

就学児童保育休職制度を導入して



要旨

就学児童保育休職制度の導入により産休から就学後まで子育て支援の継続

当院は透析治療を受けながら社会復帰、家庭生活を送っている患者との、信頼関係を築き、継続した看護を展開するためには看護職員の定着が重要な要素と考え、離職の原因の上位を占める育児支援の対策を強化している。

昭和 52 年の開院と同時に院内託児所を設置するとともに、育児休業制度も取り入れて働く女性の子育て支援を行なってきた。

平成 4 年からは、子どもが小学校に入学する時期に退職する職員が増えたことから、小学校入学児童のいる女子正職員を対象に、「就学児童保育休職制度（最高 5 ヶ月間を限度）」を導入した。この制度は、職員としての身分を失うことなく、就学児童が学校生活、家庭生活に慣れる一定期間も休職し保育に専念できることを目的に設置した。この制度の導入より、子供は学校生活に慣れる時期まで親と一緒に過ごすことができ、さらに、親は子供の通学路や帰宅後の子供の様子を確認でき、親子で宿題や学校の様子を共有できる期間がもて、その結果安心して親と子が環境の変化を受け止められる期間となっている。

就学児童保育休職制度を導入したことにより、産休後も育児休業制度を利用、その後院内保育を活用しながら職場に復帰する。子供が小学 1 年生になる時期には再び就学児童保育休職制度を利用するという一連の子育て支援策が出来上がり、復職率は 100% となっている。現在は、看護職員はもとより全職員にも拡大、浸透し離職防止につながっている。

. はじめに

最近、各企業で育児休業制度や男女参画・ワーク・ライフ・バランスなど子育て支援が行なわれ、仕事と生活を両立させ個人の仕事への充実感を維持するために、働きやすい職場づくりをめざしている。医療職として、看護師の資格を得て努力してきた日々を活かすためにも仕事を継続することができる環境を整えることが大切である。当院が平成 4 年から導入した就学児童休職制度について報告する。

. 看護職員の確保定着についての理念

当院は、院内託児所や育児休業制度を開院と同時に取り入れてきた。これは理事長が看護職の離職を防止し、看護の質を高め患者に貢献することに基づいた方針があったからである。透析治療を受けながら社会復帰または家庭生活を送っている患者に継続的な看護を展開するには、治療の積み重ねと共に、医療職も患者との信頼感を培わなければいけない。そのためには看護職の定着が大事な要素となる。看護を志す看護学生の育成から、資格を取得し日々の看護を積み重ね、結婚し子育てしながら仕事と家庭を両立するのは、長い人生の中では凝縮された数年間である。その間に育児休業制度や就

学児童保育休職制度を利用して、仕事を継続できるよう援助することは大切なことと考える。

. ワーク・ライフ・バランスの導入に当たっての体制づくり

制度の導入のきっかけとなったのは、核家族で共働きしているスタッフが多い当院の親睦会で、半年後に小学校へ入学する子供を持つ看護師から「入学式からしばらく休職できれば退職しないで頑張れるのに」という言葉だった。この時すでに育児休業制度を導入し職員の職場復帰率も高い実績があったので、育児休業制度を基準にして規約が出来上がった。休職期間は最高5ヶ月間として、看護部や事務部などの全女子職員が利用することができる。制度を利用している間は、職員の増員はなく少ない人数で仕事をこなしていく。院内託児所を利用した子供達が成長し新一年生になるのを一緒に応援でき、母親の気持ちを同僚として共感できることで、その期間は「お互い様」という思いを持つことで仕事量をカバーしている。

. 取り組みの実際

就学児童保育休職制度の規約は以下のとおりである。

就学児童保育休職規程

- (1) 目的：育児児童保育休職制度は、就学児童を有する女子職員に対し、職員としての身分を失うことなく、就学児童が学校生活や家庭生活に慣れる一定期間、保育に専念せしめることを目的とする。
- (2) 対象者：勤務年数1年以上の女子職員
- (3) 休職期間：就学年3月15日より、最高5カ月間を限度とし、本人の申し出た期間とする。
- (4) 休職期間中の勤務：職員本人の申し出により法人の長が必要と認めた場合、休職期間中にパート勤務ができる。
- (5) 休職手続：休職を希望する1ヶ月前までに休職願を法人の長に提出しなければならない。
- (6) 休職中の賃金：休職期間中の賃金、及び賞与その他の臨時給与は支払わない。但し、パート勤務職員については、パート職員計算による賃金を支払う。
- (7) 自己負担：休職期間中の自己負担金（社会保険料等）は原則として現金持参郵送などの方法によるが、場合によっては一時的に法人が立て替え払いとし、復職後精算する。
- (8) 休職期間中の勤続年数：休職期間中は、退職金計算における勤続年数には算入しない。但し、パート勤務職員については、総パート勤務時間を日数に換算し、これを出勤日数に算入する。（1日＝8時間）
- (9) 年次休暇：休職した者の年次休暇の取り扱いは、休職期間に応じ削除する。但し、パート勤務職員については、総パート勤務時間を日数に換算し、これを出勤日数に算入する。（1日＝8時間）
- (10) 復職後の処遇：復職に際しては、原則として現職場に復職させる。
- (11) その他：寡婦の職員についても、状況によりこの規定を受けることもある。

この規定は、平成4年3月1日から施行する。

. 成果

平成4年から22年まで18年間、この制度を活用して休職した職員は27人であり、職種は看護師が最も多かった。期間は家族構成によっても違いがあり、2ヶ月位利用する職員が多くみられる。週末は家族の協力でパート勤務に就くなど様々である。この制度を利用してよかった点として、就学時期に退職しなくて済み、子供の環境の変化時期と一緒に過ごせて子供の状況が理解できて良かった。仕事のために普段できない子供の友達の親達や近所の方と情報交換の機会が持てた。一緒に登校

して通学路の確認や鍵っ子に慣れる予行練習として帰宅してからの子供の様子を見ることが出来た。

給食が始まるまでは帰宅時間は早かったが、その間一緒に過ごせ学校の様子をゆっくり聞く時間をもてた、また宿題を見て上げることができた。勤務していると休みを取りにくい、休職中は時間に余裕ができ、学校に出かけ、学校生活の状況を直接先生と話ができた。困ったことは特にないが、規約どおりその間の賃金や年次休暇の減などがある。

短期間の休職で子供と母親との触れ合いを再確認することができ、子供の環境の変化を知ること
で親として安心感が持てゆとりが生まれてくる。一方、職場では中堅看護師の不在は大きな痛手だが
みんなで「お互い様」精神で補完し合っている。

．今後の課題

この制度を利用することで、退職することもなく仕事が継続できるため看護師の定着率は高い。
慢性疾患患者を支援し向き合っている当院としては、長期透析患者や高齢者透析患者の増加に伴い、
以前にも増して看護の質の向上が求められている。患者の身体状況と患者を取り巻く家族環境や社会
環境を総合的に把握し援助できる体制づくりが患者の QOL を高めることにつながる。また看護職と
して専門性を追求できる環境でもあり、今後ともこの制度を十分利活用してもらい看護師の定着をは
かりたい。

病 床 数	5 0 床	透析台数	138 台
入院基本料	1 3 対 1		
看護職員数	正職員 4 4 人	非正職員 4 人	
平均年齢	42.8 歳		
離 職 率	7 . 1 % (2009 年度)		