

父親の育児

—育児休業をとった父親たち—

菊地 ふみ*・柏木 恵子*

Key Words: 育児休業, 育児, 父親, 育児不安, 職業

問題

男女の労働者を対象に社会的責任と家族的責任の両立のための法律として「育児休業法」(1992年)が施行されて15年が経った。2001年には「男女共同参画社会基本法」が施行され、「社会における制度又は慣行についての配慮」として、固定的な役割分担が社会における活動の選択の中立に影響を及ぼすことに留意し、男女ともに家庭生活における活動と他の活動の両立を促している。また、「子ども・子育て応援プラン」(厚生労働省2004)などで子育て支援ということがしきりに言われている中、性別分業の意識が強く、多くの父親が主体的養育者として親役割を果たせるような／果たしている状況にはない。

平成18年度女性の育児休業取得率は国家公務員91.4%、民間88.5%である。育児休業を本人が希望すれば制度上取得できる可能性が高いのは常勤者である。第5回21世紀出生児縦断調査(2006)の結果によると出産1年前に有職の女性は全体の54.5%、そのうち常勤は32.3%であった。しかし、出産半年後には女性の常勤者の割合は15.7%に下がっている。女性の育休取得率は一見高そうであるが、育児休業の対象者になる正規職員として働き続けている女性の数が少ないことから、出産した女性に占める育児休業取得者の割合は、取得率よりも実際には少ないであろう。また5回の調査を通して、母親の有職者は増えてきている。しかしその増加はパートやアルバイト形態によるものであり、パート等の場合は育休を取得する際に様々な条件が必要になるため、有職であっても次の出産時に取得することは難しくなる。

一方、平成18年度の男性の育児休業取得率は国家公務員1.1%、民間0.57%である。「子ども・子育て応援プラン」(2004)の中で、10年後の父親の育児休業取得率の目標を10%に掲げている。男性の場合、配偶者である妻が無職であっても、産後8週間であれば育児休業の制

* 大学院人間学研究科

度上取得が可能である。育児休業の問題は子どもをもつすべての男性に関わることなのである。

船橋（2004, 2006）の研究では、「夫婦で育児」のタイプを4つに分類している。平等主義タイプ・役割逆転タイプ・女性の二重役割タイプ・男性の二重役割タイプである。そして、ジェンダー秩序のベクトルと対抗ベクトルの存在により、カップルたちは4類型の間を移動している。役割逆転の機会として「男性の育児休業」は重要だと考えられる。

「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」（21世紀職業財団2006）によると、転職経験者の退職理由は、女性が「結婚」（30.3%）、「育児」（13.2%）、「妊娠・出産」（12.9%）であった。男性は「結婚」（0.8%）、「育児」（0.6%）、「配偶者の妊娠・出産」（0.4%）となり、男性よりも女性にとって結婚や子どもの誕生が自身のライフサイクルの大きな岐路になっている。女性は結婚や出産を機に多くが離職をしていることから、この時期が現在の性別分業において大きなポイントになっている。そして、そこには父親である男性の「仕事と家庭（子育て）の両立」は切り離せない問題である。

本研究では、男女共同参画社会の立場から父親の子育て、特に父親の育児休業の取得について検討したい。そのためはまだ少数派である「父親が育児休業」を取得した群と取得していない群、取得していない群の中で「母親が子の就学前」に有職か無職かの3群を設定し、家庭や仕事に対する性役割観、育児行動について群間の比較をすることにより、取得した人と取得していない人の違いを明らかにしていく。

方法

本研究は、面接調査、質問紙調査の2つの方法で行った。

1. 面接調査

(1) 調査手続きと調査協力者

長子1歳～末子小学生までの子どもを子育て中の夫妻21組。内訳は、父親が育児休業を取得した群7組（うち1組は妻入院中のため面接は夫のみ）、父親が育児休業を取得していない群のうち母親が子どもの就学前に有職7組、母親が子どもの就学前に無職7組。調査期間は2006年7月～10月、2007年6月～7月である。

保育関係者の紹介や育児に関するシンポジウムに参加し協力を依頼した。面接場所は、対象者の自宅、職場、幼稚園等で夫妻同席による2時間前後の半構造化面接を行った。面接内容を協力者の了解を得て、その場で筆記、録音により記録した。

(2) 調査内容

面接項目の作成にあたり乳児を子育て中の母親3名に、生活時間、家事・育児内容等の聞き取りの予備調査を1人約1時間行った。この予備調査と、船橋（2004, 2006）や父親の育児休業体験に関する著書（朝日新聞社2000、佐藤・武石2004）、「男性の育児休業事例集」（厚生

労働省 2006) を基に、半構造化面接の質問内容を作成した。

面接の質問内容は、①職業について(勤務内容等)、②育児休業について(職場の反応、育児休業中の過ごし方)、③パートナーとの関係(相手の職業に対して、家事分担)、④実家との関係(育児休業取得に対する反応、育児の援助)である。

(3) 面接協力者の属性

面接協力者全体の平均年齢は、父親 36.7 歳、母親 35.7 歳、子ども 4.5 歳である。表 1 に面接協力者夫妻の属性を示す。父親の育休取得の有無、母親の有職・無職別に 3 群に分けてみる。父親の条件ができるだけ揃うように協力者を探した。父親育休取得群の方が父親、母親、子どもともに年齢が高い。親の平均年齢から子どもの平均年齢を引くと父親育児休業取得群(父 31.0 歳:母 30.5 歳)、母親有職群(父 33.3 歳:母 31.6 歳)、母親無職群(父 32.1 歳:母 31.3 歳)となり、父親育児休業取得群の親の年齢が一番低くなる。夫妻の年齢差は父親育児休業取得群 1.5 歳、母親有職群 1.7 歳、母親無職群 0.8 歳で全ての群で平均年齢は母親より父親の方が高い。父親が育児休業を取得した群は「子どもが 1 人」が 4 組と多くなっている。母親無職群に「子どもが 3 人」が 0 組である。父親の学歴は大卒以上 5 人、大卒未満 2 人と 3 群とも同じである。母親の学歴は無職群だけ大卒以上が 2 人と他の 2 群の母親より少ない。「経済的依存度」(三具 2002)の算出法を用いて、夫妻の年収から夫への経済的依存度を計り、それぞれの群で平均を出した。夫/父親への経済的依存度が低いのは父親育休取得群である。理由として考えられることは、妻/母親が職業を継続していることで妻自身の収入が安定していること。もう一つは、父親が育児休業を取得していない群の方がたとえ共働きであっても夫/父親の方

表 1 面接協力者夫妻の属性

		父親育休取得群 (7組)	父親育休取得していない	
			母親有職群 (7組)	母親無職群 (7組)
平均年齢 (範囲)	父親	37.6歳 (30～48歳)	36.1歳 (30～49歳)	36.4歳 (31～45歳)
	母親	37.1歳 (30～47歳)	34.4歳 (30～40歳)	35.6歳 (31～39歳)
	子ども	6.6歳 (2～12歳)	2.8歳 (1～6歳)	4.3歳 (0～11歳)
一家庭の 子ども数	3人	1組	1組	0組
	2人	2組	3組	5組
	1人	4組	3組	2組
学 歴	父親	大卒以上	5人	5人
		大卒未満	2人	2人
	母親	大卒以上	5人	5人
		大卒未満	2人	2人
夫への経済的依存度(平均)※		0.27	0.51	0.97

※経済的依存度 = (夫の収入 - 妻の収入) ÷ (世帯収入)

1 は夫への経済的依存度が高く、0 は同等、- (マイナス) は妻への経済的依存度が高い。

が「稼ぎ手」としての役割が高く夫妻間の収入に差が出てきていることである。母親無職群の経済的依存度が1ではない理由は、面接調査の時点で1組だけ末子が小学校に入学したのを機にパートをはじめているからである。子どもの年齢が上がるにつれて母親が再就職する傾向がある。本研究では子どもが未就学の時点で母親が有職あるいは無職であるかを基準に2群に分けている。

2. 質問紙調査

母親の有職無職による比較を検証するため、質問紙調査を実施した。

(1) 調査手続き（対象者）

都内A区内の幼稚園（364通）、保育所（374通）で3～5歳を子育て中の夫妻に対して配布し、2007年の面接調査協力者にも質問紙調査を依頼した（6通）。調査期間は2007年5月～7月である。

回収は夫妻別々の封筒にて、幼稚園は園内に回収場所を設置、その他は郵送回収とした。回収率は29%（218通）である。夫妻ペアは94組で、うち母親有職48組、母親無職46組、回収率は25%である。

(2) 調査内容

- ① 「親の発達」：柏木・若松（1994）の「親の発達」49項目6因子のうち、各因子より3～4項目選び25項目を作成した。「1. そうなったと思わない」～「4. そうなったと思う」の4段階で回答を求めた。
- ② 「性役割観」：さらに、柏木・若松（1994）の「性役割観」の項目のうち「男性の育児・家事参加」の因子6項目を使用した。質問紙には4項目を追加し、計10項目を作成した。「1. 全く賛成できない」～「4. 賛成」の4段階で回答を求めた。
- ③ 「父親の家事・育児行動」：父親の家事・育児の行動の視るために、ベネッセ教育開発センター（2006）の調査で使用した項目を参考に、16項目作成した。「1. ほとんどしない」～「4. ほとんど毎日する」の4段階で回答を求めた。
- ④ フェースシート：親の年齢、学歴、職業、子どもの年齢、性別、育児休業の取得の有無、立会い出産の有無に関して質問をした。

(3) 質問紙調査協力者の属性

質問紙調査協力者全データ（218通）の平均年齢は、父親38.7歳、母親36.8歳、子ども4.6歳である。本研究は夫妻ペアデータで分析を行った。ただし因子構造の分析のみ全データを用いた。ペアで回答が得られた94組を母親の有職無職の2つに分けて分析した。2群の比較を行った結果は、表2のようになる。父親の平均年齢は両群とも38.4歳、母親無職群より母親有職群の方が母親平均年齢0.9歳、子ども平均年齢0.8歳高かった。学歴は母親無職群の方が父親に大卒以上の人の割合が高く、母親有職群の方が母親に大卒以上の人の割合が高くなっている。

表2 質問紙協力者ペア回答の属性

		母親有職 (48組)	母親無職 (46組)	
平均年齢 (範囲)	父親	38.4歳 (30～51歳)	38.4歳 (31～49歳)	
	母親	37.1歳 (28～47歳)	36.2歳 (30～43歳)	
	子ども	4.7歳 (0～13歳)	3.9歳 (0～9歳)	
一家庭の子ども数	4人	1組 (2%)	0組 (0%)	
	3人	6組 (13%)	2組 (4%)	
	2人	23組 (48%)	30組 (65%)	
	1人	18組 (37%)	14組 (30%)	
学歴	父親	大卒以上	31人 (65%)	44人 (96%)
		大卒未満	16人 (33%)	2人 (4%)
		不明	1人 (2%)	—
	母親	大卒以上	31人 (65%)	22人 (48%)
		大卒未満	17人 (35%)	24人 (52%)

結果と考察

1. 父親の育児休業取得のきっかけ

子どもが誕生し、育児休業を取得した父親、取得していない父親は、どのような点で異なるのだろうか。父親自身の意識問題なのか会社の制度や雰囲気、仕事の忙しさなどの職場の状況によるのだろうか。これらの点を面接調査の結果に基づいて検討する。(父親が育児休業を取得した群をA群、父親が育児休業を取得していない群のうち母親有職群をB群、母親無職群をC群とする。数字はケース番号を示す。)

(1) 父親が育児休業を取得した理由 (A群7組)

父親自身が育児休業を取得した理由には、次のものがあげられた。結婚前から男女平等に関心があり育児休業の知識をもち交際中から「子どもが生まれたら俺が会社を休む」と決めていた(A5)。保育士になりたかったほど子どもが好きで、結婚する時にみんなの前で育休を取得することを宣言した(A3)。立会い出産と同じくらいの気持ちで制度があるのなら取ってみたいと思い、子どもが生まれる前から社内規則を全部読み、会社や組合に制度について聴いていた(A1)。第2子誕生時に夫の実家で生活していた第1子の状況をみていて、第3子が生まれる時には父親/夫が上2人の子どものケアをする必要性を感じ育児休業を取得した(A6)である。

その他に父親の育児休業の取得理由は、妻/母親が育児休業を経験し、立場や体験を共有したいと夫/父親への取得を希望した(A4)。妻は学生時代から男女平等やジェンダーに関心があった。夫の仕事状況から子どもが生まれたら負担は自分/妻にかかると考え、子育てへの意識をもってもらうために夫への取得を希望した(A2)ケースがある。

いずれの場合にも、父親の育児休業取得の理由には子育てに対する積極的関心、男女平等意識をうかがうことができる。

(2) 育児休業を取得していない理由（母親有職 B 群，母親無職 C 群各 7 組）

母親が無職群は、夫妻ともに子どもが小さいうちは母親／妻が子育てに専念した方がいいと考えている（C 群 7 組中 6 組）。母親が有職群でも、子育てに専念したいと母親／妻が一度退職し、現在は子どものことを優先した範囲で夫の自営の仕事を手伝っているケースがあった（B 群 7 組中 2 組）。

母親が有職で育児休業を取得していない群は、会社に制度もあり男性の取得者の前例があるのは 2 組であった。なぜ育児休業を父親は取得しなかったのであろうか。母乳で育てて欲しい、子どもを寝かしつけるのは女の人の声がいい、新生児の面倒をみることやお母さんたちの集いに参加することに自信がないなどの理由から妻／母親が育休を取った方がいいので、自分（夫／父親）に育休制度は関係がないと考え詳しく調べる必要がない（B2）と語る。

母乳を大切にしたいという考えは父親が育児休業を取得した群にもある。母親が搾乳をしていたり（A 群 7 組中 2 組）、母乳の回数が減り離乳食がはじまる時期に合わせて父親が取得している（A 群 7 組中 3 組）。公務員の場合、平成 14 年（施行）から子どもが 3 歳になるまでの期間、育児休業が取得できるようになった。父親がこの制度を利用したケースでは、母親が 1 歳過ぎまで育児休業を取得し母乳をぎりぎりまで与えている（A 群 7 組中 2 組）。もし従来の 1 歳までの期間であった場合は、父親が取得していなかった可能性も考えられる。

育休の間は無給になるため妻／母親の収入だけでは生活できない。組合は取得を薦めているが職場の雰囲気としては男性が取るものではないという社会常識が定着している（B3）と語る。

父親が育児休業を取得した群の中には、B3 のケースの妻／母親と収入が同じくらいの妻／母親もいる（A7）。また「無給になる」というが、育児休業中は雇用保険により賃金の 3 割が、休業後に 1 割が保障されていることになっている。

育児休業制度では、産後 8 週間であれば妻／母親が無職であっても夫／父親が育児休業を取得できるようになっている。父親が育児休業を取得した群は、この制度を利用して妻／母親が無職や在宅勤務であっても父親は育児休業を取得している（A 群 7 組中 2 組）。しかし、育児休業を取得していない群では、子どもの誕生時に妻／母親が無職の場合に父親は育児休業を取得できないと思っていた（C 群 7 組中 3 組）。

男性でも取得できる制度は以前の職場にはなかったが転職先にはあることは知っている、しかし興味がないので詳しくは調べていない（B7）。父親が育児休業を取得していない群は、育児休業は母親／女性が取得するものであり、職場に制度があったとしても父親／男性である自分が取得しようという意識には及んでいない。育児休業という制度への関心の薄さがうかがえる。「子ども・子育て応援プラン」（2004）では 10 年後の「目指すべき社会の姿」として、「希望する者すべてが安心して育児休業等を取得できる職場環境となる」ことを掲げている。しかし、「希望する」ためには関心のない者にもきちんと制度が浸透しなければ、取得の有無の正

しい選択はできないのではないだろうか。

また「子どもが頻繁に生まれるような人数ではない」と職場では育児休業が話題にもならない、休みたい時は有休を使えばいい、わざわざ会社に目立つ行動はしない (C4)。有休を取ればいい、興味が無いから制度を調べたことはない (C2)。母親無職群の父親は、育児休業の代わりに有休を使うというが、子どもが病気の時に仕事を休まなければならない共働き家庭の父親にとっては、有休は緊急時のために残しておく貴重な休みなのである。

新しい制度を提案しても採用されるか、どこまで賛同する人がいるか (C1)。自分の職場は規模が小さいため、育児休業制度は「現実的ではない」(C3)。事業所／企業の労働条件によって育児休業は取得できないのか。平成4年4月より常時雇用する労働者が30人を超える事業所は、育児休業と育児のための短時間勤務等の措置が義務付けられた。平成7年4月からは、労働者が30人以下の事業所に対しても育児休業等の実施が義務付けられている。取得していない父親のうち雇用者として勤めている者は、育児休業の制度上は全て育児休業が取得できたことになる(14組中12組)。

育児休業を取得した父親たちは、事業所全体の取得者としては2例目～10例目など前例があった。しかし父親が勤める職場内では初めての取得者という状況であった。それでは父親が育児休業を取得した群の事業所／職場の態度・雰囲気はどのようなものだったのか。育児休業の取得に対して直属の上司や同僚の反応は比較的よいものであった(A群7組中6組)。しかし、父親が取得することに理解を示してもらえない場合があった。育児休業の取得が2週間という短い期間であったが、その間仕事が滞らないために、休業前に自分が担当している仕事を同僚たちに振り分けてから休みに入った。育児休業後に職場に復帰しても振り分けた仕事が自分の元に戻ってくることはなく、しばらくの間仕事がない日々が続いた(A6)。また、自分が仕事を休むことで直接影響がある直属の上司や同僚よりも、人事やさらに上の立場の方から否定的な意見を直接本人が聞いたり、同じ職場の妻が耳にしている(A群7組中4組)。さらに、ある程度育児休業制度が整い、女性が育児休業を取ることが当たり前になっている職場では、わざわざ男性が育児休業を取る必要がないと否定的な声も聞かれた(A群7組中2組)。

(3) 育児休業の取得の有無と「取得しない理由」(質問紙調査)

育児休業の取得の有無については質問紙調査でも父親に尋ねている。その結果、母親無職群に1名「第1子、第2子で各1週間」の取得とあった。面接調査で育児休業を取得していない群の父親の中で「配偶者の出産時に5日ほど休める制度がある」という語りがあったことから、この1名の父親から詳細が聞き取れない限りでは、厳密に育児休業だったのか、それとも職場の特別休暇であるかはわからない。その他の父親は全て育児休業を取得していなかった。理由を「その他」を含む4択で回答してもらった結果が表3である。

理由として一番多いのは「育児休業の制度がない」であった。しかし、前述したように、国の制度として男性が育児休業を取得できるようになって今年で15年が経ち、雇用されて働いている男性はたとえ妻が無職であっても制度上は育児休業が取得できるのである。

表3 父親が「育児休業を取得しない理由」—母親有職・無職別

	育児休業の制度がない	育児休業制度はあるが取りにくい	育児休業制度を自分が取る必要性がない	その他	合計
母親有職 (N47)	31.9%	23.4%	27.7%	17.0%	100.0%
母親無職 (N43)	39.5%	16.3%	18.6%	25.6%	100.0%
合計 (N90)	35.6%	20.0%	23.3%	21.1%	100.0%

男性の育児休業率が低い背景には、まず、企業／事業所が育児休業制度の正しい知識や情報を取得対象者である父親に伝えていないことにある。社内規則になれば育児休業がとれないかのような状況に問題があると思われる。育児休業法では、勤めている職場に規定がなくても本人が申請すれば条件を満たした労働者は取得できるのである。

さらに父親も育児休業の制度を自ら調べようという意識がないことは問題である。「本人が申請する」という形態は本人が育児休業の制度を知らなければ取得ができないからである。「子ども・子育て応援プラン」(2004)の中で、10年後の男性の育児休業取得率の目標を10%に掲げている以上、個人や企業の意識に委ねるのではなく、国としても育児休業制度を広めていく努力が必要ではないだろうか。

父親の職業別の「父親が育児休業を取得しない理由」(表4)では、制度が整っていると思われる公務員は、「育児休業制度があるが取りにくい」という回答が多かった。また、日本の制度では育児休業中の保障は雇用保険によるものであるため、自営業者はその期間の金銭的保障がされていない。育児休業の制度が先進的な国では、他の保険制度を設け子どもをもつどのような親にも「子の養育者」として育児休業を取得することができる権利を与えている。親である全ての人が利用できるものでなければ、制度の意味がなくなる。

表4 父親が「育児休業を取得しない理由」—父親の職業別

	育児休業の制度がない	育児休業制度はあるが取りにくい	育児休業制度を自分が取る必要性がない	その他	合計
民間企業 (N52)	40.4%	25.0%	17.3%	17.3%	100.0%
公務員 (N11)	18.2%	36.4%	18.2%	27.3%	100.0%
自営業 (N17)	35.3%	.0%	23.5%	41.2%	100.0%
その他 (N10)	30.0%	10.0%	60.0%	.0%	100.0%
合計 (N90)	35.6%	20.0%	23.3%	21.1%	100.0%

(4) 性役割観

次に、父親の育児・家事参加に対して夫妻間、妻／母親の就業によって違いがみられるかを検討するために、先行研究(柏木・若松 1994)の質問内容を用いて測定した。「性役割観：男性の育児・家事参加」6項目(表5)の信頼係数は $\alpha = .67$ である。

「男性の育児・家事参加」の性役割観について父親と母親を比較した結果、本研究では差がみられなかった。そこで、母親の職の有無による比較を行うと、父親間で母親有職の方が母親

表5 「性役割観：男性の育児・家事参加」項目

1. 家事や育児を妻任せにする男性は人生の大切なものを失っている。
2. 男性も、育児休業をとるなど育児を配慮した働き方を考えるべきだ。
3. 日本の男性はあまりにも仕事や会社に拘束され過ぎている。
4. 妻が仕事を持っている場合には、夫も家事を平等に分担するのが当然だ。
5. 父親にとって、仕事と育児は同等の重みを持つ。
6. 一般に性による能力差よりも個人の能力や資質の差の方が大きい。

表6 「性役割観：男性の育児・家事参加」—母親有職・無職別 t 検定

因子	父親				母親			
	母親有職 N = 43	母親無職 N = 46	t 値	有意 確率	有職 N = 48	無職 N = 45	t 値	有意 確率
男性の育児・ 家事参加	3.19 (0.56)	> 2.97 (0.43)	2.05	*	3.17 (0.38)	3.19 (0.45)	—	n.s.

平均（標準偏差） * p < .05

無職よりも「男性の育児・家事参加」について有意に高かった（表6）。

宮坂（2001）は、近代的ジェンダーの流れとして、性別役割分業「男は仕事、女は家事・育児」から、新・性別役割分業「男は仕事、女は仕事も家事・育児も」になった。そして、ポスト近代的ジェンダーの特徴は、男性もケア役割を担うことである。男女共同参画社会の形成のためには「男も女も、仕事も家事・育児も」が不可欠であると述べている。本調査の結果は、母親／妻が有職の方が父親／夫自身が伝統的性別役割分業から脱して、より育児・家事への意識が高くなっていくことがうかがえる。

面接調査協力者にも、「性役割観」について同様の内容で質問紙調査を行った。ペアで回答が得られた父親の育児休業取得4組、父親が育児休業していない母親有職群4組、母親無職群8組の平均は表7である。

全群の平均と比べると、父親育休取得群の平均は父親、母親ともに高く、父親の育児・家事の必要性を感じている。現時点での質問のため、育児休業取得前の意識ではないが、もともとこのような意識を持っていたからこそ、育休取得という行動につながったと考えられる。

それに対して取得していない群は、全群平均と比べると母親有職、無職いずれも平均が低い。父親が育児休業を取得していない群では、自分がいなくても家に支障がないが、会社は自分がないと困る（B6）と考えている父親もいる。子育て期の父親は、職場においても責任的役

表7 面接協力者「性役割観：男性の育児・家事参加」

群	全群平均	父親育休取得群	父親育休取得していない	
			母親有職群	母親無職群
父親	3.21	3.58	3.00	3.12
母親	3.27	3.83	3.17	3.00

割が増えてくる時期でもある。そのような状況でも育児休業を取得した父親は、職場との交渉、調整を重ねて、子育てのために仕事を休むという選択をしたのである。

育児休業を取得しようとする場合、まず乳幼児期は誰が子育てをするのかという意識がかかわってくる。父親が育児休業を取得した群は、母乳以外の育児は父親にも可能であると認識している。それによって育児休業を現実のものとして考えるに至っている。だからこそ、育児休業制度について詳しく調べ、正確な認識を持っていた。

それに対して、育児休業を取得していない群は、乳幼児期の子育ては母親が主に行うものであり、育児休業を取得する場合も母親のみが取得すればよいと考えている。父親が家計を支えているという意識があると、職場との関係にも影響してくる育児休業を父親が取得しようという意識はもたない。そのため、育児休業制度への関心も薄く、詳しく調べることをせず制度に対する間違った認識をもってしまう。

育児休業を男女共に取得できるようになって15年になるが、依然として男性の育児休業取得が進まないのは、乳幼児期の子育て観と育児休業制度への認識不足が関わっていると考えられる。

2. 父親の子育ての実態

それでは、父親たちはどのような子育てをしているのであろうか。実際の父親たちの姿から、父親が育児休業を取得した群と取得していない群でその子育ての実態を比較しながら検討していく。船橋（2004, 2006）は、女性の二重役割タイプにおいて、普段、妻／母親がしている家事役割を夫／父親が担うという「役割逆転」の機会が、平等主義タイプに移行するために重要であるというものであった。本研究の3群の父親たちの間で「役割逆転の機会」は活かされているのであろうか。

(1) 産後の家族ケア

立会い出産は、面接調査協力者のうち、父親育休取得群5組、育休取得していない母親有職群6組、母親無職群4組となり、各7組中半数以上が経験している。帝王切開などで立ち会えなかった父親も病院には来ていた。質問紙調査の協力者は、立会い出産の経験について母親有職群の「立会いあり」が52.1%、「立会いなし」が45.8%、「不明」が2%であった。母親無職群は「立会いあり」が43.5%、「立会いなし」が56.5%であった。いずれも約40～50%が子どもの誕生の瞬間を妻／母親と一緒に体験している。育児休業と比べて立会い出産は父親たちに浸透してきている。

出産後病院等から退院した時点から子育ての生活が始まる。それでは、母子はどこで生活し誰がケアをしているのか。父親が育児休業を取得していない群では、退院後妻は子どもとどちらかの実家で過ごしたり、自宅に夫妻どちらかの実家の母親が何週間か滞在して家事や上の子どもの世話をしている（14組中13組）。

育児休業を取得した父親はどうしていたのか。複数子どもがいる者は育休を取得していない

子どもの誕生時には、上記の取得していない群と同じように実家に家事や妻子のケアを任せていた。しかし、妻が無職の状態や在宅勤務の場合は、「産後8週間の制度」を利用して育児休業を取得し、産後の母子のケアや家事と上の子どもの世話をしている（A群7組中2組）。その他の父親も母親／妻の産休の時期、妻は家においても体は安静にして母乳をあげるなど子どもの世話がメインであるため、夫／父親は朝に洗濯をして食事を作り出勤をして、早めに帰宅をし夕食を作り、休日は買い物をしている（A群7組中5組）。「家事を全部やった上で仕事をするという感じ」と育児休業中よりもこの時期の方が仕事もしているので大変だった（A1）。第1子の時は妻の実家、第2子の時は夫の実家で産後を過ごしていたが、第3子の時に父親が2週間育児休業を取得した場合、母子の入院中は上の子どもの世話を父親が1人でしている。「掃除、洗濯、食事も考えなくちゃならない、時間がなくなっちゃう」、第1子のお弁当を作り幼稚園へ送り帰宅後に掃除、第2子は未就園児のため昼食を作り、午後には昼寝をさせて、幼稚園へ迎えに行く生活は会社生活では経験したことのない時間の流れを感じ、育児というより家事をしていたと振り返る（A6）。父親が育児休業を取得していない群の中に、子どもが3人おり第1子、第2子の誕生時は夫妻それぞれの実家で過ごし、第3子誕生時は自宅で過ごすという似たようなケースがあった。自宅には妻の実家の母が家事や上の子どもの世話をするために数週間滞在する予定であったが、けんかをして1週間で実家の母に帰られてしまった（B5）。

産後すぐは、親として子育てがはじまる大切な時期である。育児休業を取得した群の父親は、仕事との両立を図りながら母子のケアをしている。夫妻で共に子どもを育てていく意識がこの時点から行動として現れている。

(2) 育児行動（役割逆転の機会）

①育児休業中の父親の子育て

妻／母親が産休や育児休業が明けて職場に復帰した後、育児休業を子どもと過ごしてきた父親たちはどうだったのだろうか。育児休業を取得した時期の子どもの月齢順にみていく。

生後3～5ヵ月頃の子育ては、子どもに白湯やミルクを作って飲ませている。子どもをベットの寝かそうとすると泣き出すため、眠るまでずっと抱っこ紐を用いて前抱きにしてイスに座って過ごしていた。子どもの食事・寝かしつけ・オムツ交換を「ぐるぐる」繰り返していて、父親は子どもに「ずっと拘束」されていたという（A5）。

5ヵ月過ぎの子育ては離乳食がはじまっていた。子どもが1人で寝ている間に離乳食作りや大量の洗濯物の家事に追われている。水仕事が多く、育休を終えた妻／母親と入れ替わるように手荒れがひどくなった（A1）。1歳を過ぎてから育児休業を取得した父親は、遊びなどを通して子どもと関わる時間も増えてくる。足元で遊ばせている間に夕食のしたくをしたり、自転車に子どもを乗せて買い物に出かけている（A7）。子どもの成長とともに外にでかける回数も増え、公園や公民館に行き、子育て中の母親たちとの関わりも経験している（A4）。

江原（2001）は、「家事・育児」を「他者の必要あるいは欲求を満たす手助けをすること」、
「他者が自ら必要・欲求を満たす活動を行う上でそれを行いやすい環境を整えること」と捉え

ている。まさしく、育児休業中の父親は、子どものため、妻／母親のために「家事・育児」をしているのである。

父親が育児休業を取得した群では、「家事と子育ては切り離せない」ものなのである。現在でも父親が毎日食事作りを担当しているのは7組中2組。その家庭では料理が一番大変な家事であると認識している。洗濯や掃除はやらない日があっても生活できるが、食事は抜かすわけにはいかないからである。

②育児休業を取得していない父親の子育て

育児休業を取得していない父親に、子育ての中で役割逆転の機会はあるのだろうか。まず母親有職の群の父親の子育てをみていく。妻／母親が仕事の関係で月1回のペースに土日のうちどちらかに朝早く出かけて夜遅く帰宅する日がある夫／父親は、丸一日を父子で過ごす。父親が子どものごはんを作りその日の家事を全て引き受けていた。また、平日の夫は朝食の片付けと洗濯物を干す、子どもを保育園へ送る役割である。妻は朝食を作り保育園のお迎えと夕食を作る担当であるが、仕事の都合上遅くなる時は、夕方急遽夫に連絡が入りその役割を担っていた（B3）。父親が育児休業を取得していない群の中で、このケースが役割逆転の機会があった。

次に育児や家事をしていたケースは、子どもが新生児期にはおむつ交換、哺乳瓶でミルクをあげるなどの子育てをしている。洗濯や掃除など「片付ける」家事役割を担っている。子どもを保育園に送り（B2）、学童保育の迎えをしている（B7）。自分の家事役割は仕事が忙しい時でも毎日こなしている。月に1回は、定期的に妻／母親が仕事や子どものPTAの用事などで不在になり父子で過ごす機会はある。しかし、外出前に妻／母親が昼食を用意していく（B7）、近くの夫の実家に子どもと出かけて昼食を済ませる（B2）など、普段妻／母親が担当している子どもの食事を作る役割は果たしていない。

父親が育児休業を取得していない群の妻／母親は、「あなたも私と同じ50%やりなさいとは思ってない…近ければ近いほうがいいと思うけど…本人ががんばってやってくれていればそれを認めていて。」（B2）と語る。しかし、父親が育児休業を取得している群は、結婚当初からしばらくは「家事分担でのめごとがとにかく多くて」（A4）と家事役割に関して夫妻の間で常に話し合いがされていた（A群7組中3組）。

母親が有職であっても、残りの4組は家事をほとんどしていない状態であった。「一日中俺が働いていて、休みの日も家事で俺が働いていたら不公平じゃないですか。…（家事は）俺の仕事ではないんで」（B6）。週1回ほど妻／母親が家事や買い物をしている3時間ほど子どもと遊ぶ（B群7組中3組）。妻／母親が不在の際は、実家に連れていくか自宅に来てもらって子どもをみてもらう（B群7組中4組）。

自営業の父親は土日にも仕事が入ることが多い。その分平日に子どもと関わる時間を確保している。本来は職場と住居が一緒であるが、仕事の内容上子どもが小さいために別に住まいを設けているケースでは、週の半分は夜7時～11時に子どもが住む自宅へ行き、子どもと一緒に夕食をとり風呂に入って寝かしつける。朝時間がある時は幼稚園へ第1子を送る（B1）。週

1日の「パパの日」は、6時に帰宅し子どもとお風呂に入りごはんを食べて、寝かしつける。子ども3人の送迎は車に家族皆で乗り保育先に向かい、その足で夫は職場に向かう。夫の仕事の出先に妻が子どもを車に乗せて向かい、その足で外出などに行く（B5）。

江原（2001）は、性別分業はその活動内容ではなく、「男」は「活動の主体」として位置づけられ、「女」に「他者の活動を手助けする存在」という位置を与えることにあると述べている。これらのケースでは、父親が子どもと関わる「活動の主体」のために母親が「手助けをする」姿がみられる。

牧野（2005）は、子育ての仕事を「①育児にともなう家事活動」毎日繰り返される家事労働、②「子どもの保育・世話」子どもに接触しながら行う仕事で成長とともになくなるもの、③「子どもと遊ぶ・子どもの相手をする」子どもの身体的精神的発達を促すための活動の3つのタイプに分けている。

母親が無職の場合はどうであろうか。「①育児にともなう家事活動」に当てはまる父親は、平日の夕食後に夫／父親が食器を洗い、妻／母親が拭いて片付けている1組であった。元々週末の掃除は夫の家事であったが、末子が幼稚園の頃に妻の不満が出て夫が食器を洗う担当になった（C4）。休日に家事をしている父親は、買い物も夕食を作ることも妻／母親と一緒にしており、1人で担ってはいなかった（C6）。子どもが生まれる前の共働き時代には食器を洗っていたり（C1）、洗濯・掃除をしていた（C5）場合でも、妻／母親が仕事を辞めることによって、子どもや家族のために夫／父親は稼ぎ手意識が妻／母親は家事役割意識が増していく（C群7組中5組）。父親は子育てのサポート役であるという認識があり、父親が子どもをみている間に母親が家事をこなしている（C群7組中2組）。父親は補助的養育者なのである。

母親の有職・無職に関わらず父親が家事をしていない場合は、父親が家庭にいる貴重な時間は「子どもとの遊び」を中心としたかわりや「家族と一緒に」過ごすことに当てられ、父親の役割逆転の機会としては機能していなかった。平山（2005）によると、妻／母親からみた夫／父親の子育ては、第1に「趣味・楽しみ」、第2に「受動的」である。家族と過ごす時間、子どもと遊ぶ時間を楽しんでいる。子どもとのかかわりを「子どもが“遊んで”とくるので、その欲求をかなえる」（C7）という語りは、楽しみと受動的の融合であるように思われる。「子育ては仕事の気分転換」と語っている父親もいた（B6）。

育児も含めた家事に関しても、同じことが言えるのではなかろうか。妻が「言えばやってくれるから」（C5, C6）というのも「受動的」である。料理をつくる場合もあったが、夫は「うどんを打つくらい」でつゆ作りは妻であったり（C3）、「感化されて・・・料理番組で男の人がやる・・・コロッケ作って大変だなと・・・たまに子どものリクエストで作るんですけど」（C4）など、その内容のごく限られたもので「趣味・楽しみ」としての活動である。

それでは、父親が育児休業を取得していない群で母親が無職の場合、父親が主要な養育者として行動することはないのであろうか。第1子の時に子どもが夜中に2時間おきに起きるため母親は朝起きられず、土日は父親が洗濯をして布団を干し風呂掃除をしていた（C5）。第1子

表8 父親の育児の比較

育児休業を取得した父親の育児	育児休業を取得していない父親の育児
育児休業中の一定期間、主体的養育者として育児を経験する。 その期間は育児の責任、家事役割全般を担う。（育児取得期間や子どもの月齢により育児家事内容は異なる）	部分的に主体的養育者になる場合もあるが、育児のメインは母親であり、父親は補助的養育者である。 育児に伴う家事は決まった役割はこなすが、それ以上に関しては母親から頼まれれば行うという受動的育児である。

が一時期寝つきが悪い時があって、機嫌をよくするために夜中に外に連れ出したりしている。また妻のインフルエンザをきっかけに母乳を飲ませられなくなったことから、父親が夜中にミルクをつくっていた。その時期父親は寝不足になっている（C4）。第1子出産後に妻の体調が1～2ヵ月悪く、ノイローゼになり子どもの泣き声が怖かった。その時に夫は週末スーパーへ買い物やクリーニング屋に行っていた。妻のためにカレーやおかゆなどを作ったりしている（C2）。以上3組のケースの父親は、第2子の時には第1子の時のような行動はしていない。

育児休業を取得していない群の父親が役割逆転の機会を持つには、実家などのサポートがなく母親1人では子どもを育てにくい状況が起きた時の方が、父親に主体的養育者としての役割が生まれるのである。

③父親の育児・家事行動（質問紙調査）

ここまで、育児休業を取得していない群の父親の子育てについてみてきた。続いて育児行動について質問紙調査の結果を検討してみよう。

先ほどの「性役割」については、母親が有職の場合、父親の育児・家事への役割意識は高かった。それでは意識は行動として現れているのか。「父親の育児家事行動」について、父親には自身の行動を、母親には「父親／配偶者」の行動について答えてもらった。「父親の育児家事行動」項目への父親・母親の全回答データに基づいて、最尤推定法、プロマックス回転で因子分析を行った。育児と家事はそれぞれを切り離して考えることはできず、その内容が重なることが考えられたため斜交回転を用いた。負荷量.4以下のものを除き2因子抽出された（表9）。説明率は43.8%である。

表9 「父親の育児家事行動」の因子分析結果

項目	I	II
子どもの登園の準備をする	.753	-.013
洗濯物をたたむ	.740	.070
幼稚園・保育園まで子どもを送る	.673	-.146
朝食の後片付けをする	.661	-.002
夕食の後片付けをする	.615	.114
幼稚園（保育園）へ子どもを迎えに行く	.543	.039
子どもを寝かしつける	-.099	.704
子どもをお風呂に入れる	.022	.677
子どもを叱る	.084	.619
子どもをほめる	-.010	.528
累積寄与率（%）	35.3	43.8

表 10 「父親の育児家事行動」の夫妻間の t 検定

	父親		母親	t 値	有意確率
第 I 因子 家族の生活維持	1.75 (0.76)	>	1.63 (0.70)	2.54	*
第 II 因子 子どもの生活習慣・しつけ	2.53 (0.65)		2.44 (0.65)	—	n.s.

平均 (標準偏差) * $p < .05$

項目内容から、第 I 因子は「家族の生活維持」、第 II 因子は「子どもの生活習慣・しつけ」と命名した。因子間相関は.58, 信頼係数は第 I 因子 6 項目 $\alpha = .82$, 第 II 因子 4 項目 $\alpha = .73$ である。

本研究では「父親の育児家事行動」について同じ質問を母親にもたずねている。「父親の育児家事行動」について、夫妻間で共通に認識していれば差が現れないはずである。そこで、各因子の各項目の素点を足し項目数で割った尺度得点を算出し、父親と母親で「家族の生活維持」「子どもの生活習慣・しつけ」に差があるか検定を行った。その結果、夫妻の間において第 I 因子「家族の生活維持」は父親/夫の方が有意に高かった (表 10)。「家族の生活維持」の育児・家事行動に関して父親と母親の間に認識の差があり、父親/夫自身が育児家事行動をしていると思っているよりも、母親/妻からみる夫の行動は少ないのである。

次に「父親の育児家事行動」について、母親の職の有無による比較を行なった。その結果、第 I 因子「家族の生活維持」については、父親・母親共に母親有職群の方が母親無職群より有意に高かった (表 11)。1 日の生活の流れの中で、ある程度の時間に拘束されながら行わなければならない育児・家事行動である。母親が有職の方が父親も家族の生活のための家事を行う必要性が高くなっている。母親が有職の方が、父親自身の育児・家事への役割意識が高くなり、実際に子どもや家族の生活のために育児・家事をしていることがわかる。

(3) 父親の育児不安と孤独感

育児休業を取得した父親の子育ての様子からもわかるように、日中子どもと 2 人っきりの生活の中で、育児のパターン化が父親を追いつめていった。「夕方夕焼け見ながら抱っこして、俺の人生これでいいのかなってほんと一瞬考えたよ、毎日毎日のように繰り返して。」(A5)。社会から遮断されていると感じて、そこから抜け出すのに 3 ヶ月以上の時間が必要であった父

表 11 「父親の育児家事行動」—母親有職・無職別 t 検定

	父親		t 値	有意確率	母親		t 値	有意確率		
	母親有職	母親無職			有職	母親無職				
第 I 因子 家族の生活維持	2.16 (0.83)	>	1.35 (0.39)	5.91	***	1.95 (0.76)	>	1.26 (0.36)	5.61	***
第 II 因子 子どもの生活習慣・しつけ	2.57 (0.63)		2.47 (0.68)	—	n.s.	2.51 (0.64)		2.38 (0.63)	—	n.s.

平均 (標準偏差) *** $p < .001$

親もいた。「仕事休んで何ヵ月ぐらいかはすごいそういう生活がストレスだった、仕事してたほうが楽だったなーみたいなのも結構しばらくあった…誰からも認められないみたいだね、…社会から遮断されていて誰ともコミュニケーションをとらないし、誰も自分の存在をこう認めてくれてないような気が急にできちゃって。」(A4)。子どもにヘルニア（脱腸）の病気があった父親は、医者から子どもを泣かせてはいけないと言われていた。子どもの機嫌が悪い時は誰でもいいから大人と話したいと思ったり、あまりに泣き止まない時には追いつめられていた (A3)。

父親たちは育児ノイローゼをどのように解消していたのか。休日になると母親／妻が育児を引き受けて、好きなことをして解放させてもらっている。また、家族と共に過ごすこともストレスの発散になっている。母親／妻自身も産休や育児休業を経験していることで、父親／夫のよき理解者として支えている。

父親が育児休業を取得していない群の場合、母親が育児不安やストレスを父親に訴えた時に、「こっちが大人になって吸収してあげないと」(C2 夫)、「女の人って一生懸命やろうとすると…ちょっと視野が狭くてね。でもだんなさんはやはりドカンって感じですよ。」(B1 妻)、「私の方が壁にぶつかる度合いが多いかな…この人はあまり悩まないんで」(B7) と男女の違いや夫妻間の性格の違いのように語られている。他にも妻の育児ストレスが溜まると夫に思いをぶついたり (14 組中 6 組)、発散のための時間を作ったりしている (14 組中 7 組)。

育児ストレスは、父親、母親の違いはなく子どもの年齢や環境、そして子育ての時間の長さや密接度、さらに仕事に関わっている人にとっては社会／職場から置き去りにされている感情などがある。柏木・若松 (1994) の研究でも、有職の妻／母親を持つ父親の方が育児による制約感が高いことが証明されている。母親が有職であり、子どもとかわる機会の多い育児休業を取得した父親の制約感の高さは、語りからもみられた。

父親の育児休業の取得期間が 2 ヶ月以上の場合に、孤独感について語られた (A 群 7 組中 4 組)。公園や公民館の親子の集まりに参加していた父親も、初めの頃は母親／女性が多数中で、父親／男性が一人で存在していることに違和感があるという (A4)。このような状況は、育児休業を取得した他の父親たちからも聞かれた。女性たちの集団の中に男性 1 人だけで入っていくのに抵抗と孤独を感じ参加していなかった (A 群 7 組中 2 組)。育児休業中に子どもと公園に出かけたが、周りに子育てをしている人がいなく、本当に子どもと 2 人っきりで孤独感を味わった父親もいた (A3)。

春日 (1989) は、男を仕事に吸収した社会は、男と女の棲み分けを押し進め、子育ての情報が得られるような生活空間さえ残さない社会であること、また、学校や地域社会の人間関係も、男性を受け入れる余地がないように仕組まれてしまっているという。春日の調査対象者は父子家庭であるが、育児休業中の父親も日中は父と子の関係で生活しており、地域社会においては父子家庭の父親と同じような状態に置かれている。特に乳幼児期に母親／女性が子育てすることが自明とされている社会では、育児休業を取得して親役割を果たそうとする父親を孤独

にしていく。

主体的養育者としての育児休業の経験はすべてが楽しいことばかりではなく、積極的に子育て家事に関わる父親たちに苦難を与えている。自ら育児休業を取得することを望むほど子育てに関心があり、子どもが好きなはずの父親たちが、孤独感や育児・家事の同じことの繰り返し、社会との接触が少ないことで育児ノイローゼを経験していた。このことの意味は春日も指摘するように重大である。

総合考察

育児休業が役割逆転の機会として機能するためには、まず日本の「育児休業法」を父親が取得できるようなものに整えなければならない。全ての父親の問題として捉えるためにも、「産後8週間」の制度を多くの人に認知してもらうようにしなければならない。

産後8週間の父親の育児休業取得の利点は、第1子で父親が取得すると、親としてのスタートが母親と一緒にされる。第2子以降の出産時に父親が取得すると、第1子に対する主体的養育者となる機会を与えることにある。この産後8週間は、他の国のように父親休暇として育児休業とは別の制度として確立していく必要があるのではないだろうか。

船橋(1998)は育児休業制度を北欧諸国の中で分析し、ジェンダー変革的な育児休業の条件として、母乳育児との関係から「長期化」、高率の給付による「有給化」、多様で柔軟な取り方ができる「柔軟化」、譲渡不可能な個人の権利としての「割当化」の4つあげている。

父親が育児休業を取得した群のうち2組は、子どもが1歳以降も育児休業の取得が可能であった。母乳を大事にしたいというタイプの人の場合、母親の取得のみで育児休業の取得可能な期限が終了してしまい、父親の育児休業の取得の可能性が少なくなる。現在の制度では必要に応じては1歳6カ月までとなっているが、父親が育児休業を取得する機会を増やすためにも、その年齢までは確実に取得できるように育児休業の取得期間を拡充する必要性がある。

もう一つは、父親が主体的養育者として育児をすることへの個人または夫妻間の意識の問題である。父親が育児休業を取得するということは、夫妻共に既成概念に捉われず、世間では少数派であっても自分たち夫妻のあり方にとって必要であれば新たな社会制度を取り入れていく意志の強さがあった。

育児休業を取得していない父親たちは、子どもという存在ができたことで稼ぎ手としての意識も増していく。家族のためと言いながらその家族と過ごす時間は限られていた。「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書 平成17年9月」(内閣府2005)によると、他の国に比べて日本は「週当たり実労働時間(男女計)」が42.7時間と長時間労働であり、「男女計の家事、育児に占める男性の時間の割合」は12.5%と男性の家事・育児が少ないというデータがある。

子どもと直接かわり親役割を果たせる機会や時間は、親としての人生の中で限られているの

ではないだろうか。特に乳幼児期は子どもの成長にとって貴重な時間であるが、親にとっても貴重な時間（機会）である。

男女共同参画社会において、父親の家庭役割における育児は重要な問題である。育児休業法をはじめとする子育てに関する制度の正しい知識が全ての人に伝わり、父親が主体的養育者として育児ができる環境づくりが、これからの社会に必要なのではないだろうか。

現在、父親研究において、子どもにとっての父親の必要性に関する研究が進みつつある。一方で、子育てが父親自身に与える影響に関する研究（柏木 1993）はまだ少ない。今後、子育ての経験が父親自身にとっていかなる意味があるのかを研究していく必要がある。

本研究でも、育児休業を取得した父親は、子育ての経験から親としてどのような成長をしたのか、生涯発達の視点から今後、本調査で得られたデータを基に検討し、報告していく。

文献

- 人事院 2007 一般職の国家公務員の育児休業等実態調査の結果について
- 厚生労働省 2007 平成 18 年度女性雇用管理基本調査結果概要
- 厚生労働省 2006 第 5 回 21 世紀出生児縦断調査結果の概況
- 船橋恵子 2004 平等な子育てに向かって—“夫婦で育児”の四類型— 国立女性教育会館研究紀要 Vol.8 13 - 23
- 船橋恵子 2006 育児のジェンダー・ポリティクス 勁草書房
- 21 世紀職業財団 2006 継続就業女性の就労意識等に関するアンケート結果報告書
- 朝日新聞社 2000 『育休父さん』の成長日誌 育児休業を取った 6 人の男たち
- 佐藤博樹・武石恵美子 2004 男性の育児休業 社員のニーズ、会社のメリット 中公新書
- 厚生労働省・21 世紀職業財団 2006 男性も育児参加できる企業—男性の育児休業事例集—
- 柏木恵子・若松素子 1994 『親になる』ことによる人格発達：生涯発達の視点から親を研究する試み 発達心理学研究第 5 巻第 1 号 72 - 83
- 三具順子 2002 カップルにおける『経済的依存』の数値化—欧米の研究動向と日本における分析— 家族社会学研究 14 (1) 37 - 48
- ベネッセ教育研究開発センター 2006 幼児の生活アンケート報告書 国内調査 幼児をもつ保護者を対象に Vol.35
- 宮坂靖子 2001 ポスト近代的ジェンダーと共同育児 根ヶ山光一『母性と父性の人間科学』106 - 134 コロナ社
- 江原由美子 2001 ジェンダー秩序 勁草書房
- 春日キスヨ 1989 父子家庭を生きる 男と親の間 勁草書房
- 牧野カツコ 2005 子育てに不安を感じる親たちへ ミネルヴァ書房
- 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（博士論文未刊行）
- 船橋恵子 1998 育児休業制度のジェンダー効果—北欧諸国における男性の役割変化を中心に— 家族社会学研究 No.10 (2) 55 - 70
- 内閣府男女共同参画局編 2005 少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書 平成 17 年 9 月

柏木恵子編著 1993 父親の発達心理学—父性の現在とその周辺 川島書店

付記

調査にご協力くださいました皆様に深く感謝申し上げます。

本研究は、文京学院大学大学院人間学研究科修士論文（2007）を基に追加調査，加筆，修正し作成したものである。

（2007.12.12 受理）