

障害児を持つ母親の就労に関する文献検討 —就労促進要因・阻害要因に焦点をあてて—

金井美希¹⁾ 須田由紀¹⁾

要 旨

目的：文献検討より障害児を持つ母親の就労促進要因・阻害要因を明らかにし、障害児の母親の就労促進に関する示唆を得ること。

方法：医学中央雑誌、CiNii、メディカルオンラインを用いて「障害児」「母親」「就労」をキーワードとして検索された11編を精読し、障害児の母親の就労促進要因と阻害要因に着目し系統的に整理した。

結果：障害児を持つ母親の就労促進要因にも阻害要因にも共通していたのが「子ども」「母親」「家族」「職場」「サービス」に関する要因で、促進要因のみが「社会保障制度の充実」、阻害要因のみが「経済的負担が大きい」「社会的活動に要する負担が大きい」「子育てに対する女性役割の決めつけ」であった。

考察：母親が就労を希望している際には、母親の思いに寄り添い、背景や個性に配慮した保健師の継続的支援が必要であり、柔軟性のあるフォーマルサービスの充実と地域のソーシャルキャピタルを活用したインフォーマルサービスの活用が期待される。

キーワード：障害児の母親 就労 保健師 サービス

1. はじめに

我が国の15歳以上の人口は、2010年をピークに緩やかに減少しているが、15歳から64歳までの生産年齢人口は1995年をピークに減少している。生産年齢人口の減少に伴い、就業者数は2008年以降減少してきたが、2013年から再び緩やかに増加している。この背景には、65歳以上の就業者が男女ともに増加していることとともに、65歳未満の女性の就業率が上昇していることがある¹⁾。特に子育て期の25～44歳の女性の就業率については、1986年に57.1%、2016年に72.7%、2019年に77.7%と明らかな上昇がみられる²⁾。

女性の就業拡大には、仕事と育児等の両立支援のため、保育所等の育児基盤や育児休業制度等の整備・充実が大きく働いたとみられ、2007年に内閣府が定めた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」においても包括的な施策として位置づけられている。また、女性が職業を持つことに対する意識が女性自身だけでなく男性を含め、社会全体として変化してきたこともその背景にある^{1,3)}。しかし、その一方で子育てにおける母親としての役割は大きく、女性にかかる負担は大きい。

他国との比較では、6歳未満の子どもがいる女性の場合、その就業率は、英国では7割程度、フランスやアメリカでは6割を上回っているが、我が国では2015年の実績値が5割程度、2018年の推定値でも5割台半ばにとどまる。30歳代の労働参加率が欧米諸国と比べて低い背景の一つとして、子育ての多くを女性が担っていることが女性就業の阻害要因になっている⁴⁾。一方、労働政策研究・研修機構が行った調査「子育て世帯のディストレス」⁵⁾では、三世帯同居あるいは両親と近居は、母親の就業とプラスの関係性が示されている。また、同じく「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018」⁶⁾によると、正社員の母親は祖父母から世話的援助を受ける割合が高くなっていると報告している。このことから、子育て期の女性の就労の背景には、公的サービス以外の支援が促進要因となることが推察される。

子どもに寄り添い、日々の成長に喜びを感じる事が出来るのは母親としての醍醐味ではあるが、社会の一員として生きがいを持って社会的役割を果たしていくことは達成感や自己実現に繋がり、母親自身の人生を豊かにすると考える。それは、子どもに

障害があったとしても同じである。しかし、生きがいや自己実現等の権利保障はすべての母親に平等に与えられるべきであるが、障害児を持つ母親においては定型発達児の母親に比べて困難が大きい。市町村保健師は、母子健康手帳交付から母親と接点を持ち、妊娠中から母親の情報を把握し、妊娠における様々な変化に対応出来るようサポートしている。出産後も乳児健診や1歳6か月・3歳児健診等、子どもの就学まで継続的支援を行っており、子どもの成長発達のみならず、母親に就労の希望があればさまざまな相談にも応じている。

国内における障害児を持つ母親の就労に関する文献にあたってみると、1999年まで遡る。2012年の児童福祉法の改正により障害児福祉サービスが一元化され、身近な地域でサービスを受けられるようになった。また、放課後や夏休み等における支援の充実を求める声が多く「放課後等デイサービス」が創設され、学齢期の障害児の居場所が確保された⁷⁾。しかし、障害児の母親の就業率を明らかにした全国的な調査は行われていないが、先行研究の調査から非正規就業を中心に就業率はやや改善がみられているものの、一般の子育て世帯に比べて障害児の母親の就業率は極めて低いことが示されている。また、就業希望があっても就業に至っていない割合が高いということも示されている⁸⁾。このことから、ある一定の公的なサービスが充足されても解決が難しい、障害児を持つ母親の就労を阻害している要因があるのではないかと推察される。

そこで本研究は、障害児を持つ母親の就労促進に関する示唆を得るため文献検討を行い、就労促進要因と阻害要因について明らかにする。

II. 研究目的

本研究の目的は、文献検討より障害児を持つ母親の就労促進要因・阻害要因を明らかにし、就労促進に関する示唆を得ることである。

III. 研究方法

1. 文献の抽出と選定

文献検索には、医学中央雑誌（以下、医中誌）、国立情報学研究所論文情報ナビゲーター（以下、CiNii）、メディカルオンラインを用いた。本研究が扱う障害児を持つ母親の就労に関する事象は、時代背景や社会制度の改正などによって影響を受けること、これまで包括的に明らかにされていないことか

ら、まずは広く全体的に捉える必要があると考えた。そのため、いずれも年数は限定せず検索した。（検索日：2021年8月13日）

キーワードを「障害児」「母親」「就労」とし、（障害児/TH or 障害児/AL）and（母/TH or 母親/AL）and（労働/TH or 就労/AL）を検索式として用いた。医中誌では93編、CiNiiでは35編、メディカルオンラインでは19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、日本国内の障害児の母親の就労実態について記述している論文であり、特定の背景を持つ対象に関する事例研究や会議録は除外し、入手可能な文献を採用した。

2. 倫理的配慮

公表している文献のみ使用し、文献の著作権を遵守した上で原著や原論文に忠実であることに努め、その引用と参考の方法に配慮した。

3. 分析方法

分析対象文献に対して、障害児の母親の就労に影響する要因に関する記述内容を結果から抜き書きし、それらを就労を促進すると考えられるものを就労促進要因へ、阻害すると考えられるものを就労阻害要因へと分類した。さらに、それぞれの内容の共通性に従って、サブカテゴリー、カテゴリーへと集約した。その際、内容の妥当性を高めるために、この分野を専門とする研究者2名でディスカッションを重ね、整理した。

IV. 結果

1. 文献の概要（表1）

文献対象となった14編の文献について表1に示した。文献1,2の調査以降、10年間は障害児を持つ母親の就労に関する文献は見られなかった。12編は2010年以降に蓄積された文献であった。

調査機関は、通園施設や保育所・幼稚園、養護学校、学童保育所、特別支援学級、特別支援学校、大学病院、障害児通所施設であった。対象は、すべての文献において園児・児童・生徒の母親が含まれていた。

研究方法は、質問紙調査が9編、半構造的インタビューが4編、「東京都23区各区の第1期障害児福祉計画等ならびに計画策定のために実施された障害者（児）実態・意向調査報告書等」を用いて分析した論文が1編であった。

14文献のうち、3文献（文献番号：3,5,12）につ

表1 文献一覧

番号	表題・発行年	著者	対象者	方法
1	障害児を持つ母親の子育てと就労に関する意識調査（1999）	上村浩子	神奈川県内の通園施設、訓練会、保育所、幼稚園に通う障害児の母親47名	アンケート調査 調査内容は対象者の属性及び仕事をもっているかいないか、仕事を持つ母親に対しては仕事を持つことのメリット、デメリットおよび必要としているサポート、就労についての自由意見等18項目に関する質問
2	障害児を持つ母親の子育てと就労に関する意識調査 その2（2000）	上村浩子	神奈川県内の養護学校に通う児童の母親259名	アンケート調査 調査内容は対象者の属性および就労の有無、就労中の母親に対しては、仕事を持つことのメリット、デメリット（就労に伴う問題）および必要としているサポート、就労についての自由意見等18項目
3	発達障害児を育てながら働く母親に対する地域での就労支援について 学童保育所における関わりと支援システム（2010）	久井志保	学童保育所を利用する家庭のうち、2008年度に特別支援学級を利用する子どもを持つ母親3名と受け入れる学童保育所の指導員3名	半構造的インタビュー 母親に対しては、「仕事と子育てに対する思い」について、指導員に対しては1年間の関わり後「子どもを保育する上での思い」について行った
4	障害児を育てる母親の就労に影響を与える要因（2011）	丸山啓史	大阪府X市内に在住する障害児（小1～高3）の21人の母親	個別の半構造化インタビュー 調査内容は、母親の就労状況、障害のある子どもの放課後・休日の生活の様子、放課後・休日に活用している社会資源、母親以外の家族による障害のある子どものケアの状況、母親の職場の環境、就労に対する母親の意識などについて
5	障害児を育てる家族における母親の就労の制約と経済的困難 障害児の母親を対象とした質問紙調査より（2013）	江尻桂子	A県の特別支援学校に通学する児童生徒の保護者128名のうち、母親が回答者となった103名	質問紙調査 得られたデータの一部を用いて、①年間世帯収入②就労状況③就労の有無と収入レベルの関連④就労の有無と育児ストレスとの関連の分析を行う
6	障害児の母親の就労と祖父母による援助（2013）	丸山啓史	障害児の母親59人	対面による個別の半構造化インタビュー 調査内容は、母親の就労の経歴と現状、就労が困難な理由、就労が可能な理由、祖父母による援助の実態などについて
7	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（2014）	小木曾由佳	京都府を中心に大阪府、兵庫県に住む54人の母親のうち、子どもが療育手帳1級を保持し、雇用労働経験のある母親28名	半構造化インタビュー 障害児の母親が就労継続するうえでの課題を、障害児の発達段階で生じる就労継続上の分岐点を析出し、各々の分岐点における両立課題に対応するために活用される資源の連関を包括的に分析することで、障害児の母親の就労に影響を与える要因を考察
8	障害児の母親の就労に関連する要因（2015）	春木裕美	大阪市在住で、学齢期（小1～高3）の障害児を育てている母親	量的研究 調査票は「基本属性」「障害児の子育て」「障害児の放課後や休日の過ごし方」「母親の就労状況と意識」「父親の育児・家事の参加度」「『なぜ母親ばかりが』と思うこと（自由記載）」の6構成 今回は「『なぜ母親ばかりが』と思うこと（自由記載）」は使用しない
9	学齢期の障害児を育てる母親の就業についての実態調査 就業形態別の比較に焦点を当てて（2019）	春木裕美	近畿地区の肢体不自由、知的障害特別支援学校の在籍時の母親	質問紙調査 実施した調査から属性、就業状況、福祉サービスの利用、家族の協力、放課後等デイサービス事業創設後の就業状況の変化について分析した
10	在宅生活する学齢期の障がい児を育てる母親の就労とその関連要因（2019）	松澤明美	在宅生活する学齢期の障がい児の母親 全国肢体不自由児PTA連合会に登録している全特別支援学校212校のうち、承諾を得られた89校を通して4,707人に質問紙調査票を郵送	郵送法による無記名自記式質問紙調査 調査内容は目的変数を障がい児の母親の就労の有無、説明変数は子ども・母親・家族・サポートの4つの側面から、母親の就労に関連する要因を測定した
11	医療的ケア児の保護者における就労状況の調査（2019）	荒木俊介	産業医科大学病院小児科に通院中または北九州市内の障害児通所施設に通所している医療的ケア児の保護者	無記名自記式調査用紙 児の年齢、同居家族の状況、世帯収入と母親の就労状況について χ^2 検定を行った
12	学齢期の障がい児を育てる母親の就労状態・就労希望と健康関連QOLの関連（2019）	松澤明美	一県内の特別支援学校2校（知的障害・発達障害）に通う子どもの母親	留め置き法による無記名自記式質問紙調査
13	東京23区における障害児の母親の就労状況と支援策の検討（2019）	美浦幸子	2018年に公表された東京23区各区の第1期障害児福祉計画（18～20年度）等ならびに計画策定のために実施された障害者（児）実態・意向調査報告書等	仮説①～⑤に関連する設問と結果、該当箇所を抽出、分析することにより、仮説検証 ①23区において障害児の介助の大半を母親が担っている ②23区において障害児の母親の就業率は低く、未就労者の大半に就労意向がある ③23区において障害児の母親には再就職・就労継続のために社会資源へのニーズがある ④自閉症児と医療的ケア児の母親の就労がより困難である ⑤23区の第1期障害児福祉計画等は仕事・子育て両立支援策を含まない
14	学齢期の障害児を育てる母親の就業に影響を及ぼす要因（2020）	春木裕美	近畿地区の特別支援学校に在籍する児童の母親 協力校の内訳は肢体不自由・知的障害児併設校5校、知的障害児校1校、肢体不自由児校1校	調査票による質問紙調査 従属変数を母親の就業の有無、母親の仕事の制限感とし、独立変数を属性、母親の子育ての役割意識、対象時の福祉サービス利用、家族の協力として分析

いては、障害児の母親の就労に関する実態調査は行なっているものの、影響する要因についての記述は得られなかったため、3文献を除いた11文献を分析対象とした。

2. 障害児を持つ母親の就労促進要因および阻害要因

障害児を持つ母親の就労促進要因を表2に、就労阻害要因を表3に示した。就労促進要因は89個のコード、就労阻害要因は50個のコードで、計139個であった。要因別に分類した結果、就労促進要因では6カテゴリー、就労阻害要因では8カテゴリーが抽出された。以下では、カテゴリーを【】、サブカテゴリーを「」、コードを“ ”の中に示した。コードの（ ）内に使用した表1の文献番号を表2および表3に示した。

1) 子どもに関すること

就労促進要因は、“子どもの学年が高い（文献8,14）”ことと“子どもの重症度が低い（文献10）”ことから、【子どもの他者への依存度が低い】というカテゴリーが抽出された。

一方、就労阻害要因は、「医療的ケア・介助が必要」「発達障害がある」「突発的な体調不良」「その他」の4つのサブカテゴリーが抽出され、「医療的ケア・介助が必要」では、“介助度が高い（文献1,14）”“医療的ケアが必要（文献9,14）”“気管切開をしている子どもの受け入れ先がなく、親は働けない（文献13）”などがあった。これらのサブカテゴリーに分類できないものとして、“子どもの障がい理由に学童保育へ母親が付き添うことを条件に出された（文献7）”“子どもたちが障害があるため、家をあけることができない（文献4）”“キャリアを目指してきたが、子どもの成長が遅く、なかなか再就職できない（文献13）”があり、「その他」のサブカテゴリーとした。4つのサブカテゴリーから【子どもの他者への依存度が高い】というカテゴリーを抽出した。

2) 母親に関すること

就労促進要因は、“（母親が）専門的、技術的な資格を持っている（文献9）”“母親の精神的健康度が高い（文献10）”ことから【就労に向けた母親自身の条件が整っている】が抽出された。

一方、就労阻害要因は、“自らの性格（文献1）”や“特に特技もない（文献2）”“年齢も高い（文献2）”“体力面から無理（文献2）”から【就労に向けた母親自

身の条件が整っていない】が抽出された。

3) 家族に関すること

就労促進要因は、“（祖父母が）障害のある子どもを預かり、障害のある子どもと過ごす（文献6,7）”“（祖父母が）学校等への送迎（文献6）”“（祖父母が）子どもが体調不良の時に援助する（文献6）”“祖父母の同居がある（文献10）”などの「祖父母のサポートが得られる」、 “夫の手助け（文献2）” “きょうだい児の家事・育児協力（文献4,9,14）” の「夫やきょうだい児のサポートが得られる」、 “家族の理解（文献11）” “家族機能のきずなが強い（文献10）” “子育てと家事のサポート（文献2）” などの「その他」から【家族のサポートが得られる】が抽出された。

一方、就労阻害要因は、“祖父母の援助が得られない（文献6,7）” “祖父母が担える役割の限界（文献6）” “祖父母の健康状態の悪化（文献6,7）” “親（祖父母）の介護（文献2,6）” などの「祖父母のサポートが得られない」、 “夫が非協力的（文献2）” の「夫のサポートが得られない」から【家族のサポートが得られない】が抽出された。

4) 職場に関すること

就労促進要因は、“職場の管理者や同僚などの理解（文献2,4,7,11）” “上司の言葉のフォロー（文献2）” の「上司や同僚の理解がある」、 “継続的に短時間の休暇を取り続けられる職場資源（文献7）” “勤務時間の調整が可能な柔軟な職場の確保（文献4,11）” “パート勤務や非常勤勤務者が正規雇用労働者が保証されている休暇制度を行使できる（文献7）” などの「休業・休暇が取りやすい」、 “介護休業給付の増額（文献13）” の「その他」から、【職場環境が整備されている】が抽出された。

一方、就労阻害要因は、“労働時間を短縮して対応しているが上司の理解があっても同僚から特別扱いされているとみられて理解が得られず働きにくい状況（文献7）” の「周囲の理解が得られない」、 “職場で定期的に短時間休を取る制度が利用できない（文献7）” の「休暇が取りにくい」から、【職場環境が整備されていない】が抽出された。

5) サービスに関すること

就労促進要因は、“病気の時、気軽にお願いできるシステム（文献1,2）” “休日の仕事の時、預かってもらえる場所（文献1,2）” “身内の協力が難しい場合

表2 母親の就労を促進する要因

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	文献
子どもの他者への依存度が低い		子どもの学年が高い（小・中・高校生）	8,14
		子どもの重症度が低い	10
就労に向けた母親自身の条件が整っている		（母親が）専門的、技術的な資格を持っている	9
		母親の精神的健康度が高い	10
家族のサポートが得られる	祖父母のサポートが得られる	（祖父母が）障害のある子どもを預かり、障害のある子どもと過ごす	6,7
		（祖父母が）学校等への送迎	6
		（祖父母が）子どもが体調不良の時に援助する	6
		（祖父母が）療育機関への通園	6
		（祖父母が）施設に通う子どもの帰宅確認	6
		祖父母の協力がある	4,8,9
	夫やきょうだい児のサポートが得られる	祖父母の同居がある	10
		夫の手助け	2
		きょうだい児の家事・育児協力	4,9,14
	その他	家族の理解	11
		家族機能のきずなが強い	10
		頼れる家族	1
		子育てと家事のサポート	2
職場環境が整備されている	上司や同僚の理解がある	職場の管理者や同僚などの理解	2,4,7,11
		上司の言葉のフォロー	2
	休業・休暇が取りやすい	継続的に短時間の休暇をとり続けられる職場資源	7
		勤務時間の調整が可能な柔軟な職場の確保	4,11
		（パート勤務や非常勤勤務者が）正規雇用労働者が保証されている休暇制度を行使できる	7
		育児休業、介護休業を男女ともに積極的に取得できる	1,7
	その他	介護休業給付の増額	13
サービスの充実	非日常的な預かりサービスが受けられる	病気の時、気軽にお願いできるシステム	1,2
		長期の休みの間、見ていただける施設	1
		休日の仕事の時、預かってもらえる場所	1
		身内の協力が難しい場合の一時預かりのボランティア	2
	保育・療育を含む預かりサービスが受けられる	長時間預かってくれるサービス	2
		障害のある子を預かってくれる公立の施設（学校が終わってから、障害児のための学童保育がない）	1,2,10
		保護者の就労に対応できるように中高生向けの放デイの充実	13
		保育所における障害児受け入れの促進	2
		学童保育の利用	1,4,7
		親が就労して18時まで迎えに来られない、18時以降も利用可能にしてほしい（学童クラブ）	13
		親の就労、障害理解のため保育園等普通の子どもが使えるサービスを使わせてほしい	13
		スクールバス付の障害児専門保育園があれば再就職できる	13
		朝から夕方までの療育にしてほしい	13
		自宅での見守りを行う保育事業	11
	ケアを含む預かりサービスが受けられる	ヘルパーの利用（放課後）	7
		親も安心して働ける、ケアする要素を持った、専門的施設	1
		自宅に来て、子供の介護をしてくれるヘルパー体制	2
		デイケアなどの預け先の拡大（施設数の増加および預けることが可能な時間の拡大）	11
		未就学児ケア児も放デイを利用できる	13
		日中預かりや短期入所の拡充	13
	送迎サービスが受けられる	親不在時のヘルパーによる入浴	13
		下校してから、私が帰るまでの預かり	2
		就学後、仕事で遅くなる時に見てもらえる施設	13
		子どもの平日のサービス利用度が高い	8
		放課後等デイサービス利用の増加（放課後等デイサービス事業創設）	9
		登下校時の送迎	2
		身内の協力が難しい場合の送迎	2
		幼稚園・保育園・療育施設の移動支援	13
		特別支援学校－放課後等支援対策事業の移動	13
		自宅－習い事の移動支援	13
	母親に対する相談支援体制がある	移動支援とデイサービスの両立	13
		ガイドヘルパーの適用範囲を余暇活動にも広げてほしい、プールの送迎	2
		通学・通院時のヘルパーサービス	11
		自分の悩みをサポートしてくれる、また色々な情報を教えてくれるシステム	1
社会保障制度の充実	その他	メールでの相談や土日・夜間相談窓口等	13
		家事代行	13
		ボランティア等の助けが得られやすい環境	2
		福祉サービスの利用	14
社会保障制度の充実		行政・企業が、障害児の母親の雇用枠を特別に設ける	1
		保護者の就労が社会資源を活用するための要件とされている	4
		特別児童扶養手当の対象者の拡大と増額	1

表3 母親の就労を阻害する要因				
カテゴリー	サブカテゴリー	コード	文献	
子どもの他者への依存度が高い	医療的ケア・介助が必要	介助度が高いため	1,14	
		医療的ケアが必要	9,14	
		気管切開をしている子どもの受け入れ先がなく、親は働けない	13	
		小学校で母親が介助しなくてはならない	13	
		学校の長期休業には日中も子どものケアが必要になる	8,13	
	発達障害がある	子どもに発達障害がある	4	
	突発的な体調不良	子どもの体調不良等	2	
	その他	子どもの障害を理由に学童保育へ母親が付き添うことを条件に出された	7	
		子どもたちが障害があるため、家をあけることができない	4	
		キャリアを目指してきたが、子どもの成長が遅く、なかなか再就職できない	13	
就労に向けた母親自身の条件が整っていない		自らの性格（『私自身の場合、非常に難しいと思う。どちらも手を抜けないものだから。』『私自身は不器用なので、専業主婦が合っている。』）	1	
		特に特技もない	2	
		年齢も高い	2	
		体力面から無理	2	
家族のサポートが得られない	祖父母のサポートが得られない	祖父母による援助が得られない	6,7	
		祖父母が担える役割の限界	6	
		祖父母の負担（受ける援助を母親が抑制している）	6	
		祖父母の加齢によって担える役割の縮小	6	
		祖父母の健康状態の悪化	6,7	
		親(祖父母)の介護	2,6	
職場環境が整備されていない	夫のサポートが得られない	夫が非協力的（外で働くことに対して）	2	
	周囲の理解が得られない	「労働時間を短縮して対応」しているが「上司の理解があっても同僚から特別扱いされているとみられて理解が得られず」働きにくい状況	7	
	休暇が取りにくい	職場で定期的に短時間休暇を取る制度が利用できない	7	
サービスの不足	預かりサービスが受けられない	放課後過ごせる場の確保	2	
		障害を理由に保育園への入園を拒否された	7	
		延長保育に対応してもらえずフルタイムを諦めた	13	
		医療的ケア児へのサービスの不足	14	
	送迎サービスの不足	登下校の送迎	2,9	
		通学支援が10回では少なすぎる	13	
		スクールバスの降車場所から学童保育までの送迎が必要	7	
		学校休業日に学童往復の移動支援が利用できない	13	
		定期的な通院、訓練機関に通わせること	4	
		社会資源のヘルパーを利用できない場合や、母親に変わって祖父母などが送迎できない場合	7	
	労働時間が確保できない	自由な時間がない	2	
		障害のある子どもが学校から帰る時間に間に合うように母親が仕事を終えなければならない	4	
		労働時間が子育てに適したものでない	4	
経済的負担が大きい		子どもの放課後ケアに必要な金銭的負担が大きくなる(自分の収入よりもヘルパー代が上回るなど)	7	
社会的活動に要する負担が大きい		障害のある子どもの親・保護者としての活動への参加	4	
子育てに対する女性役割の決めつけ		「女性にとって子育てこそ大仕事」「子育ては、仕事以上に大切な母親の役割」という性別分業意識	1,14	
		「障害をもつ子どもの母親は、働いてはいけないような、無言の圧力」という、社会の通念	1	
		役割担当の自己限定	14	

の一時預かりのボランティア（文献2））などの「非日常的な預かりサービスが受けられる」、「長時間預かってくれるサービス（文献2）」「保護者の就労に対応できるように中高生向けの放デイの充実（文献13）」「スクールバス付の障害児専門保育園があれば再就職できる（文献13）」などの「保育・療育を含む預かりサービスが受けられる」、「親も安心して働ける、ケアする要素を持った、専門的施設(文献1)」「自宅に来て、子供の介護をしてくれるヘルパー体制（文献2）」「未就学児ケア児も放デイを利用できる（文献13）」「親不在時のヘルパーによる入浴（13）」などの「ケアを含む預かりサービスが受けられる」、「下校してから、私が帰るまでの預かり（文献2）」「就学後、仕事で遅くなる時に見てもらえる施設（文献13）」の「つなぎとしての預かりサービスが受けられる」、「子どもの平日のサービス利用度が高い（文

献8）」「放課後等デイサービス利用の増加（文献9）」の「サービスの利用頻度が高い」、「登下校の送迎（文献2）」「幼稚園・保育園－療育施設の移動支援（文献13）」「特別支援学校－放課後等支援対策事業の移動（文献13）」「通学・通院時のヘルパーサービス（文献11）」などの「送迎サービスが受けられる」、「自分の悩みをサポートしてくれる、また色々な情報を教えてくれるシステム（文献1）」「メールでの相談や土日・夜間相談窓口等（文献13）」の「母親に対する相談支援体制がある」、「家事代行（文献13）」「ボランティア等の助けが得られやすい環境（文献2）」などの「その他」から【サービスの充実】が抽出された。

一方、就労阻害要因は、「放課後過ごせる場の確保（文献2）」「障害を理由に保育園への入園を拒否された（文献7）」「延長保育に対応してもらえずフルタ

イムを諦めた（文献13）」の「預かりサービスが受けられない」、「医療的ケア児へのサービスの不足（文献14）」の「医療的ケアサービスの不足」、「登下校の送迎（文献2,9）」「スクールバスの降車場所から学童保育までの送迎が必要（文献7）」「定期的な通院、訓練機関に通わせること（文献4）」などの「送迎サービスの不足」、「自由な時間がない（文献2）」「障害がある子どもが学校から帰る時間に間に合うように母親が仕事を終えなければならない（文献4）」などの「労働時間が確保できない」から【サービスの不足】が抽出された。

6) 社会保障制度に関すること

就労促進要因として、“行政・企業が、障害児の母親の雇用枠を特別に設ける（文献1）”“保護者の就労が社会資源を活用するための要件とされている（文献4）”“特別児童扶養手当の対象者の拡大と増額（文献1）”から【社会保障制度の充実】が抽出された。

7) 経済的負担に関すること

就労阻害要因として、“子どもの放課後ケアに必要な金銭的負担が大きくなる（文献7）”から【経済的負担が大きい】が抽出された。

8) 社会的活動に関すること

就労阻害要因として、“障害のある子どもの親・保護者としての活動への参加（文献4）”から【社会的活動に要する負担が大きい】が抽出された。

9) 役割意識に関すること

就労阻害要因として、“「女性にとって子育てこそ大仕事」「子育ては仕事以上に大切な母親の役割」という性別分業意識（文献1,14）”“「障害をもつ子どもの母親は働いてはいけなような、無言の圧力」という、社会の通念（文献1）”“役割担当の自己限定（文献14）”から【子育てに対する女性役割の決めつけ】が抽出された。

V. 考察

1. 文献推移から見える障害児を持つ母親の就労に対する社会的認識

障害児を持つ母親の就労に関するこれまでの研究について総覧すると、1999,2000年の調査研究の以後10年間は、障害児の母親の就労実態や影響要因に着目した文献は見られなかった。このことから、障害

児の育児や看護の担い手としての母親の障害受容過程や、育児負担感、心理的側面については数多く研究が行われてきた¹³⁾が、母親自身の社会的役割や自己実現といったところにはあまり目を向けられてこなかったことが推察される。これは、障害児者の家族はケアを担う存在としてみなされて関心を向けられることが多く、家族の就労という問題はあまり注目されてこなかったためであり、母親は障害児の「支援者」という捉え方が強調されてきたことが要因としてあげられる。しかし、障害児のみならず、家族を含めた包括的支援は公衆衛生看護の重要な役割であり、家族一人ひとりがより良く生きられることを支援していくことで、ひいては地域住民がより良く生きられることに繋がる。

2007年に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する憲章」では、誰もがやりがいや充実感を感じながら働くことと、子育てを含めた個人の生活を充実させることの両立を目指した国の動きがあり³⁾、就労を希望している障害児の母親においても追い風になるだろう。しかし、とりわけ育児と仕事の両立は定型発達児が想定されているために、子どもの発達とともに子どもが自立しケア責任が軽減されることが前提とされてきた。一方障害児の育児は長期にわたり恒常的に続くために、子どもの自立を前提とした施策のみでは障害児の母親の就労も就労継続も困難になることは明らかである。

2. 障害児を持つ母親の就労を促進するために必要な支援の在り方

1) 女性が持てる力を発揮できる職場環境の整備

職場に関する要因は、就労促進要因にも阻害要因にも抽出され、「上司や同僚の理解がある」や「休業・休暇が取りやすい」は就労を継続する上でも重要な要素であった。しかし、これは障害児の母親に限ったことではなく、女性が退職・転職・独立を考えたきっかけとなった職場要因として「育児介護と仕事を両立させるのに十分な制度が整備されていなかった・整備はされていたが活用できなかった」ことを挙げていた²²⁾。ただし、障害児の母親においては、子どもの受診やリハビリのために短時間勤務や短時間休暇を継続的に取ることができる職場体制や周囲の理解が必要であり、一般的な子育て世帯の母親の就労よりも困難となる。

また、就労を阻害する要因に【子育てに対する女性役割の決めつけ】が抽出されたが、これについても一

一般的に子育て期の親が直面する問題と一致しており、「当人の努力だけでは解決することができない」理由からやむなく仕事を減らしたり、休業するといった選択をしていたことが示されている²³⁾。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する憲章」³⁾では、子育て中でも働く意欲のある女性が多様で柔軟な働き方を選択できることを、2015年の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」²⁴⁾では、働く場面で活躍したいと希望するすべての女性が個性と能力を十分に発揮できることを目指す取組が国の方針として掲げられている。障害児を持つ母親においても、個性と能力と経験を活かし、心身ともに安定した状態で子育てと仕事を両立できるよう、多様なニーズを持った人の多様な働き方を実現可能とする職場環境の在り方や支援システムの模索が必要である。

2) 子どもと母親の個別性を重視した保健師の関わり

子どもに関する要因と母親に関する要因は、就労促進要因にも就労阻害要因にも共通しており、障害児を持つ母親にとって強みにもなり、弱みにもなりうると考えられた。

子どもに関する要因については、子どもの障害の種類や介助度、医療的ケアの有無が就労を阻害する要因となっていた。そこには、「私は、この子の為に犠牲になった」とネガティブに捉える母親がいる一方で、「子どもの障害の克服が大切だから」と子どものために時間を費やすことをポジティブに捉えている母親もいることが分かった（文献1）。特に、医療的ケアが必要となる児の場合、家族と過ごす時間を大事にするために在宅医療を望んでいるケースもある（文献11）。就労を希望しない母親の思いに寄り添い、母親にとって本当に必要な支援は何か、ということは見極めなければいけない。一方で、先に述べた「私は、この子の為に犠牲になった」（文献1）とネガティブに捉える母親においては、本来ならば仕事復帰を想定していたにも関わらず、それが我が子の障害によって実現が困難となったケースであり、障害受容や母親の育児ストレスなどにも着目する必要がある。このような場合、子育てにおいても葛藤を抱えている可能性がある。そのため、保健師がいち早く情報を把握し、育児に関する相談の場合には背景にある親自身の悩みの本質を見極め、子育てや看護、介護と仕事の両立について一緒に考えていく必要がある。

また、母親に関する要因に関しては、“（母親が）専門的、技術的な資格を持っている”（文献9）ということが就労促進要因にあり、具体的な職種の上位については、介護・福祉（28.1%）、事務（20.2%）、サービス・飲食（20.2%）が示されていた。

一方、就労阻害要因にあげられた要因からは、母親一人ひとりそれぞれ異なる背景や価値観を持っており、それまでの人生において築き上げてきたものも影響していると考えられた。ただし、“年齢も高い”（文献2）という点においては、障害児はある程度の自立までにかかる時間が定型発達児の子どもよりも長く必要になるため、母親に就労希望があったとしても、実現可能となる頃には母親自身の年齢が高くなり、就労が困難になるということも推察される。このことに関しては、障害児とその家族を支援する保健師が、初期の段階から母親の就労に関する意向を聞き、就労希望がある場合には子育てと仕事を両立している先輩モデルとの出会いの機会を意図的に設定し、両立のために必要な福祉サービスなどに関する情報提供を受けられることも有効である。また、障害児の母親という同じ境遇にある人が子育てと仕事を両立している事実は、今後就労したいと思っている人にとって励みとなり、道しるべにもなる。どのような過程を経て就労を実現させたのか、それを継続させるために苦労していること、工夫していること、またやりがいなどを当事者同士で話せることは、大変意義がある。そのようなピアカウンセリングの場を設けることは、保健師の重要な支援の一つである。

3) フォーマルサービスの充実とインフォーマルサービスの可能性

就労促進要因においても阻害要因においても、最も多くのコードが抽出されたのがサービスに関する要因であり、障害児を持つ母親の就労を実現するために特に重要であると考えられた。このうち、「預かり」「送迎」に関する内容については、就労促進要因にも阻害要因にも共通している内容であり、サービスを受けられれば就労が促進され、受けられないことが阻害要因になることが明確に分れた結果が示された。異なる点は、就労促進要因の方が、より具体的にサービスの内容が抽出されたことである。これは、就労促進要因を抽出する際に、現在就労している母親が就労の際に必要なとされるサポートについて問われ回答しているもの（文献1,2）や、就労を継続

できている「就労継続型」（文献7）の母親へのインタビューから得られたデータから抽出していることが影響していると考ええる。実際に就労しているからこそ、就労を後押ししたサービスや、さらに必要と思われるサービスについて具体的に言語化できたのではないかと推察される。

また、就労促進要因から言えることは、「預かり」に関するサブカテゴリーは内容により分類でき、“病気の時（文献1,2）”や“休日の仕事の時（文献1）”など突発的に起こる事態等に対応できるような「非日常的な預かり」、 “朝から夕方までの療育にしてほしい（文献13）”や“スクールバス付の障害児専門保育園があれば再就職できる（文献13）”など単なる預かりではなく、子どもの成長や自立を促すことも視野に入れた預かりを望んでいる「保育・療育を含む預かり」、 “親も安心して働ける、ケアする要素を持った、専門的施設（文献1）”や“未就学児ケアも放デイを利用できる（文献13）”といった、医療的ケア児など見守りだけではなく「ケアを含む預かり」、 “下校してから私が帰るまでの預かり（文献2）”や“就学後、仕事で遅くなる時に見てもらえる施設（文献13）”といった、母親が帰宅するまでの間の「つなぎとしての預かり」に分類された。「つなぎ」という視点で見ると、“登下校の送迎（文献2）”や“特別支援学校一放課後等支援対策事業の移動（文献13）”などから導きだされた「送迎」も同じ意図を持つ。子どもの急な発熱時の預け先の問題や、送迎時間の制約を受けながら働かざるを得ない状況は、障害児の母親に限らず子育て中の女性に共通する困難さである^{25,26)}が、障害児の特徴として、体調の変化が起きやすいこと、また一度体調を崩すと長引きやすいことなどがある。

障害児サービスに関しては、2012年の児童福祉法改正でそれまでの児童デイサービスが、児童発達支援事業と放課後等デイサービスに機能が分化された。放課後等デイサービス事業所は2014年度から2019年度にかけて、多くの都道府県で2倍以上になっており、利用児童数も同じく2.6倍に増加している²⁷⁾。このテーマに関する文献が見られ始めた1999年頃より障害児が利用できる福祉サービスが増えていることは明らかであり、地域差はあるものの放課後等デイサービスの事業所が増えていることで、障害児を持つ母親においても就労が促進されていることが推察される。一方で、母親が仕事から帰宅する時間まで、などといった柔軟性のあるサービスであるとは言い

切れない。関²⁸⁾は、「社会資源」の足りない部分を「家族資源」への依存によって補い、「社会資源」と「家族資源」の双方が機能しない場合に就労の断念や制約が生じると述べている。本研究の結果においても、「祖父母」が“学校等への送迎（文献6）”や“施設に通う子どもの帰宅確認（文献6）”を行っており、フォーマルサービスのつなぎの役割を果たしていることが示された。一方で、“祖父母が担える役割の限界（文献6）”、“祖父母の健康状態の悪化（文献6,7）”、“親（祖父母）の介護（文献2,6）”が就労阻害要因に抽出され、障害児を持つ母親の就労は祖父母の状態に左右されていた。しかし、このような実態は、障害児の母親に限ったことではない。一般的に就労が困難とされる6歳未満の子がいる場合でも、母親の親が近くに住んでいる場合では、正規雇用の就労確率は、子どもがいないときとほぼ同程度にまで回復するという結果も見られる²⁹⁾。つまり、障害児であってもなくても、いかに母親の就労が祖父母のサポートに依存しているかが理解でき、一方でその脆弱さが母親の就労を不安定なものにもしているともいえる。

この実態を克服していくためには、既存のフォーマルサービスの充実とともに、「祖父母の役割」を担える、地域住民を巻き込んだインフォーマルサービスの活用が今後期待できる。60歳以上を対象とした「高齢者の社会参加に関する意識調査結果」³⁰⁾によると、「ボランティア活動に参加している・したい」人が49.1%、「参加した・したい活動内容」について、子育て支援に関する活動が9.5%であった。また、シルバー人材センターでは、すでに乳幼児の世話や保育施設への送迎、元小中学校教員や塾の講師による学習教室等の子育て支援事業を実施しているところもあった。障害児においては、障害を持つ児童の学校行事での支援がおこなわれていた³¹⁾。楊³²⁾は、血縁関係のある孫育てのみならず、血縁のない高齢者の地域での孫育ては、高齢者自身の生きがいに、肯定的な影響を与えると示唆している。

このような地域住民を巻き込んだインフォーマルサービスの調整においては、地域のあらゆるライフステージにある人々を対象としている保健師だからこそ担える役割がある。地域のソーシャルキャピタルを活用し、住民による自助及び共助への支援を推進することで、障害児を持つ母親の就労促進にとどまらず、高齢者の介護予防や生きがい、ひいては健全な地域づくりに繋がる。

3. 本研究の強みと限界

本研究では、国内における障害児を持つ母親の就労に関する要因を明らかにしている研究の動向と知見について整理することができた。2000年から10年間、先行研究が得られなかったことは、社会における障害児の母親の捉え方を知る手掛かりとなった。一方で、分析対象を就労に関する要因を明らかにしている文献に限定したこと、分析対象論文の本数が少ないこと、同一研究者による調査が含まれていることから、障害児を持つ母親の就労の実情と課題が十分に示されたとはいえない。以上より、今後はより広い範囲にわたって国内外の研究資料の検討を蓄積していく必要がある。

VI. 結論

- 1) 障害児を持つ母親の就労に関する研究は、2010年以前の文献は少なく、2010年以降から蓄積されていた。
- 2) 「上司や同僚の理解」のもと、「休業・休暇の取りやすさ」に配慮した多様な働き方を実現可能とする職場環境の在り方や支援システムの模索が必要である。
- 3) 子どもに関する要因と母親に関する要因は、就労促進要因にも阻害要因にも共通しており、母親が就労を希望している場合には、母親の思いに寄り添い、背景や個性に配慮した継続的支援が必要である。
- 4) サービスに関する要因が最も多く抽出され、柔軟性のあるフォーマルサービスの充実と、インフォーマルサービスの活用が期待される。

VII. 利益相反

本論文に関して開示すべき利益相反関連事項はない。

文献

- 1) 内閣府男女共同参画局：内閣府男女共同参画白書 平成29年度版平成28年度 男女共同参画社会の形成の状況 第1節働く女性の活躍と現状。
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html (2021年10月3日最終アクセス)
- 2) 内閣府男女共同参画局：内閣府男女共同参画白書 令和2年度版第1節就業をめぐる状況。
https://www.gender.go.jp/about_danjo/

- [whitepaper/r02/zentai/html/honpen/bl_s02_01.html](http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html) (2021年10月3日最終アクセス)
- 3) 内閣府男女共同参画局：仕事と生活の調和推進サイト。
http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html (2021年10月3日最終アクセス)
 - 4) 内閣府：令和2年度 年次経済財政報告 第3章 女性の就業と出生をめぐる課題と対応 第1節 女性の就業と子育てを巡る現状と課題。
<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je20/h03-01.html> (2021年10月3日最終アクセス)
 - 5) 労働政策研究・研修機構：労働政策研究報告書 No.189 第3章 祖父母の支援と母親の職業キャリア 一三代同居・近居に注目して一, 2017.
https://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/documents/0189_03.pdf (2021年10月3日最終アクセス)
 - 6) 労働政策研究・研修機構：労働政策研究報告書 No.192 子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2018 (第5回子育て世帯全国調査).
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/192.pdf> (2021年10月3日最終アクセス)
 - 7) 厚生労働省 児童福祉法の一部改正の概要について。
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihoukenfukushibu/setdumeikai_0113_04.pdf (2021年10月3日最終アクセス)
 - 8) 春木裕美：学齢期の障がい児を育てる母親の就業についての実態調査－就業形態別に焦点を当てて－, 厚生労働の指標, 66 (7), 26-35, 2019.
 - 9) 上村浩子・高橋利子・日高洋子他：障害児を持つ母親の子育てと就労に関する意識調査, 横浜女子短期大学紀要, 第14号, 85-97, 1999.
 - 10) 上村浩子・高橋利子・日高洋子他：障害児を持つ母親の子育てと就労に関する意識調査 その二, 横浜女子短期大学紀要, 第15号, 41-52, 2000.
 - 11) 久井志保：発達障害児を育てながら働く母親に対する地域での就労支援について－学童保育所における関わりと支援システム－, 日本看護学会論文集 地域看護 40号, 53-55, 2010.
 - 12) 丸山啓史：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, No.118, 81-90, 2011.
- 13) 江尻桂子・松澤明美: 障害児を育てる家族における母親の就労の制約と経済的困難—障害児の母親を対象とした質問紙調査より—, 茨城キリスト教大学紀要, 社会科学, 第 47 号, 153-160, 2013.
- 14) 丸山啓史: 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, No.122, 2013.
- 15) 小木曾由佳: 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, 58 巻, 153-168, 2014.
- 16) 春木裕美: 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, 2015.
- 17) 松澤明美・涌水理恵・西垣佳織他: 在宅生活する学齢期の障がい児を育てる母親の就労とその関連要因, 小児保健研究, 78 (4), 334-342, 2019.
- 18) 荒木俊介・中村加奈子・柏原やすみ他: 医療的ケア児の保護者における就労状況の調査, 産業医科大学雑誌, 41 (2), P171-178, 2019.
- 19) 松澤明美・江尻桂子: 学齢期の障がい児を育てる母親の就労状態・就労希望と健康関連 QOL の関連, 小児保健研究, 78 (5), 445-452, 2019.
- 20) 美浦幸子: 東京 23 区における障害児の母親の就労状況と支援策の検討, 昭和女子大学現代ビジネス研究所紀要, 4 号, 1-23, 2019.
- 21) 春木裕美: 学齢期の障害児を育てる母親の就業に影響を及ぼす要因, 社会福祉学, 61 (2), 16-30, 2020.
- 22) 株式会社 Waris: 2016 年提言レポート～さらなる女性の就労継続・活躍が可能となる社会へ～, https://waris.co.jp/cms/wpcontent/uploads/PDF/160324waris_teigen_report.pdf (2021 年 10 月 3 日最終アクセス)
- 23) 下田優子・石井美由紀: 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—, 京都橘大学研究紀要, 47 号, 215-233, 2021.
- 24) 内閣府男女共同参画局: 女性活躍推進法「見える化」サイト, https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html (2021 年 10 月 3 日最終アクセス)
- 25) 新井香奈子・安成智子他: 子どもが病気になつた際の就労中の母親の対応とニーズ, 日本プライマリ・ケア連合学会誌, 35 (1), 27-36, 2012.
- 26) 赤松瑞枝: 子育てと両立しやすい働き方とその支援に関する研究—第一報 多様な社会復帰方法を設定する必要性—, 跡見学園女子大学マネジメント学部紀要, 第 28 号, 127-138, 2019.
- 27) 厚生労働省: 障害児通所支援の在り方に関する検討会第 2 回 参考資料 4 障害児通所支援の現状等について, <https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000801033.pdf> (2021 年 10 月 3 日最終アクセス)
- 28) 関維子: 障害のある子どもをもつ保護者(母親)の就労に関する文献検討 障害児の保護者のワーク・ライフ・バランスに関する予備的研究, 田園調布学園大学紀要, 第 13 号, 161-175, 2018.
- 29) 福田順・久本憲夫: 女性の就労に与える母親の近居・同居の影響, 社会政策学会誌社会政策, 4 (1), 2012.
- 30) 金沢市福祉健康局福祉政策課: 高齢者の社会参加に関する意識調査結果, 2019, <https://www4.city.kanazawa.lg.jp/data/open/cnt/3/26426/1/tyousakekka.pdf?20190813121030> (2021 年 10 月 3 日最終アクセス)
- 31) 厚労省: アフターサービス推進室活動報告書 vol.13 2013 年 9 月～12 月 別添 1 シルバー人材センターによる取組事例と工夫一覧表, 2013, <https://www.mhlw.go.jp/iken/after-service-vol13/001.html> (2021 年 10 月 3 日最終アクセス)
- 32) 楊丹: 子育ての担い手としての高齢者への着目に関する一考察—子育て支援施策の動向を中心に—, 教職開発研究, 第 4 号, 31-40, 2021.

Literature Review on Employment of Mothers with Disabled Children -Focusing on Promoting and Inhibiting factors-

KANAI Miki, SUDA Yuki

key words: mothers of children with disabilities, employment, public health nurses, service