

# 育児中の母親の家庭内及び職場内における 役割機能の変化と対処行動

広島文化学園大学大学院看護学研究科  
中井芙美子, 佐々木秀美, 加藤 重子

**論文要旨** 育児をしながら女性が働く困難さは、女性に与えられた伝統的な社会的役割と、その役割遂行と同時に就労という社会的役割を果たさなければならないことである。育児中の母親の家庭内及び職場内における役割機能の変化と対処行動について調査した結果、育児中の母親の家庭内及び職場内における役割変化があること、その変化に対処するために社会的サポートや家族サポート、あるいは職場からのサポートを受けていることが明らかになった。しかしながら、外からのさまざまなサポートのみならず、母親自身の自己概念や対人関係能力も重要な要素であること、外からの援助や配慮だけでなく母親自身の成熟と能力も重要であることが示唆された。

**キーワード：**育児中の母親、育児と仕事の両立、役割機能、対処行動

## ■ はじめに

制度化はされていないがしかし、育児は一般的に女性の役割であるという伝統的な考え方は、一つの文化的価値体系である。そうした文化的価値体系は、一組の男女が形成する家族の役割機能に影響を与えるであろう。伝統的な社会規範としての家庭内における男女の役割は分業である。つまり、男性は外で働き、家族が生活をするに必要な資源の安定的な供給を円滑にするための経済機能、そして、女性は子どもを生み、守り、育てるといった保育・教育機能を果たす。さらに、家族内コミュニケーションは、性・生殖、愛情充足など、家族間の関係、相互作用として働き、一つの固いきずなをもたらす。こうした経済、保育・教育、性・生殖、愛情充足などの家族機能は、個々人の健康と安寧な生活を保障するものである。しかしながら、昨今の価値規範の多様化は、伝統的な家庭内役割分業論では解決できない問題をもし出す。人間の幸福という考え方と幸福と感じられることは一様ではなく、男女差があるものではない。その人間の幸福という考え方の中に、女

性たちが自己の理想をどこまで追い求めるか、自己実現をどう果たすかに関わる内面の問題が社会的行為として表出されているのが女性の社会進出である。

さて、『国民衛生の動向』<sup>1)</sup>に報告されている人口構成を見るまでもなくわが国の少子高齢化現象は明らかである。特に出生率の低下はわが国の人口ピラミッドを変形させ、時代の推移と共に労働力人口の減少をもたらした。全体的な人口構成の中で、まさにわが国は働く女性を必要としている。そして、平成20年のデータによれば女性労働力人口は、6年連続で増加しており2,312万人と過去最多となっている<sup>2)</sup>。育児をしながら女性が働く困難さは、女性に与えられた伝統的な社会的役割と、その役割遂行と同時に就労という社会的役割を果たさなければならないことである。そこで必要とされるのが女性たちへの精神的・社会的支援である。

平成18年、厚生労働省が実施した『女性雇用管理基本調査』<sup>3)</sup>によれば、育児のための勤務時間短縮などの措置の制度について、制度があると答えた企業は全体の51.7%、なしは48.2%であっ

なかい ふみこ

〒737-0004 呉市阿賀南2-10-3 広島文化学園大学大学院看護学研究科

た。又、女性の活躍を推進する上での問題点となることは、まず、家庭責任を考慮する必要があるが1位で47.7%、2位は女性の勤続年数が平均的に短い42.5%、3位は時間外・深夜労働をさせにくい35.8%、4位に一般的に女性は職業意識が低いなどであった。これらの結果が示すことは、社会が“女性は家庭責任を負うものである”と考えていることがわかる。そして、就労する女性が引き受けている家族内役割遂行と職場内役割遂行上の問題であり、これら二重の負担が女性の社会進出する上での障害となったときに、いずれかを選択する、あるいは役割変更を余儀なくされるのではないかと考えられる。しかし、本調査は産業を主として実施された調査であり、雇用者側から見た女性雇用に関する問題であり、就労している女性を対象にしたものではない。特に、就労しつつ育児をしている母親たちには実際、家庭内外での役割を遂行するに、どのような問題があり、どのようにその問題に対処しているのかの現状を把握することは重要なことである。

岡本は、家族ストレス論において、「家族が遭遇するさまざまな出来事そのまま家族のストレスになるのではなく、①遭遇した出来事の困難さや重大さの度合いはどうか②その出来事に対しての家族にはどのような対処能力があるかという2つの要因の相互作用が、家族にとってのストレスの程度を決定する」<sup>4)</sup>という考え方について述べている。働く母親を中心として家族が遭遇する出来事の困難さにどのように対処できるかということは、家族のストレスと関係があるということが言える。また、佐藤は、「家族が遭遇する出来事に対処していく場合に必要となるさまざまなサポートの1つであるソーシャルサポートについて、社会的な支援として捉えるのではなく、周囲の人々との関係がよい状態に保たれるような支援」<sup>5)</sup>としている。そして、ストレス、対処、ソーシャルサポートはそれぞれが、独立に存在するのではないと述べており、ストレスと対処、サポートにおいて、周囲の人々が重要になることを示唆している。母親を中心として考えた上で、周囲の人々を“家族”とした場合、家族機能モデルの構築に関する研究において、中村は、「家族のメンバー間のコミュニケーションを高め、家事の役割調整をサポートすることに配慮した看護支援が重要である」<sup>6)</sup>と示唆していることから、家族の機能を保持していく上で、家族間のコミュニケー

ション、つまり家族間の関係が良好に保たれる必要があることがわかる。また、家族の中において特にキーパーソンとなるのはだれかについて、夫が一番重要であることを報告するものが多い。牧野は、「働く母親が育児不安に陥らず、余裕をもって子育てできるかどうかの最も重要な要因は、ある意味で“夫”にある」<sup>7)</sup>ことを明らかにしている。妻だけに子育ての責任が負わされてしまえば、共働きの母親は、容易に育児不安の泥沼に入り込むことを述べており、母親の趣味や社会活動、近所づきあいなどができるような時間的・精神的余裕がもてる必要があるとまとめている。

以上の先行研究から、女性が仕事をしながら育児をするためには、女性たち自身が“女性は家庭責任を負うもの”という社会認識の中で仕事と家庭のバランスをとっていかなければならない。さらに、女性たちの就労が難なく継続できるには家庭内及び職場内での協力が必要であろう。就労中の女性たちは家族内において妻としてあるいは母親としてその役割を担いながら、その機能を維持しているものと考えられるが、職場内においても役割機能の変化が生じているのではないかと考える。その役割機能の変化は働く母親たちに労働の負担のみならず、精神的な負担を与えていることも考えられる。さらに、家庭内における役割機能の変化や職場内における役割機能の変化は新たに、当事者だけでは対応できない事態も引き起こされるであろう。そうした諸問題に対応するために就労している母親たちは、職場内あるいは家族内における機能を維持するべく対処行動を起こしているものと考えられる。そこで、本研究では、就労中の母親が、家庭内及び職場内においてどのような役割機能の変化があるのか、仕事と育児を両立していく上での問題に対する対処行動について明らかにする必要があると考えた。

## ■ 研究目的

本研究では、就労中の母親が、育児に伴って家庭内及び職場内においてどのような役割機能の変化があるのか、仕事と育児を両立していく上で引き起こされる問題と、その対処行動について明らかにし、これからの育児支援に何が必要であるかを検討することにある。

## ■ 研究の意義

育児をしながら女性が働く困難さは、女性に与えられた伝統的な社会的役割と、その役割遂行と同時に就労という社会的役割を果たそうとするときの仕事と家庭の調整が必要になることにある。“女性は家庭責任を負うもの”という社会認識の中で仕事と家庭のバランスをとっていかなければならない。

就労中の母親が育児に伴って、家庭内及び職場内において役割機能がどのように変化しているのか、その変化に関わる事項について考察することで仕事と育児を両立していく上での重要な要素について考えることができる。さらに、仕事と育児を両立する上での問題に対する対処行動について明らかにすることは、同じ状況にある母親たちの共感の場となることや現在の子育て支援の活用状況や必要な援助について示唆するものとなり、今日、議論されている子育て支援の一助になりえる。

## ■ 研究方法及び研究デザイン

### 1. 研究方法 量的・質的研究

### 2. 研究デザイン

#### 1) 研究対象者

広島県のA市及びB郡在住のA市にあるC子ども園に在籍する乳幼児をもつ母親100名を対象に質問紙を配付した。

#### 2) データ収集法

記述された質問紙は、質問紙回収ボックスに投函していただいた。

#### 3) データ収集期間

2009年7月15日から2009年7月17日

#### 4) データ分析

(1) 【基本属性】について以下の項目ごとの単純集計

- ①年齢、②家族構成、③住所、④就業状況、⑤現在受けている社会的サポート

(2) 記述内容の分析

以下①から⑤の設問ごとの記述内容から重要文脈の抽出、コード化、サブカテゴリー化、カテゴリー化による分類を行う。

- ①家庭内での役割の変化  
②職場内での役割の変化  
③仕事と育児の両立の中で問題が生じた

ときの対処

④仕事と育児の両立の中でのストレス

⑤仕事と育児を両立する上で必要な援助

### 5) 用語の定義

本研究における用語の定義については以下のとおりである。

「母親」：子どもを養育している女性。一般的な社会認識で育児・家事を家庭内において主となり行っている存在。

「育児」：就学前の子どもを育てること。

「役割機能」：家庭・職場においてその役割を果たすことで生活基盤を作ることができる。

「対処行動」：仕事と育児を両立する上で生じた問題を解決するためにとる対策・行動。

「ストレス」：仕事と育児を両立する上で生じるストレス。

## 3. 倫理的配慮

倫理的配慮については、広島文化学園大学看護学部倫理審査会の審査を受けた後、本研究を実施した。

### 1) 対象のプライバシーの保護について

データは主に広島文化学園大学で処理しデータは本研究以外では使用しないことを説明した。データ処理の際も個人が特定できないようにした。

### 2) 研究結果の公表の仕方について

研究成果は学会や大学内で公表することを説明し同意を得た。

### 3) 対象の心身の負担への配慮について

質問紙は対象者の自由な時間に行い、自由記載とした。

### 4) 対象や施設に理解を求め同意を得る方法について

質問紙を依頼する施設に研究の趣旨について文書及び口頭で説明し、施設については文書で同意を得、対象者には文書で説明を行い、回答を持って同意とした。

### 5) 研究協力の撤回が自由にできることについて

一旦研究に同意した後でも、その意思がなくなった場合には、いつでも研究参加を取り消すことができることを文書で説明した。

### 6) 対象に生じる不利益や危険性について

この研究に参加する場合、あるいは参加に同意しない場合でも何ら不利益をこうむることがないことを説明した。



7) 対象が受ける利益や看護上の貢献について本研究に協力していただくことで、仕事をしながら育児をする母親たちの役割機能の変化と対処行動について把握でき、社会的サポートのあり方について示唆を得ること、又、本調査公表によって、同じ問題を抱える母親たちに役立つ知識や情報となりうることを文書で説明した。

## ■ 結 果

質問紙は、広島県のA市及びB郡在住のA市にあるC子ども園に在籍する乳幼児をもつ就業中の母親100名を対象に配布した。回収数は36名（回収率：36%）、その内有効回答数は35名（有効回答率：97.2%）であった。以下は、有効回答数35名についての調査結果である。

### 1. 基本属性

#### 1) 母親の年齢構成

本調査における母親の年齢構成は、20歳～24歳が2名（5.7%）、25歳～29歳が3名（8.5%）、30歳～34歳が16名（45.7%）、35歳～39歳が8名（22.8%）、40歳～44歳が6名（17.1%）であった。

#### 2) 家族構成

本調査における家族構成は、核家族（夫と子ども）が31名（88.5%）、母子家庭2名（5.7%）、2世帯が2名（5.7%）、3世帯が1名（2.8%）であった。

#### 3) 子どもの人数

本調査における子どもの人数は、2人が16名（45.7%）、3人が8名（22.8%）、1人が7名（20%）、4人が3名（8.5%）、5人が1名（2.8%）であった。

#### 4) 就業状況

本調査における就業状況は、パートが25名（71.4%）、正社員が10名（28.5%）であった。労働日数は、1週間（7日間）の内何日労働しているかについて質問した結果である。正社員は5日が8名（80%）、5～6日が1名（10%）、6日が1名（10%）であった。

パートの労働日数は、5日が14名（56%）、6日が2名（8%）、4日が4名（16%）であり、2～3日・3日・3～4日・4～5日・5～6日がそれぞれ1名（4%）であった。

労働時間は、正社員は10名のうち、8時間が5名（50%）であり、5時間・7時間・9時間・9.5時間・10時間がそれぞれ1名（10%）ずつであった。

パートは5時間7名（28%）、6時間・7～8時間・5～7時間・5.5時間が夫々2名（8%）、1～4時間・4時間・4～5時間・4～6時間・6～6.5時間・7時間がそれぞれ1名（4%）ずつであった。無回答が3名（12%）存在した。

#### 5) 現在受けているサポート

現在受けているサポート（複数回答）の結果（表1）では、保育園13名（37%）、幼稚園7名（20%）、延長保育4名（11.4%）、シルバーサポート1名（2.8%）、託児所1名（2.8%）、ファミリーサポート1名（2.8%）、学童保育1名（2.8%）、無回答7名（20%）であった。

### 2. 家庭内・職場内での役割変化、ストレス、援助の必要性に関する記述内容の分析

#### 1) 家庭内での役割の変化についての記述内容の分析

家庭内での役割の変化についての記述内容から、17個の重要文脈が抽出された。その重要文脈から12個のサブカテゴリーに分類され、さらに9個のカテゴリーに分類された。分類されたカテゴリーは、家事を母親に任せる、園のお迎えを母親に依頼する、夫が専業育児をする、夫が家事・育児を協力、休日に夫が家事・育児を協力、子どもの家事の協力、お互いに助け合い感謝の気持ちを伝える、休日出勤による家事・育児の遂行困難、専業主婦になった、である（図1）。

#### 2) 職場内での役割の変化についての記述内容の分析

職場内での役割の変化についての記述内容から10個の重要文脈が抽出された。その重要文脈は8個のサブカテゴリーに分類され、さらに4個のカ

表1 現在受けているサポート

保育園	幼稚園	延長 保育	ファミリー サポート	シルバー サポート	託児所	学童 保育	無回答	合計
13	7	4	1	1	1	1	7	35

（単位：名）

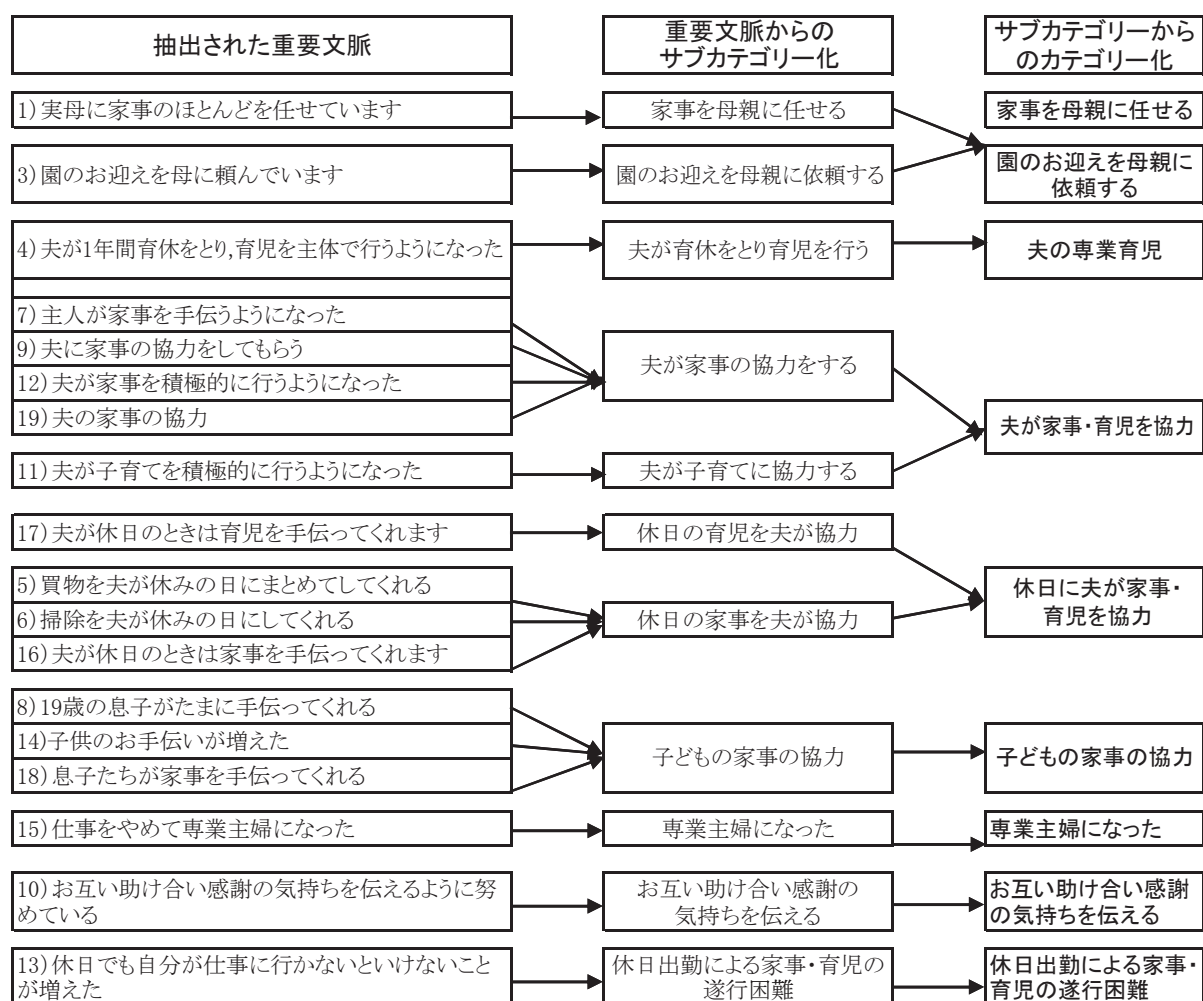


図1 家庭内での役割の変化についての分析結果

テゴリーに分類された。分類されたカテゴリーは、家庭と両立できる職場の配慮、責任の軽減、就労時間の調整、責任が重くなったである（図2）。

### 3) 仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処についての記述内容の分析

仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処についての記述内容から66個の重要文脈が抽出された。抽出された重要文脈から21個のサブカテゴリーに分類し、さらに13個カテゴリーに分類された。分類されたカテゴリーは、家族に相談、家族の協力、周りの人の協力、職場の人に相談、病気のとき休みや早退をする、仕事と育児のバランス、時間外保育の利用、子どもと気分転換、励ましの言葉で乗り越えた、カウンセリングをうける、気楽にする、対処しない、我慢する、であった（図3－①②）。

### 4) 仕事と育児の両立の中でのストレスについての記述内容の分析

仕事と育児の両立の中でのストレスについての記述内容から83個の重要文脈が抽出された。抽出された重要文脈は28個のサブカテゴリーに分類され、さらに12個カテゴリーに分類された。分類されたカテゴリーは、親の干渉により思うように育児ができない、育児専念時の苦痛、時間の余裕がなく、自分の時間がもてない、睡眠不足に伴い疲労が蓄積する、子どもに当たる自分にストレス、子どものペースに合わせることで、覚える仕事が多く思うように仕事が進まない、自分や子どものことで仕事を休むこと、子どもも私も残念な思い、仕事と家事の両立に対する社会の支援不足、身近な人のサポートが得られない、子育てに関する経済的支援の不足、であった（図4－①②③）。

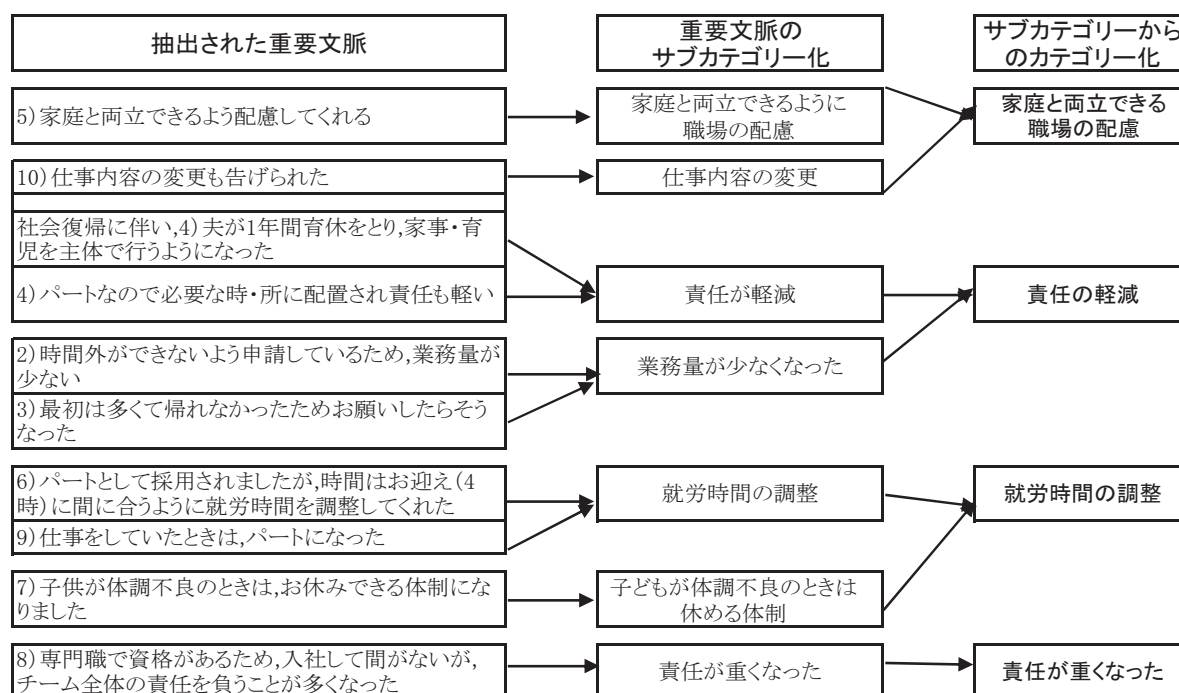


図2 職場内での役割の変化についての分析結果

#### 5) 仕事と育児を両立する上で必要な援助についての記述内容の分析

仕事と育児を両立する上で必要な援助についての記述内容から71個の重要文脈が抽出された。抽出された重要文脈は17個のサブカテゴリーに分類され、さらに、10個のカテゴリーに分類された。分類されたカテゴリーは、就業サポート、経済的サポート、育児のために必要な休暇や時間の配慮、子どもが病気をした時の病児保育、子どもの送迎サポート、ベビーシッターによるサポート、身内による家事援助、美容院へ行きたいときの保育援助、子どもを叱っているときの制止、仕事と育児のワークバランスによる精神的安定、であった(図5-①②③)。

### ■ 考 察

本研究対象者の基本属性はパートが25名(71.4%)、正社員が10名(28.5%)であり、比較的仕事を制限しつつ、育児に当たっている母親が多い。しかしながら、正社員の中には9時間・9.5時間・10時間もの長時間、就業している者も含まれる。そうした基本属性を考慮しないで、全ての記述内容から、家庭内での役割の変化、職場内での役割の変化、仕事と育児の両立の中で問題が生

じたときの対処、仕事と育児の両立の中でのストレス、仕事と育児を両立する上で必要な援助について分析して得られたカテゴリーの内容を表2に示した。

家庭内での役割の変化についての記述内容から、分類されたカテゴリーは、家事を母親に任せる、園のお迎えを母親に依頼する、夫が専業育児をする、夫が家事・育児を協力、休日に夫が家事・育児を協力、子どもの家事の協力、お互いに助け合い感謝の気持ちを伝える、休日出勤による家事・育児の遂行困難、専業主婦になったである。

家庭内における役割の変化においては、親や夫に協力を得ることによって変化が起きていることがわかった。親や夫の協力によって役割分担をすることは、仕事と育児を両立する上で必要不可欠である。特に、夫が専業育児を行うなどの役割の変化が家庭内の変化として認められることは今般の社会的システムの中で画期的なことであろう。これら家族内で協力し調整していくことは、家族の絆を深めることにもつながる。そして、男女の区別なく仕事と家事を行っていくことは多様化した現代の家族におけるシステムとして必要不可欠であり、夫婦の役割分担や協力という共働き夫婦の現状は、これまでの男女の役割に対する価値観の変容に影響していくものとなり注目され賞賛される

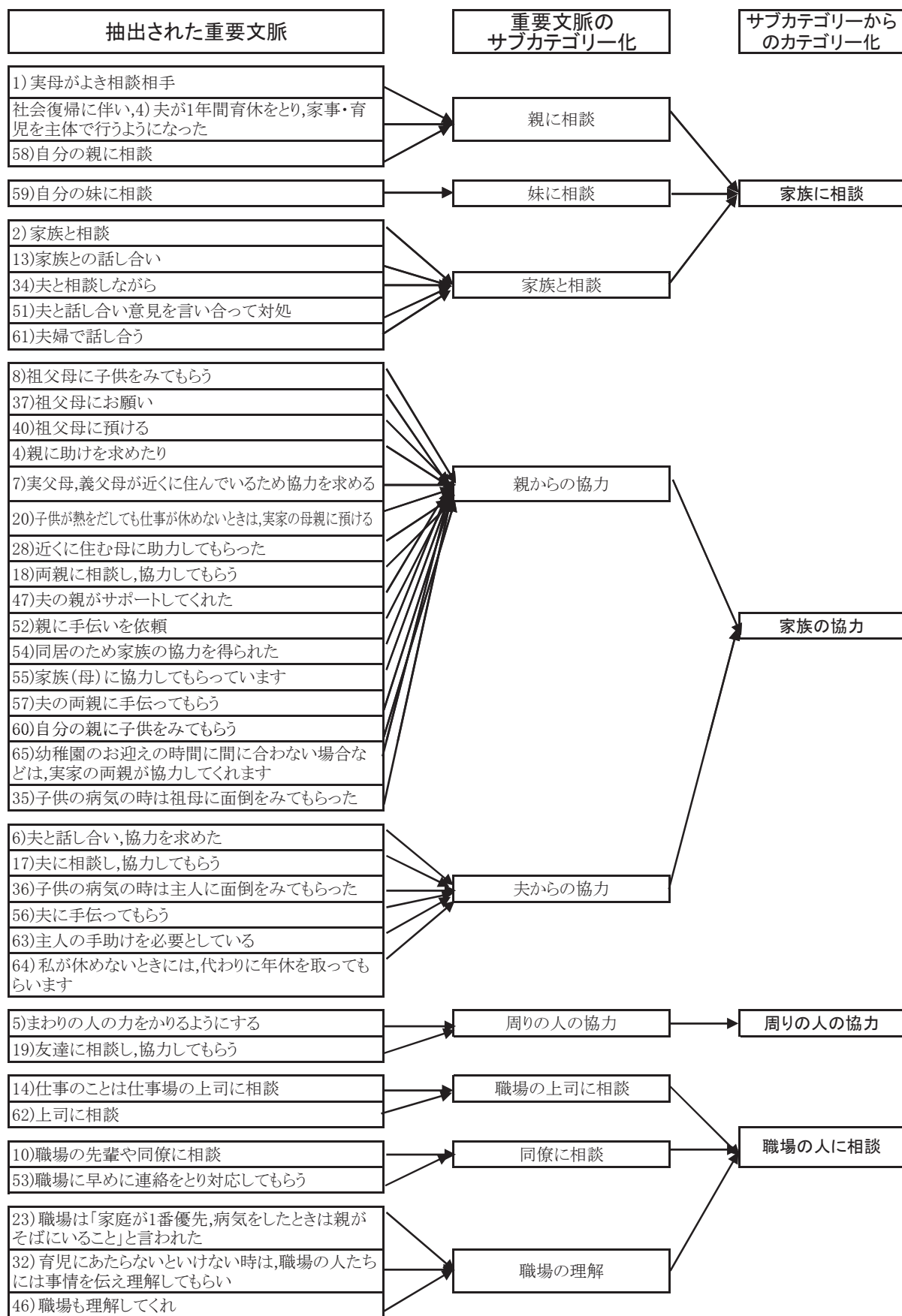


図3-① 仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処についての分析

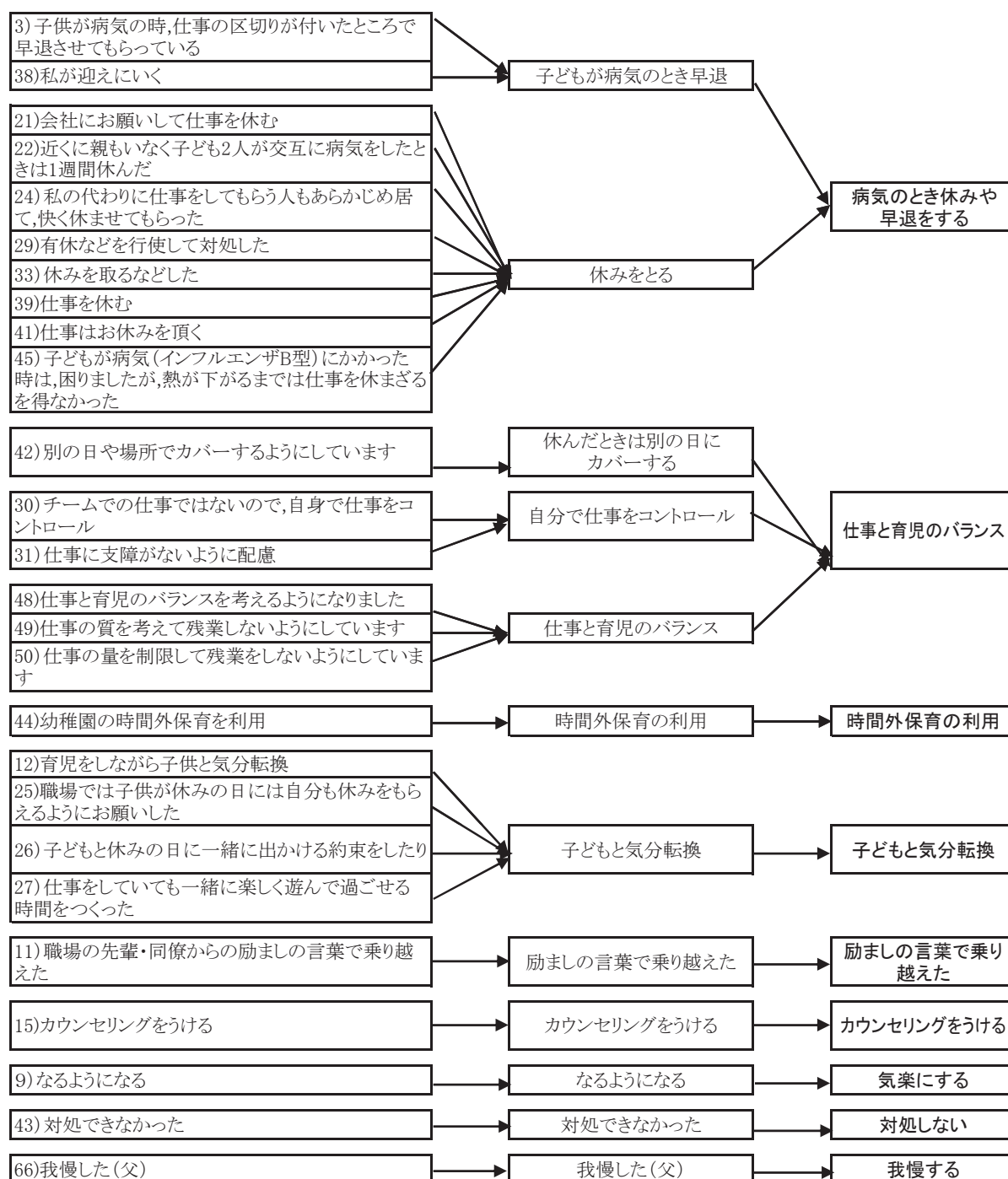


図3-② 仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処についての分析



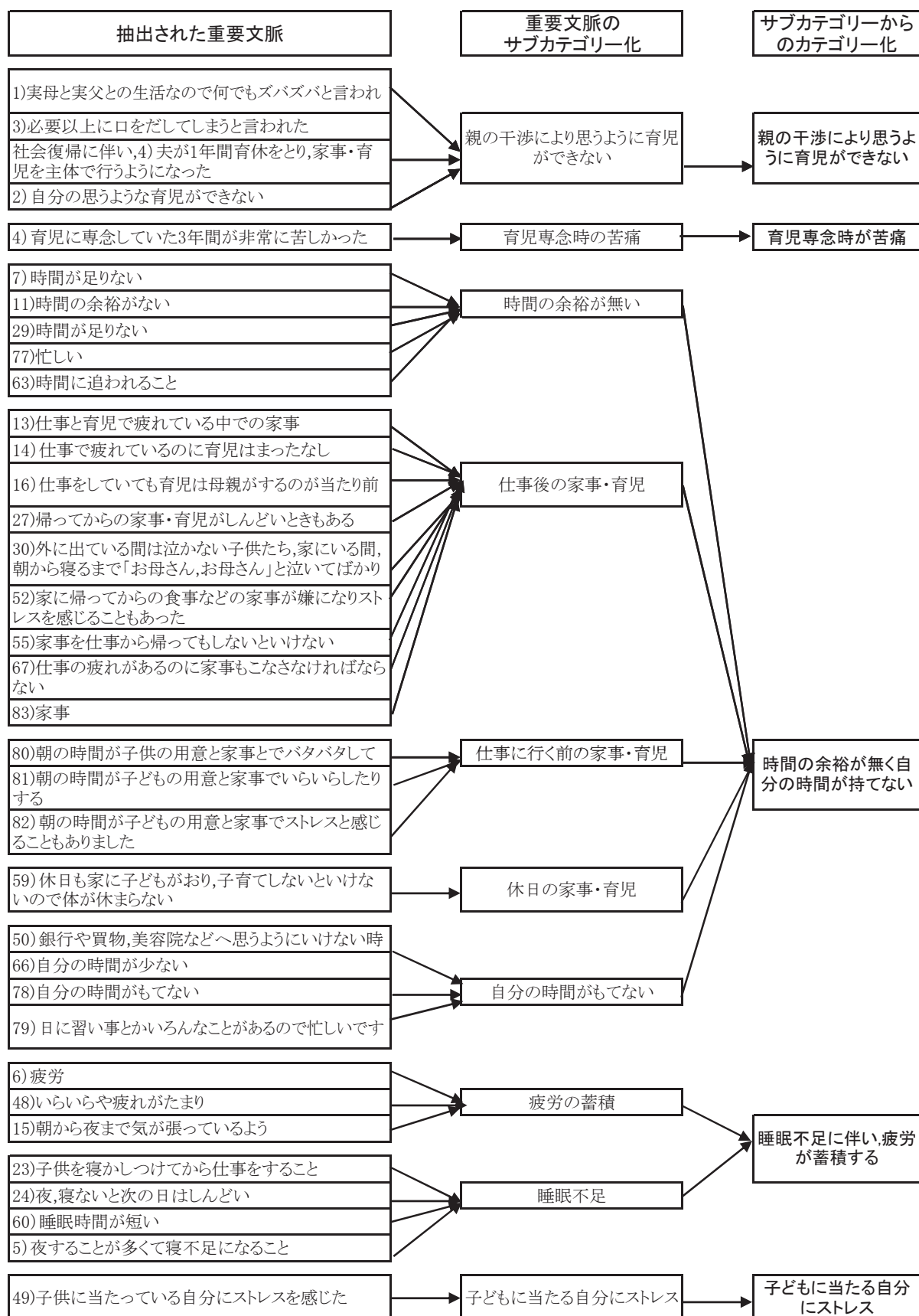


図4-① 仕事と育児の両立の中でのストレスについての分析

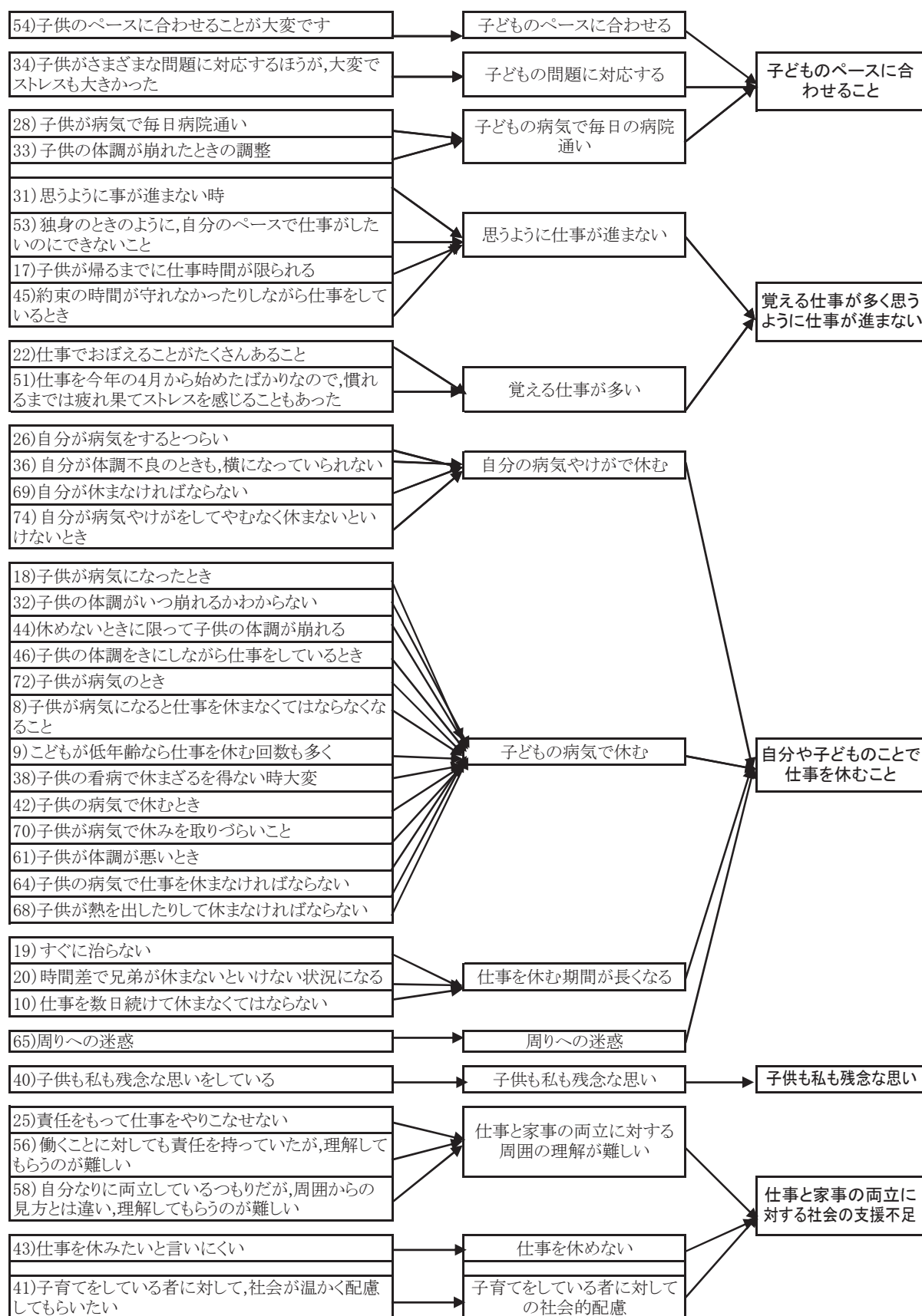


図4-② 仕事と育児の両立の中でのストレスについての分析

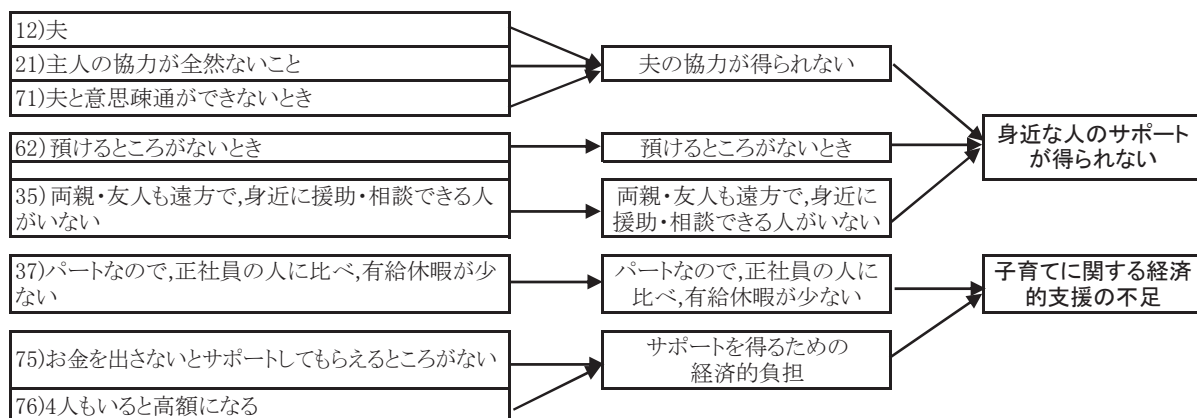


図4-③ 仕事と育児の両立の中でのストレスについての分析

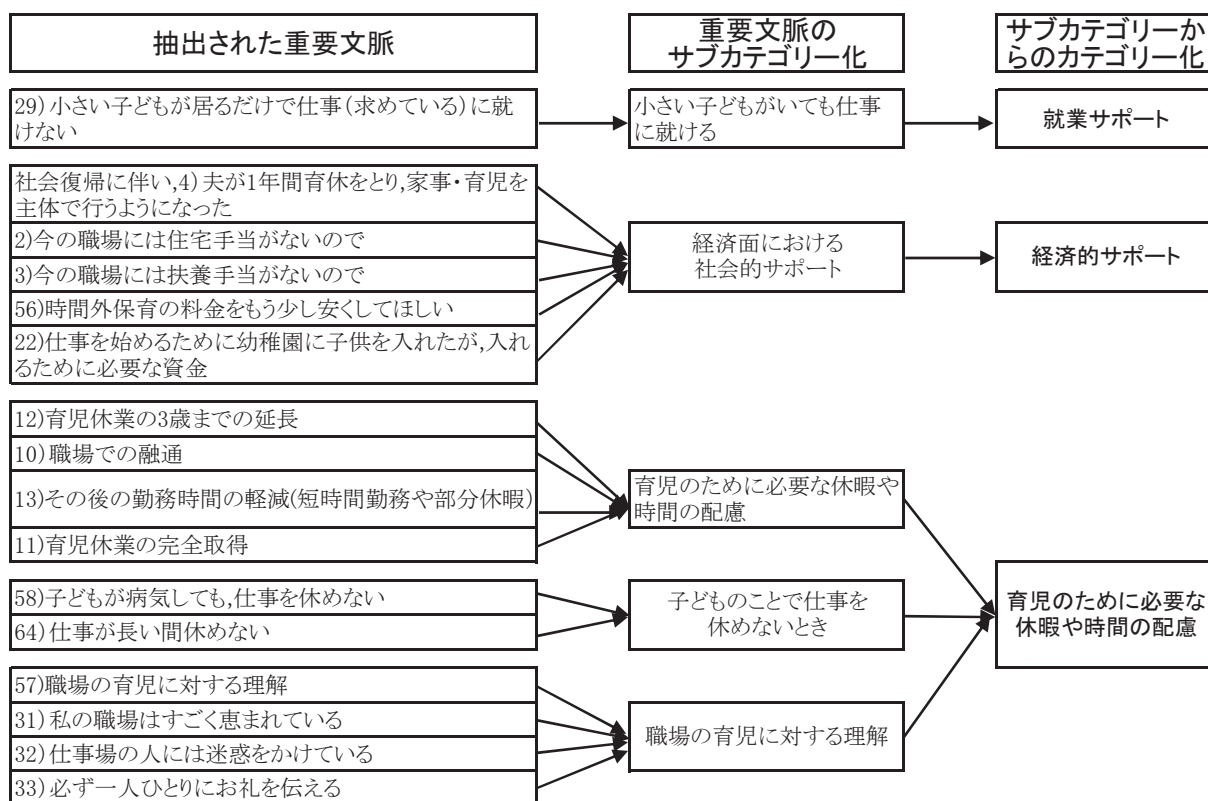


図5-① 仕事と育児の両立する上で必要な援助についての分析

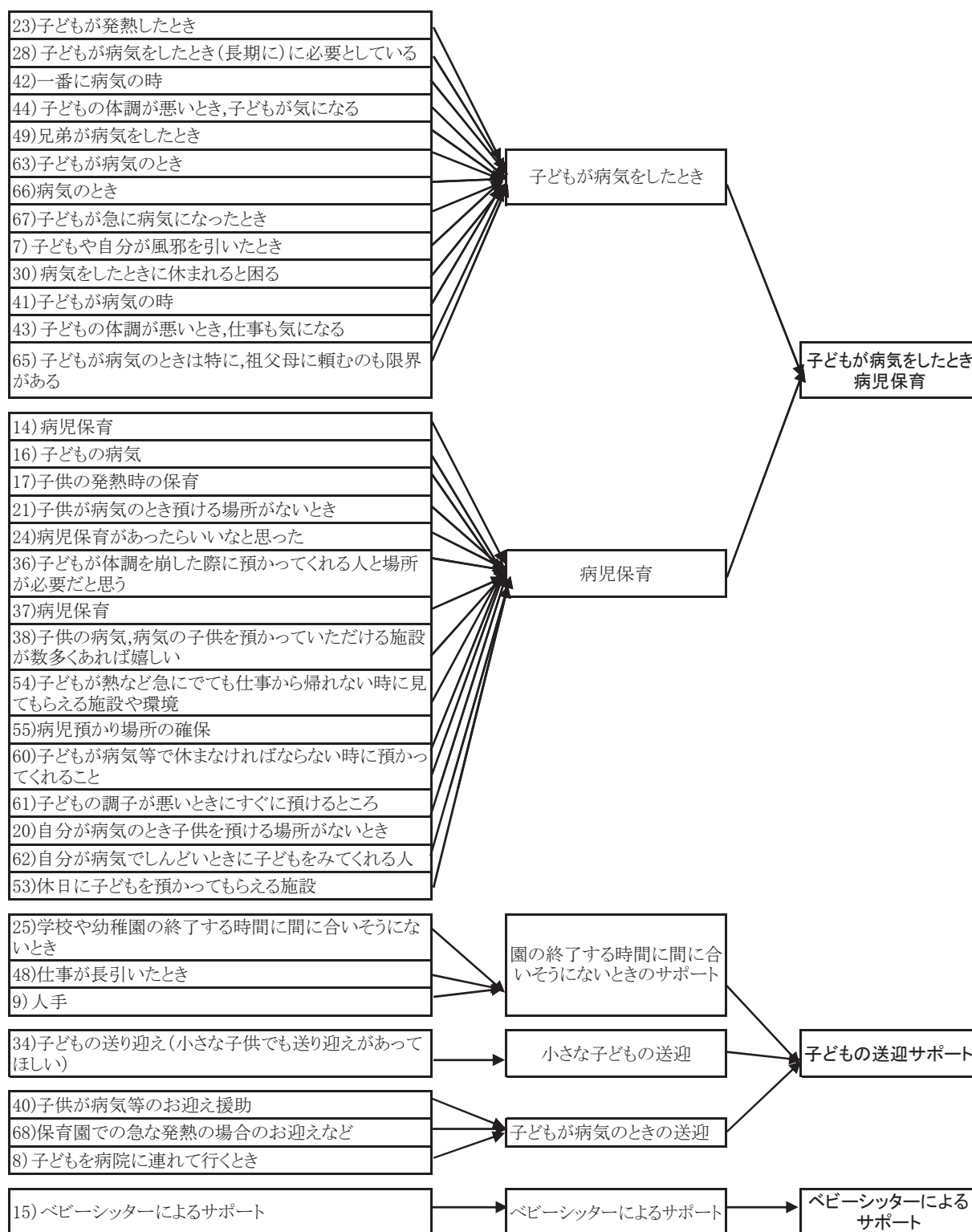


図5-② 仕事と育児の両立する上で必要な援助についての分析



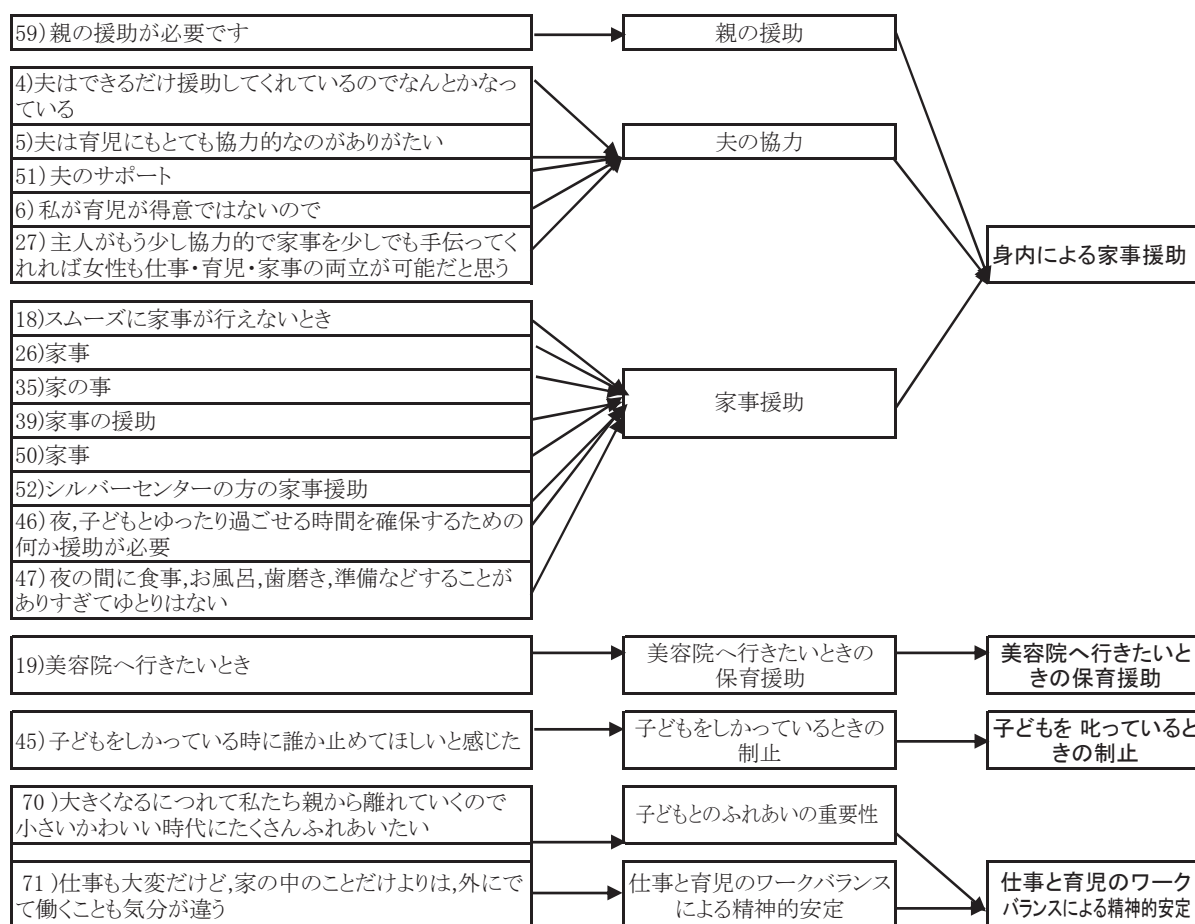


図5-③ 仕事と育児の両立する上で必要な援助についての分析

べき事項と考える。

特に養育期にある家族の機能について中村は、「家族機能の検討から養育期にある家族は、家族内でのコミュニケーションをとり安定しているが、柔軟性の側面が低く、家族としての変化を生み出す機能が低いことが推測できた」<sup>8)</sup>と述べている。柔軟性の側面は低いもの、家族内でコミュニケーションをとり協力し合っているという現状について把握でき、養育期には必要な家族のあり方といえる。柔軟性の側面が低いと考えられるのは、夫婦だけの問題ではなく、親の力が必要な時期の子どもがいることによる時間的制約や緊急な対応が必要な場合があることが大きな問題として考えられる。「仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処」のカテゴリーの中の「子どもが病気のときの対処」、「時間外保育」などがその例である。時間的制約や緊急な対応が必要な場合の対処には、家族の対処能力が重要となり、その都度臨機応変に対応していかなければならない

め、柔軟性が必要である。

柔軟性とは、対処を柔軟に受け止め、対処することである。対応する際に柔軟性が低いというのは、その対応への心理的葛藤が存在することが影響する。なんとか対応したいのにできない、対応したけどこれで良かったのか、今後また起きたときはどうしようなどといった葛藤である。「仕事と育児の両立の中でのストレス」のカテゴリーをみると柔軟な対応ができれば解消されるものもあることがわかる。例えば、「時間の余裕がない」について言うとき時間の余裕がないことに対する捉え方の変革や余裕がない中での対策を考えその都度臨機応変に時間に合わせて行なうことができればストレスの軽減につながる。さらに、時間がなくても良くできているという自分の評価を高める自己効力感を高めていくこともストレス軽減につながることを示唆される。藤井は、「育児期にある母親の育児満足感に影響する因子の中で、自己効力感を高めることで育児に対する満足感を得

表2 各項目から分類されたカテゴリーの内容

項目	カテゴリー
1) 家庭内での役割の変化	母親に家事を任せる 園のお迎えを母親に依頼する 夫が専業育児 夫が家事・育児を協力 休日に夫が家事・育児を協力 子どもの家事の協力 お互い助け合い感謝の気持ちを伝える 休日出勤による家事・育児の遂行困難 専業主婦になった
2) 職場内での役割の変化	家庭と両立できる職場の配慮 責任の軽減 就労時間の調整 責任が重くなった
3) 仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処	家族に相談 家族の協力 周りの人の協力 職場の人に相談 病気のとき休みや早退をする 仕事と育児のバランス 時間外保育の利用 子どもと気分転換 励ましの言葉で乗り越えた カウンセリングをうける 気楽にする 対処しない 我慢する
4) 仕事と育児の両立の中でのストレス	親の干渉により思うような育児ができない 育児専念時の苦痛 時間の余裕がなく自分の時間が持てない 睡眠不足に伴い疲労が蓄積する 子どもに当たる自分にストレス 子どものペースに合わせること 覚える仕事が多く思うように仕事が進まない 自分や子どものことで仕事を休むこと 子どもも私も残念な思い 仕事と家事の両立に対する社会の支援不足 身近な人のサポートを得られない 子育てに関する経済的支援の不足
5) 仕事と育児を両立する上で必要な援助	就業サポート 経済的サポート 育児のために必要な休暇や時間の配慮 子どもが病気をした時の病児保育 子どもの送迎サポート ベビーシッターによるサポート 身内による家事援助 美容院へ行きたいときの保育援助 子どもを叱っているときの制止 仕事と育児のワークバランスによる精神的安定

ることにつながっている<sup>9)</sup>と述べている。

対処と同時に事象を受容することへの柔軟性が必要であり、もっと母親自身が自分を評価していくことが重要であり、母親の自己効力感を高めるような関わりの必要性和その支援が必要であろう。

職場内での役割の変化についての記述内容の分析から、家庭と両立できる職場の配慮、責任の軽減、就労時間の調整、責任が重くなったのである。職場内での役割の変化のあった人が少なかったのは、子どもがいることで初めから就業形態を選択してパートやアルバイトを選択していることや子どもがいることで特別な配慮がないこと、職場で認められた存在として働いていることなどが背景にあると考えられる。その中で職場の配慮や就業形態、仕事内容の変更についてあがった点については、就労中の母親を中心にして、家族や職場の人々が配慮し協力し合っているという状況がわかる。特に就業形態の変化は時間的な問題からくるものであり、職場の配慮としては、“時間的な配慮”と共に“母親への理解と励まし”があり、母親が働くためには職場の配慮が必要不可欠である。仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処のカテゴリーに、“職場の人に相談・理解”、“励ましの言葉”があがっていることから対処の際には職場の理解と支えが必要となってくる。

河野は、「女性外科医が長く仕事を続けるためには何が必要かの中で、子育て支援体制の主なものとして、産休・育休制度・勤務時間短縮・勤務日短縮・残業免除・当直免除あるいは制限・駐車場優先使用・保育園・病児保育室利用をあげている。この支援制度の導入で医師の数が増加したことを報告している。さらに、長く仕事を続けるためには、女性だけの理解と支援ではできないと述べている。男性外科医や独身女性外科医に過剰の負担がかかり、不公平感が全面にでると、人間関係のバランスが崩れ、職場環境はより悪化してしまう。男性外科医を含めた外科全体の環境改善や意識改革が必要である<sup>10)</sup>と述べている。時間的配慮、職場の理解のみでなく、男性や独身女性との公平性が重要になることも考えなければならない。仕事と育児の両立の中でのストレスのカテゴリーに“仕事を休むこと”があり、職場に対する申し訳なさがストレスにつながってくることが考えられる。さらに、職場の配慮がありすぎる点も自分だけ特別な状況であり仕事を任せてもらえないという不公平感を感じるものとなる。

育児中の母親は、仕事と育児の両立の中でのストレスのカテゴリーにあるように“子どものペースに合わせる”、“覚える仕事が多く仕事が進まない”など自分のペースではできない状況である。職場の配慮がないと仕事ができない状況にあることを母親自身が認め、それに嘆くよりももっと自分ができていることを自己評価し母親の自己効力感を高めていく必要がある。そのためには母親自身の意識改革と現実を受容しそれに対処する能力が重要になる。周囲のサポートを得ることについてソーシャルサポートの観点から佐藤は次のように述べている。「ソーシャルサポートについて、ソーシャルサポートが社会的な支援という意味にとられやすく、医師、保健所、電話相談といったサポートシステムの整備が必要だとなりやすいが、“social”という語には、“人と人の間の”という意味があることも示唆するように、周囲の人々との関係がよい状態に保たれていることも重要である<sup>11)</sup>。職場の配慮に支えられていることは、職場内における人との関係をよい状態に保つ必要性を意味しているものと考えられ、周囲の理解と母親自身の人間性の成熟や対人関係能力の向上が必要であると考ええる。

仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処についての記述内容の分析から、家族に相談、家族の協力、周りの人の協力、職場の人に相談、病気のとき休みや早退をする、仕事と育児のバランス、時間外保育の利用、子どもと気分転換、励ましの言葉で乗り越えた、カウンセリングをうける、気楽にする、対処しない、我慢する、の13個のカテゴリーが分類された。対処には苦慮しているが個々に対処行動をとっている。家庭内での役割機能の変化のカテゴリーから、“夫が育児を行なう”、“夫が家事・育児を協力”があがるように対処においては、“家族に相談”、“家族に協力”、“周囲の協力”といった家族内でのコミュニケーションと協力による役割の変化が大きく影響している。さらに“職場の人に相談・理解”といったカテゴリーからもわかるように職場の配慮があって対処できているという現実も重要である。このことは、職場における理解が母親の就業継続に大きく影響していることを意味する。特に、“子どもが病気のときの休みや早退”については仕事に影響する問題であり母親としても心痛な問題である。現在、「介護・育児休業法」で育児中の母親が子どもの病気のために休むことができるように



定められているがその活用はされていないことが調査結果のカテゴリーからもわかる。国の政策であるが一般的に活用されがたいものであることの表れであり、社会全体の理解とシステムが不十分であることが示唆できる。さらに、カテゴリーの“時間外保育の利用”についても、現在“短時間勤務の導入”などあるが、実際には時間外保育を利用しなければ働くことが難しい状況であるといえる。母親は育児中という特別な状況にあることからなるべく仕事を平等にしていかなければという思いを持ち、できる限り時間外保育を利用してでも仕事ができる環境を調整していこうとしているのではないかと考えられ、短時間勤務を要請することは不可能な状況であり就業継続を妨げる要因にもなりうることを危惧していることが考えられる。労働側からの要請ではなく雇用側からの強制にするなどしなければ、実際には活用され得ない制度ではないかと考える。

仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処において、周囲の協力や配慮の他に重要なことは、母親自身の対処能力である。中谷は、母親のエンパワーメントについて考える中で、エンパワーメントについて次のように述べている。エンパワーメントが起こるには、「自己決定」が行われること、活動を通して自己の「潜在力への気づき」があること、うまくやれているという「効力感」を持つことが重要である<sup>12)</sup>とされている。さらにこの自己効力感は、役割変化に対する受容や対処に対する柔軟な姿勢とも関連しており母親の力を発揮したり、家族の力を強めたりするものとなる。さまざまな制度や配慮があってもそれを活用して対処していくのは母親自身である。家族に相談し協力を得ること、周囲の協力を得ること、職場に人に相談・理解を得ること、仕事と育児のバランスをとること、励ましの言葉をもらうこと全てにおいて母親自身が他者とコミュニケーションをとっていき自己決定しながら行動していくものである。外に援助を求めることも重要であるが、母親自身が自己決定し対処する能力をつけていくことが一番重要になるのではないかと考える。

仕事と育児の両立の中でのストレスについての記述内容の分析から、親の干渉により思うように育児ができない、育児専念時の苦痛、時間の余裕がなく、自分の時間がもてない、睡眠不足に伴い疲労が蓄積する、子どもに当たる自分にストレス、子どものペースに合わせることに、覚える仕事が多

く思うように仕事が進まない、自分や子どものことで仕事を休むこと、子どもも私も残念な思い、仕事と家事の両立に対する社会の支援不足、身近な人のサポートが得られない、子育てに関する経済的支援の不足、の12個のカテゴリーに分類された。これらの結果は、育児中の母親のストレスの強さを示している。ストレスがあるということは、母親は個々に対処行動をとっているが、効力感をもてないことや潜在力への気づきができていないことから対処できているという実感が無いということが考えられる。カテゴリーにも、“親の干渉により思うように育児ができない”といった育児がうまくできないという親としての効力感の低下が見受けられること。さらに、“時間の余裕がない”といった余裕をもてない、もつことができないといった、できているという効力感を感じていない表現であると考えられる。“子どもにあたる自分にストレス”は特に母親自身の自己概念に影響するものであり、親としての自分を否定的に感じていることが考えられる。そして、支援不足など支援を受けられず対処できていないという思いが強く表れており効力感を感じていない。野口らは、「子育て支援センターを利用している母親の育児ストレスの因子構造において、第一に“親としての効力感の低下”である<sup>13)</sup>」ことを報告している。

岡本は、「家族が遭遇するストレスに家族がどのような対処能力を持つかでストレスの程度が決定する<sup>14)</sup>」という考え方にははめると、家族機能の柔軟性が低下（対処能力が低下）し対処に困難な面を持っていることがストレスを顕在化させていることが考えられる。

さらに、母親自身の“良い母親でありたい”、“うまく対処し仕事と育児を両立していきたい”という自己概念を高めていくことも重要となり、対処行動につながる力になっていくと考えられる。

仕事と育児を両立する上で必要な援助については、就業サポート、経済的サポート、育児のために必要な休暇や時間の配慮、子どもが病気をした時の病児保育、子どもの送迎サポート、ベビーシッターによるサポート、身内による家事援助、美容院へ行きたいときの保育援助、子どもを叱っているときの制止、仕事と育児のワークバランスによる精神的安定のための援助が必要である、の10個のカテゴリーに分類されている。必要とされている援助は、今、まさに就労中の母親が求めている援助である。



仕事と育児の両立の上で必要な援助については、具体的な内容があがった。母親自身の就業サポート、経済的サポート、子どもが病気になった時、病児保育、夫の協力、親の援助、家事援助などである。現在の施策にもあがっている子ども手当での支給という経済的支援もあがる。

人的サポートの中には主に夫があがっており、夫である父親の影響力について、柏木らが、「父親の育児・家事参加度の高さは母親の否定的感情の軽減につながるが見出された」<sup>15)</sup>と述べていることや、住田らの「父親の育児態度は、母親の育児不安と明らかに関係しているという事実が示された」<sup>16)</sup>などの報告がある。その他にも「母親が育児中に経験するネガティブな感情がいかなる事情のときに生じているかを自由記述によって収集した結果、第3因子に夫の育児態度に対する不満があがった」<sup>17)</sup>といった研究結果や、「働く母親が育児不安に陥るか否かを決める大きな要因は、夫婦関係であり、夫が子育てに協力している場合には、妻は育児に満足感をもつことができるが、夫婦関係がよくない場合には、妻は育児不安を蓄積しやすいことがわかった」<sup>18)</sup>、といった研究結果がある。以上のことから夫の存在と協力が母親と育児に強い影響力をもつと考えられる。

石上らは、「看護師の子育ての実態と子育て支援ニーズの中で必要と思われる子育て支援策として、保育所の充実、24時間保育、夜間保育、病児保育、院内保育、学童保育、延長保育、一時保育、休日保育、夫・家族の協力、休暇制度の充実、経済的な援助、夜勤の免除、職場の雰囲気づくり、職員の増員、再就職時の教育があがった」<sup>19)</sup>ことを報告している。今回カテゴリー化された内容とほとんど一致していることは興味深い。現在、厚生労働省の子育て支援として子育て視点拠点事業、子育て支援センター事業、乳児家庭全戸訪問事業、養育支援訪問事業、ファミリーサポート・センター、放課後児童健全育成、乳幼児と中・高校生のふれあい事業、児童委員・主任児童委員、児童手当制度、子育て応援特別手当などが実施されている。少子化問題から派生して子育て支援に注目があてられ、さまざまな事業が展開されているにもかかわらずこれだけ就労中の母親が支援策を求めているということは、これらの施策が一般に受け入れられないまたは利用しがたい、利用していても役立っていると感じられないものであると言える。正社員のうち、9時間・9.5時間・

10時間といった長時間の就業時間を余儀なくされている育児中の母親が存在することを考えたとき、母親たちの育児負担は限りなく重い。ソーシャルサポートについてはもっと利用価値のある、利用しやすい、経済的負担のない施策の検討が必要であろう。

## ■ 結 論

育児中の母親の家庭内及び職場内における役割機能の変化と対処行動について、家庭内での役割の変化、職場内での役割の変化、仕事と育児の両立の中で問題が生じたときの対処、仕事と育児の両立の中でのストレス、仕事と育児を両立する上で必要な援助について検討した結果、以下の5点が示唆された。

1. 母親の自己効力感を高めるような関わりの必要性和その支援が必要である。
2. 周囲の理解と母親自身の人間性の成熟や対人関係能力の向上が必要となる。
3. 外に援助を求めることも重要であるが、母親自身が自己決定し対処する能力をつけていくことが重要である。
4. 就労中の母親の企業・雇用側からの徹底的な協力体制を敷くなどの活用はされやすい制度が必要である。
5. ソーシャルサポートはもっと利用価値のある、利用しやすい、経済的負担のない施策の検討が必要である。

## ■ おわりに

本研究では、就労中の母親が育児に伴って、家庭内及び職場内においてどのような役割機能の変化があり、それに伴ってどのような対処行動をとっているかを明らかにし、これからの育児支援に何が必要であるかを検討した結果、母親の自己効力感を高めるような関わりの必要性和その支援が必要、周囲の理解と母親自身の人間性の成熟や対人関係能力の向上が必要、外に援助を求めることも重要であるが、母親自身が自己決定し対処する能力をつけていくことが重要、就労中の母親の企業・雇用側からの徹底的な協力体制を敷くなどの活用はされやすい制度が必要ソーシャルサポートはもっと利用価値のある、利用しやすい、経済的負担のない施策の検討が必要であることが示唆

された。

家庭内での役割の変化においては、夫や家族が協力しており男性・女性の役割意識に固執せず、育児に伴う女性の負担軽減のために協力しあっている現状がわかり、これまでのような一般的な女性のみが育児をするといった状況ではないことがわかった。母親が仕事をしていくためには、親や夫が協力して家事・育児をすることが必須である。そして、そのためには家族の対処能力が重要な要素となっており、対処能力とストレスは密接な関係にあることがわかり母親自身が対処能力を高めることが重要であり母親のエンパワーメントが鍵となる。

就労中の母親のサポートについては、必要な援

助のカテゴリーにあがった内容であるが、その内容は、主に仕事と育児を両立していく上での人的な支援の必要性和育児のために必要な休暇や時間の必要性、緊急時特に子どもが病気のときの援助である。これらについて現実的な支援が必要であることが明らかとなった。そしてサポートを受ける母親自身も対人関係能力をはじめとする対処能力を高めていく必要があり自己効力感を高められるような関わりや自己概念の向上につながっていくような支援が必要であることが示唆された。

本研究の結果は、就労中の母親が皆同じような問題を抱えながら対処し、努力しながら子育てをしていることがわかり、母親たちの共感を得ることにつながると考える。

## 参考・引用文献

- 1) 厚生統計協会；国民衛生の動向，2009.
- 2) 総務省統計局；労働力調査，平成21年3月厚生労働省発表.
- 3) 厚生労働省；女性雇用管理基本調査，2006.
- 4) 岡本吉生；家族ライフサイクルと家族ストレス，埼玉県立大学紀要，Vol.2，p211，2000.
- 5) 佐藤達哉；育児期母親の育児関連ストレス・対処・サポートについての基礎的研究，児童育成研究 6，p54，1988.
- 6) 中村由美子；構造方程式モデリング手法を用いた養育期にある家族の家族機能モデルの構築，家族看護研究，第11巻，第1号，p11，2005.
- 7) 牧野カツコ；働く母親と育児不安，家庭教育研究所紀要，4，pp67-76，1983.
- 8) 前掲書6)，p19.
- 9) 藤井加那子，永井利三郎；育児期にある母親の育児満足感に影響する因子—子育て不安の認識の有無による違い—，小児保健研究，第67巻，第1号，pp10-17，2008.
- 10) 河野恵美子，山崎芳郎他7名；女性外科医が長く仕事を続けるためには何が必要か，日臨外会誌，70(10)，pp29-33，2009.
- 11) 佐藤達哉；育児期母親の育児関連ストレス・対処・サポートについての基礎的研究，児童育成研究 6，p54，1988.
- 12) 中谷奈津子；地域子育て支援と母親のエンパワーメント—内発的発展の可能性—，大学教育出版，p11，2008.
- 13) 野口純子，榮玲子他；子育て支援システムの構築に関する研究—子育て支援センターを利用している母親の育児ストレスの因子構造—，香川県立保健医療大学紀要，第4巻，pp37-38，2007.
- 14) 前掲書4)，pp212-213.
- 15) 柏木恵子，若松素子；「親となる」ことによる人格発達—生涯発達の視点から親を研究する取り組み—，発達心理学研究第5巻，第1号，pp72-83，1994.
- 16) 住田正樹，中田周作；父親の育児態度と母親の育児不安，九州大学大学院教育学研究紀要第2号，pp19-38，1999.
- 17) 清水嘉子，西田公昭；育児ストレス構造の研究，日本看護研究学会雑誌，Vol.23，No.5，p57，2000.
- 18) 前掲書7)，p67.
- 19) 石上智美，徳田克己；看護師の子育ての実態と子育て支援ニーズ，健康科学大学紀要，2巻1号，pp97-98，2006.