

# 岐阜県における女性労働者の 労働と健康管理対策

主任研究者

岐阜産業保健推進センター基幹相談員 梅津 美香

共同研究者

岐阜産業保健推進センター所長 岩田 弘敏

岐阜産業保健推進センター基幹相談員 服部 素子

岐阜県立看護大学 北村 直子 坪井 桂子

岐阜産業保健推進センター特別相談員 宮内 ルミ子

# 目的

岐阜県下の女性労働者の労働と健康管理  
対策についての実態を把握し、事業所で取り  
組むべき女性労働者に対する産業保健の課  
題を検討したので報告する。

# 対象と調査方法

## 対象

岐阜県内の従業員50人以上の1610事業場

- 1) 事業場担当責任者
- 2) 女性労働者

## 調査方法

事業場担当責任者、女性労働者を対象に郵送法による自記式質問紙調査(無記名)を実施した。なお、女性労働者については、事業場担当責任者を通じて、各事業場に勤務する職種の違う4人を抽出し対象とした。

回収は、事業場担当責任者、女性労働者ともに、質問紙に回答を記入後、個別回収用封筒に入れ封をした上で、事業場担当責任者がとりまとめて岐阜産業保健推進センター宛に返送する方法をとった。

# 調査内容

## 事業場担当責任者用質問紙

- ①回答者及び事業場の基本属性
- ②産前産後休業、育児休業、介護休業の取得状況  
および社内制度
- ③事業所の従業員の健康および健康管理対策

## 女性労働者用質問紙

- ①回答者の基本属性
- ②仕事の状況
- ③健康と生活習慣
- ④介護休業制度・子の看護休暇制度・育児休業制度

# データ収集期間と分析方法

## データ収集期間

平成21年10月13日～11月6日。

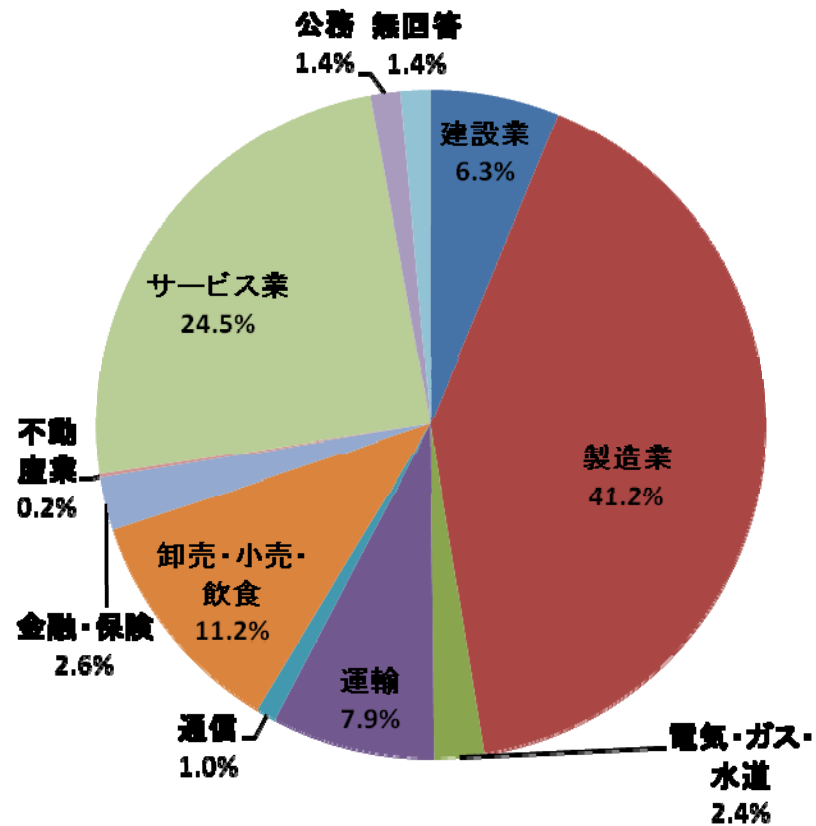
## 分析方法

事業場担当責任者用質問紙は624事業場より回答があった(回収率38.8%)。女性労働者用質問紙は2358人より回答が得られ、これらの回答を分析対象とした。

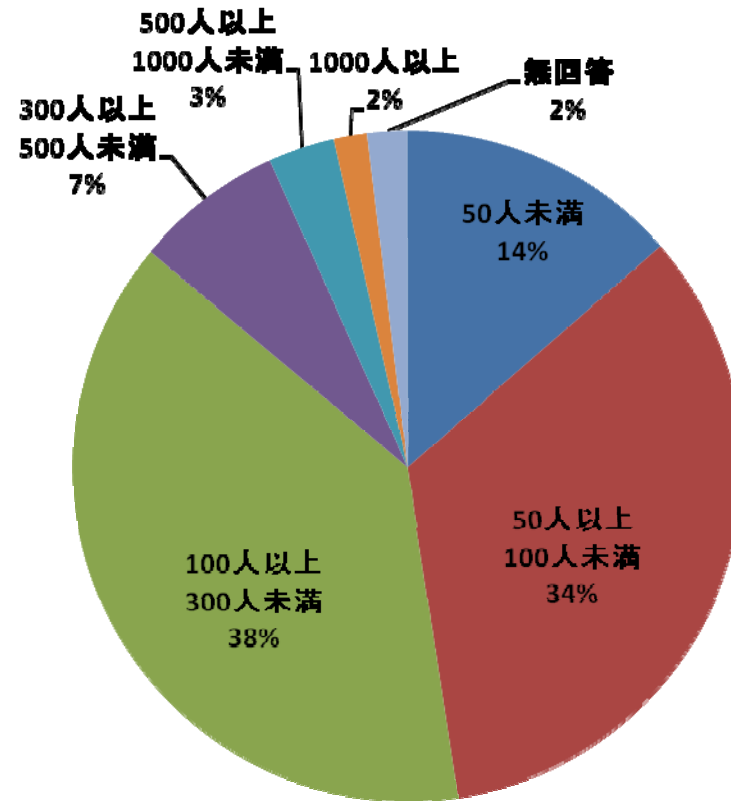
事業場担当責任者データ、女性労働者データともに、単純集計を行った。事業場担当責任者データは事業場規模別にも集計を行った。女性労働者のデータは、年齢別、雇用形態別にも集計を行った。自由記述は、内容の類似性に従い分類し、表題をつけた。

# 事業場調査

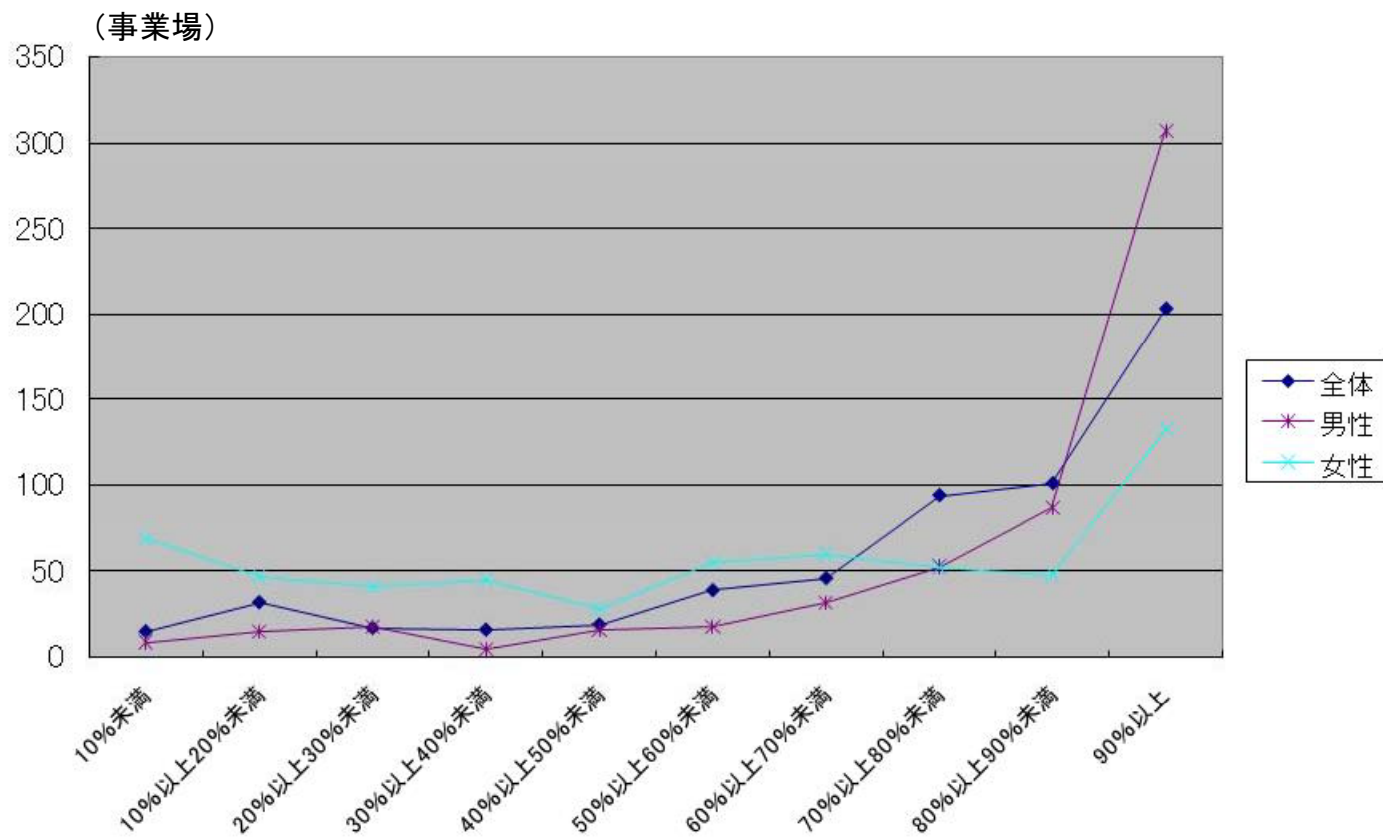
## 業種



## 規模(従業員数)



# 正規雇用者の割合

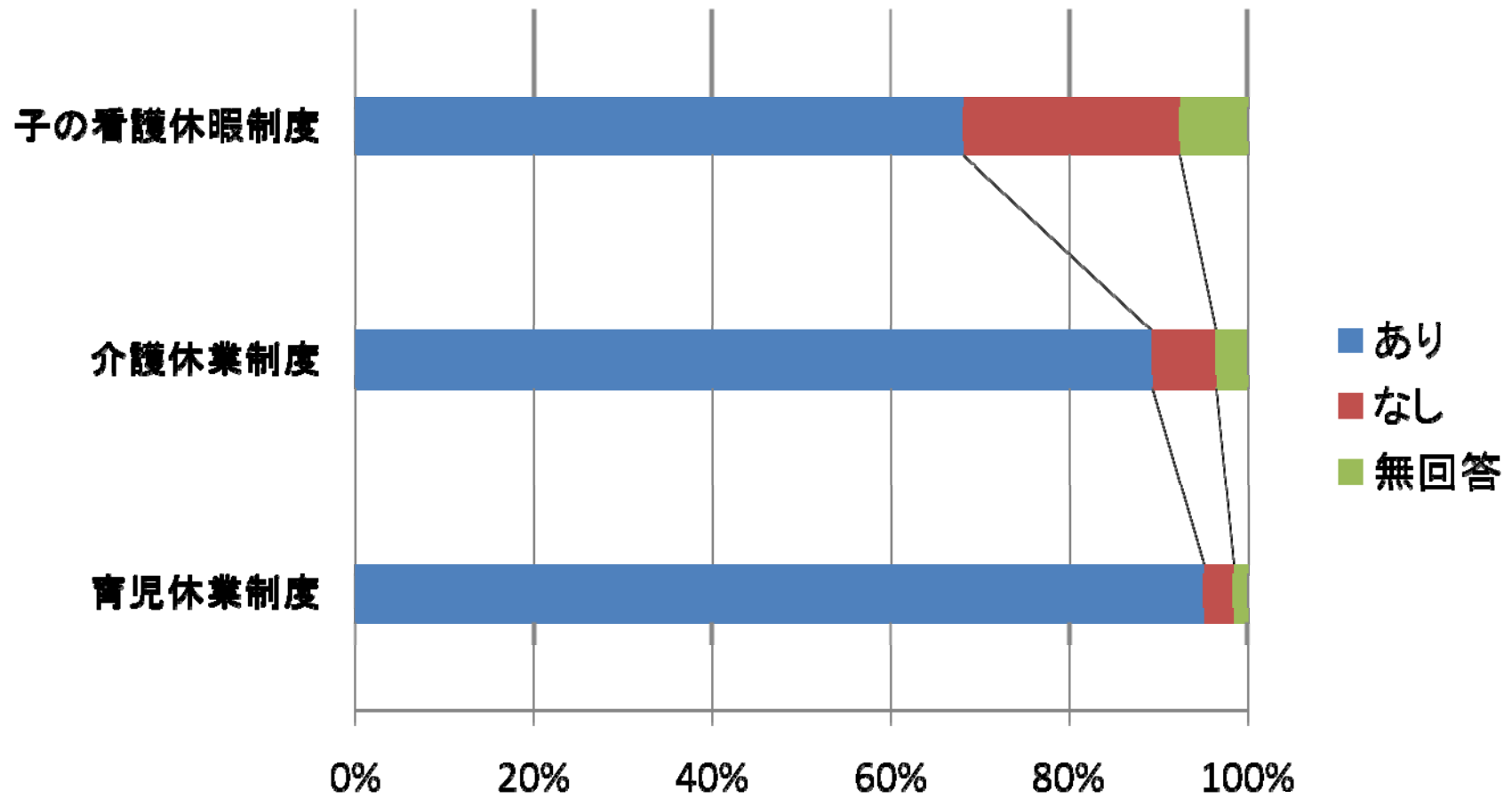


# 女性労働者の産前産後休業、 育児休業、介護休業の取得状況

		回答数	%
産前産後休業取得人数	0人	363	58.2%
(平成20年度)	1～5人	222	35.6%
	6～9人	12	1.9%
	10～14人	8	1.3%
	15人以上	5	0.8%
	無回答	14	2.2%
育児休業取得人数	0人	365	58.5%
(平成20年度)	1～5人	217	34.8%
	6人以上	27	4.3%
	無回答	15	2.4%
介護休業取得人数	0人	562	90.1%
(平成20年度)	1人	32	5.1%
	2人	3	0.5%
	3人	2	0.3%
	4人以上	1	0.2%
	無回答	24	3.8%



# 社内規定整備率

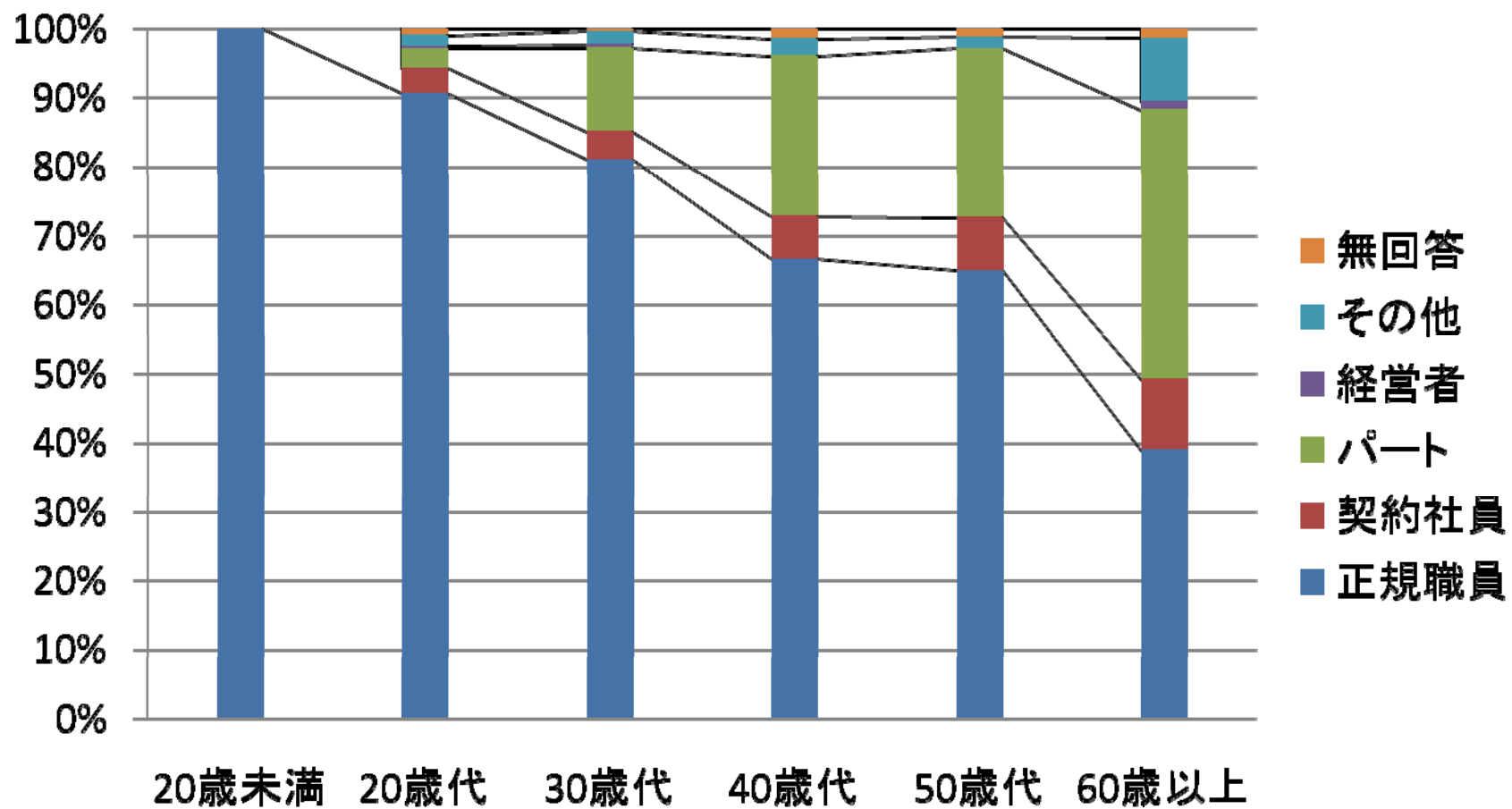


# 女性労働者調査

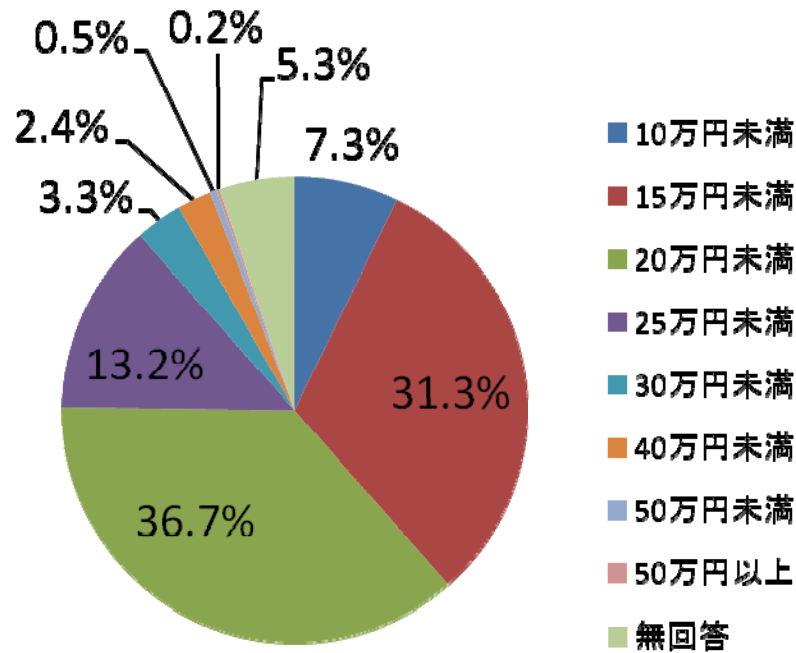
## 回答者の基本属性

		人数	%
年代	20歳未満	19	0.8%
	20歳代	574	24.3%
	30歳代	670	28.4%
	40歳代	570	24.2%
	50歳代	437	18.5%
	60歳以上	77	3.3%
	無回答	11	0.5%
結婚	既婚	1285	54.5%
	離婚・死別	234	9.9%
	未婚	833	35.3%
	無回答	6	0.3%
介護の対象	いない	2214	93.9%
	いる	113	4.8%
	無回答	31	1.3%
妊娠・出産の予定	近々予定がある	51	2.2%
	将来的に予定がある	526	22.3%
	予定はない	1745	74.0%
	無回答	36	1.5%

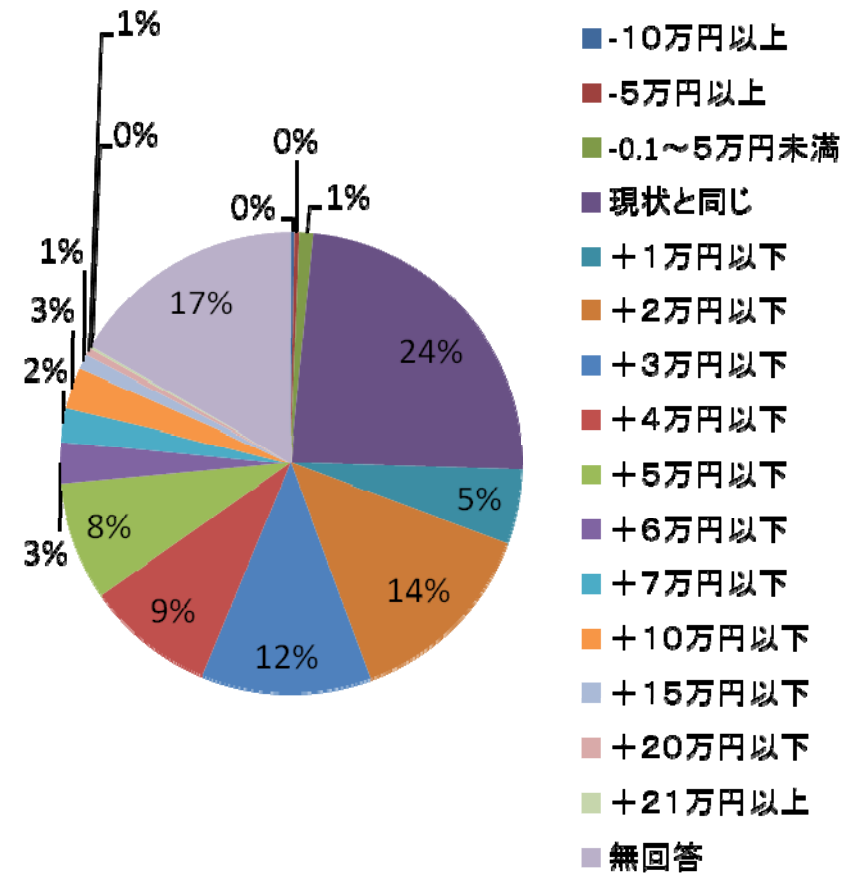
# 雇用形態



# 給与

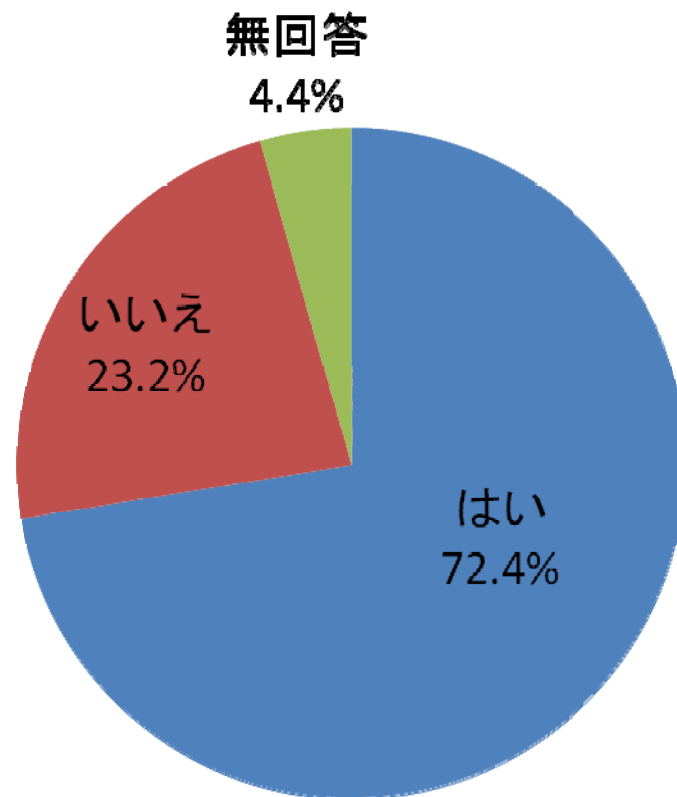


月給(手取り)



見合うと思う月給との差額

# 継続勤務の希望



継続勤務の希望

## 継続勤務を希望しない理由

(理由の記載のあった464人の記述)

【職場の問題・職場への疑問】167件

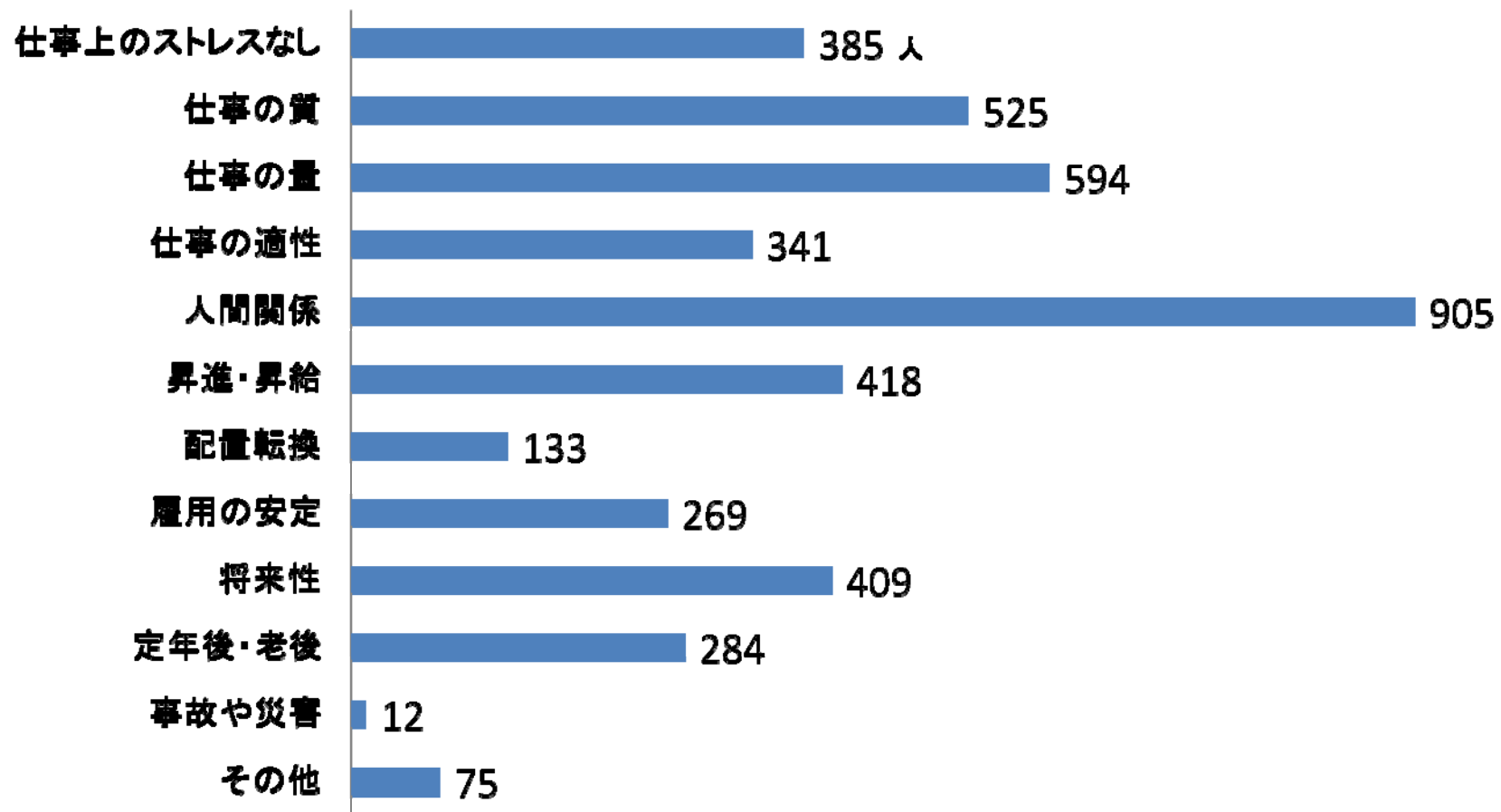
【仕事への思い・志向】127件

【勤務体制・労働条件】107件

【仕事以外の生活とのバランス】55件

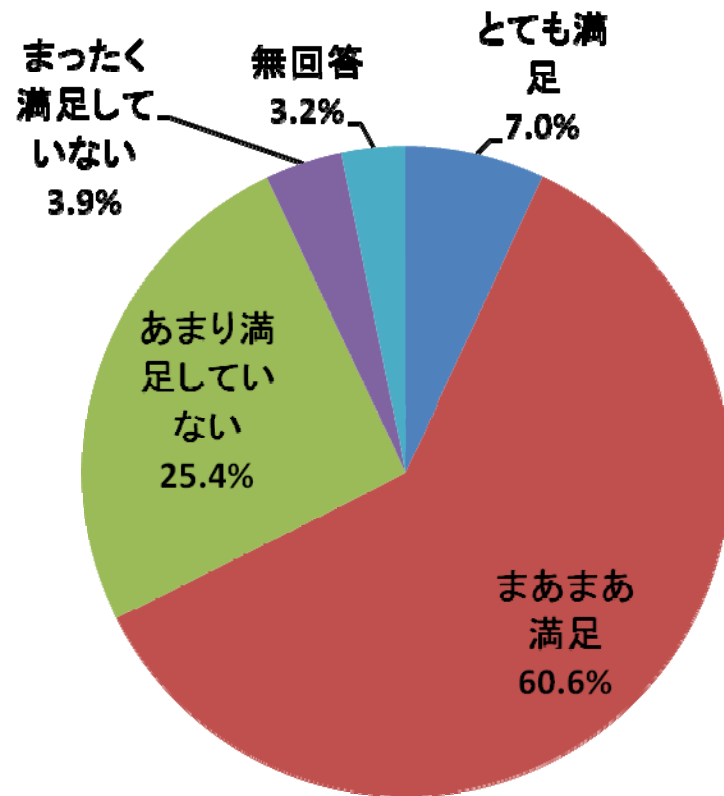
【年齢的に退職時期が近い】9件

# 仕事でのストレスの内容 (複数回答)

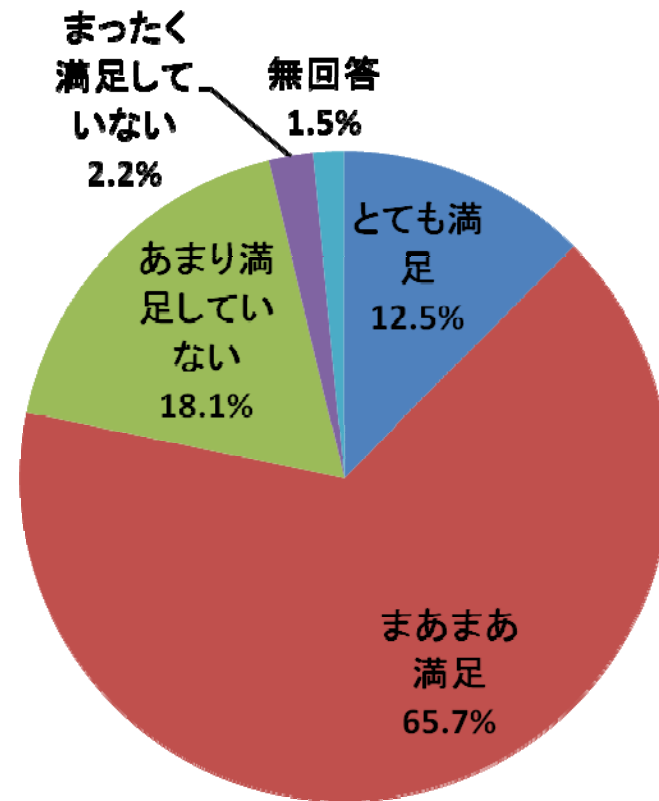


# 生活の満足

## 職業生活の満足



## 仕事以外の生活の満足



# 健康状態

## 最近1年間に受診した疾患

受診なし 667人(28.3%)

## 回答の多かった疾患

風邪・気管支炎 728人(30.9%)

アレルギー疾患 349人(14.8%)

肩・腕・手の痛み 303人(12.8%)

腰痛 246人(10.4%) 等

## 最近1年間の自覚症状

自覚症状なし 207人(8.8%)

## 回答の多かった自覚症状

肩がこる 1172人(49.7%)

目が疲れる 1147人(48.6%)

頭痛がある 714人(30.3%)

腰が痛い 656人(27.8%)

便秘 533人(22.6%)

くよくよしたり、いらいらする  
524人(22.2%)

めまい 440人(18.7%)

特に疲れやすい 399人(16.9%)

等



# 健康診断

健康診断受診	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答	総計	%
いいえ	1	24	28	17	5	2		77	3.3%
職場の健診	18	534	597	498	385	57	10	2099	89.0%
市町村の健診		5	10	10	3	6	1	35	1.5%
医療機関		2	10	11	8	4		35	1.5%
職場の健診＋市町村の健診		2	13	20	13	1		49	2.1%
職場の健診＋市町村の健診＋医療機関					1			1	0.0%
職場の健診＋医療機関		2	7	9	14	3		35	1.5%
市町村＋医療機関						1		1	0.0%
無回答		5	5	5	8	3		26	1.1%
総計	19	574	670	570	437	77	11	2358	100.0%

# 制度の認知と利用状況

	制度を認知している人	認知度	利用したことがある人
介護休業制度	1777人	75%	12人
子の看護休暇制度	818人	35%	31人
育児休業制度	2227人	94%	291人

## 制度の利用しやすさ(制度利用者対象)

子の看護休暇制度	利用しやすかった	84%
育児休業制度	利用しやすかった	84%
介護休業制度	利用しやすかった	50%

## 女性が、職業生活と仕事以外の生活を両立させ、健康で生き生きと働けるために必要な仕組み・制度などについての考え

- 843人(35.8%)から1061件の意見が得られ、無効回答8件を除いた1053件の意見が13のカテゴリーに集約された。

**【制度の実質化・利用促進・充実(194)】**

**【子育て支援の充実(185)】**

**【休暇制度の充実(155)】**

**【働き方の改善・多様化(146)】**

**【家事・育児・介護をしながら女性が働くことに対する理解と支援(104)】**

**【女性の地位の向上(96)】**

**【労働環境の改善(41)】**

**【健康づくりを支援するしくみ(37)】**

**【待遇の改善(30)】**

**【仕事以外の活動への支援(29)】**

**【高齢者ケアサービスの充実(11)】**

**【仕事にやりがいをもてること(6)】**

**【その他(19)】**

# 制度の実質化・利用促進・充実(1)

サブカテゴリー例

- 制度が利用しづらい(66)

「自分が休んだりすることで周りの人に迷惑や負担がかかったり、会社から雇用を解除されるのではという不安があり利用できない。」「形だけの制度ではなく、それを利用しやすくする。本当の意味での周囲の理解が必要。」

- 制度が知られていない(23)

- 休業制度利用で被る不利益をなくすこと(23)

- 制度利用に対する職場の理解(13)

# 制度の実質化・利用促進・充実(2)

サブカテゴリー例

- 休業中の人員確保(11)
- 休業中の経済的支援(3)
- 男性の育児休業取得の促進(12)

「男性が休暇制度をとることで女性もさらに利用しやすくなる」「男性も育児休暇を普通にとる社会がよい」
- 介護のための制度の充実と利用促進(11)

「介護休業制度がまだまだ使いづらい」「同居の親だけでなく、別居の親の介護にも使える制度がほしい」「主たる介護者でなくとも介護のための休みをとりたい」

# 働き方の改善・多様化

サブカテゴリー例

- **勤務時間帯の柔軟化** (28)

「子の学校行事などに柔軟に対応できるようにフレックスタイム制を望む」

- **子育て期間中の勤務時間の短縮** (20)

- **時間外労働をなくす** (24)

「男女とも時間外労働をなくして自由時間を確保する」

- **勤務時間の短縮** (17)

「1日7時間労働だと自分のプライベートや家事に余裕ができる」

- **ライフワークバランスの促進** (8)

# 家事・育児・介護をしながら 女性が働くことに対する理解と支援

サブカテゴリー一例

- **家事・育児・介護をしながら女性が働くことを理解・支援する企業の姿勢** (31)

「会社側が子供・育児についてマイナス面ではなく前向きに受け取ってもらいたい」

- **女性が働くことに対する男性の理解** (21)

「妊娠や子育ての大切さや大変さを男性が考える機会や場があるといい」

- **家族の協力** (16)
- **家事や育児への夫の協力** (10)
- **女性であるがために求められる役割負担の軽減** (12)

# 健康づくりを支援するしくみ

サブカテゴリー例

- 女性特有の疾患の検診(11)
- 女性特有の症状への理解と支援(5)

「上司が男性なので症状を説明しづらい」

「女性特有の症状には個人差があり、個別の配慮をしてほしい」

- 不妊治療負担の軽減(3)
- 健康相談のしくみ(2)

「女性の産科医に相談できる機会があるといい」



# 事業所で取り組むべき 女性労働者に対する産業保健の課題

- ①パート・契約社員等を含めた女性労働者の多様な働き方を踏まえた対策
- ②女性労働者にフォーカスを当てたメンタルヘルス対策
- ③女性に多い疾患・自覚症状に対する健康づくり
- ④女性労働者の現実に適応した制度の柔軟な活用の促進