

## 働く母親が子育てと仕事の両立の上で抱える苦悩

田中弓子<sup>1</sup>

### The Problems Suffered by Working Mothers When Making the Compatibility of Job and Child Care

Yumiko Tanaka

#### 要約

本稿は、働く母親を対象としたヒアリング調査に基づき、子育てと仕事を両立させる上で困難と感じている問題等についての研究を行う。各質問項目において、母親の苦悩はあったが、子どもの病気時の対応には特に苦慮していた。さらに、母親自身の将来に対する意識はほとんど見られなかったことも特徴である。

キーワード：働く母親、子育て、仕事、苦悩

#### (Abstract)

The purpose of this investigation was to look at problems suffered by working mothers when making the compatibility of job and child care through interviews.

As a result, when a child fell ill working mothers had problem. And, it couldn't confirm the perception of working mothers to their future.

Keywords : working mothers, child care, job, problems

#### 1. はじめに

1990年に起こったいわゆる「1.57ショック」をきっかけに、政府は子育て支援に取り組み始めた（内閣府、2004）。エンゼルプランに始まる子育て支援施策は、「仕事と子育ての

---

<sup>1</sup> 提出年月日2011年11月30日、高松短期大学保育学科講師

両立支援」という考え方の下で行われてきた（厚生労働省、2003）。この考え方は、少子化の原因を働く母親の負担を見出し、働く母親の負担感を少しでも緩和・除去することを目的とした。また、エンゼルプランに始まる仕事と子育ての両立支援は、新エンゼルプラン、子ども・子育て応援プラン、子ども・子育てビジョンにおいても引き続き実施されている（小堀、2011）。しかし、第1子出産時に仕事を辞めた女性は、72.8%あり、出産を理由に退職する女性は少なくない（国立社会保障・人口問題研究所、2000）。子育てと仕事の両立に不安を感じて仕事を辞めざるをえない女性が多いことも否定できないであろう。このように、仕事と子育てにおいて、不安を抱きやすいのは女性といえる。そこで、本研究では、働く母親に焦点を当てる。

さらに、1999年、男女共同参画社会基本法が成立し、家庭生活にかかわらず、あらゆる場面において、男女が互いの人権を尊重しつつ、能力を十分発揮できることを基本とした。このことをきっかけに、地方公共団体においても、条例の制定や、計画の策定、また、男女共同参画センターの設置等が進んだ（内閣府、2009）。つまり、男女共同参画の視点においても、働く女性の仕事と子育ての両立への支援が始まったといえる。T市においても平成19年から平成23年までの期限を定めた計画「T男女共同参画プラン（改訂版）」を進めている。平成23年（2011年）計画の最終年を向かえ、現在のT市における男女共同参画の現状を把握し、次期プランの策定に向けた取り組みが始まった。

以上のことを踏まえ、本研究では、働く母親を対象としたヒアリング調査に基づき、子育てと仕事を両立させる上で苦悩と感じている問題等についての研究を行う。研究成果については、平成23年度（2011年）に策定予定の次期「T男女共同参画プラン」に反映させるほか、今後の子育て支援施策の推進に活用される。

## 2. 方法

### 2.1 調査方法

調査実施時期：2011年1月から3月

調査対象者：T市内にある5保育所（東部、西部・南部・中部・合併町）に子どもを預けて仕事をする母親15名

調査の方法：働く母親が子どもを迎えに来た際、各保育所の別室（保育所関係者および子どもがいない場所）で半構造化によるヒアリング調査を行った。ま

た、承諾を得て、録音し、逐語録を作成して分析した。

調査の時間：1人30分から1時間程度

## 2.2 主な質問内容

質問項目を選定した理由は次の通りである。

- ①「男女共同参画プラン」策定に関する中でも、本調査・研究は、「働く母親」の「子育てと仕事の両立」における苦悩（結果としては必要な支援）という立場からアプローチする。
- ②現T市男女共同参画プラン（男女共同参画社会イメージ）における3つの視点「職場」、「家庭」、「地域」を土台にした。さらに、子育てと仕事の両立において欠かすことのできない、「保育サービス」も4つ目の視点として加えた。
- ③4つの視点内の質問は、現T市男女共同参画プランにおける「基本目標Ⅰ～Ⅴ」を考慮している。

具体的には、次の通りである。「職場に関する質問」、「家庭に関する項目」、「地域に関する項目（働く母親の両親および夫の両親も含む）」、「保育サービスについて」「インタビュー対象者の属性に関する質問（インタビュー対象者の年齢、配偶者の年齢、子どもの人数・年齢、親との同居の有無、職種、雇用形態）」

## 2.3 倫理的配慮

質問項目は、T市担当部局へ事前提出し、許可を得た。

対象者には、T市担当部局作成の依頼文を各保育所長を通じ配布し、調査への協力に対する同意を得た。また、ヒアリングを行う前、再度、調査の目的と方法を説明した。調査への協力は自由であること、途中でも拒否できること、結果は公表するが、個人は特定しないことを説明し、同意を得た。

### 3. 結果

#### 3.1 対象者の基本属性

表1 ヒアリング対象者の基本属性

記号	保育所	年齢	雇用形態	職種	配偶者の年齢／職種	子どもの年齢	親との同別居
M1	O	32歳	正規	販売	33歳／営業	4歳 4か月	別居
M2	O	25歳	パート	販売	30歳／建築	1歳	別居
M3	O	33歳	正規	公務員／医療	32歳／運送	1歳4か月	別居
M4	TA	32歳	パート	事務	37歳／機器設置	6歳 1歳6か月	別居
M5	TA	36歳	パート	介護 美容院(介護休暇日)	37歳／建設	10歳 5歳 3歳 1歳	父方の母親 と同居
M6	TA	37歳	正規	事務	36歳	6歳 2歳	別居
M7	K	32歳	正規	医療	32歳／介護	3歳	父方両親と 同居
M8	K	37歳	パート	事務	なし(離別)	5歳 3歳	別居
M9	K	30歳	正規	公務員／事務	32歳／事務(公務員)	2歳	別居
M10	S	38歳	正規	医療	なし(離別)	8歳 5歳	別居
M11	S	38歳	正規	税理士	33歳／税理士	3歳	別居
M12	S	40歳	正規	公務員／栄養士	44歳／事務(公務員)	5歳 1歳 1歳	別居
M13	TU	30歳	パート	事務	34歳／運送	4歳 1歳	別居
M14	TU	29歳	パート	教諭	29歳／PC関係	1歳	別居
M15	TU	35歳	パート	医療	31歳／土木	5歳 3歳	別居

### 3.2 職場に関する苦悩

#### 3.2.1：育児休業の取得の困難

出産時、正規雇用（調査時パート勤務の場合あり）の働く母親であっても、育児休業の取得が難しかった。産前産後休業のみでの復職を迫られていた。そのため、離職を選択する働く母親もいた。

育児休業の取得を認めない理由としては、経営者が様々な理由を述べる場合や、同僚からの圧力があつた。次に具体的な内容を記載するが、経営者および同僚にとって都合の良い理由であつて、法的な根拠は見いだせない。しかし、働く母親はその経営者および同僚の言葉に反することは難しいようであつた。M11が語つた言葉がそれを象徴していた。「『出るとこ出たら、絶対負けない』となつていてと思うんですけど、でも、普通はやっぱり出るとこ出られないので」。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M13：「国家資格を持っていないし、今までの人ならそんなに休んでいない。」

M11：「辞めるとはいわないですけど、今度1年後に出てきても、評価はないよみたいなことを言われて。」

M11：「一緒に働いていた人たちも結構年配の方が、もう子育て終わっているような……（略）そういう人たちは、昔なのですぐ復帰していたみたいなんです。だから、すぐ復帰して出るものだという感じで。」

また、育児休暇を1年取得後、復職する場がなかつた働く母親もいた。

M14：「育児休暇を復帰する3か月前に園長先生のほうとお話をすると、自分の立ち位置をそれはまだ言えないって言われて。」

#### 3.2.2：子どもが理由による欠勤・早退・遅刻が困難な雰囲気

いつ起こるか分からない子どもの病気において、働く母親は、欠勤・早退・遅刻が難しいことをあげた。このことが、働く母親の離職のきっかけになりかねないことも分かつた。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M3：「子どもの病気にいい顔しない。」

M4：「子どもの病気で休むとやっぱりちょっと嫌み言われたり。個人経営の仕事だったので。」

M13：「下の子が3か月で復帰。しかし、体調不良を繰り返し、どこかでもうまたかっていうのがあって。精神的にけっこうきつくて、仕事も休めない。辞めようと思った時期もあった。」

### 3.2.3：代替要員の不足

子どもの病気等による働く母親の欠勤・早退・遅刻を問題視しない職場環境であっても専門職として勤務する場合、子育てと仕事の両立において厳しい状況があった。簡単に代替の職員を配置することができなかった。さらに、専門職ではなくとも、職場内に担当業務があり、働く母親が出勤できない場合の代わりをする職員がいない場合もあった。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M10：「視能訓練士は今1人なんで、全然休みも取れないし、昼休憩も取れない状況で働いています。代わりがいない。患者さんの訓練の予定がどんどん入っていくと、予約されている方が全部飛んじゃうので、休めない。」

M12：「一人のとき（栄養士の配置が一人）は、やっぱり代わりがいないので、子どもの体調が悪いときは、必ず（仕事を）持って帰ってためないように。」

M15：「夜中2時に携帯が鳴ることも。介護施設の担当フロアに看護師は私しかいない。一人しかいないと休む暇もない。」

M8：「4人で仕事をしているけれど、個々に自分の担当している仕事があって、一人欠けるともう仕事が回らなくなる」

### 3.2.4：各種制度の不透明

職場内に産前産後休業および育児介護休業の制度が設けられているかどうかを判断する材料が、働く母親の身近に存在していなかった。たとえば、就業規則等の冊子が配布されない、オンライン上で確認できない、もしくは身近に質問できる環境がない場合があった。そのため、インターネット等で各自調べ、職場と交渉をする働く母親や、交渉もできず諦める働く母親もいた。しかし、各種制度が自分の職場にあるかどうかとも知らない上、職場と交渉すらしなかった（交渉することさえも知らなかった）働く母親もいた。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M3：「小冊子みたいなものがあるんです。でも、知らないじゃないですか。事務所に行って、そういうのあるんですかっていうのを聞いて調べぬいて……」

M4：「職務規定集……ないかな。個人経営ですもんね。」

M8：「簡単な就業規則は載ってると思うけど、詳しくは載っていないし。以前、正規だったとき、子どもが7か月の時に仕事に復帰したんですけど、時間を短くしてもらって。正社員ですけど、子育てのために時間短くして帰らせてもらったりしてたものについては、会社から説明はなくて、こちらから調べてこういうことあるとか。もっと明確に作った方がいいんじゃないかと思います。私は雑誌とかインターネットで調べました。」

M11：「職務規定みたいなのはありましたけど、育休みたいなのはなかったと思います。」

### 3.2.5：子育て支援制度を利用するも、職場内の体制が未整備

短時間勤務を取得した働く母親であったが、「業務を引き継ぐ相手がいない」、「駐車場では、通常勤務者の車があり、出庫できない」および「不満を口にする同僚が出た」など職場内の体制づくりができていないとも言える状態があった。

以下、働く母親のヒアリング内容をそのまま示す。

M3：「忙しかったら人のことばかりかまってもらえないんで、みんなも。ならやっぱり私も誰かに申し送りして帰らなきゃ、中途半端で帰ってしまったらと、大変で、誰に言おうか、誰か聞いてみたいな。頼む人がいない」

M3：「職員の駐車場が狭いんで、詰め込みなんです。後ろに何台も詰め込まれたら出るときに出れないんで、守衛さんに電話して、車のナンバー全部言って移動させてもらうのに4時15分過ぎに帰れた日も6時に駐車場から出れたんですよ。そんなひどいことが何回もあって。」

M3：「土日仕事できんし、夜勤もせんし、やっぱり風当りが強くなってくるかも……なんぼ子どもがちっちゃい言うたってみたいな、誰かみる人おるんちゃうみたいなの声がちょっとあがってきとったらしく」

### 3.2.6：産前産後休業があるだけ恵まれているという感覚

育児休業を取得できないことに不満を抱かず、自分の職場は産前産後休業を取得でき、恵まれていると感じている働く母親がいた。同じ職種では、「出産＝退職」が主流であることも述べていた。つまり、今だ、子育てと仕事を両立することを認めない職種が存在す

ることを示唆した。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M7：「歯科衛生士は、仕事を続けることが難しいが、うちは社会保険にも入れてもらえる。歯医者では珍しいと思うんですけども、産休・育休も短いながらも3か月、4か月取らせていただいて、その間のお手当、産休、育休のほうも社会保険のほうもきちんとされているんですけども。歯科医師国保というものになると産休も育休もないし、自分で保険をかけないといけないし、だからそのままお仕事をやめてしまう。」

### 3.3 家庭に関する苦悩

#### 3.3.1：子育ての中心は母親・補助的に父親

家庭内の父親（夫）の子育て・家事参加を質問すると、「全くしない」と答えた働く母親は本調査ではいなかった。しかし、働く母親からみて、働く母親と同じだけの質・量の子育て・家事参加をする父親はなかった。「気が向いたら」「時間があれば子どもと遊ぶ」程度であった。また、働く母親は、子育てを考慮しての仕事の時間や内容を決めているのに対し、父親は、子育てを考慮して働いている様子はあまり見られなかった。さらに、働く母親も、「夫は、仕事が遅いのでできない」という意識を持っていた。たとえ、働く母親が、正規雇用で働いていたとしても、夫の仕事は優先されていた。

また、働く母親の「普通に家事を手伝ってくれるんじゃない、自分の仕事やと思っている男の人って、世の中に存在するんですかね。(M11)」という答えから、今だ、子育て・家事が母親の固定的役割分業として、働く母親の意識の中にあった。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M4：「旦那は帰りが遅いからできない」

M7：「子どもの送りはしない。夫は朝バタバタすることくらい」

M9：「明らかに女性の方が負担は多い。職場でというよりも家庭内で。早く帰らないって思って。でも、すーっと帰ったら早いと思うんで。何をしているのか。私はお迎えがあるからそういう動きで動いている。」

M12：「子どもの可愛がり方にむらがある。忙しくなると、相手しない。」



### 3.3.2: 得にくい祖父母の援助

祖父母と同居していないことや、近くに住んでいても仕事をしている祖父母があり、子どもの対応が難しい場合、すぐに祖父母の援助を得ることができないようであった。また、普段から子どもの世話をしていない祖父母が、病気時など、子どもをみることも難しいようであった。つまり、身近な援助者となりうる祖父母の存在も、期待できない・しない状況であった。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M3:「祖父母などに普段みてもらってないと人見知りするので」

M4:「手伝ってほしい気持ちはあるが、子育てに対する考え方が違う。500円渡してゲームセンターとか行くので。」

M5:「夫の母親と同居しているが、家庭に負担がくるのであれば仕事をやるなど言われている」

M7:「祖父は個人タクシーをされていて、子どもをみてもらうと、収入面に影響するので。」

M10:「片親なんで、私の両親しか頼れませんが、県外にいるので、頼ることが難しい」

M13:「主人の母親のほうが、代わってみてあげるよって言ってくれたんですけども、やっぱり子どもがどうしても泣かせちゃいかんっていうのもあって。」

### 3.3.3: 経済面の補充のため働く母親

働く母親が仕事を持つ理由には、家庭内の経済面の補充があり、必ずしも就業志向が強く働いているわけではなかった。つまり、働く母親の中には、働くことそのものにも葛藤があった。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M7:「経済的かな……自分が日頃我慢しながら、仕事もフォローして、というのが、正直、このまま続けて家庭を円満にしていくためには、我慢もしなければいけないというのはあるので。」

M8:「お金のことで困ってます。パートだし。離婚したので、養育費等切れちゃって払ってくれないし。」

M15:「だんなは辞めたらいいというが、お金が今以上にかかってくるから」

### 3.4 地域に関する苦悩

#### 3.4.1：作られた子育て支援に対する違和感

普段接していない人たちとかかわる場面に出向くことに対し、違和感を感じている働く母親がいた。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M8：「地域とかかわるのはちょっと苦手なんです。1歳児検診とか。あまり意味がないと思うんですね。なんかいきなりぱっと行って、フレンドリーに話しかけられたり、ああいうのが苦手です。そういう健診は、できればいつもいく病院に行きたかったなあと思って。」

M9：「あまり好きじゃない、得意ではないので。なかなか毎日の生活で、重い腰が上がらない。ひと月に1回のだけは絶対に行こうと思ってたんですけど。」

#### 3.4.2：働く母親の人間関係の希薄化

家族以外の友人、知人において、子育てを援助してくれる人がいない人がいた。しかし、それに不満や不安を抱いているという発言もなかった。本調査では、地域関係の強化（地域での子育て支援）の必要性について疑問を感じるものとなった。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M3：「なんか身内じゃないとお互いに気を遣うと思う。なんかあった時に言いにくい。何かあっても絶対に言わんっていう自信があるなら預けると思うんですけど、それがもうやっぱり身内でないと、だめですね。言っちゃう。だから、何かあったときって考えて、友達には預けません。」

### 3.5 保育サービスに関する苦悩

#### 3.5.1：子どもの病気時の対応への苦悩

子どもが病気になった場合、保育所での保育が難しくなる。さらに、簡単に仕事を休むこともできず、働く母親は苦慮していた。中には、病児・病後児保育を利用している働く母親がいるものの、普段から慣れている保育所の先生に預かってほしいということであった。もしくは、病児・病後児保育施設を増やしてほしいということであった。

以下、ヒアリングの内容をそのまま示す。

M4：「便利やねとかちゃんと預かってくれるよ、と病児保育のことを言ってくれる

人は何人かいるんですけど、初めてのところに何時間も預けるのもどうかと思うて。」

M2：「病児保育に連れて行ったら、子どもも充実していたし、良かったんで。今のところは、先生の都合で預かってもらえないことがあすので、病児保育の施設を増やしてほしいな。」

M10：「急の発熱とかいうときには困ります。朝からとりあえず病児保育に入れようかとかね。自分的にも弱っている子を預けるというのは、すごく抵抗があったんです。ほんとは、保育所とかで知ってる先生が見てくれるとかであれば、それが一番親としてはありがたいですよ。知っている身内とか保育所の先生とか、部屋とかあれば……何か月に1回しか行かないような病児保育に泣いている子を入れるというのは、ものすごくつらい思いですね。でも自分が休めないから。」

### 3.5.2：保育料金の見直し

保育料金の見直しを求める声があった。所得税の区分の幅が大きく、保育料が高く、家計を逼迫させていると答える働く母親がいた。所得税の区分の幅をより細かくすることを求めている。

以下、ヒアリング内容を示す。

M3：「5万、もう1番上から1つ下は1000円安いだけ。5200円で諸経費入れたら53000円ちょい。なんでこんなに高いのかなって。食べるもんもね。おむつも持ってきよるし、ちょっと高すぎるんじゃないかなあと思う。これだったら働かんで、家におったほうがええのみたいな。夜勤できたときから今は収入減ってるし。保育所貧乏になるって思ってる。」

M7：「延長保育などの時間や料金の見直し。ほかの自治体では、低価格で19時過ぎまでの保育も保育料が高いなあ。前年度の収入になるので、今はパートでも、前年のフル勤務時の収入を見られてしまうので。収入の区切りがアバウトですよ。もう少し細かく。」

M9：「働いてて、収入があるから保育料かかるの分かるんですけど、これは働いて、これだけ取られて、なんか得なのか損なのかどうなのか分からないなあと思う日がたまにあるんです。もうちょっと安かったら大変家計的にも助かるなあ」と

思います。結構負担ですね。』

M10：「保育料が結構痛いですよ。保育料って安くならないですよ。意外に保育園って幅がすごいでしょ。」

### 3.5.3：学童保育への不安

小学校へ通うきょうだいを育てる働く母親および小学校入学を控えた子どもを持つ働く母親は、学童保育に対する不安を口にした。学童保育の保育時間や環境、受け入れ人数の問題などを口にした。

以下、ヒアリング内容をそのまま示す。

M6：「保育所だったら、駐車場とかもちゃんと考えてくれて、大変だけれども朝晩いてくれたり、保育所にかんしてはすごくみんないいけど、学校は、駐車場も貸してくれない。お迎えが条件なのに、車の置き場がない。家帰ってみたいな。先生が怖くて行けなくなった子どももいるって。」

M10：「学童は、窮屈なのが嫌で、僕は家で自分であるからやめさせてというので、2年生のときにやめさせているんです。」

### 3.5.4：その他、保育サービスへの要望を述べた母親の言葉を下に示す。

M3：「遅くなったら晩御飯を食べさせてほしいな。おなか空き過ぎて、つついパンとかお菓子とか、バナナとか渡しちゃうと晩御飯をあまり食べなくなる。そういう悪循環。」

M8：「6歳になるので、ちょっと平仮名、片仮名とか軽い足し算とか、ちょっと時間ある時に、1時間みっちり。家でもなんとかしていますけど、ちょっと親だと熱が入りすぎて泣かしています。ちょっと先生が言うと、聞くのではないかなあと。」

M11：「大きい子と小さい子をわけておかなかつたら危ないので、分けているとおもうけど……もうちょっと外に遊びに出してくれたらいいのになとは思っています。」

### 3.6 その他（働く母親の自己実現に関する質問）

働く母親に、自己実現に関する質問をした。具体的には、「今後取り組みたいこと」「理

想の生活の形」についてである。ヒアリングをした結果では、質問に対する答えが見つからない（考えもしない質問であった様子）ことがあった。先述したとおり、母親が働く理由は、家計を補助するためであり、自己実現ではない場合があった。そのため、仕事や生活に関する目標も見出せない状況にあった。「日々の子育てと仕事をこなすことで精一杯」である状況が伺えた。「夢や希望を持った生活」を垣間見ることは難しかった。

以下、ヒアリングの内容をそのまま示す。

M12：「えー、いわゆる日々をこなしていくのに精一杯」

M4：「特には……今のところ、はい……怪我もなく、家族皆で何もなく幸せな方が」

M8：「健康第一ってことで」

#### 4. まとめ

##### 4.1 職場に関するまとめ

子育て関係の制度を利用できない状況が「3.2.1：育児休業の取得の困難」、  
「3.2.4：各制度の不透明」および「3.2.5：子育て支援制度を利用するも、職場内の体制が未整備」から分かる。代替要員がないことに関連する「3.2.2：子どもが理由による欠勤・早退・遅刻が困難な雰囲気」「3.2.3：代替要員の不足」などがあった。しかし、このような子育てと仕事の両立が実現しにくい状況にあって、「3.2.6：産前産後休業があるだけ恵まれているという感覚」という皮肉な結果も招いている。特に、女性の高学歴化が進み、専門職として働く女性は今後ますます増加するであろう。その際、都市部のように比較的容易に専門職を補充できない状況もある。専門職者に対する支援も考えることは必要であろう。

本調査において、職場に対し、職場の環境が恵まれていないと語る働く母親ばかりであったわけではない。ここで、今後の検討材料となるよう、職場の環境が恵まれていると語った働く母親について記載する。

M7は、「院長先生も、奥さんも理解ある。奥さんは、薬剤師の資格を持っていて、働く女性に理解あるし、子どもの病気でも休める。そのため職場内も支えあう体制。子育てにかかわらず、介護でも休む人がいました。それは、スタッフを一人余分に雇っているからできるのです。患者さんにもやさしい 赤ちゃんずれであると、奥さんがみていたり、医院長は『地域のフォローアップが必要』とも言ってます。自分自身もだれか困っていた

ら、仕事を進んでかわりますよ。」と語った。子育て支援をすることで、「誰かにしわ寄せが来る」および「熱意にのみ頼る」のではなく、M7の職場のように補充の職員がいることで、子育てと仕事の両立につながっている。また、子育てや介護を支え、従業員のワーク・ライフ・バランスの保障もしているのではないだろうか。このように、子育てに特化することなく、職員全員にとって良い影響となる取り組みが、ひいては、職員間の助け合いの気持ちも作っている。ただし、昨今の経済状況に鑑みた場合、補充の職員を簡単に配置できるわけではない。この補助制度などの見直しも働く母親のヒアリングから示唆された。

#### 4.2 家庭に関するまとめ

本調査において、固定的な性別役割分業が家庭内に存在することが、「3.3.1：子育ての中心は母親・補助的に父親」および「3.3.3：経済面の補充のために働く母親」の結果からも分かる。しかし、固定的な性別役割分業を、父親だけが招いたとも考えにくい。それは、働く母親の自己実現に関する質問への答えがあまり得られなかった結果からも、結婚、出産までの生活経験において、明確な人生（生活）への展望を働く母親自身が持っていなかった可能性も示唆される。つまり、働く母親の考えから、性別役割分業を家庭内（夫婦間）で誘発させたとも考えられよう。

また、親族も含む周囲の協力を得にくい状況が「3.3.2：得にくい祖父母の援助」から分かった。この中には、物理的な距離がある場合と、精神的な距離がある場合があった。

ここで、家庭において、比較的父親の協力があつた家庭を紹介する。それは、働く母親が、公務員、専門職といった父親と同程度の収入を得ている場合、もしくは、父親が幼いころ、働く母親の元で育った場合であった。

働く母親が、公務員、専門職であった場合は、次のように語った。

M3：「お前が仕事辞める位やったらおれが辞めると、公務員行ってくれ。私が苦勞したのも主人わかっとなで。」また、働く母親自身もM3：「25で学校に行つて、27で卒業して、国家試験取つて、どうしても譲りたくないところなんです。」と語った。先述したとおり、結婚、出産までの生活経験において、明確な人生（生活）への展望を持つことで、父親の意識を変え、さらには、働く母親の意識も異なるのである。

また、父親が幼いころ、働く母親の元で育った場合について、次のように語った。

M2：「自分と旦那さんも保育所にとかに通っていたので、なんか友達とかもできるし。」、M9：「主人のお母さんも専業主婦じゃなくて、働きながら4人の子どもも育ててきた人なんで、結構働くことは普通だと思ってるんで。」などである。父親自身の幼いころの経験により、働く母親へのイメージも異なっていた。つまり、幼いころからの、家庭や人間関係の学習や経験の大切さを示唆しているのではないだろうか。

#### 4.3 地域に関するまとめ

働く母親の人間関係（特に地域）が希薄なことが「3.4.2：働く母親の人間関係の希薄化」から分かるが、地域への要望をあまり働く母親が持っていないことも分かる「3.4.1：作られた子育てで支援に対する違和感」。本調査では、仕事を持ちかつ保育所を利用している働く母親を対象としたため、様々な面において、人との交流を持っていることが関係するであろう。M8：「会社も子育てを今している方ばかりなので」、M11：「同じ世代の子どもたち、子どもの点で結構カバーしあうといいますが、すごく今は恵まれている環境です」からも分かる。このように、日頃から人と関わり、子育てについて話をする環境にあるので、地域との関係を求めないかもしれない。よって、専業主婦を対象とした場合、別の回答があるはずである。よって、暗に子育て支援を不要ということはできない。

#### 4.4 保育サービスに関するまとめ

「仕事と子育ての両立において必要とする支援」と題して調査した場合、常に上位にくるのが、子どもの病気時の支援である。本調査においても、「3.5.1：子どもの病気時の対応への苦悩」が明らかとなった。病児・病後児保育をすでに利用したことのある働く母親であっても、子どもが不安を覚えることがないように、子どもが病気の際に、普段利用している保育所での対応を求めている。

次に、「3.5.2：保育料金の見直し」があったが、家庭の経済的補助のために働いている母親が多い中、保育料で苦しむというのは皮肉な結果であった。ヒアリングをした働く母親の中には、「おむつ持参に、食事の量も多くはない」ということで、お金はかかっていないという発言をした。保育料金の使用目的が先述のみではないことは明らかである



し、保育所の理念などすべてを考慮する必要はあるので、単に保育料金が低いという点では片づけられない。しかし、保育料金が働く母親の家計を逼迫していることも事実として受け止める必要がある。

また、「3.5.2：学童保育への不安」とあり、保育所の手厚い支援と小学校に入学後の現実では様々なギャップが存在するようであった。

#### 4.5 働く母親の自己実現に関するまとめ

本調査において、質問内容に関する働く母親の回答が出にくかったのが、当項目である。

働く母親の話にもあったが、「M12：えー、いわゆる日々をこなしていくのに精一杯」という答えが中心にあるようにも感じた。一部には「生き方を工夫する術がなく（無計画）」とも捉えられた。

### 5. 結論

本研究から、T市の働く母親の仕事と子育ての両立における苦悩が明らかとなった。全ての質問項目において、苦悩があったものの、特に「保育サービス」に対する苦悩が目立った。子どもの体調不良児の対応に苦慮していた。これは、全国的にも同様な結果を得ている。子どもの病気を理由に4歳未満の子どもを持つ母親の半数以上が通常の有給休暇の限度を越えて休みをとっているという分析からも分かる（平山ほか、2003）。

また、母親の自身の将来への意識がほとんど確認されなかった。子育てと仕事に奔走し、先々への展望を見出しにくい状況にあることも示唆された。

#### 引用文献

- 内閣府（2004）『少子化社会白書 平成16年度版』、ぎょうせい、2-5。
- 厚生労働省（2003）『少子化対策推進基本方針と新エンゼルプラン』、1-46。
- 国立社会保障・人口問題研究所（2000）『第2回全国家庭動向調査 結果の概要』。
- 小堀哲郎（2011）『社会のなかの子どもと保育者』、創成社、67-68。
- 内閣府（2009）『男女共同参画白書 平成21年度版』、佐伯印刷2-4。
- 平山宗宏（2003）「保育園児の病気時の保育の保護者の支援のニーズ」日本小児保健協会『小児保健研究』62（3）。350-358。

（付記）本研究は、平成22年度T市との共同研究により実施した研究成果の一部である。



研 究 紀 要

第56・57合併号

平成24年 2月25日 印刷

平成24年 2月28日 発行

編集発行 高 松 大 学  
高 松 短 期 大 学  
〒761-0194 高松市春日町960番地  
TEL (087) 841-3255  
FAX (087) 841-3064

印 刷 株式会社 美巧社  
高松市多賀町1-8-10  
TEL (087) 833-5811