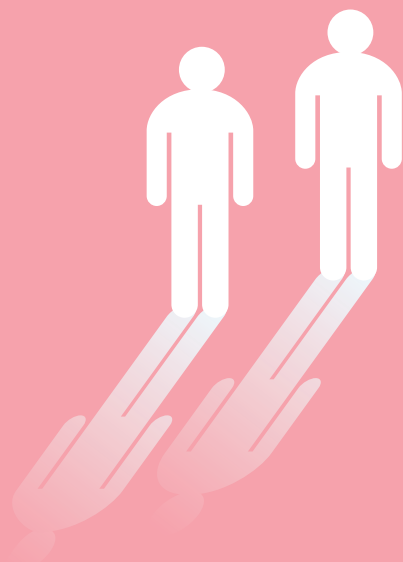


シリーズ

経営者のための 福祉人材対策



第 11 号

出産・育児と仕事の 両立を支える組織づくり

1. 出産・育児と仕事の両立を支える組織づくりに必要な視点
2. 経営者がもつべき視点と取組
～本人、周辺職員、業務体制へのサポートが必要～
3. 好事例を参考に、自法人にあう仕組みづくりと工夫を

社会福祉法人で働く職員の傾向として、「女性職員の割合が高い」ことがあります。そのため、人材確保に取り組む際に、妊娠・出産といった女性特有のライフイベントを理由にした離職を防止するための取組や工夫は、重要な課題のひとつです。また、それらの取組は、育児や介護、本人の傷病等があっても、本人の希望にあわせて仕事を続けることができる、“全職員が働きやすい組織づくり”にもつながります。

本号においては、「出産・育児と仕事の両立を支える組織づくり」をテーマに、あおば社会保険労務士法人代表で社会保険労務士の藤原英理氏に、経営者に必要な視点とポイントについて解説をいただきます。

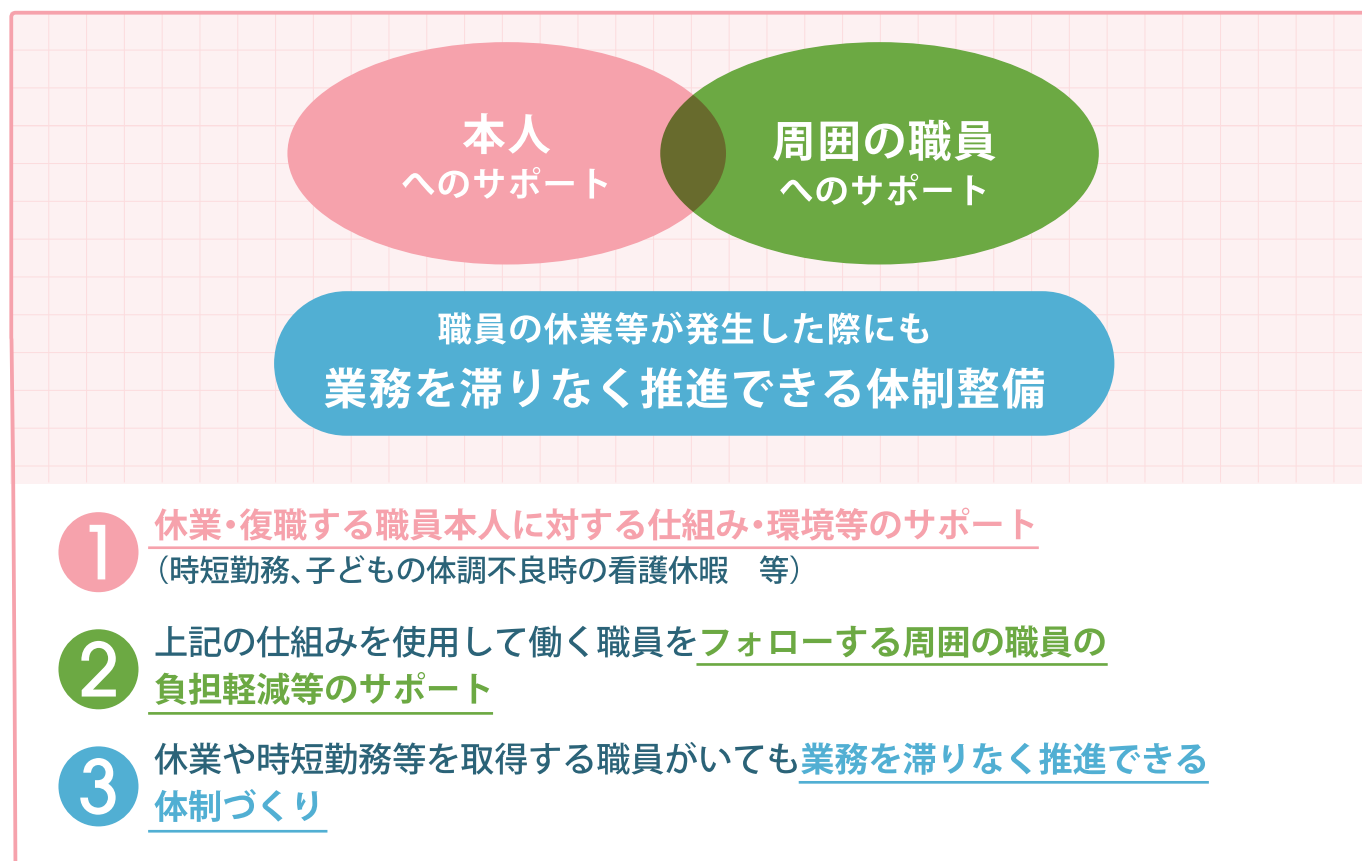
1 出産・育児と仕事の両立を支える組織づくりに必要な視点

平成30年度の厚生労働省「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」企業調査によると、育児休業制度の普及・定着は進み、女性労働者に関しては育児休業の取得及び復職率100%である企業が非常に多くなっています（従業員数100名以下で86.7%、101名以上で84.9%）。

出産後に職場復帰し、子育てと仕事を両立させながら働く女性が増えている現代社会。特に、女性職員の割合が高い社会福祉法人にとって、育児と仕事の両立を支える組織づくりは重要なテーマです。

「出産・育児と仕事を両立しやすい組織づくり」を考えることは、介護や本人の傷病等さまざまな変化を理由とした離職を防止する「すべての職員にとって働き続けやすい組織づくり」につながります。

育児と仕事の両立を支える組織づくりのために必要な視点



子育て中の職員をフォローする立場にある特定の職員に過度な負担がかかるなどの状況があると、人間関係や職場の雰囲気悪化につながることがあります。さらに、両立の難しさや人間関係等の悪化によって職員が退職した場合にも、新たな人材はすぐには見つからない状況も多いかと思えます。また、新規採用者が見つかった場合にも、教育に労力や時間が必要です。

これらのことから、出産後に職場復帰をした職員が“働き続けられる環境”を整備することは経営者として最重要課題の一つと考えられます。このとき、「育児と仕事を両立する職員本人」、「周囲でサポートする職員」両方に対するアプローチと、休業の取得や勤務形態の変更があった場合にも「業務を滞りなく推進できる体制整備」が必要です。

2 経営者がもつべき視点と取組 ～本人、周辺職員、業務体制へのサポートが必要



前ページの3点について、経営者として必要なポイントを整理します。

《すべてに共通する前提（経営者自身の学び、理解）》

- ☐ 経営者自らが、職員に起こり得るライフイベント(妊娠・出産・育児・介護・傷病等)への理解を深める
- ☐ 育児・介護との両立に関する法令について常に最新の情報を得る

1

休業・復職をする職員本人へのサポート

- ☐ 休業前に、「復職を待っており、活躍を期待している」という法人としての意思を明確に伝える
- ☐ 法令で定められた仕組み(産休・育休や時短制度の取得)を利用するためには周囲の協力やサポートが必要で、周囲への気遣いや感謝を持つことも大切だと伝える

※制度利用を否定的に考えていると捉えられないよう、丁寧なコミュニケーションが必要

2

周囲の職員(上司・同僚)へのサポート

- ☐ 「長期の休業・休職」は、出産・育児に限らず、介護や自身の傷病など誰にでも起こり得るため、基本的には“お互い様”であることを折に触れて職場全体に伝える
- ☐ 法人として、「休業中の職員の職場復帰を望んでいる」、「仕事と育児等の両立を支える組織をめざす」という意思、方針を伝える

- ☐ 各職場の管理者(上司)に法人の方針や職員への対応についてしっかりと伝える
- ☐ 個々の職員が悩みを気軽に話せる機会、仕組みをつくる(上司との定期面談、法人として相談窓口担当を設置する、外部の専門家に相談できる機会をつくる等)
- ☐ 職員が「何に困っていて」、「何を望んでいるのか」、従業員調査等により把握し、優先度の高い部分から自法人に適した対応を検討する



参考：厚生労働省「育休復帰支援プラン」

3

業務を滞りなく推進するための体制整備

- ☐ 休業・時短勤務取得を見込んだ人員数の確保
- ☐ 休業する際の引継ぎがスムーズに進むよう、「業務プロセス」の見える化を推進する(「業務マニュアル」の整理等。職員は日々の業務に追われがちのため、法人全体として推進する工夫が必要)
- ☐ 業務プロセスの効率化による労働時間の削減に取り組む(労働時間を抑制し、各職員のキャパシティの余裕につなげる)

3 好事例を参考に、自法人に合う仕組みづくりと工夫を

地域性や職員の状況など、課題や有効な取組は法人によってさまざまです。好事例を参考に、自法人にあった仕組みと工夫を検討しましょう。

事例① A（従業員数：約60名）

- ☐ 子どもの看護休暇、学校行事参加のための休暇等の仕組みを整備、取得を推進
- ☐ 育児中の職員に対し、本人の希望により勤務形態の変更や勤務時間短縮を可能に
- ☐ 突発的な事情等が発生した場合、子連れでの出勤や内部会議への出席を認める
- ☐ 休業明けの職場復帰時には、雇用形態や勤務時間、配属先等の相談に応じる

事例② B（従業員数：約90名）

- ☐ 「働きやすく、長く勤められる会社」をめざし、その趣旨を企業理念に導入
- ☐ 長時間労働削減、有給休暇の取得促進など、ライフ・ワーク・バランスを実現する職場づくりを推進
- ☐ 「ダイバーシティ推進委員会」を立ち上げ、職員に対しアンケート調査で課題を把握。状況に合わせた制度の設計や運用に活用
- ☐ 育児・介護による休業、復帰を経験した先輩社員による「メンター制度」の導入

事例③ C（従業員数：約160名）

- ☐ 経営者が「誰もが長く働き続けられる職場」をめざすことを職員に周知している
- ☐ 「育休復帰支援プラン」を策定し、運用
- ☐ 子どもが3歳になるまでは有給で時短勤務可能
- ☐ 産休・育休前に2回、復帰前及び復帰後に、上司・人事部との面談を実施
- ☐ 育休中は会社から定期的にメールを送信、つながりを感じられるようにしている
- ☐ 休業する職員の代替として「期間限定の派遣社員の受け入れ」、「社内の異動や応援を行う」ことで周囲の職員への過度な負担を防止
- ☐ 男性の育休取得を推進する

事例④ D（従業員数：約430名）

- ☐ 育休を取得しやすい職場づくりに向けて、法人内での育児休業制度の周知をし、取得を促進
- ☐ 法人内に職員用の託児施設（保育室）を設置
- ☐ 出産や育児のために退職した職員が再雇用を希望する場合、積極的に採用する

他にも、厚生労働省や各自治体、社協等により取組事例が公開されています。

（厚生労働省）女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

2021年11月発行

発行：全国社会福祉法人経営者協議会 福祉人材対策委員会
東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル