

## 研究

就労する母親の育児ストレスと精神的健康：  
職場も含めたソーシャルサポートとの関連から酒井 厚<sup>1)</sup>，松本 聡子<sup>1)</sup>，菅原ますみ<sup>2)</sup>

## 〔論文要旨〕

本研究では、就労する母親430名を対象に質問紙調査を実施し、職場も含めたより広いパーソナル・ネットワークでのソーシャルサポートと、育児ストレスおよび精神的健康との関連について検討した。母親の就労形態により比較したところ、パートタイマーは常勤職に比べて育児ストレスが有意に高く、夫の母親からのサポートが有意に低かった。また、各サポートが母親の育児ストレスの低下に直接的に関わり精神的健康につながるパスモデルを仮定して検討したところ、パートタイマーと常勤職に共通して、夫や自分の母親、友人とともに、母親の職場におけるサポートの高さが育児ストレスを軽減し精神的健康を保つことが示され、母親の職場におけるサポートの利用可能性について論じた。

Key words：就労する母親，育児ストレス，ソーシャルサポート，パーソナル・ネットワーク，精神的健康

## I. 目的

母親の育児ストレスに関する研究はこれまで数多く実施され、育児ストレスが母親の精神的な不健康さ<sup>1,2)</sup>や養育態度の悪化<sup>3)</sup>、さらには子どもの問題行動<sup>4)</sup>につながるリスク要因であることが示されてきた。また、母親の育児ストレスに対しては、従来のストレス研究<sup>5,6)</sup>と同様に、夫や親、友人といったパーソナル・ネットワークにおける親しい他者からのソーシャルサポートが、直接的もしくは調整的に関わることで軽減されるという結果が報告されている<sup>7-10)</sup>。

しかし、こうした研究は専業主婦を含む母親全般を対象としたものがほとんどであり、就労する母親に特化して注目した研究は少ないのが現状である。パートタイムや常勤職といった就労状況の違いによる育児

ストレスの比較<sup>9)</sup>や、職業ストレスとの比較<sup>11)</sup>を論じた研究は散見されるものの、とりわけ乳幼児期の子どもがいて就労する母親の育児に対するサポート要因については十分に検討されてこなかった。その理由の1つには、就学前の子どもをもつわが国の母親の就労率が諸外国に比べて低く<sup>12)</sup>、一般人口を対象とした乳幼児期を対象とした通常の調査におけるサンプリングでは、そこに含まれる働く母親の比率が低いものにならざるをえないことが挙げられる。就労する母親は、父親に比べて家庭と仕事の両立における負担や葛藤をより強く抱える傾向があり<sup>13)</sup>、職場での負担が家庭に流出して葛藤を抱えることを意味するネガティブ・スピルオーバーの状態が高まると、育児ストレスを介して精神的な不健康さにつながるという報告されていることから<sup>14)</sup>、専業主婦とは異なる観点からサポート要因につ

Working Mother's Parenting Stress and Mental Health :  
Relationship with the Social Support from Family and Workplace  
Atsushi SAKAI, Satoko MATSUMOTO, Masumi SUGAWARA

1) 山梨大学教育人間科学部 (研究職)

2) お茶の水女子大学文教育学部 (研究職)

別刷請求先：酒井 厚 山梨大学教育人間科学部 〒400-8510 山梨県甲府市武田4-4-37

Tel/Fax : 055-22-8241

[2535]

受付 13. 6. 6

採用 13.12.15

いて検討する必要がある。具体的には、家族・親族や友人といったプライベートな生活環境における身近な他者からのサポートばかりでなく、職場における育児に対するサポートが、就労する母親の育児ストレス、ひいては精神的健康にどのように関わるかを調べるのが重要である。また、就労する母親のストレスの高さと夫の職場から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの高さは正に相関するという結果もあることから<sup>15)</sup>、夫の職場における育児へのサポートとの関連も含めて検討する必要がある。

そこで本研究では、就労する母親を対象に、母親と夫それぞれの職場も含めたより広いパーソナル・ネットワークでの育児に関するソーシャルサポートと育児ストレスとの関連について検討することを目的とする。とくに今回は、従来の研究<sup>6)</sup>が示すストレス低下への直接的な効果に注目し、ソーシャルサポートが育児ストレスを低減し母親の精神的健康につながる可能性について検討する。また、出産1年前に常勤であった女性が、出産後に常勤であり続けるよりも退職するか非正規雇用として再就職するケースが多い現状を鑑み<sup>16)</sup>、常勤として就労する母親ばかりでなくパートタイマーとして働く母親も対象とする。

## II. 方法

### 1. 対象者

本調査は、千葉県A市内の保育園のうち承諾のとれた14園において、子どもが園に通う母親を対象に実施した。調査期間は2000年の7～8月であった。対象者には園を通じて依頼書と調査票を配布し、同意した場合に2週間以内の登園時に園に厳封して提出するよう依頼した。なお、依頼書には調査の目的と個

人情報の秘密厳守を約束した文章を記載した。また、対象者には家庭内の最年少の子どもとの関係について回答を依頼した。調査に協力した893名(回収率は56.9%)の内訳は、専業主婦が8.2%、パートタイマーが32.9%、常勤職が41.5%、自営業が9.3%、在宅ワークが1.5%、その他・不明が6.6%であった。このうち、家庭に関する属性変数(子どもの性別と月齢・家族形態・母親の学歴・家庭年収・家庭子ども数)にすべて回答していたのは、パートタイマー(以下、パート群)では186名、常勤職(以下、常勤群)では244名でありこれらの430名を分析の対象とした。母親の平均年齢はパート群で32.8歳(22.0～51.0歳)、常勤群で33.7歳(22.0～47.0歳)であった。本データは調査からすでに13年を経ており新しいデータとはいえず、当時の社会状況は必ずしも現在と同じとはいえない。その点では新しいデータを用いて解析の方が望ましいが、乳幼児期の子どものがいて就労する母親への育児ストレスに対して、家族・親族のサポートに加えて両親の職場や友人からのサポートも含めて包括的に情報を得たデータは稀であり、本研究の問題意識を検討するうえで妥当であると判断し用いることにした。

### 2. 調査項目

家庭に関する情報として、母親に子どもの性別と月齢、同居家族(子ども数を含む)、母親の学歴、家庭年収について尋ねた。母親の学歴に関しては、中学校卒から大学卒までの5段階で、年収については「200万以下」から「800万以上」までの5段階で評定した(表1)。

本研究では、就労する母親の育児に関わるサポート源として6種類の対象を設定し、それぞれのサポート

表1 パート群と常勤群ごとの家族形態、学歴、年収の分布

	子どもの性別	家族形態	学 歴	年 収
(n=186) パート群の母親	男子 53.2%	核家族 89.2%	中学校卒 6.5%	200万以下 2.2%
	女子 46.8%	複合家族 10.8%	高等学校卒 40.3%	200万～399万 21.5%
			専門学校卒 21.5%	400万～599万 47.8%
			短期大学卒 21.5%	600万～799万 21.0%
			大学卒 10.2%	800万以上 7.5%
(n=244) 常勤群の母親	男子 50.4%	核家族 85.2%	中学校卒 0.4%	200万以下 0.8%
	女子 49.6%	複合家族 14.8%	高等学校卒 18.9%	200万～399万 7.0%
			専門学校卒 27.9%	400万～599万 13.9%
			短期大学卒 22.1%	600万～799万 30.3%
			大学卒 30.7%	800万以上 48.0%

の有効性を評価してもらった。夫、自分の母親、夫の母親、友人（質問項目では親友（友人）と表記）からのサポートに関しては、他者への信頼感を測定する項目<sup>17)</sup>を育児場面にあてはめて使用し、対象ごとに「育児に関して〇〇（4対象をそれぞれ記入）のことは頼りにできる」に代表される4項目を7件法（7：非常によくあてはまる～1：全くあてはまらない）で回答を求めた。次に、これらの4対象を含む複数候補（他の選択肢は保育園の先生、医者、保健師、近所のお母様、電話相談、その他の6種類）の中から、育児に関して相談する場合と子どもを預ける場合の2項目に関して、最もあてはまる相手を一人だけ選んでもらった。各場合について、母親が相手として選んだ対象には1点を加算し、選択されなかった対象は0点とした。また、夫による育児へのサポートに関しては、中央調査社<sup>18)</sup>の調査結果から作成した夫の育児関与度尺度（「週に1回以上子どもをおふろに入れる」などの4項目）からも評価し、該当する場合に1点を加算し、非該当の場合に0点とした。

自分の職場と夫の職場における育児に関わるサポートに関しては、他者への信頼感を測定する項目<sup>17)</sup>を参考に、職場の同僚や雰囲気があるか、育児を理由とした時間的な配慮があるかなどについて尋ねる5項目を作成した（7：非常によくあてはまる～1：全くあてはまらないまでの7件法）。具体的な項目とそれぞれの回答分布を表2に示す。

これら各対象からのサポートの程度は、それぞれに該当する項目の得点を合算して求め、得点が高いほどサポートを受けていることを示す。

母親の育児ストレスに関しては、牧野<sup>1)</sup>の育児ストレス尺度を参考に、育児への活動制限感（「子どものことが煩わしくていららしてしまう」など）と不安感（「子どものことでどうしたらよいかわからなくなる」など）について尋ねる8項目の尺度を作成し4件法（4：あてはまる～1：全くあてはまらない）で回答を求めた。各項目の得点が高いほど育児ストレスが高いことを示す。

また、母親の精神的健康に関しては The General Health Questionnaire（以降はGHQ）<sup>19)</sup>の邦訳版<sup>20)</sup>を使用した。各項目は1～4点までの4段階で評定され、得点が高いほど精神的に不健康な状態であることを示す。

### Ⅲ. 結 果

#### 1. パート群と常勤群による社会経済状況の比較

表1は、パート群と常勤群ごとに社会経済状況に関する各項目の回答分布を示したものである。家族形態に関しては、同居家族の回答をもとに核家族と複合家族の2つのカテゴリーに分類した。 $\chi^2$ 検定により両群の回答を比較したところ、母親の学歴（ $\chi^2(4) = 52.09, p < .01$ ）と家庭年収（ $\chi^2(4) = 120.74, p < .01$ ）で有意差がみられた。残差分析の結果、学歴で

表2 職場における子育てサポート項目の回答分布：パート群と常勤群の比較

	パート群		常勤群			
	あてはまらない <sup>a)</sup>	どちらでもない	あてはまる <sup>b)</sup>	あてはまらない <sup>a)</sup>	どちらでもない	あてはまる <sup>b)</sup>
私の職場は						
子育てのことに、私の職場は理解があると思う	4.8%	15.1%	80.1%	10.3%	9.5%	80.2%
子育てに関して、信頼して相談できる同僚や上司がいる	20.5%	23.2%	56.3%	20.9%	12.3%	66.8%
子育てでつらいとき、力になってくれる同僚や上司がいる	26.9%	26.3%	46.8%	22.1%	16.4%	61.5%
子育てのことに、私の職場は何でも話せる雰囲気がある	23.2%	18.4%	58.4%	17.6%	15.2%	67.2%
子育てのことに、勤務時間や休暇などで配慮してもらえる	7.0%	6.0%	87.0%	15.2%	7.4%	77.4%
夫の職場は						
子育てのことに、夫の職場は理解があると思う	36.0%	29.6%	34.4%	32.4%	25.4%	42.2%
子育てに関して、信頼して相談できる同僚や上司がいる	37.1%	29.6%	33.3%	29.1%	36.9%	34.0%
子育てでつらいとき、力になってくれる同僚や上司がいる	40.6%	29.7%	29.7%	31.1%	43.9%	25.0%
子育てのことに、夫の職場は何でも話せる雰囲気がある	37.6%	31.7%	30.6%	31.3%	33.3%	35.4%
子育てのことに、勤務時間や休暇などで配慮してもらえる	45.7%	19.9%	34.4%	40.7%	19.0%	40.3%

a) 「3：ややあてはまらない」、「2：あてはまらない」、「1：全くあてはまらない」のいずれかに回答した対象者の総数により計算。

b) 「5：ややあてはまる」、「6：あてはまる」、「7：非常によくあてはまる」のいずれかに回答した対象者の総数により計算。

表3 パート群と常勤群によるパス解析に投入する変数の得点比較

	パート群		常勤群		t 値
	M	(SD)	M	(SD)	
精神的不健康度	55.97	(11.18)	55.30	(10.43)	.62
育児ストレス	18.20	(3.99)	16.88	(3.78)	3.47**
夫からのサポート	24.15	(6.23)	25.33	(6.28)	1.94
自分の母親からのサポート	21.10	(5.52)	21.81	(5.43)	1.34
夫の母親からのサポート	15.53	(6.55)	16.81	(6.28)	2.06*
親友(友人)からのサポート	20.71	(4.95)	20.49	(4.80)	.46
自分の職場からのサポート	24.83	(6.37)	25.27	(6.96)	.67
夫の職場からのサポート	18.28	(7.25)	19.31	(7.24)	1.46

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

はパート群の方に「中学校卒」と「高等学校卒」が有意に多く、常勤群に「大学卒」が多かった。家庭年収ではパート群の方に「200~399万」と「400~599万」の回答が多く、常勤群では「600~799万」と「800万以上」という回答が多かった。子どもの月齢と家庭の子ども数に関しては、両群を独立変数とする  $t$  検定を行ったところ、子どもの平均月齢 ( $t(1) = 3.94, p < .01$ ) と家庭の子ども数 ( $t(1) = 2.80, p < .01$ ) とともに、パート群の方が常勤群より有意に高かった。

2. パート群と常勤群によるソーシャルサポート、育児ストレス、精神的不健康度の比較

次に、パート群と常勤群における各心理変数の得点を比較した。解析に先立ち、母親の育児ストレスと精

神的な不健康度に関して主成分分析を行った。その結果、育児ストレス尺度に関しては第1主成分への寄与率が38.6%、尺度の内的整合性を示す  $\alpha$  係数が.77であり次元性の高い尺度であった。GHQ に関しては、第1主成分への負荷量が.12と極端に低い項目(「いつもより、忙しく活動的な生活を送ること」)が1つ存在した。そのため、該当項目を除く29項目で再度主成分分析を実施した結果、第1主成分への寄与率が31.8%、 $\alpha$  係数が.92となり次元性の高い尺度として認められた。

パート群と常勤群を独立変数とする  $t$  検定を実施した結果(表3)、育児サポートに関しては、夫の母親からのサポートにおいて常勤群がパート群よりも有意に得点が高かった。その他のサポート変数については両群間に有意差はみられなかった。また、育児ストレスに関してはパート群が常勤群に比べて有意に得点が高かった。精神的な不健康度に関しては両群間に有意差はみられなかった。

3. 育児に関するソーシャルサポートと育児ストレスおよび精神的健康間の関連：パス解析による検討

就労する母親にとって、誰からのソーシャルサポートが育児ストレスの低下に直接的に関わり精神的健康につながるかを検討するため、構造方程式モデリングによるパス解析を実施した。今回は、母親の就労形態の違いにより結果が異なる可能性も考慮し多母集団同

表4 パス解析に投入する変数間の相関(上段はパート群, 下段は常勤群)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n
a. 精神的な不健康度		.50**	.07	.04	.01	.07	.04	.08	-.31**	-.27**	-.21**	-.36**	-.23**	-.29**
b. 育児ストレス	.48**		-.07	-.01	.13	.09	-.09	.00	-.19**	-.24**	-.05	-.25**	-.20**	-.21**
c. 対象児の性別 (男子:0, 女子:1)	.03	-.06		-.08	.08	-.01	-.03	-.10	.02	.04	.04	-.06	-.03	.00
d. 家族形態 (核家族:0, 複合家族:1)	.04	-.07	-.14*		-.06	-.06	.20**	-.05	-.04	-.10	.00	-.17*	-.01	-.06
e. 母親の学歴	-.10	-.13	-.09	.00		.20**	-.10	-.09	.10	-.01	.03	-.07	-.13	-.18*
f. 家庭年収	-.06	-.01	.05	.06	.34**		.06	.13	-.02	-.01	-.09	-.03	-.12	-.06
g. 家庭の子ども数	.01	-.01	-.10	.18**	-.05	-.02		-.04	-.19**	-.04	-.03	-.06	.01	-.08
h. 子どもの月齢	.03	-.07	-.01	.01	-.03	.04	.10		-.08	-.03	-.04	.03	-.09	.14
i. 夫からのサポート	-.26**	-.35**	.15*	-.06	.17**	.06	-.09	-.10		.14	.32**	.16*	.05	.42**
j. 自分の母親からのサポート	-.31**	-.31**	.10	-.02	.12	.08	-.01	-.09	.13		.13	.25**	.11	.20**
k. 夫の母親からのサポート	-.19**	-.26**	.04	.03	-.06	-.02	.03	.02	.33**	.12		.18*	.18*	.37**
l. 親友(友人)からのサポート	-.21**	-.28**	.02	.06	-.04	-.01	.08	.01	.25**	.19**	.16*		.34**	.23**
m. 母親の職場からのサポート	-.33**	-.22**	.04	.01	.07	.01	.07	-.03	.24**	.27**	.29**	.39**		.20**
n. 夫の職場からのサポート	-.19**	-.12	.04	-.01	.01	-.02	.01	-.06	.36**	.20**	.29**	.18**	.35**	

$p < .05$ , \*\* $p < .01$

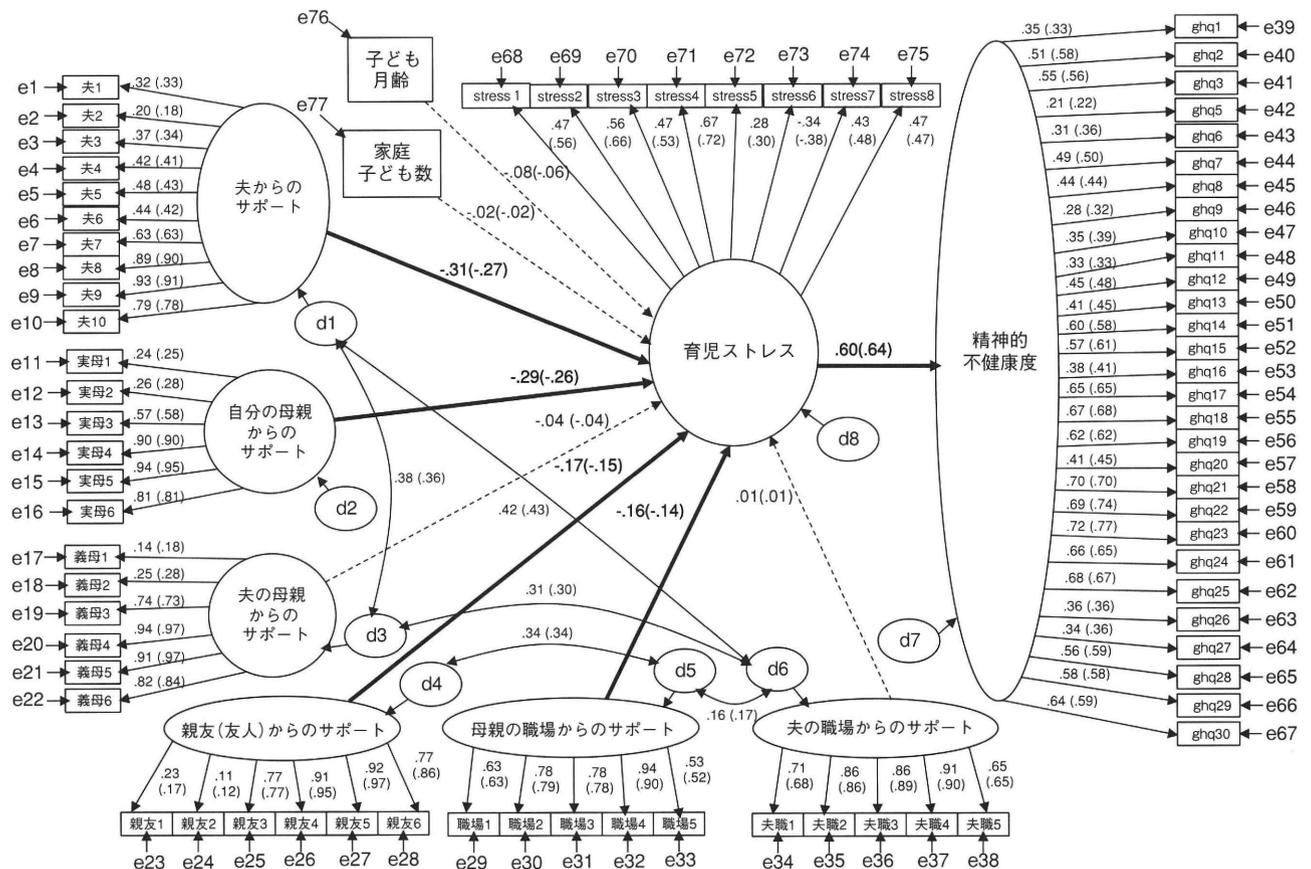


図 各ソーシャルサポートから母親の育児ストレスを介して精神的な不健康度に至るパス解析の結果  
 実線は全て5%水準で有意なパスと共分散であり、値は常勤群（括弧内はパート群）の標準化係数を示した。

子どもの性別、家族形態、母親の学歴、家庭年収を統制変数として使用した。

誤差変数間の共分散は図を見やすくするために示さなかったが以下の変数間は全て1%水準で有意：e3-e6, e4-e5, e5-e6, e7-e10, e13-e14, e13-e16, e17-e18, e19-e22, e25-e28, e29-e33, e30-e31, e34-e38, e35-e36, e40-e41, e43-e45, e46-e47, e47-e48, e47-e50, e49-e50, e50-e57, e51-e55, e51-e58, e51-e59, e52-e55, e58-e59, e56-e67, e60-e61, e60-e65, e61-e62, e61-e66, e62-e66, e63-e64, e66-e67, e56-e67, e68-e70, e69-e70, e72-e75, e74-e75。

時分析を行った。解析に際し、使用する変数間の関係性をパート群と常勤群で比較した。表4にパート群と常勤群ごとの結果を示す。両群に共通する結果として育児ストレスと精神的な不健康度との間に有意な正の相関が認められた。また、夫、自分の母親、友人、自分の職場からの各サポートと育児ストレスとの間に有意な負の相関があることも共通していた。一方、パート群では夫の職場からのサポートと育児ストレスとの間に有意な負の関連がみられたのに対し、常勤群では夫の母親からのサポートと育児ストレスとの間に有意な負の関連がみられた。

図に、各サポート要因が育児ストレスに直接的に関わり精神的健康につながるパスモデルを示す。今回は、従来の育児ストレスに関する研究結果を参考に、家庭の子ども数<sup>11)</sup>と子どもの月齢<sup>14)</sup>を育児ストレスへの説明変数に加え、子どもの性別、家族形態、母親の学歴、

家庭年収は統制変数として使用した。また、パート群と常勤群でのモデル比較を多母集団同時分析で行うため、両群それぞれのモデル内における変数間の関係性を同じと仮定する等値制約モデル（モデル1）と、関係性がすべて異なると仮定する解放モデル（モデル2）を比較した。さらに、上記の相関結果の比較から、パート群と常勤群では夫の母親および夫の職場からのサポートと育児ストレスとの関連のパターンが異なっていたため、該当する関係性のパスのみを異なると仮定して解放したモデル（モデル3）についても比較した。解析の結果、モデル1の適合度指標の値は、 $\chi^2(df=6304) = 10107.276, p < .01, CFI = .791, RMSEA = .038, AIC = 11107.276$ 、モデル2は $\chi^2(df=6249) = 10058.202, p < .01, CFI = .791, RMSEA = .038, AIC = 11168.202$ 、モデル3は $\chi^2(df=6302) = 10105.02, p < .01, CFI = .79, RMSEA = .04, AIC = 11109.02$ で

あった。これら3つのモデルは、すべて十分な適合度を示していたが、AICによる相対的な評価とモデル間の $\chi^2$ 値の比較（モデル1とモデル2： $\chi^2$ 値の差は49.05,  $df$ の差は55,  $p > .05$ ；モデル1とモデル3： $\chi^2$ 値の差は2.26,  $df$ の差は2,  $p > .05$ ）から、等値制約を課したモデル1を最適と判断した。図に示した変数間の有意な関係性に注目すると、夫、自分の母親、友人、自分の職場からの各サポートの高さが母親の育児ストレスを負に予測し、育児ストレスが精神的不健康度を正に予測するパスが示された。

#### IV. 考 察

##### 1. パート群と常勤群の比較

本研究で母親の就労状況の違いにより各変数の得点を比較したところ、常勤群がパート群よりも夫の母親からのサポート得点が高いという結果が得られていた。八重樫らの調査でもこれと類似する結果は得られていたが、両群間に有意な差まではみられていない<sup>9)</sup>。両者の結果に違いが生じた要因として、八重樫ら<sup>9)</sup>の調査と本研究では対象にした義理の親についての質問内容が異なることが挙げられる。具体的には、前者では義理の両親をまとめて対象とし子育てに関する相談の有無を2件法で質問していたのに対し、本研究では対象を義理の母親に限定してサポート関係を測定する複数項目の尺度から評価を行った。そのため、本研究では夫の母親からのサポートについてより細かな心理的差異をひろい上げることができ、常勤群とパート群の差を顕著に示すことができたものと考えられる。

次に、本研究では先行研究<sup>9)</sup>と同様に、常勤群がパート群に比べて育児ストレス得点が有意に低いという結果が得られていた。第1子妊娠中の就労女性を対象に母親の多重役割について調べた研究によれば<sup>21)</sup>、常勤群の母親は非常勤群に比べて職場での心身の負担がより大きいと感じていたが、同時に自分の能力を発揮できる場であるとも認識していた。母親の自己効力感の高さが育児不安の低さに関わるという従来の報告<sup>22)</sup>を合わせて考えると、常勤群の母親はパート群よりも仕事へのやりがいにより自己効力感を高く持つことができるために、育児ストレスが相対的に低くなると考えられるかもしれない。その一方で、こうした仕事のやりがいや、育児ストレスに関わる他の要因（周囲からのサポートなど）が、母親が常勤か非常勤（パートなど）かを選択する条件となっていることも十分に考え

られる。今後は母親の職業選択に至るプロセスも考慮しながら、育児ストレスとの関連について縦断的な検討が必要であろう。

##### 2. 母親の育児ストレスや精神的健康に関わる職場も含めたソーシャルサポート要因

本研究では、就労する母親の育児に対する各サポート要因が育児ストレスの低下に直接的に関わり、精神的健康につながるパスを仮定したモデルを検討した。その結果、夫や自分の母親、友人といったプライベートな生活環境における身近な他者からのサポートとともに、母親の職場におけるサポートが有効に機能することが示された。今回の結果は横断的な調査によるものではあるが、就労する母親の育児ストレスに対するサポート源を職場にも認めることができた点で重要である。

就労する母親の育児ストレスに対して夫や自分の母親、友人からのサポートの有効性がみられたのは、専業主婦も含めた母親全般を対象にした従来の研究知見と同様であった<sup>7,23)</sup>。しかし、夫の母親からのサポートとの間に有意な関連がみられなかったことは異なる<sup>9)</sup>。この点に関して、小坂らが実施した一連の調査<sup>24,25)</sup>によると、母親が就労を継続できなくなる大きな理由の一つは夫や夫の親からの反対であるとされている。また、常勤職（フルタイム）に注目した場合には、夫や夫の親から就労を認められている母親は反対されている母親に比べて、育児へのポジティブな態度（喜びや充実感）は高いが否定的な態度については有意差がみられない。つまり、就労している母親は、仕事を理由に育児への援助を夫の母親に求め難い状況にあり、夫の母親からのサポートは育児肯定感を高めるとしても、本研究で扱ったようなストレスを緩和するサポート源にはなりにくいと考えられよう。こうした親族との葛藤を含む関係性については、自分の親でもそれが強い場合にはサポートが有効に機能しないという報告があり<sup>8)</sup>、今後は育児に対するサポート源との関係性を葛藤の面からも評価して検討する必要がある。

次に、母親の職場での育児に関わるサポートに関して、本研究では5つの項目から評価していた。表2に示した項目ごとの回答分布を見ると、「勤務時間や休暇などで配慮してもらえる」という項目に「あてはまる」と回答した母親がパート群（87.0%）と常勤群（77.4%）ともに多く、労働時間に融通を利かせられ

ることが育児ストレスを低める前提となると考えられよう。これは、月平均の労働時間の長さや仕事の負荷（労働量や仕事のスピードの速さなど）の高さが、母親の仕事から家庭への役割負担の流出を促し育児ストレスを高めるという他の調査結果からも裏付けられている<sup>14)</sup>。また、今回の尺度には同僚や上司との信頼に基づくサポート関係を尋ねる項目も含まれており、関係の良好さが育児ストレスの低さに関わることが示された。保健師<sup>26)</sup>や看護師<sup>27)</sup>という女性の多い職種での職場ストレスに関する研究では、同僚との葛藤がある場合や職場内のコミュニケーションが閉鎖的な場合に情緒的な消耗感につながるという結果がみられる。同時に、ストレスのある個人が相談相手に選ぶのは同僚である場合が多く、親身になって聞いてくれることを求める傾向が強い。こうした知見と合わせて考えれば、母親が就労しながら育児ストレスの低い状態で精神的に健康に過ごすには、職場で話を聞いてくれる相手を作ることが重要であるといえよう。こうした関係性を築くことができるかどうかには、職場の雰囲気や母親のパーソナリティ以外に、職員同士が関わり合うシステム（職員と一緒に昼食を食べられる場や職員向け相談室、交流事業など）が存在するかどうかも重要であり、今後は就労する母親の職場環境に関して詳細に情報を収集し、精神的健康との関連から検討することが課題とされる。

一方、夫の職場での育児に関わるサポートに関しては、育児ストレスとの間に有意な関連がみられなかった。本調査は男女共同参画社会基本法が施行された翌年（平成12年）に実施しているが、その前後の平成11～14年度は男性労働者の育児休業取得率を見ても0.3～0.4%と極端に低い<sup>28,29)</sup>。このように、当時は職場において子育て中の男性を支援することの重要性がまだ十分には認識されていなかったことが予想され、母親の育児ストレスを緩和するほどのサポートが得られなかったのかもしれない。平成23年度に民間企業の育児休業取得率が2.63%に増加し、育児を担う男性を応援する「イクメン」現象<sup>30)</sup>が浸透しつつある今日では結果が異なる可能性があり、今回と同様な調査を実施し比較することも必要であろう。

最後に、本研究では母親のみを対象としたが、今後は父親にも同様な内容を尋ねて比較し、両親がともに仕事と家庭を両立するために必要なサポートのあり方を探る必要がある。その際には、サポート源として各

市町村による育児支援センターや民間団体が主催する育児ネットワークまで網羅し、対象者が住む地域による違いなども含めて検討していきたい。

利益相反に関する開示事項はありません。

## 文 献

- 1) 牧野カツコ. 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 1982; 3: 34-56.
- 2) 佐藤達哉, 菅原ますみ, 戸田まり, 他. 育児に関連するストレスとその抑うつ重症度との関連. 心理学研究 1994; 64 (6): 409-416.
- 3) Anthony LG, Anthony BJ, Glanville DN, et al. The relationships between parenting stress, parenting behavior and preschoolers' social competence and behavior problems in the classroom. *Infant and Child Development* 2005; 14 (2): 133-154.
- 4) Martins C, Gaffan E. Effects of early maternal depression on patterns of infant-mother attachment: A meta-analytic investigation. *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 2000; 41 (6): 737-746.
- 5) Cohen S, Wills TA. Stress, Social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin* 1985; 98 (2): 310-357.
- 6) Viswesvaran C, Sanchez JJ, Fisher J. The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 1999; 54 (2): 314-334.
- 7) 諏訪きぬ, 戸田有一, 堀内かおる. 母親の育児ストレスと保育サポート—子育て支援・環境づくりへの指標. 東京: 川島書店, 1998.
- 8) 難波茂美, 田中宏二. サポートと対人葛藤が育児期の母親のストレス反応に及ぼす影響—出産直後と3ヶ月後の追跡調査—. *健康心理学研究* 1999; 12 (1): 37-47.
- 9) 八重樫牧子, 小河孝則. 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* 2002; 12 (2): 219-239.
- 10) Koeske GF, Koeske RD. The buffering effect of social support on parental stress. *American Journal of Orthopsychiatry* 1990; 60 (3): 440-451.
- 11) 平岡康子, 松浦和代, 野村紀子. 乳幼児をもつ就労

- 女性の育児ストレスと職業性ストレスの分析. 小児保健研究 2004 ; 63 (6) : 647-652.
- 12) 総務省統計局. 就業構造基本調査平成19年全国編. 東京 : 日本統計協会, 2009.
- 13) Hill EJ. Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues* 2005 ; 26 (6) : 793-819.
- 14) 小泉智恵, 菅原ますみ, 前川暁子, 他. 働く母親における仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが抑うつ傾向に及ぼす影響. *発達心理学研究* 2003 ; 14 (3) : 171-283.
- 15) Tingey H, Kiger G, Riley PJ. Juggling multiple roles : Perceptions of working mothers. *The Social Science Journal* 1996 ; 33 (2) : 183-191.
- 16) 厚生労働省. 21世紀第9回出生児縦断調査. 東京 : 厚生労働統計協会, 2012.
- 17) 酒井 厚. 対人的信頼感の発達 : 児童期から青年期へ 重要な他者間での信頼すること・信頼されること. 東京 : 川島書店, 2005.
- 18) 中央調査社. 父親の育児参加に関する世論調査. 中央調査報 2003 ; 551 : 5-7.
- 19) Goldberg DP, Hillier VF. A scaled version of the General Health Questionnaire. *Psychological Medicine* 1979 ; 9 (1) : 139-145.
- 20) Kitamura T, Sugawara M, Aoki M, et al. Validity of Japanese version of the GHQ among antenatal clinic attendants. *Psychological Medicine* 1989 ; 19 (2) : 507-511.
- 21) 小泉智恵, 福丸由佳, 中山美由紀, 他. 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.
- 22) 渡辺弥生, 石井睦子. 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* 2006 ; 51 : 35-46.
- 23) 天富美蘭子, 土井智美, 木寺克彦. 1ヵ月児をもつ母親の育児状況とそれへの支援について. *小児保健研究* 1992 ; 51 (4) : 528-534.
- 24) 小坂千秋, 柏木恵子. 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* 2005 ; 19 : 81-96.
- 25) 小坂千秋, 柏木恵子. 育児期女性の就労継続・退職を規定する要因. *発達心理学研究* 2007 ; 18 (1) : 45-54.
- 26) 佐々木千晶, 長田久雄. 保健婦の職場ストレスとバーンアウトに対するソーシャルサポートの効果. *東京保健科学学会誌* 1999 ; 2 (2) : 11-17.
- 27) 一瀬久美子, 堀江令子, 牟田典子, 他. 看護師が抱える職場ストレスとその対応. *保健学研究* 2007 ; 20 (1) : 67-74.
- 28) 厚生労働省雇用均等児童家庭局. 平成13年版女性労働白書—働く女性の実情—. 東京 : 21世紀職業財団, 2002.
- 29) 厚生労働省雇用均等児童家庭局. 平成15年版女性労働白書—働く女性の実情—. 東京 : 21世紀職業財団, 2004.
- 30) 石井クンツ昌子. 「育メン」現象の社会学 : 育児・子育て参加への希望を叶えるために. 京都 : ミネルヴァ書房, 2013.

#### [Summary]

The present study examined the relationship between social support for parenting, parenting stress, and mental health in a sample of 430 Japanese working mothers with preschoolers. The participants were asked to complete questionnaires about demographic information about their child, social support from family, friend, and parents' workplace, parenting stress, and the General Health Questionnaire. Results showed that mothers who had part-time job felt more parenting stress than mothers who had full-time job. In addition, mothers who worked part-time received less social support from mother in law than mothers who worked full-time.

We further investigated that how each social support was related to mother's parenting stress and mental health using a structural equation modeling. Path analyses revealed that the high social support from mother's partner, mother, and friend as well as mother's workplace contribute to mother's low parenting stress, then low parenting stress related to the better mental health. The results were discussed from the standpoint of the availability of social support from mother's workplace.

#### [Key words]

working mother, parenting stress, social support, personal network, mental health