

機関番号：33804

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2008 ～ 2010

課題番号：20592608

研究課題名(和文) ワーク・ライフ・バランスにむけた子育て支援体制の看護社会学モデルの構築

研究課題名(英文) A Nursing Social Plan For a Model Work-Life-Balance Support System For Working Mothers.

研究代表者

濱松 加寸子 (HAMAMATSU KAZUKO)

聖隷クリストファー大学・助産学専攻科・教授

研究者番号：20320997

研究成果の概要(和文)：

今日、男女が共に家庭生活との調和を図りながら、充実した職場生活を送ることができる環境の整備が重要になっている。特に女性の場合、「仕事も育児も」という選択肢を一般化する必要がある。そこで、仕事と子育てが両立できるワーク・ライフ・バランスにむけた子育て支援体制の看護社会学モデルを検討するため調査を行った。その結果、仕事と子育てを両立させている女性の生活環境は、改善してきたとはいえ厳しい状況にあることが明らかになった。夫と共に過ごす時間が少なく、夫が子どもと関わる時間も少ないと感じている。子どもの病気などで仕事を休む人は9割以上を占め、仕事に専念できるため、緊急時に対応できる保育サービスのニーズが高かった。企業における主要な就業継続支援は育児休業制度であり普及率も高い。しかし、育児休業制度の単独支援だけではなく、短時間勤務制度やフレックス制度等の他の支援と組み合わせていく必要がある。ワーク・ライフ・バランスにむけた子育て支援体制を考えるにあたり、企業の両立支援策のみならず、家族の援助や地域社会での保育サービス等といった、多方面からの支援が複合的に提供されることが必要であり、それによって成立するであろう。現状では整備されてきたとはいえ、企業・行政・地域社会の協力体制は弱く、多くの課題が残っている。就労女性・家族のニーズに対して、きめ細やかに柔軟な対応ができるよう、企業・地域社会が相互に連携できるしくみを構築していくことが重要である。

研究成果の概要(英文)：

In modern society, husbands and wives plan together to make a balanced lifestyle and it is important for them to set up and maintain a working lifestyle that allows them to support their family. This is especially true for women who have to make choices between "work and raising children", so it is important to develop a system that allows all women to do both. So the purpose of this research is to establish a model for a work-life balance social care support system for mothers who work as they raise their children. Although society has changed a lot in regards to supporting mothers who work, it is also clear that more needs to be done in this area. I feel that working women don't spend enough time with their husbands and that fathers don't spend enough time with their children. Over 90% of working mothers take time off from their jobs when their children are sick and there is a great need for child care services for mothers who face the anxiety of caring for their children in emergency situations. Many companies now have time off systems which allow women to continue working as they rear their children, but there it is necessary to think about more than just a simple time off system and such ideas like short employment periods and flexible scheduling are needed to be considered as well and integrated into the workplace. Companies not only have to think about support for working mothers, they also have to think about supporting families and communities to the same degree. There are many facets that need to be addressed in these areas. The relationship between companies, the national government and local government is not developed enough which leads to many problems when dealing with the realities of modern society. It is important for companies and local governments to work together to create a support system for women and their family needs that is flexible enough to meet the varied problems that they face.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,800,000	540,000	2,340,000
2009年度	900,000	270,000	1,170,000
2010年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・生涯発達看護学

キーワード：家族看護学・ワークライフバランス・母子保健・子育て支援・子育て応援企業

1. 研究開始当初の背景

1989年の「1.57ショック」以降、さまざまな少子化対策が打ち出され、制度改革や法律の策定など、多角的な取り組みが行われ、毎年新しい施策、母子保健関連の事業が展開されている。なかでも、2003年に公布された「次世代育成支援対策推進法」では、仕事と子育ての両立しやすい環境づくりが柱として位置づけられ、具体的な行動計画の策定を義務づけている。しかし、少子化傾向に歯止めがかかっていない。少子化の進行は、女性がおかれている「仕事か子育てか」の二者択一の雇用環境に原因の一端があるといわれている。したがって、少子化の進行に歯止めをかけるには二者選択から脱却し、「仕事も子育ても」という選択肢が一般化することが期待される。

国際的にみると、イギリスやアメリカなどでは、労働者の仕事と生活のバランスをはかるワーク・ライフ・バランスという考え方への関心が高まってきている。日本社会において、ワーク・ライフ・バランスを取り入れていくためには、企業・行政・地域社会といった多方面からの支援が重要である。

2. 研究の目的

本研究では、仕事と子育てが両立できる、ワーク・ライフ・バランスにむけた子育て支援への看護社会学モデルの構築を試みる。そのため、企業、行政、地域社会での子育て支

援活動を把握し、一方で、共働きしながらの子育ての現状やニーズを把握することである。

3. 研究の方法

本研究は静岡県下の政令指定都市である浜松市および静岡市を調査対象地域とし4調査を行った。(1)行政の子育て支援活動の実態、(2)共働き家族の子育ての実態およびニーズ、(3)企業の子育て支援対策の実態、(4)地域における子育て支援活動の実態を明らかにするために、アンケート、インタビュー調査を実施した。調査対象者には、「調査協力の依頼および説明書」を文書または口頭で説明し承諾を得た。また、インタビュー調査においては同意書を交わし調査を開始した。本調査においては、聖隷クリストファー大学および名古屋大学医学部保健学科の倫理委員会で承認を得た後実施した(聖隷クリストファー大学 認証番号 10040、名古屋大学医学部保健学科 承認番号 1108)。

4. 研究成果

まずは、浜松市および静岡市の概要を説明する。浜松市は静岡県の西部に位置し、2007年4月1日に12市町村と合併し政令指定都市となった。人口は800,112人で静岡県第1位となっている。工業が盛んな都市であり、

大半は小規模工場、その多くは繊維、楽器、自動車・オートバイに関連する大企業の下請け工場である。市街地の周りには古くからある繊維工場や楽器、機械工場があり、郊外には輸送用機器工場などの大規模工場が各工業団地とともに分布している。

一方静岡市は、静岡県の東西のほぼ中央に位置し、同県の県庁所在地である。2003年4月に旧静岡市と旧清水市が合併し、2005年に政令指定都市となった。静岡地区は行政と商業の集積地、清水地区は港湾と工業の集積地と、それぞれ異なる地域性を有している。人口は716,328人で、浜松市について第2位である。静岡駅周辺に大型店や商店街、公共施設や鉄道駅の間には有効的な回遊性・回廊性を持っており、効率的に集積した構造の商業地区となっていて商業都市である。

(1)行政の子育て支援の現状

浜松市の子育て支援等に関する計画策定の経過は、国・県の方針を受け、子育て支援総合計画として、「はままつ友愛のエンゼルプラン」を1997年度に策定したことにはじまる。その後も「次世代の親を育てる」という視点を加味しながら、2005年3月には「浜松市次世代育成支援行動計画」を策定し、地域社会全体で子育てを行おうと施策が講じられた。2010年3月には、未来を担う子どもを社会全体で健全に育成・支援するために「浜松市子ども育成条例」が制定された。浜松市次世代育成支援対策行動計画の推進にあたり、「浜松市教育総合計画」、「浜松市地域福祉計画」「浜松市ひとり親家庭等自立促進計画」「浜松市男女共同参画計画」「健康はままつ21」等と整合を図りながら、8部署29課が連携、協働している。

浜松市では依然として、働く女性が家事や育児（又は介護）といった家族的責任をも担っている。そのため、男性の家庭参画を促進

するための事業や情報の提供、女性が働き続けるための育児サービスの充実の周知などを行政の支援策とし、男女共同参画課、保育課、子育て支援課、産業政策課が担当している。また、仕事と家庭を両立させることができる、多様でかつ柔軟な働きやすい職場環境づくりを行っている優良企業を表彰している。

静岡市は、次世代育成支援対策法まで子育て支援等に関する策を講じてこなかったが、2005年3月に「静岡市次世代育成支援対策前期行動計画」が策定され、2年前の2003年に策定された「健康爛漫計画」と「子ども子育て応援プラン」と整合しながら進められていった。2005年に政令指定都市に移行した静岡市は、2009年までを「第1次静岡市総合計画」、2010年からは「第2次静岡市総合計画」として策定した。静岡市次世代育成支援対策行動計画の推進にあたり、「静岡市総合計画」、「健康福祉基本計画」をはじめ、「健康爛漫計画」「地域福祉計画」「男女共同参画」「静岡市教育振興基本計画」「青少年育成プラン」「食育推進計画」「静岡市スポーツ振興基本計画」等と整合を図りながら、12部署35課が連携、協働している。

子育て支援に関する NPO 法人の活動は、2005年の次世代育成支援対策法制定以前では行政と関係なく活発に活動していたが、2007年に制定された「静岡市市民活動の促進に関する条例」を推進していたこともあり、現在は連携・協働している。静岡市は、児童クラブの活動、中央子育て支援センター、児童館の管理ファミリー・サポート・センター事業等に関しては社会福祉協議会へ委託し、青少年育成団体等への助成金の交付などを行っている。

両市とも同じような活動をしており市独自の活動を見出すことはできないが、静岡市

の場合は他の関連団体へ事業を委託する傾向が多くみられている。

(2) 共働き家族の子育ての実態およびニーズ

対象は浜松市および静岡市内で幼児を保育園に通わせている女性、各 100 人。抽出方法は、両市各 10 箇所の私立保育園を選び、それぞれの保育園長に、10 人の調査対象者の抽出を依頼し、合計 200 人に調査票を配布した。回収数は 132 人、回収率は 66%。両市の違いは見いだせなかったため、今回はまとめて報告する。

まず、自分自身の職場における出産・子育ての支援制度について、どれだけ知っているのか質問したところ、「短時間勤務制度」58.0%、「子どもの看護休暇」42.0%、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」38.5%、「男性の休業」35.2%、「所定外労働をさせない」27.3%、「職場への復帰支援」22.1%、「フレックスタイム制」16.4%の順に高かった。また、自身の職場は、「男女にかかわらず人材育成」しているし、「女性を積極的に活用」していると、「思う」、「やや思う」で 6 割を超え、女性を労働力として重視している企業が過半数を超えていた。しかし、現実として両立は厳しい状況にあることが明らかになった。仕事を辞めたいと思った人は 6 割以上を占めていた。働く理由としては、「生計を維持するため」が 6 割弱と最も高く、次に「家計補助」、「仕事が好きだから」と続いていた。就労と子育ての両立には配偶者の理解が重要である。女性からみて配偶者の労働時間は長く休日出勤も多い。女性は配偶者と一緒に過ごす時間が少ないと感じ、4 割の人は子どもとの関わりも十分でないと回答していた。子育てしながら働く上で問題になっていることとしては、「子育てに十分時間をかけることができない」が半数を超え、「仕事と家事・育児の両立が体力的・時間的に難しい」、

「休みが取りにくい・残業が多い」、「子どもの病気の時や残業に対応してくれる保育サービスがない」の順になっている。子どものことで会社を「たびたび」、「たま」に休む人は 9 割以上、期待する保育サービスとして、「子どもの病気の時の対応」へのニーズが高く、半数以上を占めていた。

(3) 企業の子育て支援対策の実態

浜松市、静岡市各 5 つの子育て応援企業の子育て支援担当者、計 10 名に面接調査を行った。従業員 30 人前後の小企業から 6,000 人をかかえる大企業を対象とした。結果、子育て支援として、育児休業、育児短時間勤務（短時間勤務）、看護・介護休業、有給休暇取得推進やノー残業デーの推奨等の取り組みが行われていた。育児休業に関しては、各企業とも 70~100%の普及率を目指していた。次世代育成支援対策法の推進と企業の経費削減の必要性から、有給休暇取得促進・ノー残業デーが推奨され、全体的に労働時間は減っている傾向であるが、まだ十分な年次休暇取得とはいえない状況であった。育児休業についてみると、希望すれば取得でき、以前のように結婚・出産で仕事をやめる雰囲気はなく、育児休業を取って復帰するのが当たり前に変化している。この認識は調査した企業全てに共通していた。その理由は次世代育成支援法等の国の子育て支援政策の影響も大きい。新たに新人を採用して教育していくより、熟練した女性が復職してくれることのメリットを重視していた。また、復職し子育て中には、子どもの熱で急に休むことがあり迷惑をかけることもありうるが、それまでに習得した能力を復職して生かしてもらうことは、新人に一から教えることに比べるとはるかにメリットであると受け止められている。企業内で女性の能力、存在価値が評価されていること、子育て支援の考えは浸透してきて

いる感はあるが、子育てに対する十分な理解、さまざまな子育て支援制度を利用することで生じてくる新たな調整や、周りの人に負担がかからないような対策はまだ十分とはいえない状況であった。

仕事と子育ての両立支援策の一つである短時間勤務制度は、育児休業より長い期間利用できる制度であるが、まだ十分普及しているとは言い難い状況であった。短時間勤務制度は2010年6月に法律の改正がされて間もないこと、勤務時間を短くした分だけ収入が減ること、年次有給休暇が時間単位で取得できるようになったことから、有給休暇の消化で対応している傾向がみられ、具体的な対策は今後の課題といえる。また、これら制度を利用することによって周囲の人たちへの配慮などが整備されているわけではなく、具体的な対策は殆どみられなかった。

(4) 地域における子育て支援活動

地域での子育て支援活動を活性化していくは、助産師の活動が大きな鍵となるため助産師会の活動から捉えた。

静岡県助産師会は若い世代の助産師の加入によって、新旧交代が進行し活性化してきた。若い助産師たちが、助産師会といういわば閉鎖的な組織から、保健所や保健センターと連携し病院勤務助産師たちをも巻き込み、病院・地域という垣根を取り払い、助産師集団としてまとまりつつある。静岡県では病院勤務助産師が助産所で出産することも比較的多く、交流が深まっている。一方、産科医との関係はそれほど順調ではないが、医療法の改正により産科医の嘱託医の指定、後方医療機関を決める際には、各助産所ではなく助産師会として病院と契約を結んだ。また、助産師会は、出産した母親たちとの関係を密にしながら活動の領域を広げている。

子育てグループ「バディ」は、「静岡県は

(子育てサポーターの) 人材を養成する意識はない」として、自ら子育てをサポートする人材養成事業に着手し、2006年独立法人福祉医療機構(WM)の助成を受けた。バディで養成された人の中には、行政や社会協議会と連携していく人、グループ化していく人、NPOを立ちあげた人やベビーマッサージやヨガなど子育て支援に関連した講師をしている人等、多方面で活躍している。静岡県助産師会は、市全体の子産み・子育て支援にキーパーソンとして携り、静岡県助産師会は組織を強化しながら啓蒙に力を注ぎ活動している。地域の中での子育て支援が、点から線になりネットワークへと広がりを見せている。

浜松市助産師会は、子育てが一段落し家事・育児の合間に訪問活動に参加しようとする加入者や、医療機関で働いた後、助産による開業までには至らないが、地域での母子保健活動を実践するために加入する保健指導部会の助産師がわずかずつ増加し、若い助産師の意見が通りやすくなってきている。

浜松市助産師会は浜松市が政令指定都市になるまで、母子保健事業のほとんどを市から委託され活動してきたが、合併後の委託事業は減少し行政との関係は希薄になっている。現在唯一パイプの太い事業として、こんにちは赤ちゃん事業および新生児訪問事業を合わせた「母子訪問」事業である。浜松市は7区のうち3区が「母子訪問」事業に関し、保健師や助産師等の専門職では担当できず家庭訪問員を養成していた。訪問員の必要数の算出は地区担当の保健師が担い、訪問者の空白地区をつくらないように調整していた。しかし、2011年度より家庭訪問員を廃止し、全区すべての訪問は保健師・助産師による専門職での訪問が可能となった。「母子訪問」の70%が浜松市助産師会、特に保健指導部会の助産師によって行われるようになった。

浜松市にある「院内助産」の1箇所は、市の公的機関でバースセンター内に保健師を配置し、退院後の子育てを市の保健機関と共に支援している。市は現在、「母子継続看護連絡会」を主催している。県西部地区全体の医療機関、保健機関に呼びかけ、他の関係諸機関と連携し、いわば行政主導で地域の子産み・子育て支援が展開されている。

以上から、ワーク・ライフ・バランスにむけた子育て支援体制を考えるにあたり、企業の両立支援策のみならず、家族の援助や地域社会での保育サービス等といった、多方面からの支援が複合的に提供されることが必要であり、それによって成立するであろう。現状では整備されてきたとはいえ、企業・行政・地域社会の協力体制は弱く、多くの課題が残っている。就労女性・家族のニーズに対してきめ細やかに、柔軟に対応できるよう、企業・地域社会が相互に連携できるしくみを構築していくことが重要である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

- ①濱松加寸子、地域における子産み・子育て支援の変化と地域づくりへの可能性、厚生労働科学研究費補助金 次世代政策科学総合研究事業 育成支援政策における産後育児支援体制の評価に関する研究 平成 21 年度総括研究報告書、査読有、2010年、P. 37～52

〔学会発表〕(計2件)

- ①草野恵子、濱松加寸子、助産師の自立を考えるⅠーオランダの開業助産師の活動からー、第24回日本助産学会、2010.3.21、つくば
- ②濱松加寸子、草野恵子、助産師の自立を考えるⅡーオランダの出産実態からー、第24回日本助産学会、2010.3.21、つくば

6. 研究組織

(1) 研究代表者

濱松 加寸子(HAMAMATSU KAZUKO)
聖隷クリストファー大学・助産学専攻科・教授
研究者番号：20320997

(2) 研究分担者

鈴木 和代(SUZUKI KAZUYO)
名古屋大学・医学部・教授
研究者番号：30242879

河村則行(KAWAMURA NORIYUKI)
名古屋大学、環境学研究科
研究者番号：30234131

(3) 連携研究者

草野 恵子(KUSANO KEIKO)
開業助産所・助産師
カーコスキー 朱美(KARKOSKI AKEMI)
助産師

(4) 研究協力者

石田 都乃(ISHIDA SATONO)
聖隷クリストファー大学・看護学部・
準職員
徳留 静代(TOKUTOME SIZUYO)
聖隷クリストファー大学・助産学専攻科・
助教
研究者番号:70454311
鈴木 ふみえ(SUZUKI FUMIE)
保健師