

育児・介護休業の改正について再確認

これまでもお伝えしてきたところではありますが、今年4月に育児・介護休業法の改正施行が行われ、さらに10月から第2弾の改正が適用となります。

内容としては、「3歳以上、小学校就学前の子を育てる労働者の柔軟な働き方を実現させる措置の義務化」ということで、

- ①始業時刻等の変更 ②テレワーク等
- ③保育施設の設置運営
- ④新たな休暇(養育両立支援休暇)の付与
- ⑤短時間勤務制度

法人・事業所は上記の中から2つ以上を措置し、労働者はそのうち1つを選択して利用できることとする必要があります。

職場によっては導入が難しいものもあると思いますので、現場の実態と職員のニーズに合わせて選択することが重要です。(労働組合や職員代表者の意見を聴いたうえで措置することが義務づけられています)

事業所ごとや職種ごとに選択肢を変えてもよいとされていますし、一度しか選べないのではなく途中で選択を変更できる形が望ましい、とされています。

人出不足の中だからこそ、**多様な働き方ニーズに応えられる、柔軟な職場づくり**がますます求められていると言えます。

福祉現場におけるカスハラ対策を考える②

平成30年度に厚労省が行った実態調査によると、介護現場において「これまでに利用者本人からハラスメントを受けたことがある」と回答した職員は、サービス種別により4~7割、「利用者家族から」は1~3割という結果が出ています。利用者からのハラスメント内容を見ると、訪問・通所系では「精神的暴力」が多く、入所系では「身体的暴力」「精神的暴力」ともに多いという状況になっています。

さらに、ハラスメントを受けたことにより「ケガや病気になった」とした人が1~2割、「仕事を辞めたいと思ったことがある」人が2~4割という結果になっており、

カスタマーハラスメント対策は事業の維持・継続にとっても非常に重要なテーマであることが分かります。

※令和3年度には障害福祉分野でも同様の調査が実施されており、おおむね介護と同じ傾向が見られます。

そして、ハラスメントを受けた際に「上司や同僚に相談しなかった」とした人が1~4割程度おり、その理由として「利用者・家族等に認知症等の病気又は障害があったから」と答えた割合が最も多くなっていることがこの業界の大きな特徴であり、難しい課題だと言えるのではないかと感じます。

「認知症だから仕方ない」「障害があるのだから職員は我慢すべき」…このような認識により、利用者・家族からの言動をハラスメントの問題と捉えず、いつの間にか心身の疲労やストレスが蓄積し、大きな事故につながったり、離職の要因になったりしてしまうことが、現場では起きているのではないのでしょうか。

国のマニュアルでは、「ハラスメントは職員への権利侵害だと認識すること」そして「ハラスメントの発生の有無は、利用者や家族等の性格・状態像等によって左右されるものではありません」と明記したうえで、「BPSDによる暴言、暴力、性的行動はハラスメントではないため、ハラスメント対策の取組ではなく、認知症ケアによって対応する必要があります」と書かれています。この点について次回もう少し深めたいと思います。

次回へ続きます

セミナー残席わずか！

「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2025Part1」、多くの皆さまからお申込みをいただき、誠にありがとうございます。残席わずかとなっております。先着順ですので、ご希望の方はまずご一報いただければ幸いです。よろしくお願いいたします！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net