

COLUMN コラム

少子化社会対策に関する先進的取組事例研究

- 子育て支援、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する事例を収集 -

介護の現場においてワーク・ライフ・バランスを推進し、人材確保と従業員の定着率向上に効果あり！

社会福祉法人杏樹会

[埼玉県入間市、特別養護老人ホーム（杏樹苑）の運営など介護事業を主体とし、職員数総勢約230名（男女比は2：8）の社会福祉法人]



玄関



1. 取組の背景

介護ケアは、高齢者の方の入浴や排泄介助、車椅子への移動など肉体的に負担が大きく、育児との両立は困難となる場合が多い。また、夜勤を含めたスケジュール調整・管理作業はまったなしのため、一人欠けると全員に負担がかかる。このため妊娠した女性は職場に言い出しにくく、出産・育児休暇が取りにくい状況であった。

そのような状況の中、本苑では「次世代育成支援対策の実施による達成目標」を明示し、

行動計画を2006（平成18）年7月1日に策定した。行動計画の目的は、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、「全ての職員がその能力を発揮」できるようにすること。本苑での制度の特徴として、正職員とともに「非常勤職員も対象」とした点がある。

2. 具体的な活動

- 1) 育児休業の取得向上のため（男性の育児休業取得率の目標：10%以上、女性：70%）2008（平成20）年10月より妊娠・出産等の相談窓口設置を明文化。職員に周知し育児休業の取得をしやすい環境を整備し、目標を達成。
- 2) 非常勤職員においても2008年2月までに2名の育児休業取得実績。
- 3) 子供の出生時に父親が取得できる休暇制度を導入するために、2008年10月より施設長・理事長・対象管理職と相談し、制度化した。2010（平成22）年6月までに研修・チラシ等により職員に周知する。
- 4) 小学校に入学するまでの子を持つ職員が希望する場合に利用できる短時間制度及びフレックスタイム制度の導入[2008年4月1日に導入済]ただし、フレックスタイム制度は介護職員を除く職員（介護職員はシフト制のため）が対象である。



中庭

- 5) 小学校低学年の子を持つ職員が希望する場合に利用できる看護休暇制度を導入 [2008年4月1日に導入済]。
- 6) 月1回のノー残業デー（緊急時等は除く）を実施 [2008年6月11日から]
- 7) 有給休暇の取得状況のばらつきをなくし、各事業所が平均に取得できる環境にするとともに、リフレッシュのための連休をとりやすくする [2008年7月より]。対策として、各事業所に有給取得状況の調査を行い、取得率の低いところに対して取得を促している。
- 8) 育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法等に基づく育児・介護等の諸制度を職員に周知する [2008年11月までに勉強会・研修等にて周知済]。



3. 活動の効果

福祉関係での人材確保が難しい中、人材確保と維持そして従業員の定着率向上に大きな効果が見られるようになった。2008年10月に、埼玉県労働局による「くるみんマーク」を取得したこともあり、今年は9名の新規採用ができた。

育児休暇の取得は男女を問わずに職員に勧めている。2006年に約2ヶ月間、長男誕生によって育児休暇を取得した男性は、「育児作業に疲れながらも、その経験が復帰後の介護業務に生かされている。子育て体験以前よりきめ細かくお年寄りに接することができるようになった。」と話している。子育て体験が職業意欲の向上につながっている。



4. 活動継続や支援制度を行う上での留意点

トップダウンではなく、総務部所属の職員が中心となって組織全体の意識改革を粘り強く続けた。具体的には、妊娠した職員の直属の上司との相談や調整、苑内で勉強会を開催することで、活動内容や関連する支援制度の周知と理解に努めてきた。施設内のワーク・ライフ・バランスのあり方や育児・介護休業制度と法律上の給付金、および問題発生時の連絡方法及び相談窓口についても説明する機会を設けた。

5. 今後の展開

「お父さん講座」の充実や職員・入居者が各々人生を楽しめる環境づくりを考えている。2008年7月に、(財)21世紀職業財団から「職場風土改革促進事業主」の指定を受けた。これを踏まえて、職場風土改革促進事業として、管理職層への研修、両立支援制度の職員への周知徹底、勤務体制や仕事の進め方の見直し、勤務時間等の雇用管理の見直しなどに取り組むことを宣言した。

