

保育園児を持つ母親の仕事と子育ての葛藤

久保 桂子

千葉大学教育学部

Work-Family Conflict of Mothers with Children in Day Care

KUBO Keiko

Faculty of Education, Chiba University, Japan

本研究は、子育てをしながら働く母親を対象に、仕事と子育ての両立に困難を感じている状況に焦点を当て、どのような困難なのかを分析し、克服すべき課題を検討することを目的とした。分析には、2013年に千葉県で行った子どもを保育所に預けている世帯への調査票（有効回収世帯票1,099世帯分、有効回収率51.9%）のうち、269人の母親の自由回答を用いた。両立を困難に感じている具体的状況は、子どもを持つことが仕事での評価の低下につながる職場環境や、継続できる条件が不備である職場環境、多忙な母親の就業が子どもに及ぼす影響への心配、そして、仕事も育児も中途半端という思いなどが明らかとなった。また、夫との関係では、長時間労働と残業が日常的である夫の職場環境、子育ては女性の役割という意識や態度への不満が明らかとなった。さらに、保育環境、病児・病後児保育問題などの不備が両立を困難にしている要因として示され、以上の問題への取り組みが課題として明らかになった。

キーワード：仕事と子育ての葛藤（work-family conflict） 職場環境（workplace environment）
夫の育児参加（husbands' participation in child care）

1. 研究目的

女性の社会進出を進めるための法整備が進められており、盛り込む内容や、具体的な数値目標について、十分な議論が必要などである。安倍内閣が2014年6月24日に閣議決定した「日本再興戦略」（内閣官房、2014）では、2013年度に69.5%である女性の就業率（25～44歳）を、2020年には73%にまで上昇させることを数値目標として掲げている。しかし、「平成24年就業構造基本調査」（総務省、2013）によれば、25～44歳の育児をしながら働いている女性の就業率は、52.4%にとどまっており、子育てと両立できる条件を広げない限り、数値の底上げは難しいと思われる。

また、数値だけを見ると、現在15～64歳の63%の女性が就業しているが、雇用者のうち非正規の比率が57.5%を占めており、多くが不安定就労の状態にある（総務省、2013）。その背景には、出産育児を理由に一度退職し、子育てが一段落した後の雇用は、非正規での雇用になる傾向が強いためである。25～29歳にある女性では60.7%を占める正規雇用が、45～49歳にある女性では39.0%に過ぎないという数字がその傾向を示している。厚生労働省（2012）の「第1回21世紀出生児縦断調査（2012年）」によれば、2010年に、出産1年前に「有職」だった母親のうち、出産前後に仕事をやめて、出産半年後は「無職」になった割合は54.1%に上る。そして「有職」である割合は36.6%にとどまっている。また、国立社会保障・人口問題研究所（2010）の「第14回出生動向基本調査」でも、出産前に就業していた女性の約6割が出産後に離職することが示されている。

さらに、第1子出産後に仕事を継続していた人も、その後に子育てを理由に退職する場合もある。三菱リサーチ&コンサルティングの調査（厚生労働省、2012）では、末子の妊娠・出産時の就業継続状況は、回答者1,760人中69%にとどまっている。そして、現在正社員（1,153人）の場合は85%が継続就業であるが、現在非正社員（607人）の場合は38%に過ぎない。一度非正規になると、その後の就業も不安定になる傾向が高い。このように、第1子の出産子育て以降も、女性は仕事と子育ての両立で悩む。特に非正規の場合は、育児休暇などの保障がなく第2子の際に仕事をあきらめる場合も多い。また、昨今では「小1の壁」といったように、小学校入学後の就業継続支援体制の不備も指摘されている。さらに、日常的にも、会社の業績悪化で子どものいる女性がリストラ対象になる、嫌がらせを受けるなどで精神的に就業継続が難しくなることもある。

本稿では、子育て中の女性たちに行った調査の自由記述のうち、子どもを持つ女性が就業と子育てを両立させることに困難を感じている状況に焦点を当て、どのような困難なのかを分析し、克服すべき課題と解決策を検討することを目的とする。なお、自由記述では、夫婦の協力や理解のある職場環境により、仕事と子育ての両立ができていたといった回答も数多くみられたが、本稿では、困難を感じている回答を中心に扱うこととする。

2. 調査の方法と調査対象者の属性

(1) 調査方法

2013年11月に千葉県西部の公立保育所21保育所の保育園児の保護者を対象に行った質問紙調査の結果を用いて分析する。調査票は家族票・母親票・父親票を組にして、

保育所を通じて2,119世帯に配布した。記入は自記式である。回収は保育所の回収箱に回答者が投入する方法をとり、1,118世帯分の調査票が回収された(回収率52.8%、有効票は1,099世帯分、51.9%)。

(2) 対象者の属性

平均年齢は、父親が37.5歳、母親が35.7歳である。平均子ども数は1.76人である。子ども数は、1人が39.0%、2人が47.0%、3人以上が14.0%である。長子年齢は5.6歳で、末子年齢は2.8歳である。世帯形態は、夫婦のいる核家族世帯が82.9%、ひとり親の核家族世帯が7.6% (内、母子7.1%)、夫婦のいる拡大家族世帯が6.5% (内、妻方3.6%)、ひとり親の拡大家族世帯が3.0% (内、母子2.6%)である。

母親の就業形態は、正規雇用・役員が56.8%、非正規が38.4%、自営・自由・その他が5.8%で、父親の就業形態は、正規雇用・役員が88.5%、非正規が5.4%、自営・自由・その他が6.0%である。

(3) 分析の対象

今回の分析対象は、自由記述の回答欄に寄せられた母親の回答269人分の回答である。回答の扱いについては、個人が特定されるような表現については、特定されないように配慮した。また、文章表現として誤りのある部分は修正したが、できるだけ回答者の気持ちを伝えるために、文末の敬体・常体の叙述方式などはそのままにするなどの配慮をした。また、子どもの母親については、基本的には「母親」と表記したが、父親については、妻からの叙述で夫と表現されているので「夫」も用いている。

3. 分析結果

(1) 仕事と子育ての両立が困難に感じる実態

母親が子育てをしながら就業するためには、母親の職場環境、父親の職場環境、保育や子育て支援環境、親族などの育児援助、さらに、夫婦の家事・育児の協力関係が大きく影響する。それぞれの条件が単独で影響していることもあるが、多くの場合、複合的に両立の条件になっている。したがって、両立に困難を感じる場合も、複数の要因が絡まっている場合が多い。以下、実際の記述から、どのように困難を感じているのかを検討する。記述は、1) 職場環境・仕事での評価の低下や条件の悪さ、2) 就業が子どもに及ぼす影響の心配、3) 仕事も育児も中途半端という思い、4) 夫婦関係・夫の協力についての意識、5) 共働きへの消極的な意識、の5項目に分類し、それぞれ代表的な記述をとりあげ、記述の前に見出しと説明を加えた。

1) 職場環境・仕事での評価の低下や条件の悪さ

①仕事も子育ても大事だが、職場の評価の低下に焦り
子育てをしたい気持ちと仕事をしたい気持ちで悩むとともに、子どもがいることで職場での立場が悪くなっていることに焦りを感じているという記述である。

「子育てしたい気持ちと仕事をバリバリやりたい気持ちの間で毎日悩んでいる。後輩がどんどん仕事をするなか、自分は子どものいることで仕事もさせてもらえ

ず足踏み状態。仕事もしたいけれど、子どもも大事。大人のわがままで子どもがかわいそうだも何度も思っている。子どもがいなかったらと思うことが何度もあった。男社会、働ける女性は必要だが、使えない女性はいらぬという会社である(使えない=時短、泊まり勤務ができない)。」

②継続できる仕事の条件がなく、仕事を失い後悔

仕事の負担が重くなり、育児と家事が回らなくなったため退職し、子育てと引き換えに仕事を失った感があるという記述である。

「出産後3ヶ月で復職したが、異動のため遠距離通勤になったため、育児と家事がまわらなくなり、2歳になるころ退職。今は近距離でパートをしていますが、報酬が極端に少なくなり、子育てと引き換えに仕事を失った感があり、後悔することもしばしばあり、しみじみ子育てと仕事の両立は大変なもの実感している。」

2) 就労が子どもに及ぼす影響を心配

①きちんと子育てができていないか不安

子育ての時間を大切にすべきだと思うが、仕事で自分の存在価値を残したいとも思う。しかし、子どもときちんと向き合っているか不安であるという記述である。

「子育ては女性にとって人生を豊かにする貴重な体験でありこの時間を大切にすべきと思う反面、社会から切り離されるべきではないと、仕事で自分の存在価値を残したいとも思う。子ども達に対してもそうで、いざ社会の中で自活するのであれば、小さなうちから多くの人とかかわりを持たせたい。保育所の方や自分の両親、夫の両親との時間を作らせているが、逆に自分は子ども達とちゃんと向き合っているだろうかと不安になります。常にジレンマとの戦いで毎日「仕事を辞めたい」「続けたい」のくり返しです。答えが1つではないからつらいです。」

②多忙な職場環境、子どもへの影響を心配

残業も増え、夫や子ども達に負担をかけている時が多い。子どもの成長に悪い影響を与えてしまうのではないかと不安が募るという記述である。

「今まで正社員として頑張ってきたのですが、最近では残業も増え、夫や子ども達に負担をかけている時が多く、ふと、このままでいいのかと考える事が多くなりました。子どももまだまだ母親の存在を必要とする事が多くある中で、一緒に過ごす時間、会話をする時間がとても少なく、申し訳ないような気持ちで毎日を過ごしています。幼い、そして母親の存在を一番必要とする期間は限られています。その時に十分に一緒にいてあげられないということは、成長に大きな悪い影響を与えてしまうのではないかと不安が募ります。」

3) 仕事も育児も中途半端という思い

①気持ちと現実とのギャップで、気持ちの落ち込み

仕事も頑張り、子育ても家事もしっかりこなし、と頑張るつもりでいたが、すべてが中途半端で、気持ちが落ち込んでいるという記述である。

「子どもができる前はキャリアが大切と思っていました。しかし、世間が

言うような両立は大変難しく、全て中途半端でストレスがたまっています。仕事も本当ならばもう少し力を入れたいですが、時間と体力もなく、子育てもしっかり甘えさせてあげられていないのではと不安もあります。家事も思い描いているようにはできません。そう言ったことにより、出産前より気持ちが落ちているのは否めません。両立している方々もいるだろうに、自分ではできない人だと落ち込むこともあります。」

②仕事も育児も中途半端、行政の施策の充実を期待

子育てと仕事のバランスは常に考えているが、両方とも中途半端である。女性の負担を行政がもっと軽減する施策を希望するという記述である。

「子育てと仕事のバランスは常に考えています。両方とも中途半端になっていると感じることもあります。親が仕事を通して自己実現をし、社会と積極的に関わる姿から子どもが何かを感じとってくれればと信じています。経済的にも自立することは精神的な自立にもつながると思います。女性の負担を行政がもっと軽減する施策を希望します。」

4) 夫婦関係・夫の協力についての意識

①長時間労働の夫の身体を気遣いながらも、余裕なし

仕事で忙しい夫に家事・育児を頼めないが、自分も余裕がないので、家族の当たってしまったという記述である。

「夫は仕事が忙しいため、育児や家事を手伝いたい気持ちはあるようなものの難しい状況です。朝もっと早く起きてほしいけれど、夜遅くまで仕事しているので、あまり無理をして体を壊してはいけないなどと、私も気をつけています。とはいえ、自分自身もいっぱい、時々夫にあたり、子どもにあたり……という感じで、なかなか厳しいなと思います。定時で帰るのがあたりまえの社会になってほしいと思います。」

②妻役割と夫に家事・育児参加を求める気持ちの葛藤

夫に家事・育児に協力してほしいと思う一方で、妻役割をどこまですべきかで悩むという記述である。

「妻が外に出て働く上で、夫の家事・育児参加なくしては、成り立たないと思います。妻として、どこまで夫のことを助けるべきか、この頃よく悩みます。夫にも家庭の中で自立して欲しい半面、妻はもっと夫のお世話をした方が良いのか……難しいところです。」

③夫の意識を変えられず、限界に

子育てに協力しない夫を変えられず、頼れる人もなく体を壊し、退職を考えているという記述である。

「頼れる人が少なく体をこわしました。自ら働くための環境を作れないところは自分の能力の限界と思い、仕事をやめざるをえないのかと悩んでいるところです。正社員であるため、もったいなく、ねばりたいですが。子育ては女性のものという夫の考えも変えられず、まだまだ女性が生き方を制限されなければならないのかと思いますが、私の給料では家族を養えないし、仕方がないのかとも思います。」

5) 母親本人の共働きへの消極的な意識

①高い保育料、大変な子育てで、働くメリットなし

保育料がかなり高く、あまり働く金銭的なメリットが

ない。それに加え、予想以上に子育てが大変で、働くことによる稼ぎのメリットを感じられないという記述である。

「正直、現時点では復職せず、専業主婦でいるべきだったと思っています。理由は、世帯収入(夫の収入)が多いと、2人の保育料がかなり高く、あまり働く金銭的なメリットがないからです。また、それに加え、予想以上に子育てが大変で、働くことによる稼ぎのメリットは感じられません。小さい子どもはよく病気になるし、きょうだいでもうつし合い、1カ月に及ぶこともありました。家事もままならず、子育ても仕事も中途半端です。子どもが小さいうちは、育児、仕事の両立は、かなり無理があります。病気の際も、祖母に預けることになり子どもにも申し訳なく思っています。努力だけでは補いきれません。」

②女性への過重な負担、男性の給料を上げて専業主婦に女性への育児と家事の負担はどう考えても大きい。男性の給料がもう少し高ければ女性が働く必要はないという記述である。

「待機児童が多く、保育園が足りない、増設を、と言われていますが、何故女性が働かなくてはいけない状況なのかを考えてほしいです(国に)。自分のキャリアの為というのは一握りで、ほとんどは家庭の生活費の為だと思います。男性の給料がもう少し高ければ女性が働く必要はないと思います。どう考えても育児と家事の負担が大きいのは女性なので。」

以上、仕事の負担が家事・育児の妨げになっているという意識と、女性に過重にかかる家事・育児負担が仕事の継続を妨げているという意識と、感じ方は状況によって異なる。その感じ方は、仕事での充実感や評価への不満、子どもへの影響についての不安、仕事も育児も中途半端な自分へのいら立ち、妻役割との葛藤、夫の態度を変えられなかったという思いなど、様々な感情の入り混じり方と関連すると思われる。複雑ではあるが、問題を一つずつ解決し、問題解決の積み重ねが両立の条件を広げていくと考えられる。以下、それぞれの問題ごとに何が困難であると感じているのか、さらに多くの回答者の記述を拾い出したい。

(2) 問題ごとの困難な状況

困難な状況については、「母親に関わること」、「父親(夫)に関わること」、そして「保育所や親族などからの支援に関わること」に分類し、さらに、父母については「職場環境」と「意識・態度」に分類した。また、支援については、「親族」と、「保育所・病児保育」、「その他の子育て・子育て支援」に分類した。以下、自由回答から関連する部分の叙述を抜粋して取り上げ、記述の前に見出しと説明を加えた。

1) 母親の職場環境

①残業・休日勤務・転勤・遠距離通勤など

通常の勤務だけでなく、残業や転勤などに対応するのが困難になるという記述である。

・今まで正社員として頑張ってきたのですが、最近では残業も増え、夫や子ども達に負担をかけている時が多く、ふと、このままでいいのかと考える事が多く

なってきました。(再掲)

- ・子どもが3歳になるまでは時短勤務をしていたが、時短勤務をやめたら役職がつき、遠い職場へ異動となった。時短勤務をやめたことを後悔している。
- ・土曜祝日も勤務あるので子を預けて仕事をしなくてはならない、下の子は1歳で、今年は育休明けのため、有給休暇は、ほぼ子の病気で使用する。転職も途中あったので、有給休暇が満足にない。

②職場の上司・同僚の理解のなさ

職場の上司が法律を理解していなかったり、理解していても冷たい態度をとったり、また、同僚が嫌味を言うなど、子育てへの理解がないという記述である。

- ・育児部分休業や育児短時間勤務、子の介護休暇等、制度はいろいろできたけれど、上司が理解のない人だと取得するのが大変で、子が病気でも看護休暇を取らせてもらえないこともあった。また、時短勤務をしていることで上司に冷たい態度を取られたりする。
- ・2度目の育休取得後、復帰時に仕事内容を制限され、結局、業績悪化に伴うリストラという形で解雇になった。
- ・今の職場は妊娠したら辞めなくてはなりません。そういう状況で、安心してながら仕事・子育てができません。
- ・子育てにまったく理解がない経営者に困っています。1年半の育休も「うちはやっていないから」と言われました。
- ・パートで働いていて2人目を妊娠した時に、産前産後休暇で仕事を休むことに対して、「(職場の人たちに)申し訳ないと思っている?」と尋ねられました。
- ・勤務時間は問題ないが、業務後の打ち合わせや勉強会に参加できないので、心証が悪くなる気がする。
- ・年配の人は自分の頃とくらべ「……今はいいわよね」と、嫌味を言う人が多い。昔とくらべればよくなってきていることも、また大変に思う事も多いので、言っただけほしくない。

③職場での評価の低さ

子どものいることで仕事をさせてもらえないなど、評価が下がることに悩み、あきらめの気持ちにもなってしまうという記述である。

- ・子育てしたい気持ちと仕事をバリバリやりたい気持ちの間で毎日悩んでいる。後輩がどんどん仕事をするなか、自分は子どものいることで仕事もさせてもらえず足踏み状態。(再掲)
- ・私自身は育休や時短でキャリアアップは絶望的です。会社としては制度も整い利用できますが、フルに使えば評価は下がる。すでに何年も下の後輩が上司になります。男性が作りあげた会社制度の中で保育園さえあれば少子化対策になるというのは間違っています。育休や時短でも仕事を認めてもらえなければやはり意欲は下がるのです。頑張っただけでしたが、諦めてもいいやと思えるようになってしまいました。

④職場の同僚への気兼ね

部分休業などで、自分が早退したりする分は職場の同僚に負担がかかり肩身が狭い。または、休んでも仕事は自分の負担として残るため大変であるという記述である。

- ・現在、育児部分休業で1時間短縮勤務をしています。

下の子が小学校に入学する前までの期間で申請をしていますが、職場の同僚の人達が残業や遅番勤務をしている中、早く帰ったり、子どもの病気で休むと、申し訳ないような、肩身の狭いような気持ちになります。

- ・私の職場でも、休むと迷惑がかかるので休めないというのが現状である。
- ・子どもが発熱した時には仕事を休んではいるが、やはり休みにくいです。職場の雰囲気は特に悪くないし、上司や同僚に何か言われる事はないが、自分の気持ちとして休みにくく、とても悪い気がしてしまいます。
- ・時短で働いています。保育園の送迎があると残業ができないが、仕事量が減るわけではないので、自分ができない分他の人の仕事が増える事になり、迷惑をかけていると感じることが多いです。
- ・私の職場は子どものために会社を休んでも、イヤミもいわず、協力してくれる人がほとんどの会社です。ありがたいと思う反面、私ほど休む母親もいないので心苦しく思うときもあります。残念ながら、休んだ分の仕事を減らせる程に状況は良くないので、時にいっぱい休んでしまう時があり、それはつらいです。

⑤子どもの病気で休んだ時の不利益

子どもが病気になった時、会社を休まざるをえず、それが理由で非常勤や退職に追い込まれたという記述である。

- ・子どもが病気になって仕事を休まざるを得ない状況のシワよせは、全て妻である私が被っています。常勤で働いていたのに、非常勤に落とされ、さらに勤務時間を減らされ、子どもを理由にイジメられている気にさえなっています。
- ・企業は、まだまだ、子育て中の社員に対して、厳しく、辞める方向へ持って行く傾向があります。私自身、子どもの風邪、病気等で、休んだり、早退等が重なり、20年勤めた会社を辞めることになりました。わざと時間内に出来ない仕事がある職場へ異動させられました。
- ・仕事に復帰しても、子どもの病気で休みがちで残業もできないで戦力にならないと思われています。実際にリストラ対象は子持ちの人がターゲットにされていますが、会社としては当然の判断だと思えます。それで仕事を辞めてキャリアが無く再就職もなく、離婚して、低所得の友人も沢山います。

⑥母性保護に関わる配慮の不足

妊娠中に母体にトラブルが生じた。職場の妊婦に対する配慮が不十分であることが原因と思われるという記述である。

- ・私は正職員だったため妊娠してからも夜勤をさせられていました。日勤だけの仕事がいいなら、他の部署に移すが、どこに配属されるかわからないと上司に言われ、人間関係がよかったこともあり、新たに仕事を覚え人間関係を築くのはストレスになるので同じ部署で働き続けました。その後切迫早産と診断され緊急入院しました。
- ・以前働いていた職場では妊娠中の配慮もなく、きつい仕事を回され結果的に子どもは早産で生まれてしまっ

た。仕方のない事ではあるが退職も余儀なくさせられた。

⑦女性が就業継続するための制度が不十分

非正規雇用の育休保障がなかったり、3歳まで育児休暇を取れる制度や短時間勤務制度が不十分であったり、再就職が困難であるなど、社会的に取り組む課題についての記述である。

- ・派遣社員の女性は2人目を産めない。子どもをあきらめるか職場復帰をあきらめるかの二択である。正社員とパート・派遣社員の格差は大きい。就職するには保育所確保が必須だが、保育所に入るには就職していることが必須である。子どもを持ちながら働きたくても、働けない女性が増える。そのことが、少子化につながる。
- ・3歳まで育休がとれる制度・環境があれば、3歳まで育休をとって子どもと過ごしたい。
- ・保育園にあずけていますが、ひんぱんに病気にかかってしまい、なかなか予防接種を受けることができず、どんどん遅くなってしまっています。せめて予防接種が一段落する1歳6ヵ月～2歳ぐらいまでは育児休業がほしいところです。
- ・復職後の就労時間短縮を「3歳に達する時まで」ではなく、学童がある小学校3年生までというふうにしてほしいと思っています。
- ・育児短時間勤務制度を利用しているが、給料が下がりすぎる。小学校入学までしかとれないことがあり、改正して欲しい。小学校入学後もいろいろと手がかかるため、学校から帰ってからの時間には（親が）家に居られるように、正規でも1日6時間勤務もあっても良いと思う。
- ・正社員職をやめた後、専業主婦を経て、今はパートで働いています。今度、正規職員として仕事をしたい気持ちもありますが、高い壁を感じています。その理由は、社会的な風潮（再就職の年齢）や経験不足、主人の仕事形態（単身赴任）、主人の考え（子どもが中学生になるまでは家にいてほしい）などから厳しさを感じるからです。あらゆる業種で短時間勤務正社員などの制度が整うことを希望します。
- ・下の子が3歳。正社員で働きたいが就職先があまりない。
- ・子どもがいることが理由で採用を断る会社が少なくなっただけでほしい。

2) 妻役割意識・母親役割意識

夫に要求する気持ちと妻役割での葛藤、家事育児は女性の聖域という意識や、子どもの負担やマイナスの影響への心配など、母親役割意識との葛藤についての記述である。

- ・夫にも家庭の中で自立して欲しい半面、妻はもっと夫のお世話をした方が良いのか……難しいところです。
- ・夫には一層仕事を頑張ってもらいたい、早く帰って来てほしいという思いもあり、難しい。
- ・女性自身が、家事・育児が女性の「聖域」であるという意識をくずしていかなくてはならないのではないのでしょうか。
- ・とても育児に理解のある職場の雰囲気ではありますが、

今後、息子の放課後ルームに行けなくなった時の1人での留守番など、このまま仕事を続けていいのかが常に悩んでいます。

- ・母親としては家にゆっくりいた方が子どもの為が良いと思いますが、“女性”といわれると難しいです。“母親”としてというのと“女性”としてというのとは違うということに気付きました。非常にアンビバレントで複雑な心境です。

3) 夫の職場環境

①男性の育休・時短のとりにくさ

男性の育休や時短のとりにくい雰囲気があり、子育てのための休暇や時短は認めてもらえないという記述である。

- ・男性で育休・産休を短期間でも取っている人は全くない。本社になると少数いるようですが、風潮として、“取りにくい”ようです。夫の会社はもっとひどく、「男性が育休なんて非常識！」というような前時代的な考えです。
- ・長期の休みでなくても、子どもが具合の悪い時や、母親が休めない時、迎えにいけないときの休みや、早退を気持ちよく認めてくれる社会になってほしいです。

②男性の長時間労働

夫の職場は定時で帰ることが難しい、男性への仕事の負担が大きく、家事・育児が担えないという記述である。

- ・夫は仕事が忙しいため、育児や家事を手伝いたい気持ちはあるようなものの難しい状況です。……定時で帰るのがあたりまえな社会になってほしいと思います。
- ・社会・会社における男性のムダな（非生産的な）残業の体質を変えないとむずかしいと思います。
- ・夫は残業も多く、22時以前に帰宅することはほとんどありません。子どももお父さんとの時間が少なくなると精神的に不安定になります。行政などのフォロー（ファミサポなど）は手厚いのですが、とにかく、残業が減って帰宅時間が早くなる、家庭につき込むパワーが残っているという状態になって欲しいです。
- ・子どもをお風呂に入れることができる時間に男性が帰宅できると育児の母親への負担が軽くなると思います。残業しないで皆が仕事を効率よく行え、誰もが早く帰ることができる職場なら子育て世代も働きやすいと思います。
- ・職場（特に民間企業など利益追求のところなど）は、やはり男性社会だと感じる。仕事が男性にかかる負担も大きい。社会全体で、子育ても未来につながる大きな仕事であるという意識改革が出来れば。
- ・夫は毎日7:00すぎに出勤、24:00すぎの帰宅で家事、育児ができる状態ではありません。以前はよく（子育てについて要求）していましたが、諦めて言わずに自分で全ての家事、ほとんどの育児をしています。
- ・夫の通勤時間が片道2時間なので、帰ってくると疲れきっていて頼みにくく、結局私1人頑張って家事などをこなしています。内心、私もフルタイムで働いて疲れているのに不平等だとモヤモヤする毎日です。

4) 夫の協力・夫の意識や態度

子育ては女性の仕事という意識や、自分が家事を担当することへの反対の態度、関心の低さ、また、自己中心

的な態度で協力を拒むという記述である。

- ・頼れる人が少なく体をこわしました。……子育ては女性のものという夫の考えもかえられず、まだまだ女性が生き方を制限されなければならないのかと思います……。 (再掲)
- ・第2子を出産予定だが、入院中の上の子の預け先の確保は未定で、夫は会社を休む気ゼロ。まだまだ私の周り(夫だけか?)は、子どもの面倒とは妻がみる、という空気。
- ・子どもが生まれてからも夫は働き方を変えず、共働きの妻に家事・育児が集中しました。子どもが病気の時に(重要でない)のみ会に出席したり、自己中心的な夫の態度に耐えられず……。
- ・お互いを思いやる、気づかひが必要で、子どもがいる以上、自分のしたい事や時間に制限がでる事は仕方ないし、あたり前。母親は子とすごす時間が長いので、世話の仕方を知っているが、だからと言って、夫は、まかせきりにしたり、あきらめたりせず、自分なりの関わり方をしてほしい。
- ・働きたいが、夫の静かな反対の態度(あまり協力的でない)にどう対処したら良いか悩みます。仕事を続けるには結局自分が大変になるばかり。
- ・男女共に働いている中で、なるべく家事・育児は平等に分担したいです。が、夫側の反発は強いです。早く帰って来ている方(私)が家事・育児をやり、夫が帰宅しても残っている家事があればやる(←言われなくてやらないですが)というスタンスです。定期的にこのトピックが夫婦ゲンカのタネになっています。夫の理解、コミットする姿勢がほしいですね。実際やらない、やれなくてもよいから。
- ・仕事も家庭も女性も男性も平等にあるべきとは思いますが、現実には女性には「ガラスの壁」がある様になかなか平等になるのはむずかしいです。夫の家事のスキルの低さ、関心のなさなどや男女間の賃金格差もその原因だと思います。

5) 親族の援助の難しさ

両親に頼れない、又は介護が必要な状態にあるという記述である。

- ・両親も、持病があり、介護こそ必要ないがあまり頼れない。
- ・高齢出産だったため、母親(自分の)が要介護状態となり頼ることが出来ずに、むしろ介護も加わっています。自分の両親に頼ったり、何かをお願いしたり、自分が休む事も出来ず、そこが困っているというか、残念に思っているところです。

6) 保育所・病児保育の問題

①病児保育の少なさ・利用しにくさ

子どもの病気時のバックアップ体制が不十分で、施設があっても利用しにくいという記述である。

- ・働く母の最大の壁は子どもの病気です。現在の病後児保育は、預かってもらえる時間も短く、遠く、予約も必要で全く助けにはなりません。
- ・急に体調を崩した時に子どもを安心して預ける施設がもっと欲しいです。病児保育はいつも満員で断れていました。

- ・病児・病後児保育の時間(朝7時か7時半~夕方6時半か7時まで)や曜日、場所等を拡大してほしい。
- ・病児保育というものがあるが実際は利用が出来ない。事前に予約は必要だが、前もって病気になる予定などは判る訳がない。
- ・保育所内に病児病後保育の施設を作ってほしい。
- ・病児の送迎をファミリー・サポート・センターの(提供)会員に一時期お願いしていたが、向こう様(提供会員)から今後行わない事になったと通知がきた。病児の送迎ができる人を紹介して頂けるようなサポートが欲しかった。

②保育所不足・入所のしにくさ・保育体制への不満

公立の保育所が利用できない、きょうだいと同じ保育所を利用できない、保育料の負担が大変など、保育所をめぐる問題についての記述である。

- ・生活の為に働かなければいけないのに、子どもをあずける場所がない、結婚で仕事をやめなければならないのは妻です。本当は自分で子どもをみたい。けれど仕事をしなければ生活は苦しい。足りないことばかりです。まずは保育所を増やしてほしい。
- ・市は人口密集度の割に、保育所に入りにくい。一時保育についても利用しにくく、改善点が多い。
- ・保育所の待機が6ヶ月、その後もきょうだい別々の保育所で6ヶ月を過ごしました。精神的、身体的にも疲れました。
- ・働かなくてはいけないのに、子どもを預けられない、預けても民間のお金の高い所になってしまいます。それでは何の為に働いているのかわかりません。下の子は民間の保育所に入れている状態です。
- ・会社の託児所併設の義務化を望んでいる。
- ・0~3歳までの子どもが一番大変な時、保育料も高く、生活がとても苦しかったです。
- ・公立保育所も、日祝日も預かって頂けると助かります。

7) その他の子育て・子育て支援の問題

①子育て支援体制の不備

学童保育の入所への不安や、ファミリー・サポート・センターの利用についての敷居の高さや、そのほかサポートの充実を望む記述である。

- ・学校の子どもルームでもフルタイムの人が優先で、それ以外の人は入れず、仕事を辞めなければいけなくなったりしたお友達がいます。
- ・保育園に通園している間は安心して仕事と家庭の両立ができると思うが、「小1の壁」や小学生になったら両立が難しいのではないかと思います。
- ・実際にファミリー・サポートを申し込んでみたのですが、いざ利用しようと思っても、自分が子を預けて用事を済ますということについて、なかなか勇気がなくてお願いできないと思います。もっと気楽に頼めるようになれば自分も心のゆとりを持てると思います。
- ・周りに自分の親・きょうだい・友人が全くいない中、孤独な子育てをしています。相談ができる機関はあるようですが、仕事をしていると、平日行く事も出来ず、習慣も違い、様々な面で驚きばかりです。
- ・近くに頼れる親族がいない人へのサポートを、もっと充実してほしいです。

・家事をサポートするサービスが、より手軽に利用できるようになったら良いと思います。

②働く親に配慮が少ない学校行事

学校やPTAなど、働く母親への配慮のない行事や仕事で、やりくりが大変であるという記述である。

- ・学校行事やPTAの仕事など、平日に出向かないといけない事が年に何度もあり、それだけで有給はなくなります。学校やPTAは働く母親への配慮がなく、休みのやりくりだけで精神的に追いつめられます。
- ・小学生になると行事も平日が多く、役員もやらなければいけないので、やりくりするのが大変です。
- ・上の子は、小1年だが、学校行事にあまり行ってあげられない。

③ひとり親への支援

ひとり親のために、経済的・精神的に負担が多い。サポート体制などを検討してほしいという記述である。

- ・下の子も年長になり、それほど育児の負担はないですが、子どもが大きくなればなるほど出費は増え、負担も増え、心労が増えました。将来にとっても不安を感じています。
- ・母子家庭って一生貧乏なんですかね……。少しでも潤うように必死で働いて稼いだとしても、その分母子手当は減り、保育料などは上がり……。母子家庭に対する制度の見直しを求めます。
- ・母子家庭で自分がすべての責任となると、パンクしそうになる。程良く周囲のサポートが必要不可欠と思いつながらぬ遠慮して言えない。子育てにやさしい仕事環境があればいいと思います。
- ・シングルマザーやシングルファザーの育児のサポート体制に今現在不備があるので、同じような立場の人達で集まってなやみを言いだすと様々な意見や要望があるが、社会では認めてもらえなくて悲しい思いをしている。

4. 解決策の検討

以上の自由回答の分析から、仕事と子育ての両立のめぐる課題の解決は、まずは、職場環境の改善であるといえる。子育てのために、第一線で働けないのはほんの数人であり、長いキャリアを考えると、十分に取り戻せる期間である。また、子育てをすることで、家族経歴、さらに子育てに関わる様々な社会活動歴を豊かにすることができ、その経歴の束は職業上でも有効に作用するはずである。これは母親だけでなく、父親も同じである。父親も母親と同じように子育てに関わり、経歴の束を豊かにするようになれば、父親たちの働く職場環境は、家庭にやさしい職場環境となる。母親の回答で、子育ても仕事同様価値があることを男女とももっと認識できる社会であってほしいという意見があるように、今の社会の価値意識の転換が必要である。

男女共同参画社会というのは、男女ともに、家庭でも職場でも、また地域でも同じように活動を担い、協力し合う社会であり、そのことによって互いの理解を深めることができる。男と女の役割が分断され、理解し合おうとしない社会である限り、固定的な役割に閉じ込められ、

身動きできない人が再生産されていく。

また、職場環境とともに、未権利の非正規雇用労働者についての対策である。育休切り、マタニティハラスメントは、特に非正規の女性たちがその被害にあっている。第2子を生みたくても、仕事なくなることを恐れて踏み出せない。母親の記述にも「子どもを育てるのに、お金がかかるのに、子どもがいると仕事をしにくく収入がどうしても減ってしまいます。」という意見がある。山田(2005)が、子どもを持つことが結婚の大きな目的であるのに、子どもを持つことが家族の生活のリスクを高めることになってしまう社会であると指摘していたが、まさに同じことを母親たちは感じている。

夫の意識・態度への働きかけである。今回の自由記述の分析では扱わなかったが、例えば、「夫の協力と理解があったからこそ、子ども2人を持つと思った。」という記述も多い。しかし、先に紹介したように、「子育ては女性の役割という意識」、「夫の静かな反対の態度(あまり協力的でない)」、「夫の反発」、「自己中心的な夫の態度」など、実際の分担以上に意識や態度への不満が多い。情緒的部分で、共に子育てを担っているという気持ちの共有が必要だと思われる。

保育環境の整備である。今回は公立保育所に子どもを預けている母親たちへの調査であるが、きょうだい公立に入れず、民間の保育所に入所させている母親もいる。待機児問題なども含め、対策は急務である。もちろん、安上がりの対策ではなく質についても子どもの豊かな育ちを保障する質の確保も重要である。

さらに、病児・病後児保育問題と職場の看護休暇問題への対応である。「働く母の最大の壁は子どもの病気で」という記述にもあるように、大きな課題である。子どもの病気で休まざるをえず、退職した母親たちもいる。子ども関連の行事や健康診断などは、事前に予定を立てて対処方法を用意しておく。しかし、突然の発熱や腹痛などは、対処方法がすぐには見つからない。社会全体で多様なバックアップ体制を整えることである(久保 2010)。

5. まとめ

現在の状況は、25年前にホックシールド、A.が名付けた「立ち往生した革命(stalled revolution)」の状態から抜け出せていない。(ホックシールド, 1989=1990)社会参加に向けて歩を進めようとする女性の変化に、職場環境や男性の意識が追い付いていない。ホックシールドは、立ち往生している状態に女性が苦しまなくてもすむ社会とは、多くの女性が家の外で働いているという事実人間味あふれる対応をする社会であろうと述べている。

女性が働きやすい社会とは、男女ともにワーク・ライフ・バランスを実現する社会であり、子育てに男女ともに向き合うことができる社会である。そのためには、長時間労働、サービス残業が当たり前の労働環境を改善するとともに、時短勤務やフレックスタイム制など、柔軟な勤務形態を認め、多様な働き方を認めることである。そして、働き方に応じた対応とともに、働いた内容につ

いて正當に評価することも必要である。子育てと就業が同時保障できる社会の仕組みを充実させることが必要である。

本研究は、日本学術振興会平成24～26年度科学研究費補助金（研究種目：基盤研究（C）課題番号：24500890、研究代表者：久保桂子）による調査のデータを用いた。調査に協力していただいた保育所、保護者の皆様にお礼を申し上げます。

引用文献

- ホックシールド, A., 1989=1990, 『セカンド・シフト アメリカ 共働き革命のいま』（田中和子訳）朝日新聞社, 原題 “The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home”
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2012, 『わが国夫婦の結婚過程と出生力 平成22年—出生動向基本調査第14回』厚生労働統計協会
- 厚生労働省, 2012, 「平成23年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書（平成23年度厚生労働省委託調査）」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h23_itakuchousa.html (2014年9月20日取得)
- 厚生労働省, 2013, 「第1回21世紀出生児縦断調査(2012年)」 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/shusshoujib/01/> (2013年8月20日取得)
- 久保桂子, 2010, 「病児・病後児保育の社会化の進展と生活資源の開発」『暮らしをつくりかえる生活経営力』（一社）日本家政学会生活経営学部会, 朝倉書店, p. 75-83
- 内閣官房, 2014, 「日本再興戦略」(改訂2014) <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/> (2014年9月20日取得)
- 総務省統計局, 2013, 「平成24年度就業構造基本調査」 <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/index2.htm> (2014年9月20日取得)
- 山田昌弘, 2006, 『新平等社会「希望格差」を超えて』文芸春秋