

論文

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—

Work-life Balance of Working Mothers in Tokyo Metropolitan Area
and their Professional Awareness through Interview.

森田 美佐 (高知大学教育学部)

MORITA Misa

Faculty of Education, Kochi University

ABSTRACT

The objective of the current study is to clarify work-life balance of working mothers and their professional awareness through interview. The study has focused on how working women want to work actively.

Working mothers generally recognized balance between their work and home life to be favorable. In a case that they are able to return home until seven o'clock and take leave without hesitation when their children got sick, in particular, their work-life balance was recognized highly favorable and they were positive for their promotion based on such conditions. However, such favorable balance that they have achieved by changing their work and life activities based on their self-effort is also understood as obtained in exchange for their health and freedom of way of working. It is required to change the labor market which has been taking family's care as something "invisible".

1. 問題意識と目的

本研究の目的は、現代の働く母親のワーク・ライフ・バランスがどのような状況にあるのかを明らかにした上で、彼女たちが子育てをしつつ職業人として能力を発揮することを考えられる条件は何かを、彼女たちの仕事と家庭をめぐる暮らしの中から明らかにすることである。

具体的には以下を明らかにする。①働く母親が、現在の仕事と家庭生活をどう評価し、実際どのように両立しているのか。②働く母親が、自身の職業キャリアにどのような展望をもっているのか。

2016年に、女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が施行された。この法律は、「近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性とその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする」と表記されている（厚生労働省、2016）ⁱ。

この法律が制定された背景として、政府は主に次の4点を挙げて説明している（厚生労働省、2017）ⁱⁱ。それらは①女性の就業率は上昇しているが、女性の就業希望者が300万人以上いること、②第一子の出産を機に約5割の女性が離職しており、女性が出産・育児によって離職する傾向は変わっていないこと、③女性の妊娠・出産後の再就職としての就労はパート等の非正規雇用が多く、女性雇用者のうち非正規の割合は55.9%と高いこと、④管理的立場にある女性の割合は増加しているが、それでも1割（12.5%）程度であり、国際的に見ても低い割合にあること、である。政府はこのような状況から、女性が十分に活躍できていないと指摘し、将来の労働力不足やグローバル化への対応に向けて、企業に人材の多様性が求められるとして、女性活躍推進法の重要性を主張する。またこの取り組みは、企業にとっても経営上のメリットがあることを指摘している。

そして政府は2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%とするとし、企業に一般事業主行動計画の策定を促している。具体的には、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主は、①自社の女性の活躍に関する

状況把握、課題分析、②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表、③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、④女性の活躍に関する情報の公表、が義務づけられている。

一方、女性の働き方や職場のジェンダー平等をめぐる研究として、職場の女性の活躍のためには、主に「企業の男女差別的で不合理な仕事の振り方や処遇、企業風土の改善」「男女労働者の仕事と家庭生活の両立支援」が必要とされている（川口、2008）ⁱⁱⁱ（山口、2008）^{iv}（武石2014）^v（中野2014）^{vi}（大沢、2015）^{vii}（大槻、2015）^{viii}（山田、2015）^{ix}。

それでは、働く母親たちは、企業の両立支援制度が整い、男女平等な評価制度と雰囲気があれば、チャレンジな仕事を引き受けたり、管理職になったりすることを希望するのだろうか。実際に、働く女性たちの思いと政府の掛け声には「温度差」はないのだろうか。実際に働く女性たちの中には、一人の時間がないこと、時間に余裕がないこと（家庭・育児に十分な時間をもてないこと）から、企業で活躍するよりも、できれば専業主婦になりたいと考える人も一定程度存在している（森田、2017）^x。

そこで本研究は、働く女性の中でも、世話が必要と思われる小学生以下の子どもをもつ働く女性（以下、働く母親と明記）を対象とし、彼女たちが、どのような働き方や暮らし方を望んでいるのかを明らかにした上で、家庭責任を伴う働く母親が、仕事に意欲的にかかわることを現実的な選択肢の1つとして考えられる条件を検討したい。

2. 方法

本調査は、2016年2月に、インターネットリサーチのモニターをもつ業者に依頼し、首都圏において、末子の年齢が12歳以下の子どもをもつ、中小の民間企業で雇用されて働く母親5人に対するインタビュー調査（半構造化面接法）を行った。5人の選定においては、正規雇用と非正規雇用の割合に偏りが無いことを前提とした。主な属性は図表1の通りである。

質問項目としては、(1)仕事と家庭生活の状況、(2)職業キャリアに対する考えを聞いた。

具体的には(1)では①仕事と家庭生活のバランス、②平日に自分の時間はあるか、③両立のためにしている（してきた）こと、④家事分担、をたずねた。また(2)では、①「働くこと」に対する考え、②昇進についての考え、をたずねた。

図表1 調査対象者の主な属性

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん
年代	40代	30代	30代	30代	30代
子ども (年齢)	3人(中学生2人と小学校高学年)	2人(未就学児)	1人(3才)	2人(小学校低学年と未就学児)	2人(小学校高学年と低学年)
職種	梱包	保育士	事務	経理	貿易事務
雇用形態	派遣・契約社員等	パート・アルバイト	正規雇用	正規雇用	派遣・契約社員等
企業規模	100~300人未満	100人未満	100人未満	100~300人未満	100人未満
勤務日数(週)	6	4	5	5	5
勤務時間(日)	8	5	8	8	7

3. 結果

(1) 仕事と家庭生活の状況

① 仕事と家庭生活のバランス

仕事と家庭生活の状況を知るために、まず仕事と家庭生活のバランスが取れているかどうかをきいた。その結果、全員が職場や家庭生活の今の状況に完璧に満足しているわけではなかったが、現在の仕事や家庭生活に大きな不満があると回答した人はいなかった。

この中で、仕事と家庭生活のバランスが取りやすい状況を示す発言としては、「職場と自宅が近い」「実母や義母の育児支援がある」「子どもの病気等でも休みやすい」「時給が良い」等の内容が挙がっていた。逆に、仕事と家庭生活のバランスが取りにくい状況を示す発言としては、「帰宅が午後7時を超える」「通勤時間が長い」「子どもとの時間が少ない」「給与が十分ではない」等の内容が挙げられた。

(以下、()は筆者の補足。(※)は筆者が調査対象者に発した質問。一部、発言の内容を変えない程度で言葉を修正)

●9時~18時が定時。大きな会社なので、繁忙期は違う部署にも派遣されるので(帰宅が)21時とかになるが、家から15分程度の場所なので問題はない。この仕事を選んだきっかけは時給がいいから。交通費も出る。週6日で働いているので、収入に関しては特に不満もない。子どもも大きくなって、小さい頃は大変だったが、そこはちょっと超えた感じなので自由にやって

いる(Aさん)。

●私は保育士だが、一緒に子どもを連れて働ける場所なので上の子は幼稚園に行っているが、下の子は同じ職場にいる。・・・(中略)・・・(子どもが)熱を出したり、何か用事があれば、すぐ帰らせてくれたりとか融通は利くのでそこはとても助かっている(Bさん)。

●(仕事は)18時には終わるが、会社から自宅まで1時間20分くらいかかるので、家に着くのは19時半になってしまうので通勤時間に若干不満がある。もうちょっと家の近くの職場なら9時~18時まで働けて、もっとお金になるのかなと思う。仕事の環境は恵まれているので、「今日、子どもが熱を出したので帰ります、すみません」と言っても、「どうぞ」と言ってくださるが、もうちょっと通勤が短くなればいいかなと思う。近くに義母が住んでいるので、私が19時半に家に帰ってきても、義母が子どもの保育園のお迎えに行ってくれて、家でご飯を食わせて待っていてくれる・・・(中略)・・・(職場は)昔は近かったが、結婚して遠くなった。結婚する前は歩いて30分くらいで、電車だと5分くらいだった。結婚して今の場所に移したら遠くなった。でも正社員だし、給料も時短だけど悪くない。今のところ通勤時間と、土曜日出勤もたまにあるが、それは妥協しないといけなかなと思ってやっている。(※職場を近さで選ぶという選択肢はないか?)今は転職したいという気持ちがあるが、そうしたら近いところがいい。家から会社までドアツウドアで30分くらいがちょうどいい(Cさん)。

●仕事は8時半~17時半。(自宅から職場が)ちょっと遠いので車通勤をしていて、7時には家を出ないといけない。隣に祖父母が住んでいるので、おじいちゃん、おばあちゃんのフォローを受けながらやっている。仕事は、上司には恵まれているので会社に行っている間は楽しくて充実しているが、家に帰ってくるのが19時になってしまう。子どもと接する時間が夜の2時間とかになってしまうので、もう少し早く帰って子どもとの時間を増やせればいいなと思っている(Dさん)。

●9時~17時の会社で働いている。残業は、自分のペースでできるので17時半には自宅に帰っていて環境はいい。バランスも取れやすい。ただ、もうちょっと給料が上がれば豊かな生活が送れるかなと思っている。そこがちょっと妥協点というのがあある(Eさん)。

② 平日に自分の時間はあるか

加えて仕事と家庭生活のバランスを示すひとつの指標として、平日に自分の自由になる時間があるかどうかをきいたところ、「ある」と答えた人はいなかった。また、明確に、そのような時間が欲しいと発言した人は1人のみであった。

発言の中では、1人が、自分の自由になる時間とは、職場で仕事をしている時だ(それがあるので問題ない)という発言をした時に、全員から共感の発言があった。そして、子育ての時期はそれでも仕方ないという回答も聞

かれた。また「ある」と答えた1人は、休日に夫や義母に子どもを預けて自分の時間をつくっているという回答であったが、それに対して本人は罪悪感をもちつつ実行しているという発言があった。

●物理的に子どもと離れて（仕事に）集中できる時間が自分の時間（Aさん）。

●たまには自分の時間がほしい。子どもも保育園にいるので自分の時間にならない。・・・（中略）・・・やはりひとりの時間はない。今、電車でここ（都内）まで来るだけで楽しい。うきうきする。今日は（子どもを）パパに見てもらっているが、この後もどこかに行きたいと思ってしまう（Bさん）。

●週末を自分の時間にしているのに若干罪悪感はある。主人やたまにおばあちゃんに預けて、3年くらい好きなこと（趣味）を学ぶ学校にずっと通っている。・・・（中略）・・・自分が遊び回っていることに結構罪悪感はあるが、周りが行ってきいていと言ってくれることに甘えながら遊び回っている（Cさん）。

●会社にいる時間が自分の時間。（同時に「わかる」の声が多数あがる。）ひとりになれる時間は会社にいるときだけだが、会社に行く時間があれば週末はずっと子どもと一緒に大丈夫。会社に行けば自分に戻れる時間。独身のときのひとりの時間（Dさん）。

●ないかもしれない。でも、今は我慢かなと思っている。子どもたちがもうちょっと大きくなれば何かできる。親よりも友達（と一緒にがよいという感覚）になる時期を待ってもいいかな（Eさん）。

③両立のためにしている（してきた）こと

子どもが特に小さい場合に、どうやって仕事と家庭生活を乗り切る（切った）のかについてたずねたところ、「子どもが寝ている間に夜勤をした」「会社に交渉して勤務時間を変えた」「引っ越しして義母や実母と近居した」「育児休業からの復帰にあたり、敢えて不便な保育園を申請した」「好きな仕事だったが（辞めて）転職した」等の回答が見られた。

この発話の中で、仕事と家庭生活の両立のために、夫に勤務の調整を要求する等、夫と子育ての分担の交渉を挙げた人は1人のみ見られたが、それは自分も実母も無理な場合の最終手段としての発言であった。また、夫と交渉しない理由としては、「夫は何もできない」「自分で子どもの世話をしないと心配」「夫の職場が遠過ぎる（距離的・時間的に無理）」「夫よりも自分の仕事の融通が利く」等の回答が得られた。

また、この質問の中では、子どもが小さい時期に夜間に働くことによる身体的疲労を振り返る意見や、今は親に支援を得られるが、今後、親に不測の事態が起きた時に、仕事を続けられるのかどうかを考えている、という発言もあった。

●（子どもが小さかった時は）敢えてコンビニで夜勤の仕事を

していたので何かあれば対応できたが、幸いなことに子どもは健康で、呼ばれたりして早退したことは記憶にほとんどない。両立させるには子どもが寝ている間に働いたほうがいいかなと思った。辛かったけど、我慢すればそういうトラブルを自分で対処できる。主人も仕事中に帰って来れないが、ヘルプをお願いしたことは一度もなかった。考えたこともなかった。自分がやるのが普通だと思っていた。そういう働き方も自分で選んできた。（※夜働いて疲れなかったか？）夜勤はやはり辛かった。5年が限界だった。頭痛がしてきた。昼間は何かがあれば動き回るが、そうでないと子どもが帰ってくるまで寝たりしていた。子どもが小さいときはそういう働き方がベストだった。（子どものことで早退するような）中途半端に働いて途中で帰るのは難しいと思った。それは若いからできたと思う。今はできない（Aさん）。

●私が仕事を始めたときも、保育園に預けるといよりは、自分のところで一緒にいたいというのがあったので、そういうところを探して働く場所を選んだ。・・・（中略）・・・自分の子どもの具合が悪かったら帰れる。今までに1回幼稚園から電話が来たことがあるが（職場の人が）「すぐ帰れ」と5分後には職場を出て、娘を連れて帰って病院に行った。お迎えは絶対に私。（※夫に行つてということはないか？）ない。下の子は持病があるが（夫はそれを対応できるかもしれないが）私が心配なので自分で見たほうが安心する。そういうのは全部私がやっている（Bさん）。

●10時～19時（勤務の）会社だが、私は10時～18時までの時短というか、そういう働き方に変更してもらった。時短というわけではないが、期間なしの18時までとなっている。・・・（中略）・・・私と同じ時期に、出産した知り合いの母親たちも、駅前の保育園に申し込んだら全部ダメだった、というのがある。・・・（中略）・・・保育園に入れなかったら私はどうなるんだろうとすごく不安だった。私の代わりに新しくバイトの子を入れていたので、私が会社に戻れなかったら私の席はあの子に取られるだろうというのがどうしてもあった。（※子どもさんは保育園に入れたのか？）わざわざ人気がないと思われる保育園を選んだ。園庭がないとか、ちょっと不便な場所にあるとか、あえて希望を外して保育園を選んだ。希望は園庭があって、駅に近くてというのがあったが、絶対入らないといけなかったので人気がないところをあえて選んだ（Cさん）。

●結婚したときは会社の近くに住んでいたが、子どもを産んでから、後々のことを考えて私の実家の近くに戻った。子どもができてから通勤時間は遠くなったが、祖父母が隣にいるので困ったときは祖母に電話してお迎えに行ってもらう。どっちかの（親の）具合が悪くなったら自分たちの働き方も考えないといけないという危機感はある（Dさん）。

●先々週、息子がインフルエンザになったので保育園に行けなかった。そうするとまず私が休むことが大前提になる。火曜日から熱が出て、火・水は私が休んだが、金曜日は主人が休むと

言ってくれたので主人が休んだ。(主人の仕事は出張が多く)保育園から電話があっても、主人は県外にいるという感じなので、お迎えは私が行くしかない。・・・(中略)・・・夫も(迎えに行こうと思えば行けるが、子どもが病気のときにパパは頼りにならないというか、病気でも見ているだけで急変に気付けなさそう。それなら私かおばあちゃんに頼みたい。(もし夫に頼んだら、夫から)「熱が上がったけど、どうすればいいの?」と電話がかかってきそう。子育てに協力はしてくれようとするが、夫に依頼するのは最後(Dさん)。

●(親族は他界しているため)主人と2人でずっとやってきた。最初からいなかったの、それが当たり前になっている。今は子どもも小学生になっているのでいいが、保育園のときは熱を出してしまったりしゅっちゅうお迎えに行かないといけなのがあって一番困った。その時はしょうがないからお迎えに行ったが、意外と理解がある職場。お迎えに行くのは私がメイン。(※何で私ばかりと思わないか?)やはり母親が行ったほうがいいのかなと思うし、主人のほうが仕事は大変。どちらがいいか天秤にかけたら、私のほうが融通は利く(Eさん)。

④家事分担

夫との家事の分担については、協力者全員が、夫の家事に遂行に大きな不満をもってはおらず、今以上に家事の分担を求めること発言する人はいなかった。夫が今、自発的に遂行している家事に感謝し、自発性に任せるという認識をもつ人が見られた。

●(夫は家事を)大体やってくれるが、行き届かないところや、不十分なところは私がフォローしてうまくやっている。完璧にはできないし、求めてはいない。やってくれるだけマシという解釈。(割合としては)自分の方が多いと思う。帰ってくる時間が主人のほうが早くて、洗濯もしてくれる。(私が、あなたは)疲れているからやらなくてもいいと言うが、やってくれるのでお願いしている(Aさん)。

●私が仕事をしてないときは全然やってくれなかったが、仕事を始めてからは何も言わなくてもお皿を洗ってくるようになった。旦那さんも、ひとりでやらせてはいけな思っているのか変わる。仕事をしてないときは、私が疲れていれば洗ってとか、洗濯してと言えばやってくれた。(夫は)言わないとやらなかった。今は私が「お皿洗って」オーラを出しているのか、夫は言わなくてもやってくれる(Bさん)。

●土日はしてくれるが完璧ではない。作ったら人参の皮が散らかっているが、そこで怒ったらかわいそうだから、そっと拾って捨てている。やってくれるだけでいいかなと思う。やってくれるのはありがたい(Cさん)。

●うちも家事はパパがやってくれる。共稼ぎだというのを前提に、パパが洗濯物を干したり、やれないときはご飯を作ってくれる(Dさん)。

●うちは得意分野がある。旦那は掃除がすごく好き。私は四角いところは丸くだが、旦那は四角いところは四角くなので、掃

除や洗濯は旦那に任せている。私は料理が好きだが、旦那は全然できないので分業という感じ(Eさん)。

(2)職業キャリアに対する考え

①「働くこと」に対する考え

ここでは「働くこと」に対する意識をたずねた。その中では、働く理由についての発言と、今後の自身のキャリアの展望についての発言が見られた。前者については、経済的な理由、もう一度キャリアを生かしたい、自身が自由になる収入が欲しい等の発言が見られた。

●自分で遊ぶお金は自分で稼ぎたい。余裕資金。堂々と遊べる(Aさん)。

●(私は保育士として再就職したが)また働こうと思ったのは経済的なこともあったし、もう1回保育士をやってみたいというのもあった(Bさん)。

●遊びたいがために仕事をするといいところもあるかもしれない。遊ぶお金が欲しいから自分は仕事をしたい。旦那のお金だったら、私はドキドキしながら使ってしまう。自分の遊ぶお金を自分でちょっとでも稼ぎたいから仕事をしている(Cさん)。

後者については、2人から、自分の職業キャリアを更に充実させたいと考える発言があった。但しその内容は、1人は家庭の外で働くことで自分の生き方を充実させたいが、これまで、子どもが小さい時は難しかったことを表すものであった。またもう1人は、生涯働くことを考えており、その意味でも、今の段階で安定した仕事に就いておきたいというものであった。しかし彼女の発言によれば、今の職場は彼女の意欲に合ったところではないため、転職も視野に入れているというものであった。

●私はバリバリ働きたいタイプだが、子どもがいると子どものスタイルに合わせた職場を探さないといけないのがすごく辛い。フルタイム志向。子どもが小さいときの夜勤は子どもに合わせた職場を選んだだけ。家のそばで働いたりした。専業主婦志向がない。子どもは嫌いじゃないが、家にいるのが辛かった。子どもが小さいときは、子どもはかわいいけど、早く出たい、出たいと思って何かしらやっていた。友達の仕事をやったり、友達から頼まれたこと(仕事)をちょこちょこやったり、できることだけをやってこまできた(Aさん)。

●私はどっちかという出世をしたいほう。今は勤務時間がもっと短かったらよかったと思っているが、一方でおばあちゃんがやってくれるならもうちょっと仕事をしたいなという気持ちはあるが、そういう勤務先ではない。出世を考えるような職場ではない。(今の自分の仕事は)電話取りまではいいが、そんな感じ。本当はもっと仕事がしたい。実は転職したい。(※どんなところで転職したいか?)現在30代だが、年金をもらえるまで約30年とすると、30年間不安なく働けるような感じにもっていきたい。子どもの手が離れてからフルに働きたいと思っても、私が40や50になっていたら採用してくれるかというのがあるので、今のうちに50や60になっても働けるところに30代

のうちに転職したいと思う (Cさん)。

しかし、自身の今後の職業キャリアを考えるにあたり、上述した2人のうち1人は、現在の職場では自身の活躍できる場がないとして、継続してその会社に居ることは考えられず、かといって転職先でも子育てがしにくい環境かもしれないことに躊躇し、転職を踏みとどまっていた。また、別の1人から、育児休業をとった後の職場の処遇によって、徐々にモチベーションが下がったという発言もあった。また彼女の職場では、子育てに配慮した制度が実際に使われていないことも指摘された。

そして、それまでの仕事が、子どもの生活リズムとは相いれない働き方であるために、出産を機に転職した今の職種はそれなりに充実しているが、できれば出産前の職種に就きたかった、と回答した人もいた。

●(※今の職場にあなただけが羽ばたくところは?) ない。(※それはどういうところで感じるか?) 最初から女性だからというのがある。考えが古いというよりも、仕事内容がそうなんでしょうね。小さい会社だし、別に出世もなく、ピラミッド構造で超長がいて、部長がいてという会社でもない。・・・(中略)・・・転職したいと思っているが、次に転職したときは必ず子どものことを聞かれると思う。お子さんは小さいけど、どうしますかと。次の会社が今と同じように、帰っていいと言われなかったらどうしようというのがすごく頭にある。今の会社は(子育てに)協力的だから居るが、次の会社が(子育てに)協力的じゃなかったらどうしようというのが引っかかって転職できてない気持ちがある。子どもに何かあっても、みんな仕事をしているから帰ってはダメだよとは言わないと思うが、協力的じゃなかったらどうしようというのがある (Cさん)。

●30歳くらいになると仕事楽しくなった。母がずっと働いていて両立の仕方を見ていたので、やれると思った。(※最初は辞めると思っていたそうですが、働いたら楽しかったか?) そうですね。年数を重ねるとそれなりに責任がある仕事をしたり、上司が認めてくれたりとかいろいろあって、結婚するまですごく楽しかった。でも子どもができると変わってしまう。(その時の楽しさは今の楽しさと同じか?) 今は同じではない。トーンダウンしているかもしれない。子どもを2人産んで2回産休に入っているが、産休明けは部署も違うところに行かされた。私の代わりに正社員が入っていたので会社の意向で部署が変わった。そういうのもあって、どんどんトーンダウンした (Dさん)。

●うちの会社は、子どものための短縮時間があまり制度化されていない。一応3歳までは10時~15時とかあるが、うちの会社では誰も取っている人がいない。会社として制度はあるが、給料もその分減るというのがあるが誰も取っていない。1人技術の女性が「パートに変えてほしい」と、私がいる総務に依頼があった。上司が何と言うかなと思ったら、パートという制度がないのでやはりダメだった。・・・(中略)・・・年齢に合わせた勤務時間が選べたらいいと思う。子どもも中学や高校に行ったら手

が離れるので残業もできるようになると思うが、小さい時は柔軟にしてくれたらいいなと上司を見て思う。いい人だが、考え方がまだ古い。そこが変わってあげば女の人にとってもっとよくなるのと思う。(※職場に短縮勤務の制度を使う人は?) あまりいない。みんな2歳になるまでは授乳時間で30分の休憩をもらえるが、それ以外はフルに戻ってしまう。給料が減るのも嫌なんだろうと思う。私も嫌だったので2歳でフルに戻った (Dさん)。

●子どもができる前は宿泊業で働いていたが、子どもができるのでどうしても子ども中心になってしまうので事務がいいかなと思って事務に転職した。それからずっと事務だが、できれば自分がやりたい仕事をしたかったというのがあるが、どうしても自分のことは二の次になってしまう。(※子どもが生まれる前の仕事は?) 宿泊業なので夜勤もあったし、朝も早出があった。子どもができてからは無理だと思った。仕事は楽しかった。いろいろなお客さまと接することが楽しかった。事務だと個人のお客さま相手ではなく会社相手になってしまうので、どうしてもビジネス関係になってしまう。子どもが大きくなったらまたやりたいと思うが、今からはどうだろうというのがある。今はこの生活で来てしまっているの、9時~17時と時間がきっちりしていたほうがいい。土日祝日も出勤になると思うので、子どもと接する時間も少なくなってしまう。友達のお母様でホテルで働いている方もいるが、やはり難しいみたい。土日のどちらかは入れないといけない。9時~17時というのはちょっと難しい。職場の規模によって違うかもしれない、容認しているところもあるだろうが、大きなところは難しいと思う。子どもが生まれたら優先順位がかなり変わる。今の仕事も、それはそれで楽しいと思う (Eさん)。

②昇進についての考え

今の段階で、職場から昇格や昇進を打診された場合、条件付きではあるが、受け入れを検討する人は5人中4人であった。その4人で昇格や昇進を受け入れる条件として挙げているのは、「子どもが大きくなり、子どもに手がかからなくなった時に」「親族から育児サポートが受けられるならば」「残業が増えないならば」「収入が増えるならば」であった。昇進を受け入れる気持ちは、労働時間、子育ての時間を阻害しないこと、そして収入という条件が影響していた。

●チャレンジしたい。やりがい大きい。収入もそうだし、子どもも大きくなったし、私の人生だから厳しさもあるでしょうが、そういうのが知りたいのでチャレンジしたい。(※子どもが小さかったとしてもチャレンジしたいか?) 躊躇するが、やれるところまではやってみよう。中途半端なことになってしまうかもしれないがやってみよう。大変なことにもチャレンジしてみたいという気持ちが常にあるのでやりたい。時間が長くなっても大丈夫。旦那もいるし、子どもは何でもできる (Aさん)。

●私は、まだこのままでいい。たまに主任をやらないかとか言われているが、子どもが小学校や中学校になるまでは正社員も

考えてない。今のままでいい。(※子どもが大学生になったら園長になるか) 園長はやらないが、主任やちょっと上は考えてもいいかなと思う。園長は大変なのでやりたくない (Bさん)。

●チャレンジしてお金も欲しいし、もっと充実した人生を過ごしたい。(仕事でワンランク上に行くことで) やりがいがあることもやりたい。今は子どもも小さいが、おばあちゃんがいるからできると思う。いなかったら無理だと思う。仕事でちょっと帰りが遅くなっても、おばあちゃんにお願いできるからとう背景がある。義母がいるからできるが、万一のことがあったらもう1回考えないといけな。今は元気なので、今の状態なら手を挙げると思う (Cさん)。

●収入が上がれば考えますけど、急に課長や1個上に上がったときに、(仕事が夜の) 7時8時までだと。私は経理もやっているんで部長を見ているとすんなり帰れない。それが日常的になると、今の私は無理だと思う。今なら断る。勉強は将来のためにしたいので、部長にはノウハウを教えてくださいと言う。でも時間はここからここまでしかできないので、課長など上の職はお断りをして、子どもが離れて時間を気にしなくてもよくなったときにそういうチャンスがあれば手を挙げたい (Dさん)。

●収入が上がって、今と同じ時間でいいならやりたい。責任は課長や部長クラスになってもいいが、時間が定時プラスαくらいで帰れるならやる。(※収入とやりがいなら収入か?) もちろん収入。もし独り身だったらやりがいのほうを取るかと思うが、家族など守らないといけないものがあるうちは収入のほうが先になる (Eさん)。

4. 考察

(1) 仕事と家庭生活の両立について

①主観としての満足意識とその背景

働く母親は、彼女たちの主観として、仕事と家庭生活の両立ができていく認識があることがうかがえる。結果(1)では、働く母親は、仕事と家庭生活に100%満足しているわけではなかったが、それでも現状の働き方や暮らしのバランスに、一定の評価をしているという意味合いの発言が全員から見られた。

また働く母親が、主観としてではあるが、子育てをしながら働くことを前向きに捉えられるかどうかに影響する重要な要素は、子どもが夕飯をとるにふさわしい時間までに帰れること、そして子どもの不測の事態に仕事を休めることではないだろうか。例えば、Bさんは子どもの緊急時には職場が帰宅を促すような雰囲気をもってると答え、Eさんは、平常時には夕方までに帰宅できると答えていたが、彼女たちからは、現状の仕事と家庭生活のバランスに満足している趣旨の発言があった。一方、CさんとDさんも、子どもの熱などの際、実母や義母という子育ての支え手があることで、仕事と家庭生活のバランスに大きな不満はもっておらず、特にCさんは子どもが熱

が出て帰りが早い職場だと答えていたが、2人とも、通常は帰宅が19時またはそれ以降であり、通勤時間の長さへの課題(Cさん)や、子どもとかわる時間が短いことの課題(Dさん)などの課題を示していた。

②生活資源の配置のための自助努力

働く母親の仕事と家庭生活の両立は、決して彼女たちが何も努力せずに手にしたものではなかったと言えるだろう。働く母親は、仕事と家庭生活の両立のための働き方として、「(会社との)交渉」「転職」「離職」を考え、それぞれが実行していたが、特に正社員として働く場合は、職場と労働時間を交渉する他に、近居による親族の支援や公的な保育の支援を受けることが、仕事と家庭生活の両立に向けた重要な実践であることがうかがえる。

結果(1)では、派遣として働くAさんは、子どもが小さいときは、子どもに日中何かあっても仕事を理由に対処できない事態を避けるために、子どもが寝ている夜に仕事をしていく。そして現在、非正規雇用として働くBさんは、子どもが小さい時は、仕事よりも、子どもと接することが重要と考え、一度離職し、出産を経て、4年後に再就職を果たしている。

また出産を機に辞めることなく正社員として働くCさんとDさんは、結婚や出産を機に、それまで自宅と勤務先が近かったが、実母または義母の家の近くに引越しを実行した。さらにCさんは、育児休業後に職場復帰を果たすため、公立保育園に入れないことがないよう、敢えて最寄りの駅に近い保育園を避けて申請していた。そしてEさんは、出産前まで勤めた業種が子育てしにくいと感じ、事務職へと転職をしていた。

③仕事と家庭生活の両立と自身のウェルビーイングの交換

但し、ここで考えたいことは、働く母親たちは、仕事と家庭生活の両立を、自分自身のウェルビーイング(身体的、精神的、社会的に良好な状態)と引き換えにしていないかという点である。

例えば結果(1)で実母や義母との近居をしているCさんとDさんは、現在、実母や義母から子育ての支援を受けているが、結婚や出産を機に、自宅から職場まで、通勤時間が1時間以上になっていた。首都圏では1時間を超えた通勤は稀ではないが、彼女たちの就労の時間と通勤時間は明らかに増加している。これは彼女たちの自由時間の制約となつてはいないだろうか。さらにCさんは、認可保育園に入りたことから、敢えて最寄りの駅から遠い保育園を申請して仕事を続けることができたが、保育園の遠さは、働く母親の仕事と家庭生活の両立を考える上で決して楽になる要素ではないだろう。

Aさんは、上述したように、子どもが小さい時は、子どもに何か起こっても自分がいつでも対応可能なように、夜勤の仕事を選んで働いていたが、回想する中でその働

き方は、体力的に辛く、「今だったらできない」「5年が限界だった」と発言していた。日中に家事や子どもの世話をこなしただ後に夜勤をすることは、母親の誰もがができることではないだろう。これは人によっては、身体にかなり負担がかかることになりはしないだろうか。

そしてBさんは、結婚・出産で一度離職し、再就職を果たす際、職場が子どもを連れてきてよいような職場を選択していたが、発話からは、長子の迎えや行事と自分の勤務シフトと合わない場合の日の仕事や、送り迎えが雨の日の子どもの送迎に苦慮する発言もあった。

④ひとりの時間は仕事の時間

全員の発言から、働く母親が職業人でも母親でもなく、自分だけの時間を過ごせることが非常に難しい実態と、彼女たち自身が、そのような時間をもつことを積極的には求めず、諦めたり、会社で働く時間の代替と見なしたりしていることがうかがえる。

会話の中では、全員が「自分だけの時間はない」と答え、2人がひとりの時間が欲しいと答えていたが、彼女たちは、ひとりの時間は仕事の時間にあるのだと考えたり、子どものために今は仕方ないと考えたりする等の発想の転換を図っていた。1人だけ、自分の時間を実践するCさんは、仕事とは関係ないが、興味のあることを学ぶために、週末に子どもを夫や義母に預けることに罪悪感をもっていた。しかし、義母から子育てのサポートを受けているとしても、平日には仕事を1日8時間して、会社に往復2時間以上もかけて通い、夫に頼らず子どもの世話をするCさんが、なぜ週末に自分の時間をもつことに後ろめたさを感じる必要があるだろうか。

小さな子どもをもつ母親がひとりになれる時間をもつことは、母親が子育てをより肯定的に考えられることにつながっている(中谷, 2008)^{xi}。彼女たちはその時間を会社で過ごす時間の中に見出そうとしているが、働く母親が、現実的にひとりの時間をもてる生活環境が必要ではないだろうか。

(2)家事意識と実践—育児は夫に交渉しない

働く母親の仕事と家庭生活の両立とは、基本的には働く母親自身が主体となって行うことを意味しており、夫と育児をフェアに分担するという形は想定されていないことがうかがえる。

結果(1)では、働く母親たちは、夫が家事を(自分たちがしてほしいと言わなくても)担ってくれていることを高く評価している。また彼女たちが仕事をするようになると、夫が家事に協力的になったと答えた人もいた。

しかし発言の中では、子育ては自分又は実母か義母が担うという回答が全てであった。また子育てにおいては、夫に今以上の分担を期待していないことを示すものはいくつか見られていた。その理由としては、「夫が子どもに

どう接してよいかわからない」「子どもの世話の仕方が分かっていない」というように、夫が子育てに不得手という育児遂行力の低さを示すものと、夫の職場が非常に遠く、子どもの熱などの対応は夫では無理がある、という時間的・距離的問題を示すものが見られた。

彼女たちは、夫の家事や育児に対して、今以上の家事や育児の遂行は特に求めておらず、現状に満足している様子も見られたが、これは夫の労働時間が長く、子育てにかかわりにくい状況を踏まえた上での、妻の現実的で合理的な対応ではないだろうか。

しかし、一般的に父親が子どもを幼稚園・保育園に迎えに行き、食事をさせ、風呂に入れ、寝かしつけるといった世話を働く母親と同等に担うならば、働く母親の家事や育児の負担は減るだろう。実際に、「ワンオペ育児」という言葉が示すように、働く母親が、仕事に加えて帰宅後の家事や育児で疲弊している現状が報告されている(藤田, 2017)^{xii}。また、祖母が娘の家事や育児の支援に回る中で、祖母の自由な時間が減り、負担が増えていることも考えられる。そして晩婚化が進む中で、働く母親の母も高齢化していることを考えると、働く母親がダブルケアに直面することも考えられるだろう。今回、CさんやDさんが、親の今後(親が倒れたら、仕事と家庭の両立ができるかどうか)も考えなければならぬと発言していたが、妻が仕事と子育て・介護でバーンアウトしないためにも、今後、男性の家庭生活における分担は、不可欠だろう。

(3)「働くこと」について

①「働くこと」についての価値意識

本研究での働く母親は、家庭の外で働くことに価値を置いているが、その背景として、社会に出る前から子育てしながら働くことを考えていたことと、現在では経済的な理由や自身の将来の生活のために、働くことを肯定していることがうかがえる。

結果(2)では、昔から外で働く意思を持っていた発言や(Aさん)、自身の母親も働いていたので両立できると思った(Dさん)等の発言が見られた。また現在においては、復職したい気持ち(Bさん)と、経済的なことを考えたという意見(Aさん)、そして年金など老後の生活を見据えて、働き続けることを生活の軸に置く意見(Cさん)も見られた。女性が社会に出る前から働くことを考える機会をもつことや、社会に出た後でも、経済的な観点から将来の自身の生活を見通すといった経験は、女性が子育てしながらも収入を伴う仕事を続ける意識を高めるのではないだろうか。

②働く母親の成長志向とやる気を削ぐ環境

しかし結果を見ると、彼女たちの、子育てしながら意欲をもって働こうとする気持ちを“削ぐ”装置が、職場や

社会の中に存在しているのではないだろうか。

例えばCさんは、今後、もっと自分を試すような、チャレンジングな仕事を切望しているが、現在の職場はCさんの発言の限りでは、実質的には「男性中心社会」であり、Cさんは仕事の振られ方が男性と対等であるとは感じていない。そこでCさんは、生涯にわたって働き続けられる職場を探そうとしているが、その会社が現在の会社と同じくらい、子育てに配慮してくれるかどうか分からないため、転職を躊躇していた。もしもCさんの会社が、男女にかかわらず、意欲と能力のある人を積極的に登用し、組織の中核的存在として期待する職場であれば、Cさんは転職など考えず、その会社で経験を積むことも、彼女が望むように、出世を目指すこともできるのではないだろうか。

またDさんの会社では、専門職で働く女性がパートタイムを望んだところ受け入れてもらえなかったり、短時間勤務を取るとその労働時間分以上に収入が減ったりすることを挙げ、仕事と家庭生活の両立にあたり、働き方の選択肢の少なさと、給与の低下を問題と感じているようであった。またDさんは、育児休業の復帰後に休業前と同じ部署に配属されなかった経験から、仕事に対する熱意が「トーンダウン」していったと回答している。Dさんが育児休業から復帰しても、彼女が復帰前に熱意をもって担当していた仕事を続けられたならば、彼女のモチベーションは、そのままだったのかもしれない。

そしてEさんは、本当は、出産前まで働いていた宿泊業に面白さを感じ、出産後も続けたかったが、子育てとの兼ね合いを考えて、事務職に転職したという。もちろんEさんは、現在の事務職を後悔しているわけではないが、できればまた以前の仕事を続けたいと考えていた。もしもEさんの勤めていた宿泊業が、小さい子どもの母親が働きやすいシフトを組んでいれば、Eさんは、もともと面白さを感じて働いていた宿泊業で、子育てしながら実力を発揮することも、現実的な選択肢に入ったのではないだろうか。Eさんのような、仕事にやりがいを感じていた従業員の流出は、その企業にとって損失ではなかっただろうか。

(4) 働く母親のキャリアの志向性

働く母親は、全員が現状の職位のままでよいというのではなく、子育てにかかわることができ、労働時間と金額が条件に合うならば、昇進を視野に入れる可能性があることが考えられよう。結果(2)でみたように、働く母親は、長時間労働にならず、子どもの世話ができる時間までに帰宅でき、労働時間に合わせて賃金も上昇するのであれば、昇進を検討してもよいという回答が、Bさんを除いて見られた。

働く母親の中でも、子どもと夜に過ごす時間帯に労働時

間が被らず、働きに見合っ収入が上がるのであれば、昇進に手を挙げる母親たちも増えていくのではないだろうか。しかし問題は、現代の日本では、親にとって「昇進すること」は、子どもと過ごす時間を失うこと同義になってしまうことであろう。

(5) 働く母親が望む「活躍」

上記をふまえて、働く母親が求める働き方改革として3点を提案したい。1つ目は、子どもの夕飯を準備できる時間に帰宅でき、子どもの熱や病気など、子どもの不測の事態で退社できる働き方を、子どもをもつ親の働き方の前提条件とすることではないだろうか。特に小さい子どもをもつ母親は、現状としては子育ての多くを担っており、そのような母親が、夕方7時以降の帰宅になれば、仕事と生活の時間的余裕はなくなってしまうだろう。

但し、これは企業に「マミートラック」を促すことではない。本研究では、働く母親は、家庭の外で働くことに非常に意欲的であっても、日中子どもが何かあったら対応できないからという理由で日勤を選択しなかったり、逆にやりがいを感じていたのに家庭生活に食い込むシフトが理由で、出産前の仕事を辞めたり、転職したりしていた。しかし企業が、子育て中の従業員に、柔軟な勤務形態と、子どもの生活に合わせて夕方には帰宅できる働き方を提示すれば、彼女たちのような意欲のある母親が、上位職に手を挙げる可能性は十分にあるだろう。

確かにこのような母親が増えれば、シングルや子どものいない同僚が、彼女たちの仕事の「穴埋め」をすることも考えられ、結果としての不公平感は否めない。だからこそ職場全体で仕事を棚卸しし、現場レベルで、「その仕事は必要か」「どうすれば残業が減るのか」「営業時間を延ばすことが本当に必要か」を議論しなければならないだろう。長期的に見れば、家族のケアのために、仕事の新しいやり方や働き方に取り組み、意欲的に仕事をこなす従業員は、決して会社の「迷惑」でも「お荷物」でもないはずである。家族のケアにかかわりつつも、精神的に働く従業員は、例えば5年後、10年後には、職務経験が豊かであるだけでなく、働き方改革を身をもって体得したリーダーにもなれるのではないだろうか。職業人として成長したい意欲のある母親に向けた働き方の改革は、企業にとって、決して損な話ではないだろう。

2つ目は、家庭生活における「共働き化」である。今後、働く母親は増加していく中で、夫の家事や育児への参画は必要不可欠なものになっている。しかし女性の就労率は上昇しているものの、夫の家事や育児時間には大きな変化が見られず、家事労働の多くは、共働きの世帯でも片働きの世帯でも、妻が担っている(総務省, 2017) ^{xiii}。

確かに本研究での働く母親は、夫の家事や育児の分担を切望してはいなかった。また調査の中で、ひとりの時

間は仕事の時間の代替とみなす、という意見も見られた。しかし仕事をする時間と自分が好きなことをする時間は、必ずしも同質ではないだろう。また母親が「個」としての自分の時間をもつことは、育児不安の軽減に効果がある。そして何よりも、女性だけが仕事と家庭の両立を切り盛りする社会では、男性の長時間労働は変わらないだろう。

そして3つ目は、働く者のケアの「見える化」ある。日本の場合、24時間営業や夜間・休日も営業を当然とする「便利」で「豊か」な社会を我々が歓迎すればするほど、そこで働く親たちは、配偶者または親族（多くは実母か義母）に頼らなければ、子どもを延長保育や病児保育に預けることでしか、仕事を続けられないだろう。そして消費者が、「便利」で「豊か」なモノやサービスの提供を、深夜でも休日でも求めることを当然視する社会では、家族のケアのために長時間労働や休日出勤ができない労働者は、二流の労働者扱いを受けざるをえない。

労働市場は、労働者が抱える育児や介護といったケア労働を、仕事よりも軽視してきたと言え過ぎであろうか。実際に、子どもの育児や親の介護を担う者が、長時間労働を拒めば、「意欲と熱意のない労働者」と見なされ、不安定な雇用や低賃金に追いやられる事態はあるだろう。

国際法学者のアン＝マリー・スローターは、我々が、政治家や市民に向けて、育児や介護が、なぜ市場の競争よりも大切で価値があることなのかと厳しく問わねばならないと主張する(Slaughter, 2016)^{xiv}。少子高齢化社会の中で、働き手の減少が危惧されているが、家庭におけるケアの担い手も同様である。経営者に任せず、労働者も消費者も、働く者の職業キャリアとケアを同等に扱う市場をつくるのが欠かせない。

5. 結論

調査対象となった働く母親は、雇用形態や働き方は異なるが、そしていくつかの不満も見られたが、現状の仕事と家庭生活のバランスは比較的取れていると認識していた。

その中で、働く母親たちは、仕事と家庭生活のバランスをとるために、妊娠、出産、子育てを経験する過程で、彼女たち自身の力でコントロールできる生活資源を精一杯駆使し、調整してきたことがうかがえる。それらは、職場要因としては、「離職」（子どもが小さい時には仕事をしない）、「夜勤」（子どもの就寝中に働く）、「会社との交渉」（勤務時間の短縮）、「転職」（子育てしやすい職種に移る）等が、家庭生活要因としては、「実母・義母との近居」「便利な保育園への申請を避ける」等が挙げられる。

家庭生活要因は、特に首都圏で正規雇用で働く母親に

とっては重要であることがうかがえる。

しかし働く母親たちのこの生活資源の調整が、時に彼女たちを、自身のウェルビーイングを犠牲にせざるをえない状況に導いていないか、また家庭生活におけるジェンダー平等に課題はないのかに注目する必要がある。例えば本研究では、働く母親の中には、いつでも子どもに対応できる働き方をしたいために夜勤を選択した結果、身体的負担を感じた人もいれば、そもそも子どもが小さい時に仕事は難しいと考えて出産を機に離職した人もいた。またやりがいを感じた出産前の職種を、子育てとの両立が厳しいと考えて違う職種に変更した人は、できるなら出産前の職種をしないと感じていた。そして出産後も（離職せず）仕事を継続した人は、親族からの子育て支援を受けて仕事と家庭生活を両立をする中で、通勤時間は往復2時間以上であった。また仕事に意欲的で昇進願望がある人は、それが今の職場では古い体質のため叶わず、転職を希望するも、転職先の子育てへの配慮に不安を感じ、その一歩が踏み出せないと話していた。

また彼女たちの全員が、夫が仕事を調整してまで子どもの世話にかかわることは現実的に難しいと考え、今以上の子育て参画を、積極的には望んでいなかった。そして、自由な時間が取れないことは仕方ない、あるいは仕事の時間で代替可能と考えていた。

以上をふまえて、本研究は働く母親に必要な「女性活躍」に必要なこととして3点を提案したい。1つ目は、彼女たちが、職業キャリアの幅を広げたり、管理職になったりする機会があっても、職場が原則として、彼女たちに、子どもが適切な時間に（彼女たちと共に）夕食をとれる働き方と、子どもに問題が生じた際に退社できる働き方を保障することである。現実的には、在宅勤務やフレックス勤務などを駆使しながらも、働く母親が、労働時間と働き方をコントロールできることが欠かせない。

しかしこれは、決して働く母親を「甘やかす」ことを意味しない。重要なことは、働く母親が、上記で提案したような働き方を実践する先駆者となり、企業の中核で権限や裁量をもちつつ、将来的に、働き方改革の実践者を男女問わず育てていくことである。働く母親が、ワーク・ライフ・バランスを重視しつつ職業キャリアの充実を図り、その後に、後輩のライフイベントを支え、働き方を提案できるリーダーとなるならば、働く母親は、職場の「迷惑」や「お荷物」にはなりえない。

2つ目は、家庭生活における「共働き化」の推進である。男性が子育てを担わない限り、働く母親がその能力を発揮することは難しい。父親が子育てを担わずに、実母や義母に子育てのサポートを得られたとしても、晩婚化の中で、今後の日本社会では、働く母親の親に看護や介護が必要になる可能性はあるだろう。そのような時、働く

母親はダブルケアをしながら、家庭の外で働くことを考えなければならない。政府は真剣に「女性の活躍」を進めるならば、女性の採用や登用策と同じレベルで、男性の育児休業の取得の促進や、長時間労働を無くす取り組みを考えるべきであろう。

そして3つ目は、労働者と消費者が共に、経営者を動かし、ケアを担う権利とケアを受ける権利の双方が担保された社会を築くことではないだろうか。女性の活躍のために求められる働き方改革とは、週1回のノー残業デイや午後10時以降の残業禁止で終わる話ではない。

必要なことは、ケアを「見えないもの」として扱う社会を止めることないだろうか。育児や介護等を担う労働者の精神的・時間的ゆとりや健康を担保し、職業人としてのキャリアの選択肢が限定されない社会の構築は、働く母親のみならず、全ての人の働きやすさとその家族がケアを受ける権利の保障につながるだろう。

【謝辞】本研究はJSPS 科研費 26350048 の助成を受けたものです。

ⁱ厚生労働省, 2016, 『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000095827.pdf>

(2017年11月30日確認)

ⁱⁱ厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室), 2017, 『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう!!』

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000175223.pdf>

(2017年11月30日確認)

ⁱⁱⁱ川口章, 2008, 『ジェンダー経済格差』, 勁草書房.

^{iv}山口一男, 2008, 「男女の賃金格差解消への道筋—統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」『日本労働研究雑誌』574, 40-68.

^v武石恵美子, 2014, 『経済における女性の活躍に関する共同セミナー 出産育児期の就業(内閣府経済社会総合研究所、独立行政法人労働政策研究・研修機構、独立行政法人経済産業研究所)』, 内閣府経済社会総合研究所

http://www.esri.go.jp/jp/workshop/forum/140305/data/140305_siryo05a.pdf

(2017年11月30日確認)

^{vi}中野円佳, 2014, 『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか?』, 光文社新書.

^{vii}大沢真知子, 2015, 『女性はなぜ活躍できないのか』, 東洋経済新報社.

^{viii}大槻奈巳, 2015, 『職務格差 女性の活躍推進を阻む要因はなにか』, 勁草書房.

^{ix}山田昌弘, 2015, 『女性活躍後進国ニッポン』, 岩波書店.

*森田美佐, 2017, 「『女性の活躍推進』で職場の男女共同参画は実現するのか」, 『高知大学教育学部研究報告』76, 209-216.

^{xi}中谷奈津子, 2008, 「子どもから離れる時間と母親の育児不安 専業主母に“自分の時間”は必要ないのか?」, 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編著, 『男の育児・女の育児 家族社会学からのアプローチ』, 昭和堂, 45-67.

^{xii}藤田結子, 2017, 『ワンオペ育児 わかってほしい 休めない日常』, 毎日新聞出版.

^{xiii}総務省, 2017, 『平成28年社会生活基本調査』

<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/>

(2017年11月30日確認)

^{xiv}Slaughter, A.-M. 2016. *Unfinished Business: Women Men Work Family*. New York: Random House.