

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 —

安原 青児 元木 久男 *山西 裕美

A Study on Paternal Childcare Characteristics in Northern Miyazaki Prefecture

Seiji YASUHARA Hisao MOTOKI *Hiromi YAMANISHI

Abstract

For successful implementation of Japanese government policies of childcare support and work life balance, the reconsideration of working life and the active participation of the father in childcare are essential. In order to determine the actual situation in less urban areas, this study presents results from a questionnaire given to fathers of kindergarten children in Nobeoka, Kadogawa and Hyuga cities in northern Miyazaki prefecture on their level of participation in child rearing.

Results found that the fathers in this region actively spend more time with their children than the national average, and are highly conscious of their parental role in the family. However, they also reported a high degree of overtime, weekend and holiday work, and difficulty in actually taking childcare leave, which would detrimentally affect their overall income.

In order to implement effective policies based on the local characteristics of the region (that is, a high percentage of nuclear families both working but with lower incomes), it is necessary to provide more variation in childcare services, such as weekend and holiday childcare and care for sick children. Emergency and night medical services for children are also urgently needed, as well as community development, and cooperation among local government agencies, companies and community residents is essential to produce a successful support system for the next generation.

Key words : paternal childcare, local characteristics, fostering next generation

キーワード：父親の子育て 地域性 次世代育成

2009.1.19受理

はじめに

1990年の“1.57ショック”により、少子化現象が問題視されるようになった。現在、統合的な施策が展開されるようになっている。

この少子化施策には二つの流れが確認できる。最初の流れは、初期の「エンゼルプラン」(1995-1999年度)や

「新エンゼルプラン」(2000-2004年度)に見られるように、固定的性別役割分業を前提とした母親に対する「仕事と子育ての両立支援」と、これに対応して展開されている保育施策である。しかし、少子化現象は解消されず、母親の育児負担も軽減されなかったため、「少子化対策プラスワン」(2002年策定)からは、男性も含めた働き方の見直しの視点を取り込まれた。男性の育児休業の取得率の目標

九州保健福祉大学社会福祉学部子ども保育福祉学科 〒882-8508 宮崎県延岡市吉野町1714番地1号
Department of Child Welfare Service, School of Social Welfare, Kyusyu University of Health and Welfare,
1714-1 Yoshino-cho, Nobeoka, Miyazaki Pref.,882-8508 JAPAN

* 熊本学園大学社会福祉学部第一部社会福祉学科 〒862-8680 熊本県熊本市大江2丁目5番1号

* Department of Social Welfare, Faculty of Social Welfare, Kumamoto Gakuen University,
2-5-1, Oe, Kumamoto, Kumamoto Pref.,862-8680 JAPAN

値も設定されるなど父親の育児参加が促進されるようになり、「子ども・子育て応援プラン」に引き継がれている¹⁾。

二つ目の流れは、「次世代育成支援対策推進法」(2003年制定)により、国や地方公共団体、企業という社会全体で次世代の育成のために具体的な行動計画を策定し推進していくこととなったことである。長時間労働や休暇が取りにくいなど、子育ては個々の家庭の努力だけでは難しい側面が多い。次世代育成という概念の導入により、地域社会や企業の環境改善から子育て支援が求められるようになった(山西2008:56-57)。

さらに、「新しい少子化対策について」(2006年決定)では、「社会全体の意識改革」と「子どもと家族を大切にするという視点に立った施策の充実」という新たな視点が提示された。2007年12月には「子どもと家族を応援する日本」重点戦略がとりまとめられ、「仕事と生活の調和の実現」と「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」(「親の就労と子どもの育成の両立」と「家庭における子育て」を包括的に支援する仕組み)を「車の両輪」として同時並行的に取り組んでいくことが示された。同年策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」に基づき、2008年より内閣府が仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)推進のための国民運動である「カエル! ジャパン」キャンペーンを、厚生労働省も「仕事と生活の調和推進プロジェクト」をそれぞれ開始し、社会全体の意識改革が図られている²⁾。日本社会において、働き方を見直し、父親の子育て参加を促進することが、国や企業など民間も挙げた緊急の課題となりつつある。

しかし、実際には父親たちの育児時間は少なく、父親たちが積極的に子育てに関わっている状況にはまだ至っていない(国立女性教育会館2007;内閣府2007)。

国の施策としてこのようなキャンペーンやプロジェクトが推進されていく一方で、地域格差の問題もある。都市部以外の地域に暮らす子育て世代の家庭にとって、現在の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。

元々、少子化対策として始まったこれら一連の施策ではあるが、本学の位置する宮崎県の合計特殊出生率は全国2位である。延岡市など県北部地域はさらに高い値を示している³⁾。従来、国による施策は全国データなどの統計に基づき策定されるため、各地域の特徴や特性が反映されにくいのが現状である。しかし、「次世代育成支援対策推進法」では、地方公共団体に行動計画の策定義務が規定された。この法律の特徴は、一律の基準に基づくのではなく、市町村の特色・独自性に基づく計画・実施・評価を図る点にある(財)厚生統計協会2006:12-13)。

われわれは、宮崎県北部地域の特性に基づいた独自の

子育て支援施策の在り方を考える上で必要な地域課題を把握するため、一連の少子化施策が進行する中でも、「少子化対策プラスワン」以降、推進されている父親の子育て参加について、父親自身の意識と実態の現状を把握するため調査研究を行った。

なお、本稿では、主に単純集計結果に基づき調査の概要を報告することに留め、詳しい分析は稿を改めることにする。

調査の概要

1. 調査の目的・方法

現在、子育て支援やワーク・ライフ・バランス施策が全国一律の運動として展開されつつある。しかし、その本来の意味での子育てや生活のゆとりの実現のためには、それぞれの地域の実情にあった具体的な取り組みが求められる。

子育て支援施策やワーク・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や父親の子育て参加について、地域の実情を把握するため、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」を実施した。

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について検討し、地方において必要な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、本学のある延岡市を中心とした宮崎県北部地域の公立および民間の保育園計10園に協力を依頼し、通っている保育園児の父親に対しアンケート用紙の配布回収を行ってもらった。今回の調査目的より、母子家庭や祖父母のみなど父親のいない家庭に対しては配布していない。また、一つの家庭から複数の子供が通園している場合は、1票のみを配布してもらって一世帯に1票の配布形式である。その結果、配布数は10園合わせて642票、回収数は337票(回収率52.5%)のうち、有効回答票数は325票であった⁴⁾。

また、アンケート調査実施時期については、2008年3月の1ヵ月の範囲内で順次行っていった⁵⁾。

2. 調査対象地域の特徴と対象者の基本的属性

今回、アンケート調査を行った宮崎県の特徴について説明する⁶⁾。人口(2005年)は、宮崎県1,153,042人、そのうち今回の調査対象地域では、延岡市135,182人、門川町19,207人、日向市63,555人である。老人人口割合(2006年)は、宮崎県は24.1%と全国平均の20.8%よりもかなり高い。しかし、一般世帯に占める核家族世帯率

(2005年)は全国平均の57.87%に対して61.27%で全国8位と高い。合計特殊出生率(2006年)は1.55で全国平均1.32よりも高く、沖縄の1.74に次いで全国2位である。産業従事者数(2005年)は第一次産業従事者12.7%、第二次産業従事者22.8%、第三次産業従事者63.6%で、第一次産業従事者の割合が全国平均4.8%に比べて高くなっている。世帯主の勤務先月収(2006年)は、全国平均の432千円に対し、346.6千円で全国では45位と低い。共働き率(2005年)は全国平均26.57%に対し30.16%で少し高い。

今回のアンケート調査の対象となった保育園児の父親たちの年齢は22歳から53歳まで、平均値は34.45歳であった(SD5.83)。30歳未満が18.8%(61人)、30歳から35歳未満が36.3%(118人)、35歳から40歳未満が24.0%(78人)、40歳以上から50歳未満が20.0%(65人)、50歳以上が0.9%(3人)であった。

従業上の地位は、正社員や公務員など常時勤務の被雇用者が80.0%(256人)、自営業(農林水産業以外)が14.7%(47人)で合わせて全体の9割以上を占める。残りの1割は、派遣・契約社員、パート・アルバイト、自営業(農林水産業)などであった。無職はいなかった。

自営業を除くと、勤務先産業は、建設業が19.6%(50人)、製造業が23.5%(60人)、サービス産業が15.7%(40人)、公務員が10.2%(26人)で、サービス産業従事者よりも建設業従事者が多い。

勤務先規模は、30人未満の所が46.4%(105人)と約半数を占め、30人以上100人未満が19.1%(51人)、101人から300人未満が11.6%(31人)である。現行の次世代育成支援対策推進法において、一般事業主として行動計画策定義務対象となる従業員30人以上の勤務先は12.7%(34人)、特定事業主である官公庁に勤務する10.1%(27人)を合わせても2割であった。

年間の父親の収入は、200万円未満が9.3%(30人)、200万-300万円未満が41.0%(132人)、300万-400万円未満が26.4%(85人)、400万-500万円未満が12.4%(40人)、500万円以上は10.9%(35人)であった。年収300万円未満の父親が過半数を占める。

世帯構成は、「自分と妻と子ども」からなる核家族世帯が80.4%(259人)、「自分と妻と子どもと親」からなる三世帯世帯が16.8%(54人)であった。子ども数は、1人から最大5人、平均値は2.06人(SD 0.82)で、子ども数「2人」の父親が約半数であった。

妻は、正社員や公務員などの常時勤務の被雇用者が41.3%(133人)、派遣・契約社員およびパート・アルバイトの43.8%(141人)の方が多くを占めている。妻の勤務先の産業では、一番多いのは「医療・福祉」が28.3%(78

人)、次いで「サービス業」が19.2%(53人)であった。

調査結果

1. 父親の子育て参加の実態

図1は父親たちの子育て参加の実態について示したものである。船橋は、親の基本的役割は「扶養」、「社会化」、「世話」の3つに集約されるとしている(船橋1999:102-103)。これまで性別役割分業の視点から父親の役割は主に「扶養」に焦点が当てられてきており、食事をさせたりする「世話」や、しつけや教育などの「社会化」については、主に母親の役割とされてきた。

また、母親の場合は、家事・育児と表現されやすく、家事が育児と並列して捉えられ、実際の生活でも子どもに食事をさせるためには準備から後片付けまでが一体化している。しかし、父親の場合には、育児をするかどうかは問われても、家事が問われることが少ない。

今回のアンケート調査では、「扶養」については収入で代替をし、「世話」「社会化」「家事」を子育て参加の要素とし、それぞれの要素に対応する項目群を設けた。図1のa-qの各項目において、a-fは「世話」の項目群として、g-mは「社会化」の項目群として、n-qを「家事」の項目群とした。それぞれの項目に対して、「いつもする」「時々する」「あまりしない」「しない」の父親自身による4段階の主観的評価で回答してもらった。「いつもする」「時々する」を合わせると「世話」や「社会化」の殆どの項目では8割から9割前後の父親がすると答えている。また、「家事」の項目群では割合は下がるが5割から6割の父親がすると答えている。

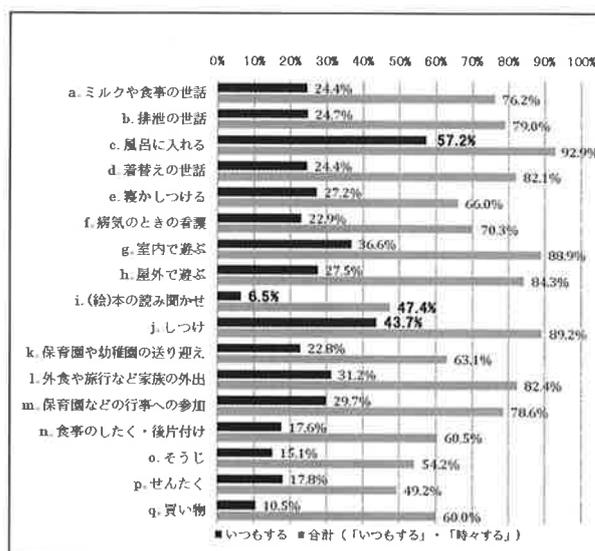


図1 父親の子育て参加の実態

以上の結果は、これまでの調査結果に比べると、今回の調査対象となった父親たちは積極的に子育てに関わっているといえるだろう。

なお、「i. (絵)本の読み聞かせ」では、「時々する」を含めても47.4%(154人)と他の項目よりもかなり低く、さらに「いつもする」では6.5%(21人)と、「家事」の項目群よりさらに少ない。この傾向は今回の調査結果に限らず指摘される傾向である。男性は社会化の過程において、感情を素直に表現することが抑制されやすいため、このように母親の役割であった感情表出をとまなう情操教育の領域では、関わりにくい様子がうかがえる。

父親自身による主観的評価という限界はあるが、今回の調査対象の父親たちは、比較的良好に子育てに関わっているといえるだろう。その背景として考えられることに、父親が費やす子育て時間の違いがある。平成18年の社会生活基本調査では、末子就学前の子どもを持つ有業の夫の平日の育児時間は全国平均で20分、家事時間は6分である。日曜日は若干伸び、育児時間が61分、家事時間は18分である。日本の父親の家事や育児にかかる時間は、他の先進国と比較しても非常に短い(内閣府2007:46)。

しかし、今回のアンケート調査結果では、調査対象の

父親たちによる子育て時間はもっと長い。平日の子育て時間は、2時間以上の人30.6%(97人)、1時間以上の人57.4%(182人)と過半数を占めている。休日の子育て時間は、4時間以上の人51.1%(161人)であった。

このような結果となったのは、後述の調査対象地域の父親たちの通勤時間や職場環境など労働条件の影響があると思われる。

2. 子育てについての意識

主観的評価では、種々の具体的な子育てに参加する割合も高く時間も長い。父親たちの子育てについての意識も同様に高いのだろうか。「自分が子育てをどの程度していると思いますか」という自己採点についての項目では、「まあよくやっている」が54.6%(173人)と過半数を占め、「よくやっている」と併せると7割以上の父親で自己採点は高い。

図2は父親たちの子育てについての意識である。父親たちにとって、「子育てを楽しんでいると感じることがどのくらいありますか」という問いに対して、「よくある」の58.7%(186人)と、「時々ある」の38.8%(123人)を併せると殆どの父親が楽しいと感じている。

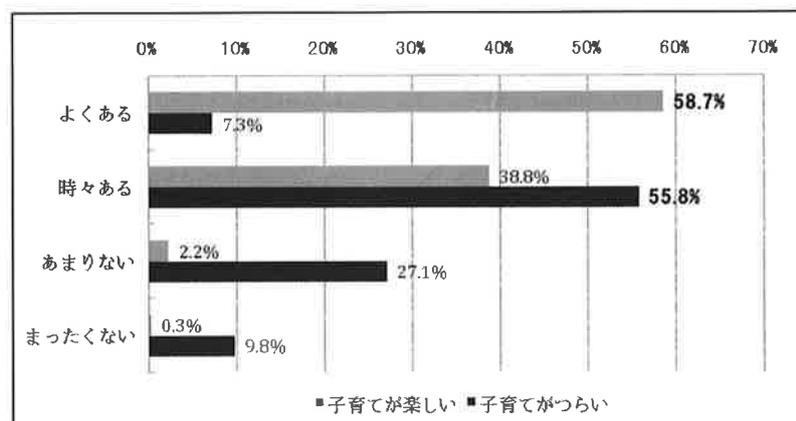


図2 子育てについての意識

一方で、「お子さんの世話や相手をしていてイライラしたり、つらいと感じることがどのくらいありますか」という問いに対しても、「時々ある」が55.8%(177人)と過半数を占め、「よくある」の7.3%(23人)と併せると6割以上の父親がつらいと感じていることが分かる。育児不安については母親ばかりが強調されてきたが、父親が育児に積極的な今日では、関わる時間が多くなると、その分つらく感じることも増えることがうかがえる。

しかし、子どもとの関係における満足度については、「満足している」が53.6%(170人)、「まあ満足している」の

42.3%(134人)も含めると9割以上の父親が満足していた。

次に、図3に示す子育てに関する家族意識では、各項目について「そう思う」から「そう思わない」までの4段階で回答してもらった。「b.父親も積極的に子育てに関わるべき」は、「そう思う」・「まあそう思う」併せると94.7%(306人)であった。また「c.男性も家事に積極的に関わるべきだ」では、79.8%(257人)と約8割の父親が支持している。現状(図1)では、家事は子どもの世話や社会化よりも参加率がかなり低かったが、意識面では支持された結果となった。

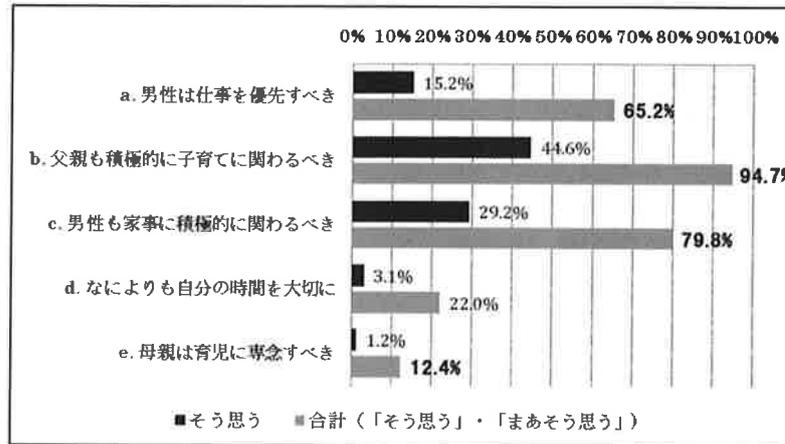


図3 家族意識

「e.母親は子どもが生まれたら、仕事を持たず育児に専念すべきだ」という母性規範に関する意識については、調査対象者が共働きの子育て家庭の父親であるため、12.4%(40人)とかなり支持は低い。

また一方で、「a.男性はなによりも仕事を大切にするべきだ」でも65.2%(210人)と、6割以上の父親が支持をしている。性別役割分業意識が強いというよりも、男性が主な稼ぎ主である子育て家庭が実質多い中で、父親は子育てへの強い関心を持ちながらも扶養役割の自覚が強いことを示しているのだろう。そのため、仕事、育児や家事

に比べ、自分の時間は後回しになっている。

別の質問項目で、どちらが育児休業を取得するのがよいと思うかと問うと、「妻がするのがよい」が57.6%(185人)と、「夫婦で話し合ってどちらがするか決めるのがよい」の40.5%(130人)を上回っていた。「夫がするのがよい」を選択して人は全くいなかった。

3. 子育てで困っていること

「子育てで、なにか困っていることがありますか」(図4)という問いに対しては、「困っていることがある」の

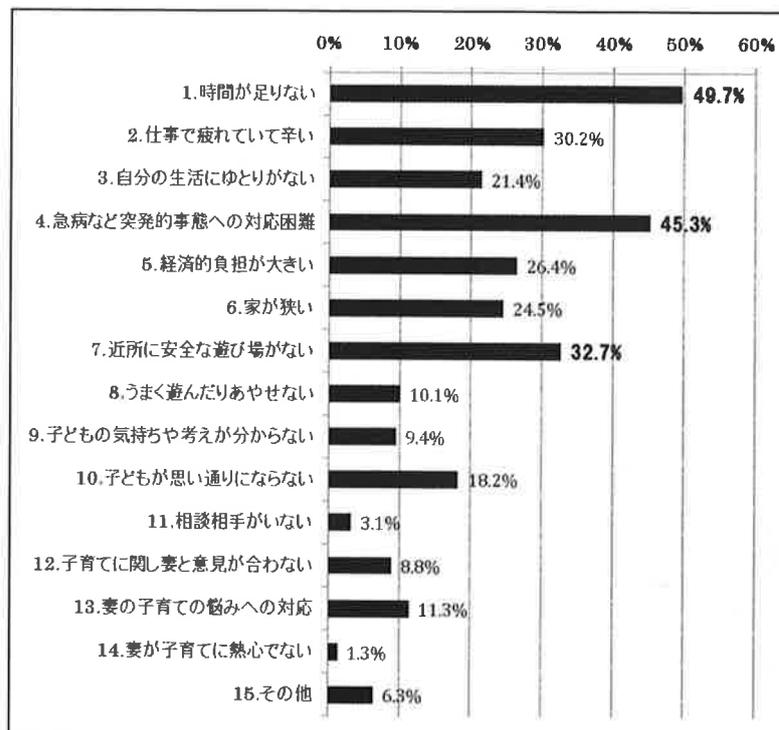


図4 子育てで困っていること(複数回答)

は51.6%(159人)、「困っていることがない」のは48.4%(149人)とほぼ半々に分かれた。「困っていることがある」と回答した159人に対し、その内容について複数回答で尋ねると、「1. 仕事のため子どもの世話や相手をする時間が足りない」が49.7%(79人)で一番多く、次いで「4. 仕事があるため、子どもに、急病など突発的なことが起こったとき対応ができない」の45.3%(72人)や、「7. 近所に子どもを安心して遊ばせる場所がない」の32.7%(52人)が続いている。これに対し、自分についての項目や、子どもや妻との関係における項目は回答が少ない。

調査対象となった子育て世代の父親にとって、子育てにおける問題点は、子どもや妻との関係よりも、むしろ仕事と子育ての両立というワーク・ライフ・バランスや、緊急時への対応、安全な遊び場の確保といった労働環境やセイフティ・ネットのシステム、公園や道路など社会資本の整備が大きいことが分かる。

4. 子育て支援についての職場環境

父親が育児を行う上で職場環境の対応は不可欠である。製造業従事者も含まれるため出勤や帰宅時間は24時間に分散しているが、通勤時間は最大180分、最少0分、平均23.73分(SD 22.05)で、全国平均の64分と比べると大変短い。休日出勤は「よくある」の23.1%(74人)と「時々ある」の47.0%(151人)を併せると、7割の人にある程度の休日出勤があった。午後10時以降の帰宅は、「よくある」の13.8%(44人)と、「時々ある」の27.8%(89人)を併せると4割であった。全国と比較すると宮崎県は平均仕事時間が若干短い、日曜日の出勤者率は高い。必ずしも週休2日制ではないため、土曜日については、さらに出勤者率が高い⁷⁾。

「あなたの職場では、年次有給休暇(有給や年休)の申し

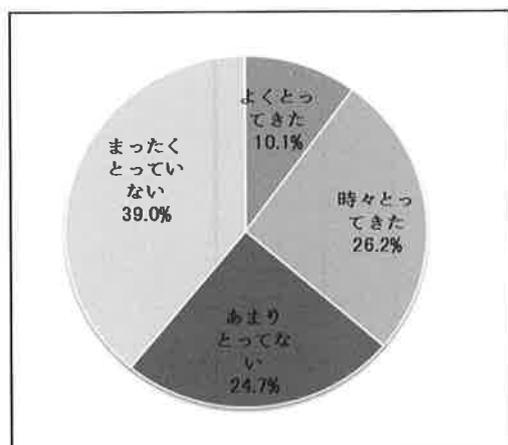


図5 子育てでの有給休暇の取得

出が気軽にできますか」という問いに対しては、「気軽にできる」の26.5%(71人)や、「どちらかといえば気軽」の32.5%(87人)に対し、「気軽に申し出ができる雰囲気ではない」の31.0%(83人)と、「申し出はできない」の10.1%(27人)を併せると4割の人が取りにくい職場環境であることも判明した。

このことは、「これまでに子育てのために年次有給休暇をとったことがありますか」(図5)に対しても、「あまりとっていない」の24.7%(66人)と、「まったくとっていない」の39.0%(104人)を併せると6割以上となり、年次有給休暇をとりにくい者が過半数であることにも反映されている。

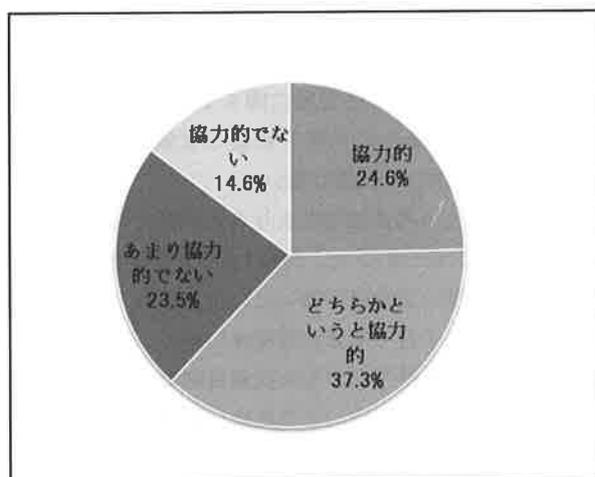


図6 勤務先は家庭生活や子育てに協力的

しかし、「勤務先は従業員の家庭生活や子育てに協力的だと思えますか」(図6)では、「協力的」の24.6%(66人)と、「どちらかというとも協力的」の37.3%(100人)を併せて6割以上の方が協力的であると回答している。また「職場の上司や同僚に、家庭生活や子育ての悩みや問題について、気軽にそうだんできますか」では、「気軽にできる」の21.6%(58人)と、「どちらかというとも気軽にできる」の48.1%(129人)を併せると約7割が気軽であると回答している。規模が30人未満の勤務先が約半数と多いため、有給休暇が取りにくいことがうかがわれるが、職場の協力や相談体制は良いと受け止められている。正規の休暇取得が難しくても、規模が小さいとお互いの事情が分かりやすいなどにより、融通の効く側面があることも予想される。

図7は勤務先に期待する子育て支援についてである。3つまでの選択形式の「勤務先からどのような支援や手助けがあったらよいと思えますか」という問いには、一番希望が多かったのは「8. 子育て費用の経済的援助」の

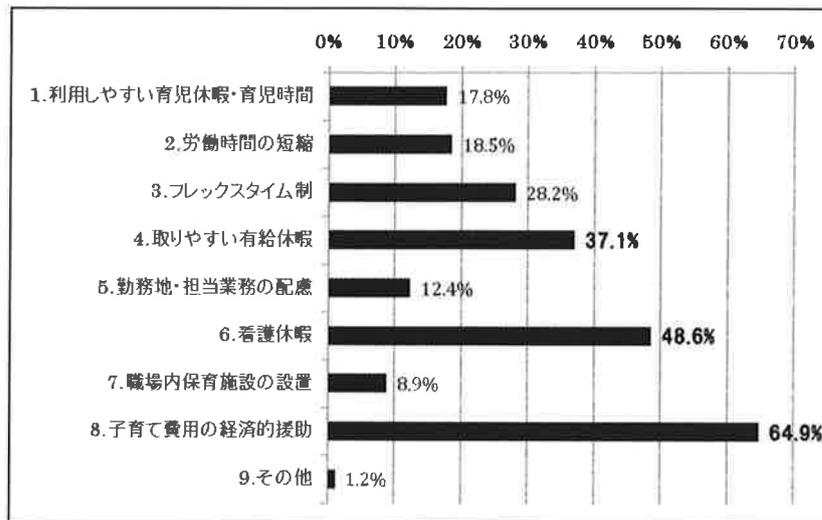


図7 勤務先に期待する子育て支援(3つまで選択)

64.9%(168人)である。次いで「6. 子どもがけがや病気などのときの看護休暇」が48.6%(126人)と多く、労働時間の短縮や育児休暇・育児時間よりもニーズが高かった⁸⁾。また、「4. 取りやすい年次有給休暇」も37.1%(96人)と多く、父親たちにとっては有給休暇の有効活用が優先される課題であることが分かる。「9. その他」の1.2%(3人)には、有給休暇や看護休暇の取得しにくさや、仕事のカバーがないと休んでも翌日の仕事が見つかることなどへの対応の希望が記されていた。

5. 地域社会に求めること

最後に、地域社会に対して求める支援について記述することにする。「子育てについて、地域でどんな支援や手

助けがあったらよいと思われませんか」という問いに対し、3つまでの選択とした(図8)。今までの回答とも傾向が重なるが、「4. 病児保育や一時保育」の42.9%(123人)が一番多い。次いで「3. 延長保育や休日保育、夜間保育などの保育園の保育サービスの充実」の40.1%(115人)が多く、調査対象の父親は共働きであるため、保育サービスの拡充が強く期待されている。

「8. 子どもたちや親がいっしょに遊ぶための場や機会」の38.7%(111人)や「10. 身近な地域住民の助け合い」の26.1%(75人)も希望が多かった。

「11. その他」の4.5%(13人)には、自分たちが小さい時のように、高齢者と接したり、動物や自然と触れ合えたり、子どもも様々な出合いができる場所が欲しいという希

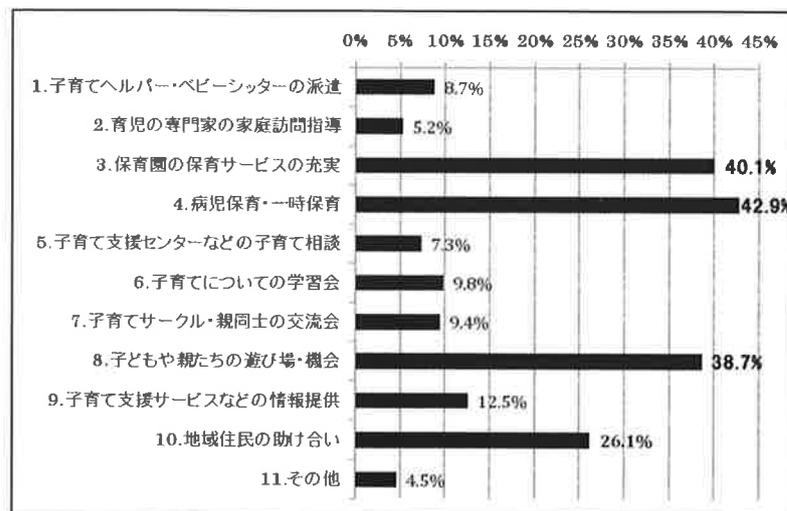


図8 地域社会に期待する子育て支援(3つまで選択)

望があった。小さな子どもも使える遊具のある公園が近隣に少ないとの記述も複数みられ、小さな子ども用の遊具のある公園の設置や休日にも使える施設の要望など、子どもと過ごせる地域環境を整えることへの希望もみられた。

また、保育料金の見直し、助成金、学童保育を増やす、深夜の小児科医による救急医療体制の充実など、制度の改革に期待する内容も多く記入されていた。

子育てに関する意見についての自由回答欄への回答率は29.2%(95人)と、3人に1人の父親から記述が寄せられた。いずれも大変熱心な記述内容となっていた。自分の子育てについての考え方に加え、これまでの結果とも重複するが、以下の内容が多かった。残業や休日出勤と子育てとの葛藤について、公園の整備の必要性について、雇用環境や保育体制についての要望、子どもとの遊び方やコミュニケーションの方法が分からないなど具体的方法を尋ねるものもあった。一人当たりの記述量も多く、色々と制約のある中で、試行錯誤しながらも、一生懸命に子どもと関わろうとする父親たちの姿が伝わる内容であった。

調査項目は、ここで挙げた項目以外にも、生活満足度、普通の妻との会話、妻への理解、自分の気持ちに対する妻からの理解についてなどがある。これらの項目については、今回は、スペースの問題から結果の公表は割愛する。

考察

1999年に旧厚生省が「子育てをしない男を父とは呼ばない」というキャンペーンを展開し注目された。実際には、父親の育児や家事時間は増えず、むしろ労働時間は長時間化している。社会的環境が整わなくても、父親自身の意識は高まっている⁹⁾。進む少子化現象を背景に、ワーク・ライフ・バランスの視点からも父親の育児休暇の取得が必要と、雇用環境への働き掛けも進められている。

今回のアンケート調査からも、調査対象地域の父親たちの子育てに関わるべきだという意識は強いことが確認できた。実際に、育児参加率も高く、自己評価も良い。確かに、通勤時間は都市部と比較するとかなり短く、平日でも子育ての時間が長い。休日出勤は多いが、休みの場合は、さらに子育て時間は長くなる。今回の調査対象となった地域の父親たちは、子どもと接する時間に関しては、都市部よりもゆとりがみられた。

一方で、父親の年収が低く、保育園児の妻でも常時雇用者は半数に満たない。主に夫に扶養責任がかかり、父親が育児休暇を取得するという選択肢は明らかに減収を意味するため、このような地域では現実的でない。

むしろ、子どもが小さくても共働きの必要性が高く、休日出勤も多いこの地域では、安心して子どもを預けて働くことのできる様々な地域環境の整備が求められている。延長保育や休日保育、病時保育や一時保育など、個別の多様な保育ニーズへの対応と、夜間など小児科医の緊急医療体制が強く求められている。

さらに、地域住民同士の助け合いなどサポート・ネットワークも必要である。身近な地域での遊びの機会や安全な遊び場の設置への要望も高い。

地域では、そこに暮らす子育て世代の実情に応じた保育システムの多様化や社会資本の整備といった行政も含めたフォーマルな支援の拡充と、地域の住民による子どもたちの見守りや、困った時の助け合いなど、インフォーマルなサポート・ネットワークの構築が必要だろう。

次に、勤務先に対しての要望である。扶養手当の充実など子育てに対する経済的支援はもとより、看護休暇や有給休暇など、条件を満たせば本来取得できるはずの制度が利用しやすくなることが求められている。仕事のために子どもと過ごす時間が短いという声は子育てで困っていることで一番多かった。これらの休暇の取得推進を含む両立支援は、「次世代育成支援対策推進法」により、現在は従業員規模が300人以下の事業所では努力義務であるが、一般事業主に対する行動計画の策定として働き掛けられているところである。さらに法成立3年後の見直しとして、行動計画策定義務対象の事業所を従業員規模101人以上に広げる法改正がなされ、2011年4月より施行される。子育て世代の従業員への休暇取得促進は企業の社会的責任として求められてきている。

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議のとりまとめでは、現行の「子ども・子育て応援プラン」や地方公共団体の次世代育成のための行動計画の見直しに当たり、利用者の視点に立った点検・評価とその反映を盛り込んでいる。地域差もその一つの要因である。地域によるニーズの違いを前提としつつ、利用者がそれぞれの生活圏で必要なサービスを受けられているかという視点に立った点検・評価の導入が必要と明記されている。

これまでの一連の子育て施策は、策定段階で全国データが用いられるため、地方の実情が反映されにくかったが、今回行ったアンケート調査結果から、宮崎県北部地域の父親たちの意識と実態を把握することにより、この地域の特性にあった支援となる内容の核が見えてきたように思われる。

1つ目は、公的な育児支援の充実である。夫の年収が都市部に比べると低く、子どもが小さくても共働きの必要である地域である。休日出勤も多い。核家族世帯が多

い中、子どもを預ける必要のある夫婦にとって、安心して働ける環境が必要である。夜間の子どもの急病など緊急時にも時間外診療が受けやすい体制や、病児保育といったまだ一部の保育園でしか提供されていないサービスに加え、夜間保育、休日保育や一時保育といった保育サービスの多様化の実現は早急に望まれる。

さらに、小さな子どもにも安全な遊び場など、公園と遊具の充実、周辺の道路などの社会資本の整備も必要である。

2つ目として、企業や事業所において、すでに定められている労働条件の見直しである。従業員にとっては、子育てに協力的で相談しやすい職場であることはうかがえた。しかし、有給休暇や看護休暇など子育て世代に必要な休暇が取得をしやすくなることへの声はやはり強い。父親に対する育児参加への社会的期待が強まる中、父親たち自身の自覚も高まっており、仕事と家庭の両立に対する葛藤を抱くことにもなりかねない。もともとアメリカの企業におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組みは、優秀な人材を確保する目的がある。日本の若者の就職活動においてもワーク・ライフ・バランスは重要視されてきている¹⁰⁾。優秀な人材確保の視点からも、職場で可能な方法について具体的に取り組む必要があるだろう。

3つ目は、地域住民によるサポート体制を整えることである。地域関係が希薄になっているというが、今回の調査対象である子育て世代には、地域からのサポートへの期待は高かった。居住地域の中で、相互扶助への期待は強い。社会的ネットワークと父親の育児参加の研究においては、母親の育児をよく手伝う強い紐帯の数が多いほど父親の育児参加は少ないが、強い紐帯の数が少なく弱い紐帯の数が多いほど父親は育児によく参加していることが明らかにされている(松田2008:39-60)¹¹⁾。父親の育児参加が大きいと、地域におけるインフォーマルなサポート・ネットワークも広く、児童館の利用など地域資源の活用も大きい(松田2008:61-83)。このように、子育て世帯の外へとネットワークが広がることは、子育て世帯にとっていざという時に公的支援以外の受け皿ともなりうるだろう。たとえば、絵本の読み聞かせ教室や遊びの場の提供などは、休日に地域の人々と父親や子どもが触れ合う機会を広げ、父親が地域に参加しやすい環境をもたらすことが考えられる。

地域社会を舞台に、地方公共団体、地元企業、地域住民がそれぞれにこれら3点に取り組むことが、宮崎県北部地域における次世代育成の具体的な内容になるだろう。

今後は、項目間の関連を分析することにより、より詳しく父親の意識構造を分析することに加え、今回の調査

対象地域の勤務先側の子育て支援に対する取り組みの意識と実態についても調べ、両者の比較検討を行うことにより、地域の実情に合ったより有効な子育て支援の在り方について考えていきたい。

謝辞

本研究は、アンケートをお引き受けくださった延岡市、門川町、日向市の計10の保育園の皆様、およびお答え下さった各保育園児の父兄の皆様のご協力なくしてはありえない。お忙しい中、われわれ子育て支援研究班のアンケートにお時間を割いて下さったこれらの皆様方に心より感謝申し上げたい。

註

- 1) 「少子化対策プラスワン」では、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や仕事と子育ての両立推進などが主な取り組みとして挙げられている。その中で、男女の育児休業の取得促進のため、女性で80%、男性で10%を取得率の目標値として設定された。この目標値は、「少子化社会対策大綱」に基づき2004年に策定された「子ども・子育て応援プラン」や、2007年に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」に基づく「仕事と生活の調和推進のための行動計画」にも10年後の2017年の目標値となっている。
- 2) 「カエル! ジャパン」キャンペーンは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たしながらも、家庭や地域生活などというさまざまな場において、また、子育て期や中高年期といった人生のさまざまな段階に応じて、多様な生き方が選択・実現できる社会」を理想とし、そのためには各企業や労働者、国や地方公共団体が連携し、社会全体で取り組んでいくことが欠かせないため行われる集中キャンペーンである。同様に、厚生労働省による「仕事と生活の調和推進プロジェクト」は企業10社の協力の下、取組状況や成果について事業主や国民全体にPRすることを通じて仕事と生活の調和実現に向けた社会的気運の醸成を目指すものである。
- 3) 「平成10年～平成14年人口動態保健所・市区町村別統計の概況」では、調査対象地域の合計特殊出生率は、延岡市1.80、門川町1.76、日向市1.76である。

- 4) 調査研究の性格上、回収票337票のうち、基本属性である回答者である父親の年齢が無記入のもの、子ども数を訪ねている項目が無記入のもの12票を無効とした。今回は、共働き家庭における父親の子育て参加を計測することが目的だったので、保育園を対象としたが、どの園でも母子家庭が多く、配布数自体が見込みよりも少なくなった。
- 5) アンケート調査の配布をこの時期に行ったのは、2008年春の通常国会において児童福祉法の改正案が通常国会に提出され、その中に次世代育成支援対策推進法において、行動計画策定の義務を負う一般事業主の対象を常時雇用の労働者が100人を超える(現行300人を超える)への改正が盛り込まれていたからである。企業対象がさらに広がることにより、宮崎県北部地域においても該当する企業の増加が見込まれ、企業の行動計画策定と父親たちの実情との比較検討を意図した。この改正案は2008年春の通常国会では、衆議院では可決されるも参議院で期限切れとなったが、同年11月26日に参議院本会議において全会一致で可決、成立し、行動計画策定の義務を負う一般事業主の対象を拡大する改正部分は2011年4月から施行されることとなった。
- 6) 地域特性の説明として用いるデータは、総務省統計局による“e-Stat”(政府統計の総合窓口 <http://www.stat.go.jp>)による。参照時点では、平成19年度までに収集したのから最新年度のデータが採用されている。そのため、本研究の調査は2008年3月であるが、参照するのは2005年や2006年のデータとなる。
- 7) 平成18年社会生活基本調査では、末子就学前の有業の男性の平日の通勤時間の全国平均は64分である。また、同対象者の週全体でみた1日の仕事時間(行動者)は全国で580分に対し、宮崎県は566分である。日曜日に仕事をしている行動者率は35.5%(全国平均31.5%)、土曜日の行動者率は61.1%(全国平均55.4%)である。
- 8) 育児休業法は平成4年に制定され、平成17年に育児・介護休業法と改正された。育児休業法では、小学校就学前の子どもを養育する労働者は1年に5日まで看護休暇が取れるよう定められている。
- 9) 子育て上での悩みや問題点で「子どもと接する時間」をあげた日本の父親は、1994年には27.6%であったのと比較すると、2005年の調査結果では41.3%に上昇し、10年の間に父親の認識に大きな変化があったことが確認されている(国立女性教育会館編2007:212-216)。
- 10) 日本経済新聞が2007年10月から12月にかけて2009年卒業予定の全国の大学3年生(有効回答数4,775人)を対象に就職希望調査を実施したところ、求める就職観に「生活と仕事の両立」が7項目中トップとなった。企業間にワーク・ライフ・バランスの考え方が広がるなか、学生の就職に関する考え方にも同じような傾向があることが報告されている(日本経済新聞第二部2008年2月8日付)。
- 11) 松田は、グラノベッター(Granovetter, M.S.)の弱い紐帯の理論を背景として、弱い紐帯が多く含まれるネットワークほど多様性が高く、疎なネットワークほど高いサポート力を発揮すると想定する社会的資源仮説に注目した。この仮説を育児ネットワークに応用し、世帯外で育児を支えるネットワークの規模を、中心的に育児を支えているネットワークの核をなす強い紐帯の人数と、その周辺に位置するネットワークである弱い紐帯の人数とに分けて分析した結果、弱い紐帯の人数が多い人ほど父親の育児参加度が高くなると指摘している。

引用文献

- 船橋恵子(1999)「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.
- 国立女性教育会館(2007)『平成16年度・17年度 家庭教育に関する国際比較調査報告書』.
- (財)厚生統計協会(2006)『厚生指針 臨時増刊 少子化に関連する統計集 2006年 特別編集号』53(16).
- 松田茂樹(2008)『何が育児を支えるのか』勁草書房.
- 内閣府(2007)『少子化社会白書 平成19年版』.
- 山西裕美(2008)「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』9,53-62.