

現代日本の父親とワーク・ライフ・バランスの実態

岩下好美

(ジェンダー学際研究専攻)

I. 問題背景

内閣府男女共同参画局が2006年に子育て世代を対象に実施した「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査」によると、69.8%の父親が仕事と育児の両方に同じように関わりたいと回答している（平成20年度版男女共同参画白書）。また、「仕事と家事（育児）、プライベートな時間の優先度」に関する質問では、理想を「仕事・家事・プライベート両立」（34.5%）としながらも現実には仕事優先（34.0%）となっている。しかし一方では同調査において、仕事の効率化を意識している人々にその理由を尋ねたところ、「仕事の成果を高めること」（45.1%）と「自分の生活に時間を割きたいから」（41.6%）が拮抗しており、子育て世代の人々が自らのキャリアと家庭生活の間で揺らいでいる様子が表れているといえる。このような状況下で、少子化問題対策として女性を取り巻く職場環境や女性の就労に付随した子育て支援の問題については数多く議論がなされているが、男性を取り巻く職場及び家庭環境を視点とした議論は未だ少数である。

父親を取り巻く問題の一つは、職場と家庭両方からの強い引力である。例えばNPO法人フェザーリングジャパン（以下FJI）はウェブサイトにおいて「長時間労働を強いる会社と、子育て参加をして欲しいと願う妻のプレッシャーに挟まれ」て苦しんでいる父親達に楽しみながら仕事と育児の両立を目指すように呼びかけている。しかしながら現在のところその道のりは平坦ではない。それは、昨今の労働環境や家事・育児参加状況から明らかである。

日本は先進国の中でも長時間労働が著しい国であり（ILO 2004）、現在は子育て世代の男性の長時間労働の改善に向けた第一歩を踏み出したばかりである。厚生労働省の平成21年度版労働経済白書では7年ぶりの所定外労働時間減少が報じられ、この減少は「ワーク・ライフ・バランス憲章」に代表される官民が一体となった取り組みの成果ではなく、景気減速による製造業などの生産調整の結果であると同書では分析している。また、日本では雇用

形態や性別によって労働時間が二極化する傾向にあるため、国の統計数値としての労働時間の減少が必ずしも働く人々全体の労働時間減少には直結しない。それは、「労働時間見直しガイドライン」の目標として週60時間以上就労する者の割合を半減することが掲げられていることから明確である。実際に、今年度（平成22年度）から施行される「改正労働基準法」では30歳代の男性の長時間労働を改善することが主要な目標の一つとなっている。このように、子育て世代の男性の働きすぎは社会問題として認知され始めたばかりといえる。

長時間労働を前提とした働き方が求められる労働環境下において男性の家事・育児参加は進まず、6歳未満の子どもを持つ男性の家事・育児参加時間は週約1時間程度にとどまっている（平成21年度版少子化対策白書）。しかしながら一方では、女性の就業率増加に伴って90年代の前半には共働き世帯数は片働き世帯数と逆転をし（平成20年度版男女共同参画白書）、現在では夫婦ともに仕事を持っている世帯が主流となっている。現在、就業者のうち42%は女性である（22年度2月労働力調査速報）。つまり、FJIがそのウェブサイトですべて示唆しているように、家庭内では男性の家事・育児参加需要が高まっている。しかしながら子育て世代の男性の労働時間は短縮化傾向にない。

このように現代社会における家庭では、妻は夫に家事・育児参加を期待し、夫は仕事と家庭の両方を大切だと思いつつ長時間労働などが障壁となり妻の期待に応えられないでいる。また、日本型雇用システムの転換（平成14年度版厚生労働白書）に伴い雇用情勢は不安定化しており、一家の家計責任を担う傾向にある男性たちは雇用の確保に向けて仕事に注力せざるを得ない状況ともいえる。更には伝統的な男らしさをベースとした、仕事を生きがいとする男性規範や大黒柱であろうとする父親規範も未だに存在している。このように社会経済情勢が変化しつつも伝統的な規範が残る現代において、子育て世代の男性はどのような父親像を抱いているのか、また仕事と家庭のバランスや調和をどのように考えているのか、更にはどのようなサポート

があれば彼らが望む WLB が達成されるのかを調査することは意義があるといえる。

II. 先行研究と研究目的

石井 (2009) は日本における父親の子育て参加を規定する要因を八つにまとめた。それらは、相対的資源差、時間的余裕、性別役割分業観、父親のアイデンティティ、周囲のサポートネットワーク、家庭内需要、子育てのスキルと知識・スタンダードそして職場環境である。また同論文では、父親研究の分野における理論的発展の必要性が唱えられている。そこで本論文では、八つの規定要因でも取り上げられているアイデンティティに焦点を合わせたアイデンティティ理論を概念枠組みとして援用することにより、父親研究の理論的展開の一助となることを目指す。

アイデンティティ理論はシンボリック相互作用論から派生し、個人の持つアイデンティティが役割意識や役割期待と関連し行動や態度を決定する要因となっているとする社会学理論である。Stryker (1968) は、自己は様々な役割を持つ複数のアイデンティティから構成されているとしており、各アイデンティティのヒエラルキー順位が個人の行動を決定する要因となるとしている。更に、コミットメントとアイデンティティの関係について、コミットメントが強化されるほど、そのコミットメントと関係している役割を担うアイデンティティのヒエラルキー順位が上昇するという仮説を提示した。現在、このアイデンティティ理論は、アイデンティティ顕現性 "identity salience" と精神的中心性 "psychological centrality" との差異に着目した研究 (Stryker, 1994) がある。また、アイデンティティにおけるヒエラルキー順位の決定については、顕現性や中心性が要因ではなく、理想的自己 "ideal self" と状況的自己 "situational self" に関係しているという主張もある (McCall & Simon, 1978)。このアイデンティティ理論を使った父親研究としては、Rane ら (2000) が役割の中心性と育児参加の関係性について米国において量的調査を実施している。その結果、役割中心性と育児参加には有意な結果がみられなかったが、世話役割を認知している父親は子どもとの交流時間が長いことがわかった。日本における研究では庭野 (2007) が、父親のアイデンティティと世話役割について質的調査を実施し、子どもと父親のみの時間を持つことが世話役割への契機となること、そして世話役割を行なうことにより父親としてのアイデンティティを獲得してゆくというプロセスを示した。これは Stryker (1968) のコミットメント強化によるアイデンティティ・ヒエラルキーの変化に関する仮説を支持する結果といえる。本論文では上述のアイデンティティ理論を踏まえて、職業役割と親役

割の中心性について世話役割を行っているかどうかを基準に判定し、この分類を基にデータを分析することとする。

日本の父親像については、第二次世界大戦後から高度経済成長期にかけて企業中心社会 (大沢 1993) というシステムが構築され、その結果家庭における父親不在の問題が取り沙汰されてきた。Ishii-Kuntz (1993) はその父親不在の状況が父親像にどのような影響を与えているのかについて夫婦 20 組の質的調査を行った。その結果、父親が身体的に家庭に存在しない間も母親によってその存在感や権威が示されており、家庭では精神的には父親は存在していると結論付けている。しかし、この父親の精神的存在と母親の仲介・調停者役割というセットは伝統的な性別役割分業によって維持されるものである。そのため、共働き家庭が過半数を超える現代の日本においては成り立ちがたい父親像と考えられる。そこで、仕事中心の生活を送る覇権的父親像から実際に育児に参加するなどの多様な父親像が派生した。そのような傾向を代表する団体の一つに「育時連(男も女も育児時間を！連絡会)」がある。この団体は性別を問わず育児に参加することを目指す人々の集まりで、現在喧伝されているワーク・ライフ・バランス (以下 WLB) 実践の先駆的存在である。この団体に所属する男性を対象に行われた質的調査では、伝統的な男らしさの概念から距離を置き、育児に参加することを自己の役割と認識する多様な男らしさの概念が存在することが明らかとなった (Ishii-Kuntz, 2003)。しかしながら一方では、このような多様な男らしさを持つ人々は職場においては極端な少数派であり、仕事よりも家庭を重視する姿勢を見せることで職場において周縁化される傾向も示された。

このように父親研究の分野において、覇権的な父親像から多様な父親像への転換の兆しが報告される中で、実際の社会では少子化が進行し、その結果国家をあげての少子化対策が開始された。そして「育時連」などによって草の根レベルで起こっていた父親像の転換や家事・育児参加は政・官・民一体の WLB 啓発活動へと発展した。このことは父親研究の分野において、仕事と家事・育児のバランスや葛藤を重視する視点をもたらした。小笠原 (2009) は父親の仕事と育児の調整について質的調査を実施し、仕事をセーブせず育児責任を分担しない、仕事も育児もセーブしない、仕事をセーブして育児を分担する、という父親のする調整の三パターンを提示した。また、これまで母親のみについて論じられてきた育児ストレスについて父親のストレスにも研究関心が高まっている。冬木 (2009) によって行われた量的調査では、父親が仕事と育児の葛藤を抱えていること、また子どもに対する受容性の低下は父親の収入と関係しており「収入の低さは子どもを受容するゆとりを奪う」(p.31) という状況にあることを示した。このような仕事

と家庭の狭間にある男性の葛藤は、家事・育児参加分野においても研究されており、現在でも家事・育児参加はあまり進んでいないこと (Ishii-Kuntz et al., 2004; Ishii-Kuntz, 2009) が論じられている。

このように日本における父親像の先行研究においては、まず伝統的稼ぎ手役割を担いつつ子どもには精神的な存在感を与えるという覇権的父親像があり、その後男らしさ概念の変化によって実際に育児参加をする父親像が姿を現しはじめたところまでを捉えている (Ishii-Kuntz, 1993; 2003) が、それ以降の父親像は育児と仕事の調整 (小笠原, 2009) や育児ストレス (冬木, 2009) という形で部分的にしか調査されていない。また、職場環境が概念として重視されながらも、その変数のバリエーションは未だに限られているという指摘もある (Ishii-Kuntz, 2009)。そこで本論文では、2007年のWLB憲章発布後の父親像を調査し、アイデンティティ理論を援用して彼らが自己の中で仕事と家庭のどちらをより重視しているのか、またそのことが家事・育児参加へ影響しているのかについて追求することを目的とする。更に、職場環境におけるどのような変数が彼らの役割認知や家事・育児参加と関係しているのかも重要な問いとしたい。そして最終的には、父親が家事・育児に積極的に関わるために必要とされる社会的環境やサポートについて論じることとする。

Ⅲ. 調査の概要と分析枠組み

父親像の探求と職場環境の変数調査のため、夫婦と子ども一名の聞き取り調査を実施した。聞き取りは半構造化調査で、実施時期は2010年2月から3月である。知人を介して首都圏にある大規模企業二箇所の職場において調査対象者を1名紹介してもらい、それぞれの対象者に相談の上、当方が希望する条件に該当する次の候補者を紹介してもらうという方法をとった。その際に基本属性は、年齢が30歳代から40歳代で18歳未満の同居の子どもがいることとした。また、職場内と限定したのは、職場環境における相互作用、例えば上司と部下が互いの仕事に及ぼす影響などを調査するためである。この方法で各職場3組ずつ、合計6組のインタビュー調査を行なった。子どもは基本的に第1子のインタビューを依頼したが、受験などの都合もあったため、最終的な子どもの選択は各家族で行われた。また、調査対象家族の中で1組は子どもが1歳であるため子どもへのインタビューが実施できなかった。本来であれば調査対象から外すべきであるが、乳幼児を持つ父親のサンプルとして有用なデータがとれたこと、また母親がインタビューに子どもを同席させてくれて父親と母親そして子どもの関わりを観察することができたことから分析対象とし

て残すこととした。

調査対象者の父親は専門学校卒か大学卒、母親は短大卒、大卒、大学院卒と比較的高学歴のグループとなった。世帯年収は700～800万円から1000万以上に位置しておりやや高所得に偏っている。インタビューの場所は1組のみ自宅で両親並びに子どもの聞き取りを行い、それ以外は父親は職場近く、母親と子どもは自宅近くの飲食店で実施した。インタビューは全て対象者の同意を得て録音し、時間は短いもので約30分、長いものでは約1時間半である。また、インタビューの後の会話や電子メールの交換によっても多くの示唆に富む情報が提供された。それらの情報も対象者の同意を得て本調査のデータとして取り扱うこととする。

尚、インタビューの内容は、一日のスケジュール、これまでの職歴、過去から現在の仕事観、第1子出産時の仕事と家庭の状況、理想の父親・母親像、実際の父親・母親像、現在の家事・育児分担と担当決定のプロセス、子育てをするうえでの問題点、子どもへの期待、WLBについてなどである。子どもには父親・母親の好きなどころ・かっこいいと思うところとなぜそう思うのかという理由そして将来なりたい職業とその理由などをについてインタビューを行った。

分析手法は、まず調査対象者の語りを行ごとにラベル付けをして、父親役割と職業役割そして家事育児参加と職場環境に関する部分を抽出した。次に父親役割における世話役割に関する部分のみを抜き出して、調査対象者のグルーピングを行なった。最初のコーディングについてはグラウンデッドセオリーアプローチ (グレイザーほか, 1996; Charmaz, 2006) のオープンコーディングの手法を援用した。本研究では前提としてアイデンティティ理論の展開があるため、グラウンデッドセオリー・アプローチが本来目指す理論の生成とは異なる方向性にあることからこのアプローチを分析手法として取り入れることはできないが、当該アプローチの分析手法は質的分析における客観性を保つ優れた手法であるとされているため、分析の入り口部分の手法のみ使用した。調査対象者の詳細を表1に示す。また、対象者のタイプ分類については次項で詳細を述べる。

Ⅳ. 調査結果

Stryker (1968) のアイデンティティ仮説では、特定の役割へのコミットメント強化とアイデンティティ顕現性の高まりが示された。先行研究では、親、職業、配偶者、社交、その他という役割の中でどれが最も重要かという調査を行っているが (Rane, 2000)、本稿では問題関心が家庭と職場の役割葛藤にあるため、対象とする役割を親役割と職業役割の2つに絞った。また、どちらの役割をより重視

〔表 1〕 調査対象者一覧表

		職種・役職	年齢	労働時間	年収*	教育歴	同居家族	タイプ
1	A (夫)	エンジニア	33	10	3	大卒	夫婦 + 子ども 3	父親役割 重視型
	A (妻)	エンジニア	31	6.5	2	高専 (専攻科)		
	A (子)	小学生	9					
2	B (夫)	主任	44	9	3	専門学校卒	夫婦 + 子ども 3	移行型
	B (妻)	製菓	48	9	1	短大卒		
	B (子)	小学生	11					
3	C (夫)	エンジニア	42	9	4	専門学校卒	夫婦 + 子ども 3	職業役割 重視型
	C (妻)	専業主婦	42			短大卒		
	C (子)	小学生	11					
4	D (夫)	課長代理	42	9	6	大学	夫婦 + 子ども 1	職業役割 重視型
	D (妻)	専業主婦	42			大学		
	D (子)	小学生	7					
5	E (夫)	主任	34	10	4	大学	夫婦 + 子ども 1	職業役割 重視型
	E (妻)	専業主婦	35			大学		
	E (子)	未就学	1					
6	F (夫)	主任	38	11	5	大学院	夫婦 + 子ども 2	職業役割 重視型
	F (妻)	専業主婦	36			大学院		
	F (子)	未就学	5					

* 年収カテゴリー：① 0～300万円 ② 301～500万円 ③ 501～700万円
④ 701～800万円 ⑤ 801～1000万円 ⑥ 1000万円以上

しているかの判定には、子どもの世話役割を行っていると夫婦両方が認識していれば父親役割重視型、それ以外を職業役割重視型とした。その結果、データから父親役割重視型と職業役割重視型そして世話役割を始めたばかりの移行型の3パターンを見つけることができた。以下では、まずそれぞれの類型の特徴とそこへ至るまでのプロセスを示し、次に各グループにおける家事・育児参加状況を比較し、3番目に各グループの共通性を論じ、最後に職場環境が父親役割へ影響を及ぼす際の変数について述べる。

1. 父親役割重視型：融合・協働する父親像

今回の調査では、世話役割を担っていると夫婦ともに認識していたのは家族1のA氏のみであり、A氏が世話役割を分担している要因として、まずは家事・育児参加需要の高さがあげられる。A氏の妻はA氏と同じエンジニアであり、育児のための時間調整をしてはいるがフルタイムで仕事をしている。親とは近居も同居もなく、子ども3人を小学校・学童保育(長男)と保育園(長女、次男)に預けながら家事・育児を分担している。このようなA氏の世話役割へのコミットメントの高さは、子どもたちの個性を「おむつを取るタイミング」で表現したことに現れている。

A氏「子供3人いると3人とも単純に個性が違うんで、それにあわせてこちら、まあ今3人目がちょっとずつはじめてるんですけど、おむつをとるタイミング

とか、その誘い方とかも、もう全然違うんで、こういうやり方にしなさいっていうのが、多分無いんですよね」

このような高い家事・育児参加需要とともに、A氏には世話役割を分担する契機があった。それは第2子誕生の際に取得した5ヶ月の育児休業である。このときにA氏の妻は転職直後であり育児休業を取得できる状況になく、一方のA氏は「仕事も落ち着いた」状況であり「チャンスだしとってみようかな」と思ったと語った。当時A氏は初職の会社に勤務しており、当該会社が大規模企業であったことから任される仕事限定されていたため、仕事の内容が変化に欠けると感じていた。そのため、彼は育児休暇を自己の仕事上の契機という「チャンス」として捉えていた。こうして育児休業を取得したA氏はその間第2子の世話と掃除・洗濯を担当し、第1子の保育園送迎と食事は自宅から近距離に勤務する配偶者が分担した。この当時のことを振り返りA氏は「母親がこう、子どもと日中ずっと一緒にいるのって、結構しんどいんだ」ということを理解し、そのことから「1人目のあと向こう(妻)が仕事に復帰したいというのが、そういうもんだというふうに、やっぱ、誰でもそう思うのかな」と考えた。

育児休業中に「一人で見ていなければいけない」、「無駄に助けを求められない」などの育児不安を経験することにより、A氏は父親でも母親でも感じることは同じなのだという認識に至り、そのことは彼の父親観に影響を与えた

と考えられる。A氏に父親イメージについて問いかけると、客観的な父親像と自身とを分けて語り、客観的な父親像としては「家族を守る」というイメージがある一方で、自身については以下のように表現した。

A氏「自分が、あなた父親よといわれると、単純に家族の一員でしかないような特別な存在でなくてみたいな」

A氏の配偶者は彼を「自制しているというか、自分の気持ちで怒ったりしない」父親であると表現し、第1子の時から入浴などは積極的に彼が担当していたと語った。A氏は、朝5時半に起床し、洗濯を済ませて7時頃に家を出る。そして会社を出るのは繁忙期で21時から23時の間、それ以外は18時から19時である。繁忙期とそれ以外の頻度は、プロジェクトを担当するという仕事の性質上、繁忙期が半年続くと半年は早めに帰れると語った。A氏は家にはいる間は洗濯以外にオムツ替えや掃除などを担当している。そして妻は朝は5時半頃に起床して就業時間の調整をしながらフルタイムとして子育てと家事を行っている。

このように現在も家事・育児分担をしているA氏だが、現在は「仕事が面白い」ため、育児休業をとった頃とは異なり仕事に軸足を置く傾向にある。実際にインタビューデータから家事・育児分担を整理してゆくと、妻の分担割合が高くなっている。しかし妻はそのようには認識していない。彼女は現在の夫婦の家事・育児分担状況について「(夫婦とも)動かないではいられない状態で」と夫婦が協働体制であることを語った。この彼女の認識と実際の分担の差異は何に起因しているのだろうか。それは恐らく、夫婦の家事・育児分担という認識が形成されるプロセスにおいて、夫が育児休業をとるなどして彼女の継続就業を支えてきたという行為が関係していると考えられる。彼女は時間軸の流れの中で一貫して妻の就業を支持してきた夫の姿勢を含めて、現在も夫婦が協働体制であるという認識に至ったのであろう。また、A氏夫婦はお互いに転職をしている(夫1回・妻複数回)が、A氏は自分が転職する際に妻が自分と同等程度の年収を得ていたことで「ある程度、こう安心して」転職に踏み切れたと語り、また妻の仕事については転職をする度に「ステップアップ」していることを評価していた。A氏が妻の仕事に対して抱くポジティブな認識もA氏の妻にとっては一種の協働体制といえるのかもしれない。

このように、父親役割と母親役割の境目があまり明確でなく、夫婦が互いの仕事を評価し家事・育児に協働体制で向かっているという夫婦共通の認識は、父親役割と母親役割の融合、そして父親が突出した存在ではなく家族と融合するという父親像を醸成していた。そして、その親たちの姿は子どもの仕事観に影響を与えていた。夫婦ともにエン

ジニアであるA氏夫妻の第1子は将来プログラマー(「ゲームを作る人」)になりたいと語った。そのインタビューの後メールにてA氏の妻に彼女の持つ仕事観を尋ねたところ、自分が学生時代から学んだ知識でソフトウェアエンジニアの職に就いていることを「非常に誇りに思っ」ており、メッセージの最後は「子どもにも自分で選んだ道で身を立ててもらえたらいいな、と強く思っています。」と結ばれていた。

2. 移行型：葛藤する父親像

A氏の事例から、高い家事・育児参加需要は父親の家事・育児参加及び世話役割コミットメントの強化に影響することが分かった。そして、家事・育児参加については先行研究(Ishii-Kuntz et al., 2004)の結果を支持するものであり、参加需要とコミットメントの強化についてはStryker(1968)が提示したアイデンティティ理論における仮説を支持していると言える。このA氏の場合、過去(2006年)に取得した育児休業が子育て参加へのコミットメントを強化する一つの契機となり現在に至っていたが、調査対象者の中には配偶者の再就職を機に世話役割へと移行中のケースもあった。そしてこの事例によって、移行期の父親が抱える子育てへの不安や葛藤が明らかとなった。

B氏の家族は数年前に同居していたB氏の実家を離れ夫婦と子ども3人の核家族となった。また、B氏の妻は約1年前からパートタイマーとして就業をはじめ、現在はフルタイム勤務に就いている。この居住形態の変化と配偶者の就業は、B氏の家事・育児参加需要を急激に高めることとなり、彼の世話役割への移行が始まった。この状況にB氏は積極的に適応しようとしたと妻は語った。

B氏(妻)「主人の母と別れて暮らしてからは、その部分(家事・育児)は自分がしなきゃいけなかったり、あと、あたしが仕事をしてから土曜日のお昼を作っといてねとか言っという、俺に任せろみたいなこと言ったりしてた。」

B氏の子どもは15歳、13歳、11歳で、いわゆる乳幼児に対して行うような身体的世話は必要とされていないが、食事の支度などは親が行っている。そして、土曜日は妻のみが仕事であるため、その日の家事や子どもの食事の支度などはB氏の担当となっている。このような世話役割への移行によって、彼は子どもたちから彼の行う世話役割に対して評価を受ける立場となった。それは未だ世話役割に習熟していないB氏にとって困難を伴うものでもあり、そのことが彼の父親としての自己イメージに反映している。例えば、彼が作った昼ごはんが子ども達の好みに合わないこともある。その時の気持ちについて以下のように語った。

B氏「こないだ子供にカレー風味のスパゲッティ作ったらこんなもんだって、ちょっとプチ切れましたけど(中略)男性の育児の葛藤がありますよね、その葛藤の部分…これかーなんだよせっかく作ったのというのが…」

そして、自身について「(自分は父親に)なれてないんですよ」と述べ、なぜそう思うかと尋ねると「僕が子どもだからですかね」と答え、父親としての威厳はないと語った。一方B氏の妻はこのようなB氏と子どもとの関係において、B氏が段々と「人間まあるくなってきているかな」と評し、B氏が子どもと世話役割を通して近しく交流することにより変化していると感じていた。B氏は自身の現在の生活について「仕事中心ではない」と述べ、家族とは週3から4回は夕食を共にしている。また、家事・育児分担については、平日はアイロンかけをし、土曜日には「朝飯の食器洗ったりですね。洗濯は洗えないんで洗物干したりですね。あとまあ取り入れたり布団畳んだり、あとお昼つくるときもあるし、作ってある、作りかけのものを仕上げたりとか、作ってあるものを温めて提供したりとか」と語った。

B氏は父親として世話役割を担うことにより葛藤を抱え、自己の父親像に揺らぎを感じている。しかし一方で、子どもは世話役割を通じた父親像を形成し始めていた。そしてそこには父親役割重視型にみられた、父親役割と母親役割の接近とも同質化ともとれる概念の転換が見られた。B氏の第3子に母親・父親それぞれの好きなのところを尋ねた際に彼女は両親それぞれが作る料理を基準に答えた(母親はしょうが焼き、父親は炒飯)。このことから、B氏の戸惑いとは別に、子どもは世話役割をする父親像を既に所与のものとして捉えており、彼女の中の父親及び母親像は横並びであり、ある種同質化した姿になっていることが考えられる。彼女は、将来何になりたいかという明確な希望は今のところないが、世話役割を担う父親像は彼女に性別にこだわらない多様な役割への挑戦意識をもたらすと予想される。

3. 状況的な職業役割重視型：協力する父と助言/批判者としての母

調査対象家族の中で、表1の家族3～6の4人の父親は現在世話役割ほとんど行っていない。尚、夫が自分は世話役割を行っている認識しており妻にその認識が無い場合や、行っているとしてもその頻度が少ない場合はこのカテゴリーに分類をした。この4家族に共通しているのは妻が専業主婦という点であることから、父親が世話役割を分担していない要因の1つとして家事・育児参加需要が高くないことが考えられる。C氏はその状況について以下のように

語った。

C氏「例えばお母さんがいないときがあるかといえばそんなことなく、お母さんは常にいる…まあ買い物でかけたりとか短い時間はあるかもしれないけど、今日一日私お仕事だからお願いねってそういうのはないんで」

常に母親が家に居るという環境によって、子どもと父親だけで過ごす時間をとることがほぼ皆無に近く、その結果父親が世話役割へ移行することはなかった。しかしながら、彼らは全員子育てには関わりたいという意識を持っている。例えばD氏は、

D氏「子育てだからカミサンにとか、僕は仕事だけっていうつもりも全くなかったんで」

と語り、子どもが生まれたときに多忙な部署に所属していたにもかかわらず、子どもと同じ部屋で就寝するなどして妻だけに負担がかからないように努力をしていた。このようなことから、このグループの父親たちは自らが望んで職業役割を重視しているというよりは、状況的職業重視型とも呼べるような状態であるといえる。そして、この状況的、という言葉には妻が専業主婦という家庭の状況とともに、職場環境も含まれる。例えば、D氏は過去に、E・F氏は現在多忙な部署に所属している。E氏は自身の家事・育児へのコミットメントについて以下のように述べた。

E氏「まあ仕事にかこつけてちょっと家の家事を、時間が割けてないっていうのが実際のところあるんで」

このような明確な性別役割分業体制から形成されるのは、やはり父親不在という状況であった。実際に同様の環境にあるF氏は自分を端的に「家にいない父親」と表現した。また、彼らの妻たちの一人は「月曜から金曜まで、全く会わない日がほとんどなんです、で日曜日の夜、夕方に会ってから次に会うのが土曜日の朝だったりってことが日常なんですけど(中略)全然会わないその人をやっぱりなんか(子どもは)父親って分かっているみたいで不思議と忘れることは無かったですね」と語った。このような父親像はIshii-Kuntz(1993)の著した「精神的な存在としての父」(P.58)と非常に近いといえる。しかしながらここで異なるのは、夫の意識と妻たちの反応である。Ishii-Kuntz論文が著された高度経済成長期からバブル期にかけては企業中心社会(大沢, 1993)であり、いわゆる「男は仕事・女は家庭」が覇権的規範として社会に浸透していた。しかしながら現在は、WLB啓発活動などによって男性も家事・育児に参加すべきであるという社会的合意が形成されつつある。更に、女性の高学歴化と就業増加の結果、妻は自分の就業経験を基に夫の働き方へ疑問を投げかけるようになってきた。つまり、性別役割分業体制の夫婦においても、父親は精神的存在(Ishii-Kuntz,1993)から家事・

育児の「協力者」へ、また母親は夫と子どもの間の調停・仲介者から自らの意見を主張する「助言・批判者」へと転換していると考えられる。例えば、このグループの妻の一人は夫の働き方を傍らで見ている「まったくその、会社のカラーが違うことによって働き方が全然違って来るんだなと思いますね。でも、彼はずっと今の会社にいますから、その、私が見たような会社を知らなくて、それで普通と思ってるところがあってあまり疑問をもってはないみたいです」と語り「幸か不幸か」と結んだ。

このカテゴリーにみられる性別役割分業をベースとした家庭では、子どもにも伝統的な役割分担概念が継承されてゆく。このグループの中の子どもの父親の好きなどころ、かっこいいと思うところを尋ねたところ「お仕事（をしているところ）」と答えた。彼は実際に父親が勤務する会社に行き、名刺交換などの擬似的な就業体験をしてきたという。親の職場を訪問することは子どもにとって働くことを身近に感じさせるなど非常に有益である。しかしながらその一方で、父親が働いている姿のみが強調されることで「男は仕事・女は家庭」という根強い性別役割分業体制が再生産される可能性を高めているともいえる。彼は将来発明家になりたい、と語った。この希望は労働や資本集約型であった日本の産業構造が知識集約型へと転換している状況に合致している。そしてその社会で求められるのは性別役割分業体制やそれを前提とした長時間労働ではなく、多様で柔軟な発想と創造性だと考えられる。

4. 職場環境の影響

職場環境では、先行研究（小倉ほか、2005）で分析されているように職業や職種、企業規模などが構造として個人の働き方に影響を与えているが、今回の調査により所属部署のタイプや構成人数、また上司の働き方も大きな構成要因となっていた。調査対象者の中でも恒常的に長時間仕事をする傾向にある男性の妻は、インタビュー終了後の筆者との雑談の中で、なぜ夫にもっと早く帰って来られないのかと問いかけたところ、上司が残っているのは帰れないと言われたと語った。このような上司との関係が築かれる背景には、各企業における個人の業績評価システムがあると考えられる。今回の対象者から語られた各社の業績評価方法の概要をまとめると、まず年初に当該年度の目標数値を定め、その内容について上司の承認を得る。この目標数値は各会社の基幹部署から下部へ向けて徐々にブレイクダウンされてゆくの、上司の目標を達成するにはまず部下が目標を達成する必要がある。更に組織が大きい場合、数年毎に転勤が行われる。そうすると、上司は数年間のつきあいとなる部下に対して、長期的な視点に立った教育というよりは、単年度の目標達成を促すインセンティブが強くなる。

今回の調査で語られた、「上司がいては帰りにくい」という状況の背景にはこのような上司と部下の関係が潜んでいる可能性もある。一方で、部下の方にも長時間働きたいというインセンティブはある。それは、調査対象者が「理論がそのまま形になるか」というとそうじゃない。そういう世界ではないので、どれだけ経験を積めるか、経験を積める若いときに17時で帰ります、というような姿勢のほうがなかなかそういう経験、時間的なもので学べない」と述べたことから分かる。自らが担当する業務の内容や業務量などの構造的要因のほかに、上司からの目標達成の圧力と自らのキャリア志向が相まって職場が父親と家庭の間の壁を築いているといえる。

V. 考察

正規雇用でありながら職場環境や配偶者の就業状況が異なった6家族を調査することにより、その世話役割分担の状況から、協働・融合する父親、葛藤する父親そして協力する父親たちの姿を見出すことができた。まず、性別役割分業体制から協働体制へと踏み出した夫婦は、互いに育児不安と子どもと接する喜びあるいは仕事の困難さとそれに伴うやりがい意識などを共通の経験とすることにより、お互いの役割を融合させ調整しながら親役割を担っていた。そして、協働体制をとっているかどうか、という認識はその時点での実際の家事・育児分担よりも、現在に至るまでのプロセスにおいてお互いが必要とする場面に必要とされる行動をとっているかにより決定されていた。次に、世話役割に直面したばかりの父親は、評価者としての子どもたちの前で葛藤を抱きながら自己の父親像への揺らぎを感じていた。しかし子どもたちはそのような父親の世話役割を認識し、そのことは性別役割分業を超えた多様な役割への挑戦という可能性をもたらしingと考えられる。最後に、伝統的な性別役割分業体制の夫婦においても父親イメージの転換がみられ、精神的な存在の父、調停・仲介者の母（Ishii-Kuntz,1993）から「協力者の父、助言/批判者の母」という姿へと変わりつつあった。Rane（2000）の先行研究により親役割を重視している父親は子どもとの交流が頻繁であり、子育てに強い責任感を抱いていることが示されたが、本研究でもその結果は支持された。しかしながら一方で今回の調査においては、親役割を果たしたいと願いながらも子育て参加が困難な状況も示された。そして、そのような希望と現実のギャップが生じる大きな要因は所属部署や業務量などの構造的要因の他に、目標達成のインセンティブとキャリア志向という上司と部下の相互作用も存在した。

このように、父親像は世話役割の分担によって様々な姿

が提示されたが、一方ではすべての調査対象者に共通する点があり、それは父親も家事・育児に参加すべきだという社会的合意への認識を持っていることである。更に彼らはこの社会的合意を理想像として内在化しており、そのため、妻や子どもたちは彼らにとって家庭における評価者であり助言・批判者となっていた。この背景には女性の転職経験があげられる。今回の調査対象者の妻たちは、全員結婚や出産のために大きな就業調整を行っていた。田中（2007）の推計によると、女性の初職における継続就業率は20%程度とされており、女性の就業率は上昇しても就業の中断が行われているとされている。調査対象者のうち半数は夫の転職について行くために退職をしており、1名は多忙な職場では子どもができない、と職場の女性の先輩に助言され退職、1名は勤務形態が夫と合わないために転職し、あとの1名は体調を崩しての退職であった。初職の早い時期における退職は女性に大きな機会費用をもたらすが、その後の再就職やパートなどで様々な職場を経験することにより、企業文化や働き方について夫たちよりも豊富な視点を持つことができる。更に、一定期間の就業経験を持つことで夫の働き方に対するある種対等な助言/批判者という立場を獲得する。終身雇用制という枠の外にいる女性たちがより柔軟な仕事観を持つことは皮肉な自然の流れともいえ、今後は男性も転職を経験する割合が増加すると予想されることから、この傾向が強化され硬直的な働き方へ一石を投じることとなるかもしれない。

今回の調査では、父親が世話役割を行うことは夫婦間の協働体制の基盤であり、更に夫婦が相互に仕事を尊重しあっている姿を子どもに示すこととなっていた。またこのような協働体制の下では親役割は父と母の境界線があいまいで、妻や子どもたちと融合する家族の一員としての父親像があることが分かった。その一方で父親が世話役割へ移行する際には葛藤が伴い、また世話役割を担っていない父親たちは子育てに関わりたいという希望と多忙な仕事という現実の狭間にあった。WLBによるリベラルな社会的合意の形成過程でこのような父親像があるということが分かったことは本研究における発見である。また、理論的發展の部分では、妻の継続就業サポートや親との同居解消を期に父親役割の顕現性が強化され、子どもの世話役割を担うことにより父親としてのアイデンティティが他の、例えば職業アイデンティティよりも高いヒエラルキーへと移行する状況の一端をうかがうことができた。そしてこのようなアイデンティティの変化の過程には葛藤があることも分かった。このような世話役割とアイデンティティの関係、およびその過程における葛藤を見出したことも本研究の成果であると考えられる。

本論の結びとしてこの発見を基に彼らが望むような子育て

て参加を現実のものとするために必要なサポートを提示することとする。現在、女性が母親となる前には様々な手が差し伸べられる。それは自治体や病院が実施する母親学級から個人的なアドバイスなどである。それらは決して十分とは言えないかもしれないが、このようなサポートによって、女性は意識・知識の両面において母親となる準備を行う。一方男性は自治体によって1回しかも場合によっては平日のみの父親学級がある程度で、十分な準備をしないまま父親となる日を迎える。この母親と父親の状況の差異に起因する親になるための情報の非対称性は重大な問題であると考えられる。このため、国や自治体は男性にも親となるために必要な知識やそのための機会を女性と同等レベルで与えるべきであろう。また、母親は出産後に母親アイデンティティをもとに多くのネットワークを築き、そのことが更に母親という役割意識を強化する。しかしながら父親は親となる前も後も職場ネットワークの中におり、それ以外のネットワークを築くことが非常に困難である。このことから、父親同士がネットワークを築けるような場所や時間の提供は必要だと思われる。首都圏の研究所などでは父親のための講習会などを実施しているが、未だ少数である。保育施設や手当金などの制度の充実も急務であると考えられるが、このようなネットワーク構築と親役割知識習得の場を提供していくことも望まれる。

VI. 本研究の限界

本研究にはいくつかの限界がある。まずは、サンプル数が豊富ではなかったため、調査の結果が一般的な父親像をそのまま表しているとは言えない点である。しかしながら、家族3人のマッチング・データを取ることで、父親の姿に多方向から光を当てることはできた。このような多角的な父親像を探求することで、現代の日本が抱える根強い性別役割分業や長時間労働の問題に一石を投じることができたと考えられる。今後は更にサンプル数を増やして分析を継続するようにしたい。また、父親が全て正規雇用であったことでサンプルに偏りがあるといえる。非正規雇用は社会において大きな問題であるため、ネットワークを拡大し、非正規雇用の調査対象者を見つけるように努めることとする。このような限界のある本研究であるが、WLB施策が本格始動した直後の父親像を見出したことは一定の成果であるといえる。今後も家族マッチングデータの収集を継続し、父親という媒体を通して我々の家庭のあり方と働き方への問いかけを行いたい。

(文献)

- Charmaz, Kathy, 2006, *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide though Qualitative Analysis (Introducing Qualitative Methods series)*. Sage Publication.
- グレイザー, バーニー & ストラウス, アンセルム, 1996, 『データ対話型理論の発見－調査からいかに理論を生み出すか』後藤隆; 水野節夫, 大出春江 (訳) 新曜社
- 冬木春子, 2009, 「父親の育児ストレスと子育て支援－地方小都市の実態調査から見えてくるもの」『季刊家計経済研究』81: 24-33.
- 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、家族への影響について」『季刊家計経済研究』81: 16-23.
- Ishii-Kuntz, M., Makino, K., Kato, K. & Tsuchiya, M., 2004, Japanese Fathers of Preschoolers and Their Involvement in Child Care *Journal of Marriage and Family* 66(3), 779-791.
- Ishii-Kuntz, M., 2003, Balancing Fatherhood and Work: Emerging of diverse masculinities in contemporary Japan. Roberson, J. & Suzuki, N. (Eds.), *Men and Masculinities in Japan*. Routledge. 198-216.
- Ishii-Kuntz, M., 1993, Japanese Fathers Work Demands and Family Roles Hood, J.C. (Eds.) *Men, Work, and Family Research on Men and Masculinities*. London: Sage Publications.
- 厚生労働省平成 21 年度版労働経済白書
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/09-2/index.html>
- 内閣府男女共同参画局平成 20 年度版男女共同参画白書
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h20/zentai/html/shisaku/index.html>
- NHK 放送文化研究所, 2006, 「全国国民生活時間調査 2005」
 NPO 法人「ファザーリングジャパン」ウェブサイト
<http://www.fathering.jp/business.html>
- 総務省統計局平成 22 年度 2 月労働力調査 (基本集計) 速報分
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/05400.pdf>
- 小笠原祐子, 2009, 「性別役割分業意識の多元性と父親による仕事と育児の調整」『季刊家計経済研究』81: 24-32.
- 小倉一哉・藤本隆史, 2005, 「日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析 (労働政策研究報告書 No.22)」労働政策研究・研修機構ウェブサイト <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/documents/022.pdf#page=1>
- 大沢真理, 1993, 『企業中心社会を越えて－現代日本をくジェンダー>で読む－』時事通信社
- Rane, T.R. & McBride, B.A., 2000, Identity Theory as a Guide to Understanding Father's Involvement With Their Children. *Journal of Family Issues*, 21(3) : 347-366
- 李甚平, 2008, 「妻の夫への家事参加期待と妻の夫婦関係満足度－妻の夫への家事参加期待とその充足度に注目して－」『家族社会学研究』20(1) : 70-80
- 労働政策研究・研修機構編, 2006, 『データブック 国際労働比較 2006』
- Stryker, S., 1994, Identity Salience and Psychological Centrality: Equivalent, Overlapping or Complementary Concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57(1) : 16-35
- Stryker, S., 1968, Identity Salience and Role Performance: The Relevance of Symbolic Interaction Theory for Family Research, *Journal of Marriage and Family*, 30(4), 558-564
- 田中重人, 2007, 「ライフスタイル中立的な平等政策へ――両立政策は正当化できるか――」辻村, 河上, 水野編 『東北大学 21 世紀 COE プログラム ジェンダー法・政策研究叢書』第 12 巻

Japanese Fathers and Their Work-Life-Balance

Yoshimi IWASHITA
(Interdisciplinary Gender Studies)

This study examines contemporary fatherhood in Japan and investigates the conflicts that they face between family and work. From the post war period to the burst of the bubble economy, Japanese families have been considered “fatherless” (Ishii-Kuntz, 1993, p.45). However Japan’s socioeconomic situation has changed and with it, the cultural expectations toward fathers have transformed from being a provider to being a caregiver and provider. Data were collected from 6 fathers and their wives as well as their biological children whose age is 18 or younger. All the fathers and 2 wives have full-time jobs and the rest of them are housewives. The qualitative data were analyzed based on identity theory framework. The data shows that strong work demands negatively affect their father role identity because of the role conflicts. Informants were divided into three groups based on whether they play the nurturing role or not. One father who had the experience of taking a five-month leave for the purpose of child care, has been taking the nurturing role regularly even after he got back to work, thus he is categorized to nurturing role focused type. The next category is transition type. The father who is in this category, has started to take the nurturing role recently, thus he has faced struggle with it. The third type is named situational work role focused type. They have experienced work-life-conflict. In this category, the wives and children expect their fathers to be physically present. Also mothers tend to play the role of adviser / critics based on their work experiences. The implications for policies include importance of firm’s work-life balance action and child care support by the government. There is a lack of opportunities for fathers to learn how to deal with child care and for this reason, holding classes for fathers who have new-born babies is suggested.

Keywords: fatherhood, work life balance, nurturing role, long work hours, identity theory