

第 4 章

調査結果の分析



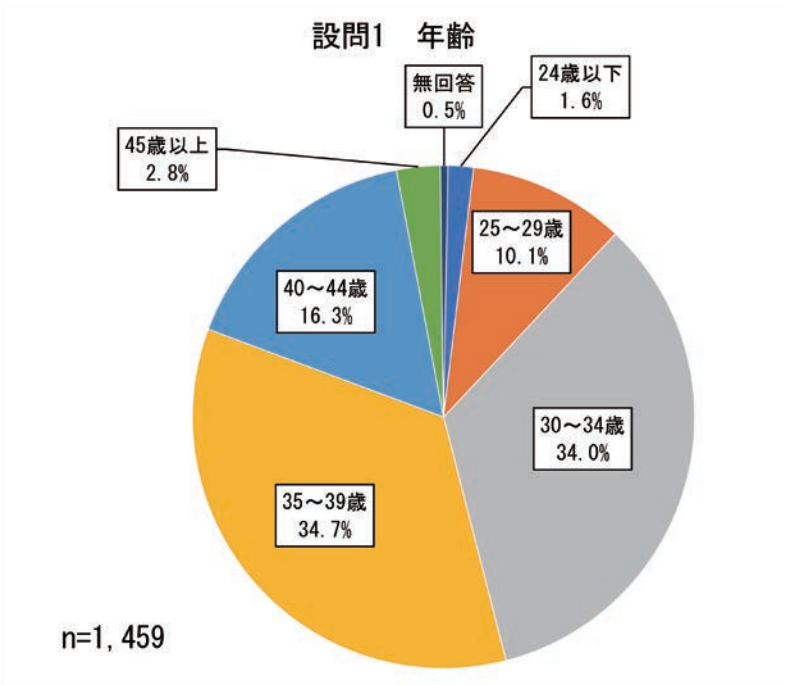
第 4 章 調査結果の分析

I 回答者の基本属性

1 デモグラフィック要因

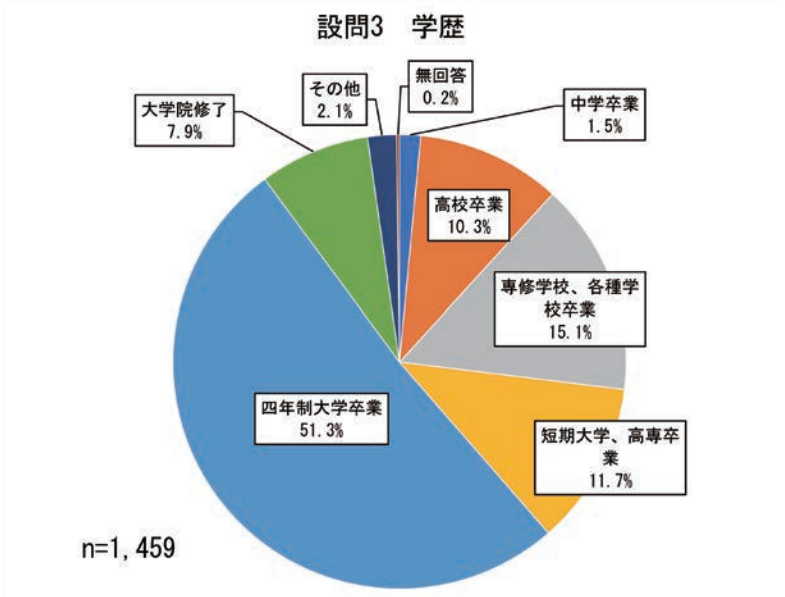
(1) 年齢

回答者の年齢は、「35～39歳」でもっとも多く34.7%、それに「30～34歳」が34.0%、「40～44」歳が16.3%と続く。30代がもっとも多く、平均年齢は、35.13歳（SD=4.91）であった。



(2) 学歴

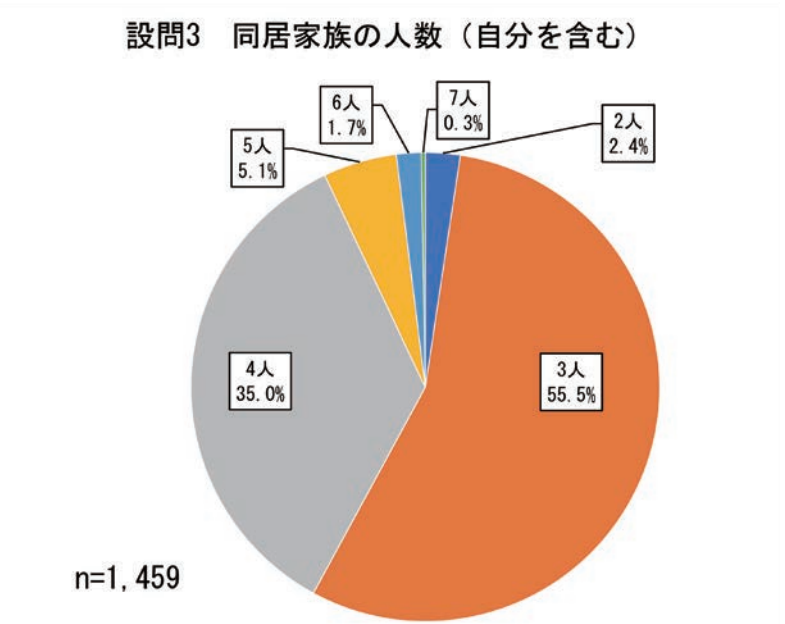
回答者の学歴は、「四年制大学卒業」が51.3%と過半数を占めている。それに、「専修学校、各種学校卒業」が15.1%、「短期大学、高専卒業」が11.7%と続く。



2 家族の状況

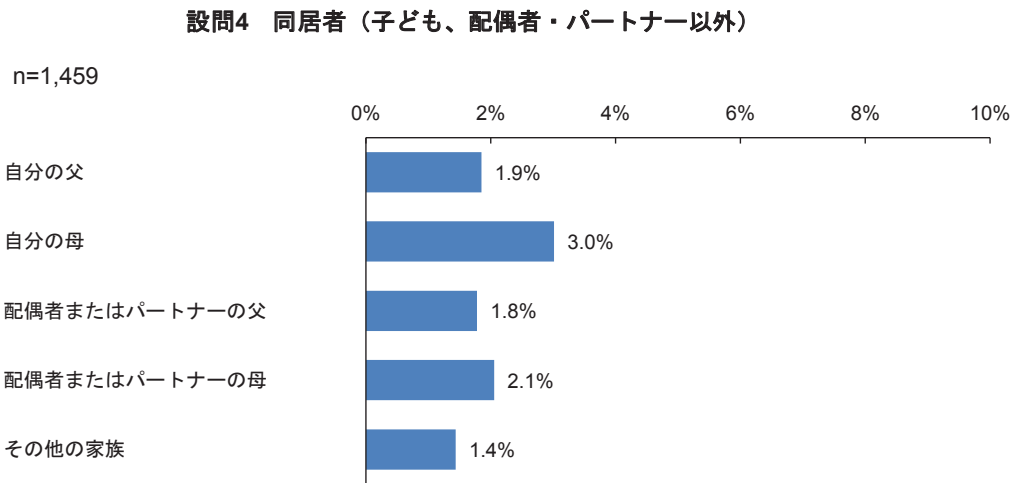
(1) 同居家族人数と同居者

同居家族人数は、「3人」が最も多く、55.5%を占める。それに「4人」が35.0%と続き、配偶者と子どものみと同居する核家族で暮らす者が大半を占める。



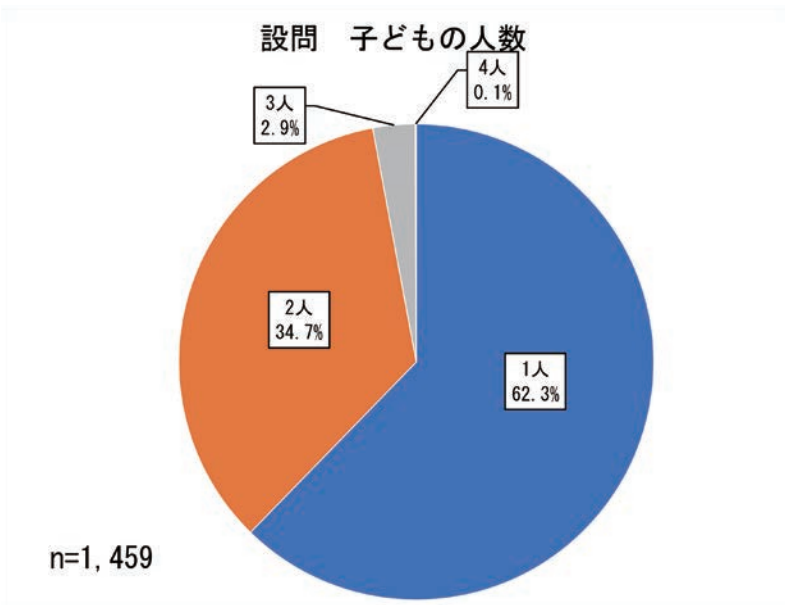
また、配偶者・パートナーがいる人は98.5%（配偶者・パートナーと同居している人は96.3%）であった。

そして、子ども、配偶者・パートナー以外の人との同居の状況を見ると、自分の父・母、配偶者またはパートナーの父・母のいずれも、同居者は低い割合にとどまっており、核家族で暮らしている者が大多数を占めている。



(2) 子どもの人数と年齢、健康状態、在籍状態

回答者の子どもは「1人」が62.3%と最も多く、それに「2人」が34.7%と続く。最も多いのは「4人」で、0.1%だった。



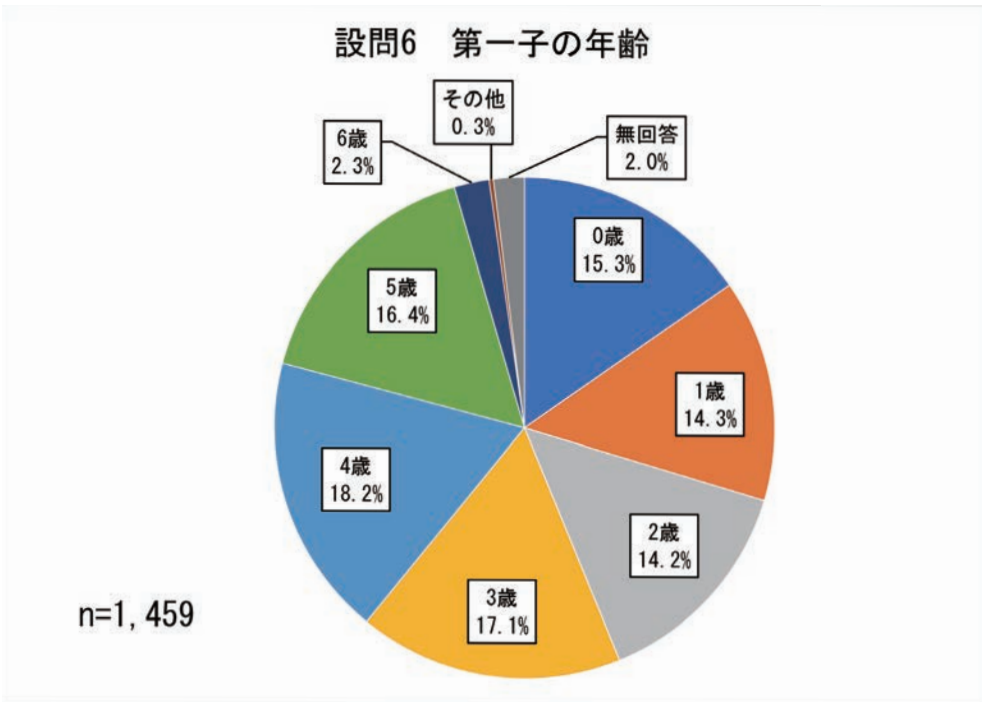
それぞれの子どもについて、年齢、健康状態、在籍状況を探ねた。

第1子（n=1448）の平均年齢は2.69歳で、そのうち健康に何らかの問題がある者は6.3%であった。保育園に通っている者が52.6%、幼稚園に通っている者が21.7%、どこにも在籍していない者が22.0%であった。

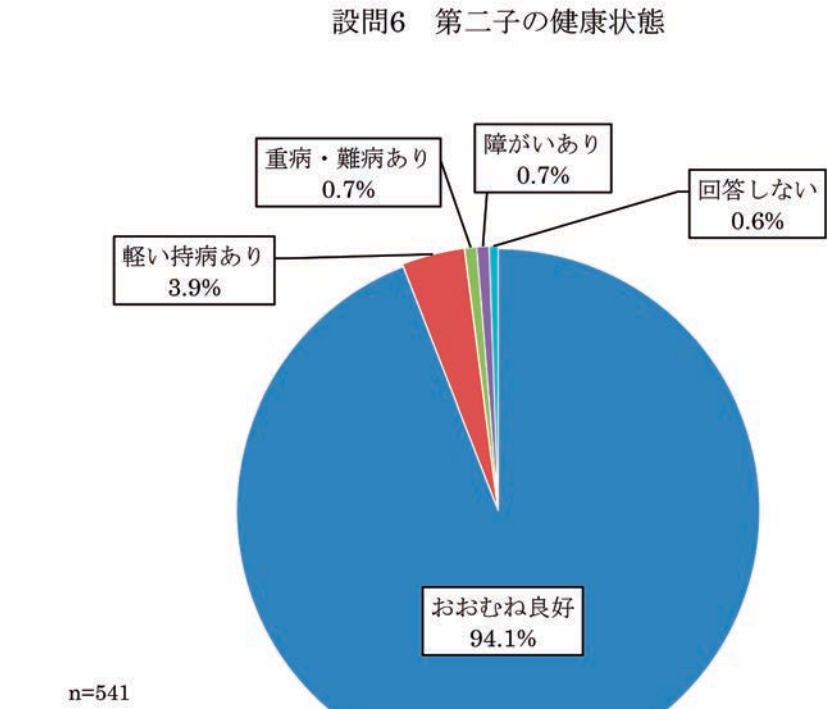
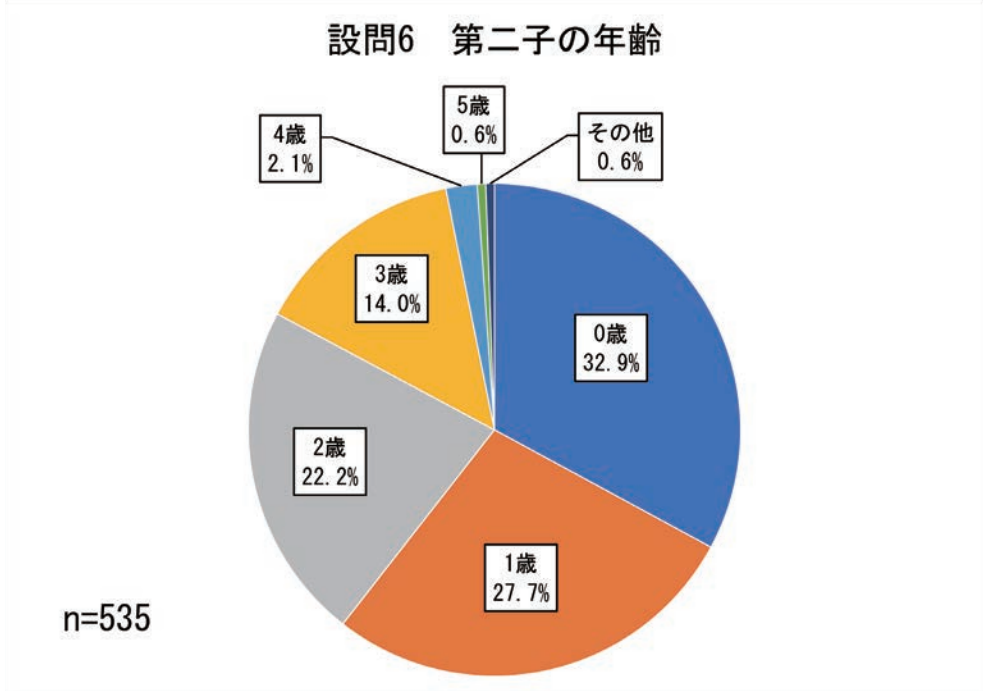
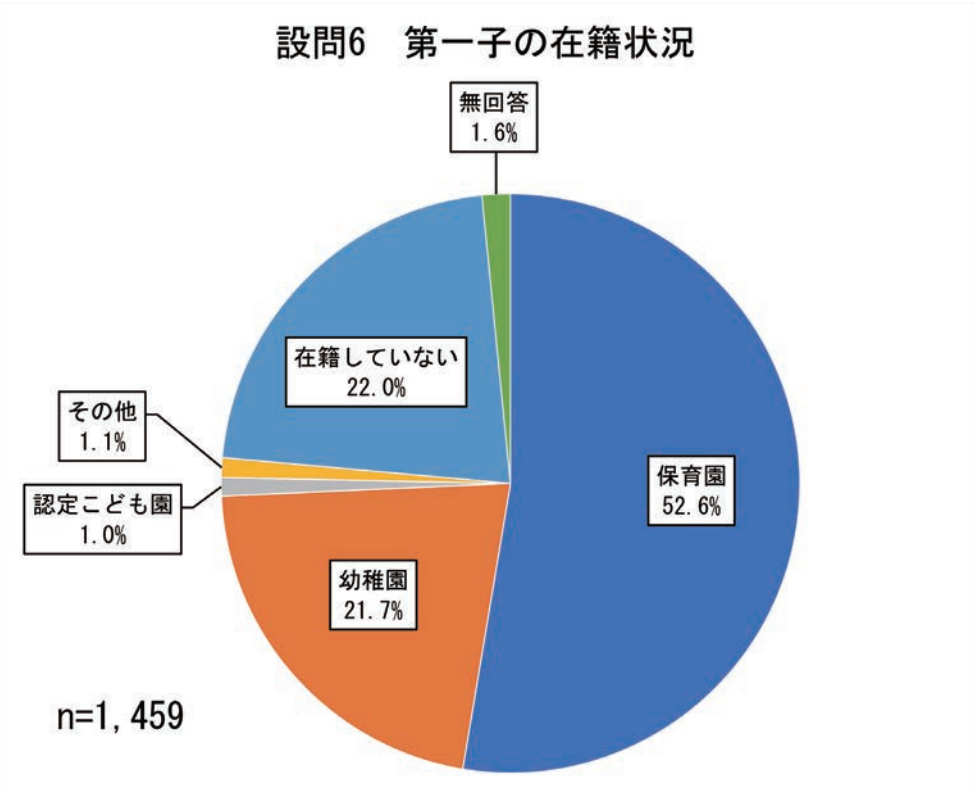
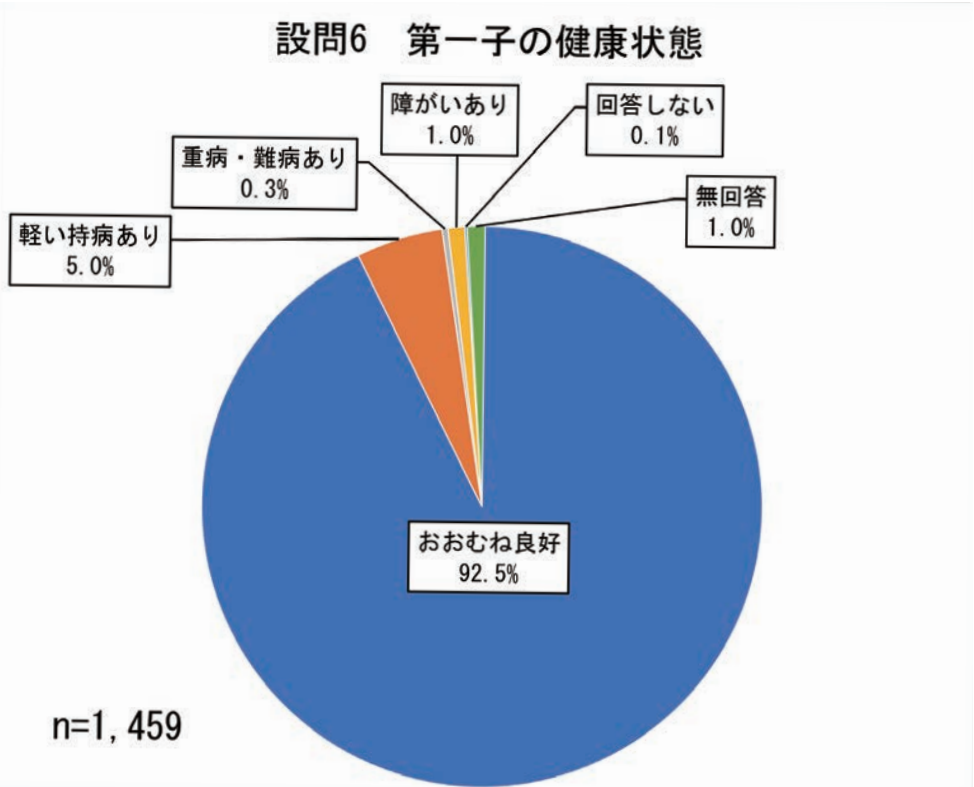
第2子（n=535）の平均年齢は1.27歳で、そのうち健康に何らかの問題がある者は5.3%であった。保育園に通っている者が45.3%、どこにも在籍していない者が45.3%であった。

第3子（n=42）の平均年齢は0.46歳で、そのうち健康に何らかの問題がある者は1人（2.4%）であった。保育園に通っている者は31.4%、どこにも在籍していない者は63.4%であった。

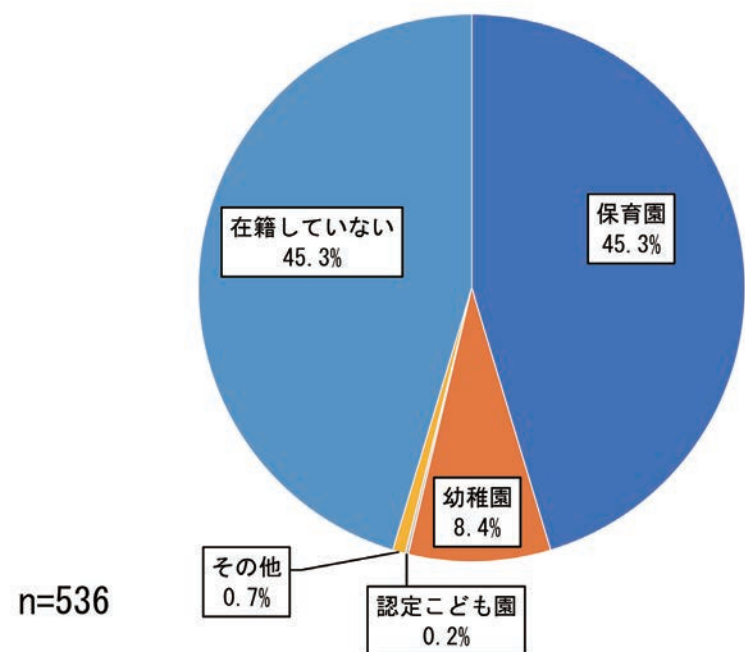
第4子がいる回答者は1人のみで、0歳であった。また、健康状態はよく、保育園に通っていた。



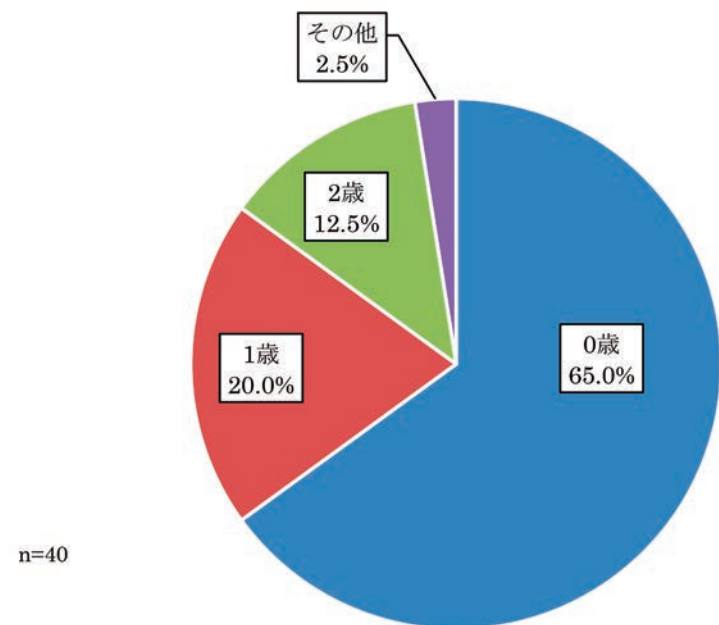
第1章	1
第2章	2
第3章	3
第4章	4
第5章	5
第6章	6
資料編	7



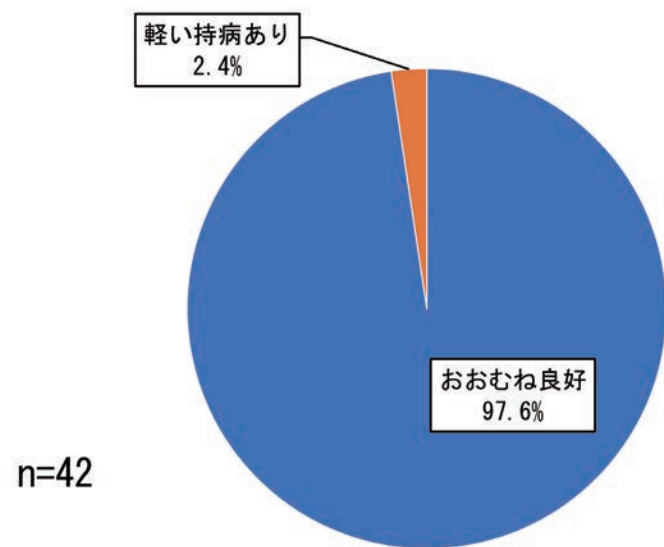
設問6 第二子の在籍状況



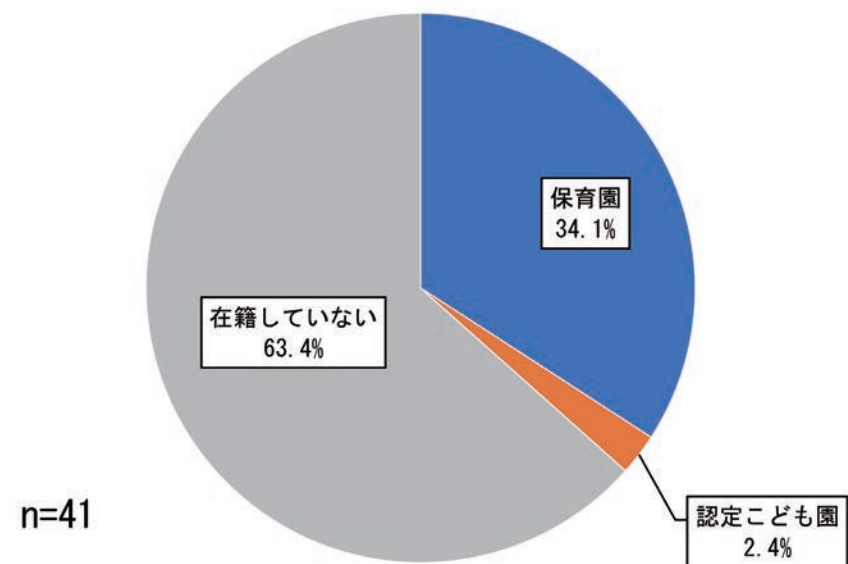
設問6 第三子の年齢



設問6 第三子の健康状態



設問6 第三子の在籍状況

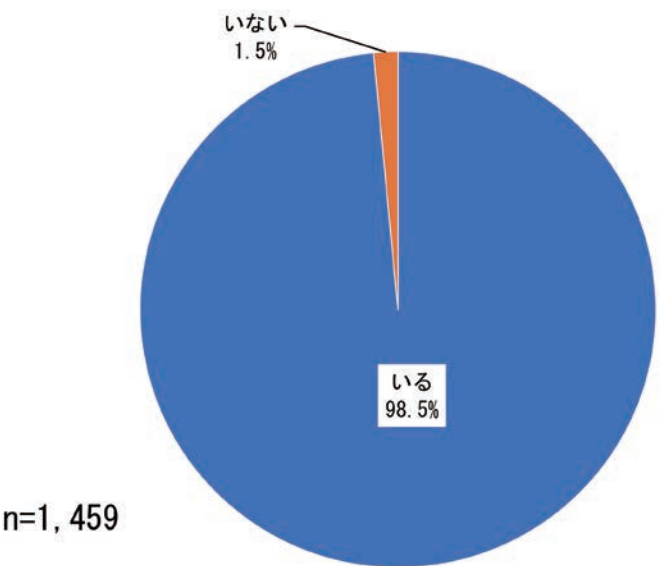


(3) 配偶者、パートナーの年齢と仕事

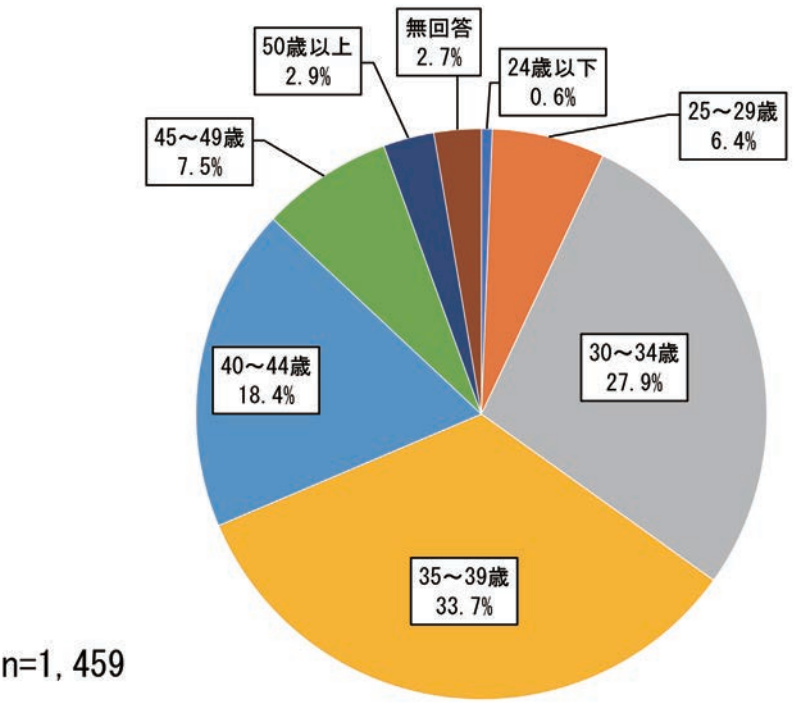
配偶者、パートナーがいる者は98.5%で、配偶者、パートナーがいないひとり親家庭は1.5%であった。

配偶者、パートナーの年齢は、「35～39歳」で最も多く33.7歳、それに「30～34歳」が27.9歳と続き、30代が6割以上を占める。平均36.99歳（SD=5.76）であった。

設問5 配偶者またはパートナーの有無



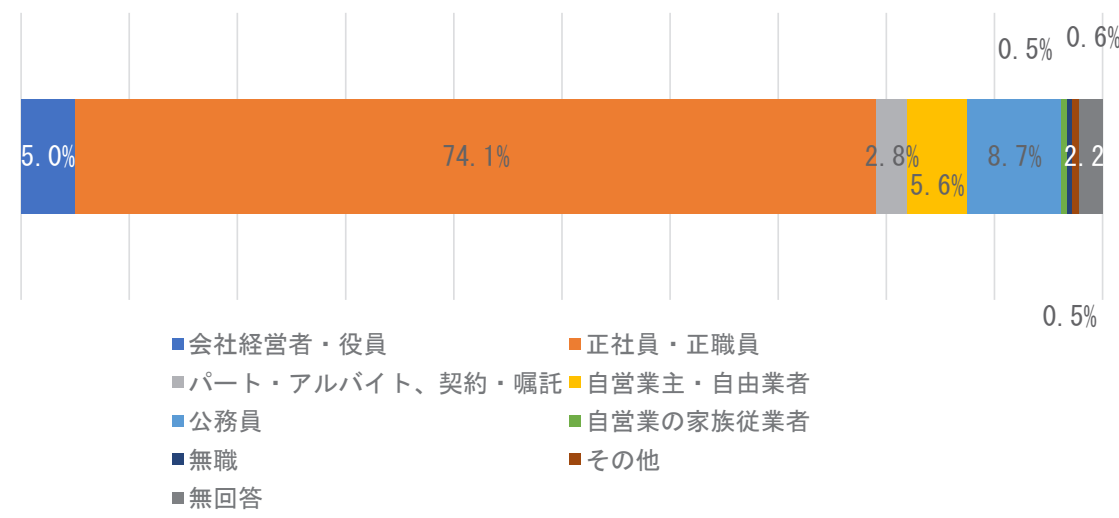
設問5-（1） 配偶者またはパートナーの年齢



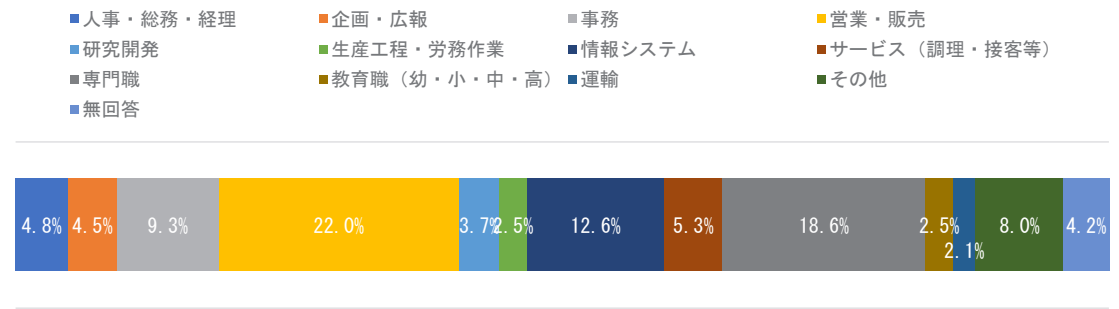
配偶者、パートナーの職務形態で最も多いのは「正社員、正職員」で、74.1%であった。それに、「公務員」が8.7%、「自営業主・自由業者」が5.6%と続く。

職務内容は、「営業」が20.2%、「その他の専門・技術職」が14.3%、「情報システム」が12.6%をはじめとして、多岐にわたる。

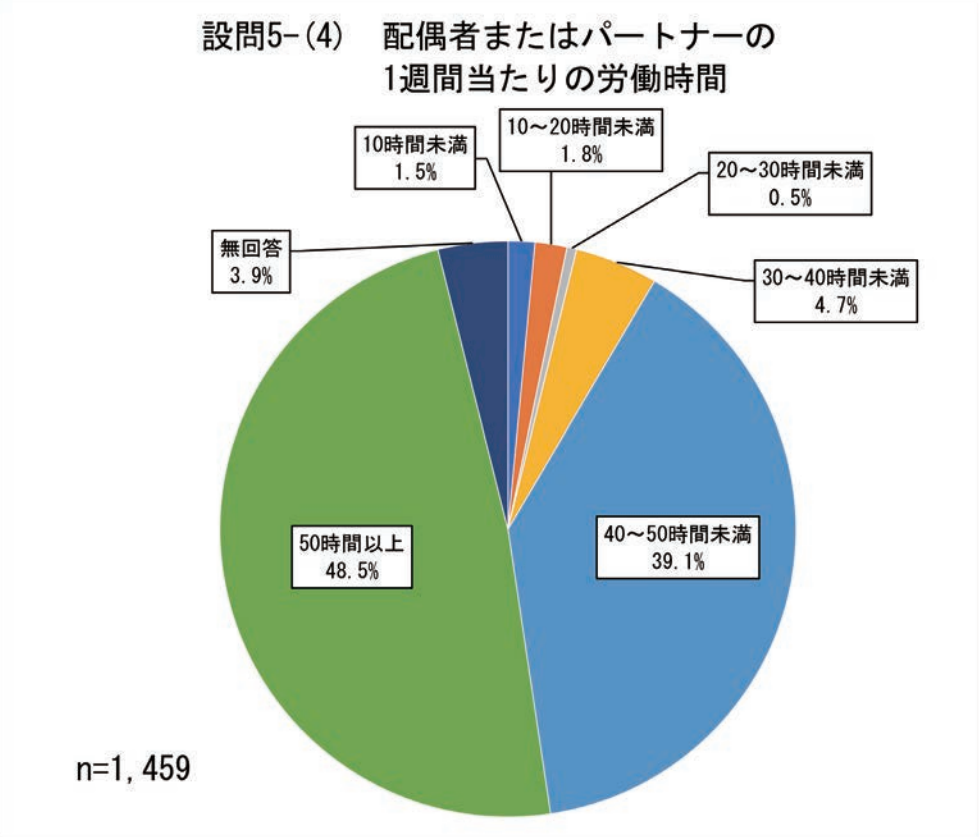
設問5-（2） 配偶者またはパートナーの仕事の形態



設問5-（3） 配偶者またはパートナーの職務内容



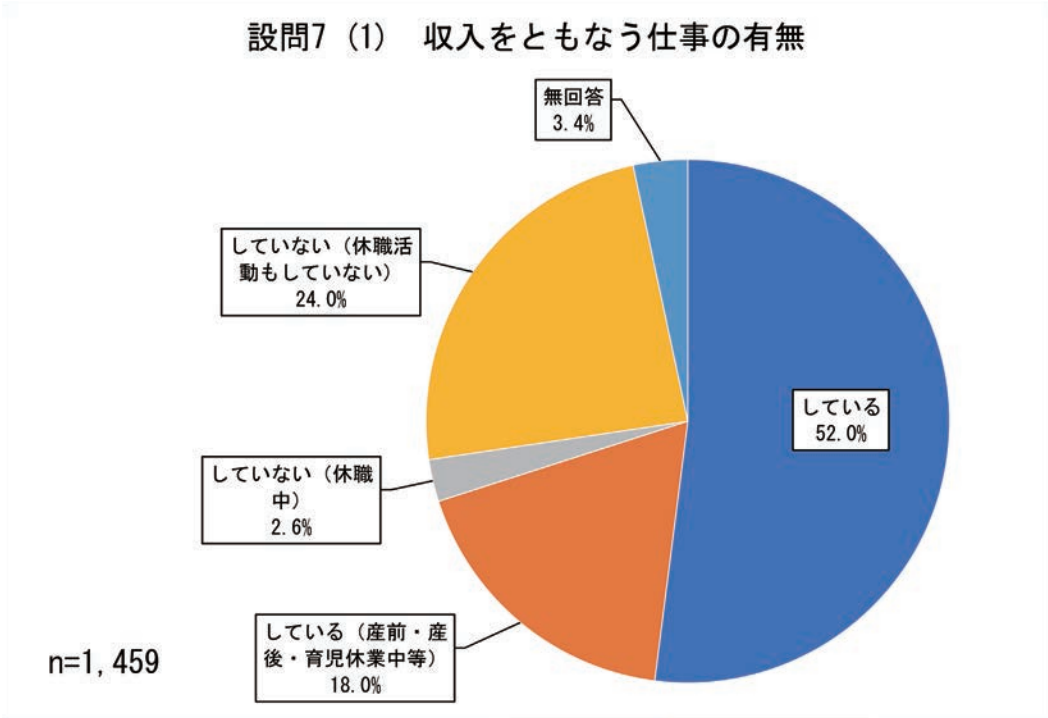
配偶者・パートナーの労働時間は、「50時間以上」が最も多く48.5%であった。それに「40～50時間未満」が39.1%と続き、それよりも短い労働時間の者は少ない。



3 本人の仕事について

(1) 現在の就労状況

現在、「就労している」者は、52.0%であった。それに、「していない（求職活動もしていない）」が24.0%と続き、「している（産休・育休中等）」者は18.0%、「していない（休職中）」の者は2.6%であった。

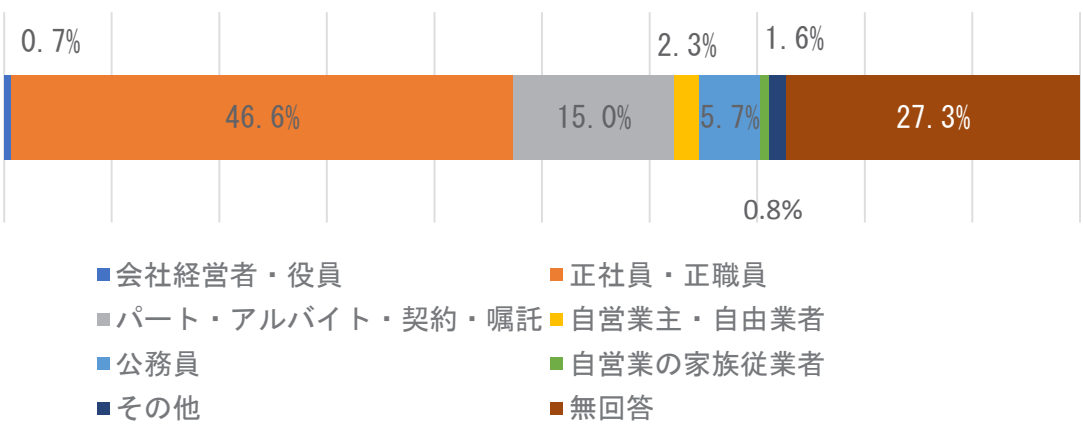


就労している人の仕事の形態は「正社員・正職員」が最も多く、46.6%であり、半数近くが正規職員として就業している。それに「パート・アルバイト・契約・嘱託社員」が15.0%、「公務員」が5.7%、「自営業主、自由業者」が2.3%と続く。

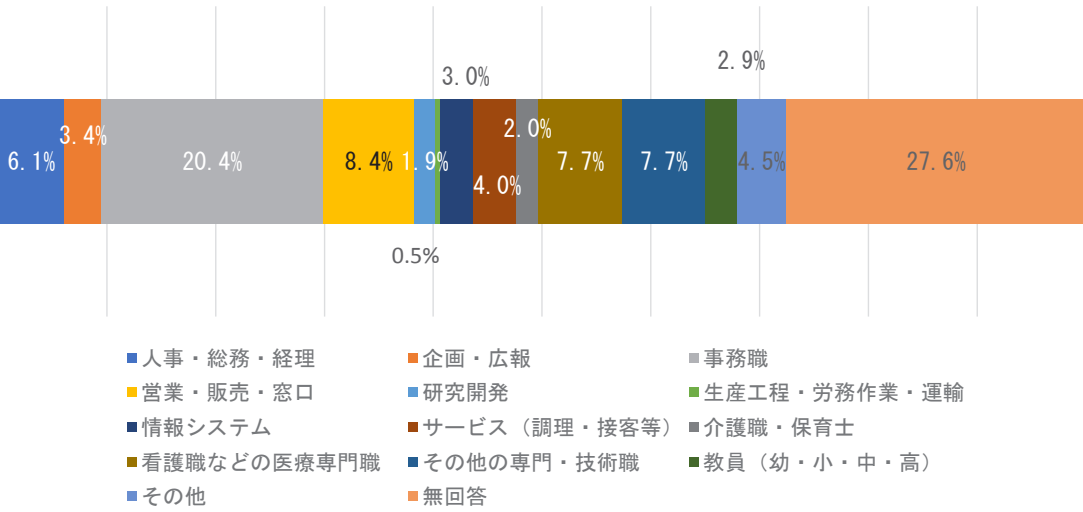
労働時間は、「30～40時間未満」で最も多く29.5%、次に「40～50時間未満」が19.9%、「20～30時間未満」が10.6%と続く。

第1章	1
2	
3	
4	
第2章	1
2	
3	
第3章	1
2	
3	
第4章	I
	II
	III
	IV
第5章	1
	2
	3
	4
第6章	
資料編	

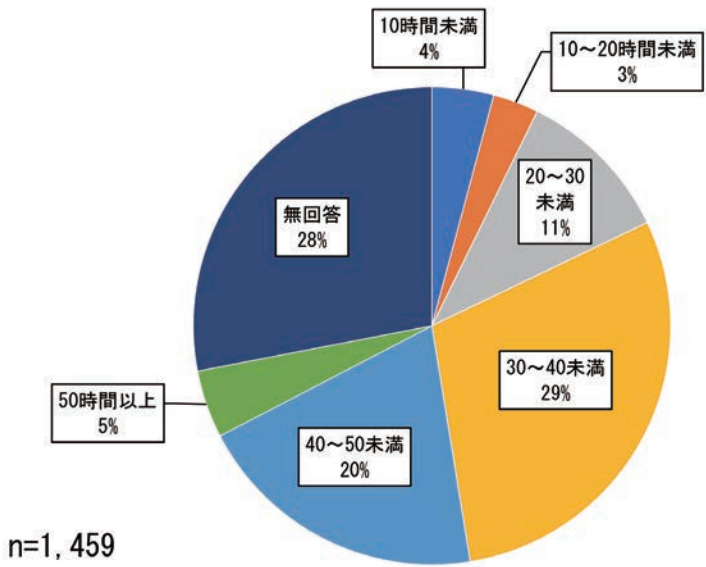
設問7(3) 仕事の形態



設問7(2) 仕事の内容



設問7(4) 1週間あたりの労働時間

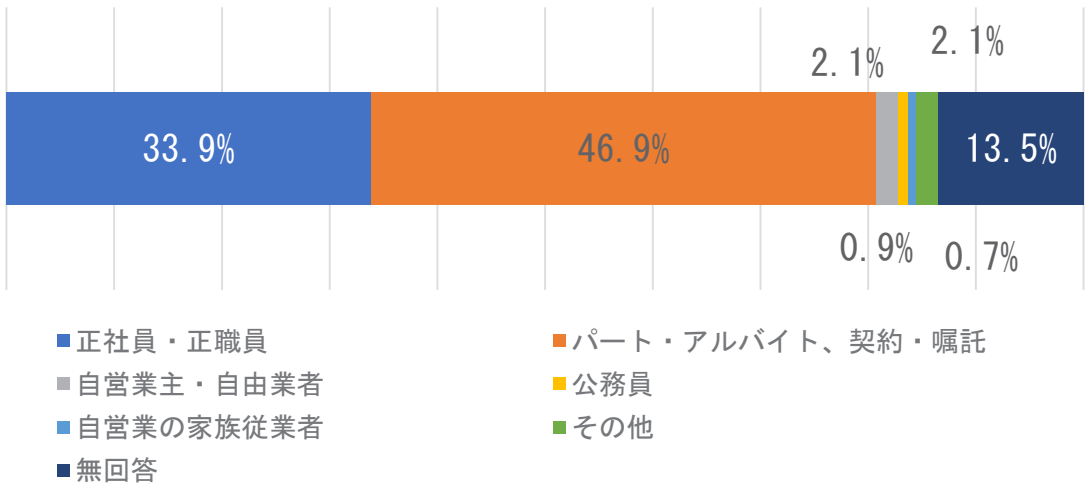


(2) 現在就労していない人の退職時期、退職理由

現在就労していないのは、26.6%であった。

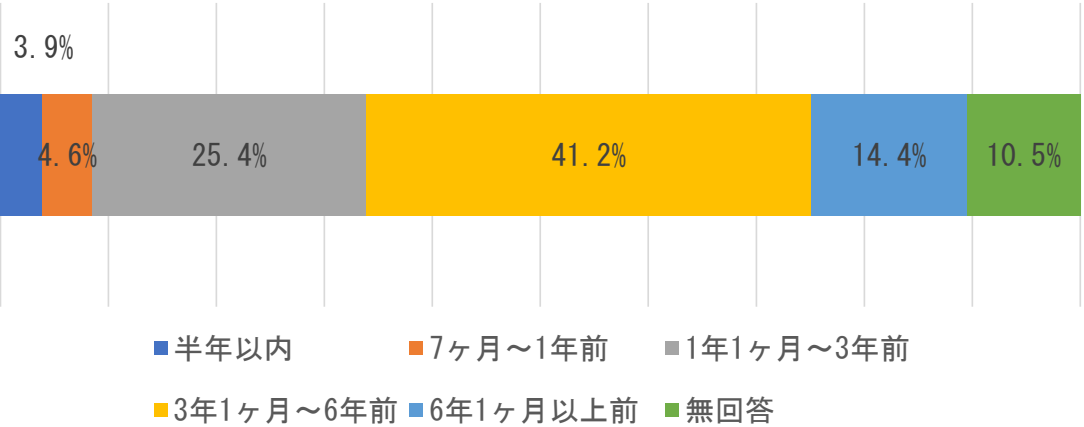
最後に従事した就業形態は「パート・アルバイト、契約、嘱託」が46.9%と最も多く、それに「正社員・正職員」が33.9%と続く。

設問7(6) 最後に従事した就業形態



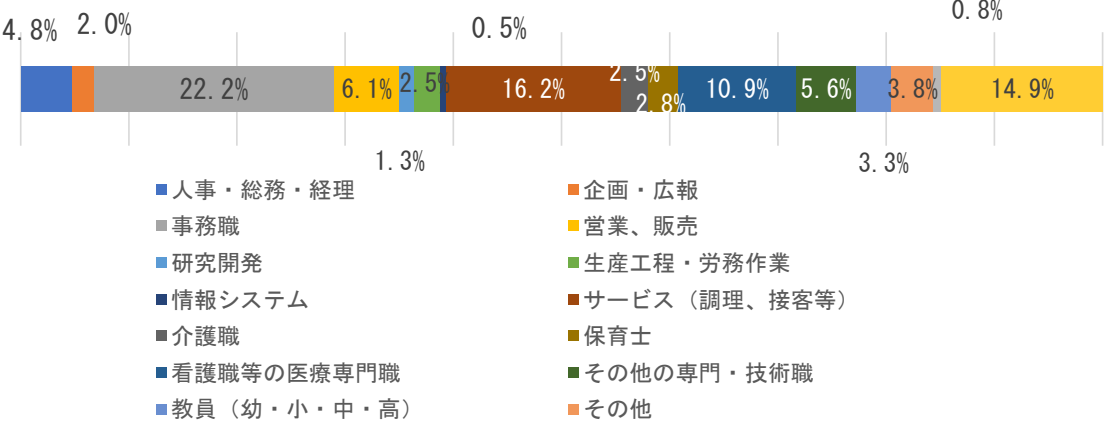
その離職時期をたずねると、「3年1ヶ月～6年前」が最も多く41.2%であった。他には「1年1ヶ月前～3年前」（25.4%）、「6年1か月以上前」（14.4%）が多くなっている。

設問7(7) 最後に従事した仕事を辞めた時期



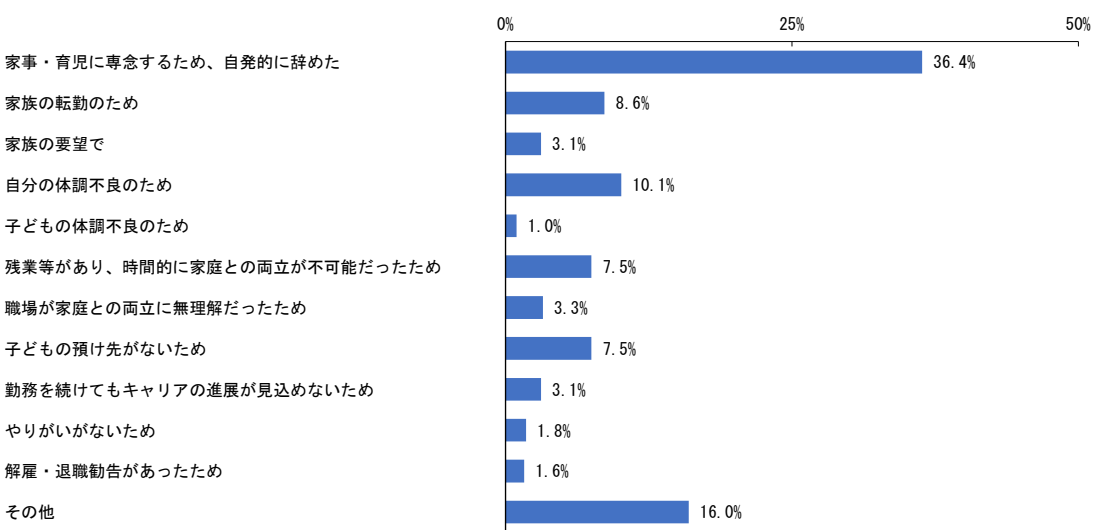
また、最後に就いていた仕事内容では、「事務職」が22.2%と最も多く、それに「サービス（調理、接客等）」が16.2%、「看護職等の医療専門職」が10.9%と続き、多岐にわたる。

設問7(5) 最後に就いていた仕事内容



最後に従事した仕事を退職した理由を3つまでの複数回答で尋ねた。「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」という人が36.4%で最も多く、それに「自分の体調不良のため」が10.1%、「家族の転勤のため」が8.6%と、家庭の事情と自己の体調による離職が多い。待機児童問題であると考えられる「子どもの預け先がないため」は7.5%が離職理由として挙げていた。また、「残業等があり、時間的に家庭との両立が不可能だったため」が11.9%と続く。

設問7(8) 最後に従事した仕事を辞めた理由

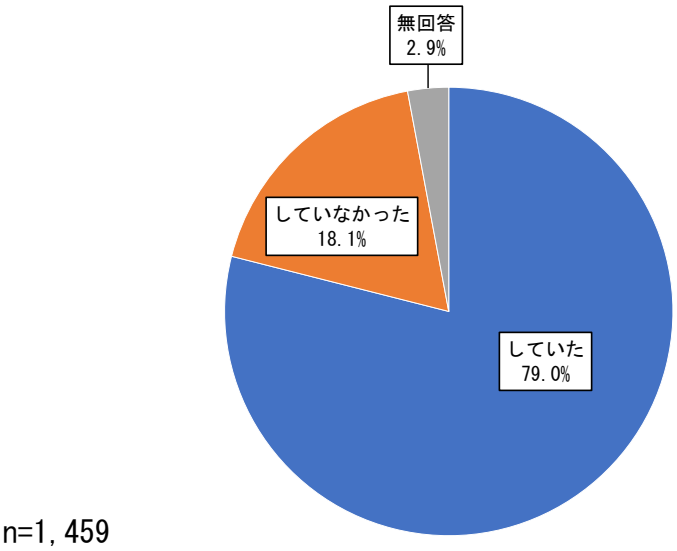


(3) 長子の妊娠時の仕事の状況と産休・育休の状況

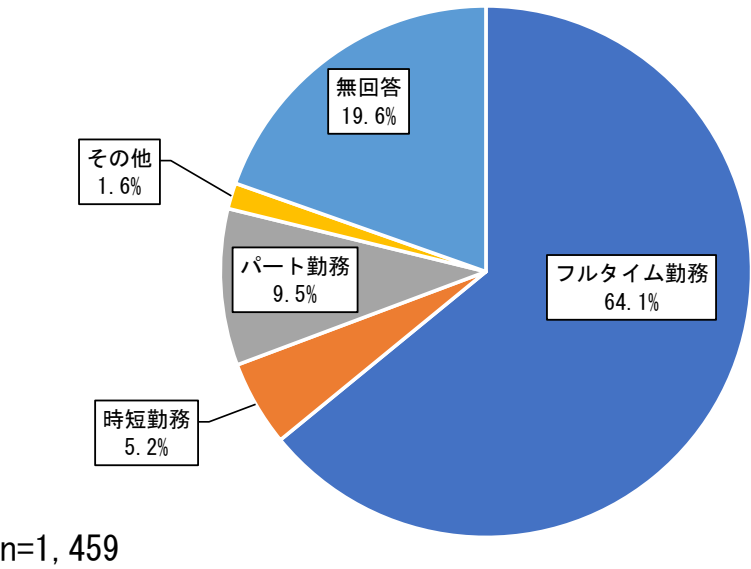
第1子を妊娠しているときに収入をとまなう仕事をしていたかを尋ねたところ、「仕事をしていた」者は79.0%であり、すでに妊娠時には仕事を「していなかった」者は18.1%であった。

仕事をしていた者のうち、「フルタイム勤務」だった者は64.1%で最も多かった。

設問8(1) 長子の妊娠～出産時に仕事をしていたか



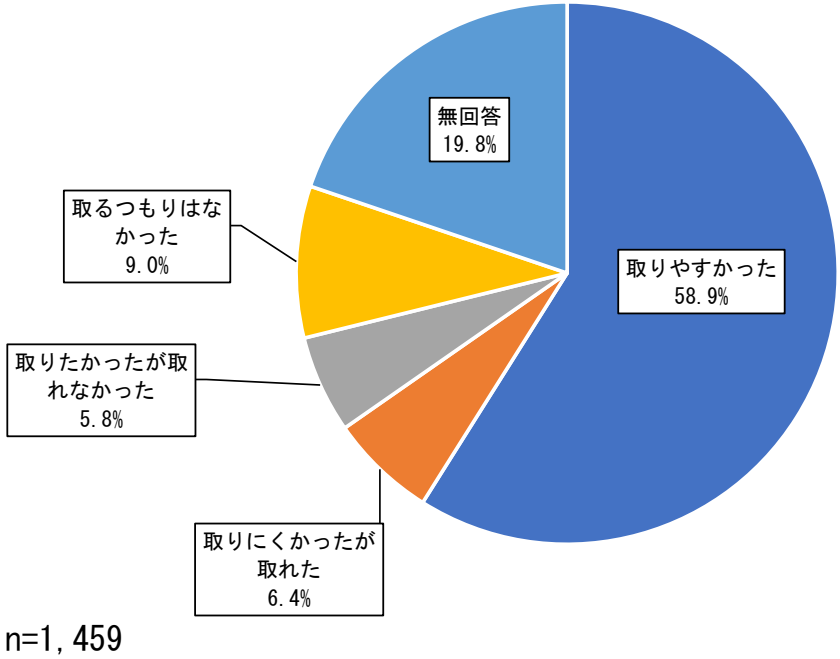
設問8(2) 妊娠～出産時の仕事の形態



長子の妊娠時に「仕事をしていた」者に、産休と育休が取りやすかったかどうかを尋ねた。産休については、「取りやすかった」者が58.9%、「取るつもりはなかった」者が9.0%、「取りにくかったが取れた」者が6.4%であった。「取りたかったが取れなかった」という者は5.8%であった。

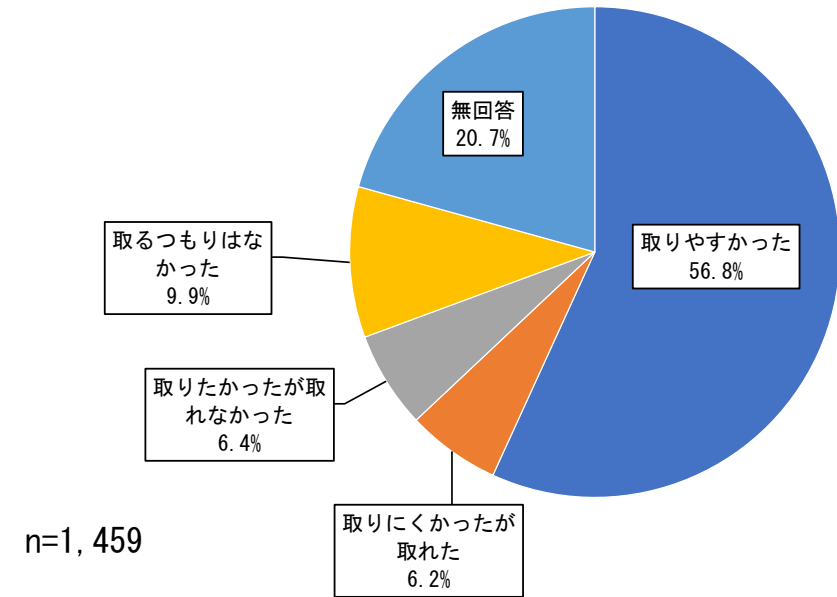
育休については、「取りやすかった」者が56.8%、「取るつもりはなかった」者が9.9%、「取りにくかったが取れた」者が6.2%であった。「取りたかったが取れなかった」という者は6.4%であった。

設問8(3) 産休のとりやすさ



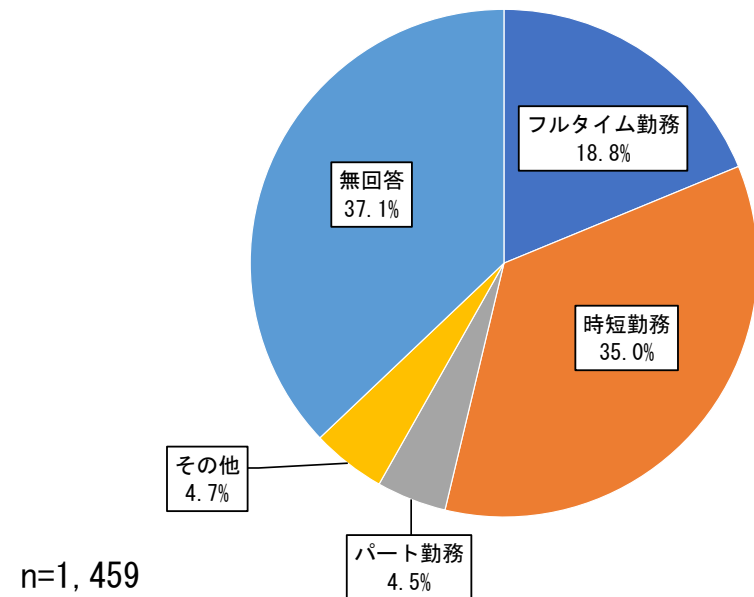
第1章	1
第2章	2
第3章	3
第4章	4
第5章	5
第6章	6
資料編	7

設問8(4) 育休の取りやすさについて



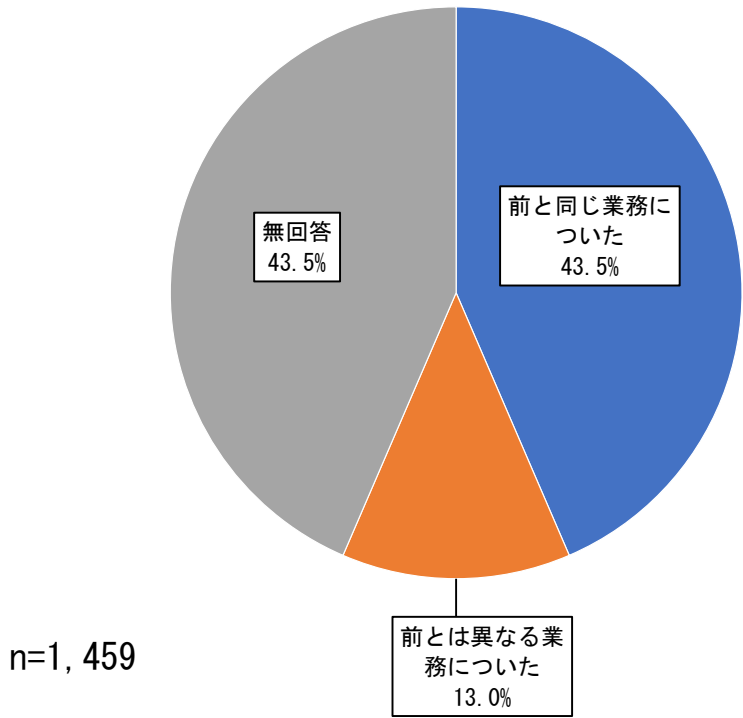
また、産休・育休後の復帰の際の仕事の形態についても尋ねた。「時短勤務」で復帰した者が最も多く35.0%、続いて「フルタイム勤務」が18.8%と続く。

設問8(5) 産休・育休後の復帰後の仕事の形態



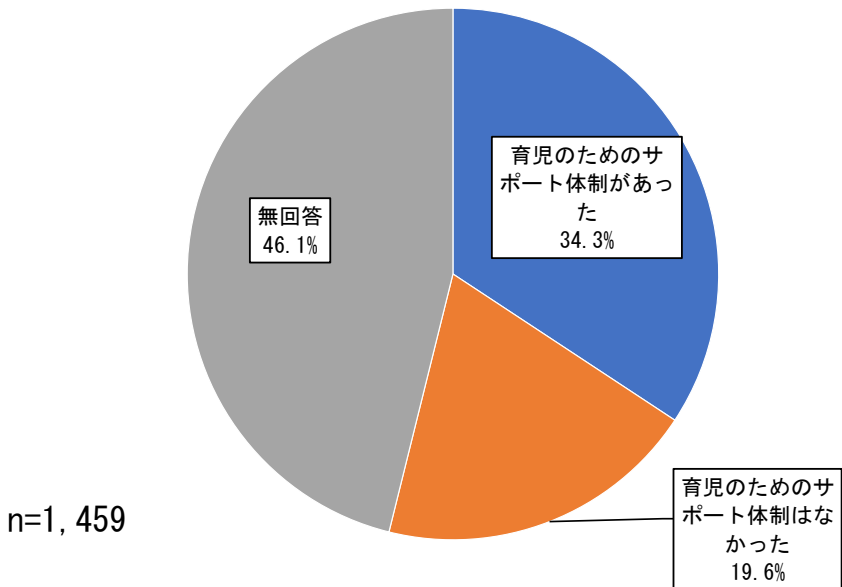
産休・育休後の職務内容については、「前と同じ業務に就いた」ものが43.5%と多くなっている。

設問8(6) 産休・育休後の職務内容



また、産休・育休後の職場サポートについては、「育児のためのサポート体制があった」者が多く、34.3%を占めた。

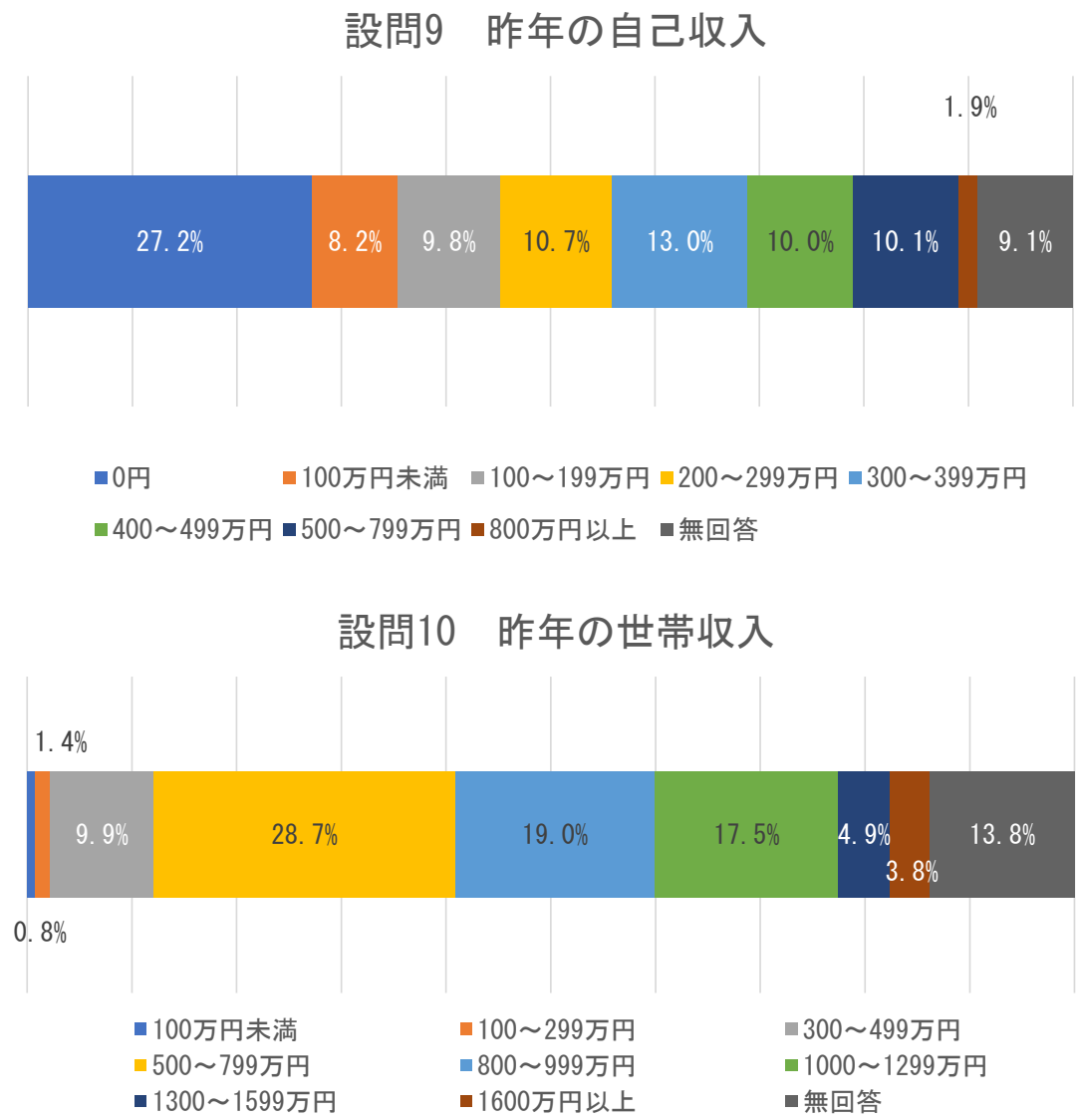
設問8(7) 産休・育休後の職場サポートについて



(4) 昨年の自己収入と世帯収入

昨年の本人の年収（税金・社会保険料などを差し引かれる前の収入）と、世帯（自分自身および生計をともにしている家庭）の総収入をたずねた。その結果、本人の収入がなかった（0円という回答）者は27.2%、無回答が9.1%であった。それ以外では、「300～399万円」の人が最も多く13.0%、それに「200～299万円」10.7%、「500～799万円」が10.1%、「400～499万円」が10.0%とつづく。収入金額を記入していた者では、本人の年収の平均額は224.07万円であった。

世帯の総収入では、「500～799万円」が28.7%と最も多く、それに「800～999万円」が19.0%、「1000～1299万円」が17.5%と続く。収入金額を記入していた者では、世帯収入の平均額は833.19万円であった。

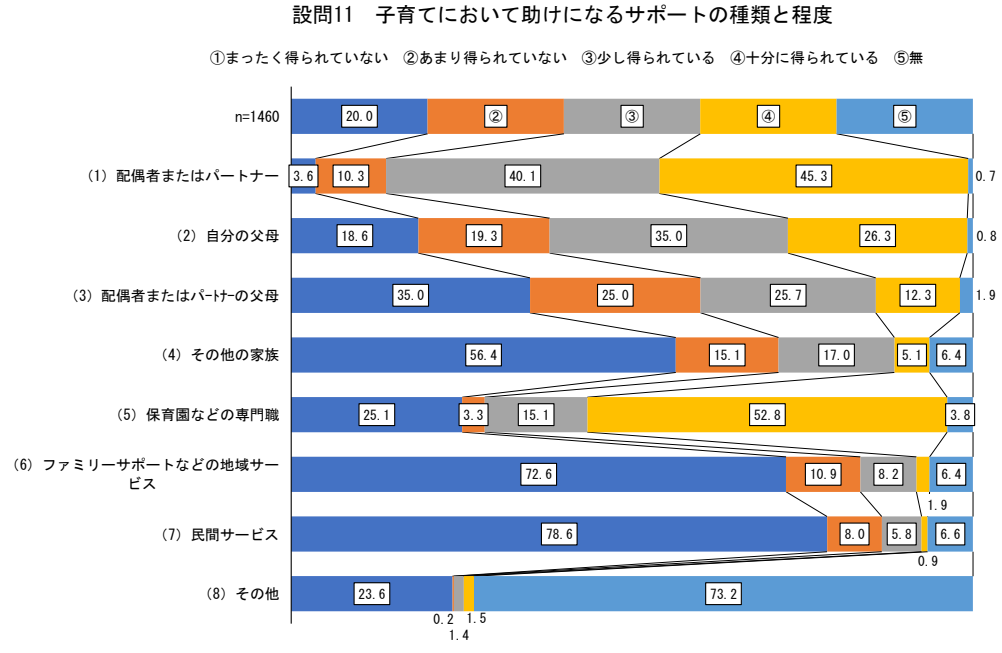


4 家事・育児とサポート、ワークライフバランス

(1) 子育てで得られるサポート

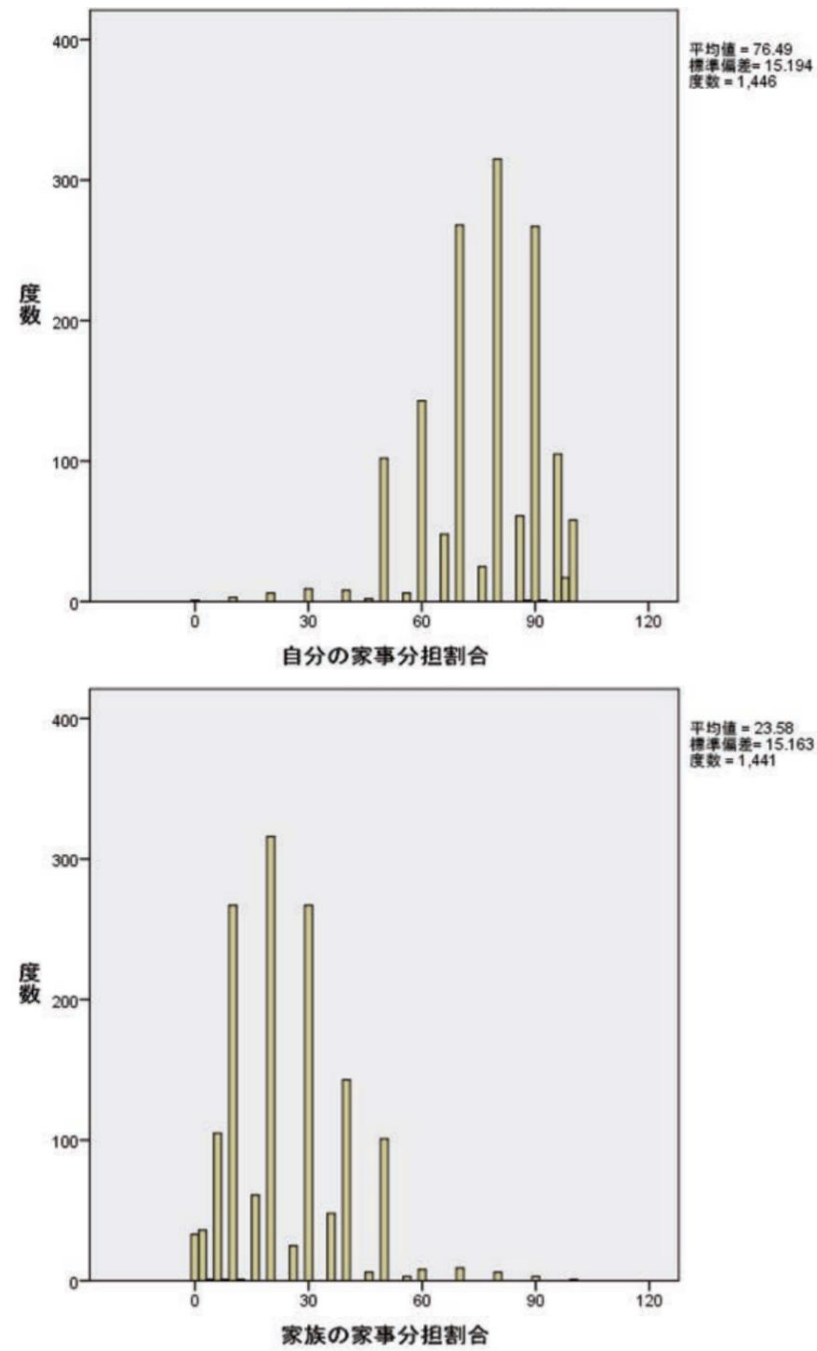
子育てにおいて助けになるサポートを、それぞれの人から、どの程度得ることができているかを尋ねた。「配偶者、パートナー」からのサポートを「十分に得られている」のは45.3%、「少し得られている」のは40.1%であり、「配偶者、パートナー」からのサポートは、8割以上の対象者が得られていた。次にサポートを得ている者が多いのは「保育園等の専門職」であり、「十分得られている」のは52.8%、「少し得られている」のは15.1%であった。また、「自分の父母」からのサポートも「十分得られている」と「少し得られている」の和を見ると61.3%であり、過半数が自分の父母からのサポートも得ている。「ファミリーサポートなどの地域サービス」を利用しているのは、「十分得られている」と「少し得られている」で10.1%であった。

誰からもサポートを「まったく得られていない」人は6人いたが、その6人全員が「保育園などの専門職」からはサポートを「十分得られている」、または「少し得られている」と回答しており、専門職による支援の重要性がうかがわれる。また、すべてのサポート源において、サポートを「まったく得られていない」という人は、7人いた。孤立して育児をしている母親への支援は急務である。



(2) 家事・育児分担の割合

本人と家族の、家事・育児の分担の程度について尋ねた。両者の合計で100%になるように回答を求めている。それぞれの分担割合の平均値を算出したところ、本人の家事・育児の分担割合の平均値は76.49%、家族の家事・育児の分担割合の平均値は23.58%であった。すなわち、平均的には4分の3の家事・育児を本人が担い、残り4分の1を家族が担う、という結果であった。しかしながら、家族の家事・育児の分担割合が10%未満という回答も12.1%おり、そのうち家族がまったく分担していない人は2.3%いた。

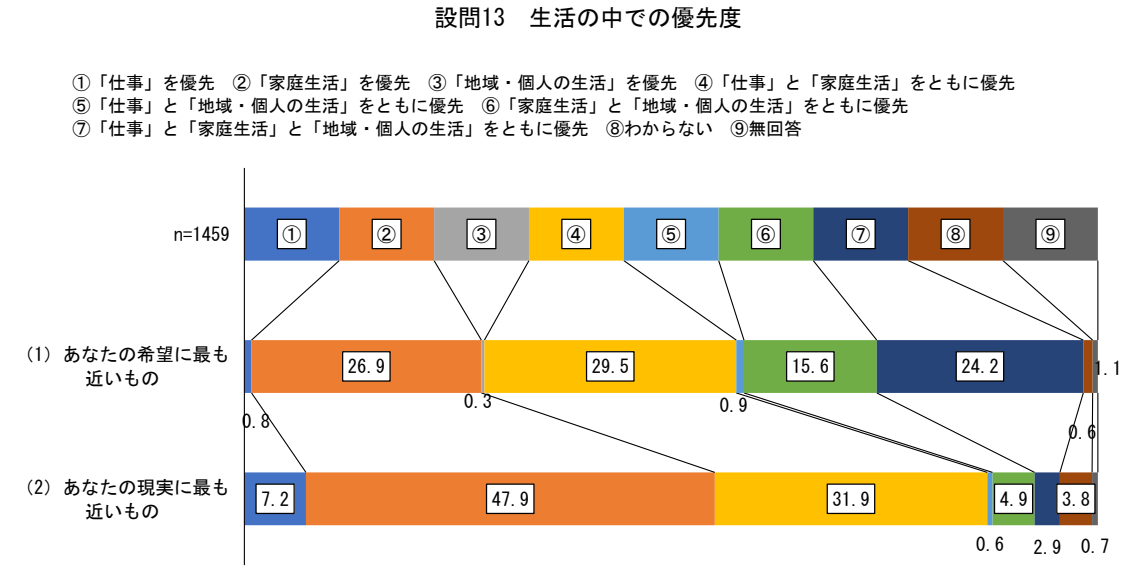


(3) ワーク・ライフ・バランス

生活のなかでの「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、①希望に最も近いもの、②現実（現状）に最も近いもの、をそれぞれ選択してもらった。

「希望に最も近いもの」では、「仕事と家庭生活をともに優先」が最も多く29.5%、それに「家庭生活を優先」が続いて26.9%、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」が24.2%、「家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」が15.6%と続く。希望は多岐にわたることが分かる。

しかし「現実」では、「家庭生活を優先」が最も多く、47.9%と半数近くを占める。「仕事と家庭生活をともに優先」が31.9%、「仕事を優先」が7.2%とそれに続き、家庭生活以外の活動は、希望どおりに優先できていないことが分かる。



II 心理的指標について

ここでは、いくつかの心理的指標を用いて、育児期女性の心理的特徴を見ていくことにする。注目するのは、育児期女性の自尊感情、人生満足度、レジリエンス、親性、性役割についての態度、である。

1 自尊感情

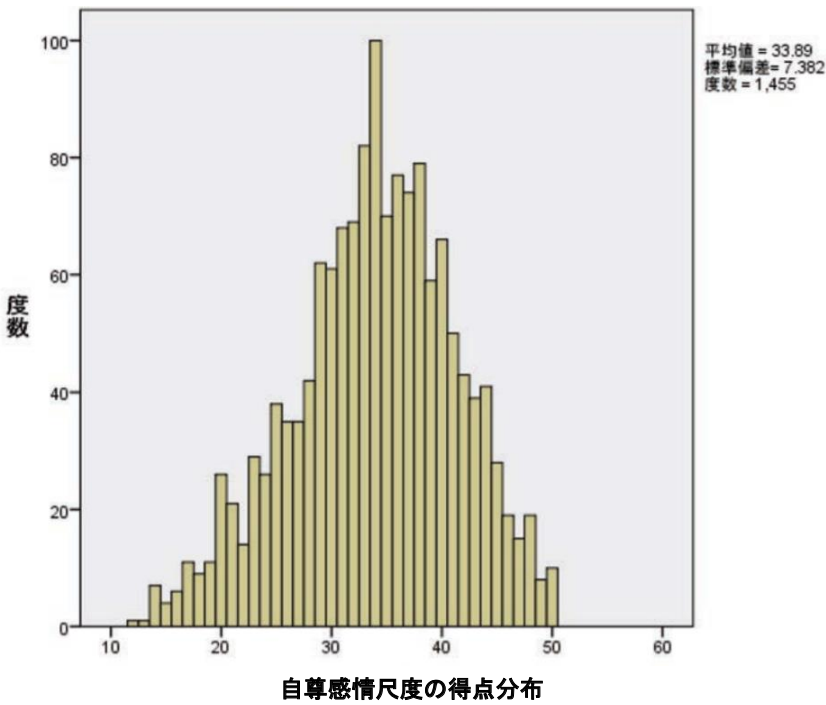
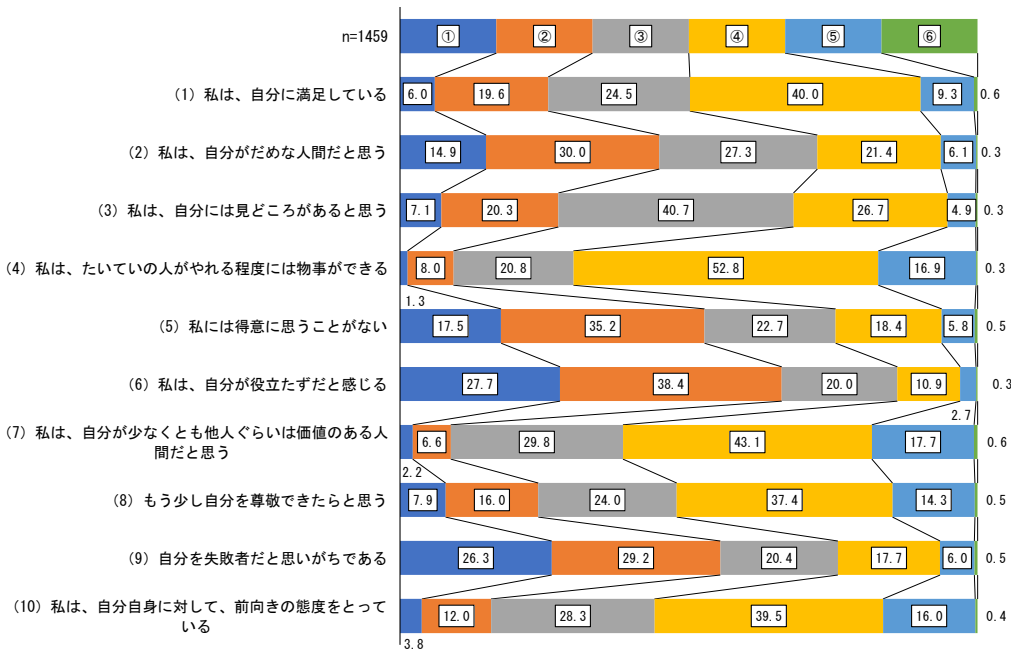
Rosenberg 自尊感情尺度（Rosenberg, 1965 年）を用いて、自尊感情を測定した。自尊感情とは、「自分自身の価値と能力に対する感情あるいは評価（梶田、昭和 55（1980）年）」のことであり、本調査では育児期女性がどの程度自分自身を価値ある存在であると感じることができているかの指標とした。この尺度は 10 項目から成り、得点の分布は 10～50 点の範囲である。

本調査の対象の平均値は 33.89 点（SD=7.38）であり、分布は以下の図のとおり正規分布であった。小塩ら（平成 26（2014）年）によって報告された日本人成人の平均値は 32.8 点であり、本調査の対象においてもほぼ日本人成人の平均値と類似した値であった。

項目レベルでみると、「私は、たいていの人がやれる程度には物事ができる」「私は、自分が少なくとも他人ぐらいは価値のある人間だと思う」というように、人並みを基準とした自己評価については、60%以上の者が「とてもあてはまる／ややあてはまる」という回答をしていた。「私は、自分が役立たずだと感じる」という質問に「とてもあてはまる／ややあてはまる」と回答した者は 13.6%であったが、「私は、自分がだめな人間だと思う」については 27.5%、すなわち 4 人に 1 人が自分を“だめな人間”であると評価していた。

設問14 自尊感情

①まったくあてはまらない ②あまりあてはまらない ③どちらともいえない ④ややあてはまる ⑤とてもあてはまる ⑥無回答

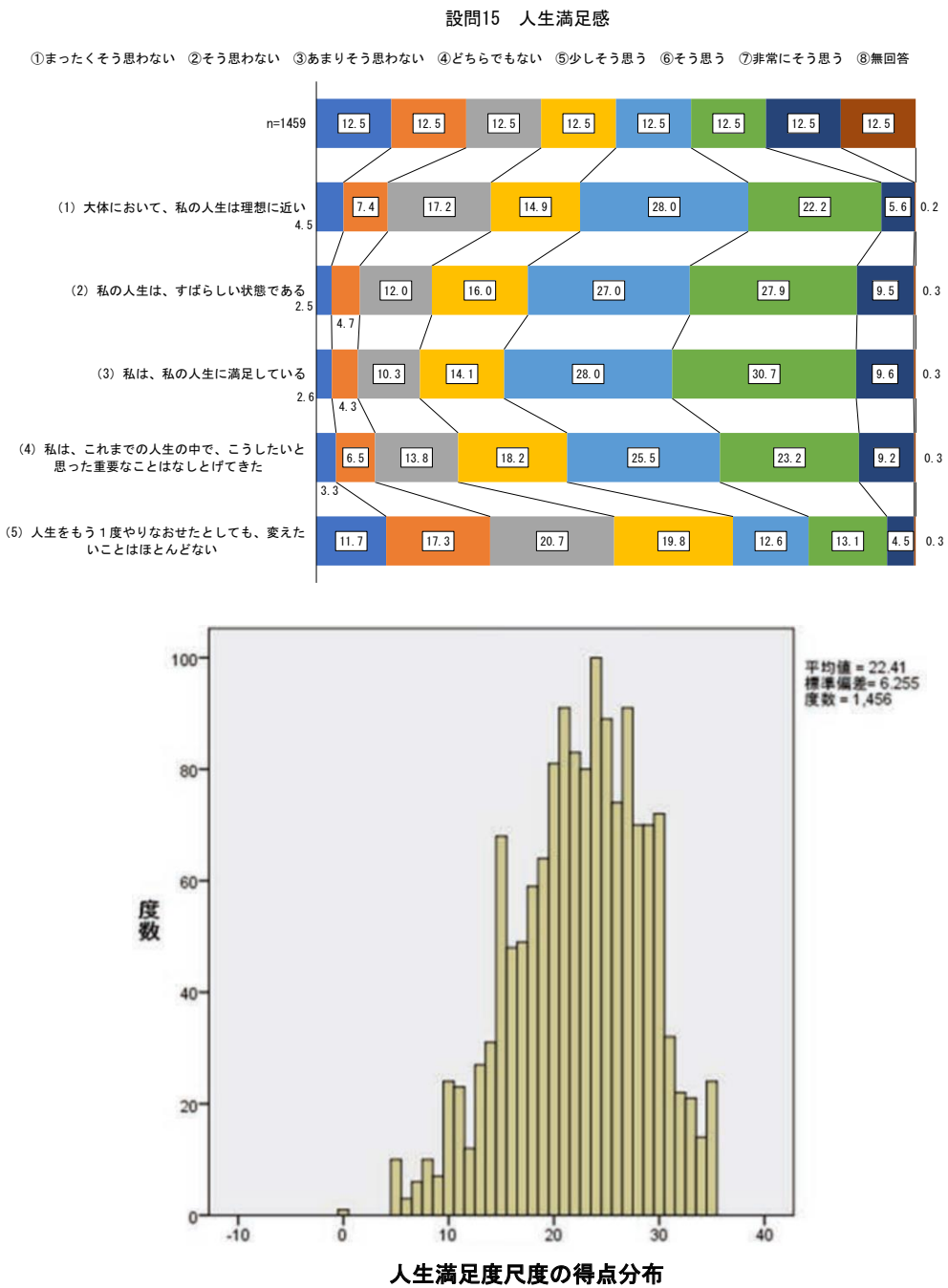


2 人生満足度

Diener らによる人生満足度尺度（Satisfaction With Life Scale: SWLS, 1985 年）を用いて、人生満足度を測定した。この尺度は5項目から成り、分布は7点～35点の範囲である。

今回の調査の対象の平均点は22.41点（SD=6.26）であり、分布は以下の図のとおりである。子安ら（平成24（2012）年）によって18歳以上の日本人女性625名を対象に行われた調査の報告では、日本人女性の平均値は5段階評定で約14点であり、今回の調査と同じ7段階評定に換算すると約19.6点となる。したがって今回の調査の対象者は、一般的な日本人女性の平均値よりも高い人生満足度得点を示していた。ただし子安ら（平成24（2012）年）の調査においてアメリカ人女性の平均値は7段階評定に換算して約23.8点、イギリス人女性の平均値は約23.1点であり、そうした国々の平均値と比較すると今回の対象者の平均値はそこまでは至っておらず、国際的にみると高い値であるとは言えない。

項目レベルでみると、「大体において、私の人生は理想に近い」「私は、私の人生に満足している」「私の人生は、素晴らしい状態である」「私は、これまでの人生の中で、こうしたいと思った重要なことはなしとげてきた」という項目については過半数の者が「少しそう思う／そう思う／非常にそう思う」と回答していた。一方で「人生をもう1度やり直せたとしても、変えたいことはほとんどない」という質問に対しては、「少しそう思う／そう思う／非常にそう思う」という回答は30.2%にとどまった。



3 レジリエンス

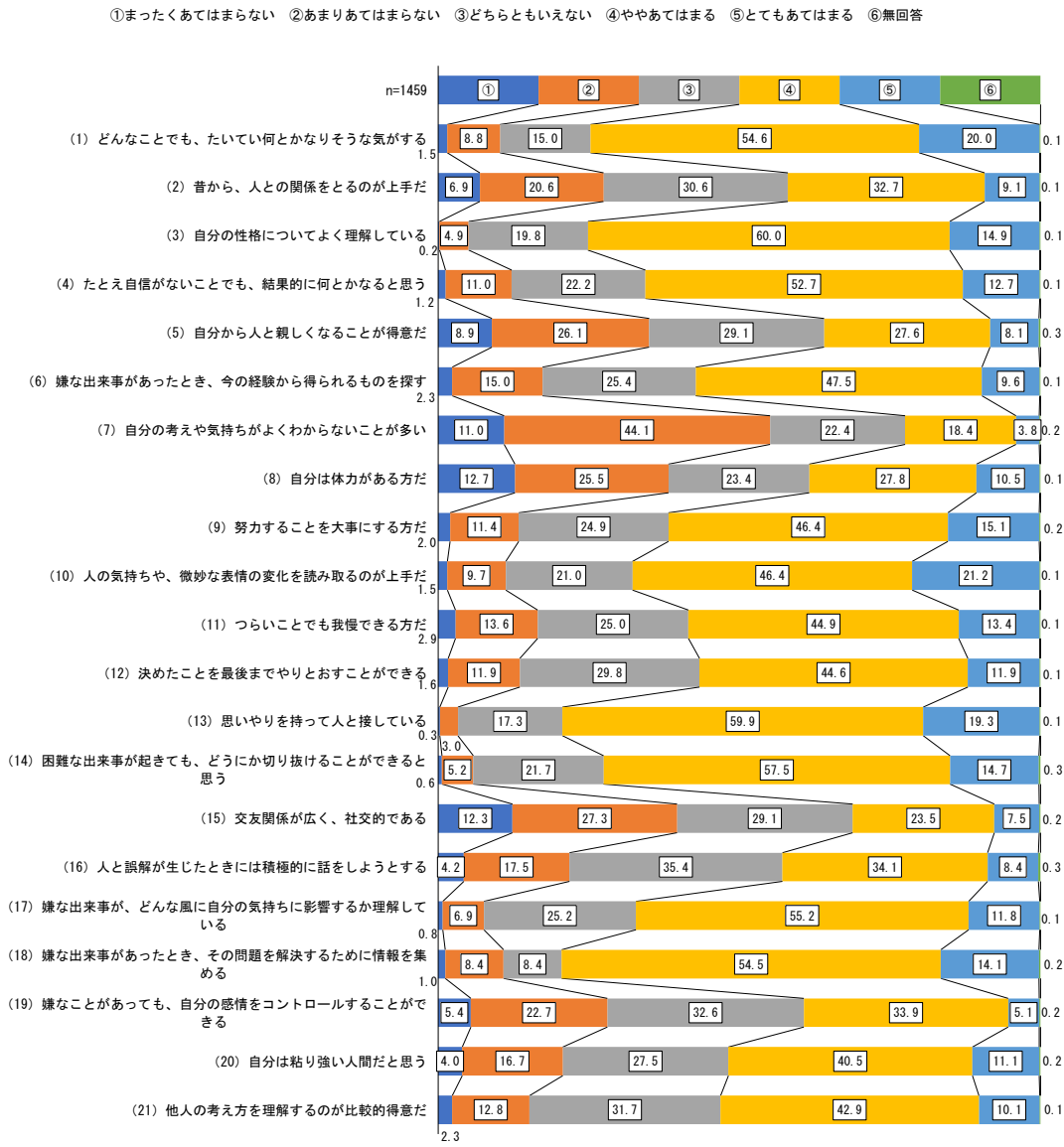
二次元レジリエンス要因尺度（平野、平成22（2010）年）を用いて、レジリエンスを測定した。レジリエンスとは、「困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する能力・過程・結果」（Masten, 1990年）のことであり、本調査においては育児期女性がストレスの中で自分を守るために発揮することができるポジティブな心理特性をどの程度有しているかの指標とした。この尺度は21項目から成り、資質的レジリエンス要因と獲得的レジリエンス要因の2つの下位尺度と、楽観性（将来に対して不安を持たず、肯定的な期待を持って行動できる力）、統御力（衝動性や不安が少なく、ネガティブな感情や体調に振り回されずにコントロールできる力）、社交性（見知らぬ他者に対する不安や恐怖が少なく、他者とののかかわりを個のみ、コミュニケーションをとれる力）、行動力（積極性と忍耐力によって、目標や意欲を持ち、それを努力して実行できる力）、問題解決志向（状況を改善するために、問題を積極的に解決しようとする意志を持ち、解決方法を学ぼうとする力）、自己理解（自分の考えや自分自身について理解・把握し、自分の特性に合った目標設定や行動ができる力）、他者心理の理解（他者の心理を認知的に近い、もしくは受容する力）の7つの因子から構成される。分布は21～105点の範囲を示す。

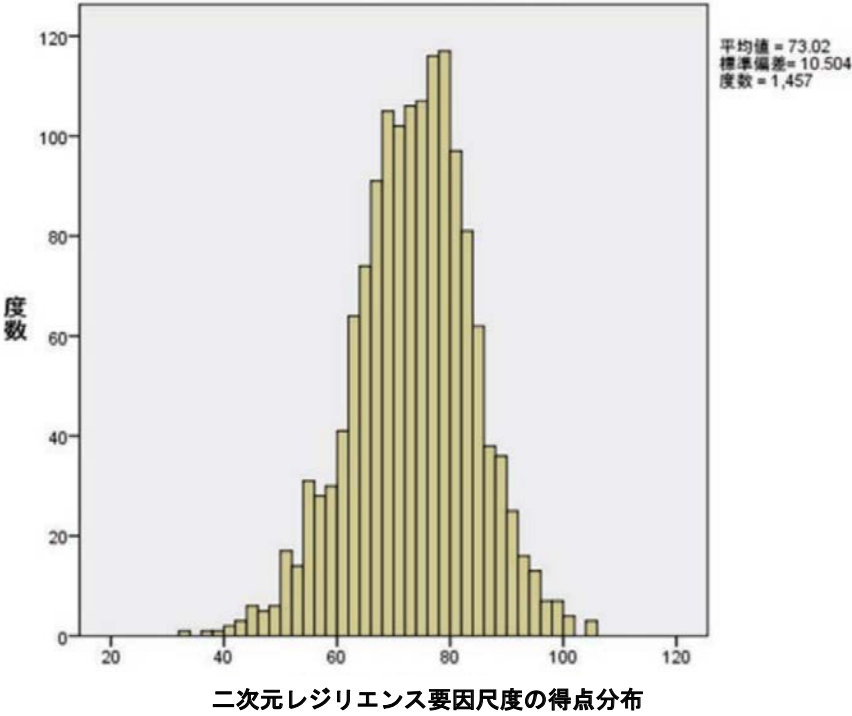
今回の調査の対象者の平均点は73.02点（SD=10.50）であり、分布は以下の図のとおりであった。上野ら（2019）による報告では、30～40歳代の平均値は約65.1点であり、今回の調査の対象者は同年代の平均値よりも高いレジリエンス得点を示していた。

因子レベルでみると、楽観性が11.29点（SD=2.18）、統御力が9.61点（SD=2.25）、社交性が9.03点（SD=2.97）、行動力が10.53点（SD=2.32）、問題解決志向が10.95点（SD=1.87）、自己理解が10.95点（SD=1.87）、他者心理の理解が11.17点（SD=2.05）であり、楽観性と他者心理の理解が高い得点である傾向が見られた。

項目レベルでも「どんなことでも、たいてい何とかなりそうな気がする」といった楽観性を表す項目や、「思いやりを持って人と接している」「嫌な出来事があったとき、その問題を解決するために情報を集める」といった項目は約7割の者が「ややあてはある／あてはまる」と回答していた。一方で「自分は体力がある方だ」「交友関係が広く、社交的である」「自分から人と親しくなることが得意だ」といった人間関係に対するハードルの低さに関連するような項目については「ややあてはまる／あてはまる」と回答した者が3割程度にとどまっていた。

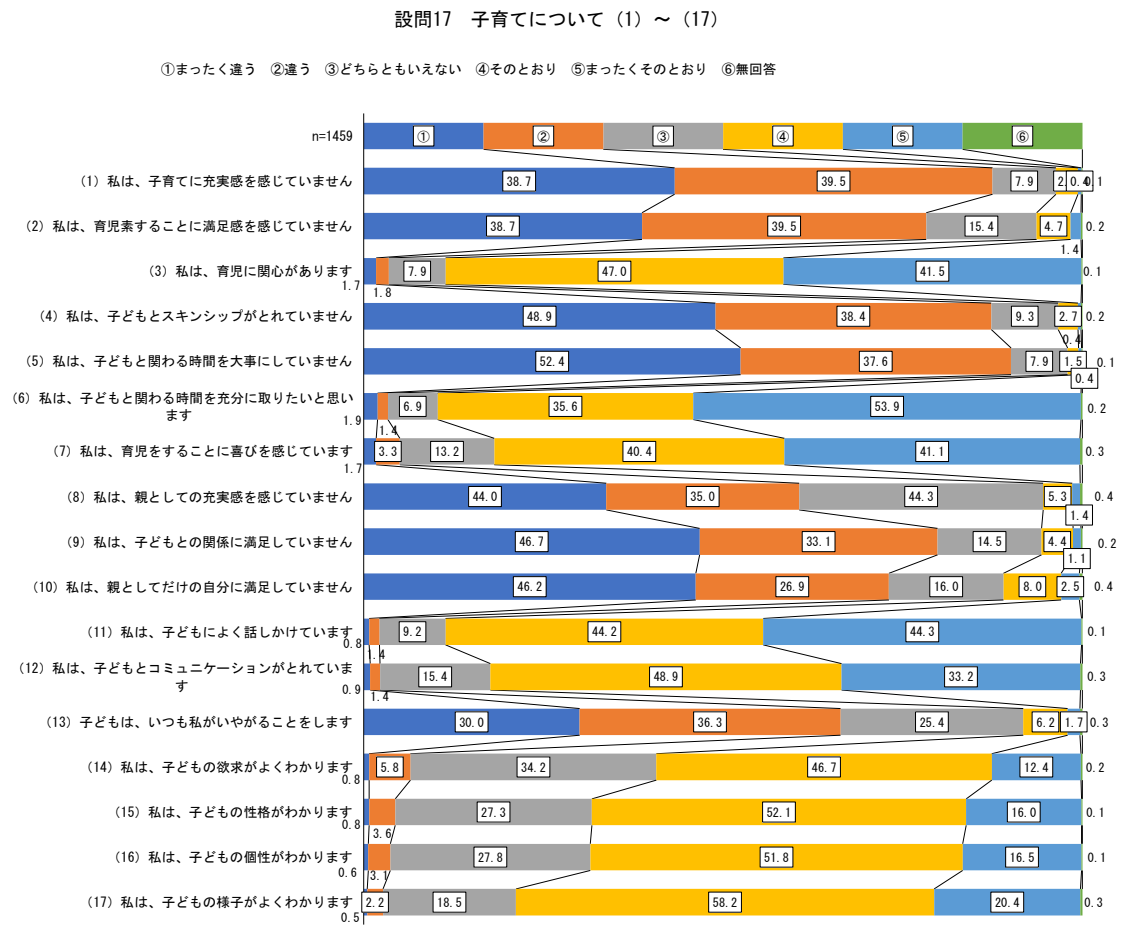
設問16 レジリエンス

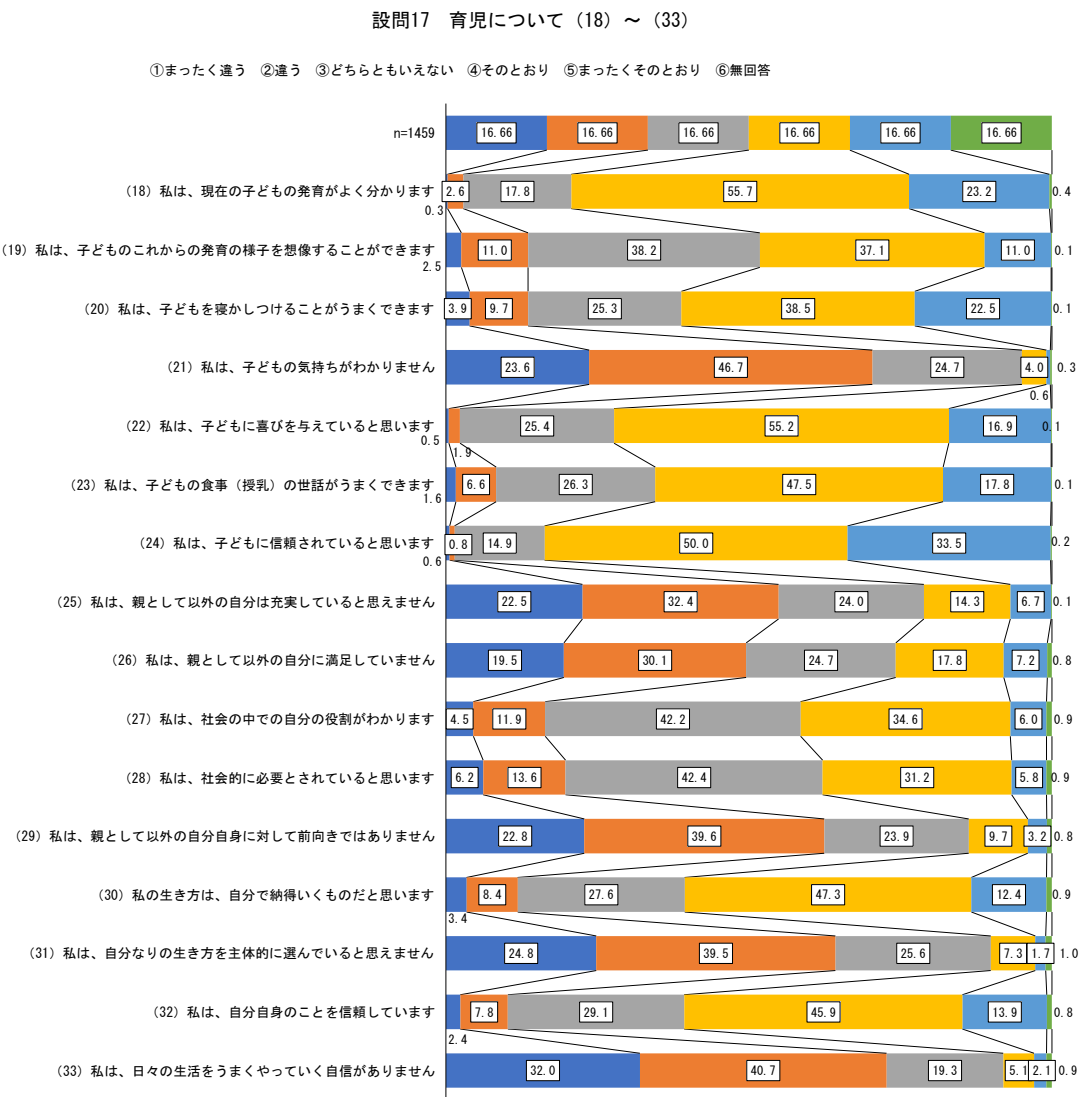




4 親性尺度

育児期の親性尺度（大橋・浅野、平成22（2010）年）を用いて、親性を測定した。この尺度では、親性を「親役割の状態」と「親役割以外の状態」という自己認識と、「子どもへの効力感」を加えた2領域から評価する。「親役割の状態」とは、子どもに接しながら、授乳や排泄の世話といった育児能力を身につけ、育児に関心を持ち親としての役割に満足感を抱いている状態である。「親役割以外の状態」とは、夫や妻といった役割をもち社会で働く存在認識を示し、自己肯定感や社会との関係性を含むものである。「子どもへの効力感」とは、子どもとの関係を育みながら、子どもの現在と今後の成長・発達の様子の理解を深め、愛情をいだきながら接している状態である。本調査では、育児期女性の親としての自分と、親役割以外の自分というふたつの側面についてそれぞれの程度効力感を抱けているかを比較検討する指標として回答を求めた。

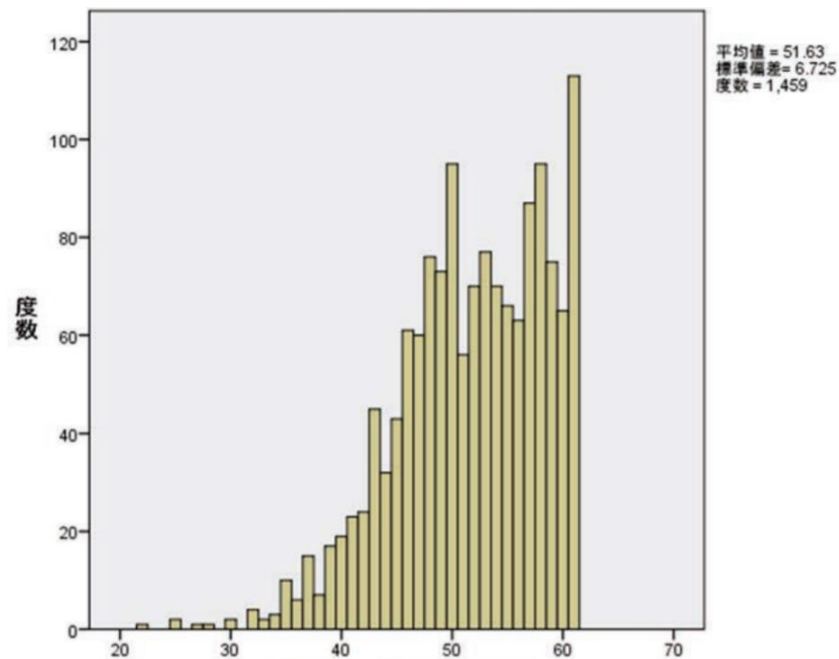




(1) 親役割の状態

親役割の状態については、得点は13～65点の範囲で示される。平均点は51.63点（SD=6.73）であり、分布は次の図のとおりである。尺度開発時に報告されている平均値は51.2点（大橋・浅野、平成22（2010）年）であったことから、本研究の対象者の得点はほぼ平均的であると言える。

項目レベルでは、「私は、育児に関心があります」「私は、子どもと関わる時間を十分に取りたいと思います」「私は、子どもによく話しかけています」「私は、子どもとコミュニケーションが取れています」などの子どもとの基本的な関わりに関する項目や、「私は、育児をすることに喜びを感じています」といった育児への肯定的感情についての項目では8割以上の者が「そのとおり／まったくそのとおり」と回答していた。



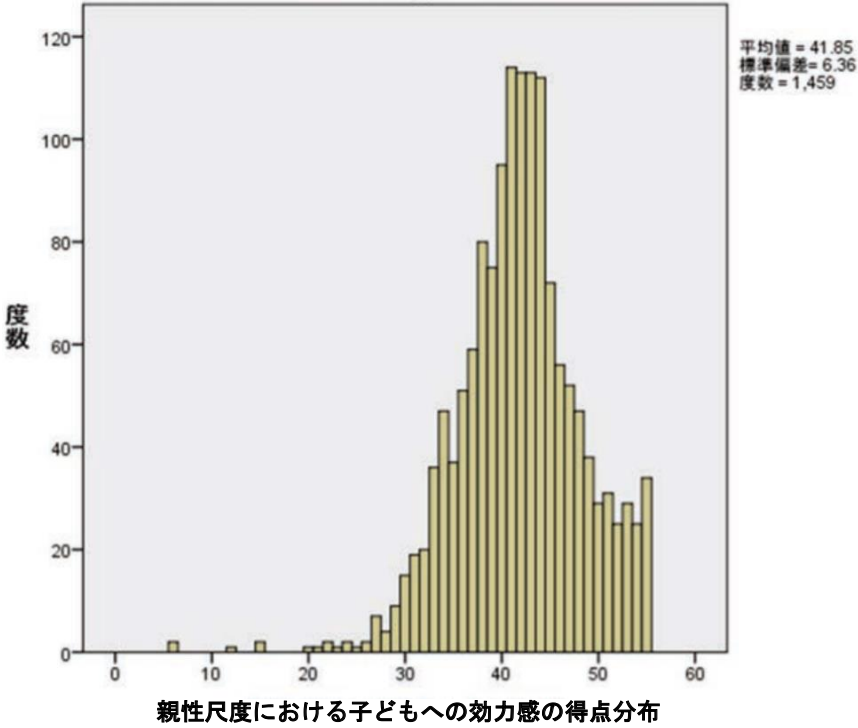
親性尺度における親役割の状態の得点分布

第 1 章	1
第 2 章	2
第 3 章	3
第 4 章	4
第 5 章	5
第 6 章	6
資料編	7

(2) 子どもへの効力感

子どもへの効力感については、得点は9～45点の範囲で示される。平均点は41.85点（SD=6.36）であり、分布は次の図のとおりである。尺度開発時に報告されている平均値は41.3点（大橋・浅野、平成22（2010）年）であったことから、本研究の対象者の得点はほぼ平均的であると言える。

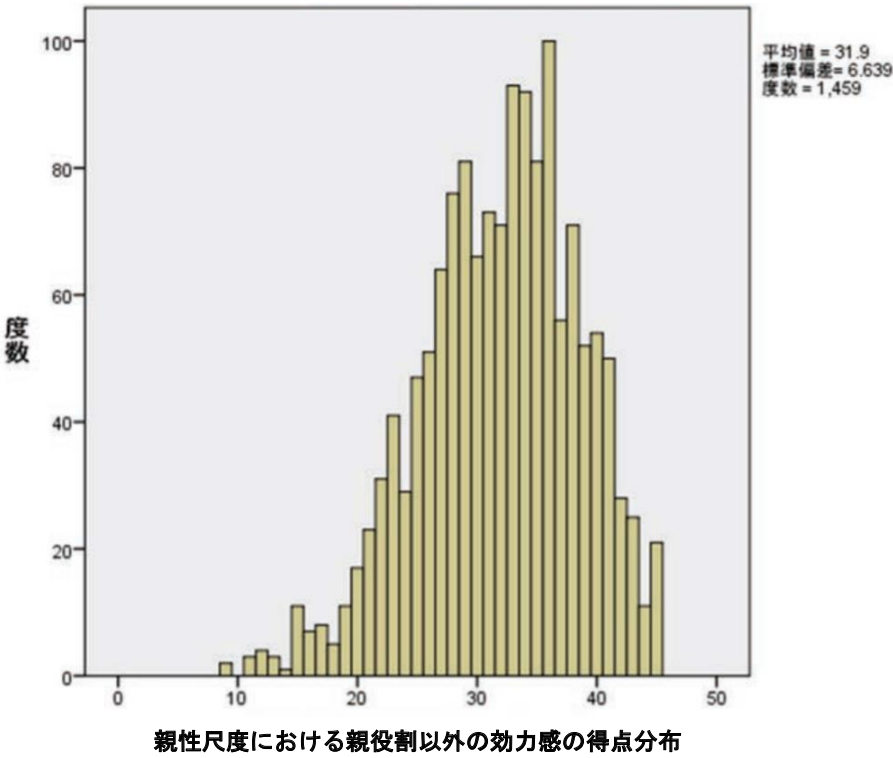
項目レベルでみると、「私は、子どもの様子がよくわかります」「私は、現在の子供の発育がよくわかります」「私は、子どもに信頼されていると思います」などほとんどの項目で7割以上の者が「そのとおり／まったくそのとおり」と回答していた。その中で、「私は、子どものこれからの発育の様子を想像することができます」という質問だけは「そのとおり／まったくそのとおり」の回答が半数を下回っており、先の見通しに関しては持ちにくいことが示唆された。



(3) 親役割以外の効力感

親役割以外の効力感とは、得点は11～55点の範囲で示される。平均点は31.9点（SD=6.64）であり、分布は次の図のとおりである。尺度開発時に報告されている平均値は31.1点（大橋・浅野、平成22（2010）年）であったことから、本研究の対象者の得点はほぼ平均的であると言える。

項目レベルでみると、「私は、社会の中での自分の役割がわかります」「私は社会的に必要とされていると思います」といった、社会における自分の効力感を表す質問に対して「そのとおり／まったくそのとおり」と答えた者はそれぞれ40.6%、37.0%にとどまり、親役割における効力感や満足感と比較すると、親役割以外の効力感はいずれも低い結果が示された。



第1章	1
第2章	2
第3章	3
第4章	4
第5章	5
第6章	6
資料編	7

5 性役割についての態度

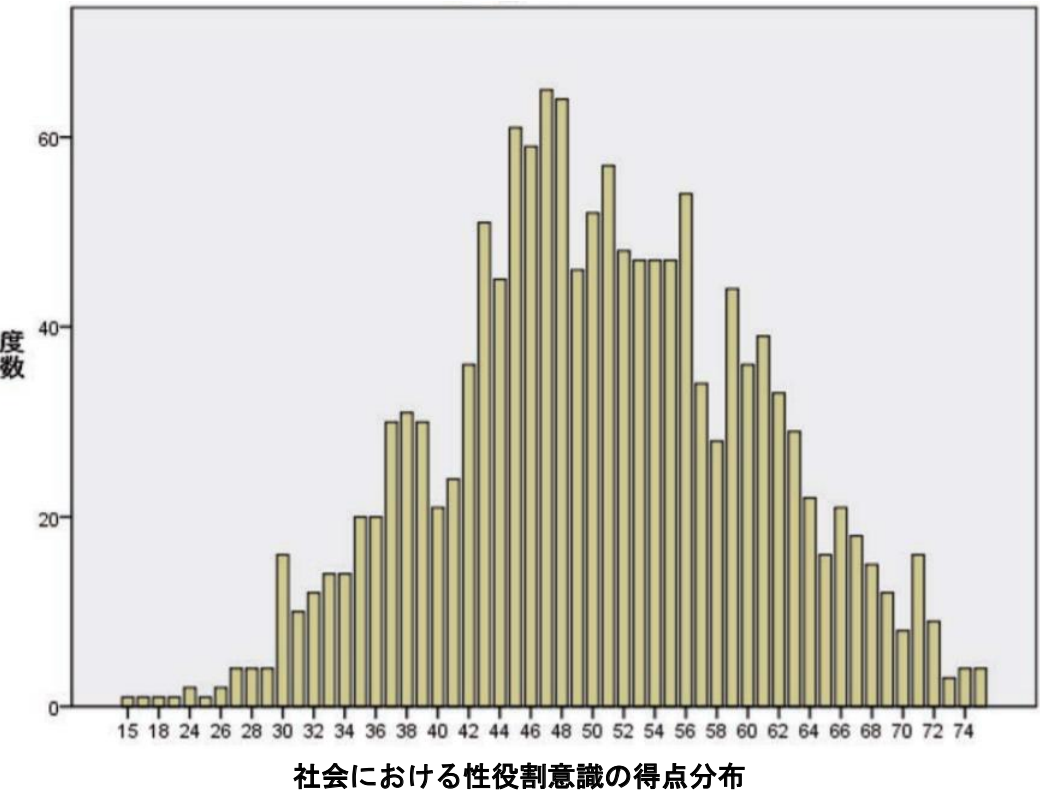
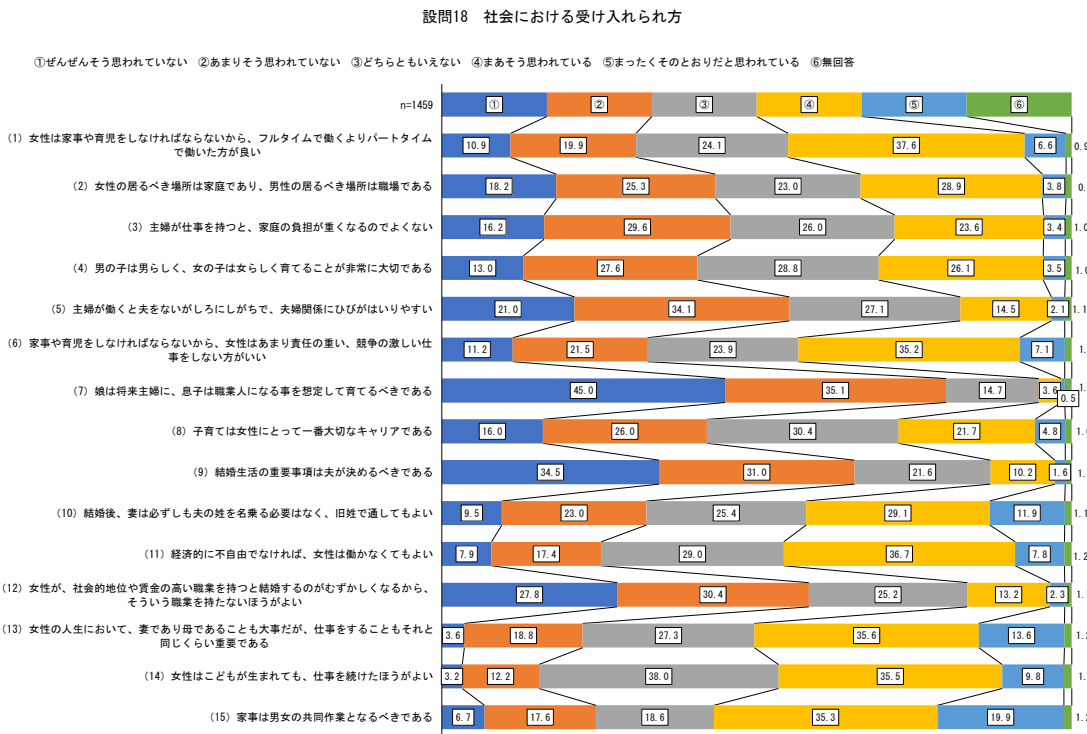
平等主義的性役割態度スケール短縮版（鈴木、平成3（1991）年）を用いて、社会の中での性役割についての育児期女性の考えと、社会からのプレッシャーを検討するために、「社会における認識」と「自分自身の認識」という2つの側面についてたずねた。この尺度は15項目から構成され、得点は15～75点の範囲で示さる。得点が低い方が、性役割に対して平等志向的態度を持っていることを示し、得点が高い方が、旧来的な性役割志向が高いことを示す。

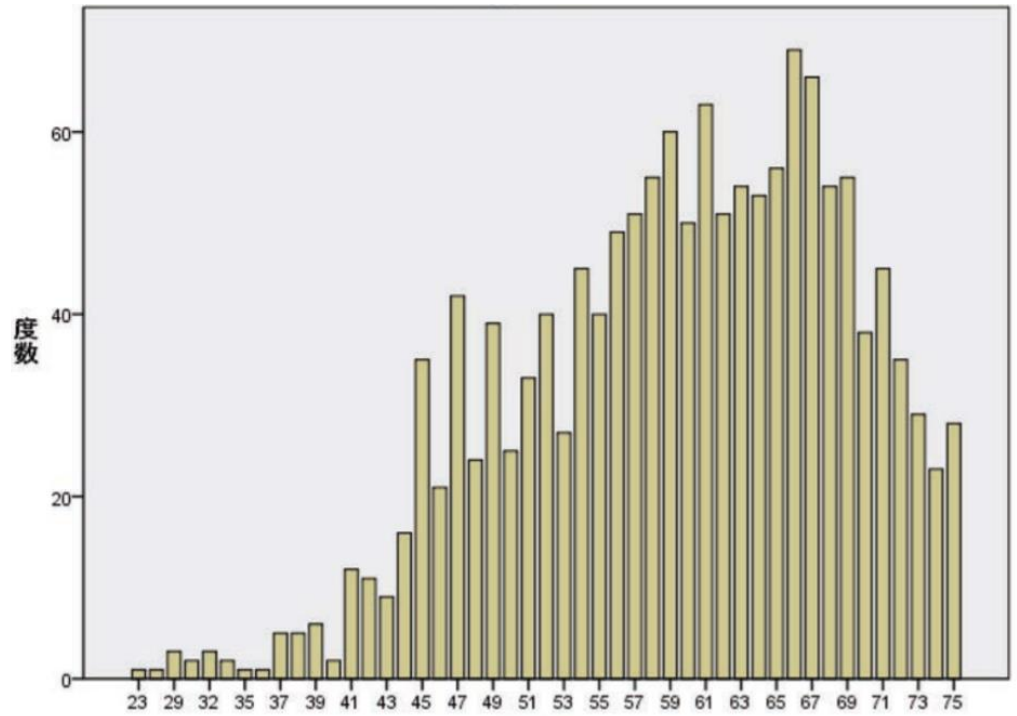
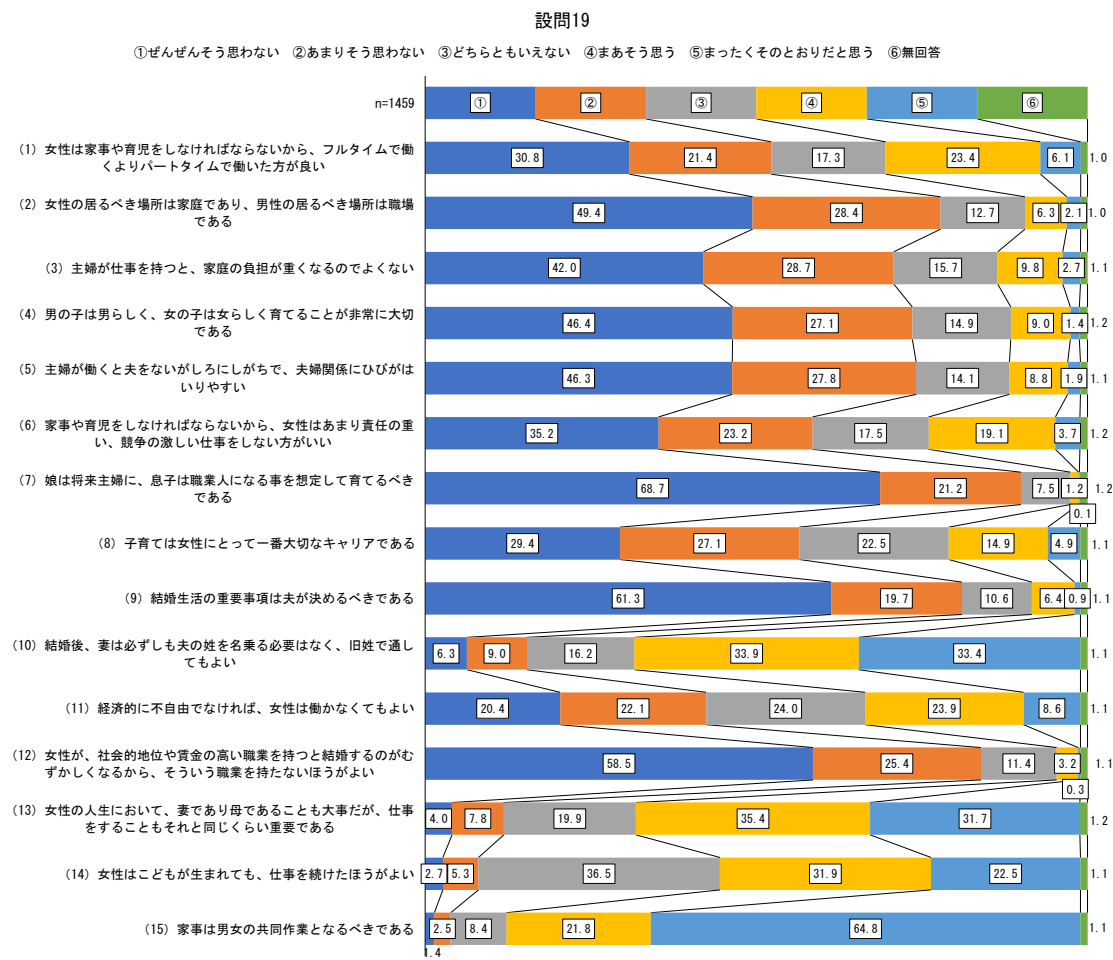
本調査の対象者において、「社会における性役割認識」の平均点は39.63点、「自分自身の性役割認識」の平均点は30.51点であった。すなわち、自分自身の性役割認識に比べて、社会における性役割認識は平等性が低く、旧来的な性役割認識が蔓延していると考える人が多いことが示された。

項目レベルでギャップの大きかったものでは、例えば「女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である」という質問に対して、自分自身の考えとして「ぜんぜんそう思わない／あまりそう思わない」と答えた者は77.8%であったが、社会の中での認識を問われると「ぜんぜんそう思われていない／あまりそう思われていない」と考えられていると答えた者は43.5%と半数以下であった。

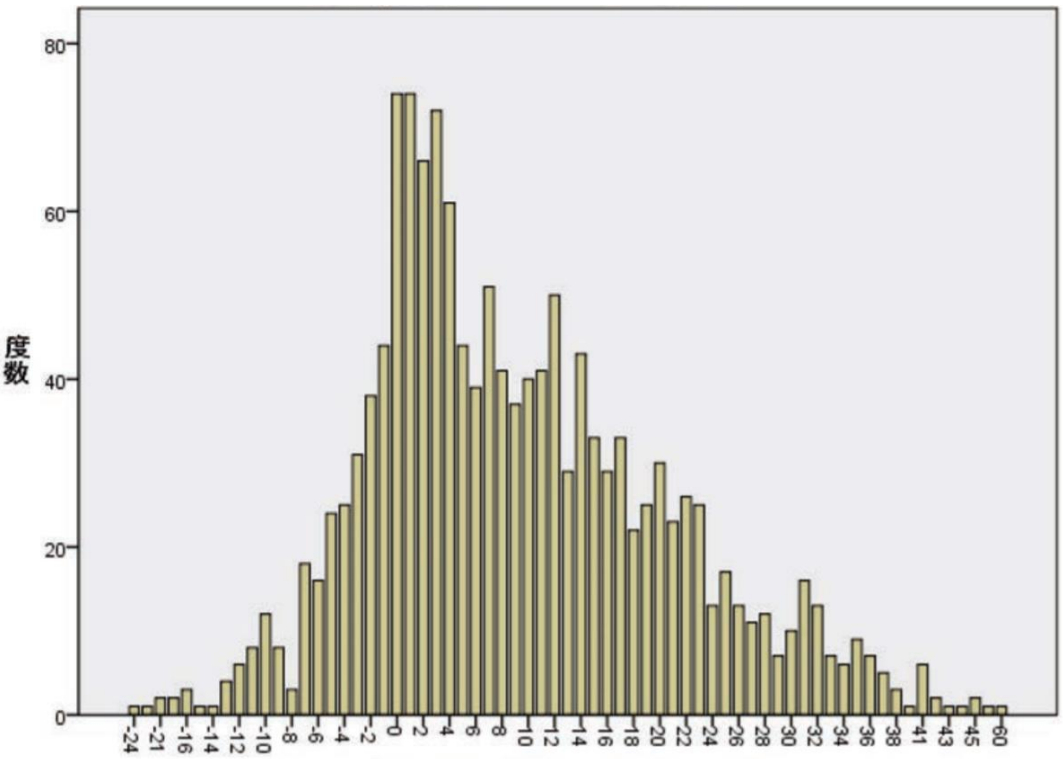
また、「家事や育児をしなければならないから、女性はあまり責任の重い、競争の激しい仕事をしない方がいい」という質問に対して、自分自身の考えとして「まあそう思う／まったくそのとおりでと思う」と答えた者は22.8%しかいなかったが、社会の中での認識を問われると「まあそう思われている／まったくそのとおりでと思われている」と考えられていると答えた者は42.3%にのぼった。

さらに、「家事は男女の共同作業となるべきである」という質問では、自分自身の考えとして「まあそう思う／まったくそのとおりでと思う」と答えた者は86.6%であったが、社会の中での認識を問われると「まあそう思われている／まったくそのとおりでと思われている」と考えられていると答えた者は55.2%であった。





そして、「(社会一般の性役割平等志向得点) — (自分自身の性役割平等志向得点)」を算出し、自分自身と社会一般の性役割認識のギャップを確認した。この数値がプラスになれば、社会一般より自分自身の性役割平等志向が高いということ、この数値がマイナスになれば、自分自身の性役割平等志向より社会一般の平等志向が高いことを示し、絶対値が大きくなるほどギャップが大きいことを意味する。算出の結果、ギャップの範囲は-24～60となり、平均値は9.14点であった。



性役割ギャップの得点分布

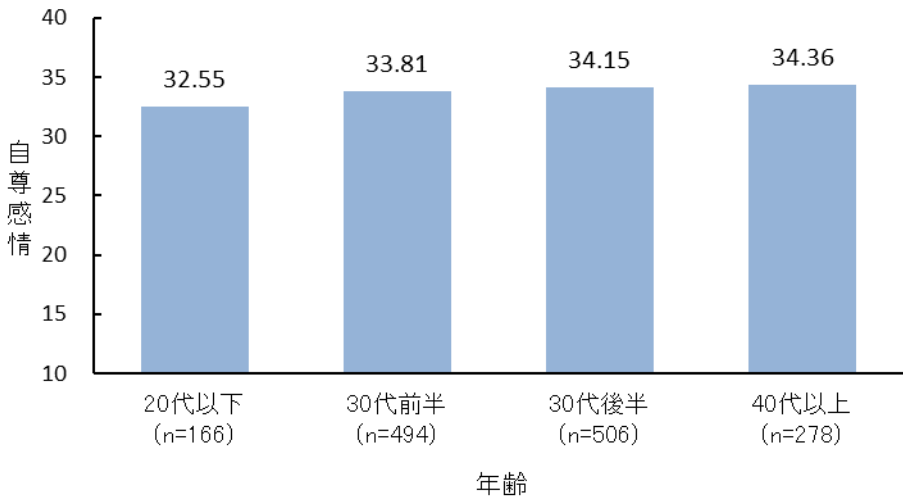
Ⅲ 育児期女性の心理変数の関連要因

ここでは、各心理変数とデモグラフィック要因の関連を検討し、心理変数に関連する要因を検討する。

1 自尊感情

(1) 年齢

自尊感情と年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、20代以下に比べて30代後半・40代以上の群において自尊感情が高いことが示された（ $F(3,1440) = 2.430$ $p < .10$ ）。すなわち、年齢が高くなるほど自尊感情が高くなる傾向が示された。



(2) 学歴

自尊感情と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、中学卒業・高校卒業・専門学校卒業者に比べて四年制大学卒業・大学院修了者において自尊感情が高いことが示された（ $F(6,1445) = 4.902$ $p < .001$ ）。すなわち、学歴が高いほど自尊感情が高くなる傾向が示された。

第1章

1

2

3

4

第2章

1

2

3

第3章

1

2

3

第4章

I

II

III

IV

第5章

1

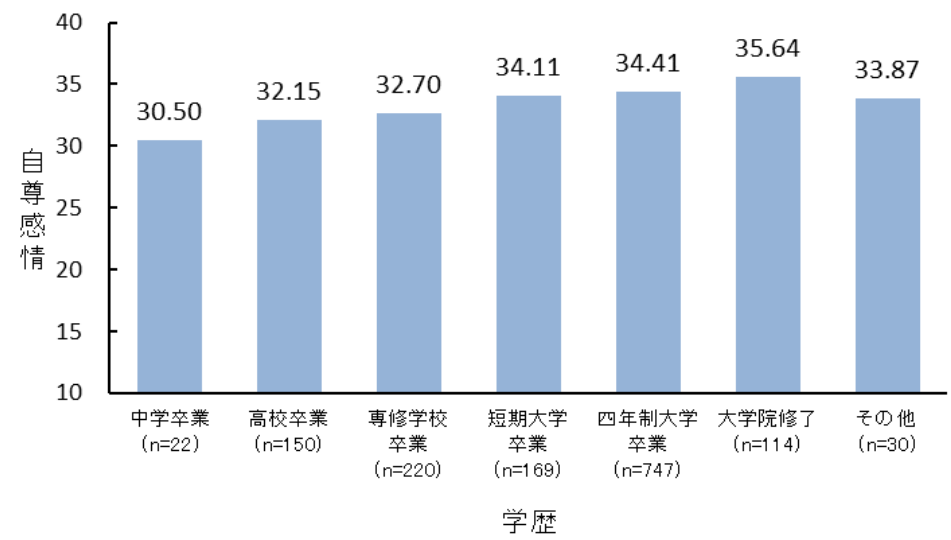
2

3

4

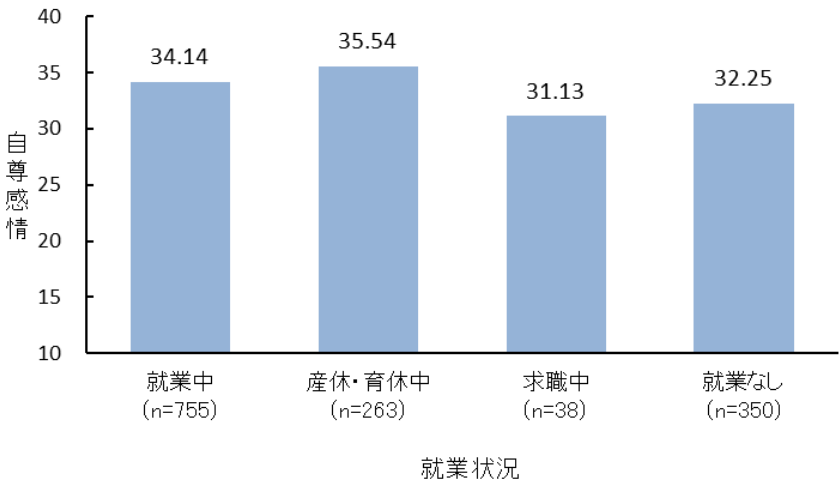
第6章

資料編



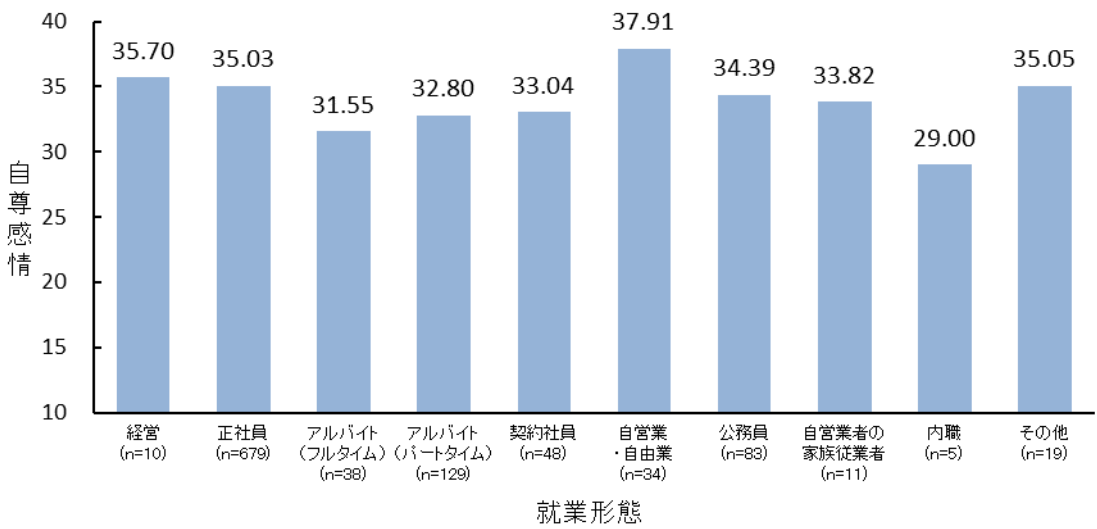
(3) 就業状況

自尊心と現在の就業状況との関連を検討するために、就業状況（就業中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、就業なし・求職中<就業中<産休・育休中の順に自尊心が高いことが示された（F（3,1402）=12.471 p<.001）。すなわち、産休・育休中の人々が最も自尊心が高く、現在就業していない人々の自尊心が最も低かった。

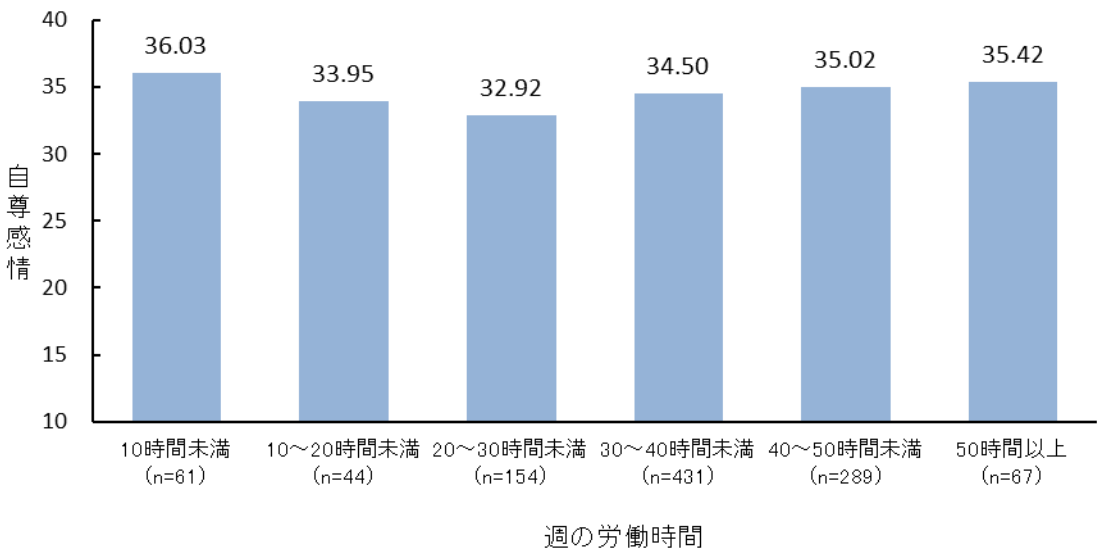


また、就業している人々の中で、就業形態による違いを検討するため、就業形態（経営、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、アルバイト（フルタイム）およびアルバイト

（パートタイム）の人々に比べて、自営業・自由業の人々の自尊心が高いという結果が示された（F（9,1046）=3.334 p<.001）。



さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、労働時間が20～30時間未満の人々に比べて40～50時間未満の人々の自尊心が高かった。全体的な傾向を見ると、20～30時間未満という、フルタイムには満たないが週3～5日程度の就労をしていると考えられる人々の自尊心が低い傾向がうかがえた。

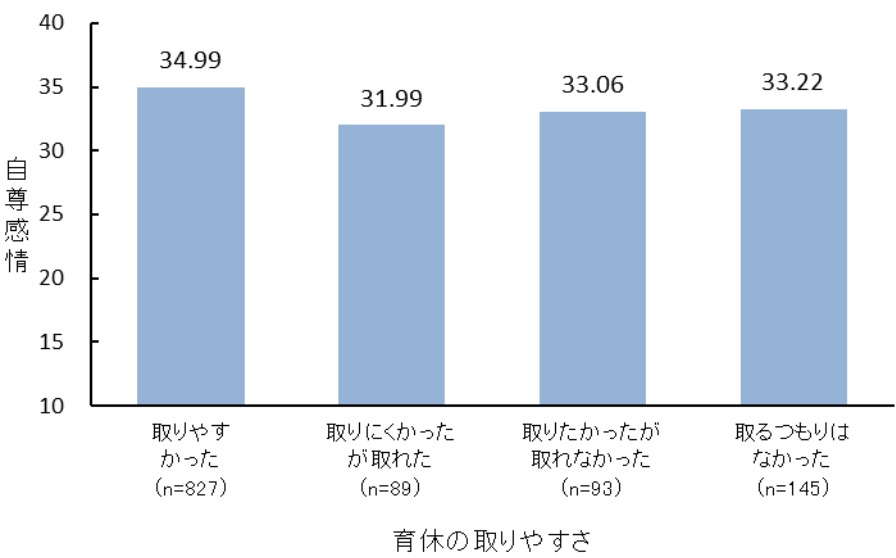
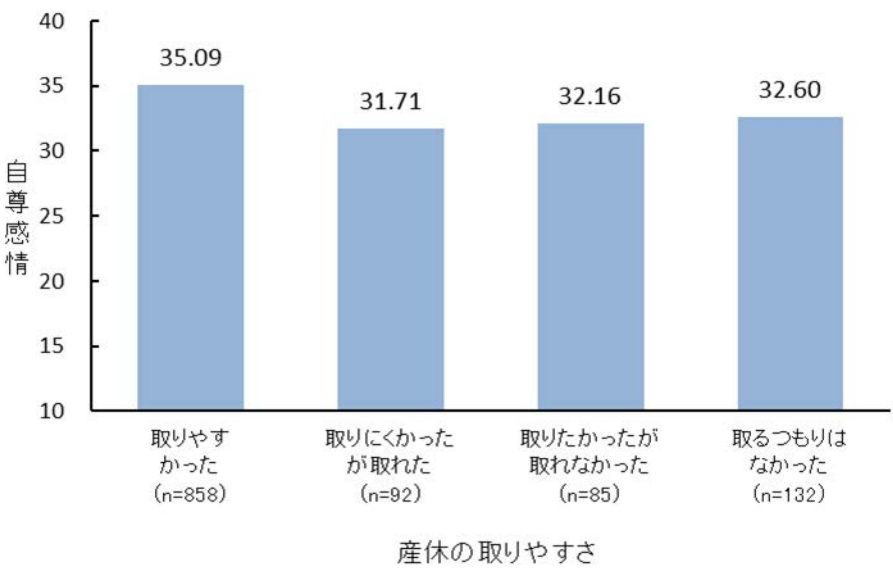


続いて、就業していない人について、離職理由による自尊心の違いを検討

するために、離職理由（家事・育児に専念するため自発的に辞めた、家族の転勤、家族の要望、自分の体調不良、両立が不可能であった、職場の無理解、子どもの預け先がない）のそれぞれの有無でt検定を行った結果、「家事・育児に専念するため自発的に辞めた（ $t(1452) = -3.322, p < .01$ ）」「家族の要望（ $t(1453) = -1.970, p < .05$ ）」「自分の体調不良（ $t(1453) = -3.606, p < .001$ ）」の理由で離職した者の自尊感情が有意に低いことが示された。

(4) 職場環境

職場における産休・育休の取りやすさによる違いを検討するために、産休・育休のそれぞれについて4群（取りやすかった、取りにくかったが取れた、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ、産休・育休のいずれにおいても「取りやすかった」という職場にいた者の自尊感情が有意に高いことが示された（ $F(3,1163) = 12.375, F(3,1650) = 7.495$, ともに $p < .001$ ）。



次に、産休・育休からの復帰時の職務内容の変化による自尊感情の違いを検討するために、職務内容変化の有無によるt検定を行ったところ、有意な差は見られなかった。すなわち、復職後の職務内容の変化と自尊感情に関連は見られなかった。

また、復職後の就労形態による自尊感情の違いを検討するために、フルタイム勤務、時短勤務、パート勤務、その他の4群で比較を行ったところ、有意な差は示されず、復職後の就労形態と自尊感情に関連は見られなかった。

一方、復職後の職場サポートの有無による自尊感情の違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者の自尊感情が有意に高いという結果が示された（ $t(781) = 2.580, p < .05$ ）。

(5) 家族の状況

自尊感情と同居する配偶者・パートナーの有無との関連を検討するために、t検定を行ったところ、配偶者・パートナーと同居していない者に比べて配偶者と同居している者の自尊感情が高いことが示された（ $t(1452) = 1.693, p < .001$ ）。また、周囲からのサポート量と自尊感情との相関を検討したところ、配偶者からのサポートにおいて $r = .173 (p < .01)$ という弱い相関が示された。一方で、実父母、義父母、その他家族、専門職、地域サービス、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

続いて自尊感情と子どもの数の関連を検討するために、子どもの数の3群（1人、2人、3人）で分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られなかった。すなわち、子どもの数と自尊感情の関連は示されなかった。

また、自尊感情と家事負担との間には有意な相関は示されなかった。

第1章

1

2

3

4

第2章

1

2

3

第3章

1

2

3

第4章

I

II

III

IV

第5章

1

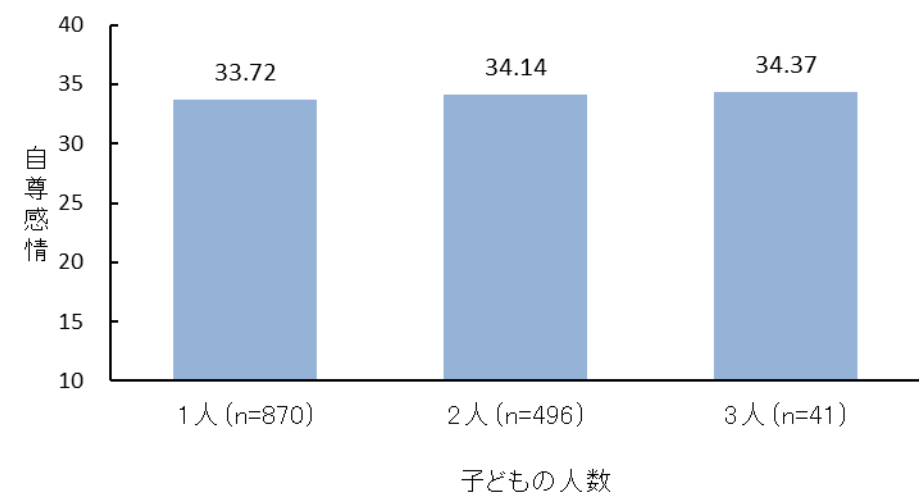
2

3

4

第6章

資料編

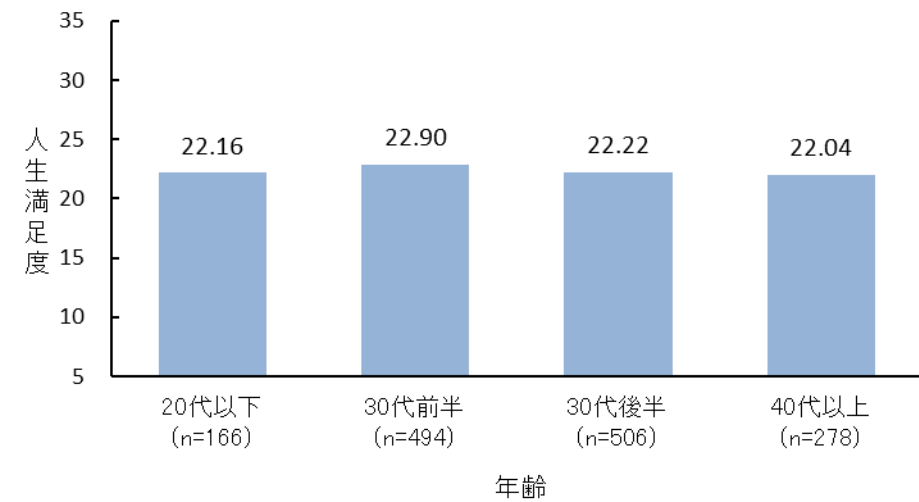


最後に、昨年度の年収と自尊感情の相関を検討したところ、自分自身の年収との相関は $r=.161$ ($p<.01$)、世帯収入との相関は $r=.165$ ($p<.01$)であり、いずれも弱い正の相関が示された。

2 人生満足度

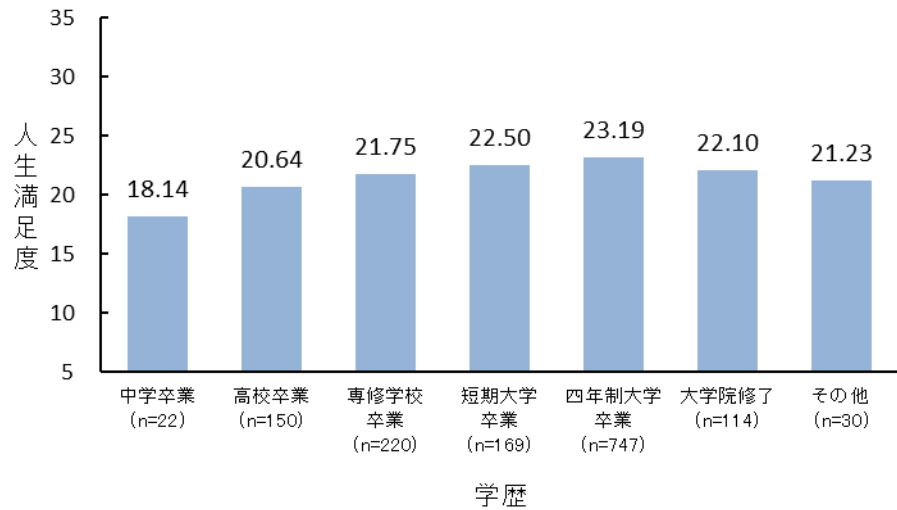
(1) 年齢

人生満足度と年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、有意な差は見られなかった。すなわち、年齢と人生満足度には関連が示されなかった。



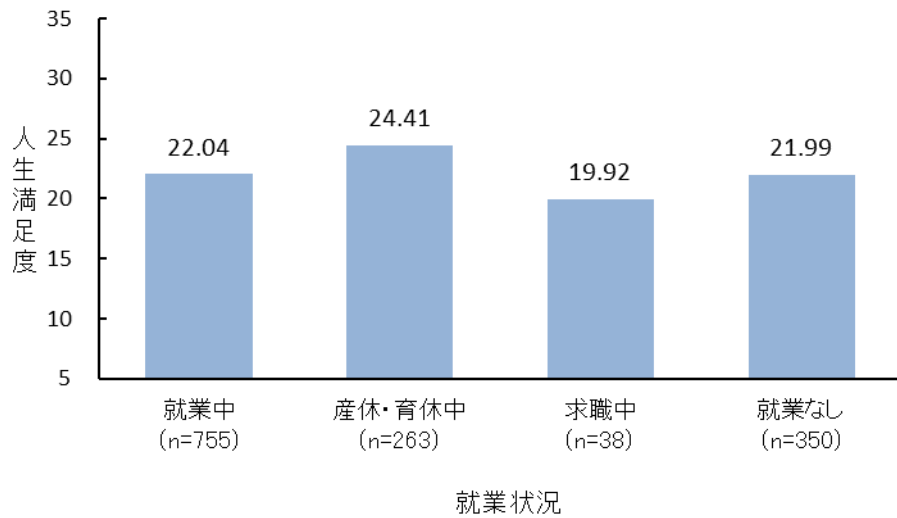
(2) 学歴

人生満足度と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、中学卒業・高校卒業者に比べて短期大学・四年制大学卒業者において人生満足度が高いことが示された ($F(6,1446)=6.460$, $p<.001$)。すなわち、学歴が高いほど人生満足度が高くなる傾向が示された。

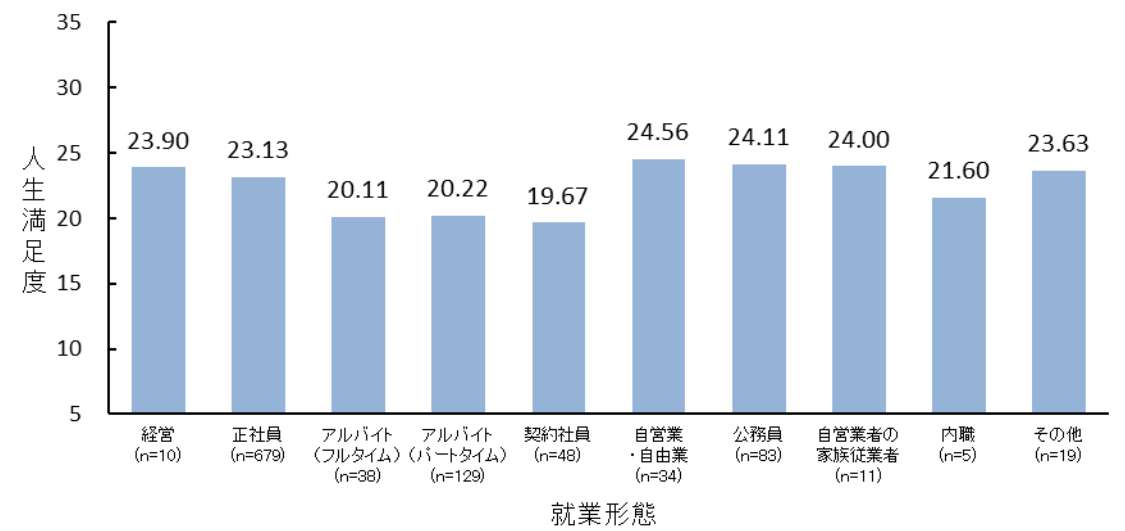


(3) 就業状況

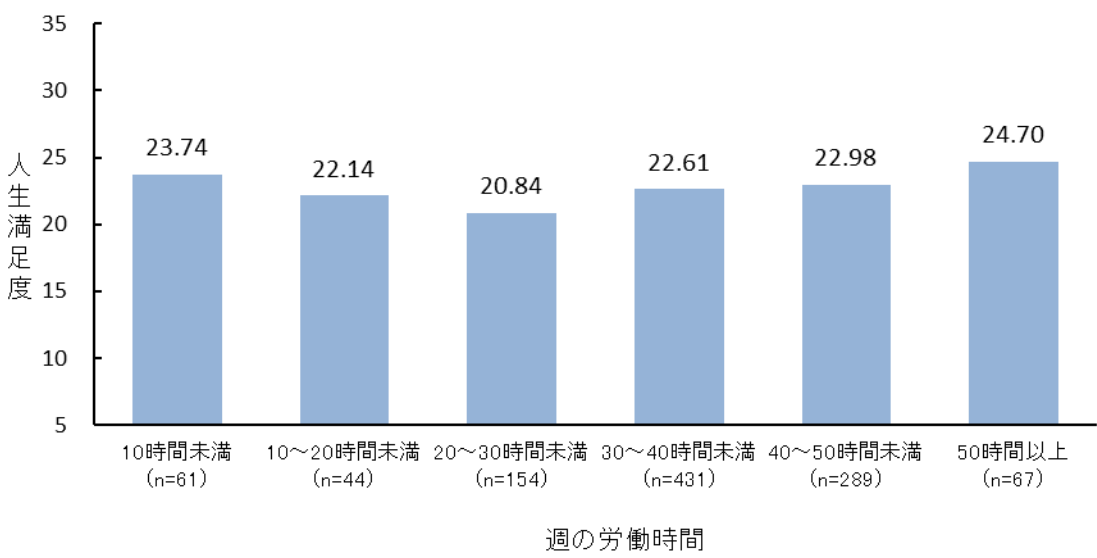
人生満足度と現在の就業状況との関連を検討するために、就業状況（就労中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、求職中<就業なし・就労中<産休・育休中の順に人生満足度が高いことが示された ($F(3,1403)=12.796$, $p<.001$)。すなわち、産休・育休中の人々が最も人生満足度が高く、現在求職中の人々の人生満足度が最も低かった。



また、就業している人々の中で、就業形態による違いを検討するため、就業形態（経営、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、アルバイト（パートタイム）および契約社員の人々に比べて、正社員、自営業・自由業、公務員の人々の人生満足度が高いという結果が示された（F（9,1047）=5.957 p<.001）。



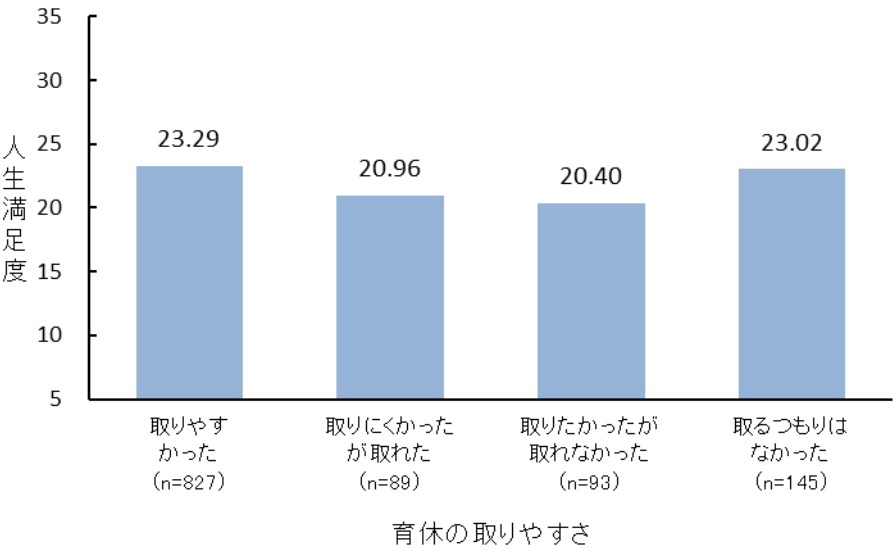
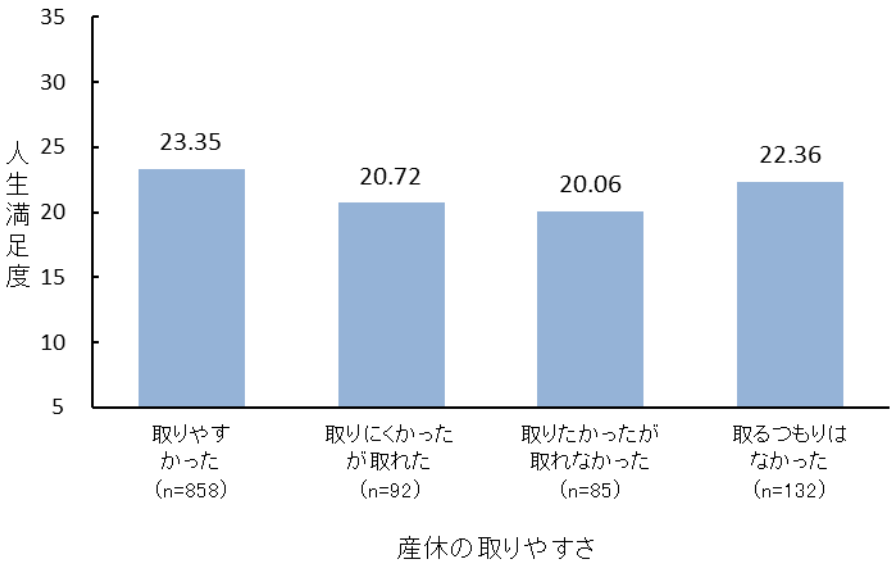
さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、労働時間が20～30時間未満の人々に比べて10時間未満、および40時間以上の人々の人生満足度が高かった。すなわち、20～30時間未満という、フルタイムには満たないが週3～5日程度の就労をしていると考えられる人々の人生満足度が低い傾向がうかがえた。



続いて、就業していない人について、離職理由による人生満足度の違いを検討するために、離職理由（家事・育児に専念するため自発的に辞めた、家族の転勤、家族の要望、自分の体調不良、両立が不可能であった、職場の無理解、子どもの預け先がない）のそれぞれの有無でt検定を行った結果、「職場の無理解（t（1454）=-2.388, p<.05）」の理由で離職した者の人生満足度が有意に低いことが示された。

(4) 職場環境

職場における産休・育休の取りやすさによる違いを検討するために、産休・育休のそれぞれについて4群（取りやすかった、取りにくかったが取れた、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ、産休・育休のいずれにおいても「取りやすかった」あるいは「取るつもりはなかった」という職場にいた者の人生満足度が有意に高いことが示された（F（3,1164）=12.340, F（3,1151）=9.603, とともにp<.001）。



次に、産休・育休からの復帰時の職務内容の変化による人生満足度の違いを検討するために、職務内容変化の有無によるt検定を行ったところ、有意な差は見られなかった。すなわち、復職後の職務内容の変化と人生満足度に関連は見られなかった。

また、復職後の就労形態による人生満足度の違いを検討するために、フルタイム勤務、時短勤務、パート勤務、その他の4群で比較を行ったところ、有意な差は示されず、復職後の就労形態と人生満足度に関連は見られなかった。

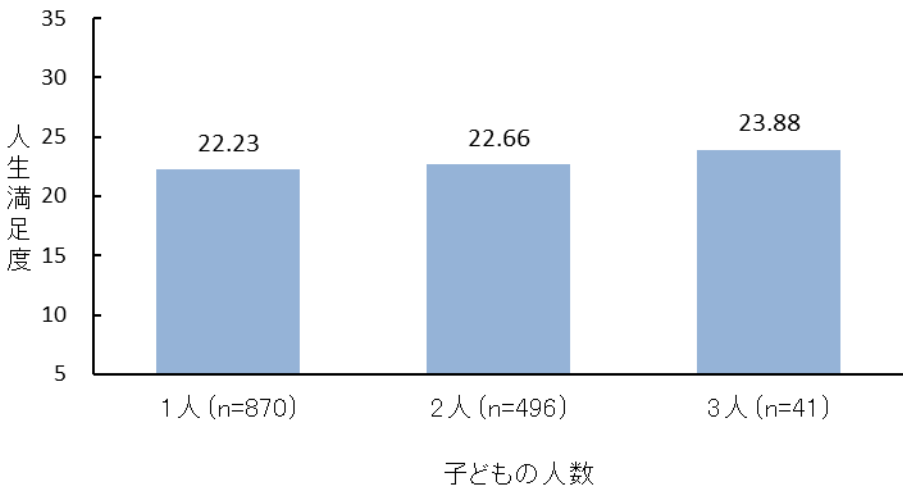
一方、復職後の職場サポートの有無による人生満足度の違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者の人生満足度が有意に高いという結果が示された ($t(782) = 3.373, p < .01$)。

(5) 家族の状況

人生満足度と同居する配偶者・パートナーの有無との関連を検討するために、t検定を行ったところ、配偶者・パートナーと同居していない者に比べて配偶者と同居している者の人生満足度が高いことが示された ($t(1453) = 5.926, p < .001$)。また、周囲からのサポート量と人生満足度との相関を検討したところ、配偶者からのサポートにおいて $r = .328 (p < .01)$ という中程度の相関、実父母からのサポートにおいて $r = .136 (p < .01)$ 、義父母からのサポートにおいて $r = .114 (p < .01)$ 、その他の家族からのサポートにおいて $r = .105 (p < .01)$ という弱い相関が示された。一方で、専門職、地域サービス、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

また、人生満足度と家事負担との相関は $r = -.141 (p < .01)$ と弱い負の相関が示され、家事負担が多いほど人生満足度が下がる傾向が示唆された。

続いて人生満足度と子どもの数の関連を検討するために、子どもの数の3群(1人、2人、3人)で分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られなかった。すなわち、子どもの数と人生満足度の関連は示されなかった。

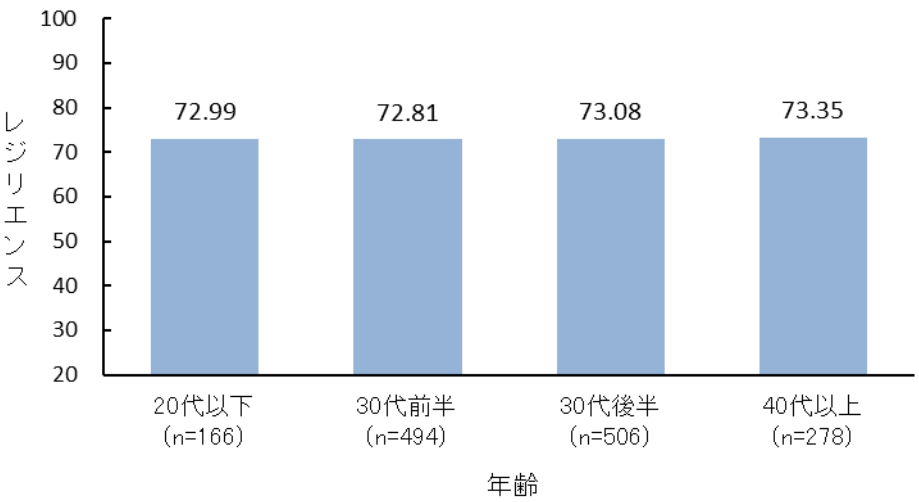


最後に、昨年度の年収と人生満足度の相関を検討したところ、自分自身の年収との相関は $r = .100 (p < .01)$ 、世帯収入との相関は $r = .157 (p < .01)$ であり、いずれも弱い正の相関が示された。

3 レジリエンス

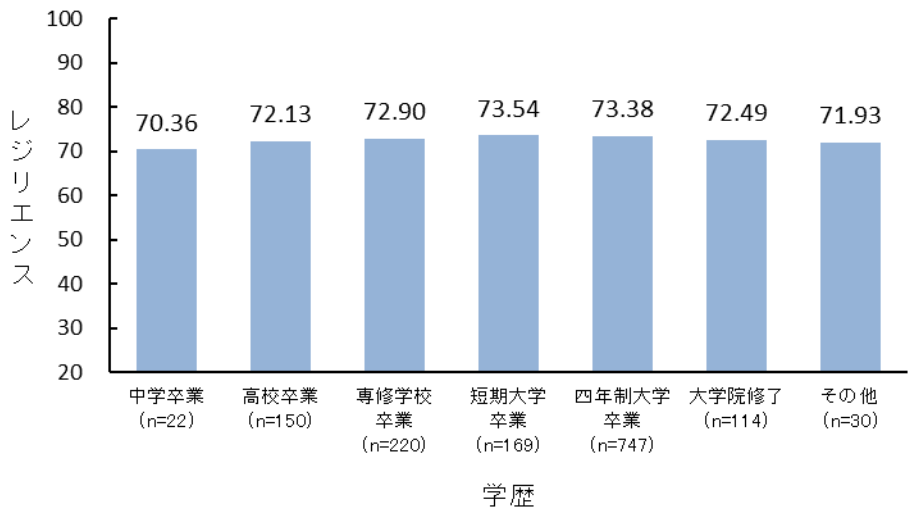
(1) 年齢

レジリエンスと年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られず、年齢とレジリエンスには関連が見られなかった。



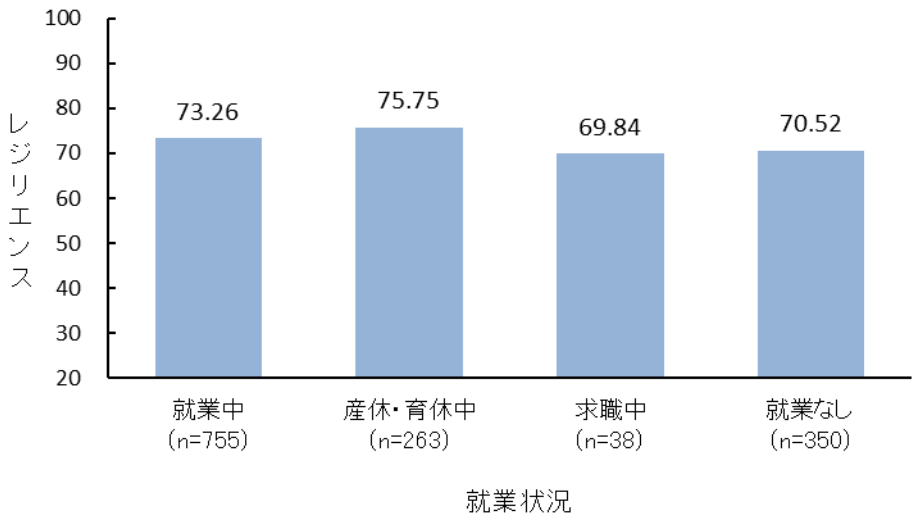
(2) 学歴

レジリエンスと学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られず、学歴とレジリエンスには関連が見られなかった。

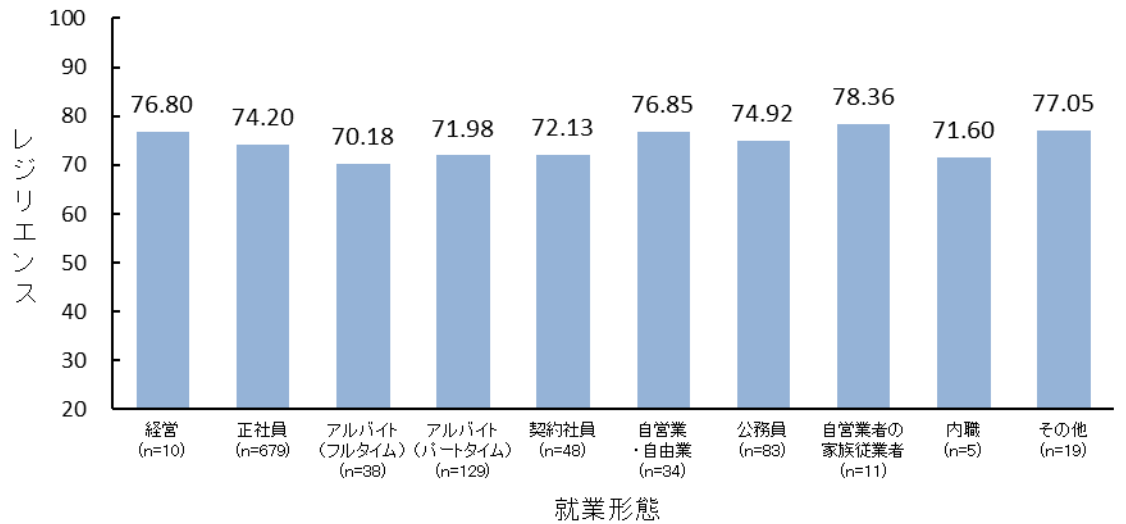


(3) 就業状況

レジリエンスと現在の就業状況との関連を検討するために、就業状況（就業中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、就業なし・求職中<就業中<産休・育休中の順にレジリエンスが高いことが示された ($F(3,1404) = 14.323$ $p < .001$)。すなわち、産休・育休中の人々が最もレジリエンスが高く、現在就業していない人々のレジリエンスが最も低かった。

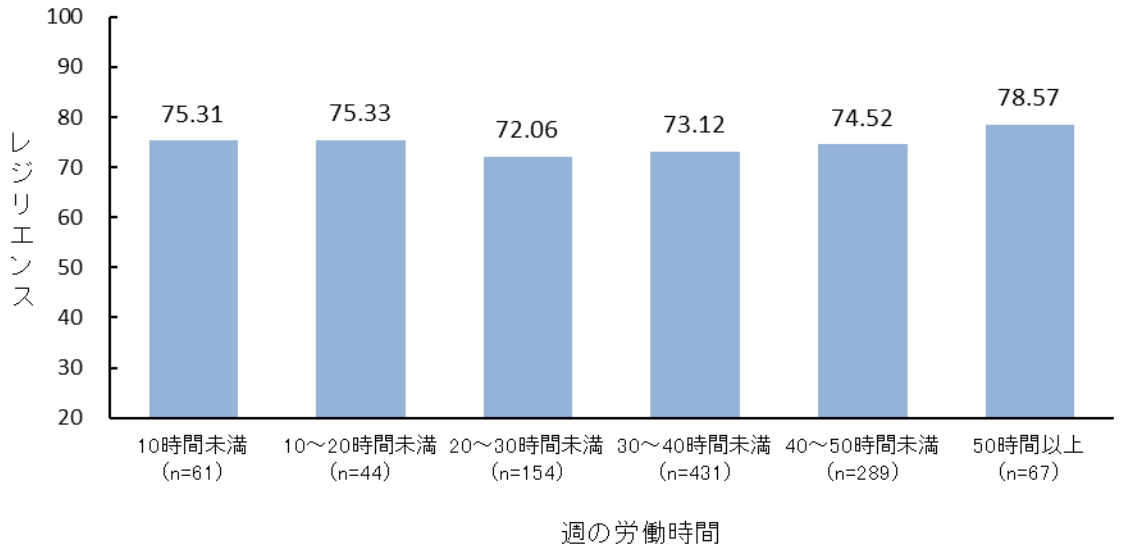


また、就業している人々の中で、就業形態による違いを検討するため、就業形態（経営、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、アルバイト（フルタイム）の人々に比べて、自営業・自由業の人々のレジリエンスが高いという結果が示された ($F(9,1048) = 2.250$ $p < .05$)。



第1章	1
第2章	2
第3章	3
第4章	4
第5章	5
第6章	6
資料編	7

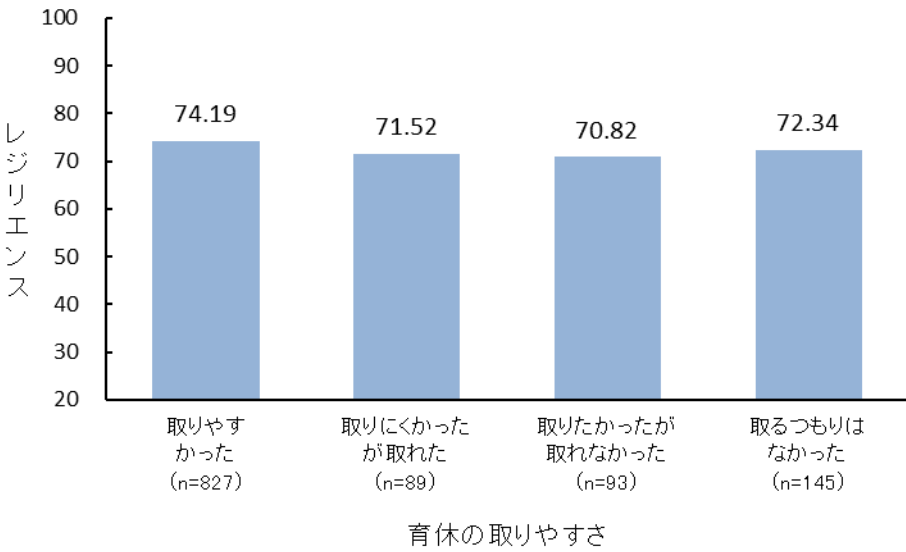
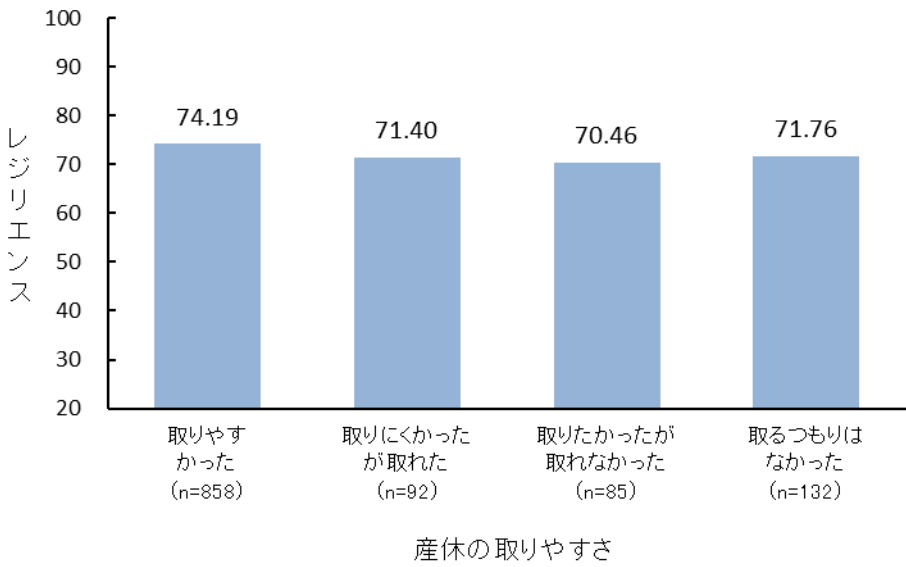
さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、労働時間が20～30時間未満の人々に比べて50時間以上の人々のレジリエンスが高かった。全体的な傾向を見ると、20～30時間未満という、フルタイムには満たないが週3～5日程度の就労をしていると考えられる人々のレジリエンスが低い傾向がうかがえた。



続いて、就業していない人について、離職理由によるレジリエンスの違いを検討するために、離職理由（家事・育児に専念するため自発的に辞めた、家族の転勤、家族の要望、自分の体調不良、両立が不可能であった、職場の無理解、子どもの預け先がない）のそれぞれの有無でt検定を行った結果、「家事・育児に専念するため自発的に辞めた（ $t(1454) = -2.828, p < .01$ ）」「自分の体調不良（ $t(1455) = -2.988, p < .01$ ）」の理由で離職した者のレジリエンスが有意に低いことが示された。

(4) 職場環境

職場における産休・育休の取りやすさによる違いを検討するために、産休・育休のそれぞれについて4群（取りやすかった、取りにくかったが取れた、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ、産休・育休のいずれにおいても「取りやすかった」という職場にいた者のレジリエンスが有意に高いことが示された（ $F(3,1165) = 6.177, p < .001, F(3,1152) = 4.936, p < .01$ ）。



次に、産休・育休からの復帰時の職務内容の変化によるレジリエンスの違いを検討するために、職務内容変化の有無によるt検定を行ったところ、有意な差は見られなかった。すなわち、復職後の職務内容の変化とレジリエンスに関連は見られなかった。

また、復職後の就労形態によるレジリエンスの違いを検討するために、フルタイム勤務、時短勤務、パート勤務、その他の4群で比較を行ったところ、有意な差は示されず、復職後の就労形態とレジリエンスに関連は見られなかった。

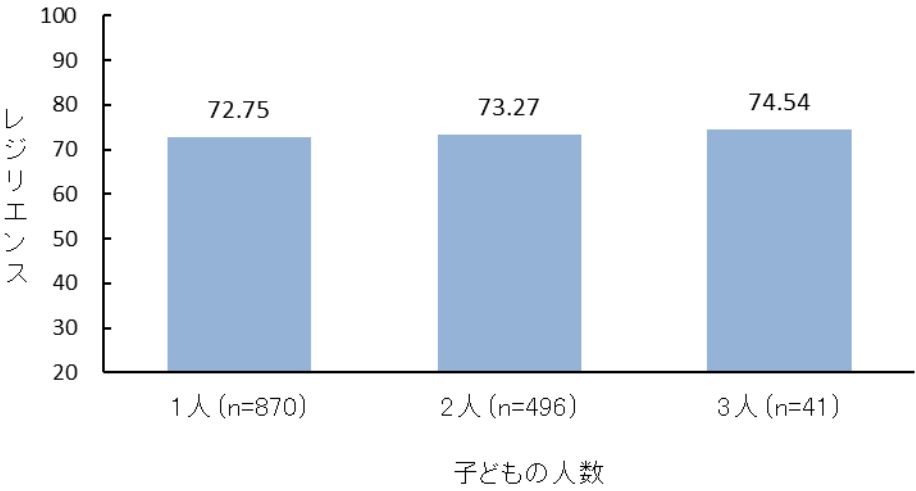
一方、復職後の職場サポートの有無によるレジリエンスの違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者のレジリエンスが有意に高いという結果が示された（ $t(783) = 2.079, p < .05$ ）。

(5) 家族の状況

レジリエンスと同居する配偶者・パートナーの有無との関連を検討するために、t検定を行ったところ、配偶者・パートナーと同居している者といない者のレジリエンスに有意な差は見られなかった。また、周囲からのサポート量とレジリエンスとの相関を検討したところ、配偶者、実父母、義父母、その他家族、専門職、地域サービス、民間サービスのいずれのサポートとも有意な関連は示されなかった。

続いてレジリエンスと子どもの数の関連を検討するために、子どもの数の3群（1人、2人、3人）で分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られなかった。すなわち、子どもの数とレジリエンスの関連は示されなかった。

また、レジリエンスと家事負担との間にも有意な相関は示されなかった。

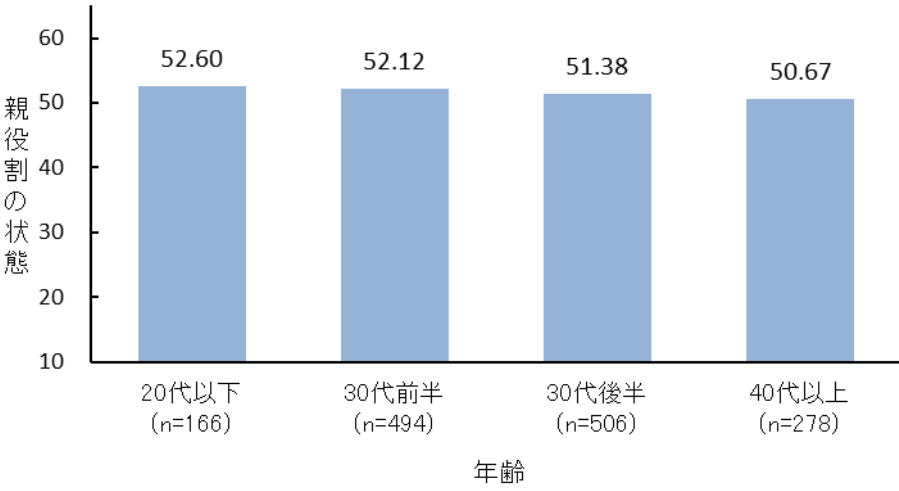


最後に、昨年度の年収とレジリエンスの相関を検討したところ、自分自身の年収との相関は $r=.167$ ($p<.001$)、世帯収入との相関は $r=.122$ ($p<.001$) であり、いずれも弱い正の相関が示された。

4 親役割の効力感

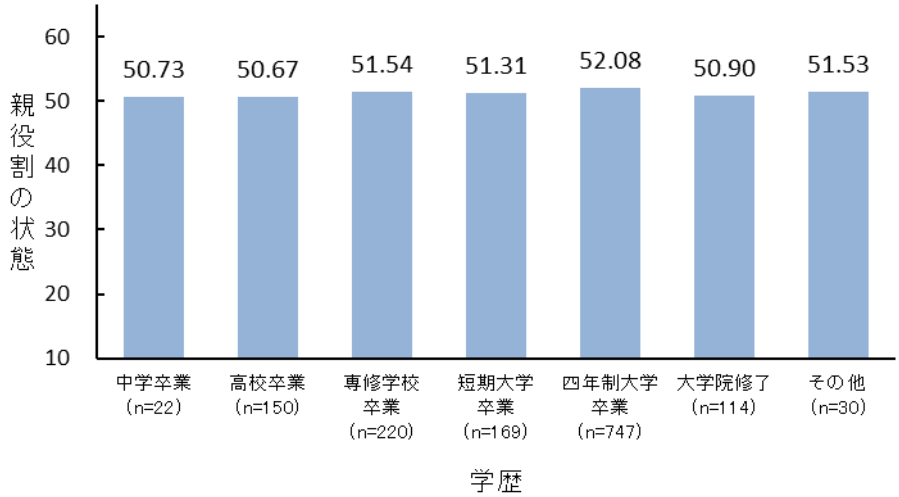
(1) 年齢

親役割の効力感と年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、20代以下に比べて40代以上の群において親役割の効力感が高いことが示された ($F(3,1444)=4.200$ $p<.01$)。すなわち、年齢が高くなるほど親役割の効力感が高くなる傾向が示された。



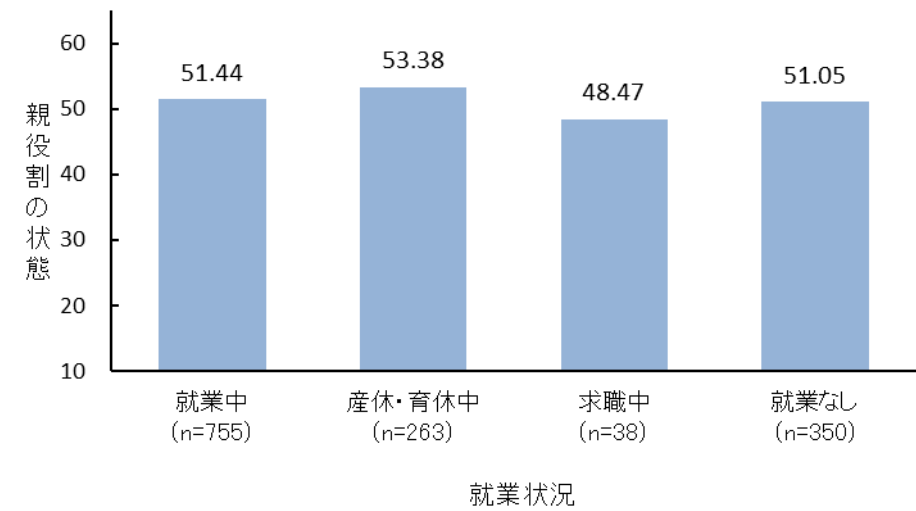
(2) 学歴

親役割の効力感と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られず、学歴と親役割の効力感には関連が見られなかった。

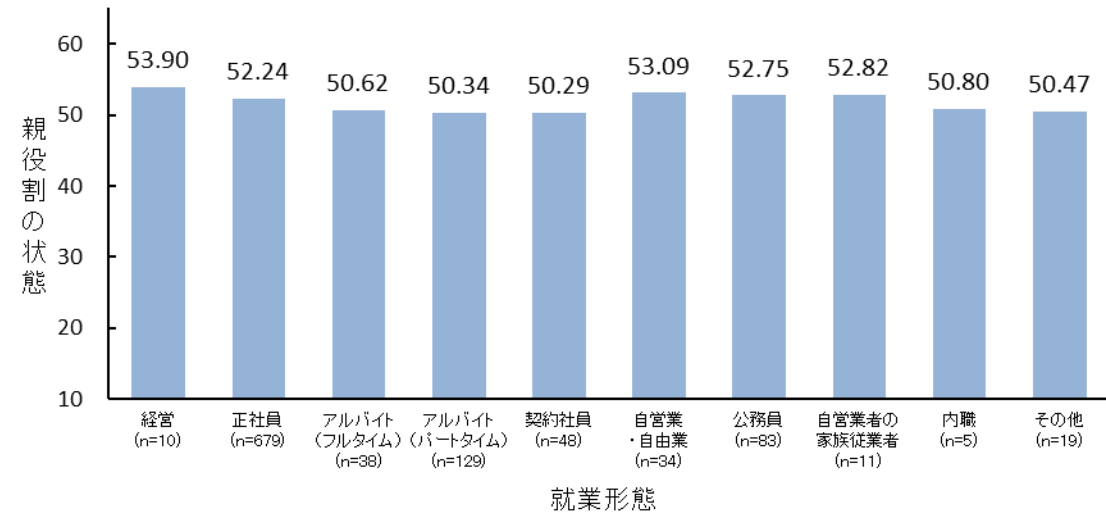


(3) 就業状況

親役割の効力感と現在の就業状況との関連を検討するために、就業状況（就業者、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、求職中<就業なし・就業者<産休・育休中の順に親役割の効力感が高いことが示された ($F(3,1406)=9.950$ $p<.001$)。すなわち、産休・育休中の人々が最も親役割の効力感が高く、現在求職中の人々の親役割の効力感が最も低かった。

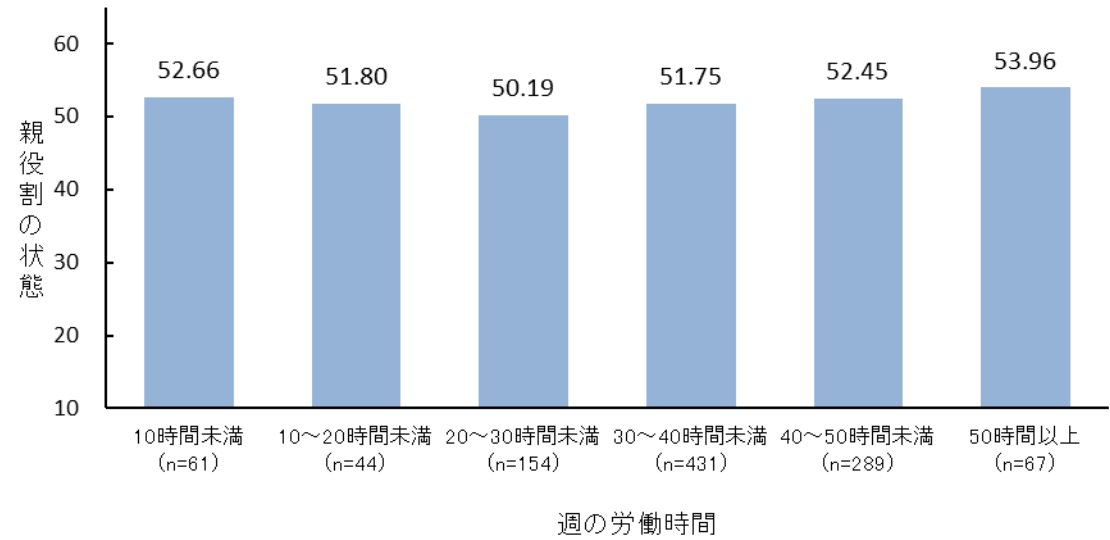


また、就業している人々の中で、就業形態による違いを検討するため、就業形態（経営、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、アルバイト（パートタイム）の人々に比べて、正社員の人々の親役割の効力感が高いという結果が示された（F（9,1050）=1.958 $p<.05$ ）。



さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、労働時間が20～30時間未満の人々に比べて40時間以上の人々の親役割の効力感が高かった。全体的な傾向を見ると、20～30時間未満という、フルタイムには満たないが週3～5日程度

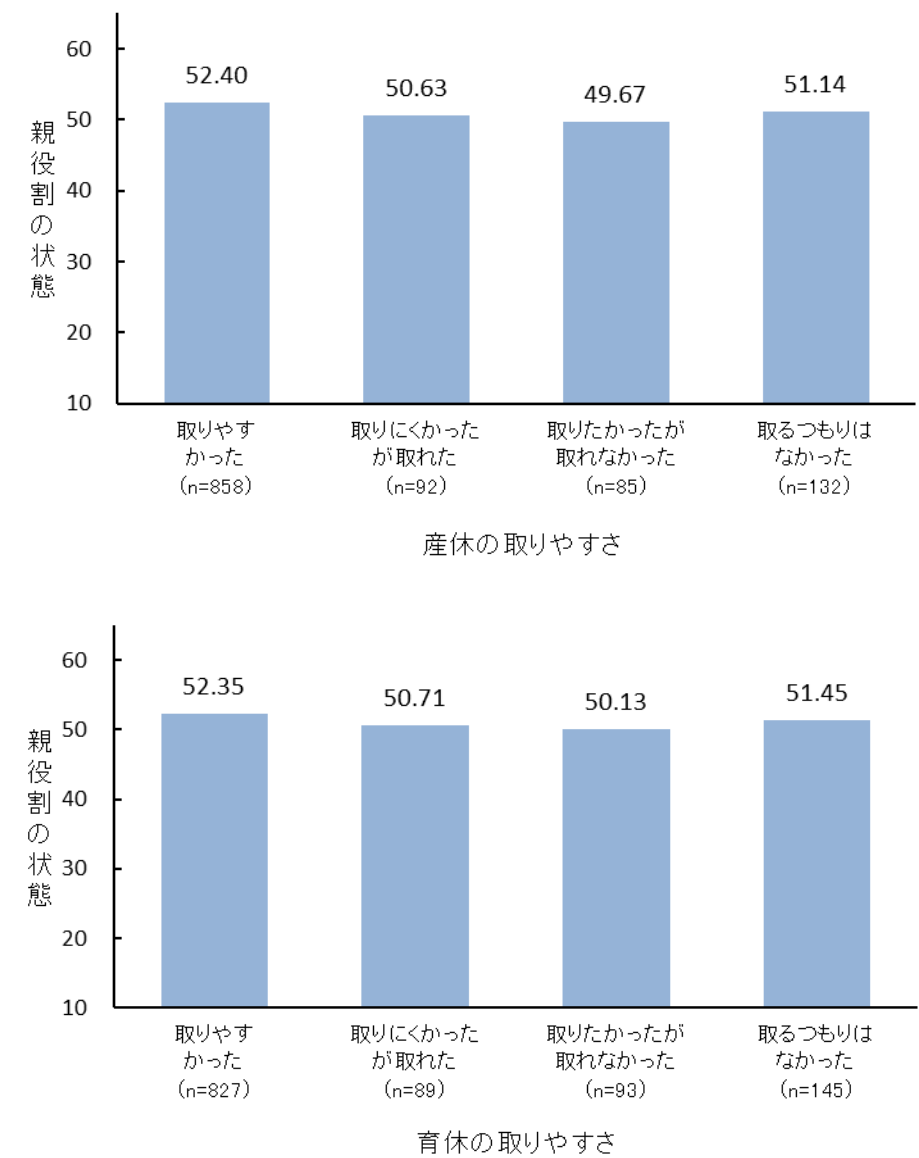
の就労をしていると考えられる人々の親役割の効力感が低い傾向がうかがえた。



続いて、就業していない人について、離職理由による親役割の効力感の違いを検討するために、離職理由（家事・育児に専念するため自発的に辞めた、家族の転勤、家族の要望、自分の体調不良、両立が不可能であった、職場の無理解、子どもの預け先がない）のそれぞれの有無でt検定を行った結果、「自分の体調不良（t（1457）=-2.435, $p<.001$ ）」の理由で離職した者の親役割の効力感が有意に低いことが示された。

(4) 職場環境

職場における産休・育休の取りやすさによる違いを検討するために、産休・育休のそれぞれについて4群（取りやすかった、取りにくかったが取れた、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ、産休・育休のいずれにおいても「取りやすかった」という職場にいた者の親役割の効力感が有意に高いことが示された（F（3,1166）=17.730, F（3,1153）=13.557, ともに $p<.001$ ）。



次に、産休・育休からの復帰時の職務内容の変化による親役割の効力感の違いを検討するために、職務内容変化の有無によるt検定を行ったところ、有意な差は見られなかった。すなわち、復職後の職務内容の変化と親役割の効力感に関連は見られなかった。

また、復職後の就労形態による親役割の効力感の違いを検討するために、フルタイム勤務、時短勤務、パート勤務、その他の4群で比較を行ったところ、有意な差は示されず、復職後の就労形態と親役割の効力感に関連は見られなかった。

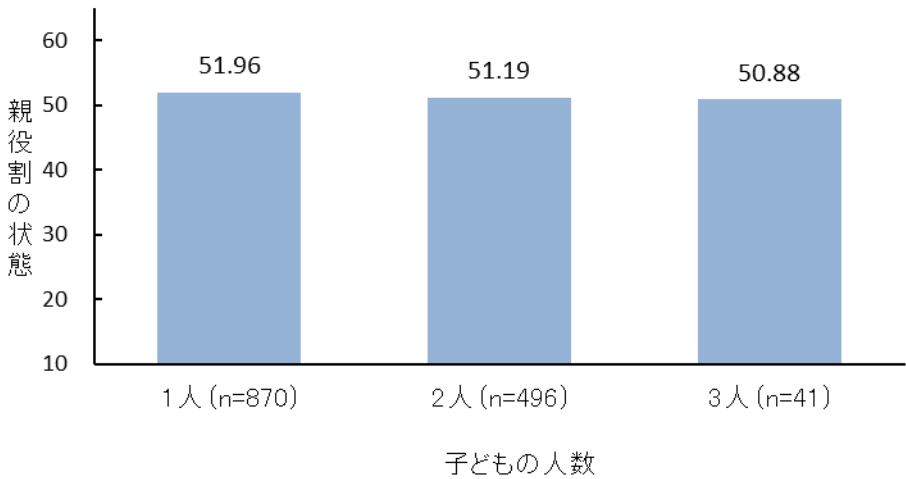
一方、復職後の職場サポートの有無による親役割の効力感の違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者の親役割の効力感が有意に高いという結果が示された ($t(784) = 4.260, p < .001$)。

(5) 家族の状況

親役割の効力感と同居する配偶者・パートナーの有無との関連を検討するために、t検定を行ったところ、配偶者・パートナーと同居していない者に比べて配偶者と同居している者の親役割の効力感が高いことが示された ($t(1456) = 2.922, p < .05$)。また、周囲からのサポート量と親役割の効力感との相関を検討したところ、配偶者からのサポートにおいて $r = .153$ ($p < .001$)、実父母からのサポートにおいて $r = .110$ ($p < .001$)、義父母からのサポートにおいて $r = .084$ ($p < .01$)、その他の家族からのサポートにおいて $r = .164$ ($p < .001$) といずれも弱い相関が示された。一方で、専門職、地域サービス、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

続いて親役割の効力感と子どもの数の関連を検討するために、子どもの数の3群(1人、2人、3人)で分散分析を行ったところ、子どもが2人の人に比べて、子どもが1人の人の親役割の効力感が高い傾向が示された ($F(2,1405) = 2.388, p < .10$)。

また、親役割の効力感と家事負担との間には有意な相関は示されなかった。

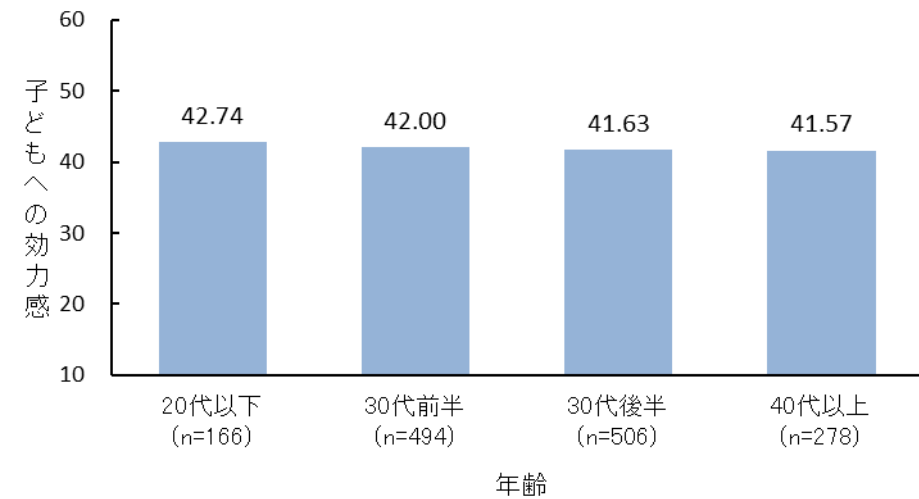


最後に、昨年度の年収と親役割の効力感の相関を検討したところ、自分自身の年収とも、世帯収入とも、有意な関連は示されなかった。

5 子どもへの効力感

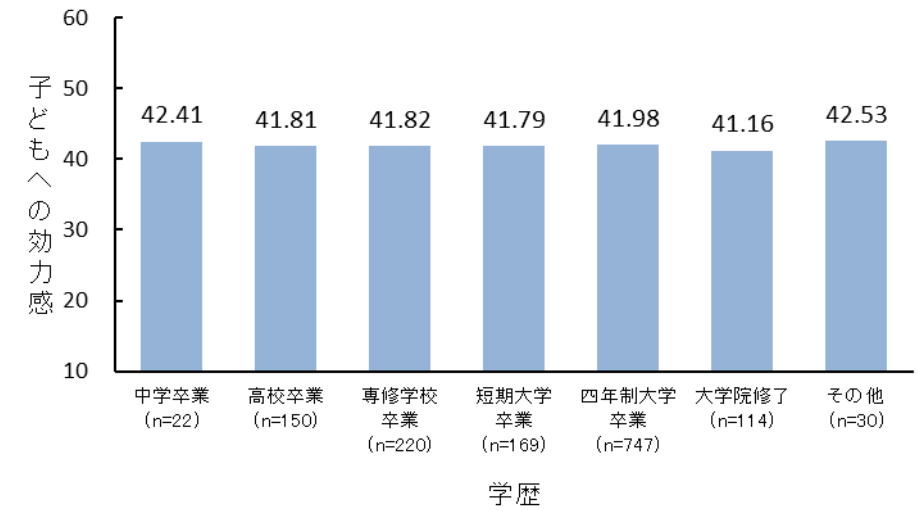
(1) 年齢

子どもへの効力感と年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、年齢と子どもへの効力感に関連は見られなかった。



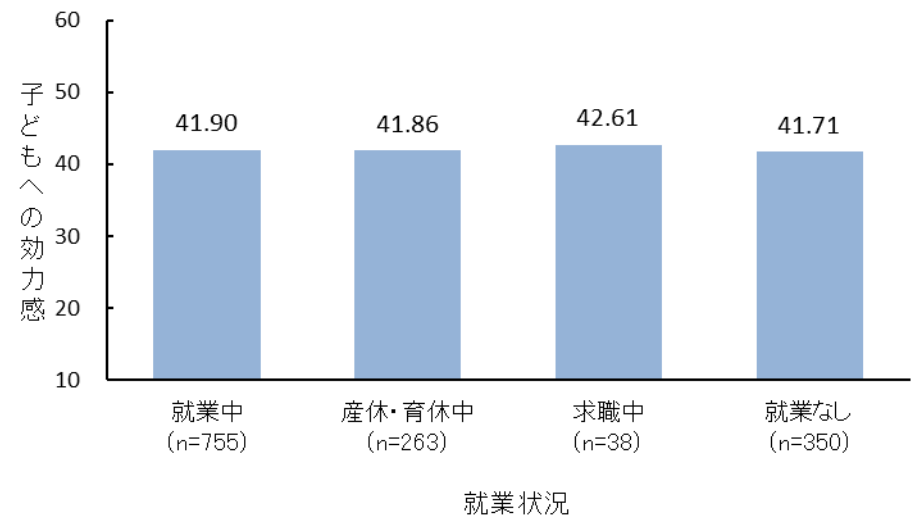
(2) 学歴

子どもへの効力感と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、学歴と子どもへの効力感に関連は見られなかった。

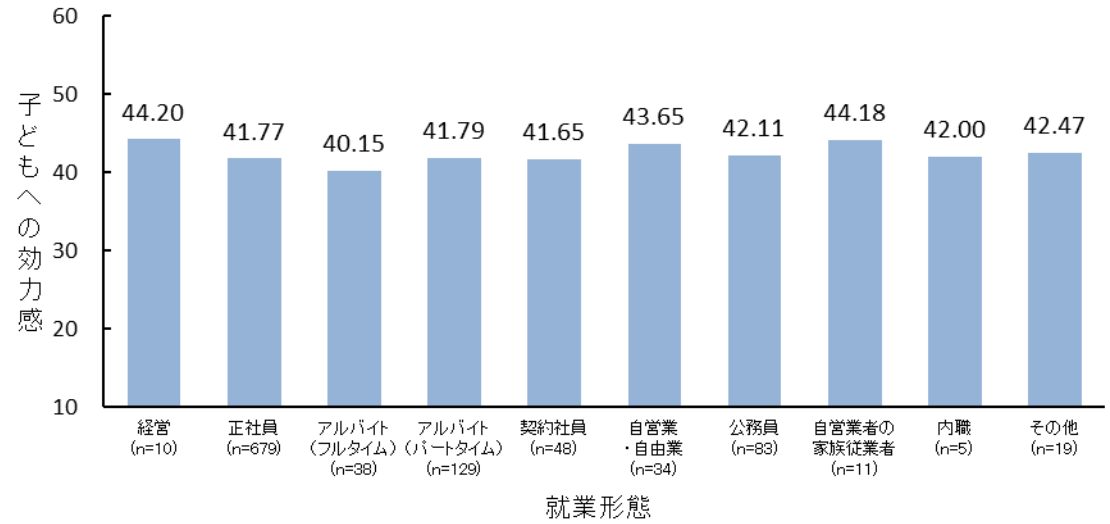


(3) 就業状況

子どもへの効力感と現在の就業状況との関連を検討するために、就業状況（就業中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、就業状況と子どもへの効力感に関連は見られなかった。

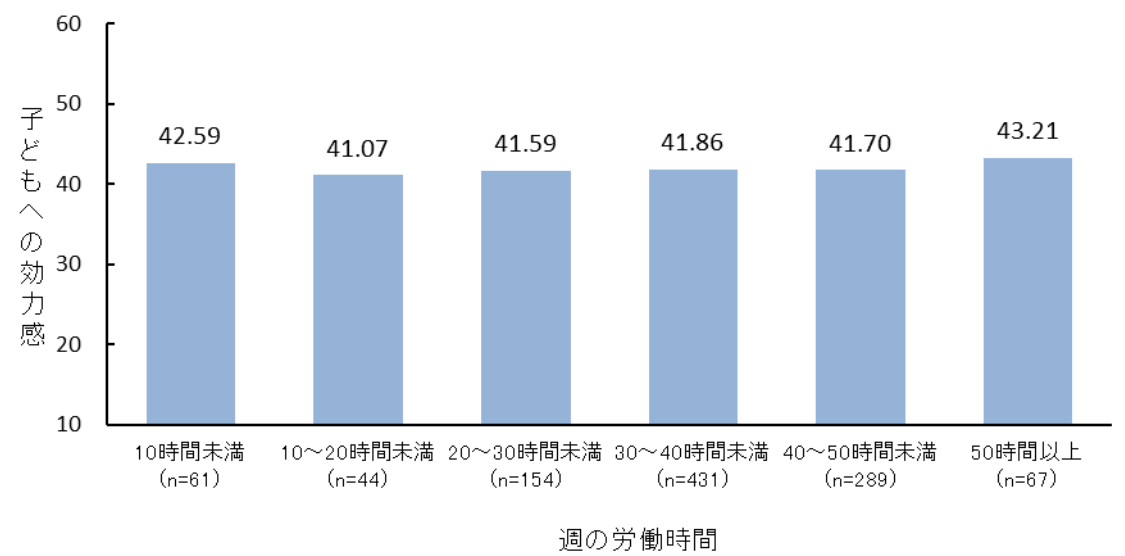


また、就業している人々の中で、就業形態による違いを検討するため、就業形態（経営、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、就業形態と子どもへの効力感にも関連は見られなかった。



第1章	1
第2章	2
第3章	3
第4章	4
第5章	5
第6章	6
資料編	7

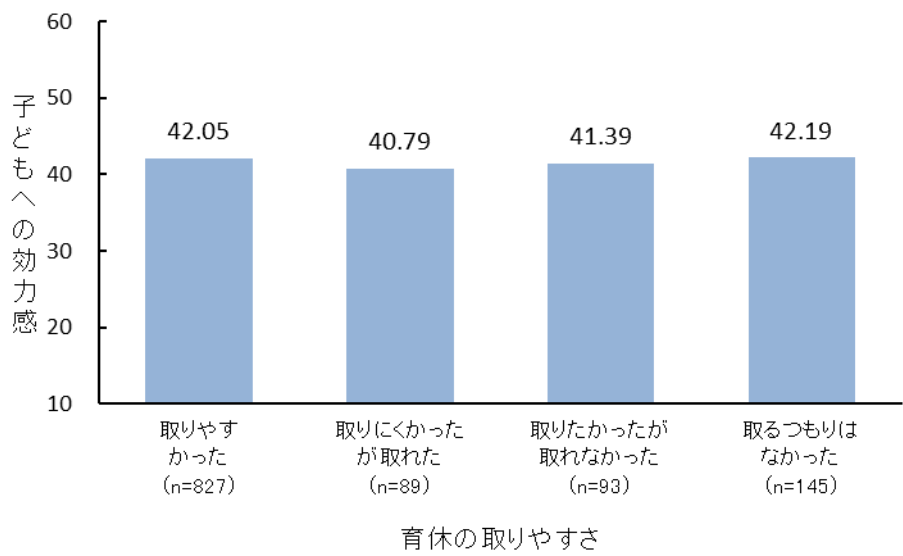
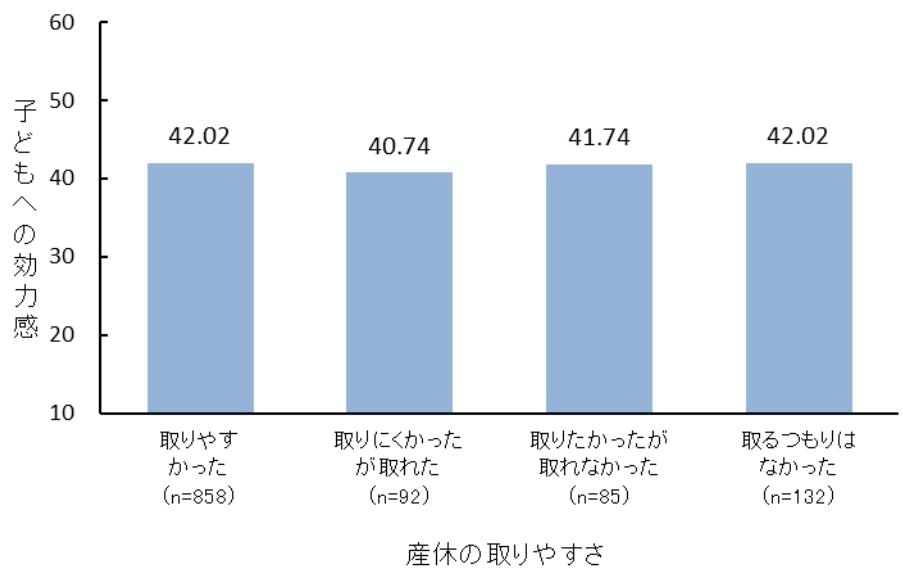
さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、これについても有意なばらつきは示されず、労働時間と子どもへの効力感に関連は見られなかった。



続いて、就業していない人について、離職理由による子どもへの効力感の違いを検討するために、離職理由（家事・育児に専念するため自発的に辞めた、家族の転勤、家族の要望、自分の体調不良、両立が不可能であった、職場の無理解、子どもの預け先がない）のそれぞれの有無でt検定を行った結果、「家族の転勤（ $t(1457) = 1.755, p < .01$ ）」の理由で離職した者の子どもへの効力感が有意に高いことが示された。

(4) 職場環境

職場における産休・育休の取りやすさによる違いを検討するために、産休・育休のそれぞれについて4群（取りやすかった、取りにくかったが取れた、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ、産休・育休のいずれにおいても有意なばらつきは見られず、産休・育休の取りやすさと子どもへの効力感に関連は見られなかった。



次に、産休・育休からの復帰時の職務内容の変化による子どもへの効力感の違いを検討するために、職務内容変化の有無によるt検定を行ったところ、有意な差は見られなかった。すなわち、復職後の職務内容の変化と子どもへの効力感に関連は見られなかった。

また、復職後の就労形態による子どもへの効力感の違いを検討するために、フルタイム勤務、時短勤務、パート勤務、その他の4群で比較を行ったところ、有意な差は示されず、復職後の就労形態と子どもへの効力感に関連は見られなかった。

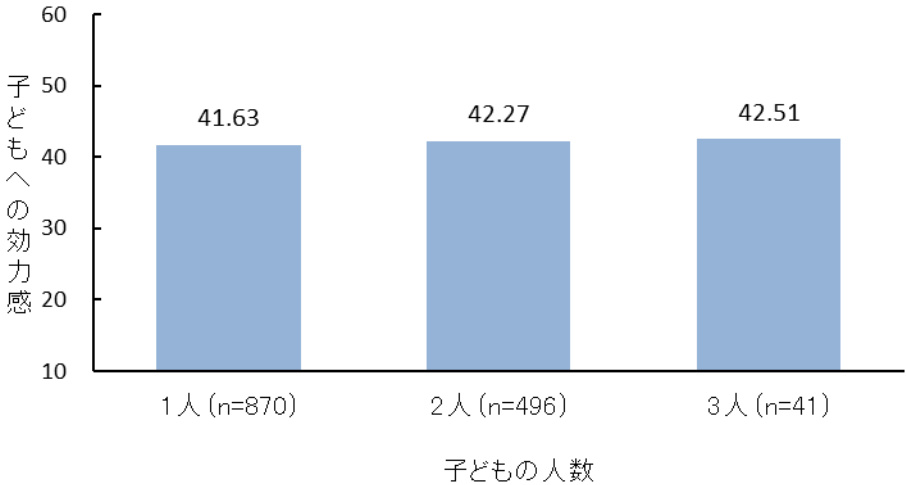
一方、復職後の職場サポートの有無による子どもへの効力感の違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者の子どもへの効力感が有意に高いという結果が示された（ $t(784) = 3.789, p < .001$ ）。

(5) 家族の状況

子どもへの効力感と同居する配偶者・パートナーの有無との関連を検討するために、t検定を行ったところ、有意な差は見られなかった。また、周囲からのサポート量と子どもへの効力感との相関についても、配偶者、実父母、義父母、その他家族、専門職、地域サービス、民間サービスのいずれのサポートとも有意な関連は示されなかった。

続いて子どもへの効力感と子どもの数の関連を検討するために、子どもの数の3群（1人、2人、3人）で分散分析を行ったところ、これについても有意なばらつきは見られなかった。すなわち、子どもの数と子どもへの効力感の関連は示されなかった。

また、子どもへの効力感と家事負担との間には有意な相関は示されなかった。

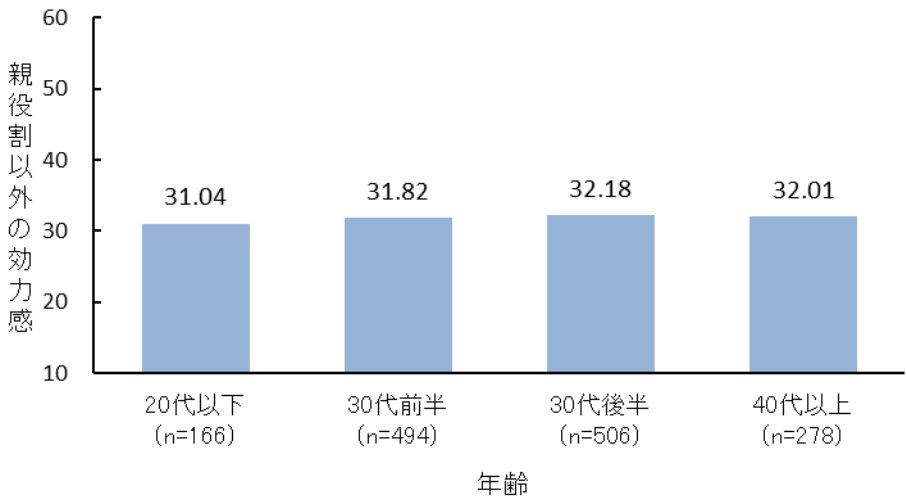


最後に、昨年度の年収と子どもへの効力感の相関を検討したところ、自分自身の年収についても、世帯収入についても、関連は見られなかった。

6 親役割以外への効力感

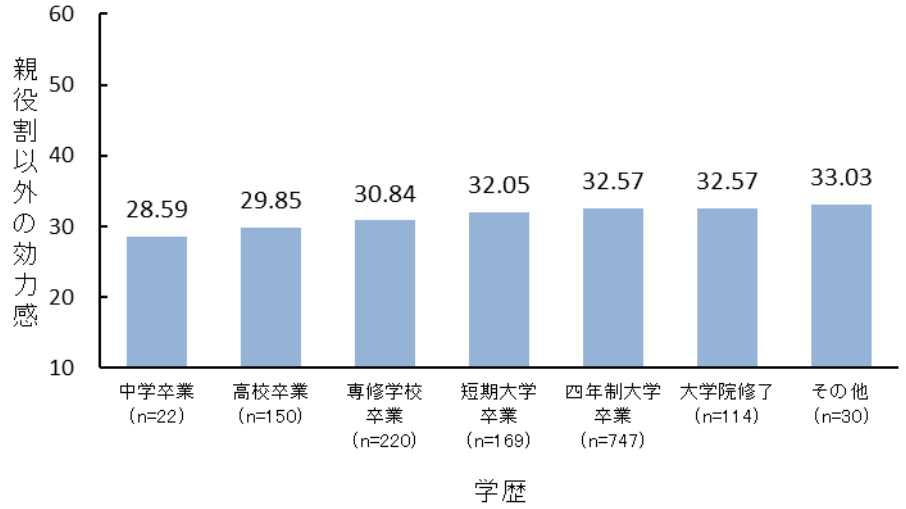
(1) 年齢

親役割以外への効力感と年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、年齢と親役割以外への効力感に関連は見られなかった。



(2) 学歴

親役割以外への効力感と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、高校卒業・専門学校卒業者に比べて四年制大学卒業・大学院修了者において親役割以外への効力感が高いことが示された（F（6,1449）=5.965 p<.001）。すなわち、学歴が高いほど親役割以外への効力感が高くなる傾向が示された。



(3) 就業状況

親役割以外への効力感と現在の就業状況との関連を検討するために、就業状況（就業中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、就業なし・求職中の人々に比べて、就業中・産休・育休中の人々の親役割

第1章

1

2

3

4

第2章

1

2

3

第3章

1

2

3

第4章

I

II

III

IV

第5章

1

2

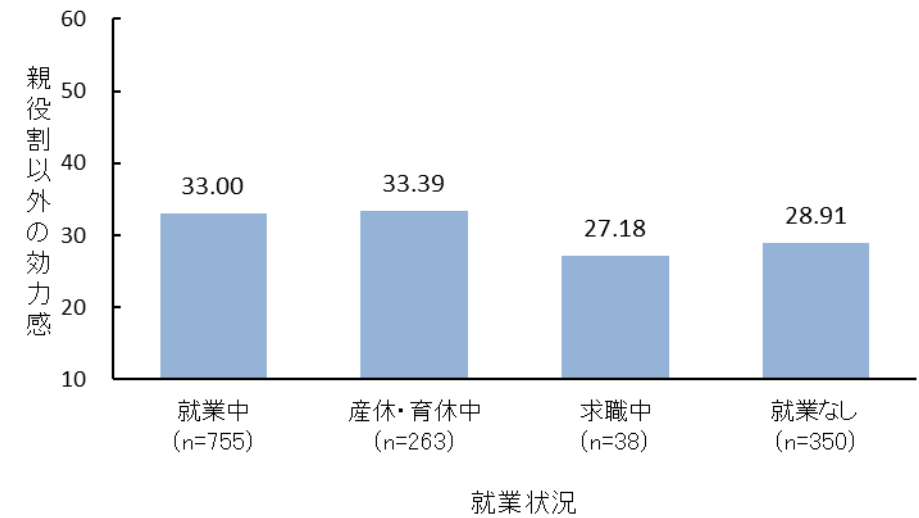
3

4

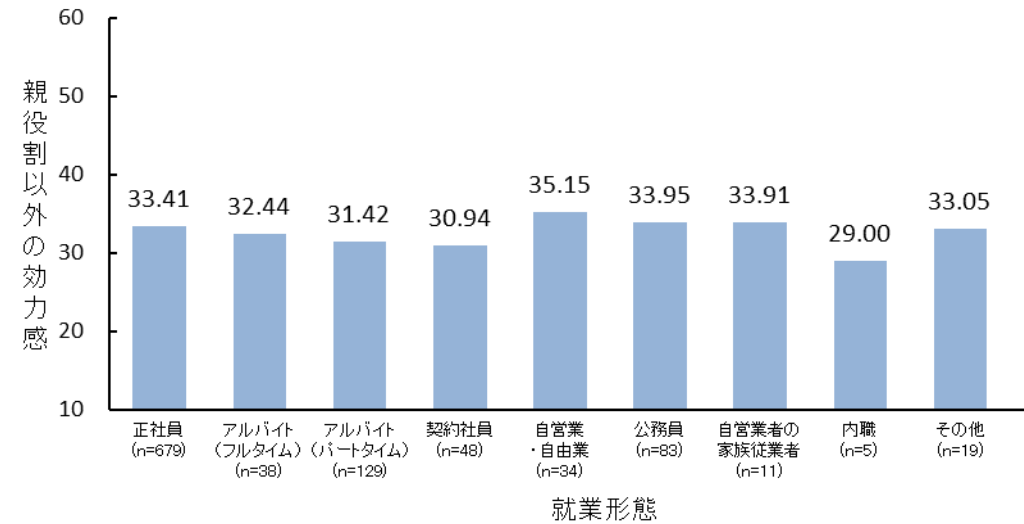
第6章

資料編

以外への効力感が高いことが示された ($F(3,1406) = 45.255, p < .001$)。

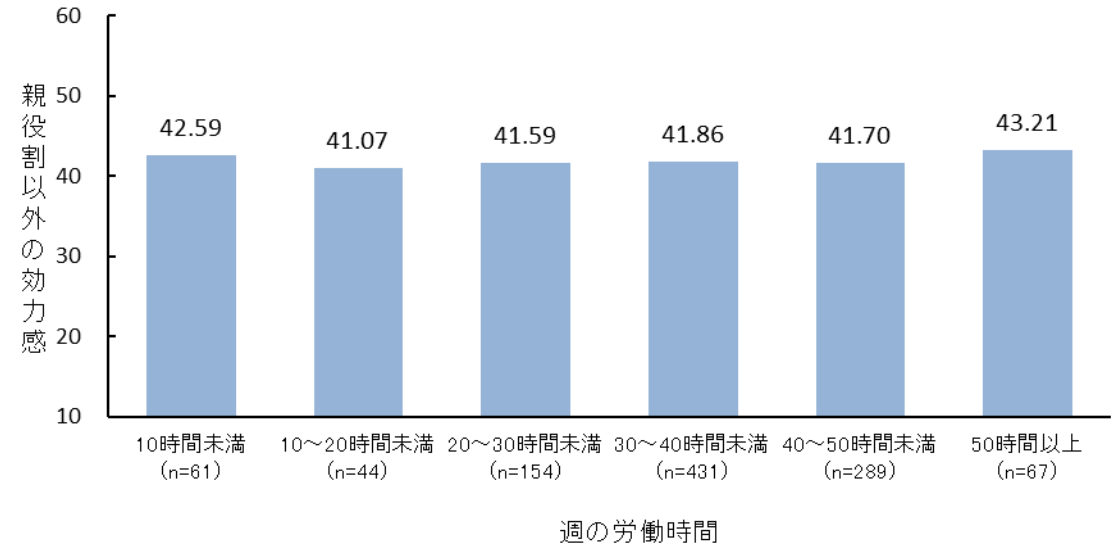


また、就業している人々の中で、就業形態による違いを検討するため、就業形態（経営、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、アルバイト（パートタイム）＜正社員・契約社員＜自営業・自由業の順に親役割以外への効力感が高いという結果が示された ($F(9,1050) = 2.879, p < .001$)。



さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、労働時間が20～30時間未満の

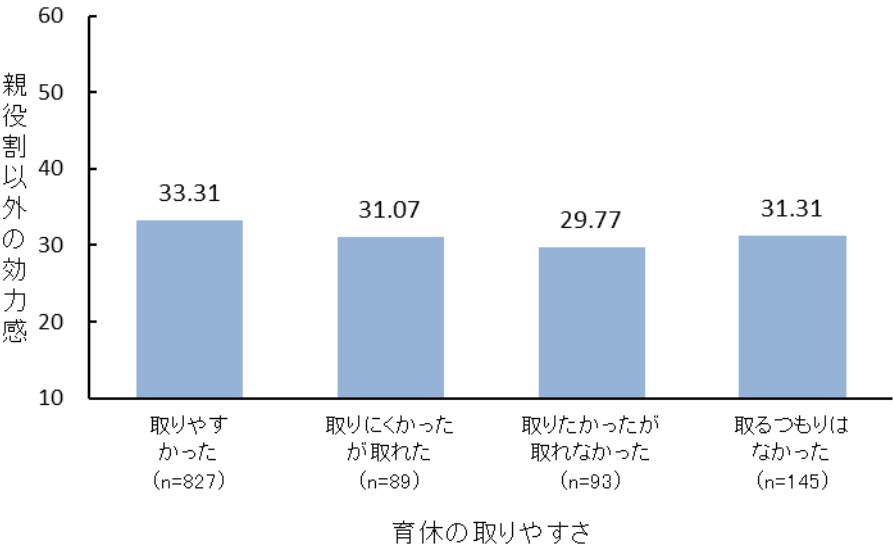
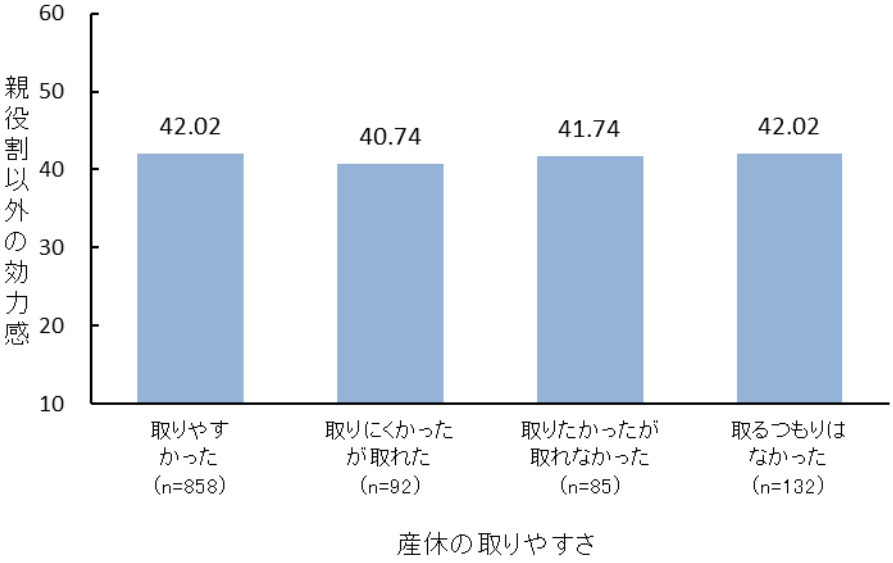
人々に比べて50時間以上の人々の親役割以外への効力感が高かった。全体的な傾向を見ると、20～30時間未満という、フルタイムには満たないが週3～5日程度の就労をしていると考えられる人々の親役割以外への効力感が低い傾向がうかがえた。



続いて、就業していない人について、離職理由による親役割以外への効力感の違いを検討するために、離職理由（家事・育児に専念するため自発的に辞めた、家族の転勤、家族の要望、自分の体調不良、両立が不可能であった、職場の無理解、子どもの預け先がない）のそれぞれの有無でt検定を行った結果、「家事・育児に専念するため自発的に辞めた ($t(1456) = -5.110, p < .01$)」「家族の転勤 ($t(1457) = -3.575, p < .01$)」「家族の要望 ($t(1457) = -2.971, p < .01$)」「自分の体調不良 ($t(1453) = -3.606, p < .001$)」「両立が不可能であった ($t(1457) = -3.411, p < .01$)」「職場の無理解 ($t(1457) = -2.517, p < .05$)」「子どもの預け先がない ($t(1457) = -4.281, p < .001$)」というようにすべて理由で離職した者の親役割以外への効力感が有意に低いことが示された。

(4) 職場環境

職場における産休・育休の取りやすさによる違いを検討するために、産休・育休のそれぞれについて4群（取りやすかった、取りにくかったが取れた、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ、産休・育休のいずれにおいても「取りやすかった」という職場にいた者の親役割以外への効力感が有意に高いことが示された ($F(3,1166) = 17.730, F(3,1153) = 13.557$, ともに $p < .001$)。



次に、産休・育休からの復帰時の職務内容の変化による親役割以外への効力感の違いを検討するために、職務内容変化の有無によるt検定を行ったところ、有意な差は見られなかった。すなわち、復職後の職務内容の変化と親役割以外への効力感に関連は見られなかった。

また、復職後の就労形態による親役割以外への効力感の違いを検討するために、フルタイム勤務、時短勤務、パート勤務、その他の4群で比較を行ったところ、有意な差は示されず、復職後の就労形態と親役割以外への効力感に関連は見られなかった。

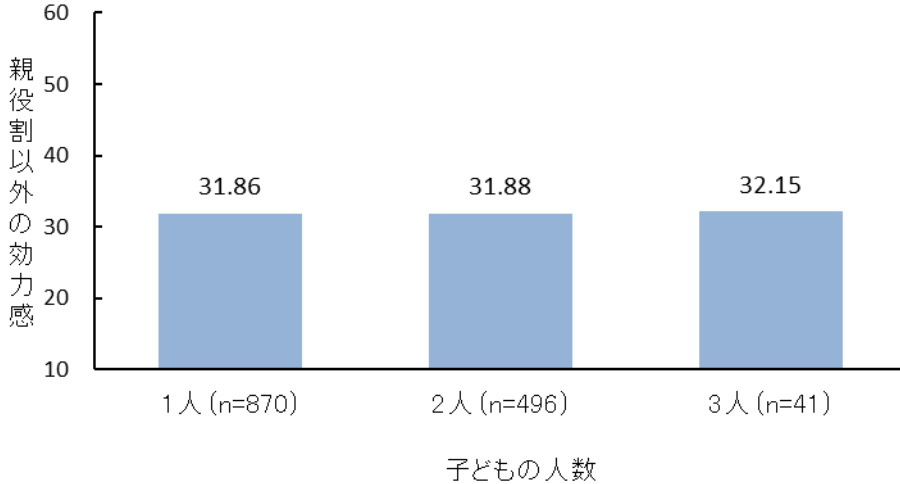
一方、復職後の職場サポートの有無による親役割以外への効力感の違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者の親役割以外への効力感が有意に高いという結果が示された ($t(784) = 4.210, p < .001$)。

(5) 家族の状況

親役割以外への効力感と同居する配偶者・パートナーの有無との関連を検討するために、t検定を行ったところ、有意な差は見られなかった。また、周囲からのサポート量と親役割以外への効力感との関連を検討したところ、配偶者からのサポートにおいて $r = .207$ ($p < .001$) 続いて実父母からのサポートにおいて $r = .131$ ($p < .001$)、義父母からのサポートにおいて $r = .079$ ($p < .001$)、他の家族からのサポートにおいて $r = .110$ ($p < .001$) という弱い相関が示された。また、専門職からのサポートにおいても $r = .156$ ($p < .001$) と弱い相関が示された。地域サービス、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

続いて親役割以外への効力感と子どもの数の関連を検討するために、子どもの数の3群 (1人、2人、3人) で分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られなかった。すなわち、子どもの数と親役割以外への効力感の関連は示されなかった。

また、親役割以外への効力感と家事負担との間には $r = -.201$ ($p < .001$) と弱い負の相関が示され、家事負担が多いほど親役割以外への効力感を感じにくいことが示唆された。



最後に、昨年度の年収と親役割以外への効力感の関連を検討したところ、自分自身の年収との相関は $r = .238$ ($p < .01$)、世帯収入との相関は $r = .144$ ($p < .01$) であり、いずれも弱い正の相関が示されたが自分自身の年収との関連の方が比較的強いことが示唆された。

第1章	1
第2章	2
第3章	3
第4章	4
第5章	5
第6章	6
資料編	7

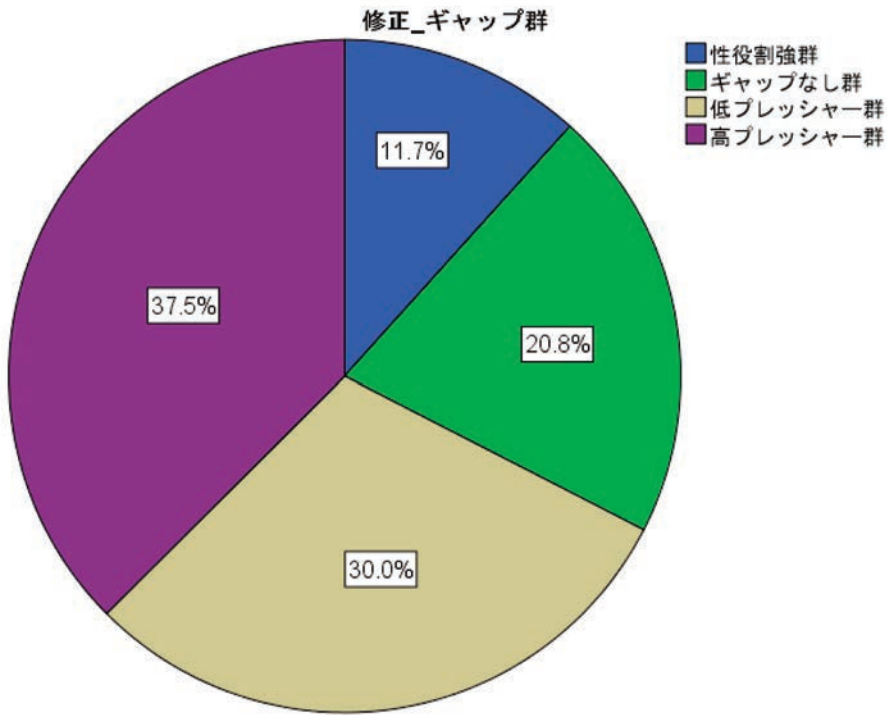
7 性役割平等主義的志向

(1) グループ分類

性役割平等主義的志向に関する自分自身の認識と社会の認識とのギャップのあり方によってグループ分けを行うために、社会の性役割平等主義的志向得点から自分自身の性役割平等主義的志向得点を引いた値によって以下の4群に分類した。

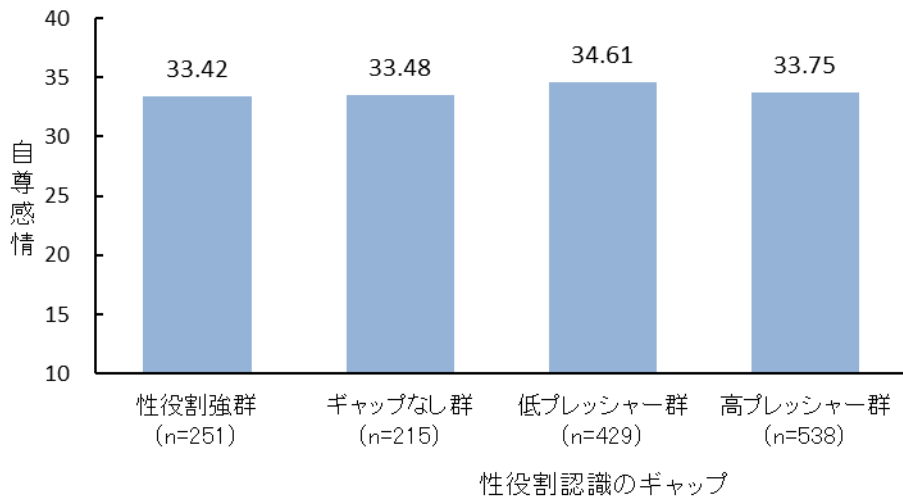
性役割強群（自分＞社会）：n=167（11.7%）
ギャップなし群（自分≒社会：±2点）：n=300（20.8%）
低プレッシャー群（自分＜社会：+3～11点）：n=431（30.0%）
高プレッシャー群（自分＜社会：+12点以上）：n=538（37.5%）

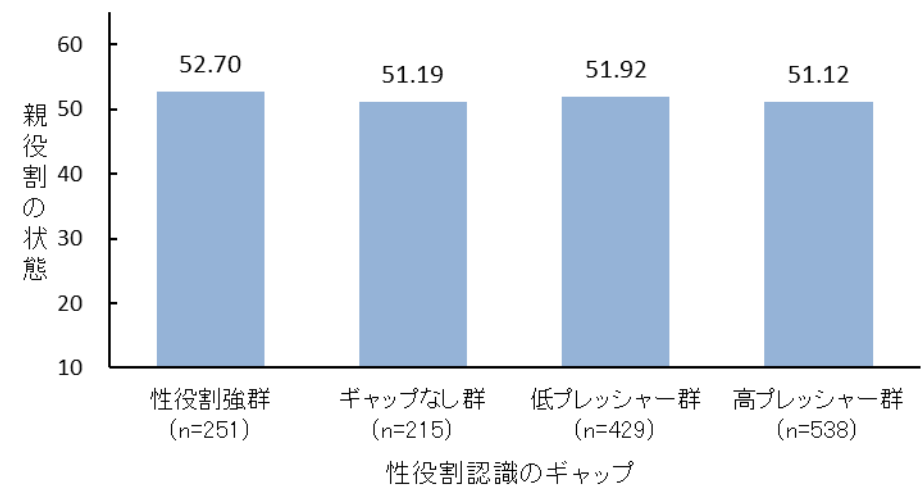
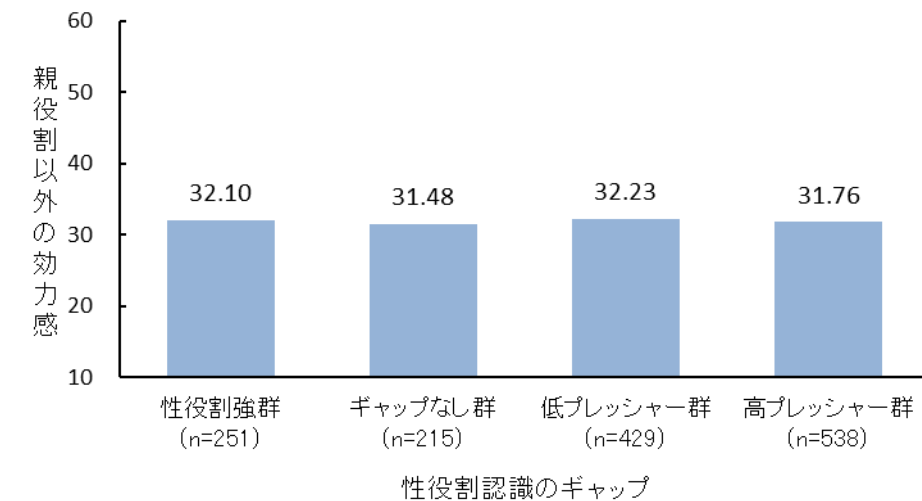
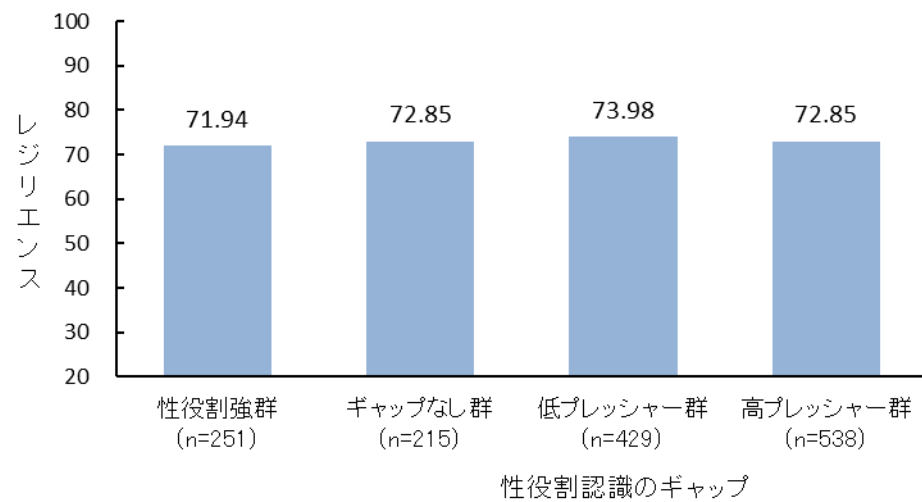
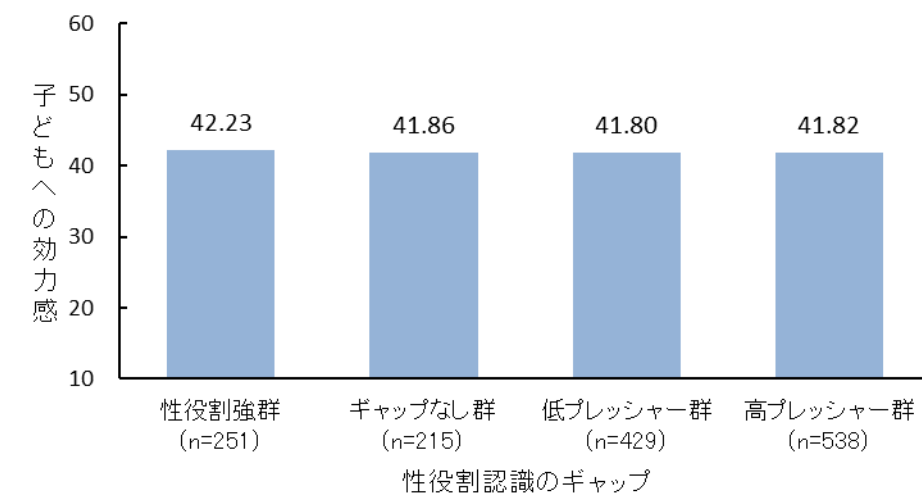
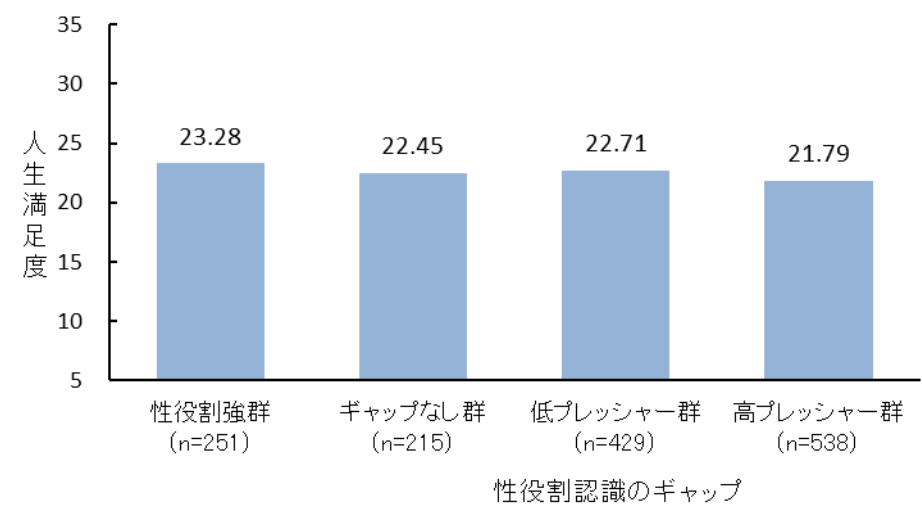
旧来的な性役割について、社会よりも自分自身の方が強く認識している者（性役割強群）は約1割（11.7%）、性役割について社会とのギャップのないものは約2割（20.8%）、自分よりも社会の方が強い性役割を持っていると認識し、社会からの性役割のプレッシャーを感じている者は約7割（67.5%）という結果が示された。



この4群で各心理変数に違いがあるか同化を検討するために分散分析を行ったところ、自尊感情、子どもへの効力感、親役割以外への効力感については4群に有意なばらつきは見られなかったが、人生満足度については性役割強群に比べて高プレッシャー群が低く（F（3,1430）=3.724 p<.05）、反対に、レジリエンスについては性役割強群が低プレッシャー群よりも低いことが示された（F（3,1432）=2.158 p<.10）。また、親役割の状態については高プレッシャー群に比べて性役割強群が高い得点を示していた（F（3,1432）=3.741 p<.05）。

したがって、自分自身が強く旧来的な性役割を認識している人々は、人生満足感と親役割の効力感が高いが、レジリエンスが低いことが特徴として示されたと言える。一方で、社会の性役割認識にプレッシャーを感じている人々は、そのプレッシャーの強さによって特徴が異なり、プレッシャーが強すぎる場合には親役割の効力感および人生満足感が低くなり、プレッシャーがそこまで強くない人々はレジリエンスが高い傾向にあることが示された。





第 1 章
1
2
3
4
第 2 章
1
2
3
第 3 章
1
2
3
第 4 章
I
II
III
IV
第 5 章
1
2
3
4
第 6 章
資料編

8 自由記述から見られる母親観

アンケート調査では、「次の言葉に続く文章を、思いつくままにお書きください。正解はありませんので、あまり考えこまずに、頭に浮かんだものをお書きください。」という質問を設定し、以下の5つの文章に続く回答を自由に記述してもらった。

☐ 母親である私は_____。

☐ 母親でない私は_____。

☐ 母親として生きていくために_____。

☐ 今の自分を何か一つ変えられるとしたら_____。

☐ 私が自信を持てる瞬間は_____。

これらの「母親である自分」「自分自身」についての文章を自由に記述することは、母親の当事者である回答者の思いや経験が表現されており、選択式回答を求める設問からだけでは明らかにすることができない、育児期女性のリアリティをつかむことができる。また、どのような記述が出現したのか分析することにより、選択肢式回答から得られた傾向を補足する資料ともなり得る。

そのため、ここでは、上記5つの質問に対する自由記述を、その内容ごとに分類し、回答の多かった上位3つのカテゴリーを紹介する。すべての回答については、巻末の【資料】に掲載した。

1 母親である私は_____。	
カテゴリー	具体例
愛情・大切に（33人）	子どもの為にできる限りの愛情をもってサポートをする。子どもに愛情をあげる。こどもを大切にしたい。生涯子どもを愛する。子どものことを優先にし、無償の愛を注いでいる。子どもとかかわる時間を大切にしたい。子どもの幸せを一番に考える。愛情。出来るだけ笑顔でいたい。子どもを1番に考える。子どもの命が一番大切。子どもが一番で何をするにも考えている。家族の健康を第1に考える。子ども達の事を考える。子どもの気持ちを考えるようつとめること。
時間・毎日のしく（22人）	家族との時間を大事にします。たまにイライラするけど心から子ども達を愛してる、楽しくやれている。子どもとの時間を大切にしている。人生で一番充実している。1日24時間では足りない程忙しいが充実しているとも感じられる。自由はないけれど充実しています。子どもと遊ぶのが楽しい。子どもと一緒に楽しく笑顔で過ごす。楽しもう。子どもとの時間を優先する。

守る・味方（18人）	我が子の味方であり、身体を張って守らなければならない。子どもをきちんと育てなければならぬ。子ども達を守る。家庭を守らないといけない。子どもに美味しいものを食べさせ、美しいものを感じさせ、感情豊かな子を育てる。常に子どもの味方であるべき。常に子どもに寄り添っていたいと思う。子どもの気持ちによりそって生活すべきである。
------------	--

母親役割に対してネガティブ	
忙しい・時間（29人）	子どもが中心で自分の時間が全くない。家族に時間を使い自分の時間がない。いつも時間に追われている。休みがない。充実感はあるが時間はない。どうすれば安心して自分の時間を取れるでしょうか。自分の時間が欲しい。
子ども優先（19人）	全て子どものために。家族の幸せを一番に考えるのがベターだ。子ども第一優先。子どもの時間に全て合わせて生活をしている。自分のことはあとまわし。子どもの黒子として生きている。
責任（18人）	責任が重い。2人の子どもの親として責任を持って育てる義務がある。子どもを守る責任がある。何においても責任感がある（仕事、家族の運営、子どもの教育など）。責任ある行動をしなくてはならない。

自尊感情高い	
幸せ（105人）	つらいときもあるが、毎日楽しく過ごせて幸せ。子どもが笑うと幸せを感じます。かわいい子どもが2人いて夢のよう。子どもたちに囲まれて幸せだ。幸せであり、責任も強く感じる。
頑張っている・全力（35人）	子育ても仕事も頑張っています。毎日全力で生きている。一生懸命に子育てをしている。24時間、365日、がんばっている。毎日一生懸命働いている。日々の出来事に悪戦苦闘、試行錯誤しながら子どもと歩んでいます。
楽しい・充実（32人）	子どもという時間を楽しんでいる。毎日たのしい。大変だけど、楽しい。いきいきしている忙しいが日々充実し楽しい。子ども中心になりますが日々楽しく生活しています。家族と一緒に楽しみたい。子育てを楽しんでいる。輝いている。

自尊感情低い	
新人・未熟（13人）	まだまだ新人だ。未熟である。無職なので半人前。
つかれた（11人）	1人でかかえこむ事につかれた。仕事と家事で疲れている。ルーティンワークに疲れきっている。無理に笑っている、いい事ない、つまらない。仕事も家事も育児も全力を求められ、非常に疲弊している。

精一杯 (8人)	いつも精一杯すぎる。毎日必死。肩に力が入っててキリキリしてる。 いっぱいいっぱいである。ギリギリだ。
-------------	---

2 母親でない私は_____。

カテゴリー	記述例
自由 (85人)	今では考えられないくらい自由な時をすごせていた。自由に生きてほしい。自由に移動できる。夜も自由に外出できる。女性として自由に輝いている。好きな事をし、自由に自分の為だけに生きている。自由、でも自由すぎて不安になる。自由だけ老後寂しいのでは。自由だけ淋しい。自由気ままだがやることが少ない。思いつくままに自由を楽しみたい。
自尊感情 低 (81人)	自分にあまり自信がない。自分のきょう味のある事しかせず、しやがせまい人生を送っている。自己中心的であった。面倒臭がり。目標がない。他人を思やる気持ちが少しにぶいかもしれない。かわいそう。甘えていた。独身女子の様にバリバリ働けない。女ではない。社会とのつながりが希薄。何もない。きっともっとだらけてしまう。性格が良くない。貧欲だったと思う。つまらない人間だ。働かなければ生きている資格がないように感じる。頑張ろうとしない。ストレスでイライラし周りにあたる（おこる）。わがままで自分勝手。明るくない。存在価値のない人間である。イライラぎみ。怠け者。精神的に子どもである。クラゲかもしくは広い灰の様である。何もしていない。ダメ人間。仕事と酒しかなく、身体がどんどんおかしくなるんだろうな。弱い。中途半端だ。やりたいことがない。仕事は続けているが、成長していない。やりたいことを見失いがちである。いつもいやいやの神経。つまらない人間。自信がない。中途半ばだ。生きる意味を見出すことができない。社会的価値が少し下がりそう。あまり好きではないし、自信がない。ぼーっとしている。気ままだった、こんなに強くはなかった。特に充実していない、何も産み出していない消費だけする存在。朝早く起きられない。きっと精神的に不安定だったと思う。仕事と学業に追われ余裕がない。ライブや舞台好きのインドア・ネガティブ人間。廃人。自分に優しくなかった気がする。ひっこみじあん 人見知り。
考えられ ない (74人)	今となっては考えられない。もう思い出せない。今の自分では想像出来ない。考えたくない。そのようなことは考えません。想像つかない程、子どもとの生活がなくてはならないものになっている。今はもうないので考えることはない、今をうけいれることが大事。

3 母親として生きていくために_____。

カテゴリー	記述例
頑張り・努力 (45人)	なんでも一生懸命です。努力が必要。育児を頑張る。頑張ることが大事。頑張らないといけない。もっと努力しなくてはいけない。仕事も家事も頑張る。子どもと頑張る。必死だ。元気である。もっともっと努力と勉強が必要だと思う。

健康 (42人)	心身ともに健康でいなければならない。健康第一。バランスのとれた食事を心がけ、健康である。健康に安全に生きていく。健康に気を付けた生活を送りたい。自分の健康、子どもの健康が一番大事。健康を学びたい。がんばりすぎず健康第一で過ごしたい。病気をしないようにする。
強さ (36人)	今までより強い女性になる。常に強くありたい。強い心が必要。強くなったと思う。もっと強くなりたい、社会も制度ももっと優しくなってほしい。強く、優しい人でいたい。強い心が大事。強く、優しく、素直でありたい。強くなった気がするが、強くなりすぎてしまった気がする（夫に対して）。

4 今の自分を何か一つ変えられるとしたら_____。

カテゴリー	記述例
人間性・ パーソナ リティ (101人)	もう少し明るい人がいいかも。完ぺきな人間。自信を持って過ごしたいです。前向きな性格になりたい。いい意味で図太さを身に付けたい。がまん強く、自分を大切にできる人に。もっと大らかになりたい。おだやかな人間になりたい。自分の性格。面倒なことを後まわしにするところを直したい。見知りを直したい。他人の意見に振り回されないようにになりたい。社交的になりたい。せっかちを治したい。心の広い人間になりたい。もっと器用に生きたい。明るく生きたい。もう少しテキパキ動けるようになりたい。温厚な人になりたい。もっと強く、行動力が欲しいと願う。もっと心を強くしたい。もっと器用になりたい。人の意見を素直に聞き入れられるようになりたい。我まんしない性格になりたい。努力出来る人間になりたい。要領よくなりたい。優しくなりたい。すぐにいっぱいいっぱいになる自分を変えたい。もっと楽に適当にできる人間になってみたい。積極性をもてるようにしたい。勇気がほしい。気が強くなりしたい。過去にこだわらず、比べない自分になりたい。良い人のふりをするクセを変えたい。人を羨やまず、自分は自分と思えるようになりたい。もっと人に甘えたい。もっと丁寧に物事をこなしたい。”しなければならぬ”をやめる。
外見 (76人)	体型。スリムな体型になりたい。やせたい。容姿。おしゃれしたいです。美しくなりたい。ネイルしたい。お肌のシミを取る。髪型。新しい顔がほしい。産後に太らないようにしたい。美しい女性になりたい。顔 きれいになりたい。スタイル。女らしくなりたい。クセ毛を直毛にしたい。
仕事 (67人)	仕事を辞める。仕事をやめなかった。仕事を変えたい。仕事を始めたい。転職し仕事をスキルアップしたい。もっと仕事の効率をよくしたい。在宅ワークなどの仕事がしたい。子どもを気にせず残業したい。仕事をフレックス制にしたい。起業していたかった。もっとキャリアを築きたい。残業を少なくしたい。働き方。一生できる仕事を見つけ手に職をつけたい。医者になりたい。雇われずに働く。仕事を速く終わらせる。仕事ができる人になりたい。簿記の試験に受かる。働く量を少し減らして子どもと一緒にいたい。自分がかもっと満足感を感じられる仕事がしたい。職場が遠い。残業がない仕事をしたい。

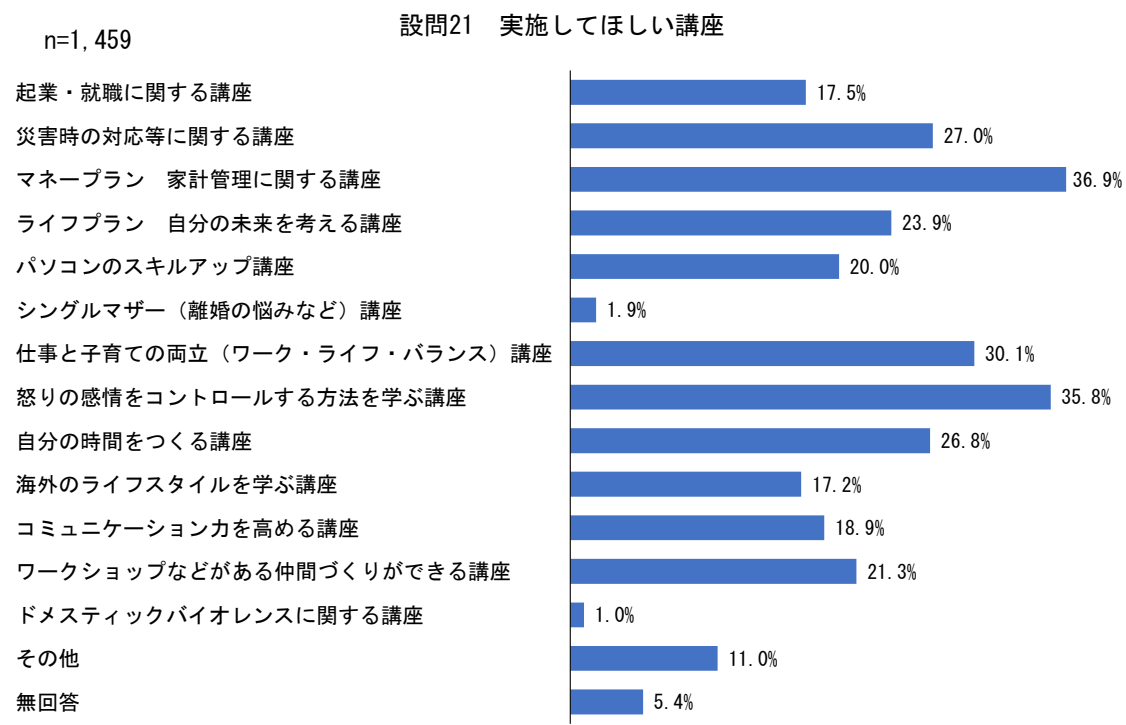
5 私が自信を持てる瞬間は_____。

カテゴリー	記述例
子どもの笑顔(112人)	子どもが私に向けてくれる笑顔。子どもが笑顔で、他のお友達に優しくしているところを見ると。子どもの満面の笑顔。子どもが笑ってくれた時、私が母で良いんだって幸せになる。子どもが笑い返してくれた時。子どもが笑顔で活躍してる姿をみた時。子どもが幸せそうに笑っている時。
仕事を する・仕事で の成功・評価 (91人)	仕事で評価された時。残業ができない限られた勤務時間の中で、仕事の成果を出した時。仕事でよい企画をつくれた時、受注にこうけんした時。仕事で起きたトラブル・困難を解決できた時。効率よく仕事をこなしているとき。仕事で知識を習得したとき。しっかり勉強し、仕事をした時。自分でお金を稼いだとき。起業について準備をしている時。家事や育児は評価がともなわず自信がもてる機会はない。給料日だけだ。完ペキなプレゼンテーションができたときである。
なし (69人)	特にない。思いつきません。今の生活では特にない。ほとんどなくなったような気がします。今は忙しすぎて、そんな瞬間は無いです。

Ⅳ 行政による講座への期待

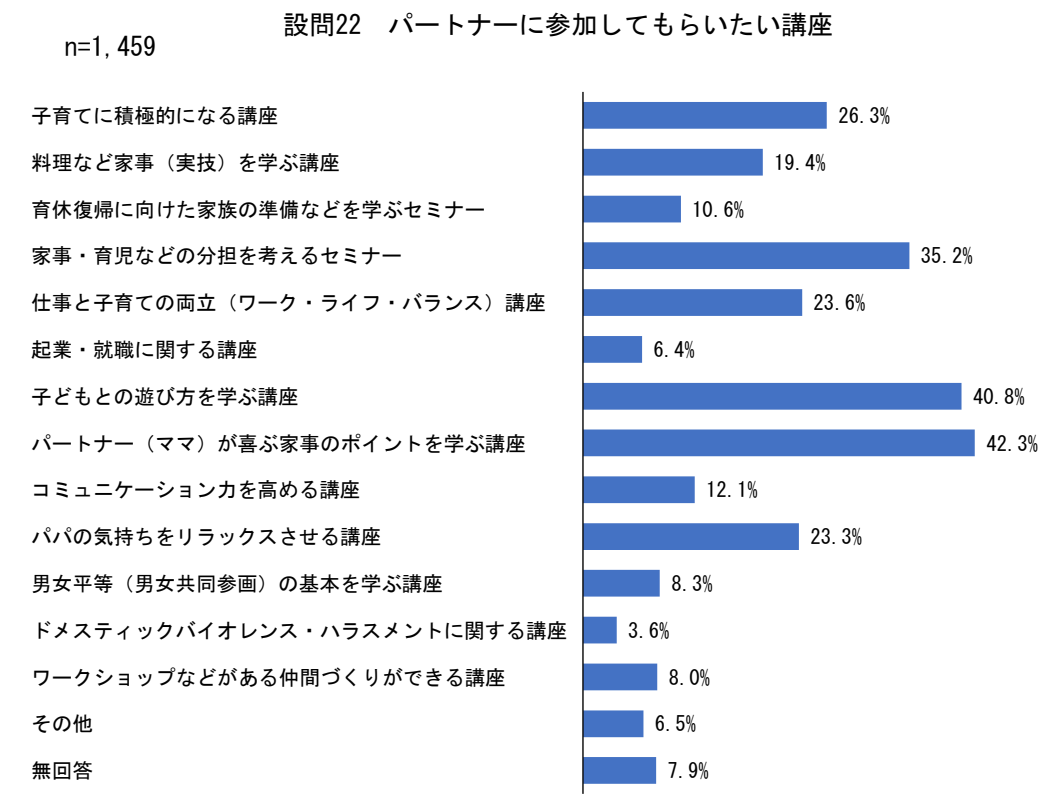
(1) 託児付きで実施してほしい講座

アンケートでは、行政に託児付きで実施してほしい講座について、複数選択式で尋ねた。もっとも希望が多いのは「マネープラン 家計管理に関する講座」で36.9%の人からの希望があった。それに「怒りの感情をコントロールする方法を学ぶ講座」が35.8%、「仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）講座」が30.1%、「災害時の対応等に関する講座」が27.0%と続いている。



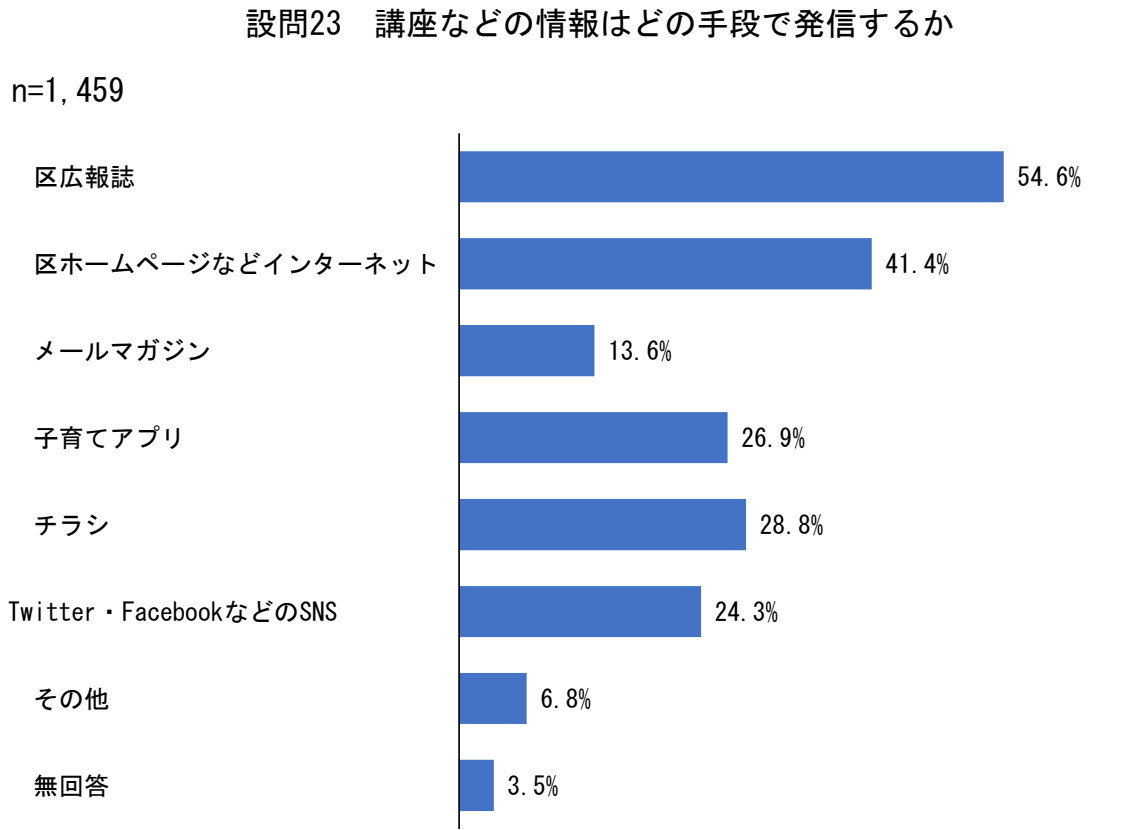
(2) パートナーに参加してもらいたい講座

また、パートナーに参加してもらいたい講座について、複数回答式で尋ねた。「パートナー（ママ）が喜ぶ家事のポイントを学ぶ講座」が42.3%と最も多く、それに「子どもとの遊び方を学ぶ講座」が40.8%、「家事・育児などの分担を考えるセミナー」が35.2%と多く占める。回答者の、パートナーと家事や育児を分担したいという願いが反映された結果である。



(3) 講座などの情報発信の希望

また、それらのような講座などの情報を、どの手段で発信するのがよいか、複数回答式で尋ねた。「区広報誌」が過半数を占め、54.6%と最多だった。それに「区ホームページなどインターネット」が41.4%、「チラシ」が28.8%、「子育てアプリ」が26.9%と続く。



第 1 章	1
	2
	3
	4
第 2 章	1
	2
	3
第 3 章	1
	2
	3
第 4 章	I
	II
	III
	IV
第 5 章	1
	2
	3
	4
第 6 章	
資料編	