

出産後職場復帰した女性の母乳育児の実態と 母乳育児継続の関連要因

浦田 美知

Actual Circumstances of Breastfeeding among Women Returning to Work after Childbirth and
the Factors Associated with Continued Breastfeeding

Michi URATA

抄 録

目的

出産後職場復帰した女性の母乳育児の実態と母乳育児継続に関連する要因を明らかにする。

対象と方法

A市にある保育所18施設を無作為に選択し、同意の得られた12施設の保育所において、質問紙調査を行った。0歳から2歳児を対象とした乳幼児保育のクラスに子どもを預けている女性550名に配布し、151名を解析対象とした。測定用具は、自作の質問紙を用いた。質問紙の出産後職場復帰1か月以降母乳育児の継続の当てはまる、やや当てはまるを「母乳育児継続群」、あまり当てはまらない、当てはまらないを「母乳育児非継続群」とし2群に分け、関連すると考えられる変数間の関係性をみるためにクロス集計し、フィッシャーの正確確率検定 (Fisher's exact test) を行った。

結果

出産後職場復帰し、1か月以降も母乳育児を継続している女性は4割であった。就労状況では、雇用形態は正社員、勤務形態は固定勤務の割合が多かった。母乳育児継続は、年齢 ($p=.033$)、子どもの人数 ($p=.041$)、栄養方法 ($p=.003$)、出産前の母乳育児行動の復職後の母乳育児希望 ($p<.000$)、産後・育児休業中の母乳育児行動の哺乳瓶やおしゃぶりの使用を控える ($p=.044$)、搾乳器・母乳保存袋・母乳運搬用具の準備をしない ($p=.043$)、夫の母乳育児への理解 ($p<.000$)、家族の母乳育児への理解 ($p<.000$)、ママ友の母乳育児への理解 ($p=.001$)、保健医療者の母乳育児への理解 ($p<.000$)、保育士の母乳育児への理解 ($p<.000$)、出産後職場復帰1か月以降の母乳育児行動の出勤直前と帰宅直後の授乳 ($p<.000$)、夜間・休日の授乳 ($p<.000$)、職場での搾乳 ($p<.000$)、授乳中にリラックスできるものを持参 ($p=.029$)、授乳・搾乳できる衣類を着用 ($p<.000$)、同僚への協力依頼 ($p=.012$)、早めに保健医療者に相談 ($p=.004$) に関連していた。

結論

出産後職場復帰後も母乳育児を継続したいという意思がある勤労女性は、母乳育児が継続できるように自ら種々の準備や行動をとっていた。さらに、職場や人的な環境が整っていることも重要であることが示唆された。

キーワード：職場復帰、勤労女性、母乳育児の継続、関連要因

I. はじめに

母乳は乳児にとって最良の栄養とされる。WHO、UNICEF¹⁾は「生後早期の数カ月や数年の栄養が重要であるという科学的根拠、および、適切な栄養方法を実現することが、最適な健康状態を実現するために重要な役割を果たすという科学的根拠」を述べ、生後6か月まで完全母乳栄養を行い、その後は適切な食事を補いながら2歳かそれ以上まで母乳を続けることを推奨している。

平成27年度乳幼児栄養調査(厚生労働省)²⁾では、出産後1年未満に就業中の女性は、育児休暇中または未就労の女性と比較して母乳栄養率が低い。出産後職場復帰する女性では母乳育児の継続が難しいとされている。

しかし、過去18年間における育児中の女性の就業率をみると、56.7%(平成16年)から75.7%(令和4年)と増加傾向を示している³⁾。また、子育て世代の女性の共働き希望は7割以上の高い水準で推移している⁴⁾。働きながら育児を行なうことを目的とした仕事と育児の両立支援に関する制度の整備が進められている⁴⁾。これらにより、今後も子どもを持ち職場復帰する女性の増加が見込まれる。

勤労女性の母乳育児に関する研究では、職場復帰後の授乳や搾乳の実態^{5・6)}や職場環境・サポート体制等について報告されている^{7・8)}が、母乳育児継続との関連する要因をみた研究⁷⁾は少ない。

II. 研究目的

本研究は、出産後職場復帰した女性の母乳育児の実態と母乳育児継続に関連する要因を明らかにし、必要な支援を検討していくことを目的とする。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

本研究のデザインは量的記述的研究である。

2. 用語の定義

「母乳育児」：子どもに1日1回以上母乳を飲ませていること。混合栄養を行っていることを含む。

「母乳育児行動」：母乳育児を行なうために女性が行った行動(準備、搾乳、授乳しやすい衣服を着

用、休養、支援者への相談・協力を求めるなど)。

3. 研究対象者

対象者はA市の認可されている保育所の0歳から2歳児を預けている女性とした。質問紙と研究説明書、返信封筒を入れた封筒を研究実施者が直接に管理者に渡し、それらを保育所のスタッフから0歳から2歳児を持つ女性に配布してもらった。質問紙の1ページ目に、調査への同意の有無を記載し、同意した女性を調査対象とした。

4. 調査内容

対象者の基本属性(3項目)、母乳育児継続期間(1項目)、出産後職場復帰1か月以降母乳育児の継続の有無(1項目)、就労状況(3項目)、職場状況(4項目)、保育環境(1項目)とした。また、母乳育児行動を出産前、産後・育児休業中、出産後職場復帰1か月以降の3つの時期に分けた。出産前の母乳育児行動(7項目、①出産休暇や育児休業の期間について職場の人と話し合った②職場復帰後の授乳時間の確保について職場の人と話し合った③職場復帰後の勤務体制について職場の人と話し合った④職場復帰後の授乳や搾乳の場所・設備について職場の人と話し合った⑤母乳育児により子どもの看護休暇が減るという利点について職場の人に伝えた⑥出産前から職場復帰後の母乳育児を希望していた⑦出産前に保健医療者から職場復帰後の母乳育児を続ける方法について話を聞いた)、産後・育児休業中の母乳育児行動(13項目、①哺乳瓶やおしゃぶりの使用は控えた②乳児健診などで子どもの成長・発達が順調であることを確認した③休日の2、3日前に仕事復帰できるよう交渉した④授乳しやすい衣類を着用した⑤搾乳の練習をした⑥搾乳器・母乳保存袋・母乳運搬用具を準備した⑦保育者に哺乳瓶授乳の方法を伝えた⑧哺乳瓶を嫌がる場合はスプーンやカップを使うよう保育者に頼んだ⑨夫は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた⑩家族は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた⑪ママ友は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた⑫保健医療者は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた⑬保育士は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた)、出産後職

場復帰1か月以降の母乳育児行動（9項目、①出勤直前と帰宅直後には授乳するようにしている②必要に応じて職場で搾乳している③搾乳中にリラックスできるものを持参している④楽に授乳・搾乳できる衣類を着用している⑤ストレスや疲労を軽減するため適度な休養をとっている⑥子どもの迎える時間直前はなるべく授乳を控えるよう保育者に伝えている⑦夜間と休日にはなるべく授乳している⑧職場で授乳や搾乳が行えるよう同僚に協力を求めることができている⑨母乳育児で気になることがあれば早めに保健医療者に相談するようにしている）とした。母乳育児行動については、NPO法人日本ラクテーション・コンサルタント協会による勤労女性における母乳育児を継続するための出産前後の準備のポイントを参考にして、調査票を独自に作成した^{9・10}。当てはまらない1点、あまり当てはまらない2点、やや当てはまる3点、当てはまる4点として得点が高いほど行動がとれているとした。

4. 調査期間

2019年5月1日から9月30日まで

5. データ収集施設

A市の0歳から2歳児の乳幼児保育を有する保育所18施設を無作為に選択した。A市役所の保育幼稚園課の承認を得たうえで、施設管理者の承諾を得た12施設とした。

6. データ分析方法

- 1) 調査項目の合計点について単純集計し、割合を算出した。
- 2) 出産後職場復帰1か月以降母乳育児の継続の当てはまる、やや当てはまるを「母乳育児継続群」、あまり当てはまらない、当てはまらないを「母乳育児非継続群」とし2群に分け、基本属性や母乳育児行動との変数間の関係性をみるためにクロス集計し、フィッシャーの正確確率検定（Fisher's exact test）を行った。分析には統計ソフトSPSS Statistics Ver.26を用いた。有意水準を5%とした。

7. 倫理的配慮

本研究は、高知大学医学部倫理審査委員会の承認（承認番号：31-39）を得て実施した。また、調査実

施に際してA市役所の保育幼稚園課の承諾を得たうえで、各調査施設へ調査依頼を実施した。研究対象者には、不参加による不利益をこうむらないこと、調査は匿名であることを文書で説明し、質問紙の同意の欄に同意したことを持って参加同意とみなした。

IV. 結果

1. 調査票の配布数および回収数

調査協力施設の保育所の0歳から2歳児を対象とした乳幼児保育のクラスに子どもを預けている女性550名に調査票を配布し、268名（回収率48.7%）から回答を得た。そのうち、調査票の同意確認欄に記載がなかった26名と、対象者の適格基準を満たさない者（職場復帰をしていない者16名、母乳育児をしていない者2名、子どもの年齢に不備がある者1名、無回答が多い者72名）91名、計117名を除外し、151名を解析の対象とした。（有効回答率56.3%）

2. 属性

1) 基本属性

(1) 年齢

対象者の年齢は、20歳未満0名（0%）、20歳以上から25歳未満8名（5.3%）、25歳以上から30歳未満26名（17.2%）、30歳以上から35歳未満50名（33.1%）、35歳以上から40歳未満48名（31.8%）、40歳以上から45歳未満18名（11.9%）、45歳以上1名（0.7%）であった。

(2) 子どもの人数

1名が59名（39.1%）、2名以上が92名（60.9%）であった。

(3) 授乳期間の栄養方法

授乳期間中（出産後から現在の授乳期間中もしくは授乳終了まで）の栄養方法は母乳のみ63名（41.7%）、母乳とミルク85名（56.3%）、その他3名（2.0%）であった。

2) 母乳育児継続期間

母乳育児の期間（1日1回以上母乳を飲ませていた期間）は、12か月が20名（17.9%）で最も多く、次に6か月の11名（9.8%）、10か月の11名（9.8%）であった。最短では0か月が1名（0.9%）であり、最長では35か月が1名（0.9%）であった。無回答

39名 (34.9%) であった。

3) 出産後職場復帰1か月以降母乳育児の継続

当てはまる54名 (35.8%), やや当てはまる9名 (6.0%), あまり当てはまらない6名 (4.0%), 当てはまらない82名 (54.3%) であった。

4) 就労状況

(1) 雇用形態

雇用形態は、正社員86名 (57.0%), 臨時職員・非常勤・パート職員57名 (37.7%), 自営業5名 (3.3%), その他3名 (2.0%) であった。

(2) 勤務形態

勤務形態は、固定勤務97名 (64.2%), 短縮勤務24名 (15.9%), 変則勤務(昼間のみ)21名 (13.9%), 変則勤務(夜勤あり)6名 (4.0%), その他1名 (0.7%) であった。無回答2名 (1.3%) であった。

(3) 職場復帰時期

職場復帰した時期で最も多かったものは、12か月の37名 (26.0%) であり、次が6か月の13名 (9.2%), 10か月の13名 (9.2%) であった。最短が2か月の1名 (0.7%), 最長が23か月の1名 (0.7%) であった。無回答9名 (6.3%) であった。

5) 職場状況

(1) 職場の授乳や搾乳場所

職場に授乳や搾乳を行う場所は、常にある7名 (4.6%), 状況によりある33名 (21.9%), ほとんどない17名 (11.3%), まったくない90名 (59.6%), 無回答4名 (2.6%) であった。

(2) 仕事中の授乳時間の確保

勤務時間中の授乳や搾乳を行うための時間を自由に取ることができるは、そう思う18名 (11.9%), ややそう思う26名 (17.2%), あまりそう思わない

25名 (16.6%), そう思わない78名 (51.7%), 無回答4名 (2.6%) であった。

(3) 上司の理解

子育てや授乳に対する上司の理解は、そう思う59名 (39.1%), ややそう思う46名 (30.5%), あまりそう思わない29名 (19.2%), そう思わない12名 (7.9%), 無回答5名 (3.3%) であった。

(4) 同僚の理解

子育てや授乳に対する同僚の理解は、そう思う64名 (42.4%), ややそう思う54名 (35.8%), あまりそう思わない17名 (11.3%), そう思わない11名 (7.3%), 無回答5名 (3.3%) であった。

6) 保育環境

保育園での搾母乳の取り扱い協力は、そう思う30名 (19.9%), ややそう思う38名 (25.2%), あまりそう思わない27名 (17.9%), そう思わない20名 (13.2%), 無回答36名 (23.8%) であった。

3. 出産後職場復帰1か月以降母乳育児の継続の当

てはまる、やや当てはまると答えた女性を「母乳育児継続群」、あまり当てはまらない、当てはまらなると答えた女性を「母乳育児非継続群」とし、この2群間と基本属性などの変数の関係性をみた。

1) 基本属性との関係 (表1)

母乳育児継続の有無は、年齢 ($p = .033$), 子どもの人数 ($p = .041$), 栄養方法 ($p = .003$) との有意味性が認められた。

2) 就労状況, 職場状況との関係 (表2)

就労状況や職場状況のすべての変数で、2群間の差がみられなかった。

表1 基本属性と出産後職場復帰1か月以降の母乳育児継続有無別の比較

項目	n	出産後職場復帰1か月以降継続		p値				
		母乳育児継続群	母乳育児非継続群					
基本属性	年齢	35歳未満	84	29	34.5%	55	65.5%	0.033 *
		35歳以上	67	34	50.7%	33	49.3%	
基本属性	子どもの人数	子ども1人	59	19	32.2%	40	67.8%	0.041 *
		子ども2人以上	92	44	47.8%	48	52.2%	
基本属性	栄養方法	母乳栄養	63	35	55.6%	28	44.4%	0.003 *
		母乳栄養以外	88	28	31.8%	60	68.2%	

* : $p < 0.05$ フィッシャーの正確確率検定

3) 保育環境との関係 (表3)

保育園の搾乳取り扱い協力については、2群間の差がみられなかった。

4) 母乳育児行動との関係

(1) 出産前の母乳育児行動 (表4)

母乳育児継続の有無は、出産前から職場復帰後の母乳育児を希望の有無 ($p < .000$) と有意差が認め

表2 就労状況、職場状況と出産後職場復帰1か月以降の母乳育児継続有無別の比較

項目	n	出産後職場復帰1か月以降継続		p値
		母乳育児継続群	母乳育児非継続群	
就労 雇用形態	正社員	86	37 43.0%	0.419
	正社員以外	65	26 40.0%	
状況 勤務形態	固定勤務	97	44 45.4%	0.194
	固定勤務以外	52	19 36.5%	
職場 職場の授乳や搾乳を行う場所	場所あり	7	3 42.9%	0.630
	場所なし	140	59 42.1%	
職場 勤務中に授乳や搾乳を行う時間が自由 取得できる	仕事の柔軟性あり	18	9 50.0%	0.319
	仕事の柔軟性なし	129	53 41.1%	
状況 子育てや授乳に対する上司の理解	上司の理解あり	59	25 42.4%	0.561
	上司の理解なし	87	37 42.5%	
子育てや授乳に対する同僚の理解	同僚理解あり	64	28 43.8%	0.456
	同僚理解なし	82	34 41.5%	

* : $p < 0.05$ フィッシャーの正確確率検定

表3 保育環境と出産後職場復帰1か月以降の母乳育児継続有無別の比較

項目	n	出産後職場復帰1か月以降継続		p値
		母乳育児継続群	母乳育児非継続群	
保 育 環 境 保育園の搾乳取り扱い協力	保育園理解あり	30	15 50.0%	0.304
	保育園理解なし	85	36 42.4%	

* : $p < 0.05$ フィッシャーの正確確率検定

表4 出産前の母乳育児行動と出産後職場復帰1か月以降の母乳育児継続有無別の比較

項目	n	出産後職場復帰1か月以降継続		p値
		母乳育児継続群	母乳育児非継続群	
出 産 前 の 行 動 出産前から職場復帰後の母乳育児を希望していた	当てはまる～やや当てはまる	83	33 39.8%	0.354
	あまり当てはまらない～当てはまらない	68	30 44.1%	
出 産 前 の 行 動 職場復帰後の授乳時間の確保について職場の人と話し合った	当てはまる～やや当てはまる	12	7 58.3%	0.181
	あまり当てはまらない～当てはまらない	139	56 40.3%	
出 産 前 の 行 動 職場復帰後の勤務体制について職場の人と話し合った	当てはまる～やや当てはまる	83	34 41.0%	0.483
	あまり当てはまらない～当てはまらない	68	29 42.6%	
出 産 前 の 行 動 職場復帰後の授乳や搾乳の場所・設備について職場の人と話し合った	当てはまる～やや当てはまる	12	7 58.3%	0.181
	あまり当てはまらない～当てはまらない	139	56 40.3%	
出 産 前 の 行 動 母乳育児により子どもの看護休暇が育減という利点について職場の人に伝えた	当てはまる～やや当てはまる	3	2 66.7%	0.376
	あまり当てはまらない～当てはまらない	148	61 41.2%	
出 産 前 の 行 動 出産前から職場復帰後の母乳育児を希望していた	当てはまる～やや当てはまる	34	24 70.6%	0.000*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	117	39 33.3%	
出 産 前 の 行 動 出産前に保健医療者から職場復帰後の母乳育児を続ける方法について話を聞いた	当てはまる～やや当てはまる	17	10 58.8%	0.105
	あまり当てはまらない～当てはまらない	134	53 39.6%	

* : $p < 0.05$ フィッシャーの正確確率検定

られた。

(2)産後・育児休業中の母乳育児行動(表5)

母乳育児継続の有無は、哺乳瓶やおしゃぶりの使用は控えた ($p=.044$)、搾乳器・母乳保存袋・母乳運搬用具を準備した ($p=.043$)、夫は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた ($p<.000$)、家族は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた ($p<.000$)、ママ友は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた ($p=.001$)、保健医療者は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた ($p<.000$)、保育士は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた ($p<.000$)、の母乳育児行動の有無と有意差が認められた。

(3)産後職場復帰1か月以降の母乳育児行動(表6)

母乳育児継続の有無は、出勤直前と帰宅直後には授乳するようにしている ($p<.000$)、必要に応じて職場で搾乳している ($p<.000$)、搾乳中にリラックスできるものを持参している ($p=.029$)、楽に授乳・搾乳できる衣類を着用している ($p<.000$)、夜間と休日にはなるべく授乳している ($p<.000$)、職場で授乳や搾乳が行えるよう同僚に協力を求めることができている ($p=.012$)、母乳育児で気になることがあれば早めに保健医療者に相談するようにしている ($p=.004$)、の母乳育児行動の有無と有意差が認められた。

IV. 考察

1. 対象者の特徴

本研究の結果、対象者の年齢は30歳以上から35歳未満が50名(33.1%)であった。厚生労働省の調査(令和4年)¹¹⁾でも出生年齢は30歳から35歳未満が最も多いことから、1歳から2歳児を持つ女性としては平均的な年齢層集団であると考えられた。一方、20歳未満が0名(0%)であり、40歳以上が19名(12.6%)であったことから出産年齢の高年化が考えられた。

一方、就労状況では、雇用形態は正社員が86名(57.0%)であり、勤務形態は固定勤務が97名(64.2%)と最も多かった。短縮勤務及び変則勤務(昼間のみ)は45名(29.8%)であった。厚生労働省の調査(令

和4年)¹²⁾において女性雇用者総数(役員を除く)に占める正規の職員・従業員の割合は46.6%であったが、これに比して本研究の対象者は正規の職員・従業員の割合が多かった。

職場復帰時期は出産後12か月が37名(26.0%)と最も多く、次が6か月(9.2%)、10か月(9.2%)であった。厚生労働省の調査(令和3年)¹³⁾においては、12か月から18か月未満が最も多かったことより、A市では早期の職場復帰者が多いことが伺えた。

2. 産後職場復帰した女性の母乳育児の実態

産後職場復帰1か月以降母乳育児を継続していた女性は4割であった。島ら⁷⁾の研究では6~8割の女性が復職1か月後も母乳育児を継続していたと報告しており、本研究の対象者は少なかった。

母乳育児継続期間は、12か月20名(17.9%)が最も多く、次に6か月(9.8%)と10か月(9.8%)であった。職場復帰時期と同時期であることから、母乳育児継続期間と職場復帰時期は関係していることが考えられた。

また、子育てや授乳に対する上司や同僚の理解があると回答した産後職場復帰した女性は7割から8割であったが、授乳や搾乳の場所や時間があると回答があった者は3割未満であった。上司や同僚の理解はあるが、実際に授乳や搾乳をすることの難しさがあることが考えられた^{5・6)}。

3. 産後職場復帰した女性の母乳育児継続に関連する要因

1) 属性の検討

本研究結果では、対象者の年齢において有意差が認められた。年齢は、35歳未満に比して35歳以上が母乳育児継続に有意に関連する傾向を示した。

産科学的に出産時の年齢が35歳以上は高年出産とされることから、産後の女性は蓄積疲労度が高く母乳育児の継続が難しい可能性が考えられた¹⁴⁾。一方、山本ら¹⁵⁾は母乳育児を継続した35歳以上の母親に関する研究で、「対象者は、『情報収集能力とコミュニケーション能力の高さ』という特徴があり、『母乳育児を支援するDoulaの存在』を持つことが明らかになった。」と報告している。また、新村ら¹⁶⁾は高齢初産婦を対象とした研究において、「キャリア

出産後職場復帰した女性の母乳育児の実態と母乳育児継続の関連要因

表5 産後・育児休業中の母乳育児行動と出産後職場復帰1か月以降の母乳育児継続有無別の比較

項目	n	出産後職場復帰1か月以降継続		p値	
		母乳育児継続群	母乳育児非継続群		
哺乳瓶やおしゃぶりの使用は控えた	当てはまる～やや当てはまる	68	34	50.0%	0.044*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	83	29	34.9%	
乳児健診などで子どもの成長・発達が順調であることを確認した	当てはまる～やや当てはまる	143	60	42.0%	0.555
	あまり当てはまらない～当てはまらない	8	3	37.5%	
休日の2、3日前に仕事復帰できるよう交渉した	当てはまる～やや当てはまる	26	12	46.2%	0.385
	あまり当てはまらない～当てはまらない	125	51	40.8%	
授乳しやすい衣類を着用した	当てはまる～やや当てはまる	116	49	42.2%	0.486
	あまり当てはまらない～当てはまらない	35	14	40.0%	
搾乳の練習をした	当てはまる～やや当てはまる	72	30	41.7%	0.561
	あまり当てはまらない～当てはまらない	79	33	41.8%	
搾乳器・母乳保存袋・母乳運搬用具を準備した	当てはまる～やや当てはまる	76	26	34.2%	0.043*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	75	37	49.3%	
保育者に哺乳瓶授乳の方法を伝えた	当てはまる～やや当てはまる	50	22	44.0%	0.410
	あまり当てはまらない～当てはまらない	101	41	40.6%	
哺乳瓶を嫌がる場合はスプーンやカップを使うよう保育者に頼んだ	当てはまる～やや当てはまる	25	13	52.0%	0.179
	あまり当てはまらない～当てはまらない	126	50	39.7%	
夫は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた	当てはまる～やや当てはまる	75	43	57.3%	0.000*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	76	20	26.3%	
家族は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた	当てはまる～やや当てはまる	74	43	58.1%	0.000*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	77	20	26.0%	
ママ友は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた	当てはまる～やや当てはまる	67	38	56.7%	0.001*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	84	25	29.8%	
保健医療者は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた	当てはまる～やや当てはまる	72	42	58.3%	0.000*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	79	21	26.6%	
保育士は働きながら母乳育児をすることに理解を示してくれた	当てはまる～やや当てはまる	75	44	58.7%	0.000*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	76	19	25.0%	

* : p < 0.05 フィッシャーの正確確率検定

表6 出産後職場復帰1か月以降の母乳育児行動と出産後職場復帰1か月以降の母乳育児継続有無別の比較

項目	n	出産後職場復帰1か月以降継続		p値	
		母乳育児継続群	母乳育児非継続群		
出勤直前と帰宅直後には授乳するようになっている	当てはまる～やや当てはまる	61	50	82.0%	0.000*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	90	13	14.4%	
必要に応じて職場で搾乳している	当てはまる～やや当てはまる	17	15	88.2%	0.000*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	134	48	35.8%	
搾乳中にリラックスできるものを持参している	当てはまる～やや当てはまる	4	4	100%	0.029*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	147	59	40.1%	
薬に授乳・搾乳できる衣類を着用している	当てはまる～やや当てはまる	51	36	70.6%	0.000*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	100	27	27.0%	
かストレスや疲労を軽減するため適度な休養をとっている	当てはまる～やや当てはまる	65	28	43.1%	0.449
	あまり当てはまらない～当てはまらない	86	35	40.7%	
子どもの迎えの時間直前はなるべく授乳を控えるよう保育者に伝えている	当てはまる～やや当てはまる	5	4	80.0%	0.097
	あまり当てはまらない～当てはまらない	146	59	40.4%	
の夜間と休日にはなるべく授乳している	当てはまる～やや当てはまる	62	51	82.3%	0.000*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	89	12	13.5%	
母乳育児に協力を求めることができている	当てはまる～やや当てはまる	19	13	68.4%	0.012*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	132	50	37.9%	
母乳育児で気になることがあれば早めに保健医療者に相談するようにしている	当てはまる～やや当てはまる	35	22	62.9%	0.004*
	あまり当てはまらない～当てはまらない	116	41	35.3%	

* : p < 0.05 フィッシャーの正確確率検定

に裏付けられた精神・社会的強み」があると報告している。これらより、35歳以上の出産後職場復帰した女性においては、これらの良い面が有意に関わり母乳育児継続に関連していたと考えられた。

本研究結果では、子どもの人数において有意差が認められ、島ら⁷⁾の働く女性の復職後の母乳栄養継続に関連する要因に関する研究を支持する結果であった。

また、本研究結果では、対象者の栄養方法において有意差が認められた。栄養方法は、母乳栄養以外に比して母乳栄養が母乳育児継続に有意に関連する傾向を示した。先行研究においても母乳栄養は母乳育児継続と関連することが示唆されていた¹⁷⁾。神谷ら¹⁸⁾は、「母乳で育てることが自然だという母親自身の考え」や「母乳育児に対する気楽さや余裕」という母親自身の考えや姿勢が1年間の母乳育児継続に関連していたと述べているように、母乳栄養に対する考え方や容易くできる余裕が出産後職場復帰した女性の母乳育児継続に結びついていると考えられた。

2) 出産前の母乳育児行動の検討

本研究結果では、母乳育児継続群は、出産前から職場復帰後の母乳育児を有意に希望する傾向を示した。この結果は、島ら⁷⁾の働く女性の復職後の母乳栄養継続に関連する要因に関する研究を支持する結果であった。出産前より職場復帰後も母乳育児を希望する女性に対しては、出産前から働きながら母乳育児ができるイメージや個々の状況に応じた準備ができるように、情報提供の必要性が示唆されていると考えられた。

3) 出産後の母乳育児行動の検討

(1)産後・育児休業中の母乳育児確立への支援

産後・育児休業中の母乳育児行動として、母乳育児継続群は、哺乳瓶やおしゃぶりの使用を控えることや、搾乳器・母乳保存袋・母乳運搬用具の準備を行わない傾向を有意に示した。WHO、UNICEFは、「母乳育児成功のための10か条」¹⁹⁾の中で、産科施設のための実践ガイダンスとして「哺乳びんや人工乳首、おしゃぶりを使うことの弊害についてお母さんと話し合う」としている。出産後職場復帰した女性の母

乳育児継続の観点からも、同様の支援をすることの必要性が示唆された。職場復帰後は、搾乳ができるようになっておくことも必要であるが、出産直後から職場復帰までは、母乳の分泌量を増加させ、直接授乳での母乳育児が確立できるようになることが重要である²⁰⁾ことが本研究でも示唆されていると考えられた。

(2)出産後職場復帰する女性に関わる人々の母乳育児継続への理解を示す支援

産後・育児休業中の母乳育児行動として、母乳育児継続群は、女性を取り巻く支援者より、働きながら母乳育児をすることへの理解を示してくれていると感じる傾向を有意に示した。森本ら²¹⁾は、夫や実母、助産師、小児科医、保健師、保育士から受ける精神的支援が、母親の母乳育児を継続する信念に影響を与えていたと述べている。また、中田²²⁾は、母乳育児の継続期間（出産後13か月以上と12か月以下）を左右する要因として、夫の理解があることを報告している。出産後職場復帰する女性に対しても、関わる支援者が精神面からも女性を支えられるようにすることが母乳育児継続につながることを示唆された。

(3)勤労する生活サイクルに合わせた母乳育児支援と安心して母乳育児が継続できる職場環境整備の必要性

出産後職場復帰1か月以降の母乳育児行動として、母乳育児継続群は、出勤直前と帰宅直後、夜間と休日には授乳するようにしている、必要に応じて職場で搾乳している、母乳育児で気になることがあれば早めに保健医療者に相談している、職場での授乳や搾乳が行えるよう同僚への協力を求める、授乳中にリラックスできるものを持参している、楽に授乳・搾乳できる衣服を着用している傾向を有意に示した。中田ら⁸⁾は、働きながら母乳育児を継続した女性の体験として、「生活の一部として続ける母乳育児」と報告した。出産後職場復帰する女性では、専業主婦と比較して就労のために子どもと離れ離れになる時間を余儀なくされることから、子どもが求めるときに、求めるだけの量を与える自律授乳のような母乳育児は行えない。しかしながら、勤労する

生活サイクルに合わせて母乳育児の機会を組み込んでいくことで、出産後の母乳育児継続が可能になりやすいのではないかと考えられた。また、職場復帰後は、思いがけない乳房トラブルに対する悩みなども生じる⁸⁾。職場復帰後も母乳育児を希望している女性に対しては、長期に渡り身近に相談できる助産師などの存在の必要性を情報提供することの必要性が示唆された。さらに、職場で授乳や搾乳する場合は、女性自身が負担とならないように同僚への協力が求めやすい職場環境や、安心して授乳や搾乳できるような環境を作ることも重要であることが示唆された。

V. 看護への示唆

本研究結果から、勤労女性が出産後職場復帰しても母乳育児を継続するためには、出産前から、産後育児休業中、職場復帰後も継続して支援を行うことが望ましい。妊娠中から母乳育児のイメージや個々の状況に応じた準備ができるように支援を行うこと、出産後は母乳育児を確立させ、母乳育児が継続できるよう精神的な面からも支援を行うことが肝要である。職場復帰後も母乳育児が継続できるように、勤務形態を考慮し、生活の見通しを立てて環境を整えることができるよう保健指導を行うことが望ましい。勤労女性の母乳育児継続の支援をより積極的に行なうことで、母子の健やかな心身の健康や発達を促進することにつながることを期待される。

VI. 研究の限界と課題

本研究は、1 県の中心部地域の保育所といった限られた地域において調査を行ったため、一般化するには限界がある。幅広い地域の保育所から対象者を抽出すること、職場復帰時期によっても母乳育児の支援内容が違ってくるため、今後、職場復帰時期による母乳育児継続の調査を行なう必要があると考える。横断調査のため、すでに母乳育児を終えている母親には思い出しのバイアスがかかっている可能性があり、子どもの年齢を考慮した対象者とすることが今後の課題である。

VII. 結論

出産後職場復帰し、1 か月以降母乳育児継続の質問に当てはまる、やや当てはまると答えた女性は、41.8%であった。出産後職場復帰後も母乳育児を継続したいという意思がある女性は、母乳育児が継続できるように自ら種々の母乳育児行動をとっていた。出産後は母乳育児を確立させ、職場復帰後には母乳育児を継続できるような人的環境、職場環境を整える支援を行う必要性が示唆された。

謝辞

本研究に同意し、ご協力いただきましたお母様方、本研究の主旨をご理解くださり質問紙の配付回収にご協力いただきました施設の皆様に深く感謝申し上げます。また、本研究にご指導をくださいました四国大学学際融合研究所特別研究員 池内和代先生、宮崎大学医学部看護学科子育て世代・子ども健康看護科学講座母性看護学・助産学領域教授 関屋伸子先生、高知大学教育研究部医療学系看護学部門准教授 濱田佳代子先生に心より感謝いたします。

また、論文作成において、四国大学学際融合研究所のご支援をいただきました。

本研究は、高知大学院総合人間自然科学研究科看護学専攻に提出した修士論文に加筆・修正を加えたもので、内容の一部は、第15回高知大学看護学会で発表した。

文献

- 1) WHO・UNICEF. 多田香苗, 瀬尾智子 (翻訳). 2004. 乳幼児の栄養に関する世界的な運動戦略, 日本ラクテーション・コンサルタント協会
- 2) 厚生労働省. “平成27年度乳幼児栄養調査結果の概要”.
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000134460.pdf> 2023/11/26閲覧
- 3) 厚生労働省. 2022 (令和4) 年国民生活基礎調査の概況.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa22/dl/14.pdf> 2023/11/26閲覧

- 4) 厚生労働省 雇用環境・均等局. 女性活躍及び仕事と育児の両立支援について.
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001113119.pdf/> 2023/11/26閲覧
- 5) 上原和代, 川崎佳代子, 臼井淳美, 2009. O市内に在住する働く母親の母乳育児環境. 日本母乳哺育学会雑誌, 3 (1) : 17-26
- 6) 桃井多絵子, 2011. 看護職員の母乳育児に関する実態調査. 函館中央病院医誌, 13 : 26-29
- 7) 島沙槻, 春名めぐみ, 松崎政代, 笹川恵美, 米澤かおり, 2018. 働く女性の復職後の母乳栄養継続に関連する要因の検討. 東京母性衛生学会誌, 34 (1) : 54-61
- 8) 中田かおり, 片岡弥恵子, 2018. 出産後に仕事へ復帰した女性が働きながら母乳育児を継続した体験. 日本助産学会誌, 32 (1) : 49-59
- 9) 入部博子. 39働く女性と母乳育児. NPO法人日本ラクテーション・コンサルタント協会(編), 2015. 母乳育児支援スタンダード第2版, 医学書院 : 454-462
- 10) Joan Y. Meek, MD, MS, RD, IBCLC, 2001. BREASTFEEDING IN THE WORKPLACE, PEDIATRIC CLINICS OF NORTH AMERICA, 48 (2) : 461-474
- 11) 厚生労働省. 令和4年(2022)人口動態統計(確定数)の概況.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei22/index.html/> 2023/11/26閲覧
- 12) 厚生労働省. 令和4年版働く女性の実情.
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/22-01.pdf/> 2023/11/26閲覧
- 13) 厚生労働省. 「令和3年度雇用均等基本調査」の結果概要.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/07.pdf/> 2023/11/26閲覧
- 14) 森恵美, 前原邦江, 岩田裕子, 土屋雅子, 坂上明子, 小澤治美, 青木恭子, 森田亜希子, 望月良美, 前川智子, 2016. 分娩施設退院前の高年初産婦の身体的心理社会的健康状態 : 年齢・初経産別の4群比較から. 母性衛生, 56 (4) : 558-566
- 15) 山本直子, 中尾優子, 大石和代, 2018. 35歳以上の母親がどのようにして母乳栄養を継続できたのか? - 母乳栄養開始から終了までの縦断的研究 -. 母性衛生, 58 (4) : 625-632
- 16) 新村美紀, 小川久貴子, 2012. 高齢初産婦の産後1ヵ月までの育児における体験. 日本ウーマンズヘルス学会誌, 11 (1) : 84-91
- 17) 山口香苗, 田辺圭子, 2012. 断乳時期・栄養形態による断乳の意思決定要因の違い. 母性衛生, 53 (1) : 65-72
- 18) 神谷摂子, 志村千鶴子, 2018. 母乳育児継続に関連する要因 - 母乳育児を1年間継続した母親の振り返りから -. 日保学誌, 20 (4) : 147-157
- 19) 日本母乳の会, 母乳育児成功のための10ヵ条 - 2018改定訳 -.
https://www.bonyu.or.jp/index.asp?page_no=50/ 2023/11/27閲覧
- 20) 滝元宏, 2015. 第29回日本母乳哺育学会学術集会勉強会「女性の社会復帰と母乳育児」「母乳育児支援者の立場から」. 日本母乳哺育学会雑誌, 9 (1) : 8-14
- 21) 森本眞寿代, 濱寄真由美, 岡崎美智子, 2015. 産後1ヵ月の母親が母乳育児を継続する信念に影響を与える要因. 母性衛生, 55 (4) : 759-767
- 22) 中田かおり, 2008. 母乳育児の継続に影響する要因と母乳のセルフ・エフィカシーとの関連. 日本助産学会誌, 22 (2) : 208-221

ABSTRACT

This study aims to clarify the actual circumstances of breastfeeding among women returning to work after childbirth and the factors associated with continued breastfeeding. The analysis subjects comprised 151 women whose children were enrolled at 12 nursery schools and who provided consent. Working women who continued to breastfeed their children one month after returning to work following childbirth constituted 40% of the total study population. The continued breastfeeding group was significantly larger than the non-continued breastfeeding group in the following aspects: ≥ 35 years, ≥ 2 children, breastfeeding, one item on breastfeeding behavior before childbirth, seven items on breastfeeding behavior during postpartum and childcare leave, and seven items on breastfeeding behavior one month after returning to work following childbirth. Working women who wanted to continue breastfeeding made various preparations and took actions independently in order to continue breastfeeding. It was also important that the workplace and personal environment be prepared for such aspects.

KEYWORDS: return to work, working women, continued breastfeeding, associated factors