

全社協政策委員会では、「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」に向けて、構成組織とともに施設種別・事業所ごとの特性や課題について情報共有をはかり、検討を行ってきました。

本推進要領に基づく福祉関係者への働きかけと併せて、国に対しても処遇改善等を含めた福祉・人材確保の抜本的な対策を講じるよう働きかけを行っています。今後も引き続き構成組織と連携して要望・提言活動をすすめていきます。

社会福祉法人全国社会福祉協議会 政策委員会

構成組織

都道府県・指定都市社会福祉協議会
市区町村社会福祉協議会（地域福祉推進委員会）
全国民生委員児童委員連合会
全国社会就労センター協議会
全国身体障害者施設協議会
全国保育協議会
全国保育士会
全国児童養護施設協議会
全国乳児福祉協議会
全国母子生活支援施設協議会
全国福祉医療施設協議会
全国ホームヘルパー協議会
日本福祉施設士会
全国社会福祉法人経営者協議会
障害関係団体連絡協議会
全国厚生事業団体連絡協議会
高齢者保健福祉団体連絡協議会
全国老人クラブ連合会

発行：社会福祉法人 全国社会福祉協議会 政策企画部

〒100-8980 東京都千代田区霞が関3-3-2 新霞が関ビル
Tel 03-3581-7889 Fax 03-3580-5721

＝すすめよう！発信しよう！＝
**働きやすく、
やりがいの感じられる
「ふくしの仕事」**

ふくしの職場で ワーク・ライフ・バランスを促進

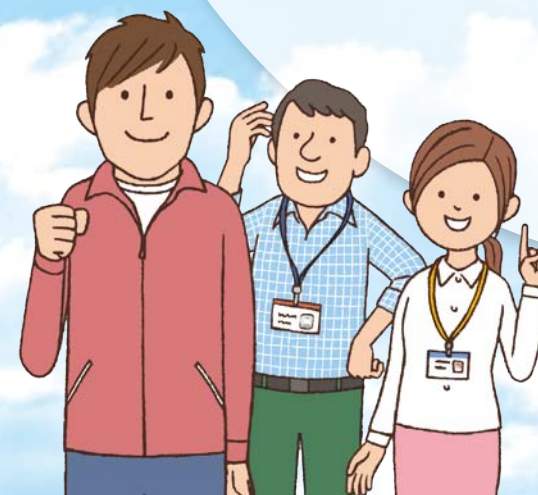
わが国の社会保障・福祉政策は大きな転換期にあります。ますます拡大し、複雑化するニーズに応え、質の高いサービス・支援を提供していくために、福祉人材の確保、育成、定着は社会福祉分野全体の最重要課題です。

「ふくしの仕事」は、「人」が「人」にかかわる仕事です。人間のいとなみの本質に寄り添うなかに、思いやるこころ、感謝、感動、共感があり、人間としての成長とやりがいをもてる仕事です。

そして、支援を必要とする人々に向き合い、支えながら、福祉課題・生活課題を解決していくには、厳しい現実問題に果敢に取り組んでいく強い意志と責任感、高い専門性が必要です。それゆえに、「福祉人材」を育てていくことが重要な課題です。

全国社会福祉法人・福祉施設、社協等において、働く人たちが、福祉に「やりがい」を実感し、それぞれの専門性を活かしていきいきと活躍することができる職場づくりを共にすすめ、**「働きやすく、やりがいの感じられるふくしの仕事」**を社会に発信していきましょう。

2014
社会福祉法人全国社会福祉協議会
政 策 委 員 会



「働きやすく、やりがいの感じられる福祉の職場づくり」 ワーク・ライフ・バランスを実現しましょう。

福祉の職場におけるワーク・ライフ・バランス

働く人、誰もがいきいきと活躍することができるよう、それぞれの状況に応じて柔軟な働き方を可能にし、専門性を活かして働くことができる職場づくりをすすめます。

また、自己啓発や地域活動への参加等を通じて職員の生活の広がりや充実をサポートすることで、総合的なサービスの質の向上や組織力の強化をはかります。

福祉職場のワーク・ライフ・バランスの取り組みの必要性

- (1) 福祉人材の確保、定着を促進する
- (2) 働きやすさや生活体験の広がりがサービスの質の向上につながる
- (3) 職員の心身の健康を保持する
- (4) 組織の社会的責任を遂行する

人材の定着に不可欠

厚生労働省の推計¹によれば、介護分野における離職者は22.4万人でそのうち13.4万人が他産業へ流出しており、保育や障害福祉においても離職防止は喫緊の課題です。労働力人口全体が減少していくなかにあって、需要が高まる福祉ニーズに対応していくためには、経営戦略としてワーク・ライフ・バランスに取り組み、人材の確保・定着・育成をはかる必要があります。

女性が働き続けられる職場

福祉の職場は、女性の割合が高い職場です。「出産・育児」を理由に退職する女性も多く、働き続けることができる環境整備が課題です。同時に、ワーク・ライフ・バランスは、子育てや介護との両立支援にとどまらず、働く人すべてに関わるものであり、「働きやすい職場づくり」を通して「福祉人材」を守ることは結果として福祉サービスの利用者を守り、社会の安心、安定を支えることに繋がります。

求職者に選ばれる職場

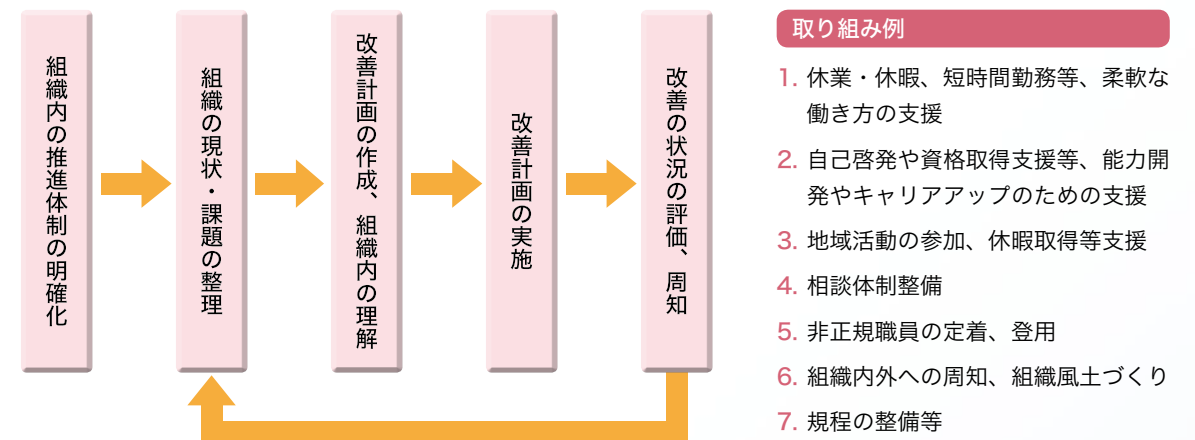
ワーク・ライフ・バランスを推進することは、求職者が応募する際に、働きたいと判断する職場条件としてのアピールでもあります。とくに若者世代は、就職先の選択に当たって給料以上に「自分の能力、個性が生かせる」ことを重視する傾向²が指摘されており、働く人の状況や個性を大切にする法人の姿勢が評価されると言えます。

¹ 第45回社会保障審議会介護保険部会資料「介護人材の確保関係」（平成25年6月6日）

² 「平成25年度厚生労働白書 ―若者の意識を探る―」

すすめ
よう！

それぞれの職場にあった形で、かつ実効性ある取り組みをすすめるためには、①現状課題の整理、②改善計画の作成、③改善計画の実施、④改善の状況の評価というPDCAサイクルに沿って動かす必要があります。



事例1

妊娠中の 業務軽減を明文化

A特養では、開設から女性が多い職場であったため、両立支援は避けて通れないテーマと認識して取り組んできました。妊娠が分かった時点で「妊娠中の業務軽減申請届出書」を出すことにより、夜勤業務や入浴介助、移乗介助が免除になることがルールとして明文化されている。育児休業から復帰した直後から負担が増えないようにシフトに配慮をしているが、職員の間でも「日勤をしっかりやってもらえるなら」と受け入れられている。

一方で業務の効率化にも力を入れている。ケア記録支援ソフトを導入し、業務の効果的な実行をはかり、記録にともなう時間外労働の減少と業務の効率化につなげている。

事例2

有給休暇の 計画的取得を推進

障害者支援施設等を運営するB法人では、女性に限らず働きやすい環境をつくることが経営者の役割とし、有給休暇の計画的取得を組織的にすすめている。半日単位の有給休暇を導入して取得しやすくするとともに、翌月分の勤務表作成時に有給休暇の希望を取り入れて勤務表を作成し、各職員間で調整しながら取得している。職場や担当によって取得率にばらつきがあり、要因を検討して業務の見直しや管理職を通じての周知をすすめている。

事例3

育休取得率の 目標設定、 自己啓発等への支援

3つの保育園と子育て支援センターを運営するC法人では、次世代育成支援に貢献する保育園として、職員自らが仕事と子育てを両立しやすい環境づくりをめざすことが必要とし、保育士の育休取得率の向上（80%以上）を目標に、職員への周知と啓発、管理職（主任保育士など）への制度等の再認識、育児休業からの職場復帰プログラムの充実等に取り組んでいる。また、やりがいをもって働けるよう、職員一人ひとりがスキルアップに取り組むことを重視しており、自発的な講習会の開催やボランティア活動への参加等を評価し、支援している。

参考資料：「介護施設の組織力を高めるワーク・ライフ・バランス～その考え方と実際～」他
（平成22年3月 全国社会福祉協議会中央福祉人材センター）

発信
しよう！

あなたの職場の取り組みを応募してください！

あなたの職場の取り組み、特徴ある雇用制度・条件、働きやすいやりがいの持てる職場づくりへの創意工夫、アイデアを全国に発信してください。

集まった実践例は、全社協政策委員会のWEBサイトに掲載します。

公募要領、公募用紙はこちらからダウンロードできます

➡ <http://zseisaku.net/>