

出産・育児に関わる女性職員が働き続けるための支援

社会福祉法人 依田窪福祉会（長野県）

住 所 長野県上田市下武石 776 番地 1

TEL 0268-85-2202

URL <http://www.yodakubofukushikai.jp>

経 営 理 念 法人理念 地域の方々の安心・安全な自立生活の支援

行動方針 ゆっくり いっしょ わがまま

事 業 内 容
及 び 定 員

- | | | |
|-------------|-----|--------------|
| ① 社会福祉事業 | | |
| 特別養護老人ホーム | 1ヶ所 | (60名) |
| デイサービスセンター | 6ヶ所 | (25名・10名・3名) |
| 認知症グループホーム | 1ヶ所 | (8名) |
| 小規模多機能型居宅介護 | 1ヶ所 | (29名) |
| 訪問介護 | 1ヶ所 | |
| ② 公益事業 | | |
| 居宅介護支援事業 | 1ヶ所 | |
| 配食サービス | 1ヶ所 | |

収 入
(法人全体)
平成26年度決算

- | | |
|----------|---------------|
| ① 社会福祉事業 | 601,967,084 円 |
| ② 公益事業 | 0 円 |
| ③ 収益事業 | 0 円 |
| 合計 | 601,967,084 円 |

職 員 数
(法人全体)

136 名 (非常勤含む)

当 面 する
経 営 課 題

- ・役員の見直し（経営責任を負える役員の選出）
- ・中間管理職層の育成
- ・介護職員及び看護職員の確保

**取り組みに
着手した
理由、背景**

依田窪福祉会は、地域の方の願いにより依田窪南部旧3町村（旧長門町・旧和田村・旧武石村）によって設立された法人です。平成9年4月、一法人一施設、職員22名よりスタートした事業も、現在では事業所が8ヶ所（15事業）になり、職員も136名（内、女性106名）に増えました。

女性職員が多く地域の方の就労の場ともなっている事から、女性のライフステージを考慮した継続的な就労ができるよう、また就労の支援を通じ地域福祉の向上となるよう環境を整える事を目的に取り組みました。

**取り組みの
現時点
での効果**

・子育て支援にかかわる職員

子の看護休暇については、平成22年度に当法人でも規定されたが、平成25年度以前は対象者が少なかった事もあり2名（延べ4日）の取得だった。そこで平成26年度に周知の為の研修会を実施したところ6名（延べ15日）まで取得者が増えた。子どもの急な病気の時に親が傍にいられるよう支援できている。

・子育てに関わらない職員

子の看護休暇など、休みをとりやすい環境（人員体制・協力体制）を作ったところ、有給休暇の取得も促進でき、全職員の有給休暇取得率が平成25年度に75%、平成26年度に78%を達成できた。子育て支援をする事で、子育てに関わらない職員に対しての波及効果もある。

「出産・育児に関わる女性職員が、働き続けられる職場環境づくり」

社会福祉法人依田窪福祉会

法人本部 西澤 茂洋

1. 実施を決めた背景

- 職場と地域の特性
 - 当法人は女性職員が78%を占め、依田窪南部地域（法人の通常の営業範囲：長和町・上田市武石地域）に住んでいる職員が68%在籍している。
 - 事業所が存在する地域で最大の組織は長和町・上田市組合立国保依田窪病院（職員数260名）であり、その次が当法人（職員数136名）である。
- 法人の理念と安定した労働環境の整備
 - 上述の環境の中、労働者にとって安定かつ負担の少ない労働環境を整える事は、広い意味での地域支援となり、それは法人の理念にも適合する。
 - 誰もが働き続けられる職場を作るため、これまでも短時間正規職員制度の実施やくるみんマーク認定（次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号））の取得など、働きやすい職場作りに取り組んでいる。
- 女性が働きやすい職場
 - 上述の環境の中、女性職員が年齢層毎にバランス良く在籍している事により、時間が経過しても現在の職員体制を維持する事ができる。そのためには20代・30代の職員が継続して働ける職場環境を作る必要がある。
- 出産・育児に関わる職員への配慮
 - 産前産後休暇や育児休業期間中に職場から離れる事で、職場復帰への不安がある。
 - 急な通院が必要になったり、保育園から帰宅を促されたりするなど、子どもの突発的な事情で仕事を休まなければならない事がある。
 - 子育てしながら働いていると、子どもと過ごす時間がとれるのか心配だとの声もある。

2. 具体的な目標と実施方法

- ノー残業デーの実施（早く自宅に帰り、子と過ごす時間を持って！）
目標：毎月5日、15日、25日は残業をしない日
 - 管理者から朝礼時にノー残業デーである事を伝える。
 - 勤務を調整し、残業が発生しないような体制にする。

- 有給休暇の取得促進 (授業参観に参加したり、子と出掛けたりして!)
目標：有給休暇取得率77%
 - 時間有給休暇の取得を可能にする。
 - 定期的な有給休暇の割振り（毎月1日間、希望日に取得）を行う。
 - リフレッシュ休暇、バースデー休暇という、当法人独自の休暇を優先取得できる制度を活用する。
- 子の看護休暇の取得促進 (子が突然の病気になったら、一緒にいてあげて!)
目標：年間取得者3名以上
 - 年次有給休暇とは別の有給休暇として整備（5～10日間/年）する。
 - 制度の周知（男性も利用できる等）のための研修を実施する。
- 育児休業中の職員への研修参加の呼びかけ (安心して戻ってきて!)
 - 法人独自で実施する研修、及び法人が外部講師を招いて実施する研修を育児休業中の職員（希望者のみ）にも周知する。
- 短時間正規職員制度（育児型）の整備 (子と過ごす時間を少しでも多くして!)
 - 3歳から小学校就学前までの子を養育する者は、申し出により以下のコースを選択できる。

TF コース	1日8時間 × 週4日	で、すべての交代勤務を担当する
TS コース	1日8時間 × 週4日	…①
	1日6時間 × 週5日	…②
	1日7時間 × 週5日	…③
のいずれかの勤務で、交代勤務のうち夜勤を担当しない。		

- 子が小学校に就学後は、通常の勤務（1日8時間×週5日）に戻る。

3. 現時点での効果と期待する効果

- 休暇が取得しやすい環境ができた
 - 平成26年度実績は、有給休暇取得率78%、子の看護休暇取得延べ15日だった。
 - 全職員が積極的に有給休暇を取得するようになった結果、自分だけが休む事への後ろめたい気持ちが無くなり、子の看護休暇も取得しやすくなった。
 - 子育ても頑張りたいと考える地域に住む専門職の発掘がしやすい。
- 育児休業取得後の職員が復帰するための支援体制ができた
 - 平成26年度は、5名が育児休業を取得した。平成27年度に全員復職の予定である。
 - 育児休業中の職員と、研修会への呼びかけなどで連絡を取り合う事で、職

場から完全に離れてしまわないようにできた。

- 出産・育児が必要になった際、退職せずに働き続けられる。
- 職員のモチベーションアップにつながる
 - ノー残業デーの実施や有給休暇取得促進を全職員を対象に実施した結果、子育てをしていない職員も余暇の為に有給休暇が取得でき、自分の趣味や社会活動に時間を取る事ができた。
- 外部へのイメージアップが図れる
 - 子育て支援の実践が認められ、社会福祉法人として全国初（平成 27 年 6 月 27 日）“プラチナくるみんマーク”を取得した。
 - 採用に際し、福利厚生面の良さがアピールでき、人材確保につながる。
 - 地域に対し、労働者への配慮がなされた職場であることがアピールできる。



4. 今後の取組と課題

- 制度を利用しやすくするための業務分担等の見直し
 - 基本的には8時間での業務が組まれているので、短時間に見合った業務構築が必要となる。
 - 急な休みの際、他部署からの協力を得るための手順を明確にする事が必要となる。
 - 1つの部署に短時間を希望する職員が集中しないよう、人事面での調整が必要となる。
- 妊娠を機に退職する職員への対応
 - 介護従事者である場合、制度があるにも関わらず妊娠初期に退職を選択する職員もいる。職員の思いを尊重しつつ、子育てが一段落して再就職する際に依田窪福祉会を選んでもらえるような体制作りが必要となる。
- 子育て以外の事情を抱える職員への支援
 - 職員の中には、介護が必要な家族と同居している者もいる。子育て支援と同様に、介護が必要な家族を抱える職員にも支援が必要となる。
 - 制度の周知と取得促進依田窪福祉会には、子育て支援の他にも短時間正規職員制度（ワークライフバランス型）やフリーの日（職員が企画。職員個人が利用者とゆっくり関わりを持つ計画を立て、それに対し経費を補助する）など様々な制度がある。定期的に制度の周知を図ったうえで取得を促していく事が必要となる。