

Ⅵ 育児休業取得保健師の人材育成

仕事と子育ての両立に向け、本県においても育児休業期間の延長を含めた制度の充実が図られている。こうした状況の変化に対応したキャリア形成への取組みが求められている。

1 現状

令和元年10月の調査では、県保健師の年齢構成では、50歳代以上が35人（40%）、20歳代が31人（35%）と多くを占め、30歳代7人（8.0%）40歳代15人（17.0%）と年齢構成に偏りがある。

新任期、中堅期前半の若い保健師が多くなっており今後、多くの保健師が産育休を取得すると予測される。また、育児休業期間を長期にわたり取得する場合もあり、キャリアアップの方法も検討する必要がある。

（1）育児休業取得の状況と不安

- ア 育児休業取得は平成27年度の調査では「有」が40人（63.5%）「無」が23人（36.5%）であった。令和元年度の調査では「有」38人「無」29人であった。
- イ 取得年数は、平成27年度の調査では「2年以上3年未満」18人で最も多い。令和元年度の調査では「2年以上3年未満」15人でもっとも多く「3年以上」11人「1年以上2年未満」8人であった。
- ウ 平成27年度調査では、産育休、育休中に比べ、復帰後に不安を感じたことが多く、中でも「子育てと仕事の両立」に不安を持っている者が31人で最も多かった。
- エ 平成27年度調査では、育休中には、担当業務に関する制度の情報が入らないことが多く、「復帰後に、業務に関する制度の変化に対応できない焦り」を感じた者が15人いた。

（2）復帰に向けて効果的だったこと

- ア 復帰に向けて効果的だったことの有無について、平成27年度調査では「有」が28人、「無」が12人であった。
- イ 効果的だった内容として、平成27年度調査では「上司・同僚の声掛け」が22人で最も多かった。次いで、「職場への顔出し」や「復帰前の担当職務の情報提供」が7人であった。

2 課題

産育休の取得経験のある人は、職務から離れることへの不安や休暇中に情報が入らないことによる焦りを感じていた。

今後多くの若い保健師たちが休業取得に際して抱く不安や焦りを持つことなく、休業すること自体がキャリアアップの支障にならず、仕事を続けることができるような対策が必要である。

3 対策

育児休業を取得しやすい環境と自信を損なわずに仕事と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である。

アンケート調査結果から、効果的だった内容として、「上司・同僚の声掛け」が最も多く、次いで、「職場への顔出し」や「復帰前の担当職務の情報提供」などがあげられている。育児休業の趣旨を逸脱しない範囲での育休取得者と所属の創意工夫が必要である。

また、「県職員の仕事と子育て両立支援プログラム」に則した対応をとる。

【育休取得中】

(1) 育休取得者自身が心がけること

ア 無理がない程度の職場への顔出しや自己研鑽

(2) 職場の関係者（同僚、係長・課長等の直属の上司）が努力すること

ア 育休取得者が顔出しに職場に訪問した時には、必ず声かけをする

イ 新たな制度や法律改正等業務に関する情報、参加可能な研修会についての情報、復帰後の活用可能な育児に関する制度についての情報提供をする

ウ 顔を出しやすい環境づくりとして、職場からの声かけも有効であるが、育休取得前に意向を確認するなど個別の状況には十分配慮する

【職場復帰前】

(1) 育休取得者が心がけること

ア 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をし、復帰時の全体像を把握する

イ 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をする

ウ 復帰後の様々な育児に関する制度の取得について検討し、上司に相談する

(2) 職場の関係者（同僚、係長・課長等の直属の上司）が努力すること

ア 上司から担当職務の情報提供をする

イ 育休取得を（最近）経験した先輩からピンチの切り抜け方などの情報提供をする

ウ 復帰後スケジュールの概略の提供と相談支援をする

【職場復帰後】

(1) 育休取得者が心がけること

ア 不明なことや不安なことについては、積極的に尋ねる努力をする

イ 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確認

(2) 職場の関係者（同僚、係長・課長等の直属の上司）が努力すること

ア 管理者（課長）としての復帰者に対するマネジメント

復帰者の不安を聞く環境を作り、受け止める努力をする

不安軽減に向けて副担当者やその周辺への協力支援のアプローチを行う

イ 前任者との十分な時間をとった引継ぎの実施

ウ 復帰からしばらくの間は、子どもの状況についてできるだけ情報を共有し、不意の休暇などでも取りやすい環境づくりに協力する