

研究報告

妊婦と夫の次世代育成支援策についての認知と 希望する支援策

The Pregnant Women and Husbands' Awareness and Desired Plans to Support the Development of Next Generation

宮岡 久子¹⁾ 深澤 洋子²⁾
Hisako Miyaoka¹⁾ Yoko Fukasawa²⁾

- 1) 獨協医科大学看護学部
2) 元東邦大学医学部看護学科
1) Dokkyo Medical University School of Nursing
2) ex-School of Nursing Faculty of Medicine Toho University

要旨 本研究の目的は、妊婦健診を受診している妊婦とその夫の次世代育成支援策（子育て支援）についての認知と利用予定、希望する支援策を明らかにすることである。

方法は、都内2病院で妊婦健診を受診した妊婦とその夫250組を対象に、無記名自記式質問紙を用いて調査を行った。調査内容は、対象者の属性、子ども数、職場における支援制度の有無と種類、支援制度利用予定の有無、希望する支援策などである。回収率は妊婦が71.6%、夫は45.2%であった。

妊婦の平均年齢は30.8 (SD5.14) 歳、夫は32.6 (SD5.91) 歳であった。有職者は妊婦が46.0%、夫は99.1%であり、夫の職場の従業員数では100人以下が約50%を占めていた。職場における子育て支援制度については、有職妊婦で「ある」と回答した人は59.7%、「ない」が14.3%、「分からない・不明」が26.0%であり、夫では「ある」が33.0%、「ない」が45.0%、「分からない」が22.0%であった。支援制度の種類では、両者とも育児休業制度が多くなっていた。支援制度利用の有無では、妊婦は利用予定者が80.4%、夫は55.6%であった。夫に利用予定者が少ないのは、仕事の多忙さや育児休暇・休業中の無休や減給などの経済的理由からであった。希望する支援制度については、妊婦では保育サービスの充実と託児所の増設・利用に関することが多く、夫では育児手当や子ども数に応じた住宅手当の支給など経済的支援に関することが多くあがっていた。

以上の結果から、支援策についての周知と理解を図ること、夫婦別々の支援策の充実の必要性が示唆された。

キーワード：次世代育成支援策（子育て支援） 妊婦と夫 職場

I. はじめに

わが国における出生率の低下は大きな社会問題となっており、さまざまな少子化対策がとられている。最近では、次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）が平成17年から施行され、

企業や地方自治体が独自の子育て支援策を策定、実施している^{1) 2)}。これらの支援策は、広く社員や職員に周知され、当事者に利用されなければ本来の目的を達成することはできないが、企業の社員や自治体職員、地域住民は施策

をどの程度理解し、利用しているのでしょうか。このことに関する報告は、新聞社による調査等で散見できる程度である。そこで今回、妊婦健診を受診する妊婦とその夫を対象に、子育て支援策についての認知と利用状況、希望する支援策を明らかにすることを目的に調査を行った。

II. 研究方法

1. 対象と期間

平成19年10月～平成20年1月に、都内2か所の医療機関の妊婦健診を受診した妊婦とその夫、250組を対象にした。

2. 調査方法

研究者が作成した無記名自記式質問紙を妊婦健診のため来院し、調査に同意の得られた妊婦に配布し、次回以降の健診時（一部郵送）に回収した。

3. 調査内容

妊婦に対しては、対象の属性、予定の子ども数と理想の子ども数、出産・育児支援制度の認知と利用状況、出産後の就業継続の意向、産後のサポート、希望する出産・育児支援策など11項目であり、夫に対しては、年齢、職業の種類、職場の従業員数、子育て支援制度の有無と種類、支援制度利用の有無、希望する支援制度の7項目について質問した。

4. データの分析方法

分析にはエクセル統計2007 for Windowsを用い、記述統計を行った。自由記述は記述内容を意味のとれる文脈単位でラベルを作成し、各ラベルを意味内容の類似性において分類し、カテゴリ化した。

5. 倫理的配慮

調査の趣旨と方法、プライバシーの保護、拒否しても診療上不利益を受けないことなどを口頭と文書で説明し、調査票の回収をもって同意が得られたとした。なお、研究計画書は、調査を実施した2医療機関の倫理審査委員会の承認を得た。

III. 結果

回収数は妊婦179(回収率71.6%)、夫は113(回

表1 対象の属性と子ども数

項目	カテゴリー		
年齢	妊婦	30.8±5.14 (n=176)	
	夫	32.6±5.91 (n=110)	
職業	妊婦	専業主婦	94 (53.4%)
		会社員	31 (17.6%)
		パート勤務	25 (14.2%)
		公務員・教員	11 (6.2%)
		自営業	4 (2.3%)
		職種不明	10 (5.7%)
		無回答	1 (0.6%)
	夫	会社員(技術系)	48 (43.6%)
		会社員(事務系)	32 (29.1%)
		自営業	15 (13.6%)
		公務員・教員	4 (3.6%)
		派遣社員	2 (1.8%)
		職種不明	8 (7.3%)
		無回答	1 (0.9%)
家族構成	核家族	147 (83.5%)	
	複合家族	23 (13.1%)	
	無回答	6 (3.4%)	
初・経別	初妊婦	95 (54.0%)	
	経産婦	81 (46.0%)	
現在の子ども数	0人	95 (54.0%)	
	1人	47 (26.7%)	
	2人	28 (15.9%)	
	3人以上	6 (3.4%)	
理想の子ども数	1人	3 (1.7%)	
	2人	87 (49.4%)	
	3人	76 (43.2%)	
	4人以上	8 (4.5%)	
	その他	2 (1.1%)	
予定の子ども数	1人	19 (10.9%)	
	2人	112 (63.6%)	
	3人	24 (13.6%)	
	4人以上	9 (5.1%)	
	未定・その他	12 (6.8%)	

収率45.2%)で、有効回答数は妊婦176(有効回答率98.3%)、夫は110(有効回答率97.3%)であった。

1. 対象の属性と子ども数(表1)

平均年齢は妊婦が30.8(SD5.14)歳、夫は32.6(SD5.91)歳であった。職業の種類では、妊婦は専業主婦が最も多く94人(53.4%)、次いで会社員が31人(17.6%)であった。夫は会社員(技術系)が48人(43.6%)で最も多く、職場の従業員数では、100人以下が54人(49.5%)で最も多かった。家族構成は核家族が147人(83.5%)で大部分を占めていた。

表2 職場における出産・育児支援制度

支援制度	有職妊婦 n = 77		夫 n = 109	
	有無	ある	46 (59.7%)	ある
	ない	11 (14.3%)	ない	49 (45.0%)
	分からない	19 (24.7%)	分からない	24 (22.0%)
	無回答	1 (1.3%)		
支援制度あり	有職妊婦 n = 46		夫 n = 36	
種類 (複数回答)	育児休業制度	30 (65.2%)	育児休暇	13 (36.1%)
	産前・産後休暇	24 (52.2%)	育児休業制度	12 (33.3%)
	勤務時間短縮	6 (13.0%)	出産祝い金	7 (19.4%)
			出産特別休暇	7 (19.4%)
利用予定の有無	利用予定	37 (80.4%)	利用予定	20 (55.6%)
	利用しない	2 (4.3%)	利用しない	10 (27.8%)
	利用出来ない	7 (15.2%)	利用出来ない	3 (8.3%)
			未定	3 (8.3%)

表3 夫の会社の従業員数と支援制度との関係

従業員数	n = 109		
	制度あり	制度なし	分からない
100人以下	5 (13.9%)	38 (77.6%)	11 (45.8%)
101~200人	3 (8.3%)	3 (6.1%)	4 (16.7%)
201~300人	4 (11.1%)	1 (2.0%)	3 (12.5%)
301人以上	24 (66.7%)	7 (14.3%)	6 (25.0%)
計	36 (100.0%)	49 (100.0%)	24 (100.0%)

現在の子ども数は、最大6人、最小0人で、平均0.72 (SD0.97) 人であった。理想の子ども数は、最大5人、最小1人で平均2.5 (SD0.75) 人であった。また、予定の子ども数は、最大6人、最小1人で平均2.14 (SD0.75) 人であった。理想の子ども数より予定の子ども数が少ないと回答した人は70人 (39.8%) であった。その理由で多いのは、「育児や教育に費用がかかる」が57人 (81.4%)、「住宅が狭く広い所に引っ越すには経済的に無理」が27人 (38.6%)、などであった。

2. 職場における出産・育児支援制度の有無と種類、制度利用の予定 (表2)

1) 妊婦

有職妊婦のうち、自営業を除いた77人に職場における出産・育児支援制度の有無を尋ねた結果、「ある」と回答した人は46人 (59.7%) であり、「ない」は11人 (14.3%)、「分からない・不明」は19人 (24.7%) であった。「ある」と回答した人にその種類を尋ねた結果(複数回答)

では、「育児休業制度」と「産前・産後休暇」という回答が多く、前者が30 (65.2%)、後者が24 (52.2%) であった。また、それらの制度利用の有無を尋ねた結果、「利用する予定」と回答した人が37人 (80.4%)、「利用しない」が2人 (4.3%)、「利用したいが出来ない」が7人 (15.2%) であった。「利用したいが出来ない」というその理由は、【アルバイトなので】【派遣なので】【勤務期間が短いため】【会社が小さいので】などの回答であった。

2) 夫

仕事についている109人のうち、職場に子育て支援制度が「ある」と回答した人は36人 (33.0%) であり、「ない」は49人 (45.0%)、「分からない」は24人 (22.0%) であった。職場の従業員数と子育て支援制度と関係では、支援制度が「ある」という回答は従業員数300人以上の企業が24人 (66.7%) で最も多く、支援制度が「ない」という回答は従業員数100人以下の企業が38人 (77.6%) で最多であった (表3)。

支援制度が「ある」と回答した人に制度の種類を尋ねた結果(複数回答)で多かったのは、「育児休暇」13人(36.1%)、「育児休業制度」12人(33.3%)、「出産祝い金」と「出産特別休暇」がそれぞれ7人(19.4%)であった。さらに、子育て支援制度利用の有無を尋ねた結果、「利用する予定」が20人(55.6%)、「利用しない」が10人(27.8%)、「利用したいが出来ない」が3人(8.3%)であった。「利用しない」理由では、【仕事が忙しいから】【利用中は無給または減給になってしまうから】などの回答があった。また、「利用したいが出来ない」という理由では、【仕事が忙しい】【育児休暇は、男性は取っていない】などの回答があった。

3. 出産後の就業継続の意向と産後の人的サポート (表4, 表5)

有職妊婦に出産後の就業継続の意向を尋ねた結果、「続けるつもり」という回答が35人(43.2%)で最も多く、次いで「育児休業をとるつもり」という回答は18人(22.2%)であった。「やめる予定」という回答も17人(21.0%)あり、「検討中」と「分からない」を合わせると9人(11.1%)であった。また、全妊婦に産後の人的サポートについて尋ねた結果、実父母(25.6%)、実父母と夫(22.7%)が多かった。

表4 有職妊婦の出産後の就業継続の意向 n = 81

就業継続の意向	実数 (%)
続けるつもり	35 (43.2)
育児休業を取るつもり	18 (22.2)
やめる予定	17 (21.0)
検討中	7 (8.6)
分からない	2 (2.5)
その他	2 (2.5)

表5 産後の人的サポート n = 176

サポート予定者	実数 (%)
実父母	45 (25.6)
夫と実父母	40 (22.7)
夫のみ	35 (19.9)
義父母	16 (9.1)
夫と実母と義母	6 (3.4)
実母と姉妹	5 (2.8)
その他	23 (13.1)
不明・無回答	6 (3.4)

夫のみ(19.9%)という回答も上位を占めていた。

4. 子育て支援制度についての希望 (表6)

1) 妊婦

どのような子育て支援制度があったら良いかを自由記述で尋ねた結果、111人(63.1%)から回答があり(複数回答)、全体で164件の記述があった。最も件数が多いのは、保育施設の増設や入園枠を広げるなど、【保育サービスの充実】に関するものが35件(31.5%)であった。次いで勤務場所に託児所を設置する、一時的な託児サービスなど、【託児所の増設・利用】に関するものが30件(27.0%)であった。

さらに、仕事をしていない専業主婦だけを分析した結果、59人(62.8%)から回答があり、合わせて87件の記載があった。その中で【託児所の増設・利用】に関する希望が最も多かった。

2) 夫

職場に子育て支援制度が「ない」と回答した人に、どのような制度があったら良いかについて尋ねた結果(複数回答)、最も多いのが【育児手当】で22人(44.9%)、次いで【子ども数に応じた住宅手当】が18人(36.7%)であった。

IV. 考察

1. 支援策についての認知状況

職場における子育て支援制度について有職妊婦の約4割があるかないかが「分からない」と回答している。また、夫についても22.0%が「分からない」と回答している。出産・育児を間近に控えている夫婦であれば、職場にどのような支援策があるかについて情報収集すると考えられるが、今回の対象においては情報収集がまだまだ十分でない人がいることが確認された。職場における子育て支援策が従業員に十分認知されていない理由としては、支援策が整備されていないか、整備されていても事業主が従業員に対して十分な周知をしていないか、あるいは従業員が理解していないかのいずれかが考えられる。通常、入社時には就業規則の周知徹底が義務づけられているが、新たに次世代育成支援策

表6 希望する子育て支援制度 (複数回答)

回答者	希望の項目	件数 (%)
妊婦 n = 111	・保育サービスの充実	35 (31.5)
	・託児所の増設、気軽な利用	30 (27.0)
	・育休、時短制度の拡大	20 (18.0)
	・健診・出産費用の助成	19 (17.1)
	・児童手当の増額など、給付金の増額	14 (12.6)
	・パート、派遣社員の制度適用	6 (5.4)
(再掲) 専業主婦 n = 59	・託児所の増設、気軽な利用	21 (70.0)
	・保育サービスの充実	16 (45.7)
	・健診・出産費用の助成	13 (68.4)
	・育休、時短制度の拡大	8 (40.0)
	・児童手当の増額など、給付金の増額	7 (50.0)
夫 n = 49	・育児手当	22 (44.9)
	・子ども数に応じた住宅手当	18 (36.7)
	・子ども数に比例した出産祝い金	14 (28.6)
	・出産休暇	14 (28.6)

が策定されたならば、事業主は従業員に対して説明し、周知することが必要であり、今後徹底することが望まれる。それと同時に、従業員も職場においてどのような支援策があるのかについて把握し、活用するといった、意識の向上が重要である。また、回答者の中には、産前・産後休暇を子育て支援策と誤って認識している妊婦もみられることから、労働基準法に基づく従業員の母性保護規定についても周知と理解促進を図っていく必要がある。

2. 支援策の利用について

職場における支援策を利用するためには、職場に利用可能な支援策があることが前提である。有職妊婦では、6割が支援策は「ある」と回答しているが、夫については職場に支援策が「ある」と回答している人は3割強にすぎない。しかも、支援制度があるのは従業員数301人以上の、いわゆる大企業に勤務する一部の従業員であり、300人以下の中小企業では支援策が制度化されていないことが推察される。

周知のように、次世代法は、従業員数301人以上の事業主には、行動計画の策定と届け出を義務づけているが、101人以上300人以下の場合は、平成23年3月31日までは努力義務であって、強制力はない。したがって、今回の結果においてもそのことが確認されたといえよう。し

かし、次世代法の改正により平成23年4月から従業員101人以上の事業所においても行動計画の策定・届け出が義務化されることになるので、今後の経過を見守っていく必要がある。

支援制度が職場にある妊婦では、制度を「利用する予定」と回答した人は8割を超えているが、夫では約半数に過ぎない。夫が「利用しない」あるいは「利用したいができない」という理由については、業務の多忙さや育児休業・育児休暇中の無給や減給など、経済的な問題が多くなっており、支援制度の利用拡大を阻んでいる要因と考えられる。

支援策を「利用する予定」と回答した人が選択しているものは、妊婦では育児休業制度と産前・産後休暇が多く、夫では育児休暇と育児休業制度が主であった。妊婦の育児休業については、平成19年度の全国調査³⁾では取得率が89.7%であるが、今回の回答者では取得予定が22.2%と全国的な取得率にははるかに及んでいない。職場に育児休業制度があると回答した人の60.0%に過ぎない。このように育児休業の取得予定者が少ないのは、本調査の対象者に有職妊婦が少ないことや、「仕事をやめる予定」という人や仕事を続けるかどうか迷っている状況にある回答者がいるためと推測される。夫の場合は、上述の全国調査では育児休業の取得率は

1.6%と報告されている。今回の回答者では、育児休業制度があるのは全体の33.3%であり、そのうち取得予定者の回答者全体に対する割合をみると3.6%となっており、全国平均よりはやや高率となっているが、男性の取得率が上昇している傾向にあるかどうかは、今後さらに対象を拡大してみても必要であろう。また、最近では不況が原因で、俗に育休切りといわれる解雇が報告されている⁴⁾ことから、今後そのようなことが増加していないか、モニターしていく必要がある。

3. 子育て支援策についての希望

どのような子育て支援策があったらよいかについて自由記述で尋ねた結果、希望する支援策は、妊婦と夫では違いがみられた。妊婦では保育サービスの充実や託児所の増加や利用に関する希望が多く、夫では育児手当や子ども数に応じた住宅手当など、経済的支援に関する希望が多い傾向がみられた。これは、子育てに関する役割の違いを反映しているように思われる。つまり、育児を中心的に担う女性は育児負担が軽減できることを希望し、一方、男性は妻子を養っていくために経済的な支援を望んでいるのではないかと考えられる。育児にかかわりたいと思っている男性が増えたといわれる⁵⁾が、まだまだ仕事中心の男性が多いことも事実であり、そのような傾向を反映している結果と推察される。

次世代育成支援策は、仕事に就いていない専業主婦の場合は、地方自治体が提供しているサービスを利用するため、専業主婦の子育て支援策についての希望を分析した。その結果、外出時や入院時など、いつでも気軽に子どもを預けられる【託児所の増設・利用】に関するニーズが多いことが明らかになった。同様の結果は、産後の母親を対象に母子保健サービスについて調査した先の研究⁶⁾でも示されたが、核家族で、終日子どもと向き合っていなければならない多くの母親が、必要時、気軽に安心して子どもを預けられる所を求めていると思われる。市町村における支援策の行動計画に専業主婦のニーズが反映されることが望まれる。

最後に本研究の限界として、対象者が少なく特に夫の回収率が低かったことから、今後の課題として、対象を拡大するとともに、従業員が101人以上300人以下の事業所における支援策の行動計画についても調査する必要がある。

V. 結論

有職妊婦及び夫の職場における子育て支援策の認知状況は「分からない」が前者で24.7%、後者が22.0%を占めており、出産・育児を控えている夫婦において、支援策の認知が低率であり、今後一層、職場における従業員全体に対する周知徹底が必要と思われる。

支援制度を利用する予定については、これまでの調査結果と同様に妊婦の方が高率であった。夫が「利用しない」あるいは「利用したくても出来ない」という理由の多くは、減給や無給といった経済的な問題があり、希望の支援策についても育児手当の増額や住宅手当など、経済的な支援を望んでいることが明らかになった。一方、妊婦では希望する支援策が保育サービスの充実や託児所の増加・利用に関することが多く、女性と男性ではニーズが異なる傾向が示されたことから、今後の支援策の策定・実施において役割分担に応じた支援の在り方を検討する必要性が示唆された。

謝辞

調査にご協力いただきました2病院の産婦人科外来の看護職の皆様、調査票に回答をお寄せくださいました妊婦ならびに夫の皆様へ深謝いたします。

なお、本研究の要旨は第50回日本母性衛生学会学術集会で報告した。

引用文献

- 1) 吉岡てつを：少子化対策（次世代育成支援）の現状と取り組み，社会保険旬報，NO.2169，2003.
- 2) 藤内修二：次世代育成支援対策行動計画の展開に向けて，母子保健情報，52，p17-21，2005.

- 3) 母子衛生研究会編：母子保健の主なる統計，
p 148, 2009.
- 4) 中西拓司：育休切り不況理由に「戻っても
仕事ない」相談件数3倍，毎日新聞経済欄，
2008/3/6.
- 5) 大日向雅美監修：第1章企業を生かす次世
代育成支援とは，次世代育成支援対策マ
ニユアル， p 10-26, 赤ちゃんとママ社，
2004.
- 6) 宮岡久子，深澤洋子他：出産後，外来健診
時における母親の母子保健サービスの認知
及び利用状況—児のNICU入院の有無によ
る比較—，第27回日本看護科学学会学術
集会抄録集， p 474, 2007.