

## 平成26年度埼玉労働局雇用均等行政推進員会議を開催しました ～テーマ「仕事と育児・介護の両立を図るために」～

平成26年7月3日（木）

去る、平成26年7月3日、埼玉労働局において埼玉労働局雇用均等推進員会議を開催しました。今年度は「仕事と育児・介護の両立を図るために」というテーマのもと、実際の保育や介護の状況と仕事と両立するための課題について、実際の現場からのお話を伺い、その後意見交換を行いました。主な内容は次のとおりです。

### 埼玉県保育士会 会長 若盛 清美 氏 「保育の現場から」

#### 《県内の保育の現状、待機児童の状況について》

- ・ 県内の平成26年4月1日時点の保育所待機児童数は905人。県南都市部を中心に増加。
- ・ 就学前児童数は減少しているが、認可保育所への入所申込者は増加が続いており、平成26年は昨年と比べ、申込者が3,863人増加。
- ・ 保育所の増設や入所可能児童数の増員という県の方針のもと、県と市町村が連携し、保育サービス受け入れ枠の拡大に努めている。
- ・ 平成26年度、待機児童の解消を図るため、保育所整備や企業・幼稚園と連携した取組などにより、5,500人分の受け入れ枠を拡大していく予定。



#### 《保育の現場から見た家庭の状況について》

- ・ 就労時間が長い（平均8:30～19:00まで）親が多く、1日のほとんどを子どもを保育所に預けているので子どもと触れ合える時間が少ないと感じる。
- ・ 1年間の育児休業をしても、「もし1歳で保育園に入れなかったら」「もし育児休業を延長できなかったら」という不安や焦りの中で、育児休業を短縮してでも4月に0歳児として入所させた方がよいか、育児休業を延長して1歳児として入所させる方が入りやすいのか、多くの親が悩んでいる。
- ・ 育児休業を十分取得できないことや、子どもと親が関わる時間も不十分のため、子育てに戸惑う親が多く見られる。
- ・ 保育所の運営側から見ると、子どもの立場を考えて、0歳のときは親の愛情のもとで可能であれば育てていただくのが良いと思う。そうすることで、その後の子供の保育

所生活もゆったりと進めていけるであろうし、親もゆったり子どもと過ごせたことで、その気持ちを仕事に生かせるのではないかと感じる。

#### 《仕事と育児を両立させるために企業の雇用管理制度として必要と感ずること》

- ・ 休業者は、休んでいても復帰ができるのか常に不安を抱えていることも多い。不安を解消するためには、定期的に休業者にコンタクトを取ったり、時々子どもを連れて遊びに来てもらうなど会社とつながっていることを発信するなど育児休業中のフォローアップを図ることで、安心して職場復帰できるようになるのではないかと感じる。
- ・ 休みを取りやすい環境を整備し、育児休業者をフォローアップすることに加えて、育児休業者の業務を補う職員のフォローアップ等の体制を整えることも同時に必要と感ずている。
- ・ また、仕事復帰後についても、急な子どもの病気などの対応や「子供さんは元気になっている？」などのちょっとした声掛けなどをするなど、復帰後のフォローアップもしていくと本人の仕事と育児の両立の励みになると感じる。
- ・ 父親の育児参加や保育行事参加のための環境づくりをするなど、子どもと同じ体験をすることで、子どもと親のかかわりを深めることにより、親のリフレッシュにもなり、次の日の仕事の活力ともなると感じる。

#### 社会福祉法人杏樹会 総務部長 熊木 真知子 氏 「介護の現場から」

##### 《特別養護老人ホーム待機者状況について》

- ・ 待機者は全国で 52.4 万人、そのうち入所可能性の高い要介護度 4～5 の方は 8.7 万人。
- ・ 平成 27 年度の法改正について、特養入所対象者が原則介護度 3 以上になる見込み。
- ・ 在宅介護が重視されることになるため、業界としても訪問看護・介護の充実を図る必要があると考えられる。かなりの人材が必要になる見込み。



##### 《介護者の状況について》

- ・ 介護する側も高齢となっている「老老介護」、認知症を患っている家族による介護「認認介護」の他、独身の子が働きながら親を介護するという仕事との両立問題を抱えながらの介護や介護離職者の増加、精神疾患を抱えた者による介護、要介護者に子どもがいないときの甥・姪・孫等による若年者による介護等の問題がある。
- ・ 特別養護老人ホームへの入所を希望しているが、いざ入所が近くなった時、自分の親を預けて良いのだろうかとか家族の心の葛藤、困惑が大きい。

### 《介護現場の人材確保について》

- ・ 施設の増加による人材不足。若者や中高年の男性の応募も多いが、安定面に偏っていたり大変な仕事であるという自覚が薄く、自分がやっていきたいという熱い思いが感じられず、採用に至らないケースも多い。
- ・ 同性介護の必要性から女性の採用を積極的に行う必要があるが、そうした場合、女性が働きやすい環境を創る取組も進めなければならない。特に、若い人を採用した場合、今後様々なライフイベントに対応していける柔軟な対応をしていくことが必要になってくる。
- ・ 平成 27 年度に介護保険法の改正予定（原則 3 年に 1 回法の改正）があり、そこでは、特別養護老人ホームの入所対象者が原則介護度 3 以上になる見込みで、要介護度 1～2 は在宅介護を中心に行うことを厚労省は掲げているところ。その場合、24 時間体制や夜間の呼び出し介護への対応など、かなりの人材と施設の整備が必要になると思われる。

### 《介護現場の妊娠・出産支援について》

- ・ 妊婦の場合、排せつ介助や夜勤ができないため、周りの職員の負担が増えることから、以前の介護の現場では「妊娠したら辞める」ことが一般的であった。しかし、育休後に復職すれば、即戦力にもなり、子育ての経験は対人業務である介護という現場で非常に役に立つところであると考え。「育休を取得して子供と接する中でなぜ子どもが泣いているのか考えるようになり、復職してからは入所者が今何を欲しているのか考えるようになった」という男性従業員からの声もあり、経験が大切だと感じている。

### 「意見交換」 —参加企業・団体の取組や課題等について—



### 《各社の取組》

- ・ 最近、子どもの視点から、帰宅した時に親がいないとかわいそうと考え、在宅ワーク制度を創設した。これに関しても、利用者を増やしていきたいし、また、制度の創設だけでなく、子どもの視点を忘れずに常に制度を見直していきたい。

- ・ コアタイム制度をなくし、4時間のみ社内での必須勤務とする「スーパーフレックス制度」を今年の4月から運用している。
- ・ 1歳まで親のもとで育てることが子どもの人格形成につながると考える一方、育休を切り上げて早々と復帰してくる職員もいたので、育休を2歳まで取得できるように制度を変更した。
- ・ 子どもとの心の関わりが必要との社長の方針で、子どもの参観や家族の介護のために給与はそのまま中抜けをできる制度を創るなど、取組を進めている。

#### 《取組を進める上での課題》

- ・ 妊娠・出産後の育児休業の取得も増えているが、急激に増えている状況で、その対応が課題となっている。
- ・ 育児休業・介護休業取得者が出た場合、少ない従業員であるため、取組の工夫が求められている。
- ・ 多様な勤務形態が浸透しており、若い職員は育休や短勤など利用できているが、中堅の管理職員は親の介護が必要な世代でもある他、抜けてしまった職員分の夜勤対応等、しわ寄せが来ている。どのようにフォローしていくかが現在の課題。
- ・ 介護休業を取得する者が少ないので、会社として何の準備をしていかなければならないかわからないことが多い。
- ・ 介護制度について現段階では利用者が少ないが、これからの課題と思われる。

#### 《各社の意見》

- ・ 休日保育について、サービス業などは年中無休のところも多く、育休を取得後復職した際の土日・祝日の勤務をどうやっていくかが問題となっている。このことに対して平成27年4月から「子ども・子育て支援」の政策の中で休日保育の充実、小規模保育の充実が進められることが予定されており、休日保育を実施するところも増えてくるのでは、との意見があった。
- ・ 「育児は母親と父親が一緒に行くこと」「社会全体で育児をする」という意識が大切。
- ・ 介護では、2025年問題が問題になっており、三分の一が要介護状態になると言われている。予防がまず大事だが、介護は突然やってくるものである。いざとなったときに困らないよう、仕事と介護を両立させるためにも、周りに相談できる体制や相談できるところがあることを知っておくと良いと思う。