

マタニティハラスメントと関連する職場環境要因

—COVID-19流行下における横断調査—

ホリグチ リョウコ カチ ユウコ ツツミ アキズミ
堀口 涼子*1 可知 悠子*2 堤 明純*3

目的 日本において、マタニティハラスメント（以下、マタハラ）と職場環境要因について調べた研究はほとんどない。本研究では、妊娠中の従業員を対象にインターネットによる横断調査を実施し、マタハラと関連する職場環境要因について、探索的に検討することを目的とした。

方法 COVID-19による日本における最初の緊急事態宣言中であった2020年5月22日～31日の期間に、就労妊婦（妊娠判明時に就労していた女性を含む）379名を対象とし、インターネットによる横断調査を実施した。マタハラは、国のガイドラインで禁止されている16の不利益取扱いを1つ以上受けているかどうかで定義した。分析は、ロジスティック回帰分析を用いた。

結果 対象者379名中、マタハラの経験がある者は97名（25.6%）であった。年齢や妊娠週数を調整した全変数調整モデルにおいて、企業規模が1,000人以上と比較して、1-29人（オッズ比（OR）：3.55, 95%信頼区間（95%CI）：1.49-8.45）、30-299人（OR：2.66, 95%CI：1.29-5.51）の環境でマタハラの経験が多かった。一方、上司からのサポート（OR：0.80, 95%CI：0.69-0.92）の得点が高いほど、マタハラの経験は少なくなる傾向がみられた。全変数調整モデルでは有意ではなかったが、無調整モデルにおいて、雇用形態では正社員と比べてパート社員で、職種では管理職・専門・技術職と比べて営業・販売職・サービス業で、マタハラに対応する相談窓口の設置に関しては「ある」と比べて「ない」環境で、有意にマタハラの経験が多かった。一方、勤続年数が高いほど、同僚のサポートの得点が高いほど、マタハラの経験は少なくなる傾向がみられた。

結論 職場環境要因として企業規模が小さいことはマタハラの経験が多いことと関連していた。一方、上司からのサポート得点が高いことは、マタハラの経験が少ないことと関連していた。また、パート社員、営業・販売職・サービス業、マタハラ対応相談窓口の設置がないこともマタハラの経験が多い傾向がみられた。同僚からのサポート得点が高い、または勤続年数が高いとマタハラの経験が少ない傾向がみられた。特に規模の小さい企業側は、マタハラを予防するために、法律に沿ったマタハラ防止対策を講じるとともに、上司や同僚からのサポートの高い職場環境を作る必要がある。

キーワード マタニティハラスメント, 職場環境要因, 就労妊婦, 緊急事態宣言

I はじめに

(1) マタハラの背景と定義

マタニティハラスメント（以下、マタハラ）とは、職場における妊娠・出産を理由とした女

性への差別や嫌がらせのことである¹⁾。日本労働組合総連合会が2015年に実施した調査によると、働きながら妊娠をした経験がある20歳から49歳の女性1,000人中5分の1が、妊娠時に不利益な取り扱いや嫌がらせを受け、そのマタハ

* 1 北里大学医学部公衆衛生学単位教育系技術職員 * 2 同講師 * 3 同教授

ラを受けた8割以上が、ストレスを感じたと回答している²⁾。マタハラによって生じた母親のストレスは、産後の抑うつ症状の増加、早産と新生児の低出生体重、新生児の通院回数の増加のように、母子の健康に悪影響を及ぼす可能性がある³⁾。

妊娠を理由に離職を余儀なくされた女性は、本人が直接的に経済的な損失を受けるが、雇用者側においても、離職した女性の後任者の採用にかかる費用や研修費用がかかり、後任者が十分な生産性を発揮するまで生産性の低下が起こる。また、妊娠による解雇で訴訟を受けた場合は、さらにコストがかかる可能性がある⁴⁾。このように、母子の健康の観点に加え、雇用者側の損失の観点からも、マタハラの防止に社会全体で取り組むことが必要である。

(2) 先行研究の紹介とその限界

日本においてマタハラに関するインターネットによる調査は、Kawaguchiによる調査¹⁾、日本労働組合総連合会による調査²⁾、労働政策研究・研修機構による調査⁵⁾がある。これらの研究では、マタハラの経験は正規雇用の方が非正規雇用よりも多いことが報告されている¹⁾²⁾⁵⁾。正規雇用でマタハラの経験が多くなる理由については、正規雇用に対する時間外労働へのプレッシャーと曖昧な職務内容に関連する¹⁾ことが示されている。

日本労働組合総連合会による調査²⁾、労働政策研究・研修機構による調査⁵⁾は調査年代がそれぞれ2015年・2016年と、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正によって会社にマタハラを防止する措置をとることが義務づけられた⁶⁾2017年より前に行われた調査である。現在はマタハラを取り巻く状況が変化している可能性が考えられ、マタハラに関する最新の知見が求められている。Kawaguchiの研究¹⁾では、マタハラの要因として雇用形態のみに焦点化しており、企業規模、雇用形態、職種、上司・同僚からのサポート、勤続年数、マタハラに対応する相談窓口の設置のような、職場環境について包括的に調べた研究はない。

(3) 本研究の目的

本研究では、妊娠中の従業員を対象にインターネットによる横断調査を実施し、マタハラと関連する職場環境要因について、探索的に検討した。

Ⅱ 方 法

(1) 対象および方法

2020年5月22日～31日に、調査会社(株式会社日本能率協会総合研究所)の全国の登録モニターから、妊娠8週から出産直前までの就労妊婦(妊娠判明時に就労していたが、調査時までには退職した女性を含む)を募集し、本調査に回答した者が400人に達成した時点で調査を打ち切った。インターネットによるアンケート調査は、すべて(株)日本能率協会総合研究所に依頼した。アンケート調査では、社会人口統計学的変数、就労状況、マタハラの経験、マタハラへの対応、身体的・精神的健康などに関する情報を収集した。分析対象は雇用されている労働者に限定し、会社役員10名、自営業者6名、就労形態不明5名を除いた、379名とした。なお、分析項目に欠損のあるものはなかった。

(2) 調査項目

マタハラの経験の有無は、先行研究⁵⁾を参考に、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」で挙げられている16の不利益な取扱い(例：解雇、雇止め、減給など)⁷⁾を1つ以上受けているかどうかで定義した。調査時点ですでに退職していた対象者には、妊娠が確認された時の職場での経験を訪ねた。

職場環境要因として、雇用形態(正社員、パート社員、契約・嘱託社員、派遣社員)、勤続年数、企業規模(1-29人、30-299人、300-999人、1,000人以上、官公庁)、職種(管理・専門・技術職、事務職、営業・販売職・サービス業、生産・運輸・保安職、その他)、働き方(テレワークあり、オフィス勤務のみ、すでに

退職), 週当たり労働時間 (39時間以下, 40-49時間, 50時間以上), 勤務形態 (日勤のみ, 夜勤または交代勤務), 上司のサポート (3-12点), 同僚のサポート (3-12点), マタハラに対応する相談窓口の設置 (ある, ない, わからない) を取り上げた。

上司と同僚のサポートは, 職業性ストレス簡易調査票⁸⁾に含まれる以下の3つの質問で評価した: (1) 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか; (2) あなたが困った時, 次の人たちはどのくらい頼りになりますか?; (3) あなたの個人的な問題を相談したら, 次の人たちはどのくらいきいてくれますか? 対象者にはこれらの質問に対し, 「非常に」(4点) から「全くない」(1点) までの4件法で回答を求めた。3つの質問への回答の合計を, 上司と同僚でそれぞれ算出した (得点範囲3-12点)。上司と同僚のサポートのクロンバックの α 係数はそれぞれ, 0.85と0.86であった。

(3) 統計解析

まず, 対象者の特徴を平均±標準偏差またはN (%)で整理した。次に, ロジスティック回帰分析により, マタハラの経験と関連する職場環境要因を検討した。分析は無調整モデルと, すべての職場環境要因と背景要因を調整する全変数調整モデルの2つで行った。統計ソフトはWindows版SAS9.4を用い, 有意水準は両側5

%とした。

(4) 倫理的配慮

本研究は, 北里大学医学部・病院倫理委員会の承認を得て実施された (2019年5月30日承認番号B18-281)。回答者にはアンケート調査の依頼時に, 調査の趣旨と参加が任意であることを提示した。また, アンケート調査への回答を以て, 調査への参加に同意したものとみなした。回答者には, 調査会社を通じて, 数百円程度の謝礼が支払われた。

Ⅲ 結 果

(1) 記述統計

対象者の特徴を表1に示す。対象者379名中, マタハラの経験がある者は97名 (25.6%) であった。雇用形態は正社員が233名 (61.5%) と半数以上を占め, 勤続年数の平均±標準偏差は5.1±4.1 (年), 企業規模は1,000人以上の企業に所属している者が138名 (36.4%) と最も多かった。対象者の職種は事務職が141名 (37.2%) と最も多く, 勤務形態は日勤のみが347名 (91.6%) とほとんどを占めた。上司のサポートの平均±標準偏差は7.5±2.3, 同僚のサポートの平均±標準偏差は7.9±2.3であった。職場のマタハラに対応する相談窓口の設置に関しては, 「わからない」は178名 (47.0%) で一番多

表1 対象者の特徴 (N=379)

	N (%)または 平均±標準偏差		N (%)または 平均±標準偏差
年齢 (歳)	31.2±4.7	職種	
妊娠週数		管理職・専門・技術職	114 (30.1)
初期 (8-13週)	45 (11.9)	事務職	141 (37.2)
中期 (14-27週)	148 (39.1)	営業・販売職・サービス業	89 (23.5)
後期 (28-41週)	186 (49.1)	生産・運輸・保安職	9 (2.4)
雇用形態		その他	26 (6.9)
正社員	233 (61.5)	働き方	
パート社員	108 (28.5)	テレワークあり	160 (42.2)
契約・嘱託社員	28 (7.4)	オフィス勤務のみ	169 (44.6)
派遣社員	10 (2.6)	すでに退職	50 (13.2)
勤続年数		週当たり労働時間	
平均±標準偏差 (年)	5.1±4.1	39時間以下	202 (53.3)
企業規模		40-49時間	156 (41.2)
1-29人	59 (15.6)	50時間以上	21 (5.5)
30-299人	105 (27.7)	勤務形態	
300-999人	63 (16.6)	日勤のみ	347 (91.6)
≥1000人	138 (36.4)	夜勤または交代勤務	32 (8.4)
官公庁	14 (3.7)	上司のサポート (3-12点)	7.5±2.3
		同僚のサポート (3-12点)	7.9±2.3

い傾向であった。

(2) ロジスティックス回帰分析の結果

表2は、ロジスティック回帰分析によるマタハラの経験と関連する要因のオッズ比と95%信頼区間を示したものである。企業規模が1,000人以上と比較して、1-29人(オッズ比(以下, OR): 3.82, 95%信頼区間(以下, 95%CI): 1.90-7.67), 30-299人(OR: 2.55, 95%CI: 1.37-4.75)の環境でマタハラの経験が多かった。これらはすべての共変量を調整した全変数調整モデルにおいても、1-29人(OR: 3.55, 95%CI: 1.49-8.45), 30-299人(OR: 2.66, 95%CI: 1.29-5.51)の環境で、有意なままであつ

た。一方、上司からのサポート(OR: 0.75, 95%CI: 0.67-0.85)の得点が高いほど、マタハラの経験は少なくなる傾向がみられた。この関連は全変数調整モデルにおいても(OR: 0.80, 95%CI: 0.69-0.92), 維持された。

無調整モデルにおいては、雇用形態では正社員と比べてパート社員(OR: 1.73, 95%CI: 1.05-2.85)で、職種では管理職・専門・技術職と比べて営業・販売職・サービス業(OR: 1.90, 95%CI: 1.03-3.52)で、マタハラに対応する相談窓口の設置に関しては「ある」と比べて「ない」(OR: 2.78, 95%CI: 1.44-5.36)という環境でマタハラの経験が多かった。一方、勤続年数が長いほど(OR: 0.94, 95%CI:

表2 マタニティハラスメントと関連する要因

	マタハラ ¹⁾ の 経験割合(%)	無調整モデル	全変数調整モデル
		オッズ比(95%信頼区間)	オッズ比(95%信頼区間)
年齢(歳)	-	1.01(0.96-1.06)	1.02(0.96-1.08)
妊娠週数			
初期(8-13週)	22.2	1.00	1.00
中期(14-27週)	25.0	1.17(0.53-2.58)	1.31(0.53-3.26)
後期(28-41週)	26.9	1.29(0.59-2.79)	1.67(0.69-4.08)
雇用形態			
正社員	23.2	1.00	1.00
パート社員	34.3	1.73(1.05-2.85)*	1.20(0.56-2.58)
契約・嘱託社員	17.9	0.72(0.26-1.99)	0.85(0.27-2.71)
派遣社員	10.0	0.37(0.05-2.97)	0.55(0.06-4.98)
勤続年数			
平均±標準偏差(年)	-	0.94(0.88-0.99)*	0.96(0.89-1.04)
企業規模			
1-29人	40.7	3.82(1.90-7.67)*	3.55(1.49-8.45)*
30-299人	31.4	2.55(1.37-4.75)*	2.66(1.29-5.51)*
300-999人	22.2	1.59(0.75-3.38)	1.58(0.68-3.67)
≥1000人	15.2	1.00	1.00
官公庁	35.7	3.10(0.94-10.15)	3.23(0.87-12.04)
職種			
管理職・専門・技術職	22.8	1.00	1.00
事務職	22.7	0.99(0.55-1.79)	1.10(0.56-2.16)
営業・販売職・サービス業	36.0	1.90(1.03-3.52)*	1.95(0.93-4.11)
生産・運輸・保安職	44.4	2.71(0.68-10.82)	3.47(0.72-16.73)
その他	11.5	0.44(0.12-1.59)	0.42(0.10-1.67)
働き方			
テレワークあり	22.5	1.00	1.00
オフィス勤務のみ	25.4	1.18(0.71-1.95)	0.96(0.54-1.71)
すでに退職	36.0	1.94(0.98-3.85)	1.14(0.50-2.59)
週当たり労働時間			
39時間以下	27.7	1.00	1.00
40-49時間	21.2	0.70(0.43-1.15)	0.90(0.48-1.68)
50時間以上	38.1	1.61(0.63-4.08)	2.20(0.76-6.35)
勤務形態			
日勤のみ	24.8	1.00	1.00
夜勤または交代勤務	34.4	1.59(0.74-3.43)	2.16(0.85-5.53)
上司のサポート(3-12点)	-	0.75(0.67-0.85)*	0.80(0.69-0.92)*
同僚のサポート(3-12点)	-	0.83(0.74-0.92)*	0.96(0.85-1.10)
マタハラに対応する相談窓口の設置			
ある	17.9	1.00	1.00
ない	37.7	2.78(1.44-5.36)*	1.14(0.50-2.59)
わからない	22.5	1.33(0.71-2.50)	0.87(0.42-1.80)

注 1) マタハラ: マタニティハラスメント
2) *p<0.05

0.88-0.99), 同僚のサポートの得点が高いほど (OR: 0.83, 95%CI: 0.74-0.92), マタハラ
の経験は少なくなる傾向がみられた。これらの
変数については, すべての変数を調整後, マタ
ハラ
の経験との有意な関連は認められなかった。

Ⅳ 考 察

(1) 結果のまとめ

本研究の目的は, マタハラと関連する職場環
境要因について探索的に検討することであった。
今回の調査ではマタハラ
の経験者が全体の4分の1であった。マタハラ
の経験には, 企業規模
が小さいこと, 雇用形態ではパート社員, 職種
では営業・販売職・サービス業, マタハラ対応
相談窓口の設置がない, 上司・同僚からのサ
ポート得点が高い, 勤続年数が長いことが関連
していた。

(2) 先行研究との比較

すべての共変量を調整した全変数調整モデル
では, 企業規模1,000人以上と比較して, 企業
規模が小さくなるほどマタハラ
の経験は多かった。労働政策研究・研修機構による調査⁵⁾によ
ると, 2016年時点で, 企業規模別には100人以上
の規模では7割以上の企業でマタハラ防止に関
する取り組みがみられるが, 10~99人規模では
取り組んでいない企業の方が多かった。2017年
に男女雇用機会均等法, 育児・介護休業法が改
正されたことにより, 会社にマタハラを防止す
る措置をとることが義務づけられた⁶⁾が, 本研
究の結果から, 企業規模が小さい会社ではいま
だにマタハラ防止の対策が取られていない可
能性がある。

また, 上司からのサポートが大きいほど, マ
タハラ
の経験は少なかった。上司がサポートにな
っておらず, マタハラ
の行為者である可能性
が高いという先行研究⁵⁾の結果を支持する結
果となった。したがって, 上司からのサポート
を高めることが, マタハラ
の軽減に効果的である
ことが示唆された。

無調整モデルでは, 雇用形態では正社員と比

べてパート社員の方がマタハラ
の経験が多かった。過去の調査¹⁾²⁾⁵⁾では正社員の方がマタハラ
の経験が多かったため, 逆の結果となった。詳
細は後述するが, 今回の調査はCOVID-19によ
る日本における最初の緊急事態宣言中に行われ
たため, 正社員より立場が弱いパート社員にマ
タハラ
の影響が強く出た可能性が考えられる。

職種では管理職・専門・技術職と比べて営
業・販売職・サービス業の方がマタハラ
の経験
が多い傾向があった。この理由として, 営業・
販売職・サービス業では職務特性として社外と
のやり取りが多く, 始業時間よりも早く来な
ければならず, 先に帰りにくい雰囲気があるこ
とから⁹⁾, 不規則な勤務体制が多いと考えられ
る職種であり, 規則的な勤務体制が望まれ, 仕事
内容の制約が多い妊婦にとって, 影響が大き
かったと考えられる。

男女雇用機会均等法ならびに育児・介護休業
法の2017年の改正で, マタハラ
の相談窓口を設けることがすべての事業者に義務づけられてい
るが, 今回の調査においては妊娠中の従業員の
約半数が職場のマタハラ
に対応する相談窓口の
設置に関して認知していなかった。そして, マ
タハラ
に対応する相談窓口の設置に関しては,
「ある」と比べて「ない」方がマタハラ
の経験
が多くなる傾向がみられた。過去の調査では,
マタハラ
の相談・苦情対応窓口の設置が23.4%
であったが, マタハラ
の相談を会社の相談窓
口に相談した割合は3.3%と少なく, マタハラ
に
対して我慢して特に何もしなかった対応は57.2
%にものぼった⁵⁾。今回の結果からも, マタハ
ラ
の相談窓口の設置 (外部委託を含む), その
相談窓口があることを妊婦へ周知することは特
に重要な点であると考えられる。

勤続年数が長いことは, 自分の所属部署や一
緒に仕事をしているグループの成り立ち・これ
までの出来事についてよく知っており, 仕事の
“こつ”を習得し, 自分の仕事を遂行させる上
で最も重要な役割を果たす社内・配属先内の人
間が誰か知っている, などの項目に代表される
個人の組織適応能力が高いこと¹⁰⁾と強く相関す
るため, 結果として勤続年数が長いほど会社内

で上手に対応することができ、マタハラの経験が少なくなる傾向がみられたと考えられる。あるいは、マタハラ等によるストレスの少ない職場では離職率が低くなるため¹¹⁾、結果として勤続年数が長くなるという逆向きの関連も考えられる。

同僚からのサポート得点が高いほど、マタハラの経験が少なくなる傾向がみられた。マタハラの対応を相談した相手は会社の中では同僚の割合が一番高かった(14.5%)⁵⁾ことから、上司のサポート同様、同僚からのサポートも重要な点である。

(3) COVID-19による緊急事態宣言中の影響について

今回の調査は、COVID-19による日本における最初の緊急事態宣言中という特殊な状況下で行われた。調査時点の2020年5月の労働力調査において、正規の職員・従業員数は3534万人と、前年同月に比べて1万人の減少のみにとどまったが、非正規の職員・従業員数は2045万人で、前年同月に比べて61万人減少した¹²⁾。正社員より立場が弱い非正規のパート社員においては、よりマタハラの影響を強く受けた可能性が考えられる。また、営業・販売職・サービス業の職種は比較的小規模な会社が多く、緊急事態宣言中により売上高が低下したため経営難に陥った¹³⁾。企業規模が小さい会社も同様の理由で経営難に陥り、人手を減らすために、立場の弱い妊婦がマタハラの影響を強く受けた可能性が考えられる。

(4) 強みと限界

本研究では、幅広い職場環境要因についてマタハラとの関連を検討することができた。しかし、本研究にはいくつかの限界があった。まず、本研究は横断調査として行われた。職場環境要因とマタハラとの時間的な関係は分からないため、因果関係について述べることはできない。第二に、今回の調査対象者はインターネットを用いて募集されたものである。インターネット調査の問題点として、目標母集団と標本抽出枠のずれから生じる誤差と、標本誤差が、従来の

調査法に比べて大きいことがあげられる¹⁴⁾。また、インターネットを介して募集したため、そもそもマタハラに対して関心が強い対象者が集まった可能性がある。そのため、マタハラの測定にバイアスがかかり、通常之母集団よりも、マタハラの影響率が高くなった可能性がある。一般化可能性を高めるためには、母集団からの無作為抽出が必要になるが、働いていてかつ妊娠している女性労働者のリストなどなく、現実的には不可能である。企業を対象とした調査を行う場合にも、調査時点で妊娠している労働者は限られるので非効率である。残るは、産科医院等での調査が考えられるが、COVID-19流行下での調査実施は感染リスクの問題があり、現実的ではなかった。第三に、調査時期がCOVID-19による日本における最初の緊急事態宣言中という特殊な状況下と重なったため、結果に影響が出た可能性がある。そのため、今後は特殊な状況下ではない時期に調査する必要があると考えられる。第四に、本研究ではマタハラを16の不利益な取り扱いを1つ以上受けていれば「マタハラあり」と定義したが、解雇された労働者も、減給された労働者も、同じようにマタハラありとカテゴリ化されている点が限界である。今後の研究では、不利益な取り扱いの各項目に重みをつけて評価をつけるなどの改善が求められる。第五に、本研究では先行研究⁵⁾と異なり妊娠中のマタハラのみを対象としており、出産以降のマタハラについては評価できていない点も限界である。

(5) まとめと現場への示唆

結論として、職場環境要因として、企業規模が小さいこと、雇用形態ではパート社員、職種では営業・販売職・サービス業、マタハラ対応相談窓口の設置がないことがマタハラの影響が多いことと関連していた。また、上司・同僚からのサポート得点が高い、勤続年数が長いことはマタハラの影響が少ないことと関連していた。

2017年に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正されたことにより、会社にマタハラを防止する措置をとることが義務づけられた⁶⁾

が、本研究の結果から、企業規模が小さい会社ではいまだにマタハラ防止の対策が取られていない可能性があることが明らかになった。また、妊娠中の従業員の約半数が職場のマタハラに対応する相談窓口の設置に関して認知していなかった。この2点を踏まえると企業側は、法律に沿ったマタハラ防止対策をきちんと講じること、マタハラ対応窓口の設置をすること、マタハラへの対応窓口があることを社員に呼び掛けることが必要となる。また、上司・同僚からのサポートの高い職場環境づくりや、マタハラに関する認識を広めるために社員教育を行うこともマタハラ予防に役立つと考えられる。

COVID-19による緊急事態宣言中の際には、正社員より立場が弱い非正規のパート社員と、サービス業の職種において、よりマタハラの影響を強く受けた可能性がある。国がマタハラ防止措置義務を企業に対して周知し、防止策を講じない企業を指導するなどの対策が必要である。

文 献

- 1) Kawaguchi A. Maternity harassment in Japan : Why do regular employees have higher risk than non-regular employees do? Japan and the World Economy. 2019 ; 49 : 84-94.
- 2) 日本労働組合総連合会. 第3回マタニティハラスメント(マタハラ)に関する意識調査 (<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20150223.pdf?9542>) 2022.2.7.
- 3) Hackney KJ, Daniels SR, Paustian-Underdahl SC, et al. Examining the effects of perceived pregnancy discrimination on mother and baby health. Journal of Applied Psychology. 2021 ; 106(5) : 774-83.
- 4) Bewley H, Ebell M, Forth J. Estimating the financial costs of pregnancy and maternity-related discrimination and disadvantage. Manchester, UK : Equality and Human Rights Commission ; 2016.
- 5) 労働政策研究・研修機構. 妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する実態調査結果 (<https://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/150-1.pdf>) 2022.2.7.
- 6) 厚生労働省. 男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし (<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000793178.pdf>) 2022.2.7.
- 7) 厚生労働省. 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針(平成21年厚生労働省告示第509号) (https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00006730&dataType=0&pageNo=1) 2022.2.7.
- 8) 下光輝一. 職業性ストレス簡易調査票の開発と応用. 産業ストレス研究 2000 ; 8(1) : 21.
- 9) パーソル総合研究所. 業種・職種別残業実態マップ どの業種が、どのくらい働いているのか、どんな職務特性が残業時間を増やすのか (<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/column/201803121000.html>) 2022.2.7.
- 10) Ogata M. An analysis of organizational adaptation agents for young workers. Japanese Journal of Administrative Science. 2012 ; 25(2) : 91-112.
- 11) Kachi Y, Inoue A, Eguchi H, et al. Occupational stress and the risk of turnover : a large prospective cohort study of employees in Japan. BMC Public Health. 2020 ; 20(1) : 174.
- 12) 総務省統計局. 労働力調査(基本集計)2020年(令和2年)5月分 (<https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/tsuki/pdf/202005.pdf>) 2022.2.7.
- 13) 中小企業庁. 2021年度版「中小企業白書」第1部 令和2年度(2020年度)の中小企業の動向. (https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2021/PDF/chusho/03Hakusyo_part1_chap1_web.pdf) 2022.2.7.
- 14) 本多則恵. 社会調査へのインターネット調査の導入をめぐる論点-比較実験調査の結果から. 労働統計調査月報. 2005 ; 57(2) : 12-20.