



就業女性と育児ストレス

中野, あい

(Citation)

神戸大学経済学研究科 Discussion Paper, 1404

(Issue Date)

2014

(Resource Type)

technical report

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81005440>



就業女性と育児ストレス*

神戸大学大学院経済学研究科研究員 中野あい

1. はじめに

結婚と育児、仕事との関係において、わが国の未婚女性が理想とするライフコースは、結婚し子供をもつが、仕事も一生続ける「両立コース」を希望する者が 1987 年には 18.5%であったものが、2002 年には 27.3%、2010 年には 30.6%に達しており、結婚・出産後も仕事と育児の両立を望む女性が増えている（国立社会保障・人口問題研究所 2010 年）。

また、近年では、育児期にあたる 25 歳から 40 歳代前半の女性の有業率が上昇しており（図表 1）、仕事と育児の両立を担う女性が増えているといえる。このように育児をしながら働く意識が高まり、今後さらに育児期における就労女性は増える可能性が考えられる。

育児期に就労を行う女性にとって、仕事と育児の両立を実現することが大きな課題となる。家事や育児は夫婦でともに分担するものであるが、実際には女性が行う家事や育児の負担が大きい。図表 2 は、男女の育児時間を含む家事関連時間をまとめたものであるが、6 歳未満の子供がいる世帯においては、1 日当たりの平均家事時間は男性が 12 分、女性が 3 時間 35 分であり、育児時間は男性が 39 分、女性が 3 時間 22 分となっており、女性の方が家事時間・育児時間ともに長い傾向にある。また、男女の育児休業取得率を見ると、2011 年度では、女性の取得率が 87.8%であるのに対し、男性の場合はわずか 2.63%である（厚生労働省「雇用均等基本調査 2011 年」）。このように、育児期の就労女性は家事や育児の役

*本稿の作成にあたり、神戸大学大学院経済学研究科の勇上和史准教授、小葉武史講師から有益なコメントを頂きました。ここに記して感謝申し上げます。また、本稿の二次分析にあたり東京大学社会科学研究所 附属社会調査・データアーカイブ研究センター ssj データアーカイブから「育児や介護と仕事の両立に関する調査、2003」（労働政策研究・研修機構）の個票データの提供を受けました。

割分担を大きく担っており、職業上の役割を担いながら、家庭生活において多くに時間を費やしているのである。働く女性のメンタルヘルスについて著した古武（2012）によると、親になることは身体的にも心理的にも女性にとって大きな負担となっているが、子育ては母親が担う者という性別役割意識が根強く存在しており、量的にだけでなく質的にみても育児の負担は女性に強くにしかかっていると指摘されている¹。

このように育児期にあたる就労女性にとっては育児に関わる時間が必ずしも短いとはいえず、育児不安や育児ストレスをなどの感情を抱えている可能性が考えられる。図表3は育児にストレスや不安を感じた経験について、正社員と、パートタイムなど非正社員、専業主婦など無職という就労形態別にまとめたものである。女性の育児ストレス・不安が「ひんぱんにある」と答えた者の割合は専業主婦、非正社員で高く、「たまにある」と答えた者の割合は非正社員が最も高く、次いで無職、正社員の順となっており、「ひんぱんにある」と「たまにある」と合わせた者の割合は、どの就業形態をみても8割を超えている。

女性に育児不安やストレスが高まると、本人や子ども、配偶者にどのような影響があるのだろうか。山川・柏木（2004）では、育児不安が虐待の温床となることとして捉えており、虐待の温床としての育児への拒否的な感情が就労形態とかかわりなく存在していることを明らかにしている。わが国の児童虐待の対応件数をみると、2011年で59919件となっており、増加の一途をたどっている（図表4）。また、育児不安が高まると、仕事の作業能力全般が下がり、作業ミスが増えるだけでなく、健康上有害である（牧野（1982））。古武（2012）は、女性のメンタル不調のために仕事のパフォーマンスが低下した場合に、その損失を企業が被ることになることを指摘している。男性との比較においても、なぜ女性だけが仕事と育児の両立に悩まなければならないかという疑問を抱えることもある。さらに女性の育児不安が配偶者である夫にもたらす影響についてみると、「職場で妻や子供のこ

¹ 大野・柏木（2008）によれば、日本の男性は育児への関与の仕方が主体的ではないことを指摘している。

が心配になったことがある」と答えた夫が 53.5%、「仕事の能率が落ちたことがある」と答えた夫の割合は 30%を超えており、「遅刻・早退や欠勤をしたことがある」夫は 17.4%に及ぶ（図表 5）。このように、女性が育児に不安やストレスを抱えた場合、その影響は子どもや夫、勤め先の企業にも及ぶ可能性が考えられる。有職の母親は、仕事役割のほか、配偶者と妻と母親の多重役割を背負っており、その生活は厳しく大変な状況であることが推察される。本稿では、就労している女性に限定し、女性の育児ストレスと勤め先の職場の属性や夫の育児役割への期待、ソーシャル・サポートへの期待との関連について検討していく。

2. 先行研究の概観

日本では、就労女性の育児ストレスについて経済学的なアプローチから分析された研究はほとんど行われていないが、母親の育児感情や育児態度など心理的な側面について研究を行った成果は、家族社会学や発達心理学、保育学、看護学など多岐の領域において成果が蓄積されている。牧野（1983）は、働く母親の育児不安の分析を行い、夫が育児に協力的であるかどうか重要な要因であることを示した。夫と一緒に子育てをしていると感じている場合に母親の育児不安は少ない傾向が示され、母親が育児不安に陥るかどうかの分かれ目として、夫婦の関係が重要であることを示している。福丸（2000）は、乳幼児を持つ共働き世帯の父母を対象に、仕事と家庭の間における多重役割と心理的健康度としての抑うつ度との関係について調査を行った。抑うつ度との関連については、「仕事が忙しくて家族とゆっくり過ごす時間が少ない」などという仕事役割から家庭役割へのネガティブ・スピルオーバーが父母の抑うつ度と関連しているものの、「家族と過ごす時間のために仕事をする時間が少ない」という家庭役割から仕事役割へのネガティブ・スピルオーバーは確認されなかったことが示されている。また、パートナーからの母親の職業への理解度が、母親の心理的健康度と関連があり、理解度の背景には、週休 2 日制度やフレックスタイム

制度の有無など父親が置かれた職場環境が影響していることが明らかにされている。母親の就労形態別に子育て不安について検討した八重樫・小河（2002）では、常勤の母親については、友人とのつきあいや親族ネットワークのつながり、情報源としての夫・友人および地域での子ども活動への参加頻度と育児不安との関連性が示された。非常勤の母親については、夫の精神的支えがあることや夫や友人から情報を得ることが子育て不安と強く関連があることが示されており、さらに、友人とのつきあい、情報源としての父母、相談者および情報源としての保育所・幼稚園の先生および子育てサークル・グループの参加頻度と、子育て不安に関連があることが示されている。育児が母親にもたらすプラスの感情として親役割満足感に着目した研究として小坂（2004）がある。小坂は、幼児をもつ母親の子育てへの肯定的な感情である親役割満足感を規定する要因について、専業主婦とフルタイム、パートタイムの就労形態別に分析を行っている。結果、親役割を規定する要因は就労形態ごとに異なり、フルタイムの母親に関しては、親としての態度満足感と子どもとの関係満足感について情緒的サポートが影響しており、子どもを預かってもらうサポートや家事を手伝ってもらうだけのサポートである道具的サポートは親役割満足感に影響を及ぼさないことが明らかにされている。そしてフルタイムで働く母親は、パートタイムで働く母親よりも情緒的サポートが低い傾向にあることが示されている。小坂・柏木（2005）は、フルタイム就労の母親の育児への態度や育児への感情について、学歴や親との居住状況などの属性や家族に関する心理的要因との関連について検討している。その結果、育児への否定的な態度については、中学・高校卒の女性は、大学・大学院卒の女性よりも育児に対する否定的な態度を取りやすいことを示している。また、夫の親と同居あるいは近居の場合は、自分の親と同居あるいは近居の場合よりも、育児に対する否定的態度を取りやすいことが示されている。さらに、フルタイム就労の女性の育児態度・感情は、夫や夫の親からの就労に対する理解があることと関連があること、実母との関係については、実母の就労形態への評価と自分の就労形態との葛藤がある場合に、母親のようにできないというジ

レンマから育児へのプレッシャーが高まることが示されている。田中（2012）は、T市の保育園に子どもを預けて働く15名の母親を対象にしたヒアリング調査を行い、育児と仕事を両立させる上で困難と感じている問題について研究を行った。働く母親にとって特に大きな苦悩として、「保育サービス」における苦悩が目立ち、子どもが病気時の保育所での対応に苦悩を感じる場合や、保育料金で苦しんでいる母親の姿が浮かび上がっている。父親の育児ストレスについて検証を行った冬木（2009）では、父親の育児ストレスと収入、子ども数、父親年齢、家族構成、育児参加度、配偶者の職業と関連があることに着目した。冬木の研究では、父親に育児ストレスがあることが子どもに対しての「受容性の低下」や「愛着関係の不安」とネガティブな関わりがあることを確かめ、年収が「受容性の低下」と関連があることを認めた。特に年収が300万円も万の父親は子どもに対しての受容性の低下があることが認められた。

上述の研究成果から、仕事と育児の両立を担う女性にとっての育児への態度・感情は、個人の属性だけでなく、夫や自分の父母との関係や夫からのサポートの有無、保育所や幼稚園などの利用状況、勤め先の企業における環境整備などに関連があることがわかった。就労女性の育児への感情や態度は、育児不安や育児ストレスと関わりがあるといえる。また、就労女性にとって勤め先の環境においても育児ストレスは規定されると考えられる。本稿の分析では若い子どもがいる正規就業・非正規就業の女性を対象にしながら、就労女性の育児ストレスに関して分析を行う。特に、女性の仕事と育児の両立への感情や勤め先の企業の属性、サポートを受けられるかどうかに対しての感情と育児ストレスとの関係について検証を試みる。本稿の構成は以下のとおりである。続く第3節では、本稿の仮説となるモデルを説明する。第4節で使用するデータの説明を行い、第5節では変数と分析結果を示す。最後に第6節では、本稿で得られた結果のまとめと今後の課題を述べる。

3. モデル

子どもをもつ家計の効用水準は、次のような子育ての質に関する変数から影響を受けるものと考え、コブ・ダグラス型関数で表わされるものと仮定する。

$$Q = A(\alpha H_1)^a (\beta H_2)^b H_3^c. \quad (1)$$

ここで、 H_1 は育児に投入する時間（育児時間）、 H_2 は育児財への投入量、 H_3 は育児に対して母親（父親）が投入する情緒的関わりの時間であるとする。この情緒的関わりとは、例えば、育児中の子どもへの気配りや、育児に注ぐ母親（父親）からの精神的エネルギーなどであり、育児の質を高めようとして投入される心理的な投入を示すものとする。これに対して H_1 は、子どもの食事や清潔など身の回りの世話である道具的な関わりと言いかえられる²。

母親（父親）が直面する制約条件は、費用と時間に関して、次のように示される。

$$pH_2 + x = y. \quad (2)$$

ここで、 p は育児財の価格、 x は育児財以外の一般消費財であり、簡単化のため一般消費財の価格は1と基準化する。また、 y は家計の総所得を表すものとする。すると家計の時間制約は、次のようである。

$$H_1 + H_3 + N + L = \bar{T} + S. \quad (3)$$

ここで、 N は労働時間、 L は余暇時間、 $\bar{T}$ は総時間を表す。家計は育児を遂行している時には外部からのサポートを得ることができ、サポートにより節約できる育児時間を S とするならば、家計の時間制約式は（3）式のように表わされる。さらに（3）式についてはBecker (1965)を参考に、育児財 H_2 と一般消費財 x を使い切るのに必要な時間を δ とおくと、

$$H_1 + H_3 + N + \delta(H_2 + x) = \bar{T} + S. \quad (4)$$

のように表すことができる。

² 永久・柏木（2001）は、家族のための資源配分は身の回りの世話など道具的世話と、話を聞く、期待に応えるなど情緒的世話から成ると説明している。

家計の行動は、(2) 式と (3) 式 ((4) 式) の制約のもとで、(1) 式で表わされるような育児の質 Q の水準を最大化するものとする。すると、育児への情緒的関わり (時間) の最適な水準は次のように表わされる。

$$H_3^* = \frac{c(y + w(\bar{T} + S) - x(w\delta + 1))}{(a + b + c)w}. \quad (6)$$

母親 (父親) の最適な情緒的関わり時間は、他者から得られるサポート資源 (ただし、時間で測ったもの) S の有無や、サポート S が得られる場合には、その S の大きさにより影響されることがいえる。

H_3^* は S の増加関数である。他者からのサポートが多く得られるほど、子どもに投入される情緒的な関わりは増える。このように母親 (父親) から子どもへの情緒的な関わりが増えることによって、母親 (父親) は育児に満足し、母親 (父親) は子どもとの愛着関係を高めることができると考えられる。

次に、育児への情緒的関わり H_3 とストレスとの関連について説明を行う。ここでは、他者からのサポート資源がある場合とない場合との比較を例に説明する。仮に他者からのサポート資源 S が全くない場合の、家計の予算制約式は次のようになる。

$$H_1 + H_3 + N + L = \bar{T}. \quad (7)$$

(2) 式と (7) 式の制約のもとで、(1) 式の育児の質を最大化する問題を解くと、

$$H_3^{**} = \frac{c(y + w\bar{T}) - x(w\delta + 1)}{(a + b + c)w}. \quad (8)$$

である。他者からのサポートがある場合の最適な関わりの時間 H_3^* と、サポートがない場合の最適な関わりの時間 H_3^{**} を比較すると、

$$H_3^*(S > 0) > H_3^{**}(S = 0). \quad (9)$$

(9) 式より、育児への情緒的関わりをどれだけ行うかについて、他の条件が一定であれば、サポートが何も得られない場合には、サポートが得られる場合よりも劣った水準でしか実現することができない。言い換えれば、他者からのサポート資源がない状態において

は、子どもは育児への情緒的関わりの時間を十分に注がれることが困難である。

仮に、母親（父親）が子どもに対して、(9) 式の H_3^* だけの情緒的関わりを行うことを望んだ場合にも、他の条件が一定であれば、外部からのサポート資源 S が一定以上なければ実現できない。サポートが全くない母親（父親）は、このような状況を見て、「他者からのサポートを得ることができれば、自分の子どもには、より多くの情緒的関わりを投入することができたらうに」と不満に思う可能性がある。

また、母親（父親）は多くの場合、ひとりで育児を行うのではなく、保育園や幼稚園、近所の母親（父親）どうしの交流、育児雑誌や育児の専門誌からの影響を通して、周囲の育児状況を把握し、わが子の理想とする育児の質を構築すると考えられる（例えば、 H_3' だけの育児への情緒的関わりが必要である）³。さらに、「母親とはこうであるもの」という伝統的な育児規範を意識しているとする。

その時、母親（父親）が理想とする育児の質を実現するためには（あるいは伝統的な育児規範を守ろうとすれば）、仮に、 H_3' だけの育児への情緒的関わりが投入されることが必要であるが、他者からサポートを全く得られない場合や、サポートがきわめて少ない場合には、 H_3' よりも劣った水準の情緒的関わりしか実現できない場合がある。

このとき母親（父親）は不満を抱くばかりでなく、自分の子どもへの情緒的関わりを H_3' の水準へと近づけようと努力を試みとする。母親（父親）は、現実と理想とする H_3' との差異を縮めようとして、自身の自由時間を減少させることにより身体的・精神的疲労を

³ 渡辺・石井（2005）は、現在の子育ては、メディアや IT 産業の発展に影響を受け、情報過多による弊害を生み出していると指摘している。また、インターネットの普及により、乗じ、情報が入手できるようになったことも指摘している。平島（1997）は、職業を持つ母親の多くは、伝統的な家庭を守る理想の母親像に縛られて罪悪感を抱き、ストレスを抱えていると指摘している。

蓄積する可能性がある。また、理想とする H_3' を実現しようと試みて、仕事時間を減らす可能性がある（「本稿の調査票でも、「子育てをしているために仕事が十分にできない」というように、育児から仕事への負の影響があると答えている母親（父親）は、24%いる）。

このように、母親（父親）による努力が継続して行われるならば、身体的・心理的負担として蓄積を重ね、やがて母親（父親）は心理的負担をストレスとして認識するようになると考えられる。また、サポートが得られず、わが子に十分に情緒的関わりを注ぐことができない母親は不満を募らせ、時には、十分にサポートが得られる他の親の育児をうらやむ可能性が考えられる。このような場合にも、不満感情や、他者へ向かう感情が蓄積されると、ストレスとなって認識されることが考えられる。以上のことをまとめると、母親が育児ストレスを感じる経路は、（１）育児サポートが不足しているために子どもへの情緒的関わりが十分に持てず、不満を感じることや、他者を羨むなどによりストレスを感じる、（２）理想とする育児像（あるいは規範となっている育児像）を実現するため、最適な育児への関わり時間を超えて育児に関わろうと努力を試み、それが身体的・心理的疲労として蓄積し、ストレスを感じる。

4. 使用データについて

本稿で使用するデータは、労働政策研究・研修機構が2003年に行った「育児や介護と仕事の両立に関する調査」の個票データである。この調査は、全国の従業員30人以上を対象にした企業調査票、民間企業雇用者で就学前の子どもがいる男女を対象とした育児個人調査（雇用者）、同じく就学前の子どもがおり、出産1年前時点で雇用者として勤務していた現在無職の女性を対象とした育児個人調査（無業者）と介護個人調査からなる。本稿の分析で用いる育児個人調査（雇用者）は、有効回答数が2047人（男性1042人、女性1005人）、有効回答回収率は56.7%となっている。本稿の分析では女性のサンプルを用いるが、欠損値を除いたサンプルサイズは、990人（正社員388人、非正社員585人）となっている。記

述統計は図表 6 にまとめられている。

5. 使用変数について

本節では、推定に用いた変数について説明する。まず、被説明変数は、育児に不安やストレスを感じたことがあるかどうかの質問に対して、「ひんぱんにある」と答えた場合に 2 の値を、「たまにある」と答えた場合に 1 の値を、「ほとんどない」と答えた場合に 0 の値をとる変数である。先述したとおり、育児に不安やストレスを感じている女性は正社員よりも非正社員や無職の場合にやや高い傾向にある。働く母親の場合には、仕事のために育児以外に過ごす時間があり、牧野（1983）が指摘する通り、子どもとの心理的距離感が近すぎず、育児不安に陥ることは少ないということが考えられる。

説明変数について以下で説明する。

○ 仕事と育児への満足感：「仕事と育児に関して両立できていると思いますか」という質問に対して、「育児の影響があり仕事に満足していない」と答えた場合に 1 の値をとるダミー変数と、「仕事の影響があり育児に満足していない」と答えた場合のダミー変数、「仕事と育児のどちらも中途半端で不満がある」と答えた場合のダミー変数を作成した。育児から仕事への負の影響を認識している場合や、その逆に、仕事から育児への負の影響があると認識している場合、そして両方の役割がうまく行えていないと認識している場合に、母親の抑うつ度が高まり、育児に対する不安やストレスが高まると考えられる。なお、仕事と育児の両立に関する悩みは、働く母親特有のストレス要因である。

○ 年齢：本稿のデータでは、20 代と 30 代、40 代の女性がいる。

○ 子ども数：現在、同居している子ども数。子どもの数がひとりの場合は育児充実感があり拘束感が低い、子どもの数が増えると充実感が減少して拘束感が高まる（寺見ら（2008））の研究がある一方、子どもが一人目の母親は有意にストレスが高い（桑名・細川（2007））の研究もあり、子ども数から予想される影響は定かでない。

○ 末子年齢：子どもが幼いほど育児に手がかかるため、子どもの年齢が低い場合にはよ

り母親の育児ストレスは上昇すると考えられる。

○ 同居家族：子ども以外に同居している家族の有無について、「子どものみと同居」している場合を基準として、「配偶者」と同居、「父母」と同居、「その他」と同居している場合にそれぞれ1の値をとるダミー変数を作成した。先行研究では上述の通り、夫や父母と母親の育児不安・ストレスと関連が高いことが明らかにされており、情緒的あるいは道具的なサポートが得られるこれらの親族と同居している方が育児ストレスは低減することが考えられる。

○ 就業形態：無業の場合に対して、正社員とパート・アルバイトや派遣・契約社員など正社員以外についてそれぞれダミー変数を作成した。育児に長時間向き合う専業主婦女性の方が就労女性よりも育児不安などが高いことが予想される。

○ 勤め先の企業業種、企業規模：勤め先の企業業種については、製造業をはじめ7業種とその他業種に分類されている。サービス業に従事する女性が最も多く（正社員 22.3%、非正社員 31%）、ついで製造業（正社員 27.4%、非正社員 8.6%）である。企業規模については、正社員 30 人未満を基準として、5つの規模についてダミー変数を作成した。正社員と非正社員ともに、30 人未満に従事する割合が最も高い（正社員 33.2%、非正社員 39.1%）。

○ 年収：調査票からは、本人および世帯全体の年収が尋ねられている。本稿の分析では、本人の年収を説明変数として用いる。

○ 時間的ゆとり：「日頃の生活の中で、休んだり好きなことをしたりする時間的ゆとりはありますか」という質問に対して、「かなりゆとりがある」「ある程度ゆとりがある」と答えた場合に1の値をとるダミー変数を作成した。第3節のモデルより、母親のストレスは育児への情緒的関わりの時間が長いほど低減することが考えられるため、利用できる時間が増えるほど、より多くの時間を投入できるために、育児ストレスは低減すると考えられる。一般的に、フルタイムで働く女性の方が仕事時間が長く、短時間で働くなど労働時間

を調節しやすい非正社員女性よりも時間のゆとりは厳しいと思われる⁴。

○ 出産直前と同じ会社に勤務しているかどうか（継続就業か否か）：出産直前には今と同じ会社に勤めており、出産直前の雇用状況も今と同じと答えた場合に1の値のダミー変数を作成するとともに、同じ会社に継続就業しているが出産直前と今とは違う雇用状況で働いている場合に1の値をとるダミー変数も作成した。継続就業ではなく再就職で勤務している場合、職場環境や仕事の業務に慣れるために心理的な負荷がかかり、育児ストレスを感じやすい状態であると考えられる。継続就業であっても雇用状況が異なる場合には、出産直前の雇用待遇や業務内容と現在の状況を比較し、変化があったことに対して心理的負荷がかかると思われる。

○ 子どもの看護の休暇のために休んだ日数：「過去1年間に子どもの看護のために休んだ日数」について4段階の選択肢から回答があり、「0～3日」を基準として「4～5日」「6～10日」「11日以上」についてそれぞれダミー変数を作成した。子どものための看護休暇制度は労働基準法に定められる年次休暇制度以外の休暇制度であるが、企業に制度がない場合も多いとともに、労働者が認知していない場合も多い（本稿の分析データからは、制度があると答えた女性は9.1%、制度のことを知らないと答えた女性は30.8%である）。子どもの病時期の世話のための休み方は、看護休暇制度や有給休暇、有給休暇以外の休暇制度を利用したり、欠勤として休む場合など様々であるが、仕事が中断することによる心理的負荷とともに病気の子どもへの対応のためにストレスがかかると予想される。

○ 最も推進してほしいと考える制度：回答者は、「仕事と育児を両立しやすくするために推進すべきと考える施策は何ですか」という質問に対し、次の6つの施策のなかから一つを選ぶ。

選択肢：①保育所の整備、②一時的な保育など働き方に対応した保育の充実、③育児休業

⁴ ただし「仕事は正社員なみ、給与は安い」パートタイムの状況が増えている（馬場（1989））。

制度の充実、④労働時間の短縮など働きながら育児をしやすい柔軟な働き方の推進、⑤男性が育児に参加することへの職場や社会環境の整備、⑥育児不安やストレスに対する相談。

本稿の分析では、母親が選んだ施策についてそれぞれダミー変数を作成し、④柔軟な働き方の推進を基準として推計に加える。柔軟な働き方を基準としたのは、この選択肢を選んだ回答者が6つの選択肢のなかで最も多かったからである（31%）。

回答者は、自身が働きながら就学前の子どもを育てている女性である。このため選択肢のなかから「保育所の整備」を選んだ母親にストレスが高い傾向がみられるならば、「保育所の整備」という問題は、それを選んだ母親にとって深刻に受けとめてられている可能性が考えられる。また、その施策が未整備であるために利用者としての不満度が高い可能性が考えられる。いずれにしても、ストレスと関わりが認められる施策であれば、今後の政策課題として注目されるべきであると思われる。推計では、それぞれのダミー変数のなかから、働く母親の育児ストレスや育児不安と関わりがあるものを明らかにしていきたい。なお、ここで①から⑥の各施策が抱える問題について簡単に述べる。

① 保育所の整備については、都市部を中心に待機児童が多く生じており、その数は2010年4月現在で約2万6000人生じている（平成23年版「厚生労働白書」）。母親の働き方に応じて多様な保育サービスが望まれており、病院・保育所等において病気の児童を一時的に保育するほか保育中に体調不良となった児童への緊急対応を行うなど病児・病後児保育があるほか、母親の就労形態（パートなど）の多様化に対応した特定保育などがある。また、保育料金で苦しむ母親の声（田中（2012））もある。②の一時的な保育については、延長保育、早朝保育や夜間保育、土日にも対応できる保育を希望する母親がいる。③育児・介護休業制度では、子が1歳に達するまでの育児休業の権利を保障している。ただし、父母がともに制度を取得する場合には、1歳2カ月までの間に1年間の育児休業が取得可能である（パパ・ママ育休プラス）。調査票では、どのような制度であれば利用しやすいかについて尋ねられており、「ひとりの子どもについて1歳になるまでの間、複数回に分けて取得

できる」や、「配偶者が専業主婦（夫）であっても、育児休業を取得できる（2010年の改正により、現在は配偶者が専業主婦（夫）でも取得できるようになった）」、「1歳を超えて休業を取得できる」といったニーズがある。このほか、雇用保険により、育児休業中は育児休業給付金（休業中の所得保障率は50%）が支払われるものの、主たる生計維持者である夫が育休を取得すればするほど収入が減少し、経済的に苦しくなる問題がある（佐藤・武石（2004）、松田（2012））。④柔軟な働き方の推進としては、おもに短時間勤務制度や所定外労働免除、始業終業時刻の繰り上げ・繰下げ、育児の場合に利用できるフレックスタイム制度などがあり、育児を担う労働者はこれらの施策を利用して労働時間調整を行う。⑤男性の育児参加については、第1節でみたとおり、男性の育児休業取得率が低く、育児時間も少ない傾向にある。男性が育児休業取得をする場合には、職場において「育児は女性がするもの」という取得しにくい雰囲気が形成されていることや、男性は基幹的な仕事に就いている場合が多く、男性を取り巻く職場が忙しいことなど、昇進等の影響の懸念などが指摘されている（佐藤・武石（2004））。一方で、母親の育児感情について分析を行った先行研究によると、夫である男性が育児に協力的であることを望む女性は多いと考えられる（柏木・若松（1994）、小坂・柏木（2005）、村松（2006）など）。⑥育児不安やストレスに対する相談としては、夫や父母、友人、地域の育児サークルなどに対して、母親が育児や心配事について相談できる関係が形成されていることや育児に対する助言を得られることと母親の育児感情との関連が認められている（八重樫・小河（2002）、小坂（2004）など）。

○ 自身が利用したい制度・配偶者に利用してほしい制度（実際には両者とも利用できていない）：調査票から、「企業が行う育児支援のうち、実際は利用していないが、できれば利用したいもの（配偶者については、配偶者にできれば利用してほしいもの）はどれですか」という質問項目がある。子の質問に関しては、回答者は回答をいくつでも選択することができる。本稿では、女性自身が利用したいと思う育児支援策であるとともに、配偶者にも利用してほしいと考えている9つの支援策について「利用してほしい」と考える場

合に1の値をとるダミー変数を作成した。なお、配偶者に利用してほしいが自身が既に制度を利用している場合には、0の値をとるよう変数を作成している。それぞれの育児支援策のうち「利用しているもの」および「利用したいもの」について図表7にまとめている。図表より、制度の利用は非正社員女性よりも正社員女性で多いことがわかる。また、「利用したい」制度は正社員では「事業所内託児施設」と「在宅勤務」、「ベビーシッター費用援助」が多く、非正社員では「事業所内託児施設」が最も多い。一方、実際に「利用している」制度で多いものは、正社員では特に「残業の免除」や「勤務時間の短縮」など労働時間を調節する者が多く、この傾向は非正社員よりも強いものとなっている。このことから、フルタイムで働く母親は、労働時間の調節を行いながら育児を担っている者が多いといえる。図表8は、育児支援策のうち、利用したいと考えているが実際には利用できていない理由をまとめたものである。利用していない理由としては主に3つあり、「職場に制度がない」場合と「制度はあるが自分には適用されない」場合、「制度はあるが利用しづらい」場合である。どの支援策においても「職場に制度がない」場合が最も多く、「制度はあるが利用しづらい」場合も「勤務時間の短縮」や「残業の免除」、「休日労働の免除」など労働日数や労働時間を調整する場合に多い傾向を示す。調査票から「制度はあるが利用しづらい」理由をさらにみると、「職場の雰囲気」や「仕事に支障が生ずる」、「前例がない」、「昇進・昇給に悪影響」、「制度の内容が不十分」などがあげられる。いずれの理由にしても、育児を担う労働者にとって必要と感じている支援策が利用できないとなれば、働く母親の育児の遂行がより困難なものとなり、ストレスを感じる傾向にあると予想される（モデルによると、育児サポートの水準が低下することにより、母親の育児ストレスの水準が高まる）。

6. 推計結果

推定には育児不安・ストレスを「ひんぱんにある」「たまにある」と感じた場合を被説明変数とする順序プロビット分析を行った。

図表 8 は就業女性の育児ストレスを規定する要因の順序プロビット分析であり、就業女性全体をプールした分析とともに、正社員・非正社員別の分析を行っている。

まず、育児と仕事の両立への満足度であるが、就業形態が正社員と非正社員ともに「育児の影響があり仕事に満足していない」場合と「仕事の影響があり育児に満足していない」場合、「仕事も育児も中途半端で不満がある」場合のすべてについて有意に母親の育児ストレスを高める結果が得られている。福丸（2000）の結果では、仕事役割から家庭役割への影響（ネガティブ・スピルオーバー）が母親の抑うつ度と関連があることを示しているが、本稿の結果では、「育児から仕事」への影響だけでなく「仕事から育児」への影響があることも育児不安・ストレスと関連があることが示されている。そして、ストレスが「ひんぱんにある」段階では、「仕事と育児の両方に不満がある」場合に最もストレスが高められている可能性が示された。そもそも仕事と育児の両立ができていると感じている母親は正社員の場合に 26.9%、非正社員の場合に 28.5%に過ぎず、多くの母親が仕事と育児の両立が行えていないという実感をもっている。そうであれば、多くの母親が両立に不満を感じており、働く母親は「働くこと」により「仕事と育児の両立」という特有の問題に直面し、育児ストレスを増大させているといえる。先行研究から、働く母親よりも専業主婦の方がストレスが高い傾向が示されているが、本稿の分析結果から、働く母親には独自の「両立」という問題に対するストレスがあることが確かめられた。このため、働く母親の育児ストレスを軽減するという点からも、仕事と育児の両立を可能にする施策を充実させることが重要であると言える。

年齢については、20 代に比べ 40 代の女性に負の結果が得られている。年齢が高いほど、仕事や家庭役割へのスキルが高い傾向にあるならば、育児に対して効率的に行うことができるスキルが発達しており、育児ストレスや育児不安が軽減することが考えられる。

子どもの数や末子の年齢に関しては、母親の育児ストレスと関連があるという結果は得られなかった。

同居家族については、正社員女性の場合に、配偶者や父母以外の者と同居していることが有意に育児ストレスを軽減させる結果が示されている。配偶者や父母といった同居家族による影響は、道具的あるいは情緒的なサポートが得られるというプラスの面ばかりでない。小坂・柏木（2005）が示したように、母親の育児感情が、育児を行いながら働くことに対する親からの否定的な感情や、実母からの育児遂行に対する評価により影響される可能性もある。これに対して、配偶者や父母以外の同居家族の場合には、仕事と育児の両立を助ける支えとなり、育児感情に対してプラスの影響を与える効果が大きいことが考えられる。

就業形態については、働き方の違いによる育児ストレスの差異はみられない。

勤め先の企業属性については、非正社員女性が卸売・小売・飲食店やサービス業に従事している場合に育児ストレスが上昇することが示されている。企業規模については、30人未満の企業に比べ、規模が大きい場合に（300～900人では有意に）育児ストレスが軽減されている。特に非正社員女性の場合には、30～99人の規模においてもストレスが低下している。

年収については有意な結果が得られていない。

時間のゆとりがある場合には、正社員女性と非正社員女性ともに有意に育児ストレスを軽減させる効果が示されている。正社員の場合には、女性においても20代で週60時間以上働く人が増加しており（内閣府「平成17年版国民生活白書」）、このような年代では育児がしにくい状況であるといえる。非正社員女性においても、「仕事は正社員なみに」働く状況が多くなっており、パートなど非正社員の主婦はストレスをつのらせているという（馬場（1989））。図表9は、年齢別にみた家事時間と育児時間であるが、育児時間は20歳代後半から30歳代後半まで高い水準を示しており、家事時間も20歳代後半から上昇している。働く女性にとって、労働時間が長い傾向にあり、家事・育児時間もピークを迎える年代であるため、保有する時間が足りていない深刻な状況がうかがえる。内閣府によると、育児

をしている母親の心理的負担で最も多いものは、「自由な時間が持てない」ことである（「平成 17 年版国民生活白書」）。仕事や育児においても時間的余裕が生まれると、より子どもへの情緒的な気配りができるほか、母親自身の余暇や自由時間が増えることにより心身をリフレッシュし、精神的なゆとりが生まれると考えられる。

出産前と同じ会社に勤務している場合、雇用状況が今と異なる場合には有意でないが、今と同じ雇用状況で働いている場合にストレスを軽減させることが示されている。正社員女性では有意な関係は認められなかったが、非正社員女性では同じ会社で雇用状況も変わらなければストレスが有意に低い。これは、同じ企業で働く方が出産後に再就職した場合よりも、職場環境に入るためにかかる心理的負担が少なく、仕事に対して熟練しているため、精神的な負荷が少ないことが考えられる。また、労働時間がより長い正社員で働く場合よりも、非正社員で働く場合のほうが、育児など仕事以外の生活に向き合える機会が多くなるため、育児ストレスや不安は軽減することが考えられる。

子どもの看護のために休んだ日数については、非正社員女性の場合には有意ではないが、正社員女性の場合には、子どもの看護のために休まなかった場合や 3 日以内の休みを取った場合に比べて、11 日以上休みをとるとストレスが高くなる傾向が示されている。正社員の場合には、休みをとることにより業務に支障が出ることへの不安や昇進や昇格に影響が出ることへの懸念があるばかりでなく、休みから復帰後に仕事の成果を取り戻すために超過勤務を行う場合には、育児など仕事以外の生活に向き合う機会が減少することが考えられる。

仕事と育児の両立の実現のために最も推進してほしい施策については、正社員と非正社員ともに同様な結果が得られている。分析結果から、「柔軟な働き方の整備」を基準として、「保育所の整備」と「男性の育児参加への環境整備」、「育児不安やストレスに対する相談」が有意に母親の育児ストレスと関係が示された。保育所については、待機児童の問題が依然として深刻であるほか、利用ニーズが高いと思われる企業内保育施設も全てのオフィス

に設置されている現状ではなく、サービスの提供がまだまだ不足している現状である。男性の育児参加に関しても、男性の育児時間は短く、育児休業取得は依然として低いことは既にみたとおりであり、現状の大幅な改善が望まれている。育児不安やストレスに対する相談に関しては、夫や父母など家族によるサポートや地域が提供するソーシャル・サポートの必要性が高いといえるものの、ひとりで育児不安や悩みを抱える母親も多いことが考えられる。これらの制度が必要であると選んだ母親にとって、必要度を感じつつも制度がまだまだ未充足であると捉え、不満を感じている場合にストレス・レベルが上昇している可能性が考えられる。

また、子どもを保育所に預けられるかどうかということは働く母親の両立支援にとって非常に重要であり、制度を望む母親の心理的欲求は高いものであるといえる。一方、男性の育児参加については多くの先行研究が、夫のサポートが母親の両立支援に非常に重要な影響力を持っていることを明らかにしている。夫が育児に協力的でないために、女性が男性の育児参加を強く望み、ストレス・レベルが上昇していることが考えられる。

最後に、育児不安に陥った時に相談や助言を得られるかどうかということは非常に重要であり、ストレスが「ひんぱんにある」と感じる段階には「育児不安やストレスに対する相談」を選んだ場合に最も高い限界効果を示している。相談などのサポートというのは、夫の情緒的なサポートとともに、父母や友人、近所づきあい、地域の子育てサークルなどへの参加を通して得られる支援である。母親が育児不安やストレスを感じた場合に、周囲からの相談や助言等のサポートが得られないと、やがて孤立感に陥り、母親の育児ノイローゼや子どもへの虐待を生じるリスクもある。この制度を望む女性のうち、育児不安やストレスへの相談が十分に得られていない場合には、相談できる機会を深刻に望み、育児不安やストレスのレベルが上昇していることが考えられる⁵。

⁵ この分析結果で注意したいことは、保育所の整備や男性の育児参加、育児不安に対する

次に、企業が行う育児支援策のうち自身と配偶者が利用したいと思っている制度（実際には両者とも利用できていない）の変数を推計に加えた結果を図表 10 にまとめた。分析結果から、「ベビーシッター費用援助」を利用したいが利用できていない場合と、「休日労働の免除」を利用したいが利用が実現できていない場合に 5%水準で有意にストレスのレベルが上昇している。まず、ベビーシッターとは、母親に代わり乳幼児の世話をする人である。両親が就労しており子どもの保育が困難な場合には保育所の利用が考えられるが、保育所の供給不足のために受け入れが難しい状況のもとでは、家庭で個別保育を行うベビーシッターを利用することが選択肢として考えられる⁶。ベビーシッター制度は、子どもや家庭の事情に合わせた個別の対応が受けられることが特徴であるが、ベビーシッターサービス料金は、基本時間帯で 1000～2400 円であり、通常の保育所の利用料金よりも高い費用設定がされている⁷。ベビーシッターの利用につき 5 万円以上費やす利用者の割合は 4 割程度となっており（内閣府「平成 17 年版国民生活白書」）、乳幼児を育てる家計にとっての保育料金は高水準であるといえる。このため、企業からベビーシッターにかかる費用援助制度を望む声があり、本稿の図表 7 より、制度を利用したいと考えている者は 32.3%と高い水準である。ところが実際に、制度を利用して企業から費用援助を受けているのは 3.2%であり、まだまだニーズが満たされていない制度であるといえる。「残業の免除」については、育児

相談をそれぞれ最も望んでいる女性が、必ずしもそれぞれの制度や支援状況に未充足であると感じているは限らない。各変数の中には、制度や支援を十分に受けていて満足しているために、さらに当該制度や支援の推進を望む場合も含んでいることに留意する必要がある。

⁶ 保育所の待機児童数は、全年齢児のうち 0～2 歳の低年齢児で 81.4%を占めている（内閣府「平成 25 年版少子化社会対策白書」）。

⁷ 早朝時間帯では時間当たり 1300～3000 円、夜間時間帯では 1200～3000 円、深夜時間帯では 1400～4000 円となっている（平成 17 年版「国民生活白書」）。

と仕事の両立で時間が足りないと感じている母親が多い傾向の中で、就業時間内に仕事時間が終わることを望んでいると考えられる。また、残業により、子どもを延長保育・夜間保育・休日保育に預けるなど個別の対応を求めなければならず、母親の心理的負担が高まることが考えられる。残業の免除の必要性を感じながら、制度を利用できない場合に有意にストレスが上昇していることが示されている。

最後に、就業女性の仕事と育児の両立に関する分析を行った。この分析は、「育児のために仕事ができない」と感じている場合と、「仕事のために育児ができない」と感じている場合それぞれに1の値をとる変数を被説明変数としたプロビット分析を行った。また、「両立ができていない」と感じている場合に1の値をとる変数を被説明変数としたプロビット分析も行った。分析結果は図表11に示される。

まず、女性の年齢については、40代の場合に20代に比べて10%水準で有意に「育児のために仕事ができない」と感じている。年齢が40代の場合には20代に比べて体力的な衰退のために育児による肉体的疲労感を感じる傾向が高く、育児から仕事への負の影響をもたらしている可能性考えられる。

末子の年齢については、末子の年齢が上昇すると、5%水準で有意に「両立できていない」確率が上昇する結果が得られている。末子が幼い間は、育児に手がかかるばかりでなく、慣れない育児のために疲労感を感じて両立が困難であると感じる可能性が高いことが考えられる。

配偶者と同居の場合には、子どものみと同居の場合に比べて、10%水準で有意に「育児のために仕事ができない」確率が上昇していることが示されている。夫が同居している場合には、母親は、育児に対する自身の考えだけでなく、夫の意見も考慮しながら育児を遂行していることが考えられる。その場合には、時には意見の対立が生じることや、お互いの理想とする育児方法の調整などに時間がかかる可能性があり、育児から仕事への負の影響が及んでいる可能性が考えられる。

就業形態が非正社員の場合には、正社員である場合に比べて 10%水準で有意に、仕事から育児への影響が低下していることが示されている。非正社員の場合には、フルタイムの就業形態よりも労働時間や労働日数が少ない傾向にあるため、正社員女性よりも、仕事から育児への影響はあまりみられない可能性が考えられる。

勤め先業種については、サービス業とその他産業において 10%水準で「育児のために仕事ができない」確率が上昇し、建設業とその他産業において 10%水準で「仕事のために育児ができない」確率が上昇している。また、「両立」に関しては、1%水準で有意に、運輸・通信業とその他産業で両立が難しい結果が示されている。

企業規模と年収については有意な関連が見られない。

時間のゆとりがあるかどうかについては、育児から仕事へのネガティブな影響とともに仕事から育児へのネガティブな影響に対して 1%水準で有意に関連が示されている。また、両立できるかどうかについても 1%水準で有意に関連が示されている。いずれの結果から、時間のゆとりがあると感じている場合に、「仕事と育児の両立」がしやすく、「育児から仕事」へのネガティブな影響と「仕事から育児への」ネガティブな影響を低減する効果がある。育児をしながら働く女性にとって、時間のやりくりに苦慮している姿がこの結果からも伺うことができる。また、働く母親にとって、時間のゆとりがあるかどうかは両立できるかどうかの重要な要因となっており、労働時間の短縮など時間的ゆとりをもたらす政策が重要であることを示唆する結果となっている。

出産前と同じ会社に勤務しているかどうかは、いずれの推計結果からも有意な関連は見られない。

子の看護のために休んだ日数については、休まない場合あるいは休んだ日が 3 日以内の場合に比べて、11 日以上休むと 1%水準で有意に、仕事へのネガティブな影響が示されている。女性の育児と仕事の両立のためには、子どもが病気時にも仕事を長期間休まなくても対応できる病児・病後児保育の充実が望まれる。

7. おわりに

本稿では、働く女性の育児不安・ストレスの要因について理論仮説を提示し、実証分析による検証を行った。実証分析の結果から明らかになったことは第一に、仕事と育児の両立という働く女性が特有に抱える問題が女性の育児ストレスを高める可能性が示された。これまで長い時間、育児に向き合う専業主婦女性の育児ストレスが高い傾向にあることが指摘されてきたが、働く女性にとっても、仕事を行うことによって新たにストレスを感じる可能性が示された。第二に、就業女性の育児ストレスを規定するサポート体制としては、「柔軟な働き方の整備」を基準とすると、「保育所の整備」や「男性の育児参加への環境整備」、「育児不安やストレスに対する相談」が有意に母親の育児ストレスと関係があることが示された。理論仮説からも示されているとおり、女性の仕事と育児の両立を支えるサポート体制があることが育児ストレスを軽減できる役割として期待できるが、とりわけ上記の3つの支援策について女性が期待を寄せていることが考えられる。保育所の整備や男性の育児参加、育児不安やストレスへの相談については、まだまだ未整備であることが多く、多くの女性が不満を抱えていると考えられる。育児を担う女性が後顧の憂いなく仕事に向き合えるようなサポート体制の整備が緊喫の課題として考えられる。第三に、就業女性にとって「時間のゆとり」が育児ストレスと「仕事と育児の両立」に関わりがあることが示された。最近のわが国では、子育て世代を中心に仕事時間が長い傾向にあり、育児期における家事や育児の負担量も生涯のうちで最も高くなる傾向であり、「時間のゆとり」を望む就業女性ほど育児ストレスや不安を感じやすく、両立への不満を抱えている傾向があると考えられる。今後、育児ストレスを軽減するために、育児期の短時間制度のほか、時短政策の推進やワークシェアリングの導入などが望まれる。

最後に今後の課題を述べる。本稿の分析の目的として、育児期の就業女性のストレスを軽減するサポート体制がどのようなものであるかを導くことが重要であるが、特に子ども

の保育について、どのような施策・支援が必要であることを詳細に明らかにすることである。

また、男性の育児参加については、男性の育児休業取得率が低い現状を踏まえ、具体的にどのような職場環境が望ましいかについて明らかにすることである。そして育児ストレスに対する助言としては具体的にどのようなサポートが有効であり、どのように政策につなげていくことができるかを提案できるような分析が必要であると思われる。

参考文献

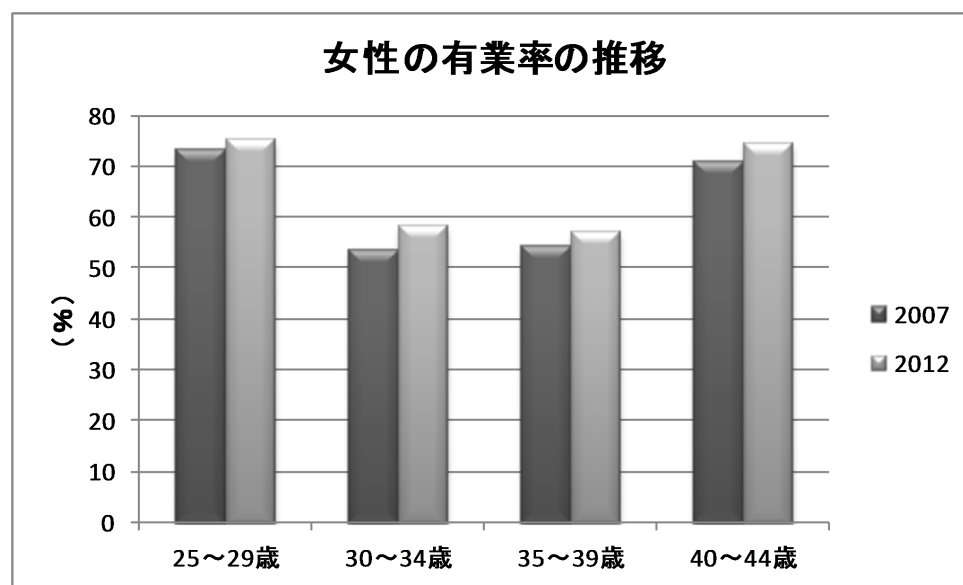
- Becker , G. (1965) “A Theory of the allocation of time” , Economic Journal, 75, pp493-517.
- 厚生労働省『平成 24 年版厚生労働白書』
- 桑名佳代子・細川徹 (2007) 「1 歳 6 カ月児をもつ親の育児ストレス (1)」 『東北大学大学院教育学研究科研究年報』、56 (1)、pp247-263.
- 小坂千秋 (2004) 「幼児をもつ母親の親役割満足感を規定する要因」 『発達研究』、18、pp73-87.
- 小坂千秋・柏木恵子 (2005) 「育児期フルタイム就労女性の育児への態度・感情」 『発達研究』、19. pp81-96.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004) 『男性の育児休業－社員のニーズ、会社のメリット』中公新書.
- 田中弓子 (2012) 「働く母親が子育てと仕事の両立の上で抱える問題」 『高松大学・高松短期大学研究紀要』、56・57、pp283-298.
- 寺見陽子・別府悦子・西垣吉之・山田陽子・水野友有・金田環・南憲治 (2008) 「今日の母親の育児経験とソーシャル・サポートの関連に関する研究 (1) ー子ども家庭支援センターを利用する母親の育児ストレスとその要因」 『中京学院大学・中京学院短期大学部研究紀要』、9、pp59-71.
- 内閣府『平成 17 年版国民生活白書』
- 内閣府『平成 25 年版少子化社会対策白書』
- 永久ひさ子・柏木恵子 (2001) 「中年期の母親における「個人としての生き方」への態度」 『発達研究』、16、pp69-85.
- 馬場房子 (1989) 「働く女性の生きがい」 馬場房子編『働く女性のメンタルヘルス』同朋社.

- 平島奈津子（1997）「働く女性のストレス・コーピング」『労働の科学』、52（12）、pp21-24.
- 福丸由佳（2000）「共働き世帯の夫婦における多重役割と抑うつ度との関連」『家族発達心理学研究』、14（2）、pp151-162.
- 冬木春子（2009）「父親の育児ストレスと子育て支援—地方小都市の実態調査から見えてくるもの」『季刊家計経済研究』、WINTER 81、pp24-33.
- 古武真美（2012）「働く女性のメンタルヘルス」『近畿大学短大論集』、45（1）、pp27-35.
- 牧野カツコ（1982）「乳幼児を持つ母親の生活と〈育児不安〉」『家庭教育研究所紀要』、3、pp34-56.
- 牧野カツコ（1983）「働く母親と育児不安」『家庭教育研究所紀要』、4、pp67-76.
- 松田茂樹（2012）「それでも男性の育児休業が増えない理由」『LifeDesign REPORT』、2012. 1、pp32-34.
- 村松十和（2006）「育児中の母親の心理（衝動的感情と育児不安）と夫との関係に関する研究」『三重看護学誌』、8、pp11-20.
- 八重樫牧子・小河孝則（2002）「母親の子育て不安と母親の就労形態との関連性に関する研究」『川崎医療福祉学会誌』、12（2）、pp219-239.
- 山川玲子・柏木恵子（2004）「母親の子ども・育児感情-虐待の温床としての育児不安の要因」『文京学院大学研究紀要』、6（1）、pp185-200.
- 渡辺弥生・石井睦子（2005）「母親の育児不安に影響を及ぼす要因について」『法政大学文学部紀要』、51、pp35-46.

図表 女性の理想、予定のライフコース、男性が望む女性のライフコース

女性の理想、予定のライフコース、男性が女性の望むライフコース							(%)
	年次	総数	専業主婦	再就職	両立	DINKS	非婚就業
女性の理想	1987	100	33.6	31.1	18.5	2.5	3.7
	1992	100	32.5	29.7	19.3	4.1	3.3
	1997	100	20.6	34.3	27.2	4.4	4.4
	2002	100	18.5	36.7	27.3	4.0	5.3
	2005	100	18.9	33.3	30.2	4.1	5.1
	2010	100	19.7	35.2	30.5	3.3	4.9
女性の予定	1987	100	23.9	42.2	15.3	1.4	7.1
	1992	100	19.2	45.8	14.7	2.6	9.5
	1997	100	17.7	42.9	15.5	3.0	9.3
	2002	100	13.6	41.8	17.5	4.0	12.5
	2005	100	11.7	37.1	20.8	3.2	15.6
	2010	100	9.1	35.1	24.7	2.9	17.7
男性の期待	1987	100	37.9	38.3	10.5	0.7	0.8
	1992	100	30.4	44.2	10.8	0.9	0.6
	1997	100	20.7	43.4	17.0	1.5	1.0
	2002	100	18.1	46.8	18.7	1.4	1.6
	2005	100	12.5	38.7	28.2	2.8	3.0
	2010	100	10.9	39.1	32.7	2.5	3.7
国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」(2010年)							

図表 1 女性の有業率の推移



資料) 総務省「就業構造基本調査 2013 年」より作成。

図表 2 6歳未満の子どもの有無別にみた夫と妻の仕事時間・家事時間と就業形態別にみた

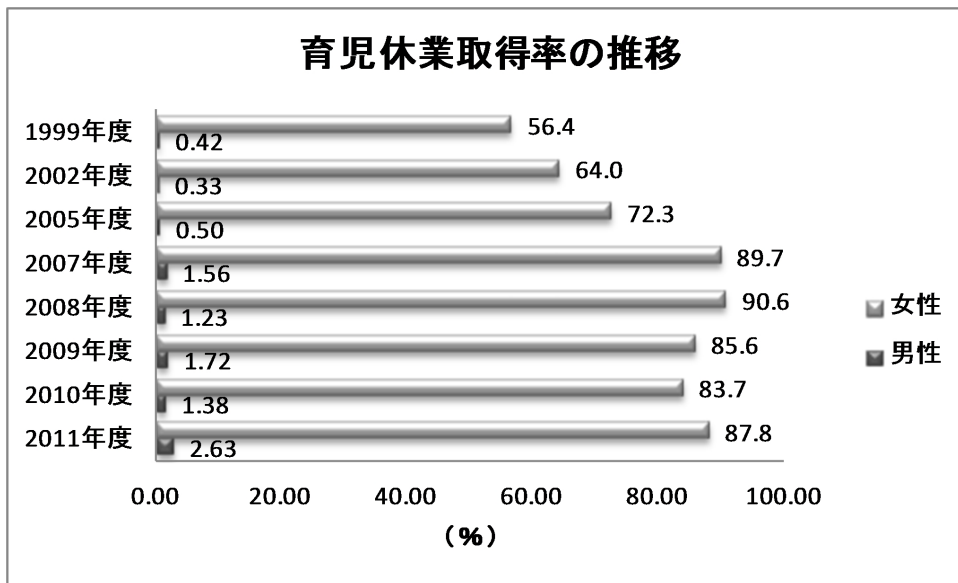
夫と妻の仕事時間・家事時間、男女別にみた育児休業取得率の推移

夫と妻の仕事等時間・家事関連時間			(時間・分)	
		総数	6歳未満の子供がいない	6歳未満の子供がいる
夫	仕事等時間	7.34	5.59	8.54
	家事関連時間	0.45	0.37	1.07
	家事	0.15	0.17	0.12
	介護・看護	0.01	0.01	0.00
	育児	0.14	0.03	0.39
	買い物	0.15	0.15	0.15
妻	仕事等時間	2.35	2.57	1.42
	家事関連時間	5.55	5.10	7.41
	家事	3.58	4.07	3.35
	介護・看護	0.05	0.05	0.03
	育児	1.08	0.13	3.22
	買い物	0.44	0.45	0.41

資料)「平成 23 年 社会生活基本調査」より作成。

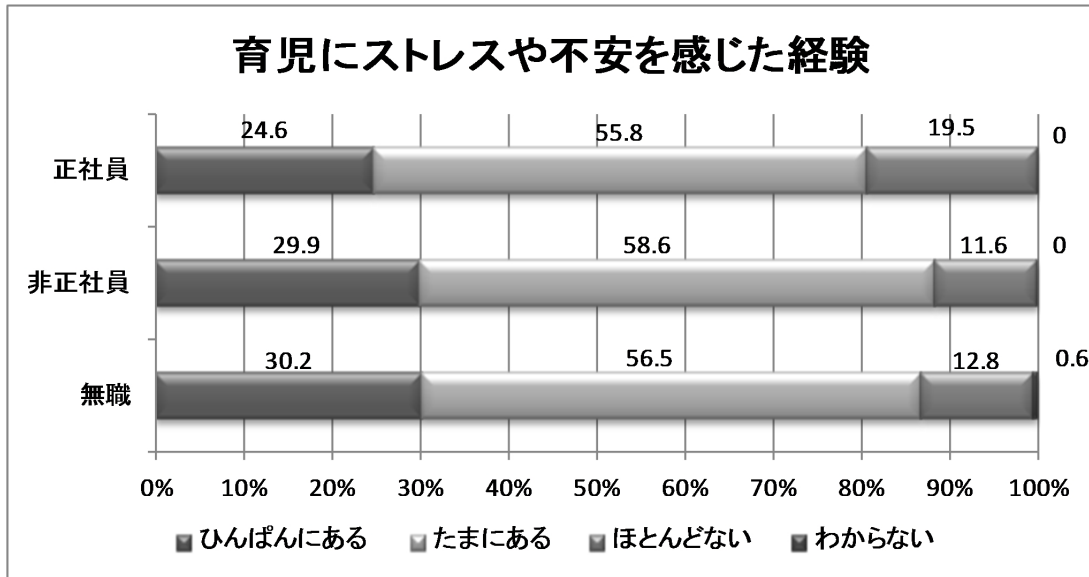
就業状態別にみた夫と妻の仕事等時間・家事関連時間			(時間・分)
		夫	妻
共働き世帯	仕事等時間	8.30	4.34
	家事関連時間	0.39	4.53
	うち家事時間	0.12	3.27
	育児時間	0.12	0.45
夫が有業で妻が無業	仕事等時間	8.22	0.04
	家事関連時間	0.45	7.43
	うち家事時間	0.09	4.43
	育児時間	0.19	2.01

資料)「平成 23 年 社会生活基本調査」より作成。



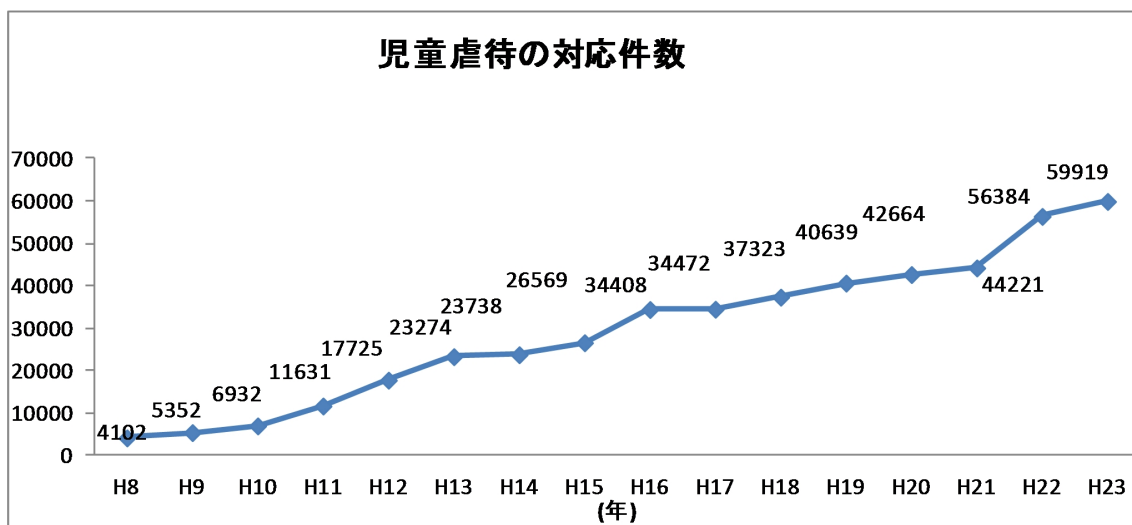
資料) 厚生労働省雇用機会・児童家庭局「平成 23 年雇用均等基本調査」より作成。

図表 3 女性の育児にストレスや不安を感じた経験



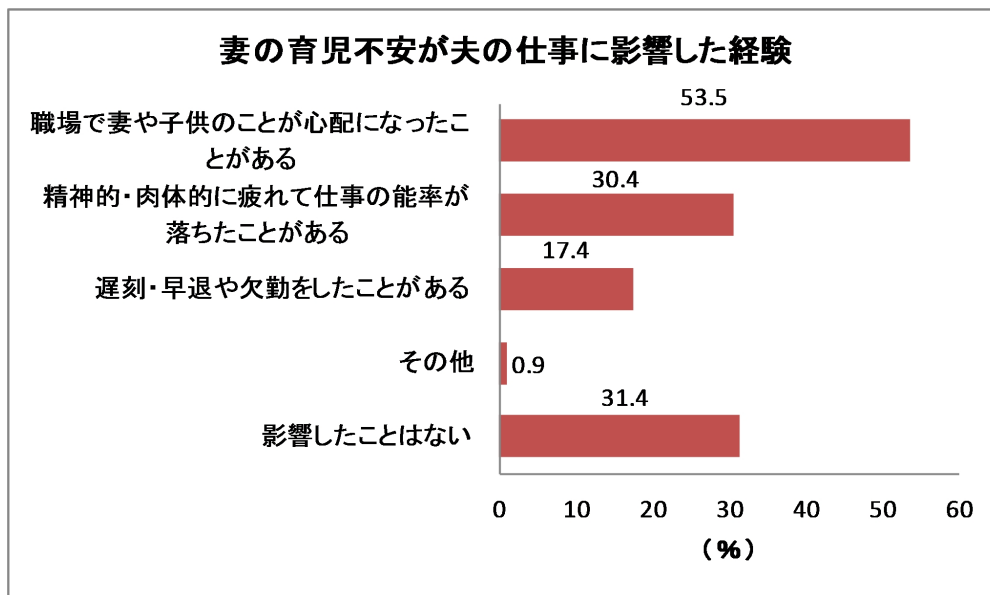
資料) 「育児や介護と仕事の両立に関する調査、2002」より作成。

図表 4 児童虐待の対応件数の推移



資料)厚生労働省 HP より作成。

図表 5 妻の育児不安が夫の仕事に影響した経験



資料) 図表 3 と同じ。

図表 6 記述統計

説明変数		サンプル数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
育児ストレス有ダミー		990	1.130	0.639	0	2
仕事と育児への満足度	仕事と育児の両立ができています	990	0.279	0.449	0	1
	仕事に満足していない	990	0.199	0.339	0	1
	育児に満足していない	990	0.135	0.342	0	1
	仕事と育児のどちらも不満	990	0.275	0.447	0	1
	どちらももてない	990	0.112	0.316	0	1
年齢	20代	990	0.339	0.474	0	1
	30代	990	0.630	0.483	0	1
	40代	990	0.030	0.172	0	1
子ども数		990	1.351	0.539	1	3
末子年齢		990	2.612	1.776	0	6
同居家族	配偶者	990	0.811	0.392	0	1
	父母	990	0.194	0.396	0	1
	その他	990	0.064	0.244	0	1
就業形態	子どものみと同居	990	0.099	0.299	0	1
	正社員	990	0.398	0.490	0	1
	非正社員	990	0.602	0.490	0	1
勤め先の業種	建設業	990	0.082	0.274	0	1
	製造業	990	0.161	0.367	0	1
	電気・ガス・熱供給・水道業	990	0.013	0.114	0	1
	運輸・通信業	990	0.057	0.231	0	1
	卸売・小売業・飲食店	990	0.193	0.395	0	1
	金融・保険業・不動産業	990	0.087	0.282	0	1
	サービス業	990	0.276	0.447	0	1
	その他	990	0.132	0.339	0	1
		990	0.368	0.482	0	1
企業規模	30人未満	990	0.151	0.358	0	1
	30～99人	990	0.137	0.344	0	1
	100～299人	990	0.114	0.318	0	1
	300～999人	990	0.119	0.324	0	1
	1000～4999人	990	0.111	0.314	0	1
	5000人以上	990	188.408	140.938	0	900
年収		990	0.321	0.467	0	1
時間のゆとりがある		990	0.365	0.481	0	1
出産直前と同じ会社に勤務	雇用状況: 今と同じ	990	0.068	0.251	0	1
	今と違う	990	0.346	0.476	0	1
子どもの看護のために休んだ日数	0～3日	990	0.182	0.386	0	1
	4～5日	990	0.187	0.390	0	1
	6～10日	990	0.285	0.452	0	1
	11日以上	990	0.067	0.250	0	1
推進してほしい制度について自己の未実現ダミー	保育所の整備	990	0.169	0.375	0	1
	一時的な保育など保育の充実	990	0.020	0.141	0	1
	育児休業制度の充実	990	0.160	0.366	0	1
	男性の育児参加への環境整備	990	0.207	0.405	0	1
最も推進してほしいと考える制度	保育所の整備	990	0.189	0.392	0	1
	一時的な保育など保育の充実	990	0.036	0.187	0	1
	育児休業制度の充実	990	0.310	0.463	0	1
	柔軟な働き方の整備(基準)	990	0.179	0.383	0	1
	男性の育児参加への環境整備	990	0.018	0.133	0	1
	育児不安やストレスに対する相談	990	0.061	0.239	0	1
	その他	990	0.190	0.392	0	1
		990	0.341	0.474	0	1
利用したい制度・配偶者の利用してほしい制度 (実際には両者とも利用できていない)	勤務時間の短縮	990	0.335	0.472	0	1
	フレックスタイム	990	0.249	0.433	0	1
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	990	0.329	0.470	0	1
	所定労働日を減らす	990	0.393	0.489	0	1
	残業の免除	990	0.357	0.479	0	1
	事業所内託児施設	990	0.366	0.482	0	1
	ベビーシッター費用援助	990	0.308	0.462	0	1
	在宅勤務	990				
	休日労働の免除	990				

図表 7 企業が行う育児支援策の利用状況と利用したいと考える育児支援策

企業が行う育児支援の利用状況(複数回答)		(%)	
	女性雇用者計 (N=990)	女性雇用者(正社員) (N=394)	女性雇用者(非正社員) (N=596)
1日当たりの勤務時間の短縮	14.4	21.5	9.7
フレックスタイム	11.2	18.3	6.5
始業・終業時刻の繰り上げ・繰下げ	14.6	18.0	12.4
週・月の所定労働日を減らす	11.3	4.8	15.6
残業の免除	20.9	28.4	15.9
事業所内託児施設	2.6	3.0	2.3
ベビーシッター費用援助	3.2	3.0	3.4
在宅勤務	8.9	6.9	10.2
休日労働の免除	9.5	10.7	8.7
その他	3.6	3.3	3.9
何も利用していない	46.1	36.8	52.2
企業が行う育児支援策で利用したいもの		(%)	
	女性雇用者計 (N=990)	女性雇用者(正社員) (N=394)	女性雇用者(非正社員) (N=596)
1日当たりの勤務時間の短縮	16.5	21.1	13.4
フレックスタイム	27.7	31.5	25.2
始業・終業時刻の繰り上げ・繰下げ	28.5	29.7	27.7
週・月の所定労働日を減らす	22.6	26.6	20.0
残業の免除	23.2	22.8	23.5
事業所内託児施設	38.2	36.3	39.4
ベビーシッター費用援助	32.3	33.5	31.5
在宅勤務	35.5	37.6	34.1
休日労働の免除	17.7	15.5	19.1
その他	1.4	2.3	0.8
利用したいものはない	7.9	5.3	9.6

資料) 図表 3 と同じ。

図表 8 推計結果（全体） 順序プロビット分析、被説明変数：育児ストレス、不安の程度

就業女性の育児ストレスを規定する要因の分析結果(1):順序プロビット					
係数		Coef.		Std.Err	dy/dx
					(たまにある)
					(ひんぱんにある)
仕事と育児への満足度	仕事に満足していない	0.618 ***		0.107	-0.120
(基準=両立できている、どちらともいえない)	育児に満足していない	0.624 ***		0.121	-0.131
	仕事と育児のどちらも不満	0.815 ***		0.099	-0.154
年齢	30代	-0.062		0.085	0.008
(基準=20代)	40代	-0.392 *		0.232	0.015
子ども数		0.077		0.075	-0.009
末子年齢		0.008		0.025	-0.001
同居家族	配偶者	0.087		0.104	-0.010
(基準=子どものみと同居)	父母	-0.054		0.102	0.006
	その他	-0.121		0.163	0.012
就業形態(基準=正社員)	非正社員	0.176		0.123	-0.020
勤め先企業業種	建設業	0.158		0.166	-0.024
(基準=製造業)	電気・ガス・熱供給・水道業	-0.061		0.341	0.007
	運輸・通信業	-0.161		0.186	0.015
	卸売・小売業・飲食店	0.087		0.133	-0.012
	金融・保険業・不動産業	0.053		0.159	-0.007
	サービス業	-0.014		0.123	0.002
	その他	0.020		0.144	-0.002
企業規模	30～99人	-0.145		0.116	0.015
(基準=30人未満)	100～299人	-0.034		0.120	0.004
	300～999人	-0.323 **		0.133	0.021
	1000～4999人	-0.047		0.133	0.005
	5000人以上	-0.103		0.139	0.011
年収		0.0002		0.0004	-0.0002
時間のゆとりがある		-0.381 ***		0.084	0.035
出産直前と同じ会社に勤務	雇用状況: 今と同じ	-0.218 *		0.113	0.024
	今と違う	-0.099		0.156	0.010
子の看護のために休んだ日数	4～5日	0.089		0.109	-0.012
(基準=0～3日)	6～10日	0.199 *		0.110	-0.030
	11日以上	0.166 *		0.098	0.023
最も推進してほしいと考える制度	保育所の整備	0.235 **		0.107	-0.015
(基準=柔軟な働き方の整備・その他)	一時的な保育など保育の充実	-0.007		0.111	0.001
	育児休業制度の充実	0.101		0.208	-0.015
	男性の育児参加への環境整備	0.376 ***		0.113	-0.065
	育児不安やストレスに対する相談	1.347 ***		0.344	-0.384
	その他	0.211		0.168	-0.034
Number of obs					990
Log Likelihood					-848.997
LR chi2					195.69
Prob>chi2					0.000
Pseudo R2					0.103

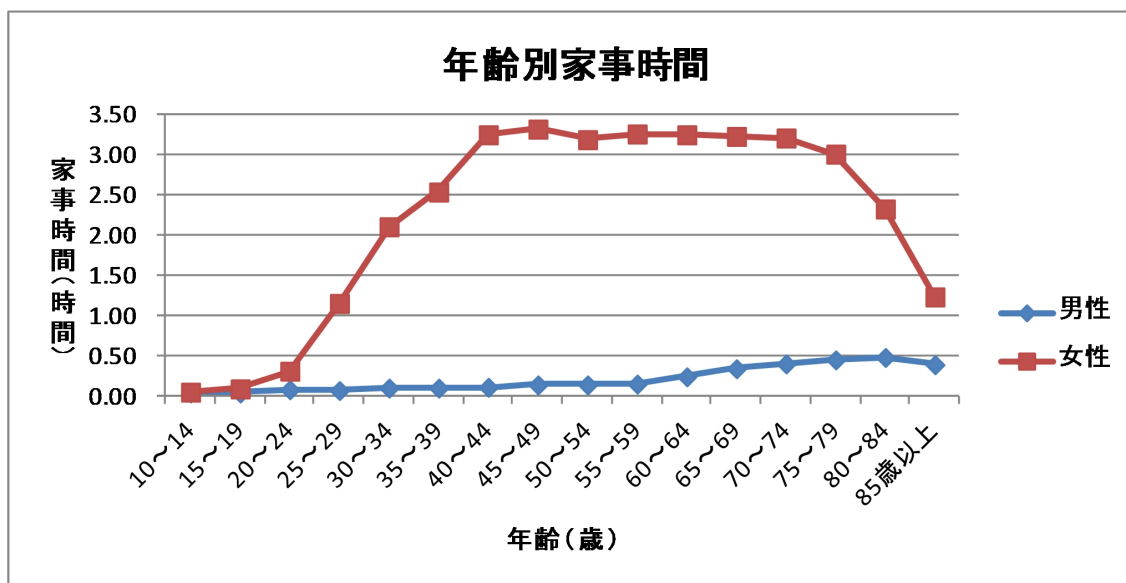
注) *は 10%水準で、**は 5%水準で、***は 1%水準で統計的に有意であることを示す。

推計結果（就業形態別） 順序プロビット分析、被説明変数：育児ストレス、不安の程度

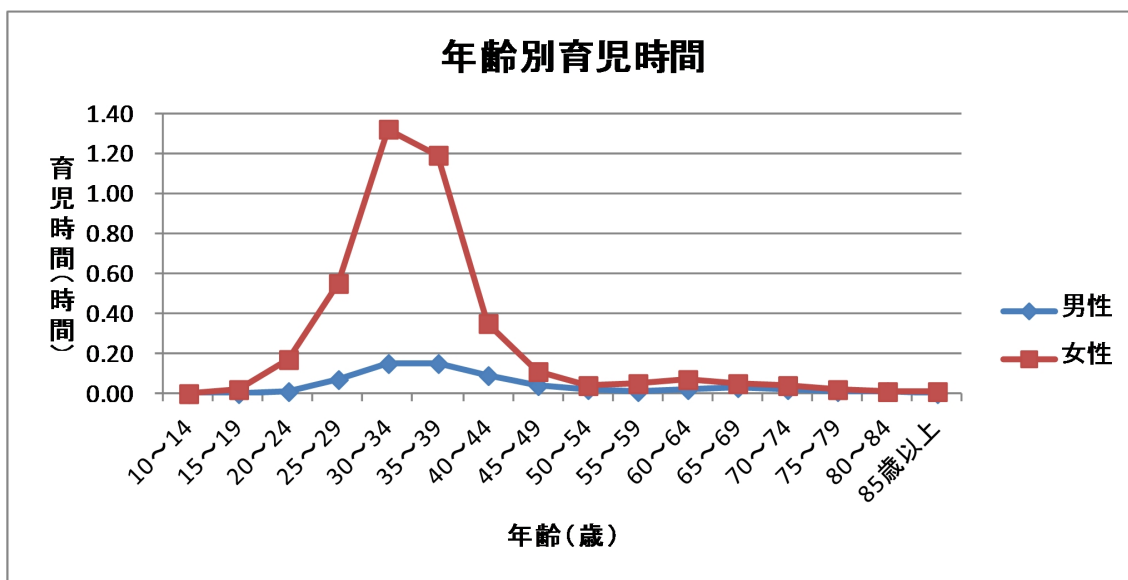
就業女性の育児ストレスを規定する要因の分析結果(1)：順序プロビット							
		正社員		非正社員			
係数		Coef.	Std.Err	Coef.	Std.Err		
仕事と育児への満足度 (基準=両立できている、どちらともいえない)	仕事に満足していない	0.686 ***	0.182	0.640 ***	0.138		
	育児に満足していない	0.708 ***	0.179	0.592 ***	0.175		
	仕事と育児のどちらも不満	0.671 ***	0.156	0.929 ***	0.132		
年齢 (基準=20代)	30代	0.102	0.143	-0.158	0.113		
	40代	-0.233	0.325	-0.455	0.360		
子ども数		0.127	0.125	0.044	0.097		
末子年齢		0.025	0.040	-0.010	0.034		
同居家族 (基準=子どものみと同居)	配偶者	0.012	0.178	0.157	0.136		
	父母	0.077	0.181	-0.183	0.129		
	その他	-0.665 **	0.287	0.175	0.207		
勤め先企業業種 (基準=製造業)	建設業	0.260	0.226	0.309	0.268		
	電気・ガス・熱供給・水道業	-0.043	0.554	0.194	0.459		
	運輸・通信業	-0.126	0.280	0.109	0.274		
	卸売・小売業・飲食店	-0.027	0.219	0.418 **	0.196		
	金融・保険業・不動産業	0.204	0.223	0.252	0.251		
	サービス業	-0.114	0.187	0.350 *	0.193		
	その他	-0.034	0.226	0.333	0.216		
企業規模 (基準=30人未満)	30～99人	0.106	0.203	-0.388 ***	0.150		
	100～299人	-0.070	0.204	-0.079	0.156		
	300～999人	-0.316	0.243	-0.448 **	0.170		
	1000～4999人	-0.032	0.205	-0.209	0.195		
	5000人以上	-0.159	0.221	-0.222	0.194		
年収		0.0001	0.001	0.0004	0.001		
時間のゆとりがある		-0.348 **	0.139	-0.433 ***	0.110		
出産直前と同じ会社に勤務	雇用状況：今と同じ	-0.038	0.177	-0.412 **	0.164		
	今と違う	0.292	0.308	-0.178	0.191		
子の看護のために休んだ日数 (基準=0～3日)	4～5日	0.201	0.180	-0.032	0.144		
	6～10日	0.133	0.173	0.253	0.148		
	11日以上	0.371 **	0.160	-0.008	0.131		
最も推進してほしいと考える制度 (基準=柔軟な働き方の整備)	保育所の整備	0.289 *	0.170	0.232	0.144		
	一時的な保育など保育の充実	-0.036	0.194	-0.065	0.141		
	育児休業制度の充実	-0.009	0.288	0.315	0.330		
	男性の育児参加への環境整備	0.460 ***	0.176	0.344 ***	0.151		
	育児不安やストレスに対する相談	1.471 ***	0.568	1.305 **	0.461		
	その他	0.330	0.290	0.237	0.217		
Number of obs			394		596		
Log Likelihood			-348.059		-482.295		
LR chi2			83.61		136.71		
Prob>chi2			0.000		0.000		
Pseudo R2			0.107		0.124		

注) *は10%水準で、**は5%水準で、***は1%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 9 年齢別にみた家事時間と育児時間



資料)「平成 23 年社会生活基本調査」より作成。



資料)「平成 23 年社会生活基本調査」より作成。

図表 10 推計結果（全体）順序プロビット分析、被説明変数：育児ストレス、不安の程度

係数		Coef.	Std.Err	dy/dx (たまにある)	dy/dx (ひんぱんにある)
利用したい制度・配偶者に利用してほしい制度 (実際には両者とも利用できていない)	勤務時間の短縮	0.093	0.102	-0.012	0.030
	フレックスタイム	-0.051	0.082	0.006	-0.016
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	0.006	0.086	-0.001	0.002
	所定労働日を減らす	-0.042	0.091	0.005	-0.013
	残業の免除	-0.066	0.089	0.008	-0.021
	事業所内託児施設	-0.121	0.082	0.014	-0.038
	ベビーシッター費用援助	0.178 **	0.082	-0.024	0.058
	在宅勤務	0.060	0.080	-0.008	0.019
	休日労働の免除	0.179 **	0.088	-0.024	0.059

注) *は 10%水準で、**は 5%水準で、***は 1%水準で統計的に有意であることを示す。

コントロール変数は、図表 8 の推計結果に「最も推進してほしい育児支援策」についての
各変数を除いたものである。

図表 11 推計結果 プロビット分析

係数		育児のために 仕事ができない		仕事のために 育児ができない		仕事と育児を 両立できている	
		Coef.	Std.Err	Coef.	Std.Err	Coef.	Std.Err
年齢	30代	0.126	0.094	-0.012	0.096	-0.032	0.099
(基準=20代)	40代	0.429 *	0.257	-0.199	0.266	-0.176	0.277
子ども数		0.102	0.082	5.000	0.085	0.015	0.087
末子年齢		-0.017	0.028	0.033	0.029	0.057 **	0.029
同居家族	配偶者	0.212 *	0.117	-0.044	0.116	0.095	0.122
(基準=子どものみと同居)	父母	-0.049	0.115	0.175	0.115	0.099	0.117
	その他	-0.241	0.189	0.176	0.181	-0.121	0.190
就業形態	非正社員	0.142	0.136	-0.234 *	0.138	0.091	0.144
勤め先企業業種	建設業	0.114	0.184	0.335 *	0.184	0.060	0.189
(基準=製造業)	電気・ガス・熱供給・水道業	0.186	0.386	-0.410	0.454	0.106	0.380
	運輸・通信業	0.293	0.206	0.242	0.211	-0.614 ***	0.237
	卸売・小売業・飲食店	0.149	0.149	0.067	0.154	-0.122	0.153
	金融・保険業・不動産業	-0.174	0.184	-0.139	0.188	-0.205	0.187
	サービス業	0.228 *	0.138	0.123	0.142	-0.115	0.141
	その他	0.256 *	0.160	0.270 *	0.163	-0.405 ***	0.173
企業規模	30～99人	-0.212	0.130	0.042	0.130	0.042	0.135
(基準=30人未満)	100～299人	-0.029	0.134	-0.205	0.140	0.171	0.139
	300～999人	-0.172	0.149	0.003	0.148	-0.044	0.156
	1000～4999人	-0.034	0.147	-0.167	0.151	0.154	0.151
	5000人以上	-0.023	0.152	0.045	0.156	-0.207	0.167
年取		0.0001	0.0004	-0.0001	0.001	0.001	0.001
時間のゆとりがある		-0.417 ***	0.094	-0.598 ***	0.099	0.463 ***	0.094
出産直前と同じ会社に勤務	雇用状況: 今と同じ	-0.079	0.126	0.056	0.128	-0.142	0.135
	今と違う	0.072	0.171	0.170	0.175	0.026	0.177
子の看護のために休んだ日数	4～5日	0.100	0.123	0.084	0.125	-0.063	0.127
(基準=0～3日)	6～10日	0.087	0.122	-0.059	0.125	0.093	0.126
	11日以上	0.376 ***	0.107	0.115	0.110	-0.105	0.114
定数項		-0.806 ***	0.274	-0.311	0.279	-1.016 ***	0.287
Number of obs			990				990
Log Likelihood			-625.812				-557.275
LR chi2			65.93				57.22
Prob>chi2			0.000				0.000
Pseudo R2			0.050				0.049

注) *は 10%水準で、**は 5%水準で、***は 1%水準で統計的に有意であることを示す。