

社会福祉法人「福祉の里」が 子育てにやさしい企業として認定



平成20年5月、従業員の子育て支援に積極的な取り組みをしている企業として、厚生労働省の認定を受け、「くくるみんなマーク」を取得した社会福祉法人「福祉の里」。県内では、第1号の取得になります。

「福祉の里」が取り組む職員の仕事と家庭の両立支援について、人事部長の小笠原尚子さんにお話を伺いました。



社会福祉法人「福祉の里」
平成5年に法人設立。平成6年介護老人保健施設「みのり苑」を開設。その後、十和田市、野辺地町を拠点に介護老人保健施設、ケアハウス、グループホーム、在宅介護支援センターなどを展開。平成20年12月1日現在の職員数302人。

■どのような取り組みが認められ、「くくるみんなマーク」を取得したのでしょうか？

わたしどもの施設では、女性職員が7割を占めています。これまで、子どものいる職員が仕事と子育てを



社会福祉法人「福祉の里」総括本部
人事部長 小笠原尚子さん

両立できずに辞めていく人がいました。せっかく技術を身に付けたのに辞めてしまうのはもったいないと思っていました。

平成17年に次世代育成支援対策推進法が施行され、職員が仕事と家庭の両立を図るための行動計画の策定に取り組みました。

計画では、育児休業や介護休業のほかに、子どもが小学生になっても急病のときには休めるようにしたことや、育児を抱える職員の勤務時間を通常の8時間から6時間に短縮できる制度を設けました。さらに、1日単位の有給休暇を半日単位で取得できるように見直しました。子どものいる職員は学童保育の送迎や学校行事に参加しやすくなり、助かっている

と思っています。また、男性職員には、妻が出産したときに取得できる2日間の有給休暇もあります。

このように、仕事と家庭の両立支援のために職場環境の整備に努め、実際に職員が利用していることが「くくるみんなマーク」の取得につながったようです。最近では、若い職員の離職率が低くなり、雇用の安定につながっています。

■育児休業を取得した職員の職場復帰はスムーズでしたか？

業務内容は日々変化しており、長期にわたって休業した職員が職場復帰するときは不安を感じていると思います。そこで、育児休業や介護休

業を取得した職員を対象に「休業中能力アップコース」という講習を設けています。主に在宅講習や職場復帰の前後に行う講習で、担当業務に関連した技術や知識について学ぶほか、入所者の現状説明などを行っています。

また、毎月「福祉の里Newsジョイ」という社内報を送り、職場の状況をお知らせするようにしています。

■男性職員が育児休業を取得する場合、職場の反応はいかがですか？

これまで、2人の男性職員が育児休業を取得しました。周りからは「自分も利用したい」という人もいれば、「わたしはちょっと」という人もいます。まだまだ男性には育児休業が理解されていないように感じるので、制度をどんどん利用してもらえようように声をかけていきたいと思っています。



毎月発行している社内報
「福祉の里Newsジョイ」

平成20年9月に「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門において青森労働局長賞を受賞



表彰された内容を
お知らせします。

- ①育児休業取得率が、過去3年間を平均して男性が33.3%、女性は94.7%と高く、育児休業後の復職率も過去2年については100%となっているなど、育児休業制度が職場に定着し活用されている。
- ②法人として仕事と家庭の両立を支援することを明らかにする社内周知用資料を作成し、周知・啓発を行っているほか、休業中能力アップ講習を実施し、育児休業・介護休業を利用しやすく復帰しやすい環境づくりに努めている。
- ③仕事と家庭とのバランスを配慮した柔軟な働き方ができる制度として育児・介護のための短時間勤務制度を設けるほか、育児・介護のためのサービス費用を補助する制度を設けており、制度が活用されている。
- ④子の看護のための休暇について対象となる子が中学校就学の始期に達するまで利用可能な制度を設け、制度が活用されている。
- ⑤平成20年度に一般事業主行動計画の認定を受け、子どもが健やかに生まれ育成される環境づくりのため、雇用環境の整備に取り組んでいる。

■仕事と家庭の両立支援に取り組んだ感想は？

今、核家族化や共働き家庭が増えています。子どものいる職員が仕事と家庭の両立を図るためには、どうしても育児休業などの制度が必要です。少子高齢化社会を迎え、今後はさらに介護休業を取得する職員も増えると思います。仕事と家庭の両立は、すべての労働者に関わる問題ですが、雇用する側にとっても職場を維持する上で重要なことです。これ

までの取り組みを振り返ると働きやすい職場に必要なことは、職員同士がお互いに支え合う意識を持つことだと思っています。

職場の一人が家庭の事情で休んだときには職場のみんながサポートする横のつながりを大切にしています。今では、職員同士で「職場環境のあり方を考えていこう」という雰囲気があり、職員の提案が生まれやすくなり新たなサービスのヒントにつながっています。

一口メモ

■くくるみんなマークとは…
厚生労働省が少子化対策の一環として、子育て支援に積極的な企業・団体を認定し、交付するマークです。育児休業などを取得した男性社員がいる、女性社員の育児休業取得率が70%以上などの認定基準があります。「次世代認定マーク」「次世代育成支援認定マーク」とも呼ばれています。

■一般事業主行動計画とは…
次代を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、平成17年4月「次世代育成支援対策推進法」が施行。この法律に基づき、労働者30人以上(300人以下は努力義務)を雇用する企業の雇用主は、子育て支援のための「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出なければなりませんとされています。

■ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)とは…
誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発などさまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のことをいいます。

※男女共同参画会議「仕事と生活の調和に関する専門調査会」より

社会福祉法人「福祉の里」理事長の山本孝司さんに、子育て支援について聞きました。

雇用する側にとって、職員のワーク・ライフ・バランスは重要なことです。どんなに育児休業などの規定を設けても、取得しやすい職場でなければ意味がありません。そのため、普段から職員が仕事に対して責任を持ち、みんなで職場を支えていくことが必要です。

職員一人ひとりが仕事の効率を高め、個々の能力を十分に発揮できれば、わたしどもにとって大きなメリットにつながります。

インタビューを終えて

自然豊かな場所にある「みのり苑」ロビーは広く明るい雰囲気。人事部長の小笠原さんは気さくなかで、インタビューは楽しく進み、予定の時間を過ぎてしまうほどでした。仕事と子育てを両立してきた経験を聞くことができて、とても参考になりました。また、理事長の山本さんのお話にはとても共感。

家庭では、家事は一人でするよりみんなでやる方が短時間で終わります。そうすることで家族のコミュニケーションの時間も増えるのでは…と思いました。



ゆつぱル編集委員
中野渡明美