

父親の子育て参加規定要因についての研究

— 両親の就労形態との関連で —

山 西 裕 美

要 旨

少子化の進行を背景に、政府により数々の少子化対策や子育て支援施策が採られる中、父親の子育て参加が促されている。しかし、子育て世代の父親たちは長時間労働など、就労環境の是正は進んでおらず、その効果については不明である。本稿では、施策との乖離が懸念される地方都市在住の保育園児の父親たちを対象に行った子育て参加への意識と実態に関する調査結果（N=325）を両親の4種類の就労形態別に重回帰分析を行い、父親たちの子育て参加を促進する規定要因である父親たちの意識や時間的ゆとり、妻との関係、職場環境などとの関係を分析した。その結果、父親の子育て参加を促す要因は、両親の就労形態ごとに異なった。特に就労構造が都会と異なる地方都市においては企業規模も小さく、政府の施策の対象とならないことから、子育て参加の規定要因で有給休暇の取得が有効なのは両親ともに正規雇用の場合のみであった。しかし、母親が非正規雇用の場合では、職場の上司や同僚による子育てへの理解が有効であり、自営業では父親が子育てを楽しんでいることが有効であった。一方で、母親が専業主婦の場合は、父親の性別役割分業意識のみ有効であり、この要因は両親の就労形態に関わらず共通して効果が見られた。父親の子育て参加に対する規定要因には、両親の就労形態により異なることより、今後の働き方の多様化を考慮すると、各家庭の就労状況に応じた多様な支援が必要であることが明らかになった。

1. はじめに

少子化の進行を背景に、政府により数々の少子化対策や子育て支援施策がとられるようになった。今日では、子育て支援施策の一環として父親の子育て参加が促されるようになったが、子育て世代の父親たちの長時間労働など、就労環境の是正は進んでおらず、その効果については不明である。本稿では、まず最初に、父親の子育て参加が促進されるようになった社会的背景、およびそのために展開された少子化施策の経緯と、現代の父親たち自身の子育て参加意識から生じている課題と問題点についてまとめる。

次に、施策との乖離が懸念される地方の子育て世代に当たる保育園児の父親たちを対象に行った育児参加への意識と実態に関するアンケート調査結果から、両親のおかれた状況を考慮するため両親の就労形態別に重回帰分析を行い、父親たちの子育て参加と、父親たち自身の意識や子育ての時間的ゆとり、妻との関係、職場環境などの規定要因との関係を調べる。そして、分析結果より、子育て支援施策の課題や問題点が現実に父親たちの働く労働環境にもたらす影響について考察し、父親が子育てに参加できる環境を作る上で、何が必要かについて考察することを目的とする。

2. 少子化の現状と問題点

日本では、1989（平成元）年の合計特殊出生率が1.57であったことから起こった1990（平成2）年の“1.57ショック”により、少子化が問題視されるようになった。その後も、合計特殊出生率は下がり続け、2005（平成17）年には最低の出生数106万2,035人、合計特殊出生率も最低の1.26となった。その後、若干の上昇傾向も見られるようになり、2009（平成21）年の出生数は107万25人と前年よりも減少を示したものの、合計特殊出生率は1.37であった。しかし、依然として人口置き換え水準とされる2.08には及ばず、人口の再生産の危機は未だに継続している（厚生労働省 人口動態統計）。出生率の低下は他の先進諸国に共通の現象ではあるが、2010（平成22）年のWHOデータにおける2008（平成20）年の合計特殊出生率はアメリカ（2.1）、

フランス (1.9)、スウェーデン (1.9)、イギリス (1.8) と、日本 (1.3) は世界的にみても低い国に属している。

日本が少子化の一途を辿っている要因としては、主に人口学的背景と社会意識による背景との二点が挙げられるだろう。第一点目は、出生動向として、晩婚化およびその結果としての晩産化、夫婦における出生児数の減少である。2009年の平均初婚年齢は、夫30.4歳、妻28.6歳、第一子出産年齢は2009年に妻が29.7歳と、いずれも年齢が上がっている。また、夫婦の完結出生児数（結婚持続期間15～19年夫婦の平均出生子ども数）は、1972（昭和47）年の第6回調査の2.20人から30年間に渡り同水準であったため、結婚すれば夫婦は平均2人の子どもを産んでいると考えられてきた。しかし、2005年の第13回調査では2.09人へと減少を示し、夫婦が産む子ども数も減少していることが明らかとなり、少子化現象が顕著となった。

第二点目は、性別をベースとした役割分業の社会意識を背景として、結婚して出産、子育てをすることが女性に負担になりやすいことが考えられる。女性の年齢階級別労働力率では、日本の女性は欧米の女性と異なり、出産子育て期に当たる30歳代前半で労働力率が下がるM字型曲線を描く¹⁾。これは、出産を契機に約7割の女性が退職をしていることが背景にある²⁾。

このように女性が出産を機に退職するのは、家庭において子育てや家事が女性の負担となりやすい性別役割分業意識が要因となっている。日本の父親の育児や家事に費やす時間は欧米に比べて非常に短い^{註1)}。しかも1995（平成7）年以降からのリストラなど、企業の経営立て直しの影響から仕事時間は増加傾向にあり、特に子育て世代に当たる30代、40代のフルタイム勤務である男性の長時間労働が目立つ（厚生労働省「平成17年労働経済の分析」^{註2)}。「夫は外で働き、妻は主婦業に専念する」という性別役割分業意識に対して、最近の調査結果では既婚女性に伝統的価値観への回帰が指摘され、「夫は会社の仕事を優先すべきだ」という意識の支持率も高い（国立社会保障・人口問題研究所「第4回全国家庭動向調査」2008年）。

さらに、「自分たちを多少犠牲にしても子どものことを優先」や「子ども

が3歳ぐらいまでは、母親は育児に専念」という意識も依然として8割が支持している（国立社会保障・人口問題研究所 前出）。落合は、家族の社会的な研究から抽出される「近代家族」の特徴の一つとして、性別役割分業だけでなく、家族の中心は子どもであるという「子ども中心主義」を挙げている³⁾。この「子ども中心主義」は、「よりよい子育て志向」へと結びつき、少子化や出産による女性の退職を促進する家族意識となっている⁴⁾。結果として、女性にとって出産や育児と仕事は依然としてトレード・オフの関係になっている^{註3)}。

少子化の進行の背景である出生動向と社会意識は強く結びついており、育児やそれに伴う家事が女性に偏りやすいことが晩婚化や晩産化に大きく影響を与えていると考えられる。政府も、少子化の進行に危機意識がもたれるようになった“1.57ショック”以降、女性が仕事と子育てを両立しやすい社会環境づくりを目指し、様々な少子化対策を行ってきた。次に、少子化問題への対応として行われてきた政府の少子化施策の経緯を確認し、日本の父親の子育て参加について考える上で、日本の少子化施策の方向と課題について検討していきたい。

3. 少子化施策と父親の子育て

1990年の“1.57ショック”を契機に今日に至るまで、様々な少子化対策が政府によってとられてきている。1992（平成4）年には育児休業法（現「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」以下「育児・介護休業法」）が施行され、子育てをしながら働く女性の職場環境の整備が始められた。また1994（平成6）年12月には、厚生、労働、文部、建設4大臣合意に基づくその後10年間における子育て支援のための平均的方向と施策である「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」を明らかにし、その前半の計画である通称「エンゼルプラン」が1995年度から1999（平成11）年度まで5年間に渡り実施された。同期間中には、先の4大臣に加え大蔵、自治大臣も加えた6大臣による合意に基づき、緊急保育

対策等5か年事業により、多様な保育サービスの充実や保育所の多機能化などが図られた。

続いて1999年12月には、先の4大臣に加え、さらに大蔵、自治大臣も加わった6大臣の合意のもとに「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」（以下「新エンゼルプラン」）が策定され、2000（平成12）年度から2004（平成16）年度までの後半5年間で実施された。

2002（平成14）年には厚生労働省が「少子化対策プラスワン」をまとめ、男性も含めた働き方の見直しという、母親だけでなく父親の子育て促進も取り入れられることとなった。さらに、家庭や地域の子育て力の低下に対し、次世代の育成を個々の家庭のみに任せるのではなく、社会全体で支援する視点から2003（平成15）年には「次世代育成支援対策推進法」が制定され、地方公共団体や事業主が次世代育成支援を促進するための行動計画を策定、実施することとなった。前期計画が2005年度から2009年度まで、前期計画を見直して2010（平成22）年度から2014（平成26）年度までが後期の計画期間となっている。

2003年には、議員立法により「少子化社会対策基本法」が制定、9月より施行され、この法律に基づき2004年6月に「少子化社会対策大綱」が閣議決定された。この大綱の施策を推進するため、「少子化社会対策大綱に基づく具体的実施計画」（子ども・子育て応援プラン）が策定され、2005年度から2009年度まで5年間の具体的施策内容と目標値が定められた。

2007（平成19）年には、少子化社会対策会議において決定された「子どもと家族を応援する日本」重点戦略により、就労と結婚・出産・子育てのトレード・オフを解決するために「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」および親の就労と子ども育成の両立や家庭における子育てを支援する「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を両輪として同時並行に進めていくことの必要性が施策として認識されるようになった。「働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現」については、同2007年12月に「仕事と生活の調

和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が決定された。翌2008年は、「仕事と生活の調和元年」と位置付けられ、内閣府が仕事と生活の調和の実現した社会に向けての取組である「カエル！ジャパン」キャンペーンを開始し、関係省庁や関係機関への働き掛けにより社会全体での取り組みが促進されることとなった。

さらに、仕事と子育ての両立支援を促進するために、2009年6月に「育児・介護休業法」の一部が改正され、所定外労働の免除や子の看護休暇の充実など、子育て期間中の働き方の見直しや、北欧の国々を参考にした父親の育児休業取得促進のための「パパ・ママ育休プラス」などが盛り込まれ、従業員規模が100人以下の企業を除き、2010年6月30日より完全施行されるようになった。

新たな少子化社会対策大綱の策定に向けて、2010年1月には、これまでの施策の評価やその後の子育て環境の変化などを踏まえ、「子ども・子育てビジョン」が閣議決定された。この「子ども・子育てビジョン」では、「社会全体で子育てを支える」とこと、「『希望』がかなえられる」とことの二つを基本的考え方として、ワーク・ライフ・バランスの実現を含む4つの政策とその具体的12の施策に加え、2014年度までの5年間の数値目標も定められた。

以上、現在までの少子化施策の経緯から、少子化施策の二つの流れが見られる⁵⁾。一つ目の流れは、「エンゼルプラン」（1995-1999年度）や「新エンゼルプラン」（2000-2004年度）などの初期の施策に見られる固定的性別役割分業を前提とした女性の「仕事と子育ての両立支援」とそのための保育施策である。しかし、女性が働きながら子どもを産み育てるという選択肢ばかりを支援することは、結果として女性を「ワーク（家事・育児）&ワーク（仕事）」に追い込むばかりで、子どもとの時間を楽しむ余裕が持たなくなる矛盾が生じることとなった。また、父親が子どもと過ごす時間を持ちたくても、長時間労働問題や職場での理解が十分でないことなどに対しても施策としての対応がなされなかった。

結果、少子化問題が依然として継続していたこともあり、「少子化対策」

ラスワン」(2002年)からは、それまでの女性の仕事と子育ての二重負担への支援から方向転換が図られ、すべての働きながら子どもを育てている人のため、男性も含めた働き方の見直しの視点が盛り込まれることとなった。育児休業の取得促進のため、女性で80%、男性で10%の目標値も設定され、この目標値は現在も「子ども・子育てビジョン」に受け継がれている。今年の6月30日より施行された育児・介護休業法の改正における「パパ・ママ育休プラス」も父親の育児休業取得の促進を図るものである

二つ目の流れとして、「次世代育成支援対策推進法」(2003年)により、政府や地方公共団体、企業という社会全体で次世代育成の支援をしていくという、子育てを家族や親など子育て家庭が責任を担うという前提から、“子育ての社会化”が図られるようになったことである。現在も、対象企業を広げながら、次世代育成支援の行動計画の策定と実施への取り組みが行われており、「子ども・子育てビジョン」においても同様に「家族や親が子育てを担う」から「社会全体で子育てを支える」へと基本理念の転換が図られている。

1994年度の「エンゼルプラン」から、2009年度末までの「子ども子育て応援プラン」まで15年に及ぶ少子化対策は、このように時代に対応しながらこの二つの流れを描いてきたが、そこにはいくつかの課題や問題点も見える。一点目は、当初は少子化施策として、具体的には女性の仕事と子育ての両立支援として保育ニーズへの対応を中心とした施策であった点である。しかし、それでも少子化現象自体が解決されない中で、少子化対策のための子育て支援へと施策の方向性が変化してきたことである。家庭でより多くの子どもを産んで育ててもらうためではなく、全ての子どもを育てている家庭に対しての純粋な子育て支援という形に成り得るのが今後の課題である。

二点目として、子育て支援施策の柱として今日大きく取り組まれている父親の育児参加の促進については、初期の少子化施策が性別役割分業を前提としていたため、父親が常時被雇用の正規勤務であることが前提となっている。今回の育児・介護休業法の改正により、父母の双方が取る場合には育児休業取得可能期間は子どもが1歳2カ月にまで延長され、労使協定による専

業主婦（夫）の除外規定が廃止になった。しかし、休業中の給付金割合については、改正は行われなかったため、妻が専業主婦の場合には勿論、男女間で実質的に賃金格差のある日本では、父親が育児休業を取得するのは減収に結びつきやすい。

厚生労働省が行った2009年度の雇用均等基本調査でも男性の育児休業所得率は1.72%と女性の85.6%よりもかなり低い結果となっている。2002年の「少子化対策プラスワン」以来、男性の育児休業取得は促進されてきたにも関わらず、今回の結果は、2017（平成29）年の男性の育児休業取得目標値である10.0%とはかなり離れている。さらに、ひとり親の場合はもちろん、両親ともに非正規雇用の場合も育児休業の取得は現実的でなく、もともと子育て支援施策の対象外のようにすら思える。

2004年6月閣議決定された「少子化社会対策大綱」およびこの大綱に基づく具体的目標値を定めた「子ども・子育て応援プラン」（2004年12月少子化社会対策会議で決定）においても、「目指すべき社会の姿の達成度」等については、2009年3月に「利用者意向調査」が行われている。その中でも、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」に関する項目の達成度については評価が低い^{註4}。少なくとも父親は常時勤務の正規雇用者であるという固定的性別役割分業を前提とした働き方だけでなく、多様な働き方の親のニーズに合わせた支援の在り方が求められる。

三点目の課題として、これまでの子育て支援施策の課題としては、「次世代育成支援対策推進法」などの対象企業規模も当初は301人以上を対象として行われたように、結果的には大企業が集中している都市部中心の施策であったことである。2011（平成23）年4月からは、行動計画の策定対象企業は従業員101人以上へと対象企業規模も広がられているが、地方は、第一次産業従事者が都市部より割合が高く、産業基盤が脆弱なため第一次産業以外の自営業従事者も多い。被雇用者の場合においても、勤務先の規模や年収も低く、行動計画策定対象企業から外れやすい。また、両親が共働きであっても妻は非正規雇用の場合も多く、育児休業を取得するのは厳しいと思われる。

る。地方は都市部よりは、概ね合計特殊出生率も高い地域が多いが、都市部同様に、政府の子育て施策の対象であることには変わらない（厚生労働省人口動態統計）。

働き方を見直し、母親だけでなく父親の育児参加促進が喫緊の課題とされているが、地方は産業基盤などの違いにより、子育て世帯の働き方も労働環境も都市部とは異なる。このような地域格差の問題をどう捉えるのかも課題である。都市部以外の地域で暮らす子育て世代の家庭にとって、これら一連の子育て支援施策がどれだけ有効といえるのだろうか検討する必要があるだろう。

本節では、少子化の現状とその背景に対する政府の施策の経緯と問題点や課題について確認してきた。次に、施策では子育て参加が促進されている父親たち自身の子育て参加意識についての一般的傾向について確認していくことにする。

4. 現代の父親の子育て参加意識

従来、日本でも父親が自分の子どもに深く関わることは、職業教育などを通じて行われてきたことである⁶⁾。しかし、今日では、施策の経緯においても確認されたように、父親に子どもに対する教育の役割のみが期待されるのではなく、乳幼児の実際の養育者として位置づけられつつある⁷⁾。このような政府の子育て支援施策での位置付けに対し、子育て世代の父親たちは子育てについてどのように考えているのだろうか。

当事者である子育て家庭においても、父親は仕事を優先するが、家事や育児は平等に分担すべきという〈ゆるやかな〉タイプの性別役割分業支持が指摘されている⁸⁾。若い世代の父親たちは、かつては母親が担っていた育児と仕事の両立という「二重負担」を自分たち自身が受け入れても育児に参加したいという意識が高い。妻の育児ストレスを軽減するために、帰宅後や休日には、出来る限り自分が子どもの面倒をみたいという考え方もうかがえる⁹⁾。

現代の若い父親世代の考え方は、家事や育児を手伝いとしてではなく、本

来の自分の仕事として全うし、妻の負担を軽くし、子どもを精神面で支えたいという思いである。この考え方は、固定的な性別役割分業意識に基づく従来からの形態である仕事を通じて情緒的サポートと経済的サポートを一度に与えようとする方法とは異なり、仕事を通じ経済的サポートをしながら、情緒的サポートはそれとは別のところで行うことにより家族を守ろうとする若い世代の男性に見られる新たなジェンダー観である¹⁰⁾。

このように、今日の若い父親世代の意識は、子育てに対する役割認識がかなり強いことが指摘されている。しかし、30代、40代の子育て世代の男性の労働時間の長時間化の問題もある（厚生労働省「平成17年労働経済の分析」^{註2)}。現状としては、あくまで家族の扶養責任は男性にある中で、男性の子育て参加意欲だけでは実際に育児に積極的に参加することは難しい。職場が父親の子育てに対して理解があるのか、職場環境も大きな要因である。このように、当事者である若い世代の父親の子育て参加意識が高まってきているのに対し、父親の子育てに対する職場の理解が十分でないことや、仕事を通じた扶養責任を優先せざるおえない状況の中で、男性は「育児できないノイローゼ」になる危険性も孕んでいる¹⁰⁾。実際、職業と子育ての両立が難しいと悩む日本の父親の割合は、フランスやスウェーデン、アメリカなど他国に比べてもかなり高い¹¹⁾。日本では、このように働く母親だけでなく、今日、父親までもが、仕事と子育ての両立で悩まなければならないのだが、その背景には日本の福祉政策の在り方に問題があると考えられる。

エスピン-アンデルセンの福祉国家のレジーム論では、福祉の担い手が国家や市場や家族の間でどのように担われているのかについて、「社会民主主義」「保守主義」「自由主義」の3つの類型にタイプ化している¹²⁾。そして、その後第4の類型として「家族主義」が付け加えられた。性別役割分業型の家族が子育てや高齢者の世話などの福祉的機能を家族が担う社会通念が強いことが特徴である。イタリア、スペインなど南欧の国々や韓国と日本は、このタイプに含まれている。しかし、日本の場合、家族や企業が福祉を担えるのは時間の問題との指摘も同時にされている¹³⁾。

エスピン-アンデルセンは、家族主義に基づいた社会政策が家族の形成を妨げるというパラドックスが生じているという問題を我々に投げかけている。そして、この家族政策を再考する必要性、特に育児に関する福祉機能を「脱家族化」させなければ、育児と仕事の両立は図れないとしている。そのために有効な家族支援の方法として、男性のライフスタイルを「女性化」することだと述べている。男性のライフスタイルを「女性化」するとは、男性が家事や育児に参加することであり、そのことが夫婦の分業体制もバランスがとれるようになり、合計特殊出生率の上昇にもつながるということである。そして、ノルウェーやスウェーデンでの父親の長い出産休暇を成功例に挙げている¹⁴⁾。

スウェーデンでは、1970年代より男性の家庭や子育てへの参加を促進してきた。子どもが8歳まで父母ごとに取得できる240日間の有給の休暇には、日本の今回の育児介護休業法の改正によってもたらされた“パパ・ママ育児”のお手本となった60日間の“パパの月”や“ママの月”が含まれている。スウェーデンでは、他にも各種の子育てに関する休暇制度が設けられている。育児休業中の給付金割合も休業前賃金の8割と、日本の5割に比べさらに高い。この育児休業の取得がスウェーデンの父親たちのその後の子育てへの関与に与える影響を分析したハスらの研究によると、男性の育児休業の取得率の高いスウェーデンでは休暇取得の有無では効果に違いはないが、取得した休暇が長いほど、父親はその後の子育てによく関わっていることが明らかにされている¹⁵⁾。

また、育児休業制度などの政府による子育て施策が特に行われていないアメリカでは、子育て中の共稼ぎ夫婦を対象として父親の子育てへの関与を分析した結果、父親の子育て時間は父親の職業や母親の仕事時間が関連していることが明らかされている¹⁶⁾。父親の子育てへの関与に対し、「社会民主主義」に分類されるスウェーデンでは、社会による子育て施策の充実により、もはや父親の育児休業取得の有無自体が問題ではなく、長期間の取得可能な育児休業期間から実際に取得した育児休業の長さに関連している。「自由主

義」に分類されるアメリカでは、父親の職業や母親の仕事時間といった個々の家庭の要因が関連している。

前節で確認したように、日本では、個々の家庭が責任を持つ子育てから社会が子育てを支える方向へと子育て支援施策の転換がはかられた。父親たち自身の子育て参加意識も高まっている。次節では、現実的には性別役割分業型家族を前提とする社会の在り方において、どのような要因が父親の子育て参加に対して効果を持っているのか、分析していくことにする。

5. 調査の概要および分析

5-1. 調査の目的と方法

子育て支援施策や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）施策において共通課題となる働き方の見直しによる父親の子育て参加について、大都市とは生活や労働環境が異なる地域の実情を把握するため、九州の宮崎県北部地域における保育園児の父親を対象に「父親の子育て参加についてのアンケート調査」を実施した^{註5)}。

地域の父親の子育てに対する意識と子育て参加の実態を把握することによって、現在、全国一律に展開されている子育て支援の有効性を検討し、それぞれの地域の実情にあった支援の在り方を考察することを目的とするものである。

調査方法は、2008年3月に宮崎県北部地域の公立および民間の保育園10園において園児の父親に対しアンケート用紙の配布回収を行った。配布数は合計642票、回収数は337票、回収率は52.5%であった。有効回答数は325票であった。

5-2. 地域特性と対象者の基本属性

今回の調査対象者の理解のため、地域特性を簡単に紹介しておく。調査年である2008年の合計特殊出生率は、全国平均1.37よりも宮崎県は1.60と沖縄に次いで全国2位と高い。核家族世帯率は2005年の国勢調査結果によると、

全国平均の57.87%に対して、全国8位の61.27%である。子ども数は比較的多いが、核家族世帯での子育てとなっていることがうかがえる。同様に国勢調査では、第一次産業従事者が12.7%と全国平均の4.8%よりもかなり高く、2007年度の財政力指数は第Ⅲグループの0.31である。2006年度の勤務先月収は、全国平均が432千円であるのに対し、346.6千円で全国では45位であった。やはり、産業基盤や財政力が弱いことが、収入にも反映されているといえる。

分析対象の父親の基本属性については、以下の通りであった。年齢は平均34.45歳（Range 22-53歳，S.D. 5.83）で、35歳未満が179人（55.1%）であった。従業上の地位は正規雇用（公務員を含む）256人（80.0%）であったが、自営業も52人（16.3%）と多かった。勤務先は、製造業が60人（23.5%）、建設業50人（19.6%）であり地域性を反映する一方で、サービス産業が40人（15.7%）であった。父親の年収は、300万円未満が過半数の162人（50.3%）であった。世帯構成では核家族259人（80.4%）が大多数を占める。妻の従業上の地位は、正規雇用が133人（41.3%）、非正規雇用（派遣・契約含む）の人の方が141人（43.8%）と多かった¹⁷⁾。

6. 分析と結果

6-1. 分析枠組み

父親の育児参加に対しては、両親の相対的資源の違いが一つの規定要因となる^{註6)}。今回は、政府の子育て支援施策の地方への効果を測るため、地方の特性である父母の就労構造の違いに焦点を当て、父親の子育て参加を促進する要因を分析することにする。就労構造による相対的資源の違いについては、①父親：正規雇用*母親：正規雇用（n=111） ②父親：正規雇用*母親：非正規雇用（n=115） ③父親：正規雇用*母親：無職（n=17） ④父親：自営業（n=52）の4つの就労形態に分類して分析を行う。以下の分析にあたり、統計ソフトはPASW Statistics 18を用いた。

従属変数の父親の子育て参加の程度については、父親の子育て参加項目を

用いる。船橋によると、親の基本的役割は「扶養」、「社会化」、「世話」の3つに集約されるとのことより、今回の調査では、父親の子育て参加項目として、「世話」「社会化」「家事」についてそれぞれ以下のような項目を設けた¹⁸⁾。選択肢は「いつもする」「時々する」「あまりしない」「しない」の4段階の父親自身による主観的評価である。

「世話」に関する項目は、「子どもにミルクや食事の世話」、「子どもの排せつの世話」、「子どもを風呂に入れる」、「子どもの着がえの世話」、「子どもを寝かしつける」、「子どもが病気のときの看護」の6項目である。

「社会化」に関する項目では、「室内で子どもと遊ぶ」、「屋外で子どもと遊ぶ」、「子どもに（絵）本を読んで聞かせる」、「子どものしつけ」、「保育園や幼稚園の送り迎え」、「外食・旅行など家族そろっての外出」、「保育園などの子どもの行事への参加」の7項目である。

家事に関連する項目は、「食事のしたく・後片付け」、「そうじ」、「せんたく」、「買い物」の4項目である。「世話」の6項目、「社会化」の7項目、「家事」4項目を併せた計17項目から、「父親の育児参加」という合成変数を作成した（Range 0-51 Mean 32.26 SD 8.19 $\alpha = .877$ ）。 α 係数の値より、これらの17項目は内的一貫性が高いと考えられるため一つの合成変数を作成しても問題はないと考えられる。

独立変数には以下の7つの変数を用いる。以下にそれぞれの変数および合成変数についての説明および、相対的規定要因である夫婦の①～④の4つの就労形態での分散分析での多重比較による平均の差の検定（Turkey * $P < .05$ ）結果について示している。就労形態間において統計的に有意な差が見られなかった場合はn.s.と示している。合成変数の作成においては、選択肢の水準の違いなどもあるので、信頼性分析を行い α 係数により内的一貫性を確認した後、主成分分析において因子得点を算出している。

① 父親の年収 (①>②*, ①>④*)

父親の基本属性であり、また経済的資源でもある。選択肢は、「200万円未満」から「600万円以上」まで6段階尺度で構成され、金額が高いほど順序も高い。両親の就労形態で差が見られ、両親とも正規雇用者の場合が、母親が非正規雇用の場合や、父親が自営業の場合よりも有意に高かった。

② 子育て時間のゆとり (n.s.)

「平日の子育て時間」と「休日の子育て時間」のそれぞれ6段階尺度でそれぞれの一日の子育て時間について尋ねた変数である。いずれも選択肢の順序が高いほど子育ての時間が長い。この2変数は、 $\alpha = .764$ であることから、因子得点による合成変数を作成した。この子育て時間のゆとりの合成変数では、両親の就労形態における差は見られなかった。

③ 性別役割分業意識 (n.s.)

「父親も子育てに関わるべき」、「男性も家事に積極的に関わるべき」は子育てや家事など育児に関わる性別役割分業意識を測る4段階尺度の選択肢から成る変数である。いずれも選択肢の順序が高いほど選択肢の内容も正の方向を示しており、順序が高いほど性別役割分業意識が低く、父親も積極的に関わるべきだと思っていることを示している。この2変数は、 $\alpha = .773$ であったことから、因子得点による合成変数を作成した。この性別役割分業に関する合成変数では、両親の就労形態における差は見られなかった。

④ 子育て感 (n.s.)

現代の父親の子育て意識について、「子育てが楽しい」と感じるこがある頻度について、頻度が低い方から高い順に4段階尺度で尋ねた項目である。両親の就労形態による差は見られなかった。

⑤ 妻との関係 (n.s.)

子育てに積極的である現代の父親たちは、妻に対する情緒的サポートの提供を重視することより、妻との関係が子育て参加に及ぼす影響を分析する。妻との関係を表す項目として、「妻との会話」、「妻の気持ちを理解」、「妻が自分を理解している」についてそれぞれ4段階尺度で尋ねている。いずれも選択肢の順序が高いほど選択肢の内容も正の方向を示している。これら3項目は、 $\alpha = .769$ で十分な水準と考えられるので合成変数にまとめた。この妻との関係に関する合成変数では、両親の就労形態における差は見られなかった。

⑥ 職場環境—有給休暇の取得 (①>②*, ①>③*)

子育てに対する職場環境として、制度として有給休暇制度があるかどうかとは別に、有給休暇が実際に取得しやすいかどうかという有給休暇制度の運用実態の問題がある^{註7)}。ここでは、有給休暇を「気軽に申し出」ができるか、また「子育てで有給休暇」を取得したことがあるかについてそれぞれ4段階尺度で尋ねた項目を用いる。いずれも選択肢の順序が高いほど選択肢の内容も正の方向を示している。この2項目は、 $\alpha = .722$ であったことから、合成変数を用いた。有給休暇の取得のしやすさについての合成変数では、両親とも正規雇用者の場合が、母親が非正規雇用の場合や無職の場合と比べ取得がしやすく、有意な差が見られた。

⑦ 職場環境—職場の人間関係 (n.s.)

子育てに対する職場環境としては、休暇に関する制度的側面だけでなく、子育てについての職場の上司や同僚などの理解も必要である。ここでは、勤務先が「子育てに協力的」であるか、職場の上司や同僚に「子育ての悩みを気軽に相談」できるかについてそれぞれ4段階尺度で尋ねた項目を用いる。いずれも選択肢の順序が高いほど選択肢の内容も正の方向を示している。この2項目は $\alpha = .657$ と適度な一貫性を示しているので合成変

数を用いた。この職場の人間関係についての合成変数は、両親の就労形態における差は見られなかった。

6-2. 子育て参加と規定要因との相関関係

前述の今回の分析における従属変数である「父親の子育て参加の程度」と、規定要因である7つの独立変数との相関係数について、表1.に両親の4種類の就労形態ごとに示した。なお、「有給休暇の取得」と「職場の人間関係」は、父親が子育てに参加するに際しての雇用されている職場環境における規定要因であるため、父親が自営業の場合は、分析から除いている。

表1. 両親の就労形態による父親の子育て参加と規定要因との相関関係

	父親：正規雇用 *母親：正規雇用	父親：正規雇用 *母親：非正規雇用	父親：正規雇用 *母親：無職	父親：自営業
父親の年収	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
子育て時間のゆとり	.556***	.524***	.550*	.444**
性別役割分業意識	.439***	.487***	.648*	.494***
子育て感	.268**	.446***	n.s.	.522***
妻との関係	.280**	.334***	n.s.	.412**
有給休暇の取得	.287**	n.s.	n.s.	
職場の人間関係	.336***	.270**	.567*	

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

両親の就労形態①父親：正規雇用*母親：正規雇用では、「父親の年収」以外の全ての項目において、統計上有意な正の相関関係が見られる。特に、「子育て時間のゆとり」と、「性別役割分業意識」と父親の子育て参加の程度との間には強い相関が見られ、子育て時間のゆとりがあるほど子育て参加の程度が高く、また性別役割分業意識においては、男性も子育てや家事に関わるべきだと強く思うほど子育て参加の程度が高いことが分る。また、他の規定要因においても、子育てが楽しいと思うほど、また妻と相互に理解し合いコミュニケーションが良く取れているほど、父親の子育て参加程度は高い。職場環境においても、有給休暇の取得がしやすいほど、職場の人間関係にお

いて子育てに理解があるほど、父親の子育て参加程度は高いことが分る。

両親の就労形態②父親：正規雇用*母親：非正規雇用では、「父親の年収」と「有給休暇の取得」では、父親の子育て参加の程度との間に有意な相関関係は見られなかった。母親が正規雇用の場合と異なり、母親が非正規雇用の場合は母親自身の融通が利く場合が多いので、父親が有給休暇を取得しやすいかどうかは、父親が子育てによく参加するかどうかの規定要因にはならないようである。「職場の人間関係」も母親が正規雇用の場合よりも有意ではあるが弱い関係となっている。その一方で、「性別役割分業意識」、「子育て感」、「妻との関係」の相関関係は母親が正規雇用の場合よりも強くなっており、職場環境的側面よりも個人の意識や夫婦関係の方が規定要因としては強くなっているのが特徴である。

両親の就労形態③父親：正規雇用*母親：無職では、規定要因に統計的に有意でない項目がさらに増えて、「子育て時間のゆとり」、「性別役割分業意識」、「職場の人間関係」が父親の子育て参加を促進する要因となっている。「性別役割分業意識」は4つの就労形態の中では一番相関関係が強くなっており、母親が無職のため家事や育児を主に担える場合に、父親が子育て参加の程度が高くなるのは、やはり父親自身の役割認識が最も規定要因として重要になることが示されている。「職場の人間関係」も大変値が高く、父親が自営業を除く3つの就労形態の中では一番相関関係が強く表れている。妻が無職の場合、父親が子育てに参加するには、職場の理解がより必要であることが窺われる。

両親の就労形態④父親：自営業では、最初にことわった職場環境を示す2つの規定要因を省いた5つの規定要因の中で4つが有意な相関を示している。特に「子育て感」は4つの就労形態の中でも一番強い相関を示しており、自営業は時間の使い方を自分で比較的コントロールできる働き方でもあり得るせいか、時間的ゆとりや性別役割分業についての意識よりも、父親自身が子育てを楽しく思えることが強い効果を持っていることが表れている。

両親の就労形態別に父親の子育て参加の程度と規定要因間の相関関係を分

析したところ、両親の就労形態ごとに相関のある規定要因に違いが見られた。しかし、「父親の年収」についてはいずれも有意な相関が見られなかった。これは、調査対象の父親の年齢が保育園児の父親のために比較的低いこともあって、基本属性で紹介したように「父親の年収」は過半数が300万円未満と分散があまり出ていないことが要因に考えられる。また、自由記述欄の記入が30.0%と高く、子育てについて父親たちの非常な関心の高さが確認できしており、子育てへの参加は、幅広い父親に関心もたれていると考えられる。

相関関係を調べることで、両親の就労形態の違いにより父親の子育て参加の規定要因が異なることが確認された。次に、これらの変数を用いて重回帰分析を行い、規定要因相互間の効果をコントロールすることにより、どの要因が父親の子育て参加を促進するのか、両親の就労形態ごとによる違いを分析することにしたい。

6-3. 重回帰分析モデルと分析結果

今回行った重回帰分析のモデルを図1.に示す。相関分析で用いた変数を、両親の就労形態別に、重回帰分析においても同様に用いている。従属変数には「父親の子育て参加」を用い、父親の子育て参加の程度を規定する要因を分析する。規定要因となる独立変数には、「父親の年収」、「子育て時間のゆとり」、「性別役割分業意識」、「子育て感」、「妻との関係」、「有給休暇の取得」、「職場の人間関係の」7つの変数を用いる。しかし、相関分析の場合と同様、父親が自営業の場合は、規定要因から職場環境を表す2つの変数については省いている。なお、重回帰分析における変数の投入方法としては、ステップワイズ (stepwise method) を用いた。

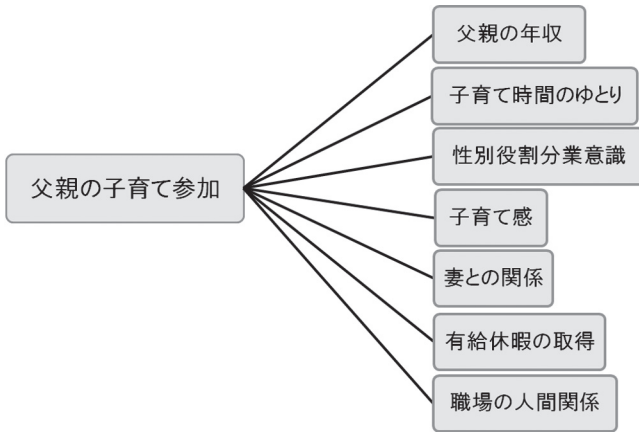


図1. 父親の子育て参加と規定要因の重回帰分析モデル

表2. 両親の就労形態による父親の子育て参加と規定要因との重回帰分析の結果

β 係数				
	父:正規雇用 *母:正規雇用	父:正規雇用 *母:非正規雇用	父:正規雇用 *母:無職	父:自営業
父親の収入				
子育て時間のゆとり	.492***	.373***		.246*
性別役割分業意識	.269**	.332***	.653*	.304*
子育て感				.431**
妻との関係				
有給休暇の取得	.158*			
職場の人間関係		.200*		
モデルの適合性				
F 値	28.536***	24.275***	8.172*	12.020***
adj-R ²	.460	.402	.374	.413
*p<.05 **p<.01 ***p<.001				

両親の就労形態別に父親の子育て参加と規定要因の効果について重回帰分析を行った結果は表2.の通りである。いずれの就労形態における分析モデルにおいても、修正R²の値より説明力が高くF値からもモデルの適合度が良いことが示されている。前述の父親の子育て参加と規定要因間の相関分析では多くの規定要因が相関を示していたが、今回の重回帰分析では、他の規定

要因の効果がコントロールされるので、いずれの就業形態においても共通して効果を持っているのは、「性別役割分業意識」のみであることが分る。そのほかの規定要因については就業形態ごとに異なっている。

次に、父親の子育て参加に対して効果のある規定要因について、両親の就労形態ごとに確認していくことにする。就労形態①父親：正規雇用＊母親：正規雇用では、相関分析の結果では「父親の年収」以外のすべての規定要因と有意な関連が見られたが、重回帰分析では、「子育て時間のゆとり」、「性別役割分業意識」、「有給休暇の取得」の3項目が有意であった。両親ともに正規雇用の場合は、性別役割分業意識という父親の関心よりも、やはり物理的な子育て時間そのものが子育て参加の頻度への効果が高いことが分かる。また、職場環境として、有給休暇の取得がしやすいかどうかという職場の制度の運用的側面は、4種類の就労形態の中で唯一、両親ともに正規雇用であるこの就労形態においてのみ有意な効果を示している。

これに対し、両親の就労形態②父親：正規雇用＊母親：非正規雇用では、相関分析では、多くの規定要因で相関関係が見られたが、重回帰分析の結果では「子育て時間のゆとり」、「性別役割分業意識」、「職場の人間関係」の3項目の規定要因のみが有意であった。母親が非正規雇用の場合も、子育て時間にゆとりのあることが父親の子育て参加の頻度を高めていることは母親が正規雇用の場合と同様である。しかし、その効果は母親が正規雇用の場合よりも若干弱くなっていることに加え、性別役割分業意識はむしろ母親が正規雇用の場合よりも強い効果を示している点が異なっており、この就労形態の特徴を示しているといえるだろう。母親が非正規雇用の場合は、母親が正規雇用の場合と異なり、職場における有給休暇制度の運用実態は効果を示さず、むしろ職場の人間関係といったインフォーマルな関係が効果を持っている。母親が非正規の場合は、必ずしも父親が子育てを積極的にする物理的の必要が無くなるため、父親自身の意識や、またそのような父親の意識を理解し、相談したり協力したりしてくれるような同僚や上司という人間関係の側面が有効であることが特徴である。

両親の就労形態③父親：正規雇用*母親：無職では、子育てに対しては専業の母親がいるため、父親は必ずしも子育てに積極的に取り組む必要が無い。そのため、相関分析においても父親の子育て参加と相関関係の見られた規定要因は少なかったが、重回帰分析で効果を持つのは、「性別役割分業意識」のみであった。父親が正規雇用である先の2種類の就労形態とは異なり、同様に父親が正規雇用の場合でも、母親が無職であると、父親が子育て参加に積極的に参加するのは、父親自身の性別役割分業意識において平等意識が強い場合であることが分った。

両親の就労形態④父親：自営業では、父親の子育て参加との相関関係において関連のあった規定要因のうち、「妻との関係」を除いて、「子育て時間のゆとり」、「性別役割分業意識」、「子育て感」の3つの規定要因において効果が見られた。この父親が自営業の形態では、母親が正規雇用や非正規雇用である共働きの多いため、子育て時間にゆとりがあると父親が子育てに参加することに有効である。また、父親は自営業という就労形態のため、性別役割分業意識だけでなく、父親が子育てを楽しいと感じること自体が子育てに参加を促す要因として、3つの規定要因のうちでも効果が一番強くなっていることが特徴である。

以上、両親の就労形態別に父親が子育てに参加する規定要因について分析を行った結果、両親の就労形態に関わらず共通して効果を持つのは、やはり父親自身の意識であることが分った。しかし、他に効果の見られた規定要因については、両親の就労形態によって違いが見られた。このことは、地域によっては母親が非正規雇用であったり父親に自営業が多かったりなど、子育て期の親の就労構造に違いがあることや、また休暇制度自体の職場での運用上の問題など、父親自身の参加意識だけでなく、両親の就労環境が反映されていることを示すものである。最後に、本稿の目的であった現在促進されている父親の子育て参加に関する子育て支援施策について、父親の子育て参加に対する規定要因の分析結果から得られた知見についてまとめていきたい。

7. まとめにかえて

今回の分析結果として、両親の就労形態に関わらず父親の子育て参加に共通して有効であった規定要因が父親の性別役割分業意識であったことは注目される。前節で紹介したように、エスピン-アンデルセンによると、「家族主義」に分類される日本では、性別役割分業型家族を前提とした社会政策が展開されている。そして、そのことが家族の形成自体を妨げるので、男性のライフスタイルを「女性化」する、つまり男性の家事や育児の参加が有効な家族支援の在り方と指摘している。今回の分析でも、母親の就労形態に関わらず、父親たち自身は性別役割分業意識が低いほど、子育て参加に熱心であることが判明した。個々人の社会意識としてはすでにその変化の方向への動きが見られており、むしろその父親たちの意識と職場環境との齟齬が課題となっている。

分析結果から、地方都市では、有給休暇制度などの職場環境に対する社会政策的側面は、産業構造や就労構造の違いも反映され、必ずしもまだ全ての両親の就労形態に対して効果が見られるわけではなかった。しかし、「家族主義」型と分類される日本の福祉の担い手の一方である企業が、インフォーマルな形で従業員の子育てを支えていることも確認された。

つまり、今回の分析結果が示唆するものは、日本は家族主義に基づいた社会政策が進められてきた結果として、子育てという福祉機能を家族が担い、勤務先が協力する形は維持されてはいても、地方都市ではその脆弱な産業基盤の限界もあり、必ずしもすべてがフォーマルに規定された形で十分に機能しているわけではない。そのことは、今日、母親だけでなく、父親たちにとっても仕事と家庭の両立が難しいというジレンマにも繋がっている。今回は、財政力指数にも示されるように、産業も所得の水準も都市部とは異なる地方都市の保育園児の父親を対象としたデータを分析することによって、日本では家族と企業が福祉を一手に担うには限界がきているというエスピン-アンデルセンの指摘を確認した形となった。

しかし、今回のアンケート調査結果では地方の父親のたちも、自ら子育て

に積極的に取り組もうとする強い姿勢があることもうかがわれた。一家の稼ぎ手として働くことはもとより、家事も育児もと、仕事と子育ての両方に取り組もうとする意識は強く、父親自身の意識や子育て参加の実態は大変熱心であった¹⁷⁾。この父親たちの子育てへの高い関心は、第3節で紹介した子育て支援施策によって進められてきた父親の子育て参加促進の様々なワーク・ライフ・バランス運動などのキャンペーンの影響もあるだろう。そして、これらの施策の元々の出発点は“1.57ショック”を契機とする少子化対策であった。では、施策で進められているように、父親の子育て参加を促進すれば、少子化問題は解決されるのだろうか。最後に、今回の分析結果から、今後の日本における子育て支援の施策の展開上の課題について述べていきたい。

父親の子育て参加が少子化問題の解消に効果を持つかということを考える前に、OECD加盟国における女性の労働力率と合計特殊出生率の関連について紹介したい。OECD加盟国24カ国の女性の労働力率と合計特殊出生率は強い正の相関を示す。中でも「社会民主主義」に分類される北欧の国々はどちらも高く、日本をはじめとした「家族主義」に分類される国々はどちらも低い^{註8)}。女性の労働力率が高い社会は合計特殊出生率も高いとよく紹介される関係ではあるが、多くの女性が働きに出ると子どもが沢山産まれるのだろうか。この背景には、エスピン-アンデルセンが指摘するその政府の社会政策の在り方、特に家族政策としての福祉の担い手の問題が両者の間に媒介変数として介在している。

少子化施策の課題の一つとして指摘したように、日本の場合も、単に少子化に直接効果的な対策として父親の子育て参加を促進する子育て支援施策ではなく、純粹に子育て中の家庭を支援するための子育て支援施策の充実が社会政策として取り組まれることが必要である。そのような福祉の脱家族化的な社会政策の在り方が、子どもを産み育てやすい社会環境をもたらし、父親の子育て参加と合計特殊出生率との両者に媒介変数的に作用すると、結果的に父親の子育て参加率の増加が合計特殊出生率の上昇と関連を示す可能性はあるだろう。

ディザードとガドリンは、個人にとって不可欠な子育てや高齢者の介護や病人の看護などの相互扶助や感情的依存の要求を満たす集団の機能をファミリーズム (familism) と呼んでいる¹⁹⁾。これまで、戦後の日本社会では、このような機能は主に家族によって担われてきた。しかし、グローバリゼーションの進行により近年の日本社会の雇用状況は大変不安定になり、かつての性別役割分業型の家族を支えてきた終身雇用制度や年功序列型の賃金体系が崩れてきている。共働き化や非正規雇用化の進行により、家族や企業だけがこのファミリーズムを担うのは難しくなっている。

子育て支援施策の展開の中で、次世代の育成を社会全体で支えていく必要性が提示されていた。このように、家族支援に関する政府の施策の充実だけではなく、企業や地域の近隣関係、NPO、老人クラブや婦人会などの数々の組織といった地域における様々な社会資源が、子育て中の家庭を支えられるような支援を提供できる環境を整えることで、これまで家族が担ってきた福祉的な機能であるファミリーズムの脱家族化をはかることも出来るだろう。

地方は、合計特殊出生率が都市部より高いので、少子化対策の視点からすると特に子育て支援をする必要がないのかもしれない。しかし、父親たちの子育て参加意識が十分高いにも関わらず、子育て支援施策として展開されている内容が必ずしも地方の実情に合っていないことは、やはり父親たちにとって葛藤となっている。地方の様々な就労状況に応じた純粋な子育て支援施策が、父親たちが実際に選択できる有効な子育て支援施策として、地域の社会資源も巻き込み多様に展開していくことが求められている。そしてこのことは、日本の国全体においても、両親の就労形態の多様化やひとり親家庭の増加など、社会構造の変化による子育て家庭の実情の変化に対応しながらも、子どもと親の双方がその時期を充実したものとして過ごせるために必要なことであると考えられる。

註

註1) 内閣府『平成22年版子ども・子育て白書』によると、6歳未満児を

持つ父親の国際比較において、日本の父親が一日に費やす家事と育児時間は1時間、そのうち育児に費やす時間は33分である。これに対し。アメリカの父親が一日に家事や育児に費やす時間は3時間13分、そのうち育児に費やす時間は1時間5分である。スウェーデンでは、家事や育児に3時間21分、うち育児に1時間7分、ノルウェーは家事に3時間12分、育児に1時間13分と、いずれも日本の父親よりも2倍から3倍の長さである。

註2) 1週間当たりの労働時間別にみると、30代と40代といった働き盛りの子育て世代に当たる男性では週60時間以上の割合が高まっており、2005年では2割以上を占める結果となっている。

註3) 吉田によると、M字型曲線がコーホートにより底上げしている真の原因は、晩婚化や晩産化と考えられ、これは女性が出産や子育て後も仕事を継続している女性の「社会進出」ではなく、むしろ職業キャリアと家庭生活がトレード・オフの関係にあることの証左であるとしている²⁰⁾。

註4) 「目指すべき社会の姿」の達成度への評価を尋ねた中で、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」に関する項目で「あまりそう思わない」「そう思わない」の合計が高かった項目は、「希望する者すべてが、安心して育児休業等を取得することができる職場環境が整った社会」(71.3%)、「育児期に離職を余儀なくされる者の割合が減るとともに、育児が一段落した後の円滑な再就職が可能な社会」(65.5%)、「働き方の見直し、多様な人材を効果的に育成活用することにより、(労働)生産性が上昇するとともに、育児期にある男女の長時間労働が是正される社会」(65.0%)、「男性も家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てる社会」(61.9%)であった。「国の取り組み」への評価でも、同様に「仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に関する取組」への評価が低くなっている。

註5) この調査は、子育て支援研究班(代表 九州保健福祉大学 安原青

兒)として行ったアンケート調査である。本稿の研究は、アンケート調査の結果から、報告者が共同研究者として他のメンバーの了承のもとに単独で分析報告を行ったものであり、平成21年12月の日本社会福祉学会九州部会第50回研究大会において報告した内容に付け加えてまとめたものである。

註6) 乳幼児期の子どもを持つ父親の育児参加を規定する要因分析において、日本では父母の置かれている状況が父親の育児参加を促進する重要な条件であることが判明している²¹⁾。今回の分析では、地方における就労構造の違いに焦点を当て、父母の就労形態の組み合わせごとの規定要因について考えていくことにしたい。なお、今回は父親が無職のケースは11人と少なかったので就労形態からは省いている。また、父親が自営業の場合、母親の就業形態は正規雇用、非正規雇用と自営業がそれぞれ約3割であるが、全体のケース数が52人と少ないため更なる細分類は行わない。

註7) 今回のアンケート調査の自由記述欄において、有給休暇が実質取れないことへの不満が多く見られた。父親自身は有給休暇を取ったつもりでも、結果的には勤務先は単なる欠勤扱いとするため減給されるなど、有給休暇としての扱いがされていないケースも見られた。このような記述内容は筆者が昨年に行った保育園児の母親対象の別のアンケート調査結果でも共通して見られる。職場としては有給休暇制度を備えていても、運用上では実質的に使用が認められにくいことが窺われる。

註8) OECD加盟国24カ国の2000年における女性の労働力率と合計特殊出生率のデータから作成した散布図より回帰直線を求め、その回帰係数を計算すると $R=.551$ と強い正の相関をしめす。その回帰直線の右上でどちらの変数も高い位置に来るのがアイスランド、ノルウェー、デンマークといった「社会民主主義」に類型される北欧の国々である。日本、韓国、スペインなど「家族主義」に類型化される国々はその回帰直線の左下のどちらの変数も低い位置に布置され、アメリカやニュージーランドなど

「自由主義」の国々のグループやドイツやオランダなど「保守主義」の国々のグループが、この2類型に分類される国々のグループの間に布置している。

参考文献

- 1) 内閣府,『平成22年版男女共同参画社会白書』, 2010.
- 2) 内閣府,『平成22年版子ども・子育て白書』, 2010.
- 3) 落合恵美子,『21世紀家族へ[新版]』, 有斐閣, 1997.
- 4) 稲葉昭英,「家族と少子化」,『社会学評論』56(1), pp.38-53, 日本社会学会, 2006.
- 5) 山西裕美,「仕事と家庭の両立支援からワーク・ライフ・バランスへ—子育て支援の転換と課題」,『九州保健福祉大学研究紀要』9, pp.53-62, 2008.
- 6) 小泉吉永,『江戸に学ぶ人育て人づくり』, 角川, 2009.
- 7) 斧出節子,「現実としての子どもの社会化」,『論点ハンドブック家族社会学』, pp.197-200, 世界思想社, 2009.
- 8) 多賀太,「性別役割分業が否定される中での父親役割」,『フォーラム現代社会』4, pp.48-56, 2005.
- 9) 多賀太,「仕事と育児のはざままで」,『男らしさの社会学』, pp.121-144, 世界思想社, 2006.
- 10) 濹谷知美,『平成オトコ塾』, 筑摩書房, 2009.
- 11) 牧野カツ子他編著,『国際比較にみる世界の子育て』, ミネルヴァ書房, 2010.
- 12) エスピン-アンデルセン (渡辺雅男・渡辺景子訳), ポスト工業経済の社会的基礎-市場・福祉国家・家族の政治経済. 桜井書店, 2000.
- 13) Esping-Andersen, HYBRID OR UNIQUE?: THE JAPANESE WELFARE STATE BETWEEN EUROPE AND AMERICA, Journal of European Social Policy, Volume7 Number3, pp.179-189, 1997.

- 14) エスピン-アンデルセン(林昌弘訳), 『アンデルセン、福祉を語る－女性・子ども・高齢者』. NTT出版, 2008.
- 15) Hass, L. and Hwang, C.P.:The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and relationships with children, Lessons from Sweden,Community,Work& family,Vol.11,No. 1,pp.85-104,2008.
- 16) Jacobs,J.N. and Kelley M.L.:Predictors of Parental Involvement in Child in Dual-Earner Families with Young Children, Fathering, A Journal of Theory, Research, & Practice about Men as Fathers,Vol.4 Issue1,pp23-47,2006.
- 17) 安原青兒・元木久男・山西裕美, 「父親の子育てについての意識と実態についての研究-延岡市を中心に」, 『九州保健福祉大学研究紀要』 10, pp.111-120, 2009.
- 18) 船橋恵子, 「父親の現在」, 渡辺秀樹編 『変容する家族と子ども』, 教育出版株式会社, 85-105, 1999.
- 19) Dizard, J. E. and Gadlin, H., The Minimal Family, The University of Massachusetts Press, 1990.
- 20) 吉田崇, 「M字型曲線が底上げた本当の意味」, 『家族社会学研究』 16(1), pp.61-70, 日本家族社会学会, 2004.
- 21) 加藤邦子・石井クンツ昌子・牧野カツ子・土谷みち子, 「父親の育児参加を規定する要因」, 『家庭教育研究所紀要』 No.20.家庭教育研究所, pp.38-47, 1998.

Predictors of Paternal Involvement in Childcare - Relating with Parents Working Patterns

In the face of the continuing decline in childbirth, the Japanese Government has been implementing many new social policies, among which encouraging paternal involvement in childcare has been one of the most important. However, the working environment of fathers, such as hours of work, has not been changing and the effects of these policies are unclear. This research reports on a social survey about paternal involvement in childcare given to fathers (N=325) of children at a day care center in a small town in Kyushu where parents' working conditions are quite different from those of big cities, to clarify whether the government's social policies have been effective for them.

Regression analyses of fathers' engagements in childcare were performed with predictor variables such as fathers' beliefs concerning the sex role, time of childcare, working conditions, relation with their wives and so on, for each of 4 types of parental working patterns.

It was found that the effective predictors differ for different parental working patterns. Being able to take paid days off for child easily was found to be predictive only if both parents were working full time, but if mothers are working part-time jobs, informal human relationships such as their colleagues' understanding about childcare is most predictive. As for independent businessmen, whether they enjoy childcare is most predictive.

The predictors of paternal involvement in childcare differ according to the parents' working patterns, and these results indicate that different kinds of support are needed according to the work patterns

of each family.