

子どもの体調不良時における働く母親が抱える苦悩

－病児・病後児保育を利用した働く母親の事例から－

田中弓子*

Distress to Working Mother When Their Children Have Been Sick :

Several Working Mothers Used of Day Care for Sick Children

Yumiko Tanaka

(Abstract)

This study examines what working mothers' distress is when their children have been sick as well as they must rest though they want not to rest their work on the basis of them used of day care for sick children.

First of all, I interviewed twenty working mothers used of day care for sick children about motive that they used them, and their estimation of them.

As a result working mothers had double distress when their children had had sick. First of all, working mothers had the distress that they must care for their sick children necessary and attentive care. For example, they felt anxiety about way of care for their children and had distress of child care by themselves. Secondly, working mothers had the distress that they couldn't carry out in their office. For example, they was reserve that they rested their job, felt crisis about the phone from the day nursery, and knew that they couldn't rest their job for the employment system. The distress was really declined working mothers' zeal for working. It differed from conventional interpretation that they must rest though they want not to rest their work on.

Keywords : distress, day care for sick children, working mothers

1. 問題の背景と課題

日本の年齢階級別女性労働力率の変化は、今なおM字型カーブを描き続けている（井上・江原、2005）。その原因として、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という性別役割分業意識に半数以上の男性が賛成している（井上・江原、2005）ことがある。

* 提出年月日2008年6月30日、高松短期大学保育学科助教

う。実際に、その性別役割分業意識に苦しむ働く母親がいる（長津、2002）。つまり、働く母親が離職をするのは、専業主婦願望による人もいるであろうが、育児・家事と仕事の二重役割を強いられ（牧野、2004）、育児と仕事の両立に不安を感じてであることも否定できない。

働く母親をとりまくこのような状況に鑑み、日本の子育て支援施策は、彼女らの育児と仕事の両立支援を中心に展開されてきた（厚生労働省、2003；岩堂、2002）。保育所の量的拡大や低年齢児保育・休日保育などの保育サービスの充実・拡張は、その顕著な例だといえよう。あるいは、「子どもを預けられる施設が確保されさえすれば、働く母親は安心して仕事に専念できる」という考えに基づくものといえるかもしれない。

しかし、こうした支援を利用できるのは、専ら子どもの体調に問題がない場合であり、子どもの体調不良などの場合は利用できない。実は、子育て支援において従来あまり考えられていなかった問題領域である。以下、本稿ではこの点に注目する。

4歳未満の子どもが体調不良の場合、働く母親は、休暇を取って子どもの世話を一人で行っていたことが、以下の調査により明らかとなる。例えば、子どもが4歳未満の場合、子どもの体調不良を理由に働く母親の半数以上が通常の有給休暇の限度である20日を越えて休んでいる（平山ほか、2003）。こうした働く母親の現状に対し、子どもの体調不良によって1日も休まなかった父親が60.6%いる（大木、2003）。このことより、体調不良児を世話する際、働く母親に多くの負担がかかっていることが推測されよう。

さらに言えば、子どもの体調不良時には（母）親が世話をしなければならないという考え方が未だ根強く、母親が子どもの世話をできていないと親子関係に問題を起こすのではないかという報告（加藤ほか、1993）もあり、働く母親は「育児と仕事との両立」に苦悩している姿が明らかになった（高野・西村、2004）。

近年、こうした点に注意が向けられ始め、体調不良児を預かり必要な世話（保育）をする病児・病後児保育⁽¹⁾への取り組みが活発化している（池本、2003）。病児・病後児保育

⁽¹⁾ 病児・病後児保育とは、保育所に通所中の児童などが医療機関による入院治療の必要のない「病気回復期」であり、集団保育の困難な時期に行われる保育である。本来であれば、保護者が家庭で養育することが望ましいが、やむをえず一時的にその児童を預かることにより、保護者の子育てと仕事の両立を支援するとともに、児童の健全な育成に寄与することを目的としている。また、実施施設が、病院、診療所の場合は、「病気回復期」に入院治療の必要のない「病気急性期」の場合も含まれる。病児・病後児保育が国の施策として扱われるようになったのは、1994年エンゼルプランで乳幼児健康支援サービス事業（翌年に「乳幼児健康支援一時預かり事業」と改称）として位置づけられてからである。帆足英一、2006、『携 新病児保育マニュアル』、全国病児保育協議会

を利用することで、働く母親は体調不良児を抱えた際の追い詰められた状態を乗り越えることができるようになったといわれる。こうした取り組みにより、子どもが体調不良の時であっても、従来とは異なり、働く母親は「職場へ行くこと」ができ、先述したような子どもの体調不良の時の苦悩が解消されたかのようにみなされた。

しかし、病児・病後児保育によって、子どもの体調不良時における働く母親の苦悩というものは全て解消されたのであろうか。すなわち、子どもの体調不良時に抱える働く母親の苦悩とは「仕事を休む・休まない」ということだけなのだろうか。先行研究においては、働く母親が「育児と仕事の両立の上で必要とした支援および悩み」を調査したものは多い。例えば、働く母親のおよそ7割が、子どもの体調不良時の欠勤、つまり「仕事に行くことができない」ことを悩みとしてあげていたものがある（生活情報センター編集部、2004）。一方で、病児・病後児保育のスタッフへの調査において、病児・病後児保育室は、親の育児と仕事の両立と同時に、病児に対する保育と看護に関する方法を親に伝え、わが子理解を向上させる役割がある（藤原、2007）としている。つまり、病児・病後児保育のスタッフは、仕事を休まなくなる以外に働く母親の苦悩があることを示唆していると言える。

しかし、病児・病後児保育のスタッフが働く母親は「仕事を休む・休まない」以外の苦悩を抱えていることを示唆しているにもかかわらず、働く母親が体調不良児を抱えた際の苦悩を「仕事を休む・休まない」以外の視点から調査されることはあまりなかった。つまり、働く母親が休まなくなる・休めるようになりさえすれば、問題が解決されるという見方が大前提にある。そのため、「仕事を休む・休まない」にかかわらず、働く母親が持つ「苦悩」に目が向けられなかったのだ。これが先行研究とは異なる本稿の視点である。

そこで本稿では、病児・病後児保育を利用した、働く母親に注目し、彼女らの子どもの体調不良時において抱く苦悩とは何か、その中身を分析することにした。具体的に言えば、病児・病後児保育を利用することとなった理由や、病児・病後児保育利用に対する評価に基づき、「仕事を休む・休まない」という従来の解釈ではない、彼女らの苦悩を明らかにすることが目的にある。

2. 方法

2.1 調査方法

調査実施時期は、2005年1月から7月である。研究対象者は、関東近郊にあるA病後児保育を利用した働く母親10人と関東近郊のB病児保育を利用した働く母親7人である。調査方法として、インタビュー調査を行なった。筆者が、調査期間中、週1回もしくは2回のペースで2つの調査対象施設を訪問し、その日、病児・病後児保育を利用した働く母親に、利用動機や、病児・病後児保育の評価をインタビューした。また、インタビューに際して、施設長（A病後児保育は園長、B病児保育は医院長）の許可を得て、働く母親にインタビューをした。働く母親に対しては、登園時に筆者同席のもと、保育士もしくは看護師から筆者の研究の説明を働く母親にした。そして、同意を得た働く母親にインタビューを行なった。お迎えのとき、別室にて1対1の個別面接調査を行った。インタビューへの応答は、強制ではない旨をインタビュー前に口頭で説明し、了承を得た。働く母親が子どもの迎えに来た際にインタビューを行ったため、調査対象者1人に対するインタビュー時間は30分程度である。

本稿において、病児・病後児保育を利用した働く母親に対し、インタビュー調査を行なった理由は、研究対象者を、「働く母親」、「子どもが体調不良」かつ、「保育所に通園させることができない状況」に陥ったという母親を対象としたためである。体調不良児を保育する施設は他にもあるが、先述した条件を満たす母親を対象とする場合、病児・病後児保育を利用した母親であれば、「働く母親」、「子どもが体調不良」かつ「保育所に通園させることができない状況」であるという条件を満たすことができるからである。

2.2 調査内容

調査内容は、次の通りである。筆者が導入的な質問を行なったあとは、研究対象者に自由に語ってもらった。

基本属性

年齢、就業形態、親との同居の有無、子どもの人数

病児・病後児保育を利用した子どもの年齢、普段の子どもの保育場所

病児・病後児保育を利用した理由

質問例「今回、病児・病後児保育を利用することになった理由を教えてください。」

病児・病後児保育利用による育児と仕事の両立に関する評価

質問例「利用してみての感想を教えてください。」

2.3 分析の視点

本稿において、「病児・病後児保育を利用する理由」と「病児・病後児保育に対する評価」に焦点を当てた。そこで、インタビューデータの中で、「病児・病後児保育を利用する理由」については、家庭内の事情に関することおよび、仕事を理由にしたものをまとめた。また、「病児・病後児保育に対する評価」は、育児と仕事面からみた病児・病後児保育に対する評価をまとめている。

表1 研究対象者の基本属性（Mは母親を示す）

番号	利用施設	年齢	就業形態	親との同別居 ⁽²⁾	子どもの人数	子どもの年齢	備考
M1	病後児	32	派遣	別居	1人	2歳	併設保育園児
M2	病後児	31	正規	別居	1人	2歳	併設保育園児
M3	病後児	38	自営	別居	2人	5歳	併設保育園児、初回利用
M4	病後児	40	正規	別居	2人	2歳	併設保育園児、初回利用、短時間勤務
M5	病後児	39	正規	同居	2人	1歳	他保育園児、初回利用
M6	病後児	31	正規	別居	1人	1歳0ヶ月	他保育園児
M7	病後児	40代	正規	別居	1人	1歳1ヶ月	他保育園児、初回利用、短時間勤務
M8	病後児	30代	正規	別居	2人	1歳7ヶ月	他保育園児
M9	病後児	34	パート	別居	3人	1歳	他保育園児
M10	病後児	30代	正規	別居	2人	1歳8ヶ月	他保育園児
M11	病児	28	正規	別居	2人	8ヶ月	他院かかりつけ
M12	病児	30代	正規	別居	1人	3歳	併設小児科かかりつけ
M13	病児	23	パート	別居	1人	11ヶ月	併設小児科かかりつけ、初回利用
M14	病児	31	正規	別居	1人	4歳2ヶ月	他院かかりつけ
M15	病児	38	自営	別居	1人	2歳5ヶ月	併設小児科かかりつけ、心臓手術あり、母子家庭
M16	病児	28	パート	別居	1人	2歳6ヶ月	併設小児科かかりつけ
M17	病児	25	正規	別居	1人	2歳10ヶ月	他院かかりつけ

⁽²⁾ 「親との同別居」において、「別居」と表記している中で、M7、M9およびM10の母親は、父親もしくは母親の親と比較的に近くに住んでいた。しかし、親が高齢であることなどを理由に、子どもの体調不良児の援助を得ることは難しい状況であった。

3. 研究結果

3.1 基本属性

研究対象者の基本属性は、表1に示す通りである。

研究対象となった17人の母親の利用施設の内訳は、病後児保育10人である。その中で、隣に併設している母体となる保育園に子どもを預けている母親は4人であった。病児保育でインタビューをした母親は7人であり、その中で、隣に併設している小児科医をかかりつけとしている母親は、4人であった。また、調査対象者となった母親の年齢は、29歳までの母親は4人、30歳から39歳までの母親が11人、40歳以上の母親が2人であった。母親の就業形態は、正規雇用の母親が11人、自営業の母親が2人、派遣雇用の母親は1人、パート雇用の母親は3人であった。親との同居の有無については、同居している母親は1名であったが、親が高齢であるため、育児の協力を得ることは難しいということであった。その他の16名の母親は、親と同居はしていなかった。その16名の中でも、親と別居していても、援助を受けられる場合はあると考えられるが、13名の働く母親は、親が主に他県に住んでいるということであるということで、援助を得ることは難しい状況であった。

3.2 病児・病後児保育を利用する理由

3.2.1 子どもの体調不良時の援助者がいない

【事例1】

両親で子どもの体調不良時の対応をしてきたM2は次のように語った。

(M2)「主に両親交代で休んでいるんですが、今回は、主人も私も仕事を休むことができなくて、ここを利用しました。」

【事例2】

母親の親および父親の親の援助について、M11の母親は次のように語った。

(M11)「主人も私も実家が遠いものですから、ちょっとすぐ来て欲しいというのが難しく。私の母だったら、来てくれたと思うのですが、たまたま入院していることもあって。」

事例1では、普段は夫婦で協力して子どもの体調不良時を乗り越えていたが、今回は、父親も母親も都合がつかず、病児・病後児保育を利用していた。事例2から、夫婦に次いで、援助を求めたい母親の親および父親の親の援助が得られない状況が明らかとなった。離れて居住することが原因であった。この2つの例から、子どもの体調不良時に援助をしてもらえる人が働く母親の周りにあまりいないことが明らかになった。

【事例3】

仕事をしながら育児をする場合、子どもを保育園に預けることができれば、母親は基本的には働くことができる。しかし、子どもが体調を崩したときの援助がなければ、仕事を継続できないと考えた母親は次のように語った。

(M16)「出産後、仕事をするのは決まっていたので、実家から離れていますから病児保育を探して、この地区に引越してきたんです。絶対病気はしますし、そのたびに仕事を休んでいたら、仕事になんないです。で、(預ける場所の)選択肢がなかったの。」

【事例4】

子どもが保育園に通い出してから、体調を崩すことがあり、仕事を休まなくてはならなくなり、困っていた母親は次のように語った。

(M17)「預けるのに不安はなかったです。(仕事を休みにくく)誰か預かって欲しいという気持ちの方が大きかったので、預かってくれるところがあって、良かったなと思いますね。」

近くに援助者がいないことから、体調不良児を預かってくれる施設を探した結果、病児・病後児保育に行き着いたことが事例3、事例4から明らかになった。

3.2.2 職場復帰間もない遠慮

【事例5】

M11は育児休暇を取っていたため、インタビューしたときは、ちょうど職場復帰して間もない頃であった。M11は次のように語った。

(M11)「大丈夫だよとみんな言うのですが、特に忙しい、妊娠する前からいたところに復帰したので、会社の内情がよく分かるんですよ。」

【事例6】

仕事を開始および復職したばかりで、そのときちょうど子どもが体調を崩した母親は次のように語った。

(M1)「私も派遣で仕事を始めたばかりだったので、仕事を休ませてくださいというのが非常にきつかったので。」

(M6)「育児休暇を取って、復職したばかりで、仕事も変わったばかりなので、私的にちょっと。休めたとは思いますが、毎回毎回はやっぱり難しいですね。」

事例5の場合、育児休暇を取得する前から働いていた職場であったため、自分が休むことにより周りにどのように迷惑がかかるのかよく分かると働く母親は語り、仕事を休みにくいということでM11は、病児・病後児保育を利用していた。事例6は、仕事を始めたばかりの遠慮から、仕事を休みにくく、病児・病後児保育を利用していた。2つの事例ともに、仕事を休む制度はあっても、職場復帰間もないことを理由に仕事を休むわけにはいかず、病児・病後児保育を利用していた。

3.2.3 勤務体制上の困難

【事例7】

仕事の忙しさというのは時期によって変わることがあり、普段は仕事を休むことができて、今の時期だけは休むことが難しいということがある。これを経験したM6は次のように語った。

(M4)「ちょうどこの時期は決算期でどうしても休むことができませんでしたので。普段もフルで働いてまして、担当している仕事がありますし、とくに6月、7月の上旬は決算期ですので、追われながらやっておりますので。」

【事例8】

中小企業などで働いている場合、複数の担当を持っていることがあり、ぎりぎりの職員体制で業務を行っているということがある。このような職場で働いている母親は次のように語った。

(M5)「小さい会社なんで、私が全て総務、財務、経理を全部やっていますので。休んじやうと、私がいないと止まっちゃう部分があるので、責任が、代わりの人間がいなくて

す。」

【事例9】

医療従事者などのように、夜勤を含む交代制で仕事をしている母親は次のように語った。

(M14)「交代制の勤務で入っているのですが、1人欠けると大変です。交代要員ができるときは、わがままを言って休むのですが、絶対交代できなかつたり、夜勤を挟むと、もともと人数が少ないので、ほぼ休めません。」

【事例10】

会社を営んでいる場合、経営者としての仕事があり、特に代わりの人間を立てて仕事を休むわけにはいかないということがある。このような経験をした母親は次のように語った。

(M3)「私は会社の経営者の人間です。今日の大事な商談を取り逃したら、会社はつぶれるんですよ。今日休んで明日仕事に行けばいいのなら、上司にいやみ言われてもいいんですよ。会社がつぶれるということは、多方面に迷惑がかかるわけですから。」

(M15)「会社員じゃなくて、自分で仕事しているので、できなかつたらみんなに迷惑がかかるので。」

事例7、事例8、事例9、事例10より、会社に休むことのできる制度はあったとしても、職場の忙しい時期と重なってしまうことや、代わりがなく責任ある仕事の場合、実質的には休むことができない、休みたくないということが分かった。

3.2.4 「お迎え」の電話への危機感

【事例11】

お迎えの電話がかかってくるのではないかとという危機感は、びくびくしながらの仕事となり、落ち着かない気持ちで仕事をするようになるということだった。保育園からの電話がかかってくることで、働く母親のキャリアについて、M7は次のように語った。

(M7)「いつもの保育園であれば、なにかあればすぐ呼び出されますので、絶対外せないアポイントがあると困っちゃうんですよ。あの一重要なところを任せられないですよ。」

ね。」

(M5)「電話で呼び出されるといのは、精神的にすごく、それならお昼までに仕事を終えようとか、びくびくしています。」

子どもの「お迎え」などによって、突然仕事を抜けることになると、仕事の大事な約束に対応できなくなるということが起こることもある。最終的には、働く母親が責任ある仕事を任せてもらえなくなるということを理由に働く病児・病後児保育を利用していた。

3.2.5 兄姉の体調不良時の経験から

【事例12】

本稿での調査時に病児・病後児保育を利用した子どもの兄姉の時にはまだ病児・病後児保育がなかったために、子どもの体調不良時の対応に困った働く母親は、次のように語った。

(M4)「お兄ちゃんのとくに苦労しましたので。誰も看てもらえる人がいなかったの。私か主人しかいなかったの、どちらかが休むしかなかったの。大変だったので。復職するにあたって1番気になっていた点ですね。」

(M9)「この子は3人目なんです。上の2人を育てるとき、両親2人で育てていて、おじいちゃんおばあちゃんがいなくて、すごく大変な目をしたんです。仕事も休めないし、子どもは熱を出すしで、結局休むんですけど、職場からの圧力があるので。そうですね、ぎりぎりですね。上の2人はフルタイムで育てたけど、しがらみというか、もういやだなあと思って。今はパートにしてもらっているんです。」

上の子どものとき、子どもが熱を出し、最終的には仕事を休むのではあるけれど、職場からの圧力が強く、かなり母親の精神的負担になっていた。今はその圧力がいやになり、事例12の場合は、正規雇用からパートタイムに替えて働いているということもあり、母親の困窮具合がよく分かった。2つの事例ともに近くに祖父母が住んでなく、両親で子どもの世話をするしかなかった。子どもの体調不良時の援助を探した末に、病児・病後児保育にたどり着いたということだった。

3.3 病児・病後児保育に対する評価

3.3.1 親子二人で過ごす不安の解消

【事例13】

普段保育園に預けている子どもが、体調不良となり、病児・病後児保育には預けず、家で世話を何日もしていたことに対して M11 は次のように語った。

(M11)「親子2人でずっといても煮詰まっちゃうときもありますし、急変したらどうしようという不安が常にありますので、私が看ているより安心できます。」

子どもの体調不良の状態が急性期から預けていた母親は、ずっと子どもと向き合うことの不安と、子どもの病状の急変に不安があると語った。病児・病後児保育では、医療従事者が配置されているので、子どもの状態に対応できる。そのため、母親自身は子どもとずっと過ごすことからくる精神的な煮詰まりを感じなくていいと語った。

3.3.2 体調不良児の世話の仕方のアドバイス

【事例14】

スタッフは保育士と看護師、または保育士、看護師および医師ということで保育の専門家と看護または医療の専門家がいることになる。子どもの体調不良時の世話の方法を働く母親が分からないということや、世話の仕方を間違えていることがある。これに対して、乳児を持つ M1、M11 および M13 は次のように語った。

(M1)「先生はよくお話をしてくださるし、こういうときはどうしたら良いかというアドバイスはしてくださるし、保育中はこうだったよ、ああだったよと次はこうしたらいいよと言ってくれたのが良かったです。」

(M11)「体調不良に対しても育児に対しても知識がないので、アドバイスしてもらえて私にとっても子どもにとっても良かったです。」

(M13)「私が気づかなかったことを気づいてくださるのが多いので。教わりながらきっかけが出来るというか、こういう状態だったんだなあと思えば分かりますし、教えてもらって勉強になります。」

働く母親は、体調不良児に対する知識だけでなく、育児の知識にも不安をもっていることが、事例14より明らかとなった。病児・病後児保育において保育士、看護師および医

師から体調不良児の世話の方法を学ぶことができることを働く母親は評価していた。

3.3.3 育児の悩みの受容

【事例15】

子どもが体調不良になる回数が母親の想像以上に多いことや、頻繁に体調不良になることで、母親は仕事を繰り返し休まなければならなくなったり、子どもの体調に関する悩みが増えたということを経験した母親は以下のように語った。

(M16)「1歳のころ、すごい回数でここに通ってたんですよ。覚悟はしていたものの、こんなになるものかなあとって。周りのお母さんを見ていたら、そんなになっていないあと思って。どうしようもないことは分かっているんですけど、なんか悶々としたものが育児に対してたまってきたんです。そのとき話を聞いてくださって。ただ聞いてくれるだけなんですけど、(略)がんばってということをすごく言ってくれたのが、そういうふうな対応をとってくれたのが、人っぽいなあと感じました。」

子どもが頻繁に体調不良になることで、「我が子だけ」が頻繁に体調不良になるという気持ちで母親の中で生じ、育児に対して働く母親は、ストレスをためていた。それを察した病児・病後児保育のスタッフが、話を聞き、母親の気持ちを和ませてあげるという温かい配慮があったことが、きめ細やかな対応をしてくれる施設であるという働く母親の評価につながっていた。

3.3.4 精神的負担の軽減

【事例16】

子どもの病気は何日も続いたり、短い間隔で何度も起こることがある。これを経験した母親は次のように語った。

(M1)「休ませてくださいと何度も言うと、会社の人も『えっ』て感じにもなりますし、『子どもだから仕方ない』と言ってくれるんですけど、『えっ、また』という感じもありましたから、そういうのが減っただけでもありがたかったです。だから私は恵まれてますよね。」

(M14)「今はなくてはならないというか、みなさんそうだと思いますけど、どうしても仕事を家の都合で休むとなると、よく思われたいということはあると思います。」

(M17)「女性が働く場って、子どもが熱だからといって、融通が利かないところが多いと思いますので、そういうのを助けてくれるというのは、ありがたく心強く思いますよね。」

子どもが熱であるとか、家の都合で仕事を休むことをよく思わない職場のために働く母親は苦勞していた。そのために、子どもの熱の時などを助けてくれる病児・病後児保育はありがたく心強いということだった。

M1は派遣で勤務しており、M14とM17は正規雇用で働いていた。派遣であっても正規雇用であっても同じように職場から圧力があり、病児・病後児保育の利用によってその圧力は、軽減されるということであった。また、M14とM17は、女性の多い職場であるが、職場からの圧力があり、病児・病後児保育によって圧力が軽減されていた。

3.3.5 育児と仕事の両立の自信

【事例17】

病児・病後児保育を利用することで、育児と仕事の両立について母親は次のように語った。

(M2)「育児と仕事が両立できるのかしらという心配はなくなりました。」

(M4)「子育てをしながら仕事を続ける上ではなくてはならない施設ですね。」

(M12)「今はなくてはならなくなっています。」

(M13)「仕事をしている私たちにとっては、こういう場所があることで、安心して働くこともそうですし、育児の中の1つと考えられますね。」

子どもの体調が悪いときの対応がとれるかどうか、育児と仕事の両立において重要であった。そのため、病児・病後児保育の存在によって、働く母親は、育児と仕事の両立ができるということであった。また、病児・病後児保育が特別な場所ではなく、育児の中の1つとなっているということであった。

【事例18】

子どもが体調を崩すことで、母親が何日も休むことや、何度も頻繁に休むことは、職場での立場を悪くし、母親は、職場にいづらくなるということがあつた。このことに対して、

病児・病後児保育を利用することによって、職場に対してどのようになったかを母親は語った。

(M9)「とても助かっています。お仕事を辞めざるをえない場合に陥ることもありますし。」

病児・病後児保育の利用によって、働く母親は、退職ということを回避できたということであった。

3.3.6 専門的保育による仕事の集中

【事例19】

病児・病後児保育の場合、子どもの容態が悪化したなど、子どもの状態が非常に悪くなるという事態でない限り、保護者にお迎えの電話をかけることはない。そのことに対して、母親は語った。

(M10)「私が呼び出しのない中で仕事ができるというのは、すごく安心して働けるんですよ。やっぱり不安なままで預けるのは、いつ仕事に呼び出しがかかるんだろうとけっこう時計を見ながらの仕事になるんですよ。ここに預けている間は、そういう意味では全く心配しなくていいので、この2日間安心して働けました。」

子どもを病児・病後児保育に預けていることで、働く母親が通常保育に子どもを預けているときに感じる、お迎えの電話がかかってくるのではないかという不安がなくなっていた。よって、働く母親は、安心して仕事ができるということであった。

4. 結果のまとめと考察（働く母親が抱く二重の苦悩）

研究結果「3.2 病児・病後児保育を利用する理由」の、「3.2.1 子どもの体調不良時の援助者がいない」から、病児・病後児保育の利用者の働く母親は、子どもの体調不良時に父親や、母親および父親の親を含め、子どもの世話を援助してくれる人がいない母親ばかりであった。中には、父親が仕事を休むことができる場合もあった。しかし、今日だけは父親が仕事を休むことができなかつたということで、体調不良児の世話をどうしてもせざるをえないことに働く母親は苦慮していた。また、「3.3 病児・病後児保育に対する評価」

から「3.3.4 精神的負担の軽減」「3.3.5 育児と仕事の両立の自信」を働く母親は抱いていた。逆を言えば、病児・病後児保育を利用していなければ、仕事を休むことになるため、働く母親の「精神的」および「職場での立場」は不安定にさせられていたと推察できる。また、「3.3.6 専門的保育による集中」から病児・病後児保育を利用していない場合、母親自身が職場で落ち着かない時間を過ごしていたことが明らかとなった。

ここに、従来から言われていた、働く母親が体調不良児を抱えたときの苦悩である誰も頼ることができず「仕事に行くことができない」という事態が現れる。

また、誰にも頼ることができず、体調不良児の対応に苦慮している時、職場で置かれている働く母親の事情から、仕事を休むことができない状態があった。仕事を休むことができない事情には、いくつかがあがった。研究結果「3.2.2 職場復帰間もない遠慮」、および「3.2.4 「お迎え」の電話への危機感」においては、仕事を休むことが、職場内の圧力、つまり働く母親の職場内の地位を脅かすものとなっていた。「3.2.5 兄姉の体調不良時の経験から」においては、研究結果「3.2.2」、および「3.2.4」と同様に子どもの体調不良時に、働く母親が、仕事を休むことによる職場からの圧力が影響していた。一方で、「3.2.3 勤務体制上の困難」では、職場からの圧力による、仕事を休むことができないということではなかった。働く母親自身が職場内で自分の置かれた立場を把握した上で、自分が休むことにより、職場内にどのような影響が出るかを考慮してのものであった。仕事を持つ際、子どもの体調不良時に仕事を休みたいが、職場内の雰囲気や慣習により休むことができない、および、母親自身が仕事への責任から、休むことができないということがあり、体調不良児の世話をすることができなかった。

体調不良児を抱える働く母親が、仕事を休むことなく過ごすことは、職場内における彼女の地位を確かなものにするようであった。ゆえに、働く母親は、子どもの体調不良をきっかけとして、仕事を休むことにより、「職場内での地位を不安定」にさせ、最悪の場合、M9のように「就業意欲を消失」させていたことが明らかとなった。これが「仕事を休む・休まない」という苦悩の根幹にあったのである。すなわち、子どもの体調不良時には、自身が職責を十分に果たせない（に違いない）という不安に慄き、それが職場における彼女らの地位を不安定にさせていたからである。

また、研究結果3.3の「3.3.1 親子二人で過ごす不安の解消」では、体調不良児を抱える働く母親が、保育所に普段預けている子どもと一日中一緒に過ごすこと、ましてや体調不良の我が子と長時間過ごす不安が、病児・病後児保育の利用で解消されたことが明らか

になった。「3.3.2 体調不良児の世話の仕方のアドバイス」から、体調不良児を抱える働く母親は、体調不良の子どもの小さな変化も見逃さず、より適切な世話をするための学びを病児・病後児保育から得ていたことが明らかになった。裏を返せば、病児・病後児保育を利用するまでは、わが子の世話の方法に不安を感じ、育児に対する悩みを一人で抱えていた光景が推しはかれる。

働く母親の場合、普段、子どもを保育所に預けているため、子どもと二人だけで長時間過ごす経験は少ないのではないだろうか。

子どもと過ごすことができるのは、親としての幸せを感じることも多いとみなされがちである。しかし、それが子どもの体調不良時ならば一転してしまう。なぜなら、体調不良であれば、子どもは、機嫌が悪い場合や、体調の急変もある。ゆえに、世話をする者は、気の休まるときがないのである。働く母親は、体調不良の子どもを抱えることで、世話の方法や育児に苦悩を抱えていたのであった。体調不良の子どもの世話であれば、専業主婦であっても、苦悩があるとも考えられるが、専業主婦の苦悩は、「自分の時間が持てない」「子育てによる身体の疲れ」など（内閣府、2004）子どもの体調不良時が苦悩の中心ではなかった。つまり、子どもの体調不良時の世話の方法というのは、働く母親が特に抱える苦悩といえる。

また、子どもの体調不良は、すぐに治癒しないことや、体調不良を短期間に何度も繰り返すことがある。「3.3.3 育児の悩みの受容」から分かるように、子どもの体調不良の度に、働く母親は対応に迫られることになっていた。体調不良児を抱える働く母親は、誰にも聞いてもらうことができず、悶々とした日々を送っていたが、病児・病後児保育を利用することで解消していた。逆に、病児・病後児保育を利用しなければ、母親の苦悩はさらに深刻なものになっていたかもしれない。とりわけ、子どもの体調不良時は、「親が責任を持てなければ困る」（加藤ほか、1993）という社会通念が強固なため、母親は一人で何とかして仕事と育児をこなしていかなければならないという気持ちにさせられていた。

以上より、働く母親は、子どもが体調不良に陥った際、次の二重の苦悩があることが明らかになった。一つは、「職場内での地位の不安定」、「就業意欲までも消失させていた、職場から与えられた職責を果たすことができない」という苦悩である。これは、従来、働く母親が抱えていた苦悩である。もう一つは、「普段の我が子」とは異なる「体調不良のわが子」に必要な注意深い世話（ケア）をしなければならない苦悩である。ここに、働く母親が体調不良児を抱えた際に抱く苦悩として従来から言われてきた「仕事を休む・休

まない」とは異なる苦悩が存在するのである。

引用文献

- 池本美香（2003）『失われる子育ての時間 少子化社会脱出への道』、勁草書房。
- 井上輝子・江原由美子（2005）『女性のデータブック』第4版、有斐閣、80-81。
- 岩堂美智子（2002）「少子社会における子育て支援とは」、日本繊維製品消費科学会、『繊維製品消費科学』、512-514。
- 大木伸子（2003）「保育園児の体調不良時の保育の保護者の支援ニーズ」、日本小児保健協会、『小児保健研究』、62（3）、350-358。
- 加藤忠明ほか（1993）「病児保育ニーズとその対応に関する研究（2）-小児保健関係者への質問紙調査」、日本総合愛育研究所、『日本総合愛育研究書紀要』、30、53-64。
- 厚生労働省（2003）『少子化対策推進基本方針と新エンゼルプラン』。
- 生活情報センター編集部（2004）『子育て・教育・子どもの暮らしのデータ集2004』、生活情報センター。
- 高野陽・西村重稀（2004）『体調のよくない子どもの保育-病児・病後児の保育』、北大路書房。
- 内閣府（2004）『少子化社会白書』平成16年版、ぎょうせい。
- 長津美代子（2002）「妻・母の就業と家族関係」、石原邦雄、『家族と職業 競合と調整』、ミネルヴァ書房、135-157。
- 平山宗宏ほか（2003）「乳幼児健康支援一時預かり事業の実態調査報告書」、母子愛育会日本子ども家庭総合研究所、『日本子ども家庭総合研究所紀要』、39、253-261。
- 藤原弓子（2007）「病児・病後児保育室の果たす役割-病児・病後児保育室で働くスタッフの評価に着目して-」、日本保育学会『保育学研究』、第45巻2号、95-102。
- 帆足英一（2006）『必携 新病児保育マニュアル』、全国病児保育協議会。
- 牧野カッコ（2004）「子どもの社会化にみるジェンダー」、袖井孝子、『少子社会の家族と福祉』、ミネルヴァ書房、136-146。