

「育児の共有」の必要性とその実現へ向けての  
研究

—男女共同参画社会実現へ向けて—

伊藤瑞子

福岡女子大学大学院 人文社会科学研究所  
社会科学専攻 国際産業社会コース

(あおばクリニック、小児科)

## 概要

日本は、世界でも類を見ない超高齢社会に突入し、少子化が進行し、このままでは日本消滅の危機とさえ言われています。労働力不足が深刻となるなか、女性の労働力が一層重要となりますが、現状は女性の能力が十分に発揮されているとはいえません。子どもの健やかな成長と男女共同参画社会基本法に沿った女性の活躍のためには、社会及び家庭での「育児の共有」が必要であると考えました。

1990年合計特殊出生率(以下出生率)が1.57に低下し、1992年少子化対策として育児休業法が制定され、制度適用のある女性の80%が取得していますが、男性の取得は5%前後であり、出生率は1.4と回復は見られません。出生率の回復が見られないのは、日本のジェンダーギャップ指数世界114位の低さと、他の先進国と比べ家庭での男性の家事育児時間が群を抜いて少ない点に先進諸国と大きな差があることが、重要な要因と考えます。日本では「家事育児の共有」を家庭の問題として素通りし、社会も企業も無償労働のコストを女性に担わせ、男性は働き手として長時間労働で生活時間がないというように男女のワーク・ライフ・バランスを考慮することなく、結果として男女の格差につながっています。

今回は、無償労働の中で特に「育児の共有」を取り上げました。これまで育児については、男性は参加或は協力と限定され、出産と育児は女性の占有事項のように扱われてきました。しかし育児力は女性に初めから備わったものではなく、育児は毎日が学習であり、母乳以外は当然男性も同じようにスキルを身に付けることが可能です。核家族が進み、地域力も望めず、育児の孤立から育児不安に陥る母親も多く、家庭での「育児の共有」は子どもの生育にとって以前よりも極めて重要となっています。

保育所、幼稚園、診療所において子育て中の男女にアンケート調査に協力をいただき、家庭の状況と「育児の共有」の現状について検討しました。結果、「育児の共有」を妨げているのは、基本的に社会、企業側の性別役割分業意識の根深さと育児は母親という思い込みであると思います。

まずは社会が、男性に実際に責任ある立場で育児を行う機会、時間を作り出すことが必要です。育児者にとって必ず育児は大きな喜びになり、育児者が2人になれば、生活の上で合理的な選択の可能性が増えて、相互の信頼の上に家庭生活と仕事の調和のとれた両立がしやすくなります。

「育児の共有」の意識は、男女共同参画社会の実現につながり、子供にとってもより良い生活環境が広がると確信します。

## 目次

1. はじめに .....	1
2. 家庭と就労子育てを巡る現状について .....	2
(1)日本の人口のこれまでとこれからの予想 .....	2
(2)少子化対策、育児休業 .....	3
(3)女性の就業率の変化 .....	4
(4)少子化を巡る男女の未婚化・晩婚化について .....	5
(5)社会、家庭の性別役割分業意識と「育児の共有」 .....	5
(6)家庭の家事育児の分担の現状と諸外国との比較 .....	6
(7)3歳児神話について.....	7
(8)現状のまとめ.....	8
3. これまでの研究とその課題 .....	9
(1)男女の就労と、「育児の共有」 .....	9
イ. 女性の労働力の重要性と少子化及び「育児の共有」 .....	9
ロ. 女性労働者の離職と男女格差.....	10
ハ. 男女の格差の分析 .....	11
ニ. 父親の育児を規定する要因と「育児の共有」 .....	11
(2)少子化対策と育児休業制度の問題点について .....	12
(3)「育児の共有」と3歳神話について、および子育ての現状 .....	13
(4)育児書に見る父親の育児、育児の共有について .....	14
(5)育児休業を取得した男性についての調査 .....	16
(6)江戸時代の「桑柏日記」における「育児の共有」 .....	16
4. アンケート調査の概要.....	17
(1)福岡市東区の概要、調査の概要、調査依頼施設 .....	17
(2)アンケート調査の方法 .....	18
(3)アンケート調査依頼施設について.....	18
(4)アンケート回答者の性別、年齢構成、家庭の状況.....	19

(5) 調査時の女性の就労割合と仕事の形態 .....	19
(6) 調査結果の分析方法 .....	20
5. アンケート調査結果について .....	20
(1) 結婚、および出産におけるによる女性の就業形態の変化 .....	20
(2) 調査時に無職の女性の再就職について .....	21
(3) 男性の出産休暇について .....	21
(4) 女性および男性の育児休業取率について .....	21
イ. 女性の育児休業について .....	22
ロ. 育児休業を取得しなかった男性の理由 .....	22
(5) 男性の育児休業の必要性について .....	22
(6) 男性の育児休業取得が低い理由について .....	23
(7) 男性の育児時間 .....	23
(8) その他の父親の育児について .....	23
(9) 男女の育児全般に対する自由記載欄について .....	24
6. アンケート調査結果についての考察 .....	25
(1) 家庭の状況と女性の就業について .....	25
(2) 男性の出産休暇について。 .....	25
(3) 男女の育児休業について .....	26
(4) 育児休業の必要性について .....	26
(5) 男性の育児時間について .....	26
(6) 男性の育児の共有の実際について .....	27
(7) 自由記載欄について .....	27
まとめ .....	27
参考文献 .....	31
添付資料	
Appendix 1 アンケート調査用紙 .....	33
Appendix 2 アンケート調査自由記載欄 .....	37

## 1. はじめに

2013年4月の総理の経済成長戦略スピーチの中で、「女性の活躍は「成長戦略」の中核をなすものであり、女性の中に眠る高い能力を十二分に開花させることが日本を再び成長軌道に乗せる原動力になる」と述べ、女性の人材の活用は極めて重要な政策課題として継続的に挙げられています。

日本の女性の立場については、男女平等を謳う日本国憲法はもとより、すでに1986年男女雇用機会均等法に始まり、1992年男女共同参画社会基本法に定めるように、男女の格差をなくし男女が同じように協力して社会を構築すると明確に舵を切っています。しかし現実には経済成長戦略スピーチ以降、2016年のジェンダーエンパワーメント指数は世界で114位と更に低下し、この数年、先進諸国の中でも男女の賃金格差が大きく、共同参画社会基本法と現実のギャップは大きいままです。男性にとっては画期的な育児休業法が整備され、改善されたにもかかわらず男性の取得が25年間増えない事についても、政策と現実のギャップは少しも埋まらないままで放置されているといっても過言ではありません。

阿藤(2000)は男女雇用機会均等法、公的保育サービス、育児休業法、介護休暇などは、男女共働参画社会の理念に基づいて女性の社会進出を促していますが、専業主婦尊重の税制、社会保障制度の見直しが行われておらず、女性の働きにくさの一因ともなっていると述べています。

それらの法律以前に、家庭での性別役割分業意識による無償労働の問題が社会、企業に大きく影響を与えていると考えています。独身女性でも最初の就職活動時から家事育児は自分では見えない女性の背中に張り付けられており雇用条件の格差を生んでいます。また、基本的に男性も当初から家事育児の共有の爲の制度の利用は、システム化されていません。

今回は、家事育児の無償労働の中で、特に「育児の共有」<sup>1</sup>の必要性について検討しました。25年もの間、育児休業制度を子育て世代の男性が利用できず女性のみ取得が続き、家庭でも社会的にも育児・家事の性別役割分業をさらに女性に強化することになり、男女共同参画社会の理念とは明らかなねじれが生じています。

家庭での家事・育児の無償労働を男女が共有するための社会的なシステムがない限り、現実には女性にのみ時間の制約が生じ、当然女性の働き方生き方は制限され、男女の賃金格差は広がり女性の活躍は低賃金で働

---

<sup>1</sup> 「育児の共有」とは、父親と母親ができるだけ育児に対する意識と責任を同等に持ち、そのうえで実際の育児行動は必要に応じ協力し合って進める。母親が主体で父親が参加協力する仕組みとは区別して使用している。小崎の述べる父親の育児の共有と同じ様に用いている

く労働力に押し止められたままとなってしまいます。

近年、問題となっている育児における母親の孤立や育児不安や、子どもの貧困子どもの虐待なども、もともとの父親と母親の「育児の共有」意識の欠如と無縁ではないと考えます。

子育て中の男女のアンケート調査から、現実的に「育児の共有」の阻害の原因となっている事柄と「育児の共有」の必要性及び家族を取り巻く現状について考察を行いました。

## 2. 家庭と就労子育てを巡る現状について

### (1) 日本の人口のこれまでとこれからの予想

日本の高齢化は急速に進み、1970年に65歳以上の高齢者の割合は7%を超え、2010年には21%を超えて超高齢社会となり、2050年には高齢者は40%に近づき、その3分の2が75歳以上の後期高齢者と予想されています。日本の総人口は2045年には1億人を下回り、20歳から64歳までの労働者人口は現在の全体に占める割合70%から47%と減少し人手不足が一層深刻となります。全体の経済の規模が縮小し、福祉をだれが負担するかの問題の点でも、人口問題は私たちにとって最も重要な問題となっています。

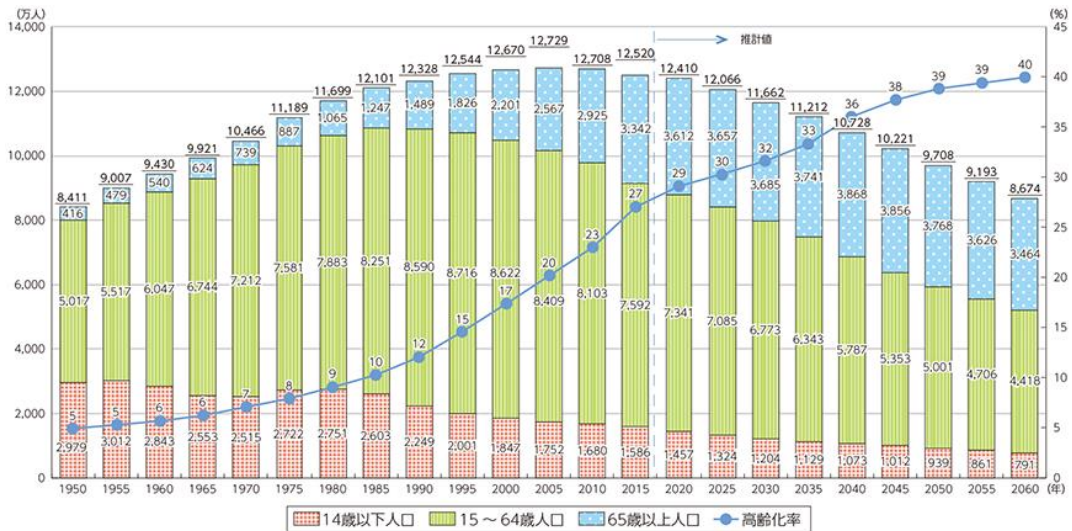
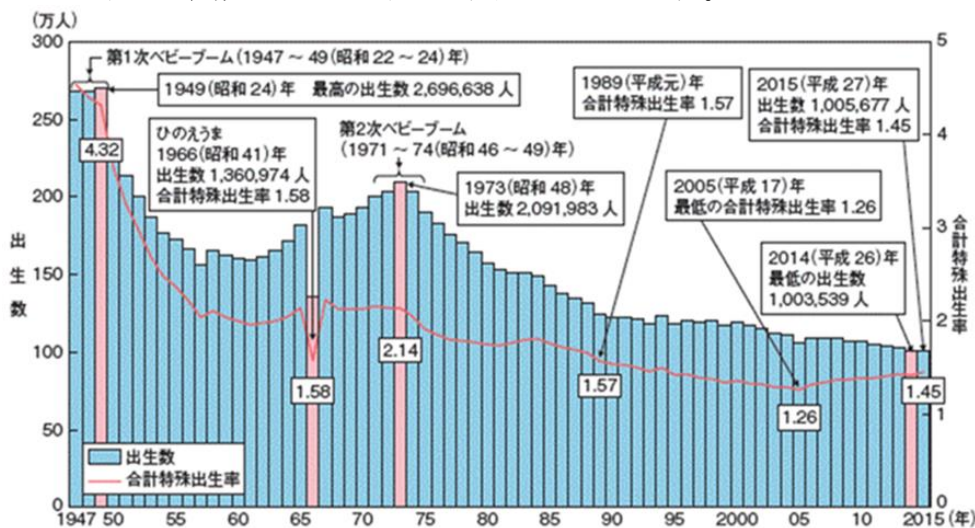


図 人口動態の推移及び予想（総務省，2018）

我が国の高齢化が速いのは出生率の急激な減少にもよります。戦後すぐ第1次ベビーブームと言われ出生率は4.5に上昇し、一時は官民挙げての産児制限が行われました。その後、1971—1974年には第2次ベビーブームで出生率は2.14まで回復しましたが、期待された第3次ベビーブ

ームはなく、1989年出生率は丙午の1.58を下回り1.57となり、1.57ショックと云われました。その現状から、少子化は働く女性の増加であるとして、1992年に男女の仕事と家庭の両立支援の目的で育児休業法と保育所の整備が行われました。2017年以降は出生率1.4台ですが、出産年齢女性人口の減少により、出生児の数はこの2年間、第2次ベビーブーム時の200万人の半数の100万人を下回っています。



合計特殊出生率の年次推移 (厚生労働省 2016)

## (2) 少子化対策、育児休業

1992年に正規雇用者の男女を対象に育児休業法が制定され、さらに1994年政府は「エンゼルプラン」が策定され、夫婦、家庭のみではなく広く社会で子育てを支援するという方向性が示されました。

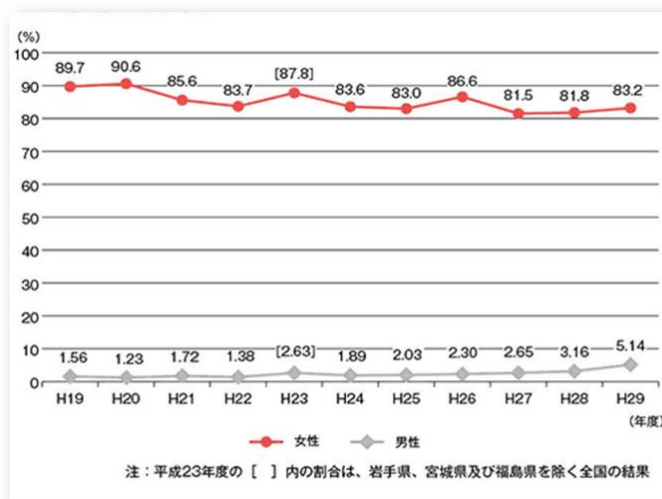
育児休業補償は、1995年育児休業給付として賃金の25%の支給から始まり、2001年に40%、2015年からは休業開始6か月間は67%、それ以降1年までは50%と引き上げられ、男女を対象とした育児休業補償は世界でも評価されています。それでも、家庭内で相対的に所得の低い女性が取得する一因にもなっています。2003年に出生率は1.29まで落ち込み、2004年政府は男性の育児休業取得目標を13%として情宣に努めています。民間企業では15年経っても3%前後です。

2009年には専業主婦の夫の場合、労使協定がなければ生後8週間以内しか取得できなかった男性の育児休業は、労使協定がなくても専業主婦の夫も生後1年まで取得できるようになりました。

少子化対策の基本姿勢は当初、1999年「育児をしない男を父親とは呼ばない」という有名な「サム」さんの「育児の共有」のキャチコピーで始まりましたが、いったん低迷し、2010年に発足した政府の育メンプロ

ジェクトのキャッチコピーは「育てる男が家族を変える、社会が動く」となっています。また、内閣府は2015年に、男性の出産時、あるいは出産直後の休暇取得を推進するため「さんきゅうパパプロジェクト」を立ち上げました。その目標設定は半日から1日とあまりにも短い休暇取得を持って80%の目標としています。男性の育児休業が25年間実現されていないのですから、今後

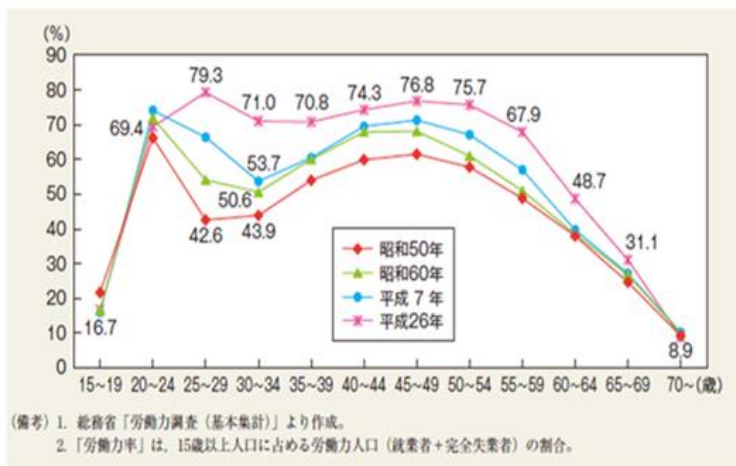
は経済的保障と罰則規定を含む政策論議がなされるべき段階ではないでしょうか。図はこれまでの男女の育児休業取得率の推移(内閣府, 2017)を示しました。女性は80%前後で男性の取得は2017年の速報で、公務員は8%達しましたが期間はかなり短いままです。



### (3) 女性の就業率の変化

図のように、1975年台からの女性の労働力率は女性の全年齢で年々上昇していますが、日本独特の20代から40歳へかけての就業率のM字型は変わらず見られます。雇用形態では、2016年の政府調査で男性の非正規雇用22.1%に対し女性の非正規雇用は55.9%と上昇しており、給与の面でも男性

を100とすると女性はその73%であり、いずれも、大きな男女格差があり、世界の先進国の中で韓国に次ぎ、2番目に男女格差が大きいと報告されています。



(平成18年)

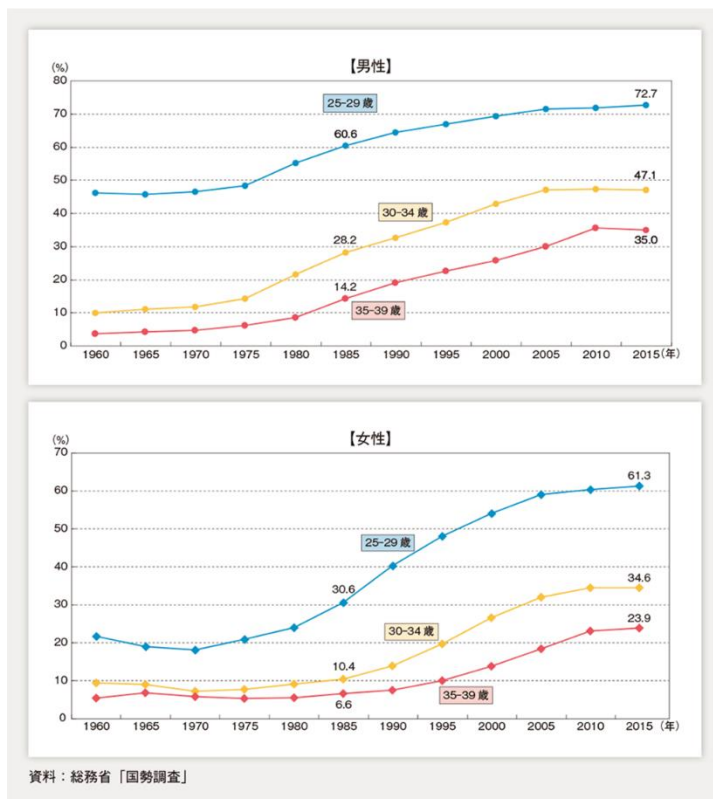


#### (4) 少子化を巡る男女の未婚化・晩婚化について

少子化の最も重要な原因と考えられている男女の未婚化・晩婚化が図のように進行しています。未婚者の調査では、1987年と2015年を比べると、将来の結婚の希望ありの女性は92.9%から83%、男性は89.3%から85.7%ですが、実際は40歳以下の未婚率が上昇しています。未婚化・晩婚化の原因は、第一に女性の高学歴化が挙げられ、短大を含む大学進学率は急増し、2015年には男性56.7%、女性56.9%と差が僅かとなりました。

心理的な面での総務省(2014)のアンケート調査によれば、結婚しない理由として20代では、まだ若いからや、自由を楽しみたい、また30代以降も、いい相手と巡り合わないが男女とも50%を占め、次に結婚資金が足りないと自身の経済的要因を挙げる人が多く男女差はありません。結婚相手に希望するのは、価値観が同じ、一緒にいて楽しい、恋愛感情があるなどが男女共上位を占めますが、女性が男性に求めるものとして特徴的なのは、経済力約50% (男性14%)、自分の仕事を理解してくれる人36% (男性32%)、家事の分担をしてくれる人29.8% (男性14.7%)となっています。女性の3分の1が仕事の継続や、家事育児の分担「育児の共有」を含め、結婚の無償労働における格差を問題にしていることに、もっと注目すべきだと思います。

未婚率は内閣府では今後も上昇を続けると予想されています。



(2018)

#### (5) 社会、家庭の性別役割分業意識と「育児の共有」

女性の就労が増え共働き家庭が60%となっても、育児休業取得率の男女差が続き、男性の家事育児時間の分担割合が世界で最も少ないのは、日本の性別役割分業意識の強さにあると言われています。

2016年の内閣府共同参画局の世論調査で「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」にどちらかといえばを含む賛成は全体で40.6%、どちらかと云えば反対は53.6%であり、特に注目すべきは、男性は若い世代程、どちらかといえばを含む賛成が多く50%を超えています。賛成の理由は「妻が家庭を守る方が子供の教育に良い」と答えた人が60.4%で、残念ながら、特に若い人に性別役割分業意識の変化が見られません。戦前までは直系家族制の下、タテの関係が重要視され、育児、教育は父親の責任とされ、教育を含め育児を母親が主に行うようになったのは、専業主婦が誕生した1970年台のことといわれています。70年台から約50年が経過し、この半分の25年間、男性の取得が殆んどなかった育児休業制度は、舟橋(2006)がのべるように、女性のみが取得することで引き続き性別役割分業意識を強化することになったと思われます。最近でも保育所問題報道において政府やメディアも「保育所問題は女性の問題」という立場を取り続けていることも、「育児は母親」という社会の性別役割意識を助長していると思います。

男女共同参画局の2016年の調査によれば、女性の働き方について「子供を持ってもずっと働き続けた方がよい」が男女ともに50%を超え、「子供ができたら仕事を辞め大きくなったら仕事を再開した方がよい」の26%を上回っています。合わせて75%の回答者は女性が働くことが必要であると考えているが、「育児家事」の共有意識は男女ともに変化がありません。女性の就労は社会でも家庭でも必要とされていますが、相変わらず家事育児は女性のみ求められています。

## (6) 家庭の家事育児の分担の現状と諸外国との比較

我が国では、調査においては性別役割分業の考え方に賛成と思はない人が増え、女性も働く方がいいと答えた男性も多いのに、現実の家事育児の負担割合とのギャップは大きいままです。

内閣府によれば、図のように先進諸国と比較して、日本の男性の家事育児時間は1日1.23時間と極めて短く、妻は7.34時間で夫の6倍にもなります。日本の家事時間全体を100とすると男性の分担割合は15%で、他の先進諸国は男性の分担割合は30%から50%を占めます。男性の育児時間はフランスが最も短く40分で日本は49分ですが、育児時間全体からの分担割合は日本約20%、フランスは30%となります。

日本を含む5か国における子育ての意識を比較した調査「少子化社会に関する国際意識調査」(内閣府、2006)によれば、日本では諸外国と比べ実態上も子どもの育児を妻に依存している状況が覗えます。アメリカ

は約 60%が、フランスは約半数が、スウェーデンは 90%が「育児の共有」を行い、日本は約 3 割です。また、少子化が急速に進行し出生率が大変低く推移している日本と韓国において、育児を妻に依存している傾向が同様に強いことは興味深い結果です。

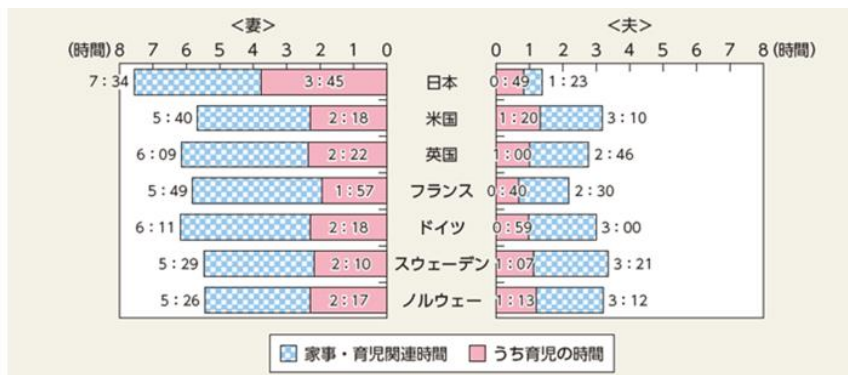


図 3 歳未満の子供を持つ夫婦の家事育児時間 (内閣府, 2016)

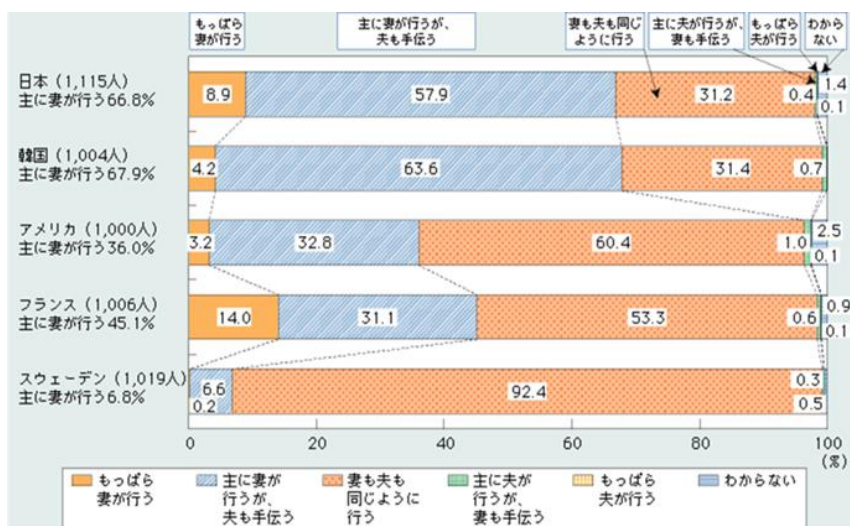


図 2-8 就学前の育児における夫、妻の役割 (内閣府, 2006)

### (7) 3 歳児神話について

3 歳児神話は「3 歳までは母親は育児に専念すべきであり、そうしないと脳に悪影響を及ぼす」というもので、日本では現在でも影響力を持っているといわれています。大日向は、3 歳児神話は 1951 年のイギリスの精神学者ボウルビイの「孤児院などで育った乳児の心身の発達の遅れは「母性的な養育」が欠けていたためだ」という報告に基づいているが、その中で母性強調され母親のみが育児に専念すべきとなったと述べています。

1998 年「厚生白書」の中で、政府は「3 歳児神話には、少なくとも合理

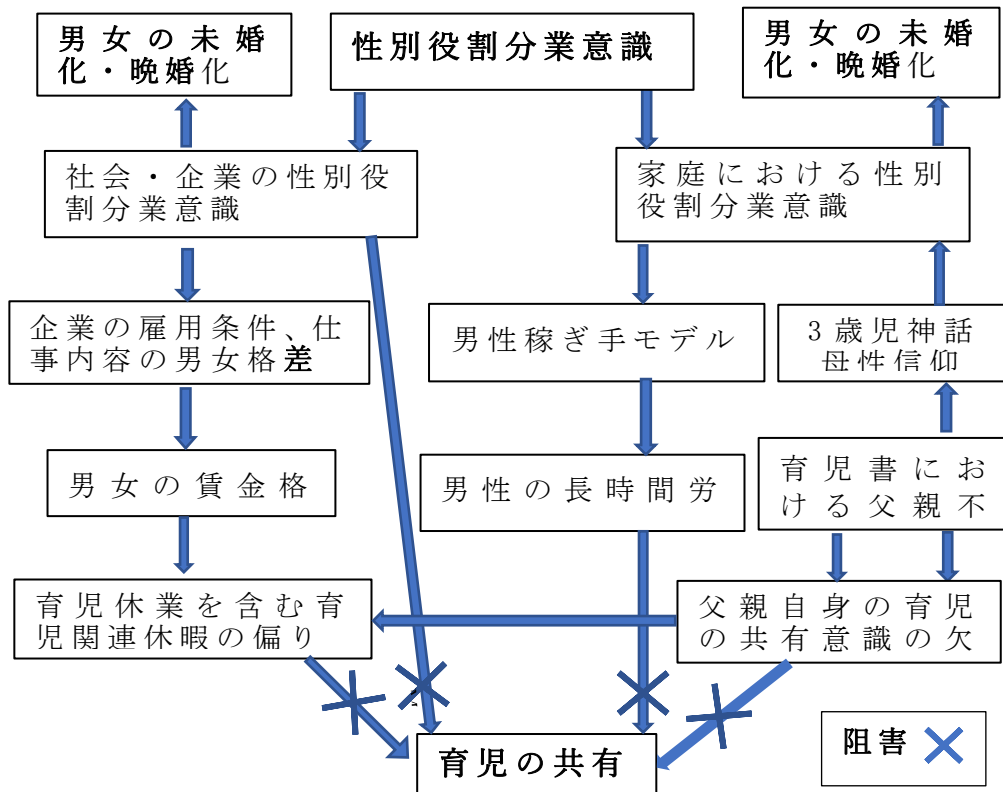
的な根拠は認められない」としました。その後、2005年に文部科学省は「適切な情動の発達には、3歳ぐらいまでは、母親をはじめとした家族からの愛情を受け安定した情緒を育て、その上に発展させていくことが望ましい」と述べ、3歳までの成育環境は極めて重要であり、その環境は母親のみならず父親や、保育園などの育児にかかわる人々によって作り出されるべきとされています。しかし、日本ではまるで3歳までは母親のみが育てるかのように、諸外国と比べて特に父親のかかわりが少なくなっています。これについて、柏木(2008)は、父親の育児能力は母親と同様に育児にかかわることによってスキルが身につくので、まず、父親の実践が必要であると提案しています。父親の「育児の共有」は母親の育児不安を減少させる事は、広く受け入れられています。

## (8) 現状のまとめ

少子高齢化社会はこれからも進行し、労働力は減少し、女性の能力の発揮が益々重要になっています。現実には女性の就労者は全年齢で増加している一方で、非正規雇用が増加し男女の賃金格差は広がっています。女性が働くことの必要性を75%の人々が感じているが、家事育児の等の無償労働の性別役割分業意識は変わりません。家庭での男性の家事育児時間は世界で最も短く、素晴らしい育児休業制度があっても男性は取得せず、このような現状では、当然、家庭では母親の一人育児となって育児不安の原因にもなり、その結果、第2子をもうけにくくなります。職場では女性のみが、育児休業や介護休暇などの育児のコストを支払うことになり、男女格差が続いていくことになります。

男女格差の是正には、特に「育児の共有」を取り上げ、「育児の共有」を妨げていると考えられる因子についてチャートを作成しました。企業、社会の性別役割分業意識が、雇用条件の男女格差をうみ、男女の賃金格差を広げ、家庭では男性の育児休業取得を妨げ「育児の共有」を阻んでいます。性別役割分業意識は、男性のみを稼ぎ手モデルとし家計のための長時間労働につながり、「育児の共有」を阻害します。3歳児神話や母親に偏った育児書などが、社会全体や父親母親の性別役割分業意識に影響を与え男性の育児休業の取得しづらさとなり、取得率の低さにつながっています。性別役割分業意識から派生した男女格差が、未婚化・晩婚化を助長し少子化にも影響を及ぼしています。

「育児の共有」を含む無償労働の男女の共有は、男女共同参画社会の基本につながると考えられます。



図「育児の共有」を阻害する因子

### 3. これまでの研究とその課題

#### (1) 男女の就労と、「育児の共有」

##### イ. 女性の労働力の重要性と少子化及び「育児の共有」

女性の就労について、OECD (Closing the Gender Gap: Act Now, 2012) では、女性の労働参加率が男性並みになれば 2030 年まで日本の労働力は殆ど減少せず今後 20 年で日本の GDP は 20% 近く上昇するとし、超高齢社会の日本は、女性の就労促進が極めて重要な課題であると指摘しています。女性の活用が進む企業では労働時間が短く、雇用の流動性が高く、賃金カーブは緩く、ワーク・ライフ・バランス<sup>2</sup>施策が充実しているなど効率化が図られており、女性が活躍できる方向性が、今後の社会全体にとっても望ましいことを示しています。

男女共同参画白書 (2006) は、OECD24 国の中で 1970 年は女性の労働力

<sup>2</sup> ワーク・ライフ・バランス「仕事と生活の調和」の定義として内閣府は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事の責任を果たすとともに、家族や地域生活などにおいても、子育て期、中古運年期と云った人生の書く段階に応じて多様な生き方を選択実現できる社会」としている(内閣府 2018)

率が高い国ほど出生率は低い傾向でしたが、2000年では女性の労働力率が高い国ほど出生率が高い傾向があると述べています。しかし我が国では女性の労働力率が上昇しても出生率の回復は見られません。

育児休業法が少子化対策として効果がないことについて、諸外国と比べ男性の育児参加が少ないことに注目し、男女の賃金格差が大きい時は、女性の賃金が増しても男性による育児が促進されることは少なく、男女の賃金に対等であれば男性による育児が進み、子供の数を増やす可能性が高いと述べている研究もあります。OECD各国と比べ女性の労働力の増加に出生率の増加が伴わないのは、各国と比べ男女の賃金格差が著しいという根本的な問題が重要な要因であるとしており、男女の賃金格差原因は、日本の性別役割分業意識の強さにあり、格差が性別役割分業意識をさらに強める結果になっています。

産休は短いが長期にわたる育児において「育児の共有」の前提がなければ、採用時すでに男女の格差を生み、賃金格差へつながり、賃金格差はさらに「育児の共有」を阻害する負のスパイラルに陥っています。

次に、男女格差による女性労働力の損失について述べます。

## ロ．女性労働者の離職と男女格差

今後ますます重要となる女性の労働力率は全体的に上昇していますが、日本では、個人のキャリアにとって最も重要な20代後半から30代後半にかけて相変わらずM字型のカーブがみられます。M字型は浅くなっていますが、大沢(2015)は、未婚化・晩婚化の影響が強く、育児休業制度を含む両立支援による効果ではなく、しかもM型のカーブを示す離職は、結婚育児による離職は30%であり、「他にやりたいことがあった」「仕事に希望が持てなかった」という理由が7割を占めると報告しています。これは企業における男女の賃金格差や採用当初からの仕事内容の区別等の、いわゆるマミートラック<sup>3</sup>問題などがあることが原因とされています。企業が女性の雇用には結婚出産による退職のコストがかかることを前提として、雇用で格差を設けていることが女性の離職を増やし、女性のキャリアを無駄にしています。無償労働が結婚前から女性にのみ要求され、男性は「家事育児の共有」をしないことを社会的合意として、このことが大きな男女格差を生み出して、女性の能力とキャリアの社会的損失を容認しています。次に、性別役割分業意識について述べます。

---

<sup>3</sup> 人事労務管理用語辞典によれば、子供を持つ母親の働き方の一つで仕事と子育ての両立はできるものの、昇進昇格とは縁遠いキャリアコースの事

## ハ．男女の格差の分析

江原(2001)は、性別役割分業についての調査で、「男は仕事、女は家事」の考え方の推移について、昭和60年と平成28年の調査結果を比べると、女性のどちらかと言えばを含む賛成は41.8%から37%、男性は56.8%から45.7%と変化し、ジェンダー意識について一見改善されつつあるようですが男女間の意識のずれは変わらず、相互理解が進んでいないと述べています。江原はまた妊娠・出産をめぐる意識についての大学生男女の調査で、女性の多くが出産に対する不安感や恐怖感に加えて「出産が自分の仕事に与える影響」について心配しているが、男性は「妻の出産が自分の仕事に与える影響」について殆ど認識していなかったと報告しています。

このように少子化の基本的な問題でもある、ジェンダーギャップを解消するために、江原はリプロダクティブ・ヘルス/ライツ<sup>4</sup>の確立の必要性を述べています。そのライツの確立のために、第1に「ジェンダー意識」の社会教育学校教育の必要性、第2に性・妊娠・出産・育児に関する学校教育を「生理学的知識中心」から「行為や経験」を中心としたものに変える、第3に男性が出産や育児を自分自身の事柄として考える、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの確立の必要性、第4に性・妊娠・出産・育児に対する情報サービス、相談窓口を充実することを提唱しています。今後にとって、とても重要なことだと思えます。

## ニ．父親の育児を規定する要因と「育児の共有」

父親の育児行動を規定する要因については様々な説と数多くの研究文献があります。これまで父親の育児時間が少ないことについては、外部要因として時間制約説・必要度ニーズ説・夫婦の収入差や学歴差など・代替資源の有無・夫の社会経済的地位・性別役割分業意識が挙げられていますが決定的な単一の要因はありません。労働時間の長さによる「時間的余裕仮説」が最も多く、いずれにしても、労働時間が長ければ1日の中で物理的に相対的に育児時間が減少するのは母親の場合も同様であり、単純に父親特有の要因であるとは考えにくいと思われます。

最近の研究では、内部要因として男性の育児について、単なる補助的役割ではなく「世話役割(ケアラー)」をする中で性別役割分業意識は変化

---

<sup>4</sup> 日本では「性と生殖に関する健康と権利」と訳される。1994年9月にエジプトのカイロで開催された国際人口・開発会議で採択された行動計画(通称、カイロ行動計画)で定義された、リプロダクティブ・ヘルス(生殖に関する健康)およびリプロダクティブ・ライツ(生殖に関する権利)に由来する。これ以降人口問題は何よりも個人の問題としてとらえられるようになった。(『日本大百科全書』、小学館による。)

していくので、育児期に限定的にでも男性に「世話役割」としての育児の時間を作る制度が必要と述べているものもあり、今後の「育児の共有」の方向性にとって「共有意識は実践によって進化しうるもの」として捉えられていることは、極めて重要な示唆を含んでいます。

また、長時間労働により父親は育児に参加したくてもできないと外生的原因を求めることが多かったが、現在、フルタイム・正規職員・継続就業以外の働き方を選択する余地は以前より大きくなっており、父親が育児と仕事を調整できる可能性も高くなっています。しかし、男性は女性が職業を持つという規範には寛容であるが、家事育児を女性のみがするという従来の規範の変化には寛容ではないと述べています。

確かに、日本における労働時間は週休 2 日制の普及と祝祭日の増加により年々減少し、現在では OECD の調査によれば、世界で 22 位 1710 時間となっています。しかし、日本ではこの統計に表れないサービス残業の問題があります。過労死が問題になる中、過労死ラインの週 55 時間以上働いている労働者が正規雇用の 12%257 万人いると政府の広報は報告しています。しかし、このような現状でも、現在の主要な働き手である男性が、制度を利用して 1-2 週、ないしは 1 か月の育児休業を取得すれば、企業内の合理化、職場での代替、情報の共有、仕事内容の標準化を見直すことになり企業の全体の効率化につながるという意見もあります。

船橋(1998)(2006)は、少子高齢化社会へ向かい「男性のケアラー化」の必要性を述べ、今後介護を必要とする高齢者の増加は必至で有り、しかも長期間になります。実際に育児を行う「育児の共有」は男性の「介護の共有」へつながるとしています。これまでの育児休業の在り方と「育児の共有」について述べます。

## (2)少子化対策と育児休業制度の問題点について

これまでの育児休業制度と保育所事業を中心とした少子化対策は 25 年が経過し未だ効果はなく、少子化の原因そのものについて若年者の未婚化、晩婚化が原因であるという説が広く認められています。

しかも、今後超高齢社会に向かい労働力が不足し、老人の介護の増加が予想される時代にあって、少子化対策としてだけではなく、家庭への長期にわたる両立支援が必要であると考えます。

25 年間、男性が育児休業をほとんど取得してこなかった事が、先にも述べたように、性役割分業意識をさらに補強してきたと考えられています。しかも、そもそも労働法の体系そのものが、男女の固定的役割分担を前提としておらず、男性の育休取得が極めて低調であることがすでに問



題であり、さらに「保護者の責任」という子育て論から、「子を産み育てることは一つの権利」のであり、「人間として最も根源的な権利」と考える必要があるとする報告もあります。育児は女性が行い、男性はまるで逆の「自分でケアしない権利」を有することが前提のような社会のままでは、男性が自主的に権利として育児休業を取得することは難しいのではないかと述べる研究もあります。

また、女性ばかりが育児休業を取得すれば、女性の多い職場ほど、産休、育休、介護休暇取得が多く調整が難しく、さらに超高齢社会になれば、介護のコストも女性の多い職場の負担が重くなり不平等となります。男性の育児休業取得の推進には個人の意志、各企業の社会的責任の自覚の両方が必要です。妻が無職でも取得できる 8 週間の育児休業を、先ずは確実に男性が取得する制度とすることが効果的と思われます。

### (3) 「育児の共有」と 3 歳神話について、および子育ての現状

日本では、性別役割分業についての大きな基盤となっているのが母性信仰と 3 歳児神話です。また、3 歳児神話の広がりには世界では 1950 年台で、日本で紹介された 1970 年台で、いわゆる専業主婦が誕生した時期と重なり広く受け入れられました。

大日向雅美(2015)は「母性愛」の崇高な面だけを賛美する風潮を指して「母性愛神話」と呼んで、「子育ては母親こそ最も適性が備わっていると絶対視し育児は母親がすべきだとする母性観は、以前から続いている普遍的な真理のごとく扱われることが多いが、その時々を経政的政策的要請の下に心理学や小児医学の一部の論説を基に形作られた“イデオロギー”に他ならない」とも述べています。

「母と子の絆(ボンディング)」と云う考え方は、1972年に小児科医のジョン・ケネルとマーシャル・クラウスが発表した研究で、出産後16時間以内の赤ちゃんとの接触がその後の育児の全てに影響するとし、その根拠はひつじの分娩前後のホルモンの動きにヒントを得たに過ぎず、1980年代になるとボンディング研究は学理的にも手法的にも問題があるとして顧みられなくなりました。その後も一部の小児科医やソーシャルワーカーは小児虐待に効果があると信じています。1940年台-1950年代にかけて戦争孤児施設の乳児たちが母性的な養護をなく奪われたことで、うつ病など将来にわたる影響があったと報告がありません、母性的養育が必要とされたことが、一人の人間が子供の養育に専念する必要があると強調され、アタッチメントの重要性とボンディング研究とが結びついたとされています。

大日向によれば、日本では三歳児神話として「特に 3 歳までは母親がそばにいるべきだ、そうしないと脳の発達に悪影響を与える」とする考え方が根強く、1998 年版『厚生白書』の中で合理的根拠がないと断言されたにもかかわらず広く信奉されています。愛着理論も必ずしも母親に対してのみ特別の深い役割があるわけではないとしています。

実際に乳幼児期から保育所に預けた場合にどのような変化があるのか、親にとって大きな関心があるところですが、菅原(1999)は、児童期の子どもを胎児期からの追跡調査を行い、特に母親の早期からの就業に関する調査結果では、6 か月、18 か月、5 歳児では母親が就業している場合の方が問題行動が少ない傾向にあり、その後 8 才、10 歳、14 才では差がなかったと報告しています。アメリカの同様の大規模研究では、12600 人の 14 歳から 22 歳までの女性の登録を行い、彼女たちから生まれた子どもたちについて調査を行ったもので、12 才まで追跡調査を行い、その報告においても、早期に仕事に復帰した母親の子どもと問題行動行には全く関係ながかったと述べています。

そして、育児不安の問題について父親の役割は重要であり、父親が、「育児の共有」意識を持つための研究では、最も重要なことは父親に直接の養育の時間を作り出ることであると述べられています。柏木(2011)は、『父親になる、父親をする』の中で、動物は「親になる」だけでよいが、人間は「親をする」ことが必要と述べています。人間が「一人前」となるには、言語、知識、道徳、社会性、価値観などの多様な力を備えるため長期にわたります。両親だけ、ましては母親だけで成し遂げられず、複数の人、社会の手助けが必要であると強調しています。しかも女性と男性で育児に根本的な違いはなく、子育ての体験が子供への態度や感受性を育むとしています。父親であれ母親であれ、子育ての体験を通して子供に効果的なふるまいを学習するわけです。しかし日本の父親の育児時間は極めて短いのです。

#### (4) 育児書に見る父親の育児、育児の共有について

いわゆる育児書における育児の共有、もしくは父親の育児についてはどのような記載がされているかを主な育児書で調査しました。

1946 年にアメリカで出版され、世界各国で翻訳され最も読まれている『スポック博士の育児書』は、「育児書のバイブル」と呼ばれ日本でも 1971 年に翻訳発売されました。赤ちゃんが生まれる前からの心構え、発達、子供の病気など総合的な育児書で、父親の役割についても項目があります。まずは、妊娠出産のときに妻に寄り添う必要性と、早期に育児を母親

と一緒に始めることで妻だけがエキスパートにならずに協力体制が築けると述べられています。

1985年にアメリカで出版された『ホワイト博士の育児書』も日本で1997年に翻訳出版されました。この育児書も、「父親の役割」の項目があり、母乳以外に父親と母親の育児についての差異はないと明快に記述し、育児は、時に非常なストレスを感じ、時にこの上もなく楽しい仕事であり、赤ちゃんのお世話をする人に数多くのかげがえのない大きな喜びをもたらすとも述べています。

日本では、同じころ1960年に出版された、赤ちゃんの語り口で書かれた、松田道雄の『私は赤ちゃん』の「パパ」と云う項目の私と遊んでという副題で、ママの手助けという消極的な意味からではなくもっと遊んでほしいこと、大きくなるまでママに育児を任せておいて、都合のいい時に教育者として登場するのは虫が良すぎて信頼感が築けないと述べています。また松田は、1967年に刊行された『育児の百科』の中でも、①誕生まで、②誕生から1週間まで、③1週から半月までのそれぞれに父親のすることの項目を設け、特に核家族化した現代の育児には父親が関わる必要性を強調しています。

共働き家庭が増えてきた頃の2007年に発刊された、毛利子来と山田真の『育児辞典』では、母親に「母性」説に基づく「献身的な愛」にのめり込むのは良くない結果をもたらすこともあると述べ、父親に対しては母親と比べて一体感に乏しいが、父親が人間的に魅力があればいいと述べるにとどまっています。

最近の育児書の傾向は、管理栄養士、料理研究家、保育園園長、皮膚科医師、産婦人科医師当多数の育児に携わる人々の意見を掲載し、小児科医監修のスタイルを取ったものが多く、イラスト、写真も豊富で見出しについても様々な工夫があり読みやすい雑誌形式となっています。五十嵐隆監修(2014)の『初めてママ&パパの育児』では、特に父親の役割について触れておらず、またイラストや写真にも父親は一切登場していません。他にも、細谷良太監修(2014)の『最新決定版初めての育児』にも、父親についての項目はなく、いずれも父親の育児参加を促す記述はありません。最近の育児書に多いのは、いわゆるハウツーものともいうべき育児書で、例えば女性の仕事と育児の効率化についての本でも、父親については母親の育児にいかにもうまく協力を引き出すかの観点で書かれています。新しいものほど父親の役割りにはきちんと触れていないのです。

最近、男の子育てを考える会編の経験者による『男の育児書』もあり、

冒頭の章で、母乳が出ない以外に男性と女性の育児力に差はないと力強い宣言がされています。

共働き家庭が増えているのに逆に育児は母親と云うばかりではなく、「育児の共有」の必要性和すばらしさを基本とした育児書が登場することを期待したいと思います。

#### (5) 育児休業を取得した男性についての調査

男性の育児休業取得率が非常に少ない中で、育児休業を取得した男性についての研究が多数みられます。

父親が妻の補助的育児から「世話役割」へと変化するきっかけは、「子供と2人きりの時間を持つこと」が重要であり、「世話役割」の過程で性別役割分業がリベラルに変化する事が明らかになっています。

別のインタビュー調査では、実際に取得した男性は育児にかかわった喜びや満足感、あるいは社会との接点が増える、大きな発想の転換があったこと、マイナスの意識は殆どないと報告しています。

いずれの研究も、男性の育児休業取得の推進には、男性に「子供と二人っきりで過ごすチャンスを作り出すこと」が必要で、実際の育児は、必ず世話をする人に大きな喜びをもたらすと述べています。女性も最初から母親役割の実践ができるわけではなく、毎日の育児に大きな喜びがあるからこそ「ケアラー」を獲得しているといえます。

1945年以降、都市型のサラリーマン家庭が増えて以前より子供に接する時間が短くなり、出産も1960年以降施設分娩が増えたことも出生直後からの父親と子どもの接触を減らしています。「育児の共有」の第一歩となるように、父親の付き添いのための1週間程度の出産休暇の必要性を改めて強調したいと思います。

#### (6) 江戸時代の「桑柏日記」における「育児の共有」

真下(1990)、加藤(2011)によれば、江戸時代に書かれた有名な桑柏日記があります。天保10(1839)年から嘉永元(1848)年までの9年間、愛知県の桑名に住む父親(祖父)と新潟県の柏崎に妻子を連れて赴任した息子(父親)との交換日記から、日本の子育てにおける歴史上の「育児の共有」を検証したいと思いました。

「桑柏日記」は、家族の日常を伝えあう為の往復書簡であり、仕事から家庭生活までその当時の下級武士の暮らしが生き生きと描かれ、特に息子、渡辺勝之助の日記には家族への細やかな愛情あふれる記述が多くみられ、父親と母親の育児の共有がごく当たり前であったことがよくわか

ります。真下道子(1990)の解説によれば、夫婦2人の生活ではまず産前、出産、産後も父親は重要な役割があり、自宅分娩であったので取り上げ婆を呼びに行き近所のおなご衆に手伝って貰うように手配し、出産の時は家において緊急の場合に備え実際に医者呼びに行くなどしています。当時の出産は、地域の協力も加わった一大行事であったことがわかり、その調整役の中心は父親の役目でした。2日後には役所を休んで近所へのあいさつ回りに出かけ、お七夜にも役所を早退し大事な行事を執り行っています。おむつを替える、上の子の食事の世話、添い寝、遊び相手、学問の教育と一人何役もこなし、たまに、役所の宿直に上の子を連れて行ったりしています。子供の病気の時は、妻は看病に専念し、父親が家事を全て行っており、6歳の祝いは父親も仕事を休み、子どもと共に神社へお参りした後近所の人達をよんでお礼の宴会をしています。父親の家事と育児への参加には目を見張るものがあり、また節目節目における役所(企業)の計らいも、地域の協力も社会の子育てに対する理解の表れだと考えます。忙しく厳しい生活の中で、乳幼児の死亡率が高かった時代に、しっかりと家事育児の共有をして、一生懸命子育てをする夫婦の姿に感動します。この夫婦の暮らしは、現代の核家族と共通するものがあり、出産や子育ては生命的により厳しい時代であり、現代よりも夫婦の子育ての共有、社会、地域のとの「育児の共有」の点では当時の意識の方が優れており注目に値します。当時から現代に至るつい最近まで自宅分娩で、父親は出産に立ち会い誕生の瞬間を見守ることができましたが、1960年台から安全な施設分娩と引き換えに父親は新生児と触れ合う機会を無くしてしまうことが多くなり、父親の有給の出産休暇を実現してほしいと思います。

#### 4. アンケート調査の概要

実際の家庭において「育児の共有」についてアンケート調査を行いました。今回は特にシングルの父親や母親の記載については数が少なく、特に取り上げて考察することはできなかつたことをご報告いたします。

##### (1) 福岡市東区の概要、調査の概要、調査依頼施設

・**福岡市東区の概要**.. 福岡市は九州北部に位置し玄界灘に面する九州最大の大都市で、2018年12月1日の人口は1582,154人です。7区に分かれ、東区は福岡市の北東部に位置し、最も大きく、人口315,862人と福岡市の人口の約20%を占めています。人口構成を日本全体と比較すると、15歳以下は全国12.4%東区13.3%、15-64歳は全国60.2%東区66.0%、65歳以上は全国27%、東区20.7%で、全国の人口構成より比較的若く労働人口と子どもも多い状況です。一部の商業地域を除き東区の殆どは住宅地区

であり、本調査の協力施設は住宅地域にあり、早良区、南区の診療所は商業地区に位置し、博多区の診療所は住宅地域に在ります。今回は、高校生までの子どもを持つ家庭を対象にアンケート調査を行いました。

## (2) アンケート調査の方法

アンケート用紙は、女性用、男性用を作成し（資料として添付）、男女の用紙のそれぞれ1部ずつを趣旨説明書と共に一と組として渡し、母親、父親の両方あるいは片方を選んで記入していただきました。

## (3) アンケート調査依頼施設について

2017年10月より12月の3か月にわたり、福岡市東区の13小児診療所、早良区、博多区、南区の各1小児科診療所の合計16診療所、および東区の5保育園と1幼稚園に協力をお願いしました。

表アンケート協力診療所一覧  
参加診療所名

参加診療所名	住所
あおばクリニック	福岡市東区青葉
荒木小児科医院	福岡市東区香椎駅前
植山小児科医院	福岡市東区若宮
岡本小児科クリニック	福岡市東区青葉
かりやぞのこどもクリニック	福岡市東区箱崎
木本小児科医院	福岡市東区和白丘
ごんどう小児科クリニック	福岡市東区千早
坂本小児科	福岡市東区原田
照葉浅部クリニック	福岡市東区照葉
奈多子どもファミリークリニック	福岡市東区奈多
なんり小児科クリニック	福岡市東区千早
ふかざわ医院	福岡市東区若宮
丸岡内科小児科クリニック	福岡市東区千早
くらおかしょうこクリニック	福岡市博多区諸岡
くろかわみちこクリニック	福岡市南区大橋
松本小児科医院	福岡市早良区西新

(敬称略あいうえお順)

表アンケート調査協力保育園及び幼稚園

参加施設名	住所
愛育子供の家	福岡市東区香椎照葉
あおば保育園	福岡市東区青葉
てりはこどもの家	福岡市東区香椎照葉
東青葉保育園	福岡市東区青葉
御幸保育園	福岡市東区千早
香椎照葉幼稚園	福岡市東区香椎照葉

(敬称略)

診療所では、回答者はそれぞれに指定の返信用封筒で大学研究室に郵送して戴き、保育園、幼稚園は各機関に回収をお願いしました。回収率は、診療所 28.3%、保育園 42.0%、幼稚園 59.0%であります。

#### (4) アンケート回答者の性別、年齢構成、家庭の状況

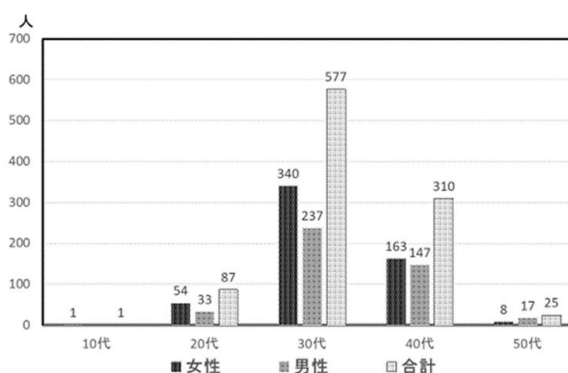
##### ・アンケート調査回答者の内訳と家庭の状況

回答総数は1,001名（女性566名、男性435名）でした。夫婦回答者は418組、女性だけの回答は148名うちシングルマザー33名、男性だけの回答者は17名でありうちシングルファーザー2名、総世帯数は、583世帯となる。夫婦、子供以外の親族が同居している家庭は、25世帯約4.3%でありました。

	夫婦回答者	女性だけの回答者 (シングルマザー)	男性だけの回答者(シ ングルファーザー)	合計
女性回答者	418名	148名(33名)		566名
男性回答者	418名		17名(2名)	435名
全回答者	836名	148名	17名	1001名

##### ・調査対象者の年齢構成

調査対象者の年齢構成は図4-1のように男女共30代が最も多い結果でした



・子供の人数は、世帯数583世帯の内、児の数が不明の5世帯を除く578世帯の児の数は1099名で、一世帯当たり平均1.9名です。

##### ・アンケート回収施設別共働きの割合表

4-4に示すように全体の共働きの家庭は66.4%で、共働き家庭は保育所が83.0%と最も高く、幼稚園のでも32.4%が共働き世帯でした。保育所でシングルマザー33名、シングルファーザー2名の記入がありました。

幼稚園	保育所	診療所	合計
23/71	194/234	170/278	387/583
32.4%	82.9%	61.2%	66.4%

アンケート施設別共働き世帯の割合

#### (5) 調査時の女性の就労割合と仕事の形態

調査時の女性566名の就労は、被雇用者370名65.3%、家族従業者21名3.7%、雇用主17名3.0%、無職157名27.7%、不明1名で何らかの仕事をしている人が408名72.0%、3分の2を占めました。調査時、

求職中の 5 名を除く就労女性 403 名の仕事の形態は、フルタイム 234 名 58%、パートタイム 165 名 41%、不明 4 名 1%でした。勤務時間について記載に特別の指定をしなかった為、週の労働時間が範囲で記載された例もあり、週の労働時間の平均値が計算できませんでした。

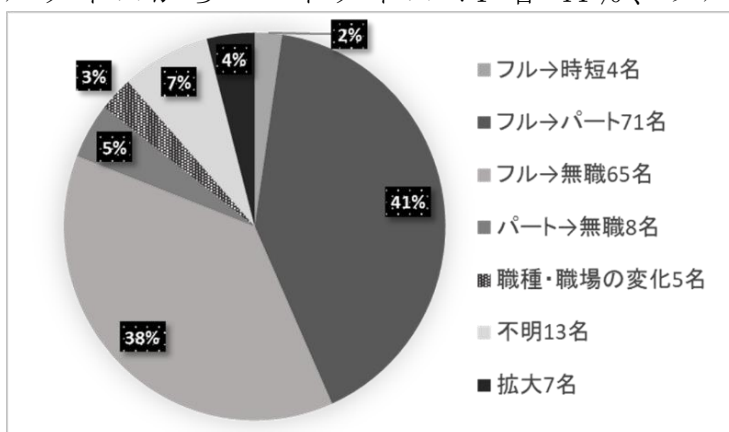
## (6) 調査結果の分析方法

アンケート結果は全てコンピューターに入力し、ダブルチェックを行い、エクセルを使い分析を行いました。

## 5. アンケート調査結果について

(1) 結婚、および出産における女性の就業形態の変化

・女性 566 名の内結婚によって 173 名 31%が仕事の形態を変え、無変化 376 名 66%、不明 17 名 3.0%です。仕事を変えた女性 173 名の仕事の具体的変化は多い順にフルタイムからパートタイム 71 名 41%、フルタイムから無職 65 名 38%、パートタイムから無職 8 名 5%と仕事の縮小が大部分で、フルタイムから時短 4 名 3%、転職その他 5 名 3%、不明 13 名 8%、仕事の拡大は僅か 7 名 4%でした。



・出産による女性 566 名の仕事の形態の変化は、変化あり 265 名 47%、変化なし 283 名 50%、不明 18 名 3%で、約半数 265 名の女性の仕事の変化は、多い順にフルタイムから無職 70 名 27%、フルタイムからパートタイム 62 名 23%、フルタイムから時短 55 名 21%、パートタイムから無職 43 名 16%でそのほとんどが

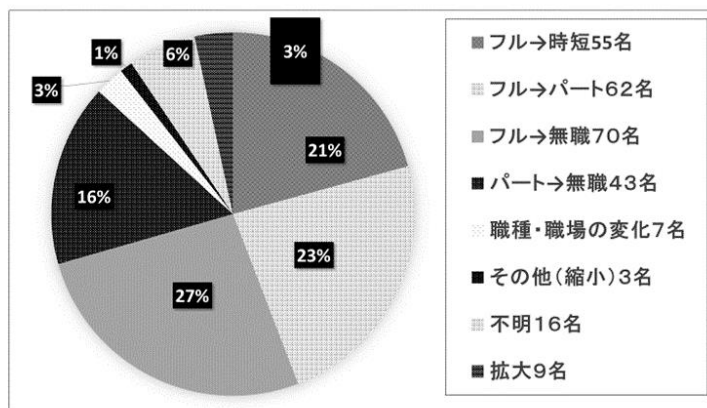


図 265 名の出産による仕事の変化



就業形態の縮小、労働時間の短縮で、その他不明 16 名 7%、転職 7 名 2.6%、拡大 9 名 3.3%でありました。

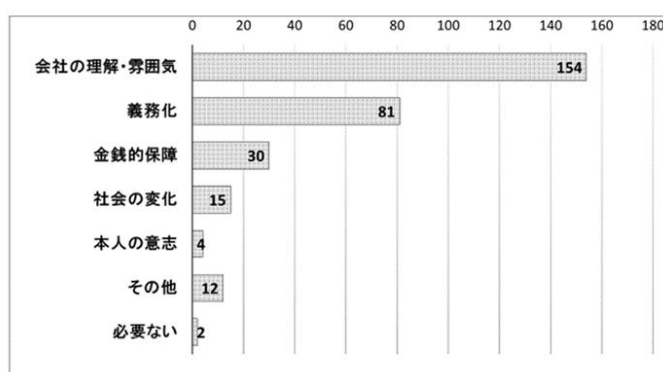
## (2) 調査時に無職の女性の再就職について

アンケート調査時に無職の女性 164 名の内再就職希望あり 62%、希望しない 28%、不明 10%でした。再就職を希望する女性に自由記載欄に再就職の目的と職場の条件などについての自由に記載では、164 名の回答があり、主な記述内容(複数回答)は目的については、経済的目的 36.0%、本人の生き甲斐のため 9.8%であり、就職の条件としては、子供の成長後に働きたい 12.2%、短時間勤務 16.5%、保育所の整備 16.5%、緊急でも休暇が取れる 14.6%でありました。

## (2) 男性の出産休暇について

583 世帯の中で出産時に何も休暇を取得しなかった夫の割合が、69.3%と多く、休暇取得は 26.4%で、内訳は出産休暇 7.7%、有給休暇 18.7%、不明 4.3%でした。今後の出産休暇取得希望は男性 435 名の内、希望する 53.1%、希望しない 38.6%、不明 8.3%です。

男性に男性自身の出産休暇取得条件を自由記載で尋ねた結果、図のように、435 名中 290 名 66.7%の回答があり(複数回答)、取得の条件として、順に、職場の雰囲気 53.1%、義務化 27.9%、金銭的補償 10.3%、社会の変化 5.2%、本人の意思 1.4%、その他 4.1%、必要ないが 0.7%であります。



## (4) 女性および男性の育児休業取率について

出産時有職女性 445 名の育児休業の取得の結果は、1 回でも育児休業を取得した女性は 59.6%、非取得者 37.3%、不明 3.4%であり、男性の取得者は 435 名中 3.4%で、92.0%は取得せず、不明 4.6%でした。

児一人当たりの女性の育児休暇取得率は児数 843 名中 425 回 50.4%となり、同じく男性の育児休業取得率は、児 820 名中 15 回で 1.8%とその差は広がり、男性の取得率は極めて低いことが分かりました

## イ 女性の育児休業について

・ **育児休業の動機**… 育児休業を取得した女性 265 名の内、230 名の回答者の動機の主なものは自分で育児をしたかった 70.9%、保育所などの育児の体制が整わなかった 12.2%でした。

・ **育児休業を取得しなかった理由**… 女性 166 名の理由は多い順に、離職 22.3 %、育児休業の制度がなかった 16.3%、職場の雰囲気を取りづらかった 6.6%、手伝ってくれる人がいた 4.2%。休業補償額が少ないので取りたいが取れなかった 3.6%、仕事が忙しかった 2.6%、保育所などの制度が整っていた 1.8%、その他 7.2%、不明 35.5%でした。

## ロ 育児休業を取得しなかった男性の理由

400 名の理由については、妻が専業主婦で取得の必要がなかった 16.3 %、仕事が忙しかった 14.3 %、周りに育児休業を取得したものがいなかった 10.3%、育児休業制度の適用がなかった 8.3%、職場の雰囲気ですら休暇が取りづらかった 7.3%、手伝ってくれる人がいた 5.5%、保育所などの保育施設が整っていた 3.3%、休業補償がなく取得したいができなかった 3.3%、育児は女性の方が向いている 3.3%、有給休暇を利用して短期間取った 3.0%、妻が育児休業を取得したから 1%、その他 7.5%とばらつきが見られ、18.0%が無回答でありました。

## (5) 男性の育児休業の必要性について

・ **女性の意見**… 545 名の女性のなかで、73.9%の女性が男性の育児休業は必要と記載し、男性には必要ない 8.3 %、その他 17.8%でした。男性の育児休業の必要性について女性の労働形態別の集計では、賛成はフルタイム 73.3%、パートタイム 72.3%、無職女性 76.8%と差はありません。

・ **男性自身の意見**… 男性の育児休業について、育児の共有のためには男性の育児休業が必要であると答えた男性は 435 名中 69.9%あり女性と比べても差はなく、男性には必要ないとしたものは 9.2%でありました。その他 12.2%あり休業補償が 100%であれば取得したい人が 9 名あった。

## (6) 男性の育児休業取得が低い理由について

・女性 457 名の結果は、複数回答で表に示すように、多い順に、企業の理解がない、休業補償の額や期間に問題がある、上司の理解がないが多かった。

企業の理解がない(283名)	62%
休業補償の額や、期間などの制度上の問題(225名)	49%
職場の上司の理解がない(215名)	47%
休業のための事務の引継ぎなどの体制が整っていない(209名)	46%
男は仕事、女は家庭の意識が強く世間の理解がない(152名)	33%
出世から外れる恐れがある(107名)	23%
職場の同僚に理解がない(85名)	19%
男性が育児に自信がない(48名)	11%
3歳くらいまでは女性が子育てをした方がいい(13名)	3%
その他(48名)	11%

・男性 314 名の調査結果は、表のように回答は多い順に、企業の理解がない、休業補償の額や期間に問題がある、休業のための業務の引継ぎがうまくいかないでした。

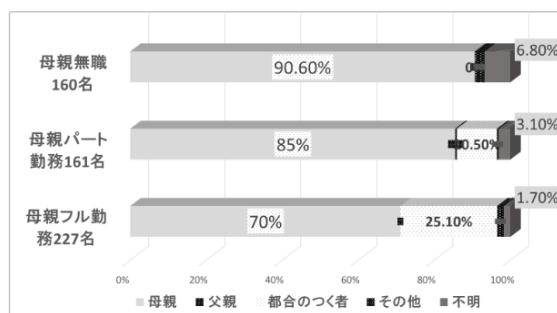
企業の理解がない(194名)	62%
休業補償の額や、期間などの制度上の問題(189名)	60%
休業のための事務の引継ぎなどの体制が整っていない(166名)	53%
職場の上司の理解がない(110名)	35%
男は仕事、女は家庭の意識が強く世間の理解がない(94名)	30%
出世から外れる恐れがある(62名)	20%
職場の同僚に理解がない(41名)	13%
男性が育児に自信がない(35名)	11%
3歳くらいまでは女性が子育てをした方がいい(6名)	2%
その他(20名)	6%

## (7) 男性の育児時間

今回は育児の内容の指定をしておらず、いづれも父親の考える「育児時間」で、育児時間の範囲の記入例あり今回の育児時間は参考値と考えています。平日については、単独の育児時間で回答があった 383 名の父親の平日の育児時間は平均 1.77 時間でした。休日については、単一の時間で回答された休日の育児時間は父親 339 人で、平均で 8.84 時間でした。育児時間を範囲を記入されたものは除外しました。

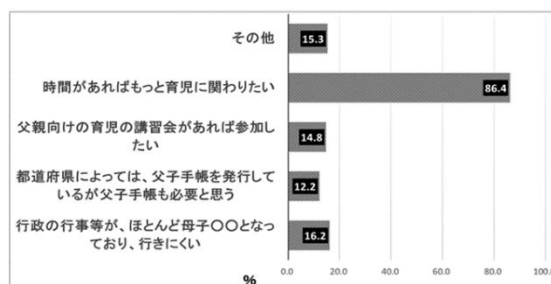
## (8) その他の父親の育児について

・父親の健診、予防接種参加は 435 中 59.6% は行ったことがあり、行った事がない 35.6%、不明が 4.6% でした。予定された検診や予防接種の父親の参加率は比較的良いと云えます。子どもの突然の急病時の対応は、右図のように、病児の介護休暇は両親共に年間 5 日間認められているが、母親がパートタイ

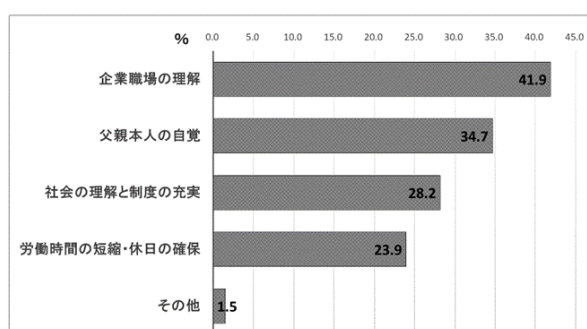


ムでは 85%が、フルタイム勤務で 70%は母親が急な対応をしています。

・父親の育児にたいする考え方について 5 つの設問の中から複数回答を選び、右図のように、父親 352 人より回答を得、時間があれば育児に関わりたいが 86.4 を占めます。



・父親がもっと育児にかかわるための条件についての女性の自由記載の結果(複数回答)は、右図のようになり、企業職場の理解が多かった。



### (9) 男女の育児全般に対する自由記載欄について

女性 584 名中 344 名、男性 435 名中 54 名の回答を得ました。保育所についての記載は、女性回答者 344 名中 (17.1%) が記載していたが、男性については回答者 54 名中 1 名のみ (1.8%) で、保育所問題に対する父親と母親の問題意識の差は極めて大きいと思われました。

育児休業について述べたものが、女性回答者 344 名中 7.3%、男性回答者名中 54 名中 24.1%に見られました。

子どもが 2 人で、母親が半年間づつの育児休業を取得した 40 代の女性は、「共働きという理由で家事はある程度分担ができていたが、産休育休後はその家事分担も崩れ、何のために休業しているのかと疑問が多く、休養にならなかった(体力的にも精神的にも)。仕事復帰後は再度分担するために話し合いをせねばならず、子育て以外に気持ちの面で負担が大きかった、社会全体の理解も必要だが男性全般に子育て出産、妊娠の大変さの認識不足が多く問題だと思う。」(原文のまま)と述べています。女性のみが育児休業を取得することで、男性は育児のスキルが身につかず益々育児から遠ざかってしまう現実が見えます。

子ども連れの男性のための設備の不備を訴えたものが女性 6 名、男性 5 名あり、主なものは男性トイレにベビーシートやベビーキープの設備が

ない、授乳室が女性限定であること等でした。表は、福岡市の各区役所、乳児健診の主な会場における設備の状況で、東区の並木スクエアは新しく、見取り図と設備があり、他施設にもベビーシートのある多目的トイレはあるが、本来の目的を考えると、父親は利用しにくいと思われます。

福岡市内のデパートや大型商業施設においては、男性トイレのベビーシートや、ベビーキープのあるトイレはあるが各階にある訳ではなく、ホームページで表示がなされている例もあるが多くは探すのに時間がかかります。ベビー休憩室はほとんどが女性専用です。

福岡市 7 区の 保健センターの 催しは母親と子 どもを対象とし たものが多く、 城南区のみホー ムページに父親 向けのセミナー 案内がありまし た	施設	ベビーシート	ベビーキープ	ベビー休憩室の使用制限
	福岡市役所	無し	無し	無し
	南区役所	無し	無し	無し
	西区役所	無し	無し	無し
	中央区役所	無し	無し	無し
	アイレフ	無し	あり	無し
	早良区役所	無し	無し	無し
	早良保健センター	無し	無し	あり(女性のみ)
	博多区役所	無し	あり	無し
	東区役所	無し	無し	無し
	並木スクエア	あり	あり	無し
	城南区役所	無し	あり	無し

乳児健診施設における男性トイレの設備

## 6. アンケート調査結果についての考察

### (1) 家庭の状況と女性の就業について

今回のアンケート調査では、世帯数 583 世帯の内共働き家庭が全体 66%を占め、日本全体でも 60%であり、もはや専業主婦家庭が一般的とはいえず、しかも専業主婦の 60%は再就職を希望しています。最近地域力が問題とされますが、地域には子育てに忙しい専業主婦と高齢者しかおらず、男女を問わず社会全体のワーク・ライフ・バランスを再考しなければ、女性を充てにした地域力の活性化は困難と考えます。

### (3) 男性の出産休暇について。

男性の出産休暇取得はその他の休暇を利用したものも含め 26.4%と低く、核家族化が進み、特に 2 人目以降の出産では兄弟の世話をする家族が必要となり、少子化対策としても男性の出産休暇取得は重要となります。内閣府の男性の産休取得を促す、「さんきゅうプロジェクト」は、男

性の産休の有給化、義務化の社会的合意がなされるように企業職場の体制の確立を目的とするべきではないでしょうか。

#### (4) 男女の育児休業について

調査結果では、女性は445名中59.5%の母親が育児休業を取得し、父親は435名中3.4%が育児休業を取得しています。育児休業を取得の女性の動機は自分で育児をしたかった母親が68.2%であり育児休業制度が有効に機能しています。しかし、母親は自分一人で育児をしたい訳ではなく、女性のみが育児休業を取得し育児のエキスパートとなり父親との格差が広がり、結果として家事育児を一人で行うことになる事もあり得ます。日常的な育児は勿論、母親が育児休業から仕事への復帰当初は特に職場でも家庭でもサポートを必要とします。男性が「育児を共有」するために男性の子育ての実践機会が改めて必要であると思います。

女性が育児休業を取得しなかった理由は離職28.7%、育児休業制度の適用がなかった20.9%で、育児休業の適用範囲の拡大が少子化対策としても必要と思います。男性が取得しなかった理由は、制度の適用がなかったは7.8%に過ぎません。

#### (5) 育児休業の必要性について

545名の女性の73.9%が男性の育児休業は必要と記載し女性が無職、フルタイム、パートタイムに関係なく高い数値を示しました。男性も70%が必要と答えており、父親と母親の「育児の共有」の必要性は子育て世代では高くなっています。にもかかわらず何故男性の育児休業取得率が低いのかについてのアンケート調査結果では、女性は多い順に、企業の理解がない、休業補償の額や期間に問題がある、上司の理解がないが挙げられ、男性は企業の理解がない、休業補償の額と期間の問題、仕事の引継ぎがうまく行かないをあげ、男女ともに企業側の理解を求める回答結果でした。男性の育児休業取得を推進し改善を行っても、制度の実施を企業任せにし罰則のないまま優良企業を表彰するだけでは、25年間にわたり男性の育児休業取得は全く増加しなかった点を重視し、企業に対して政策の確実な実行の指導を強める必要があると思います。

#### (6) 男性の育児時間について

男性83名の平均育児時間は1日当たり1.77時間で、2016年の日本のデータでは、家事育児時間を合わせた平均が1.43時間で先進諸国の中でも圧倒的に少ないといえます。「育児の共有」を計るためには今後は育児

内容を具体化し限定したアンケート調査が必要であると考えています。休日の育児時間は妻の就労等による変化はなく 8-10 時間でありました。

#### (7) 男性の育児の共有の実際について

予定された検診や予防接種に参加した父親は 60%を占めるが、急な病気の時に病院に連れて行くのはフルタイムでもほとんどが母親です。介護休暇制度があるにもかかわらず、女性、および女性の職場がそのコストをほとんど負担していることになり、しかも介護、ケアなどの女性が多い職場では人手不足がさらに助長され、スタッフへの負担が増すことになり、「育児の共有」を前提としての男女の均等な介護休暇取得が必要です。

父親がもっと育児にかかわるための条件として母親が挙げたのは、企業、社会の理解と共に「父親本人の自覚」が 30.5%あり、制度の整備と共に父親の「育児の共有」意識の必要性を改めて感じます。

#### (8) 自由記載欄について

記載した女性 344 名中 17.1%が保育園について述べ、男性は 54 名中 1 名のみ 1.8%で、父親に「育児の共有」意識が見られません。自由記載欄は協力者の貴重な意見であり、今後の研究課題として全て添付しました。

### 7. まとめ

貴重なアンケート調査により、家庭育児、仕事を取り巻く様々な問題の認識を新たに致しました。日本では 60%本調査では 66%が共働きで、共働き女性は仕事と家庭の両立が求められ、専業主婦は一人で育児家事をし地域貢献を求められ、さらに家計のために就業しようとしています。

品田(2015)の「平成の食」によれば、一家団らの象徴ともいわれる、家族と一緒に食事をする「共食」の機会は、専業主婦の家庭の割合が最も低く、母親がフルタイムで働く共働き家庭の割合が最も高いと報告されています。この事は、これまでの一家団らのイメージとは違っており、父親のみが稼ぎ手モデルとして長時間働くことと無縁ではありません。「時間があれば子育てにもっと関わりたい」と希望する父親は 8 割を超え、父親の仕事と子育ての両立支援の実現策が政府と企業に求められています。それと共に、男性の家事育児時間は世界で最も短く、実際に責任ある状況の中で父親が一人で育児家事を体験すれば、男性自身が舟橋が述べる「ケアラー」としての在り方が実感でき、無償労働への理解が進み、「育児の共有」意識が進化すると思われます。

「育児の共有」を阻むものは 3 歳児神話の存在もあります。佐伯は、

「文明はミルクを作り父親にも乳児期からの育児を可能にした。」と述べています。ミルクの発明は、父親が幼児期から育児に関わり親と子の絆を深める文明社会の証です。孤独な育児による育児不安にも、「育児の共有」は大きな意味があり早急に取り組める糸口です。様々な阻害因子が改善され「育児の共有」が実現した場合の効果について、先行研究や現状分析やアンケート調査からチャートを作成しました。

「育児の共有」が実現すれば、子育てのコストを男女平等に負担することになり就職当初からの男女格差がなくなり、女性の仕事の継続が高くなり女性のキャリアアップに繋がり、男女の賃金の格差は改善され未婚化・晩婚化にも影響を与え、家庭の収入も増加するでしょう。佐藤・武石が述べるように、労働の中心である男性の育児休業のための代替プランが各企業で進めば、男女共に働きやすい職場の創造が可能と思われます。多くの研究が示すように、育児不安について父親の役割の重要で、養育者が2人となり孤独な育児から解放され、実際の育児は父親にも感動と喜びと人生の意味をもたらします。

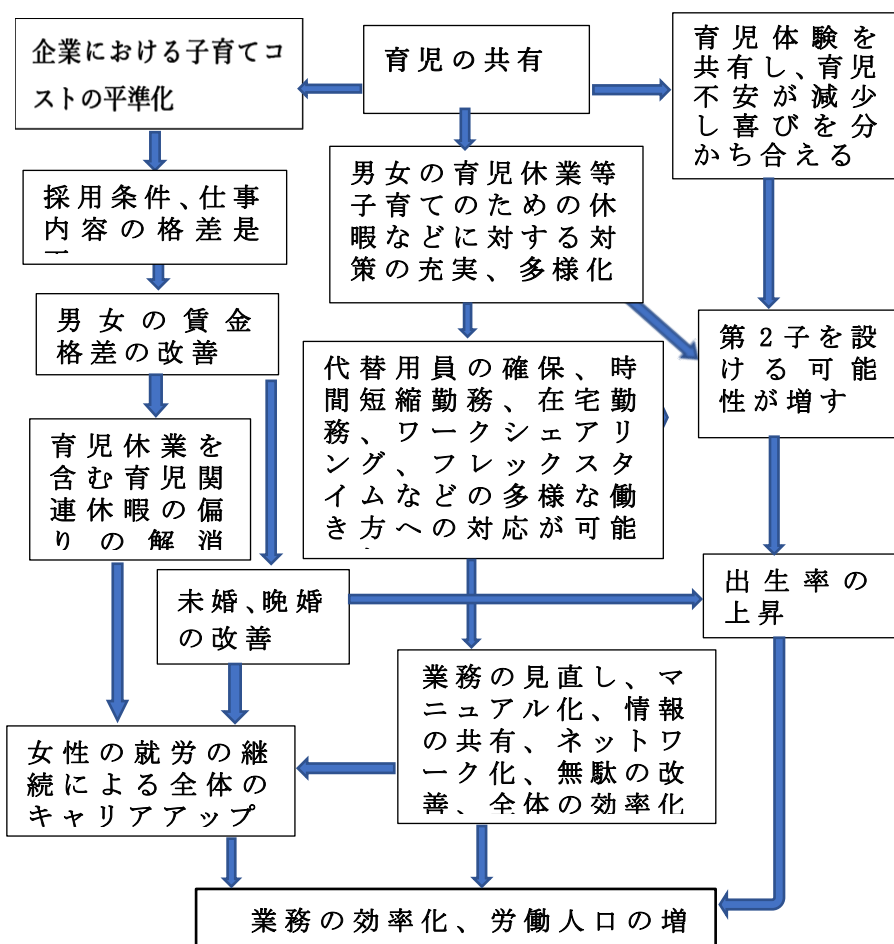


図 「育児の共有」実現による効果について



## ・ 終りに

男女雇用機会均等法、男女共同参画社会基本法が策定され 20 年以上が経過しましたが、日本のジェンダーギャップ指数は順位をさげています。子どもたちは不登校、いじめ、子どもの貧困、小児虐待、母親の育児不安等の報道をよく目にします。超高齢社会における労働人口の減少、それに伴う規模の経済の縮小、福祉の負担の増加等について私たちは準備ができておらず、若い人は特にこれまでにない閉塞感の中で暮らしているのではないのでしょうか。

この中で男女共同参画社会基本法の理念に沿った「女性の能力の活用」こそは政府の言うとおりの「閉塞感の打破」の「うちでのこずち」と考えます。共働き世帯が 70%に知被いている現在の日本では、まず、家庭内での父親の「無償労働及び育児の共有」が必要ですが、「育児の共有」は育児をする人に必ず喜びをもたらす大きな利点があります。

最後に、佐藤博樹、武石恵美子『男性の育児休業』から、1999 年 1 年間の育児休業を取得した新聞記者の堤氏と妻の感想を紹介します。

「体験者として言えるのは、男性が育休をとることに損はないし、得難い経験ができるということだ。「立った」「しゃべった」という、ごく単純な喜びに浸る時、世知辛い暮らしの中に置き忘れかけていた感動を思い出す。そして何よりも、思いやり助け合うという、夫婦として人間として当たり前な関係が、自然と強まるはずだ。」

妻の大道寺氏は次のように述べている。

「わが子に長時間の保育を強いることへの罪悪感は、私の中で常にある。深夜勤務の夫ともすれ違いの毎日だ。それでも、家族の絆はどこにも負けないという気持ちもある。夫が育休を経て、単に役割分担という以上の支えになってくれているからだ。自由は無くなったが、かけがえのない家族、生きがいを手に入れたと感じている。」

男女共同参画社会の基本理念が、男女の協力と信頼とお互いの尊重であるならば、幸せをもたらす「育児の共有」から始める事で、到達することができると思っています。

参考文献（書籍のみ）

- アイヤー, D, E. (大日向雅美・大日向文子訳) (2000)『母性愛のまぼろし』, 大修館書店。
- 阿藤誠(2000)『現代人口学「少子高齢化社会の基礎知識」』, 日本評論社。
- 阿部正弘(2016)『少子化は止められるか』, 有文閣。
- 五十嵐隆監修(2014)『初めてのママ&パパの育児』, 主婦の友社。
- 岩田正美・大沢真知子(2015)『なぜ女性は仕事を辞めるのか 5155人の軌跡から読み解く』, 青弓社。
- NHK スペシャル「私たちのこれから」取材班編(2016)『超少子化・異次元の処方箋』, ポプラ社。
- 江原由美子(2001)『ジェンダー秩序』, 勁草書房。
- 大沢真知子(2015)『女性はなぜ活躍できないのか』, 東洋経済新聞社。
- 大日向雅美(1988)『母性の研究』, 川島書店。
- 大日向雅美(2015)『増補 母性 神話の罨』, 日本評論社。
- オークレー, アン(佐藤和枝・渡辺潤訳)(1980)『家事の社会学』, 松籟社。
- 男の子育てを考える会編(1987)『男の育児書』, 現代書館。
- 柏木恵子(2008)『子供が育つ条件-家族心理学から考える』, 岩波書店。
- 柏木恵子(2011)『父親になる、父親をする』, 岩波書店。
- 加藤淳子(2011)『下級武士の米日記』, 平凡社。
- グローバルノート(2018)「世界の労働時間国別ランキング、推移/OECD」, ゴットフライド, A.E., ゴットフライド, A.W., (佐々木保行訳) (1996)『母親の就労と子どもの発達、縦断的研究』, 教文堂。
- 佐藤俊樹、武石恵美子(2004)『男性の育児業—社員のニーズ、会社のメリット—』, 中公公論社。
- 品田智美・野田潤・畠山洋輔(2015)『平成の家族と食卓』, 晶文社。
- スポック, B.(暮らしの手帳翻訳グループ)(1966)『スポック博士の育児書』, 暮らしの手帖社。
- 筒井淳也 (2017)『仕事と家族、日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』, 中公公論社。
- 津谷紀子・阿藤誠・西岡八郎・福田亘孝(2018)『少子高齢時代の女性と家族』, 慶應義塾大学出版会。
- 船橋恵子・堤マサエ(1992)『母性の社会学』, サインズ社。
- 舟橋恵子(2006)『育児のジェンダーポリティクス』, 勁草書房。
- ベルスキー, J.E., ケリー, J. (安次嶺良子訳) (1995)『子供を持つと夫婦に何が起こるか』, 草思社。
- ポウルビイ, J. (黒田実郎・大羽 葵・岡田洋子・黒田聖一訳) (2007)『母子関係の理論I 愛着行動』, 岩崎学術出版社。
- 細谷良太監修(2014)『初めての育児』, 学研パブリッシング。

ホワイト,B,L.(吉岡晶子訳)(1997)『ホワイト博士の育児書』, くもん出版。  
真下道子 (1990)『日本女性生活史近世』, 東京大学。  
松田茂樹(2013)『少子化論、なぜまだ結婚、出産し易い国にならないのか』, 勁草書房。  
松田茂樹・汐見和江・品田智美・末盛慶(2010)『揺らぐ子育て基盤』, 勁草書房。  
松田道雄(1960)『私は赤ちゃん』, 岩波書店。  
松田道雄(2007)『定本育児の百科(上)(中)(下)』, 岩波書店。  
毛利子来・山田真(2007)『育児辞典』, 岩波書店。  
山口一男(2017)『『働き方の男女不平等』-理論と実証分析』, 日本経済出版社。  
ラター, M. (北見芳雄・佐藤紀子・辻祥子訳) (1884)『属母親はく奪理論の功罪』, 誠信書房。

### 政府ホームページからの参照

厚生労働省(1998)『厚生白書』,  
厚生労働省(2018)『政策について、男女雇用機会均等法』、『仕事と生活の調和』  
推進プロジェクト』、『非正規雇用の現状と課題』、『育児休業取得率の推移』,  
『男女の賃金格差解消へ向けて』、『育児・介護休業法あらまし』,  
国立社会保障・人口問題研究所(2017)『第15回出生動向調査』,  
首相官邸(2013)『戦略スピーチ』,  
総務省(2016)『平成28年版情報通信白書「人口減少社会の到来」』,  
内閣府(2004)『平成16年版少子化社会白書』,  
内閣府(2015)『家族地域における家族における意識調査』、『男女共同参画白書』,  
『少子化社会対策大綱』,  
内閣府(2017)『少子化対策白書』、『ワーク・ライフ・バランス憲章』、『婚姻率の推移』  
内閣府(2018)『内閣ホーム「世界各国の出生率」』、『無償労働関係』、『出生数、  
出生数の推移』、『内閣ホーム「夫の協力」』、『少子化対策白書』,  
内閣府男女共同参画局(2006)『男女共同参画白書』,  
内閣府男女共同参画局(2018)『男女共同参画社会基本法』、『男女共同参画白書』,  
『生涯を通じた女性の健康支援』