

子育てと仕事の両立支援の現状と支援を行う産業看護職に求められる資質能力

和田直子¹⁾、杉本洋¹⁾

1) 新潟医療福祉大学 看護学科

【背景・目的】 現在、子育てと仕事の両立支援（以下、両立支援）に関する研究は、支援制度の改善に関する研究と職場環境の改善に関する研究が主流であり、国や職場の支援制度や両立環境の改善にむけた提言にとどまっている。職場における両立支援を円滑に推進するためには、労働者の心身の健康を実際に身近で支える産業看護職の存在が重要となる。本研究の目的は、両立支援の現状と支援を行う産業看護職に求められる資質能力を明らかにすることである。

【方法】 本研究はレビューに基づく文献研究である。両立支援の現状は、厚生労働省「仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト」から両立支援に取り組む事業所の事例集を用いた。産業看護職に求められる資質能力の分析には、研究者が2017年に発表した「暫定版資質能力自己評価尺度」を用いた。

本研究に関連する利益相反はない。

【結果】 両立支援の現状を表1にまとめた。対象事業所数は82社であった。従業員数の平均値は3,754人（うち女性従業員の平均値は1,411人）であった。業種の内訳は、製造業が最も多く27社、次いで金融業11社、卸売業9社、建設業7社、医療・福祉7社の順であった。

制度の改善や職場環境の整備、キャリア形成支援、職場風土の醸成など様々な両立支援が行われていた。

【考察】 事業所では、支援体制の整備（休暇制度、多様な働き方に対応した制度、妊娠期からの復職を見据えた支援体制の強化、産後のキャリア支援体制、再雇用制度、相談窓口の設置など）、ニーズの把握（両立の課題の把握と対応）、職場風土の醸成（働きやすさ、協力体制、男性の育児休業取得の推進など）、理解の促進（両立の意識、研修開催、両立支援ハンドブックの作成など）、両立している母親に対する個別支援を行うことで子育てと仕事の両立を推進している。両立を推進するためには、法で定められた支援だけでは不十分であり、事業所独自の支援制度を導入することで法制度を補完している。これらの努力は、事業所の規模とは関係なく、小規模の事業所でも労働者のニーズに沿った特徴ある支援を行っている。

両立支援に取り組む事業所の事例集を用いて支援の現状を明らかにしたが、事例の中で「産業看護職」の言葉が表記されている（産業看護職の存在を示す言葉を含む）事業所は82社中2社しかなかった。しかし実際には、産業看護職は支援の企画から個別支援に至るまで子育て中の労働者の支援に携わっている。事業所に産業看護職が配置されている割合が少ないことが表記されないことに影響した可能性はあるが、両立を支援するスタッフとして産業看護職が十分に認識されていない現状が明らかになった。

産業看護職に求められる資質能力は、「専門職としての役割を発揮する能力」、「自己研鑽」、「調整する力」、「専門職としての役割の創造」、「プライバシー保護」の5つに大別される。両立支援の現状を踏まえて産業看護職に求められる資質能力を検討したところ、両立における産業看護職の役割として、悩みや課題に対する相談対応や両立に関するセミナーの開催、両立しやすい職場環境の整備、妊娠期からの早期支援などがあげられた。産業看護職は単独で職務を果たすことはない。必ず管理者を含む関係者と連携して役割を果たしている。専門職の立場で、関係者や他部署と意見やスケジュールなどの調整をはかる必要があり、それらの能力が求められる。産業看護職が自らの役割を果たすためには、管理者に産業看護職の立場と役割を示し理解を得ることが大前提となる。また、事業所ではダイバーシティ（多様性）を推進しているところも多く、多様な価値観・勤務形態に応じて、これまでにない新たな両立の課題が発生する可能性がある。両立に関する最新の知識や社会情勢などを研修会等で学ぶとともに、支援のスキルを常に高める努力や姿勢が求められる。労働者と産業看護職は、業務において直接的な利害関係はない。それ故、労働者は産業看護職に悩みを打ち明けやすい。両立支援の現状でも悩みを打ち明けられる場は提供されている。相談業務におけるプライバシーの保護は信頼関係の構築につながる。

【結論】 両立支援における産業看護職の役割を周囲に認識させる資質能力が産業看護職には求められる。また産業看護職が行う両立支援の現状と課題、資質能力をさらに検証する必要がある。

表1 事業所における両立支援の現状

項目	内容
職場環境の整備	両立しやすい、女性が働きやすい休暇を取得しやすい環境
キャリア形成支援	妊娠期／産後のキャリア形成支援育休がキャリア形成に響かない評価体系
ダイバーシティ	在宅勤務、子連れ出勤、一時パート制働く場所・時間の選択、短時間勤務
ニーズの把握	従業員のニーズの把握両立の課題の把握
職場風土の醸成	協力し合える意識、両立の社内風土男性の育休取得、女性管理職からの発信ファミリー（家族が職場見学、両立の理解）
休暇制度	時間単位の休暇、両立に必要な休暇準備段階から利用できる休暇
復職支援	妊娠期から復職を見据えた支援育休中勤務者の支援
セミナー研修	両立に関する管理職向けセミナー両立支援のための研修会
再雇用	結婚・妊娠・出産で退職した女性の再雇用退職時のキャリアを維持したままでの再雇用
ハンドブック作成	両立支援ハンドブック作成管理職向け多様な働き方ハンドブック
相談窓口	相談センターの設置、診察室設置
保育室	事業内保育、母子教室開催
個別支援	女性マネジメント能力の育成、女性の悩みや課題についてのメンター制、ベビーシッター・一時預かり保育の女性、出産従業員への贈答