

コミュニティを介した育児期母親の Work-Family Conflict の  
変容に関する研究

——栃木県宇都宮市および近隣地域を事例として——

A study on the transformation of WFC  
in child-rearing mothers through the community:  
— In the vicinity of Utsunomiya City, Tochigi Prefecture —

菊地 敦子<sup>1</sup>・石井 大一朗<sup>2</sup>

KIKUCHI Atsuko, ISHII Daiichiro

<sup>1</sup>宇都宮大学地域創生科学研究科修士課程

<sup>2</sup>宇都宮大学地域創生科学研究科准教授

# コミュニティを介した育児期母親の Work-Family Conflict の 変容に関する研究

—栃木県宇都宮市および近隣地域を事例として—

A study on the transformation of WFC in child-rearing mothers through the community:

—In the vicinity of Utsunomiya City, Tochigi Prefecture—

菊地 敦子<sup>1</sup>・石井 大一郎<sup>2</sup>

KIKUCHI Atsuko, ISHII Daiichiro

本研究は、出産・育児の最中でも自分らしい働き方を創出するために必要な要因を、コミュニティとの関わりに着目して明らかにすることを目的としている。調査では、異なるワークスタイルをしている育児期母親 11 人を対象として、どのような働き方をしているのか、家事育児の役割分担、コミュニティとの関わりを通じた自分らしい働き方に関する意識変容に着目して質的調査法の一つである M-GTA (Modified Grounded Theory Approach) を用いた分析を行った。その結果、育児期母親が求める職住近接やフレキシブルな就業形態と女性が感じる仕事の価値の両方を既存の企業だけで満たすことは難しいこと、また、社会とのつながりを感じつつ自らの裁量で働く場所と時間を選べ、急な体調不良などに対応できる就業形態を望んでいることが示された。さらに、配偶者の働き方、多様なコミュニティとの関わり、自らを肯定し受容する姿勢が Work-Family Conflict を軽減することが示された。多様なコミュニティとの関わりにおいては、新しい価値観に触れることによる刺激や精神的なサポートを獲得していることも明らかとなった。

キーワード：WFC、育児期母親、働き方、M-GTA、コミュニティ、宇都宮市

## I. 背景と目的

2015 年 8 月 28 日「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、いわゆる女性活躍法が制定され、全国的には共働き世帯が増加し、専業主婦世帯を上回っている (内閣府男女共同参画局,2017)。しかしその内訳は、夫は正規職員・従業員で、女性はパートタイムなどの非正規職員・従業員が増加しているというものである。

栃木県在住女性の就労の現状は、2017 年就業構造基本調査結果によると、15 歳以上人口の、有業者 (注 1) は 103 万 3,700 人で、前回の調査 2012 年と比べて、1 万 1,400 人増加している。男女別にみると、男性が 58 万 9,300 人、女性が 44 万 4,500 人で、2012 年と比べると男性は 7,200 人減、女性は 1 万 8,700 人増となっている。

<sup>1</sup> 宇都宮大学地域創生科学研究科修士課程 kikuatsu7@gmail.com

<sup>2</sup> 宇都宮大学地域創生科学研究科准教授 ish@utsunomiya-u.cc.ac.jp

女性の有業者率を、年齢階級別で見ると、女性は51.5%である。前回の調査平成2012年と比較すると、女性は2.8ポイント上昇している。このグラフを見ると、一見、女性の労働力のM字カーブが浅くなっている(図1)。しかし、雇用形態別にみると、女性は「正規の職員・従業員」が18万1300人(40.8%)、「非正規の職員・従業員」が23万2,200人(59.2%)で、正規の数を上回っている(図2)。

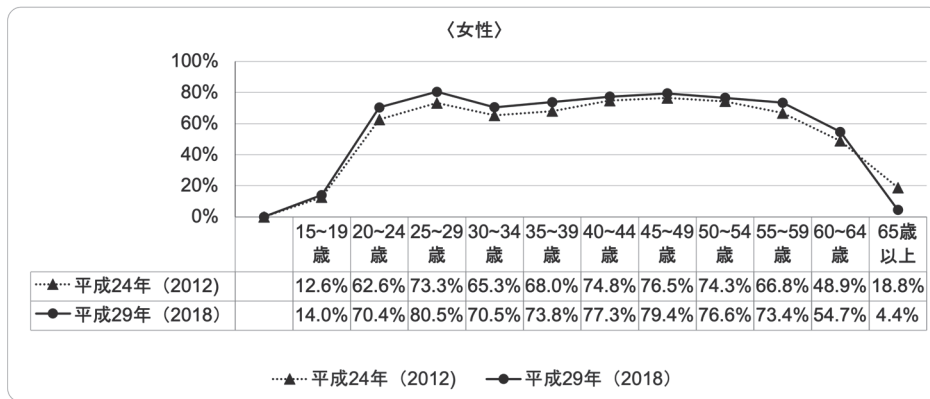


図1 2017 女、年齢階級別、有業者率の内訳

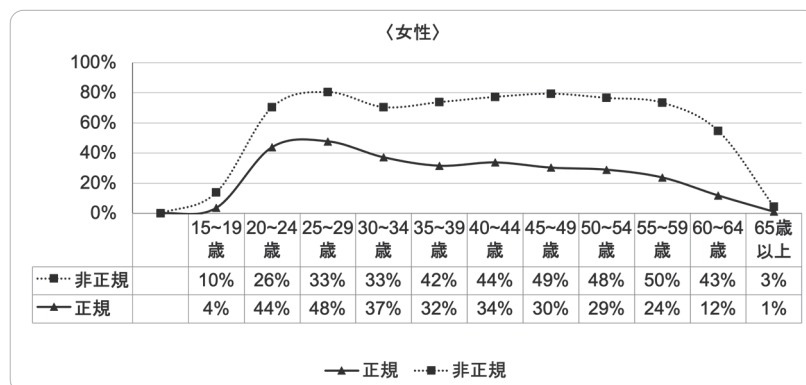


図2 2017 女、年齢階級別、有業者率に正規・非正規の比率を追加したもの

選択する未来2.0の中間報告にもあるように、女性の正規雇用労働者比率は、20代後半でピークを迎え、その後低下し続けるL字カーブという課題は栃木県においても同様である。つまり、女性は結婚・妊娠・出産などに伴い、一度退職すると正規職員・従業員には戻れず、非正規職員・従業員として働かざるをえない状況なのだ。

その要因には、ワーク・ファミリー・コンフリクト(work-family conflict 以下WFC)があると考えられる。WFCとは、「一つの役割に必要な特定の行動と時間が、他の役割の履行が干渉し、それに伴う葛藤の一形態」と定義される(Greenhouse & Beutell, 1985)。仕事役割から家庭役割の方向性と、家族役割から仕事役割の方向性の2形態がある。WFCは夫婦の労働時間が長くなると

高くなる。裴 (2011) は、夫婦が経験する WFC は、妻の働き方によって左右され、妻が非正規雇用で働く場合は、夫婦共に WFC が低くなることを示した。しかし、非正規雇用は、収入や雇用が不安定であること、産休・育休等の企業のファミリー・フレンドリー制度の利用の困難さなどの問題があり、本研究が着目する個性や自己の能力を發揮する働き方を実現するものではないだろう。つまり妻の非正規雇用が、夫婦のワーク・ファミリー・コンフリクトを低減し、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすい働き方であるとは断言できない。また、裴は、女性の WFC は、労働時間の長さ以外にも、配偶者から得られる道具的・情緒的サポートが重要な影響を及ぼしているという。女性の就労の現状と合わせて考えると、女性は WFC を低減する手段として退職し、その後も WFC を低く保ちながら働く方法として非正規の職員・従業員という選択をしていると言える。しかし、この働き方で WFC は低減するかもしれないが、女性自身が個性と能力を十分に發揮できる働き方なのかは疑問である。つまり、既存の枠組み以外の多様な働き方が必要だと考える。選択する未来 2.0 中間報告 (2020 年 7 月 1 日) にも、「企業はコーポレート・ガバナンス改革、働き方の選択肢拡大と高度人材の活躍推進、若者や女性のキャリアアップ支援、リモートワーク推進と仕事の仕方の変革などを通じ、多様性の確保と脱年功序列を進め、デジタルトランスフォーメーションの環境下での持続可能なビジネスモデルへの改革を推進していくべきである。」とある。しかし、この取り組みが企業に浸透するにはしばらく時間がかかるだろう。

そこで、女性自らが WFC を低減し、自分の個性と能力を發揮できる働き方とはどのようなものなのか、その実態がどのようなかは、まだ十分に知られておらず、特に地方都市の状況は把握できていない。本研究は、起業 (注 2) を含めた、多様な働き方に着目し、WFC を低減しつつ仕事と家庭を両立させ、且つ、自分の個性と能力を發揮できる状態を、どのように獲得しているのかを明らかにするものである。その中身は、自らが主宰して行うイベントや活動の運営、複数の会社に所属する働き方など幅広い。女性の多様な働き方の実態を理解すると共に、その実現を支持する経緯と要素が何かを把握する。

## II. 先行研究と本研究の位置付け

本研究は、妊娠・出産・育児の最中でも母親自らが自分の個性と能力を發揮できる働き方「多様な働き方」を創出するために、必要な要素を明らかにするものである。子育てと両立しやすい働き方に着目した先行研究には赤松 (2019)、WFC に関しては金井ら (1998)、鷺見 (2011)、育児期女性の就労継続・退職に関しては小坂ら (2007) がある。

赤松は、従来の性別役割分担に基づく雇用体系では、家庭と両立させながら仕事を継続すること、再就職することが困難なケースが少なくない。特に未就学児の子育てをしながら働く場合は職住近接やフレキシブルな就業形態が求められるが、「働く」「社会復帰する」は「企業での雇用」が前提

となることが多い。しかし、企業の職場環境を急に変更することは難しく、産休・育休・時短などの支援制度を運用している企業が増えているものの、スムーズに展開されているわけではない。そこで、赤松は再就職活動を希望する女性の職場として市民活動（注 3）を提案している。市民活動は、企業と比較すれば柔軟な働き方が可能で、実践的な能力を磨くことができる場にはなり得るとしている。しかし、帰属し被雇用者として働くということに関しては、企業での雇用と変わらず、働き方の選択肢を十分に検討できているとは言えない。

WFC に関して金井らは、「1日あたりの勤務時間や通勤時間、年収の高さなど、時間を拘束されることやより多くの収入を得る必要が高まるほど、職務の拘束性を実感することになり、コンフリクトもそれだけ高まる」「仕事意欲や仕事満足度が高まるためには、適度な WFC が必要であり、ひいては適度な両領域（work-family）へのコミットメントが重要と考えられよう。」と述べている。また、勤務時間の長さや収入の高さは WFC を高める要因だが、適度には必要であるとしている。

また、女性の就労継続・退職の理由については、小坂らによると、「家庭優先」「やりがいのある仕事」「自立志向」「夫や夫の親からの就労反対」「夫の家事育児サポート」「自分の親や周囲からの育児サポート」の 6 要因が確認されている。就労の継続・退職については、金井らが示す時間を拘束されることや求める収入などの影響、つまり外的要因と、小坂らが示す自らや家庭といった内的要因があることがわかる。本研究においてもこれらの分析視点を参考にしている。

本研究は、赤松が述べる市民活動における被雇用者としての働き方のみでない、育児期母親の多様な働き方の現状を把握する。それとともに、どのような過程を得て実現してきたのか、先に示した金井ら、小坂らの分析視点をういつつ、本研究は多様な働き方を実現するために新たな視点として、コミュニティとの関わりに着目して分析を行っていく。これにより、地方都市における育児期母親の働き方を深く理解するとともに、その支援方策を検討するための新たな知見を導き出すことができる。

### Ⅲ. 調査の内容と方法

#### 1. 調査の概要

宇都宮市および隣接する市町に在住する、表 1 に整理した育児期母親 11 人を対象としている。調査対象者は、いずれも多様な働き方を実現しつつあり、企業に雇用されている者、起業している者など異なる就労形態をもっている。具体的には表 2 の通りである。

なお、本研究は宇都宮大学のヒトを対象とした研究に関する倫理審査の承認（H20-0042）を得て実施している。

表1 対象者の概要

	出身地	居住地	新しい働き方開始時の子ども		現在の子ども		夫 (正規/ 非正規)	多様な働き方 の内容	主体的な働き方 を支える環境	所属する コミュニティ
			年齢	数	年齢	数				
Aさん	愛知県	宇都宮市	長女3歳 次女0歳	2	長女5歳 次女2歳	2	正規	オンライン秘書、 国際物流配送管 理、オンライン研 修講師、ライター	100%オンラインで の仕事、配偶者との 納得感ある家事分担	保育所、幼稚園な どの保護者会役 員、米作り、大豆 作り、味噌作り、 自治会
Bさん	栃木県 上三川 町	栃木県 上三川町	長女6歳 長男3歳	2	長女7歳 長男4歳	2	正規	女性専門の整体サ ロン、運動教室、 youtuber、stand fm	近隣にいる自分の親 族コミュニティ、父 親の育児参加(週末 限定)	育成会、自治会、 図書館ボランティ ア、オンラインサ ロン3件、コミュ ニティ食堂、宇都 宮市近隣起業ママ
Cさん	千葉県	栃木県 さくら市	長男3歳 次男0歳	2	長男6歳 次男2歳	2	正規	ママサークル主 催、各種勉強会、 体験会の企画運営	家事育児と仕事を両 立しやすい職場環 境、夫婦相互調整を する時間	子育てサークル、 地域(市)の母親 コミュニティ、地 域(県)の働く母 のコミュニティ、 会社の同期つなご りのママ友コミュ ニティ、自治会
Dさん	群馬県	下野市	長女3歳 次女1歳	2	長女6歳 次女4歳	2	正規	Amazon物販、 web運営、起業ス クール委託業務、 ピアノ教師、太陽 光発電	オンラインでの仕 事、保育園、学童、不 労所得、	コミュニティ食 堂、オンライン子 育てサークル、子 どもの習い事、仕 事を通じた、自治 会、育成会
Eさん	北海道	小山市	無し	0	長男8歳 長女6歳	2	正規	アパート経営、木 工教室、木工作家	自分のペースで進め られる仕事、3世代 同居、	マルシェ出店者、 瞑想、木工、木工 教室参加者
Fさん	大阪府	宇都宮市	長女7歳 長男4歳	2	長女12歳 長男9歳	2	正規	整理収納アドバイ ザー、フリーライ ター、おうち経済 教室	自分のペースで進め られる仕事、個人の 生活を優先できる	整理収納アドバイ ザー、ライター、 自治会、PTA役 員、子ども会、習 い事の保護者会
Gさん	栃木県 (全国 各地、 海外に 住む)	真岡市	長女6歳	1	長女12歳 次女5歳	2	正規	コーチ、セミナー 講師、農業手伝い	隣接する実家、実父 の元職場コミュニテ ィ、	コーチ、地域の自然 派ママ、大豆部、 自治会、PTA役 員、子ども会
Hさん	福岡県	高根沢町	長女4歳 次女2歳	2	長女7歳 次女5歳 三女0歳	3	正規	空き家を活用した 知的障害者、精神 障害者向け生活援 助サービスの提供、	配偶者の家事育児 本人の使命感	子育て支援団体、 子育てサークル、 大学院、大人の学 びサークル
Iさん	栃木県 小山市	宇都宮市	長男4歳 長女2歳	2	長男9歳 長女7歳	2	正規	おうちパン教室、 骨盤セルフケア、 水引ワークショップ	配偶者の稼ぎ、単身 赴任、収入がなくて も成り立つ生活	PTA役員、子ども 会、習い事の保護 者会、趣味が合う 人とのグループ、 自治会
Jさん	栃木県 下野市	下野市	長女4歳 長男1歳	2	長女8歳 長男5歳	2	正規	Amazon物販、ハ ンドメイドの下着 作り、介護施設職 員	配偶者の稼ぎ・家事 手伝い、作業部屋の 確保、	コミュニティ食 堂、子ども会、ア ドラー心理学の勉 強サークル、ビジ ネススクール、
Kさん	栃木県 栃木市	上三川町	無し	0	長男14歳 次男12歳	2	専業主夫 経理サポ ート	人と犬の快適な生 活、オーダーメイ ドの犬用靴	配偶者の柔軟な働き 方・家事育児スキル・ 仕事への理解	女社長ネットワー ク、小学校図書館 ボランティア、 PTA役員、子ども 会、自治会



表2 調査の概要

調査対象者	宇都宮市及び隣接する市町に在住し、多様な働き方を開始した時点で、末っ子の年齢が6歳以下の乳幼児を育児している母親11名。
調査日時と調査場所	webによる事前の調査票調査 2020年12月14日～2021年1月15日 インタビュー調査 2020年12月15日～2021年1月15日 調査場所は、オンライン会議室、コミュニティハウス「上三川のいえ」、対象者宅
調査方法	11名に対する調査票によるwebアンケートを行い、その回答内容を元に、1名ずつ半構造化インタビューを約40～90分実施した。半構造化インタビューによって得られた音声は書き起こしをして、データの分析には、当事者の意識の変化を時間的プロセスのなかで把握することに適した質的研究の手法であるM-GTA (Modified Grounded Theory Approach)を採用した。

## 2. 調査内容

調査は、事前のWebによる調査票調査と、その結果をもとにしたインタビュー調査である。事前調査では、同様な調査を行った菊地ら(2020)の調査項目、属性のほか、多様な働き方の状況を把握するための事項として、職種、収入、起業などの多様な働き方を開始した時期、選択した目的、動機、初期費用、初期費用に占める自己資金割合、仕事の受注経路、現在の月商などを聞いた(注4)。また多様な働き方を支える環境を把握するための外的要因として家族・仕事以外のコミュニティへの関わり、ソーシャルキャピタル、その他、事業・運営課題や始めてよかったことに関する項目を聞いた。さらに、現状の自らの働き方と生活をどのように認識しているのかを確認するために、主観的幸福度、生活満足度、育児自己効力感、夫婦間に関しては、夫婦関係満足度、夫からの育児サポートと夫婦関係の尺度を用いて聞いた。

これらの事前調査の結果を踏まえ、多様な働き方を開始する前後、またその後の経過において母親の意識変化、さらに多様な働き方を支える環境に焦点を当てた質問項目について半構造化によるインタビュー調査を行った。主な質問項目は、どのような学習歴があるか、職歴があるか、出産後に配偶者はどんな関わりをしたか、どのような起業形態や働き方をしているか、そして多様な働き方を支える重要な要素である家事育児分担の現状、配偶者との関係調整はどのように行なっているのかを尋ねた。分析は、M-GTA(修正版グラウンディッド・セオリー・アプローチ)(以下、M-GTA)の分析手法を用いた。M-GTAは、データを切片化せず、データからキーワードを抽出しそれをもとに分析ワークシートにより概念化し分析するものである。これにより語り手のストーリーの展開全体やまとまりをもったエピソードを直接分析し、概念化できることに特徴をもっている。

## IV. 調査結果

## 1. 生成された 19 の概念

11名のインタビューの音声データを逐語に起こした後、分析し8つのカテゴリと19の概念が生成された。概念の一つはカテゴリ属さない単独概念である。

表3 概念と定義

No	概念名	定義
1	結婚後の住まいと勤務先の距離と仕事に感じるやりがい	通勤にかかる労力やコストをかけてまでやりたい仕事を考える。
2	地域社会とのつながりや移動できる自由を喪失	地域の公共交通機関の発達状況や車の有無により、自宅から気軽に移動できない状態
3	家事と仕事の両立と自身の許容量	フルタイムで働きつつ家事を分担し、且つ、自分が精神的に安定的でいられる許容範囲が自信がない
4	妊娠時の体調や業務内容の変化	つわりや妊娠時の体調の不安定さで業務が遂行できない
5	資格取得・スキルアップなどの学びで自分を癒す時間	空いた時間を活用して、自分のために時間を使う
6	配偶者や両親・行政サービスのサポート	?肉体的にも精神的にもゆとりが持てるようなサービス?
7	自身の許容範囲の柔軟性や勤務先の働き方の多様性	自身の仕事に対する価値観やフレックスタイム勤務、在宅サークル、時短勤務などの勤務先の働き方の弾力性
8	精神的にゆとりを持った生活を送ることの困難さ	穏やかな気持ちを保ちつつ、家事・育児・仕事を両立し生活するのが困難な状態
9	配偶者と生活時間の共有が困難	ほぼワンオペ育児になっており、生活のルーティンに配偶者が入らない状態
10	配偶者不在で生活が成り立つ	生活のルーティンに配偶者が入っていない状態で暮らす必要がある状態
11	正社員前提の行政サービス（保育園等）	正社員なら享受できるが、少しだけ働きたいニーズには基本的に対応していない支援制度
12	配偶者の働き方の柔軟性・可変性	配偶者の職場が多様な働き方が可能か、または、配偶者自身が子どもの成長に合わせて配偶者が働き方を変えようという意志があるか
13	幼少期に周囲にいた大人の働き方と価値観	母親の幼少期に、両親・親戚などの働き方や教え込まれた価値観
14	今までの経験やスキルを全て活かせる仕事	今までの経験や習得したスキルなどが全て活かせる仕事を作り出そうとする
15	学びやコミュニティの広がりです仕事観が変容	複数のコミュニティに所属し、多様な価値観との出会いにより仕事観が変化していく
16	家事・育児はできる人ができる人がやる	伝統的な性別役割分業に由来する「女性で母親の私がやらなければ」ではなく、誰でもできる人がやればいいのだと思えること
17	趣味や学びを通じたコミュニティと多様な価値観との出会い	様々な人との関わりにより、多様な価値観と出会い刺激を受ける
18	業種・業態の異なる仕事を組み合わせる	事務職、技術サービス、製造業など、働き方の異なる仕事を複数組み合わせる
19	家事・育児・収入・やりがいのバランスを考えた	苦勞してまでやることを天秤にかけて考える



## 2. 全体のストーリーライン

これらの概念を元に、全体のストーリーラインを生成した(図3 結果図参照)。表記には、概念は〈〉で、カテゴリーは【】、サブカテゴリーは《》で示した。

女性は、〈幼少期に周囲にいた大人の働き方と価値観〉の影響を受けて【仕事開始】する。その後、結婚した結果【配偶者の働き方】の影響を受ける。それは《配偶者の仕事負荷と職場の弾力性》により、〈配偶者と生活時間の共有が困難〉であることや、〈配偶者自身の働き方の柔軟性・可変性〉が要因となる。そして、〈配偶者不在で生活が成り立つ〉ように暮らしを組み立てていく。また、結婚に伴う【引っ越しによる環境変化とやりがい】を比較した結果、〈結婚後の住まいと勤務先の距離や仕事に感じるやりがい〉を考慮し、就業継続か退職を選択する。結婚前に住んでいた場所との公共交通事情の差により、〈地域社会とのつながりや移動できる自由を喪失〉する。これにより孤独感を抱えることもある。

結婚後、就業継続を選んだ場合でも、〈妊娠時の体調や業務内容の変化〉により、再び就業継続か退職の間で葛藤が生じ、いずれかを選択する。そして、妊婦ではパートやアルバイトなどでも、再び就業すること自体が困難であることに直面する。そこで妊娠中から産後まで継続して、自分のペースで進めることが可能なく資格取得・スキルアップなどの学びで自分を癒す時間〉となる。

出産後、女性は〈配偶者や両親のサポート〉を享受しながら育児をスタートさせる。育児休暇取得後、職場復帰した場合は、フルタイムで働く女性は【ワーク・ファミリー・コンフリクト】が高く、《母親の家事・育児・仕事の両立が困難な状況》が〈自身の柔軟性や勤務先の働き方の多様性〉の影響や〈家事と仕事の両立と自身の許容量〉を痛感し、〈家事・育児・やりがい・収入のバランスを考えた〉結果、退職を選択する。〈精神的にゆとりを持った生活を送ることに困難さ〉を過度に感じると、世帯として生活費を確保できる女性は、WFCを緩和するために退職する。【家事育児両立支援策】として〈正社員前提の行政サービス〉も利用できるが、まだまだスムーズに使えるわけではない。

《配偶者の仕事負荷と職場の弾力性》の影響で、〈配偶者の働き方の柔軟性・可変性〉が低く、〈配偶者と生活時間の共有が困難〉であると、それにともない女性の家事・育児負担が重くなり、場所と時間を拘束される働き方自体が難しくなる。また、一度退職してしまうと、子どもを預けて、短時間、派遣やパート・アルバイトなどで働こうとしても、〈正社員前提の行政サービス(保育園等)〉は利用できず、再就職自体が困難になる。その結果、幼稚園に入園できる年齢に子どもが達するまでは、家事・育児に関わる時間が女性の生活全般を占めるようになる。また、家事・育児だけの生活では、自分の存在目的に疑問を感じたり、県外出身者の女性は地域社会とのつながりを絶たれ、孤立感を感じることもある。そこで、人との出会いや癒しを求めて、【自分への投資】つまり、〈資格取得・スキルアップなどの学びで自分を癒す時間〉を過ごせる講座などに参加するようにな

る。〈趣味や学びを通したコミュニティと多様な価値観との出会い〉の中で、《自己の成長と価値観の変容》していく。それに伴い《自己受容と価値意識変容》もする。それは〈家事・育児はできる人がやる〉という、必ず母親である自分がやるという義務感から離れることであつたり、〈学びやコミュニティの広がり仕事観が変容〉することだつたりする。つまり、【コミュニティを介した意識変容】を遂げたと言える。

また、日々の生活が〈配偶者不在で生活が成り立つ〉ようになると家庭内に配偶者の役割・居場所が失われる。子ども由来のつながりや趣味や学びを通したコミュニティや地域社会とのつながりが生まれると、〈今までの経験やスキルをすべて活かせる仕事〉をやりたいと思うようになる。さらに〈職種・業態の異なる仕事を組み合わせる〉ことで、その時々状況に応じて柔軟に、仕事にも家族にも対応することが可能になり、【自分なりの仕事・働き方を創出】できるようになる。

### 3. 各カテゴリーのストーリーラインと概念

以下の各カテゴリーのストーリーラインを示すが、概念については、紙面の都合上、本研究が着目する【WFC】と【コミュニティを介した意識変容の概念】のカテゴリーに該当するもののみ紹介する。また、データの該当箇所（バリエーション）の抜粋を下線・ゴシック体部分内に、インタビュー協力者IDを（ ）内に示した。

#### (1) 【仕事開始】のストーリーライン

ここでは、〈幼少期に周囲にいた大人の働き方と価値観〉の1つの概念が生成された。育児期母親のワークスタイルは、〈幼少期に周囲にいた大人の働き方と価値観〉の影響を受けやすい。女性は両親や親戚、近隣住人がどのような働き方をしていたか、仕事に対してどのような価値観を持ち表現をしていたのかを参考に、自分の働き方や家事分担をどの程度やるのかを決めている。

#### (2) 【配偶者の働き方】のストーリーライン

ここでは、〈配偶者自身の働き方の柔軟性・可変性〉、〈配偶者と生活時間の共有が困難〉の2つの概念が生成された。〈配偶者自身の働き方の柔軟性・可変性〉の影響で、〈配偶者と生活時間の共有が困難〉な場合、女性は〈配偶者不在で生活のルーティンが成り立つ〉ように暮らしを作るようになる。

#### (3) 【家事育児両立支援策】のストーリーライン

産後の家事・育児は〈配偶者や両親からのサポート〉を受けながら始まる。仕事との両立支援である産休・育休・保育園などもあるが、それは〈正社員前提の行政サービス〉であることが多く、一度退職してしまった女性にとっては利用しづらいものである。ここでは、〈配偶者や両親からのサポート〉、〈正社員前提の行政サービス〉の2つの概念が生成された。

#### (4) 【引っ越しによる環境変化とやりがい】のストーリーライン

女性は＜結婚後の住まいと勤務先の距離と仕事に感じるやりがい＞を天秤にかけて、仕事に価値を見いだせなくなると退職を選択する。また、見知らぬ土地ではじまる生活や公共交通機関の発達の違いなどにより＜地域社会とのつながりや移動できる自由を喪失＞し、孤独を感じ易い場合もある。ここでは、＜結婚後の住まいと勤務先の距離と仕事に感じるやりがい＞、＜地域社会とのつながりや移動できる自由を喪失＞の2つの概念が生成された。

#### (5) 【ワーク・ファミリー・コンフリクト】のストーリーライン

女性は家事・育児と仕事の両立を目指して葛藤を抱えている。WFCは適度な大きさの場合は仕事や家庭の満足感が満たされるが、過度な場合は、体調を崩したり精神的安寧を保ちつつ生活することが難しくなり、退職を選択する。【ワーク・ファミリー・コンフリクト】カテゴリーは本調査のコアカテゴリーであり、カテゴリーを構成する4つの概念について詳述する。

##### ①＜妊娠時の体調変化＞

女性は妊娠後、＜妊娠時の体調変化＞が影響で職場を退職する。一人目の時になんかちょっとつわりで、車運転、車通勤だったからちょっとそれがしんどいな、というので辞めたような感じ。(Iさん) 長女を妊娠して、切迫流産になっちゃって、それでやめたんですよ。はじめ辞めるつもりなくて自宅で安静、でもいつ終わるかわかんなくて、いま思えば1ヶ月半だけど、当時はわかんなくて。自宅で安静にしてくださいっていわれて、それから二週間ぐらいたって、電話かかってきたりして、ちょっとまだ一、って、ああこれ迷惑かけてると思って。そのときつわりもひどくなってきちゃって、戻ってもあんなに長時間働けないかなあとか。あと、車通勤ですごく眠くなっちゃうから、あんなに運転するのは危ないじゃないってことを夫が心配してくれて、まあもうやめたほうがいいかなあと思ってやめました。(Dさん) 妊娠時の体調の変化は、事前には分かり得ないことであるが、自身の体調を優先して選択していることが分かる。

##### ②＜家事と仕事の両立と自身の許容量＞

また出産、育児休暇取得後に職場復帰を果たし、再び業務を再開した女性も《母親の家事・育児・仕事両立困難な状況》に追い込まれる。具体的には＜家事と仕事の両立が自身の許容量＞を超えてしまい精神的にも肉体的にも限界を迎える。私も産後だとは思えない位いろんなプロジェクトを任されてしまって、めちゃくちゃ嬉しいんだけど、身体と心が死にそうなくらい疲弊して。～中略～それはもうちょっと、これ以上無理だなと思って、やめました。(Hさん)

##### ③＜自身の柔軟性や勤務先の働き方の多様性＞

子育て中の不規則な出来事に＜自身の柔軟性や勤務先の働き方の多様性＞での対応が難しくなることもある。朝、保育園に送っていけない、急に休まないといけないとか、遅刻するとか多くなってきた、時短勤務にしたりしてた。辞める1年前くらいかな。で、自分は過呼吸になっちゃって結

構いろいろストレスが溜まってね。で、だからそういうこともあって、なんか子どもにも無理をさせてるなって思ったりして、～中略～ コーティングの方で、100%こっち側の仕事がしたいみたいな気持ちと両方あって、辞めることにしたのね。(Gさん) 比較的職場での働き方に柔軟性があったとしても、自身の負担や子どもに起因することに女性の精神面がついていかない場合もある。

④<家事・育児・収入・やりがいのバランスを考えた>

女性は、家事・育児の負担感が、収入・やりがいに見合うかを考えて選択をしている。

上の子が0歳、10ヶ月くらいかな。～中略～やっぱり、9時から16時までで週5だったんですけど、そんなにお金にならないっていうか。～中略～子供の具合が悪くなるとすぐ休まなくちゃいけないし。そうすると、そんなに収入になるわけでもないし、すごいやりがいのある仕事っていうわけでもないしと思って、やめちゃったんですけど。(Eさん) こっちに来るともう研究か、そういう本当に総務的な、工場の総務とかしかないから、まあ同じ会社で働いても好きな職種がないか、  
と辞めたのね。(Fさん) 家事・育児の負担感とともに、仕事の内容に関するやりがいが大切であることがわかった。

(6) <精神的にゆとりを持った生活を送ることの困難さ>

カテゴリーに属さない独立した概念として分類された。女性は、仕事に対する自分自身の問題だけでなく、子どもや配偶者への態度に影響が出てしまうことにより、<精神的にゆとりを持った生活を送ることの困難さ>を抱える。これを改善するために精神と家庭の安寧を優先し退職していることがわかる。

(7) 【自分のための投資】のストーリーライン

一つ概念が<資格取得・スキルアップなどの学びで自分を癒す時間>が生成された。妊娠中や退職後は、家事・育児の合間に教室や講座を探して参加したり、通信教育で学び<資格取得・スキルアップなどの学びで自分を癒す時間>を得ている。

(8) 【コミュニティを介した意識変容】のストーリーライン

【自分のための投資】を介して、<趣味や学びを通したコミュニティと多様な価値観との出会い>の機会が創出される。その出会いや刺激の影響で《自己の成長と価値観の変容》が起ころはじめる。【コミュニティを介した意識変容】カテゴリーは本調査のコアカテゴリーであり、カテゴリーを構成する3つの概念について詳述する。

①<趣味や学びを通したコミュニティと多様な価値観との出会い>

趣味や学びの機会に参加することで得られる人々との出会いは、それまでの自分にはない新しい考えや価値観をもたらしている。ひとつは、場を通して新しい魅力的な人と出会うことがすごい好きで。たとえば講師やってもらう人で、友達経由でこういうことやってる人がいるよ、ぜひさくら市にも呼びたいんだけどって連絡とってるうちに、すごい魅力的みたいな。場がなければ、そう

いう知り合いは、仕事だけではなかなかできないんで、私は続けている。(Gさん) 骨をここにうずめてしまうのもどうなのかなって思い始めて、産前産後に興味があったから、自分が妊娠したってのもあったから、そういうことの勉強もはじめて、何年後ってのは決まっていけどゆくゆくは自分でやってみようかなって気はそのときに起きたの。(Bさん)

②<学びやコミュニティの広がり仕事観が変容>

仕事に関しては、コミュニティに関わることで《自己受容と価値意識変容》が起こり、自分らしい働き方を考える支えとなっている。最近、働くことの価値みたいなこと考えて、～中略～循環して自分が楽しい経験をさせてもらってる、いろんな人の人生を経験させてもらってるみたいな気がするから、なんかこの、やっぱ家だけだと狭い感じがして、いろんな人とつきあえろと考え方が広がるし、楽しい。それに助けられるっていうかな。(Fさん) 結構ね、やりたい事をずっと仕事にしてきたんだけど、その「やりたい」の気持ちさが、やっぱりちょっとずつ年を追うごとにちょっとこう成長してる。～中略～ もちろん自分主体だけど、人の役に立ちたいっていう方が出てくる。～中略～ 何かだんだん仕事と生活の境目がなくなってるっていうのはすごく感じた。なんか、生活してるのが仕事になっていったらいいって思ってたけど、そうやってきてるなって。～中略～ なんか、人とすごく楽しく過ごしたことがお金となって返ってきてたりとか、(Gさん) 趣味や学び・仕事を通じたコミュニティでの多様な出会いによって、仕事に対する考えに変化が現れていることが示されている。

③<家事・育児はできる人がやる>

家事・育児に関しても、女性で母親である自分がやらなくてはいけないという伝統的性別役割から離れて、<家事・育児はできる人がやる>というような変化が訪れる。半々、うん。流れとしてはそうだね、ごはんつくるのは間違いなく私んだけど、私がごはん作ってる間の掃除とか洗濯物とか、その時間帯にやることはぜんぶパパがやってくれる。(Aさん) 赤ちゃんなんてお風呂いつでも入れていいんだから、主人が仕事に行く前に入れてもらって。だから夕飯の買い物行ってもらって夕飯作ったりは完全に彼にお願いしちゃってるのね。100%彼の仕事なのよ。その他は、お互いに…。洗濯はわたしだな。それはね、干し方にこだわりがあるから(やってもらうのが)嫌なのよ (Kさん) 性別に関わりなく、生活が成り立つようにそれぞれが役割を果たしていく様子がわかる。

(9)【自分なりの仕事と働き方創出】のストーリーライン

ここでは、<今までの経験やスキルを全て活かせる仕事>、<業種・業態の異なる仕事を組み合わせる>の2つの概念が生成された。<今までの経験やスキルを全て活かせる仕事>を作り出し、<業種・業態の異なる仕事を組み合わせる>ことで、その時の状況に対応しやすい【自分なりの仕事と働き方を創出】する。



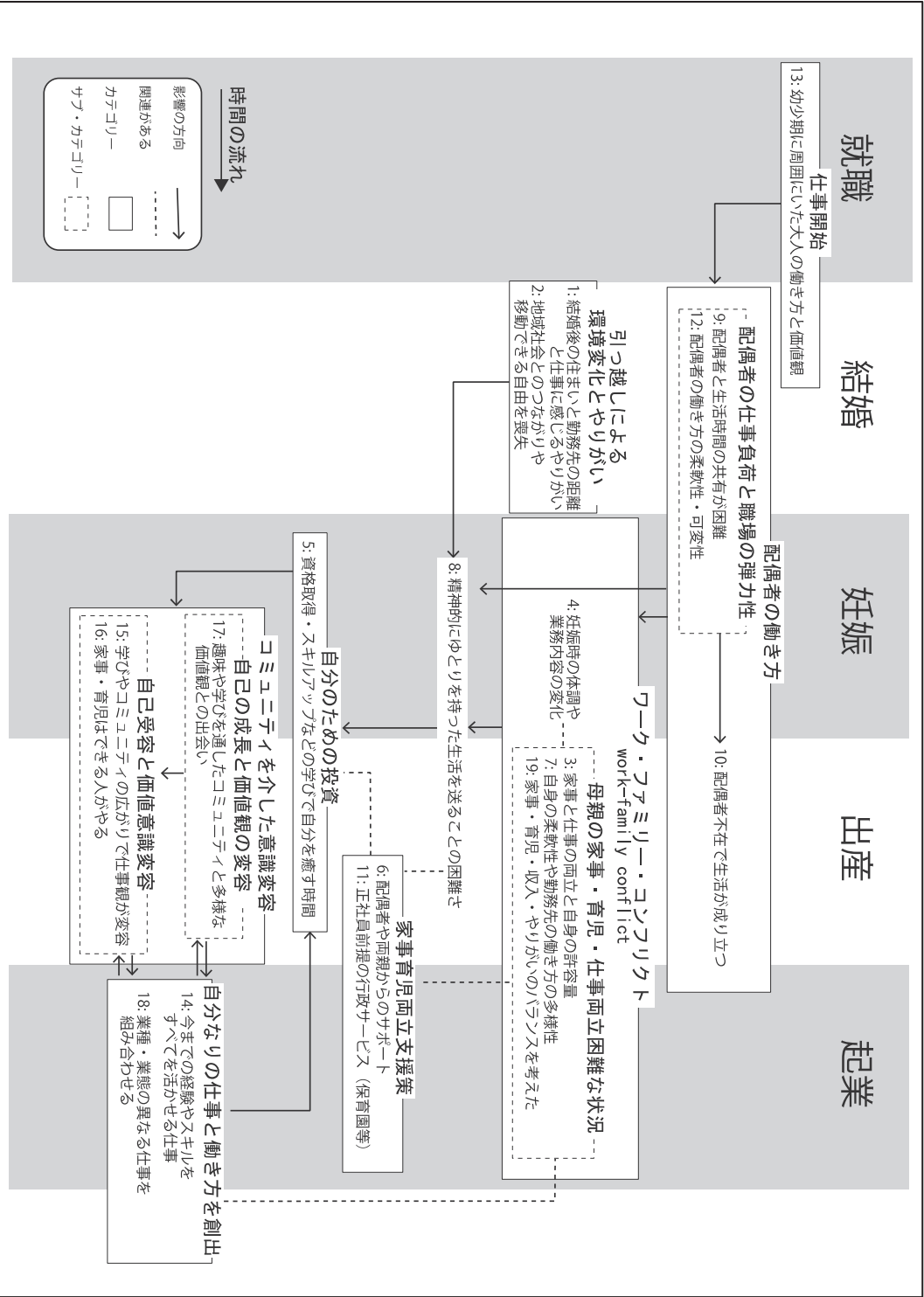


図3 図表



#### 4. 調査結果のまとめ

本研究では育児期母親の多様な働き方を 11 名の女性の現状を把握した。自らが起業し、法人化しているものが 2 名、その他 9 名は複数の仕事をしていて、複数の仕事内容は、業種の特性に関係なく、自分一人で完結できる仕事や、インターネットを利用してできる仕事のように、仕事に取り組む体制や環境に工夫がみられた。またこうした働き方をする女性は、その配偶者が正規職員として主に家計を担っていた（11 名中 10 名）。宇都宮市およびその近接地域に在住する育児期母親の、出産や会社の退職を経験した女性に共通する WFC への対応と自分らしい働き方の実現に関して、その実現のプロセスとコミュニティに関わりに着目して整理すると次のようなことが明らかとなった。

##### (1) 実現の過程

WFC を軽減しつつ、自分らしい働き方を実現するために共通するプロセスは大きく 2 つあった。1 つ目は、WFC が高く精神的・肉体的にも追い込まれ、安寧な暮らしを送ることが難しくなり、WFC を低減する手段として退職を選ぶといったプロセスである。WFC が高い状態を我慢せず、精神的なゆとりを持った生活を重視している。2 つ目は、結婚や妊娠・出産後に、自分の興味関心のあるものを職業訓練校や講座に通い学んでいる。つまり、資格やスキルアップにある程度時間とお金をかけていることである。その際の学びは、必ずしも現在の仕事に結びついているわけではないが、そこで多様な人との出会いが、その後の働き方に影響している。これまでの経験や技術を生かした仕事を考え、参加者 2~3 人程度の小規模な講座、イベントなどの取り組みやすく低リスクなものから着手する。そして、最初に着手した仕事がある程度安定すると、その仕事を通したコミュニティから刺激を受け、次の仕事を作り出というサイクルがあることが確認できた。

##### (2) コミュニティとの関わり

仕事を再開する前に、学びや趣味を通した複数のコミュニティに関わっていることが明らかとなった。複数のコミュニティでの多様な出会いや刺激により自身の仕事観や伝統的性別役割が変容を遂げ、自分なりの仕事や働き方を創出するきっかけになっている。また、複数のコミュニティは、相談内容別に存在し、困りごとの中身によって使い分けをしている。コミュニティを介して次の仕事につながる場合も確認できた。

多様な働き方をしている育児期母親は、精神的にゆとりを持った状態で生活を送ることをもっとも重視している。また不在がちな配偶者に対する家事育児参画の期待は低いが、自らが困難な状態になったときには、それを抱え込むことなく学びへ向かい、自身のスキルを向上するとともに、コミュニティとの関わりの中で多様な価値観と出会ったり、解決の道筋を探っている。そのコミュニティとの関わりが精神的なサポートにもなり、結果的に自己受容が可能になり、仕事観が変容し、起業を含めた新しい働き方に向かうきっかけにもなっていることがわかった。

#### IV. 結論

本研究は多様な働き方を実現するための新たな視点として、コミュニティとの関わりに着目して分析を行い、地方都市における育児期母親の働き方を深く理解するとともに、その支援方策を検討するための新たな知見を導き出すものである。赤松（2019）は、「育児中女性の社会復帰や労働市場参加促進を実現させるためには、「企業での正社員雇用」に限定せずに幅広い働き方の選択肢を提供できるようにすることが重要である」という。また、「市民活動」が多様な働き方の一つと見なすことができ、実績を積み重ねれば、企業への再就職の可能性、身につけたスキルを元に在宅ワークを成立させることができる可能性を示唆している。こうした企業による幅広い働き方の提供や市民活動を通して自らを生かす試みは今後期待したいが、十分に実現できていないのが現状だろう。市民活動について言えば人口減少や高齢化が進む地域では活発であるとは言えない。今回の調査で明らかになった多様な働き方は、仕事量や時間をその時の状況で女性が調整可能であり、家庭の状況に柔軟に対応できる働き方であった。学びや趣味、また新しい仕事を通じたコミュニティでの多様な価値観との出会いが女性自身の成長を促し、結果的に WFC を緩和しつつ自己の能力と個性を発揮できる仕事の実現をサポートしていることが分かった。

今回の調査結果から言えることは、十分な就労の選択肢のない地方都市において、育児期母親の WFC の軽減と自分らしい働き方の実現に向けては、まずは、地域社会においてこうした育児期母親が数多く存在するという現状を共有することである。それとともに育児期母親が参加しやすい機会の創出、なかでも技術の習得のみではなく、参加者同士が多様な価値に触れ合うことを重視した場にしていく必要があるということである。各自治体や公民館等の地域施設等が行う子育て支援策においては、今後、こうした点を重視していく必要があるだろう。

鷲見（2011）は、「男女の別なく、仕事を重視する態度が、現在の仕事領域から家庭領域への干渉すなわちコンフリクトを緩和し、コンフリクトが緩和されることで家庭に対する満足感が向上する可能性を持つと言えそうである。また、逆に、仕事への価値を見出せず、その重要性を低くみなす態度が、仕事による家庭の干渉を強めてしまい、結果として家庭に対する満足度の低下を招来する傾向が認められたことになる」という。つまり、女性も自己の能力と個性を発揮できる仕事に価値を見出し実現することが家庭の満足感を向上させ、精神的な安寧を引き出せると言える。今後は、こうした女性の働き方のよりよい状態の実現を目指し、宇都宮市およびその周辺地域における育児期母親を対象とした子育て支援のプログラム内容の調査分析を行い、本調査で明らかにした WFC 軽減の要因や、多様な価値感と触れ合う機会をどの程度、創出できているのかを把握する。また、今回の調査では自らが新しい働き方を実現している育児期母親のみへの調査であったが、実現できない育児期母親に共通する課題や支援策にどのような点があるのかについても調査研究を進める。

## 謝辞

お忙しいなか貴重なお時間を割いて、調査にご協力いただきました 11 名の方に、この場を借りてお礼を申し上げます。

## 注

- 1 就業構造基本調査の定義では次のように示されている。「ふだん収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日以降もしていく意思を持つ者、及び仕事は持っているが、現在は休んでいる者。なお、家族従業者は、収入を得ていなくても、ふだんの状態として仕事をしていれば有業者としている。」
- 2 2019 年経済産業省による起業家精神に関する調査では次のように示されている。「1 人または複数で、何らかの自営業、物品の販売業、サービス業等を含む新しいビジネスをはじめること」本調査分析においてもこの定義を用いている。
- 3 よりよい社会づくりのための市民やボランティアが中心となって活動を立ち上げた、自発的・主体的な非営利の活動（ボランティア・市民活動の情報サイト <https://www.tvac.or.jp> 2021 年 5 月 25 日閲覧）
- 4 日本政策金融公庫 起業と起業意識に関する調査アンケート項目より抜粋

## 参考文献

- [1] 「選択する未来 2.0 中間報告」、内閣府（2020）
- [2] Jeffrey H. Greenhaus and Nicholas J. Beutell, Sources of Conflict Between Work and Family Roles., Vol. 10. No. 1. pp.76-88（1985）
- [3] 裴智恵「夫婦の働き方とワーク・ファミリー・コンフリクト」、第 3 回家族についての全国調査（NFRJ08）第 2 次報告書（2011）
- [4] 赤松瑞枝「子育てと両立しやすい働き方とその支援に関する研究」、跡見学園女子大学マネジメント学部紀要、第 28 号、pp.127-138（2019）
- [5] 金井篤子 若林満「女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト」、産業・組織心理学研究、第 11 巻第 2 号、pp.107-122（1998）
- [6] 鷺見克典「ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクト」、名古屋工業大学経営工学 50 周年記念論文集、pp.127-148（2011）
- [7] 小坂千秋 柏木恵子「育児期女性の就労継続・退職を規定する要因」、発達心理学研究、第 18 巻第 1 号、pp.45-54（2007）
- [8] 菊地敦子 石井大一朗「育児期母親の働き方と夫婦間相互調整」、宇都宮大学地域デザイン科学研究紀要『地域デザイン科学』第 9 号 pp.87-98（2020）