

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課題に関する研究
 ー結婚・出産・育児へのサポート体制についての調査からー

新潟医療福祉大学社会福祉学科・
 山崎美夏, 豊田 保

【背景】

2000年の介護保険制度の施行後、介護サービスへのニーズが多様化し、介護専門職は質的にも量的にも充実することを求められてきた。しかし、介護職場における職務内容は重労働であり、介護専門職の多くは健康に不安を抱えているとされている。この結果、介護専門職の離職率は他産業と比較すると高い状況にあり、介護専門職の人材不足が社会問題にもなっている。

同時に、介護専門職の約80%は女性であり、介護福祉士有資格者の離職理由の第1位は結婚・出産、育児になっている。つまり、介護専門職に占める女性の割合は男性よりも圧倒的に多いにもかかわらず、結婚・出産・育児にかかわる女性介護職が働き続けられるための諸条件は、社会的に未確立の状態にあるのが現実である。

本発表の目的は、女性介護職について、結婚・出産・育児に対するサポート体制を確立することを社会的な課題として捉え、そのための施策を構築するための具体的な方策について考察することである。

【方法】

新潟県は、男女がともに働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できるよう職場環境を整えたり、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業等を「ハッピー・パートナー企業（新潟県男女共同参画推進企業）」として登録し、その取り組みを支援しているところである。

また、厚生労働省は、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができるとし、この認定を受けた企業の証として「くるみんマーク」の使用を認めているところである。

本発表では、「ハッピー・パートナー企業」と「子育てサポート企業」として女性の結婚・出産・育児に対する支援を具体的に展開している複数の社会福祉法人の取り組みを分析し、女性介護職が働き続けられるための労働環境について考察する方法を採用する。

【結果】

新潟県に「ハッピー・パートナー企業」として登録している22の社会福祉法人の取り組みのなかから、先駆的な取り組

みを選び出すと、法人内保育園の設置、妊婦の就労に対する職務内容と勤務時間の柔軟な適用、育児休業の取得を法人として推奨、育児休業取得者に対する職場復帰に伴う各種情報提供の実施、育児休業から職場復帰した女性介護職への勤務時間等の柔軟な適用、女性介護職をバックアップするための管理職への積極的な登用などが見出された。

厚生労働省が認定している「子育てサポート企業」については群馬県の1つの社会福祉法人を参照した。先駆的な取り組みとして、土日も利用できる法人内の保育施設を設置し、女性の育児休業取得率が100%で、結婚・出産・育児によって退職した女性介護職はなく、育児休業取得後も管理職に登用されている女性介護職も生まれていることが見られた。

その他にも、育児短時間勤務制度や子どもの看護休暇、法人内保育施設利用者への保育手当の支給、キャリアパス要件の就業規則への明記などが展開されている。

【考察】

新潟県に登録している「ハッピー・パートナー企業」および厚生労働省が認定している「子育てサポート企業」が展開している女性介護職が働き続けられるための各種の取り組みを考察すると、次のように整理できる。

柔軟で多様性のある女性介護職のための労働環境が整備されることによって、結婚・出産・育児と介護専門職としての仕事の両立が可能になる可能性は大いに存在する。また、そのことで結婚・出産・育児を理由にした退職が大幅に減少し、優秀な介護専門職の確保が可能になる条件が拡大する。これらは、突き詰めると介護専門職が目標とするところの、利用者に対する介護の質の向上と専門職としての質の向上につながるものである。

【結論】

今日における介護専門職の置かれている現状の1つの例として、介護福祉士の登録者数と介護職としての従事者数を比較すると、登録者数は約108万人で、従事者数は約58万人（障害分野等他の福祉分野に従事している者を除く）となっている。上記したように、介護職の退職理由などから判断すると、新潟県が認定している「ハッピー・パートナー企業」の取り組みや厚生労働省が認定している「子育てサポート企業」が増加し、一般化するような状況が多く介護職場で生み出されれば、介護専門職の不足の問題、介護の質の向上の問題なども含め、女性介護職が働き続けられる労働環境の構築は、具体的に実現可能であると考えられる。

【文献】

文字数の制限上、文献の出典は、ポスター発表時に明記する。