

〇市内に在住する働く母親の母乳育児環境

沖縄県立看護大学別科助産専攻

上原 和代

佐久大学看護学部看護学科

川崎 佳代子

国際医療福祉大学保健医療学部看護学科

臼井 淳美

要 旨

授乳期にある就労女性の職場環境の現状調査から就労と母乳育児の両立の可能性を探ることを目的に自記式質問紙法にて調査を行った。対象は〇市の乳幼児健診と〇市内の12保育所を利用する母親とした。265名から回答を得、うち就労経験のある母親189名を分析対象とした。

結果、「育児中の女性同僚が多い」ほど有意に「産休がとりやすく」「妊娠中・復職時の配慮があり」「育児時間がとりやすい」ことがわかった。一方、対象の8割以上が仕事が忙しいと回答し、その場合は有意に育児時間が利用されていなかった。また対象の3割弱が育児時間制度を知らなかった。復職後の職場で利用できる母乳育児環境について、66%の母親が「何もない」と答えた。育休期間が1年以上の母親では1年未満に比べ有意に母乳栄養が多かった。女性に有利な制度が周知され、女性が職場での母乳育児環境を事前に整えられるよう、専門職は妊娠期から女性や企業へ意図的に関わる必要がある。

緒 言

英国レスター大学の行った「国民の幸福度」調査によると日本は178カ国中90位、またユニセフの「子どもの幸福度」調査で日本の子どもは「孤独を感じる」の項目でトップであったことは一般報道をとおして知られている。結婚・育児期に焦点を絞ると従来、既婚者の幸福度は高い傾向にあったが、白石ら¹⁾は、近年、未婚者との格差が縮小し、子どもの誕生と子育てに伴い結婚後の幸福度は低下傾向にあるとい

う。さらに女性がフルタイム雇用の場合、子どもの数が増える程、幸福度が低下すると報告している。女性が社会で働くことがふつうとなった現在、女性の就労維持には職場の理解や産前産後の制度の周知が不可欠^{2,3)}という提言や経産婦ほど就労形態がフルタイムからパートタイムに移行する⁴⁾などの調査報告はある。しかしどのような環境が整えば、女性が母親でありかつ職業人として自分を肯定し幸せとを感じるのか、具体的に提示した文献はほとんどない。

働く働かないにかかわらず、出産後、母乳育児をすることは大多数の母親たちの望みであることは、厚生労働省の調べ⁵⁾からわかる。その希望が叶えられることは、母子ひいては家族

受付：2008年10月29日 受理：2009年3月9日

連絡先：上原 和代

〒902-0076 沖縄県那覇市与儀1-24-1

沖縄県立看護大学別科助産専攻

k-uehara@okinawa-nurs.ac.jp

の幸せにつながると思われるが、働く母親たちにとって仕事と母乳育児の両立は困難なのが日本の現状である⁶⁾。本研究は、働く母親たちの母乳育児にかかわる職場環境と育児環境を明らかにし、今後取り組むべき課題を検討する。

対象・方法

1. 調査対象

〇市乳幼児健診(10ヵ月、1歳半)に来所した母親と、〇市内の全保育所(12ヵ所)の0・1歳児クラスに入所している子どもの母親を調査対象とした。今回はこのうち就労経験のある母親のみを対象として分析・報告する。

2. 調査方法

調査期間は平成19年10月から平成20年1月までとした。調査方法は自記式質問紙法とし、調査項目は既存の研究を参考に、1)母親・家族の属性および家庭での保育状況、2)母乳育児について、3)保育所での母乳育児環境、4)職場での母乳育児環境、とした。回答様式は択一、重複選択またはリッカート法(4件法)とし、母親の固有の体験や主観を問うものは自由記載とした。

配布回収にあたり、〇市保健福祉部の協力を得、健診のお知らせに調査用紙を同封した。また同部署を通じ、各保育所長から調査用紙配布の依頼を行った。その後、健診の場と保育所の双方に回収箱を設置した。乳幼児健診と保育所での調査が重複した場合は一部のみ回答するよう調査用紙に明記した。

分析はSPSS version16.0Jを用い、記述統計、クロス集計、T検定、 χ^2 検定など統計的に行った。なお有意水準は両側にて5%および1%未満とし、記述統計の結果は平均値(±S.D.)と表記した。

3. 倫理的配慮

調査用紙は無記名で、調査への協力は自由意志であることを明示し、調査の趣旨を平易な言葉で説明した。また調査協力の有無により市のサービスや保育所利用において対象者が一切不利益をこうむらないこと、調査内容の外部への漏出や個人の特定がされないこと、調査用紙の回収により同意が得られたと判断することを明記した。

結果

調査用紙の回収状況は、乳幼児健診に来所した母親373名中120名(回収率32%)、保育所利用中の母親220名中145名(回収率66%)であった。このうち今回は就労経験のある母親189名について報告する。

1. 対象の属性

平均年齢は32才(±4.7)、平均結婚年齢は25才(±3.6)、平均初産年齢は27才(±4.3)、平均同居家族人数は本人を含め4人(±1.5)、平均の子どもの数は2人(±0.9)、一番小さな子どもの平均月齢は18ヵ月(±7.9)、平均母乳育児期間は8ヵ月(±6.1)であった。対象者の92%が出産当初、母乳育児を希望していたが、調査時点の実際の栄養方法は、母乳32%、混合54%、人工乳14%であった。なお、本調査の母乳育児と母乳育児環境に関する設問は、一番小さな子どもをとおして対象が経験したことに限定して回答を求めた。

対象者の育児休業期間は平均8.24ヵ月(最短0ヵ月、最長36ヵ月)、パートナーが育児休業を取得したケースは2名のみで、期間は1ヵ月と12ヵ月であった。対象者の妊娠出産時期の離職経験は、あり47%、なし53%とほぼ半々で、離職経験者の離職時期は第1子の妊娠中と出産後を合わせると82%であった。

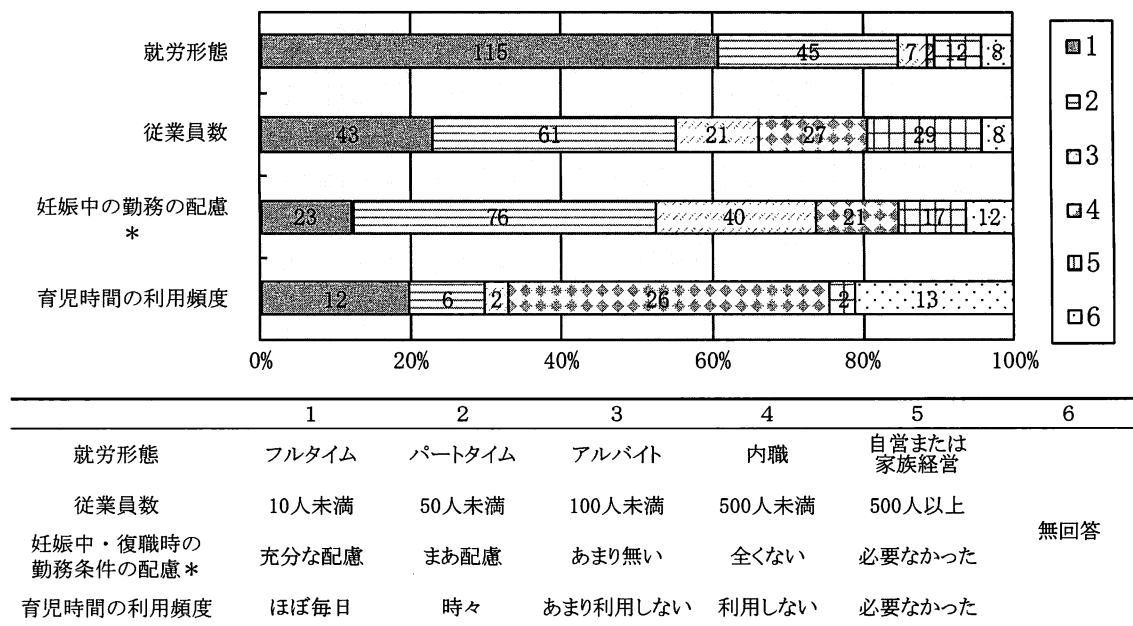


図1 就労形態、従業員数、妊娠中・復職後の勤務条件の配慮、育児時間の利用頻度(人)

総n=189

ただし育児時間の利用頻度は、育児時間制度ありと回答した68名中、7名の産休および育休中の者を除く61名を対象とした。

*グラフ上では略して表記

2. 妊娠・出産・育児期女性の就労状況と就労環境

1) 就労形態、従業員数、妊娠中・復職後の勤務内容・配置・勤務時間などへの配慮、育児時間の利用頻度(図1)

「就労形態」は、フルタイム 115 人(61%)と過半数を占め、次いでパートタイム 45 人(24%)、アルバイト、内職、自営・家族経営はわずかであった。「従業員数」は、10-49 人が最多で 61 人(32%)、次いで 10 人未満 43 人(23%)、500 人以上 29 人(15%)、100-499 人 27 人(14%)と続いた。「妊娠中・復職後の勤務内容・配置・勤務時間などへの配慮(以下、妊娠中・復職後の勤務条件の配慮)」では、まあ配慮された 76 人(40%)で最も多く、あまり配慮がない 40 人(21%)、充分配慮 23 人(12%)、全く配慮がない 21 人(11%)と続き、半数の職場において、充分またはある程度配慮されていることがわかった。職場に育児時間制度があり調査時、利用可能な時期にある母親 61 名に

「育児時間の利用頻度」を尋ねたところ、利用しない 26 人(43%)が最も多く、ほぼ毎日利用 12 人(20%)、時々利用 6 名(10%)、あまり利用しない 2 人(3%)と続いた。無回答は 21%であった。

2) 産前・産後休業のとりやすさ、育児休業のとりやすさ、育児中の女性同僚の数、仕事の忙しさ、育児中の予定外の勤務変更への配慮(図2)

「産前・産後休業(以下産休)のとりやすさ」についてとりやすい 69 人(37%)、まあとりやすい 48 人(25%)を合わせると全体の 6 割を占めた。次いで、とりにくい 34 人(18%)、少しとりにくい 20 人(11%)であった。「育児休業(以下育休)のとりやすさ」については、とりやすい 60 人(32%)が最多で、まあとりやすい、とりにくいが同数の 41 人(22%)、少しとりにくい 22 人(12%)と続いた。「育児中の女性同僚の数」は、とても多い 59 人(31%)、あまり多くない 47 人(25%)、まあ多い 43 人(23%)、少ない 36 人(19%)の順であった。

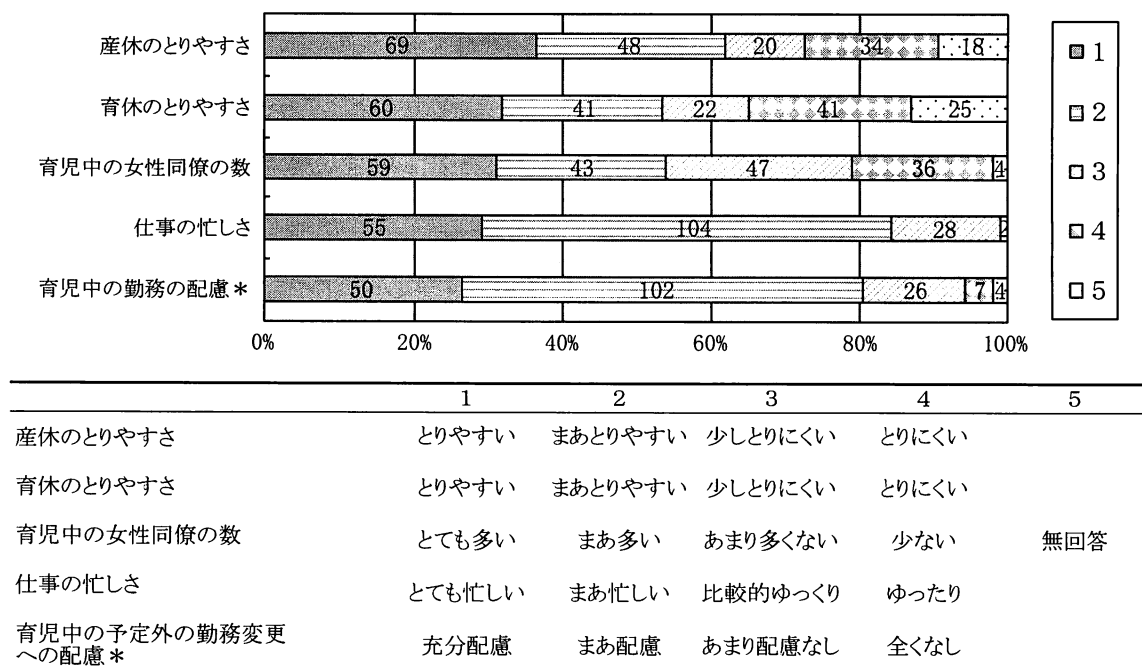


図2 産前産後休業のとりやすさ、育児休業のとりやすさ、仕事の忙しさ、育児中の女性同僚の数、育児中の予定外の勤務変更への配慮（人）

総 n = 189

* グラフ上では略して表記

「仕事の忙しさ」は、まあ忙しい 104 人（55%）、とても忙しい 55 人（29%）、比較的ゆつたり 28 人（15%）と続き、8 割を超える人が復職後の職場を忙しいと感じていた。「子どもの病気など予定外の遅刻・早退・欠勤などへの配慮（以下、育児中の予定外の勤務変更への配慮）」の有無は、まあ配慮 102 人（54%）、充分配慮 50 人（26%）、あまり配慮なし 26 人（14%）、「全く配慮なし」7 人（4%）であった。育児中の突発的な勤務変更に対し何らかの配慮があった人は全体の 8 割であった。

3. 職場環境と妊娠・出産・育児期女性の働きやすさとの関係

母親の働きやすさの指標を「産休のとりやすさ」「育休のとりやすさ」「育児時間の利用頻度」「妊娠中・復職時の勤務条件の配慮」「育児中の予定外の勤務変更への配慮」の 5 項目とし、無回答を除いて職場環境との関係をみた。以下、有意差のあったものについて述べる。

1) 勤務場所の従業員数と産休のとりやすさ

勤務場所の従業員数を「100 人以上」と「99 人以下」で分け、産休のとりやすさを「とりやすい」「まあとりやすい」を「とりやすい」に、「とりにくい」「少しとりにくい」を「とりにくい」にまとめ比較した。結果、従業員数 100 人以上では 99 人以下よりも産休をとりやすいことが明らかになった（ $p < 0.05$ 、 χ^2 値 5.267）。

2) 育児中の女性同僚の数と産休のとりやすさ

女性同僚の数が「多い」「まあ多い」を「多い」、「あまり多くない」「少ない」を「少ない」にまとめ、産休のとりやすさを先と同様に「とりやすい」「とりにくい」に分け比較したところ、育児中の女性同僚が多い職場ほど産休がとりやすいことがわかった（ $p < 0.05$ 、 χ^2 値 5.457）。

3) 育児中の女性同僚の数と妊娠中・復職後の勤務に関する配慮

育児中の女性同僚の数を先と同様に「多い」「少ない」に分け、妊娠中・復職後の勤務条件の配慮のうち「充分配慮がある」「まあ配慮があ

る」を「配慮がある」、「あまりない」「全くない」を「配慮がない」にまとめ比較した。結果、育児中の女性同僚の数が多い職場ほど妊娠中・復職後の勤務条件の配慮があることがわかった ($p<0.01$ 、 χ^2 値 7.679)。

4) 育児中の女性同僚の数と育児時間の利用頻度

育児中の女性同僚の数を先と同様に「多い」「少ない」に分け、育児時間の利用頻度のうち「ほぼ毎日利用」と「時々利用」を「利用あり」、「あまり利用しない」「利用しない」を「利用なし」にまとめ比較した。結果、育児中の女性同僚が多い職場ほど育児時間制度の利用頻度が高いことがわかった ($p<0.05$ 、Fisher の正確確率検定、 χ^2 値 3.543)。

5) 育児時間の利用頻度と仕事の忙しさ

先と同様に育児時間の利用頻度を「利用あり」「利用なし」に分け、仕事の忙しさのうち「とても忙しい」「まあ忙しい」を「忙しい」、「比較的ゆったり」「ゆったり」を「ゆったり」にまとめ比較した。結果、仕事の忙しい職場ほど育児時間の利用頻度が低かった ($p<0.05$ 、Fisher の正確確率検定、 χ^2 値 3.547)。

4. 育児時間制度の有無と制度の運用

「育児時間制度の有無と運用状況」を問うたところ、制度あり 68 人 (36%)、制度なし 63 人 (33%) であった (図 3)。また制度自体を

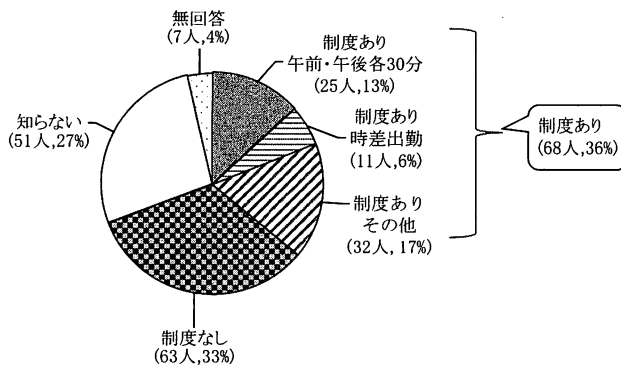


図3 育児時間制度の有無と運用状況 (人, %) 総 n = 189

知らないと答えた人は 51 人 (27%) であった。制度の運用状況は、午前・午後各 30 分 25 人 (13%)、時差出勤 11 人 (6%)、その他 32 人 (17%) という結果であった。

5. 育児協力

1) 夫の育児協力の程度

「夫の育児協力の程度」を 10 点満点で問うたところ、平均点数は 7 点 (± 2.4) であった。母親の就労形態をフルタイムとそれ以外に分け比較したが、夫の育児協力度に差はなかった。

2) 夫以外の育児協力者とその協力頻度・協力内容および自宅からの距離

夫以外で「育児に最も協力的な人」は、実父母 95 人 (50%)、義父母 48 人 (25%)、なし 21 人 (11%)、きょうだい 8 人 (4%)、その他と続いた。「育児協力者の協力頻度」は、ほぼ毎日 95 人 (50%)、1-2 日 / 週 39 人 (21%)、2-3 日 / 月 19 人 (10%)、1 日 / 月以下 12 人 (6%) であった。「育児協力の内容 (複数回答)」は、一時預かり 95 人 (50%)、遊び 94 人 (50%)、食事 63 人 (33%)、移動 60 人 (31%)、以下入浴、宿泊と続いた。また「育児協力者宅と自宅との距離」は、同居 52 人 (28%)、同市内 48 人 (25%)、徒歩圏内 26 人 (14%)、近隣市 23 人 (12%)、以下県内、県外が続いた。

約半数の対象者が毎日のように育児協力を得、距離的にも身近に協力者がいる状況であった。いずれも対象者の就労形態による差はなかった。

6. 保育サービスの利用状況

対象者の「保育サービス利用状況 (複数回答)」は、保育所の常時利用 132 人 (70%)、利用なし 32 人 (17%)、保育所の一時利用 28 人 (15%)、託児所 20 人 (12%) と続いた。保育所常時利用者のうち約 2 割が延長保育や土曜保育を利用していた。

7. 保育全般にかかる費用

「子ども1人당に必要な育児費用の月額平均」は、29,882円（1千500～7万円）であった。就労形態がフルタイムの場合はそれ以外に比べ平均値で4千円程度高かったが有意差はなかった。

8. 母乳育児と職場復帰

1) 母乳育児のための職場環境

「母乳育児を続けるために職場で整っている環境」を複数回答で問うたところ、なし105人（56%）が最多で、次いで搾乳保存のための冷蔵庫29人（15%）、清潔な手洗い場25人（13%）であった（図4）。授乳時の外出許可、搾乳時間は同率7%、事業所内託児所は2%であった。

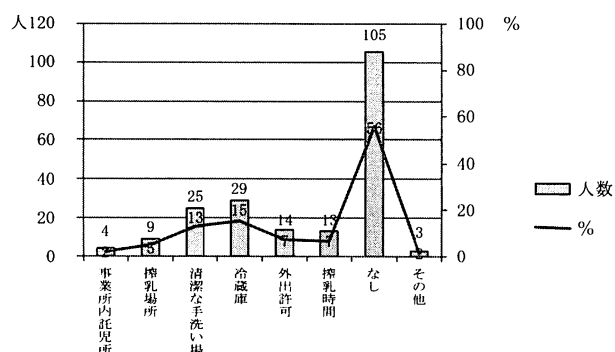


図4 母乳育児を続けるために職場で整っている環境（人，％）

総n = 189

2) 職場復帰の準備と職場での母乳育児の実際

母親が「職場復帰の準備として行ったこと」を複数回答で問うたところ、預け先への慣らし109人（58%）、人工乳の使用45人（24%）、哺乳瓶の使用と母乳の回数を減らすと同数で33人（17%）であった（図5）。母乳育児を継続する行動と解釈できる搾乳・保存は19人（10%）にとどまった。また、断乳、母乳をとめるなど母乳育児を終了する動きは6-7%程度であった。

一方「仕事と母乳育児の両立への意向」について問うたところ、両立したい42人（22%）、

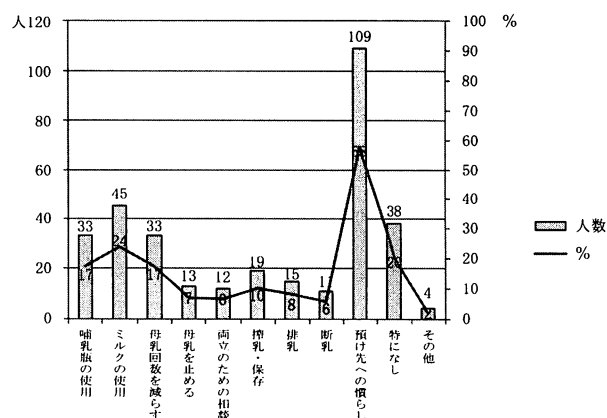


図5 職場復帰の準備として行ったこと（人，％）

総n = 189

図中の「ミルク」は人工乳を示す。

環境が整っていれば両立したい72人（38%）であった。約6割の母親が職場復帰後の母乳育児の継続を望んでいた。

また復職時すでに母乳育児を終了していた母親を除く105人に「勤務中のおっぱいの手入れの実際」を複数回答で尋ねた。結果、必要なかった32人（30%）、苦痛だったががまんした26人（25%）、排乳した23人（22%）、搾乳した10人（10%）、授乳した4人（4%）であった（図6）。

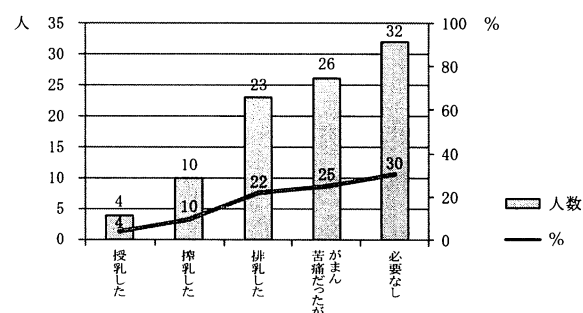


図6 勤務中のおっぱいの手入れの実際（人，％）

総n = 105

職場復帰の前にすでに母乳を与えていなかった84名を除き、対象とした。

3) 育休期間と母乳育児

母親の育休期間を「1年以上」と「1年未満」に分け、子どもの栄養方法との関係をみた。母親の育休期間が1年以上の場合、有意に母乳栄養が多かった（ $p < 0.01$ 、 χ^2 値 9.528）。また育

休期間と「職場復帰の準備として行ったこと(図5)」の各項目とを比較したところ、育休期間1年未満の母親では、哺乳瓶の使用、人工乳の使用、搾乳・保存の項目が有意に高かった。

考 察

〇市の働く母親たちの母乳栄養率は調査時点で32%であった。働く母親の母乳栄養率を7%⁷⁾や30%⁸⁾とする先行研究もあり、母親の就労環境、復職時期、居住地域、調査時期などの条件により結果は大きく異なるようである。以下は本調査結果に基づき、職場における母乳育児支援について考察する。

1. 母親の働きやすさと職場背景

女性の産休のとりやすさに影響していたものは、職場の従業員数と育児中の女性同僚の数であった。さらに、育児中の女性同僚の数が多いほど、妊娠中・復職後の勤務条件の配慮があり、育児時間もとりやすいことがわかった。従業員数が多い職場は一般に労働条件や労働者の福祉に関する制度が充実する傾向にある⁹⁾。しかし、小規模な職場においても従業員の中に育児中の女性の割合が高ければ、妊娠・出産・育児期女性が働きやすい環境が作られる可能性があることが示唆された。しかし、育児中の女性と一緒に仕事をした経験のある子どもをもたない常勤女性への聞き取り調査¹⁰⁾からは、育児中の女性を実際にこなす仕事量は以前の7-8割でその分周囲が負担を強いられている現状が述べられている。女性の労働力の活用を促進するためには、母親同士の支え合いだけではなく、制度保障や働き方の仕組みづくりが不可欠である。母親となった女性の状況に見合う業務量、勤務形態、勤務時間等の選択の幅を広げる一方、周囲への過重負担を防ぐ派遣社員や嘱託の活用など母親の育児と仕事の両立生活が安定するまでの期間、企業側の柔軟な対応が望まれる。

2. 働く母親のための制度と認識

女性自身の妊娠・出産・育児に関する制度の認知度が低い¹¹⁾という報告が散見される。本調査では育児時間制度を知らない人は働く母親の3割弱であった。育児時間制度が職場に規定されていない場合、乳飲み子を抱えながら制度の改善に取り組むのは容易ではない。「妊娠がわかれば即クビ」(自由記載)という人権侵害甚だしい状況も未だ現実にある。女性が賢く制度を利用するためには、母子健康手帳交付時や出産準備教室など専門家が母親になる女性に接する折々に各種制度について伝え、その認知度を高めることが大切である。また産科施設に所属する専門家は妊婦に復職や母乳育児の意向を聞き、もし彼女が授乳期に復職予定なら職場で母乳育児を続けるために何が整っているかを具体的に尋ねるとよいだろう。そうすることで妊婦自身が仕事と子育ての両立した生活を妊娠中からイメージし、時期を逸せず、主体的に行動を起こすきっかけとなる。母親になる女性が子どもと自身にとってより居心地よい職場環境を勝ち取るためには、専門家からの意図的な働きかけが必要と考える。本調査の自由記載からは「まだ(育休を)とった人がいないけど自分が前例をつくって、子どもがまだいない若い女性も巻き込んで…」という頼もしい意見もあった。

一方、育児時間の利用の有無は育児中の女性同僚の数と関係していた。育児経験のある女性が多い職場では、授乳期の女性には定期的なおっぱいの手入れが必要だという認識が浸透していると予想するが、女性の少ない職場でも同様の理解が広がるよう求められる。

3. 育児協力と保育状況

夫以外の育児協力者や協力者宅との距離、協力内容の結果からは身内による育児協力体制がおおむね整っている地方都市の様子が伺えた。また働く母親の約8割が保育所を利用してお

り、保育所における母乳育児支援環境の整備は、職場環境の整備とともに重要な課題である。

4. 職場環境と母乳育児

本調査では育休期間が1年以上であれば有意に母乳栄養率が高かった。母子が共に過ごす期間が長いほど母乳育児が継続されるのは当然であり、長期間の母乳育児は母子双方にとって健康上のメリットが大きいことはよく知られている¹²⁾。しかし本調査の育休期間の平均は8.24ヵ月であった。全国的に0歳児保育のニーズが高まり、厚生労働省は平成17年より乳児保育促進事業を展開している。しかし0歳児保育の保育単価（児童1人月額；平成20年度）は15～17万円と多額の税金が使われていることも事実である¹³⁾。一方、育休に関する母親の意見は「経済的理由で3ヵ月」「他の職員に負担がかかる」（自由記載）など経済的理由、職場への気兼ねなどが挙がっていた。国は0歳児保育卒を増やすよりも、育休期間中の母親への十分な経済保障をまずは整えるべきだろう。また1年間の育休取得があたりまえの職場風土が一般企業にも育つことで、1才までは家庭で子育てをしようとする夫婦が増えるだろう。子どもの権利条約では母乳育児の利点に関する知識が広く提供されるよう謳われている（24条）¹⁴⁾。母乳育児が何にも増して優先されるのは、生まれたばかりの子どもの権利でもあるからである。

さて、本調査では92%の母親が出産当初は母乳育児を希望し、復職後も6割の母親に母乳育児継続の意向があった。しかし、実際に母親が職場復帰の準備として行った内容（図5）のうち、積極的な母乳育児継続のための行動と思われる項目は全体の1割であり、‘職場復帰＝母乳の断念’という構図がみてとれる。また、仕事の忙しさは育児時間の利用を有意に低下させる要因であったが、母乳分泌のある母親が育

児時間を取得できないと当然、乳房は時間とともに緊満する。職場での乳房緊満時、1/4の母親はともかくがまんをし（図6）、そのがまんが限界になると「トイレで（おっぱいを）絞って捨てた」「びっしょりになることもあった」（自由記載）という経験をしていた。泌乳は授乳期女性にとって生理的な反応であり、発汗や排泄と同様に自製の効くものではない。がまんにがまんとを重ねることは、乳腺炎や母乳分泌量の低下につながり母乳育児の継続に大きな障害となる。

では、母親が授乳期に復職し母乳育児の継続を希望する場合、本人は何をし職場はどのような受け入れ体制をとればよいだろうか。まず母親は20分程度で搾乳が行えること、母乳パックが正しく利用できることの2点を習得することと考える。職場側は、育児時間制度を整備すること、搾乳の時間だけプライバシーの保たれる部屋、手洗い場と石けん、冷凍・冷蔵庫の一角を子どもが1歳を過ぎるくらいまでの期限付きで提供することだろう。しかし、半数以上の母親が「なにもなし」（図4）と答える環境で働き母乳育児を断念しているのが現状である。「働くなら母乳育児をしたいという気持ちを捨てること」（自由記載）と母親に言わせるほど、日本の職場では、母乳育児を続けることは女性の‘わがまま’と思われがちである。しかし世界では、母乳育児を生後6ヵ月まで継続することは国内総生産を上昇させる¹⁵⁾ほどの経済的価値があることに気づきはじめている。専門家は母親たちの声を企業や社会に届ける役割を担っている。

結 論

育児中の女性同僚が多い職場は妊娠・出産・育児期にある女性が働きやすい環境を有していた。しかし、8割を占める忙しい職場では育児時間の利用が制限されていた。

育児時間制度の利用者は36%であり、制度の周知と利用の活性化が望まれる。母乳栄養率の上昇には1年以上の育休期間が有効であった。しかし、母親の希望する休業期間は様々で、母親の働く権利の保障も必要である。休業期間および休業中の経済保障を含めた制度の見直しと共に、職場の母乳育児支援環境の整備が求められる。

文 献

1. 白石賢、白石小百合、幸福度研究の現状と課題—少子化との関連において、内閣府経済社会総合研究所E S R I ディスカッションペーパーシリーズNo.165、2006
2. 佐々木綾子、田邊美智子、木下珠希、母屋の育児支援に関する基礎的研究(1)—保育園児を持つ母親の育児環境および仕事と育児の両立に関する意識—、福井医科大学研究雑誌、2000 ; 1 : 427-445
3. 山田英津子、有吉浩美、堀川淳子、働く母親のソーシャル・サポート・ネットワークの実態、産業医科大学雑誌、2005 ; 27 : 41-62
4. 濱耕子、産後の就業女性が持つ家庭内役割と職場復帰に関する意識の特徴、保健の科学、2005 ; 47(1) : 63-69
5. 厚生労働省統計表データベースシステム、平成17年乳幼児栄養調査、2008.12.18ダウンロード<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/06/d1/h0629-1b.pdf>
6. 河野純子、仕事と子育てのバランスに悩む働く女性たちの実像、治療、2004 ; 86 : 47-52
7. 内海恵子、原麻里子、十河美智子、働く母親の復職時期と職場環境に応じた母乳育児支援、香川労災病院雑誌、2005 ; 11 : 57-60
8. 安藤優子、滝本律子、仲久木美、働く女性の母乳育児の実態—今後の保健指導を考える—、茨城県母性衛生学会誌、2002 ; 22 : 41-55
9. 住友眞佐美、働く女性の出産・子育てへの支援体制、周産期医学、2001 ; 31 : 759-763
10. 京谷美奈子、松田有子、仕事と育児の両立支援を背景に、今職場で起こっていること—子を持たない働く女性の経験に着目して—、日本赤十字武蔵野短期大学紀要、2007 ; 20 : 43-49
11. 濱耕子、就業女性の産前休業・退職時期の選択に関わる意識の分析—K J法による検討—、母性衛生、2004 ; 45(2) : 233-245
12. NP0 法人日本ラクテーション・コンサルタント協会、母乳育児支援スタンダード、医学書院、2007 : 68-88
13. 内閣府国民生活局物価政策課、保育サービス市場の現状と課題「保育サービス価格に関する研究会」報告書、2003 2009.3.2ダウンロード<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/price/hoiku/>
14. 日本ユニセフ協会、子どもの権利条約全文、2008.2.4ダウンロードhttp://www.unicef.or.jp/about_unicef/about_rig_all.html#3
15. 本郷寛子訳(1998)、母乳育児は最高の投資、母乳育児支援ネットワーク、2008.12.18ダウンロード<http://www.bonyuikuji.net/wbw/1998wbw.html##8>

The Breast-feeding Environment for Working Mothers in O City
Kazuyo UEHARA¹⁾, Kayoko KAWASAKI²⁾, Atsumi USUI³⁾

¹⁾**The Special Course in Midwifery, Okinawa Prefectural College of Nursing**

²⁾**Department of Nursing, Saku University**

³⁾**Department of Nursing, International University of Health and Welfare**

To explore the feasibility of working mothers balancing work and breast-feeding in the nursing period, a questionnaire survey on the current status of their workplace was conducted. Questionnaires targeted mothers receiving health checkups for their infants from O City, and using 12 child-care centers. Responses were collected from 265 mothers, and those from 189 with work experience were analyzed.

As a result, it was found that the more they “had child-raising female coworkers”, the more the situation was: “easy to take maternity leave”, “effectively arranged during pregnancy for their future return to work”, and “easy to obtain nursing time”, showing significance. However, more than 80% of those analyzed admitted that they were too busy with work to secure significant nursing time. Furthermore, nearly 30% of those analyzed did not know about the nursing time system. Regarding breast-feeding environments available in the workplace after their return, 66% stated that there were no such environments. As for feeding, significantly more mothers breast-fed when they took leave for at least one year compared to those who returned earlier. For women to become familiar with the system beneficial to them, and prepare themselves in advance for breast-feeding in the workplace, relevant professionals must start to contact women directly as well as their companies as early as possible during their pregnancy.

Key Words: working mother, breast-feeding, office environment, women coworkers