

制度を活用して、 子どもとの時間を大切に。



在宅統括 荒川 秀子 さん

当法人はもともと女性職員の割合が多く、女性に働き続けてもらえるような職場環境を整えてきました。育児休業や育児短時間勤務制度、看護休暇の整備はもちろん、休暇は1時間単位で申請できるなど、急な休みでも取得しやすいようにしています。

これらの制度は、もちろん男性も活用できますが、これまで事例がなく、あまり浸透していませんでした。ですが、昨年からの新潟県の助成金を活用し、利用を促したのを機に、育児休業を申請する男性が増え、その環はどんどん広がっています。制度があることを職員自身が知らないと、活用してもらえません。そこで、現在は法人内と吉田地区に全戸配布している広報紙「陽だまり」で周知したり、子どもが生まれた職員へ事前に声掛けをしたりと、制度の認知度を高め利用促進に努めています。

当法人では、特別養護老人ホームやグループホームも運営していますので、夜勤が必要な職場もあります。原則全員でシフトを組んでいます。小さい子どもがいる職員に配慮した制度も整えています。今年から、3歳未満の子どもがいる場合は一律免除、小学校3年生までの子どもがいる場合は回数を減らすといった内容に見直しました。その分多く負担しなければならない職員ができてしまいますが、その働きを評価・フォローできるよう新たな仕組みを整備中です。常に、現場の声を聞きながら、現場に則した制度を作っていければと考えています。

介護業界はどこも人材不足で、正直なところ非常に大変です。今回育児休業を取得した男性職員も「休むのが申し訳ない」と話していましたが、同じように感じる職員も少なからずいるでしょう。しかし、当法人は、育児経験のあるスタッフも多く、休暇を取ることへの理解があります。職員同士の思いやりやサポートがあるおかげで、制度が機能しているのだと感じています。

今後はサポートする職員の負担を減らせるように、より一層、制度面や人事面を整えていきたいと考えています。

こんな取組を推進しています!

取組 1

育児休業制度の周知徹底

職員への声掛けや、法人内の広報物を利用して事例を紹介

取組 2

育児短時間勤務制度の導入

子どもの生活リズムに合わせて出退勤時間を調整可能に

取組 3

休暇は1時間単位で取得可能

業務への影響を減らし、休暇申請への心理的な負担を軽減

育児の10分の1もできていないなど 実感した2週間でした。

3人目が生まれた時に上2人の世話をするために育児休業を取得しました。上司も「せっかくなんだから」と快諾してくれて、2週間取得することに。上2人の時は妻に任せきりだったので、育児休業を取ることを選んだ時は、妻もホッとした表情を見せてくれました。

子どもの送迎、病院と家の往復であっという間の2週間。4歳になった次男が、赤ちゃん返りをして手を焼いたことも、今ではいい思い出です。育児休業を取ったことで、改めて妻に任せきりだったことを実感。育児の10分の1もできていなかったんだと反省しました。今は、日頃の家事や子どもたちの面倒ももっと積極的にしようと思いがけています。

私が働いている施設は、育児に積極的な先輩パパばかりで、男女問わずお互いにサポートしあう、良い環境です。授業参観や運動会に参加するために、休みを取る男性職員も多いんですよ。今後も仕事と両立しながら、上2人の子どもの力も借りて、家族みんなで協力していこうと思います。

2018年3月発行



私たちはイクメン応援宣言企業です!

新潟県では、男性労働者が育児に参加しやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業を「イクメン応援宣言企業」として登録しています。

もっと詳しく知りたい方は

にいがたイクメン応援宣言



<https://niigata-ikumen.jp>