

内閣府「社会的インパクト評価の実践による人材育成・組織運営力強化調査」

インパクトレポート

2017年3月

Madre Bonita

特定非営利活動法人マドレボニータ

目次

第1章 社会的企業の概要	1
1-1 組織の概要	1
1-2 事業の概要	1
第2章 評価の概要	2
2-1 評価の背景・目的	2
2-2 評価体制	5
2-3 評価対象プロジェクトの概要	6
第3章 評価の方法	8
3-0 ロジックモデル～インパクトマップ～データ収集計画のやり直しについて	8
3-1 ロジックモデル	11
3-2 インパクトマップ	12
3-3 データ収集・分析方法	14
第4章 分析結果の概要	16
4-1 実績データ	16
4-2 調査結果概要	18
4-3 評価結果	29
第5章 今回の取り組みを振り返って	32
参考資料 アンケートとヒアリングの詳細データ	33
参考資料1 アンケート集計データ	33
参考資料2 ヒアリングデータ	59

第1章 社会的企業の概要

1-1 組織の概要

【名称】特定非営利活動法人マドレボニータ

【創立年月】1998年9月

【法人設立】2008年2月（登記）

【スタッフ数】8名 【理事】4名（うち1名スタッフ兼務）

【認定インストラクター】

産後セルフケアインストラクター24名、ボールエクササイズ指導士3名

【NPO 会員数】

正会員 151名 賛助会員 178名 マドレ応援団(寄付会員)45名 法人会員 5社
(2017年2月25日現在)

【活動目的】

広く一般市民に対し、産後ケアの重要性を啓発するとともに、産前・産後の女性に向けた、心と体のヘルスケアプログラムの開発・研究・普及をおこなう。母となった女性とその家族が子育ての導入期を健やかに過ごすサポートを通じて、乳幼児虐待や夫婦不和の予防、女性の就労のM字カーブの解消、少子化への歯止め、子どもの健全な育成、地域の活性化に寄与することを活動の目的とする。

【受賞歴】

- ・ 東京都女性活躍推進大賞 地域分野優秀賞（2016年）
- ・ Google インパクトチャレンジ：Women Will 賞（2015年）
- ・ 第2回日経ソーシャルイニシアチブ大賞：国内部門賞（2014年） 他

1-2 事業の概要

マドレボニータとはスペイン語で「美しい母」の意。

「美しい母がふえれば、世界はもっとよくなる」をキャッチフレーズに「子育ての導入期」という最も不安定な時期にある女性の心と身体の健康をサポートしている。

【事業内容】

【1】教室事業：産前・産後のボディケア&フィットネス教室の開催

➤ のべ参加者数 40,177人(2007年10月～2016年9月)

【2】養成事業：インストラクターの養成・育成

➤ 認定インストラクター数 27名(13都道府県)

【3】調査・研究・開発事業：調査研究、書籍発行・販売、新プログラム開発

➤ NEC ワーキングマザーサロン：参加者数のべ 6,306人(2009-2016年度)

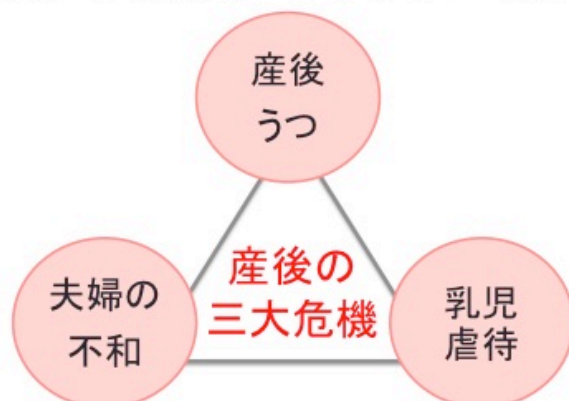
➤ 累計発行部数 ・産後白書シリーズ:18,000部 ・産褥記シリーズ :10,600部 ・ワーキングマザーの教科書:8,000部

第2章 評価の概要

2-1 評価の背景・目的

マドレボニータは「産後が起点となる社会問題の解決」をミッションとして活動している。出産後には、誰もが例外なく心身にダメージを負う。しかし現状は、適切な産後の知識を得る機会、ならびに適切な産後ケアの機会の欠落により、出産後の家庭は三大危機（産後うつ、乳児虐待、産後の夫婦の不和）にさらされている。

「産後」の家庭が抱えているリスク

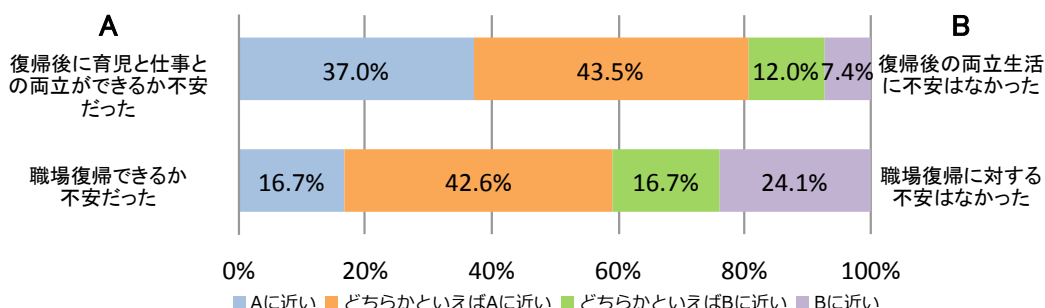


- 産前に有職の女性が、第1子出産で約6割 離職
- 女性管理職を増やすには、「子育て期の女性」が候補となり、対策が必須

このリスクを回避できなければ、「復職して活躍」どころではない

- 育児休業中の不安
 - 復職後に育児と仕事との両立に不安 (80.5%)
 - 職場復帰できるか不安 (59.3%)

出典：第一生命経済研究所「女性の継続就業に関するアンケート調査(2014年)」



- 51%の企業が、女性社員の活躍・定着の課題に「女性社員の意識」を上げる

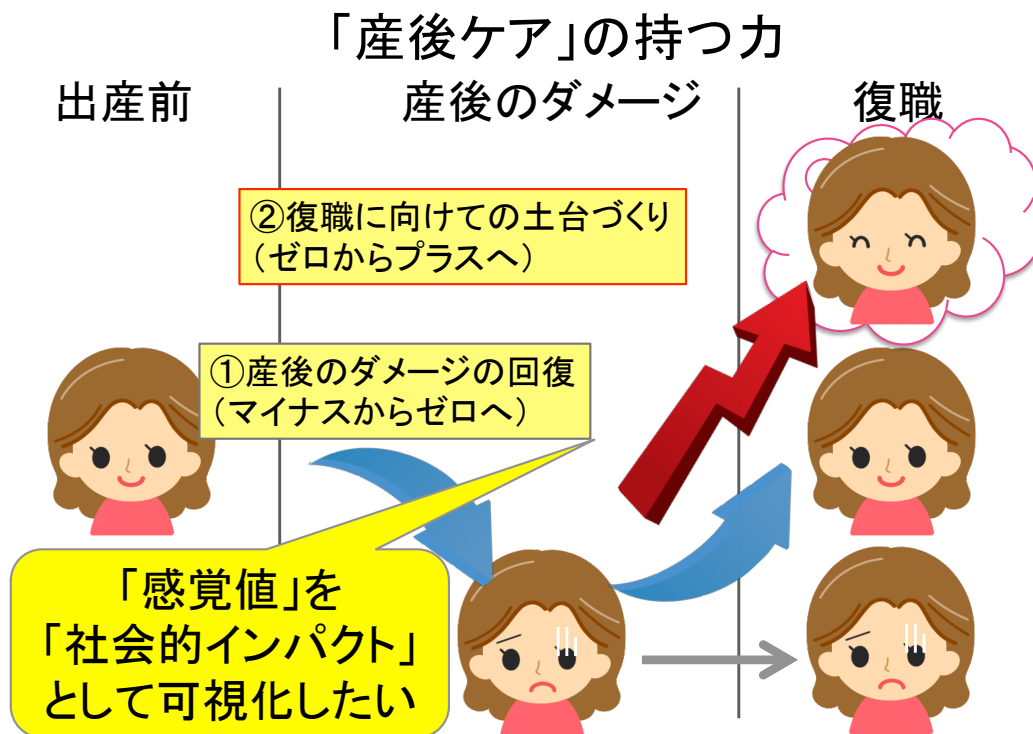
出典：エン・ジャパン株式会社「企業の女性活躍実態調査(2015年)」

仕事をしている女性にとって、「産後」は「産育休中」である。第1子を妊娠した女性の約6割が妊娠から産後にかけて仕事を辞めているが、その比率は徐々に改善されている。育児休業制度が整備され、復職を希望する社員の復職率は100%に近づいている企業もみられる。また、女性管理職を増やすには当然「子育て期の女性」が候補となる。企業の課題感「育休をとって復職する」ことから「復職後の働きかたの質」へと移ってきているといえるが、「女性社員の意識や意欲」に悩む企業が約半数にのぼる、産育中の女性側は「育児と仕事の両立」や「復職」への不安を抱える、といった調査結果もある。

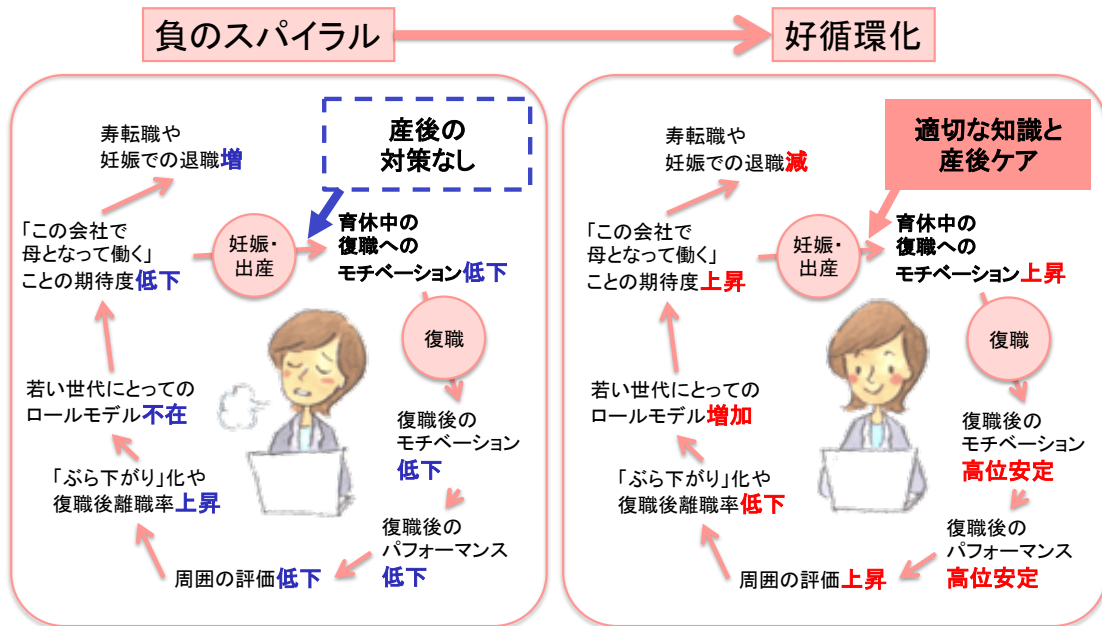
「女性が子どもをもってもその人らしく力を発揮して働き続ける」、そのために打てる手は「復職後」から、と考えられがちだが、その手前の「産後」、「産休・育休」の過ごし方が復職後の働き方の土台をつくと私たちは考えている。

私たちは約18年間、産後ケアプログラムの開発、研究、普及に携わる中で、適切な産後ケアにより、こうした「三大危機」が回避できる、つまり産後のダメージによるマイナスの状態は戻せる、さらにそれだけにとどまらず、産後ケアには、出産前以上に「人生」「仕事」「パートナーシップ」に前向きになり、行動に移せるようになる、ゼロからさらにここを転機にプラスにしていける、という変化をもたらす力があると感じてきた。その変化は家族に伝播し、コミュニティ、社会へと変化を起こしていくと考えている。

その「現場での感覚値」を、「社会的インパクト」として客観的に評価できる形に可視化して、ステークホルダーに伝えていきたいと考え、今回、評価実施団体として本調査に参画することにした。



「産後ケア」の影響は個人にとどまらず**組織へも波及**します



評価目的

「産後ケア教室」を受講することで、
受講直後/復職まで/復職後に良い状態、変化が
起きていることを明らかにする

→「産後ケアは『女性活躍推進』の観点からも
必要な社会的インフラである」ことをステーク
ホルダーに理解してもらい、アクションを促す

今回の評価目的は、「産育休中の女性が『産後ケア教室』を受講することで受講後、復職まで、復職後のそれぞれの期間に良い状態、変化が起きていることを明らかにする」とした。そのことにより、「産後ケアは女性活躍推進の観点からも必要な社会的インフラである」ことを、ステークホルダーに理解してもらい、アクションを促したいと考えた。

社会に「産前」ケアはあるが「産後」ケアはまだ少なく、取り組まれるようになっていながらも産褥期（産後約6～8週）のケアが中心。産後の知識があると行動が変わる。行動が変わればその人のその後の生き方、働き方、パートナーシップが変わる。産後ケアの重要性をより広く知ってもらうためにも、産後ケアによって生じる効果を測って、社会的インフラとしての産後ケアの仕組みを作っていきたい。

主たるステークホルダー

仕事をもつ産前・産後の女性とパートナー



産育休中や復職後の女性社員を雇用している企業



次に本評価におけるステークホルダーは、中心に据えるものとして、

- ◎当事者である産前・産後の女性とそのパートナー
産後ケアの必要性の納得感を高め、自身の産後ケアに積極的に取り組む当事者を増やしたい。
- ◎産育休中や復職後の女性社員を雇用している企業
社員の復職支援施策として「産後ケア」を戦略的に取り入れる意思決定を促したい。

続くものとして、

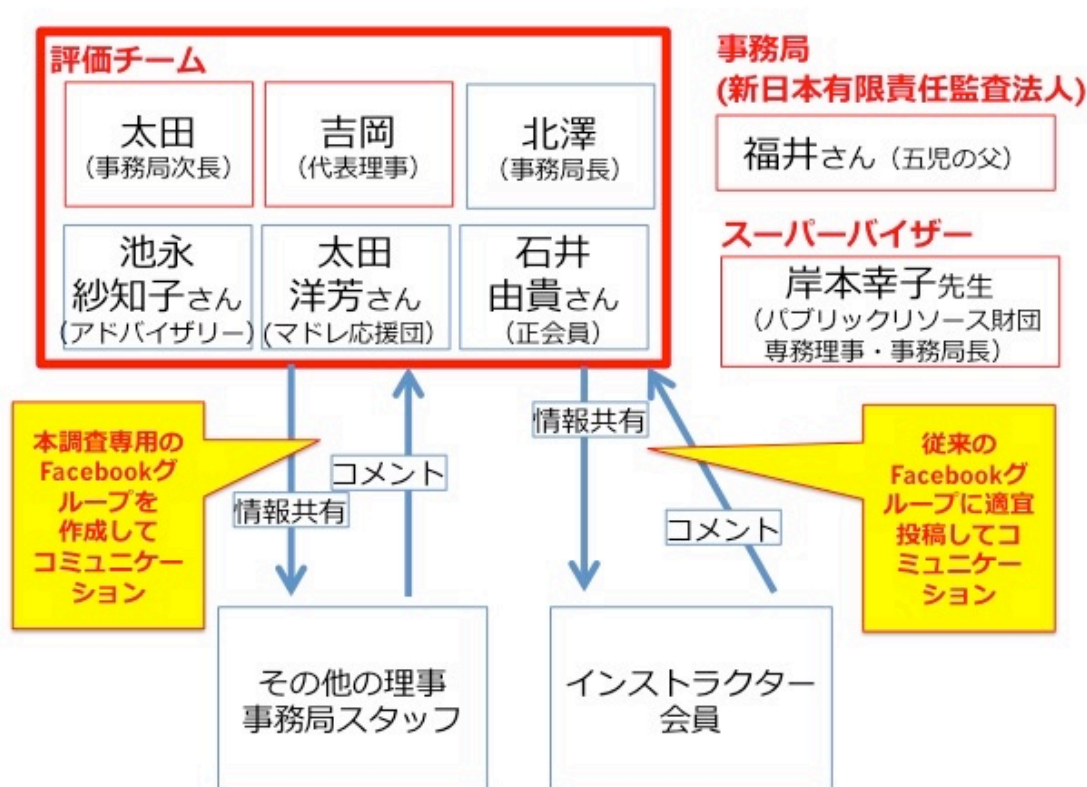
- 支援者候補となる個人／法人
マドレボニータの産後ケアが社会問題の解決策となっていることをご理解いただき、寄付やボランティアで支援して下さる方を増やす。
- 産前・産後の女性を住民として抱える自治体
一部の産後うつになりそうな方だけでなく、出産した全ての女性に産後ケアが必要なことを理解してもらい、自治体の施策への「産後ケア」の導入を促進したい。
とした。

2-2 評価体制

マドレボニータは現在4名の理事（うち1名スタッフ兼務）と8名のスタッフが稼働している。今回の評価にあたっては理事・スタッフ3名、外部サポーター3名の合計6名による「評価チーム」で活動した。事務局である新日本有限責任監査法人のマドレボニータ担当は福井氏、スーパーバイザーは岸本幸子先生についていただき、定例ミーティングを原則月2回（うち1回はスーパーバイザーも出席）行った（図参照）。

評価に深くコミットするメンバーは限られざるをえないが、団体の他のメンバーが「あの人たちが何かやってるけどよくわからない」とならないために、進捗状況の共有と、ロジックモデルのプロトタイプを考えるプロセスには参加してもらいなど、巻き込む工夫を心がけた。評価チームメンバーとその他の理事・スタッフ間の情報共有には、本調査用にクローズドなフェイスブックグループを立ち上げた。ドキュメントの共有、ディスカッションの報告（適

宜動画なども活用)、相談や意見募集などを行った。利点は、チームに入っていたいている外部の方も含めたメンバーに迅速に発信できること、情報がストックでき遡ってアクセスしやすいこと、リアクションやコメントがしやすいことなどである。



2-3 評価対象プロジェクトの概要

今回評価事業としたのは、私たちの3つの事業の中でも中核をなす「教室事業」、実際に産後の女性に産後のリハビリのプログラムを提供する事業である。その中でもメインのプログラムとなっている、「産後のボディケア&フィットネス教室(2016年10月に「産後ケア教室」に名称変更、以下「産後ケア教室」と記載)」を対象とした。

この教室は、「産後リハビリ期」と私たちが定義している産後2~6ヶ月の間のどこか1ヶ月間での受講を推奨している、4回を1クールとする1ヶ月間のプログラムである。産後の「心」と「体」の健康に必要な「3つの柱」で構成されている。

1. 有酸素運動：落ちてしまった基礎体力を取り戻す体のケアを行う。
2. 対話：「シェアリング」という手法で2人一組になってコミュニケーションをとる。自分の人生や仕事をどうしていきたいか、パートナーとどのような関係を築いていきたいか、3~5分間一方が語り、相手がマインドマップの手法で紙に表現するという心のケアを行う。
3. セルフケア：肩こりなどへの対応や短時間でも深く眠れる呼吸法など、日常生活でもできるセルフケアの方法を学ぶ。

現在全国13都道府県約60箇所(不定期、出張開催含む)で開催しており、2015年度(2015年10月~2016年9月)は325コース、のべ2,582名が受講した。

評価事業:産後ケア教室(4回コース)

産後の「心」と「体」の健康に必要な「3つの柱」で構成されたプログラム

●120分×4回(1ヶ月間)

●全国13都道府県、約60箇所で開催

体力を
取り戻す



1. 運動

育休初期から
「働きたい」という
気持ちを再確認



2.対話

セルフ
メンテナンスの
習慣化



3.セルフケア

切磋琢磨できる
仲間を得る



出産後は、体も心もぼろぼろになり、ホルモンのバランスが崩れ、大人とのコミュニケーションがなくなるため、言葉を失ってしまう。産後ケアを行うことにより、自分の言葉を取り戻し、産後に一番悩むポイントである、人生、仕事、パートナーシップの問題に対して、積極的に向き合えるようになる。

なお、産後ケア教室事業はこの4回コースの他に、単発講座形式での開催も行っており、自治体や企業と協働で実施するケースもある。

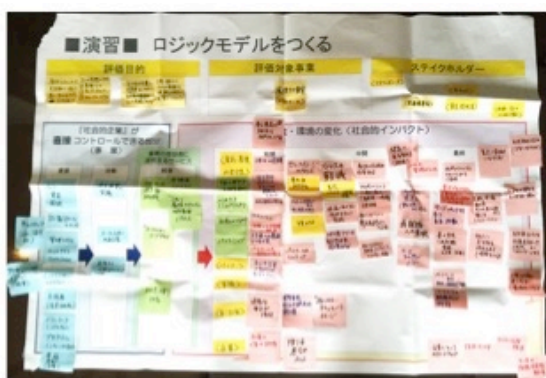
第3章 評価の方法

3-1 ロジックモデル～インパクトマップ～データ収集計画のやり直しについて

今回、ロジックモデル～インパクトマップ～データ収集（WEB アンケート案作成）まで行ったところで、このままデータ収集（アンケート実施）に進めるには問題があると判断、ロジックモデルまで立ち回りリバイスを行った。そのプロセスについてもレポートに記載しておきたい。

<ロジックモデル>

まず、今回の調査における「事前研修」と「スーパーバイザーとの第1回ディスカッション」の場にマドレボニータの理事・スタッフが複数名参加し、評価目的の「出産した女性が『産後ケア教室』を受講することで起こる状態、変化」とは何か、ディスカッションしながら出し合い、精査した。



7/11事前研修時のワーク



7/25 SVとのディスカッション
(年1回の事務局スタッフ合宿に
合わせ、全員で議論)

その結果、「期待される状態・変化」は縦の4つの切り口と横の3つの期間という軸に整理された。

4つの切り口は

(1)体のケア／(2)心のケア／(3)社会とのつながりを取り戻す／(4)パートナーシップを見直す の4つ。

3つの期間は、産後ケア教室の受講からの経過期間により

(1)教室の受講直後（「初期アウトカム」：育児休業中の方は概ね「育休初期」にあたる）

(2)復職前2か月（「中間アウトカム(1)」：育休でいうと、「育休後期」にあたる）

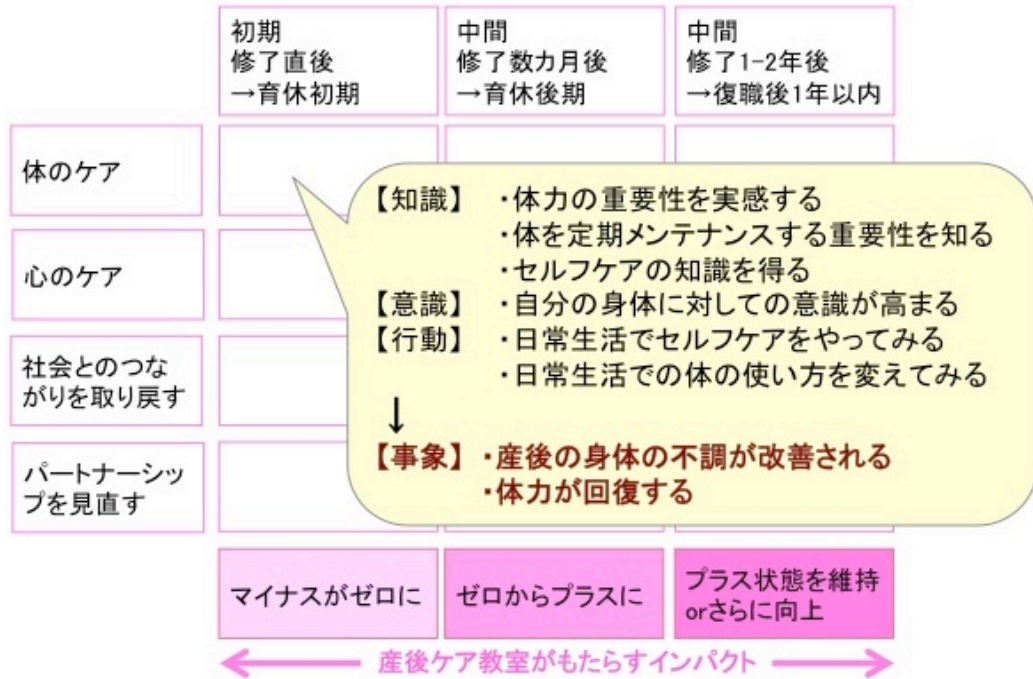
(3)教室受講から1～2年後（「中間アウトカム(2)」：育児休業が終わり、復職して半年～1年経過を想定） となった。

4つの切り口×3つの時期で12象限となる。そのそれぞれの切り口と時期に対して、「知識」「意識」「行動」「事象」の4つの視点で受講者に起こる変化を挙げた。

この4つの切り口で通した変化3つの期間を通して起こる変化を「インパクト」としてとら

える、というモデルになった。

ステップ	インプット	初期アウトカム (終了直後/育休初期)	中間アウトカム(1) (終了数カ月後/育休後期)	中間アウトカム(2) (終了1-2年後/産後1年以内)	今回の評価での 最終アウトカム	最終アウトカム(社会)
産前/産後の身体	産前/産後 産前/産後の変化 +産前産後に必要な知識 +産前産後に必要なスキル +早期1600円	産後の心身のケアが改善する 社会復帰への準備がすすむ (ケアの受け直し)	心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する	心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する	心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する	産後の心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する 産後の心身のケアが改善する
産前/産後の心	産前/産後 産前/産後の変化 +産前産後に必要な知識 +産前産後に必要なスキル +早期1600円	産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する	産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する	産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する	産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する	産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する 産後の心のケアが改善する
産前/産後の社会とのつながり	産前/産後 産前/産後の変化 +産前産後に必要な知識 +産前産後に必要なスキル +早期1600円	産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する	産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する	産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する	産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する	産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する 産後の社会とのつながりが改善する
産前/産後のパートナーシップ	産前/産後 産前/産後の変化 +産前産後に必要な知識 +産前産後に必要なスキル +早期1600円	産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する	産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する	産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する	産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する	産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する 産後のパートナーシップが改善する



図表/ロジックモデル(リバイス前)

インパクトマップ

「知識」「意識」「行動」「事象」のうち、「事象」を「評価の問い」に挙げ、「指標」に同じ象限の「知識」「意欲」「行動」「事象」の個々の項目から指標となると考えられるものを設定した。

結果・成果の別 ①結果、②初期成果、③中期成果、④長期成果	ステイクホルダー 誰が変化するか？ 誰に影響を与えるのか？	期待される変化 どのような変化をもたらすのか？ どのような変化をもたらしたいのか？	指標 どうやって測定するか？	データ どこで、どうやって情報を収集するか？ (アンケートの場合は設問内容も)
1 ①結果	産前・産後の女性	教室のプログラ	メルマガジンの チラシの配布数	
2 ①結果	産前・産後の女性	マドレの存在・フ	産前・産後の女 教室の実施回数	
3 ①結果	産前・産後の女性	産後ケア教室の		
4 ①結果	企業	産後ケア教室	導入企業数/参	
(受講者)体のケアの機会				
5 ②初期成果	産前・産後の女性	産後の不調が改善され、体力が回復する	「事象」「知識」「意 識」をした人の割合 例) 産後の不調が改善された(事象) 体力の重要性を実感した(知識) 自分の身体に対する意識が高まった(意 識) 日常生活での体の使い方を覚えてみた(行 動)	受講者へのアンケート (例)産後の不調が改善されまし たか？ ※統計データがある場合は参考 値として活用
(受講者)心のケアの機会				
6 ②初期成果	産前・産後の女性	産後の精神状態が改善される ・セルフイメージが向上する(見た目、アイデン ティティ) ・自尊心が芽生える ・ストレスに翻弄されるのではなく、客観視でき 前向きに捉えられるようになる ・育児に前向きに取り組めるようになる	「事象」「知識」「意識」「行動」「事象」のそれ ぞれの事項において、変化をした人の割合 例) ・育児に前向きに取り組めるようになった(事 象) ・自分を主語にして話すという考え方を知っ た(知識) ・自分の気持ちを大切にしようと思うようにな った(意識) ・まわりの人と建設的な会話をするようにな った(行動)	受講者へのアンケート (例)まわりの人と建設的な会話を するようになりましたか？ ※統計データがある場合は参考 値として活用

図表／インパクトマップ(リバイス前／一部)

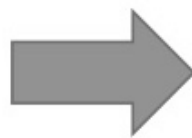
これらのロジックモデル／インパクトマップをもとに、WEB アンケートによるデータ収集を計画し、質問表を作成したが、実査直前の第3回研究会(2016年10月31日)にて、以下のような課題が浮き彫りになった。

- 4つの期間(3つの期間+「受講前」)のそれぞれの状態を問い、期間での回答の推移から「変化」をみる構成にしている
 - それぞれの期間で重複した問いがあり、設問数が大変多くなってしまった。また、どの時点でどの程度変化が起こるか、複数のパターンが想定され、集計、評価が難しくなることが想定された。
- 直接「社会的インパクト」とはなりえないが、実態把握のために知りたい項目が混在
 - あくまで「社会的インパクト評価」のための調査であることを再認識し、区別し除外する必要がある。

そこで、1ヶ月間をかけ、「ロジックモデル」まで立ち返り、再検討を行った。

<Before>

- 4つの期間(受講前、受講直後、復帰前、復帰約1年後)を対象に、**状態を把握**
- 効果の継続を確認するための質問とインパクトを測るための質問が混在
- 設問数は最大160問



<After>

- 2つの期間(育休中と復職後)を対象に、**受講前と受講後の変化を把握**
- **インパクトを測るための質問に注力(調査目的を明確化)**
- 設問数を60問程度に集約

- ✓ 調査目的の確認
- ✓ ロジック・モデルの見直し
- ✓ インパクトマップの見直し
- ✓ 回答しやすさの確認
- ✓ 関係者で議論

図表／リバイス前の課題と変更点

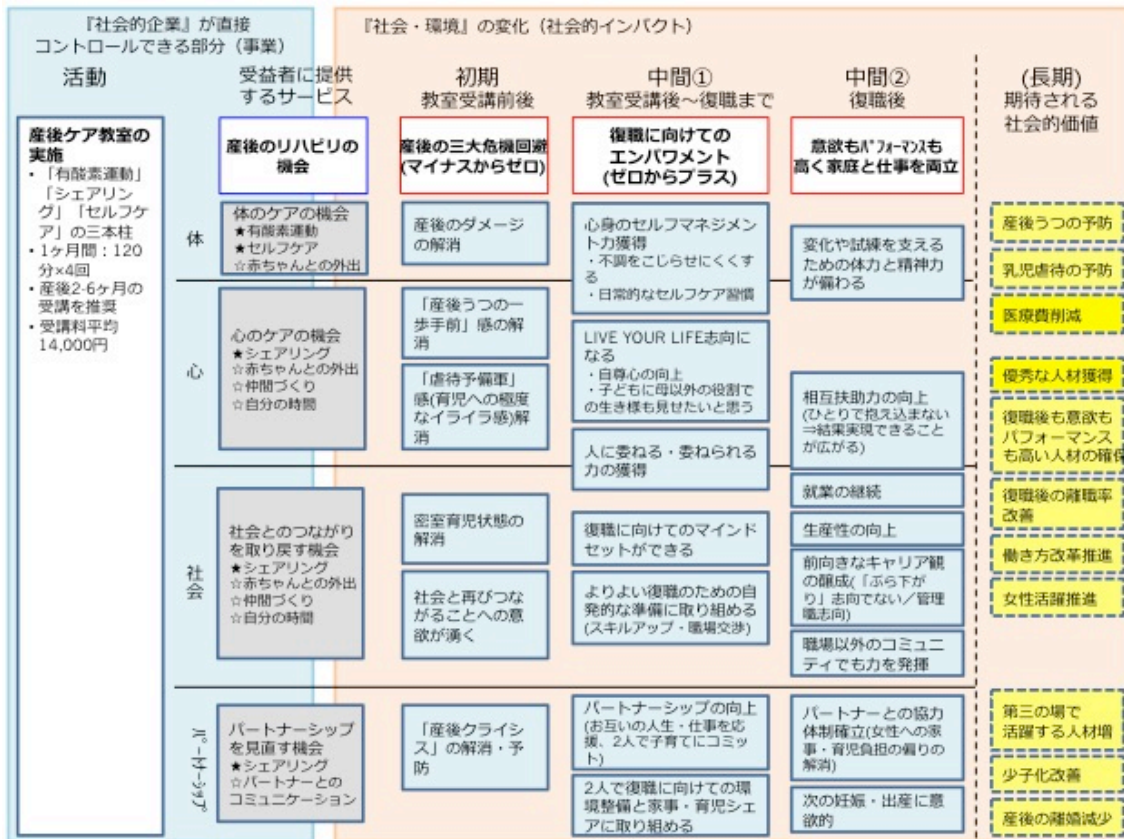
このやり直しのプロセスにおける気付き

- ・ 「社会的インパクトを評価する」という本来の目的は自覚しつつ、「せっかくなら実態を把握したい」という気持ちでアンケートが肥大化してしまい、この軌道修正が団体内だけではできなかつたと思う。あのままアンケートをしていたら、サンプル数の回収にも苦勞し、またせっかく取れたデータについても分析が著しく困難だつたと予想される。
- ・ ただ、以前のロジックモデルがあつたからこそ、新しいロジックモデルへの整理ができたと感じる。ロジックモデルを作る際の要素を現場とともに「一旦は細かく出す」ことは大切で、ただその後の集約の仕方や度合いも重要だと感じた。
- ・ 1か月で見直しができるのは、以前のアンケートで設問の表現を精査していたことも大きく、流用できたものも多かつた。
- ・ ある程度の試行錯誤は必要なプロセスだが、それが長くなりすぎないように、また自力で軌道修正できるようにするにはどのような情報やサポートがあるといいのかということは、評価が普及する際のポイントであると思う。

3-2 ロジックモデル

ロジックモデルは以下の観点で見直しをはかり、リバイスした。

- 3つの時期のうち、「復職前2か月間」での変化は、「産後ケア教室受講～復職までの間」と期間を広げ、この期間のどこかで変化が起きればよい、とした。
- 「期待される変化(アウトカム)」は複数の期間に重複させないようにした。
- 「期待される変化」も精査し、数を減らした。
- 特に「『復職後』の期待される変化」は一般的に評価されるものかどうかとの観点で絞つた。



図表/ロジックモデル(リバイスしたもの)

3-3 インパクトマップ

リバイスしたロジックモデルの「期待される変化」に対してどのように測定するかを決めていった。その際には、リバイス前の質問表の表現を活用することができ、この作業時間を大幅に短縮することができた。

結果・成果の別	ステイクホルダー【誰が】	評価の問い【どう変化するか】	指標	データ
①結果②初期成果③中期成果④長期成果	誰が変化するか？誰に影響を与えるのか？	どのような変化をもたらすのか？どのような変化をもたらしたいのか？	どうやって測定するか？	受講者 非受講者 どこで/どうやって情報を収集するか？
②初期成果【マイナスからゼロ】	産前・産後の女性	マイナスからゼロへの変化	「産後ケア教室」の受講前と修了後の変化の有無	「産後ケア教室」の受講前と修了後の変化の有無 産後2か月頃と産後6か月ごろの変化の有無
1		①産後のダメージの解消	「産後のダメージ」の解消具合(体の痛み・骨盤やお腹の筋肉の違和感・尿もれや痔などのマイナートラブル)	解消した+や解消した ・体の痛み 85.9% ・骨盤や筋肉の違和感 84.7% ・マイナートラブル 60.5%
3		②「産後うつ」の解消	「産後うつ」の症状の変化	全く産後うつではなかった ・59.5%→81.0%
4		③「虐待予備軍」感(育児への極度なイライラ感)の解消	育児への極度なイライラ感や不安感の有無と変化	あまりなかった+多かった ・31.8%→61.7%
5		自分の子ども(上の子含む)に対して「虐待」の有無と変化	虐待をしていないし、してしまおうになる不安をおぼえたこともなかった ・46.7%→58.7%	
6		④密着育児状態の解消	1時間以上の1週間あたりの外出回数の変化	3回以上 ・37.9%→65.8% ほとんどなし ・22.9%→2.0%
8		⑤社会と再びつながることへの意欲が湧く	「社会とのつながりを取り戻そう」という意欲の変化	あった+やあった ・74.9%→94.2% あまりなかった+多かった ・25.1%→5.8%
9		「復讐」に向けての前向きな気持ちの有無と変化	もっていた+やもっていた ・69.0%→92.2% あまりもっていなかった+もっていなかった ・31.0%→7.8%	
10		⑥「産後クライシス」の解消・予防	パートナー(配偶者)との平日1日の平均会話時間の変化	15分未満 ・23.0%→12.4% 15分以上 ・77.0%→87.6%
11		パートナーに自分の言葉や気持ちや意志を伝えられるようになったかどうか	伝えられるようになった+ややつたえらるようになった ・84.1% あまり伝えられるようになった+全くと伝えられるようになった+多かった ・15.9%	
12		パートナーを「本当に愛している」と実感する度合いの変化	実感していた+や実感していた ・58.3%→82.6% あまり実感していなかった+実感していなかった ・41.7%→17.4%	
③中期成果【ゼロからプラス】	産前・産後の女性	ゼロからプラスの変化	育児中の変化の有無	
13		①心身のセルフマネジメント力獲得・不調をこじらせない・日常別にセルフケアの習慣	健康を保つために、または体の不調の兆しを捉え、悪化しないように、体を動かしたり、セルフケアをしたりすることを心がけるようになったかどうか	心がけるようになった+や心がけるようになった ・92.0% あまり心がけるようになった+心がけるようになった ・8.0%
15		30分以上体を動かす機会を月1回以上もっているかどうか	もつようになった+やもつようになった ・59.4% あまりもつようになった+もつようになった ・40.6%	
16		②LIVE YOUR LIFE志向になる・自尊心の向上・子どもに母以外の役割での生き様も見せたいという思いをもつ	感じるようになった+や感じるようになった ・82.8% あまり感じるようになった+感じるようになった ・17.2%	
18		「私は今、自分らしく、生きています」と感じるようになったかどうか	感じるようになった+や感じるようになった ・79.7% あまり感じるようになった+感じるようになった ・20.3%	
19		「子育てのほかに生きがいがある」と感じるようになったかどうか	感じるようになった+や感じるようになった ・96.2% あまり感じるようになった+感じるようになった ・3.8%	
20		子どもに「母親」以外の側面(社会で働くなど)からも自分の生き様を教えられるようになったかどうか	わいた+やわいた ・91.4% あまりわかなかつた+わかなかつた ・8.6%	
21		③人に委ねる・委ねられる力の獲得・家事や育児を自分一人で抱え込まず、必要に応じて人に委ねられるようになったかどうか	委ねられるようになった+や委ねられるようになった ・90.9% あまり委ねられるようになった+委ねられるようになった ・9.1%	
22		近所に家族以外で子育てなどを助け合える仲間ができたかどうか	できた+やできた ・70.4% あまりできなかった+できなかった ・29.6%	
23		④復讐に向けてのマインドセットができる	できた+やできた ・92.0% あまりできなかった+できなかった ・8.0%	
24		「育児中の期間を使って、復讐後の自分の価値を高めるようなこと」をしようという気持ちになったかどうか	なった+やなった ・77.3% あまりならなかった+ならなかった ・22.7%	

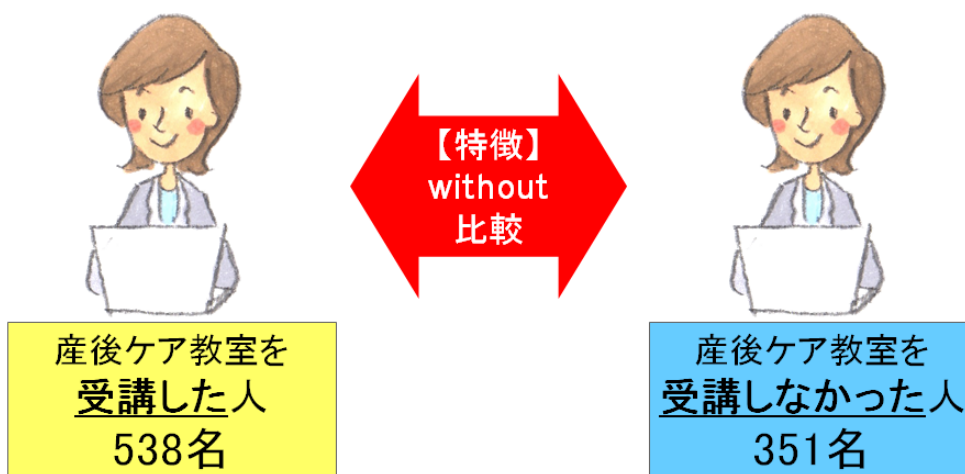
図表／インパクトマップ(リバイスしたもの：一部)

3-4 データ収集・分析方法

以下の3つの方法を計画した。

1. WEB アンケート(受講者/非受講者による「without 比較」)

WEBアンケート(最大61問)
既に復職した方に
受講後/復職まで/復職後(現在)に生じた変化を尋ねる



【対象】

- ・ 一番下の子の出産が2013年1月以降であり、かつその出産に際し産育休（または産休のみ）を取得し、産休前の勤め先に復職した方（今もその勤め先で勤務しているかは問わない）
 - ・ かつ一番下の子の出産後にマドレボニータの「産後ケア教室（旧名称 産後のボディケア&フィットネス教室）」を受講した方（受講者/with）/または上の子も含め、一度も「産後ケア教室」を受講したことがない方（非受講者/without）
- ※2013年6月～2016年3月の産後ケア教室受講者は延べ6,289名（但し専業主婦など産育休非取得者も含む）

【実施期間】2016年11月30日(水)～12月13日(火)

【実施形式】ネット調査（ネットリサーチアンケート調査のアンケートASPを利用）

【収集方法】

- ・ 2013年6月～2016年3月の産後ケア教室申込データにて協力依頼メール送信
- ・ マドレボニータのメディアでの呼びかけ（メルマガ・Facebook・Twitterなど）
- ・ 「NECワーキングマザーサロン/サミット」参加申込データ記載のメールアドレスへ送信

【分析方法】

- ・ 「期待される変化」が起きた比率の高さを評価
- ・ 変化が起きた比率を受講者と非受講者で比較（without 比較）
- ・ 各時期における変化への「産後ケア教室」の寄与率を算出

2. 受講者向けインタビュー

上記1の受講者向けアンケートを補完。産後ケア教室を受講した成果のモデルケースとなる

事例について、ケーススタディとして活用。以下の4名に対し、12月中旬～1月上旬で実施した。

- ・ Aさん／2児の母、30代後半、一般企業勤務
- ・ Bさん／1児の母、30代前半、一般企業勤務
- ・ Cさん／1児の母、20代後半、地方公務員
- ・ Dさん／第3子出産間近、30代後半、一般企業勤務

3. 企業向けインタビュー

産後ケア事業導入企業に対して、導入の理由や期待していること、その他の育休社員向け施策の実態や課題についてヒアリング。以下の2社に対し、12月中旬に実施した。

※導入から間もないため、「成果」のヒアリングは難しい。

- ・ 株式会社商船三井
- ・ ソシオネット株式会社

ヒアリング(定性情報取得)

個人
産後ケア教室受講者4名



法人
マドレボニータのプログラム導入2社



株式会社商船三井



ソシオネット株式会社

第4章 分析結果の概要

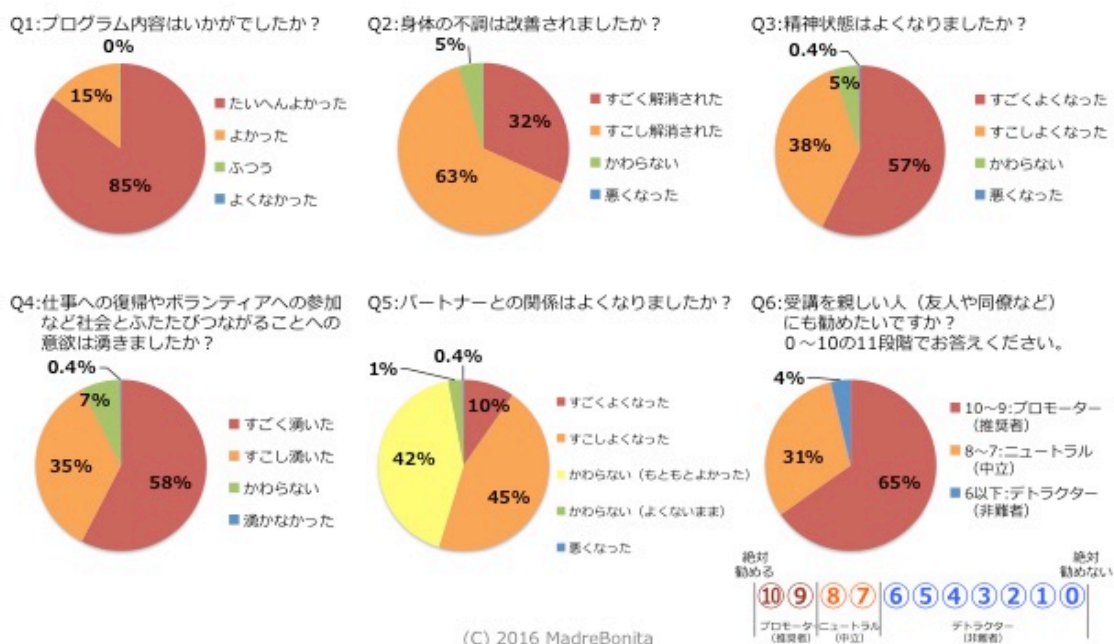
4-1 実績データ

4-1-1 【参考】既存の受講後アンケート

参考情報として、2015年1月より受講後に実施しているWEBでの簡単な受講後アンケートの集計結果がある。

マドレボニータ「産後ケア教室」受講後アンケート

2015年1月-2016年2月受講分 N=1,481 Q1のみN=1,253



4-1-2 【参考】申込データの名寄せによる受益者数(実数)の試算

現状、団体でカウントしている受益者数(「産後ケア教室(4回コース)」の受講者数)は毎月の各教室の受講者数の合計であり、複数月のリピート受講をする方がいるため「延べ人数」となる。また、教室の受講者には「産育休中」以外の方もいる。「申込データ」はキャンセルが反映されていないデータなので、あくまで参考値となるが、今回の評価対象となる「産育休中の受講者」の実人数を試算してみた。

(1) リピート率算出

2015年10月-2016年9月間のリピート回数別人数（メールアドレスで名寄せ）

回数	人数	構成比	累計構成比	延べ人数
1	2,766	89.0%	89.0%	2,766
2	255	8.2%	97.2%	510
3	48	1.5%	98.8%	144
4	22	0.7%	99.5%	88
5	9	0.3%	99.8%	45
6	5	0.2%	99.9%	30
7	1	0.0%	100.0%	7
9	1	0.0%	100.0%	9

総計 3,107 ← **86.3%** 3,599

この次の期間にまたがってリピートしている人もいると考えられるが、今回はこのデータを用いて、「延べ人数の約86%が実人数と試算される」、とした。

(2)「産育休中」の受講者の比率算出

産後ケア教室の申込データに、任意回答項目として現在の就業に関する状況を問う質問があるため、その集計を行った。

2013年6月～2016年3月の産後ケア教室申込データ（アンケート依頼メール送付用データ、メールアドレスで名寄せ）における「現在の状況」の人数

現在の状況	人数	構成比
産育休中	3,322	72.9%
専業主婦	995	21.8%
就労中	161	3.5%
求職中	53	1.2%
その他	13	0.3%
学生	11	0.2%
未記入	293	

総計 4,848

未記入を除いた総計を100%とした場合、約73%が「産育休中」というデータが得られた。※リピートはどの状況でも同程度発生するとみなす。

(1)と(2)で得られた比率を用いて、以下の式により「産育休中の受講者の実数」を試算できると考えた。

$\text{産育休中の受講者の実数} = \text{受益者数(延べ人数)} \times 0.86 \times 0.73$
--

2013年6月～2016年3月の産後ケア教室受講者はのべ6,289名なので、産育休中の受講者の実数(試算)は3,948名である。

4-2 調査結果概要

4-2-1 有効回答数について

アンケート冒頭での対象者の絞り込みにより、**受講者数【with】538名、非受講者数【without】351名の有効回答が得られた。**

4-1-2の試算での「期間中の産育休中の受講者の実人数」より、**受講者数の回答率は13.6%と推計される。**

絞り込み(1)あなたは以下のどちらに当てはまりますか？(SA)

	合計	一番下の子の出産が2013年1月以降であり、かつその出産に際し産育休(または産休のみ)を取得し、産休前の勤め先に復職し	上記に当てはまらない →終了
合計	1,300 100.0%	1,076 82.8%	224 17.2%

↓

絞り込み(2)あなたは以下のどちらに当てはまりますか？(SA)

	合計	一番下の子の出産後に「産後ケア教室」を受講した→【with】	一度も「産後ケア教室」を受講したことはない→【without】	「産後ケア教室」を受講したことがあるが、一番下の子の出産後には受講しなかった→終了
合計	1,022 100.0%	578 56.6%	414 40.5%	30 2.9%

↓

以下の「受講後の変化」以降が評価のための設問となるが、アンケートの途中で回答をやめてしまう人がいるため、ページが進むに従って、有効回答数は以下のように推移した。

アンケートページ別有効回答数

	受講者【with】	非受講者【without】
産後ケア教室の受講について	564	-
受講後の変化	538	351
復職までの変化	515	333
復職後の変化	443	294
属性について	408	263

4-2-2 評価指標の算出

結論としては、**ロジックモデルに挙げた項目の大半で、期待された良い変化が高い比率で見られ、また非受講者に起きた変化の度合いとの有意差が確認できた。**

以下の図表は、ロジックモデルに調査の集計結果から求められた評価指標を入れたものである。

ロジックモデル（評価指標入り）

『社会的企業』が直接 コントロールできる部分（事業）		『社会・環境』の変化（社会的インパクト）			統計的有意差 *** (0.1%) / ** (1%) / * (5%)	
活動	受益者に提供 するサービス	初期 教室受講前後	中間① 教室受講後～復職まで	中間② 復職後	(長期) 期待される 社会的価値	
産後ケア教室 の実施 ・「有酸素運動」 「シェアリング」「セルフケア」の三本柱 ・1ヶ月間：120分×4回 ・産後2-6ヶ月の受講を推奨 ・受講料平均14,000円	産後のリハビリの 機会 体のケアの機会 ★有酸素運動 ★セルフケア ☆赤ちゃんとの外出	産後の三大危機回避 (マイナスからゼロ) 1-1:産後のダメージ解消 85.9% /63.1% *** (体の痛み) 84.7% /64.2% *** (骨盤や筋肉の違和感) 60.5% /64.4% (マイナートラブル)	復職に向けての エンパワメント (ゼロからプラス) 2-1:心身のセルフ マネジメント力獲得 92.0% /60.6% *** (日常的なセルフケア習慣) 59.4% /29.3% *** (体を動かす機会)	意欲もパフォーマンスも 高く家庭と仕事を両立 3-1:変化や試練を支える ための体力が備わる 65.1% /46.3% ***	産後うつ予防	
		心のケアの機会 ★シェアリング ☆赤ちゃんとの外出 ☆仲間づくり ☆自分の時間	1-2:「産後うつの一歩 手前」感の解消 53.6% /42.8% ** 1-3:「虐待予備軍」感 (育児への極度なイライラ感)解消 44.3% /23.5% *** 25.3% /13.2% *** (虐待してしまおう/しないが不安をおぼえる)	2-2:LIVE YOUR LIFE 志向へ 82.8% /50.5% *** (自分を好ましく感じる) 79.7% /53.9% *** (自分らしく生きている) 86.2% /61.9% *** (子育て以外にも生きがい) 79.7% /61.9% *** (子に母以外の役割での 生き様も見せたい)	3-2:変化や試練を支える ための精神力が備わる 86.8% /75.3% ** 3-3:相互扶助力の向上 (ひとりで抱え込まない⇒ 結果実現できることが広がる) 75.2% /62.5% *	産後うつ予防 乳児虐待の予防 医療費削減
		社会とのつながり を取り戻す機会 ★シェアリング ☆赤ちゃんとの外出 ☆仲間づくり ☆自分の時間	1-4:密室育児状態の解消 45.1% /44.9% 1-5:社会と再びつなが ることへの意欲が湧く 75.7% /38.6% *** (復職への前向きな気持ち) 77.4% /64.9% *** (社会とのつながり)	2-3:人に委ねる・委ね られる力の獲得 86.9% /73.7% *** 70.4% /46.9% *** (近所に支えられる仲間) 2-4:復職に向けての マインドセットができる 92.0% /75.1% *** (復職への気持ちの準備) 77.3% /52.6% *** (育児中に自分の価値を 高めよう)	3-4:復職先での就業の 継続 87.8% /87.8% 3-5:生産性の向上 75.4% /66.4% (業務量を減るも賃上がる) 117.0 /109.4 (時間当たり仕事の生産性) 3-6:前向きなキャリア観 醸成 78.6% /71.7% * (高キャリア志向) (6.2%) /13.6% * (ぶら下がり志向※)	優秀な人材獲得 復職後も意欲も パフォーマンスも 高い人材の確保
パートナーシップ を見直す機会 ★シェアリング ☆パートナーとの コミュニケーション	1-6:「産後クライシ ス」の解消 58.8% /19.2% *** (パートナーを本当に愛し ていると実感) 19.3% /14.6% * (会話時間増) 84.1% (気持ちや意志を伝えられ る)	2-5:よりよい復職のため の自発的な準備に取り組む 46.2% /30.6% *** (自費で自己啓発) 31.8% /24.6% * (職場面談を自ら希望) 22.1% /11.7% *** (ボランティア活動企画運営)	3-7:職場以外のコミュ ニティでも力を発揮 21.7% /15.6% * (NPOでの活動) 3-8:パートナーとの協 力体制確立 87.0% /79.5% ** 3-9:次の妊娠・出産に 意欲的 48.8% /54.5% (妊娠出産済+意欲的でパ ートナーと話し合っている +意向定まらずもパート ナーと話し合っている)	復職後の離職率 改善 働き方改革推進 女性活躍推進		
		2-6:パートナーシップの 向上 77.9% /53.2% * (人生や仕事についての話も する) 87.9% /82.6% (自分の時間作りに パートナーが協力) 2-7:2人で復職に向けての 環境整備と家事・育児 シェアに取り組める 70.9% /56.0% ***	3-9:次の妊娠・出産に 意欲的 48.8% /54.5% (妊娠出産済+意欲的でパ ートナーと話し合っている +意向定まらずもパート ナーと話し合っている)	第三の場で 活躍する人材増 少子化改善 産後の離婚減少		
		満足のいく育児期間を過ごせた 92.2% /83.5% ***	出産から1年以内に復職 52.2% /46.6% *			
	教室受講の寄与率→	63.3%	63.4%	57.6%		

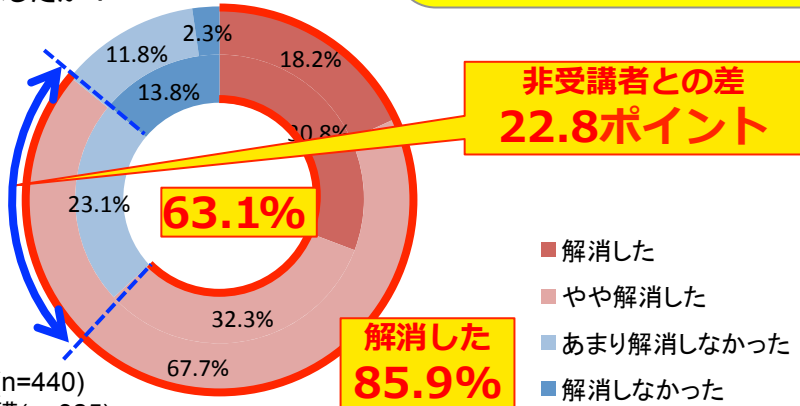
©2017 MadreBonita

ここに記載した数字と色分けについて、受講後の体に関するインパクト「1-1 産後のダメージ解消」を例に説明する。

1-1:産後のダメージ解消
85.9%/63.1% ***

受講者と非受講者の差
15pt以上…オレンジ
 5pt以上15pt未満…黄色
 5pt未満…白
 統計的有意差あり⇒「*」

Q/産後の体のダメージ(体の痛み)は
 解消しましたか？



外円=受講(n=440)
 内円=非受講(n=325)

産後のダメージの一つ「体の痛み」について、「もともとそのようなダメージはなく、受講後もない」という人を除いた人々を100%とした変化の比率がこの円グラフである。85.9%の方が「解消した」と回答した。この85.9%という数字をロジックモデルの表に記載している。どれくらいの変化をもたらすことができたかという数字である。そして、非受講者にも同様に変化があったかどうかを尋ねた結果が内側の円グラフとなる。「解消した」という回答は63.1%であった。この非受講者の比率を右側に小さく比較数値として記載している。

続いてこの変化の起きた比率の、受講者と非受講者での差を計算すると、22.8ポイントあった。差が大きいほどその変化は受講によりもたらされたものと考えられる。今回は差が15ポイント以上を大きな差があったと評価した。ロジックモデルでは、それを視覚的にわかりやすくするため、差が15ポイント以上あった場合をオレンジ、5ポイント以上15ポイント未満を黄色、5ポイント未満を白と色分けした。また、統計的有意差の検定も行い、有意差が確認できたものには*印をつけた。大半の項目で有意差が確認できた。

4-2-3 特徴的な評価結果

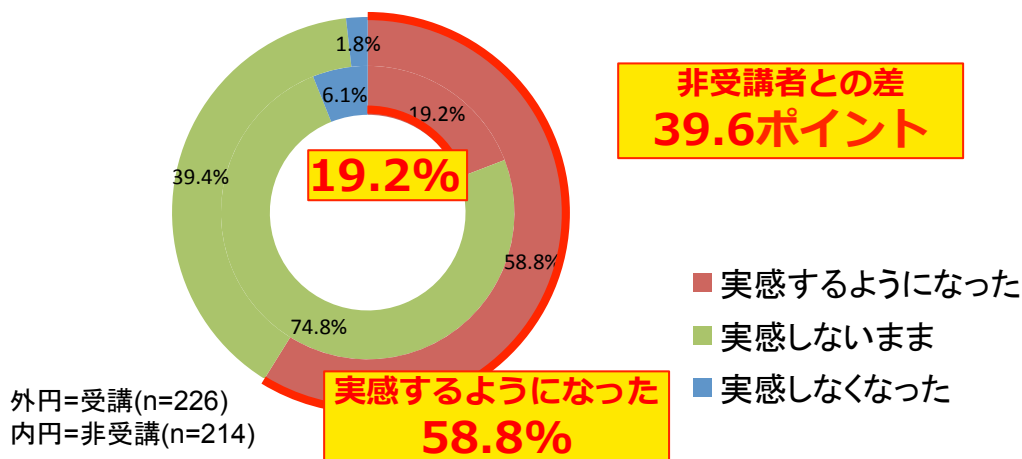
以降、いくつか特徴的な結果を呈示していく。

【初期/受講後の変化】

初期
受講前後

1-6:「産後クライシス」の解消
58.8%/19.2% ***

Q/パートナーを「本当に愛している」と実感するようになりましたか？



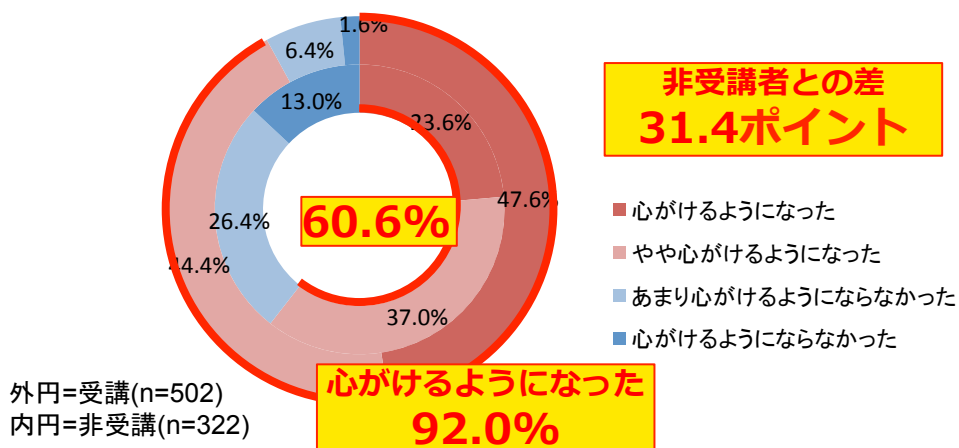
「1-6 産後クライシスの解消（夫婦関係の改善）」の指標として、「『パートナーを本当に愛している』と実感するようになったかどうか」については、58.8%が実感するようになり、非受講者との差は39.6ポイントあった。

【中間①/復職までの期間の変化】

中間①
復職まで

2-1:心身のセルフマネジメント力獲得
92.0%/60.6% ***

Q/健康のためや不調の兆しをとらえてのセルフケアを心がけるようになりましたか？

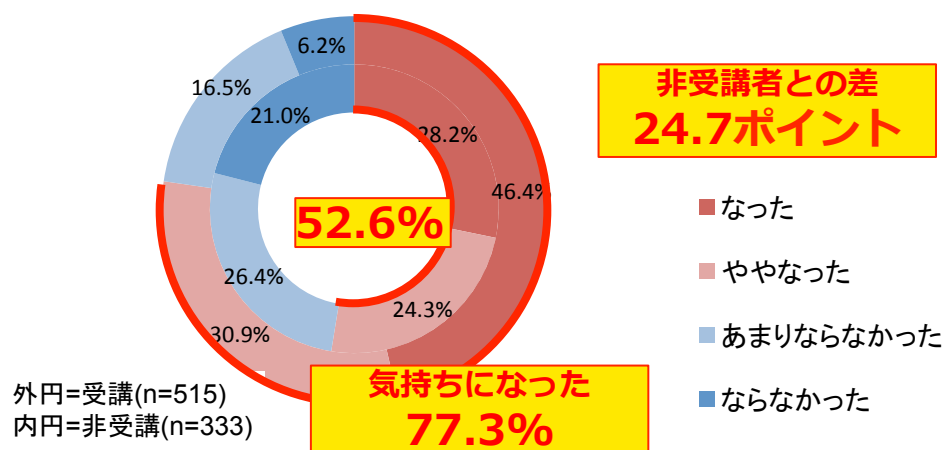


「2-1 心身のセルフマネジメント力獲得」の指標として、「健康のためや不調の兆しをとらえてのセルフケアを心がけるようになった」かどうかについては、92.0%が「なった」と回答しており、非受講者との差は31.4ポイントあった。

非受講者との比較では濃い青の「ならなかった」の比率の差の大きさも注目したい。

中間① 復職まで	2-4:復職に向けてのマインドセットができる 77.3% /52.6% ***
-------------	---

Q/「育休中に復帰後の自分の価値を高めるようなことをしよう」という気持ちになりましたか？

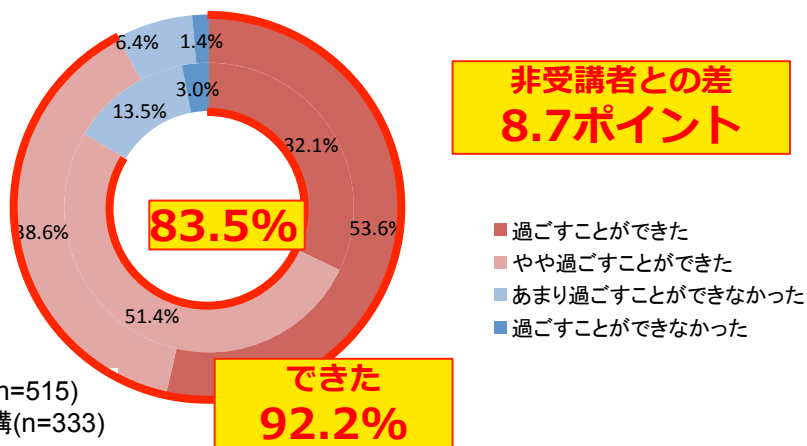


「2-4 復職に向けてのマインドセット」の指標として、「『育休中に自分の価値を高めるようなことをしよう』という気持ちになった」と回答したのは77.3%で、非受講者との差は24.7ポイントあった。こちらも青い部分、「ならなかった」という比率の差も大きくなっている。

中間①
復職まで

満足のいく育休期間を過ごせた
92.2%/83.5% ***

Q/満足のいく育休期間を過ごすことができましたか？



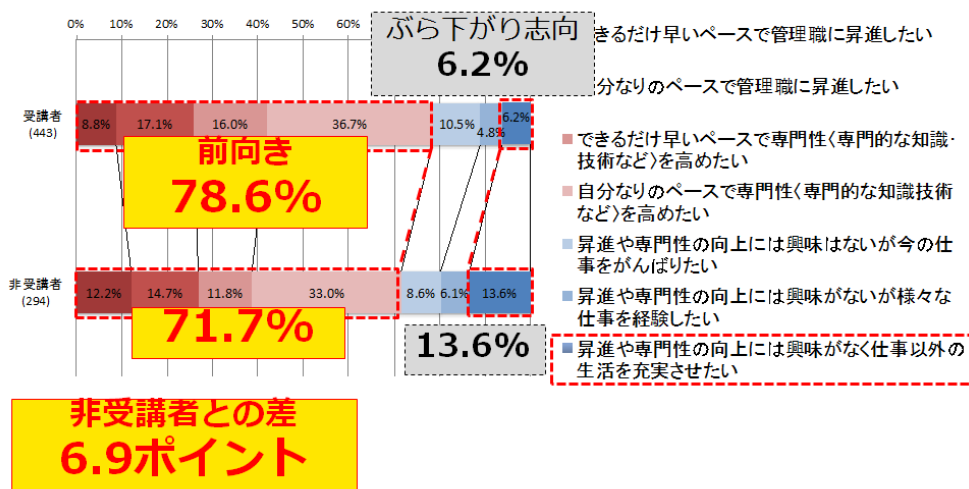
復職までの期間については、「満足のいく育休期間が過ごせたか」も聞いた。「過ごすことができた」と回答したのは92.2%で、非受講者との差は8.7ポイントあった。特に濃い赤の「過ごすことができた」だけで比較すると21.5ポイントと差が大きく、高い満足度をもたらしていることが確認できた。

【中間②/復職後の変化】

中間②
復職後

3-6:前向きなキャリア観醸成
78.6%/71.7% *

自身のキャリアについての考え方(復職後)



「3-6 前向きなキャリア観の形成」の指標としては、復職後の現在の時点の「自身のキャリアについての考え方」を聞いた。

帯グラフで赤～ピンク系の色の回答が「前向きなキャリア志向」といえる選択肢だが、受講者では併せて78.6%。非受講者との差は6.9ポイントあった。

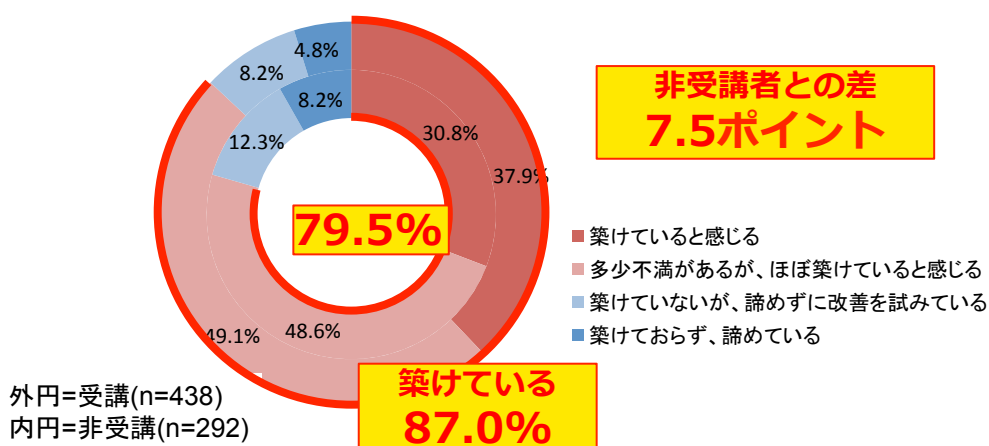
ここでは一番右の青「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」という選択肢にも注目いただきたい。受講者は非受講者の半分より少ないと差が出ている。価値観はいろいろあってよいが、企業が課題感をもっているいわゆる「ぶら下がり」というのはここに含まれると思われるため、この差は評価ポイントの一つと考える。

中間②
復職後

3-8:パートナーとの協力体制確立

87.0%/79.5% **

Q/パートナーとの協力体制が築けていると感じますか？



「3-8 パートナーとの協力体制確立」については、「築けていると感じる」が87.0%で、非受講者との差は7.5ポイントあった。

4-2-4 起きた変化に対する「産後ケア教室」の寄与度について

それぞれの期間に起きた変化について、「初期(受講後)」と「中間①(受講後～復職まで)」についてはそれぞれ約88%が「産後ケア教室」を受講したことがきっかけだったと思うと回答している。その中でも、初期(教室受講後)よりも、受講より時間が経過した中間①(受講後～復職まで)においては「心からそう思う」の比率が少し高まっている。復職後(中間②)では「あまりそう思わない」「そう思わない」の比率がやや増えるが、それでも77.1%が「そう思う(「ややそう思う」以上)」としており、受講による変化が一過性のものではなく、継続し、定着して長く影響をもたらすものであることがわかる。

Q.回答してきた変化は、「産後ケア教室」を受講したことがきっかけだと思う



寄与率

初期／教室受講前後	中間①／教室受講後～復職まで	中間②／復職後
63.3%	63.4%	57.6%

※「心からそう思う」:100%、「かなりそう思う」:75%、「ややそう思う」:50%、「あまりそう思わない」:25%、「全くそう思わない」:0%の寄与率と考え、回答者数にこれらの寄与率を乗じて平均を出した。

4-2-5 個人ヒアリングからの声

【体】

- ・ 有酸素運動することで、「頭がスッキリする」「できなかったことができるようになるうれしさ→自己肯定感」「からだの痛みの軽減」「気持ちもほぐれるので、同期と仲良くなりやすい」「姿勢が良くなり、前向きになる」などなど…あげるとキリがない
- ・ 体と心はつながっている。家にずっといると体力も落ちてくる。週1回の教室に行くというだけでも違う。体力をつけないと復職後通勤だけでも疲れる。**育休中に体力をつけておいたほうがいい。**
- ・ 不調は寝ているだけでは解消しない。自分にあった運動方法やそれができる場を探すなど、**自ら動いて行ってなんとかしていこうという意欲が湧いた。**
- ・ **心身のセルフマネジメントができるようになった。**エクササイズで良い状態を体感できたことで、不調に気付きやすくなった。自分の体や心の状態は自分でつくる。少し具合が悪くなったら、自分で調整できる。日々メンテナンスをしておく…というマインドをマドレからもらった。

【心】

- ・ せっかく大変な思いをして復職するのだから、**自信をもって子どもに背中を見せられるような仕事をしたい**という気持ち。「本当にもう自分がいきいきとできる仕事しかしたくない」と言語化できた。
- ・ 教室の同期は今も体調を崩したと聞くとおかずを持っていったりする間柄。困ったと

きに**全部夫に頼るという形ではなく、仲間や近所の人にも頼ればいいし、自分も支えたい**という気持ちになれた。つらいところを敢えて見せる、分け合うとつながりが強くなると思えるようになった。できることがあればしたいと**マドレで知り合った人以外の人への関わり方も変化**した。

- ・ 「シッターさんをお願いするなんて…」と思っていたが、復職後そのハードルはエゴだったとマインドが切り替わった。その前段階として、**教室で既に使っている人たちの話を聞いていたことが大きかった。**
- ・ 仕事と関係ない「産後」という共通点があったからこそできた**つながりが、復職後具体的な仕事にも活かしている。**

【社会とのつながり】

- ・ **ずっと500m圏内、歩いていける範囲ばかり出掛けていた。**電車やバスに乗って遠出ができる理由ができて楽しかった。
- ・ 「仕事をする」ということをかなり忘れていて、「準備していかないといけないんだな」というのを思い出した。振り返ると、このタイミング(復職3ヶ月前)で思い出させてくれたのはよかった。**あれがなければ、保活や準備でバタバタする中、何も考えずに会社に戻っていた。**
- ・ 体力が戻ったこと、シェアリングで仕事の話をしたことで、**育休の終わり(=復職)に目が向いた。**私はキャリアに関して考えること、行動することが増えた。
- ・ 受講後、育休後半のアクションも変わり、仕事のスキルを活かしたボランティア活動などにも取り組んだ。**仲間ができると早く復帰したいという気持ちにもなる。**
- ・ 自分はキャリアを考えることや、社会的な活動が好きだが、**社内ではこのような前向きな話を受け取ってくれる雰囲気はまだない。**マドレで考えられたことを共有できておらず、つらい。

【パートナーシップ】

- ・ パートナーシップの重要性を知り、「口に出さないと伝わらない」と知って、**きちんと伝えることを心がけるようになって関係性が変わってきた。**
- ・ 不満や文句ではなく、「あなたとこういう家庭を築きたい」と伝えることで聞いてもらえるようになった。**パートナーシップはまだこれからのところもあるが、こう向き合っていけばいいという手法・方法を知っているのは大きい。**「悩んで露頭に迷っている」のとは違うという手応えがある。
- ・ **復職までの3ヶ月にマドレで見える化したことをパートナーと共有することができた。**その中で衝突もしたりといろいろあったので、そういう労力も考えると、余裕があるときだからこそできた、仕事してからでは両立できなかっただろうと思う。
- ・ フルタイムで復職を決断できたのはパートナーシップの影響が大きい。「夫と何かあ

ったら解決していけばいい」という安心感をもてた。不安はゼロではないし、その不安が解消されてもまた別の不安が出てくる可能性はずっとあるが、それを乗り越える術を知ったから、踏ん切りがついた。

- ・ 復職後は自分の方が負荷が重い…という気持ちはある。ただ、マドレは「それをきちんと相手に言ってますか」と繰り返し発信してくれるので、自分でも「そうだ、言っていなかったな」と気付ける。

4-2-6 法人ヒアリングからの声

法人2社へのヒアリングからは、産育休の過ごし方への期待として

- ・ 産後の危機に陥ったままではなく、元気に復職してほしい
- ・ 復職後の働きやすさを実現するためのネットワークづくりや環境整備をしてほしい
- ・ 『産後』という大きなトランジションピリオドをその人らしく乗り切ってほしい
- ・ ダイバーシティ推進の一步としたい

などが聞かれた。

私たちが想定していた導入のメリットや期待を超えた内容もあり、あらためて私たちが提供しうる価値について認識する機会ともなった。

また、アンケート結果や個人アンケートの内容に照らし合わせ、「産後ケア教室」がもたらす変化はこれらの期待との相違はないと考える。

	株式会社商船三井	ソシオネット株式会社
課題	復職後社員の二極化	会社が大きくなった際の当事者とのコミュニケーションや人事的配慮
社員に求めたい育休中の過ごし方	<ul style="list-style-type: none"> 心身健康な状態で元気に復職 パートナーや地域、家族の手を借りられるネットワークづくり、環境整備 資格取得や会社の動向のウォッチなどは求めない 	<ul style="list-style-type: none"> 「産後」というトランジションピリオドを乗り越えてほしい 新しいライフステージに向けた育休中ならではのネットワークづくり 研修や勉強より普通に楽しんでほしい。
導入時の評価ポイント	<ul style="list-style-type: none"> 社員が産後にまつわる問題に陥るのを予防する 「働く」にフォーカスされている パートナーシップも扱っている 	<ul style="list-style-type: none"> トランジションピリオドの乗り越えをサポートしてくれる 女性社員たちへの「ライフステージが変化しても一緒にずっとやっていくつもりだよ」という意思表示ができる
期待している効果	<ul style="list-style-type: none"> 最低限、産後の心身のダメージをゼロに戻す 復職へのマインドセットとパートナーシップの向上: ポジティブに仕事に向き合える、復職後にひとりで抱え込まずに抱え込めない人材 優秀な人材の獲得: 取り組みを対外的にアピールしていきたい 	<ul style="list-style-type: none"> 復職後離職率の改善 ダイバーシティ推進・働き手のマインドの改革: フレームワークは全部同じ。共通の関心事をみつけて、どうしていけばみんなで共生できるかを見出していくため、まずは「女性」に手をあてている 優秀な人材の獲得
今後の課題、要望	男性のマインドセットも必要 : 社員向け講座のさらなる活用、講義の内容のパンフレット形式での配布	<ul style="list-style-type: none"> 当事者以外に伝えていくためのインナープロモーションの設計・提案 カップル参加型プログラム

図表／法人ヒアリングまとめ(敬称略／マドレボニータのプログラム導入順)

4-3 評価結果

4-3-1 総括

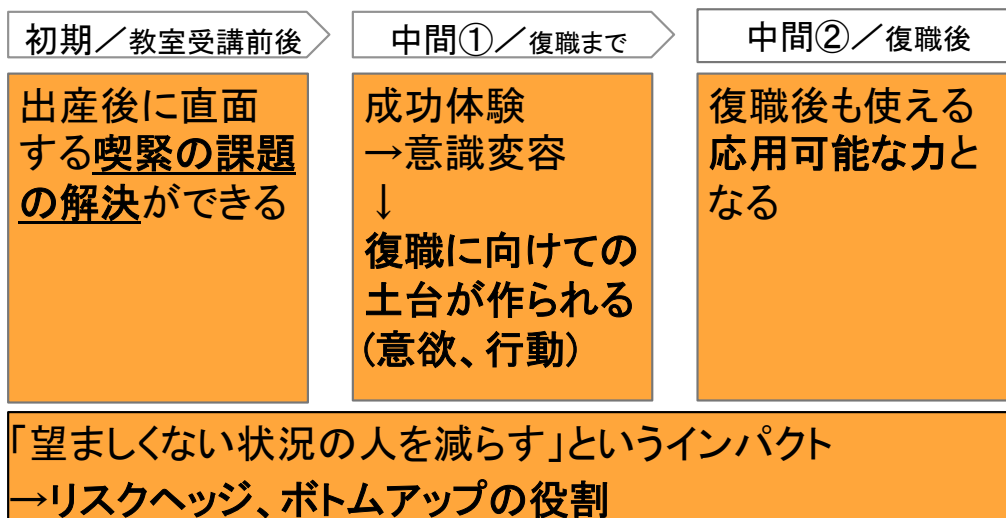
各評価項目の全体像から、「**出産後にその人が抱える課題が解決され、社会復帰に向けての意欲と応用可能な力を獲得し、必要なアクションがとれるようになる**」というインパクトを創出していると評価した。

時系列での変化としては、

- ・ 受講後(初期)には「産後の心身の不調の解消」や「社会と再びつながる意欲をもつ」という出産後に直面する喫緊の課題の解決ができる。
- ・ 復職までの間(中間①)にその成功体験から意識の変容が生まれ、「復職に向けてのマインドセット」「復職に向けての自発的な行動」が促進され、復職に向けての土台が作られる。
- ・ さらに「心身のセルフマネジメント力獲得」「前向きなキャリア観醸成」「夫婦での協力体制構築」という復職後(中間②)にも使える応用可能な力となる。

また、グラフでいくつか青色の部分の比較も見てきたが、「望ましくない状況のままの人を減らす」というのも大きなインパクトであり、全体を底上げし、リスクヘッジの役割を果たしていると考えられる。

出産後にその人が抱える課題が解決され、社会復帰に向けての意欲と応用可能な力を獲得し、必要なアクションがとれるようになる



特に「**応用可能な力**」については、「得られてよかったこと」として個人ヒアリングでも挙げる人が多かった。

陳腐化しない

マドレの考え方のフレームワークは**陳腐化しない**。現状がままならないときに、**自分がどうしていくかを引き出す手法は復職後も活かしている**。

立ち返れる基本

マドレは「基本」「基礎」のところにおいて、そこから繰り返し大事なメッセージをくれる。なのできちんと立ち返れる。

不安を乗り越える「技術」

不安が解消されても、また別の不安が出てくる可能性はずっとあるが、それを乗り越える術を知ったことが、復職に向けての気持ちに大きな影響を与えた。

4-3-2 考察と課題

- (1) 産後の心身のリハビリは「母子保健」・「女性活躍推進」双方にインパクトをもたらす
「女性活躍推進」のレバレッジポイントとしての認知高める

- (2)

受講後／復職までの インパクト	>	復職後の インパクト
--------------------	---	---------------

育休中に起きた変化が、復職後も存分に発揮され、新たな変化を生むには職場環境も影響

- ・ ダイバーシティや人事セクションへの啓発活動
- ・ プログラム導入企業との連携

- (3) リスクヘッジやボトムアップの効果

育休中のケアを個人任せにせず、コミュニティ(企業)全体でケアする意義を伝えていく

- (1) 産後の心身のリハビリをすることは、「母子保健」「女性活躍推進」どちらの領域でもインパクトをもたらすことができるといえる。しかし現在はまだ「母子保健」でも「産後ケア」として注目されているのは一部の領域であり、「女性活躍推進」においてはほとんど注目されていないといってよい。今回明らかになったことを活用し、「女性活躍推進」のレバレッジポイントとしての認知を高めたい。
- (2) 受講後と復職までもたらされるインパクトよりも、復職後のインパクトは少し小さい傾向があった。

育休中に起きた変化が、復職後に存分に発揮され、新たな変化を生むかどうかには、職場環境も大きく影響すると考えられる。

そのため、ダイバーシティや人事セクションに向けての啓発活動や、プログラムを導

入した企業の担当者と協力しての理解促進（講座や情報提供ツールなどによる、当事者だけでなくとも働く上司や同僚も含めた社員全体に向けての）が必要である。また、成功体験の認識力やそれを応用可能な力に高められるかどうかには個人差があると考えられる。その個人差を補うために、今回の評価からわかったことを活用し、「産後ケア教室」の受講でどのような変化が期待できるのかを受講者に伝える機会を検討したい。

- (3) リスクヘッジやボトムアップの効果があることを明らかにできたが、この効果は受講のハードル(情報格差・価格・”意識高い系の人が行く場所“などのイメージ)を下げることでさらに発揮できると考えられる。育児中のケアを個人任せにせず、コミュニティ(企業)全体でケアをすべき理由としてしっかり伝え、実効策の一つとして、法人向けプログラム(社員間格差のない変化の機会提供)導入を推進していきたい。

評価の活用方法の一つとして、まず今回の評価結果の概要を1枚にまとめたものを作成した。今後ステークホルダーに合わせて数種類用意し、法人向けプログラムの営業活動や個人への「産後ケア教室」申し込み促進、寄付の呼びかけなどに活用していく予定である。

御社の復職支援、“復職後から”になっていませんか？
【産育休中】からの支援が有効です
 社会的インパクト評価にて実証

内閣府委託調査事業で明らかになりました

産育休中にマドレボニータの「産後ケア教室」を受講

↓

産育休中から復職にかけて復職に良い影響をもたらす変化

38項目中32項目で非受講者との統計的優位差を確認

確認された「社会的インパクト」

出産後にその人が抱える課題が解決され、社会復帰に向けての意欲と応用可能な力を獲得し、必要なアクションがとれるようになる

STEP1/教室受講後	STEP2/復職まで	STEP3/復職後
出産後に直面する喫緊の課題の解決ができる	成功体験 → 意識変容 ↓ 復職に向けての土台が作られる(意欲、行動)	復職後も使える応用可能な力となる

望ましくない状況の人を減らす→リスクヘッジ、ボトムアップ

復職後ももちろん、人生にも”応用可能な力”を獲得

- 立ち返れる「基本」の軸
- 不安を乗り越える技術
- 陳腐化しないフレームワーク

「不安が解消されても、また別の不安が出てくる可能性はずっとあるが、それを乗り越える術を知ったことが、復職に向けての気持ちに大きな影響を与えた。」(受講者インタビューより)

良い変化があった人の比率を受講者/非受講者で比較(抜粋)

初期 受講前後 1-6:「産後クライシス」の解消
58.8%(19.2% ***)

Q/パートナーを「本当に愛している」と実感するようになりましたか？

非受講者との差 **39.6ポイント**

■ 実感するようになった
■ 実感しないまま
■ 実感しなくなった

中間① 復職まで 2-1:心身のセルフマネジメント力獲得
92.0%(60.6% ***)

Q/健康のためや不調の兆しをとらえてのセルフケアを心がけるようになりましたか？

非受講者との差 **31.4ポイント**

■ 心がけるようになった
■ やや心がけるようになった
■ あまり心がけるようになった
■ 心がけるようになった

中間① 復職まで 2-4:復職に向けてのマインドセットができる
77.3%(52.6% ***)

Q/「育児中に復職後の自分の価値を高めるようなことをしよう」という気持ちになりましたか？

非受講者との差 **24.7ポイント**

■ なった
■ ややなかった
■ あまりなかった
■ なかった

中間② 復職後 3-8:パートナーとの協力体制確立
87.0%(79.5% **)

Q/パートナーとの協力体制が築けると感じますか？

非受講者との差 **7.5ポイント**

■ 築けていると感じる
■ 少し築けているが、改善を待っている
■ 築けていないが、協力を要している
■ 築けていない

※アンケート回答者数：受講者538名、非受講者351名/各グラフでは「変わらない(もともと良い状態だった)」という回答者は除いて集計。詳しくはレポートをご参照ください。

詳細レポートを内閣府ホームページで公開しています
<https://www.npo-homepage.go.jp/>
 (TOP > 統計調査等 > その他の調査 > 社会的インパクト評価の実践による人材育成・組織運営力強化調査)

この評価は内閣府「社会的インパクト評価の実践による人材育成・組織運営力強化調査」の一環として実施されました。評価結果の詳細、受講者と導入企業へのインタビューをまとめたレポートはサイトから閲覧、ダウンロードできます。

効果が実証されたプログラムを復職支援施策に導入！
マドレボニータの法人向けプランをご活用ください

- ・直接的なケアが難しい産育休中からのサポートを実現
- ・全国約60箇所を受講：ベストタイミングに、自宅近くで
- ・当事者以外も巻き込む講座も好評

お問い合わせ:info@madrebonita.com

(C) 2017 MadreBonita 特定非営利活動法人マドレボニータ

図表／評価結果概要を盛り込んだ法人営業資料(2017年3月現在の内容)

31

第5章 今回の取り組みを振り返って

- ・ ある程度データ集計などに親しんだことがある人でないと、データクリーニング・集計・考察作業が難しそう。
- ・ 各問いから出した「評価指標」をインパクトマップに入れていったことで、まず全体を大まかに把握することができた。
- ・ ただ、そこから「数字が一覧でき、かつ視覚的に傾向を把握できる図表」をどう作るかに苦心した。最終的にロジックモデルに「評価指数」を入れ、非受講者の変化の比率の大きさを色分けをするという形に行き着いた。
- ・ インパクトを「一言」「一つの数値」に集約することはできなかった。
- ・ 集計・評価イメージがアンケート設計時につくりきれていなかった。そのため、集計・評価の段階で「こう質問すればよかった」という点が幾つかできてしまった。
- ・ without比較ができてよかったが、初期（受講後の変化）の比較は、状況を揃えることが難しかった。受講者には「受講前と受講後」の1か月間での変化を尋ねたが、非受講者には「受講」自体がなく、1か月間での変化を振り返ってもらうことは難しいため、「産後2か月頃と産後6か月頃」で尋ねざるを得なかった。そのため非受講者でもそれなりに変化が起きていたが、受講者は1ヶ月間でそれを上回る変化が起きていた。
- ・ 個人と法人のヒアリングで得た気付きが大変大きく、ロジックモデルをつくる前にも行えばよかった。但し、ロジックモデルがあったからこそよいヒアリングができたとも感じる。

参考資料 アンケートとヒアリングの詳細データ

参考資料1 アンケート集計データ

1-1 評価指標

●初期成果（「産後ケア教室」の受講前と修了後の変化の有無）

⇒産後の三大危機回避（マイナスからゼロ）

二地点の変化を「産後ケア教室受講前」「産後ケア教室受講後」で問う（without 群へは「産後2ヶ月頃」「産後6ヶ月頃」で問う）。

評価の問い【どう変化する】 どのような変化をもたらすのか？ どのような変化をもたらしたいのか？	指標 どうやって測定するか？	データ	
		受講者	非受講者
1-1:産後のダメージの解消	「産後の体のダメージ」の解消具合	解消した+やや解消した ・体の痛み 85.9% ・骨盤や筋肉の違和感 84.7% ・マイナートラブル 60.5%	解消した+やや解消した ・体の痛み 63.1% ・骨盤や筋肉の違和感 64.2% ・マイナートラブル 64.4%
1-2:「産後うつの一歩手前」感の解消	「産後うつ」の症状の変化	解消した人（「全く『産後うつ』ではなかった」に変化） ・53.6%	解消した人（「全く『産後うつ』ではなかった」に変化） ・42.8%
1-3:「虐待予備軍」感(育児への極度なイライラ感)解消	育児への極度なイライラ感や不安感の有無と変化	解消した人（「極度なイライラ感がなかった」に変化） ・44.3%	解消した人（「極度なイライラ感がなかった」に変化） ・23.5%
	自分の子ども(上の子含む)に対して「虐待」の有無と変化	解消した人（「虐待をしていないし、してしまいそうになる不安をおぼえたこともなかった」に変化） ・25.3%	解消した人（「虐待をしていないし、してしまいそうになる不安をおぼえたこともなかった」に変化） ・13.2%
1-4:密室育児状態の解消	1時間以上の1週間あたりの外出回数の変化	解消した人（「3回以上」に変化） ・45.1%	解消した人（「3回以上」に変化） ・44.9%
1-5:社会と再びつながることへの意欲が湧く	「社会とのつながりを取り戻そう」という意欲の変化	「『社会とのつながりを取り戻そう』という意欲があった」と変化した人 ・77.4%	「『社会とのつながりを取り戻そう』という意欲があった」と変化した人 ・64.9%
	「復職」に向けての前向きな気持ちの有無の変化	「『復職』に向けての前向きな気持ちをもっていた」と変化した人 ・75.7%	「『復職』に向けての前向きな気持ちをもっていた」と変化した人 ・38.6%
1-6:「産後クライシス」の解消・予防	パートナーを「本当に愛している」と実感する度合いの変化	「『パートナーを『本当に愛している』と実感していた（『実感していた+やや実感していた』）へ」と変化した人 ・58.8%	「『パートナーを『本当に愛している』と実感していた（『実感していた+やや実感していた』）へ」と変化した人 ・19.2%
	パートナー（配偶者）との平日1日の平均会話時間の変化	パートナーとの平日の平均会話時間が増えた（より長い時間の回答に推移）人 ・19.3%	パートナーとの平日の平均会話時間が増えた（より長い時間の回答に推移）人 ・14.6%
	パートナーに自分の言葉で気持ちや意志を伝えられるようになったかどうか	「伝えられるようになった」+「やや伝えられるようになった」 ・84.1%	※アンケート選択肢設定不備により測定できず

寄与率:63.3%

(※「心からそう思う」=100%、「かなりそう思う」=75%、「ややそう思う」=50%、「あまりそう思わない」=25%、「全くそう思わない」=0%の寄与率と考え、回答者数にこれらの寄与率を乗じて平均を出した。)

●中期成果①(教室受講後～復職までの変化の有無)

⇒復職に向けてのエンパワメント（ゼロからプラス）

育児休業終了までに起きた変化を問う。

評価の問い【どう変化するか？】	指標	データ	
		受講者	非受講者
どのような変化をもたらすのか？ どのような変化をもたらしたいのか？	どうやって測定するか？	受講者	非受講者
2-1:心身のセルフマネジメント力獲得 ・不調をこじらせにくくする ・日常的にセルフケアの習慣	健康を保つために、または体の不調の兆しをとらえ、悪化しないように、体を動かしたり、セルフケアをしたりすることを心がけるようになったかどうか	心がけるようになった+やや心がけるようになった ・92.0% あまり心がけるようにならなかった+心がけるようにならなかった ・8.0%	心がけるようになった+やや心がけるようになった ・60.6% あまり心がけるようにならなかった+心がけるようにならなかった ・39.4%
	30分以上体を動かす機会を月1回以上もっているかどうか	もつようになった+ややもつようになった ・59.4% あまりもつようにならなかった+もつようにならなかった ・40.6%	もつようになった+ややもつようになった ・29.3% あまりもつようにならなかった+もつようにならなかった ・70.7%
2-2:LIVE YOUR LIFE志向になる ・自尊心の向上 ・子どもに母以外の役割での生き様も見せたいという思いをもつ	自分のことを好ましく感じるようになったかどうか	感じるようになった+やや感じるようになった ・82.8% あまり感じるようにならなかった+感じるようにならなかった ・17.2%	感じるようになった+やや感じるようになった ・50.5% あまり感じるようにならなかった+感じるようにならなかった ・49.5%
	「私は今、自分らしく、生きてい」と感じるようになったかどうか	感じるようになった+やや感じるようになった ・79.7% あまり感じるようにならなかった+感じるようにならなかった ・20.3%	感じるようになった+やや感じるようになった ・53.9% あまり感じるようにならなかった+感じるようにならなかった ・46.1%
	「子育てのほかにも生きがいがある」と感じるようになったかどうか	感じるようになった+やや感じるようになった ・86.2% あまり感じるようにならなかった+感じるようにならなかった ・13.8%	感じるようになった+やや感じるようになった ・61.9% あまり感じるようにならなかった+感じるようにならなかった ・38.1%
	子どもに「母親」以外の側面(社会で働く姿など)からも自分の生き様を見せたいという気持ちがわいたかどうか	わいた+ややわいた ・91.4% あまりわかかなかった+わかかなかった ・8.6%	わいた+ややわいた ・72.7% あまりわかかなかった+わかかなかった ・27.3%
2-3:人に委ねる・委ねられる力の獲得	家事や育児を自分一人で抱え込まず、必要に応じて人に委ねられるようになったかどうか	委ねられるようになった+やや委ねられるようになった ・86.9% あまり委ねられるようにならなかった+委ねられるようにならなかった ・13.1%	委ねられるようになった+やや委ねられるようになった ・73.7% あまり委ねられるようにならなかった+委ねられるようにならなかった ・26.3%
	近所に家族以外で子育てなどを助け合える仲間ができたかどうか	できた+ややできた ・70.4% あまりできなかった+できなかった ・29.6%	できた+ややできた ・46.9% あまりできなかった+できなかった ・53.1%
2-4:復職に向けてのマインドセットができる	育休中に、復職に向けての気持ちの準備ができたかどうか	できた+ややできた ・92.0% あまりできなかった+できなかった ・8.0%	できた+ややできた ・75.1% あまりできなかった+できなかった ・24.9%
	「育休中の期間を使って、復帰後の自分の価値を高めるようなことをしよう」という気持ちになったかどうか	なった+ややなった ・77.3% あまりならなかった+ならなかった ・22.7%	なった+ややなった ・52.6% あまりならなかった+ならなかった ・47.4%
2-5:よりよい復職のための自発的な準備に取り組める(スキルアップ・職場交渉)	復職後に生きるような活動を自発的にしたかどうか	自費で仕事に活かすための自己啓発をした(通信教育、勉強会参加など) ・46.2% 自ら勤め先での面談や打ち合わせの実施を希望した ・31.8% ボランティア活動で企画や運営の役割を担った ・22.1% 何もしていない ・18.4%	自費で仕事に活かすための自己啓発をした(通信教育、勉強会参加など) ・30.6% 自ら勤め先での面談や打ち合わせの実施を希望した ・24.6% ボランティア活動で企画や運営の役割を担った ・11.7% 何もしていない ・25.2%

2-6:パートナーシップの向上 (お互いの人生・仕事を応援、2人で子育てにコミット)	パートナーと人生や仕事についての話もするようになったかどうか	するようになった+ややするようになった ・77.9% あまりするようにならなかった+するようにならなかった ・22.1%	するようになった+ややするようになった ・67.0% あまりするようにならなかった+するようにならなかった ・33.0%
	自分の時間を過ごしたいとき(趣味や勉強、復職準備など)、パートナーは子どもの世話を引き受けてくれるようになったかどうか	引き受けてくれるようになった+やや引き受けてくれるようになった ・87.9% あまり引き受けてくれるようにならなかった+引き受けてくれるようにならなかった ・12.1%	引き受けてくれるようになった+やや引き受けてくれるようになった ・82.6% あまり引き受けてくれるようにならなかった+引き受けてくれるようにならなかった ・17.4%
2-7:2人で復職に向けての環境整備と家事・育児シェアに取り組める	復職に向けての環境整備(保活や入園準備、家事の効率化、病児保育手配など)は、パートナーと一緒に取り組めたかどうか	2人が同じくらい当事者意識をもって同等に取り組めた ・10.4% 自分が主体的に取り組んだが、パートナーも協力してくれた ・59.4% ほぼ自分一人で取り組んだ ・28.7%	2人が同じくらい当事者意識をもって同等に取り組めた ・8.7% 自分が主体的に取り組んだが、パートナーも協力してくれた ・46.7% ほぼ自分一人で取り組んだ ・43.4%
★満足の行く育休期間を過ごせる	満足のいく育休期間を過ごすことができたかどうか	過ごすことができた+やや過ごすことができた ・92.2% あまり過ごすことができなかった+過ごすことができなかった ・7.8%	過ごすことができた+やや過ごすことができた ・83.5% あまり過ごすことができなかった+過ごすことができなかった ・16.5%

寄与率: 63.4%

(※「心からそう思う」=100%、「かなりそう思う」=75%、「ややそう思う」=50%、「あまりそう思わない」=25%、「全くそう思わない」=0%の寄与率と考え、回答者数にこれらの寄与率を乗じて平均を出した。)

●中期成果②(復職後の変化の有無)

⇒意欲もパフォーマンスも高く家庭と仕事を両立

職場復帰した「現在」について、「今回の産休育休に入る前」と比べての変化や状況を問う。

評価の問い【どう変化する】	指標	データ	
		受講者	非受講者
3-1:就業の継続 どのような変化をもたらすのか? どのような変化をもたらしたいのか?	どうやって測定するか?		
3-1:就業の継続	復職以降に今の勤め先に継続して勤めているかどうか	復職した勤め先にて引き続き勤務中+復帰した勤め先に在籍しているが休職中 ・91.0% 転職または起業した(現在勤務中)+退職した(現在就業していない) ・9.0%	復職した勤め先にて引き続き勤務中+復帰した勤め先に在籍しているが休職中 ・93.5% 転職または起業した(現在勤務中)+退職した(現在就業していない) ・6.5%
3-2:変化や試練を支えるための体力と精神力が備わる	自分にさまざまな変化や試練を乗り越えるだけの体力がついたかどうか	感じている+やや感じている ・65.1% あまり感じていない+感じていない ・34.9%	感じている+やや感じている ・46.3% あまり感じていない+感じていない ・53.7%
	自分にさまざまな変化や試練を乗り越えるだけの精神力がついたかどうか	感じている+やや感じている ・86.8% あまり感じていない+感じていない ・13.2%	感じている+やや感じている ・75.3% あまり感じていない+感じていない ・24.7%
	直近3ヶ月以内に、自分の体調不良で仕事を休んだことがあるかどうか	ない ・52.4%	ない ・52.0%
3-3:相互扶助力の向上(ひとりで抱え込まない⇒結果実現できることが広がる)	職場での限られた業務時間のなかで、うまく他のメンバーのリソース(時間や能力)も活かしながら、成果を上げることができるようになったと思かどうか	できるようになった+ややできるようになった ・75.2% あまりできるようにならなかった+できるようにならなかった ・24.8%	できるようになった+ややできるようになった ・62.5% あまりできるようにならなかった+できるようにならなかった ・37.5%
3-4:復職先での就業の継続	復職先で就業が継続できているかどうか	復職した勤め先にて引き続き勤務中 ・87.8%	復職した勤め先にて引き続き勤務中 ・87.8%

3-5:生産性の向上	業務量を減らしながらも業務の質を上げることができるようになったかどうか	できるようになった+ややできるようになった ・75.4% あまりできるようにならなかった+できるようにならなかった ・24.6%	できるようになった+ややできるようになった ・66.4% あまりできるようにならなかった+できるようにならなかった ・33.6%
	業務量を減らしながらも売上(利益)や顧客満足度を上げることができるようになったかどうか	できるようになった+ややできるようになった ・63.4% あまりできるようにならなかった+できるようにならなかった ・36.6%	できるようになった+ややできるようになった ・60.4% あまりできるようにならなかった+できるようにならなかった ・39.6%
	今回の産育休に入る前の「時間あたりの仕事の生産性」を100とすると、今の生産性がどれくらい増えたと思うか	平均 117.0	平均 109.4
3-6:前向きなキャリア観の形成(仕事を通じた自己実現志向/「ぶら下がり」志向でない/管理職志向)	自身のキャリアについての考え方に变化があるかどうか ※【産休に入るとき】→【復職2ヶ月前-復職直前】→【復職後(現在)】で変化をみる	キャリア志向高い ・64.3%→66.4%→74.5% キャリア志向低い ・31.6%→29.6%→20.3% 昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい ・8.8%→8.8%→5.9%	キャリア志向高い ・65.6%→59.2%→68.0% キャリア志向低い ・31.3%→37.1%→26.9% 昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい ・9.5%→14.3%→12.9%
3-7:職場以外のコミュニティで力を発揮	社会貢献活動や地域活動に参加したかどうか	PTAや学童、保育園、幼稚園の役員 ・21.0% 自治会や子ども会の役員 ・3.2% NPO法人や社団法人での活動 ・21.7% NPO法人や社団法人の理事・スタッフ ・2.7% 任意団体のリーダー ・5.6% 任意団体のメンバー(リーダー除く) ・11.7%	PTAや学童、保育園、幼稚園の役員 ・18.7% 自治会や子ども会の役員 ・4.4% NPO法人や社団法人での活動 ・15.6% NPO法人や社団法人の理事・スタッフ ・5.1% 任意団体のリーダー ・5.8% 任意団体のメンバー(リーダー除く) ・11.9%
3-8:パートナーとの協力体制確立(女性への家事・育児負担の偏りの解消)	パートナーとの家事・育児の協力体制が築けていると感じるか	築けていると感じる+多少不満があるが、ほぼ築けていると感じる ・87.0% 築けていないが、諦めずに改善を試みている+築けておらず、諦めている ・13.0%	築けていると感じる+多少不満があるが、ほぼ築けていると感じる ・79.5% 築けていないが、諦めずに改善を試みている+築けておらず、諦めている ・20.5%
	夫婦の家事・育児時間の合計を100とした場合の自分の家事・育児時間の割合の変化はどうか ※【産休に入るとき】→【復職2ヶ月前-復職直前】→【復職後(現在)】で変化をみる	自分はほぼしていない～ほぼ半分 ・19.2%→12.8%→27.1% 自分が60%以上 ・80.8%→87.2%→72.9%	自分はほぼしていない～ほぼ半分 ・18.6%→10.7%→27.6% 自分が60%以上 ・81.4%→89.3%→72.4%
3-9:次の妊娠・出産に意欲的	もう一人子どもが欲しいと考えているまたはすでに妊娠しているかどうか/今後さらに子どもを妊娠・出産することについてパートナーと合意できているか	「既に妊娠or出産」+「意向は固まっているがパートナーと話合っている」+「もう1人以上出産したいと考えており、パートナーとも合意できている」 48.8%	「既に妊娠or出産」+「意向は固まっているがパートナーと話合っている」+「もう1人以上出産したいと考えており、パートナーとも合意できている」 54.5%
★出産から1年以内に復職	出産から1年以内に復職したかどうか	出産から1年以内に復職 ・52.2%	出産から1年以内に復職 ・46.6%

寄与率:57.6%

(※「心からそう思う」=100%、「かなりそう思う」=75%、「ややそう思う」=50%、「あまりそう思わない」=25%、「全くそう思わない」=0%の寄与率と考え、回答者数にこれらの寄与率を乗じて平均を出した。)

1-2 インパクト測定に関するデータ

●初期(受講後)

【1-1】産後のダメージの解消

Q:「産後の体のダメージ」は解消しましたか？(SA)

受講者	合計	解消した	やや解消した	あまり解消しなかった	解消しなかった	もともとそのようなダメージはなかった
体の痛み(腰、骨盤、手首など)	440	80 18.2%	298 67.7%	52 11.8%	10 2.3%	98 -
骨盤やお腹の筋肉の違和感	465	86 18.5%	308 66.2%	65 14.0%	6 1.3%	73 -
尿もれや痔などのマイナートラブル	311	45 14.5%	143 46.0%	91 29.3%	32 10.3%	227 -

非受講者	合計	解消した	やや解消した	あまり解消しなかった	解消しなかった	もともとそのようなダメージはなかった
体の痛み(腰、骨盤、手首など)	325	100 30.8%	105 32.3%	75 23.1%	45 13.8%	26 -
骨盤やお腹の筋肉の違和感	327	96 29.4%	114 34.9%	76 23.2%	41 12.5%	24 -
尿もれや痔などのマイナートラブル	284	99 34.9%	84 29.6%	43 15.1%	58 20.4%	67 -

【1-2】「産後うつ」の「一歩手前」感の解消

Q:「産後うつ」になりましたか？(SA)

受講者		産後ケア教室受講後				
		合計	「産後うつ」との診断を受けていた/治療中だった	診断は受けていないが「産後うつ」だったと思う	「産後うつ」の一歩手前だったと思う	全く「産後うつではなかった
産後ケア教室受講前	合計	538 100.0%	5 0.9%	15 2.8%	82 15.2%	436 81.0%
	「産後うつ」との診断を受けていた/治療中だった	3 100.0%	2 66.7%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%
	診断は受けていないが「産後うつ」だったと思う	34 100.0%	3 8.8%	13 38.2%	12 35.3%	6 17.6%
	「産後うつ」の一歩手前だったと思う	181 100.0%	0 0.0%	1 0.6%	68 37.6%	112 61.9%
	全く「産後うつではなかった	320 100.0%	0 0.0%	1 0.3%	1 0.3%	318 99.4%

非受講者

		産後6ヶ月頃				
		合計	「産後うつ」との診断を受けていた/治療中だった	診断は受けていないが「産後うつ」だったと思う	「産後うつ」の一步手前だったと思う	全く「産後うつ」ではなかった
産後2ヶ月頃	合計	351	2	21	76	252
		100.0%	0.6%	6.0%	21.7%	71.8%
	「産後うつ」との診断を受けていた/治療中だった	1	1	0	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	診断は受けていないが「産後うつ」だったと思う	42	1	14	17	10
	100.0%	2.4%	33.3%	40.5%	23.8%	
「産後うつ」の一步手前だったと思う	107	0	4	39	64	
	100.0%	0.0%	3.7%	36.4%	59.8%	
全く「産後うつ」ではなかった	201	0	3	20	178	
	100.0%	0.0%	1.5%	10.0%	88.6%	

前後の変化を集計(前後ともに「全く『産後うつ』ではなかった」と回答した人を除く)

	受講者		非受講者	
	解消	118	53.6%	74
改善	13	5.9%	17	9.8%
変化なし	83	37.7%	54	31.2%
悪化	6	2.7%	28	16.2%
計	220		173	

【1-3】「虐待予備軍」感(育児への極度なイライラ感や不安感)解消

Q:育児への極度なイライラ感や不安感はありましたか?(SA)

受講者

		産後ケア教室受講後				
		合計	あった	ややあった	あまりなかった	なかった
産後ケア教室受講前	合計	538	27	179	256	76
		100.0%	5.0%	33.3%	47.6%	14.1%
	あった	178	26	101	47	4
		100.0%	14.6%	56.7%	26.4%	2.2%
	ややあった	189	1	75	102	11
	100.0%	0.5%	39.7%	54.0%	5.8%	
あまりなかった	134	0	3	107	24	
	100.0%	0.0%	2.2%	79.9%	17.9%	
なかった	37	0	0	0	37	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	

非受講者

		産後6ヶ月頃				
		合計	あった	ややあつた	あまりなかった	なかった
産後2ヶ月頃	合計	351	80	125	98	48
		100.0%	22.8%	35.6%	27.9%	13.7%
	あった	142	64	56	21	1
		100.0%	45.1%	39.4%	14.8%	0.7%
	ややあつた	101	10	50	32	9
		100.0%	9.9%	49.5%	31.7%	8.9%
	あまりなかった	69	4	16	42	7
		100.0%	5.8%	23.2%	60.9%	10.1%
	なかった	39	2	3	3	31
		100.0%	5.1%	7.7%	7.7%	79.5%

前後の変化を集計(前後ともに「なかった」「あまりなかった」と回答した人を除く)

	受講者		非受講者	
	人数	割合	人数	割合
解消	164	44.3%	63	23.5%
変化なし	203	54.9%	180	67.2%
悪化	3	0.8%	25	9.3%
計	370		268	

Q:自分の子ども(上の子含む)に対して「虐待」をしてしまうことがありましたか？(SA)

受講者

		産後ケア教室受講後				
		合計	虐待をたびたびしてしまうことがあった	虐待をしようとした	虐待はしていないが、してしまいそうになる不安をおぼえることがあった	虐待をしていないし、してしまいそうになる不安をおぼえたこともなかった
産後ケア教室受講前	合計	538	2	17	203	316
		100.0%	0.4%	3.2%	37.7%	58.7%
	虐待をたびたびしてしまうことがあった	1	1	0	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	虐待をしようとした	21	0	15	5	1
		100.0%	0.0%	71.4%	23.8%	4.8%
	虐待はしていないが、してしまいそうになる不安をおぼえることがあった	265	0	2	189	74
		100.0%	0.0%	0.8%	71.3%	27.9%
	虐待をしていないし、してしまいそうになる不安をおぼえたこともなかった	251	1	0	9	241
		100.0%	0.4%	0.0%	3.6%	96.0%

非受講者

		産後6ヶ月頃				
		合計	虐待をたびたびしてしまうことがあった	虐待をしようとした	虐待はしていないが、してしまいそうになる不安をおぼえることがあった	虐待をしていないし、してしまいそうになる不安をおぼえたこともなかった
産後2ヶ月頃	合計	351	4	12	129	206
		100.0%	1.1%	3.4%	36.8%	58.7%
	虐待をたびたびしてしまうことがあった	3	3	0	0	0
		100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	虐待をしようとした	9	1	5	3	0
		100.0%	11.1%	55.6%	33.3%	0.0%
	虐待はしていないが、してしまいそうになる不安をおぼえることがあった	121	0	6	93	22
		100.0%	0.0%	5.0%	76.9%	18.2%
	虐待をしていないし、してしまいそうになる不安をおぼえたこともなかった	218	0	1	33	184
		100.0%	0.0%	0.5%	15.1%	84.4%

前後の変化を集計(前後ともに「なかった」「あまりなかった」と回答した人を除く)

	受講者		非受講者	
解消	75	25.3%	22	13.2%
改善	5	1.7%	3	1.8%
変化なし	205	69.0%	101	60.5%
悪化	12	4.0%	41	24.6%
計	297		167	

【1-4】密室育児状態の解消

Q:1時間以上の外出を週何回していましたか？(SA)

受講者

		産後ケア教室受講後				
		合計	3回以上	2回程度	1回程度	ほとんどなし
産後ケア教室受講前	合計	538 100.0%	354 65.8%	111 20.6%	62 11.5%	11 2.0%
	3回以上	204 100.0%	203 99.5%	0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%
	2回程度	101 100.0%	65 64.4%	35 34.7%	0 0.0%	1 1.0%
	1回程度	110 100.0%	47 42.7%	42 38.2%	21 19.1%	0 0.0%
	ほとんどなし	123 100.0%	39 31.7%	34 27.6%	40 32.5%	10 8.1%

非受講者

		産後6ヶ月頃				
		合計	3回以上	2回程度	1回程度	ほとんどなし
産後2ヶ月頃	合計	351 100.0%	204 58.1%	64 18.2%	57 16.2%	26 7.4%
	3回以上	84 100.0%	84 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
	2回程度	52 100.0%	44 84.6%	8 15.4%	0 0.0%	0 0.0%
	1回程度	68 100.0%	37 54.4%	24 35.3%	6 8.8%	1 1.5%
	ほとんどなし	147 100.0%	39 26.5%	32 21.8%	51 34.7%	25 17.0%

前後の変化を集計(前後ともに「3回以上」と回答した人を除く)

	受講者		非受講者	
解消(3回以上になった)	151	45.1%	120	44.9%
改善(ほとんどなし→1-2回)	74	22.1%	83	31.1%
変化なし(1-2回程度のまま)	98	29.3%	38	14.2%
変化なし(ほとんどなしのまま)	10	3.0%	25	9.4%
悪化(1-2回→ほとんどなし)	2	0.6%	1	0.4%
計	335		267	

【1-5】社会と再びつながる意欲が湧く

Q:「社会とのつながりを取り戻そう」という意欲はありましたか？(SA)

受講者		産後ケア教室受講後				
		合計	あった	ややあった	なあまりなかった	なかった
産後ケア教室受講前	合計	538	394	113	28	3
		100.0%	73.2%	21.0%	5.2%	0.6%
	あった	249	246	2	1	0
		100.0%	98.8%	0.8%	0.4%	0.0%
	ややあった	154	92	61	1	0
		100.0%	59.7%	39.6%	0.6%	0.0%
	あまりなかった	116	47	45	24	0
		100.0%	40.5%	38.8%	20.7%	0.0%
	なかった	19	9	5	2	3
		100.0%	47.4%	26.3%	10.5%	15.8%

非受講者		産後6ヶ月頃				
		合計	あった	ややあった	あまりなかった	なかった
産後2ヶ月頃	合計	351	199	92	50	10
		100.0%	56.7%	26.2%	14.2%	2.8%
	あった	117	114	3	0	0
		100.0%	97.4%	2.6%	0.0%	0.0%
	ややあった	65	40	23	2	0
		100.0%	61.5%	35.4%	3.1%	0.0%
	あまりなかった	106	37	42	26	1
		100.0%	34.9%	39.6%	24.5%	0.9%
	なかった	63	8	24	22	9
		100.0%	12.7%	38.1%	34.9%	14.3%

前後の変化を集計(前後ともに「あった」「ややあった」と回答した人を除く)

	受講者		非受講者	
あるようになった	106	77.4%	111	64.9%
ないまま	29	21.2%	58	33.9%
なくなった	2	1.5%	2	1.2%
計	137		171	

Q:「復職」に向けての前向きな気持ちをもっていましたか？(SA)

受講者		産後ケア教室受講後				
		合計	もっていた	ややもっていた	あまりもっていなかった	もっていなかった
産後ケア教室受講前	合計	538	325	171	36	6
		100.0%	60.4%	31.8%	6.7%	1.1%
	もっていた	203	197	3	3	0
		100.0%	97.0%	1.5%	1.5%	0.0%
	ややもっていた	168	96	69	3	0
		100.0%	57.1%	41.1%	1.8%	0.0%
	あまりもっていなかった	130	27	83	19	1
		100.0%	20.8%	63.8%	14.6%	0.8%
	もっていなかった	37	5	16	11	5
		100.0%	13.5%	43.2%	29.7%	13.5%

非受講者		産後6ヶ月頃				
		合計	もっていた	ややもっていた	あまりもっていなかった	もっていなかった
産後2ヶ月頃	合計	351	179	78	68	26
		100.0%	51.0%	22.2%	19.4%	7.4%
	もっていた	139	127	9	3	0
		100.0%	91.4%	6.5%	2.2%	0.0%
	ややもっていた	64	30	32	2	0
		100.0%	46.9%	50.0%	3.1%	0.0%
	あまりもっていなかった	87	17	27	43	0
		100.0%	19.5%	31.0%	49.4%	0.0%
	もっていなかった	61	5	10	20	26
		100.0%	8.2%	16.4%	32.8%	42.6%

前後の変化を集計(前後ともに「もっていた」「ややもっていた」と回答した人を除く)

	受講者		非受講者	
もつようになった	131	75.7%	59	38.6%
もつようにならないまま	36	20.8%	89	58.2%
もてなくなった	6	3.5%	5	3.3%
計	173		153	

【1-6】「産後クライシス」の解消・予防

Q:パートナーを「本当に愛している」と実感していましたか？(SA)

受講者		産後ケア教室受講後					
		合計	実感していた	やや実感していた	あまり実感していなかった	実感していなかった	パートナーはいない
産後ケア教室受講前	合計	538	217	224	78	15	4
		100.0%	40.3%	41.6%	14.5%	2.8%	0.7%
	実感していた	142	141	0	1	0	0
		100.0%	99.3%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%
	やや実感していた	170	53	114	3	0	0
		100.0%	31.2%	67.1%	1.8%	0.0%	0.0%
	あまり実感していなかった	169	18	98	52	0	1
	100.0%	10.7%	58.0%	30.8%	0.0%	0.6%	
実感していなかった	54	5	12	22	15	0	
	100.0%	9.3%	22.2%	40.7%	27.8%	0.0%	
パートナーはいない	3	0	0	0	0	3	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	

非受講者		産後6ヶ月頃					
		合計	実感していた	やや実感していた	あまり実感していなかった	実感していなかった	パートナーはいない
産後2ヶ月頃	合計	351	89	87	108	65	2
		100.0%	25.4%	24.8%	30.8%	18.5%	0.6%
	実感していた	77	68	5	4	0	0
		100.0%	88.3%	6.5%	5.2%	0.0%	0.0%
	やや実感していた	71	17	45	8	1	0
		100.0%	23.9%	63.4%	11.3%	1.4%	0.0%
	あまり実感していなかった	122	4	31	81	6	0
	100.0%	3.3%	25.4%	66.4%	4.9%	0.0%	
実感していなかった	79	0	6	15	58	0	
	100.0%	0.0%	7.6%	19.0%	73.4%	0.0%	
パートナーはいない	2	0	0	0	0	2	
	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	

前後の変化を集計（前後ともに「実感していた」「やや実感していた」と回答した人を除く）

	受講者		非受講者	
実感するようになった	133	58.8%	41	19.2%
実感しないまま	89	39.4%	160	74.8%
実感しなくなった	4	1.8%	13	6.1%
計	226		214	

Q:パートナーとの平日1日の平均会話時間はどれくらいでしたか？(SA)

受講者		産後ケア教室受講後					
		合計	15分未満	15分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上	パートナーはいない
産後ケア教室受講前	合計	538	66 12.4%	295 55.2%	129 24.2%	44 8.2%	4 -
	15分未満	123	65 52.8%	57 46.3%	1 0.8%	0 0.0%	0 -
	15分以上1時間未満	275	1 0.4%	237 86.2%	37 13.5%	0 0.0%	0 -
	1時間以上2時間未満	100	0 0.0%	1 1.0%	91 91.0%	8 8.0%	0 -
	2時間以上	37	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	36 100.0%	1 -
	パートナーはいない	3	0 -	0 -	0 -	0 -	3 -

非受講者		産後6ヶ月頃					
		合計	15分未満	15分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上	パートナーはいない
産後2ヶ月頃	合計	351	63 18.1%	159 45.6%	90 25.8%	37 10.6%	2 -
	15分未満	83	58 69.9%	20 24.1%	4 4.8%	1 1.2%	0 -
	15分以上1時間未満	156	4 2.6%	131 84.0%	20 12.8%	1 0.6%	0 -
	1時間以上2時間未満	74	1 1.4%	6 8.1%	62 83.8%	5 6.8%	0 -
	2時間以上	36	0 0.0%	2 5.6%	4 11.1%	30 83.3%	0 -
	パートナーはいない	2	0 -	0 -	0 -	0 -	2 -

前後の変化を集計（前後どちらかで「パートナーはいない」と回答した人を除く）

	受講者		非受講者	
増えた	103	19.3%	51	14.6%
変化なし	429	80.3%	281	80.5%
減った	2	0.4%	17	4.9%
計	534		349	

Q:パートナーに自分の言葉で気持ちや意志を伝えられるようになりましたか？(SA)

受講者

伝えられるようになった	107	19.9%
やや伝えられるようになった	236	43.9%
あまり伝えられるようにならなかった	62	11.5%
全く伝えられるようにならなかった	3	0.6%
産後ケア教室受講前から伝えられていた	128	-
パートナーはいない	2	-
計	538	

※非受講者は設問不備のため計測できず

☆初期の変化に対する「産後ケア教室」寄与度

Q.これまでお伺いしてきた「産後ケア教室受講前後の変化」は、「産後ケア教室」を受講したことがきっかけだと思いますか？(SA)[受講者のみ/Q18]

	合計	心からそう思う	かなりそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない
合計	538	100	163	210	54	11
	100.0%	18.6%	30.3%	39.0%	10.0%	2.0%

●中間①(受講後～復職まで)

【2-1】心身のセルフマネジメント力獲得

Q:健康を保つために、または体の不調の兆しをとらえ、悪化しないように、体を動かしたり、セルフケアをしたりすることを心がけるようになりましたか？(SA)

	合計	心がけるようになった	やや心がけるようになった	あまり心がけるようにならなかった	心がけるようにならなかった	もともと心がけていた
受講者	502	239	223	32	8	13
	100.0%	47.6%	44.4%	6.4%	1.6%	
非受講者	322	76	119	85	42	11
	100.0%	23.6%	37.0%	26.4%	13.0%	

Q:30分以上体を動かす機会を月1回以上もつようになりましたか？(SA)

	合計	もつよにな った(月2回 以上)	ややもつよ になっ た(月1 回程度)	あまりもつよ にならな かった(2-3ヶ 月に1回程度)	もつよにな らなかった	もともと月1回 以上もってい た
受講者	495 100.0%	122 24.6%	172 34.7%	112 22.6%	89 18.0%	20
非受講者	321 100.0%	51 15.9%	43 13.4%	81 25.2%	146 45.5%	12

【2-2】「LIVE YOUR LIFE」志向へ

Q:自分のことを好ましく感じるようになりましたか？(SA)

	合計	感じるよう になった	やや感じるよ うになった	あまり感じる ようにならな かった	感じるよう にならなかつ た	もともとそう 感じていた
受講者	436 100.0%	119 27.3%	242 55.5%	59 13.5%	16 3.7%	79
非受講者	297 100.0%	39 13.1%	111 37.4%	100 33.7%	47 15.8%	36

Q:「私は今、自分らしく生きている」と感じるようになりましたか？(SA)

	合計	感じるよう になった	やや感じるよ うになった	あまり感じる ようにならな かった	感じるよう にならなかつ た	もともとそう 感じていた
受講者	454 100.0%	149 32.8%	213 46.9%	76 16.7%	16 3.5%	61
非受講者	297 100.0%	55 18.5%	105 35.4%	97 32.7%	40 13.5%	36

Q:「子育ての他にも生きがいがある」と感じるようになりましたか？(SA)

	合計	感じるよう になった	やや感じるよ うになった	あまり感じる ようにならな かった	感じるよう にならなかつ た	もともとそう 感じていた
受講者	406 100.0%	198 48.8%	152 37.4%	48 11.8%	8 2.0%	109
非受講者	286 100.0%	77 26.9%	100 35.0%	75 26.2%	34 11.9%	47

Q:子どもに「母親」以外の側面(社会で働く姿など)からも自分の生き様を見せたいとい
う気持ちはわきましたか？(SA)

	合計	わいた	ややわいた	あまりわかなか かった	わかかなか った	もともとそう いう気持ち をもっていた
受講者	515 100.0%	242 47.0%	118 22.9%	30 5.8%	4 0.8%	121
非受講者	333 100.0%	112 33.6%	90 27.0%	53 15.9%	23 6.9%	55

【2-3】人に委ねる・委ねられる力の獲得

Q:家事や育児を自分一人で抱え込まず、必要に応じて人に委ねられるようになりましたか？(SA)

	合計	委ねられるよ うになった	やや委ねられ るようになった	あまり委ねら れるようにな らなかった	委ねられるよ うにならな かった	もともと委ね ることができ ていた
受講者	411 100.0%	164 39.9%	193 47.0%	46 11.2%	8 1.9%	104
非受講者	293 100.0%	106 36.2%	110 37.5%	57 19.5%	20 6.8%	40

Q:近所に家族以外で子育てなどを助け合える仲間ができましたか？(SA)

	合計	できた	ややできた	あまりできな かった	できなかった	もともとそ うな仲間が いた
受講者	480 100.0%	166 34.6%	172 35.8%	87 18.1%	55 11.5%	35
非受講者	318 100.0%	68 21.4%	81 25.5%	81 25.5%	88 27.7%	15

【2-4】復職に向けてのマインドセットができる

Q:育休中に、復職に向けての気持ちの準備ができましたか？(SA)

	合計	できた	ややできた	あまりできな かった	できなかった
受講者	515 100.0%	291 56.5%	183 35.5%	32 6.2%	9 1.7%
非受講者	333 100.0%	148 44.4%	102 30.6%	70 21.0%	13 3.9%

Q:「育休中の期間を使って、復帰後の自分の価値を高めるようなことをしよう」という気持ちになりましたか？(SA)

	合計	なった	ややなった	あまりならなかった	ならなかった
受講者	515	239	159	85	32
	100.0%	46.4%	30.9%	16.5%	6.2%
非受講者	333	94	81	88	70
	100.0%	28.2%	24.3%	26.4%	21.0%

【2-5】よりよい復職のための自発的な準備に取り組む

Q:育休中に、復職のために行ったことを選んでください(MA)

	受講者		非受講者	
自費で仕事に活かすための自己啓発をした (通信教育、勉強会やセミナー参加など)	238	46.2%	102	30.6%
勤め先で提供されていた自己啓発をした (通信教育、勉強会やセミナー参加など)	41	8.0%	20	6.0%
自ら勤め先での面談や打ち合わせの実施を希望した	164	31.8%	82	24.6%
勤め先から面談や打ち合わせの案内があったので 行った	126	24.5%	91	27.3%
ボランティア活動で企画や運営の役割を担った	114	22.1%	39	11.7%
何もしていない	95	18.4%	84	25.2%
その他	43	8.3%	40	12.0%
合計	515	100.0%	333	100.0%

【2-6】パートナーシップの向上

Q:パートナーと、お互いの人生や仕事についての話もするようになりましたか?(SA)

	合計	するようになった	ややするようになった	あまりするようにならなかった	するようにならなかった	もともとしていた	パートナーはいない
受講者	390	119	185	64	22	120	5
	100.0%	30.5%	47.4%	16.4%	5.6%	-	-
非受講者	264	75	102	60	27	68	1
	100.0%	28.4%	38.6%	22.7%	10.2%	-	-

Q:あなたが自分の時間を過ごしたいとき(趣味や勉強、復職準備など)、パートナーは子どもの世話を引き受けてくれるようになりましたか?(SA)

	合計	引き受けてくれるようになった	やや引き受けてくれるようになった	あまり引き受けてくれるようになった	引き受けてくれるようにならなかった	もともと引き受けてくれていた	パートナーはいない
受講者	305 100.0%	152 49.8%	116 38.0%	26 8.5%	11 3.6%	207 40.4%	3 -
非受講者	264 100.0%	112 42.4%	106 40.2%	36 13.6%	10 3.8%	67 20.2%	2 -

【2-7】2人で復職に向けての環境整備と家事・育児シェアに取り組む

Q:復職に向けての環境整備(保活や入園準備、家事の効率化、病児保育手配など)は、パートナーと一緒に取り組みましたか?(SA)

	合計	2人が同じくらい当事者意識をもって同等に取り組めた	自分が主体的に取り組んだが、パートナーも協力してくれた	パートナーが主体的に取り組み、自分も協力した	ほぼパートナー一人で取り組んだ	ほぼ自分一人で取り組んだ	パートナーはいない
受講者	515 100.0%	53 10.4%	304 59.4%	6 1.2%	2 0.4%	147 28.7%	3 -
非受講者	333 100.0%	29 8.7%	155 46.7%	2 0.6%	2 0.6%	144 43.4%	1 -

★満足のいく育休期間を過ごせる

Q:満足のいく育休期間を過ごすことができましたか?(SA)

	合計	過ごすことができた	やや過ごすことができた	あまり過ごすことができなかった	過ごすことができなかった
受講者	515 100.0%	276 53.6%	199 38.6%	33 6.4%	7 1.4%
非受講者	333 100.0%	107 32.1%	171 51.4%	45 13.5%	10 3.0%

☆中間①の変化に対する「産後ケア教室」寄与度

Q: これまでお伺いしてきた「産後ケア教室受講-育児休業中の変化や状況」は、「産後ケア教室」を受講したことがきっかけだと思いますか?(SA)[Q35/受講者のみ]

	合計	心からそう思う	かなりそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない
合計	515 100.0%	105 20.4%	142 27.6%	208 40.4%	44 8.5%	16 3.1%

●中間②(復職後)

【3-1】変化や試練を支えるための体力が備わる

Q:今回の産育休に入る前と今を比べて、「自分にはさまざまな変化や試練を乗り越えるだけの体力がついた」と感じていますか？(SA)

	合計	感じている	やや感じている	あまり感じていない	感じていない	もともとそのような体力があったので変化はない
受講者	424 100.0%	119 28.1%	157 37.0%	111 26.2%	37 8.7%	19
非受講者	283 100.0%	66 23.3%	65 23.0%	90 31.8%	62 21.9%	11

【3-2】変化や試練を支えるための精神力が備わる

Q:今回の産育休に入る前と今を比べて、「自分にはさまざまな変化や試練を乗り越えるだけの精神力がついた」と感じていますか？(SA)

	合計	感じている	やや感じている	あまり感じていない	感じていない	もともとそのような精神力があったので変化はない
受講者	431 100.0%	189 43.9%	185 42.9%	38 8.8%	19 4.4%	12
非受講者	283 100.0%	115 40.6%	98 34.6%	50 17.7%	20 7.1%	11

【3-3】相互扶助力の向上

Q:今回の産育休に入る前と今を比べて、職場での限られた時間のなかで、うまく他のメンバーのリソース(時間や能力)も活かしながら、成果を上げることができるようになったと思いますか？(SA)

	合計	できるようになった	ややできるようになった	あまりできるようになっていない	できるようになっていない	もともと他のメンバーのリソースを活かしながら成果を上げられていたので変化はない	業種・職種的に当てはまらない
受講者	371 100.0%	90 24.3%	189 50.9%	71 19.1%	21 5.7%	20	52
非受講者	256 100.0%	59 23.0%	101 39.5%	72 28.1%	24 9.4%	15	23

【3-4】復職先での就業の継続

	合計	復職した勤め先に引き続き勤務中	復帰した勤め先に在籍しているが休職中	転職または起業した(現在勤務中)	退職した(現在就業していない)
受講者	443 100.0%	389 87.8%	14 3.2%	36 8.1%	4 0.9%
非受講者	294 100.0%	258 87.8%	17 5.8%	18 6.1%	1 0.3%

【3-5】生産性の向上

Q:今回の産育休に入る前と今を比べて、業務量を減らしながらも業務の質を上げることができるようになりましたか？(SA)

	合計	できるようになった	ややできるようになった	あまりできるようになっていない	できるようになっていない	もともと少ない業務量で業務の質が高かったので変化はない
受講者	418	133	182	77	26	25
	100.0%	31.8%	43.5%	18.4%	6.2%	
非受講者	283	87	101	73	22	11
	100.0%	30.7%	35.7%	25.8%	7.8%	

Q:今回の産育休に入る前と今を比べて、業務量を減らしながらも売上(利益)や顧客満足度を上げることができるようになりましたか？(SA)

	合計	できるようになった	ややできるようになった	あまりできるようになっていない	できるようになっていない	もともと少ない業務量で高い売上(利益)や顧客満足度をあげていたので変化はない	業種・職種的に当てはまらない
受講者	317	65	136	90	26	15	111
	100.0%	20.5%	42.9%	28.4%	8.2%		-
非受講者	222	46	88	71	17	7	65
	100.0%	20.7%	39.6%	32.0%	7.7%		-

【3-6】前向きなキャリア観醸成

Q:今回の産前-現在のそれぞれの時期に、ご自身のキャリアについてどのように考えていましたか？(SA)

	合計	キャリア志向高い				キャリア志向低い			左記にはあてはまらない	
		できるだけ早いペースで管理職に昇進したい	自分なりのペースで管理職に昇進したい	できるだけ早いペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	自分なりのペースで専門性(専門的な知識・技術など)を高めたい	昇進や専門性の向上には興味はないが今の仕事をがんばりたい	昇進や専門性の向上には興味がないが様々な仕事を経験したい	昇進や専門性の向上には興味がなく仕事以外の生活を充実させたい		
受講者	産休に入るとき	443	46	41	64	134	76	25	39	18
		100.0%	10.8%	9.6%	15.1%	31.5%	17.9%	5.9%	9.2%	-
	復職2ヶ月前-復職直前	443	32	53	54	155	73	19	39	18
		100.0%	7.5%	12.5%	12.7%	36.5%	17.2%	4.5%	9.2%	-
	復職後(現在)	443	37	72	67	154	44	20	26	23
		100.0%	8.8%	17.1%	16.0%	36.7%	10.5%	4.8%	6.2%	-
非受講者	産休に入るとき	294	34	24	42	93	40	24	28	9
		100.0%	11.9%	8.4%	14.7%	32.6%	14.0%	8.4%	9.8%	-
	復職2ヶ月前-復職直前	294	24	32	35	83	47	20	42	11
		100.0%	8.5%	11.3%	12.4%	29.3%	16.6%	7.1%	14.8%	-
	復職後(現在)	294	34	41	33	92	24	17	38	15
		100.0%	12.2%	14.7%	11.8%	33.0%	8.6%	6.1%	13.6%	-

【3-7】職場以外のコミュニティでも力を発揮

Q:以下の活動であなたが今やっていることはありますか？(MA)

	受講者		非受講者	
	人数	割合	人数	割合
NPO法人や社団法人との関わり(理事・スタッフ・会員・ボランティア)	96	21.7%	46	15.6%
PTAや学童、保育園、幼稚園の役員	93	21.0%	55	18.7%
任意団体のメンバー(リーダー除く)	52	11.7%	35	11.9%
任意団体のリーダー	25	5.6%	17	5.8%
自治会や子ども会の役員	14	3.2%	13	4.4%
その他	10	2.3%	6	2.0%
何もやっていない	249	56.2%	167	56.8%
合計	443	100.0%	294	100.0%

【3-8】パートナーとの協力体制の確立

Q:現在、あなたはパートナーとの家事・育児の協力体制が築けていると感じていますか？(SA)

	合計	築けていると感じる	多少不満があるが、ほぼ築けていると感じる	築けていないが、諦めずに改善を試みている	築けておらず、諦めている	パートナーはいない
受講者	438	166	215	36	21	5
	100.0%	37.9%	49.1%	8.2%	4.8%	-
非受講者	292	90	142	36	24	2
	100.0%	30.8%	48.6%	12.3%	8.2%	-

Q:今回の産前-現在のそれぞれの時期、夫婦の家事・育児時間の合計を100%とすると、あなたの家事・育児時間の割合はどの程度ですか？(SA)

		合計	自分はほとんどしていない(約0%)	自分が10-20%程度	自分が30-40%程度	ほぼ半分(50%)	自分が60-70%	自分が80-90%	ほとんどすべてが自分(約100%)/ パートナーあり	ほとんどすべてが自分(約100%)/ パートナーなし
受講者	産休に入るとき	443	8	3	5	68	122	156	75	6
		100.0%	1.8%	0.7%	1.1%	15.6%	27.9%	35.7%	17.2%	-
	復職2ヶ月前-復職直前	443	4	3	5	44	95	190	97	5
		100.0%	0.9%	0.7%	1.1%	10.0%	21.7%	43.4%	22.1%	-
非受講者	産休に入るとき	294	7	7	5	35	74	110	52	4
		100.0%	2.4%	2.4%	1.7%	12.1%	25.5%	37.9%	17.9%	-
	復職2ヶ月前-復職直前	294	2	4	5	20	54	126	79	4
		100.0%	0.7%	1.4%	1.7%	6.9%	18.6%	43.4%	27.2%	-
非受講者	復職後(現在)	294	2	5	12	61	110	81	19	4
		100.0%	0.7%	1.7%	4.1%	21.0%	37.9%	27.9%	6.6%	-

【3-9】次の妊娠・出産に意欲的

Q:現在、あなたは今後さらに子どもを妊娠・出産することについて、どのように考えていますか？(SA)

	合計	既に次の子どもを妊娠または出産した	意向は固まっているが、このことについてパートナーと話合っている	意向は固まっているが、このことについてパートナーと話ができていない	もう1人以上出産したいと考えており、パートナーとも合意できている	自分ではもう1人以上出産したいと考えているが、パートナーとは合意できていない	これ以上出産したいと考えておらず、パートナーとも合意できている	自分ではもうこれ以上出産したいと考えていないが、パートナーとは合意できていない	上記のどれにもあてはまらない/ 答えたくない
受講者	443	49	68	22	99	41	128	18	18
	100.0%	11.5%	16.0%	5.2%	23.3%	9.6%	30.1%	4.2%	-
非受講者	294	60	22	8	69	26	80	12	17
	100.0%	21.7%	7.9%	2.9%	24.9%	9.4%	28.9%	4.3%	-

★出産から復職までの期間

出産から復職までの期間(復職年月と末子の出産日から算出)

	合計	産後3ヶ月未満	産後3ヶ月以上6ヶ月未満	産後6ヶ月以上9ヶ月未満	産後9ヶ月以上1年未満	産後1年以上1年3ヶ月未満	産後1年3ヶ月以上1年6ヶ月未満	産後1年6ヶ月以上
受講者	373 100.0%	17 4.6%	36 9.7%	67 18.0%	109 29.2%	88 23.6%	29 7.8%	27 7.2%
非受講者	224 100.0%	16 7.1%	19 8.5%	44 19.6%	41 18.3%	51 22.8%	27 12.1%	26 11.6%

☆中間②の変化に対する「産後ケア教室」寄与度

Q:これまでお伺いしてきた「職場復帰-今までの変化や状況」は、「産後ケア教室」を受講したことがきっかけだと思いますか？(SA)[Q77/受講者のみ]

	合計	誤回答(「『産後ケア教室』は受講していない」を選択)	心からそう思う	かなりそう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	全くそう思わない
合計	443 100.0%	2 0.5%	83 18.7%	92 20.8%	165 37.2%	78 17.6%	23 5.2%

1-3 産後ケア教室の受講について【受講者(with)のみ】と産後女性向けのサービス利用状況についてのデータ

Q1.その「産後ケア教室」の受講は、あなたにとってはじめての受講でしたか？(SA)

	合計	子どもは1人なので、はじめての受講だった	子どもは2人以上いるが、一番下の子の産後がはじめての受講	子どもが2人以上おり、上の子の産後にも受講したことがあつ
合計	564 100.0%	282 50.0%	186 33.0%	96 17.0%

Q2.あなたは「産後ケア教室」を受講する際、費用をどのように支払いましたか？(SA)

	合計	全額自己負担	自治体のバウチャー(子育て応援券など)を使用した	企業からの受講料補助を受けた	「産後ケアバトン制度」で受講料の補助を受けた
合計	564 100.0%	472 83.7%	58 10.3%	2 0.4%	32 5.7%

Q3.あなたは、「産後ケア教室」に申し込んだ時点で、出産後の体と心のリハビリやケアの必要性について自覚していましたか？(SA)

	合計	体と心の両方の必要性を自覚していた	体の必要性だけを自覚していた	心の必要性だけを自覚していた	体と心のどちらも自覚していなかった
合計	564 100.0%	265 47.0%	209 37.1%	28 5.0%	62 11.0%

Q4.あなたは、産後6ヶ月までの間にマドレボニータの「産後ケア教室」以外に、産後女性向けのサービスを利用しましたか？(MA)

	受講者【with】		非受講者【without】	
	人数	割合	人数	割合
バランスボールを使ったエクササイズとコミュニケーションワークの両方を行う講座(マドレボニータ以外のもの)	19	3.3%	4	1.1%
バランスボールを使ったエクササイズのみ の講座(マドレボニータ以外のもの)	13	2.2%	1	0.3%
産後ヨガやピラティス、エアロビクスなどの産後女性向けのエクササイズ	255	44.1%	85	24.2%
赤ちゃん連れでの交流を目的としたお話し やサロン	286	49.5%	174	49.6%
母親自身の話をすることを目的としたお話し やサロン	70	12.1%	46	13.1%
ベビーマッサージやベビーサインなど赤 ちゃんのケアができる場	312	54.0%	146	41.6%
どれも利用しなかった	97	16.8%	102	29.1%
その他	40	6.9%	28	8.0%
合計	578	100.0%	351	100.0%

1-4 属性情報

(1)年代(生年月日から算出)

	合計	25歳未満	25歳以上30歳未満	30歳以上35歳未満	35歳以上40歳未満	40歳以上
合計	659	0	18	222	279	140
	100.0%	0.0%	2.7%	33.7%	42.3%	21.2%
受講者【with】	402	0	10	139	170	83
	100.0%	0.0%	2.5%	34.6%	42.3%	20.6%
非受講者【without】	257	0	8	83	109	57
	100.0%	0.0%	3.1%	32.3%	42.4%	22.2%

(2)現在住んでいる都道府県(SA)

	合計	北海道・東北	関東(東京都以外)	東京都(23区)	東京都下	甲信越・北陸	東海	近畿	中国・四国	九州・沖縄	海外
合計	671	14	178	320	73	13	30	16	5	17	5
	100.0%	2.1%	26.5%	47.7%	10.9%	1.9%	4.5%	2.4%	0.7%	2.5%	0.7%
受講者【with】	408	6	89	231	49	4	12	1	1	14	1
	100.0%	1.5%	21.8%	56.6%	12.0%	1.0%	2.9%	0.2%	0.2%	3.4%	0.2%
非受講者【without】	263	8	89	89	24	9	18	15	4	3	4
	100.0%	3.0%	33.8%	33.8%	9.1%	3.4%	6.8%	5.7%	1.5%	1.1%	1.5%

(3)最終学歴(SA)

	合計	中学校卒	高校卒、または高卒資格	高等専門学校卒	専門学校卒	短期大学卒	大学卒	大学院卒	その他
合計	671	0	14	5	36	29	459	125	3
	100.0%	0.0%	2.1%	0.7%	5.4%	4.3%	68.4%	18.6%	0.4%
受講者【with】	408	0	7	4	20	15	286	74	2
	100.0%	0.0%	1.7%	1.0%	4.9%	3.7%	70.1%	18.1%	0.5%
非受講者【without】	263	0	7	1	16	14	173	51	1
	100.0%	0.0%	2.7%	0.4%	6.1%	5.3%	65.8%	19.4%	0.4%

(4)子どもの人数(SA)

	合計	1人	2人	3人	4人
合計	671	335	259	72	5
	100.0%	49.9%	38.6%	10.7%	0.7%
受講者【with】	408	198	160	46	4
	100.0%	48.5%	39.2%	11.3%	1.0%
非受講者【without】	263	137	99	26	1
	100.0%	52.1%	37.6%	9.9%	0.4%

(5)産後2か月時点のあなたの同居家族人数(出産した子どもも含む)(SA)

	合計	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上
合計	671	6	111	256	204	70	24
	100.0%	0.9%	16.5%	38.2%	30.4%	10.4%	3.6%
受講者【with】	408	4	64	147	137	40	16
	100.0%	1.0%	15.7%	36.0%	33.6%	9.8%	3.9%
非受講者【without】	263	2	47	109	67	30	8
	100.0%	0.8%	17.9%	41.4%	25.5%	11.4%	3.0%

(6)産後2か月時点の同居の家族(自分の子ども以外)(MA)

	合計	同居の家族はいない	パートナー	自分の父親	自分の母親	祖父母	兄弟姉妹	パートナーの父	パートナーの母	パートナーの祖父母	パートナーの兄弟姉妹	その他
合計	671	11	624	42	51	2	31	10	17	1	4	9
	100.0%	1.6%	93.0%	6.3%	7.6%	0.3%	4.6%	1.5%	2.5%	0.1%	0.6%	1.3%
受講者【with】	408	7	386	17	22	0	20	4	9	0	2	5
	100.0%	1.7%	94.6%	4.2%	5.4%	0.0%	4.9%	1.0%	2.2%	0.0%	0.5%	1.2%
非受講者【without】	263	4	238	25	29	2	11	6	8	1	2	4
	100.0%	1.5%	90.5%	9.5%	11.0%	0.8%	4.2%	2.3%	3.0%	0.4%	0.8%	1.5%

(7)育休時に勤め先で行っていた復職支援で、かつ自分が利用したもの(MA)

	合計	休業前の面談	休業中の職場の同僚・上長と情報交換	休業中の人事・総務部門からの定期的な連絡	休業中の在宅での教育研修	休業中の社内の休業者を集めたミーティングやイベント	休業中の復職前面談	一つもない	その他
合計	671	240	232	189	18	71	298	165	23
	100.0%	35.8%	34.6%	28.2%	2.7%	10.6%	44.4%	24.6%	3.4%
受講者【with】	408	153	152	115	13	45	190	93	13
	100.0%	37.5%	37.3%	28.2%	3.2%	11.0%	46.6%	22.8%	3.2%
非受講者【without】	263	87	80	74	5	26	108	72	10
	100.0%	33.1%	30.4%	28.1%	1.9%	9.9%	41.1%	27.4%	3.8%

(8)末子の産休入り時の就業形態(SA)

	合計	正社員・職員	非正社員・職員(パート・アルバイト・契約社員)	派遣社員・派遣労働者	自営業主・家族従業員・内職など	その他
合計	671	599	46	5	14	7
	100.0%	89.3%	6.9%	0.7%	2.1%	1.0%
受講者【with】	408	365	28	2	9	4
	100.0%	89.5%	6.9%	0.5%	2.2%	1.0%
非受講者【without】	263	234	18	3	5	3
	100.0%	89.0%	6.8%	1.1%	1.9%	1.1%

(9)末子の産休入り時の役職(SA)

	合計	一般(メンバー)	主任・係長クラス	課長クラス	部長クラス(役員を含む)	その他
合計	671	455	155	29	11	21
	100.0%	67.8%	23.1%	4.3%	1.6%	3.1%
受講者【with】	408	272	101	18	5	12
	100.0%	66.7%	24.8%	4.4%	1.2%	2.9%
非受講者【without】	263	183	54	11	6	9
	100.0%	69.6%	20.5%	4.2%	2.3%	3.4%

(10)出産から復職までの期間(復職年月と末子の生年月日から算出)

	合計	産後3ヶ月未満	産後3ヶ月以上6ヶ月未満	産後6ヶ月以上9ヶ月未満	産後9ヶ月以上1年未満	産後1年以上1年3ヶ月未満	産後1年3ヶ月以上1年6ヶ月未満	産後1年6ヶ月以上
合計	597	33	55	111	150	139	56	53
	100.0%	5.5%	9.2%	18.6%	25.1%	23.3%	9.4%	8.9%
受講者【with】	373	17	36	67	109	88	29	27
	100.0%	4.6%	9.7%	18.0%	29.2%	23.6%	7.8%	7.2%
非受講者【without】	224	16	19	44	41	51	27	26
	100.0%	7.1%	8.5%	19.6%	18.3%	22.8%	12.1%	11.6%

(11)復職してからの現在までの期間(復職年月から算出)

	合計	6ヶ月未満	6ヶ月以上1年未満	1年以上1年6ヶ月未満	1年6ヶ月以上2年未満	2年以上
合計	721	94	266	44	182	135
	100.0%	13.0%	36.9%	6.1%	25.2%	18.7%
受講者【with】	431	59	166	30	100	76
	100.0%	13.7%	38.5%	7.0%	23.2%	17.6%
非受講者【without】	290	35	100	14	82	59
	100.0%	12.1%	34.5%	4.8%	28.3%	20.3%

(12)自分がいわゆる「意識が高い」方だと思うか

	合計	そう思う	ややそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
合計	671	146	301	183	41
	100.0%	21.8%	44.9%	27.3%	6.1%
受講者【with】	408	83	186	121	18
	100.0%	20.3%	45.6%	29.7%	4.4%
非受講者【without】	263	63	115	62	23
	100.0%	24.0%	43.7%	23.6%	8.7%

参考資料 2 ヒアリングデータ

2-1 個人ヒアリング

Aさん／30代後半・会社員／子ども2人／第2子で初めて参加／復職して2年8ヶ月

(1)受講中～受講後

第1子の育休中は母親になることで精いっぱいだった。それでふたりめの育休中はこれからどう働いていきたいのかをじっくり考えた。ちょうどその頃、マドレボニータの産後ケア教室に参加したことで、赤ちゃんの世話だけでなく、産後弱りきった自分の身体を復職に備えて整えていくことの重要性を知り、今後どうやって社会に参加して生きていきたいのかを見つめ直すきっかけになった。

2人目の産後に受講しようと思ったのはとにかく外に自分中心の用事で出たかったから。ちょうど出産時期が近かった仲の良い友だちも「そろそろ行こうよ」と誘ってくれたので。あまり「これが復職に役立つ」というところまで意識はあまりなく、とにかく自分の時間を楽しみたいみたいな気持ちがあった。

まず、運動がてきめん凝ったところに効いた。「体を動かしていいんだ！」と当たり前なところをセーブしてしまっていたことに気付いた。

受講直後は精神面の効果をここまで具体的に実感はしなかった。どちらかというと身体を動かしたことの爽快感が大きかった。シェアリングの方はもやもやというかすっきりしなかった。でも自分がこういうことを抱えているんだということに気付いた。「知っちゃった」みたいな感じ。

参加した教室に育休中の人が多かったこともあり、会話も働くことが多くて、刺激があった。今でも仲良くちょくちょく会っている。こんなに気が合う仲間になるとは…。そういう仲間に出会えたことも、参加してよかったと思う理由の一つ。もし別の場で出会ったとしたらこんなに仲良くなったかな？と。あの場で包み隠さずいろいろ話せたからこそなのかなと思う。今も集まると単なるおしゃべりでなく、ちょっとこういう悩みがあるけど…という話に対して軽いシェアリングのように「どうしたい？」というような話ができる。いろいろ仕事の話などをしても励まし合っている。

私がこれはマドレのおかげかなと思うのは、母親の意識、「母親が中心で生きていいんだ」ということをちゃんと伝えてくれたので、そうできた、ということ。自分が本当は何をしたいかが抑圧された状態が心理学的にも起きていたと聞いたことがある。あえてそういう状態の人に「あなたにはちゃんとした本音っていうものもあるし、本心を隠さずに人間的に生きていいんだよ」というメッセージが、本当は当たり前なのかもしれないけれど、すごく斬新で響いた。

それが働くこと以前の自分の生活や家族との関係にも影響が出てくるし、ちゃんと自分のありたい生活が描けていくと、今度は仕事…というように広がっていく力になったという効果を感じている。「心理学的にこうなりますよ」とだけ言われても、それをそのままほったらかしにされてしまっており、そうならないためにどうしたらいいかということまでは（一般的に）呈示されない。

シェアリングでは、まず「自分がどうありたいか」ということを突き詰める。そういう手法で陳腐化しないなと思っている。例えば育休中に体験できるいろいろなこと（ベビーマッサージとか離乳食講座とか）があるけれど、必要な時期が過ぎればそれはもう陳腐化して、子どもの成長に合わせてまた新しい知識を仕入れていかなければいけない。そういうスキルはいくらでも巷にあるし、行政も保健センターなどでやってくれる。しかしマドレでやっている考え方のフレームワークは、自分が思い通りにならない、現状に不満があるのでこうしたい、というようなときに、自分がどうしていくかを引き出してくれる手法。働き始めてからもそういうことにぶつかるが、そこでも活かしているから、ずっと新鮮な感じがする。復職しても「もし今シェアリングしたらどんな感じかな」とちょっと立ち止まって考えるきっかけになって、けっこういい精神状態で働けているように感じる。

(2)受講後～復職まで

身体の調子を整えるため、産後ケア教室のリポート受講後、復職までは親子ヨガなどに行っていた。不調は寝ていれば治る部分もあるが、それだけでは解消しない。自ら動いていって自分にあった運動方法やそれができる場を探すなど、自分からなんとかしていこうという意欲が沸いた。

パートナーシップを諦めなくなった。1人目の産後はボロボロだったけど、それを解消する有効な手立てを見つけられないまま復職して、なんとなくやむやになっていたまま2人目出産してしまった。2人目の産後は「どう切り出していいか」がわかった。不満や文句だけを言うんじゃなくて、ありたい姿も伝えるということ。「あなたとこういう家庭を築きたい」ということを伝えることで聞く耳を持ってもらえるんだということがわかった。コミュニケーションについて学べたのが大きかった。1人目のときは文句を言うか落ち込むかしかなかった。「こんなにパートナーシップうまくいっている人もいるんだ！」という事例に比べると足元にも及ばないが、ただ不満を垂れ流す自分ではなくなったというところは変化があった。パートナーシップはまだまだこれからのところはありつつも、こういうふうに向き合っていけばいいという手法・方法を知っているのと知らないのとでは違う。「悩んで露頭に迷っている」とは違うという手応えがある。

復職することについては産育休中通して前提として揺らぐことはなかった。1人目の復職のときは短時間勤務で復職したが、今回はフルタイムで復職しようと妊娠中から思っていた。しかしいざ産後になると「やっぱり無理かな」と揺れた。でも結局「まずはチャレンジしてみよう」と思えたのはマドレだけが理由ではないと思うが、やはりパートナーシップが大きく影響している。「夫と何かあったら解決していけばいい」という安心感があったからだと思う。不安はゼロではないし、その不安が解消されてもまた別の不安が出てくる可能性はずっとあるが、それを乗り越える術を知ったから、踏ん切りがついた。フルタイムで復帰したいと思うのは仕事に対する欲の裏返しでもある。時短のときは時間でできる仕事でいいか、それで諦めるしかないなという感じだが、フルタイムで復帰というのは、育児中の社員向けの制度を使わずに復帰するという自負でもある。そういう意味では復職するまでの心理的な障害をクリアできたから仕事に対して一人目の時以上に意欲的に取り組めたのかなと思う。陳腐化しない手法にはそのような効果がある。

(自分も働いていたけれど)教室で出会った他の「働くお母さん」が素敵に見えて刺激を受けた。子どもに一人の人間として自分にもこういう面があるんだよというのを見せたいなという気持ちになった。

教室の同期は卒業後も体調を崩したと聞くとおかずを持っていったりなどする間柄に。困ったときに全部夫に頼るといってではなく、仲間や近所の人にも頼ればいいし、自分も支えたいという気持ちになれた。マドレで知り合った人以外の人への関わり方も変わった。パートナーが単身赴任している近所の友人に「ごはん食べに来ない」と声をかけたり。特に何かしてあげているという感じではなく、「育児って大変だよね」というところをシェアしたい感覚。自分も体調崩したときに友人が来てくれたりという関係があると、つらいところって見せなくても生きていけるけど敢えて見せる、分け合うとつながりが強くなるなど思えるようになり、行動が変わる。おせっかいを申し出る勇気や厚かましさを身につけ、できることがあればいいという気持ちの変化があった。

(3)復職後

第1子の産後はいろいろこじらせていたので、受講せずに復帰するのと、3クール受講して復帰するのではこんなに違うのかと(まあ経験などもあるだろうけど)実感している。

復職してから自分の身体の都合で休んだことはない。セルフマネジメントができるようになったのだと思う。つらくなったら早めに自分で調整する、運動をできるときにするなど、そういう力が身についた。

フルタイム復帰したものの、いわゆるマミートラックのようなところにはまってしまい、それから抜けられたのがようやく半年くらい前から。抜け出せたのは、花形の仕事を任された若手が巣立っていった補充もあまりなかったので回ってきたという感じ。それはそれでチャンスだと思っている(そのチャンスをのがさず動けた)。またそういうくすぶっているときも励ましてくれたのはマドレの仲間だった。人に対して率直になり、気持ちや考えていることを開示できるようになった。だからこそアドバイスをもらえたのだと思う。

機会があればマドレのことを勧めている。いろんなことを試したけれど、まずマドレを勧めるのは、教室がいくつかあるから近いところを探していけるよと伝えられるところ(たとえばお勧めの鍼灸院があっても、近所の友だちにしか勧められない)。また、質が担保されている。先生たちはそれぞれ個性的だが、クオリティがきちんと基準をクリアしているから勧めやすい。

自分がマドレを勧めた友人が復職して、復職ママランチ会などでまた新しい妊娠中の子が悩んでいるのを見て、みんなで「マドレ行ったらいいよ！」とよってたかって言ったりする(笑)。

しかし、友人に勧めるのにいきなり「自分の本質が知れるよ」というようなことは言いづらい。一番効果を感じているのはそこなのだが、それが言えいこともあり、結局「運動できてスッキリする」「子どもと一緒にいけるし気分転換になるよ」というところしか伝えられず、もったいないと感じることはある。それも大事な効果なのだけど…。もっともっとすごいところがあるよ！とどかしい。

本質的なことを見失っているときは、そのこと自体に意外と気付いていないのかもしれない。受講して「あ、私は失ってたな」と気付いた。「意欲的に働きたい」という気持ちを取り戻すきっかけを見失い、そのことにも無自覚のまま復職してしまうと、そのままずっとずっと続いていってしまうかもしれない。それも怖いことだと思う。復職して会社でもママランチ会をよくやっているけど、やっぱり結局ぐちゃら悩みやらそういうことになってしまう。「マドレを受けていたら違うよー！」と言いたくなってしまう(笑)。

(ロジックモデルを見渡して)3つの期間を通して全然違和感はない。強弱はあっても、一通り自分の中に出てきたと感じる。制度だけでは人が意欲的になるかどうかには差が出てしまう。マドレのような産後ケアのプログラムは、企業が出来る「あともうひと押し」の支援になるし、そういう支援があったらいいなと思う。

Bさん／30代前半・会社員／子ども1人／復職して8ヶ月

(1)受講中～受講後

身体については正直そこまでリフレッシュした感じを覚えなかった。それよりは「心」や「社会とのつながり」に良い影響があったなという印象がある。既に産後6ヶ月だったので、ある程度動けていたし、外出もしていた。「産後うつの一手手前」「虐待予備軍」感みたいなのもあまりなかった。虐待のニュースなどに共感はあるが、自分も虐待してしまいそうというような気持ちはなかった。

「密室育児状態の解消」というのはあった。「吉祥寺に行ける！」というのが楽しかった。電車に乗ってでかけるという動機がなくて、ずっと500M圏内、歩いていける範囲ばかりでかけていた。電車やバスに乗って遠出ができる理由ができて、それが楽しかった。

「社会と再びつながる意欲が湧いた」というのも確かにあったし、大きかった。「仕事をする」ということをかなり忘れていて、「ああ、準備していかないといけないんだな」というのを思い出した。今振り返ると、このタイミングで思い出させてくれたのはよかった。あれがなかったら、そのまま保活や準備でバタバタする中、何も考えずに会社に戻っていたと思う。1月(産後6か月、復職2.5か月前)の段階で「どうやって働いていきたいか」を考えて、合間合間に文字にしようという意欲も湧いた。受講していなかったら、文字にしたり、寝る前に思いを巡らせてみることもなかったと思う。

受講していなかったら、会社に戻ってから何とか時間をとってこれからのキャリアのこと

考えようとか、夫婦でどうやって協力体制築いていくか話さないとなーと思いながらも日々のやるべきことに忙殺されて、「やらないと」という思いを引きずりながら結局やれない…という葛藤で悩みながら今も仕事をしていたかもしれない。すっきりしないまま、やりたい思いを抱えながら行動できずにずーっと今まで来てしまったのではないかと思う。今も「やりたいけれどやれていないこと」のリストはいっぱいあるけれど、それに対する「スッキリ感」はだいぶあるように思う。復職までの3ヶ月にマドレで見える化したことをパートナーと共有することができた。その中で衝突もしたりといろいろあったので、そういう労力も考えると、余裕があるときだからこそできた、仕事してからでは両立できなかっただろうと思う。

夫は帰宅も遅く、けっこうすれ違っていたが、「マドレに行った」という事実に対して「何をしてきたの？」と聞いてくれたことで思いを話すきっかけになった。パートナーもNPOの活動に興味がある方で、マドレのことも「どういうNPOなの？」と関心をもった。「習い事」というのではなく、NPO法人がやっている活動、という認識をしていた。また行く前に「産後ケアをする」と説明をしたので、「産後ケアって何をケアするの？」と興味を持っていた。それに対して自分が「『運動をする』、というよりも『あり方』をマインドセットしてくれる場だった」と説明をすると、「それってどういうことなの」と更に聞いてくれた。「夫婦関係について洗い出したよ、シェアしたよ」「自分がこれから社会で何をやっていきたいかという話もしたよ」と伝えることで「ああ、そんなことをやりたかったんだ」と聞いてくれた。夫が聞いてくれたから話すきっかけになった。それがなかったら話していないかもしれない。

当時何か常に苛ついていた。帰ってくるのも遅いから話したくもないという気持ちだった。教室で「ムカッとして何も言わないのではなく、素直に出す」という気持ちにはなったので、聞いてくれたことに対して素直に伝えようと思った。話してもいいんだな、と自分も変わった気がする。

夫に思いを伝えることで「じゃあ何したらいいの？」と聞いてくれたが、サポートの必要性を実感し、実際の行動に出てくるまでには時間がかかった。わかりやすいかな？とリストにして可視化できたら「しんどい」と言われ、またそれでケンカ、とか。なので、話は聞いてくれるようにはなったが、状況は良くなったり悪くなったりを繰り返しながらも徐々によくなりながら今も進行中。

夫側の要望というのはあまりなかった。復職に向けて（夫である自分は）何をやってほしい？子どものためにお互い何をやればいいんだろうかという問いかけをしてくれるようになった。基本的には私が言ったことを受け取って、要望に従ってくれている感じ（実行に移すまでに時間はかかっているが）。それは今まではなかったこと。

身体についての効果はあまり感じなかった。教えてもらったこと（セルフケア）を家ではやらなかった自分が悪いと思うが…。もともと運動をけっこうやっていたので、自分でバランスボールを買って続けるというより、もっと運動強度の高いものをしたかった。

(2)受講後～復職まで

「子どもに母親以外の生き様を見せたい」という気持ちはまさにそう思った。せっかく大変な思いをして家事、育児に加えて仕事をするために復職するんだから、自信をもって、子どもに背中を見せられるような仕事の仕方をしたいという気持ちを、マドレのプログラムを受けることでもった。産むまでは、時間は全て自分の時間だから、自分の好きなように仕事をしていきたいけど、限られることによって、しかも子どもができたことによって、「本当にもう自分がいきいきとできる仕事しかしたくないと思った」ということを、いろいろシェアしている中で思い出した。そういうことも忘れていた。なので、どういうふうに住まいたいのかなということを考えるきっかけを得て、受講後から復職まで、どうしたらいいか、どういうキャリアを築こうかなと思うようになった。CSR部門について、こういうことできたらいいなとか、具体的なキャリアプランを考えるようになった。ただ、だからといって「スキルアップ」には取り組まなかった。復職までの限りある時間は子供と出来る限り一緒にいようと思ってスキルアップ的なことは何もしなかったが、どういうキャリアを歩みたいか考えることはしようかなと。

会社との面談は復職までの3ヶ月に2回あった（どちらも受講後）。面談で伝える内容に影響は正直なかった。人事が何も聞いてこないというのものもある。「最近の会社はこんな感じだよ」と一方的に伝えられるような面談。どうしていききたいかを話すような面談ではなかった。意向も聞かれずに配属部署の辞令がでる。基本元いた部署に関係があるようなところに配属されることは決まっておき、「あとは部署の人と話して決めてください」みたいな感じなので、復職前面談は「健康で生きているか」の確認くらいの印象だった。

(3)復職後

いろいろやりたいというキャリアプランが自分の中ではあるが、まだそういう話はできていない。自分としてはキャリアを考えるということや、社会的な活動が好きだが、社内ではそういうタイプはアウェーな雰囲気がある。それが若手の閉塞感につながっていると思う。こういう前向きな話を受け取ってくれる雰囲気はまだまだ。マドレでいろいろ考えられたことを社内で共有はできていなくて、つらい。

産育休中のこうした活動についても否定的で自己啓発的なことは無意味だ、というようなことを言っている社員もいる（男女問わず、産休中の女性社員でも）。なので私も人を選んで「マドレいいよ」と伝えている状況。否定的な理由は…「置かれたところで咲きなさい」と考えているような感じ。キャリアをいろいろ考えたところで活かさないから、がん

ばっても仕方ないと考えているところもあるのかもしれない。「こういうキャリアプランを描きたい」といっても、大前提として通らない。なので「そんな前向きなことを考えても…」という暗黙の了解みたいなのがあるかもしれない。会社に入ってからだんだん受け身になっていく。これは自分の会社の課題だが、それに風穴を開けてくれるというのがこういうカリキュラムだとも思うので、受けた人が積極的に声を上げていく必要があるとは思っているのだけど…。

二人目をもつことも考えている。教室では二人目の人が多かった。もともと夫は二人目はいらぬと言っていたが、「教室に行ったら二人目の人多かったし、みんなこうやって乗り越えているっぽいよ」「そうなの？」みたいな会話はあった。自分も子どもを2人もつことのロールモデルができ、「現実的にいけるんだ」という安心感につながった。児童館や保活の友だちは初産同士が多いので、そこが違った。

時間の制約があるなかでの生産性の向上は、環境的にそうならざるを得なかったという感じで、マドレだけの影響かはわからない。ただ、具体的にどうしたらいいかという情報はマドレで出会った人たちに聞いたというはある。

教室に来ていたメンバーの個別具体的な経験談（シッターさんを使いこなしていたり）をいろいろ聞いたのも大きかった。シッターさんの利用についても、復職前は「他人にお願いするなんて…」と思っていたが、復職後、そこに対するハードルってエゴだったなとマインドが切り替わった。その前段階として、教室で既に使っている人たちの話を聞いていなかったら、シッターさんを使おうということ自体考えなかったと思う。

自分が参加したコースはメンバーに恵まれたと思う。卒業後、復職後も集まったりしている。

企業に出張しての講座をもっとやってほしい。男性社員に参加してほしい。こういうことがなかったら全然話すきっかけがないので…。

Cさん／20代後半・地方公務員／子ども1人／復職して1年8ヶ月

(1)受講中～受講後

学生時代に中間支援のNPOでインターンをしていたので、当時からマドレボニータのことは知っていた。だからこそ「ほんとに?!こんなに『筋肉推し（身体を動かすことが重要と発信）』だけど…」と疑っていた部分もあった。まだ当事者でないので、外からみてほんとかなどというような気持ちだった。実際に産後に受講して、『筋肉』は正しかったんだな」というのを実感。日々いろいろなことに追われるなかで、体力が回復しないことには、気持ちを持ち直せない。

マドレが繰り返し伝えていることは「エッセンス」。それを得て付随して起こること、例えば体力が回復するとどんないいことがあるのかというのが受ける前はピンとこなかったが、

体力が回復すると本当に気持ちが上向きし、人としゃべってみようかなという気持ちになるし、いろんなところにも行ってみようかなという気持ちになった。子どもをつれて一人で教室に行けたんだからなんとかなる…と世界がどんどん広がっていく。その付随して起こることがわかると意義がよくわかった。

ロジックモデルでいうと、「産後のダメージの解消」→「社会とつながることへの意欲」の流れで、体から心への作用を強く感じた。

ただ、私は妊娠中からいろいろ調べていて、産後のダメージや社会との断絶感に対して意識的だったので効果を感じたが、知らなければこんなものだと思ってしまうかも。妊娠中から知っておくと、産後への覚悟と対策ができる、けどそれをするのは少数派（心配性とか備えておきたいタイプの人？または第二子以降の方とか）であろうとも思う。

マドレへの参加は「復職を見据えてのとにかくの第一歩」という感じだったので、受講前に具体的な「復職への高い意欲」があったわけではない。まず「日々必死な自分の人生を立て直すために行く」みたいなのが一番大きかった。仕事の相談はできても夫の話ができるところはなかなかない。パートナーシップも含めて「基盤を整える」ことができたのが一番よかった。

同期メンバーは友達というより同志という感じで、今頃どうしているかな、面白いことを見つけて挑戦しているんだろうな、といつも心の片隅にいる存在になった。

いいなと思うのは、「近くにいるけどつながりすぎない距離」。つながりたければつながれるけど、合わないなという人とはそれなりに、卒業後も連絡が途絶える。なので怖いということもない。児童館だともっと近所だし、そもそも児童館で会った人とは話すネタがない。みんな「母」としての役割で来ているので、「仕事は？」とか聞けない。仮面をかぶっている。でもマドレは自分が主役。運動して必死で汗書いていると仮面なんてはぎとられていく(笑)。気持ちもほぐれていくので、最初シェアリングに抵抗があってもやってみると意外と大丈夫だったりする。がんばっている女性には、まっさらな状態で喋って、受け入れられるというのは安心感につながる。なのでいい場だと思う。

(修了直後にインストラクターへ送ったメールより)

「筋肉つけるために有酸素運動することで

- ・頭がスッキリする
- ・できなかったことができるようになるうれしさ→自己肯定感
- ・からだの痛みの軽減
- ・気持ちもほぐれるので、同期と仲良くなりやすい
- ・姿勢が良くなり、前向きになる

などなど…あげたらキリがない(笑)

さらに最大の良さは単純に楽しいということ！

エアロビみたいな動きとか正直恥ずかしかったんですが笑、やっているともう楽しい！

自分のためにも子どものためにもなって、かつとても楽しい予定は産後あまりないです。この楽しさを母になる人たちに知っていてほしい。パートナーには彼女たちが更に輝くということを知っていてほしい。」

(2)受講後～復職まで

「心身のセルフマネジメント」具体的なやり方を教えてもらったこと、エクササイズで良い状態を体感できたことで、不調に気付きやすくなった。

「復職のための準備」体力が戻ったこと、シェアリングで仕事の話をしたことで、育休の終わり＝復職に目が向いた。私はキャリアに関して考えること、行動することが増えました。「パートナーシップ」この概念を得たこと、マドレを通して（メルマガや冊子、ブログ等）さまざまな夫婦の形を知ったことで、自分たちらしいチームを作ろうと思えた。

育休中に出会った人にマドレを知っている人が多かった。そこが共通の話題になったりした。マドレがいろいろなハブになっているのかなと感じた。

具体的に復職への意識を高めるためには『マドレ式ワーキングマザーの教科書』を読んだ。教室だけでなく、教室やマドレに付随してあるものにも支えられた。

年明け、復職直前に4回コースへ単身で単発参加したのもよかった。体動かしてないなー、シェアリングもしてみたいと思って参加。単身参加だとエクササイズもさぼれない！（笑）。「半年前の自分」とそこで会う感覚。産後3～4か月の人たちを見て、私もこうだったなど。そのときのことを忘れていたなどか、悩みが進化してる！とか、自分がちょっと前進していることを実感し、当時の自分のことも肯定してあげられつつ、成長を喜べた。復職前に一回単発で来ることもお勧めしたい。

(3)復職後

心身のセルフマネジメント力獲得というのが大変活きていると感じる。自分の体や心の状態は自分でつくる。少し具合が悪くなったら、自分でなおせる。日々メンテナンスをしておく…というマインドをマドレからもらった。ちょっとずつの積み重ねだが、一番最初に産後のダメージで大きく落ち込み、どうしよう…というときに、「大丈夫だよ、ちゃんとやっつけば身体は回復するし、もっと元気になるし、もっと自分の望む姿になれるんだよ」というメッセージを受け取っていたので、教室でのセルフケアや『ワーキングマザーの教科書』に載っていることも実践してみた。肩コリのセルフケアなども復職後もやっている。

自分が倒れたらダメだという自覚があり、自分の不調をないがしろにすることがなくなった。体調を崩しても、ギリギリのもうだめだ～というところまでではじめて休む…ではなく、早めに一回休めば早めに元気になりパフォーマンスも上げられると考えて戦略的に休む。具合悪くても無理をするというより、覚悟を決めて休むほうが結果としてよいという考え方をする。

それ以外はロジックモデルの中で、直接マドレの効果です！と断言できるものは少ないかも…と思った。マドレがきっかけでいろいろなコミュニティやイベントに参加し、そこで得たものが復職後に生きているイメージ。

自分のイメージだが、マドレは「基本」「基礎」のところにおいて、そこから繰り返し同じ大事なメッセージをくれている。なのでちゃんと立ち帰れる。小手先の例えば「夫をどう転がすか」というような話ではなく、「いやいやパートナーシップでしょ」って返ってくるので、あ、そうだったと。あまりキャピキャピしていなくて、質実剛健なところがいい。

パートナーはかなり協力してくれるが、やはり自分の方が負荷が重い…という気持ちはある。ただ、マドレは「それをきちんと相手に言ってますか」と聞いてくれるので、自分で一度それを振り返る。「(伝え方の問題はあるとして)それを言ってる？言わないと伝わらないんだよ」ということを繰り返し発信してくれているので、「そうだ、言ってなかったな」と気付ける。

Dさん／30代後半・会社員／子ども2人(第3子妊娠中)／第2子で初めて参加／産休中

(1)受講中～受講後

教室で体を動かし、体と心はつながっていると実感した。家にずっといると体力も落ちてくる。週1回の教室に行くというだけでも違う。一人だと雨ふったらやめようなどと籠もってってしまう。でも、体力をつけないと復職後通勤だけでも疲れる。育休中に体力をつけておいてよかったと思う。また、それまで児童館しか出かけられなかったのが、受講後は友達と勇気を持って遠出できるようになった。ビクビクすることなかったんだとわかった。

コミュニケーションワークでは「自分の思いを言葉にする」というのが衝撃だった。パートナーシップも言葉にすることでうまくいくようになっていった。

教室を受講しなかった1人目の産後はケンカが多く、離婚するかという話になったこともあった。教室に参加してパートナーシップの重要性を知り、「口に出して言ったほうがいい。伝えないと伝わらない」と知って、きちんと伝えることを心がけるようになって関係性が変わってきた。夫の働き方も変わった。子どもの病気で休みをとる、病院に連れていく、健診に行くなど。「将来についても言葉にする」という考えをマドレで知り、子どもが寝たあとに「何年後どうしたいか」など仕事や将来の話をするようになった。頭を将来に切り替えると希望が出てきて、今日の前のことにせっぱつまっている場合ではないという気持ちになる。子ども抜きの話をするのもパートナーシップを向上させると実感している。

1人目のときは、日々児童館をはしごして、毎回同じような赤ちゃんの話ばかりで苦痛だった。マドレはあなたはどんな人なのかという話ができ、自分のことを見てもらえる。相手の赤ちゃんの月齢や名前を知らないこともある。仲のいい友だちもでき、卒業後も映画に行くなどのつながりができた。気持ちが前向きになった。

教室では仕事の話もした。保育園の同級生の母にすら業種を聞けるかどうかくらい（自分からは聞けない）な自分だが、マドレで出会った仲間みんなで頑張ろう！と仕事の話ができるコミュニティ。シェアリングで仕事の話もしていて、そういう話をしているという場だとわかっているからだと思う。

それまで（仕事に対し）自分からこうしたい、と考えたことがなかったし、目の前のことでいっぱいだったのが、「今、ここで言葉にしたらできるかもしれない」、と思って言ってみた。みんなの前で言葉にする、宣言する感じ。言う場があったから言うことができ、実現ができた。

育休中、家で子育てだけしていたら、ネガティブだけの頭になる。復職への不安。本当に続けられるのか、など。他人とポジティブな話をすることで復職への意欲が湧く。そうす

ると、前向きな気持ちで復職を迎えられる。私無理だわという気持ちで復帰したら、その後も違ってくる。

(2)受講後～復職まで

受講後、育休後半のアクションも変わり、仕事のスキルを活かしたボランティア活動などにも取り組んだ。仲間ができると早く復帰したいという気持ちにもなる。

1人目の育休中はぼろぼろだった。子供の習い事や児童館通いはしていたが、自分のことはぜんぜんしなかった。復職後も心も体もパートナーシップもぼろぼろだった。新しいことに対して、「私にはできないできない」という感じだった。自分を低く思ってしまっていた。でも、気持ち一つで変わるんだなと思った。前向きになれると自信がつく。控えめにしながらアピールしていくほうが仕事でも得だと思えるようになった。

1人目のときは、育休中に子どもを預ける機会をつくることができず、復帰してから大変だった。2人目は必要性もあって預けてみたらなんともない。復帰してはじめてということではなく、育休中から離れる時間をとり、徐々に慣らしていくことで復帰時のハードルが下がる。

有意義な育休を過ごせると、1人目だけで無理と思わずに、2人目の意欲がわく。こういう育休をまた過ごしたいという思いと働く意欲が大きいと思う。

(3)復職後

マドレボニータの教室事業以外の取り組みも知り、家庭と仕事以外の場でも力を発揮するという考え方を得て、さらに世界が広がった。そういう視野をもっているということを会社からも評価された。

産後ケアで自分が救われたから恩返ししたい。産後が一番つらいということを世の中がわかっていない。後輩からはおどさないでと言われるが、産む前から知っていることの大切さを実感しているので、それを広めたいと思い立った。新聞社勤務なので、仕事を通じて友人以外にも産後ケアを広めることができるのではないかと考えて、自分からどんどん動いていこうという気持ちになった。産後ケアを仕事につなげたいと上司に最初言ったときはピンときていなかったが、女性活躍推進の動きもあり共感する人が増えてきて、「●●(名前)じゃないとできない仕事だ、どんどんやりなさい」と評価されるようになってきた。

コミュニケーションワークで「テーマをもつと自分が欲しい情報が入ってくる」という意識の仕方を知ったことが仕事で役立っている。アンテナの張り方などが変わった。

Facebookもやっていなかったが（そういうタイプでもなかった）、教室で知り合ったメンバーと連絡とるためにやってみようと思った。それが仕事の幅を広げ、情報も入ってくるようになった。スキマ時間に情報を得られるようになった。産後という、業種や職種関係ない共通点があったからこそできた仲間とのつながりが仕事に活かしたこともある。

それまではぶら下がりでひっそりと定年までいすわっていようと考えていた。職場は男性が多く、大半は妻が専業主婦。ワーキングマザーへの理解が少ない。仕事を通じて「産後ケア」について伝えることで、上司たちも共感してくれるようになった。社内の他のワーキングマザーも巻き込み、与えられた仕事以外のプラスアルファもやっていこうという輪が少しずつできてきた。例えば子育て世代が読めば新聞の未来があると考えてアプローチするなど。会社のためにもなっているという自負もうまれた。

マドレに出会ってなかったら、母であることを活かすどころか、あまり見せないよう隠してぶら下がり社員のままだったと思う。育休はどう過ごしても自由だけど、やってこれだけの効果が出るなら、ぜったいやるべきだと思う。復帰後のパフォーマンスがぜんぜん違う。会社で補助してくれることが当たり前になってほしい。

2-2 企業ヒアリング

株式会社商船三井

柿嶋由希江氏(人事部ダイバーシティ推進担当 部長代理)・小池秋乃氏(人事部 グローバル人事担当 兼 ダイバーシティ推進担当 アシスタントマネージャー)

(1)産育休取得者や復職者のために実施している施策(マドレボニータ以外)

「面談(①妊娠がわかった後 ②産休に入る前 ③復職前(配属先決定後) ④復職後(半年頃)の4回)」と「育児休暇中と復職経験者と一緒にランチを食べて情報交換する機会」を実施している。かつては制度の説明程度だったが、2014年7月にダイバーシティ推進担当ができてから、もう少しケアを充実させたいと設定した。

(2)社員にこうあってほしい育休中の過ごし方／復職時点の状況／復帰後1年での状況はどのようなものか、実際はどうか

例えば「簿記など資格をとってほしい」とか「常に会社の業績やプレスリリースなどを追ってほしい」などは特に考えていないし、会社としても強要はしていない(情報は流すが)。貴重な子どもと向き合える期間なので、思い切りそこに集中してもらって、心身ともに健康な状態で元気に復職してほしい。

復職後に全部自分ひとりで抱え込んでほしくないの、パートナーや地域、家族の手を借りられるようなネットワークづくり、巻き込みをやってほしい。

復職した時にはいろいろな工夫をして自分が活躍できるようにしてほしい。そのために育

休中に提供できる施策については、まだ始めて間もないので他社事例や意見などを参考に、必要があれば導入するつもりはあるが、今のところは（マドレボニータのプログラム以外は）自由に、自分で考えてやってもらっている。

(3)産育休取得者や復職者まわりの課題として認識していること、またはこれから先課題になりそうと感じていること

【復職後社員の二極化】モチベーションが高く、いろいろな工夫をしている社員が殆どだが、あまり工夫して環境も変えて行こうとせずに、今の環境の中でできる範囲でやりたいと考え、その範囲を超えるとすぐに「できない」となってしまう…というようなスタンスの社員もいるように見受ける。

【人事制度】多様な働き方のニーズの高まりに合わせて子どもが小さいときにはできないことはもちろんあるので、人事制度もあわせて見直したいと考えている。例えば「期間限定で“足踏み”（そこまでスピードを上げないキャリアアップ→期間がおわったら戻るようなしくみ）」という選択もあるかもしれない。いずれにしても、当社は社員数も多くない会社なので、一人ひとりが重要な戦力。自分のできるかたちで精いっぱい頑張ろうというマインドになってほしい。また、そちらを選んでも、それほど子どもに手がかからなくなってきたときに、また他の社員と同じように活躍してほしいという思いがある。状況が変わってもそのまま最後まで…とならないようにしてほしい。

(4)マドレボニータのプログラム導入のきっかけ、評価ポイント

ちょうどダイバーシティ推進担当ができ、社員が活躍できるようにいろいろな取り組みをしていこうというところに、人事担当役員が偶然マドレボニータ代表の吉岡マコの話聞き、産後うつなどの問題をはじめて認識した。人事担当者もマドレボニータから話を聞き、出産前に不安になることは認識していたが、産後にそういう状態になることや、健康を損なっている方がいるということは知らなかった。メディアで取り上げられているのも見て、少しでもそのような可能性があるなら予防したいと考えた。また前後して、社員で個人的にプログラムに参加した者がいて、「とても良い」と聞き、パンフなども見せてもらったので、その話と合致した。

人事担当も教室に体験で行き、「働く」ということにフォーカスされている点も（働いていない女性も対象にしているとは認識しているが）よいと思った。

(5)女性活躍推進法 一般事業主行動計画に「産後ケア」を入れた経緯、狙い

ちょうど策定のタイミングと導入の検討時期が合った。「行動計画」にはなるべく具体的なものを入れたいと考えていた。「時間の制約がある人でも辞めないで活躍できる」というのをポイントにしているので、会社としてできることは支援していきたいというスタンスを明らかにしたかった。(6)マドレボニータのプログラムの導入で期待する変化

元気な状態で復帰してもらうためには、最低限マイナスをゼロに戻しておいてほしい（出産による心身のダメージの解消）。加えてキャリア志向など、よりポジティブに仕事に向き合える、外部と関われる力を獲得してくれるとなお良い。

【マイナスをゼロにもどす】ロジックモデルを見て、違和感はない。こうなったらいいなと思う（産後の三大危機に陥らせない、産後の心と体のダメージの解消など。引きこもりから脱却し、復職を意識しはじめる。パートナーとの対話の糸口ができる）。

【復職へのマインドセットとパートナーシップの向上】仕事について話ができるコミュニティ、課題がシェアし合える環境。受講した社員から聞いた話では、一緒に参加している方が仕事をもっている人が多く、意識の高い人から、刺激をもらったとのことだった。育休中に、仕事について子どもをもつて働くことについて話せる機会があると、復職への前向きな気持ちや意欲がうまれるのではないかな。

パートナーや家族、地域の力も借りられるようになるための素地づくりをしてほしい。女性社員はどちらかというと自分で頑張れるだけ頑張ろうとして、それで無理だと「できません」となってしまう。パートナーはどこにいるのだろうか？と感じることがまだまだ多い。当社でも男性社員の育児制度の活用を呼び掛けている。短期間の育児休職制度利用は実績が増えてきているが、まだ長期間の取得には至っていない。男性も育児との両立が出来る風土作りを進めていきたい。会社からもパートナーとの協力体制の構築とそのための対話の大切さを発信できるようにしていきたい。

【優秀な人材の獲得】取り組みを対外的にアナウンス・アピールすることで優秀な人材をリクルーティングしたい。

(7)導入後社内では実施していること

【「産前」から知ってもらうこと】「産後に起きることとその対策をあらかじめ知っている」ということが大きいと認識している。知っているのと知らないのとではだいぶ違う。知っていれば不安に思ったときに産後ケア教室に行ってみようと思えるし、自分だけではないと知っていれば受け止め方が違う。社内の講座も大変評判がよかったので、今後も機会があればぜひやりたい。

(8)「産後ケア」や「産育休中の過ごし方」について、当事者以外に知っておくべき立場の人は誰か

配偶者と上司。男性にも知っておいてほしい。

(9)産後ケアや産育休中の過ごし方を社員に伝えた際の反応、あれば難しさを感じる点等

産休入り面談時に紹介している。そのときは良いも悪いもなく受け取っている印象。ただ、産後にそれを引っ張り出す心のゆとりがあるかどうか…。そこまでは追いかけていない

い。「育休中に一步も出ませんでした」「出るのがおっくうだった」と（復職前面談で振り返って）話す人もいる。プログラム受講の強制はしていないし、費用の補助は半額としており、自己負担も少しあるので、本人がやりたいという場合に行ってもらえればと考えている。ただ、より関心をもってもらうために、今後参加者の体験談を社内報に載せるなどの取り組みを検討中。

(10)今後の課題、マドレボニータへの要望

【男性のマインドセットも必要】半年くらい前から男性にも短期でも育休をとってもらおうと促している。

そのため、産後ケアや育休中の過ごし方についても、上司や配偶者に向けても発信する必要がある。社内での講座を活用したい。多少強制力をもたせ、管理職研修の場に来てもらってもいいかもしれない。また、広く社員に資料として渡せたらいいと思う。可能であれば、先日の講義のような内容がパンフレットになったらと期待する。

ソシオネット株式会社

山下 聖氏(代表取締役社長)、前盛朱玲氏(人事担当、育休復帰経験者)

(1)産育休取得者や復職者のために実施している施策(マドレボニータ以外)

社長とバックオフィス担当で妊娠中から復職後までどう当事者である社員と関わっていくかということは常に考えている。名前のついたプログラムとしてやっていることはないが、育休中にはほぼ定期的に会ってコーヒーを飲んで話すような機会を設けている。意図としては「インクルージョン」。話す内容は会社のこととは限らず、本人や子どもの体調、保活のこと、会社の近況のシェアなど。常にお互いシェアし続けることを心がけている。変にプレッシャーをかけて、「必ず戻ってこなければならない」というのはおかしいと思っている。常にコミュニケーションのチャンネルをオープンにしている、「どうする？」と話せるようにしておく。例えば復職にあたり、どんなポジションに戻るか、そのポジションの役割は何か…などを、社長である自分が直接話すことで、期待値のレベルを合わせたり、不安なお互い話せるようにしたりということをしている。

出産して子育てを頑張っていると、「ずっと自分はもうこのまま『ママ』だけなのかな」と心配になるのではないかと。産休に入るまでは一人の人間として会社にいた。それは別に変わってないよと意思表示する。変わらず待っているし、一緒にどう仕事しようかと考えていく…あえてウェットなコミュニケーションをしている。

(2)社員にこうあってほしい育休中の過ごし方／復職時点の状況／復帰後1年での状況はどのようなものか、実際はどうか

資格を取る、本を読むと決意表明してくれる人が多いのだが、子どもが生まれたらそれどころじゃないとわかっているし、普通に楽しめればいいと思っているし、そのように伝え

ている。その代わりに、せつかくの人生にそうない機会なので、そのときにやるべきことを通じて得られる新しい出会い（産後女性のコミュニティなど）、新しい自分のライフステージに向けたネットワークづくりのようなことをやってほしい。研修や勉強はいつでもできるので、そのときしかできないことをやるのがお互いにとっていいのではないか。

(3)産育休取得者や復職者まわりの課題として認識していること、またはこれから先課題になりそうと感じていること

会社の規模が大きくなってくると、今のように社長が直接話し、その場でポジションなどについても決めて伝えられるということは難しくなる。また、このようなコミュニケーションを好むかは人によって異なる。形式化していくとお互いつらくなると思う。「産後4ヶ月になると面談に呼ばれる」と感じる人もいるかもしれない。人に合わせてやっていきたいのだが、それをどうやって続けられるかというのが近い将来課題になっていくだろう。また、出産はとてもプライベートな話なので、どこまで会社が介入していいのか。今まで産育休を取得した社員は、産休に入るまでの付き合いが長かった人。だからこそできたというのも否定できない。知り合って1年くらいの社員へ同じように接することができるかという、考えながらやらないといけないと思う。

(4)マドレボニータのプログラム導入のきっかけ、評価ポイント

知ったきっかけは妻や周りの人が関わっていたから。産後うつという問題があることを、妻がもってきたマドレの冊子を読むまで知らなかった。

当社は女性比率が高めで、まだ未婚の人たちもいる。会社が長期的計画を呈示したとき、彼女たちが「結婚も出産もあるかもしれない中で、私はこの会社でどこにいるんだろう」と思い描けないようにはしたくない。長期的な展望としては、ライフステージの変化で違う働き方をしたい人たちもちゃんと働けるようにビジネスモデルを変えていかなければいけないと思っている。タスクを細切れにする、期間を短くする、そのタスクを複数もつなど、いろんなやり方があるはず。そこに向けてビジネスモデルもかえていくと同時に、今すぐにできることとして、「君たちと一緒にずっとやっていくつもりだよ」という意思表示としてマドレの復職支援プログラムを導入した。

マドレボニータを選んだのは、女性支援のなかでも「産前／産後」に注目したから。「産前／産後」は同じ人格なのに身体が変わる、社会的な見方が変わるなどの変化がいろいろある。そのトランジションをサポートしてくれる組織、コミュニティがマドレ。そのコミュニティで産後を過ごす、ということをお金を出して社員向けプログラムとして導入することで、社員がトランジションピリオドを乗り越えられればうれしい。

トランジションピリオドを自力だけで乗り越えるのは難しいこともある。いろいろ情報収集をして、期待値をふくらませて、でも現実が…といろいろなトランジションレベルがあり、そこで大きく戸惑う人もいる。しかし、そのときに内にこもらず、違う人とつながる

ことである程度客観視できるようになるのではないかと。ブレ幅（出産に際しての期待値を夫婦ですりあわせていく過程）の調整は夫婦2人だけだと大モメになる。でも第三者に対してシステムチックに触れ合っていく機会があれば違ってくる。特にトランジションピリオドを直接的に経験する女性をケアするという点でマドレが第三者としていることに価値を感じる。

とりわけ未妊の女性社員とその話をするのはハードルが高い。なので一生懸命「種蒔き」をしている。しくみを先につくっておいて、「そういうことになったときに、うちの会社にはこういうプログラムがあって、こういう風にサポートしていくつもりなんだよ」というのを伝えられる。

(5)男性社員のパートナーもプログラム利用の対象に含めていることの意図、狙い

男性社員とパートナーの間の「ブレ幅」のすり合わせも大変重要だと考えている。子どもがいる男性社員と話していても、最初の半年でけっこう失敗してしまって、それがパートナーシップに尾を引いていたりする。会社としても家庭が安定せず、仕事に集中してもらえない状況は好ましくない。ただ、会社は通常そこに何か言う余地はない。こういうプログラムを用意することで、「権利としてあるよ、使ってください」と提示し、使ってもらい、ブレ幅がある程度平たくなってくれればいい。一旦大きなブレ幅ができてしまったとしても、周りの目があれば何とかしていけるのではないかと思っている。

マドレがやっていることは女性の課題を直球で解決すること。しかしこれを導入して「女性支援のプログラムですよ」と伝えると、女性社員は好印象をもつかもされないが、男性社員たちは自分ごとには絶対思わない。「女性活躍推進ってはやだしね」とここで完璧な「不理解」となってしまうと、プログラムを入れても意味がない。育休社員がマドレのプログラムを経験して戻ってきても、その理解者が自分たち（社長と人事）しかおらず、他の人たちが全くついてきていないという状況になる。それでは費用対効果がなくなってしまうと懸念した。男性社員のパートナーも対象にすることで、「男性社員も使える、全社員にメリットのある話です」とした。「うちの会社はみんなの家庭が大切だと思っているから」と伝えている。なので、女性活躍の文脈は逆にあまり出さないようにしている。

(5)マドレボニータのプログラム導入により期待する変化

【産育休を取得した社員が（プログラムを活用して）トランジションピリオドをその人らしく乗り越える】ビジネスでは「変わらない」ということはありえず、常に変化しながらサービス提供をしている。産後は、個人レベルでも「自分が変わらないといけないんだ」、「相手が何を思っているのか実はわからなかった」ということを実感するいい機会だとも思う。

【優秀な人材の獲得】「こういうおもしろいことをやっている会社があるんだな」と採用に貢献してもらえたらうれしい。もっと転職マーケットでアピールしていきたい。

【復職後離職率の改善】女性が子どもを産んだから辞める…という想定は経営者である自分側にはないが、彼女たちのほうで勝手に線引きをしてしまっているところも少なからずあるのではないかと。できれば戻ってきてほしい、働き続けてほしいと思っているので、それを実現してくれる啓発プログラムになっていたらいいなと思う。とはいえ、それ以外の考え方（子どもを産んだら一度辞めて再就職したいなど）も否定しない。「産後に戻ってくるのがソシオネットのキャリアモデル」と決めてしまうのは違うとも思う。ただ、少なくとも情報にふれて、自分で考えて選択してほしい。

【働き方改革】働き方改革となることも、長期的には期待している。前述の通り、女性活躍推進というより、会社全体のための取り組み。「働き方が変わる人（9-18時勤務モデルとは別の働き方）」たちとも一緒にこの会社を作っていくためにはどうしていけばいいの？ということ属性問わずそれぞれが自分ごととして考えてほしい。今後そういう人は女性だけでなく、シニアや、日本語があまり上手でない人、ハンディキャップがある人も入ってくるかもしれない。その中で、女性だから、ハンディキャップがあるから助けてあげる、ではなく、どうしたらみんながこの会社をつくっていきけるのか、を考えてほしい。なので、長期的には「働き手のマインドの改革」の一環としていきたい。

また、こうした「会社に対してのインプットを制御しなければならないトランジション」が女性だけに起こると思ったら大間違い。親の介護などで会社を辞めなければと思ひ悩む人はこれからどんどん増える。「その時までには自分たちは何を作っておこうか」という話。とてもわかりやすく、また手元に既に問題としてあるので、今まず「女性」というところに手をあてているが、外国人でも介護でも、シニアの就労でも何でも来うるし、自分ごとになる可能性がある。フレームワークは全部同じ。共通の関心事をみつけて、どうしていけばみんなが共生できるかを見出していくプロセスであるだけ。

(6)産後ケアや育休中の過ごし方を社員に伝えた際の反応、あれば難しさを感じる点等

【社内への伝え方】表面的な「女性支援」「オトクな福利厚生」ととらえられないために、どう活用してほしいと思っているのか、道筋が見えるかたちで呈示したい。人事からの「こういうことを導入します」というただのアナウンスだと、「福利厚生が増えたのね」と一枚のバウチャーにしか見えない。それではもったいないと思う。みんなが変わっていくためにはどうしたらいいだろうと考え、語る機会にしたい。

(7)今後の課題、マドレボニータへの要望

【特に当事者以外にどう伝えていくか？】社内でもうちょっと使っていきたい。当事者になつたら伝えられることはあるけれど（このようなプログラムも用意してあるし）、今回のヒアリングで当事者になる「前」に話しておかないとという気づきがあった。子どもを持たないと考えている人にも、一緒に働く人、部下になる人が直面する可能性のある問題

として知っておいてほしい。あなたはコミュニティの一員としてどう迎えるか？どうやるか？というのを考えてほしい。そういう意味ではプログラム導入後、社内に伝えるためのコミュニケーションプランがもう少しあるといいと思う。自分たちはコンサル会社なので概念の話をするのは大好き、集まって話し続けるのも大得意だからいいが、一般企業でも少し規模が大きい場合に、社内に伝えるのは経営者や人事担当者は大変だろうと思う。さらに大きな企業だと社内コミュニケーションプランを考える専門の部署があったりもするだろうが、そこまでいかない規模だと…。

【パートナーと参加できるプログラム】男性も来られるプログラムもあってもよいと思う（カップルで参加できればなお良い）。男性は男性で言いたいことがたくさんある。妻がトランジションを迎えていると、それと一緒に過ごしている男性もそれはそれで孤立しがち。自分の親や上司に相談しても適切なアドバイスが受けられず、仕方なく向き合うことを諦めてしまうこともあるのではないか。男性はプライベートな話をするのが苦手。男性が受けられるプログラムでプライベートなことをある程度オープンにでき、男性もみんなそうなんだということがわかれば心の余裕ができ、夫婦でトランジションピリオドを乗り越えやすくなるのではないか。

（マドレボニータ注：マドレボニータではカップル講座を不定期開催しており、企業出張講座も行っている）

以上