

図 III-28 勤務施設の許可病床別深夜タクシー代利用状況

病床規模別にみると、「99床以下」では「無回答」が多く関心が低いようだが、タクシー代支給制度は比較的普及している。100床以上はほぼ同じ傾向だが、「500床以上」は「一部支給」であってもうけている人が多く、制度が比較的よく利用されているようである(図III-28)。

なお、制度があっても利用しない理由を自由記入からみると、「小額しか支給されず、利用すると赤字になるので」、「寮にいたので」などや、また、「寮までのみタクシーがでている」、「市内のみタクシーで送る」など、利用者が限定されることもあることがわかる。

第IV章 健康と母性保護

1. 定期健康診断

労働安全衛生法第66条によれば、労働者は

定期的に医師の健康診断を受けられ、また、その診断の結果に基づき、使用者は「就業の場所の変更、作業または業務の転換、労働時間の短縮その他の適切な措置を講じなければならない」ことになっている。本調査では過去1年間の定期健康診断受診の実態についてたずねた。

まず、健康診断を1回も受けなかった者が約1割あるが、これには健康診断がなかったために受けられなかった人と、あっても受けなかった人との双方を含んでいると思われる。わずかではあるが、「4回以上」受診した人もあった。受けた人だけの平均回数は1.6回である。これを設置主体別にみると、「国立厚生省等」、「日赤」では2回受けた人が多く、60~70%を占めているのに対して、「国立文部省」では半数以上が「1回」だけであった(図IV-1)。病床規模別では、300床未満の施設で「受けなかった人」がやや多い。そして「99床以下」では、

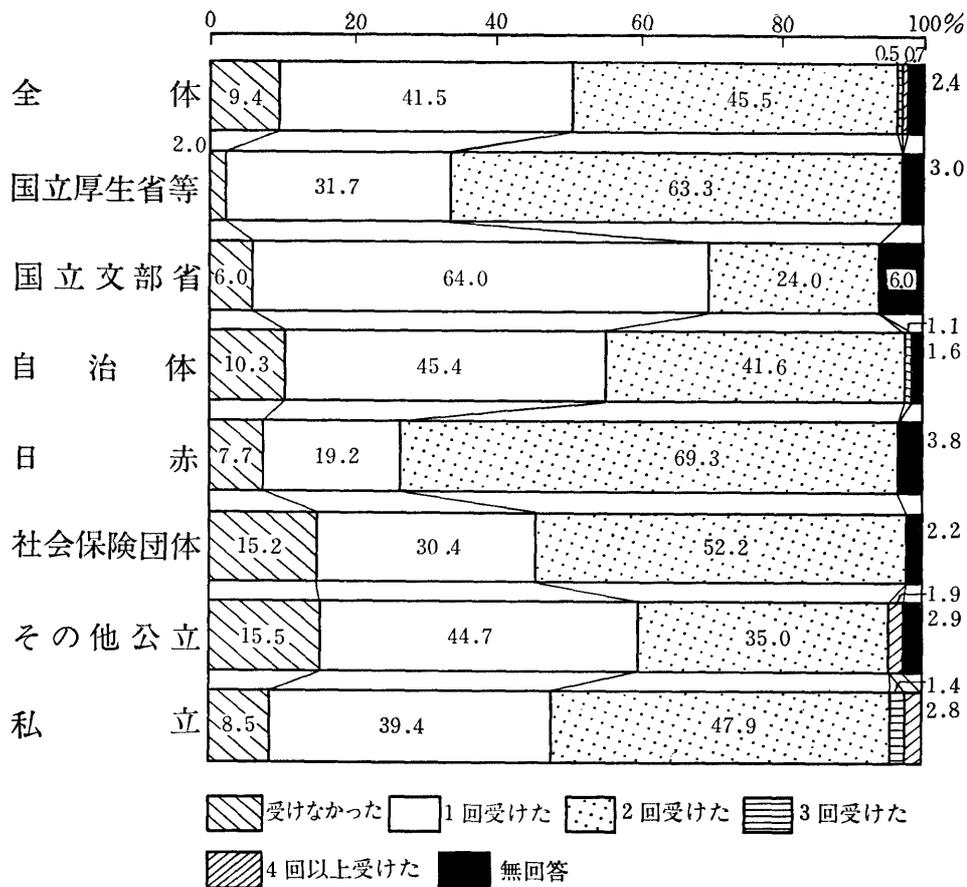


図 IV-1 勤務施設の設置主体別定期健康診断受診状況

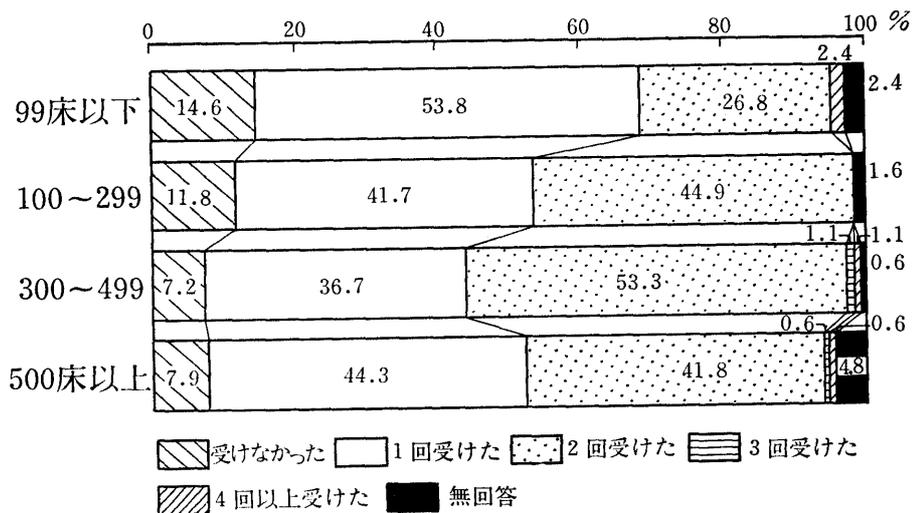


図 IV-2 勤務施設の病床規模別定期健康診断受診状況

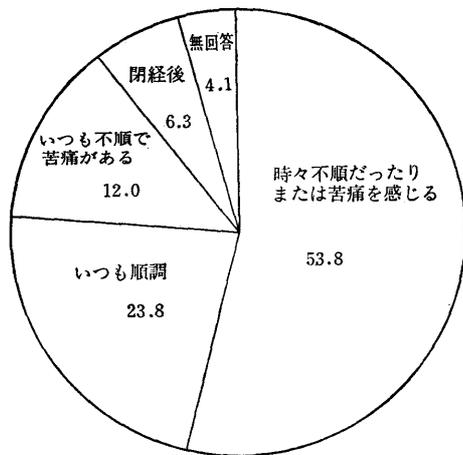


図 IV-3 生理の調子 (単位%)

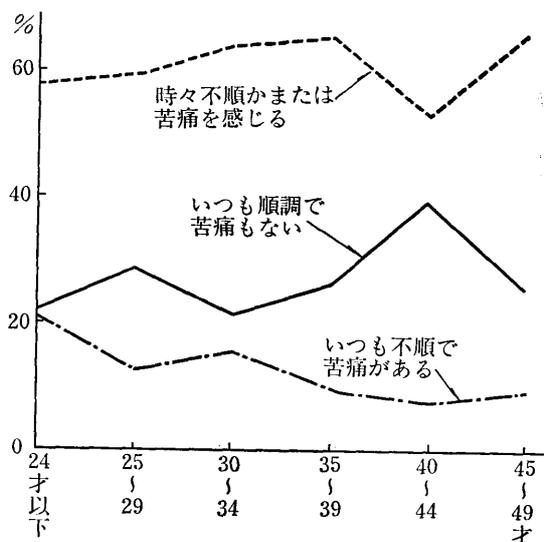


図 IV-4 年齢別生理の調子

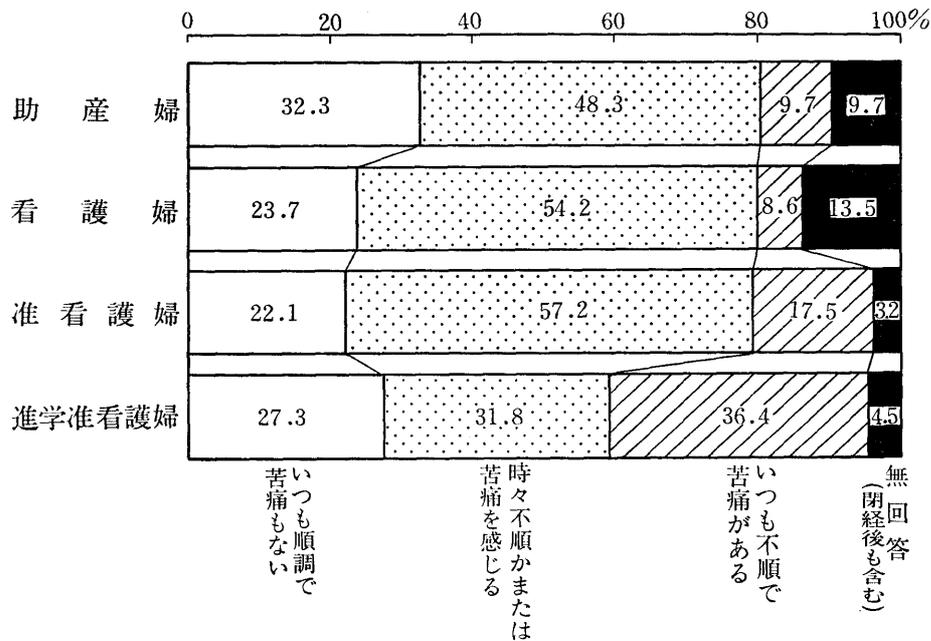


図 IV-5 職種別生理の調子

半数までが「1回」だけであり「2回」受けているものは1/4にすぎないが、病床規模が大きくなるにつれて「2回」受ける人がふえている。ただし、「500床以上」になると「2回」受診した者はやや減少する(図IV-2)。

2. 生理

〔生理の調子〕

生理が順調かどうかは女性の健康のパロメーターになるといわれる。本調査では看護職の健康の状態を知るための指標として、「生理がいつも順調」か、「時々不順だったり、または苦

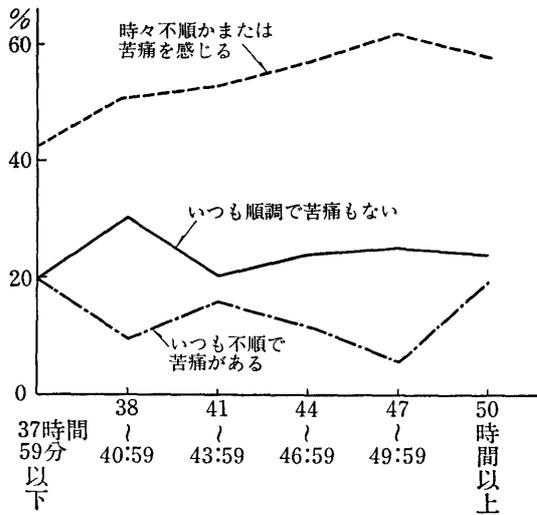


図 IV-6 週所定内労働時間別生理の調子

痛を感じる」か、「いつも不順で苦痛がある」か、「閉経後」かについてたずねた。全体の約半数の看護職は、「時々不順だったり、または苦痛を感じ」ており、「いつも不順で苦痛がある」という者を合わせると、約2/3までが月経による何らかの障害を訴えている（図IV-3）。

まず年齢別に比較したい。この際、「閉経後」という人と「無回答」が合わせて80%以上を占める50才以上の人ははぶく。また、45~49才層の中でも約20%は「閉経後」であり、この年齢層の生理障害には更年期障害が含まれることを注意したい。年齢の若い看護職に「いつも

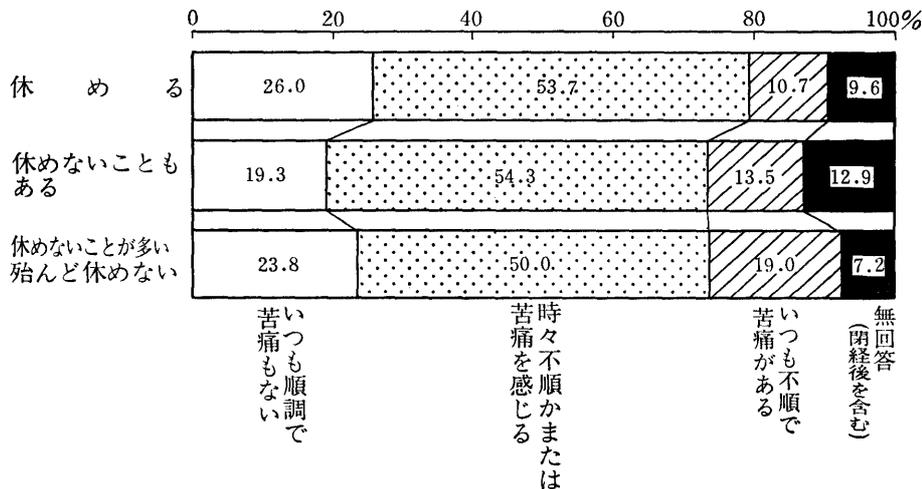


図 IV-7 所定週休取得別生理の調子

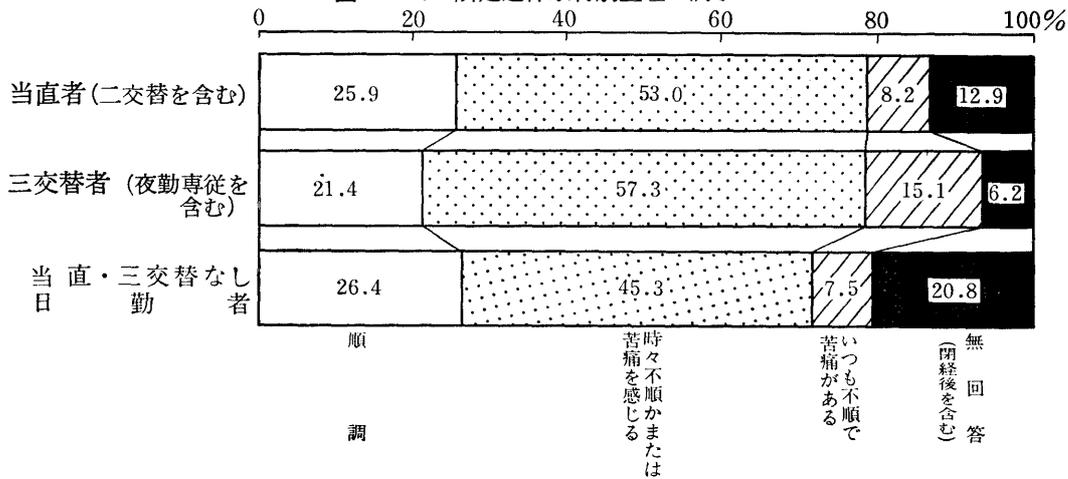


図 IV-8 夜勤の態様別生理の調子

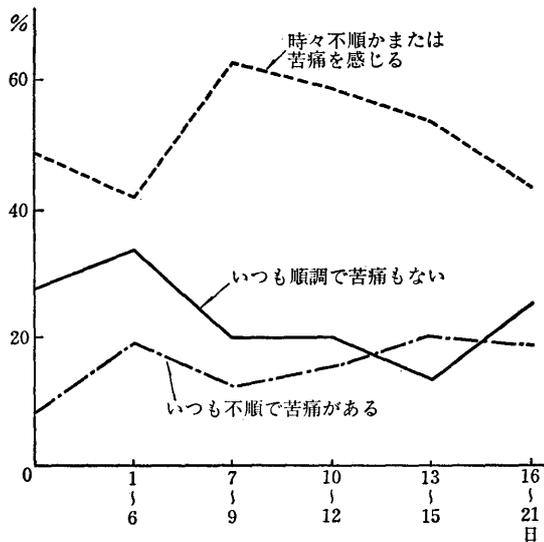


図 IV-9 三交替者。夜勤日数別生理の調子
不順で苦痛がある」という訴えがやや多く、これに対して「40~44才」では「いつも順調で苦痛もない」と答えた割合が最も高い(図 IV-4)。職種別にみると、「いつも不順で苦痛がある」が、「助産婦」,「看護婦」は比較的少ないが、「准看護婦」,特に「進学コース通学者」では目立って高い(図 IV-5)。

次に、実働時間と生理の調子を見ると、所定内労働時間がふえるにつれ、「時々不順か、また、所定週休がとれるかどうかとの関係については、生理が「いつも不順で苦痛がある」人の割合が、週休が休めない人ほど高くなっている(図 IV-7)。

夜勤体制別では、三交替者(夜勤専従を含む)は「いつも不順で苦痛がある」割合が日勤または苦痛を感じる」割合がふえ、逆に「いつも順調で苦痛もない」人は所定内労働時間の短い人がやや多い(図 IV-6)。また、所定外労働時間とのかねあいからみると「いつも順調で苦痛もない」が最も多い(約30%)のはむしろ時間

外労働が非常に長い層(20時間以上)である。このことは逆に、健康な人でない長時間の時間外労働に耐えられないともよみとれよう。また、当直者(二交替者を含む)に比べて約2倍と高く、「時々不順かまたは苦痛がある」と合わせて、何らかの障害を訴えるものが約80%にも達している(図 IV-8)。夜勤日数別にみると、「時々不順かまたは苦痛を感じる」という訴えは、夜勤日数「7~9日」の人が最も多く夜勤日数がさらに多くなるにつれてやや減少する傾向がある。そして「いつも順調で苦痛もない」は、夜勤日数がふえるにつれて減少している(図 IV-9)。

〔生理休暇の請求利用状況〕

このように生理時の障害を訴える者は数多いが、これに対して労働基準法第67条では「使用者は、生理日の就業がいちじるしく困難な女子、または生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは、その者を就業させてはならない」と規定されている。生理休暇の

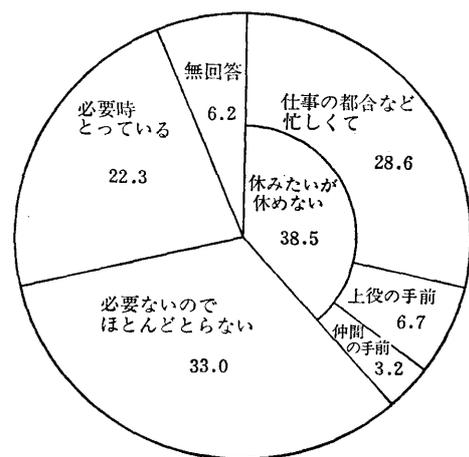


図 IV-10 生理休暇の請求利用状況(単位%)

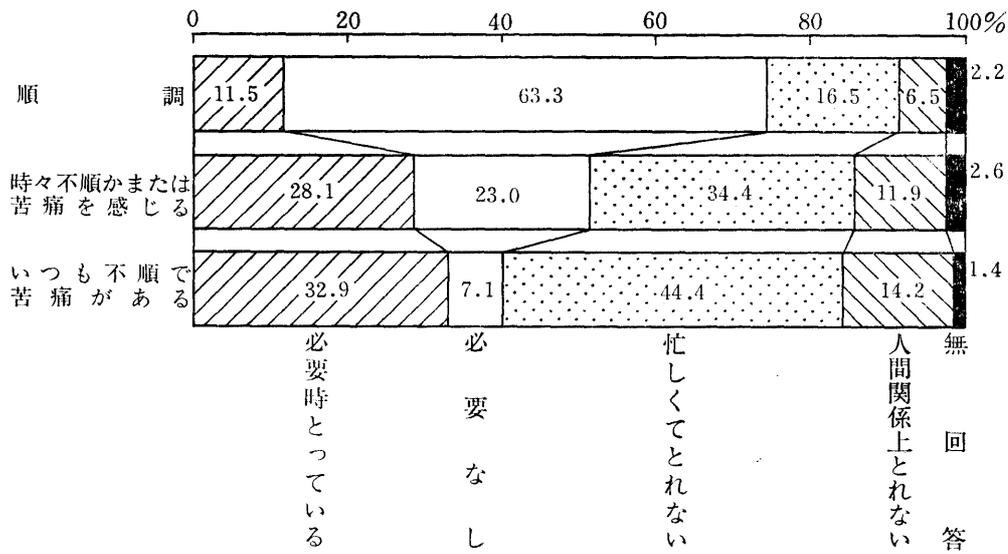


図 IV-11 生理の調子と生理休暇の請求利用状況

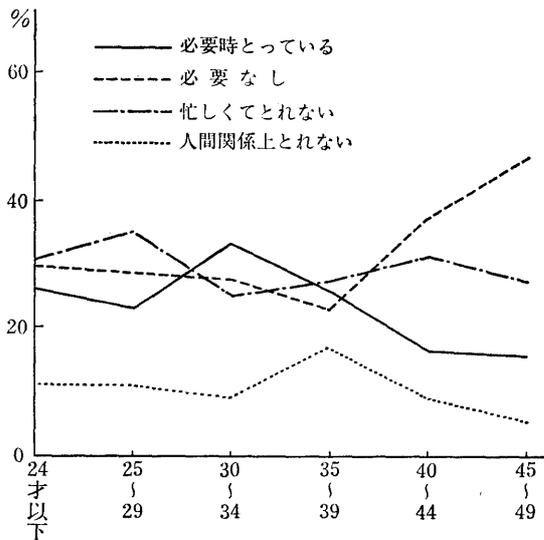


図 IV-12 年齢別生理休暇の請求利用状況

請求利用状況については、「必要なときにはとっている」が約1/4にすぎず、残りの約70%は生理休暇をとっていない状態である。しかも、休まない人の内訳は、休む必要がない人よりも休みたいが休めない人の方が多い。休めない主な理由は、「仕事の都合（忙しくて）」で

ある（図IV-10）。

生理の調子と生理休暇とのかねあいについてみると、休みたいが休めない人が、生理が「いつも不順で苦痛がある」人の約60%を占めているのは大きな問題である（図IV-11）。50才までの年齢別では「30～34才」に、生理休暇を「必要時とっている」割合が高い。また、主に「人間関係上とれない」人は「35～39才」に小さな山があり、「必要なし」が40才をこえると多くなる（図IV-12）。また、職種別では、休みたいが休めないは「准看護婦」と「助産婦」で、半数近くにも達した。職位別では、管理職は「必要なし」が過半数を占めている。これと比べて「一般看護職」の大半は必要があり、「必要時とっている」人も多いが、「休みたいが休めない」が約半数にのぼっている（図IV-13）。

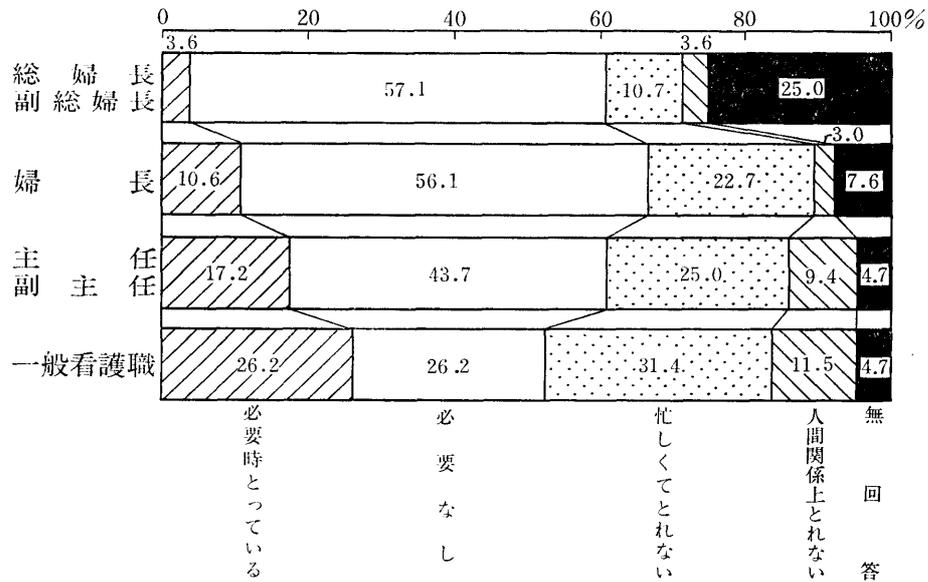


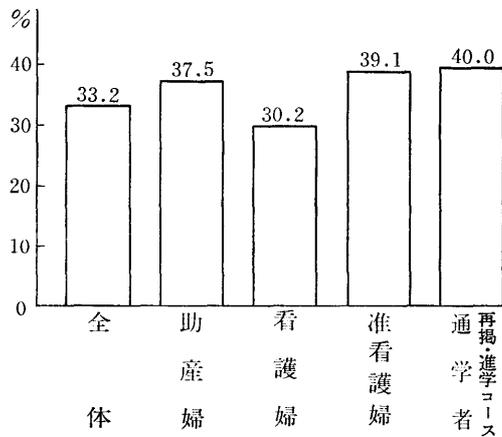
図 IV—13 職位別生理休暇の請求利用状況

3. 母性保護

図 IV—14 職種別有配偶者中の妊娠・出産経験者の割合

母性保護に関しては、その規定は省略し、妊娠・出産経験者の実態にしばって質問した。

昭和47年10月から昭和50年10月までの3年間の妊娠・出産経験者は103名で、17.7%、有配偶既婚者のうち33.2%に達している(図IV—14)。婦人雇用者全体のうち妊娠・出産経験



者は1年間で約5%であるのに比して、看護職は出産時も退職せず、働き続ける人の率がやや高いといえよう。

労働基準法では、母性保護措置として「産前は申し出により6週間以内、産後は原則として6週間の休暇」、「妊娠中の軽易業務への転換を請求できる」、「生後1年未満の生児を育てる間、1日2回各30分の育児時間」等が定められている。

〔産前産後休暇〕

産前休暇日数は約80%の者が6週間以上とっている。最も長くて「56~69日」以下であり、平均産前休暇は45.7日である。産後休暇については90%以上が6週間以上とっており、長い場合は「84日以上」という例がみられた。平均産後休暇は52.0日と産前よりも6日ほど長い(図IV—15)。妊娠・出産経験者の1/3は産前よりも産後休暇を長くとっている(図IV—16)。

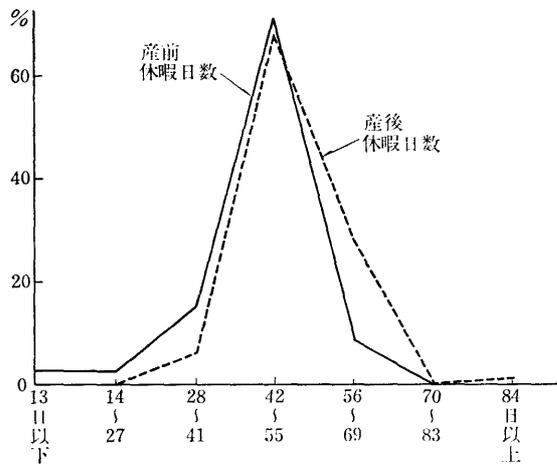


図 IV-15 産前・産後の休暇日数

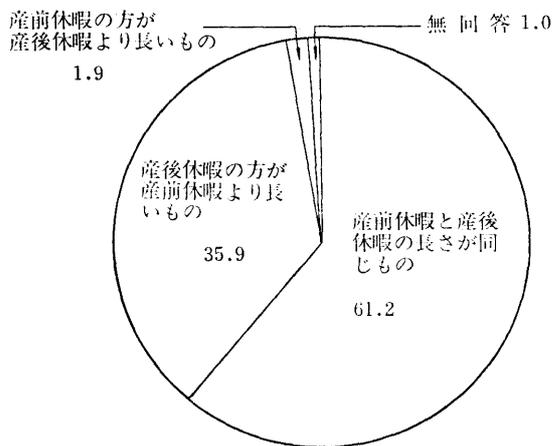


図 IV-16 産前および産後の休暇日数の比較 (単位%)

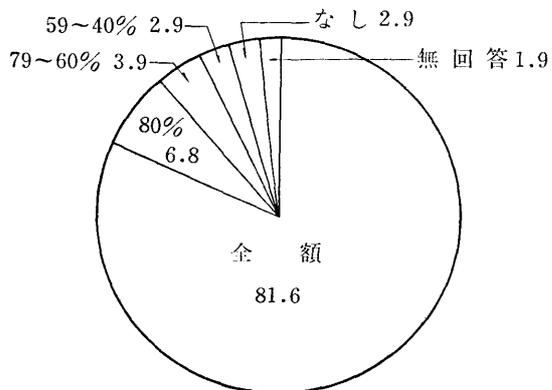


図 IV-17 産休中の給与保障 (単位%)

〈表 IV-1〉 産前産後の母性保護措置の組み合わせ

産 前	産 後	実数
夜勤免除	夜勤免除	19
夜勤免除	配置転換	4
夜勤免除	夜勤回数減少	2
夜勤免除	措置なし	2
配置転換	夜勤免除	4
夜勤回数減少	夜勤免除	4
夜勤回数減少	措置なし	2
措置なし	夜勤免除	35
措置なし	措置なし	16

注) 実数2以上のみ

産前産後休暇中の給与は、妊娠・出産経験者の「約80%が全額支給」だが「無給」というものもあった(図IV-17)。

〔妊娠・育児期間中の母性保護措置〕

妊娠中の看護職のうち約40%には、「夜勤免除」、「夜勤日数減少」、「軽業への配置転換」などの業務軽減や「時差通勤」が適用され、そのうち35%までが夜勤に関する措置であった。適用期間は1~2カ月が大半であるが5カ月以上という例もある。

産後の育児期間中は、母性保護措置の適用が

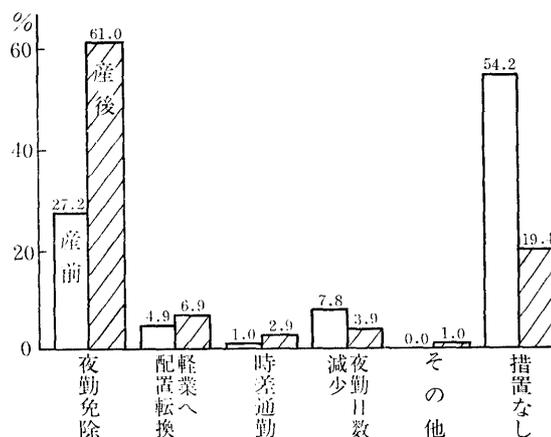


図 IV-18 産前・産後の母性保護措置

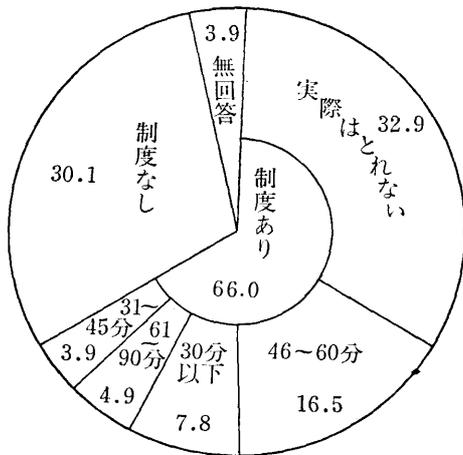


図 IV-19 育児時間の利用 (単位%)

ふえ、75%にのぼる。そのうち、65%は「夜勤免除」と「夜勤日数減少」であり、適用期間は「1~2カ月間」というものから「3~4カ月間」、「6カ月間」などがあり、長いもので「1年以上」という例もあった(図IV-18)。ちな

みに、産前産後の母性保護措置の組み合わせとしては、「産前産後とも夜勤免除」、「産後のみ夜勤免除」が多い(表IV-1)。

育児時間がとれたのは、1/3にすぎず、育児時間の制度はあっても実際はとれない者も多い。さらに、30%は制度そのものが認められていない実状である(図IV-19)。

4. 育児休業制

国立・自治体立の施設に働く看護職を対象とする育児休業法が昭和50年7月成立し、休業期間は1年未満、休業中は実質的に無給と定められた。本調査では50年10月時点で看護職に、本人の働く施設での育児休業制の有無、およびその期間と休業中の給与の実態をたずねた。同法は昭和51年4月より施行されるので

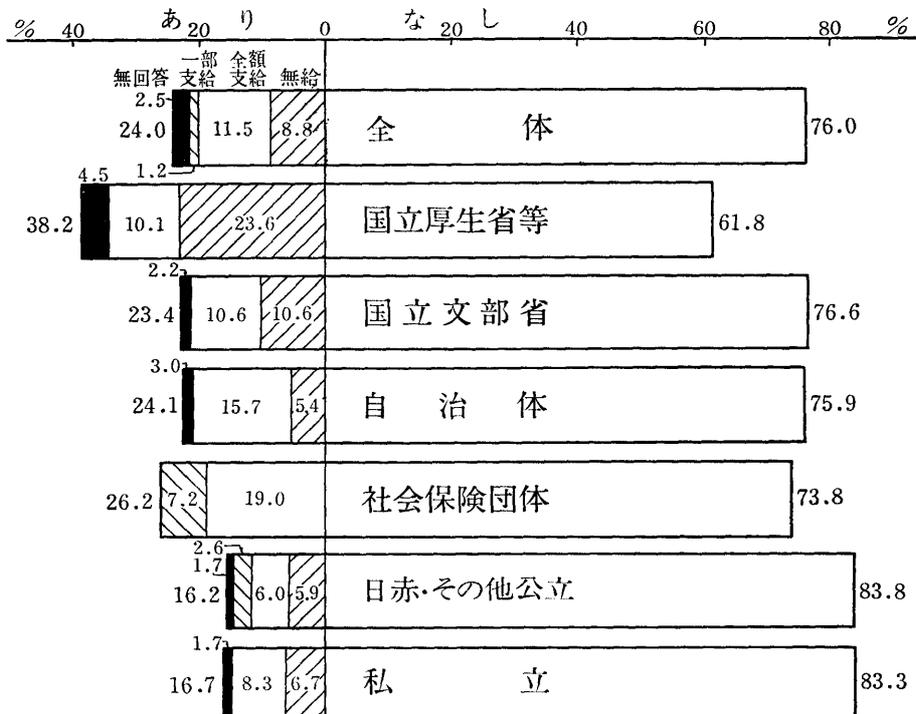


図 IV-20 勤務施設の設置主体別育児休業制の有無と給与

あるから、本調査は同法成立以前の育児休業制を明らかにすることになる。

〔休業期間と給与保障〕

育児休業制のある施設に働く看護職は全体の約1/4である。設置主体別にみると、「国立厚生省等」がとびぬけて多いが、「日赤・その他公立」と「私立」では約半分にすぎない。休業中の給与は育児休業制のある者の過半数は有給である。「国立厚生省等」では「無給」が2/3を占めているが、逆に「社会保険団体」では「全額支給」が2/3を占めている。ただし、有給には全休業期間を通じて一律に有給という場合と、休業期間の中で一部有給の期間があるという場合を含んでいるものと思われる（図IV-20）。

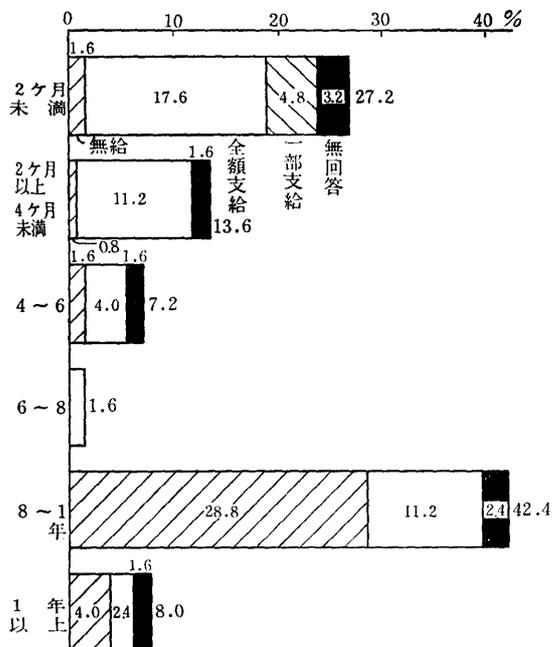
休業期間は最大限8カ月以上とれるものが過半数に達しているが、ただの「2カ月未満」のものも多い。休業期間と休業中の給与との関係

をみると「一部支給」は、最も短い「2カ月未満」だけに限られている。完全な「無給」が、休業期間の長いものに集中しているのに対して、「全額支給」は「2カ月未満」が最も多い。大まかにいって、休業期間の長い場合は完全な無給が多い（図IV-21）。

なお、今回の法律の対象となっている国立や「自治体立」とその他の設置主体とを比較すると、次のような大まかな特徴がみられる。国立・「自治体立」は、休業期間の長い例が多いが、無給がめだつ。その他では、休業期間は2カ月未満と短い例が多いが、一部支給もあわせると有給が半数を越え、無給は少ない（図IV-22）。

〔育児休業制と保育所〕

保育所と育児休業制は、そのどちらかがあればよいというものではない。子どもの年齢などの条件に応じて保育所と育児休業制を組み合わせた利用ができてこそ育児がスムーズに行なわれるといえよう。育児休業制と保育所と両方整った施設にいる看護職は全体の9.3%にすぎず、半数近くはどちらもない施設に働いている（図IV-23）。



図IV-21 育児休業期間と給与

5. 施設内保育所

既婚有職婦人が妊娠・出産によっても仕事をやめず、保育と仕事を両立させていくためには、保育条件が非常に大きな問題となる。「婦人に関する意識調査」（総理府昭和47年）によれば、生産業・販売・事務などに働く婦人は出産によって仕事を中断せざるを得ないことが多いのに対して、教育・看護職など専門職は「能力・技術を生かしたい」「働くことが当然」「仕

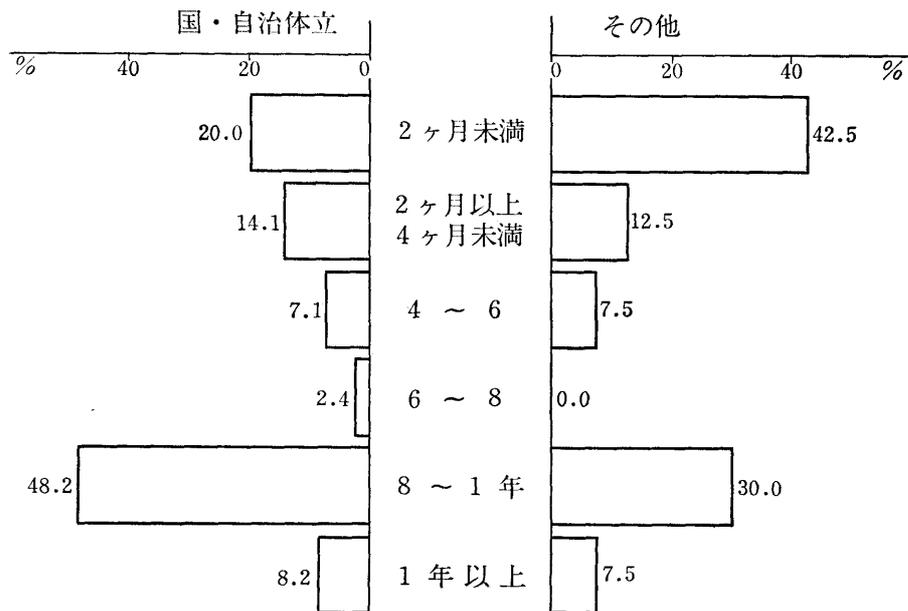


図 IV-22 育児休業期間の比較

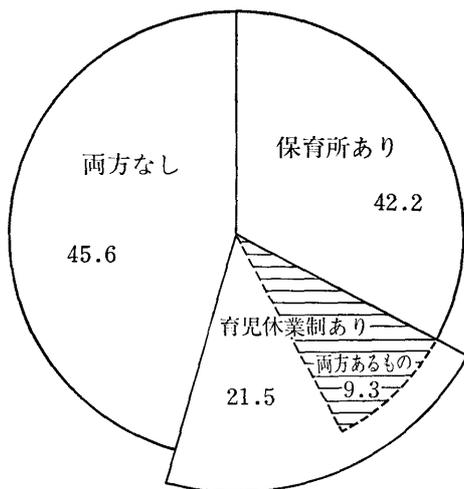


図 IV-23 勤務施設の育児休業制と保育所 (単位%)

事に生きがいがある」という理由から、乳幼児をあずけることにまつわる様々な困難さや、育児についての悩みをいわずに仕事を続けようという気持ちが強い。

保育担当者としては同居家族、子供を預ってくれる他人、あるいは各種保育所、幼稚園その

他があり、保育所に関しては法の認可基準がある。しかし、施設内保育所、託児所は、施設側の責任で設置されている場合が多く、設置基準、保育内容についても現在は法的規制はない状態である。

本調査は看護職の職場にある施設内保育所がどのように準備されているかを明らかにするため、実際に子供をあずけている人だけでなく、全員に質問した。全体の42%の看護職は施設内保育所のある職場に働いている。病院種別では「総合病院」、「精神病院」では看護職の半数以上は保育所がある施設で働いているが、その他では20~30%にすぎない(図IV-24)。また、設置主体別にみると、「国立厚生省等」が最も少ないが、同じ国立でも文部省は非常に多い。保育所のうちわけをみると、国立では「職員が運営する保育所」が比較的多いのに対して「日赤・その他公立」や「私立」では、病院

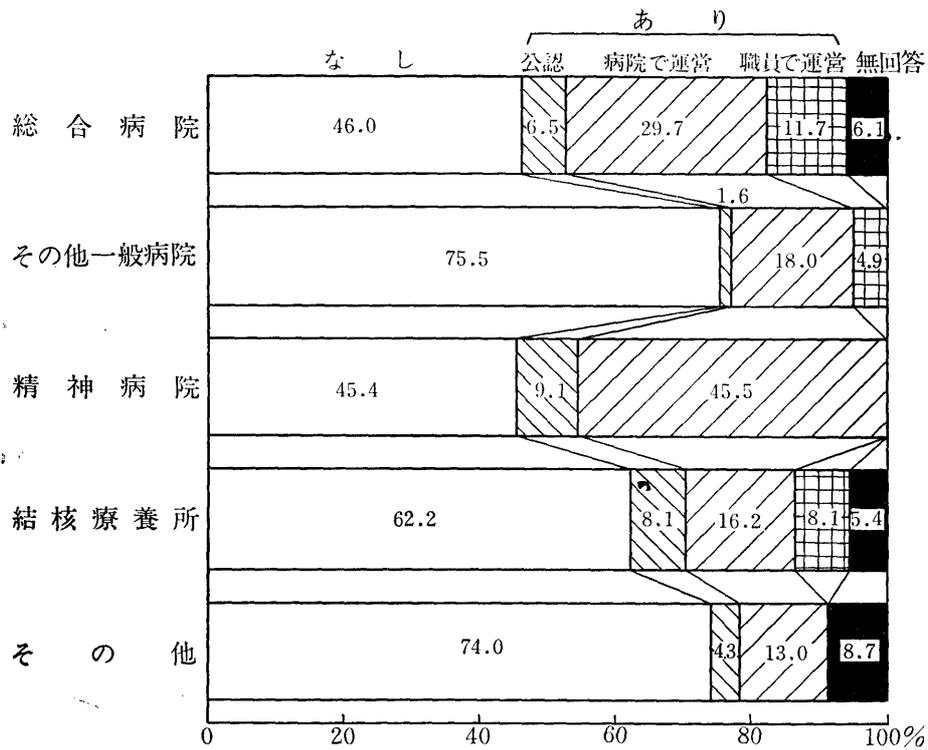


図 IV-25 勤務施設の設置主体別施設内保育所の有無

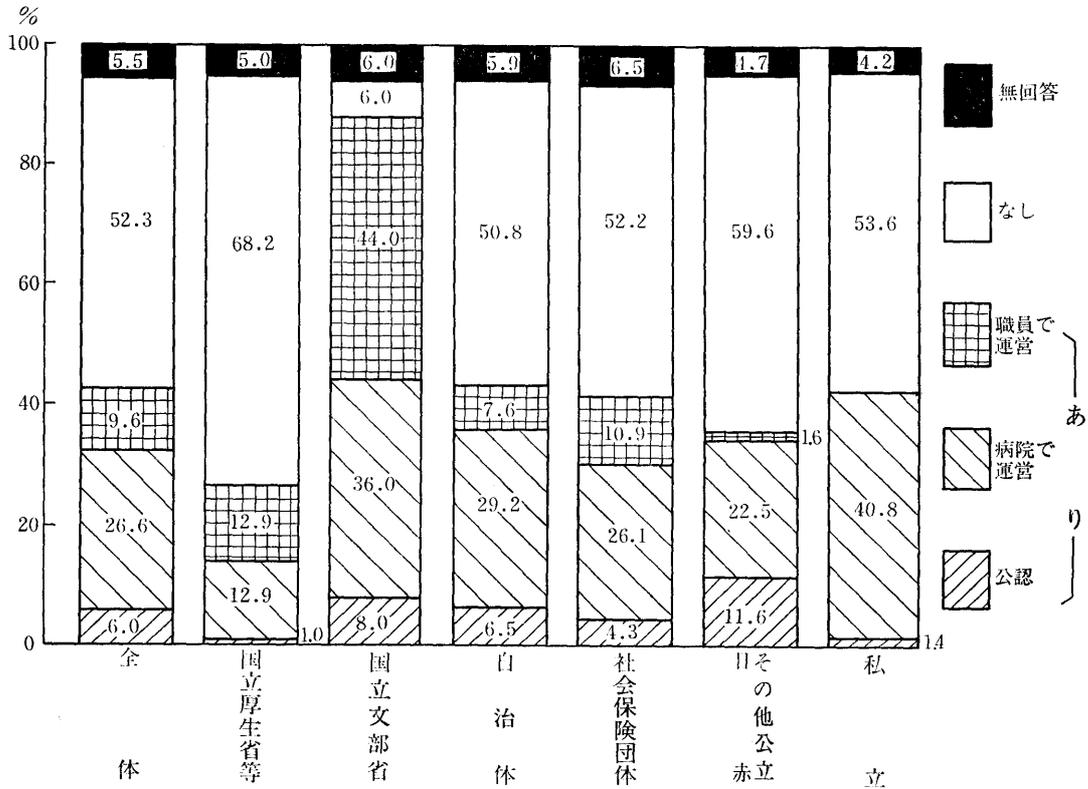


図 IV-24 勤務施設の種類別施設内保育所の有無

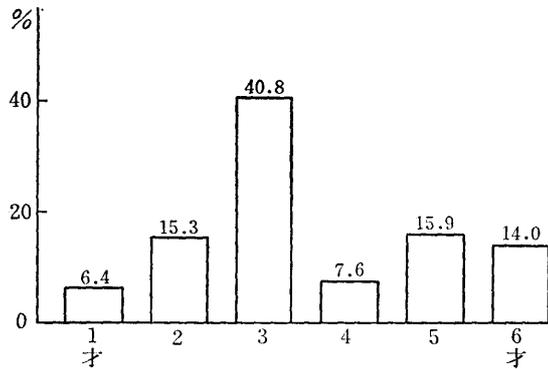


図 IV-26 0才保育の上限年齢

の運営によるものが目立つ (図IV-25)。

次に、保育所の保育年令、時間、1人当りの費用について回答のあったものから、病院の施設内保育所がどのように整備されているかをみたい。

〔保育年令〕

0才児からの託児所が少ないことが大きな問題になっているが、回答のあった167例のうち94%は0才児から保育し、あとの6%も1才児からである。特に「職員の運営する保育所」はすべて0才児からである。そして受け入れ保

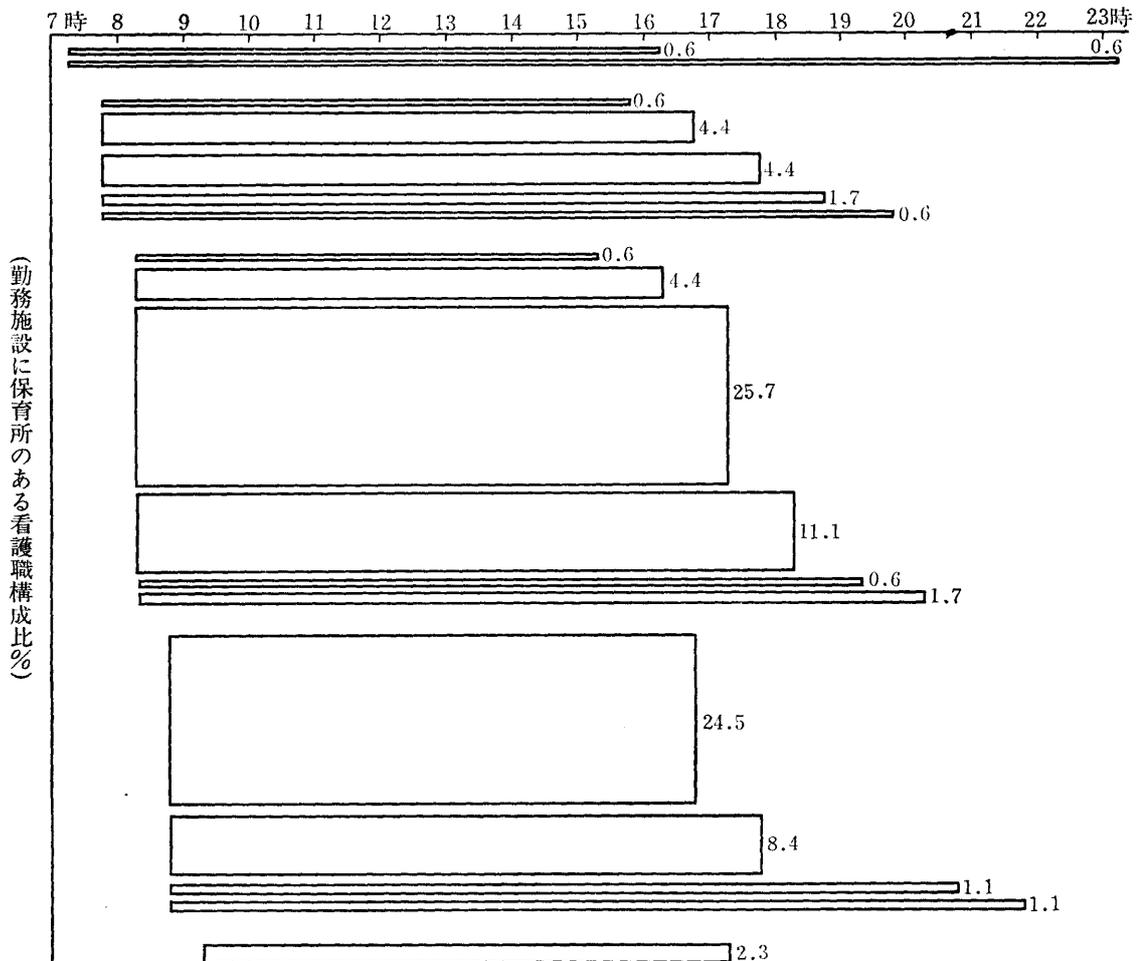


図 IV-27 施設内保育所の保育時間・始業から終業まで

育年令の最も長いものは、0才児から就学前(6才児)までであり、最も多いのは0才児から3才児までの保育所である。ただし、0才児といっても3カ月、6カ月、8カ月からの場合があり、必ずしも産休明けからすぐ預る態勢ではないようである(図IV-26)。

〔保育時間〕

また、保育時間が短い場合や母親の勤務時間と合わないことが特に交替勤務の場合大きな問題となり、二重保育の原因となっている。保育時間についての179例の回答のうち5.6%が24時間保育であり、これは「自治体立」に多く、また、「職員運営」よりも「病院運営」が主である。

始業時刻は午前8時から8時59分を中心に、

午前7時から午前9時29分まで2時間半のはばがる。終業時刻は17時から18時に41%が集中しているが、早いもので15時30分から遅いものでは23時まで実に7時間半の開きがある。1日の保育時間は9時間～9時間59分をピークとして約90%は8時間～10時間59分である。長いものでは7時から23時までの16時間という例もあった。いずれにせよ、やや短い例もごく少数あるが、日勤の勤務時間とまったく同じか、日勤の勤務時間の前後に15分から2時間位の幅で延長した保育時間が多い(図IV-27)。

〔保育費用〕

一般に、施設保育所は費用の施設負担が多いので、保護者負担が軽いといわれるが、乳幼児

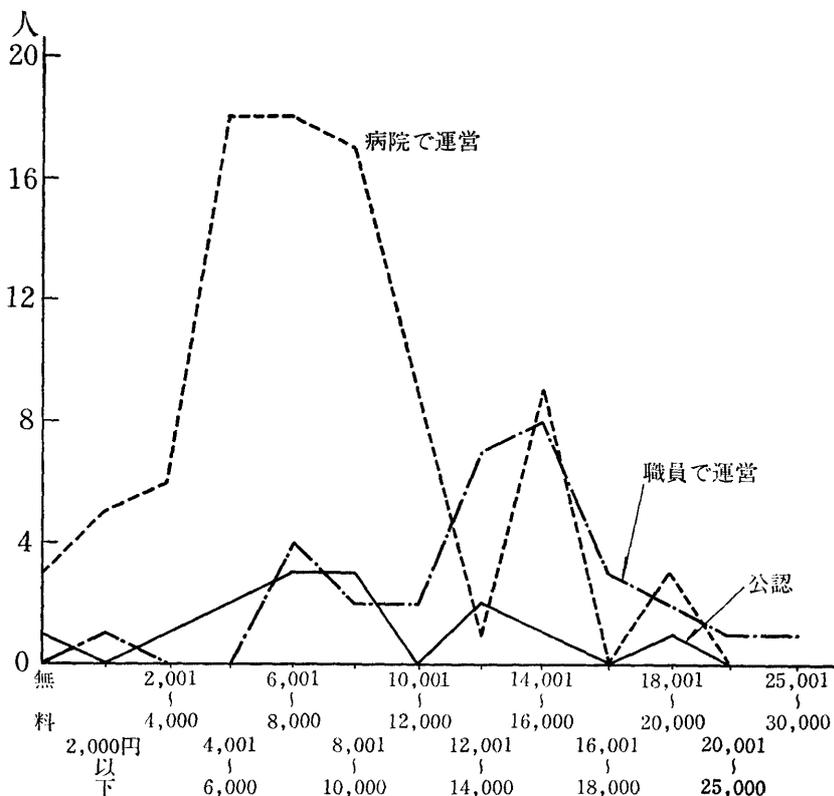


図 IV-28 施設内保育所の運営者別保育費用

1人1カ月当りの保護者負担費用は、無料から3万円と大きな開きがある。費用については146例回答があり、毎月の定額費用のみ集計した。場合によっては、この他におやつ代その他がかかることもある。「病院の運営する保育所」の場合は、4,000～10,000円に、「職員の運営する保育所」12,000～16000円にピークがあり職員運営保育所は保護者負担が大きい。なお、乳幼児の年齢、あるいは保護者の収入によって

費用が変わる例が約7%ある(図Ⅳ-28)。

本調査では、保育所の施設環境、年齢別の乳幼児数、働く職員の数等の保育内容、または病児保育、休日の扱いなどについての設問はできなかった。が0才から6才までを同じ保育所であずかるのでは年長児の年齢別保育ができないのではないか、病院運営か職員運営かによって保育内容にも差が大きいのではないかなどの問題がうかがえた。