

## 女性介護職が働き続けられる労働環境を構築するためのサポート体制に関する一考察 ～子育てに対するサポート体制に焦点を当てて～

山崎美夏<sup>1)</sup>、豊田保<sup>2)</sup>

- 1) 新潟医療福祉大学 社会福祉学科  
2) 九州看護福祉大学 社会福祉学科

【背景・目的】現在、介護職に占める女性の割合は約8割である。平成24年度社会福祉士・介護福祉士就業状況調査結果では、女性介護福祉士が過去に職場を辞めた理由は、「結婚・出産・育児」の割合が最も高く35.0%であり、そのうち20代では49.2%、30代では58.7%となっており、ライフイベントと仕事の両立の難しさが指摘できる。

介護職は不規則勤務もあり仕事と子育ての両立が難しく、女性介護職が働き続けられるための諸条件は、制度的にも関係者の意識のうえでも未成熟である。離職当初は出産・育児後に職場復帰を考えていても、実際には想像以上に大きな障壁があり、本人の意志に反して職場復帰を断念してしまう職員が多いのが現実である。経験を積んだ人材の流出は、介護サービスの質・量をともに低下させる要因となるため、介護施設にとっても大きな損失である。

本発表の目的は、女性介護職が子育てをしながら安心して働き続けられる労働環境を構築するために、法人・施設が取り組むべき具体的方策について考察することである。

【方法】新潟県内の社会福祉法人が運営する高齢者介護施設において、事業所内託児所等、施設独自の女性介護職へのサポート等の先駆的な取り組みを積極的に実施している4法人の施設長などの管理職に対して、半構造化インタビュー調査を実施した。インタビュー内容は①法人・施設の概要、②子育てへの具体的なサポート体制について、③実施しているサポートの効果についてである。

調査期間は、2014（平成26）年9月9日から10月2日である。倫理的配慮は、新潟医療福祉大学倫理委員会の承認済み（承認番号17472-40307）である。

【結果】調査の結果、4法人すべてに共通する事項と独自の取り組みをしている事項が見られた。

共通する事項は、①育児休業中のサポート、②子が3歳に達するまでの「短時間勤務制度」、③子が小学校就学前までの「夜勤の免除」、④周囲の職員によるサポートである。これらの取り組みを実行するために①については、育児休業中に本人が職場を訪問し、上司と職場復帰へ向けての面談を実施している。②③については、夜勤のない部署への配置転換や職種を変更して、働きやすいよう

に工夫し配慮されている。④については、②および③を利用することにより、周囲の職員の負担が増すことになるが、「お互いさま」の風潮や「助け合い」の精神による職員の協力が存在していることである。

独自の取り組みをしている事項として、A法人では、子の看護休暇日数を法定以上の年間20日間としている。B法人は育児休業中に施設から本人の気持ちが離れないようつながりを持ち、広報誌の郵送や月1回子どもと一緒に行事に参加を促している。C法人は認可保育園、D法人は企業内保育園および認可保育園を設置している。さらにD法人では、これらの保育施設を利用している職員に対して「保育手当」を支給している。このように4法人でそれぞれ独自のサポート体制を構築している。

【考察】子を持つ女性の潜在的介護福祉士（介護福祉士の有資格者であるが、実際には職に従事していない者）が就業していない理由を見てみると、「出産・子育て」の割合が最も高く38.0%である。年齢別に見ると20歳代で53.1%、30歳代で69.8%となっている。また、子どもの年齢別に見ると「末子が0～5歳（未就学児）」の場合94.7%、「末子が6～12歳（小学生）」の場合59.1%となっており末子の年齢が低いほど高い割合となっている。彼女らが今後再就職をする際に、末子が0歳から12歳までの子を持つ職員ほど、「子育て支援の充実」や「労働時間・休日・勤務体制が希望に沿う」労働環境を重視していることが明らかになっている。

このことから、インタビュー結果で得られたさまざまな制度の利用や周囲の職員の配慮・協力によって、子育てをしながらでも働き続けられることが可能な労働環境が構築され、潜在的な経験者の雇用などの入職希望者が拡大する効果が得られると考えられる。そして、介護職が量的に充実し、子育てを理由とする離職防止や職員定着により介護の質の向上にも繋がると考えられる。また、これらの要因は相互作用によりさらなる好循環を生み出すものと考えられる。

また、法人・施設の先駆的なサポート体制の取り組みの実態からは、職員一人ひとりを大切な人材として位置付ける「職員尊重の心」とライフイベントをサポートしたい「思いやりの心」が見出された。このような精神が存在しなければ、「お互いさまの風土」「助け合いの精神」が芽生え、「安心して働くことができる環境づくり」はできないと指摘できる。

【結論】子育てへのサポート体制が構築され、労働環境が整うことで、女性介護職にとって働きやすい魅力的な職場となる。そして、離職の防止・職員定着、子育て等の理由で仕事を辞めた介護職経験者の採用にもつながり、介護人材確保も現状より容易になる。そのためには、法人・施設の総意として職員とそのライフイベントを尊重する職場環境をつくるとともに、法人・施設が率先して思いやりの精神を持つことが重要であると主張できる。