

- ・ 独立行政法人労働者健康安全機構が運営している北海道産業保健総合支援センター
- ・ 市町村の相談窓口
- ・ 福利厚生センターソウェルクラブの相談窓口
- ・ 保険会社が開設している相談窓口

心身の健康、ハラスメントに関する相談窓口のご案内

社会福祉法人〇〇では、職員の皆さまの心と身体の健康の維持・促進に向け、相談窓口を設置します。相談内容はプライバシーを守って対応し、また、権限により相談者への不利益な取り扱いを行いません。

また、セクシャルハラスメントや、パワーハラスメント、マタニティーハラスメントなどの、個人の尊厳を損なう行為を許しません。相談窓口ではハラスメントに関する相談も対応しますので、悩んでいる、困っていることがある方はご利用ください。

心身の健康、ハラスメントの相談窓口

健康管理に関する相談	：主任看護師〇〇	内線〇〇
精神的な事に関する相談	：主任生活相談員〇〇	内線〇〇
ハラスメントに関する相談	：施設長〇〇	内線〇〇

上記に関わらず、仕事について悩みや相談がある場合は、上司または先輩職員へご相談下さい。

(3) 母性健康管理、育児・介護と仕事の両立支援に関する取組

認証基準	求められる取組	求められる実績
①産前産後の職員を対象とした仕事を続けやすくするための取組	産前、産後の職員に対する配慮、支援と周知	取組による実績

■この基準を満たすことにより職員は・・・

産前産後は、職場で一定の配慮があった方がよいことは言うまでもありませんが、制度化されない配慮は、どこか「特別扱い」感があり、かえって働きづらくなるものです。

産前産後の職員のための取組が制度化されていることで、こうした気後れがなくなるだけでなく、計画も立てやすくなります。そして、安心して復帰することができ、結果として働きなれた職場で、長く働き続けることができます。

■この基準を満たすことにより組織は・・・

職場で一定の経験を積み、知識も技術も身に着けた女性職員を、出産を機に失うのは、法人としては大きな痛手です。心置きなく産休に入ることができ、安心して復帰できることができる仕組みの整備は、かけがえのない職員を守るうえで、きわめて重要な取組と言えます。

確実に復帰が見込めれば、無駄な採用もする必要がなく、職場やご利用者のことがよく分かった職員が長く働き続けることで、サービスの質の向上や、技術の伝承にまでつながります。

■取組の進め方

- 健康管理の取組と同様に、衛生委員会等の会議で議題として取り上げ、あとの「具体例」を参考に、協議をうえ決定するのが望ましいあり方です。
- 取組の内容は後の「具体例」を参考に、効果的と思われるもの、職場の現状、職員のニーズに適合するものをメインに選択すれば良いでしょう。当面对象となる職員の有無によっては、検討の切迫感に影響が出ることが予測されますが、対象となる職員がいない場合でも、将来を見据えて適切に制度の整備に取り組んでおくべきでしょう。
- 取組が決まれば、周知文書を作成して、職員に周知を行います。周知文書を周知する方法としては、
 - －職員に配布
 - －回覧
 - －会議等における説明
 - －社内ネットへの掲載
 - －更衣室や職員出入口への掲示
 等があります。
- それぞれの取組については、取り組みっ放しにせず、活用状況や取組の効果についてきちんと検証し、次年度の取組の検討に活かしたいものです。

■具体例

○安心して休業・復帰ができる環境の整備

- ・ 休職中の代替職員の配置
- ・ 休職経験のある職員との懇談、休職に対する不安解消
- ・ 職員に対する、子育て支援に関する休業や休暇制度等の理解の促進
- ・ 管理者を対象とした勉強会の実施
- ・ 定期的な面談の実施
- ・ 法を超えた育休制度、短時間勤務制度の導入

○休業による知識や技術の遅れ対策

- ・ 休業中に学習ができるDVDや本の貸し出し、推薦
- ・ 復職前もしくは直後に外部研修に参加
- ・ 事業所内において実習、ロールプレイの実施

○復職の動機づけ

- ・ 行事やイベントへの招待
- ・ 社内報等による継続的なコミュニケーション
- ・ 復職前の面談


○復職後の体力的な負担対策

- ・ 妊娠中および産後職員を対象とした業務免除の実施や時差出勤の実施
- ・ 体力的な負担の少ない業務への異動
- ・ 労働時間の短縮や多様な働き方の相談支援

※このほか、厚生労働省のウェブサイト「女性に優しい職場づくりナビ」

(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>) に参考情報が多数掲載されています。

社会福祉法人〇〇の出産から育児、介護を支援する
～職員イキイキプラン～




妊娠中の職員の皆さまへ
○妊娠がわかったら
介助は身体への負担が大きい業務が多くあります。また、施設へ勤務する職員は、夜間勤務を行う場合もあります。職場に迷惑をかけてしまうという気持ちもあるかもしれませんが、まずは妊娠を喜び、その喜びを上司へ報告しましょう。

○子どもを無事に出産することを、法人職員は応援しています
妊娠中の体調には個人差があり、様々な体調不良が予想されます。

つわり	妊娠初期に現れる食欲不振、吐き気、胃の不快感、胃痛、嘔吐などの症状。 一般に妊娠12週（第4月）頃自然に消失する場合があります。
妊娠貧血	妊娠中の血流量の増加により、血液中の赤血球数又は血色素量が持続的に減少するもので、顔色が悪い（蒼白い）、動悸、息切れ、立ちくらみ、脱力感などの症状が現れる場合があります。
妊娠浮腫	起床時などに、下腿、上肢、顔面などにこのようなむくみが認められ、かつ1週間で500g以上の体重増加がある場合、妊娠後半期（妊娠20週以降）に生じやすい。
便秘	妊娠中は、プロゲステロンというホルモンの分泌が増加するため、腸の働きが悪くなり、便秘になりやすくなります。妊娠後期になると大きくなった子宮が腸を圧迫し、さらに腸の働きが悪くなるため便秘が悪化しやすくなります。
腰痛	妊娠中期～後期になると、大きくなったおなかを支えるために体の重心が変わり、上体を反らせる姿勢になることが多いため、腰痛が起こりやすくなります。子宮が大きくなり、骨盤の周りの筋肉（姿勢支持筋群）が引っ張られることも、腰痛の原因になることがあります。

仕事への責任を感じているかもしれませんが、ママとしておなかの赤ちゃんを守ることを優先しましょう。社会福祉法人〇〇では妊娠中の職員へ対し、以下の業務免除を行います。

- ・ 時差出勤の利用
- ・ 早番・遅番・夜勤などのフロア業務の免除
- ・ 移乗・移動、排泄介助、入浴介助など、おなかに負担のかかることが予想される業務の免除
- ・ 具合が悪い場合の仮眠室の利用
- ・ 出産から育児までのスケジュール作成
- ・ その他、医師が必要と認める場合の業務負担軽減や休暇



認証基準	求められる取組	求められる実績
②育児・介護と仕事を両立するための支援	育児・介護と仕事を両立するための配慮、支援と周知	取組による実績

■この基準を満たすことにより職員は・・・

仕事と生活の両立のためには、育児や介護にどう対応するかは、多くの職員の課題となるところです。働き続けたい気持ちがありながら、育児や介護のためにフルでは働けない、という職員にとって、両立支援の制度の整備は、ただただありがたいことに他なりません。

■この基準を満たすことにより組織は・・・

育児や介護が必要となる職員は、年齢的には職場の中核的存在であることが多く、今まで通りにフルで働けないことになると、職場は大きな痛手になることは間違いありません。ただ、「申し訳ないから辞める」というような事態になっては、組織にとって大きな損失であり、何としても避けなければなりません。そのためには、育児、介護をしながらでも、心理的、物理的に働きやすい環境を整えることは不可欠です。

制度が定着し、多くの職員が活用することになれば、「その時期はお互い様」という意識が芽生え、みんなで支えあおうという風土の醸成にもつながります。

■取組の進め方

- これまでの取組と同様に、衛生委員会等の会議で議題として取り上げ、あとの「具体例」を参考に、協議をうえ決定するのが望ましいあり方です。
- 取組の内容は後の「具体例」を参考に、効果的と思われるもの、職場の現状、職員のニーズに適合するものをメインに選択すれば良いでしょう。当面对象となる職員の有無によっては、検討の切迫感に影響が出ることが予測されますが、対象となる職員がいない場合でも、将来を見据えて適切に制度の整備に取り組んでおくべきでしょう。
- 取組が決まれば、周知文書を作成して、職員に周知を行います。周知文書を周知する方法としては、
 - －職員に配布
 - －回覧
 - －会議等における説明
 - －社内ネットへの掲載
 - －更衣室や職員出入口への掲示
 等があります。
- それぞれの取組については、取り組みっ放しにせず、活用状況や取組の効果についてきちんと検証し、次年度の取組の検討に活かしたいものです。

■具体例

○時間的支援

- ・ 育児・介護中の職員を対象とした休暇制度や有給休暇取得促進の取組
- ・ 育児や介護の状況に合わせた所定外労働時間や時間外労働時間を制限する取組

- ・短時間勤務制度の積極活用
- ・育児休業、介護休業、短時間勤務制度等の要件拡充
- ・子どもの学校行事参加を目的とした休暇制度
- ・生活に合わせた勤務時間の調整
- ・時間単位での有給休暇取得制度の積極的活用

○経済的支援

- ・育児、介護にかかる費用の補助
- ・育児・介護休業の一定期間を有給化

○社会的支援

- ・事業所内託児施設の設置
- ・育児、介護と仕事の両立を支援するための相談窓口設置
- ・子育てサロン、介護サロン等を開催することによる経験者等との交流、懇談
- ・次世代育成支援、ワークライフバランスに関する理解の促進
- ・定期的な面談の実施
- ・管理者を対象とした勉強会の実施

※このほか、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)に参考情報が多数掲載されています。

子育て中の職員の皆さまへ

○子育ては長い道のりです

子育てに終わりはありません。3歳を過ぎて少し手が効かなくなってきた、小学生になって嬉しい事になったと思うことも多いと思いますが、パパ・ママとして、保育園を卒園した後も子ども体調不良や行事への参加などがあります。社会福祉法人○○では職員の子育てと仕事の両立を支援する為に、以下の取組を行います。

○支援の内容

①正職員のまま短時間勤務、日勤のみの勤務、事業所の異動

内容：産休明け後も、正規職員としての雇用を継続したまま、短時間勤務、日勤のみの勤務、事業所の異動に対応します。

対象：小学校就学前までの子を子育て中の職員

②病児保育・一時預かり保育の費用補助

内容：子どもを見ることが出来る人がおらず、子どもが病児保育、一時預かり保育を利用した場合の保育料を全額負担します。

対象：小学校就学前までの子を子育て中の職員

③子の看護休暇の有給制度

内容：子の看護休暇中の給与は無給でもよいこととされていますが、当法人では子の看護休暇取得中も給与を支給します。1人の子どもにつき、年間5日間

対象：小学校就学前までの子を子育て中の職員

④行事参加時の優先的な有給休暇取得

内容：子どもの参観日や運動会などの行事へ参加する場合、優先的に有給休暇の付与を行います。

対象：中学校就学前までの子を子育て中の職員

⑤夏休み・冬休み・春休みなどの長期休暇中の子連れ出勤

内容：長期休暇の休み中、子どもを見ることが出来る人がいない場合、法人の○○ルームを開放し、遊んだり、宿題して過ごすことのできるスペースを開放します。

対象：中学校就学前までの子を子育て中の職員

⑥子どもの職場見学会

内容：年に1度、パパママ職場見学会を開催し、子どもがパパとママの働いている様子が見られる機会を提供します。

対象：中学校就学前までの子を子育て中の職員

ポータルサイトのご紹介

「介護人材確保ポータルサイト」

介護の仕事の魅力や北海道等が行っている取組等、介護の仕事に関する様々な情報について、関係者だけではなく道民の皆様にも広く情報を発信しています。

認証制度に関する情報についても、ポータルサイトを通じて発信していきますのでご利用ください。



<https://www.kitanokaigo.net/>





北海道 働きやすい介護の職場認証制度 導入支援ブック

北海道 保健福祉部高齢者支援局高齢者保健福祉課
(事務局 株式会社エイデル研究所)

令和4年3月31日