

子育て期の親におけるワークライフバランス及び ワークファミリーバランスに関する文献検討 —— 促進要因と阻害要因に着目して ——

下田 優子・石井美由紀

要旨

目的：文献レビューにより先行研究で明らかにされているワークライフバランス／ワークファミリーバランス(以下、WLB/WFB)に関する課題を整理し、WLB/WFBの促進要因と阻害要因を明らかにすることで、保健師による子育て期の親に対するWLB/WFBの観点からの効果的な支援への示唆を得ることを目的とした。

方法：医学中央雑誌Web版とCiNiiを用いて「ワークライフバランス」「ワークファミリーバランス」「子育て」「親」をキーワードとして検出された18編を精読し、WLB/WFBの促進要因と阻害要因に着目し、系統的に整理した。

結果：WLB/WFBの促進要因は、働き方、職務特性、職場の配慮、キャリア形成に関する「仕事」要因、夫婦の役割、育児や家事時間、子育てへの考えに関する「家庭」要因、病児保育や子育てサポートに関する「コミュニティ」要因が抽出された。

考察：WLB/WFBを高めるためには、個人や職場による単一的な調整や支援には限界があることから、多角的な支援方法の構築が必要と考えられた。

キーワード：ワークライフバランス、ワークファミリーバランス、子育て、親

I. 緒 言

ワークライフバランス(work-life balance: 以下、「WLB」)は、人間の生活を仕事すなわち有償労働とそれ以外の部分に分けたうえで、個人がその二つをバランスの取れた状態で両立できる状態を指す⁽¹⁾。ワークファミリーバランス(work-family balance: 以下、「WFB」)は「仕事と家事・育児などの家庭役割のバランス」⁽²⁾と定義されており、WFBはWLBのいわば下位概念に位置付けられる場合もあれば、そうでない場合もあり、両概念の位置づけについては未だ議論の余地が残されている。

WLB/WFBの問題は、少子化、過労死・過労自殺、男女間の不平等、教育問題、家庭内の問題など、様々な社会現象と密接に関わっているが、特に近年は核家族化が顕著となり、家庭におけるマンパワーが少ない中で、子育て中の親が就労をする場合に課題となっている。日本の女性の就業比率はいわゆるM字型カーブを描き、出産・育児をきっかけに離職する女性は依然として多い。そのような中で内閣府(2016)は、成長戦略の一つとして女性活躍推進を掲げ、

社会における女性の活躍が重要視されていることから、育児を行いながら仕事を行う女性は今後ますます増えていくものと考えられる。

それに伴い、子育て期の親は、男女を問わず経済の担い手、次世代育成のための育児という2つの大きな役割を期待されることになり、個人レベルでもWLB/WFBを高めることを求められている。しかし、実際のところ、子育て世代の男女において男性の育児休業取得率は低率にとどまり、妊娠・出産前後に退職した女性の約5分の1が、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」としており、両立の困難さが浮き彫りになっている⁽³⁾両立を困難にさせる要因の一つとして、両立に関するロールモデルの不在が指摘されている。学生を対象としたキャリア教育においては、仕事と家庭や育児を柔軟に両立させているような具体的で身近なモデルの不在により、両立のイメージ化がしにくいとの報告がある⁽⁴⁾。また他の要因として、乳幼児の子育て期は親自身が育児に慣れていく途中経過に位置する上、子ども自身も発達の途上であることから、育児だけでも困難感が表れやすい時期⁽⁵⁾であることが指摘されている。子ども虐待では、加害者は実母が最も多く、身体的暴力を加える確率は、一旦退職したものの再就職した「退職復帰型」の母親が多いという調査結果がある⁽⁶⁾。これは再就職に伴う生活リズムの変化や心理的緊張と疲労、WLB/WFBの再調整に伴うストレスが児童虐待リスクを高めているためと考えられる。育児と仕事の両立という面において、親の心身の健康状態や生活状況は子どもの健康・発達に大きく影響を与えることから、WLB/WFBの問題は親本人のみならず家族全体にとって重要な課題と捉える必要がある。

地域保健における母子保健分野では、次代を担う子どもが健康に育つことを目指し、思春期から妊娠・出産・育児を通して母性・父性が適切に育まれ、健全な子育てが行えること、かつ、子どもと親の健康が増進することを目指し⁽⁷⁾、長年様々な取り組みが行われてきた。特に、保健師は母子保健法等の下、地域保健における乳幼児健康診査をはじめ、家庭訪問事業、子育て支援事業等において、子育て期の親子への包括的支援に取り組んできた。

しかし、地域保健の視点は子どもの発達を中心としており、親自身の就労に際して直面する問題については、十分な相談機能を果たしてきたとは言い難く、今日の親の就労に伴うWLB/WFBの問題は山積している。加えて、地域保健分野でのWLB/WFBと就労に関する研究は行われているものの、保健師によるWLB/WFBの観点からの親支援についての研究は限定的である。

そこで、本研究では、文献レビューにより、先行研究の知見を系統的に整理し、WLB/WFBの促進要因と阻害要因を明らかにすることで、保健師による子育て期の親に対するWLB/WFBの観点からの効果的な支援への示唆を得ることを目的とした。

Ⅱ. 方 法

1. 本稿における用語の操作的定義

先述のとおり、両概念の位置づけが確定的ではない現状を踏まえ、本稿では、先行研究の知見を網羅的に把握するため、以下のように用語を操作的に定義した。

- 1) WLB (ワークライフバランス) : ワークライフバランス憲章(2007)⁽⁸⁾の定義を参考に、働く者一人ひとりが、職業生活における各々の段階において仕事と仕事以外の活動(家庭、地域、学習)をさまざまに組み合わせ、バランスのとれた働き方を安心・納得して選択していけるようにすることとした。
- 2) WFB (ワークファミリーバランス) : 渡井(2009)の定義を参考に、仕事と家事・育児などの家庭役割のバランスがとれた状態とした。
- 3) 子育て期 : 横山ら(2011)の定義を参考に、第1子もしくは末子、またはその両方が、最も育児に体力と時間を要するとされる乳幼児期から小学生の時期とした。

2. 分析対象文献の選定

本研究の目的に照らし、医学中央雑誌 Web 版(以下、「医中誌」)ならびに Nii 学術情報ナビゲータ(以下、「CiNii」)を用いた。近年の日本の社会背景を考慮して WLB/WFB の促進要因と阻害要因を検討するため、これらに収録されている論文(会議録を除く)の中から、最新の11年間の国内文献に絞り、発行年を“2010年から2020年6月”に設定して検索した。(検索日: 2020/7/1)

キーワードを「ワークライフバランス」、「ワークファミリーバランス」、「親」、「子育て」とし、(ワークライフバランス/TH or ワークライフバランス/AL) or (ワークファミリーバランス/TH or ワークファミリーバランス/AL) and (両親/TH or 親/AL) and (育児/TH or 子育て/AL)を検索式として用いた。医中誌では32編、CiNii では24編がヒットした。重複する文献を確認した後、各文献を精読した。1) 日本国内の WLB/WFB に関する研究であること、2) 子育て期の親における WLB/WFB の促進要因と阻害要因を研究結果として記述していること、3) 査読を受けた文献であることを選択基準とし、入手可能であった18編⁽⁹⁻²⁶⁾を分析対象とした。

3. 概念枠組み

本研究では、WLB/WFB の促進要因と阻害要因を系統的に整理するにあたり、関連の研究分野で広く活用されている Voydanoff の「境界を越える戦略」モデル^(27, 28, 29)を概念枠組みとして用い、分析した。Voydanoff⁽³⁰⁾は、WFB について、仕事と家族における要求と資源の不一致を減らしたり、取り除いたりするために、個人や家族の間で取られる行動を「境界を越える戦略」モデルとして提示している。また、その戦略を、「仕事」領域、「家庭」領域、「コミュ

ニティ」領域の3領域に分類している。その中で、時間的な要求を断る、心理的負担となるような要求を断る、資源を増やすといった具体的行動を例に挙げ、時間、心理、資源に分類して提示している。このモデルは先行文献でも引用されている。

4. 分析方法

分析対象文献に対して、Krippendorff の内容分析の手法⁽³¹⁾を参考に、まず、WLB/WFB の影響要因に関する記述内容を結果から文脈ごと抜き書きし、1つの記述内容ごとに記録単位に分割した。次に、それらの記録単位を WLB/WFB の促進要因と阻害要因に分けた後、Voydanoff の概念枠組みに照らし、「仕事」領域、「家庭」領域、「コミュニティ」領域へと分類した。WLB/WFB の促進要因と WLB/WFB の阻害要因に分類する際には、その記録単位の前後の文脈から意味の相違が生じないようにして、WLB/WFB を促進すると考えられるものを促進要因へ、WLB/WFB を阻害すると考えられるものを阻害要因へと分類した。記録単位はそれぞれの内容の共通性にしたがって、サブカテゴリー、カテゴリーへと集約した。その際、内容妥当性を高めるために、公衆衛生看護学の研究者2名でディスカッションし、子育て期の親が「仕事」領域、「家庭」領域、「コミュニティ」領域の中でどのような要因があれば WLB/WFB を高められるのか、子育て期の親は WLB/WFB を高めるためどのような工夫をしているのかを整理し、保健師がどのような支援をすれば子育て期の親の WLB/WFB を高めることができるのかの視点で検討し、意見が一致するまで議論を重ねた。

Ⅲ. 結 果

1. 文献の概要(表1)

分析対象となった18編の文献のマトリックスを表1に示した。筆頭著者の専門分野は、看護学が7編、医学が4編、心理学が1編、社会学が4編、教育学が2編であり、研究方法は、質問紙調査11編、インタビュー調査4編、複数方法の組み合わせ3編であった。

子育て期の親におけるワークライフバランス及びワークファミリーバランスに関する文献検討

表1 文献一覧

文献番号	論文名	筆頭著者	対象	方法
1	育児期の父母における家庭と仕事の関連 —インタビュー調査を通して—	伊藤里菜	就学前の子どもを持ち、就労している男女6名	家庭と仕事という役割間のポジティブな影響を、尺度を用いて測定し、インタビュー調査によって、育児期の子どもを持ちながら就労している人の質的な実態を調査した。
2	乳幼児を育てる共働き夫婦の役割行動の認識と実践の検討 —乳幼児の親の役割行動尺度の作成と分析—	山内弘子	0歳から3歳までの子どもを持つ親1,583名のうち、夫婦ペアで回答のあった776組	仮説検証型研究デザイン。質問紙を配布し、乳幼児の親の役割行動尺度を作成。作成した尺度を元に親が重要と認識する役割と夫婦間の役割行動の実践について夫婦間比較をおこなった。
3	初産婦による仕事復帰後のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた心理社会的・実践的準備	稲桂	妊娠前から現在まで正規雇用で就労し、出産後の仕事復帰から6か月程度以内の初産婦12名	仕事復帰後のWLBの実現に向けた心理社会的・実践的準備は面接ガイドに基づいた半構造化面接法を用いて調査し、質的内容分析をした。
4	未就学児を持つ母親の子育てと仕事を両立するための工夫	荒生有花	認可保育施設6か所を利用している母親188名	子育てと仕事を両立するための工夫に関する質問紙を配布し、探索的因子分析を行った。
5	母親役割を持つ看護師のワーク・エンゲイジメントと その関連要因	鬼塚美玲	A 県内の一般病床を有する病院18施設に就業する看護師で母親役割を持つ者368名。管理者の職位にある者及び専門看護師、認定看護師は除外した。	年齢、家庭環境、職場環境、WE について質問紙調査を実施し、記述統計および年齢、家庭環境、職場環境別における WE 得点の群間比較を行った。
6	ジェンダー観からみた育児期の働く母親の家庭・仕事役割間のスピルオーバーおよびディストレス、就労形態による比較	石曉玲	両親と暮らす保育園児(2~6歳)家庭272組のうち、母親がフルタイムの121名およびパートタイムの124名、計245名の家庭	質問紙調査。育児支援に直結するディストレスに焦点を当て、父親・母親のジェンダー観が母親のディストレス(育児不安と GHQ)にもたらす直接効果、および母親の仕事と家庭とのスピルオーバーを介した間接効果について、母親の就労形態別(パートタイムとフルタイム)による比較検討を行った。
7	岐阜大学医学部附属病院における、仕事と育児の両立支援に関するアンケート調査の結果報告	操奈美	岐阜大学医学部附属病院の医師・歯科医師151名	仕事と育児の両立支援に関するアンケート調査を行い、その結果を集計し解析した。
8	今、求められる女性医師の労働環境とは —常勤に復帰していない女性医師のアンケート結果を踏まえて—	守屋善久子	結婚や出産を契機に常勤勤務をやめている女性医師29名	現在の就労状況や離職時の年齢や離職理由、及び復職できない理由、学位や専門医の有無、再就職する際に重視する条件、女性医師が働き続けるために必要な対策について、アンケートを実施。
9	子育てをしながら病院に勤務する看護職のワーク・ライフ・バランスと職業キャリア成熟との関連性	近末清美	A県内100床以上を有する24施設の小学6年生までの子どもをもつ看護職924名	家庭生活の充実感、仕事生活の充実感および自己の生活の充実感の3つの尺度からなるWLB、中堅看護師の職業キャリア成熟尺度、家庭・仕事環境、個人の余暇活動について、無記名自記式質問紙法調査を行った。
10	女性医師のワーク・ライフ・バランスに関する質的研究	米本倉基	病院に勤務する女性医師13名に対して病院勤務の現状を、病院勤務を経て開業を選択した女性開業医5名	女性勤務医のWLBの現状の課題と、その支援ニーズに関して、現職の女性医師へのインタビュー調査を行い、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)を用いて分析した。
11	助産師の出産・育児と就業継続の関連要因 —就業継続状況に焦点をあてて—	北川良子	産科・産婦人科を標榜している336の病院に勤務する、妊娠中もしくは0歳から小学校卒業までの子どもを養育している助産師951名	郵送法による無記名自記式質問紙を用いた量的横断的記述研究。調査内容は、属性、対象者の健康状態、家族・家庭環境、子ども・保育環境、職場環境、仕事意欲等。分析方法は各調査項目と『今までの就業継続状況』『今後の就業継続予定』との関連を検討した。
12	未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育てを両立するための子育て支援活用の特徴	荻色子	未就学児をもち、現在看護師として勤務する女性3人	未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育てを両立するための子育て支援活用の特徴を明らかにすることを目的として半構造的面接を行い、質的記述的研究を行った。
13	ワーク・ライフ・バランスの職場環境 —労働市場の女性化をめぐる問題—	加藤善久子	札幌市に事業所を置く企業18社	札幌市認証企業を対象としたアンケート調査と、事例の聞き取りから、(1)企業規模による WLB の取組の進捗度、(2)WLB の取組事例、(3)職場内の調整に焦点をあて、女性の就業継続条件の検討を行った。
14	広島県における女性医師の子育て支援に関する調査研究 —仕事をもちながら子育て支援の受け方・受け止め方—	島津礼子	広島県内の子育て中の女性医師に対する質問紙調査とインタビュー調査を行った。インタビュー調査は、質問紙調査を行った女性医師11名の中から9名を対象に実施した。	事前に行った質問項目と回答に添って、半構造化インタビューを行い、働く女性が子育て支援を受けている状態と、その受け止め方について分析した。
15	乳幼児を持つ父母の家事・育児時間が母親の育児ストレスに及ぼす影響 —全国調査(保育・子育て3万人調査)の経年比較より—	野澤英隆	2003年度と2008年度に人口10万人以上の自治体において、層化抽出法に準じた方法で全国から調査対象圏をサンプリングした。保育園と幼稚園、子育て支援センターを利用している父母。2003年度は10742組、2008年度は3590組のペアデータを用いている。	育児期の母がどのように家事・育児を担い、それがどの程度心理的な負担となっているのかを明らかにするため、父母の家事・育児時間による母親の育児ストレスへの影響を検討。質問紙調査。2003年度と2008年度の同時点のデータを用い、5年間の変化も含めて検討した。
16	乳幼児をもつ父親の父親役割ストレスと職業性ストレスとの関連	伊藤南菜	A市の子育てで交流ひろば(4か所)に来所した乳幼児をもつ父親145人	因子関連型横断的研究。アンケートを実施して、乳幼児をもつ父親の父親役割ストレスと職業性ストレスとの関連を明らかにした。
17	父親と母親の職業生活及び家庭生活と家事・育児行動	佐藤淑子	保育所6園と幼稚園2園に通う乳幼児をもつ父母366組(ペアデータ)	質問紙調査により、乳幼児を持つ父親と母親の職業生活及び家庭生活と育児の協同のかかりについて、母親の就業形態別に分析した。
18	出産・育児を経験した日本の女性精神科医の、医師として活動するための対処行動とニーズに関する質的研究	布施泰子	出産・育児経験をもつ女性精神科医11名	インタビューガイドに基づき半構造化面接を行い、仕事と家庭の両立のためにとった対処行動、ニーズ、女性精神科医がアドバンテージ・ディアドバンテージと感じている点を分析した。

2. WLB/WFBの促進要因およびWLB/WFBの阻害要因

WLB/WFBの促進要因を表2に、WLB/WFBの阻害要因を表3に示した。WLB/WFBの促進要因は96個の記録単位、WLB/WFBの阻害要因は37個の記録単位で、計133個であった。要因別に分類した結果、WLB/WFBの促進要因では、「仕事」領域では7カテゴリ、「家庭」領域では7カテゴリ、「コミュニティ」領域では5カテゴリで、合計19カテゴリが抽出された。WLB/WFBの阻害要因では、「仕事」領域では2カテゴリ、「家庭」領域では6カテゴリ、「コミュニティ」領域では、2カテゴリとなり、合計10カテゴリが抽出された。以下では、カテゴリを【 】,サブカテゴリを「 」,記録単位を“ ”の中に示した。記録単位の()内に、使用した表1の文献番号を、サブカテゴリに使用した文献番号は表2および表3に示した。

表2 WLB/WFBを促進する要因

領域	カテゴリー	サブカテゴリー	記録単位列	文献
仕事	キャリアの想定	事前のキャリアプランの想定	学生のうちから妊娠出産を含めたライフプランのイメージができると良い	8・12・14・18
			自律できる資格をもつことを考慮して医学部を選択	18
キャリア維持のための努力	仕事に関する情報収集をする	育児休業中も職業人としての自分を持ち続ける	働き方や仕事復帰の時期を決めるために、利用できる制度や仕事の調整について職場の上司・同僚から情報収集	18
		職場に自分から連絡をして育児休業中の職場内や仕事の進捗状況について把握したり、育児休業中も職場へ行ったりして、職場から完全に切り残されないようにした	3	
		職業人としての能力を高める	育児休業を利用して資格取得や自己学習に取り組んだ	3
		働き方を変え仕事を続ける	キャリアの中断を避ける、常勤でなくてもかからしらの形で仕事を続けておく	18
		勤務形態の変更、地位・雇用形態の変更による調整	8・13	
キャリア継続のための意欲	仕事への意欲	そう簡単に辞めてはいけな思っている(医師)	10・18	
		現在・将来の仕事に向ける意欲がある	11	
		子どもから嬉しいことや新たなことを学び、仕事のモチベーションとなる	12	
		子どもに働いている姿を見せられる	12	
		働くことで金銭的メリットがある	12	
職場での仕事と子育ての両立のための調整	仕事に関する自分の希望を職場に伝え調整する	看護の専門性を発揮できる職場環境	5	
		給料分の働きはきちんとしないとけないと考えた	18	
		患者への責任を優先した行動	18	
		仕事復帰後の子育て生活に合わせて、希望の職場環境や労働条件などについて職場の上司、同僚に相談したり伝えたりした	3・12	
		職場の上司へ相談	14	
職場制度	両立支援制度の利用	職場の上司へ相談	14	
		自分の意志で働き方を選んで、効率的な働き方をして、残りの時間を家事育児と自分の勉強に割り振っている	18	
		休日は子どものことを優先している	4	
		両立支援体制【短時間育児勤務】【所定外労働時間の免除】【子の看護休暇】【フレックスタイム制度】【業務軽減のための配置転換】	5・7・11・12	
		短時間正規雇用制度	14	
勤務体制の融通	過重負担の多い仕事の免除	有給休暇・年次休暇の取得	11	
		育児休暇の取得	4・18	
		男性労働者の育児参加促進	7・8	
		研修プログラムの整備	8・10	
		能力に応じた人事評価制度	10	
職場の人的環境	職場の理解と支援	仕事を負担してくれた周囲の人への評価と報酬(希望)	14	
		重症患者の担当や急患対応などの免除	14	
		(大企業)従業員300人以上であること	8・14	
		学習会・カンファレンス・委員会等の時間帯の配慮	7・8・10	
		職員の理解と協力	8・14	
家庭	両立への気持ちづくりと方針を固める	両立モデルの存在	11	
		仕事と子育て生活の両立について情報収集する	3	
		仕事と子育て生活の両立経験者や自分と同じ境遇である仕事復帰予定者に積極的に会って話をする	3	
		仕事や家事・育児に対する自分の方針を固める	3	
		自分なりの働く母親像の模索	3	
夫婦・家族の協力体制の構築	夫との家事・育児の分担は自分が主導して戦略的に進める	仕事と子育て生活を両立するために仕事や家事・育児をどのように取り組もうかと考え、自分の気持ちを前向きに変化させたり、自分なりの考え・方針をまとめた	3	
		家族に相談したり慣らし保育期間を十分に確保したりする	3	
		妊娠・出産・育児の経験は仕事を続けるうえでプラスになる	11・12	
		子どもの成長にやりがいを見出すことができる	1	
		家事や育児の分担を具体的に夫へ交渉し、仕事復帰前から夫と分担し始める	3・12・14・18	
配偶者からの応援・感謝	夫からの感謝	仕事復帰後に家事や育児を夫婦で協力して行うために、夫とコミュニケーションを十分に図ったり、話し合いを通して協力の必要性を夫と共有したりした	3	
		家事育児について配偶者と話し合う	4・18	
		家事・育児の役割期待を夫に示す	3	
		家事・育児は家族で分担	9	
		子育ての協力が揃えるほど育児期ストレスが低くなる	15	
経済面での調整	経済的な面を考慮した対処行動	夫の仕事が多忙であっても感謝があることで妻の幸福感が高められる	1	
		夫による、仕事と家庭の両立の応援	11	
		母親がフルタイム群の場合の父親の平等的なジェンダー観	6	
		経済的な自立を確保	18	
		夫の収入が安定しているため、退職したり非常勤で働いたりという道を選択	18	
生活サイクル・タイムスケジュールの調整	家事・育児の負担を軽減するための工夫・選択	仕事復帰後の状況を想定し、保育施設や住居を選択したり、家電を新調したりした	3・18	
		食料等の宅配サービスを利用している	4・14	
		時間のある時に作り置きをしてストックしている	4・14	
		調理された食品(お惣菜)やレトルトを利用している	4・14	
		家事は割り切って手を抜く	14	
子育て方法の検討	家事・育児のやり方を仕事復帰後の生活に合わせる	仕事をする生活へ円滑に適応するための試行	3	
		仕事復帰後の朝の生活を想像しながらタイムスケジュールの段取りとしておいた	3	
		保育施設への送迎や保育施設での昼寝や食事の時間を想定して、保育施設に通う生活を子どもと練習した	3	
		仕事復帰後における子どもと一緒に過ごす時間を捻出できるよう、自分の勤務時間や家事・育児を行う時間帯の調整を計画した	3	
		子どもが熱を出しそうなときは早めに休ませる	14	
自身の健康	自分自身の心身の健康	子育て時代の工夫	14	
		育児の評価基準を広く持つ	14	
		子どもの自立性、自主性の育成	14	
		健康である	9	
		趣味・遊びを行っている	9	

表2 続き

領域	カテゴリー	サブカテゴリー	記録単用例	文献			
コミュ ニティ	地域のネットワークづくり	子育てしやすくするための地域社会との積極的な関係作り	地域の行事に参加できるよう、家族と相談している	4			
			地域の行事に参加できるよう、仕事の調整をしている	4			
			町内会などの地域のネットワークを日頃から作っている	4・9			
			仕事復帰に向けて家族以外の人のとの交流の機会を持つようにした	3			
役員としての役割負担を減らす	PTAの役員を負担の少ない時期にする	低学年のうちに済ませる	14				
子育て情報の収集と活用	仕事に関わることについて情報収集する	育児に関わることについて情報収集する	働き方や仕事復帰の時期を決めるために、利用できる制度や仕事の調整について保育施設から情報収集	3			
			インターネットで調べたりして、保育施設の種類や条件、保育施設に預け始めた後の子どもの健康状態、断乳などについて情報収集した	3・14			
			保育施設に安心して子どもを預けられるようにするために仕事と子育て生活の両立経験者や看護職者から話を聞いたり市役所や保育施設に足を運んだりした	3・14			
			子育て資源の活用をする	地域の子育て支援について情報を収集し活用する	12		
			家庭外での支援体制の調整	身内による家事・育児へのサポートを確保する	支援してもらえる可能性がある家族に依頼	3	
					実父母と義父母に協力依頼の連絡	3・14	
					実父母の育児協力と仕事と家庭の両立応援	11・12・18	
					義父母の育児協力と仕事と家庭の両立応援	11・18	
					実父母や義母が育児を体験する機会を作る	仕事復帰後に実父母や義母から円滑に支援を受けられるよう、保育施設の送迎を一緒に行った	3
					友人や同僚と支援しあう	友人に保育所への迎えを頼む	14
						職場の同僚と互いの勤務に合わせ子どもを預かるなど、支援をしあう	12
					社会資源を用いて子どもの預け先を多様化し確保する	無認可保育施設や認証保育施設も選択肢に入れたり、仕事復帰の時期を調整したり、出来る限り多くの保育施設の申請手続きを行ったりした	3・12
						ファミリーサポート制度に登録	3
						保育園や学童保育の利用	7・18
			(保育所の)待機や入所時期について、柔軟な対応(希望)	10			
			選い時間まで子どもを預かってくれる保育所	12・14			
			夜間に小学生を預かってもらえる子育て支援(希望)	12			
			お金を払って人を雇う	18			
変則的な事態への対応	仕事復帰後の変則的な事態への対応策を家庭外で手配する		子どもが体調を崩した時や仕事の都合で自分や夫が保育施設の迎えに間に合わない時のために、夫以外の家族や社会資源による対応策を手配した	3			
			病児保育の活用	7・14			

表3 WLB/WFBを阻害する要因

領域	カテゴリー	サブカテゴリー	記録単位例	文献	
仕事	職場環境	職場環境改善の遅れ	規模が小さい企業での職場環境改善の遅れ	13	
		職場制度の不足	病児保育室の不整備	12・14	
		職場の制度の周知不足	短時間正規雇用制度の周知が不十分	14	
		職場の人手不足	人手不足のため利用しにくい実情	12・14	
		勤務特徴・慣習	主治医制	10	
			勤務が長時間になる	12	
			夜遅い時間帯に会議やカンファレンスが当たり前	10	
			急患や急変時の対応で、段取りを考えていてもすべて崩れて帰れない	14	
			長時間、下働きをすることだけを評価する風潮がある	10	
			キャリアアップへの諦め	キャリアへの低意欲	女性医師は男性医師と比べ、管理職になろうとする意欲が低い
家庭	性別役割分業意識	出産、育児にあわせた雇用形態の変更	仕事を減らす、休業する	18	
		キャリアへの葛藤	育児と自身のキャリア形成に葛藤	14	
		職場への配慮	休職ではなく退職を選択	18	
			妊娠を控えるという選択	18	
		父親のジェンダー観	母親はすべての親の役割行動を父親より重視し、実践頻度が高い	2	
			母親が育児や家事を多く担うこと、家庭内の役割行動のほとんどを担っている	2・18	
			母親の家事時間が増えるほど生活全般の悩みが増える	15	
			父親は、家計を支えることを自分の役割と考える	2	
			女性医師が仕事を続けられるかは夫次第	10	
			仕事を減らしたり辞めたりするのが当然という風潮におかれて対応	18	
妻の就労形態	妻の非正規雇用	妻が正社員や専業主婦の父親は、父親役割ストレスの「役割負担」得点が高い	16		
		母親がパートタイムで働く家庭の父親が持つ平等的なジェンダー観	6		
		妻の非正規雇用が最も生活全般の悩みが高く、育児の協同が低い	15		
		パートタイムの仕事を持つ母親は夫の育児参加がフルタイムの仕事を持つ母親と比較して優位に低く、専業主婦の母親と比較して有意差はない	17		
		パートタイムの仕事を持つ母親は子育てへの肯定感が他の2群(フルタイム・専業主婦群)と比較して優位に低く、パートタイムの仕事を持つ父親においても同様である	17		
		配偶者の協力の不足	家族の勤務状況	配偶者の単身赴任	14
			夫(父親)の長時間労働	夫は時間的に融通の利く環境になかった	2・14・18
				父親の「職業性ストレス」高群は「父親役割ストレス」及び「役割負担」が高い	16
				職場の理解があり休むことができるため、育児がさらに自分の役目になる	14
			父親の疲労	父親の育児ストレスの軽減には仕事による心身の疲労軽減が重要である	16
子どもの病気時の感情	病気時の親と子どもの双方の思い	病気の際は子どもも親もお互いを必要と思う気持ちが強くなる	10		
自身の疲労	自身の心身の疲労	両立するうえで、身体的・精神的疲労がある	12		
子育て方法の相違	子育て方法の違い	父親の育児時間が増えるほど、母親の生活全般の悩みが増える	15		
コミュニ ティ	子育て資源の不足	子どもの急病時のサービスの不足	感染症にかかった時の保育サービスがない	10・14	
		子育て資源活用への不安	子どもの急変時の子育て支援サービスの使用しづらさ	ファミリーサポートセンターや民間のベビーシッターは利用までの敷居が高い、不安感がある	14
			信頼性の低い子育て支援は活用しづらい	12	

1) 仕事領域

仕事領域における WLB/WFB の促進要因は、【キャリアの想定】、【キャリア維持のための努力】、【キャリア継続のための意欲】、【職場での仕事と子育ての両立のための調整】、【職場制度】、【勤務体制の融通】、【職場の人的環境】 の7カテゴリーが抽出された。

【キャリアの想定】では“学生のうちから妊娠出産を含めたライフプランのイメージができ

ると良い(12)” “女性が働きやすい診療科であることを考慮して、精神科を選択(18)”などの「事前のキャリアプランの想定」があった。

【キャリア維持のための努力】では“働き方や仕事復帰の時期を決めるために、利用できる制度や仕事の調整について職場の上司・同僚から情報収集(3)”などの「仕事に関する情報収集をする」、「育児休業中も職業人としての自分を持ち続ける」、「育児休業を利用して資格取得や自己学習に取り組んだ(3)」などの「職業人としての能力を高める」、「キャリアの中断を避ける、常勤でなくても何かしらの形で仕事を続けておく(18)」などの「働き方を変え仕事を続ける」などがあった。

【キャリア継続のための意欲】では、“現在・将来の仕事に向ける意欲がある(11)” “子どもに働いている姿を見せられる(12)”などの「仕事への意欲」、「給料分の働きはきちんとしないといけないと考えた(18)」、「患者への責任を優先した行動(18)」などの「プロ意識・責任」などがあった。

【職場での仕事と子育ての両立のための調整】では、“仕事復帰後の子育て生活に合わせて、希望の職場環境や労働条件などについて職場の上司、同僚に相談したり伝えたりした(3)”などの「仕事に関する自分の希望を職場に伝え調整する」、「子育ての緊急時(子どもが病気)の対応」、「自分の意志で働き方を選んで、効率的な働き方をして、残りの時間を家事育児と自分の勉強に割り振っている(18)」などの「ワークライフバランスを重視」などがあった。

【職場制度】では、“両立支援体制(短時間育児勤務)(所定外労働時間の免除)(子の看護休暇)(フレックスタイム制度)(業務軽減のための配置転換)(5),(7),(11),(12)」、「育児休暇の取得(4)」などの「両立支援制度の利用」、「男性労働者の育児参加促進」、「研修プログラムの整備」、「能力に応じた人事評価制度」などがあった。

【勤務体制の融通】では、“当直の免除(14)”などの「過重負担の多い仕事の免除」、「学習会・カンファレンス・委員会等の時間帯の配慮(7)」などの「職場の配慮」があった。

【職場の人的環境】では、“両立していくことへの上司の理解(11)」、「同僚医師のサポート体制(14)」などの「職場の理解と支援」、「子育て経験のある先輩女性医師からの子育てに関する助言や地域支援の情報を得る(14)」などの「メンター・相談窓口」、「両立モデルの存在」などがあった。

一方、仕事領域における WLB/WFB の阻害要因は、【職場環境】、【キャリアアップへの諦め】の2カテゴリーが抽出された。

【職場環境】では、「職場環境改善の遅れ」、「職場制度の不足」、「職場の制度の周知不足」、「職場の人手不足」、「夜遅い時間帯に会議やカンファレンスが当たり前(10)」、「長時間、下働きをすることだけを評価する風潮がある(10)」などの「勤務特徴・慣習」などがあった。

【キャリアアップへの諦め】では、“女性医師は男性医師と比べ、管理職になろうとする意欲が低い(10)”などの「キャリアへの低意欲」、「仕事を減らす、休業する(18)」などの、「出産、育児にあわせた雇用形態の変更」、「育児と自身のキャリア形成に葛藤などがあった(14)」

などの、「キャリアへの葛藤」、「休職ではなく退職を選択(18)」、「妊娠を控えるという選択(18)」などの、「職場への配慮」などがあつた。

2) 家庭領域

家庭領域では、WLB/WFBの促進要因として、【両立への気持ちづくりと方針を固める】、【夫婦・家族の協力体制の構築】、【生活サイクル・タイムスケジュールの調整】、【子育て方法の検討】、【経済面での調整】、【配偶者からの応援・感謝】、【自身の健康】の7カテゴリーが示された。

【両立への気持ちづくりと方針を固める】では、「仕事と子育て生活の両立について情報収集する」、「自分なりの働く母親像の模索(3)」などの「仕事や家事・育児に対する自分の方針を固める」、「両立へのモチベーションをもつ」などがあつた。

【夫婦・家族の協力体制の構築】では、「夫との家事・育児の分担は自分が主導して戦略的に進める」、「家事・育児の夫婦の協力体制を家族で共有する」などがあつた。

【生活サイクル・タイムスケジュールの調整】では、「食材等の宅配サービスを利用している(4)」などの「家事・育児の負担を軽減するための工夫・選択」、「保育施設への送迎や保育施設での昼寝や食事の時間を想定して、保育施設に通う生活を子どもと練習した(3)」などの「仕事をする生活へ円滑に適応するための試行」、「仕事復帰後における子どもと一緒に過ごす時間の確保を計画する」などがあつた。

【子育て方法の検討】では、「仕事復帰後の子育て生活に合わせて、炊事洗濯のやり方や断乳など子どもの栄養方法を変更した(3)」などの「家事・育児のやり方を仕事復帰後の生活に合わせる」、「子どもが熱を出しそうなときは早めに休ませる(14)」などの「子どもの病気時の対応」、「短時間の関わりでも(子どもへの)愛情を言葉や態度で伝える、しっかり遊ぶ(14)」などの「子育て方法の工夫」、「栄養はざっくり取れていればよい(14)」などの「育児の評価基準を広く持つ」、「子どもに自分でできることは自分でさせる(14)」などの「子どもの自立性、自主性の育成」などがあつた。

【経済面での調整】では、「経済的な自立を確保(18)」、「夫の収入が安定しているので、退職したり非常勤で働いたりという道を選択(18)」などの「経済的な面を考慮した対処行動」があつた。

【配偶者からの応援・感謝】では、「夫の仕事が多忙であっても感謝があることで妻の幸福感が高められる(1)」などの「夫からの感謝」、「夫による、仕事と家庭の両立の応援(11)」、「母親がフルタイム群の場合の父親の平等的なジェンダー観(6)」などの「夫による理解と応援」などがあつた。

【自身の健康】では、「健康である(9)」、「趣味・遊びを行っている(9)」などの「自分自身の心身の健康」があつた。

一方、WLB/WFBの阻害要因では、【性別役割分業意識】、【妻の就労形態】、【配偶者の協

力の不足】、【子どもの病気時の感情】、【自身の疲労】、【子育て方法の相違】の6カテゴリーが示された。

【性別役割分業意識】では、“母親が育児や家事を多く担うこと、家庭内の役割行動のほとんどを担っている(18)”、“父親は、家計を支えることを自分の役割と考える(2)”などの「性別役割分業意識」、「父親のジェンダー観」などがあつた。

【妻の就労形態】では、“妻の非正規雇用が最も生活全般の悩みが高く、育児の協同が低い(15)”、“パートタイムの仕事を持つ母親は子育てへの肯定感が他の2群(フルタイム・専業主婦群)と比較して優位に低く、パートタイムの仕事を持つ父親においても同様である(17)”などの「妻の非正規雇用」があつた。

【配偶者の協力の不足】では、“配偶者の単身赴任(14)”などの「家族の勤務状況」、「夫は時間的に融通の利く環境になかった(2)”などの「夫(父親)の長時間労働」「父親の疲労」などがあつた。

【子どもの病気時の感情】では、“病気の時は子どもも親もお互いを必要と思う気持ちが強くなる(10)”などの「病気時の親と子どもの双方の思い」があつた。

【自身の疲労】では、“両立するうえで、身体的・精神的疲労がある(12)”などの「自身の心身の疲労」があつた。

【子育て方法の相違】では、“父親の育児時間が増えるほど、母親の生活全般の悩みが増える(15)”などの「子育て方法の違い」があつた。

3)コミュニティ領域

コミュニティ領域では、WLB/WFBの促進要因として、【地域のネットワークづくり】、【子育て情報の収集と活用】、【家庭外の支援体制の調整】、【変則的な事態への対応】、【役員としての役割負担を減らす】の5つのカテゴリーが生成された。

【地域のネットワークづくり】では、“町内会などの地域のネットワークを日頃から作っている(4)”などの「子育てしやすくするための地域社会との積極的な関係作り」などがあつた。

【子育て情報の収集と活用】では、“働き方や仕事復帰の時期を決めるために、利用できる制度や仕事の調整について保育施設から情報収集(3)”などの「仕事に関わることについて情報収集する」、「保育施設に安心して子どもを預けられるようにするために仕事と子育て生活の両立経験者や看護職者から話を聞いたり市役所や保育施設に足を運んだりした(3)”などの「育児に関わることについて情報収集する」、「地域の子育て支援について情報を収集し活用する(12)”などの「子育て資源の活用をする」などがあつた。

【家庭外の支援体制の調整】では、“実父母の育児協力と仕事と家庭の両立応援(11)”、“実父母と義父母に協力依頼の連絡(3)”などの「身内による家事・育児へのサポートを確保する」、「仕事復帰後に実父母や義母から円滑に支援を受けられるよう、保育施設の送迎を一緒に行った(3)”などの「実父母や義母が育児を体験する機会を作る」、「友人や同僚と支援しあう」、

“ファミリーサポート制度に登録(3)”、“保育園や学童保育の利用(7)”、“遅い時間まで子どもを預かってくれる保育所(12)”“お金を払って人を雇う(18)”などの「社会資源を用いて子どもの預け先をもれなく確保する」などがあった。

【変則的な事態への対応】では、“子どもが体調を崩した時や仕事の都合で自分や夫が保育施設の迎えに間に合わない時のために、夫以外の家族や社会資源による対応策を手配した(3)”、“病児保育の活用(7)”などの「仕事復帰後の変則的な事態への対応策を家庭外で手配する」などがあった。

【役員としての役割負担を減らす】では、“低学年のうちに済ませる(14)”などの「PTAの役員を負担の少ない時期にする」などがあった。

一方、WLB/WFBの阻害要因として、【子育て資源の不足】、【子育て資源活用への不安】の2つのカテゴリーが示された。

【子育て資源の不足】では、“感染症にかかった時の保育サービスがない(14)”などの「子どもの急病時のサービスの不足」があった。

【子育て資源活用への不安】では、“ファミリーサポートセンターや民間のベビーシッターは利用までの敷居が高い、不安感がある(14)”、“信頼性の低い子育て支援は活用しづらい(12)”などの「子どもの急変時の子育て支援サービスの使用しづらさ」などがあった。

IV. 考 察

本研究の結果から、子育て期の親のWLB/WFBの向上には、「仕事」領域では、人的環境も含めた職場の資源の有無や、キャリア継続が可能かどうか、「家庭」領域では、仕事と育児・家事の両立における生活戦略がうまくいくか、「コミュニティ」領域では、生活面での資源の不足を補えるか、支援体制を組めるか、が影響していると考えられた。特に3領域の促進要因として共通していたのは“両立モデル”の存在である。親が、仕事を持ちながら子育てをするということは、「自分なりの働く母親像」を創り出す過程でもあることから、「仕事」、「家庭」、「コミュニティ」の各領域内での調整や、キャリアを考えるにあたり、先輩両立モデルの存在はWLB/WFBの促進要因として大きな存在であると考えられた。そのため、保健師の支援として、生活の場である地域保健活動の際に、折に触れて両立モデルとの出会いにつなげていくことが、WLB/WFBを高める支援として有効であると考えられた。以下、領域別の考察と実践への示唆について述べる。

1) 仕事領域

仕事領域では、両立支援制度や復帰プログラムの整備など、子育てをしながら安心して働くことができる【職場制度】の充実や、“学習会・カンファレンス・委員会等の時間帯の配慮(7)”などの【勤務体制の融通】、同僚や上司などの理解や、「両立モデルの存在」といった

【職場の人的環境】などの、職場における資源がWLB/WFBの促進要因となっていると考えられた。反対に、人手不足や長時間勤務の常態化や、規模が小さい企業などでの【職場環境】の資源の少なさは阻害要因となっており、「仕事」領域では、人的環境も含めた職場資源が利用できる環境にあるかが、WLB/WFBへの影響要因として大きいことがわかった。また、子育て期の親は、職場の制度や人的環境などの資源を利用するにあたり、【職場での仕事と子育ての両立のための調整】として、自ら仕事復帰後の子育て生活に向けて職場環境や労働環境を整える努力をしており、その際に職場における両立モデルとなる同僚や先輩に相談できることがWLB/WFBを促進する要因につながると考えられた。加えて、「仕事」領域においては、自己のキャリア維持が可能かどうか影響を与えていると考えられた。子育て期の親は、育児休業中も職場内の状況把握を行い、資格取得に努めるなどの【キャリア維持のための努力】を行っていた。働き方や仕事復帰の時期を決めるために、職場の上司や同僚から情報収集をするなど、自らキャリア維持のための積極的な働きかけを行っており、そのことが、WLB/WFBの促進要因へとつながっていると考えられる。

一方で、WLB/WFBを阻害する要因として、【キャリアアップへの諦め】が示された。職場での仕事と子育ての両立のための調整を行っても、当人の努力だけでは解決することができない、職場制度の不足や性別役割分業意識などの理由からやむなく“仕事を減らす、休業する(18)”といった選択をする場合もみられた。先行研究において、希望通りの就労か否かは、育児負担感に有意に関連するとの結果⁽³²⁾があるように、【キャリアアップへの諦め】から雇用形態を変える場合などは、子育てにおいても葛藤を抱える可能性がある。そのため、保健師の支援では、育児不安などの相談の場合、背景にある親自身の悩みの本質を見極め、WLB/WFBとの向き合い方を一緒に考えていくことも必要と考えた。また、【キャリアアップへの諦め】を避けるためにも、従来の子育て支援の場で、両立モデルとの出会いを意図的に早期から設定することが支援として重要であると考えた。職種は違っても、先輩両立モデルから地域で活用できる子育て支援の情報提供をうけたり、仕事復帰するにあたって困難となり得る場面の想定を元に、心構えや仕事を続けていくコツを教わることも可能である。「仕事」領域のWLB/WFB阻害要因の払しょくのためには、保健師による相談支援と、両立モデルとの出会いに繋げることが重要な支援になると考えられた。

2) 家庭領域

「家庭」領域では、夫婦間における役割の調整や、生活者として日々の生活をまわす具体的な工夫がWLB/WFBの促進要因として、大きい要素であると考えられた。子育て期の親は【両立への気持ちづくりと方針を固める】ことをはじめ、仕事と実際の家庭生活を営むうえで、【夫婦・家族の協力体制の構築】や、【子育て方法の検討】、【生活サイクル・タイムスケジュールの調整】などの検討をかさね、工夫を行っていた。【夫婦・家族の協力体制の構築】には、“家事育児について配偶者と話し合う(4)”や、“仕事復帰後に家事や育児を夫婦で協力して行

うために、夫とコミュニケーションを十分に図ったり、話し合いを通して協力の必要性を夫と共有したりした(3)”などがあり、夫婦間でのコミュニケーションを十分に持ち、家族機能を図ることがWLB/WFBの促進に、重要であることを示している。また、“母親の家事時間が増えるほど生活全般の悩みが増える(15)”という結果が示されており、特に母親にとって家事時間の減少はWLB/WFBの促進要因として重要であることが示された。

近年の統計では、父親の家事時間は年々増加し、母親の家事時間は年々減少している⁽³³⁾。しかし、育児期夫婦における父親の労働時間は諸外国に比べ長時間であること、近年における父親の労働時間の減少は平成23年からの5年間で、わずか7分の減少という調査結果⁽³³⁾から、母親の家事時間の減少を優先することは、父親のWLB/WFBの阻害要因となる可能性が考えられた。そのため、安易に父親の家事参加を促すことでWLB/WFBの問題の解決を求めるのではなく、時短料理や、家事サービスの利用など、家庭における家事負担自体の低減のための具体的アドバイスを支援に盛り込むことが重要であると考えられた。特に育児期は、離乳食の用意に始まり、発達過程にあり行動力にあふれる子どもの洗濯物の増加や、散らかる部屋の片づけに追われるなど、育児に付随した家事負担の増加が考えられることから、家庭単位の家事負担の減少は急務の支援と考えられる。保健師による支援では、プレママ教室・プレパパ教室などの妊娠期における子育て支援の場で、妊娠期からの夫婦間での家事・育児の分担の話し合いと、実際の分担の重要性を伝えると共に、子育て期の家事負担の増加に言及し、家庭全体の家事負担の減少を考慮する必要性についても伝えていく必要があると考えられた

また、家事分担、育児方法の伝授に際して、保健師による仕事との両立を想定した情報の提供や家族機能の調整支援に加え、両立モデルとの出会いを設定し交流することが有効と考えられる。先輩両立モデルから、家事負担の減少方法や分担の方法について、具体的な話を聞けることは、WLB/WFBの促進のうえで非常に貴重な参考となる。また、育児休業の後期には、「家事・育児のやり方を仕事復帰後の生活に合わせる」ことや、「子供に自分でできることは自分でさせる(14)」といった「子どもの自立性、自主性の育成」や、「育児の評価基準を広く持つ」などの育児の違った視点の情報提供が受けられることは育児休業明けの負担軽減につながる非常に有効な支援と考えられる。また、その際には、できるだけ父親の両立モデルと母親の両立モデル、両方の参加があると望ましいと考えた。

統計によると、近年では父親の育児時間は増加しており⁽³⁴⁾、父親の育児参加は以前に比べ増加している。父親が育児に参加するメリットには、子どもの言葉や文化、ルールの習得を促し、社会的自我の形成に役立つなど、子どもの発達に肯定的な影響を与えることや、父親の家族に対する貢献感を通して父親自身の健康関連QOLを高めること、直接的に夫婦関係満足感に影響し、さらに夫婦関係満足感が健康関連QOLに影響すること⁽³⁵⁾などがあげられる。そのため、父親の育児参加は子どもの発達面や家族にとっても喜ばしいことである。しかし、今回の分析の中で、WLB/WFBを阻害する要因に、“父親の育児時間が増えるほど、母親の生活全般の悩みが増える(15)”という結果があり、これは、単に父親が家事や育児を積極的に行え

ばいいというわけではなく、母親にとって有用な関わりかどうかという点が関係すると考えられる⁽²³⁾。その点についての具体的内容は今後検討していく必要があるが、子育てで交流などの場で、父親、母親の両方の両立モデルが参加することは、母親だけ父親だけといった片方の意見ではない双方の意見が聞けるという観点からも望ましい。

また、夫の仕事が多忙であっても、【配偶者からの応援・感謝】はWLB/WFBの促進要因となる事が示されていた。そのため、長時間労働などでWLB/WFBの阻害要因の【配偶者の協力の不足】があるような場合も、夫婦お互いに感謝の思いを伝えることが家族機能の増進につながるということをプレママ・プレパパ教室や交流会などの場で、折に触れて伝えていくことも有効な支援になると考えられた。

3) コミュニティ領域

「コミュニティ」領域では、子育て期の親は、“仕事復帰に向けて家族以外の人との交流の機会を持つようにした(3)”など、「子育てしやすくするための地域社会との積極的な関係作り」として【地域のネットワークづくり】を行っていた。また、“保育施設に安心して子どもを預けられるようにするために、仕事と子育て生活の両立経験者や看護職者から話を聞いたり市役所や保育施設に足を運んだり(3)”して、【子育て情報の収集と活用】を行っており、それらの努力がWLB/WFBの促進要因になっていると考えられた。

また、夫婦などの最小単位の家族だけでは子どもの保護ができない場合、祖父母を含めた「身内による家事・育児へのサポートを確保する」ことや、「友人や同僚と支援しあう」など、【家庭外の支援体制の調整】をすることがWLB/WFBの促進要因になっていることが明らかになった。祖父母が遠方に住んでいるなど様々な理由で身内によるサポートが期待できない場合は、「社会資源を用いて子どもの預け先をもれなく確保」することや、“子どもが体調を崩した時や仕事の都合で自分や夫が保育施設の迎えに間に合わない時のために、夫以外の家族や社会資源による対応策を手配した(3)”など、【変則的な事態への対応】策を講じることも、WLB/WFBの促進要因と考えられた。一方、“感染症にかかった時の保育サービスがない(14)”などの【子育て資源の不足】や、“ファミリーサポートセンターや民間のベビーシッターは利用までの敷居が高い、不安感がある(14)”、“信頼性の低い子育て支援は活用しづらい(12)”などの【子育て資源活用への不安】は、WLB/WFBの阻害要因となっていることが示された。

保健師による従来の支援では、赤ちゃん交流会など、地域の子育て世代の交流の場を設けることで、コミュニティの中での、子育てを中心とした仲間づくりの促進や、親同士の情報交換・助け合いのきっかけづくりを行ってきた。しかし、近年子育て世代の女性の就業率が増加している(総務省就業構造基本調査、2017年)ことから、そういったコミュニティにおける交流会においても、仕事を継続中、や育児休業中の親の参加が増えていくことが予想される。そのため、これからは、仕事をもつ親仲間と出会える場としても、開催時間や開催場所を考慮しなが

ら交流会を続けていくことで、地域に住む親全体の WLB/WFB の向上にも寄与していけるものとする。また交流会が、両立モデルとの出会いの場となれば、例えば、地域の子育て支援サービスを実際に利用した親と、これから利用する親同士が繋がり、子育ての共有や情報交換することで、WLB/WFB の阻害要因である【子育て資源活用への不安】を払拭することにもつながると考えられる。さらに、何らかの理由で自ら地域の資源に繋がれない親などへの支援として、親自身への情報提供に加え、保健師主導による WLB/WFB の観点を活かした保育園や病児保育施設とのネットワークづくりを行っていくことも重要であるとする。保健師が今まで行ってきた子育て支援活動のノウハウを活かし、WLB/WFB の観点から、両立モデルとの出会いづくりを含む多角的、継続的な支援を行っていくことは、WLB/WFB を促進していくにあたって、重要な支援であると考えられた。

4)実践への示唆

以上のように、子育て期の親は、Voydanoff のいう「時間的な要求を断る」、「心理的負担となる要求を断る」「資源をふやす」といった戦略だけにとどまらず、様々な資源を組み合わせたり、家族や他者に働きかけ調整を行ったりという工夫をしながら、WLB/WFB を高める努力をしていることが明らかとなった。一方で、WLB/WFB の阻害要因の中には、制度上の問題や、職務の特性、伝統的な性別役割分業意識など、個人の努力や工夫だけでは解決できない問題も含まれていた。保健師の支援としては、親の育児不安の中に潜む WLB/WFB への思いに耳を傾け、今ある資源や活用できる手段と一緒に考えると共に、個だけでは解決できない問題を地域全体で支えられるよう、両立モデル、親同士の出会いの場を提供し、サポートの輪を繋げていくことが必要と考えられた。また、一時の支援にとどまらず、継続的支援を行っていくなど、家族全体の健康増進につなげる支援が必要であることが示唆された。

V. 本研究の限界と今後の展望

今回、本研究で使用したデータベースが限られていたため、医療専門職を研究対象者としたものが多く含まれた。また、国内のことを書かれた文献に限り、キーワードに子育てを用いたことから、日本における伝統的性別役割分業意識を反映したことも考えられ、全体的に母親を対象としたものが多かった。そのため、今回の分析には職種や性差、背景にある文化に偏りがあったことは否めない。地域保健では、その地域に居住するすべての人を健康増進の対象者とするところから、今後は使用するデータベースの学問領域をさらに拡大し、WLB/WFB の促進要因や阻害要因の全体像を明らかにすると共に、保健師による WLB/WFB の支援についての考察の幅を広げていく必要があると考えられた。

参考文献

- (1) 両角道代(2008). ワーク・ライフ・バランスの基本原則. 大原社会問題研究所雑誌(594).
- (2) 渡井いずみ(2009). 書評「ポスト育児期の女性の働き方 ワーク・ファミリー・バランスとストレス」. 社会保障研究, 47(2), 209-212.
- (3) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(2018). 平成29年度 厚生労働省委託調査 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 企業アンケート調査結果 報告書.
- (4) 土肥伊都子(2020). ジェンダーの視点に立ったキャリア教育を考える. 神戸松蔭女子学院大学研究紀要, 1, 41-56.
- (5) 横山美江, 岡崎綾乃(2011). 乳児から小学生の子どもをもつ母親の虐待認識についての検討. 日本公衆衛生誌, 58(1), 30-39.
- (6) 労働政策研究・研修機構(2013). 労働政策研究報告書, 159.
- (7) 荒賀直子, 後関容子(2017). 公衆衛生看護学. JP, pp.238, インターメディカル.
- (8) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章. http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html (2020年8月10日閲覧)
- (9) 伊藤里菜, 池田浩之(2019). 育児期の父母における家庭と仕事の関連—インタビュー調査を通して—. 発達心理臨床研究, 25, 19-27.
- (10) 山内弘子, 中野博子(2019). 乳幼児を育てる共働き夫婦の役割行動の認識と実践の検討—乳幼児の親の役割行動尺度の作成と分析—. 母性衛生, 60(2), 289-302.
- (11) 稲桂, 森恵美, 坂上明子(2019). 初産婦による仕事復帰後のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた心理社会的・実践的準備. 母性衛生, 59(4), 745-753.
- (12) 荒生有花, 藤田愛, 山口咲奈枝(2018). 未就学児を持つ母親の子育てと仕事を両立するための工夫. 母性衛生, 59(2), 432-440.
- (13) 鬼塚美玲, 猪股千代子(2018). 母親役割を持つ看護師のワーク・エンゲイジメントとその関連要因. 第48回日本看護学会論文集看護管理, 181-184.
- (14) 石曉玲(2015). ジェンダー観からみた育児期の働く母親の家庭・仕事役割間のスピルオーバーおよびディストレス: 就労形態による比較. 家族心理学研究, 29(2), 99-113.
- (15) 操奈美, 白木育美, 森光華澄, 清島真理子, 村上啓雄(2016). 岐阜大学医学部附属病院における, 仕事と育児の両立支援に関するアンケート調査の結果報告. 月刊地域医学, 30(8), 656-665.
- (16) 守屋普久子, 鹿毛政義, 阿部等思ら(2015). 今, 求められる女性医師の労働環境とは—常勤に復帰していない女性医師のアンケート結果を踏まえて—. 久留米医学会雑誌, 78(2-4), 86-91.
- (17) 近末清美(2015). 子育てをしながら病院に勤務する看護職のワーク・ライフ・バランスと職業キャリア成熟との関連性. 日本看護管理学会誌, 19(2), 67-75.
- (18) 米本倉基(2014). 女性医師のワーク・ライフ・バランスに関する質的研究. 日本医療・病院管理学会誌, 51(2), 117-125.
- (19) 北川良子(2010). 助産師の出産・育児と就業継続の関連要因—就業継続状況に焦点をあてて—. 日本助産学会誌, 24(2), 345-357.
- (20) 萩邑子, 伊丹君和(2019). 未就学児をもつ女性看護師における仕事と子育て両立のための子育て支援活用の特徴. 人間看護学研究, 17, 67-76.
- (21) 加藤喜久子, 平賀明子(2014). ワーク・ライフ・バランスの職場環境—労働市場の女性化をめぐる問題—. 現代社会学研究, 27, 19-36.
- (22) 島津礼子, 津川典子, 富田雅子, 七木田敦(2016). 広島県における女性医師の子育て支援に関する調査研究—仕事を持つ母親の子育て支援の受け方・受け止め方—. 広島大学大学院教育学研究科紀要, 3(65), 167-174.
- (23) 野澤義隆, 山本理絵, 神谷哲司, 戸田有一(2013). 乳幼児を持つ父母の家事・育児時間が母親の育児ストレスに及ぼす影響—全国調査(保育・子育て3万人調査)の経年比較より—. Educare, 34, 1-8.

- (24) 伊藤南菜, 篠原ひとみ(2018). 乳幼児をもつ父親の父親役割ストレスと職業性ストレスとの関連. 秋田県母性衛生学会雑誌, 32, 17-22.
- (25) 佐藤淑子(2012). 父親と母親の職業生活および家族生活と家事・育児行動. 鎌倉女子大学紀要, 19, 25-35.
- (26) 布施泰子(2019). 出産・育児を経験した日本の女性精神科医の、医師として活動するための対処行動とニーズに関する質的研究. 精神神経学雑誌, 121(6), 457-472.
- (27) 久保桂子, 片岡舞(2017). ワーク・ライフ・バランスの分析方法の検討. 千葉大学教育学部研究紀要, 65, 335-340.
- (28) 末盛慶, 小平英志, 鈴木佳代(2017). ひとり親のワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因—貧困との関連性—. 日本福祉大学社会福祉論集, 137, 39-52.
- (29) 杉野勇(2006). ワーク・ファミリー・フィットの尺度構成—仕事と家庭の軋轢と相互促進—. 現代社会学研究, 19, 1-20.
- (30) Voydanoff, P. (2007). "Work, Family, and Community: Exploring Interconnections" Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- (31) 上野栄一(2008). 内容分析とは何か—内容分析の歴史と方法について—. 福井大学医学部研究雑誌, 9(1), (2).
- (32) 富田早苗, 二宮一枝(2014). 乳幼児期における母親の就労希望と育児負担感との関連. 小児保健研究, 73(2), 308-305.
- (33) 総務省統計局(2017). 平成28年社会生活基本調査—生活時間に関する結果—. <https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/kekka.html> (2020年8月10日閲覧)
- (34) 牧野孝俊(2019). 父親のワークライフバランスの現状と課題. 地域ケアリング, 21(13), 72-74.
- (35) 尾形和男(2018). 家庭と仕事の心理学—子どもの育ちとワーク・ライフ・バランス—. 風間書房, 57-59.