

難」(47.7%)であるとする回答が課題困難の上位3位に挙げられている。また「人材育成の専門スキルのある職員が不足」(47.2%)である実情も示されている。専門職に特化せず、公務員としての資質向上の主となる人事部門においても、一般行政職の人事管理のあり方についても、困難性が認められる。自治体に所属する保健師を含む、多様な専門職の人材育成の実施をこれらの一般職と同様に考慮し実施、管理することは極めて困難な実情であることを示唆している。専門職としての職務や研修の在り方、またその管理については、専門職としての独自性を明確に示し、採用、職務配置、昇任・昇格、異動に権限を持つ人事部署との共有を図る体制整備が各自治体において整備される必要性が極めて高い。また、保健師の所管部署における研修履歴管理が、ヘルス(保健)分野に配属された保健師に限定されている実態が認められ、昨今の自治体において保健師が多様な部署への少数分散配置されている実情からも、個々の保健師の職務経験と研修により獲得された技能が、効果的に業務や職位に反映される仕組みにはなっていない実情が明確になった。専門能力の獲得には、職務経験、研修受講と関連性が高い。地域保健人材に求められる資質としては、社会人としての基本的資質、行政官としての資質のほか、専門職種毎に求められる資質がある<sup>5)</sup>。ことから、専門職としての保健師に期待される能力の明確化、人事評価との連動、が不可欠である。「地域における保健師の保健活動について(保健師活動指針)」<sup>1)</sup>の記の3において、「保健師の保健活動を組織横断的に総合調整および推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部

門等に明確に位置づけ、保健師を配置するように努めること」とされ、“統括保健師”の必要性が認識され、全国の自治体においても配置がすすみつつある。この統括的立場の保健師が組織に所属する保健師の人材育成について把握し、人事部署などへ提言できる、職位や位置づけを図り、自治体の人事評価制度と連動させる方策が重要である。

## 2. 個人特性に応じた人材育成

昨今の自治体職員の採用は、社会経験豊富な中堅年代を含めた幅広い採用により、組織の活性化や即戦力を期待する人材確保の方向性があるとされる<sup>6)</sup>。自治体の保健師の採用においても、このような一般職の採用傾向と同様に、団塊の世代の保健師の多数の退職等による急激な自治体内の保健師の世代間アンバランスが問題<sup>7)</sup>となり、新規採用者に対し、即戦力となる人材を希望する傾向があり、その結果、採用時点の保健師のキャリアにも多様性が認められる。一方、これら多様性のある職員の個別性に留意した支援には試行錯誤の状況にあることも今回の調査結果から明確になった。また女性の職員が大半を占める職能であることから、実務の中核的な役割を期待される中堅期に該当する時期の保健師の、産休や育休などの休暇取得によるキャリアの中断についても専門能力の獲得において配慮を要することは、過去の調査研究<sup>8)</sup>に、示されているが、今回の全国調査においても、産・育休取得保健師に対する支援の実施割合は低い。また、実施自治体の具体的な取り組み内容の多くが特定事業主行動計画(人事課)に基づく、自治体職員共通の職務支援に関する内容や休暇等の制度(育児時間休暇、部分休業、育児時間勤務、早出遅出勤務、深夜勤務・超過勤務の制限、子の看護休暇等)、経済的な支援(共済組合:長期給付に

係る掛け金の一部免除等)等の制度活用に関する内容であった。一方、保健師に特化した取り組みが実施されている自治体はわずかであるが、その内容としては、トレーナー配置、職場復帰支援担当者指名など、休暇取得期間や個々の保健師の知識などに応じて、新任期と同様に、専属の指導体制を明確にした支援を実施している。さらに、「今後保健師会として産・育休保健師調査を実施し、その結果を踏まえた交流会の検討」など、職能に特化した支援策を対象のニーズに応じ今後、強化するといった回答もある。支援策は、それまでに個々の保健師が培ってきた経験や能力に影響されるものであり、個別のキャッチアップの実態においても様ではないと考えられる。個々の状況に応じた支援のバリエーションと、その効果を明確にした人材育成体制の整備と、これらの支援を有効に活用する個々の保健師の意思や工夫との両輪で専門能力の系統的な獲得が図られることが望まれる。

## F. 結論

- ・保健師の職務履歴管理「有り」101 (83.5%)、研修履歴管理「有り」79 (65.2%)であり、職務履歴に対し研修履歴の管理実施率は低い。
- ・職務や研修の履歴管理が保健師の人材育成への有効性を「適宜検討している」37 (30.6%)、保健師の能力形成への活用を「適宜評価している」16 (13.2%)と低く、系統的な能力獲得に有効なジョブローテーションや研修受講が十分に機能していないと考えられた。
- ・キャリアを考慮した人材育成の実施がある対象は、「産・育休取得者」3 (2.5%)、「療休取得者」9 (7.4%)、「中途採用者」5 (4.1%)、「前職歴経験者」17 (14.0%)といずれに対しても十分な

支援はなされていない。

- ・個別の多様性に応じた支援のあり方には、専門能力の獲得や経験を一般可視化できるツールの開発が必要である。

## G 健康危機管理情報

該当なし

## H. 研究発表

- ・奥田博子, 森永裕美子. 自治体保健師の人材管理体制の実態 (第一報). 職務, 研修, 長期休暇等の履歴管理と活用. 日本公衆衛生看護学会. 2016.1; 東京. 第5回日本公衆衛生看護学会抄録集. p216.
- ・森永裕美子, 奥田博子. 自治体保健師の人材管理体制の実態 (第二報) 産休・育休に係る復帰支援. 日本公衆衛生看護学会. 2016.1; 東京. 第5回日本公衆衛生看護学会抄録集. p217.

## I 知的財産権の出願・登録状況

該当なし

## J. 参考文献

1. 「地域における保健師の保健活動に関する指針」平成 25 年 4 月 19 日 健発 0419 第 1 号
2. 守田孝恵. 保健師の専門能力向上のための研修会等に関する研究. 厚生労働科学研究費補助金 (健康安全・危機管理対策総合研究事業) 「地域保健に従事する人材の計画的育成に関する研究」平成 26 年度総括・分担研究報告書. 2015. 3.
3. 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」2011.

4. 人事記録の管理に関する規則. 昭和 41 年 5 月 31 日人事委員会規則第 16 号
5. 一般社団法人日本経営協会行政本部経営研究センター. 地方自治体の運営課題実態調査報告 20115.5. p.45.
6. 地域保健対策検討会. 地域保健対策検討会報告書. 今後の地域保健対策のあり方について. 平成24年3月
- 7.財団法人大阪府市町村振興協会. 分権時代の人材育成研究会最終報告～地方自治新時代の人材育成～平成 15 年 3 月 p.51-71.
8. 地域における保健師の保健活動に関する検討会. 平成 2 4 年度地域保健総合推進事業 地域における保健師の保健活動に関する検討会報告書. 平成25年3月
9. 永江尚美. 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. 平成 25 年 3 月

資料（図表）

職務・研修履歴管理、および産休・育休中のキャリア支援等に係るアンケート調査結果

Q1. 回答状況

表1. 自治体種別による回答結果

自治体種別	対象自治体数	有効回答数	自治体別回答率(%)	回答割合(%) N=121
都道府県	47	42	89.4	34.7
指定都市	20	14	70.0	11.6
中核市	45	38	84.4	31.4
その他政令市	7	7	100.0	5.8
特別区	23	20	87.0	16.5
計	142	121	85.2	100.0

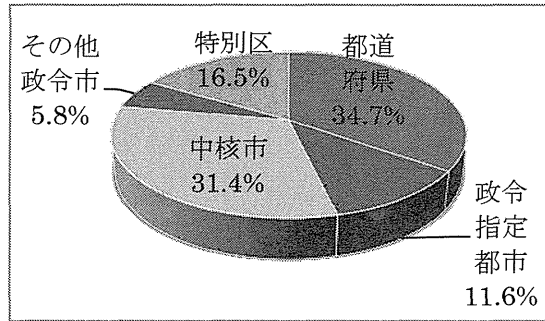


図1. 自治体種別回答割合

Q2. 職務履歴管理

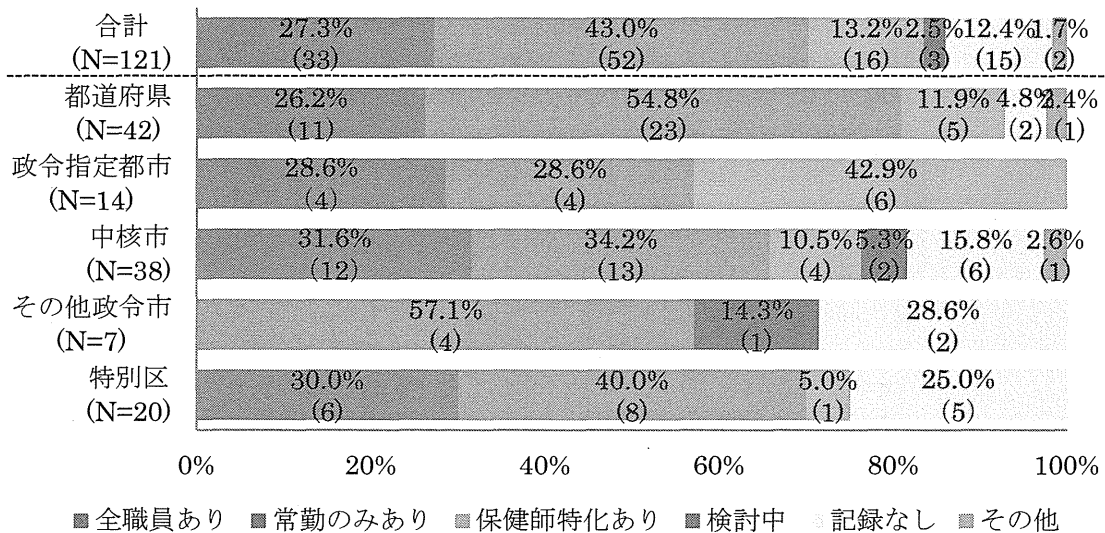


図2. 自治体種別による職務履歴管理

Q 3. 職務履歴の活用

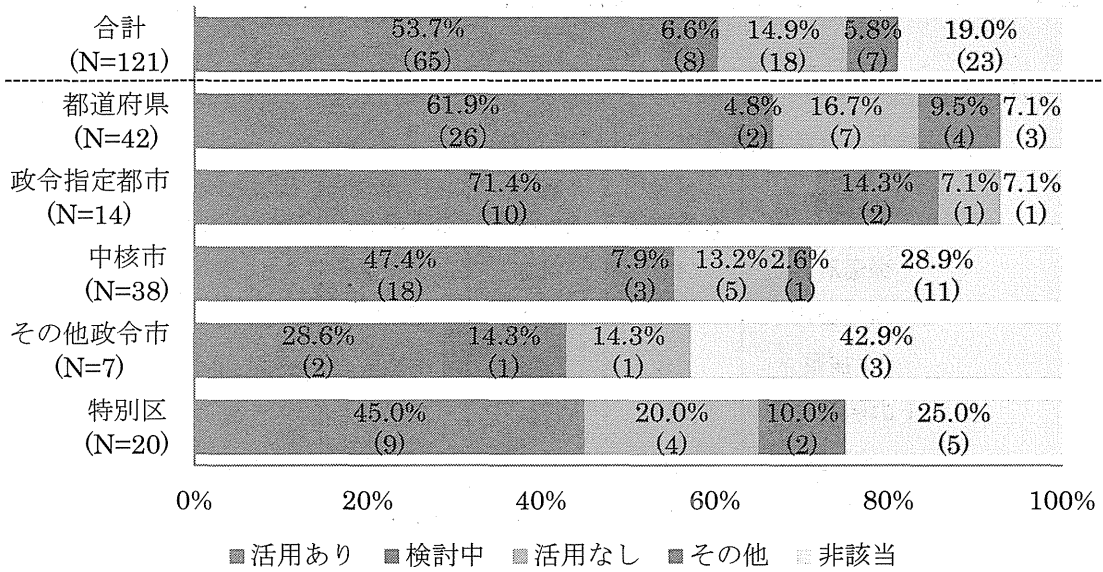


図 3. 自治体種別による職務履歴の活用

Q 4. 研修履歴管理

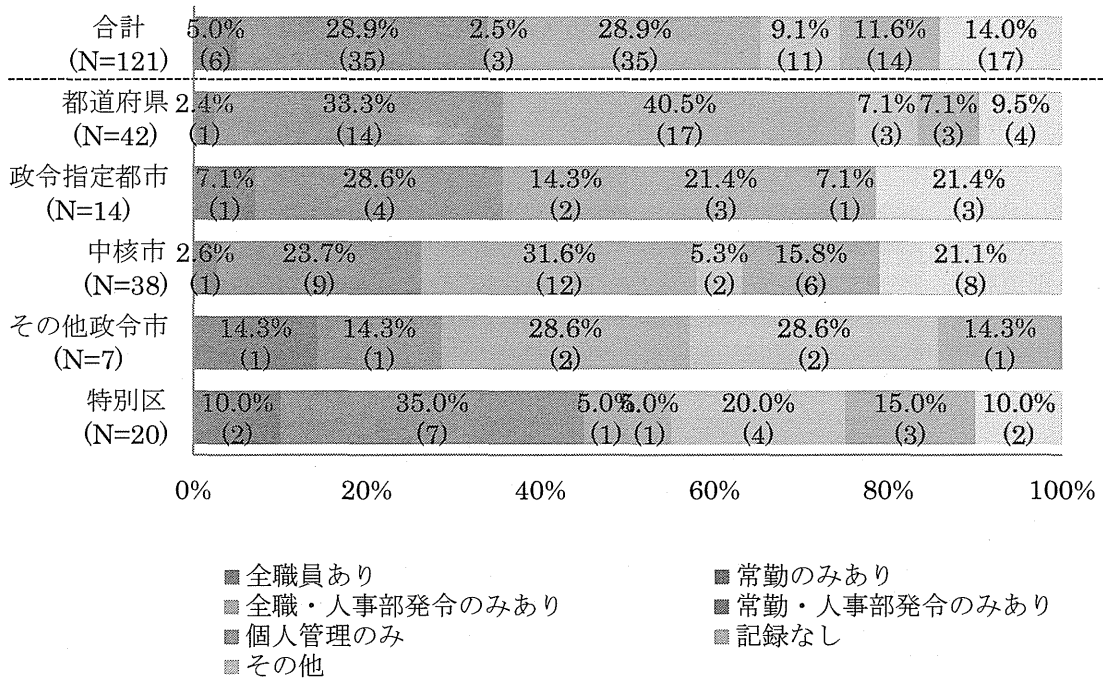


図 4. 自治体種別による研修履歴管理

Q 5. Q 4 の研修履歴の記録管理を行っている部署

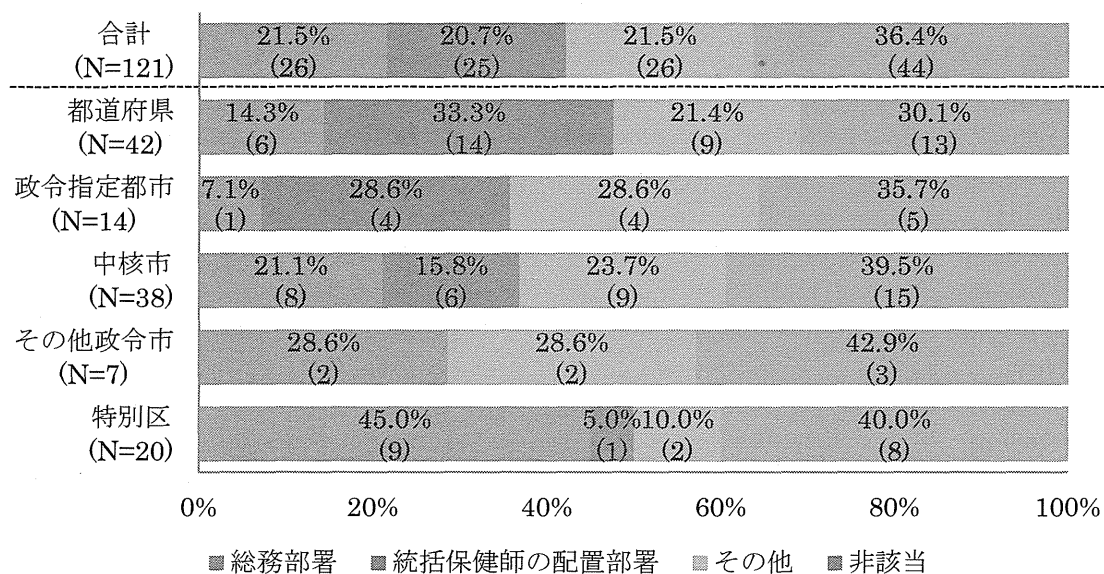


図 5. 自治体種別による研修履歴の記録管理を行っている部署

Q 6. 研修履歴の活用

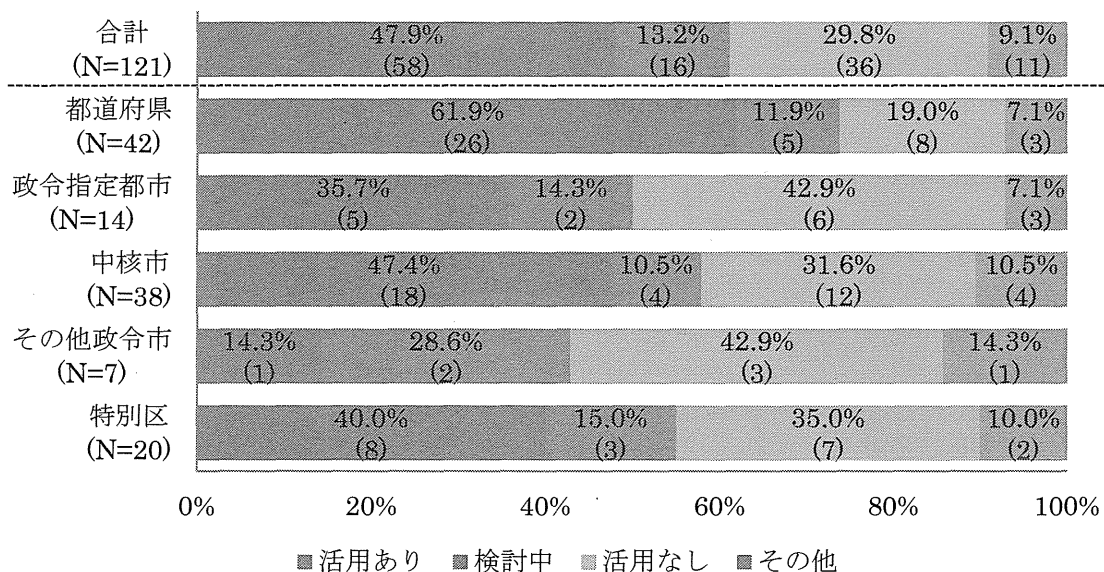


図 6. 自治体種別による研修履歴の活用

Q 7. 職務履歴や研修履歴の人材育成への活用

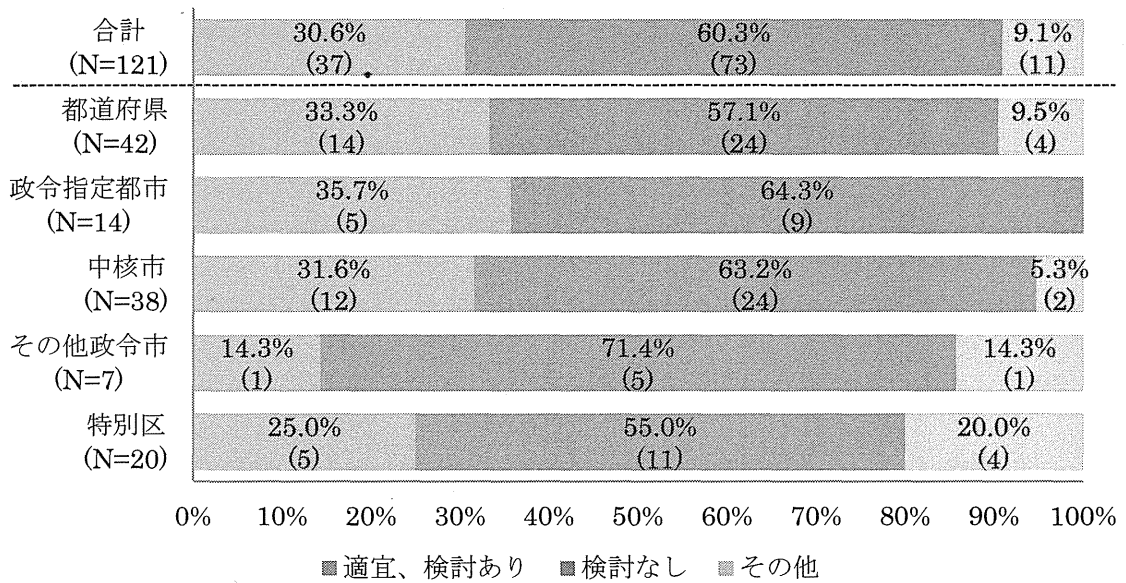


図 7. 自治体種別による職務履歴や研修履歴の人材育成への活用

Q 8. 職務履歴や研修履歴の人材育成への評価

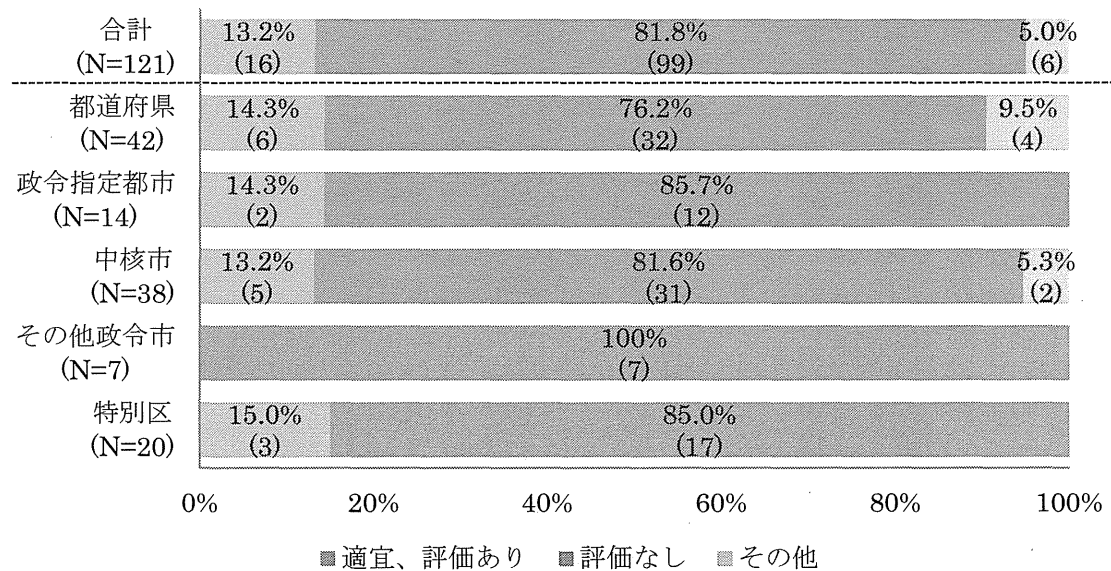


図 8. 自治体種別による職務履歴や研修履歴の人材育成への評価

### Q 9. 産休・育休取得中の保健師への支援

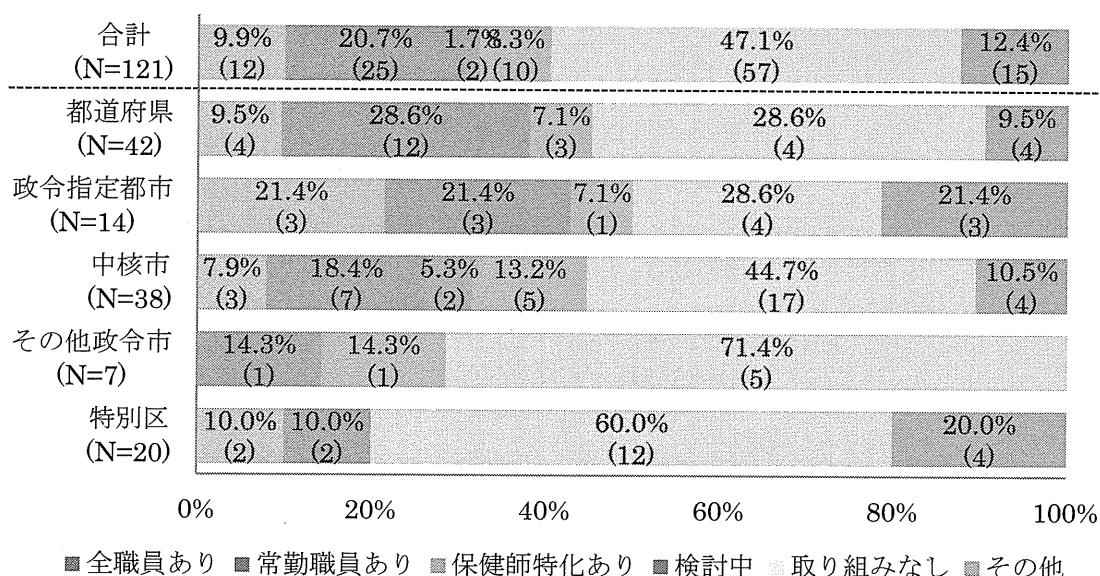


図 9. 自治体種別による産休・育休取得中の保健師への支援

### Q10. Q9の全職員、常勤職員を対象にした具体的な取り組み

表 2. 産休・育休取得中の保健師への支援の具体的な取り組み (全職員、常勤職員)

自治体種別	具体的内容
都道府県	・県特定事業主行動計画推進委員会で策定した「子育て支援ハンドブック」に基づき、所属メンバーとして、課長・担当係長・担当内職員が支援を行っている。 ・産休・育休中の職員に対して、1カ月の1回程度定期的にメールや電話により職場の情報・担当業務の最近の話題・法改正などを提供している。
	所属長が子育て応援行動計画に則った支援を実施
	人事課が「子育てのための休暇取得プログラム」を実施している。また、育児休業職員リモートアクセスシステムを実施し、育児休業中の職員が自宅のパソコン等から県庁LANに接続し、県庁内の情報をいつでも見られる環境を提供している。
	人事課、各種職員研修の案内(育児支援研修、教養研修、キャリア支援研修)
	・人事担当部署(あるいは組合)において、育休からの復帰予定者を集めてセミナー(年に1回)を実施。 ・グループワークや復帰後利用できる制度説明、保育園に関する情報(園長先生からの現状説明)等を行っている。
	育児休業中に先輩職員との意見交換や情報提供などの研修が計画されている。(県人事部署による)
	育児休業中の職員に対し、育児休業を取得後、現在復帰し子育て中の職員が助言する機会を持っている。人事課が主催し、復帰後の制度なども紹介している。
	支援担当者(所属の班長等)は、産休・育休取得者が職場から離れて孤独を感じたり、不安とならないよう、少なくとも月1回程度定期的に連絡を取ったり、情報提供を行っている。特に、職場復帰前の面談実施前後は密に連絡を取るようになっている。
・育児休業者職場復帰研修、パパ・ママ安心ミーティングの実施、育児休業中職員への県政情報等の提供 ・育児休業復帰前面談	



都道府県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等の取得に関する Q&amp;A (県人事課作成)</li> <li>・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰</li> <li>1. 誰が</li> <li>・所属長等・周囲の職員</li> <li>2. 何を</li> <li>・職場の様子や各種制度の改正等の情報提供</li> <li>・育児休業中の職員が、気軽に職場へ連絡したり、子連れの訪問がしやすい雰囲気づくり</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「県職員の仕事と子育て両立支援プログラム」があり、人事課がプログラムを定め、休暇制度などの情報提供、男性の子育て参加(休暇)、仕事と子育ての両立支援を行っている。</li> <li>・「県保健師人材育成ガイドライン」で、「育児休業取得保健師の人材育成」を記載し、育児休業の趣旨を逸脱しない範囲での対応を行っている。</li> <li>・取組内容は、上司から声かけ、情報提供、本人の職場への顔出し、自己研鑽など(無理のない範囲で)。</li> </ul>
	<p>人事担当課が、育児休業中の職員のうち希望者に対して、県政に関する情報等をメールで提供している。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県職員子育てサポートプランに基づく取組。子育てサポート面談</li> <li>・管理職による面談</li> <li>・産後休暇または育児休業から職場復帰予定の1ヶ月前に、復職後の働き方のイメージの確認。事務分担についての希望の確認。今後のキャリアに関する意向の確認とアドバイス。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員課による育休者の交流会(ストレッチ、在宅勤務等の制度紹介)</li> <li>・上司による声掛け、県職保健師の学習会、交流会への参加の呼びかけ</li> <li>・休暇取得中でも、自宅パソコンから職場パソコンにアクセスができ、県行政の動き等を把握することができる。また、メールのやりとりもできる。</li> </ul>
	<p>所属長が、特定事業主行動計画に基づき、情報提供、面接等を行っている。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自宅から庁内ランにアクセスすることができるので休暇中でも職場の様子がわかる。</li> <li>・休暇中でも、子どもを連れて研修参加ができるよう託児制度を設けている。</li> <li>・各該当所属から、本人に電話やメールで声かけする。</li> </ul>
政令指定都市	<p>所属の係長職が情報提供等を行っている。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業者に対しては、復帰前プログラムを実施。</li> <li>・登録により、育児休業中もシステムにより職場情報が閲覧できる。</li> <li>・産休育休中でも、総務の企画する研修は受講できる仕組みがある。</li> <li>・休み中、本人が希望すれば所属の課長と電話やメールのやりとりをする。</li> </ul>
	<p>平成 27 年度から育休中常勤職員を対象にした育休カフェ・育休支援相談会・メール配信を実施している。</p>
	<p>所属長等上司がEメールや手紙または電話等により、概ね1ヶ月ごとに職場の状況や本人の状況等について情報交換を行う</p>
	<p>所属長による面接(勤務評定時期)</p>
中核市	<p>子育てに関する情報誌の配布</p>
	<p>産休・育休中に職場から電話をかけたり、月 1 回本人が職場に顔を出すなど、職場との繋がりを切らないようにする取り組みがされている。</p>
	<p>育児休業者の復帰支援に関する取扱い基準にもとづき、復帰支援を行っている。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事課: 育児休業者のためのホームページ開設</li> <li>・保健師配属課: 情報提供 声かけ</li> <li>・人事課が育休明け研修として、育休中の職員、育休復帰後おおむね半年以内の職員を対象に年1回、ワーク・ライフ・バランスについて考え、復帰後のキャリアを考えることを目的に実施。</li> <li>・保健師独自で、育休中の職員を対象に年数回交流会を実施。</li> </ul>

中核市	人事課職員研修所が、通信教育の案内通知を送付している。
	人事課による、職場とつながる情報定期便をEメール配信している。
	各所属の中で担当者を決め、必要な情報・周知事項等をメールや文書で休暇者へ送る。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総務部人材育成課が、ランチミーティング等の企画をしている。</li> <li>・保健所内で(健康福祉部保健所地域保健課を主管課とした)人材育成推進チームを立ち上げ、総務部人材育成課の助成金を活用し、保健職全員参加のモチベーション向上研修等に取り組んでいる。産休・育休中の対象職員へも声かけをして参加を促している。</li> </ul>
その他政令市	組合や先輩による対応
	産休・育休取得者がいる職場より、必要に応じて情報提供を行っている。
特別区	係長、同僚からの職場の情報提供や近況確認。庶務担当から互助会の冊子や配布物を郵送
	特定事業主行動計画において、産休・育休取得中の職員に対し、所属の係長等から業務に係る情報提供等を行うよう定めている。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当区では、職場復帰支援プログラムがあり、育児休業者の「育児生活の充実」と「スムーズな職場復帰」の両面をインターネットを通じてサポートしている。</li> <li>・その中で、上司から定期的にメールを送信して情報交換などを行っている。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場ごとの取り組みである。(規定された支援なし)</li> <li>・係長または、産休育休取得職員が連絡を行い、状況の把握、情報提供を行っている。</li> </ul>

#### Q11. Q9の保健師に特化した具体的な取り組み

表 3. 産休・育休取得中の保健師への支援の具体的な取り組み（保健師特化）

自治体種別	具体的内容
中核市	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市保健師人材育成ガイドライン(H26.8月作成)に、育休取得者へのサポートを明記</li> <li>・職場復帰支援として、復帰間近な保健師に対し、管内保健師研修及び各種専門研修の情報を提供し、無理のない範囲内での参加を呼びかけている。</li> <li>・職員課が年1回、育休中職員の交流会を開催している。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事課登録自主研究グループの声掛けにより、育児休業中の保健師の乳幼児をモデルとした発達学習を行っている。</li> <li>・一般市民参加の乳児相談会に、先輩ママとして参加を依頼し、交流や助言を依頼している。</li> </ul>

Q 12. 産休・育休取得後の復職前の支援

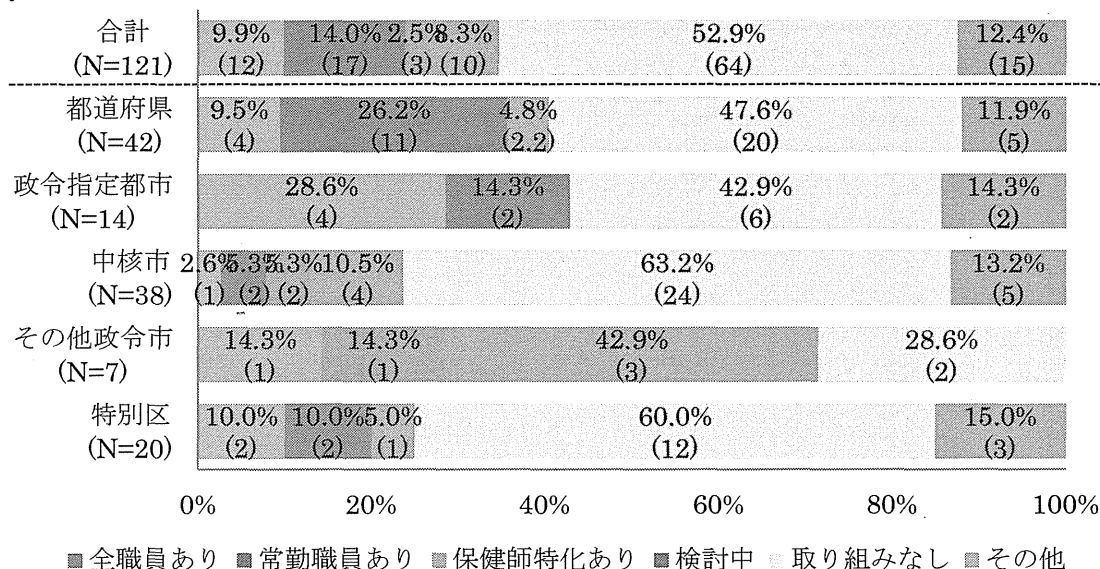


図 10. 自治体種別による産休・育休取得後の復職前の支援

Q13. Q12の全職員、常勤職員を対象にした具体的な取り組み

表 4. 産休・育休取得後の復職前の支援の具体的な取り組み（全職員、常勤職員）

自治体種別	具体的内容
都道府県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県特定事業主行動計画推進委員会で策定した「子育て支援ハンドブック」に基づき、所属メンバーとして、担当係長が中心になって支援を行っている。</li> <li>・育児休業からの円滑な職場復帰の支援として、復帰に際して業務分担の検討を行う、復帰した職員が担当業務に慣れるように定期的にフォローを行うなど対応している。</li> </ul>
	所属長が子育て応援行動計画に則った取り組みを実施
	自治体広域連合主催で「育児休業復帰支援研修」を実施している。
	人事課、育児職員支援研修の実施
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事担当部署（あるいは組合）において、育児からの復帰予定者を集めてセミナー（年に1回）を実施。</li> <li>・グループワークや復帰後利用できる制度説明、保育園に関する情報（園長先生からの現状説明）等を行っている。</li> </ul>
	育児休業中の職員に対し、育児休業を取得後、現在復帰し子育て中の職員が助言する機会を持っている。人事課が主催し、復帰後の制度なども紹介している。
	職場復帰前の面談を実施し、現状確認や情報提供を行っている。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等の取得に関するQ&amp;A（県人事課作成）</li> <li>・育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 誰が <ul style="list-style-type: none"> <li>・所属長等・周囲の職員</li> </ul> </li> <li>2. 何を <ul style="list-style-type: none"> <li>・所属長は、職場復帰する前に面談の実施</li> <li>・制度改正等に関して必要に応じて研修の実施</li> </ul> </li> </ol>
今のところ手つかずですが、職場復帰間近な方や復帰半年位までは何らかのフォロー、声かけが必要かと思えます。	

都道府県	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事課が育児休業中であっても自治研修センターの研修を受講できる取組、相談、休暇制度の情報提供などを行っている。</li> <li>・「県保健師人材育成ガイドライン」では、上司が復帰直前の引継、育休経験者がピンチの切り抜け方の情報提供などを行うこととなっている。</li> </ul>
	職場復帰支援掲示板・職場復帰支援メールマガジン、職場からの情報提供や、自治研修センターによる育休等復帰支援講座など。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県職員子育てサポートプランに基づく取組。子育てサポート面談</li> <li>・管理職による面談</li> <li>・産後休暇または育児休業から職場復帰予定の1ヶ月前に、復職後の働き方のイメージの確認。</li> <li>・事務分担についての希望の確認。</li> <li>・今後のキャリアに関する意向の確認とアドバイス。</li> </ul>
	配置希望を聞いている(希望とおりになるとは限らない)
	所属上司による情報提供(育児休業等の取得継続確認、職務に関すること)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自宅から庁内ランにアクセスして情報取得</li> <li>・所属上司等から本人に直接情報提供</li> </ul>
政令指定都市	所属の係長職が情報提供等を行っている。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業職員のための職場復帰支援」実施期間:職場復帰前の概ね1か月所属長と当該職員の相談の上、設定。</li> <li>・実施項目:「補助的な業務」など、当該職員の負担とならない範囲内。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業者に対しては、復帰前プログラムを実施。</li> <li>・登録により、育児休業中もシステムにより職場情報が閲覧できる。</li> </ul>
	<p>&lt;育児休業復帰面談&gt;</p> <p>育児休業復帰面談シートに本人が記載し、それをもとに所属長と面談を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・所属長は育児休業中の職員に対し、電話または面談により、復帰時期及び復帰後の勤務形態の確認を行う。</li> <li>・本人や所属長が希望する場合、人材育成・女性活躍推進課の担当者が、復帰後の支援制度等について、面談または電話により相談や情報提供を行う。</li> </ul>
	人事部による育児休業者の職場復帰前研修
中核市	育児休業者の復帰支援に関する取扱い基準にもとづき、復帰支援を行っている。
	<p>人事課:情報提供</p> <p>職場復帰のための研修実施 半日</p> <p>復帰のためのハンドブック配布</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産休・育休中も、できるだけ本人に職場に顔をだしてもらい、気軽に声を掛けあえる職場環境づくりをする等、職場との距離感を感じない工夫をしている。</li> <li>・職場復帰後の不安予防のためにOFF-JT等の情報を随時提供することもある。</li> </ul>
その他政令市	長期休暇後復帰職員として、新規採用職員同様に、職場内でトレーナーが配置され、半年間～1年間の見守り期間をとっている。
特別区	<ul style="list-style-type: none"> <li>・係長:職場復帰の時期や育児時間取得の希望の有無、近況を確認し、必要な手続きについて庶務担当に依頼する。</li> <li>・係長・同僚:育児時間や子の看護休暇が安心して取得できるよう、担当業務を調整する。終業時刻前に声掛けしてスムーズに帰宅できるよう配慮する。</li> </ul>
	特定事業主行動計画において、復職時の所属(係長及び係員)において、事務分担を見直すなどの配慮を行うよう定めている。
	当区では、職場復帰支援プログラムの中で、インターネットを通じて、仕事復帰するための講座やパソコン等の講座ができ、スムーズな職場復帰へのサポートを行っている。
	係長が、復職前の職員に情報提供、相談を行う。

Q14. Q12の保健師に特化した具体的な取り組み

表5. 産休・育休取得後の復職前の支援の具体的な取り組み（保健師特化）

自治体種別	具体的内容
中核市	・産休前に、休暇中のお世話担当者を決めている。事務連絡や保健師として必要な情報等を適宜提供している。
	・復職前にも円滑に復帰できるようにさまざまな情報提供等を行っている。
	・休職者も気楽にお世話担当者に相談・連絡できるようにしている。
	各職場に任されているが、共通して上司との面談等が行われている
	所属内のスタッフの中から管理職が育休復帰支援担当者を指名し、業務の円滑遂行をサポートする体制
	決められた取り組みではなく、所属の上司や同僚からの声かけは適時している。
その他政令市	同じ課で産休前の仕事内容（同係）に復帰。毎月係内会議を実施し事業計画を元に事業に対する知識等の確認を実施。

Q15. 産休・育休取得後の復職後の支援について

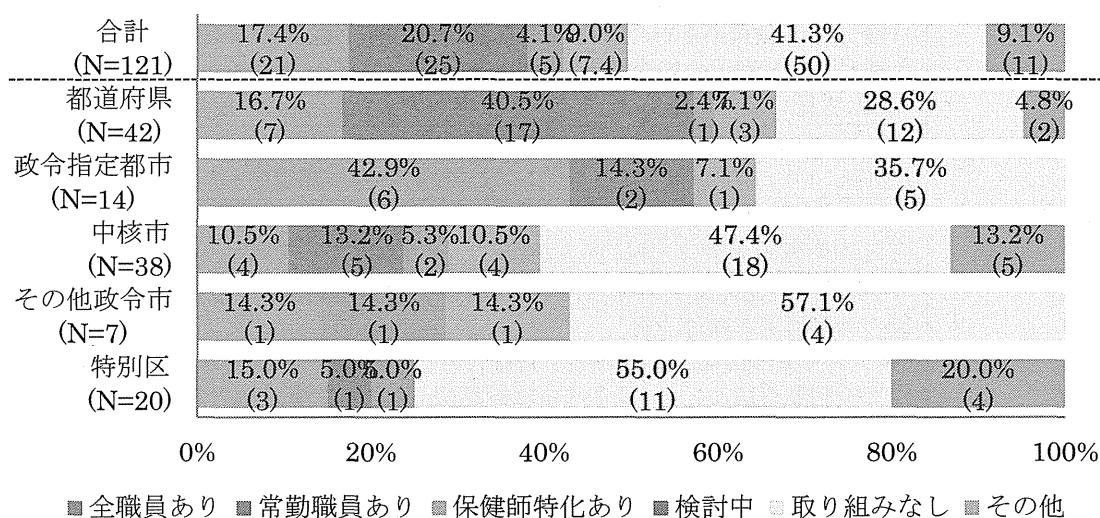


図 11. 自治体種別による産休・育休取得後の復職後の支援

Q16. Q15の全職員、常勤職員を対象にした具体的な取り組み

表6. 産休・育休取得後の復職後の支援の具体的な取り組み（全職員、常勤職員）

自治体種別	具体的内容
都道府県	・県特定事業主行動計画推進委員会で策定した「子育て支援ハンドブック」に基づき、所属メンバーとして、課長・担当係長・担当内職員が支援を行っている。
	・育児時間や年休が取得しやすい職場環境づくり
	・超過勤務させない取組み等
	休暇等の制度（育児時間休暇、部分休業、育児時間勤務、早出遅出勤務、深夜勤務・超過勤務の制限、子の看護休暇等）、経済的な支援（共済組合：長期給付に係る掛け金の一部免除等）
	自治体広域連合主催で「育児休業復帰支援研修」を実施している。
	職員の人材育成を担当する「職員キャリア開発支援センター」が、仕事と育児を両立しながらのキャリア形成についての研修を実施している。

都道府県	人事課、育児職員支援研修の実施
	育児休業からの復帰者等を対象とした自治研修所主催の「育児休業復帰職員支援研修」を実施(2回コース)＜内容＞復帰後の職場における仕事の進め方や育児支援制度、メンタルヘルス等の講義と育児休業経験者を交えた意見交換を実施することにより、育児支援制度等の理解を深めるとともにキャリア実現の動機付けを行い、仕事と子育ての両立を支援
	支援担当者は産休・育休取得者の職場復帰後、職場研修を行うとともに、周りの職員のフォロー体制を整えている。
	ワークライフバランスに積極的な組織風土を醸成するための研修や職員の意識啓発の取組
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業等の取得に関するQ&amp;A</li> <li>・男性の育児参加のための休暇</li> <li>・深夜勤務の制限、時間外勤務の免除・制限</li> <li>・乳幼児の予防接種又は健康診査のための休暇</li> </ul>
	人事課が相談支援体制を整備、働き方の見直し(時間外縮減、自宅で仕事ができるテレワーク、ワークライフバランス)を行っている。
	人事部局において、職員同士の子育てサポーター(育児に関する相談制度)制度や、様々な勤務形態、父親支援などを準備している。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県職員子育てサポートプランに基づく取組。子育てサポート面談</li> <li>・管理職による面談</li> <li>・産後休暇または育児休業から職場復帰予定の1ヶ月前に、復職後の働き方のイメージの確認。</li> <li>・事務分担についての希望の確認。</li> <li>・今後のキャリアに関する意向の確認とアドバイス。</li> </ul>
	育児時間(短縮勤務)あり
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休暇(1日90分、子が2歳まで)</li> <li>・看護休暇など、制度利用によるワークバランスの考慮</li> </ul>
	同じ部署に所属する者が、ワークライフバランスの考慮をしている。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間の短縮</li> <li>・子育て経験職員による相談支援</li> <li>・庁内の事務システムの研修参加</li> <li>・所属上司との個別面接</li> <li>・職員の健康管理部門への直接の相談</li> </ul>
	育児・介護職員の労働時間制限
	勤務時間の変更等、制度の活用について配慮している。
政令指定都市	所属の係長職等がワークライフバランスに配慮するよう声かけを行っている。
	メンター制度
	課長や班長が、業務内容・業務量の調整等している。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各局区室に「仕事と子育て両立支援相談員」(各所属の職員のうち、子育て経験があり、他の職員の子育て支援に意欲のある男性職員及び女性職員)が任命されており、相談員に直接、電話、メール、文書等で相談できる。</li> <li>・復職した職員(復職前の職員も含む)を対象に、「職場復帰セミナー」を開催。その中で、先輩職員との意見交換も実施している。</li> </ul>
	人事部給与課において、次世代育成支援対策推進法に基づき「広島市子育て支援プラン」及び「子育て支援ハンドブック」を作成し、育児支援制度の利用を促している。
上司は育児休業から復帰した職員に対し、復帰後速やかに担当業務の確認等を行うとともに、随時、仕事の進捗状況や内容等の確認・指導を行う。	

中核市	・復職後の業務内容の調整や研修参加の勧め、フォロー体制などに配慮している。また、係長が全体の目配りをすると同時に係員からも声かけを行うなど職場の環境づくりにも気をつけている。
	育児休業者の復帰支援に関する取扱い基準にもとづき、復帰支援を行っている。
	・担当業務の軽減等 ・復職後のオリエンテーション
	職員課が所属長に対し、相談の機会設定、時間外勤務への考慮等を促している。
	所属長に子育て期の職員の勤務に配慮をしてもらっている。
	必要時、育児時間取得、介護休暇の取得ができやすくなるよう、他職員が職務をカバーしている。
	・管理職等で、できるだけ、時間外や休日業務を控えるように、朝の朝礼でのチーム内での周知徹底をし、周囲の職員の理解を求めている。 ・しばらく職場から離れて不安がある分野についての研修は、本人の意向を踏まえ受講ができるよう勧めている。
できる限り業務の負担がないように配置場所や業務量を軽減している。	
その他政令市	育児支援関係の休暇制度の周知、ワークライフバランス週間の実施
特別区	特定事業主行動計画において、復帰後に短時間勤務の希望があった場合などには、係長及び係員が業務をサポートするよう定めている。
	各職場で、育児時間や部分休業など休暇等取得の促進を行っている。
	・育児休暇に引き続き、復帰後も育児時間・短時間勤務を取得することが多いため、勤務時間に配慮した業務配置と分担を行っている。 ・復帰直後は業務に慣れる期間を設けて徐々に業務習得していくよう促したり、担当業務が過度の負担にならないよう複数担当や担当業務量を軽量化する等に配慮している。

#### Q17. Q15の保健師に特化した具体的な取り組み

表7. 産休・育休取得後の復職後の支援の具体的な取り組み（保健師特化）

自治体種別	具体的内容
都道府県	今年度、県保健師会で産休・育休中の保健師に対する調査を行い、その結果をもとに研修会(交流会)を開催する予定 「県保健師人材育成ガイドライン」では、復帰者に対するマネジメント、相談、復帰後不意の休暇を取りやすい環境づくりなどを行う。
中核市	各グループのリーダーが該当職員のワークライフバランスを考慮し、復帰年度初めに担当業務の調整を行い復帰準備をする。復帰後は子どもの体調不良などでの休暇などが多く生じるがチームの中でサポートし、復帰職員も代わりに別な業務を交代するなど均等になるよう配慮する関係となっている。 所属内のスタッフの中から管理職が、育休復帰支援担当者を指名し、業務に円滑に復帰できるようサポートする。
その他政令市	・センター長が業務内容を検討し、専門研修に参加できるよう計画を立てる。 ・残業・休日出勤は配慮している。
特別区	統括保健師および係長が、ワークライフバランスなど声をかけている

Q18. 産休・育休取得後の保健師への支援に関する規定の有無

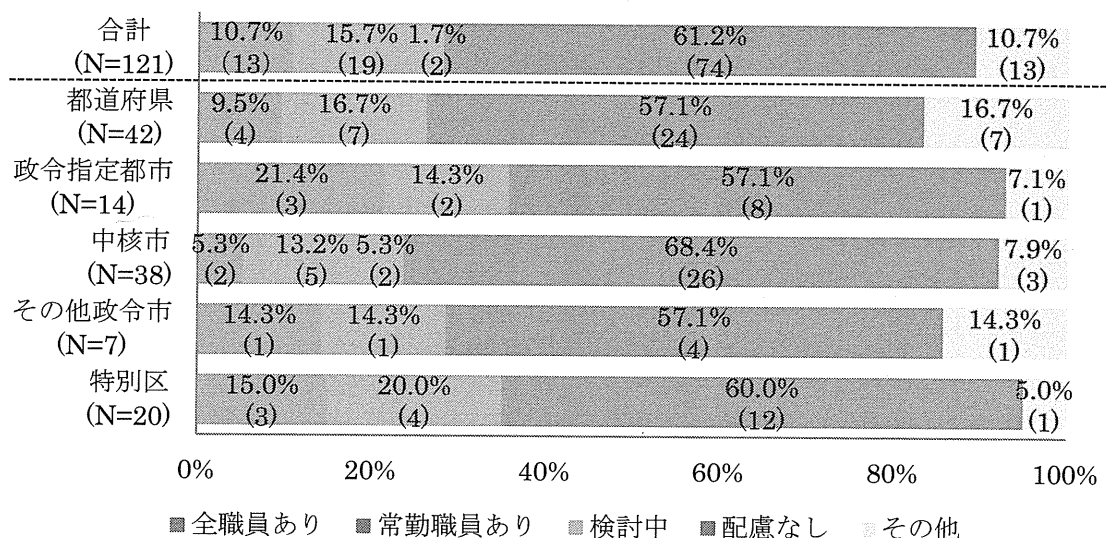


図 12. 自治体種別による産休・育休取得後の保健師への支援に関する規定の有無

Q19.Q18 の全職員、常勤職員を対象にした具体的な取り組み

表 8. 産休・育休取得後の保健師への支援に関する規定（全職員、常勤職員）

自治体種別	具体的規定
都道府県	県特定事業主行動計画推進委員会で策定した「子育て支援ハンドブック」
	一般職員等人事異動実施方針
	産休・育休取得前の職場に復帰
	人事異動方針の取り扱いのなかに「職員の適性や意向、育児・介護などの家庭の状況を把握し、できる限り異動に反映させる」と記載されている。
	人事異動の配慮
	産休、育休中職員の人事異動はしない
	所属先の配慮(通勤時間等を加味している)
	産休、育休取得中及び職場復帰直後は、なるべく人事異動の対象から外すよう考慮されている。
	特定事業主行動計画
政令指定都市	本人の希望等を聞き育児に無理の無いような部署、赴任地に配慮する。
	産休・育休中は人事異動なし。
	・責任職⇒異動時期、異動先を配慮 ・職員⇒育児時間取得中は、基本的には異動なし
	産休育休中の異動(他部署)はしないようになっている。
	産休・育休中は異動しない。
中核市	育児休業、妊娠中および出産後1年未満の者、育児時間の承認を受けている者は、人事異動の対象から除外する。
	市人材育成基本方針、市職員OJTハンドブック、子育ていきいき・わくわくハンドブック～職員のための子育て応援ハンドブック～
	毎年度、各所属長に対する定期人事異動についての通知内で、「産休や病気休暇、休職中の職員について配置換の対象としないよう配慮すること」となっている。
	産休・育休中は異動は行わない。



中核市	育児休業者等への対応の指針
	復帰時、1歳未満の児を持つ職員に対して異動をさせない等
	<ul style="list-style-type: none"> <li>産休・育休を取得した職員に対して人事異動は、行わない。</li> <li>休暇前の職場に復帰させる。</li> <li>担当職務等について残業は配慮する。</li> <li>時間休の付与など。</li> </ul>
	原則、休暇前の部署に復帰する。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>原則、産休前の職場に復帰させている。</li> <li>人事評価の一環で、所属長等による面談を実施するなど人事絡みの規定等はある。</li> </ul>
その他政令市	内規で現職復帰になっている。
	職場復帰1年以内の者は異動対象とならない。
特別区	産休・育休取得前と勤務環境を変えないように配慮している。
	特定事業主行動計画において、復帰時に現職復帰やローテーション職場以外の配置など、配慮するよう定めている。
	育休中の異動は、本人の希望の場合以外はしない。
	<ul style="list-style-type: none"> <li>産休・育休中は原則異動対象としないため、休暇前に所属していた職場に復帰する。</li> <li>所属課長や係長と相談しながら、業務に関連する研修を早期に受講できるように配慮したり、係内での業務担当を計画的に行うなど配慮できる。</li> </ul>
	産休・育休を取得中は、人事異動の対象としない
	超勤、休日出勤に配慮する。
産休育休取得前の職場復帰	

## Q20.Q18の保健師に特化した具体的な取り組み

表9. 産休・育休取得後の保健師への支援に関する規定（保健師特化）

自治体種別	具体的規定
特別区	職員人事異動実施基準

表10. 保健師の産休・育休中のキャリア支援の実態

	産休・育休取得中	復職前	復職後
県	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属課長やリーダーが、適宜情報提供（保健活動動向、研修など）や、手続続き等で来所時面談による不安の軽減</li> <li>少なくとも月1回程度、定期的なメールや電話等による声かけや情報提供</li> <li>県職保健師の学習会、交流会の案内</li> <li>庁内LAN接続による職場情報の閲覧</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各所属機関で復職職務に関する情報提供</li> <li>復帰にあたり本人の不安が強い場合、本人の希望に基づいて復帰前に事業見学等、復職に向けた慣らしの実施</li> <li>復帰前の面談による現状、今後のキャリアに関する意向、復職後の働き方のイメージ確認</li> <li>産休・育休代替職員からの事務引継</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援担当者は職場復帰後、職場研修を実施。周りの職員へのフォロー体制整備</li> <li>県保健師人材育成ガイドラインにより、復職者に対するマネジメント、相談、復帰後不意の休職を取りやすい環境づくり</li> <li>子育て経験職員による相談支援</li> </ul>
政令指定都市	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属長や上司が、概ね月1回程度メール・電話・手紙等により定期的に職場状況や本人の状況について情報交換を実施</li> <li>市保健師の自主組織（研究会）から機関紙の送付や例会の案内等の情報提供</li> <li>本人が希望すれば所属の課長と電話やメールのやりとりを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場の状況により必要な情報提供を行っているが全市統一の取り組みはない</li> <li>育児休業復帰面談シートに本人が記載し、それをもとに所属長と面談を実施</li> <li>所属長は、電話または面談により復帰時期及び復帰後の勤務形態の確認</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属係長職等がワークライフバランスに配慮するよう声かけを実施</li> <li>所属係長職等が業務内容・量の調整</li> <li>上司は、復帰後速やかに担当業務の確認等を行うとともに、随時、仕事の進捗状況や内容等の確認・指導</li> <li>メンター制度</li> </ul>
中核市	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健師の親睦交流事業、研修等の案内</li> <li>自主研究グループの声掛けにより、育児休業中の保健師の乳幼児をモデルとした発達学習を実施</li> <li>一般市民参加の乳児相談会に、先輩ママとして参加を依頼し交流や助言を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健部健康増進課所属の保健師については業務オリエンテーションに参加を促す</li> <li>職場との距離感を感じない工夫として、職場への来所を促し、気軽に声を掛けあえる職場環境づくり</li> <li>復帰後の不安予防のために随時OFF-JT等の情報提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>変更のある業務のオリエンテーションや情報提供等の実施</li> <li>管理職等から時間外や休日業務を控えるよう期礼でのチーム内の周知徹底をし、周囲の職員の理解を求めている。また、不安がある分野についての研修は、本人の意向を踏まえ受講ができるよう勤める</li> <li>管理職が育休復帰支援担当者指名し、業務に円滑復帰できるようサポートする</li> </ul>
その他政令市特別区	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治体の場復帰支援プログラムがあり、育児休業者の「育児生活の充実」と「スムーズな職場復帰」の両面をインターネットを通じてサポートする。またその中で、上司から定期的にメールを送信して情報交換など実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産休前に、休職中のお世話担当者を決め事務連絡や保健師として必要な情報提供等を実施。復職前にも円滑に復帰できるように様々な情報提供等を実施</li> <li>仕事復帰するための講座、パソコン講座の実施（e-learning）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期休暇後復帰職員へ、新規採用職員同様、職場内トレーナーを配置し、半年間～1年間の見守り期間をとっている</li> <li>産休前の同じ課、仕事（関係）に復帰</li> <li>毎月係内会議を実施し事業計画を元に事業に対する知識等の確認を実施</li> <li>復帰直後は業務に慣れる期間を設け徐々に業務留得していくよう促したり、当業務が過度の負担にならないよう複数担当や担当業務量を軽量化等に配慮</li> <li>所属長が業務内容を検討し、専門研修に参加できるよう計画する</li> </ul>

Q 21.産休・育休取得者に対する支援に関する人材育成計画への位置づけ

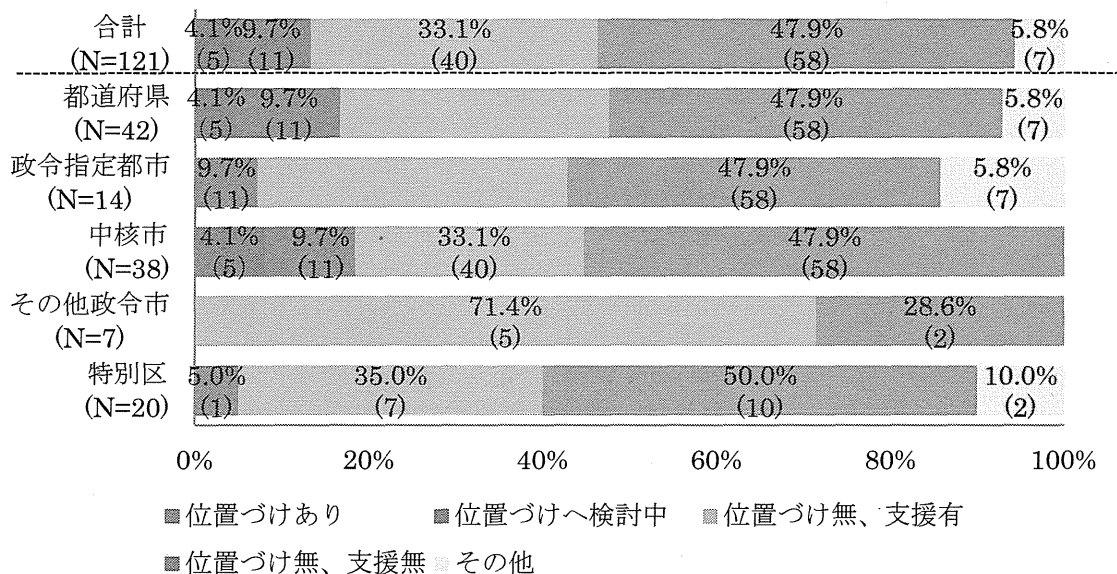


図 13. 自治体種別による産休・育休取得者への支援に関する人材育成計画への位置づけ

Q22. 個人の経験やキャリアなどに応じた人材育成の実施状況

Q23. Q22 の具体的な取り組み

①産休・育休取得者に対し実施している

表 11. 産休・育休取得者に対する人材育成

自治体種別	あり	
都道府県	1	
中核市	2	
計 (%)	3	(2.5%)

自治体種別	具体的内容
都道府県	ジョブローテーションやOJT
中核市	事業が変更になっているものや新規の事業等についての説明の実施
中核市	育休復帰支援担当者によるサポート体制の整備

②長期の休暇取得者に対し実施している

表 12. 長期の休暇取得者に対する人材育成

N=121

自治体種別	あり
都道府県	3
政令指定都市	2
中核市	2
その他政令市	1
特別区	1
計 (%)	9 (7.4%)

自治体種別	具体的内容
都道府県	メンタル等での療養休暇取得者に対しては、段階的に復職できるよう、健康管理部門と連携する体制がある。 休暇中の面談や、本人の状況に合わせて研修案内等を実施している。
政令指定都市	短時間就労からの試みやメンタルヘルス相談等の利用をしている。
中核市	・復職支援プログラムを基に、産業医面談をしながら業務内容・量などの調整し回復の段階に応じた人材育成を実施。 ・復職後も定期的にも上司が面談し統括保健師と情報共有しながら(場合によっては統括保健師が面談)支援。 その保健師の現状に応じて、面談等を行っている。
その他政令市	勤務時間や業務内容に配慮しながら配置。
特別区	病気休暇取得者に対する職場復帰訓練。

③中途採用者に対し実施している

表 13. 中途採用者に対する人材育成

N=121

自治体種別	あり
都道府県	4
特別区	1
計 (%)	5 (4.1%)

自治体種別	具体的内容
都道府県	行政保健師の経験年数を基に職場外研修や指導保健師の配置等を実施している。 新規採用者と同様に研修を行っている。 トレーナーを配置して現任教育を実施している。
特別区	新規採用者用研修の中で、前自治体で十分に経験のあるものを除いて受講することを勧める。

④前職歴のある者(NS、他自治体 PHN、非常勤から常勤など)に対して実施している

表 14. 前職歴のある者に対する人材育成

N=121

自治体種別	あり
都道府県	9
政令指定都市	2
中核市	3
その他政令市	1
特別区	2
計 (%)	17 (14.0%)

自治体種別	具体的内容
都道府県	新採用保健師の OJT 計画を立案する際、また、新採用者に対する育成トレーナー保健師(保健師育成支援事業活用)の指導支援において、前職歴経験を考慮して体験項目を検討したり、本人のスキル・能力のレベルや到達目標の達成度を見極め、対応するようにしている。
	行政保健師の経験年数を基に職場外研修や指導保健師の配置等を実施している。
	新人保健師研修への参加
	全職員に対し、新規採用職員研修を実施、保健師には採用1~3年目の職員に対し新任期地域保健従事者研修会を実施している。
	前職の経験や研修受講歴を考慮して、新規採用者に劣らないよう人材育成を行っている。
都道府県	新任期保健師研修への派遣
	職歴に応じて、プリセプターの配置や課題別研修(課題を決めて1年間OJT、OFFJTを通して学び、学びを整理して発表する)を実施している。
	プログラムを変更して現任教育を実施している。
政令指定都市	・前職歴を考慮した研修への派遣
	・人材育成プログラムを活かし、前職歴を考慮した教育方法の選択、目標設定 前職歴、前職場での研修履歴を考慮し、保健師階層別研修の受講について個々に検討している。
中核市	その保健師の現状に応じて、面談等を通じて、前職歴を慮る。
	研修体制は経験年数別で行うが、初回は新人研修にも参加してもらい、新人と一緒に当市の概況等を学んでもらう。
その他政令市	保健所の仕事全般について、保健所に配属された新人職員と同様の研修を実施。できる業務を把握しながら、業務を経験する。
特別区	福祉体験研修の免除等
	前歴(経験)を考慮した配属や事業分担、指導者等 OJT・OFFJT を行っている。