

社会福祉法人 杏樹会



企業プロフィール

設立：1998年

本社所在地：埼玉県入間市

事業内容：介護老人福祉施設運営、通所介護、訪問介護、居宅介護支援、保育園運営等

職員数：332名（うち女性280名）

（2013年4月現在）

～特徴的な取り組み～

当会では、肉体的に負担の大きい介護現場で妊娠中の職員も継続して勤務できるように、職務内容の調整や相談窓口の設定等の支援体制を整備しています。また、常勤、非常勤を問わずキャリアを積んだ職員が妊娠・出産後も継続して勤務できるように、育児短時間勤務制度等の各種の両立支援制度を整備しています。出産・育児において培われた経験は、介護現場でも活かされています。



取り組みのきっかけ

介護業務は高齢者の方の入浴や排せつ介助、車いすへの移乗等肉体的に負担が大きく、また夜勤を含めた交代勤務であるため、従来女性職員は妊娠を機に退職することが慣例となっていました。また、介護の現場では非常勤職員も多数勤務していますが、これまでは両立支援の制度の適用は、一般的に正社員のみ適用となっていました。一方、職員の育成には多くの歳月を要するため、キャリアを積んだ優秀な職員が退職してしまうことは、大きな損失であり、回避する必要があると考えていました。このため、妊娠中、育児中の非常勤職員を含む職員が働き続けられる職場環境を構築するため、両立支援の制度を整備することとなりました。

取り組み内容

● 取り組み内容① 母性健康管理の取り組み

2008年から、妊娠中の職員も継続して勤務できるように、妊娠がわかった段階で本人と所属長、総務担当者の三者面談を設定し、職員の体調に応じて職務内容を調整するとともに、妊娠・出産と就業に関する悩みを相談できるような相談窓口を設置しました。また、介護職員については、妊娠中の職員が従事できる業務とできない業務とを項目に分けて一覧にまとめ、その内容をもとに業務調整を行うようにしました。これを現場に周知することにより、妊娠中の職員の状況について理解が進み、適切な就業配慮を行うことが可能となり、妊娠中の職員も安心して働き続けることができるようになりました。

● 取り組み内容② 非常勤職員も利用可能な両立支援の制度

育児中の職員の両立を支援するため、2008年に育児短時間勤務制度を法定以上に拡充し、子どもが小学校就学前まで取得可能としました。この制度は非常勤職員も利用可能としています。フレックスタイム制についても、小学校就学前の子どもを持つ職員を対象に設定しています（シフト制勤務の職員は除く）。また、時間外労働の免除についても、常勤、非常勤を問わず、子どもが小学校就学前まで適用可能としています。子の看護休暇については、小学校3年までの子どもを持つ職員を対象としています。

● 取り組み内容③ 男性職員の育児参加促進のための取り組み

育児の経験は介護現場においても有用であり、また、男性職員も育児に携わることはワーク・ライフ・バランスを促進する上でも重要であると考え、男性職員の育児参加を促進するための取り組みを推進しています。2008年に配偶者の出産時休暇制度を有給にして1日取得できるようにしました。この休暇制度の取得率は、ほぼ100%となっています。また、育児休業制度を取得する男性職員が少なかったことから、これまで無給だった育児休業を、2013年9月より3日間まで有給とするように制度改定しました。さらに、男性職員の育児参加を支援するため、「お父さん応援講座」を行う等の活動を行っています。

取り組みによる効果



● 取り組みによる効果① キャリアを積んだ職員の継続就業

妊娠・出産を理由に退職する職員が減り、キャリアを積んだ職員が育児休業取得後に職場復帰し、継続して勤務するようになりました。制度導入後の育児休業取得者は36名にのぼり、復職率は100%となっています（2013年9月時点）。制度を導入した当初は、社内の理解を得るのが大変でしたが、復職して活躍する職員が増えてくるにつれ、社内の認識も変わり、後に続く人が増えてきました。また、育児の経験が介護の現場に活かされることも多く、職員の意欲の向上にも寄与しています。

● 取り組みによる効果② 優秀な人材の確保

くるみんマークの取得（2008年度）や埼玉県の「多様な働き方実践企業」プラチナ認定（2012年度）などにより、当会の両立支援の取り組みが広く知られるようになりました。人材の採用にあたり、多くの人が当会に関心を持って応募するようになり、福祉関連業界では人材確保が難しい中で、多数の優秀な人材を確保することができるようになりました。



職員の懇親会の様子

今後取り組みたいこと

今後増加することが見込まれる介護を行う職員に対してどのような両立支援を行っていくのか、整備すべき制度等について検討を行っています。また、職員のワーク・ライフ・バランスが保たれて業務に意欲的でなければ、能力を十分に発揮できないと考え、全職員を対象として、ワーク・ライフ・バランスを促進するための取り組みを検討しています。現在は月に2回のノー残業デーを設定していますが、今後も有給休暇の取得促進等に組み込んでいきたいと考えています。

