

Work–Life Integration for Mothers Who Chose to Bring Their Children to the Workplace

Kumiko FUJIKI¹⁾, Kayo SATO²⁾

¹⁾ *Faculty of Medicine, Fukuoka University*

²⁾ *Fukuoka Prefecture Midwives Association*

Abstract

The purpose of this study is to clarify the aspects and issues associated with “bringing children to the workplace” using the KJ method to analyze the thoughts of mothers who chose to bring their children to the workplace and the reality of bringing children to the workplace from the mother’s perspective.

Mothers began bringing their children to the workplace because of the loneliness and stress they felt in a life devoted to childcare and because they struggled with the relationships with their “mom friends”. Mothers who began bringing their children to the workplace reported that it removed their sense of loneliness and that they felt relieved by the presence of their colleagues (mothers) with whom they worked. They were happy to be in an environment where they could watch their children grow up while working and being able to engage in both childcare and work provided them with a sense that they were doing both smoothly, thus enabling them to turn straight to their children and respect their children’s thoughts. They stated that in such an environment they felt that their children were being raised in the community and they also noticed changes in both their husbands and male colleagues in the workplace. As a result, they felt motivated to continue this working style while having the option to bring their children to the workplace. These changes are some of the effects of bringing children to the workplace as a form of work-life integration that integrates work and childcare.

Key words: mother, bringing children to the workplace, childcare, work, work-life integration

子連れで働くことを選択した母親の ワーク・ライフ・インテグレーション

藤木久美子¹⁾ 佐藤 香代²⁾

¹⁾ 福岡大学医学部看護学科

²⁾ 福岡県助産師会

要旨: 本研究の目的は、子連れで働くことを選択した母親の思いや働くことの実態を母親の視点から KJ 法で分析し、「子連れで働く」ことの様相と課題を明らかにすることである。

母親たちは、子連れで働き始めた動機として、育児に専念する生活の中で感じた孤独感やストレス、ママ友との関係性に苦しみ、社会の中で子連れで働くことを選択していた。子連れで働き始めた母親は、一緒に働く仲間（母親たち）の存在により、孤独感を解消し、安心感を得ていた。働きながら子どもの成長を見守ることができる環境に喜びを感じ、育児と仕事の両方があることでどちらも上手くいく感覚を得ており、さらに子どもへ真っ直ぐに向き合い子どもの思いを尊重することができるようになっていた。そのよ

うな環境において、コミュニティの中で育てられている子どもの成長や、夫・職場の男性の変化も感じ、「子連れで働く」という働き方、選択肢を増やしていきたいと述べた。これらの変化は、仕事と育児を統合したワーク・ライフ・インテグレーションとしての効果である。

キーワード：母親、子連れ、育児、仕事、ワーク・ライフ・インテグレーション

はじめに

これまで、仕事を持っていた女性が母親になったとき、その生き方には概ね2つの選択肢があった。1つは、仕事と育児の両方を行うために、仕事中は他者に子どもを預け、仕事を終えた後は育児と、両者のバランスをとって働くことである。他の選択肢は、仕事を手放し育児に専念することであった。

しかし、1980年代後半に提唱されたりプロダクティブ・ヘルス/ライツの考え方が浸透するにつれ、女性の考えや生き方は多様化し、その働き方にも変化がみられてきている¹⁾。新たに加わったものが、職場に子どもを連れていき育児を行いながら働く、すなわち「子連れで働く」という方法である。「子連れで働く」「子連れ出勤」が日本社会の中で話題となったのは、1987年の「アグネス論争」が最初である。歌手のアグネス・チャン氏が、第一子の乳児をテレビ番組の収録スタジオの楽屋に連れていき、母乳育児を行っていたところ、先輩歌手や女性識者らから「プロとして甘えている」、「大人の世界に子どもを入れるな」などと批判されたものである²⁾。一方、上野は朝日新聞の論壇に「働く女が失ってきたもの」というタイトルで投稿し、女性識者の主張は「職場で男たちと肩を並べてきた女の、プロの職業人としての「正論」と述べ、アグネス氏が世に示したのは、「働く母親」の背後には子どもがいることであり、子どもは放っておいては育たないこと、その子どもをみる人が誰もいなければ、連れ歩いてでも面倒をみるほかない、さし迫った必要であると述べ、アグネス氏を擁護した³⁾。当時は、働く多くの女性が妊娠を機に離職し、家庭内で育児を行うのが主流であり、1985年の女性の年齢階級別労働力率は深いM字カーブを描き、30～34歳の労働力率は50.6%と低い状況にあった⁴⁾。その後、子連れ出勤は徐々に社会問題から消え、子連れ出勤が顕著に増えることはなかったが、働き方の多様性に伴い、子連れで働くという働き方も見られるようになった。

近年、共働き世帯が増加する一方、性別役割分担意識が残存し、結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくい実状があり、これらが急速な少子化の要因の一つとなっている。そのことを踏まえ、内閣府は女性が仕事を持ちながら子育てをするためにはWork-Life Balance

(ワーク・ライフ・バランス、仕事と生活の調和をはかること、以下WLB)が重要として推進している⁵⁾。しかし、子連れで働く母親の働き方はWorkとLifeを分け、その2つでバランスを保つという考え方ではなく、より包括的に仕事と生活を統合し、相乗的な作用を及ぼすWork-Life Integration (ワーク・ライフ・インテグレーション、以下WLI)⁶⁾であると考えられる。

CiNiiで「子連れ」を検索すると、学術誌から新聞、週刊誌、婦人・女性誌まで285件がヒットした。そのうち2022年から過去10年間の学術誌において、日本建築学会や日本心理学会、日本嗜癪行動学会などで40件の研究が報告されている。市野ら⁷⁾は、親が仕事しながら子どもの面倒を見ることができ空間の成立条件の解明と利用者のライフスタイルへの影響について研究し、仕事をしながら子どもの面倒を見ることができ空間には、親子が互いの行為に集中でき、互いの存在が確認できる距離感が重要であり、そのような場所の存在は親子の心の支えとなっていたと述べている。また、古谷⁸⁾は子連れの迷惑行為に対する迷惑度に子育て経験が及ぼす影響について研究し、子育て経験のある女性は、その大変さや迷惑をかけることを理解し、子連れの迷惑行為に遭遇しても寛容な認識をする可能性があることを示唆している。

一方、海外では、母乳育児継続のための取り組みとして、就業中も乳児を同伴し授乳することの必要性について研究⁹⁾したものはあるが、実際に職場に乳児を同伴し育児を行うことについての研究は、Secretの行った組織を対象とした研究¹⁰⁾のみであった。この研究では、従業員が職場で働きながら子育てを行った経験のある55の組織と、その経験がない67の組織を対象に、職場での子育てについて調査しているが、職場での子育てを経験した企業のほとんどは、利用可能な保育支援が得られない場合の措置として導入しているものであり、子連れで働くことを常時行っていた組織はわずかであった。また、職場で子育てを行った経験者への調査は行われていなかった。ニュージーランドの第40代首相ジャシンダ・アーダーン氏は国連総会に我が子を同行し、BBC(英国の公共放送局、英国放送協会)のニュース¹¹⁾となった。しかし、子連れでの働き方をWLIの視点でとらえた研究はなく、新たなワーク・ライフの在り方であると考えられる。

子連れ出勤を行う母親の中には、企業の中に設置され

ている保育所に預け、働いている母親もいる。内閣府は平成 28 年度から企業向けの助成事業として企業主導型保育事業¹²⁾を行っており、企業が従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供する保育施設の設置を進めている。また、市野ら⁷⁾の研究にもあるように子連れでコ・ワークスペースを利用し、母親が働く空間と子どもが遊ぶ空間を分け、働くという方法もある。しかし、企業内保育所は保育園に子どもを預け働くことであり、子連れでコ・ワークスペース利用も、子どもを帯同し働いているわけではない。子連れ出勤の問題点として山田¹³⁾は、業務に支障をきたす可能性や共に働く者への影響、子どもの生育環境としての不適切性、子連れ出勤を行う母親への育児負担の偏重などを述べている。よって、子連れで働くという選択をあえて行い、それを継続している母親の思いやその働き方の実態を明らかにすることは、母親の育児期の働き方、過ごし方に新たな視点と選択肢を与え、育児期に問題を抱える母親への支援の一助となると考えた。離職理由から子連れでの働き方まで、さまざまな状況にある研究協力者のインタビューで得られた思いや体験に対しては、それらを総合的に把握して構造化し、本質を明らかにすることができる KJ 法が適していると考え、本研究では、子連れで働くことを選択した母親の思いや働くことの実態を母親の視点から KJ 法で分析し、「子連れで働く」ことの様相と課題を明らかにする。

対象と方法

1. 研究デザイン

質的記述的研究

2. 研究協力者

働き方の多様性により、子連れでの働き方の中には、在宅で独りで仕事と育児を行っている者もいる。子連れで働く者の中には、子どものもつ疾患などにより子どもを他者へ預けられず、やむを得ず一緒に居る者もいる可能性がある。また、3歳からは学校教育法の幼稚園教育要領においてその対象であること、さらに愛着理論を提唱したボウルビイは、3歳までに愛着形成が順調であれば、母親と接近していなくても子どもは落ち着いて過ごせるようになると述べており、これらのことを踏まえ、研究協力者は、以下の条件を満たす母親とした。

- 1) 3歳未満の乳幼児を職場に同伴し、仕事でも子どもの世話をしながら働く母親
- 2) 子連れで働きだしてから6カ月以上経過している者で、連続した期間でなくてもよく、在宅ワークは含まない
- 3) 正期産、出生時体重 2500 g 以上で持病等のない

健全な乳幼児の母親

3. 調査期間

2019年3月から2019年6月

4. データの収集方法

- 1) 子連れ勤務を推奨している企業の経営者や子連れで活動を行っている NPO 法人の代表に研究への協力を依頼し、書面での承諾後、インタビュー協力者の紹介を得た。また、研究協力者より機縁法にて、別の職種、職場において子連れで働く母親の紹介を受けた。
- 2) 協力者とは電話やメールで事前打ち合わせを行い、協力者の希望で FaceTime や Skype、対面にて面接を実施した。
- 3) 研究協力依頼の説明は、インタビュー開始前に口頭で研究の趣旨や実施内容、倫理的配慮について説明し、書面にて同意を得た。
- 4) インタビューガイドに基づき、半構造化面接を実施した。内容は許可を得て録音し、逐語録を作成した。
- 5) インタビューガイドの概要
 - (1) 対象の属性：母親の年齢、子どもの人数、子どもの年齢、家族構成
 - (2) 子連れで働くことを選択した動機や経緯
 - (3) 子連れで働く仕事の内容と特徴
 - (4) 働き始める前と現在での生活上での変化
 - (5) 子どもや夫、家族への本人の気持ちの変化
 - (6) 夫や子ども、家族にみられた変化
 - (7) 子連れで働くことによる良かった点と困難と感じる点
 - (8) 子どもの成長に伴う今後の自分自身のビジョン
- 6) 用語の定義

子連れで働く：乳幼児を連れて就業し対価を得ること。就業形態としては、他者と交流しながら行う仕事を対象とし、自宅などで行う個人的な仕事は、本研究では含めない。子どもを帯同することについて「子連れ」と記載する。

5. 分析方法

データは KJ 法の手法を用いて分析した。KJ 法は民族地理学者の川喜田二郎の創案による「渾沌をして話らしめる」方法¹⁴⁾であり、収集された情報を、恣意的な分析や既存のカテゴリーへの分類によらず、創造的に発想して統合することによって渾沌としたデータ群を構造化し、本質をシンボリックに明らかにする方法論である。KJ 法は、広義の KJ 法と狭義の KJ 法に大きく分けられる。

広義のKJ法は、狭義のKJ法の前提となる取材の技法や、問題解決のための累積的な活用のための技法を含む。本研究において用いた、「探検ネット」の作成と、「多段ピックアップ」という技法は、広義のKJ法に含まれる。まず「探検ネット」作成によって、適切な取材をし、データの全体感を把握した上で、「多段ピックアップ」によってラベルを精選する。狭義のKJ法においては、それらのラベル群をグループ編成して統合し、図解化・叙述化まで行う。なお、研究者はKJ法研修を受講しており、さらに全過程において霧芯館の川喜田晶子氏のスーパービジョンを受け、妥当性の確保に努めた。

6. 倫理的配慮

研究協力者には口頭で、研究の趣旨や内容について説明し、参加は自由意思によるものであり、参加の拒否により不利益を被ることはないこと、研究の途中での同意撤回や辞退が可能であること、匿名性の保持およびプライバシーの保護を厳守すること、研究を通じて知り得た情報については、研究以外には使用せず、鍵のかかる書庫に10年間保管することを説明し、研究への参加と結

果の公表について、書面で同意を得た。

なお、本調査は国際医療福祉大学倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号18-Ihh-057）。

結 果

1. 研究協力者の属性

研究協力の同意を得られた母親12名（以下、A、B、C、D、E、F、G、H、I、J、K、Lと称す）に40分から1時間20分でインタビューを実施し、その平均時間は56分であった。詳細を表1に示す。

参加者は20歳代後半から30歳代で、子どもの数は1人から4人であった。インタビュー時の子どもの末子年齢は2か月（子連れで働き始めたのは上の子の時からであり、働き始めてから6か月以上経過していた）から2歳7か月であった。12名全員が妊娠前は就業しており、5名は転居を機に、4名は妊娠・出産を機に退職していた。1名（L氏）は出産前からの職を子連れで継続できるように上司や周囲の者と調整し、働き続けていた。早い者では産後2か月より出産前の職業と異なる職業で子連

表1 参加者の基本情報

	母年齢	以前の仕事	離職理由	現在の仕事内容	仕事のペース	子どもの人数	子連れ勤務開始時期	末子年齢	面接時間
A	30歳代前半	会社員	夫の転勤 転居	乳幼児同伴の教育活動 市子育て支援	月2日 月1～2日	3	第1子の 生後10か月	1歳4か月	57分
B	30歳代後半	大学教員	出産	乳幼児同伴の教育活動 地域子育て支援	月3～4日 週1～2回	4	第2子の 生後4か月	5か月	55分
C	30歳代前半	ホテルの企画部	夫の実家へ 転居	乳幼児同伴の教育活動 市の子育て・町おこし会議出席 行政委託タクシー運転手	月3～4日 月1～2回 月1～2回	4	第1子の 生後6か月	2歳1か月	40分
D	30歳代前半	歯科衛生士	転居	乳幼児同伴の教育活動	月3～4日	2	第1子の 生後10か月	1歳1か月	40分
E	30歳代後半	教員	結婚を機 に転居	乳幼児同伴の教育活動 産婦人科の産後ケア相談員 NPO法人子育て支援員	月3～4日 月1～2回 月1～2回	2	第1子の 生後5か月	2か月	1時間 20分
F	30歳代後半	フリーランス 自宅で個人作業	出産後仕事 量を調整し たが両立不 可	チラシ作成	月3～4日 4時間 週3～4日 6時間	1	生後7か月	2歳7か月	1時間 10分
G	30歳代後半	経理	一人目の 産後に退職	通販の受付	月9～10日 4～5時間	3	生後7か月	2歳	50分
H	30歳代前半	保育士	夫の転勤 転居	通販の問い合わせ 発送作業	月9～10日 4～5時間	1	生後6か月	1歳	50分
I	30歳代前半	ミスコンコンサル タント	出産	授乳服の販売員 トレーニングジムの事務	月9～10日 4～5時間	1	生後4か月	9か月	60分
J	20歳代後半	飲食業	出産	授乳服の販売員	月8～9日 4～5時間	1	生後5か月	1歳3か月	60分
K	30歳代前半	病院の受付 フリーランス	切迫早産 にて退職	授乳服の販売員	月9～10日 4～5時間	1	生後9か月	1歳2か月	60分
L	30歳代前半	飲食業の接客 コンサルティング マネージャー	仕事継続	飲食業のマネージャー コンサルティング 飲食店オーナー	週3～4日 2～3時間 週5日 3時間	1	生後2か月	1歳8か月	50分

れで働き始めていた。仕事内容は、NPO 法人の生命教育、親準備、育児文化の継承など幼児同伴の教育活動から授乳服の販売員、地域子育て支援など、多くが子育てに関する職種であり、複数の仕事をかけ持ちしている者もいた。就業のペースは、月1～2回程度から週3～4日までさまざまであったが、全体として月10日前後のペースであった。賃金について確認したが、明言する者は少なかった。しかし、ある者は、賃金(時給)から、子どもへの世話時間分の20%を引いた金額が支給されており、子どもが寝ていて仕事に集中できた場合は上司に申請し、その時間分の満額が支払われていた。12名全員が子連れで働き始めてからも母乳育児を継続していた。

2. インタビュー内容の KJ 法による図解化

本研究では、KJ 法の特徴である「混沌としたデータ群を構造化し、本質をシンボリックに明らかにする」ために、参加者の体験を個別分析するのではなく、全参加者のデータを一つの全体として総合分析を行った。そのことで、参加者の個性の比較・検討ではなく、データ全体の訴えかけを一つの構造として示し、その本質を把握するためである。

その結果、参加者12名の逐語録から作成したラベルは合計298であった。このラベルをインタビュー内容に沿って2つに大別した結果、1) 子連れで働き始めた動機74枚、2) 子連れで働くことによる思いと体験224枚であった。これら1)、2)のラベルは、それぞれ2段階

の多段ピックアップを経て、1) 子連れで働くことを選択した動機20枚、2) 子連れで働き始めた母親の思いと体験42枚に精選した。

図解の叙述化にあたって、「」は元ラベル、〈 〉は1段階目の表札、《 》は2段階目の表札、【 】はシンボルマークを示している。また、図解化中、ラベル末尾の○数字は、何段階目の統合による表札であることを表しており、①は第1段階目の、②は第2段階目のグループ編成による表札であることを表す。また●は「一匹狼」であり、●の数が、何段階目のラベル集めの際に一匹狼になったかを表しており、●は第1段階目の一匹狼、●●は2段階目の一匹狼である。

1) 子連れで働くことを選択した動機 (図1)

子連れで働くことを選択した動機は、74枚のラベルから多段ピックアップ法にて20枚を精選した。精選したラベルを元ラベルとして狭義のKJ法を実施し、2段階のグループ編成を経て、最終的に7つの島(グループ)に統合された。それらの島の構造をシンボルマークを用いて次に示す。

子どもとの【“一緒”を優先したい】という思いを持ちながらも、【孤独な育児に疲弊する日々】【ママ友だけの閉鎖的な関係性に苦しむ】といった、孤独や閉鎖的な育児状況から解放されたいと望み、日々溜まってゆくストレスによって【アンビバレントな思い】を抱えていた。その結果、【育児中でも大人社会に身を置きたい】【多世

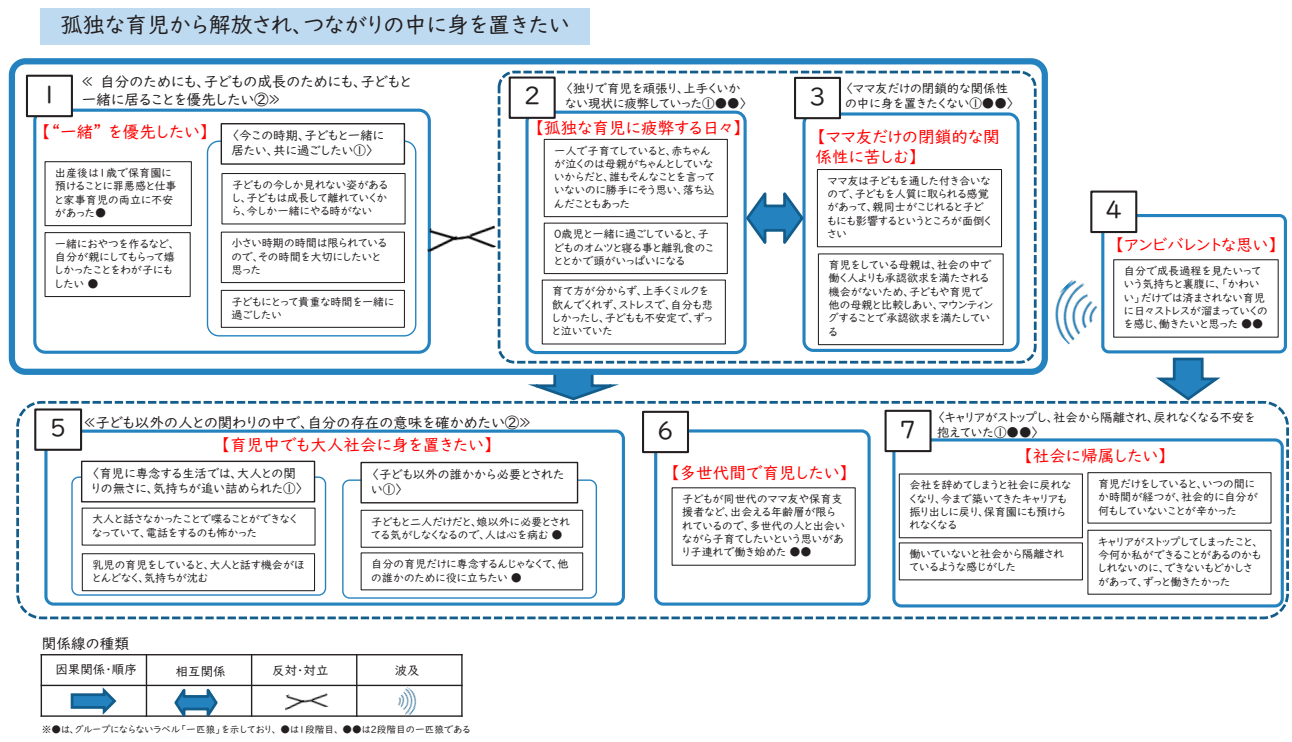


図1 子連れで働くことを選択した動機

代間で育児したい】【社会に帰属したい】など、拡がりのある関係性・つながりの中に身を置きたいと感じていたことが示された。したがって、この図解のタイトルを「孤独な育児から解放され、つながりの中に身を置きたい」とした。

以下に、各島の詳細を述べる。

①【“一緒”を優先したい】

母親たちは「子どもの今しか見られない姿があるし、子どもは成長して離れていくから、今しか一緒にやる時がない」「子どもにとって貴重な時間を一緒に過ごしたい」のように、子どもと一緒に居たいという強い思いと、「一緒におやつを作るなど、自分が親にしてもらって嬉しかったことをわが子にもしたい」という自分の母親との幸せな記憶から、同じように一緒に居ながら子育てしたいとの思いを感じていた。

②【孤独な育児に疲弊する日々】

③【ママ友だけの閉鎖的な関係性に苦しむ】

離職し、育児に専念する生活は、子どもと一緒に居られる一方、【孤独な育児に疲弊する日々】【閉鎖的な関係性に苦しむ】になっていた。すなわち、「一人で子育てしていると、赤ちゃんが泣くのは母親がちゃんとしていないからだど、誰もそんなことを言っていないのに勝手にそう思い、落ち込んだこともあった」「育て方が分からず、上手くミルクを飲んでくれず、ストレスで、自分も悲しかったし、子どもも不安定で、ずっと泣いていた」のように、【孤独な育児に疲弊する日々】や、「育児をしている母親は、社会の中で働く人よりも承認欲求を満たされる機会がないため、子どもや育児で他の母親と比較しあい、マウンティングすることで承認欲求を満たしている」のように、【ママ友だけの閉鎖的な関係性に苦しむ】状態となっていた。

④【アンビバレントな思い】

母親たちは【“一緒”を優先したい】という思いと共に「自分で子どもの成長過程を見たいという気持ちと裏腹に、「かわいい」だけでは済まされない育児に日々ストレスが溜まっていくのを感じ、働きたいと思った」のように、育児の大変さからストレスを抱え、働きたいという両価性による葛藤【アンビバレントな思い】を抱えていた。

⑤【育児中でも大人社会に身を置きたい】

⑥【多世代間で育児したい】

⑦【社会に帰属したい】

【アンビバレントな思い】や【孤独な育児に疲弊する日々】【ママ友だけの閉鎖的な関係性に苦しむ】母親たちは、孤独や閉鎖性によって精神的に病みたくないとの思いから、このような精神的に辛い環境から抜け出し、「自分の育児だけに専念するのではなく、他の誰かのために役に立ちたい」「乳児の育児をしてい

ると、大人と話す機会がほとんどなく、気持ちが沈む」など、【育児中でも大人社会に身を置きたい】と感じていた。また、「子どもが同世代のママ友や保育支援者など、出会える年齢層が限られているので、多世代の人と出会いながら子育てしたいという思いがあり子連れで働き始めた」のように【多世代間で育児したい】や、「働いていないと社会から隔離されているような感じがした」「キャリアがストップしてしまったこと、今何か私ができることがあるのかもしれないのに、できないもどかしさがあって、ずっと働きたかった」のように【社会に帰属したい】という思いを感じていた。

2) 子連れで働き始めた母親の思いと体験 (図 2)

子連れで働き始めた母親の思いと体験は、224 枚のラベルから多段ピックアップ法にて 42 枚を精選し、狭義の KJ 法によって最終的に 8 つの島に統合された。それらの島の構造を次に示す。

母親が子連れで働くことで【働きながら子どもの成長を見守ることができる】と感じ、共に子どもを育てながら働く【仲間がいる安心感】を感じる一方、【子連れで働くことは楽ではない】ことを実感し、周囲の者へ【素直に頼る必要性】を感じていた。また、【育児と仕事、両方が共にあることでどちらも上手くいく】から育児への精神的余裕が生じ、【子どもへの真っ直ぐな向き合いと尊重】という姿勢を生み出していた。社会の中で働くことにより、育児一色に塗り潰されず、私一個人を必要としてくれる居場所もあることで育児も上手くいくようになった【育児と仕事、両方が共にあることでどちらも上手くいく】と感じ、頑張りや協働ができる【“私”の姿に自信】をつけていた。さらに【子どもの存在が周囲を変える】ことを実感するとともに、【子どもはコミュニティに育てられる】と感じていた。これらの経験から、子連れで働くことは育児期の過ごし方の【選択肢を増やす】と感じ、これらの働き方を社会の中につけていきたいと考えていた。したがって、この図解のタイトルを「子連れで働くことは育児期の女性のライフ・ステージを豊かにし、社会を変える力がある」とした。

以下に各島の詳細を示す。

①【働きながら子どもの成長を見守ることができる】

子連れで働き始めた母親は、「子連れで働いていたからこそ、子どもの成長過程を自分の目で見る事ができた」のように、【働きながら子どもの成長を見守ることができる】喜びを感じていた。

②【仲間がいる安心感】

子連れで働き始めた母親は、「育児書やネットの情報で、がんじがらめになっていたが、『大丈夫、大丈夫、育つから』と先輩が教えてくれ、みんなで子育てしている感じがした」「いつでも授乳できる環境、産んで

子連れで働くことは育児期の女性のライフ・ステージを豊かにし、社会を変える力がある

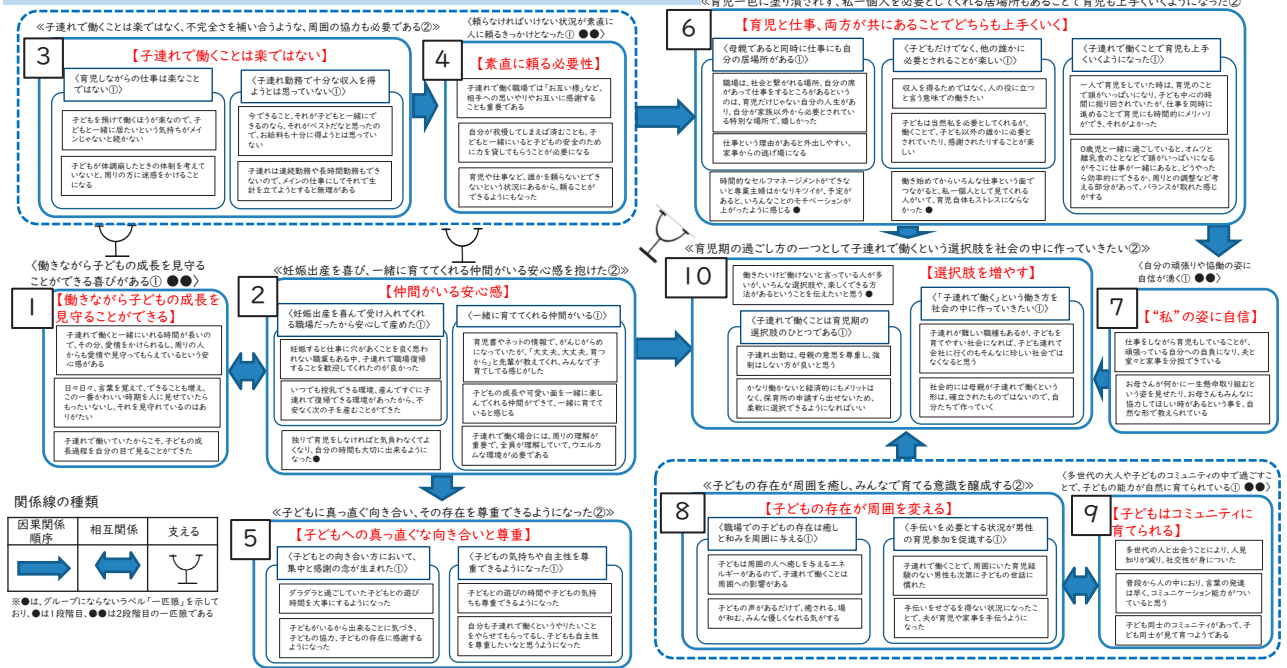


図2 子連れで働き始めた母親の思いと体験

すぐに子連れで復帰できる環境があったから、不安なく次の子を産むことができた」のように、妊娠出産を喜び、一緒に育ててくれる【仲間がいる安心感】を感じていた。

- ③ 【子連れで働くことは楽ではない】
- ④ 【素直に頼る必要性】

一緒に育ててくれる【仲間がいる安心感】の一方、「子どもを預けて働くほうが楽なので、子どもと一緒に居たいという気持ちがメインじゃないと続かない」、〈子連れ勤務で十分な収入を得ようとは思っていない〉のように、働きながら育児することの難しさを痛感し、【子連れで働くことは楽ではない】と感じていた。したがって、「育児や仕事など、誰かを頼らないとできないという状況にあるから、頼ることができるようになった」「子連れで働く職場では「お互い様」など、相手への思いやりやお互いに感謝することも重要である」のように、【素直に頼る必要性】を感じていた。これらの思いは、共に働く仲間がいることで【働きながら子どもの成長を見守ることができる】という思いや、【仲間がいる安心感】に支えられていた。

- ⑤ 【子どもへの真っ直ぐな向き合いと尊重】

【仲間がいる安心感】から、一人で育児をしていた時とは異なり、育児への精神的余裕が生じ、「ダラダラと過ごしていた子どもとの遊び時間を大事にするようになった」「自分も子連れで働くというやりたいことをやらせてもらっているし、子どもも自主性を尊重したいなと思うようになった」のように、集中や感謝・

尊重など【子どもへの真っ直ぐな向き合いと尊重】という変化を生んでいた。

- ⑥ 【育児と仕事、両方が共にあることでどちらも上手いく】

社会の中で働くことにより、「職場は、社会と繋がる場所、自分の席があって仕事をするとところがある」というのは、育児だけじゃない自分の人生があり、自分が家族以外から必要とされている特別な場所で、嬉しかった」「一人で育児をしていた時は、育児のことで頭がいっぱいになり、子ども中心の時間に振り回されていたが、仕事を同時に進めることで育児にも時間的にメリハリができ、それがよかった」のように、「育児一色に塗り潰されず、私一人を必要としてくれる居場所もあることで育児も上手いくようになった」と感じていた。

- ⑦ 【“私”の姿に自信】

【育児と仕事、両方が共にあることでどちらも上手いく】と感じた母親は、「仕事をしながら育児もしていることが、頑張っている自分への自負になり、夫と堂々と家事を分担できている」のように、頑張ったり協働できたりする【“私”の姿に自信】をつけていた。

- ⑧ 【子どもの存在が周囲を変える】

- ⑨ 【子どもはコミュニティに育てられる】

母親が子連れで働き始めたことで、「子どもは周囲の人への癒しを与えるエネルギーがあるので、子連れで働くことは周囲への影響がある」「子連れで働くことで、周囲にいた育児経験のない男性も次第に子ども

の世話に慣れた」のように、【子どもの存在が周囲を変える】ことを実感するとともに、子ども自身も「多世代の人と出会うことにより、人見知りが減り、社交性が身についた」のように、【子どもはコミュニティに育てられる】と感じていた。

⑩【選択肢を増やす】

母親は子連れで働くことにより、【仲間がいる安心感】や【育児と仕事、両方が共にあることでどちらも上手くいく】【“私”の姿に自信】を得ており、子どもや周囲への影響も確認された。したがって、「働きたいけど働けないと言っている人が多いが、いろんな選択肢や、楽しくできる方法があるということをお伝えたいと思う」「社会的には母親が子連れで働くという形は確立されたものではないので、自分たちで作っていく」のように、育児期の過ごし方の一つとして【選択肢を増やす】必要があると感じ、これらの働き方を社会の中に作っていきたくと考えていた。

考 察

1. 孤独な育児から解放され、社会とのつながりの中で育児する

今回、研究協力者である母親たちは、〈今この時期、子どもと一緒に居たい、共に過ごしたい〉という強い思いから妊娠・出産後に離職しており、転居によって離職した者も、新しい土地で新たに働くことよりも育児に専念する生活を選択していた。【“一緒”を優先したい】は、その後に子連れで働くことを選択する土台となった根源的な思いである。しかし、自分で子どもの成長過程を見たいという気持ちとは裏腹に日々ストレスがたまるのを感じ【アンビバレントな思い】を抱え、さらには【孤独な育児に疲弊する日々】、【ママ友だけの閉鎖的な関係性に苦しむ】日々を送っていた。そのような状況においても、母親たちは子どもと離れることは望まず、子連れで働くことを選択していた。その結果、「子連れで働いていたからこそ、子どもの成長過程を自分の目で見る事ができた」のように【働きながら子どもの成長を見守ることができる】喜びを語っていた。

2021年の内閣府の報告¹⁵⁾では「末子妊娠時の就業形態別末子妊娠・出産時の退職理由」において、「家事・育児により時間を割くために仕事を辞めた」と答えた者は正社員で23.3%、非正社員で29.7%であり、非正社員の退職理由としては最も多い理由であった。本研究の研究協力者たちも、さまざまな職業をもちながら、それぞれのライフ・ステージの変化により離職を決断していた。女性は妊娠・出産・子育てなどライフ・ステージの変化に大きな影響を受け、その都度、適応していつていると考えられる。

「一緒におやつを作るなど、自分が親にしてもらって嬉しかったことをわが子にもしたい」のように、自身が愛情深く育てられた経験から、同じようにわが子を育てたいとの思いが語られた。林¹⁶⁾は「母性本能が発現するか否かは、母から娘への母性体験の受け継ぎに非常に強く影響される」と述べており、これは臨床心理学における「世代連鎖」であると考えられる。また、白川¹⁷⁾は、女性は子どものころに受けた養育環境と、子どもを産み育てる環境によって、脳が「女性脳」から「母性脳」に変化すると述べている。ここでいう「女性脳」とは、社会の中での自己実現や自分自身の興味を優先する思考・感覚であり、一方「母性脳」は子どもを優先し、子どもを守るために行動する思考・感覚である。今回、12名全員が母乳で子どもを育てており、働き始めてからも授乳を継続していた。妊娠・出産し、子どもに母乳を与える過程でオキシトシンの放出によって「女性脳」から「母性脳」へ変化していく¹⁷⁾ことを考えると、【“一緒”を優先したい】と思う母親の感覚は、「母性脳」への変換であったと考えられる。しかし、その一方で、〈子ども以外の誰かから必要とされたい〉、〈キャリアがストップし、社会から隔離され、戻れなくなる不安を抱えていた〉という思いは「女性脳」の感覚であり、母親たちは「母性脳」と「女性脳」が共存している状態であったと考えられる。女性の高学歴化、社会進出に伴い、キャリアのある女性は増加している。それに伴い、「仕事の継続」と「育児」どちらも諦めることなく手に入れたいと望む女性は増加することが予測される。

正木¹⁸⁾は、人間は他者との関係なしに自分の存在を確かめたり、自分の居場所を確保することはできず、「自分は誰かに認められている」という感覚は、われわれにとって根源的なものであり、同時に人生を豊かにしてくれるものであると述べている。母親は【孤独な育児に疲弊する日々】により精神的に追い詰められる経験をしていた。動機付け理論¹⁹⁾を提唱したマズローは、基本的欲求がどの程度満足されたかということが、心理的健康の程度と正の相関関係を持っていると述べている^{20),21)}。社会の中で仕事をし、所属と愛の欲求や承認の欲求を満たしていた母親が、離職によりこれらを満たすことができない状況は、母親の孤独感を深め、ひいては抑うつ状態を招き、【孤独な育児に疲弊する日々】や【ママ友だけの閉鎖的な関係性に苦しむ】状態から「心を病みたくない」と感じていたと考えられる。したがって、再び社会の中で働くことにより、これらの欲求を満たそうとする行動は健康獲得のための行動であり、子連れで働くことは〈母親であると同時に仕事にも自分の居場所がある①〉環境であり、所属と愛の欲求を満たしていた。また、母親が仕事とともに育児も頑張っている姿を他者や家族に見せることができ、【“私”の姿に自信】をもち、

「母親としての承認欲求」も同時に満たすことができたと考えられる。すなわち、母親として子どもの成長を見守りながら行う育児と社会の中で働くことのどちらも手放すことなく、欲求を満たすことができる環境といえる。永田ら²²⁾は就業継続を望む女性が職業キャリア継続と母親役割のジレンマを抱えていたことや、子どもと2人きりの生活の中で社会的役割の喪失に対する不安を抱いていたことを報告しており、インタビュー対象の母親も同様の思いと考えられる。妊娠前より就業し、社会的地位やキャリアを持つ女性が増えている現代において、女性のキャリアプランの一部に妊娠・出産・子育てを位置付け、安心してこれらの時期を過ごすことができるシステムが求められる。

母親たちは、〈ママ友だけの閉鎖的な関係性の中に身を置きたくない〉と感じ、【多世代間で育児したい】、【社会に帰属したい】と望んでいた。地域社会のつながりの希薄化から、子育てをする親を孤立させない支援が求められている²³⁾。ママ友に着目した研究の多くは、母親の孤独・孤立感の研究における育児不安などの相談相手²⁴⁾や子育て情報取得手段^{25), 26)}として挙げているものが多いなか、木田²⁷⁾は母親たちの捉えるママ友観に着目し、就労の有無に焦点を当て分析している。その報告によると、専業主婦はママ友関係にストレスや葛藤を抱きながらもママ友を作らなければならないという現代の母親としての義務感や、孤独感を回避し安心感を得たいという気持ち、自分自身の生活を充実させたいという気持ちがあった²⁷⁾。一方で、有職母親のママ友関係では、お互いに働きながら育児をするという共通性を見出しやすいことでママ友に親近感を抱きやすく、その親近感や仲間であるという感覚によって肯定的な印象を残す傾向にあり、育児連帯感を感じながら関係を構築していたと述べている。子連れで働く母親は、木田²⁷⁾の有職母親と同様に、働きながら育児をするという共通性を職場の仲間と感じると同時に、ともに働く職業人、社会人としての仲間意識をも得ていたと考えられる。また、同じ職場内で時には育児における助け合いを経験し、育児連帯感を感じていた。このような関係性は「子連れで働く」ことによる特有の関係性であり、母親たちのニーズに合致していたといえる。さらに、母親たちは一緒に育ててくれる【仲間がいる安心感】から、育児に対して精神的余裕ができ、〈子どもとの向き合い方において、集中と感謝の念が生まれた〉、〈子どもの気持ちや自主性を尊重できるようになった〉と述べている。これらの思いは、育児による母親の負担感を軽減し、虐待などの予防にも意義があると考えられる。

2. 子連れで働くということ：ワーク・ライフ・インテグレーション

WLIの概念は、2005年に英国のカーディフ大学のBlytonらや、英国の組織変化のケーススタディで用いられはじめ、今では欧米をはじめとして一般化している概念であり、WLBが展開されていく中でより包括的な概念として形成された⁶⁾。経済同友会によると、WLIは会社における働き方と個人の生活を、柔軟に、かつ高い次元で統合し、相互を流動的に運営することによって相乗効果を発揮し、生産性や成長拡大を実現するとともに、生活の質を上げ、充実感と幸福感を得ることを目指すものであり、WLBの発展形態であると述べられている^{6), 28)}。研究協力者である母親たちは、子連れで働くことにより【働きながら子どもの成長を見守ることができる】ことに喜びを感じ、一緒に育ててくれる仲間を得て孤独感を解消していた。育児と仕事の両方があることで育児一色に塗りつぶされない自分の居場所を得て、一緒に育ててくれる仲間の存在に支えられ、【育児と仕事、両方が共にあることでどちらも上手くいく】という成功経験をしていた。子どもを他者へ預け働く場合は、仕事中は育児分離の状態にあり、子どもの成長を見守ることができる時間は減少する。Marit²⁹⁾は、ノルウェーの母親9名に産休を経て職場復帰後の最初の数か月に個別にインタビューを行った。母親のほとんどは仕事に戻ったことに感謝する一方、子ども達と一緒にいたいという思いを抱き、子ども達の発達をあまりにも多く見逃すことを恐れていたこと、そして自分は十分に良い母親ではないという気持ちに苦しんでいたことを報告している。つまり、日本の母親のみならず、母親の多くは子どもと一緒にいたいとの思いを抱きながら、働くために育児分離の状態を受け入れている可能性がある。また子育てに専念する場合(子育てに専念することを望む場合を除く)は、社会の中での仕事(居場所)を断念することになる。柏木³⁰⁾は、現代女性の心の変化として、子育ては女性の一生の中でほんの一時であり「女性=母親・妻では幸福な一生とはならない」と述べている。また原口ら³¹⁾は、今日の母親たちの生き方として、「自分で子育てしたい」と同時に「自分の生き方も大切にしたい」という葛藤によって「母親の現実の生活(現実自己)」と「母親の望む自分のあり方(理想自己)」との間に生じたギャップが、育児を肯定的に捉えることを困難にさせる要因となっていることを指摘し、母親たちの多様な生き方が認められる社会の仕組み作りが必要と述べている。子連れで働くという働き方は、子どもの成長過程を見たいという思いと働きたいという思い、いずれも諦めることなく仕事と生活を統合していく働き方であり、〈子連れ勤務で十分な収入を得ようとは思っていない①〉という思いは、育児も仕事も諦めない母親の妥協点であったといえる。そ

の選択により、母親たちは育児と仕事のどちらも上手くいく経験をし、さらにその自分の頑張りや協働の経験から自分に自信をもつことができていた。母親たちは育児中の今だからできる働き方で、仕事も育児も行い、社会の中で働く自分、働きながらも育児をする自分により一層の母親としての自信をつけ、その喜びを感じていた。母親として仕事も育児も頑張る自分を認めてくれる環境が、母親として仕事や育児を行うモチベーションにつながっていたと考えられる。つまり、子どもと一緒にいられることで、母親は育児の喜びおよび母親としての役割達成感を感じながら社会における責任も果たし、母親としての自負や自己肯定感をあげていたと考えられる。さらに、【仲間がいる安心感】から自身の育児にも精神的余裕ができ、子どもとの時間を大切にし、子どもと真っ直ぐに向き合い、その自主性を尊重したいと考えるようになっていた。つまり、子連れで働くことにより、育児生活の質を上げ、社会の中で働くことに充実感を感じ、働きながら子どもの成長を見守ることができる幸福感を感じており、これはWLIの効果といえる。

WLI研究では「多様性 (diversity)」や「柔軟性 (flexibility)」が鍵概念として挙げられており³²⁾、個の多様性を尊重するためには、画一的な雇用体系や勤務体系、人事管理手法から脱却して、個々のライフ・ステージや価値観の多様性に合わせ、柔軟な働き方を担保する組織や制度、それを利用しやすい環境づくりが不可欠といえる²⁸⁾。子連れで働くということは多重課題であり、その仕事には困難や周囲への影響が予測される。これまで、「アグネス論争^{2), 33)}」や2017年11月の熊本市議会で女性市議が議場に乳児を同伴したことで、議会は停止し物議となった³⁴⁾こと、2019年の少子化対策担当大臣の発言³⁵⁾などで「子連れ出勤」は何度か世間の注目を集めた。しかし、その度に「子連れ」という働き方は物議を醸し、大きく普及することはなかった。子連れ出勤における問題となった点として、業務に支障をきたす可能性や子どもの生育環境として職場は適切ではないことなどが挙げられた¹³⁾。子連れで働く母親たちも、【子連れで働くことは楽ではない】と語り、頼らなければいけない状況により【素直に頼る必要性】を感じていた。これらは子どもの成長を見守りたいという強い思いと、それを支えてくれる仲間により成り立っており、【育児と仕事、両方が共にあることでどちらも上手くいく】ことにつながっていた。〈妊娠・出産を喜んで受け入れてくれる職場だったから安心して産めた〉とあるように、WLIにおいては、ともに働く仲間や職場の上司、家族の理解と協力が不可欠であり、多様性を認め、柔軟な働き方を随時検討、調整していくことが必要と考える。

母親は子どもの人見知りが減ったことや言葉の発達が早くコミュニケーション能力がついていたことから、【子

どもはコミュニティに育てられる】と感じ、子どもの存在は周囲を癒し、みんなで育てる意識を醸成し、男性の育児参加を促進するなど、周囲を変えていた。子連れで働いている母親の子どもは、多くの大人と接する機会が増え、必然的にコミュニケーションスキルや社会力が発達していると考えられる。社会力 (social competence) とは、1999年に門脇厚司がつくった造語であり、単に社会に適應しているだけではなく、「社会を作り、作り変えていく (創る) 能力」を意味する言葉であり、社会性 (社会を構成する個人がその社会に適應している状態) とは異なる³⁶⁾。門脇によると、周りにいる大人たちによる適切な働きかけで、他者への関心や愛着心、信頼感が確実に培われ育ち、2、3歳までの間に社会力のおおもとが形成されるという³⁶⁾。子連れで働くという環境は、幼いうちから多くの大人や子ども同士の接触を可能にし、子どもの社会力の向上につながっていると考える。また同時に、母親自身も子どもと一緒に居ながら働くことで、仕事と育児どちらも頑張る自分に自信を持ち、エンパワーメントされていた。母親たちは、子どもには周囲を変える力があり、子どもは社会の中で育てていくことが望ましいと考え、《育児期の過ごし方の一つとして子連れで働くという選択肢を社会の中に作っていききたい》と述べていた。

子連れで働くということは、働き方と個人の生活を柔軟に統合したものであり、WLIの概念にあるように、母親は子連れで働くという生活に充実感と幸福感を得ていた。よって、子連れでの働き方は、多様性を尊重し、母親のライフ・ステージに合わせ、柔軟に仕事と育児生活を統合させた働き方であると言えるであろう。

本研究の限界と今後の課題

子連れで働く母親は少なく、さらに職種による偏りがあるため、子連れで働くことは全ての職業に可能な働き方とは言えない。また研究協力者は、子連れで働くことに意欲的な者が多く、得られたデータにも偏りがあった可能性が考えられる。今回の調査は子連れで働く母親の視点からの調査であり、周囲の反応を好意的に受け止めている可能性は考えられる。働きながら育児を行うには、周囲の理解と協力が不可欠であると考えられるため、共に働く人々や家族の調査も必要である。今後も調査を継続しその実態を明らかにしていきたい。

結 語

母親たちは、子連れで働き始めた動機として、育児に専念する生活の中で感じた孤独感やストレス、ママ友との関係性に苦しみ、社会の中で子連れで働くことを選択

していた。子連れで働き始めた母親は、一緒に働く仲間（母親たち）の存在により、孤独感を解消し、安心感を得ていた。働きながら子どもの成長を見守ることができる環境に喜びを感じ、育児と仕事の両方があることでどちらも上手くいく感覚を得ていた。子どもへ真っ直ぐに向き合い子どもの思いを尊重することができるようになっていた。そのような環境において、コミュニティの中で育てられている子どもの成長や、夫や職場の男性の変化も感じ、「子連れで働く」という仕事と育児を統合したWLIは、育児期にある女性のライフ・ステージを充実させていた。また、子どもの存在は周囲を変える力があることから、育児期の仕事、生活の選択肢を増やしていきたいと述べていた。これらの変化は、育児に専念する生活や、母子分離の働き方によるワーク・ライフでは得られない効果である。すなわち、子連れで働いたことによる意義であり、WLIによるさまざまな効果であると考えられる。

一方、子連れで働く上での課題として、働きながら育児を行うことは多重課題であり、共に働く仲間や職場の上司、家族の理解と協力は不可欠であるため、互いに調整しながらより良い働き方、育児期の過ごし方を模索していく必要がある。

謝 辞

本研究にご協力くださいましたお母さま方、ご指導くださいました川喜田晶子先生に深く御礼申し上げます。

引用文献

- 1) 森田美佐:働く母親のワーク・ライフ・バランスと「活躍」意識—首都圏で働く母親への聞き取り調査から—。高知大学教育学部研究報告 78:319-329, 2018.
- 2) アグネス・チャン,原ひろ子:“子連れ出勤”を考える, pp.7-40, 岩波ブックレット No.122 (東京), 1988.
- 3) 上野千鶴子:論壇 働く女が失ってきたもの, 朝日新聞, 1989.
- 4) 総務省統計局:労働力調査ミニトピック No.17. <https://www.stat.go.jp/data/roudou/tsushin/pdf/no17.pdf>. 2023. 06.18.
- 5) 内閣府:なぜ今仕事と生活の調和なのか. <https://www.cao.go.jp/wlb/towa/nanoka.html>. 2023. 01.03.
- 6) 平澤克彦, 中村艶子:ワークライフ・インテグレーション—未来を拓く働き方—, pp. 44, ミネルヴァ書房 (京都), 2021.
- 7) 市野清香, 恒川和久, 太幡英亮:利用実態に基づいた子連れコ・ワークスペースに関する研究:仕事をしながら子どもの面倒をみられる空間の成立条件と利用者のライフスタイルに与える影響. 日本建築学会東海支部研究報告集 Proceedings of Tokai Chapter Architectural Research Meeting: 437-440, 2016.
- 8) 古谷嘉一郎:子連れの迷惑行為に対する迷惑度に子育て経験が及ぼす影響. 日本心理学会大会発表論文集 81:2A-013, 2017.
- 9) Bettinelli M. E.: Breastfeeding policies and breastfeeding support programs in the mother's workplace. J Matern Fetal Neonatal Med 25 Suppl 4: 81-82, 2012.
- 10) Secret M: Parenting in the Workplace: Child Care Options for Consideration. The Journal of Applied Behavioral Science 41: 326-347, 2005.
- 11) JAPAN BBC NEWS: NZ 首相, 国連総会に赤ちゃん同行 <https://www.bbc.com/japanese/45648565>. 2023 06.29.
- 12) 内閣府:企業主導型保育事業の制度の概要と企業のメリット. https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/tachiage/1_01.html. 2023. 06.29.
- 13) 山田陽子:「子連れ排除型社会」からの卒業は可能か「子連れ出勤」の社会学:現代思想, pp. 138-142, 青土社 (東京), 2019.
- 14) 川喜田二郎:KJ 法・渾沌をして語らしめる 中央公論新社 (東京), 1986.
- 15) 仕事と生活の調和推進室 内閣府:仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)総括文書—2007～2020—. http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/07-20/h_pdf/zentai.pdf. 2021. 09.06.
- 16) 林道義:母性崩壊, pp.110-111, PHP 研究所 (東京), 1999.
- 17) 白川嘉継:人生の基盤は妊娠中から3歳までに決まる:人生でいちばん大切な3歳までの育て方, pp. 72-76, 東洋経済新報社 (東京), 2013.
- 18) 正木大貴:承認欲求についての心理学的考察:現代の若者と SNS との関連から. 現代社会研究科論集 = Contemporary society bulletin: 京都女子大学大学院現代社会研究科博士後期課程研究紀要/京都女子大学大学院現代社会研究科編 12: 25-44, 2018.
- 19) Maslow. A H: 完全なる人間 魂のめざすもの. 上田吉一 (訳): 第2版, 誠信書房 (東京), 1998.
- 20) 榎本博明:承認欲求に振り回される人たち, pp. 46-48, クロスメディア・パブリッシング (東京), 2021.
- 21) 中野明:マズロー心理学入門—人間性心理学の源流を求めて, pp. 48-109, 株式会社アルテ (東京), 2016.
- 22) 永田智子, 高橋眞理:就業継続を望む女性が抱く産後半年までの不安に関する質的研究. 母性衛生 60:

- 110-117, 2019.
- 23) 大峯花乃子, 関屋伸子, 石岡洋子, 濱田佳代子: 乳児を持つ母親の孤独感に関連する要因. 高知大学看護学会誌 14: 3-11, 2020.
- 24) 堀込和代, 橋爪由紀子, 佐藤のり子: 乳児を育児中の母親が子育て支援サークルに継続的に参加できる支援の検討 赤ちゃんサークルに継続的に参加した母親の語りから. 母性衛生 56: 514-522, 2016.
- 25) 坂本保子, 上原徹: 子育て知識・子育て行動に関する世代間差異 —清潔方法に焦点をあてて—. 母性衛生 60: 183-190, 2019.
- 26) 坂本飛鳥: 日本における産前産後骨盤帯痛を有する女性の経験とその治療に対する認識について. リハビリテーション科学ジャーナル 12: 13-25, 2017.
- 27) 木田千晶: 母親たちの捉えるママ友観: 就労の有無を焦点として. 愛知教育大学幼児教育研究: 27-36, 2019.
- 28) 21世紀の新しい働き方(経済同友会提言より)—ワーク・ライフ・インテグレーションを目指して. 労働と経済: 89-95, 2008.
- 29) Alstveit M: Readjusting one's life in the tension inherent in work and motherhood Returning to work after maternity leave. Journal of advanced nursing 67: 2151-2160, 2011.
- 30) 柏木恵子: 子どもという価値 少子化時代の女性の心理, pp. 112-116, 中央公論新社(東京), 2001.
- 31) 原口由紀子, 松浦治代, 矢倉紀子, 佐々木くみ子, 笠置綱清: 母親の個人としての生き方志向と育児不安との関連. 小児保健研究 64: 265-271, 2005.
- 32) 矢澤美香子: ワーク・ライフ・インテグレーションに関する研究の現状と課題. 武蔵野大学心理臨床センター紀要 18: 15-24, 2018.
- 33) アグネス・チャン: 終わらない「アグネス論争」, 潮出版社(東京), 2020.
- 34) 毎日新聞: 7カ月の長男と議場入りで波紋 熊本の女性市議が訴える環境整備. <https://mainichi.jp/articles/20210227/k00/00m/040/167000c>. 2021 11.08
- 35) NHK: 「子連れ出勤」環境整備に積極的な自治体へ交付金引き上げを検討 宮腰大臣. <https://www.nhk.or.jp/politics/articles/statement/13071.html>. 2023. 06.29.
- 36) 門脇厚司: 「社会力」の育成こそ急務. https://www.shinko-keirin.co.jp/keirinkan/csken/pdf/58_01.pdf. 2021. 11.3.

(令和 5. 6. 19 受付, 令和 5. 6. 30 受理)

「本論文内容に関する開示すべき著者の利益相反状態: なし」