

はじめに

現在、我が国において進行している少子化の流れを変えるために、子どもを産みたいと思っている労働者が安心して子どもを産むことができ、その後も職業生活と家庭生活を両立させながら健康で就業を続けていけるようにしていくことが大きな課題となっています。

一方、妊娠期の女性労働者は、通常健康状態と異なる状態などによりさまざまなストレスを感じていると考えられ、また、子育て期の女性労働者も、育児と仕事の両立などでさまざまなストレスを感じていると考えられます。

財団法人女性労働協会は、母性健康管理に関し、厚生労働省から委託を受け「働く女性の身体と心を考える委員会」を設置し、働く女性の母性健康管理の望ましいあり方について種々検討しており、本年度においては、妊娠・出産期及び子育て期の女性労働者がさまざまなストレスに対処できるよう、また、企業がこれを支援していけるようにするための施策の検討に必要な基礎資料を得るため、本委員会において、「妊娠期・子育て期の女性労働者のストレスに関する実態調査」を実施し、この度調査結果を取りまとめました。

この報告書が、働く女性の母性健康管理に関心をお持ちの皆さまのご参考になれば幸いです。

最後に、お忙しいなか、調査にご協力くださいました医療機関、企業、女性労働者の皆様方、また、問題の検討に当たられ、報告書の作成に携わっていただきました委員に心から御礼申し上げます。

平成18年3月

財団法人女性労働協会

「働く女性の身体と心を考える委員会」委員

内 山 寛 子	J R東日本健康推進センター呼吸器科部長
大久保 利 晃	財団法人放射線影響研究所理事長
島 悟	東京経済大学経営学部教授
中 林 正 雄	母子愛育会総合母子保健センター愛育病院院長
長 井 聡 里	産業医科大学産業医実務研修センター講師
野 原 理 子	東京女子医科大学医学部衛生学公衆衛生学教室助手
百 枝 幹 雄	東京大学医学部産科婦人科学教室講師

(は座長、敬称略、五十音順)

目 次

調査の概要	7
調査結果の概要	9
1 回答者の属性	9
1-1 回答者全体の属性	9
1-2 女性労働者の属性	12
2 妊娠期における女性労働者と無職女性のストレス	14
2-1 妊娠期における女性労働者と無職女性の属性	14
2-2 妊娠の状況	15
2-3 気持ち	16
2-4 妊娠期のストレス	17
2-5 ストレスの理由	18
(考察)	22
3 妊娠期における女性労働者のストレス	25
3-1 妊娠期における女性労働者の就業状況	25
3-2 妊娠期の女性労働者のストレスの理由	27
(考察)	35
4 子がいる女性労働者のストレス	36
4-1 子がいる女性労働者の就業状況	36
4-2 子がいる女性労働者のストレス	38
(考察)	40
5 妊娠・出産・育児期を通じて、落ち込んだ状態になったことの有無	42
6 ストレスの改善方法についての自由記載	43
1. 自分自身による改善	43
2. 身近な周囲による改善	44
3. 職場	45
4. 専門機関	45
(考察)	45

7	職業性ストレス簡易調査	47
7-1	女性労働者の職業性ストレスの状況	47
	(考察)	48
7-2	女性労働者の仕事・家庭生活に対する満足度	49
	(考察)	49
7-3	女性労働者の「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果	50
	(考察)	50
7-4	女性労働者の「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果	51
	(考察)	51
7-5	妊娠期と非妊娠期による職業性ストレスの状況の相違	52
	(考察)	52
7-6	妊娠期と非妊娠期による仕事・家庭生活に対する満足度の相違	54
	(考察)	54
7-7	妊娠期と非妊娠期別の「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果	55
	(考察)	56
7-8	妊娠期と非妊娠期別の「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果	57
	(考察)	57
7-9	就学前の子の有無による職業性ストレスの状況の相違	58
	(考察)	58
7-10	就学前の子の有無による仕事・家庭生活に対する満足度の相違	59
	(考察)	59
7-11	就学前の子の有無別の「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果	60
	(考察)	61
7-12	就学前の子の有無別の「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果	62
	(考察)	63
	(参考) 職業性ストレス簡易調査票とは	64
8	働く女性の妊娠、出産、育児におけるストレスと心身の健康	67

集計表

「妊娠期・子育て期の女性労働者のストレスに関する実態調査」調査票

調査の概要

1. 調査の目的

妊娠期・子育て期の女性労働者のストレスに関する実態を把握することを目的とした。

2. 調査の対象

(1) 株式会社帝国データバンク社の信用調査報告書データベース117万社の中から、企業規模300人以上で、女性従業員が全従業員の30%以上の事業所に勤務する妊娠中又は就学前の子どもを持つ女性労働者及び45歳未満の女性労働者約11,600人。(1,159事業所を抽出)

(2) 全国47都道府県の調査の協力を得た病院などに、妊娠により通院する者(就労・不就労を問わない)約940人。

上記、(1)(2)のうち回答のあった者(集計可能な者、2,909人)

3. 調査期間

平成17年8月5日～8月31日

4. 調査方法

郵送による通信調査。

(1) 事業所に調査票(1事業所あたり10部)を送付し、事業所から女性労働者へ調査票を渡し、記入を依頼。記入済みの調査票は、女性労働者から直接(財)女性労働協会へ返送。

(2) 調査協力医療機関に調査票(1医療機関あたり20部)を送付し、妊娠で通院中の者に調査票を渡し、記入を依頼。記入済みの調査票は、妊娠で通院中の女性から直接(財)女性労働協会へ返送。

5. 調査項目

- 1) 属性に関すること(居住地、年齢、世帯構成、就労状況、職種、雇用形態等)
- 2) 妊娠期のストレスに関すること
- 3) 就学前の子がいる女性労働者のストレスに関すること
- 4) 妊娠期・育児期のストレスと改善方法
- 5) 職業性ストレス簡易調査

調査結果の概要

1 回答者の属性

1-1 回答者全体の属性

年齢、世帯構成、経済状況、就労の有無、妊娠の有無

回答を寄せた全ての女性について年齢、世帯構成、経済状況、就労の有無、妊娠の有無を尋ねた結果は、以下のとおりである。

年齢は、26～35歳が65.7%を占めている。(31～35歳(35.1%)、26～30歳(30.6%))

世帯構成は、本人+夫+子が44.3%と最も多く、子がいる世帯が7割を占めている。(表1-1)

表1-1 回答者の年齢、世帯構成、経済状況、就労の有無、妊娠の有無

項目	人数(%)	項目	人数(%)
年齢(計)	2,906(100.0)	経済状況(計)	2,903(100.0)
20歳以下	11(0.4)	ゆとりがある	81(2.8)
21～25歳	268(9.2)	多少ゆとりがある	394(13.6)
26～30歳	890(30.6)	ふつう	1,546(53.3)
31～35歳	1,020(35.1)	やや苦しい	647(22.3)
36～40歳	517(17.8)	苦しい	235(8.1)
41～44歳	200(6.9)	就労の有無(計)	2,909(100.0)
世帯構成(計)	2,898(100.0)	現在就労している(産前休業・育児休業中を含む)	2,102(72.3)
本人のみ	62(2.1)	現在就労しているが以前退職した経験がある	555(19.1)
本人+夫	528(18.2)	就労していたか現在就労をしていない	241(8.3)
本人+親	199(6.9)	これまで就労したことはない	11(0.4)
本人+夫+親	82(2.8)	妊娠の有無(計)	2,909(100.0)
本人+子	72(2.5)	現在、妊娠している	892(30.7)
本人+夫+子	1,285(44.3)	現在、妊娠していない	2,017(69.3)
本人+子+親	132(4.6)		
本人+夫+子+親	538(18.6)		

無回答は除く。以下本章の図表は無回答を除いている。

経済状況で最も多いのは「ふつう」53.3%、次いで「やや苦しい」22.3%となっている。

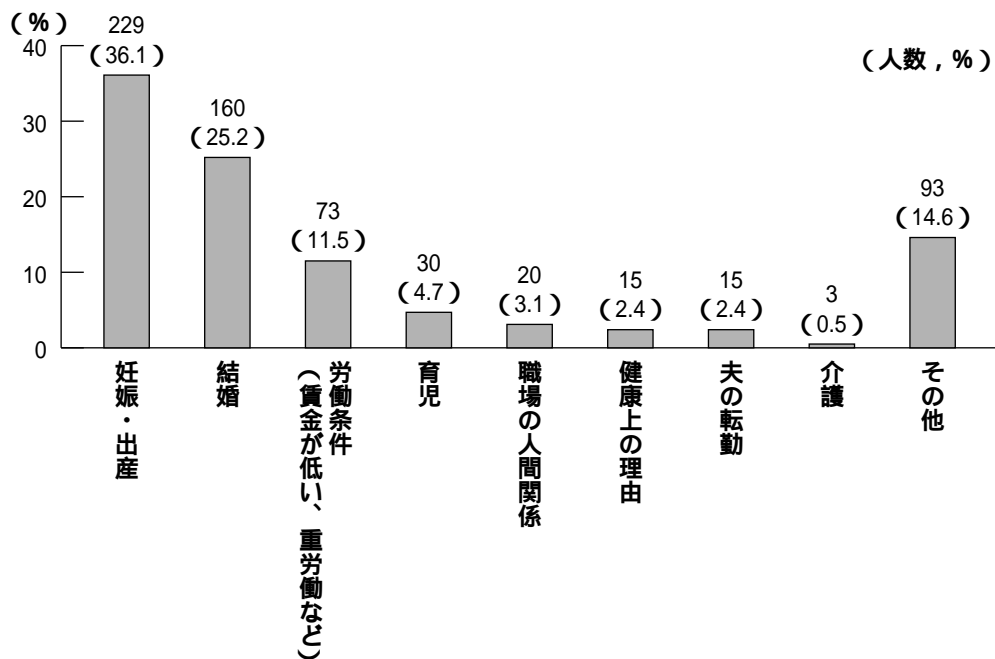
就労の有無は、現在「就労している」72.3%、「現在就労しているが以前退職した経験がある」19.1%、これらを併せると現在就労している者が91.4%を占めている。

妊娠については、「現在妊娠している」が30.7%となっている。(表1-1)

退職経験者の退職理由

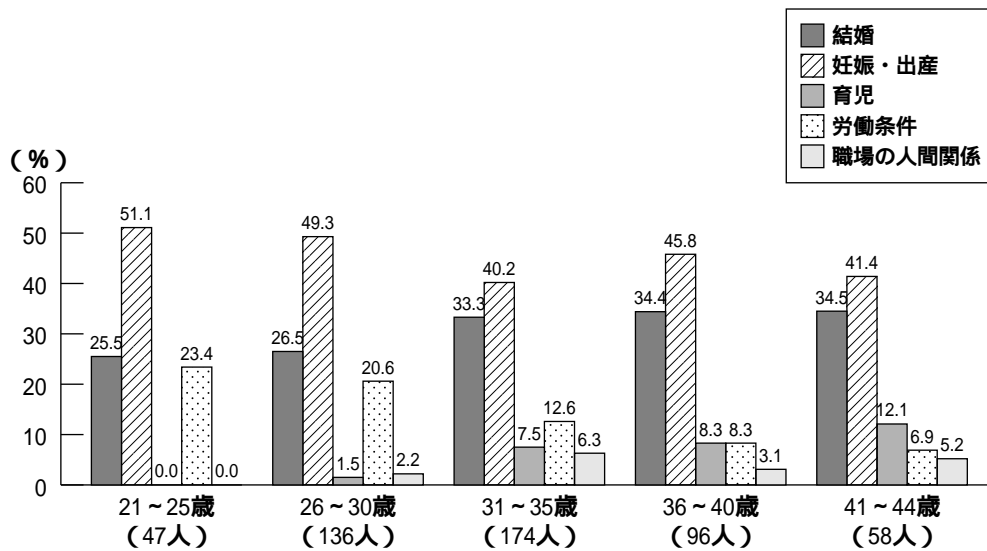
「現在就労しているが、以前退職した経験がある」者と「就労していたが現在就労をしていない」者の退職理由で最も多いのは、「妊娠・出産」36.1%で、次いで「結婚」25.2%、「労働条件」11.5%、「育児」4.7%、「職場の人間関係」3.1%となっている。(図1-1)

図1-1 退職理由別 退職経験者



主な退職理由について年齢別にみると、いずれの年齢層でも「妊娠・出産」を理由に退職している者が最も高い割合を占めており、特に21～25歳では5割以上を占めている。「結婚」は31歳以上の各年齢層で3割を超えている。(図1-2)

図1-2 年齢別 退職理由



1-2 女性労働者の属性

勤務先の業種、職種、雇用形態、勤務形態、週所定労働時間、時間外労働、休日出勤、就学前の子の有無

前記1-1から得られた現在就労している者（以下「女性労働者」という。）2,657人の勤務先の業種、職種、雇用形態、勤務形態、週所定労働時間、月残業時間、休日出勤、就学前の子の有無について尋ねた結果は以下のとおりである。

勤め先の業種を見ると、「製造業」が最も多く23.9%、次いで「医療・福祉」17.1%、「金融・保険業」12.9%、「サービス業」12.5%、「卸売・小売業」12.0%となっている。

職種は、「事務の仕事」が57.1%と過半数を占め、「専門的・技術的な仕事」19.8%、「生産工程・労務の仕事」9.7%、「販売の仕事」7.4%となっている。

雇用形態は「正社員」が83.4%を占め、「短時間労働者」11.4%、「派遣労働者」1.9%となっている。（表1-2）

表1-2 女性労働者の業種、職種、雇用形態

項目	人数(%)	項目	人数(%)
業種(計)	2,641(100.0)	職種(計)	2,644(100.0)
建設業	17(0.6)	販売の仕事	195(7.4)
製造業	630(23.9)	事務の仕事	1,510(57.1)
電気・ガス・熱供給・水道業	5(0.2)	サービスの仕事	52(2.0)
情報通信業	45(1.7)	専門的・技術的な仕事	524(19.8)
運輸業	16(0.6)	運輸・通信の仕事	3(0.1)
卸売・小売業	318(12.0)	生産工程・労務の仕事	256(9.7)
金融・保険業	341(12.9)	管理的な仕事	13(0.5)
不動産業	5(0.2)	その他の仕事	91(3.4)
飲食店・宿泊業	22(0.8)	雇用形態(計)	2,648(100.0)
医療・福祉	451(17.1)	正社員	2,208(83.4)
教育学習支援	47(1.8)	短時間労働者 (パート・アルバイト)	301(11.4)
複合サービス業	260(9.8)	派遣労働者	50(1.9)
サービス業	331(12.5)	その他	89(3.4)
公務	35(1.3)		
その他	118(4.5)		

勤務形態は、「日中のみ勤務」91.6%、「早朝や深夜勤務がある」8.4%となっている。

週所定労働時間（短時間労働者を除く）は、法定通りの「40時間」は46.8%、「40時間未満」38.5%となっている。

月の残業時間は、「10時間以下」78.0%、「11～20時間」12.7%、「21～30時間」5.0%、「31時間以上」4.3%となっている。

休日出勤の有無は、休日出勤は「なし」71.3%、「あり」28.7%となっており、その日数は、「月1回」53.3%、「月2～3回」39.4%、「月4回以上」7.4%となっている。

就学前の子の有無は、子が「いる」63.3%、「いない」36.7%となっている。（表1-3）

表1-3 女性労働者の勤務形態、週所定労働時間、月残業時間、休日出勤の有無とその日数、就学前の子の有無

項目	人数(%)	項目	人数(%)
勤務形態(計)	2,628(100.0)	休日出勤の有無(計)	2,606(100.0)
日中のみ勤務	2,408(91.6)	あり	747(28.7)
早朝や深夜勤務がある	220(8.4)	なし	1,859(71.3)
週所定労働時間(計) (短時間労働者301人を除く)	2,299(100.0)	休日出勤の月日数(計)	719(100.0)
40時間未満	885(38.5)	月1回	383(53.3)
40時間	1,076(46.8)	月2～3回	283(39.4)
41～44時間	125(5.4)	月4回以上	53(7.4)
45時間以上	213(9.3)	就学前の子の有無(計)	2,657(100.0)
月残業時間(計)	2,475(100.0)	いる	1,683(63.3)
10時間以下	1,931(78.0)	いない	974(36.7)
11～20時間	314(12.7)		
21～30時間	123(5.0)		
31～40時間	64(2.6)		
41～100時間	43(1.7)		

2 妊娠期における女性労働者と無職女性のストレス

2-1 妊娠期における女性労働者と無職女性の属性

本調査は妊娠期の女性労働者のストレスの実態を把握することが主目的の一つであるが、この項では妊娠期の無職女性のストレスと対比することとした。1-1 から得られた妊娠期にある女性労働者と無職女性の年齢、世帯構成、経済状況は、次のとおりである。

年齢は、女性労働者では、26～30歳が42.8%で最も多く、次いで31～35歳が33.3%となっている。無職女性では、31～35歳が38.2%で最も多く、次いで26～30歳が31.5%となっている。世帯構成は、「本人と夫」が、女性労働者（46.9%）及び無職女性（46.2%）とも最も多くなっている。子がいる世帯は女性労働者が39.9%、無職女性が46.6%であるが、「本人と夫と子」は、女性労働者では28.6%、無職女性では37.8%となっており、「本人と夫と子と親」は、女性労働者では9.6%、無職女性では6.4%となっている。経済状況は、「ゆとりがある」「多少ゆとりがある」をあわせると、女性労働者では21.4%、無職女性では、17.6%となっている。（表2-1）

表2-1 妊娠期の女性労働者と無職女性の年齢、世帯構成、経済状況 人数(%)

項目	女性労働者	無職女性	計
年齢(計)	640 (100.0)	251 (100.0)	891 (100.0)
20歳以下	2 (0.3)	1 (0.3)	3 (0.3)
21～25歳	82 (12.8)	31 (12.4)	113 (12.7)
26～30歳	274 (42.8)	79 (31.5)	353 (39.6)
31～35歳	213 (33.3)	96 (38.2)	309 (34.7)
36～40歳	65 (10.2)	40 (15.9)	105 (11.8)
41～44歳	4 (0.6)	4 (1.6)	8 (0.9)
世帯構成(計)	637 (100.0)	251 (100.0)	888 (100.0)
本人のみ	2 (0.3)	4 (1.6)	6 (0.7)
本人+夫	299 (46.9)	116 (46.2)	415 (46.7)
本人+親	27 (4.2)	5 (2.0)	32 (3.6)
本人+夫+親	55 (8.6)	9 (3.6)	64 (7.2)
本人+子	1 (0.2)	3 (1.2)	4 (0.5)
本人+夫+子	182 (28.6)	95 (37.8)	277 (31.2)
本人+子+親	10 (1.6)	3 (1.2)	13 (1.5)
本人+夫+子+親	61 (9.6)	16 (6.4)	77 (8.7)
経済状況(計)	640 (100.0)	250 (100.0)	890 (100.0)
ゆとりがある	27 (4.2)	8 (3.2)	35 (3.9)
多少ゆとりがある	110 (17.2)	36 (14.2)	146 (16.4)
ふつう	349 (54.5)	133 (53.2)	482 (54.1)
やや苦しい	119 (18.6)	51 (20.4)	170 (19.1)
苦しい	35 (5.5)	22 (8.8)	57 (6.4)
	137 (21.4)	44 (17.6)	
	154 (24.1)	73 (29.2)	
	254 (39.9)	117 (46.6)	371 (41.8)

2-2 妊娠の状況

妊娠週数

「妊娠末期（28週以降）」が48.2%、「妊娠中期（16～27週）」が37.3%、「妊娠初期（15週未満）」が14.5%となっている。

調査に回答した女性労働者は、妊娠中期が40.7%と妊娠後期が41.5%となっており、無職女性は妊娠末期が64.7%となっている。（表2-2）

表2-2 妊娠週数

項目	人数（%）		
	女性労働者	無職女性	計
妊娠初期（15週未満）	110（17.8）	16（6.4）	126（14.5）
妊娠中期（16～27週）	251（40.7）	72（28.9）	323（37.3）
妊娠末期（28週以降）	256（41.5）	161（64.7）	417（48.2）
計	617（100.0）	249（100.0）	866（100.0）

妊娠中の子は第何子か

今回の妊娠が何番目の子かは、「第1子」57.6%、「第2子」34.1%で第2子までが91.7%となっている。

女性労働者は「第1子」59.7%、「第2子」31.8%、「第3子」7.3%となっている。無職女性は「第1子」52.4%、「第2子」39.9%、「第3子」6.5%となっている。（表2-3）

表2-3 第何子

項目	人数（%）		
	女性労働者	無職女性	計
第1子	377（59.7）	130（52.4）	507（57.6）
第2子	201（31.8）	99（39.9）	300（34.1）
第3子	46（7.3）	16（6.5）	62（7.0）
第4子以上	8（1.3）	3（1.2）	11（1.3）
計	632（100.0）	248（100.0）	880（100.0）

2-3 気持ち

今回の妊娠に対する気持ちは、「とてもうれしい」が71.8%と最も高く、「うれしい」の26.4%をあわせると「うれしい」は98.2%を占めている。「あまりうれしくない」1.6%、「全くうれしくない」0.2%をあわせた「うれしくない」という気持ちの者は1.8%である。

また、女性労働者は97.8%、無職女性は99.2%が「うれしい」となっている。(表2-4)

表2-4 気持ち

項目	総数	人数(%)	
		女性労働者	無職女性
とてもうれしい	637 (71.8)	うれしい	うれしい
うれしい	234 (26.4)	621 (97.8)	250 (99.2)
あまりうれしくない	14 (1.6)	うれしくない	うれしくない
全くうれしくない	2 (0.2)	14 (2.2)	2 (0.8)
計	887 (100.0)	635 (100.0)	252 (100.0)

2-4 妊娠期のストレス

妊娠に関連して「ストレスがある」と答えた女性は79.1%で、「ストレスがない」と答えた女性は20.9%となっている。(図2-1-1)

これを就労の有無別に「ストレスあり」をみると、女性労働者は82.1%、無職女性は71.4%となっており、女性労働者の方が「ストレスあり」とする割合が高くなっている。(図2-1-2)

図2-1-1 ストレスの有無

妊娠女性 890人	ストレスあり 704人(79.1%)	ストレスなし 186人(20.9%)
-----------	--------------------	--------------------

図2-1-2 就労の有無別 ストレスの有無

女性労働者 638人	ストレスあり 524人 (82.1%)	ストレスなし 114人 (17.9%)
子がいない女性労働者 398人	あり 324人 (81.4%)	なし 74人 (18.6%)
子がいる女性労働者 240人	あり 200人 (83.3%)	なし 40人 (16.7%)
無職女性 252人	ストレスあり 180人 (71.4%)	ストレスなし 72人 (28.6%)
子がいない無職女性 134人	あり 93人 (69.4%)	なし 41人 (30.6%)
子がいる無職女性 118人	あり 87人 (73.7%)	なし 31人 (26.3%)

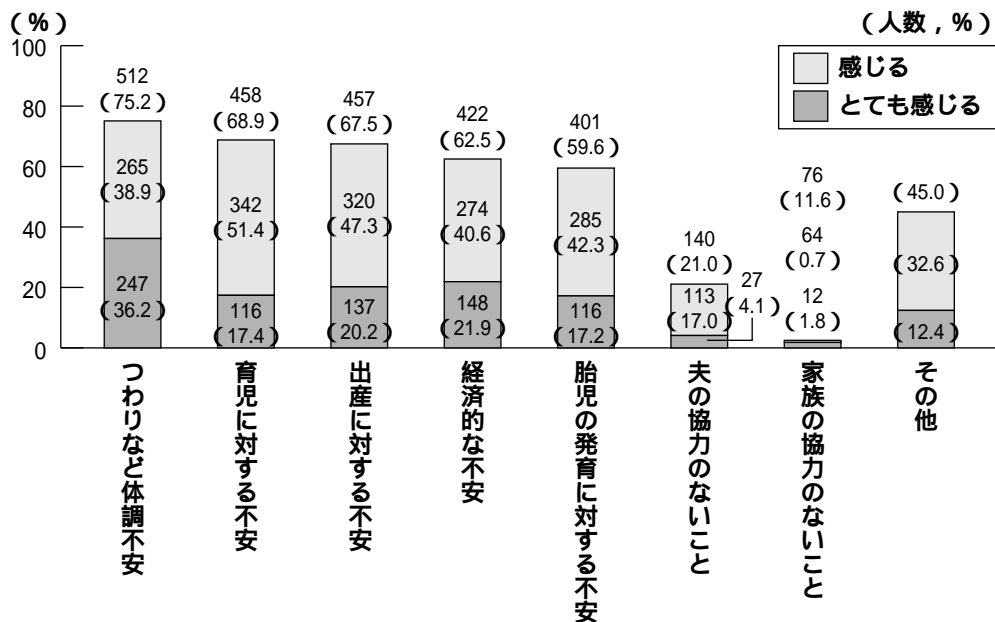
(注)女性労働者の子は1-2就学前の子の有無、無職女性の子は2-1の世帯構成の子の有無。

2-5 ストレスの理由

ストレスありと答えた704人に、その理由を17の項目を上げ、それをどの程度感じるかを尋ねた。1～7の項目及び17は無職女性を含む全ての回答者に、8～16の項目については女性労働者に尋ねた。

1～7及び17の項目のうち、最もストレスを感じる理由は、「つわりなど体調不安」75.2%、次いで「育児に対する不安」68.9%、「出産に対する不安」67.5%、「経済的な不安」62.5%、「胎児の発育に対する不安」59.6%となっており、「夫の協力のないこと」(21.0%)や、「家族の協力のないこと」(11.6%)を理由としてあげる者は他の項目に比べ少ない。(図2-2)

図2-2 ストレスの理由



(注) 17の項目番号と項目は下記のとおりである。

1 つわりなど体調不安	10 上司や同僚の心ない発言
2 胎児の発育に対する不安	11 健診時の休暇取得や理解が得られないこと
3 出産に対する不安	12 産前・産後休業、育児休業取得への不安
4 夫の協力のないこと	13 産前・産後休業、育児休業中、同僚への負担増等の気遣い
5 家族の協力のないこと	14 育児休業中の経済的不安
6 経済的な不安	15 育児休業後の復職に対する不安
7 育児に対する不安	16 育児休業後の子どもの保育
8 職場で妊婦への配慮がたりない	17 その他
9 職場で喫煙する人がいる	

次に、「つわりなど体調不安」「育児に対する不安」「出産に対する不安」「経済的な不安」「胎児の発育に対する不安」「夫の協力のないこと」について、就労の有無などによって、差があるかどうかをみていく。

つわりなど体調不安

「ストレスあり」と答えた者のうち女性労働者の74.2%、無職女性の78.0%がつわりなど体調不安でストレスを感じている。(図2-3)

年齢別にみると、36～40歳層が82.5%、26～30歳層が76.4%となっている。(表2-5)

妊娠週別にみると、妊娠初期が最も高く86.2%、妊娠中期77.8%、妊娠後期68.8%と後期になるほど低くなっている。(表2-6)

図2-3 就労の有無別 つわりなど体調不安によるストレスの有無

女性労働者 (509人)	とても感じる・感じる 377人(74.2%)	あまり感じない 全く感じない 132人(25.8%)
無職女性 (173人)	とても感じる・感じる 135人(78.0%)	あまり感じない 全く感じない 38人(22.0%)

表2-5 年齢別 つわりなど体調不安によるストレスの有無

	人数(%)				
	～25歳	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～44歳
とても感じる・感じる	58 (71.6)	211 (76.4)	173 (72.7)	66 (82.5)	3 (50.0)
あまり・全く感じない	23 (28.4)	65 (23.6)	65 (27.3)	14 (17.5)	3 (50.0)
計	81 (100.0)	276 (100.0)	238 (100.0)	80 (100.0)	6 (100.0)

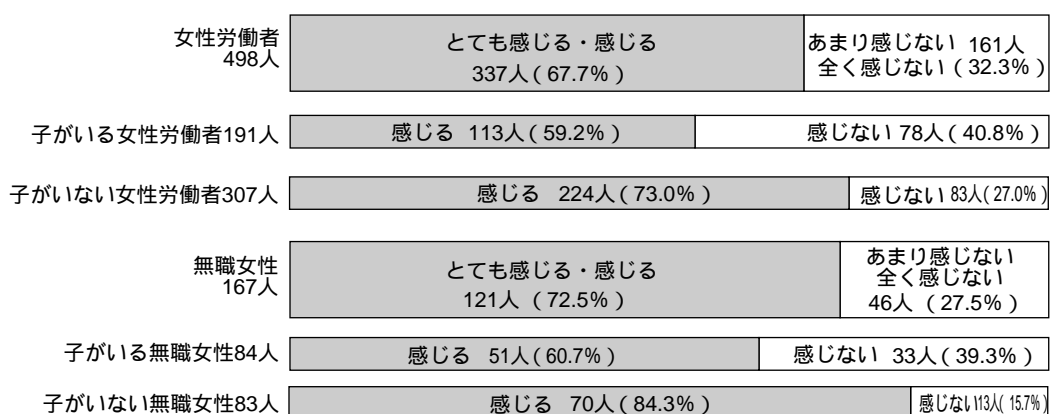
表2-6 妊娠週別 つわりなど体調不安によるストレスの有無

	人数(%)		
	妊娠初期	妊娠中期	妊娠後期
とても感じる・感じる	94 (86.2)	189 (77.8)	214 (68.8)
あまり・全く感じない	15 (13.8)	54 (22.2)	97 (31.2)
計	109 (100.0)	243 (100.0)	311 (100.0)

育児に対する不安

育児に対する不安でストレスを感じるのは女性労働者が67.6%、無職女性が72.5%となっている。これを子の有無別で見ると、女性労働者は子がいる者が59.2%、子がない者が73.0%となっており、子がない者が子がいる者に比べ13.8ポイント高くなっている。無職女性も、子がいる者が60.7%、子がない者が84.3%となっており、子がない者が子がいる者に比べ23.6ポイント高くなっている。(図2-4)

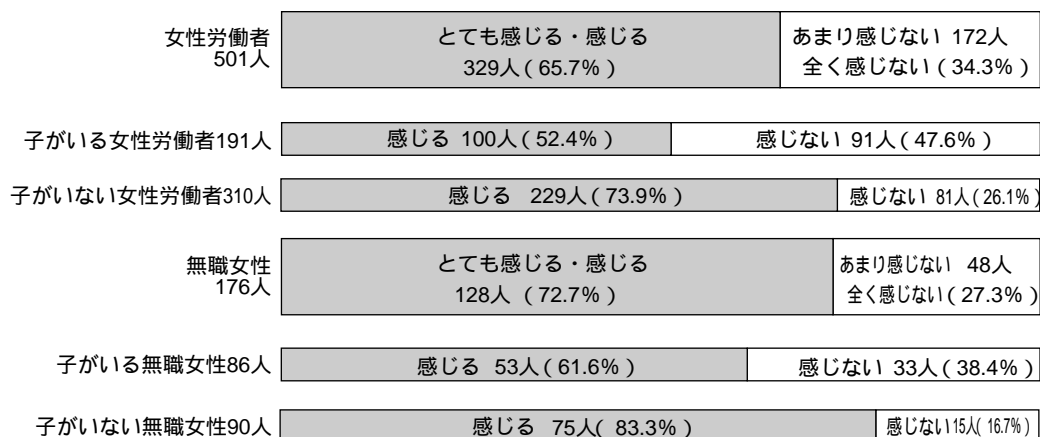
図2-4 就労の有無・子の有無別 育児に対する不安によるストレスの有無



出産に対する不安

女性労働者の65.7%、無職女性の72.7%が出産に対する不安でストレスを感じるとしている。これを子の有無別で見ると、女性労働者は子がいる者が52.4%、子がない者が73.9%となっており、子がない者が子がいる者に比べ21.5ポイント高くなっている。無職女性も、子がいる者が61.6%、子がない者が83.3%となっており、子がない者が子がいる者に比べ、21.7ポイント高くなっている。(図2-5)

図2-5 就労の有無・子の有無別 出産に対する不安によるストレスの有無



経済的な不安

経済的な不安でストレスを感じるという回答した者の割合は、女性労働者が62.5%、無職女性が62.4%となっている。(図2-6)

図2-6 就労別 経済的な不安でのストレスの有無

女性労働者 (502人)	とても感じる・感じる 314人(62.5%)	あまり感じない 全く感じない 188人(37.5%)
無職女性 (173人)	とても感じる・感じる 108人(62.4%)	あまり感じない 全く感じない 65人(37.6%)

胎児の発育に対する不安

女性労働者のうち58.6%、無職女性のうち62.5%が胎児の発育に対する不安でストレスを感じている。

これを子の有無別でみると、女性労働者は、子がいる者が47.6%、子がない者が65.4%となっており、子がない者が子がいる者に比べ、17.8ポイント高くなっている。無職女性も、子がいる者が55.3%、子がない者が69.2%となっており、子がない者が子がいる者に比べ、13.9ポイント高くなっている。(図2-7)

図2-7 就労の有無・子の有無別 胎児の発育に対する不安でのストレスの有無

女性労働者 497人	とても感じる・感じる 291人(58.6%)	あまり感じない 全く感じない 206人(41.4%)
子がいる女性労働者191人	感じる 91人(47.6%)	感じない100人(52.4%)
子がない女性労働者306人	感じる 200人(65.4%)	感じない 81人(34.6%)
無職女性 176人	とても感じる・感じる 110人(62.5%)	あまり感じない 全く感じない 66人(37.5%)
子がいる無職女性85人	感じる 47人(55.3%)	感じない 38人(44.7%)
子がない無職女性91人	感じる 63人(69.2%)	感じない 28人(30.8%)

夫の協力のないこと

女性労働者の20.1%、無職女性の23.7%、が夫の協力のないことでストレスを感じている。子の有無別から「ストレスを感じる」をみると、女性労働者は、子がいる者は28.4%、子がない者は15.0%となっており、子がいる者は子がない者に比べ13.4ポイント高い。また無職女性は子がいる者27.4%、子がない者20.0%となっている。(図2-8)

図2-8 就労の有無・子の有無別 夫の協力のないことでのストレスの有無

女性労働者 497人	とても感じる 感じる 100人 (20.1%)	あまり感じない・全く感じない 397人(79.9%)
子がいる女性労働者190人	感じる 54人(28.4%)	感じない 136人(71.6%)
子がない女性労働者307人	感じる 46人(15.0%)	感じない 261人(85.0%)
無職女性 169人	とても感じる 感じる 40人 (23.7%)	あまり感じない・全く感じない 129人(76.3%)
子がいる無職女性84人	感じる 23人(27.4%)	感じない 61人(72.6%)
子がない無職女性85人	感じる 17人(20.0%)	感じない 68人(80.0%)

(考察)

今回の調査対象となった妊娠期の女性労働者と無職女性の年齢分布については、女性労働者において26～30歳がピークであるのに対し、無職女性では31～35歳がピークとなりやや高齢の傾向がある。また、世帯構成において、女性労働者では無職女性に比べ、親と同居している者が多い傾向にあり、経済状況において、無職女性に比べ女性労働者の方がゆとりがあると感じている者が多い。以上の両群間の違いは、今回の調査結果について女性労働者と無職女性を比較する場合に考慮する必要があるであろう。

2-2より妊娠週数において女性労働者に比べて無職女性の方が妊娠末期の比率が高いこと、また、女性労働者に比べて無職女性の方が第2子の比率が高いことも、今回の調査結果について女性労働者と無職女性を比較する場合に考慮する必要があるであろう。

2-3より妊娠に対する気持ちについては、うれしくないと感じている者は少数であり、今回の調査結果を解析する上で、あまり考慮する必要は無いと思われる。

2-4より就労の有無にかかわらず7～8割の女性が妊娠に関連するストレスを感じていることは、女性の健康管理あるいは少子化に対する対策を考えるうえでも、妊娠期のストレスについての研究が必要であることを示している。特に、無職女性に比べて女性労働者の方がストレスを感じている者が多いことは、妊娠している状況で就労していることがどのようなストレスを女性に与えるのか、解析しそれに対する対策を考えることが重要な課題であることを示唆している。

2-5より労働に関連するストレスの要因を除くと、妊娠期のストレスで最も高率なものは、つわりなどの体調不安によるストレス、すなわち身体的問題に対するストレスである。このストレスについては年齢による違いはあまり認められないが、妊娠の初期、中期、後期と進むにつれてストレスが減少しているように思われる。これは、設問中の「つわり」という言葉によって、まさに「つわり」をストレス要因として回答した者が多かったためかもしれない。このような身体的問題に対するストレスは、無職女性と比べて女性労働者に少ない傾向があるため、労働と妊娠中の身体的問題に対するストレスとの関係は認められなかった。

次に、育児や出産に対する不安でストレスを感じている者が多いが、これらについても女性労働者よりむしろ無職女性の方がストレスを感じている者が多く、労働していることは育児や出産に対する不安感を募らせる要因ではないと思われる。これは、胎児の発育に対する不安についても同様である。これらのストレスに共通する点は、子がない者にストレスを感じている者が多いことであり、これは妊娠、出産、育児の経験がないことによる不安とも考えられる。

2-1で、経済状況については無職女性に比べて女性労働者にゆとりがあると感じている者が多かったが、経済的な不安でストレスを感じている者は両群で差がなく、労働していても経済的な不安に対するストレスはあまり軽減されないようである。

夫の協力のないことによるストレスは、女性労働者、無職女性とも子がいる場合にストレスを感じる比率が高くなり、妊娠というより育児において夫の協力が求められていることを示唆する。このストレスについては、無職女性に比べて女性労働者でむしろ少ない傾向があ

り、夫婦共に就労していることがストレスを少なくする要因である可能性がある。

3 妊娠期における女性労働者のストレス

3-1 妊娠期における女性労働者の就業状況

この項では、妊娠期の女性労働者の職場と関わるストレスについて分析することとした。対象となった妊娠中の女性労働者の就業状況等は以下のとおりである。

妊娠中の女性労働者のうち、就学前の子がいる労働者が37.3%を占めている。妊娠中の女性労働者の業種、職種についてみると、業種で最も多いのは、医療・福祉の28.0%である。次いで、製造業15.3%、金融・保険業14.2%、卸売・小売業9.9%、複合サービス業9.3%、サービス業8.2%となっている。(図3-1)

職種は事務の仕事が48.7%で最も多く、次いで、専門的・技術の仕事が31.0%、販売が7.2%、生産工程・労務の仕事が6.6%となっている。(表3-1)

図3-1 業種、子の有無別 妊娠女性労働者

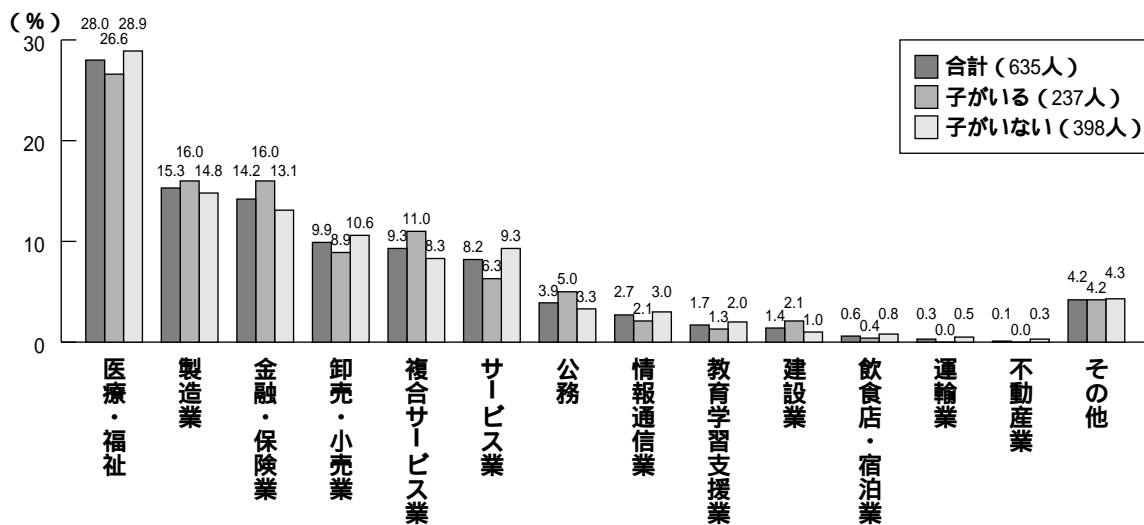


表3-1 職種、子の有無別 妊娠女性労働者

人数 (%)

項目	子がいる者	子がいない者	計
職種 (計)	240 (100.0)	398 (100.0)	638 (100.0)
販売の仕事	16 (6.7)	30 (7.5)	46 (7.2)
事務の仕事	119 (49.6)	192 (48.2)	311 (48.7)
サービスの仕事	6 (2.5)	13 (3.3)	19 (3.0)
専門的・技術的な仕事	68 (28.3)	130 (32.7)	198 (31.0)
運輸・通信の仕事	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
生産工程・労務の仕事	21 (8.8)	21 (5.3)	42 (6.6)
管理的な仕事	2 (0.8)	2 (0.5)	4 (0.6)
その他の仕事	8 (3.3)	10 (2.5)	18 (2.8)

雇用形態は正社員83.3%、短時間労働者11.2%、派遣労働者1.4%となっている。勤務形態は88.9%が日中のみの勤務、11.1%が早朝や深夜勤務があるである。週所定労働時間は40時間が51.9%、40時間未満が34.3%である。月の残業時間は10時間以下が79.0%、11～20時間10.9%、21～30時間5.5%で31時間以上は4.5%である。休日出勤は、「なし」が72.7%、「あり」27.3%である。休日出勤の月日数は「月2～3回」が47.9%、「月1回」が41.8%、「月4回以上」が10.3%となっている。(表3-2)

表3-2 雇用形態・勤務形態・週所定労働時間・月残業時間・休日出勤の有無とその日数、子の有無別 妊娠女性労働者

項目	人数(%)		
	子がいる者	子がない者	計
雇用形態(計)	240(100.0)	396(100.0)	636(100.0)
正社員	192(80.0)	338(85.4)	530(83.3)
短時間労働者	33(13.8)	38(9.6)	71(11.2)
派遣労働者	3(1.3)	6(1.5)	9(1.4)
その他	12(5.0)	14(3.5)	26(4.1)
勤務形態(計)	234(100.0)	397(100.0)	631(100.0)
日中のみ勤務	215(91.9)	346(87.2)	561(88.9)
早朝や深夜勤務がある	19(8.1)	51(12.8)	70(11.1)
週所定労働時間(計) (短時間労働者71人を除く)	205(100.0)	352(100.0)	557(100.0)
40時間未満	77(37.6)	114(32.4)	191(34.3)
40時間	99(48.3)	190(54.0)	289(51.9)
41～44時間	7(3.4)	18(5.1)	25(4.5)
45時間以上	22(10.7)	30(8.5)	52(9.3)
月残業時間(計)	227(100.0)	369(100.0)	596(100.0)
10時間未満	198(87.2)	273(74.0)	471(79.0)
11～20時間	11(4.8)	54(14.6)	65(10.9)
21～30時間	7(3.0)	26(7.0)	33(5.5)
31～40時間	6(2.6)	10(2.7)	16(2.7)
41時間以上	5(2.2)	6(1.6)	11(1.8)
休日出勤の有無(計)	237(100.0)	394(100.0)	631(100.0)
あり	65(27.4)	107(27.2)	172(27.3)
なし	172(72.6)	287(72.8)	459(72.7)
休日出勤の日数(計)	64(100.0)	101(100.0)	165(100.0)
月1回	31(48.4)	38(37.6)	69(41.8)
月2～3回	29(45.3)	50(49.5)	79(47.9)
月4回以上	4(6.3)	13(12.9)	17(10.3)

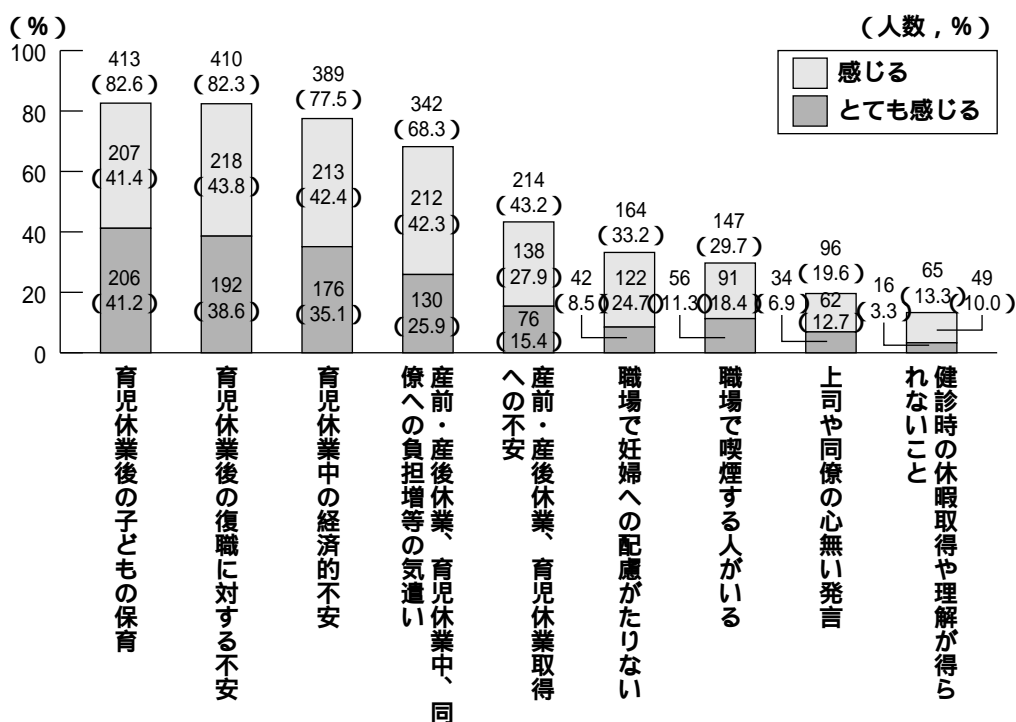
3-2 妊娠期の女性労働者のストレスの理由

女性労働者に、妊娠・出産、育児と職場に関するストレスの状況を把握するため8～16の項目について尋ねたところ、「育児休業後の子どもの保育」82.6%、「育児休業後の復職に関する不安」82.3%と、育児休業後について80%以上の者がストレスと答えている。

次いで、「育児休業中の経済的不安」77.5%、「産前・産後休業、育児休業中、同僚への負担増等の気遣い」68.3%、「産前・産後休業、育児休業取得への不安」43.2%で、育児や産前・産後の長期休業による経済的・精神的ストレスが続いている。

環境に対するストレスは、「職場で妊婦への配慮がたりない」33.2%、「職場で喫煙する人がいる」29.7%、「上司や同僚の心無い発言」19.6%、「健診時の休暇取得や理解が得られないこと」13.3%となっている。(図3-2)

図3-2 妊娠期の女性労働者のストレスの理由



次に、ストレスの理由について、就業前の子の有無や業種などからみていくこととする。

育児休業後の子どもの保育

育児休業後の子どもの保育にストレスを感じる者（82.6%）（図3-2）について就学前の子の有無別に「ストレスを感じる」をみると、子がいない者の83.4%、子がいる者の81.3%が、子どもの保育にストレスを感じている。（表3-3）

雇用形態別に「ストレスを感じる」をみると、正社員は84.0%、短時間労働者は71.2%となっている。（表3-4）

表3-3 就学前の子の有無別 育児休業後の子どもの保育でのストレスの有無
人数（%）

	子がいない者	子がいる者
とても感じる・感じる	257（83.4）	156（81.3）
あまり・全く感じない	51（16.6）	36（18.8）
計	308（100.0）	192（100.0）

表3-4 雇用形態別 育児休業後の子どもの保育でのストレスの有無
人数（%）

	正社員	派遣労働者	短時間労働者	その他
とても感じる・感じる	352（84.0）	7（100.0）	37（71.2）	15（75.0）
あまり・全く感じない	67（16.0）	0（0.0）	15（28.8）	5（25.0）
計	419（100.0）	7（100.0）	52（100.0）	20（100.0）

育児休業後の復職に対する不安

育児休業後の復職に対する不安にストレスを感じる者(82.3%)(図3-2)について就業前の子の有無別に「ストレスを感じる」をみると、子がない者は81.1%、子がいる者は84.3%がストレスを感じている。(表3-5)

表3-5 就学前の子の有無別 育児休業後の復職に対する不安でのストレスの有無
人数(%)

	子がない者	子がいる者
とても感じる・感じる	249 (81.1)	161 (84.3)
あまり・全く感じない	58 (18.9)	30 (15.7)
計	307 (100.0)	191 (100.0)

回答者数30人以上の業種で「ストレスを感じる」をみると、金融・保険92.3%、複合サービス86.0%、製造業82.9%等となっている。(表3-6)

表3-6 業種別 育児休業後の復職に対する不安でのストレスの有無
人数(%)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険	不動産
とても・感じる	4(57.1)	63(82.9)	14(87.5)	1(50.0)	42(82.4)	60(92.3)	1(100.0)
あまり・全く感じない	3(42.9)	13(17.1)	2(12.5)	1(50.0)	9(17.6)	5(7.7)	0(0.0)
計	7(100.0)	76(100.0)	16(100.0)	2(100.0)	51(100.0)	65(100.0)	1(100.0)

	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育学習	複合サービス	サービス	公務	その他
とても・感じる	2(50.0)	120(81.6)	6(75.0)	43(86.0)	25(80.6)	15(83.3)	12(63.2)
あまり・全く感じない	2(50.0)	27(18.4)	2(25.0)	7(14.0)	6(19.4)	3(16.7)	7(36.8)
計	4(100.0)	147(100.0)	8(100.0)	50(100.0)	31(100.0)	18(100.0)	19(100.0)

育児休業中の経済的不安

育児休業中の経済的不安(77.5%) (図3-2) について、就学前の子の有無別に「ストレスを感じる」をみると、子がない者は78.1%、子がいる者は76.4%がストレスを感じている。経済状況別に育児休業中の経済的不安でのストレスの有無については、経済状況が苦しい者の94.0%が「ストレスを感じる」と回答している。(表3-7・表3-8)

表3-7 就学前の子の有無別 育児休業中の経済的不安でのストレスの有無
人数(%)

	子がない者	子がいる者
とても感じる・感じる	243 (78.1)	146 (76.4)
あまり・全く感じない	68 (18.6)	45 (23.6)
計	311 (100.0)	191 (100.0)

表3-8 経済状況別 育児休業中の経済的不安でのストレスの有無

人数(%)

	ゆとりがある・ 多少ゆとりがある	ふつう	やや苦しい・苦しい
とても感じる・感じる	55 (55.0)	209 (77.7)	125 (94.0)
あまり・全く感じない	45 (45.0)	60 (22.3)	8 (6.0)
計	100 (100.0)	269 (100.0)	133 (100.0)

産前・産後休業、育児休業中、同僚への負担増等の気遣い

産前・産後休業、育児休業中、同僚への負担増等の気遣いでストレスを感じている者(68.3%) (図3-2) について職種別に「ストレスを感じる」をみると、専門的・技術的な仕事が72.0%、次いで事務の仕事が69.9%となっている。(表3-9)

表3-9 職種別 産前・産後休業、育児休業中、同僚への負担増等の気遣いでストレスの有無
人数(%)

	販売の仕事	事務の仕事	サービスの仕事	専門的・技術的な仕事	生産工程・労務	管理的	その他
とても・感じる	15(55.6)	167(69.9)	7(53.8)	118(72.0)	17(50.0)	1(50.0)	7(63.6)
あまり・全く感じない	12(44.4)	72(30.1)	6(46.2)	46(28.0)	17(50.0)	1(50.0)	4(36.4)
計	27(100.0)	239(100.0)	13(100.0)	164(100.0)	34(100.0)	2(100.0)	11(100.0)

業種別に「ストレスを感じる」をみると、回答者30人以上の業種では、医療・福祉73.5%、金融・保険業72.7%、製造業68.4%等となっている。(表3-10)

表3-10 業種別 産前・産後休業、育児休業中、同僚への負担増等の気遣いでストレスの有無
人数(%)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険	不動産
とても・感じる	4(57.1)	52(68.4)	7(43.8)	2(100.0)	34(64.2)	48(72.7)	0(0.0)
あまり・全く感じない	3(42.9)	24(31.6)	9(56.3)	0(0.0)	19(35.8)	18(27.3)	1(100.0)
計	7(100.0)	76(100.0)	16(100.0)	2(100.0)	53(100.0)	66(100.0)	1(100.0)

	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育学習	複合サービス	サービス	公務	その他
とても・感じる	2(50.0)	108(73.5)	4(50.0)	34(68.0)	18(56.3)	13(76.5)	14(73.7)
あまり・全く感じない	2(50.0)	39(26.5)	4(50.0)	16(32.0)	14(43.8)	4(23.5)	5(26.3)
計	4(100.0)	147(100.0)	8(100.0)	50(100.0)	32(100.0)	17(100.0)	19(100.0)

産前・産後休業、育児休業取得への不安

産前・産後休業、育児休業取得への不安にストレスを感じる者(43.2%) (図3-2)について就業前の子の有無別をみると、子がいない者は43.9%、子がいる者は42.1%がストレスを感じている。(表3-11)

表3-11 就学前の子の有無別 産前・産後休業、育児休業取得への不安でのストレスの有無
人数(%)

	子がいない者	子がいる者
とても感じる・感じる	134 (43.9)	80 (42.1)
あまり・全く感じない	171 (56.1)	110 (57.9)
計	305 (100.0)	190 (100.0)

業種別に「ストレスを感じる」をみると、回答者数30人以上の業種では、金融・保険業59.1%、製造業41.6%、医療・福祉39.7%等となっている。(表3-12)

表3-12 業種別 産前・産後休業、育児休業取得への不安でのストレスの有無
人数(%)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険	不動産
とても・感じる	4(57.1)	32(41.6)	6(37.5)	2(100.0)	17(32.7)	39(59.1)	1(100.0)
あまり・全く感じない	3(42.9)	45(58.4)	10(62.5)	0(0.0)	35(67.3)	27(40.9)	0(0.0)
計	7(100.0)	77(100.0)	16(100.0)	2(100.0)	52(100.0)	66(100.0)	1(100.0)

	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育学習	複合サービス	サービス	公務	その他
とても・感じる	2(50.0)	58(39.7)	5(62.5)	17(36.2)	12(38.7)	7(41.2)	10(55.6)
あまり・全く感じない	2(50.0)	88(60.3)	3(37.5)	30(63.8)	19(61.3)	10(58.8)	8(44.4)
計	4(100.0)	146(100.0)	8(100.0)	47(100.0)	31(100.0)	17(100.0)	18(100.0)

職場で妊婦への配慮が足りない

職場で妊婦への配慮が足りないことにストレスを感じる者(33.2%)(図3-2)について業種別に「ストレスを感じる」をみると、回答者が30人以上いる業種では、製造業42.1%、複合サービス業38.3%、金融・保険業36.9%等となっている。(表3-13)

表3-13 業種別 職場で妊婦への配慮が足りないことでのストレスの有無

	人数(%)						
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険	不動産
とても・感じる	1(14.3)	32(42.1)	2(13.3)	2(100.0)	14(26.4)	24(36.9)	1(100.0)
あまり・全く感じない	6(85.7)	44(57.9)	13(86.7)	0(0.0)	39(73.6)	41(63.1)	0(0.0)
計	7(100.0)	76(100.0)	15(100.0)	2(100.0)	53(100.0)	65(100.0)	1(100.0)

	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育学習	複合サービス	サービス	公務	その他
とても・感じる	0(0.0)	47(32.0)	3(37.5)	18(38.3)	8(25.8)	7(41.2)	4(22.2)
あまり・全く感じない	4(100.0)	100(68.0)	5(62.5)	29(61.7)	23(74.2)	10(58.8)	14(77.8)
計	4(100.0)	147(100.0)	8(100.0)	47(100.0)	31(100.0)	17(100.0)	18(100.0)

職場で喫煙する人がいる

職場で喫煙する人がいることにストレスを感じる者(29.7%)(図3-2)について業種別に「ストレスを感じる」をみると、回答者が30人以上いる業種では、複合サービス53.2%、金融・保険業37.9%、製造業37.3%、サービス業33.3%、卸売・小売業30.2%、医療・福祉12.2%となっている。(表3-14)

表3-14 業種別 職場で喫煙する人がいることでのストレスの有無

	人数(%)						
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険	不動産
とても・感じる	4(57.1)	28(37.3)	6(37.5)	2(100.0)	16(30.2)	25(37.9)	1(100.0)
あまり・全く感じない	3(42.9)	47(62.7)	10(62.5)	0(0.0)	37(69.8)	41(62.1)	0(0.0)
計	7(100.0)	75(100.0)	16(100.0)	2(100.0)	53(100.0)	66(100.0)	1(100.0)

	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育学習	複合サービス	サービス	公務	その他
とても・感じる	2(50.0)	18(12.2)	1(12.5)	25(53.2)	10(33.3)	4(23.5)	4(22.2)
あまり・全く感じない	2(50.0)	129(87.8)	7(87.5)	22(46.8)	21(67.7)	13(76.5)	14(77.8)
計	4(100.0)	147(100.0)	8(100.0)	47(100.0)	31(100.0)	17(100.0)	18(100.0)

上司や同僚の心無い発言

上司や同僚の心無い発言にストレスを感じる者(19.6%)(図3-2)について業種別に「ストレスを感じる」をみると、回答者が30人以上いる業種では複合サービス21.3%、金融・保険業21.2%、製造業20.3%等となっている。(表3-15)

表3-15 業種別 上司や同僚の心無い発言でのストレスの有無

	人数(%)						
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険	不動産
とても・感じる	3(42.9)	15(20.3)	3(20.0)	2(100.0)	10(18.9)	14(21.2)	1(100.0)
あまり・全く感じない	4(57.1)	59(79.7)	12(80.0)	0(0.0)	43(81.1)	51(77.3)	0(0.0)
計	7(100.0)	74(100.0)	15(100.0)	2(100.0)	53(100.0)	65(100.0)	1(100.0)

	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育学習	複合サービス	サービス	公務	その他
とても・感じる	0(0.0)	21(14.4)	2(25.0)	10(21.3)	6(19.4)	5(29.4)	3(17.6)
あまり・全く感じない	4(100.0)	125(85.6)	6(75.0)	37(78.7)	25(80.6)	12(70.6)	14(82.4)
計	4(100.0)	146(100.0)	8(100.0)	47(100.0)	31(100.0)	17(100.0)	17(100.0)

健診時の休暇取得や理解が得られないこと

健診時の休暇取得や理解が得られないことにストレスを感じる者(13.3%)(図3-2)について業種別に「ストレスを感じる」をみると、回答者が30人以上いる業種では金融・保険業29.7%、医療・福祉13.7%、複合サービス12.5%等となっている。(表3-16)

表3-16 業種別 健診時の休暇取得の理解が得られないことでのストレスの有無

	人数(%)						
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険	不動産
とても・感じる	0(0.0)	9(12.0)	2(12.5)	0(0.0)	2(3.8)	19(29.7)	0(0.0)
あまり・全く感じない	7(100.0)	66(88.0)	14(87.5)	2(100.0)	51(96.2)	45(70.3)	1(100.0)
計	7(100.0)	75(100.0)	16(100.0)	2(100.0)	53(100.0)	64(100.0)	1(100.0)

	飲食店・宿泊	医療・福祉	教育学習	複合サービス	サービス	公務	その他
とても・感じる	0(0.0)	20(13.7)	0(0.0)	9(12.5)	1(3.2)	2(11.8)	1(5.9)
あまり・全く感じない	4(100.0)	126(86.3)	8(100.0)	38(87.5)	30(96.8)	15(88.2)	16(94.1)
計	4(100.0)	146(100.0)	8(100.0)	47(100.0)	31(100.0)	17(100.0)	17(100.0)

(考察)

妊娠期の女性労働者のストレスの理由についてであるが、2-4では、妊娠期のストレスについて、無職女性に比べ女性労働者の方がストレスを感じている者が多い傾向が示されたが、労働に関連するストレスの要因以外については労働が悪影響を及ぼしていることを示唆する結果は無かった。そこで、女性労働者について労働や職場の要因を含めたストレスの理由を解析したところ、2で最も高率であった「つわりなど体調不安によるストレス」以上に、「育児休業後の子供の保育」、「育児休業後の復職」、「育児休業中の経済的不安」などの理由が大きなストレスになっていることが明らかとなった。これらのストレスに共通することは、女性労働者にとって「働き続けられること」あるいは「それによって得られる収入等」が、妊娠したことによってなくなってしまう可能性についての不安である。これらの不安が、「妊娠によって周囲に与える影響」あるいは「周囲の妊娠に対する理解の欠如」によるストレスよりも大きいことが特徴である。したがって、妊娠期の女性労働者のストレスに対する対策としては、妊娠中および出産後の労働が継続できるための家庭、職場、社会の環境整備が最も重要であると言えるのではなかろうか。

4 子がいる女性労働者のストレス

4-1 子がいる女性労働者の就業状況

この項では、妊娠の有無に関わらず、子がいる女性労働者の仕事と育児の両立に関するストレスについて分析することとした。

なお、女性労働者のうち、子がいる1,670人の就業状況は次のとおりである。

業種は、製造業が最も多く26.2%、次いで医療・福祉16.9%、金融・保険業14.1%、複合サービス業11.1%、サービス業10.7%、卸売・小売業10.6%となっている。職種は、事務の仕事が54.4%、専門的・技術的な仕事19.7%、生産工程・労務の仕事12.4%、販売の仕事8.3%となっている。(図4-1・表4-1)

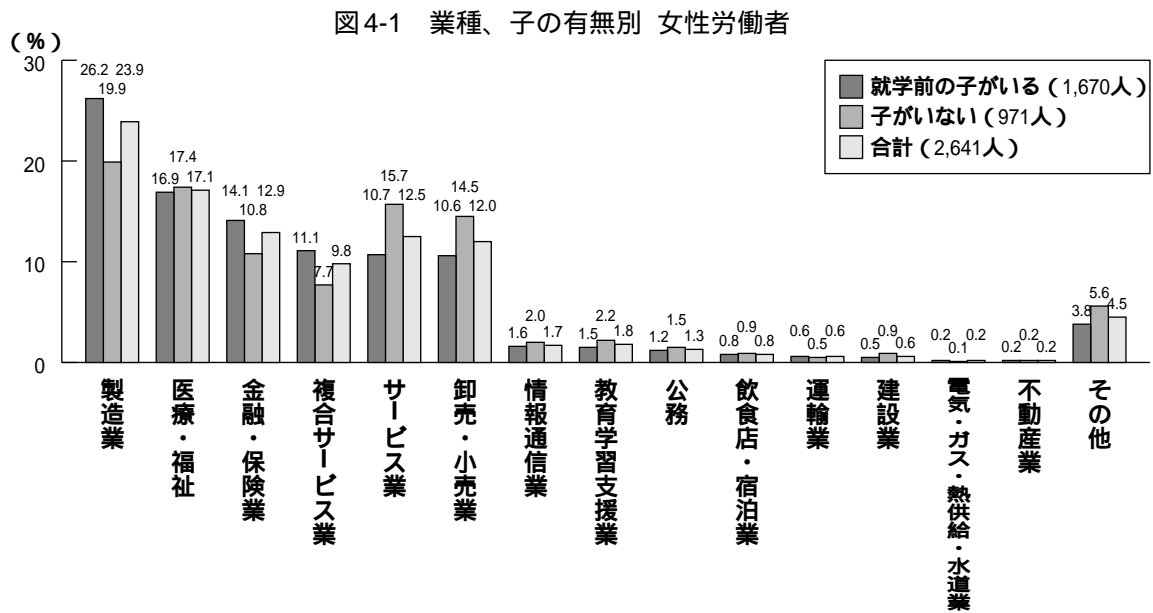


表4-1 職種、子の有無別 女性労働者

項目	人数 (%)		
	子がいる	子がない	計
職種 (計)	1,677 (100.0)	967 (100.0)	2,644 (100.0)
販売の仕事	139 (8.3)	56 (5.8)	195 (7.4)
事務の仕事	912 (54.4)	598 (61.8)	1,510 (57.1)
サービスの仕事	27 (1.6)	25 (2.6)	52 (2.0)
専門的・技術的な仕事	330 (19.7)	194 (20.1)	524 (19.8)
運輸・通信の仕事	2 (0.1)	1 (0.1)	3 (0.1)
生産工程・労務の仕事	208 (12.4)	48 (5.0)	256 (9.7)
管理的な仕事	7 (0.4)	6 (0.6)	13 (0.5)
その他の仕事	52 (3.1)	39 (4.0)	91 (3.4)

子がいる女性労働者の雇用形態は、84.6%が正社員、短時間労働者は11.2%となっている。勤務形態は、日中のみ勤務が92.4%である。所定労働時間は、40時間が45.8%、40時間未満が39.2%である。月の残業時間は、10時間未満が81.5%、11～20時間11.4%、21～30時間3.5%、31時間以上が3.6%となっている。休日出勤があるのは28.8%、そのうち月1回が54.5%、月2～3回が39.4%である。(表4-2)

表4-2 雇用形態・勤務形態・週所定労働時間・月残業時間・休日出勤の有無とその日数別、子の有無別 女性労働者

項目	子がいる	子がない	計
雇用形態(計)	1,679 (100.0)	969 (100.0)	2,648 (100.0)
正社員	1,420 (84.6)	788 (81.3)	2,208 (83.4)
短時間労働者	188 (11.2)	113 (11.7)	301 (11.4)
派遣労働者	21 (1.3)	29 (3.0)	50 (1.9)
その他	50 (3.0)	39 (4.0)	89 (3.4)
勤務形態(計)	1,665 (100.0)	963 (100.0)	2,628 (100.0)
日中のみ勤務	1,539 (92.4)	869 (90.2)	2,408 (91.6)
早期や深夜勤務がある	126 (7.6)	94 (9.8)	220 (8.4)
週所定労働時間(計) (短時間労働者301人を除く)	1,460 (100.0)	809 (100.0)	2,269 (100.0)
40時間未満	573 (39.2)	312 (38.6)	885 (39.0)
40時間	668 (45.8)	408 (50.4)	1,076 (47.4)
41～44時間	78 (5.3)	47 (5.8)	125 (5.5)
45時間以上	141 (9.7)	42 (5.2)	183 (8.1)
月残業時間(計)	1,559 (100.0)	916 (100.0)	2,475 (100.0)
10時間未満	1,271 (81.5)	660 (72.1)	1,931 (78.0)
11～20時間	177 (11.4)	137 (15.0)	314 (12.7)
21～30時間	55 (3.5)	68 (7.4)	123 (5.0)
31～40時間	36 (2.3)	28 (3.1)	64 (2.6)
41時間以上	20 (1.3)	23 (2.5)	43 (1.7)
休日出勤の有無(計)	1,647 (100.0)	959 (100.0)	2,606 (100.0)
あり	474 (28.8)	273 (28.5)	747 (28.7)
なし	1,173 (71.2)	686 (71.5)	1,859 (71.3)
休日出勤の日数(計)	459 (100.0)	260 (100.0)	719 (100.0)
月1回	250 (54.5)	133 (51.2)	383 (53.3)
月2～3回	181 (39.4)	102 (39.2)	283 (39.4)
月4回以上	28 (6.1)	25 (9.7)	53 (7.4)

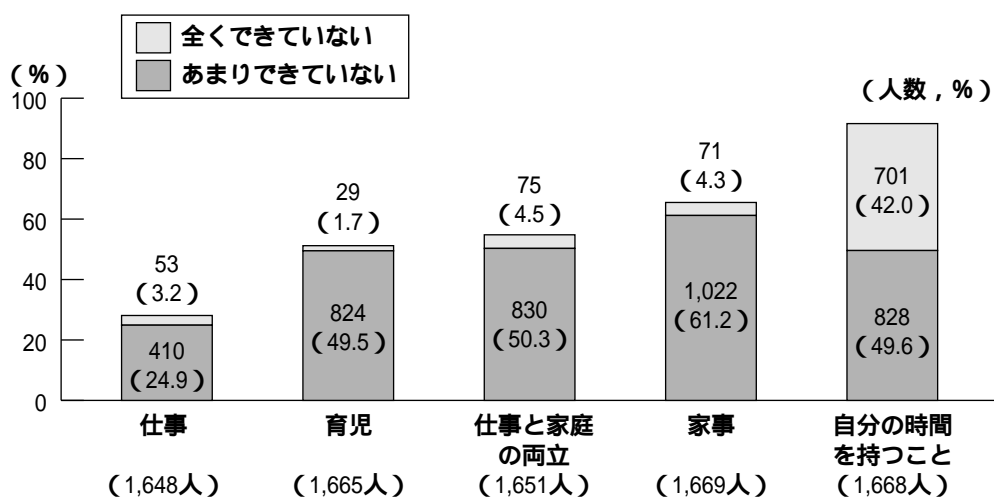
4-2 子がいる女性労働者のストレス

「仕事と家庭の両立・家事・育児・仕事・自分の時間を持つこと」ができているか、全くできていない者のストレスの有無

子がいる女性労働者に「仕事と家庭の両立・家事・育児・仕事・自分の時間を持つこと」について、「十分にできている」、「できている」、「あまりできていない」、「全くできていない」かを尋ね、「全くできていない」と回答した者にそのことがストレスになっているかを尋ねた。

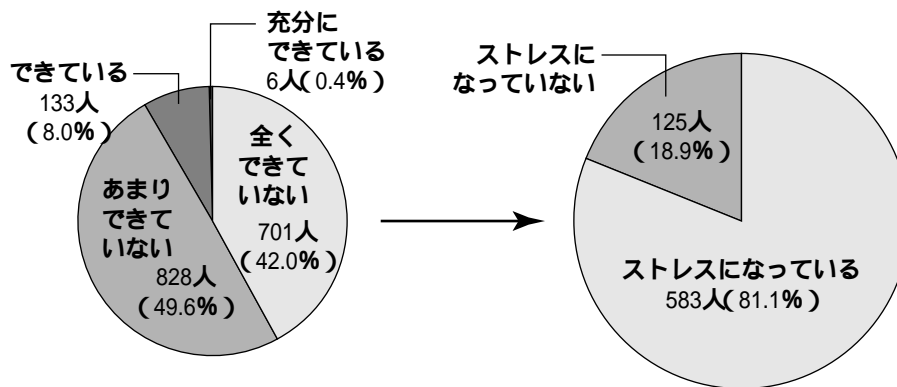
「できていない」ことで最も高いのは「自分の時間を持つこと」(91.6%)である。次いで「家事」65.5%、「仕事と家庭の両立」54.8%、「育児」51.2%と50%以上で続き、「仕事」は28.1%となっている。(図4-2)

図4-2 「仕事と家庭の両立・家事・育児・仕事・自分の時間を持つこと」ができていない就学前の子を持つ女性労働者



「全くできていない」と答えた者は、「自分の時間を持ってないこと」が42.0%である他は、各項目とも数%であるが、そのことがストレスになっているかについて尋ねたところ、「自分の時間が持てないこと」は、「ストレスになっている」は81.1%、「家事」は75.0%、「仕事と家庭の両立」は68.1%、「育児」は全員が「ストレスになっている」と答えている。「仕事」は「ストレスになっている」(48.9%)、「なっていない」(51.2%)と、ほぼ同数である。(図4-3・表4-3)

図4-3 「自分の時間を持つこと」が全くできていないためのストレスの有無



無回答38人は除く。

表4-3 「家事・仕事と家庭の両立・育児・仕事」が全くできていないためのストレスの有無
人数(%)

全くできないことが	ストレスになっている	ストレスになっていない	計
家事	51 (75.0)	17 (25.0)	68 (100.0)
仕事と家庭の両立	47 (68.1)	22 (31.9)	69 (100.0)
育児	24 (100.0)	0 (0.0)	24 (100.0)
仕事	21 (48.9)	22 (51.2)	43 (100.0)

(考察)

4-2の「仕事と家庭の両立・家事・育児・仕事・自分の時間を持つこと」ができているか、全くできていない者のストレスの有無について聞いたところ、就学前の子がいる女性労働者にとって生活の優先順位が、仕事、育児、仕事と家庭の両立、もしくは家事、自分の時間をもつこと、の順であり、特に「自分の時間を持つこと」については「できていない」者は91.6%（「あまり」が49.6%、「全く」でも42.0%）と際立って不足していることがわかった。これは、まず社会的な役割、親としての役割、妻としての役割、という役割に対しての責任、つまり他者に及ぼす影響の大きさをまず考え、自分を振り返る余裕を持たないような日常生活を送っていることが伺える（P38図4-2）。

今回、これらのことが「できていないことがストレスになっているか否か」については、「全くできていない」と回答をした者についてのみ、この追加設問を行った。そのため、「自分の時間を持つこと」が「全くできていない」42.0%以外は、「仕事と家庭の両立」4.5%、「家事」4.3%、「仕事」3.2%、「育児」1.7%、と少なく、これら少数については特別な事情も想定され、ストレス要因の比較として傾向を知ることは困難である。しかし、このわずかな傾向の中でも「できていないことがストレスになっている」のは「育児」が100%に対し「仕事」48.9%であり、他者に委ねることが困難な自己に近い活動に関し、よりストレスとなりやすい可能性がある。

一般に「自分の時間を持つこと」の不足については、恐らく、長時間残業の労働者や子がいる専業主婦においても同様なストレス状況にあるとも推測できる。しかし「全くできていない」者が就学前の子がいる女性労働者の中でも他の要因に比べ際立っていることから、育児をはじめ、仕事や家事等に相当な生活時間を割かなければ、子育て期を乗り切れない実態があるとも考えられる。よって今後、何らかの支援を検討する必要があるだろう。

またこれについては、P59の表7-10「仕事・家庭生活の満足度」において、就学前の子がいる女性労働者は子がいない女性労働者に比べ、仕事の満足度では大差がないものの、家庭生活の満足度が低い傾向にあることや、あるいはP58の表7-9の職業性ストレス調査における「要チェック者の割合」では、就学前の子がいる女性労働者が子がいない女性労働者に比べて「仕事の負担」や「仕事のコントロール」において高い傾向にあること、などからも以下のような考察を加えることができる。

これらを総合すると、子育て期に継続して働いている女性労働者のイメージとしては、仕

事を中心とした生活ができる環境にあるか、あるいは仕事を続けざるを得ない環境にあり、また自分でもそのために相当の時間や努力を向けており、職場や周囲の理解なり協力が得られやすい環境にあって、その結果ようやく、子がない女性労働者と同様な働き方を実現させている、というように考えられる。そのため、自分の時間を持つことが全くできずに、就学前の子のいる女性労働者の多くが相当なストレスを強く感じる結果となったともいえる。

また、本調査の対象となった女性労働者は、継続して子育てできるような条件に比較的恵まれている者とも考え、退職経験者の退職理由（P10 図1-1）において「育児」4.7%、「職場の人間関係」3.1%、「労働条件」11.5%に比べ、「妊娠・出産」が36.1%と多く、そもそも「仕事と育児の両立」を選択する段階から、その背景にあるストレス要因について検討する必要があるのかもしれない。

5 妊娠・出産・育児期を通じて、落ち込んだ状態になったことの有無

就労の有無に関わらず、妊娠・出産・育児の経験のある全員に、「これまでの妊娠・出産・育児期を通じて、落ち込んだ状態になったことがあるか」を尋ねた。

妊娠中の各時期について「落ち込んだ状態になったか」かどうか聞いたところ、「ある」と答えた者は、妊娠初期（15週以下）が45.2%、妊娠中期（16週～27週）が33.9%、妊娠末期（28週～出産）が36.2%であった。

産後の各時期について「落ち込んだ状態になったか」かどうか聞いたところ、「ある」と答えた者は、産後（出産直後～2週間未満）が42.8%、産後（2週間～3ヶ月未満）が48.2%、産後（3ヶ月～1年未満）が46.7%であった。

育児期については、50.4%が「落ち込んだ状態になった」と回答している。（表5-1）

表5-1 妊娠・出産・育児の経験者の妊娠・出産・育児期を通じて落ち込んだ状態になったことの有無
人数（%）

	ある	ない	計
妊娠初期（15週以下）	982（45.2）	1,180（54.6）	2,162（100.0）
妊娠中期（16週～27週）	709（33.9）	1,381（66.1）	2,090（100.0）
妊娠末期（28週～出産）	714（36.2）	1,258（63.8）	1,972（100.0）
産後（出産直後～2週間未満）	783（42.8）	1,048（57.2）	1,831（100.0）
産後（2週間～3ヶ月未満）	889（48.2）	956（51.8）	1,845（100.0）
産後（3ヶ月～1年未満）	860（46.7）	981（53.3）	1,841（100.0）
育児期（1年～就学前）	898（50.4）	884（49.6）	1,782（100.0）

6 ストレスの改善方法についての自由記載

これまでの妊娠・出産・育児期を通じて、落ち込んだ状態になったことがあると答えた者に、その状態をどのようにして改善できたかについて尋ねたところ、1,612名から回答（複数回答）が寄せられた。主な内容は、下記のとおりである。

1. 自分自身による改善

・気分転換をした - 228件

散歩など外に出て気分転換（79件）

買い物、映画、趣味、旅行やスポーツ

などで気分転換をした（72件）

友人と食事やおしゃべり（59件）

泣いた（9件）、よく眠る（5件）、

好きなものを食べた（4件）など

・何もしない - 174件

何もしなかった（79件）、時が解決した

（71件）、自然と（24件）

・考えを改めたなど - 155件

我慢しないでやりたいことをした、

自分中心に考えた、気持ちを切り替え

たなど（92件）

一人の時間を作る、持つ、過ごす（61件）

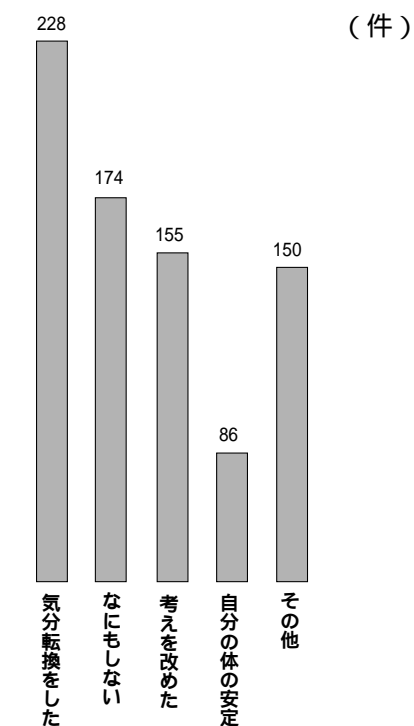
時間を決めて生活（2件）

・自分の体の安定 - 86件

安静に過ごすように努力した、自分の体の安定（49件）

入院（21件）、薬や漢方（11件）、整体、マッサージ（5件）

自分自身による改善（793件）



・その他 - 150件

改善なし(74件) がまんした(35件) 自分で解決した(24件) 忙しさ(8件)
あきらめた(5件) 相談できなかった(4件) など

2. 身近な周囲による改善

1) 家族

・家族に相談した - 685件

夫に相談した、夫ととことん話した、
夫に愚痴を言ったなど(304件)

・家族の協力 - 335件

夫に子育てや家事など手伝って
もらった(121件)
実家でのんびりさせてもらったなど

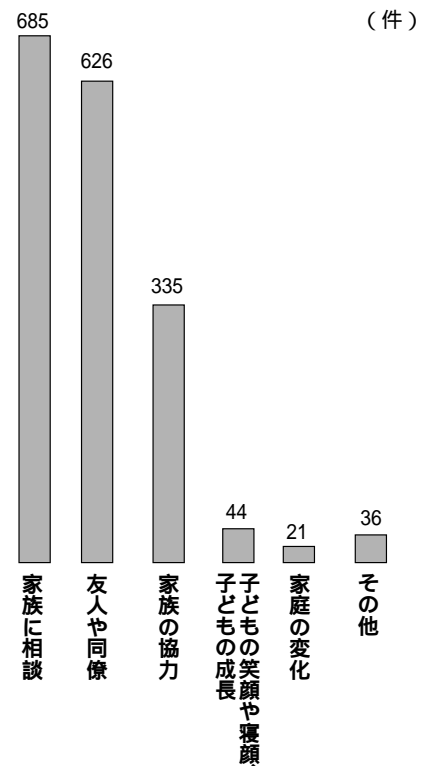
・子供の笑顔や寝顔、子供の成長 - 44件

子供の笑顔や寝顔、子供の成長、
子供と触れる、子供の体の回復、
子供の存在など(34件)
保育園に行くようになった(10件)

・家庭の変化 - 21件

離婚(9件) 引越し(8件) 夫と別居(2件) など

身近な周囲による改善(1,747件)



2) 友人や同僚など

・友人や同僚などに相談 - 626件

同じ立場の・経験のある・ママさんの友人、同僚や先輩に相談した(216件)

・その他 - 36件

友達作りをした(27件) 友人の協力援助(9件)

3. 職場

・就労の変更 - 84 件

職場を休んだ (33 件) 職場に復帰・
会社に出る (27 件) 退職した (10 件)
産休・育児休暇 (7 件) 通信教育など
スキルアップ (3 件) 転職した (2 件)
就職活動 (2 件)



・職場の理解や相談 - 74 件

職場の理解 (47 件) 職場に相談 (22 件) 企業の相談窓口など (5 件)

4. 専門機関

・専門機関などへの相談 - 356 件

産科小児科に通院、主治医や看護師に相談など (140 件)
自治体の相談窓口、相談会、育児相談、電話相談や保健師への相談など (89 件)
インターネットや育児書で情報を得たなど (63 件)
母親学級やママさんサークルや育児サークルに参加した (36 件)
保育園の先生への相談 (28 件)

(考察)

1,612 名から回答が得られ、自由記載にもかかわらず積極的に回答が寄せられたと考えられる。

妊娠・出産・育児期を通じて、落ち込んだ状態を改善できた方法として、周囲に相談した・支援してもらったなどの回答がおよそ7割近くみられており、妊婦や母親を取り巻くサポートネットワークがストレスを改善するために大いに役立つことが認められた。

サポートの内容については、育児などを手伝ってもらうような実際の援助でなくても、多くがただ話を聞いてもらうような精神的な支えだけでストレスが改善できたと回答していた。サポート相手として「夫」と特定して挙げた回答は、およそ2割あり、妊娠・出産・育児期には、夫による精神的、実質的な支えがストレス改善につながっていると思われた。この時期の「夫」が家事や育児に協力できるような姿勢やあり方が望まれる。また、自分の母

親や姉妹などの家族に相談した、協力してもらったなどの回答も夫と同様に多くみられた。

予想されたことではあるが、友人や同僚などに相談し改善できたとの回答も夫や家族に劣らず多くみられた。とくに同じ立場を示す、「経験のある」、「ママさんの」というような形容がついた友人や同僚と記載された回答がそのうちの3割以上にみられ、相談相手の妊娠・出産・育児に対する知識・経験の重要性が示された。

さらに専門機関などに相談し改善したとの回答も少なくなかった。これについては、妊娠期のストレスの理由として、つわりなど体調不安、育児や出産に対する不安、胎児の発育に対する不安などがあると多く回答されていた（P 18 図2-2）ことから、主治医や看護師などの専門家、自治体の相談窓口などの専門機関に相談することで、ストレスが改善できたのではないかと考えられる。今後、専門機関の対応については、妊婦のストレスという観点での支援・強化が必要であろう。

これらに対して、職場の理解や相談で改善したとの回答は相対的に少ないが、その要因として、もともと回答者には、妊娠、出産時に就労していなかった女性や就労経験のない女性が含まれていたことも一因と考えられる。妊娠期の女性労働者のストレス理由として、職場環境に関係するストレスはそれ程は高くないものの、育児休業後の子供の保育や復職に対する不安、産前・産後休業、育児休業中同僚への負担増等の気遣い、などは高かった（P 27 図3-2）。しかし、そのストレスが改善できなかった場合については自由記載は求めておらず、今回の回答には反映されていない。

気分転換をするためにリラクゼーションを図ったり、考え方を改めたなど、状況を自分自身で変えるようなストレスコントロールをして改善したとの回答も多くみられた。

7 職業性ストレス簡易調査

女性労働者については、妊娠・出産、育児によるストレスに加えて、仕事によるストレスが係わっていると思われることから、女性労働者を対象として「職業性ストレス簡易調査票」によって職業性ストレスの状況を把握した。本調査の採点結果の評価にあたっては、簡易採点法を用いた。（「職業性ストレス簡易調査票」についてはP64参照）

本調査は妊娠期、子育て期における女性労働者のストレスを明らかにすることが目的である。そこで、職業性ストレス簡易調査票についても、まず全体の女性労働者におけるストレスの状況を示した後、対象者を妊娠期と非妊娠期に分けて、それぞれを比較しながら妊娠期のストレスについて検討し、その後、育児期のストレスを検討するために、対象者を就学前の子の有無別に分けて、結果を解析した。

7-1 女性労働者の職業性ストレスの状況

身体的ストレス反応があると考えられる者（質問票で「要チェック」となった者）は10.6%、心理的ストレス反応があると考えられる者（質問票で「要チェック」となった者）は5.8%であった。

ストレッサー（ストレス反応を引き起こす要因）の項目では、「仕事の負担度が高い」49.1%と「仕事のコントロール度が低い」44.1%とした者の割合が高く、50%弱から40%半ばであり、ついで「職場の支援が良くない」28.2%と「仕事での対人関係が良くない」21.6%が20%台で、「仕事の適合性が良くない」は18.7%という結果であった。（表7-1）

表7-1 職業性ストレス簡易調査簡易採点結果

	良好	要チェック	計
身体的ストレス反応	2,241 (89.4)	265 (10.6)	2,506 (100.0)
心理的ストレス反応	2,325 (94.2)	144 (5.8)	2,469 (100.0)
仕事の負担度	1,293 (50.9)	1,246 (49.1)	2,539 (100.0)
職場の支援	1,805 (71.8)	709 (28.2)	2,514 (100.0)
仕事での対人関係	2,001 (78.4)	551 (21.6)	2,552 (100.0)
仕事の適合性	2,102 (81.3)	483 (18.7)	2,585 (100.0)
仕事のコントロール度	1,440 (55.9)	1,134 (44.1)	2,574 (100.0)

(考察)

今回の職業性ストレス簡易調査で、身体的なストレス反応があると考えられる者は10.6%であり、平成11年に、21企業・団体の12,274名(男性10,089名;平均年齢 38.4 ± 10.1 歳、女性2,185名;平均年齢 35.3 ± 10.2 歳)を対象に行われた調査*の、女性での結果10.4%と同程度であった。身体的なストレス反応に影響を及ぼす要因としては、職場環境以外のものも大きいといわれているが、ある程度恵まれた職場環境であると思われる今回の調査対象者においても、身体的なストレス反応が同程度に出現していることから、やはり、職場環境以外の要因も大きいことが推測された。

一方、心理的ストレス反応については、心理的なストレス反応があると考えられる者は、以前の調査では9.6%であったが、本調査では5.8%と低い値であり、本調査の対象者においては、心理的なストレスは、ある程度配慮され、軽減されているのではないかと考えられた。本調査では、仕事の負担度が強い、コントロール度が低いという者が、以前の調査よりもやや多かったが、仕事での対人関係が良くないとした割合については、ほぼ同じ結果であった。

また、仕事の内容が自分に適合していないとする者は、以前の調査と比較して非常に少ないという結果だった。本調査対象者は、規模が300人以上で、女性の割合が3割以上の企業であること、また、本調査で職業性ストレス簡易調査票に回答している者は、妊娠中も就労している者が多く含まれていることなどを総合的に考えると、回答者は、もともと働きがいがあり、自分に適した職場と考えており、実際に負担のかかる仕事を担っていることが推測された。

* 「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書」P153 ~ 164

7-2 女性労働者の仕事・家庭生活に対する満足度

仕事及び家庭の満足度は、仕事の満足度が62.7%、不満足37.3%と、約25ポイント以上満足が不満足を上回っていた。

家庭生活の満足度は77.6%、不満足22.4%と、満足が不満足を3倍以上上回っていた。
(表7-2)

表7-2 職業性ストレス簡易調査簡易採点結果

	人数(%)				
	満足	まあ満足	やや不満足	不満足	計
仕事に満足だ	264 (10.3)	1,338 (52.4)	710 (27.8)	243 (9.5)	2,555 (100.0)
	1,602 (62.7)		953 (37.3)		
家庭生活に満足だ	705 (27.6)	1,279 (50.0)	447 (17.5)	127 (5.0)	2,558 (100.0)
	1,984 (77.6)		574 (22.4)		

(考察)

満足度については、仕事に対しても家庭に対しても満足だと回答した者の割合が高かった。本調査では、対象者の選定方法から、ある程度恵まれた職場環境にある者が対象者となっていると考えられるが、満足度の結果と統合して考えると、女性労働者にとって、職場環境が良いということは、仕事だけではなく、家庭生活を維持する上でも重要な役割を果たしていることが推測された。

7-3 女性労働者の「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果

女性労働者のストレス反応に影響を及ぼす要因を検討するために、「雇用形態」、「勤務形態」、「残業」、「休日出勤」、「妊娠」、「育児」と、職業性ストレス簡易調査票に挙げられているストレス要因や修飾因子である「仕事の負担度」、「コントロール度」、「対人関係」、「仕事の適合性」、「職場内支援度」を説明変数として、多変量解析を行った。(表7-3)

表7-3 「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	0.98	0.66 - 1.44	0.90
早朝・深夜があること	1.21	0.75 - 1.93	0.44
10時間以上の残業があること	0.89	0.65 - 1.21	0.44
休日出勤があること	1.27	0.93 - 1.74	0.14
妊娠していること	1.61	1.17 - 2.21	<0.01 *
子供がいること	0.99	0.73 - 1.34	0.94
仕事の負担度要チェック	1.54	1.13 - 2.09	0.01 *
コントロール度要チェック	1.13	0.84 - 1.51	0.43
対人関係要チェック	1.51	1.10 - 2.08	0.01 *
仕事の適合性要チェック	1.63	1.17 - 2.27	<0.01 *
職場内支援度要チェック	1.47	1.09 - 1.98	0.01 *

オッズ比...身体的あるいは心理的ストレス反応の出現率を、ある一定の要因を受けた者と、そうでなかった者に分け対比した数値。例えば、身体的ストレス反応がある者は、2,506人のうち265人であったが、この265人のうち妊娠している者は、妊娠していない者より、1.61(オッズ比)倍の割合で身体的ストレス反応の出現率が高い。

P値...「統計的有意水準」を意味し、統計的に有意かどうかの程度を示す。数値が小さいほど有意性が高い。今回の調査では、有意水準0.05未満を有意とし、*で表示した。

(考察)

以前の調査でも、仕事の適合性、仕事の負担度、対人関係がストレス反応と強い関連があることが示されており、本調査の結果も一致していたことから、職場環境がよいと思われる本調査対象者においても、身体的なストレス反応を示している人では、他の職場と同様に職場でのストレス要因があることが伺われた。また、これまでも身体的ストレス反応は『ストレス状態』以外に大きく影響を及ぼす要因があるといわれているが、この結果から、妊娠は「身体的ストレス反応」に影響を与える一つの要因であることが明らかとなった。

7-4 女性労働者の「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果

心理的ストレス反応に対する多変量解析の結果、対人関係が良くない、仕事の負担度が強い、および、仕事の適合性が良くないという三つが関連因子として抽出された。(表7-4)

表7-4 「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	1.40	0.77 - 2.56	0.27
早朝・深夜があること	1.26	0.70 - 2.29	0.44
10時間以上の残業があること	0.86	0.57 - 1.30	0.47
休日出勤があること	1.22	0.80 - 1.84	0.36
妊娠していること	1.04	0.65 - 1.67	0.86
子供がいること	1.35	0.87 - 2.09	0.18
仕事の負担度要チェック	2.05	1.33 - 3.17	<0.01 *
コントロール度要チェック	1.33	0.89 - 1.99	0.16
対人関係要チェック	2.43	1.63 - 3.63	<0.01 *
仕事の適合性要チェック	1.61	1.05 - 2.48	0.03 *
職場内支援度要チェック	1.32	0.89 - 1.98	0.17

(考察)

この結果も、これまでいわれていた要因と合致しており、身体的ストレス反応と同様、ストレス反応を示している者では、職場でのストレッサーがあることが推測され、女性労働者において、対人関係、負担度、適合性について改善する必要があることが示された。

7-5 妊娠期と非妊娠期による職業性ストレスの状況の相違

妊娠期の女性労働者とその他の女性労働者を比較すると、妊娠期の女性労働者で身体的ストレス反応があると考えられる者の割合は13.0%、他の労働者は9.8%であり、妊娠期で高かった。心理的ストレス反応があると考えられる者の割合は妊娠期4.8%、他で6.2%と妊娠期以外で高かった。職業性ストレスのストレッサーについては、全て数%の割合で妊娠期以外の女性労働者が高かった。(表7-5)

表7-5 妊娠・非妊娠別職業性ストレス簡易調査簡易採点結果

	妊娠女性労働者		非妊娠女性労働者	
	要チェック	計	要チェック	計
身体的ストレス反応	80 (13.0)	614 (100.0)	185 (9.8)	1,892 (100.0)
心理的ストレス反応	29 (4.8)	608 (100.0)	115 (6.2)	1,861 (100.0)
仕事の負担	294 (47.7)	616 (100.0)	952 (49.5)	1,923 (100.0)
仕事のコントロール	262 (42.2)	621 (100.0)	872 (44.6)	1,953 (100.0)
仕事での対人関係	108 (17.5)	616 (100.0)	443 (22.9)	1,936 (100.0)
仕事の適合性	89 (14.3)	624 (100.0)	394 (20.1)	1,961 (100.0)
職場の支援	148 (24.0)	616 (100.0)	561 (29.6)	1,898 (100.0)

(考察)

本調査結果では、妊娠期の女性労働者は職業性ストレス簡易調査票で挙げられているすべてのストレッサーが低くなっており、心理的ストレス反応があると思われるものも少なかった。今回の調査のみでは因果関係は推測できないが、職業性のストレッサーの少ない職場(仕事のコントロール度が高い、対人関係が良好など)では、女性労働者が、働きながら妊娠・出産が可能であると判断できる、あるいは、妊娠すると職業性のストレッサーが少なくなる(仕事の負担を減らすなどの配慮)といったことが考えられた。しかし、身体的なストレス反応があると思われる者は、妊娠期で多くなっており、前述のとおり妊娠自体が身体的ストレス反応に影響を及ぼしていると考えられた。

妊娠期の女性労働者では図3-2(P27)で示したように、「育児休業後の子どもの保育」、「育児休業後の復職に対する不安」、「育児休業中の経済的不安」を8割程度の人がストレス

と感じており、さらに「つわりなど体調不良」なども重なっていることが身体的ストレス反応に影響を及ぼしていることが推測された。以上より、多くの女性労働者がストレスを感じている出産後や育児休業後の復職に関連する体制整備により、妊娠期のストレスも軽減できるものと思われた。

7-6 妊娠期と非妊娠期による仕事・家庭生活に対する満足度の相違

仕事の満足度をみると、妊娠期女性労働者は72.0%、非妊娠期女性労働者59.7%と妊娠期の女性労働者が、非妊娠期女性労働者に比べ12.3ポイント仕事への満足度が高かった。

家庭生活の満足度をみると、妊娠期労働者が91.2%で、非妊娠期労働者の73.2%を18ポイント上回っており、家庭生活に対する満足度も高かった。(表7-6)

表7-6 妊娠・非妊娠別職業性ストレス簡易調査簡易採点結果

		妊娠女性労働者		非妊娠女性労働者	
仕事に	満足・まあ満足	449 (72.0)	624 (100.0)	1,153 (59.7)	1,931 (100.0)
	やや不満足・不満足	175 (28.0)		778 (40.3)	
家庭生活に	満足・まあ満足	567 (91.2)	622 (100.0)	1,417 (73.2)	1,936 (100.0)
	やや不満足・不満足	55 (8.8)		519 (26.8)	

(考察)

前述のように本調査のみでは、もともと満足度が高い労働者が妊娠しているのか、妊娠したことによって満足度が高くなったのかは推測できないが、いずれにしても妊娠中に仕事に対しても家庭生活に対しても満足度が下がっていないことが示され、妊娠に対して明るい受け止め方がされていると推測された。

7-7 妊娠期と非妊娠期別の「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果

妊娠期と非妊娠期とに分けて多変量解析をした結果、非妊娠期での身体的ストレス反応への関連要因は、全体で解析した時と同様に、仕事の適合性が良くない、職場内の支援度が低い、対人関係が良くない、仕事の負担度が強いという順で有意なリスクが認められたが、妊娠期では、仕事の適合性が良くないということのみが要因として抽出された。(表7-7-1・表7-7-2)

表7-7-1 非妊娠期の「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	1.11	0.69 - 1.79	0.68
早朝・深夜があること	1.17	0.65 - 2.10	0.59
10時間以上の残業があること	0.76	0.52 - 1.11	0.16
休日出勤があること	1.24	0.85 - 1.81	0.26
子どもがいること	0.83	0.57 - 1.20	0.31
仕事の負担度要チェック	1.72	1.19 - 2.49	<0.01 *
コントロール度要チェック	1.06	0.74 - 1.51	0.77
対人関係要チェック	1.57	1.08 - 2.28	0.02 *
仕事の適合性度要チェック	1.51	1.02 - 2.22	0.04 *
職場内支援度要チェック	1.63	1.14 - 2.33	0.01 *

表7-7-2 妊娠期の「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	0.80	0.41 - 1.58	0.53
早朝・深夜があること	1.26	0.56 - 2.86	0.58
10時間以上の残業があること	1.26	0.73 - 2.18	0.41
休日出勤があること	1.32	0.73 - 2.39	0.37
子どもがいること	1.41	0.84 - 2.37	0.19
仕事の負担度要チェック	1.20	0.68 - 2.12	0.52
コントロール度要チェック	1.39	0.81 - 2.36	0.23
対人関係要チェック	1.36	0.73 - 2.55	0.33
仕事の適合性度要チェック	2.19	1.13 - 4.22	0.02 *
職場内支援度要チェック	1.03	0.57 - 1.85	0.92

(考察)

このことから、妊娠中に仕事を続けている労働者では、妊娠期の職場環境としては、支援度が高く、対人関係も良好で、仕事の負担が減っているという状況にあることが伺えた。

しかしながら、妊娠期では身体的ストレス反応があると思われるものは多くなっており、妊娠による生理的变化や体調不良のみでなく、前述のような育児休業後の問題等の簡易調査票の項目に含まれていないストレスが、身体的ストレス反応に影響を及ぼすことが推測された。本調査では非妊娠期の女性に、育児休業後の問題などがストレスになっているか否かを尋ねていないため、それらが要因であるかどうか判定できない。

従って、現在の日本の女性労働者のストレスの把握のためには、職場のストレスの一つとして、復職や保育等の内容を含む調査票を作成する必要があると考えられた。簡易調査票の項目の中で唯一の要因となった適合性については、今後の課題であるが、実際の職場において、妊婦に適する仕事への配置転換というのは難しいのではないかと思われた。

7-8 妊娠期と非妊娠期別の「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果

妊娠期と非妊娠期とに分けて多変量解析をした結果、非妊娠期での心理的ストレス反応への関連要因は、全体で解析した時と同様の、対人関係が良くない、仕事の負担度が強い、仕事の適合性が良くないという三つの関連因子のほかにコントロール度が低いことも抽出された。妊娠期については、職業性のストレスはいずれも関連要因ではなかった。(表7-8-1・表7-8-2)

表7-8-1 非妊娠期の「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	1.67	0.81 - 3.43	0.16
早朝・深夜があること	1.35	0.68 - 2.66	0.39
10時間以上の残業があること	0.80	0.50 - 1.29	0.36
休日出勤があること	1.18	0.74 - 1.88	0.50
子どもがいること	1.35	0.80 - 2.29	0.26
仕事の負担度要チェック	2.09	1.27 - 3.45	<0.01 *
コントロール度要チェック	1.61	1.01 - 2.57	0.04 *
対人関係要チェック	2.59	1.64 - 4.08	<0.01 *
仕事の適合性度要チェック	1.71	1.06 - 2.74	0.03 *
職場内支援度要チェック	1.19	0.75 - 1.87	0.47

表7-8-2 妊娠期の「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	0.99	0.32 - 3.13	0.99
早朝・深夜があること	1.14	0.32 - 4.05	0.84
10時間以上の残業があること	0.96	0.40 - 2.28	0.93
休日出勤があること	1.22	0.48 - 3.08	0.68
子どもがいること	1.19	0.53 - 2.70	0.68
仕事の負担度要チェック	2.14	0.86 - 5.34	0.10
コントロール度要チェック	0.75	0.32 - 1.75	0.50
対人関係要チェック	2.02	0.83 - 4.94	0.12
仕事の適合性度要チェック	1.18	0.39 - 3.51	0.77
職場内支援度要チェック	1.88	0.80 - 4.44	0.15

(考察)

この結果から、妊娠期の心理的ストレス反応を引き起こすと考えられるストレスは、身体的ストレス反応と同様に、職業性ストレス簡易調査票のみでは抽出できないことが示された。女性労働者のストレスを把握するためには、前述のように育児休業後の問題に関する質問項目を含む調査票を作成する必要があるが示された。

7-9 就学前の子の有無による職業性ストレスの状況の相違

就学前の子がいる女性労働者と、子がない女性労働者を比較すると、身体的ストレス反応があると思われる者の割合は、子がない女性労働者で高く、心理的ストレス反応があると思われる者の割合は子がいる女性労働者で高かった。ストレスサーとしては、「対人関係が良くない」のみが、子がない女性労働者で高く、その他のストレスサーについては、数～10%程度、子がいる女性労働者で高かった。(表7-9)

表7-9 子の有無別職業性ストレス簡易調査簡易採点結果 人数(%)

	子がいる女性労働者		子がない女性労働者	
	要チェック	計	要チェック	計
身体的ストレス反応	163 (10.3)	1,582 (100.0)	102 (11.0)	924 (100.0)
心理的ストレス反応	101 (6.5)	1,560 (100.0)	43 (4.7)	909 (100.0)
仕事の負担	839 (52.2)	1,608 (100.0)	407 (43.7)	931 (100.0)
仕事のコントロール	776 (47.8)	1,624 (100.0)	358 (37.7)	950 (100.0)
仕事での対人関係	344 (21.4)	1,611 (100.0)	207 (22.0)	941 (100.0)
仕事の適合性	317 (19.4)	1,630 (100.0)	166 (17.4)	955 (100.0)
職場の支援	475 (29.8)	1,592 (100.0)	234 (25.4)	922 (100.0)

(考察)

妊娠期とは対照的に、子がいる女性労働者では、子がない労働者に比べ、仕事の負担度が強い、コントロール度が低い、職場での支援度が低い、適合性が低い割合が高く、心理的なストレス反応があると考えられる者の割合も高くなっていた。

妊娠期には低かった職場でのストレスサーが育児期では高くなっていることから、育児期における職業性のストレスサーの軽減を検討する必要があることが示唆された。育児期は妊娠期間よりも期間が長く数年に及ぶこと、妊娠期は仕事を続ける上で、自己の体調管理が重要であるが、育児期は自身の健康管理のみでなく、子どもの健康管理や子どもの保育に関することなどが、仕事に大きな影響を与えるため、職場における子どもの養育に関する環境整備が必要と考えられた。

7-10 就学前の子の有無による仕事・家庭生活に対する満足度の相違

「仕事の満足度」をみると、子がいない女性労働者65.1%、子がいる女性労働者61.3%で、子がいない女性労働者で満足度が高い。

「家庭生活の満足度」をみると、子がいない女性労働者86.0%、子がいる女性労働者72.7%で、家庭生活の満足度も、子がいない女性労働者で満足度が高い。(表7-10)

表7-10 子の有無別職業性ストレス簡易調査簡易採点結果

人数(%)

		子がいる女性労働者		子がいない女性労働者	
仕事に	満足・まあ満足	991 (61.3)	1,616 (100.0)	611 (65.1)	939 (100.0)
	やや不満足・不満足	625 (38.7)		328 (34.9)	
家庭生活に	満足・まあ満足	1,175 (72.7)	1,617 (100.0)	809 (86.0)	941 (100.0)
	やや不満足・不満足	442 (27.3)		132 (14.0)	

(考察)

満足度においても育児期では妊娠期と対照的な結果となっていた。前述のように育児期は、本人の努力のみでは対応が不可能な問題が多く、仕事に対しても、家庭に対しても満足度が低くなっていることが伺えた。

図4-2 (P38) で子がいる女性労働者は、仕事についてのみ、できていると回答した者が7割と多かったが、育児や仕事と家庭の両立、家事は半数以上ができていないと答えており、自分の時間を持つことについては、ほとんどができていないと回答している。本調査では、家事や両立等について、子がいない者との比較はできないが、少なくとも子がいる女性労働者においては、このことが家庭に対する満足度の低さにつながっていると考えられた。家事や育児に比較すると仕事はできていると回答している者が多いが、仕事の満足度も下がっており、家庭の状況が仕事の満足度にも影響を与えていることが伺えた。

妊娠期では仕事にも家庭にも満足度が高く、子育て期ではいずれも下がっていることから、女性労働者においては、妊娠や育児等によって、いずれか一方の満足度が変化するのではなく、両者が一体となって変化していることが明らかとなった。これは、女性労働者が常に仕事と家庭のバランスを考えながら生活していることを推測させ、今後は家庭の状況に配慮した職場の環境整備をすべきであることを示している。

7-11 就学前の子の有無別の「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果

就学前の子の有無別に分けて多変量解析をした結果、子がない女性労働者での身体的ストレス反応への関連要因は、仕事の負担度が強いことのみであったが、子がいる女性労働者では、仕事の適合性が良くない、対人関係が良くない、職場内の支援度が低い、妊娠していることが関連要因として挙げられ、子の有無で明らかにストレスサーが異なっていた。(表 7-11-1・表 7-11-2)

表 7-11-1 就学前の子がない「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	1.05	0.56 - 1.99	0.87
早朝・深夜があること	1.27	0.63 - 2.57	0.51
10時間以上の残業があること	1.04	0.65 - 1.69	0.86
休日出勤があること	1.20	0.72 - 2.02	0.48
妊娠していること	1.21	0.76 - 1.93	0.42
仕事の負担度要チェック	1.96	1.17 - 3.26	0.01 *
コントロール度要チェック	1.36	0.84 - 2.20	0.22
対人関係要チェック	1.26	0.74 - 2.14	0.39
仕事の適合性度要チェック	1.09	0.59 - 2.02	0.78
職場内支援度要チェック	1.48	0.89 - 2.48	0.13

表 7-11-2 就学前の子がいる「身体的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	0.95	0.58 - 1.55	0.82
早朝・深夜があること	1.17	0.61 - 2.23	0.63
10時間以上の残業があること	0.77	0.50 - 1.17	0.21
休日出勤があること	1.28	0.85 - 1.91	0.24
妊娠していること	2.01	1.31 - 3.07	<0.00 *
仕事の負担度要チェック	1.33	0.91 - 1.95	0.14
コントロール度要チェック	0.99	0.68 - 1.44	0.96
対人関係要チェック	1.70	1.14 - 2.53	0.01 *
仕事の適合性度要チェック	2.01	1.34 - 3.01	<0.00 *
職場内支援度要チェック	1.45	1.00 - 2.11	0.05 *

(考察)

この結果から、子がいない女性労働者に対する仕事の負担が大きいことや、子がいる女性労働者では、育児等、家庭環境が変化したことにより、適合性が良くないと思うようになり、職場の支援度が低いと感じられたり、周囲との人間関係に気を遣ったりしている状況が伺えた。子がいる者といない者で、このように職場環境が異なっていることは大きな問題であり、子がいる者もいない者も、同じように就労できるような職場環境の整備が急がれる。

また、子がいる状況での妊娠(第2子以降)では特に妊娠による影響が強いことが示された。就学前の子がいてさらに妊娠している女性労働者での妊娠期のストレス(P27 図3-2 参照)では、育児休業後の復職・保育に次いで3番目に「つわりなど体調不良」をストレスと感じている人が多く、妊娠による身体的な負担も、育児が重なっていることによりさらに大きくなっていることが推測され、第2子以降の出産に対しては、身体的な負担等についてもさらに配慮が必要であることが伺われた。

7-12 就学前の子の有無別の「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果

就学前の子の有無別に分けて多変量解析をした結果、子がない女性労働者での心理的ストレス反応への関連要因は、対人関係が良くないことのみであったが、子がいる女性労働者では、仕事の負担度が強い、対人関係が良くない、仕事の適合性が良くない、職場内の支援度が低いことが関連要因として挙げられ、心理的ストレス反応においては、子がいる女性労働者で明らかに職場のストレッサーが多くなっていた。

表 7-12-1 就学前の子がない「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	0.97	0.37 - 2.50	0.94
早朝・深夜があること	1.70	0.60 - 4.82	0.32
10時間以上の残業があること	0.78	0.37 - 1.65	0.51
休日出勤があること	1.20	0.54 - 2.67	0.66
子どもがいること	1.04	0.51 - 2.13	0.91
仕事の負担度要チェック	1.03	0.47 - 2.23	0.95
コントロール度要チェック	1.74	0.83 - 3.68	0.14
対人関係要チェック	3.22	1.53 - 6.77	<0.01 *
仕事の適合性度要チェック	1.12	0.46 - 2.75	0.80
職場内支援度要チェック	0.72	0.32 - 1.66	0.45

表 7-12-2 就学前の子がいる「心理的ストレス反応」に対する多変量解析結果

説明変数	オッズ比	95% 信頼限界	p値
正社員であること	1.72	0.77 - 3.84	0.19
早朝・深夜があること	1.13	0.54 - 2.36	0.74
10時間以上の残業があること	0.92	0.56 - 1.50	0.72
休日出勤があること	1.22	0.75 - 2.00	0.42
子どもがいること	0.99	0.52 - 1.90	0.98
仕事の負担度要チェック	2.82	1.62 - 4.90	<0.01 *
コントロール度要チェック	1.23	0.76 - 1.98	0.41
対人関係要チェック	2.23	1.37 - 3.60	<0.01 *
仕事の適合性度要チェック	1.84	1.11 - 3.05	0.02 *
職場内支援度要チェック	1.62	1.01 - 2.59	0.04 *

(考察)

全体を対象とした解析では「子がいる」ことはストレスラーとして抽出されなかったが、子の有無によって分けて解析した結果、子がいる者では、心理的ストレス反応があると考えられる割合が多く、職場のストレスラーが強くなっていることが示された。

子がいることによって家庭内での役割が増え、子がない時と同様の仕事であっても、強くストレスを感じていることも予想されたが、実際に心理的ストレス反応があると思われる者が多いこと、妊娠期のほとんどの女性労働者が育児休業後の復職や子どもの保育に関する問題をストレスと感じていることから、子がいる女性労働者の現状の厳しさが推測された。

妊娠や出産は決して特別のものではなく、すべての女性労働者に起こり得る出来事であり、その後の育児期は女性のみでなくすべての労働者に訪れる当たり前の出来事である。当然の出来事に対する体制作りは必要不可欠であり、それらを考慮した、誰にとっても働きやすい職場環境や支援体制を構築する必要があることが示された。

(参考)

職業性ストレス簡易調査票とは

「職業性ストレス簡易調査票」とは以下のとおりだが、これについては、「職業性ストレス簡易調査票マニュアル」、「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書」より抜粋して引用した。(本誌用に語尾等の修正を行った。)

職業性ストレス簡易調査票の概要

職業性ストレス簡易調査票とは平成7～11年度「作業関連疾患の予防に関する研究班」ストレス測定研究グループが、労働省(現厚生労働省)から委託を受け、既存の多くのストレスに関する質問票を検討し、現場で簡便に測定・評価することが可能で、しかも信頼性・妥当性の高い調査票として開発したものである。

職業性ストレス簡易調査票の特徴

職業性ストレス簡易調査票は、質問項目は57項目と少なく、回答時間は約5分となるように工夫された質問票でありながら、職業性のストレス因子と、それによるストレス反応(抑うつ、活気などの気分プロフィールや、身体愁訴など)およびそれらの関係に影響を与える因子(家族や同僚の支援)を同時に測定し、ストレスを総合的に評価することが可能となっている。

調査票に対する回答を検討することにより、ストレス因子に強くさらされている労働者、気分の落ちこみなど心理的な問題を抱えている労働者などを早期に発見することができるなど、職業性ストレスの存在が疑われるケースを効率的に抽出する一助となり、労働者の衛生管理に役立てることができる。また、調査の結果をわかりやすい表やレーダーチャートにして個人にフィードバックすることにより、労働者自身のストレスへの気づきやその対処行動を促進することができる。さらには、ストレス因子となる職場環境の改善(集団へのアプローチ)やストレスマネジメントとして施行した面談などの効果評価にも利用可能である。

職業性ストレス簡易調査票の構成

職業性ストレス簡易調査票は、全体で3つの構成、4つの大きな質問からなる。

最初の質問Aは、“あなたの仕事について”であり、この質問は職業性のストレス因子について尋ねている。

2番目の質問Bは、“最近1ヶ月のあなたの状態について”であり、この質問はストレス反応についてである。

3番目C“あなたの周りの方々”と最後の質問D“満足度”については、ストレス因子とストレス反応との関係を修飾する因子について尋ねている。

職業性ストレス簡易調査票の採点方法

職業性ストレス簡易調査票の採点方法のうち、回答肢を2分割しチェック項目が幾つあったかを数える簡易採点法によって行った。

簡易採点方法

Aでは、調査票の左上の最初の7項目（No.1～No.7）の回答で「ストレスの大きい方2つの回答肢」に入るものが女性の場合5個以上あれば仕事の負担度「要チェック」とする。

次の3項目（No.8～No.10）で「ストレスの大きい方2つの回答肢」に2個以上あればコントロール度「要チェック」とする。

No.12～No.14の3項目も、「ストレスの大きい方2つの回答肢」に2個以上あれば対人関係「要チェック」とする。

また、No.16とNo.17の2つに関して「ストレスの大きい方2つの回答肢」に2個以上あれば仕事の適合性「要チェック」とする。

Bでは、Aと同様に「ストレスの大きい方2つの回答肢」に入っている質問の数を数え、女性の場合No.1～No.18に13個以上、No.19～No.29に6個以上についていれば、それぞれ心理的ストレス反応、身体的ストレス反応「要チェック」とする。

Cでは、No.1, 2, 4, 5, 7, 8の項目で5個以上「ストレスの大きい方2つの回答肢」に入っていれば職場内支援度「要チェック」、No.3, 6, 9の項目で2つ以上グレーゾーンに入っていれば家庭内支援度「要チェック」とする。

これらの作業が終了したら、AからCまでの、要チェックとなった数を調べる。

これまでの研究では、A（仕事のストレス因子）で、要チェックとなる項目（仕事の負担度、コントロール度、対人関係、仕事の適合性のうちのいずれか）が1つの方は、チェックのない人と比較して、Bで心理的ストレス反応要チェックとなるリスクが3.7倍、Aでの要チェックが2つでは、Bでの心理的ストレス反応要チェックのリスクが6.7倍、要

チェックが3つ以上では21.9倍になることが分かっている。

このことから、上記方法により簡易調査票をチェックし、A（仕事のストレス因子）で3つ以上に要チェックとなった人は、「ストレス問題が高い確率で疑われるケース」として、産業医、保健婦の面談や、心理相談の受診をすすめたり、「要観察ケース」として、注意深いフォローが必要と考えられる。

資料1. 簡易採点法

The diagram illustrates the scoring method for a questionnaire, mapping specific question ranges to various stress and workload indicators. The questionnaire is divided into sections A, B, C, and D.

- 問 1~7 の数**: 仕事の負担度 要チェック ← 男 6個以上あり 女 5個以上あり
- 問 8~10 の数**: 仕事のコントロール度 要チェック ← 2個以上あり
- 問 12-14 の数**: 仕事での対人関係 要チェック ← 2個以上あり
- 問 11,16,17 の数**: 仕事の適合性 要チェック ← 2個あり
- 問 1~18 の数**: 心理的ストレス反応 要チェック ← 男 14個以上あり 女 13個以上あり
- 問 19-29 の数**: 身体的ストレス反応 要チェック ← 男 5個以上あり 女 6個以上あり
- 問 1,2,4,5,7,8 の数**: 職場の支援 要チェック ← 5個以上あり

Section A: あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものをぬりつぶしてください。

Section B: 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものをぬりつぶしてください。

Section C: あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものをぬりつぶしてください。

Section D: 満足度について

平成11年度作業関連疾患の予防に関する研究報告書 p.153-164 をもとに作成

8 働く女性の妊娠、出産、育児におけるストレスと心身の健康

妊娠・出産・育児はそれ自体として、身体的負担および精神的負担が大きいことに加えて、職場におけるストレス要因の影響を加重に受けることになり、特に心身への負担が大きくなるため、この時期の働く女性においては、種々の支援が必要とされるところである。こうしたストレス要因は、本人の心身の健康の保持・増進に重大な影響を及ぼすばかりでなく、家族の心身の健康状態、特に子供の心身の発達に大きな影響を及ぼす可能性があることに留意する必要がある。

欧米では90年代より、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭のバランスをとること）が職場のストレスにおけるキー概念となっているが、わが国においても、この概念の普及とともに、とりわけ妊娠期・出産期・育児期におけるワーク・ライフ・バランスに関して、より詳細な検討が求められる。

ところで、一般的にストレスへの対策は、以下のような骨組みになる。

第一は、ストレス要因を低減する方策を考えることである。この意味では、職場においては、深夜業や出張を避けることや、業務時間の短縮、あるいは軽減業務など、母性に配慮した諸制度をつくり、適切な業務上の配慮を行うことが必要となろう。こうした制度を整備するとともに、実際の運用において齟齬が生じないように、従業員に周知徹底をはかり、かかる制度の趣旨の理解を求めることが重要である。

第二は、ストレス反応を緩和する支援体制の確保である。女性労働者には業務上のストレス要因だけでなく業務外のストレス要因も存在するため、ストレス反応を全て避けることはできない。しかしストレス反応は減らすことは可能である。一般的には、社会的支援がストレス要因への緩衝効果を持つことが知られているが、職場においては労働者を支える組織風土の形成が非常に重要である。同じストレス要因が存在しても、職場の仲間が支えあう風土があれば、ストレス反応が出現せず、あるいは減弱することが知られているからである。このためには、従業員に対してストレスに関する啓発教育を行うことが求められる。

また支援体制は、当然職場だけの課題ではなく、地域や家庭での課題でもある。たとえば、延長保育や学童保育の拡充など地域における支援体制の確保や家庭における支援体制の強化が重要である。

第三は、当該の労働者において、ストレス反応が生じているときに早期に必要な対応がとれるような仕組みづくりである。このためには、特に妊娠・出産時期の労働者や育児中の労働者に対する健康管理の充実などの方策が考えられよう。また職場において気軽に相談ができるような体制づくりとそのための教育も必要となろう。さらには、より専門的な助言が得

られる職場外の相談窓口の設置も考えられる。

今回の調査において、妊娠期において、無職女性に比べて女性労働者の方がストレスを感じている者が多いという結果が得られたことから、一層の支援のあり方の検討が必要であると考えられる。また特に育児期においては、配偶者の支援を必要としており、配偶者、すなわち男性労働者がその配偶者に対して支援を行いやすい状況を制度面および運用面から検討することも必要である。

また重要なストレス要因として、女性労働者にとって、妊娠・出産・育児によって、職場を喪失し、経済的基盤を喪失するという不安が示唆されているが、妊娠期・出産期・育児期を通じて、雇用を確保しえるような家庭も含む社会的基盤整備が肝要であると考えられる。

今回の調査において、ワーク・ライフ・バランスに関しては、優先順位として、仕事、育児、仕事と家庭の両立、家事、自分の時間を持つことの順になっているが、特に自分の時間を持ってない女性労働者が殆どであり、今後検討を要する課題であると考えられる。

妊娠期・出産期・育児期を通じて落ち込みを改善する方法として周囲の支援をあげた者が多かったが、専門機関における相談活動のあり方も含めて、公的・私的支援体制の一層の充実が必要である。

ストレス反応を身体的反応と心理的反応に分けて多変量解析を行った結果、前者では妊娠が関連要因として、後者では対人関係・負担度・適合性が関連要因として抽出された。身体的反応については、第二子以降の出産では特に妊娠による影響が強いことが明らかにされた。ストレスへの対応を考える際には示唆に富む重要なポイントであり、今後さらに検討を加える必要がある。