働く母 1000 人実態調査

～健康×子育て×働き方～

調査結果報告書

WOMAN ウェルネスプロジェクト

＜目次＞

序章　はじめに 1

第1章 調査の概要 3
1-1　調査の目的 3
1-2　調査の方法 3
1-3　回答者の属性 3

第2章 調査結果からみた「働く母の健康状態」 5
2-1　心身の状態　（妊娠中・復帰後・現在・更年期指数・子どもの数と年齢との関連）5
2-2　心身の不調への対処 10
2-3　復帰前に心や体のことで知っておけば良かったと感じること 12

第3章 調査結果からみた「働く母の就労状況（働き方）とその影響」 15
3-1　子育てと母の働き方（時短勤務・リモートワーク・満足度・継続意向・サポート体制）
..... 15
《在宅勤務・リモートワーク定性調査》 18-21
3-2　働く母の「罪悪感・劣等感・不安感・つらさ」 23
3-3　就労環境と母乳育児 30
3-4　夫またはパートナーの働き方への満足度と心の状態 33

第4章 調査結果からみた「働く母が求めていること」（自由記述からの声） 36
4-1　企業・職場に対して 36
4-2　社会や周囲の人に対して 37
4-3　夫またはパートナーに対して 37
4-4　国・行政に対して 38
4-5　働く母自身に対して 39

第5章 働く母が心身共に健康で働き続けるためへの提言 41
5-1　働く女性への健康支援促進 41
5-2　男女共に学ぶ教育・研修の実施 44
5-3　子育て社員を支援する働き方・制度の見直し 46

終章　おわりに 47

※引用・転載にあたってのお願い
本調査結果は、下記条件に基づき、ご自由に引用・転載いただくことができます。

1） 必ず下記のクレジット表記をお願いします。
WOMAN ウェルネスプロジェクト「働く母 1000 人実態調査」
2） 当事務局へ掲載報告をお願いします。
・ウェブサイトの場合：メールにて掲載 URL をお知らせください
・印刷物の場合：掲載された書籍や記事を郵送でお送りください
・テレビ放映の場合： 予め放映日をお知らせください。引用場面の画像をメールでお送りください。

お問い合わせ先
WOMAN ウェルネスプロジェクト事務局
(㈱ウェルネスライフサポート研究所内)
info@wellness-happydream.com
〒105-0022 東京都港区海岸 1-2-20　汐留ビルディング 3F

【調査プロジェクトメンバー】
WOMAN ウェルネスプロジェクト
（株）ウェルネスライフサポート研究所　　加倉井　さおり（保健師・心理相談員）
安田女子大学　看護学部　教授　　新川　治子（助産師）
株式会社 Enbirth　河合　優香理

【調査実施主体】
WOMAN ウェルネスプロジェクト（(株）ウェルネスライフサポート研究所内）

【調査協力】
幸せなワーキングマザー☆コミュニティ
育休・共働きコミュニティ ikumado

【調査委託先】
株式会社マクロミル

序章　はじめに

女性活躍推進法が平成 28 年に制定され、働く女性が年々増えている社会の流れです。総務省「労働力調査」によると、平成 30 年の女性の労働力人口は 女性は 2946 万人と前年に比べ 87 万人増加し、6 年連続の増加となっています [1)]。また、第一子出産前後に女性が就業を継続する割合は最新の調査では約 5 割へと上昇し、結婚・出産・子育てしながら働き続けたい女性も増えています [2)]。平成 30 年度の男女共同参画白書では、平成 9 年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回り年々増加傾向です [3)]。

このような社会の流れの中で、果たして働く母たちは、心もからだも健やかな状態で働いているのか、子育ても楽しめているのだろうかという疑問が湧いてきました。

弊社では、心とからだと働き方を含めた生き方を整えて、自分らしく人生をイキイキと過ごせることを「ウェルネスライフ」と定義づけ提唱しています。その中で、WOMAN ウェルネスプロジェクトを立ち上げ、女性の「健やかに、自分らしく、幸せに生きる」を応援する様々な活動を多職種連携の中で展開をしているところです。また人々の健康支援を担う保健師、看護師等の専門職向けの研究会や講座なども開催しています。

今回弊社がこのような調査を行うに至った背景には、これまでに開催したワーキングマザー研修や講座を通じて出逢う働く母たちから、仕事と子育ての両立への多くの悩みが寄せられていたこと、そして企業で健康支援を担う保健師たちからは、健康相談などの活動を通じて働く母たちの心身の不調の事例などをたくさん聞いてきたことがあります。子育てしながら働く母は心も体も疲弊している実情があるのではないか、その実態を明らかにした上での対策が必要であると感じた経緯があります。

そこで働く母に特化した実態調査が少ない中で、今回「働く母 1000 人実態調査～健康×子育て×働き方」を実施し、働く母の心とからだの健康、子育て、働き方の実態と関連を明らかにすることといたしました。

本調査が、働く母の実態に関心を持つ人々の参考となると同時に、誰もが健やかで自分らしい子育てや働き方ができる社会の実現への一助となることを願っています。

㈱ウェルネスライフサポート研究所
WOMAN ウェルネスプロジェクト
代表　加倉井　さおり

1）総務省統計局．2018 年　労働力調査
https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf（2019 年 8 月 1 日アクセス）
2）内閣府男女共同参画局．平成 30 年 11 月　第 1 子出産前後の女性の継続就業率及び出産・育児と女性の就業状況について http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_45/pdf/s1.pdf（2019 年 8 月 1 日アクセス）
3）内閣府男女共同参画局．平成 30 年版　男女共同参画白書（概要版）
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html（2019 年 8 月 1 日アクセス）

第1章　調査の概要

1-1　調査の目的

本調査の目的は、働く母の心身の不調とその対処の実態を明らかにすることである。また、母の働き方やパートナーの働き方に対する満足度と母の不調との関連を明らかにし、今後の健康支援や企業での両立支援体制の方法を考える基礎資料とする。

1-2　調査の方法

■調査方法：インターネット調査
■調査委託先：株式会社マクロミル
■調査期間：2019 年 3 月 21 日～2019 年 3 月 22 日
■調査対象：株式会社マクロミルに登録する末子年齢 0～12 歳の子を持ち育休後職場復帰した有職女性（会社員・公務員）
■有効サンプル数：　1030 名

なお、第 3 章の「在宅勤務・リモートワークの定性調査」は以下の方法で実施した。
■調査方法：グループインタビュー
■調査委託先：株式会社 Enbirth
■調査期間：2019 年 5 月 28 日～2019 年 06 月 2 日
■調査対象：末子年齢 0～12 歳の子を持つ在宅勤務・リモートワークをする有職女性（フルタイム勤務・会社員）
■有効サンプル数：　10 名

1-3　回答者の属性

今回の対象者の属性は以下の通りであった。年代としては 30 代が約 6 割を占めた。また職業は事務系の会社員が約半数であった。在職年数の平均は 11.4 年、仕事復帰後平均 3.2 年であった。居住地、個人の年収、末子の年齢、子どもの人数は以下に示した通りである。

図 1-1　年齢構成

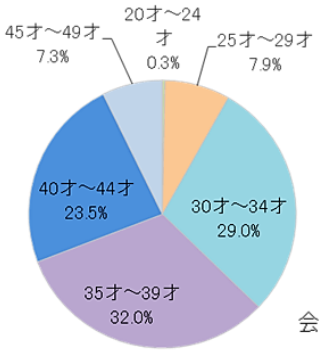


図 1-2　業種又は職業の種類

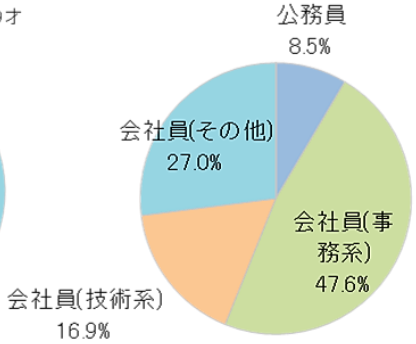


図 1-3　居住地

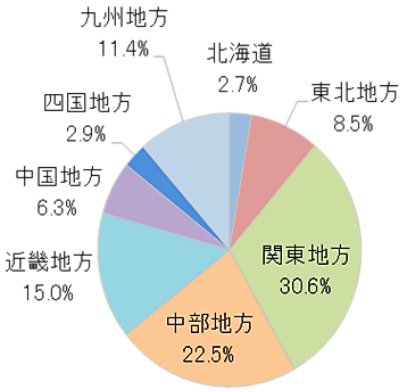


図 1-4 個人年収

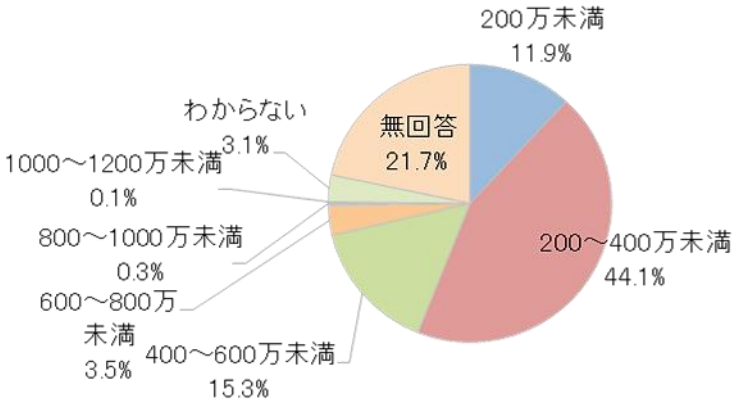


図 1-5 在籍年数

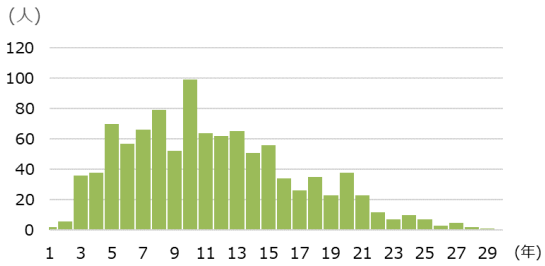


図 1-6 復帰後年数

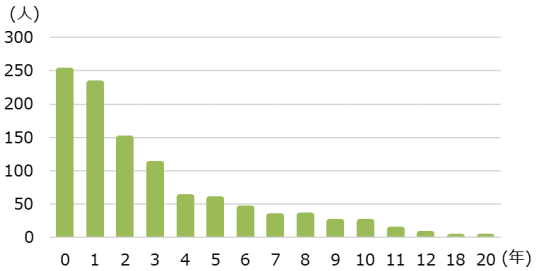
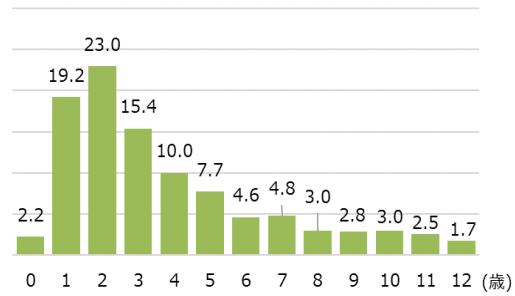
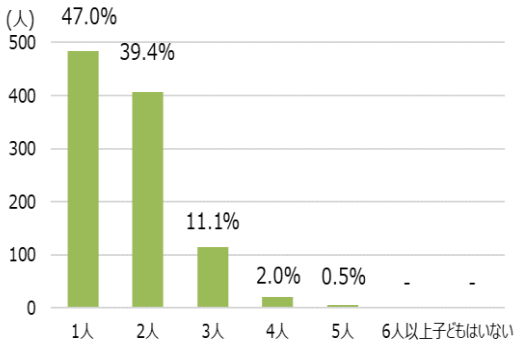


図 1-7 末子の年齢



(%) ※妊娠中、13 歳以上、末子と同居していないはいずれも 0%

図 1-8 子どもの人数



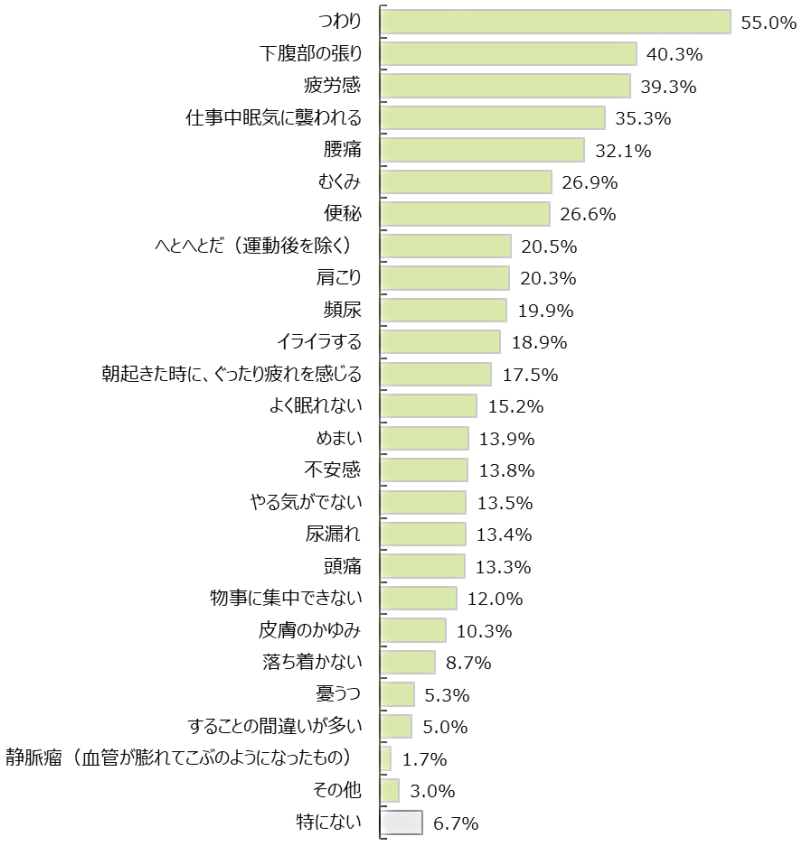
第2章　調査結果からみた「働く母の健康状態」

2-1　心身の状態

今回は、先行研究をもとに行ったプレテストの上位 25 症状について、仕事を続ける中で悩んだり困った経験があるかどうかを「妊娠中」「育休復帰後」「現在」で調査をした。

【妊娠中の心身の不調】

図 2-1　妊娠中、仕事を続ける中で以下の症状で悩んだり、困った経験はありましたか？（複数回答可）（n=1030）



妊娠中に、仕事を続ける中で何かしらの症状で悩んだり、困った経験がある人の割合は、93.3%であった。これは「中小企業における母性健康管理に関する通信調査」[4] における妊娠中に出た身体的な症状や精神的な症状の有症割合が、77.1%から 83.3%であったことと比較すると高かった。

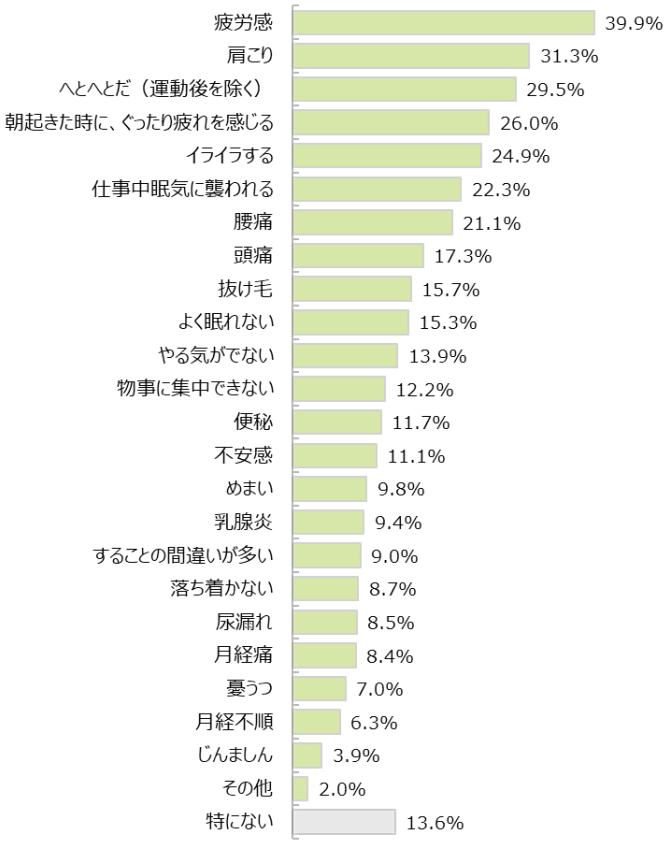
症状については、1 位「つわり」（55%）、2 位「下腹部の張り」（40.3%）、3 位「疲労感」（39.3%）、4 位「仕事中眠気に襲われる」（35.3%）、5 位「腰痛」（32.1%）という結果であった。つわりで悩む人は半数以上であった。

このことから、就労上、妊娠中のマイナートラブルを多くの働く母は抱えていることを理解した上での職場の環境や対応は重要である。

4）(財)女性労働協会．平成 30 年度　中小企業における母性健康管理通信調査結果 報告書
https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/chusho/pdf/report_h30.pdf　（2019 年 8 月 2 日アクセス）

【育休復帰後の心身の不調】

図 2-2　育休復帰後、仕事を続ける中で以下の症状で悩んだり、困った経験はありましたか？（複数回答可）(n=1030)



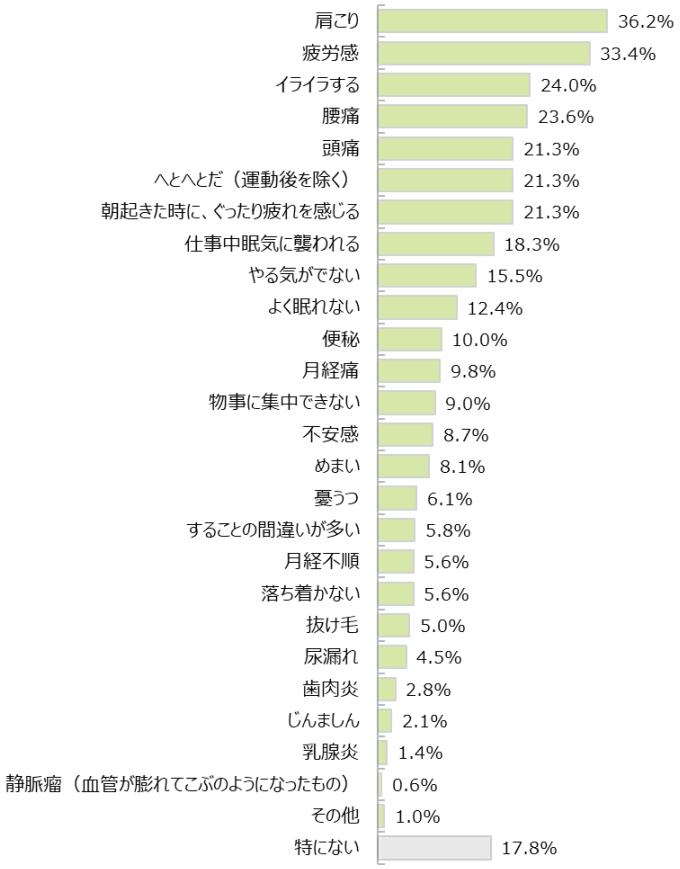
育休復帰後、仕事を続ける中で悩んだり、困った経験があった人の割合は 86.4%であった。

症状は、1 位「疲労感」(39.9%)、2 位「肩こり」(31.3%)、3 位「へとへとだ（運動後を除く)」(29.5%)、4 位「朝起きた時にぐったり疲れを感じる」(26%)、5 位「イライラする」(24.9%）であった。

これらのことから、育休復帰後は身体的な症状だけでなく、精神的な症状もうかがえる。

【現在の心身の不調】

図 2-3　現在、仕事を続ける中で以下の症状で悩んだり、困った経験はありましたか？（複数回答可）（n=1030）



現在、仕事を続ける中で何かしらの症状で悩んだり、困った経験がある人の割合は 82.2%であった。これは先行調査[5]にある「勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験の有無」であるという回答比率 51.5%よりも高い結果となった。

症状は、1 位「肩こり」（36.2%）、2 位「疲労感」（33.4%）、3 位「イライラする」（24%）、4 位「腰痛」（23.6%）、5 位「朝起きた時にぐったり疲れを感じる」「へとへとだ（運動後を除く）」「頭痛」（21.3%）であった。

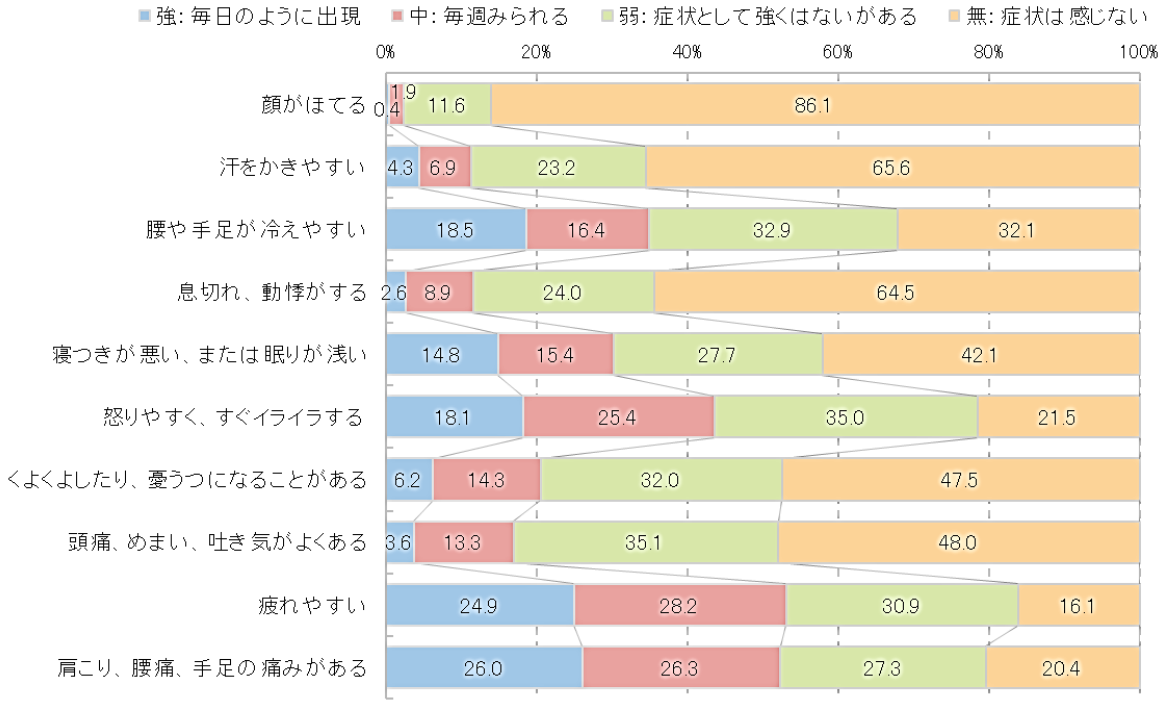
このことから、子育てしながら働く母は、妊娠中や産後だけでなく、日常的に心身の不調を抱えながら働いていることが分かる。長く継続して働き続けていく上でも、健康支援の体制を整えていく必要があると考える。

5）経済産業省．平成 29 年度「働く女性の健康推進」に関する実態調査
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/H29kenkoujumyou-report-houkokusho-josei.pdf（2019 年 8 月 2 日アクセス）

【更年期指数からみた働く母】

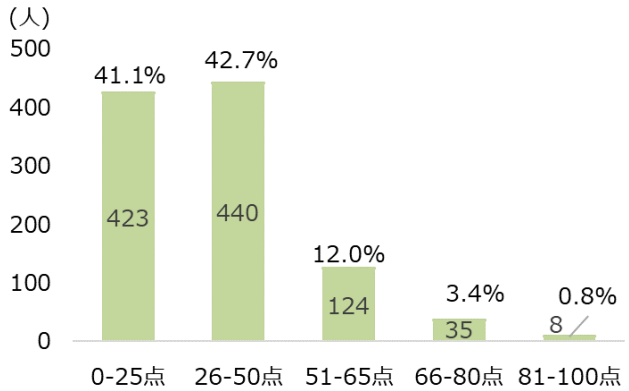
今回の調査では、小山ら（1992）が開発した簡略更年期指数（SMI）[6] を活用し、心身の症状を調べた結果、以下の通りであった。

図 2-4　現在、仕事を続ける中で以下の症状はありますか？それぞれの症状を下記指標でお答えください。（n=1030）



症状として強く感じている割合が多いのは「肩こり・腰痛・手足の痛み」（26.0%）、「疲れやすい」（24.9%）であった。強くはないが症状がある割合でみると、最も多かったのは「疲れやすい」（84%）、「肩こり・腰痛・手足の痛み」（79.6%）、「怒りやすく、すぐイライラする」（78.5%）の順で多かった。

図 2-5　簡略更年期指数（SMI）の判定結果



更年期は閉経を挟む 10 年間を指し、更年期症状は一般には 40 代半ばから 50 代に多く見られる症状である。しかし、今回の働く母の健康状態を更年期指数からみると、20 代から 40 代の若い年代でも約 60%は生活改善が必要なレベル（更年期指数 26 点以上）の体調不良者がいることが明らかとなった。さらにそのうちの 16%は治療が必要なレベル（更年期指数 66 点以上）であることが明らかとなった。

20 代～40 代の若い時期の働く母であってもこれらの症状があることから、若い時期から更年期以降も仕事を継続していく上での健康支援に取り組んでいく必要がある。

6) 小山嵩夫, 麻生武志. 更年期婦人における漢方治療：簡略化した更年期指数による評価. 産婦人科漢方研究のあゆみ. 1992；9：30-34.

【子どもの人数、年齢と働く母の不調】

◆子どもの人数と働く母の心身の不調

仕事を続ける中で悩んだり困ったりした症状の 1 人当たりの数を、妊娠中、復帰後、現在という 3 つの時期に分け比較をした。

表 2-1　子どもの人数と働く母の心身の不調の数

	子どもの人数	人数	平均値	標準偏差	p 値
妊娠中に困った症状の数	2 人以上	546	4.9	3.9	n.s.
	1 人	484	4.7	4.0	
復帰後に困った症状の数	2 人以上	546	3.9	3.7	n.s.
	1 人	484	3.4	3.3	
現在仕事上困った症状の数	2 人以上	546	3.4	3.3	0.008
	1 人	484	2.9	3.0	
更年期指数	2 人以上	546	33.2	18.8	0.001
	1 人	484	29.4	18.3	

対応のない 2 群の t 検定，n.s.：有意差なし

「妊娠中」、「復帰後」、「現在」の 3 時点での「仕事を続ける中で悩んだり、困ったりした症状」の数と、子どもの人数との関係を検討した。その結果、「妊娠中」と「復帰後」は、仕事上困る症状の数は子どもの人数による違いはなかった。ただし「現在」の状況については、子どもが 2 人以上いる母は子どもが 1 人の母よりも、「仕事上困る症状」が多かった。その差は平均値で見ると 1 症状未満とわずかではあるが、統計上では有意な差であった。

更年期症状についても同様に、子どもが 2 人以上いる人は子どもが 1 人の人よりも、更

年期指数が高く、統計的に有意な差があることが明らかとなった。

◆子どもの年齢と働く母の心身の不調

「妊娠中」、「復帰後」、「現在」の 3 時点での「仕事を続ける中で悩んだり、困ったりした症状」の数と、末子の年齢との関係を検討した。

表 2-2　子どもの年齢と働く母の心身の不調の数

	子どもの年齢	人数	平均値	標準偏差	p 値
妊娠中に困った症状の数	7 歳未満	310	3.7	3.2	0.000
	7 歳以上	720	5.2	4.1	
復帰後に困った症状の数	7 歳未満	310	2.9	3.0	0.000
	7 歳以上	720	3.9	3.6	
現在仕事上困った症状の数	7 歳未満	310	2.7	2.8	0.006
	7 歳以上	720	3.3	3.3	
更年期指数	7 歳未満	310	29.7	19.3	n.s.
	7 歳以上	720	32.1	18.3	

対応のない 2 群の t 検定，n.s.：有意差なし

子どもの年齢によって、母親の体調には明らかな差があった。復帰後の年数と体調に関連がないことから、就学前（7 歳未満）の子どもを持つ母親ほど妊娠中も復帰後も、現在も不調が多いと言える。

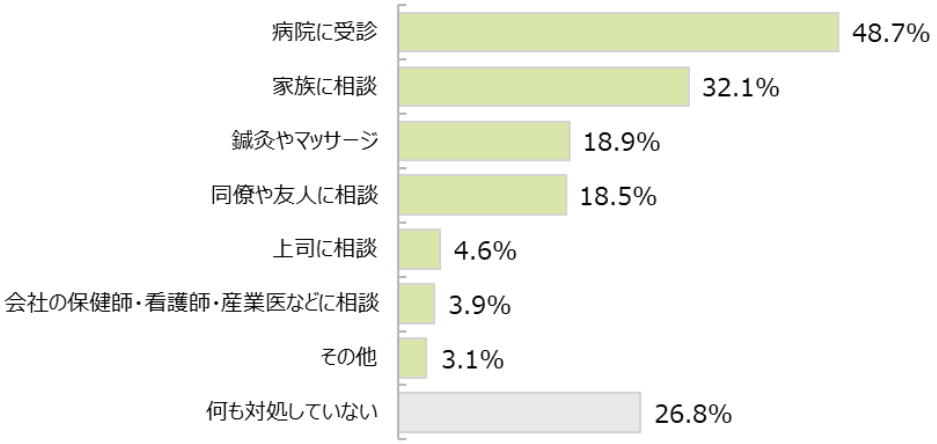
以上のことから、子どもの数が 2 人以上や、就学前の子どもを持つ人ほど心身の不調を抱えやすいと言える。健康支援や職場での配慮もこの点を踏まえていく必要がある。

2-2　心身の不調への対処

【体に不調を感じた際の対処】

体に不調を感じた際、どのように対処しているかを調べたところ、以下のような結果であった。

図 2-6　体に不調を感じた際、どのように対処していますか？（複数回答可）（n＝1030）

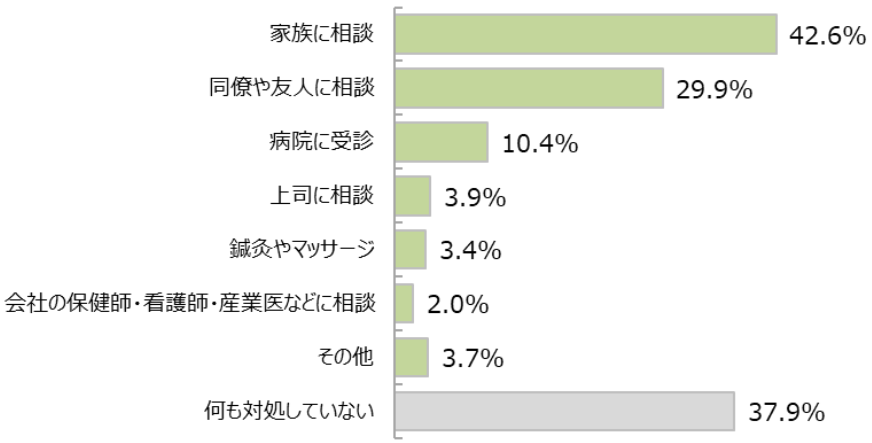


体に不調を感じた際、どのように対処しているかという質問では、1 位は「病院に受診をする」（48.7%）、2 位「家族に相談をする」（32.1%）、3 位「何も対処していない」（26.8%）である。「上司に相談をする」（4.6%）「会社の保健師・看護師・産業医に相談をする」（3.9%）など、職場への相談は非常に少ない。

【心に不調を感じた際の対処】

心に不調を感じた際にどのように対処しているかを調べたところ、以下のような結果であった。

図 2-7　心に不調を感じた際、どのように対処していますか？（複数回答可）（n＝1030）



心に不調を感じた際、どのように対処しているかという質問では、1 位は「家族に相談する」（42.6%）、2 位「何も対処していない」（37.9%）、3 位「同僚や友人に相談する」（29.9%）

であった。「病院に受診をする」は（10.4%）と非常に少なく、体の不調時には病院を受診しているものの、心の不調時には医療機関を利用していないことが分かる。また「上司に相談する」（3.9%）「会社の保健師・看護師・産業医などに相談する」（2%）は、体の不調を感じた時の対処と同様に少ないことが分かった。

体の不調も心の不調も、企業の産業保健スタッフに相談する割合は少なく、企業内での健康支援を活用してもらえるような取り組みと合わせ、本人が必要な正しい情報を得て選択できる力「ヘルスリテラシー」を高める取り組みも重要である。

2-3　復帰前に心や体のことで知っておけば良かったと感じること

「職場復帰前に、心や体のことで知っておけば良かったと感じること」があったと回答のあった人（n=125）の自由記述を分類した。

Q 職場復帰をする前に心や体のことで知っておけば良かったと感じることはありますか？「はい」と回答された方は、その内容をご記入ください。（n=125）

◆メンタルヘルスケアについて（36 件）

- 復帰後やることが多すぎて想像以上に疲労がたまったので解消方法を知っておきたかった
- 子育てと仕事の両立からくるストレスの発散法
- 時間、精神的に余裕がなくなり、イライラする事が増えてしまった。子どもの心理などもっと理解をして対応できるようにしたかった。
- 自己肯定できる手段を学んでおけば良かった
- 情緒不安定なときの乗り越えかたや憂うつになった時の対処方法
- 精神的に不安定なことが多いのでどう対応したらいいか
- 何が原因で気分が落ち込んだりイライラするのか
- 自分にあったストレス発散方法がわかっていればよかった

◆出産後のホルモンバランスや心身の変化について（18 件）

- 産後の体は出産する前と全く違うことや産後特有の心身の不調全般について
- 復帰後自分がよく体調を崩し、産後 1 年以内の体調について知りたかった
- 理由なく心が不安定になるということ
- しばらくの間、生理やおりものが安定しないこと
- 物忘れや考えに集中出来ない事が多くなるので産前のように段取りよく仕事が出来ない事

◆不調への対策やケアに関すること（16 件）

・歯のケア（歯がボロボロになったので）	・だるさ対策
・肩こりや腰痛の対策	・関節の痛み
・尿もれ対策	・PMS（月経前症候群）の症状など
・骨盤矯正	・自律神経失調症

◆睡眠不足対策（10 件）

・二人目だったので、ある程度慣れていたが、疲れや睡眠不足に対処できる方法が必要だと思う

◆母乳、授乳、断乳に関すること（7 件）

・搾乳器の使い方　・乳腺炎について　・夜間授乳
・断乳は疲労感が強いこと　・搾乳を上手にする方法

◆体の動かし方・体力アップについて（7 件）

・ストレッチなど軽度の運動習慣
・体力が思った以上になくなっている

◆子どもからの感染の対処（5 件）

・子どもの風邪がすぐに親にうつること
・抵抗力が弱る為、風邪を引きやすいこと

以上のように、「メンタルヘルスケア」「産後の心身の変化」に関することなど、仕事復帰する前に知っておきたかったという情報獲得のニーズが高いことが分かった。

産後は、産後うつをはじめとしてメンタルヘルスの不調をきたしやすい時期である。産後うつ病を疑われる EPDS*9 点以上の母親は，出産後 120 日以内に 13.9%存在し，EPDS の高得点者は産後早期ほど高い傾向にあったという報告がある [7]。また、妊産婦のメンタルヘルスは育児に支障をきたし、子どもの発達にも好ましくない影響を及ぼすため、予防と早期発見と産後ケアの切れ目のない支援の重要性も言われている [8]。

地域の中での妊産婦のメンタルヘルスケアの体制だけでなく、産後復職して働く女性が多くなる社会では、企業内でのメンタルヘルスケアは必要である。また妊産婦の特性に加え、夫またはパートナーとの関係性や家族のサポート状況による影響も大きいことから、男性側や管理職側への教育や健康支援は重要である。

この他、心と体のことでなないが、「もっと母親教室にいけば良かった」、「実際に復帰さ

れている同僚の方にアドバイスをもっと求めればよかったと思う」などの声もあった。

また、「仕事と育児の両立ノウハウ」に関することも「復帰前に知っておけばよかったこと」としての記載が多くあった。これらのことも踏まえ、地域や企業での健康支援や教育研修を考えていく必要がある。

＊「EPDS」エジンバラ産後うつ病質問紙票

7）鈴宮寛子，山下洋，吉田敬子．保健機関が実施する母子訪問対象者の産後うつ病全国多施設調査．厚生の指標．2004；51：1-5.

8）公益社団法人 日本産婦人科医会．平成 29 年 3 月．妊産婦メンタルヘルスケアマニュアル~産後ケアへの切れ目のない支援に向けて http://www.jaog.or.jp/wp/wp-content/uploads/2017/11/jaogmental_L.pdf（2019 年 8 月 9 日アクセス）

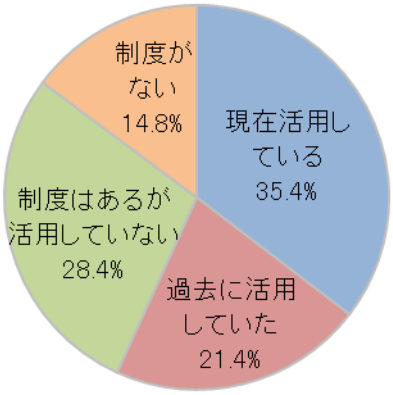
第3章　調査結果からみた「働く母の就労状況（働き方）とその影響」

3-1　子育てと母の働き方

「時短制度」と「在宅勤務・リモートワーク」の活用の実態を尋ねたところ、以下のような結果であった。

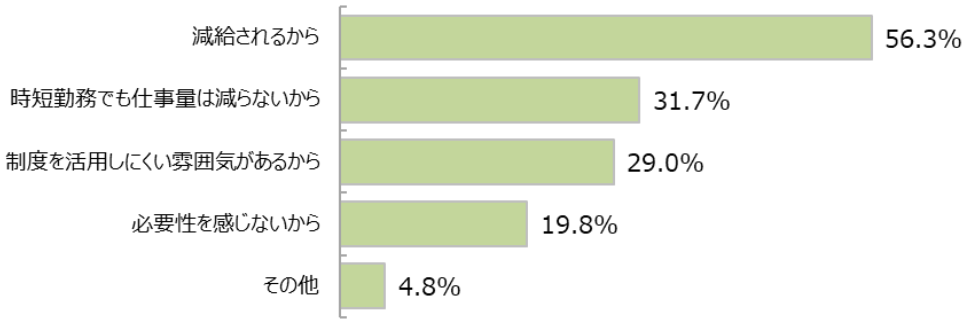
【時短制度の活用】

図 3-1 時短勤務を現在活用している・または過去に活用していたことはありますか(n=1030)



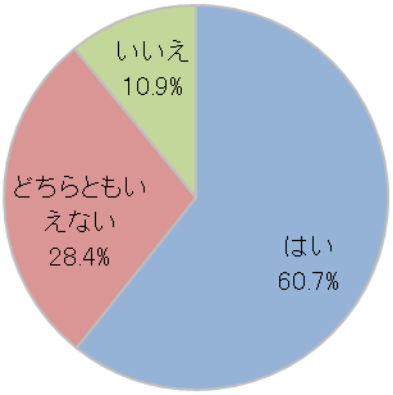
時短勤務を現在活用している・また過去に活用していたことがあるかという問いでは「現在活用している」（35.4%）、「過去に活用していた」（21.4%）という結果であったが、「制度はあるが活用していない」（28.4%）という結果であった。

図 3-2　時短勤務制度はあるが活用していないとお答えいただいた方に伺います。時短勤務を活用しない理由を教えて下さい。（複数回答可）（n＝293）



時短勤務制度があっても活用していない理由は、1 位は「減給されるから」（56.3%）であり、次いで「時短勤務でも仕事量は減らないから」（31.7%）、「制度を活用しにくい雰囲気があるから」（29%）、「必要性を感じないから」（19.8%）であった。

図 3-3　時短勤務を現在活用している・活用していた方に伺います。時短勤務には満足していますか？（n＝585）



時短勤務を現在活用している・また過去に活用していた方へ時短勤務に満足しているかをという問いでは「はい」は 60.7%にとどまり、満足していない割合も一定数いることが分かった。

時短勤務へ満足していない人（n=64）の満足していない理由は「時短勤務では仕事量が変わらないから」（65.6%）「減給されるから」（62.5%）であった。また、その他の自由記述欄には「時短を利用することで低い評価をされた」「上司や同僚からの理解がなかった」など悩ましい声が挙げられた。

これらの結果から、時短勤務の制度を活用しやすく、満足度を高めていく上では以下のような点を企業としては気を付けていく必要があると考える。

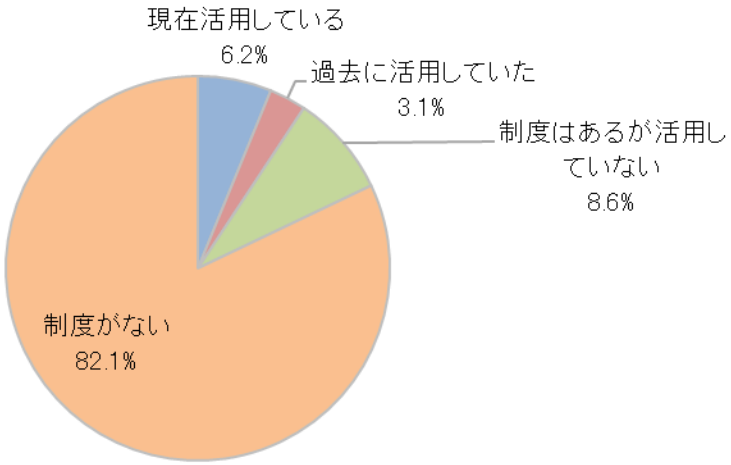
・給与と業務量のバランスを本人およびチームメンバーとしっかりと話し合い、納得した上で進めること

・業務量の増減はないか、定期的に話し合う機会を持つこと

・時短勤務の中でも「やりがい」をもって働けているか、「働きやすさ」だけでなく「働きがい」も合わせて本人の意向を定期的に確認すること

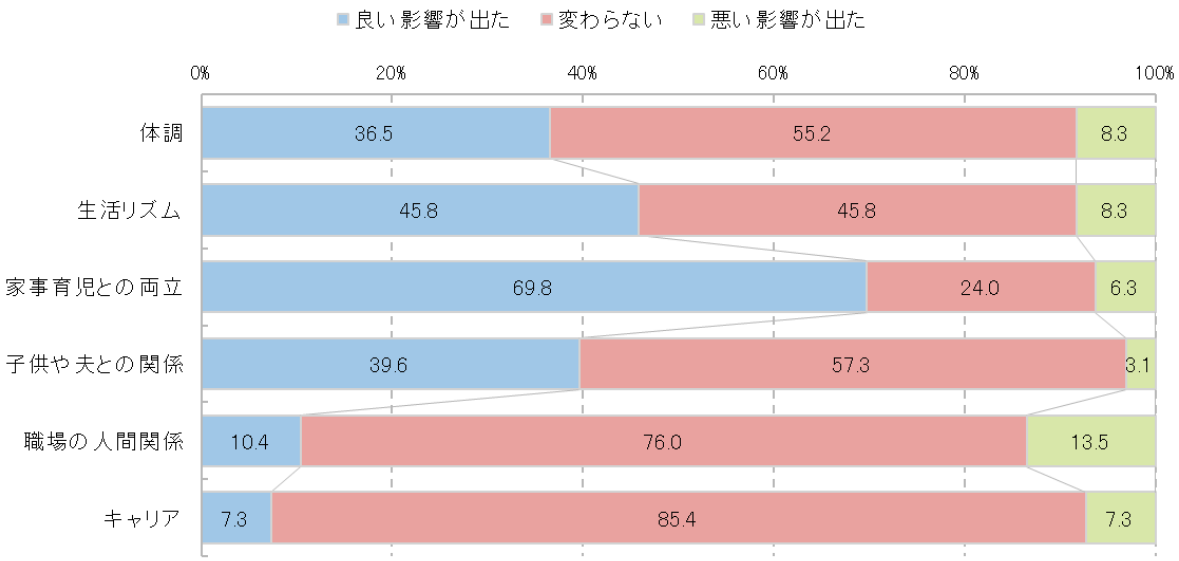
【在宅勤務・リモートワークの活用】

図 3-4　:在宅勤務やリモートワークを現在活用している・または過去に活用していたことはありますか？　（n=1030）



在宅勤務・リモートワークを現在活用している・または過去に活用していたことがあるかという問いに対して、8 割以上の方が「制度がない」と回答しており、働き方改革の 1 つとして注目されている在宅勤務・リモートワークだが、まだ導入が進んでいない企業が多いことがうかがえる。

図 3-5　在宅勤務やリモートワークを現在活用している・または過去に活用していた方に伺います。在宅勤務やリモートワークを活用してから、どのような影響が出てきましたか？（n=96）



在宅勤務やリモートワークの制度を活用している・活用していた人に、どのような影響が出たかを、「体調」「生活リズム」「家事育児の両立」「子どもや夫またはパートナーの関係」「職場の人間関係」「キャリア」の 6 つ視点から「良い影響が出た」「変わらない」「悪い影響が出た」を回答してもらった。

その結果、「家事育児との両立」（69.8%）を筆頭に、「良い影響が出た」と感じている人が多い一方で「職場の人間関係」（13.5%）をはじめ、「悪い影響が出た」という回答があることも見過ごせない。

《在宅勤務・リモートワーク定性調査》

今回の定量調査では、「在宅勤務・リモートワーク」を利用している人の割合が 10%以下と非常に少なく、その実態を把握することが困難であったため、別途「在宅勤務・リモートワーク」利用者を対象に定性調査を実施した。定性調査では、対象者を複数回に分けてグループインタビューを実施し、「在宅勤務・リモートワーク」が本人の心身状態や家族との関係、職場でのキャリアにどのような影響を与えているのか、また「在宅勤務・リモートワーク」が良い影響をもたらすためには、どのような点に注意すればよいかを尋ねた。

1）在宅勤務・リモートワークが心身に与える影響

【良い影響を与えているケース】

・自分自身で「今日はここまでしかやらない！」という強い意志で ON/OFF の切り替えを行っている
・スマホの通知設定やモード切替などの機能を活用して「勤務時間外はスマホを見ない」を徹底している
・自宅での仕事は、昼間の勤務時間内のみとし、深夜や早朝など勤務時間外は PC/スマホは見ない

【悪い影響を与えているケース】

・ON/OFF のメリハリがなくズルズルと仕事をしてしまう
・生活リズムが作りづらい
・毎晩子どもを寝かしつけてから深夜または早朝に仕事をしているため、常に睡眠不足・疲労感が抜けない
・家に持ち帰って仕事をし終わりが見えない
・常に仕事のことが頭の片隅にある状態で気が休まらない

本人が強い意志を持って仕事の ON/OFF を切り替えている場合には、「在宅勤務・リモートワーク」を上手く活用できているが、そうでない場合には、常に仕事のことが頭から離れずいつまでも仕事をしてしまう、など生活リズムが作りづらく、心身ともに疲弊する原因になっていることが分かった。

2) リモートワークが育児・パートナーに与える影響

【良い影響を与えているケース】

■育児

・移動時間がないため効率的に作業ができ、その分早く子どものお迎えに行ける
・子どもの前では PC/スマホは見ないことを徹底

■夫またはパートナーとの関係

・夫またはパートナーも在宅で仕事をするのでリモートワークに理解がある
・お互い在宅勤務の日には一緒にランチをすることも

【悪い影響を与えているケース】

■育児

・PC やスマホを見ると子どもが拒否反応を示す
・家にいるんだからもっと家事をしなきゃ、もっと子どもとの時間をつくらなきゃ、とつい頑張りすぎて疲れる
・在宅勤務をしていない夫から見ると「在宅勤務＝休み」と思いがち。その結果、本来夫婦で分担すべき平日の家事育児が母に大きくのしかかっている

在宅で仕事をする場合、子どもの前で PC/スマホを見ないことを徹底することは、仕事への集中力の面でも、子どもの精神衛生の面でも、非常に重要なことがうかがえる。また、夫またはパートナー側も在宅勤務に関して正しく理解し、在宅勤務だからといって、家事育児分担のバランスを崩さないことも非常に重要である。

3）職場における在宅勤務・リモートワーク制度

【職場で在宅勤務・リモートワーク制度が上手く浸透しているケース】

・成果主義とセットで導入している（「会社にいる時間」ではなく「成果」で評価されている）
・会社との信頼関係ができている
・リモートワークが「働く母」など限られた人向けの制度ではなく、社員全員が使う制度として認識されている
・誰もが使いやすい制度にするために、役員自らが積極的に活用している
・フレックスシート制度とセットで導入している（社員全員がどこにいるか分からない状況のため、自宅で仕事をしていても違和感がない）
・制度/ルールだけ導入するのではなく①人事教育 ②風土づくり ③定期的な見直し ④評価制度が全てセットで揃っている
・必要な時には面倒な申請なく利用可能（子どもの発熱時など、事前に申請なく柔軟に在宅勤務への切り替えが可能）

【職場で在宅勤務・リモートワーク制度が浸透していないケース】

・制度/ルールだけが導入され、全く社内に浸透していない
・働く母など、限られた人向けの制度になってしまっている
・成果ではなく会社にいる時間が重視されている社内の風土
・会社との信頼関係ができていない
・上司が「在宅勤務」＝仕事をさぼっていないか、という不信感を持っている
・自分自身でも「家でさぼっていると思われたくない」という過剰な緊張感を抱いてしまう
・評価指標が不明確なため、家で仕事をしていると評価されないのではという不安がある
・どこまでやれば評価されるのかが不明確なため、ついいつまででも仕事をしてしまう
・厳格なルールがあり、申請や使用に手間がかかる

在宅勤務制度・リモートワークが職場に浸透しているか否かは、企業側の取り組みによって、大きな差があることが分かった。企業側は単に制度を導入するだけでなく、いかに社内に浸透させるか、下記の点を踏まえ注力していく必要がある。

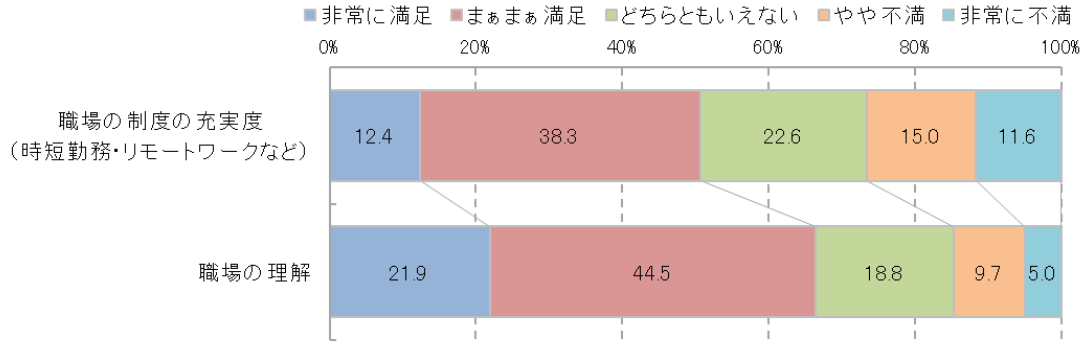
・評価指標を明確にすること（労働時間ではなく、成果で評価をすることを徹底することの重要性）
・働く母向けの「特別な制度」ではなく、誰もが使える「業務効率化のための制度」という認識を徹底させること
・役員や管理職自らが積極的に制度を活用すること

・厳格なルールで縛るのではなく、柔軟性を持たせること
・社員と会社の信頼関係をしっかりと構築すること（特に会社側が在宅勤務利用者を信頼し、正当に評価すること）

【職場の制度と理解への満足度】

職場の制度の充実度（時短勤・リモートワークなど）への満足度と、職場の理解への満足度を尋ねた結果、以下の通りであった。

図 3-6　育児と仕事を両立するにあたり、職場の制度の充実度と職場の理解への満足度を教えて下さい。（n=1030）



「職場の制度」と「職場の理解」のいずれの状況についても、「非常に満足」、あるいは「まぁまぁ満足」と答えた割合は 50%を超えており、「やや不満」と「非常に不満」の割合は 15～26%とそれほど高い結果ではなかった。しかし、「どちらともいえない」という割合も約 20%程度いることから、育児と仕事を両立するための職場の制度や理解には企業としても取り組む課題があると考える。

表 3-1　職場の制度・理解への満足度と心身の不調の関連

満足度	年齢	子どもの年齢	復帰後月数	妊娠中の症状総数	復帰後の症状総数	現在の症状総数	更年期指数
職場の制度の充実度（時短勤務・リモートワーク等）	0.014	0.062	0.111	0.000	0.000	0.000	0.000
職場の理解	0.057	0.065	0.091	0.000	0.000	0.000	0.000

一元配置分散分析，表の中の数値：有意確率（p 値）

ここでは、「職場の制度の充実度」と「職場の理解」に対する満足度について、対象者やその子どもの年齢、仕事上困った症状の数、更年期指数との関係を検討した。

「職場の制度の充実度」に対しては、年齢によって満足度が異なり、若い人ほど二極化する傾向があった。また職場の制度に対する満足度は、復帰時期や子どもの年齢に関連はなかった。

職場制度に不満のある人ほど、妊娠中も、現在も心身の不調を抱えている結果であった。また、更年期指数が高い傾向であった。このことから、心身の不調と職場制度に対する満足度には関連があることが分かった。

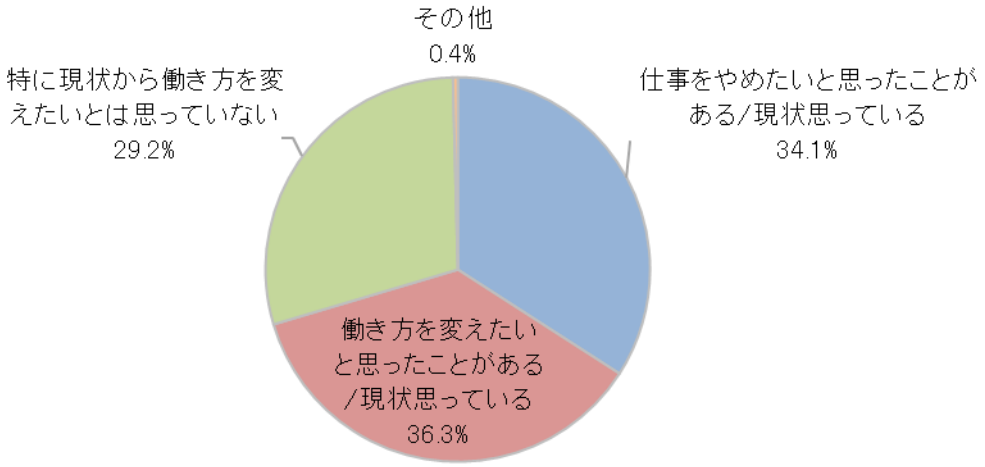
また、「職場の理解」に対する満足度も、心身の不調の数が多いほど、満足度は低く不満の割合が高い結果であった。

これらの結果から、職場の制度や周囲の理解に対する満足度は、働く母の心身状態に大きく影響があることが分かった。働く母が心身ともに健康で働くためには、職場の制度と周囲の理解の両面から拡充していくことが非常に重要であると言える。

【仕事の継続意向について】

出産後、仕事をやめたい、また働き方を変えたいと思ったことがあるかどうか、仕事の継続意向について、尋ねたところ以下の結果であった。

図 3-7　出産後、仕事をやめたい、または働き方を変えたいと思ったことはありますか？（n＝1030）



「仕事をやめたいと思ったことがある・現状思っている」（34.1%）、「働き方を変えたいと思ったことがある・現状思っている」（36.3%）と 7 割以上の人が、出産後に仕事をやめたい、働き方を変えたいと思ったことがある・現状思っていることが分かった。

出産後、働き方を変えたいと思ったことがある、現状思っていると答えた人（n=374）にどのように働き方を変えたいかを尋ねた。

その結果、「働く時間を自由にしたい」（49.2%）が最も多く、「働く場所を自由にしたい」（33.2%）、「育児と仕事を両立するための制度が整っている職場に変えたい」（30.7%）、「業務量を変えたい」（27.8%）、「正当に評価される職場に移りたい」（22.7%）、「育児と仕事を

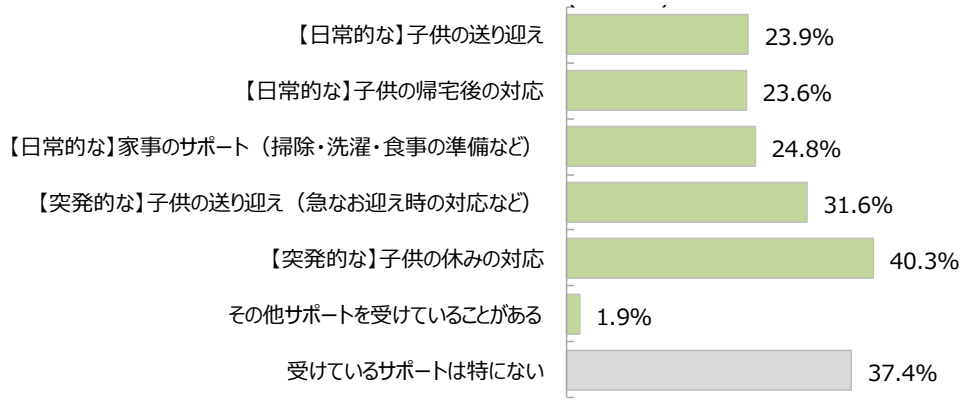
両立することに理解のある職場に移りたい」（21.9%）という結果であった。

また、「その他」の自由記述には、働く時間を少なくしたいという人だけではなく「もっと働きたい」という意見もあり、「働く母」といっても多様な考え方があることが分かり、個別性に対応した働き方へのマネジメントやキャリア支援も重要であると考える。

【子育てのサポート体制】

夫またはパートナー以外の人にどのようなサポートを受けているかを尋ねたところ、以下のような結果であった。

図 3-8　夫またはパートナー以外に受けているサポートはありますか？
（祖父母・親戚・友人知人・家事代行サービスなど）（n＝1030）



夫またはパートナー以外（祖父母、親戚、友人、知人、家事代行サービスなど）から受けているサポートについては、半数弱の人が「（突発的な）子どもの休みの対応」（40.3%）に関してサポートが得られていた。その一方で、「受けているサポートは特にない」（37.4%）のように、夫またはパートナー以外からのサポートが全くない人も 4 割近くいるということが明らかとなった。

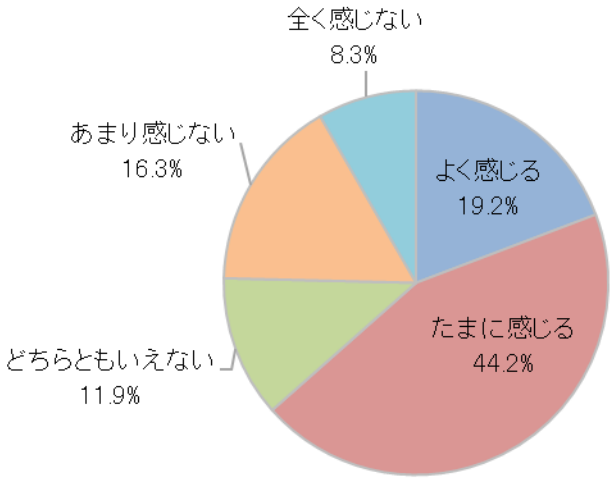
このことから、夫またはパートナー以外からのサポートが得られている人もいるが、得られていない人も 4 割近くおり、夫婦だけで子育てと仕事をしている状況が分かる。仕事と子育ての両立への負担感を軽減し、心身の不調を予防する上でも夫婦以外のサポートを得ることは重要である。両親・知人だけでなく、ファミリーサポートセンター、家事代行やシッターサービスなどの活用についても周知していく必要があると考える。

3-2　働く母の「罪悪感・劣等感・不安感・つらさ」

近年、働く母のメンタルヘルスケアの必要性に注目が集まっている。そこで、今回は働く母が抱きやすいマイナス感情である「罪悪感」、「劣等感」、「不安感」、「つらさ」について調査をした。

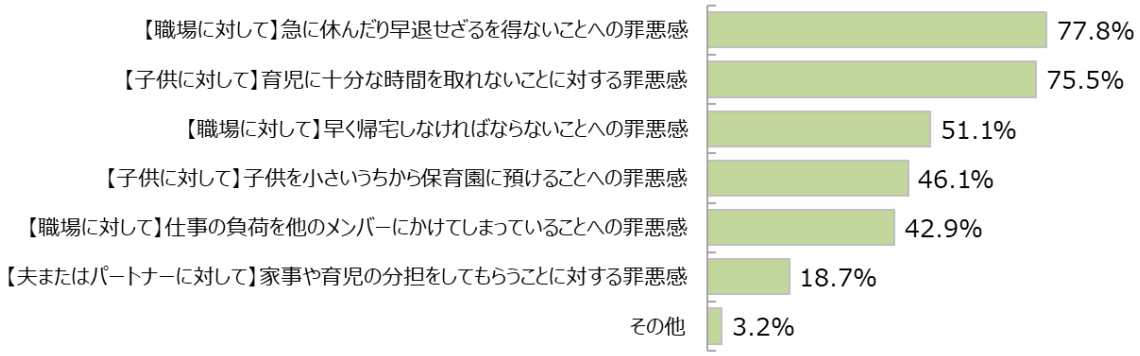
【罪悪感】

図 3-9　育児と仕事を両立していく中で、職場や家族に対して何らかの「罪悪感」を感じることはありますか？（n=1030）



「よく感じる」（19.2%）「たまに感じる」（44.2%）と合わせると 63.4%の人が、罪悪感を持ちながら仕事と子育てをしていることが分かった。

図 3-10　育児と仕事を両立していく中で、職場や家族に対して何らかの「罪悪感」をよく感じる、たまに感じると回答された方に伺います。どのようなことに対して罪悪感がありますか？（複数回答可）（n=653）



罪悪感を抱いている内容は、「【職場に対して】急に休んだり早退したりせざるを得ないこ

とへの罪悪感」（77.8%）が最も多く、「【子どもに対して】育児に十分な時間がとれないことに対する罪悪感」（75.5%）が次いで多いという状況であった。

この他にも「【職場に対して】早く帰宅しなければならないことへの罪悪感」（51.1%）であった。「【子どもに対して】小さなうちから保育園に預けることへの罪悪感」も 46.1%もと半数近くの人が感じていることが分かり、いわゆる「3 歳児神話」に苦しめられている母が多い実情があるのではないかと考えられる。

「その他」には、「夫またはパートナーに家事をおろそかにしていること」や「実家の親に頼ることが多いため、負担をかけていること」の他にも、切実な思いが記載されていたために、ここでその一例を挙げる。（n＝21）

【子どもに対して】

- 子どもが病気になっても、預けて仕事をしなければならないこと
- 子どもが体調不良の時に仕事の心配をしてしまうこと
- 子ども達に満足なご飯を作ってあげられなかったり、いつもイライラしてしまっていること
- 学校行事に参加してあげられないこと
- 子どもが休日に一人で留守番だったり、連休がなかったりすること

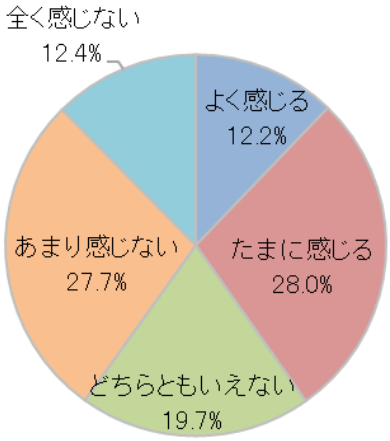
【自分に対して】

- ママも自由時間が欲しい、と思う事に対して
- 忙しくて時間に追われ、余裕のなさが色んな所に出てしまうこと
- 自分の（感じている）罪悪感が会社の人には理解されない。残業出来ない分、他でフォローするのが当然だと言われるけど、給料は早退、休み分をカットされる。持ち帰っている仕事は評価されないこと。

職場だけでなく、子どもへの罪悪感やサポートしてくれる親への罪悪感、家事が充分できていないということへの罪悪感など、多くの複雑な想いを抱きながら働いている母が多い状況であることがわかる。

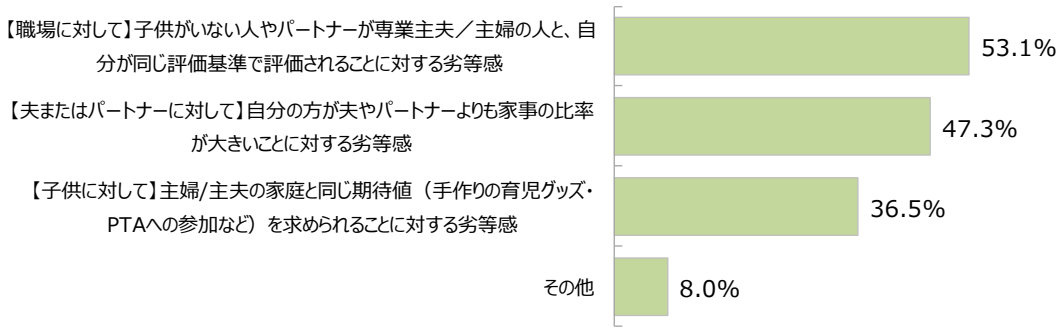
【劣等感】

図 3-11　育児と仕事を両立していく中で、職場や家族に対して何らかの「劣等感」を感じることはありますか？（n=1030）



「育児と仕事を両立していく中で、職場や家族に対して何らかの「劣等感」を感じることありますか？」という質問に、「よく感じる」は 12.2%、「たまに感じる」は 28%であり、4 割を超える人が劣等感を感じていた。

図 3-12　育児と仕事を両立していく中で、職場や家族に対して何らかの「劣等感」をよく感じる、たまに感じると回答された方に伺います。どのような劣等感を感じますか？（複数回答可）（n=414）



このうち劣等感を「よく感じる」、「たまに感じる」と回答した人に、どのような劣等感を感じているかを質問した。その結果、「【職場に対して】子どもが居ない人やパートナーが専業主夫（主婦）の人と、自分が同じ評価基準で評価されることに対する劣等感」（53.1%）が一番多く、次いで「【夫またはパートナーに対して）自分の方が夫またはパートナーよりも家事の比率が大きいことに対する劣等感】（47.3%）、「【子どもに対して】主婦・主夫の家庭と同じ期待値（手作りの育児グッズ・PTA への参加など）を求められることへの劣等感」（36.5%）であった。

女性の社会進出が進みつつも、フルタイム勤務の女性がまだまだマイノリティの現在、主

婦の家庭と比較し、劣等感を抱いてしまう母は少なくないことがうかがえる。

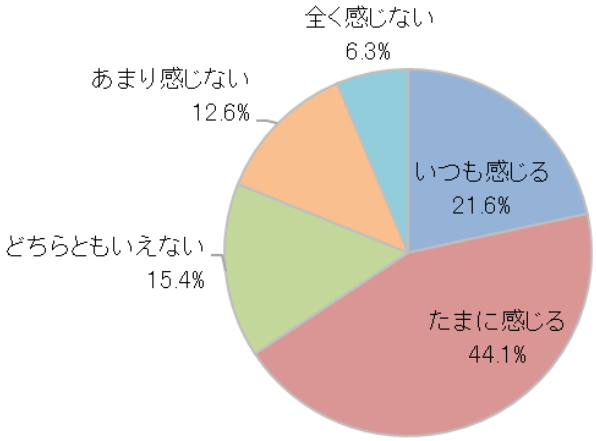
「その他」（n＝33）の自由記述に記載された「劣等感」の主な内容は以下の通りである。

・育休で現場にいなかった分、職場の同期に対して、どんどん先に行ってしまっている感じがすること
・パートナーは子どもが生まれる前と同じように働けること
・サービス残業してもフォローがなく、評価もされていないと感じること
・仕事を割り振ってもらえないこと
・仕事も家事も育児も全てが中途半端で、ちゃんとやれていないこと
・同僚が大きな仕事をして評価されていくのに、置いていかれていくこと

思うように仕事ができない、評価されないことや同僚との比較によっての「劣等感」や家事育児が思うようにできないことへの「劣等感」を感じていることが分かる。

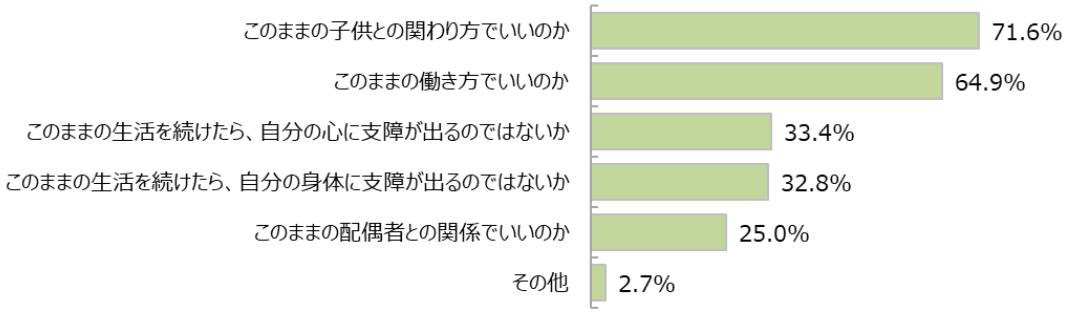
【不安感】

図 3-13 「このままでいいのだろうか」という不安を感じることはありますか？（n=1030）



「このままでいいのだろうか」という不安を感じることはありますか？という問いに、「いつも感じる」（21.6%）、「たまに感じる」（44.1%）と 6 割を超えている結果であった。

図 3-14 「このままでいいのだろうか」という不安をいつも感じる、たまに感じると回答された方に伺います。その不安をあえて言葉にする場合、適切なものを選んで下さい。（複数回答可）（n=676）



その不安の内容は「このままの子どもとのかかわり方でいいのか」が 71.6%と最も多く、次に「このままの働き方でいいのか」は 64.9%という結果だった。「子育て」と「働き方」に不安を抱えている働く母が多いことが分かる。

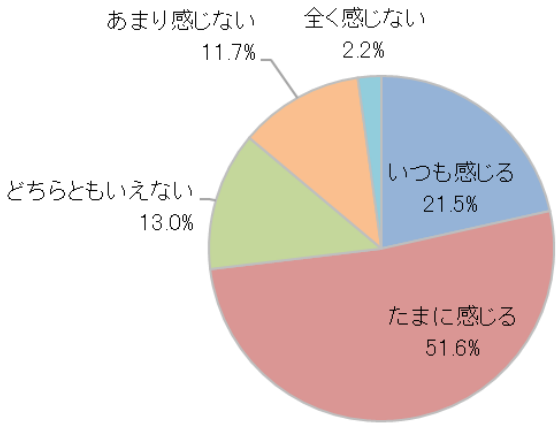
また「このままの生活を続けたら、自分の心に支障が出るのではないか」（33.4%）、「このままの生活を続けたら、自分の身体に支障が出るのではないか」（32.9%）と自分の健康状態に不安を感じている状況もわかる。「このままの配偶者との関係でいいのか」（25%）とパートナーとの関係性にも不安を抱えている。

「その他」（n＝18）の自由記述に記載された「不安」の主な内容は以下の通りである。

- 収入面
- 両親への負担や健康面
- 家族の身体に不調がでないか
- 2 人目ができたらどうするか
- 自分の成長につながっていないのではないか
- 子どもの成長
- 漠然とした、生活全部に対する不安

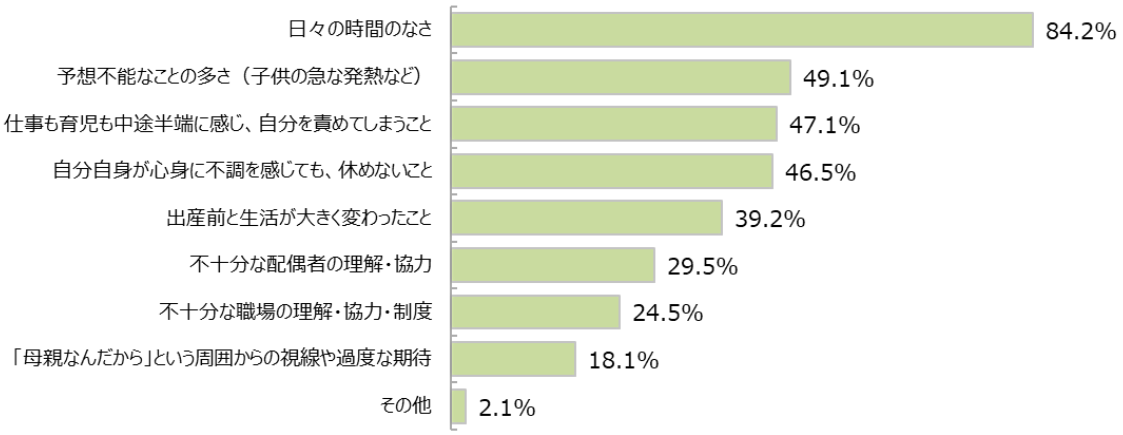
【つらさ】

図 3-15 仕事をしながら子育てをする現状につらさを感じることはありますか？（n=1030）



仕事をしながら子育てをする現状につらさを感じている人は、「いつも感じる」(21.5%)、「たまに感じる」(51.6%) と 7 割を超えていた。

図 3-16　仕事をしながら子育てする現状につらさをいつも感じる、たまに感じると回答された方に伺います。特につらいと感じることは何ですか？（複数回答可）（n＝752）



特につらいと感じることについては、「日々の時間のなさ」(84.2%) と一番多かった。2 位以下も「予想不能なことの多さ（子どもの急な発熱など)」(49.1%)、「仕事も育児も中途半端に感じ、自分を責めてしまうこと」(47.1%)、「自分自身が心身に不調を感じても休めないこと」(46.5%) といずれも半数に近い回答があった。

また、「その他」の自由記述には、介護との両立も挙げられ、子育て世代は同時に介護の負担も背負うケースが今後増えていくことも改めて気づかされる結果であった。

今回、働く母が抱きがちなマイナス感情である「罪悪感」、「劣等感」、「不安感」、「つらさ」について調査をした結果、「罪悪感」、「不安感」を感じている人は 6 割、「劣等感」は 4 割、「つらさ」は 7 割を超えているという衝撃的な事実が明らかになった。

幼少期は、急な発熱などで度々保育園からの呼び出しが入り、早退や帰宅を余儀なくされる。また時間的な制約がある中で働くことは、出産前と比較し、仕事も中途半端になっていると感じやすい。その結果、職場の周囲の人や過去の自分と比較し、劣等感や罪悪感を抱いてしまいがちである。また、育児の場面でも、専業主婦家庭と比較すると圧倒的に子どもと過ごす時間が少ないことや、未だに「3 歳児神話」をはじめとする「子どもが幼少期には母親が常に一緒にいることが望ましい」とされる風潮の中では、子どもに対しても申し訳なさを感じてしまう。さらに日々時間に追われ、自分自身の自由時間を確保することはおろか、自分の心身に不調を感じても休めない、という極限状態の中では、つらさや不安感を感じてしまうのは当然のことだろう。このことからも働く母の心身の負担を軽減できるよう、夫またはパートナーが理解し、主体性を持って家事育児に取り組むことはもちろん、職場側でも

相談窓口や健康支援の体制を整えること、そして誰もが気軽に利用できる風土づくりが必要だと考える。

3-3　就労環境と母乳育児

母乳は乳児にとっての栄養面だけでなく、母子の精神安定や母親の健康維持への効用もあり、日本でも近年改めて見直されている。そのような背景もあり、平成 27 年度乳幼児栄養調査[9] によると、10 年前に比べ母乳栄養の割合が増加し、混合栄養も含めると母乳を与えている割合は、生後 1 か月で 96.5%、生後 3 か月で 89.8%となっている。さらに、1 年未満で仕事復帰した人については、約半数が母乳のみ、35%が混合栄養をしていると報告されており、合わせるとこの 10 年間で 10%程度母乳を与えながら働く母が増えてきている。

このことからも、職場復帰時に母乳育児を継続している人が今後も多くなることが予想され、職場環境整備や健康支援を考える必要があると考え、母乳育児をしながら働く母の実態を尋ねた。

図　3-17　育休から職場復帰していた時、母乳育児をされていましたか？（n＝1030）

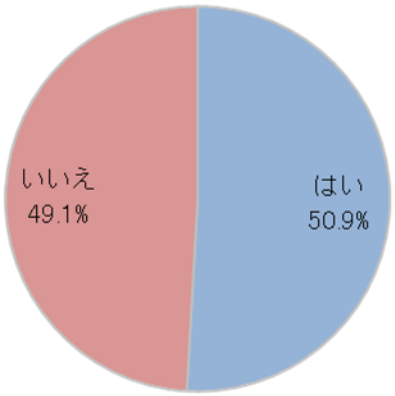
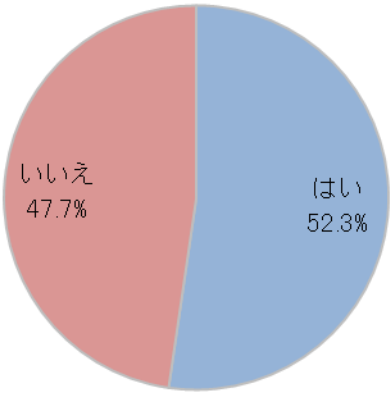


図 3-18　育休から職場復帰していた時に、母乳育児をしていたと回答された方に伺います。復帰後に乳腺炎になったり、乳房が張って辛くなったりしたことはありましたか？（n＝524）



育休から職場復帰していた時、母乳育児をしていた人の割合は 50.9%であり半数を超えていた。また復帰後に、乳腺炎になったり、乳房が張って辛かったりしたことがあったという人は、そのうちの 52.3%であり、半数以上の人が辛い経験をしていることが分かった。

図 3-19　育休から職場復帰していた時に、母乳育児をしていたと回答された方に伺います。母乳をしぼる場所で悩んだ経験はありますか？　（n＝524）

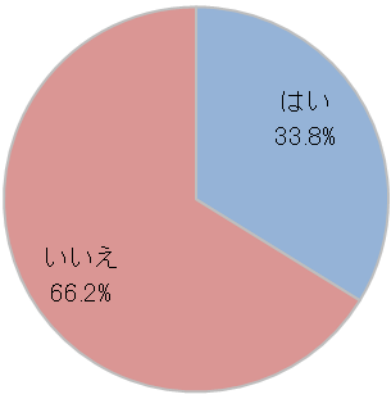


図 3-20　職場での搾乳場所（n=299）

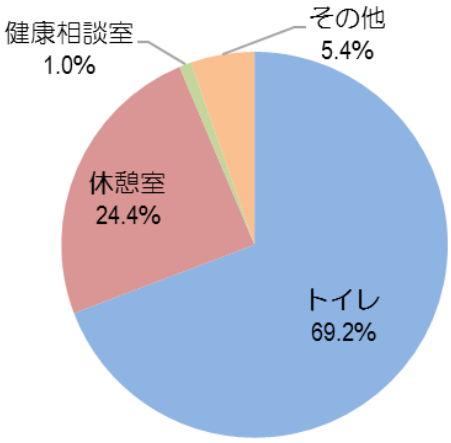


表 3-2　乳房トラブルと搾乳場所の関連（複数回答）

	搾乳しなかった	トイレ	休憩室	健康相談室	その他
復帰後に乳腺炎になったり、乳房が張ったりしてつらかった経験のある人　(n=274)	25.2%	58.0%	19.3%	0.7%	4.4%
母乳を搾る場所に困った人　(n=177)	10.2%	71.8%	24.3%	0.6%	5.1%

今回の調査では、職場で搾乳はしなかった人は 254 人（48.5%）、職場で搾乳をしていた人は 299 人（51.5%）であった。表 3－2 に示すように、職場での搾乳を行っていなかった 69 人（25.2%）は、仕事中に乳房が張ってつらい思いをしたり、乳腺炎になったりしていた。また、母乳を絞る場所で悩んだ経験がある人 177 人のうちの 18 人（10.2%）は職場での搾乳をしなかったと回答している。今回の調査から、搾乳しなくても問題なく仕事をできた人もいたようだが、搾乳できる場所がなくて我慢していた人もいたことが分かる。

搾乳を必要とする頻度は人によって差があるが、授乳をしている人の場合、定期的にしぼらなければ乳房が張って辛い、あるいは乳腺炎の原因となる。また、張っている状態を放置すれば母乳は出なくなってしまう。そのため、搾乳をするということは重要なセルフケア行動である。今回の調査では、搾乳した人たちの 7 割はトイレを利用していた（図 3-20）。このことからも、職場復帰後に母乳育児をしている人は、乳腺炎などでつらい経験をしながら、搾乳場所も整っていない中で仕事を継続していることが分かった。

平成 27 年度乳幼児栄養調査結果によると、出産後 1 年未満の母親の就業状況別に母乳栄養の割合をみると、出産後 1 年未満については、仕事に戻った人のうち、母乳育児をしていた人が 49.3%、働いていないあるいは育休中の人で 56.8%である。特に出産後 1 年未満に働いていた人について、母乳栄養の割合がこの 10 年間で 22.6 ポイント増加している [9]。このような調査からも、復帰時期によっては母乳育児を継続する人や継続したい人も一定数いることが考えられる。

今回の調査結果でも、母乳育児をしながら復帰する人は半数を超えている現状を考えると、出産前の病院や助産院での健康教育だけでなく社内に保健師等がいる場合は、出産前後での相談による支援も必要である。また、企業においては搾乳場所の環境整備も考慮し、働く母への情報提供もしていく必要があると考える。

9）厚生労働省．平成 27 年　乳幼児栄養調査　概要

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000134207.pdf

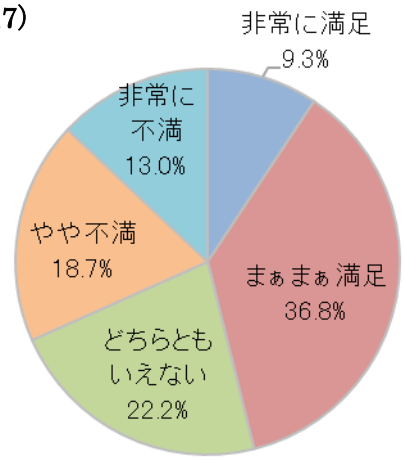
（2019 年 8 月 30 日アクセス）

3-4　夫またはパートナーの働き方への満足度と心の状態

今回、夫またはパートナーの働き方への満足度と働く母の心の状態（罪悪感、劣等感・不安感・つらさ）との関連性を分析した。

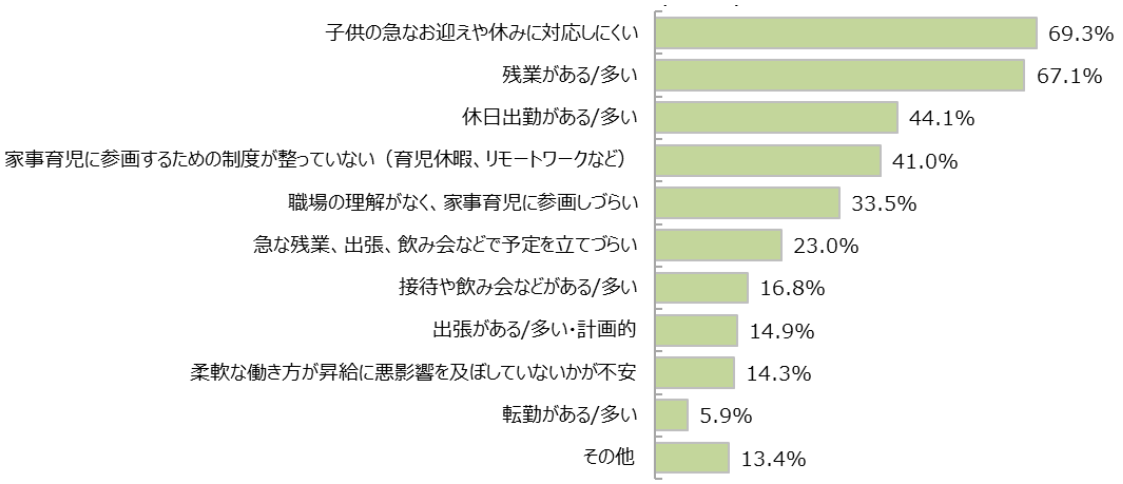
【夫またはパートナーの働き方への満足度】

図 3-21　共働きをするにあたり、夫またはパートナーの職場環境や勤務形態には満足していますか？（n=1017）



共働きをするにあたり、夫またはパートナーの職場環境や勤務体制に満足しているかどうかについては「非常に満足」（9.3%）、「まぁ満足」（36.8%）であり、満足している人の割合は 46.1%であった。「どちらともいえない」（22.2%）、「やや不満」（18.7%）、「非常に不満」（13%）であった。

図 3-22　夫またはパートナーの職場環境や勤務形態に満足していない理由は何ですか？（n=322）



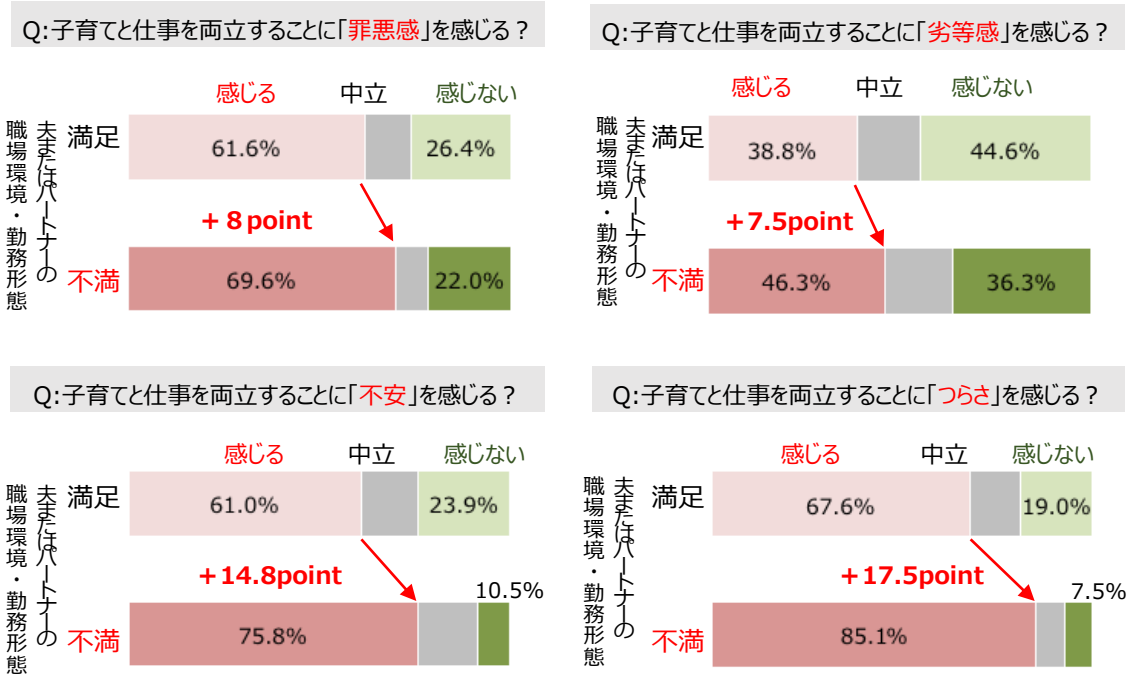
夫またはパートナーの職場環境や勤務形態に満足していない理由については、1 位は「子どもの急なお迎えや休みに対応しにくい」（69.3%）、2 位「残業がある・多い」（67.1%）、3 位「休日出勤がある・多い」（44.1%）、4 位「家事育児に参画するための制度が整っていない」（41%）、5 位「職場の理解はなく家事育児に参画しにくい」（33.5%）であった。

7 割近くの人が「子どもの急なお迎えや休みに対応しにくい」「残業がある・多い」ことに不満を抱いており、男性側の子育てへの参画意識を高めることはもちろん、男性が子育てに参画しやすい職場の制度や風土も必須である。

【夫またはパートナーの働き方への満足度と働く母の心の状態】

夫またはパートナーの働き方への満足度と働く母の心の状態の関連性についても分析をした結果、以下の通りであった。

図 3-23　パートナーの働き方への満足度と働く母の心の状態の関連性



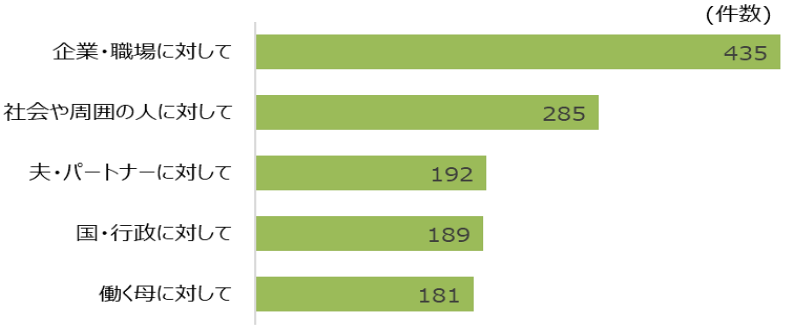
夫またはパートナーの職場環境・勤務形態などへの満足度と、働く母の心の状態には相関関係があることが分かった。夫またはパートナーの職場環境・勤務形態に不満がある人ほど、罪悪感、劣等感、不安、つらさを感じる割合が高いということが分かった。

つまり、働く母は自分自身の勤務先に対して満足していても、夫またはパートナーの勤務先に不満を抱えていると「罪悪感」「劣等感」「不安感」「つらさ」などのネガティブな感情を抱きやすいのである。このことからも企業側は女性社員だけでなく、男性社員に対しても共働きしやすい環境や風土を整えることが必要であると言える。

第4章　調査結果からみた「働く母が求めていること」(自由記述からの声)

本章では「働く母が心も体も健康に働き続ける上で必要なことは？」という問いに対する自由記述から、働く母が求めているものについて説明をする。回答内容は以下の 5 つの方面に大別することができた。

図 4-1　働く母が心も体も健康に働き続ける上で必要なこと（自由記述の分類）



最も多かった内容は企業や職場に対する要望で、全体の約 3 分の 1 を占めた。それぞれの要望の内容は以下の通りである。

4-1　企業・職場に対して求めること（435 件）

企業・職場に対して求めること	件数
上司や同僚の理解	137
制度の見直しや活用	109
働きやすい職場環境	93
労働時間短縮勤務（時短）	56
配偶者の働き方と制度の活用	40

〔主な声〕

◆働き方、働く時間の選択肢を増やしてほしい。子どもといる時間をもっと長く取りたいため、時短制度を延長したい
◆男性側も子どもの病気等で気軽に休める環境が整ってほしい
◆子どもの体調不良で突然休まなければならないことへの会社の理解が必要
◆まだまだ古い考え方を持った人が多い。職場の人事部などは特に専門的な講習を受ける制度を義務化してもらい、強制的にでも知識をつけてもらいたい
◆職場、上司、同僚の寛容性、制度があるだけではなく、実際に使いやすいこと
◆在宅勤務・リモートワークの充実化

4-2　社会や周囲の人に対して求めること（285 件）

社会や周囲の人に対して求めること	件数
意識改革（男女平等、社会全体での子育て等）	110
サポート（相談できる場、仕事と子育てへの理解と協力等）	68
夫以外からの理解や協力が必要である	31
子育てしながら働きやすい環境	31
PTAや学校行事などの在り方の見直し	18
子育てや家事サービスの充実／拡大	20
制度	7

〔主な声〕

◆子どもを育てるということの大変さが理解されていないように思う。何が大変なのか、もっと広まればいいなと思う
◆女性だから母親だから全部完璧になんでもしなければいけないという周囲の意識が変わっていく社会
◆保育園に預けることに「まだ小さいのに…」など罪悪感を感じるようなことを言われる時があるが、もう少し社会からの理解があっても良いと思う
◆育児や家事の女性負担がまだ多いので、周囲のフォローや意識改革が必要と感じる
◆夫婦ともに育児に協力できる環境。子どもの保育園の送り迎えや子どもの突発的な発熱のときは、妻が行うことが当たり前だと認識されているこの国の現状を変えてほしい
◆共働きは母親がどうしても大きな負担を強いられることが多いと思うが、母親もひとりの人間であり、心が休まる時間が必要と周囲の人に理解してもらえればと思う

4-3　夫またはパートナーに対して求めること（192 件）

夫・パートナーに対して求めること	件数
夫からの協力と理解が必要である	134
男性の意識改革が必要である	25
夫には主体的に、積極的に、自発的に家事育児をしてほしい	13
夫婦の家事育児分担の見直しが必要である	10
夫婦のコミュニケーション、最良策を模索したい	10

〔主な声〕

◆夫が家事や子育てを「手伝う」ではなく「やって当然」だという意識を持つこと
◆パートナーには、出来る限りの家事・育児などの分担してもらいたい。全てを母が担うのでは働き続けるのは難しい
◆平日の家事の負担を減らしてもらえると心にも体にも余裕ができると思う
◆夫・パートナーからの思いやり、察する気持ちがあってほしい
◆夫婦で話し合うことが必要だと思う

4-4　国・行政に対して求めること（189 件）

国・行政に対して求めること	件数
制度・政策への要望（子育て支援・男性育休義務化・働き方等）	63
保障／経済的支援（賃金や生活保障・補助金給付等）	38
保育園（待機児童解消・保育園の数や質の向上等）	36
病児保育（病児保育の数を増やす、時間の延長・料金など）	26
保育士の質、人数、待遇の改善	11
学童および就学以降の預かり支援（設置数増やす・時間延長等）	9
行政の対応・相談窓口の設置	6

〔主な声〕

◆育児、教育に対して夫婦の負担が大きすぎる。心理的にも金銭的にも計り知れない。
◆経済的に今の状況だと、子どもと一緒にいる時間を減らして働かざるを得ない
◆賃金を上げて、待機児童、小学校の学童を充実させて子どもを産むことの負担より喜びを感じられるようにして欲しい
◆待機児童問題、病児保育の充実、夫の職場の理解、ファミリーサポートの充実など、現在のサポートがもっと充実すれば、育児と仕事はもっと両立しやすくなるはず
◆待機しなくてもいいだけの保育園の数や希望したところへ入園できるようにしてほしい
◆リモートワーク、時短制度が使えるよう国から会社に対しての強い働きかけ
◆父親の育休を義務化し、急な体調不良にも父親が融通を効かせて休む様にして欲しい

4-5　働く母自身に対して求めること（181 件）

働く母自身に対して求めること	件数
心身の健康管理をしっかり行う （睡眠時間確保、ストレス解消・1人の時間を持つなど）	86
働き方の選択と心構えを持つ	43
頑張りすぎないこと	23
周囲から受けるサポートや配慮に対する感謝を忘れないこと	17
夫婦で話し合い乗り越えていけるようにする	6
育児と仕事を両立するための準備をすること	6

〔主な声〕

◆母親の方も子育てしているから当然、子どもがいるから当然という傲慢な態度ではなく、周りの協力があるからこそやっているという、劣等感ではなく謙虚な気持ちも必要
◆仕事も家事育児も全部完璧にするのは難しいので、無理しすぎないで人を頼り色々なサービスを使うこと
◆無理しすぎない。なかなか自分のことに時間をかけられないが、病院など早めに行く
◆睡眠時間を確保し、休める時は休むこと
◆ストレスをためないようにし、自分の自由な時間も持つこと
◆周りの情報に流されず、自分で自分にＯＫを出してあげることが大事

企業・職場に対する要望としては、制度を導入するだけでなく、使いやすい風土づくりが重要であるという意見が多く寄せられた。また、働く母だけでなく夫またはパートナーの職場での子育てしやすい働き方や制度・風土を求めていることが分かった。また夫またはパートナーからの理解と協力を求める声は多く、「男性の意識改革が必要」「夫婦の家事育児分担の見直しが必要」「夫またはパートナーには主体的、積極的、自発的に家事育児に参加してほしい」という声が多かった。

総務省の「平成 28 年社会生活基本調査」によると、6 歳未満の子どもをもつ夫婦の家事・育児関連時間は、女性の週全体の平均は 1 日あたり約 7 時間 34 分、これに対し男性は 1 時間 23 分と、圧倒的に短く、国際比較でも日本の男性の家事・育児時間は少ないことが分かっている [10]。今回の調査結果の自由記述からも、具体的に家事育児に参加する行動を求めていることが分かる。

この他にも、「夫またはパートナー以外からの理解や協力が必要である」という声の中に「周囲の理解と協力」という言葉も多かった。この「周囲」というのは誰を指しているか。毎日長時間一緒に過ごしている職場の人はもちろん、夫またはパートナー以外の家族（両親）や親せき、近所の人や会社の人、保育園や学校関係者、また地域で暮らす中で出会う人など広く指していると考えると、社会全体への仕事をしながら働く母への理解と協力を求めて

いることが考えられる。国や行政に対する子育て支援や働き方の制度の見直しの意見も多数あり、さらなる男女共同参画社会を目指す取り組みを推進していく必要があるだろう。

そして、働く母自身に対しても頑張りすぎず周りにサポートを求めることや心構えも記載され、仕事と育児の両立への工夫や覚悟が感じられた。また心と体の健康管理の必要性も挙げられている。

これらの自由記述からも、働く母の心身の健康には自身の健康管理だけでなく、職場やパートナーの理解と協力が必須ということが言える。夫またはパートナーの協力が少なかったり、賃金が少ないと感じていたり、家庭内生活にストレスを感じている場合、疲労の蓄積が大きくなる傾向が認められ、一方,家族生活でのストレスが低い場合は疲労の蓄積は軽減していたという研究もある [11)]。また妊娠中の女性の心理的健康度は、夫婦関係が良好で夫またはパートナーからのサポートが得られている場合に安定し、不安の軽減につながることも知られている [12)]。

今回の調査結果からも、心身の不調を抱えながら働く母が多い実態であり、夫またはパートナーの理解と協力を求める自由記述が多かった。このことからも家庭内でのストレス軽減を図るには、働く母のモノの見方や考え方を変えるストレス対処法だけではなく、夫またはパートナーが家庭内で具体的な家事、育児の行動をすることが必要である。また、そのことを当たり前にできる働き方も社会として、企業として、また個人として考え行動できる体制の構築が不可欠である。

10）内閣府男女共同参画局.「平成 28 年社会生活基本調査」の結果から～男性の育児・家事関連時間 http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_42/pdf/s1-2.pdf（2019 年 8 月 30 日アクセス）

11）石川ひろの，山崎喜比古．職業及び家族内状況がダブルインカム家庭の有職母親における疲労蓄積に及ぼす影響. The Journal of Science of Labour (Part II) . 2000；76（3）：1-15.

12)小泉智恵，福丸由佳，中山美由紀，無藤隆．妊娠期の女性の働き方と心理的健康．お茶の水女子大学子ども発達教育研究センター紀要．2007；4：1-13.

第 5 章　働く母が心身共に健康で働き続けるためへの提言

序章でも述べたとおり、妊娠中から子育て期間を通して働く女性は増加傾向にある。今回の調査を通じて、心身に不調を感じている人は妊娠中、育児復帰後、その後現在に至るまでいずれも多い。また、子育てをしながら働くことに罪悪感や不安感などのマイナス感情を抱いており、そのために仕事を続けることに悩みながら働いている母も多く、特に自由記述欄には、社会、職場、夫またはパートナーに対し、理解と協力を求めている数々の切実な意見が寄せられた。

今こそ、この実態を踏まえた取り組みをしていかなければ、心身不調となり、仕事の継続が困難な働く母を増やすことになることが懸念される。それは企業にとっても、日本社会全体とっても大きな損失である。以上のことから、働きながら安心して妊娠・出産、そして子育てできる環境づくりをしていくことは、今後の日本の最重要課題であると言える。

そこで、今回の調査結果を踏まえ、「働く女性への健康支援促進」「男女共に学ぶ教育・研修の実施」「子育て社員を支援する働き方・制度の見直し」の 3 つの提言をしたい。

5-1　働く女性への健康支援促進

今回の調査から、妊娠中から育児休業を経て現在に至るまで、仕事をする上で困るような何らかの心身の不調を感じている母は、全体の 8 割を超えるということが明らかとなった。また、母たちは不調を感じても何も対処していない人が多く、企業における健康支援スタッフの活用も少ないという実態も明らかとなった。さらに、多くの母が育児をしながら働くことに罪悪感や、劣等感、不安感、つらさなどのマイナス感情を抱え、夫またはパートナーだけでなく、職場や社会、国にまで理解と協力を求めているという現状が明らかとなった。

妊娠出産に関連した心身の変化や母乳育児を継続するためのケアや対処など、なかなか当事者や経験者でなければわからないこともあることから、働く母の心身の不調へのケアや予防と合わせて、女性が健康を促進し維持するために必要な情報にアクセスし、理解し、活用していくための能力「ヘルスリテラシー」を向上させていくことも重要と考える。

日本医療政策機構の調査によれば、ヘルスリテラシーの高い女性の方が、QOL が有意に高く仕事のパフォーマンスもが高いという調査結果[13)] もあり、企業の生産性において女性の健康が重要であることが示唆されている。 これらのことからも、働く女性のヘルスリテラ―を向上させる健康支援は働く女性側、企業側にとって重点課題であると考える。

また、復帰前に知っておきたかった心と体のことについては、「メンタルヘルスケア」「産後の心身の変化」のニーズが高く「母乳・授乳・断乳」「運動」「睡眠」「感染予防」「不調への対策」など多岐に渡っていることが分かり、これらのことは健康教育や研修のテーマとしても考えていきたいことである。

近年、健康経営*が各企業で進められ、健康経営の質をさらに高めるためには、今後は女

性の健康についても重要であることが示唆されている[14]が、働く母の実態や状況を踏まえた健康支援体制を整え、企業と地域の両輪で今後さらに促進していく必要がある。

だが、産業保健スタッフの半数は女性労働者からの相談の対応に困難を感じており、その理由として産業保健スタッフ自身の知識や情報の不足などを挙げているという調査結果[15]もある。働く女性の健康支援を促進していく体制を整えていくためにも、保健師等のスタッフがあらゆる場面で女性の健康教育を担っていけるように人材育成をすることも課題である。

【働く女性への健康支援促進に向けた提言】

① 出産前後のサポート体制の整備
（働く母の妊娠中、復帰後、そして現在に抱える不調の特徴を理解した支援や妊娠中、復帰後は特に個別相談の機会の設定など）

② 企業の人事総務が全社員向けに社内の健康支援の仕組みや産業医・保健師等の存在、利用できる健康支援サービス等を積極的な周知

③ 罪悪感、不安感などを軽減できるようなメンタルヘルスケアに関する健康教育の実施や相談の場の設置

④ 社内の産業医・保健師等による健康をテーマにした研修、セルフケアの教育機会や相談窓口の告知と活用への促進

⑤ 地域（病院、助産院、保健センターなど）でも働く母への健康支援の推進
（母乳育児の場合、復職前、復職後に乳房のケアや相談サポートなど）

⑥ すべての女性が働き続ける上で必要なライフステージにおける女性のからだの変化や起こりやすい症状、更年期、セルフケアなどの知識を提供
（例：年代別の女性の健康セミナーや悩みが多いテーマでの健康教育、パンフレット配布個別相談の場や　相談窓口を設置など）

⑦ 地域での働く母への支援サービス等の情報提供

⑧ 女性の健康支援ができる人材育成や外部機関・人材の活用
（婦人科に関する相談や指導も実施できる様な体制づくり）

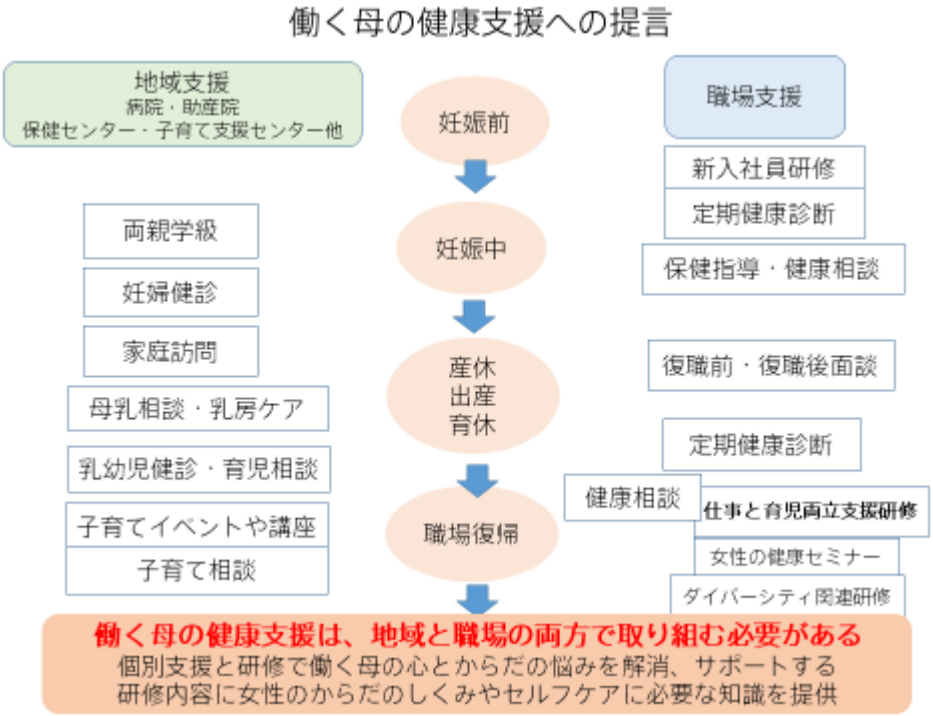
＊「健康経営」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標。

13）特定非営利活動法人 日本医療政策機構．働く女性の健康増進に関する調査 2018
https://hgpi.org/wp-content/uploads/1b0a5e05061baa3441756a25b2a4786c.pdf（2019 年 8 月 21 日アクセス）

14）経済産業省．平成 31 年 3 月　健康経営における女性の健康の取り組みについて
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/josei-kenkou.pdf
（2019 年 8 月 21 日アクセス）

15）財団法人 女性労働協会．平成 16 年　働く女性の健康に関する実態調査

http://www.jaaww.or.jp/about/pdf/document_pdf/health_research.pdf（2019 年 8 月 21 日アクセス）



地域の病院・助産院・自治体・保健センター等は、働く母にも役立つ両親学級や健診、家庭訪問などのサービスを提供しており、妊娠期～産後、そして育児期と企業内だけではサポートできない部分を直接的にケアできる場である。しかし、平日の昼間に実施されることも多いことから、働く母にも利用しやすいような日時設定や、働く母の実情を踏まえた保健サービスの提供が必要である。男女雇用機会均等法では、妊産婦健診のための時間の確保（法第 12 条）、妊娠中又は出産後の症状等に対応するための措置（法第 13 条）を事業主に義務づけている [16]。企業側も、健診や相談などの保健サービスを利用できるよう休暇への配慮も必要である。

また企業側では定期健康診断の他、保健指導や個別相談の他、入社時の若い時期から女性のからだのことや妊娠出産についても学べる機会を設けることが、今後のキャリアを考え子育てしながら働くことへの理解にも繋がるはずである。

また、復職前後の面談も個人の心身の状況を把握しケアできるためにも必要である。

16）厚生労働省．働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/01.html（2019 年 9 月 8 日アクセス）

5-2　男女共に学ぶ教育・研修の実施

今回の調査結果から、「働く母が心も体も健康に働き続ける上で、必要だと思うこと」への自由記述には、パートナー・職場・周囲への「理解と協力」という声が圧倒的に多かった。このことから、女性だけではなく、男性や管理職も含めた教育・研修の機会が必要である。子育て社員だけでなく、全社員に向けたダイバーシティ研修やマネジメント層（人事労務担当者含む）向けの子育て社員の理解と対応を学ぶ研修の実施も必要であると考える。

また、働く母に対しては、今回の調査結果を踏まえ、働く母の悩みを具体的に解決できる研修プログラムの提供が求められる。一方的ではなく、グループワークなどで参加体験型や実際の子育て社員の先輩の体験談を聴くなどの工夫も必要だろう。また、入社してから結婚前の若い新入社員時代から「誰もが長く安心して働ける職場である」ために知っておきたいこととして教育や研修の機会があることが望ましいであろう。

【男女共に学ぶ教育・研修の実施への提言】

① 女性だけではなく、男性、管理職、人事労務担当者も含めた研修を実施
　あらゆる研修に健康の視点や働く母の現状（心身の健康や両立の悩みなど）妊娠中・出産後の心身の変化と母性健康管理制度等、母性保護の視点等を入れた内容を盛り込むべき

② マネジメント層向けの子育て社員の理解と対応を学ぶ研修の実施

③ 子育て社員向け仕事と育児の両立支援セミナーや夫婦参加型セミナーなどの実施
　（産休中の復職前、復帰後）

④ 働く意義や働き方も見つめ、長期のビジョンも描けるようなキャリア支援

◆教育・研修の例◆

- **仕事と子育て両立支援研修（ワーキングマザー研修・ワーキングペアレンツ研修）**
- **夫婦参加型セミナー**
- **ダイバーシティ研修**
- **マネジメント層向け研修（子育て社員を抱える管理職研修）**
- **全社員向け研修　（誰もが働きやすい職場を創るために）**
- **新入社員や若年層の研修（これから結婚出産子育てをする人への事前の教育機会）**

など

◆必要なプログラム例◆【子育て社員向け】

・働く母、父の現状や悩みの共有
・妊娠出産で起こりやすい女性の心と体の変化やケア
・家事子育てと仕事の両立スキル
・パートナー、職場や子どもとのコミュニケーションスキル
・罪悪感や不安感を軽減するメンタルヘルスケア
・キャリアビジョン
・母性保護や制度、相談窓口
・家事子育てサポートのサービス・社会資源
・職場内外での子育て社員の先輩体験談　など

働く母だけでなく、子育て中の男性に対する教育や研修の機会は、今回の調査結果からも、家事育児の理解とサポートを一緒にできるような意識と具体的な実践のヒントになるような内容が必要と考える。男性も妊娠や産後に起こる女性の心身の変化やコミュニケーションを学ぶことは、自身の子育てだけでなく、マネジメントする側になった時にも必ず役に立つはずである。

◆必要なプログラム例◆【管理職向け】

・働く母、父に多い悩みとは
・妊娠出産で起こりやすい女性の症状や心身の変化
・母性保護の法律や制度、育児休暇等の制度
・両立支援のためのマネジメントのポイント
・マネジメントに必要なコミュニケーションスキル　など

管理職には、今の働く母や父に多い悩みなどをまず知って理解することや、妊娠、出産で起こりやすい症状など女性特有のからだの変化について知ることがマネジメントする上でも重要であろう。育児休暇などの制度について理解し、母性保護の視点でどのようなことに配慮しマネジメントすることが必要なのかを学ぶことが必要と考える。また、心身の状況や家庭の状況、サポート体制や本人の働き方への希望や想いは、1人1人違うということにも配慮できることが重要だと考える。

今回の調査結果からも、職場の理解と協力を求める声が多数あがっていたが、そのためにはまず管理職がこのような教育研修の機会を通じて、理解し行動できることが不可欠である。

5-3　子育て社員を支援する働き方・制度の見直し

今回の調査結果から、「職場をやめたい、働き方を変えたい」と思ったことがある人は 7 割を超えていたことや、「職場の制度の充実度と職場の理解への満足度」は働く母の心身の不調と関連があることが明らかになった。また「パートナーの働き方への満足度」も、働く母の罪悪感、劣等感、不安感、つらさなどのマイナス感情と関連があることも認められた。

このことから、女性だけでなく男性も子育てしやすい職場の働き方や制度を整えることが必要である。時短制度やリモートワーク、休暇制度なども、制度があっても使いづらい職場の雰囲気や風土をなくしていかなければいけない。だからこそ、子育て社員に限らず、すべての人が個人の状況に合わせた選択ができる働き方や制度も企業は見直し整えていくことが必要であると言える。

また、復帰後も母乳育児をする人の中で、乳腺炎などのトラブルを経験している人も半数を超えていたことから、休憩できる環境を整えることも必要だ。就業規則や社内制度を見直し、働き方・休み方などの選択肢を増やすことや男女が平等に子育てに参加できる環境を整えることは、これからの時代、長く安心して子どもを産み育てながら健康に働き続ける上で必要である。

【子育て社員を支援する働き方・制度の見直しへの提言】

① 男性の育児支援の施策
　子育て中の男性も育児参加しやすい職場の理解や制度
　積極的な男性の育休取得を促す（男性育休義務化・必須化など）
　子育てのための休暇や時短による待遇に差別ないことの徹底

② 男女問わず、誰もが、時短制度やリモートワーク、休暇制度など、個人の状況に合わせた「選択の自由度」がある柔軟な対応ができるよう制度の見直し

③ 子どもの体調不良での休みにくさを解消するための取り組み

④ 休憩できる環境の整備・復帰後に母乳育児をする社員に対する職場の理解・サポート
（搾乳場所の確保や設置、横になって休める休憩場所の用意など）

⑤ 妊産婦が安心して働き続けることができる職場環境の整備と制度の周知
（相談窓口の設置、妊娠中の通勤緩和などの措置、母性保護規定の徹底など）

終章　おわりに

今回の調査では、心身共に不調を感じながらも働く悩める母の実態が浮き彫りになった。その背景要因として、職場での働き方や制度、パートナーの働き方への満足度も影響を与えていることも明らかになった。これらの調査結果から示唆されることは、心身の健康を支援するための取り組みにとどまらず、女性だけでなく男性も含めた「子育てしながら働く」が当たり前になる社会にするための具体的なアクションの必要性である。

平成28年に女性活躍推進法が制定され、働く女性は増え共働きが主流となっている中で、働き方改革や健康経営なども企業の取り組みとして注目されている。しかし、まだスタートしたばかりであり、働く母たちが決してその恩恵を受けていない現状が、この調査の中でも明らかだ。

労働人材不足が叫ばれる現代社会において、働く女性が増えていくことが期待されている。しかし、何よりそこで働く女性が心も体も健やかであり、子どもを産み育てながら働き続けることが無理なく当たり前にできる社会であらなければ、「真の幸せな女性の活躍」はあり得ないだろう。少子化対策だけでなく、健やかな子どもの成長も気になることである。

そのためにも罪悪感、不安感、劣等感、つらさを感じることなく働けるように「女性自身の意識」だけではなく、企業側の制度を含めた風土、パートナーの理解と男性も家事育児参加しやすい働き方などが、働く母のイキイキとした活躍にも繋がっていくだろう。 また人生 100 年時代と言われる時代、心も体も健康で働き続けられるためにも、働き方改革と合わせ、企業側の働く女性への健康支援体制も健康経営の課題として取り組むことが強く望まれる。働く母の膨大な自由記述は、その期待が込められていることの表われであると受け止めている。

課題はたくさんあるが、働く母だけでなく男性側への情報提供や社会全体として取り組めるように提言を続けていきたいと思う。 またこの提言が、働く母だけでなく誰もが健康で働くことができる社会の実現へ繋がることも期待して活動を継続したいと思う。

最後に、この調査プロジェクトにご協力いただいた働く母の皆さんにこの場を借りて心から御礼申し上げます。