

障害児を育てる母親の就労に影響を与える要因

丸山 啓史

Factors Affecting the Working of the Mothers with Children with Disabilities

Keishi MARUYAMA

Accepted December 1, 2010

抄録 : 障害児を育てる母親が就労を続けることの困難さが指摘されてきている。なぜ母親の就労が困難になるのか、21人の母親を対象とするインタビュー調査に基づき、本稿では障害児を育てる母親の就労に影響を与える要因を示す。その要因とは、(1) 学校の長期休業期間に特に大きくなる、放課後・休日における子どものケアの必要性、(2) 病院や訓練機関に子どもを通わせることなど、障害のある子どもを育てるうえで母親が担う様々な役割、(3) 障害のある子どもの祖母など、母親以外の家族による援助、(4) 障害のある子どものケアに関わる社会資源、(5) 母親の労働環境、である。

索引語 : 障害児, 母親, 就労, ケア, 家族

Abstract : The difficulties of mothers with children with disabilities who continue to work having been pointed out, the question is why it is difficult. This paper, based on interviews with 21 mothers, reveals factors that affect their work. The factors are (a) the necessity of care for children with disabilities after school and holidays, which increases during long school holidays, (b) the various tasks that the mothers take on in bringing up their children—tasks such as taking the children to the hospital and/or rehabilitation facilities, (c) the degree of support from other family members—such as grandmothers, (d) the societal resources for children with disabilities, and (e) the working environment of the working mother.

Key Words : children with disabilities, mothers, work, care, family

1. 問題と目的

現在、結婚や出産を経ても女性が就労を続けることは普通のことになっており、乳幼児を育てながら働く母親も少なくない。しかし、障害児¹⁾を育てる母親については、就労を続けることの困難さがこれまでに指摘されてきている。たとえば、滋賀県における障害児と家族の生活実態調査では、小学生の子どもを育てる母親に比べて養護学校小学部に通う子どもを育てる母親の就労率が低いことが明

らかにされている(能勢, 1999)。また, 津止ら(2004)は, 京都府における障害児と家族の生活実態調査をもとに, 母親の就労率が約 50% でしかないことや, 就労していない母親の約 7 割が就労を希望していることなどを示しながら, 母親が働きたくても働けない実態に言及している。

このように障害児を育てる母親の就労率が低くなる背景には, 子どものケアを担うことが母親の役割として期待される構造があると考えられる。藤原(2006)は, 「訓練施設や養護学校において, 子どものことを最優先に考え, 熱心に活動している母親が, 障害児の母親モデルであり, 療育や教育の関係者のみならず, 母親同士の間でもそれが絶対化している」(p.154)と述べ, 「障害児の母親としての仕事は質的にも量的にも膨らみ, 就労することが必然的に抑制されるしくみが作られていた」(p.155)と指摘している。一方, 障害児者の家族に関する研究をみても, 土屋(2002)による障害者家族研究の系譜の整理からもうかがえるように, 障害児者の家族はケアを担う存在とみなされて関心を向けられることが多かった。障害児の母親は, 社会の現実においても, 意識のうえでも, 障害児の育児・教育のための資源として位置づけられてきた側面が大きいといえよう。そのことにより, 母親自身の権利保障への関心が薄くなり, 実際にも労働権等の保障が進められずにきたのではないだろうか。

しかし, 障害児を育てていることにより母親の就労が制約されることは, それ自体が母親の労働権や幸福追求権の観点からみて問題であると同時に, 障害児と家族の生活に小さくない困難をもたらしかねない。家計に関しても, 田中(2010)は, 障害児者の母親の就労率が同年代の有配偶女性の就労率に比べて大幅に低くなっていることを示しながら, 家計がシングルインカムにより支えられていることを障害児者の家族が貧困に陥る要因として挙げている。障害児のいる家族の家計という観点からみても, 母親の就労保障は重要な課題だといえよう。

また, 障害児を育てる母親が就労することは, 子育ての充実という観点からみても積極的な側面をもつことが, 先行研究から示されている。たとえば, 上村ら(1999)は, 就学前の障害児を育てる母親を対象とするアンケート調査から, 就労中の母親は「時間に追われるものの, 精神的に安定し, 母子癒着に陥ることなく, 子どもの存在や成長を客観視していることがうかがわれる」(p.92)としている。また, 上村ら(2000)は, 学齢期の障害児を育てる母親を対象とするアンケート調査において, 就労している回答者の大半が「気分転換」を就労のメリットとして挙げたことを示している。同じように, 久保山(2006)も, 障害児を育てながら働く母親へのインタビュー調査において, 仕事を続けてきて良かったことについて, 「気持ちが切り替えられる」という内容の回答が最も多かったことを報告している。母親が就労することで育児に関する母親のストレスが軽減される場合が少なくないのである。

障害児を育てる母親が働くことには困難がともないがちなのが現状であるが, 母親の権利保障をはじめ, 家族の家計や子育ての充実という観点からみて, 働きたい母親が働けるよう, 障害児を育てる母親の就労保障を進めていくことが必要である²⁾。しかし, 障害児を育てる母親の就労については, 研究の蓄積がほとんどなく, 就労を困難にする具体的な要因についても十分な整理はされていない。

そこで, 本稿では, 障害児を育てる母親を対象とするインタビュー調査をもとに, 障害児を育てる母親の就労を困難にしている要因は何か, 逆に母親の就労を可能にしている要因は何かなど, 母親の就労に影響を与える要因を明らかにする。そのことによって今後さらに検討していくべき点を明確にすることが, 本稿の課題である。

2. 方法

(1) 調査対象

大阪府 X 市内に在住する障害児（小 1～高 3）の保護者を対象に、障害関係団体・学校・学童保育等を通じて予備的アンケートの配布・回収を行った。そのアンケートにおいてインタビュー調査への協力について承諾のあった回答者のなかから、21 人の母親を対象にインタビュー調査を実施した。子どもの実態や母親の就労形態については表の通りである。

(2) 調査方法

調査方法は、回答者の自宅等における対面による個別の半構造化インタビューである。内容はボイスレコーダーを用いて記録した³⁾。

(3) 調査期間

調査期間は、2010 年 1 月から 2010 年 3 月である。

(4) 調査内容

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である。

表 インタビュー調査の回答者の子どもの属性

回答者	学年	在籍	障害	介助	母親の就労形態
A さん	小 1	特別支援学校	知的障害・自閉症	3	就労していない
B さん	小 1	特別支援学級	自閉症	2	在宅業務
C さん	小 2	特別支援学校	自閉症	3	パートタイム
D さん	小 2	特別支援学級	診断なし	1	パートタイム
E さん	小 2	特別支援学級	知的障害	3	在宅業務
F さん	小 2	特別支援学級	学習障害	1	パートタイム
G さん	小 3	特別支援学校	知的障害・肢体障害・医療的ケア	3	フルタイム
H さん	小 5	特別支援学級	知的障害	2	パートタイム
I さん	小 6	特別支援学校	知的障害・自閉症	2	パートタイム
J さん	小 6	特別支援学校	知的障害	1	就労していない
K さん	中 1	特別支援学校	知的障害・自閉症	3	パートタイム
L さん	中 1	特別支援学校	知的障害	3	就労していない
M さん	中 1	特別支援学級	知的障害	1	パートタイム
N さん	中 1	特別支援学級	肢体障害	2	就労していない
O さん	中 2	特別支援学校	知的障害・自閉症	3	パートタイム
P さん	中 2	特別支援学級	知的障害・自閉症	1	就労していない
Q さん	中 2	特別支援学級	知的障害・自閉症	2	就労していない
R さん	中 3	特別支援学校	知的障害・自閉症	3	パートタイム
S さん	高 1	特別支援学校	知的障害	1	パートタイム
T さん	高 2	特別支援学校	知的障害・肢体障害	3	就労していない
U さん	高 3	特別支援学校	知的障害	3	就労していない

* 「学年」「在籍」「障害」「介助」については、回答者へのアンケートをもとに表を作成している。

* 「介助」について、「1」は「介助はあまり必要ない」を、「2」は「部分的に介助が必要」を、「3」は「ほぼ常に付き添いが必要」を意味する。

3. 結果

(1) 就労が困難になる要因

障害児を育てる母親の就労が困難になる背景にあるのは、子どもがほぼ常にケアを必要とする場合が少なくないという実態であろう。外出・帰宅したり家で過ごしたりすることが子ども一人では難しいため、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ず、そのことが母親の就労を制約している場合がある。

- ・就労していたが、15 時に家を出てお迎えなので、今は行っていない。どこかには行きたいがなかなか（難しい）。（A さん）
- ・老人ホームの看護師をしている。仕事は 9 時から 14 時までが基本。（学校の）バスは 16 時なので、14 時でなくてもいいが、（子どもが）帰ってくるのに間に合うように自転車で走って帰っている状況。（O さん）

また、障害のある子どもが学校に行っている日は母親が働きやすくても、学校の長期休業期間には日中も子どものケアが必要になるため、母親の就労が制約されるという例がみられる。

- ・長期休みのこともある。（長期休みに）仕事に行けませんというわけにもいかないけれど、息子を預けるところもない。（H さん）
- ・仕事の日数を増やしたいと思うけれど、長期休みになったときに（子どものケアを）確保できないから、そのことを思うとしんどくて、働く日を増やせない。（K さん）
- ・仕事をするにも、（子どもが）学校に行っている間だけでもしたいが、長期の休みが入ると、困る。（L さん）

一方、次のように、子どもの体調不良等が母親の就労に影響を与えている場合もあることがわかる。

- ・障害をもった子どもが病気になってしまったら、（障害のない）兄なら多少の風邪なら家に置いていけるが、（障害のある弟の場合には）そうはいかない。仕事は絶対に休まなければいけない。仕方がないことかと思う。（Q さん）
- ・これまでに仕事をしていたことはない。発作のコントロールも難しい。朝も何時に起きるか分からない。急に学校を休んだりしても、誰もいてくれる人がいない。一人置いておけないので、働くことはパートでも難しい。小さい発作は毎日のように起こる。（T さん）

子どもが体調不良等のときに母親・保護者に対応が求められるのは、障害のある子どもに限ったことではない。しかし、Q さんの回答からは、子どもに障害があることに関連してより手厚い対応が必要になる場合があることがわかる。また、T さんの回答にみられるように、障害があることと関連して体調不良が起こりやすいということがある。

このような体調不良等への対応以外にも、障害のある子どもの定期的な通院などのために母親が担っている役割が少なくないことが、インタビュー調査からうかがえる。

- ・もともとは銀行に行っていた。フルでなくても、銀行のパートなどに行きたいが、9 時から 16 時とか、9 時から 17 時とか、それは無理。てんかんの病院（に通っており）、歯科でも近所の歯医者ではなく障害者歯科に月 2 回くらいで行っているの、（仕事が）すごく限られる。（A さん）
- ・家で仕事をしている。だから（子どもの面倒を）みられる。今後も、在宅しか仕方がないと思う。年齢的にも、探せば（仕事は）あると思うが、今でも週 1 で PT や OT を受けに行っている。病院にも半年に 1 回くらいだが行っている。他にも病院がある。入院することもある。そういう状況だ

と、雇うほうとしては…。(E さん)

- ・仕事はずっとしている。本人が生まれてやめた。入退院、手術の繰り返しだったので。小1の頃から、パートや正規で働いてきて、現在はパート、次の春から正規でと思っている。(S さん)
- ・病気と訓練が大変だったので、働くなんて。学童があっても働かなかったと思う。病気になるとやばいというのがあったので、学童に行きたいと思わなかった。訓練が充実していて、そっちに忙しかった。放課後にはもっとしたかったことがあった。(U さん)

病院や訓練機関に子どもを通わせることが母親の役割になっており、障害のある子どもの育児・教育において母親が担う役割が大きくなっていることがわかる。次のように、障害のある子どもの家庭での学習指導を母親が行っている例も複数あった。

- ・放課後の全児童対策事業に通っていた頃、いっぱいいっぱいだった。5時までお願いしていたが、夜ごはんの準備など、家のことをそれまでに全部すませないといけない。全部終わらせて、帰ってきたら宿題を。宿題をするのに2時間かかったりする。着替えから何から全部となってくると、こっちがばたばただったので、自分に余裕がなかった。(M さん)
- ・学習に関して、大変。宿題一つやらせるのに何時間もかかる。宿題をやらせることにバトルが始まる。家庭教師のように親がついてやる。(P さん)

なお、障害のある子どもの親・保護者としての活動のために、自分の仕事の量や形態を合わせているという母親もいた。

- ・本当は定期的に仕事に行きたいが、(親の会などの)役員をすると平日に休まなければならない。仕事をしていないお母さんばかりに負担がかかるので、休まなければならない。「一週間行きます」だったら休めなかったので、決めないで仕事をできる場所にしている。「この日活動に行ってください」とか、曜日関係なしにある。曜日を決めているほうが楽だが、いろいろな活動や集まりがある。それに合わせるのだと、決められない。そのほうが、働いていくうえでは、休みをとらなくていい。決めると、「また休みます」になり、やっていけない。前は病院で仕事をしていたが、それができないから2年前くらいに老人ホームの看護師に変わった。(O さん)

以上のように、障害のある子どもが直接的なケアを必要とするために日常的に母親が付き添わなければならないということに加えて、病院や訓練機関に子どもを通わせること、障害のある子どもの親・保護者としての活動に参加することなど、障害児を育てる母親には様々な役割が期待されており、実際にそれらの役割を果たしている母親が少なくないことがうかがえる。そのことによって母親が就労しにくい状況が作りだされていることが、インタビュー調査からみえてくるのである。

(2) 家族による援助

障害児を育てる母親の就労を可能にしている要因としては、障害のある子どものケアを担う母親以外の家族の存在が挙げられる。特に、障害のある子どもの祖母がケアを担うことによって母親の就労が助けられている例が複数みられた。

- ・クリニックで看護師をしている。(子どもが)小さいときから、フルタイムで働いていて、祖母が娘をみてきた。(G さん)
- ・週3回働いているので、長期休みのときは、働いている日に(子どもを)預けないと困るので、週1日は日中一時支援事業で施設のほうに行ってもらって、あと2日は、移動支援(ガイドヘルプ)やおばあちゃんの家で。(K さん)

- ・郵便局で保険の書類をつくるなどの事務をしている。一日 5 時間、週 3 日働いている。週 3 日だが、仕事の曜日は決まっていない。夏休みは、祖父母がいっしょに住んでいるので、祖父母がいるときに合わせて、仕事に行く。(障害のある子どもの) 姉が夏休みにはいるときは、半日なら大丈夫だろうと、半日で帰ってくるなど。どうしても誰もいないときは有給休暇。(I さん)

このように、障害のある子どもの祖父母やきょうだいなど、家族による援助があることによって、母親の就労が支えられている場合がある。このことは、家族による援助がなければ逆に母親の就労が困難になる場合があることを意味するといえよう。次のような回答はそのことを示している。

- ・結婚するまでは働いていたが、結婚してから働いたことがない。子どものことで仕事をしなかったわけではないが、仕事をしたくてもできなかったと思う。両親も離れていたし、みてもらう状況もないし、できなかったと思う。(P さん)
- ・経済的なことでは、働きたいが、みてくれる親戚が近畿地方にいないので、頼る場所がない。夏休みなどがあるので、週 2 が限度。昨日も仕事の日だったが、下の子の嘔吐で休んだ。そういう感じで、来てもらえない。夫も 12 時を越えないと帰ってこないことが多いので…。(R さん)

障害のある子どものケアを担う母親以外の家族の存在が、母親の就労に影響を与える要因になっていることがわかる。障害児を育てる母親の就労は、母親自身や家族の自己努力によって実現している側面が強く、社会的には保障されていないのである。

(3) 社会資源の状況

障害のある子どものケアに関わる社会資源の状況も、障害児を育てる母親の就労に影響する要因になっていることが、インタビュー調査からうかがえる。

第一に、学童保育等の社会資源を活用することにより母親の就労が支えられていること、逆に言えば活用できる社会資源が十分になれば母親の就労が困難になることが、以下のような回答から示されている。

- ・在宅で仕事をしている。本当は、(下の子を) 保育所に入れて外に働きに行つてというのが一番いいが、(学童保育は) 3 年生までなので、働きに出してしまうと、4 年生から、長期の休みになったときに、家を空けるようにはできないので、下の子もそのまま幼稚園に入れている。働けなくなると、下の子も保育園を出ないといけない。悩んだ。在宅の仕事は、事務の手伝い。子どもも人数が多いし、だんだんお金もかかってくるので、外に働きにいったらそれが一番いい。(B さん)
- ・派遣などの形で、不定期で働いている。資格をとる勉強もしている。働きたいが、小学校 4 年生以降から学童保育がないので、どのようにするかまだ決めかねている。(D さん)
- ・子どもが小 1 になってから、仕事を始めた。最初は一日 6 時間、週 5 日でしていた。小学 4 年生から学童保育がなくなったので、できる範囲でと言ってもらい、一日 5 時間、週 3 日にした。送り迎えがあるので、夏休みなどに毎日置いていけないので。(I さん)
- ・学童保育にいる小学校 1 年生から 3 年生の間と、小学校 4 年生までは、フルタイムで会社の秘書をしていた。しかし、働いている間、ヘルパーやお手伝いさんを雇うなどすると経費もかさむので、仕事をやめた。(Q さん)

第二に、障害のある子どものケアに関わる社会資源の活用のために母親が就労するという例が複数みられた。X 市においては保護者の就労が学童保育の入所要件となるため⁴⁾、子どもを学童保育に入所させるために就労したという母親が少なくない。

- ・学童保育に入れるために仕事をしないといけないので、在宅で仕事をしている。3月の下旬から始めた。(Bさん)
- ・就労していないと学童に入れないので、仕事を探していたら、「働けるときでいいから働いてくれたらいいよ」という感じだったので、パソコン入力をお手伝いするくらいの仕事を始めた。働くために学童保育に通わせたのではなく、学童保育に通わせるために働いた。働いていなくても学童保育に入れるなら、そのほうがよかった。(Kさん)

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ことが母親の就労を促すことになっているが、これを母親の権利保障の立場からの就労保障とみることはできない。むしろ、障害児を含む子どものケアが本来的には親・保護者の役割であるとみなされ、実質的には主に母親の役割であるとみなされていること、母親の就労を本来は望ましくないものとみなす考え方が社会に残っていることの反映といえよう。

(4) 母親の労働環境

障害児を育てる母親の就労を可能にする要因としては、職場の労働環境も重要なものであることが、インタビュー調査から示された。

第一に、労働時間が子育てに適したものでないことによって就労の継続が不可能であった例がみられた。

- ・今までは、育児で煮つまったときに働き始めたこともあった。ただ、保育園や学童に迎えに行く時間にきっちり終われなくて、やめた。結局、今の保育園に（就職した）。子どもが理由でこころろ転職している。子どもに振り回されているかな。(Fさん)

このような問題は、障害のない子どもを育てる母親の就労についても共通するものであろう。

第二に、働く日や時間帯を柔軟に決められたり、休暇をとりやすかったりすることで、母親が就労しやすくなっている例がある。

- ・郵便局で保険の書類をつくるなどの事務をしている。一日5時間、週3日働いている。週3日だが、仕事の曜日は決まっていない。夏休みは、祖父母がいっしょに住んでいるので、祖父母がいるときに合わせて、仕事に行く。(Iさん)
- ・今は、学校のすぐ近くのパン屋さんでパートをしている。学校の行事（のとき）などは休むことができる。週3で働いている。自宅近く、学校近くが便利だと思い、パン屋に移った。(Hさん)

第三に、職場の管理職者や同僚などの理解があることが母親の就労を支えている場合がみられる。子どもを育てながら働くこと、あるいは障害のある子どもを育てながら働くことに対して、職場の理解があることは、働く日や時間帯の柔軟性、休暇のとりやすさにもつながっている。

- ・子どもが通園施設に通うようになってから、パートで働き始めた。精神障害者施設で施設内の新聞をつくる仕事。金・土・日が休みで、5時間勤務。障害者施設なので、子どものことに対して理解があり、融通を聞いてもらえる。(Cさん)
- ・私は近くの保育園で調理補助をしているけれど、子どもの状態は上の人に伝えていて、学童のお迎えなどは話している。子どもが熱を出したというときでも、保育園だし、そういうこともあるよねと。(Fさん)
- ・今、職場は理解があるので、非常に融通してくれていて、3時にあげてくれる。この条件で働かせてくださいというふうにして、3時までにはあがれるようにシフトを組んでもらっている。(Kさん)

以上のようなことは、逆に言えば、同僚等の理解があり労働時間の融通がきく職場でなければ、障害児を育てる母親が働くことは困難だということであろう。障害児を育てる母親は職業選択の幅を制約されている可能性がある。

4. 考察

障害児を育てる21人の母親へのインタビュー調査から、母親の就労に影響を与える要因として少なくとも次のようなものがあることが示された。

- (1) 学校の長期休業期間に特に大きくなる、放課後・休日における子どものケアの必要性。
- (2) 子どもの体調不良への対応、病院や訓練機関などに子どもを通わせること、子どもの学習の援助をすること、PTAや「親の会」の活動への参加など、障害のある子どもを育てるうえで母親に求められる様々な役割。
- (3) 障害のある子どもの祖母など、母親以外の家族による援助の状況。
- (4) 障害のある子どものケアに関わる社会資源の状況。
- (5) 障害児を育てる母親の労働環境。

これらの要因は、子どもを育てる母親一般の就労に影響を与える要因と共通する部分が少なくないと考えられる。しかし、子どもの障害と関係してより手厚いケアが必要になる場合が多いこと、子どもの年齢が上がってもケアの必要性があまり小さくならない場合も多いことなどに、障害児を育てる母親の就労をめぐる独自性があると考えられる。

以上のことをふまえて、今後さらに検討していくべき点としては、次のようなことがあるといえよう。

第一は、家族に依存しない障害児のケアのあり方である。現在、地域格差など多くの問題がありつつも、障害児のケアに関わる学校以外の社会資源はある程度の広がりを見せている。しかし、依然として障害児の生活が母親に依存して成立している様子が、インタビュー調査からはうかがえる。また、母親以外の家族による援助の状況が母親の就労に影響を与える要因となっている。家族に依存した障害児のケアのあり方から脱却しない限り、母親の就労保障は困難であろう。

障害児のケアに関わる社会資源は、従来、母親・保護者のレスパイト、障害児の療育・訓練、障害児の社会参加の支援など様々な目的のもとに構築されてきたが、母親・保護者の就労保障という観点から整備されてきたものは少ない。しかし、母親・保護者が働くことについての要求や必要性の高まりを考えるならば、社会資源のあり方を母親・保護者の就労保障という観点から改めて検討する必要がある。

第二は、母親が障害のある子どものケアを担うことへの支援のあり方である。上述のように母親・家族に依存しないケアのあり方の確立は必要であるが、一方で、母親の就労に影響を与える要因のなかには、社会化することが常に望ましいとは単純にいけないであろうケアの領域がある。子どもの体調不良に対する対応や通院への付き添いなどが、それに当たるといえよう。また、自らの就労よりも子どもの訓練を優先した母親や、「親の会」の活動のために自らの就労を制限している母親がいることが、インタビュー調査から示されている。母親にそのような選択を迫る社会的な構造・圧力については批判的な吟味がなされなければならないが、子どものケアよりも就労が優先されなければならない

とはいえないであろう。子どものケアに関わる役割を積極的に担いたいと考える母親にとって、そのことが適切に保障されることも必要ではないだろうか。そのための社会的な配慮・支援のあり方も検討が求められよう⁵⁾。

もっとも、障害のある子どものケアへの母親の積極的な関与を肯定的にとらえることは、子どものケアを基本的に母親の役割であるとみなす見方を追認して強化する危険性がある。しかし、障害児を育てる母親の就労をめぐることは、ケアの社会化が進むだけでは完全には解決しにくい問題が存在することが、インタビュー調査から示唆されているのである。

その問題とも関わって検討されなければならない第三の点は、労働環境のあり方である。同僚の理解や労働時間の融通のききやすさなど、職場の労働環境が母親の就労に影響を与えることが、インタビュー調査から示されている。子育て一般に適した労働環境のあり方とともに、障害児を育てることの相対的な独自性にも対応する労働環境のあり方が検討されるべきではないだろうか。障害児を育てる母親にとっての働きやすさをそれぞれの職場の自主的努力に期待するだけでなく、社会的な制度の構築が必要になるだろう。

休暇のとりやすい働き方や労働の日数・時間帯の柔軟な設定など、障害児を育てる母親の事情に応じた就労形態が可能になることが求められるといえよう。ただし、短時間勤務等が、賃金の不当な低さや就労継続の不安定さなど、働く母親の不利益につながらない仕組みが重要である。どのような制度設計が可能か、丁寧な検討が必要だといえる。

以上のような三点について考えていく際に重要になるのは、障害児を育てる母親が主体的に自らの生活を構成していける自由度という観点であろう。現状において問題なのは、障害児を育てる母親は働きたくても働きにくい場合が多いということ、就労しながら子育てをするという生活を選ぶ自由が制限されているということだと考えられる。この問題の解決は、障害児を育てる母親もすべてフルタイムで働く状態をつくり出すといったことではない。子どもの権利と母親の権利とがともに最大限に確保される形で、母親の多様な生き方は是認と保障がなされなければならない。

なお、最後に、本稿におけるインタビュー調査の限界に関わる今後の課題としては、第一に、母親以外の家族の就労をめぐる問題についての検討が挙げられる。本稿では、現在の日本においては障害のある子どものケアが主に母親の役割とされることが多いため、障害児を育てる母親の就労について検討してきた。しかし、藤原（2006）が指摘しているように、障害のある子どもを育てることは父親の就労も制約することがある。また、父子家庭においては、母子家庭と同じような就労をめぐる困難があると推測される。さらに、子どもが年齢を重ね成長した時点においては、障害児者の存在がきょうだいの就労に影響を与えることも考えられる。

また、第二の課題は、障害児を育てる母親の就労に影響を与える要因をさらに詳しく把握することである。本稿におけるインタビュー調査は、主な要因を明らかにしたと考えられるが、大阪府 X 市という一つの自治体でのものであり、対象者数も多くはない。今後、より大規模な調査により、母親の就労に影響を与える要因をさらに探り、就労保障の方向性を検討していくことが必要だと考える。

注

1) 近年、LD・ADHD・高機能自閉症等の「発達障害」のある子どもについての関心が高まっている

- が、本稿では、特別支援学校や特別支援学級に在籍する知的障害のある子どもを主に想定している。
- 2) 学校に通う障害児を育てる保護者を対象とするアンケート調査をもとに丸山（2009）が指摘しているように、障害児を育てる母親の就労への要求は強い。社会参加や自己実現のために「働きたい」という要求と、経済的理由等で「働かなければならない」という必要性とが背景にあると考えられる。
 - 3) 本稿では、煩雑さを避け簡潔に表現するため、インタビュー調査の結果については回答内容を要約する形で記述する。
 - 4) 障害児については保護者の就労状況に関わりなく入所を認めている市町村もある。
 - 5) その際にも、父親でなく母親が主に子どものケアを担うことに対する批判的検討は欠かせない。

参考文献

- 上村浩子・高橋利子・日高洋子・原田放子（1999）「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，pp.85-97。
- 上村浩子・高橋利子・日高洋子・原田放子（2000）「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，pp.41-52。
- 久保山茂樹（2006）「障害のある子どもをもつ母親への就労支援」『教育と医学』2006年5月号，pp.66-73。
- 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』第37巻第4号，pp.21-32。
- 土屋葉（2002）『障害者家族を生きる』勁草書房。
- 津止正敏・津村恵子・立田幸代子（2004）『障害児の放課後白書—京都障害児放課後・休日実態調査報告』クリエイツかもがわ。
- 能勢ゆかり（1999）「家族のゆとりと健康」藤本文朗・黒田学編著『障害児と家族のノーマライゼーション—滋賀の「障害をもつ子どもたちの生活実態調査」から』群青社，pp.86-105。
- 藤原里佐（2006）『重度障害児家族の生活—ケアする母親とジェンダー』明石書店。
- 丸山啓史（2009）「障害のある子どもの放課後・休日支援の現状と課題—保護者対象全国調査より」『障害者問題研究』第36巻第4号，pp.72-79。