

出産後に復職した女性の離職要因

| | | | |
|-------|----------------|---------|-------|
| 研究代表者 | 栃木産業保健総合支援センター | 所 長 | 武藤 孝司 |
| 研究分担者 | 栃木産業保健総合支援センター | 産業保健相談員 | 加藤 梨佳 |
| | 栃木産業保健総合支援センター | 産業保健相談員 | 増茂 尚志 |
| 共同研究者 | 自治医科大学精神医学講座 | 教 授 | 須田 史朗 |
| | 自治医科大学産科婦人科学講座 | 教 授 | 高橋 宏典 |

抄録

1. 背景及び目的

わが国では少子高齢化によって労働力人口が減少傾向にあることから、女性労働者への期待が高まっている。25歳から44歳の女性就業者数は1,132万人で、女性就業者の38%を占めている。こうした年代の女性は出産を経験する人が多く、労働力減少を補うため、出産後も復職して就業を継続することが期待されている。しかし、家事・育児は女性が担うことが多く、仕事と家事・育児の両方を行うことによる過重な負荷は疲労の蓄積をもたらし、身体的・精神的な不調を引き起こしやすい。復職後の短時間勤務や女性自身の体調不良、子どもの体調不良時に業務を中断せざるを得ないなどの事情によって事業者の期待に応えられない女性に対して、経営上の観点から厳しい姿勢で臨む事業所があるのではないだろうか。このような事情によって、出産後に復職した女性が離職を余儀なくされることがあるのではないかと思われるが、調べ得た限りでは、出産後に復職した女性の離職要因に関する研究は見当たらなかった。本研究は出産後に復職した女性の離職に関連する要因を明らかにすることを目的として行った。

2. 方法

本研究の研究デザインは、前向き研究を採用し、追跡期間は1年間とした。本研究の対象者は、栃木県宇都宮市・小山市・下野市の認可保育所・認定こども園を合わせた全152施設に、クラス年齢が0～2歳の子どもの預けている就労女性とした。こうした施設に対して平成30年

に対象者への質問紙の配布を依頼し、配布の協力が得られた施設を通じて6,893人の対象者に質問紙を配布し、1,644人から回答が返送された（回収率23.9%）。記載の不備があった等の82人分を除外した1,562人を平成30年度の集計・解析対象者とした。令和元年に対象者に送付不可であった等の16人を除いた1,546人に対し、研究参加同意書に記載された住所に質問紙を郵送し、回答済み質問紙の当センターへの返送を求めた。令和元年度の質問紙は、産業衛生専門医、精神科専門医、産婦人科専門医を含む研究メンバーで作成した。質問紙の内容は、就業継続の有無、転職・休業・離職した者にはその時期・理由・産業保健サービスの利用の有無、全員に対して健康状態に関する質問で構成した。うつ状態の評価にはPHQ-9日本語版2016を使用し10点以上をカットオフ値とした。

3. 結果

質問紙を送付した1,546人のうち939人から回答があった（回収率60.7%）。現在、仕事をしている人は792人（84.3%）、休業中が123人（13.1%）、離職者が20人（2.1%）であった。転職した人は59人（7.4%）であった。転職理由が自己都合であった人は49人（83.1%）、経営上の都合、解雇などのためが9人（15.3%）であった。転職の理由（複数回答）は仕事の質や量が25人（51.0%）、育児と仕事の両立の困難が19人（38.8%）、職場のハラスメントが10人（20.4%）、自分や子どもの健康問題が11人（22.4%）であった。産業医や産業看護職（看護師・保健師など）へ健康や就業に関することなどを相談した人は3人（5.1%）であった。相談した人のうち、相談が役に立った

人は1人(33.3%)であった。

休業の理由は、産前・産後休業、育児休業が112人(91.1%)、妊娠に伴う病気(つわり、切迫早産など)が11人(8.9%)、自分や子どもの病気が6人(4.9%)であった。産業医や産業看護職に健康や就業に関することなどを相談した人は4人(3.3%)であった。相談した人のうち、相談が役に立った人は2人(50.0%)であった。

離職が自己都合であったのは16人(94.1%)であった。離職理由は、育児と仕事の両立の困難が9人(56.3%)、仕事の質や量が8人(50.0%)、職場のハラスメントが5人(31.3%)、妊娠・出産が6人(37.5%)、自分や子どもの健康問題が6人(37.5%)であった。産業医や産業看護職に健康や就業に関することを相談した人はいなかった。

身体的な疾患で181人(19.3%)、精神的疾患で30人(3.2%)が定期的に医療機関を受診中であった。睡眠時間が6時間未満の人は174人(18.5%)であった。寝床についてから眠るまでに30分以上かかった人は368人(39.2%)であった。寝ている間に3回以上目が覚めた人は280人(29.8%)であった。寝ている間に子どもから授乳・夜泣きなどのために3回以上起こされた人は164人(17.5%)であった。PHQ-9総得点が10点以上の人は151人(16.1%)であった。

4. 考察

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、職場のハラスメントであることが示された。転職した理由も離職要因と同様であることも示された。しかし、令和元年度質問紙調査の回収率は約6割とこの種の調査としては比較的高かったが、平成30年度調査の質問紙の有効回収率が約2割と低率であったことから、本研究の結果を出産後に復職した女性全体に一般化するには限界があると考えられる。前の勤務先をやめる理由として、育児と仕事の両立の難しさ、仕事の質や量、職場のハラスメントという3つの問題が大きかったということは、仕事の内容や職場に問題点がなければ前の勤務先での勤務を継続したかったのではないかということを見せる。従って、

離職や転職を希望しない女性に対する支援を考える際には、この3つの問題に対する取り組みが重要となってくる。育児と仕事の両立の難しさを解決するためには、育児の面での取り組みと仕事の面からの取り組みの2つがある。育児の面では、育児を女性だけに任せるのではなく、配偶者・パートナーの育児への協力が必要である。仕事の面に関しては、育児・介護休業法で認められている短時間勤務制度の利用と、仕事の質や量といった仕事の内容に関して負担を軽くするよう事業者の協力を求めることが考えられる。職場のハラスメントを理由に挙げている人が離職者で約3割、転職者で約2割あったことは、望まない離職や転職を防ぐためには職場のハラスメント対策が必要であることを示している。約2割の女性が定期的に医療機関を受診中の疾患を抱えていた。また、うつ状態を評価したPHQ-9において、10点以上の女性は2割に満たなかったが、約4割の女性が寝床についてから眠るまでに30分以上の時間を要し、寝ている間に3回以上目が覚めたと回答した女性も約3割いるなど、睡眠に問題を抱えている女性が多いことが明らかとなった。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る予定である。今回の調査では、離職や転職の際に、前の勤務先の産業医や産業看護職に健康や就業に関することなどを相談した女性は5%未満と僅かであったが、産業保健専門職が出産後に復職した女性にどのような支援を行うことができるのかを今後検討する必要があると考える

5. 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。

6. 本調査研究における利益相反はない。