

令和元年度 調査研究報告書

自尊感情とレジリエンスの
向上に着目した、
育児期女性に対する
支援体制構築に向けての基礎研究

はじめに

特別区23区長が組織する特別区長会は、平成30（2018）年6月15日、特別区長会調査研究機構を設置しました。

その設立趣旨は、特別区及び地方行政に関わる課題について、大学その他の研究機関、国及び地方自治体と連携して調査研究を行うことにより、特別区長会における諸課題の検討に資するとともに、特別区の発信力を高めることにあります。

平成31（2019）年4月から各区より寄せられた特別区の行政運営に資する課題について、学識経験者・特別区職員が研究員となり、プロジェクト方式で調査研究を行いました。いずれのテーマも、特別区の課題解決を中心に据えながら、広く他の自治体の課題解決の一助となることや国及び他自治体との連携の可能性も視野に入れ研究に取組みました。

本調査研究報告書は、令和元（2019）年度の1年間の調査研究成果を取りまとめたものであり、特別区調査研究機構設立後、初の成果の公表となります。特別区政の関係者のみならず、地方自治体のみなさま、学術研究の場など多方面でご活用いただけると幸いです。

最後に、調査等にご協力いただいた地方自治体関係者の皆様、民間企業の皆様をはじめとして、報告書完成までにご協力をいただきました全ての方に深く御礼申し上げます。

特別区長会調査研究機構
令和2年3月

目次

第1章 調査・研究にあたり	
1	研究目的……………8
2	女性施策に関する国の方針と現状……………8
	（1）国の動向
	（2）男女共同参画をめぐるさまざまな社会課題
3	都及び特別区の現状……………17
	（1）特別区の人口
	（2）出生数・合計特殊出生率
	（3）出産年齢
	（4）都における就労状況
	（5）都における配偶者暴力に関する相談支援
4	地域特性からみる現状の課題……………28
	（1）板橋区の現況
	（2）北区の現況
第2章 育児期女性の置かれているリスク状況	
1	心理的リスク……………42
	（1）育児ストレス
	（2）メンタルヘルスに影響する母親の心理特性
	（3）育児期女性の抱える心理的リスクへの支援と課題
2	社会的・家族的リスク……………44
	（1）近代家族における性別役割分業
	（2）孤立化する母親たち
	（3）母親規範の内面化とその変化
	（4）育児期女性の抱える家族的リスクのまとめと課題
3	最近の育児にまつわる話題……………48
第3章 子育て中の女性に向けたアンケート調査の概要	
1	調査の目的……………52
2	調査の内容と方法……………52
	（1）調査の設計
	（2）アンケート調査の方法
	（3）調査期間
	（4）回収結果

(5) 調査項目	
(6) 倫理的配慮	
3 グループインタビュー調査について	54

第4章 調査結果の分析

I 回答者の基本属性	56
1 デモグラフィック要因	56
(1) 年齢	
(2) 学歴	
2 家族の状況	57
(1) 同居家族人数と同居者	
(2) 子どもの人数と年齢、健康状態、在籍状態	
(3) 配偶者、パートナーの年齢と仕事	
3 本人の仕事について	67
(1) 現在の就労状況	
(2) 現在就労していない人の退職時期、退職理由	
(3) 長子の妊娠時の仕事の状況と産休・育休の状況	
(4) 昨年の自己収入と世帯収入	
4 家事・育児とサポート、ワークライフバランス	78
(1) 子育てで得られるサポート	
(2) 家事・育児分担の割合	
(3) ワーク・ライフ・バランス	
II 心理的指標について	81
1 自尊感情	81
2 人生満足度	83
3 レジリエンス	85
4 親性尺度	88
(1) 親役割の状態	
(2) 子どもへの効力感	
(3) 親役割以外の効力感	
5 性役割についての態度	93
III 育児期女性の心理変数の関連要因	98
1 自尊感情	98
(1) 年齢	

(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
2 人生満足度	103
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
3 レジリエンス	109
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
4 親役割の効力感	113
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
5 子どもへの効力感	119
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
6 親役割以外への効力感	123
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	

目次	
7 性役割平等主義的志向	129
(1) グループ分類	
8 自由記述から見られる母親観	133
IV 行政による講座への期待	138
(1) 託児付きで実施してほしい講座	
(2) パートナーに参加してもらいたい講座	
(3) 講座などの情報発信の希望	
第5章 行政が提供できる支援	
1 板橋区・北区	143
子育てママの未来計画	
(1) 東京家政大学と北区・板橋区の関係	
(2) 経緯	
(3) 内容	
2 豊島区	146
(1) 消滅可能性都市の指摘	
(2) ピンチをチャンスに！スピーディな当初の取組み	
(3) 消滅可能性都市から持続発展都市への取組み	
(4) 男女共同参画都市 No.1 へ	
3 文京区	150
(1) 子ども宅食プロジェクト	
(2) トップマネジメントによるリーダーシップと情報発信	
4 千代田区	154
(1) 経緯	
(2) 虐待防止強化期間の設定	
(3) 虐待防止強化期間の取組み	
第6章 まとめと展望	160
〈資料編〉	161
アンケート調査票	
研究体制	178
活動実績等	178

第1章

調査・研究にあたり

第1章 調査・研究にあたり

1 研究目的

少子高齢化が進む日本において、「すべての女性が輝く社会づくり」は国の重要課題の一つであり、特別区においても育児期女性等に対する多様な施策に取り組んでいる。

板橋区・北区・東京家政大学が平成29（2017）年度から連携して実施した支援講座を通じて、育児期女性は「自尊感情」が著しく低い傾向にあり、社会復帰への大きな障害になっていることが明らかになった。

イギリスなど諸外国ではメンタルヘルス状況の把握と支援を政策に反映させている例もあり、育児期女性の心理的側面への理解と支援を整えることが、現在すでに行われている多様な施策の効果を上げるために必要であると考えられる。

そこで、育児期女性の「自尊感情」の低下が何によってもたらされているのか、レジリエンス（ストレスに対する心理的な回復力）の実態・課題を明らかにすることを目的に、本研究を実施することとした。

なお、本研究は、東京家政大学との共同研究として実施した。

2 女性施策に関する国の方針と現状

(1) 国の動向

平成11（1999）年6月、男女共同参画社会の形成の基本的枠組みを定めた男女共同参画社会基本法が成立した。同法に基づき、政府は男女共同参画基本計画を策定し、男女共同参画社会の形成の促進に向けて、総合的かつ長期的な視点で社会のあらゆる分野における取り組みを進めている。

人口減少・高齢社会の進展を背景に、我が国最大の潜在力である「女性の力」が十分に発揮され、社会の活性化につなげていくために、平成26（2014）年10月には、「すべての女性が輝く社会づくり本部」が内閣に設置された。翌平成27（2015）年からは、様々な状況に置かれた女性が自らの希望を実現して輝くように「女性活躍加速のための重点方針」が毎年定められている。

平成27（2015）年11月には、「女性活躍推進の加速のための重点事項2015」

を踏まえて、男女雇用機会均等法に基づく指針が改正された。これにより、国際的に見ると低い水準にある女性管理職の増加に向けて、中途採用の条件が整備された。また、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進するために「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が平成30（2018）年5月に公布・施行された。

女性活躍推進の取り組みを一過性のものに終わらせることなく着実に前進させるために、平成27（2015）年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）が成立した。同法の成立により、我が国における男女共同参画社会の実現に向けた取り組みは、新たな段階に入ったといわれる。

このような中、平成27（2015）年12月には、男女共同基本法に基づく「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定された。同計画では目指すべき社会の姿を掲げ、その実現を通じて、男女共同参画社会の形成の促進を図っていくとしている。①「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会」、②「男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」、③「男性中心型労働慣行等の変革などを通じ、仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活その他の社会生活及び家庭生活を送ることができる社会」、④「男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会」の四つの社会である。

一方、男女共同参画にかかる国際的な動向では、平成27（2015）年9月に国連持続可能な開発サミットが開催され、『我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ』（SDGs）が採択された。SDGsが定める17の目標の一つに、「目標5：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」が掲げられている。

我が国は、平成28（2016）年5月に「持続可能な開発目標（SDGs）推進本部」を内閣に設置するとともに、12月には「持続可能な開発目標（SDGs）実施指針」を決定した。実施指針で優先課題として掲げられた8項目の一つに、女性活躍の推進を含む「あらゆる人々の活躍推進」がある。また、「SDGsアクションプラン2018」では、日本のSDGsモデルの方向性として、3本の柱の一つに「SDGsの担い手として次世代・女性のエンパワーメント」を掲げている。

令和元（2019）年6月、「第4次男女共同参画基本計画」に定めた具体策や成果目標の実現に向け、「女性活躍加速のための重点方針2019」が決定された。同方針では、(1)「人生100年時代において、多様な選択を可能とする社会の構築」、(2)「女性活躍を支える安全・安心な暮らしの実現」、(3)「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札」の視点をもって、重点的に取り組みを進めるこ

ととしている。また、女性活躍推進法の全面施行後の動きをとらえ、「人生100年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、ライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身に付けることができる環境を整備し、一人ひとりの能力な開発・向上を支援することが重要」としている。

令和元（2019）年6月、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みやハラスメントのない職場づくりを実現するために、女性活躍推進法の一部を改正する法律が成立している。法改正に伴い、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」を同年12月に変更した。

このような取組みが進められている中においても、政治・経済・社会における様々な分野において政策・方針決定過程への女性の参画が少ないことや、収入や正規雇用率など雇用分野における男女差が依然として大きいこと、仕事と子育て・介護・看護等の両立の難しさなど、なお取り組むべき多くの課題がある。

また、平成13（2001）年に「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」が成立して以降、改正が重ねられ相談・保護・自治支援の体制が整備されつつあるが、女性に対する暴力の根絶には至っていない。さらに、ひとり親女性の抱える困難の克服等、様々な女性の生きづらさを解消して、女性活躍を支える安全・安心な社会を構築していくことも重要である。

【参考】持続可能な開発目標（SDGs）の概要



資料：外務省「持続可能な開発のための2030アジェンダ」

ロゴ：国連広報センター作成

(2) 男女共同参画をめぐるさまざまな社会課題

① ジェンダー・ギャップ指数の低迷

世界経済フォーラムが公表している各国における男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数」（2018年）によると、日本の総合スコアは0.662、順位は149か国中110位となっている。この指数は、経済、教育、保健、政治の四つの分野のデータから構成されているが、我が国は特に経済・政治分野において数値が低い結果となっている。

翌年12月に公表された「ジェンダー・ギャップ指数」（2019年）では、日本の総合スコアは0.652、順位は153か国中121位と前年より順位を下げっており、経済・政治分野で特に低いという傾向が続いている。

順位	国名	順位	分野ごとの順位（日本）			教育分野における項目		
1	アイスランド	0.858	分野	順位	値	識字率	1位	1.000
2	ノルウェー	0.835	経済	117位	0.595	初等教育在学率	1位	1.000
3	スウェーデン	0.822	教育	65位	0.994	中等教育在学率	1位	1.000
4	フィンランド	0.821	保健	41位	0.979	高等教育在学率	103位	0.952
5	ニカラグア	0.809	政治	125位	0.081			
6	ルワンダ	0.804						
7	ニュージーランド	0.801						
8	フィリピン	0.799						
...	...	...						
110	日本	0.662						

世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2018」より作成。
【(※)各分野のデータ】
○経済分野：労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率
○教育分野：識字率、初等・中等・高等教育の各在学率
○保健分野：新生児の男女比率、健康寿命
○政治分野：国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の行政の長の在任年数

出所：内閣府『男女共同参画推進連携会議 令和元年版データ』『ひとりひとりが幸せな社会のために』

② M字カーブと非正規雇用比率

女性の年齢階層別労働力率は、現在も「M字カーブ」を描いているものの、以前に比べてカーブが浅くなっている。女性活躍推進法の制定をはじめ、さまざまな取組みを進めてきた結果、女性の労働市場への参入が促進され、この6年間で増加した就業者数384万人のうち、288万人を女性が占め、子育て世代の女性の就業率は76.5%まで上昇している（「女性活躍加速のための重点方針2019」より）。

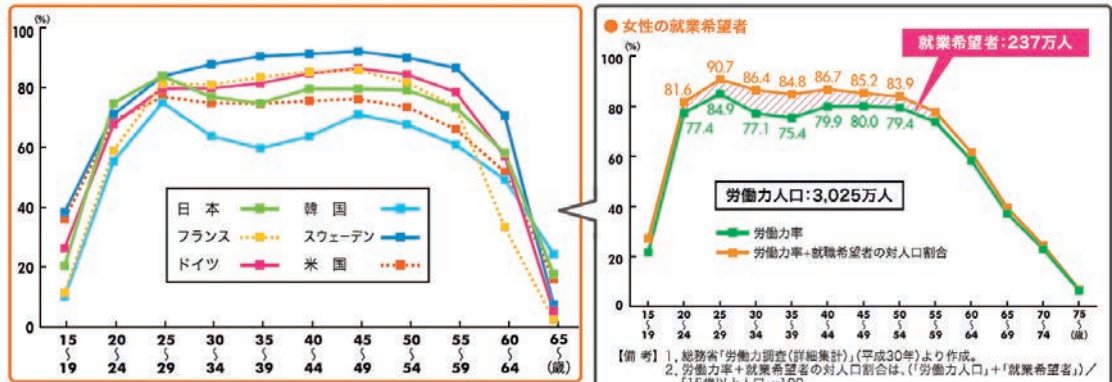
一方、令和元年版男女共同参画白書によると、平成30（2018）年における女性の非労働力人口2,708万人のうち、237万人が就業を希望しているにもかかわらず、約3割が出産・育児のため求職していない。

非正規雇用比率に著しい男女格差（平成30（2018）年度男性22.2%、女性56.1%）が見られ、給与格差に大きな影響を及ぼし、ジェンダー・ギャップ指数の経済分野の値が低い一因となっている。

1 M字カーブ～女性の年齢階級別労働力率の国際比較と女性の就業希望者

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、韓国同様いわゆる「M字カーブ」を描いているものの、以前よりもカーブは浅くなっており、M字の底となる年齢階級も上昇しています。

また平成30年には女性の非労働力人口のうち**237万人**が就業を希望しており、それが実現すれば労働力率の上昇につながります。

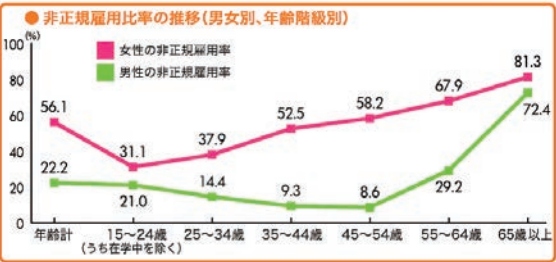
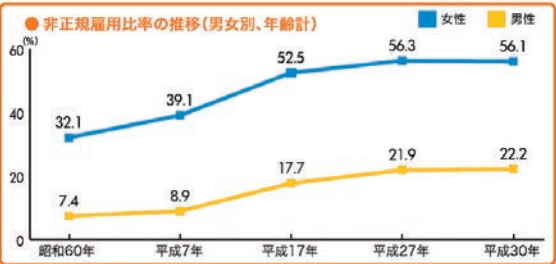


【備考】1. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成30年）、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。フランス、ドイツ、スウェーデン及び米国は平成30（2018）年、韓国は平成29（2017）年の値。
2. 労働力率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。
3. 米国の15～19歳の値は、16～19歳の値。

2 非正規雇用比率の推移

平成30年度における年齢計の非正規雇用比率は男性が**22.2%**、女性は**56.1%**です。年齢階級別で見ると在学中を除く15～24歳と65歳以上では男女差が小さいですが、25歳から64歳までは男女差が大きくなっています。

【備考】1. 昭和60年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）より、14年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「非正規の職員・従業員」は、平成20年までは「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計、21年以降は、新たにこの項目を設けて集計した値。
3. 非正規雇用労働者の割合は、「非正規の職員・従業員」／（「正規の職員・従業員」＋「非正規の職員・従業員」）×100。
4. 平成23年度値は、岩手県、宮城県及び福島県について総務省が補完的に推計した値。



出所：内閣府『男女共同参画推進連携会議 令和元年版データ』「ひとりひとりが幸せな社会のために」

③ 女性の就業継続に伴う問題

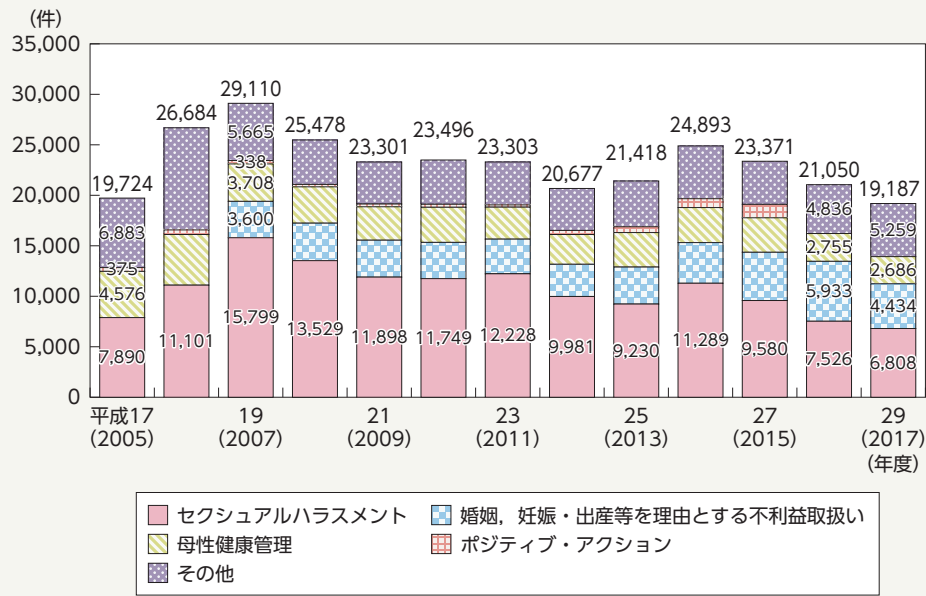
A) 産休・育休制度

妊娠した女性が就労を継続するためには、産休・育休制度の利用が必須であるが、制度があっても利用しにくい状況がある。厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査」によると、育児休業取得者の割合が女性82.2%、男性6.16%となっている。

イ) 女性に対する各種ハラスメント

雇用の場においては、男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメントに対する防止措置が事業主の責務とされており、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いも禁止されている。

I-2-11図 男女雇用機会均等法に関する相談件数の推移（相談内容別）



（備考）1. 厚生労働省資料より作成。
2. 男女雇用機会均等法は、平成18年及び28年に改正され、それぞれ平成19年4月1日及び平成29年1月1日に施行されている。時系列比較の際には留意を要する。
3. 平成17年度及び18年度については、「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する規定がない。また、当該年度の「その他」には、福利厚生及び定年・退職・解雇に関する相談件数を含む。
4. 相談件数について、平成28年度よりポジティブ・アクションに関する相談を「その他」に含む等、平成27年度以前と28年度以降で算定方法が異なるため、単純比較はできない。

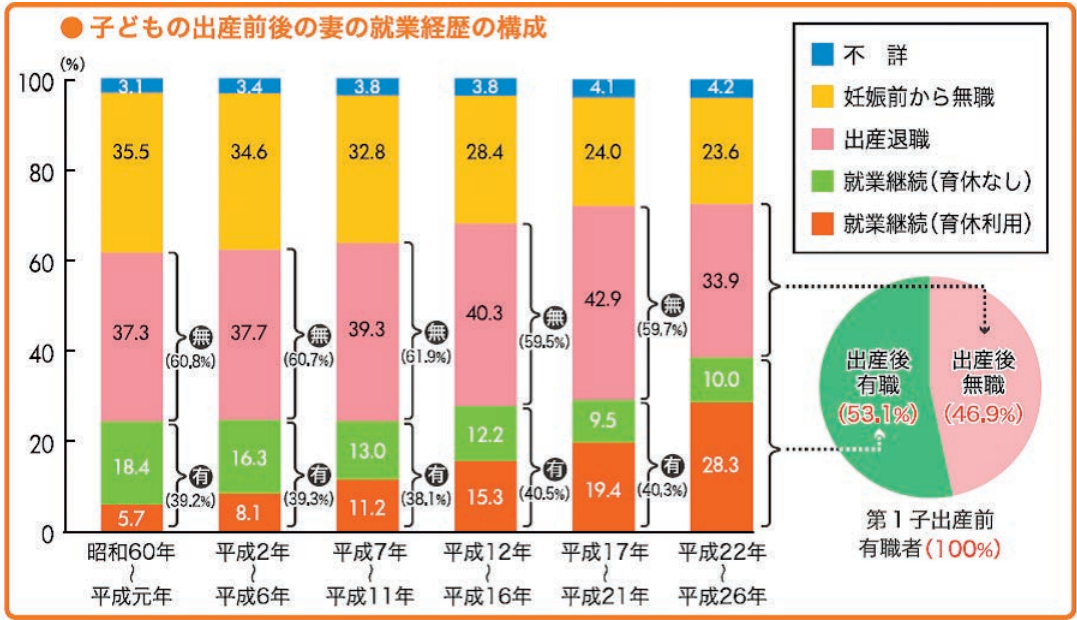
出所：内閣府「男女共同参画白書 令和元年版」

ウ) 出産による離職および再就職

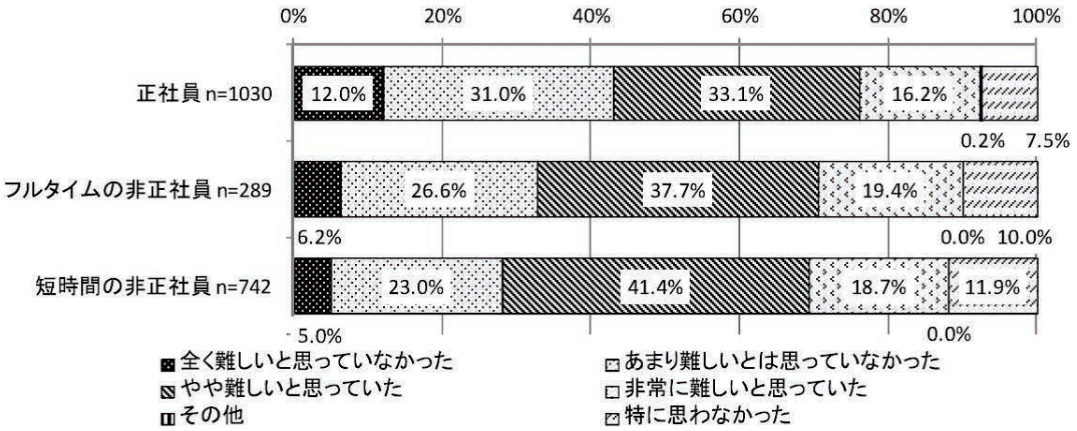
『内閣府・男女共同参画推進連携会議 令和元年版データ』の「子どもの出産前後の妻の就業経歴の構成」によると、第1子出産前に就業していた女性のうち、第1子出産後も就業を継続したという女性の割合は、これまで全体の4割前後で推移していたが、最新の調査では約5割へと上昇した。

しかし、それはいまだに約半数が出産を機に離職していることも意味しており、株式会社第一生命経済研究所は、出産に伴って退職する人は2017年に20万人、経済損失は1.2兆円と推定し、公表している。

「出産・育児等を機に離職した女性の再就職調査」では、離職の時点で正社員であった女性の約半数、非正社員であった女性の6割前後が、「再就職の際にキャリアや自分の能力を生かすこと」が難しいと思っていたと回答している。



図表 28 再就職の際にキャリアや自分の能力を活かすことについて：単数回答（Q18）

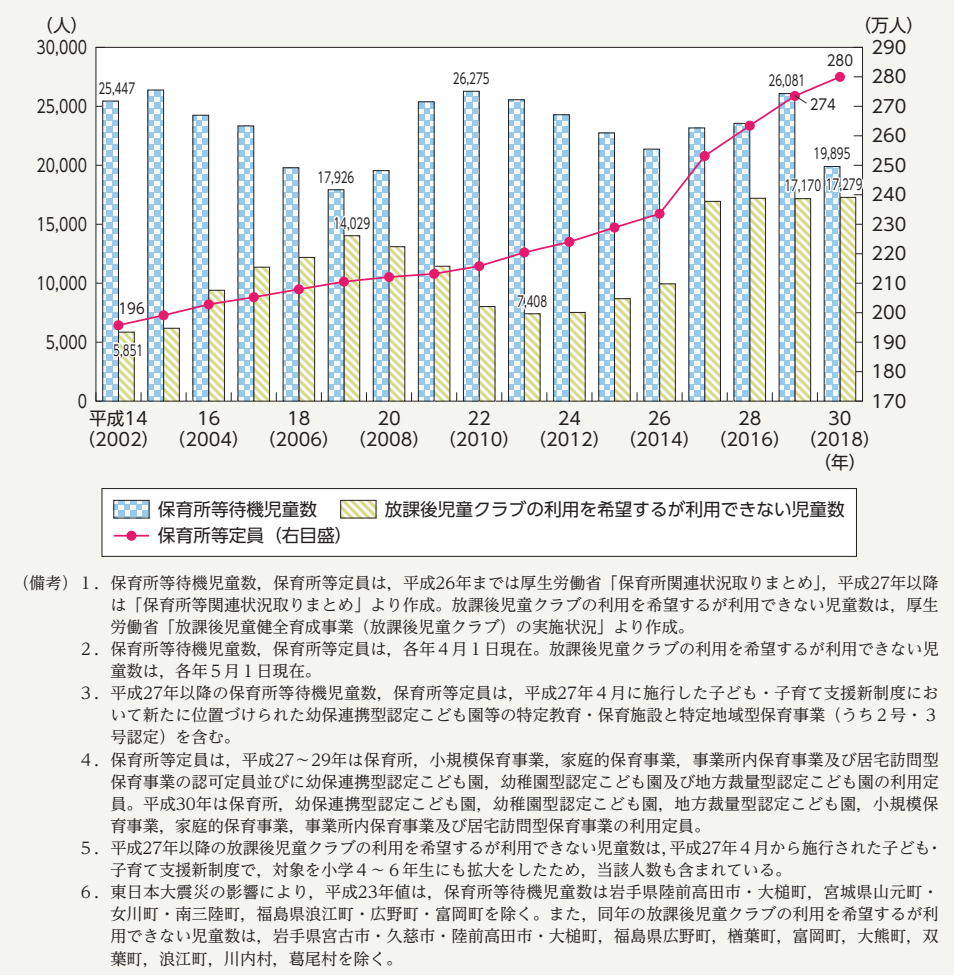


工) 待機児童等

男女共に仕事と育児を両立でき、多様な選択が可能となるよう、政府は育児の支援基盤の整備を積極的に進めている。「待機児童解消加速化プラン」に加えて平成29（2017）年6月に「子育て安心プラン」を策定し、待機児童の解消とM字カーブの解消に取り組んでおり、保育の受け皿の拡大、女性の就業率向上につながっている。

保育所等や放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数の推移を見ると、保育所等の待機児童数は減少に転じているが、放課後児童クラブはやや増加している。

I-3-14図 保育所等待機児童数と保育所等定員及び放課後児童クラブの利用を希望するが利用できない児童数の推移



出所：内閣府「男女共同参画白書 令和元年版」

オ) 男性の家事・育児時間と育児休暇の取得

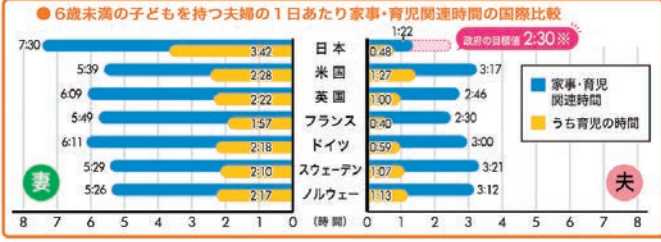
内閣府男女共同参画局発行の『内閣府・男女共同参画推進連携会議 令和元年版データ』の「子育て期にある男性の家事・育児時間」によると、日本では男性の家事・育児時間が国際的にも非常に低い1時間半に満たない状況であり、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、いまだに低水準である。

国の「第4次男女共同参画基本計画」では、令和2(2020)年までに男性の家事・育児時間の目標値を2時間半に、育児休業取得率の目標を13%として取り組みを進めている。『女性活躍加速のための重点方針2019』では、職場風土や仕事の属人化等により、育児休業を希望していても申請できない男性が多くいることから、制度的な改善策を含め、男性の育児休業取得を一層強力に推進することとしている。

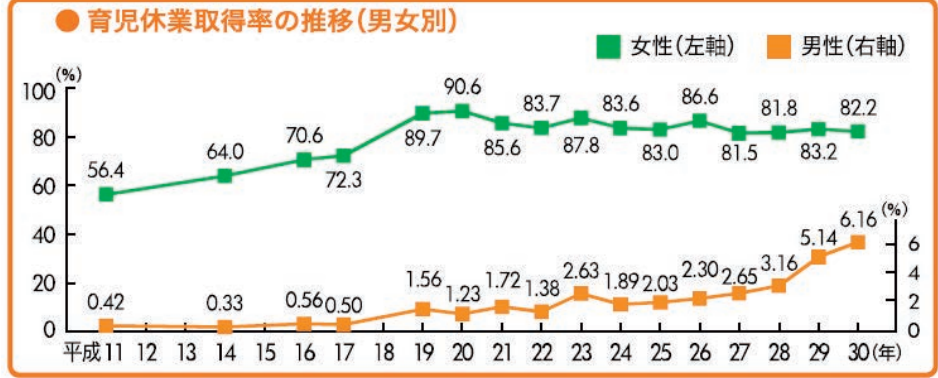
2 子育て期にある男性の家事・育児時間

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、男女とも減少傾向にあります。子育て期と重なる30歳代や40歳代の男性ではその割合が高く、それぞれ**13.5%、13.8%**となっています。一方、育児期にある夫の1日当たりの育児・家事関連時間は1時間23分であり、「令和2年までに2時間30分※」という目標とはまだ乖離があります。また、男性の育児休業取得率は**5.14%**(平成29年)と低く、「令和2年までに13%※」の目標に向けた取組が進められています。

※ いずれも第4次男女共同参画基本計画における成果目標。



【備考】
 1. 経産省「社会生活基本調査」(平成28年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S.「American TimeUse Survey」(2017)及びEurostat「How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Womenand Men」(2004)より作成。
 2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。
 3. 日本、アメリカは未子の年齢が6才未満、EU諸国は6才以下。



【備考】
 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。ただし、平成17年以前は厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。
 2. 数値は、調査前年度1年間(平成23年度以降調査においては、調査開始前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間)に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の者を含む。)の割合。
 3. 平成23年度の値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出所：内閣府『男女共同参画推進連携会議 令和元年版データ』『ひとりひとりが幸せな社会のために』

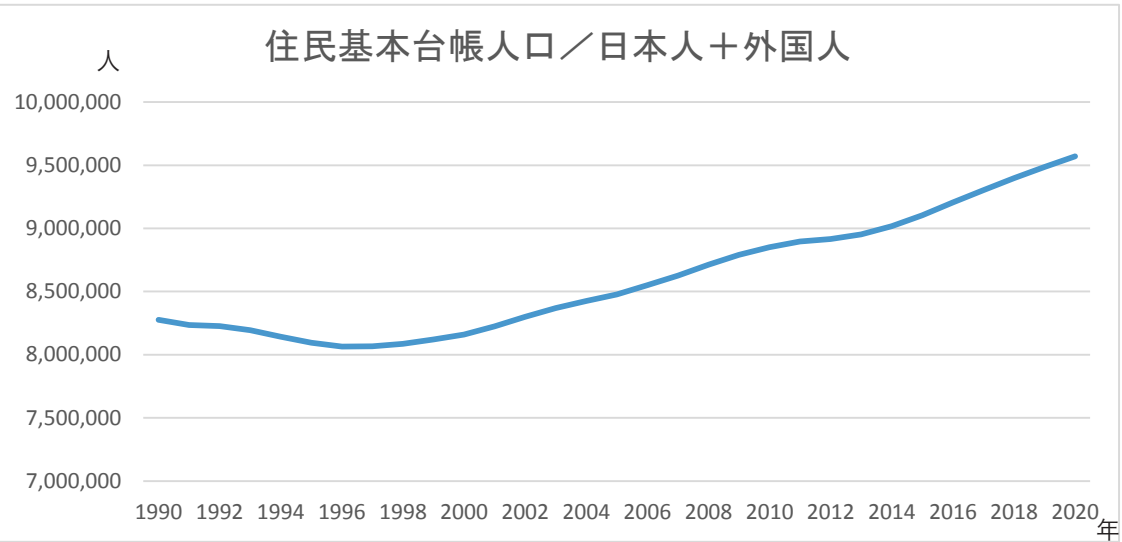
3 都及び特別区の現状

(1) 特別区の人口

東京都は日本で一番人口の多い都道府県であり、総人口の約1割が住んでいる。平成31(2019)年1月1日現在、都の人口は13,740,732人、特別区(23区)の人口は9,486,618人であり都人口の約7割にあたる。

特別区においては社会増を理由とする人口の増加傾向が続いており、各区は人口規模においても、年齢構成においても多様である。

① 特別区の人口の推移(各年1月1日現在)



出所：東京都総務局統計部発行「住民基本台帳による世帯と人口」を基に作成

② 特別区の世帯と人口（平成31年1月1日現在）

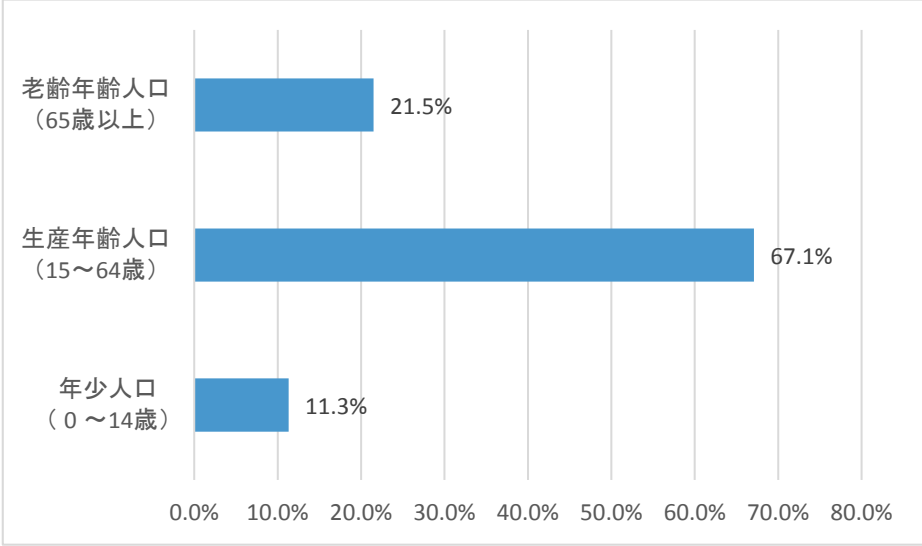
区分 区名	世帯数	人口			1世帯 当たり 人員	女100人 に対する 男の割合	人口総数 に対する 割合
		総数	男	女			
総数	5,157,231	9,486,618	4,662,095	4,824,523	1.84	96.6	100.0
千代田 中央区 港区	35,830	63,635	31,935	31,700	1.78	100.7	0.7
	91,852	162,502	77,241	85,261	1.77	90.6	1.7
	145,865	257,426	121,326	136,100	1.76	89.1	2.7
新宿 文京区 台東区	219,639	346,162	173,743	172,419	1.58	100.8	3.6
	121,128	221,489	105,462	116,027	1.83	90.9	2.3
	118,858	199,292	101,917	97,375	1.68	104.7	2.1
墨田 江川区 品川区	150,855	271,859	134,678	137,181	1.80	98.2	2.9
	267,262	518,479	256,116	262,363	1.94	97.6	5.5
	220,678	394,700	193,644	201,056	1.79	96.3	4.2
目黒 大田区 世田谷区	156,583	279,342	132,206	147,136	1.78	89.9	2.9
	391,146	729,534	362,653	366,881	1.87	98.8	7.7
	479,792	908,907	431,026	477,881	1.89	90.2	9.6
渋谷 中野区 杉並区	137,582	226,594	108,768	117,826	1.65	92.3	2.4
	204,613	331,658	167,378	164,280	1.62	101.9	3.5
	321,531	569,132	273,057	296,075	1.77	92.2	6.0
豊島 北区 荒川区	179,880	289,508	145,334	144,174	1.61	100.8	3.1
	196,580	351,976	174,910	177,066	1.79	98.8	3.7
	115,944	215,966	107,283	108,683	1.86	98.7	2.3
板橋 練馬区 足立区	309,133	566,890	278,662	288,228	1.83	96.7	6.0
	370,567	732,433	356,279	376,154	1.98	94.7	7.7
	346,739	688,512	345,291	343,221	1.99	100.6	7.3
葛飾 江戸川区	233,158	462,591	231,272	231,319	1.98	100.0	4.9
	342,016	698,031	351,914	346,117	2.04	101.7	7.4

資料：東京都『住民基本台帳による東京都の世帯と人口（町丁別・年齢別）平成31年1月』

注：人口は、外国人を含んだ数値である。

出所：（公財）特別区協議会発行『特別区の統計 令和元年版』

③ 特別区の年齢3区分別人口



区分 区名	総数	年少人口 （0～14歳）		生産年齢人口 （15～64歳）		高齢年齢人口 （65歳以上）	
		合計	構成比	合計	構成比	合計	構成比
総数	9,486,618	1,075,690	11.3	6,370,063	67.1	2,040,865	21.5
千代田 中央区 港区	63,635	8,397	13.2	44,251	69.5	10,987	17.3
	162,502	21,686	13.3	116,259	71.5	24,557	15.1
	257,426	35,111	13.6	178,531	69.4	43,784	17.0
新宿 文京区 台東区	346,162	30,893	8.9	247,710	71.6	67,559	19.5
	221,489	27,264	12.3	151,266	68.3	42,959	19.4
	199,292	18,279	9.2	134,975	67.7	46,038	23.1
墨田 江川区 品川区	271,859	28,599	10.5	182,219	67.0	61,041	22.5
	518,479	66,878	12.9	339,939	65.6	111,662	21.5
	394,700	45,641	11.6	267,379	67.7	81,680	20.7
目黒 大田区 世田谷区	279,342	30,806	11.0	193,498	69.3	55,038	19.7
	729,534	80,325	11.0	483,584	66.3	165,625	22.7
	908,907	108,101	11.9	617,591	67.9	183,215	20.2
渋谷 中野区 杉並区	226,594	23,424	10.3	160,502	70.8	42,668	18.8
	331,658	29,258	8.8	234,427	70.7	67,973	20.5
	569,132	59,399	10.4	390,621	68.6	119,112	20.9
豊島 北区 荒川区	289,508	25,782	8.9	206,216	71.2	57,510	19.9
	351,976	36,386	10.3	227,830	64.7	87,760	24.9
	215,966	24,688	11.4	141,083	65.3	50,195	23.2
板橋 練馬区 足立区	566,890	62,038	10.9	374,014	66.0	130,838	23.1
	732,433	87,955	12.0	484,957	66.2	159,521	21.8
	688,512	80,226	11.7	437,396	63.5	170,890	24.8
葛飾 江戸川区	462,591	53,989	11.7	295,162	63.8	113,440	24.5
	698,031	90,565	13.0	460,653	66.0	146,813	21.0

出所：（公財）特別区協議会発行『特別区の統計 令和元年版』を基に作成

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

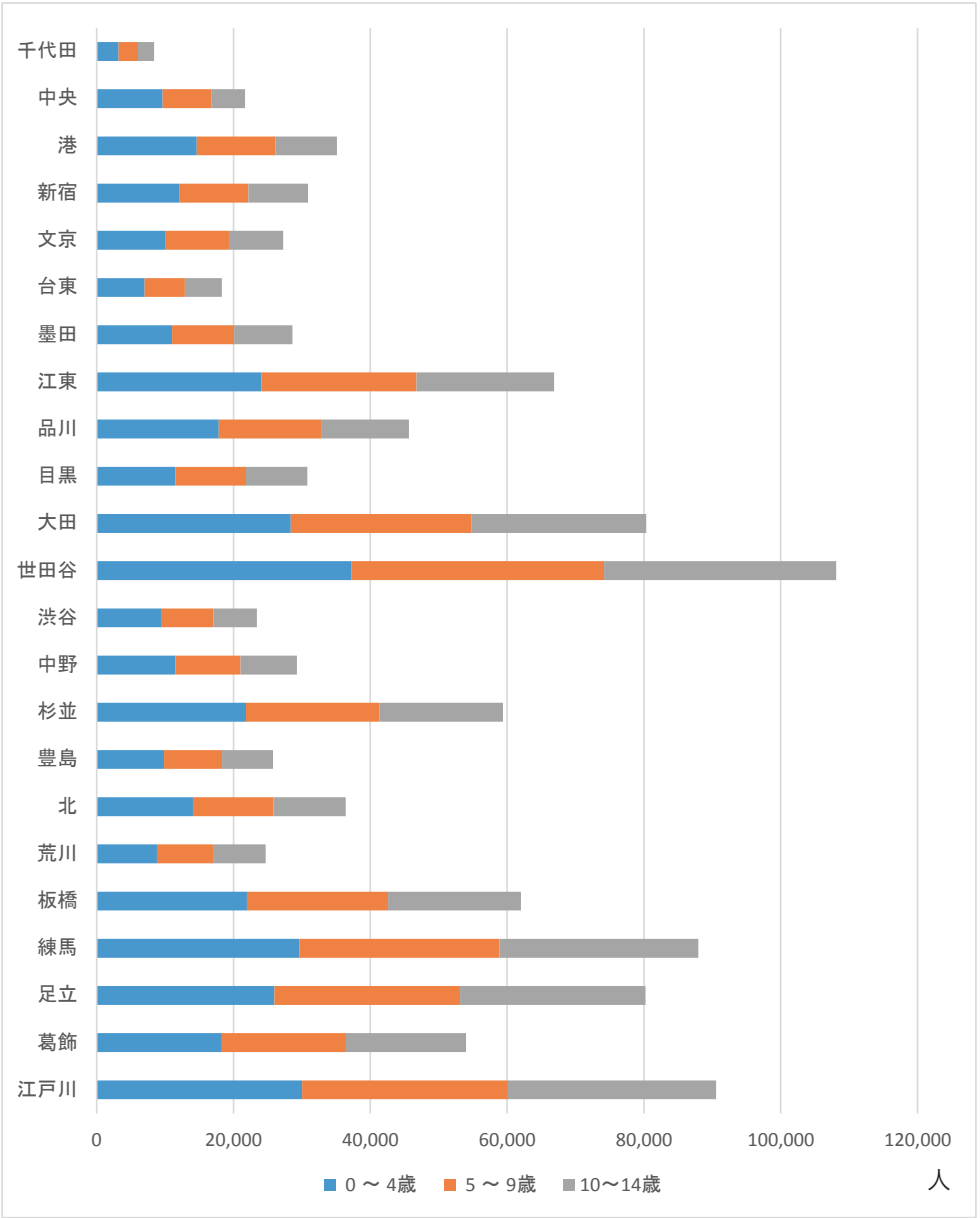
3

4

第6章

資料編

④ 特別区の年少人口



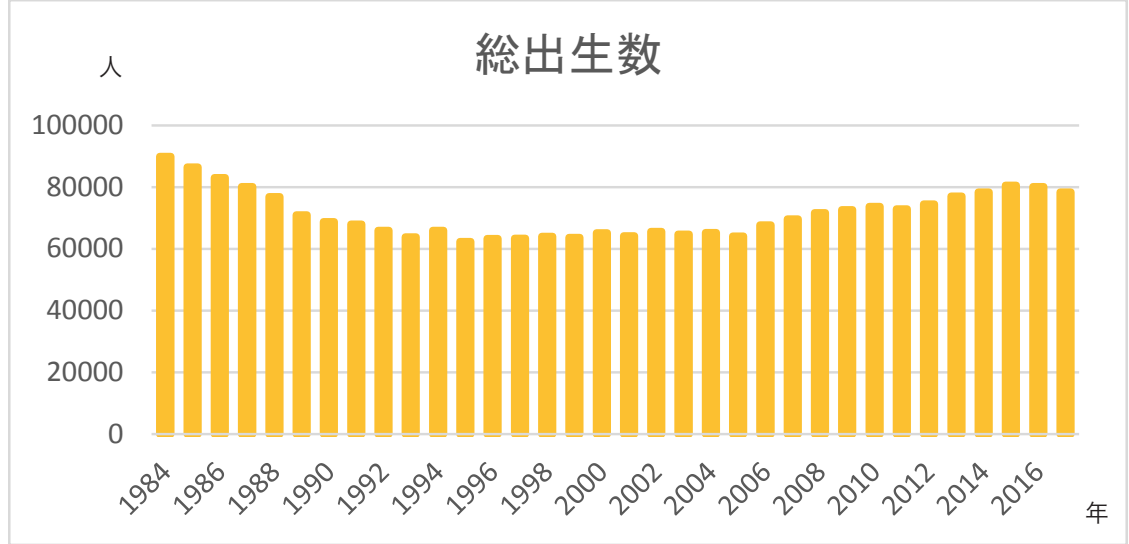
出所：（公財）特別区協議会発行『特別区の統計 令和元年版』を基に作成

（2）出生数・合計特殊出生率

平成29（2017）年中の都の出生数は108,990人、特別区の出生数は78,444人であり都出生数の約7割にあたる。

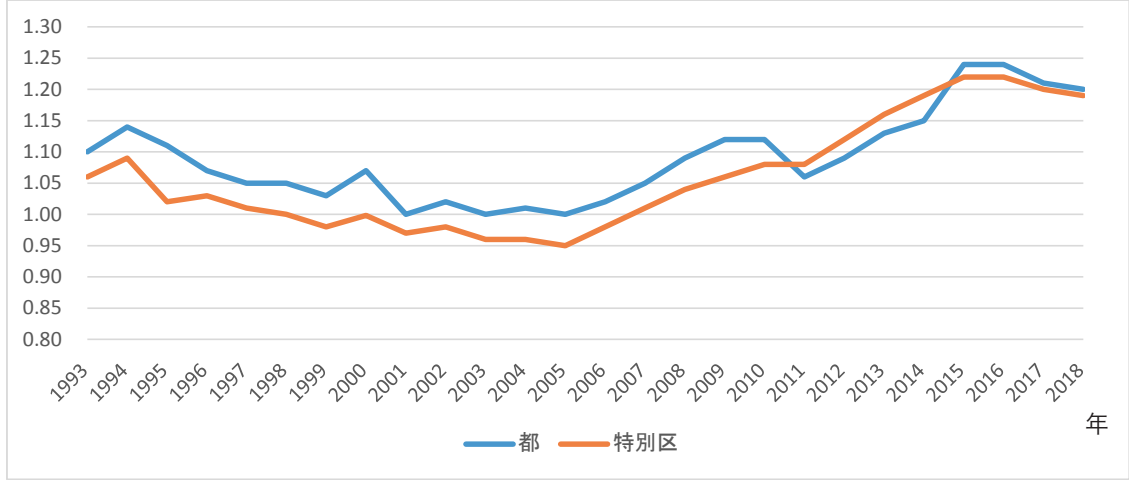
また、都の合計特殊出生率1.21は、全国1.43に対し都道府県の中で最も低い。特別区の合計特殊出生率は、平成18年以降上昇傾向にあり、平成23（2011）年から平成26（2014）年の間は、都を上回るものの、平成28（2016）年をピークに減少に転じ、平成29（2017）年は1.20であった。

① 出生数の年次推移（特別区）



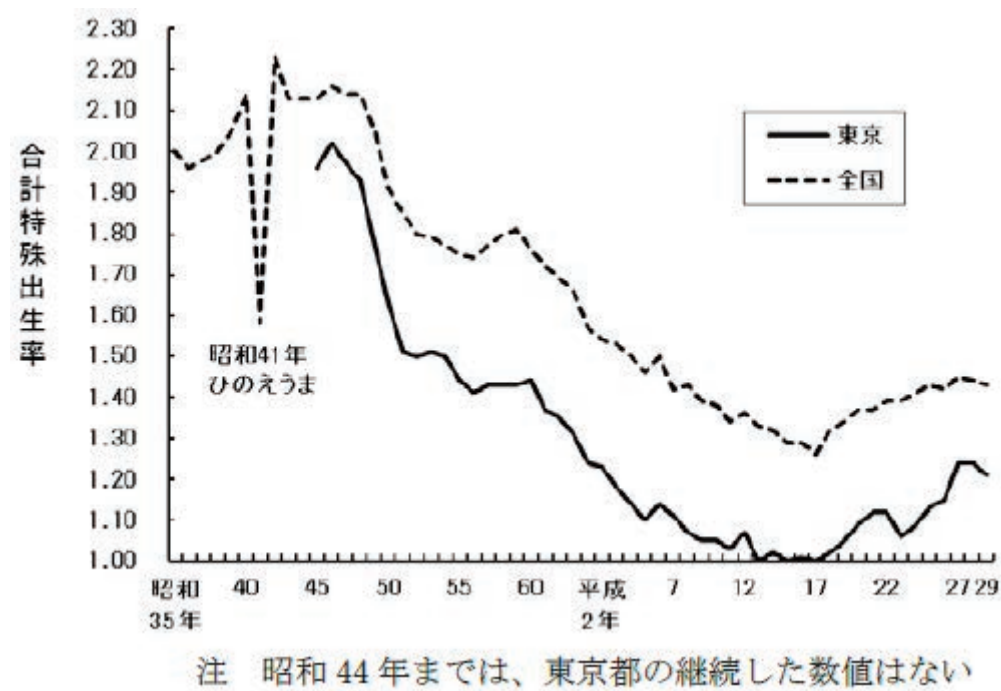
出所：東京都福祉保健局 人口動態統計年次推移（区市町村別）を基に作成

② 合計特殊出生率の年次推移（都・特別区）



出所：東京都福祉保健局 人口動態統計年次推移（区市町村別）を基に作成

③ 合計特殊出生率¹の年次推移（全国・東京）



出所：東京都福祉保健局 平成29年東京都人口動態統計年報（確定版）のあらまし

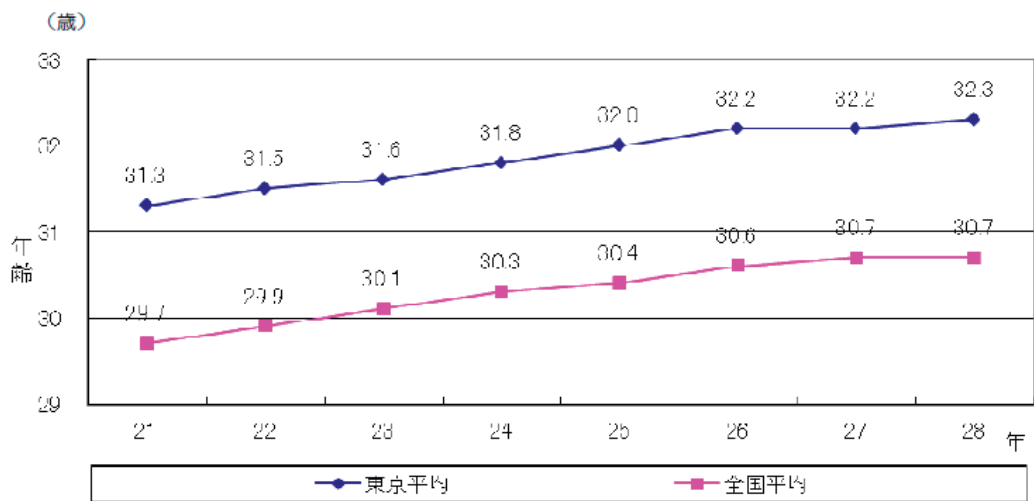
¹ 15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの。1人の女性が仮にその年の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子供の数に相当する。なお、算出に用いた出生集の15歳及び49歳には、それぞれ14歳以下、50歳以上を含んでいる。

(3) 出産年齢

第一子出産時の母の平均年齢は、全国と同様に都も上昇傾向にある。平成28（2016）年では、都32.3歳と全国平均より1.6歳高くなっている。

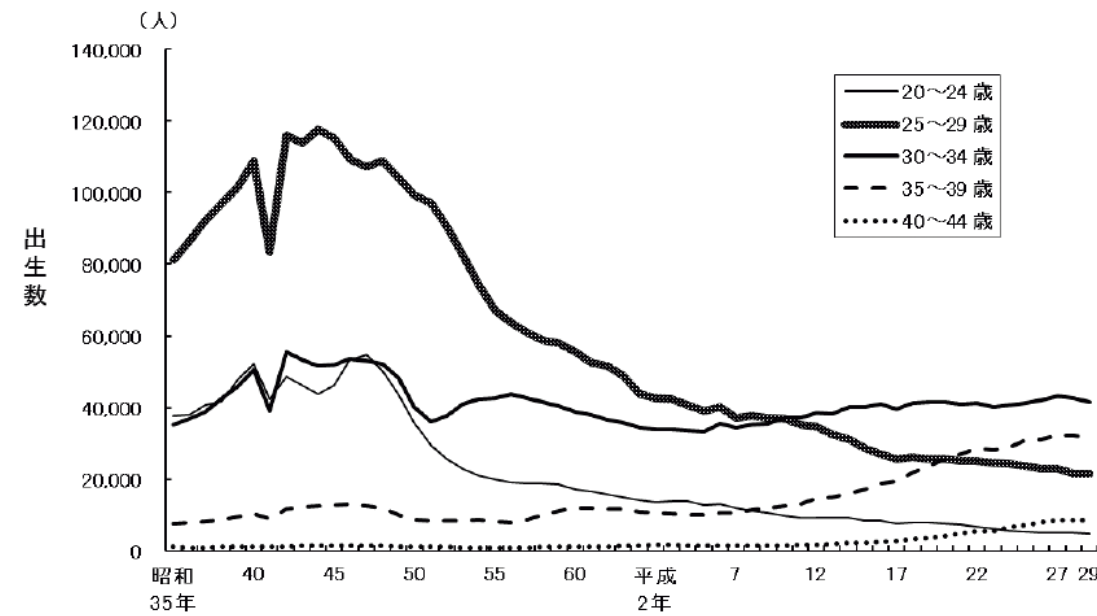
また、出生数を母の年齢別にみると、25歳～29歳が減少が著しく、平成10（1998）年からは30～34歳の出生数が最多になっている。

① 第一子出生時の母の平均年齢の推移（全国・都）



資料：厚生労働省「人口動態統計」
出所：東京都子供・子育て支援総合計画（中間見直し版）

② 母の年齢別出生数の年次推移（都）



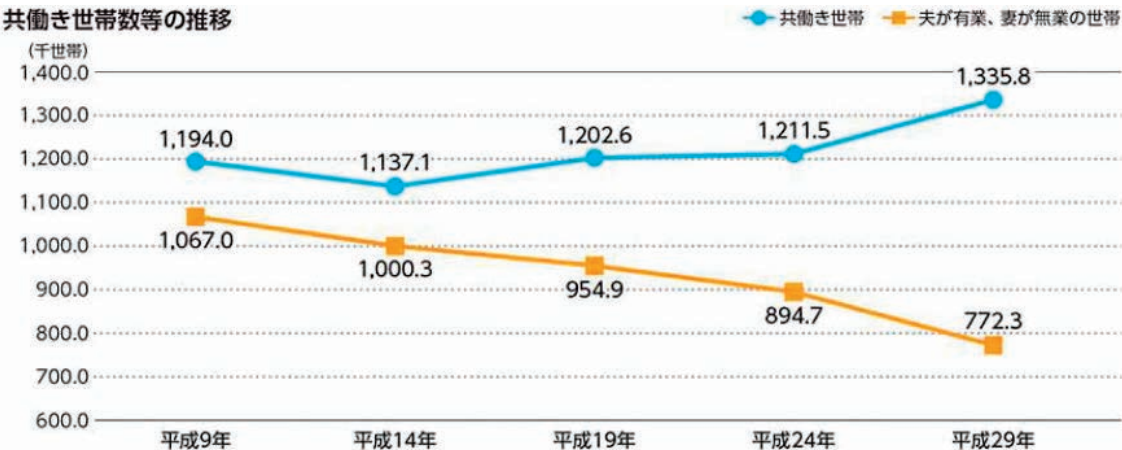
（４）都における就労状況

共働き世帯数は平成14（2002）年以降上昇している。

一方、雇用者に占める正規職員・従業員の割合については、女性は5割に満たず依然として低い。女性の年齢階層別労働力率は、全ての年齢で上昇しているものの、M字カーブは解消されていない。

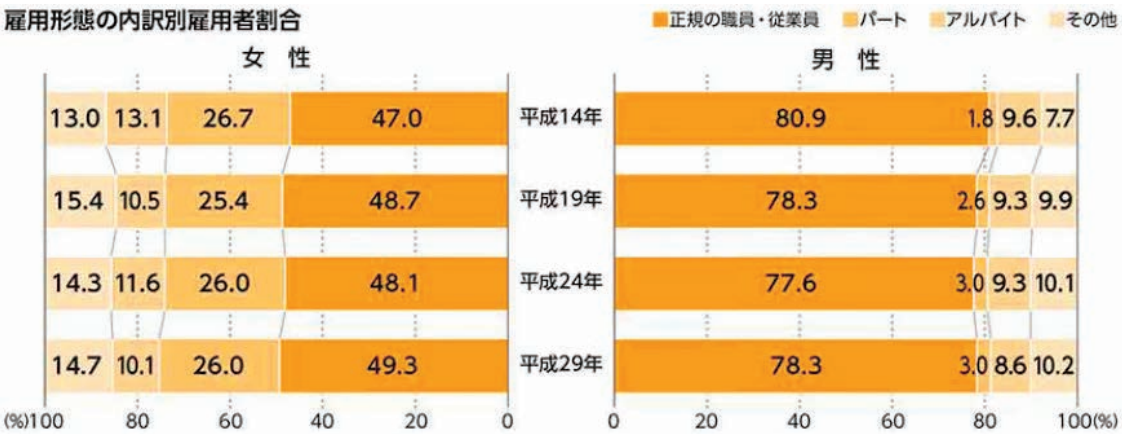
転職就業者及び離職非就業者のうち、出産・育児を理由とするものは25～34歳13.7%、35～44歳19.1%と年齢層に比例して高くなっている。

① 共働き世帯数等の推移



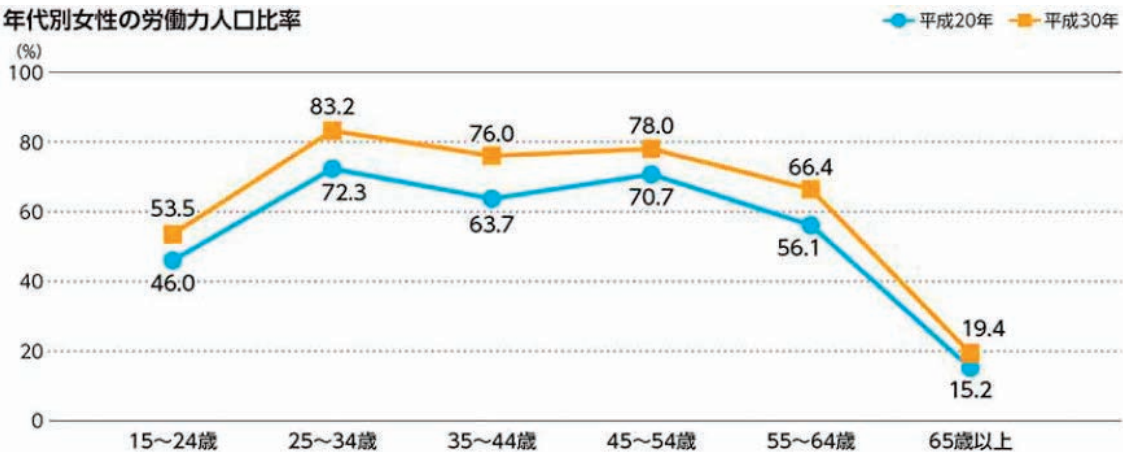
資料：総務省統計局「就業構造基本調査」
出所：東京都生活文化局『だれもが輝くとうきょうガイドブック』

② 雇用形態の内訳別雇用者割合



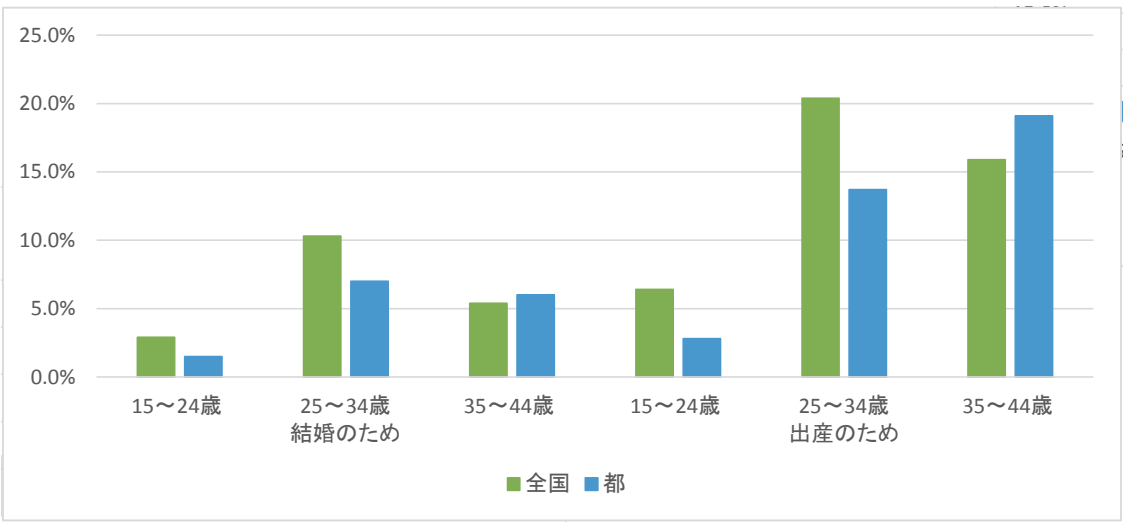
資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」
出所：東京都生活文化局『だれもが輝くとうきょうガイドブック』

③ 年代別女性の労働力人口比率



資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」
出所：東京都生活文化局『だれもが輝くとうきょうガイドブック』

④ 結婚や出産・育児を理由に離職した若年女性の割合



資料：総務省「平成29年就業構造基本調査」を基に作成

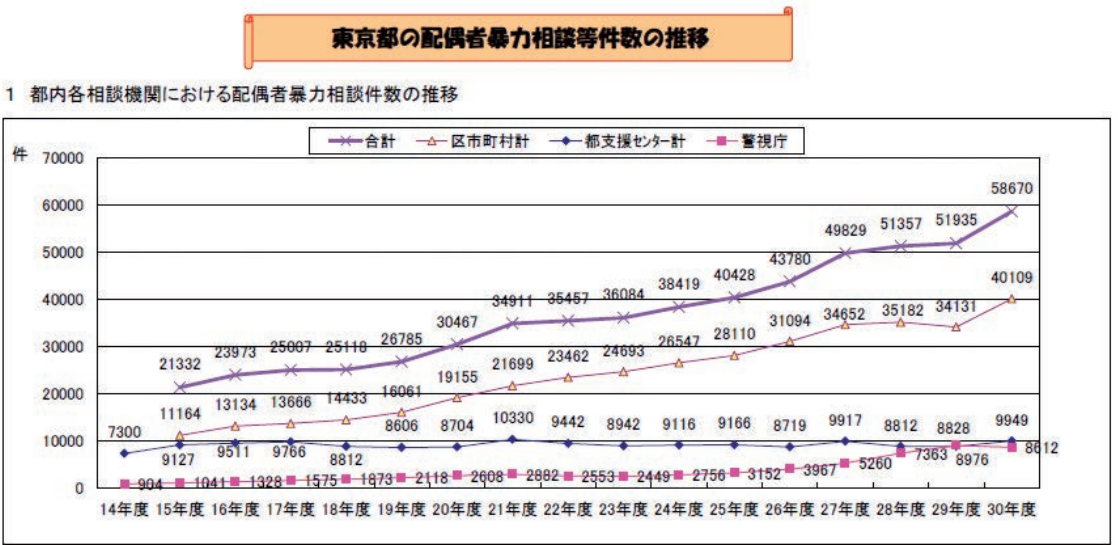
第1章	1
第2章	2
第3章	3
第4章	4
第5章	5
第6章	6
資料編	7

(5) 都における配偶者暴力に関する相談支援

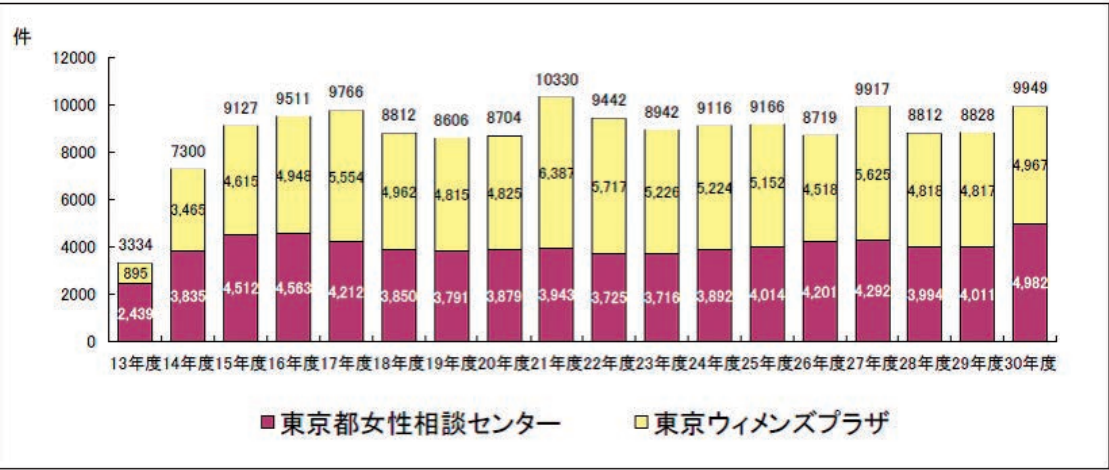
配偶者暴力（DV＝ドメスティック・バイオレンス）とは、配偶者又は事実婚のパートナーなど親密な関係にある又はあったものから振るわれる暴力のことを指す。都の一時保護件数は近年減っているが、区市町村の各相談機関における相談件数は増加が続いている。

暴力は殴る・けるなどの身体的なものだけでなく、人前でけなすなどの精神的なもの、生活費を渡さないなどの経済的なもの、性行為の強要などの性的なものも含んでいる。子供の面前で行われる配偶者暴力（面前DV）は、子どもが直接暴力を受けていなくても、子どもの心に大きな影響を与え、児童虐待にあたる。

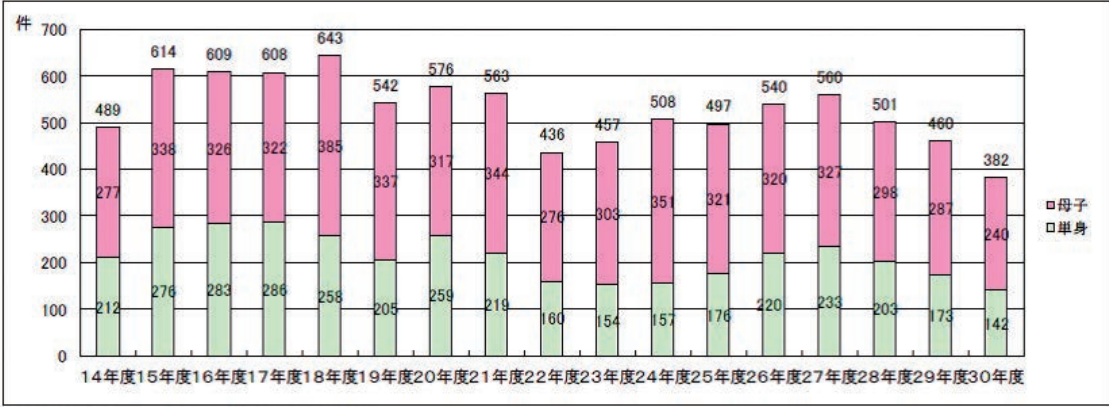
平成31（2019）年2月には、千葉県野田市における児童虐待事案を受け、「（DV）被害者と子どもを同時に保護することが望ましい」と具体的に支援方法のひとつである一時保護について、示す通知（府共第154号、子発0228第5号平成31年2月28日「配偶者暴力相談支援センターと児童相談所等との連携強化等について」）が各都道府県あてに出されている。



2 都配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数の推移



3 都配偶者暴力相談支援センターにおける一時保護件数の推移



※母子、単身の別は、入所時の状況による区分である。

出所：東京都生活文化局 東京都の配偶者暴力相談件数等推移（平成30年度）

4 地域特性からみる現状の課題

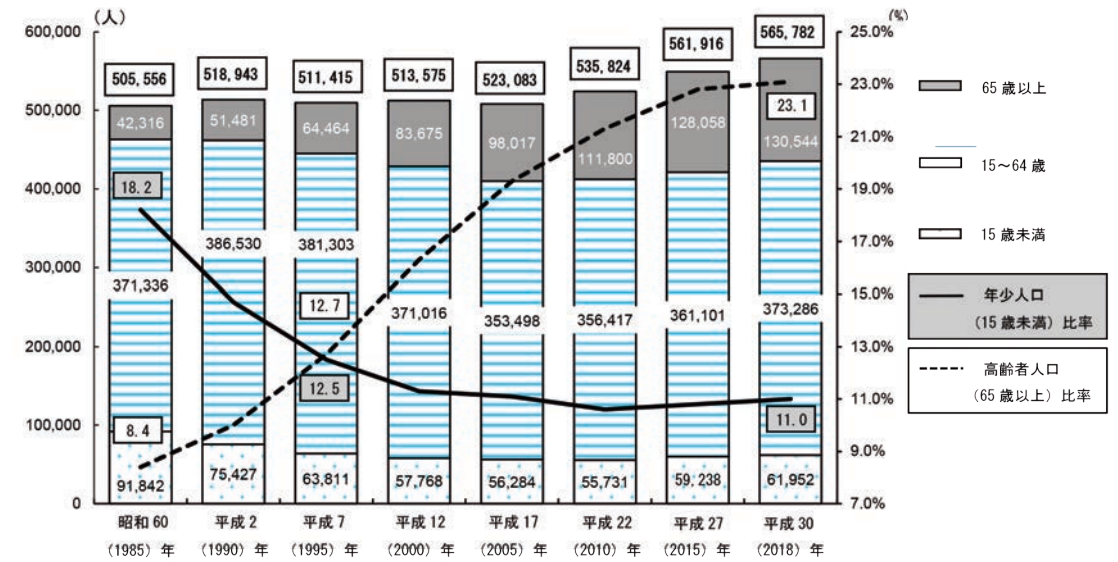
(1) 板橋区の現況①～⑤：いたばし未来応援宣言2025 実施計画2021より抜粋)

① 総人口の推移

板橋区の総人口は昭和60（1985）年以降、50万人台で推移しており、平成30（2018）年（10月1日現在）では565,782人にのぼり、増加傾向にある。

年齢区分別人口（人口の内訳）をみると、平成30（2018）年の年少人口比率は11.0%、高齢者人口比率（高齢化率）は23.1%と、全国に比べると生産年齢人口比率は高いものの、少子高齢化は進んでいる（図表1）。

図表1 総人口の推移



資料：国勢調査（総人口には年齢不詳を含む）
平成30（2018）年は住民基本台帳（10月1日）

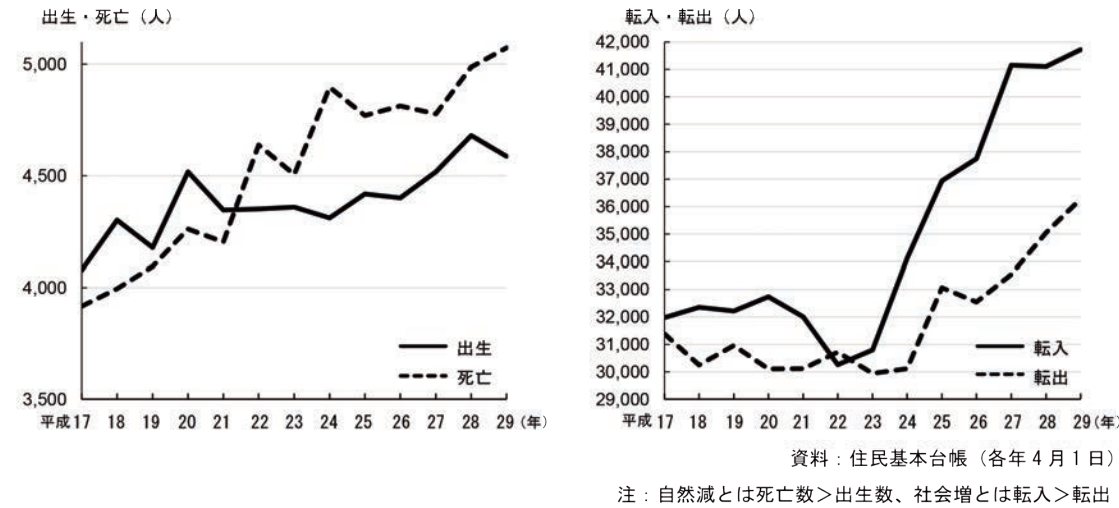
<参考>年齢区分別人口比率の比較

	板橋区	全国	東京都	都区部
年少人口（15歳未満）比率（%）	11.0	12.3	11.7	11.3
生産年齢人口（15～64歳）比率（%）	66.0	59.9	65.7	67.1
高齢者人口（65歳以上）比率（%）	23.0	27.8	22.6	21.6

資料：東京都の統計（平成30（2018）年1月1日）

平成22（2010）年度以降、出生数が死亡数を下回る自然減が続いている。一方、社会増減については概ね一貫して転入が転出を上回る状況が続いており、平成29（2017）年度は転入が約4.2万人弱にのぼり、社会増は5,000人を超えた（図表2）。

図表2 自然増減と社会増減の推移

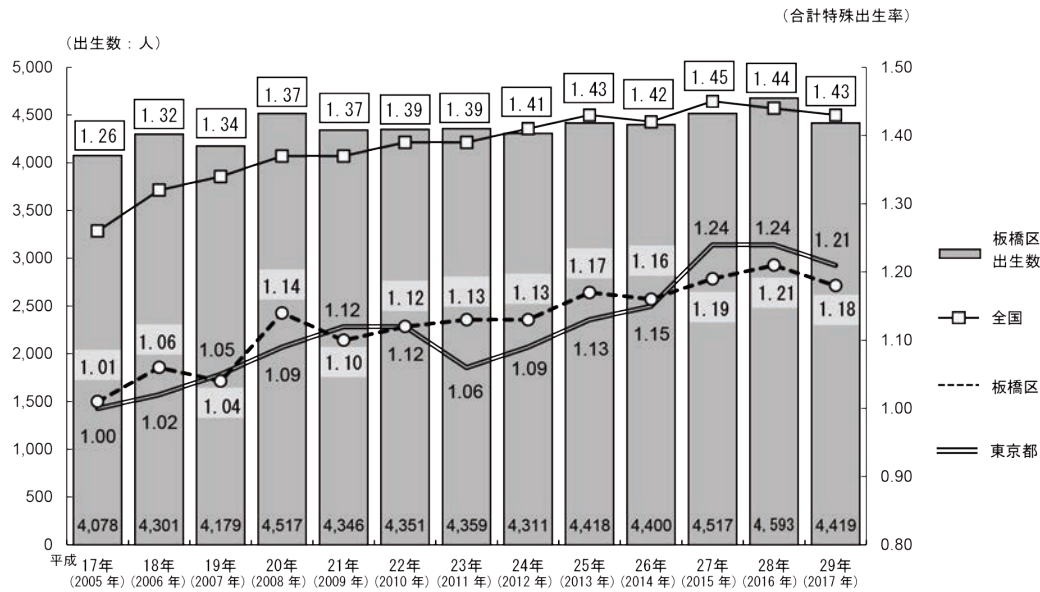


資料：住民基本台帳（各年4月1日）
注：自然減とは死亡数＞出生数、社会増とは転入＞転出

② 子どもの数の推移

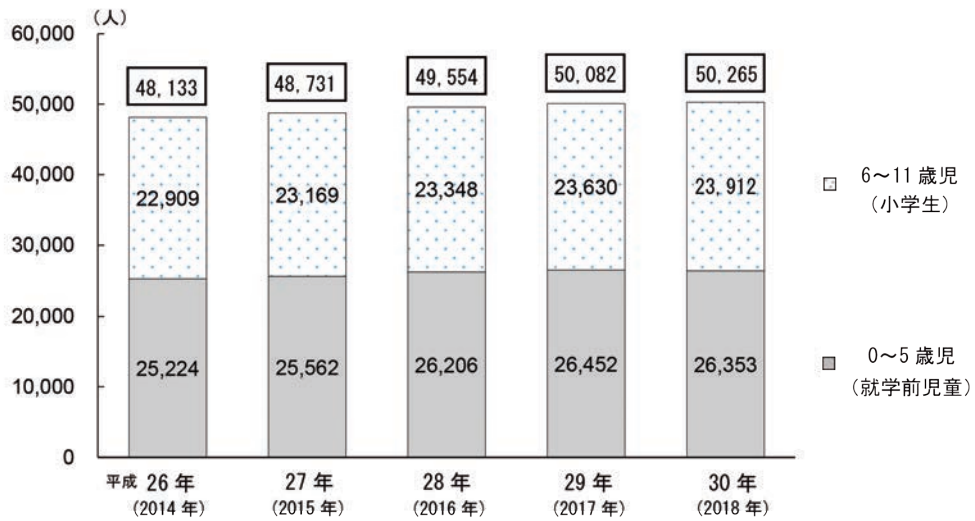
出生数は4千人台で推移しており、平成29（2017）年は4,419人であった。合計特殊出生率は平成17（2005）年に1.01と過去最低を記録した。近年は回復傾向にあるが、平成29（2017）年には1.18と、板橋区は全国及び東京都の平均水準を下回っている状況である（図表3）。しかし、11歳以下の児童数（就学前児童及び小学生児童）は、他自治体からの転入により、増加傾向にあり、平成30（2018）年4月現在では50,265人となっている（図表4）。

図表 3 出生数と合計特殊出生率の推移



資料：人口動態統計

図表 4 就学前児童数・小学生数の推移



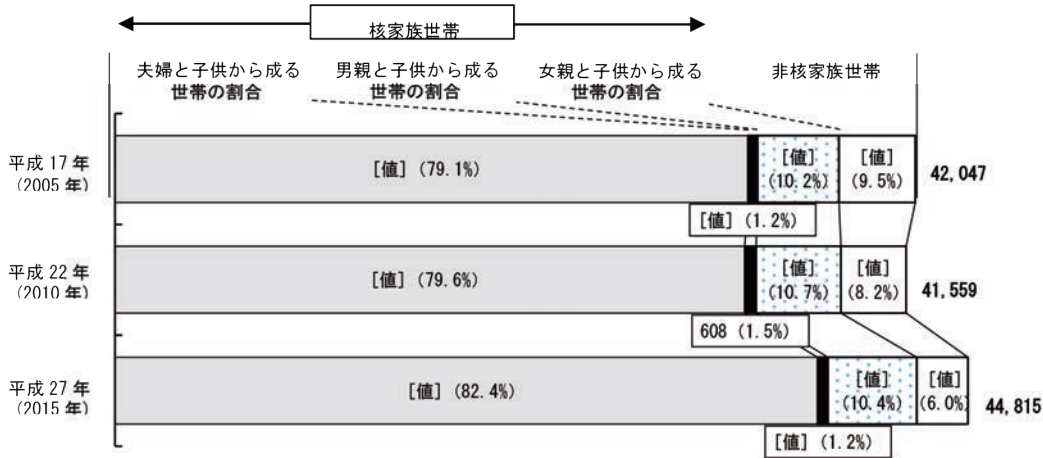
資料：住民基本台帳各年 4 月 1 日

③ 子どもがいる世帯の状況

平成 17 (2005) 年で 42,047 世帯であった 18 歳未満の子どもがいる親族世帯は、平成 27 (2015) 年では 44,815 世帯と増加した。このうち「夫婦と子どもから成る世帯」などの核家族世帯の割合は、平成 17 (2005) 年は 90.5%であったが、平成 27 (2015) 年では 94.0%と増えている。中でも「女親と子どもから成る世帯」は割合については横ばいだが、実数は増加している。

一方、祖父母等と同居などの非核家族世帯は平成 27 (2015) 年で 2,688 世帯 (6.0%) と世帯数、割合のいずれも減少している。なお、板橋区の核家族世帯の割合は全国 (83.7%) を大きく上回っている (図表 5)。

図表 5 核家族世帯の推移



〈参考〉

		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
		親族世帯	18 歳未満世帯員のいる親族のみの世帯	核家族世帯	夫婦と子供から成る世帯	男親と子供から成る世帯	女親と子供から成る世帯	非核家族世帯 (核家族以外の世帯)
平成 17 年 (2005 年)	板橋区	133,008	42,053 (100%)	38,040 (90.5%)	33,240 (79.0%)	519 (1.2%)	4,275 (10.2%)	4,013 (9.5%)
平成 22 年 (2010 年)	板橋区	132,703	41,559 (100%)	38,142 (91.8%)	33,074 (79.6%)	608 (1.5%)	4,458 (10.7%)	3,417 (8.2%)
平成 27 年 (2015 年)	板橋区	138,301	44,815 (100%)	42,127 (94.0%)	36,907 (82.4%)	544 (1.2%)	4,671 (10.4%)	2,688 (6.0%)
	全国	34,314,998	11,375,542	(83.7%)	(73.1%)	(1.0%)	(9.6%)	(16.3%)
	東京都	3,440,755	1,143,480	(93.6%)	(83.0%)	(1.1%)	(9.6%)	(6.4%)
	都区部	2,307,464	762,314	(94.0%)	(83.0%)	(1.1%)	(9.9%)	(6.1%)

資料：国勢調査

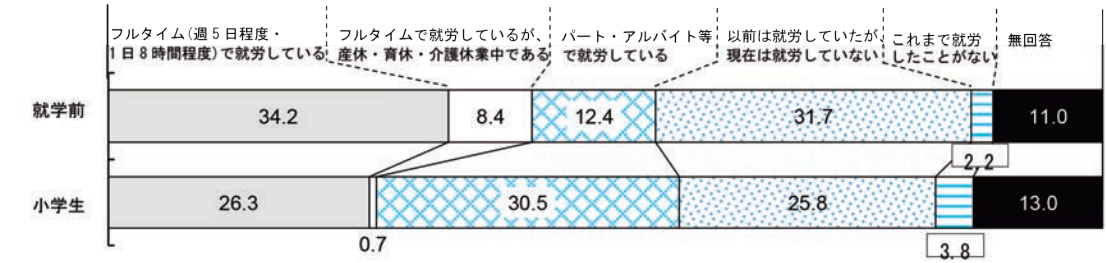
注：「不詳」を含む。「親族世帯」とは二人以上の世帯員から成る世帯のうち、世帯主と親族関係にある世帯員のみから成る世帯をいう (平成 22 (2010) 年に家族類型の分類変更あり)。

④ 母親の就業状況

平成30（2018）年に実施した板橋区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（以下「ニーズ調査」という。）から母親の就業状況をみると、フルタイム（産休・育休中等含む）が、就学前児童をもつ母親で42.6%、小学生をもつ母親では27.0%にのぼる。パート・アルバイト等を含めると就学前児童をもつ母親では55.0%、小学生をもつ母親で57.5%と、働く母親は半数以上を占めている（図表6）。

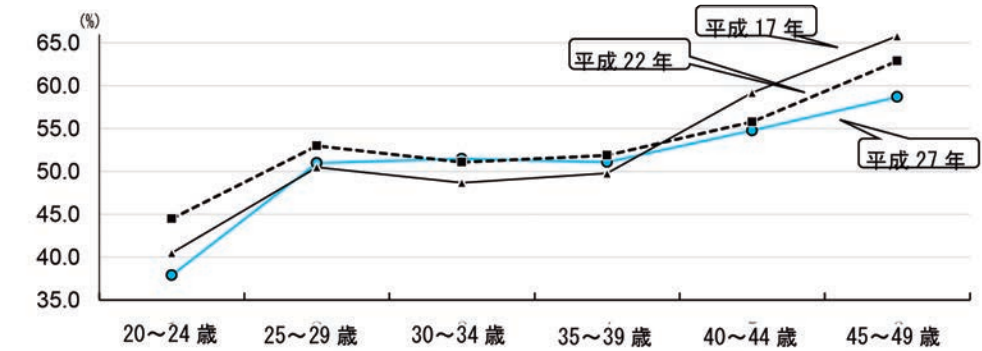
有配偶女性の労働力は40歳以上で下がっている（図表7）。

図表6 ニーズ調査からみられる母親の就業状況率の推移



資料：ニーズ調査

図表7 有配偶女性の労働力率の推移



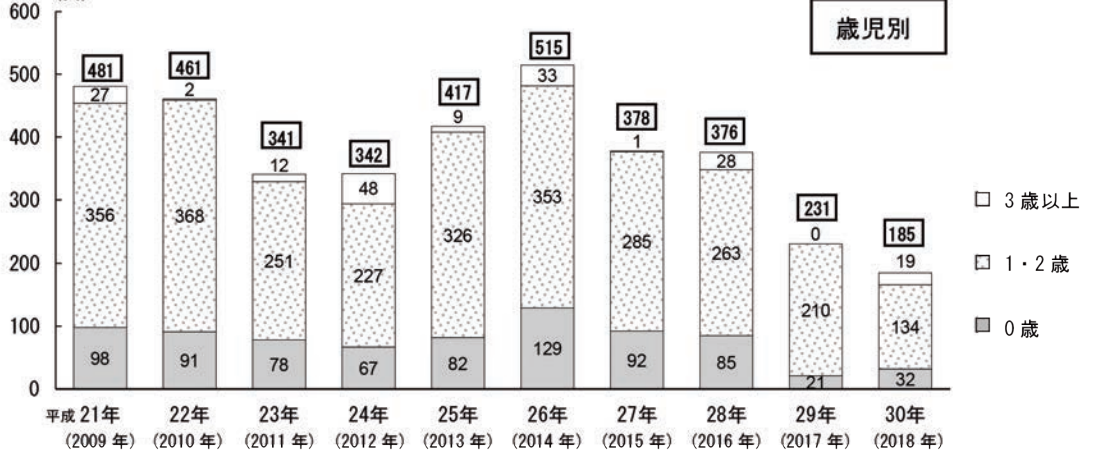
(%)	平成17(2005)年	平成22(2010)年	平成27(2015)年			
	板橋区	板橋区	板橋区	全国	東京都	都区部
20～24歳	40.5	44.5	37.9	45.1	37.4	36.3
25～29歳	50.5	53.0	51.0	56.1	52.0	50.5
30～34歳	48.7	51.1	51.5	56.9	50.6	49.6
35～39歳	49.8	51.9	51.1	60.5	50.0	48.7
40～44歳	59.2	55.8	54.8	66.4	53.8	51.8
45～49歳	65.8	62.9	58.7	70.3	58.1	55.7

資料：国勢調査

⑤ 待機児童数

働く母親の増加に伴い、板橋区でも待機児童が生じており、特に1・2歳児と0歳児で顕著である。板橋区では平成26（2014）年度から平成29（2017）年度当初までに保育定員を2,956人拡充し、待機児対策に注力してきたが、保育ニーズは年々高まっており、待機児童は解消されていない（図表8）。

図表8 待機児童数の歳児別推移



資料：子ども家庭部保育サービス課

注：待機児童の定義は以下の厚生労働省通知に基づく

- 平成21（2009）～24（2012）年度（平成14年1月厚生労働省通知）
- 平成25（2013）～26（2014）年度（平成22年3月厚生労働省通知）
- 平成27（2015）年度（平成27年1月厚生労働省通知）
- 平成28（2016）～29（2017）年度（平成28年4月厚生労働省通知）
- 平成30（2018）年度（平成30年4月厚生労働省通知）

⑥ 男女平等推進センター相談件数推移

	28(2016)年度	29(2017)年度	30(2018)年度	令和元(2019)年度 (10月末現在)	令和元(2019)年度 予想
DV	352	301	361	223	—
自分自身	593	568	734	602	—
家族・親族	38	109	65	32	—
職場・仕事	46	44	62	11	—
セクハラ	4	2	9	2	—
ストーカー	—	6	2	3	—
その他	246	202	250	106	—
合計	1279	1232	1483	979	1678

⑦ 板橋区の子ども・子育て家庭の現状

板橋区の合計特殊出生率は、全国及び東京都の平均水準を下回っている一方で他自治体からの転入により児童数は増加傾向にある。

保育定員の拡充をしているが、待機児童の解消にはいたっていない。

また、「ニーズ調査」からパートアルバイトを含めると半数以上の母親が就業しているが、就学前児童を持つ母親より小学生を持つ母親のパート・アルバイト等の割合が高い。

男女平等推進センターの相談室について、さまざまな機会を捉え周知を図ったところ、相談件数が2年連続でほぼ2割増となっている。特に、平成30(2018)年8月から「ママでもない 妻でもない 自分を大切にしてほしい」というメッセージとともに、子育てママ向けに自分を見つめ直すことを目的とした個別カウンセリングを開始したこともあり、自分自身に関する相談が急増した。

令和4(2022)年度に(仮称)板橋区子ども家庭総合支援センターの開設を予定している。

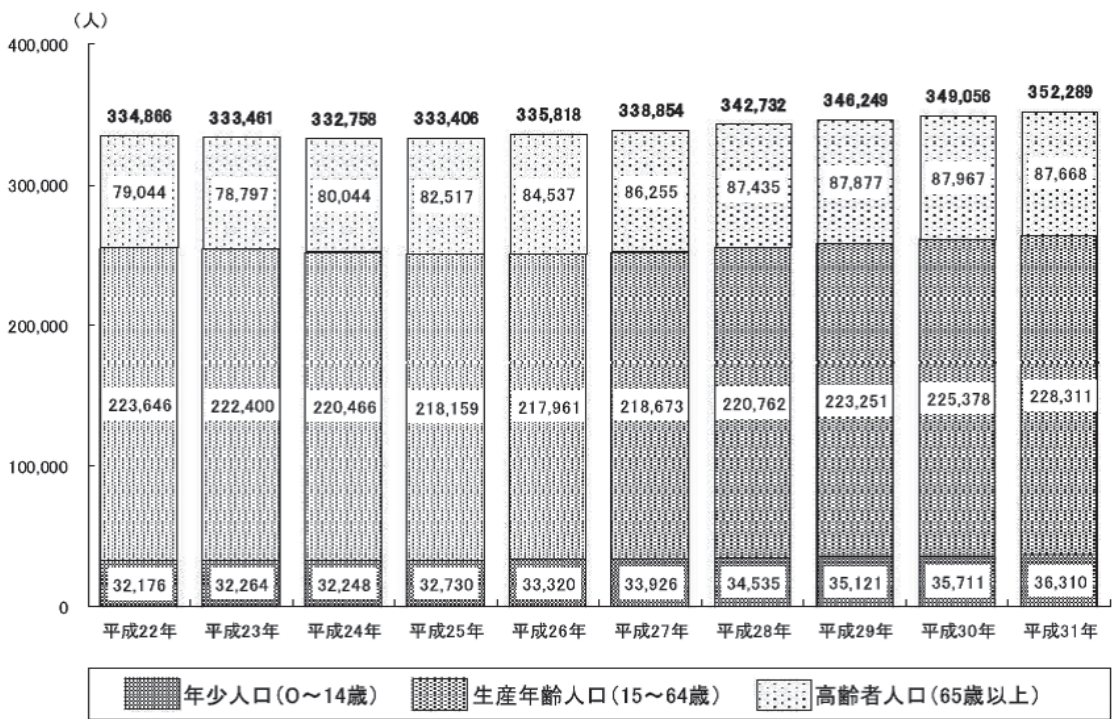
(2) 北区の現況(資料: 北区子ども・子育て支援計画2020(案)より引用)

① 総人口の推移

北区の総人口は増加が続いており、平成31(2019)年4月1日現在は35万人を超え、352,289人となっている。

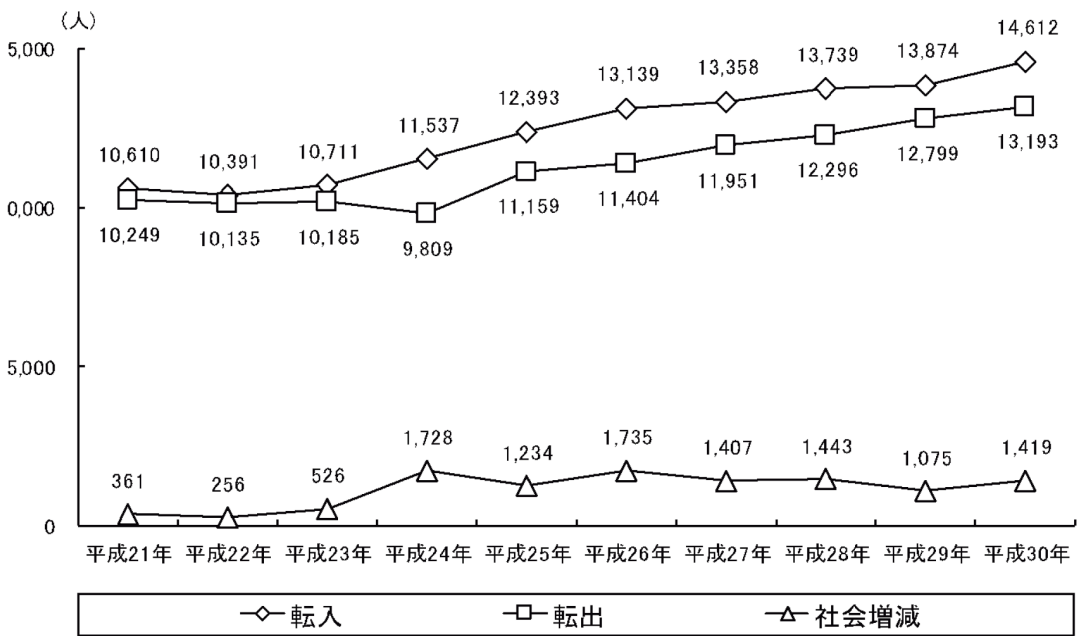
年齢階層別にみると、平成26年度まで減少傾向にあった生産年齢人口(15～64歳)は、平成27(2015)年度以降、増加に転じている。年少人口(0～14歳)は増加傾向、高齢者人口(65歳以上)は平成28(2016)年度からは横ばいとなっている。また社会動態では、平成21(2019)年度から転出より転入が上回って推移している。(図表9・10)

図表9 人口の推移



出典: 住民基本台帳(各年4月1日現在)
※平成22～24年は住民基本台帳人口に外国人登録数を加えた数

図表10 社会動態の推移



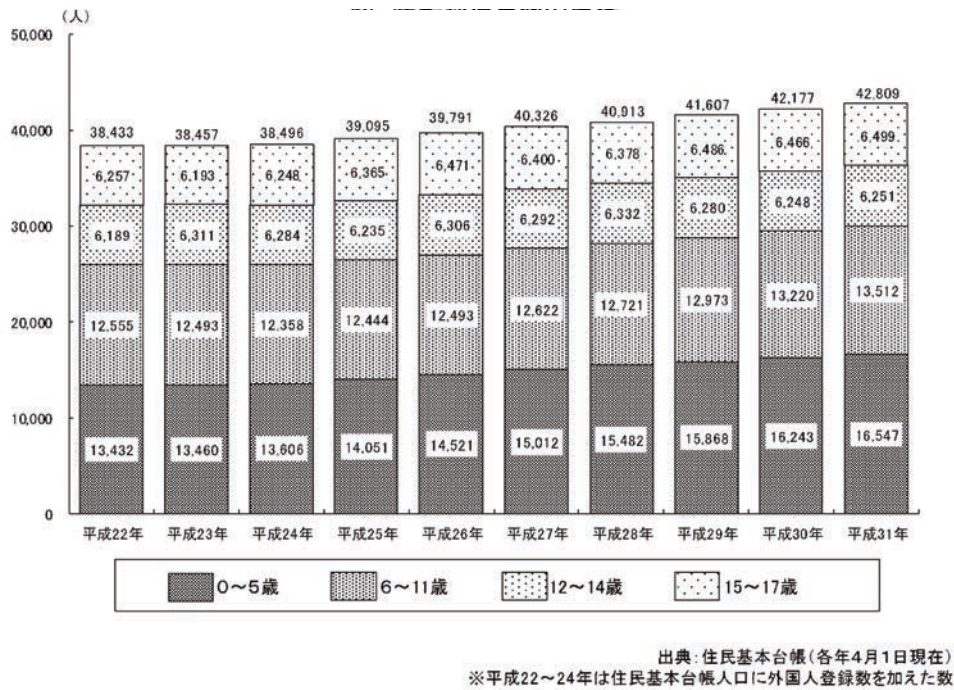
出典: 東京都統計データ「人口の動き」

②子どもの人数及び子どものいる世帯数の推移

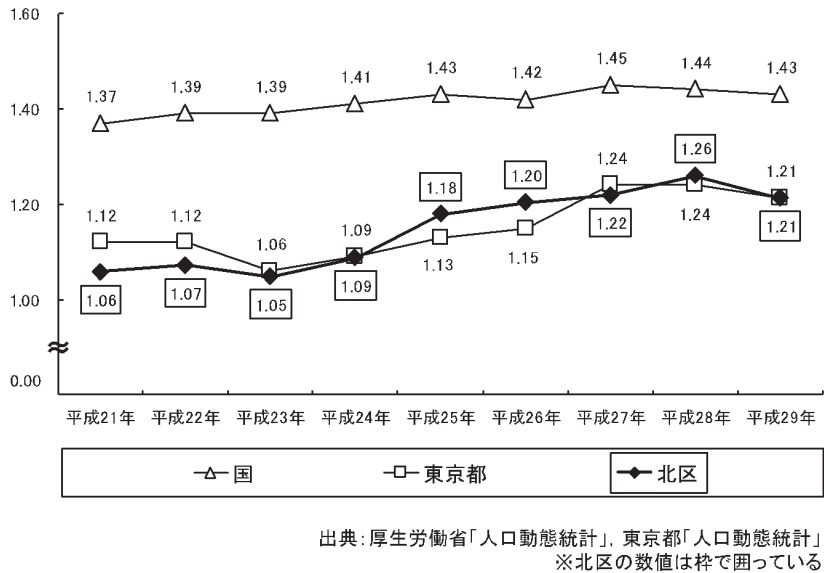
0～18歳未満の児童数は増加傾向が続いており、特に0～5歳の増加がみられる。北区の合計特殊出生率は、平成29（2017）年は1.21であり、全国の1.43を下回り、東京都と同数となっている。

また子どものいる一般世帯数は、平成12（2000）年度以降減少傾向にあったが、平成27（2015）年には増加している。（図表11・12・13）

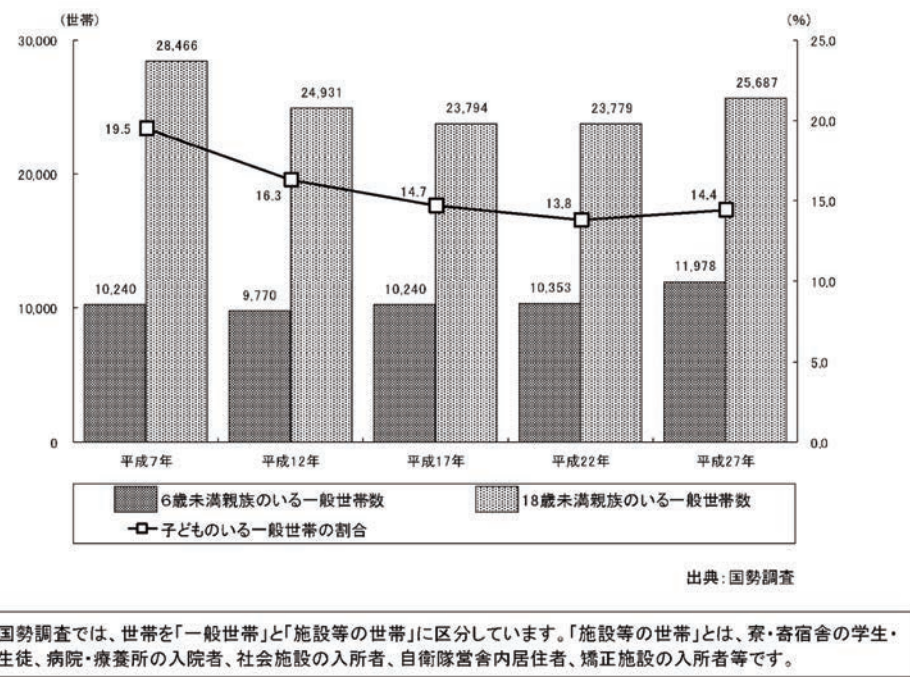
図表11 年齢別児童数の推移



図表12 合計特殊出生率の推移・比較



図表13 子どものいる一般世帯数の推移

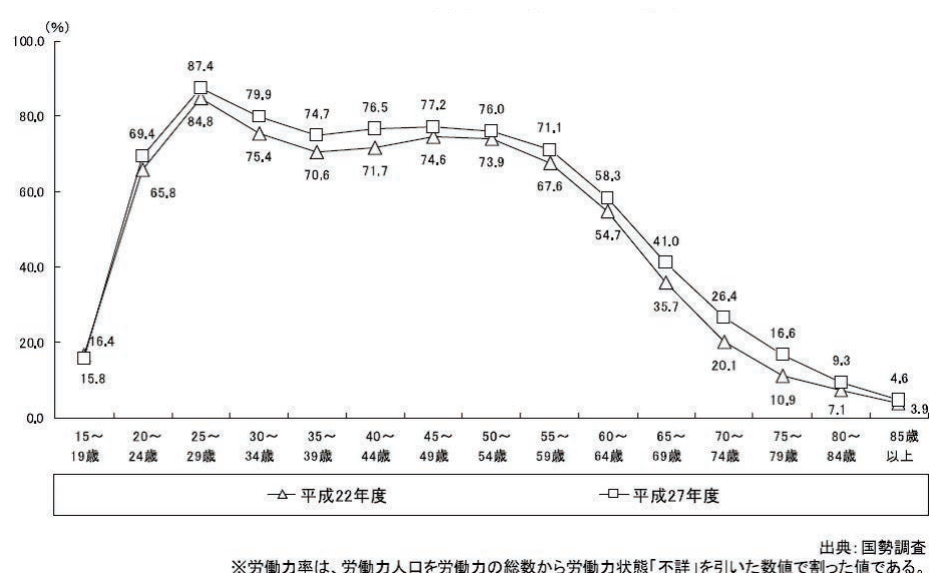


③母親の就労状況

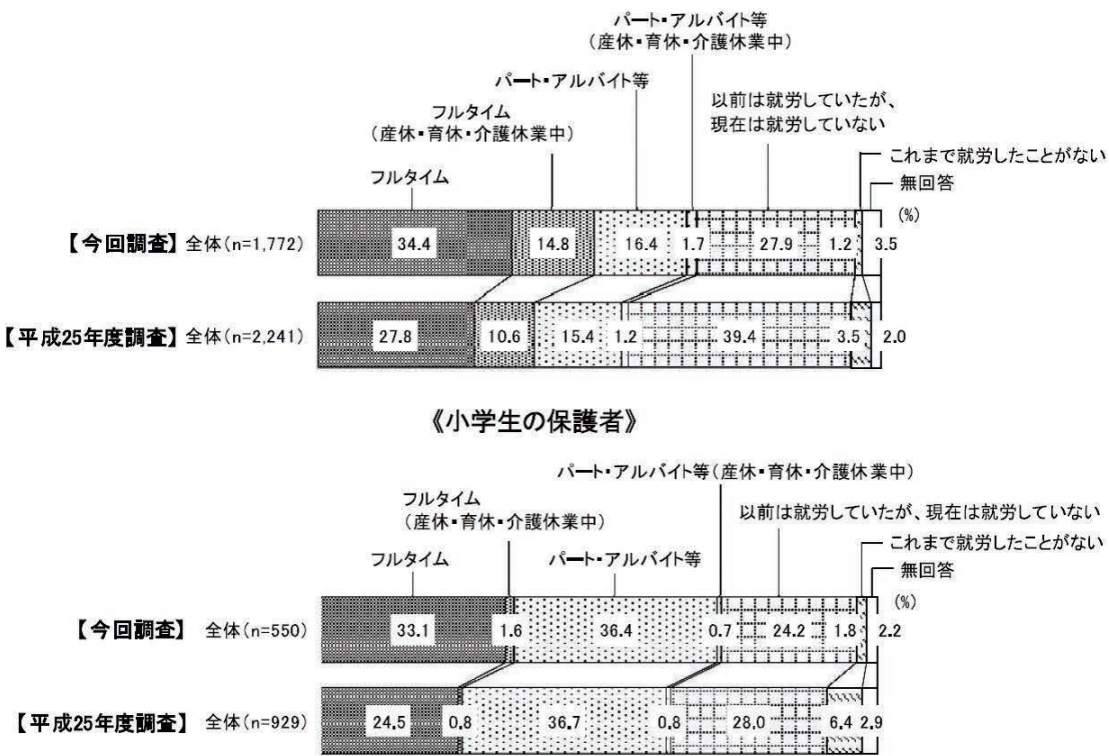
女性の年齢別労働率は、結婚・育児にあたる30～39歳にかけて低下がみられ、いわゆる「M字カーブ」を描いているが、平成27（2015）年度調査では「M字カーブ」は緩やかになっている。

またニーズ調査では、前回調査よりも就学前児童及び小学生の保護者はフルタイムで働く母親が増加している。（図表14・15）

図表14 女性の年齢別労働力率の推移



図表 15 母親の就労状況（全体）【経年比較】《就学前児童の保護者》



④ 待機児童数

保育園待機児童数は、平成28（2016）年の232人から平成30（2018）年には42人と減少したが、平成31（2019）年には増加し119人となっている。年齢別にみると平成31（2019）年は1歳児が最も多くなっている。（図表16）

図表 16 年齢別待機児童数

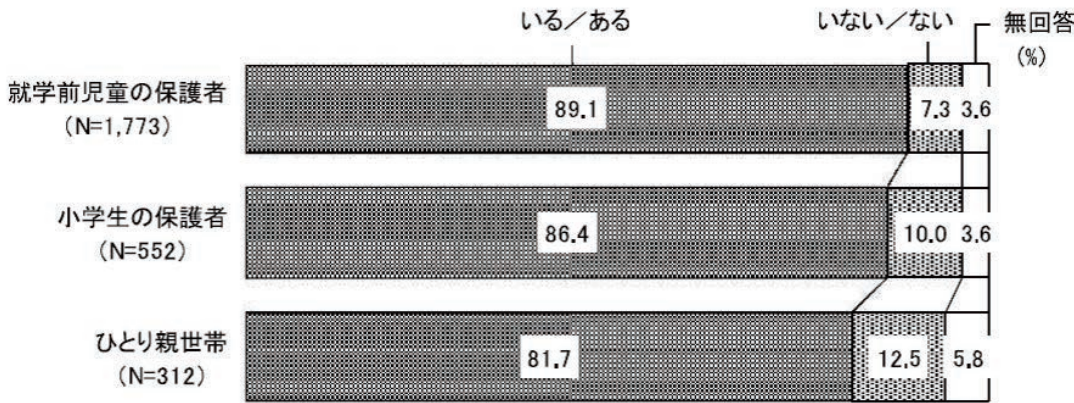
	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年
0歳児	4	7	5	7	18	30	49	31	3	16
1歳児	106	21	16	76	22	88	112	35	29	67
2歳児	8	5	12	25	17	29	61	5	2	27
3歳児	1	3	0	17	12	13	10	11	8	9
4歳児	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
計	119	38	33	125	69	160	232	82	42	119

出典：保育課集計（各年4月1日現在）

⑤ 子育てに関する相談状況

ニーズ調査では、出産後の育児や子育てへの不安感や負担感を6割の妊産婦が何らか感じており、また気軽に相談できる人や場所が無い保護者が1割程度みられる。（図表17）

図表 17 子育てをする上で気軽に相談できる人・場所の有無（全体）



第2章

育児期女性の置かれている リスク状況

第2章 育児期女性の置かれているリスク状況

1 心理的リスク

(1) 育児ストレス

育児中の女性が、どのようなネガティブ感情や心理的苦しさを体験しやすいかについては、国内外で多くの知見が積み重ねられている。日本においては1970年代ごろより、育児ノイローゼの語とともに母親の抱える苦しさが注目されるようになり、心理学においても育児不安というキーワードによって「子どもや子育てに対する蓄積された漠然とした恐れを含む情緒の状態」（牧野、昭和57（1982）年）が研究対象として取り上げられはじめた。その後1990年代に入ると、Lazarus & Folkman（1991年）によるストレス概念が提唱されたことによって、育児不安は育児ストレスとして盛んに研究されるようになった。育児ストレスの定義は研究者によってさまざまであるが、「子どもや育児に関する出来事や状況などが母親によって脅威であると知覚されることや、その結果母親が経験する困難な状態（佐藤・菅原・戸田・島・北村、平成6（1994）年）」などが代表的であり、また、具体的に育児ストレスとされる現象には、「赤ちゃんを泣き止ませられない」「授乳が困難」などが挙げられる（Cutrona、1983年）。

近年、育児ストレスおよびその結果としての不適応状態をもたらす要因として、本人の有する精神疾患やメンタルヘルスの問題が言及されることが増えてきた。例えば、松原・堀田・山口（平成24（2012）年）によって行われた生後4カ月の子どもをもつ母親への調査では、生後1か月の時点で抑うつの高かった母親が、夫や知り合いへのサポートを求めることができず、回避・諦めといったネガティブな対処を取りやすい傾向をもつことが示された。また神崎（平成26（2014）年）の研究においても、産後1ヶ月の母親の育児困難感の要因として、子どもの育てにくさに加えて母親の抑うつが示されている。山西・渡辺（平成29（2017）年）が行った1～6歳児を持つ母親を対象とした調査では、精神的健康度が低い母親と不定愁訴を自覚する母親は、育児への否定的感情が高く、肯定的感情が低い傾向にあることが示された。

(2) メンタルヘルスに影響する母親の心理特性

育児中の母親の抑うつやメンタルヘルスをもたらす要因として、家族機能

（神崎、平成26（2014）年）や社会からの圧迫感、育児環境の不備（草野・小野、平成22（2010）年）などの社会的要因、出産の満足度（佐藤・加藤・伊藤・顧・掛江、平成20（2008）年）、初産・経産の違い（吉田・丸山・杉山、平成15（2003）年）、睡眠・運動不足（金岡、平成23（2011）年）などの状況的要因が検討されている一方で、本人の子育てに対する自信・自己効力感や、自尊感情といった要因を指摘する研究は多い。自己効力感とはBandura（1977年）によって提唱された概念であり、「達成をもたらすような一連の行動を計画し実行する能力に対する信念」と定義される。つまり、自分が子育てあるいは生活を“できる”と思える力と言える。また自尊感情とは、「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、自己効力感と同様、自己を肯定的に評価するポジティブな能力あるいは認知様式のことである。自己効力感の高い母親は育児に対して前向きな気持ちが働き、こうした姿勢が充実感や満足感のある生活につながることで多くの研究によって報告されている。また、もともと自尊感情が低い人は出産や育児に柔軟に適応できず、出産や育児が苦痛となり、そのような自己を受容できなくなる（我部山、平成14（2002）年）というように、母親の性格特性としての元々の自尊感情に言及する研究も多い。

加えて近年、自己効力感や自尊感情と並んで注目されている個人内のポジティブな特性として、レジリエンスが挙げられる。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）と定義される能力であり、育児期女性においてもこうしたレジリエンスを有していることが、育児ストレスや抑うつリスクを低減させるという視点が持たれている。南雲・村井・江守（平成25（2013）年）は低出生体重児を持つ母親595名への調査から、母親のレジリエンスが、育児に対する自信に影響することを示した。

こうした研究から、母親の自尊感情を高めるために、母親の育児スキルを向上させ、育児に対する自信をもたらそうとするさまざまな支援実践が試みられている。母親の自己効力感の育成や、ポジティブな認知能力・対処能力の育成を通して、母親の育児ストレスおよびメンタルヘルスの予防を試みようとする方向性が優勢であると言える。

(3) 育児期女性の抱える心理的リスクへの支援と課題

先述のように、育児期女性の抱える心理的な苦しさについては、心理学の文脈では主に育児ストレス研究としての理解が行われてきた。そして育児ストレスや不適応がどのように促進され、どのように予防されるかの知見が積み重ねられるにつれて、とりわけ母親の自信や自己効力感を育む必要性が強調される

ようになり、そのための支援として、コーチングによって子育ての方法を伝えたり、グループワークによってほかの母親が用いている方法を知る機会を与えたりといった実践も行われてきた。加えて近年では、母親自身の内的資質であるレジリエンスや、援助要請スキル、認知スキルを育むような支援の可能性も広げられてきている。育児ストレスをもたらす要因の多くは環境・状況要因であるが、環境や状況は容易に変えられないことが多く、その中で母親本人に対して提供することが可能な支援として、そうした実践は一定の効果をもたらしていると言える。

しかし一方で、育児ストレスに影響する要因として、母親自身の持つ素因としての抑うつや自尊感情、レジリエンスといった母親の内的な能力が注目されるようになり、そこを向上させる支援の必要性がうたわれるようになることは、母親の抱える育児ストレスや不適応が“母親自身の能力不足”として捉えられてしまう危険性をはらんでいる。育児期女性の自尊感情やレジリエンス能力は、その本人の固定的な特性や能力ではなく、あくまでもその環境の中で育児を行っているという状況からもたらされた結果としての状態と捉えるべきである。したがって、そうした状態をもたらしている背景要因を踏まえた理解と支援の見当が必要であると言えよう。

2 社会的・家族的リスク

(1) 近代家族における性別役割分業

戦後に広まった家族のかたちを「近代家族」と言い、私的領域と公的領域の分離による性別役割分業、子ども中心主義、情緒的関係の重視、家族中心主義などの特徴を持つ。1970年代の日本型福祉社会論に見られるように、家族が福祉の含み資産と考えられ、性別役割分業を基盤とする近代家族においては、特に女性が家族のためにケア行動を行うことが、広く社会から期待されてきた。

それと同時に、都市化の進行と核家族化、家族中心主義といった価値観の変化等により、家族の情緒的つながりは強まったが、親族ネットワーク、地縁ネットワークなど、これまで人々を支えていたネットワークが脆弱化した。それ以前は、子育ては親族や地域の中で行われ、親以外の様々な人達が子どもとかかわりを持ってきたが、ネットワークの脆弱化により、子育てにいろいろな人が関わる機会が減少し、家族、しかも規模が縮小した家族成員のみで子育てが行われるようになったのだ。しかも、高度経済成長期に広まった三歳児神話

や母性神話、また男性のみを対象とした終身雇用制度や年功序列といった日本型雇用慣行のため、家庭内における性別役割分業が強化され、男性雇用者と専業主婦の妻という夫婦は増加し、昭和55（1980）年には、共働き世帯が614万世帯に対し、専業主婦世帯は1,114万世帯に達した（内閣府「男女共同参画白書」、平成26（2014）年¹⁾）。

(2) 孤立化する母親たち

家庭内では性別役割分業が行われ、母親が子育てを行ってきたが、母親同士のネットワークもまた、都市化の進行や価値観の変化等により希薄になっている。三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（平成26（2015）年²⁾）によれば、「子育ての悩みを相談できる人がいる」母親は、平成16（2004）年には73.8%だったが、平成26（2014）年には43.8%まで減少している。また同じ調査で、「子連れで家を行き来する人がいる」「子どもを預けられる人がいる」「子どもを叱ってくれる人がいる」といった質問で、平成16（2004）年に「いる」と回答していた母親の割合は、平成26（2014）年には半減している。「ママ友」という言葉が世間にも広まり、子育て中の母親同士のネットワークに注目されるが、実態はネットワークの希薄化が顕著である。また、専業主婦ほど日常では子育てを誰かに頼らない傾向にあるため、必要が生じた時に自分以外に頼る先を見つけにくい（星、平成23（2011）年³⁾）。

性別役割分業については、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成28（2016）年）によれば、「賛成」とする者の割合が40.6%（「賛成」8.8%＋「どちらかといえば賛成」31.7%）、「反対」とする者の割合が54.3%（「どちらかといえば反対」34.8%＋「反対」19.5%）と、反対の者が過半数に達している。しかしながら、家庭内における性別役割分業が実態として解消されているとは言い難い。未就学児のいる男性の家事・育児時間は、他先進国の男性と比較して日本男性では短く、反対に、女性の家事・育児時間は他先進国と比較して長い。総務省「社会生活基本調査」を見ると、未就学児のいる日本男性では、平成28（2016）年には1日あたり83分の家事・育児時間であるが、67分であった平成23（2011）年調査からは16分伸び、60分であった平成18（2006）年からはわずか23分しか伸びていないという結果であった。また、男性が行っている家事・育児は、ごみ捨て、入浴といった、スキルが不要で短時間で出来るものが多く（日本労働組合総連合会、2019年⁴⁾）、母親と並ぶほどの戦力に

1 内閣府（2014）「男女共同参画白書 平成26年版」

2 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（2014）「子育て支援策等に関する調査 2014」

3 星敦士（2011）「育児期のサポートネットワークに対する階層的地位の影響」『人口問題研究』Vol.67 No.1

4 日本労働組合総連合会（2019）「男性の家事・育児参加に関する実態調査2019」

なっているとは言い難い。しかもこの傾向は、共働き世帯でも専業主婦世帯でも、ほとんど違いは見られない。

性別役割分業は、共働き家庭が増加する昨今、意識としては減少しつつあるが、実態については専業主婦家庭のみならず、共働き家庭でも夫の家事・育児参加が低いレベルで留まっている。このように、家庭責任を一身に背負った母親が、孤立しながら必死に子育てをする状態を、近年では「ワンオペ」や「孤立化」といった言葉で表現されている。

（3）母親規範の内面化とその変化

他先進国には見られないほど、日本女性は家事・育児といった家庭責任の大部分を担っているが、その背景には、女性は生まれながらにして母性があるから、育児は母親が行うのが最も良いといった「母性神話」や、3歳までは母親が子育てに専念をしないと、子どもに悪影響が起こるといった「三歳児神話」といった“母親規範”が根強く残存するためだと考えられている。これらの母親規範は、戦後に広まった考え方であり、高度経済成長期以降には異議が唱えられたり、平成10（1998）年厚生白書で「合理的根拠は認められない」と言及されているが、それにも関わらず、まだ根強く残っている。「子どもが3歳くらいまでは、母親は育児に専念したほうがよい」と考える人の割合は、平成30（2018）年では71.2%に達しており、調査回を重ねるごとに減少してはいるが、それでも多くの人が「子どもが小さいうちは母親が」と考えていることが分かる（国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」平成30（2018）年⁵⁾）。そのため、女性たち自身が、それを機に退職し家庭に入る理由として、保育園の不足や職場の理解不足、育児サポートの有無などとともに、家庭を優先したいという理由を多く挙げている。しかし、退職理由における家庭優先志向は、伝統的性役割分業観にとらわれない女性では、性役割分業を重視する女性に比べて、価値は置かれていない。

また、平成2（1990）年以降、ポスト近代社会型能力が重視されるのに伴い、親子関係の在り方が影響を受け、さらに母親の重要性がうたわれるようになった（本田、平成20（2008）年⁶⁾）。つまり、家庭（その多くは母親）とのコミュニケーションや信頼関係が、子どもの成長に影響を及ぼすというものである。子どもを甘やかしすぎず放任しすぎず、子どもの人格形成のために母親の態度が重要であるというものである。とくに社会階層の高い家庭では、「パーフェクト・マザー」としての行動を目指し、子どもにポスト近代社会型能力を身に

着けさせるような行動をとっていた（本田、平成20（2008）年⁷⁾）。それ以前のメリトクラシー社会では、いわゆる学歴が重要視され、教育する家庭では、子どもに学校外学習の機会を与えたり、母親が自ら教育の役割を担ったり、子どもの教育全般のマネジメントを行うことも多かった。ポスト近代社会型能力が指向され、ハイパーメリトクラシー社会に移行しつつある現代で求められる能力は、メリトクラシー社会よりもいっそう幼少期からの親子関係や家庭環境、生活体験等への依存度が大きく、親（とりわけ母親）の役割は大きいと考えられる。

その一方、母親が自分自身をどう定義しているか、どのような役割に自己アイデンティティを置いているかの変化を見ると（柏木・平木、平成21（2009）年⁸⁾）、昭和53（1978）年には「母」が最も多く過半数を占めていたが、昭和61（1986）年には縮小し、代わって「一人の個人」としての自分が拡大した。この傾向は平成18（2006）年にはさらに加速され、「一人の個人」が重要性のほぼ半分を占めるようになり、「個人」としてのアイデンティティに大きな意味を見出すようになっている。現代では、女性のアイデンティティを構成するためには母親役割だけではなく、仕事や自分の時間を持つことが不可欠になっている。

（4）育児期女性の抱える家族的リスクのまとめと課題

これまで述べたように、性別役割分業意識が薄らぎ、女性の就業率が高まっているが、父親や家族外のネットワークの育児参加は進まず、むしろ母親たちは孤立し、未だ母親ひとりが子育ての中心者となっている状況がある。女性のもつネットワークが脆弱化しており、とくに無職で育児に専念する女性において、育児不安や育児ストレスが大きいことが指摘されている。その一方、現代の女性のアイデンティティを支えるものとして「母親役割」はその地位を低下させており、それに代わって「(母でもなく妻でもない) 一人の個人としての自分」が重要である。

このように、育児不安や育児ストレスを低減させるためには、母親役割に従事するのみならず、子どもと離れる時間を持ち、アイデンティティの確認を行うことが大切であるが、家事と育児に専念する専業主婦においては、育児で頼れる人は少なく、その機会はほとんどない。また、根強く残る母親規範により、専業主婦が子どもを一時保育に預けるなどすることは心理的にも社会的にもハードルが高く、子どもと離れて自分ひとりの時間を持つことは難しい。

5 国立社会保障・人口問題研究所（2018）「第6回全国家庭動向調査」
6 本田由紀（2008）「「家庭教育」の隘路―子育てに強迫される母親たち」勁草書房

7 本田由紀（2008）「「家庭教育」の隘路―子育てに強迫される母親たち」勁草書房
8 柏木恵子・平木典子（2009）「家族の心はいま 研究と臨床の対話から」東京大学出版会

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

このような状況は、出産・育児といったライフイベントが、本人の希望に関わらず女性の人生を母親役割に閉じ込めてしまうおそれがある。その背景には、本当ならば、多様な生き方や価値観を認める社会となる必要があるにもかかわらず、そうっていないことが大きい。育児期の女性たちを母親役割に閉じ込めることは、高育児不安、高ストレス、低自尊感情、孤立化等をもたらす大きなリスクであると言える。

3 最近の育児にまつわる話題

育児期女性を取り巻いている問題は様々な様相を示すが、その詳細が社会的に認知されることは少なかった。女性の役割が家庭内にあることが一般的だった時代には、婦人雑誌や女性雑誌に特集されることはあっても、一般誌の話題として取り上げられることは稀だった。

しかし近年、社会構造の変化とともに共働き世帯が一般化し、女性が出産後も就労を続けるようになったことで、育児にまつわる事項が社会問題化し、マスコミの耳目を集めて新聞や一般誌にもキーワードとして取り上げられるようになり、主たる全国紙の家庭面や社会面で継続的に特集が組まれている。日本経済新聞BPデータベースなどから主たるキーワードを抽出し、出産・結婚・育児に関する話題として取り上げられた事項を見ると、現代の育児期女性とその家族が現在直面している問題のありかと、その傾向を見ることができる。本章の1部に整理された個人・心理的なリスク、および2部にまとめられた家族・社会的リスクを踏まえてキーワードをみると、母親にストレスをかけ、育児を困難にする要素の所在は大きく分けて3点あり、それぞれが複合的に作用することで、現代社会の育児中女性をめぐる問題として現れていることがわかる。

第一に、本稿の第1部に指摘した、母親の心理的な部分に端を発する問題を示すもの。具体的には育児への不安感情、孤独感、孤立感、母親同士のいじめ、育児に対する自信のなさ、過保護・過干渉などがある。

特に双子や三つ子を育てる「多胎育児」をしている親への調査で、93%が「気持ちが落ち込んだり、子どもにネガティブな感情を持ったりしたことがある」と回答したことが、保育事業を手がけるNPO法人「フローレンス」(東京)の調査で分かった。多胎育児を巡っては、愛知県豊田市で昨年1月、母親が生後11か月の三つ子の次男を畳にたたきつけ、死亡させる事件が発生している。双子用ベビーカーを押した母親がバスに乗車しようとしたところ、運転手から

乗車を拒否された事案もある。育児による母親の孤立感を防ぐことが課題となっている。

第二に、本稿の第2部で指摘した、変わる家族の形にまつわる問題の諸相を示すもの。具体的には母親役割の強制、ワンオペ育児、DV、モラル・ハラスメント、セックスレスなど。

警視庁によると、配偶者間のDVに関する相談は前年比6・1%増の8万2201件で、過去最多だった。被害者の約8割は女性だが、男性の割合も年々増えており、10年は2・4%だったが、19年は21・7%と約9倍になった。摘発件数は前年比0・7%増の9083件だった。

義両親、特に姑から家事のやり方を指摘されたり、「ママは忙しいけれど、宿題見てもらってるの?」と子どもを通してチクチクと嫌味を言われる「嫁ハラスメント」と呼ばれるものがある。

さらに深刻なケースでは配偶者など親密な関係の間で起きる暴力(DV)の中で、「モラルハラスメント」(モラハラ)と呼ばれる精神的な暴力がある。身体的な暴力のようにけがなどの被害が見えず、離婚時の争いでも証明が困難な例もある。モラハラに悩まされる妻は、長期的なストレスで、メンタルの不調だけでなく、持病がひどくなるなど、身体症状が出ることも多い。千葉県野田市の小学4年、栗原心愛(みあ)さん(当時10)が虐待死したとされる事件の母親も、夫からモラルハラスメントの被害を受けていた。認定NPO法人「女性と子ども支援センター ウィメンズネット・こうべ」(神戸市)は、ドメスティックバイオレンス(DV)の被害を経験したシングルマザーの調査を実施した。2019年3~5月、ウィメンズネットが支援した18人に収入や家賃、悩み事などを聞き取った。半数の9人が非正規社員で、5人がDVによる後遺症などで就労していなかった。夫との別居で8人が仕事を失っていた。

第三に、本報告書の冒頭部分で指摘されたような、広く社会や制度が現状と不適合になっている状況を示すもの。具体的には、「保育園落ちた日本死ね」などの保育所の待機児童問題、「小一の壁」こと学童保育問題、PTA問題、産体育休制度の整備、マタニティ・ハラスメント、時短ハラスメント、マミートラック、男性育休取得の問題など。これらの問題は、言語化されキープレーズとなることで顕在化し、社会的に認知されるようになった。

認可保育施設などに入れない待機児童の数は2019年4月時点で1万6772人。特定の保育園を希望しているなどとされ、待機児童にカウントされない「隠れ待機児童」も8万394人にのぼり、依然解消されていない。保育園の中には、必要な保育士数が確保できずに子どもの受け入れ人数を減らした園もある。

共働き家庭などの小学生が放課後を過ごす放課後児童クラブ(学童保育)の待機児童は、2019年5月時点で過去最多の1万8261人だった。前年より982人

多く、増加は2年連続。政府は受け皿を増やして2021年度末までに待機児童を解消するとしているが、先行きは不透明である。

待機児童問題が達成されていない中で、産休や育児休業をとる女性はその後の職場復帰を目指し「保活」に取り組んでいる。

育児休業の取得後に正社員から契約社員にさせられたことを、妊娠や出産をめぐる嫌がらせ「マタニティハラスメント」にあたるとして、東京都内の女性(38)が勤務先に慰謝料を求めた。

出産後に重要な仕事を任されずキャリア形成に影響の出る「マミートラック」は、多くの母親が経験している。育休から職場復帰を果たしたら、責任も負担も軽い時短職場に移動させられることがある。本人の希望とは異なり昇進とは程遠い働き方を強いられることもある。

日本人男性の育休取得率は6.16% (2018年度, 厚生労働省)。小泉進次郎環境相が育児のために休暇を取得したことがきっかけだが、取得の義務化を求める声もある。しかし、実際に取得した男性の3人のうち1人は家事や育児に十分な時間を割かない「取るだけ育休」ととどまるという民間調査もある。男性の育休は、職場への遠慮や待遇面の不安で、長期になればなるほど取得に二の足を踏みがち。こうした中、積水ハウスは男性社員が1カ月以上の育休を取る制度を2018年から設け、これまで対象者全員が取得している。

育児中か否かを問わず全ての人間が持っている、与えられた役割を受け入れて全うするだけではなく、「自分の人生やキャリアを選び取り、それを全うしたい」という自己実現の欲求が意識されるようになった。そのことで、キャリアや未来の可能性は広がったが、同じく未知の要素が増え個人の責任の範囲と捉えられていることが、広く「育児との両立不安」と意識されているといえよう。

性別にとらわれない自己実現の欲求、および共働きを基本とした家族や社会体制の変化が一般的になるにつれて、ようやく可視化されはじめた育児中女性の抱える問題は、上記の要素が合わさった複合的なものとして捉えられるべきである。翻って、育児中女性の支援として、女性の役割の強化に力が入れられがちであるが、施策の構成と試行においては、全体的・総合的な視点から、問題を複合的に捉えてアプローチすることが求められている。

第3章

子育て中の女性に向けた アンケート調査の概要

1 調査の目的

育児中の家庭に対しては多様な施策が行われているが、育児期にある女性は自尊感情が低い傾向にあり、そのことが社会復帰への障害となっていることが分かっている。本調査では、育児期女性の育児状況、自尊感情、レジリエンス等について実態を把握することを目的として、育児期女性に対してアンケート調査を行った。

また、アンケート調査の結果を補完する目的で、同意者に対してグループインタビュー調査も併せて実施した。グループインタビュー調査の概要についても、以下に示す。

2 調査の内容と方法

(1) 調査の設計

① 調査対象者

板橋区・北区在住の、第1子が0歳から5歳である女性

② 対象者数

3,000人（人口按分によって、板橋区1,840人、北区1,160人）

③ 抽出方法

板橋区、北区の住民基本台帳から単純無作為抽出

(2) アンケート調査の方法

自記式調査票を郵送にて配布し、郵送にて回収（催促状：1回送付）

(3) 調査期間

2019（令和元）年5月27日～6月17日

(4) 回収結果

	配布数	有効回収数	有効回収率
全体	3,000	1,459	48.6%
板橋区	1,840	815	44.3%
北区	1,160	644	55.5%

(5) 調査項目

- ① 基本属性
- ② 配偶者、パートナーについて
- ③ 同居の子どもについて
- ④ 就業状況について
- ⑤ 退職前に最後に就いていた仕事について
- ⑥ あなた自身の年収、世帯年収について
- ⑦ 子育てで得られるサポートについて
- ⑧ ワーク・ライフ・バランスについて
- ⑨ 心理的指標について（自尊感情、人生満足度、レジリエンス、親性尺度）
- ⑩ 性役割についての態度
- ⑪ 自分自身についての自由記述
- ⑫ 行政への期待

(6) 倫理的配慮

本研究の調査対象者に対する倫理的配慮として、以下の点につき、対象者にアンケート票とともに郵送して詳細を知らせた。そして、アンケートに回答、返送してもらった時点で、本研究の趣旨や目的、データ利用、個人情報の保護、倫理的配慮等について理解を得たものと見なすことを明示した。

- ①本調査で知り得た内容を、調査目的以外に用いない。
- ②個人情報を保護するため、研究目的に関する事項以外のことは聞かない。対象者の匿名性を担保する。
- ③回答したくないものには回答しなくともよい、回答しない場合にも不利益は被らない、回答は任意であることを、アンケート票の表紙と同封する資料に記載し、理解を得るよう最大限努めた。

また、本調査（グループインタビュー調査含む）は、東京家政大学研究倫理委員会に「育児期女性の自尊感情とレジリエンスについての調査研究」として審査申請を行い、承認を受けたものである。

3 グループインタビュー調査について

板橋区在住のアンケート調査対象者に対して、アンケート用紙とともに「グループインタビューのお願い」を添付し、グループインタビュー調査の目的・内容等について説明して協力者を募った。この依頼に対して、120人から協力の同意があった。その120人の中で、「個人情報の提供について」の同意があった102人のうち、ランダムに選んだ対象者にメールで日時・場所について連絡し、返答があった対象者にインタビューを実施した。

対象者は10人で、2～4人から構成される合計4グループに分け、各グループ約90分のグループインタビュー調査を行った。グループインタビュー実施日は、2019（令和元）年8月21日、9月7日であった。

グループインタビュー調査の内容は、育児を含む生活の中で日ごろ感じていること（現在の育児の状況、現在の自分に対する思い、過去から現在のライフコースとキャリアと今後の展望、その他育児とワークライフバランスに関することなど）について話題にした。

第4章

調査結果の分析

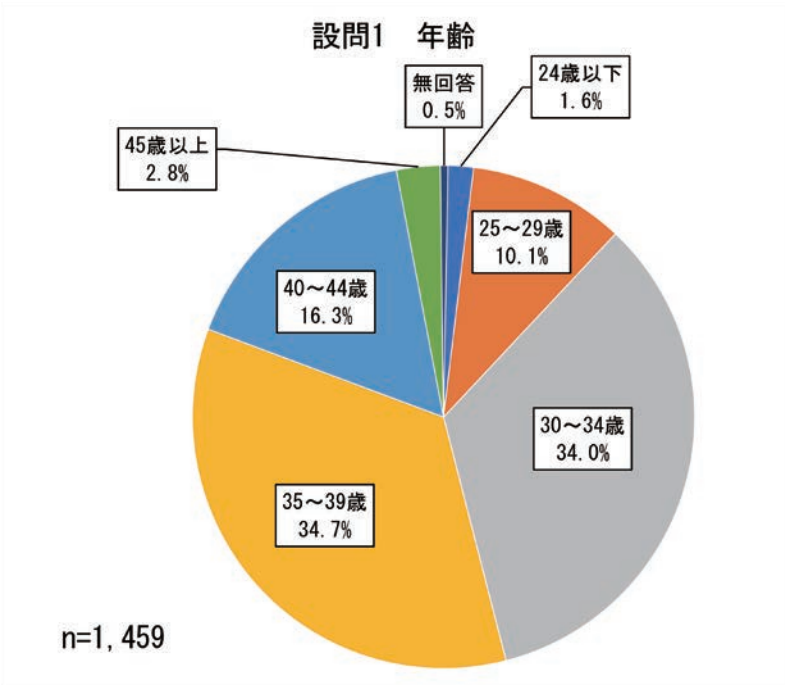
第 4 章 調査結果の分析

I 回答者の基本属性

1 デモグラフィック要因

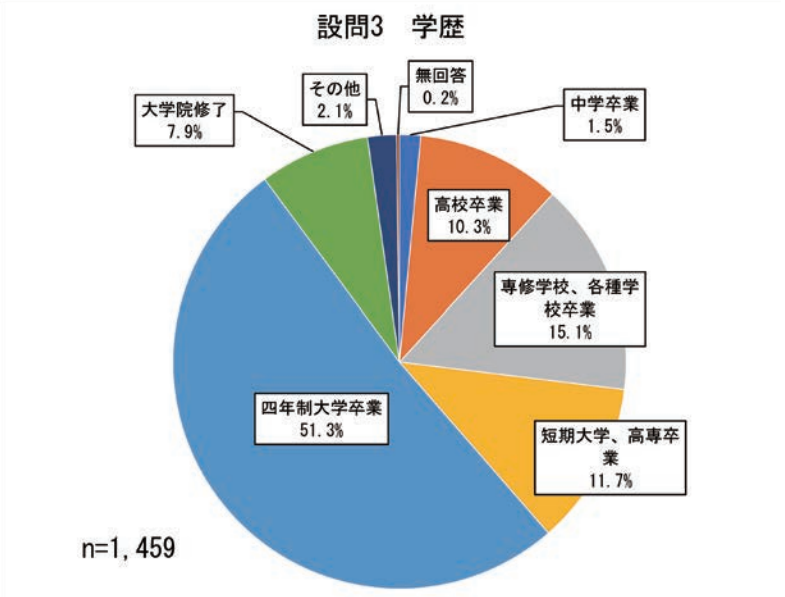
(1) 年齢

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

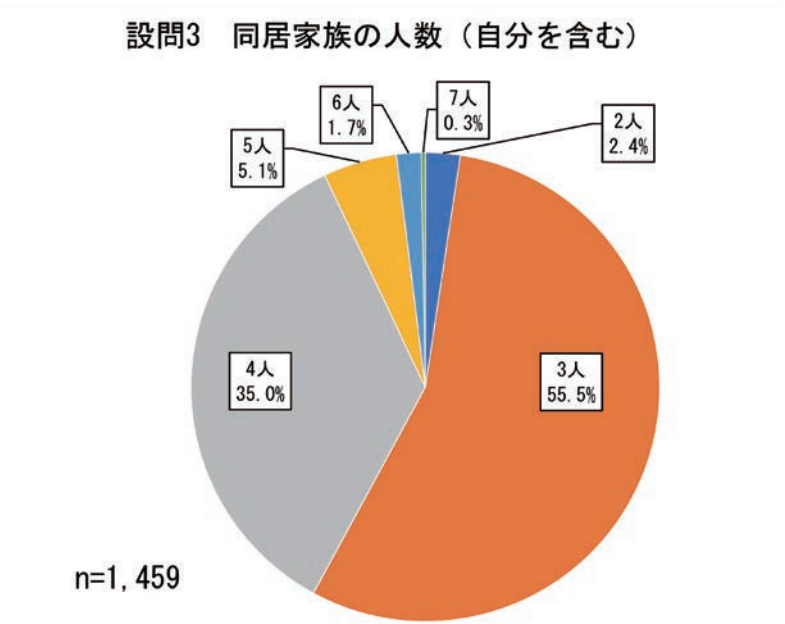
回答者の学歴は、「四年制大学卒業」が51.3%と過半数を占めている。それに、「専修学校、各種学校卒業」が15.1%、「短期大学、高専卒業」が11.7%と続く。



2 家族の状況

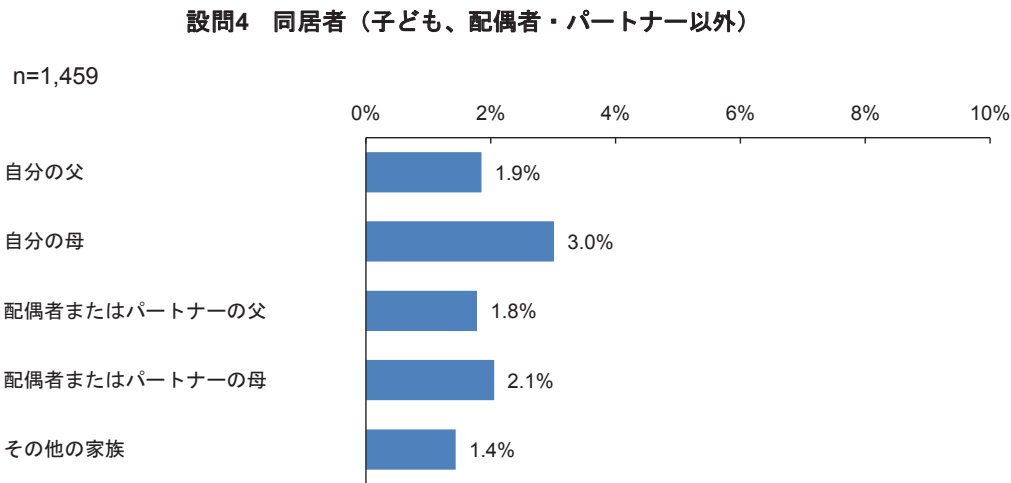
(1) 同居家族人数と同居者

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。



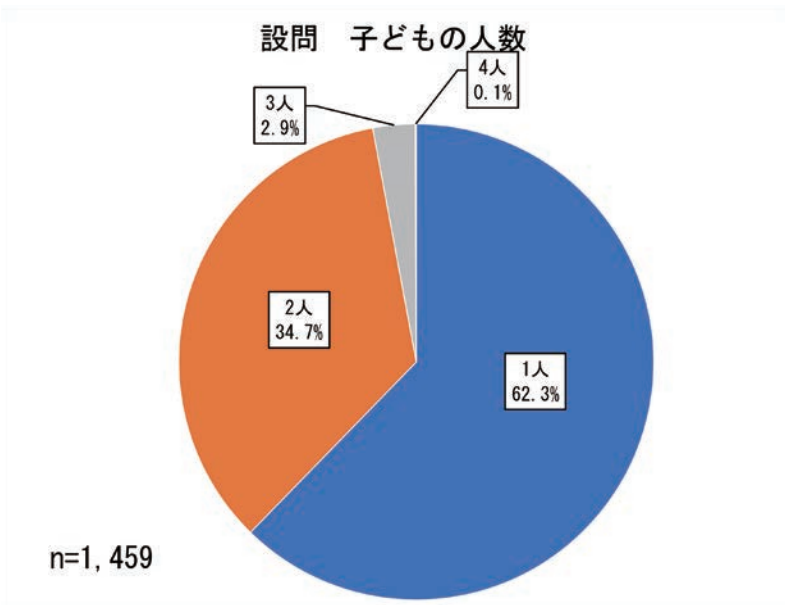
また、配偶者・パートナーがいる人は98.5%（配偶者・パートナーと同居している人は96.3%）であった。

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。



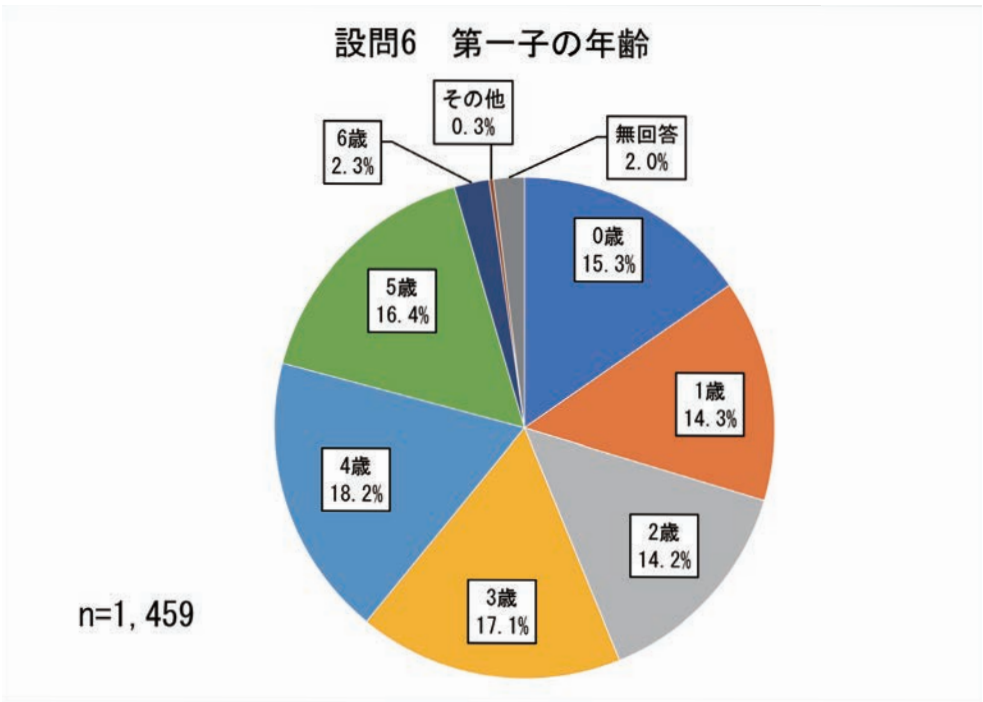
それぞれの子どもについて、年齢、健康状態、在籍状況を探ねた。

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。

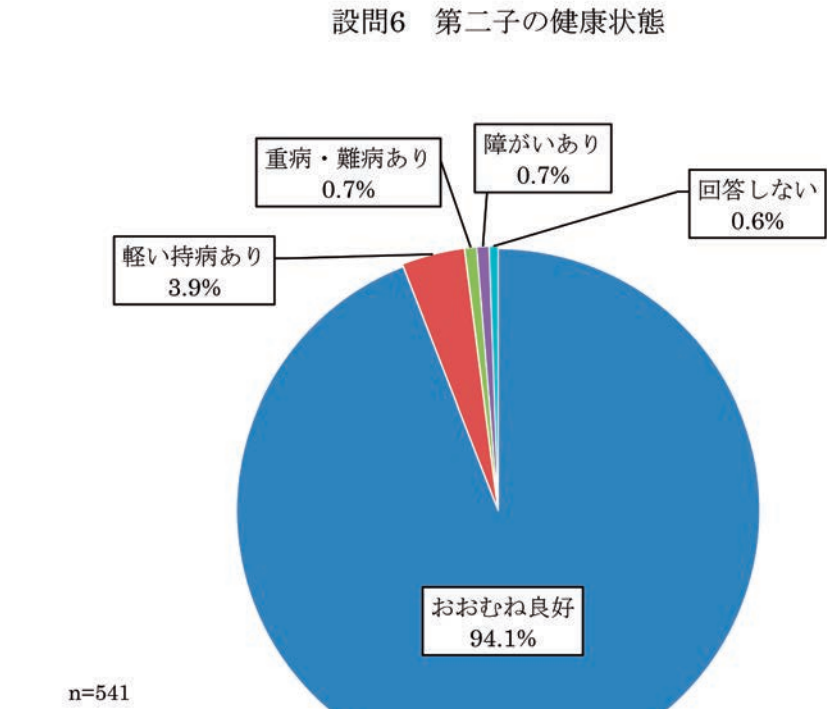
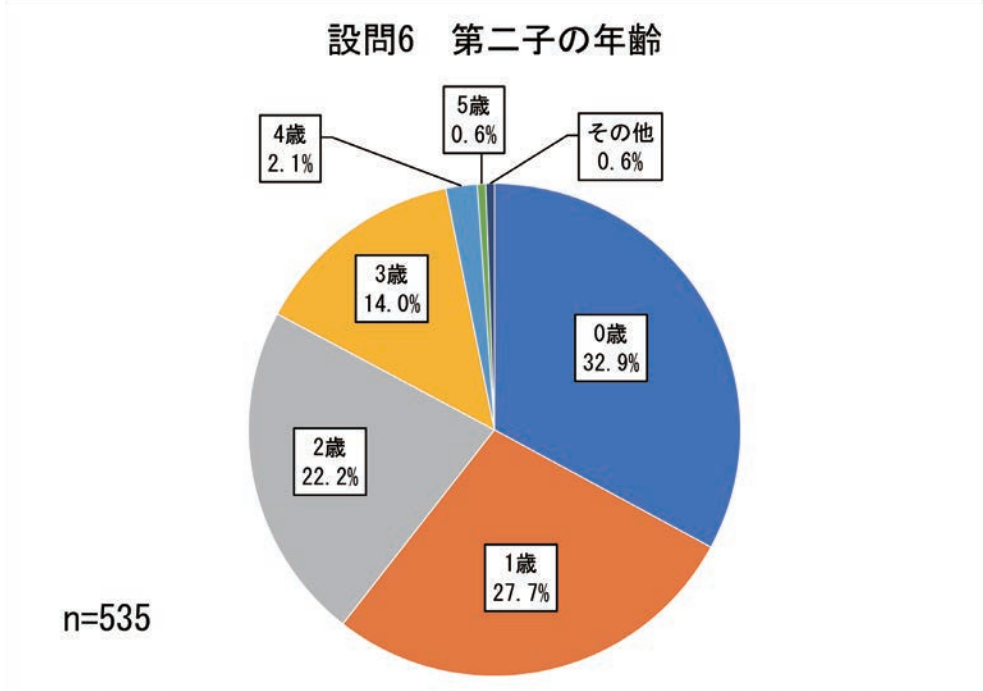
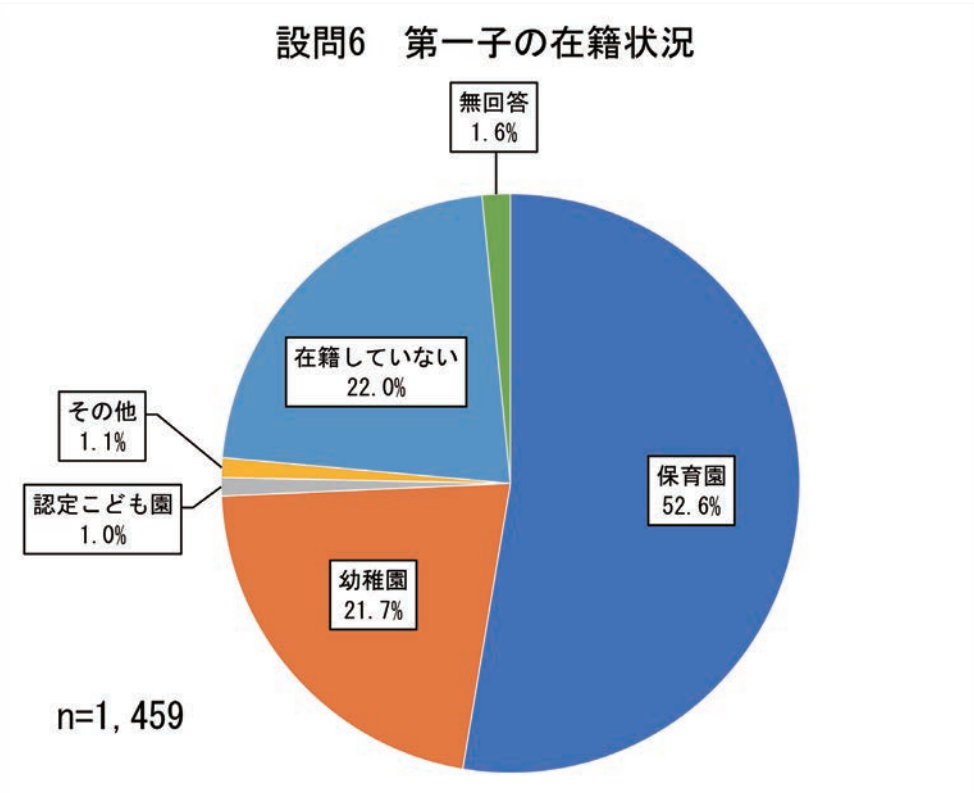
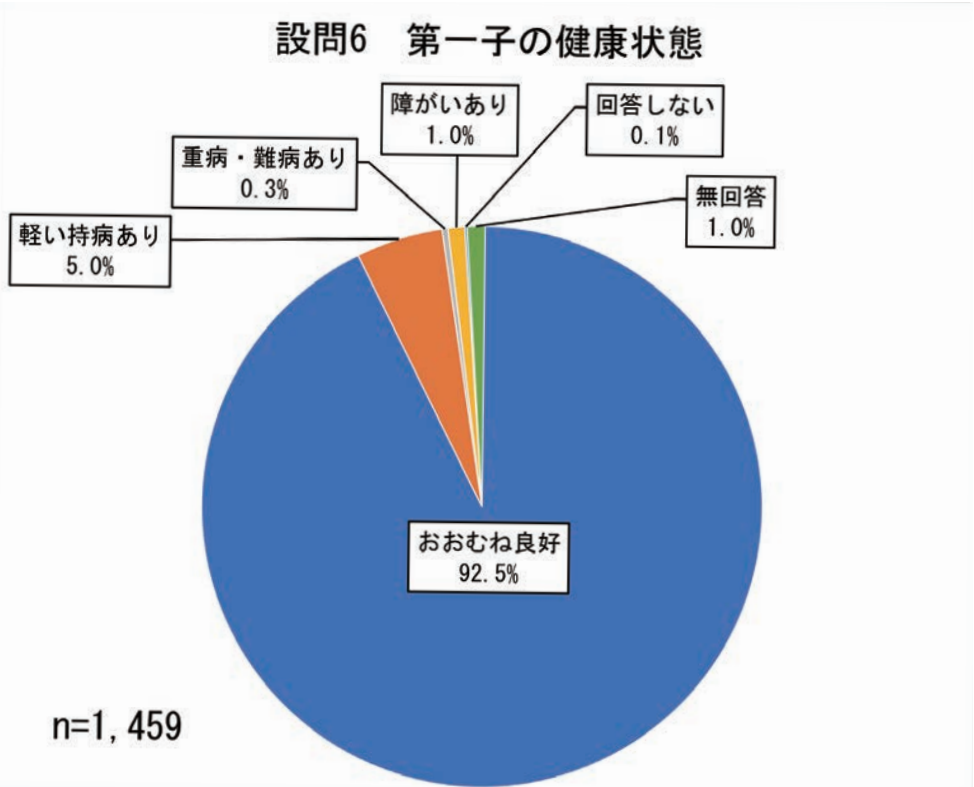
第2子（n=535）の平均年齢は1.27歳で、そのうち健康に何らかの問題がある者は5.3%であった。保育園に通っている者が45.3%、どこにも在籍していない者が45.3%であった。

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。

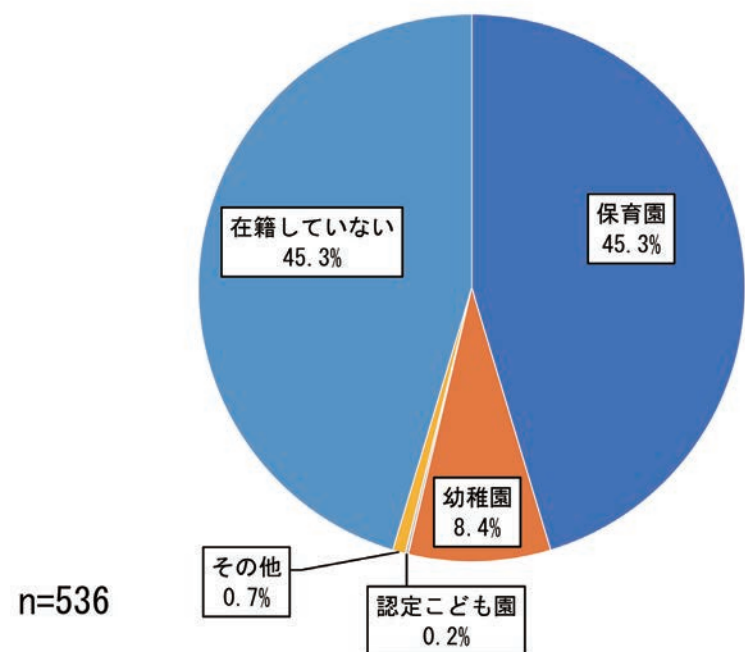
第4子がいる回答者は1人のみで、0歳であった。また、健康状態はよく、保育園に通っていた。



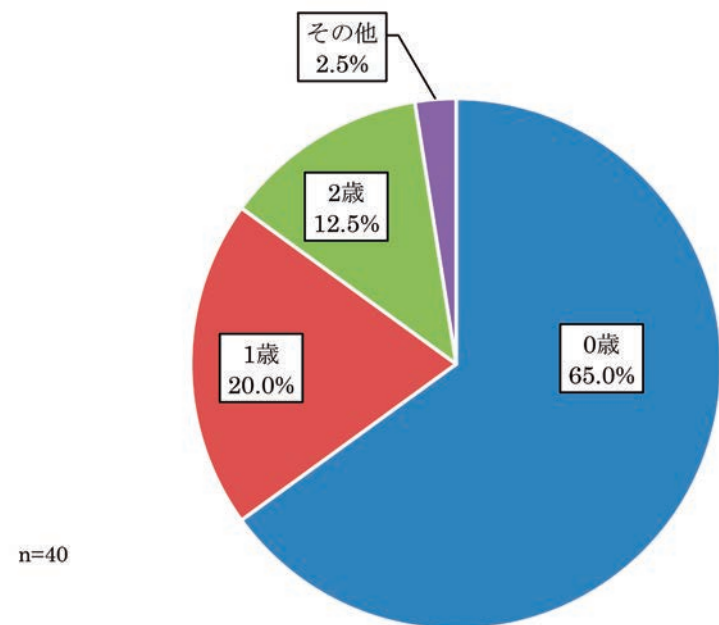
第1章	1
第2章	2
第3章	3
第4章	4
第5章	5
第6章	6
資料編	7



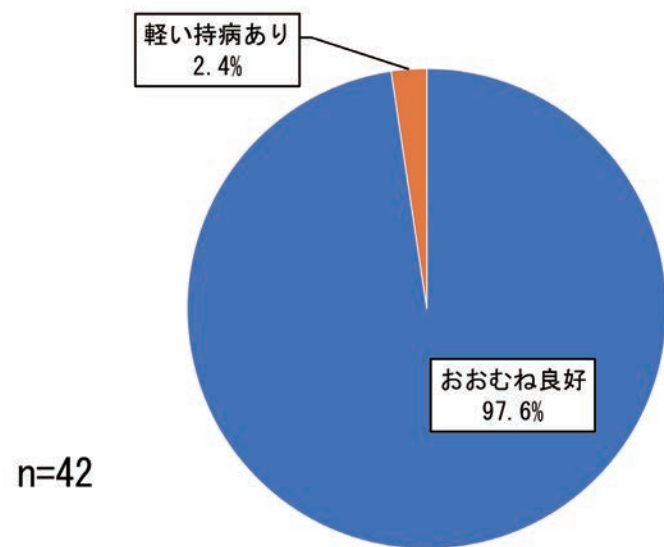
設問6 第二子の在籍状況



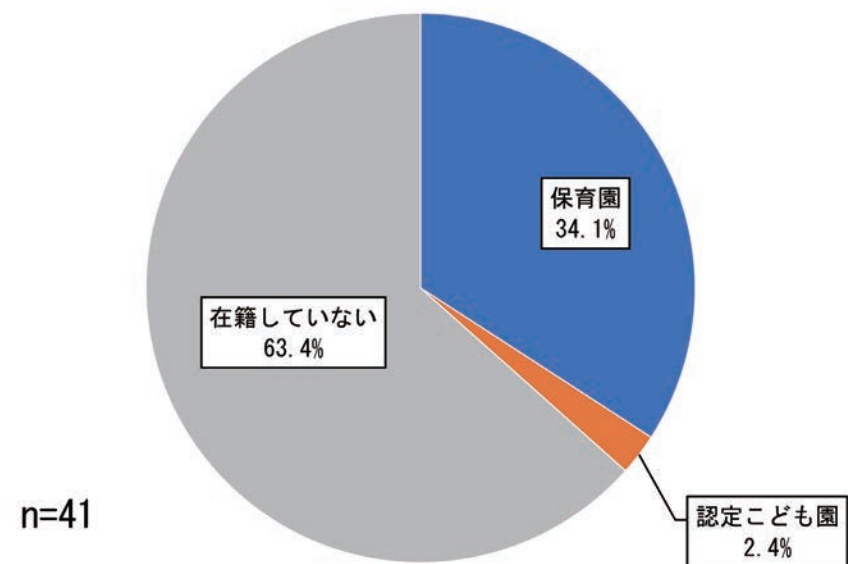
設問6 第三子の年齢



設問6 第三子の健康状態



設問6 第三子の在籍状況

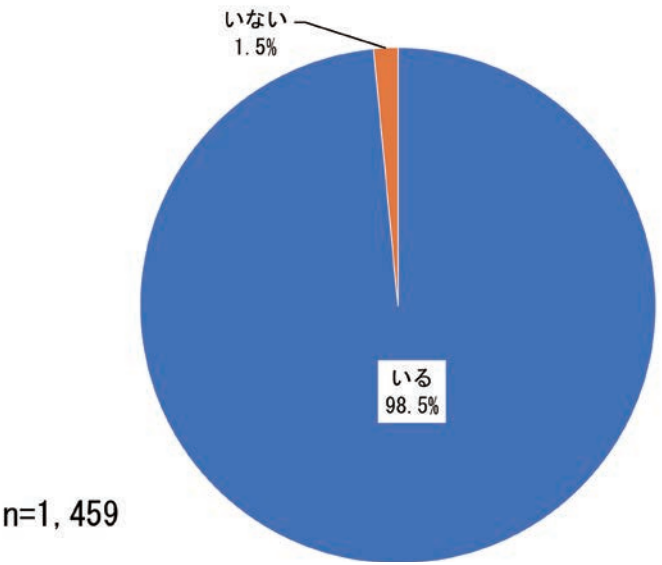


(3) 配偶者、パートナーの年齢と仕事

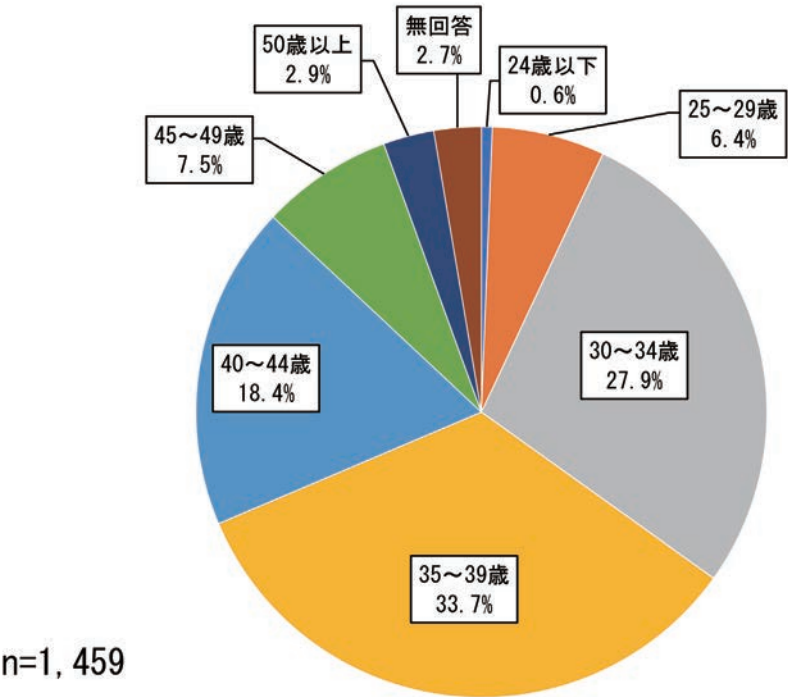
配偶者、パートナーがいる者は98.5%で、配偶者、パートナーがいないひとり親家庭は1.5%であった。

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



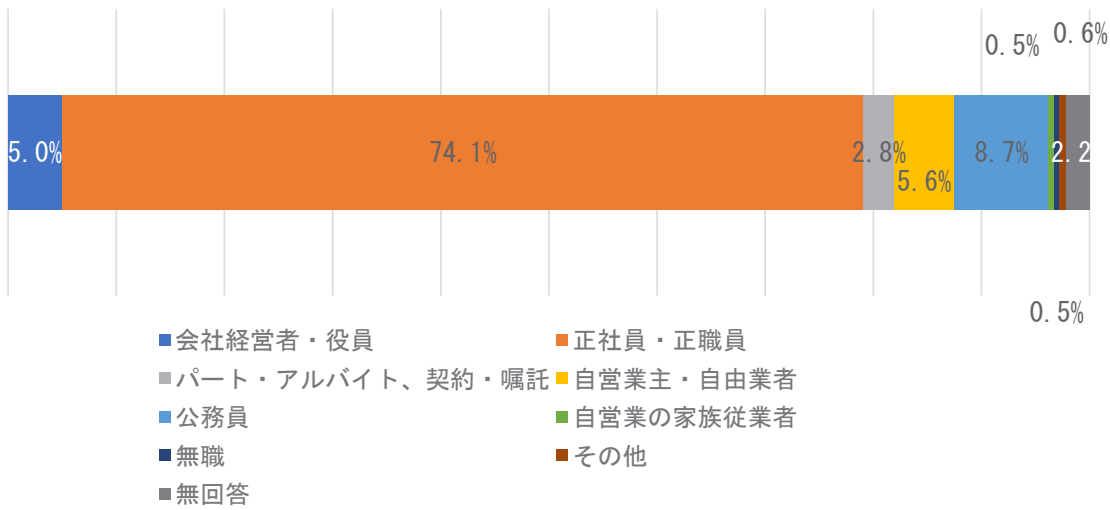
設問5-（1） 配偶者またはパートナーの年齢



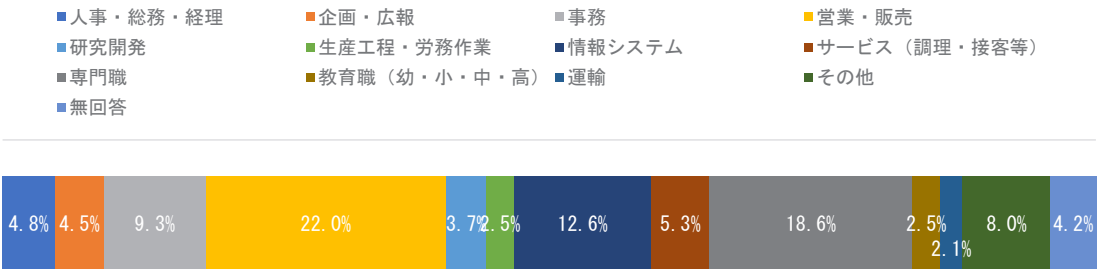
配偶者、パートナーの職務形態で最も多いのは「正社員、正職員」で、74.1%であった。それに、「公務員」が8.7%、「自営業主・自由業者」が5.6%と続く。

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。

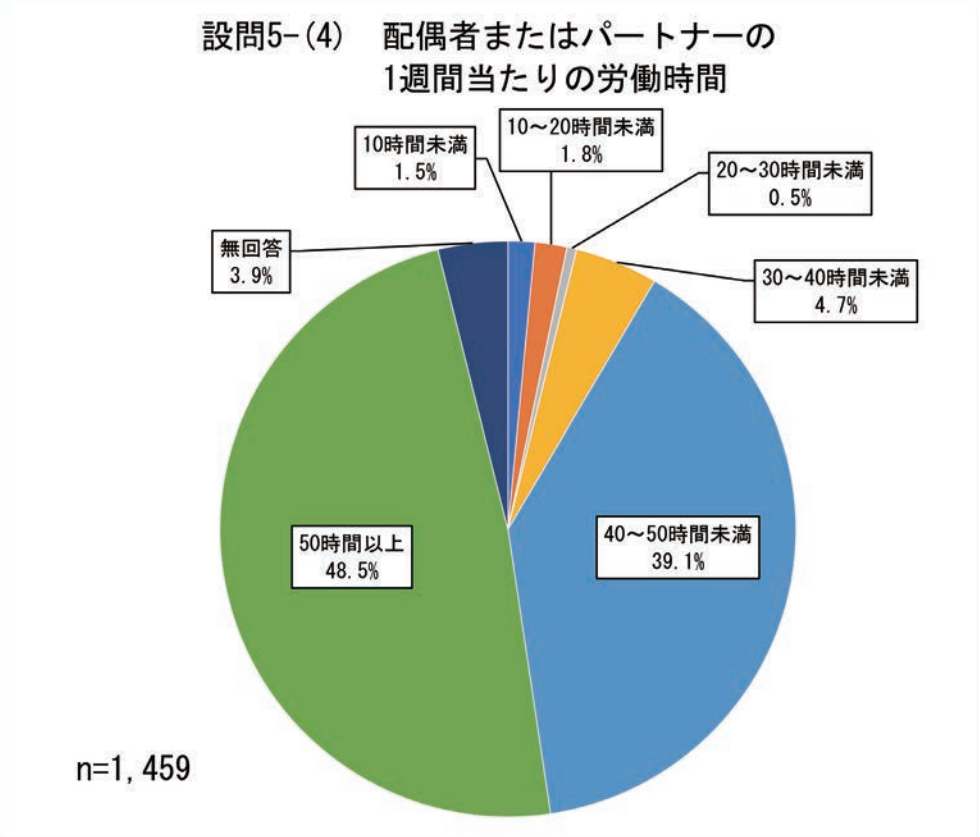
設問5-（2） 配偶者またはパートナーの仕事の形態



設問5-（3） 配偶者またはパートナーの職務内容



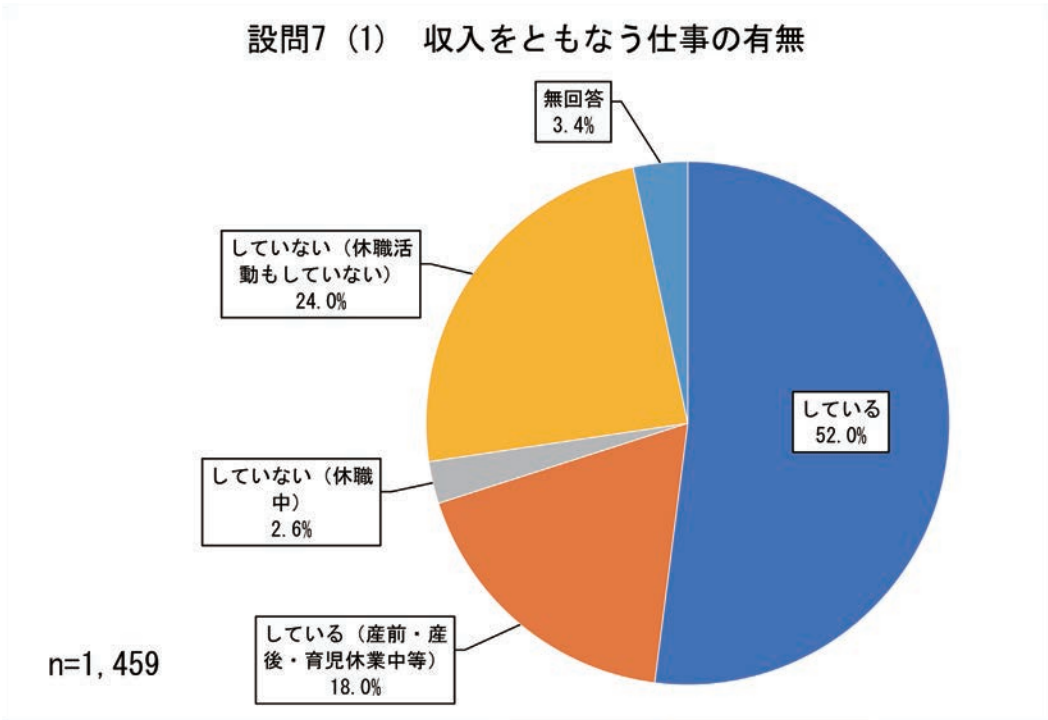
配偶者・パートナーの労働時間は、「50時間以上」が最も多く48.5%であった。それに「40～50時間未満」が39.1%と続き、それよりも短い労働時間の者は少ない。



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。

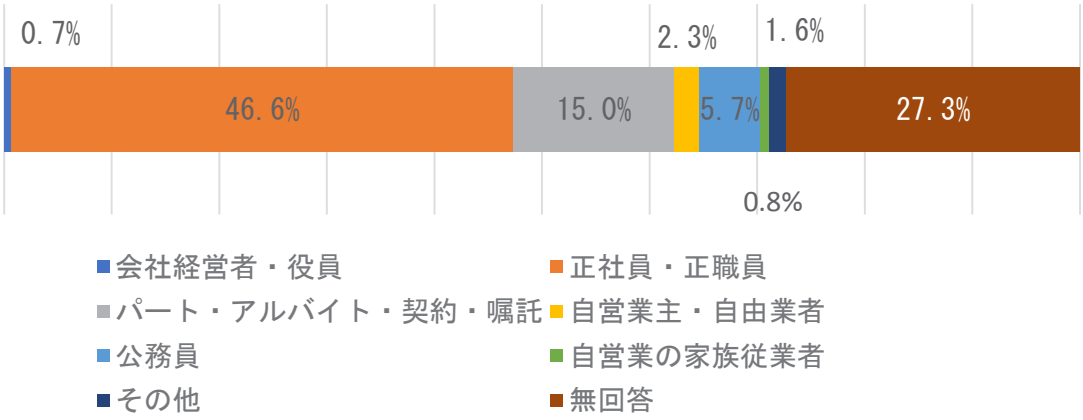


就労している人の仕事の形態は「正社員・正職員」が最も多く、46.6%であり、半数近くが正規職員として就業している。それに「パート・アルバイト・契約・嘱託社員」が15.0%、「公務員」が5.7%、「自営業主、自由業者」が2.3%と続く。

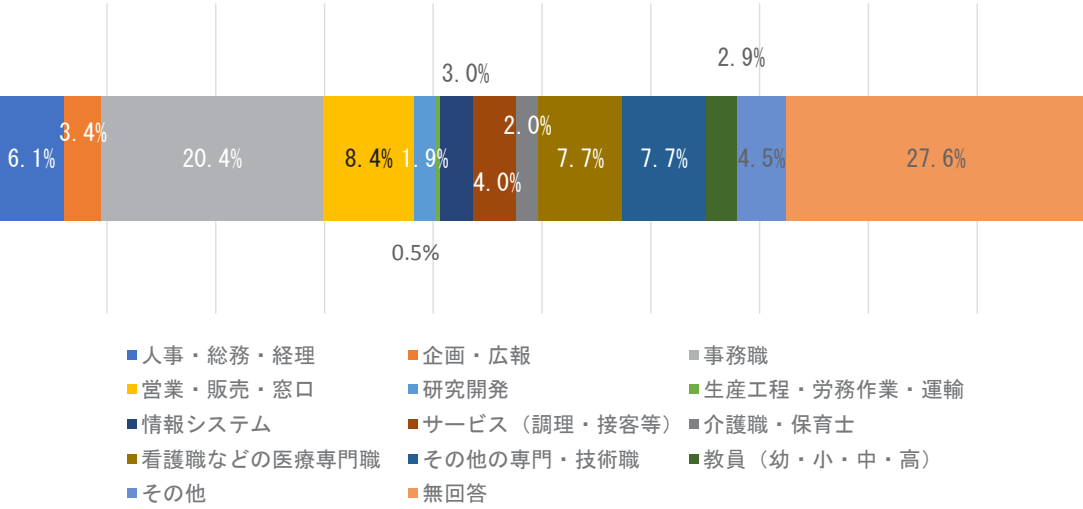
労働時間は、「30～40時間未満」で最も多く29.5%、次に「40～50時間未満」が19.9%、「20～30時間未満」が10.6%と続く。

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	

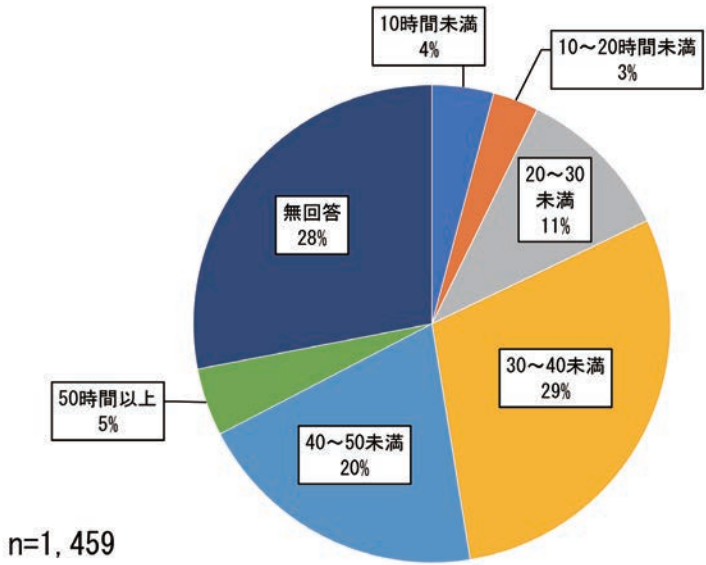
設問7(3) 仕事の形態



設問7(2) 仕事の内容



設問7(4) 1週間あたりの労働時間

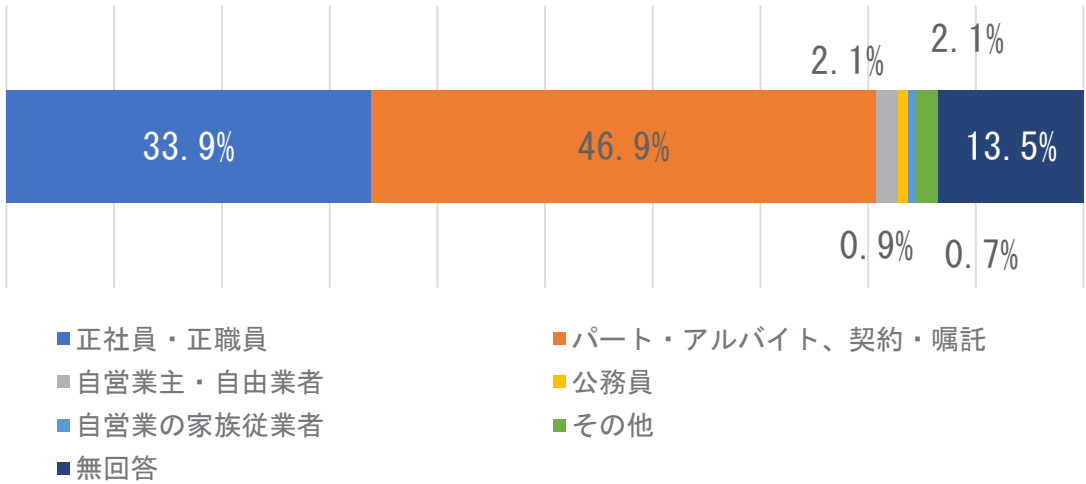


(2) 現在就労していない人の退職時期、退職理由

現在就労していないのは、26.6%であった。

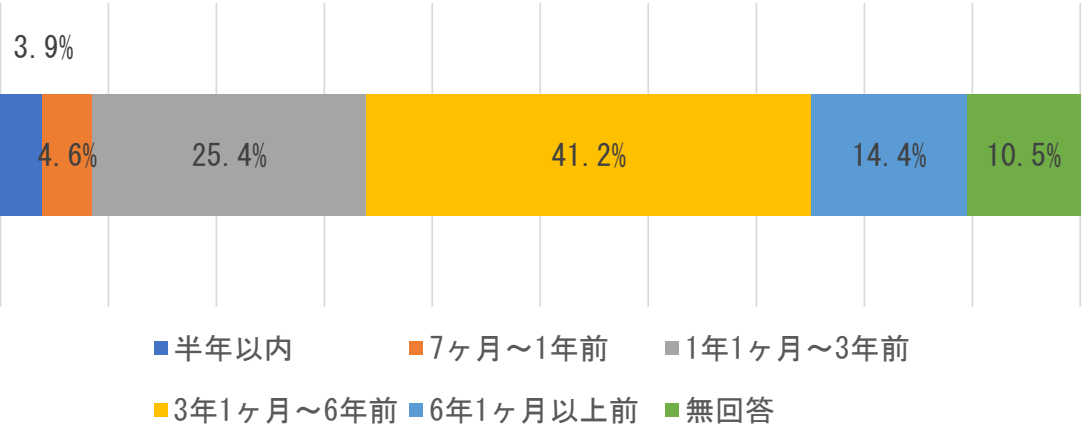
最後に従事した就業形態は「パート・アルバイト、契約、嘱託」が46.9%と最も多く、それに「正社員・正職員」が33.9%と続く。

設問7(6) 最後に従事した就業形態



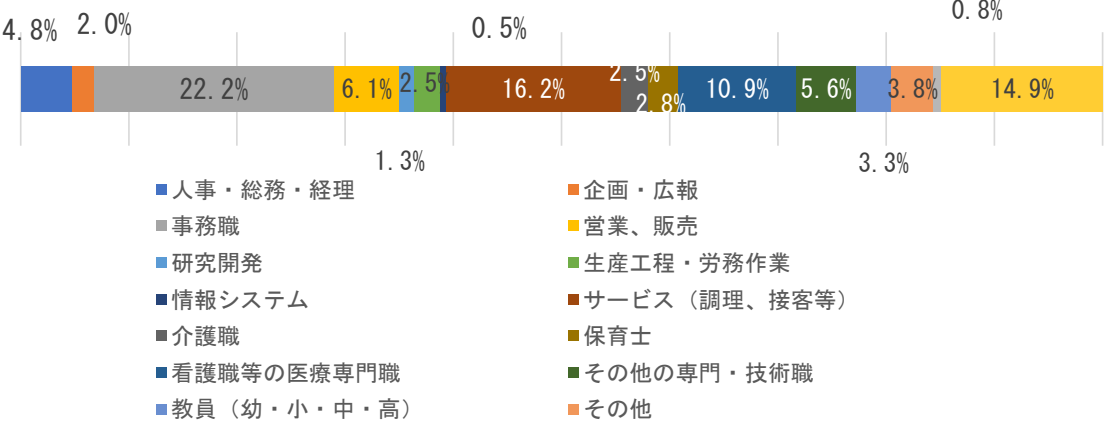
その離職時期をたずねると、「3年1ヶ月～6年前」が最も多く41.2%であった。他には「1年1ヶ月前～3年前」（25.4%）、「6年1か月以上前」（14.4%）が多くなっている。

設問7(7) 最後に従事した仕事を辞めた時期



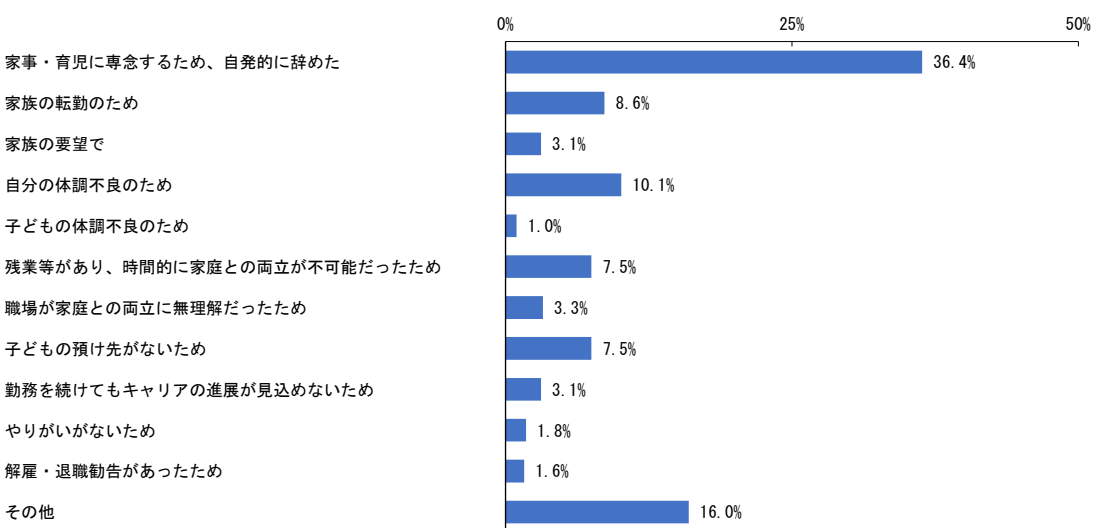
また、最後に就いていた仕事内容では、「事務職」が22.2%と最も多く、それに「サービス（調理、接客等）」が16.2%、「看護職等の医療専門職」が10.9%と続き、多岐にわたる。

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

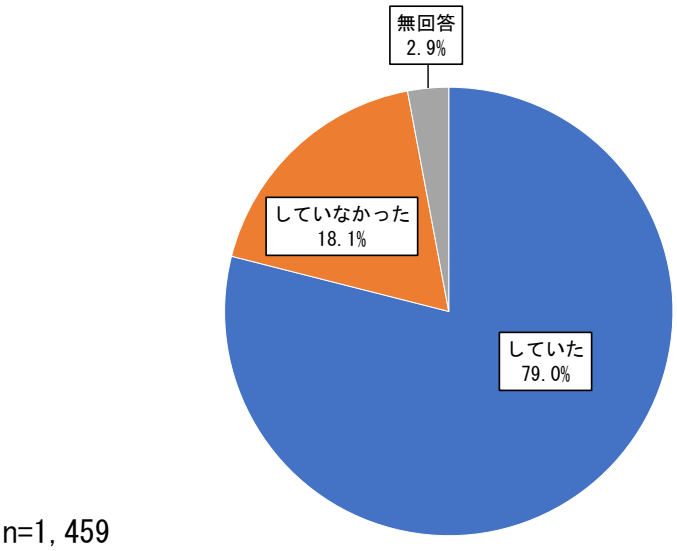


(3) 長子の妊娠時の仕事の状況と産休・育休の状況

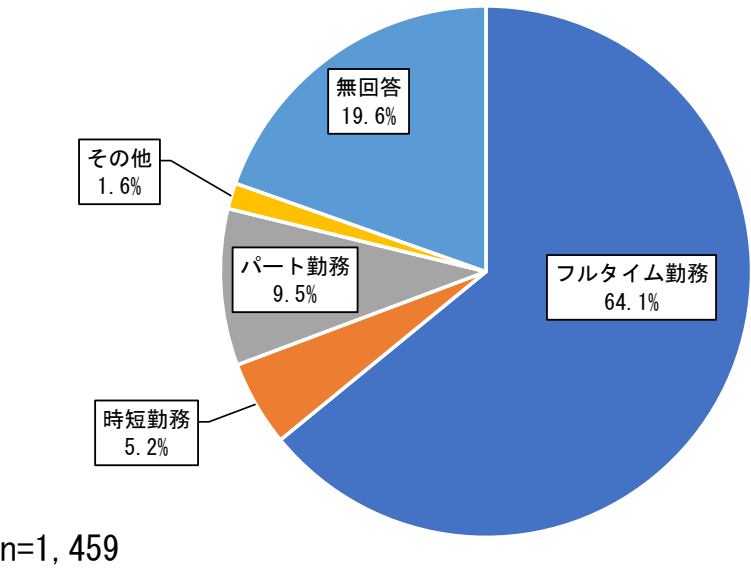
第1子を妊娠しているときに収入をとまなう仕事をしていたかを尋ねたところ、「仕事をしていた」者は79.0%であり、すでに妊娠時には仕事を「していなかった」者は18.1%であった。

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



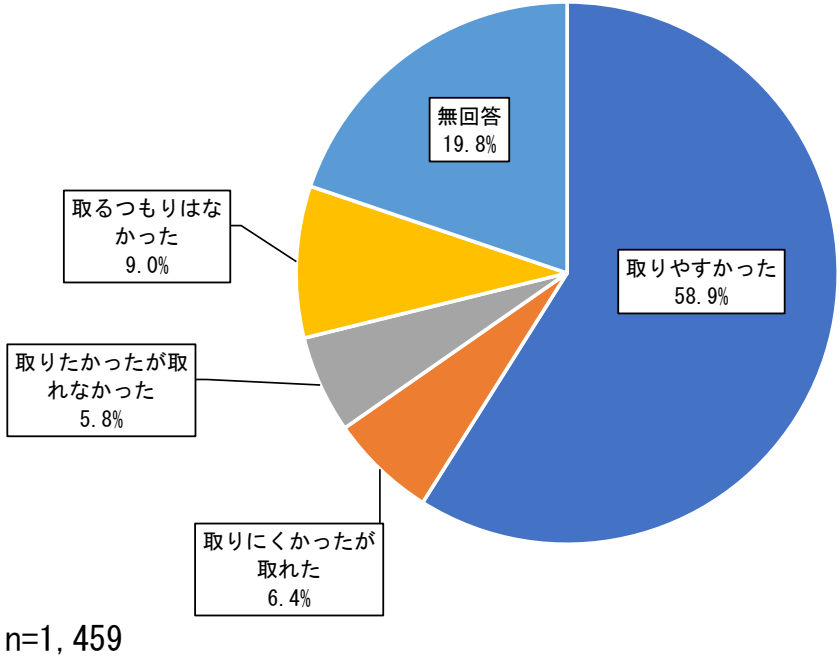
設問8(2) 妊娠～出産時の仕事の形態



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。

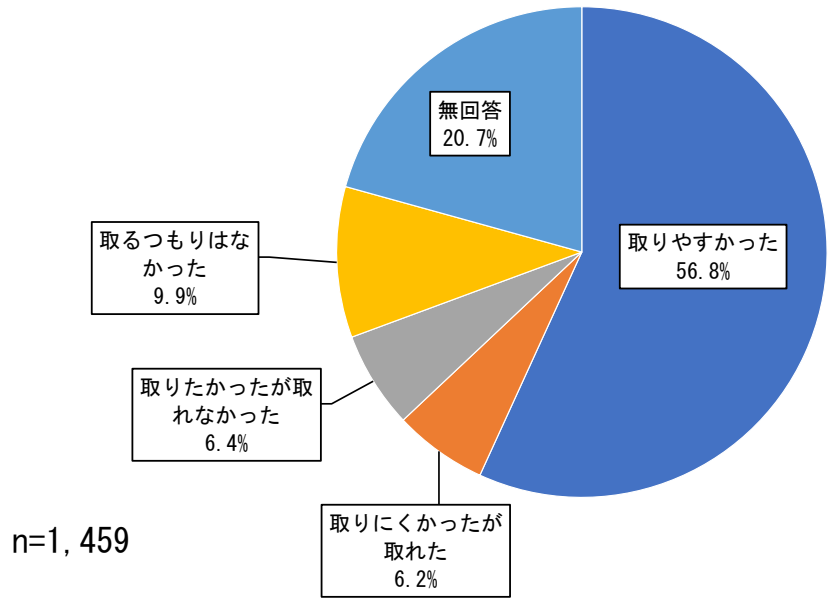
育休については、「取りやすかった」者が56.8%、「取るつもりはなかった」者が9.9%、「取りにくかったが取れた」者が6.2%であった。「取りたかったが取れなかった」という者は6.4%であった。

設問8(3) 産休のとりやすさ



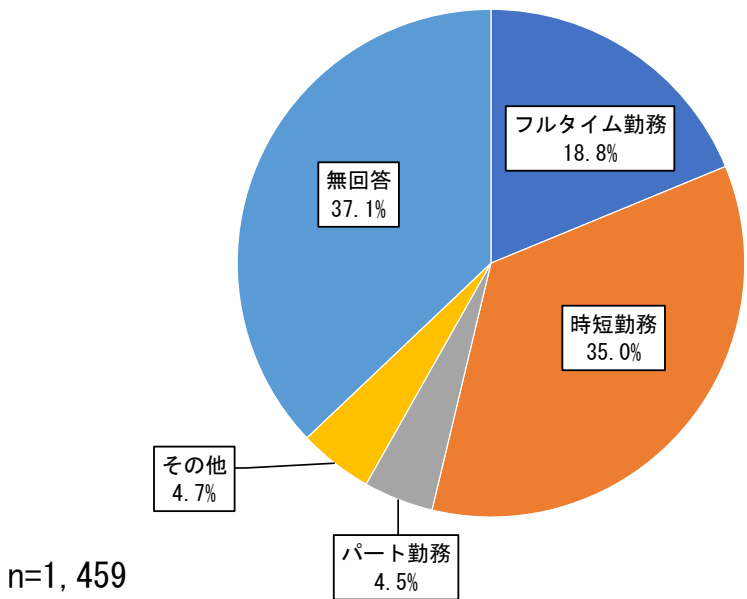
第1章	1
第2章	2
第3章	3
第4章	4
第5章	5
第6章	6
資料編	7

設問8(4) 育休の取りやすさについて



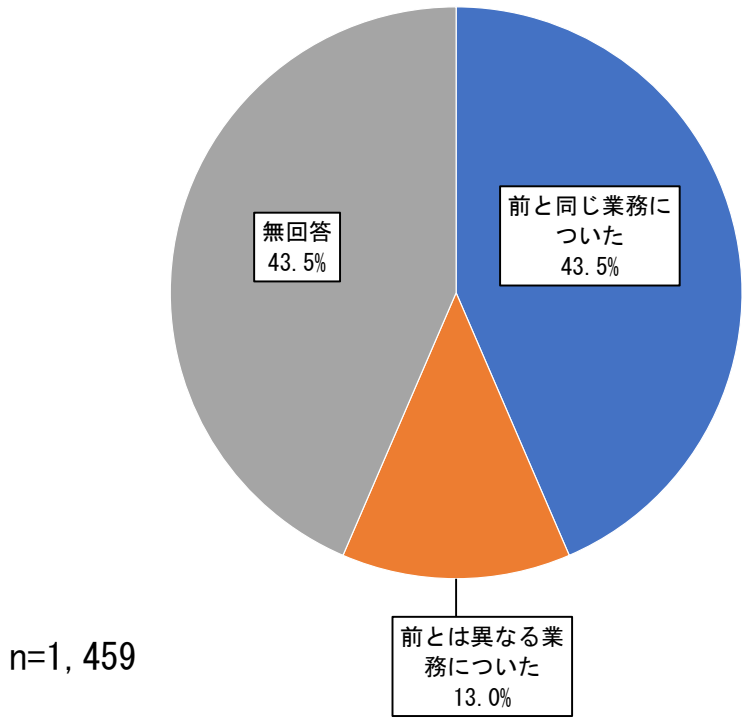
また、産休・育休後の復帰の際の仕事の形態についても尋ねた。「時短勤務」で復帰した者が最も多く35.0%、続いて「フルタイム勤務」が18.8%と続く。

設問8(5) 産休・育休後の復帰後の仕事の形態



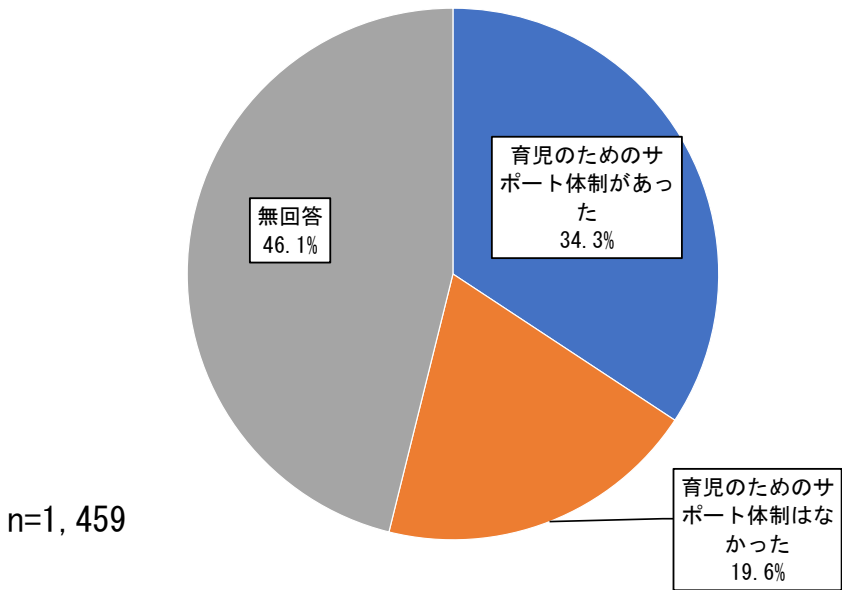
産休・育休後の職務内容については、「前と同じ業務に就いた」ものが43.5%と多くなっている。

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。

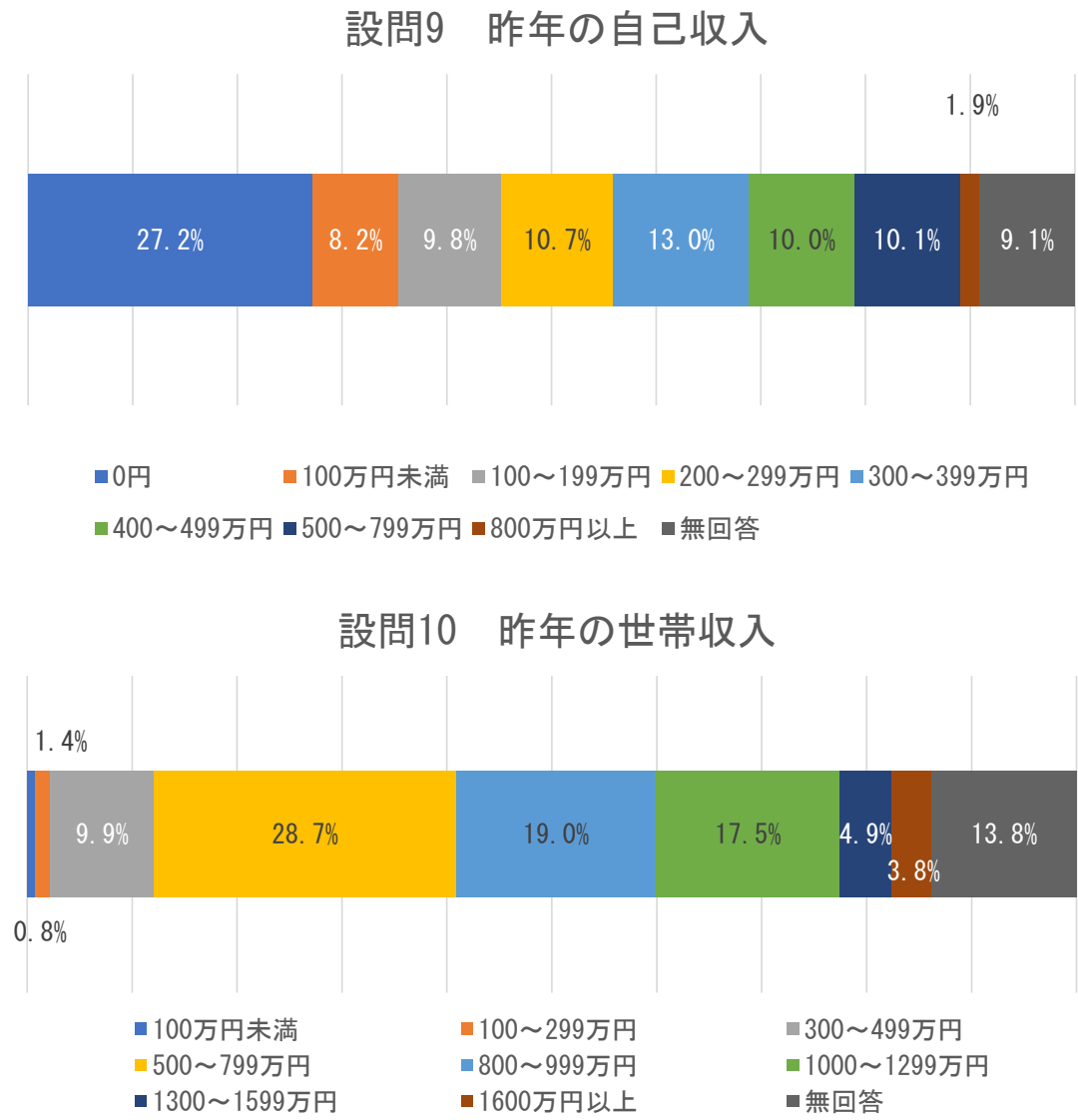
設問8(7) 産休・育休後の職場サポートについて



(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。

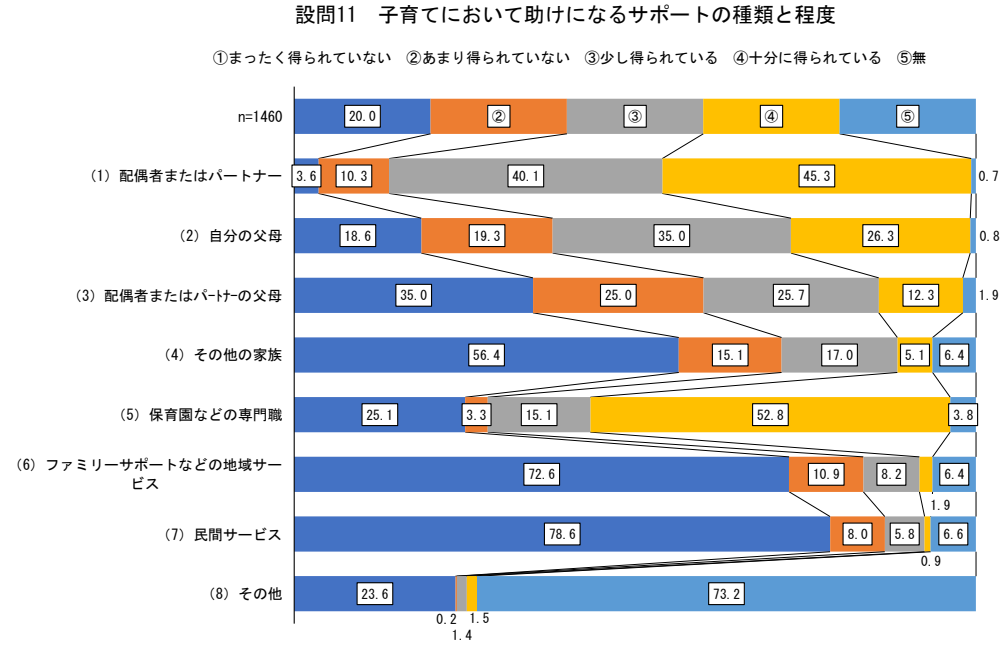


4 家事・育児とサポート、ワークライフバランス

(1) 子育てで得られるサポート

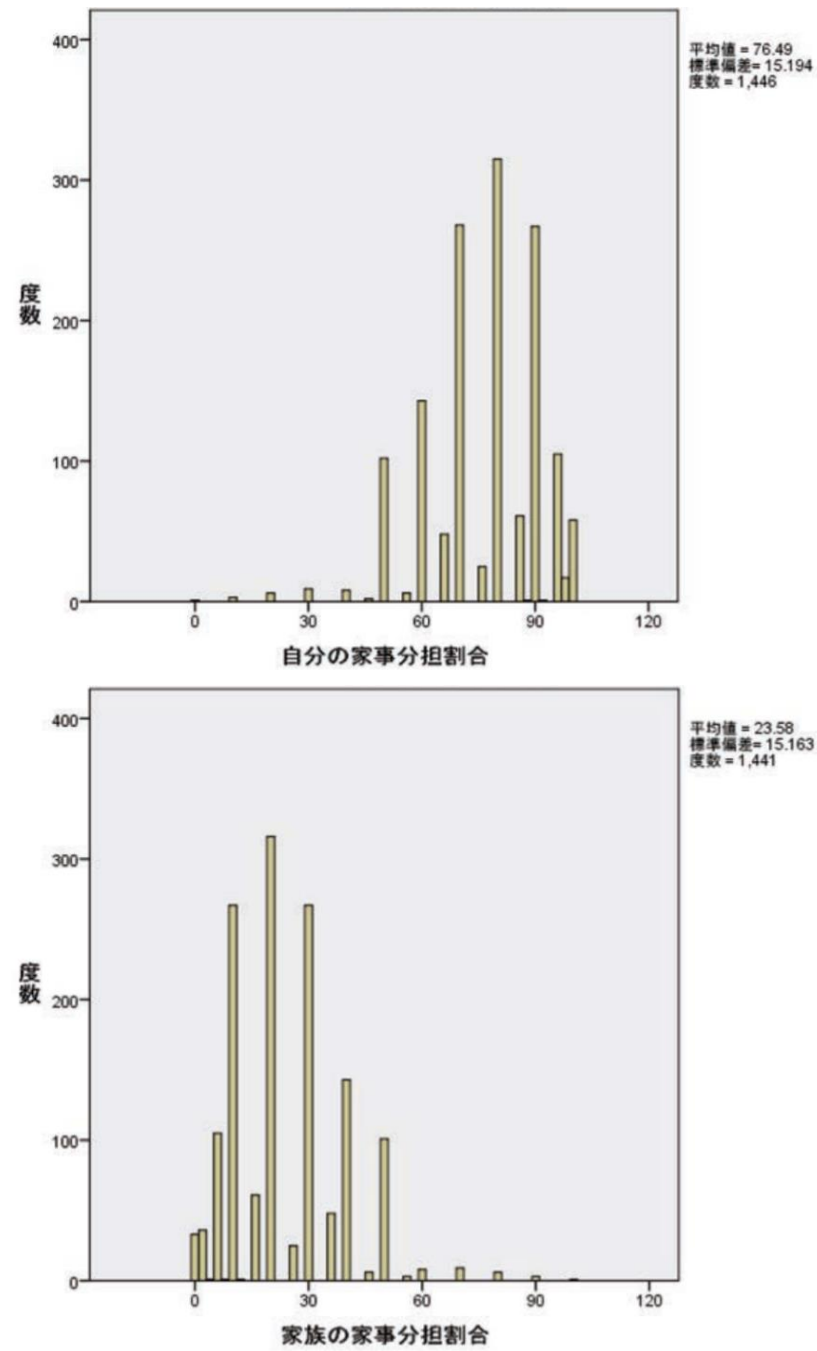
子育てにおいて助けになるサポートを、それぞれの人から、どの程度得ることができているかを尋ねた。「配偶者、パートナー」からのサポートを「十分に得られている」のは45.3%、「少し得られている」のは40.1%であり、「配偶者、パートナー」からのサポートは、8割以上の対象者が得られていた。次にサポートを得ている者が多いのは「保育園等の専門職」であり、「十分得られている」のは52.8%、「少し得られている」のは15.1%であった。また、「自分の父母」からのサポートも「十分得られている」と「少し得られている」の和を見ると61.3%であり、過半数が自分の父母からのサポートも得ている。「ファミリーサポートな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

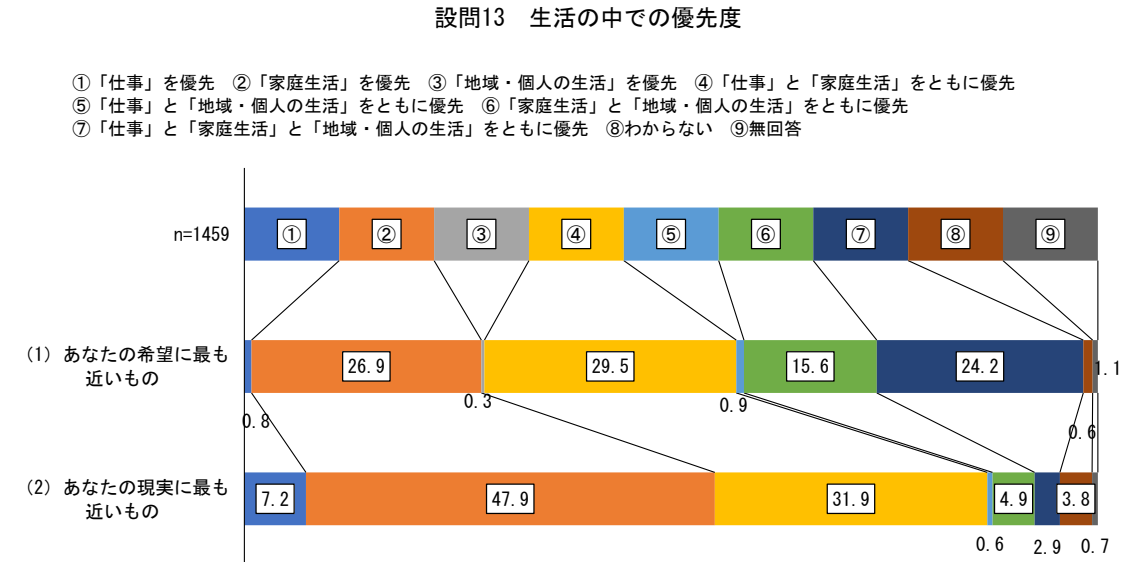


(3) ワーク・ライフ・バランス

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。

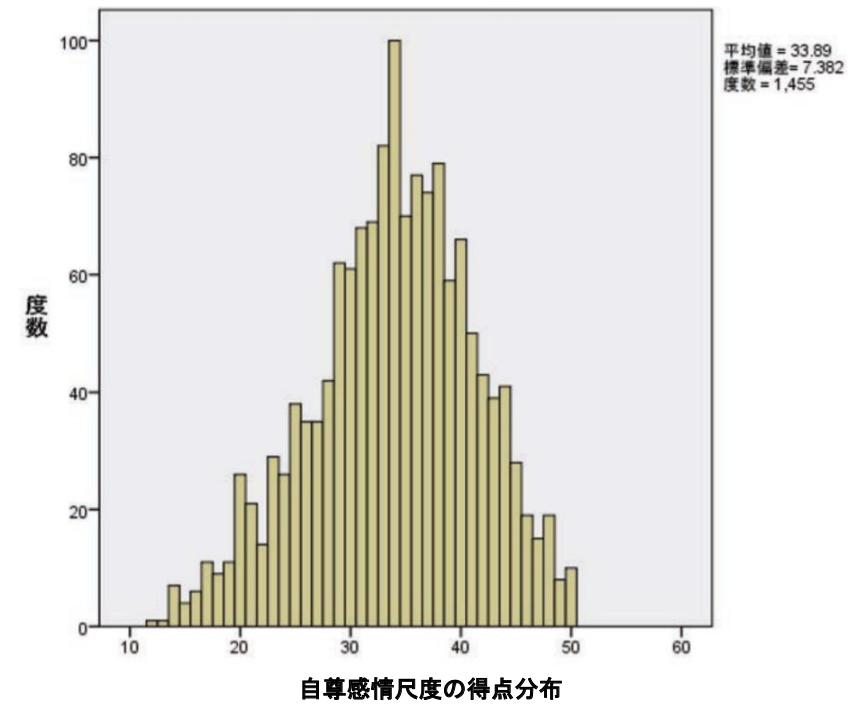
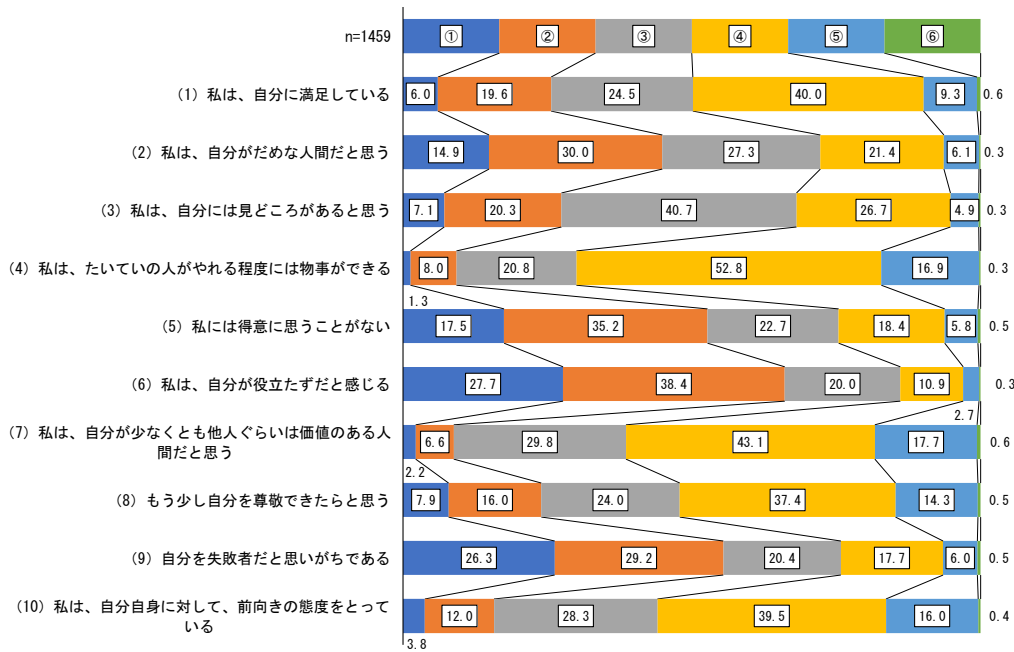
1 自尊感情

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

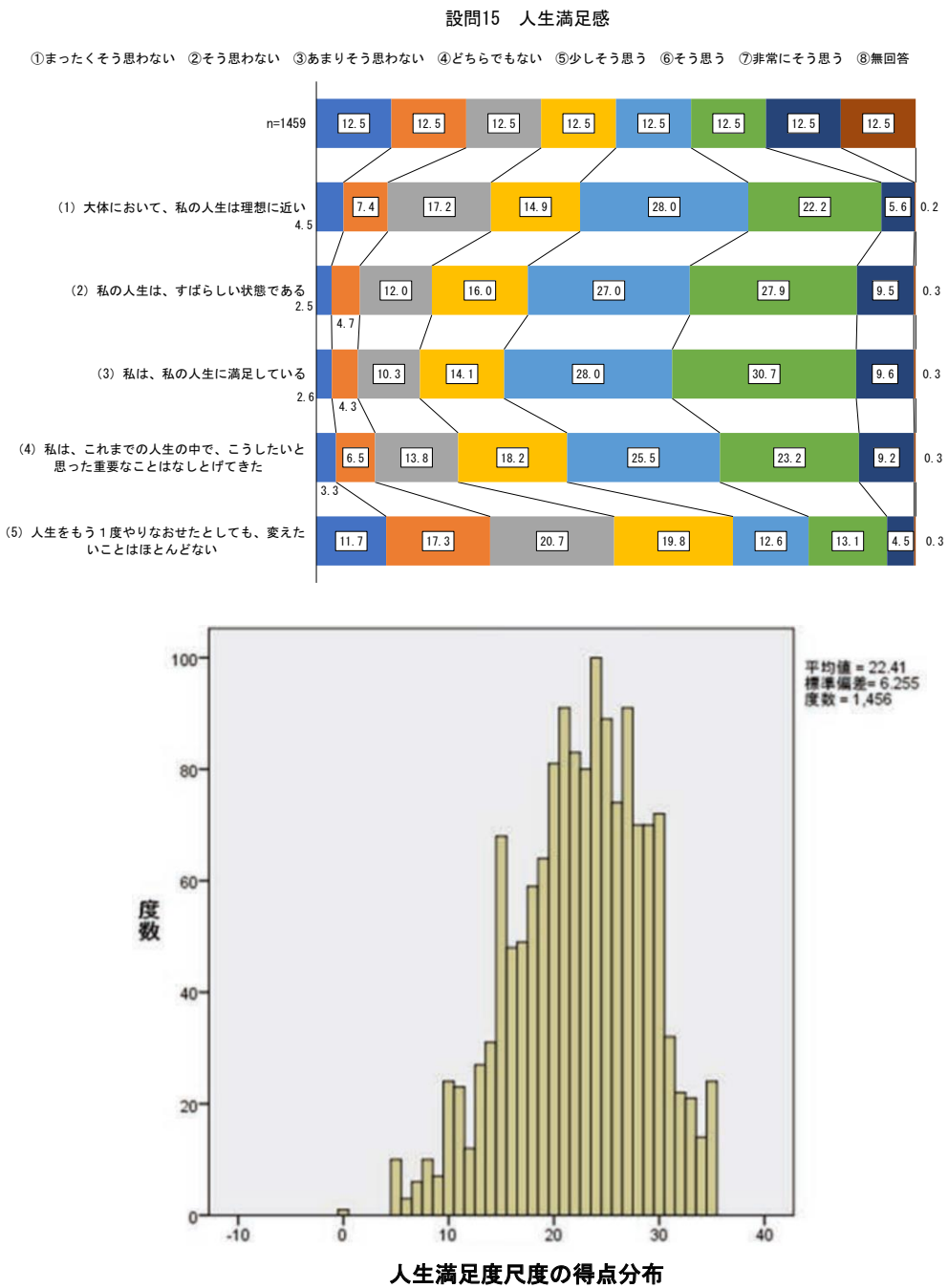


2 人生満足度

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

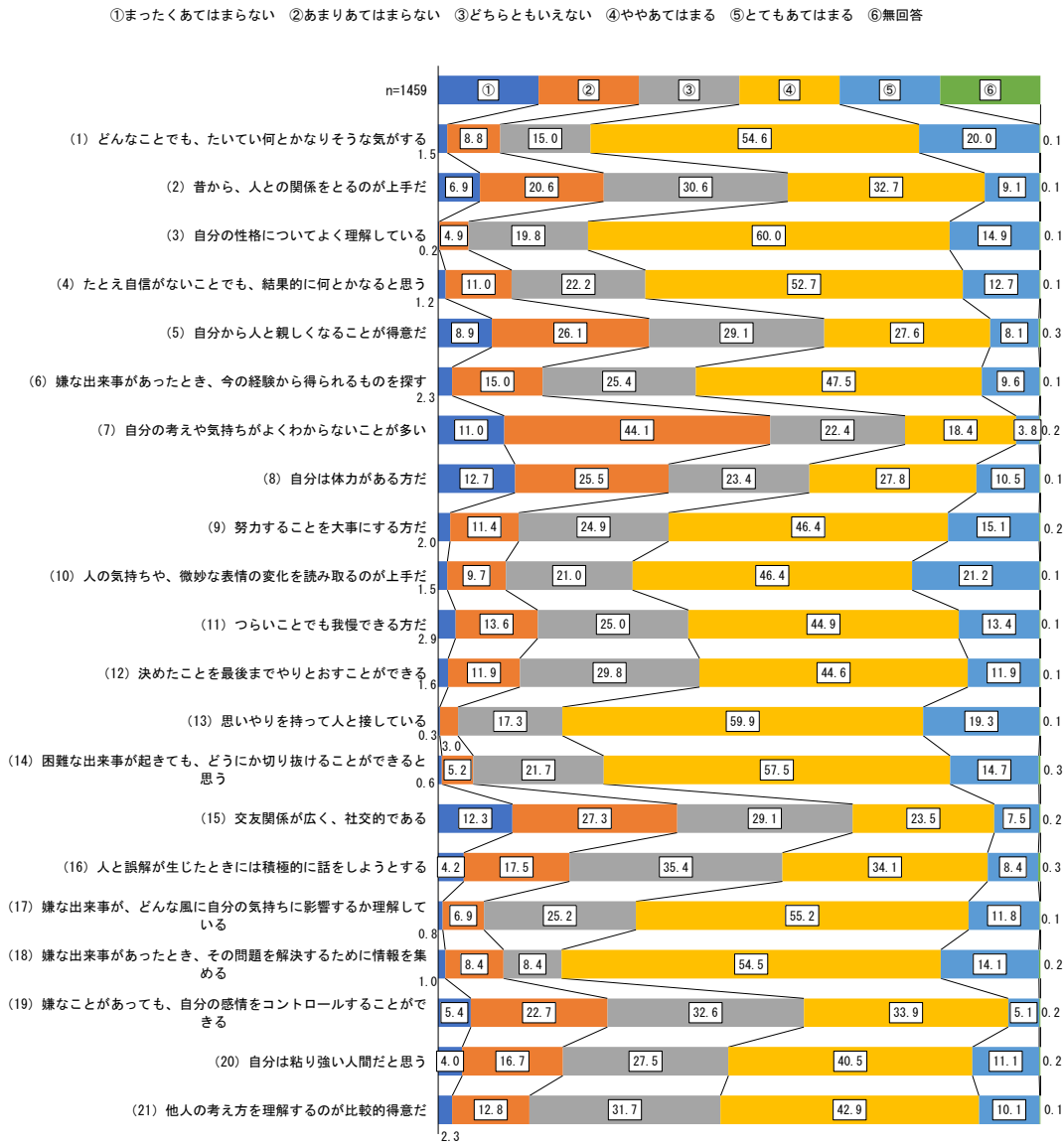
二次元レジリエンス要因尺度（平野、平成22（2010）年）を用いて、レジリエンスを測定した。レジリエンスとは、「困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する能力・過程・結果」（Masten, 1990年）のことであり、本調査においては育児期女性がストレスの中で自分を守るために発揮することができるポジティブな心理特性をどの程度有しているかの指標とした。この尺度は21項目から成り、資質的レジリエンス要因と獲得的レジリエンス要因の2つの下位尺度と、楽観性（将来に対して不安を持たず、肯定的な期待を持って行動できる力）、統御力（衝動性や不安が少なく、ネガティブな感情や体調に振り回されずにコントロールできる力）、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。

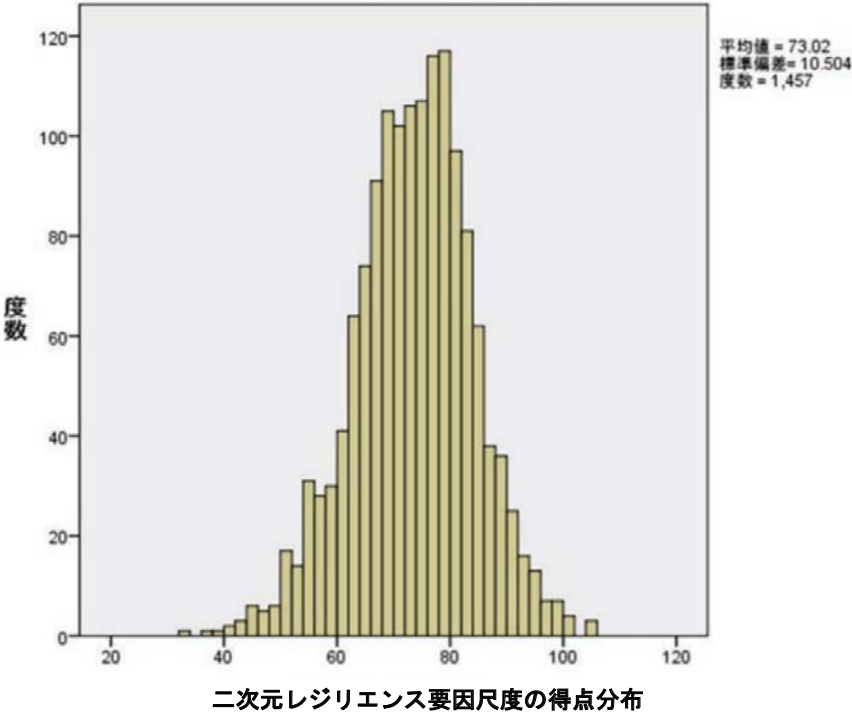
今回の調査の対象者の平均点は73.02点（SD=10.50）であり、分布は以下の図のとおりであった。上野ら（2019）による報告では、30～40歳代の平均値は約65.1点であり、今回の調査の対象者は同年代の平均値よりも高いレジリエンス得点を示していた。

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。

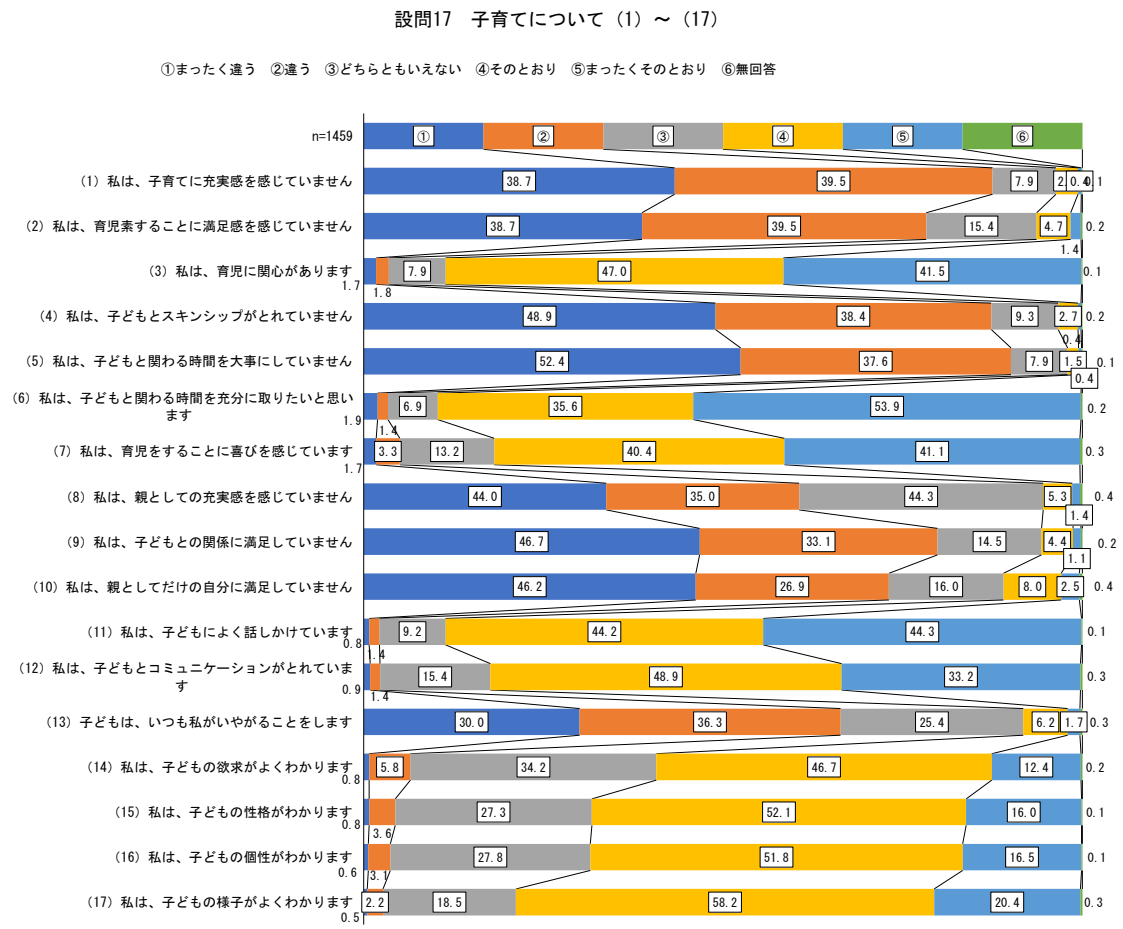
設問16 レジリエンス

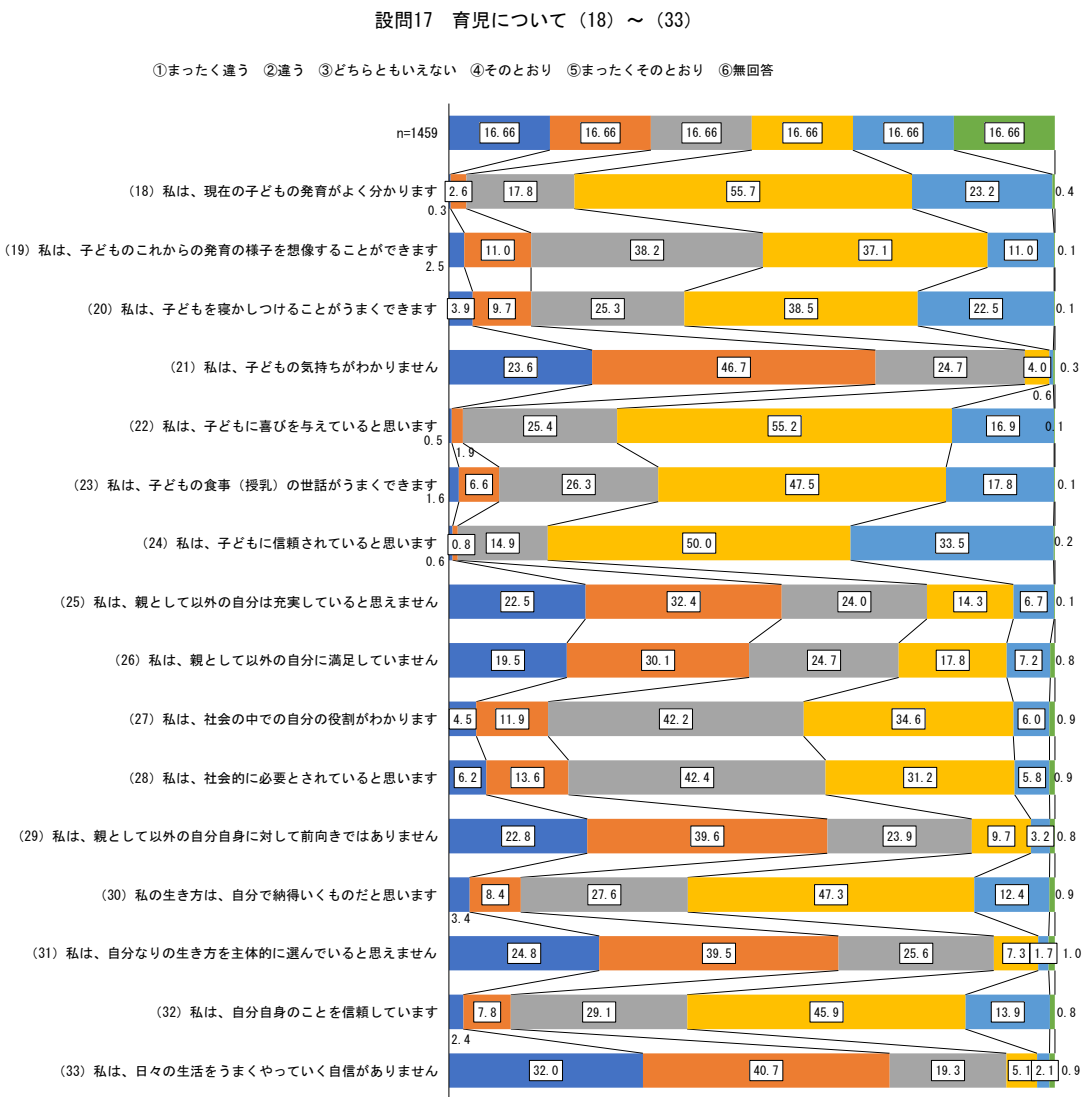




4 親性尺度

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。

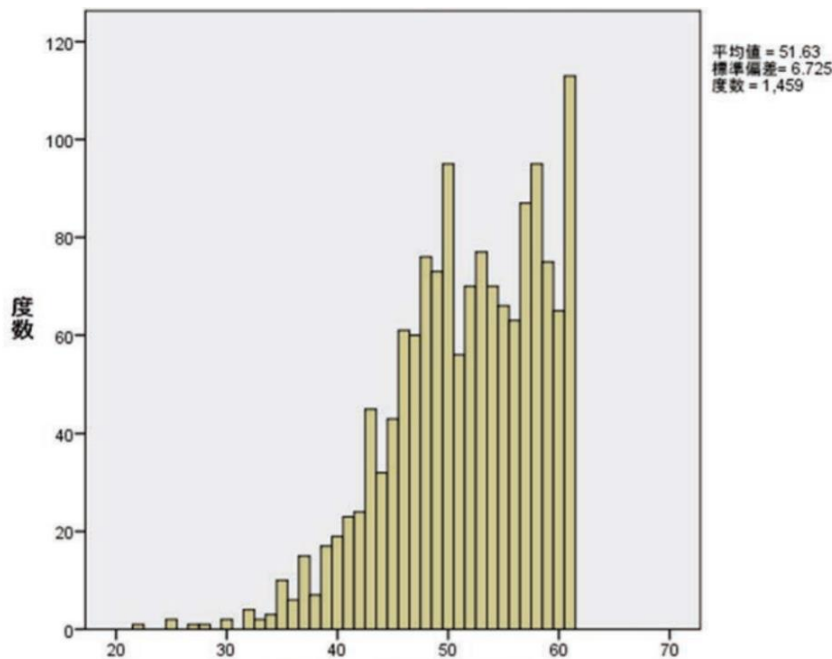




(1) 親役割の状態

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。



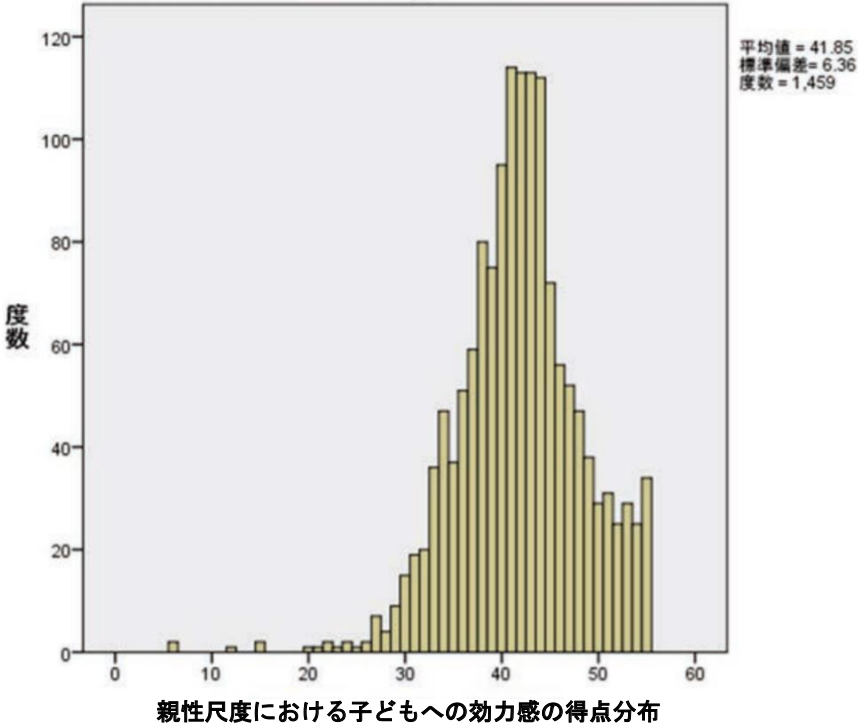
親性尺度における親役割の状態の得点分布

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。

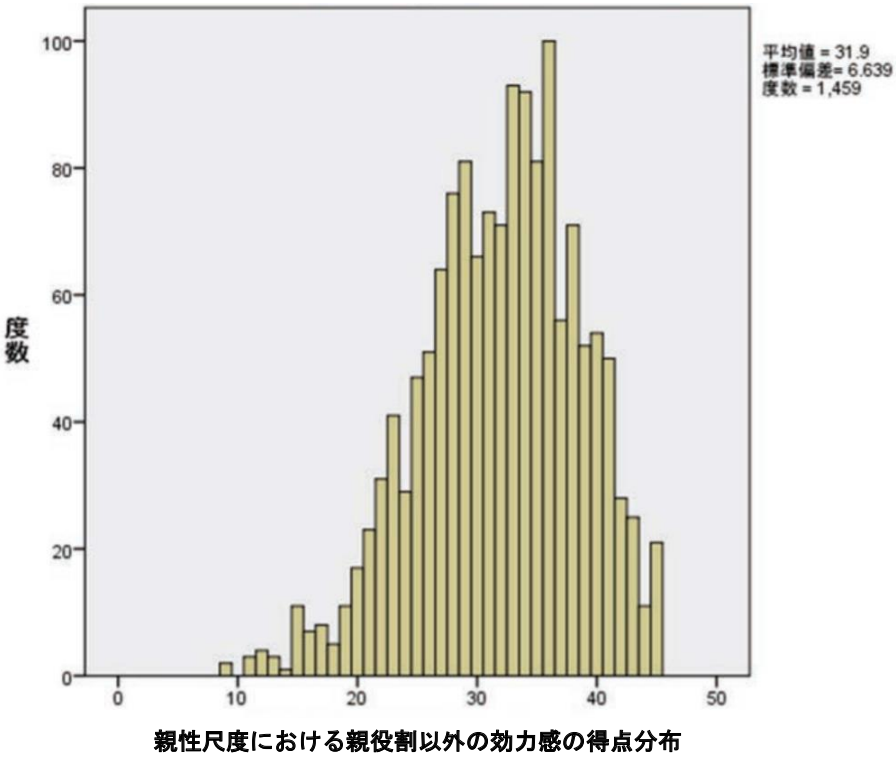
項目レベルでみると、「私は、子どもの様子がよくわかります」「私は、現在の子供の発育がよくわかります」「私は、子どもに信頼されていると思います」などほとんどの項目で7割以上の者が「そのとおり／まったくそのとおり」と回答していた。その中で、「私は、子どものこれからの発育の様子を想像することができます」という質問だけは「そのとおり／まったくそのとおり」の回答が半数を下回っており、先の見通しに関しては持ちにくいことが示唆された。



(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

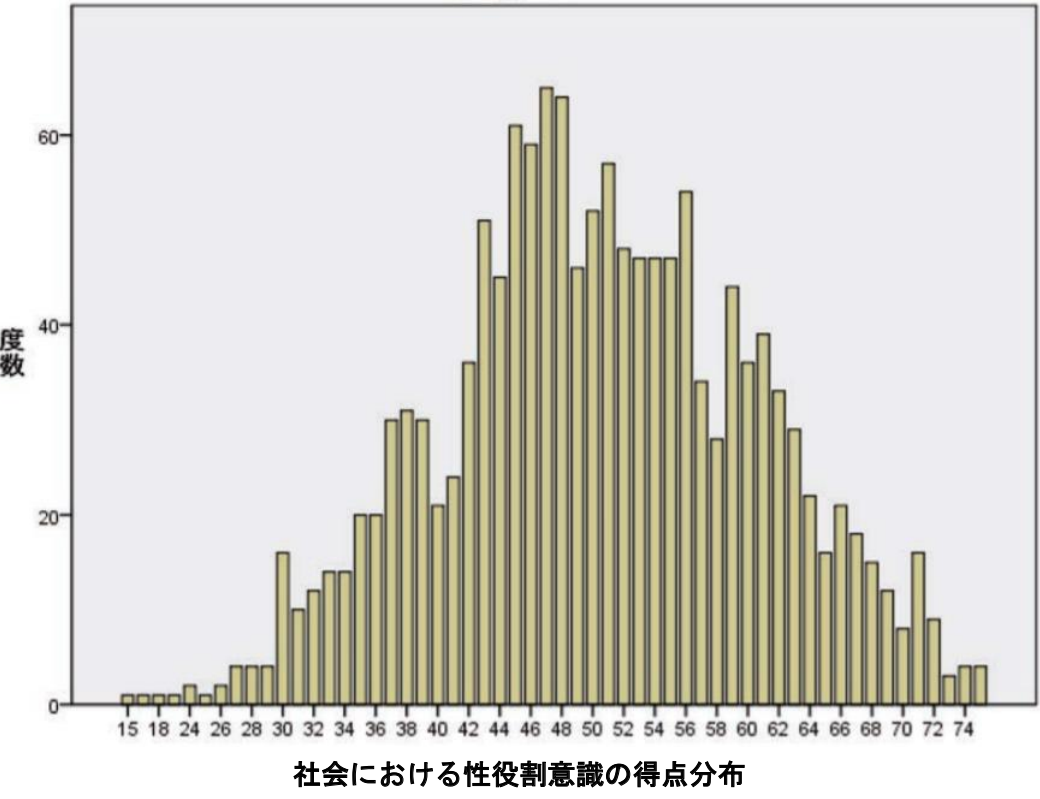
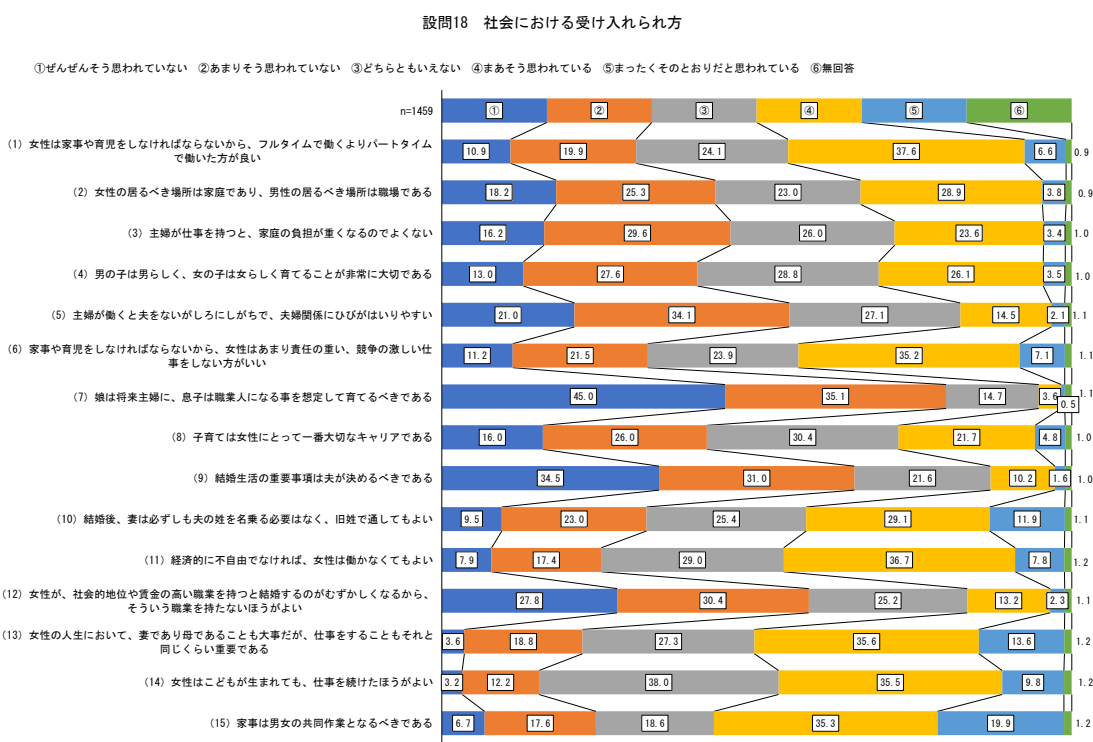
平等主義的性役割態度スケール短縮版（鈴木、平成3（1991）年）を用いて、社会の中での性役割についての育児期女性の考えと、社会からのプレッシャーを検討するために、「社会における認識」と「自分自身の認識」という2つの側面についてたずねた。この尺度は15項目から構成され、得点は15～75点の範囲で示さる。得点が低い方が、性役割に対して平等志向的態度を持っていることを示し、得点が高い方が、旧来的な性役割志向が高いことを示す。

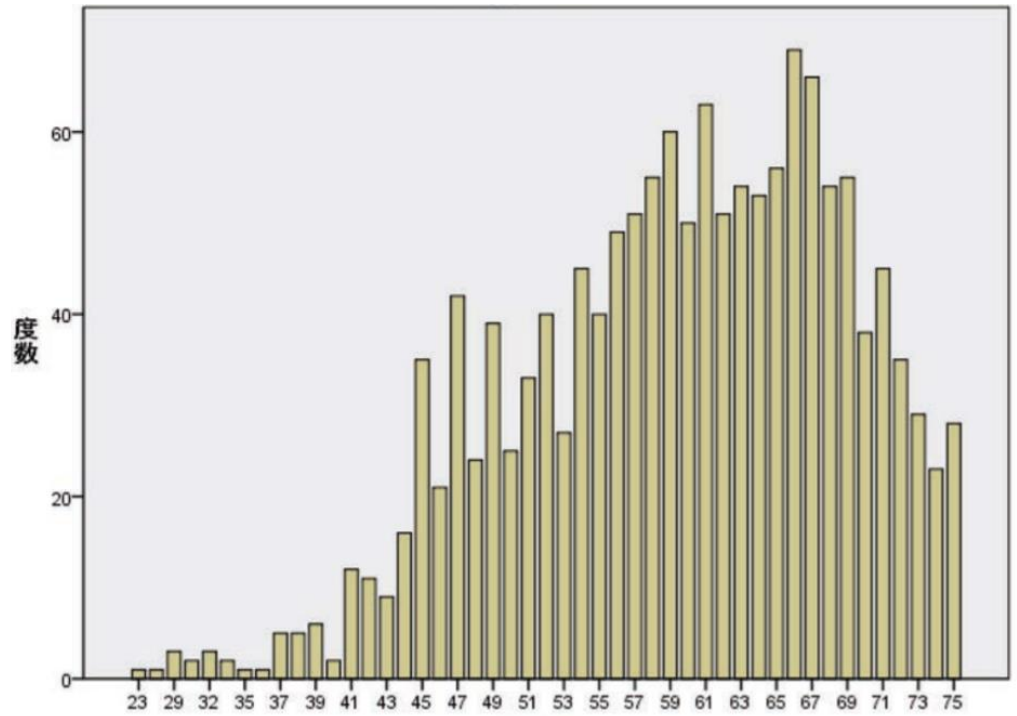
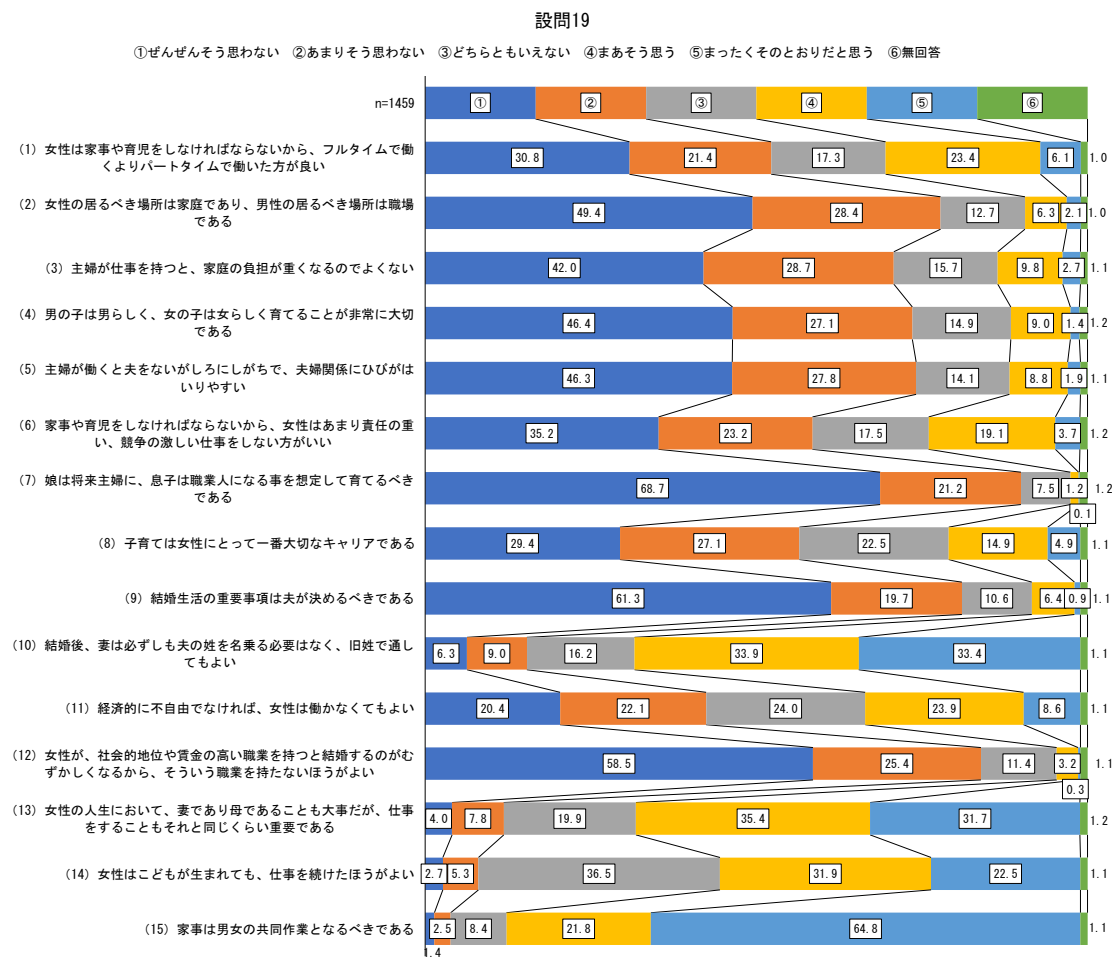
本調査の対象者において、「社会における性役割認識」の平均点は39.63点、「自分自身の性役割認識」の平均点は30.51点であった。すなわち、自分自身の性役割認識に比べて、社会における性役割認識は平等性が低く、旧来的な性役割認識が蔓延していると考える人が多いことが示された。

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。

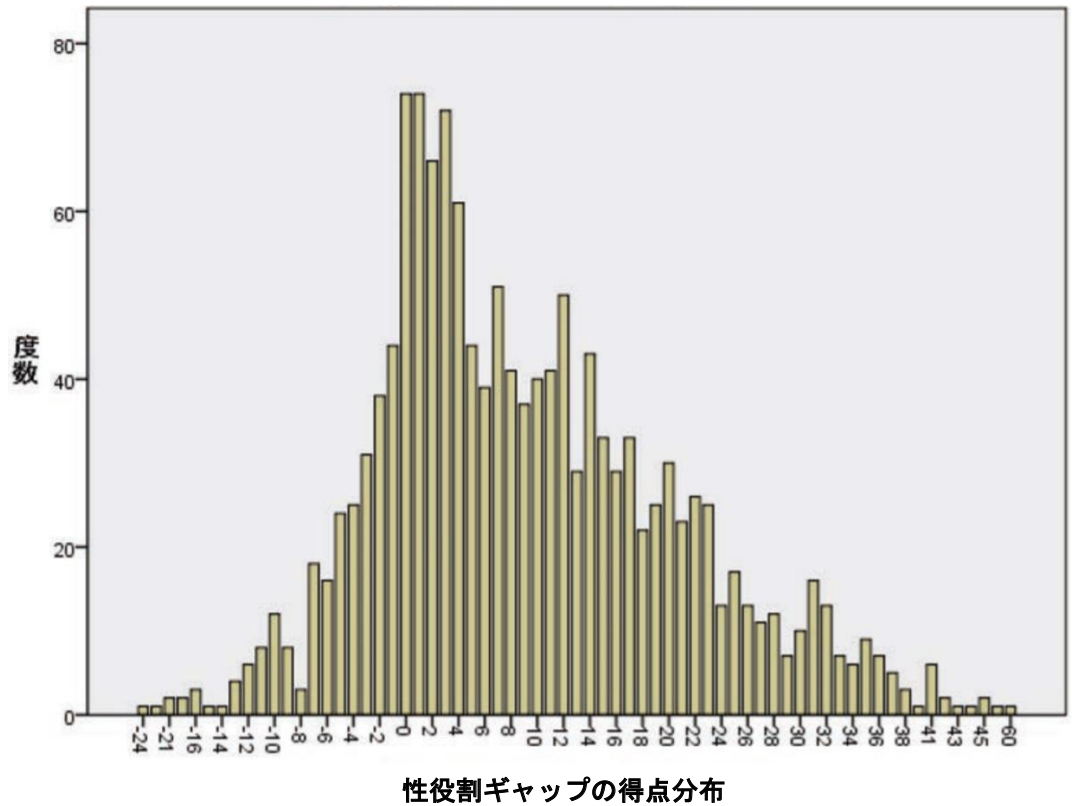
さらに、「家事は男女の共同作業となるべきである」という質問では、自分自身の考えとして「まあそう思う／まったくそのとおりでと思う」と答えた者は86.6%であったが、社会の中での認識を問われると「まあそう思われている／まったくそのとおりでと思われている」と考えられていると答えた者は55.2%であった。





個人における性役割意識の得点分布

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。



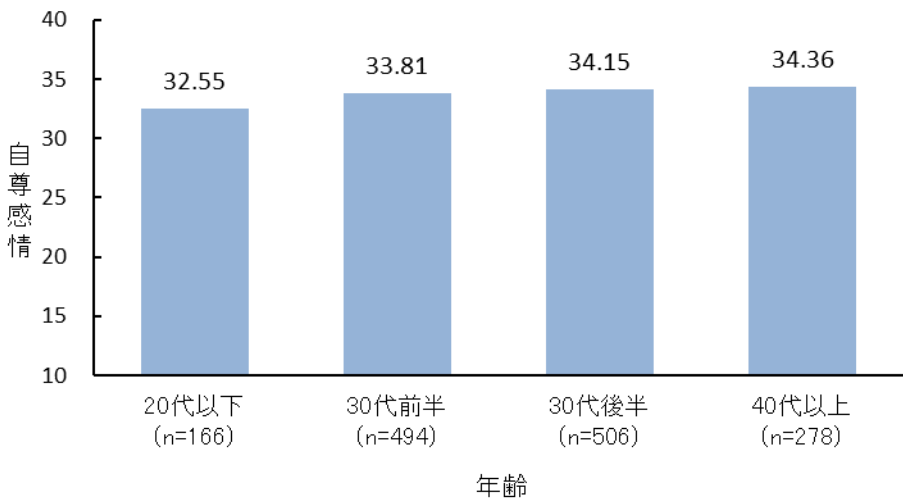
Ⅲ 育児期女性の心理変数の関連要因

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

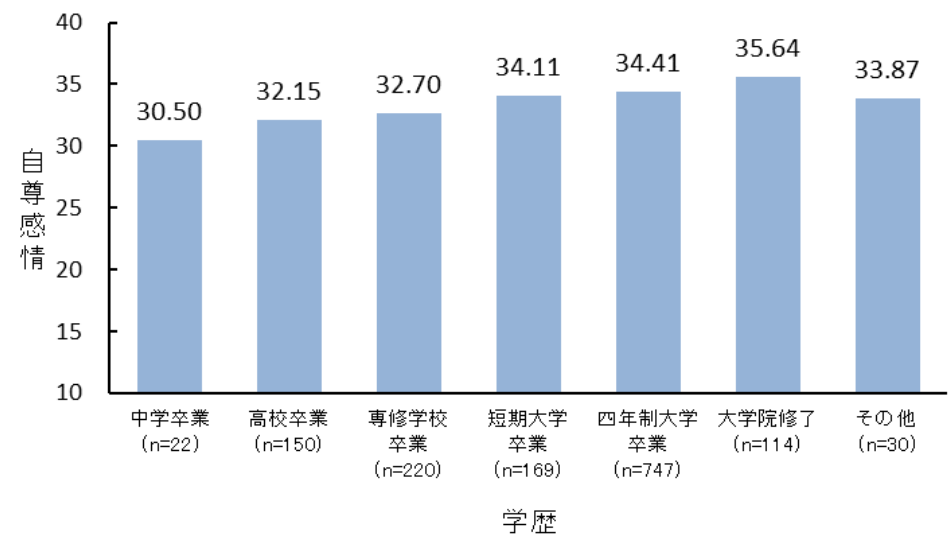
2

3

4

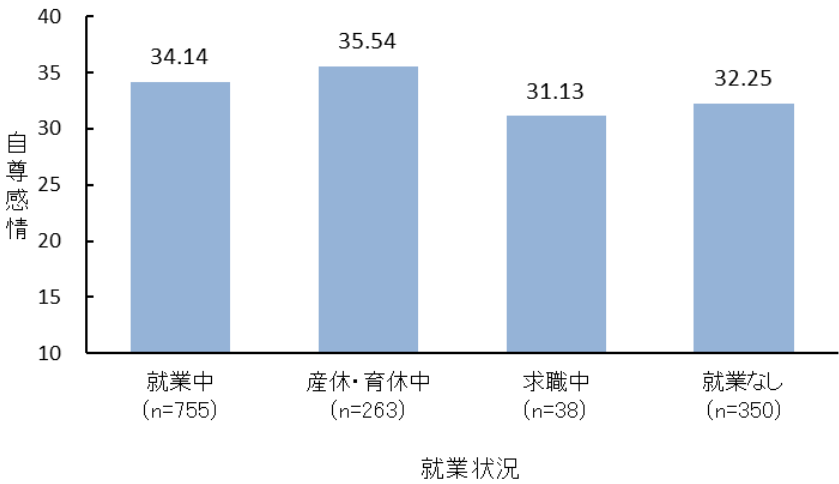
第 6 章

資料編



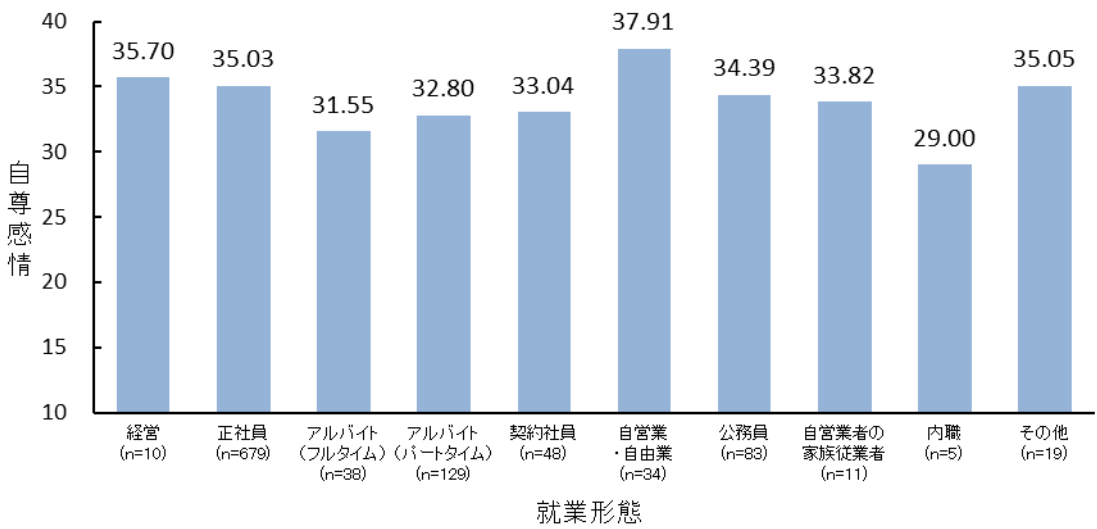
(3) 就業状況

自尊感情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・育休中の順に自尊感情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感情が高く、現在就業していない人々の自尊感情が最も低かった。

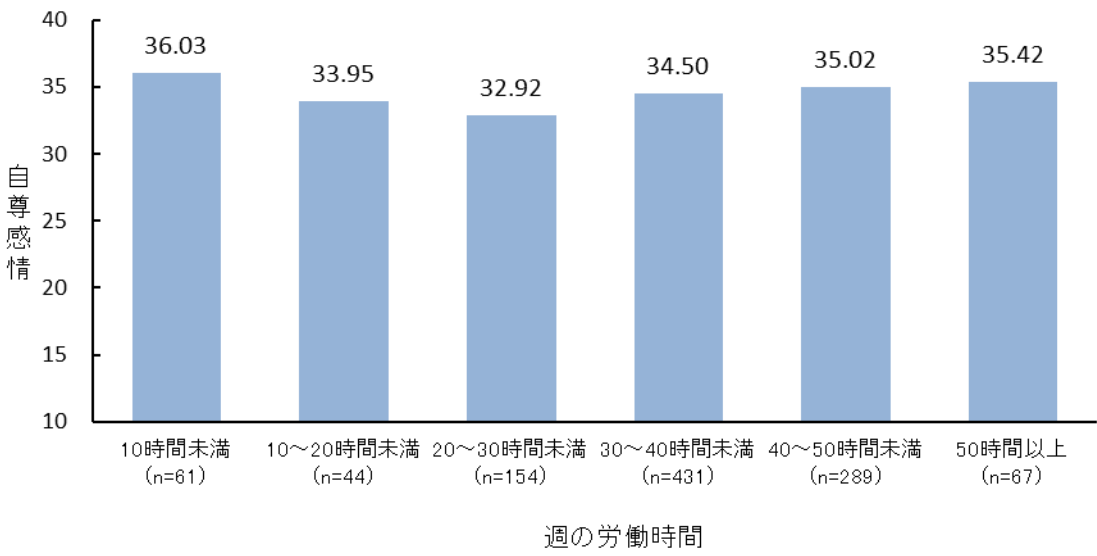


また、就業している人々の中で、就業形態による違いを検討するため、就業形態（経営、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、アルバイト（フルタイム）およびアルバイト

（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感情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感情が高かった。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感情が低い傾向がうかがえた。

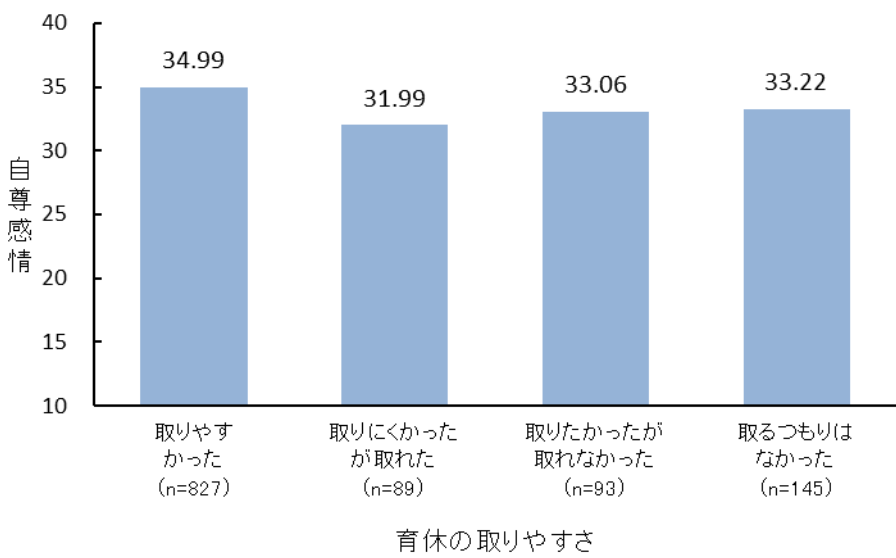
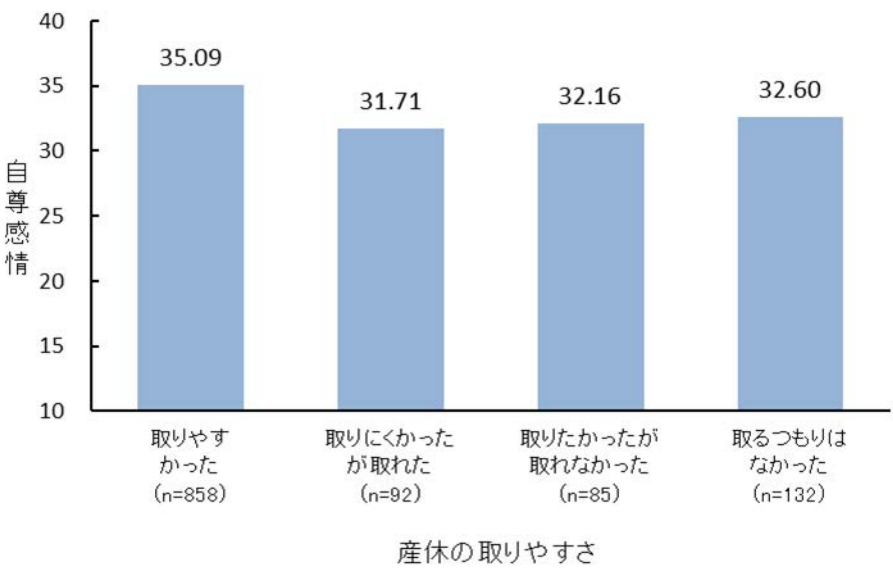


続いて、就業していない人について、離職理由による自尊感情の違いを検討

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（ $t(781) = 2.580, p < .05$ ）。

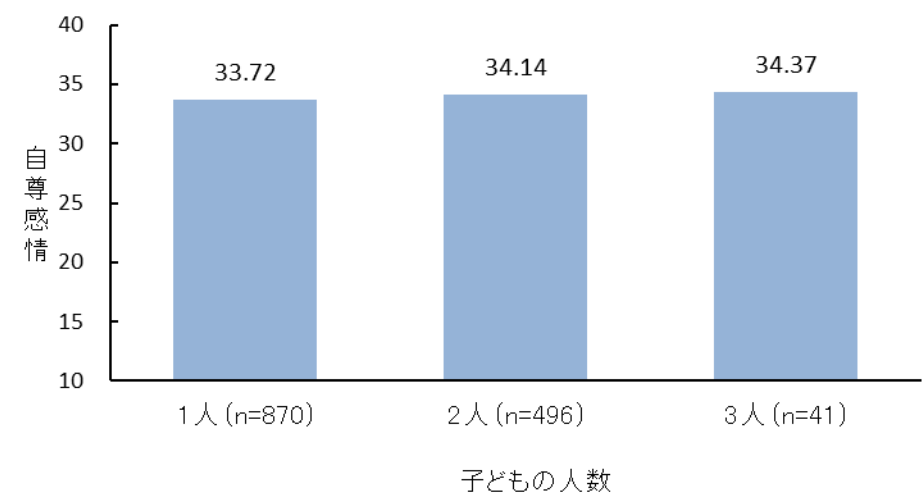
(5) 家族の状況

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
第2章	1
第3章	1
第4章	1
第5章	1
第6章	1
資料編	1

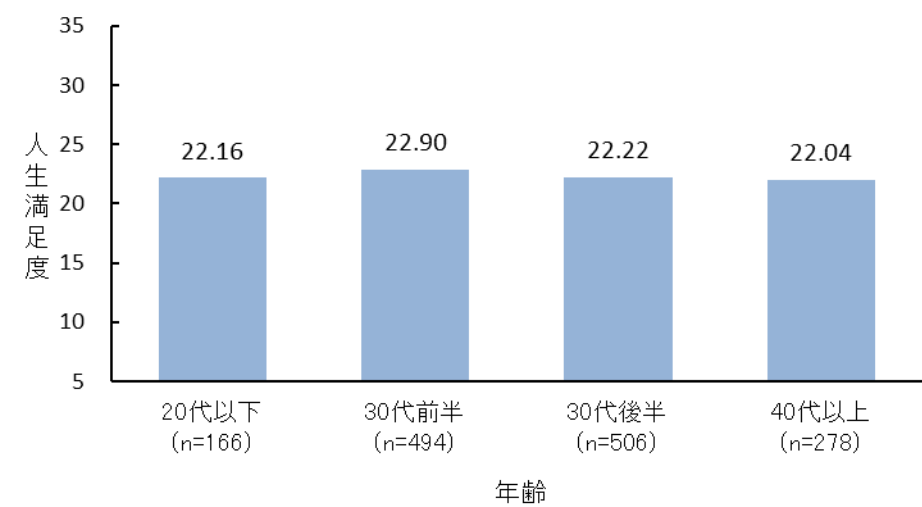


最後に、昨年度の年収と自尊感情の相関を検討したところ、自分自身の年収との相関は $r=.161$ ($p<.01$)、世帯収入との相関は $r=.165$ ($p<.01$)であり、いずれも弱い正の相関が示された。

2 人生満足度

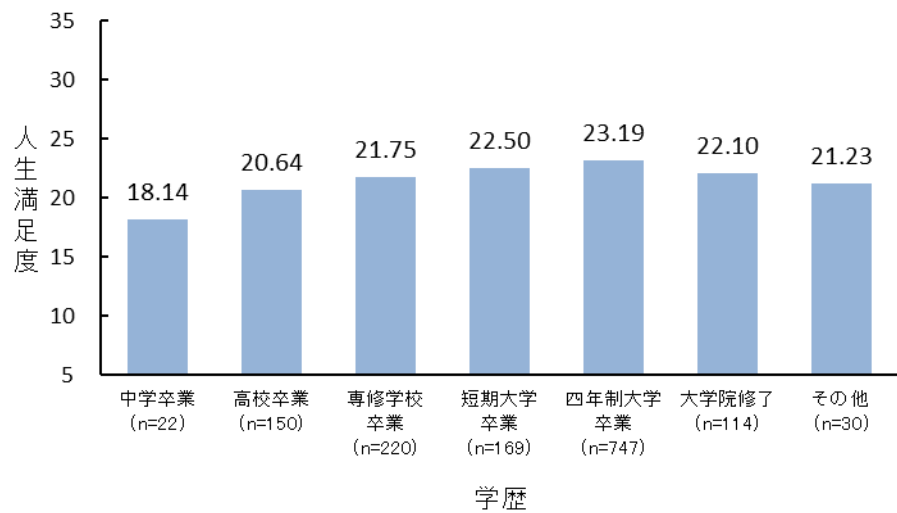
(1) 年齢

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。



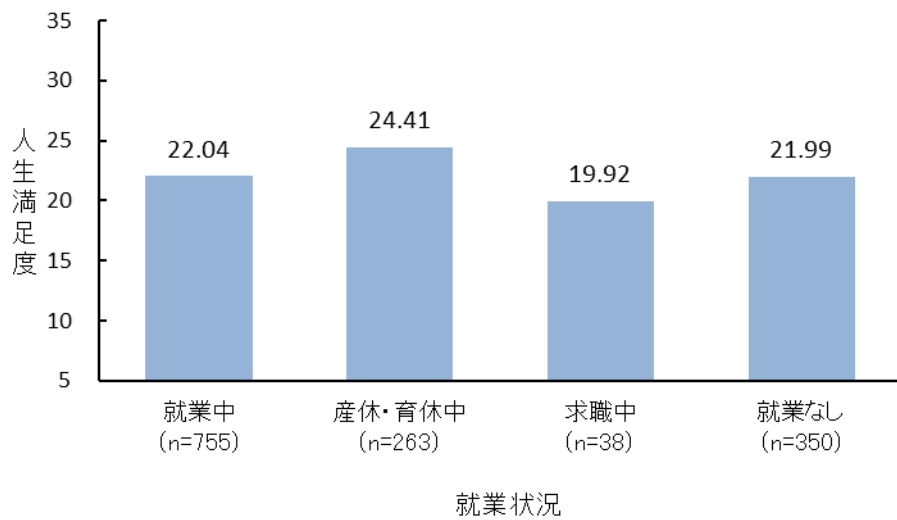
(2) 学歴

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。

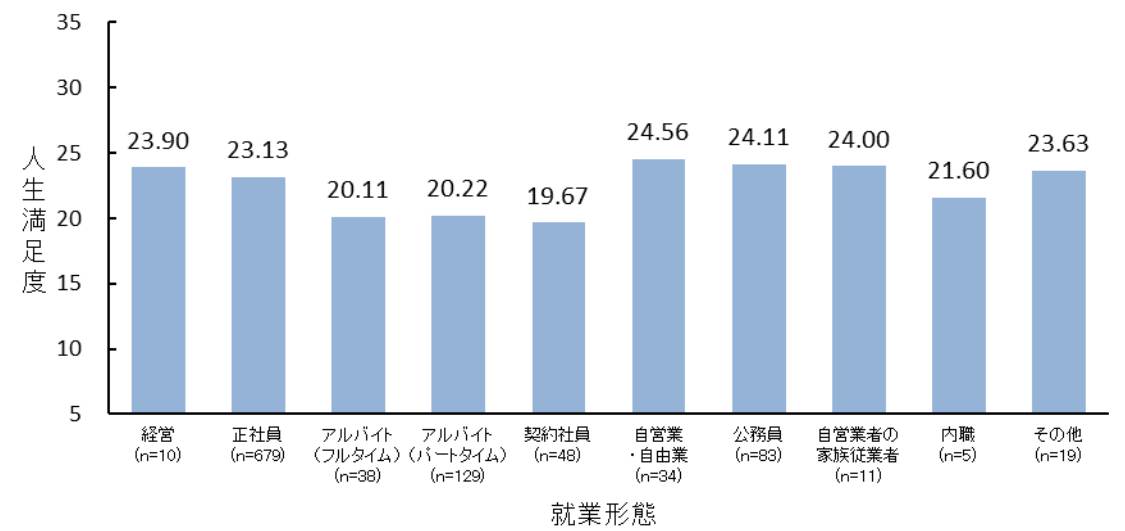


(3) 就業状況

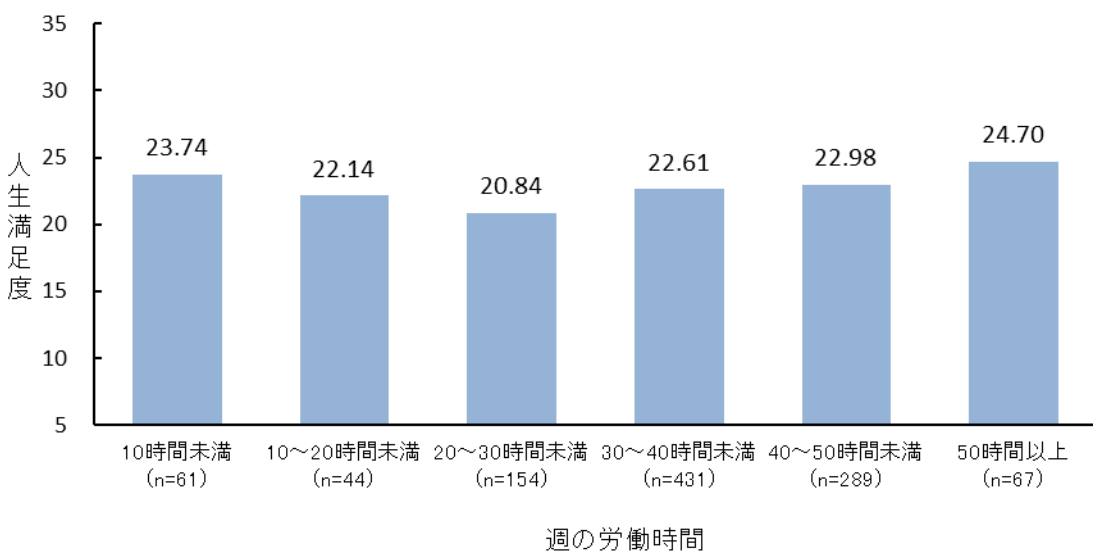
人生満足度と現在の就業状況との関連を検討するために、就業状況（就労中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、求職中<就業なし・就労中<産休・育休中の順に人生満足度が高いことが示された ($F(3,1403) = 12.796$, $p<.001$)。すなわち、産休・育休中の人々が最も人生満足度が高く、現在求職中の人々の人生満足度が最も低かった。



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）。



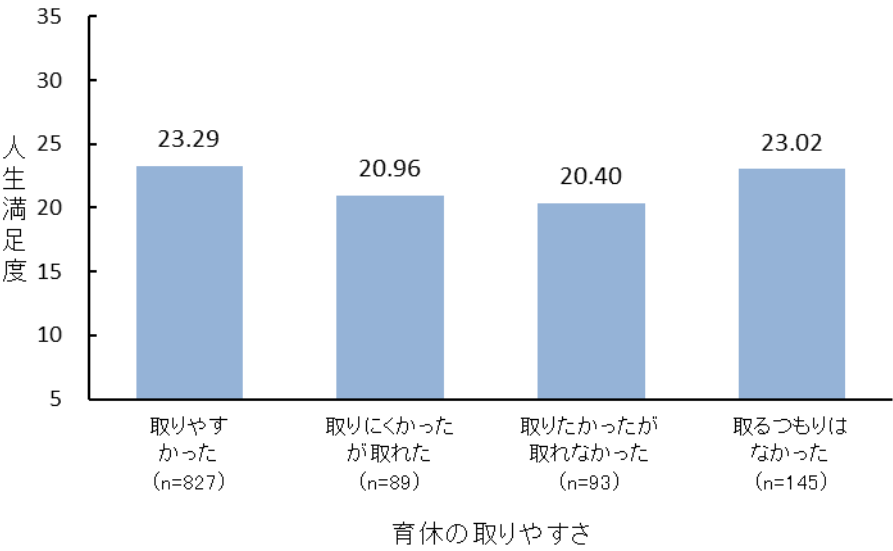
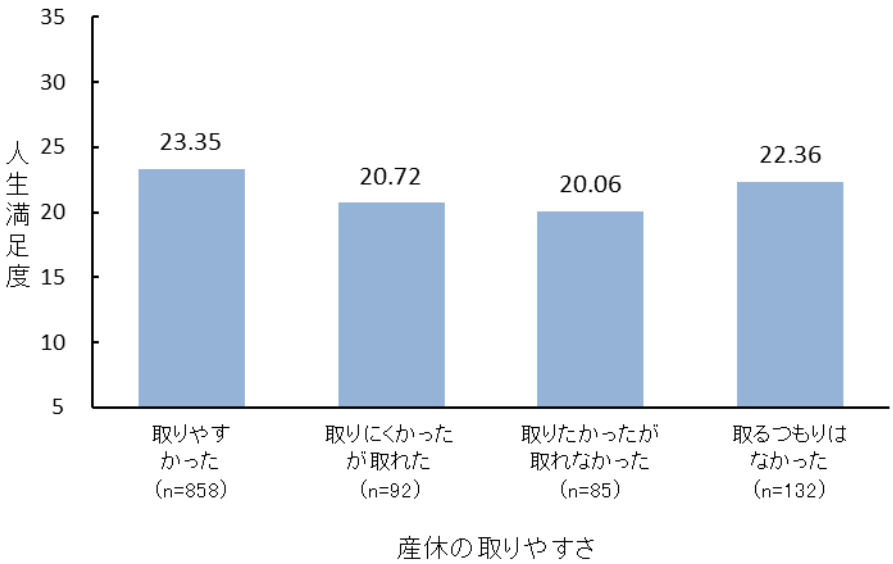
さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、労働時間が20～30時間未満の人々に比べて10時間未満、および40時間以上の人々の人生満足度が高かった。すなわち、20～30時間未満という、フルタイムには満たないが週3～5日程度の就労をしていると考えられる人々の人生満足度が低い傾向がうかがえた。



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。

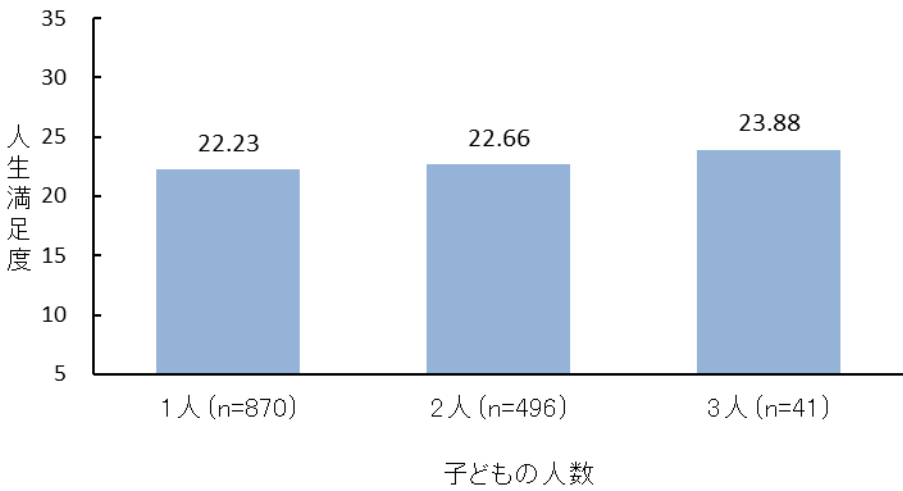
一方、復職後の職場サポートの有無による人生満足度の違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者の人生満足度が有意に高いという結果が示された ($t(782) = 3.373, p < .01$)。

(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 $r = .328 (p < .01)$ 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。

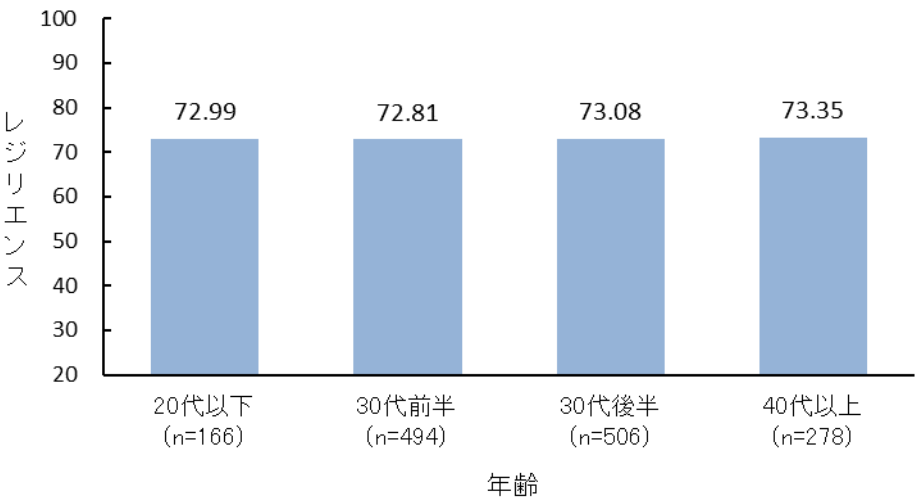


最後に、昨年度の年収と人生満足度の関連を検討したところ、自分自身の年収との相関は $r = .100 (p < .01)$ 、世帯収入との相関は $r = .157 (p < .01)$ であり、いずれも弱い正の相関が示された。

3 レジリエンス

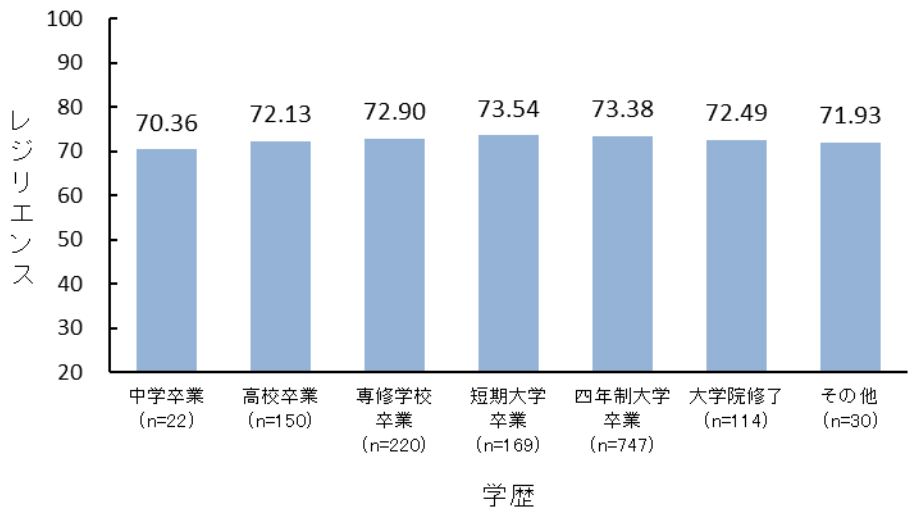
(1) 年齢

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。



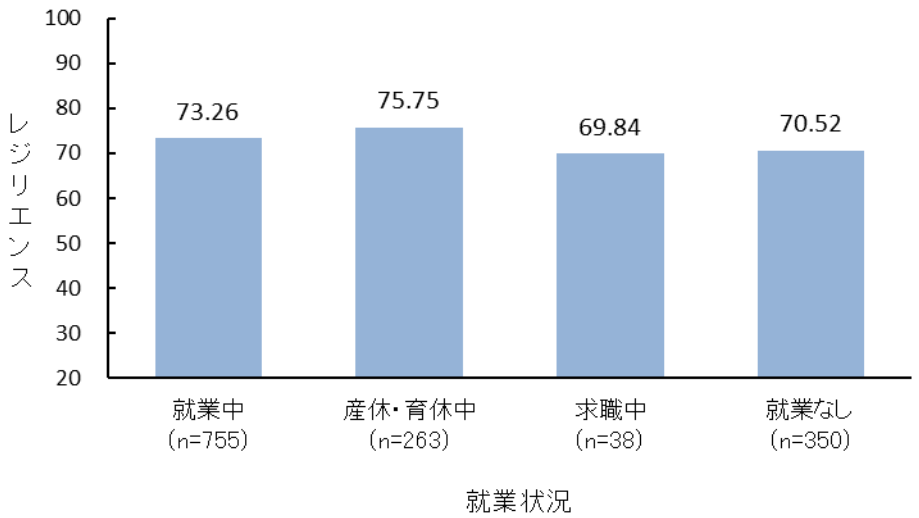
(2) 学歴

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。

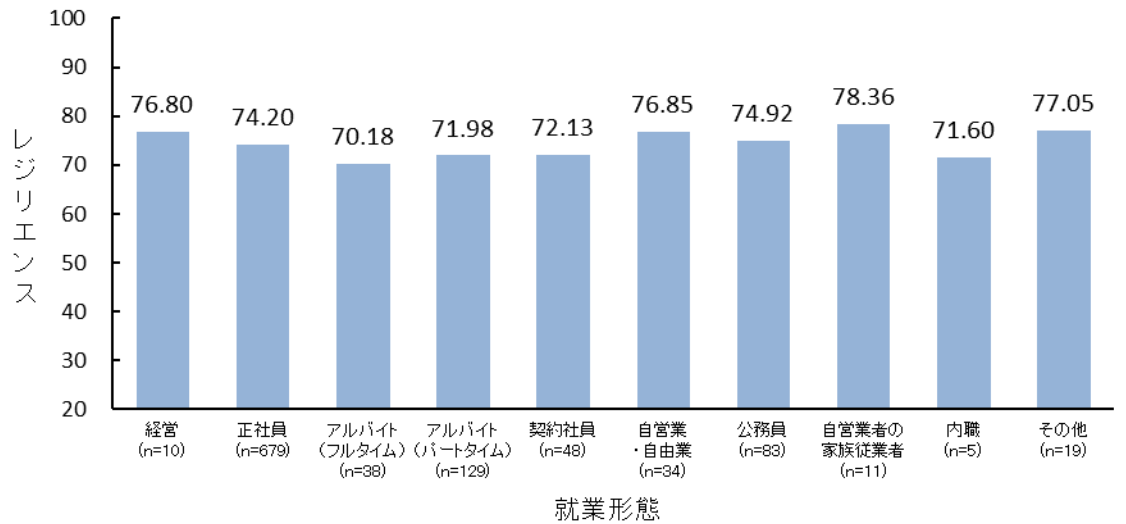


(3) 就業状況

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

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

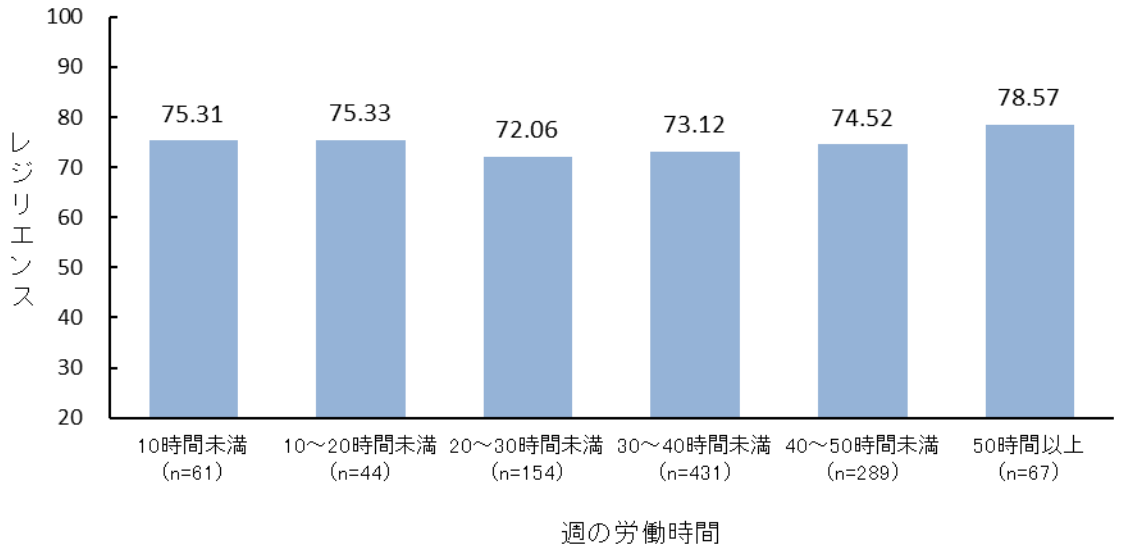
3

4

第6章

資料編

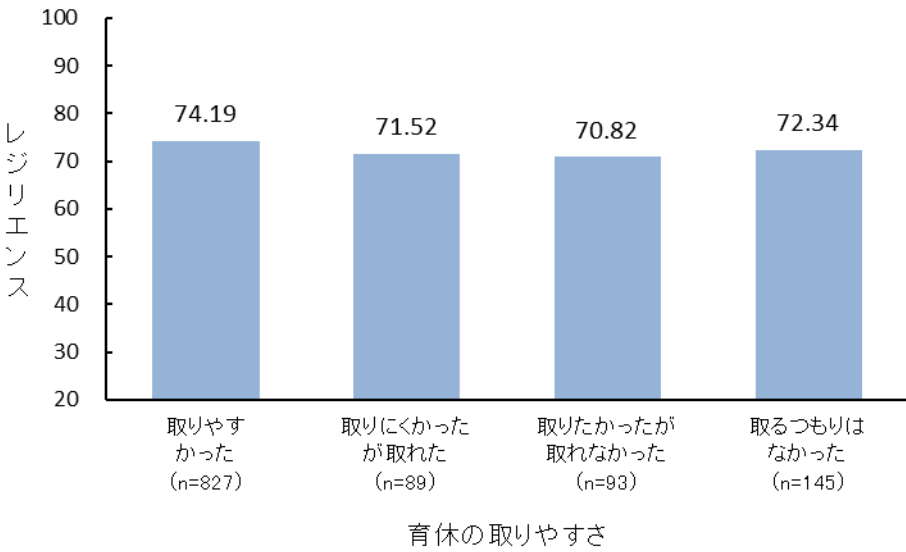
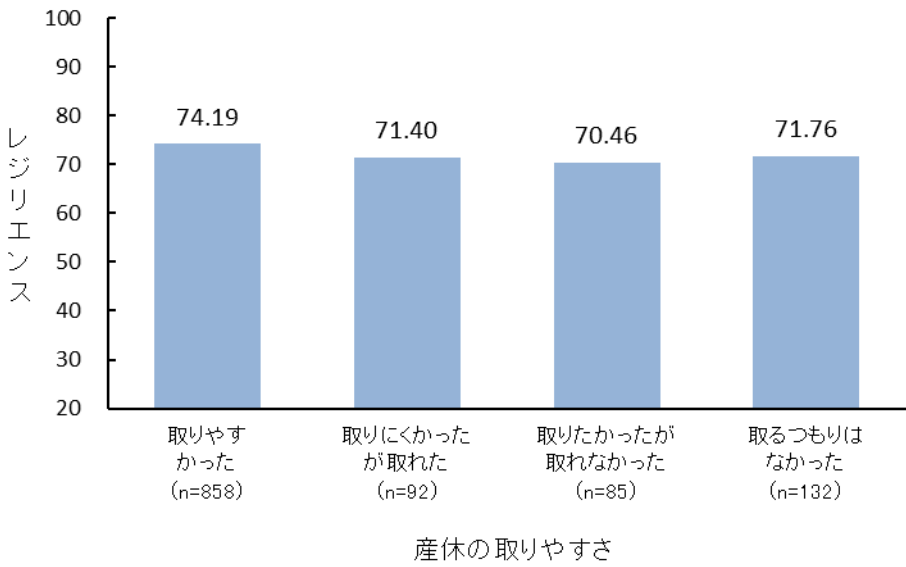
さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、労働時間が20～30時間未満の人々に比べて50時間以上の人々のレジリエンスが高かった。全体的な傾向を見ると、20～30時間未満という、フルタイムには満たないが週3～5日程度の就労をしていると考えられる人々のレジリエンスが低い傾向がうかがえた。



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。

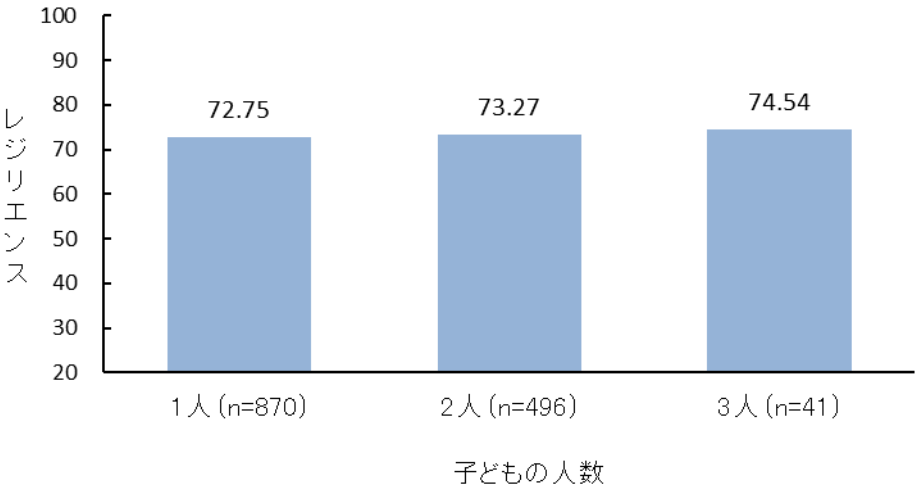
一方、復職後の職場サポートの有無によるレジリエンスの違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者のレジリエンスが有意に高いという結果が示された（ $t(783) = 2.079, p < .05$ ）。

(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。

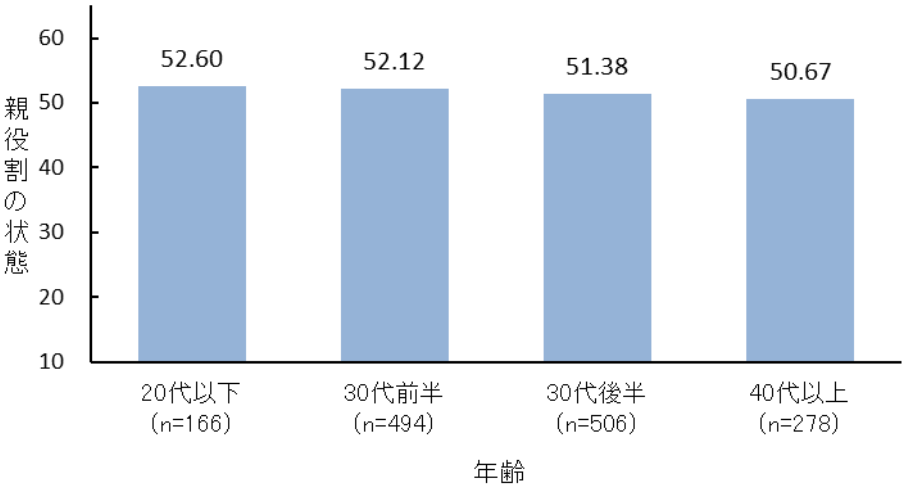


最後に、昨年度の年収とレジリエンスの相関を検討したところ、自分自身の年収との相関は $r=.167$ ($p<.001$)、世帯収入との相関は $r=.122$ ($p<.001$) であり、いずれも弱い正の相関が示された。

4 親役割の効力感

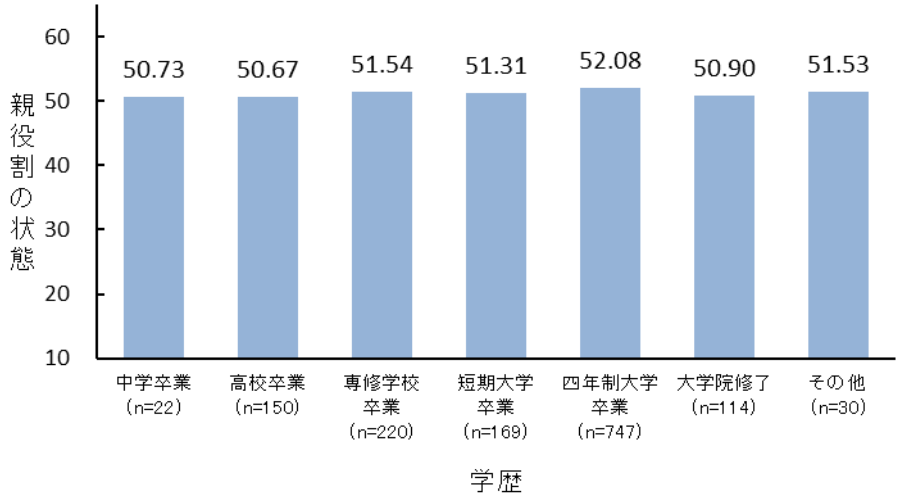
(1) 年齢

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。



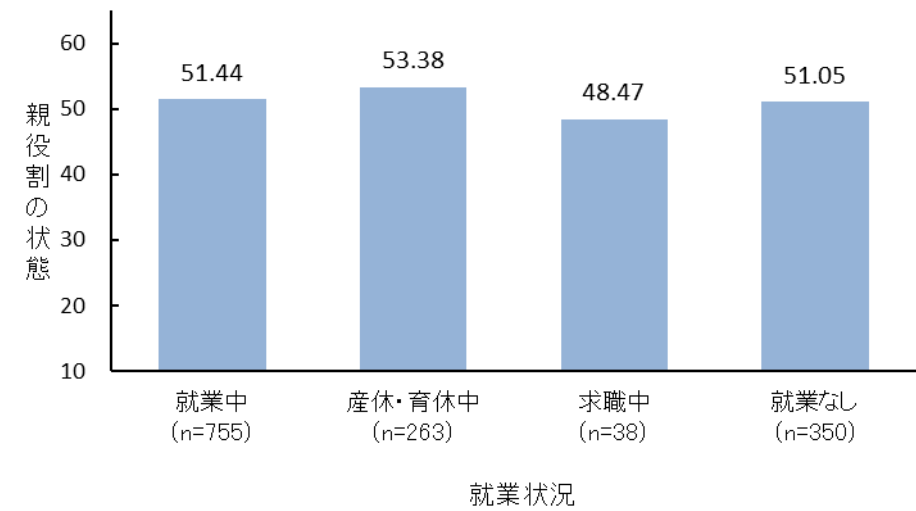
(2) 学歴

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。

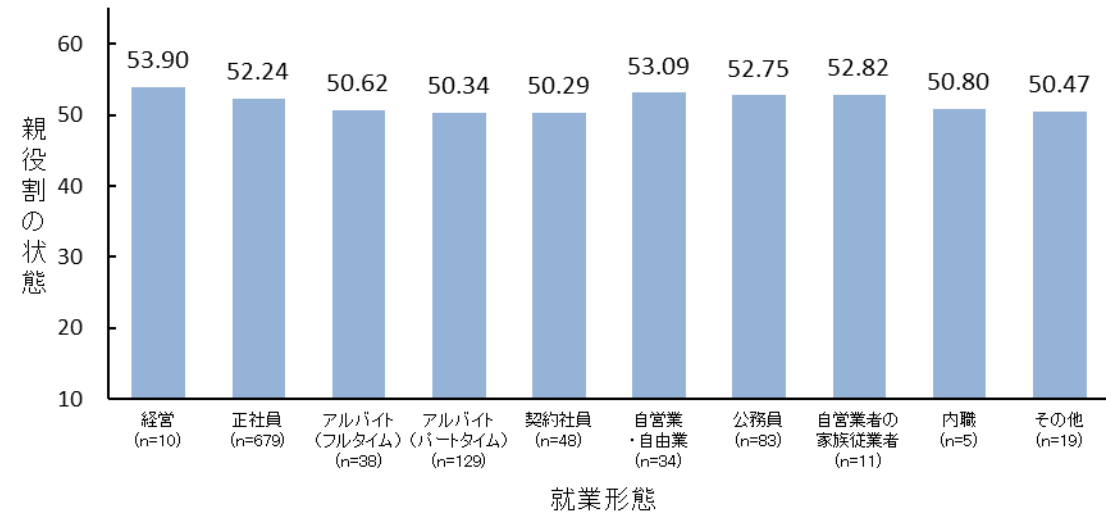


(3) 就業状況

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。

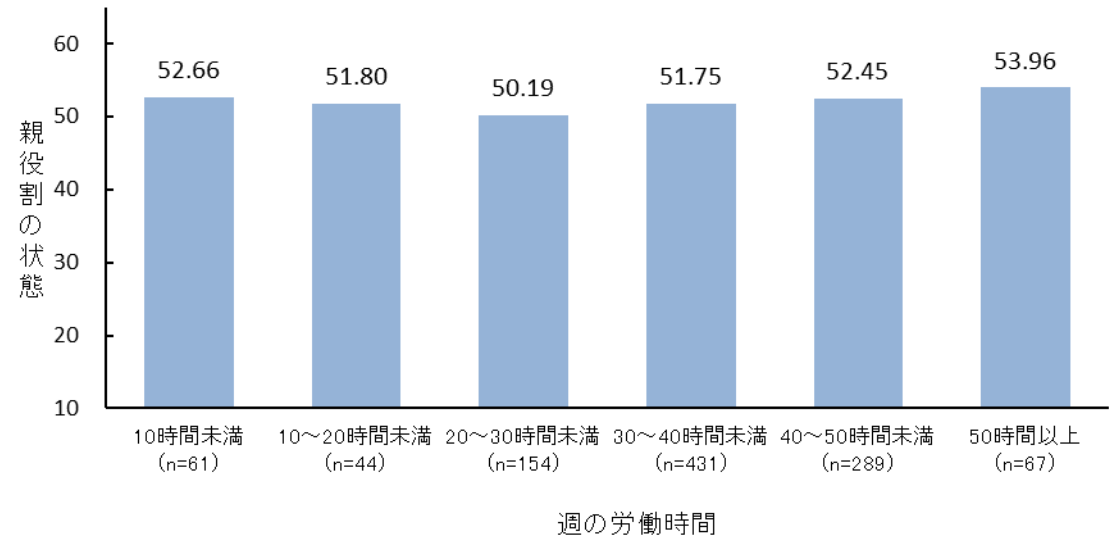


また、就業している人々の中で、就業形態による違いを検討するため、就業形態（経営、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、アルバイト（パートタイム）の人々に比べて、正社員の人々の親役割の効力感が高いという結果が示された（F（9,1050）=1.958 $p<.05$ ）。



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。

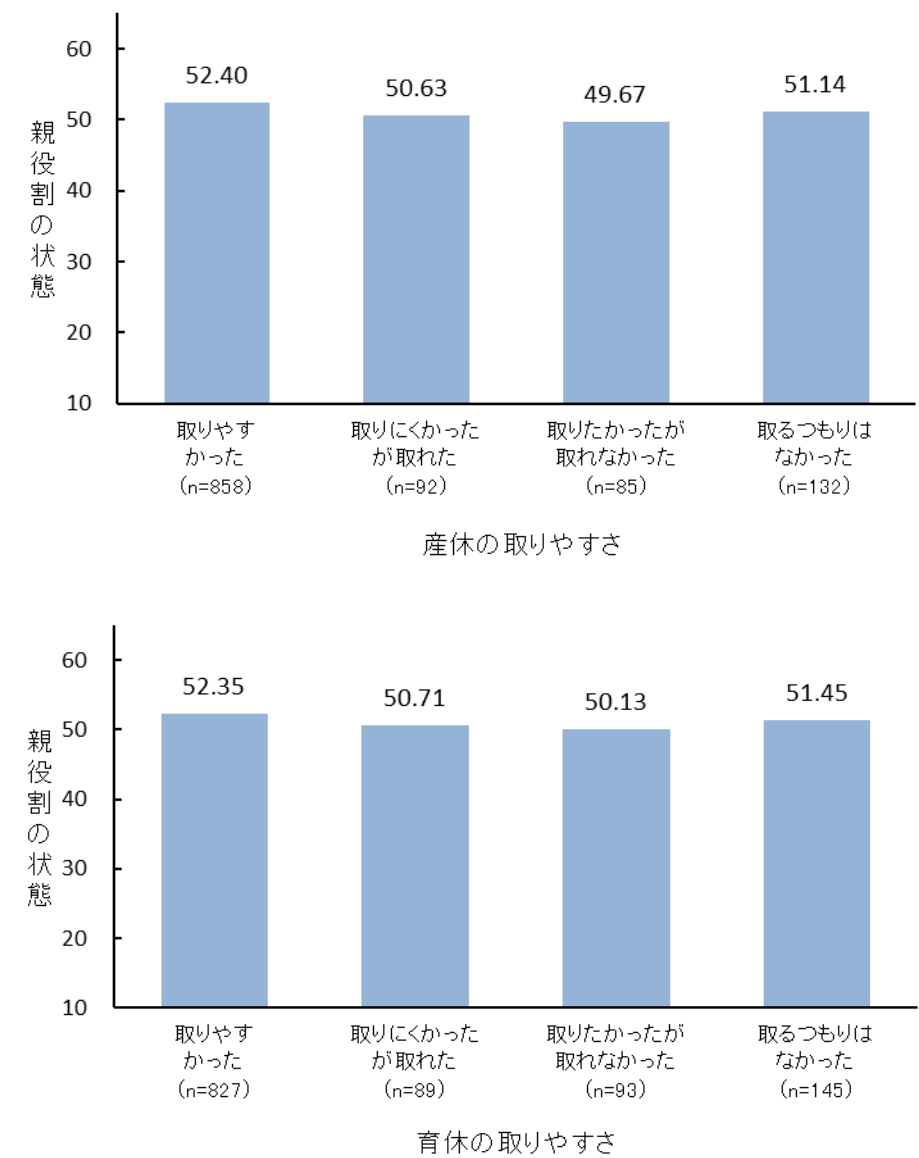


続いて、就業していない人について、離職理由による親役割の効力感の違いを検討するために、離職理由（家事・育児に専念するため自発的に辞めた、家族の転勤、家族の要望、自分の体調不良、両立が不可能であった、職場の無理解、子どもの預け先がない）のそれぞれの有無でt検定を行った結果、「自分の体調不良（t（1457）=-2.435, $p<.001$ ）」の理由で離職した者の親役割の効力感が有意に低いことが示された。

(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 $p<.001$ ）。

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



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。

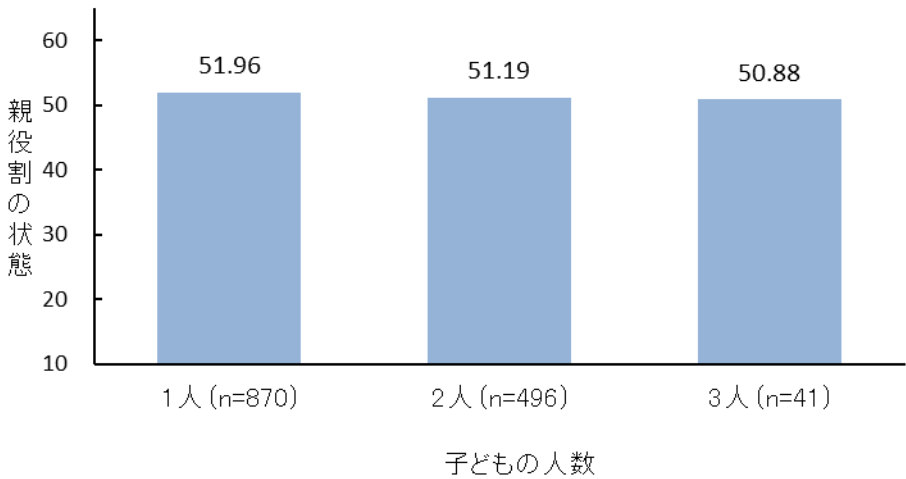
一方、復職後の職場サポートの有無による親役割の効力感の違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者の親役割の効力感が有意に高いという結果が示された (t (784) =4.260, p<0.001)。

(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。

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

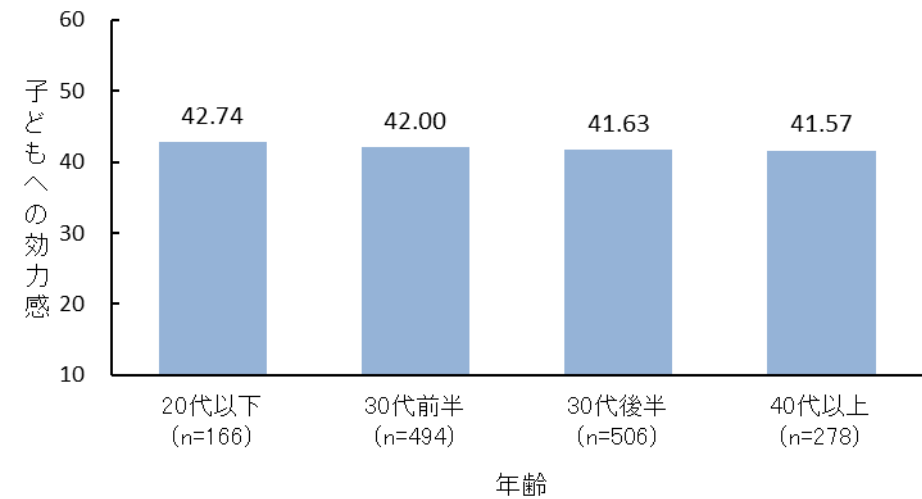
第6章

資料編

5 子どもへの効力感

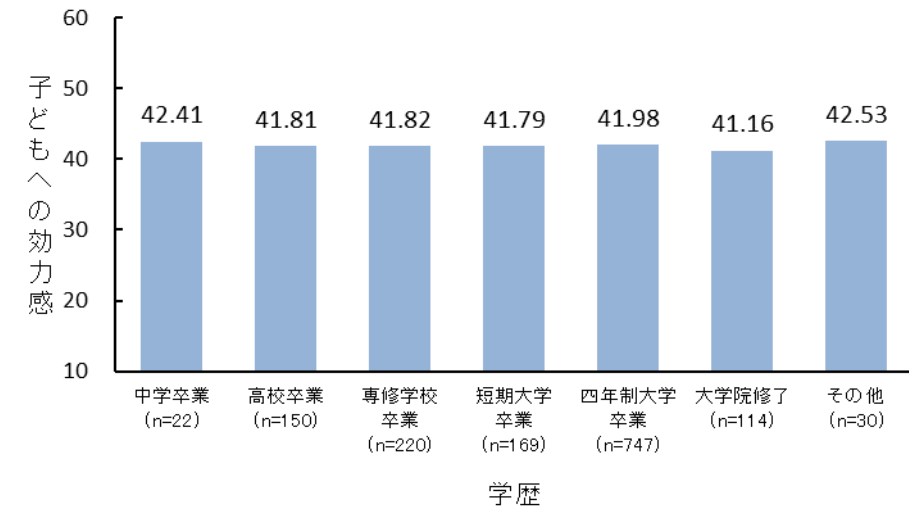
(1) 年齢

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。



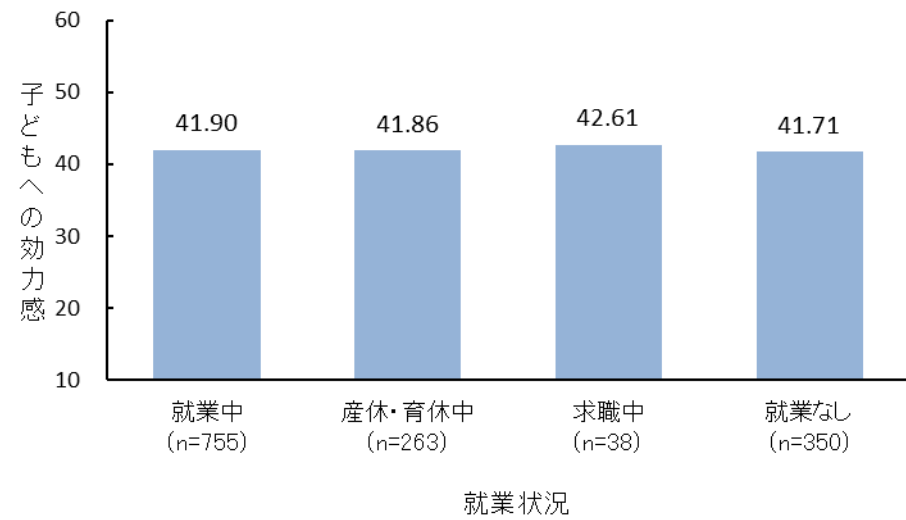
(2) 学歴

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。

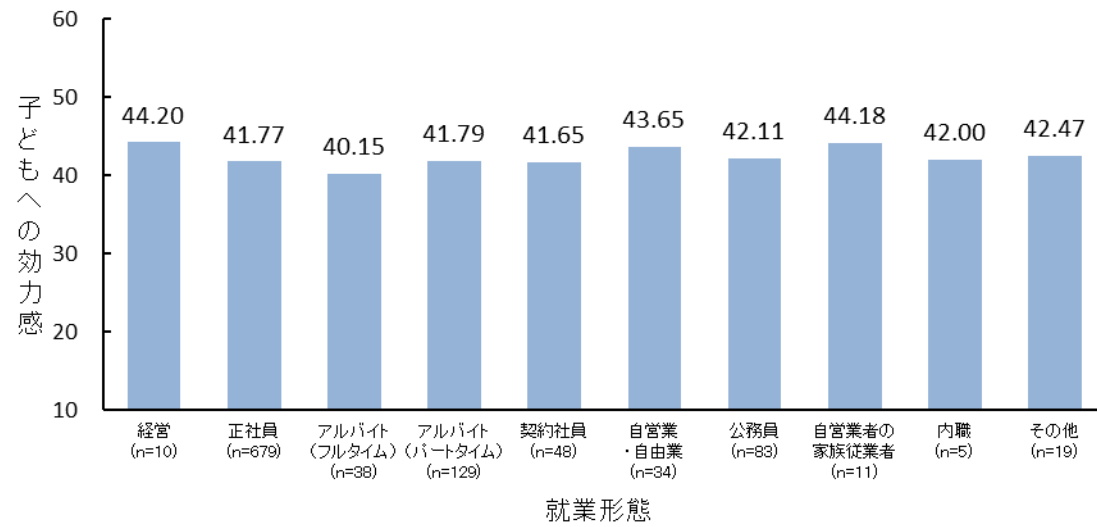


(3) 就業状況

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

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

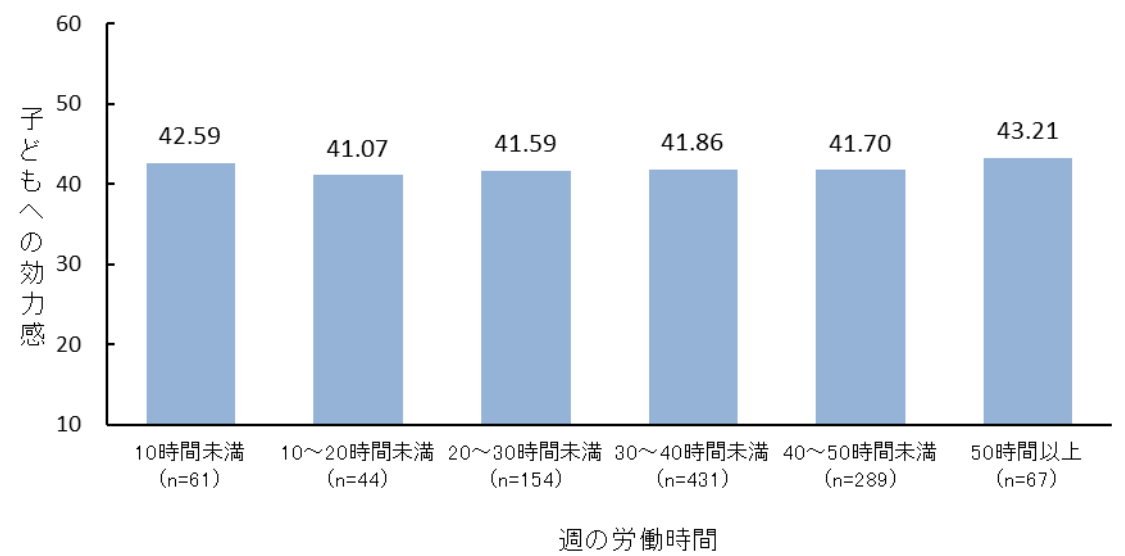
3

4

第6章

資料編

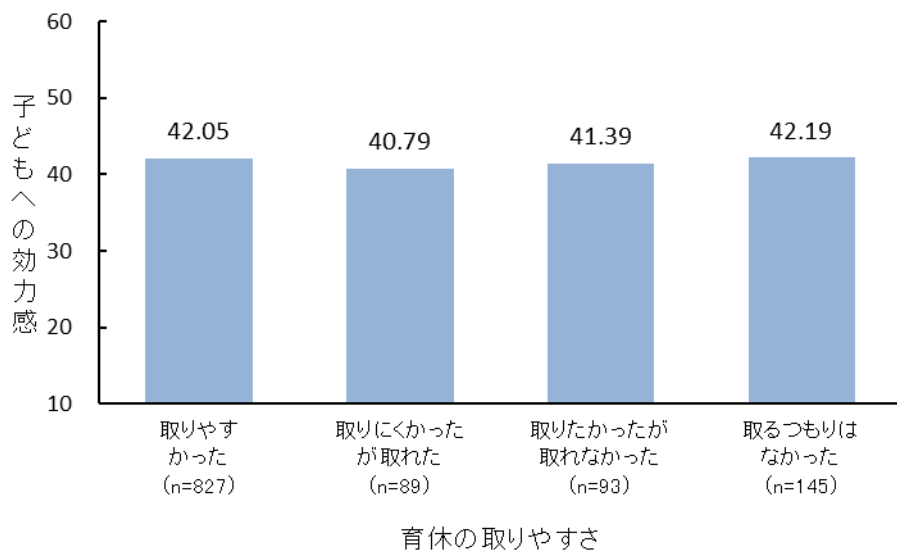
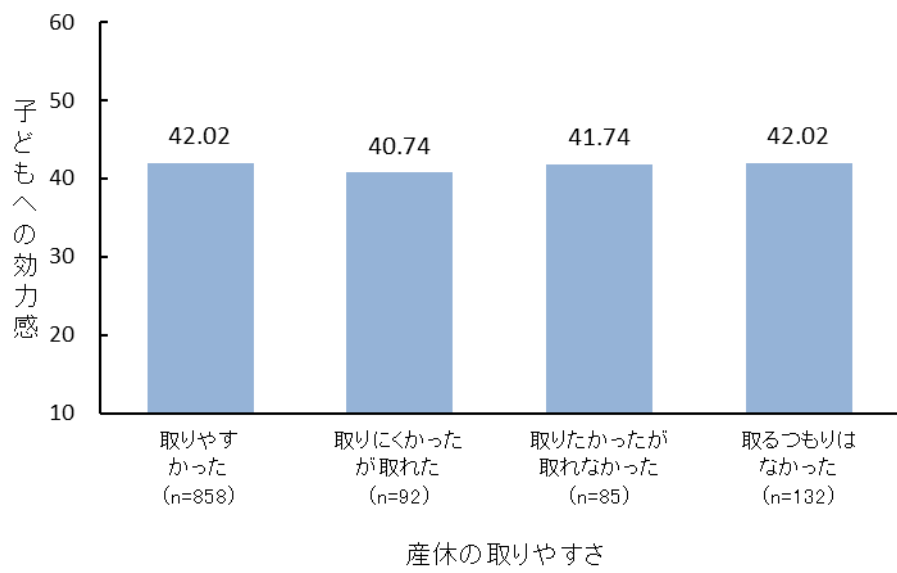
さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、これについても有意なばらつきは示されず、労働時間と子どもへの効力感に関連は見られなかった。



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。

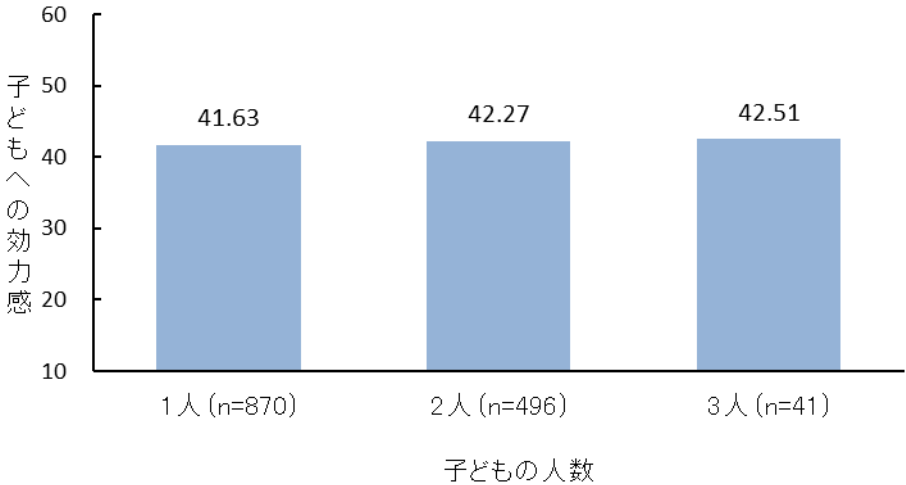
一方、復職後の職場サポートの有無による子どもへの効力感の違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者の子どもへの効力感が有意に高いという結果が示された（ $t(784) = 3.789, p < .001$ ）。

(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。

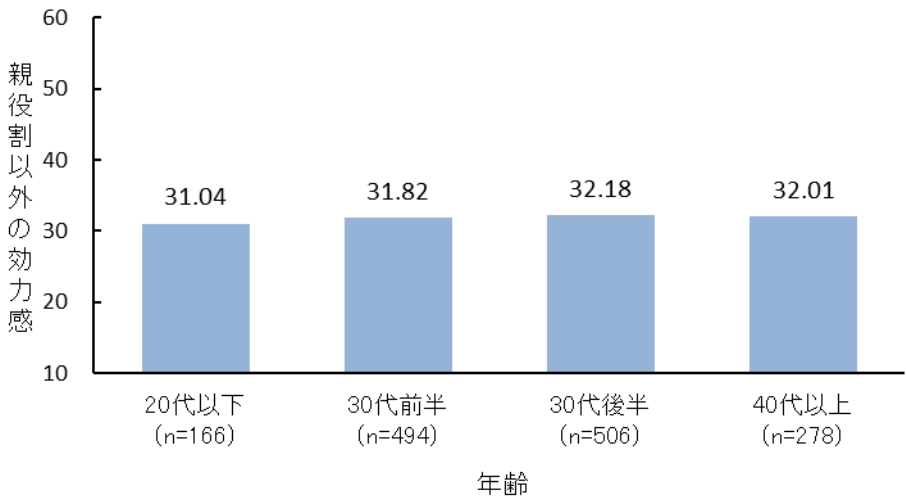


最後に、昨年度の年収と子どもへの効力感の相関を検討したところ、自分自身の年収についても、世帯収入についても、関連は見られなかった。

6 親役割以外への効力感

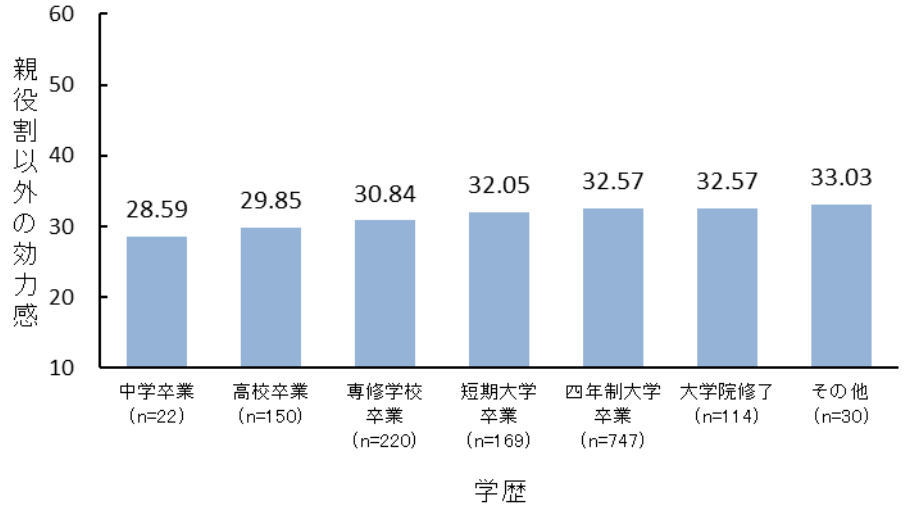
(1) 年齢

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

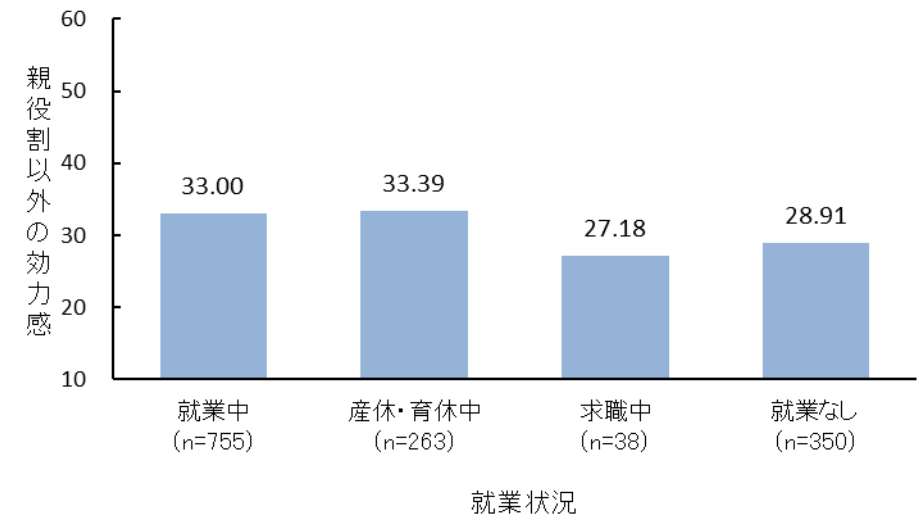
親役割以外への効力感と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、高校卒業・専門学校卒業者に比べて四年制大学卒業・大学院修了者において親役割以外への効力感が高いことが示された（F（6,1449）=5.965 p<.001）。すなわち、学歴が高いほど親役割以外への効力感が高くなる傾向が示された。



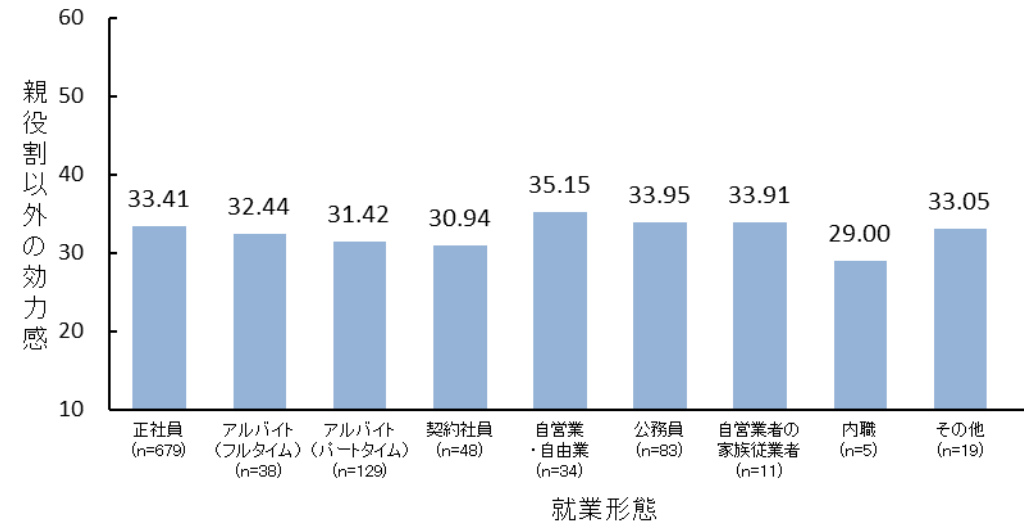
(3) 就業状況

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

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

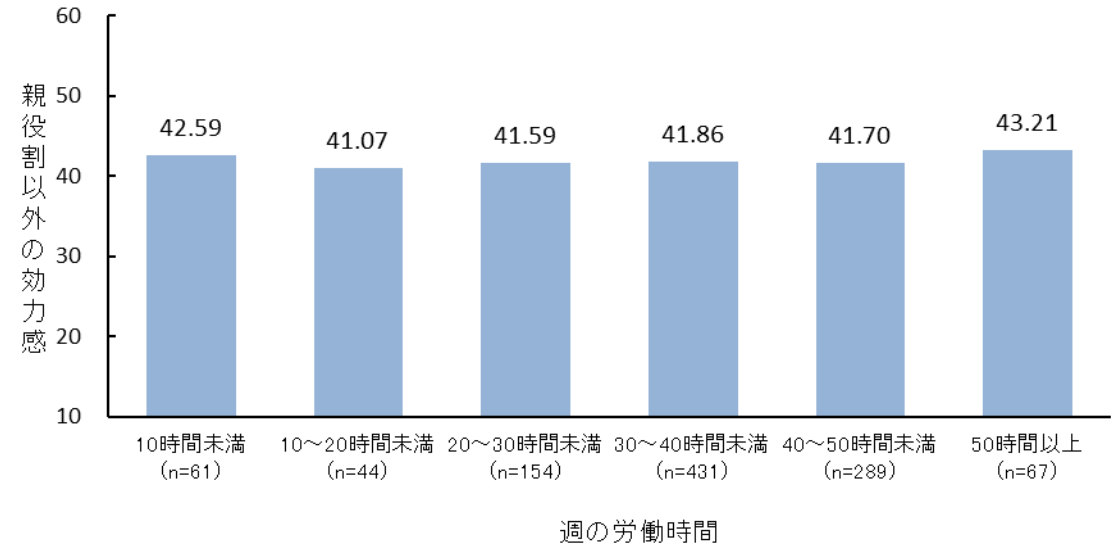


また、就業している人々の中で、就業形態による違いを検討するため、就業形態（経営、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、アルバイト（パートタイム）＜正社員・契約社員＜自営業・自由業の順に親役割以外への効力感が高いという結果が示された（ $F(9,1050) = 2.879, p < .001$ ）。



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

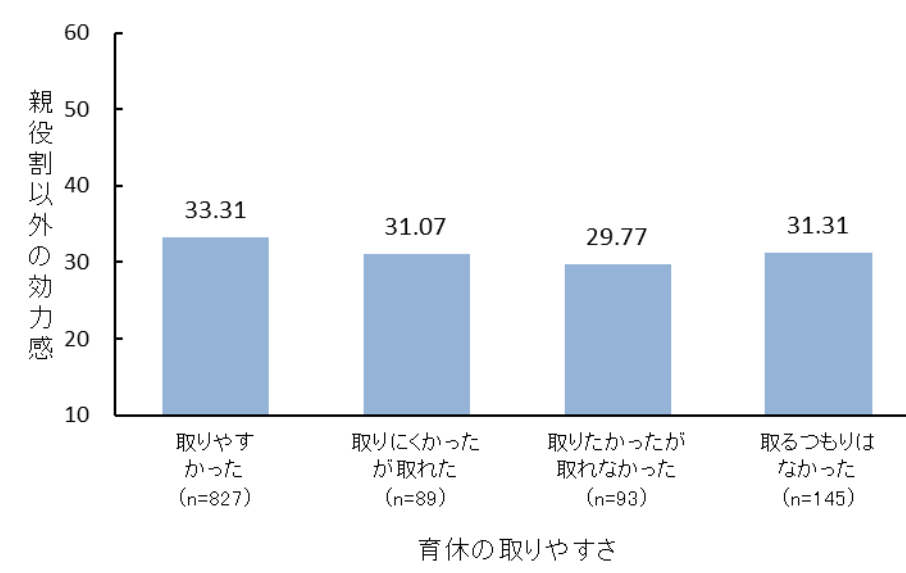
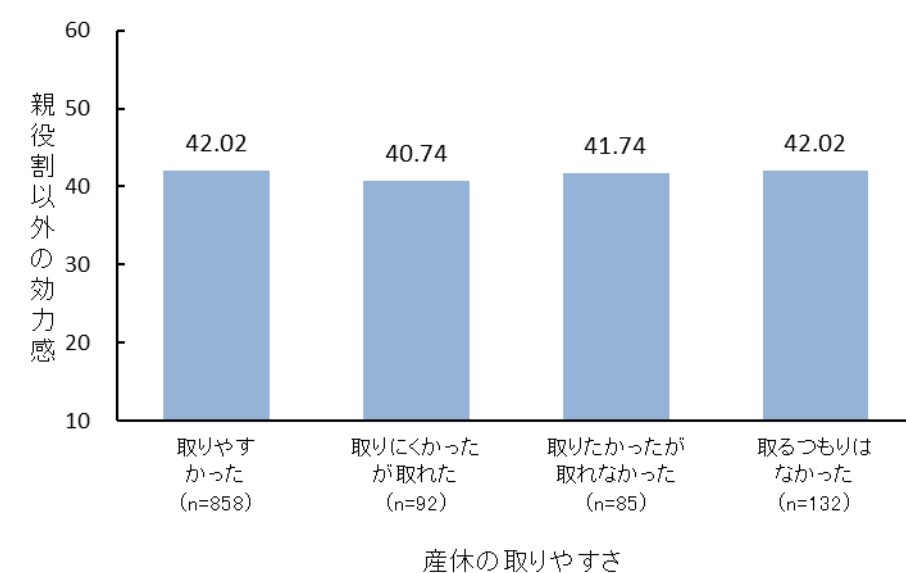
人々に比べて50時間以上の人々の親役割以外への効力感が高かった。全体的な傾向を見ると、20～30時間未満という、フルタイムには満たないが週3～5日程度の就労をしていると考えられる人々の親役割以外への効力感が低い傾向がうかがえた。



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。

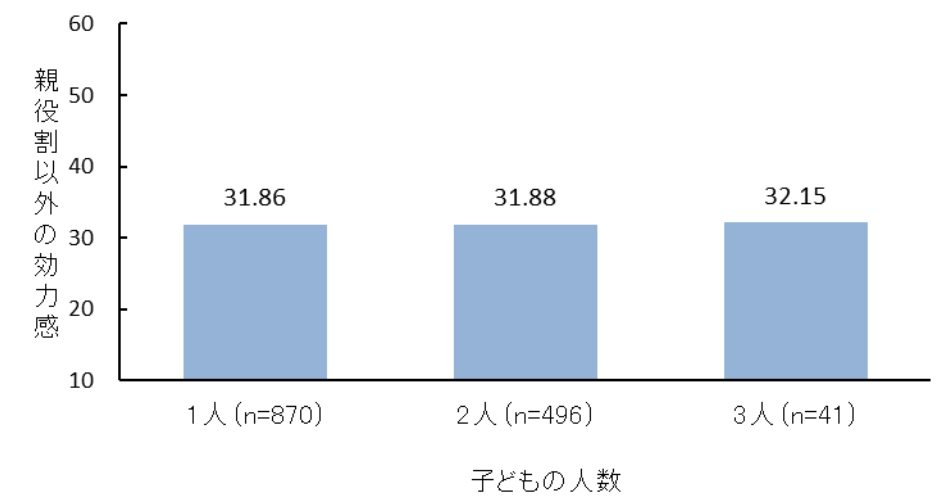
一方、復職後の職場サポートの有無による親役割以外への効力感の違いについてt検定を行ったところ、職場サポートのある環境にいた者の親役割以外への効力感が有意に高いという結果が示された ($t(784) = 4.210, p < .001$)。

(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

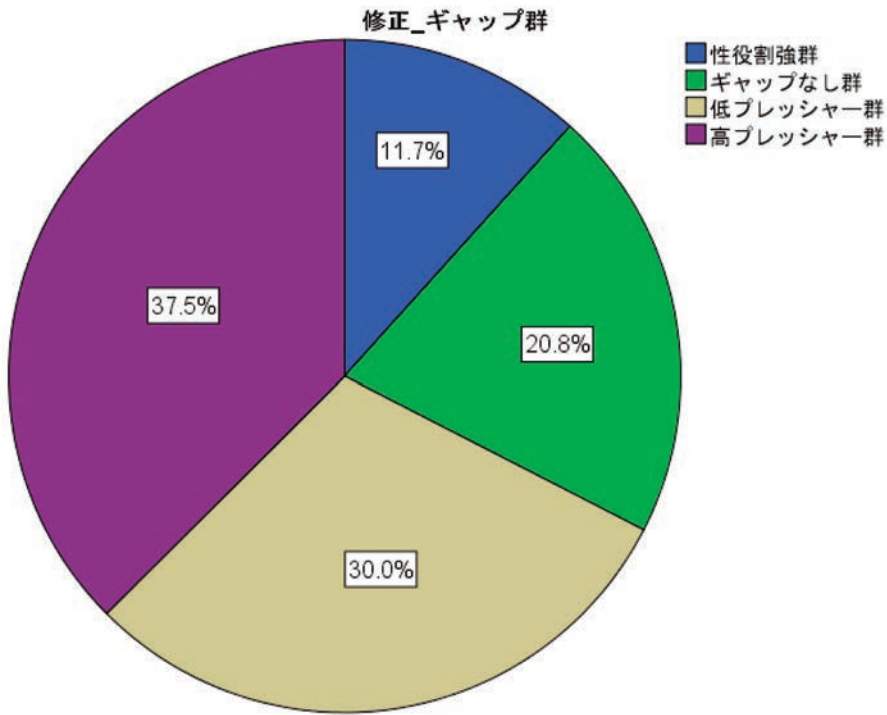
7 性役割平等主義的志向

(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。

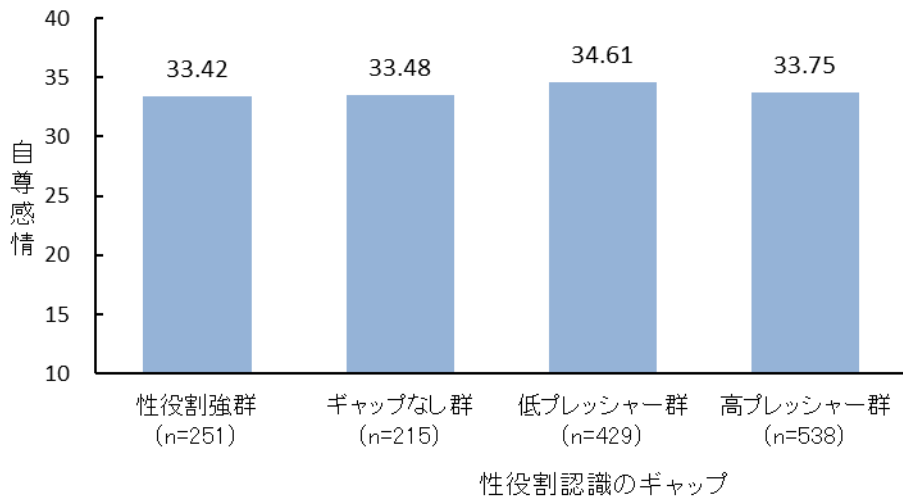
性役割強群（自分＞社会）：n=167（11.7%）
ギャップなし群（自分≒社会：±2点）：n=300（20.8%）
低プレッシャー群（自分＜社会：+3～11点）：n=431（30.0%）
高プレッシャー群（自分＜社会：+12点以上）：n=538（37.5%）

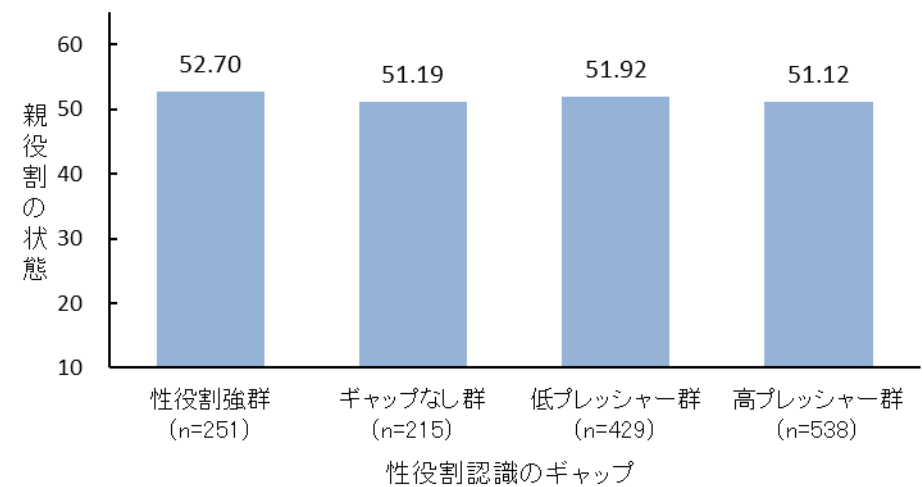
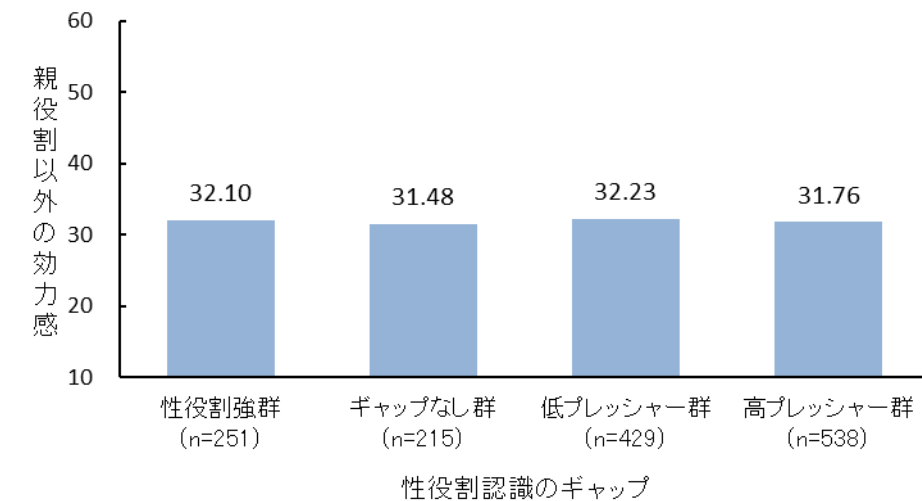
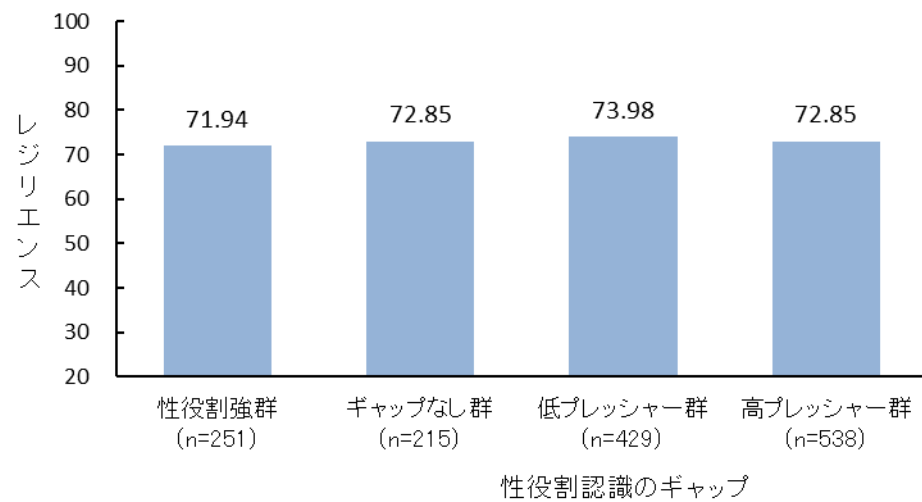
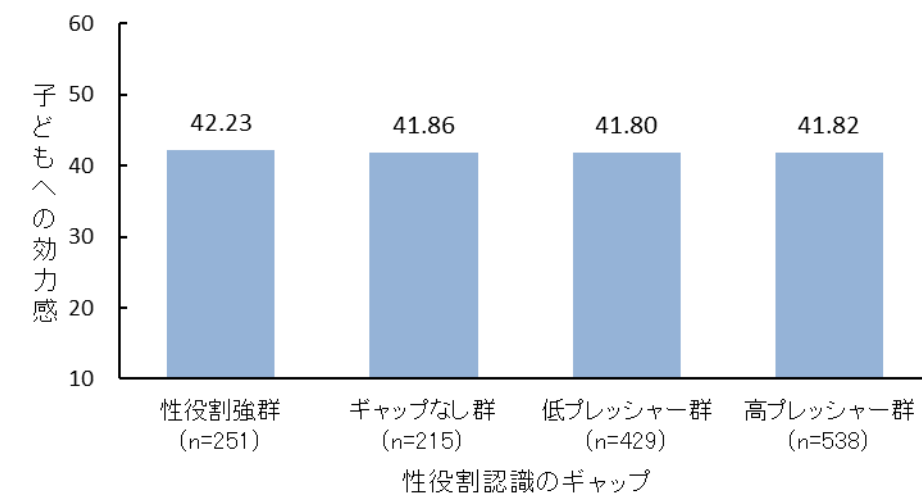
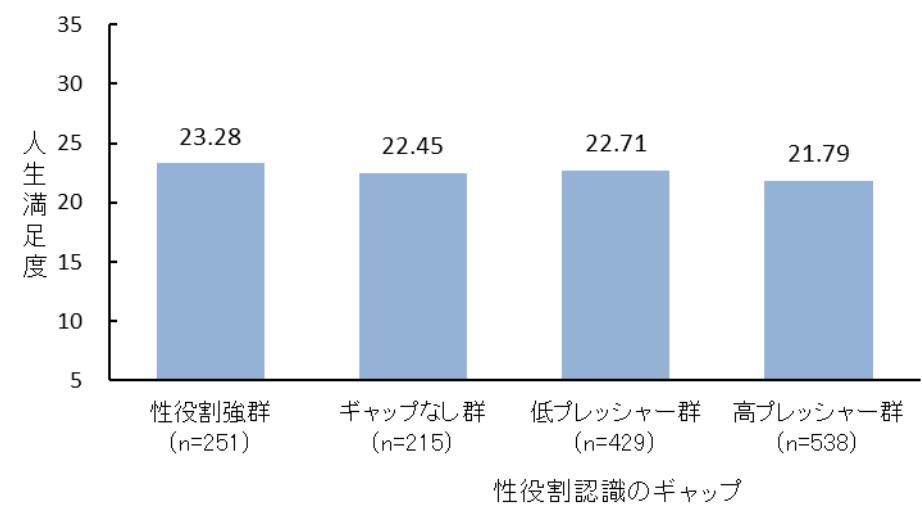
旧来的な性役割について、社会よりも自分自身の方が強く認識している者（性役割強群）は約1割（11.7%）、性役割について社会とのギャップのないものは約2割（20.8%）、自分よりも社会の方が強い性役割を持っていると認識し、社会からの性役割のプレッシャーを感じている者は約7割（67.5%）という結果が示された。



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。自由だけど老後寂しいのでは。自由だけど淋しい。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無い、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。要領よくなりしたい。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 きれいにしたい。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。自分がかつ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。

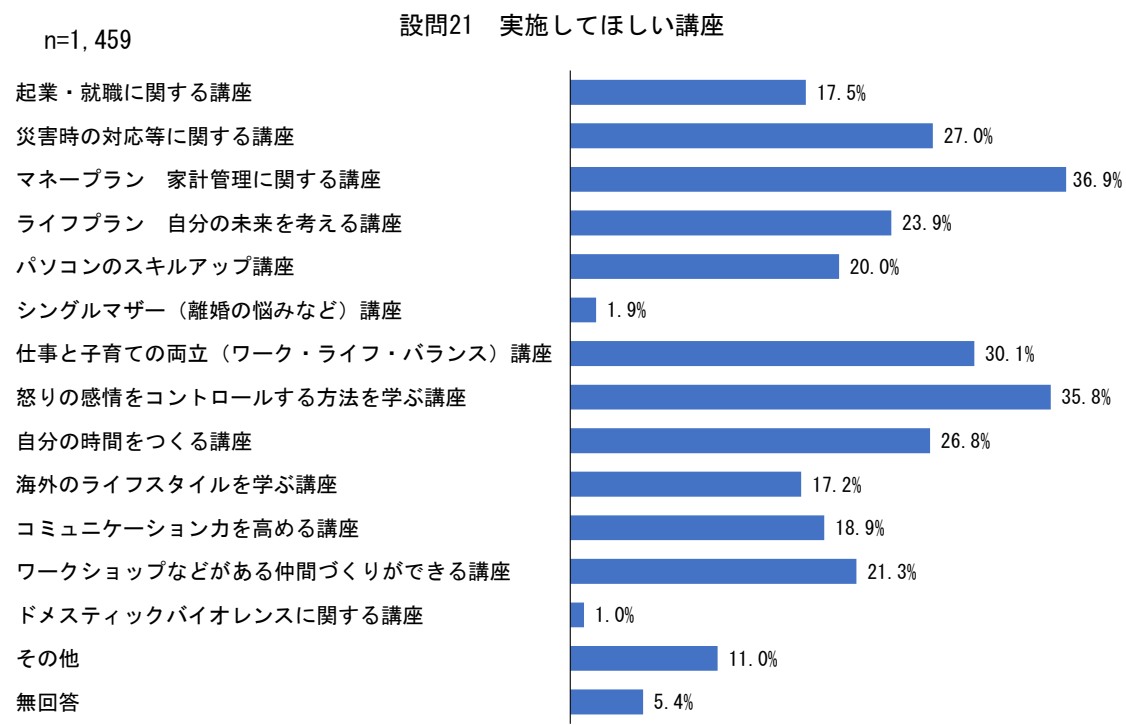
5 私が自信を持てる瞬間は_____。

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。ほとんどなくなつ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

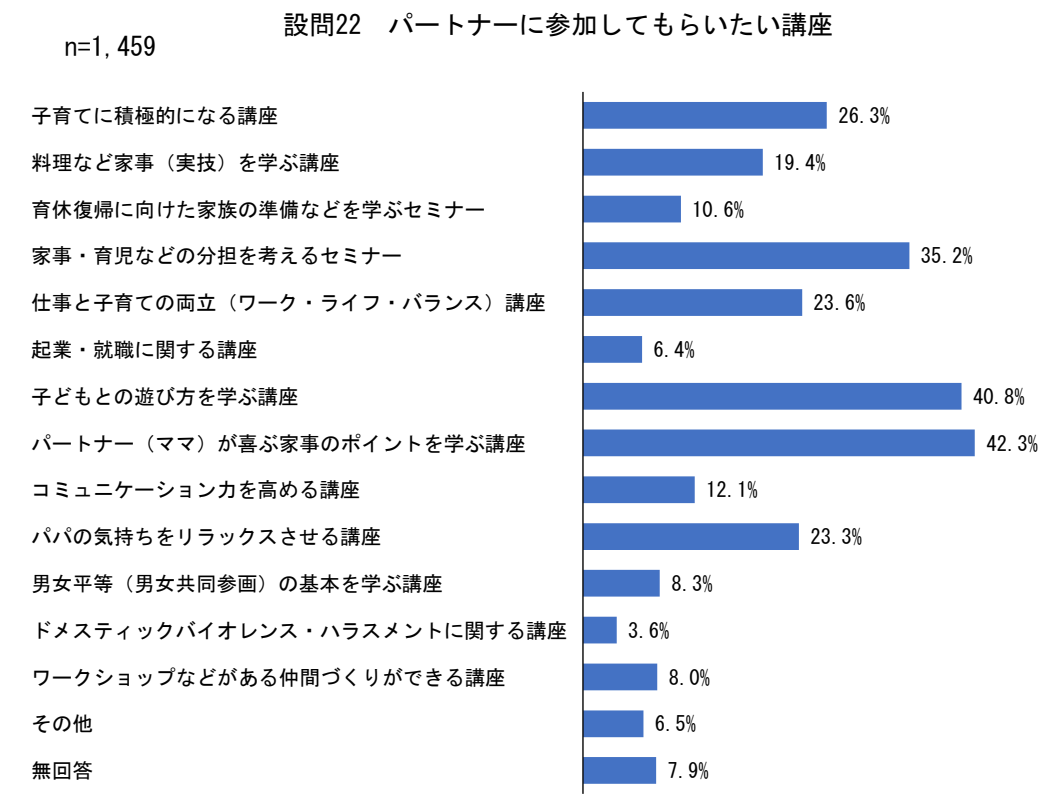
(1) 託児付きで実施してほしい講座

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。



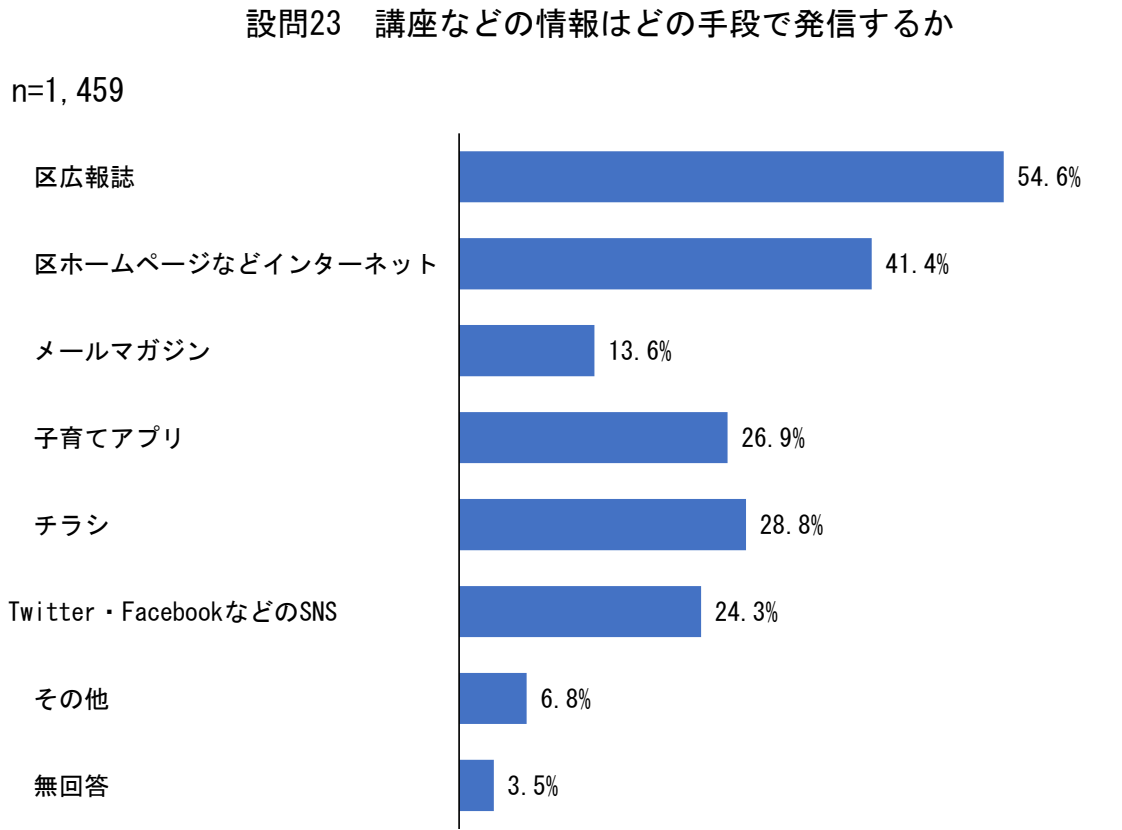
(2) パートナーに参加してもらいたい講座

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

第5章

行政が提供できる支援

第5章 行政が提供できる支援

本研究チームメンバーである各区は、女性（子育て中も含め）に対する先進的な支援、取組みを行っている。そこで、社会環境から見える課題、調査研究内容などに通じる、各区が独自に取組む事業等について紹介する。

1番目の事例、板橋区、北区、東京家政大学の三者共催で行っている「子育てママの未来計画」は、子育て中女性の自己肯定感を上げ、社会参画を促すことを目的に実施している講座である。この講座を企画・実施する際に、三者が徹底して子育て中女性の声に耳を傾け、寄り添う手法を用いたことが本研究への提案のきっかけとなった。

2番目は、消滅可能性都市であるとの指摘に対し「女性にやさしいまちづくり」を対応策の一つの柱として掲げ、若年女性だけでなく子育て世代などが住み続けたいまちをめざし区民の意見を徹底して取り入れ、わずか数年で共働き子育てしやすい街ランキング全国総合1位などになった豊島区の事例を紹介する。

3番目の事例は文京区が取組む「子ども宅食プロジェクト」について紹介する。この事業は子どもの貧困対策のひとつとして開始されたもので、ふるさと納税の活用、区と6つの団体などと共にコンソーシアムを形成したことなどが話題となった。母子世帯の相対的貧困率は高いと言われており、子どもの貧困問題と女性に向けた支援には密接な関係がある。

最後は研究チームメンバーで最も都心区にあたる千代田区の実践事例を紹介する。昨今、DV（ドメスティック・バイオレンス）と虐待が絡み合い、尊い命が犠牲になる複数の事件が発生したことにより、双方に関連する複数の部署の連携の重要さが叫ばれている。千代田区では女性、子どもだけでなく、高齢者、障がい者の関係部署まで対象を広げ、「虐待防止強化期間」として実施している先駆的な取組みである。

各区の独自な取組みを紹介するがすべてに共通するのが地域の課題を通じて支援を必要とする対象者にしっかり寄り添った取組みを展開しているところである。今回の調査研究結果を踏まえて、研究チームメンバー各区はもちろん、メンバー以外の特別区、さらに全国の自治体において育児中の女性に寄り添った事業の構築、実施を進めてほしい。

1 板橋区・北区

事業名「子育てママの未来計画」

(1) 東京家政大学と北区・板橋区の関係

東京家政大学とは、北区では平成22（2010）年度、板橋区では平成28（2016）年に、それぞれ大学との連携に関する協定を締結している。そして各区が男女共同参画に関する講座を、東京家政大学とそれぞれ共催で実施していた。

本講座の開催目的は、両区共通の課題であることや参加者同士の交流も期待できることから、東京家政大学、北区、板橋区の三者で共催することになった。

(2) 経緯

板橋区において実施した子育てママの再就職セミナーの参加者から、結婚、妊娠、出産を機に離職した女性のさまざまな声を聞くことができた。仕事を続けたくてもパートナーの仕事の関係（転勤など）で続けることが困難であったり、企業に産休・育休の制度が整っていないことで離職せざるを得なかった女性も存在し、そのような例は少なくないことに気づかされた。社会参画したくても、子どもの預け先がなく、預け先がないから就職活動もできず、就職できないと保育園に預けることもできない、この状況から抜け出すことがどれほど難しいかを訴える女性もいた。

そして離職し育児をする女性は、日常のすべての時間を子どもと過ごすことになり、社会参画どころが自分自身と向き合う時間すら持てなくなっている状況であった。育児による孤立化の一例である。

さらに、離職した女性の多くが経済的な面でパートナーに頼る生活をしていて、日本特有の性別役割分担でもある家事・育児を女性が完璧に行うこと、を自分に課し、パートナーからDV（ドメスティック・バイオレンス）的な行為を受けていても、家事・育児を完璧にできない自分を責め、子どもと自身の衣食住を守るため、パートナーとの生活を維持しようとするケースも見受けられた。

そこで、女性の社会参画はもちろん経済的な自立をめざすために、結婚、妊娠、出産を機に離職した女性に対する支援を展開したい、と東京家政大学（女



令和元年度のちらし

性未来研究所）に相談したところ共感していただき、全面的な協力により平成29（2017）年度末に講座「子育てママの未来計画」を実施することができた。北区においても、再就職講座等での参加状況や課題が同様であり、前述（1）のとおり平成30（2018）年度から三者共催で講座開催することとなった。

（3）内容

経済的自立をめざすためには就労支援が直結的な事業ではあるが、離職し育児中心の生活を送る社会から孤立化した女性にとって、再就職は肉体的にも精神的にもハードルが高い。そこで、社会参画に向けた第一歩を踏み出してもらうきっかけづくりを目的と



参加者が熱心に講義を聞くようす

した講座が必要であると考えた。東京家政大学女性未来研究所に依頼し、講座の開発を行った。並木有希東京家政大学女性未来研究所副所長、平野順子家政学部准教授、平野真理人文学部講師を講師として、それぞれの専門分野における知見を活かし、参加者の心理状態・社会的状況を考慮に入れた教材を作成し、カリキュラムを企画した。

区側は運営に全面協力した。参加者を、母親役割から解放された状態でひとりの女性として参加してもらうため、講座当日は、参加者に対し、家事・育児に追われる中、自分だけのための時間を作って参加してくれたことに感謝し受け入れる。そして、母として、妻としてだけでなく、私自身が学ぶ時間を持ち、私の価値に気づき輝くことの大切さを伝える。

そのようにして作られたリラックスした雰囲気の中で、参加者それぞれが自分の生活や希望を見つめて、考えの言語化を行い、その上で参加者同士の相互承認の中で自己肯定感を高めていく。心の元気を取り戻した上での自分自身の希望や願望の再発見から、これからの自分のキャリアをイメージしていくように構成された連続講座である。好評を得て、今までに18回開催されている。

■参加者の意見、感想

- 子どもと離れて集中して学ぶことができた。
- 自分を見つめ直し向き合うことができた。
- 久しぶりに社会につながった気がした。

- 褒められて嬉しかった。
- 自分に優しくしていいことを知った。
- 頑張っていることを認めてもらえて癒された。

などの意見が多く、妊娠・出産をきっかけに離職している女性の多くは自分自身のために時間を使うことがなかなかできず、家事や育児に頑張っているにもかかわらず認められる、褒められるといった機会が多くないことも確認できた。

参加した方から喜びの声が多く届き、基礎編応用編の続きも参加したいという声や、2日間ではなく、月に1回など定期的で開催してほしいという声も少なくなかった。

この講座に参加することにより、自分にできることを見つめ直し、社会参画への一歩を踏み出した例も確認できた。

また、板橋区ではこの講座をきっかけに、ママでもなく妻でもない自分を大切にしてほしいというメッセージとともに平成30（2018）年8月「子育てママの個別カウンセリング」と称して男女平等推進センターの相談室を周知した。これにより、自分自身に関する相談件数が急増したことについては第1章で述べた。

育児中の女性の自己肯定感を上げることで社会参画への意欲が高まる可能性がある。女性の活躍を推進するためには、児童虐待、子どもの貧困、DVなどの問題とも関連深い女性に対する幅広い支援、施策が求められる。



講座のようす

2 豊島区

消滅可能性都市から女性活躍都市No.1へ

(1) 消滅可能性都市の指摘

平成26（2014）年5月8日日本創成会議は、「2040年までに20～39歳の女性が半分以上に減る恐れのある全国の896自治体（日本全体の49.8％）は、近い将来急激な人口減少に転じる。」と指摘した。いわゆる消滅可能性都市であり、23区では唯一豊島区が入っていた。

消滅可能性都市の最大の要因は、若年女性（20～39歳）の転入の大幅な減少と出生率の低さと言われている。豊島区は、平成22（2010）年の総人口284,678人に占める若年女性の人口は、50,136人で、これが、2040年には、人口推計272,688人、若年女性の人口は24,666人になるとの指摘であり、減少率は50.8%であった。また、同年の合計特殊出生率は、0.88人だった。

(2) ピンチをチャンスに！スピーディな当初の取組み

この指摘を受け、豊島区役所に衝撃が走り、高野之夫区長は「頭が真っ白になった。」と当時を振り返る。

しかし、区長はこのピンチを区の転換の良いチャンスととらえた。

区では、提言当日に「緊急対策本部」設置に向けた準備を開始し、5月16日に「消滅可能性都市緊急対策本部（現在：持続発展都市推進本部）」を立ち上げ、対応策を検討することとした。

その対応策の一つの柱として、「女性にやさしいまちづくり」を掲げ、女性の意見やニーズをまちづくりに取り入れるため、女性を中心としたメンバーによる「としまF1会議」を立ち上げることにした。

この「としまF1会議」の設置に先立ち、7月にキックオフイベントとして「としま100人女子会」を開催、区内在住、在勤、在学の女性が100人規模で集まり、豊島区のイメージ、現状、課題、どんなまちにしたいかなどの意見を自由に出し合ってもらった。

8月から開催した「としまF1会議」は、「と



しま100人女子会」の参加者19人を含む32人の委員で6つのチームに分かれ、4か月間調査・研究を重ね、次年度予算に反映するため、12月に持続発展都市推進本部の席で区長に実現可能と思われるプランを提案した。



(3) 消滅可能性都市から持続発展都市への取組み

区は、平成27（2015）年4月にF1会議で提案された「子育てナビゲーターの配置」、「女性のための起業支援」など11事業8,800万円を予算化した。

若年女性中心の会議も、またその提案を予算に即反映させるという試みも区政始まって以来のことだった。さらに、平成28（2016）年4月には関連事業を組織横断的に推進していくために、マーケティング、ブランディング、PR等の専門ノウハウを有する人材を民間から登用し、「女性にやさしいまちづくり担当課（現在：「わたしらしく、暮らせるまち。」推進室）」を設置した。

担当課は、区の現状分析などにより、施策の対象ターゲットや住民ニーズをより明確化した。ターゲットについては、20代～30代の若年女性に加え、40代以上を含む子育てファミリー世代、働く世代に拡大し、こうした世代が住み続けたいまちに向けた取組みへと方向性を定めた。

施策と情報発信の両面を進め、住民が主体となり、自身が住むまちをよりよくしていこうとする動きを後押しするような施策の展開が必要であると認識し、地域コミュニティ力の向上など住民同士の共感を得る施策に積極的に取り組むこととした。

その方法として、住民や企業など立場が異なる多方面の対話や創造の場の構築を目指した。

最初に手掛けたのが、産官学のさまざまな団体の代表による働き方改革宣言「としまイクボス宣言」である。

また、「FFミーティング（現在：としまぐらし会議）」（FFは女性/ファミリーにやさしい。の略）を開催し、働く世代や子育て世代、職業もライフスタイルもさまざまな人々が一緒に豊島区の未来を考える場を



改修前の公園トイレ

設けた。

第1回は「池袋がどんなまちに変わってほしいですか?」、第2回は「公園」をテーマに開催した。この場に出された意見が、庁舎跡地のネーミングコンセプトに、また「小さな公園活用プロジェクト」「アートトイレ」につながった。

さらには、区内の多岐にわたる魅力や人々、そしてまちに関するさまざまな情報を発信する情報Webサイト「としまScope」をオープンした。

このサイトをきっかけに、人々が出会い、つながり、まちがさらに楽しくより面白く進化し、豊島区で暮らす人々が、もっと自由にもっと自分らしく暮らせるようになることを目指して、現在も情報発信をしている。



改修後のアートトイレ

(4) 男女共同参画都市No.1へ

多くの自治体が取組んだ保育園の待機児童対策にも、民間保育所の積極的誘致などに区は重点的に取組み、平成29(2017)、平成30(2018)年度の2年間待機児童がゼロとなった。

区民の意見を聞き、そこに暮らす人々を巻き込んだ様々な取組みにより平成29(2017)年度は、「共働き子育てしやすい街ランキング」全国総合1位となり、翌年の「男女共同参画に関する自治体調査2018」(いずれも民間調査)においては東京都内総合1位となった。

子育て世代はもとより女性がまちでの関心の高い場所が、公園とトイレである。平成28(2016)年に整備した池袋駅近くにある南池袋公園は、全面芝生張りで、連日家族連れでにぎわっている。

また、新たに整備したHareza池袋の新区民センターには、子ども連れの休憩スペース(パパママ☆



改修後の南池袋公園

すぽっと)に加え、パウダールームと35室の女性トイレを整備した。

平成26(2014)年に「消滅可能性都市」と指摘されたことをきっかけに、豊島区は、子育て世代の方々などの意見を参考に様々な施策を展開してきた。また、文化を基軸としたまちづくりも併せて推進し、まちの魅力を高めることで、豊島区の人口は一貫して増え、平成30(2018)年には40年ぶりに29万人に回復した。若年女性も着実に増加し、その減少率も18.9%に大きく改善するなど、豊島区は消滅可能性都市から脱却した。

今後も保育の需要は伸びるものと見込んでおり、さらなる待機児童対策が求められていく。保育サービスの量とともに保育環境などの質の確保が今後の課題となっている。



パパママ☆すぽっと

3 文京区

(1) 子ども宅食プロジェクト

① 事業概要

子どもの貧困対策の一つとして、「とどく、つながる、みらいのために」をキャッチコピーに平成29(2017)年度から開始。経済状況の厳しい子育て世帯（児童扶養手当、就学援助受給世帯等）に対し、企業等から寄附された食品等を定期的に自宅に届ける。配送等を通じ、各家庭とつながることで、生活の困りごとに気付き、必要な支援につないでいくこと、地域や社会からの孤立を防ぐことを目的としている。



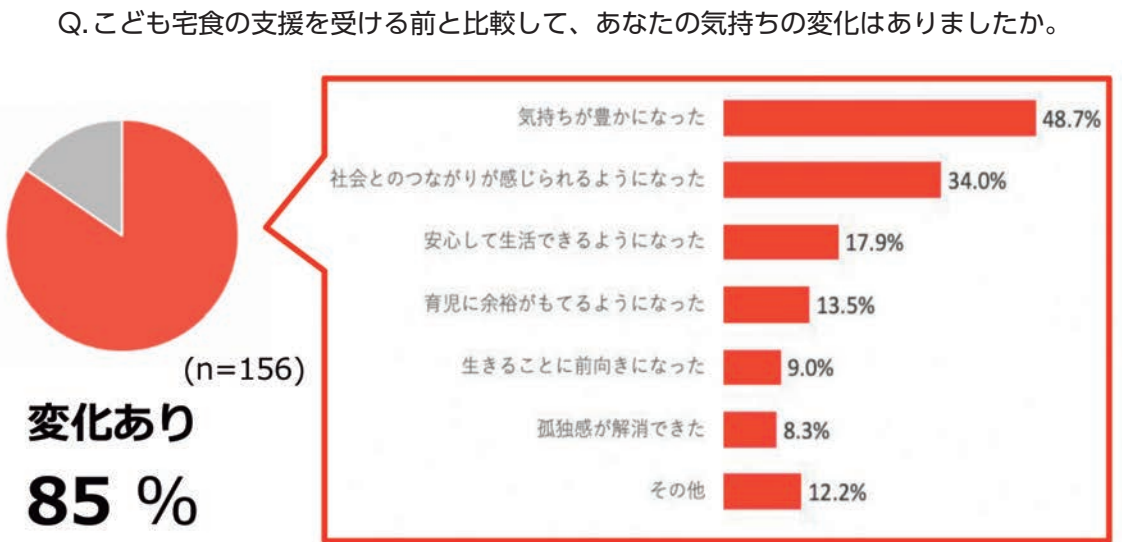
② 運営

活動は、互いの強みを活かすコレクティブ・インパクトの手法を取り入れ、文京区と六つの団体等で協定を結び、コンソーシアムを形成。

財源は、ふるさと納税を活用したガバメントクラウドファンディングにより調達し、返礼品はないものの、全国から多くの賛同を得て、目標を超える寄附金額を達成している。

③ 社会的インパクト評価

事業が生み出す社会的価値を可視化し、検証することで、寄附者等への説明責任を果たすため、事業開始当初から評価設計を始めていた。令和元(2019)

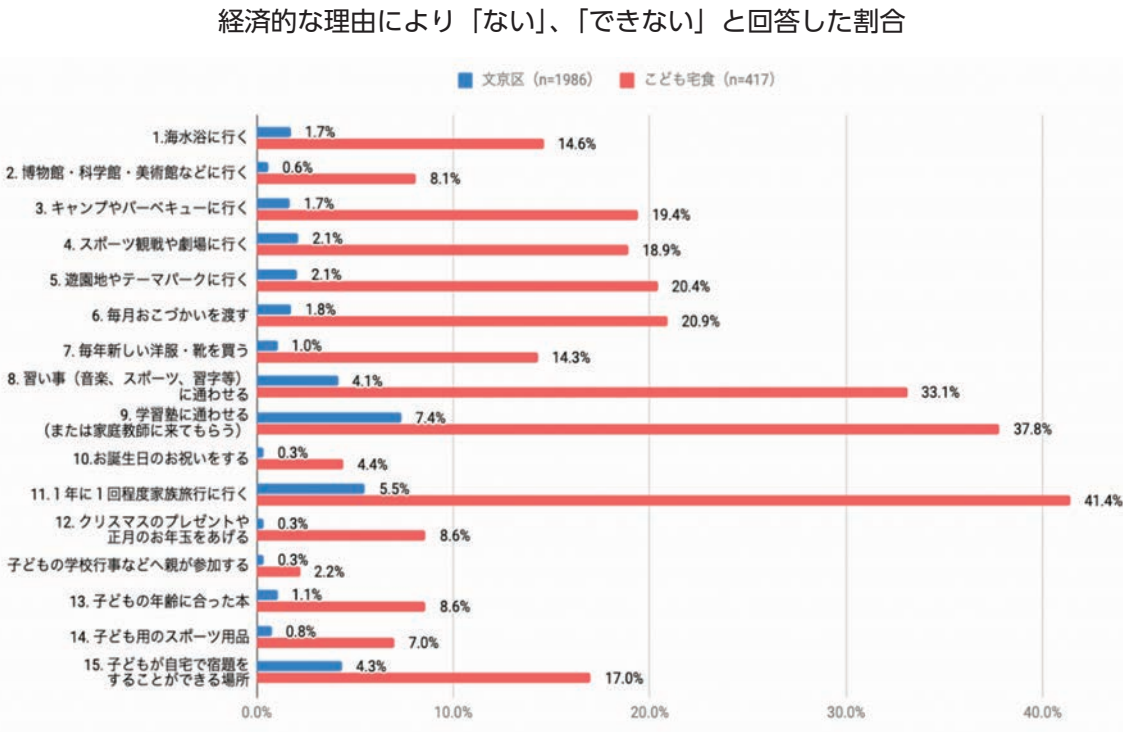


資料：子ども宅食コンソーシアム「子ども宅食の対象世帯の生活実態と支援ニーズに関するアンケート【調査結果報告書】」（令和元年6月）

年度にインパクト・レポートを発表し、この結果に基づき、実施団体間で戦略と結果を共有し、組織の運営力の強化や事業改善につなげている。

この調査において、利用世帯に顕著な変化が見られたのは、「心理的ストレスの減少」と「可処分所得の向上（食費負担の軽減）」であった。

また、この調査と同じ項目（はく奪指標）を、平成30（2018）年度に文京区が実施した「子育て支援に関するニーズ調査」に取り入れ、結果を比較したところ、平均的な子育て世帯との格差が浮き彫りとなった。



資料：子ども宅食コンソーシアム「子ども宅食の対象世帯の生活実態と支援ニーズに関するアンケート【調査結果報告書】」（令和元年6月）

④ 考察

本事業では、「見えない貧困を見えないまま支援する」ことを大切にしており、食品が届くという分かりやすいコンセプト、LINEを活用した簡単申込（窓口手続き不要）が功を奏し、約600世帯が安心して利用している。本区の児童扶養手当受給世帯が平成30（2018）年度末；589世帯、就学援助受給対象数が令和元（2019）年5月現在；960人であり、重複を見込んでおよそ1,000世帯が本事業の対象世帯と想定しており、既に6割の家庭とつながることができたと考えている。

配送は、ドライバーの手渡しを心掛け、「何かお困りごとはないですか。」と必ず声掛けをしている。2か月に1回と配送頻度は低いものの、利用世帯の負担感が少ない方法で、緩やかな見守りを続けており、新たなセーフティネットとなっている。コンソーシアムのメンバーが利用世帯の気掛かりな状況に気付いた場合には、スタッフが速やかに子ども家庭支援センターに相談できる体制も築いてきた。また、宅配用コンテナには、相談窓口；子ども応援サポート室のチラシのほか、学習支援、ハローワークの就職相談会、ひとり親家庭が利用できるサービス一覧などを同梱しており、今後、プッシュ型の情報提供についても検討している。

前述のとおり、財源（活動資金）は、ふるさと納税で調達しており、文京区以外の全国からの寄附者が圧倒的に多くなっている。また、配送食品のほとんどを寄附により調達しているが、企業からは日用品（絆創膏、ウェットティッシュ、食品用ラップ等）提供の申出もあり、家計の助けになるため、積極的に受け入れている。

このほか、抽選にはなるが、コンサート、スポーツ観戦、区内博物館のチケット等、子どもたちの豊かな経験につながる機会の提供もあり、子どもの貧困対策として、広がりを見せている。

このような動きは、子どもの貧困を憂いている全国の方々と利用世帯をつなぐプラットフォームの役割も果たしており、見えない貧困を見えないまま支援できる体制となっている。

配送後に利用者からLINEで届く感想には、「自分を気にかけてもらえることが嬉しい。」という声が多い。孤独を感じていた利用者が、子ども宅食を通じて社会とのつながりを感じ取っていただいており、気持ちに前向きな変化が生まれている。また、アンケート結果においても、“子どもとの会話”や“子どもの笑顔”が増えたと回答した家族も多く、このような明るい兆しが、子どもたちの未来を照らしていくと考えている。

(2) トップマネジメントによるリーダーシップと情報発信

企業のトップマネジメントによるリーダーシップと情報発信は、女性のエンパワーメント原則¹やダイバーシティ 2.0行動ガイドライン²等においても、企業価値を高める上での重要な行動要素であると認識されているが、自治体経営においてもまた同様である。

文京区においても、UN Women（国連女性機関）によるジェンダー平等のための連帯運動であるHeForSheへの参加者宣誓、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言³への賛同表明、ゼロハラ宣言⁴等、トップマネジメントである区長自らの女性施策に対するメッセージ発信を積極的に行っている。これらの活動が、職員のみならず、区民、事業者、地域活動団体等に伝わっていくことで、新たな施策を展開していく上での理解・協力を得る原動力にもつながるものと考えている。

1 Women's Empowerment Principles 通称「WEPs」。平成22（2010）年3月に、国連グローバル・コンパクト（GC。国連と企業の自主的な盟約の枠組み）と国連婦人開発基金（UNIFEM。現UN Women（国連女性機関））が共同で作成した7原則。企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを経営の核に位置付けて自主的に取組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指して、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用することが期待されている。

2 平成29（2017）年3月に、経済産業省が策定し、公表した企業が取るべき七つのアクションをまとめたガイドライン（平成30（2018）年6月に改訂）。中長期的・継続的に、全社的な取組みを実行していくには、経営トップのコミットメント・リーダーシップが不可欠であるとされており、経営陣の取組み、現場の取組み、外部コミュニケーションの三つの視点から構成されている。

3 女性活躍に想いを持つ男性リーダーが、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう支援するため、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワークを進める」の3項目から成る行動宣言。内閣府男女共同参画局が事務局を担当している。

4 「私たちは経営者として、組織の長として、自社、自組織の取組みはもちろん、すべての職場におけるハラスメントをゼロにすることに賛成します」の主旨に賛同する企業、大学、団体、自治体のトップが「ハラスメントを許さない」という決意と表明を宣言として公表する。「#WeToo Japan」が事務局を担当している。

4 千代田区

虐待防止強化期間を設定し、虐待や暴力への気づきと相談を促す

(1) 経緯

千代田区では、平成21（2009）年度から虐待等防止連絡委員会を設置し、虐待や暴力の防止及び被害者の適切な保護や支援を行うために必要な情報交換を行っている。関連部署の課長級を中心とした委員会の他、実務者会議を設置し、必要に応じて個別検討会議を開催できる。

令和元（2019）年度の虐待等防止連絡委員会において区独自の虐待防止強化期間を設定し、児童・家庭支援センター（児童虐待防止）、国際平和・男女平等人権課（女性への暴力防止）、障害者福祉課（障害者虐待防止）、在宅支援課（高齢者虐待防止）が連携して相談窓口を周知するとともに区民一人ひとりにできることを呼び掛けた。

(2) 虐待防止強化期間の設定

令和元（2019）年11月1日～12月10日を区の虐待防止強化期間と設定した。
※11月は児童虐待防止月間、11月12日～25日は女性に対する暴力をなくす運動期間、12月3日～9日は障害者週間、12月4日～10日は人権週間であることから、各期間を包括した。

(3) 虐待防止強化期間の取組み

① 秋葉原駅街頭キャンペーン

区内大学、企業、警察、東京都児童相談所、民生・児童委員等と啓発物品を配布しながら暴力と虐待の防止を訴えた。啓発物品は協力企業からご提供いただき、区長や秋葉原駅長も参加した。また、警視庁シンボルマスコット「ピーポくん」とそのファミリー、東京都児童虐待防止推進キャラクター「OSEKKAIくん」も登場し、地域の連携を強めた。

② リボンツリーの作成

区民等がつくったオレンジ・パープルリボンとメッセージを集めてリボンツリーをつくり、区役所入口等に展示した。



●区役所入口のリボンツリー。
夕方はライトアップされた。

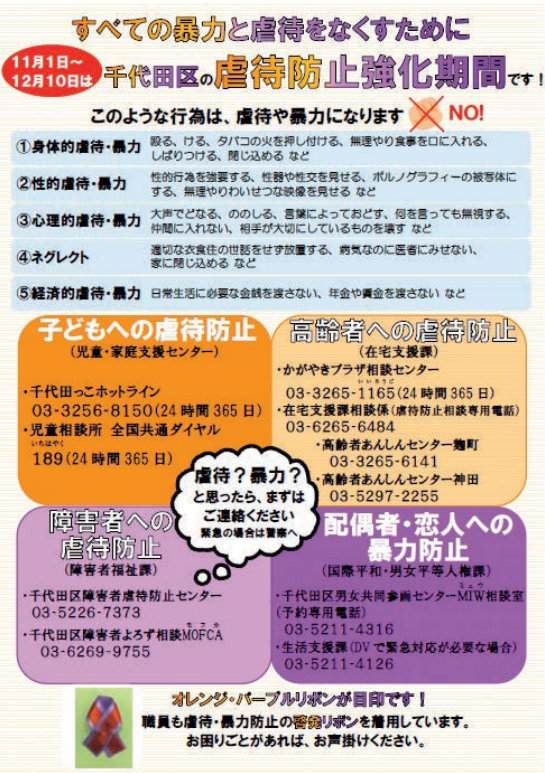
虐待防止強化期間中は、職員もオレンジ・パープルリボンを着用し、相談できる目印とした。

③ 会議・講座等での啓発

関係各課が虐待防止期間中に行う、外部委員が参加する会議や講座・講習会等において、啓発物品やチラシを入れた啓発バッグを配付し、職員が一人ひとりにできること等を呼び掛けた。

④ オレンジリボンキャンペーン及びMIWパープルリボン・プロジェクト

児童・家庭支援センターでは虐待防止講演会を実施した。男女共同参画センター MIWでは虐待やDVに関する講座や展示、DVD上映等を実施した。



啓発用のチラシとバッグ

- チラシは秋葉原駅街頭キャンペーンでも配布し、相談窓口を広く周知した。
- 啓発バッグは課ごとにチラシ等を追加して配付した。
- バッグのイラストは男女共同参画センター MIWのマスコットキャラクター「みゅうじろう」



CHIYODA CITY NEWS Vol.1506
令和元年(2019年) 10月20日
千代田

虐待や暴力防止 私たちにできること
昨今、残念なことに、児童が保護者に虐待された末に亡くなる事件のほか、障害者や女性、高齢者への虐待や暴力事件が相次いで起こっています。
11月1日(金)から12月10日(火)は、区の虐待防止強化期間。今号では、区や私たちにできることを紹介します。



身の回りでこんなこと起きていませんか? このような行為も虐待や暴力になります

自分の子どもに対して - 子どもに年齢不相応な勉強などを強要する - 子どもを家や車内に置き去りにして外出する - 子どもの目の前で夫婦げんかをする	介護が必要な高齢者に対して - ドアに鍵をかけて部屋から出られないようにする - 入浴を嫌がるからと入浴や着替えをさせない - 愛が伸び、皮膚が汚れている状態で放置する - 本人の意思や利益に反して、介護者が年金や預貯金を使い込む
障害等のある方に対して - 家庭・施設・職場で、障害等があるためにできないことや理解が難しいことを強要する - やみくもにどなる - 子ども扱いしてプライドを傷つける	配偶者や恋人に対して - 通話やメール履歴を細かく確認するなど、行動を監視する - 実家や友人などとの付き合いを制限する - 自分の思い通りにならないと、おどしたり、不機嫌になったりする - いつも上から目線で話したり、無視したりする

Contents — 今号の主な内容 —
05 土砂災害防止法に基づく土砂災害警戒区域等の指定 06 景観まちづくり計画(案)への意見募集 10 子どもケアプランの受け付け開始 16 ぐらしの広場
発行＝千代田区 編集＝政策経営部広報広聴課 〒102-8688千代田区九段南1-2-1 ☎5211-4175 FAX3239-8604 区HP: <http://www.city.chiyoda.lg.jp>
広報千代田は月2回(5日・20日)発行。新聞折込のほか、区の施設などに設置しています。区内在住で郵送をご希望の方は、上記までご連絡ください。

広報千代田 10/20 号の特集記事

千代田区コールセンター ☎3264-3910 ビックアップ 広報千代田 令和元年 10 月 20 日号(2)

子どもと親を守る

子どもへの虐待はどこの家庭にも起こり得ます。経済的な問題や、親のストレス、親の孤立など、さまざまな要因が虐待につながります。悩みを抱えているのに、相談できる相手がいないなど、孤立は虐待の引き金になります。

■地域で支えましょう
子育てをする親はストレスがたまり、そのストレスを子どもに向けてしまう人もいます。そんなときに、地域の皆さんが声をかけることで、親は糧やかな気持ちになり、悩みを打ち明けやすくなる場合もあります。

■あなたの気がきが命を救うことも
「子どもを叩いている」「子どもをひどく叱っている」など、あなたの身近に気になる親の様子はありませんか。あればきつとつけたらう、と見逃すのではなく、子どもの命を最優先に相談窓口につながってください。

▶▶▶ 私たちにできること

- 子どもやその親などにあいさつを積極的に行う
- 夜間に一人で遊んでいる子どもがいたら声をかける
- 泣き叫ぶ声やとなりつける声が頻りに聞こえたら相談窓口につながる
- 地域や親族などと交流がなく、孤立しているような家庭に声をかける

▶▶▶ 虐待?と思ったら、すぐに相談してください

- 千代田っこホットライン☎3256-8150(24時間365日)
- 児童相談所全国共通ダイヤル☎189(24時間365日)
- 4152電話相談☎3366-4152
- 子ゴコロ・親ゴコロ相談☎東京(都のライン相談/右の二次元コードからアクセス可)

問合せ 児童・家庭支援センター子ども家庭相談係
☎5298-5521FAX5298-0240 ☒jdousenta@city.chiyoda.lg.jp

高齢者と介護者を守る

介護ストレスは、高齢者虐待の大きな要因になります。「ゆとりある介護」が、虐待防止の第一歩になります。

■あなたの友人や家族が仕事と介護の両立で悩んでいたら
仕事をしながら認知症などの親の介護をする方は、ストレスがたまり、そのストレスを親に向けてしまうことがあります。一人で介護を抱え込む前に、相談窓口にもまず相談してください。要介護認定後、デイサービスやショートステイなどの介護サービスを利用することができます。

■虐待を受けている自覚がない場合も
虐待を受けているケースの約1割は命の危険がある状態です。「高齢者虐待」は、虐待をしている人に虐待の自覚があるとは限りません。例えばおもしろしをすることと就寝前に水を与えないことが、脱水症状につながることもあります。

▶▶▶ 私たちにできること

- 日常的にあいさつを交わし、元気がなさそうに見える高齢者には声をかける
- 介護に負担を感じている人がいたら、苦勞をねぎらい、高齢者あんしんセンターやかがやきプラザ相談センターなどへの相談を勧める
- 夜になっても部屋の明かりがつかない日が続いている、最近姿を見ないなど、家庭に不審な様子があれば相談窓口につながる
- 無理せず、介護を抱え込まないように介護保険などのサービスを上手に利用するよう勧める

▶▶▶ 介護に悩んだときや、心配な生活を送っている高齢者を見かけたら、相談窓口につながる

- かがやきプラザ相談センター☎3265-1165(24時間365日)
- 在宅支援課相談係(虐待防止相談専用電話)☎6265-6484
- 高齢者あんしんセンター總町☎3265-6141/神田☎5297-2255

問合せ 在宅支援課相談係☎6265-6483
FAX3265-1163 ☒zaitakushien@city.chiyoda.lg.jp

NO! 私たちにできること。命を守るために。

障害者を守る

周りの人の気がきが障害等のある方への虐待を防ぐことにつながります。

■虐待をしている、されている自覚がないことも
虐待をしている人は、指導やしつけの名の下に不適切な対応をしている場合や、介護する家族が心身の疲労や障害についての知識不足などで、気がかぬうちに虐待をしている場合があります。また、虐待をされている側も障害によっては虐待と認識できず、気がかぬ場合があります。

■小さな兆候を見逃さない
虐待をされている人は、虐待を訴えようとしても、無力感から諦めている場合もあります。どんな小さな兆候でも気が付いたら、相談窓口につながるましょう。

▶▶▶ 私たちにできること

- 障害者に対して、身体に傷がある、元気がないなど、小さな兆候やちょっとした異変を見逃さない
- 日ごろからあいさつや声を積極的にけに行い、コミュニケーションを取る
- 相手から相談されやすい関係をつくる

▶▶▶ 虐待?と思ったら、すぐに相談してください

- 千代田区障害者虐待防止センター☎FAX5226-7373
- ※夜間・休日は区役所代表電話(☎3264-2111)へ
- 千代田区障害者より相談MOFCA☎6269-9755 ☒mo@moica.net

問合せ 障害者福祉課総合相談担当☎5211-4217 FAX3556-1223
☒shogaishafukushi@city.chiyoda.lg.jp

配偶者や恋人を守る

配偶者や親密な関係で起こる暴力のことをDV(ドメスティック・バイオレンス)といい、これには交際中のパートナーも含まれます。DV被害者は、加害者の言動を恐れ、また世間体を気にして、周りに打ち明けられないことがあります。本人にDV被害者だという自覚がない場合もあります。周囲の「気がきき」と、相談を受けたときの対応がとて大切になります。

■子どもにも大きな影響が
DVは、子どもへの虐待にも密接に関わっています。DV加害者の約4割が、子どもにも暴力を振るっているという調査結果があります。たとえ直接暴力を受けていなくても、子どもが暴力を見聞きすることは、「面前DV」といい、子どもへの虐待にあたります。

■DVは大人だけの問題ではありません
結婚前の恋人間の暴力を「デートDV」といいます。命令したり、監視したり、暴力を振るったり「怖い」「つらい」と感じるような恋人の言動も、デートDVの可能性がります。「愛されている証拠だから」などと、あなたの周りで恋人からの暴力を我慢している人がいたら、相談窓口を案内してください。

▶▶▶ 私たちにできること

- 相談を受けたら、否定しないで話を聴く
- 「ただの夫婦げんか」「あなたにも落ち度がある」「すぐに別れるべき」などと安易に言わず、じっくりコミュニケーションをとる
- 「話を聞いてもらえるところがあるよ」と、相談窓口を案内する

▶▶▶ DV、暴力?と思ったら、相談窓口につながる

- 千代田区男女共同参画センターMiV相談室(予約専用電話)☎5211-4316
- 生活支援課(DVで緊急対応が必要な場合)☎5211-4126
- 東京ウィメンズプラザ☎5467-2455
- 東京都女性相談センター☎5261-3110

問合せ 国際平和・男女平等人権課男女平等人権係☎5211-4166
FAX3264-1466 ☒okusaidanjo@city.chiyoda.lg.jp

緊急の場合は警察へ

第6章

まとめと展望

10年間の時限立法である女性活躍推進法が制定されて5年となり、折り返しの年となった。「女性活躍促進」「働き方改革」など従前よりも女性が働きやすい制度も整備され、社会的にも女性が働くことについての理解も進んでいる。

一方で、女性自身が育児への専念を望む場合や働く意欲がある中で周囲から良い母であることも求められることがある。そうした狭間で様々な悩みを抱える女性がいることもまた事実である。

こうしたなか、今回の調査では、就業中の子育て女性のほうが、自尊感情や人生に対する満足度が高いということが明らかになった。希望しない女性にまで就業を強いるものではないが、本人が希望するのであれば、行政や民間団体、または地域において就業など女性の社会進出への支援は不可欠である。子育てと働くことは、全く異なることであり、二者択一ではなくいかに両立していけるかが重要である。

女性活躍推進のためには、行政などによる支援に加えて、一番身近にいる配偶者や職場の同僚などの理解や協力を得ずに進めることは非常に困難である。しかしながら、従前ほどではないが、社会的に未だ男女の役割分担意識や男性の育休取得への理解は進んでいないと言わざるを得ない。

育児期の女性のレジリエンスをさらに高めるためにも、女性だけではなく男性の意識についても実態を把握し、いかに総合的な施策を展開し、さらに充実を図っていくかが今後の課題である。



資料編

皆さまの回答は、データ分析を通して、このように活かされます！



お仕事や育児の
状況など



アンケート
回答

板橋区

北 区

東京家政大学

特別区長会
調査研究機構

施策・事業に反映しま
す。

例えば・・・
セミナーの開催、子育て中の女性
向け冊子の発行、子育て中の女
性との協働による講演会 など

女性の抱える困難を
明らかにし、より良い
支援のあり方を検討
します。

自治体の行政課題の
解決につとめていき
ます。

アンケート調査の回答にあたっての留意事項

- 1 回答は、必ずご本人様が記入をお願いします。また、調査票や封筒にお名前・ご住所は記入しないでください。
- 2 回答できる質問にのみお答えください。回答しないことによって、不利な扱いを受けることはありません。
- 3 各設問について、最も適当と思われる番号に○印をつける又はカッコ内に内容をご記入ください。
- 4 内容はすべて統計的に集計し、個人の考えが公表されることはありませんので、率直にお答えください。
- 5 お答えいただく調査内容は、平成31年4月1日を基準日として、お答えください。
- 6 記入いただきましたアンケート調査票は、お手数ですが6月17日(月)までに同封してあります返信用封筒(切手を貼る必要はありません)でお送りください。
- 7 このアンケート調査の集計作業については、株式会社エスピー研に委託していますので、返信用封筒のあて先が株式会社エスピー研となっている旨をご了承願います。

【お問い合わせ先】

・板橋区の方 板橋区 総務部 男女社会参画課 電話：03-3579-2486
・北区の方 北 区 総務部 多様性社会推進課 電話：03-3913-0161



特別区長会
調査研究機構

板橋区・北区・東京家政大学・特別区長会調査研究機構共同研究

みなさんの声をお聞かせください！

子育て中の女性の皆さまへ

子育て中の女性に向けたアンケート ご協力 の お 願 い

皆さまは、「ジェンダーギャップ指数」という言葉をご存知でしょうか？

これは、毎年各国の政治、経済、健康、教育の4分野における、男女間の格差を指数にしてランキングで公表しているものです。最新のランキングでは、日本は「149 か国中110 位」で、7 つの先進国(G7)の中では最下位という結果になりました。特に経済と政治の

分野の順位が低く、女性の経済的自立(出産等で退職後の再就職等)が困難な、現在の日本の状況を映し出しています。

このような状況を踏まえ、国をはじめ、各自治体においても、男女間の格差をなくすための様々な施策が展開されています。



アンケートの目的

効果的かつ魅力的な事業展開を図っていくためには、より多くの女性の状況や育児に対する考え、抱える悩みや困難を把握することが大切であると考え、今回のアンケート実施に至りました。

皆さまからいただいたアンケート調査の結果は、板橋区・北区・特別区長会調査研究機構が行政課題の解決に向けた取組を進めていくうえで、大変貴重なデータとなります。日々の家事や育児でお忙しい中でのお願いとなりますが、一人でも多くの方にご回答いただければ幸いです。

アンケートの概要

板橋区内にお住まいで、現在子育て中の女性 1,840 名、北区にお住まいで、現在子育て中の女性 1,160 名、を無作為抽出により選ばせていただきました。

集計結果は、子育て中の女性に対する取組等を進めていくための基礎資料として活用させていただきます。アンケートの結果は、2020年3月末頃に、特別区長会調査研究機構のホームページ等で公表いたします。

子育て中の女性に向けて、いろいろな取組を進めています

板橋区



(板橋区男女社会参画課ホームページ)



女性のための再就職セミナー

出産等で一度退職した女性を対象に、再就職に向けたセミナーや、参加者同士の交流会を行うことで、再就職に前向きになり、第一歩を踏み出すためのきっかけを提供しています。

いたばしパパ月間

パートナーである男性（父親）が、家事・育児に積極的に参加する意識を持ってもらえるよう、毎年10月を「いたばしパパ月間」と位置づけ、様々な取組を行っています。



子育てママのための個別カウンセリング

子育て中の女性のために、個別カウンセリングを行っています。経験豊富な相談員が、皆さまの気持ちに寄り添ってお話を聞き、母親・妻以外の「私」について考えるお手伝いをします。



その他の取組

講座やセミナーを受講している間、区が派遣する保育者がお子さんをお預かりするなど、子育て中の女性が参加しやすい環境を整え、様々な取組を進めています。

北区



(北区スペースようホームページ)



みんなで育児応援プロジェクト

多世代が育児に関われる環境づくりを推進し、子育て支援の輪を広げていくため、「パパ応援プロジェクト」「ママ応援プロジェクト」「孫育て応援プロジェクト」の3つの事業に取り組み、それぞれを対象にした講座などを実施しています。



アプリ「きたハピモバイル」

最新の子育て支援情報の確認や、予防接種のスケジュール管理が簡単に設定できる、「きたハピモバイル」。

是非ご活用ください！

詳細はこちらのQRコードからご覧ください →



その他の取組

育児期の女性をはじめ、多様な生き方・働き方を応援するセミナー等を実施しています。その他、パートナーとの関係等、生きていくうえでの様々な問題の相談に応じています。



板橋区では「いたばしアクティブプラン 2020」を、北区では「第5次アゼリアプラン」を策定し、それぞれの施策の目標達成に向け、日々、取組を進めています。

そのような中、両区では、子育て中の女性への支援を、平成30年度から重点的に行っています。

2019 年度 子育て中の女性に向けたアンケート

本アンケート調査は、未就学児を育てている女性の育児状況や育児に対する思い、ワークライフバランスなどについて実態を把握し、育児期女性の支援に向けての知見を得ることを目的として行う調査です。

2019 年度、板橋区・北区・東京家政大学・特別区長会調査研究機構は共同で、子育て中の女性を支援するための基礎的な研究に取り組み、この調査は研究の一環として実施するものです。

調査の回答は、行政の基礎資料として活用します。また、研究成果は報告書にまとめ特別区長会調査研究機構などのホームページで公表するほか、学会発表によって公表する予定です。

なお、本アンケートは、無記名でのアンケート調査であり、個人を特定できるような形での公表は行いません。また、個人情報の取り扱い含め、十分な倫理的配慮を持って取り扱うことをお約束いたします。

ご記入に際してのお願い

1 アンケート調査票の記入方法

- ◆封筒のあて名に表示のあるお子様のお母様がご記入ください。
- ◆ご回答は、質問ごとの説明にしたがい、このアンケート調査票に直接ご記入ください。選択肢の中からあなた様ご自身のお考えに近い番号を選び、質問文に示された数の範囲内で番号に○印をつけ、又は、所定の欄に番号、数値、文章を記入してください。

2 アンケート調査票の返送方法

- ◆ご記入いただいたアンケート調査票は、お手数ですが6月 17 日（月）までに、同封しております返信用封筒に入れ、郵便ポストに投函してください。
- ◆返信用封筒に切手は不要です。また、封筒にお名前・ご住所をご記入いただく必要はありません。
- ◆このアンケート調査の集計作業については、株式会社エスピー研に委託していますので、返信用封筒のあて先が 株式会社エスピー研 となっている旨をご了承願います。

3 個人情報の取扱い及び回答の自由

- ◆本アンケート調査は無記名で行います。
- ◆調査の回答は統計処理の手法により、個人の特定をできない方法で集計を行います。
統計処理を行ったデータについては、情報の安全管理を適正に行った上で、板橋区、北区、東京家政大学及び特別区長会調査研究機構で研究のために活用します。
- ◆本アンケート調査で得た情報は、東京家政大学が、論文執筆の基礎資料等として活用することがありますが、個人が特定されるような方法で用いることはありません。
- ◆本アンケート調査で得た情報は、本研究の目的以外に用いることはありません。
- ◆本アンケート調査は、協力の同意が得られた場合のみに実施し、協力者はいつでも回答を拒否することができます。協力を拒否することにより、不利益を被ることはありません。
- ◆上記について、ご理解・ご同意いただけた方は、次のページから始まる質問にお答えください。アンケートの返送により、上記に同意したものとみなして取り扱いいたします。

4 本調査に関する問い合わせ先

あなたの基本的なプロフィールについてお答えください。

設問ごとに記入または該当する数字に○をつけてください。

設問 1 あなたの年齢をお答えください。（ ）歳

設問 2 あなたの最終学歴をお答えください。在学中の場合は、最終とみなしてお答えください。

- | | | | |
|---------|----------------|------------|--------|
| 1. 中学卒業 | 3. 専修学校、各種学校卒業 | 5. 四年制大学卒業 | 7. その他 |
| 2. 高校卒業 | 4. 短期大学、高専卒業 | 6. 大学院修了 | （ ） |

設問 3 同居家族は、あなたを含めて何人ですか。（単身赴任のご家族は、同居家族に含みません）

- | | | | |
|--------|--------|--------|---------------------------------|
| 1. 2 人 | 3. 4 人 | 5. 6 人 | 7. 8 人以上 |
| 2. 3 人 | 4. 5 人 | 6. 7 人 | 8. 同居している家族はいない ⇒ 設問 5 へ |

設問 4 どなたと同居をしていますか。同居している方をすべてお選びください。

- | | | |
|----------------|-------------------------|-----------|
| 1. 配偶者またはパートナー | 4. 自分の母 | 7. その他の家族 |
| 2. 子ども（ ）人 | 5. 配偶者またはパートナーの父（具体的に ） | |
| 3. 自分の父 | 6. 配偶者またはパートナーの母 | |

設問 5 あなたの配偶者またはパートナーについてお答えください。

- | | |
|---|--|
| 1. 配偶者またはパートナーはいない ⇒ 設問 6 へ | |
| 2. 配偶者またはパートナーがいる ⇒ 設問 5（1）～（4）へ | |

（配偶者またはパートナーがいる人のみ）

（1）配偶者またはパートナーの年齢をお答えください。（ ）歳

（2）配偶者またはパートナーの仕事の形態についてお答えください。

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 会社経営者・役員 | 7. 公務員 |
| 2. 正社員・正職員 | 8. 自営業の家族従業者 |
| 3. パート・アルバイト（フルタイム） | 9. 内職 |
| 4. パート・アルバイト（短時間勤務） | 10. 無職 ⇒ 設問 6 へ |
| 5. 契約社員・嘱託社員 | 11. その他（ ） |
| 6. 自営業主・自由業者 | |

（3）配偶者またはパートナーの仕事の内容についてお答えください。

- | | | |
|----------|------------------|------------------|
| 1. 人事・総務 | 6. 販売・窓口 | 11. 医療専門職 |
| 2. 経理 | 7. 研究開発 | 12. その他の専門・技術職 |
| 3. 企画・広報 | 8. 生産工程・労務作業 | 13. 教育職（幼・小・中・高） |
| 4. 事務 | 9. 情報システム | 14. 運輸 |
| 5. 営業 | 10. サービス（調理、接客等） | 15. その他（ ） |

（4）配偶者またはパートナーの 1 週間あたりの労働時間は、どれにあたりますか。

残業時間も含めてお答えください。

- | | | |
|---------------|---------------|---------------|
| 1. 10 時間未満 | 3. 20～30 時間未満 | 5. 40～50 時間未満 |
| 2. 10～20 時間未満 | 4. 30～40 時間未満 | 6. 50 時間以上 |

設問6

あなたと同居のお子様についてお答えください。
以下の表の項目に、記入または該当する数字に○をつけてください。
(同居のお子様が5人以上の場合は、末子から4人についてお答えください。)

	上から1人目	2人目	3人目	4人目または末子
生年月(西暦)	()年 ()月	()年 ()月	()年 ()月	()年 ()月
健康状態 (最も近い状態 一つに○)	1. おおむね良好 2. 軽い持病あり 3. 重病・難病あり 4. 障がいあり 5. 回答しない	1. おおむね良好 2. 軽い持病あり 3. 重病・難病あり 4. 障がいあり 5. 回答しない	1. おおむね良好 2. 軽い持病あり 3. 重病・難病あり 4. 障がいあり 5. 回答しない	1. おおむね良好 2. 軽い持病あり 3. 重病・難病あり 4. 障がいあり 5. 回答しない
在籍状況(現在)	1. 保育園 2. 幼稚園 3. 認定こども園 4. 小学校 5. その他 6. 在籍していない	1. 保育園 2. 幼稚園 3. 認定こども園 4. 小学校 5. その他 6. 在籍していない	1. 保育園 2. 幼稚園 3. 認定こども園 4. 小学校 5. その他 6. 在籍していない	1. 保育園 2. 幼稚園 3. 認定こども園 4. 小学校 5. その他 6. 在籍していない

設問7

あなたの就業状況について、以下の項目にお答えください。
項目ごとに記入または該当する数字に一つ○をつけてください。

(1) あなたは現在、収入をとまなう仕事をしていますか。

1. している ⇒ 設問7(2)～(4)へ

2. している(産前・産後・育児休業中等) ⇒ 設問7(2)～(4)へ

3. していない(求職中) ⇒ 設問7(5)～(8)へ

4. していない(求職活動もしていない) ⇒ 設問7(5)～(8)へ

(2) (仕事をしている人のみ) その仕事は、どれにあたりますか。

1. 人事・総務

2. 経理

3. 企画・広報

4. 営業事務

5. その他一般事務

6. 営業

7. 窓口業務

8. 販売

9. 研究開発

10. 生産工程・労務作業

11. 情報システム

12. サービス(調理、接客等)

13. 介護職

14. 保育士

15. 看護職等の医療専門職

16. その他の専門・技術職

17. 教員(幼・小・中・高)

18. 運輸

19. その他()

(3) (仕事をしている人のみ) 仕事の形態はどれにあたりますか。

1. 会社経営者・役員

2. 正社員・正職員

3. パート・アルバイト(フルタイム)

4. パート・アルバイト(短時間勤務)

5. 契約社員・嘱託社員

6. 自営業主・自由業者

7. 公務員

8. 自営業の家族従業者

9. 内職

10. その他()

(4) (仕事をしている人のみ) あなたの1週間あたりの労働時間は、どれにあたりますか。残業時間も含めてお答えください。

1. 10時間未満

2. 10～20時間未満

3. 20～30時間未満

4. 30～40時間未満

5. 40～50時間未満

6. 50時間以上

⇒ 仕事をしている人は設問8にお進みください

(5) (仕事をしていない人のみ) あなたが最後に就いていた仕事は、どれにあたりますか。

1. 人事・総務

2. 経理

3. 企画・広報

4. 営業事務

5. その他一般事務

6. 営業

7. 窓口業務

8. 販売

9. 研究開発

10. 生産工程・労務作業

11. 情報システム

12. サービス(調理、接客等)

13. 介護職

14. 保育士

15. 看護職等の医療専門職

16. その他の専門・技術職

17. 教員(幼・小・中・高)

18. 運輸

19. その他()

20. 仕事に就いたことがない

→ 設問9へ

(6) (仕事をしていない人のみ) あなたが、最後に従事した仕事の就業形態はどれにあたりますか。

1. 会社経営者・役員

2. 正社員・正職員

3. パート・アルバイト(フルタイム)

4. パート・アルバイト(短時間勤務)

5. 契約社員・嘱託社員

6. 自営業主・自由業者

7. 公務員

8. 自営業の家族従業者

9. 内職

10. その他()

(7) (仕事をしていない人のみ) あなたが最後に従事した仕事を辞めたのはいつですか。

1. 半年以内

2. 7ヶ月～1年前

3. 1年1ヶ月～2年前

4. 2年1ヶ月～3年前

5. 3年1ヶ月～4年前

6. 4年1ヶ月～5年前

7. 5年1ヶ月～6年前

8. 6年1ヶ月以上前

(8) (仕事をしていない人のみ) あなたが最後に従事した仕事を辞めたのはなぜですか。

以下から三つまで選んでください。

1. 家事・育児に専念するため、自発的に辞めた

2. 家族の転勤のため

3. 家族の要望で

4. 自分の体調不良のため

5. 子どもの体調不良のため

6. 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

7. 職場が家庭との両立に無理解だったため

8. 子どもの預け先がないため

9. 勤務を続けてもキャリアの進展が見込めないため

10. やりがいがないため

11. 解雇・退職勧告があったため

12. その他()

設問8

職場の子育てとの両立環境について、以下の項目にお答えください。
項目ごとに該当する数字に一つ〇をつけてください。

- (1) あなたは長子の妊娠～出産時に、収入をとまなう仕事をしていましたか。
1. していた ⇒ 設問 8 (2)～(4)へ
2. していなかった ⇒ 設問 9へ

- (2) (仕事をしていた人のみ) 仕事の形態はどれにあたりますか。

1. フルタイム勤務 2. 時短勤務 3. パート勤務 4. その他（ ）

- (3) (仕事をしていた人のみ) 産休についてお答えください。

1. 取りやすかった 3. 取りたかったが取れなかった
2. 取りにくかったが取れた 4. 取るつもりはなかった(理由:)

- (4) (仕事をしていた人のみ) 育休についてお答えください。

1. 取りやすかった 3. 取りたかったが取れなかった
2. 取りにくかったが取れた 4. 取るつもりはなかった(理由:)

設問 8 (3) 産休、(4) 育休のどちらかで、「1. 取りやすかった」「2. 取りにくかったが取れた」と答えた人は (5) ～ (7) をお答えください。

設問 8 (3) 産休、(4) 育休の両方とも「3. 取りたかったが取れなかった」「4. 取るつもりはなかった」と答えた人は設問 9 にお進みください。

- (5) (産休・育休を取った人のみ) 産休・育休後の復帰の仕事の形態はどれにあたりますか。

1. フルタイム勤務 2. 時短勤務 3. パート勤務 4. その他（ ）

- (6) (産休・育休を取った人のみ) 産休・育休後の復帰後の職務内容はどれにあたりますか。

1. 前と同じ業務について 2. 前とは異なる業務について

- (7) (産休・育休を取った人のみ) 産休・育休後の復帰後の職場サポートはどうでしたか。

1. 育児のためのサポート体制があった（具体的に ）
2. 育児のためのサポート体制はなかった

設問9

昨年のあなた自身の収入は、およそいくらでしたか。税金・社会保険料などを差し引かれる前の収入でお答えください。

※ 自営の場合は、売上高などから必要経費を除いた金額をご記入ください。収入なしの場合には、「0（ゼロ）」をご記入ください。

およそ		万円
-----	--	----

設問 10

③ 昨年のあなたの世帯（あなた自身及び生計をともにしている家族）の総収入は、およそいくらでしたか。税金・社会保険料などを差し引かれる前の総収入でお答えください。

およそ		万円
-----	--	----

設問 11

子育てにおいて助けになるサポートを、誰から、どの程度得ることができていますか。
4段階で項目ごとに該当する数字に一つ○をつけてください。

	まったく 得られていない	あまり 得られていない	少し 得られている	十分に 得られている
(1) 配偶者またはパートナー	1	2	3	4
(2) 自分の父母	1	2	3	4
(3) 配偶者またはパートナーの父母	1	2	3	4
(4) その他の家族	1	2	3	4
(5) 保育園等の専門職	1	2	3	4
(6) ファミリーサポートなどの地域サービス	1	2	3	4
(7) 民間サービス	1	2	3	4
(8) その他 ()	1	2	3	4

設問 12

あなたと、あなた以外の家族の、家事・育児の分担はどの程度ですか。
合計で 100% になるように数字を記入してください。

あなたの分担		%
--------	--	---

あなた以外の家族の分担	%
-------------	---

設問 13

生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、下記の選択肢から、(1) あなたの希望に最も近いもの、(2) あなたの現実(現状)に最も近いものをそれぞれ一つ選んで、数字を記入してください。

(選択肢)

1. 「仕事」を優先
2. 「家庭生活」を優先
3. 「地域・個人の生活」を優先
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
8. わからない

(記入欄)

(1) あなたの希望に最も近いもの ⇒	
(2) あなたの現実 に最も近いもの ⇒	

設問 14 今のあなた自身についてお答えください。以下の項目について5段階でもっとも当てはま
ると思う数字に一つ〇をつけてください。

	まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
(1) 私は、自分に満足している	1	2	3	4	5
(2) 私は、自分がだめな人間だと思う	1	2	3	4	5
(3) 私は、自分には見どころがあると思う	1	2	3	4	5
(4) 私は、たいいていの人がやれる程度には物事ができる	1	2	3	4	5
(5) 私には得意に思うことがない	1	2	3	4	5
(6) 私は、自分が役立たずだと感じる	1	2	3	4	5
(7) 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	1	2	3	4	5
(8) もう少し自分を尊敬できたらと思う	1	2	3	4	5
(9) 自分を失敗者だと思いがちである	1	2	3	4	5
(10) 私は、自分自身に対して、前向きな態度をとっている	1	2	3	4	5

設問 15 以下の項目について、あなた自身がどの程度あてはまるか選んでください。項目ごとに
7段階でもっとも当てはまると思う数字に一つ〇をつけてください。

	まったくそう思わない	そう思わない	あまりそう思わない	どちらでもない	少しそう思う	そう思う	非常にそう思う
(1) 大体において、私の人生は理想に近い	1	2	3	4	5	6	7
(2) 私の人生は、素晴らしい状態である	1	2	3	4	5	6	7
(3) 私は、私の人生に満足している	1	2	3	4	5	6	7
(4) 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	1	2	3	4	5	6	7
(5) 人生をもう1度やりなおせたとしても、変え たいことはほとんどない	1	2	3	4	5	6	7

設問 16 今のあなた自身についてお答えください。以下の項目について、5段階でもっとも当ては
まると思う数字に一つ〇をつけてください。

	まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	とてもあてはまる
(1) どんなことでも、たいいてい何とかなりそうな気がする	1	2	3	4	5
(2) 昔から、人との関係をとるのが上手だ	1	2	3	4	5
(3) 自分の性格についてよく理解している	1	2	3	4	5
(4) たとえ自信がないことでも、結果的に何とかなると思う	1	2	3	4	5
(5) 自分から人と親しくなることが得意だ	1	2	3	4	5
(6) 嫌な出来事があったとき、今の経験から得られるものを 探す	1	2	3	4	5
(7) 自分の考えや気持ちがよくわからないことが多い	1	2	3	4	5
(8) 自分は体力がある方だ	1	2	3	4	5
(9) 努力することを大事にする方だ	1	2	3	4	5
(10) 人の気持ちや、微妙な表情の変化を読み取るのが上手だ	1	2	3	4	5
(11) つらいことでも我慢できる方だ	1	2	3	4	5
(12) 決めたことを最後までやりとおすことができる	1	2	3	4	5
(13) 思いやりを持って人と接している	1	2	3	4	5
(14) 困難な出来事が起きても、どうにか切り抜けることが できると思う	1	2	3	4	5
(15) 交友関係が広く、社交的である	1	2	3	4	5
(16) 人と誤解が生じたときには積極的に話をしようとする	1	2	3	4	5
(17) 嫌な出来事が、どんな風に自分の気持ちに影響するか 理解している	1	2	3	4	5
(18) 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	1	2	3	4	5
(19) 嫌なことがあっても、自分の感情をコントロールできる	1	2	3	4	5
(20) 自分は粘り強い人間だと思う	1	2	3	4	5
(21) 他人の考え方を理解するのが比較的得意だ	1	2	3	4	5

設問 17

今のあなた自身についてお答えください。以下の項目について、5段階でもっとも当てはまると思う数字に一つ○をつけてください。

	まったく違う	違う	どちらともいえない	そのとおり	まったくそのとおり
(1) 私は、子育てに充実感を感じていません	1	2	3	4	5
(2) 私は、育児をすることに満足感を感じていません	1	2	3	4	5
(3) 私は、育児に関心があります	1	2	3	4	5
(4) 私は、子どもとスキンシップがとれていません	1	2	3	4	5
(5) 私は、子どもと関わる時間を大事にしていません	1	2	3	4	5
(6) 私は、子どもと関わる時間を充分に取りたいと思います	1	2	3	4	5
(7) 私は、育児をすることに喜びを感じています	1	2	3	4	5
(8) 私は、親としての充実感を感じていません	1	2	3	4	5
(9) 私は、子どもとの関係に満足していません	1	2	3	4	5
(10) 私は、親としてのだけの自分をむなしいと思います	1	2	3	4	5
(11) 私は、子どもによく話しかけています	1	2	3	4	5
(12) 私は、子どもとコミュニケーションがとれています	1	2	3	4	5
(13) 子どもは、いつも私がいやがることをします	1	2	3	4	5
(14) 私は、子どもの欲求がよくわかります	1	2	3	4	5
(15) 私は、子どもの性格がわかります	1	2	3	4	5
(16) 私は、子どもの個性がわかります	1	2	3	4	5
(17) 私は、子どもの様子がよくわかります	1	2	3	4	5
(18) 私は、現在の子どもの発育がよく分かります	1	2	3	4	5
(19) 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	1	2	3	4	5
(20) 私は、子どもを寝かしつけることがうまくできます	1	2	3	4	5
(21) 私は、子どもの気持ちがわかりません	1	2	3	4	5
(22) 私は、子どもに喜びを与えていると思います	1	2	3	4	5
(23) 私は、子どもの食事（授乳）の世話がうまくできます	1	2	3	4	5
(24) 私は、子どもに信頼されていると思います	1	2	3	4	5
(25) 私は、親として以外の自分は充実していると思えません	1	2	3	4	5

(26) 私は、親として以外の自分に満足していません	1	2	3	4	5
(27) 私は、社会の中での自分の役割がわかります	1	2	3	4	5
(28) 私は、社会的に必要とされていると思います	1	2	3	4	5
(29) 私は、親として以外の自分自身に対して前向きではありません	1	2	3	4	5
(30) 私の生き方は、自分で納得いくものだと思います	1	2	3	4	5
(31) 私は、自分なりの生き方を主体的に選んでいると思えません	1	2	3	4	5
(32) 私は、自分自身のことを信頼しています	1	2	3	4	5
(33) 私は、日々の生活をうまくやっていく自信がありません	1	2	3	4	5

設問 18

次の考え方は、あなたの生きる社会において、どの程度受け入れられていると思いますか。5段階でもっとも当てはまると思う数字に一つ○をつけてください。

	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	どちらともいえない	まあそう思われている	まったくそのとおりだと思われている
(1) 女性は、家事や育児をしなければならないから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いたほうがよい	1	2	3	4	5
(2) 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	1	2	3	4	5
(3) 主婦が仕事を持つと、家族の負担が重くなるのでよくない	1	2	3	4	5
(4) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることが非常に大切である	1	2	3	4	5
(5) 主婦が働くとき夫をないがしろにしがちで、夫婦関係にひびがはいりやすい	1	2	3	4	5
(6) 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ほうがよい	1	2	3	4	5
(7) 娘は将来主婦に、息子は職業人になる事を想定して育てるべきである	1	2	3	4	5
(8) 子育ては女性にとって一番大切なキャリアである	1	2	3	4	5
(9) 結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである	1	2	3	4	5
(10) 結婚後、妻は必ずしも夫の姓を名乗る必要はなく、旧姓で通してもよい	1	2	3	4	5
(11) 経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい	1	2	3	4	5
(12) 女性が、社会的地位や賃金の高い職業を持つと結婚するのがむずかしくなるから、そういう職業を持たないほうがよい	1	2	3	4	5

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

(13) 女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をすることもそれと同じくらい重要である	1	2	3	4	5
(14) 女性は子どもが生まれても、仕事を続けたほうがよい	1	2	3	4	5
(15) 家事は男女の共同作業となるべきである	1	2	3	4	5

設問 19

次の考え方は、あなた自身の考え方にどの程度あてはまりますか。5段階でもっとも当てはまるとする数字に一つ○をつけてください。

	ぜんぜんそう 思わない	あまりそう 思わない	どちらとも いえない	まあそう 思う	まったくその とおりだと思う
(1) 女性は、家事や育児をしなければならないから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いたほうがよい	1	2	3	4	5
(2) 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	1	2	3	4	5
(3) 主婦が仕事を持つと、家族の負担が重くなるのでよくない	1	2	3	4	5
(4) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることが非常に大切である	1	2	3	4	5
(5) 主婦が働くとき夫をないがしろにしがちで、夫婦関係にひびがはいりやすい	1	2	3	4	5
(6) 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ほうがよい	1	2	3	4	5
(7) 娘は将来主婦に、息子は職業人になる事を想定して育てるべきである	1	2	3	4	5
(8) 子育ては女性にとって一番大切なキャリアである	1	2	3	4	5
(9) 結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである	1	2	3	4	5
(10) 結婚後、妻は必ずしも夫の姓を名乗る必要はなく、旧姓で通してもよい	1	2	3	4	5
(11) 経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい	1	2	3	4	5
(12) 女性が、社会的地位や賃金の高い職業を持つと結婚するのがむずかしくなるから、そういう職業を持たないほうがよい	1	2	3	4	5
(13) 女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をすることもそれと同じくらい重要である	1	2	3	4	5
(14) 女性は子どもが生まれても、仕事を続けたほうがよい	1	2	3	4	5
(15) 家事は男女の共同作業となるべきである	1	2	3	4	5

設問 20

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。

- ☐ 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_____。

設問 21

託児付きで実施してほしい、参加したい講座を以下から選択し、該当する数字に○をつけてください（複数回答可）。

1. 起業・就職に関する講座

2. 災害時の対応等に関する講座

3. マネープラン 家計管理に関する講座

4. ライフプラン 自分の未来を考える講座

5. パソコンのスキルアップ講座

6. シングルマザー（離婚の悩みなど）講座

7. 仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）講座
8. 怒りの感情をコントロールする方法を学ぶ講座

9. 自分の時間をつくる講座

10. 海外のライフスタイルを学ぶ講座

11. コミュニケーション力を高める講座

12. ワークショップなどがある仲間づくりができる講座

13. ドメスティックバイオレンスに関する講座

14. その他（具体的に_____）

設問 22

パートナーに参加してもらいたい講座を以下から選択し、該当する数字に○をつけてください（複数回答可）。

1. 子育てに積極的になる講座

2. 料理など家事（実技）を学ぶ講座

3. 育児復帰に向けた家族の準備などを学ぶセミナー

4. 家事・育児などの分担を考えるセミナー

5. 仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）講座

6. 起業・就職に関する講座

7. 子どもとの遊び方を学ぶ講座

8. パートナー（ママ）が喜ぶ家事のポイントを学ぶ講座

9. コミュニケーション力を高める講座
10. パパの気持ちをリラックスさせる講座

11. 男女平等（男女共同参画）の基本を学ぶ講座

12. ドメスティックバイオレンス・ハラスメントに関する講座

13. ワークショップなどがある仲間づくりができる講座

14. その他（具体的に_____）

設問 23

講座などの情報はどの手段で発信してほしいですか。該当する数字に○をつけてください（複数回答可）。

1. 区広報紙

2. 区ホームページなどインターネット

3. メールマガジン

4. 子育てアプリ
5. チラシ

6. Twitter・Facebook などの SNS

7. その他（具体的に_____）

アンケートは以上です。
 ご協力いただき、ありがとうございました。

研究体制（◎はリーダー） ※は調査研究協力員

◎	東京家政大学女性未来研究所副所長	並木 有希
	東京家政大学短期大学部保育科准教授	平野 順子
	東京家政大学人文学部心理カウンセリング学科講師	平野 真理
	東京家政大学女性未来研究所	廣田 愛海
	板橋区総務部男女社会参画課長	家田 彩子
	板橋区総務部男女社会参画課男女平等推進係	長島 環 ※
	板橋区総務部男女社会参画課男女平等推進係	小林 成貴 ※
	北区総務部多様性社会推進課長	茅根 薫
	北区総務部多様性社会推進課多様性社会推進主査	桑名 重行 ※
	北区総務部多様性社会推進課	阿部 一希 ※
	千代田区地域振興部国際平和・男女平等人権課長	武笠 真由美
	文京区総務部ダイバーシティ推進担当課長	高橋 肇
	豊島区総務部男女平等推進センター所長	佐々木 美津子

活動実績

活動項目	実施日・期間	内容
第1回研究会	平成31（2019）年 4月24日	メンバー紹介、アンケート関係の確認、報告書構成案の検討 等
第2回研究会	令和元（2019）年 5月23日	報告書構成案の検討 等
区側研究会	7月3日	区側報告書構成案の検討 等
第3回研究会	7月9日	アンケート調査経過報告、東京家政大学の研究調査報告、各区の報告書の分担 等
第4回研究会	9月12日	東京家政大学のアンケート研究調査報告、各区の報告書の骨子 等
第5回研究会	10月3日	報告書の検討 等
第6回研究会	11月6日	報告書の検討 等
区側研究会	12月4日	報告書の検討 等
第7回研究会	12月12日	報告書の検討 等
第8回研究会	令和2（2020）年 1月8日	報告書の検討 等
第9回研究会	2月28日	報告会の検討、次年度アンケート調査の検討 等

アンケート調査委託

株式会社エスピー研

令和元年度

特別区長会調査研究機構調査研究テーマ

テーマ名	提案区等
特別区が取り組んでいる施策の効果が日本全体に与える影響	港
基礎自治体におけるテレワークの活用と実現方法	品川
AI等の先端技術を活用した業務効率化 ～電子自治体への移行に向けて～	大田 葛飾
特別区のスケールメリットを生かした業務効率化	渋谷
「持続可能な開発のための目標（SDGs）」に関して、 特別区として取り組むべき実行性のある施策について	荒川
自尊感情とレジリエンスの向上に着目した、育児期女性に対する 支援体制構築に向けての基礎研究	板橋
大局的に見た特別区の将来像	江戸川
特別区における小地域人口・世帯分析及び壮年期単身者の現状と課題	基礎調査

以上の8テーマを各テーマ別の報告書（計8冊）にまとめ発行しています。
各報告書は、特別区長会調査研究機構ホームページで閲覧できます。

特別区長会調査研究機構

検索

CLICK!

令和元年度 調査研究報告書

自尊感情とレジリエンスの向上に着目した、育児期女性に対する 支援体制構築に向けての基礎研究

令和2年3月30日発行

発行：特別区長会調査研究機構 事務局：公益財団法人特別区協議会

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-5-1 TEL：03-5210-9053 Fax：03-5210-9873

※本書の無断転載・複製は、著作権法上での例外を除き禁じられています。

印刷所：図書印刷株式会社