

育児・家事と男性労働

石井クンツ昌子

(お茶の水女子大学教授)

日本で男性の育児が社会的に注目を浴び始めたのは2000年代後半の「育メン」という言葉が登場したあたりからである。その後、2010年の育児・介護休業法の改正では、父親が取得しやすい項目が盛り込まれた。加えて、政府は男性の暮らし方や意識の変革を推奨し、男性の料理への参画促進を目的としたキャンペーンを2017年から開始している。このような背景を基に、男性の育児・家事は家庭内外で奨励されてきたが、同時に父親が育児・家事と仕事を両立することはまだ困難な状況が露呈している。男性たちは育児・家事をしてみたいという思いはあるが、現実的には仕事が忙しくてできないという現状に直面している。また、実際に育児や家事をしている男性たちは仕事と家庭役割の二重負担を強いられ、孤立した育児・家事の中で不安やストレスを感じていることも多い。このように育メン世代の男性たちは職場と家庭からの要請をどのように調整するかについて悩んでいる場合が多いため、彼らのワーク・ライフ・バランスは大きな課題である。本稿では、第1に我が国の男性の労働、育児・家事と育児休業取得率の現状を把握し、これらの関係についての先行研究をレビューする。第2に男性の二重役割負担、育児・家事ストレスなどの現状について述べ、男性のワーク・ライフ・バランスについて考える。第3に男性の育児・家事を支援する政府や地方自治体、企業、NPO団体の試みを紹介して、今後の男性の育児・家事支援に関する課題を考察する。

目次

- I はじめに
- II 男性労働と育児・家事の現状
- III 男性特有の「二重役割」負担
- IV 政府・企業・地域社会・NPOからの支援の現状と課題
- V おわりに

I はじめに

日本では1992年に育児・介護休業法が改正されて男性でも育児のために会社を休むことが可能になった。さらに、政府は少子化対策の一貫として「育児をしない男を、父とは呼ばない」キャン

ペーンを1998年に展開した。しかし、男性の育児が社会的に注目を浴び始めたのは2000年代後半の「育メン」(積極的に育児をする男性たち)という言葉が登場したあたりからである(石井クンツ2013)。2010年の育児・介護休業法の改正では男性の育児参加を強く意識して、母親が専業主婦であっても父親が育児休業(以下、育休)を取得できる、母親の産休中に父親が育休を取った場合はその後再度育休を取得できる、父母ともに育休を取得する場合は子どもが1歳2カ月になるまで休業可能となる(パパ・ママ育休プラス)などの制度が盛り込まれた。同年には「育メンプロジェクト」を立ち上げて国や地方自治体主催の父親の育児参加の啓発イベントを開催し、個人や企業に

対して父親の育児参加を推奨してきている。

加えて、内閣府男女共同参画局は「女性活躍加速のための重点方針2017」の中にある「男性の暮らし方・意識の変革」の一貫として2017年度から男性の料理への参画促進を目的とした「おと^{はん}う飯」キャンペーンを開始した。地方の男女共同参画センターなどでも、「男性の家事大賞」を設置するなど、育児のみではなく男性の家事の知識向上やスキルアップを目指す機運が高まっている。2015年に決定された「第4次男女共同参画基本計画」では未就学児をもつ父親の育児・家事関連時間を2020年までに1日あたり2時間30分にするを成果目標として掲げており、2015年の83分（総務省「社会生活基本調査」）より約2倍弱の上昇を目指している。

「育メン」産業も活気づいていて、男性でも使いやすいベビーカーなどいわゆる「育メン応援グッズ」が店頭に並び、育児雑誌でも子どもを持つ父親を対象とする特集を組むなど、色々な場面で男性の育児や家事が推奨されている。男性の育児や家事は家庭内でも期待されている。既婚女性の生活設計に関する調査（生命保険文化センター2003）によれば、フルタイム有職者妻の88.5%と専業主婦妻の79.8%が夫に主体的に育児に参加してもらいたいと望んでいるという。つまり、妻の就労の有無にかかわらず、夫の育児や家事は期待されていると言える。

このように近年の「育メン」現象は活気づいているように見えるが、父親が育児や家事をすることにはまだまだ困難な現状がある。これは男性の育児・家事時間や育休取得率が女性と比較して未だかなり低いことや男性の長時間労働が是正されていないことなどからも明らかである。また、多くの男性が「育児や子育てに関わりたけれども、現実にはなかなかできない」「どのように関わったらよいかわからない」と語るように（石井クンツ2013）、自分も育児や家事をしてみたいという思いはあるが、仕事が忙しくてできないという現実には直面している。つまり、育メン世代の男性たちは職場と家族からの要請をいかに調整するかで悩んでおり、多くの男性にとってこの両立は大きな課題となっている。

本稿では、第1に我が国の男性の労働、育児・家事と育休取得率の現状を把握し、これらの関係についての先行研究をレビューする。第2に男性の二重役割負担と育児・家事ストレスなどの現状について述べ、男性のワーク・ライフ・バランスについて考える。第3に男性の育児や家事を支援する政府・地方自治体、企業やNPO活動の試みを紹介して、今後の男性の育児・家事支援に対する課題を考える。

II 男性労働と育児・家事の現状

1 男性労働

日本政府は2016年に「働き方改革実現推進室」を設置したが、この改革のひとつの課題は長時間労働の改善である。我が国の長時間労働に関しては、2013年に国連からは是正勧告が出されていたが、国際的にみても深刻な状況である。労働政策研究・研修機構（2018）のデータによると、2016年の日本男性の長時間（週49時間以上）労働者の割合は28.6%であり、カナダの14.5%、イギリスの17.5%、ドイツの13.7%、フランスの14.6%の倍近い数値である。また、総務省『労働力調査』（2015）で男性の平均週間就業時間をみると、30歳代を山とするゆるやかな逆U字型カーブを示す。週60時間以上就業している割合を見ても育児期男性が最も多い。

日本の男性が直面している問題は長時間労働だけではなく、有給休暇の未消化率が高いことや転勤・配転の命令に早急に応じなければならないことなどもある。前述した働き方改革は2018年6月に「働き方改革法案」として可決され、「残業時間の罰則付き上限規制」や「5日間の有給取得の義務化」などが2019年4月から施行される予定である。これらの運用により長時間労働の軽減などを含む日本男性の労働環境や慣行が変わっていくのであろうか。確かに1970年以降の労働時間の推移をみると減少傾向にあるし、年間休日数も増えてはいるが、男性の平日の平均労働時間をみると1976年の8.01時間から2011年の9.21時間と増えている（黒田2013）。この期間に土曜日

が休日になる企業が増え、週末の平均労働時間が減ったことから、その減少分が平日の労働時間を長くしていると推察される。よって、働き方改革として残業時間の規制や有給取得を義務化しても、その「代償」として「無休」の残業時間が増えたり、有給中に仕事を片付けたりなどで実質的な労働時間や環境の向上に結びつかないかもしれない。

2 男性の育児・家事

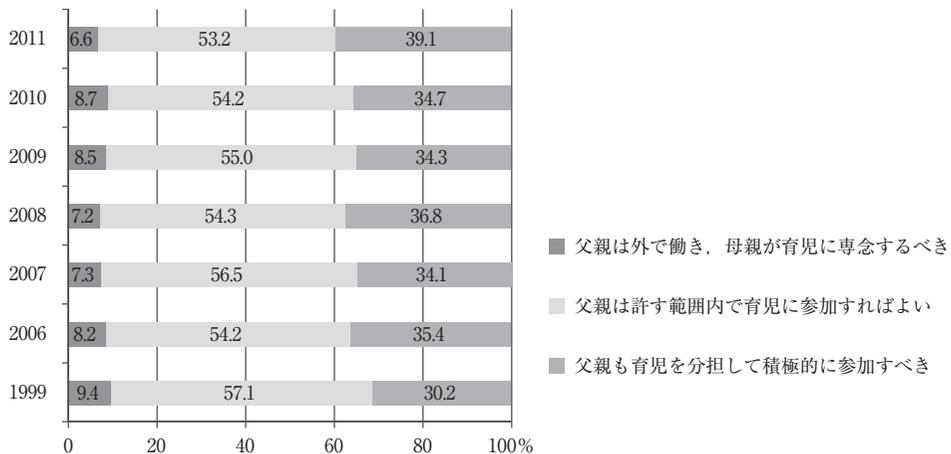
男性の労働環境は改善されてきたとは言い難いが、父親が育児・家事をすることに対する考え方は確実に変化してきている。図1から明らかなように、1999年には30.2%が父親も育児を分担して積極的に参加すべきと回答していたが、2011年には39.1%に増加した（時事通信社 2011）。この傾向は特に育児期の回答者に多く、父親も積極的に参加すべきは20代で54.7%、30代で44.7%と半数近くいることがわかった。また、電通の子育てに関する調査（2008）では、父親として子育てに前向きに取り組む能力を「パパ力」と定義したところ、妻は夫の「パパ力」に対して63.9点と評価していて、夫の自己採点の57.8点を上回った。また、家族や子どもを大切にす男性を肯定的に捉える妻は63%であった。

このように父親の育児参加は肯定的にみられる

ことが多くなったが、実際の男性の育児・家事参加に変化があるのだろうか。国際比較（総務省 2016）をみると、6歳未満児を持つ日本の父親の育児・介護などを含む家事関連時間は一日平均で1時間23分（うち育児が49分）であり、欧米諸国（アメリカ3時間10分、イギリス2時間46分、フランス2時間30分、ドイツ3時間、スウェーデン3時間21分、ノルウェー3時間12分）と比較するとかなり短い（図2参照）。また日本では育児時間が男性の家事関連時間の約59%を占めるが、欧米の場合、育児は2割から3割程度に留まっている。このことから、日本男性の場合は、育児に関わる時間が他の家事関連時間より多い傾向にあることがわかる。

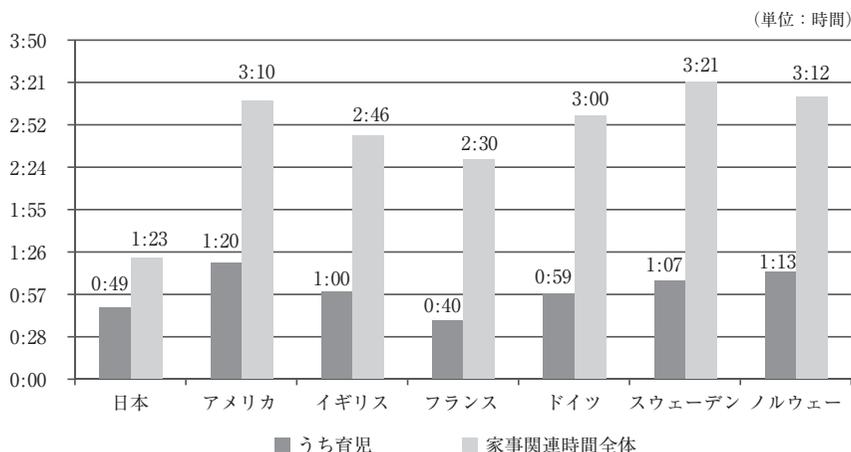
次に図3に示した育児期の父親と母親の家事関連時間の推移をみると、1996年から2016年の20年間で末子が6歳未満の父親の家事関連時間が38分から1時間23分と45分増加したことがわかる。一方、母親は7時間38分から7時間34分と4分の減少となっている。家事などへの父親の参加が多くなったにもかかわらず、母親の家事時間がそれほど少なくなっているわけではない。また、同調査によれば、夫の育児時間は1996年に比べて「共働き世帯」と「夫が有業で妻が無業の世帯」とともに約13分の増加となっているが、妻の場合は、「共働き世帯」で37分の増加、「夫が

図1 父親が育児に参加することに対する考え



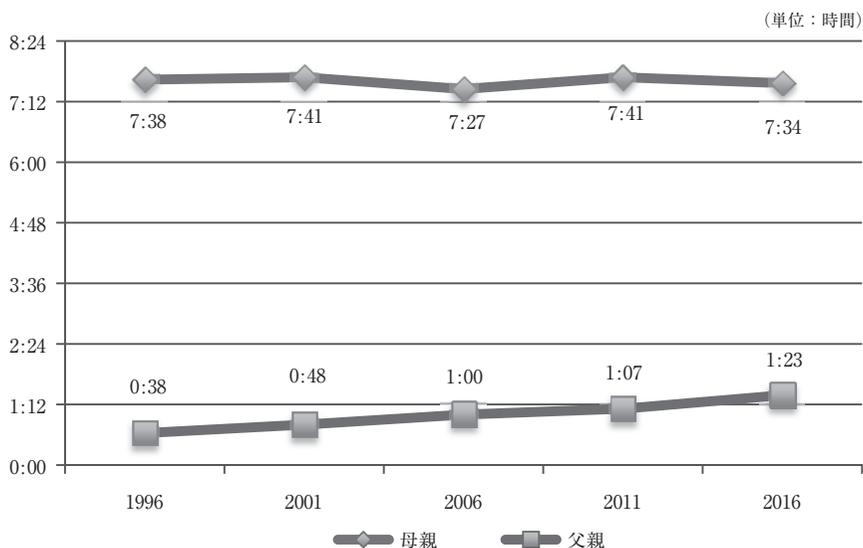
注：家事関連時間全体（家事、介護・看護、育児、買い物）
出所：時事通信社「父親の育児参加に関する世論調査」（2009・2010・2011年）より作成。

図2 6歳未満児を持つ父親の家事・育児時間の国際比較



注：家事関連時間全体（家事、介護・看護、育児、買い物）
出所：総務省「社会生活基本調査」（2016年）より作成。

図3 6歳未満の末子をもつ父親と母親の家事関連時間の推移（一週全体）



出所：総務省「社会生活基本調査——生活時間に関する結果」（2016年）より作成。

有業で妻が無業の世帯」で54分の増加となっている。つまり、育児時間に関しては、共働きか否かにかかわらず、夫・妻ともに増加傾向にある。これらの変化をみると、夫の家事や育児が増加したにもかかわらず、妻の育児時間が増えているために、全体的には妻の家庭内労働時間が増えたことになる。また、注目したいのは、育メン社会が到来したとはいえ、育児や家事に多くの時間を費やしているのは女性であり、男性の場合は未だ低い参加率だということだ。

男性の育児や家事に関するデータからみえてくることは2点に集約される。第1に、育メンが推奨されてきている中で、育児や家事に男性も積極的にかかわるといふ考えが共有されてきていることである。第2に、確かに男性の育児や家事時間は過去20年間で増加傾向にあるが、欧米諸国と比較すると未だ短時間であるし、女性の育児や家事と比べてもかなりのギャップがあることだ。これらの傾向から言えるのは、育児や家事に参加したいという意識は高くなってきているが、まだそ

れを行動に移すことができない男性が日本では多いということだ。この意識と行動の「乖離」こそ、育メン世代の多くの男性が感じる「揺らぎ」を起こしている原因のひとつではないだろうか。

3 男性の育休取得

政府は男性の育休取得を推進してきたが、その割合は2009年で全男性労働者の1.72%（女性は85.6%）、2011年で2.63%（女性は87.8%）、2013年で2.03%（女性は76.3%）と横ばい状態が長く続いた。2017年の取得率は前年の3.16%（女性は81.8%）より増加し過去最高の5.14%であったが、女性の83.2%と比較すると未だかなり低い（厚生労働省2018）、2020年度までの数値目標13%までは未だ遠い道のりである。

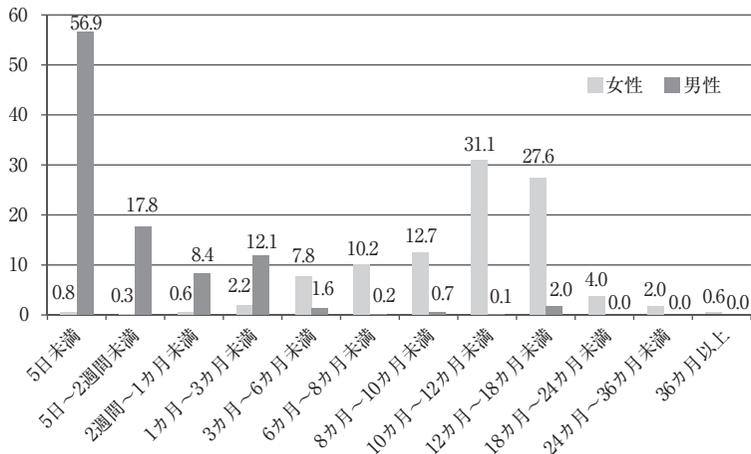
このように過去数年間で男性の育休取得率は上昇してきてはいるが、注意しなければならないのは、取得期間に男女差があることだ。図4は男性と女性の育休後の復職者割合であるが、全体的に女性のほうが長期の育休を取っていることがわかる。女性の場合は10カ月から12カ月未満の取得者が31.1%と最も多いが、男性の場合は5日未満が56.9%で圧倒的に多い。このような短期間の育休は「なんちゃって育休」（渥美2013）や「隠れ育休」（ファザリング・ジャパン2015）と呼ばれている。

男性育休のもうひとつの傾向は取得期間の二極

化である。2005年の父親の育休をみると、3カ月以上は1.5%、1～3カ月未満は65.8%、1カ月未満は31.7%で1～3カ月未満が最も多かった。しかし、2008年以降は3カ月以上と1カ月未満が徐々に上昇し、反対に1～3カ月未満は減少した。この傾向は2015年のデータの3カ月以上は4.6%、1～3カ月未満は2.2%、1カ月未満は83.1%の取得から明らかである（渥美2013）。加えて、育児と同様に育休取得の意向はあるものの、現実的には取れていない男性が多い。有業男性の31.8%は育休制度、34.6%は育児のための短時間勤務制度を利用したいという意向を持っている（ニッセイ基礎研究所2008）。しかし実際に取得しない・できない男性が多いのは収入減に加えて男性の育休取得を阻む職場の雰囲気があるからだろう。

育休制度を利用できなかったり、育休男性が不当に解雇・降格されたりなど、育児が理由で男性が低い評価を与えられる行為は「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）」と呼ばれる。2014年に連合（日本労働組合総連合会）が実施した調査では子どもがいる男性525人のうち11.6%がパタハラを経験していて、その内容で多いのは「子育てのための制度利用を認めてもらえなかった」（5.5%）、「子育てのために制度利用を申請したら上司に“育児は母親の役割”“育休を取ればキャリアに傷がつく”などと言われた」（3.8%）、「子育てのための制度を利用したら、嫌がらせをされ

図4 取得期間別育児休業後復職者割合（%）



出所：平成27年度「雇用均等基本調査」（厚生労働省）より作成

た」(1.9%)となっている。一方でパタハラをされた経験のある人のうち、最も多かったのは「だれにも相談せず、制度の利用を諦めた」で65.6%だった。パタハラ問題が深刻化してきたことを受け、近年では男性の育児や家事に理解を示す上司(育ボス)を育てる目的の研修機会も増えた。また、「育ボス」宣言をして、男性の育児・家事に理解がある管理職を増やすことに積極的に取り組む企業や自治体も多くなってきた。

4 男性労働と育児・家事との関連

これまで家族社会学を中心として男性の育児や家事を規定する要因や父親の子どもとの関わりが子どもの発達、妻の養育態度、夫婦関係、自身の成長へどのような影響を与えているかの研究の蓄積はある(石井クンツ 2013)。しかし意外と少ないのは父親の職場環境や慣行と育児・家事との関連を検討した研究である(石井クンツ 2009; Ishii-Kuntz 2012)。また、職場と育児・家事の関係をみた研究で多いのは父親の労働時間と育児参加及び妻の就労に関するものである。労働や通勤時間も職場要因ではあるが、ここでは父親の職務満足度、職場の育休や両立支援制度の充実、従業員数などの事業規模、夜間・深夜勤務の有無、年次休暇取得日数などの職場環境を含む研究やデータを簡単に紹介する。

まず職務満足度に関しては、Ishii-Kuntz et al. (2004)の研究では男性の育児との有意な関係はみられなかったが、職場に対する満足度が低い父親ほど育児をしているという傾向が示された。職場の育休制度と両立支援制度が整備されているほうが、それらを利用できる可能性が高いことから、妻のみの家事・育児担当が減少すると思うが、興味深いことに、両制度がない会社に勤めているほうが夫・妻平等型の育児・家事分担をしていることがわかった(労働政策研究・研修機構 2007)。この結果への考察としては、第1に育休制度や両立支援制度があったとしてもそれらを取得する(できる)労働環境ではないことがあげられる。第2に職務満足度が低い父親は育児をしている確率が高い。両制度がない職場では労働者の満足度が低い傾向にあり、その結果、家庭におけ

る自身の役割を重要視しているのではないかと推察できる。

事業規模については、従業員が100名未満の会社で働く父親の場合は「職場での子育て支援があること」「社員の自主性を重んじる職場」であることが育児参加を増やす要因であった(Ishii-Kuntz 2012)。100名以上の職場では、「仕事上のストレス」が低いことのみが父親の育児参加を促進していた。夜間・深夜勤務の有無については、午後6時から午後10時までの夜間勤務がよくある労働者では夫あるいは夫妻平等で育児・家事をしているのは12.7%であり、夜間勤務がない場合は21.1%であった。また、午後10時から午前5時までの深夜勤務がよくある男性は7%が夫あるいは夫妻平等で家事や育児をしていたが、深夜勤務がないとこの数値は20%と上昇していた(労働政策研究・研修機構 2007)。年次有給休暇との関連では、10日以上取得している場合の18.9%が夫妻協働型で、0~2日だけの場合は12.8%と減少した。以上の先行研究から男性の育児や家事を促すのは労働・通勤時間の短縮だけではないことが明らかである。

職場の制度・慣行が父親の育児や家事へどのような影響を与えているかを検討した研究は増えてきてはいるが、父親の育児や家事が自身の仕事へどのような影響を与えているかについての研究はまだ少ない。断片的ではあるが明らかになっていることは、父親が育児や家事をすることで仕事をより効率良くできるようになった、父親の育休取得により復職後の職場でより柔軟な考え方ができるようになり職場の人間関係や顧客関係へポジティブな影響を与えているなどである(石井クンツ 2016)。

Ⅲ 男性特有の「二重役割」負担

男性の育児や家事が求められる育メン社会において、男性はどのように職場と家庭からの要請を調整しているのだろうか。ここでは男性特有の大黒柱と育メンの二重役割負担、男性の育児・家事ストレス、孤立感とダブルケアの現状について述べ、男性のワーク・ライフ・バランスは可能な

のかについて言及する。

1 大黒柱と育メンの二重役割負担

「男は仕事、女は家庭」の伝統的な性別役割分業は近代家族の主な特徴のひとつであり（落合 1994）、この考え方が最も広まったのは高度経済成長期であった（山田 1994）。しかし、女性の社会進出に伴って伝統的な性別役割分業に代わり、「夫は仕事、妻は家庭と仕事」という「新性別役割分業」が浸透してきた（松田 2001）。よって、これまで仕事と家事・育児の二重役割負担といえは、「女性の問題」であったのが、2000年代後半からの育メン世代の男性たちも同じような問題を抱えることになった。

男性特有の二重役割負担は大黒柱としての役割が未だ強調されながらも同時に育児・家事の役割も担わなければならないことだろう。しかし、「働き方改革」が進んでいる今日でも、子育て世代の男性の長時間労働の現実はまだあまり変わっていない。つまり、男性の働き方問題を解決しない限り、育メンを実践するのはかなり難しい。また、育児を積極的に行っている男性と配偶者へのインタビュー調査から、夫が育メンであっても、妻は決して夫の「協力」に満足しているわけではないことがわかっている（Ishii-Kuntz 2003）。全く何もしない男性と比べて、育メンの妻たちは夫の育児・家事をある程度評価はしているが、「もっとできるのではないか」と思っているケースが多い。さらに、妻は夫自身の評価よりも夫は家事や育児をしていないと評価していることが多い（菊池 2008）。このことは平山（2005）が指摘するように、男性の家事や育児はどちらかというと「受動的」であり、あくまでも「お手伝い」として妻が捉えているからかもしれない。よって、家事や育児をする男性は仕事と家庭両方からのプレッシャーがあり、その結果、二重役割負担を強いられると感じている（石井クンツ 2016）。会社で働き家族の大黒柱としての役割を果たしつつ、家事・育児も担うとすれば、子育て世代の男性たちは、肉体的にも精神的にも辛い状況に陥っているかもしれない。

無論、働く母親はかなり前からこのような二重

役割負担を強いられている（中央調査社 2018）。2016年の「保育園落ちた日本死ね！」と題されたブログのエントリーには多くの女性たちから共感が集まり、母親だけではなく待機児童や保育士の勤務時間や給料などの待遇を含めて、保育園をめぐる議論が社会問題として認識されるきっかけとなった（Ishii-Kuntz 2018）。今後、男性の育児や家事が増え続けていくとすれば、これまで多くの働く母親が経験してきた問題は父親が直面する問題でもある。また、晩産化が進み中年になり子どもを持つ男性が多くなると、「ダブルケア」（老親の介護と育児の同時進行）も女性だけの問題ではなくなるだろう。よって、将来的には男性の大黒柱と育児・家事の二重役割が介護を含む三重役割になる可能性も十分にある。

2 男性の育児・家事ストレス

政府のプロジェクトやマスコミではいかに男性が楽しみながら育児をしているのかが紹介されており、男性の育児・家事のポジティブな側面に焦点をあてているものがほとんどである。しかし、父親の育児・家事は楽しいことばかりではないのは容易に想像がつく。

これまでの研究では母親の育児不安やストレスに関するものが多かった（牧野 1982）。父親の育児や家事は限定的であったために、父親の家庭内役割に対するストレスはあまり問題視されてこなかったのがその主な理由であろう。しかし、冬木（2008）が指摘するように、育児ストレスや不安は育児をする者であれば男性でも経験する可能性が大いにある。実際に、育メン文化が定着してきた日本社会では、新たなストレスや不安を抱える父親たちが目立ちはじめた（石井クンツ 2013）。職場でのストレスに加えて、自分では精いっぱい育児や家事をしているつもりでも、妻に理解されずに不満をため込み仕事と育児の板挟み状態に陥っているケースが目立つ。石井クンツほか（2016）は育休を取得した父親が復職後の家事や育児のノルマをこなすのが大変な様子を指摘しているが、オンライン上の相談室やブログでも父親が育児ストレスを相談・告白するケースが多くみられる（石井クンツ 2013）。

アメリカの研究でも父親たちが心理的ストレスを抱えている様子が描かれている。LaRossa(1997)はアメリカでは父親の家事や育児を奨励する「文化」が「行動」よりも早く定着したと指摘する。アメリカにおいて父親は育児・家事をするべきという考え方は比較的早く浸透してきたものの、現実には多くの父親があまり子育てに貢献できずに悩んでいることから、日本の育メン世代の父親の経験と似たものがある。

冬木(2008)は父親の育児ストレスを「父子関係における父親側の育児によるネガティブな心理状態」(冬木 2008:140)と定義した。4～5歳児を持つ父親と母親の育児不安の研究を行った長津(1993)は育児を積極的にしている父親は自分を犠牲にして仕事と家庭の狭間で不安や悩みを抱えながら子育てをしていることを明らかにした。また、冬木(1997)によれば従来から父親に期待されてきた稼ぎ手役割と同時に母親に期待されてきた育児・家事役割もこなす父親像を重要視している父親で育児行動がそれに伴わない場合、最も役割葛藤を感じているという。また、都市部在住の父親が抱える悩みやストレスは「育児が思うようにいかない」「父親としての自信がない」などから生じているという(矢澤・国広・天童 2003)。

「2002年育児質問紙調査」データを分析した冬木(2008)は、父親が育児や家事を頻繁に行なっているほど、身体的疲労感や心理的拘束感などの「育児負担感」を感じていることを明らかにした。さらに、伝統的な考えを持つ父親が家事・育児をしていると「育児負担感」が高い。このような父親は、家事や育児は妻がするものと信じているために子どもの世話をしたり、家事をすることに対してストレスや負担感を感じているのだろう。育児をする父親の体験記を読むと、どのような場面で父親が育児ストレスを感じるのかがわかる。例えば、民間初の育休を取得した太田(1992)は子どもを公園に連れて行ったのはいいが、他の母親たちとうまく会話ができなく「公園デビュー」に失敗した際にストレスや不安を感じたという。

3 男性の孤立感

これまでの母親研究では、孤立した母親の育児

環境が育児不安やストレスを生じている一つの原因とされている(牧野 1982)。広い近所付き合いがある、子どものことについて話す機会がある、近所の人、親戚、保育所の友人などから育児援助を受けている(山根ほか 1990)、近所に話し相手いる(原田 1993)、社会活動を行っている(牧野 1982, 八重樫 2002)母親にとっては、これらの多様な人間関係が育児不安やストレスを軽減させている。最近ではインターネットの普及により、直接面識のない「ママ友」コミュニティができたり、居住地域内の母親が子ども同伴で集まる「子育てカフェ」がオープンしたりなど、母親にとっては育児不安やストレスを軽減する機会が増えてきている。

それでは育児・家事をする父親の場合はどうだろうか。前述したように、男性の育児不安やストレスに関する研究はまだ少ないとはいえ、育児に自信がないなどの理由で父親が不安やストレスを感じていることは明らかだ。育児や家事をする男性の孤立感についての研究は更に少ない。その中でも、育休中の父親へのインタビュー調査(石井クンツ 2016)では、周りに育児や家事をしている父親がほとんどいないあるいは自分の両親が男性の育休について理解がないことから、孤独な育休生活を送っていることなどが明らかにされている。また、男性の育児の孤立感は家庭生活や「公園デビュー」ができないなどの子育てに関する要因ばかりではなく、職場からの孤立感を感じている場合も多いと考えられる。Ishii-Kuntz(2003)の研究では父親が育休復職後にパタハラを受けたケースが紹介されているが、育メンが増えているとはいえ、まだこのようなハラスメントが続いている状況もある。育休体験談からも育児に関わる父親の孤立感が伝わってくる(山田 2010)。

育児や家事をする男性は職場と自身の親戚などから理解があまり得られず、その結果、孤立していると思う傾向にあるために、いわゆるダブル・ジョバディ(二重の危険)的な孤立感を持っていると理解してもいいだろう。この現象は1990年代の特に育休を取得する父親にもみられたが(Ishii-Kuntz 2003)、その状況が育メン社会の到来で改善されたとは言えない現実がある。

4 ワーク・ライフ・バランス

筆者が関わった「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」調査（お茶の水女子大学 2011）では男女のワーク・ライフ・バランスに注目したが、71.7%の父親は仕事の成功よりも家族の方が大切であると思っていることがわかった。このように家族を優先したいからこそ、現代の父親は仕事と子育ての葛藤を強く意識しているのだろう。この傾向は「仕事のために子どもと過ごす十分な時間がない」に対して、「かなりそうである」「まあそうである」と回答している男性が41.2%いたことから明らかである。また、男性の54.6%が育児のための短時間勤務をすることは難しいと回答していることも注目すべきである。つまり、育メン世代の父親たちは家族を優先したいにもかかわらず、職場環境がその実践を促していない。しかし、興味深いのはこのような職場環境のために育児・家事ができないという現実がありながらも、男性の約6割は仕事と生活の両立をしているという認識を持っていることだ。これらの結果から推察すると、日本の男性の場合、仕事がまず第1だが家庭内役割を少しでも担っていれば、仕事と家庭の両立ができていて感じているのかもしれない。

男性のワーク・ライフ・バランスは内閣府が「ひとつ働き方を変えてみよう！カエル！ジャパン」キャンペーン開始の2008年以降、積極的に進めてきている。しかし、現在でもワーク・ライフ・バランスについての国民の知名度が低いことは問題視されている（石井クンツ 2013）。2016年には「女性活躍推進法」の施行を受けて、政府は女性の社会的な活躍を達成するためには男性の意識改革と理解の促進が必須と考え、男性の働き方改革をすることや仕事と生活の両立に向けた取り組みを展開している。その一つが「男性の働き方改革・意識改革に向けた職場のワーク・ライフ・バランス推進のための取組等に関するアンケート調査」（内閣府 2017）であり、男性の仕事と生活の両立に向けた企業の制度やそれを利用し家事・育児をしている男性社員の事例を紹介している。最近よく聞く言葉に「ワーク・ライフ・シナジー

（相乗効果）」があるが、この意味は家族生活で経験することが仕事で役立ち、反対に仕事での学びが家庭で生きるということである。ワーク・ライフ・バランスの実現が困難な男性が多い中、ワーク・ライフ・シナジーの考え方は男性の仕事と家庭の両立を建設的に捉える上で必要なのかもしれない。

IV 政府・企業・地域社会・NPOからの支援の現状と課題

日本社会では、長い間、家族の問題は家族の責任で解決するのが当たり前であった。しかし、子育てをする父親と母親は時間的にも精神的にも自分たちで解決する余裕がない状況が続いている。男性の場合は、仕事、育児・家事、大黒柱という3つの役割を背負っている場合が多く、これらの役割を一人の人間が担うのは困難であろう。

超高齢社会の日本であるからこそ、親たちは退職後には再就職をしたり、自分の趣味や旅行をしたりなどで、同居ではない限り、自分たちのライフスタイルを維持しようとする傾向にあるために、親に育児や家事を頼るという手段はなくなりつつある。つまり、子育て世代の父親と母親を支えるには家族だけではなく、地域や社会全体の努力が必要である。国や地方自治体はもちろんのこと、企業もCSR（企業の社会的責任）の観点から、誰もが安心して子育てをできる社会の形成に向けて、役割を果たすことが求められている。

これらの父親支援はどの程度進んでいるのだろうか。2015年4月より、社会全体で子育てを支えていく新しい子ども・子育て支援制度が開始された。それまでの子育て支援の取り組みは母親を中心に据えて推進されてきた。しかし、1955年以降は専業主婦家庭より共働き家庭が多くなり、母親のみで育児・家事をすることが困難な時代に移行してきた（小崎 2016）。また、父親も育児をするようになり、子育て支援の対象者として父親にも注目が集まり始めた。このように着実に変化している子育て支援であるが、父親支援に関する調査研究は最近まであまり多くなかった（小崎・田辺・松本 2017）。本節では父親支援に関す

る研究から政府や企業の父親支援と父親の育児・家事を奨励するNPOの事業などを紹介しながら、父親支援の現状を述べて、今後の課題を模索する。

1 父親支援（政府・地方自治体・企業・地域社会）

(1) 政府・地方自治体

政府や地方自治体からの支援として考えられるのは、法制度の整備や多様な父親支援プログラムの提供などである。政府では、これまでファザーフレンドリーな育児・介護休業法の改正を行い、2010年からは「育メンプロジェクト」(厚生労働省)を立ち上げて父親の育児に関する啓発運動を行ってきた。また、男性国家公務員の育休取得率も2016年には8.2%となり、前年度と比較して2.7ポイントの増加であった。

地方自治体でも父親支援に取り組んできているが、父親に対する子育て支援プログラムは子どもと一緒に遊ぶ・作る・食べるなどが主な内容であり(小崎 2009)、あくまでもイベントのかつ補助的な支援である。しかし、父親に家事・育児の具体的な内容や手順を示していく必要があり、子育て支援の中にその取り組みを積極的に位置づけることが重要であることを大元(2010)は指摘している。

小崎(2016)は全国の地区町村の子育て支援に取り組んでいる対象者723名からアンケート調査によるデータを収集して父親支援についての意識や問題点、決定要因を明らかにしている。その結果として、自治体の父親支援を①父親手帳などの父親の意識啓発のための活動(25%)、②パパスクールなどの父親の学び、学習のための活動(6.1%)、③父親イベントなどの父親の育児参画を求める活動(25.9%)に分類した。全体的には父親支援に全く取り組んでいない自治体が多く、自治体間で取り組みの差が大きくあることを指摘している(小崎 2017)。

(2) 企業

企業からの支援としては就労環境(特に労働時間)の改善、男性の育休に関する制度改革、働き方に対する評価基準の見直し、父親及び育ボス研

修の導入などがある。労働時間の見直しは働き方改革の一貫として行われてきた。また、父親の育児のためのフレックスタイム利用率も上がってきている。「平成20年度雇用均等基本調査」(厚生労働省 2008)によれば、男性が育児のために利用している制度として「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」が29.6%、「事業内託児施設」が2.4%、「育児に対する経費の援助措置」が17.8%となっていて、2005年度の調査と比較して年々多くなってきている。しかし、女性の場合は短時間勤務制度が40.1%、託児施設利用が63.2%、経費の援助措置が52.1%と男性以上に利用している実態がある。この状況を踏まえて、「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書——子育てをしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて」(厚生労働省 2008)が長時間労働の抑制と男性の育休取得を進める提案をしている。この結果、前述した2010年の育児・介護休業法に「パパ・ママ育休プラス」などが盛り込まれたのである。

男性の育休に関しては、近年になりそれを制度化する企業も現れ始めた。例えば、リクルートコミュニケーションズでは2016年4月1日から男性の育休取得を必須化している。この制度の概要は①子の出産時の特別休暇を最大20日間付与し、そのうちの5日間の取得を必須とする、②取得可能期間は子が満1歳になる月の末日までとする、③対象は社員、専門社員、契約社員を含む、④無理なく取得できるように1日単位で取得可能なことである。この男性育休の制度化はこれまでの育児支援と比較するとかなり刷新的である。特に日数は未だ少なくとも5日間を必須としたことは最初の一步としては画期的と言ってもいいかもしれない。

男性の育休や育児を支援するこのような取り組みは確かに必要であるが、反面、近年の経済不況に伴う若年世帯の経済的困難さが、育休を取りたくても取れない状況を生み出しているのも事実である。「平成20年国民生活基礎調査」(厚生労働省)のデータでは、家計が「苦しい」という割合が過半数(57.2%)にのぼり、「普通」は37%である。子どものいる世帯では、「苦しい」割合は62.1%

を占め、「普通」の割合は3.4%となっている。このような状況があるからこそ、育休を取得できず、子育てに参加しようとしてもできない男性たちが少なくない。2014年に改正された育児休業給付金は子どもが6カ月までは給与の67%が支給されるが、男性の育休取得率を増やすには、この給付金を100%にするような制度改革が必要である。ちなみに、男性の育休取得率が8割を超えるノルウェーやスウェーデンの北欧諸国では育休中の給付金は100%である（石井クンツ 2013）。

男性が利用可能なその他の育児（あるいは両立）支援制度として企業が独自で設けている制度としては「育児参加休暇」や「配偶者出産休暇」がある。2017年10月施行の改正育児・介護休業法では、「育児目的で利用できる休暇制度」の創設が事業主の努力義務として課せられた。その対応策としてできた「育児参加休暇」は、子どもの行事参加のためや子どもの通院・看護のために使える休暇で、この休暇を独自に設定する企業が増えている。「配偶者出産休暇」としては、特別休暇として「配偶者の出産」に伴う2日程度の休暇を認めているケースがある。

働き方に対する評価基準の見直しについては、長時間労働や対面重視型の就労にウェイトを置いた人事評価を改善していくことや、男女差などよりも「個性」を尊重するような基準を重視するなどがある。父親の育児・家事の啓発運動の一環として、父親に対する研修を行っている企業も増えている。また、これらの研修を委託できる企業も確実に多くなってきているし、父親の育児・家事を推進するNPOとのコラボによる研修を行っている企業もある。最近、よく聞く言葉の「イクボス」は部下である男性従業員の育児参加を支援する経営者や管理職のことを指している。NPO法人ファザリング・ジャパン（Fathering Japan, FJ）は2014年にいち早く「イクボス・プロジェクト」を始動したが、この活動に賛同するのは大手の企業が圧倒的に多い。

(3) 地域社会

地域社会からの支援としては、保育園・学校・学童クラブなどにおける実践的な活動、町会など

を中心としたコミュニティの活性化、父親ネットワークの創設などがある。保育園を増やすことは必須の課題であるのは日本社会で共有されているが、加えて、保育を職業として選択する男性保育者を増やすことも重要だ。このことは、男性でも女性と同じように子育ての資質や能力を持っていることを示すよい機会となるだろう。また、多くの保育園で既に実施されている「パパと一緒に遊ぼう」デーなどでは、父親が主体となって子どもの面倒を見ている姿をよくみる。

他にも、学校教育の中で地域の協力を得て、実践的なプログラムを実施することも男性の育児・家事を進める上で重要である。既に実施されている小学校レベルのプログラムでは、地域の父親・母親と乳幼児を学校へ招き、小学生のグループに育児経験の機会を与えているものがある。また、高校レベルでも男子生徒に模擬妊娠体験や育児の経験を与える実践的教育を展開しているところがある。アメリカの高校ではコンピューターベイビーを使ったかなり実践的なプログラムもあるが、現実に近い育児経験をすることで学生が育児の喜びや辛さを直接学べたという結果も報告されている（石井クンツ 2013）。

このように、男性の子育てを増やすためには、若年男児・男子・男性を父親予備軍として考え、育児や家事参加の意識啓発と具体的なノウハウを伝えていくことは必要だと考えられる。日本の少子社会では、下のきょうだいの世話をする経験が希薄になってきた。また、地域社会でも大人と子どもの交流が少なく核家族化の中で、子育て文化が伝達されにくい時代である。よって、若い男性たちが子育ての楽しさや苦勞を体験することにより、自分の将来設計に子育ての役割を位置づけることの意義は大きいだろう。

地域社会の取り組みとしてもう一つ重要なのは、育児・家事をする男性たちがそれぞれの経験を語り合う機会を持つことである。前述したように、母親が育児ストレスに陥る最大の原因は孤立した状況での子育てである。これまで仕事を優先してきた男性は特に近隣や親族との人間関係が希薄であり、そのために女性以上にサポートネットワークがない状況に置かれている。福丸（2008）

は、子育ての楽しさだけではなく、子育てにおける葛藤やネガティブな感情を共有できる場と仲間がいる重要性を指摘している。そこで、男性の子育てを支援する子育て仲間のネットワーク作りが必要である。このようなネットワークでは、既に子育てを経験した男性がサポーターになれるようなくみを作ることもできるだろう。男性のネットワーク構築の取り組みは例えばスウェーデンでも長年実施されてきており、育児をする男性たちへのサポートになっていることが報告されている(石井クンツ 2013)。

2 NPO の取り組み

父親支援として重要な役割を担ってきているのが NPO 団体である。日本においては 1980 年及び 1990 年代に父親支援を含む様々な男性運動グループが発足したが、これら初期の男性運動は育メン世代の父親支援のための NPO 団体へつながる方向性を提示した(石井クンツ 2013)。

2006 年に発足したファザーリング・ジャパンは育メン世代の男性たちとその上司などへ最も大きな影響を与えた NPO 団体である。FJ の活動は講演会、研修会、スクールの開講、パパ力検定など多岐に渡るが、一貫して父親の育児・家事支援、啓発を目的として情報発信やサポートを行っている。FJ の他にも、男性の育児を支援するグループが存在する。例えば、「NPO 法人新座子育てネットワーク」では、母親の支援プログラムとともに「お父さん応援プロジェクト」として親子遊びを紹介したり、父親向けのプログラムを提供している。また、保育士である酒井・星(2008)は、保育園外で親子が一緒に楽しむことのできる子育て支援活動を紹介している。福井県の「父親子育て応援団おっとふぁざー」の活動も父親が子どもと遊ぶ機会を提供している貴重なものである(第一生命財団 2017)。これらの NPO 活動は父親自身に子育ての楽しさを実感してもらうことにつながるが、父親のサポートネットワークを拡大して子育てのつながりを広げるという効果もある。

V おわりに

本稿では、男性の労働と家庭内役割に注目して、父親の育児・家事の現状をまず把握した。更に、男性特有の「二重役割負担」と育児ストレス・不安、孤立感について説明して、男性にとってのワーク・ライフ・バランスについて考察した。最後に父親支援について、政府・地方自治体、企業、地域社会、NPO の取り組みについて紹介した。

2000 年代後半からの育メンの台頭で、日本男性の育児や家事参加に対する意識はかなり進んできたと言える。しかし、男性の育児・家事は未だかなり限定的であり、育児をしたくてもできない男性が多くいる。また、いくら男性の育児や家事が奨励されても、男性自身が家庭と職場役割の二重負担を強いられていると感じていることや、育児ストレスなどを経験していることも明らかである。

母親の子育ての補助的役割という位置づけでの子育てに参加ではなく、父親として育児や家事にどのように参加していくのか、またそのための支援をどのような内容でいつ誰が実施していくのかについては今後さらなる検討が必要である。日本において様々な父親支援が検討されてきたのは評価に値するが、これらの支援はどちらかというと別個に提供されてきた感がある。今後の課題として、これらの多様な支援体制の長所を考慮しながら、政府、地方自治体、企業、労働組合、教育者、NPO 団体などが協働して男性の育児・家事参加を促進・支援していく「しくみ作り」が求められる。

参考文献

- 渥美由喜(2013)「男性の育休取得が激減…背景に「バタハラ」」
https://style.nikkei.com/article/DGXNASFK3100C_R30C13A7000000?channel=DF061020161183&style=1 (2018 年 7 月 15 日)。
- 石井クンツ昌子(2009)「父親の役割と子育て参加——その現状と規定要因、家族への影響」『季刊 家計経済研究』No. 81, pp. 16-23.
- (2013)『「育メン」現象の社会学——育児・子育て参加への希望を叶えるために』ミネルヴァ書房。
- 編(2016)『男性の育児参加を促進する要因——育児休業取得者へのヒアリングから見えてくること』一般財団法人第一生命財団。
- 太田陸(1992)『男も育児休職』新評論。
- 大元千種(2010)「父親の育児参加とその支援について」筑紫

- 女学園大学紀要 5, pp. 187-196. https://cinii.ac.jp/els/110007481017.pdf?id=ART0009307829&type=pdf&lang=jp&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1484465559&cp= (2018年7月31日)
- 小崎恭弘 (2009) 「子育て支援施設における父親支援プログラムの取組——A県下の子育て支援施設アンケート調査の結果より」日本保育学会第62回大会発表論文集, 740.
- (2016) 「父親支援に関する全国自治体調査について」Child Research Net <https://www.blog.crn.or.jp/report/02/220.html> (2018年7月30日).
- (2017) 「自治体における父親の子育て支援」小崎恭弘・田辺昌吾・松本しのお編『家族・働き方・社会を変える父親への子育て支援——少子化への切り札』ミネルヴァ書房, pp. 102-107.
- ・田辺昌吾・松本しのお編 (2017) 『家族・働き方・社会を変える父親への子育て支援——少子化対策の切り札』ミネルヴァ書房.
- 落合恵美子 (1994) 『21世紀家族へ 家族の戦後体制の見かた・超えかた』有斐閣選書.
- お茶の水女子大学 (2011) 文部科学省・日本学術振興会委託事業「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」プロジェクト「男性のワーク・ライフ・バランスに関する調査」.<http://www.dc.ocha.ac.jp/gender/workfam/images/workfamman.pdf> (2018年7月31日).
- 菊地ふみ (2008) 「父親の育児2——育児経験と父親の発達」『文京学院大学人間学部研究紀要』10 (1), pp. 99-120.
- 黒田祥子 (2013) 「日本人の働き方と労働時間に関する現状」内閣府規制改革会議雇用ワーキンググループ資料. <http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg2/koyo/131031/item2.pdf#search=%27日本の男性の労働時間や環境の変化%27> (2018年7月31日).
- 厚生労働省 (2008) 「平成20年雇用均等基本調査」.
- (2008) 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書——子育てをしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて」<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/dl/h0701-6a.pdf> (2018年7月31日).
- (2018) 「平成27年雇用均等基本調査」「平成29年度雇用均等基本調査」.
- 酒井基宏・星義輝 (2008) 「父親と共に子育てするきっかけづくり——子育て支援活動を通じて」『世界の児童と母性』65, pp. 46-49.
- 時事通信社 (2009・2010・2011) 「父親の育児参加に関する世論調査」.
- 生命保険文化センター (2003) 「生活設計と金融・保険に関する調査第4回——既婚女性の生活設計に関する調査」.
- 総務省 (2015) 「労働力調査」.
- (2016) 「社会生活基本調査」.
- (2016) 「社会生活基本調査——生活時間に関する調査」.
- 第一生命財団 (2017) 「特集 地域の中の男女協働」『The Community』158, pp. 11-55.
- 中央調査社 (2018) 「中央調査報」No. 512, 「女性に2重負担を強いる「新・性別分業意識」の存在」<http://www.crs.or.jp/backno/old/No512/5121.htm> (2018年7月31日).
- 電通 (2008) 「第1回子育てに関する調査2008」.
- 内閣府 仕事と生活の調和推進室 (2017) 「主に男性の家事・育児等への参画に向けた仕事と生活の調和推進のための社内制度・マネジメントのあり方に関する調査研究報告書」.http://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_h2903/chapter1-3.pdf
- ニッセイ基礎研究所 (2008) 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」厚生労働省委託事業.
- 日本労働組合総連合会 (2014) 「バタニティ・ハラスメント (タハラ) に関する調査」.
- 原田正文 (1993) 『育児不安を超えて——思春期に花ひらく子育て』朱鷺書房.
- 平山順子 (2005) 『妻の就労と夫婦関係——社会変動とジェンダーの視点から』白百合女子大学大学院博士論文.
- ファザーリング・ジャパン (2015) 「隠れ育休調査2015」.<http://fathering.jp/activities/thinktank/kakure-ikukyu-research2015> (2018年7月31日).
- 福丸由佳 (2008) 「成人期と親になること」青野篤子・赤澤淳子・松並知子編『ジェンダーの心理学ハンドブック』ナカニシヤ出版, pp. 37-56.
- 冬木春子 (1997) 「父役割が父親の役割満足感と役割葛藤に与える影響」『家族関係学』No. 16, pp. 25-37.
- (2008) 「父親の育児ストレス」大和礼子, 斧出節子, 木脇聡智子編『男の育児・女の育児——家族社会学からのアプローチ』pp. 137-159, 昭和堂.
- 牧野カツコ (1982) 「乳幼児をもつ母親の生活と〈育児不安〉」『家庭教育研究所紀要』No. 3, pp. 34-56.
- 松田茂樹 (2001) 「性別役割分業と新・性別役割分業——仕事と家事の二重負担」岩井紀子編『現代日本の夫婦関係』日本家族社会学会, pp. 39-57.
- 八重樫牧子 (2002) 「母親の子育て不安の程度と母親クラブ活動との関連性に関する考察」『川崎医療福祉学会誌』12 (1), pp. 45-57.
- 矢澤澄子・国広陽子・天童睦子 (2003) 「若い父親の『父アイデンティティ——子育てのジレンマ』」『都市環境と子育て——少子化, ジェンダー, シティズンシップ』pp. 77-96. 勁草書房.
- 山田正人 (2010) 『経産省の山田課長補佐, ただいま育休中』文春文庫.
- 山田昌弘 (1994) 『近代家族のゆくえ——家族と愛情のパラドックス』新曜社.
- 山根真理・松田智子・斧出節子・関井友子 (1990) 「保育園児をもつ母親の育児問題——育児不安を中心にして」『総合社会福祉研究』2, pp. 110-121.
- 労働政策研究・研修機構 (2007) プロジェクト研究シリーズ7『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』.
- (2018) 『データブック国際労働比較2018』.
- Ishii-Kuntz, Masako (2003) "Balancing Fatherhood and Work: Emergence of Diverse Masculinities in Contemporary Japan" In J. Roberson and N. Suzuki (eds.) *Men and Masculinities in Japan*, Routledge, pp. 198-216.
- (2012) "Work Environment and Japanese Fathers' Involvement in Child Care" *Journal of Family Issues*, 34(2), pp. 250-269.
- (2018) "Raising Children and the Emergence of New Fatherhood in a Super-Aging Society," P. Heinrich and C. Galan (eds.) *Being Young in Super-Aging Japan: Formative Events and Cultural Reactions*, Routledge, pp. 69-83.
- , Katsuko Makino, Kuniko Kato and Michiko Tsuchiya (2004) "Japanese Fathers of Preschoolers and their Involvement in Child Care," *Journal of Marriage and Family*, Vol. 66, pp. 779-791.
- LaRossa, Ralph (1997) *The Modernization of Fatherhood: A Social and Political History*. Chicago: University of Chicago Press.

いしい・くみつ・まさこ お茶の水女子大学基幹研究院人間科学系教授。主な著作に『「育メン」現象の社会学——育児・子育て参加への希望を叶えるために』（ミネルヴァ書房, 2013年）。家族社会学専攻。