



正規職員として働く障害児の母親における仕事と子育ての葛藤

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-03-14 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 春木, 裕美 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00003031

正規職員として働く障害児の母親における仕事と子育ての葛藤

春 木 裕 美

大阪府立大学大学院生

要 旨

本研究の目的は、障害児を育てながら正規職員として働く母親の仕事と子育てに対する葛藤の変容のプロセスを明らかにすることである。分析は修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) を用いた。出産後、母親は子どものために退職しようとするが家族や医療従事者に引き止められていた。復帰後、幾度も就労の継続の危機を経験する。母親は仕事と子育てに葛藤をもっていた。葛藤には、子育ての役割期待、療育が不足する罪悪感、障害福祉サービス利用への抵抗感があった。しかし、母親は思い通りに働くのを諦め、働き続ける方に重点をおくようになり、子どもにもサービスの利用が良い影響を与えると価値観を変え、仕事と子育ての折り合いをつける。就労の継続には、家族の協力や母親の積極的な行動が影響していた。祖母の協力が大きく、協力的な夫は子どもへの対応のため働き方を変えることがわかった。

キーワード：障害児、母親、正規職員、葛藤、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ

1 目的

本研究は、子どもの障害が判明した後、母親はいかにして仕事に復帰し正規職員として就労を継続していくのか、仕事と子育てに対して母親がもつ葛藤の変容と、それに伴う行動に着目してプロセスを明らかにする。そして、母親が障害のある子どもを出産しても、生涯を通じて働き続けたい仕事を諦めずに継続就業していただける支援のあり方を検討することを目的とする。

障害児を育てる母親の就労率は一般の有配偶者女性に比べて、どの年代も低く（田中、2010；江尻・松澤、2014）、意欲があっても未就労であることや、子どもの学齢期以降もパートタイムが多数を占め、正規就労率が極めて低い指摘がある（春木、2015）。欧米においても母親の就労が制限されることが問題とされている（DeRigne & Porterfield, 2010；Gordon, Rosenman, & Cuskelly, 2007）。就労が制限される要因には、母親が訓練などの療育の担い手、子どものケアの担い手となることや預け先が不十分であることや（丸山、2011）、送迎が必要であること（春木、2015；小木曾、2014）、休暇の取得しにくさ等の職場環境（小林、2006；小木曾、2014）等がいわれている。

子どもの障害の有無にかかわらず、わが国の女性は出産を機に退職し子育てが一段落すればパートタイムで再就職するライフコースが未だ主流である。武石（2009）は結婚、妊娠、出産を機に仕事を辞める女性と就業を継続する女性は何が違うのか、30～40代の女性のキャリアパターン選択に影響を与える要因を分析した。その結果、要因の1つとして、本人の就業意識が関連することを明らかにした。特に、初職継続者は分析対象者のなかで6.8%と割合は低いものの、そのなかで第1子出産時に「仕事をこれまでと同じように続ける」とい

う妻の就業に対する意識が初職で継続就業するパターンの要因となっていた。つまり、継続就業を希望した女性は希望通りに働き続けていることが示されている。初職継続者の8割は正規就労者であることから、正規就労で継続就業していることが考えられる（武石、2009）。

しかし、障害児を育てる母親のなかには出産前には継続就業を希望していても、訓練や療育、ケアの必要性から仕事と子育ての両立を自ら諦め、パートタイムに転じることや退職に至っていることが報告されている（中川、2005；小木曾、2014）。また、保育園を希望しても障害を理由に断られることや（玉井・小野・目黒、1993；小木曾、2014）、行政窓口で相談しても、反対に母親が面倒をみることを当然視されることがいわれている（児玉、2012）。これらより、障害児の母親の正規就労者率が低い（春木、2015）理由として初職継続就業が困難であったことが推測される。

一方で、就労を促進するには、放課後等の居場所の確保、福祉サービスの利用、家族の協力、特に祖父母の協力、職場の理解等が必要といわれている。しかし、制度面においても障害児への福祉サービスは母親の就労を前提としていない指摘があり（玉井・小野・目黒、1993、1994；田中、2010；丸山、2011；小木曾、2014；春木、2015）、サービス不足、特に長期休業期間に大きくなることや祖父母の負担が高いことが指摘されている（丸山、2011、2013；小木曾、2014；春木、2015）。しかしながら、障害児の母親についてはフルタイムや正規職員で就労している母親に焦点を当てた先行研究は見当たらないため、これらの結果はパート、アルバイト就労の母親が中心の分析であると思われる。

土屋（2002）によると、母親の多くは医療機関から「診断がついた次の瞬間から“障害児の母親”としてふるまうことを要請され（土屋、2002、p158）」、熱心に訓練を施す役割を果たすことが求められる。母親は「情緒的に子と一体化し、子の障害軽減を自分の使命として、自己犠牲を払ってでも、頑張る、子の人生や障害、子のケアに対して、全面的に引き受けて行こうとする意識」をもつことや（中川、2003、p5）、就労していても子どもの発達が思わしくないと療育が不足することへの罪悪感から退職に至るともいわれている（佐藤、1991）。このように障害児の母親としてふるまうことを強いられ、仕事どころではなくなる。重症児を育てる母親の児玉（2012）は「天職だと思っていた」仕事を手放しており、「子どもに障害があるということになったら、なぜ『母親だから』と言われてしまうのだろうか？なぜ子どもに障害があるというだけで、母親は自分の人生を生きることを許されないのだろうか？」（児玉、2012、p22）と述べ、社会から役割を期待され、母親が犠牲になることに対し不本意性を示している。

このような、母親に役割が強く期待される背景には、日本社会に根強く残る性別役割分業意識の存在があるためといわれる。子育ては愛情をもって母親が行うことが最も良いとする考えが未だ支持されている。この愛情とは「本能的な母性愛」を指しているが、そもそも「母性」というものは近代において創られたものであり、「母性愛」は女性を家事育児役割に結びつけるイデオロギーとして用いられたといわれている（Badinter、1980＝鈴木、1991）。大日向（1988）によると、わが国の伝統的な母性観は「自己犠牲や献身を母親の愛情の証し」（大日向、1988、p58）としていることや過度に密着すると子どもの自立を阻むものになりうるという危険性を示唆している。大和（1995）は女性が平等意識から「男は仕事、女は家庭」といった伝統的な性別役割分業を否定していても「愛の再生産役割」によって、結果的には家事育児役割を肯定するという。つまり、愛情規範は現代においても支持されており、女性が出産、育児のため退職することや共働き世帯が増えても家事や育児の負担は母親に偏っている実態（総務省、2013）を説明することができる。

一方で、現代の女性は子育てのために自分を犠牲にすることに賛同しなくなり、むしろ「自分を大切にしたい」という意識が高まってきた（江原、2000）。しかし、「子育ては母親の手で」という意識は残っているため母親の葛藤状態を強めるといわれている（江原、2000）。春日（2011）は母親の愛情規範の囚われは2つの要

素がからんで、障害児の母親の方が障害のない子どもの場合より強くなりがちだという。「1つは子どもを障害児として産んだ自責感、もしくは障害児にしまったことについての自責感。いま1つは、子どもの障害が大きく無力であるため、愛情を注いでも注いでも、まだ愛したりないのではないかという不充足感。こうした母親自身もつ感情が絡んで、社会によって期待される母親を生きねばならないという義務感を母親たちは強くする。その義務感が強ければ強いほど、子どもと独立した個人でありたいと思うもう一方の自己を抑制することになる」（春日、2011、p108-109）。母親は期待される障害児の母親として生きねばならない自己と、母親役割から離れて自分自身の人生を生きたいという自己の常時的葛藤にさらされている（春日、2011）。このように障害児を育てる母親においても、一般的な子育て期の母親と同様に母親規範と自己実現の間で揺れている。しかしながら、障害のある我が子へのケアの義務感に迫られ葛藤はより強まると思われる。また、障害児の母親は葛藤をもちつつも、表出を抑制し内面化するといわれる。藤原（2002）によると、母親は問題を抱えている家族とみなされることや「障害児の家族」として社会的サポートの視線を注がれ、レッテルを貼られることを回避するために問題意識を抑制し、自ら母親役割を強め家族の問題に対処しようとする。「あくまで普通の家族であるという家族間に依りながら、障害のある子どもの育児プラス介護を長期間にわたり一手に引き受け、それゆえ困難を抱えているのが母親の実情である。そして子どもと一体化し、自分の生活、将来が見通せなくなるという不安や、自分の人生の選択肢は非常に限定されたものになるという恐れは、母親の究極の葛藤を招くことになる」（藤原、2002、p149）。母親の葛藤や苦悩は強く存在するにもかかわらず内面化されてきた。

さらに、障害児家族は育児期が長期化するといわれ、性別役割分業の固定化が強まる恐れがあることや、長期的に続くことにより質的な変化、例えば、障害の実態によっては子どもが成長するに従い入浴や排泄、移動などの場面で、乳幼児のように抱きかかえて行うという範疇に収まらないことや介助者の身体的負担も生じる場合もあるといわれている（藤原、2015）。

藤原（2015）は障害児ケアの特殊性を2点あげている。第一に「ケアの内容やその方法がきわめて個別的」である。障害の症状が多様化しており、一人ひとりの実態が詳細に把握され、個別的で専門的な対応がなされている。第二に「個別的であると同時に複合的である」ため、子どもの生活の調和を保つには医療、療育、教育などそれぞれの専門家からの情報や支援を母親が統合し子どもにかかわることや種々のケアをコーディネートする役割も果さなければならない。

このように、障害児を育てる母親は社会に根強く残る性別役割分業意識によって役割を期待されてきた。母親は療育の担い手、ケアの担い手を引き受け、責任と負担は重層化している。母親が正規職員として継続就業すること、ましてやフルタイムで働くことは不可能であるとすら思える。

本研究では、質的研究に基づいたインタビューによって、正規職員として働き続けるプロセスを検討する。前述の先行研究から、①母親の就労を促進する要因、②周囲からの役割期待と葛藤、に焦点を当て、その上で制度の改善に関する示唆を検討する。

少数の協力者に対する質的研究であっても、本人の語りを通して、その経験を分析することは、研究がなされていない当該テーマにとって新しい知見を提供すると思われる。インタビューの内容は、語られる時点から過去を再構成したものであり、過去の純粋な「事実」とは異なり、分析の焦点は語られた内容と語り型の2つがあると指摘されている（田垣、2008）。本研究では、前者を重視し、かつ、葛藤と行動の変容に着目してプロセスを検討するため修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下M-GTA）（木下、2007）を用いる。

2 方法

(1) 調査対象者

本研究では、障害児を育てており、現在、正規職員で働く母親7名に調査を実施した。調査協力者には親の会や筆者の知人を通じて協力を得た。調査協力者には事前にインフォームドコンセントをとり、調査当日にも倫理的配慮等を説明し了解を得られた場合のみ調査を実施した。協力者の内訳は、出産前から継続就業している5名と、子育て中に再就職した者2名である。年齢は30代3名、40代3名、50代1名、勤続年数は3年1名、10年以上20年未満3名、20年以上3名、職種は公務員4名、民間従業員3名、職業は教員、保育士、看護師、研究職、介護支援専門員が各1名、技術職2名、であった。子どもの年齢は小学生3名、中学生1名、高校生1名、成人2名（18歳、19歳）、障害種別は肢体不自由4名（知的障害伴う3名、伴わない1名）、広汎性発達障害2名（知的障害伴う1名、伴わない1名）、知的障害のみ1名であった。

(2) データ収集方法

半構造化面接法を用いて面接調査を行ない、障害のある子どもを育てながら就労を継続するのはどのような困難があったのか、また、その困難をどのようにして乗り越えてきたのか等について、そのときの対応や気持ちを自由に語ってもらった。面接調査のデータは調査協力者の同意を得てICレコーダーで録音し逐語録にした。面接回数は1人につき1回を基本としたが、2名については、更に内容を深める必要があったため2回目の追加面接を行った。面接時間は、1人につき1時間程度とし、内容が長くなる場合は調査協力者の了解を得て延長した。調査の実施期間は2012年4月から10月であった。

(3) 分析方法

分析に用いるM-GTAは限定的に設定された範囲内において、社会的相互作用やプロセスを構造的に捉える分析に優れており「社会的相互作用に関係し人間行動の説明と予測に優れた理論であることが期待される」（木下、2003、p89）。本研究が対象とする事象は母親と家族、母親と支援機関、母親と職場といった人と人との相互作用が深く関係しており、母親が就労を継続するなかで抱く認識や行動のプロセスを明らかにすることに適している。その結果を踏まえ正規職員として働き続けたい母親への支援のあり方へつなげることを目指している。M-GTAは理論内容のどの部分に働きかけたら相手の行動がどう変化するか予想できる実践的活用を促すことを目的にしており本研究に適していると思われる採用した。

(4) 倫理的配慮

調査協力者には、調査の主体、目的、概要、調査手順、プライバシーの保護の方法、録音の承諾などについて、口頭と文章で説明を行い、承諾書にて合意が得られた協力者のみ調査を行った。論文において、人名や地名、所属機関名などはすべて匿名化し、調査協力者や関係者を特定できないように配慮した。これら一連の調査については、大阪府立大学大学院人間社会学研究科倫理委員会にて承諾を得ている。

3 結果と考察

分析テーマを「障害児の母親が仕事と子育ての折り合いをつけながら正規職員として働き続けるプロセス」とした。分析焦点者は「子どもの障害が原因で、就労の継続が危機的な状況になるが、回避しながら正規職員として就労を継続している母親」とした。得られたデータを分析した結果、3のコアカテゴリー、12のカテゴリー、50の概念を生成し分析結果図（図1）に示した。

《コアカテゴリー》と〈カテゴリー〉を用いたストーリーラインを以下で説明する。

障害児の母親が正規職員として働き続けるプロセスは《子どもの障害のため仕事復帰の危機》を経て《仕事と子育ての調整のつなわり》をしながら、《折り返いをつけある程度の働き方に落ち着く》プロセスである。

母親は出産、育児休暇を終えれば仕事に復帰しようと考えていたが、子どもに障害があることが分かり《子どもの障害のため仕事復帰の危機》となる。障害児のケアの大変さから仕事をするのは無理だと感じ、〈障害に直面し追い詰められる〉。しかし、世間や家族からの〈助け舟的要因〉を受けて仕事に復帰することができる。

母親は仕事に復帰できたものの、数々の〈就労継続の危機的状況〉があり仕事を継続させていく現状は厳しく〈仕事と子育てへの葛藤〉をもつ。しかし、〈助け舟的要因〉を受け〈仕事と子育ての調整をする〉ことや、母親自身が〈積極的態度を示す〉ことによって、度重なる〈限界感を回避できる〉。母親の根底には〈働くことへの価値〉があり働く意欲を支えるが、相反して常に〈就労継続の不安〉が付きまとう。しかし〈限界感を回避できる〉経験の積み重ねから、〈それでも働いてこれたという実感をもつ〉ようになる。この実感によって徐々に、仕事と子育てに対して〈諦めと肯定感をもち折り返いをつける〉ようになり〈ある程度の働き方に落ち着く〉。

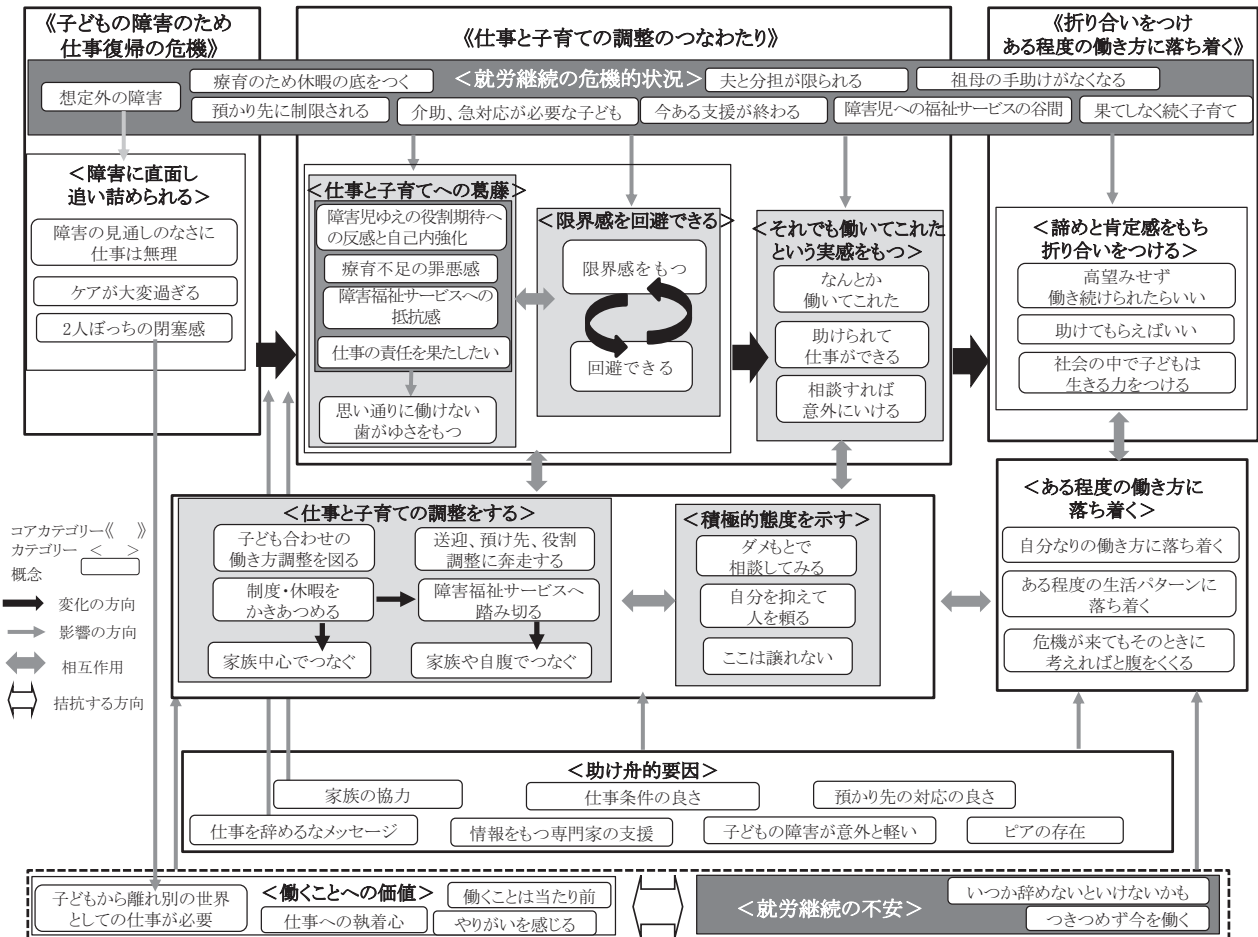


図1 障害児の母親が仕事と子育ての折り返いをつけながら正規職員として働き続けるプロセス

以下に、見出した〈カテゴリー〉を『概念』および「データ」を用いて説明していく。語りの内容がわかりにくい場合には（ ）で補足を加えている。なお、ここでは分析結果と考察をまとめて報告する。

（1）《子どもの障害のため仕事復帰の危機》

〈障害に直面し追い詰められる〉

出産、育児休暇を終えれば仕事に復帰する予定だったが、生まれた子どもには『想定外の障害』があることがわかり衝撃を受ける。以下の語りのように、母親は子どもの『障害の見通しのなさに仕事は無理』だという直感をもってしまう。

「あーもう、どうゆうふうになえ、そんな重心のお子さんとかも見たこともなかったしー。あの一、いちばんしんどいのはそんな時期ですね。見通しが立たない時期ですね。あ、これ、仕事できるんやろかっ」と

育児休業中、母親は子どもの障害に戸惑いながらケアに専念するが、一般的な子育てとは違う特殊性があり「ものすごい介護たいへんやったんで、あの、けいれん発作あったりとか」、「普通のあかちゃんだったら、泣いてミルク飲むのが仕事やけど、それをしーひん」と語るように『ケアが大変過ぎる』ため母親は心身のバランスを崩す。母親は社会から切り離されたように感じ子どもと2人だけの世界に閉塞感を募らせる。ある母親はその閉塞感を「2人ぼっち」と表現し「仕事より先に、生きていけるんか自分自身。毎日死のうと思ってたからね」と語るように次第に追い詰められ仕事どころではなくなる。

（2）就労に影響する外的阻害要因と促進要因

〈就労継続の危機的状況〉

母親が就労を継続するのを阻害する外的要因である。生まれた子どもの『想定外の障害』は職場復帰後の生活を見えなくし復帰の危機を生じさせる。付き添いが伴う母子通園施設や訓練など療育が必要な場合『夫と分担が限られる』と母親が中心となり対応しなくてはならず、以下の語りのように『療育のため休暇の底をつく』事態が迫る。

「週に1回とはいえ、有給休暇を取ってるわけやから、なくなっていきますよね。もしかこれ、（訓練が）何年も続くんやったら、有給休暇なくなったら、もう、欠勤になるんやから、そこが、どうかなー、続けられるかなーって」

また、『介助、急対応が必要な子ども』であると常に送迎や預かり先など介助、対応してくれる人を探さなければならぬが、障害を理由に保育園の入所を断られることや、入所できても延長保育は拒まれ、学童保育でも利用時間を制限されるなど『預かり先に制限される』。さらに、突発的に起こるてんかん発作などがあると急な入院や自宅療養が必要になるために〈就労継続の不安〉がつきまとう。

福祉サービスを利用していても『障害児への福祉サービスの谷間』は至るところに存在し母親の就労の継続を阻害する。例えば、放課後等デイサービスの長期休業中の時間的不十分さや、学校への送迎には移動支援は利用できないことがある。また、痰の吸引などの医療的ケアが必要な場合、制度上では一定条件を満すヘルパーは対応が可能となったが実際には対応できる者が少なく需要に即していない。そのため母親が仕事を調整するか家族に頼らざるを得ない。特に祖母からの援助があって成り立つ部分が大いだけに、下の語りのように『祖母の手助けがなくなる』と就労の継続が危ぶまれる。

「おばあちゃん健康っていうのが、一番大きい話で。それはもう、うん、どうしようかな、そんなとき

になってから考えますけど。それは、もう、選択肢のなかには辞めるっていうのは1つはあります」

現状では育児休暇や学童保育等を利用できているが『今ある支援が終わる』と就労の継続が危ぶまれる。一般的な子育て支援の制度は乳幼児に主眼が置かれ成長と共に育児負担が軽減していくことが想定されている。しかし、障害児の場合はそうはならないため「こっから先ねっと考えると、もうエンドレスでね、お迎えとかも付いてくるじゃないですか」と語るように『果てしなく続く子育て』に〈就労継続の不安〉をもっている。

〈助け舟の要因〉

母親が就労を継続するのを促進する外的要因である。母親が〈就労継続の危機的状況〉に面したときにやってくる助け舟のような存在である。子どもの障害が判明し仕事の復帰を諦めようとするときや、復帰後も子どものため療育に専念しようとするときに以下のような『仕事を辞めるなメッセージ』を受けて退職するのを思い留まる。特に、家族や子どもの担当医師からの助言は母親の背中を押し、再び働く決意を促す。

「家族とかはねー、せやから、あんたは働いてたほうがええって感じでゆってもらって」

「その病院の先生が、私に仕事を続けなさいって言うてくれたので、辞めるのはいつでも辞めれるし、これを乗り切れたら、別に、辞めんでも済むかも知れへんからって」

復帰した母親が働き続けるのは『家族の協力』で成り立っている部分が多い。仕事を重視する夫は、分担が限られる面もあるが朝の保育園の送迎を担当することや、一定期間、母子通園施設の付き添いのため看護欠勤（現在の介護休業）を取るなどの協力は行っていた。一方、夫婦で同じように協力する夫の場合は、子どもへの対応を重視し夫の方が途中で融通の利く働き方に変わることを余儀なくされていた。仕事を重視する夫の場合、祖父母の協力の比重が上がる。特に、祖母の援助については「その助けがあったっていうのが一番大きい」、「何かあったら自分の母親に、バックアップしてもらおう」と語るように、祖母は融通を利かせてくれる心強い存在である。近所に在住の場合が多いが同居だとさらに融通が利く。また、対象児のきょうだいが成長し、学童から2人で帰宅することや留守番することが可能になり母親の負担は軽減されていた。きょうだいが大学生になると以下のように介助のローテーションの1人として役割を担う場合もある。

「とにかく、ま、みんなで自分たちの時間を使って、つないでつないで、Pに在宅してもらえるように、一生懸命ですねー。お兄ちゃんアルバイトとか行けないんです」

『預かり先の対応の良さ』と『仕事条件の良さ』があると子どもを安心して預け、仕事を調整することが可能になる。『預かり先の対応の良さ』とは受け入れの良さや、迎えが遅くなったり、送迎の範囲外にも対応してくれたりと規定外にも融通を利かせてくれることである。『仕事条件の良さ』は育児や介護で有給等の休暇取得が労働者の権利として守られていることである。また、職場の理解があると母親は仕事を調整しやすくなる。例えば、子どものために休むことに寛容で、転勤や異動の希望を聞いてもらえることや、障害特性の知識があると特性ゆえの対応の必要性を理解してもらいやすい。公務員の母親は休暇等を調整できたことを「民間企業やったら首になってたと思います」、「制度あるもの、使えるもの使えるだけ使わせて頂いた」と語り、公務員は制度に守られた職場であることを強調していた。また、仕事内容においても自分で調整できる場合には、さらに、子どもへの対応がしやすくなる。

母親は『情報をもつ専門家の支援』によって〈就労継続の危機的状況〉を回避していた。例えば、預かり先が確保できないときには障害児相談支援事業に頼むことや、長期休業中にショートステイが確保できないときには子どもの主治医から一般病院への入院として処方してもらう場合もあった。

また、当初思っていたよりも『子どもの障害が意外と軽い』ことで保育園に入園できたことや、〈就労継続の危機的状況〉を偶然的に回避できた場合もある。例えば『子どもの療育に休暇の底をつく』と恐れていたが歩行を獲得し訓練が終了した場合があった。

精神的な支えとしては、同じ障害児の母親である『ピアの存在』があり、働くことの励みとなる。特に、障害の見通しが持てない不安な時期に親の会に参加すると不安が軽減されていた。障害児を育てながら働く母親同士の交流も支えとなっていた。

以上のように、母親の〈助け舟的要因〉は母親の就労の継続を支えるが、障害児家族の協力においては、一般的な子育てには生じないような犠牲が伴うことは問題である。また、子どもの障害が思っていたよりも軽度であったことで偶然的に危機を回避できているため、障害が重度であれば就労を継続できていなかった可能性も考えられる。

（3）《仕事と子育ての調整のつなわり》

〈仕事と子育てへの葛藤〉

〈就労継続の危機的状況〉を受け、母親が〈仕事と子育ての調整をする〉なかでもつ葛藤である。母親は『仕事の責任を果たしたい』と願っており「きちっと決まった時間っていう働き方はできないかもしれないですけど、どんな時間を使ってもやらなあかんことは必ずやりますっていう約束をしました」と語るが、母親規範に基づく、もっと世話すべきという『障害児ゆえの役割期待への反感と自己内強化』によって葛藤が生じていた。この役割期待は保育園や学童保育などの預かり先や母親仲間、職場から受けていた。以下の語りは職場からの子育ての役割期待への反感である。

「あ、これがやっぱり一世間なんやって思って、いいよ、いいよ、帰っていいよって思われてても一、やっぱりいざとなったら、この人ね、やっぱり子どもさんも心配やろうから（大事なイベントから）外してあげた方がいいんじゃないって思われた」

母親は普段から子どもへの対応のため、度々休暇を取ることや就業時間とともに退社していた。それが原因となって重要な業務から外されると母親は捉えていた。職場から「うちは良かれと思ってしたんや」と言われたと語るように、職場は表向きには母親がケア役割を果たせるように配慮という形で行っているが、母親にとっては報復を受けたように感じていた。このような世間からの役割期待への反感をもつ一方で、子育ての役割期待を自己内強化している語りが以下である。

「今もね。これで、ええんやろか、ええんやろかって思ってて、働いてるんで。なんか、こう、ほんまに周囲の人にめっちゃ迷惑をかけて、思う部分もあるので。ほんまは自分でしなきゃいけないことを一」

母親自身も母親規範の囚われによって、仕事のために子育てを周囲に助けてもらうことに負い目を感じ、子どもへの役割を果たさなくてはならないと義務感を強めていた。性別役割分業意識が強い母親の場合、子育ての役割が自分に偏ることに「本当は悔しかった」、「大幅に譲歩した」と言いながらも夫に対して子育ての更な

る分担を要求しない。夫への不満は蓄積していくが「出世に響く」、「夫の仕事の重要性を知らないことはなかった」と語り、社会に根強く残る性別役割分業の構造には抗えないと認識されていた。

また、母親は子どもに対して発達を最大限に保障したかったが仕事のため療育役割を十分に果たせていなかったと感じ、以下の語りのような『療育不足の罪悪感』をもっている。

「他のお母さん方かよりは療育とかについては不熱心な親やったんちゃうかなーと。もっと、そういうこと一生懸命やってれば、もっと障害が改善されてたのかな」

子どもの障害軽減に向けて、他の母親たちが熱心に療育役割を果たしている姿や他児の発達の良さを目にするると母親の焦りや罪悪感が増す。母親は子どもの障害が改善されていないのは仕事に時間を割いていた自分の責任であると感じていた。

また、母親は働き続けるためには家族の協力や一般的な子育て支援だけでは限界を感じていたが『障害児への福祉サービスへの抵抗感』があるため、サービス利用に容易には至らない。世間には障害に対する偏見があり表面的な理解や同情に対して母親は抵抗感をもっているが、相反して自身も子どもの障害を認めながらも手帳の取得やサービスの利用には抵抗を感じている場合があった。「夫は、なんか、いや、うちの子は比較的普通だって」、「このタイムケア預けてるのもおばあちゃんとしては、かわいそう、みたいな気がある」と家族の意見として語られることが多いが、母親は否定せずに受け入れていた。また、サービスの利用形態そのものに抵抗感をもつ場合もある。例えば、サービス利用には契約が必要で計画的な利用が求められることや、さらに、居宅介護のようにヘルパーなど他人が家に入ることへの抵抗感、放課後等デイサービスなど活動内容が子どものニーズに合っていない場合などがあり、利用を躊躇してしまう場合がある。下の語りは居宅介護の利用形態に対して抵抗感をもったものである。

「私がしんどいときとか、なんか困ったときだけ助けてほしくて、なんにもない、えっと、毎週毎週来てもらったら、いや、毎週毎週その前に掃除せなとか思うわって、そんなん使いにくいなー、そんなんやったらいらんわって思っ」

以上のように、母親は『仕事の責任を果たしたい』と思っているが、子育ての役割期待に対する葛藤や役割を果たせない罪悪感、障害児福祉サービスへの抵抗感があり、以下の語りのように『思い通りに働けない歯がゆさをもつ』ようになる。

「休みはもっと欲しいけど仕事をする時間ももっと欲しい。常にジレンマ」

「時間の自由、自由が、自分で利く仕事ではあったんですけど、やっぱり、そういうことをしていると責任のある仕事って任せてもらえない」

母親は子どものために仕事の時間を調整したいが同時に仕事をする時間を求めている。子どもの障害軽減の使命感と仕事を通して自分自身の人生を生きたいという思いに揺れる。母親にとって子育ても仕事もどちらも捨てがたく、子育てに重点を置けば仕事の責任を果たせず不本意な報復を受けることにもなり受け入れがたい葛藤を招いてしまう。

〈限界感を回避できた〉

母親は〈就労継続の危機的状況〉や〈仕事と子育てへの葛藤〉によって、以下の語りのように『限界感をもつ』。窮地に立たされることや周囲に自分の頑張りを認めてもらえず怒りを爆発させてしまうことになる。

「子どもは入院するし、今から仕事も始めるっていう、旦那も仕事もどっちもあるから、どうすんのってなって」

「私1人だけ要員から外されたことがあって、そのときは泣きました。悔しくて」

しかし、その度に〈助け舟要因〉に救われることや母親自身が〈積極的態度を示す〉ことで危機を『回避できる』。母親は「なんとか首の皮がつながった」と感じていた。「私が、まあ引けないから、（夫が）動いてくれた」という語りや、職場の上司に泣いて訴えたことで意見を聞いてもらえるようになり「その後はガラッと変わりました」と語るように状況が一転し働き続けることが可能になることや働きやすさにつながっていた。

〈それでも働いてこれたという実感をもつ〉

何度も〈就労継続の危機的状況〉になったが、その度に〈限界感を回避できる〉ことができ「今もほんま、つなわたり状態だね。こんなこと3年間もずっと、なんとか続けてこれて」、「何かひとつ違えば、きっと勤められなかったと思う」と語るように『なんとか働いてこれた』と感じ、また『助けられて仕事ができる』と実感するようになる。「意外に相談したら会社も規定を変えてくれたり」と語るように『相談すれば意外にいける』と気づき、少しずつ就労を継続していく手ごたえを感じるようになる。

（4）〈仕事と子育ての調整をする〉母親の積極的な行動

〈仕事と子育ての調整をする〉

就労を継続させていく母親自身の行動である。預かり先からの制限や送迎の問題、療育の付き添い等、子どもへの対応のため母親はこれまでの働き方を変える必要に迫られ『子ども合わせの働き方調整を図る』。職場に子どもの障害を伝え仕事を調整してもらうことや自分で準備を前倒しにしたり自宅に持ち帰ったりする等、働き方を工夫していた。同時に、母親は『送迎・預け先・役割調整に奔走する』。以下の語りのように子どもの療育や診察など複数に渡る場合、付き添いを家族で分担する役割の調整も母親が行っていた。

「言語（訓練）が入って、OT（作業療法）が入って一、また一小児科の診察が入って一、整形外科が入って一とかいうと増えちゃってというときもあったから一、どれもこれもはちょっと行けないから、ケンカをしてパパに行ってもらったり、おじいちゃん、おばあちゃんに行ってもらったりと」

また、障害児への福祉サービスを利用する場合、サービスの調整や利用計画を立てるのは相談支援事業の役割であるが、あまり周知されておらず、母親は福祉事務所から渡されるサービス実施事業所一覧表を頼りに「自分で断られ断られして、全部自分でせなあかんかって、すごい大変やった」と語り、預け先やヘルパーを確保するために、一軒ずつアクセスし探していた。母親1人がこの役割を果たすには限界がある。

母親は子どもへの対応のため休暇を確保する必要がある、まずは育児・介護休業法、会社の制度などの一般的な『制度、休暇をかきあつめる』。長期間の療育や入院で休む必要があるとき、対象児のきょうだいの産休、育休などの利用や、看護欠勤（看護休業の前制度）が制度化される前に先駆け取得する等、利用できる手段を

積極的に探している。不足するところは『家族中心でつなぐ』場合と『障害福祉サービスへ踏み切る』場合に分かれた。居宅介護（ホームヘルプ）等は他人が家に入ることや制度の形態に対して抵抗感があったが、以下の語りのように利用してみると思いの外、対応が良く安心し、その後サービスを最大限活用していくようになった。

「すごい助かって、ほんとにありがたかったんで、これ、あの一決まったとき、それでいい。そうせなあかんって、うちはやっぱり助けてもらわんと成り立てへんっていうこと痛感して、そっからもう、ほんとに毎日来てもらってます」

しかし、「使える制度は徹底的に使って」いても制度の谷間が生じる。サービスで補い切れないところは『家族や自腹でつなぐ』ことが必要になる。母親は実費で人を雇って補完しており金銭的な負担が大きい。例えば、移動支援制度は学校への送迎は対象外であること、通園療育の終了時間が早いことへの対応に迫られ、たった10分の道のりに毎日1000円を支払うことや、ヘルパーの確保ができず、一日2000～4000円支払っている場合もあった。母親は日常的な実費負担を「これ正職員やなくてパートやったら、その金額は出せないですよー。そんな、仕事した分全部いっちゃいますから」と語り、正規職員であったからこそ出来たと強調していた。

〈積極的態度を示す〉

母親は仕事と育児の調整を繰り返すなかで職場や家族、預け先などに対して積極的な態度を示す場合がある。「どうせ辞めるんだったらまあ、言ってみればいいかって思って言ってみたらー、なんか結構、意外に聞いてくれたので」と『ダメもとで相談してみる』ことや、本当は「頼むのが悔しかったり」するが、そういう『自分を抑えて人を頼る』ようになる。しかし、最低限守りたいところでは『ここは譲れない』と相手に伝えて譲ってもらう。「私は（異動で）変わってきたばかりなので、すぐ休むことは無理って」というように毅然とした態度を示す。

このようにして、簡単に諦めずに自分の要望をはっきり相手に発信して受け入れてもらえる経験を繰り返し『相談すれば意外にいける』という実感につながっていく。

（5）根底にある〈働くことへの価値〉と〈就労継続の不安〉

〈働くことへの価値〉

〈就労継続の不安〉と拮抗関係にある〈働くことへの価値〉は、母親が就労を継続するのを促進する内的要因となる。母親は仕事に『やりがいを感じる』ことや「衣食住と同じように私自身は思ってた」、「特別なことじゃなくて」と『働くことは当たり前』だと繰り返し語る。〈就労継続の危機的状況〉に面しても『仕事への執着心』が強いと危機を自ら乗り越えようとする。

また、出産後の育児休業中、母親は子どもの障害に直面し〈2人ぼっちの閉塞感〉に追い詰められた経験を経たことで、『子どもから離れ別の世界としての仕事が必要』だと新たな価値が加わる。「自分らしさを保つためのものかなって」、「ちょっと離れて見られるっていうか。そういう場があるっていうことは、すごい大事」と語り、お互いの距離を保つ必要性を実感している。

〈就労継続の不安〉

母親が就労を継続するのを阻害する内的要因となる。〈就労継続の危機的状況〉は繰り返し起こるため「ど

うしても回らないことがあったら、仕事辞めることはあるやろっていう覚悟は、ずっとある」と語るように『いつか辞めないといけないかも』という不安が常にあり就労の継続を脅かす。母親は『つきつめず今を働く』ことで現状を凌いでおり、『ある程度の働き方に落ち着く』後もこの不安は消えることはない。

（6）《折り合いをつけある程度の働き方に落ち着く》

〈諦めと肯定感をもち折り合いをつける〉

度重なる〈就労継続の危機的状況〉に〈思い通りに働けない歯がゆさ〉や限界感をもち苦しんできたが、どうにか就労を継続することができた。本当は仕事のスキルアップをすることや周囲と同様に働きたいという思いがあったが、以下の語りのように『高望みせず働き続けられたらいい』と諦めて自分の気持ちを封じること

「今振り返ってみると色々な条件が一、あのー良く重なってー、現在に来てると、思います。だから、さっきゆった、その、ささやかな私の仕事に対する欲望ですかね、論文もっと書けるのにとか、ドクター頑張ったら取れたのにとか、ゆうことは、もう、棚上げしとこっていう気にはなってるんですね」

子育てにおいても、障害福祉サービスを利用することや人の助けは必要なことだと肯定的に捉え、「どうにもならへんことあるから色々な人に助けてもらいながら」と語り『助けてもらえばいい』と思うようになる。『療育不足の罪悪感』についても、以下の語りのように自分が役割を担わなくても『社会の中で子どもは生きる力をつける』と気づき、そちらを肯定するようになる。

「私がお母さんやけど私1人であかんわけじゃない。私1人でやろう思ったら潰れるしー、あの子のためにもそんなイライラしながらね、関わられるよりも色々な人と関わった方がね、この子なりにもゆっくりでもねー成長する」

視点が切り替わることによって、母親は子どもへの療育の役割期待から解放され、ケア役割の負担も軽減されることになる。

〈ある程度の働き方に落ち着く〉

母親は仕事と子育ての調整をするなかで、「職場で計画書、書くより家で書く方が早いってというのが、自分が気づいてね」と語るように働き方の工夫をしてきた結果、ある程度、定着し『自分なりの働き方に落ち着く』ようになる。また、子どもの成長やサービス利用の定着により『ある程度の生活パターンに落ち着く』。以下の語りのように『危機が来てもそのときに考えればと腹をくくる』ようになる。

「もう、あんまり先のこと考えても、しんどいので、そのとき必要なものはそのときーってかんじですかねー、でだめなら、まーしゃーない。考えたらキリないんで」

現状でも就労を継続していく不安は残るが以前に比べると先の見通しもついてきたことや、これまで何度も危機を回避できた経験から、母親は思い通りの働き方ではなかったものの、働き方も子育てについても、ある程度は落ち着いてきたことが伺える。

4 総合考察

本研究は、障害児を育てながら正規職員として働く母親が抱く、仕事と子育てに対する葛藤の変容プロセスを当事者の経験を基に示したものである。母親は仕事と子育ての葛藤に折り合いをつけ就労を継続していた。以下では、母親の就労を促進する要因、役割期待と葛藤の変容、制度の改善に関する示唆について述べる。

(1) 母親の就労を促進する要因

母親が継続就業するには、第1に、出産後の職場復帰における支援、そして、家族の支援、職場環境、母親自身が積極的に行動することが有効であった。

出産後、母親は子どもの障害が判明し衝撃を受け、育ちの見通しのつかなさや子どもと2人の閉塞感をもつことに加え、障害特有の症状やケアに心身ともに疲れ果て追い詰められていた。不眠の症状や自殺願望さえもつ場合もあり職場復帰について具体的に考えるのは困難な状態であった。また、自ら療育やケアの役割を担うために仕事を辞めようとする場合があった。この最初の危機を回避させ母親を職場復帰へと向かわせたのは家族や子どもの主治医からの助言であった。土屋（2002）の研究では、母親は医療機関から障害の告知された後、熱心に訓練を施す役割を果たす役割を求められていたが、本研究では、反対に、家族や子どもの主治医から継続就業を勧められるという特徴がみられた。家族は母親にとって最も身近な存在であり母親の継続就業の希望を理解し肯定している。また、主治医においては、母親にとっては最も子どもの障害を理解している信頼がかけられる存在であると推測される。その主治医の助言は、母親を1人の社会人と認め、子どものために犠牲を払わなくて良いという意味を付与すると考えられる。この時期に必要なのは、周囲や特に子どもの障害を理解している医療関係者や障害児相談支援から母親を含む家族へ仕事を諦める必要はないということや、母親だけが子どもへの役割を担わなくて良い助言をすることが有効であると思われる。出産後も継続就業する意思をもち育児休業を取得している母親には、まず、ここでの支援が第一に重要である。

家族の支援については、子育ての分担者の存在が重要であった。母親が就労を継続できたのは家族の協力、特に祖母の支援が大きく、玉井ら（1994）、丸山（2011、2013）を追認する形となったが、本研究では夫の協力も多く得ていた。夫の協力は、夫婦で同じように協力する場合と仕事を重視するが可能な範囲で手伝う場合の2つに分かれていた。夫婦で同じように協力する場合は途中で子どもへの対応がしやすいように夫が融通の利く働き方に変わるという特徴がみられた。夫が協力的なのは助けになる一方で夫の方に犠牲が生じる。母親を含む家族の負担はなるべく低く抑えるべく制度の不備を見直す必要がある。

職場環境については、本研究の協力者は正規職員であったが、フルタイムだけではなく、多様な形態で就労していた。子どもへの対応がしやすい仕事条件として、まず、①仕事の内容を自分で調整できるフレキシブルさがあることが重要である。そして、②制度が守られ休暇等が容易に取得できる、子どものために休むことに職場の理解がある、③職場に障害特性の理解がある。①が可能になるように職場との個別の交渉が必要となることや、職場に障害理解そのものの啓発と共に、個別で子どもの障害特性の理解を促す必要がある。

また、母親は積極的な行動を起こし仕事と子育てを調整していた。藤原（2002）によると「障害児の家族」という枠組みのなかで社会的サポートの視線を注がれ、レッテルを貼られることを回避するために問題意識を抑制すると述べているが、本研究では、母親は一旦、職場に復帰すれば仕事を継続できるように積極的に行動し発信していた。母親は仕事と子育てを調整するために既存の制度だけでは不足するため、家族だけでなく自費で人を雇う等、あらゆる手段を駆使しつないでいる。母親は他者へ発信し危機を回避していくために『ダメもとで相談してみる』、『自分を抑えて人を頼る』、『ここは譲れない』という積極的な態度をとることが明らかになった。母親が行った仕事と子育てを調整する積極的な行動については、今後、母親だけが担うのではなく、

相談支援事業などの支援者が母親と相談しながら、必要に応じて母親とともに職場に入り直接交渉する支援が必要である。

（2）役割期待と葛藤の変容

母親は正規職員として仕事の責任を果たしたいと思っているが社会からの子育ての役割期待と母親自身の母親規範の囚われによって、思い通りに働けない葛藤をもっていた。この葛藤は、春日（2011）の主張のように、期待される障害児の母親として生きねばならない自己と、母親役割から離れて自分自身の人生を生きたいという自己の常時的な葛藤と同様であった。本研究の母親は誰からも仕事を辞めるように言われることはなかったが、世間からは障害児であるために母親規範を強いられていた。学童保育や保育園から障害を理由に預かり時間を制限されることや、職場からは配慮という形で重要な職務から外されるという状況をもって示されていた。この表向きの配慮には障害に対する差別も含み、「当たり前」に働きたい」母親の権利を阻害するものである。

母親自身のなかにも母親規範の囚われがあり、特に子どもの療育に対して現れていた。どの母親も療育に対する思いは強く、他の母親たちが子どもの障害軽減に向けて熱心に療育役割を果たす姿や他児の発達の良さを目に見ると、焦りや罪悪感が増し、子どもの障害が改善されていないのは仕事に時間を割いていた自分の責任であると感じていた。

さらに、母親自身の性別役割分業意識が強いと夫の仕事を優先し、子どもの療育や通院等の付き添いを担うため母親自身の仕事は極限まで調整することになる。母親は不平等だと思いつつも自分が役割を担うため夫への不満は蓄積する。しかし、夫の方が重要なポジションであることや収入が安定しているため自分が身を引く方が妥当だと折り合いをつけていた。背景には管理職など指導的な地位に就く女性の割合の低さや男女の所得の格差などの社会的構造があり、母親の性別役割分業意識を強める原因となっていると考えられる。

このような思い通りに働けない葛藤に折り合いをつけたのは、何度も就労継続の危機に晒されながらも周囲の助けによって働き続けることができたという気づきであった。この気づきによって、母親は最低限度守りたかったものを残して葛藤に折り合いをつけている。それは、「子どもの成長」と「働き続けること」であった。

「子どもの成長」については、当初、母親が主眼を置いていたのは障害軽減のための療育であったが、子どもが社会的なサービスを利用するなかで、様々な人との関わりが子どもの成長に良い影響を与えるということに気づき、サービス利用が「生きる力をつける」重要な経験であると肯定的に捉えるようになった。母親は療育に代わる「生きる力」が子どもの発達、すなわち成長につながると認識するようになる。このように、認識が変容すると、子どもへの療育役割の囚われから解放され、働き続けることへの肯定感もてるようになる。

しかし、サービスを利用していても子どもの障害が理由で派生する負担はなくなることはないため、常に就労を継続していけるか不安が伴う。母親は自分の置かれている立場は社会や家族から支えられて辛うじて維持できていると理解し、これ以上望むことは許されないと自分を戒めていた。母親は周囲と同じ働き方をすることやキャリアアップしていく働き方を諦め、「働き続けること」の方を評価し、自分の気持ちに折り合いをつけていた。母親は表面上、仕事と子育てのバランスがとれ気持ちの上でも安定しているかのように見える。しかし、子どもに障害があるために思い通りに働くことを諦めなければならないことや制限された働き方になることは問題である。他の社員と同様にキャリアアップを希望する場合には機会が同様に与えられるシステムが必要である。

（3）障害児の母親の就労を支える制度の改善に関する示唆

母親の継続就業を困難にする根本的な問題の原因は制度にある。

一般的な育児・介護に関する制度については、本研究では母親は残り少ない休暇に就労の継続を危惧しながら療育に通っていた。子どもによって必要となる療育は異なり、複合的に必要となる場合もある。定期的な診察や検査、繰り返し手術や入院が必要な場合もある。これには育児・介護休業法（平成29年1月）が適応できるが障害児を育てる場合には規定の期間や取得方法では不十分である。

次に、障害児への福祉サービスについては、母親の就労を前提としていないため「制度の谷間」が多数存在している。本研究からは、通園療育施設の時間の短さ、放課後等デイサービスの十分な日数・時間数の確保の問題やサービス内容が子どものニーズに合っていない、移動支援は通学・通所の利用ができない、在宅介護を支える医療的ケアのできるヘルパーの確保しにくさ等があった。通園療育施設については現行制度（2012年改正児童福祉法）では児童発達支援となり自宅や保育園に直接、送迎するサービスが増えており、付き添いの負担の軽減は考えられるが時間的な拡充は同様の課題となる。また、保育所等にて直接的に療育支援を行う保育所等訪問支援については内容と頻度の充実が課題となる。

5 調査の限界と課題

本研究は現に就労している母親のみに焦点をあてているが、正規職員であったが就労を断念した母親についてもデータ収集を行い、分析を深める必要がある。就労が可能になる、不可能になる分岐点がどこに存在するのか追求することができると思われることから、今後の課題とする。

謝辞付記

本稿は2012年度、大阪府立大学大学院人間社会学研究科修士論文（指導教員、故里見恵子准教授）の一部をまとめたものであり、日本社会福祉学会第64回秋季大会（2015年9月）において発表した内容を再検討し、加筆修正を行なったものである。

故里見恵子准教授に厚く感謝申し上げますとともに、先生のご冥福をお祈りいたします。本論文にまとめるにあたり、ご指導いただきました田垣正晋教授に感謝申し上げます。

文 献

- Badinter, Elisabeth (1980) *L'amour en plus : histoire de l'amour maternel, XVIIe-XXe siècle*, Paris: Flammarion. (=1991. 鈴木 晶訳「母性という神話」筑摩書房)
- DeRigne, L., & Porterfield, S. (2010). Employment change and the role of the medical home for married and single-mother families with children with special health care needs. *Social Science & Medicine*, 70, 631-641.
- 江原由美子 (2000) 母親たちのダブルバインド 目黒依子・矢澤澄子編 少子化時代のジェンダーと母親意識 新曜社 29-46.
- 江尻桂子・松澤明美 (2014). 障害児の母親における就労とその影響要因—障害児家族支援への新たなアプローチ 豊かな高齢社会の探求 調査研究報告書 (22), 1-13.
- 藤原里佐 (2002). 障害児の母親役割に関する再考の視点—母親のもつ葛藤の構造 社会福祉学 43(1), 146-154.
- (2015). 障害児家族の困難と支援の方向性—母親に偏在するケア役割めぐって 障害者問題研究 42(4), 10-17.
- Gordon, M., & Rosenman, L., & Cuskelly, M. (2007). Maternal Employment When Children Have Disabilities.

Journal of applied Research in Intellectual Disabilities, 20, 236-246.

春木裕美（2015）. 障害児の母親の就労に関連する要因 発達障害研究 37(2), 174-185.

春日キスヨ（2011）. 介護問題の社会学 岩波書店.

木下康仁（2003）. グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践——質的研究への誘い 弘文堂.

——（2007）. ライブ講義M-GTA ——実践的質的研究法修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて 弘文堂.

小林倫代（2006）. 障害乳幼児を抱えて就労している保護者に対する地域の特色を生かした教育的サポート
平成15年度～平成17年度科学研究費補助金（基盤研究(C)一般）研究成果報告書.

児玉真美（2012）. 海のある風景——重症心身障害児のある子どもの親であるということ 生活書院.

丸山啓史（2011）. 障害児を育てる母親の就労に影響を与える要因 京都教育大学紀要 118, 81-90.

——（2013）. 障害児の母親の就労と祖父母による援助 京都教育大学紀要 122, 87-100.

中川薫（2003）. 重症心身障害児の母親の『母親意識』の形成と変容のプロセスに関する研究——社会的相互作用
用がもたらす影響に着目して 保健医療社会学論集 14(1), 1-12.

——（2005）. 子と自分のバランスをとる——重症心身障害児の母親の意識変容の契機とメカニズム 保健医
療社会学論集 15(2), 94-103.

大学研究紀要 15, 41-52.

小木曾（2014）. 知的障害児の母親のワーク・ライフ・バランス——就労継続の分岐点と活用資源 女性労働
研究 = *The Bulletin of the Society for the Study of Working Women* (58), 153-168.

大日向雅美（1988）. 母性の研究——その形成と変容の過程 伝統的母性観への反証 母性の研究 川島書店.

佐藤進（1991）. 障害をもつ子どもの母親の就労 子ども家庭福祉情報 3, 57-59.

総務省（2013）. 社会生活基本調査 平成23年第1巻 全国生活時間編 統計センター.

武石 恵美子（2009）. キャリアパターン別にみた女性の就業の特徴 ——女性のキャリア形成支援 国立女性
教育会館研究ジャーナル 13, 3-15.

玉井真理子・小野恵子・目黒久美子（1993）. 障害児の母親と職業生活の継続 高松鶴吉（主任研究者） 心
身障害児（者）の地域福祉体制に関する総合的研究 平成5年度厚生省心身障害研究, 177-183.

——（1994）. 障害児の母親の職業生活——職業生活を継続させてきた2事例より 高松鶴吉（主任研究者）『心
身障害児（者）の地域福祉体制に関する総合的研究 平成6年度厚生省心身障害研究, 307-311.

田中智子（2010）. 知的障害者のいる家族の貧困とその構造的把握 障害者問題研究 37(4), 261-272.

田垣正晋（2008）. これから始める医療・福祉の質的研究入門 中央法規.

土屋葉（2002）. 障害者家族を生きる 勁草書房.

大和礼子（1995）. 性別役割分業意識の二つの次元——「性による役割振り分け」と「愛による再生産役割
ソシオロジ」40(1)123, 109-126.

The conflict of the mothers while raising a disabled child and continuing working fulltime

Hiromi Haruki

Graduate student, Osaka Prefecture University

Abstract

This study aims to clarify the process of how the transformation of the conflict and attitude of the mothers while raising a disabled child and continuing working fulltime. Data was analyzed using the Modified Grounded Theory Approach (M-GTA). Some mothers intended to quit work after having a baby, but their families or health care providers tried to prevent them from leaving work. After returning to work, they usually experienced difficulties in continuing. Mothers struggled because they could not work as much as they wanted. They had conflict, such as, role expectation for childrearing, their feeling of guilt that they couldn't fully devote themselves to the child and their reluctance to use disabled persons welfare services. However, they try to accept the situation and put an emphasis on continuing to work. They come to value the process of utilizing the various services and how the services have more positive effects for their children; and reconcile their work with childrearing. Continuing working was promoted by the cooperation of family and the mother's positive behavior. They got the greatest support from the child's grandmothers, and I found that cooperative fathers sometimes change their working styles to help cope with raising their disabled child.

Key Words: Disabled child, Mother, Full-time employee, Conflict, Modified Grounded Theory Approach