



社会福祉法人からし種の会 <<佐久市>>

安心して育休取得と業務復帰ができる「職場環境づくり」

従業員数 50～99人

業 種 障害者福祉事業

課題種別 初めての育休取得者
職場環境整備

背景

職場内で初めて男性職員が育児休業を取得する予定となったことを受け、まずはその職員をモデルケースとして、職場環境の整備を進めることとした。法や制度に則った対応や補助金・助成金の手続きも必要であったが、限られた人員で運営されている施設において、特に個別対応が求められる利用者への支援をいかに引き継ぐか、また、育休を取得する職員が安心して休業に入り、復職後もスムーズに業務へ戻れる体制をいかに構築するかが大きな懸念であった。こうした不安を払拭するために、制度以上に現場の環境整備を優先して進める必要があることが明らかとなった。



課題の分析

育休取得の実績がなく、業務引き継ぎ方法やタイミングが確立されてなく対応に迷いが生じていた

育休取得を希望する従業員が上長や周囲に相談しづらい状況があった

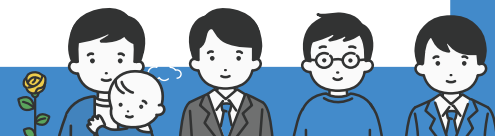
利用者支援の引き継ぎが属人化しやすく取得は諦めていた

実行支援の方向性

育休取得者の定期フォロー

育児休業の制度利用を円滑に進めるために、実際の取得者を起点として、取得者本人に向けた具体的な支援プロセスの構築を行う。それを、初めての育休取得事例を単発の対応で終わらせず、今後の制度運用に活かすための「モデルケース」として位置づける方向へ。これにより、育休取得に対する不安の払拭と、再現性のある体制づくりを目指すこととした。さらに組織全体が男性育休に理解を深めるための施策も実行へ。

使用を開始した、育休取得者が利用する書類の1つ「育休支援面談シート<休業前>」



取り組み

① 育休取得者向けの面談シートの作成

業務の現状を明確化し、引継ぎ計画の実効性を確認できるとともに、育休取得者の取得前・取得期間中・復職後における不安など、心理的なサポートにも活用できる面談シートを作成。

② 面談のポイント人事から上司にレクチャ

業務の引継ぎ状況だけでなく、育休取得者の不安やリクエストが話しやすい場づくりについて人事から上司にレクチャできる仕組みの構築。

③ 全職員参加の男性育休オンラインセミナーの実施

業務の性質上、職員が一斉に研修を実施する時間が取りづらいため県や厚生労働省などが公開している男性育休のオンラインセミナーを職員が各自で視聴できるよう計画。



成果「職場環境づくり」

① 面談シートの作成と面談ポイントの組織内資産化

組織内で継続して使える面談シートを作成。人事・上司ともに面談をするうえでの場づくり・面談の実施方法・確認する項目等が構築され、環境改善としての資産化が推進された。

② 職員の育休取得への前向きな意識の変容

一時的な休職時も業務が回る仕組みの確立や、お互い様の気持ちを体感でき、よかったという声が職員中から上がっている。さらに、自分も育休を取得したいという職員の申し出も出てきた。

③ 全職員の意識レベル向上

これまで取得者がいなかった中で、速やかに育休に対する基礎知識や社会的意義の理解が深まり、育休取得への抵抗感が和らいだほか、職場全体の互いに支え合うという意識醸成が図られた。

今後のアクションプラン

- 育休取得者への継続的な面談の実施
- 関連部署、メンバーへのサポート手当や補助策の検討
- 育休取得者の声を組織の資産と位置づけ、ロールモデルとしての活用や採用時のPRなど利活用を進める

企業担当者の声



「育休について、取得者の周辺だけでなく、より広く職場全体で育休について考える機会を設けてみては?」というアドバイスを受け、改めて「育休＝人材戦略」、そして「人材戦略＝経営戦略」という視点の重要性を感じました。育休等、経営の柱の一つとして位置づける旗振り役を担っていきたいと思います。

