

メデラ、「出産後の仕事復帰と母乳育児に関する調査」を発表

産休・育休後に仕事復帰する女性の約半数が復帰後も母乳育児を継続、 さく乳場所は約6割がトイレ

さく乳器などの母乳育児関連製品を販売するメデラ株式会社（本社：東京都渋谷区、代表取締役社長：杉原領治）が本日発表した調査によると、出産後1年6ヶ月未満で仕事復帰した女性の約半数（50%）が復帰後も母乳育児（*1）を継続していることがわかりました。しかしながら、復帰後に職場でさく乳を経験した女性の約6割がトイレでさく乳しており、女性が母乳育児と仕事を両立するための職場環境の整備が不十分であることが明らかになりました。

職場環境の整備が不十分となる要素には、職場にさく乳室/さく乳専用の部屋・スペースがない、職場でさく乳する時間を認める勤務規則がない、といったことを含んでおり、復帰後、職場の「さく乳室・さく乳専用の部屋・スペース」でさく乳していたと答えた女性は5%にとどまっています。

調査で母乳育児経験者に仕事復帰後も母乳育児を続けるために必要なものを聞いたところ、最も求められているのは「仕事をしながら母乳育児を続けるための具体的な方法に関する情報（70%）」であり、その後に「さく乳室/さく乳専用の部屋・スペース（61%）」、「職場でさく乳する時間を認める勤務規則（56%）」、「さく乳した母乳を保存できる専用の冷凍庫（53%）」、「さく乳器（手動タイプ/電動タイプ）（46%）」と続きました。

女性が活躍しやすい環境を整え、継続就業率を上昇させるためにさまざまな政策・施策が検討・実施され、働く母親について取り上げられる機会が増えています。しかし、近年、日本国内の母乳育児率が上昇している（*2）にも関わらず、母乳育児を行う母親にとっての仕事復帰や、母乳育児が仕事復帰に与える影響についての調査・報道は少なく（*3）、その実態についてはほとんど把握されていません。

育休後コンサルタントの山口理栄氏は次のように述べています。

「今回、産休・育休後に仕事に復帰する女性の母乳育児の実態がわかったことは、そうした女性たちや雇用主にとって大きな意味があります。母乳育児の継続の有無が職場復帰の時期に与える影響は小さいものの、復帰時点で断乳するかどうかを悩んだ女性は2割程度いることが明らかになりました。こうした場合、職場のさく乳環境は母乳継続有無の大きな判断材料になり得ます。産休に入る女性には職場のさく乳環境を必ず確認するよう今後周知していきたいと思います。一方、雇用主は女性従業員が『トイレ』でさく乳している、という事実を重く受け止めるべきです。今回明らかになった復帰時期別の母乳継続率の数値を利用し、自社の産休・育休者の数、復帰時期の傾向からさく乳が必要な人数を割り出し、その結果を基にさく乳スペースの規模や仕様を検討していただきたいです。」

メデラでは、母乳育児状況を踏まえたサポートの可能性について政府・企業において議論・検討されていくことが、より安心して仕事復帰や育児を行う環境づくりにつながると考えています。また、政府・企業が母乳育児を行う女性社員の実態や要望を把握し、社員が母乳育児と仕事を両立するための職場環境づくりに向けて改善点を明確にする必要もあると考えており、今後も実態調査や復職後も母乳育児を継続する女性への情報提供、企業の支援策づくりに役立つ情報提供を通じて、母乳育児を続ける女性やそうした女性が働く職場をサポートできるよう適切な情報やソリューションを提供していく所存です。

■メデラ株式会社 本社内の「Mothers' Room (マザーズルーム)」について

メデラ株式会社の本社社屋（東京都渋谷区笹塚）には、授乳中の社員向けのさく乳室「Mothers' Room」があります。随時見学や、さく乳室、スペースの導入を検討される企業様の見学を受け付けております。



*1: 母乳育児：母乳のみの授乳及び母乳と粉ミルクの混合栄養での授乳

*2: 2005年に厚生労働省が発表した10年ごとの実施調査によると、生後1ヶ月時点で母乳栄養（完全母乳＋混合栄養）を与えている母親の率は94.9%と10年前の92.1%よりも2.8%上昇している。<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/03/dl/s0314-17b-1.pdf>

また、メデラ株式会社が2014年に末子が2歳未満の母親7,827名を対象に実施した調査では、92.4%が過去もしくは現在（当時）に母乳育児を行っていた。

*3: 例えば、育児休業期間が短い米国（原則産後12週）においては、仕事復帰後母乳育児を継続する女性へのサポートとしてさく乳時間、さく乳室・スペースを設けることが一定規模以上の企業に対し連邦法（アメリカ労働省 公正労働基準法 7項 Break Time for Nursing Mothers Provision）により義務付けられています。詳細は添付資料をご確認ください。

「出産後の仕事復帰と母乳育児に関する調査」について

メデラ株式会社では、母乳育児を行っていた母親の仕事復帰が母乳育児に与える影響、また母乳育児と仕事復帰に関する意識について出産後1年6ヶ月未満（*4）で仕事復帰した女性を対象にインターネット調査を実施しました。調査概要は以下の通りです。

調査対象：末子が3歳未満の出産後1年半未満で再び働き始め、現在も就業中の女性

実施期間：2014年12月

調査手法：インターネット調査

調査地域：全国

有効回答数：515名

なお、調査結果詳細については弊社ホームページ

(<http://www.medela.com/JP/ja/breastfeeding/about-medela/media/local-press-releases.html>) に掲載しております。

*4 国内における女性の育児休業期間は「10カ月～12カ月未満」が最も多く33.8%。以下、「12カ月～18カ月未満」が22.4%、「8カ月～10カ月未満」が13.7%。だった（2012年度雇用均等基本調査：2012年度調査が育児休業期間に関する最新の調査）。

■メデラ株式会社について

メデラ株式会社は、1993年にMedela Holding AG（本社：スイス）の100%子会社として東京に設立され、現在母乳育児とヘルスケアの2つの事業を日本国内で展開しています。母乳育児事業部は、最新の研究及び吸引技術により、赤ちゃんとママの健康、母乳育児をサポートすることを使命とし、研究開発に基づいた乳房に負担の少ない電動さく乳器、特殊授乳製品を含む母乳育児サポート製品を展開しています。メデラの電動さく乳器「シンフォニー」は、病院グレードのさく乳器として国内の病院・産院で最も多く採用されているさく乳器です。また、個人向けのさく乳器として「スイング・マキシ」、「スイング」、「ハーモニー」を展開しています。

=====

■報道関係者様・さく乳室ご見学お問合わせ先

メデラ株式会社 ブレストフィーディング事業部 広報担当 菅谷・吉田

電話：03-3373-3453

メール：marketing@medela.jp

=====

【添付資料】

1. 「出産後の仕事復帰と母乳育児に関する調査」結果詳細
2. 米国労働省 子育て中の母親の休憩時間に関する条項

1. 「出産後の仕事復帰と母乳育児に関する調査」結果詳細

■仕事復帰後も約半数の女性が母乳育児を継続している

仕事復帰後した女性に復帰後の母乳育児状況を尋ねたところ、約半数（50%）が復帰後も母乳育児を行っていたと答えました。出産後の復帰時期が短いほど母乳育児継続率は高い傾向にあり、「生後すぐから0歳2ヶ月」では64%、生後1年未満では、すべての期間（0歳3ヶ月～0歳5ヶ月/0歳6ヶ月～0歳8ヶ月/0歳9ヶ月～0歳11ヶ月）で母乳継続率は5割を超える結果となりました。【図1】

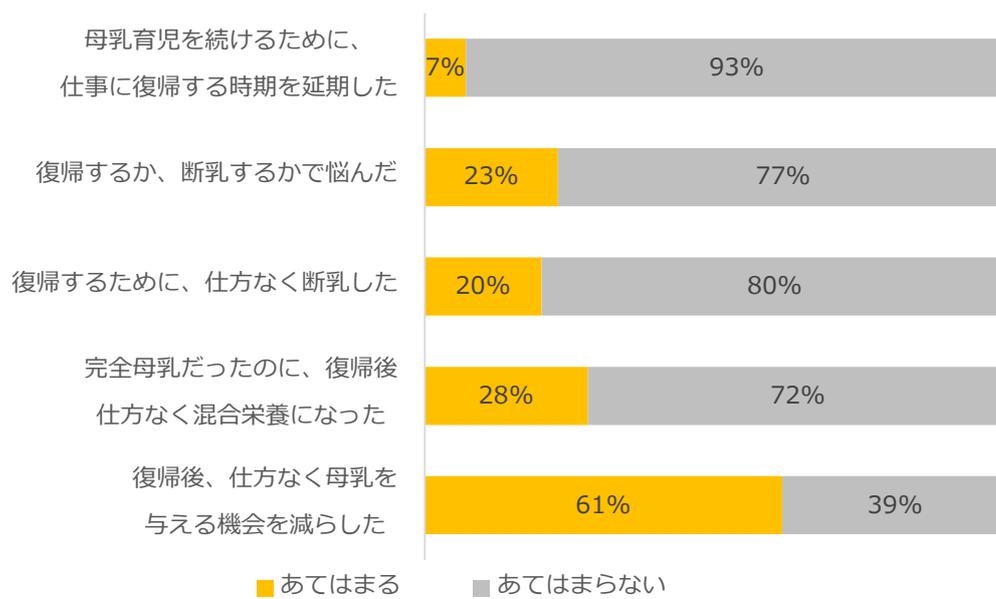
【図1】 仕事復帰後の母乳育児継続率（N=515）

出産後復帰時期	復帰後母乳継続率	該当者数	母乳継続者数
平均（全体）	50%	515	285
生後すぐ～0歳2ヶ月	64%	45	32
0歳3ヶ月～0歳5ヶ月	61%	75	49
0歳6ヶ月～0歳8ヶ月	58%	95	60
0歳9ヶ月～0歳11ヶ月	54%	101	64
1歳0ヶ月～1歳2ヶ月	38%	167	72
1歳3ヶ月～1歳5ヶ月	25%	32	8

■ 仕事復帰が母乳育児に与える影響、意識と変化

復帰直前まで母乳育児をしていた母親のうち「母乳育児継続のために復帰時期を延期」したと回答したのは7%、「復帰か断乳かで悩んだ（断乳し復帰するか、もしくは、復帰せず母乳育児を続けるかで悩んだ）」は23%で、実際に「復帰するために断乳した」と回答したのは20%でした。また、「完全母乳から混合栄養にした」と回答した女性が28%、「母乳を与える機会を減らした」が61%でした。【図2】

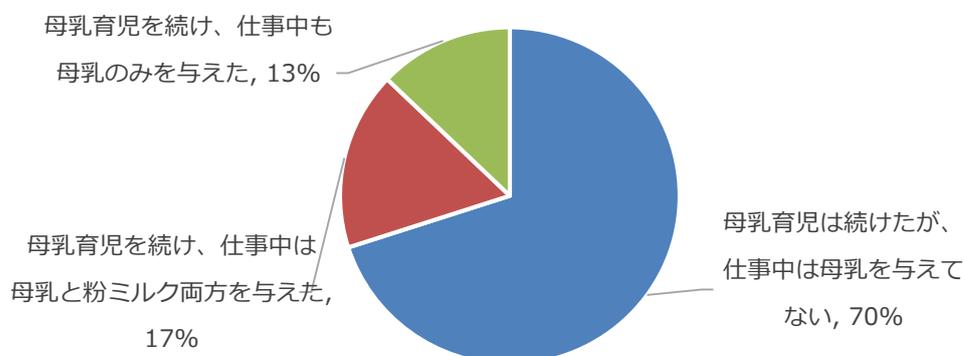
【図2】 仕事復帰による母乳育児への影響（N=354）



■ 復帰後母乳育児継続者の70%は仕事中は母乳栄養を与えていない

復帰後も母乳育児を継続した女性に仕事中的子どもへの栄養について尋ねたところ、70%が「仕事中は母乳栄養を与えていなかった（出勤前や帰宅後に母乳育児を継続していた）」と答えました。一方で30%が仕事でも母乳栄養を与えていた、と回答しています。【図3】

【図3】 仕事中の母乳栄養（N=354）

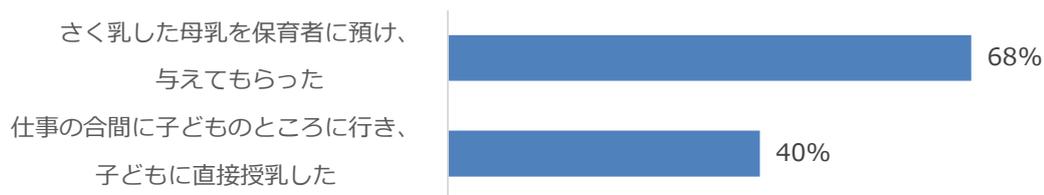


■「仕事でも母乳栄養を与えた」方法は冷凍母乳の活用が68%

仕事でも母乳栄養を与えていた、と答えた母親の68%がさく乳した母乳（冷凍母乳）を保育者に預け、保育中に与えていました。40%は預け先が社内、もしくは職場の近くにあり授乳しに行ったと回答しました。【図4】

【図4】 仕事中に母乳栄養を与えていた方法（N=77）

* 複数回答

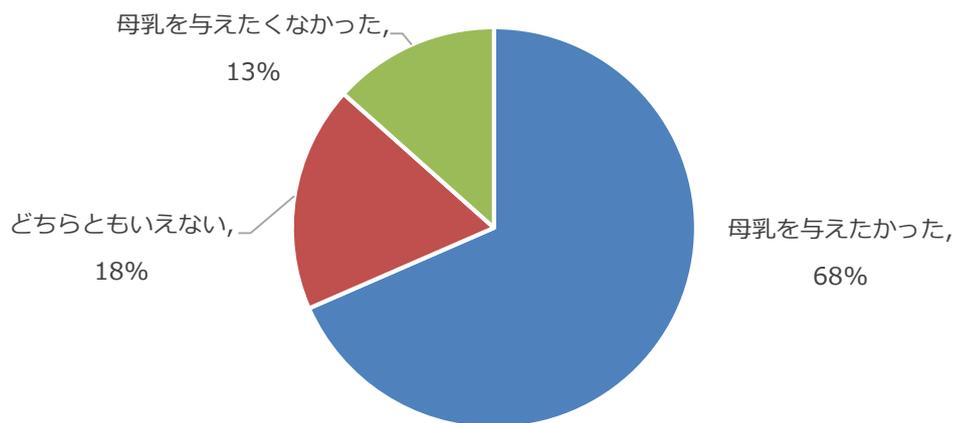


■仕事中の母乳育児の希望 68%が仕事でも与えたかった

復帰後母乳育児をやめた、もしくは継続したが仕事中に母乳を与えていなかった母親に、仕事でも母乳栄養の希望を尋ねたところ、68%が「母乳を与えたかった」と回答しました。【図5】

*7 スケールの回答を3スケールに足し合わせています。

【図5】 仕事中でも母乳を与えたかったか（N=247）



■母乳育児継続の障壁 1位「職場と保育場所が離れている」2位「量が減った」

復帰後母乳育児をやめた、もしくは仕事中は母乳を与えなかった母親のうち、仕事でも母乳を与えたかったと答えた母親に母乳育児継続が難しかった理由を聞くと、1位「職場と保育場所が離れていて、直接母乳を与えに行けなかった（46%）」、2位「母乳の出る量が減ってしまった/母乳が出なくなってしまう（31%）」、3位「職場で業務時間内にさく乳する時間がとれないと思った（29%）」と続きました。

【図6】

【図6】 仕事で母乳を与えるのが難しかった理由(N=169)*複数回答



【参考】フリーコメント（一部抜粋）

- ・ 「母乳を与える時間も、さく乳する時間も無かった。」（40歳・会社員）
- ・ 「母乳育児を継続すると、業務中に胸が張ってしまい身体が辛いので断乳した。」（32歳・公務員）
- ・ 「授乳の頻度が減ることで母乳の出も悪くなってきたから。」（30歳・会社員）
- ・ 「哺乳瓶に慣れていないのでさく乳した母乳を飲ませることができなかった。仕事が食品を扱うので、衛生上室内から自由に入出できず、胸が張ってもさく乳できない。」（26歳・会社員）
- ・ 「保育園もミルクを飲めるように指導があったし、日中さく乳できないので」（36歳・会社員）
- ・ 「日中は物理的に授乳できない。息子は哺乳瓶を全く口にしない。」（36歳・会社員）」
- ・ 「おっぱいに執着し、夜間もお乳でよく起きるため断乳した。」（30歳・会社員）
- ・ 「乳腺炎になりがちだったので、日中母乳をあげないことでまた乳腺炎になるのが怖かったので断乳した。」（36歳・女性）

■15%の母親が職場でのさく乳経験があり

仕事復帰した女性に職場でのさく乳経験を聞いたところ、15%が職場でのさく乳経験がある、と答えました。復帰時期別では、生後すぐ～8ヶ月未満までが2割を超える結果となりました。【図7】

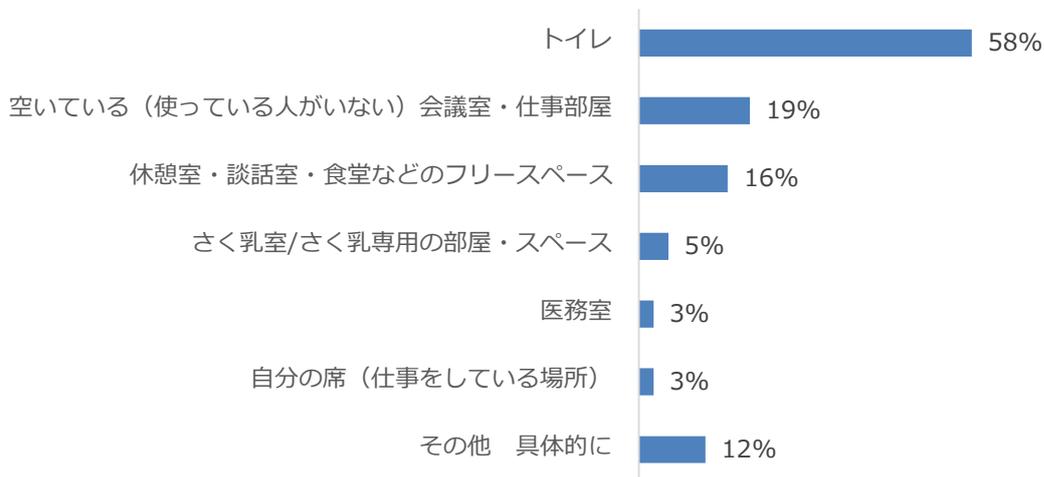
【図7】 仕事復帰後の職場でのさく乳経験 (N=515)

出産後復帰時期	職場での さく乳経験率	該当者数	職場での さく乳経験者
全体	15%	515	77
生後すぐ～0歳2ヵ月	24%	45	11
0歳3ヵ月～0歳5ヵ月	33%	75	25
0歳6ヵ月～0歳8ヵ月	21%	95	20
0歳9ヵ月～0歳11ヵ月	10%	101	10
1歳0ヵ月～1歳2ヵ月	6%	167	10
1歳3ヵ月～1歳5ヵ月	3%	32	1

■職場でのさく乳場所 1位「トイレ (59%)」

復帰後に職場でさく乳を経験した女性にさく乳場所を聞くと、1位「トイレ (59%)」、2位「空いている会議室・仕事部屋 (20%)」、3位「休憩室・談話室・食堂などのフリースペース (16%)」でした。「さく乳室・さく乳専用の部屋・スペース」との回答は5%にとどまりました。(図8)

【図8】 職場でのさく乳場所 (N=77) *複数回答



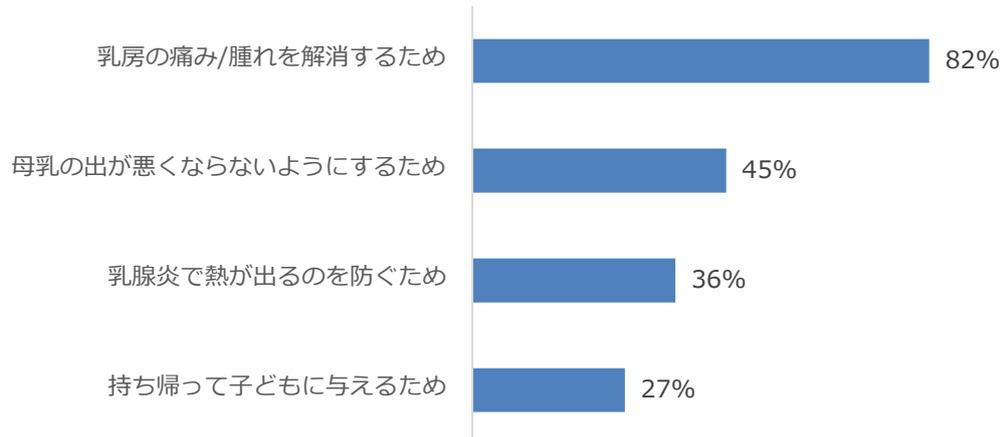
【参考】フリーコメント (一部抜粋)

- ・ 「更衣室」(35歳・会社員)(43歳・会社員)
- ・ 「車」(34歳・会社員)
- ・ 「キッチンに誰も入ってこないよう貼紙をした部屋」(32歳・会社員)

■職場でのさく乳の目的 1位『圧抜きや排乳』、2位『刺激』、3位『予防』

職場でのさく乳経験がある母親に職場でのさく乳の目的を聞くと、さく乳した母乳を「持ち帰って子どもに与えるため」との回答は27%で、1位「乳房の痛み/腫れを解消するため（81.8%）」と胸の張りを軽減したり、たまった母乳を出したりするための『圧抜きや排乳』、2位授乳頻度が落ちることによる「母乳の出が悪くならないようにするため（46%）」と『刺激』、3位母乳が溜まることで「乳腺炎で熱が出るのを防ぐため」（36%）と『予防』、の目的で行っているとの回答が上回りました。【図9】

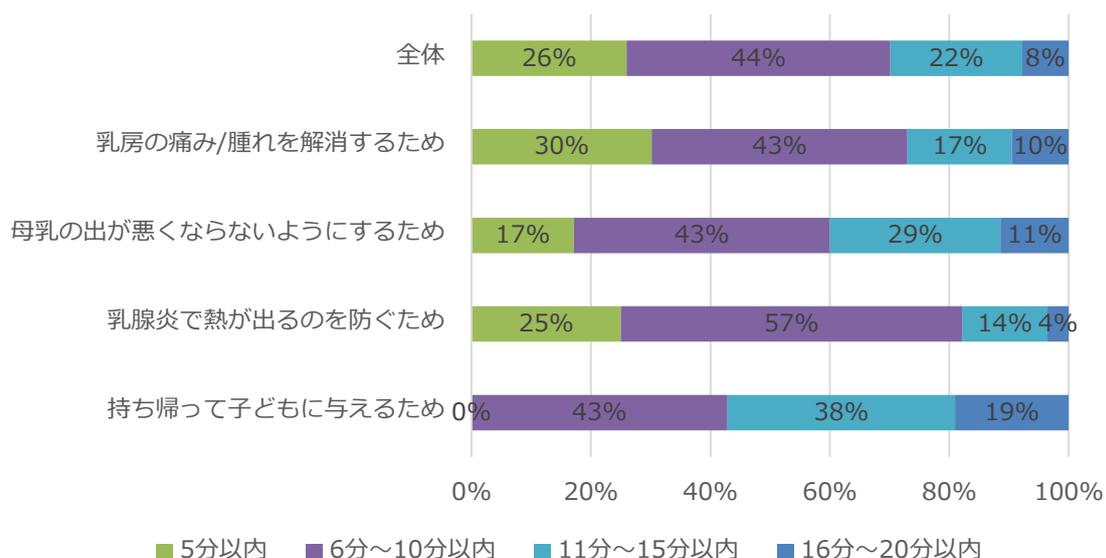
【図9】 職場でのさく乳の目的（N=77） *複数回答



■職場でのさく乳にかかった時間で最も多いのは6-10分以内

職場でのさく乳を行ったことがある母親にさく乳時間を尋ねると、最も多かったのは6-10分以内でした。「持ち帰って子どもに与えるため」と回答した女性のさく乳時間は他の目的でさく乳すると答えた女性のさく乳時間よりも長い傾向にありました。【図10】

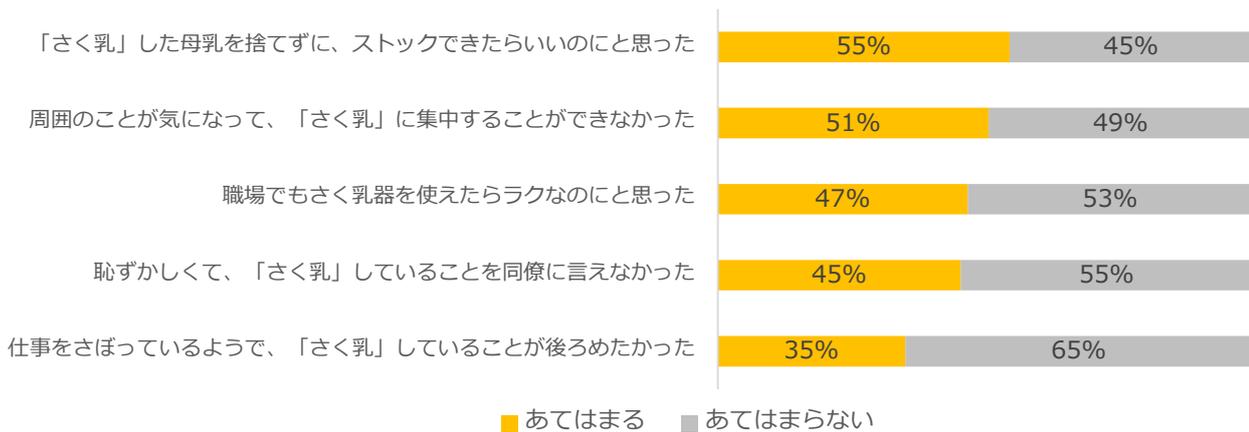
【図10】 さく乳にかかった時間（N=77）



■職場でさく乳をしていた時の気持ち 1位「母乳をストックできたらよかった」

職場でのさく乳経験者に、職場でさく乳していたときの気持ちとしてあてはまるものを聞いたところ、最も多かったのは「さく乳した母乳を捨てずにストックできたらいいのに (55%)」というもので、次に「周囲のことが気になって、さく乳に集中することができなかった (51%)」、「職場でもさく乳器を使えたらラクなのと思った (47%)」と続きました。職場でのさく乳の目的として「持ち帰って子どもに与えるため」と答えたのは27%でしたが、環境や条件が許せば、さく乳した母乳を廃棄せずに持ち帰って子どもに与えたいと考えていた女性が半数を超えていることが分かりました。【図 11】

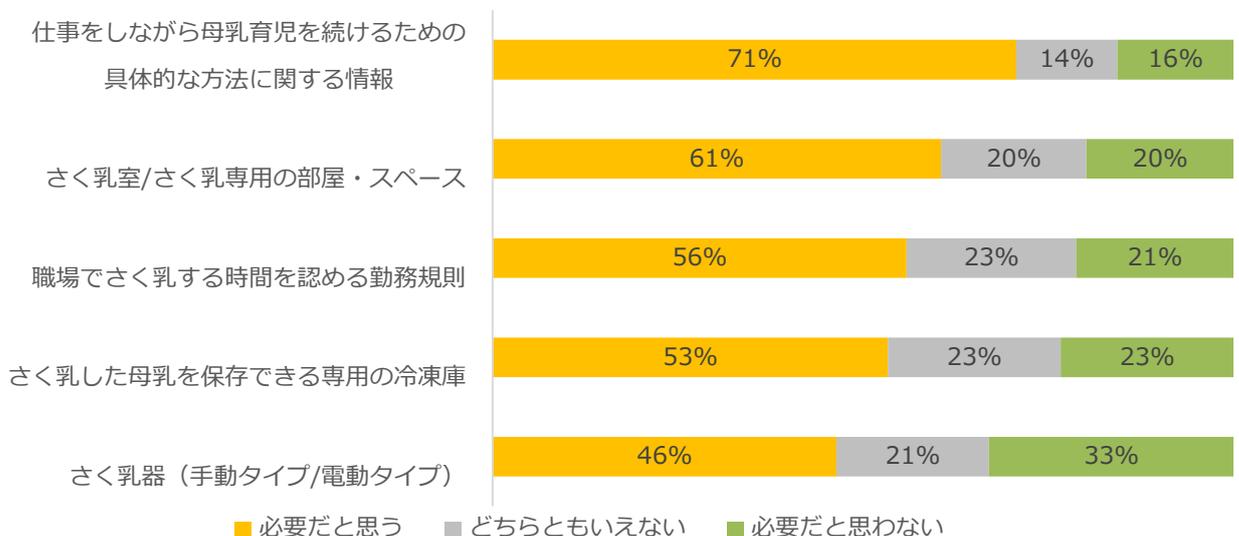
【図11】 職場でのさく乳をしていた時の気持ち (N=77) *複数回答



■復帰後の母乳育児継続に必要なものは「具体的な情報」「さく乳室」「冷凍庫」

母乳育児経験者に「仕事復帰後も母乳育児を続けるために必要なもの」を尋ねたところ、最も求められているのは、「仕事をしながら母乳育児を続けるための具体的な方法に関する情報 (70%)」、で、「さく乳室/さく乳専用の部屋・スペース (61%)」、「職場でさく乳する時間を認める勤務規則 (56%)」、「さく乳した母乳を保存できる専用の冷凍庫(53%)」と続きました。【図 12】

【図12】 仕事復帰後も母乳育児を続けるために必要なもの (N=433)



2. 米国労働省 子育て中の母親の休憩時間に関する条項

http://www.dol.gov/whd/nursingmothers/Sec7rFLSA_btnm.htm

*メデラ株式会社による抄訳

米国公正労働基準法 7 項

子育て中の母親の休憩時間に関する条項

(Section 7 of the Fair Labor Standards Act

Break Time for Nursing Mothers Provision/Break Time for Nursing Mothers Provision)

2010年3月23日より、患者保護並びに医療費負担適正化法(the Patient Protection and Affordable Care Act、通称オバマケア)はFair Labor Standards Act (公正労働基準法)を改定し、雇用主が子育て中の母親に対し、さく乳に必要な適切な休憩時間を提供することを要求する。また本改定により、雇用主にさく乳に必要な場所を提供することも要求する。

- (1)雇用主は子育て中の母親に対し、その子の出生から1年が経過するまで、さく乳に必要な適切な休憩時間を提供すること。また、さく乳場所(トイレ以外で、他から見えず、同僚やその他の人物に干渉されない場所)を提供すること。
- (2)雇用主は従業員に対し、さく乳時間を労働時間で補填することを要求しないこと。
- (3)50人未満の会社においては、本法律の要件を満たすことが、会社の(物理的)サイズ、資金、組織構造等の理由により、難しい場合には適用外とする。
- (4)州法がこれよりもより大きな従業員保護を定める場合には州法を適用すること。