

男性の育休取得率が40%超に

7月30日に発表された厚労省資料によると、令和6年度の男性の育児休業取得率(R4.10月～R5年9月の1年間に配偶者が出産した男性のうち、R6.10月までに育児休業(産後パパ育休含む)を開始した者の割合)が**40.5%**になったとのこと。昨年度は30.1%だったので、1年で10%以上増加したこととなります。女性は86.6%(前年84.1%)ですので、その半分以下ということにはなりますが、10年前の平成26年度にはわずか2.3%だったことを考えれば、時代が大きく変わったと感じるところです。

R4年度からは「産後パパ育休(出生時育休)」の制度が始まり、男性が育休を取るのも当たり前のこと、という雰囲気が高まってきました。実際に私も手続きを行うことが増えましたし、事業所でも初めて希望者が現れたという話をよく耳にするようになりました。

これからは男性も育休を取るという前提で、人員配置や採用・異動を考えていく必要があるかと思います。誰もが希望するワークライフバランスを実現できるよう、法人・事業所のマインドチェンジが欠かせません。

福祉現場の「生産性向上」を考える⑦

前回まで「生産性向上ガイドライン」で示されているポイントを見てきました。では、実際にどこからどうやって進めていけばよいかを考えます。

私は、「とにかくまず現場の声を聞くこと」を重視していただきたいと思っています。

①プロジェクトチームや委員会の立ち上げ

…既存の職員会議や委員会を活用してもいいので、コアメンバーを決めて話し合い、実行する体制を整える。

②現状分析と課題把握

…職員アンケート等を通じて、現場における「ムリ・ムダ・ムラ」を抽出。職員参加のワークショップなども有効。

③解決策・改善プランの検討(P)

…すぐに取り組めることは何か。数か月、1年単位で取り組むことは何か。人員や設備面など対応が難しいもの

のに関しても工夫できることがないか検討。

④改善プランの実行(D)

…まずできそうなことからやってみる。試行錯誤。失敗も学びであるという姿勢で取り組むことが大切。

⑤振り返り・効果測定(C)と計画の見直し(A)

…業務改善(生産性向上)につながったかどうか。削減目標など、数値で示せる基準を持つておくことも重要。結果をふまえて次のプランへ。

業務改善の取組は、PDCAサイクルで実施していくことが重要です。また、新たな取組を始めたときには、いったんは生産性が下がるものと言われています。職員からは「面倒だ」「手間が増える」「以前のもままでいい」という声上がるものですが、そこであきらめずに継続すれば、いずれは効率よくできるようになるものです。(最終的には「慣れ」の問題)

取り組みが行き詰まったり、職員の理解が得られず立ち止まったりする場合には、原点に立ち返り、「**何のために生産性向上が必要か**」を考えましょう。“中核業務”を充実させること、突き詰めれば「利用者の笑顔のため」という大きな目標に向けて、現場の声に耳を傾け、できることから始めていただきたいと思います。

このテーマ終わります

長野県の最低賃金は1,061円に

ご存知のとおり、国の審議会は、最低賃金を全国平均で63円引き上げるという目安を示し、それを受けて長野県の審議会が8月7日、目安どおりの63円アップで1,061円とするよう答申しました。異議申し立て期間を経て10月3日から適用されます。

この大幅な引き上げは、月給制の正規職員も含め、かなりの影響があると思われます。法人・事業所では早めに対応を検討し、準備を進める必要があります。

【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