

研究報告

第一子の育児休業中の母親が人とのつながりの中で 求める感情面と情報面のサポート

First-time Mother's Needs of Emotional and Informational Support
from Human Relationships during Child-care Leave

龍野 千歳¹⁾
Chitose Tatsuno

田口 (袴田) 理恵²⁾
Rie Hakamada-Taguchi

河原 智江²⁾
Chie Kawahara

今松 友紀³⁾
Yuki Imamatsu

糸井 和佳³⁾
Waka Itoi

臺 有桂²⁾
Yuka Dai

田高 悦子²⁾
Etsuko Tadaka

キーワード：第一子の母親，育児休業，復職，感情面と情報面のサポート

Key Words：first-time mother, child-care leave, reinstatement, emotional and informational support

第一子の育児休業中の母親が、人とのつながりの中で求める感情面と情報面についてのサポートの内容とサポートを求めている対象を明らかにすることを目的し、8名の育児休業中の母親に半構成面接を実施し、質的帰納的に分析した。結果、育児休業中の母親が求める感情面についてのサポートの内容は、『理解』『承認』『発散』『共有』『共感』の5つの要素からなることが示された。また、情報面についてのサポートの内容としては、『手引き』『生きた情報』の2つの要素が抽出された。サポートを求めている対象は、〈家族〉〈職場の同僚〉と〈近隣の母親〉〈職場の先輩母親〉などの母親であった。このため、育児休業中の母親に対して、地域においては、母親が育児と仕事への共感が得られる母親の仲間づくりが必要であり、職場においては、母親の不安を軽減するため育休中も接触を保ち、先輩ママとの交流を促すことが必要であると考えられた。

Abstract

This study aimed to clarify first-time mother's needs of emotional and informational support from human relationships during child-care leave in terms of its content and providers. Semi-structured interviews were conducted on eight mothers under child-care leave, and data were analyzed in qualitative and inductive method.

The content of emotional support needed by mother was constituted by the following five broad categories; 'Understanding', 'Agreement', 'Release', 'Sharing' and 'Sympathy'. The content of informational support was constituted by the following two broad categories; 'Guide', and 'Experiential information'. Support providers needed by mother were as follows; 'Family', 'Colleague at work', 'Neighboring mother', 'Senior mother at work' and so on. Therefore, in order to make mothers obtain sympathy by peer mothers, the mother-child health service should give mother under child-care leave an opportunity to meet other mothers in community. To reduce mother's anxiety about reinstatement, employer should maintain regular contact and promote interaction between senior mother and mothers under child-care leave.

Received: October, 31, 2011

Accepted: March, 2, 2012

1) 大田区保健所

2) 横浜市立大学医学部看護学科・医学研究科看護学専攻

3) 横浜市立大学医学部看護学科

I はじめに

わが国では、2004年に少子化への具体的な対策のひとつである次世代育成支援対策推進法が施行され、ワーク・ライフ・バランスの概念が登場した。現在の少子化の流れを変えるためには「働き方の改革による生活と仕事の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」と「仕事と子育てを包括的に支持する枠組みの構築」の2つの取り組みを進めていく必要があるとされている¹⁾。しかし、就労女性を取り囲む現状は厳しく、女性の就業率が59.8%²⁾となった現在も出産を機に仕事を離れる例は少なくない。国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、平成17～21年度において、第一子出産後に62.0%の女性が退職をしており、この割合は過去20年間にわたり、ほとんど変化していない³⁾。さらに、平成19年時点で子供を持つ30～40歳代の女性のうち就業を希望する者は、子供が3歳以下で42.4%、4歳～小学生以下で72.3%、小学生で91.6%、中学生以上で95.1%となっているが、実際の就業割合はそれぞれ、26.1%、37.4%、44.1%、54.7%と大きく乖離していることも報告されており⁴⁾、出産退職後の再就職の難しさが指摘されている。このため、育児休業（育休）制度は、ワーク・ライフ・バランス推進の一つの柱となっており、その取得率は年々増加し、厚生労働省による平成21年度雇用均等基本調査⁵⁾において、女性の育休取得率は85.6%であることが報告されている。しかしながら、出産前後の就業継続割合が第一子のみならず、第二子以降においても上昇していない現状³⁾を鑑みると、依然として出産後の復職には大きな壁が存在すると思われる。

育休の取得率の高いノルウェーにおける先行研究⁶⁾において、育休は職場の仲間からの分離、すなわち母親の家族外の社会関係の減少を意味し、育児ストレスや孤独感の高まり、さらには産後うつにつながる可能性が指摘されているが、本邦においては保育所や放課後児童クラブ、学童保育といった働く環境を整えるための支援に注目が集まる一方で、就業母親自身の内面に着目した研究はほとんど存在しない。近年本邦においても、育児をめぐる社会環境は大きく変化し、育児ストレスの解消が子育て支援の重要な課題となっている。一方、育児ストレスや育児不安の解消には身近な人からのサポートが重要であることが知られており⁷⁻¹¹⁾、育児ストレスや育児不安の軽減につながる感情面や情報面に対するサポートの多くは、近隣の母親仲間や友人から得ていることが報告されている¹²⁻¹⁴⁾。しかしながら、近年地域とのつながりが希薄な母親が増えており、とりわけ出産前まで就業していた母親については、これらのサポートが得にくい可能性が考えられる。したがって、女性の就労率が高まる現在、感情面や情報面に対するサポートが重要性を増しており、加えて育休中の母親は、復職に向けての不安を抱えていると考えられる。これは育休取得後復職の阻害要因となることも考えられるが、これまで育

休中の母親の不安とサポートのニーズについては明らかにされていない。

このため、本研究では、感情面や情報面に対する多くのサポートを必要とすると考えられる第一子の育休中の母親が、第一子を育てる母親として、またこれより復職を目指す育休中の母親として、人とのつながりの中でどのような感情面と情報面に関するサポートを求めているのか、その内容とサポートを求めている対象について包括的に明らかにし、支援への示唆を得ることを目的として実施した。

II 研究方法

1 研究デザイン

本研究のデザインは質的記述的研究である。

2 対象者

第一子の育休中の母親で、復職の意向がある者を対象とした。

3 データ収集

首都圏にあるA市b区子育て支援拠点の施設長に協力を依頼し、施設の利用と対象者の募集について同意を得た。

2010年8月～9月の期間のA市b区子育て支援拠点利用者に対して、研究者が本研究の趣旨と方法を説明し、研究協力者の公募を行った。研究協力者へは、研究者より本研究の趣旨と方法を詳細に説明し、協力と中断の自由と個人情報の保護について文書と口頭で説明し、書面で同意を確認した上で調査対象者とした。対象者の希望にもとづき日時を調整し、2010年8月～9月にインタビューを実施した。

インタビューはA市b区子育て支援拠点内のプライバシーの守られる個室で、インタビューガイドを利用して実施した。なお、インタビューガイドは、A市b区子育て支援拠点において、2010年7月～8月に育休中の母親へプレインタビューを実施して作成した。インタビューでは、育休中の現在、「どのような感情や考えを持ちながら生活しているか」、そして「周りの人にどのようなサポートをしてほしいか」等を自由に語っていただいた。インタビュー時間は30分～60分で、1名につき1回実施した。インタビュー内容は、対象者の同意を得て、ICレコーダーで録音した。

対象者の年齢、職業、家族構成、復職予定時期、子の年齢、母親学級の参加の有無、妊娠中の異常の有無については、調査票を用いて情報収集を行った。

4 分析方法

得られたデータより逐語録を作成し、第一子を育てる母親として、またこれより復職を目指す育休中の母親として、人とのつながりの中で求める全ての「感情面についてのサポートの内容」と「情報面についてのサポートの内

容」と読み取れる部分をそれぞれ抜き出し要約せず抽出データとし、それぞれ共通する内容ごとにまとめてサブカテゴリーを生成し、同様にカテゴリー、大カテゴリーと生成した。

また逐語録より、育休中の就業母親が人とのつながりの中で求める感情面、並びに情報面に関する「サポートを求める対象」と読み取れる部分を抜き出し、類似する内容をまとめてカテゴリーを作成した。

さらに、抽出データに基づき「感情面についてのサポートの内容」並びに「情報面についてのサポートの内容」のカテゴリーと「サポートを求める対象」のカテゴリーの対応を検討した。

これら一連の作業は、地域看護学教員と共に行い、さらに質的研究の経験が豊富な地域看護学教員のスーパーバイズを受けながら実施した。

5 倫理的配慮

対象者のリクルートの際に、本研究参加は自由意思によるものであり、中断や不参加による不利益がないこと、また個人情報保護されること、結果は学術的な場においてのみ公表されることを、書面と口頭にて十分に説明し、同意が得られた場合は同意書を作成した。

加えて、調査開始前にインタビューに子どもを同伴するか、もしくは子育て支援拠点の職員に預けるかを対象者自身に選択して頂き、途中からの変更も可能であることを説明した。また、子どもが泣いてしまった時などは、インタビューを途中で中断できることを事前に説明し、インタビュー時にも適宜声掛けをして中断し、インタビューを再開するか否かについて母親の意思を確認した。インタビューを実施した個室は絨毯敷きで、玩具を用意し、子どもが安全かつ自由に遊べる環境を整えた。

なお本研究は横浜市立大学医学部看護学科卒業研究にかかる倫理審査会より承認を得て実施した（受付番号：0818-073309）。

6 用語の定義

「感情面についてのサポート」：不安や困難感の軽減等に役立つ、人とのつながりの中から得る、感情に働きかけ

る支援を指す。

「情報面についてのサポート」：不安や困難感の軽減等に役立つ、人とのつながりの中から得る、情報を介する支援を指す。

III 結果

1 対象者の属性

対象者は8名で全て正職員であった。現職場での勤続年数は4年から13年であった。対象者の年齢は20歳代が3名で30歳代が5名であった。子の年齢は4ヶ月から1歳3ヶ月で、復職予定は4ヶ月後から8ヶ月後であった。また、1名を除き、夫と子どものみの核家族であった。なお、二世帯である1名についても、1ヶ月前までは核家族であったことから、語られた内容は、他の対象者と相違なかった。なお、全ての対象者が妊娠出産を通して、母子共に良好な経過をたどっていた（表1）。

2 育休中の母親が求める感情面についてのサポートとサポートを求める対象

本研究において、育休中の就業母親が求める感情面についてのサポートの内容として、18の《サブカテゴリー》、9の【カテゴリー】、5の『大カテゴリー』が抽出された。また、感情面についての〈サポートを求める対象〉としては、7つのカテゴリーが存在し、表2に示したように求めるサポートの内容と対応していた。

以下、育休中の母親が求めるサポートの内容の『大カテゴリー』を形成する各【カテゴリー】《サブカテゴリー》について、〈サポートを求める対象〉とともに説明を行う。なお、本論文では大カテゴリーを『 』、カテゴリーを【 】, サブカテゴリーを《 》、サポートを求める対象を〈 〉、抽出データを「 」と示した。また、育休中の母親の状況等の理解に資する語りについては、‘ ’を用いて引用した。

1) 『理解』

育休中の母親は、自身と異なる背景を持つ対象から『理解』を得られない、若しくは得られないのではないかと、感じる事が強いストレスとなっていた。このため、自身

表1 対象者の属性

ID	年齢	職種	雇用形態	現職場勤続年数 (累計※)	復職予定	子の年齢	家族構成	母親学級参加
1	30歳代	看護師	正職員	8年(10年)	8カ月後	4カ月	核家族	有(病院・行政)
2	30歳代	看護師	正職員	10年(10年)	8カ月後	4カ月	核家族	有(病院)
3	20歳代	小学校教員	正職員	4年(6年)	8カ月後	1歳3カ月	二世帯(1ヶ月前から)	無
4	30歳代	事務職員	正職員	14年(14年)	4カ月後	1歳1カ月	核家族	有(病院)
5	30歳代	商品販売従事者	正職員	9年(9年)	8カ月後	4カ月	核家族	有(病院)
6	20歳代	事務職員	正職員	6年(6年)	8カ月後	11カ月	核家族	有(病院)
7	30歳代	薬剤師	正職員	13年(13年)	8カ月後	8カ月	核家族	有(病院)
8	20歳代	研究所研究者	正職員	4年(7年)	8カ月後	4カ月	核家族	有(病院・行政)

※累計：転職などを含めた今までの勤務年数の合計を表す。

表2 育休中の母親が求める感情面についてのサポートとサポートを求める対象

『大カテゴリー』	【カテゴリー】	《サブカテゴリー》	(サポートを 求める対象)
理解	育児の大変さの理解	育児の大変さを分かって欲しい	家族
		育児の大変さを気遣って欲しい	
		育児をねぎらって欲しい	
承認	復職への不安の理解 私の育児の承認 育児の価値の承認	以前と同じように働けない不安を理解して欲しい	職場の同僚
		自分の子育てを正しいと認めて欲しい	子を育てあげた母親
		育児も仕事として認めて欲しい	家族
発散	大人の関係による発散	大人の話がしたい	近隣の母親
		とりとめのない話がしたい	
		気軽に話がしたい	
共有	子どもの成長の共有 日々の育児の共有	子どもの成長と一緒に喜びたい	家族
		育児の状況を共有したい	発達段階の近い子を持つ近隣の母親
		育児の悩みを共有したい 育児について相談し合いたい	
共感	日々の両立の共感 新しい生活の共感	両立していく上での状況を共有し合いたい	就業している母親
		両立していく上での気持ちに共感し合いたい	
		同じ状況(両立)にある人からパワーをもらいたい 新しい生活全体を共有し合いたい 同じ価値観で共感し合いたい	

の負担や不安を分かってもらうこと(『理解』)によって、気持ちが救われると感じていた。

すなわち、育休中の母親は、同居する〈家族〉として、また我が子の親として、特に夫に「育児の大変さを分かって欲しい」、さらに「育児の大変さを気遣って欲しい」そして「育児をねぎらって欲しい」と【育児の大変さの理解】を強く求めていたが、同時に異性であり不在がちな夫の理解を得ることは難しいとも感じていた。

「1日子どもとずっと一緒にいる大変さとか、誰とも関われない寂しさとか、男の人には分からないだろうと思うので。」

このため、実際には離れて暮らす〈家族〉である、実母からの気遣いやねぎらいに支えられる現状も語られていた。

「(孤独感を強く感じたときに)“ヤバイ”って思って、自分の母親に電話して、“お母さん今日さー、主人帰るのが遅いだけぞー”って言ったら、“あんた、ちょっと大丈夫かい?”って言ってくれた。」

また育休中の母親は、現在の育児の状況から、復職後は出産前と全く同じには働けないだろうと想像しており、そのことを同僚は理解してくれないのではとないかということに強い不安を感じていた。直接的なサポートとしては、職場の制度を活用することになるが、加えて「以前と同じように働けない不安を理解してほしい」と考えており、このような【復職への不安の理解】が〈職場の同僚〉から得られることによって、救われると考えていた。

「独身の人が多いので、そんなにみんな仕事をぱっと終わらせて早く帰ろうっていうような雰囲気ではないんです。でも家に帰って家事をしないとイケないとか、やはりたくさんあるじゃないですか。そういう事が少し心配なことを、分かってもらえないかな、というのが、少しきついですよね。」

2) 『承認』

育休中の母親は、慣れない育児生活の中で自信が得られ

ななかったり、仕事と違って育児の価値が認められにくいことに不満を感じ、他者から認めてもらいたい(『承認』)という欲求を抱えていた。

すなわち、育休中の母親は、不安な中で行う初めての育児に関して、「本当に初めての子育てだから、やっていることの“何が本当に正しいのか”とか、分からない部分が多くあり、そういう時に(中略)認めてくれるとほっとするというか、“これでいいのだ”と、思えることがある。」と語られたように、【私の育児の承認】(「自分の子育てを正しいと認めて欲しい」)を求めており、その対象としては、「親だったり、この人(子育て支援拠点)だったりっていうのは、やっぱり経験があるから、こんなことがあったって事が、自分のこととしてよく分かっているから、何となく分かってくれるのかな、って思って。」と既に〈子どもを育てあげた母親〉が望ましいと感じていた。

また、夫の言動から、以前と違って仕事をしていないのだから、と見なされていると不満を感じ、「昼間こんなことがあって大変だったんだって言っても、(中略)おれは仕事でもっと疲れているんだから、って言われるし」「子育てって色々やるのがあって、働いてると同じくらい大変なんだよということを知りたいですね。」と、【育児の価値の承認】(「育児も仕事として認めて欲しい」)を、〈家族〉の中でも、特に夫に対して求めていた。

3) 『発散』

育休中の母親は、それまで仕事を中心得られていた社会性を失い、言葉を発さない子どもと二人きりの生活に時として強いストレスを感じ、【大人の関係による発散】を強く欲していた。

「実際にこういう生活になってみたら、人恋しくて、もう誰でもいいから私と話をして、と思いました。」「本当にくだらないんですけど、最近便秘なんだけどあなたはどうか？みたいな、そんなくだらない事でもいいんです。」と語られたように、とにかく誰かと「とりとめのない話がしたい」と考

えていた。また、子どもとの会話は、子どもに合わせて一方的に話しかけるほかないことから、「大人同士の会話というのが出来るような、発散できる場所がない」と、「大人の話（がしたい）」を求めており、これらの会話が気軽に出来る（《気軽に話したい》）環境を求め、このような会話がストレス発散には必須であることが語られていた（【大人の関係による発散】）。サポートを求める対象としては、仕事の関係や働いている友人とは生活リズムが合わず、子どもを抱えて行動範囲も狭まっているため、気軽に会える、〈近隣の母親〉が望ましいと考えていた。

3) 『共有』

また育休中の母親は、【子どもの成長（の共有）】や【日々の育児（の共有）】を『共有』することによって、一人で子育てを行っているのではないという感覚を得ることにより、育児の楽しさが増すと感じていた。

「夫は毎日毎日会社に行って、出張もあつたりとか（中略）やっぱり成長を見ててもらいたいな。」と、「子どもの成長と一緒に喜びたい」（【子どもの成長の共有】）と感じており、その相手は、夫に加え、実父母、義父母を含む〈家族〉であった。

また、「同じぐらいの月齢の子の母親と、今日こうだったよねとか。まあ、わかりあえるというか（省略）。」というように、「育児の状況を共有し（たい）」、「育児の悩みを共有し（たい）」、「育児について相談し合いたい」と【日々の育児の共有】により、育児生活の充実と心の安定につながると考えていた。その相手としては、自身の活動が近隣中心となっており、また、子どもの年齢が近い母親との間で成立する内容と考えられることから、〈発達段階の近い子を持つ近隣の母親〉が望ましいと考えていた。

4) 『共感』

育休中の母親は、これから始まる育児と仕事の両立生活と、母親となった新しい自分自身の生活の中で、『共感』し合う（【日々の両立の共感】【新しい生活の共感】）相手を得て、支え合いながら進んでいくことによって、力を得たいと感じていた。

すなわち、育児と仕事を両立していく上での悩みや喜びに関して《両立していく上での気持ちに共感し合い（たい）》、そして、お互いに《両立していく上での状況を共有し合い（たい）》、「同じ状況（両立）にある人からパワーをもらいたい」と、【日々の両立の共感】の相手を探していた。その相手として、異性である夫では「大変だねーって、気持ちがこもってないって感じて余計イラつきそうな気がする。口だけじゃんみたいな。」、‘やっぱり同性にしか分かんないのかな?’と語られており、「やはり、同じ人（働いている母親）に相談するのが、一番頼りになるし、一緒に頑張っていこう、みたいな感じになる。」「同じように働いている人たちが、共有しているか、共感はできると思います。」と語られていた。このように同じ職場とは限らず、育児と仕事に頑張っている

（就業している母親）との間で【日々の両立の共感】は成り立つと考えており、共に励まし合いながら進んでいきたいと考えていた。その一方で、‘子どもの友達のお母さんは、復帰するより、仕事止められた方の方が多くって’、‘子どもの友達のお母さんの中でも、やっぱり“不安じゃないの?”みたいな風に言われることがあって’と、（就業している母親）とのつながりにくさも語られていた。

また、育休中の母親は、‘子どもがいない友達とはなかなか会えないので、そこがちょっと。’と語ったように、これまでの友人関係に変化が生じ、新たな人間関係の構築の必要性を感じていた。「同じ悩みを共有といたら良いのか、同じ楽しみを共有できるような、そういう友達が必要なのかな。（中略）楽しいときばかりではなく、自分が辛いときなどに、相談に乗ってくれたりしてくれる。」

「話したいことは、子どものことに限らず、仕事のことでも、全然関係ないことでも普通に話せるような関係がいいな。」「同じ価値観を持っていることが大事。」「やっぱり気が合うのが一番だと思います。」との語りに見られるように、「新しい生活全体を共有し合いたい」、「同じ価値観で共感し合いたい」（【新しい生活の共感】）と望んでいた。「本当に近所の人ですよ。近所の子育てしている人」「本当はもっと近所のお友達が欲しいのが正直なところ。」「余計、仕事していたらそういうお母さんたちと関わって、やっていければ一番いいのかなと思います。」と語られたように、これから子育てをしていく上では、地域で新たな人間関係を築いていく必要性を感じ、その対象を〈近隣の母親〉の中に求めていた。

2 育休中の母親が求める情報面についてのサポートとサポートを求める対象

情報面についてのサポートの内容については、13の《概念》、5の【カテゴリー】、2の『大カテゴリー』が抽出された。また、情報面についての〈サポートを求める対象〉としては、5つのカテゴリーが抽出され、表3に示したように求めるサポートの内容と対応していた。

1) 『手引き』

育休中の母親は、初めての育児と、未知なる育児と仕事の両立生活に対する『手引き』を欲していた（【育児の手引き】【両立の手引き】）。

【育児の手引き】（《育児のアドバイスが欲しい》）を得る相手としては、既に〈子どもを育てあげた母親〉が信頼できると考えており、これには実母や義母、また子育て支援拠点の相談員らが含まれていた。

さらに、【両立の手引き】として《時間のやりくりの仕方を知りたい》、「夫婦の協力体制を知りたい」、「仕事のやりくりを知りたい」、そして《両立の苦労を知りたい》と考えていた。その対象としては、「職場の同僚たちが一番ですね。（中略）自分が経験する前にその方は既に経験しているので、これからこういう事があるんだ、という

表3 育休中の母親が求める情報面についてのサポートとサポートを求める対象

『大カテゴリー』	【カテゴリー】	《サブカテゴリー》	〈サポートを求める対象〉
手引き	育児の手引き	育児のアドバイスが欲しい 時間のやりくりの仕方を知りたい	子を育てあげた母親
	両立の手引き	夫婦の協力体制が知りたい 仕事のやりくりが知りたい 両立の苦労が知りたい	職場の先輩母親
生きた情報	同じ育児中の状況	発達の情報を交換したい 育児の仕方の情報を交換したい	発達段階の近い子を持つ近隣の母親
	近隣の育児環境の実体験	体験に基づく出かける場所の情報が知りたい 体験に基づく保育園の情報を知りたい 体験に基づく小児科の情報が知りたい	近隣の母親
	復職の実体験	体験に基づく会社の制度利用の実際を知りたい 体験に基づく復職の心構えを知りたい 体験に基づく職場との関係を知りたい	職場の先輩母親

ような、心構えのような事ができるので。」と〈職場の先輩母親〉がふさわしいと考えていた。

2) 『生きた情報』

また、育休中の母親は、育児と復職について、書籍やインターネット、広報などでは得られない、種々の『生きた情報』を欲していた（【同じ育児中の状況】【近隣の育児環境の実体験】【復職の実体験】）。

「この子はこんなおもちゃでもう遊んでいるとか、寝返りうったとか、勉強になるから、同じくらいの月齢の子と遊ぶのがやっぱり楽しい。」と語られたように、育休中の母親は、《発達の情報を交換したい》り、《育児の仕方の情報交換をしたい》と、【同じ育児中の状況】について情報交換を求めている。そのような情報交換は、同じくらいの子どもを持つ母親との間で成立すると考えられることから、〈発達段階の近い子を持つ近隣の母親〉である必要があると考えていた。

また、育児を行う中で、「広報とか見ればいいのかも知れないですけど、なんか、どういう集まりなのか、情報が少なくて良く分からない。」と、広報などの一般に入手できる情報源では、自身の知りたい情報は得られないと感じており、「人から“ここ、こういう風に面白かったから行ってみたい？”みたいな感じで、実際そういうのを聞いてみたい。」と、《体験に基づく出かける場所の情報が知りたい》と考えていた。また、情報が不足していると、望むようなサービスが得られないことも経験しており、「インターネットか何かで調べて、近くの小児科に行っただけですが、あまり良くなかったというか。(中略)だから、本当にお母さんたちの中で、安心して行かれる、小児科だったりと言うのが分かるが良い。」というように、《体験に基づく小児科の情報(が知りたい)》や、また「この保育園が、とか小学校がとか、ローカルな話題はやっぱり近所じゃないと。」というように、《体験に基づく保育園の情報(を知りたい)》といった、【近隣の育児環境の実体験】を求めている。それらの情報が提供できるのは〈近隣の母親〉であると考えており、さらに先輩母親であればより信頼できると考えていた。

さらに、育休中の母親は、復職に向けて【復職の実体験】を求めている。すなわち、育児支援の制度の利用についても、どのような制度の活用が実際役に立つのかのみならず、制度の利用は職場に負担をかける側面もあることから、本当にどこまで使ってよいのか、など《体験に基づく会社の制度利用の実際を知りたい》と考えていた。また、実際体験した人にしか分からない《(体験に基づく)復職の心構え(が知りたい)》や《(体験に基づく)職場との関係(を知りたい)》こそが、復職の不安を軽減してくれると語っていた。これらは自身の復職する職場自体の体験こそが有用であるため、〈職場の先輩母親〉から得ることを望んでいた。

IV 考察

本研究により、育休中の母親が人とのつながりの中で求める感情面へのサポートとしては、『理解』『承認』『発散』『共有』『共感』の5つの大カテゴリーが抽出され、また情報面へのサポートとしては、『手引き』と『生きた情報』の2つの大カテゴリーが抽出された。それぞれの大カテゴリー中には、本研究対象者が産後4カ月を中心とした第一子を育てる母親であることから求めるサポートと、育休中という状況から特異的に求めるサポートがともに含まれており、またこの二つの状況が影響し合うことが示唆された。すなわち、産後4カ月のころは、人とのつながりの不足が著しく¹⁵⁾、育児への不安や生活への制約感・負担感といった消極的否定的な感情¹⁶⁾が高まる時期にあり、このことから【育児の大変さの理解】(『理解])や、【私の育児の承認】(『承認])を求めると考えられる一方、出産前まで就労していたことが、そのニーズをより強めると考えられた。本研究対象者にとって、それまでの仕事を中心とした生活と育児生活のギャップは大きく、仕事を離れることによって社会性が大きく損なわれ、初めての育児に戸惑う中で、‘(孤独を)感じたのは、主人の帰りが遅くて、子どももとても泣きわめいていて、”ワーン”’というのがありますね。(中略)やはり何だか私は世界でひとり

だ。この子とひとりだ。みたいな感じで。’と、精神的に追い詰められる経験をしていた。加えて本研究において、育休中の母親は、感情面に対するサポートの多くを、親族ではなく、近隣の母親仲間に求めていたが、‘仕事していると、近所の付き合いってあまりない。というか、“隣りは誰”という感じ。’と語られているように、地域とのつながりはないと答えた者が多く、また、出産前は‘自分はこういうところ（子育て支援拠点）には来ないものだと思っていたので。“ママ友とかもきつと面倒くさいだろう”とか、“別に一人とか二人で勝手に遊んでいるからいいや”とか、ずっと思っていたので、あまり情報とか仕入れようと思っていなかった。’と語られたように、近隣での付き合いの必要性を感じていなかった者も多かった。そのため、子育て中の現在は、出来るだけ近くに母親仲間が欲しいと思いつつも、叶わない状況が多く語られ、育児不安につながりやすい状況にあることが示唆された。現在、本邦における第一子出産前の就労割合は約7割³⁾に達し、【育児の大変さの理解】や、【私の育児の承認】、並びに近隣の母親とのつながりを促進する支援は、育休中の母親はもちろんのこと、多くの第一子出産後の母親に対して極めて重要であると考えられた。

一方、育休中に特徴的なカテゴリーとしては、【復職への不安の理解】（『理解』）が抽出された。本研究対象者は、比較的育児支援制度が整っている職場に勤務していたが、実際に制度を利用する上では同僚の受入れが必要であることが語られ、特に育休中の現在においては、同僚の受入状況が復職への大きな不安材料になっていることが明らかになった。このため、【復職への不安の理解】が得られない職場では、復職予定者が復職を断念するリスクも高まると考えられる。眞壁ら¹⁷⁾の病棟看護師として働く母親の就労を支える思いの分析においても、職場の理解の必要性が示唆されており、職場風土作りが重要であると考えられる。Alatveitら⁶⁾は、育休中に職場との接触がなくなることは、母親の不安を高めると指摘しており、【復職への不安の理解】を伝える上でも、職場は育休中の母親と接触を持つことが有効である可能性が考えられる。実際には、本研究対象者もAlatveitら⁶⁾の研究対象者も共に、自主的に様々な方法で職場と接触を持っていたが、Alatveitら⁶⁾は、育休中の母親は、職場が自分にどのような接触を持つことを期待しているか分からず、自身で行っている接触の持ち方に自信が持てないでいると報告している。このため、職場側は、育休中の職場との関わり方にアドバイスを与えたり、昼食会など接触の場をアレンジすることが必要と考えられる。

また、育休中に特徴的な感情面のサポートとして、『共感』の中に、【日々の両立の共感】が抽出されたが、Alatveitら⁶⁾は、育休中の第一子の母親の経験は、‘Being confirmed by other mothers’、‘Balancing between being a mother and an employee’の2つのテーマからなる

‘Obtaining confirmation through social relationships’をメインテーマとしていると報告している。本研究における【日々の両立の共感】は‘Being a mother and an employee’であることと同意であるが、Alatveitら⁶⁾の‘other mothers’は、月齢の近い子どもを育てている母親を指し、就業の有無については触れられていないのに対し、本研究では、【日々の両立の共感】には〈就業している母親〉が必要であることが示された。これは、ノルウェーと本邦における、女性の就業状況の違いによる可能性が考えられる。ノルウェーでは女性の就業率は80%を超え、出産に伴う離職も少ないのに対し¹⁸⁾、本邦では第一子出産後就業している母親は26.8%³⁾と少数派であるが故に、〈就業している母親〉の必要性が浮き彫りになったと考えられる。このため、子育て支援事業の一環として行われている乳幼児を持つ母親の仲間づくりの場において、育休中の母親同士をつながりやすくする仕掛けを行うなどし、ピアサポートグループを形成することが必要と考えられた。

育休中の母親が求める特徴的な情報面へのサポートとしては、【両立の手引き】（『手引き』）や【復職の実体験】（『生きた情報』）が抽出された。本研究対象者は全員、仕事を通して社会とつながりたいと希望しており、また経済的な理由から仕事を続ける必要もある者もおり、復職を強く希望していたが、一方、育休中の仕事の変化や進歩に取り残されていく焦りを感じ、‘復帰して、仕事もして、家事と育児を両立することって、すごく大変な事。今は仕事をしていないので、家事と育児だけだけど、それに仕事プラスされると、自分はどうなってしまうのだろう。’という語りが示すように、仕事と育児の両立が具体的に想像できず、皆復職後の生活に対して不安を抱いていた。本研究対象者はいずれも正職員であり、また職場の育児支援制度も整っているため、復職後は可能な範囲で制度を利用していくことを想定していたが、実際の仕事の進め方や、職場の人間関係、また生活のやりくりまでは十分にイメージ化できず、自身の職場の固有の状況に応じた【両立の手引き】や【復職の実体験】を〈職場の先輩母親〉から得たいと考えていた。すでに妊娠中から、〈職場の先輩母親〉と知り合いであり、‘ギリギリにダンナが迎えに行くとか、そういう話は聞いていて。(中略)なんとなくイメージがつく。’と、〈職場の先輩母親〉をモデルとして復職後の生活を具体化していた者もいたが、身近に先輩母親がいない者も多く、復職に向けて〈職場の先輩母親〉からの情報を欲していた。東京都産業労働局の事業場調査¹⁹⁾によると、育児休業から復職する者に対するサポート体制については、‘特に実施していない’(60.7%)が最も多く、次いで‘休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供’(17.3%)となっていた。‘育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム’についても12.0%が実施していたが、これに加えて〈職場の先輩母親〉との情報交換ができるサポート体制が必要であると考えられた。

以上より、育児休業中の母親に対する支援としては、地域においては、母親が育児と仕事への共感が得られる母親の仲間づくりが必要であり、職場においては、母親の不安を軽減するため育休中も接触を保ち、先輩ママとの交流を促すことが必要であると考えられた。

本研究の限界

本研究は都市的性質を有するA市B区子育て支援拠点に在所している育休中の母親を対象としたものであり、異なる地域の就労母親への適応については、対象地域を広げ確認する必要がある。また、対象者の職場復帰までの期間が4カ月～8カ月と限られた期間であったために、復職間近に新たに出現するカテゴリーが存在する可能性も存在する。

謝辞

本研究にお忙しい中、調査にご理解ご協力いただきました育休中のお母様方、並びにA市B区子育て支援拠点の施設長をはじめとする職員の皆様方に、深く感謝いたします。

なお、本研究の一部は、第70回日本公衆衛生学会総会で発表した。

引用文献

- 1) 厚生統計協会：厚生指標 国民衛生の動向，厚生統計協会，98，2009.
- 2) 厚生統計協会：厚生指標 国民衛生の動向，厚生統計協会，98，2009.
- 3) 国立社会保障・人口問題研究所：第14回出生動向基本調査（平成22年）
<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/doukou14.asp>
（参照年月日：2011年10月24日）
- 4) 内閣府：男女共同参画局 男女共同参画白書平成23年度版
http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/html/honpen/b1_s04_02.html（参照年月日：2011年10月24日）
- 5) 厚生労働省：平成21年度雇用均等基本調査
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-21d2.pdf>（2011年10月24日アクセス）
- 6) Marit Alstveit：Obtaining confirmation through social relationships: Norwegian first-time mothers' experiences while on maternity leave, *Nursing Health Sciences*, 12：113-118, 2010.
- 7) 田中克枝，板垣ひろみ，古溝陽子，他：福島県A市における1才6ヶ月児を持つ母親の育児ストレス-育児ストレスの程度の地域比較とA市における関連要因-，*福島県立医科大学看護学部紀要*，10：9-21，2008.
- 8) 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*，10：10-17，2008.
- 9) 伊吹麻里，中村歩美，中野真希，他：核家族における乳幼児期の母親の育児不安，*藍野学院紀要*，18：105-111，2004.
- 10) 野口純子，榮玲子，上村裕子，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*，4：33-40，2007.
- 11) 日下部典子，板野雄二：育児に関わるストレスの構造に関する検討，*ヒューマンサイエンスリサーチ*，8：27-39，1999.
- 12) 唐田順子：乳幼児をもつ母親のサポート状況と育児不安との関連 -病産院サポートを含めた分析-，*母子衛生*，48（4）：479-488，2008.
- 13) 草野恵美子，小野美穂，高山智子：乳幼児を育てる母親における親族以外の子育て支援者の実態と支援内容の特徴，*千里金蘭大学紀要*，6：91-99，2009.
- 14) 園部真美，白川園子，廣瀬たい子，他：母親の社会的ネットワークと母子相互作用・子どもの発達・育児ストレスに関する研究，*小児保健研究*，65（3）：405-414，2006.
- 15) 名取初美，平田良江：産後1ヶ月・3ヶ月における育児中の母親の孤独感，*山梨県母性衛生学会誌*，9：9-14，2010.
- 16) 近藤明代：母親の認識の変化をもとにした地域における育児教室のあり方の検討，*小児保健研究*，65(3)：448-455，2006.
- 17) 眞壁久仁子，小川久貴子：病棟看護師として働く母親の就労を支えている思い，*日本ウーマンズヘルス学会誌*，6：75-86，2007.
- 18) 内閣府：男女共同参画局 男女共同参画白書（概要版）平成19年度版
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/gaiyou/index.html>
（2011年10月24日アクセス）
- 19) 東京都産業労働局：平成22年度改正育児・介護休業法への対応等 企業における男女雇用管理に関する調査
http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/sankaku_22/pdf/chapter2.pdf（2011年10月24日アクセス）