

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
	岐阜産業保健推進センター特別相談員	坪井 桂子
		宮内ルミ子

1. はじめに

少子高齢化による労働力人口の減少が予測される我が国にとっては、女性労働者は重要な戦力である。しかし、女性の雇用者の場合、非正規雇用の職員・従業員の割合が5割を超えているという現実があり、非正規雇用者に対する産業保健対策は十分とは言い難い状況にあると推測されている。女性労働者への産業保健対策は、非正規雇用者も含めて強化していくことが急務である。また、女性労働者の場合、妊娠・出産といった母性機能の発揮が期待され、父親を含めた家族・共同体と共に育児を行い仕事と両立することは極めて重要な課題である。

岐阜県においては、女性労働者の労働と健康について、最近10年間本格的な調査はなされていない。そこで、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。

2. 研究方法

1) 対象

岐阜産業保健推進センターにおいて把握している、岐阜県内の従業員50人以上の1610事業場の事業場担当責任者と女性労働者を対象とした。

2) 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。

3) 調査項目

(1) 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など。

(2) 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・育児休業制度など。

4) データ収集期間

平成21年10月13日～11月6日。

5) 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り（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。

3. 結果と考察

1) 事業場調査

業種は、製造業が257事業場（41.2%）で最も多く、次いでサービス業が153事業場（24.5%）、卸売・小売・

飲食が70事業場(11.2%)、運輸が49事業場(7.9%)であった。従業員数は100人以上300人未満が240事業場(38.5%)、50人以上100人未満が212事業場(34%)、50人未満が85事業場(13.6%)と、300人未満の事業場が86.1%を占めた。

各制度についての社内規定があるとする規定整備率は、育児休業制度95%、介護休業制度89.3%、子の看護休暇制度68.1%であった。従業員数が少なくなるほど、規定整備率は下がる傾向にあった。

2) 女性労働者調査

回答者の年代は、30歳代が670人(28.4%)ともっとも多く、次いで20歳代が574人(24.3%)、40歳代が570人(24.2%)、50歳代が437人(18.5%)であった。結婚については、既婚者が54.5%、未婚者が35.3%、離婚・死別者が9.9%であった。雇用形態は、正規職員が1783人(75.6%)ともっとも多く、パートおよび契約社員を合わせた非正規雇用者は498人(21.1%)であり、年代が上がるにつれてその割合が増加する傾向が認められた。

職業生活について約7割が満足、仕事以外の生活に対しては約8割が満足と回答し、仕事以外の生活に対する満足度の方がやや高いという結果であった。

女性労働者の抱えている仕事でのストレスは、「人間関係」「仕事の量」「仕事の質」「昇進・昇給」「将来性」等が多かった(図)。現在の勤務先への継続勤務の希望は7割がもっていたが、継続勤務を希望しない回答者の理由には、人間関係の問題、精神的ストレスが大きいなどのメンタルヘルスに関連する理由や賃金が少ない、正規職員ではないといった勤務体制や条件に関する理由が挙がっていた。

最近1年間に治療を受けた人の多かった疾患は、「風邪・気管支炎」「アレルギー疾患」「肩・腕・手の痛み」「腰痛」等であった。最近1年間に自覚症状ありと回答した人数が多かった症状は「肩がこる」「目が疲れる」「頭痛がある」「腰が痛い」「便秘」「くよくよしたり、いらいら

する」「めまい」「特に疲れやすい」等であった。

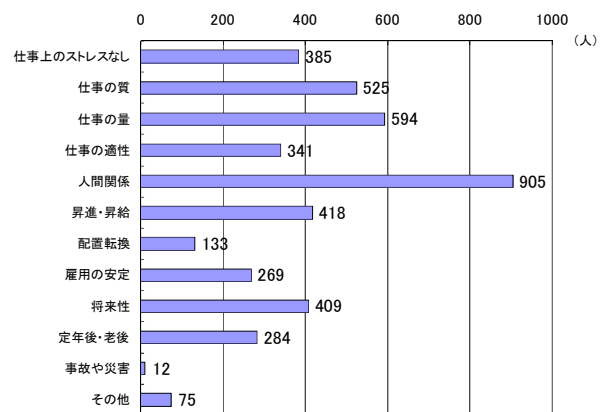


図 仕事でのストレス(複数回答)

制度の認知度は育児休業制度が94%と最も高く、介護休業制度が75%、子の看護休暇制度が最も低く35%であった。利用率としては育児休業制度が30%と最も利用されており、介護休業制度は4%と低かった。各制度の利用者に利用しやすさを尋ねると、子の看護休暇制度と育児休業制度は84%の利用者が利用しやすかったと回答し、介護休業制度については50%であった。

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を尋ねたところ、843人からの1053件の意見が13のカテゴリーに集約された。13のカテゴリーは、【制度の実質化・利用促進・充実(194)】【子育て支援の充実(185)】【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)】等であった。

調査結果より、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として、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、が考えられた。