

# 就労妊婦の社会的環境と少子化

## 就労状況と子どもを持つことに対する意識

奥野雅子 宮木ゆか 指導教官 中塚幹也

### 【緒言】

女性の社会進出は年々増加し、結婚、妊娠、出産、育児という女性のライフサイクルと就労の両立が困難になっている。日本では、少子化対策として様々な施策を進めてきたが、2005年の合計特殊出生率の出生率は1.26と低い水準である。今回、私達は、妊婦に対して就労の状況、夫の就労・育児休暇に関する調査を行い、2006年現在の岡山県における妊婦を取り巻く社会環境を明らかにし、「子どもを産むこと」への意識に対する影響を検討した。

### 【方法】

#### 1. 調査対象

岡山県内の分娩を取り扱う総合病院 5 施設において妊婦健診を受けた 22 週以降の妊婦 536 例を対象とした。対象妊婦 536 例のうち、初産婦は 292 例、経産婦は 244 例であり、年齢は  $30.6 \pm 4.6$  (mean  $\pm$  S.D.) [18~43]歳であった。

#### 2. 調査方法

2006年8~9月の2ヶ月間に、同意のもと、外来にて無記名の自己記入式質問紙に記入後、回収箱に投函する形で回収した。統計学的解析には one-factorial ANOVA を用い、p 値が 0.05 未満の場合を有意、0.1 未満の場合は傾向とした。尚、本研究は、岡山大学医学部保健学科倫理委員会の承認のもと施行した。

### 【結果】

#### 1. 妊婦の就労状況

「就職したことがない」4.4%、「結婚を契機に退職した」19.0%、「妊娠を契機に退職した」43.5%、「就労している・休職中」31.7%で、結婚または妊娠を契機に退職する人が全体の62.4%に及んでいた。「妊娠を契機に退職した」群のうち子どもを2人持つことにより、94.7%が退職していた。

#### 2. 就労状況と子どもを持つ上での支障

「就職したことがない」群、「結婚を契機に退職した」群、「妊娠を契機に退職した」群に経済的負担を挙げた率が高い傾向がみられ、「妊娠を期に退職した」群、「就労している・休職中」群では就労条件・託児の問題を挙げた率が有意に高かった。

#### 3. 夫の育児休暇

実際に夫が育児休暇を取れるかという質問に対して、「取れると思う」は8.2%、「取れると思わない」は91.8%であった。夫が育児休暇を取れると思わない理由では、職場が困ると思う、収入の減少になる、職場での立場が悪くなると思う、解雇が心配などであった。

### 【考察】

女性の就労継続には夫の協力が不可欠であり、男性の育児参加が求められているが、日本では、男性の育児休暇は一般的に普及しておらず、職場の制度や環境において官民格差や民間の中でも大企業と中小企業間の格差が存在すると考えられる。

「妊娠を契機に退職した」群に関して、自分自身が育児をしたいため退職した女性には、妊娠、分娩、育児の期間の経済的な支援や再就職支援が必要である。また、夫婦で協力して育児を希望する場合は、夫の育児休暇の取得促進策も有効であろう。就労を続けたかったが退職した女性に対しては、仕事と育児が両立できる体制を整えることが重要となる。実際にも、優秀な女性の人材を確保するため、積極的に種々の対応策を採用する企業も見られている。キャリアを継続できる長期の一時休職制度、退職した場合もキャリアを生かした再就職が行えるシステムを形成すれば、女性の満足度を保つことができると考えられる。

### 【結論】

少子化問題には未婚率の上昇や、未婚者の少子化に対する問題意識が低いことも影響しているため、これらの人々に対する働きかけも必要だが、実際に子どもを持っている女性がもう1人多く子どもを持つことは少子化対策としての実現性が高い。今回の調査では、子供を持つ上での支障となる原因としては、就労状況により違いが見られ、概要としては、女性が就労していない場合は経済的負担が、また、女性が就労している場合は就労条件・託児の問題が大きな原因となっていた。しかし、その背景は一律ではなく、その多様性に対応し即時性も求められる個々へのテラー・メイドの育児支援が必要であると考えられる。