

企業における妊産婦の健康管理体制 に関する実態調査報告書

平成20年3月

財団法人 女性労働協会

はじめに

女性の職場進出が進み、妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加する中において、妊娠・出産期の女性労働者が安心して良好な職場環境の中で働き続けるためには、事業主の義務である男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理の措置が適切に実施されることが重要です。

財団法人女性労働協会では、従来から母性健康管理の施策に関し、「働く女性の身体と心を考える委員会」を設け、職場に於ける母性健康管理の望ましいあり方について調査研究を行ってきました。

平成 19 年度調査では、企業用調査として母性健康管理に関する企業の取組状況、女性労働者用調査では、妊娠・出産と仕事の継続に関する意識、加えて、仕事の継続を希望する女性労働者の妊娠中又は産後の健康管理に重要な役割を担っている産科の医師、助産師用調査では、母性健康管理の措置に関する制度や「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用状況等について把握するため実態調査を実施しました。

本書はその調査結果を取りまとめたものです。本書が広く、働く妊産婦の健康管理体制づくりに努力されておられる方々のご参考になれば幸いです。

最後に、お忙しい中調査にご協力くださいました企業及び女性労働者の皆様、医師、助産師の皆様方、本報告書の作成に携わってくださった委員の皆さまに心から感謝申し上げます。

平成 20 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」委員名簿

内山 寛子 JR 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

北浦 正行 財団法人社会経済生産性本部 事務局次長

◎ 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

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、50音順

目 次

はじめに	
I 調査の概要	7
II 調査結果の概要	10
はじめに	10
1 企業用調査の概要と考察	10
2 女性労働者用調査の概要と考察	20
3 医師、助産師用調査結果の概要と考察	25
4 まとめ	27
III 企業用調査結果の概要	29
1 集計企業の属性	29
1-1 企業規模別	30
1-2 女性労働者の割合	30
2 母性健康管理に関する制度の規定状況	32
2-1 母性健康管理の制度規定の有無	32
2-2 法を上回っている制度	33
2-3 制度利用の申請方法	35
3 妊娠の申し出	37
3-1 妊娠の申し出先	37
3-2 妊娠の申し出の把握先	38
3-3 妊娠の申し出に対する会社の対応	39
4 妊娠中又は産後の母性健康管理に関する相談窓口	40
4-1 相談窓口の有無	40
4-2 相談窓口の部署	41
5 妊娠の申し出後の面談	43
5-1 面談の有無	43
5-2 面談の内容	44
5-3 面談に参加するメンバー	46

6	母性健康管理に関する管理職研修	47
6-1	管理職研修実施の有無	47
6-2	研修の時期	49
6-3	研修時間	50
6-4	研修内容	51
7	職場環境の整備	52
7-1	職場環境整備の取組	52
7-2	人事管理に関する問題点の解決方法	55
8	母性健康管理に関する会社の方針	57
8-1	母性健康管理に関する会社の方針	57
9	妊娠・出産に関する会社独自の制度（自由記載）	58
10	企業が望む母性健康管理サイト情報（自由記載）	60
IV	女性労働者用調査結果の概要	63
1	女性労働者の属性	63
1-1	企業規模	63
1-2	勤務先の業種	64
1-3	職種	65
1-4	年齢	65
1-5	入社歴	66
1-6	出産経験の有無	66
2	妊娠・出産と仕事の継続	68
2-1	妊娠・出産と仕事の継続（入社時）	68
2-2	妊娠・出産と仕事の継続（今後）	69
2-3	妊娠・出産と仕事の継続について、入社時と今後の考えの変化	70
2-4	妊娠・出産を機会に退職しようと思っている理由	74
3	母性健康管理に関する制度	75
3-1	出産経験の有無別にみた母性健康管理に関する制度の認識状況	75
3-2	業種別にみた保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保及び指導事項を 守ることができるようにするための措置を知っている割合	76
3-3	母性健康管理の措置に関する研修及び情報提供の状況	77
4	妊娠中又は出産時に利用した制度	78

4-1	妊娠中又は出産時に利用した制度	78
4-2	業種別妊娠中又は出産時に利用した制度	79
5	妊娠・出産にあたり望ましい職場環境	80
6	女性労働者が望む母性健康管理サイト情報（自由記載）	81
V	医師、助産師用調査結果の概要	84
1	属性	84
1-1	記入者	84
1-2	医療機関における分娩の取扱いの有無	84
1-3	分娩の取扱い件数	85
2	母性健康管理の措置についての周知状況	86
2-1	周知状況	86
3	母性健康管理に関する法律やその他の制度の情報	87
3-1	情報を得る機会	87
3-2	希望する情報取得の方法	87
4	「母性健康管理指導事項連絡カード」の認識状況	88
4-1	記入者（医師、助産師）別にみた母性健康管理指導事項連絡カードの認識状況	88
4-2	「母健連絡カード」の発行状況	89
4-3	「母健連絡カード」の特記事項への記載	90
4-4	「母健連絡カード」の記入のしやすさ	90
4-5	標準措置内容等について問い合わせの有無	90
4-6	問い合わせの内容	91
4-7	母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての認識状況	91
4-8	母子健康手帳の「妊婦の職業と環境」欄の認識状況	92
5	妊産婦の職業状況の把握	93
6	妊娠中の女性労働者からの相談	94
6-1	相談の有無	94
6-2	相談内容	94
7	職場における母性健康管理全般に関する意見及び自由記載	96
8	企業に提案したい妊娠中の女性労働者への配慮について自由記載	101
VI	集計表	107
VII	企業における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査調査票	

I 調査の概要

1. 調査の目的

企業における母性健康管理の取組状況を把握することにより、今後の社内体制の整備に対する支援措置を検討するための基礎資料を得る事を目的とする。

2. 調査の構成

①「企業用調査」、②「女性労働者用調査」、③「医師・助産師用調査」の3種類により構成。

3. 調査対象の抽出

1) 企業

(株) 帝国データバンク社の信用調査報告書データベース 108.5 万社の中から企業規模 500 人以上 (5,416 社) を抽出。

①地域 日本国全域

②産業 日本標準産業分類による次に掲げる産業

E 建設業 F 製造業 G 電気・ガス・熱供給・水道業

H 情報通信業 I 運輸業 J 卸売・小売業 K 金融・保険業

L 不動産業 M 飲食店、宿泊業 N 医療、福祉 O 教育、学習支援業

P 複合サービス業 Q サービス業 R 公務 S その他

2) 女性労働者

調査対象企業から抽出。同企業に勤務する者で、就学前の子を持つ女性労働者及び入社 5 年程度の女性労働者それぞれ 2 名ずつ、計 4 名を抽出。

3) 医師・助産師

(株) ウェルネス医療情報センターのデータにより、全国の病院から「産科」「産婦人科」の診療科目のある 7,169 件を抽出し、医師又は助産師に記入を依頼。

4. 調査方法 通信調査

調査対象企業に対して、企業用調査票及び女性労働者用調査票を同封し郵送。企業は、記入後直接女性労働協会へ返送いただくこととする。

女性労働者用調査票は、企業に女性労働者へ手渡しを依頼し、調査票を受け取った女性

労働者は記入後、直接女性労働協会へ返送いただくこととする。

調査対象病院長あて調査票を郵送。記入後直接女性労働協会へ返送いただくこととする。

5. 主な項目

(企業用)

- ・企業の属性等
- ・社内制度の規定状況
- ・法を上回る母性健康管理制度の規定状況と利用状況
- ・母性健康管理に関する制度利用の申請方法
- ・妊娠の申し出先と対応
- ・母性健康管理に関する研修について
- ・相談窓口の設置状況
- ・職場環境整備の取組
- ・妊娠・出産に関して人事管理の分野で困ったこと
- ・母性健康管理に関する社内方針
- ・母性健康管理に関する独自の制度
- ・母性健康管理に関する質問 等

(女性労働者用)

- ・女性労働者の属性
- ・妊娠・出産と仕事の継続に関する意識
- ・母性健康管理の措置の認識
- ・母性健康管理に関する研修や情報提供の状況
- ・妊娠・出産時に利用した会社の制度
- ・妊娠・出産に関して必要と思われる環境、制度等
- ・母性健康管理に関する質問 等

(産科の医師、助産師用)

- ・医師、助産師の別
- ・医療機関所在地（県）
- ・年間分娩取り扱い件数
- ・母性健康管理に関する制度の認識と情報の取得状況
- ・「母健連絡カード」の認識と発行状況
- ・「母健連絡カード」の評価

- ・妊産婦の就業状況把握と就業上の相談の有無と相談内容
- ・企業に提案したい妊娠中の女性労働者への配慮
- ・職場における母性健康管理に関する意見 等

6. 調査期間

平成19年7月5日 ～ 平成19年7月31日

7. 集計

財団法人女性労働協会で集計した。

集計可能数は、企業、948社（17.5%）。女性労働者、3,373人。医師・助産師、1,454人（20.3%）。

Ⅱ 調査結果の概要

はじめに

急速な少子化の進展の中で出生率の回復が国民的な課題となっているが、この面からも女性が働きながら安心して子どもを産み育てる環境条件の整備が急務である。既に、企業においては、妊娠・出産に係る的確な母性健康管理を推進していくことが事業主の義務として求められているところであり、これまでもその社内体制づくりが進められてきた。

厚生労働省「第1回 21世紀出生児縦断調査結果」（平成13年）によっても、出産前に仕事をしてきた女性の約7割が出産を契機にして退職しているという実態がある。育児休業制度の利用は増加しているものの、出産前後で就労継続している女性の割合はほとんど変化していない。

妊娠から出産に至るまでの間の健康管理の問題点とあわせて、仕事を継続していく上で環境整備が遅れていることが基本的には大きな背景にあらう。しかし、同時に、出産後の「職場復帰」に関する不安も大きく、就業継続は会社や自分の「状況」に応じて考える者も多いのではないか。すなわち、妊娠・出産時における女性労働者の抱える問題は、健康上の問題と同時に、就業継続のための制度上の問題とが複合的に表れているといえよう。したがって、企業の管理者は、主治医等医療関係者との連絡を密にしつつ、母性健康管理とあわせて当面の就業管理の配慮をするとともに、出産後の育児休業や更にその後の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」をも考慮した人事施策のありようも求められていると考えられる。

1 企業用調査の概要と考察

今回の調査では、母性健康管理の現状と課題を中心にしつつも、出産後の就業継続を睨んだ企業の人事管理の姿勢にも注意を払って実施した。具体的には、母性健康管理体制の整備や女性労働者のその利用の状況をはじめ、妊娠の申し出や相談窓口の設置や職場環境整備の取組の状況、更には管理職研修の実施状況などの実態を調査した。

(1) 母性健康管理等の社内制度の規定状況

男女雇用機会均等法によって、妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することが事業主に義務付けられている（法第 12 条）が、これについて社内制度として規定している企業は全体の 73.7%となっている。厚生労働省の「平成 16 年度女性雇用管理基本調査」では、「通院休暇」を規定している事業所は全体の 37.7%であるので、（同一の設問ではないが）この間に規定の整備はかなり進んできたといえる。

ただし、規模の小さい企業ほどその比率がやや低くなっており、規模別に若干の格差が見られる。育児休業などそのほかの場合も同様であるが、小規模になると、制度の該当者がいなかったり、あるいは極めて少なかったりするため、規定の整備まで要しないという声も聞かれる。しかし、制度の規定化は、女性労働者だけでなく、社内の従業員全員に対する周知の効果も持つことも考慮しておくことが求められる（その規定を知ることによって、自身の仕事と生活双方のキャリア設計の際の判断に資するだろう）。

医師等の指導事項を守らせるようにするための措置についても、規定の整備が進んでいると見られるが、措置の内容によって差がある。このうち妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（休業、勤務時間の短縮、作業の制限等）の規定の整備は 86.7%となっており、この措置に対する労働者への周知も徹底してきたものと考えられる。これに対し、他の妊娠中の通勤緩和（64.2%）や休憩（63.7%）については、まだ 6 割強の整備状況となっているが、それがそのまま制度利用の低さとなっているとすれば、今後におけるひとつの課題であろう。

一方、今回の調査では、法で定められた基準以上に、母性保護や育児支援などの休暇・休業制度を設けている企業の状況も聞いている。法定基準以上の何らかの制度を設けている企業は全体の 44.1%であったが、その多くは育児休業制度についてである。これに対し、妊娠・出産に関わる制度はあまり多くないが、その中でも産前休業の延長については 2 割弱の企業で導入している。これに対し、産後休業については、法定基準以上の独自制度を導入している企業はごく少数である。「自由記載」に表れた例で見ると、産前休業を産後休業並み（あるいはそれ以上）に期間を延ばしている企業のほか、産前産後を通算してカウントしている企業や、未使用の産前休暇を産後休暇に利用できるようにした企業など、産前産後を一体的に運用しているものが見られた。

(2) 制度の申請状況

これらの母性健康管理に関する制度の申請方法は、会社の書式で申請する形や「母性健康管理指導事項連絡カード」（以下「母健連絡カード」という。）の提出による形が中

心となっている。とりわけ「母健連絡カード」による場合は、通勤緩和、休憩、症状等の対応措置のいずれも4割以上の利用となっており、このカードの利用によって制度の普及が進んできたことが伺われる。

平成18年度に厚生労働省の委託事業として実施された「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査報告書」(女性労働協会、以下「委託調査」という。)によれば、まだ制度利用も少ないものの、7割近くの事業所が「母健連絡カード」は措置の実施に役立つとし、また提出した女性労働者も連絡されたとおりの対応がなされたとしており、その有効性が評価されている。ただし診断書の提出により申請の確認を行っている企業もまだ少ない。こうしたことから考えれば、「母健連絡カード」については、その使いやすさの向上に配慮しつつ、その積極的な利用を更に推進する必要がある。また、あわせて、措置内容に沿った的確な対応が図られるよう、その内容の不明な点について医師に問い合わせるなど、医師側との連携について事業所側の努力が重要である。

(3) 妊娠の申し出

今回の調査では、妊娠の申し出がどのようなルートで把握されているかを調査している。この結果によれば、直接の上司といった職制を通じての申し出が9割近くを占めている。しかし、その申し出を把握している部署は、直接の上司と総務・人事部門が双方ともに大半を占めている。これから考えると、第1次的には直接の上司が申し出を受けて、その内容を総務・人事部門にも伝えて、これら両者が共通して申し出者の「妊娠」を把握する形となっていると見られる。

また、産業医などの産業保健スタッフが申し出先となることはほとんどなく、申し出者に関する情報を「把握」している者は全体の1割程度と少なく、この段階ではほとんど伝えられていないようである。中小企業では、そもそも産業医をはじめ適当な産業保健スタッフが選任されていないことも多いが、妊娠時の状態について専門家の意見を聞くことも重要であり、こうした面での努力が今後の課題だと考えられよう。

妊娠の申し出があった場合には、社内制度の説明を行っている企業が7割強となっており、妊娠・出産に関する社内制度等の説明を行う企業は、着実に増えてきたものとみられる(前掲の委託調査では、妊産婦個人に対して説明まで行っている企業は全体の4割強にとどまっていた)。ただし、資料を作成している企業は約4割にとどまっており、それ以外の3割強の企業では口頭によって行われている。「自由記載」に表れた例をみると、ホームページやイントラネットでの情報提供という形も見られる。

妊娠・出産に関する情報は、女性労働者にとって、妊娠をした時点での説明が有効であ

る。前掲の委託調査においても、研修時における説明など他の手段と比較して、圧倒的に、妊娠の申し出をした時点で説明を受けたことが有効であったとしている（全体の約半数の女性労働者が「有効」と回答）。しかし、現状を見ると、就業規則による周知にとどまる企業や特に何もしていないという企業も、まだそれぞれ1割程度ある。なお、「説明」の機会を持つことによって、後述するような個別の「相談」の機会にもつながることにも留意すべきである。こうしたことからみて、妊娠時における説明の重要性をアピールしながら、情報提供の徹底を図っていくことが必要だと考えられる。

(4) 相談窓口

妊娠中又は産後の母性健康管理に関する相談窓口が決まっているとする企業も7割を超えるが、決まっていないとする企業も決して少ないとはいえない。母性健康管理を徹底させるためにも、相談窓口を明確にするような体制整備が重要である。

決まっているとする企業では、その窓口は総務・人事部門としている企業が最も多いが、直接の上司が窓口となっている企業もこれに次いで多くなっている。ただし、実際には、直接の上司が窓口となっている場合も、制度上の案件や専門知識を有する案件など、総務・人事部門と連絡しながら対応していくことが多いと考えられる。その意味では、相談体制に関しては、総務・人事部門の役割と同時に、個人事情をよく承知している身近な相談相手として、直接の上司の存在も重視しなければならない。とりわけ、休業中における担当の仕事の取り扱いなどは、現場段階でないと柔軟な対応がとりにくいということもよく指摘される。このため、研修などを通じて、現場の管理者などが相談に対応できるだけの必要な知識を十分に与えておくようにしておくことも重要である。

一方、産業医等の産業保健スタッフが直接の窓口になることは少ない。これは、後述の相談内容に表れているように、人事管理上の問題が多く含まれており、しかもそのウエイトのほうが高いことからみて、単独では必ずしもすべての問題に対応しきれない面もあるからだろう。このほか、「自由記載」の例をみると、健康保険組合や健康支援センターといった特別の機関が対処している企業もある。最近では、「次世代育成支援」を看板にした包括的な援助体制を設ける企業も見られるが、妊娠・出産時だけでなく、出産後の諸問題も含めて総合的に対応を図っていくことは、今後とも重要な課題となるのではないか。

(5) 面談の実施

妊娠の申し出があった場合に、労働者と面談を行っている企業は7割強となっている。規模別にみると、むしろ大企業のほうが少なく、6割強にとどまっていることが特徴的で

ある。これは、大企業では、制度整備が進んでおり、その情報提供も潤沢に行われていることや、職場内に経験者が多いために、これらを通じた情報によって対応できることなどが、その背景にあるのかもしれない。しかし、出産後における雇用継続という観点からいえば、前述したとおり、個々の労働者の事情を承知しながら対応を図っていくことが重要であり、そのためにも面談の実施を徹底させることが必要になる。

また、面談の参加メンバーは、直接の上司か総務・人事部門、あるいはその両方という形が中心である。そのほか、産業医等の産業保健スタッフが入る場合もあるが、案件に応じて「チーム」として連携を取りながら対応する体制の工夫が今後の課題であろう。とりわけ「母健連絡カード」を通じて、必要な措置の実施を検討していくに当たっては、こうした産業保健関係者との連携がさらに必要になると考えられる。

このほか、「自由記載」をみると、育児休業を取得した経験者の社員を加えて相談する事例もある。さらに、「職業家庭両立アドバイザー」といったワーク・ライフ・バランスの観点からの相談体制をとっている事例もある。

面談における相談内容は、産前休業はもちろんのこと、出産後における産後休業や育児休業、更にはその後の職場復帰に関する事項がほとんどである。これに対し、妊娠中の健康管理に関する事項は約4割であり、大部分が妊娠、出産、育児と続くライフサイクルの中で、どのように仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図っていくかという点に関心が集まっている。その他の相談事項を見ても、休業中における給与の取り扱いや業務引継など、雇用継続との関係が深いものがあげられている。

(6) 母性健康管理に関する管理職研修の実施状況

管理職に対して、母性健康管理の措置を含んだ研修を行っている企業は、全体の1割にも満たない。2,000人以上の大企業でも15.8%にとどまっている。管理職に対する研修そのものは決して行われていないわけではないが、経営方針の徹底や評価手法をはじめとした人事・処遇制度に関する内容が中心となっていることが多く、こうした問題まで取り込む時間的ゆとりがないこともその背景にある。

しかし、最近では、女性のポジティブアクションやセクシャルハラスメントのような問題については、管理職研修の内容に盛り込んだり、そのための特別の研修を行ったりするような企業も増えてきた。要は、後述するような「会社の方針」として、この母性健康管理の問題をどこまで位置づけているかどうかに関わるといえよう。いずれにしても、規定の整備や情報提供は現在もかなり行われているが、職制の中でこの問題への対応を浸透させる努力はまだ不十分であるように思われる。

「次世代育成支援」に対する全社的な取組を重視するならば、こうした問題を研修内容として取り入れていくことが必要だと考えられる。前述したように、妊娠の申し出先や相談窓口が直接の上司となっていることが多いことからみても、管理職研修という形でその対応能力を高めることは重要な取組である。こうした面での研修担当者の努力が求められるよう。

なお、研修を行った時点については、新任管理職研修の時のみというのが6割であり、定期的実施することや、そのほか規定改定に伴って実施するなどタイムリーに実施する企業は少ない。また、研修時間をみると、全体の3分の2近くの企業が2時間未満となっており、このうち1時間以上は全体の約4割となっている。時期については、管理職の新任時も重要であるが、法令や制度の変更や、社内での運用・利用の実態も踏まえながら、必要に応じて補完していくような配慮も必要であるといえよう。

(7) 研修の内容

管理職に対する研修内容については、8割以上の企業が母性健康管理に関する制度を取り上げているが、妊娠中又は産後の健康管理そのものを内容としている企業は全体の約半数である。専門的な問題については、人事・総務部門はもとより関係者との連携を図りながら対応していくにしても、第1次的な相談相手として、大まかでも関連知識を広く持つことは有益であろう。また、「自由記載」では、仕事と育児の両立や次世代育成支援対策など、職場復帰後の問題まで含めて包括的に研修している例が見られる。このように、今後は、ワーク・ライフ・バランスの推進が大きな課題となる中で、こうした妊娠・出産から子育て支援へとつながる一連のプロセスを見据えたような研修のあり方が模索されてよいだろう。

(8) 職場環境整備の取組状況

妊娠・出産に関する制度を利用しやすい職場環境を整備するため、何らかの取組を行う企業は全体の7割弱であった。約3割の企業が「何もしていない」と回答しており、この面での取組はかなり進んできたものの、まだ不十分であることが伺われる。とりわけ規模別に見ると、小規模ほど実施している企業が少なく、500人未満では全体の半数を超える程度にとどまっている。このため、これら中小企業に対して、職場環境整備への努力を更に促すとともに、行政の支援策についてもその充実強化を図っていくことが求められるよう。

環境整備を実施している中では、妊娠中又は出産後も働き続ける女性に対し積極的に支援することを「人事方針」として示している企業や、労使協議の中で制度改善や職場の雰

囲気づくりなどのテーマを取り上げている企業が多い。これらに次いで多いのが「情報提供」であり、制度紹介のハンドブックを作成して配布するような形である。このほか少ないが、「自由記載」では、社員の要望や意見を聞くためのアンケートやヒアリングまで行う企業の事例がある。また、イントラネットの情報活用促進、あるいは託児施設の設置や両立支援相談など、職場復帰以後も含めた対応として取組を行っている例も見られる。

労働者調査のほうでは、女性労働者が妊娠・出産にあたり望ましい職場環境として、「制度の利用に際して職場の上司・同僚の理解が得られること」や「職場復帰に向けて積極的な支援があること」といった、人事管理面での対応が上位に挙げられている。これに対して、前掲の委託調査では、女性労働者が「仕事上つらかったこと」として、「休憩する場所がない」「職場内の喫煙」「通勤時のラッシュ」など物理的な環境に関わる問題が上位に挙げられている。こうしたことからみると、物理的な職場環境の整備を図ることで妊産婦の負担を軽減し、その一方で、職場の雰囲気や経営側の相談・支援体制といったソフトの対応を図ることで安心感を与えていけるよう、これら両面での対応が重要であると考えられる。

(9) 人事管理に関する問題点の解決

妊娠・出産時における人事管理上の問題としては、一般的に、代替要員の確保が困難であることや周囲の者に仕事の負担が増加することなどが指摘されている。これらの問題に対して、どのように問題点を解決しているかをみると、部署内でのやりくりで対応するという企業が8割強にのぼっている。補充のために新規に雇い入れを行うことは、人件費コストの増加を招くため、なるべく現在の体制の中でカバーしていくという考え方である。ただし、この場合でも、カバーする者の残業増など就業時間が増える可能性があるため、その分の経費増が必要になろう。

調査結果では、業務の合理化で対応する企業は3割強となっているが、場合によっては、既存業務の一部を棚上げするような形で調整することもある（このときには逸失利益というコストもあり得る）。いずれにしても最大の課題は、上司・同僚ともに職場の中での理解と協力の姿勢が取れるかどうかにかかっている。この場合、休業者のカバーを職場の上司・同僚等で行っている場合には、新たな仕事加わることによって業務負担が過重になってしまうことにも注意が必要であろう。

こうした対応でもカバーしきれない場合には、派遣やアルバイトの活用を図ることになる。これらは全体の8割弱の企業で実施しており、一般的な解決方法だといえる。これに対し、他部署からの配転といった人事異動まで実施する企業は、全体の半数を少し超える程度である。仕事の外注を図るといった解決方法は余り多くない。このほか、退職した職

員をパートで再雇用するといった方法も見られる。また、育児休業だけでなく、短時間勤務との組み合わせによって、柔軟に対応を図っていくような方途もあろう。

いずれにしても、復職を前提とすれば、新規採用によって補充するわけにはいかず、同僚のカバーか、あるいは派遣やアルバイトなど臨時の労働力で対応することが一般的になる。しかし、資格所有が必要な場合や特殊な技能を要するような職務の場合には、代替要員を見出すのが難しくなる。実際にも対応に苦勞している企業は少なくないが、こうした妊娠・出産時における要員不足などの事態の発生をある程度想定しておいて、それらをリスクとして捉え、リスクマネジメント的に対処策を考えることも必要だといえよう。

また、妊娠中に特徴的な問題としては、健康に配慮して「転換させるべき業務」を見出すのに苦勞するということがよく指摘される。業務の変更で対処するのか、現在の業務のまま勤務体制の配慮によって対処するのか、様々な選択があろう。仕事と「健康」の両立という考え方のもとに、中期的な展望に立ったキャリア形成にも配慮しつつ、対応策を工夫していく努力が今後とも重要ではないか。

(10) 母性健康管理に関する会社の方針

母性健康管理に関する会社の方針で最も多いのは、男女雇用機会均等法に沿ってその遵守を図るというものである。これに対して積極的な理由として挙げられている中で最も多いのは、安心して就業継続できる職場環境を整備するという考え方である。これに次いで多いのは、人材の確保・保持や次世代育成支援への対応である。このほかにもワーク・ライフ・バランスへの配慮や女性の活躍推進といったことも挙げられている。これらは、離職を防止し、就業継続を図っていくという「人材の引きとめ」に主要な狙いが置かれていると考えられる。

女性の活躍を促すためのポジティブアクションは、企業の経営方針の中に位置づけられ、トップからの強いリーダーシップのもとに展開していくことが求められている。次世代育成支援についても同様である。企業の社会的責任の一環として捉えるだけでなく、重要な戦力である女性労働者の就業継続とキャリアの連続的な形成を支えることで、企業にとって必要な人材の育成という目的の達成を図るものでもある。母性健康管理をはじめとした妊娠・出産期にある女性労働者への対応も、法的な取り決めがあるから実施するとういうのではなく、社内人材の活用と育成という経営課題の中で認識し、それを経営方針までに高めていく努力が求められているといえよう。

(11) 独自制度の導入

会社独自に妊娠・出産に関する制度を導入している企業はあまり多くない。多いものとしては、妊娠中の短時間勤務制度の導入や法定基準以上の期間の産前・産後休業の実施が2割弱の企業で実施されている。このほか妊娠中の長期休暇制度や不妊治療休暇制度の導入率はまだ少ない。

これらのうち、妊娠中の長期休暇制度については、「自由記載」の例を見ると、妊娠に起因する障害のために通院治療を要する場合の「妊娠障害休暇」や、つわりなどによって就業が困難な場合の「つわり休暇」などの事例がある。このほか、失効した年次有給休暇を妊娠中に有給休暇として活用できるような制度など、様々な工夫が行われている。他社のこうした事例を参考にして、会社の実情や従業員のニーズに合った制度や施策の整備が広がっていくことが求められよう。

また、「不妊治療制度」の導入も、最近のひとつの特徴である。この調査結果ではわずかであったが、春季の労使交渉でも労働組合からの要求事項の一つに挙げられており、電機産業などで徐々に制度が検討・実施されてきた。その内容は企業によって違いがあるが、治療費用の補助や貸付とあわせ、長期休暇の取得を認めるような制度設計となっていることが多い。

(12) 企業用調査のまとめ

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が国政上の大きな問題として論議されているが、政府だけでなく、官民が一体となって取り組むべき課題である。こうした中で、平成19年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。また、ほぼ同時に、「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」がまとめられ、ワーク・ライフ・バランスだけでなく、「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」の方向が示され、その具体化に向けて検討が進められている。

こうした中で、子どもの出生からはじまって保育・教育へと移る一連の子育て過程を全体的に見渡した対応をとることが重要になってきた。この母性健康管理に関する諸問題についても、妊娠・出産時だけでなく、出産後の職場復帰やその後の職業キャリア形成をも視野に入れて広く考えなければ、なかなか解決が得られなくなってきたともいえよう。事業主も、そうした問題認識の下に、妊産婦に対する適切な管理と支援を進めていくべきである。

具体的には、妊娠・出産の問題にとどまらず、育児支援はもちろん、仕事と家庭の両立

支援、更にはポジティブアクション、キャリア支援などの関連する人事施策を個々ばらばらにではなく、総合的に推進する必要がある。これによって、母性健康管理の有効性を高めていくことができよう。その際、基本的な考え方として、健康障害等の予防と発生した問題の適切な対処という二つの側面から、種々の施策を点検していくことが重要である。すなわち、「母健連絡カード」の活用をはじめとした母性健康管理の制度整備によって問題の発生を予防するとともに、問題が発生した場合には、医療関係者等との連携の下に適切に対処していくような体制の充実強化を図ることである。これらの点を前提にして、更に以下のような課題を検討していく必要があると考えられる。

- ①妊産婦にとっては、当面するニーズである健康管理や就業管理への配慮に加え、出産や育児休業による職業キャリアの中断、復帰後の育児との両立やキャリア形成などに対する不安の解消も大きな課題である。人事管理施策の構築に当たっては、これら二つの軸足を持って進めていくことが重要である。
- ②妊娠・出産に関する制度等の周知を徹底するとともに、「母健管理カード」の利用を更に促進する必要がある。その際、妊娠の申し出時の把握とあわせ、個別相談を行っていくことが制度利用の観点から有益であり、日常時のフォローアップと含めて体制の整備を図ることが重要である。
- ③相談体制は、直接の上司だけでなく、総務・人事部門や健康管理部門との連携、さらには「母健管理カード」に関わる医師等への問い合わせも含め、関係者が一体となった対応が図られるようにすることが重要である。その際、必要な管理職研修や従業員一般への周知啓発、妊産婦への適切な情報提供の体制も整備することも不可欠である。

2 女性労働者用調査の概要と考察

企業内の母性健康管理を含む各種の制度や働く環境が整い比較的恵まれていると考えられる、規模の大きな企業に就労する女性労働者に対して、妊娠、出産と仕事の継続に関する意識について調査した。

今回の調査では、調査対象となった女性労働者への依頼を事業主経由で行なっているため、結果的に、回答に協力的な対象が多く選別された可能性にも留意する必要がある。

(1) 女性労働者の属性

企業規模 500 人以上の調査対象企業に勤務する者で、「就学前の子供を持つ女性労働者」及び「入社 5 年程度の女性労働者」に対して行ったアンケート調査であり、女性労働者の勤務先は、制度等のかかなり整った企業である可能性が高かった。

企業の規模をみると、1,000 人以上が 52.4%、500 人以上 1,000 人未満が 41.3%と 500 人以上が 93.7%を占めていた。

勤務先の業種としては、製造業が最も多く 31.8%、次いでサービス業 12.7%、医療、福祉 10.6%と続き多業種に亘っている。

職種としては、過去の調査とほぼ同様に、事務の仕事が 77.8%と最も多く、次いで専門的・技術的な仕事で、両職種で 9 割を超えている。

年齢別にみるとでは、25～29 歳が最も多く 38.7%、次いで 30～34 歳が 27.7%、35～39 歳 19.9%であった。現在の会社への入社歴は、入社 5 年～9 年が最も多く 45.6%、次いで 5 年未満が 21.2%、10 年～14 年 18.1%となっている。出産経験の有無は、「あり」が 53.4%、「なし」が 46.6%で、出産経験のある女性労働者がやや上回っている。その詳細は、企業規模 500 人未満で出産経験ありが 63.9%と高いが、その他の企業規模や業種による大きな差はみられない。

(2) 妊娠・出産と仕事の継続

女性労働者にとって、仕事を継続していく上で妊娠・出産は大きな問題である。21 世紀出生児縦断調査の結果によれば、第一子を出産した母親の場合、出産 1 年前に有職であったものが出産半年後には 7 割が離職しているという現実がある。

妊娠・出産と仕事の継続について、入社時にはどのように考えていたかとの質問に対して、「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた」が 37.7%と最も多く、次いで「会

社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っていた」が 27.9%、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」が 20.5%であった。同様に今後はどのように考えているかとの質問に対して、「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っている」が 45.3%と最も多く、しかも入社時に比べて増加していた。次いで「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っている」が 40.0%で入社時に比べて増加がみられた。一方「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」は 10.7%で入社時に比べて減少していた。

入社時と今後の考えの変化について詳細にみると、入社時は「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」者の考えに最も大きな変化がみられた。今後は「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っている」、「仕事を継続しようと思っている」と考えがそれぞれに変化した者は 40.5%、34.6%と多く、考えが変わらず「退職しようと思っている」は 22.7%であった。一方、入社時は「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた」者のうち、63.3%は考えが変わらず今後も「仕事を継続しようと思っている」が、今後は「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」者が割合は少ないが 5.5%みられた。また、入社時は「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っていた」が、今後は「仕事を継続しようと思っている」と変化した者が 35.2%、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」者が 9.6%みられた。

入社時と今後の考えの変化について、さらに出産経験の有無という観点で検討したところ、出産を経験した者では、入社時は「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」が今後は「仕事を継続しようと思っている」と考えが変化した者は 50.0%と多く、考えが変わらず「退職しようと思っている」はわずか 7.8%であった。

出産の経験のない者では、考えが変わらず「退職しようと思っている」が 37.9%みられた。また、今後は「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っている」、「仕事を継続しようと思っている」と考えがそれぞれに変化した者が 42.0%、19.0%にみられた。

入社時は「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた」者のうち、考えが変わらず今後も「仕事を継続しようと思っている」が出産を経験した者では 73.5%と多く、妊娠・出産の経験のない者では 49.2%であった。

「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」理由としては、職場のことを理由として挙げた回答では、「仕事の負荷が重い」が最も多く 37.6%、次いで「残業が多い等労働時間が長い」が 34.0%、「制度はあるが上司、同僚等職場の理解が無く利用しづらい」26.2%、「会社の制度が整っていないため継続が困難である」が 21.0%であった。自分のことを理由として挙げた回答では、「育児に専念したい」が最も多く 55.8%、次いで「育児と家事の両方を十分にできる自信がない」が 55.0%と多かった。

これらの結果から、女性労働者たちは、入社後は仕事の継続に対して前向きな考え方に変わっていることがわかる。その理由については尋ねていないが、今回の対象である女性労働者の企業は、規模の大きい企業であり、母性健康管理、女性支援などの制度が比較的整っており、働く環境に恵まれているためではないかと考えられる。

平成 18 年度の「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査報告書」によれば、平成 10 年の男女雇用機会均等法改正によって母性健康管理が義務化されて以来、事業所内での母性健康管理に関する措置は徐々にではあるが浸透し実施されつつある状況がみられている。

女性労働者が入社したころの状況と比べて、最近は働きながら安心して妊娠、出産ができるように企業内での母性健康管理に対する取組が進んでいることもその背景にあると思われる。

また、とくに妊娠・出産を経験した者では、入社後は仕事の継続に対して大きく変化した。その理由として、入社時の漠然とした不安、固定観念や呪縛などが妊娠、出産や子育てを経験し、柔軟な考えやこのままやっていけるという現実的な自信を得たためかと推察される。

その一方で、対象の女性労働者たちが妊娠・出産を機会に退職しようと思っている程の負荷の大きい、時間の長い仕事に就いている状況がうかがえる。対象となった女性労働者のほとんどが 25 歳から 39 歳と年齢的に責任のある仕事を任されるキャリアアップの時期に重なる。

今回の結果では、妊娠・出産を機会に退職しようと思っている、自分のことの原因として「育児と家事の両方を十分にできる自信がない」と 5 割以上が回答しているが、ここにも仕事の過重や職場環境の整備の不足などが遠因となっているのではないと思われる。昨今求められているワーク・ライフ・バランスの取り組みなど女性労働者が働きながら安心して妊娠、出産ができるような働き方、仕事の仕方の工夫が求められる。また、働きながら妊娠・出産を経験したキャリアモデルとなる先輩女性の存在は、将来を思い描きやすいことから、こうした先輩女性などとも身近に交流しやすい環境をつくることも大切なものとなる。

(3) 母性健康管理に関する制度

「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」と「指導事項を守ることができるようにするための措置」という母性健康管理に関する制度については、両制度共に妊娠・出産を経験した者では、6 割以上が知っている」と回答している一方で、妊娠・出産の経験

のない者では知っているとは回答した者が3割台であり差がみられた。

母性健康管理の措置に関する研修及び情報提供の状況については、妊娠・出産の経験の有無に関わらずその過半数が「母性健康管理に関する研修を受けたことはない。また、資料を配布されたこともない」と回答している。男女雇用機会均等法の改正以降、母性健康管理についての社員への教育、周知のための啓発活動が社内で行われつつあるが、一層の強化が望まれる。

(4) 妊娠中又は出産時に利用した制度

制度を利用した者のうち過半数が「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」の制度を利用したと回答した。その他の制度の利用については10～20%台程度であり、必要十分であったかどうかは、後述する「5. 望ましい職場環境」の項目とも関連し、必ずしも利用しやすかったとはいえない可能性も残る。業種別にみるとどの業種も「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」の利用が最も高く、「医療、福祉」において「深夜業の免除」が際立って高い他は、大きな差はみられない。前述の「2. 妊娠・出産と仕事の継続」の項目において、退職しようと思っている理由のうち、「仕事の負荷が重い」「労働時間が長い」などが多かったことを考慮すると、これらへの対応として「軽易な業務への転換」や「時間外・休日労働・深夜業などの免除」などの制度を利用しやすくすることが望まれる。

(5) 妊娠・出産にあたり望ましい職場環境

妊娠、出産にあたりどのような職場環境が整えば望ましいと思っているかを尋ねたところ、「制度の利用に関して職場の上司・同僚の理解が得られること」が最も多く70.1%、次いで「職場復帰に向けて積極的な支援があること」、「業務の軽減等の配慮があること」、「母性健康管理に関する措置が社内制度として明記されること」、「休暇中の代替要員などの配置が可能なこと」などとの回答であった。母性健康管理が女性労働者が働いている現場で実践されるためには、女性労働者と直接関わりを持つ職場の管理職や同僚の理解や制度の周知が重要である。これらのソフト面に対し一方では、平成18年度の「事業所における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査」では、女性労働者が妊娠中の仕事上つらかったこととして「休憩する場所がない」「職場内の喫煙」「通勤ラッシュ」といった職場環境の事項が上位に挙がっており、あわせてこれらを整備していくことが望まれる。

(6) 女性労働者用調査のまとめ

入社時は「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」者の考えに大きな変化がみられたことがわかった。「退職しようと思っていた」女性労働者は、入社後5年程度を経た現在、あるいは就学前の子供を持っている現在、今後は「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っている」、「仕事を継続しようと思っている」と考えがそれぞれに変化していた。

母性健康管理サイトに載せてほしい情報として自由記載に書かれた事柄のうち、妊娠、出産後も仕事を継続した女性の体験談、とく母性健康管理に関する会社の制度を利用した際の体験談を望む記載が際立って多かったことは、女性労働者の就労の継続や母性健康管理に関する会社の制度の活用方法に対する関心の高さがうかがえる。

就労の継続を望む女性労働者が妊娠、出産によって、就労の継続を断念してしまうことは、本人にとって不本意なことであるばかりではなく、企業にとってもせっかく育てた人材という大きな財産を失うことである。現状では、少なくとも制度を利用する女性労働者自身が自分の勤務する職場の制度に対して十分理解していること、企業側においては、制度の導入やその内容や意義を女性労働者のみならず管理者や周囲の同僚などに周知し正しく理解させる努力をすることが女性労働者の就労の継続につながると思われる。

今回の調査において、女性労働者の就労している大規模な企業といえども母性健康管理に関する制度の導入やその認知度は必ずしも高くなく、十分とはいえない部分もみられ、まだまだ就労の継続を望む女性が働く職場環境について整備の余地があると考えられた。働きながら安心して妊娠・出産ができるように、妊娠・出産によって就労の継続を断念しなくてすむように、母性健康管理に関わる健康管理部門と人事部門が連携を図りつつ企業内の母性保護措置の一層の充実が望まれる。

さらに自由記載からは出産後や子育てについても要望がみられており、女性労働者が妊娠・出産を経てなお就労を継続するためには、その先の育児中の対応の必要性も示唆された。

3 医師、助産師用調査結果の概要と考察

女性労働者が安心して安全に妊娠、分娩に取り組めるようするための事業所における母性健康管理は国家的な重要課題であり、法律やそれに基づく制度規定も整備されつつある。しかし、個々の妊産婦に対する管理については、医療機関で実施された保健指導や妊婦健康診査に基づいて事業所が対応するものであるため、医療機関の理解や協力、事業所との連携がなければ目的は達成されない。そのための手段として「母健連絡カード」が作成された。

そこで今回は、医療機関が女性労働者の母性健康管理に関してどの程度認識し、また「母健連絡カード」が有効に利用されているのか、現状を調査した。

(1) 対象

対象は産科・産婦人科の診療科目のある医療機関で、回答を得た施設のうち 30%は分娩を取り扱っていなかったが、事業所における母性健康管理に重要な妊婦健診は 99%の機関で実施されていた。また、分娩取扱件数の分布もほぼ全国の状況を反映したものと考えられる。

以上より今回の調査結果は、現在のわが国の医療機関における女性労働者の母性健康管理に関する状況を反映していると考えてよいであろう。

(2) 母性健康管理の措置

まず、母性健康管理の措置については医師に比較して助産師の周知度が若干高い傾向はあるものの約 90%の施設に周知されていた。しかし、それらの法律や制度に関する情報を得る機会については、助産師の 49.1%が十分に機会を得ていると回答しているのに対して、医師は 37.6%しか十分に得ていると回答しておらず、約 60%が情報を得る機会が少ないと回答している。その情報源として医師・助産師ともに講習よりもパンフレットやチラシなどを期待していること、また医師は「医師会、産婦人科学会、医会などの会報」に期待を寄せていることが明らかとなった。したがって、女性労働者の母性健康管理について医療機関に周知する方法としては、パンフレットやチラシを積極的に利用すること、産婦人科学会や日本産婦人科医会に働きかけることが重要であると考えられる。

(3) 母性健康管理指導事項連絡カードの認識状況

さて、「母健連絡カード」の認識状況に関しては医師で 86.7%、助産師で 76.3%と若干助産師の認識度が低いですが、比較的順調に周知されつつあると考えられる。ただし、「母健連絡カード」の認知度は、分娩取扱い件数が 100 件未満の施設や分娩を取り扱わない施設で低い傾向があり、また、分娩取扱い件数が 100 件未満の施設では実際の発行割合も低く、今後このような施設への周知が必要であることが明らかとなった。

「母健連絡カード」を発行した場合に、約 10%の頻度で勤務先から標準措置内容に関する問い合わせがあることが明らかとなったが、その内容は、措置の具体的な内容、程度、期間などのようである。「母健連絡カード」は診断書に比べてできるだけ記載が簡略化できることを旨としているが、病状は個別に異なっていることを考慮すると標準措置であっても多少詳細に記載すべきかもしれない。

また、「母健連絡カード」が母子健康手帳に綴られていることを知っているものは医師で 61.4%、助産師で 72.0%であり、母子健康手帳に「妊婦の職業と環境」欄があることを認識しているものも医師で 58.5%、助産師で 88.0%と、「母健連絡カード」の認識率とは逆に助産師の方が医師よりも認識率が高かった。これは医師に比べて助産師の方が母子健康手帳を細かくチェックしていることを示唆している。今後、医師への情報提供に当たっては、これらの情報も伝える必要あるであろう。

(4) 妊産婦の職業状況の把握と相談の状況

妊産婦の職業状況の把握については、「必ず確認する」、「体調が思わしくないときは聞く」が、医師では各々 34.9%、59.7%であるのに対して、助産師では各々 68.5%、29.3%と助産師のほうが職業状況まで積極的に把握しようと努力しており、おそらく、医師は妊婦健診において医学的検査に追われて患者の職業状況まで把握している時間的余裕がない可能性がある。一方、妊娠中の女性労働者からの相談は、医師、助産師ともに「たまに相談を受けることがある」が 70%弱であり、内容も共通して「作業環境と胎児への影響」、「就業制限業務」、「人間関係によるストレス」が多い。したがって、助産師のいない施設においては、少なくともこれらをよく相談される内容について心配ごとがないか医師の側から聞いてみるのが女性労働者の母性健康管理に役立つ可能性はある。

(5) 医師・助産師調査のまとめ

以上のように、医療機関への女性労働者の母性健康管理への理解や「母健連絡カード」の普及は8割程度達成されつつある。しかし、調査票における自由記載による意見には、「母健連絡カードの説明や活用の促進などの積極的な働きかけが必要」あるいは「診断書との違いが不明瞭、母健連絡カードの内容をどの程度企業が受け入れているか不安」などの意見が寄せられている。今後、「母健連絡カード」のさらなる普及や効果向上のためには、具体的な運用の工夫や情報の発信が必要であると考えられる。

4 まとめ

男女雇用機会均等法における母性健康管理が義務化されて以来、事業所における母性健康管理の措置は徐々にではあるが確実に浸透し、実施されつつあることが今回の調査結果からみることができる。

企業における母性健康管理制度を適切に実践していくためには、総務・人事部門に限らず、健康管理スタッフはもちろん、職場の上司や同僚等社内全体の理解や連携が不可欠である。このためには、妊娠・出産に関する制度の内容や意義について周知・啓発に努め、女性労働者のみならず管理職や周囲の同僚等への研修の機会を持ち、正しく理解させる努力をすることが重要である。

さらに「母健連絡カード」の発行に関わる医師等の協力を得ることも重要になる。なお、この「母健連絡カード」についても平成14年度から「母子健康手帳」に掲載される等発足以来徐々に普及が進んではいるが、必ずしも十分に周知されていないので、関係機関はさらなる普及に努めるとともに、効果向上のため具体的な運用の工夫や情報の発信が必要であると思われる。

女性労働者自身についてみると、企業内での母性健康管理への取組が進んだことも背景の一つと考えられるが、入社時と現在の比較において仕事の継続に対して前向きな考え方に変化していることがみられる。とくに妊娠・出産を経験した者では入社時には漠然とした不安を抱えているが、企業の側も妊娠・出産者に対する従来からの固定観念等から一歩踏み出し、女性の自立を目指した柔軟な対応を図ることによって、就業継続への自信を得ているのではないかと推察される。女性労働者自身が自分の勤務する職場の制度を十分理解し、事業所における制度や職場環境等の状況がさらに整えば、就業継続の可能性がより一層広がるのでは

ないかと思われる。

平成 19 年 4 月には、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法がスタートし、法の整備・強化が一段と図られたが、母性健康管理に関する諸問題は、妊娠・出産時だけでなく、さらに出産後の職場復帰やその後の職業キャリア形成をも視野に入れて広く考えていくことが必要となろう。

母性健康管理への取組は、女性労働者の健康確保と同時に、就業の継続が図られることになり、熟練した人材の確保につながると考えられる。このような考え方が社会的に認識され、普及することが望まれる。

Ⅲ 企業用調査結果の概要

1 集計企業の属性

企業用調査は、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約 108.5 万社の中から、企業規模 500 人以上 (5,416 社) を抽出した。

抽出した企業を産業別にみると、製造業 (30.1%)、サービス業 (19.5%)、卸売・小売業 (18.5%)、運輸業・情報通信業 (8.0%)、医療、福祉 (6.2%)、金融・保険業 (6.0%) となっている。

集計可能企業は 948 社 (回収率 17.5%) であった。産業別に回収率をみると、「複合サービス事業」52.6%、「教育、学習支援業」40.1%、「飲食店、宿泊業」40.0%となっている。(表 1)

表 1 産業別 (社、%)

	調査対象数	有効回答数	回収率
産業別 計	5,416 (100.0)	948 (100.0)	(17.5)
建設業	281 (5.2)	42 (4.4)	(14.9)
製造業	1,632 (30.1)	306 (32.3)	(18.8)
電気・ガス・熱供給・水道業	23 (0.4)	6 (0.6)	(26.1)
情報通信業	435 (8.0)	47 (5.0)	(22.1)
運輸業		49 (5.2)	
卸売・小売業	1,001 (18.5)	108 (11.4)	(10.8)
金融・保険業	323 (6.0)	56 (5.9)	(17.3)
不動産業	76 (1.4)	6 (0.6)	(7.9)
飲食店、宿泊業	35 (0.6)	15 (1.6)	(40.0)
医療、福祉	336 (6.2)	85 (9.0)	(25.3)
教育、学習支援業	142 (2.6)	57 (6.0)	(40.1)
複合サービス事業	76 (1.4)	40 (4.2)	(52.6)
サービス業	1,056 (19.5)	129 (13.6)	(12.2)
その他	—	2 (0.2)	—

1-1 企業規模別

企業規模別にみると、「500人～999人」が47.4%、「1,000人～1,999人」が25.1%、「2,000人以上」が21.3%となっている。（表2）

表2 企業規模別 (社、%)

	企業数
企業規模 計	948 (100.0)
500人未満	58 (6.1)
500人～999人	449 (47.4)
1,000人～1,999人	238 (25.1)
2,000人以上	202 (21.3)
無回答	1 (0.1)

1-2 女性労働者の割合

集計企業全体の全従業員に占める女性労働者の割合をみると、「10%～20%未満」が最も多く27.4%、次いで、「50%以上」が19.6%、「10%未満」が17.6%となっている。（表3）

表3 全従業員に占める女性労働者の割合 (社、%)

	企業数
女性労働者の割合 計	948 (100.0)
10%未満	167 (17.6)
10%～20%未満	260 (27.4)
20%～30%未満	145 (15.3)
30%～40%未満	113 (11.9)
40%～50%未満	71 (7.5)
50%以上	186 (19.6)
無回答	6 (0.6)

1-2-2 産業別女性労働者の割合

集計企業の女性労働者割合を産業（回答者数の多い、「製造業」、「サービス業」、「卸売・小売業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」）別にみると、「医療、福祉」が最も高く71.0%となっており、次いで、「卸売・小売業」が48.1%、「教育、学習支援業」の41.1%、「サービス業」の32.9%、「製造業」が16.7%となっている。（表4）

平成18年度総務省「労働力調査」における産業別女性比率は、「医療、福祉」78.9%、「教育、学習支援業」52.7%、「卸売・小売業」51.4%、「サービス業」43.7%、「製造業」31.1%となっている。

表4 産業別女性労働者の割合

(社、%)

	企業数	女性労働者／常用労働者数	(参考)平成18年総務省労働力調査「産業別女性比率」
産業別 計	948	—	—
建設業	42	13.1	15.0
製造業	306	16.7	31.1
電気・ガス・熱供給・水道業	6	10.6	—
情報通信業	47	20.3	25.6
運輸業	49	16.1	17.6
卸売・小売業	108	48.1	51.4
金融・保険業	56	39.6	46.1
不動産業	6	29.1	
飲食店、宿泊業	15	54.6	60.7
医療、福祉	85	71.0	78.9
教育、学習支援業	57	41.1	52.7
複合サービス事業	40	38.1	35.1
サービス業	129	32.9	43.7
その他	2	24.5	—

2 母性健康管理に関する制度の規定状況

2-1 母性健康管理の制度規定の有無（複数回答）

母性健康管理に関する制度の規定状況を尋ねたところ、企業全体の 89.8%（851 社）は何らかの制度を規定している。

制度別に規定状況を見ると、「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」を規定している企業は 86.7%となっており、「保健指導、健康診査を受診するための時間の確保」を規定している企業は 73.7%、「医師等の指導事項を守るための通勤緩和」は 64.2%、「医師等の指導事項を守るための休憩」は 63.7%となっている。（図 1）

企業規模別、及び産業（回答者数の多い、「製造業」、「サービス業」、「卸売・小売業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」）別に見て、いずれも大差はみられない（表 5-1、表 5-2）

図 1 母性健康管理制度規定の有無（複数回答）（社、%）

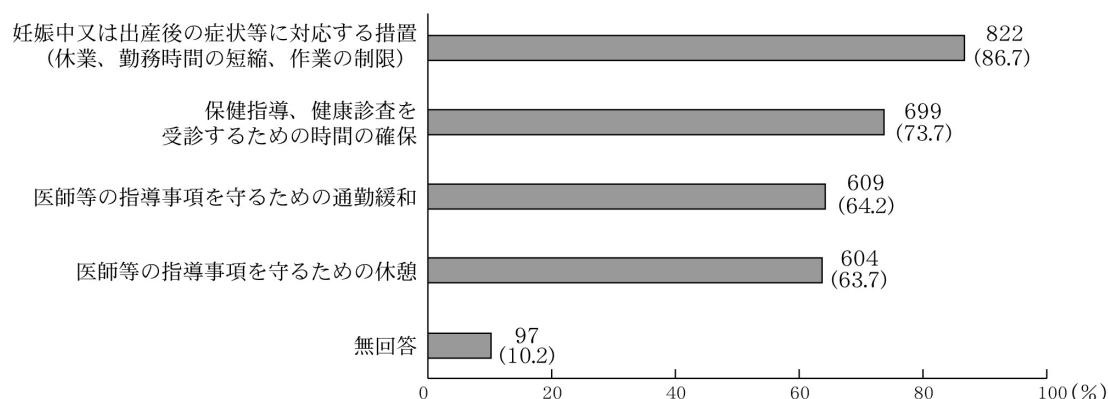


表 5-1 企業規模別にみた、母性健康管理制度規定の有無（複数回答）（社、%）

	計	保健指導、健康診査を受診するための時間の確保	医師等の指導事項を守るための通勤緩和	医師等の指導事項を守るための休憩	妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置	無回答
企業規模 計	948 (100.0)	699 (73.7)	609 (64.2)	604 (63.7)	822 (86.7)	97 (10.2)
500 人未満	58 (100.0)	39 (67.2)	35 (60.3)	33 (56.9)	50 (86.2)	6 (10.3)
500 人～999 人	449 (100.0)	321 (71.5)	282 (62.8)	283 (63.0)	382 (85.1)	53 (11.8)
1,000 人～1,999 人	238 (100.0)	174 (73.1)	148 (62.2)	145 (60.9)	204 (85.7)	25 (10.5)
2,000 人以上	202 (100.0)	164 (81.2)	143 (70.8)	142 (70.3)	185 (91.6)	13 (6.4)
無回答	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)

表 5-2 産業別にみた、母性健康管理制度規定の有無（複数回答）（社、％）

産業	計	保健指導、健康 診査を受診す るための時間 の確保	医師等の指導 事項を守るた めの通勤緩和	医師等の指導 事項を守るた めの休憩	妊娠中又は出産 後の症状等に対 応する措置	無回答
製造業	306 (100.0)	235 (76.8)	201 (65.7)	210 (68.6)	269 (87.9)	28 (9.2)
卸売・ 小売業	108 (100.0)	68 (63.0)	56 (51.9)	57 (52.8)	89 (82.4)	18 (16.7)
医療、福祉	85 (100.0)	54 (63.5)	43 (50.6)	42 (49.4)	69 (81.2)	14 (16.5)
教育、 学習支援業	57 (100.0)	48 (84.2)	42 (73.7)	38 (66.7)	50 (87.7)	5 (8.8)
サービス業	129 (100.0)	91 (70.5)	77 (59.7)	74 (57.4)	107 (82.9)	14 (10.9)

2-2 法を上回っている制度（複数回答）

法を上回って規定している制度について尋ねたところ、企業全体の 44.1%（418 社）は上回っている制度があると回答しており、制度別にみると、「育児休業制度」は 31.3%、次いで、「産前休業」18.8%、「子の看護休暇制度」17.9%、「育児時間」10.8%、「産後休業」6.4%となっている。（図 2）

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほど、法を上回って規定している制度がある企業の割合が多い。（表 6-1）

産業別にみると、「製造業」の 46.1%（141 社）が法を上回って規定している制度があると回答しており、「育児休業制度」が法を上回っているとする企業が 75.2%と最も多く、次いで、「子の看護休暇制度」53.9%となっている。

「卸売・小売業」の 34.3%（37 社）が法を上回って規定している制度があると回答しており、「育児休業制度」が 70.3%と最も多く、次いで「産前休業」51.3%となっている。

「医療、福祉」の 35.3%（30 社）が法を上回って規定している制度があると回答しており、「育児休業制度」が 60.0%、次いで「産前休業」50.0%となっている。

「教育、学習支援業」の 57.9%（33 社）が法を上回って規定している制度があると回答しており、「産前休業」が 57.6%「育児休業制度」51.5%となっている。

「サービス業」の 47.3%（61 社）が法を上回って規定している制度があると回答しており、「育児休業制度」が 72.1%、次いで「産前休業」49.2%となっている。（表 6-2）

図2 法を上回っている制度（複数回答） （社、％）

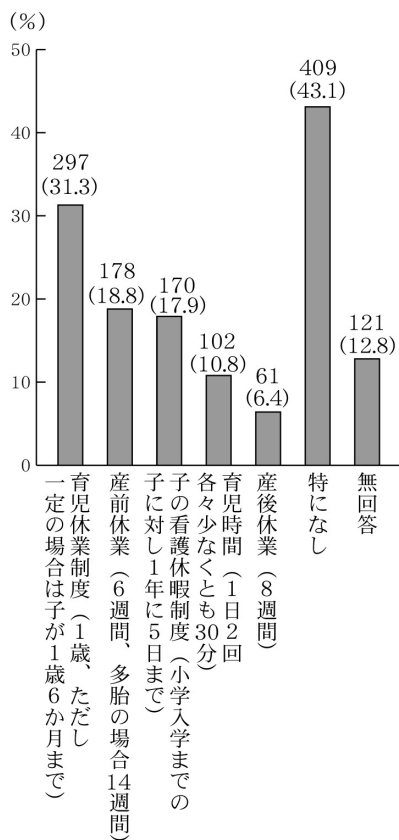


表 6-1 企業規模別にみた 法を上回っている制度（複数回答） （社、％）

	計	法を上回っている制度がある企業					
		産前休業	産後休業	育児時間	育児休業制度	子の看護休暇制度	
企業規模 計	948 (100.0)	418 (44.1) 〈100.0〉	178 〈42.6〉	61 〈14.6〉	102 〈24.4〉	297 〈71.1〉	170 〈40.7〉
500人未満	58 (100.0)	17 (29.3) 〈100.0〉	9 〈52.9〉	2 〈11.8〉	4 〈23.5〉	11 〈19.0〉	4 〈6.9〉
500人～999人	449 (100.0)	163 (36.3) 〈100.0〉	78 〈47.9〉	33 〈20.2〉	50 〈30.7〉	103 〈63.2〉	73 〈44.8〉
1,000人～1,999人	238 (100.0)	111 (46.6) 〈100.0〉	39 〈35.1〉	11 〈9.9〉	24 〈21.6〉	86 〈77.5〉	43 〈38.7〉
2,000人以上	202 (100.0)	126 (62.4) 〈100.0〉	51 〈40.5〉	15 〈11.9〉	24 〈19.4〉	97 〈77.0〉	50 〈39.7〉
無回答	1 (100.0)	1 (100.0) 〈100.0〉	1 〈100.0〉	0 〈0.0〉	0 〈0.0〉	0 〈0.0〉	0 〈0.0〉

表 6-2 産業別にみた 法を上回っている制度（複数回答）（社、％）

産業	計	法を上回っている制度がある企業	法を上回っている制度				
			産前休業	産後休業	育児時間	育児休業制度	子の看護休暇制度
製造業	306 (100.0)	141 (46.1) 〈100.0〉	44 〈31.2〉	14 〈9.9〉	27 〈19.1〉	106 〈75.2〉	76 〈53.9〉
卸売・小売業	108 (100.0)	37 (34.3) 〈100.0〉	19 〈51.3〉	5 〈13.5〉	6 〈16.2〉	26 〈70.3〉	11 〈29.7〉
医療、福祉	85 (100.0)	30 (35.3) 〈100.0〉	15 〈50.0〉	7 〈23.3〉	11 〈36.7〉	18 〈60.0〉	10 〈33.3〉
教育、学習支援業	57 (100.0)	33 (57.9) 〈100.0〉	19 〈57.6〉	4 〈12.1〉	9 〈27.3〉	17 〈51.5〉	5 〈15.2〉
サービス業	129 (100.0)	61 (47.3) 〈100.0〉	30 〈49.2〉	13 〈21.3〉	16 〈26.2〉	44 〈72.1〉	23 〈37.7〉

2-3 制度利用の申請方法（複数回答）

「保健指導、健康診査を受診するための時間の確保」を規定している企業における申請方法についてみると、「会社の書式で申請する」が最も高く 60.9%、次いで、「口頭で申請する」25.9%、「診断書を提出する」15.9%となっている。

「医師等の指導事項を守るための通勤緩和」を規定している企業における申請方法についてみると、「母性健康管理指導事項連絡カード（以下「母健連絡カード」という。）を提出する」が最も高く 46.3%、次いで「会社の書式で申請する」46.1%、「診断書を提出する」22.0%、「口頭で申請する」17.6%となっている。

「医師等の指導事項を守るための休憩」を規定している企業における申請方法についてみると、「母健連絡カードを提出する」が最も高く 47.5%、次いで「会社の書式で申請する」37.7%、「口頭で申請する」23.5%、「診断書を提出する」23.3%となっている。

「妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置」を規定している企業における申請方法についてみると、「会社の書式で申請する」が最も高く 57.4%、次いで「母健連絡カードを提出する」40.6%、「診断書を提出する」31.0%、「口頭で申請する」12.9%、となっている。（表 7）

表7 制度利用の申請方法（複数回答）

（社、％）

	計	「母健連絡カード」を提出	会社の書式で申請	診断書を提出	口頭で申請	その他	無回答
保健指導、健康診査を受診するための時間の確保	699 (100.0)		426 (60.9)	111 (15.9)	181 (25.9)	42 (6.0)	41 (5.9)
医師等の指導事項を守るための通勤緩和	609 (100.0)	282 (46.3)	281 (46.1)	134 (22.0)	107 (17.6)	21 (3.4)	5 (0.8)
医師等の指導事項を守るための休憩	604 (100.0)	287 (47.5)	228 (37.7)	141 (23.3)	142 (23.5)	17 (2.8)	7 (1.2)
妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（休業、勤務時間の短縮、作業の制限）	822 (100.0)	334 (40.6)	472 (57.4)	255 (31.0)	106 (12.9)	22 (2.7)	7 (0.9)

いずれの制度においても、4割強の企業が申請方法として「母性健康管理指導事項連絡カード」を活用している。

3 妊娠の申し出

3-1 妊娠の申し出先

妊娠の申し出先を尋ねたところ、「直属の上司」が最も多く 88.8%、次いで「総務・人事部門」10.4%となっている。（図 3）

また、企業規模別、及び産業（回答者数の多い、「製造業」、「サービス業」、「卸売・小売業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」）別に見て、いずれも大差はみられない（表 8-1、表 8-2）

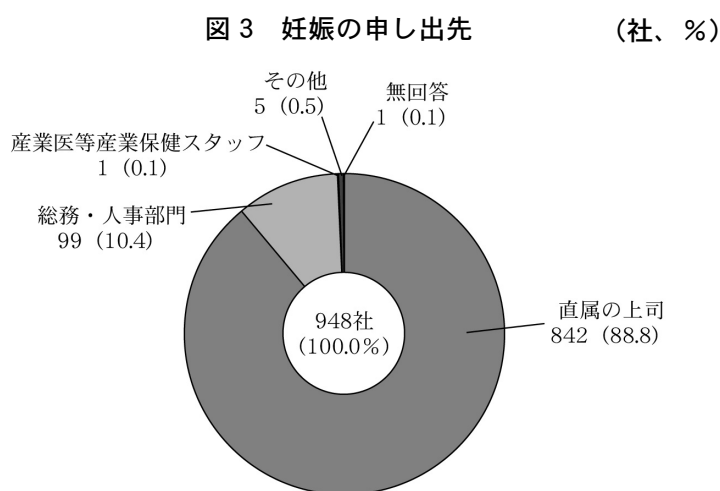


表 8-1 企業規模別にみた妊娠の申し出先 (社、%)

	計	直属の上司	総務・人事部	産業医等産業保健スタッフ	その他	無回答
企業規模 計	948 (100.0)	842 (88.8)	99 (10.4)	1 (0.1)	5 (0.5)	1 (0.1)
500 人未満	58 (100.0)	52 (89.7)	6 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
500 人～999 人	449 (100.0)	398 (88.6)	47 (10.5)	1 (0.2)	3 (0.7)	0 (0.0)
1,000 人～1,999 人	238 (100.0)	208 (87.4)	29 (12.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.4)
2,000 人以上	202 (100.0)	183 (90.6)	17 (8.4)	0 (0.0)	2 (1.0)	0 (0.0)
無回答	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

表 8-2 産業別にみた妊娠の申し出先

(社、%)

産業	計	直属の上司	総務・人事部	産業医等産業保健スタッフ	その他	無回答
製造業	306 (100.0)	278 (90.8)	25 (8.2)	0 (0.0)	2 (0.7)	1 (0.3)
卸売・小売業	108 (100.0)	94 (87.0)	13 (12.0)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
医療、福祉	85 (100.0)	78 (91.8)	7 (8.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
教育、学習支援業	57 (100.0)	46 (80.7)	9 (15.8)	0 (0.0)	2 (3.5)	0 (0.0)
サービス業	129 (100.0)	107 (82.9)	22 (17.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

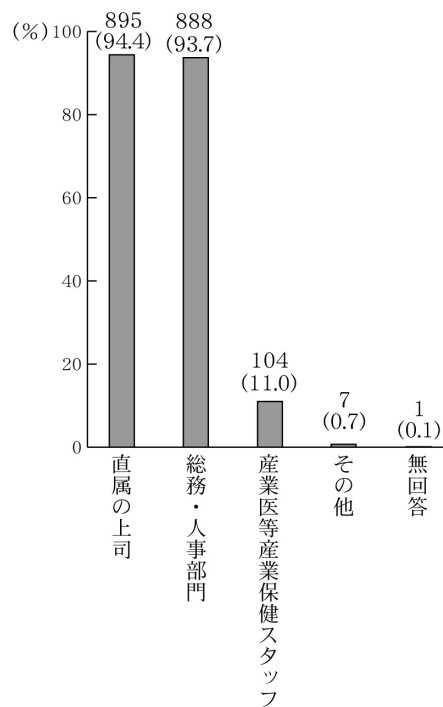
3-2 妊娠の申し出の把握先（複数回答）

妊娠の申し出を把握している部署を尋ねたところ、「直属の上司」が最も多く94.4%、次いで「総務・人事部門」93.7%、「産業医等産業保健スタッフ」11.0%となっている。（図4）

その他の部署として、勤務時間管理員、両立支援窓口などが挙げられている。

図 4 妊娠の申し出の把握先（複数回答）

(社、%)

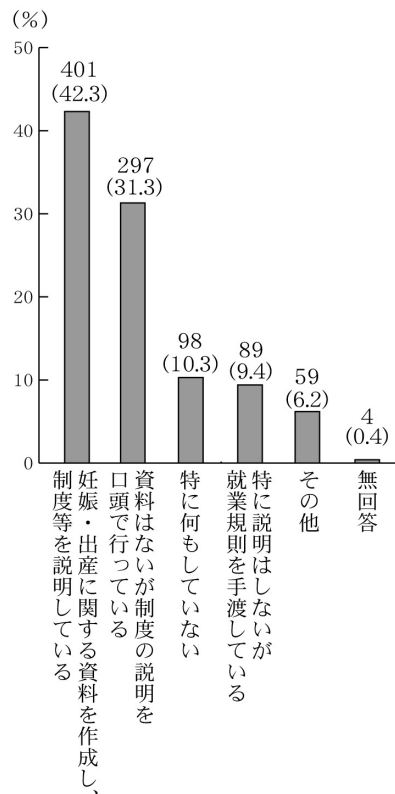


3-3 妊娠の申し出に対する会社の対応

「妊娠・出産に関する資料を作成し、制度等の説明を行っている」が最も多く 42.3% となっている。次いで「資料はないが、制度の説明を口頭で行っている」が 31.3% となっている。（図 5）

その他の対応として、ホームページやイントラネットでの情報提供が挙げられている。

図 5 妊娠の申し出に対する会社の対応 (社、%)



4 妊娠中又は産後の母性健康管理に関する相談窓口

4-1 相談窓口の有無

相談窓口が「決まっている」と回答した企業は 73.1%、「決まっていない」企業は 26.7% となっている。（図 6）

企業規模別、及び産業（回答者数の多い、「製造業」、「サービス業」、「卸売・小売業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」）別にみて、いずれも大差はみられない（表 9-1、表 9-2）

図 6 相談窓口の有無 (社、%)

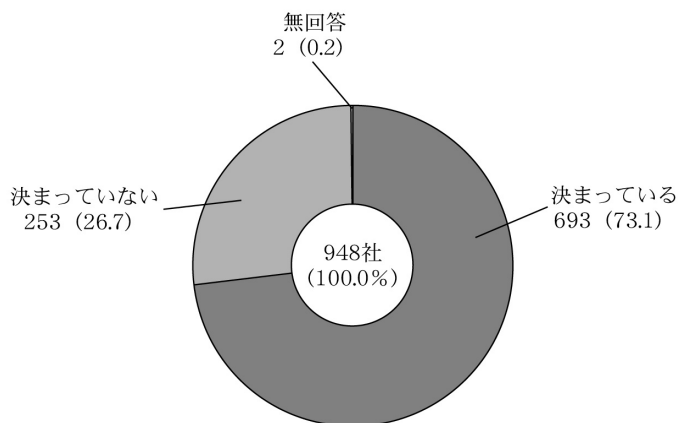


表 9-1 企業規模別にみた相談窓口の有無

(社、%)

	計	決まっている	決まっていない	無回答
企業規模 計	948 (100.0)	693 (73.1)	253 (26.7)	2 (0.2)
500 人未満	58 (100.0)	40 (69.0)	18 (31.0)	0 (0.0)
500 人～ 999 人	449 (100.0)	340 (75.7)	109 (24.3)	0 (0.0)
1,000 人～ 1,999 人	238 (100.0)	163 (68.5)	74 (31.1)	1 (0.4)
2,000 人以上	202 (100.0)	150 (74.3)	51 (25.2)	1 (0.5)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)

表 9-2 産業別にみた相談窓口の有無

(社、%)

産業	計	決まっている	決まっていない	無回答
製造業	306 (100.0)	231 (75.5)	74 (24.2)	1 (0.3)
卸売・小売業	108 (100.0)	75 (69.4)	33 (30.6)	0 (0.0)
医療、福祉	85 (100.0)	57 (67.1)	27 (31.8)	1 (1.2)
教育、学習支援業	57 (100.0)	32 (56.1)	25 (43.9)	0 (0.0)
サービス業	129 (100.0)	91 (70.5)	38 (29.5)	0 (0.0)

4-2 相談窓口の部署

相談窓口が「決まっている」と回答した 693 社に対し、相談窓口となっている部署を尋ねたところ、「総務・人事部門」が最も多く 60.2%、次いで「上司」32.0%、「産業医等産業保健スタッフ」7.1%となっている。(図 7)

その他の部署として、健康保険組合、健康支援センター、次世代育成支援事務局などが挙げられている。

企業規模別にみると、「500 人以上」は、「総務・人事部門」がおよそ 60%、「直属の上司」がおよそ 30%となっており、「500 人未満」は、「総務・人事部門」が 52.5%で、「直属の上司」が 45.0%となっている。また、「2,000 人以上」で「産業医等産業保健スタッフ」が 12.7%と、企業規模が大きいほど多くなっている。(表 10-1)

産業別にみると、「製造業」、「卸売・小売業」、「教育、学習支援業」、「サービス業」で、相談窓口は「総務・人事部門」が最も多くなっており、「医療、福祉」は「直属の上司」が最も多い。(表 10-2)

図7 相談窓口の部署

(社、%)

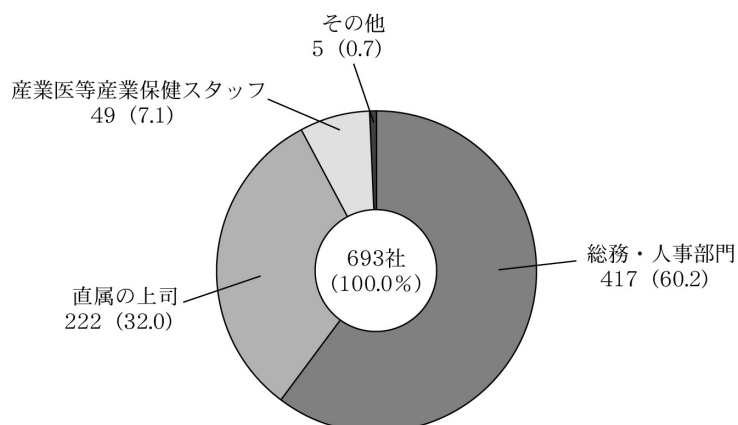


表 10-1 企業規模別にみた相談窓口の部署

(社、%)

	計	直属の上司	総務・人事部	産業医等産業保健スタッフ	その他
企業規模 計	693 (100.0)	222 (32.0)	417 (60.2)	49 (7.1)	5 (0.5)
500 人未満	40 (100.0)	18 (45.0)	21 (52.5)	1 (2.5)	0 (0.0)
500 人～ 999 人	340 (100.0)	109 (32.1)	210 (61.8)	17 (5.0)	4 (1.2)
1,000 人～ 1,999 人	163 (100.0)	54 (33.1)	97 (59.5)	12 (7.4)	0 (0.0)
2,000 人以上	150 (100.0)	41 (27.3)	89 (59.3)	19 (12.7)	1 (0.7)

表 10-2 産業別にみた相談窓口の部署

(社、%)

産業	計	直属の上司	総務・人事部	産業医等産業保健スタッフ	その他
製造業	231 (100.0)	52 (22.5)	154 (66.7)	24 (10.4)	1 (0.4)
卸売・小売業	75 (100.0)	24 (32.0)	47 (62.7)	4 (5.3)	0 (0.0)
医療、福祉	57 (100.0)	37 (64.9)	18 (31.6)	2 (3.5)	0 (0.0)
教育、学習支援業	32 (100.0)	10 (31.3)	16 (50.0)	5 (15.6)	1 (3.1)
サービス業	91 (100.0)	29 (31.9)	55 (60.4)	6 (6.6)	1 (1.1)

5 妊娠の申し出後の面談

5-1 面談の有無

妊娠の申し出後の面談の有無を尋ねたところ、面談「あり」と回答した企業は 72.2%、「なし」と回答した企業は 27.3%となっている。（図 8）

企業規模別にみると、「2,000 人未満」が 70%台で、「2,000 人以上」が 63.4%となっている。（表 11-1）

産業別にみると、「医療、福祉」が 91.8%で最も多く、次いで「製造業」75.8%、「サービス業」74.4%「卸売・小売業」63.9%、「教育、学習支援業」57.9%となっている。（表 11-2）

図 8 面談の有無 (社、%)

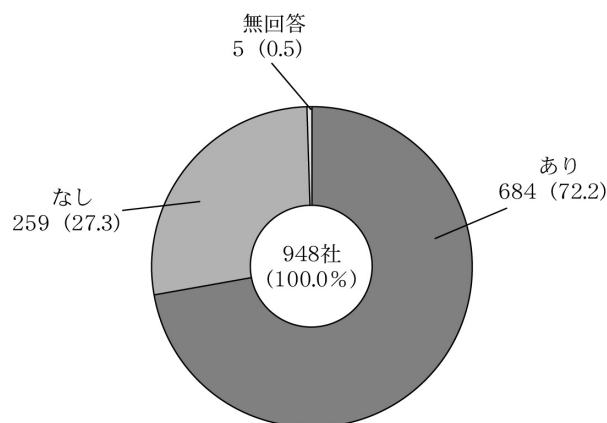


表 11-1 企業規模別にみた面談の有無

(社、%)

	計	面談あり	面談なし	無回答
企業規模 計	948 (100.0)	684 (72.2)	259 (27.3)	5 (0.5)
500 人未満	58 (100.0)	41 (70.7)	15 (25.9)	2 (3.4)
500 人～ 999 人	449 (100.0)	337 (75.1)	112 (24.9)	0 (0.0)
1,000 人～ 1,999 人	238 (100.0)	178 (74.8)	58 (24.4)	2 (0.8)
2,000 人以上	202 (100.0)	128 (63.4)	73 (36.1)	1 (0.5)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)

表 11-2 産業別にみた面談の有無

(社、%)

産業	計	面談あり	面談なし	無回答
製造業	306 (100.0)	232 (75.8)	74 (24.2)	0 (0.0)
卸売・小売業	108 (100.0)	69 (63.9)	39 (36.1)	1 (2.0)
医療、福祉	85 (100.0)	78 (91.8)	6 (7.1)	1 (1.2)
教育、学習支援業	57 (100.0)	33 (57.9)	22 (38.6)	2 (3.5)
サービス業	129 (100.0)	96 (74.4)	32 (24.8)	1 (0.8)

5-2 面談の内容（複数回答）

面談ありと回答した 684 社に面談の内容について尋ねたところ、「産後休業、育児休業後の職場復帰に関すること」が最も多く 93.0%、次いで「産前休業に関すること」88.5%、「妊娠中の健康管理に関すること」40.6%、「休業中の職場復帰前研修等について」10.7%となっている。（図 9）

企業規模別、産業別、いずれの場合も「産後休業、育児休業後の職場復帰に関すること」が最も多く、次いで「産前休業に関すること」となっている。（表 12-1、表 12-2）

その他の相談内容として、「休業中の給与の扱い、健康保険、社会保険、その他給付金について」、「休業中の業務引継及び会社との連絡事項等について」などが挙げられている。

図 9 面談の内容（複数回答） (社、%)

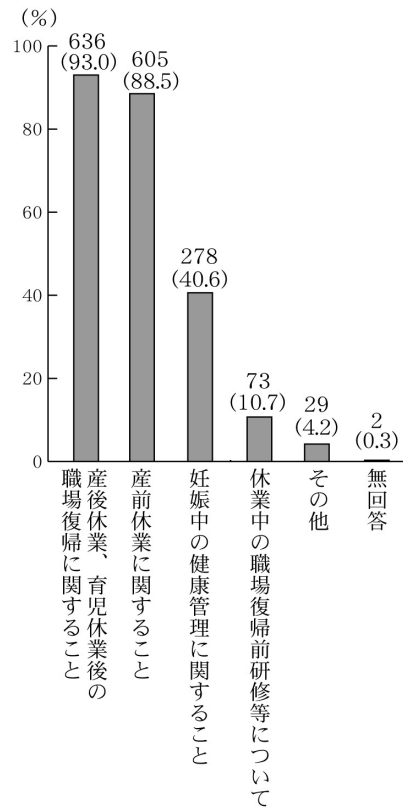


表 12-1 企業規模別にみた面談の内容（複数回答） (社、%)

	総数	妊娠中の健康管理に関すること	産前休業に関すること	産後休業、育児休業後の職場復帰に関すること	休業中の職場復帰前研修等について	その他	無回答
企業規模 計	684 (100.0)	278 (40.6)	605 (88.5)	636 (93.0)	73 (10.7)	29 (4.2)	2 (0.3)
500人未満	41 (100.0)	18 (43.9)	38 (92.7)	39 (95.1)	4 (9.8)	2 (4.9)	0 (0.0)
500人～999人	337 (100.0)	131 (38.9)	304 (90.2)	318 (94.4)	37 (11.0)	9 (2.7)	0 (0.0)
1,000人～1,999人	178 (100.0)	74 (41.6)	155 (87.1)	164 (92.1)	16 (9.0)	8 (4.5)	1 (0.6)
2,000人以上	128 (100.0)	55 (43.0)	108 (84.4)	115 (89.8)	16 (12.5)	10 (7.8)	1 (0.8)

表 12-2 産業別にみた面談の内容（複数回答） (社、%)

産業	総数	妊娠中の健康管理に関すること	産前休業に関すること	産後休業、育児休業後の職場復帰に関すること	休業中の職場復帰前研修等について	その他	無回答
製造業	232 (100.0)	97 (41.8)	201 (86.6)	211 (90.9)	20 (8.6)	13 (5.6)	1 (0.4)
卸売・小売業	69 (100.0)	25 (36.2)	64 (92.8)	64 (92.8)	9 (13.0)	2 (2.9)	0 (0.0)
医療、福祉	78 (100.0)	26 (33.3)	69 (88.5)	74 (94.9)	13 (16.7)	4 (5.1)	0 (0.0)
教育、学習支援業	33 (100.0)	10 (30.3)	29 (87.9)	32 (97.0)	1 (3.0)	1 (3.0)	1 (3.0)
サービス業	96 (100.0)	42 (43.8)	86 (89.6)	90 (93.8)	10 (10.4)	3 (3.1)	0 (0.0)

5-3 面談に参加するメンバー（複数回答）

面談ありと回答した 684 社に対し、面談に参加するメンバーについて尋ねたところ、「直属の上司」65.4%、「総務・人事部門」61.4%、「産業医等産業保健スタッフ」3.4%となっている。（図 10）

その他のメンバーとして、育児休業取得経験者、職業家庭両立アドバイザー、総務の女性社員などが挙げられている。

企業規模別にみると、「500 人未満」では「総務・人事部」が最も多く、「2,000 人以上」では「直属の上司」が最も多い。（表 13-1）

産業別にみると、「製造業」、「教育、学習支援業」では「総務・人事部」が最も多く、「卸売・小売業」、「医療、福祉」、「サービス業」では「直属の上司」が最も多い。（表 13-2）

図 10 面談に参加するメンバー（複数回答）（社、%）

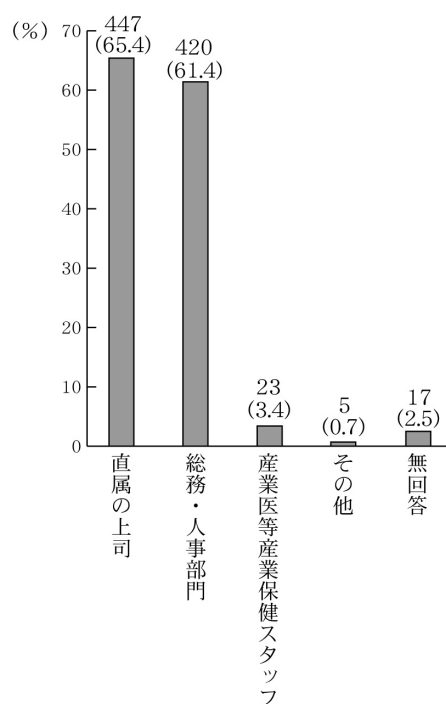


表 13-1 企業規模別にみた面談に参加するメンバー（複数回答）（社、％）

	総数	直属の上司	総務・人事部	産業医等産業保健スタッフ	その他	無回答
企業規模 計	684 (100.0)	447 (65.4)	420 (61.4)	23 (3.4)	5 (0.7)	17 (2.5)
500人未満	41 (100.0)	23 (56.1)	36 (87.8)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
500人～999人	337 (100.0)	218 (64.7)	217 (64.4)	11 (3.3)	1 (0.3)	6 (1.8)
1,000人～1,999人	178 (100.0)	112 (62.9)	107 (60.1)	4 (2.2)	2 (1.1)	8 (4.5)
2,000人以上	128 (100.0)	94 (73.4)	60 (46.9)	7 (5.5)	2 (1.6)	3 (2.3)

表 13-2 産業別にみた面談に参加するメンバー（複数回答）（社、％）

産業	総数	直属の上司	総務・人事部	産業医等産業保健スタッフ	その他	無回答
製造業	232 (100.0)	130 (56.0)	161 (69.4)	12 (5.2)	1 (0.4)	6 (2.6)
卸売・小売業	69 (100.0)	49 (71.0)	41 (59.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	2 (2.9)
医療、福祉	78 (100.0)	56 (71.8)	48 (61.5)	1 (1.3)	0 (0.0)	1 (1.3)
教育、学習支援業	33 (100.0)	16 (48.5)	26 (78.8)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
サービス業	96 (100.0)	64 (66.7)	51 (53.1)	3 (3.1)	3 (3.1)	5 (5.2)

6 母性健康管理に関する管理職研修

6-1 管理職研修の実施の有無

母性健康管理の措置に関する内容を含んだ管理職研修を「実施している」企業は9.2%で、90.5%の企業は「実施していない」となっている。（図 11）

企業規模別にみると、「2,000人以上」が15.8%、「1,000人～1,999人」が10.1%、「500人未満」が8.6%となっている。（表 14-1）

産業別にみると、「製造業」が11.4%、「サービス業」が10.1%となっており、「卸売・小売業」が7.4%、「教育、学習支援業」の3.5%、「医療、福祉」1.2%となっている。（表 14-2）

女性労働者の割合別に「管理職研修を実施している」と回答した企業の割合をみると、女性労働者割合が「10%未満」が12.6%、「10%～20%未満」が10.0%、「40%～50%未満」が9.9%、「50%以上」が8.1%となっている。（表 14-3）

図 11 管理職研修会実施の有無 (社、%)

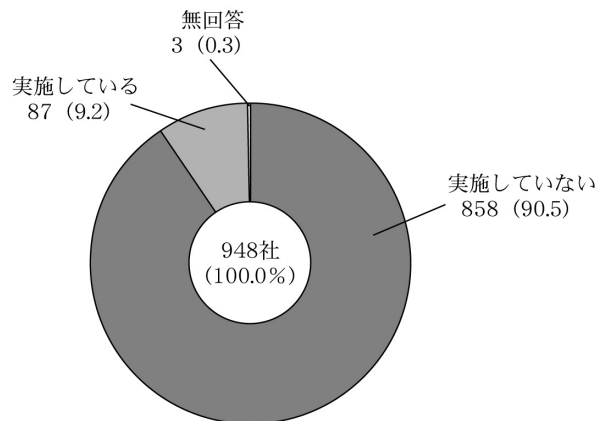


表 14-1 企業規模別にみた「研修会を実施している」企業の割合 (社、%)

	総数	研修会を実施している
企業規模 計	948 (100.0)	87 (9.2)
500 人未満	58 (100.0)	5 (8.6)
500 人～999 人	449 (100.0)	26 (5.8)
1,000 人～1,999 人	238 (100.0)	24 (10.1)
2,000 人以上	202 (100.0)	32 (15.8)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)

表 14-2 産業別にみた「研修を実施している」企業の割合 (社、%)

産業	総数	研修会を実施している
製造業	306 (100.0)	35 (11.4)
卸売・小売業	108 (100.0)	8 (7.4)
医療、福祉	85 (100.0)	1 (1.2)
教育、学習支援業	57 (100.0)	2 (3.5)
サービス業	129 (100.0)	13 (10.1)

表 14-3 女性労働者の割合別にみた「研修を実施している」企業の割合（社、％）

	総数	研修会を実施している
女性労働者の割合 計	948 (100.0)	87 (9.2)
10%未満	167 (100.0)	21 (12.6)
10%～20%未満	260 (100.0)	26 (10.0)
20%～30%未満	145 (100.0)	9 (6.2)
30%～40%未満	113 (100.0)	9 (8.0)
40%～50%未満	71 (100.0)	7 (9.9)
50%以上	186 (100.0)	15 (8.1)
無回答	6 (100.0)	0 (0.0)

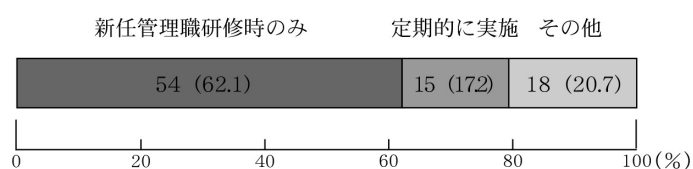
6-2 研修の時期

「研修を実施している」と回答した 87 社に対し、研修の実施時期について尋ねたところ、「新任管理職研修時のみ」が 62.1%、「定期的実施している」が 17.2%となっている。（図 12）

その他の時期として、「規程改定時など必要に応じて」、「女性活用セミナー・人権啓発セミナー等他の研修時に併せて」などが挙げられている。

図 12 研修実施の時期（社、％）

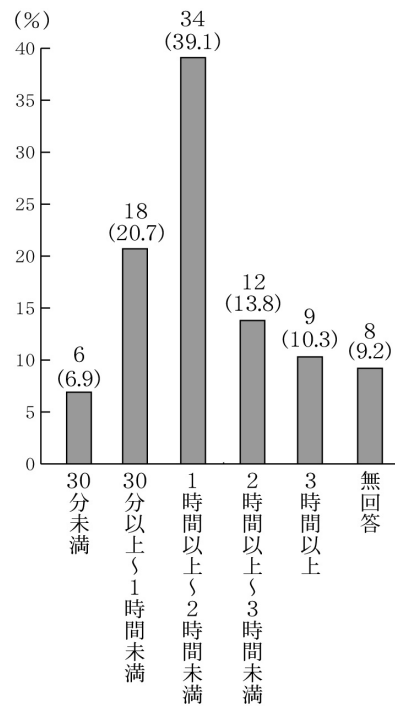
回答数 87社



6-3 研修時間

「研修を実施している」と回答した 87 社に対し、研修時間について尋ねたところ、「1 時間以上～2 時間未満」が最も多く 34 社 (39.1%) となっており、次いで、「30 分以上～1 時間未満」が 18 社 (20.7%) となっている。(図 13)

図 13 研修時間 (社、%)

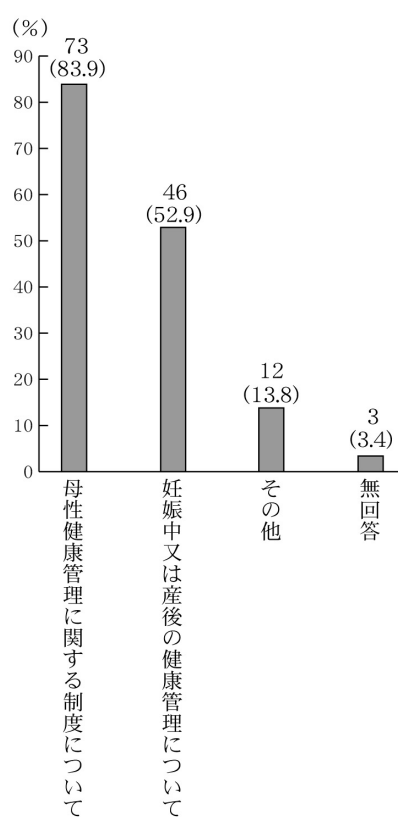


6-4 研修内容（複数回答）

「研修を実施している」と回答した 87 社に対し、その研修内容について尋ねたところ、「母性健康管理に関する制度について」が最も高く 83.9%、「妊娠中又は産後の健康管理について」52.9%となっている。（図 14）

その他の研修内容として、「制度利用の促進と仕事と育児の両立支援について」、「労務管理について」、「次世代育成支援対策及び育児に関する制度等について」などが挙げられている。

図 14 研修内容（複数回答） （社、%）



7 職場環境の整備

7-1 職場環境整備の取組（複数回答）

妊娠・出産のための制度を利用しやすい職場環境を整備するための取組について尋ねたところ、「妊娠中又は出産後も働き続ける女性に対する積極的な支援について、人事方針として明示している」が34.0%と最も多く、次いで「労使協議の中で、妊娠中又は出産後の女性労働者のための制度の改善や職場の雰囲気づくり等を取り上げる」が27.2%、「制度紹介のハンドブックを作成して社員に配布する等、情報提供を行う」が20.3%と続いており、何らかの取組を行っている企業は622社（65.6%）となっている。（表15-1）

その他の取り組みとして、「イントラネットの情報活用促進」、「託児施設の設置」、「両立支援面談」、「育児中の職場配置への配慮」などが挙げられている。

表 15-1 職場環境整備の取組（複数回答） (社、%)

	企業数
総数	948 (100.0)
妊娠中又は出産後も働き続ける女性に対する積極的な支援について、人事方針として明示している	322 (34.0)
上司や職場の同僚等に対して母性健康管理の重要性や配慮すべき事項について研修を行う	59 (6.2)
制度紹介のハンドブックを作成して社員に配布する等、情報提供を行う	192 (20.3)
妊娠中又は出産後の女性労働者に対する支援に関する社員の意見・要望を聞くためアンケートやヒアリングを行う	108 (11.4)
労使協議の中で、妊娠中又は出産後の女性労働者のための制度の改善や職場の雰囲気づくり等を取り上げる	258 (27.2)
その他	68 (7.2)
何もしていない	299 (31.5)
無回答	27 (2.8)

7-1-2 企業規模別にみた職場環境整備の取組（複数回答）

企業規模別にみると、「500人未満」で55.2%（32社）が何らかの取組を行っている
と回答しており、「500～999人」が61.2%（275社）、「1,000～1,999人」が66.4%（158
社）、「2,000人以上」が77.2%（156社）と企業規模が大きくなるほど職場環境整備
に取り組んでいる割合が多い。

取組内容はいずれも「妊娠中又は出産後も働き続ける女性に対する積極的な支援につ
いて、人事方針として明示している」とするものが多い。（表15-2）

表 15-2 企業規模別にみた職場環境整備の取組（複数回答） （社、%）

	計	職場環境 整備に取り 組んでいる 企業	妊娠中又は 出産後も働 き続ける女 性に対する 積極的な支 援について 人事方針と して明示	母性健康管 理の重要性 や配慮すべ き事項につ いて研修を 行う	制度紹介の ハンドブック を作成し 配布する等 情報提供を 行う	社員の意 見・要望を 聞くためア ンケートや ヒアリング を行う	労使協議 の中で制 度の改善 や職場の 雰囲気づ くり等を 取り上げ る	その他
500人未満	58 (100.0)	32 (55.2) <100.0>	16 <50.0>	5 <15.6>	9 <28.1>	5 <15.6>	12 <37.5>	2 <6.3>
500人～999人	449 (100.0)	275 (61.2) <100.0>	144 <52.4>	20 <7.3>	57 <20.7>	29 <10.5>	95 <34.5>	24 <8.7>
1,000人 ～1,999人	238 (100.0)	158 (66.3) <100.0>	73 <46.2>	17 <10.8>	50 <31.6>	34 <21.5>	66 <41.8>	17 <10.8>
2,000人以上	202 (100.0)	156 (77.2) <100.0>	89 <57.0>	17 <10.9>	76 <48.7>	40 <25.6>	85 <54.5>	24 <15.4>

7-1-3 産業別にみた職場環境整備の取組（複数回答）

産業別にみると、「製造業」の70.9%(217社)が何らかの取組を行っていると回答しており、「医療、福祉」が68.2%(58社)、「サービス業」が61.2%(79社)、「卸売・小売業」が60.2%(65社)、「教育、学習支援業」では49.1%(28社)となっている。

取組内容はいずれも「妊娠中又は出産後も働き続ける女性に対する積極的な支援について、人事方針として明示している」が最も多く、次いで「労使協議の中で、妊娠中又は出産後の女性労働者のための制度の改善や職場の雰囲気づくり等を取り上げる」となっている。（表 15-3）

表 15-3 産業別にみた職場環境整備の取組（複数回答）（社、%）

産業	計	職場環境整備に取り組んでいる企業数	妊娠中又は出産後も働き続ける女性に対する積極的な支援について人事方針として明示	母性健康管理の重要性や配慮すべき事項について研修を行う	制度紹介のハンドブックを作成し配布する等情報提供を行う	社員の意見・要望を聞くためアンケートやヒアリングを行う	労使協議の中で制度の改善や職場の雰囲気づくり等を取り上げる	その他
製造業	306 (100.0)	217 (70.9) (100.0)	116 (53.5)	21 (9.7)	71 (32.7)	46 (21.2)	108 (49.8)	13 (6.0)
卸売・小売業	108 (100.0)	65 (60.2) (100.0)	38 (58.5)	8 (12.3)	20 (30.8)	11 (16.9)	26 (40.0)	2 (3.1)
医療、福祉	85 (100.0)	58 (68.2) (100.0)	30 (51.7)	3 (5.2)	14 (24.1)	6 (10.3)	19 (32.8)	11 (19.0)
教育、学習支援業	57 (100.0)	28 (49.1) (100.0)	12 (42.9)	2 (7.1)	8 (28.6)	4 (14.3)	10 (35.7)	7 (25.0)
サービス業	129 (100.0)	79 (61.2) (100.0)	40 (50.6)	9 (11.4)	27 (34.2)	11 (13.9)	28 (35.4)	8 (10.1)

7-2 人事管理に関する問題点の解決方法（複数回答）

人事管理の分野で困ったこと（「代替要員の確保が困難」、「周囲への仕事負担増」等）をどのように解決しているかを尋ねたところ、「部署内でのやりくり」が83.5%と最も高く、次いで「派遣、アルバイト等の活用」78.7%、「他部署からの配転」55.4%、「業務の合理化」33.0%、「仕事の外注」5.7%と続いており、解決に向けた取組を行っている企業は942社（99.4%）となっている。（図15）

企業規模別にみると、全ての規模で「部署内でのやりくり」が8割強と最も多く、次いで「派遣、アルバイト等の活用」となっている（表16-1）

産業別にみると、「教育、学習支援業」では「派遣、アルバイト等の活用」が最も多く、その他の産業では「部署内でのやりくり」が最も多くなっている。（表16-2）

その他の解決方法として「元職員をパートで採用」が挙げられている。

図15 人事管理に関する問題点の解決方法（複数回答）（社、%）

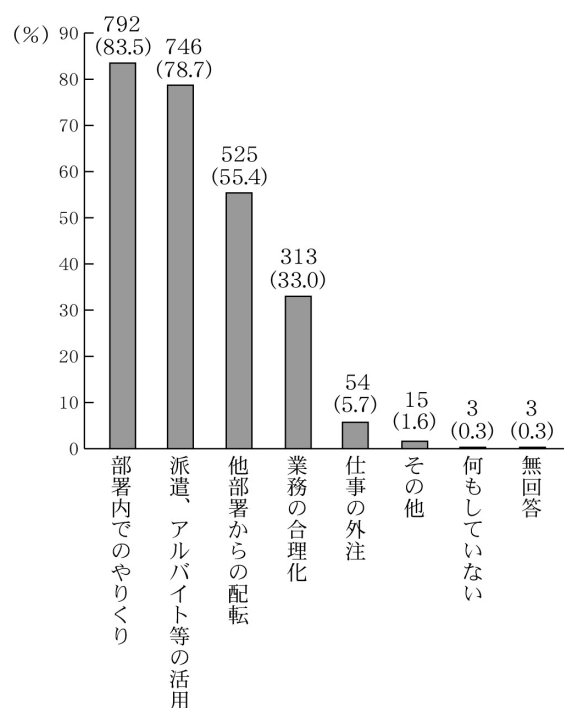


表 16-1 企業規模別にみた人事管理に関する問題点の解決方法（複数回答）（社、％）

	総数	派遣、アルバイト等の活用	他部署からの配転	部署内でのやりくり	業務の合理化	仕事の外注	その他	何もしていない	無回答
企業規模 計	948 (100.0)	746 (78.7)	525 (55.4)	792 (83.5)	313 (33.0)	54 (5.7)	15 (1.6)	3 (0.3)	3 (0.3)
500 人未満	58 (100.0)	36 (62.1)	32 (55.2)	47 (81.0)	14 (24.1)	2 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.7)
500 人～999 人	449 (100.0)	350 (78.0)	242 (53.9)	365 (81.3)	122 (27.2)	21 (4.7)	7 (1.6)	2 (0.4)	0 (0.0)
1,000 人～1,999 人	238 (100.0)	192 (80.7)	135 (56.7)	202 (84.9)	78 (32.8)	8 (3.4)	4 (1.7)	1 (0.4)	0 (0.0)
2,000 人以上	202 (100.0)	167 (82.7)	116 (57.4)	177 (87.6)	99 (49.0)	23 (11.4)	4 (2.0)	0 (0.0)	2 (1.0)
無回答	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

表 16-2 産業別にみた人事管理に関する問題点の解決方法（複数回答）（社、％）

産業	総数	派遣、アルバイト等の活用	他部署からの配転	部署内でのやりくり	業務の合理化	仕事の外注	その他	何もしていない	無回答
製造業	306 (100.0)	258 (84.3)	168 (54.9)	278 (90.8)	136 (44.4)	20 (6.5)	3 (1.0)	1 (0.3)	0 (0.0)
卸売・小売業	108 (100.0)	80 (74.1)	62 (57.4)	84 (77.8)	30 (27.8)	7 (6.5)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
医療、福祉	85 (100.0)	53 (62.4)	68 (80.0)	68 (80.0)	20 (23.5)	2 (2.4)	3 (3.5)	0 (0.0)	1 (1.2)
教育、学習支援業	57 (100.0)	53 (93.0)	16 (28.1)	42 (73.7)	21 (36.8)	4 (7.0)	4 (7.0)	1 (1.8)	0 (0.0)
サービス業	129 (100.0)	100 (77.5)	59 (45.7)	101 (78.3)	41 (31.8)	10 (7.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	1 (0.8)

8 母性健康管理に関する会社の方針

8-1 母性健康管理に関する会社の方針（複数回答）

母性健康管理に関する会社の方針を尋ねたところ、「男女雇用機会均等法に沿って母性健康管理の趣旨を遵守」が最も高く 78.0%、次いで「安心して就業継続できる職場環境の整備」63.5%、「次世代育成支援への対応の一環」38.4%、「人材の確保・保持」37.2%、「女性の活躍推進」30.3%、「社員のワーク・ライフ・バランスへの配慮」28.1%となっている。（表 17）

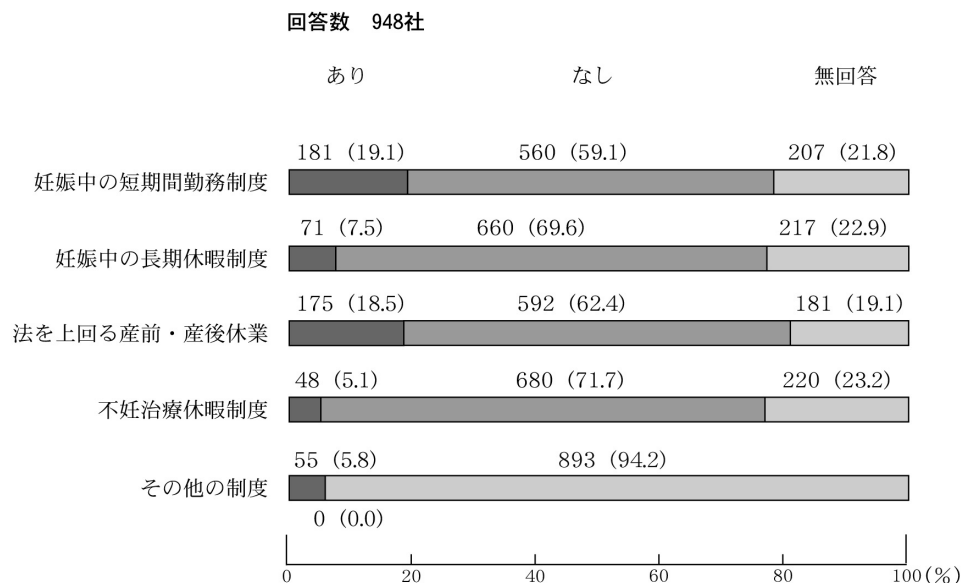
表 17 母性健康管理に関する会社の方針（複数回答） (社、%)

	企業数
総数	948 (100.0)
男女雇用機会均等法に沿って母性健康管理の趣旨を遵守	739 (78.0)
人材の確保・保持	353 (37.2)
会社のイメージアップ	29 (3.1)
社員のワーク・ライフ・バランスへの配慮	266 (28.1)
女性の活躍推進	287 (30.3)
安心して就業継続できる職場環境の整備	602 (63.5)
社員・組合への要望への対応	66 (7.0)
次世代育成支援への対応の一環	364 (38.4)
その他	4 (0.4)
無回答	7 (0.7)

9 妊娠・出産に関する会社独自の制度（自由記載）

会社独自の制度の有無について尋ねたところ、「妊娠中の短時間勤務制度がある」企業が181社（19.1%）、「法を上回る産前・産後休業」がある企業175社（18.5%）、「妊娠中の長期休暇制度」がある企業71社（7.5%）、「不妊治療休暇制度」がある企業48社（5.1%）となっている。（図16）

図16 母性健康管理に関する会社独自の制度（社、%）



1. 制度の導入理由

- ・女性労働者が安心して働き続ける事ができる環境づくりのため
- ・母性健康管理の措置充実の一環
- ・両立支援の充実
- ・次世代育成支援対策
- ・社員のワーク・ライフ・バランスへの配慮
- ・女性労働者、組合からの要望に対応
- ・対象者を含む検討会での要望に対応
- ・社内アンケートにより各種サポート体制の拡大を図ることの一つとして導入
- ・年次有給休暇の有効利用
- ・退職をくい止めるための処遇の改善、雇用損失の軽減
- ・今日性、社会情勢を踏まえて導入

- ・他社も導入し始めたため導入
- ・ニーズがあった

2. 制度の内容

(1)「妊娠中の短時間勤務制度」について

- ・短縮できる時間は、1日60分又は90分、120分、180分、制限なし など

(2)「法を上回る産前・産後休業」について

- ・産前休暇期間が7週、8週、9週、10週取得できる
- ・産後休暇が9週、10週、多胎14週、24週取得できる
- ・産前・産後休業が通算15週、16週、9ヶ月取得できる など
- ・産前休暇が有給
- ・未使用の産前休暇を産後休暇として利用できる

(3)「妊娠中の長期休暇制度」について

- ・妊娠障害休暇
妊娠に起因する障害のため通院治療を要する場合、14日間の休暇が利用できる
- ・つわり休暇
つわりなどで就業が困難な場合、14日間の休暇が利用できる
- ・妊娠中健診休暇
妊娠2ヶ月以上産休までに1日の特別休暇が利用できる
- ・特例妊娠休暇
診断書により有給休暇となる
- ・産前休職制度
妊娠が判明したときから産休に入るまでの期間、希望により休暇を取得できる
- ・出産準備休暇
妊娠3ヶ月以降産前休暇までの期間に休暇を取得できる
- ・長期特別休暇
失効した年次有給休暇を妊娠中に有給休暇として20日を限度として利用できる

(4) 「不妊治療休暇制度」について

- ・ 治療のための費用の補助又は無利子、低利貸付制度
- ・ 休暇の取得
- ・ 失効した年次有給休暇を有給休暇として 20 日～40 日取得できる
- ・ 治療が必要となる状態にいたる毎に通算 1 年の休暇が可能
- ・ 3 年目に切り捨てられる休暇をサポート休暇として利用できる

(5) その他

- ・ 配偶者出産休暇
有給休暇 2 日
- ・ 父親の両親学級参加制度
両親学級参加のための一日休暇
- ・ 育児特別休暇
育児休業前に 30 日の特別休暇
- ・ 家族サポート制度、ペアレント制度
出産祝い金 20 万～50 万円
- ・ 産休、育休中の賞与支給
基本賞与額の 3 割支給
- ・ その他、育児に関するものが 6 件

10 企業が望む母性健康管理サイト情報（自由記載）

1 制度

- 1 法律を上回る制度のモデルケースと統計資料の充実等
- 2 妊娠の申し出、症状の申し出があった際の会社の対応、適切な措置事例
- 3 遵守すべき法律を分かりやすく解説したもの
- 4 妊娠・出産、育児休業等について女性労働者に配布するパンフレットの作成例
- 5 妊娠・出産に関する制度が会社の就業規則などの作成例
- 6 上司の役割についてわかりやすく説明したもの
- 7 男性の育児休業取得状況

2 研修

- 1 研修カリキュラムの具体例
- 2 管理職研修の資料

3 健康管理・人事管理

- 1 人事管理面の工夫事例、制度がうまく運用されている他社の事例
- 2 販売従事者、現場作業、介護ヘルパー等立ち仕事の主である場合の妊娠中の健康管理の留意点
- 3 妊娠中の症状の基礎知識
- 4 妊娠中の業務の許容範囲、法律上の制限の程度
- 5 不妊治療のための制度と取組に関する情報
- 6 著しい体調不良や流産などの場合、妊婦に対するメンタルヘルスキアの効果的な方法
- 7 育児休業のため職場同僚への負担増とならない工夫事例

4 母性健康管理指導事項連絡カード

- 1 カードの提出があった場合の対応事例

5 相談窓口

- 1 母性健康管理サイトに相談窓口としての機能
- 2 他社の制度導入状況
- 3 母性健康管理の措置を受ける女性労働者が、職場内でトラブル無く運用できるための会社として工夫すべきこと
- 4 法改正があった場合の就業規則への反映の方法
- 5 プライバシーの管理方法について
- 6 妊娠初期の体調不良による長期休職するケースが増えており労働力の低下がみられる。他社の対応事例、アドバイス等の情報

6 職場環境

- 1 女性労働者の望む職場環境の整備とは具体的にどのようなことか
- 2 受動喫煙の影響はどの程度考慮すべきか
- 3 妊娠初期の会社での生活の注意点

- 4 仕事のストレスによる流産等の危険の回避について
- 5 女性労働者に伝えたい職場復帰の心構え
- 6 女性労働者の制度と運用方法など当事者の声

7 その他

- 1 制度「べからず集」と「おすすめ事項」
- 2 託児設備の整っている企業の事例
- 3 保育施設に関する情報
- 4 育児に関する質問コーナーの設置
- 5 総合職への育児支援について
- 6 妊娠中を快適に過ごすためのヒント
- 7 仕事と子育ての両立に悩む女性労働者へアドバイスと十分な情報提供
- 8 公共的な助成制度について
- 9 代替要員配置への助成制度の有無
- 10 健康保険、雇用保険から給付されるものの種類と内容・手続きに関すること

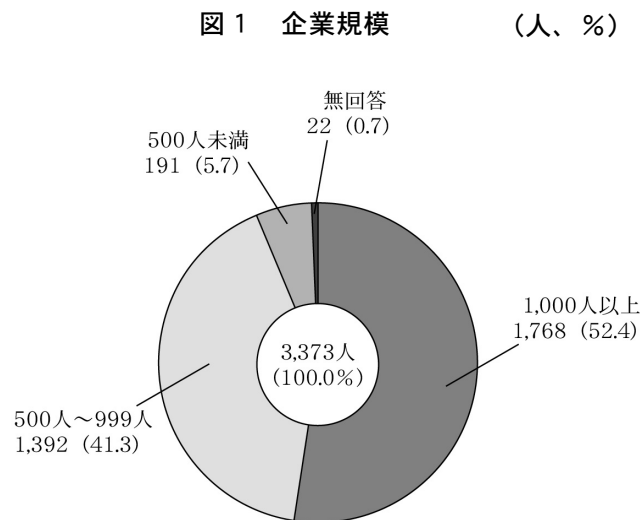
IV 女性労働者用調査結果の概要

1. 女性労働者の属性

女性労働者用調査は、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から企業調査対象として抽出した 5,416 社に、「就学前の子がいる女性労働者」及び「入社 5 年程度の女性労働者」それぞれ 2 名ずつ、計 4 名に調査票を記入していただくよう依頼した。集計可能女性労働者数は、3,373 人であった。

1-1 企業規模

集計女性労働者の勤務先を企業規模別にみると、「1,000 人以上」が 52.4%、次いで「500～999 人」が 41.3%となっている。（図 1）



1-2 勤務先の業種

集計女性労働者の勤務先を業種別にみると、「製造業」が最も多く 31.8%、次いで「サービス業」12.7%、「医療、福祉」10.6%、「卸売・小売業」9.6%、「金融・保険業」7.0%となっている。（表 1）

表 1 勤務先の業種 (人、%)

	女性労働者数
業種 計	3,373 (100.0)
建設業	179 (5.3)
製造業	1,074 (31.8)
電気・ガス・熱供給・水道業	43 (1.3)
情報通信業	166 (4.9)
運輸業	140 (4.2)
卸売・小売業	325 (9.6)
金融・保険業	236 (7.0)
不動産業	35 (1.0)
飲食店、宿泊業	47 (1.4)
医療、福祉	358 (10.6)
教育、学習支援業	194 (5.8)
複合サービス事業（郵便局、複数の事業を行う協同組合）	108 (3.2)
サービス業（他に分類されないもの）	428 (12.7)
公務	27 (0.8)
その他	10 (0.3)
無回答	3 (0.1)

1-3 職種

女性労働者の職種をみると、「事務の仕事」が最も多く 77.8%、次いで「専門的・技術的な仕事」15.1%となっており、両職種で 92.9%を占めている。（表 2）

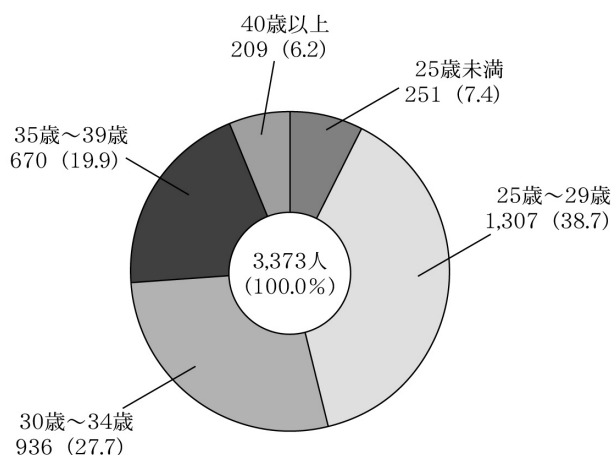
表 2 職種 (人、%)

	女性労働者数
職種 計	3,373 (100.0)
販売の仕事（スーパー・デパート等の販売、外回りの営業、保険外交員等）	91 (2.7)
事務の仕事（一般事務、会計事務、営業事務、案内窓口、フロント、レジ係等）	2,623 (77.8)
サービスの仕事（美容師、ウェイトレス、ホームヘルパー、旅行添乗員等）	36 (1.1)
専門的・技術的な仕事（研究者、システムエンジニア、医師、保健師、看護師、保育士、教員、記者、編集者、福祉相談員、介護支援専門員等）	509 (15.1)
運輸・通信の仕事（バス・トラック・タクシー等運転手、小包配達員等）	3 (0.1)
生産工程・労務の仕事（機械組み立て、製版、印刷、製本、食品製造等）	68 (2.0)
管理的な仕事（課長、部長、支店長等）	24 (0.7)
その他の仕事	0 (0.0)
無回答	19 (0.6)

1-4 年齢

年齢別にみると、「25歳～29歳」が最も多く 38.7%、「30歳～34歳」が 27.7%、「35歳～39歳」が 19.9%、「25歳未満」が 7.4%、「40歳以上」が 6.2%となっている。（図 2）

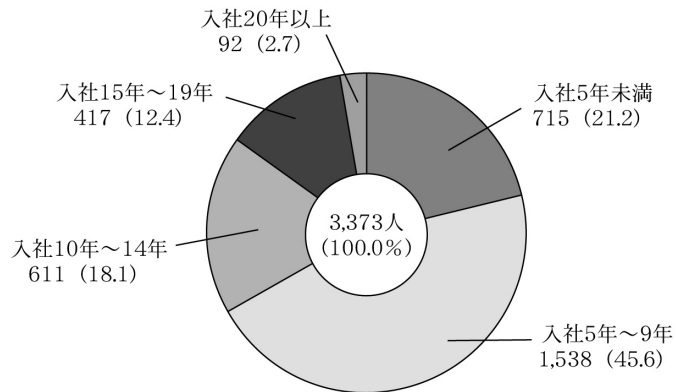
図 2 年齢 (人、%)



1-5 入社歴

現在の会社への入社歴を尋ねたところ、入社「5年～9年」が最も多く45.6%、「5年未満」が21.2%、「10年～14年」が18.1%、「15年～19年」が12.4%となっている。（図3）

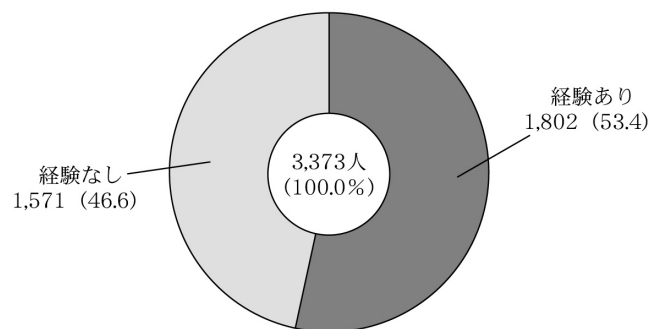
図3 入社歴 (人、%)



1-6 出産経験の有無

出産経験の有無について尋ねたところ、出産経験「あり」が53.4%、出産経験「なし」は46.6%となっている。（図4）

図4 出産の経験の有無 (人、%)



1-6-2 企業規模別にみた出産経験者の割合

企業規模別に「出産経験がある」と回答した女性労働者の割合をみると、「500 人未満」が 63.9%、次いで「1,000 人以上」が 54.3%、「500～999 人」が 50.9%となっている。（表 2）

表 2 企業規模別にみた出産経験者の割合 (人、%)

	計	出産経験あり
企業規模 計	3,373 (100.0)	1,802 (53.4)
500 人未満	191 (100.0)	122 (63.9)
500 人～999 人	1,392 (100.0)	708 (50.9)
1,000 人以上	1,768 (100.0)	960 (54.3)
無回答	22 (100.0)	12 (54.5)

1-6-3 業種別にみた出産経験者の割合

業種（回答者数の多い、「製造業」、「サービス業」、「医療、福祉」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」）別に、出産経験があると回答した女性労働者の割合をみると、「医療、福祉」が 59.5%で最も多く、「サービス業」55.4%、「製造業」が 53.8%、「金融・保険業」52.5%、「卸売・小売業」49.2%、となっている。（表 3）

表 3 業種別にみた出産経験者の割合 (人、%)

業種	計	出産経験あり
製造業	1,074 (100.0)	578 (53.8)
卸売・小売業	325 (100.0)	160 (49.2)
金融・保険業	236 (100.0)	124 (52.5)
医療、福祉	358 (100.0)	213 (59.5)
サービス業	428 (100.0)	237 (55.4)

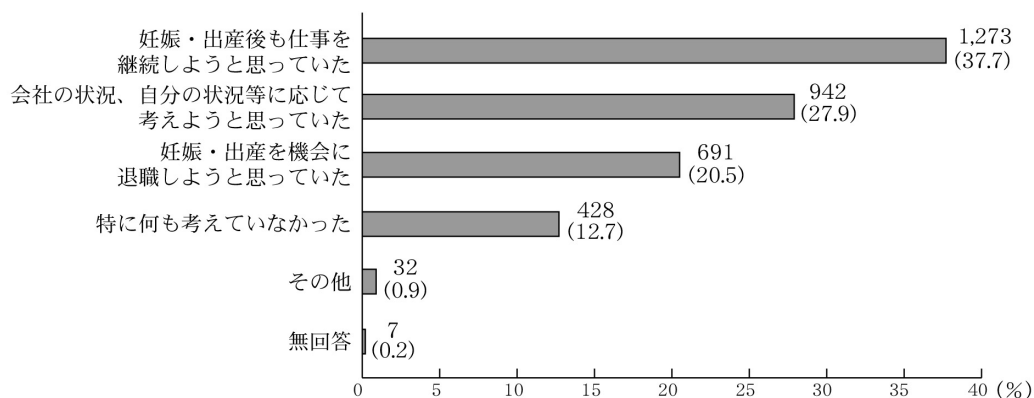
2 妊娠・出産と仕事の継続

2-1 妊娠・出産と仕事の継続（入社時）

入社時において、妊娠・出産と仕事の継続についてどのように考えていたかを尋ねたところ、「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた」が最も多く 37.7%、次いで「会社の状況、自分の状況等に応じて考えようと思っていた」が 27.9%、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」20.5%となっている。（図 5）

その他、結婚を機に退職しようと思っていた（23 人）、妊娠・出産は考えていない（5 人）などが挙げられている。

図 5 妊娠・出産と仕事の継続（入社時） (人、%)

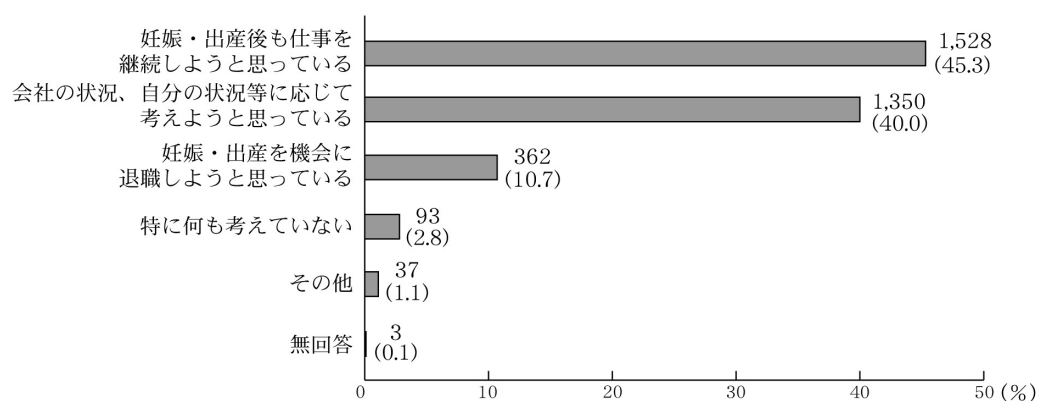


2-2 妊娠・出産と仕事の継続（今後）

妊娠・出産と仕事の継続について、今後、どのように考えているかを尋ねたところ、「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っている」が最も多く 45.3%、次いで「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っている」が 40.0%、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」は 10.7%に留まっている。（図 6）

その他、妊娠・出産を考えていない（14 人）、子どもが小学校入学を機に退職したいと思っている（8 人）、結婚を機に退職しようと思っている（7 人）などが挙げられている。

図 6 妊娠・出産と仕事の継続（今後） (人、%)



2-3 妊娠・出産と仕事の継続について、入社時と今後の考えの変化

入社時に、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」者 691 人のうち、今後「退職しようと思っている」者が 157 人 (22.7%) で、「仕事を継続しようと思っている」者が 239 人 (34.6%)、「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っている」者が 280 人 (40.5%) となっている。

また、「入社時に妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた」者 1,273 人のうち、今後も「仕事を継続しようと思っている」者は 806 人 (63.3%)、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」者は 70 人 (5.5%) となっている。

入社時に「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っていた」者 942 人のうち、今後「仕事を継続しようと思っている」者が 332 人 (35.2%)、「退職しようと思っている」者が 90 人 (9.6%) となっている。(表 4)

表 4 妊娠・出産と仕事の継続について入社時と今後の比較 (人、%)

今後 入社時	計	妊娠・出産 を機会に退 職しようと思 っている	妊娠・出産後 も仕事を継 続しようと思 っている	会社の状況、 自分の状況 等に応じて 考えようと思 っている	特に何も考 えていな い	その他	無回答
計	3,373 (100.0)	362 (10.7)	1,528 (45.3)	1,350 (40.0)	93 (2.8)	37 (1.1)	3 (0.1)
妊娠・出産を機 会に退職しよう と思っていた	691 (20.5) 〈100.0〉	157 〈22.7〉	239 〈34.6〉	280 〈40.5〉	5 〈0.7〉	9 〈1.3〉	1 〈0.1〉
妊娠・出産後も 仕事を継続しよ うと思っていた	1,273 (37.7) 〈100.0〉	70 〈5.5〉	806 〈63.3〉	377 〈29.6〉	16 〈1.3〉	4 〈0.3〉	0 〈0.0〉
会社の状況、自 分の状況に応 じて考えよう と思っていた	942 (27.9) 〈100.0〉	90 〈9.6〉	332 〈35.2〉	497 〈52.8〉	14 〈1.5〉	9 〈1.0〉	0 〈0.0〉
特に何も考え ていなかった	428 (12.7) 〈100.0〉	41 〈9.6〉	141 〈32.9〉	183 〈42.8〉	56 〈13.1〉	7 〈1.6〉	0 〈0.0〉
その他	32 (0.9) 〈100.0〉	3 〈9.4〉	9 〈28.1〉	11 〈34.4〉	1 〈3.1〉	8 〈25.0〉	0 〈0.0〉
無回答	7 (0.2) 〈100.0〉	1 〈14.3〉	1 〈14.3〉	2 〈28.6〉	1 〈14.3〉	0 〈0.0〉	2 〈28.6〉

2-3-2 出産経験の有無別にみた「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っている」者及び「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」者の割合

出産経験のある 1,802 人のうち、入社時「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」者が 19.3%で、今後「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」者は 3.6%となっており、出産経験のない 1,571 人のうち、入社時「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」者が 21.8%で、今後は 19.0%となっている。

また、出産経験のある 1,802 人のうち、入社時「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた」者が 41.1%であったが、今後「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っている」者は 58.5%となっており、出産経験のない 1,571 人についてみると、入社時「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた」者が 33.9%、今後「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っている」者が 30.1%となっている。（表 5）

表 5 出産経験の有無別にみた「妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っている」者及び「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」者の割合 (人、%)

入社時	計	妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた	妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた	会社の状況、自分の状況等に応じて考えようと思っていた	特に何も考えていなかった	その他	無回答
計	3,373 (100.0)	691 (20.5)	1,273 (37.7)	942 (27.9)	428 (12.7)	32 (0.9)	7 (0.2)
出産経験あり	1,802 (100.0)	348 (19.3)	740 (41.1)	447 (24.8)	246 (13.7)	19 (1.1)	2 (0.1)
出産経験なし	1,571 (100.0)	343 (21.8)	533 (33.9)	495 (31.5)	182 (11.6)	13 (0.8)	5 (0.3)

今後	計	妊娠・出産を機会に退職しようと思っている	妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っている	会社の状況、自分の状況等に応じて考えようと思っている	特に何も考えていない	その他	無回答
計	3,373 (100.0)	362 (10.7)	1,528 (45.3)	1,350 (40.0)	93 (2.8)	37 (1.1)	3 (0.1)
出産経験あり	1,802 (100.0)	64 (3.6)	1,055 (58.5)	612 (34.0)	45 (2.5)	24 (1.3)	2 (0.1)
出産経験なし	1,571 (100.0)	298 (19.0)	473 (30.1)	738 (47.0)	48 (3.1)	13 (0.8)	1 (0.1)

2-3-3 妊娠・出産と仕事の継続について、入社時と今後の考えの変化（出産経験あり）

「出産の経験あり」と回答した女性労働者（1,802人）に、入社時と今後の考え方の変化について尋ねたところ、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」者348人のうち、今後「退職しようとしている」者が27人（7.8%）で、「仕事を継続しようとしている」者が174人（50.0%）、「会社の状況、自分の状況に応じて考えようとしている」者が136人（39.1%）となっている。

また、「入社時に妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた」者740人のうち、今後も「仕事を継続しようとしている」者は544人（73.5%）、「妊娠・出産を機会に退職しようとしている」者は13人（1.8%）となっている。

入社時に「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っていた」者447人のうち、今後「仕事を継続しようとしている」者が218人（48.8%）、「退職しようとしている」者が17人（3.8%）となっている。（表6）

表6 妊娠・出産と仕事の継続について入社時と今後の比較

「出産経験あり」

（人、%）

今後 入社時	計	妊娠・出産 を機会に退 職しよう としている	妊娠・出産後 も仕事を継 続しよう としている	会社の状況、 自分の状況 等に応じて 考えよう としている	特に何も 考えてい ない	その他	無回答
計	1,802 (100.0)	64 (3.6)	1,055 (58.5)	612 (34.0)	45 (2.5)	24 (1.3)	2 (0.1)
妊娠・出産を機 会に退職しよう と思っていた	348 (19.3) <100.0>	27 <7.8>	174 <50.0>	136 <39.1>	3 <0.9>	7 <2.0>	1 <0.3>
妊娠・出産後も 仕事を継続しよ うと思っていた	740 (41.1) <100.0>	13 <1.8>	544 <73.5>	169 <22.8>	11 <1.5>	3 <0.4>	0 <0.0>
会社の状況、自 分の状況に応 じて考えよう と思っていた	447 (24.8) <100.0>	17 <3.8>	218 <48.8>	198 <44.3>	7 <1.6>	7 <1.6>	0 <0.0>
特に何も考え ていなかった	246 (13.7) <100.0>	7 <2.8>	113 <45.9>	101 <41.1>	22 <8.9>	3 <1.2>	0 <0.0>
その他	19 (1.1) <100.0>	0 <0.0>	6 <31.6>	8 <42.1>	1 <5.3>	4 <21.1>	0 <0.0>
無回答	2 (0.1) <100.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	1 <50.0>	0 <0.0>	1 <50.0>

2-3-4 妊娠・出産と仕事の継続について、入社時と今後の考えの変化（出産経験なし）

「出産の経験なし」と回答した女性労働者（1,571人）に、入社時と今後の考え方の変化について尋ねたところ、入社時に、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた」者343人のうち、今後「退職しようとしている」者が130人（37.9%）で、「仕事を継続しようとしている」者が65人（19.0%）、「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っている」者が144人（42.0%）となっている。

また、「入社時に妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた」者533人のうち、今後も「仕事を継続しようとしている」者は262人（49.2%）、「妊娠・出産を機会に退職しようとしている」者は57人（10.7%）となっている。

入社時に「会社の状況、自分の状況に応じて考えようと思っていた」者495人のうち、今後「仕事を継続しようとしている」者が114人（23.0%）、「退職しようとしている」者が73人（14.7%）となっている。（表7）

表7 妊娠・出産と仕事の継続について入社時と今後の比較

「出産経験なし」

（人、%）

今後 入社時	計	妊娠・出産 を機会に退 職しようと思 っている	妊娠・出産後 も仕事を継 続しようと思 っている	会社の状況、 自分の状況 等に応じて 考えようと思 っている	特に何も考 えていない	その他	無回答
計	1,571 (100.0)	298 (19.0)	473 (30.1)	738 (47.0)	48 (3.1)	13 (0.8)	1 (0.1)
妊娠・出産を機 会に退職しよう と思っていた	343 (21.8) <100.0>	130 <37.9>	65 <19.0>	144 <42.0>	2 <0.6>	2 <0.6>	0 <0.0>
妊娠・出産後も 仕事を継続しよ うと思っていた	533 (33.9) <100.0>	57 <10.7>	262 <49.2>	208 <39.0>	5 <0.9>	1 <0.2>	0 <0.0>
会社の状況、自 分の状況に応 じて考えよう と思っていた	495 (31.5) <100.0>	73 <14.7>	114 <23.0>	299 <60.4>	7 <1.4>	2 <0.4>	0 <0.0>
特に何も考え ていなかった	182 (11.6) <100.0>	34 <18.7>	28 <15.4>	82 <45.1>	34 <18.7>	4 <2.2>	0 <0.0>
その他	13 (0.8) <100.0>	3 <23.1>	3 <23.1>	3 <23.1>	0 <0.0>	4 <30.8>	0 <0.0>
無回答	5 (0.3) <100.0>	1 <20.0>	1 <20.0>	2 <40.0>	0 <0.0>	0 <0.0>	1 <20.0>

2-4 妊娠・出産を機会に退職しようと思っている理由（複数回答）

「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」と回答した 362 人にその理由を尋ねたところ、職場の事を退職理由として挙げたなかで、「仕事の負荷が重い」が最も多く 37.6%、次いで「残業が多い等労働時間が長い」が 34.0%、「制度はあるが上司、同僚等職場の理解が無く利用しづらい」が 26.2%、「会社の制度が整っていないため継続が困難である」が 21.0%となっている。

自分のことを退職理由として挙げたなかで、「育児に専念したい」が最も多く 55.8%、次いで「育児と家事の両方を十分にできる自信がない」が 55.0%と 50%以上となっている。（表 8）

その他の理由として、「通勤時間が長い（職場が遠い）」、「出産前の職場に復帰できない」、「現在の職場（仕事）にこだわらない」などが挙げられている。

表 8 退職しようと思っている理由（複数回答） (人、%)

		総数	362 (100.0)
理	職場のこと	会社の制度が整っていないため継続が困難である	76 (21.0)
		制度はあるが、上司、同僚等職場の理解がなく利用しづらい	95 (26.2)
		妊娠・出産後仕事を継続した前例がない	61 (16.9)
		早朝勤務、深夜勤務等、勤務時間が不規則である	45 (12.4)
		残業が多い等、労働時間が長い	123 (34.0)
		仕事の負荷が重い	136 (37.6)
		就業環境が悪い（職場内の喫煙、換気不足、高温多湿、騒音等）	40 (11.0)
		その他	30 (8.3)
由	自分のこと	育児に専念したい	202 (55.8)
		育児等に夫の協力が得られない	17 (4.7)
		育児と家事の両方を十分にできる自信がない	199 (55.0)
		子どもを預かってくれるところが見つからない	27 (7.5)
		自分自身の健康状態により継続が困難	23 (6.4)
		その他	3 (0.8)
無回答		5 (1.4)	

3 母性健康管理に関する制度

3-1 出産経験の有無別にみた母性健康管理に関する制度の認識状況

出産経験の有無別に「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」を「知っている」者の割合をみると、出産経験がある者 67.8%、出産経験のない者 35.7%となっている。

「指導事項を守ることができるようにするための措置」を「知っている」者の割合をみると、出産経験のある者 64.0%で、出産経験のない者 30.8%となっている。（表 9）

表 9 出産経験の有無別にみた 母性健康管理に関する制度の認識状況

「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」 (人、%)

	計	知っている	知らなかった	無回答
計	3,373 (100.0)	1,782 (52.8)	1,578 (46.8)	13 (0.4)
出産経験あり	1,802 (100.0)	1,221 (67.8)	574 (31.9)	7 (0.4)
出産経験なし	1,571 (100.0)	561 (35.7)	1,004 (63.9)	6 (0.4)

「指導事項を守ることができるようにするための措置」 (人、%)

	計	知っている	知らなかった	無回答
計	3,373 (100.0)	1,637 (48.5)	1,719 (51.0)	17 (0.5)
出産経験あり	1,802 (100.0)	1,153 (64.0)	641 (35.6)	8 (0.4)
出産経験なし	1,571 (100.0)	484 (30.8)	1,078 (68.6)	9 (0.6)

3-2 業種別にみた、保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保及び指導事項を守る ことができるようにするための措置を知っている割合

業種（回答者数の多い、「製造業」、「サービス業」、「医療、福祉」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」）別に、保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保を知っている者の割合をみると、「サービス業」が57.0%と最も多く、次いで「製造業」が53.3%、「医療、福祉」が52.2%、「金融・保険業」が46.6%、「卸売・小売業」が43.1%となっている。

指導事項を守ることができるようにするための措置を知っている者の割合は、「サービス業」が50.7%で最も多く、次いで「医療、福祉」が49.4%、「製造業」48.4%、「金融・保険業」44.9%、「卸売・小売業」41.8%となっている。（表10）

表10 業種別にみた、保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保及び指導事項を守る
ことができるようにするための措置を知っている割合 (人、%)

業種	計	保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保			指導事項を守るができるようにするための措置		
		知っている	知らなかった	無回答	知っている	知らなかった	無回答
製造業	1,074 (100.0)	572 (53.3)	500 (46.6)	2 (0.2)	520 (48.4)	552 (51.4)	2 (0.2)
卸売・小売業	325 (100.0)	140 (43.1)	183 (56.3)	2 (0.6)	136 (41.8)	187 (57.5)	2 (0.6)
金融・保険業	236 (100.0)	110 (46.6)	124 (52.5)	2 (0.8)	106 (44.9)	127 (53.8)	3 (1.3)
医療、福祉	358 (100.0)	187 (52.2)	167 (46.6)	4 (1.1)	177 (49.4)	175 (48.9)	6 (1.7)
サービス業	428 (100.0)	244 (57.0)	183 (42.8)	1 (0.2)	217 (50.7)	209 (48.8)	2 (0.5)

3-3 母性健康管理の措置に関する研修及び情報提供の状況（複数回答）

母性健康管理の措置に関する研修及び情報提供の状況について尋ねたところ、「母性健康管理に関する研修を受けたことはない。また、資料を配付されたこともない」が「出産経験がある」者が53.8%、「出産経験はない」者が59.3%といずれも最も多い。

情報提供の方法についてみると、「出産経験がある」と回答した1,802人では、「イントラネットで情報を得ることができる」19.9%、「妊産婦の健康管理に関するパンフレット等資料を配付された」14.7%、「新入社員研修以外の研修時に説明を受けたことがある」5.2%となっている。

出産経験のない1,571人をみると、「イントラネットで情報を得ることができる」13.0%、「新入社員研修時に説明を受けたことがある」10.8%、「新入社員以外の研修時に説明を受けたことがある」5.6%となっている。（表11）

その他、「人事異動で総務課・人事課へ配置されて知った」、「妊娠をきっかけに自分で調べた」、「子どものいる先輩から聞いた」、「かかりつけの病院で聞いた」、「母子手帳交付時に説明を受けた」、「母親学級で聞いた」、「社外の研修に参加した」などが挙げられている。

表11 出産経験の有無別にみた母性健康管理の措置に関する研修及び情報提供（複数回答）

（人、％）

	計	出産経験あり	出産経験なし
総数	3,373 (100.0)	1,802 (100.0)	1,571 (100.0)
新入社員研修時に説明を受けたことがある	221 (6.6)	52 (2.9)	169 (10.8)
新入社員以外の研修時に説明を受けたことがある	166 (4.9)	93 (5.2)	73 (4.6)
妊産婦の健康管理に関するパンフレット等、資料を配布された	353 (10.5)	265 (14.7)	88 (5.6)
イントラネットで情報を得ることができる	563 (16.7)	358 (19.9)	205 (13.0)
健康管理部門で資料を閲覧できる	142 (4.2)	72 (4.0)	70 (4.5)
母性健康管理に関する研修を受けたことはない。また、資料を配布されたこともない	1,900 (56.3)	969 (53.8)	931 (59.3)
その他	190 (5.6)	117 (6.5)	73 (4.6)
無回答	262 (7.8)	126 (7.0)	136 (8.7)

4 妊娠中又は出産時に利用した制度

4-1 妊娠中又は出産時に利用した制度（複数回答）

「妊娠中又は出産時に利用した制度がある」と回答した 1,144 人に、利用した制度について尋ねたところ、「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」が最も多く 54.2%、次いで、「切迫流産等の症状に対応する休業」27.0%、「深夜業の免除」19.0%、「妊娠中の通勤緩和のための時差出勤」18.8%、「妊産婦の時間外労働の免除」18.3%となっている。（表 12）

表 12 妊娠中・出産時に利用した制度（複数回答） (人、%)

総数	1,144 (100.0)
保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	620 (54.2)
妊娠中の通勤緩和のための時差出勤	215 (18.8)
妊娠中の通勤緩和のための勤務時間の短縮	148 (12.9)
妊娠中の通勤緩和のための通勤手段や通勤経路の変更	55 (4.8)
妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、回数の増加、休憩時間帯の変更など）	120 (10.5)
妊婦貧血などの症状に対応する作業の制限	93 (8.1)
症状の著しいつわりなどに対応する勤務時間の短縮	64 (5.6)
切迫流産などの症状に対応する休業	309 (27.0)
つわり休暇	81 (7.1)
妊婦の軽易な業務への転換	186 (16.3)
妊産婦の時間外労働の免除	209 (18.3)
妊産婦の休日労働の免除	182 (15.9)
妊産婦の深夜業の免除	217 (19.0)
その他	9 (0.8)

4-2 業種別妊娠中又は出産時に利用した制度（複数回答）

妊娠中又は出産時に利用した制度の割合を業種（回答者数の多い、「製造業」、「サービス業」、「医療、福祉」、「卸売・小売業」、「金融・保険業」）別にみると、製造業の330人は、「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」が54.8%と最も多く、次いで「切迫流産などの症状に対応する休業」が30.6%、「妊娠中の通勤緩和のための時差出勤」が18.5%となっている。

「医療、福祉」の156人は、「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」が49.4%と最も多く、次いで「深夜業の免除」43.6%、「軽易な業務への転換」32.7%となっている。

「サービス業」の144人は、「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」が49.3%と最も多く、次いで「妊娠中の通勤緩和のための時差出勤」が27.8%となっている。

「卸売・小売業」の105人は、「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」が48.6%と最も多く、次いで「妊娠中の通勤緩和のための時差出勤」が24.8%となっている。

「金融・保険業」の84人は、「保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保」が51.2%と最も多く、次いで「切迫流産などの症状に対応する休業」が22.6%、「軽易な業務への転換」20.2%となっている。（表13）

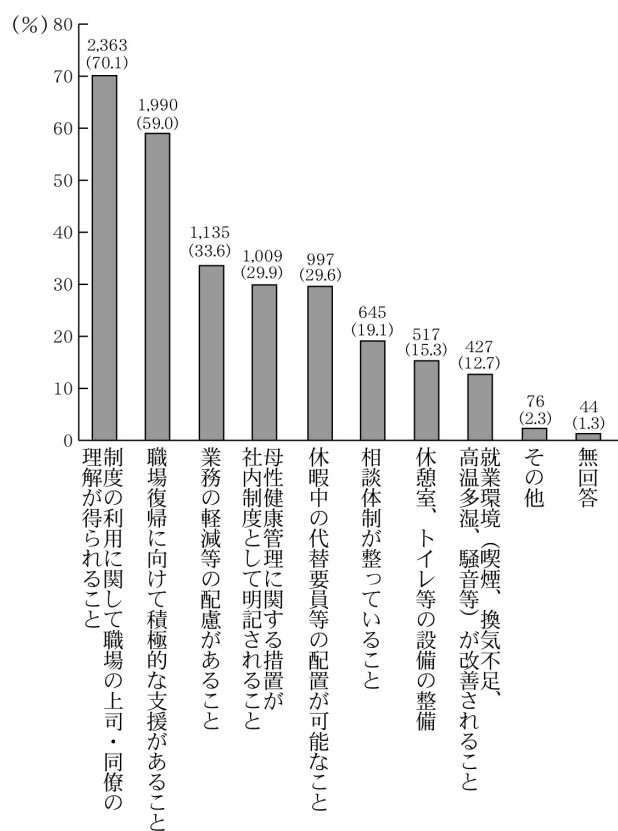
表13 業種別にみた妊娠中・出産時に利用した制度（複数回答）（人、%）

	計	時間の確保	時差出勤	勤務時間の短縮	通勤手段や交通経路の変更	休憩	作業の制限	勤務時間の短縮	休業	つわり休暇	軽易な業務への転換	時間外労働の免除	休日労働の免除	深夜業の免除	その他
製造業	330 (100.0)	181 (54.8)	61 (18.5)	27 (8.2)	16 (4.8)	36 (10.9)	24 (7.3)	11 (3.3)	101 (30.6)	25 (7.6)	34 (10.3)	56 (17.0)	43 (13.0)	42 (12.7)	5 (1.5)
卸売・小売業	105 (100.0)	51 (48.6)	26 (24.8)	24 (22.9)	2 (1.9)	8 (7.6)	10 (9.5)	8 (7.6)	22 (21.0)	7 (6.7)	15 (14.3)	19 (18.1)	11 (10.5)	16 (15.2)	0 (0.0)
金融・保険業	84 (100.0)	43 (51.2)	12 (14.3)	6 (7.1)	5 (6.0)	6 (7.1)	7 (8.3)	5 (6.0)	19 (22.6)	9 (10.7)	17 (20.2)	16 (19.0)	18 (21.4)	12 (14.3)	0 (0.0)
医療、福祉	156 (100.0)	77 (49.4)	8 (5.1)	10 (6.4)	7 (4.5)	21 (13.5)	14 (9.0)	10 (6.4)	64 (41.0)	16 (10.3)	51 (32.7)	32 (20.5)	34 (21.8)	68 (43.6)	0 (0.0)
サービス業	144 (100.0)	71 (49.3)	40 (27.8)	27 (18.8)	10 (6.9)	18 (12.5)	14 (9.7)	15 (10.4)	27 (18.8)	6 (4.2)	25 (17.4)	24 (16.7)	15 (10.4)	22 (15.3)	2 (1.4)

5 妊娠・出産にあたり望ましい職場環境

妊娠・出産にあたりどのような環境が整えば良いと思っているかを尋ねたところ、「制度の利用に関して職場の上司・同僚の理解が得られること」が最も多く 70.1%、次いで「職場復帰に向けて積極的な支援があること」59.0%、「業務の軽減等の配慮があること」33.6%、「母性健康管理に関する措置が社内制度として明記されること」29.9%、「休暇中の代替要員等の配置が可能なこと」29.6%となっている。（図 7）

図 7 妊娠・出産にあたり望ましい職場環境（複数回答） (人、%)



6 女性労働者が望む「母性健康管理サイト情報」(自由記載)

1 妊娠・出産・育児期間中の各種支援制度の情報に関するもの

- 1 妊娠中から産後の時期別に利用できる支援の概要、利用方法、必要な手続き（給付金、休暇制度 等）についての分かりやすく解説したもの
- 2 法律に基づく支援が適用される又は適用されない具体事例及びQ & A
- 3 妊娠・出産・子育てに関する情報交換ができる掲示板
- 4 国や各市町村で行っている支援制度（助成金、減税などを含む）、育児教室、両親学級等の活動に関する情報
- 5 妊娠から出産にいたるまでの勤務先との必要な手続きと方法
- 6 勤務先に請求できる権利（産休、育休等）の内容と申請方法

2 相談窓口

- 1 仕事をしながらの妊娠・出産、子育てをする際の相談窓口
- 2 企業から不当な扱いを受けた際の相談窓口
- 3 企業の人事担当との対談コーナー

3 妊娠中の健康管理

- 1 職業・職種別、仕事が母体・胎児へ与える影響とアドバイスについて
- 2 妊娠中の時期別症状とその対処法に関するQ & A
- 3 産科、産婦人科病院、医師の情報
- 4 オフィス環境（冷え、タバコ、長時間の同じ姿勢等）から母体を守る対処法
- 5 妊娠中の食事（症状別等）に関する情報
- 6 出産・妊娠時にかかる費用に関する情報
- 7 妊娠期のイライラ、マタニティブルーなど心のケアに関する情報
- 8 体調不良（頭痛・腰痛）軽減のための体操妊娠中に休日を使って利用できるヨガ・エアロビ等の教室の情報
- 9 自分自身でチェックできる、健康状態の診断方法
- 10 気持ちの落ち着く音楽・映像の配信

4 妊娠・出産後も仕事を継続した女性の体験談

- 1 母性健康管理に関する会社の制度を利用した際の体験談

- 2 仕事と家庭を両立するために取り組んだこと
- 3 職場で妊娠に関する理解や協力が得られた（得られなかった）話
- 4 妊娠中の体や心のトラブルの経験とアドバイス（対処法）

5 事業所における母性健康管理の取り組みに関すること

- 1 企業に向けて妊娠中、産後復職後の就労に関する配慮事項等、母性健康管理に関する法令・制度の分かりやすい説明
- 2 企業が実施している母性健康管理の取り組み事例
- 3 企業での母性健康管理に配慮した就業規則の例
- 4 事業主が配慮すべき妊娠中の症状と留意事項について
- 5 母性健康管理に関する制度を設けないことで起きた事故の事例
- 6 母性健康管理指導事項連絡カードのデータダウンロード
- 7 母性健康管理の措置を怠った場合の対応法、ガイドライン
- 8 母性健康管理に関する制度遵守チェックシート（企業側が使用する）
- 9 企業、同僚、女性労働者の妊娠・出産に対する考え方
- 10 企業内託児所の設置状況と利用に関する情報

6 妊娠中、子育て中の女性労働者のいる職場の配慮

- 1 上司（特に男性の上司）又は職場の同僚）に向けて、妊娠・出産の基礎知識、母性健康管理について学べるような情報の提供
- 2 妊娠中の女性に対する周囲の気配り、必要な手助けなどに関する情報

7 職場復帰に関すること

- 1 出産後の社会復帰に向けた準備内容や復帰後の実際の状況
- 2 会社復帰後に受けられる支援制度に関する情報

8 出産後に必要な情報提供

- 1 託児所、病児保育施設の案内
- 2 妊娠・出産・育児の支援体制（在宅勤務制度、託児所の設置、女性社員の割合が高い等）が整っている企業の紹介・求人
- 3 働く女性の妊娠・出産への理解がある会社ランキング
- 4 家事の工夫や子育ての問題点

- 5 子供予防接種の情報
- 6 子供との遊び方

9 働く女性が会社に望む制度についてのアンケート結果

- 1 今回のアンケート調和を分析後、必ず事業主に送付し、現状を理解してほしい

10 その他感想

- 1 上司や同僚が、制度に関する知識や制度を利用することに対する理解がないと意味がない。また、上司によって対応がまちまちにならないよう研修を行い周知、理解してもらいたい
- 2 企業側が母性健康管理について知る機会を作る為に、サイト開設後は企業へ積極的にPRしてほしい
- 3 妊娠・出産も大変だが、その後の子育てこそにもっと支援をしてもらいたい
- 4 男性が興味を持って見やすいデザイン、構成にし、協力を促すような内容にしてほしい
- 5 母性健康管理に関するパンフレットを企業に配布してほしい
- 6 医療機関などで妊産婦にも情報を提供してほしい
- 7 上司への妊娠・出産・子育て中の社員への理解を深めるためのセミナーを開催してほしい
- 8 情報提供も大事だが、社会全体で仕事や出産に対する考え方を変えることが大切
- 9 自治体などリンク先の充実
- 10 制度を活用する会社には税制優遇措置を取るなどの国からのバックアップがないと、この制度は浸透していかないと思う。
- 11 義務教育で、働く女性と育児の問題について、授業で取り入れてほしい
- 12 母性健康管理の制度がどの民間企業でも運用されるように、行政によるチェックや指導が必要ではないか
- 13 業種・職業別に意見を交換できるようなフォーラムがあれば活用したい
- 14 人事部での管理職への女性登用を推進する制度を作してほしい
- 15 英語表記の案内があるといい

V 医師、助産師用調査結果の概要

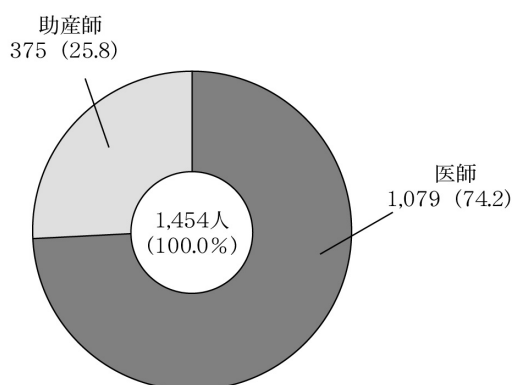
医師・助産師用調査は、株式会社ウェルネス医療情報センターのデータにより、全国の病院の「産科・産婦人科」の診療科目のある 7,169 件を抽出し、病院の医師又は助産師に記入を依頼した。回収率は、20.3%であった。

1 属性

1-1 記入者

集計対象者 1,454 人を記入者別にみると、「医師」74.2%、「助産師」25.8%となっている。（図1）

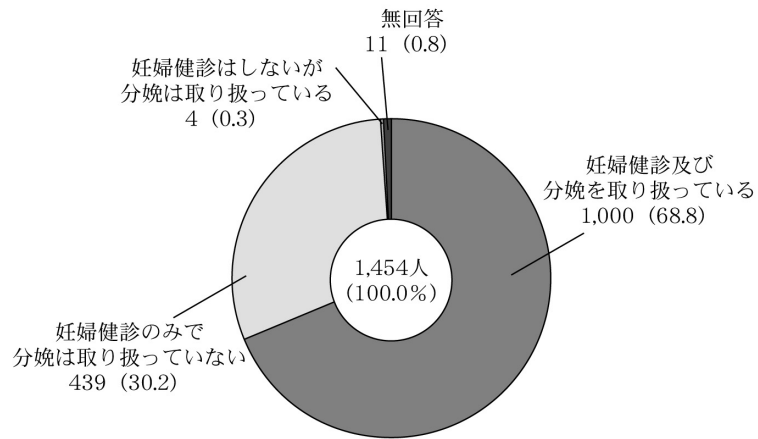
図1 記入者別 (人、%)



1-2 医療機関における分娩の取扱いの有無

医師、助産師が、主に勤務している医療機関における分娩の取扱いの有無について尋ねたところ、「妊婦健診及び分娩を取り扱っている」が 68.8%、「妊婦健診のみで分娩は取り扱っていない」が 30.2%、「妊婦健診はしないが分娩は取り扱っている」が 0.3%となっている。（図2）

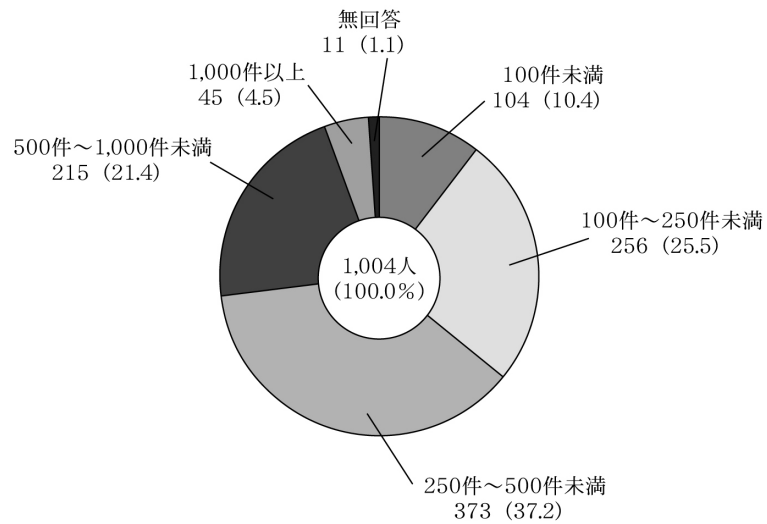
図2 分娩の取扱い (人、%)



1-3 分娩の取扱い件数

「分娩を取り扱っている」と回答のあった 1,004 人に、年間分娩取り扱い件数を尋ねたところ、「250～500 件未満」が最も多く 37.2%、次いで「100 件～250 件」が 25.5%、「500 件～1,000 件未満」が 21.4%、「100 件未満」が 10.4%となっている。(図3)

図3 年間分娩取り扱い件数 (人、%)



2 母性健康管理の措置についての周知状況

2-1 周知状況

母性健康管理の措置について周知状況を尋ねたところ、保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保について「知っている」が 89.0%、「知らなかった」8.9%となっている。

また、指導事項を守ることができるようにするための措置を「知っている」は 88.7%、「知らなかった」は 8.5%となっている。（表 1）

表 1 母性健康管理の措置について周知状況 (人、%)

	計	知っている	知らなかった	無回答
保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	1,454 (100.0)	1,294 (89.0)	129 (8.9)	31 (2.1)
指導事項を守ることができるようにするための措置	1,454 (100.0)	1,289 (88.7)	123 (8.5)	42 (2.9)

2-1-2 記入者（医師、助産師）別にみた周知状況

保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保について「知っている」と回答したものを記入者（医師、助産師）別にみると、「医師」が 87.1%、「助産師」が 94.4%となっている。（表 2）

また、指導事項を守ることができるようにするための措置を「知っている」と回答した「医師」が 87.8%、「助産師」が 91.2%となっている。（表 3）

表 2 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (人、%)

	計	知っている	知らなかった	無回答
計	1,454 (100.0)	1,294 (89.0)	129 (8.9)	31 (2.1)
医師	1,079 (100.0)	940 (87.1)	109 (10.1)	30 (2.8)
助産師	375 (100.0)	354 (94.4)	20 (5.3)	1 (0.3)

表 3 指導事項を守ることができるようにするための措置 (人、%)

	計	知っている	知らなかった	無回答
計	1,454 (100.0)	1,289 (88.7)	123 (8.5)	42 (2.9)
医師	1,079 (100.0)	947 (87.8)	93 (8.6)	39 (3.6)
助産師	375 (100.0)	342 (91.2)	30 (8.0)	3 (0.8)

3 母性健康管理に関する法律やその他の制度の情報

3-1 情報を得る機会

情報は十分に得ることができるかを尋ねたところ、「医師」は「十分に得ることができる」が37.6%で「情報を得る機会が少ない」が58.9%となっている。

「助産師」は、「十分に得ることができる」が49.1%、「情報を得る機会が少ない」が49.6%となっている。（表4）

表4 記入者別にみた情報を得る機会 (人、%)

	計	十分に得ることができる	情報を得る機会が少ない	無回答
計	1,454 (100.0)	590 (40.6)	821 (56.5)	43 (3.0)
医師	1,079 (100.0)	406 (37.6)	635 (58.9)	38 (3.5)
助産師	375 (100.0)	184 (49.1)	186 (49.6)	5 (1.3)

3-2 希望する情報取得の方法（複数回答）

母性健康管理に関する情報を得るにはどのような方法がよいかを尋ねたところ、医師、助産師とも、「制度を分かりやすく説明したパンフレット、チラシ等」が最も多く、「医師」が72.0%、「助産師」が92.3%となっている。

次いで、「医師会、産婦人科学会、医会等の会報」が、「医師」は70.3%、「助産師」は44.8%、「母性健康管理に関する研修会での講習」が、それぞれ23.7%、39.5%となっている。（表5）

その他希望する情報取得の方法としては、「インターネット情報サイトの充実」、「新聞・TV等のメディア」、「母子健康手帳による」などが挙げられている。

表5 希望する情報取得の方法（複数回答） (人、%)

	計	医師会、産婦人科学会・医会等の会報	母性健康管理に関する研究会での講習	制度を分かりやすく説明したパンフレット、チラシ等	その他	無回答
計	1,454 (100.0)	926 (63.7)	404 (27.8)	1,123 (77.2)	107 (7.4)	32 (2.2)
医師	1,079 (100.0)	758 (70.3)	256 (23.7)	777 (72.0)	69 (6.4)	28 (2.6)
助産師	375 (100.0)	168 (44.8)	148 (39.5)	346 (92.3)	38 (10.1)	4 (1.1)

4 「母性健康管理指導事項連絡カード」の認識状況

4-1 記入者（医師、助産師）別にみた母性健康管理指導事項連絡カードの認識状況

医師の 86.7%、助産師の 76.3%は、「母性健康管理指導事項連絡カード（以下「母健連絡カード」という）」を「知っている」と回答している。（表 6）

表 6 記入者別にみた「母健連絡カード」の認識状況 (人、%)

	計	知っている	知らない	無回答
計	1,454 (100.0)	1,221 (84.0)	198 (13.6)	35 (2.4)
医師	1,079 (100.0)	935 (86.7)	113 (10.5)	31 (2.9)
助産師	375 (100.0)	286 (76.3)	85 (22.7)	4 (1.1)

4-1-2 分娩取扱いの有無別にみた「母健連絡カード」を知っている割合

分娩取扱いの有無別に「母健連絡カード」を知っている割合をみると、「妊婦健診はしないが分娩を取り扱っている」場合は 100.0%、「妊婦健診及び分娩を取り扱っている」場合は 87.3%、「妊婦健診のみで分娩は取り扱っていない」は 77.4%となっている。（表 7）

表 7 分娩取扱いの有無別にみた「母健連絡カード」を知っている割合 (人、%)

	計	知っている	知らない	無回答
計	1,454 (100.0)	1,221 (84.0)	198 (13.6)	35 (2.4)
妊婦健診及び分娩を取り扱っている	1,000 (100.0)	873 (87.3)	114 (11.4)	13 (1.3)
妊婦健診のみで分娩は取り扱っていない	439 (100.0)	340 (77.4)	80 (18.2)	19 (4.3)
妊婦健診はしないが分娩は取り扱っている	4 (100.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	11 (100.0)	4 (36.4)	4 (36.4)	3 (27.3)

4-1-3 分娩取扱い件数別にみた「母健連絡カード」を知っている割合

分娩取扱い件数別に「母健連絡カード」を知っている割合をみると、「1,000 件以上」が 93.3%と最も高く、次いで、「100～250 件未満」が 88.3%、「250～500 件未満」が 87.7%となっている。（表 8）

表8 分娩取扱い件数別にみた「母健連絡カード」の認識状況 (人、%)

	計	知っている	知らない	無回答
計	1,004 (100.0)	877 (87.4)	114 (11.4)	13 (1.3)
100件未満	104 (100.0)	83 (79.8)	21 (20.2)	0 (0.0)
100件～250件未満	256 (100.0)	226 (88.3)	25 (9.8)	5 (2.0)
250件～500件未満	373 (100.0)	327 (87.7)	39 (10.5)	7 (1.9)
500件～1,000件未満	215 (100.0)	188 (87.4)	26 (12.1)	1 (0.5)
1,000件以上	45 (100.0)	42 (93.3)	3 (6.7)	0 (0.0)
無回答	11 (100.0)	11 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

4-2 「母健連絡カード」の発行状況

「母健連絡カード」を発行状況について尋ねたところ、「医師」は60.4%、「助産師」は31.5%が「発行したことがある」と回答している。(表9)

表9 「母健連絡カード」の発行状況 (人、%)

	計	発行したことがある	発行したことがない	無回答
計	1,454 (100.0)	770 (53.0)	643 (44.2)	41 (2.8)
医師	1,079 (100.0)	652 (60.4)	396 (36.7)	31 (2.9)
助産師	375 (100.0)	118 (31.5)	247 (65.9)	10 (2.7)

4-2-1 分娩取扱い件数別にみた「母健連絡カード」の発行状況

分娩取扱い件数別に「母健連絡カード」を発行した割合をみると、「1,000件以上」で最も高く66.7%、「100～250件未満」は64.1%、「500～1,000件未満」60.9%、「250～500件未満」は59.5%となっている。(表10)

表10 分娩取扱い件数別にみた「母健連絡カード」の発行状況 (人、%)

	計	発行したことがある	発行したことがない	無回答
計	1,004 (100.0)	595 (59.3)	390 (38.8)	19 (1.9)
100件未満	104 (100.0)	38 (36.5)	65 (62.5)	1 (1.0)
100件～250件未満	256 (100.0)	164 (64.1)	85 (33.2)	7 (2.7)
250件～500件未満	373 (100.0)	222 (59.5)	142 (38.1)	9 (2.4)
500件～1,000件未満	215 (100.0)	131 (60.9)	82 (38.1)	2 (0.9)
1,000件以上	45 (100.0)	30 (66.7)	15 (33.3)	0 (0.0)
無回答	11 (100.0)	10 (90.9)	1 (9.1)	0 (0.0)

4-3 「母健連絡カード」の特記事項への記載

母健連絡カードの「特記事項」の記載について尋ねたところ、特記事項を記載したことがある医師が59.4%、助産師が47.5%と回答している。（表11）

表11 母健連絡カードの「特記事項」への記載の有無 (人、%)

	計	記載したことがある	記載したことがない	無回答
計	770 (100.0)	443 (57.5)	320 (41.6)	7 (0.9)
医師	652 (100.0)	387 (59.4)	261 (40.0)	4 (0.6)
助産師	118 (100.0)	56 (47.5)	59 (50.0)	3 (2.5)

4-4 「母健連絡カード」の記入のしやすさ

医師の49.7%が「記入しやすい」としており、「記入しづらい」は10.6%、また、助産師は47.5%が「記入しやすい」となっており、「記入しづらい」は5.1%となっている。（表12）

表12 「母健連絡カード」の記入のしやすさ (人、%)

	計	記入しやすい	記入しづらい	何ともいえない	無回答
計	770 (100.0)	380 (49.4)	75 (9.7)	283 (36.8)	32 (4.2)
医師	652 (100.0)	324 (49.7)	69 (10.6)	235 (36.0)	24 (3.7)
助産師	118 (100.0)	56 (47.5)	6 (5.1)	48 (40.7)	8 (6.8)

4-5 標準措置内容等について問い合わせの有無

措置を実施するにあたり、妊産婦の勤務先から標準措置内容等について問い合わせを受けたことがあるか尋ねたところ、問い合わせを受けた事が「ある」と回答した者は、「医師」が10.4%、「助産師」が11.0%となっている。（表13）

表13 標準措置内容等について問い合わせの有無 (人、%)

	計	ある	ない	無回答
計	770 (100.0)	81 (10.5)	682 (88.6)	7 (0.9)
医師	652 (100.0)	68 (10.4)	579 (88.8)	5 (0.8)
助産師	118 (100.0)	13 (11.0)	103 (87.3)	2 (1.7)

4-6 問い合わせの内容（複数回答）

「問い合わせがある」と回答した 81 人への問い合わせ内容をみると、「医師」68 人への問い合わせは、「勤務時間短縮の措置にあたり具体的な内容・程度」及び「休業の期間等」が最も多く 36.8%、次いで「休業の制限の措置にあたり具体的な内容・程度」35.3%、「休憩の具体的な内容・程度」25.0%となっている。

「助産師」13 人への問い合わせ内容は、「勤務時間短縮の措置にあたり具体的な内容・程度」が最も多く 46.2%、「休業の期間等」38.5%、「症状に関すること」38.5%となっている。（表 14）

その他の問い合わせ内容は、「診断書を再度提出してもらえるか」、「母健連絡カードの拘束力について」、「調子が良いので通常勤務をしたいが、かまわないか」等が挙げられている。

表 14 問い合わせの内容（複数回答）

（人、％）

	計	勤務時間短縮の措置にあたり、具体的な内容・程度	作業の制限の措置にあたり、具体的な内容・程度	通勤緩和の措置にあたり、具体的な内容・程度	休憩の具体的な内容・程度	休業の期間等	症状に関すること	その他	無回答
計	81 (100.0)	31 (38.3)	26 (32.1)	17 (21.0)	18 (22.2)	30 (37.0)	20 (24.7)	24 (29.6)	9 (11.1)
医師	68 (100.0)	25 (36.8)	24 (35.3)	15 (22.1)	17 (25.0)	25 (36.8)	15 (22.1)	20 (29.4)	8 (11.8)
助産師	13 (100.0)	6 (46.2)	2 (15.4)	2 (15.4)	1 (7.7)	5 (38.5)	5 (38.5)	4 (30.8)	1 (7.7)

4-7 母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての認識状況

「母健連絡カード」が母子健康手帳に綴られていることを「知っている」と回答した者は、医師が 61.4%、助産師が 72.0%となっている。（表 15）

表 15 母子健康手帳の中の「母健連絡カード」

（人、％）

	計	知っている	知らない	無回答
計	1,454 (100.0)	933 (64.2)	503 (34.6)	18 (1.2)
医師	1,079 (100.0)	663 (61.4)	402 (37.3)	14 (1.3)
助産師	375 (100.0)	270 (72.0)	101 (26.9)	4 (1.1)

4-7-2 分娩取扱い件数別にみた母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての認識状況

分娩取扱い件数別に「母健連絡カード」が母子健康手帳に綴られていることを「知っている」と回答した者の割合をみると、「500～1,000 件未満」は 73.0%で最も多く、次いで「250～500 件未満」は 67.6%、「100～250 件未満」は 66.4%となっている。（表 16）

表 16 分娩取扱い件数別にみた母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての認識状況

（人、％）

	計	知っている	知らない	無回答
計	1,004 (100.0)	683 (68.0)	310 (30.9)	11 (1.1)
100 件未満	104 (100.0)	70 (67.3)	33 (31.7)	1 (1.0)
100 件～250 件未満	256 (100.0)	170 (66.4)	83 (32.4)	3 (1.2)
250 件～500 件未満	373 (100.0)	252 (67.6)	115 (30.8)	6 (1.6)
500 件～1,000 件未満	215 (100.0)	157 (73.0)	58 (27.0)	0 (0.0)
1,000 件以上	45 (100.0)	28 (62.2)	16 (35.6)	1 (2.2)
無回答	11 (100.0)	6 (54.5)	5 (45.5)	0 (0.0)

4-8 母子健康手帳の「妊婦の職業と環境」欄の認識状況

母子健康手帳に「妊婦の職業と環境」欄があることを「知っている」と回答した者は、医師が 58.5%、助産師が 88.0%となっている。（表 17）

表 17 母子健康手帳の「妊婦の職業と環境」欄の認識状況

（人、％）

	計	知っている	知らない	無回答
計	1,454 (100.0)	961 (66.1)	476 (32.7)	17 (1.2)
医師	1,079 (100.0)	631 (58.5)	434 (40.2)	14 (1.3)
助産師	375 (100.0)	330 (88.0)	42 (11.2)	3 (0.8)

4-8-2 分娩取扱い件数別にみた母子健康手帳の「妊婦の職業と環境」欄の認識状況

分娩取扱い件数別に、母子健康手帳に妊婦の職業と環境の欄があることを「知っている」と回答した者の割合をみると、「1,000 件未満」でいずれも 70%台で、「1,000 件以上」では 68.9%となっている。（表 18）

表 18 分娩取扱い件数別にみた母子健康手帳の「妊婦の職業と環境」欄の認識状況 (人、%)

	計	知っている	知らない	無回答
計	1,004 (100.0)	714 (71.1)	279 (27.8)	11 (1.1)
100 件未満	104 (100.0)	76 (73.1)	25 (24.0)	3 (2.9)
100 件～250 件未満	256 (100.0)	184 (71.9)	71 (27.7)	1 (0.4)
250 件～500 件未満	373 (100.0)	263 (70.5)	104 (27.9)	6 (1.6)
500 件～1,000 件未満	215 (100.0)	154 (71.6)	60 (27.9)	1 (0.5)
1,000 件以上	45 (100.0)	31 (68.9)	14 (31.1)	0 (0.0)
無回答	11 (100.0)	6 (54.5)	5 (45.5)	0 (0.0)

5 妊産婦の職業状況の把握

妊産婦の職業状況を積極的に把握しているかを尋ねたところ、医師の場合、「体調が思わしくないときは聞く」が最も多く 59.7%、次いで「必ず確認する」が 34.9%となっている。

助産師の場合は、「必ず確認する」が 68.5%、次いで、「体調が思わしくないときは聞く」が 29.3%となっている。(表 19)

表 19 妊産婦の職業状況の把握 (人、%)

	計	必ず確認する	体調が思わしくないときは聞く	就業の有無は聞くことはない	無回答
計	1,454 (100.0)	634 (43.6)	754 (51.9)	51 (3.5)	15 (1.0)
医師	1,079 (100.0)	377 (34.9)	644 (59.7)	47 (4.4)	11 (1.0)
助産師	375 (100.0)	257 (68.5)	110 (29.3)	4 (1.1)	4 (1.1)

6 妊娠中の女性労働者からの相談

6-1 相談の有無

妊娠中の女性労働者から、職場や仕事の状況と妊娠中の健康に関する相談を受ける事があるか尋ねたところ、医師は、「たまに相談を受ける」が最も多く 65.9%、次いで「よく相談を受ける」が 26.8%となっている。

助産師は、「たまに相談を受ける」が 67.7%、「よく相談を受ける」が 27.5%となっている。（表 20）

表 20 相談の有無 (人、%)

	計	よく相談を受ける	たまに相談を受けることがある	そのような相談を受けたことはない	無回答
計	1,454 (100.0)	392 (27.0)	965 (66.4)	84 (5.8)	13 (0.9)
医師	1,079 (100.0)	289 (26.8)	711 (65.9)	69 (6.4)	10 (0.9)
助産師	375 (100.0)	103 (27.5)	254 (67.7)	15 (4.0)	3 (0.8)

6-2 相談内容（複数回答）

妊娠中の女性労働者から「良く相談を受ける」、「たまに相談を受ける」と回答した 1,357 人のうち、医師への相談内容は、「作業環境（喫煙等）と胎児への影響について」が最も多く 69.0%、次いで「妊産婦の就業制限業務について」が 63.3%、「職場の人間関係によるストレス等について」が 32.1%となっている。

助産師への相談内容は、「作業環境（喫煙等）と胎児への影響について」が 64.4%、「妊産婦の就業制限業務について」が 58.3%、「職場の人間関係によるストレス等について」が 39.5%となっている。（表 21）

表 21 相談内容（複数回答） (人、%)

	計	作業環境（喫煙等）と胎児への影響について	妊産婦の就業制限業務について	職場の人間関係によるストレスについて	その他	無回答
計	1,357 (100.0)	920 (67.8)	841 (62.0)	462 (34.0)	130 (9.6)	58 (4.3)
医師	1,000 (100.0)	690 (69.0)	633 (63.3)	321 (32.1)	72 (7.2)	46 (4.6)
助産師	357 (100.0)	230 (64.4)	208 (58.3)	141 (39.5)	58 (16.2)	12 (3.4)

その他の相談内容は、「お腹の張り」、「むくみ、腰痛等の症状と対応及び就業継続の目安について」、「バス、車などの乗り物の胎児、母胎への影響について」、「仕事の負荷及び作業量と就業継続可能な時期について」、「妊娠の申し出により退職を勧められた等不利益取扱いについて」、「妊娠中のマイナートラブルについて」等が挙げられている。

7 職場における母性健康管理全般に関する意見及び自由記載 (343 件)

職場における母性健康管理全般に関する意見、及び医師からの提案等について自由に記載してもらった。

健康管理全般に関して最も多かったのは、「職場環境・作業環境に関すること」が 127 件、次いで「制度の周知の遵守」が 81 件、「作業の制限に関すること」が 34 件、「産後について」が 22 件、「母性健康管理指導事項連絡カードについて」が 20 件となっている。

また、医師からの提案として最も多かったのは、「母性健康管理指導事項連絡カードについて」が 21 件、次いで「制度の周知・啓発」及び「職場の状況に関すること」が 6 件、「母子健康手帳について」3 件、「その他」8 件となっている。

1 職場環境・作業環境 (127 件)

- ・受動喫煙防止、禁煙対策を徹底して欲しい
- ・体調不良時に足をのばして休める、こまめにトイレ休憩できる、横になって休める休憩スペースの確保などの配慮
- ・妊娠の状況は個人差があるため妊娠への理解を深めていくべき。先輩・同僚の配慮がないため、マイナートラブルを言い出せないでいる状況がある
- ・精神的なサポート体制の必要性を感じる。カウンセラー等の配置ができればいいのではないか
- ・妊娠初期の流産の可能性の高い時期の作業の制限、軽易業務へのスムーズな転換ができるよう、代替要員の確保、妊娠後期の勤務時間短縮など配慮をして欲しい
- ・冷房の利きすぎ、臭い、騒音等の環境対策への配慮
- ・甘やかす必要はないが、配慮は必要
- ・妊娠がわかったら女性労働者との面談を実施し、環境を整える事を義務化してほしい
- ・妊婦への配慮に伴い、周囲の同僚への配慮・支援も必要
- ・余裕のある授乳時間の確保、搾乳場所の確保
- ・妊婦の制服を臨機応変に対応できるよう配慮してほしい
- ・プライバシー保護が不十分
- ・正常分娩し、生児を得るのは当たり前でなく健診等の努力で支えられている事を理解して欲しい

- ・不妊治療者へも妊娠・出産者と同様に配慮が必要
- ・社内食堂の食材の吟味

2 制度の周知と遵守 (81件)

- ・定期健診はもちろん、妊産婦教室、母親学級、保健指導にも参加できるよう職場の配慮があると良い
- ・制度があっても申し出にくいと無理をしている人が多い。当事者だけでなく全ての社員に会社の制度をきちんと説明する機会が必要
- ・職場の人事担当、上司、男性社員が制度を知らない。管理職研修や全員に向けて講習の機会を充実してほしい
- ・企業に就業制限を申し入れても診断書を無視するなど意識が低い。説明しても理解してもらえない
- ・パートタイマー、派遣社員にも保護（配慮）をすべき
- ・男女雇用機会均等法の遵守事項のパンフレットを配布するなど、事業主に周知徹底すべき。十分に理解されていない
- ・休暇取得中の金銭的な補償などがきちんとしていないと制度が浸透しない
- ・妊娠申し出を受けたら、きちんと制度を説明し、安心して妊娠・出産、復職できるシステムづくりが必要
- ・妊娠の申し出により退職をすすめられたと聞く（特に中小企業）。母性健康管理を守るためには、違法には罰則も必要ではないか
- ・現在の保護規定は請求制なので、今後請求しなくても当然規定通り利用できるようできたらいい
- ・少人数職場での対応の工夫がされるとよい
- ・業種によって、専門的な職種は制度の利用を申し出にくい。環境整備が十分とはいえない

3 作業の制限 (34件)

- ・加重労働にならないよう業務調整や配置転換、勤務時間短縮等で極力負担軽減に努めるべき
- ・残業をしている妊婦が多い。夜勤の免除もされていない現状がある
- ・病院の看護師は頑張りすぎている。作業の制限ができるような環境を整えるべき

4 産後の対応等について (22件)

- ・産後、職場復帰の適切なシステムがあるとよい
- ・国は産後の保育に関して十分な対策をとってほしい
- ・病児保育の充実、また、子どもの急な病気時の休みに理解が足りないように思う
- ・産後の職場復帰についても軽易業務転換の配慮を続けてほしい
- ・産後の育児はもっと大変。気がねなく休暇取得できるなどの配慮が欲しい
- ・産前は予定日近くまで働くことが安産につながる、産後は十分な休養が必要である
- ・子育てにもっと経済的な支援をしてあげるよう望む
- ・残業を減らし、家族で過ごす時間をたくさん持てるようになるとよい
- ・相談窓口を増やす必要がある
- ・育児休暇が3年取得可となっているが、復帰しても仕事ができなくなっている。長すぎるのもどうかと思う

5 「母性健康管理指導事項連絡カード」について (20件)

- ・カードの説明、活用の促進など積極的な働きかけが必要。啓発が足りないと思う
- ・母健連絡カードでは休めないと言われられる。母健連絡カードの意味がない
- ・母健連絡カードの項目になくても、また、症状がない場合でも、妊娠6ヶ月頃から1時間程度の早退が必要と思われる
- ・母健連絡カードは症状がでてからのものなので、切迫流産などの異常がないよう予防が大切なのに予防には役立っていない
- ・妊娠中の異常があっても家族の協力が得られない場合、ヘルパー支援などの体制があればいい
- ・事業主は、母健連絡カードや診断書による指導事項を守れるよう配慮して欲しい
- ・医師として妊婦さんにアドバイスしても、うまく職場に受け入れてもらえたか、悪い状況になっていないか、分かりづらいのが困る
- ・職場でのストレスが症状を悪化させている事が多い。カードに記入する場合困るときがある
- ・標準措置に、外勤から内勤へ、フレックスなど具体的な対応が挙げられてもいいのではないかと

6 不利益取扱いについて (15件)

- ・切迫早産など妊娠中の症状で休業申請する女性労働者が退職に追い込まれるなど、

不利益な扱いには厳しくペナルティを科すべき

- ・企業による格差をなくし、どの企業でも同じように配慮されるよう望みます
- ・母性健康管理の措置を受けることによって減給しないよう

7 企業への支援について (15件)

- ・妊娠中又は出産後の女性労働者のいる中小企業を支えるための、地域や国からの支援（財政的支援も含む）、施策が必要
- ・ぎりぎりの人員で業務をこなしている現状では、妊娠中の女性労働者に対する配慮は非常にきびしいものがあり、実際は対応できていないことが多い。公務員ばかりが優遇されているように思う
- ・妊娠女性への配慮を事業主は徹底すべきだが、企業の業績等環境が厳しいと人への配慮は難しい
- ・教育、医療関係者など、特別な資格を持つ人の妊娠中のサポート体制は何とかならないか

8 妊産婦自身の意識について (14件)

- ・妊婦自身が自分の体調を良く知り、親になる自覚を持ち、周囲への配慮も必要
- ・労働者の責任のなさが復職を困難にしていることがある。当然の権利と思わず感謝の気持ちが大事
- ・医学的に問題のない軽微な症状でも診断書をほしがる妊婦もいる
- ・症状によってでなく休みたいためにカードの発行を求めてくるが断れない、また、母健連絡カードさえ書いてもらえば休めるという風潮がある
- ・妊娠中の喫煙が多い。医師の指示（休業）を聞こうとしないなど言うことを聞かない妊婦が多い
- ・職場環境のみを整えるのではなく、自らも生活習慣等を検討し、働きやすい環境を自ら整えていくことも必要

9 相談窓口 (9件)

- ・母性健康管理専門の相談窓口を設置してほしい
- ・勤務状況や職場復帰に関して話し合う場を持って欲しい
- ・母性健康管理担当に職場環境改善できる権限を持たせてほしい
- ・産婦人科を相談窓口として積極的に利用してもらいたい

- ・ 食事指導、生活指導を受ける機会を作ってほしい
- ・ 個々の妊婦さんの状況を把握するため選任の担当者が必要
- ・ 産業医以外にも女性スタッフの配置をしたほうがよい

10 男性社員への対応について (4件)

- ・ 配偶者出産休暇、父親の育児休業取得を企業側から積極的にすすめてほしい

11 経済的支援について (2件)

- ・ 妊婦の休業補償制度があってもいいのではないか
- ・ 受診が有料だと思い定期健診を受診しない人がいる

8 企業に提案したい妊娠中の女性労働者への配慮について自由記載 (44 件)

1 「母性健康管理指導事項連絡カード」について (21 件)

- ・母健連絡カードは診療報酬として申請できるか。発行は無料か有料か、金額の設定はどのようになっているか等の情報を提供して欲しい
- ・診断書の強要をされる（代替要員の問題）、必要以上に長期の診断を求められることがある。どのように対応すべきか
- ・母健連絡カードはコストを取りにくい。内容は病名でもあるので診断書を発行すべきではないか
- ・母健連絡カードについて妊産婦に周知すべき。無料ではないので医師から押しつけられない。また、診断書との違いを明確にして欲しい
- ・母健連絡カードの指示項目に「夜勤免除」、「日勤のみ」等の項目を追加したらどうか
- ・母健連絡カードがまだ十分利用されていない。助産師外来に常備しておく、また、妊婦、病院向けパンフレットがあるといい
- ・母健連絡カードを発行することで、どの程度企業が受け入れてくれているか不安がある。医師の立場としては、何らかの異常があれば診断書によって休職の処置をします。診断書だと休業補償、傷病手当金等有益とならないか
- ・軽易業務転換の措置を指示しても対応が困難な場合が多い。具体的な対策はないですか
- ・開業助産師も増えており、助産師の判断、記入も必要ではないか
- ・母健連絡カードの記入者の範囲、記入方法などの情報を提供してほしい
- ・女性労働者と会社の担当者が、医療機関に診療せず休業をして、後で診断書を求められることが時々ある。利用方法について関係者への周知啓発が不足している

2 制度の周知・啓発 (6 件)

- ・有機溶剤使用、運転手、運搬業など多様な職場状況は、産業医が把握しておいて欲しい。産科医が個々のケースをいちいち調べるのは多忙な中でつらい
- ・何でもマニュアル化するだけでなく常識的な配慮をしてほしい
- ・育児休業後の職場復帰に配慮したシステムを構築するとよい
- ・職場に保健師又は助産師を常駐させるとよいのではないか
- ・産科スタッフ向けの研修会があってもいいのではないか

- ・出産一時金の委任払いの広報をしてほしい

3 職場の状況に関すること (6件)

- ・医療現場の人手不足は厳しく、代替医師がいない、産休取得者が多い、休暇がとれない、勤務がきつい等問題が多い。母性保護規定はあっても他のスタッフのことを考えると利用できない。20年前から殆ど変わっていない
- ・女性労働者への配慮は大切だが、開業医、小規模事業所は経営者側からの視点でも検討していかないと円滑にいかない
- ・代替要員などゆとりのある雇用管理が必要
- ・妊娠中の女性がいると他のスタッフへのしわ寄せがいき、みんながくたくたになっている。職場全体が働きやすい職場が妊産婦にとっても優しい職場になると思う

4 母子健康手帳について (3件)

- ・母子手帳の見本を病院へ配布して欲しい。ゆっくり手帳を見る事ができない
- ・母子手帳の母健連絡カード見本が見づらく使用しにくい。検討して欲しい
- ・母子健康手帳が十分に活用されていない

5 その他要望等 (8件)

- ・職種による産休前の休職実態が知りたい
- ・職種別に、切迫早産などの症状の発現を検討してはどうか
- ・職場環境が母体、胎児へ及ぼす影響に関する調査がまだ不十分に思える。調査を望む
- ・妊娠・出産だけでなく、ガン、その他ライフスタイルの変化による疾病等、情報収集の機会をもっと増やしてはどうか
- ・賃金カット、雇用の確保が困難な中、母性健康管理に矛盾を感じる
- ・社内託児室の整備や子どもとの時間がもっと取れるような社会の仕組みになるといい
- ・社会全体で次世代を産み育てる女性を大切にすることが当たり前になるような社会づくりが必要
- ・9,000人弱の離島では、地域全体で妊産婦、褥婦、子育ての支援が良くなされている。好事例の紹介もあればいいのではないかと

集計表

企業調査

第 1 表	産業別、企業規模別企業数	107
第 2 表	産業別、女性労働者の割合別企業数	108
第 3 表	企業規模・産業別、規定されている制度別企業数（複数回答）	109
第 4 表	女性労働者の割合別、規定されている制度別企業数（複数回答）	110
第 5-1 表	企業規模・産業別、法を上回っている制度別企業数（複数回答）	111
第 5-2 表	女性労働者の割合別、法を上回っている制度別企業数（複数回答）	112
第 6-1 表	企業規模別、制度利用の申請方法別企業数（時間の確保）（複数回答）	113
第 6-2 表	産業別、制度利用の申請方法別企業数（時間の確保）（複数回答）	114
第 7-1 表	企業規模別、制度利用の申請方法別企業数（休憩）（複数回答）	115
第 7-2 表	産業別、制度利用の申請方法別企業数（休憩）（複数回答）	116
第 8-1 表	企業規模別、制度利用の申請方法別企業数（通勤緩和）（複数回答）	117
第 8-2 表	産業別、制度利用の申請方法別企業数（通勤緩和）（複数回答）	118
第 9-1 表	企業規模別、制度利用の申請方法別企業数（症状等に対応する措置）（複数回答）	119
第 9-2 表	産業別、制度利用の申請方法別企業数（症状等に対応する措置）（複数回答）	120
第 10-1 表	企業規模別、妊娠の申し出先別企業数	121
第 10-2 表	産業別、妊娠の申し出先別企業数	122
第 11-1 表	企業規模別、妊娠を把握している部署別企業数（複数回答）	123
第 11-2 表	産業別、妊娠を把握している部署別企業数（複数回答）	124
第 12-1 表	企業規模別、妊娠の申し出への対応別企業数	125
第 12-2 表	産業別、妊娠の申し出への対応別企業数	126
第 13 表	企業規模・産業別、母性健康管理に関する窓口の有無別企業数	127
第 14 表	企業規模・産業別、母性健康管理に関する窓口の部署別企業数	128
第 15 表	産業別、本人との面談の有無別企業数	129
第 16 表	産業別、本人との面談の内容別企業数（複数回答）	130
第 17 表	産業別、面談に参加するメンバー別企業数（複数回答）	131
第 18 表	産業別、「母性健康管理の措置」を含んだ管理職研修の有無別企業数	132
第 19 表	産業別、「母性健康管理の措置」を含んだ管理職研修時期別企業数	133

第 20 表	産業別、「母性健康管理の措置」を含んだ管理職研修内容別企業数（複数回答）	134
第 21 表	産業別、職場環境整備の取組別企業数（複数回答）	135
第 22 表	産業別、人事管理に関する問題点の解決方法別企業数（複数回答）	136
第 23 表	産業別、「母性健康管理」に関する会社の方針別企業数（複数回答）	137

女性労働者調査

第 1 表	企業規模・業種別、出産経験の有無別女性労働者数	138
第 2 表	企業規模・業種別、「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別 女性労働者数 ①入社時	139
第 3 表	企業規模・業種別、「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別 女性労働者数 ②今後	140
第 4 表	企業規模・業種別、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」理由別 女性労働者数（複数回答）	141
第 5 表	企業規模・業種別、母性健康管理に関する制度の認識状況別 女性労働者数 ①保健指導又は健康検査を受けるための時間の確保	142
第 6 表	企業規模・業種別、母性健康管理に関する制度の認識状況別 女性労働者数 ②指導事項を守ることができるようにするための措置	143
第 7 表	企業規模・業種別、母性健康管理の措置に関する研修及び情報提供の状況別 女性労働者数（複数回答）	144
第 8 表	企業規模・業種別、妊娠中・出産時に利用した制度別女性労働者数（複数回答）	145
第 9 表	企業規模・業種別、出産にあたり望ましい職場環境別 女性労働者数（複数回答）	146
第 10 表	出産経験の有無別、「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別 女性労働者数 ①入社時	147
第 11 表	出産経験の有無別、「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別 女性労働者数 ②今後	147
第 12 表	出産経験の有無別、母性健康管理に関する制度の認識状況別 女性労働者数 ①保健指導又は健康検査を受けるための時間の確保	148
第 13 表	出産経験の有無別、母性健康管理に関する制度の認識状況別 女性労働者数 ②指導事項を守ることができるようにするための措置	148
第 14 表	出産経験の有無別、母性健康管理の措置に関する研修及び情報提供の状況別	

	女性労働者数（複数回答）	149
第 15 表	出産経験の有無別、出産にあたり望ましい職場環境別女性労働者数（複数回答）	150
第 16 表	「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別、母性健康管理に関する制度の認識状況別女性労働者数 ①保健指導又は健康検査を受けるための時間の確保 ①入社時	151
第 17 表	「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別、母性健康管理に関する制度の認識状況別女性労働者数 ②指導事項を守ることができるようにするための措置 ①入社時	151

医師・助産師調査

第 1 表	記入者別、制度の認識状況別医師・助産師数 ①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	152
第 2 表	記入者別、制度の認識状況別医師・助産師数 ②指導事項を守ることができるようにするための措置	152
第 3 表	記入者別、母性健康管理に関する法律やその他の制度の情報取得状況別医師・助産師数	152
第 4 表	記入者別、「母健連絡カード」の認識状況別医師・助産師数	152
第 5 表	記入者別、母性健康管理に関する制度等の情報取得方法別 医師・助産師数（複数回答）	153
第 6 表	記入者別、「母健連絡カード」の認識状況別医師・助産師数	153
第 7 表	記入者別、「特記事項」記載の有無別医師・助産師数	154
第 8 表	記入者別、「母健連絡カード」の記入のしやすさ別医師・助産師数	154
第 9 表	記入者別、標準措置内容等について問い合わせの有無別医師・助産師数	154
第 10 表	記入者別、母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての認識状況別医師・助産師数	154
第 11 表	記入者別、母子健康手帳の中の「妊婦の職業と環境」欄についての認識状況別医師・助産師数	155
第 12 表	記入者別、問い合わせの内容別医師・助産師数（複数回答）	155
第 13 表	記入者別、妊産婦の職業状況の把握別医師・助産師数	155
第 14 表	記入者別、職場や仕事の状況と妊娠中の健康に関する相談の有無別医師・助産師数	155
第 15 表	記入者別、相談内容別医師・助産師数（複数回答）	156

第 16 表	地域別、制度の認識状況別医師・助産師数	
	①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	156
第 17 表	地域別、制度の認識状況別医師・助産師数	
	②指導事項を守ることができるようにするための措置	156
第 18 表	地域別、母性健康管理に関する法律やその他の制度の 情報取得状況別医師・助産師数	157
第 19 表	地域別、母性健康管理に関する制度等の 情報取得方法別医師・助産師数（複数回答）	157
第 20 表	地域別、妊産婦の職業状況を積極的に把握の状況別医師・助産師数	157
第 21 表	地域別、母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての認識状況別 医師・助産師数	158
第 22 表	地域別、母子健康手帳の中の「妊婦の職業と環境」欄についての認識状況別 医師・助産師数	158
第 23 表	地域別、職場や仕事の状況と妊娠中の健康に関する相談の有無別医師・助産師数	159
第 24 表	地域別、相談内容別医師・助産師数（複数回答）	159
第 25 表	出産取り扱いの有無別、制度の認識状況別医師・助産師数	
	①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	160
第 26 表	出産取り扱いの有無別、制度の認識状況別医師・助産師数	
	②指導事項を守ることができるようにするための措置	160
第 27 表	出産取り扱いの有無別、「母健連絡カード」認識状況別医師・助産師数	160
第 28 表	年間分娩取り扱い件数別、制度の認識状況別医師・助産師数	
	①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	161
第 29 表	年間分娩取り扱い件数別、制度の認識状況別医師・助産師数	
	②指導事項を守ることができるようにするための措置	161
第 30 表	年間分娩取り扱い件数別、「母健連絡カード」認識状況別医師・助産師数	162
第 31 表	年間分娩取り扱い件数別、「母健連絡カード」発行の有無別医師・助産師数	162
第 32 表	年間分娩取り扱い件数別、母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての 認識状況別医師・助産師数	163
第 33 表	年間分娩取り扱い件数別、母子健康手帳の中の「妊婦の職業と環境」欄についての 認識状況別医師・助産師数	163

企業調査
第1表 産業別、企業規模別企業数 (企業数、%)

	計	100人未満	100人～499人	500人～999人	1,000人～1,999人	2,000人～2,999人	3,000人～4,999人	5,000人以上	無回答
	948 (100.0)	2 (0.2)	56 (5.9)	449 (47.4)	238 (25.1)	95 (10.0)	44 (4.6)	63 (6.6)	1 (0.1)
建設業	42 (100.0)	0 (0.0)	2 (4.8)	20 (47.6)	8 (19.0)	4 (9.5)	3 (7.1)	5 (11.9)	0 (0.0)
製造業	306 (100.0)	0 (0.0)	14 (4.6)	136 (44.4)	83 (27.1)	37 (12.1)	15 (4.9)	21 (6.9)	0 (0.0)
電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)
情報通信業	47 (100.0)	0 (0.0)	1 (2.1)	25 (53.2)	14 (29.8)	5 (10.6)	1 (2.1)	1 (2.1)	0 (0.0)
運輸業	49 (100.0)	0 (0.0)	6 (12.2)	19 (38.8)	16 (32.7)	3 (6.1)	0 (0.0)	5 (10.2)	0 (0.0)
卸売・小売業	108 (100.0)	1 (0.9)	5 (4.6)	43 (39.8)	32 (29.6)	11 (10.2)	6 (5.6)	10 (9.3)	0 (0.0)
金融・保険業	56 (100.0)	0 (0.0)	1 (1.8)	30 (53.6)	9 (16.1)	9 (16.1)	3 (5.4)	3 (5.4)	1 (1.8)
不動産業	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (50.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業	15 (100.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	7 (46.7)	2 (13.3)	2 (13.3)	0 (0.0)	3 (20.0)	0 (0.0)
医療、福祉	85 (100.0)	0 (0.0)	16 (18.8)	46 (54.1)	16 (18.8)	2 (2.4)	2 (2.4)	3 (3.5)	0 (0.0)
教育、学習支援業	57 (100.0)	0 (0.0)	5 (8.8)	27 (47.4)	12 (21.1)	7 (12.3)	3 (5.3)	3 (5.3)	0 (0.0)
複合サービス事業	40 (100.0)	0 (0.0)	1 (2.5)	29 (72.5)	9 (22.5)	1 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
サービス業	129 (100.0)	1 (0.8)	4 (3.1)	62 (48.1)	33 (25.6)	13 (10.1)	9 (7.0)	7 (5.4)	0 (0.0)
その他	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第2表 産業別、女性労働者の割合別企業数

(企業数、%)

	計	10%未満	10%以上	20%以上	30%以上	40%以上	50%以上	70%以上	90%以上	無回答
	948 (100.0)	167 (17.6)	260 (27.4)	145 (15.3)	113 (11.9)	71 (7.5)	80 (8.4)	96 (10.1)	10 (1.1)	6 (0.6)
建設業	42 (100.0)	20 (47.6)	20 (47.6)	2 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
製造業	306 (100.0)	81 (26.5)	112 (36.6)	64 (20.9)	24 (7.8)	9 (2.9)	11 (3.6)	3 (1.0)	0 (0.0)	2 (0.7)
電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	2 (33.3)	4 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
情報通信業	47 (100.0)	4 (8.5)	28 (59.6)	8 (17.0)	2 (4.3)	4 (8.5)	1 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
運輸業	49 (100.0)	25 (51.0)	13 (26.5)	5 (10.2)	4 (8.2)	1 (2.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
卸売・小売業	108 (100.0)	7 (6.5)	37 (34.3)	19 (17.6)	7 (6.5)	5 (4.6)	14 (13.0)	16 (14.8)	3 (2.8)	0 (0.0)
金融・保険業	56 (100.0)	1 (1.8)	0 (0.0)	9 (16.1)	29 (51.8)	11 (19.6)	5 (8.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.8)
不動産業	6 (100.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	4 (66.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業	15 (100.0)	3 (20.0)	1 (6.7)	2 (13.3)	2 (13.3)	1 (6.7)	4 (26.7)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
医療、福祉	85 (100.0)	0 (0.0)	1 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (2.4)	18 (21.2)	62 (72.9)	2 (2.4)	0 (0.0)
教育、学習支援業	57 (100.0)	0 (0.0)	10 (17.5)	10 (17.5)	14 (24.6)	11 (19.3)	11 (19.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.8)
複合サービス事業	40 (100.0)	0 (0.0)	2 (5.0)	5 (12.5)	15 (37.5)	16 (40.0)	1 (2.5)	1 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
サービス業	129 (100.0)	24 (18.6)	30 (23.3)	17 (13.2)	15 (11.6)	11 (8.5)	14 (10.9)	11 (8.5)	5 (3.9)	2 (1.6)
その他	2 (100.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

産業

第3表 企業規模・産業別、規定されている制度別企業数（複数回答）

（企業数、％）

	計	時間の確保	通勤緩和	休憩	症状等に対応する措置	無回答	
							948 (100.0)
企業規模	100人未満	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	
	100人～499人	56 (100.0)	39 (69.6)	33 (58.9)	48 (85.7)	6 (10.7)	
	500人～999人	449 (100.0)	321 (71.5)	283 (63.0)	382 (85.1)	53 (11.8)	
	1,000人～1,999人	238 (100.0)	174 (73.1)	145 (60.9)	204 (85.7)	25 (10.5)	
	2,000人～2,999人	95 (100.0)	75 (78.9)	69 (72.6)	86 (90.5)	8 (8.4)	
	3,000人～4,999人	44 (100.0)	35 (79.5)	30 (68.2)	41 (93.2)	2 (4.5)	
	5,000人以上	63 (100.0)	54 (85.7)	43 (68.3)	58 (92.1)	3 (4.8)	
	無回答	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	
	建設業	42 (100.0)	31 (73.8)	25 (59.5)	25 (59.5)	36 (85.7)	4 (9.5)
	製造業	306 (100.0)	235 (76.8)	201 (65.7)	210 (68.6)	269 (87.9)	28 (9.2)
産業	電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	6 (100.0)	5 (83.3)	6 (100.0)	0 (0.0)	
	情報通信業	47 (100.0)	39 (83.0)	37 (78.7)	32 (68.1)	47 (100.0)	0 (0.0)
	運輸業	49 (100.0)	29 (59.2)	27 (55.1)	25 (51.0)	42 (85.7)	5 (10.2)
	卸売・小売業	108 (100.0)	68 (63.0)	56 (51.9)	57 (52.8)	89 (82.4)	18 (16.7)
	金融・保険業	56 (100.0)	49 (87.5)	48 (85.7)	51 (91.1)	53 (94.6)	2 (3.6)
	不動産業	6 (100.0)	4 (66.7)	4 (66.7)	4 (66.7)	5 (83.3)	1 (16.7)
	飲食店、宿泊業	15 (100.0)	12 (80.0)	11 (73.3)	11 (73.3)	12 (80.0)	2 (13.3)
	医療、福祉	85 (100.0)	54 (63.5)	43 (50.6)	42 (49.4)	69 (81.2)	14 (16.5)
	教育、学習支援業	57 (100.0)	48 (84.2)	42 (73.7)	38 (66.7)	50 (87.7)	5 (8.8)
	複合サービス事業	40 (100.0)	32 (80.0)	31 (77.5)	29 (72.5)	36 (90.0)	3 (7.5)
サービス業	129 (100.0)	91 (70.5)	77 (59.7)	74 (57.4)	107 (82.9)	14 (10.9)	
その他	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	

第4表 女性労働者の割合別、規定されている制度別企業数（複数回答）

（企業数、％）

	計	時間の確保	通勤緩和	休憩	症状等に対応する措置	無回答
	948 (100.0)	699 (73.7)	609 (64.2)	604 (63.7)	822 (86.7)	97 (10.2)
10%未満	167 (100.0)	116 (69.5)	100 (59.9)	98 (58.7)	146 (87.4)	19 (11.4)
10%以上	260 (100.0)	200 (76.9)	175 (67.3)	175 (67.3)	228 (87.7)	24 (9.2)
20%以上	145 (100.0)	111 (76.6)	103 (71.0)	102 (70.3)	123 (84.8)	14 (9.7)
30%以上	113 (100.0)	86 (76.1)	77 (68.1)	79 (69.9)	98 (86.7)	11 (9.7)
40%以上	71 (100.0)	56 (78.9)	47 (66.2)	44 (62.0)	66 (93.0)	3 (4.2)
50%以上	80 (100.0)	58 (72.5)	51 (63.8)	52 (65.0)	71 (88.8)	9 (11.3)
70%以上	96 (100.0)	60 (62.5)	49 (51.0)	49 (51.0)	80 (83.3)	14 (14.6)
90%以上	10 (100.0)	7 (70.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	4 (40.0)	3 (30.0)
無回答	6 (100.0)	5 (83.3)	5 (83.3)	4 (66.7)	6 (100.0)	0 (0.0)
女性労働者の割合						

第5-1表 企業規模・産業別、法を上回っている制度別企業数（複数回答）

（企業数、％）

	計	産前休業		産後休業		育児時間	育児休業制度		子の看護休暇制度	特になし	無回答						
		企業数	割合	企業数	割合		企業数	割合				企業数	割合				
企業規模	計	948	(100.0)	178	(18.8)	61	(6.4)	102	(10.8)	297	(31.3)	170	(17.9)	409	(43.1)	121	(12.8)
	100人未満	2	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(50.0)	0	(0.0)	1	(50.0)	0	(0.0)
	100人～499人	56	(100.0)	9	(16.1)	2	(3.6)	4	(7.1)	10	(17.9)	4	(7.1)	32	(57.1)	8	(14.3)
	500人～999人	449	(100.0)	78	(17.4)	33	(7.3)	50	(11.1)	103	(22.9)	73	(16.3)	219	(48.8)	67	(14.9)
	1,000人～1,999人	238	(100.0)	39	(16.4)	11	(4.6)	24	(10.1)	86	(36.1)	43	(18.1)	96	(40.3)	31	(13.0)
	2,000人～2,999人	95	(100.0)	23	(24.2)	7	(7.4)	11	(11.6)	44	(46.3)	22	(23.2)	26	(27.4)	9	(9.5)
	3,000人～4,999人	44	(100.0)	10	(22.7)	3	(6.8)	6	(13.6)	21	(47.7)	14	(31.8)	15	(34.1)	3	(6.8)
	5,000人以上	63	(100.0)	18	(28.6)	5	(7.9)	7	(11.1)	32	(50.8)	14	(22.2)	20	(31.7)	3	(4.8)
	無回答	1	(100.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	建設業	42	(100.0)	5	(11.9)	3	(7.1)	3	(7.1)	9	(21.4)	4	(9.5)	24	(57.1)	4	(9.5)
産業	製造業	306	(100.0)	44	(14.4)	14	(4.6)	27	(8.8)	106	(34.6)	76	(24.8)	122	(39.9)	43	(14.1)
	電気・ガス・熱供給・水道業	6	(100.0)	1	(16.7)	1	(16.7)	1	(16.7)	5	(83.3)	1	(16.7)	1	(16.7)	0	(0.0)
	情報通信業	47	(100.0)	19	(40.4)	5	(10.6)	9	(19.1)	25	(53.2)	14	(29.8)	9	(19.1)	3	(6.4)
	運輸業	49	(100.0)	10	(20.4)	4	(8.2)	6	(12.2)	18	(36.7)	8	(16.3)	19	(38.8)	10	(20.4)
	卸売・小売業	108	(100.0)	19	(17.6)	5	(4.6)	6	(5.6)	26	(24.1)	11	(10.2)	56	(51.9)	15	(13.9)
	金融・保険業	56	(100.0)	12	(21.4)	1	(1.8)	5	(8.9)	15	(26.8)	11	(19.6)	23	(41.1)	10	(17.9)
	不動産業	6	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(33.3)	1	(16.7)	4	(66.7)	0	(0.0)
	飲食店、宿泊業	15	(100.0)	1	(6.7)	1	(6.7)	3	(20.0)	5	(33.3)	1	(6.7)	8	(53.3)	1	(6.7)
	医療、福祉	85	(100.0)	15	(17.6)	7	(8.2)	11	(12.9)	18	(21.2)	10	(11.8)	42	(49.4)	13	(15.3)
	教育、学習支援業	57	(100.0)	19	(33.3)	4	(7.0)	9	(15.8)	17	(29.8)	5	(8.8)	21	(36.8)	3	(5.3)
その他	複合サービス事業	40	(100.0)	2	(5.0)	3	(7.5)	6	(15.0)	7	(17.5)	5	(12.5)	26	(65.0)	4	(10.0)
	サービス業	129	(100.0)	30	(23.3)	13	(10.1)	16	(12.4)	44	(34.1)	23	(17.8)	54	(41.9)	14	(10.9)
	その他	2	(100.0)	1	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(50.0)
	無回答	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)

第5-2表 女性労働者の割合別、法を上回っている制度別企業数（複数回答）

（企業数、％）

	計	産前休業	産後休業	育児時間	育児休業制度	子の看護 休暇制度	特になし	無回答
		企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	
女性労働者の割合	計	178 (18.8)	61 (6.4)	102 (10.8)	297 (31.3)	170 (17.9)	409 (43.1)	121 (12.8)
	10%未満	167 (100.0)	8 (4.8)	15 (9.0)	43 (25.7)	28 (16.8)	78 (46.7)	26 (15.6)
	10%以上	260 (100.0)	24 (9.2)	27 (10.4)	112 (43.1)	63 (24.2)	94 (36.2)	24 (9.2)
	20%以上	145 (100.0)	6 (4.1)	19 (13.1)	47 (32.4)	25 (17.2)	62 (42.8)	19 (13.1)
	30%以上	113 (100.0)	8 (7.1)	13 (11.5)	28 (24.8)	22 (19.5)	51 (45.1)	15 (13.3)
	40%以上	71 (100.0)	7 (9.9)	3 (4.2)	20 (28.2)	10 (14.1)	36 (50.7)	12 (16.9)
	50%以上	80 (100.0)	18 (22.5)	4 (5.0)	11 (13.8)	24 (30.0)	37 (46.3)	8 (10.0)
	70%以上	96 (100.0)	20 (20.8)	8 (8.3)	13 (13.5)	19 (19.8)	46 (47.9)	13 (13.5)
	90%以上	10 (100.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	3 (30.0)	2 (20.0)
	無回答	6 (100.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	2 (33.3)	2 (33.3)

第6-1表 企業規模別、制度利用の申請方法別企業数（時間の確保）（複数回答）（企業数、%）

企業規模	計	会社の書式で申請	診断書を提出	口頭で申請	その他	無回答
100人未満	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)
100人～499人	56 (100.0)	26 (46.4)	7 (12.5)	16 (28.6)	4 (7.1)	7 (12.5)
500人～999人	449 (100.0)	221 (49.2)	70 (15.6)	112 (24.9)	24 (5.3)	68 (15.1)
1,000人～1,999人	238 (100.0)	118 (49.6)	30 (12.6)	69 (29.0)	17 (7.1)	39 (16.4)
2,000人～2,999人	95 (100.0)	46 (48.4)	19 (20.0)	25 (26.3)	10 (10.5)	11 (11.6)
3,000人～4,999人	44 (100.0)	31 (70.5)	5 (11.4)	10 (22.7)	0 (0.0)	4 (9.1)
5,000人以上	63 (100.0)	42 (66.7)	11 (17.5)	11 (17.5)	4 (6.3)	5 (7.9)
無回答	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第6-2表 産業別、制度利用の申請方法別企業数 (時間の確保) (複数回答) (企業数、%)

	計	会社の書式で申請	診断書を提出	口頭で申請	その他	無回答			
							企業数	割合 (%)	企業数
	699 (100.0)	426 (60.9)	111 (15.9)	181 (25.9)	42 (6.0)	41 (5.9)			
建設業	31 (100.0)	16 (51.6)	4 (12.9)	11 (35.5)	2 (6.5)	1 (3.2)			
製造業	235 (100.0)	152 (64.7)	36 (15.3)	54 (23.0)	18 (7.7)	14 (6.0)			
電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	4 (66.7)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)			
情報通信業	39 (100.0)	25 (64.1)	6 (15.4)	11 (28.2)	2 (5.1)	1 (2.6)			
運輸業	29 (100.0)	13 (44.8)	4 (13.8)	9 (31.0)	1 (3.4)	4 (13.8)			
卸売・小売業	68 (100.0)	40 (58.8)	10 (14.7)	23 (33.8)	4 (5.9)	0 (0.0)			
金融・保険業	49 (100.0)	32 (65.3)	9 (18.4)	12 (24.5)	2 (4.1)	3 (6.1)			
不動産業	4 (100.0)	3 (75.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			
飲食店、宿泊業	12 (100.0)	9 (75.0)	3 (25.0)	2 (16.7)	2 (16.7)	1 (8.3)			
医療、福祉	54 (100.0)	29 (53.7)	9 (16.7)	15 (27.8)	4 (7.4)	3 (5.6)			
教育、学習支援業	48 (100.0)	36 (75.0)	6 (12.5)	8 (16.7)	1 (2.1)	2 (4.2)			
複合サービス事業	32 (100.0)	19 (59.4)	2 (6.3)	6 (18.8)	1 (3.1)	4 (12.5)			
サービス業	91 (100.0)	47 (51.6)	20 (22.0)	26 (28.6)	5 (5.5)	8 (8.8)			
その他	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			

産 業

第7-1表 企業規模別、制度利用の申請方法別企業数（休憩）（複数回答）（企業数、%）

企業規模	計	「母健連絡カード」 を提出	会社の書式で申請	診断書を提出	口頭で申請	その他	無回答				
								企業数	割合 (%)	企業数	割合 (%)
	948 (100.0)	338 (35.7)	285 (30.1)	214 (22.6)	204 (21.5)	32 (3.4)	148 (15.6)				
100人未満	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)				
100人～499人	56 (100.0)	15 (26.8)	16 (28.6)	16 (28.6)	9 (16.1)	1 (1.8)	8 (14.3)				
500人～999人	449 (100.0)	151 (33.6)	120 (26.7)	92 (20.5)	96 (21.4)	12 (2.7)	74 (16.5)				
1,000人～1,999人	238 (100.0)	81 (34.0)	68 (28.6)	54 (22.7)	57 (23.9)	14 (5.9)	41 (17.2)				
2,000人～2,999人	95 (100.0)	40 (42.1)	28 (29.5)	25 (26.3)	25 (26.3)	4 (4.2)	10 (10.5)				
3,000人～4,999人	44 (100.0)	20 (45.5)	27 (61.4)	9 (20.5)	8 (18.2)	0 (0.0)	6 (13.6)				
5,000人以上	63 (100.0)	31 (49.2)	26 (41.3)	16 (25.4)	9 (14.3)	1 (1.6)	8 (12.7)				
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)				

第7-2表 産業別、制度利用の申請方法別企業数（休憩）（複数回答）

（企業数、％）

計	「母健連絡カード」 を提出	会社の書式で申請	診断書を提出	口頭で申請	その他	無回答			
							企業数	割合	企業数
604 (100.0)	287 (47.5)	228 (37.7)	141 (23.3)	142 (23.5)	17 (2.8)	7 (1.2)			
建設業	10 (40.0)	8 (32.0)	8 (32.0)	7 (28.0)	2 (8.0)	0 (0.0)			
製造業	111 (52.9)	78 (37.1)	60 (28.6)	42 (20.0)	5 (2.4)	1 (0.5)			
電気・ガス・熱供給・水道業	3 (60.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			
情報通信業	17 (53.1)	12 (37.5)	3 (9.4)	7 (21.9)	1 (3.1)	0 (0.0)			
運輸業	15 (60.0)	9 (36.0)	5 (20.0)	7 (28.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			
卸売・小売業	22 (38.6)	24 (42.1)	9 (15.8)	19 (33.3)	2 (3.5)	0 (0.0)			
金融・保険業	27 (52.9)	11 (21.6)	9 (17.6)	18 (35.3)	0 (0.0)	0 (0.0)			
不動産業	1 (25.0)	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			
飲食店、宿泊業	4 (36.4)	7 (63.6)	3 (27.3)	1 (9.1)	1 (9.1)	0 (0.0)			
医療、福祉	14 (33.3)	15 (35.7)	13 (31.0)	8 (19.0)	1 (2.4)	0 (0.0)			
教育、学習支援業	20 (52.6)	19 (50.0)	5 (13.2)	4 (10.5)	1 (2.6)	1 (2.6)			
複合サービス事業	16 (55.2)	11 (37.9)	6 (20.7)	4 (13.8)	3 (10.3)	0 (0.0)			
サービス業	27 (36.5)	31 (41.9)	19 (25.7)	22 (29.7)	1 (1.4)	5 (6.8)			
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			

第8-1表 企業規模別、制度利用の申請方法別企業数（通勤緩和）（複数回答）（企業数、%）

	計	「母健連絡カード」 を提出	会社の書式で申請	診断書を提出	口頭で申請	その他	無回答
	948 (100.0)	331 (34.9)	337 (35.5)	200 (21.1)	168 (17.7)	37 (3.9)	150 (15.8)
100人未満	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)
100人～499人	56 (100.0)	14 (25.0)	17 (30.4)	15 (26.8)	9 (16.1)	1 (1.8)	9 (16.1)
500人～999人	449 (100.0)	147 (32.7)	141 (31.4)	89 (19.8)	77 (17.1)	15 (3.3)	77 (17.1)
1,000人～1,999人	238 (100.0)	78 (32.8)	85 (35.7)	51 (21.4)	50 (21.0)	14 (5.9)	40 (16.8)
2,000人～2,999人	95 (100.0)	42 (44.2)	33 (34.7)	22 (23.2)	19 (20.0)	6 (6.3)	11 (11.6)
3,000人～4,999人	44 (100.0)	20 (45.5)	28 (63.6)	6 (13.6)	7 (15.9)	0 (0.0)	5 (11.4)
5,000人以上	63 (100.0)	30 (47.6)	32 (50.8)	16 (25.4)	6 (9.5)	1 (1.6)	7 (11.1)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第8-2表 産業別、制度利用の申請方法別企業数（通勤緩和）（複数回答）

（企業数、％）

計	「母健連絡カード」を提出	会社の書式で申請	診断書を提出	口頭で申請	その他	無回答
609 (100.0)	282 (46.3)	281 (46.1)	134 (22.0)	107 (17.6)	21 (3.4)	5 (0.8)
建設業	10 (40.0)	13 (52.0)	7 (28.0)	3 (12.0)	1 (4.0)	0 (0.0)
製造業	110 (54.7)	86 (42.8)	50 (24.9)	34 (16.9)	8 (4.0)	0 (0.0)
電気・ガス・熱供給・水道業	3 (50.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)
情報通信業	19 (51.4)	21 (56.8)	4 (10.8)	4 (10.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
運輸業	13 (48.1)	8 (29.6)	5 (18.5)	8 (29.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
卸売・小売業	21 (37.5)	25 (44.6)	9 (16.1)	15 (26.8)	2 (3.6)	0 (0.0)
金融・保険業	24 (50.0)	21 (43.8)	10 (20.8)	9 (18.8)	1 (2.1)	0 (0.0)
不動産業	1 (25.0)	2 (50.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業	4 (36.4)	7 (63.6)	3 (27.3)	1 (9.1)	1 (9.1)	0 (0.0)
医療、福祉	14 (32.6)	16 (37.2)	14 (32.6)	6 (14.0)	1 (2.3)	0 (0.0)
教育、学習支援業	22 (52.4)	24 (57.1)	7 (16.7)	2 (4.8)	1 (2.4)	2 (4.8)
複合サービス事業	16 (51.6)	12 (38.7)	5 (16.1)	5 (16.1)	2 (6.5)	1 (3.2)
サービス業	25 (32.5)	43 (55.8)	18 (23.4)	17 (22.1)	3 (3.9)	2 (2.6)
その他	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

産業

第9-1表 企業規模別、制度利用の申請方法別企業数（症状等に対応する措置）（複数回答）（企業数、%）

	計	「母健連絡カード」 を提出	会社の書式で申請	診断書を提出	口頭で申請	その他	無回答
	948 (100.0)	359 (37.9)	507 (53.5)	293 (30.9)	124 (13.1)	28 (3.0)	45 (4.7)
100人未満	2 (100.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
100人～499人	56 (100.0)	15 (26.8)	28 (50.0)	19 (33.9)	4 (7.1)	1 (1.8)	2 (3.6)
500人～999人	449 (100.0)	164 (36.5)	226 (50.3)	136 (30.3)	57 (12.7)	10 (2.2)	27 (6.0)
1,000人～1,999人	238 (100.0)	81 (34.0)	134 (56.3)	69 (29.0)	35 (14.7)	11 (4.6)	14 (5.9)
2,000人～2,999人	95 (100.0)	44 (46.3)	46 (48.4)	31 (32.6)	17 (17.9)	5 (5.3)	2 (2.1)
3,000人～4,999人	44 (100.0)	23 (52.3)	32 (72.7)	15 (34.1)	5 (11.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
5,000人以上	63 (100.0)	32 (50.8)	40 (63.5)	21 (33.3)	6 (9.5)	1 (1.6)	0 (0.0)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第9-2表 産業別、制度利用の申請方法別企業数（症状等に対応する措置）（複数回答）

（企業数、％）

計	「母健連絡カード」を提出	会社の書式で申請	診断書を提出	口頭で申請	その他	無回答			
							企業数	割合	企業数
822 (100.0)	334 (40.6)	472 (57.4)	255 (31.0)	106 (12.9)	22 (2.7)	7 (0.9)			
建設業	36 (100.0)	20 (55.6)	9 (25.0)	6 (16.7)	1 (2.8)	0 (0.0)			
製造業	269 (100.0)	150 (55.8)	80 (29.7)	32 (11.9)	6 (2.2)	0 (0.0)			
電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	4 (66.7)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			
情報通信業	47 (100.0)	31 (66.0)	9 (19.1)	4 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)			
運輸業	42 (100.0)	24 (57.1)	14 (33.3)	9 (21.4)	1 (2.4)	0 (0.0)			
卸売・小売業	89 (100.0)	53 (59.6)	33 (37.1)	16 (18.0)	3 (3.4)	0 (0.0)			
金融・保険業	53 (100.0)	24 (45.3)	16 (30.2)	6 (11.3)	1 (1.9)	0 (0.0)			
不動産業	5 (100.0)	3 (60.0)	3 (60.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			
飲食店、宿泊業	12 (100.0)	9 (75.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	1 (8.3)			
医療、福祉	69 (100.0)	37 (53.6)	35 (50.7)	5 (7.2)	2 (2.9)	1 (1.4)			
教育、学習支援業	50 (100.0)	36 (72.0)	11 (22.0)	2 (4.0)	2 (4.0)	3 (6.0)			
複合サービス事業	36 (100.0)	18 (50.0)	9 (25.0)	2 (5.6)	0 (0.0)	1 (2.8)			
サービス業	107 (100.0)	62 (57.9)	33 (30.8)	22 (20.6)	5 (4.7)	1 (0.9)			
その他	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)			

第10-1表 企業規模別、妊娠の申し出先別企業数

(企業数、%)

	計	直属の上司	総務・人事部門	産業医等 産業保健スタッフ	その他	無回答	
							948 (100.0)
企業規模	100人未満	2 (100.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	100人～499人	56 (100.0)	51 (91.1)	5 (8.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	500人～999人	449 (100.0)	398 (88.6)	47 (10.5)	1 (0.2)	3 (0.7)	0 (0.0)
	1,000人～1,999人	238 (100.0)	207 (87.0)	29 (12.2)	0 (0.0)	1 (0.4)	1 (0.4)
	2,000人～2,999人	95 (100.0)	84 (88.4)	10 (10.5)	0 (0.0)	1 (1.1)	0 (0.0)
	3,000人～4,999人	44 (100.0)	38 (86.4)	5 (11.4)	0 (0.0)	1 (2.3)	0 (0.0)
	5,000人以上	63 (100.0)	61 (96.8)	2 (3.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	無回答	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第10-2表 産業別、妊娠の申し出先別企業数

(企業数、%)

	計	直属の上司	総務・人事部門	産業医等 産業保健スタッフ	その他	無回答	
							948 (100.0)
産 業	建設業	42 (100.0)	40 (95.2)	2 (4.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	製造業	306 (100.0)	278 (90.8)	25 (8.2)	0 (0.0)	2 (0.7)	1 (0.3)
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	情報通信業	47 (100.0)	43 (91.5)	3 (6.4)	0 (0.0)	1 (2.1)	0 (0.0)
	運輸業	49 (100.0)	45 (91.8)	4 (8.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	卸売・小売業	108 (100.0)	94 (87.0)	13 (12.0)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
	金融・保険業	56 (100.0)	50 (89.3)	6 (10.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	不動産業	6 (100.0)	5 (83.3)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	飲食店、宿泊業	15 (100.0)	13 (86.7)	2 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	医療、福祉	85 (100.0)	78 (91.8)	7 (8.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	教育、学習支援業	57 (100.0)	46 (80.7)	9 (15.8)	0 (0.0)	2 (3.5)	0 (0.0)
	複合サービス事業	40 (100.0)	35 (87.5)	5 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	サービス業	129 (100.0)	107 (82.9)	22 (17.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	その他	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第11-1表 企業規模別、妊娠を把握している部署別企業数（複数回答）

（企業数、％）

	計	直属の上司	総務・人事部門	産業医等 産業保健スタッフ	その他	無回答
	948 (100.0)	895 (94.4)	887 (93.6)	104 (11.0)	20 (2.1)	1 (0.1)
100人未満	2 (100.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
100人～499人	56 (100.0)	53 (94.6)	55 (98.2)	9 (16.1)	1 (1.8)	0 (0.0)
500人～999人	449 (100.0)	420 (93.5)	433 (96.4)	44 (9.8)	9 (2.0)	0 (0.0)
1,000人～1,999人	238 (100.0)	227 (95.4)	222 (93.3)	26 (10.9)	2 (0.8)	1 (0.4)
2,000人～2,999人	95 (100.0)	89 (93.7)	81 (85.3)	15 (15.8)	2 (2.1)	0 (0.0)
3,000人～4,999人	44 (100.0)	42 (95.5)	40 (90.9)	5 (11.4)	4 (9.1)	0 (0.0)
5,000人以上	63 (100.0)	62 (98.4)	53 (84.1)	5 (7.9)	2 (3.2)	0 (0.0)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第11-2表 産業別、妊娠を把握している部署別企業数（複数回答）

（企業数、％）

	計	948 (100.0)	直属の上司	総務・人事部門	産業医等 産業保健スタッフ	その他	無回答
産 業	建設業	42 (100.0)	42 (100.0)	41 (97.6)	8 (19.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	製造業	306 (100.0)	288 (94.1)	275 (89.9)	51 (16.7)	1 (0.3)	1 (0.3)
	電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	6 (100.0)	6 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	情報通信業	47 (100.0)	46 (97.9)	43 (91.5)	10 (21.3)	2 (4.3)	0 (0.0)
	運輸業	49 (100.0)	46 (93.9)	46 (93.9)	6 (12.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	卸売・小売業	108 (100.0)	102 (94.4)	105 (97.2)	6 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
	金融・保険業	56 (100.0)	48 (85.7)	54 (96.4)	2 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
	不動産業	6 (100.0)	4 (66.7)	5 (83.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	飲食店、宿泊業	15 (100.0)	15 (100.0)	15 (100.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
	医療、福祉	85 (100.0)	80 (94.1)	82 (96.5)	6 (7.1)	1 (1.2)	0 (0.0)
	教育、学習支援業	57 (100.0)	55 (96.5)	55 (96.5)	4 (7.0)	2 (3.5)	0 (0.0)
	複合サービス事業	40 (100.0)	39 (97.5)	40 (100.0)	1 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
	サービス業	129 (100.0)	122 (94.6)	119 (92.2)	9 (7.0)	1 (0.8)	0 (0.0)
	その他	2 (100.0)	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第12-1表 企業規模別、妊娠の申し出しへの対応別企業数

(企業数、%)

	計	資料を作成、 制度等を説明	口頭で制度の説明	就業規則を手渡し	特に何もしていない	その他	無回答
	948 (100.0)	390 (41.1)	297 (31.3)	82 (8.6)	97 (10.2)	78 (8.2)	4 (0.4)
100人未満	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)
100人～499人	56 (100.0)	20 (35.7)	22 (39.3)	5 (8.9)	4 (7.1)	5 (8.9)	0 (0.0)
500人～999人	449 (100.0)	180 (40.1)	156 (34.7)	42 (9.4)	45 (10.0)	24 (5.3)	2 (0.4)
1,000人～1,999人	238 (100.0)	104 (43.7)	70 (29.4)	17 (7.1)	27 (11.3)	18 (7.6)	2 (0.8)
2,000人～2,999人	95 (100.0)	44 (46.3)	20 (21.1)	7 (7.4)	10 (10.5)	14 (14.7)	0 (0.0)
3,000人～4,999人	44 (100.0)	12 (27.3)	13 (29.5)	7 (15.9)	3 (6.8)	9 (20.5)	0 (0.0)
5,000人以上	63 (100.0)	30 (47.6)	15 (23.8)	4 (6.3)	7 (11.1)	7 (11.1)	0 (0.0)
無回答	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
企業規模							

第12-2表 産業別、妊娠の申し出しへの対応別企業数

(企業数、%)

	計	資料を作成、 制度等を説明	口頭で制度の説明	就業規則を手渡し	特に何もしていない	その他	無回答
産業	建設業	11 (26.2)	16 (38.1)	5 (11.9)	7 (16.7)	3 (7.1)	0 (0.0)
	製造業	134 (43.8)	82 (26.8)	37 (12.1)	29 (9.5)	23 (7.5)	1 (0.3)
	電気・ガス・熱供給・水道業	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	3 (50.0)	0 (0.0)
	情報通信業	47 (100.0)	27 (57.4)	9 (19.1)	2 (4.3)	4 (8.5)	0 (0.0)
	運輸業	49 (100.0)	12 (24.5)	22 (44.9)	4 (8.2)	8 (16.3)	3 (6.1)
	卸売・小売業	108 (100.0)	46 (42.6)	36 (33.3)	9 (8.3)	11 (10.2)	5 (4.6)
	金融・保険業	56 (100.0)	20 (35.7)	20 (35.7)	7 (12.5)	5 (8.9)	4 (7.1)
	不動産業	6 (100.0)	3 (50.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (16.7)
	飲食店、宿泊業	15 (100.0)	11 (73.3)	2 (13.3)	0 (0.0)	2 (13.3)	0 (0.0)
	医療、福祉	85 (100.0)	39 (45.9)	35 (41.2)	3 (3.5)	7 (8.2)	1 (1.2)
	教育、学習支援業	57 (100.0)	25 (43.9)	21 (36.8)	4 (7.0)	3 (5.3)	4 (7.0)
	複合サービス事業	40 (100.0)	19 (47.5)	15 (37.5)	1 (2.5)	3 (7.5)	2 (5.0)
	サービス業	129 (100.0)	53 (41.1)	36 (27.9)	15 (11.6)	15 (11.6)	8 (6.2)
	その他	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)
	無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第13表 企業規模・産業別、母性健康管理に関する窓口の有無別企業数 (企業数、%)

	計	決まっている		決まっていない		無回答			
		企業数	(%)	企業数	(%)				
企業規模	計	948	(100.0)	693	(73.1)	253	(26.7)	2	(0.2)
	100人未満	2	(100.0)	1	(50.0)	1	(50.0)	0	(0.0)
	100人～499人	56	(100.0)	39	(69.6)	17	(30.4)	0	(0.0)
	500人～999人	449	(100.0)	340	(75.7)	109	(24.3)	0	(0.0)
	1,000人～1,999人	238	(100.0)	163	(68.5)	74	(31.1)	1	(0.4)
	2,000人～2,999人	95	(100.0)	70	(73.7)	25	(26.3)	0	(0.0)
	3,000人～4,999人	44	(100.0)	29	(65.9)	15	(34.1)	0	(0.0)
	5,000人以上	63	(100.0)	51	(81.0)	11	(17.5)	1	(1.6)
	無回答	1	(100.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)
	産業	建設業	42	(100.0)	29	(69.0)	13	(31.0)	0
製造業		306	(100.0)	231	(75.5)	74	(24.2)	1	(0.3)
電気・ガス・熱供給・水道業		6	(100.0)	5	(83.3)	1	(16.7)	0	(0.0)
情報通信業		47	(100.0)	44	(93.6)	3	(6.4)	0	(0.0)
運輸業		49	(100.0)	37	(75.5)	12	(24.5)	0	(0.0)
卸売・小売業		108	(100.0)	75	(69.4)	33	(30.6)	0	(0.0)
金融・保険業		56	(100.0)	43	(76.8)	13	(23.2)	0	(0.0)
不動産業		6	(100.0)	4	(66.7)	2	(33.3)	0	(0.0)
飲食店、宿泊業		15	(100.0)	14	(93.3)	1	(6.7)	0	(0.0)
医療、福祉		85	(100.0)	57	(67.1)	27	(31.8)	1	(1.2)
教育、学習支援業		57	(100.0)	32	(56.1)	25	(43.9)	0	(0.0)
複合サービス事業		40	(100.0)	30	(75.0)	10	(25.0)	0	(0.0)
サービス業		129	(100.0)	91	(70.5)	38	(29.5)	0	(0.0)
その他		2	(100.0)	1	(50.0)	1	(50.0)	0	(0.0)
無回答		0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)

第14表 企業規模・産業別、母性健康管理に関する窓口の部署別企業数

(企業数、%)

	計	直属の上司	総務・人事部門	産業医等 産業保健スタッフ	その他	無回答
	693 (100.0)	222 (32.0)	417 (60.2)	49 (7.1)	5 (0.7)	0 (0.0)
100人未満	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
100人～499人	39 (100.0)	18 (46.2)	20 (51.3)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
500人～999人	340 (100.0)	109 (32.1)	210 (61.8)	17 (5.0)	4 (1.2)	0 (0.0)
1,000人～1,999人	163 (100.0)	54 (33.1)	97 (59.5)	12 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
2,000人～2,999人	70 (100.0)	20 (28.6)	42 (60.0)	8 (11.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
3,000人～4,999人	29 (100.0)	5 (17.2)	19 (65.5)	4 (13.8)	1 (3.4)	0 (0.0)
5,000人以上	51 (100.0)	16 (31.4)	28 (54.9)	7 (13.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
建設業	29 (100.0)	7 (24.1)	22 (75.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
製造業	231 (100.0)	52 (22.5)	154 (66.7)	24 (10.4)	1 (0.4)	0 (0.0)
電気・ガス・熱供給・水道業	5 (100.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
情報通信業	44 (100.0)	9 (20.5)	29 (65.9)	6 (13.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
運輸業	37 (100.0)	20 (54.1)	17 (45.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
卸売・小売業	75 (100.0)	24 (32.0)	47 (62.7)	4 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
金融・保険業	43 (100.0)	17 (39.5)	24 (55.8)	1 (2.3)	1 (2.3)	0 (0.0)
不動産業	4 (100.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業	14 (100.0)	5 (35.7)	9 (64.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
医療、福祉	57 (100.0)	37 (64.9)	18 (31.6)	2 (3.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
教育、学習支援業	32 (100.0)	10 (31.3)	16 (50.0)	5 (15.6)	1 (3.1)	0 (0.0)
複合サービス事業	30 (100.0)	9 (30.0)	20 (66.7)	0 (0.0)	1 (3.3)	0 (0.0)
サービス業	91 (100.0)	29 (31.9)	55 (60.4)	6 (6.6)	1 (1.1)	0 (0.0)
その他	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第15表 産業別、本人との面談の有無別企業数

(企業数、%)

	計	面談の有無別企業数		無回答
		面談あり	面談なし	
	948 (100.0)	684 (72.2)	259 (27.3)	5 (0.5)
建設業	42 (100.0)	26 (61.9)	16 (38.1)	0 (0.0)
製造業	306 (100.0)	232 (75.8)	74 (24.2)	0 (0.0)
電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	4 (66.7)	2 (33.3)	0 (0.0)
情報通信業	47 (100.0)	31 (66.0)	16 (34.0)	0 (0.0)
運輸業	49 (100.0)	35 (71.4)	13 (26.5)	1 (2.0)
卸売・小売業	108 (100.0)	69 (63.9)	39 (36.1)	0 (0.0)
金融・保険業	56 (100.0)	39 (69.6)	17 (30.4)	0 (0.0)
不動産業	6 (100.0)	2 (33.3)	4 (66.7)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業	15 (100.0)	12 (80.0)	3 (20.0)	0 (0.0)
医療、福祉	85 (100.0)	78 (91.8)	6 (7.1)	1 (1.2)
教育、学習支援業	57 (100.0)	33 (57.9)	22 (38.6)	2 (3.5)
複合サービス事業	40 (100.0)	27 (67.5)	13 (32.5)	0 (0.0)
サービス業	129 (100.0)	96 (74.4)	32 (24.8)	1 (0.8)
その他	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

産 業

第16表 産業別、本人との面談の内容別企業数（複数回答）

（企業数、％）

	計	妊娠中の健康管理に 関すること	産前休業に 関すること	産後休業、育児休業 後の職場復帰に 関すること	休業中の職場復帰前 研修等について	その他	無回答
	684 (100.0)	278 (40.6)	605 (88.5)	636 (93.0)	73 (10.7)	29 (4.2)	2 (0.3)
建設業	26 (100.0)	7 (26.9)	22 (84.6)	24 (92.3)	1 (3.8)	1 (3.8)	0 (0.0)
製造業	232 (100.0)	97 (41.8)	201 (86.6)	211 (90.9)	20 (8.6)	13 (5.6)	1 (0.4)
電気・ガス・熱供給・水道業	4 (100.0)	3 (75.0)	4 (100.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
情報通信業	31 (100.0)	11 (35.5)	28 (90.3)	30 (96.8)	7 (22.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
運輸業	35 (100.0)	16 (45.7)	29 (82.9)	35 (100.0)	2 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
卸売・小売業	69 (100.0)	25 (36.2)	64 (92.8)	64 (92.8)	9 (13.0)	2 (2.9)	0 (0.0)
金融・保険業	39 (100.0)	22 (56.4)	34 (87.2)	37 (94.9)	3 (7.7)	1 (2.6)	0 (0.0)
不動産業	2 (100.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業	12 (100.0)	9 (75.0)	11 (91.7)	11 (91.7)	1 (8.3)	1 (8.3)	0 (0.0)
医療、福祉	78 (100.0)	26 (33.3)	69 (88.5)	74 (94.9)	13 (16.7)	4 (5.1)	0 (0.0)
教育、学習支援業	33 (100.0)	10 (30.3)	29 (87.9)	32 (97.0)	1 (3.0)	1 (3.0)	1 (3.0)
複合サービス事業	27 (100.0)	9 (33.3)	26 (96.3)	23 (85.2)	6 (22.2)	3 (11.1)	0 (0.0)
サービス業	96 (100.0)	42 (43.8)	86 (89.6)	90 (93.8)	10 (10.4)	3 (3.1)	0 (0.0)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

産 業

第17表 産業別、面談に参加するメンバー別企業数（複数回答）

（企業数、％）

	計	直属の上司	総務・人事部門	産業医等 産業保健スタッフ	その他	無回答
	684 (100.0)	447 (65.4)	420 (61.4)	23 (3.4)	5 (0.7)	17 (2.5)
建設業	26 (100.0)	22 (84.6)	15 (57.7)	1 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
製造業	232 (100.0)	130 (56.0)	161 (69.4)	12 (5.2)	1 (0.4)	6 (2.6)
電気・ガス・熱供給・水道業	4 (100.0)	3 (75.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
情報通信業	31 (100.0)	20 (64.5)	20 (64.5)	3 (9.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
運輸業	35 (100.0)	29 (82.9)	20 (57.1)	1 (2.9)	0 (0.0)	2 (5.7)
卸売・小売業	69 (100.0)	49 (71.0)	41 (59.4)	1 (1.4)	1 (1.4)	2 (2.9)
金融・保険業	39 (100.0)	32 (82.1)	10 (25.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)
不動産業	2 (100.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業	12 (100.0)	10 (83.3)	7 (58.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
医療、福祉	78 (100.0)	56 (71.8)	48 (61.5)	1 (1.3)	0 (0.0)	1 (1.3)
教育、学習支援業	33 (100.0)	16 (48.5)	26 (78.8)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
複合サービス事業	27 (100.0)	15 (55.6)	19 (70.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
サービス業	96 (100.0)	64 (66.7)	51 (53.1)	3 (3.1)	3 (3.1)	5 (5.2)
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

産 業

第18表 産業別、「母性健康管理の措置」を含んだ管理職研修の有無別企業数 (企業数、%)

	計	有無別企業数 (企業数、%)		
		実施している	実施していない	無回答
	948 (100.0)	87 (9.2)	858 (90.5)	3 (0.3)
建設業	42 (100.0)	4 (9.5)	38 (90.5)	0 (0.0)
製造業	306 (100.0)	35 (11.4)	271 (88.6)	0 (0.0)
電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	1 (16.7)	5 (83.3)	0 (0.0)
情報通信業	47 (100.0)	6 (12.8)	41 (87.2)	0 (0.0)
運輸業	49 (100.0)	8 (16.3)	41 (83.7)	0 (0.0)
卸売・小売業	108 (100.0)	8 (7.4)	100 (92.6)	0 (0.0)
金融・保険業	56 (100.0)	5 (8.9)	51 (91.1)	0 (0.0)
不動産業	6 (100.0)	0 (0.0)	6 (100.0)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業	15 (100.0)	1 (6.7)	14 (93.3)	0 (0.0)
医療、福祉	85 (100.0)	1 (1.2)	83 (97.6)	1 (1.2)
教育、学習支援業	57 (100.0)	2 (3.5)	53 (93.0)	2 (3.5)
複合サービス事業	40 (100.0)	3 (7.5)	37 (92.5)	0 (0.0)
サービス業	129 (100.0)	13 (10.1)	116 (89.9)	0 (0.0)
その他	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第19表 産業別、「母性健康管理の措置」を含んだ管理職研修時期別企業数

(企業数、%)

計	87 (100.0)	新任管理職研修時のみ	定期的に実施	その他	無回答									
						建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	飲食店、宿泊業
建設業	4 (100.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)									
製造業	35 (100.0)	22 (62.9)	5 (14.3)	8 (22.9)	0 (0.0)									
電気・ガス・熱供給・水道業	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)									
情報通信業	6 (100.0)	4 (66.7)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)									
運輸業	8 (100.0)	5 (62.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)									
卸売・小売業	8 (100.0)	3 (37.5)	2 (25.0)	3 (37.5)	0 (0.0)									
金融・保険業	5 (100.0)	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)									
不動産業	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)									
飲食店、宿泊業	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)									
医療、福祉	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)									
教育、学習支援業	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)									
複合サービス事業	3 (100.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)									
サービス業	13 (100.0)	8 (61.5)	2 (15.4)	3 (23.1)	0 (0.0)									
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)									
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)									

第20表 産業別、「母性健康管理の措置」を含んだ管理職研修内容別企業数（複数回答）（企業数、%）

産業	計	母性健康管理に関する制度について			妊娠中又は産後の健康管理について			その他	無回答
		87 (100.0)	73 (83.9)	46 (52.9)	4 (100.0)	3 (75.0)	12 (13.8)		
建設業	4 (100.0)	4 (100.0)	4 (100.0)	3 (75.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
製造業	35 (100.0)	30 (85.7)	20 (57.1)	30 (85.7)	20 (57.1)	4 (11.4)	2 (5.7)	2 (5.7)	
電気・ガス・熱供給・水道業	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
情報通信業	6 (100.0)	5 (83.3)	2 (33.3)	5 (83.3)	2 (33.3)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	
運輸業	8 (100.0)	5 (62.5)	7 (87.5)	5 (62.5)	7 (87.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
卸売・小売業	8 (100.0)	6 (75.0)	2 (25.0)	6 (75.0)	2 (25.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
金融・保険業	5 (100.0)	5 (100.0)	4 (80.0)	5 (100.0)	4 (80.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
不動産業	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
飲食店、宿泊業	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
医療、福祉	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
教育、学習支援業	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
複合サービス事業	3 (100.0)	2 (66.7)	1 (33.3)	2 (66.7)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	
サービス業	13 (100.0)	11 (84.6)	6 (46.2)	11 (84.6)	6 (46.2)	2 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	
その他	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	

第21表 産業別、職場環境整備の取組別企業数（複数回答）

（企業数、％）

計	948 (100.0)	人事方針として 明示	59 (6.2)	上司や同僚等に 対して研修	192 (20.3)	アンケートや ヒヤリング	258 (27.2)	その他	何もしていない	無回答
建設業	42 (100.0)	8 (19.0)	1 (2.4)	8 (19.0)	4 (9.5)	11 (26.2)	3 (7.1)	14 (33.3)	4 (9.5)	
製造業	306 (100.0)	116 (37.9)	21 (6.9)	71 (23.2)	46 (15.0)	108 (35.3)	13 (4.2)	80 (26.1)	9 (2.9)	
電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	3 (50.0)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	
情報通信業	47 (100.0)	19 (40.4)	4 (8.5)	18 (38.3)	8 (17.0)	15 (31.9)	10 (21.3)	6 (12.8)	0 (0.0)	
運輸業	49 (100.0)	16 (32.7)	5 (10.2)	10 (20.4)	7 (14.3)	15 (30.6)	4 (8.2)	13 (26.5)	0 (0.0)	
卸売・小売業	108 (100.0)	38 (35.2)	8 (7.4)	20 (18.5)	11 (10.2)	26 (24.1)	2 (1.9)	41 (38.0)	2 (1.9)	
金融・保険業	56 (100.0)	25 (44.6)	2 (3.6)	8 (14.3)	4 (7.1)	9 (16.1)	8 (14.3)	16 (28.6)	2 (3.6)	
不動産業	6 (100.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	3 (50.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	
飲食店、宿泊業	15 (100.0)	6 (40.0)	3 (20.0)	4 (26.7)	3 (20.0)	3 (20.0)	1 (6.7)	4 (26.7)	0 (0.0)	
医療、福祉	85 (100.0)	30 (35.3)	3 (3.5)	14 (16.5)	6 (7.1)	19 (22.4)	11 (12.9)	24 (28.2)	3 (3.5)	
教育、学習支援業	57 (100.0)	12 (21.1)	2 (3.5)	8 (14.0)	4 (7.0)	10 (17.5)	7 (12.3)	26 (45.6)	3 (5.3)	
複合サービス事業	40 (100.0)	8 (20.0)	1 (2.5)	0 (0.0)	3 (7.5)	8 (20.0)	1 (2.5)	21 (52.5)	3 (7.5)	
サービス業	129 (100.0)	40 (31.0)	9 (7.0)	27 (20.9)	11 (8.5)	28 (21.7)	8 (6.2)	49 (38.0)	1 (0.8)	
その他	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	

産 業

第22表 産業別、人事管理に関する問題点の解決方法別企業数（複数回答）（企業数、%）

計	派遣、アルバイト等の活用	他部署からの配転	部署内でのやりくり	業務の合理化	仕事の外注	その他	何もしていない	無回答	
									企業数
948 (100.0)	746 (78.7)	525 (55.4)	792 (83.5)	313 (33.0)	54 (5.7)	15 (1.6)	3 (0.3)	3 (0.3)	
建設業	42 (100.0)	27 (64.3)	36 (85.7)	9 (21.4)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)	
製造業	306 (100.0)	168 (54.9)	278 (90.8)	136 (44.4)	20 (6.5)	3 (1.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	
電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	3 (50.0)	6 (100.0)	4 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
情報通信業	47 (100.0)	26 (55.3)	44 (93.6)	18 (38.3)	6 (12.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
運輸業	49 (100.0)	24 (49.0)	40 (81.6)	14 (28.6)	1 (2.0)	2 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	
卸売・小売業	108 (100.0)	62 (57.4)	84 (77.8)	30 (27.8)	7 (6.5)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	
金融・保険業	56 (100.0)	40 (71.4)	41 (73.2)	13 (23.2)	1 (1.8)	1 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	
不動産業	6 (100.0)	3 (50.0)	5 (83.3)	1 (16.7)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
飲食店、宿泊業	15 (100.0)	5 (33.3)	14 (93.3)	4 (26.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
医療、福祉	85 (100.0)	68 (80.0)	68 (80.0)	20 (23.5)	2 (2.4)	3 (3.5)	0 (0.0)	1 (1.2)	
教育、学習支援業	57 (100.0)	16 (28.1)	42 (73.7)	21 (36.8)	4 (7.0)	4 (7.0)	1 (1.8)	0 (0.0)	
複合サービス事業	40 (100.0)	23 (57.5)	31 (77.5)	2 (5.0)	1 (2.5)	1 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
サービス業	129 (100.0)	59 (45.7)	101 (78.3)	41 (31.8)	10 (7.8)	0 (0.0)	1 (0.8)	1 (0.8)	
その他	2 (100.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	

産 業

(企業数、%)

第23表 産業別、「母性健康管理」に関する会社の方針別企業数（複数回答）

産業	計	男女雇用機会均等法に沿って母性健康管理の趣旨を遵守	人材の確保・保持	会社のイメージアップ	社員のワーク・ライフ・バランスへの配慮	女性の活躍推進	安心して就業継続できる職場環境の整備	組合の要望への対応	次世代育成支援への対応の一環	その他	無回答
		企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)	企業数(%)
	948 (100.0)	739 (78.0)	353 (37.2)	29 (3.1)	266 (28.1)	287 (30.3)	602 (63.5)	66 (7.0)	364 (38.4)	4 (0.4)	7 (0.7)
建設業	42 (100.0)	36 (85.7)	15 (35.7)	1 (2.4)	14 (33.3)	10 (23.8)	24 (57.1)	1 (2.4)	18 (42.9)	1 (2.4)	1 (2.4)
製造業	306 (100.0)	244 (79.7)	82 (26.8)	6 (2.0)	103 (33.7)	110 (35.9)	177 (57.8)	29 (9.5)	134 (43.8)	0 (0.0)	1 (0.3)
電気・ガス・熱供給・水道業	6 (100.0)	6 (100.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	3 (50.0)	5 (83.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
情報通信業	47 (100.0)	38 (80.9)	16 (34.0)	0 (0.0)	17 (36.2)	10 (21.3)	29 (61.7)	4 (8.5)	23 (48.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
運輸業	49 (100.0)	37 (75.5)	15 (30.6)	2 (4.1)	13 (26.5)	14 (28.6)	34 (69.4)	2 (4.1)	17 (34.7)	1 (2.0)	0 (0.0)
卸売・小売業	108 (100.0)	85 (78.7)	40 (37.0)	5 (4.6)	31 (28.7)	29 (26.9)	61 (56.5)	10 (9.3)	34 (31.5)	0 (0.0)	3 (2.8)
金融・保険業	56 (100.0)	42 (75.0)	18 (32.1)	2 (3.6)	13 (23.2)	24 (42.9)	40 (71.4)	0 (0.0)	23 (41.1)	1 (1.8)	0 (0.0)
不動産業	6 (100.0)	5 (83.3)	3 (50.0)	0 (0.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	5 (83.3)	0 (0.0)	2 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業	15 (100.0)	11 (73.3)	9 (60.0)	1 (6.7)	8 (53.3)	5 (33.3)	7 (46.7)	0 (0.0)	4 (26.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
医療、福祉	85 (100.0)	58 (68.2)	64 (75.3)	3 (3.5)	12 (14.1)	16 (18.8)	69 (81.2)	3 (3.5)	19 (22.4)	0 (0.0)	1 (1.2)
教育、学習支援業	57 (100.0)	42 (73.7)	23 (40.4)	1 (1.8)	10 (17.5)	14 (24.6)	44 (77.2)	6 (10.5)	27 (47.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
複合サービス事業	40 (100.0)	34 (85.0)	19 (47.5)	0 (0.0)	6 (15.0)	10 (25.0)	31 (77.5)	1 (2.5)	12 (30.0)	0 (0.0)	1 (2.5)
サービス業	129 (100.0)	99 (76.7)	47 (36.4)	8 (6.2)	36 (27.9)	41 (31.8)	75 (58.1)	9 (7.0)	48 (37.2)	1 (0.8)	0 (0.0)
その他	2 (100.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

女性労働者調査

第1表 企業規模・業種別、出産経験の有無別女性労働者数

(人、%)

企業規模	業種	計	経験あり		経験なし		無回答
			人数	割合(%)	人数	割合(%)	
		3,373 (100.0)	1,802 (53.4)		1,571 (46.6)	0 (0.0)	
500人未満		191 (100.0)	122 (63.9)		69 (36.1)	0 (0.0)	
500人～999人		1,392 (100.0)	708 (50.9)		684 (49.1)	0 (0.0)	
1,000人以上		1,768 (100.0)	960 (54.3)		808 (45.7)	0 (0.0)	
無回答		22 (100.0)	12 (54.5)		10 (45.5)	0 (0.0)	
建設業		179 (100.0)	83 (46.4)		96 (53.6)	0 (0.0)	
製造業		1,074 (100.0)	578 (53.8)		496 (46.2)	0 (0.0)	
電気・ガス・熱供給・水道業		43 (100.0)	21 (48.8)		22 (51.2)	0 (0.0)	
情報通信業		166 (100.0)	89 (53.6)		77 (46.4)	0 (0.0)	
運輸業		140 (100.0)	63 (45.0)		77 (55.0)	0 (0.0)	
卸売・小売業		325 (100.0)	160 (49.2)		165 (50.8)	0 (0.0)	
金融・保険業		236 (100.0)	124 (52.5)		112 (47.5)	0 (0.0)	
不動産業		35 (100.0)	19 (54.3)		16 (45.7)	0 (0.0)	
飲食店、宿泊業		47 (100.0)	21 (44.7)		26 (55.3)	0 (0.0)	
医療、福祉		358 (100.0)	213 (59.5)		145 (40.5)	0 (0.0)	
教育、学習支援業		194 (100.0)	111 (57.2)		83 (42.8)	0 (0.0)	
複合サービス事業		108 (100.0)	61 (56.5)		47 (43.5)	0 (0.0)	
サービス業		428 (100.0)	237 (55.4)		191 (44.6)	0 (0.0)	
公務		27 (100.0)	15 (55.6)		12 (44.4)	0 (0.0)	
その他		10 (100.0)	5 (50.0)		5 (50.0)	0 (0.0)	
無回答		3 (100.0)	2 (66.7)		1 (33.3)	0 (0.0)	

第2表 企業規模・業種別、「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別女性労働者数 ①入社時 (人、%)

企業規模	業種	計	妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた	妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた	会社の状況、自分の状況等に 応じて考えようと思 っていた	特に何も 考えていなかった	その他	無回答	
			(人、%)	(人、%)	(人、%)	(人、%)	(人、%)	(人、%)	
		3,373 (100.0)	691 (20.5)	1,273 (37.7)	942 (27.9)	428 (12.7)	32 (0.9)	7 (0.2)	
企業規模	500人未満	191 (100.0)	27 (14.1)	88 (46.1)	45 (23.6)	30 (15.7)	1 (0.5)	0 (0.0)	
	500人～999人	1,392 (100.0)	301 (21.6)	514 (36.9)	377 (27.1)	182 (13.1)	16 (1.1)	2 (0.1)	
	1,000人以上	1,768 (100.0)	361 (20.4)	663 (37.5)	508 (28.7)	216 (12.2)	15 (0.8)	5 (0.3)	
	無回答	22 (100.0)	2 (9.1)	8 (36.4)	12 (54.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
業種	建設業	179 (100.0)	49 (27.4)	58 (32.4)	48 (26.8)	21 (11.7)	2 (1.1)	1 (0.6)	
	製造業	1,074 (100.0)	233 (21.7)	395 (36.8)	289 (26.9)	143 (13.3)	13 (1.2)	1 (0.1)	
	電気・ガス・熱供給・水道業	43 (100.0)	12 (27.9)	10 (23.3)	13 (30.2)	8 (18.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	情報通信業	166 (100.0)	25 (15.1)	75 (45.2)	50 (30.1)	15 (9.0)	1 (0.6)	0 (0.0)	
	運輸業	140 (100.0)	30 (21.4)	32 (22.9)	52 (37.1)	25 (17.9)	1 (0.7)	0 (0.0)	
	卸売・小売業	325 (100.0)	79 (24.3)	116 (35.7)	82 (25.2)	44 (13.5)	4 (1.2)	0 (0.0)	
	金融・保険業	236 (100.0)	71 (30.1)	73 (30.9)	65 (27.5)	24 (10.2)	1 (0.4)	2 (0.8)	
	不動産業	35 (100.0)	7 (20.0)	14 (40.0)	9 (25.7)	3 (8.6)	1 (2.9)	1 (2.9)	
	飲食店、宿泊業	47 (100.0)	13 (27.7)	14 (29.8)	16 (34.0)	4 (8.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	医療、福祉	358 (100.0)	48 (13.4)	173 (48.3)	100 (27.9)	36 (10.1)	1 (0.3)	0 (0.0)	
	教育、学習支援業	194 (100.0)	14 (7.2)	120 (61.9)	47 (24.2)	12 (6.2)	1 (0.5)	0 (0.0)	
	複合サービス事業	108 (100.0)	20 (18.5)	39 (36.1)	30 (27.8)	18 (16.7)	1 (0.9)	0 (0.0)	
	サービス業	428 (100.0)	85 (19.9)	132 (30.8)	134 (31.3)	69 (16.1)	6 (1.4)	2 (0.5)	
	公務	27 (100.0)	3 (11.1)	16 (59.3)	3 (11.1)	5 (18.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	その他	10 (100.0)	2 (20.0)	4 (40.0)	4 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	無回答	3 (100.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第3表 企業規模・業種別、「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別女性労働者数 ②今後 (人、%)

企業規模	業種	妊娠・出産を機会に退職しようと思っ ている		妊娠・出産後も仕事 を継続しようと思っ ている		会社の状況、 自分の状況等に 応じて考えようと 思っている		特に何も 考えていない		その他		無回答			
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)		
計		3,373	(100.0)	362	(10.7)	1,528	(45.3)	1,350	(40.0)	93	(2.8)	37	(1.1)	3	(0.1)
500人未満		191	(100.0)	15	(7.9)	90	(47.1)	75	(39.3)	9	(4.7)	2	(1.0)	0	(0.0)
	500人～999人	1,392	(100.0)	159	(11.4)	612	(44.0)	562	(40.4)	43	(3.1)	13	(0.9)	3	(0.2)
	1,000人以上	1,768	(100.0)	187	(10.6)	816	(46.2)	704	(39.8)	40	(2.3)	21	(1.2)	0	(0.0)
	無回答	22	(100.0)	1	(4.5)	10	(45.5)	9	(40.9)	1	(4.5)	1	(4.5)	0	(0.0)
建設業		179	(100.0)	30	(16.8)	76	(42.5)	67	(37.4)	4	(2.2)	2	(1.1)	0	(0.0)
	製造業	1,074	(100.0)	99	(9.2)	537	(50.0)	404	(37.6)	18	(1.7)	16	(1.5)	0	(0.0)
	電気・ガス・熱供給・水道業	43	(100.0)	5	(11.6)	21	(48.8)	16	(37.2)	1	(2.3)	0	(0.0)	0	(0.0)
	情報通信業	166	(100.0)	11	(6.6)	84	(50.6)	68	(41.0)	3	(1.8)	0	(0.0)	0	(0.0)
	運輸業	140	(100.0)	30	(21.4)	50	(35.7)	53	(37.9)	7	(5.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	卸売・小売業	325	(100.0)	38	(11.7)	142	(43.7)	138	(42.5)	5	(1.5)	2	(0.6)	0	(0.0)
	金融・保険業	236	(100.0)	27	(11.4)	86	(36.4)	115	(48.7)	4	(1.7)	2	(0.8)	2	(0.8)
	不動産業	35	(100.0)	3	(8.6)	16	(45.7)	16	(45.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	飲食店、宿泊業	47	(100.0)	7	(14.9)	19	(40.4)	20	(42.6)	0	(0.0)	1	(2.1)	0	(0.0)
	医療、福祉	358	(100.0)	35	(9.8)	158	(44.1)	144	(40.2)	16	(4.5)	5	(1.4)	0	(0.0)
	教育、学習支援業	194	(100.0)	8	(4.1)	112	(57.7)	66	(34.0)	6	(3.1)	2	(1.0)	0	(0.0)
	複合サービス事業	108	(100.0)	11	(10.2)	45	(41.7)	48	(44.4)	3	(2.8)	1	(0.9)	0	(0.0)
	サービス業	428	(100.0)	56	(13.1)	165	(38.6)	176	(41.1)	25	(5.8)	5	(1.2)	1	(0.2)
	公務	27	(100.0)	0	(0.0)	12	(44.4)	14	(51.9)	1	(3.7)	0	(0.0)	0	(0.0)
	その他	10	(100.0)	1	(10.0)	3	(30.0)	5	(50.0)	0	(0.0)	1	(10.0)	0	(0.0)
	無回答	3	(100.0)	1	(33.3)	2	(66.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)

第4表 企業規模・業種別、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」理由別女性労働者数（複数回答）

	計	職場のこと										自分のこと					無回答
		会社の制度が整っていないため継続が困難	制度はあるが、上司、同僚等職場の理解が不十分で利用しづらい	妊娠・出産後、仕事を継続した前例がない	早朝勤務、深夜勤務等、勤務時間がかかり負担である	残業が多い等、労働時間が長い	仕事の量や重さ	就業環境が悪い	その他	育児に専念したい	育児等に夫の協力が得られない	育児と家事の両方を十分にできる自信がない	子どもを預かってくれるところが見つからない	自分自身の健康状態による継続が困難	その他		
	362 (100.0)	76 (21.0)	95 (26.2)	61 (16.9)	45 (12.4)	123 (34.0)	136 (37.6)	40 (11.0)	30 (8.3)	202 (55.8)	17 (4.7)	199 (55.0)	27 (7.5)	23 (6.4)	3 (0.8)	5 (1.4)	
企業規模																	
	15 (100.0)	1 (6.7)	3 (20.0)	2 (13.3)	0 (0.0)	9 (60.0)	3 (20.0)	2 (13.3)	2 (13.3)	8 (53.3)	1 (6.7)	9 (60.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	159 (100.0)	44 (27.7)	42 (26.4)	30 (18.9)	19 (11.9)	49 (30.8)	61 (38.4)	18 (11.3)	12 (7.5)	95 (59.7)	8 (5.0)	85 (53.5)	11 (6.9)	8 (5.0)	1 (0.6)	4 (2.5)	
	187 (100.0)	31 (16.6)	50 (26.7)	29 (15.5)	26 (13.9)	65 (34.8)	71 (38.0)	20 (10.7)	16 (8.6)	98 (52.4)	8 (4.3)	105 (56.1)	16 (8.6)	14 (7.5)	2 (1.1)	1 (0.5)	
	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	30 (100.0)	14 (46.7)	10 (33.3)	13 (43.3)	4 (13.3)	8 (26.7)	7 (23.3)	3 (10.0)	3 (10.0)	17 (56.7)	0 (0.0)	15 (50.0)	3 (10.0)	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	99 (100.0)	15 (15.2)	24 (24.2)	14 (14.1)	5 (5.1)	31 (31.3)	41 (41.4)	10 (10.1)	8 (8.1)	52 (52.5)	5 (5.1)	57 (57.6)	7 (7.1)	9 (9.1)	1 (1.0)	2 (2.0)	
	5 (100.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (40.0)	2 (40.0)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	11 (100.0)	2 (18.2)	3 (27.3)	0 (0.0)	4 (36.4)	4 (36.4)	7 (63.6)	0 (0.0)	1 (9.1)	5 (45.5)	0 (0.0)	5 (45.5)	1 (9.1)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	30 (100.0)	7 (23.3)	7 (23.3)	10 (33.3)	0 (0.0)	6 (20.0)	7 (23.3)	2 (6.7)	2 (6.7)	14 (46.7)	1 (3.3)	21 (70.0)	1 (3.3)	2 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	38 (100.0)	11 (28.9)	11 (28.9)	7 (18.4)	8 (21.1)	14 (36.8)	12 (31.6)	8 (21.1)	4 (10.5)	25 (65.8)	2 (5.3)	19 (50.0)	5 (13.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	27 (100.0)	4 (14.8)	3 (11.1)	1 (3.7)	3 (11.1)	8 (29.6)	11 (40.7)	1 (3.7)	1 (3.7)	16 (59.3)	2 (7.4)	17 (63.0)	0 (0.0)	2 (7.4)	0 (0.0)	1 (3.7)	
	3 (100.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	
	7 (100.0)	2 (28.6)	2 (28.6)	0 (0.0)	1 (14.3)	5 (71.4)	3 (42.9)	1 (14.3)	1 (14.3)	5 (71.4)	0 (0.0)	1 (14.3)	0 (0.0)	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	35 (100.0)	5 (14.3)	11 (31.4)	2 (5.7)	11 (31.4)	17 (48.6)	15 (42.9)	3 (8.6)	3 (8.6)	21 (60.0)	2 (5.7)	16 (45.7)	4 (11.4)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (2.9)	
	8 (100.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	2 (25.0)	3 (37.5)	5 (62.5)	1 (12.5)	1 (12.5)	3 (37.5)	0 (0.0)	5 (62.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	11 (100.0)	3 (27.3)	4 (36.4)	1 (9.1)	2 (18.2)	4 (36.4)	5 (45.5)	3 (27.3)	0 (0.0)	9 (81.8)	0 (0.0)	6 (54.5)	1 (9.1)	0 (0.0)	1 (9.1)	0 (0.0)	
	56 (100.0)	12 (21.4)	17 (30.4)	11 (19.6)	5 (8.9)	19 (33.9)	20 (35.7)	8 (14.3)	6 (10.7)	29 (51.8)	3 (5.4)	32 (57.1)	3 (5.4)	5 (8.9)	1 (1.8)	0 (0.0)	
	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	

第5表 企業規模・業種別、母性健康管理に関する制度の認識状況別女性労働者数 ①保健指導又は健康検査を受けるための時間の確保 (人、%)

企業規模	業種	計	知っている		知らなかった		無回答	
			数	(%)	数	(%)	数	(%)
		3,373 (100.0)	1,782 (52.8)		1,578 (46.8)		13 (0.4)	
500人未満		191 (100.0)	86 (45.0)		103 (53.9)		2 (1.0)	
500人～999人		1,392 (100.0)	689 (49.5)		699 (50.2)		4 (0.3)	
1,000人以上		1,768 (100.0)	995 (56.3)		766 (43.3)		7 (0.4)	
無回答		22 (100.0)	12 (54.5)		10 (45.5)		0 (0.0)	
建設業		179 (100.0)	96 (53.6)		83 (46.4)		0 (0.0)	
製造業		1,074 (100.0)	572 (53.3)		500 (46.6)		2 (0.2)	
電気・ガス・熱供給・水道業		43 (100.0)	28 (65.1)		15 (34.9)		0 (0.0)	
情報通信業		166 (100.0)	104 (62.7)		61 (36.7)		1 (0.6)	
運輸業		140 (100.0)	54 (38.6)		86 (61.4)		0 (0.0)	
卸売・小売業		325 (100.0)	140 (43.1)		183 (56.3)		2 (0.6)	
金融・保険業		236 (100.0)	110 (46.6)		124 (52.5)		2 (0.8)	
不動産業		35 (100.0)	17 (48.6)		18 (51.4)		0 (0.0)	
飲食店、宿泊業		47 (100.0)	23 (48.9)		24 (51.1)		0 (0.0)	
医療、福祉		358 (100.0)	187 (52.2)		167 (46.6)		4 (1.1)	
教育、学習支援業		194 (100.0)	123 (63.4)		71 (36.6)		0 (0.0)	
複合サービス事業		108 (100.0)	59 (54.6)		49 (45.4)		0 (0.0)	
サービス業		428 (100.0)	244 (57.0)		183 (42.8)		1 (0.2)	
公務		27 (100.0)	19 (70.4)		7 (25.9)		1 (3.7)	
その他		10 (100.0)	4 (40.0)		6 (60.0)		0 (0.0)	
無回答		3 (100.0)	2 (66.7)		1 (33.3)		0 (0.0)	

第6表 企業規模・業種別、母性健康管理に関する制度の認識状況別女性労働者数 ②指導事項を守るようにするための措置

(人、%)

企業規模	業種	計	知っている	知らなかった	無回答
		3,373 (100.0)	1,637 (48.5)	1,719 (51.0)	17 (0.5)
500人未満		191 (100.0)	82 (42.9)	107 (56.0)	2 (1.0)
500人～999人		1,392 (100.0)	639 (45.9)	746 (53.6)	7 (0.5)
1,000人以上		1,768 (100.0)	907 (51.3)	853 (48.2)	8 (0.5)
無回答		22 (100.0)	9 (40.9)	13 (59.1)	0 (0.0)
建設業		179 (100.0)	87 (48.6)	92 (51.4)	0 (0.0)
製造業		1,074 (100.0)	520 (48.4)	552 (51.4)	2 (0.2)
電気・ガス・熱供給・水道業		43 (100.0)	24 (55.8)	19 (44.2)	0 (0.0)
情報通信業		166 (100.0)	100 (60.2)	65 (39.2)	1 (0.6)
運輸業		140 (100.0)	51 (36.4)	89 (63.6)	0 (0.0)
卸売・小売業		325 (100.0)	136 (41.8)	187 (57.5)	2 (0.6)
金融・保険業		236 (100.0)	106 (44.9)	127 (53.8)	3 (1.3)
不動産業		35 (100.0)	16 (45.7)	19 (54.3)	0 (0.0)
飲食店、宿泊業		47 (100.0)	24 (51.1)	23 (48.9)	0 (0.0)
医療、福祉		358 (100.0)	177 (49.4)	175 (48.9)	6 (1.7)
教育、学習支援業		194 (100.0)	114 (58.8)	80 (41.2)	0 (0.0)
複合サービス事業		108 (100.0)	50 (46.3)	58 (53.7)	0 (0.0)
サービス業		428 (100.0)	217 (50.7)	209 (48.8)	2 (0.5)
公務		27 (100.0)	11 (40.7)	15 (55.6)	1 (3.7)
その他		10 (100.0)	3 (30.0)	7 (70.0)	0 (0.0)
無回答		3 (100.0)	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0.0)

第7表 企業規模・業種別、母性健康管理の措置に関する研修及び情報提供の状況別女性労働者数（複数回答）（人、%）

	計	新入社員研修時に説明を受けたことがある	新入社員以外の研修時に説明を受けたことがある	「妊産婦の健康管理に関するパンフレット」等、資料を配付された	インターネットで情報を得ることができる	健康管理部門で資料を閲覧できる	母性健康管理に関する研修を受けたことがない。また、資料を配付されたことがない	その他	無回答	
										3,373 (100.0)
企業規模	500人未満	191 (100.0)	5 (2.6)	7 (3.7)	20 (10.5)	12 (6.3)	6 (3.1)	121 (63.4)	15 (7.9)	15 (7.9)
	500人～999人	1,392 (100.0)	89 (6.4)	68 (4.9)	111 (8.0)	195 (14.0)	42 (3.0)	831 (59.7)	85 (6.1)	115 (8.3)
	1,000人以上	1,768 (100.0)	126 (7.1)	91 (5.1)	220 (12.4)	354 (20.0)	94 (5.3)	938 (53.1)	88 (5.0)	126 (7.1)
	無回答	22 (100.0)	1 (4.5)	0 (0.0)	2 (9.1)	2 (9.1)	0 (0.0)	10 (45.5)	2 (9.1)	6 (27.3)
業種	建設業	179 (100.0)	5 (2.8)	5 (2.8)	14 (7.8)	32 (17.9)	5 (2.8)	111 (62.0)	14 (7.8)	16 (8.9)
	製造業	1,074 (100.0)	79 (7.4)	46 (4.3)	134 (12.5)	210 (19.6)	51 (4.7)	576 (53.6)	64 (6.0)	74 (6.9)
	電気・ガス・熱供給・水道業	43 (100.0)	6 (14.0)	6 (14.0)	7 (16.3)	8 (18.6)	4 (9.3)	15 (34.9)	4 (9.3)	2 (4.7)
	情報通信業	166 (100.0)	5 (3.0)	7 (4.2)	23 (13.9)	77 (46.4)	11 (6.6)	66 (39.8)	5 (3.0)	15 (9.0)
	運輸業	140 (100.0)	9 (6.4)	5 (3.6)	9 (6.4)	11 (7.9)	4 (2.9)	95 (67.9)	3 (2.1)	10 (7.1)
	卸売・小売業	325 (100.0)	15 (4.6)	15 (4.6)	30 (9.2)	53 (16.3)	8 (2.5)	187 (57.5)	17 (5.2)	30 (9.2)
	金融・保険業	236 (100.0)	19 (8.1)	10 (4.2)	22 (9.3)	33 (14.0)	15 (6.4)	129 (54.7)	15 (6.4)	19 (8.1)
	不動産業	35 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	7 (20.0)	1 (2.9)	20 (57.1)	2 (5.7)	5 (14.3)
	飲食店、宿泊業	47 (100.0)	5 (10.6)	2 (4.3)	6 (12.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (55.3)	2 (4.3)	7 (14.9)
	医療、福祉	358 (100.0)	29 (8.1)	27 (7.5)	35 (9.8)	14 (3.9)	9 (2.5)	210 (58.7)	27 (7.5)	37 (10.3)
	教育、学習支援業	194 (100.0)	17 (8.8)	8 (4.1)	13 (6.7)	26 (13.4)	8 (4.1)	128 (66.0)	14 (7.2)	6 (3.1)
	複合サービス事業	108 (100.0)	7 (6.5)	7 (6.5)	7 (6.5)	12 (11.1)	2 (1.9)	73 (67.6)	5 (4.6)	3 (2.8)
	サービス業	428 (100.0)	25 (5.8)	25 (5.8)	49 (11.4)	70 (16.4)	23 (5.4)	242 (56.5)	16 (3.7)	34 (7.9)
	公務	27 (100.0)	0 (0.0)	2 (7.4)	3 (11.1)	7 (25.9)	1 (3.7)	14 (51.9)	2 (7.4)	2 (7.4)
	その他	10 (100.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	7 (70.0)	0 (0.0)	1 (10.0)
	無回答	3 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	1 (33.3)

第8表 企業規模・業種別、妊娠中・出産時に利用した制度別女性労働者数（複数回答）（人、%）

企業規模	業種	時間の確保	時差通勤	勤務時間の短縮	通勤手段や交通経路の変更	休憩	作業の制限	勤務時間の短縮	休業	つわり休暇	転勤・業務への転換	時間外労働の免除	休日労働の免除	深夜業の免除	その他	無回答
計		620 (54.2)	215 (18.8)	148 (12.9)	55 (4.8)	120 (10.5)	93 (8.1)	64 (5.6)	309 (27.0)	81 (7.1)	186 (16.3)	209 (18.3)	182 (15.9)	217 (19.0)	9 (0.8)	0 (0.0)
500人未満		38 (45.8)	7 (8.4)	13 (15.7)	2 (2.4)	9 (10.8)	5 (6.0)	4 (4.8)	20 (24.1)	5 (6.0)	22 (26.5)	20 (24.1)	17 (20.5)	27 (32.5)	1 (1.2)	0 (0.0)
500人～999人		236 (54.8)	75 (17.4)	49 (11.4)	21 (4.9)	54 (12.5)	39 (9.0)	26 (6.0)	122 (28.3)	33 (7.7)	81 (18.8)	83 (19.3)	78 (18.1)	91 (21.1)	3 (0.7)	0 (0.0)
1,000人以上		342 (55.0)	133 (21.4)	86 (13.8)	32 (5.1)	56 (9.0)	48 (7.7)	34 (5.5)	164 (26.4)	42 (6.8)	83 (13.3)	103 (16.6)	85 (13.7)	98 (15.8)	5 (0.8)	0 (0.0)
無回答		4 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	3 (37.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	3 (37.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
建設業		34 (69.4)	12 (24.5)	2 (4.1)	1 (2.0)	1 (2.0)	5 (10.2)	1 (2.0)	12 (24.5)	2 (4.1)	3 (6.1)	8 (16.3)	12 (24.5)	10 (20.4)	1 (2.0)	0 (0.0)
製造業		181 (54.8)	61 (18.5)	27 (8.2)	16 (4.8)	36 (10.9)	24 (7.3)	11 (3.3)	101 (30.6)	25 (7.6)	34 (10.3)	56 (17.0)	43 (13.0)	42 (12.7)	5 (1.5)	0 (0.0)
電気・ガス・熱供給・水道業		9 (69.2)	3 (23.1)	1 (7.7)	1 (7.7)	4 (30.8)	2 (15.4)	0 (0.0)	2 (15.4)	0 (0.0)	1 (7.7)	2 (15.4)	3 (23.1)	1 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)
情報通信業		39 (58.2)	25 (37.3)	19 (28.4)	4 (6.0)	4 (6.0)	4 (6.0)	4 (6.0)	14 (20.9)	5 (7.5)	11 (16.4)	17 (25.4)	20 (29.9)	22 (32.8)	0 (0.0)	0 (0.0)
運輸業		11 (35.5)	9 (29.0)	4 (12.9)	3 (9.7)	3 (9.7)	3 (9.7)	2 (6.5)	5 (16.1)	2 (6.5)	2 (6.5)	6 (19.4)	4 (12.9)	6 (19.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
卸売・小売業		51 (48.6)	26 (24.8)	24 (22.9)	2 (1.9)	8 (7.6)	10 (9.5)	8 (7.6)	22 (21.0)	7 (6.7)	15 (14.3)	19 (18.1)	11 (10.5)	16 (15.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
金融・保険業		43 (51.2)	12 (14.3)	6 (7.1)	5 (6.0)	6 (7.1)	7 (8.3)	5 (6.0)	19 (22.6)	9 (10.7)	17 (20.2)	16 (19.0)	18 (21.4)	12 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
不動産業		4 (36.4)	5 (45.5)	4 (36.4)	0 (0.0)	1 (9.1)	0 (0.0)	2 (18.2)	5 (45.5)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (9.1)	1 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
飲食店・宿泊業		9 (56.3)	4 (25.0)	3 (18.8)	1 (6.3)	1 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (31.3)	2 (12.5)	1 (6.3)	2 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
医療・福祉		77 (49.4)	8 (5.1)	10 (6.4)	7 (4.5)	21 (13.5)	14 (9.0)	10 (6.4)	64 (41.0)	16 (10.3)	51 (32.7)	32 (20.5)	34 (21.8)	68 (43.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
教育・学習支援業		58 (70.7)	4 (4.9)	8 (9.8)	1 (1.2)	7 (8.5)	6 (7.3)	4 (4.9)	23 (28.0)	3 (3.7)	8 (9.8)	14 (17.1)	9 (11.0)	9 (11.0)	1 (1.2)	0 (0.0)
複合サービス事業		25 (58.1)	4 (9.3)	8 (18.6)	1 (2.3)	8 (18.6)	3 (7.0)	1 (2.3)	12 (27.9)	5 (11.6)	12 (27.9)	11 (25.6)	9 (20.9)	5 (11.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
サービス業		71 (49.3)	40 (27.8)	27 (18.8)	10 (6.9)	18 (12.5)	14 (9.7)	15 (10.4)	27 (18.8)	6 (4.2)	25 (17.4)	24 (16.7)	15 (10.4)	22 (15.3)	2 (1.4)	0 (0.0)
公務		8 (66.7)	2 (16.7)	4 (33.3)	3 (25.0)	2 (16.7)	1 (8.3)	1 (8.3)	3 (25.0)	0 (0.0)	2 (16.7)	2 (16.7)	2 (16.7)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
その他		0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答		0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第9表 企業規模・業種別、出産にあたり望ましい職場環境別女性労働者数（複数回答）（人、%）

企業規模	計	母性健康管理に関する措置が社内制度として明記されること	制度の利用に関して職場の上司・同僚の理解が得られること	相談体制が整っていること	就業環境が改善されること	休憩室・トイレ等の設備の整備	業務の軽減等の配慮があること	休暇中の代替要員等の配置が可能なおこと	職場復帰に向けて積極的な支援があること	その他	無回答
		人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)	人 (%)
	3,373 (100.0)	1,009 (29.9)	2,363 (70.1)	645 (19.1)	427 (12.7)	517 (15.3)	1,135 (33.6)	997 (29.6)	1,990 (59.0)	76 (2.3)	44 (1.3)
500人未満	191 (100.0)	57 (29.8)	133 (69.6)	36 (18.8)	26 (13.6)	32 (16.8)	79 (41.4)	64 (33.5)	88 (46.1)	3 (1.6)	4 (2.1)
500人～999人	1,392 (100.0)	466 (33.5)	951 (68.3)	281 (20.2)	192 (13.8)	205 (14.7)	458 (32.9)	408 (29.3)	819 (58.8)	20 (1.4)	20 (1.4)
1,000人以上	1,768 (100.0)	478 (27.0)	1,288 (71.7)	323 (18.3)	205 (11.6)	275 (15.6)	590 (33.4)	520 (29.4)	1,071 (60.6)	53 (3.0)	19 (1.1)
無回答	22 (100.0)	8 (36.4)	11 (50.0)	5 (22.7)	4 (18.2)	5 (22.7)	8 (36.4)	5 (22.7)	12 (54.5)	0 (0.0)	1 (4.5)
建設業	179 (100.0)	57 (31.8)	145 (81.0)	28 (15.6)	19 (10.6)	28 (15.6)	57 (31.8)	41 (22.9)	125 (69.8)	2 (1.1)	3 (1.7)
製造業	1,074 (100.0)	318 (29.6)	746 (69.5)	206 (19.2)	153 (14.2)	189 (17.6)	334 (31.1)	261 (24.3)	662 (61.6)	26 (2.4)	16 (1.5)
電気・ガス・熱供給・水道業	43 (100.0)	16 (37.2)	28 (65.1)	10 (23.3)	3 (7.0)	7 (16.3)	8 (18.6)	13 (30.2)	29 (67.4)	0 (0.0)	1 (2.3)
情報通信業	166 (100.0)	41 (24.7)	125 (75.3)	40 (24.1)	12 (7.2)	27 (16.3)	63 (38.0)	42 (25.3)	102 (61.4)	5 (3.0)	1 (0.6)
運輸業	140 (100.0)	49 (35.0)	102 (72.9)	26 (18.6)	16 (11.4)	17 (12.1)	34 (24.3)	42 (30.0)	102 (72.9)	1 (0.7)	0 (0.0)
卸売・小売業	325 (100.0)	99 (30.5)	230 (70.8)	66 (20.3)	48 (14.8)	45 (13.8)	93 (28.6)	93 (28.6)	199 (61.2)	12 (3.7)	5 (1.5)
金融・保険業	236 (100.0)	67 (28.4)	177 (75.0)	43 (18.2)	25 (10.6)	25 (10.6)	108 (45.8)	85 (36.0)	129 (54.7)	3 (1.3)	1 (0.4)
不動産業	35 (100.0)	12 (34.3)	27 (77.1)	5 (14.3)	3 (8.6)	3 (8.6)	4 (11.4)	13 (37.1)	27 (77.1)	0 (0.0)	1 (2.9)
飲食店・宿泊業	47 (100.0)	10 (21.3)	29 (61.7)	6 (12.8)	5 (10.6)	3 (6.4)	17 (36.2)	22 (46.8)	33 (70.2)	1 (2.1)	2 (4.3)
医療、福祉	358 (100.0)	125 (34.9)	232 (64.8)	78 (21.8)	27 (7.5)	44 (12.3)	158 (44.1)	126 (35.2)	170 (47.5)	8 (2.2)	4 (1.1)
教育、学習支援業	194 (100.0)	60 (30.9)	133 (68.6)	31 (16.0)	17 (8.8)	36 (18.6)	76 (39.2)	73 (37.6)	90 (46.4)	6 (3.1)	3 (1.5)
複合サービス事業	108 (100.0)	23 (21.3)	69 (63.9)	19 (17.6)	22 (20.4)	20 (18.5)	43 (39.8)	42 (38.9)	55 (50.9)	2 (1.9)	1 (0.9)
サービス業	428 (100.0)	123 (28.7)	291 (68.0)	81 (18.9)	75 (17.5)	68 (15.9)	131 (30.6)	125 (29.2)	247 (57.7)	8 (1.9)	5 (1.2)
公務	27 (100.0)	4 (14.8)	18 (66.7)	5 (18.5)	1 (3.7)	4 (14.8)	6 (22.2)	12 (44.4)	13 (48.1)	2 (7.4)	1 (3.7)
その他	10 (100.0)	4 (40.0)	8 (80.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	6 (60.0)	5 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	3 (100.0)	1 (33.3)	3 (100.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0.0)	0 (0.0)

第10表 出産経験の有無別、「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別女性労働者数 ①入社時 (人、%)

出産経験の有無	計	妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた	妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた	会社の状況、自分の状況等に 応じて考えようと思っていた	特に何も考えていなかった	その他	無回答
		3,373 (100.0)	691 (20.5)	1,273 (37.7)	942 (27.9)	428 (12.7)	32 (0.9)
経験あり	1,802 (100.0)	348 (19.3)	740 (41.1)	447 (24.8)	246 (13.7)	19 (1.1)	2 (0.1)
経験なし	1,571 (100.0)	343 (21.8)	533 (33.9)	495 (31.5)	182 (11.6)	13 (0.8)	5 (0.3)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第11表 出産経験の有無別、「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別女性労働者数 ②今後 (人、%)

出産経験の有無	計	妊娠・出産を機会に退職しようと思っ ている	妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っ ている	会社の状況、自分の状況等に 応じて考えようと思っ ている	特に何も考えていない	その他	無回答
		3,373 (100.0)	362 (10.7)	1,528 (45.3)	1,350 (40.0)	93 (2.8)	37 (1.1)
経験あり	1,802 (100.0)	64 (3.6)	1,055 (58.5)	612 (34.0)	45 (2.5)	24 (1.3)	2 (0.1)
経験なし	1,571 (100.0)	298 (19.0)	473 (30.1)	738 (47.0)	48 (3.1)	13 (0.8)	1 (0.1)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第12表 出産経験の有無別、母性健康管理に関する制度の認識状況別女性労働者数 ①保健指導又は健康検査を受けるための時間の確保

		(人、%)		
		知っている	知らなかった	無回答
出産経験の有無	計	1,782 (52.8)	1,578 (46.8)	13 (0.4)
	経験あり	1,221 (67.8)	574 (31.9)	7 (0.4)
	経験なし	561 (35.7)	1,004 (63.9)	6 (0.4)
	無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第13表 出産経験の有無別、母性健康管理に関する制度の認識状況別女性労働者数 ②指導事項を守ることができるようにするための措置

		(人、%)		
		知っている	知らなかった	無回答
出産経験の有無	計	1,637 (48.5)	1,719 (51.0)	17 (0.5)
	経験あり	1,153 (64.0)	641 (35.6)	8 (0.4)
	経験なし	484 (30.8)	1,078 (68.6)	9 (0.6)
	無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第14表 出産経験の有無別、母性健康管理の措置に関する研修及び情報提供の状況別女性労働者数（複数回答）（人、%）

計	3,373 (100.0)	221 (6.6)	166 (4.9)	353 (10.5)	563 (16.7)	142 (4.2)	1,900 (56.3)	190 (5.6)	262 (7.8)	
										無回答
出産経験の有無	経験あり	1,802 (100.0)	52 (2.9)	93 (5.2)	265 (14.7)	358 (19.9)	72 (4.0)	969 (53.8)	117 (6.5)	126 (7.0)
	経験なし	1,571 (100.0)	169 (10.8)	73 (4.6)	88 (5.6)	205 (13.0)	70 (4.5)	931 (59.3)	73 (4.6)	136 (8.7)
	無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第15表 出産経験の有無別、出産にあたり望ましい職場環境別女性労働者数（複数回答）（人、%）

計	3,373 (100.0)	母性健康管理 に関する措置が 社内制度として 明記されること	制度の利用に 関して職場の上 司・同僚の理解 が得られること	相談体制が 整っていること	就業環境が 改善されること	休憩室・トイレ等 の設備の整備	業務の軽減等 の配慮があるこ と	休暇中の代替 要員の配置 が可能なこと	職場復帰に 向けて積極的な 支援があること	その他	無回答	
				1,009 (29.9)	2,363 (70.1)	645 (19.1)	427 (12.7)	517 (15.3)	1,135 (33.6)	997 (29.6)	1,990 (59.0)	76 (2.3)
出産経験の有無	経験あり	1,802 (100.0)	575 (31.9)	1,276 (70.8)	337 (18.7)	207 (11.5)	313 (17.4)	470 (26.1)	530 (29.4)	1,062 (58.9)	53 (2.9)	27 (1.5)
	経験なし	1,571 (100.0)	434 (27.6)	1,087 (69.2)	308 (19.6)	220 (14.0)	204 (13.0)	665 (42.3)	467 (29.7)	928 (59.1)	23 (1.5)	17 (1.1)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第16表 「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別、母性健康管理に関する制度の認識状況別女性労働者数

①保健指導又は健康検査を受けるための時間の確保 ①入社時 (人、%)

	計	知っている	知らなかった	無回答
「妊娠・出産と仕事の継続」について	3,373 (100.0)	1,782 (52.8)	1,578 (46.8)	13 (0.4)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	691 (100.0)	337 (48.8)	351 (50.8)	3 (0.4)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	1,273 (100.0)	747 (58.7)	519 (40.8)	7 (0.5)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	942 (100.0)	482 (51.2)	457 (48.5)	3 (0.3)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	428 (100.0)	197 (46.0)	231 (54.0)	0 (0.0)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	32 (100.0)	16 (50.0)	16 (50.0)	0 (0.0)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	7 (100.0)	3 (42.9)	4 (57.1)	0 (0.0)

第17表 「妊娠・出産と仕事の継続」についての考え別、母性健康管理に関する制度の認識状況別女性労働者数

②指導事項を守ることができるようにするための措置 ①入社時 (人、%)

	計	知っている	知らなかった	無回答
「妊娠・出産と仕事の継続」について	3,373 (100.0)	1,637 (48.5)	1,719 (51.0)	17 (0.5)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	691 (100.0)	303 (43.8)	384 (55.6)	4 (0.6)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	1,273 (100.0)	681 (53.5)	582 (45.7)	10 (0.8)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	942 (100.0)	446 (47.3)	493 (52.3)	3 (0.3)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	428 (100.0)	187 (43.7)	241 (56.3)	0 (0.0)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	32 (100.0)	17 (53.1)	15 (46.9)	0 (0.0)
「妊娠・出産と仕事の継続」について	7 (100.0)	3 (42.9)	4 (57.1)	0 (0.0)

医師・助産師調査

第1表 記入者別、制度の認識状況別医師・助産師数 ①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (人、%)

記入者	計	知っている		知らなかった		無回答			
		人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)		
	計	1,454	(100.0)	1,294	(89.0)	129	(8.9)	31	(2.1)
医師		1,079	(100.0)	940	(87.1)	109	(10.1)	30	(2.8)
助産師		375	(100.0)	354	(94.4)	20	(5.3)	1	(0.3)

第2表 記入者別、制度の認識状況別医師・助産師数 ②指導事項を守ることができるようにするための措置 (人、%)

記入者	計	知っている		知らなかった		無回答			
		人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)		
	計	1,454	(100.0)	1,289	(88.7)	123	(8.5)	42	(2.9)
医師		1,079	(100.0)	947	(87.8)	93	(8.6)	39	(3.6)
助産師		375	(100.0)	342	(91.2)	30	(8.0)	3	(0.8)

第3表 記入者別、母性健康管理に関する法律やその他の制度の情報取得状況別医師・助産師数 (人、%)

記入者	計	十分に得ることができている		情報を得る機会が少ない		無回答			
		人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)		
	計	1,454	(100.0)	590	(40.6)	821	(56.5)	43	(3.0)
医師		1,079	(100.0)	406	(37.6)	635	(58.9)	38	(3.5)
助産師		375	(100.0)	184	(49.1)	186	(49.6)	5	(1.3)

第4表 記入者別、「母健連絡カード」の認識状況別医師・助産師数 (人、%)

記入者	計	知っている		知らない		無回答			
		人数	割合 (%)	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)		
	計	1,454	(100.0)	1,221	(84.0)	198	(13.6)	35	(2.4)
医師		1,079	(100.0)	935	(86.7)	113	(10.5)	31	(2.9)
助産師		375	(100.0)	286	(76.3)	85	(22.7)	4	(1.1)

第5表 記入者別、母性健康管理に関する制度等の情報取得方法別医師・助産師数（複数回答） (人、%)

記入者	計	医師会、産婦人科学会・ 医会等の会報	母性健康管理に関する 研究会での講習	制度をわかりやすく 説明したパンフレット、 チラシ等	その他	無回答
		(人、%)	(人、%)	(人、%)	(人、%)	(人、%)
	1,454 (100.0)	926 (63.7)	404 (27.8)	1,123 (77.2)	107 (7.4)	32 (2.2)
医師	1,079 (100.0)	758 (70.3)	256 (23.7)	777 (72.0)	69 (6.4)	28 (2.6)
助産師	375 (100.0)	168 (44.8)	148 (39.5)	346 (92.3)	38 (10.1)	4 (1.1)

第6表 記入者別、「母健連絡カード」発行の有無別医師・助産師数 (人、%)

記入者	計	ある	ない	無回答
		(人、%)	(人、%)	(人、%)
	1,454 (100.0)	770 (53.0)	643 (44.2)	41 (2.8)
医師	1,079 (100.0)	652 (60.4)	396 (36.7)	31 (2.9)
助産師	375 (100.0)	118 (31.5)	247 (65.9)	10 (2.7)

第7表 記入者別、「特記事項」記載の有無別医師・助産師数 (人、%)

記入者	計	記入のしやすさ別医師・助産師数		
		ある	ない	無回答
医師	770 (100.0)	443 (57.5)	320 (41.6)	7 (0.9)
助産師	652 (100.0)	387 (59.4)	261 (40.0)	4 (0.6)
計	118 (100.0)	56 (47.5)	59 (50.0)	3 (2.5)

第8表 記入者別、「母健連絡カード」の記入のしやすさ別医師・助産師数 (人、%)

記入者	計	記入のしやすさ別医師・助産師数		
		記入しやすい	記入しづらい	何ともいえない
医師	770 (100.0)	380 (49.4)	75 (9.7)	283 (36.8)
助産師	652 (100.0)	324 (49.7)	69 (10.6)	235 (36.0)
計	118 (100.0)	56 (47.5)	6 (5.1)	48 (40.7)

第9表 記入者別、標準措置内容等について問い合わせの有無別医師・助産師数 (人、%)

記入者	計	問い合わせの有無別医師・助産師数		
		ある	ない	無回答
医師	770 (100.0)	81 (10.5)	682 (88.6)	7 (0.9)
助産師	652 (100.0)	68 (10.4)	579 (88.8)	5 (0.8)
計	118 (100.0)	13 (11.0)	103 (87.3)	2 (1.7)

第10表 記入者別、母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての認識状況別医師・助産師数 (人、%)

記入者	計	認識状況別医師・助産師数		
		知っている	知らない	無回答
医師	1,454 (100.0)	933 (64.2)	503 (34.6)	18 (1.2)
助産師	1,079 (100.0)	663 (61.4)	402 (37.3)	14 (1.3)
計	375 (100.0)	270 (72.0)	101 (26.9)	4 (1.1)

第11表 記入者別、母子健康手帳の中の「妊婦の職業と環境」欄についての認識状況別医師・助産師数
(人、%)

	計	知っている		知らない		無回答	
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
計	1,454 (100.0)	961 (66.1)	476 (32.7)	17 (1.2)			
医師	1,079 (100.0)	631 (58.5)	434 (40.2)	14 (1.3)			
助産師	375 (100.0)	330 (88.0)	42 (11.2)	3 (0.8)			

第12表 記入者別、問い合わせの内容別医師・助産師数 (複数回答)
(人、%)

記入者	計	勤務時間短縮の措置にあたり、具体的な内容・程度		作業の制限の措置にあたり、具体的な内容・程度		通勤緩和の措置にあたり、具体的な内容・程度		休暇の期間等		症状に関すること		その他		無回答	
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
計	81 (100.0)	31 (38.3)	26 (32.1)	17 (21.0)	18 (22.2)	30 (37.0)	20 (24.7)	24 (29.6)	9 (11.1)						
医師	68 (100.0)	25 (36.8)	24 (35.3)	15 (22.1)	17 (25.0)	25 (36.8)	15 (22.1)	20 (29.4)	8 (11.8)						
助産師	13 (100.0)	6 (46.2)	2 (15.4)	2 (15.4)	1 (7.7)	5 (38.5)	5 (38.5)	4 (30.8)	1 (7.7)						

第13表 記入者別、妊産婦の職業状況の把握別医師・助産師数
(人、%)

記入者	計	必ず確認する		体調が思わしくないときは聞く		就業の有無は聞かない		無回答	
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
計	1,454 (100.0)	634 (43.6)	754 (51.9)	51 (3.5)	15 (1.0)				
医師	1,079 (100.0)	377 (34.9)	644 (59.7)	47 (4.4)	11 (1.0)				
助産師	375 (100.0)	257 (68.5)	110 (29.3)	4 (1.1)	4 (1.1)				

第14表 記入者別、職場や仕事の状況と妊娠中の健康に関する相談の有無別医師・助産師数
(人、%)

記入者	計	よく相談を受ける		たまに相談を受けることがある		そのような相談を受けたことはない		無回答	
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
計	1,454 (100.0)	392 (27.0)	965 (66.4)	84 (5.8)	13 (0.9)				
医師	1,079 (100.0)	289 (26.8)	711 (65.9)	69 (6.4)	10 (0.9)				
助産師	375 (100.0)	103 (27.5)	254 (67.7)	15 (4.0)	3 (0.8)				

第15表 記入者別、相談内容別医師・助産師数 (複数回答) (人、%)

記入者	計	作業環境(喫煙等)と胎児への影響について		妊産婦の就業制限業務について		職場の人間関係によるストレス等について		その他		無回答	
		920 (67.8)	690 (69.0)	841 (62.0)	633 (63.3)	462 (34.0)	130 (9.6)	58 (4.3)			
医師	1,357 (100.0)										
助産師	1,000 (100.0)	230 (64.4)	208 (58.3)	321 (32.1)	72 (7.2)	46 (4.6)					
計	357 (100.0)										

第16表 地域別、制度の認識状況別医師・助産師数 ①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (人、%)

地域	計	知っている			知らなかった			無回答		
		0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
北海道・東北	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
関東・甲信越	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
中部	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
近畿	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
中国・四国	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
九州	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

第17表 地域別、制度の認識状況別医師・助産師数 ②指導事項を守ることができるようにするための措置 (人、%)

地域	計	知っている			知らなかった			無回答		
		1,289 (88.7)	146 (90.7)	435 (89.1)	174 (87.9)	214 (88.4)	149 (87.6)	163 (88.6)	8 (72.7)	2 (18.2)
北海道・東北	1,454 (100.0)	123 (8.5)	42 (2.9)							
関東・甲信越	161 (100.0)	11 (6.8)	4 (2.5)							
中部	488 (100.0)	42 (8.6)	11 (2.3)							
近畿	198 (100.0)	17 (8.6)	7 (3.5)							
中国・四国	242 (100.0)	19 (7.9)	9 (3.7)							
九州	170 (100.0)	15 (8.8)	6 (3.5)							
無回答	184 (100.0)	17 (9.2)	4 (2.2)							
計	11 (100.0)	2 (18.2)	1 (9.1)							

第18表 地域別、母性健康管理に関する法律やその他の制度の情報取得状況別医師・助産師数

		(人、%)			
地域	計	十分に得ることができている	情報を得る機会が少ない	無回答	
			1,454 (100.0)	590 (40.6)	821 (56.5)
地域	北海道・東北	161 (100.0)	74 (46.0)	80 (49.7)	7 (4.3)
	関東・甲信越	488 (100.0)	193 (39.5)	288 (59.0)	7 (1.4)
	中部	198 (100.0)	80 (40.4)	109 (55.1)	9 (4.5)
	近畿	242 (100.0)	93 (38.4)	141 (58.3)	8 (3.3)
	中国・四国	170 (100.0)	69 (40.6)	95 (55.9)	6 (3.5)
	九州	184 (100.0)	78 (42.4)	101 (54.9)	5 (2.7)
	無回答	11 (100.0)	3 (27.3)	7 (63.6)	1 (9.1)

第19表 地域別、母性健康管理に関する制度等の情報取得方法別医師・助産師数 (複数回答) (人、%)

地域	計	医師会、産婦人科学会・ 医学会等の会報			母性健康管理に関する 研究会での講習		制度をわかりやすく 説明したパンフレット、 チラシ等		その他	無回答
		十分に得ることができている	情報を得る機会が少ない	無回答	母性健康管理に関する研究会での講習	制度をわかりやすく説明したパンフレット、チラシ等	その他	無回答		
地域	北海道・東北	1,454 (100.0)	926 (63.7)	404 (27.8)	1,123 (77.2)	107 (7.4)	32 (2.2)			
	関東・甲信越	488 (100.0)	94 (58.4)	52 (32.3)	137 (85.1)	11 (6.8)	4 (2.5)			
	中部	198 (100.0)	323 (66.2)	126 (25.8)	371 (76.0)	35 (7.2)	3 (0.6)			
	近畿	242 (100.0)	120 (60.6)	62 (31.3)	156 (78.8)	16 (8.1)	7 (3.5)			
	中国・四国	170 (100.0)	102 (60.0)	62 (25.6)	187 (77.3)	19 (7.9)	7 (2.9)			
	九州	184 (100.0)	118 (64.1)	47 (25.5)	126 (74.1)	7 (4.1)	6 (3.5)			
	無回答	11 (100.0)	9 (81.8)	5 (45.5)	139 (75.5)	17 (9.2)	4 (2.2)			

第20表 地域別、妊産婦の職業状況を積極的に把握の状況別医師・助産師数 (人、%)

地域	計	必ず確認する		体調が思わしくないときは聞く		就業の有無は聞くことはない	
		必ず確認する	体調が思わしくないときは聞く	就業の有無は聞くことはない	無回答		
地域	北海道・東北	1,454 (100.0)	634 (43.6)	754 (51.9)	51 (3.5)	15 (1.0)	
	関東・甲信越	488 (100.0)	92 (57.1)	68 (42.2)	0 (0.0)	1 (0.6)	
	中部	198 (100.0)	216 (44.3)	250 (51.2)	16 (3.3)	6 (1.2)	
	近畿	242 (100.0)	73 (36.9)	114 (57.6)	11 (5.6)	0 (0.0)	
	中国・四国	170 (100.0)	100 (41.3)	129 (53.3)	10 (4.1)	3 (1.2)	
	九州	184 (100.0)	65 (38.2)	96 (56.5)	6 (3.5)	3 (1.8)	
	無回答	11 (100.0)	85 (46.2)	91 (49.5)	7 (3.8)	1 (0.5)	

第21表 地域別、母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての認識状況別医師・助産師数 (人、%)

地域	計	認識状況別医師・助産師数		
		知っている	知らない	無回答
	1,454 (100.0)	933 (64.2)	503 (34.6)	18 (1.2)
北海道・東北	161 (100.0)	119 (73.9)	41 (25.5)	1 (0.6)
関東・甲信越	488 (100.0)	297 (60.9)	181 (37.1)	10 (2.0)
中部	198 (100.0)	114 (57.6)	83 (41.9)	1 (0.5)
近畿	242 (100.0)	167 (69.0)	72 (29.8)	3 (1.2)
中国・四国	170 (100.0)	103 (60.6)	66 (38.8)	1 (0.6)
九州	184 (100.0)	126 (68.5)	57 (31.0)	1 (0.5)
無回答	11 (100.0)	7 (63.6)	3 (27.3)	1 (9.1)

第22表 地域別、母子健康手帳の中の「妊婦の職業と環境」欄についての認識状況別医師・助産師数 (人、%)

地域	計	認識状況別医師・助産師数		
		知っている	知らない	無回答
	1,454 (100.0)	961 (66.1)	476 (32.7)	17 (1.2)
北海道・東北	161 (100.0)	129 (80.1)	31 (19.3)	1 (0.6)
関東・甲信越	488 (100.0)	305 (62.5)	176 (36.1)	7 (1.4)
中部	198 (100.0)	136 (68.7)	60 (30.3)	2 (1.0)
近畿	242 (100.0)	161 (66.5)	78 (32.2)	3 (1.2)
中国・四国	170 (100.0)	101 (59.4)	67 (39.4)	2 (1.2)
九州	184 (100.0)	123 (66.8)	60 (32.6)	1 (0.5)
無回答	11 (100.0)	6 (54.5)	4 (36.4)	1 (9.1)

第23表 地域別、職場や仕事の状況と妊娠中の健康に関する相談の有無別医師・助産師数 (人、%)

地域	計	よく相談を受ける	たまたま相談を受けることがある	そのような相談を受けたことはない	無回答
北海道・東北	161 (100.0)	38 (23.6)	119 (73.9)	3 (1.9)	1 (0.6)
関東・甲信越	488 (100.0)	152 (31.1)	305 (62.5)	26 (5.3)	5 (1.0)
中部	198 (100.0)	44 (22.2)	142 (71.7)	12 (6.1)	0 (0.0)
近畿	242 (100.0)	66 (27.3)	150 (62.0)	22 (9.1)	4 (1.7)
中国・四国	170 (100.0)	40 (23.5)	121 (71.2)	8 (4.7)	1 (0.6)
九州	184 (100.0)	50 (27.2)	120 (65.2)	13 (7.1)	1 (0.5)
無回答	11 (100.0)	2 (18.2)	8 (72.7)	0 (0.0)	1 (9.1)

第24表 地域別、相談内容別医師・助産師数 (複数回答) (人、%)

地域	計	作業環境(喫煙等)と胎児への影響について	妊産婦の就業制限業務について	職場の人間関係によるストレス等について	その他	無回答
北海道・東北	157 (100.0)	101 (64.3)	100 (63.7)	54 (34.4)	20 (12.7)	8 (5.1)
関東・甲信越	457 (100.0)	323 (70.7)	287 (62.8)	171 (37.4)	49 (10.7)	18 (3.9)
中部	186 (100.0)	127 (68.3)	111 (59.7)	70 (37.6)	16 (8.6)	12 (6.5)
近畿	216 (100.0)	143 (66.2)	138 (63.9)	65 (30.1)	16 (7.4)	7 (3.2)
中国・四国	161 (100.0)	107 (66.5)	99 (61.5)	42 (26.1)	18 (11.2)	6 (3.7)
九州	170 (100.0)	112 (65.9)	103 (60.6)	55 (32.4)	11 (6.5)	6 (3.5)
無回答	10 (100.0)	7 (70.0)	3 (30.0)	5 (50.0)	0 (0.0)	1 (10.0)

第25表 出産取り扱いの有無別、制度の認識状況別医師・助産師数 ①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (人、%)

出産取り扱いの有無	計	①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保		無回答
		知っている	知らなかった	
計	1,454 (100.0)	1,294 (89.0)	129 (8.9)	31 (2.1)
妊娠健診及び分娩を取り扱っている	1,000 (100.0)	911 (91.1)	78 (7.8)	11 (1.1)
妊娠健診のみで分娩は取り扱っていない	439 (100.0)	371 (84.5)	51 (11.6)	17 (3.9)
妊娠健診はしないが分娩は取り扱っている	4 (100.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	11 (100.0)	8 (72.7)	0 (0.0)	3 (27.3)

第26表 出産取り扱いの有無別、制度の認識状況別医師・助産師数 ②指導事項を守るようにするための措置 (人、%)

出産取り扱いの有無	計	②指導事項を守るようにするための措置		無回答
		知っている	知らなかった	
計	1,454 (100.0)	1,289 (88.7)	123 (8.5)	42 (2.9)
妊娠健診及び分娩を取り扱っている	1,000 (100.0)	917 (91.7)	67 (6.7)	16 (1.6)
妊娠健診のみで分娩は取り扱っていない	439 (100.0)	362 (82.5)	55 (12.5)	22 (5.0)
妊娠健診はしないが分娩は取り扱っている	4 (100.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	11 (100.0)	6 (54.5)	1 (9.1)	4 (36.4)

第27表 出産取り扱いの有無別、「母健連絡カード」認識状況別医師・助産師数 (人、%)

出産取り扱いの有無	計	「母健連絡カード」認識状況別医師・助産師数		無回答
		知っている	知らない	
計	1,454 (100.0)	1,221 (84.0)	198 (13.6)	35 (2.4)
妊娠健診及び分娩を取り扱っている	1,000 (100.0)	873 (87.3)	114 (11.4)	13 (1.3)
妊娠健診のみで分娩は取り扱っていない	439 (100.0)	340 (77.4)	80 (18.2)	19 (4.3)
妊娠健診はしないが分娩は取り扱っている	4 (100.0)	4 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
無回答	11 (100.0)	4 (36.4)	4 (36.4)	3 (27.3)

第28表 年間分娩取り扱い件数別、制度の認識状況別医師・助産師数 ①保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保 (人、%)

年間分娩取り扱い件数	計	知っている		知らなかった		無回答
		人数	割合	人数	割合	
	計	1,004	(100.0)	78	(7.8)	11 (1.1)
100件未満		104	(100.0)	7	(6.7)	1 (1.0)
100件～250件未満		256	(100.0)	24	(9.4)	0 (0.0)
250件～500件未満		373	(100.0)	30	(8.0)	1 (0.3)
500件～1,000件未満		215	(100.0)	14	(6.5)	0 (0.0)
1,000件以上		45	(100.0)	3	(6.7)	1 (2.2)
無回答		11	(100.0)	0	(0.0)	8 (72.7)

第29表 年間分娩取り扱い件数別、制度の認識状況別医師・助産師数 ②指導事項を守ることができるようにするための措置 (人、%)

年間分娩取り扱い件数	計	知っている		知らなかった		無回答
		人数	割合	人数	割合	
	計	1,004	(100.0)	67	(6.7)	16 (1.6)
100件未満		104	(100.0)	12	(11.5)	2 (1.9)
100件～250件未満		256	(100.0)	19	(7.4)	2 (0.8)
250件～500件未満		373	(100.0)	22	(5.9)	3 (0.8)
500件～1,000件未満		215	(100.0)	11	(5.1)	0 (0.0)
1,000件以上		45	(100.0)	3	(6.7)	1 (2.2)
無回答		11	(100.0)	0	(0.0)	8 (72.7)

第30表 年間分娩取り扱い件数別、「母健連絡カード」認識状況別医師・助産師数 (人、%)

年間分娩取り扱い件数	計	認識状況別			無回答
		知っている	知らない	無回答	
	1,004 (100.0)	877 (87.4)	114 (11.4)	13 (1.3)	
100件未満	104 (100.0)	83 (79.8)	21 (20.2)	0 (0.0)	
100件～250件未満	256 (100.0)	226 (88.3)	25 (9.8)	5 (2.0)	
250件～500件未満	373 (100.0)	327 (87.7)	39 (10.5)	7 (1.9)	
500件～1,000件未満	215 (100.0)	188 (87.4)	26 (12.1)	1 (0.5)	
1,000件以上	45 (100.0)	42 (93.3)	3 (6.7)	0 (0.0)	
無回答	11 (100.0)	11 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	

第31表 年間分娩取り扱い件数別、「母健連絡カード」発行の有無別医師・助産師数 (人、%)

年間分娩取り扱い件数	計	発行の有無別			無回答
		ある	ない	無回答	
	1,004 (100.0)	595 (59.3)	390 (38.8)	19 (1.9)	
100件未満	104 (100.0)	38 (36.5)	65 (62.5)	1 (1.0)	
100件～250件未満	256 (100.0)	164 (64.1)	85 (33.2)	7 (2.7)	
250件～500件未満	373 (100.0)	222 (59.5)	142 (38.1)	9 (2.4)	
500件～1,000件未満	215 (100.0)	131 (60.9)	82 (38.1)	2 (0.9)	
1,000件以上	45 (100.0)	30 (66.7)	15 (33.3)	0 (0.0)	
無回答	11 (100.0)	10 (90.9)	1 (9.1)	0 (0.0)	

第32表 年間分娩取り扱い件数別、母子健康手帳の中の「母健連絡カード」についての認識状況別医師・助産師数 (人、%)

	計	知っている		知らない		無回答
		件数	(%)	件数	(%)	
年間分娩取り扱い件数						
100件未満	104 (100.0)	70 (67.3)	33 (31.7)	1 (1.0)		
100件～250件未満	256 (100.0)	170 (66.4)	83 (32.4)	3 (1.2)		
250件～500件未満	373 (100.0)	252 (67.6)	115 (30.8)	6 (1.6)		
500件～1,000件未満	215 (100.0)	157 (73.0)	58 (27.0)	0 (0.0)		
1,000件以上	45 (100.0)	28 (62.2)	16 (35.6)	1 (2.2)		
無回答	11 (100.0)	6 (54.5)	5 (45.5)	0 (0.0)		
計	1,004 (100.0)	683 (68.0)	310 (30.9)	11 (1.1)		

第33表 年間分娩取り扱い件数別、母子健康手帳の中の「妊婦の職業と環境」欄についての認識状況別医師・助産師数 (人、%)

	計	知っている		知らない		無回答
		件数	(%)	件数	(%)	
年間分娩取り扱い件数						
100件未満	104 (100.0)	76 (73.1)	25 (24.0)	3 (2.9)		
100件～250件未満	256 (100.0)	184 (71.9)	71 (27.7)	1 (0.4)		
250件～500件未満	373 (100.0)	263 (70.5)	104 (27.9)	6 (1.6)		
500件～1,000件未満	215 (100.0)	154 (71.6)	60 (27.9)	1 (0.5)		
1,000件以上	45 (100.0)	31 (68.9)	14 (31.1)	0 (0.0)		
無回答	11 (100.0)	6 (54.5)	5 (45.5)	0 (0.0)		
計	1,004 (100.0)	714 (71.1)	279 (27.8)	11 (1.1)		

企業における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査 企業用調査票

厚生労働省委託調査
財団法人女性労働協会

この調査は、企業における妊産婦の健康管理体制の実態について調査するもので、ご回答いただいた内容については秘密を守り、他の目的に使用することは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。

記入にあたってのお願い

- (1) ご回答は特に断りのない限り平成19年7月1日現在の状況をお答えください。
- (2) 原則として該当する番号に1つだけ○をつけてください。ただし、別に指示がある場合にはその指示に従ってください。
- (3) ご記入いただいた調査票は、平成19年7月31日までにご返送ください。

【問い合わせ先】 財団法人女性労働協会 担当：室屋
〒108-0073 東京都港区三田3-5-21 三田北島ビル4階
電話：03-3456-4410 FAX：03-3456-4420

問1 貴事業所についてお尋ねします。

貴社名																			
産業	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td>E 建設業</td> <td>F 製造業</td> <td>G 電気・ガス・熱供給・水道業</td> </tr> <tr> <td>H 情報通信業</td> <td>I 運輸業</td> <td>J 卸売・小売業</td> </tr> <tr> <td>K 金融・保険業</td> <td>L 不動産業</td> <td>M 飲食店、宿泊業</td> </tr> <tr> <td>N 医療、福祉</td> <td>O 教育、学習支援業</td> <td>P 複合サービス事業</td> </tr> <tr> <td>Q サービス業（他に分類されないもの）</td> <td>R 公務</td> <td></td> </tr> <tr> <td>S その他（具体的に</td> <td></td> <td>）</td> </tr> </table>	E 建設業	F 製造業	G 電気・ガス・熱供給・水道業	H 情報通信業	I 運輸業	J 卸売・小売業	K 金融・保険業	L 不動産業	M 飲食店、宿泊業	N 医療、福祉	O 教育、学習支援業	P 複合サービス事業	Q サービス業（他に分類されないもの）	R 公務		S その他（具体的に		）
E 建設業	F 製造業	G 電気・ガス・熱供給・水道業																	
H 情報通信業	I 運輸業	J 卸売・小売業																	
K 金融・保険業	L 不動産業	M 飲食店、宿泊業																	
N 医療、福祉	O 教育、学習支援業	P 複合サービス事業																	
Q サービス業（他に分類されないもの）	R 公務																		
S その他（具体的に		）																	
所在地及び連絡先	〒 - TEL ()																		
常用労働者数 (支店、営業所を含む)	名 (うち、女性 名)																		
調査票記入者	所属 氏名																		

※産業は、「日本標準産業分類」（平成14年3月改訂版）によるものです。

問 2 母性健康管理に関する措置が円滑に講じられるために、あらかじめその具体的な取り扱いや手続きについて就業規則に規定していただくことが望まれますが、男女雇用機会均等法における「母性健康管理」に関する制度は、就業規則等に規定されていますか。規定されている制度すべてに○をつけてください。

保健指導、健康診査を受診するための時間の確保	1
医師等の指導事項を守るための通勤緩和	2
医師等の指導事項を守るための休憩	3
妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（休業、勤務時間の短縮、作業の制限）	4

※男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

1. 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（法第12条）

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することが出来るようにしなければなりません。

2. 指導事項を守ることが出来るようにするための措置（法第13条）

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導を守ることが出来るようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

問 3 下記の制度のうち法を上回っている制度がありますか。上回っている制度すべてに○をつけてください。

産前休業（6週間、多胎の場合14週間）	1
産後休業（8週間）	2
育児時間（1日2回各々少なくとも30分）	3
育児休業制度（1歳、ただし一定の場合は子が1歳6か月まで）	4
子の看護休暇制度（小学入学までの子に対し1年に5日まで）	5
特になし	6

問 4 母性健康管理に関する制度利用の申請方法はどのような手続きによりますか。それぞれ該当するすべての番号に○をつけてください。

	「母健連絡カード」※を提出する	会社の書式で申請する	診断書を提出する	口頭で申請する	その他
①保健指導、健康診査を受診するための時間の確保		2	3	4	5
②医師等の指導事項を守るための通勤緩和	1	2	3	4	5
③医師等の指導事項を守るための休憩	1	2	3	4	5
④妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（休業、勤務時間の短縮、作業の制限）	1	2	3	4	5

※「母性健康管理指導事項連絡カード」（別添）

仕事を持つ妊産婦の方が、医師等から通勤緩和や休憩等の指導を受けた場合、その指導内容を事業主の方に的確に伝え、適切な措置を講じてもらうためのものです。

問 5 妊娠の申し出先はどこですか。該当する番号に○をつけてください。

直属の上司	1
総務・人事部門	2
産業医等産業保健スタッフ	3
その他（具体的に)	4

問 5-2 妊娠の申し出を受けた後、そのことを把握している部署はどこですか。該当するすべてに○をつけてください。

直属の上司	1
総務・人事部門	2
産業医等産業保健スタッフ	3
その他（具体的に)	4

問 6 妊娠の申し出があった時、どのような対応をしていますか。

妊娠・出産に関する資料を作成し、制度等を説明している	1
資料はないが制度の説明を口頭で行っている	2
特に説明はしないが就業規則を手渡している	3
特に何もしていない	4
その他（具体的に)	5

問 7 妊娠中又は産後の母性健康管理に関する相談窓口は決まっていますか。また、窓口の部署はどこですか。

①窓口の有無

決まっている	1
決まっていない	2

→ ②窓口の部署

直属の上司	1
総務・人事部門	2
産業医等産業保健スタッフ	3
その他（具体的に)	4

問 8 妊娠の申し出から産前休業に入るまでに、本人と面談をしていますか。また、内容と参加メンバーについてもお尋ねします。該当するすべてに○をつけてください。

①面談の有無

有り	1
無し	2

②面談の内容

妊娠中の健康管理に関すること	1
産前休業に関すること	2
産後休業、育児休業後の職場復帰に関すること	3
休業中の職場復帰前研修等について	4
その他（具体的に ）	5

③面談に参加するメンバー

直属の上司	1
総務・人事部門	2
産業医等産業保健スタッフ	3
その他（具体的に ）	4

問 9 「母性健康管理の措置」に関する内容を含んだ管理職研修を行っていますか。また、研修時間と研修内容についてもお尋ねします。

①研修の有無

実施している	1
実施していない	2

②研修時期

新任管理職研修時のみ	1
定期的実施	2
その他（ ）	3

③研修時間

時間

④研修内容（該当するすべてに○をつけてください）

母性健康管理に関する制度について	1
妊娠中又は産後の健康管理について	2
その他（具体的に ）	3

問10 妊娠中又は出産後の女性労働者に対して、上司や同僚等の理解を促し、妊娠・出産のための制度を利用しやすい職場環境を整備するために取り組んでいることはありますか。該当するすべてに○をつけてください。

妊娠中又は出産後も働き続ける女性に対する積極的な支援について、人事方針として明示している	1
上司や職場の同僚等に対して母性健康管理の重要性や配慮すべき事項について研修を行う	2
制度紹介のハンドブックを作成して社員に配布する等、情報提供を行う	3
妊娠中又は出産後の女性労働者に対する支援に関する社員の意見・要望を聞くためアンケートやヒアリングを行う	4
労使協議の中で、妊娠中又は出産後の女性労働者のための制度の改善や職場の雰囲気づくり等を取り上げる	5
その他（具体的に)	6
何もしていない	7

問11 女性労働協会の調査によると、妊娠・出産による休業や勤務時間の短縮等に関して、人事管理の分野で困ったこととして、「代替要員の確保が困難」、「周囲への仕事負担の増」等が挙げられています。貴社では、これらについてどのように解決していますか。該当するすべてに○をつけてください。

派遣、アルバイト等の活用	1
他部署からの配転	2
部署内でのやりくり	3
業務の合理化	4
仕事の外注	5
その他（具体的に)	6
何もしていない	7

問12 「母性健康管理」に関する貴社の方針を教えてください。該当する番号3つに○をつけてください。

男女雇用機会均等法に沿って母性健康管理の趣旨を遵守	1
人材の確保・保持	2
会社のイメージアップ	3
社員のワーク・ライフ・バランスへの配慮	4
女性の活躍推進	5
安心して就業継続できる職場環境の整備	6
組合の要望への対応	7
次世代育成支援への対応の一環	8
その他（)	9

問13 妊娠・出産に関する独自の制度等がありましたらご記入ください。

	制度の有無	制度導入の時期	制度の概要	制度導入理由・背景等
妊娠中の短時間勤務制度	1. 有 2. 無			
妊娠中の長期休暇制度	1. 有 2. 無			
法を上回る産前・産後休業	1. 有 2. 無			
不妊治療休暇制度	1. 有 2. 無			
その他の制度 〔 〕				

問14 女性労働協会では、母性健康管理に関する措置等について、専門家による相談のできるサイトを開設準備中です。どのようなことを聞いてみたいと思いますか。

女性労働者への妊娠・出産に関する情報提供資料、また、管理職研修の機会に配布している資料、プログラム等を同封いただきましたら有り難く存じます。どうぞよろしくお願い致します。

ご協力ありがとうございました。

この調査票は返信用封筒に入れて、7月31日までに（財）女性労働協会へご返送ください。



企業における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査 女性労働者用調査票

厚生労働省委託調査
財団法人女性労働協会

この調査は、事業所における妊産婦の健康管理体制の実態について調査するもので、ご回答いただく内容については秘密を守り、他の目的に使用することは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。

記入に当たってのお願い

- (1) ご回答は特に断りのない限り平成19年7月1日現在の状況をお答えください。
- (2) 原則として該当する番号に1つだけ○をつけてください。ただし、別に指示がある場合にはその指示に従ってください。
- (3) ご記入いただいた調査票は、**平成19年7月31日**までにご返送ください。

【問い合わせ先】 財団法人女性労働協会 担当：室屋
〒108-0073 東京都港区三田3-5-21 三田北島ビル4階
電話：03-3456-4410 FAX：03-3456-4420

問1 あなたが勤務する会社の業種はどれですか。当てはまるものがないと思われる場合は近いと思われるものを1つ選んでください。

建設業	1
製造業	2
電気・ガス・熱供給・水道業	3
情報通信業	4
運輸業	5
卸売・小売業	6
金融・保険業	7
不動産業	8
飲食店,宿泊業	9
医療,福祉	10
教育,学習支援業	11
複合サービス事業（郵便局、複数の事業を行う協同組合）	12
サービス業（他に分類されないもの）	13
公務	14
その他（具体的に)	15

問 2 企業規模（事業所や支店を含む会社全体）はおよそどのくらいですか。

500人未満	1
500人～999人	2
1,000人以上	3

問 3 現在の仕事は何ですか。当てはまるものがないと思われる場合は近いと思われるものを1つ選んでください。

販売の仕事（スーパー・デパート等の販売、外回りの営業、保険外交員等）	1
事務の仕事（一般事務、会計事務、営業事務、案内窓口、フロント、レジ係等）	2
サービスの仕事（美容師、ウェイトレス、ホームヘルパー、旅行添乗員等）	3
専門的・技術的な仕事（研究者、システムエンジニア、医師、保健師、看護師、保育士、教員、記者、編集者、福祉相談員、介護支援専門員等）	4
運輸・通信の仕事（バス・トラック・タクシー等運転手、小包配達員等）	5
生産工程・労務の仕事（機械組み立て、製版、印刷、製本、食品製造等）	6
管理的な仕事（課長、部長、支店長等）	7
その他の仕事（具体的に	8

問 4 年齢は何歳ですか。

25歳未満	1
25歳～29歳	2
30歳～34歳	3
35歳～39歳	4
40歳以上	5

問 5 現在の会社へ入社して何年になりますか。

入社5年未満	1
入社5年～9年	2
入社10年～14年	3
入社15年～19年	4
入社20年以上	5

問 6 出産の経験がありますか。該当する番号に○をつけてください。

経験あり	1
経験なし	2

問7 「妊娠・出産と仕事の継続」について、入社時と今後の妊娠・出産時の考えをお尋ねします。該当する番号に○をつけてください。

①入社時

妊娠・出産を機会に退職しようと思っていた	1
妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っていた	2
会社の状況、自分の状況等に応じて考えようと思っていた	3
特に何も考えていなかった	4
その他（具体的に ）	5

②今後

妊娠・出産を機会に退職しようと思っている	1
妊娠・出産後も仕事を継続しようと思っている	2
会社の状況、自分の状況等に応じて考えようと思っている	3
特に何も考えていない	4
その他（具体的に ）	5

問8 問7-②で、「妊娠・出産を機会に退職しようと思っている」と回答した方にその理由をお尋ねします。該当するすべてに○をつけてください。

理由	①職場のこと	会社の制度が整っていないため継続が困難である	1
		制度はあるが、上司、同僚等職場の理解がなく利用しづらい	2
		妊娠・出産後仕事を継続した前例がない	3
		早朝勤務、深夜勤務等、勤務時間が不規則である	4
		残業が多い等、労働時間が長い	5
		仕事の負荷が重い	6
		就業環境が悪い（職場内の喫煙、換気不足、高温多湿、騒音等）	7
		その他（具体的に ）	8
	②自分のこと	育児に専念したい	9
		育児等に夫の協力が得られない	10
		育児と家事の両方を十分にできる自信がない	11
		子どもを預かってくれるところが見つからない	12
		自分自身の健康状態により継続が困難	13
		その他（具体的に ）	14

問9 男女雇用機会均等法では、母性健康管理の措置※が事業主に義務づけられています。あなたはこの制度を知っていますか。

	知っている	知らなかった
保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	1	2
指導事項を守ることができるようにするための措置	1	2

※男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

1. 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（法第12条）

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することが出来るようにしなければなりません。

2. 指導事項を守ることが出来るようにするための措置（法第13条）

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導を守ることが出来るようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

問10 会社で、男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置に関する研修や、情報提供を受けたことがありますか。該当するすべてに○をつけてください。

新入社員研修時に説明を受けたことがある	1
新入社員以外の研修時に説明を受けたことがある	2
「妊産婦の健康管理に関するパンフレット」等、資料を配付された	3
イントラネットで情報を得ることができる	4
健康管理部門で資料を閲覧できる	5
母性健康管理に関する研修を受けたことはない。また、資料を配布されたこともない。	6
その他（具体的に _____ ）	7

問13 「働く女性の妊娠・出産に関する母性健康管理サイト」の開設に向けて準備を進めています。母性健康管理に関する制度について、あなたはどのような情報があると良いと思いますか。

ご協力ありがとうございました。

この調査票は返信用封筒に入れて、7月31日までに（財）女性労働協会へご返送ください。

企業における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査 医師、助産師用調査票

厚生労働省委託調査
財団法人女性労働協会

この調査は、医師及び助産師からみた事業所における妊産婦の健康管理体制の実態について調査するもので、ご回答いただく内容については秘密を守り、他の目的に使用することは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。

記入に当たってのお願い

- (1) ご回答は特に断りのない限り平成19年7月1日現在の状況をお答えください。
- (2) 原則として該当する番号に1つだけ○をつけてください。ただし、別に指示がある場合にはその指示に従ってください。
- (3) ご記入いただいた調査票は、**平成19年7月31日**までにご返送ください。

【問い合わせ先】 財団法人女性労働協会 担当：室屋
〒108-0073 東京都港区三田3-5-21 三田北島ビル4階
電話：03-3456-4410 FAX：03-3456-4420

問1 調査票の記入者をお答えください。

医師	1
助産師	2

問2 主に勤務している医療機関の所在地をご記入ください。

都 道 府 県

問3 主に勤務している医療機関は、下記のどれに該当しますか。

妊婦健診及び分娩を取り扱っている	1
妊婦健診のみで分娩は取り扱っていない	2
妊婦健診はしないが分娩は取り扱っている	3

問4 問3で「分娩を取り扱っている」と回答された方にお尋ねします。主に勤務している医療機関における年間分娩取り扱い件数はおよそ何件ですか。

100件未満	1
100件 ～ 250件未満	2
250件 ～ 500件未満	3
500件 ～ 1,000件未満	4
1,000件以上	5

問5 男女雇用機会均等法では、「母性健康管理の措置※」を事業主に義務づけています。下記の事項についてご存じでしたか。

	知っている	知らなかった
保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保	1	2
指導事項を守ることができるようにするための措置	1	2

※男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

1. 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（法第12条）

事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することが出来るようにしなければなりません。

2. 指導事項を守ることが出来るようにするための措置（法第13条）

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導を守ることが出来るようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

問6 職場における母性健康管理に関する法律やその他の制度の情報は十分得ることができますか。

十分に得ることができている	1
情報を得る機会が少ない	2

問7 職場における母性健康管理に関する制度等の情報を得るにはどのような方法がよいと思いますか。該当するすべてに○をつけてください。

医師会、産婦人科学会・医会等の会報	1
母性健康管理に関する研究会での講習	2
制度をわかりやすく説明したパンフレット、チラシ等	3
その他（具体的に)	4

問8 「母性健康管理指導事項連絡カード※」（以下「母健連絡カード」という）をご存じでしたか。

知っている	1
知らない	2

※「母性健康管理指導事項連絡カード」（別添）

仕事を持つ妊産婦の方が、医師等から通勤緩和や休憩等の指導を受けた場合、その指導内容を事業主の方に的確に伝え、適切な措置を講じてもらうためのものです。

問9 「母健連絡カード」を発行したことがありますか。

ある	1	→ 問10へ進んでください
ない	2	→ 問13へ進んでください

問10 「母健連絡カード」の標準措置と異なる措置が必要である等の場合に記入いただく「特記事項」の欄があります。「特記事項」を記載したことがありますか。

ある	1
ない	2

問11 「母健連絡カード」の記載についてお尋ねします。該当する番号に○をつけてください。

① 記入しやすいですか

記入しやすい	1
記入しづらい	2
何ともいえない	3

→ ② どのような点が記入しづらいですか。お気づきの点がありましたらご記入ください。



問12 「母健連絡カード」の発行により、妊産婦の勤務先から標準措置内容等について問い合わせを受けたことがありますか。

ある	1
ない	2



問12-2 問い合わせの内容はどのようなものでしたか。該当するすべてに○をつけてください。

勤務時間短縮の措置にあたり、具体的な内容・程度	1
作業の制限の措置にあたり、具体的な内容・程度	2
通勤緩和の措置にあたり、具体的な内容・程度	3
休憩の具体的な内容・程度	4
休業の期間等	5
症状に関すること	6
その他（具体的に)	7

問13 母子健康手帳に「母健連絡カード」が綴られています。このことをご存じでしたか。

知っている	1
知らない	2

問14 母子健康手帳に「妊婦の職業と環境」のページがあります。このことをご存じですか。

知っている	1
知らない	2

問15 妊産婦の職業状況を積極的に把握するようにしていますか。

必ず確認する	1
体調が思わしくないときは聞く	2
就業の有無は聞くことはない	3

問16 働きながら妊娠・出産を迎える妊産婦から、職場や仕事の状況と妊娠中の健康に関する相談を受けることがありますか。

よく相談を受ける	1
たまに相談を受けることがある	2
そのような相談を受けたことはない	3

→ 問18へ進んでください。

問17 上記の問16で、「よく相談を受ける」、「たまに相談を受ける」と回答した方にお尋ねします。どのような相談ですか。該当するすべてに○をつけてください。

作業環境（喫煙等）と胎児への影響について	1
妊産婦の就業制限業務について	2
職場の人間関係によるストレス等について	3
その他（具体的に)	4

問18 企業に提案したい「妊娠中の女性労働者への配慮」がありましたらご記入ください。

問19 職場における母性健康管理全般に関してのご意見がありましたらご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

この調査票は返信用封筒に入れて、7月31日までに（財）女性労働協会へご返送ください。

企業における妊産婦の健康管理体制に関する実態調査報告書

平成20年3月

発行 財団法人 女性労働協会
住所 〒107-0073 東京都港区三田3-5-21
三田北島ビル4階
TEL 03-3456-4410 FAX 03-3456-4420

印刷・製本 株式会社ザヤンテイシステムサービス