嬉泉の新聞

嬉泉の新聞　第77号　2018年（平成30年）3月発行
発行＝社会福祉法人嬉泉
東京都世田谷区船橋1－30－9（〒156－0055）TEL 03－3426－2323
http://www.kisenfukushi.com　E-mail：kisen@kisenfukushi.com

ペアレント・メンターによる家族支援

鳥取大学大学院医学系研究科臨床心理学講座
井上　雅彦

支援者の中には、早期からの「障害受容」を親に求める人もいる。しかし支援者にとって「理想的な親」に導いていくことは果たして「よりよい支援」と言えるのであろうか。私自身は一人の支援者として、ひとり一人の家族の生き方や価値というものを、支援者の価値尺度で一つの方向に導くことに若干の不安と抵抗を覚える。子どもへの虐待は除いて、理想的な子育てではなくとも、最終的に親自身が一人の個人としても幸せになっていくプロセスは実に多様であると感じるからである。私のような支援者ができることは、一人ひとりの先輩の親たち（ペアレント・メンター）の多様な生き方や、得難い体験を通した「多様な価値モデル」を、幼い子どもを持つ親たちに届けることではないかと思っている。

ペアレント・メンターとは、発達障害のある子どもを育てる先輩保護者のことで、他の親の相談役となる人のことである（井上ら，2011）。ペアレント・メンターによる支援システムは、発達障害者支援法第13条で規定される「家族が互いに支え合うための活動」の一つということができる。自身が発達障害のある子どもの親という当事者性を持つペアレント・メンターは、「共感性の高さ」という専門家相談にない優れた特徴がある。しかしその反面、過剰な共感や自己体験との同一視やフラッシュバックなどによる不安や不全感に陥る危険性もある。このリスクを低減するため，ペアレント・メンターは、一定の養成研修によって相談支援の基本を学ぶこと、バックアップ機関によるサポートを受けることが推奨されている。

ペアレント・メンターによる支援システムは、支援を受けてきた親をメンターとして地域の行政や専門家がバックアップし、当事者による当事者支援として地域連携していくという点に従来の親の会とは異なった特徴がある。したがってペアレント・メンター活動が適切に機能するためには、行政や専門家の参入による運営組織の設置、メンター活動のコーディネーターなどが必要とされる。

2013年時点での我々の調査（原口・加藤・井上，2015）では、2009年から2013年の期間に養成されたペアレント・メンターの総数は30地域で計1030名であり、その数はその後さらに拡大してきている。発達障害者支援法以降、乳幼児健診のシステムや早期支援の体制が各自治体で整備されてきている。しかし、どんなすばらしいシステムも親の理解と協力なしには繋がっていかない。メンター活動が地域に根付いていくことで、社会全体の障害に対する価値観が変化していくことを期待する。

文献

1）原口英之，上野茜，丹治敬之，野呂文行（2013）．我が国における発達障害のある子どもの親に対するペアレントトレーニングの現状と課題：効果評価の観点から．行動分析学研究，27(2)，104-127.
2）井上雅彦，吉川徹，日詰正文，加藤香 編者（2011）ペアレント・メンター入門講座　発達障害の子どもをもつ親が行なう親支援．学苑社.

平成三十年度の基本方針

社会福祉法人嬉泉　常務理事　石井　啓

法人理念

私たち社会福祉法人嬉泉は、法人理念として、〝ミッション〟〝支援方針〟〝経営方針〟の三つの柱を立て、各事業を実践しています。これは、毎年変わるものではなく、一貫して職員が常に意識していかなければならないものとして、毎年の年頭所感会でも、職員全体にも伝え、確認しています。

<法人理念の三つの柱>

◎ミッション
「誰もが自己実現し得る共生社会の実現」

◎支援方針
「受容的交流による利用者支援」

◎経営方針
「明確なコーポレートガバナンスに基づく法人経営」

本年度支援方針

●「人間性重視の支援」

本年度は、本法人の拠って立つところの「受容的交流」の立場から、改めて「人間性重視の支援」を支援方針に掲げます。

近年のわが国における自閉症（発達障害）支援において、「構造化」及び「応用行動分析」といった支援技法がメインストリームになってきた背景を考察すると、「誰にでも出来る行動障害への対応」というキーワードが浮かび上がってきます。それは、自閉症のある人たちのこの社会での「生きにくさ」というものへの理解がそれなりに進んできている一方で、その表出の一形態である行動障害の理解のされ方に表面的なきらいがあり、悪くすれば行動障害を消失させるということが支援の目的となりかねません。言葉を換えれば、彼らを取り巻くこの社会が受容性を高めるのではなく、彼らに行動変容を求めて適応性を高めさせる支援に陥る可能性が少なくないということです。それはややもすると、訓練という名を借りた圧力的な人権侵害（虐待）に繋がる危険性を孕んでいます。

しかしながら、私たちが実践の中で感じ取り理解してきたところでは、彼らの行動障害は多くの場合助けを求める心の叫びであり、それが発せられた彼らの心の内への理解なしに本当の支援は成り立たないと考えます。そしてそれには、利用者と支援者という立場を越えて、同じ人間同士のふれあいを通して得られる共感的理解を基盤にした援助実践が要となります。然るに「人間性重視の支援」を旗印とした支援を実践し、それをセミナー等の場で顕わにし、真に必要な支援のあり方を世に問うていきたいと思っています。

本年度経営方針

●「内部統制の機能化」

本法人は、事業数（本部を含む）25を数え、この仕事に従事する職員は、常勤者356名、非常勤者155名、総勢511名（平成30年1月1日現在）という陣容を備えるに至っています。

本年度は、前年度から引き続き社会福祉法の改正に対応しますが、中でも「内部統制の機能化」に焦点を当てて実施します。具体的な計画は、次の通りです。

①経営組織のガバナンスの強化として、「監事監査規程」に基づく監事監査の強化を図る。また「内部統制質問書」を活用し、事業所ごとのセルフチェック機能を高めると共に、執行役員会による内部監査の実施を検討する。

②事業運営の透明性の向上としては、「情報公開規程」に基づく情報開示を実施する。

③財務規律の強化としては、猶予措置のとられた外部監査の導入につき、2年後の施行に向けて予備調査の実施を検討する。

④地域における公益的な取組としては、引き続き各拠点単位の社会貢献活動を実践する。

●「人材確保の体制化／採用から育成までのトータルシステムの構築」

平成28年度の離職率は、23・8％でした。この数値を厳粛に受け止め、離職率の低減を図ります。離職に至る要因を挙げると、本人の個人的な事情を除けばほぼ「待遇面の不満」と「本人の希望と業務内容のミスマッチ」に大別されます。前者については、各種処遇改善制度を活用した給与額水準の引き上げや福利厚生制度の充実を図る。後者については、採用時のデマンド（新規採用者の希望職種や配属先）を考慮した人事配置を実現することと、配属先での育成計画を明確にし、長期的視野に立った人材育成の仕組みを構築します。具体的には経営管理室の採用人事係と各拠点の研修担当者が連携し、育成の観点からキャリアパスを踏まえた研修計画を立てて実践。定期的にモニタリングを行い、きめ細かいフォローアップを実現します。

本年度は、保育事業に加え療育・相談事業における処遇改善制度の導入と上記育成システムの開発並びに

モデルケースの試行を行います。

法人業務執行体制

通常事業における業務執行は、従来通り基本的に同一エリア内にある複数の施設・事業所から成る「事業拠点」を運営単位とし、その事業場の長である場長の責任のもとで運営を行います。

拠点を越える法人全体の事業については、前述の「執行本部」により業務を執行する。執行本部は、法人業務の企画立案を主体的に行うために常務理事で組織する「執行役員会」と、その執行役員会の企画立案に基づく法人業務の具体的な執行における検討と意志決定を行うために全事業拠点の場長が参集する「場長会」とから構成し、更に執行役員会の下に「経営管理室」を引き続き設置します。

場長会における法人業務執行体制としては、これも引き続き「研究啓発局」「本部事務局」の二局体制を以てあたります。この二局体制は、従来の「法人の係」や諸委員会を包摂し、それぞれの担当責任において、それらの業務を掌理します。

＜法人業務執行体制＞

◎経営管理室
①採用人事　②人材育成管理　③新規事業検討　④関連団体対応
⑤外郭団体対応　⑥経営分析・資金運用

◎研究啓発局
①自閉症実践療育セミナー運営係　②全体研修企画係　③学会活動対応係
④アウトス運営係　⑤広報委員会　⑥援助理論・技術研究開発委員会

◎本部事務局
①理事会・評議員会開催事務係　②規程整備検討委員会　③法務対応係
④予算決算編成係　⑤契約・資産管理係　⑥バザー実行委員会
⑦内部統制委員会　⑧災害対策委員会　⑨事故防止委員会
⑩情報セキュリティー委員会　⑪人権擁護委員会(虐待防止委員会)
⑫苦情解決委員会　⑬名簿作成委員会　⑭福利厚生検討委員会

社会貢献事業

引き続き本年度も、以下の各拠点における事業を法人としての社会貢献事業として実施します。

①地域の在宅障害者等対象の各種相談事業
・子どもの生活研究所［療育］における「こぐま学園」事業
・嬉泉福祉交流センター袖ケ浦における「通所療育室パンダ」事業、発達支援専門講座開催事業

②災害時における各種支援活動
・子どもの生活研究所［療育］における世田谷区との福祉避難所協定の締結
・嬉泉福祉交流センター袖ケ浦における袖ケ浦市との福祉避難所協定の締結

③他法人との連携による人材育成事業
・嬉泉福祉交流センター袖ケ浦における全日本自閉症支援者協会主催の「発達障害支援スーパーバイザー養成講座」実務研修受け入れ

④その他の事業
・子どもの生活研究所［療育］・［保育］における世田谷区社協が主導している「社会福祉法人地域公益活動協議会」への参画
・嬉泉福祉交流センター袖ケ浦における袖ケ浦市社会福祉施設等連絡協議会の活動への参加、袖ケ浦市障害者相談支援事業所「えがお袖ケ浦」の運営への協力
・赤塚福祉園における板橋区社会福祉法人施設等連絡会の活動への参加、下赤塚地域の活性化を目的とする地域のＮＰＯ法人等の地域団体との協働

第七次中・長期計画

前年度の第六次中・長期計画を踏まえ、新たに法人としての「第七次中・長期計画」を以下の通り策定し、概ね5年間を目途に逐次実施します（実施予定期間：平成30年度から平成34年度）。

1．法人経営
・事故防止対策規程の策定（本部事務局）
・職員行動規範の策定（本部事務局）
・苦情解決体制要綱の改定（本部事務局）
・災害対応ガイドラインの策定（本部事務局）
・事業継続計画の策定（本部事務局）

2．事業運営
・袖ケ浦市における新規グループホームの開設
・袖ケ浦市福祉作業所うぐいす園指定管理更新
・板橋区立赤塚福祉園指定管理更新
・清瀬市子どもの発達支援・交流センター指定管理更新
・大田区立こども発達センター（わかばの家）業務委託継続更新

3．人材育成
・キャリアパス制度の構築（経営管理室）
・人事制度の再構築（経営管理室）
・研修体系の整備（経営管理室）

4．施設整備
・袖ケ浦ひかりの学園改修・増築
・地域生活支援センターたのしみ改修・増築
・子どもの生活研究所設備改修

以上

社会福祉法人嬉泉 創立五十周年記念式典を終えて

去る平成二十九年九月十四日、ホテルオークラ東京「アスコットホール」にて、法人創立五十周年記念式典を開催いたしました。当日は、議会や行政関係を始め、関係団体、関係機関の代表や役員の方々、法人の第三者委員や嘱託としてお世話になっている方々、理事、監事、評議員の方々、また後援会の世話人、保護者の皆様、旧職員、その他法人とゆかりのある方々等、合せて百八十名ほどの方にご臨席賜り、盛会のうちに執り行うことができました。

正式には、昭和四十一年に認可を受け、社会福祉法人嬉泉子どもの生活研究所として発足してから、平成二十八年に五十周年を迎えており、一年遅れての式典開催となりました。この五十周年記念式典の開催は、長年法人を率い平成二十六年五月に他界した前常務理事石井哲夫（以下、石井先生）が、生前念願していたものです。遅ればせながら式典を開催する運びとなり準備を進める中で、正直なところ、石井先生亡き後、果たしてどれほどの方にいらしていただけるかと心配もありましたが、各方面多くの方々にいらしていただき、関係職員一同、一安心するとともに大変嬉しく心強く、皆様への感謝の念を新たにした次第です。

須藤理事長　挨拶

式典は、須藤祐司理事長の主催者挨拶に始まり、続いて来賓を代表して、

＊厚生労働副大臣
　高木美千代様
＊厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害児・発達障害者支援室
　発達障害対策専門官
　日詰正文様
＊東京都福祉保健局障害者施策推進部部長
　高原俊幸様
（障害者施策推進部精神保健医療課課長 西脇誠一郎様 代読）
＊袖ケ浦市長
　出口清様
＊一般社団法人日本自閉症協会会長
　市川宏伸様
＊一般社団法人全国自閉症支援者協会会長
　松上利男様
＊社会福祉法人浴風会理事長
　京極高宣様

より、ご祝辞を賜りました。その後、常務理事石井啓より、『社会福祉法人嬉泉のこれから』と題してお話させていただき、第一部を終了しました。第二部は、高橋利一理事による乾杯の発声で宴が始まり、しばらくお食事を召し上がっていただきながらのご歓談。真仁田昭 元評議員、山崎晃資 元評議員からのご祝辞をいただき、最後に、潮谷義子理事の謝辞により、お開きとなりました。

須藤理事長の挨拶では、（故）須藤晃弘前理事長の「世のため人のために」という利他の心と石井先生の自閉症への熱い思い・志が出会って嬉泉の仕事が始まり、その後袖ケ浦の広大な土地の確保のために前理事長が全力を注がれた経緯など、嬉泉のルーツが語られました。続いて来賓の皆様からのお心のこもったご祝

辞を伺う中で、嬉泉の歩みに思いを馳せ、石井先生の下に嬉泉が一丸となって長きにわたり築き上げてきたこと、成してきたことの社会における意義や役割を再認識することができました。そして、これまで多くの方々と出会い、たくさんのご理解やご協力・ご支援をいただき、支えていただきながら、ここに至り今の嬉泉があること、その重みを改めて感じ、身の引き締まる思いが致しました。

　これから嬉泉がどのように活動していくのか、現常務理事石井啓は『社会福祉法人嬉泉のこれから』の中で、「私たちは、石井哲夫から何を受け継ぎ、それをどう発展させていくのか」、一つは、石井哲夫が自閉症をはじめとする発達障害のある人への自らの援助実践により構築した『受容的交流の考え』であり、もう一つは、袖ケ浦を拠点とした『嬉泉コミュニティー構想』であることを述べました。嬉泉にとって、これからの歩みに向けて、決意を新たにした節目の一日になったと言えます。

　今回、係として、式典の準備・運営にあたってきた中で、生前、石井先生がこうした集いの機会を大事に考え、五十周年の記念の式典開催を念願していたことの意味や、そこに込められた思いの一端を感じとることができたように思います。いろいろ行き届かなかったところがあったと反省もありますが、近しい方々からお帰りの際に、「楽しかった、いい会だった」とお声かけいただき、ひとまず肩の荷を下ろすことができました。

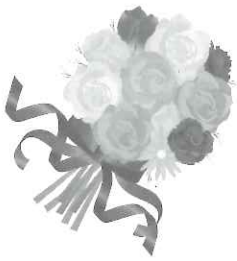
　ご多用の中、当日ご臨席賜りました皆様、また祝電やお祝いのメッセージをお寄せいただきました皆様、ありがとうございました。だいぶ時が過ぎましたが、この紙面を借りて改めてお礼申し上げます。そして、これまでの多方面の皆様のご支援・ご厚情に心より感謝申し上げます。今後とも引き続きよろしくお願い申し上げます。

（法人創立五十周年記念式典
準備運営係　大岩香代子）

潮谷理事　謝辞

石井常務理事　挨拶

アトリエアウトス　作品展示



第五十三回嬉泉バザー ドキュメント
～天のご機嫌をうかがいながら～

【十月二十七日(金)】▼天候…晴れ・最高気温20・7度・最低気温9・5度。高気圧に覆われて秋晴れの一方、台風22号の北上に伴って沖縄は断続的に雨が降り、風も強まる▼天気予報を逐一チェックし、台風22号の動向を把握。週末は「晴れない」と確定し、雨仕様の準備が決定。

【十月二十八日(土)】前日準備▼天候…曇りのち雨・最高気温16・5度・最低気温13・8度。台風22号が沖縄や奄美を暴風域に巻き込みながら北上。発達した雨雲がかかり本州南海上に前線が延びて九州北部から関東でも雨になった▼参加職員…七十四名▼会場設営

【十月二十九日(日)】当日▼天候…雨・最高気温16・0度・最低気温13・4度。台風22号は屋久島の南から四国沖を通り本州の南岸を東進、伊豆諸島の大島では一時間に70ミリ以上の非常に激しい雨を観測。そのほか九州や東海などで所々激しい雨が降った▼参加職員…百九名▼いっそすがすがしいほどの朝から本降り雨。さすがにオープン前からの行列とはいかなかったが、それでも開店を待つ数人のお客さまがちらほら。その後お昼にかけて途切れずに来場が続く。ほとんどの方は2階の売り場へ直行、パンやお菓子類・産直野菜がお目当ての様子。ひととおり館内の売り場を巡り終えると1階の食堂スペースに腰を落ち着け、ほっとひといき。雨風の心配なく、室内であたたかい食事・軽食でエネルギー補給をした後は、再度ゆっくり売り場をまわったり、お知り合いとおしゃべりに花を咲かせるなど、研究所の中で思い思いに過ごされる姿が見受けられた。

そんな中で、売れ残るかもしれないというこちらの心配をよそに、のびろパンは完売。菓子類・産直野菜も例年同様の売れ行き。また、雨の肌寒さ効果か、出来たそばからどんどん売れる焼き芋、次の焼き上がりを待つ方も。春からさつまいもの育ちを見守ってきた甲斐があったと関係者は安堵。今回初めて利用数をカウントした子どもコーナーは、約九十名来場と盛況。広報&アウトス、後援会コーナーは保護者の方々の居場所にも一役かっていた。

終わってみれば、館内のあちこちで幅広い年代の方々がくつろいでいるシーンがあり、雨ならではのこじんまりとした心地よさ・空気感に包まれたバザーとなった。雨の中をお越しくださったお客さま、およそ四百四十名。この数字は前年の晴れバザーのちょうど半数。

真逆の天候となったこの二年間の実績を比べると、晴れたときの半分のお客さまは雨でも来てくださったことが分かり、数字がむしろ安心感をもたらした。雨バザーだって悪くないね、そう思った人は少なくないはずである。

【十月三十日(月)】▼天候…晴・最高気温18・9度・最低気温14・5度。台風22号は午前0時に三陸沖で温帯低気圧に変わり、西高東低の気圧配置、太平洋側は晴れ。全国的に風が強く、東京地方と近畿地方で木枯らし1号が吹く。

以上、職員の地道な作業・労力の積み重ねと、保護者・法人関係者・地域の方々の大応援団の支えに敬意と感謝の意を込めて。

(バザー総務　実施副責任　浅見　由希)

＊第五十三回バザー収益を左記の通り御報告いたします。

コーナー	収入(円)
総務	330,004
献品	212,173
手芸	58,920
産直・委託	124,120
食堂	259,780
広報	54,000
後援会	78,000
合計	1,116,997

委員会活動報告　災害対策委員より嬉泉の実践

法人災害対策委員会とは…

法人災害対策委員会が発足して丸2年がたちます。

嬉泉には、現在6つの拠点があり、防災対策は、事業所の実態も違うため、基本的には各拠点単位で取り組んでいます。ただ、大規模災害が起きた場合は拠点単独での対応には限界があり、東日本大震災や熊本地震などの災害を契機に、地域の連携や法人全体での対策が急務となり、本委員会が発足しました。

懸案事項はたくさんありますが、この2年間で取り組んできたことをお伝えします。

（1）BCP（事業継続計画）整備

初年度には、各事業所の消防計画のすりあわせをし、各事業所の防災対策の良いところをそれぞれ取り入れることとしました。その中で、各事業所ともBCPは作成しているものの、法人としての整合性が図られていないことが判明しました。BCPとは（事業継続計画＝Business Continuty Planning）の略称で、大災害が発生し、建物や地域、交通機関などに甚大な被害があった場合、初動措置からどのような段階を追って、復旧作業をすすめていくか、更に福祉避難所としての機能を持たせながら、どのように利用者支援を開始し、通常事業に戻していくかの計画のことです。

福祉避難所の運営や事業継続には、法人全職員の力を結集しなければ不可能です。職員にはそれぞれ家庭の事情もあり、勤務先から遠いところに住んでいる人も多く、「さて、実際、勤務先に何人参集可能なの？職員の安否確認はどうするの？」ということで、職員の参集調査と安否情報の伝達訓練を実施しました。

①参集調査の実施

交通機関は使えないため、徒歩、自転車で1時間以内に行くことができる法人内の事業所調査をしました。事前に参集拠点に何人集まることが可能なのかを事前に把握することで、初動対応から復旧作業、事業継続などを少しでも円滑に進めていけるよう考えたものです。そんな中で参集場所に指定していた鎌田のびやか園が、氾濫想定区域内と判明、成城学園前の分園に拠点を移すなどの変更をしました。これからも実効性の高いものにしていこうと考えています。

②安否情報の伝達手段

・171伝言ダイヤル訓練の実施、マニュアルカードの作成

大災害が発生した場合は、通信手段が断たれることが予想されます。

そこで、災害用伝言ダイヤルやweb171を有効に活用できれば法人全体の被害状況、職員、家族の安否情報もわかるのではと考え、初の試みとして、全体でこの訓練を実施しました。また、操作方法などを明記した携帯用カードを全職員に配布しました。訓練をしてみると、情報を聞くつもりでうっかり録音ボタンを押して、メッセージを上書きして消してしまうといった失敗もありました。

ただ、この失敗が本番に活かされるのです。また、これについて予想以上に職員からの意見や感想といった反響があり、手ごたえを感じることが出来ました。何より訓練の積み重ねが大切ですので、毎年継続していこうと思っています。

（2）法人災害ガイドラインの作成

これは、災害が発生した時に法人としての対応要領の骨子をまとめたものです。まだ案の段階ですが、その中でも他県で起きた災害への対応、応援要請に対する派遣要領等も入っているところが新しい取り組みです。

（3）今後の課題

・福祉避難所としての取り組み

法人各事業所とも、行政との協定等により、福祉避難所としての役割が求められています。

先日、ある施設の福祉避難所の開設訓練の見学に行ってきましたが、発災直後の施設の役割、少し落ち着いてからの役割等、まだまだ整理がついておらず、現状では試行錯誤の段階でした。福祉避難所は、障害のある方、高齢者などを受け入れる二次避難所ですが、地域の安全な拠点として、実際は、一般住民の方も大勢避難してくることが予想されます。

発災直後は、山が噴火した際に、誰もが避難できる「山小屋」と同じ役割が求められるでしょう。その後は、地域の障害のある方、高齢者など、一次避難所では過ごす事のできない方々を受け入れる福祉避難所としての役割を担い、並行して、本来の事業も継続していかなければいけません。課題は山積みですが、何事も積み重ねが大事ですので、できることから一歩一歩やっていきたいと思います。法人災害対策委員として、職員や利用者、保護者の皆さんに今後もいろいろと発信できたらと思っています。

（災害対策委員会　斉藤　敦子）

くるみんマーク取得の流れ
嬉泉らしくあるために―

背景

くるみんマーク（くるみん認定）とは、「子育てサポート企業」として次世代育成支援対策促進法に基づいた行動計画の策定、目標の達成によって、厚生労働大臣の認定を受けた事業主だけが掲示できるマークで、平成29年3月時点で2695社が認定を受けています。嬉泉は、創立以来51年という長い歴史があり、子育てを経験し働き続けている職員も数多く在籍していますが、これまでの業務拡大とともに職員数が増え、それに伴い運営や管理の体制強化を進めていく中で、これまで培ってきた助け合いの風土を、維持するかが課題となっています。

目標の設定

平成23年、次世代育成支援対策促進法が一部改正され、嬉泉も行動計画の策定・届出義務化の対象法人となったことで、改めて職員に働きづらさが出ていないかを見直すきっかけとなりました。それにより法人として、達成義務のない行動計画を策定するのではなく、本気で問題を解決し次世代育成に向き合うことを重要視し、目標達成が条件となっている「くるみん認定」を目指した次世代プロジェクトチームを発足させることとなりました。

プロジェクト始動

そして、次世代プロジェクトチームは働きながら子育てをする女性職員で構成され発足しました。「職員が仕事と子育てを両立させることができ、かつ法人（職場）が働きやすい環境をつくること」を目標に置き、全職員対象の「職場意識アンケート」を実施しました。現場の声から問題点を洗い出して職場環境をより良くするための行動計画を作り上げていきました。

アンケートの結果より―

- 育児をしながら働くことへの不安（超過勤務、休暇取得など）
- 制度の理解不足
- 上司の理解

といったことが改善すべきポイントとして挙がり、それに対しての取り組みを行っていきました。

取り組み

①制度理解向上のための啓発活動

出産や育児に対する支援制度が周知不足であったため、産前産後から就学までの6年間に受けられるサポートや制度を、法人内の制度だけに留まらず行政から受けられる支援も一緒に時系列にまとめた資料を作成し配布しました。出産だけでなく、これから結婚を考えるという職員に対しても、将来設計に対する不安を無くせるようにという意図も捉えるようにしました。

②相談機能の設置

「こそだて@」という相談窓口を設置し、諸制度に関する相談はもちろん、産休取得前から育児休業を取得中の職員の相談も受け付け、よりスムーズに復職できるようサポートを行いました。

③超過勤務の削減対策

全職員を対象として、毎月25日にはノー残業デイ（カエルデイ）を設定し、推進するように管理職に対しても啓発を行いました。

成果

2年間取り組みを続けた結果、平成26年度の実績として、取組前（3年前）と比べて7倍となる21名が育児休業を取得し、その全ての職員が復職という結果となりました。また、殆どの職員が、その後のキャリアアップに繋がっています。

今後の課題

今年度より、プロジェクトチームは福利厚生検討委員会に統合され、さらに高い目標設定である「プラチナくるみん認定」の取得と、別の認定である「えるぼし認定」（女性活躍推進に関わる基準を満たした事業主に対して厚生労働大臣が認定）、の認定を目指して取り組みを進めています。

嬉泉では、女性職員も多いことから、こういった取り組みが離職率の低下や経験ある職員の流出防止になると考え、経営陣や管理職の意識改革も伴いながら、「それを遂行するという法人の明確な意思」として、働きやすい職場作り改革をこれからも進めていきます。

育児休業取得実績

（人）

平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
3	6	13	21	12	14	19
			第1期くるみん認定			第2期くるみん認定

（福利厚生検討委員会　植村　文）