

令和6年度 福島県男女共生センター地域課題調査・研究事業

福島県の未就学児を育てながら働く女性が
健康的かつ主体的なキャリア形成を実現するための要因：
インタビュー調査に基づく探索的研究

調査結果報告書

令和7年3月

福島大学 キャリアセンター キャリアオフィサー/特任准教授 石井由貴
宇都宮大学 DE&I 推進センター 特任助教 川面充子

目次

1 調査・研究の背景・目的と方法	3
1-1. 調査・研究の背景と目的	3
1-2. 調査・研究の内容及び方法	4
1-3. 倫理審査	4
2. 調査・分析結果	5
2-1. インタビュー対象者の属性概要	5
2-2. インタビュー分析結果	5
3. 考察	21
3-1. 本調査で明らかになったことおよび期待される施策	21
3-2. 本調査の限界	23
4. まとめ	24
5. 参考資料・文献	26
6. 謝辞	26
7. 資料	27

1 調査・研究の背景・目的と方法

1-1. 調査・研究の背景と目的

本研究は、福島県において未就学児を育てながら働く女性たちが、健康的かつ主体的なキャリア形成を実現するための要因を検討することを目的とする。

我が国において近年、出産後にも子どもを育てながら働く女性は増えたものの、子育てと仕事の両立が困難なために離職する女性は未だ少なくない。また子育てをしながら働く女性たち、とりわけ子どもが幼い女性たちは、仕事と家庭の葛藤に苛まれ精神健康のリスクが高いことが知られる。こうした女性たちがより健康で自分らしく働き続けるためには、自分なりにキャリアの目標を持ったり、積極的・戦略的に自身の仕事や家庭と向き合うことができたり、また周囲からのサポートを得られる、といった主体的なキャリア形成を実現できる状態、すなわち「キャリア自律」の状態になることが有効であると考えられる。これまでキャリア自律に関する研究は男性対象のものが多くみられ、また子育て中の働く女性対象の研究は首都圏のものが多く、福島県を含めた地方都市において子育てをしながら働く女性のキャリア形成に関する研究は僅少である。主体的なキャリア形成を実現できる状態である「キャリア自律」が促進されるプロセスと要因については、例えば堀内ら¹は大手民間企業に勤める正社員男性を対象としたインタビュー調査に基づいて修正版グラウンデッドセオリーアプローチ

(M-GTA)を用いて検討を行っている。その結果、キャリア自律がなされた心理的状态として「職業的自己イメージの明確さ」「主体的キャリア形成意欲」「キャリアの自己責任自覚」があることなどを明らかにした。ただしこれは男性正社員のみを対象とした調査となっている。また堀内ら¹はキャリア自律に影響を及ぼす経験を「仕事経験からの学び」のみに求めていたが、子育て中の女性においては職場内での経験のみではなく家庭や地域といった場での経験も影響することが考えられる。

そこで本研究では仕事だけでなく家庭や地域など多様な場での学びから女性たちのキャリア自律に至るプロセスを仮説として設定し、調査・分析を行う。

本研究では、福島県において未就学児を育てながら働く女性たちがキャリア自律に至るプロセスと要因を探索する。それにより、福島県をはじめとする地方都市において未就学児を育てながら働く女性たちが健康的かつ主体的なキャリア形成を実現するために、どういった施策と環境整備が必要なのかを明らかにし政策提言することとする。

¹ 堀内 泰利ほか.キャリア自律の心理的プロセス：大手民間企業正社員へのインタビュー調査による探索的研究.キャリアデザイン研究 = Journal of career design studies /日本キャリアデザイン学会 編.

1-2. 調査・研究の内容及び方法

福島県で未就学児を育てながら被雇用者として働く正社員女性（12名）を機縁法にてリクルートしインタビュー調査を行った。インタビュー調査は、事前に用意した質問に基づき進め、そこから回答内容に応じ対話を深めていく半構造化面接の形式で行った。所用時間は1人1時間程度とし、主に下記の3点について質問を行った。

- ・現在の仕事・家庭の状況
- ・仕事と家事育児の両立について
- ・今後の自分についてや職場でのキャリアアップについて

インタビュー実施後、逐語録を作成し、その中からリサーチクエスチョンに関連する発言を抽出した。共通する項目を洗い出し、内容を整理・分類し、各項目に意味づけを加え分析をした。

1-3. 倫理審査

本研究は、福島大学研究倫理委員会の承認を得た（承認日：2024年8月6日、承認番号：2024-13）。また、回答者全員にインフォームド・コンセントを行った。

2. 調査・分析結果

2-1. インタビュー対象者の属性概要

未就学児を持ちフルタイムで働く女性について、著者らは機縁法にて浜通り・中通り・会津地域にて12名をリクルートし、インタビューを実施した。そのうち1名は被雇用者ではなかった（経営者であった）ため分析から除外し、11名を分析対象とした。インタビュー対象者の属性概要は表1の通りである。

表1 インタビュー対象者の属性概要

No.	仮名	地域	年齢	職業	同居家族・子ども	親戚
1	A	中通り	30代前半	教員	夫・3歳双子	両親が近所で助けてもらえる
2	B	中通り	30代後半	団体職員	夫・中3・小4・年長	実親他界、義両親県内遠方
3	C	中通り	40代	サービス業技術職	夫・3歳	両親と姉が近所
4	被雇用者ではなく事業主であったため分析から削除					
5	E	中通り	30代前半	サービス業営業職	夫、小3、年長、2歳	両親は近所だが働いており頼れない
6	F	会津	30代前半	公務員事務職	夫、2歳、実父	実父同居、義両親は車で30分距離で頼れる
7	G	会津	30代後半	公務員専門職	夫、3歳、猫	両家の両親町内で頼れる
8	H	浜通り	20代後半	病院看護師	夫、5歳、3歳、0歳6ヶ月	両実家県外で頼れない
9	I	浜通り	30代前半	団体職員	夫、3歳、1歳	両実家県外で頼れない
10	J	浜通り	40代前半	病院事務職	夫、2歳	実母他界、実父が車で30分距離、義両親近いが介護で頼れず
11	K	中通り	30代後半	会計事務所職員	夫（別居）、小2、0歳10か月	両実家県外で頼れない
12	L	浜通り	30代前半	公務員事務職	夫、6歳息子、4歳娘	隣に義実家（幼稚園送迎・育児）と姉家族、市内に実家

2-2. インタビュー分析結果

未就学児を育てながら働く正規職員の女性たちへのインタビュー調査をもとに、彼女たちが直面している現実と内面の葛藤、そして将来に向けたキャリアへの意識、すなわちキャリア形成についてどのように考えているかを明らかにするため、インタビュー音声逐語録を直し、概念を整理し、分類した。その結果、大カテゴリは【職場に関すること】【家庭に関すること】【産前産後の悩み】【両立の葛藤】【キャリア継続の工夫と展望】【地域性】の6つに分類された。中カテゴリは36抽出された。（表2）

表2 未就学児を育てながら働く女性のキャリア形成に関する分類

大カテゴリ	中カテゴリ	小カテゴリ	定義
職場に関する こと	1 就業継続の条件（制度面）	福利厚生が良い	働き続けるためには、職場に必要な制度
		産休育休で手当がもらえる	
		保育料補助や行事や病気で休みがもらえる	
		休みのとりやすさ	
		労働時間の柔軟性	
		段階的にキャリアを積み上げていける仕組み	
		産育休時の人員補充	
		時短で復職	
		保育園が職場内にある	
		病児保育が職場内で使える	
2 就業継続の条件（人材）	正規雇用だからこそ働ける（経済面）	働き続けるためには、職場に必要な上司や同僚のこと	
3 就業継続の条件（働き方）	誰でも他の人の業務ができるようにしている	働き続けるための働き方	
	復帰後職場異動の配慮あり		
	子連れ出勤		
	職住近接		
	情報共有と協力体制の重要性		
	上司の理解・男性にも声かけ		
	男性も仕事を早く済ませて帰る雰囲気が良い		
	仕事のやり方の変化		
	理想の職場・仕事のやり方		
	近さとリモートできること		
4 上司の理解や配慮への恩返し	リモート希望	上司理解があると、もっと仕事を頑張って上司に恩返しを使用という気持ちが芽生える	
5 感謝が支える仕事へのやりがい	急な仕事の要請	感謝されることや貢献を実感することで得られるやりがい	
6 職業的信頼における外見評価のジェンダーバイアス		仕事において、特に営業や顧客対応の場面で、外見が「信頼性」や「能力」と結びつけられやすいこと。	
7 男性中心の職場の働きにくさ		男性が多数を占める職場において、女性が育児や家庭の事情で休みにくかったり、異動させられたりすることで、長期的なキャリアの継続が難しくなる状況	
8 会社都合による待たががかる第2子への影響		2人目の妊活に会社から待たががかる状況	
9 コロナ禍限定のリモートワーク		新型コロナウイルス感染拡大による不安を解消するために、リモートワークが導入されたが、十分に活用されていない現状への不満	
10 育児中の職場と繋がるプテワーク		育児急中でも職場と繋がっていることで、復帰してからの仕事がスムーズにできる状況	
家庭に関する こと	11 家庭面での就業継続の条件	夫の職場と保育園の近さ	働き続けるために必要だった、夫・親族など家庭面の条件
		実家と夫がお迎えできる	
12 夫のキャリア志向	夫のキャリア志向	夫とお互い様でサポートし合える	夫のキャリアへの志向性による影響
		夫婦の協力体制	
		夫の育児意欲	
		職住近接と親サポート	
		親族によるサポート	
		社内評価より家庭優先の夫	
		「俺は休めない」で常に妻が調整	

表2 未就学児を育てながら働く女性のキャリア形成に関する分類 続き 1

大カテゴリ	中カテゴリ	小カテゴリ	定義
産前産後の悩み	13 保育園探しの壁		子どもを預けて働くために必要な保育園の確保が、希望通りに進まないことで発生する困難
	14 キャリアの停滞	キャリアの焦り モチベーションの低下	休職中に一時的に仕事を離れることで、キャリアの進展に遅れを感じ、仕事への意欲が低下すること
	15 育休中の社会的交流欲求		育休中に育児中心の生活となることで、大人との会話や社会的な接点が減り、他者や社会とのつながりを求めること。
	16 子育て支援ではなく、労働支援としての保育制度		制度が育児をサポートする視点よりも就労していることを優先していることへの違和感。
	17 育児専念による孤独と自己喪失感		育休中に家庭内での育児に専念することで、外とのつながりが断たれたように感じ、孤独感や「自分だけ何もしていない」という無力感を抱く状態。
	18 子育てと仕事に生きる覚悟		今は子育てと仕事に専念しよう！という諦めが覚悟に変わる割り切り状態。
	19 ネット上の子育て規範に揺さぶられる自己評価		育児に関する情報や世間の声（SNS・掲示板など）を通じて、こそだての理想が押し付けられ、心理的なプレッシャーや自己責任を抱いてしまうこと。
	20 産前産後への漠然とした不安	産後にワンオペ 上の子の適応への心配 復帰時期を選べない心配	出産前後の生活・身体・家庭環境の変化に対する漠然とした不安。
両立の葛藤	21 生活優先型キャリア選択	業務内容よりも働き方で選んだ 転動がないことが優先 時間の融通がきく 夜にかかる仕事はやめた 休んでも何も言われなさそう、お金のため 時短で収入源だが選択せざるを得ない	やりたい仕事、働き方で職業を選ぶのではなく、今の生活状況に合わせて仕事や働き方を選ぶ。
	22 経済的安定を求めた仕事選び	今後お金がかかることを見込んだ正社員選択 給料のために正社員	経済的安定を求めて正社員の仕事を選ぶ。
	23 夫の受動的育児協力	夫との育児の知識量の差 夫の部分的家事参加 夫へお迎えリマインドが必要 頼めばやってくれる	夫の育児参加が主体的でなく妻側が主となって具体的に依頼が必要な状態。
	24 保育園お迎えプレッシャー		お迎えに遅れないように常に急いでいる
	25 育休復帰後の苦勞	帰って寝るまで座る暇なし ご飯支度中に子どもを待たせる苦勞 ストレスで痩せてしまった 病児対応と仕事の両立がきつい	育休復帰後の慌ただしい生活のハードさおよびそれによる体調不良。
	26 育児時間のためにキャリアが制約される葛藤	夫が食事準備などできないので早く帰る 夫にしか頼めないから今は仕事セーブ 子育て優先で仕事に注力できない 仕事への諦め バリバリ働きたかったができない葛藤 忙しくてイライラするから仕事を抑える 時間が限定されて狭まっている 上を目指したいが子が増えると難しい	育児家事のために労働時間を制限しているため仕事の幅や機会が限定されることからくる葛藤や不満。
	27 自分1人の時間が少ない、基本ワンオペ	子どもが活発で複数で対応する 夫は1人時間がある 平日休みは子どもの用でなくなる 美容院だけは1人になれる、歯医者も子連れ 苦だが仕方ない、土日託児を検討中	仕事と育児家事以外の、自分のための時間を持たない疲弊。

表2 未就学児を育てながら働く女性のキャリア形成に関する分類 続き2

大カテゴリ	中カテゴリ	小カテゴリ	定義
キャリア継続の工夫と展望	28 葛藤後の変化	母でなければ呪縛からの解放 夫が変わってもっと働けそう 子育てと仕事に生きる覚悟	両立の葛藤の後に訪れた心境の変化。
	29 就業継続のための工夫	環境を作り出す：親に預ける 夫との交渉	就業継続のために主体的に工夫したこと。
	30 好きなことをして前向きになれる	子育てとは別に自分の好きなことへの時間が必要 楽しみが生きがい ゲームで元気に プライベートもあるから頑張れる 副業が趣味	趣味など好きなことで自分の時間を持ち前向きになれる。
	31 今後-考えていない	考えたことがない 自分のことを考える時間がない 現時点で体力へろへろ 仕事楽しければ頑張れるかも、でも勤め上げたいではない	今後のキャリアについて考えていない、考える余裕がない。
	32 今後-家庭優先したい	家庭大切に仕事をする 時短でバランスを取りたい	家庭を優先して仕事をしたい。
	33 今後-管理職には消極的	上昇よりもサポート志向 管理職より専門性志向 役職つくと現場の楽しさがなくなる 管理職希望する可能性ゼロではないが ゆくゆくはリーダーになりたいが今は無理 上司のようになれると思えない 上司羨ましいと思えない 女性が少ない中枢部署を敬遠 昇格はあと1段階で満足 自然に昇格して今の上司のようになれるなら	現時点で管理職への意欲は低い。
	34 今後-仕事で実現したいこと	悩んでいる人を助けたい 子育て支援の仕事に興味 職場環境への貢献 将来的に希望する勤務地がある いつかやりたい仕事がある 後進を育てたい 任された仕事をしっかりやり遂げていく	仕事で実現したい事柄。
地域性	35 地域特性	地域への愛着 被災地域の子どもの貴重さ 職業の選択肢がない	地域に帰属する事柄。
	36 子供の教育環境	地域に保育園は一つ、高校はない 入園遅れによる降格、モチベーションの低下 病児保育が使いづらい	保育園をはじめとした教育環境が整わないこと。

2-2-1. 【職場に関すること】について

【職場に関すること】では、10の中カテゴリが抽出された。以下では、それぞれの視点に沿って語られた内容を整理し、女性たちが職場に求めているものを明らかにした。

1. <就業継続の条件（制度面）>

未就学児を育てながら働く女性が仕事を継続するためには、まず制度的な土台の整備が不可欠である。育児休業や時短勤務制度、休暇の取りやすさといった制度が整っていることは前提となり就業継続できることの理由として重要視されている。また、保育園や病児保育などの子どもを安心して預けられる場所があることも大変重要なことである。しかし、制度の運用が柔軟でない場合には、育児中の女性にとってその制度は「使いづらい支援」となり、逆に働き続ける上での心理的障壁ともなりうる。一方で、キャリアについては、子育て期にはキャリアについて考える余裕がないため、将来を見据えたキャリアの積み上げができる仕組みが必要である。

「・・・前略・・・朝、上司にすみません子どもが。電話か、どうしても忙しい時は、line1本ですんで、あとはちょっと自宅で仕事をしたりとか、上司に連絡は取ったりしますけれど、そんなに休むことに対して、後ろめたさはないですかね」

制度面における就業継続条件には、柔軟な対応が、制度を実効性のある支援として機能させていると考える。

2. <就業継続の条件(人材)>

子育てをしながら働き続けるためには、制度以上に職場で関わる「人」との関係性がとても大きな影響を及ぼしている。インタビューでは、特に上司や周囲の理解が必要であると多くの語りがあった。日頃からの情報共有や支え合う姿勢があることで安心して休める環境があることが、働き続けるモチベーションにもつながっている。

「その上司の方とか、周りの方も、子育てを経験されてる女性ばかりなので、例えば、熱が出たとか、流行り病があるっていうのも、理解はしてくれるんですね」

自分だけが特別扱いされるのではなく、お互い様の気持ちが醸成されている職場づくりが必要であると考えます。

3. <就業継続の条件（働き方）>

子育て中は、特に働き方の柔軟性が求められる。リモートワークや時差出勤などの導入は、通勤の時間的拘束を軽減し、保育園の送迎や突発的な子どもの体調不良にも対応しやすくなる。しかし一方で、急な呼び出しや勤務の調整に対して申し訳なさを感じている女性たちも多く、制度が整っていたとしても、それを心理的負担なく活用できる環境でなければ、実質的な働きやすさは実現しづらい。子育て中の女性のための働き方という考えではなく、働き方そのものを見直す視点が求められる。すなわち、女性だけではなく、誰もが働きやすい環境にすることにより、男性の育児参画や意識改革の促進にもつながると考えられる。

「うちの職場にも男性職員とかがいますけれども、その方にもやっぱり「早く帰ってね」とかっていうお声がけは、やっぱり平等にするっていう、女性だけが早く帰ってねって言われるのは、すごいあったんですよね。1人目産んだ時も、早く帰ってね、早く帰ってねって、（中略）やっぱりそこは女性も男性も平等に今仕事をしているっていうところでは、もうフラットにやっぱり考えてほしいなって思ってしまったところはあったんですけど、逆に（上司が）女性だからこそ、それを気づいてくださってるっていうのもあると思うんですよね。」

4. 働く女性たちの内なる意識

<上司の理解や配慮への恩返し><感謝が支える仕事へのやりがい><職業的信頼における外見評価のジェンダーバイアス><男性中心の職場の働きにくさ><会社都合による待たがにかかる第2子への影響><コロナ禍限定のリモートワーク><育休中の職場と繋がるプチワーク>など、働く女性たちの思いの語りがあった。例えば、上司が育児に理解を示してくれることに対し、それに応えたい、恩返しがしたい、と前向きに働こうとする意識を生み出し、仕事を通じて感謝される経験が、働く意欲ややりがいを支えているという声があった。

「ちょっと事前に上司に言って、4時半ぐらいにちょっと仕事を終えて、早めにお迎え行って、病院に行くときも あったりはします。その分、別の日に一生懸命、穴埋めで仕事してというのはありますけど」

また、男性が多い職場では、子育てをしている女性が働きづらさを感じるだけでなく、配慮ということで、子育てしながら働きやすい部署に異動させられるケースも

あり、それが今後のキャリア形成に影響がでてくるのではないかという懸念が語られた。

「やっぱ(子育てを)やってきてない人はね、なかなかアドバイスって難しいかなって、(中略)経験があるからこそ、言えることはあるかなと思ってて、(中略)建設課とか土木関係って、女性いないから、女性入ったら結構休んだり、すぐ異動しちゃうんですね」

このように、内面的な意識や感情は、見えにくい事柄ではあるが、確かに存在する事柄でもあるため、ジレンマや葛藤を生み出す要因になっている。

2-2-2. 【家庭に関すること】について

【家庭に関すること】では、2カテゴリが抽出された。以下では、それぞれの視点に沿って語られた内容を整理した。

1. <家庭面での就業継続の条件>

子育てをしながら働く女性にとって、働き続けるためには職場の各種条件がのみならず家庭面からも様々な条件が必要となる。例えば、夫と協力体制を築いていることや、実家など親族にも保育園のお迎えなどに協力してもらっている方たちは、そうした協力があって初めて働き続けることができると語った。

「今日も、それこそ、子ども休んだんですけど、今日は、旦那のおばあちゃんが、今見てくれているので、そういう見てくれる方、というか、家族なんですけど、が、やっぱいないと、なかなか難しい、ここまでのことできないですね。」

夫婦や親族ぐるみで育児をする体制が整うことで就業継続が可能となる状況が伺える。

2. <夫のキャリア志向>

上記の夫婦の協力体制を作るにあたっては、それぞれがどのように自分の仕事に向き合っているのか、すなわちキャリア志向性が大きな影響を与える。インタビュー対象者の中には、夫が仕事優先であるため妻が常に病児対応で仕事を休まざるを得ない状況や、逆に夫が昇格などよりも家庭を優先し単身赴任を切り上げて戻ったことでなんとか仕事を続けられた、といったお話があった。

「やっぱり自分も、たぶんキャリアじゃないけど、あるから、休めない。子どものお迎えとか、その熱出たからお迎え来てくださってという電話とか、よく私の方に一番にくるんですよ。私もどうしても忙しくて、もう無理だってなった時、何回かある、2回あるんですよ。2回お願いだから行ってほしいって、電話したけど、結局、「いや俺、無理だから。今現場入ってて、無理だから。」って。そこは行ってもらったことはないんですけど、私が働いてる時にですね。」

「もう無理ってなって、多分、本当は3年間だったんですけど、単身赴任。旦那が多分無理言って、2年で戻ってきてくれたんですよ。もうそこから旦那はもういいって言うてくれて、(中略)俺はもう単身赴任とか、別に、上に行きたいとか思ってるわけじゃないからいいよつって、ずっと言ってくれるような感じではいるんですけど、なんで、ある意味、諦めてくれたつつたらあれですけど、そっちよりは、子育てとかいうか、そっちを優先してくれたのかなっていう面は、うん、ありますね。」

夫のキャリア志向性によって、妻にとっての働き方や就業継続の可否に影響が与えられていることが伺える。

2-2-3. 【産前産後の悩み】について

【産前産後の悩み】では、8カテゴリが抽出された。妊娠・出産・育休中・復帰直前といったライフステージの移行期にある特有の不安や孤独、また、キャリア形成に関する複雑な感情が多く語られた。多く語られた5カテゴリについて、以下にその内容を具体的に示すこととする。

1. <キャリアの停滞>

出産や育児によって一定期間職場を離れることは、キャリアの停滞やスキルの遅れといった焦りや不安につながっている。また、職業によっては、復帰後に減給となったり、役職を失い仕事に対するモチベーションも低下していくケースもある。インタビューでは、「周囲に置いていかれているように感じる」「妊娠がわかってショック」などという語りが聞かれた。

「休んでしまったことによるデメリットとしては、やっぱり本来であれば、このぐらい勤めたら、ここまで行くであろうという資格とかお給料が、若干、タイミングがずれちゃったりっていうのはありますけど」

育児期にキャリアについて、積極的、主体的に考える時間的、精神的余裕がないことが、将来の不安につながっている。育児期も含めた長期的なキャリア形成支援が必要である。

2. <育休中の社会的交流欲求>

育休中は子どもとの生活が中心となり、社会との接点が少なくなることで閉塞感を感じると語られた。2人目、3人目と長期間に育休を取得している場合は、より誰かと繋がりたい、話したい、という気持ちが強くなっている。

「ずっと家にいるのもつらいし、誰かコミュニティを見つけたいと思ったんですよね。どこかに所属したい、確か」

働くことは、社会との接点と持つという大きな役割や意味を持っていることが読み取れる。

3. <子育て支援ではなく、労働支援としての保育制度>

「働くことが前提でないと利用できない」といった働くことを応援する制度は整っているが、その枠組みから少し外れると「使いづらい支援」として受け止められる場面があった。例えば、土日リフレッシュのために子どもを一時的に預けたいと思っても、制度上それが認められないことで、母親が自分のために休むことが難しい状況が生じている。

「(土日)預ける時に、なんか出勤証明書っていうのが欲しいのです」

親の多様なニーズに対応できる柔軟性のある制度設計が必要である。

4. <育児専念による孤独と自己喪失感>

育児に没頭する日々の中で、「自分だけが取り残されているような感覚」といった心理的な揺らぎが語られた。最初は子どもと一緒にいられることに喜びや幸せを感じる一方で、長期的になると自分らしさが失われそうになったり、自己肯定感が低下につながることを示唆される。

「なんか誰か、他の人と喋りたいと思ったんじゃないけど。なんか、自分だけ何もしてないって思ってたんですね、たぶんあの時、結構。主人は働いてきてるけど、なんか私は、子どもの面倒しかやってないみたいなのが強くて」

仕事は、経済的手段だけではなく、働くことが彼女たちのリフレッシュに繋がっていることがわかる。育休中もどのように育児と社会とのつながりを持つか、それらバランスをどうとるのが重要な課題となる。

5. <産前産後への漠然とした不安>

妊娠・出産・育児の過程には、身体的負担はもちろん、環境の変化への心理的負担を感じることが多い。特に、産後子育てに対する漠然としたさまざまな不安を感じる語りがあった。

「娘、今、小規模の保育園に行っていて、町立の保育所ではないので、小規模なので人数も少ないので、一緒に幼稚園に上がる子って、だいたい少ないと思うんですね。そうなってくると、やっぱりもう友達も知らない子ばかりで、大丈夫かなみたいなのもあって、で自分が、その下の子が生まれて、そっちに関わってたら、この人はどうなるみたいなの、そういうのがすごくて」

このような小さな不安の積み重ねが、他の悩みと重なり、母親たちにとっては心に大きな精神的負担を及ぼしていることがうかがえる。

2-2-5. 【両立の葛藤】について

【両立の葛藤】については、＜生活優先型キャリア選択＞＜経済的安定を求めた仕事選び＞＜夫の受動的育児協力＞＜保育園お迎えプレッシャー＞＜育休復帰後の苦労＞＜育児時間のためにキャリアが制約される葛藤＞＜自分一人の時間がない、基本ワソオペ＞の7カテゴリが抽出された。以下に主な内容を記載する。

1. <生活優先型キャリア選択>

子育てをしながら働く女性たちの多くが、やりたい仕事、働き方で職業を選ぶのではなく、今の生活状況に合わせて仕事や働き方を選んでいる。そのような語りには以下のようなものが認められた。

「業務内容は大変なんですけど、そういった自分にちょっとあった仕事の仕方ができるかなっていうところで、今の仕事には就いています。」

「一番休んでもあんま言われそうもない職場は、今のところかなみたいな感じで、選んで、働いていますね。今の職場は自分のやりたいことをやってるっていうわけじゃなくて、まあもう、正直、お金のためになっちゃってますね。」

保育園お迎えに間に合う勤務時間、園送迎があっても通える勤務地、病児対応で休んでも大丈夫そう、といった生活に適う条件面を重視して職場選択を行うことで、内容的には多少不本意であっても妥協、諦めている心情が伝わってくる。

2. <育休復帰後の苦労>

子育てをしながら仕事をする生活は、自分の生活の家事に加え、子どもにまつわる家事、そして子どもの対応を抱えながら時間のやりくりをする形になる。朝の支度、保育園送りに始まり、仕事から帰宅後も子どものご飯作り、お風呂、寝かしつけと片付けなど家事育児に追われる。子どもの急な体調不良で急遽仕事のやりくりをするなども育休復帰に頻発する。その慌ただしさや、ストレスから体調不良になった様子などが語られた。

「帰ってきて、寝るまで、一回も座ってないですよ。ご飯も立ったままみたいなの。」

「やっぱり、夫と娘と私の一応、まあ3人なので、基本的には、自分たちでなんとかしなきゃっていうのがあるので、その体調不良で、子どもが急に休まなきゃいけないっていうふうになった時に、対応できなかつたりするパターンもあって、やっぱりその時が、結構、その仕事の都合ついたりっていうのは、大変だった時期もありました（中略）結構きつかったのかなと思いますね。」

家庭によっては毎日一人で仕事・家事・育児を回している女性もおり、仕事をしながら生活を回す毎日によって疲労とストレスが蓄積する様子があった。

3.<育児時間のためにキャリアが制約される葛藤>

上記のように慌ただしい生活の中、保育園のお迎えのために残業ができず、また病児対応のために急な休暇取得が重なると、意欲的な仕事に挑戦できなくなったり、残業する他の社員と比べて評価が下がることがある。本インタビューでもそうした様子が語られた。

「子ども2人育てながら、働いてみて、前みたいには、バリバリ働けないじゃないけど、子ども中心で働かなきゃいけない、現実におつかり、ちょっと諦めモードに入ってる今です」

仕事への期待や希望が強い女性ほど、育児時間によるキャリアの制約にもどかしさを感じる傾向がみられた。

2-2-5. 【キャリア継続の工夫と展望】について

【キャリア継続の工夫と展望】については、<葛藤後の変化><就業継続のための工夫><好きなことをして前向きになれる><今後-考えていない><今後-家庭優先したい><今後-管理職には消極的><今後-仕事で実現したいこと>の7カテゴリが抽出された。以下に主な内容を記載する。

1. <葛藤後の変化>

女性たちの中には、仕事と育児家事の両立生活における葛藤の経験後に、仕事をしなくていくことに前向きになる変化を経験している者もいた。

「私の母は専業主婦だったんですよ。なので、家に帰ったらお母さんがいるとか、自分の行事には必ずお母さんが来るとか、病院だろうがなんだろう、全部お母さん、必ずお母さんだったけど、それはそれで結構最初はとらわれてて、それ母親じゃないと子ども可哀想だなとか思ったんですけど、全然、「なんかそうである理由は逆に何なの?」って、「なんで俺じゃダメなの?」みたいな感じだったりとか、「結構決めつけてるところあるよ。」とか言われたりして。そっか、自分で首絞めてんのかな?、なんでだから、それこそ、ちょっと熱があつてって言われたら、たぶん言われなかったら、私が行かなきゃ、本当仕事をどうにかして、私が行かなきゃってのは、たぶん最初の自分だったらあったと思うんですけど、1回はとりあえず、頼んでみたりとかっていうのとかも、別に母じゃなきゃいけないとかっていうのは、一番、まずぶっ壊されたところはあるかもしれないですね。」

「(3人目ができてから) ちょっと考え方が変わりましたね。あとは、ここからも子育てと仕事でやっていこうっていう、覚悟が決まったというか。」

子どもの世話をするのは母親でなければと考えていたところに夫からその「とらわれ」を壊された、といった経験や、子どもが増えるにつれてこれからも子育ても仕事もやっていこうと「覚悟」が決まったといった経験が語られていた。

2. <就業継続のための工夫>

子どもを育てながら就業を継続するには、上述のように様々な条件を整える必要があるが、それを意識的に工夫している女性もいた。

「体制を築いていったと思ってます。意識的に。そうしていこう、いかないと駄目だになっていうのは(うん)ありました。職場でもそうですし。さっきの仕事もそうですし。義理の両親は、もうだから、もう本当に連れてってますね。(中略)例えば、買い物1時間からスタートして、だんだんと増やして、預ける時間(笑)…「お願いします」って、で、最初、なんだろう。両親と夫に、預けた1時間とか、次ちょっと美容院の3時間、あの日帰り出張、泊まり出張みたいな感じでやってて、最近、その夫がいなくても、二人で行けるようになってきて。」

夫にも一人で子どもを見てもらう時間を意図的に作ったり、義理の両親に子どもを預ける時間を少しずつ伸ばしてお互いに慣れてもらったりと、自ら周囲のサポートを得る機会を増やすなどの工夫がみられていた。

3. <今後-家庭優先したい>

今後についての質問では、家庭を優先にしながら仕事を続けたいとの語りがみられた。

「やっぱり子どもと過ごせる時間って、ほんと限られてると思うので、楽しみながら、後はその仕事も、その、本当に今の職場が、ワークライフバランスというか、本当に生活するために、今仕事をするのであって、仕事のためではないってところの結構考えの方が多いので、なので、やっぱり、一番は、やっぱりその家庭っていうところを大事にしながら、後は、なんだろう？ やっていったらいいのかなあとは、思ってるんですけど。」

今の子どもたちとの生活を楽しみ大切にしたい思い、職場もワークライフバランスを重視する風土があることによって、家庭生活を優先しながら仕事を続ける価値観であると考えられた。

4. <今後-管理職には消極的>

今後については、管理職など職位の上昇に対して、否定するわけではないが積極的に望んではない、もしくはゆくゆくは考えても良い、といった語りが複数みられた。

「ゆくゆくは、そういうリーダーみたいなのを目指してはいきたいですけど、(中略)どうしても家庭優先になると、本当はこの日に、アポ取りたかったけど、難しくなっちゃったみたいとかはあったりするので、キャリアアップして目指すところに行くってなったら、ある程度、子どもが大きくなってないと難しいなあって思ってます。」

「今の職場の中だと、こう年齢が来たら、こう係長になるとか、こう位が上がっていきうか。なので、正直なんかそこまでキャリアにこだわってっていう部分は、正直ないんですけども、いつしかそういう係長とか、そういう管理職とか、そういうふうになるっていうふうに、なるのかなと思いつつ。そうですね、1番は、今の上司のように、やっぱり周りをちゃんとみれるようにしていければいいのかなと。」

管理職の働き方が長時間労働であったりすると未就学児の子育てをしている現状では自分ができる可能性は低いと判断する人がいる一方で、こうなりたいと思える上司に恵まれることで自分もそうなれるのかもしれない、と考えている様子があった。

4. <今後-仕事で実現したいこと>

今後について話す中で、仕事の中で実現したい事柄についての語りも複数見られた。仕事の内容について、職場環境について、勤務地について、仕事との向き合い方についてなど多岐の内容であった。

「なんかいつか、そういう、自分と同じ、悩んでる人を助けられるものを何かできたらいいなっては思ったりしていますね。」

「ちょっと憧れもあって、子どもが大きくなったら、東京勤務、楽しそうっていう憧れはあります。(笑)なんかいろんなところ行ってみたいなって、ぼんやりとした、せっかくな、全国転勤がある会社なら、それもいいなって思う憧れはちょっとありますね。」

「もしそういう何か出世とかがあって、もしもっと部下が増えたりしたら、それが自分にとってメリットかなと思います。みんなに同じ第2の私を作れるっていうのは、いいことかなあと思いますけど。」

「やっぱり仕事を与えられるってことは、それだけ任せていただけてるっていうふうに思っているので、任された仕事はちゃんとやり遂げるところは。で、その中でも、自分の中でやりがいっていうのを見つけて、仕事をしていきたいと思っているので」

キャリアについての質問をすとはじめは「特にない」「考えてこなかった」と話された方の中にも、さらに何うとそれぞれに思い描く「仕事で実現したいこと」があることが窺えた。

2-2-6. 【地域性】について

【地域性】については、<地域特性><子どもの教育環境>の2カテゴリが認められた。

1. <地域特性>

浜通り地域では東日本大震災がきっかけで移住した方もおり、その地域の人々の温かさや子どもを地域ぐるみで大切にしてくれることへの感謝を述べた方もいた。また中

通りのある地域では都市部ではないために職業の選択肢がないため消極的な職業選択であることが語られた。

「このエリア特有って言ったら、特有かもしれないんですけど、子どもがものすごく貴重なので避難があったので、子どもの声が聞こえるだけで、どれだけ幸せなことかっていうのが、ベースに、この町の考え方があると思っていて、(中略) 当たり前のことが、もうその風景がもう何より一番、取り戻したかったもの、取り戻したいと思ってる点が、強いかもしれないですね。」

「(今の仕事は) 家でもできるし、遠方のお客さんとかも、携帯でやらえたりするしって考えたら、土日も、自分が用事を入れなければ、しっかり休みですしって考えたら、同じお給料をもらって、9時、5時で、残業もなくて、土日もしっかり休みっていう条件を市内で見つけようと思ったら、難しいんですよね。同じく郡山で探そうと思ったら、できるかもしれないんですけど」

地域の特性によって、子どもを歓迎されると感じられるか、仕事を選べるかといった環境が異なり、それぞれの環境の中で最善の選択をしている様子が窺えた。

2. <子どもの教育環境>

居住地によっては保育園にスムーズに入園できなかったり、教育の選択肢が少なかったりといった障壁があり、それによって職場で降格したり居住地からの転居を考えているといった語りがあった。

「保育園も決まらなくて、結局1年8か月休んじゃったんで、やっぱり1年以上休んだし、ブランクもあるから、1回役職取るねってなって、取って、給料もガクンと下がるので、なんかちょっと…(それって) うん、ちょっとなんか、もう嫌だなみたいな。」

「子どもの教育環境っていうところで、例えば、園、ひとつも選べない。この一つしかない。学校も一つしかない。高校はない。(中略) この子にとっていいとかっていうところは、やっぱ仕事とか、いろんなことのバランスとか、優先順位を見て、もしかしたら、〇〇(現在住んでいる町名) じゃないよねっていう選択肢もありだよっていう話は常にしていて、」

仕事を続けること、地域に住み続けることに対して、その地域における子どもの教育環境が大きな決定要因となることが窺えた。

3. 考察

3-1. 本調査で明らかになったことおよび期待される施策

本インタビュー調査の結果、未就学児を持ちながら働く女性たちの現在おかれている状況、悩み、キャリアへの考え等を詳細に把握することができた。

・就業継続の条件

まず子どもを持ちながら働くためには、職場・家庭において多様な条件が必要となることが明らかになった。職場における制度・働き方や上司の理解があることで働き続けることが可能になることが把握された。また家庭においては、夫との協力が必要であることはもちろんのこと、夫の職場と保育園の近さや両親・義両親が近所に居住することによって日常的に育児を分担することでなんとか働けていると語る女性もいた。

各職場においては制度整備はもちろんのこと、それが使いづらい支援策とならないよう、現場において柔軟に運用できる仕組みが必要である。また職場内で子育て中の女性ばかりが優遇されるといった雰囲気にならないよう、職場全体で働き方そのものを見直し、誰もが働きやすく「お互いさま」の気持ちが醸成される職場づくりが必要であると考えられた。

・産前産後の悩み

女性たちの多くは産前産後に社会からの孤立感を味わっており、SNS等ネット上の情報に触れてさらに悪い自己評価や自己喪失感を持つ方がいた。また休業によって職場の評価が下がり職場のキャリアにおいて遅れをとることの焦りや、降格となり意欲が低下するケースがあった。多くは社会参加の意味でも職場復帰を望むが、保育園探しに苦勞し、希望する時期に復職できず職場との調整に苦慮するケースもあった。職場復帰後には、仕事を通じて人と交流できることでむしろリフレッシュになるとの語りが複数みられた。

産後の孤独の課題に関しては各自治体で支援を行っているところであるが、産前からよりわかりやすく地域の交流の場等サービス・資源を一覧にして配布することや、SNS等現代の子育て世代の情報収集ツールを用いた情報発信をすることなどが求められる。地域によっては「子育てコンシェルジュ」等、ワンストップ型の育児情報提供サービスが整備されており貴重な取り組みといえるが、その存在の一層の周知も必要と考えられた。

また産後にはそれまでの職場との関係性が途切れ、キャリアについて積極的、主体的に考える時間的・精神的余裕がないことで、ライフステージの移行期に将来不安につながっていると考えられた。孤独で不安になりやすい産後に、育児期も含めた長期的なキャリア形成支援を提供することが必要であると考えられる。

・仕事と家事育児の両立の葛藤

産育休からの仕事復帰に際しては、仕事の内容等よりも条件（保育園送迎ができる場所・時間か、休んでも代替のある職場かなど）を優先して仕事選択をしている様子がみられた。また夫の育児は妻から見ると受動的であり、細かな指示だしやりマインドが必要であることへの不満が語られていた。また子どもの急な発熱等の際の対応が女性側に偏っている場合には特に負担感が強いことがみてとれた。

仕事と家事育児の両立の生活には困難を感じている女性が多く、特に仕事から帰っても家庭での仕事（食事、風呂、寝かしつけ、そのほか家事など）に追われる生活に疲弊し、体調不良となった女性もみられる。そのように毎日の生活を必死で運営しているが、仕事面では時間外対応ができないことや急な休みがあるために責任の重い仕事ができないとの懸念から、仕事でより成長したいと思っても現在はセーブしているといった語りが多くみられた。仕事と家事育児に追われて毎日ワンオペ（一人で家庭生活を運営すること）であり、自分の時間をほとんど取れていないケースもあった。

育児負担の軽減においては夫婦で家庭運営をしている世帯ではまず第一に夫との協力体制の構築が肝要となる。これには家庭内で妻側から働きかけをするだけでなく、また男性個々人の家事育児参加意識の醸成にとどまらず、今こそ社会をあげて残業削減などに実効性のある働き方の見直しが急務である。現在行われている男性育休の推進等の施策をさらに進展し、男女ともに育児家事に参加できる社会にすることが望まれる。

・キャリア継続の工夫と展望

女性達の中には仕事を継続するうえで、自ら夫や親族に育児を分担するよう働きかけ、自分の好きなことをする時間をとることでモチベーションを保つといった、工夫をしている方々もいた。

そうした慌ただしい両立生活の中で、今後のキャリアについての展望としては、先を考える余裕がないという声もあったが、同時に家庭を優先にしながら仕事を続けたいおもいや、管理職には消極的ではあるが現在の尊敬する上司のようになればといった前向きな言葉も語られた。また今後仕事で実現したいこととして、やりたい仕事内容があったり、勤めてみたい勤務地があったり、作りたい職場環境があったりと、それぞれに仕事への希望を持っていることも窺えた。

今後のキャリアについて考えられないとまず回答した方々も、具体的に伺うと仕事に対して様々な希望や意志を語られており、多忙な両立生活で考える余裕がなかったり、また周囲にこうなりたいと思えるロールモデルがいなかったりすると難しいことがあるが、問われればその人なりの仕事への意欲があることが窺えた。こうした個々人の意欲を大切にすることは仕事を続けるモチベーションにつながるものであり、育児中の女性に限らず職場内外で当人の希望が聞かれる社会形成が必要であると考えられる。

・地域性

東日本大震災の被災地域においては子どもを皆が大切にしてくれる雰囲気があり子育てがしやすいといった声があった。また教育資源（保育園から高校まで）が乏しいために仕事に影響が出たり、将来的に転出を考えているといった話が聞かれた。

仕事と育児家事の両立においては保育環境の整備は必須の課題であり、どの地域においても望むタイミングで保育が確保される状況の整備が急務である。各地域にすでにある子育て世帯にとって魅力ある資源を再認識し、また教育環境を整えることで、よりその地域に愛着を持ち住み続ける要因となりうることが示唆された。

3-2. 本調査の限界

本調査は浜通り・中通り・会津地域の合計 11 名のインタビュー回答をもとに分析したものであり、福島県全域の未就学児を持ちながら働く女性たちを代表したものとは言い難い。またインタビュー書き起こしから調査者の主観に基づいて分類した検討であり、十分に客観的な分析ではないとの批判を免れない。

よって、県内の子どもを育てながら働く女性の状況をよりの確に把握するためにはさらに多くのインタビューを対象とした調査が求められる。また本調査に基づいてより客観的な指標等を用いた分析手法によって詳細が把握されることが望ましい。

4. まとめ

福島県に居住し未就学児を育てながら働く女性たちへのインタビューを通して、彼女たちが日々直面している課題、支えとなっている要因、そして将来のキャリア形成・キャリア自律についての考えや展望を明らかにした。

その結果、ライフイベントを乗り越えながら就業を継続するためには、制度や環境といった外的要因のみならず、職場や家庭における人間関係、さらには彼女たち自身の内面的な意識や価値観に深く関わっていることが本インタビュー調査によって示された。特に、産前産後の時期とそれに続く育児期の彼女たちにとっては今をどう乗り越えるかという視点と、将来のキャリアをどのように考えるかという視点が交錯しており、それらのバランスを取りながら働き続けることの困難さが随所に現れていた。また、子育てによって一時的に社会や職場から距離を置かざるを得ない期間は、孤独感や自己喪失感を引き起こす一方で、仕事がリフレッシュとなり社会とのつながりを感じる大切な場であることに気づく機会となっていた。これは、働くことが単なる経済活動にとどまらず、彼女たち自身の自己肯定感やアイデンティティの源ともなっていることを意味している。

一方で職場復帰のタイミングでは保育園に希望するタイミングで入れないことで降格を経験する女性がいたり、幸運に親族や夫の支援を日常的に得られなければ毎日の仕事と「ワンオペ育児」で疲弊している女性達がいた。またキャリア形成への意識については、慌ただしい生活で今後の自らのキャリアを描いたこともない、考える余裕がない女性が多くいた。しかしながら彼女達は、今後の仕事や生活について望むことを具体的に問われれば、仕事内容、地域、職場環境といったその人なりの希望を話してくれた。

インタビューに応じた女性たちには、困難な状況においても自らが工夫を重ね、支援を希求し、未来に対して希望を持ち続けている姿があった。それは、母親だからとキャリアを諦めるのではなく、一人の女性として今できる形でのキャリア形成を考えている姿であり、本調査を通じて浮かび上がった重要な視点である。

今後の施策においては、子育て中の女性に対する就業継続と保育の支援にとどまらず、キャリア形成支援も視野に入れた総合的な支援がより一層求められる。今ある制度を見直し、より柔軟に運用できる環境づくりを目指し、育児中の社員に限らず誰もが声を上げられる職場風土、地域社会の形成が必要だ。

もし例えば夫が育児休業を取得し、さらに復職後も残業なしで帰宅し夫婦で育児をしたり負担を分け合う生活ができたり、保育園の運用が預ける理由証明に勤務証明書まで求めるような硬直的なものでなく、たまのリフレッシュや自己研鑽にも使える形であったりすれば、女性達もより安心して自らのキャリアを主体的に形成する意欲が湧くのではないかと考えられた。女性達がすでに持っているありがたい姿を、描くこと

のできる時間の余裕を周囲が提供するための支援策と、さらには良質な問いを投げかけられるキャリア形成支援の取り組みが望まれる。

地域行政においては、子育て関連の情報提供と管理を一元化することにより、必要な支援につながらないという情報格差の問題を解消すること、および保育園をはじめとした教育環境の整備が急務である。また、育休中に社会とつながる居場所を創出することで孤立・孤独を防ぐとともに、自己実現に向けて日々前向きに取り組める環境が求められていると考える。

本報告は福島県内の各地に居住し未就学児を育てながら働く女性の現状とキャリア形成意識をまとめた初めての報告であり、今後の施策検討に資するものである。本報告が、福島県のみならず地方都市で結婚をして子どもを産み、子育てをしながら働く女性たちが、より健やかに生き生きと働き続けられるための施策や環境整備に資することが期待される。

5. 参考資料・文献

堀内 泰利ほか.キャリア自律の心理的プロセス：大手民間企業正社員へのインタビュー調査による探索的研究.キャリアデザイン研究 = Journal of career design studies /日本キャリアデザイン学会 編.

6. 謝辞

本研究・調査の実施にあたり、仕事に家事育児にとお忙しい中にも関わらず調査にご協力いただきました福島県各地のインタビュー어의皆様に感謝を申し上げます。

7. 資料

「福島県の未就学児を育てながら働く女性が健康的かつ主体的なキャリア形成を実現するための 要因：インタビュー調査に基づく探索的研究」に関する説明書

このたびの研究について下記の説明事項をご一読の上、ご協力いただける場合は、承諾書に署名をお願いいたします。

1. 研究背景、目的

本研究は、福島県において未就学児を育てながら働く女性たちが、健康的かつ主体的なキャリア形成を実現するための要因を検討することを目的とする。

我が国において近年、出産後にも子どもを育てながら働く女性は増えたものの、子育てと仕事の両立が困難なために離職する女性は未だ少なくない。また子育てをしながら働く女性たち、とりわけ子どもが幼い女性たちは、仕事と家庭の葛藤に苛まれ精神健康のリスクが高いことが知られる。こうした女性たちがより健康で自分らしく働き続けるためには、自分なりにキャリアの目標を持ったり、積極的・戦略的に自身の仕事や家庭と向き合うことができたり、また周囲からのサポートを得られる、といった主体的なキャリア形成を実現できる状態、すなわち「キャリア自律」の状態になることが有効であると考えられる。これまでキャリア自律に関する研究は男性対象のものが多くみられ、また子育て中の働く女性対象の研究は首都圏のものが多く、福島県を含めた地方都市において子育てをしながら働く女性のキャリア形成に関する研究は僅少である。本研究では、福島県において未就学児を育てながら働く女性たちがキャリア自律に至るプロセスと要因を探索する。それにより、福島県をはじめとする地方都市において未就学児を育てながら働く女性たちが健康的かつ主体的なキャリア形成を実現するために、こういった施策と環境整備が必要なのかを明らかにし政策提言することとする。

2. 調査対象

未就学児をもつ正職員で働いている女性

3. 調査方法

対面にてインタビュー調査を行います。一回の調査は1時間から1時間半程度を予定しています。面接を通して大まかな調査項目について自由にお答え頂き(半構造化面接調査)、その内容を分析の対象とします。(注：対面が難しい場合には、Zoom や Google Meet 等を通じたビデオ会話で行う場合もあります)。インタビュー後、電話・メールなどで内容の確認をさせていただく場合があります。

伺った内容はテキストデータにし、個人が特定できない形で研究に使用の上、内容を調査

報告書や学術雑誌等へ論文として投稿いたします。なお記録のためインタビュー内容を録画または録音させていただきます。またインタビューにご協力いただいた方には交通費と謝金をお支払いいたします。

4. 情報管理及び倫理上の配慮

研究倫理に配慮した調査活動を行います。集められたデータは他者がアクセスできない状態にして管理します。本研究におけるデータ収集に当たり、対象者に特記すべき身体的及び精神的負担もしくは苦痛を与えることは原則として予見されませんが、研究参加中に対象者が何らかの負担もしくは苦痛を自覚した場合は、申し出により速やかに対応します。

研究への参加は任意であり、参加に同意しないことにより不利益な対応を受けません。また参加に同意した後でも、いつでも同意を撤回することができ、撤回により不利益な対応を受けることはありません。調査対象者から請求があれば、当該データを開示します。

5. 説明者及び日付等

説明者の氏名：

説明を行った日時：

説明を行った場所：

問合せの連絡先：(研究代表者) 福島大学キャリアセンター

キャリアオフィサー/特任准教授

石井 由貴

〒960-1296 福島県福島市金谷川1番地

電話：024-548-8162

E-mail：r445@ipc.fukushima-u.ac.jp

インタビュー調査項目

- 1 あなたのお名前、年代と勤続年数、所属や役職等、家族構成について教えてください。
- 2 今の仕事内容を簡単に教えてください。
- 3 家事育児と仕事の両立はいかがですか？
困難に感じていることなどがありましたらお教えてください。
- 4 今後の自分についてのお考えを教えてください。
- 5 今の職場でのキャリアアップについてのお考えを教えてください

協 力 承 諾 書

研究代表者 福島大学 石井由貴 様

研究題目：福島県の未就学児を育てながら働く女性が健康的かつ主体的なキャリア形成を実現するための要因：インタビュー調査に基づく探索的研究

上記研究題目に係る調査の実施について、(石井由貴・川面充子)より(年 月 日・場所)において説明書を用いて説明を受け、研究計画の目的、意義、方法、個人情報保護の方法、安全管理への配慮等について十分理解しましたので、本研究に協力することについて承諾します。

令和 年 月 日

所 属：

氏 名：

連絡先：

承諾撤回書

研究代表者 福島大学 石井由貴殿

研究課題「福島県の未就学児を育てながら働く女性が健康的かつ主体的なキャリア形成を実現するための要因：インタビュー調査に基づく探索的研究」

私は、上記研究への参加にあたり、説明文書の記載事項について説明を受け承諾しましたが、承諾の是非について再度検討した結果、承諾を撤回いたします。

令和 年 月 日

氏名（研究参加者本人）（自署） _____