

令和2年度 産業保健調査研究発表会

# 出産後に復職した女性の離職要因

栃木産業保健総合支援センター

## 背景

- ・少子高齢化により女性労働者への期待が高まっている。
- ・出産後の就業継続が期待されている。
- ・出産後は事業者の期待に応えられない。
  - ・育児・家事で体調不良
  - ・子どもの体調不良で中途退社
- ・復職した女性が離職を余儀なくされるか。
- ・復職した女性の離職要因に関する研究はない。

## 目的

- ・出産後に復職した女性の離職に関する要因を明らかにすること

# 研究方法(1)

- ・研究デザイン: 前向き研究

- ・対象者

- ・栃木県宇都宮市、小山市、下野市の認可保育所・認定子ども園を合わせた全152施設にクラス年齢0~2歳の子どもを預けている就労女性

- (・平成30年)

- ・配布協力の得られた140施設に6,893部の質問紙を配布した。

- ・1,644人から回答が返送された。

- (回収率: 23.9%)

- 令和元年

- ・1,644人のうち記載不備の98人を除いた1,546人に対し、自宅に質問紙を郵送し、当センターへの返送を求めた。

## 研究方法(2)

- 質問紙

- 産業衛生、精神科、産婦人科を専門とする研究メンバーで作成した。

- 質問紙の内容

- 就業継続の有無
- 転職、休業、離職した者には、その時期、理由、産業保健サービス利用の有無
- 健康状態
- うつ状態の評価はPHQ-9日本語版2016を使用

- 倫理的配慮

- 労働者健康安全機構・産業保健調査研究倫理審査委員会、自治医科大学臨床研究等倫理審査委員会の承認を得た。

## 研究結果

- ・質問紙を郵送した1,546人のうち、939人から回答が得られた(回収率:60.7%)

表1. 現在の就業状況

	人	%
就業者*	792	84.3
休業中	123	13.1
離職した	20	2.1
欠損値	4	0.4

\* うち、転職した: 59人(7.4%)

## 表2. 離職した理由(複数回答)

	人	%
育児と仕事の両立困難	9	56.3
仕事の質や量	8	50.0
職場のハラスメント	5	31.3
妊娠・出産	6	37.5
自己の身体的疾患	3	18.8
自己の精神的疾患	2	12.5
子どもの病気	1	6.3
配偶者・パートナーの仕事	3	18.8

%: 自己都合で離職した16人に対する割合

表3. 転職した理由(複数回答)

	人	%
育児と仕事の両立困難	19	38.8
仕事の質や量	25	51.0
職場のハラスメント	10	20.4
妊娠・出産	3	6.1
自己の身体的疾患	5	10.2
自己の精神的疾患	1	2.0
子どもの病気	2	4.1
配偶者・パートナーの仕事	1	2.0

％: 自己都合で転職した49人に対する割合

表4. 仕事を休んでいる理由(複数回答)

	人	%
育児と仕事の両立困難	3	2.4
産前・産後・育児休業	112	91.1
つわり、切迫流産など	11	8.9
自己の身体的疾患	1	0.8
自己の精神的疾患	4	3.3
子どもの病気	1	0.8

％:休業中の123人に対する割合

## 表5. 産業医または産業看護職へ相談した者の割合

・離職した17人のうち	0人(0.0%)
・転職した59人のうち	3人(5.1%)
・休業中の123人のうち	4人(3.3%)

### 産業医または産業看護職の有無(平成30年度調査結果)

・産業医	いる	35.9%	不明	17.8%
・産業看護職	いる	24.3%	不明	19.3%

## 表6. 健康状態

### 定期的な医療機関の受診者(複数回答)

- ・身体的疾患 181人(19.3%)
- ・精神的疾患 30人(3.2%)

### 睡眠

- ・睡眠時間 6時間未満 174人(18.5%)
- ・入眠まで30分以上かかる 368人(39.2%)
- ・中途覚醒3回以上 280人(29.8%)
- ・授乳・夜泣きで3回以上起きる 164人(17.5%)

### PHQ-9総得点

- ・10点以上(中等度以上のうつ症状あり) 151人(16.1%)

## 考察(1)

- ・本研究の結果、出産後に復職した女性の離職の大きな要因が、育児と仕事の両立の難しさ、仕事の質や量の問題、職場のハラスメントであることが示された。
- ・転職の要因も離職要因と同様であることも示された。
- ・出産後の女性は睡眠に問題を抱えており、健康状態にも問題のあることが示された。
- ・離職・転職・休業の際に産業保健担当者に相談した人が少なかったことが示された。

## 考察(2)

望まない離職・転職を避けるためには

- ・育児：夫、パートナーの育児への協力
- ・仕事：仕事の負担を軽くする、ハラスメント対策

離職・転職・休業の際、産業保健担当への相談が少ない

- ・産業保健担当者の役割の事業所内での広報

研究の利点

- ・前向き研究のため、思い出しバイアスが少ない。

研究の弱点

- ・回収率が低いため、選択バイアスが懸念される。
- ・結果の一般化には限界がある。

## 考察(3)

### 研究成果の活用予定

- ・学会発表などで報告し、本研究テーマに関する検討を深めたい。
- ・全国の産業保健総合支援センターに報告書を配布し、そこでの研修等で参考にさせていただきたい。
- ・栃木産業保健総合支援センターにおける研修会で研究結果を報告し、出産後に復職した女性の望まない離職・転職を避けるための支援方法について考えてもらう。

## 考察(4)

### 今後の課題

- ・対象者の職業、雇用形態、事業所規模、産業医・産業看護職の有無は昨年度の調査で調べているため、昨年度のデータとの連結を行って、こうした事柄と離職・転職との関連を調べたい。
- ・離職率が低いため、対象者数を増やした研究が必要と思われる。

本調査研究における利益相反はない。