

子育て家庭における仕事と子育ての両立に影響を与える要因

Factors Affecting the Balance Between Work and Childcare for Child-rearing Families

花形美緒<sup>1</sup>・田中弓子<sup>2</sup>

Mio HANAGATA・Yumiko TANAKA

要約

働く母親の仕事と子育ての両立は、日本の少子化対策の重要なテーマに据えられた。先行研究において、「両立の【阻害】要因」を指摘することと働く母親を「外部から支援」することが明らかにされてきた。

本稿では、育児肯定感、仕事と育児の両立度に、保育サービスや親族サポート、配偶者のサポートや育児支援制度の利用、育児ストレスがどのように影響を与えるのか明らかにすることを目的とする。「育児や介護と仕事の両立に関する調査」のうち就業女性票を用いてパス解析を行った。育児肯定感は、保育サービスを多く利用しているほど、配偶者がしてくれたことが多いほど、育児ストレスや不安が少ないほど高いことが示され、また育児肯定感が高い場合には、仕事と育児の両立ができていると回答することが明らかになった。

キーワード：子育て家庭、仕事と子育ての両立

(Abstract)

The balance between work and childcare for working mothers is important in Japan's measures to stop the declining birthrate. Previous research has shown factors limiting the balance between work and childcare, among which childcare support is a key factor.

For the purpose of this study, a questionnaire survey on "balancing work with childcare and nursing care" was used to collect working women's responses. These findings show that childcare services, relatives' and spouse's support, childcare support system, and relieving stress can affect the positive feeling towards childcare and restore the balance between work and childcare.

The results confirm that mothers demonstrate a greater amount of positive feelings towards childcare, when they utilize sufficient childcare services and receive increased support from their spouses, which reduces their childcare stress and anxiety. We also found that positive feelings towards childcare influences the balance between work and childcare.

Keywords : child rearing families, balance between work and childcare

---

受理年月日：2022年11月30日

<sup>1</sup> お茶の水女子大学生活科学部学部教育研究協力員

<sup>2</sup> 高松短期大学保育学科准教授

はじめに

働く母親の仕事と子育ての両立は、エンゼルプラン（1994年）以降、子ども・子育て支援新制度（2015年）に至るまで、少子化対策の文脈で重要なテーマに据えられてきた。仕事と子育ての両立を図ることのできる働く母親が増えることによって、少子化の改善と労働力の補充が目論まれたのである。保育所・保育士の量的拡充や父親の育児休暇取得の促進などは、その支援策といえよう。

ところが、容易に成し遂げることのできるテーマでは決してなかった。例えば、厚生労働省（2019）によれば、出産後も「仕事を継続したかったが、仕事と子育ての両立は難しい」と感じ、第1子出産後就業継続した母親は、38.3%（国立社会保障人口問題研究所、2017年）を示すという。また、内閣府「平成27年度少子化社会に関する国際意識調査報告書」（2016年）によれば、自国が「子どもを産み育てやすい国と思うか？」という質問に対して、「そう思う」と回答した割合は、対象の4か国（国々）の中で日本が46.6%と最低だった。とりわけ、「フレックスやパートタイムなど、柔軟な働き方ができるから」（13.1%）、「育児休業や出産休暇を取りやすい職場環境が整備されているから」（16.0%）、「地域で子育てを助けてもらえるから」（13.7%）、「子どもを生み育てることに社会全体がやさしく理解があるから」（11.4%）など、職場や地域の子育て環境に関する項目が、他国と比較して著しく低い数値だった。仕事と子育ての両立を築き上げるという試みは、道半ばというよりもむしろ、そもそも一日本では一難しいと母親（妻）のみならず、父親（夫）にも感じさせていることも推察される。

そこで、両立を難しくさせている要因を日本社会に潜む問題として洗い出し、その除去を改善策として提起することに、先行研究は力を注いできた。最近では、「社会全体で子育て家庭を支援する」（内閣府「新しい少子化対策について」2006）スローガン下で「職場や上司による両立のための支援」が注目されている（イクボスなど）。だが、その上司が両立に向けた支援の「認識違い」を生じさせたため、職場環境が悪化し、働く母親は退職・離職せざるを得なくなった事例から、職場の上司支援—教育—についての言及もみられる（新井、2017年）。とはいえ、こうした先行研究を整理すれば、「両立の【阻害】要因」を指摘することと働く母親を「外部から支援」すること、この2点に注意が偏って向けられてきた。ここに本研究は、問題があることを指摘したい。阻害要因を除くことで、果たして両立は築かれるのだろうか。難しいであろう。やはり、両立が【促進】される駆動力としての要因が必要ではないかどうか。さらに言えば、その要因は、外部からのみなのだろうか。働く母親とその夫の内部にある要因、つまり内的あるいは自立的要因があるからこそ、持続的な子育てが可能になるはずである。

そこで本稿は、子育て家庭における仕事と子育ての両立に影響を与える要因のうち、内的かつ自立的要因の解明を主眼とする。特に、育児肯定感、仕事と育児の両立に、保育サービスや親族サポート、配偶者のサポートや支援制度の利用、育児ストレスがどのように影響を与えるのか明らかにすることを目的とする。

## 1. 方法

### 1. 1 データ

本稿で使用するデータは2003年に実施された「育児や介護と仕事の両立に関する調査」労働政策研究・研修機構（寄託時 日本労働研究機構）から得られたものである。調査は、企業調査、育児個人調査（雇用者）、育児個人調査（無業者）、介護個人調査の4データから成るが、今回は育児個人調査（雇用者）のデータのうち、女性票（n=1005）を用いる。

### 1. 2 変数

分析で使用する変数は属性項目として年齢、就労形態、同居子ども数、祖父母同居、末子年齢、子育ての制度や支援利用として保育サービスの利用状況、親族からのサポート、配偶者が利用している育児支援制度、配偶者に利用してほしい育児支援制度、配偶者（夫）にしてほしかったこと、配偶者（夫）がしてくれたこと、本人の育児ストレスや不安、育児ノイローゼや産後うつを経験、仕事と育児の両立感、両立肯定感である。

### 1. 3 調査手法

使用変数の記述統計、相関分析を行う。その後、パス解析を行う。本研究で使用するデータは二次分析データであり、そのほとんどが2択であるため、データを足し合わせ、尺度化することを試みた。分析には、IBM SPSS Statistics28.0、Amos28を使用した。

## 2. 結果

### 2. 1 記述統計

表1に示す通り、回答者の年齢は20代33.5%、30代63.5%、40代が3%と30代が大半を占める。

表1. 使用変数の記述統計

変数		%	範囲	平均	標準偏差	n=1005
1.年齢	1:10代	0%	2~4	2.69	0.522	
	2:20代	33.5%				
	3:30代	63.5%				
	4:40代	3.0%				
	5:50代	0%				
2.就労形態	1:正社員	39.4%	1~4	1.76	0.708	
	2:パート・アルバイト	46.4%				
	3:派遣・契約社員	13.4%				
	4:その他	0.8%				
3.同居の子ども数	1:一人	68.0%	1~3	1.35	0.538	
	2:二人	29.0%				
	3:三人	3.0%				
4.祖父母同居	1:同居	19.5%	0~1	0.2	0.396	
	0:別居	80.5%				
5.末子年齢			1~7	3.62	1.78	
6.保育サービス			0~6	1.13	0.931	
7.親族サポート			0~10	1.28	1.475	
8.配偶者に利用してほしい 育児支援制度			0~9	1.37	1.584	
9.配偶者が利用している 育児支援制度			0~6	0.18	0.622	
10.育児のストレスや不安			1~3	1.87	0.641	
11.育児ノイローゼや 産後うつの経験			1~3	1.69	0.635	
12.夫がしてくれたこと			0~6	2.11	1.969	
13.夫にしてほしかったこと			0~6	2.63	2.136	
14.両立肯定感			0~5	1.52	1.338	
15.仕事と育児の両立			1~4	2.37	1.252	

同居の子ども数が一人 68%、二人 29%、三人が 3.0%と過半数が一人であり、かつ末子年齢が 2 歳 21.1%、次いで 1 歳 18.5%と低年齢であることから、比較的子育て年数の少ない若い世代の母親が回答しているといえる。就労形態は正社員が 39.4%、パート・アルバイトが 46.4%、派遣・契約社員 13.4%、その他 0.8%であった。

祖父母同居は別居が 80.5%であるが、日中・早朝・夜間・子どもが病気の時・土日祝日などに別居の親族サポートを受けているという回答が 65.6%あり、同居していなくても仕事と子育てを両立させるために手助けを得ていることがわかる。

保育サービスの利用は保育園、幼稚園、保育ママ、ベビーシッター、ベビーホテル、その他の保育サービスについてたずねており、平均 1.13 であることから、多くがそのうちの 1 つ程度を利用していることがわかる。2 つ利用している場合が 11.4%、3 つ利用は 5.4%であり、保育園の開園時間帯だけでは保育時間が足りずに休日や夜間など別の保育を手配していることが窺える。

配偶者に利用してほしい育児支援制度として、時短勤務、フレックスタイム、始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ、所定労働日を減らす、残業の免除、事業所内託児施設、ベビーシッター費用援助、在宅勤務、休日労働の免除が挙げられる。このうち利用してほしいという回答は 1 つが 27.7%、2 つが 17.6%であるが、0 という回答が 36.5%みられ、配偶者へはこれまでと変わらずに就業を継続してほしいと考える回答者も一定数いるといえる。利用してほしい育児支援として残業の免除が 24.3%、休日労働の免除が 23.2%、フレックスタイムが 20.8%、始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げが 17.8%であった。子育て中は子どもの生活時間に合わせた生活をするが増加するため、配偶者の帰宅時刻や休日などに期待することが多くなっているといえる。

実際に配偶者が利用している育児支援制度は同項目で尋ねたところ、0（1 つもない）という回答が 89.6%、1 つが 6.1%、次いで 2 つが 2.8%という結果であった。実際に利用している制度として一番多かったものはフレックスタイムの利用で 5.7%、次いで残業の免除と修行・就業時刻の繰り上げ・繰り下げが 2.4%であった。保育園や幼稚園への送迎などを分担し就業時間を調整している様子が見えてくる。

回答者本人の育児ストレスや不安は、「ひんぱんにある」が 27.8%、「たまにある」が 57.3%、「ほとんどない」が 14.9%と 85%を超える母親がストレスや不安を感じていた。育児ノイローゼや産後うつを経験は、「ある」という回答が 40.8%、「ない」が 49.9%であり、ストレスや不安に比べると大事に思えるような項目であるが、4 割以上が回答しているということから広く一般的に経験されているといえよう。

夫にしてほしかったことは「平日に育児・家事をする」58.7%、「平日に相談相手になったり話を聞く」45.0%、「休みの日に育児・家事をする」46.7%、「休みの日に相談相手になったり話を聞く」40.3%、「励ます・ほめる・慰める」52.7%、「祖父母に育児・家事の手伝いを頼む」27.4%であり、家事育児などの分担はもちろん、自分の話を聞くなど精神的サポートも必要としていることが示された。6 項目全てをしてほしかったとする回答は

11. 6%であり、精神的サポートは得られている場合は家事育児のみ、あるいはその逆という回答も多くみられた。

夫がしてくれたことは「平日に育児・家事をする」が31.1%、「平日に相談相手になったり話を聞く」が30.0%、「休みの日に育児・家事をする」は54.0%、「休みの日に相談相手になったり話を聞く」36.8%、「励ます・ほめる・慰める」25.3%、「祖父母に育児・家事の手伝いを頼む」は34.1%であった。「してくれたこと」が「してほしかったこと」を上回ったのは休日の育児・家事と手伝いを頼む項目であり、話を聞く、励ますなど日常的にしてくれたという回答は期待を大きく下回っているといえる。

仕事と子どもについて、両立肯定感として「子どもができて仕事をするはりあいできた」26.8%、「子育ての経験が仕事に役立つことがある」27.7%、「仕事をするのが子育てに好影響を与えている」28.0%、「仕事の経験が子育てに役立つことがある」20.2%、「仕事と育児で生活にメリハリができた」49.8%の5つの項目を使用した。特に「仕事と育児で生活にメリハリができた」は約半数の母親があてはまると回答しており、仕事をしている時間と家庭での時間と分けて捉えていることが多いと考えられる。

仕事と育児の両立は、「仕事と育児のどちらも中途半端で不満がある」から「仕事と育児をうまく両立できている」までの4件法で尋ねている。うまく両立できている(4点)の回答は28.0%、中途半端で不満がある(1点)の回答は38.6%であり、平均は2.37点となった。

## 2. 2 相関分析

使用変数の相関関係を示したものが表2である。

表2. 使用変数の相関関係

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.母親年齢														
2.就労形態	-.054													
3.同居の子ども数	.021	-.016												
4.祖父母同居	-.005	.052	.019											
5.末子年齢	.203 ***	.217 ***	-.257 ***	.060 †										
6.保育サービス	.039	.007	-.041	-.117 ***	.189 ***									
7.親族サポート	.046	-.077 *	-.007	-.164 ***	.014	.103 **								
8.配偶者に利用してほしい 育児支援制度	-.035	.071 *	.004	-.075 *	-.079 *	.031	.072 *							
9.配偶者が利用している 育児支援制度	-.011	-.029	.010	.033	-.018	-.029	-.034	.039						
10.育児のストレスや不安	.061 †	-.071 *	-.065 *	.020	-.007	-.006	-.016	-.090 **	-.008					
11.育児ノイローゼや 産後うつを経験	.062 †	-.086 **	-.050	.046	-.013	-.067 *	-.054	-.086 **	.002	.236 ***				
12.夫がしてくれたこと	.006	-.027	.071 *	-.103 **	-.143 ***	-.005	.064 *	.106 **	.056 †	-.175 ***	-.103 **			
13.夫にしてほしかったこと	-.051	.065 *	.038	-.040	-.029	.024	.030	.170 ***	.061 †	-.414 ***	-.199 ***	.122 ***		
14.両立肯定感	.101 **	.040	.009	.020	.019	.160 ***	.050	.082 **	-.015	.150 ***	-.038	.081 *	-.024	
15.仕事と育児の両立	.029	.047	.004	.007	.072 *	.016	-.037	-.049	.046	.177 ***	.062 †	-.005	-.081 *	.153 ***

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

末子年齢と母親年齢、就労形態に正の相関が見られ、同居子ども数とは負の相関がみられた。子どもが小さいほど母親の年齢も若いこと、末子の年齢が低い場合は上に兄弟がいるが、末子の年齢が高い場合は一人っ子で長子であることが窺える。調査は就業している母親を対象としているため、末子年齢が低くとも就業ということは、正社員である場合が

多く、末子年齢が高い場合は正社員以外の就業形態を選択することも増えてくることが示された。

保育サービス利用と祖父母同居は負の相関がみられ、同居の場合は早朝や休日など追加でサービスを使用せずに済むことが考えられる。保育サービスの利用は末子年齢と正の相関があり、子どもの成長とともに保育サービスの利用は減っていくことが示された。

育児のストレスや不安は、夫にしてほしかったこと、夫がしてくれたことが多い場合に有意に少ないという相関が見られた。配偶者からのサポートや育児家事の分担がある場合にストレスや不安が少ないと考えられる。

夫がしてくれたことは末子年齢と負の相関がみられ、末子が幼いほど夫からのサポートを感じていることが示された。夫にしてほしかったことと利用してほしい育児支援制度は正の相関が示され、サポートや育児支援制度の利用などへの母親の期待がみられる。

育児と仕事の両立に対する肯定感は、保育サービスを使用しているほど、両立がうまくできていると感じているほど、高いことが示された。

### 2. 3 パス解析

本研究においては、変数間の影響を順序だてて確認するためにパス解析を行った。育児肯定感、仕事と育児の両立に影響を与える要因を明らかにするため、属性項目、サービスやサポート、配偶者のサポートや支援制度の利用、育児ストレスによる影響を分析した。パス解析結果は図1に示す通りである。

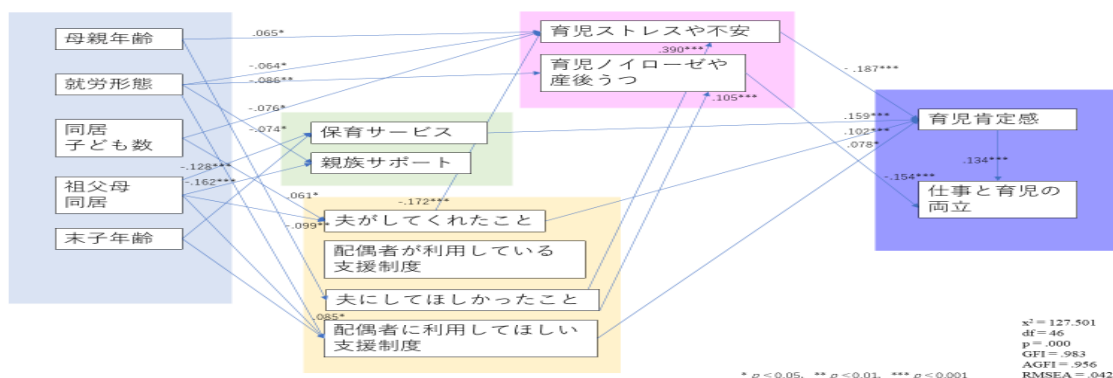


図1. 育児と仕事の両立に影響を与える要因 パス解析結果  
5%水準で有意なパスのみ記載

保育サービスの利用や別居親族からサポートは、祖父母同居や末子年齢、母親の就業形態により変化し、祖父母別居で末子年齢が低い場合に多くのサービスを利用していた。また母親が正社員であるほど保育サービスを多用していた。

夫にしてほしかったこと、利用してほしい支援制度は、母親の年齢が若い場合、就業形態が正社員の場合、祖父母別居の場合、末子年齢が低い場合に多くなり、幼い子どもの育

児と正社員としての仕事の両立を支えるために多くの要求があることが示された。

育児ストレスや不安、ノイローゼや産後うつは、母親の年齢が若いほど感じやすく、母親が正社員の場合は育児ストレスや不安が少なかった。「夫にしてほしかったこと」が多く挙げられるほど育児ストレスや不安が多かった。

育児肯定感や保育サービスを多く利用しているほど、夫がしてくれたことが多いほど、育児ストレスや不安が少ないほど高いことが示され、また育児肯定感が高い場合には仕事と育児の両立ができていると回答することが明らかになった。

### 3. 考察

本稿の目的は育児肯定感、仕事と子育ての両立に影響を与える要因を明らかにすることであった。以下では分析から得られた結果をもとに、考察を行う。

育児ストレスや不安、ノイローゼや産後うつは、母親の年齢が若いほど感じやすく、母親が正社員の場合は育児ストレスや不安が少なかったことから、子育て以外に仕事を通しての社会とのつながりがあることや、正社員としての金銭的余裕、産後の職場復帰による自分の居場所があることなどが不安を軽減すると推測できる。

また、「夫にしてほしかったこと」が多く挙げられるほど育児ストレスや不安が多かったことから、配偶者に対して仕事や育児に関する要求があったものの、してくれない（してくれなかった）という思いが不安を募らせたのではないかと考えられる。

育児肯定感や保育サービスを多く利用しているほど高かったことから、働く母親たちは保育サービスの利用は仕事と育児の両立に不可欠であると捉え、サービスとして提供されるものを利用することに肯定的であるとわかる。保育サービスの利用は正社員が多かったことから、今後も正社員として仕事と子育てを目指す母親たちに必要なサービスの提供が望まれる。

「夫がしてくれたこと」が多いほど、育児肯定感が高かったことから、配偶者が自分の仕事や子育てに共感し、協力的であるときに育児ストレスが軽減され、育児肯定感が高められるといえる。さらに育児肯定感が高い場合には「仕事と育児の両立ができている」と回答した母親が多かったことから、仕事と育児の両立を推進するためには、充実した保育サービスの提供、夫の理解と協力、そして本人が自分自身の子育てに肯定的であることが重要であると示された。

2021年6月には育児・介護休業法が改正され、2022年10月には男性の育児休業の取得を促進するための新たな制度「産後パパ育休（出生時育児休業）」が開始された。制度に先立ち、2022年4月からは①研修や相談窓口の設置など育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を行うこと、②これから子どもが産まれる従業員等への育児休業制度などについて個別周知・意向確認を行うことが企業に義務付けること、などが進められ、企業に向けてのセミナーなども多く見受けられる。

本研究で使用したデータは2003年のものであったが、子育てや両立に向けての制度の利

用実態が 20 年近く変わらない数値であることなどから、子育てと仕事の両立に影響を与える内的あるいは自立的要因を統計的に示すことができたと言える。現在は新型コロナウイルス感染症の影響によりテレワークの増加など働き方が変化する中で、仕事と子育ての両立に対する考え方にも変化があると考えられる。ここで示された知見をもとに、今後の制度変更によってどのように人々と企業、社会の価値観が変化し制度と生活が変化していくのかを見ていくことを今後の課題としたい。

## 謝辞

本稿の分析で使用したデータは〔二次分析〕に当たり、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。感謝申し上げます。

## 引用文献

- ・厚生労働省受託調査、2019「平成 30 年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書労働者アンケート調査結果」(2022 年 11 月 17 日取得 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000534372.pdf>).
- ・国立社会保障・人口問題研究所、2017「2015 年社会保障・人口問題基本調査(結婚と出産に関する全国調査)現代日本の結婚と出産-第「15 回出席動向基本調査(独身者調査ならびに夫婦調査)報告書-」(2022 年 11 月 12 日取得、[https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15\\_reportALL.pdf](https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf)).
- ・内閣府、2016「平成 27 年度少子化社会に関する国際意識調査報告書」(2022 年 11 月 11 日取得 <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h27/zentaipdf/index.html>).
- ・新井みち子、2017「仕事と子育ての両立支援」三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2022 年 11 月 16 日取得、<https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2017/12/16.pdf>).