

社会福祉法人 寿栄会

配偶者出産休暇 / 結婚休暇 / 育児休業の取得推進

“三方よし”の取り組みで人材確保

当法人は1986年に設立され、特別養護老人ホーム「寿楽荘」の運営をはじめ、さまざまな高齢者介護事業を展開しています。介護や看護の現場は、慢性的な人材不足に悩まされています。そこで当法人は、人材の確保と定着に向けて子育て世代の“仕事と家庭の両立支援”に取り組み、休暇制度の整備と取得を推進してきました。この根底にあるのは独自の“三方よし”の考え方です。職員の満足度を高めれば人材の定着とレベルアップによって、利用者の満足を生み、それが法人満足へと波及して、職員・利用者・法人の“三方”にとって“よし”となるという発想で、創立以来一貫しています。

「配偶者出産休暇」「結婚休暇」で両立支援

男性職員に対しては創業当初から、3日間の「配偶者出産休暇」を設けており、対象者ほぼ全員がフルに取得しています。さらに2009年には、育児休業5日を有給の休暇へと見直し、男性は「配偶者出産休暇」と合わせて連続8日間の休暇を取得できるように配慮しました。

また「結婚休暇」は、本人の結婚では7日、子供の結婚は3日とし、入籍・挙式・新婚旅行の日程が必ずしも連続しない昨今の結婚事情に合わせて、各人が希望するタイミングで取得できるように配慮しています。

心が通う環境整備で育児休業取得を推進

女性職員に対しては、当初、結婚や出産を機に退職する職員が多かったことから“育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備”を最重点テーマの一つと考え、積極的に取り組んできました。

そのプロセスはまず、子育て世代の職員への聞き取り調査を実施することからスタートしました。その結果、育休取得時の同僚への気兼ねを口にする職員が多かったことから、相談窓口の設置、Q&Aや社内報等による周知啓蒙などを行い、育児休業を取得しやすい環境を整えていきました。また、復帰後の業務対応への不安の声も多く聞かれたことから、育休中でも会議に参加できるよう配慮したり、2カ月ごとの給付金の申請時に赤ちゃんを連れて来てもらい、職場全体で成長を喜ぶ“大きな家族”のような雰囲気づくり等も行いました。

こうした取り組みの結果、育児休業取得率は男女ともに100%を達成し、さらにこの成果を対外的にアピールすることで、職員の確保がよりスムーズになりました。



子ども参観日の様子

👉 ここに着目!! (部分とリンクしています)

- 導入に至るまでの背景
- 導入の目的
- 導入のプロセス
- 導入後の効果
- 今後の目標

■ 育児休業取得率等状況



4年連続、育児休業取得率(男女とも)100%

育児休業は男女ともに取得率100%を毎年達成。また、年次有給休暇も気がねなく利用できる職場風土を目指した結果、離職率は低下傾向を示している。

制度の利用を“お互い様”の職場風土が後押し

この取り組みを通してわかったことは、“職員が本当に望んでいるのは、やりがいのある仕事を続けるために自らの実情に合わせて利用できる休暇制度と、その制度を気兼ねなく利用できる職場風土である”ということです。

当法人では、職場結婚率が高く「結婚休暇」や育休を夫婦が同時に取得することもあるのですが、ふだんから余裕ある人員配置を行い、職員同士が知識やノウハウを共有しあう“お互い様”の職場風土によって十分乗り切ることができています。これは長期の育休や、子育て中におこりうる突然の欠勤や早退への対応でも同じことです。今後も、子育て世代に選んでもらえる職場として“仕事と家庭の両立支援”を推進していきたいと考えています。

事務長
吉野 洋子さん



会社データ

【事業内容】特別養護老人ホーム「寿楽荘」運営、居宅介護支援事業等
【従業員数】174名(2013年7月1日現在)
【年次有給休暇の取得率】55.3%
【年間休日数】108日
【URL】<http://www.jurakuso.sakura.ne.jp/>

制度活用事例



生活相談員
在宅サービスグループリーダー
(介護支援専門員 / 介護福祉士)
平松 龍彦さん
【配偶者出産休暇 / 結婚休暇】

子育てへの深い理解につながった育児休業

家内も同僚ですので、休暇制度は2人で活用させていただいています。「結婚休暇」は10年前、公休などと組み合わせて計10日間のラスベガス旅行を楽しむことができました。

子どもは3人おりますが、「配偶者出産休暇」を3日、育児休業も家内の職場復帰に合わせる形で5日、フルに取らせていただきました。育児休業中は、保育園の送り迎えやいろいろな家事をすることで、子育てや家での家内の仕事を理解するいい機会になりました。

また、私が働いている施設には、子どもたちが父母である職員の仕事を見学し、体験する「子ども参観日」というイベントがあり、私の子どもも毎回参加しています。親の仕事への理解はもちろんですが、職場の雰囲気づくりや職員同士の相互理解にもつながり、“両立支援”に大いに貢献していると思います。