

応援、母ちゃん！16

～ 人手不足と産育休 ～

たまむら ふみ

玉村 文

私はサイコー♪



1. はじめに

もうすぐで産休、この対人援助学マガジンが発行されている頃にはすでに産前休で職場からは一旦離れている時期だと思えます。ということで、前回の産育休から復帰し子育てしながら仕事に邁進した期間を振り返っておこうと思います。

今年度は時短勤務とはいえ、その時間を超過することが多い年でした。そこで2023年12月からは2時間の時短を1時間に短縮して実態に合わせて勤務することになりました。

職場での配置人数がマイナス1名からスタートした新年度だったこともあり、組織全体でも職員数が足りない、という人材不足が大きな要因ではありますが、子ども達も昨年度より1年分大きくなり少し余裕が生まれたことも幸いでした。

2. 人手不足

人手不足が顕在化するとされる「2030年問題」。すでに対人援助職種では顕在化しているようにも思えます。人材が獲得できず現場が疲弊していく事態がすでに生じているのではないかと思います。国は、定年延長を導入したり、高齢者や女性が働きやすい制度を整えたりと政策を打ち出していますが、対症療法的な対応にとどまっているように思います。人手不足に陥る現場だと、わたしのような時短勤務でも以前よりも肩身が狭くありません。これまで、時短勤務だと1人ではなく0.8人としてカウントされていたように感覚がありましたが、今では人間一人としてカウントされているように思えます。

このような人手不足問題の解消を目指して、一日のうちの大半を仕事時間として使うという働き方から、家庭や病気、副業との両立など、いくつかのタスクを両立するような生き方が多くなってきたように思います。人々の生活実態と仕事を切り離さないという点で、それぞれの生き方を肯定する面もありますが、ますますの多忙化も懸念されます。

3. 時短勤務の課題

ある日、現場の違う所属の男性から「自分も時短勤務を考えている」という話をされました。その男性が勤務している現場は慢性的な業務過多で、時短勤務制度を使ったとしても、実質は時間通りに帰れないことが想定されました。そこで、時短勤務にすると基本給が下がることを伝え、時間通りに帰れないことの方が多ければメリットは大きくないのではないかと伝えました。有給休暇制度のなかに時間休という制度はあるので、早帰りの日を作る方が、基本給は下がらずに、しかし早めに帰宅できる日を作る方がメリットがあると考えたからです。

その後、その現場の上司が「時短勤務になってくれると、時短分のアルバイトを雇えるのに」とこぼしていることを伝え聞きました。時短アルバイトは時短分の埋め合わせという名目ですが、実際にはそれ以上勤務してもらい、実質増員されるような運用をしている現場が多いのです。現場の人手不足感が伝わってきます。

わたし自身は、2時間の時短勤務で申請していましたが、2023年の夏頃からは時間通りに帰宅できなくなり延長する日が増え

たこともあり、1時間の時短勤務に変更しました。その結果、勤務実態と合致し基本給は上がったので良かったと思っています。保育園に迎えに行く時間が少し遅くなりましたが、子ども達も1年分成長し、元気に過ごせているからこそできたことです。

4. 男性の育休、時短勤務について

同僚の男性スタッフに時短勤務のデメリットの方を伝えてしまいましたが、それが男性だからという理由ではありません。男女ともに、育休や時短勤務を選択できることは、重要だと思います。特に、わたしは、過去2回の育休期間に、自身のキャリアの振り返りの機会となったり、資格取得をしたり、全国のママ友とオンラインでつながるプロジェクトに参加したりと、仕事をしているとできなかったことに挑戦する期間になりました。自分の新たな可能性も見えて、充実していました。

わたしの夫は上の子2人ともに育休を取得したいと希望はしていましたが、仕事の都合などで諦めてきていました。この度、3人目を授かった際に「きっと育休を取得するのは最後になるよ、あとから振り返って後悔してほしくない」という気持ちで、育休取得を後押ししました。経済的には多少痛みはありますが、それ以上に得るものがあるのではないかと思ったのです。夫は会社と交渉し、初めての育児休暇を取得する予定です。

育児休暇は育児のための休暇ではありますが、仕事から離れる時間になります。政府の言う「リスク」の時間にもできるのかは、それぞれの事情や子どもの様子や周囲のサ

ポート状況によって変わると思うのですが、仕事から少し離れる時間は、今後長く続くだろう仕事との付き合いのなかで重要だと思います。

5. さいごに

産休育休で1年ほど仕事から離れる環境になることで、対人援助のスキルとしては低下し、むしろ助けてもらう受援力が高まることになると思います。一方で、支援現場の人手不足が深刻になると、助けてもらいたくともサービスを利用できない、制限される可能性が高まります。未就学の子ども3人がいて、子育てサポートの資源を使えない事態に陥ると死活問題です。例えば、出産後の産後ケアサービスや、ファミリーサポートなど、確実に利用したいサービスがあります。それらが活用できないと、3人育児は窮地に陥る可能性が見えます。

現場の無理があってサービスが成り立っている業界は、他にもあると思います。24時間営業のコンビニでは、フランチャイズのオーナーが無理をして連続勤務や夜勤を担うなど過労が問題となり、夜間は閉店する店舗も出てきました。対人援助の業界も、これまで以上にサービスの制限を行わなければならない事態に陥るかもしれません。そうならないようにと、ITツールなどシステムの活用や、業務の効率化で維持しようと努力していると思います。人手不足の問題は、対人援助職者としてのわたしにも子育て親としてのわたしにも、言い換えるとサービス提供者としてもサービスの受け手としても問題の当事者になっています。