

育児休業取得保健師の 人材育成に関する ガイドライン



平成 25 年 3 月
島根県立大学看護学部看護学科
主任研究者 永江尚美

はじめに

平成3年「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」制定後、多くの保健師はこの制度を利用し、出産後も就業継続を行っています。

一方、中堅期保健師の求められる専門能力及び到達目標に対する達成状況は、育児休業取得時期と重なることから低い状況であり、今後のリーダー育成において育児休業取得者へのサポート体制が重要であるとの報告がされています(平成22年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関する調査研究事業報告」：分担研究事業者 永江尚美)。

保健師の場合、育児休業取得者の多くが中堅前期(経験年数5年～9年)及び中堅中期(経験年数10年～14年)の状況にあります。このことから、産前・産後休暇及び育児休業取得者が職場復帰後もワークライフバランスを考慮した中堅期保健師としてのスキルを磨き高め、自信を持って保健師活動を展開していくためには、職場における産前・産後休暇及び育児休業取得保健師の人材育成プログラムの作成等支援体制が必要となっています。

今回、育児休業を取得しやすい体制と自信を損なわずに仕事に向き合える体制づくり、育児休業を終えて職場復帰したあとのサポート体制づくりの支援方策を導き出すために、「育児休業取得保健師の専門能力向上と人材育成に関する研究」を行い、「育児休業取得による保健師の仕事に対する思いと保健師活動への影響」について調査を実施しました。また、平成22年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関する調査研究事業」で課題として残っていた育児休業取得保健師へのサポート体制に向けて追加分析を行いました。これらの調査及び追加分析に基づいて、ここに「育児休業等取得者を対象とした人材育成ガイドライン」を作成することができました。

本ガイドラインが、全国の自治体等において、中堅期保健師の人材育成を進めていく一助になれば幸いです。

最後になりましたが、本研究にあたり、ご指導をいただいた共同研究者の諸先生、調査に御協力いただいた関係者の皆様に厚くお礼を申し上げます。

「育児休業取得保健師の専門能力向上と人材育成に関する研究」

主任研究者 永江尚美(島根県立大学看護学部看護学科)

目 次

第1章 育児休業等取得保健師の人材育成ガイドライン

I	保健活動へのモチベーションの維持・向上のために	3
II	妊娠・出産・育児経験を職務に活かすために	5
III	職場関係者との相互理解に向けて	6
IV	職場における支援体制づくり	7
V	ワークライフバランスを考慮した環境づくり	9

第2章 育児休業取得保健師の人材育成に関わる課題

I	「中堅期保健師の人材育成に関する調査研究」追加分析から	12
II	「育児休業取得による保健師の仕事に対する思いと 保健師活動への影響調査」から	16

資 料

- 1 ガイドライン作成検討組織及び検討経過
- 2 「育児休業取得による保健師の仕事に対する思いと保健師活動への影響調査」
インタビューガイド
- 3 中堅期保健師に求められる能力
(平成23年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関するガイドラインおよび中堅期保健師の人材育成に関する調査研究報告書」から抜粋)
- 4 ワークライフバランスに関する資料
 - 1) 職場における子育て支援について(仕事と家庭の両立支援について)
—厚生労働省分野別政策一覧資料から—
 - 2) 企業のワークライフバランスへの取り組み事例
 - (社)日本経済団体連合会発行(2012年3月21日):「企業のワークライフバランスへの取り組み状況—ワークライフバランス施策の推進に関する企業事例集から—」—

第1章

育児休業等取得保健師の 人材育成ガイドライン



ガイドラインの作成にあたって

本ガイドラインは、産前及び産後休暇・育児休業取得中保健師・育児休業取得後職場への復帰保健師とその職場を対象に作成しました。

今回、育児休業取得者にインタビューを行う中で、改めて、育児休業等を取得する保健師は、育児休業取得にあたり、新たな命を育む幸せと同時に、職場（職務）から離れることによる不安を抱いていることがわかりました。

それは、「復帰までの1年以上にわたる仕事の空白期間を育児に専念して良いのかという思い」と、「復帰時に保健師として担当する職務に就くことができるのかという不安」が交錯する状況にありました。

そこで、ガイドラインとしてまとめるにあたり、育児休業取得保健師を産前休暇前・産後休暇及び育児休業中・育児休業終了前（職場復帰前）・育児休業終了後（職場復帰後）における保健師の仕事への不安や思いに対する支援に活用していただけるように整理しました。

育児休業取得保健師の多くは中堅期保健師であり、次期リーダーとしての資質も求められます。今回の調査においても、妊娠・出産・育児の経験を仕事に反映していること、育児と仕事の両立に向けて担当職務の改善提案をするなど、保健師職能としての責務を果たす努力が伺えました。

育児休業を取得しやすい環境と自信を損なわずに仕事に向き合える体制を作ることは、組織における人材確保と人材育成に重要な戦略であると考えます。各自治体で、今後作成される育児休業取得保健師（以下育休取得保健師とする）の人材育成指針（またはプログラム）において、育児休業期間中のサポート体制、終了後復帰職場での支援環境づくり、中堅保健師としてのスキルアップ体制等について有効活用していただければと願います。

なお、ワークライフバランスに考慮した環境づくりについては、看護職（特に保健師職）現場では不十分な状況にあります。今回は、企業における取り組み事例を参考資料につけましたが、各自治体での取り組みを期待したく思います。

育児休業等取得保健師の人材育成ガイドライン



育児休暇取得者

〈育児休暇取得中のモチベーションづくり〉

- 職場への顔出し
 - ・上司、仲間への近況報告
 - ・新たな制度等の情報を入手
- 自己研鑽
 - ・書物等を読み、情報や知識を得る
 - ・参加可能な範囲で研修会等に参加



〈復帰前のモチベーションづくり〉 〈復帰後のモチベーションづくり〉

- 職務に関する情報の入手と目通し
- 復帰部署の上司・同僚との顔つなぎ
- 復帰時のモチベーションづくり
 - ・不明・不安なことは積極的に尋ねる
 - ・同僚・上司へのオリエンテーションや研修依頼
- 引き継ぎ事項の確認と職務スケジュールの作成
 - ・育児時間との調整を考えた職務計画の作成
 - ・副担当者と一緒に引き継ぎ



復帰部署関係者

- 声かけ
 - ・近況を尋ね、信頼関係を保つ
 - ・顔出しの際の声かけ
- 情報提供等
 - ・新たな制度や法律改正に関する情報提供
 - ・参加可能な研修会への情報提供

- 担当職務の情報提供と相談支援
- 復帰後スケジュールの概略提供
- 管理者の復帰者に対するマネジメント
 - ・復帰保健師の抱える不安への理解
 - ・副担当者への協力支援アプローチ
- 職務全体及び課内の職務状況等の説明
- 前任者と十分な時間をとった引き継ぎ



職場環境づくり

- 育児取得後復帰保健師の相談支援者の配置
- 関係者ミーティングの適宜開催
 - ・地域ニーズ等の情報交換の場づくり
 - ・効果的な職務の推進等に関する意見交換の場づくり
- 係及び課内会議の定例化
 - ・職務推進への相互理解
 - ・育児休暇取得者の早期復帰支援を考慮した職務検討

- 意見交換会の実施
 - ・目標設定支援と確認

- 意見交換会の実施
 - ・目標到達状況の確認と支援

- 意見交換会の実施
 - ・目標到達状況の確認と支援

支援環境づくり

- 人事異動等を含めた復帰部署・担当職務への考慮
 - ・育児期間中の人事異動を避け、育児取得前部署への復帰
 - ・育児取得前の担当職務に復帰できるような配慮
- 復帰後の相談支援体制の明確化
 - ・先輩保健師を支援相談員とするサポート体制
- 研修受講の支援体制
 - ・職場内研修・職場外研修・研究活動
- ワークライフバランスを考慮した支援環境づくり

I 保健活動へのモチベーションの維持・向上のために

1 育休取得中のモチベーション維持に向けて

1) 育休取得者自身が努力すること

○職場への顔出し

- ・近況報告を兼ねた上司・仲間への顔見せを行い、関係を保つこと
- ・新たな制度等の情報を入手すること など

○自己研鑽（研修会への参加等）

- ・雑学書・専門書を問わず書物等を読み、様々な情報や知識を得ること
- ・参加可能な範囲内で、研修会等に参加し情報収集すること など

2) 職場の関係者（同僚・保健師職能の仲間、係長・課長等の上司）が努力すること

○声かけ

- ・折に触れて電話等で近況を尋ね、信頼関係を保つ
- ・育休取得者が顔見せに職場に訪問した際は、必ず声かけをする など

○情報提供等

- ・新たな制度や法律改正等の業務に関する情報は、できるだけ情報提供をする
- ・参加可能な研修会等については、メッセージを添えて情報を提供する など

♪♪ 私の努力事例から（1）

- ・子どもの顔見せと称して、職場に2～3ヶ月に1回は顔出しをしていました！！
- ・せっかくの休暇なので、業務以外の研修にも参加し話し方を学びました。
- ・育休仲間と連絡を取り合い、情報交換をしてました。

♪♪ 上司の努力事例から（2）

- ・育休休業に入る前に、休暇中にできる課題を課せて繋がりを持たせることをしてみました。結構、評判は良かったです。
- ・適宜、電話で声かけや、顔見せ来所を促しました。
- ・第2子目以降の育休取得保健師にボランティアで後輩育成に関与してもらっています。

2 職場復帰前のモチベーションアップに向けて

1) 育休取得者自身が努力すること

○復帰2～3週間前には復帰部署の業務に関する情報の入手と目通し確認

- ・ためらわずに職場に出かけて情報を得、復帰時の全体像を確認する など

○復帰2～3週間前には復帰部署の上司・同僚との顔つなぎの実施と相談

- ・復帰時の職場体制や職員の異動等の情報を得て復帰時の相談をする など

2) 復帰部署関係者が努力すること

- 復帰部署上司から担当職務の情報提供
 - ・担当業務に関する支援や復帰時の職場の支援等について情報提供する
 - ・復帰時オリエンテーションの日程や十分な引き継ぎ時間を設ける
 - ・職場体制の変化や担当職務内容について情報提供する など
- 復帰後スケジュールの概略の提供と相談支援
 - ・復帰後の支援体制と担当職務に関する年間スケジュールの概略説明等を行う
 - ・不安に対する相談支援を行う など

♪♪ 私の努力事例から (1)

- ・復帰前に2回子どもを連れて職場に顔を見せたり、1人で行ったりしてモチベーションづくりを行いました。
- ・復帰後の部署異動を知らされていたので、新しい担当職務の勉強をしました。

♪♪ 上司の努力事例から (2)

- ・担当部署や担当職務の異動が必然となった時、早期に本人と面談し不安の軽減と信頼関係の維持に努めました。

3 職場復帰後のモチベーションアップに向けて

1) 育休取得者自身が努力すること

- 復帰時のモチベーションづくり
 - ・不明なこと・不安なこと等については積極的に尋ねる努力をすること
 - ・同僚・上司等にオリエンテーションや研修依頼を積極的にお願する など
- 担当職務への引き継ぎ事項の確認と職務スケジュールの作成
 - ・育児時間との調整を考えた職務計画を作成し上司に相談する
 - ・引継は副担当も一緒に受けてもらい相談できる体制をつくる など

2) 復帰部署関係者が努力すること

- 管理者としての復帰者に対するマネジメント
 - ・まずは復帰保健師の抱える不安を聞く環境を作り、その上で受け止める努力をする
 - ・不安軽減に向けて副担当者への協力支援のアプローチを行う など
- 職務を通して保健活動全体及び課内の保健活動状況等の説明(職場復帰支援研修)
 - ・復帰初日に課内全体業務の概略について説明、1ヶ月以内に研修を行う など
- 前任者との十分な時間をとった引き継ぎの実施

♪♪ 私の努力事例から (1)

- ・子育ての経験は仕事に活かされる、活かしたいという気持ちをもって、復帰に望むことをしました。モチベーションが高まりました。不安を上司に伝えました。
- ・研修に参加するなど、息抜きをしながらメリハリをつける努力をしました。

♪♪ 上司の努力事例から (2)

- ・まずは、不安な思いや気持ちを聞く耳を持つように、就業時間前に声かけをしていました。

Ⅱ 妊娠・出産・育児経験を職務に活かすために

妊娠・出産・育児の経験は、保健師として母子保健業務に携わる上で貴重な体験であることは言うまでもありません。そして、産前・産後・育児休業期間中は、住民として1年～3年間、地域で生活し、地域住民として地域コミュニティの中で様々な意見を聞いたり、体験活動をすることも多いと伺えます。その中から知り得た健康課題を、生活者の視点で職務に活かしていけることが大きな収穫とも言えます。

このように、体験から言えること、休業中の日常の暮らしの中から見えてきた子どものこと、働くお父さん・お母さんのこと、地域で生活する高齢者のこと、障害児(者)のことなど、様々な情報やニーズを職場の仲間に伝え、それぞれの職務に活かすことが大切です。

1 職場内での関係者ミーティングの適宜開催

1) 育休取得者の把握している地域ニーズ等の情報交換の場づくり

○地域住民(母親)の視点で参加した各種事業に対する住民意見・住民ニーズ等の情報提供と共有

- ・地域住民の立場で得た情報をもとに新たな事業提案
- ・母親の立場で参加した保健事業から感じた事業内容等の改善案の提案 など

2) 効果的な職務の推進等に関する意見交換の場づくり

○育児と仕事の両立に向けた業務改善の提案等意見交換

- ・事業検討等における効果的な時間の使い方の提案
- ・横断的な業務の進め方の提案 など

♪♪ 私の努力事例から(1)

- ・母親の立場で話の中に入っていくと、「そんなことで悩んでいるのか?」という事例がわかり、窓口対応や健診・相談の場で母親への言葉かけや助言に役立っています。
- ・今までは、マニュアル通りの保健指導・相談支援でしたが、体験を通して「自分はこうだった、こういうことをしてみた」など、体験を交えた保健指導ができています。
- ・地域の生活者の顔や話を頭に描き、具体的な助言ができるようになりました。
- ・高齢者の日常の動きが分かり(コンビニでの食事の調達やご近所仲間、ひとり生活の支援ネットワークなど)、職務の支援対策に活かしています。

♪♪ 上司の努力事例から(2)

- ・事業検討会等では、育休から復帰した保健師の意見をできる限り聞くように努力し、意見を出しやすい雰囲気作りに努めました。
改善できる提案(会議の効率化など)は、直ぐに実行したので仕事意欲の高まりにつながっています。



Ⅲ 職場関係者との相互理解に向けて

1 係及び課内会議の定例化

- 1) 新たな目線・視点に着目した保健活動への相互理解
 - 保健師間の共有と他職種との共有を図るための場設定
 - ・月1回の係内会議、課内会議の開催 など
(係長・課長の声かけ発信)
- 2) 育休取得者の早期復帰支援を考慮した業務検討
 - 担当する職務に関連する事業及び制度説明と意見交換の場設定
 - ・1日30分の確保による事業説明支援 など
(育休復帰者からの時間設定と、関係者の協力支援)

2 復帰直後・復帰半年後・復帰1年を目安とした意見交換会

- 1) 復帰後の不安軽減、業務管理等の確認により、保健師活動への自信づけ
 - 復帰後1年先を目標に到達目標の設定と確認するための場を設定
 - ・復帰直後に面接による目標設定支援と確認
 - ・復帰半年後に面接による目標到達状況の確認と支援
 - ・復帰1年を迎える前に面接による目標到達状況の確認と支援 など
- 2) 中堅期保健師としての役割認識への支援
 - 育休取得後復帰保健師の支援者配置(役割を担う人の設定)
 - ・最低3ヶ月の支援者配置
 - ・担当職務のみでなく、保健師の資質に関する研修への参加支援
 - ・復帰後1年は、希望者には新任保健師研修への参加支援 など

♪♪ 上司の努力事例から(1)

- ・人事評価制度(目標設定面接、フィードバック面接)を活用して、保健師としての目標設定も行うことにより、本人自身が保健師業務を確認する機会となっています。
- ・毎朝短時間ですがミーティングを実施しています。スケジュールの確認と前日業務での課題や連絡を報告して、皆で共有することにより、新任保健師も中堅保健師も学びにつながっています。

♪♪ 研修実施機関の努力事例から(2)

- ・新任保健師研修の対象に育休復帰者も入れて、文書にも対象者として明記し、研修に参加しやすいようにしています。



IV 職場における支援体制づくり

1 人事異動等を含めた復帰部署・担当職務への考慮

1) 育休取得修了後の復帰部署への配慮

- 育休期間中の人事異動を避け、育休取得前部署(部・課・係)へ復帰できるような配慮
 - ・育児休業に入る前に人事に関する意向調査や、復帰前に人事異動に関わる自己申告制度を活用し、スムーズな職場復帰が図られるように配慮する など
- 育休取得前の担当職務に復帰できるような配慮
 - ・子育て中であることを配慮し、仕事と家庭の両立が図られ意欲を持って仕事に復帰できるように職務内容・業務分担について意向を把握する など

2) 復帰後の相談支援体制の明確化

- 育休取得を経験した先輩保健師等を支援相談員とするサポート体制
 - ・仕事と子育て、家庭生活との両立に向けて悩みの相談へのアドバイス など
- 人材育成支援としての係長・課長の役割及び位置づけの明確化
 - ・妊娠・出産・育児を経験した保健師としてのキャリアを活かし、所属における人材育成ビジョンに基づいた役割分担 など
- 育休取得後保健師の相談支援者の配置(最低6ヶ月間は望まれる)
 - ・身近な相談者としての支援 など

♪♪ 自治体の支援事例から(1)

- ・船橋市では、育児休業者の復帰支援体制として、「育児休業者復帰支援プログラム」が策定されており、それに基づき支援がされています。(船橋市のホームページから)

♪♪ 自治体の支援事例から(2)

- ・福井県では、育児休業中の職員を対象に、育児休業者復帰セミナーを開催して安心して仕事に復帰できるようにサポートされています。また、職員の休業期間の長短を考慮し、担当業務の進捗状況、服務等の勤務条件などについて、職員が円滑に従来の業務に復帰できるように所属内でサポートされています。(福井県：職場の子育て支援応援プランから)

2 研修受講の支援体制

1) 業務研修の受講支援

- 担当職務及び関連業務の職場内研修・個別研修の実施
 - ・職場復帰時に職場復帰支援研修、業務別研修、担当職務に関わる通信教育等の受講支援 など
- 職場外研修への派遣
 - ・管轄保健所が実施する研修会、都道府県が実施する研修会、国や団体が実施する

- 研修会等の研修派遣 など
- 2) 保健師の資質等に関する研修への参加支援
- 担当職務以外の保健師職能に関わる研修への派遣
 - ・次期リーダーとしての資質向上、モチベーション向上支援として派遣 など



♪♪ 私の努力事例から (1)

- ・職場内の理解と支えがあって、長期の研修に出ることができました。研修成果を必ず活かして、「町の健康課題の解決につなげていきたい」という思いが強くなりました。

♪♪ 私の努力事例から (2)

- ・1年間を通して、町の健康課題をテーマにした研究に取り組む研修を受講し、改めて、保健師活動の基本 (PDCA サイクルの重要性、地域に入り住民と共に考えることの大切さ) を確認することができました。

3 職場内でのコミュニケーション及び相談体制

- 1) 職場内での関係者ミーティングの適宜開催
- 朝ミーティング・昼食ミーティング・夕方ミーティングなど、状況に合わせて実施
 - ・職務にとらわれず、日頃感じていること・伝えたいこと等、お互いが顔を合わせる場をつくる努力 など
- 2) 相談支援者の配置
- 同僚・係長・課長など、職場の体制に応じた相談支援者の配置



♪♪ 上司の努力事例から (1)

- ・ほぼ毎月1回職場の保健師が集い、昼食を取りながら情報交換をしています。業務担当制なので、担当業務以外の情報が得られて、世の中の動きが伝わります。異動した部署でも役立つと評価を得ています。

♪♪ 上司の努力事例から (2)

- ・全体を見渡すことができる立場にある課長として、相談支援者の役割を担っています。すべてに自分が支援するのではなく、相談内容に応じて係長や同僚につないで支援にあたってもらっています。

V ワークライフバランスを考慮した環境づくり

1 子育てに配慮した支援環境づくり

- 1)子どもの健診・予防接種・保育園行事等に参加しやすい時間休暇を取得できる配慮
- 2)子どもの病気等に柔軟に対応できる年次休暇を取得できる配慮
- 3)育児を行いながら復職する状況に応じた所定外労働を免除する配慮
- 4)職場全体でノー残業デー等を徹底し、気兼ねなく帰れる配慮
- 5)家庭の日・育児の日などの設置により職員が定時に退庁できる雰囲気づくりの配慮

2 育児支援に関する諸制度について、職場全体への周知による支援環境づくり

- 1)職場内研修・管理職研修等での理解を高める配慮
- 2)職員全体への意識調査等により、制度を活用しやすい雰囲気づくりの配慮
- 3)新たな制度の提案、業務の見直し提案等を出しやすい雰囲気づくりの配慮
- 4)男性も女性も、子育ての人も子育てでない人も、共に考える意識の醸成に向けた配慮
- 5)父親の育児参加支援への配慮

3 職場内子育て支援サービスの場づくり

- 1)子育てに関する応援メッセージ、情報提供誌、関係パンフレット等の配置場所の確保
- 2)休憩時間に、横になって身体を休める場所の確保
- 3)託児所(職場内保育所)設置に向けての検討、病児保育の受け入れ枠の拡大検討

4 その他

- 1)子育て状況に配慮した人事異動の配慮
- 2)仕事と子育ての両立が図れるように相談支援者の配置

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた
「3つの心構え」と「10の実践」
～仕事を効率化して、めりはりワークを実現しよう～



 3つの心構え ☆☆☆

- ① **本気!**
「ワーク・ライフ・バランス実現のために、仕事を効率化して、労働時間を削減する!」
この実現に向け、全員が「本気」で徹底的に取り組む。
- ② **前向き!**
「やらされ感」ではなく、全員が納得した上で、「仕事の効率化」に前向きに取り組む。
納得できないことがあれば、一度立ち止まって、みんなで話し合う。
- ③ **全員参加!**
「自分だけは例外」を許さない。「忙しい」を言い訳にしない。
すべての仕事で効率化に取り組み、全員のワーク・ライフ・バランスを実現する。

 10の実践 ☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

- ① **会議のムダ取り**
(会議の目的やゴールを明確にする。参加メンバーや開催時間を見直す。必ず結論を出す。)
- ② **社内資料の削減**
(事前に社内資料の作成基準を明確にして、必要以上の資料の作成を抑制する。)
- ③ **書類を整理整頓する**
(キャビネットやデスクの整理整頓を行い、書類を探すための時間を削減する。)
- ④ **標準化・マニュアル化**
(「人に仕事がつく」スタイルを改め、業務を可能な限り標準化、マニュアル化する。)
- ⑤ **労働時間を適切に管理**
(上司は部下の仕事と労働時間を把握し、部下も仕事の進捗報告をしっかり行う。)
- ⑥ **業務分担の適正化**
(業務の流れを分析した上で、業務分担の適正化を図る。)
- ⑦ **担当以外の業務を知る**
(周りの人が担当している業務を知り、業務負荷が高いときに助け合える環境をつくる。)
- ⑧ **スケジュールの共有化**
(時間管理ツールを用いてスケジュールの共有を回り、お互いの業務効率化に協力する。)
- ⑨ **「がんばるタイム」の設定**
(自分の業務や職場内での議論、コミュニケーションに集中できる時間をつくる。)
- ⑩ **仕事の効率化策の共有**
(研修などを開催して、効率的な仕事の進め方を共有する。)

内閣府 仕事と生活の調和推進室発行資料
「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」から

第2章

育児休業取得保健師の 人材育成に関わる課題



I 「中堅期保健師の人材育成に関する調査研究」 追加分析から

1 分析概要

【分析目的】

平成22年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関する調査研究」の回答者は、その多くが40代・50代であり経験知としての回答が多いと考えられた。今回、年代(30代)を特定した分析を行い育休取得者の脆弱性の克服のための支援方策を導き出す。

【分析対象】

平成22年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関する調査研究」の全回答者563人の内、年齢層を考慮(30代の育休取得の状況)した30歳以上40歳未満の106人(18.8%)を対象に分析した。

【分析方法】

育休取得の有無と保健活動の展開能力等の関連性について、 χ^2 乗検定Fisherの直接法にて解析した。

【分析研究組織】

主任研究者 永江 尚美(島根県立大学看護学部看護学科)
共同研究者 加藤 静子(全国保健師長会会長：埼玉県保健医療政策課)
中板 育美(社団法人日本看護協会 常任理事)
宮崎 紀枝(佐久大学看護学部看護学科)
米澤 洋美(福井大学医学部看護学科)

【分析結果】

1. 年齢層(30代)を考慮した育休取得者の状況

育休取得経験があるのは84名(79.2%)であり、全体の8割が取得していた。また、直近の育休取得から現在までの期間では5年以上10年未満が37人(44.0%)、5年未満が51.2%と約半数を占めていた。

表1 育休取得の有無(N=106)

	人数(%)
育休取得あり	84人(79.2)
なし	22人(20.8)

表2 育休取得からの経過期間(N=84)

	人数(%)
1年未満	7人(8.3)
1~3年未満	22人(26.2)
3~5年未満	14人(16.7)
5~10年未満	37人(44.0)
10年以上	4人(4.8)

2. 地域保健活動の展開と育休取得との関連性の状況

1) 地域保健活動の展開における取り組み状況において、「健康問題に優先順位をつけて目標設定を行い支援計画をたてている」割合は、育休取得なし群が優位($P < 0.05$)に高かった。(表3)

- 2) 管理者業務を実施するとして管理者の行動目標の観点からの解析では、「調査研究体制の整備ができる」について、育休取得群が「到達できていない」とする割合が優位 ($P < 0.05$) に高く、「後輩の能力を高める方向で業務を割り当てることができる」について、育休取得群において「思わない」とする割合が高かった。(表4.5)
- 3) 「どんなときにやる気が出るか」について、育休取得群が「仕事ぶりを周りから評価されたとき」にやる気が出るとする割合が高かった。(表6)
- 4) 職務遂行上で自分の持ち味(長所)とと思っている力、得意とする能力において、「保健師の専門能力としてネットワーク構築能力がある」については、育休取得群にこの能力を持ち味としない割合が高かった。(表7.8)
- 5) 育休取得の有無と現在の仕事に対するやる気との比較では、育休取得群の方が主観的やる気得点の平均が10点以上高かった。(表9)
- 6) キャリアデザインとの関連においては育休取得群となし群で差は見られなかった。(表10)

表3 地域活動において優先順位をつけて目標設定を行い支援計画を立てていると思う人

	思わない	思う	合計
育休取得あり	23人	61人	84人
なし	1人	20人	21人
合計	24人	81人	105人

表4 管理的な業務遂行能力への到達において、調査研究体制の整備ができている人

	到達しない	到達している	合計
育休取得あり	59人	25人	84人
なし	9人	11人	20人
合計	68人	36人	104人

表5 後輩の能力を高める方向で業務を割り当てることができると思う割合

	思わない	思う	合計
育休取得あり(育休取得の%)	41人(48.8%)	43人(51.2%)	84人(100%)
なし(育休取得の%)	4人(20.0%)	16人(80.0%)	20人(100%)
合計(育休取得の%)	45人(43.3%)	59人(56.7%)	104人(100%)

表6 仕事ぶりを周りから評価されたときに、やる気ができると思う割合

	思わない	思う	合計
育休取得あり(育休取得の%)	4人(4.8%)	80人(95.2%)	84人(100%)
なし(育休取得の%)	4人(19.4%)	17人(81.0%)	21人(100%)
合計(育休取得の%)	8人(7.6%)	97人(92.4%)	105人(100%)

表7 自分の持ち味とする能力で、迅速な業務対応としての個別対応能力があると思う割合

	思わない	思う	合計
育休取得 あり(育休取得の%)	33人(39.3%)	51人(60.7%)	84人(100%)
なし(育休取得の%)	2人(9.5%)	19人(90.5%)	21人(100%)
合計(育休取得の%)	35人(33.3%)	70人(66.7%)	105人(100%)

表8 自分の持ち味とする能力で、
保健師の専門能力としてネットワーク構築能力があると思う割合

	思わない	思う	合計
育休取得 あり(育休取得の%)	54人(64.3%)	30人(35.7%)	84人(100%)
なし(育休取得の%)	8人(38.1%)	13人(61.9%)	21人(100%)
合計(育休取得の%)	62人(59.0%)	43人(41.0%)	105人(100%)

表9 育休取得の有無と現在の仕事に対するやる気得点の比較

	N	平均値±標準偏差(点)
育休取得 あり	81人	75.6±13.5
育休取得 なし	21人	63.8±21.3

表10 育休取得の有無とキャリアデザインとの関係

			管理職になることを望むか			合計
			はい	いいえ	どちらとも	
育休取得	あり	度数	4	46	33	83
		育休取得の%	4.8%	55.4%	39.8%	100.0%
	なし	度数	2	15	4	21
		育休取得の%	9.5%	71.4%	19.0%	100.0%
合計	度数	6	61	37	104	
	育休取得の%	5.8%	58.7%	35.6%	100.0%	

2 追加分析から導き出された育休取得者の人材育成の課題

明らかとなった「健康問題に優先順位をつけて目標設定を行い支援計画を立てることの弱さ」は、新任保健師が「地域を見る視点と力」「ニーズに基づく根拠ある保健活動」の推進を進めていく過程において備わっていくと考えられる。また、この能力は、地域保健活動の展開における中堅期保健師の求められる基本的能力でもある。育休取得者は、これら基本的能力の育っていく過程において育休取得の時期と重なる状況にある。人材育成の面から、育休取得後復帰保健師には、新任保健師教育の対象者と同様に学ぶ機会を与えることが必要であると考えられる。

また、次期リーダーとしての行動目標でもある「調査研究体制の整備の弱さ」は、育休取得者にとって子育てに精一杯の状況であること、また本人自身の意識化が図られていないこと、リーダー育成としての職場づくりに至っていないことが考えられる。

これらを踏まえ、育休取得保健師の人材育成体制の強化が重要であると考えられる。

Ⅱ 「育児休業取得による保健師の仕事に対する 思いと保健師活動への影響調査」から

1 調査概要

【調査目的】

産休・育休等育児休業取得者が職場復帰後もワークライフバランスを考慮した中堅期保健師としてのスキルを磨き、高め、自信を持って保健師活動を展開していくための支援方策を導き出す。

【調査対象】

育児休業を終えた復帰後の保健師で、育児休業取得1回目の若い保健師、取得2回目の中堅期保健師(30-35歳)で、市町村4～5名、県4～5名とする。

【調査方法】

インタビューガイドにより、育児休業期間中の保健師としての思い(過ごし方・業務への不安等)、復帰後の仕事への不安・思いの変化、育休取得保健師への人材育成について、共同研究者(保健師)がインタビューにより実施。

【分析方法】

聞き取り調査から暫定的カテゴリを見出し、カテゴリの構造化と統合化を行う。

【倫理的配慮】

インタビューの際に、研究の目的・趣旨・方法及び匿名性を保持・調査の中断の保障について説明し、インタビュー対象者に調査についての同意を得る。

【調査研究組織】

主任研究者 永江 尚美(島根県立大学看護学部看護学科)
 共同研究者 加藤 静子(全国保健師長会会長：埼玉県保健医療政策課)
 中板 育美(社団法人日本看護協会 常任理事)
 宮崎 紀枝(佐久大学看護学部看護学科)
 米澤 洋美(福井大学医学部看護学科)

【調査結果】

1. 被調査者の属性

1回目取得者			2回目取得者		
年齢	所属	家族構成	年齢	所属	家族構成
35歳	都道府県	核家族	30歳	都道府県	核家族
26歳	市区町村	核家族	38歳	都道府県	核家族
31歳	市区町村	核家族	33歳	市区町村	核家族
33歳	市区町村	2世代同居	34歳	市区町村	核家族
40歳	市区町村	2世代同居	38歳	市区町村	核家族

2. 調査結果

質的調査から得られた内容を、産休・育休取得保健師の人材育成の側面から下記に整理できた。

産休・育休取得前から復帰に至るまでの間に抱いた不安

- 1) 産休・育休に入る前に抱いた仕事への不安
 - (1) 引き継ぎの不十分さ
 - (2) 個別ケースへの対応の途切れ
 - (3) 皆から遅れをとる ← 復帰後の対応への不安
- 2) 育児休暇中に抱いた仕事への不安
 - (1) 担当する業務等に関する様々な制度等に関する理解の遅れに対する不安
 - (2) 休むことによる仕事全般への遅れに対する不安
- 3) 復帰前に抱いた仕事への不安
 - (1) 復帰後の異動先に対する不安
 - (2) 担当する業務への不安
 - (3) 仕事について行けるのか、社会人として働けるのか、全般についての不安
- 4) 復帰後に抱いた仕事への不安
 - (1) 異動した部署への復帰による担当業務の違いによる不安
 - (2) 業務に関する制度等の変化に対応できない焦り
 - (3) 業務内容の引き継ぎの不十分さによる不安
 - (4) 業務について行けない中で、中堅としての扱いによる不安・ストレス

復帰に向けて、また復帰後のモチベーションを維持するために、育休取得中に行っていた努力や維持のために必要な支援

- 1) 育休中におけるモチベーションの維持
 - (1) 職場への顔出しによりコミュニケーションをとっておく
 - (2) 育休中に開催される研修会等への参加を行う
 - (3) 法律・制度等の変更内容、研修会の情報等の提供を得る
- 2) 職場復帰後におけるモチベーションの維持
 - (1) 復帰部署での職務に関する研修等への参加を行う
 - (2) 育児との両立に向け計画的な業務の推進、効率的な仕事の進め方を行う
 - (3) 周囲の協力と支援がある

子育ての経験を今後の活動に活かすための努力

- 1) 積極的に地域活動への参加を行う
- 2) 一人の母親として地域の母親との仲間づくり
- 3) サービスの受け手として母子保健事業の活用
- 4) 仕事で学んだ知識の実践

これら職務に活かしたい気持ちは、モチベーションの維持にもつながっていた。そして、子育てを体験することで今までとは違う感覚を学び、復帰後、母親の気持ちを理解した母親相談の対応や、マニュアルに沿った指導ではいけないことの思い等につながっていた。

育児と仕事との両立

- 1) 夫・祖父母等の家族のサポート
- 2) 職場の仲間の協力
- 3) 自分自身の気持ちの持ち方…息抜きもしながら育児も頑張る
復帰後に様々な側面から悩みや不安を感じながらも夫・祖父母・職場の仲間等の協力を得て両立に向けて頑張っている状況であった。その中で、子育て中という制限のある中で仕事において多くを望まない気持ちになることや、職場に迷惑をかけるという申し訳ない気持ちが仕事を進めていく上での悩みとして兼ね併せていた。

復帰後の支援体制

- 1) 育休前の部署に復帰することが業務遂行にスムーズであり安心感がある
- 2) 復帰職場での相談体制の確保
- 3) 復帰時の研修支援
- 4) 職場における子育て支援
 - (1) 子育て中であっても業務・配属先が制限されない体制
 - (2) 子育て中の職員がいる職場の他職員も休暇が安心して取れる体制
 - (3) 育児時間や急な休みが取れるように業務上の配慮

復帰部署により育休取得者の仕事へのモチベーション等は異なっていたが、復帰時に管理者としてのマネジメント・業務全体及び課内の業務状況の説明・引き継ぎの時間を充分にとった前任者からの引き継ぎ等が適切に実施されることにより復帰後の業務が安心して行得ことが出来る思いをもっていた。

仕事への変化

- 1) 勤務時間の制約により効果的な仕事の進め方に(時間の使い方が濃い使い方に)
- 2) 勤務時間の制約によりロスのない会議等の効率化
- 3) 計画的な仕事の進め方に
これら、いずれも子育てをしていく中で職務に時間を費やすことが少なくなる分、いかに仕事と育児を両立させていくのかの方策にもつながっていた。仕事への責任制と遂行意欲をいかに上手く時間配分するのかの方策でもあった。

産休・育休取得保健師の人材育成に向けた方策

- 1) 新しい仕事・職務に関する研修の保証
- 2) 職場内での相談体制づくり
- 3) 育休明け保健師の個別支援プログラムによる人材育成
- 4) モチベーションが維持できる職場環境(相談支援・声かけ等)
- 5) 年齢的バランスの取れた人材配置
- 6) 計画的なジョブローテーション
そして、各自治体での取り組みとして復帰に向けた「ならし期間(復帰前に短時間勤務、前任者と重ねての勤務対応等)」の支援や職場内保育所の設置等がモチベーションづくりや研修参加につながるとの意見を述べていた。

2 調査から導き出された育休取得者の人材育成の課題

- 1)保健活動(担当職務)へのモチベーションを維持・アップさせていく支援が必要
そのためには、自身の努力とそれを支える職場の支援体制が重要な鍵となる。また、育休取得者の人材育成は職場復帰前から始めることが重要である。
- 2)妊娠・出産・育児経験を職務に活かす職場関係者との相互理解が必要
育休取得者は、地域住民(母親)の視点で行政が行う保健事業への参加や住民同士の交流を通して様々な地域ニーズを把握している。加えて、復帰後は育児と仕事の両立に向けて、効果的な業務推進等の改善(提案も含め)等の努力を行っている。積極的に意見を聞き職務に活かすことが重要である。
- 3)職場における支援環境づくりが必要
この支援環境づくりには、①人事異動等を含めた復帰部署・担当職務への考慮 ②研修支援体制 ③職場内でのコミュニケーション及び相談体制 が重要である。

【参考文献】

- 1)永江尚美他：平成22年度地域保健総合推進事業(全国保健師長会協力事業)中堅期保健師の人材育成に関する調査研究報告書 2010.3
- 2)永江尚美他：平成23年度地域保健総合推進事業(全国保健師長会協力事業)中堅期保健師の人材育成に関するガイドライン及び中堅期保健師の人材育成に関する調査研究報告書 2011.3
- 3)厚生労働省編：平成24年版厚生労働白書—社会保障を考える— 2012.9
- 4)内閣府：ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」パンフレット
- 5)厚生労働省：平成23年版 働く女性の実情
- 6)企業のワークライフバランスへの取り組み事例
—(社)日本経済団体連合会発行(2012年3月21日)：「企業のワークライフバランスへの取り組み状況—ワークライフバランス施策の推進に関する企業事例集から—」—
- 7)福井県特定事業主行動計画(第2期)職場の子育て応援プラン 2010
- 8)千葉県職員仕事・子育て両立支援プラン 2010
- 9)船橋市育児休業復帰支援プログラム
<http://www.city.funabashi.s.chiba.jp/shisei/jinji/0002/p002117.html>.2013.3.6
- 10)栃木県警察子育て支援行動計画(第2期分)～互いに支え合う環境づくり～ 2010.2

資 料

- 1 ガイドライン作成検討組織及び検討経過
- 2 「育児休業取得による保健師の仕事に対する思いと保健師活動への影響調査」
インタビューガイド
- 3 中堅期保健師に求められる能力
(平成23年度地域保健総合推進事業「中堅期保健師の人材育成に関する
ガイドラインおよび中堅期保健師の人材育成に関する調査研究報告書」から抜粋)
- 4 ワークライフバランスに関する資料
 - 1) 職場における子育て支援について(仕事と家庭の両立支援について)
ー厚生労働省分野別政策一覧資料からー
 - 2) 企業のワークライフバランスへの取り組み事例
ー(社)日本経済団体連合会発行(2012年3月21日):「企業のワークライフバランスへの
取り組み状況ーワークライフバランス施策の推進に関する企業事例集からー」ー

ガイドライン作成研究組織（五十音順）

主任研究者	永江 尚美(島根県立大学看護学部看護学科)
共同研究者	吾郷美奈恵(島根県立大学看護学部看護学科) 祝原あゆみ(島根県立大学看護学部看護学科) 小川 智子(島根県立大学看護学部看護学科) 齋藤 茂子(島根県立大学看護学部看護学科)
学外共同研究者	加藤 静子(全国保健師長会会長：埼玉県保健医療政策課) 中板 育美(社団法人日本看護協会 常任理事) 宮崎 紀枝(佐久大学看護学部看護学科) 米澤 洋美(福井大学医学部看護学科)

ガイドライン作成検討経過

1 学外共同研究者との検討会等

平成 24 年 7 月 24 日	第 1 回検討会：研究主旨・事業概要・方向性について
8 月～ 10 月	メールによる検討：インタビューガイドの内容等
10 月末～ 11 月	インタビュー調査の実施 平成 22 年度データの追加分析の実施
11 月～ 12 月	メールによる検討 インタビュー結果のまとめについて 追加分析の結果について
平成 25 年 1 月～	メールによる検討 ガイドラインの構成及び内容案について
3 月 19 日	第 2 回検討会 ガイドラインの内容最終確認・活用法について

2 学内共同研究者との検討会

平成 24 年 5 月	学内関係者との検討会 研究事業の主旨について
10 月 10 日	第 1 回検討会 事業の進捗状況と方向性について
平成 25 年 2 月 22 日	第 2 回検討会 事業の進捗状況とガイドラインの案について

育児休業等取得による保健師の仕事に対する思いと保健師活動への影響

=インタビューガイド=

【目的】

産休・育休等育児休業取得者を対象に、産休前・中・後の仕事への思い等を聞くと同時に、保健師専門職としての意識啓発を図る。

産休・育休等育児休業取得者が、職場復帰後も中堅期保健師として自信を持って保健師活動を展開していくための復帰後支援体制・しくみづくりの一助とする。

【倫理的配慮】

インタビューの際に、研究の目的・趣旨・方法及び匿名性を保持・調査の中断の保障について説明し、インタビュー対象者に調査についての同意を得る。

【方法】

対象：産休を終えた復帰後の保健師で、産休取得1回目の若い保健師、取得2回目中堅保健師(30-35歳)で、市町村4-5名、県4-5名の8-10名を対象とするが、対象者の選択が困難な場合は、以下を考慮する。

- ・産休取得1回目は、産休を終了し復帰した保健師が望ましい。
- ・取得2回目の人は、1回目の時の状況も踏まえて聞くので産休中を対象としても良い。

方法：本研究事業の研究協力者4名が、各該当する対象者を選定し2-3名にインタビューを実施。対象者の選出は、全国保健師長会(共同研究者)の了解を得て該当者の紹介を受け実施。

【フェイスシート】

年齢 (歳)
 産休取得回数 (1回目 2回目)
 産休取得期間 (1年まで 2年 3年)
 所属機関 (都道府県 市区町村)
 保健師経験年数 (年)
 現在の職位 (保健師 主任保健師級 主任保健師級以上：())
 世帯状況 (核家族 2世代同居家族 3世代同居家族)

【インタビューの内容】

1. 導入質問として

- ・あなたのお仕事への思いについて、産休休業に入る前や後で何か変化がありましたか？
 どのような思いを感じられたのかお聞かせください。

2. 産休休業期間中は、保健師としてどのような気持ちで過ごされましたか？

(例えば、雑学を吸収したい、住民として地域活動に参加したい、研修参加など自己研鑽に励みたい、早く職場復帰したい、子育てと仕事の両立についてなどなど)

- ・実際に地域活動への参加や自己研鑽は出来ましたか？専門職として意識して行ったことは？
3. 産休・育児休業等を取得するにあたり、担当する業務への思いや不安がありましたか？
- ・どのようなことですか？何か対処をされましたか？
(例えば制度改正、法改正、困難事象への対応、仕事から離れることなど)
 - ・育児休業等に入る前に、復帰後の働き方についてのイメージがありましたか？
(例えば、育児時間の取り方、土・日・夜間の事業への出席の仕方、自己研鑽の工夫など)
4. 職場復帰後、仕事に対する思いの変化、あるいは仕事への不安がありましたか？
- ・どのようなことでしたか？不安に対しては、どのように対処されましたか？
 - ・復帰後、仕事に対するモチベーションが上がりましたか？(上がった背景は？)
 - ・育休中に、仕事へのモチベーションを維持する方策について教えてください。
(例えば、職場からのメッセージ・情報提供、職場への顔出し、自己研鑽・自己学習など)
5. その他
- 育休取得者・取得後保健師の人材育成支援体制についてのご意見
(例えば、研修参加支援、業務検討の場づくり、上司のマネジメント…などなど)

ありがとうございました。

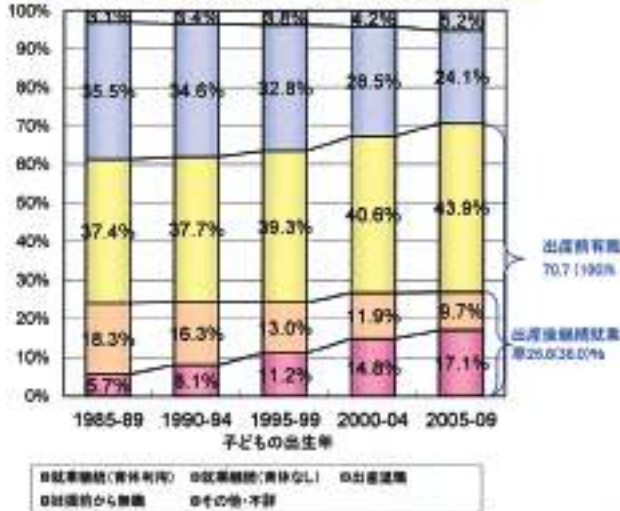
中堅期保健師に求められる能力

1 保健師の基礎的能力	
個人・家族のアセスメント能力 地域・集団のアセスメント能力	個人家族の状況分析、地域の状況分析、 対象が抱える問題の所在とその本質、解決の優先度、 支援の方向性、アセスメントの視点 等
ヘルスプロモーションを実現する能力	住民主体の活動、健康を支援する環境づくり、健康的な公共政策づくり 等
業務管理能力	地区管理、事業管理、事例管理 等
健康危機管理能力	対象分野、健康危機の地域診断、健康危機管理の業務、 健康危機管理における保健師の活動 等
2 中堅期保健師としての行政能力・組織能力・管理能力	
地域診断(地区診断)能力	地域を基盤にした根拠ある保健活動のための地域診断能力、 事業企画・立案に先立つPDCAを基盤とした地域診断能力
アセスメント能力	個から集団へ、事業化へ、ネットワーク化へと展開する力 複雑困難な事例への責任のある対応、 施策化や保健計画策定に必要な情報収集 等
行政能力	事業の企画・立案、事業の評価、可視化 地域特性や健康問題に対応した事業を創造的・科学的に実施・評価 総合職としての認識
災害に限らない健康危機管理対応能力	平時から有事までの災害を含むあらゆる健康危機事象に対応する能力 健康危機事象を想定したマニュアル化等の準備や事後の分析・共有化
調整能力、コーディネート能力	関係機関(者)との連携、地域ネットワークの構築 住民組織の活動支援
組織横断的な対応能力	各種アライの推進、行政組織、機関・施設・団体等との連携
マネジメント能力	新任保健師・若手関係職員・他職種等の助言・指導 プリセプターとして新任者の能力に見合った助言・指導 新任者のキャリアアップをともに考え支援 等
社会資源開発能力	個人・家族支援から社会資源診断、新たな資源開発へ
調査研究能力	科学的データに基づく活動展開、研究のリーダーシップ
3 自己研鑽・自己啓発し続ける力	
スキル・マインドの両方に働きかける 自己研鑽・自己啓発	実践活動に必要な知識・技術の習得の継続、 後輩の育成やリーダーとして意識し研修へ参加する、ネットワークづくり 専門以外のことを含めた幅広い知識の獲得
4 キャリアデザイン・ライフデザインを思い描く力	
ポスト意識	次期管理職、プレリーダーとしての意識化・自覚 モデルになる管理職の姿から学ぶ 後輩の育成や地域保健福祉活動の推進に必要な施策化の提言、 政策方針策定の積極的関与 等
育児休暇などの生活体験を仕事に活かす力	育児休暇、病気休暇、介護休暇等の経験もその後の仕事に反映させる 当事者としての視点や多角的視点の強化
5 マインド・パッションを育む力	
保健師魂	研修会等へ参加・交流し職業観を育む、 保健師マインドとパッションを触発し続け、職業人としての内省を繰り返す

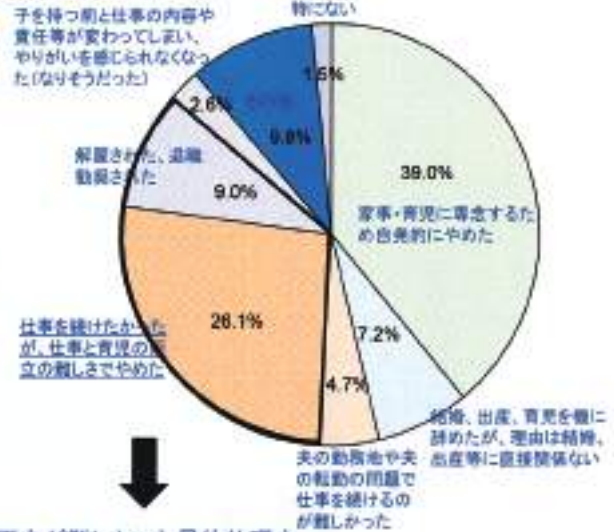
仕事と家庭の両立をめぐる現状①

○女性の出産後の継続就業は依然として困難

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



妊娠・出産前後に退職した理由
(「これまでの退職経緯」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)

(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生意向基本調査(夫婦調査)」

目標値(日本再生戦略)

第1子出産前後の女性の継続就業率

38%(平成22年)→50%(平成27年)→55%(平成32年)

出典:三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

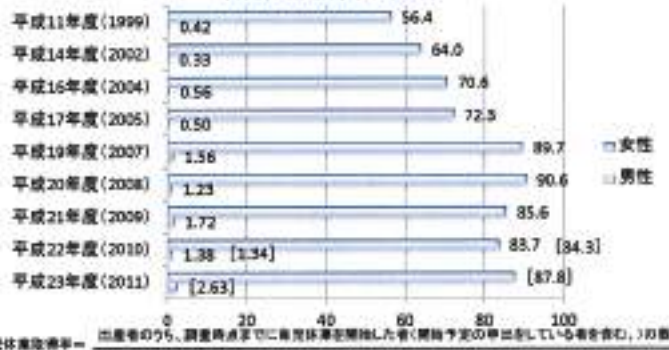
仕事と家庭の両立をめぐる現状②

○育児休業を利用したい男性は3割を超える。

(ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年))

○男性の育児休業取得・育児への関わりは低調

育児休業取得率の推移



(注)平成23年度調査においては、平成21年10月1日から平成22年10月31日までの1年度。
注)平成22年度及び平成23年度の「」内の比率は、給与所得、賞与及び職員給与(全国)の総額。

出典:厚生労働省「雇用均等基本調査」

目標値

男性の育児休業取得率(日本再生戦略)

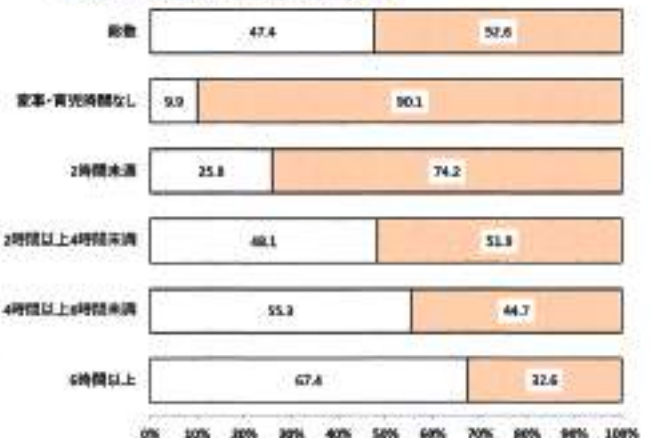
2.63%(平成23年)→8%(平成27年)→13%(平成32年)

6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間(子ども・子育てビジョン)

1日あたり7分(平成23年)→1日あたり2時間30分(平成29年)

○夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの8年間の第2子以降の出生の状況



注:1)統計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する既婚夫婦である。ただし、妻の「世帯主一人」が専らでない夫婦は除く。
①第1回調査から第4回調査まで互方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に自身で第4回調査までの間に離婚し、離婚後第4回調査まで互方から回答を得られている夫婦
③立寄りの調査時に子ども1人以上ありの夫婦
④家事・育児時間は、「世帯主」は出生前調査時の、「世帯主なし」は第4回調査時の状況である。
⑤8年間で2人以上出生ありの場合は、実子について計上している。
⑥出生率は、家事・育児時間不詳を含む。

出典:厚生労働省「第9回21世紀初年者縦断調査」(2011)

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備	両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり	その他
<p>妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 (労働基準法、男女雇用機会均等法)</p> <ul style="list-style-type: none"> 産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限 医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ 妊娠・出産を理由とする解雇の禁止等 	<p>次世代法に基づく事業主の取組推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務) 一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク) 認定企業に対する税制上の措置 	<p>長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進</p>
<p>育児休業等両立支援制度の整備 (育児・介護休業法)</p> <ul style="list-style-type: none"> 子が1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月="パパ・ママ育休プラス"※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業 子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※ 育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等 <p>※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。 (施行日:原則として平成22年6月30日。ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日。)</p>	<p>助成金を通じた事業主への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給 	<p>男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進(イクメンプロジェクト)</p>
	<p>表彰等による事業主の意識醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> 仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰) 両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供 両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及 	<p>保育所持児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業</p>
		<p>子育て女性等の再就職支援(マザーズ・ハローワーク事業)</p>
<p>希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現</p>		
女性の継続就業率	38% (平成22年) → 50% (平成27年) → 55% (平成32年)	
男性の育児休業取得率	2.63% (平成23年) → 8% (平成27年) → 13% (平成32年)	

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間「パパ・ママ育休プラス」)の育児休業の権利を保障
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障
※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

<p>短時間勤務等の措置</p> <ul style="list-style-type: none"> 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ <ul style="list-style-type: none"> ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の補助措置 	<p>子の看護休暇制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ
<p>時間外労働の制限</p> <ul style="list-style-type: none"> 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限 	<p>介護休暇制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ
<p>所定外労働の免除</p> <ul style="list-style-type: none"> 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除 	<p>転勤についての配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務
<p>深夜業の制限</p> <ul style="list-style-type: none"> 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限 	<p>不利益取扱いの禁止</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。
改正法の施行日 原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしてしながら働き続けることができる雇用環境を整備する。

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(改正前と同じ)、2人以上であれば年10日)。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(改正前1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)

4 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設。
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、下線の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成17年4月から10年間の時限立法)



行動計画例

- 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 内容
 - 目標1
計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
男性:年に〇人以上取得
女性:取得率〇%以上
対策
平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年〇回実施
 - 目標2
1-残業デーを月に1日設定する。
対策
平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
 - 目標〇 …
 - 対策 …

○届出状況(平成24年10月末時点)
101人以上企業の96.8%
301人以上企業の97.0%
101～300人以下企業 の96.7%
規模計届出企業数 69,723社

○認定状況(平成24年10月末時点)
認定企業 1,377社



次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
 - ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
 - ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
 - ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと、など
- 認定企業に対する税制優遇制度**
- ・一定の期間(※)に取得・新築・増築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却制度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間
・平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

企業のワークライフバランスへの取り組み事例

一 (社)日本経済団体連合会発行(2012年3月21日):「企業のワークライフバランスへの取り組み状況—ワークライフバランス施策の推進に関する企業事例集から—」

株式会社 社資生堂(従業員数 3,870人)

=「働きやすい会社」から「働きがいのある会社」へ=

1990年前後より、出産・育児を理由に「会社をやめなくてすむ」よう、①育児休業
②育児時間 ③配偶者同行制度(育児期社員の配偶者都合による転勤への転勤地同行を認める)
④事業所内保育施設の設置 ⑤カンガルースタッフ制度(美容職社員を対象とした育児時間取得支援のための代替要員体制)に加え、様々な両立支援策を導入。

一方、こうした制度利用による男女のキャリア差につながらないように、「育児・家事をしながら普通に仕事をする事への支援」を意図し、働き方の見直しに注力している。

- 「働き方見直し」の取り組み
 - ①オフィス消灯 ～ 20時消灯、月1回の定時退社デー
 - ②総実労働時間の縮減
 - ③リーダーの業務評価への取り組み ～ 評価項目に働き方の見直しを設定 等
- ワークライフバランスの実現に向けたイベントとして
 - ①キャリアサポートフォーラム ～ 意識啓発
 - ②「子どもを資生堂に招待する日」
 - ③イクメンランチ ～ 男性の育児参加、家事分担促進をねらいに実施 等

住友電気工業 株式会社(従業員数 4,011人)

=仕事(ワーク)と生活(ライフ)ともに充実させて、「働きがい」と「生きがい」を実感できる企業でありたいという考えのもと、2005年度より育児・介護分野を中心に各種制度の整備に取り組んでいる。=

○SWITCHプラス運動の実施

気力とスピード感をもちながら、各人が職務に責任を持って最大限の能力を発揮して、従来以上に『生き生き』と笑顔で働くことのできる職場づくりを目指している。

- ①労働時間適正化・労働生産性向上 ～ メリハリをつけた各種休暇の取得促進など
- ②次世代育成支援・介護支援 ～ 次世代育成・介護支援のための制度立案・活用など
- ③カラダとこころの健康促進 ～ メンタルヘルス対策の充実など
- ④社会貢献支援
- ⑤コミュニケーション促進 ～ 社員間コミュニケーションの活性化、
マネジメント教育の充実など
- ⑥グループ・グローバル対応 ～ SWITCHプラス運動の国内外グループ・関係会社への横展開など

○生き生き職場調査の実施

「理想・ビジョンの熟知と実践」を基本に、「高いリーダーシップ」のもと、「円滑なコミュニケーション」により、「目標達成に向けた職場の活力」が発揮され、「個人のやりがい、満足感」もアップし、これら一連のサイクルがうまくまわっている職場を『生き生き職場』と定義し、それを実現するための課題を抽出するために、2006年より定期的に実施している。

2011年度は、「風通しの良い、温かい職場」のイメージとその実現度に関する調査を実施した。

育児休業取得保健師の専門能力向上支援と人材育成に関する研究報告書
育児休業取得保健師の人材育成に関するガイドライン

編集・発行 平成 25 年 3 月 28 日
島根県県立大学出雲キャンパス
〒693-8550 島根県出雲市西林木町 151 番地
電話 0853-20-0200 FAX0853-20-0201

印 刷 オリジナル
〒693-0021 島根県出雲市塩冶町 267-5
電話 0853-25-3108 FAX0853-25-0375
