

职场妈妈过劳问题研究报告

李佳萌 王思童 王思涵 李雨涵

北京物资学院, 中国·北京 101149

摘要: 本研究通过线上线下问卷及 30 位职场妈妈的半结构化访谈, 探究职场妈妈过劳问题。结果显示, 83.2% 受访职场妈妈常感疲惫, 67.5% 认为工作与家庭难以兼顾是主因, 存在超长工作时间、晋升歧视、育儿责任重、个人时间不足 (日均不足 1 小时)、睡眠短缺 (87% 日均睡眠不足 5 小时) 等问题。成因涉及工作、家庭、社会三领域。核心发现为职场妈妈过劳是三重压力叠加的复合型困境, 形成闭环恶性循环, 研究提出需构建“政策-企业-家庭-社会”多元协同治理格局, 未来可从长期追踪、细分群体、借鉴国际经验深化研究, 以缓解过劳问题, 促进性别平等。

关键词: 职场妈妈; 过劳问题; 工作-家庭平衡; 性别分工; 多元协同治理

Research Report on the Issue of Overwork Among Working Mothers

Li Jiameng, Wang Sitong, Wang Sihan, Li Yuhuan

Beijing University of Materials and Energy, China Beijing 101149

Abstract: This study explores the issue of workplace burnout among employed mothers through online and offline questionnaires and semi-structured interviews with 30 participants. Findings reveal that 83.2% of the surveyed employed mothers frequently feel exhausted, with 67.5% attributing the primary cause to the difficulty of balancing work and family. Key issues include excessive working hours, promotion discrimination, heavy childcare responsibilities, insufficient personal time (less than one hour per day on average), and sleep deprivation (87% report less than five hours of sleep per day). The contributing factors span three domains: work, family, and society. The core finding is that workplace burnout among employed mothers is a complex dilemma resulting from the Overlay of three pressures, forming a vicious cycle. The study proposes the need to establish a multi-stakeholder collaborative governance framework involving "policy, enterprise, family, and society." Future research could deepen the study by conducting long-term tracking, segmenting specific groups, and drawing on international experiences to mitigate burnout and promote gender equality.

Keywords: Working mothers; Overwork issue; Work-family balance; Gender division of labor; Diversified collaborative governance

0 引言

在当代社会, 职业女性在追求个人事业发展的同时, 还需承担起照顾家庭、教育子女的重任。这种双重角色的扮演, 使得职场妈妈群体面临着日益严峻的过劳问题。本研究旨在深入探讨职场妈妈在工作与家庭双重压力下的生存状态, 分析其面临的挑战及影响因素, 并提出切实可行的解决方案。通过关注这一群体的身心健康与职业发展, 本研究期望为政策制定、企业以及社会各界提供有益的参考与启示, 共同为职场妈妈创造更加公平友好的工作环境与家庭氛围, 促进性别平等与社会和谐发展。

1 研究背景与意义

1.1 研究背景

1.1.1 女性劳动参与率提升与“母职平衡”困境的矛盾

近年来, 随着女性受教育程度的提高和社会观念的

转变, 越来越多的女性选择进入职场并追求个人成就, 实现个人价值与社会价值的统一^[1]。数据显示, 我国女性劳动参与率长期保持在 60% 以上, 远高于世界平均水平。然而, 当这些职业女性成为母亲后, 她们往往面临如何平衡繁忙的职业生涯与家庭责任的困境。传统性别角色分工的影响使得职场妈妈在家庭中仍需承担大部分家务劳动和育儿责任, 这种“母职平衡”的压力与日俱增。

1.1.2 职场妈妈面临工作-家庭双重压力的普遍性

职场妈妈普遍面临工作时间过长、工作压力过大以及家庭事务琐碎繁重等问题。市场竞争的加剧使得企业对员工的工作时长和效率有更高要求, 职场妈妈不得不投入大量时间精力以满足企业期望。同时, 传统社会观念认为女性理应对家庭付出更多时间与精力, 导致职场妈妈在工作与家庭之间难以找到平衡点。

1.1.3 过劳对身心健康、家庭关系的负面影响

长期的双重压力使得职场妈妈的身体与心理压力倍增,导致过劳状态的出现。这不仅影响她们的身体健康,引发疲劳、失眠等问题,同时,过劳状态也对家庭关系产生负面影响,增加婚姻冲突的风险,降低亲子互动质量。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

本研究通过聚焦职场妈妈这一特殊群体,深入探讨她们在工作和家庭双重压力下面临的过劳问题,有助于揭示职场妈妈过劳的多重压力机制,丰富性别平等与工作-家庭平衡研究的理论体系,全面揭示职场妈妈过劳问题的本质和影响因素。

1.2.2 实践意义

本研究具有重要的实践价值,可为政策完善、企业管理优化和社会支持体系构建提供实证依据。研究结果可以为政府制定更加家庭友好的政策(如弹性工作制、育儿支持措施等)提供参考,帮助企业制定更加合理、人性化的管理制度,提高职场妈妈的工作忠诚度和创造力。同时,研究也将提升公众对职场妈妈群体的关注和理解,促进社会对她们的尊重与包容,营造更加支持性的社会环境。

2 职场妈妈过劳现状与表现

为全面了解职场妈妈的过劳情况,本次调研采用线上与线下相结合的方式发放问卷。并且本次调研选取了 30 位不同行业、不同家庭结构的职场妈妈进行半结构化访谈。初步统计结果显示:83.2% 的受访职场妈妈表示“经常感到疲惫”,67.5% 的受访者认为“工作任务与家庭责任难以兼顾”是导致过劳的主要原因。这表明在工作和家庭的双重压力下,职场妈妈难以找到平衡点,从而陷入过劳的困境。

2.1 工作压力维度

(1) 超长工作时间:“隐形加班”现象普遍,长时间的工作使职场妈妈身心疲惫,难以有足够的休息时间恢复精力。

(2) 高负荷工作量:职场妈妈不仅要完成与男性同事相同的工作任务,还可能因生育等因素被分配更多琐碎、繁杂的工作,导致工作压力加剧。

(3) 晋升歧视:部分企业在晋升决策中,存在对职场妈妈的隐性歧视。认为生育后的女性会将更多精力放在家庭上,影响工作投入和职业发展,从而减少她们的晋升机会。这种隐性压力给职场妈妈带来心理上的不平衡和焦虑感,进一步加重了过劳程度。

2.2 家庭压力维度

(1) 育儿责任:职场妈妈在工作之余,要承担子女的喂养、教育、医疗等多方面责任。职场妈妈经历“丧偶式育儿”,可能面临睡眠不足、身体疲惫。

(2) 家务劳动分配不均:智联招聘、北大国发院团队发布《2024 年职场妈妈生存状况调查报告》报告中指出,77.2% 的职场妈妈仍承担主要家务^[4]。配偶在育儿和家务劳动中的参与度较低,大部分责任都落在职场妈妈身上。

(3) 代际支持缺失:随着城市化进程的加快,独居核心家庭越来越多,代际支持弱化,缺乏来自长辈的帮助,在育儿和家务方面只能独自承担。

2.3 个人时间与身心健康

(1) 智联招聘 2022 年 5 月公布《2022 年职场妈妈生存状况调查报告》表明,在业余时间分配上,83.3% 的职场妈妈将时间主要用在陪伴家人上,显著高于未婚女性(36%)和已婚未育女性(65.1%),也高于职场爸爸(72.2%)^[2]。在工作和家庭的重重压力下,职场妈妈长期处于紧绷状态。其他女性可能在业余时间参加活动,而职场妈妈只能将有限的时间用于处理工作遗留问题和家庭琐事。

(2) 慢性疲劳:长期的高强度工作和家庭压力导致职场妈妈身体长期处于疲惫状态,容易患上各种疾病。在睡眠不足方面,《2023 中国职场妈妈生存报告》显示,87% 的职场母亲每日有效睡眠不足 5 小时^[4]。

3 过劳成因的多维度分析

3.1 工作领域:职场环境的结构性压力

企业层面:

(1) 加班“内卷”:一些企业存在浓厚的加班文化,将加班视为员工工作态度和忠诚度的体现。职场妈妈为了保住工作和发展机会,不得不参与加班,即使身体疲惫也不敢拒绝。使得职场妈妈的工作时间进一步延长,加重了过劳程度。

(2) 绩效考核缺乏性别敏感性:企业在制定绩效考核标准时,对生育后的女性员工,没有给予适当的缓冲期和调整空间,仍然按照统一的标准进行考核,导致职场妈妈面临更大的工作压力。

(3) 弹性工作制缺失:职场妈妈难以根据家庭需求灵活安排工作时间。例如,孩子生病需要照顾时,职场妈妈无法调整工作时间,影响工作效率和心理状态。

3.2 家庭领域:传统性别分工的延续

(1) 家庭责任分配不均:“女主内”观念在社会中仍

然根深蒂固,导致育儿与家务负担集中在女性身上。“丧偶式育儿”现象反映了配偶在育儿过程中的低参与度。这使得职场妈妈在照顾孩子和家庭的同时,还要承担经济压力,身心俱疲。

(2) 代际支持弱化:随着城市化的发展,家庭结构发生变化,隔代照料减少。职场妈妈在没有代际支持的情况下,只能独自承担育儿和家务责任,压力进一步增大。

3.3 社会环境:制度与文化的双重约束

制度性因素:

(1) 公共托育服务不足:我国 0-3 岁婴幼儿入托率较低,公共托育服务供不应求。根据《全国托育服务质量提升行动(2025-2027 年)》国家卫生健康委 2025 年文件指出,当前托育服务存在机构备案率低、管理制度不健全等问题,计划通过三年行动提升规范化水平^[6]。导致职场妈妈面临工作和育儿的双重困境。

(2) 育儿假政策:虽然国家出台了育儿假政策,但执行过程中存在诸多问题。男性陪产假使用率低,一些企业以各种理由拒绝或限制男性员工休陪产假,导致职场妈妈在生育期间缺乏配偶的陪伴和支持,增加了过劳程度。

文化性因素:

(1) 传统性别角色规训:社会对女性存在着“贤妻良母”的传统期待,认为女性应该以家庭为重,这种文化观念使得职场妈妈在追求职业发展的同时,还要承受来自社会的舆论压力,产生心理负担。

(2) 职场性别歧视:职场中存在着对育龄女性的就业门槛,一些企业在招聘时对育龄女性存在偏见,担心她们生育后会影响到工作。这种性别歧视限制了职场妈妈的职业发展机会,使她们在工作中面临更大的压力,为了证明自己而过度劳累。

4 研究发现与结论

4.1 核心发现

(1) 压力叠加构成过劳根源:职场妈妈的过劳并非单一压力孤立作用的结果,而是工作、家庭、社会三大压力场域相互交织、深度叠加形成的复合型困境^[7]。工作层面,“996”加班文化常态化与“母职惩罚”现象形成双重挤压——调研显示,职场妈妈产后回归岗位后,被安排加班的频率较产前提升 58%,而晋升机会却下降 42%;家庭层面,传统性别分工的惯性导致育儿与家务责任高度集中于女性,我国家庭中职场妈妈平均每日承担家务与育儿时长达 2.8 小时,是男性配偶的 3.6 倍,社会层面,83.6% 的职场妈妈在调研中表示“因无法平衡工作与家庭而产生强烈

愧疚感”,这种社会期待进一步放大了个体压力感知,形成“越努力越焦虑”的心理困境。

(2) 压力源形成闭环:职场妈妈的过劳压力形成具有自我强化特征的闭环循环。首先,职场中对女性的隐性歧视加剧工作压力,迫使职场妈妈投入更多时间精力以证明自身价值;其次,过长的工作时间严重挤压家庭照料与个人休息时间,导致育儿质量焦虑与生理疲劳同步升级;再次,长期身心耗竭引发睡眠障碍、情绪抑郁等健康问题;进而,健康状况恶化直接导致工作效率下降,出现失误率上升、专注力不足等问题;最终,工作表现下滑又会固化职场对“职场妈妈”的负面认知,加剧歧视与压力分配不公,使循环持续强化。

4.2 结论

职场妈妈过劳绝非个人时间管理失当或抗压能力不足导致的个体问题,而是政策、企业、家庭与社会交织形成的系统性社会问题。其核心矛盾在于,女性在现代职场与传统家庭中承担的角色责任持续扩张,而与之匹配的制度支持、资源供给与文化包容体系却存在显著滞后,导致角色冲突不断加剧^[9]。通过制度保障筑牢底线、企业赋能优化环境、家庭重构减轻负担、文化引导营造氛围,形成全方位、多层次的支持体系,才能有效缓解职场妈妈的过劳困境,推动性别平等与社会可持续发展。

5 对策建议

5.1 政策层面:强化制度保障,筑牢底线支撑

(1) 完善精准化劳动保护政策:针对职场妈妈制定差异化劳动保障措施:明确职场妈妈每月加班时长,杜绝强制加班、变相加班现象;全面推广远程办公、弹性工时等灵活用工模式,允许职场妈妈在子女婴幼儿等特殊时期申请调整工作时间安排,保障其兼顾工作与家庭的时间自主权;加强劳动监察执法力度,对存在加班超时、薪酬拖欠等违法行为的企业依法从严处罚。

(2) 扩大公共服务供给:将托育服务体系建设纳入地方政府绩效考核指标,推动公办托育机构建设与民办托育机构补贴相结合,重点解决 0-3 岁婴幼儿托育难问题;强制落实并细化男性育儿假制度,推动育儿责任从“女性主导”向“性别共担”转变;完善社区公共服务设施,为职场妈妈提供临时托管、育儿交流等便捷服务。

5.2 企业层面:优化职场环境,消除性别歧视

(1) 构建家庭友好型管理体系:重塑企业人力资源管理理念,建立“育儿友好”的考核与晋升机制,杜绝以“生育、育儿”为由限制晋升、降低薪酬等“母职惩罚”行

为;对孕期、哺乳期女性根据其身体状况与家庭需求合理调整工作内容、降低工作强度;为产后回归岗位的女性提供技能提升培训帮助其快速适应工作节奏。

(2)完善多元化支持措施:严格按照国家规定在办公场所设立标准化母婴室、哺乳室,配备必要的哺乳设备、母婴用品存储设施,为哺乳期职场妈妈提供便利。

5.3 家庭层面:重构分工模式,减轻女性负担

推动家庭分工性别平等:破除“男主外女主内”的传统性别分工观念,倡导配偶双方基于能力与时间弹性分担育儿与家务责任,避免责任全部集中于女性;强化男性的育儿参与意识,将“共同育儿”纳入家庭核心价值观,尊重女性的职业发展诉求,摒弃“女性应优先承担家庭责任”的刻板认知。

5.4 社会层面:营造包容文化,构建支持网络

(1)加强性别平等文化引导:通过影视作品、公益广告、社交媒体等渠道,宣传多元化的女性形象,既展现职场妈妈的职业风采,也客观呈现其面临的困境;开展性别平等公益宣传活动,消除对职场妈妈的刻板印象与歧视行为,营造尊重女性职业选择与家庭选择的社会氛围。

(2)构建全方位社区支持体系:以社区为核心载体,建立“共享育儿、邻里托管”服务平台,整合社区内闲置人力资源与场地资源,为职场妈妈提供临时托管、课后辅导等服务;建立职场妈妈互助社群,促进经验交流与资源共享,形成“自助互助”的支持氛围。

6 研究展望

总的来说,随着社会的发展和女性地位的提升,职场妈妈这一群体在社会经济生活中扮演着愈发重要的角色。然而,她们所面临的过劳问题不仅影响着自身的生活质量与职业发展,也对家庭和社会产生着深远的影响。未来,对于职场妈妈过劳问题的研究可从长期追踪、细分群体以及国际经验借鉴等多个方向深入展开。

6.1 长期追踪研究:洞察代际影响的深远脉络

职场妈妈的过劳状态并非孤立存在,其产生的涟漪效应可能波及子女的成长以及自身职业的长期发展轨迹。长期处于过劳状态下的职场妈妈,由于时间和精力限制,可能在子女的情感陪伴、教育引导等方面存在缺失^[10]。这种缺失或许会导致子女在性格塑造、价值观形成以及社会适应能力等方面出现偏差。过劳也可能使职场妈妈在职场竞争中逐渐处于劣势。持续的高强度工作可能导致她们身体机能下降、职业倦怠感增强,错过晋升机会,甚至面临职业转型的困境。

6.2 细分群体研究:定制差异化的支持策略

不同行业、收入水平和家庭结构的职场妈妈,他们面临的过劳问题具有显著的差异性。金融、医疗、互联网等高强度、高压力的职场妈妈,往往面临更长的工作时间、更紧迫的工作任务和更高的绩效要求,过劳现象更为普遍和严重^[11]。单亲家庭的职场妈妈独自承担着家庭的经济和抚养责任,压力巨大;双职工家庭中,职场妈妈需要在工作 and 家庭事务中不断协调,也容易产生过劳问题。

因此,未来的研究需要细分群体,深入挖掘不同类别职场妈妈过劳问题的独特特征和需求。针对不同行业,可开展专项调研,与相关企业合作制定个性化的弹性工作制度、减压措施等。针对不同家庭结构,制定相应的家庭支持政策,如为单亲家庭提供更多的社会福利和育儿帮助。

在国际上,许多国家在应对职场妈妈过劳问题上积累了丰富的经验。瑞典等国家提供慷慨的育儿假制度,父母双方都可以享受较长时间的带薪假期,鼓励父母共同承担育儿责任。韩国则通过提供育儿补贴、扩大托育服务等方式,支持职场妈妈平衡工作和家庭。

未来,我国可借鉴这些国家的成功经验,结合本国国情和文化特点,进一步完善育儿假、弹性工作制度等相关政策法规,加强政策的执行力度和监督机制。通过宣传教育等方式,倡导男女共同承担家庭责任的社会风尚。加强托育服务体系建设,通过国际经验的本土化应用,构建更加完善的支持体系,切实缓解职场妈妈的过劳问题。

总之,职场妈妈过劳问题是一个复杂且具有深远影响的社会问题。通过长期追踪研究、细分群体研究以及国际经验借鉴等多维度的研究探索,我们能够更全面、深入地理解该问题,并制定出更加科学、有效的解决方案,为职场妈妈创造更加公平、友好的工作和生活环境,促进社会的和谐与可持续发展。

参考文献:

- [1] 杨刚,李石.工作与家庭双重压力下的职场妈妈生存境况——基于能力路径的研究[J].青年探索,2022,(04):64-76.
- [2] 智联招聘.2022年职场妈妈生存状况调查报告[EB/OL].(2022-05-08)[2025-10-31].<http://m.toutiao.com/group/7095047272173404703/>.
- [3] 中国经济网.智联招聘、北大国发院团队发布《2024年职场妈妈生存状况调查报告》[EB/OL].(2024-05-11)[2025-10-31].http://www.ce.cn/xwzx/gnsz/gdxw/202405/11/t20240511_38999448.shtml.

- [4] 智联招聘. 2023 年职场妈妈生存状况调查报告[EB/OL].(2023-05-11) [2025-10-31]. http://m.toutiao.com/group/7231930694967132732/?upstream_biz=doubao.
- [5] 三茅人力资源网. 2025 年职场妈妈生存状况调查报告[EB/OL]. (2025-05-09) [2025-10-31]. <https://www.hrloo.com/news/340474.html>.
- [6] 中华人民共和国中央人民政府. 国家卫生健康委办公厅中国计划生育协会办公室关于开展全国托育服务质量提升行动 (2025-2027 年) 的通知[EB/OL].(2025-05-13)[2025-10-31]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202505/content_7024059.htm.
- [7] 蒋玲. 女性劳动者过度劳动问题研究[D]. 武汉科技大学, 2019.
- [8] 廖琳琅. 劳动者过度劳动影响因素研究[D]. 武汉大学, 2018.
- [9] 李静. 女性过度劳动对生育意愿的影响及其机制研究[D]. 天津财经大学, 2023.DOI:10.27354/d.cnki.gtcjy.2023.000084.
- [10] 林微. 职场女性的辛苦与坚持[J]. 就业与保障, 2019, (05):8-10.
- [11] 林微. 职场妈妈九大抗压秘诀[J]. 就业与保障, 2010, (03):21.
- 基金项目: 本文系北京物资学院“职场妈妈过劳问题研究”项目阶段性成果 (编号: 2025010408019)。