

論文内容の要旨

| | | | |
|-----------------------------|--|----|------|
| 報告番号 | | 氏名 | 大原賢了 |
| 就労女性の妊娠判明後の退職行動規定要因に関する疫学研究 | | | |

論文内容の要旨(1000字程度)

女性の社会進出が進む中、就労女性の妊娠判明後の退職割合が、日本は他の先進国より未だ高いことを踏まえ、退職割合減少のため介入すべき要因を明らかにすることを目的とし、2004年11月から12月に、奈良県内の7産科医療機関を健診や出産目的で受診入院した全妊産婦にアンケート調査を実施し、この内、妊娠判明時に就労中であった603人を研究対象とした。

退職をイベントの発生、調査時に就労中の者を打ち切り例(censored case)として、妊娠経過に伴う退職割合の推移をKaplan-Meier法により求めた。また、対象者の年齢や就労先の従業員規模や雇用形態のほか、職場の母性保護制度の有無などの職場要因、本人や夫の就業継続に関する考え方などの個人要因と、退職との関係について、Coxの比例ハザードモデルを用いて検討を行った。

結果、出産までの退職割合は63.1%であり、第1子妊娠に限ると69.8%であった。妊娠経過の健康診査などを受けるための時間保障の制度がある(HR=0.59, 95%CI (0.41-0.83))、育児休業制度がある(0.37(0.22-0.63))、産休・育休からの復職後の支援体制が比較的整っている職場である(0.60(0.42-0.87))、結婚や子供の誕生があると勤めにくい雰囲気のある職場でない(0.59(0.43-0.81))、子どもができて、ずっと仕事を続けるのがよいと本人(0.63(0.43-0.93))または夫(0.50(0.30-0.86))が思っているが、妊娠判明後の退職行動に有意につながりにくい独立した要因であった。一方、非正規雇用者(1.93(1.46-2.56))であること、低年齢(1.74(1.10-2.75))であることが退職につながりやすい要因であった。

本研究の結論として、妊娠判明後も就労を継続させる条件づくりとしては、従来からの母性保護制度に加え、職場環境の工夫や、本人と夫の就労意思形成の働きかけが重要である。また、非正規雇用者全てが対象となっていない育児休業制度の全面適用が望まれる。