



「父親の子育て」再考：
ケアとしての子育てと現代日本の男らしさ

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-02-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 巽, 真理子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00002539



博士学位論文

「父親の子育て」再考

ケアとしての子育てと
現代日本の男らしさ

2015年度

大阪府立大学 人間社会学研究科 人間科学専攻

巽 真理子

博士学位論文

「父親の子育て」再考
ーケアとしての子育てと現代日本の男らしさー

2015 年度

大阪府立大学 人間社会学研究科 人間科学専攻

巽 真理子

目 次

序 章	本研究の問題関心	
	はじめに	1
	「父親の子育て」とジェンダー規範	2
	「父親の子育て」とは何か	3
	論文の構成	5
第 1 章	戦後日本における「父親の子育て」の動向	
	はじめに	6
	第 1 節 戦後日本における「父親の子育て」政策	7
	第 2 節 「父親の子育て」に関する研究	18
	第 3 節 「父親の子育て」研究の課題	23
	まとめ	29
第 2 章	「父親の子育て」再考：本研究の視点	
	はじめに	30
	第 1 節 ケアとしての子育て	31
	第 2 節 父親と男らしさ	41
	第 3 節 「父親の子育て」再考：本研究の視点	45
	第 4 節 公私領域と性別役割分業	52
	まとめ	58
第 3 章	雑誌における父親像と性別役割分業	
	はじめに	61
	第 1 節 雑誌分析の先行研究と本章の分析視点	62
	第 2 節 調査方法と分析対象誌の特徴	64
	第 3 節 3つの父親像	68
	第 4 節 父親のサクセス・ストーリー	72
	第 5 節 3つの父親像と〈ケアとしての子育て〉	73
	まとめ	77

第4章	公私領域と「父親の子育て」：政府ホームページの父親の育児体験談から	
	はじめに	79
	第1節 調査方法と分析対象者の特徴	80
	第2節 家庭領域における「父親の子育て」	84
	第3節 職場領域における「父親の子育て」	86
	第4節 地域領域における「父親の子育て」	90
	第5節 父親の〈ケアとしての子育て〉実践の可能性	94
	まとめ	98
第5章	「父親の子育て」と公私領域のジェンダー規範：インタビュー・データから	
	はじめに	99
	第1節 本章における分析枠組と分析視点	100
	第2節 調査方法と分析対象者の特徴	101
	第3節 「父親の子育て」の現状：分析対象者の共通点と相違点	103
	第4節 父親の働き方と子育て	105
	第5節 「父親の子育て」と公私領域のジェンダー規範	133
	まとめ	138
終章	まとめと今後の課題	
	第1節 各章のまとめ	141
	第2節 全体の考察：「父親の子育て」における〈ケアとしての 子育て〉とジェンダー規範とのジレンマ	145
	第3節 本研究によって得られた知見と今後の課題	150
	引用・参考文献	156
	初出一覧	175

序章 本研究の問題関心

はじめに

本研究では、近年、日本の少子化対策の中で重要課題となっている「父親の子育て」に注目し、「父親の子育て」にまつわるジェンダー規範について考察していく。

1998年の『厚生白書』は、三歳児神話についての記述の中で、「母親が育児に専念することは歴史的に見て普遍的なものでもないし、たいていの育児は父親（男性）によっても遂行可能である」（厚生省 1998：84）と、子育ての性別役割分業を否定するとともに、「父親の子育て」の可能性について言及している。その後、少子化対策には政策の目玉として、父親への子育て支援が取り入れられてきた。特に、2010年に厚生労働省によってイクメンプロジェクトが開始される前後からは、「イクメン」が流行語大賞のベストテンに入り、男性芸能人が子育てに関わっていることを売りにするようになるなど、政策だけでなくメディアにも、イクメンとして「子育てする父親」が良いイメージを伴って登場することが多くなっている。そのようなイクメンの活躍をみていると、男女共同参画が進んでジェンダーの壁がなくなり、子育ての性別役割分業は解消したようにみえる。

では実際に、現代日本における子育ての性別役割分業は解消したのだろうか。2011年の「社会生活基本調査」をみると、末子が6歳未満の夫婦の場合、父親の育児時間は1日あたり39分で、母親はその約5倍の202分と時間数に大きな差があるだけでなく、その内容も、父親の「遊ぶ」に対して、母親は「身体の世話・監督」と「遊ぶ」が中心になっており、性別役割分業はまだ固定である（総務省統計局 2011b）。このように、現代日本の「父親の子育て」は、政策やメディアではイクメンともてはやされながら、現実とは大きなギャップがみられる。

これについて、先行研究、特に量的調査を用いた研究では、「父親の子育て」の阻害要因として長時間労働をあげており、他方、ジェンダー規範は影響があまりない、もしくは全くないとされるものが多い（永井 2004；松田 2006など）。近年ではジェンダー規範の影響もあるとする研究が出てきているものの（松田 2011など）、そこで用いられている性別役割分業観に関する指標は「男性は外で働き、女性は家庭で家事・育児をすべき」という単純なものであり、性別役割分業観を測るには不十分だといわざるを得ない。

なぜなら、ジェンダーは複雑で、ある特定の瞬間に全容が現れ出るものではないからである（Butler 1990=1999）。したがって、「男性は外で働き、女性は家庭で家事・育児をすべき」には反対した人が、仕事や子育てについての別の視点からの性別役割分業観につい

て、同様に反対するとは限らない。たとえば、2009年の「男女共同参画社会に関する世論調査」（内閣府 2009）では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について反対する人が55.1%と半数を超え、人びとの性別役割分業意識は解消に向かっているとみられた¹。しかし、同年の女性と職業についての調査結果をみると、「(女性が)子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」は45.9%で、先にみた「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に反対する人の55.1%とは、10ポイント近くのずれがある。また、子どもが小さい時期に女性は職業をもたない方がよいとする人（女性は職業をもたない方がよい）「結婚するまでは職業をもつ方がよい」「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の合計は51.0%と、女性が仕事よりも子育てを優先すべきという考え方は、まだ根強いといえる。つまり、「男は仕事、女は家事・育児」という男女間の性別役割分業には反対でも、「女は仕事よりも子育てを優先すべき」と考えている人は少なくないということである。それならば同様に「父親の子育て」についても、これまでの研究では明らかにされていない、複雑なジェンダー規範があるのではないだろうか。

「父親の子育て」とジェンダー規範

ジェンダーとは、^{リプロダクティブ・アリーナ}「性と生殖の舞台をめぐる構築される社会関係の構造であり、諸身体間の生殖上の区別を社会過程に関連づける（個の構造に制御された）一連の実践」（Connell 2002=2008：22、ルビは訳者による、以下同）である。つまりジェンダーは、人間を身体間の生殖上の区別によって、妊娠・出産をするであろう女性と、そうではない男性に区分することから始まる²。そして、パーソンズが妊娠・出産する身体をもつために子どもの養育に適した女性に表出的役割、そのような生物学的機能を欠く男性に道具的役割と、性別で親役割を区別したように（Persons and Bales 1956=2001）、産む性／産まない性という身体性の差に基づいて、女性にはケア役割、男性には稼ぎ手役割を割り当てる

¹ その後の2012年の世論調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に反対が45.1%、賛成が51.6%と逆転している（内閣府 2012a）

² 解剖学的に差異づけられた身体は、文化によって構築されたものであることから（Butler 1990=1999）、この男女という二分法の性別自体が構築されたものだといえる。

などして形づくられる³ (Connell 1987=1993、2002=2008 ; 江原 2001)。したがって、「ジェンダー規範」は「ジェンダー秩序を保持するために、女性／男性という二分法の性別にもとづいて、『女は女らしく、男は男らしくあるべき』と規定する規範」のことであり、「女らしさ／男らしさ」とは、「ジェンダー秩序の中で、女性／男性に求められる考え方・行為などについての規範」と定義することができる⁴。

日本語では女性の親を「母親」、男性の親を「父親」といい、母親／父親と呼ぶとき、そこにはすでにつねにジェンダーがある (Butler 1990=1999)。子どもが生まれるまでは、男女共同参画が進められる社会の中で性別に関係なく同等に仕事をしていたとしても、親になったとたんに母親／父親に分けられる。このような二分法のジェンダー秩序にもとづいた固定的な性別役割分業は、第二次世界大戦後の高度経済成長期からオイルショック後にかけて確立された日本型福祉社会の中で、脈々と今日まで受け継がれている。いまだ性別によって役割が割り振られる日本において、父親は「ジェンダー化された男性の親」として存在していると考えられる。

「父親の子育て」とは何か

では、現代日本における「父親の子育て」とは何なのだろうか。それを明らかにするためには、まず「子育て」概念の定義が必要である。管見の限り、これまでの日本の育児研究においては、その研究対象である「子育て」の定義を行わないまま、「父親の子育て」について議論されてきた。そのため、子育ての性別役割分業は解消する必要があるといわれながら、その「子育て」概念自体については、実は語られていない。本研究では「子育て」概念の定義を行うことによって、「子育て」とジェンダーの関係を改めて示し、「父親の子育て」とジェンダー規範との関連を考察していく。

筆者は研究を始めた当初、ジェンダーの壁は個人の意識や行為を変えることによって乗り越えられるものであり、「父親の子育て」が変わらない・進まないのは、父親個人の親としての責任感や子育てへの意欲が足りないためだと考えていた。「父親の子育て」に関

³ ジェンダー秩序の中で、男は「活動の主体」、女は「他者の活動を手助けする存在」と位置づけられる結果、男性には稼ぎ手役割が、女性にはケア役割が、対置するものとして配分される (江原 2001、2012 ; 船橋 2006)

⁴ なお本研究においては、後述する Connell (2005 ほか) の Masculinities 概念に関するものについては「男性性」と表記するが、それ以外では「男らしさ」を使うこととする。

わる先行研究も、父親個人の意識や行為に注目するものが多い。しかし、研究を進めていくうちに、特に本研究の第4章や第5章で取り上げる「現実の父親の声」を聴いてからは、「父親の子育て」が変わらない・進まないという問題は、父親個人では抱えきれない日本社会全体の問題であると考えられるようになった⁵。先行研究では「父親の子育て」の阻害要因として男性の長時間労働が指摘されている。他方で、現代日本ではワーク・ライフ・バランス政策が進められて制度が整えられ、「父親の子育て」促進の気運が日本社会の中に高まっている。それにも関わらず「父親の子育て」が進まないのは、父親が母親と同様・同等に子育てに関わりきれず、長時間労働をやめられないような、父親にまつわるジェンダー規範が大きく影響しているのではないだろうか。

このような視点でみていくと、「父親の子育て」は取り上げられる場面ごとに違う顔を見せていて、一貫しない。たとえば、先にみたように、政策やメディアにおいては「父親の子育て」が積極的に推奨されている。しかし、量的調査にあらわれる父親は、子育てに関わる時間が短く、「遊び」を中心にしか関わっていない。他方で、もっと子育てに関わりたいという父親はますます増えているという調査もあり⁶（ベネッセ次世代研究所 2015）、実際にも、子どもを連れた父親の姿を日常的にみかけるようになっている。

これまでの父親研究では、これらを総括して「父親は子育てに関わりたいと思っているが、実際には長時間労働などで時間的・物理的に関われない」とされてきた。しかし、ここでは「父親の子育て」が、①父親がすべき子育て（規範）、②父親がすると予想される子育て（イメージ）、③父親が実際にしている子育て（実践）が、混同されていないだろうか。そして、これらが混同されることによって、「父親の子育て」の中に現れるジェンダー規範が不可視化されているのではないだろうか。そこで本研究では、これらを区別しながら「父親の子育て」を考察することによって、これまでの研究では見落とされてきた「父親の子育て」にまつわるジェンダー規範を明らかにしたい。

⁵ 他に、2010年以降、大阪府立大学でコーディネーターとして関わっている女性研究者支援事業において、セミナーや相談業務の中で、子育て中の男性から直接、仕事と子育ての両立についての話や悩みを聴いたことも、筆者のポジショナリティの変化に大きく影響している。個人情報保護のため本研究では具体的に取り上げないが、お話しくださった男性の方々に、この場をお借りして感謝したい。

⁶ 「家事や育児に、今以上にかかわりたい」と答える父親は、2005年の47.9%から2014年には58.2%と、10年間で10ポイント以上増えている（ベネッセ次世代研究所 2015）。

論文の構成

本研究では、「父親の子育て」についての理論的検討から仮説をたて、その理論的仮説の検証を実証データから行う。その際、「子育て」概念の定義を行った上で、父親が「ジェンダー化された男性の親」であることに注目し、現代日本の「父親の子育て」にまつわるジェンダー規範を考察していく。

第1章では、戦後日本の「父親の子育て」に関わる政策と先行研究の整理を行い、父親研究の課題を示す。つづく第2章では、その課題を受けて「子育て」を定義し、「父親の子育て」に関わるジェンダー規範との関連、性別役割分業と公私領域の関連について議論することによって、本研究の研究視点を示す。第2章で示す理論的仮説は、第3章～第5章で、さまざまな実証データから検証する。まず「父親がすると予想される子育て（イメージ）」をみていくために、第3章ではメディアの1つである育児雑誌をとりあげる。次に、「父親が実際にしている子育て（実践）」をみていくために、第4章ではホームページへの父親の投稿記事を、第5章では筆者が行った父親へのインタビュー・データを分析・考察する。そして最後に、終章でまとめと考察を行い、今後の課題を示す。

第1章 戦後日本における「父親の子育て」の動向

はじめに

本章では、第二次世界大戦後の日本における「父親の子育て」について、政策と先行研究を整理していく。だがその前に、家族の動向について簡単にみておきたい。

戦後の日本では、1950年代半ばに始まった高度経済成長期に、「家族賃金」など日本的経営システムに適合的な近代家族が、雇用労働者の増大とともに大衆化した（宮坂 2008）。これを落合（2004）は「家族の戦後体制」とよび、①女性の主婦化、②再生産平等主義（子どもが2、3人いる家族を作ること）、③人口学的移行期世代が担い手、という特徴をあげ、このような戦後体制の家族のありかたは逸脱が許されないものであったことも合わせて指摘している。また一方で、性別役割分業がはっきりした近代家族は、経済的に豊かな家族像として大衆の理想的な憧れでもあった（木本 2000；山田 2005）。このような中で近代家族は、「雇用労働者の男性（サラリーマン）＋専業主婦＋子ども2人」という「標準家族」として、人びとの憧れを伴って規範化していった。しかしこの「標準家族」は、落合（2004）が指摘しているように、日本が人口ボーナス期だったからこそ実現可能な歴史的現象だったのであり、実現可能だった時期はそう長くはなかった⁷。

1990年のいわゆる「1.57ショック⁸」後の少子化対策の中で、しだいに父親は少子化を打破する契機として注目されるようになっていく。この時期には、若年層の非正規雇用化が急速に進展して、男性の収入が不安定化したことにより未婚化・晩婚化が進み（山田 2005；宮本 2008）、夫婦別姓など家族をめぐる価値観が多様化したこともあり、実態としての家族は多様なものとなってきている（岩間 2015）。しかし、家族のあり方を各自が自由に選択できるわけではなく、日本型福祉社会の家族をめぐる法・制度における望ましい家族の形として、「標準家族」は生きているといえるだろう（久保田 2009；岩間 2015）。1973年のオイルショック後に強化されていった日本型福祉社会は、家族福祉と企業福祉が強固に相互補強し合って企業中心社会を支える基盤となり、家族内の性別役割分業を前提

⁷ 落合（2004）はその時期を、1925年～1950年生まれの人が結婚して家族を作るのが主流だった時代としている。

⁸ 「1.57ショック」とは、「丙午の年に生まれた女性は気性が激しい」という迷信から子どもを生むのが避けられたと考えられ、過去最低であった1966（昭和41）年の合計特殊出生率1.58を、1989年に1.57と下回ったことが判明したときの衝撃を指す（内閣府 2015b）。

に、男性には安定的な雇用と一定の賃金が与えられるように労働市場が規制され、女性や子どもは世帯主である男性の雇用を通じて福祉を受け取るという「男性稼ぎ主型」の生活保障システムとして機能している（大沢 1993、2013）。

家族の現状をみると、2010年の国勢調査では、「子供がいる世帯」は全体の42.4%と半数を下回っており、1995年の52.4%と比較すると減少してきている。「子供がいる世帯」に限定してみると、「夫婦と子供から成る世帯」が65.7%、母子家庭17.6%、父子家庭3.0%と、夫婦で子育てしている世帯が最も多い。「夫婦と子供から成る世帯」のうち、末子が6歳未満の世帯では、「夫が雇用者」なのは84.8%であり、うち妻が専業主婦（「非就業」）は58.5%となっている。この妻の専業主婦率は、子どもの年齢と反比例している。子どもがいる夫婦（夫が就業者）世帯全体の専業主婦率は40.3%であるが、末子が0歳の世帯では65.0%と1.5倍以上になっており、子どもの年齢が低いほど妻が家庭にいる割合が高くなっている。他方、子どもの保育状況をみてみると、0歳児の94.9%が家庭で保育されている（内閣府 2015e）。つまり、0歳児の子育てのほとんどを、母親が家庭で担っているのが現状である。

このような中で「父親の子育て」は、政策や育児研究において、どのように位置づけられてきたのだろうか。そこで本章では、戦後日本における「父親の子育て」について、第1節で政策を、第2節で日本における先行研究を整理する。その上で、第3節では今後の父親研究の課題を示す。

第1節 戦後日本における「父親の子育て」政策

戦後日本において、父親を対象とする子育て支援政策が始まるのは、1990年のいわゆる1.57ショック後である。ここでは、それから2014年までの時期を、（1）父親も母親とともに支援対象となった「1.57ショック以後（1990年～2001年）」、（2）父親を対象とする具体的な施策・数値目標が設定されるようになった「夫婦の出生率低下以後（2002年～2009年）」、（3）父親や男性対象のプロジェクトが盛んとなった「イクメンプロジェクト開始以後（2010年～2014年）」に分けて、各時期の政策の特徴についてみていく。

（1）1.57ショック以後（1990年～2001年）

日本政府は、1.57ショックによって少子化傾向に拍車がかかっていることを認識し、少子化対策として仕事と子育ての両立支援対策などの検討を始めた。この時期は、父親（男

性)も支援対象に入っているとはいえ、母親(女性)を対象とした支援策が中心になっていた。では、具体的にどのような政策がとられていたのだろうか。

仕事と子育ての両立を可能にする環境整備として、1992年に制定・施行された「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(法律第七十六号、以下、「育児・介護休業法」)では、「労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる」(第5条)とされ、ここでは「労働者」の性別を限定していないところから、育児休業(以下、「育休」)取得者として、母親(女性)だけでなく、父親(男性)も含めていると考えることができる。

1994年には、少子化対策の最初の具体的な計画として、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(以下、「エンゼルプラン」)が策定された。エンゼルプランでは、少子化の要因の一つとして「女性の職場進出と子育てと仕事の両立の難しさ」をあげ、母親(女性)が出産後も働き続けられるよう、保育所の量的拡大や延長保育等の保育サービスの充実が重点課題とされた。この中では家庭における子育て支援の課題として「夫婦で家事・育児を分担するような男女共同参画社会をつくりあげていくための環境づくり」(傍点筆者、以下同)をあげてはいるが、まだ特に父親(男性)は支援対象とされてはいない。

またこの年には、長年、女子のみに必修とされてきた家庭科が、1985年の女性差別撤廃条約の批准を契機として、1993年の中学校に続き、高等学校でも家庭科が男女共修となり⁹、男性も学校教育の中で家事・育児のスキルを身に付ける機会を得られるようになった。

エンゼルプランを引き継ぐものとして1999年に策定された「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」(以下、「新エンゼルプラン」)は、エンゼルプランで掲げられていた保育施策の充実に加え、労働時間の短縮や、働き方についての固定的な性別役割分業、職場優先の企業風土の是正など、エンゼルプランよりも幅広い内容となっている。しかし、ここでも父親(男性)を直接対象にした施策はみられない。

ただし、新エンゼルプランが施行された1999年に、当時の厚生省が「育児をしない男を、父とは呼ばない」(図1-1)というポスターを作成し、父親(男性)も子育てに関わる必要性を訴えている。このポスターは、そのキャッチコピーのインパクトから、当時の

⁹ これは、1974年からの「家庭科の男女共修をすすめる会」など、男女がともに学ぶ家庭科を求める市民運動の成果だといえる(朴木 2002)。

メディア等で話題となって賛否両論を巻き起こしたが、この後に続く「父親の子育て」への注目の第一歩ともいえるだろう。



図 1-1 厚生省ポスター（1999 年）

また、男女共同参画政策としては、1999年に「男女共同参画社会基本法」（法律第七十八号）が制定・施行され、翌2000年には「男女共同参画基本計画」が閣議決定されている。しかし、この基本計画の中でも、まだ父親（男性）を特定の対象とした施策はみられない。

（2）夫婦の出生率低下以後（2002年～2009年）

1.57ショック以後の少子化対策では、少子化の主な要因は晩婚化であり、若い時期に結婚さえすれば、少子化は克服できると考えられていた。しかし、新エンゼルプランを実施中の2002年1月に発表された「日本の将来推計人口」において、晩婚化に加えて、夫婦の出生力そのものの低下によって少子化が加速的に進んでいるとの指摘を受け（国立社会保障・人口問題研究所 2002）、それまでは子育て支援の対象とされなかった父親（男性）が、子育てを含めた家庭や地域生活に関わるべき存在として可視化されていく。したがってこの時期は、「父親の子育て」の具体的な課題が示された時期であるといえよう。

では、どのような政策がとられたのだろうか。2002年1月に出た夫婦の出生力そのもの

の低下という指摘を受けて、同年の9月には「少子化対策プラスワン」が策定された。この「少子化対策プラスワン」では「男性を含めた働き方の見直し」が重点目標とされ、父親（男性）については、子どもが産まれたら最低5日間の休暇を取得することを促進する、育休取得率10%など、初めて父親（男性）に対する具体的な施策や数値目標が設定された。

翌2003年に「次世代育成支援対策推進法」（法律第二十号）とともに制定・施行された「少子化社会対策基本法」（法律第百三十三号）には、「父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有する」（第二条）と、男性の子育て責任が明記された。つづく2004年には、それらをふまえて重点目標を定めた「少子化社会対策大綱」と、具体的な計画を示す「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画」（以下、「子ども・子育て応援プラン」）が策定された。これら次々に打ち出される政策に加えて、同年に『少子化社会白書』（現『少子化社会対策白書』）が発刊されたことから、少子化対策が政策において重点課題になったといえるだろう。「子ども・子育て応援プラン」における父親（男性）を対象とした施策としては、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」の中で、「職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに、社会の中で個性と能力を發揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようにする」ことが目標とされ、「男性の子育て参加を促進するため、企業トップを含めた職場の意識改革、管理職や従業員への研修の実施、育児休業取得者が出た場合の雇用管理ルール明確化等の取組を推進する。また、子どもの出生時における5日程度の休暇の取得促進について、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に基づき官公庁が率先して進めることにより、民間企業等への普及を図る」（厚生労働省 2006：25）ことが盛り込まれている。

男女共同参画政策としては、2005年に「第2次男女共同参画社会基本計画」が閣議決定され、この中の重点事項の1つに「男女共同参画社会の形成の男性にとつての意義と責任や、地域・家庭等への男性の参画を重視した広報・啓発活動を推進する」と、男女共同参画政策において、初めて「男性」が明記された。しかしまだ、この計画の中では、具体的施策の対象とはされていない。

他にこの時期にみられる新しい動きとして、ワーク・ライフ・バランス政策がある。2007年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が政労使トップの合意として策定され、「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すとともに、家庭や地域生活など

においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」（内閣府 2007：3）の実現が目指されている。これは、それまで少子化対策の一環としてきた働き方の見直しを、子どもを持つ親だけではなく、広く社会全体の問題にしたものといえる。その中では、長時間労働是正のための行政・企業・個人、それぞれの役割が明確にされ、週の労働時間60時間以上の雇用者の割合や、父親（男性）の育児・家事時間の数値目標も設定されている¹⁰。

同時期にはメディアにおいても父親が注目され始め、父親向けの教育雑誌が発刊され¹¹、育児雑誌の『たまごクラブ』『ひよこクラブ』には、父親向けページが連載として設けられた。そしてこの傾向は、次の「イクメンプロジェクト開始以後」の時期に加速していく。

（3）イクメンプロジェクト開始以後（2010年～2014年）

この時期は、イクメンの普及を通じて、また、「父親の子育て」を男女共同参画政策の重点課題とすることによって、父親（男性）にとっての家庭・地域生活の重要性が訴えられ、「父親の子育て」が政策に積極的に取り込まれ推進されていく時期であるといえよう。この時期の政策については、父親（男性）を特定の支援対象としているイクメンプロジェクトを中心にみていく。

2010年に「少子化対策」を、社会全体で子どもと子育てを応援し、子どもが主人公（チルドレン・ファースト）の「子ども・子育て対策」にしていくとして、「子ども・子育てビジョン」が策定された。その中で、男性も女性も仕事と生活が調和する社会（ワーク・ライフ・バランスの実現）を目指し、男性の子育てへの関わりを促進するための施策として（内閣府 2010a）、父母がともに育児休業を取得する場合に育児休業取得可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス¹²」（日本版「パパ・クォータ」）などを盛り込み、育児・介護休業法が改正・施行された。

¹⁰ 具体的には、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は 10.8%（2009 年）を半減（2017 年）する、6 歳未満児のいる家庭における男性の育児・家事時間は 60 分／日（2009 年）を 2.5 時間／日（2017 年）にすることが目標である。

¹¹ 2005 年に男性向けの政治・経済誌から、『プレジデント・ファミリー』と『日経キッズプラス』が発刊された。

¹² 父母がともに育児休業を取得する場合、1 歳 2 か月までの間に 1 年間の育児休業が取得可能な制度。

この育児・介護休業法の改正に合わせて始まったのが、厚生労働省の「イクメンプロジェクト」である。このプロジェクトは、「社会全体で、男性がもっと積極的に育児に関わることができる一大ムーブメントを巻き起こすべく」（厚生労働省 2013a）始まったものであり、プロジェクトのホームページでは父親（男性）がイクメン宣言をし、育休・育児体験談を投稿できるようになっている¹³。

プロジェクト推進のための「イクメンプロジェクト推進チーム」には、NPO法人ファザーリング・ジャパン（以下、「ファザーリング・ジャパン」）の安藤哲也代表理事が入っている。2015年現在まで、イクメンプロジェクトは全国で積極的にイベントを行い、イクメン企業アワードやイクボスアワード¹⁴など事業を拡大しているが、その内容には、ファザーリング・ジャパンがかなり強い影響を与えていると考えられる¹⁵。

イクメンプロジェクトにおいて、イクメンとは「子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと」（厚生労働省 2013a）と定義されているが、具体的な父親像としては表されていない。では、「イクメンプロジェクトが勧めるイクメン」とは、どのような父親像なのだろうか。

¹³ この「育休・育児体験談」については、本研究の第4章で分析・考察している。

¹⁴ 「イクボス」とは「部下が育児と仕事を両立できるよう配慮したり、育休取得や短時間勤務などを行っても業務を滞りなく進めるために業務効率を上げ、自らも仕事と生活を充実させている管理職」（厚生労働省 2013a）のこと。

¹⁵ イクメンプロジェクトは自ら主催するイベントを実施するほかに、2012年からは、ファザーリング・ジャパンが主催する「ファザーリング全国フォーラム」内で分科会を開催している。また、イクメンプロジェクトでは企業などからの推薦によってイクボスを募集し表彰する「イクボスアワード」を2014年6月から始めたが、それに先がけてファザーリング・ジャパンは2014年3月から「イクボスプロジェクト」を始めている。



図 1-2 イクメンプロジェクト・ポスター（2013年）



図 1-3 イクメンプロジェクト・ポスター（2014年）

そこで、端的に分かりやすくイクメン像が示されていると考えられる、イクメンプロジェクトの啓発用ポスターをみていく。たとえば、2013年のポスター（図1-2）には、スーツを着た男性が胸をはだけてイクメンに変身する様子が真ん中に大きく位置づけられ、その右下には小さく、妻と子どもと思われる親子連れの姿がある。また背景には、地球儀の上の日本と大きなビルが描かれており、世界や経済社会を背負った男性像としてイクメンを描いているといえる（Kawaguchi 2014）。男性の上に置かれたコピーには、「子育てを楽しみ、ママの人生を支えるために。自分の働き方を見直し、進化させていく。時間管理能力や段取り力を高め、成長していく。いま、そんなイクメンたちが増えています。家族のきずなを深める生き方が、働き方もプラスに変える。あしたの日本に、社会を動かすイクメンのチカラを」とあり、父親が子育てをすることが「家族のきずなを深める生き方」になるだけでなく、「時間管理能力や段取り力を高め、成長」することによって「働き方もプラスに変える」ことが説明されている。

翌年の2014年のポスター（図1-3）には、ワイシャツの襟とネクタイが中央に描かれ、その下に「仕事ができるパパはカッコいい。育児もできるパパは、もっとカッコいい」と

いうキャッチコピーが置かれている。日本社会においてスーツはサラリーマンの象徴であり、これらのポスターを見る限りでは、イクメンプロジェクトにおけるイクメンは、「サラリーマンとして働き、子育てを通してビジネスマンとして成長したいと願っている男性」をイメージしていると考えられる。

ここで注目したいのは、これらと1999年のポスター（図1-1）との違いである。1999年のポスターでは、「育児をしない男を、父親とはよばない」というキャッチコピーの横に子どもを抱いた父親の写真があり、「父親が子育てをすること」自体が強調されていた。しかし、イクメンプロジェクトにおいては、父親がスーツを着ることや「仕事ができるパパはカッコいい」というコピーなどで「父親＝仕事」イメージが強調され、「父親の子育て」が子育てだけにとどまらず「働き方もプラスに変える」ものとされるなど、「父親の子育て」が仕事に結びつけられている。そもそもイクメンプロジェクトは、父親の育休取得推進を目的として発足したプロジェクトであるため、啓発対象として父親だけでなく、企業も強く意識していることは間違いないだろう。そのため、営利団体である企業が「父親の子育て」に理解を示すように、このような表現を取っている可能性があり、それが「父親の子育て」が仕事に結びつけられる要因であると考えられる。

イクメンは政策としてだけではなく、メディアを通じたイメージ戦略としても、現代日本の「父親の子育て」に大きな影響を与えている。イクメンプロジェクトが始まった2010年末の新語・流行語大賞で「イクメン」はトップテンに入り、翌2011年からは、著名人の父親を表彰する「イクメン オブ ザ イヤー」が毎年開催されている。その後、男性芸能人の育休取得や子育ての様子などが、雑誌記事やテレビ番組、インターネット・ニュースなどに取り上げられるようになり、現在では「子育てをする父親」は理想的な父親像として、一般に好意的に受け取られるようになっている。このようなメディアのイクメンへの注目をみると、イクメンプロジェクトによる「父親の子育て」の啓発効果は高いといえるだろう。

この時期のイクメンプロジェクト以外の少子化対策における父親（男性）に関する特徴としては、「子ども・子育てビジョン」の後を受ける、2014年の「少子化社会対策大綱」において、初めて「男性の長時間労働の是正」が提案されたことがあげられる。長時間労働の是正は、少子化対策施策の中で1994年のエンゼルプランから継続的に提案されていることによってあるが、その対象を「男性」と特定したのは、これが初めてである。また、この「少子化社会対策大綱」の中での父親（男性）に関する具体的な数値目標をみていく

と、「6歳未満の子供をもつ男性の育児・家事関連時間」は1日あたり67分（2011年）から2時間30分（2020年）へ、「男性の育休取得率」は2.03%（2013年）から13%（2020年）へと、現状から考えると大幅アップした目標値になっている。

では、この時期の男女共同参画政策では、父親（男性）を対象とした、どのような政策がとられていたのだろうか。2010年に閣議決定された「第3次男女共同参画基本計画」では、重点分野に「男性・子どもにとっての男女共同参画」（第3分野）が入り、2011年には内閣府のウェブサイト内に「男性にとっての男女共同参画」ホームページが作られた。そして2014年の『男女共同参画白書』では「変わりゆく男性の仕事と暮らし」という特集が組まれている（内閣府 2014b：3-40）。この特集では、ワーク・ライフ・バランスを、子どもを持つ女性だけでなく男性も含めたあらゆる個人の問題であるとして、男性に焦点を置いてワーク・ライフ・バランスや就業環境および男女共同参画に関する意識についての現状や中長期的な変化をみている。この中では、男性の労働時間や家事関連活動時間に大きな変化が見られない背景として、男性が主たる稼ぎ手であることについて「男性自身の認識」と「女性からの期待」があるとしている。他方、この特集の中で、イクメンプロジェクトは2つのコラムで紹介されており、イクメンプロジェクトは少子化対策としてだけではなく、男女共同参画政策としても期待されていることがわかる。

（4）戦後日本における「父親の子育て」政策の成果と課題

本節でみてきた政策と、それに関する社会の動きをまとめて、表 1-1 に示す。

表 1-1 をみると、2002 年以降に「父親の子育て」に関する政策が急速に進められるようになってきたことがわかる。

特に 2010 年に始まったイクメンプロジェクトは、メディアの効果も相まってイクメンを普及させ、「父親の子育て」を好意的に受け入れる土壌を日本社会の中にする契機になった。その意味でイクメンプロジェクトは、現代日本の「父親の子育て」にとって重要な政策である。しかし、そのプロジェクトの目的である父親の育休取得率をみると、イクメンプロジェクト開始翌年の 2011 年に 2.63%と一番高くなったが（厚生労働省 2014e）、その後は 2%前後を推移し、2014 年では 2.3%である（厚生労働省 2015a）。これは、プロジェクト開始時の 2010 年の父親の取得率 1.38%と比較すると若干伸びてきたといえる。しかし、同年（2014 年）の母親の 86.6%に比べるとかなり差があり（厚生労働省 2015a）、2014 年の「少子化社会対策大綱」の取得率目標 13%（2020 年に達成予定）には程遠い。

表 1-1 「父親の子育て」に関する政策や社会の動き

年	社会の動き	政 策	
		少子化対策	男女共同参画
1990	1.57ショック		
1991			
1992		「育児・介護休業法」施行	
1993	家庭科男女共修開始 (中学校)		
1994	家庭科男女共修開始 (高校)	「エンゼルプラン」【H7～11】策定	
1995			
1996			
1997			
1998		『厚生白書』三歳児神話否定	
1999		「新エンゼルプラン」【H12～16】策定、厚生省が初めての父親の育児啓発ポスター発行	「男女共同参画社会基本法」施行
2000			「男女共同参画基本計画」閣議決定
2001			『男女共同参画社会白書』発刊
2002	去婦の出生力低下 (「日本の将来推計人口」)	「少子化対策プラスワン」策定	
2003		「少子化社会対策基本法」「次世代育成支援対策推進法」施行	
2004		「少子化社会対策大綱」「子ども・子育て応援プラン」【H17～21】策定、『少子化社会白書』発刊	
2005			「第2次男女共同参画基本計画」閣議決定
2006	ファザーリング・ジャパン創設(2007年NPO法人化)		
2007			「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」策定
2008		「次世代育成支援対策推進法」改正	
2009			
2010	「イクメン」が流行語大賞に	「イクメンプロジェクト」開始 「子ども・子育てビジョン」策定【H22～26】	「第3次男女共同参画基本計画」の重点分野として「男性・子どもにとっての男女共同参画」
2011			「男性にとっての男女共同参画」HP開設(内閣府)
2012			
2013		「イクメン企業アワード」開始	
2014		「少子化社会対策大綱」策定【H28～32】 「イクボスアワード」開始	『男女共同参画白書』に男性特集

イクメンプロジェクトによって、イクメンが社会に好意的に受け入れられるようになったにもかかわらず、このように父親の育休取得率が伸び悩んでいるのはなぜなのだろうか。第一に、イクメンが「母親とは違う男性の親」像として示されていることがあげられる。先にみたように、イクメンプロジェクトにおけるイクメンという父親像は、「仕事を第一の役割として、ママの人生を支える」存在として示されており、母親と同様・同等に子育てを担う存在としては描かれていない。つまり、イクメンは子育てに積極的に関わる父親像であるが、それはあくまでも「主に子育て役割・責任を担うママ」を支える「もう1人の親」としてである。この点から、子育てへの関わり方は、仕事の休みの日だけ手伝い程度に関わる父親でもイクメンとみられるのに対し、仕事を辞めてでも子育てに第一義的に関わらないと親失格とされる母親との間で、ダブルスタンダードになっているといえる。そのため、子育てに積極的に関わっているとはいえ母親ほどは子育てに関わらず、仕事を自分の第一の役割とするイクメンは、仕事を中断して休む、育休取得には結びつかない。

第二に、父親が育休を取りにくい理由として、職場の雰囲気によるという指摘もあるが（佐藤・武石 2004）、現実的な問題として育休中の手当の額の少なさによるところが大きいと考えられる¹⁶。日本は、父親支援を含む子育て支援政策に向けられる国家予算が少ない。保育補助金について、OECD 主要先進国の公的保育関連支出¹⁷の各国 GDP 比で比較すると、デンマーク、アイスランド、スウェーデンは 1.5%以上と高く、その後を、フランス、ノルウェー、英国、フィンランド、ニュージーランドが 1.0%以上と続く。それに対して日本は 0.5%以下と、ほとんど保育政策がとられていない米国に次ぐ低さである（日興ファイナンシャル・インテリジェンス 2014）。特に、性別役割分業がまだ固定的な日本において、一家の稼ぎ主である男性の収入が半減することは、家計にとって大きな痛手となる。イクメンプロジェクトに限らず、少子化対策としての政策に共通した問題点として、施策の具体的な実施については、その多くが方向性を示すのみで企業や個人の自主的な努力に任せ、十分な予算配分がされていないことがある。父親が実際に育休を取れるように

¹⁶ 日本の育児休業給付金は賃金月額額の 50%~67%なのに対し、ノルウェーでは 80%~100%が支給され、父親の育休取得率は 90%を超える（在ノルウェー日本国大使館 2014）。

¹⁷ ここでの保育関連支出は、生まれてすぐから幼稚園までの保育補助支出と就学前教育支出（幼稚園など）の合計である（日興ファイナンシャル・インテリジェンス 2014）。

するためには、父親や周りの理解を進めるとともに、育休を取得しても経済的に安心して休める、十分な手当を支給できるだけの予算配分も必要である。

このように、イクメンプロジェクトをはじめとする日本の父親支援政策は、父親を「母親とは違う男性の親」と位置づけた上で、その施策遂行を企業と家庭に依存している。つまり、企業や家庭において、固定的な性別役割分業に基づいて一家の稼ぎ主として位置づけられがちな父親は、父親支援政策がそのジェンダー規範を覆すだけの力をもっていないため、「一家の稼ぎ主」というポジションからなかなか抜け出せない。したがって、「父親の子育て」を考察していくにあたって、家庭だけでなく企業における「父親の仕事」に関わるジェンダー規範もみていく必要がある。

第2節 「父親の子育て」に関する研究

それでは、前節でみてきた政策の元となったであろう「父親の子育て」に関する研究では、父親はどのようにみられてきたのであろうか。本節では、戦後日本の「父親の子育て」に関する研究についてみていく。日本の育児研究における父親への注目は1980年代に始まり、主に発達心理学と家族社会学の分野で研究が進んでいる。

(1) 育児研究における父親

発達心理学の分野では、戦後は Bowlby (1951=2008) の愛着理論の影響から、子どもの発達に関わる者として、主な養育者である母親のみが対象とされてきた。しかし、1970年後半に Lamb (1976=1981) が子どもの発達に父親が重要な役割を果たしていることを明らかにしたことを受けて、日本でも柏木 (1993) などが父親を対象とする研究を始めている。その後、生涯発達の考え方が広まったこともあり、現在では、父親の子育てによる子どもの発達への影響はもちろん、妻（母親）や父親自身の発達への影響についても研究されている。

他方、家族社会学の分野では、牧野 (1982 ほか) の一連の育児不安研究によって、母親一人での子育ては困難であることが明らかになり、母親を支援するネットワークの一つとして、父親への注目が集まった (落合 1989 ; 松田 2008 など)。ここにおける父親の位置づけについて落合 (1989) は、「父親が子どもを育てるのを育児援助と呼ぶのは不適切ともおもわれるが」 (落合 1989 : 118) と述べた上で、「社会通念と現状のずれを浮き立たせ、母子を周囲の人びとや諸機関が支えている実状を如実に示すため」 (落合 1989 : 112)、あえて父

親を育児支援ネットワークの一員に位置づけたと述べている。つまり、育児ネットワーク論においては、父親は「(主に子育てを担う) 母親を助ける人」として位置づけられ、母親の対等なパートナーとしてではなく、祖父母や育児支援機関等と同等のネットワークの一員とされているといえよう。

(2) 父親研究の動向

ここでは、育児研究における父親を対象とした研究の動向について、近年盛んに研究されている「1)『父親の子育て』の阻害／促進要因研究」と、本研究に関連の深い「2) 父親のワーク・ライフ・バランス研究」および「3)『父親の子育て』と男らしさ研究」をみていく。

1) 「父親の子育て」の阻害／促進要因研究

近年の父親研究では、父親が子育てに関わる阻害／促進要因の分析が盛んに行なわれている。量的調査を中心に、米国の父親研究を元にした多くの仮説が検討されている。石井クンツ (2013) の整理によると、主な仮説には次の6つがある。まず、「資源・勢力格差要因」として、学歴や収入などの資源を相対的に多く持つ方が子育てや家事に参加する割合が低くなるとする「相対的資源差説」と、自由な時間をより多くもつ方が家事や子育てをより頻繁に行うとする「時間的余裕説」。次に「意識要因」として、伝統的な性別役割分業観に反対し女性の社会進出について理解を示す男性ほど子育てをしているとする「性別役割分業観説」と、父親役割は重要だと思っている男性ほど子育てをすると考える「父親アイデンティティ説」。最後に「ネットワーク・サポート要因」として、子どもの数や年齢、親との同・別居などにより、家庭内で父親の子育て参加が必要とされている度合いによって影響されるとする「家庭内需要説」と、父親の就労や職場環境が父親の子育てに影響を与えていると考える「職場環境と慣行説」がある。

これらの検証結果は一致しておらず、その点からは父親の子育てへの絶対的な阻害／促進要因といえるものはない¹⁸。その中で、ほぼ一致した結果が得られているのは、「時間的余裕説」である (加藤・石井・牧野・土谷 1998 ; 稲葉 1998 ; 津谷 2002 ; 西岡 2004 ; 永井 2004 ; 松田 2006、2008 など)。そこでは、父親の育児参加の阻害要因として「長時

¹⁸ 検証結果が一致しない理由として石井クンツ (2013) は、各研究における調査対象者の多様性や分析手法の違いをあげている。

間労働」があげられている。そしてその際、「父親自身の持つ性別役割分業意識」については、影響があまりない、または全くないという結果となっている。つまり、これらの研究では「性別役割分業観説」は支持されていない。

たとえば松田（2008）は、上記の「相対的資源差説」「時間的余裕説」「性別役割分業観説」「家庭内需要説」に加えて、新たに同居の親族や世帯外のネットワークの豊富さで家事・育児参加の程度が変わるという「ネットワークの代替仮説」を追加し、5つの仮説について検証している。その結果、「時間的余裕説」「家庭内需要説」「ネットワークの代替仮説」の3つが支持され、「相対的資源仮説」と「性別役割分業観説」は支持されなかったとした。そして、「父親の子育て」を促進するためには、子育て期の男性の長時間労働を是正することが何よりも必要だと結論づけている。

西岡（2004）も、「父親の子育て」の阻害要因として父親の長時間労働をあげている。ただ、西岡が先にみた松田（2008）と異なる点は、「日本的な特徴でもある残業や会社関係の付き合い時間を包括しており、企業中心社会の時間秩序を最も典型的に示す指標」（西岡2004：176-177）として、「労働時間」ではなく「帰宅時間、通勤時間」に注目した点である。その結果、父親の帰宅時間が家事・育児遂行の阻害要因となっていることがわかった。この結果を西岡は、単なる労働時間の是正にとどまらず、「基本的な性別役割観、家族観などの意識」（西岡2004：193）の変容が必要だと捉え、特に男性の意識改革の必要性を訴えている。

近年の研究では「父親自身の持つ性別役割分業意識」の影響を認め、「性別役割分業観説」を支持する結果も出てきている。たとえば松田（2011）は、日本家族社会学会の全国家族調査（NFRJ）の第1回（1998年）～第3回（2008年）の個票データを分析し、依然として長時間労働が父親の育児参加の阻害要因であることを指摘している。その一方で、近年ほど、父親の性別役割分業意識と育児参加の関連が明瞭になってきていることも指摘し、性別役割分業意識の弱い父親ほど子どもを世話する頻度が高まる傾向があるという。

「職場環境と慣行説」を検証した末盛（2010）は、父親の職場環境に焦点をあて、その職場環境が父親本人の育児と仕事の両立を目指した行為（脱仕事志向）および育児遂行にどのように関連するのかを考察した。その結果、職場環境の各要因と父親の育児時間との間に有意な関連はみられなかったが、追加的な分析の結果、職場環境と父親の性別役割分業意識がかみ合うと、父親の育児時間を高める傾向があることが示唆された。つまり、父親の性別役割分業意識の革新化と職場環境の支援度がかみ合うと、父親の育児時間が上昇するのである。

この結果は、父親の革新的な性別役割分業意識と支援的な職場環境が連動すれば、既存のジェンダー秩序に変化が起きる可能性を示唆している。

他には、どのような父親の子育て促進／疎外要因の仮説があるのだろうか。石井クンツ（2013）は、これまでの父親研究であまり検討されてこなかった説として、「夫婦関係要因」としての「夫婦関係満足感説」と「母親のゲートキーピング説」、「子育てスキル・スタンダード要因」としての「子育てのスキル説」と「子育てのスタンダード説」をあげている。このうち「母親のゲートキーピング説」は、妻が家庭のゲートキーパー（門番）として、夫や子どもの行動・関係に対しての許容範囲を判断・決定しているという前提をおき、妻の働きかけ（あるいは拒絶）が夫の育児参加を促進（あるいは抑制）するという仮説である。中川（2010）は、この「母親のゲートキーピング説」にもとづいて妻の家庭責任意識と夫の家事・育児参加の関連を考察し、妻の家庭責任意識の強さは、それによって夫の家事・育児参加を直接少なくするだけでなく、妻が自分の責任として育児・家事を行ってしまうことによって、夫の分担を制約していることを明らかにした。つまり、妻のもつジェンダー規範は直接的に、さらに妻の育児・家事遂行を通して間接的にも、夫の家事・育児参加を強く規定している。

この点から考えると、先にみた「性別役割分業観説」における指標は、不十分だといえる。「性別役割分業観説」を検討している多くの研究では、調査対象者の性別役割分業観を「男性は外で働き、女性は家庭で家事・育児をすべきか」という単純な設問で測っている（松田 2008 など）。しかし、個人のもつジェンダー意識は複雑で多面的なものであり、「男性は外で働き、女性は家庭で家事・育児をすべき」には反対しても、「子どもは母親の愛情がなければうまく育たない」や「家庭を（経済的に）養うのは男性の役割である」については賛成する場合もある（西村 2001；斐 2014）。つまり、1人の人が持つジェンダー意識の中でさえ、夫婦間の固定的な性別役割分業には反対でも、性別役割分業に基づいた母親（女性）や父親（男性）の役割には賛成、というパラドックスが潜んでいる。したがって、「男性は外で働き、女性は家庭で家事・育児をすべきか」という設問への回答だけでは、その人が性別役割分業を支持しているかどうかは単純に判断できず、各人のもつジェンダー意識や規範の考察としては十分ではない。

2) 父親のワーク・ライフ・バランス研究

別の面からの父親研究として、ワーク・ライフ・バランスについての研究がある。これには、仕事と職場に焦点をあてたもの（末盛 2010；松田 2013 など）、子育てと家庭に焦点をあてたもの（木脇 2008；岩下 2011 など）があるが、個人・家庭・職場のすべてを同時に含んだ研究は少ない（石井クンツ 2013）。

その中で多賀（2011b）は、子育てと仕事の両方に注目してその間の葛藤を明らかにするとともに、職業領域が男性領域であることから、父親には稼ぎ手役割や仕事を通じた自己実現・社会的成功への志向があることを指摘した。これは、父親の子育てと仕事に職場領域のジェンダー規範を合わせて考察したことによる知見だと考えられるが、ここでは家庭領域のジェンダー規範については考察されていない。また、小笠原（2009）は、労働時間などの労働環境を個人の意志によって可変とした上で¹⁹、父親の子育てと仕事の調整を性別役割分業意識の多元性に注目して分析した。その結果として、仕事を子育てのために調整しない父親は、職業上の成功を男性にとって重要だと考える「仕事規範²⁰」を内面化しているという。しかしこれらは、父親個人の意識に焦点をあて、父親が自身の役割や責任を自由に選択できることを前提としているため、職場領域や家庭領域の他のメンバーのもつジェンダー規範や、それによる父親への影響については考察されていない。

たとえば、先にみた「母親のゲートキーピング説」によると、妻は父親の単なるパートナーにとどまらず、家庭領域におけるゲートキーパーとして父親の子育てへの関与を制約することがある（中川 2010）。そのため、父親は妻の価値観や規範にも合わせて考えて行動する必要がある。このように、各領域および領域のメンバーのもつジェンダー規範は、父親の子育てや仕事への関わり方に影響を与えていると考えられ、父親個人の意識・行動と合わせて考察することが重要である。

¹⁹ ただし小笠原（2009）は、労働環境を可変とする前提は高学歴とフルタイム就業の妻という恵まれた条件であり、すべての父親に当てはまるものではないことを強調している。

²⁰ 「仕事規範」は固定的な性別役割分業意識とは異なり、女性の就業と男性の育児参加を妨げないが、女性が男性と同等の職業上の成功を収めることへの抵抗感を醸成し、男性を仕事に向かわせ、結果として性別役割分業の変容を妨げるものである（小笠原 2009）。

3) 「父親の子育て」と男らしさ研究

男らしさに注目した父親研究は、日本ではまだ少ない。たとえば、多賀（2011b）と Ishii-Kuntz（2003）は、男らしさが多様性をもつこと（Connell 2005 ほか）に注目して、父親へのインタビュー調査を行っている。

多賀（2011b）は、かなり子育てに積極的な父親でも、多くは仕事に支障のない範囲、つまり一家の稼ぎ手の立場が脅かされない程度の子育て参加に抑えているといい、ここでは「男性の二重役割タイプ」（船橋 2006）が確認できる。父親が子育て参加を抑えるのは、男性にとって稼ぎ手役割は、仕事を通じた自己実現や社会的成功の意味合いも強く、子育てを理由に労働時間を減らすことに抵抗を感じるためだという（多賀 2006）。しかし近年では、男女雇用機会均等法の施行や雇用環境の不安定化などの影響でジェンダー規範が揺らぎ、稼ぎ手役割を女性と分担する選択肢が広がったことから（多賀 2011b）、父親にとって子育ては少なくとも男らしさの価値を減じるものではなく、「正当な『男らしさ』の構成要素となりつつあるとさえいえるかもしれない」（多賀 2011d：208）とも示唆している。

また Ishii-Kuntz（2003）は、母親同様に子育てしている父親は、自分のジェンダー・アイデンティティを男性／女性ではなく中性的な「人（person）」と規定し、子育てというケア役割を最優先することが、自身の「親としての責任」であると考えていることを明らかにしている。しかし、ここでの父親の「ケア役割の優先」は、稼ぎ手役割よりはケア役割を優先するという意味であり、仕事を辞めてまでケア役割を果たす母親に比べると、父親は「男性としての稼ぎ手役割」を手放さないことも合わせて指摘している。

これらの研究では、父親には「男らしさとしての稼ぎ手役割」が重要なものであることが示唆されている。これは、父親のジェンダー規範を「父親の子育て」に関わる重要な要因として位置づけて考察した結果だと考えられ、先にみた「父親の子育て」の阻害／促進要因研究のように、ジェンダー規範を多数の要因の中の一つと位置づける立場とは異なる。本研究もこれらの研究の流れを汲み、父親の男らしさに注目して「父親の子育て」を考察していく。

第3節 「父親の子育て」研究の課題

これまでみてきたように、現代日本では、政策においても育児研究においても「父親の子育て」に注目が集まっている。戦後の高度経済成長期やオイルショック後の家庭におけ

る父親不在が自明視されていた頃と違い、「父親の子育て」は父親自身やその家族にとっ
 だけでなく、社会にとっても「良いこと」だとして推奨されている。

しかし、実際の父親の子育てをみると、末子が6歳未満の父親の育児時間は、イクメン
 プロジェクト開始後の2011年でも1日あたり39分であり、1996年の17分と比較すると
 倍以上に伸びたといえるが、同年（2011年）の母親（202分）に対しては約5分の1と、
 男女間の差はまだまだ大きい²¹（総務省統計局 1996、2011b）。また、国際的にみても、欧
 米の父親に比べると約半分であり、日本の父親の育児時間は短い（図1-4）。

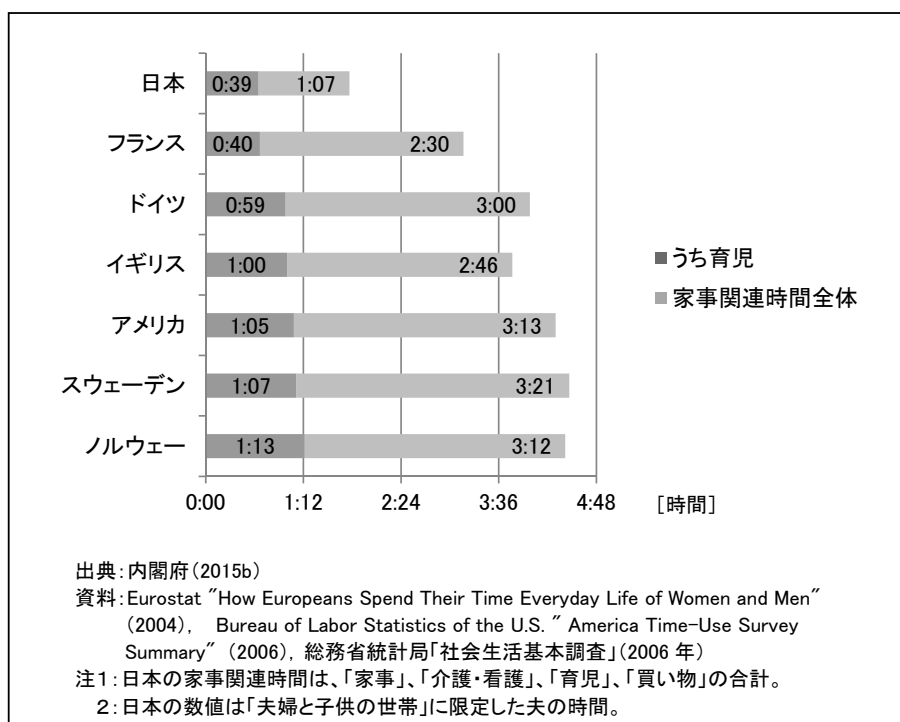


図1-4 6歳未満の子どもをもつ夫の家事・育児時間（1日あたり）

他方、週60時間以上の長時間労働をしている男性は、どの年代においても2005年以降ほ
 ぼ減少傾向にあるが、子育て期の30代男性に限ってみると、17.0%が週60時間以上の就業

²¹ 1996年の母親の育児時間は159分で、父親の育児時間は母親の約10分の1であった
 （総務省統計局 1996）。それと比較すると、父親と母親の育児時間差は縮まっているとい
 えるが、同じ親でありながら性別によって大きく差があいていることに変わりはない。

となっており、ほかの年代に比べて最も高い水準となっている（内閣府 2015d）。つまり、父親研究において阻害要因として指摘され続けている「父親の長時間労働」は、まだまだ改善されていない。

したがって、個人にとっても社会にとっても「良いこと」であるはずの「父親の子育て」は、現実には性別役割分業が解消に向かうほどには進んでおらず、そのギャップは大きい。このような問題意識から、これまでみてきた政策および父親研究について、改めて考察する。

戦後日本における「父親の子育て」政策は、第一に、イクメンプロジェクトに代表される父親支援政策の中で示される「父親の子育て」が、第一義的に子育ての責任や行為を負う「母親の子育て」とダブルスタンダードなものであり、第二に、各施策の実現が企業や家庭の自主的な努力に任せられている。そのため、いまだ日本型福祉社会の規準となっている「標準家族」の前提である、夫婦間の固定的な性別役割分業をはじめとするジェンダー規範が、各施策の実現を担う企業や家庭においてどのように変容している／していないのかをみていくことは重要である。

他方で、日本の「父親の子育て」研究をみると、量的調査による研究では、ジェンダー規範は多くの規定要因の中の一つとして位置づけられ、ジェンダー規範と「父親の子育て」はあまり関連がないとする研究も多くみられる。逆に近年では、ジェンダー規範が解消に向かっているとする研究もある。しかし、これらの研究において、ジェンダー規範の多層性・複雑性が十分に議論されてきたとはいえない。

家族社会学の育児研究において、父親が重要な存在として認識されたのは育児ネットワーク論からといえる。この育児ネットワーク論によって、母親を支える育児支援ネットワークの重要性が認識され、育児不安研究で示された「母親一人での子育ての限界」が再確認されたのは、重要な成果である。しかし、その中で父親の「支援ネットワークの一員」という位置づけは、父親と母親を別の立場に置くことによって、母親だけを再び子育ての第一義的な行為者・責任者に引き戻してしまっている。

今日盛んに行われている「父親の子育て」の阻害／促進要因研究も、この点を克服しているとはいえない。これらの研究においては「性別役割分業観説」が支持されないことが多いが、そこでの性別役割分業観を測る指標は、前述のとおり、複雑で多元的なジェンダ

一意識を測るには不十分な、単純なものである²²。調査対象者のジェンダー意識を測るのに単純な指標で十分だと考える背景には、「子育て」を定義しないまま具体的な育児行為を考察し、「子育て」と性別役割分業、ひいてはジェンダー規範との関連について十分に議論がされていないことがあるのではないだろうか。

船橋（1998）は、父親にも母親にも共通の基本的な親役割として、育児行為を「扶養」「社会化」「交流」「世話」の4つのモメントとして提示し、これらは子どもを育てる者なら誰でも遂行可能であるにも関わらず、夫婦間での育児分担となると、「扶養」と「社会化」は父親の役割、「交流」と「世話」は母親の役割に分けられてしまうという〈子育てのジェンダー化〉の側面を指摘している。

育児阻害／促進要因研究にも、この〈子育てのジェンダー化〉の傾向が確認される。それは、父親については育児阻害／促進要因が研究される一方で、母親には同様の研究がなされないことにあらわれているといえよう。たとえば、第3回全国家族調査（NFRJ08）の第2次報告書第3巻『家族形成と育児』をみると、父親の育児参加の阻害要因研究（松田 2011）はあるが、母親についての同様の研究は見当たらない。また、松田（2011）には、世話を「ほとんど行わない」父親が、どの調査年にも2割前後いる。もしこれが母親対象の研究であれば、ほとんどあり得ないデータだと思われるが、ここではその点については言及されていない。

これらの「父親の子育て」の阻害／促進要因研究は、父親への支援策をたてる上で、具体的にどのような方策をとればよいかを示してくれるという意味では、理解しやすい。しかし、これらの研究では多くの場合、個人の意識と行為について検討しているため、その個人をとりまく領域などの規範については十分に考察されていない。近代家族論の中で指摘されているように、性別役割分業は公私領域と関連していると考えられ（落合 2004）、子育ての性別役割分業を考察するためには、個人だけでなく、その人が関わる公私領域も合わせてみていく必要がある。

²² 松田（2008）で採用されている性別役割分業意識についての設問は、「男が家族を養い、女は家庭をまもるのがみんなにとってよい」のみである。松田はこの点について、性別役割分業意識を測定した尺度に問題があるという批判を想定しながらも、この指標は社会学や社会心理学において妥当性が検証され、使用されてきたものだとして、「本書の指標のみが、性別役割分業意識を表層的に捉えたものであるというわけではないだろう」（松田 2008：57）と述べている。

そこで本研究では、日本の父親支援政策が、父親を「母親とは違う男性の親」と位置づけた上で、その施策遂行を企業と家庭に依存しているという課題と、これまでの育児研究および父親研究が「父親の子育て」にまつわる複雑なジェンダー規範を十分に検討しきれていないという課題を根拠に、今後の「父親の子育て」研究の課題として、①「子育て」概念の定義、②ジェンダー規範への注目、③性別役割分業を規定する公私領域への注目、の3つをあげる。

まず、①「子育て」概念の定義が必要である。前述したように、これまでの育児研究および父親研究では「子育て」概念の定義がされないまま、具体的な子育て行為や意識などについて議論され、父親／母親の子育てが同じものなのか／違うものなのかについても議論されていないことが多い。実際の子育ては、「社会生活基本調査」（総務省統計局 2011b）の結果に現れているとおり、子育てにかかる時間もその内容も男女で大きく異なっており、〈子育てのジェンダー化〉がみられる。しかし、本来、「子育て」は性別に関係なく関われるものである（船橋 1998）。そこで本研究では、子育てをはじめとするケアを人間社会の基盤におくフェミニズムのケア論から「子育て」を捉え直して定義した上で、「子育て」にまつわるジェンダー規範を考察していく（第2章第1節）。

次に、②ジェンダー規範への注目が必要である。父親は親になる前に、既に社会の中で男性として生きてきている。そのため、父親を「ジェンダー化された存在」として捉えていく必要がある。そこで本研究では、父親が男性である点に注目し、その男らしさとの関連について考察する（第2章第2節）。また、この父親のもつ男らしさを、前述のフェミニズムのケア論から捉え直した「子育て」や、現代日本における子育てのジェンダー規範と合わせて考察することにより、父親をとりまく複雑なジェンダー規範について議論していきたい（第2章第3節）。

本研究では特に、「夫婦で子育てしている父親」に注目し、そのジェンダー規範を明らかにすることによって、現代日本の家族における性別役割分業について考察する。その理由は、以下のとおりである。2010年の国勢調査によると、全世帯の27.9%、子育て世帯の65.7%が「夫婦と子ども世帯」である（総務省統計局 2011a）。以前に比べると数が減ってきているとはいえ、子育て世帯に限っては「夫婦と子ども世帯」が多数を占めており、「夫婦で子育てしている父親」に注目することは重要である。

だが、理由はそれだけではない。1990年代の経済不況を境に「標準家族」像は崩れつつあるといわれているが（武川 2006）、いまだ日本社会において「標準家族」は社会的制度

の中では守るべき望ましい家族形態として、つまり、重要な家族規範として残っている（山田 2005）。日本福祉型社会の中の「最後に頼れるのは家族」という状況は「家族」に特別な意味を与えており（久保田 2009）、ステップファミリーやひとり親家族などでも、それらの家族を判断する場合の規準が「標準家族」になっている（神原 2007；野沢 2008）。つまり、「標準家族」のように「夫婦で子育てしている」状態は、実際には家族が多様化してきている現代においても、「標準的な状態」として規範的なままなのではないだろうか。だからこそ、「夫婦で子育てしている父親」に焦点をあてて考察していくことは、「父親の子育て」をめぐるジェンダー規範を考察する上で重要である。そして、「夫婦で子育てしている父親」をめぐるジェンダー規範を明らかにすることは、ステップファミリーやひとり親家族がどのように判断されるのかについての規準を明らかにすることにつながり、今後、これらの家族を考察していく上でも有益だと考える。

最後に、③性別役割分業を規定する公私領域への注目が必要である。性別役割分業は公私領域と関連していると考えられるため（落合 2004）、「父親の子育て」にまつわるジェンダー規範を考察する上で、公私領域との関連は無視できない。しかし先にみたように、これまでの父親のワーク・ライフ・バランス研究では、「家庭における子育て」または「職場環境（育児支援策など）」のどちらかに焦点をあてているものが多く、個人・家庭・職場のすべてを同時に含んだような研究は少ない（石井クンツ 2013）。子育てをめぐる性別役割分業を考察するためには、それを規定する公私領域にも注目する必要がある。先行研究では、父親個人の意識・行為などに焦点があてられ、「父親の子育て」は「父親個人が選択した結果」として解釈されていることが多い（小笠原 2009；多賀 2011b ほか）。このように解釈することは、父親が仕事や子育てについての自身の役割や責任を自由に選択できるという前提を自明視し、その選択の結果を父親個人に責任を負わせることにならないだろうか。小笠原（2009）は、父親がそれらを自由に選択できるのは高学歴とフルタイム就業の妻という恵まれた条件の範囲だと限定しているが、その恵まれた条件下であっても、「母親のゲートキーピング説」にみられるように、公私領域のメンバーの持つジェンダー規範や、ひいては各領域内のジェンダー規範などによる父親への影響は無視できないと考える。そこで本研究では、父親にとって重要な複数の公私領域と「父親の子育て」との関連について考察していく（第2章第4節）。

まとめ

本章では、戦後日本における「父親の子育て」に関する政策と先行研究を整理し、政策においても育児研究においても、父親が注目されている存在であることを確認した。そして、今後の「父親の子育て」研究における3つの課題として、①「子育て」概念の定義、②ジェンダー規範への注目、③性別役割分業を規定する公私領域への注目、を示した。

イクメンなどによって「父親の子育て」に注目が集まることは、実際に子ども連れの父親の姿が増え、それが周囲から温かい目で見られるようになったように、「父親の子育て」が日本社会に浸透していく大きなチャンスである。しかし、父親の育児時間がそれほど大きく伸びないなど、「父親文化」は育ってきているが「父親行動」は必ずしも追いついていない現状には（石井クンツ 2013）、イクメンでは解決できないジェンダー規範の問題が、いまだ残っていると考えられる。

次章では、本章で明らかになった「父親の子育て」研究の3つの課題について、詳しくみていく。

第2章 「父親の子育て」再考：本研究の視点

はじめに

本章では、前章で示した「父親の子育て」研究の3つの課題について議論することによって「父親の子育て」を再考し、本研究の問題関心と視点を示す。

第1章で示したように、「父親の子育て」研究には、①「子育て」概念の定義、②ジェンダー規範への注目、③性別役割分業を規定する公私領域への注目という、3つの課題がある。これまでの育児研究には父親の男らしさを含めて議論したものは少なく、「子育て」概念を定義したものは管見の限りない。そして、個人・家庭・職場のすべてを同時に含んだような研究は少ない（石井クンツ 2013）。現代日本のジェンダー秩序の中ではケア役割は女性に割り当てられ、子育ての性別役割分業は固定的で、母親がその多くを担っている。そのため、男性である父親が、女性役割とされる子育てをする場合、「母親の子育て」とは異なるジェンダー規範がみられることが予想される。また、近代家族論では性別役割分業と公私領域の関連が指摘されているが（落合 2004）、父親の「子育て」と男らしさに、性別役割分業を規定すると考えられる公私領域との関連も合わせて考察することは、子育てをめぐるジェンダー規範を考察するための新たな視点を得ることが期待できる。

「父親の子育て」と一口でいっても、家族が多様である様に、父親も多様である（石井クンツ 2013）。しかし、一度に全ての父親を考察することは難しい。そのため本研究では、前章で述べたように「夫婦で子育てしている父親」に注目し、その中でも、子育て期で一番手間がかかると考えられる乳幼児（＝未就学児）の子育てに焦点をあてて議論する。そこで本章では、「親」を「家庭において無償で子育てをする人²³」、「男性」を「男性のジェンダー・アイデンティティをもつ、ヘテロセクシュアルの人」と定義した上で、「親であること（子育て）」についてはフェミニズムのケア論の視点から、「男性であるこ

²³ 子育ては親だけが行うものではない。子育てを社会化し、広いネットワークの中で育てることは、子どもの育成の視点からも重要である。しかし本研究では、現代日本において重要なジェンダー規範の一つである「標準家族」のように「夫婦で子育てしている状態」に注目して議論するため、このような制限を行う。

と」については男性学²⁴の視点から考察し、「父親の子育て」をめぐるジェンダー規範について議論する。

本章の構成としては、第1節でフェミニズムのケア論の視点から親の子育てを捉え直して「子育て」を定義し、続く第2節で父親の男らしさについて男性学の視点から議論する。そして第3節では、これらの議論について総合的に考察することによって、「父親の子育て」にみられるジェンダー規範を明らかにし、理論上考えられる父親像を示す。最後に第4節で、性別役割分業を規定する公私領域について議論した上で、本研究の第4章および第5章で用いる分析枠組を示す。以上によって、本研究における視点を示していく。

第1節 ケアとしての子育て

(1) 欧米のケア論

ここで欧米のケア論を取り上げるのは、近代社会的なジェンダー秩序の中で、子育てが本質主義的に産む性である女性に割り当てられてきたことを根本的に捉え直し、「子育て」をジェンダーに無関係な社会的行為として位置づけ直すためである。

日本では、大正時代以降、子育てについての翻訳語として「保育」や「育児」といった言葉が使われてきた（上野 2011）。ブリタニカ国際大百科事典（ブリタニカ・ジャパン 2008）によると、「保育」とは「乳幼児を適切な環境のもとで、健康・安全で安定感をもって活動できるように養護するとともに、その心身を健全に発達させるように教育すること」であるが、広義には集団保育と家庭保育の両方を含み、狭義には保育所（園）や幼稚園における保育士や幼稚園教諭による乳幼児の保護養育を指している。1947年に制定された学校教育法の草案を作成した坂元彦太郎は、「保育」を外からの保護と内からの発達を助けることを指す「保護・教育」の略語として採用したという（森上 2004）。他方、「育児」は「動物が生れてから成体に達するまでの間の親の保護養育の行動」であり、出生時に身体が小さく、ほとんど無能力でひとりで生きていけない子どもを、親が食事・睡眠・排泄などについて全面的に養護しながら、おとなになるまで成長させることを指している。

²⁴ 当事者視点からの研究というフェミニズムの特徴をふまえて、研究者の性別をポジショナリティの一つととらえ、男性研究者が行う研究のみを「男性学」と定義するものもある（上野 1995；渋谷 2002；多賀 2002）。それらの議論に従えば、女性の筆者が行う本研究は、男性学ではなく「男性研究」ということになる。しかし、後述する Connell を基盤とする一連の研究成果が男性学と称されていることを鑑み、本研究では「男性学」と表記する。

つまり、これら「保育」「育児」は、親や保育士などのおとなが子どもに対して行う世話や教育を指しており、その最終目標は「子どもを社会人として自立（自律）させること」にあると考えられる。また、「保育」「育児」に関わる「おとな」は、現代日本においては女性であることが多い²⁵。しかし、これらの定義ではそれについては不問に付されており、そこにはジェンダーの視点はない。

これに対して、後で詳述する、社会的正義としてケアの重要性を訴えるケア論（Okin 1989=2013 ; Fineman 1995=2003 ; Fraser 1997=2003 ; Kittay 1999=2010 など）では、「依存は人間に必然である」という前提に立ち、ケアする／される関係を社会の中心に据えることによって、自立（自律）に価値をおく近代社会の変革を試みている。その中では、男女ともにケアを担うことが提案されており、ケア役割を女性に割り当てがちなジェンダー秩序の転換も主張されている。

欧米のケア論には、ジェンダー視点からみて大きく2つの流れがある。1つ目は、1980年代に従来の道徳論への批判として登場したケア論（Noddings 1984=1997 ; Gilligan 1982=1986 など）である。これは、女性が身につけている他者への思いやりや優しさを、男性を規準とした「道徳的であること」からの逸脱としてみるのではなく、「優れた女性性」として尊重しようという主張である。これらの主張は、ケアを規準とした考え方や行動パターンを尊重しようとする新たな視点の提案であり、その後のケア論につながる重要な出発点だといえる。

しかし、これらのケア論の限界として、生物学的に女性の方がケアに向いているため、男性は男性的な特質を活かしてケアに関わればよいという提案（Noddings 1984=1997）や、性差を踏まえた発達理論の構築の提案（Gilligan 1982=1986）にみられるように、女性の優れた点を主張するがために本質主義的となって男女の差異を強調してしまい、行うべきケアの規準が性別によってダブルスタンダードに陥りやすいと考えられる²⁶。

2つ目は、1980年代の終わりから出てきた、社会的正義としてケアの重要性を訴える、フェミニズムの政治理論によるケア論（Okin 1989=2013 ; Fineman 1995=2003 ;

²⁵ 女性比率は、幼稚園教諭が93.7%、保育士が97.2%である（総務省統計局 2011a）。

²⁶ Gilligan（1982=1986）は他者への思いやりや優しさを女性の本質として位置づけているのではないとして、Noddings（1984=1997）らの母性の自然主義と区別する議論もある（Brugère 2011=2014）。しかし本研究では、Gilligan（1982=1986）が男女の差異を強調している点に注目して、このように区分する。

Fraser 1997=2003 ; Kittay 1999=2010 など) である。社会的正義とは、J.ロールズの『正義論』(Rawls 1999=2010) に代表される、リベラリズムの正義論において主張されているもので、「公正な社会ではすべての人が自由かつ平等に取り扱われるべき」という考え方であり (Kittay 1999=2010)、「社会の諸制度がまずもって発揮すべき効能」(Rawls 1999=2010 : 6) とされている。つまり、社会の基本原理に社会的正義をおき、「《自由》で《平等》な個人が《友愛》の絆で結ばれる社会」(川本 2010 : 779) を志向している。しかし、フェミニズムの政治理論はリベラリズムの正義論に対して、「すべての人」を社会的正義の対象に含めているにもかかわらず、近代的な「自立(自律)した個人」という人間像を暗黙の前提とし、多くの場合にケアを担う女性が性別役割分業を原因とする不正義を被っているとして、批判する (Okin 1989=2013 ; Fineman 1995=2003 ; Kittay 1999=2010 ; 岡野 2012)。この批判から生まれたのが、ここで取り上げる「社会的正義としてケアの重要性を訴えるケア論」である。

これらの議論では、Kittay (1999=2010) が、人間が必ず経験する子ども時代や老齢期、病気という状態を「人間の条件を構成する不可欠な依存」(Kittay 1999=2010 : 51) と呼ぶように、「依存は人間に必然である」という前提に立っている。これは、依存を不可視化する、近代的な「自立(自律)した個人」という人間像からの大きな転換である。そして、多くの場合に女性は子どもや高齢者などの依存者へのケア役割を担うために経済的自立が妨げられ、二次的依存²⁷の状態になることを指摘し (Fineman 1995=2003 ; Kittay 1999=2010)、男女ともに経済的な責任も無償のケアも担うことを提案することによって (Okin 1989=2013 ; Fraser 1997=2003)、ケア役割を女性に割り当てがちなジェンダー秩序の転換も主張している。つまり、これらのケア論は、ケアする／される関係を社会の中心に置き、「ケアをどう体系化するかは社会的正義の問題」(Kittay 1999=2010 : 29) とすることによって、自立(自律)した男性のみに正義を認めようとする近代社会の変革を試みている。この点は、先にみた「ケア=優れた女性性」として捉える議論 (Noddings 1984=1997 ; Gilligan 1982=1986 など) とは、大きく異なる点である。

これらのケア論に共通しているのは、家族という私領域に押し込まれ、公領域から不可視化されているケアを可視化し、公領域だけでなく私領域である家族でも社会的正義を達

²⁷ 「経済的依存は多くの場合、同時に精神的・政治的・社会的依存と弱体化の状態を引き起こす。これは二次的依存、あるいは派生的依存と呼ぶことができる」(Kittay 1999=2010 : 102)。

成すべきだと主張していることである。本研究もこれらと同じ立場をとり、「人間に必然である依存を支え、社会の基盤となるケアは、性別に関係なく担うべきである」ことを主張したい。

そして、「父親の子育て」をとりあげる本研究では、特に男性とケアの関係に注目する。これまでのケア論では、多くの場合にケア役割を担う存在である女性に注目して議論しており、ケア役割を担う男性について議論したものは、管見の限りなかった²⁸。しかし近年、日本においても徐々にではあるが、実際に子育てや介護などのケアに関わる男性は増えてきており、男性であるがゆえに、ケアを担うことによって仕事との両立が難しくなる事例も報告されている（春日 1989；斎藤 2009 など）。これは、ジェンダー秩序において男性はケア役割から阻害されているため、「ケアは女性が担うべき」というジェンダー規範との関連によって、男性がケアに関わりにくくなっているのではないかと考えられる。そこで本研究では、本章第 2 節で詳述する、男性学の視点を「父親の子育て」に取り入れることにより、ケア論に「ケアする人としての男性」も含めた新たな展開を試みたい。

なお今後、本研究で「ケア論」という場合には、本研究と同じ立場をとる、2 つ目の「社会的正義としてケアの重要性を訴えるケア論」（Okin 1989=2013；Fineman 1995=2003；Fraser 1997=2003；Kittay 1999=2010 など）を指すこととする。

（2）親の子育てとは：ケア論からの捉え直し

これまでみてきたケア論では、「ケア」は子育て・介護・看護・介助などを含む幅広い概念として使われているが、第一義的な意味として「子育て」をあげるものが多い（Kittay 1999=2010；Okin 1989=2013；Fineman 1995=2003 ほか）。

たとえば Kittay（1999=2010）は、依存者とケア提供者の関係を、それだけではないと断りながらも、「多くの場合母子関係に代表される」（Kittay 1999=2010：75-76）と

²⁸ 男性学には、Kittay のケア論（Kittay 1999=2010 ほか）を基に、ケアの価値を上げて男性性の一つに位置づける“Caring Masculinity”（Elliot 2015）という主張がある。これは、男性も女性と同様にケアする存在として位置づける第一歩としては魅力的な提案だが、筆者は、ケアを男性性として位置づける限り、その具体的な内容などが本質主義的に性別によって異なることを認めてしまい、女性とのダブルスタンダードになる危険性は免れないと考えているため、この立場はとらない。なお Elliot（2015）は、男性性の多様性に焦点をあてて議論している点が本節でみてきたケア論とは立場が異なると考えられるため、本研究の分類としてケア論に含めていない。

し、人間が共有する「みな誰かお母さんの子どもである」という関係性をより注意深く検討することが、平等への道徳的・政治的要求につながると主張する。ここでいう「みな誰かお母さんの子どもである」という関係性とは、わたしたちを育てる母親業を担ってくれた誰か（生みの母親に限らない）との関係性であり（岡野 2011）、人間は、生き延びるためにケアと関心を注がれるに値する者とみなされて扱われた、誰かのケアから利益を得た者であることを指している（Kittay 1999=2010）。また、Fineman（1995=2003）は、これまでの性的な親密性に代わって「母子²⁹」を家族単位の核とし、その基本的単位を中心に社会政策や法規をつくるべきだと主張する。このように、これらのケア論における「ケア」は第一義的に、これまで多くの場合に母親が担ってきた「子育て」を指しており、そこからケアの意味や関係を広げて議論している。

一方、日本において「ケア」は、看護の分野で日常の実践的な用語として多用されるほか、ケア論の視点が高齢者介護や障がい者介助の問題分析視点として導入され（中西・上野 2003；上野 2011 ほか）、「ケア」を子育てと結びつけて議論されることは、ほとんどない³⁰。その理由として上野（2011）は、大正時代以降、子育てについての翻訳語として「保育」や「育児」といった言葉が既に研究概念として使われていたことを指摘する。しかし先にみたように、「保育」や「育児」はケア論における「ケア」とは異なり、「子どもを自立（自律）させる」という近代的な目標をもち、子どもを保育または育児する人に対してのジェンダー視点をもたない。そもそも、上野のいうように「子育て」は研究概念としてきちんと定義されてきたのだろうか。

管見の限り、戦後日本の育児研究の中で「子育て」を定義しているのは、船橋（1998）と牧野（2005）だけである。どちらも、「父親の子育て」について言及する中で、「子育て」を定義している。

船橋（1998）は、「親としての性差をミニマムに捉える視点から、父親にも母親にも共通の基本的な親役割」（船橋 1998：137）として、「子育て」を次の4つのモメントに分類

²⁹ Fineman（1995=2003）は、ケアする存在を「母」というメタファーで表現したが、これは男性がケアに関わることを制限するものではないと明記している（Fineman 1995=2003）。しかし筆者は、具体的なイメージとして「母子」を示すことによって、子育てというケアの重要性を具体的に訴えられた一方で、性別が女性に制限された「母」というメタファーによって「ケア=女性」とイメージされてしまう限界もあると考えている。

³⁰ その時点では雑誌に連載中であった上野（2011）のケア論を元にして、子育てについて議論したものに牧野（2009）がある。

して定義している。①子どもの生活費を稼ぎ供給する「扶養」、②しつけや教育をする「社会化」、③遊び相手や相談相手になる「交流」、④食事や沐浴など身の回りのことで子どもが自分で出来ないことを支援する「世話」。そして、「この4モメントは、父親や母親に限らず、子どもを育てる者なら誰でも遂行可能である」(船橋 1998 : 149)にも関わらず、夫婦間の育児分担では、「扶養」と「社会化」は父親の役割、「交流」と「世話」は母親の役割に分けられてしまう、〈子育てのジェンダー化〉の側面を指摘している。

牧野(2005)は、「子育て」を次のように定義する。①育児にともなう家事労働、②子どもの保育・世話(子どもに直接接触しながら行う仕事)、③子どもと遊ぶ・子どもの相手をする(子どもの身体的・精神的発達をうながすための活動)。ここで牧野は乳幼児期の親を対象に議論しているためか、先の船橋(1998)と定義が異なる。その違いは、第一に、しつけ・教育といった子どもの社会化のための項目は含めていないこと³¹、第二に、子どもの生活費を稼ぎ供給する「扶養」を含めていないことである。これらの点から、牧野は船橋より限定した形で定義していることがわかる。

このように、これらは「子育て」を定義するとしながら、いずれも具体的な「育児行為」の定義であり、「子育て」を研究概念として定義しているとはいえない。具体的な行為を示すことは、実際に子育てに関わる際に、自分が子育てのどの部分を担っているか、どの部分を自分以外の人に任せるかなどを理解するためには重要である。しかし、「子育て」概念そのものを定義することなく「父親の子育て」について議論することは、「父親の子育て」が母親のそれと同じなのか/異なるのか等について検討されないことにつながり、子育てにまつわるジェンダー規範を見逃しかねない。実際に、上記の船橋(1998)と牧野(2005)の間でも、船橋が〈子育てのジェンダー化〉によって父親の役割とされがちだと指摘する「扶養」と「社会化」を、子育て行為に含めるかどうかという大きな違いがみられる。

「子育て」を研究概念として定義していないという問題点は、子育てにおける夫婦間の役割分担の調査(落合 1989 ; 牧野 1996 ; 子ども未来財団 2006 ; 落合・山根・宮坂

³¹ 牧野(2005)は「子どもと遊ぶ・子どもの相手をする(子どもの身体的・精神的発達をうながすための活動)」について、この活動の中で父親が「スポーツやゲームにはルールがあり、遊びながらルールを守ることの大切さを教えることができます」(牧野 2005 : 84)と述べている。しかし、この活動が「仕事で疲れて帰ったお父さんの疲れを癒す楽しみな時間にもなるでしょう」(牧野 2005 : 84)とも述べている点からは、ここでいう「ルール」とは、あくまでも「遊びのルール」に留められており、船橋(1998)のいう「社会化」とは異なると考えられる。

2007 など) や、「父親の子育て」の阻害／促進要因研究 (津谷 2002 ; 永井 2004 ; 松田 2008、2011 など) にも指摘できる。これらの調査でも「子育て」を定義することのないまま、具体的な育児行為として調査項目を立てている。そして、調査によって育児行為の内容や範囲にはバラつきがあり統一性がない。

そこで本研究では、ケア論から「子育て」を捉え直し、その概念を定義する。前述のとおり、ケア論は「人間に必然である依存を支え、社会の基盤であるケアは、性別に関係なく担うべきである」という議論であり、その視点を取り入れて「子育て」をケアの一つとして位置づけることにより、子育てにまつわるジェンダー規範を考察するための新しい視点を得ることができる。

ここで参考になるのが、Daly (2001) によるケアの定義である。Daly はケアを、「依存的な存在であるおとなまたは子どもの身体的かつ情緒的な要求を満たすことに関わる行為と関係であり、それが割り当てられ遂行される規範的・経済的・社会的枠組みのもとでの行為や関係である」(Daly 2001 : 53、訳は筆者による) と定義する。この中に「依存的な存在である子ども³²」とあるように、この定義には子育てもケアの一つとして含まれている。ここでいう「行為と関係」とは、ケアする人とケアされる人(「依存的な存在であるおとなまたは子ども」)の「相互行為と関係」だといえる。ただし、Daly は福祉国家との関係の中でケアを定義しているため、ここでの「ケア」は社会政策の分析ツールとして定義されている。つまり、この定義によって、社会政策がどのようにケアの受容と供給の管理をはかってきたかということに研究の焦点をあて、家族・国家・社会の間の関連がどのようにジェンダー化されたのかを明らかにすることを目的としている (Daly and Rake 2003=2009)。そのため、この「ケア」には家庭内で行われるような無償労働だけでなく、ヘルパーなどのケアに関わる有償労働も含まれている。

この点に注意しながら、Daly (2001) の定義を参考に「親の子育て」を考えると、「親の子育て」は「子どもの身体的・情緒的なニーズに応えるための親子間の相互行為と関係」だといえる。ただし、本研究では家庭内における「親の子育て」に限定して議論するため、

³² ここでの「依存」は「ケアが必要な状態」を指しており、子ども自身のエンパワメントを否定するものではない。

ここでの「親の子育て」は無償労働であり、有償労働は含まれない³³。これが、Daly の定義とは異なる点である。

この「親の子育て」の中では、親は子どもの身体的・情緒的なニーズに応えることが、なによりも重要である。そのため、親が理想とする子ども像を持ち、それに合わせた子育て法をとりたいと思っけていても、その理想像と子ども自身の気質や体質が合わない場合は、別の方法をとらざるを得ない。たとえば、親が「偏食をしない子ども」を育てたいと考えていても、子どもが体質的に食物アレルギーを持っていたら、その子どもの命を守るために、食生活を子どもが食べられるものだけに合わせざるを得ない。このように「子どもの身体的・情緒的なニーズに応えるための親子間の相互行為と関係」として「親の子育て」をみていくことによって、改めて、子育ては親が一方向的にコントロールできるものではないことを示すことが可能となる。

これまでの議論から、本研究においては「親の子育て」を「親が、依存的な存在である子どもの身体的・情緒的なニーズから出る要求に応じて満たす相互行為と、それによって構築される関係」と定義し、これを先にみた「保育」「育児」などと区別して、〈ケアとしての子育て〉と呼ぶ³⁴ (図 2-1)。前述のとおり、「保育」「育児」は、親などのおとなが子どもに対して行う世話や教育を指しており、最終目標は「子どもを社会人として自立（自律）させること」にあった。これらと〈ケアとしての子育て〉の違いは、第一に、相互行為と関係の出発点を、おとなの子育ての方針や考え方・欲求ではなく、子どもの身体的・情緒的なニーズにしていること、第二に、「子どもの自立（自律）」ではなく、子どもの身体的・情緒的なニーズに応じてケアすること自体に価値をおいている点にある。

³³ 他方、保育士や幼稚園教諭などの子育てに関わる有償労働にも、「子どもの身体的・情緒的なニーズに応えるケア」が含まれることが予想される。

³⁴ 子どもが成長するにつれて、子どもを社会化するためのしつけや教育も必要となってくるが、その際には、子どもを依存的な存在と位置づけるケア論とは別の視点から捉える必要があるのではないかと考える。この点については、今後の課題としたい。

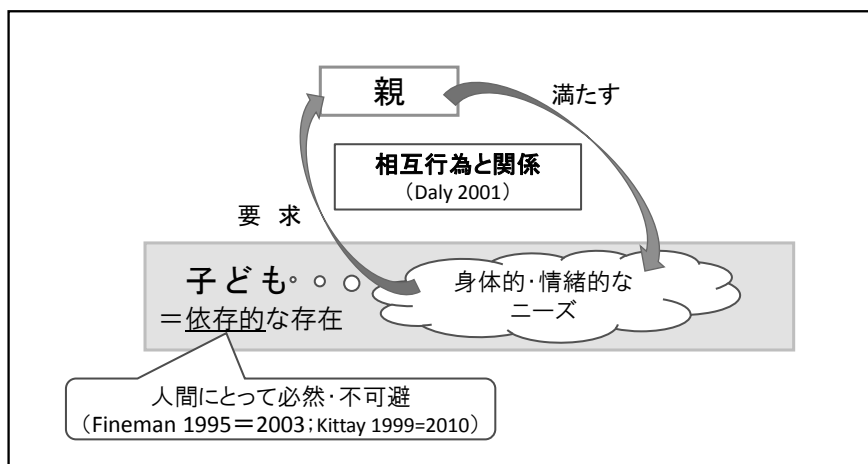


図 2-1 ケアとしての子育て

つまり、〈ケアとしての子育て〉においては、親が自立（自律）を重んじる近代的人間像を理想とせず、子どもの身体的・情緒的なニーズに受け身になることによって〈責任＝応答可能性〉があらわれる。Butler（2005=2008）は〈責任＝応答可能性〉を、「意思を陶冶することによってではなく、〈他者〉に応答するための源泉として意志せざる感受性を用いること」（Butler 2005=2008：171）だという。したがって〈ケアとしての子育て〉は、親が一方的にコントロールできない〈責任＝応答可能性〉を伴うものであり、子どもという〈他者〉に応答することによって、はじめて成り立つ相互行為と関係だといえる。そのため、子どもの身体的・情緒的なニーズに基づかない、親の一方的な欲求を満たすような虐待などの行為や関係は、この〈ケアとしての子育て〉には含まれない³⁵。

また、〈ケアとしての子育て〉は親が行うものであるがゆえに、親の責任は無制限である。それは、保育士や幼稚園教諭などの子育てに関わる有償労働者が、子どもを預かっている時間（＝自身の勤務時間）に限定して、その子どもに対する責任を負うのとは対照的である。そのため親は、いつでも子どもの身体的・情緒的なニーズに対して応えられるようにしておく責任を負っており³⁶、〈ケアとしての子育て〉に関わる時間も無制限となる。

³⁵ 虐待は、おとなからの暴力に子どもを晒しているという点で、「おとなが子どもを健康・安全に養護する行為」を指す「保育」や「育児」にも含まれない。

³⁶ ここでは、仕事などで自らが直接、子どものニーズに応えることが不可能な場合は、他の人が応えられるように環境を整えることも含めている。

この〈ケアとしての子育て〉を行う「親」の性別に区別や制限はない。それは、「子どもの身体的・情緒的なニーズ」が、親の性別によって変わることはないからである。たとえば、乳児がお腹を空かせて泣いている時、その顔をのぞきにきた人が「母親」か「父親」かによって、その乳児が「お腹が空いたのでミルクを飲みたい」というニーズを変えることはない。もちろん、そのニーズから出た要求に対して、実際に親がどのように応えるかについては、親の持つスキルや経験などによって変わってくるだろうし、そのスキルや経験も、親の性別やジェンダーによって変わってくるかもしれない³⁷。しかし、具体的にどのような方法が取られるにせよ、親が子どものニーズを汲み取って、それを満たすために行うのであれば、そこでの「子育て」が「子どもの身体的・情緒的なニーズから出る要求に応じて満たす相互行為と関係」であることに変わりはない。では、〈ケアとしての子育て〉とは、具体的に何を示すのだろうか。

〈ケアとしての子育て〉を、先にみた船橋（1998）の育児行為の4つのモメント（扶養、社会化、交流、世話）と比較してみる。〈ケアとしての子育て〉では、「子どもの身体的・情緒的なニーズ」に応えることが何よりも重要である。そのため〈ケアとしての子育て〉には、船橋（1998）の育児行為のモメントのうち、子どもの身体的・情緒的なニーズに応える「交流」と「世話」は含まれるが、子どもの生活費を稼ぎ供給する「扶養」や、しつけや教育をする「社会化」は、子どもの身体的・情緒的なニーズに関係なく行われるので〈ケアとしての子育て〉とはいえない。もちろん、子どもを育てる上で、その生活費を確保し、子どもの将来に備えてしつけや教育をすることは重要である。しかし、〈ケアとしての子育て〉という視点からみると、「扶養」は〈ケアとしての子育て〉を支える経済的資源としてみることができ、「社会化」は〈ケアとしての子育て〉とは異なる親子間の行為や関係としてみていく必要があると考えられる。つまり〈ケアとしての子育て〉は、これまでの育児研究において「子育て」とされてきたもののうち、「交流」や「世話」（船橋 1998）を中心とした「親子間の相互行為と関係」だといえるだろう³⁸。

³⁷ 日本の場合は、1993年まで家庭科が男女別修であったことや、家でお手伝いをさせる内容が子どもの性別によって違うこと（厚生労働省 2014b）などによって、人の世話をするという経験は、女性の方に多いことが予想される。しかし、子育てに関しては、今の親世代で自分の子どもを持つまでに子育て経験をもつ人はほとんどなく（原田 2002）、それは女性も同様である。

³⁸ 今後、本研究において「子育て」と表記する場合は、これまでの育児研究において「子育て」と考えられてきたような、育児行為全般を指す。

ここで忘れてはならないのは、親も子も、家族や家庭に閉じた存在ではないということである。人は社会の中で、さまざまな領域を行き来しながら生活している。各領域には、その領域のメンバーとの相互行為や、それによって構築される関係があり、家庭における子育ても、子育てに関わるジェンダー規範も、それらの影響を受けることは免れない。特に父親は、ジェンダー秩序の中で、男性として稼ぎ手役割を担うことが多いため、職場領域を主な居場所としていることが多いと考えられ、職場におけるジェンダー規範に大きく影響を受けている可能性が高い。

第2節 父親と男らしさ

(1) 男性学の視点と多様な男らしさ

ジェンダー秩序の中で、男性として稼ぎ手役割を担うことが多い父親は、どのような男らしさをもつのだろうか。「父親の子育て」にまつわるジェンダー規範に注目していくにあたって、本節では、男性学の視点から父親の男らしさについて考察する。

男性学とは、1970年代のフェミニズムの問題提起を受けて起こった、新しい学問領域である。その一番の特徴は、ジェンダー概念に依拠し、男性を普遍的主体や人間一般としてではなく「ジェンダー化された存在」として、男性性（masculinities）との関連から捉えることにある（田中 2009）。

今日の男性学に大きな影響を与えているのが Connell の一連の男性性（masculinities）研究（Connell 1987=1993、2002=2008、2005 ほか）である。Connell は、ジェンダーは社会実践の中で構築されるものであり、毎日の生活は身体的な特徴や再生産のプロセスに
リプロダクティブ・アリーナ
よって規定される性と生殖の舞台に関係づけられて組織化されていると指摘した

（Connell 2002=2008）。そして、男女間だけでなく男性性の間にも権力差があり、多様で階層的であることを明らかにした（表 2-1）。

本研究にとって、この Connell の指摘は重要である。なぜなら、父親が職場などにおける人間関係や相互行為の中でどのような男らしさをもつかについては、そこにおける他の男らしさとの関係の中でも構築されると考えられるからである。しかし、ここで注意しなければならないのは、男らしさの多様性に目を奪われて、女らしさとの関係の中で構築されるジェンダーを不可視化してしまうことである。本研究では、前述のケア論におけるフェミニズム的な視点を組み合わせることによって、この男らしさと女らしさの関係にも注意していきたい。

表 2-1 多様な男性性 (Masculinities) ³⁹

	名称	概要
男性性 Masculinities	ヘゲモニックな男性性 Hegemonic Masculinity	「文化的理想」と「制度的権力」の相乗効果によって最も賞賛される男性性のパターンであり、実際に体現できている男性は少ない
	共犯的な男性性 Complicit Masculinity	ヘゲモニックな男性性を体現せずに、家父長制の利益配当を受けるような男性性
	従属的な男性性 Subordinated Masculinities	ヘゲモニックな男性性との関係の中で構築される男性性
女性性 Femininities	誇張された女性性 Emphasized Femininity	男性の利益や欲望に自らを合わせ、文化的イデオロギー的に支持される女性性
	その他の女性性	

Connell (1993, 2008) ; Connell (2005) ; 川口 (2014) ; 多賀 (2014) より筆者作成

(2) 戦後日本における男らしさとしての「Salaryman Masculinity (サラリーマン)」

では、現代日本における男らしさには、どのようなものがあるのだろうか。Connell の研究成果をふまえた先行研究によると、戦後日本の男らしさとしては、「Salaryman Masculinity (サラリーマン)」があげられる。「サラリーマン」は、語彙的には企業等からの給料で生活する者を指す和製英語であるが、「マン」とあるとおりに男性を表す言葉であり、「中間層でホワイトカラーの会社員・公務員の男性像⁴⁰」である (Hidaka 2010 ; 多賀 2011a ; Dapgupta 2013)。具体的には、「新卒で企業に就職し、長期安定雇用と年功序列賃金に守られながら定年まで同じ組織で長時間労働に励む。家庭で母親、妻と数人の子供と暮らしながら、家事や子育ては妻に任せ、自らは一家の稼ぎ主としての役割に専念する」(多賀 2011a : i) 男性を指すが、実際に体現できている男性は多くなかったという指摘もある (海妻 2012)。しかし、あくまでも生き方の標準としての男性像という意味で

³⁹ Connell はこの他に、ホモセクシュアルや黒人などを周縁化する「周縁化された男性性 (Marginalized Masculinities)」についても言及している (Connell 2005 ほか)。

⁴⁰ 戦後日本における大企業の雇用制度では、ブルーカラーも長期安定雇用・年功序列賃金・企業福祉を獲得するなど、ホワイトカラーと処遇上の平等化を進めて昇進経路を拡大している。このように、現実の「サラリーマン」にはブルーカラーも含まれていたが、そこにはホワイトカラーとの間に解消しえない障壁があったという (木本 2002)。この点から、ブルーカラーは、自分の生き方の理想像としてホワイトカラー並みの中間層を目指したと考えられる。そのため本研究では、「サラリーマン (Salaryman Masculinity)」を「中間層でホワイトカラーの会社員・公務員の男性像」と定義する。

は、戦後日本のヘゲモニックな男性性だといえるだろう（Hidaka 2010；多賀 2011b；Dagupta 2013）。

この一家の稼ぎ主である「サラリーマン」は、前述のとおり、子育てをはじめとする家庭のケア役割を一手に引き受ける専業主婦とセットになっている。つまり「サラリーマン」は、自身は子育てなどのケア役割を引き受けない男性像だといえる。逆にいえば、ケア役割を引き受けないことによって、「一家の稼ぎ主」として長時間労働に専念することができる。したがって「サラリーマン」は、長時間労働に勤しむ中で職場を居場所とし、職場／家庭領域を区別しながら働いていると考えられる。

このような「サラリーマン」の働き方の背景として、次の2点があげられる。第一に、「メンバーシップ契約」としての雇用契約である。濱口（2011）によると、これは日本独特の企業文化であり、具体的な職務を定めず、企業内のメンバーシップの維持が最重要視されるものだという。濱口は、メンバーシップ契約によって日本の雇用の三種の神器といわれる、長期安定雇用・年功序列賃金・企業別組合が可能になったと指摘する。一方で欧米や他のアジア社会では、企業の中の労働をその種類ごとに職務（ジョブ）として切り出し、各職務に対応する形で労働者を採用し従事させる「ジョブ契約」がとられており、各自の職務の内容・範囲・責任が明確となっている。これに対して、日本のようなメンバーシップ契約においては具体的な職務を定めないために、雇用労働者は、自分がどの程度まで仕事をすればよいのかが不明瞭である中で、職場のメンバーに認められるような働き方を求められる。メンバーシップ契約に基づく働き方は企業の働き方の規準となり、上司や同僚が残業するからなどの理由で、必要以上に長時間労働になりやすい。

第二に、企業におけるホモソーシャリティがある。戦後の労使交渉の中で、男性集団のみで共有される価値や基準にもとづいた「平等」が、日本の労働界における「平等」になっていった。その中で女性は不可視化され、それに伴って、「ケア役割を担わない者」を前提とした働き方が標準になっていった（海妻 2012）。そのような働き方は、女性はもちろん、子育てや介護などのケアに関わる男性も排除する。そして、企業におけるホモソーシャリティから排除されないために、男性は「サラリーマン」として、ますます長時間労働に駆り立てられ、育休や子育てのための短時間勤務を言い出しにくくなっていく（佐藤・武石 2004）。

このような傾向は、男性の働き方だけではなく、生き方をも規定する。メンバーシップを重視することによって企業が共同体化し、終身雇用される男性がその企業以外に寄るべ

き共同体が存在しない場合に、就業後も企業の人間として行動することが期待される「会社人間」になりがちな環境を生み出す（宮坂 2002）。「家族生活を妻に依存し、主たる稼得者として会社生活一色に染まっていく男性」である「会社人間」となった父親（男性）は（木本 2006）、生活時間と関心のほとんどを「会社のこと」に吸収されることにより、家庭にいる妻や子どもなどにとって「家族の外なる人」になってゆく（熊沢 1994）。

（3）父親の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉

このような「Salaryman Masculinity（サラリーマン）」は、経済不況を背景とした長期安定雇用や年功序列賃金の崩壊によって、1990年頃を境に男性の生き方の標準としては揺らいできているが、「男性は家族の主な（または唯一の）稼ぎ手であるべき」という「一家の稼ぎ主」規範としては根強く残っている（田中 2009；多賀 2011b）。

では、実際に「サラリーマン」として働く父親は、どのくらい存在するのだろうか。2010年の国勢調査（総務省統計局 2011a）によると、末子が6歳未満の夫婦世帯に占める「夫が雇用者」の割合は84.8%にのぼり、多くの父親がメンバーシップ契約や企業のホモソーシャルリティの中で働いていると考えられる。そのうち、妻が専業主婦である世帯は58.5%と約6割を占め、これらの世帯の父親は、子育てをはじめとする家庭のケア役割を全て妻に任せ、自身は「一家の稼ぎ主」として長時間労働ができる環境にあるといえる。しかし、何らかの形で妻も働いている世帯も約4割あり、これらの世帯では、父親も子育てなどのケア役割を担う必要があると考えられる⁴¹。

では、この「一家の稼ぎ主」規範は、人びとにどのように意識されているのだろうか。国際比較調査（国立女性教育会館 2005）によると、日本は韓国とともに、女性は家事と子育てが中心で、男性は職業も家庭もがんばろうとする「男性の二重役割」志向が男女ともに高い。つまり父親は、子育てに積極的に関わることが求められながらも、男性役割である稼ぎ手役割を担うことが前提となっている（船橋 2008）。

男性の稼ぎ手役割についての意識調査（内閣府 2012c）では、「父親が仕事中心に生活することは、家族の幸せにつながる」については「とてもそう思う」「ややそう思う」を合わせた回答が31.3%であるのに対し、「（結婚したら）家族を養い守るのは、男性の責任

⁴¹ 他方で、自営業など「夫が雇用者以外」の父親も約1割存在し、「父親の子育て」のジェンダー規範を考察する上で、「サラリーマン」以外の働き方をしている父親への注目も必要かと思われるが、これについては今後の課題としたい。

である」は 65.9%、「(結婚したら) 一家の大黒柱は、男性である」は 78.2%となっている。つまり、父親がかつての会社人間のように稼ぎ手役割だけに専念することに賛成する人は 3 割程度しかいない一方で、父親に「一家の稼ぎ主」役割を期待する人が 7 割前後いるという、矛盾した結果となっている。このように、イクメンなどで「父親の子育て」が積極的に推奨されている現代日本においても、父親が「一家の稼ぎ主」であることは自明視されているといえよう。

これまでの議論をふまえて本研究では、『一家の稼ぎ主』という男らしさを「男性に、家族の中の主な(または唯一の) 稼ぎ手として、それにふさわしい働き方や役割を求める規範」とし、現代日本における重要な男らしさとして注目していく。

第 3 節 「父親の子育て」再考：本研究の視点

(1) 〈ケアとしての子育て〉とジェンダー規範との間の 2 つのジレンマ

これまでの議論から、現代日本における「父親の子育て」には、〈ケアとしての子育て〉とジェンダー規範との間に、次の 2 つのジレンマが浮かび上がる(図 2-2)。それは〈ケアとしての子育て〉と、①「子育ては母親がやるべき」という規範(以下、『子育て=母親』規範)との間のジレンマと、②父親の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマ、である。

① 〈ケアとしての子育て〉と「子育て=母親」規範との間のジレンマは、本来はジェンダーに関係なく関わるものである〈ケアとしての子育て〉が、日本社会の中で「子育て=母親」規範が強いために起こる、父親が「男性の親」であることによるジレンマである。そもそも「子育て=母親」規範は、母親が身体的に産む性であることを根拠にした本質主義的な規範であり、産まない性の男性である父親は、(ジェンダー規範上は母親がすべき) 子育てに関わるには、自身の男性というジェンダーを乗り越える必要が出てくる。

次に、② 〈ケアとしての子育て〉と父親の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマは、父親もできるはずの〈ケアとしての子育て〉と、企業社会によって規定され日本型福祉社会の基盤となっている〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマである。現代日本においては、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉によって、特に男性に対して長時間労働などの男並みの働き方が求められがちであり、その分、家庭にいる時間が短くなる。したがって、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもったままでは、父親は時間的・物理的に〈ケアとしての子育て〉を実践することは難しくなる。

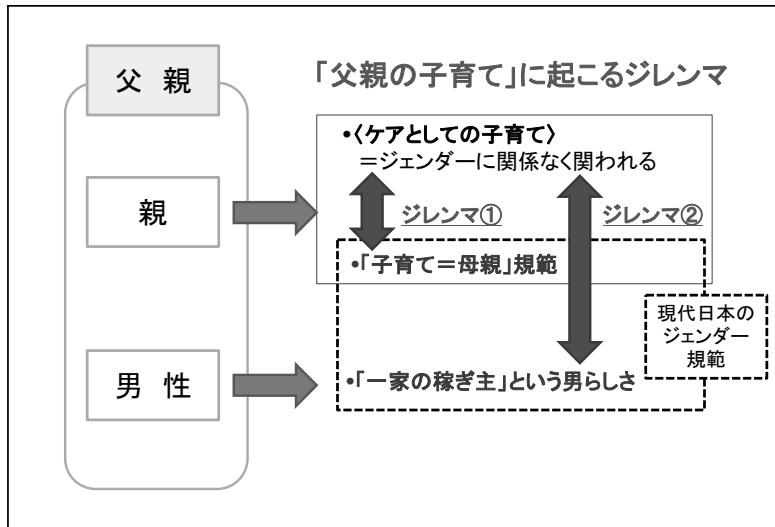


図 2-2 「父親の子育て」に起こるジェンダー規範とのジレンマ

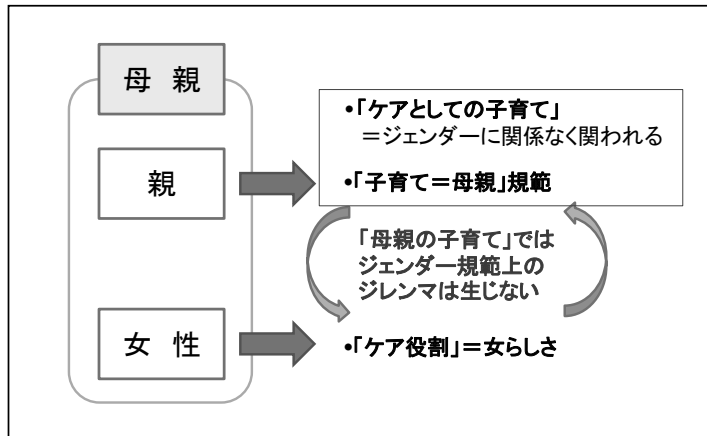


図 2-3 「母親の子育て」とジェンダー規範

一方、母親の場合を考えてみると、母親はジェンダー秩序の中でケア役割を担う女性であり、そのジェンダーである女らしさにはケア役割が含まれているため、「母親の子育て」では、親であることの中にも、女らしさと親であることとの間にも、ジレンマは生じない（図 2-3）。したがって、母親は子育てに関わる上では、自身のジェンダーを周囲から理解を得るための資源として利用しやすくなっているといえる。

それに対して「父親の子育て」は前述のようなジェンダー規範とのジレンマを抱えているため、父親が〈ケアとしての子育て〉に関わろうとする時には、自分自身のジェンダー・アイデンティティにジレンマを起こさないために、そして周りの理解を得るために、これらのジレンマを乗り越えるための様々な試みが必要となる。次に、これら2つのジレンマを乗り越える試みについて、それぞれ詳しくみていく。

(2) 父親が〈ケアとしての子育て〉と「子育て=母親」規範との間のジレンマを乗り越える試み

男性である父親が「子育て=母親」規範が強い中で〈ケアとしての子育て〉をしようとするときに起こる具体的な状況として考えられるのは、「子育て=女らしさ」への①父親自身の抵抗と、②周りからの抵抗、である。

①父親自身の抵抗は、父親が自身の男らしさにこだわりがある場合に起こると考えられる。これに対しては、父親が「父親が子育てに関わる意義」や「子育ての重要性」を理解するなどの意識変革によって、乗り越えることができる。また、意識が行為を規定するだけでなく、子どもの世話という行為が父親の性別役割分業意識に影響することが明らかになっていることから（庭野 2007）、実際に子どもの世話に関わることも父親の意識変革につながり、このジェンダー規範とのジレンマを乗り越えることができるだろう。

②周りからの抵抗は、父親が自身のジェンダーを乗り越え、母親と同様・同等に〈ケアとしての子育て〉をしようとするときに起こる。父親は自身の男性というジェンダーを、母親のように周りから理解を得るための資源として使えないため、「子育てをする父親」として承認が得られにくい（末盛 2010）。これについては、第1章でみた政策などによる「父親の子育て」促進キャンペーンや、父親自身の働きかけなどによって、周りの人びとの意識を変革し、父親が子育てをすることへの理解を得ることができれば、乗り越えることができる。

たとえば、「父親の育児参加に関する世論調査」（中央調査社 2012）をみると、父親が子育てに参加することについて、「父親も母親と育児を分担して、積極的に参加すべき」と考える人は、34.7%（2010年）から45.0%（2012年）に増え、「父親は許す範囲で、育児をすればよい」が54.2%（2010年）から44.9%（2012年）に減っている。この調査からは、父親も母親と同じ親として、より積極的に子育てにかかわるべきだと考える人が増えてきたことが伺える。

このように、「父親の子育て」における〈ケアとしての子育て〉と「子育て＝母親」規範との間のジレンマは、父親自身やその周りの人びとの意識を変えていくことによって、ある程度は乗り越えられるだろう。しかし、その際に注意しなければならないのは、その「父親の子育て」の内容である。父親がジェンダーにこだわらず〈ケアとしての子育て〉をするか、父親が母親との本質的な違いを強調して、「母親の子育て」とは違う〈男らしい子育て〉⁴²をするかによって、性別役割分業のあり方が変わってくる。先にみたように、〈ケアとしての子育て〉では、子どもの身体的・情緒的なニーズに受け身になることによって、親の〈責任＝応答可能性〉があらわれる。これは、ジェンダー秩序の中で「活動の主体」として位置づけられ（江原 2001）、能動性を要素の一つとする男らしさの行動様式とは対置するものである。そのため、男らしくない〈ケアとしての子育て〉を避け、父親の男らしさに合わせるために、「父親の子育て」を〈男らしい子育て〉とする場合があり得る。〈男らしい子育て〉をする場合は、次にみていく〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマとも相まって、父親が子育てに関わることによってさらに父親の男らしさが強化され、性別役割分業がますます強化されていくことも考えられる。

（3）父親が〈ケアとしての子育て〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマを乗り越える試み

次に、〈ケアとしての子育て〉と、父親のもつ〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマについて考えていく。

〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が日本の企業文化であるメンバーシップ契約とセットになることによって、職場で一人前と認められるために、幅広い仕事の責任・量をこなす必要が出てくる。これによって長時間労働が助長され、職場にいる時間が長くなると、父親が家庭に居る時間が短くなり、その分、母親に子育て負担がかかる。したがって、父親が〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもったままでは、〈ケアとしての子育て〉を実践することは不可能になってしまう。では、この問題点を克服するために、どのような方法が考えられるだろうか。

⁴² 本研究における〈男らしい子育て〉とは、「母親との本質的な差異を強調することによって、父親の男らしさを示す子育て行為」を指す。たとえば、母親が日常的に子どもと行く公園ではなく、男性としての力強さや行動力を示すことができる、非日常的な山でのキャンプなどのアウトドアへ子どもを連れて行く、本の読み聞かせにおいて、男性ならではの低い声で怖い本を読む、などが考えられる。

第一の方法として、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を変革しないまま、父親が子育てに関わっているという状況を作る、『父親の子育て』の内容を父親のジェンダーに合わせる」というやり方が考えられる。つまり、母親の子育てとは違う〈男らしい子育て〉とする方法である。前述のように、〈ケアとしての子育て〉においては親の責任は無制限であり、それにかかる時間も無制限である。しかし、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に合わせた働き方をすると、長時間勤務になりがちとなり、その分、家庭で子どもと過ごす時間は短時間となる。そのため、短時間でも十分に「父親が子育てしている状態」を作り出すためには、父親よりも長時間子どもと接している母親との差異を強調して、「父親の子育て」を〈男らしい子育て〉にする必要が出てくる。これによって、これまで「仕事と子育て」の間で起こっていた性別役割分業が、今度は「子育て」の中で起こることとなり、父親が子育てに関わることによって、違う形で性別役割分業が強化されるというパラドックスが生まれる。しかしこのパラドックスは、父親の子育ての内容や関わり方を問わないことによって『男らしい子育て』をする父親＝子育てをする父親』となって不可視化され、父親の「一家の稼ぎ主」としての働き方は維持されていく。

第二の方法として、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を変革して、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践できるようにするという方法が考えられる。しかしこの方法は、職場や社会における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を変革しなければならないため、父親個人の努力だけで克服することは難しい。とはいえ、職場や社会における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の変革は、不可能ではない。たとえば、職場における雇用契約について、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の背景となっているメンバーシップ契約をやめて、仕事の量や責任が明確なジョブ契約をとり、職場における労働者の勤務時間や場所についての裁量性を高くすれば、父親は自分の仕事を家庭における子育てに合わせた形で調整することができる。これによって、父親は〈ケアとしての子育て〉を実践することが可能となるだろう。この時、父親の働き方と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に繋がりがなくなるため、少なくとも働き方の面では、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉にこだわる必要はなくなる。また、父親自身の周囲への働きかけなどによって、働き方を変えていくことが認められるケースもあるだろう。いずれの場合でも、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の変革とともに、雇用契約の方法や働き方の変革が不可欠である。他に、夫婦がともに経済的責任を負うようになれば、父親だけが「一家の稼ぎ主」役割を負うことがなくなり、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉から解放される。このよ

うに、職場や社会における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の変革のためには、父親（男性）だけでなく、母親（女性）も合わせて一緒に変わっていく必要がある。

（４）「父親の子育て」への視点

これまでみてきた「父親の子育て」にみられるジェンダー規範と〈ケアとしての子育て〉の関連を整理し、理論上考えられる父親像のタイプを整理したのが、表 2-2 である。ここでは、異なる 2 種類の男らしさを示している。

表 2-2 理論上考えられる父親像

ジェンダー規範		行為	父親像のタイプ
身体性に基づいた規範	企業社会に基づいた規範		
本質的な男らしさ	「一家の稼ぎ主」という男らしさ	ケアとしての子育て	
ある	ある	する	1
		しない	2
	ない	する	3
		しない	4
ない	ある	する	5
		しない	6
	ない	する	7
		しない	8

1 つ目の「身体性に基づいた規範」としての〈本質的な男らしさ〉とは、男性の産まない性としての身体性に基づいて、本質主義的に男性に強いられる男らしさを指す。これは、現代日本における「子育て＝母親」規範とは、裏表の関係にある。ジェンダーは、身体的な特徴や再生産のプロセスによって規定される性リプロダクティブ・アリーナと生殖の舞台に関係づけられて組織化され（Connell 2002=2008）、ジェンダー秩序の中で、産む性である女性を「他者の活動を手助けする存在」として位置づけ、それに対して産まない性である男性を「活動の主体」として位置づける（江原 2001）。そして、男性は「力・権力・所有」などの要素をもつ「優越・権力・所有」への志向性に強く拘束されると考えられ（伊藤 1993）、そのような志向性が〈本質的な男らしさ〉として規範化される。前述の〈男らしい子育て〉は、この〈本質的な男らしさ〉が子育てに結びついたものだといえる。

もう1つの「企業社会に基づいた規範」としての〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は「男性に、家族の中の主な稼ぎ手（または唯一の）として、それにふさわしい働き方や役割を求める規範」であり、日本型福祉社会の基盤となる、日本の企業社会における労働市場の要請にもとづく男らしさである。この〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は、妻（母親）が子育てをはじめとするケア役割を一手に引き受けることを前提としており（多賀 2011a）、「ケア役割をしない男性」の働き方を標準とする企業のホモソーシャルリティによって促進される（海妻 2012）。

男らしさは多様であるが（Connell 2005 ほか）、これまでのフェミニズムや父親研究では「いわゆる男らしさ」として、この2つの男らしさのどちらかだけを使う、または、この2つを混同して使われることが多かった。たとえば、男性学の視点からの父親研究では、子育てというケア役割と対置する父親の男らしさとして〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が取り上げられているが、身体性に基づいた〈本質的な男らしさ〉には注目されていない（多賀 2011b など）。また管見の限り、多様な男らしさと子育ての内容等との関連から考えられる父親像を示した研究はない。そこで本研究では、性質の異なるこれらの男らしさを区別した上で、〈ケアとしての子育て〉と組み合わせて考察した。その結果、理論上考えられる父親像として、表 2-2 のとおり、8つのタイプが浮かび上がる。

表 2-2 からは、「父親の子育て」が多様だということがわかる。「母親の子育て」の場合は、ケア役割を担うというジェンダー規範としての女らしさと〈ケアとしての子育て〉とのジレンマがないため、一般的に「世話」や「交流」（船橋 1998）を中心とした〈ケアとしての子育て〉をしていると考えられる。しかし「父親の子育て」の場合は、〈本質的な男らしさ〉および〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉と〈ケアとしての子育て〉の組み合わせにより、8タイプの多様な「父親の子育て」が考えられる。つまり、現代日本における「父親の子育て」には、「母親の子育て」とは異なるジェンダー規範があらわれることが予想される。

もちろん、これらの父親像は理論上の仮説であり、現実の父親像との比較が必要である。たとえば、タイプ 1 は〈本質的な男らしさ〉も〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉もあり、〈ケアとしての子育て〉をしている父親像であるが、現在の日本社会の中で〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に沿った働き方をすると長時間労働になりがちなため、その分、家庭に居る時間が短くなり、物理的・時間的に〈ケアとしての子育て〉の実践は難しくなると考えられる。なぜなら、〈ケアとしての子育て〉は子どもの身体的・情緒的な

ニーズに応じて行うため、ある程度、子どもに寄りそう時間が必要だからである。また逆に、タイプ8は〈本質的な男らしさ〉も〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉もなく、〈ケアとしての子育て〉をしない父親像であるが、稼ぎ手役割も子育てというケア役割も果たさない男性を「父親」といえるのかという問題もある。そこで本研究では、これらの父親像を理論上の仮説として、第3章～第5章において実証的なデータの中にみられる父親像との比較を行う。

第4節 公私領域と性別役割分業

では、「父親の子育て」が〈ケアとしての子育て〉になるためには、何が必要なのだろうか。本研究では「父親の子育て」とジェンダー規範との関連について、父親自身はもちろん、父親をとりまく領域とその中の人びととの相互関係や行為なども合わせて考察していくために、性別役割分業を規定していると考えられる、公私領域に注目していく。そこで本節では、日本における性別役割分業と公私領域の歴史を簡単に振り返った後、近代社会における公私二元論へのフェミニズムからの批判をふまえた上で、本研究の第4章と第5章において分析枠組として使用する「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を示す。

(1) 日本における性別役割分業と公私領域の歴史

日本では明治末からの近代化の中で、父親は雇用労働者として家族の稼ぎ手役割を一手に引き受けると同時に、家庭の中に居場所を失っていった(沢山 2013)。それはまさに、女子中高等教育進展の基盤となった、良妻賢母思想の展開と時を同じくしている(牟田 2006)。「良妻賢母」には、女性の産む性という身体性に基づいた、本質主義的な「子育て=母親」規範が含まれるが、これはイデオロギーとして近代社会の形成にとって不可欠であり、女性を近代国家の国民として統合していくキー概念であった。その特徴は、①生理的にも心理的にも、果たすべき役割の面からみても、男女が大きく異なる対極的な存在として指定されていること、②男女同権や男尊女卑ではなく「男女同等」であるとする事、③抽象的に人間としての同等性をうたうことによって、具体的には女性が男性に比べて劣等の地位におかれるということを表面化させないことにある(小山 1991)。この良妻賢母思想は、たしかに一方では女性に対して抑圧的な機能を果たしたのであるが、しかし他方では、妻・母として女性の地位を高めるものでもあった(牟田 2006)。このよう

なイデオロギーは、戦後に「標準家族」における専業主婦が、女性の憧れの対象になったことにつながっていく。

それは、女性をよき母・妻として家庭という私領域に憧れをもって閉じ込めるとともに、男性を一家の稼ぎ手として職場という公領域を居場所とさせ、家庭における子育てなどのケア役割から疎外していく過程であったといえる。その後、戦後の高度経済成長を支えた「家族賃金」などの日本的経営システムに適合的だった性別役割分業は、雇用労働者の増大とともに大衆化していき（宮坂 2008）、その後の企業を社会の中心とする企業社会を支えていくこととなる（大沢 1993）。

1973年のオイルショック後の世界的な不況の中、長期雇用を擁護するために余儀なくされた配置転換、出向、転籍といったハードな人の異動の埋め合わせとして企業福祉は強化され、労働者とその家族はますます企業に寄りそう道を選択した。そして、1970年代半ば過ぎには「会社人間」という言葉さえ生みだされるほど、企業社会は強化されていった。そしてそれにつれて、家庭における父親の不在は常態化していく（木本 1995、2006）。

1980年代に入ると、企業福祉は、社会保障制度改革、いわゆる「日本型福祉社会」政策によって、ますます家族にとって重要なものとなり、企業社会は総仕上げされ、会社人間を全般化した（大沢 1993）。

このようにみてくると、労働者家族は、直接働いている夫だけでなく妻子も含めて、企業に仕事も生活も丸抱えされているように思われる。しかし、公私領域との関連で考えていくと、長期雇用と企業福祉が維持・強化されるにしたがい、「夫は職場で仕事、妻は家庭で家事・子育て」という性別役割分業も強化され、公私領域間の境界が強化されている。そして、単身赴任の多発など、家族の側が企業社会に対して一定の距離をとろうとする変化は（木本 2000、2006）、公私領域間の境界が強く、家庭における夫の不在が常態化していたからこそ起こった変化だと考えられる。

このように、日本では近代化とともに公私領域が区別され、それに伴って性別役割分業が固定化した。そしてそれは、現代にも根強く引き継がれている。

（2）公私二元論のフェミニズムからの批判

性別役割分業を規定する近代社会における公私区分については、フェミニズムの政治理論からの批判がある。そこでは、リベラリズムの正義論に対して、公私領域を非家庭／家庭と区分することによって、そこで示される正義から家庭領域とその中のケア、およびケ

アを主に担う女性が排除されていると批判し、公私区分の再検討やケアの重要性の見直しが訴えられている。

この批判の中で、リベラリズムの正義論の一番の問題点としてあげられているのは、公領域において活動する政治的主体を「自立（自律）した個人」とすることによって「依存」を不可視化し、その社会正義の中に含まれないとする点である（Okin 1989=2013；Kittay 1999=2010；岡野 2012）。そのため、子どもや高齢者、障がい者などの依存者はもちろん、そのケアを担うために経済的自立が妨げられて二次的依存の状態になる女性も不可視化され、すべての人に適用されるはずの正義の対象から外されてしまう（Kittay 1999=2010；Fineman 1995=2003）。したがって、ジェンダー秩序は社会正義の達成と両立不可能であり、ジェンダーをなくすことが絶対要件だという（Okin 1989=2013）。

また別の観点から、承認論への批判として議論を展開する Fraser（1997=2003）も、公私領域を区分し、男性の稼ぎで家族の生計を立てる「家族賃金」を理想とする福祉国家は、古い固定的なジェンダー秩序を前提としているため、特に女性と子どもに対する適切な社会的保護を提供していないとして、批判する。そして、現代の脱工業化社会では家族賃金はもはや仮定できないとして、男女ともに稼ぎ手であり無償のケアも担う「総ケア提供者モデル」を提案する。

これらは、ケアの重要性・必然性の尊重から性別役割分業の見直しの必要性を主張する重要な議論である。しかし、女性がケアにしばられ公領域から疎外されている一方で、男性が〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉から公領域にしばられ、ケアから疎外されているという視点はみられない。

これまでの父親研究では、父親は稼ぎ手役割を脅かさない範囲内で子育てをすることが多く（船橋 2006；多賀 2011c）、母親同様に子育てをしている父親でも男性としての稼ぎ手役割が重要だと考えていることが明らかになっている（Ishii-Kuntz 2003）。つまり、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもつ父親は、公私二元論にもとづく性別役割分業を前提にして、「父親の子育て」というケア役割を考えている可能性がある。また、父親個人が〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉にこだわらず、家庭において〈ケアとしての子育て〉を実践しようとする場合も、職場等がもつ〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉によって働き方が規定され、稼ぎ手役割に引き戻されることが考えられる。したがって、ケアと公私領域に関する議論は、「公領域である職場を主な居場所とする『男性である父

親』と「私領域である家庭で実践される『子育てというケア』との関係をみていく上でも有効である。

そこで本研究では、上記のフェミニズムによる議論をふまえ、公私領域を「非家庭／家庭」と定義した上で⁴³、職場領域以外の公領域として、子育ての社会化の場である幼稚園・保育園などを「地域領域」として加え、公領域内の相違点についてもみていきたい。

(3) 公私領域への注目：公私領域と性別役割分業の相互作用モデル

本研究の第4章および第5章では、父親の意識・行為と公私領域との関連を考察することを目的とした「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を分析枠組として使用する。

本モデルの参考にしたワーク・ファミリー・ボーダー理論（Clark 2000）は、人がどのように領域間の境界（Border）を通過して行き来しながらワーク・ファミリー・バランスをとるのかを考察するための作業仮説である。ここでは、家庭と職場を「目的や文化が異なり互いに影響し合う領域」と位置づけ、その間をつなぐ境界を行き来する人（Border-crossers）の意識や行為と、各領域のメンバーとの関係や交渉のあり方、それらの変化などを分析することによって、個人のワーク・ファミリー・バランスを考察していく。

このワーク・ファミリー・ボーダー理論における個人と領域の関係性を参考にすることによって、個人の意識や行為についてだけでなく、領域間の境界を通過して行き来する個人と、各領域のメンバーとの相互行為や関係性などについて総合的に考察することができる。この点は、第1章でみたような、これまでの日本の父親研究が父親の意識や行為を父親個人によって選択された結果とみる視点とは、大きく異なる。そして、この視点をもつことによって、実際に行われている「父親の子育て」を、単に父親個人の選択の結果としてではなく、父親をとりまく領域内の規範や慣例、その領域のメンバーとの相互的な関連の結果として考察することができる。

⁴³ 自由主義的な近代政治理論における最も典型的な公私区分は「国家」と「市民社会」であり、市民社会は国家から自立した自己組織的な領域として観念されている（田村 2005）。この区分に従えば、「国家や政府」は「公領域」、「企業の経済活動」は「私領域」となるため、職場も私領域となろう（山脇 2004）。これに対してフェミニズムは、男性による女性支配を構造化して再生産していることを明らかにすることを目的に、市民社会「内部」における「国家と市場」を「公領域」＝男性の領域、「家族・家庭」を「私領域」＝女性の領域とする、もう1つの公私区分を指摘してきた。（田村 2005）。そのため、ジェンダー規範を考察していく本研究においても、このフェミニズムによる公私区分を採用して、公私区分を「家庭／非家庭」と定義する。

なお、本研究の分析目的は、個人のワーク・ファミリー・バランスを考察するワーク・ファミリー・ボーダー理論とは異なり、『『父親の子育て』についての公私領域と性別役割分業の関連』である。そこで本研究では、次の3つの視点をワーク・ファミリー・ボーダー理論に加える。①公私領域の区分を性別役割分業の規定要因と考える、②公領域として「地域領域（幼稚園・保育園など）」を加える、③各領域内の「父親の居場所」の有無に注目する。ここで「居場所」に注目するのは、次の理由による。人は各領域における規範から外れた考え方や行動をとろうとするとき、各領域のメンバーと交渉をし、自分の希望とメンバーの期待・承認との調整をしていく。その際、交渉や調整の妥協点を、その領域内に自分の居場所を得られるか・保持できるかどうかで判断しているのではないかと考えるからである。

日本語で「居場所」は日常語として用いられているが、研究としては主に臨床心理学分野で発展しており、その概念は統一されていない。「居場所」は子どもの不登校が社会問題化した後から心理的な意味で使われ始め、その後、心理学においては、居場所を「他者とのつながりという関係性」と捉えるものを中心として、その関係性から生まれる社会的位置づけも含むものがみられる（石本 2009）。今では研究対象は青年や高齢者、母親などにも広がり、その中で、父親の居場所感は安心感・役割感・受容感の3因子から構成されることが明らかになっている（中西 2000）。そこで本研究では、「居場所」を「他者と経験や役割、気持ちを理解し合うことなどによって、安心してそこに居ることができる関係性や場」と定義し、第4章および第5章で、父親が各領域のメンバーとどのような相互行為や関係をとっているかを考察する際に、重要な視点として採用する。

たとえば〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が強い職場の場合、父親がかつての会社人間のように長時間労働をすれば、職場の期待と父親の働き方が合致することによって父親はそこに居ることが承認され、職場領域内に居場所を得ることができる。一方で同じ職場において、母親と同様に子育てに関わろうとする父親は、子育てのために仕事時間が短くなり、職場の期待と合致しないために居場所を得にくくなる。しかし、この場合も、父親自身が上司や同僚といった職場領域のメンバーと交渉する、政策等の影響によって職場でワーク・ライフ・バランスが重視されるようになるなどによって、父親が子育てのために仕事時間や場所を調整することが承認され、「子育てしている父親」として居場所を得られる可能性はある。または、父親が職場領域のメンバーと交渉した結果、子育てを理由とした仕事時間の調整ができなかったとしても、メンバーに「子育てしている父親」とし

ての経験や気持ちを何らかの形で理解してもらえれば、父親は「子育てしている父親」であることへの承認を得たと感じることができ、職場領域内に居場所を得ることができるだろう。

このように「居場所」とは、各領域内で個人が一方向的に承認されるのではなく、「自身が承認して欲しいと思っている経験や役割、気持ちを他者から承認されること」が重要である。つまり「居場所」とは、「個人の希望と領域（内のメンバー）の承認が重なること」によって築くことができる関係や場であり、個人と領域（内のメンバー）双方にとりて、良好な関係を築くことが重要である。この概念を採用することによって、各領域のメンバーと父親個人との相互作用の結果として、「父親の子育て」が、どのような形で父親自身も周りの人びとも納得するものになっていくのかを説明することが可能となる。

このような視点をもって公私領域と性別役割分業の関連を考察する分析枠組を、本研究では「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」と呼ぶ（図 2-5）。このモデルでは、公領域として職場／地域領域を、私領域として家庭領域をおく。ジェンダー秩序の中で「一家の稼ぎ主」役割を担う男性は、公領域である職場を居場所とする一方で、私領域である家庭から疎外されがちであることが先行研究で指摘されている（伊藤 1993；沢山 2013 など）。それに対して女性は、私領域である家庭において、ケア役割を担うことが多い（Fineman 1995=2003；Kittay 1999=2010）。実際の父親／母親の子育てや仕事にかかる時間数をみても、性別による差は大きく開いている⁴⁴（総務省統計局 2011b）。また、ここでの「地域領域（幼稚園・保育園など）」においては、日本の場合、幼稚園教諭や保育士、それを利用する保護者についても、女性が圧倒的に多い⁴⁵。このような現代日本のジェンダー規範や状況にもとづき、各領域内で期待される役割と主要なメンバーは、仕事のある職場領域においては「一家の稼ぎ主」役割で男性、子育ての場である家庭／地域領域では子育て役割で女性と仮定する⁴⁶。

⁴⁴ 「平成 23 年社会生活基本調査」によると、末子が 6 歳未満の夫婦の場合、1 日あたりの育児時間は母親が 158 分に対して父親は 45 分、仕事時間は、共働きの場合に限っても、母親が 238 分に対して父親が 543 分と、どちらも大きく差が開いている（総務省統計局 2011b）。

⁴⁵ 女性比率は、幼稚園教諭が 93.7%、保育士が 97.2%である（総務省統計局 2011a）。

⁴⁶ 実際には、女性だけの職場や男性だけの子育て支援事業も存在する。

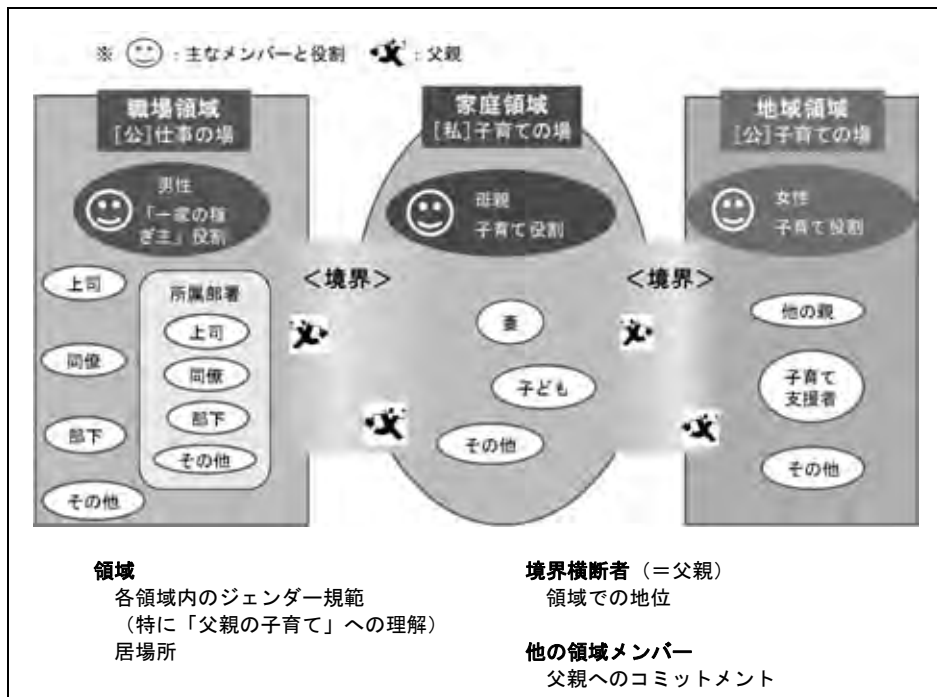


図 2-5 「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」概念図

まとめ

本章では、前章で示した「父親の子育て」研究の3つの課題、①「子育て」概念の定義、②ジェンダー規範への注目、③性別役割分業を規定する公私領域への注目、について議論することによって「父親の子育て」を再考し、本研究の問題関心と視点を示した。

第一に、フェミニズムの政治理論であるケア論の視点から、「子育て」概念を「親が、依存的な存在である子どもの身体的・情緒的なニーズから出る要求に応じて満たす相互行為と、それによって構築される関係」と定義し、これを〈ケアとしての子育て〉と呼ぶこととした。これによって、親子間の子育てでは子どもの身体的・情緒的なニーズに応えることが何よりも重要だという前提から、〈ケアとしての子育て〉をする「親」の性別に区別や制限はないことを示した。そして〈ケアとしての子育て〉は、具体的には、これまでの育児研究における「世話」や「交流」(舩橋 1998)を中心とした「子どもの身体的・情緒的なニーズに応える親子間の相互行為と、それによって構築される関係」を指すとした

上で、親も子ども家族や家庭に閉じた存在ではないため、さまざまな人との相互行為や関係、ジェンダー規範などに影響を受けていることを指摘した。

第二に、「父親の子育て」にまつわるジェンダー規範に注目し、「父親の子育て」を捉え直した。これによって、「父親の子育て」においては〈ケアとしての子育て〉と現代日本のジェンダー規範との間に、①〈ケアとしての子育て〉と「子育て=母親」規範との間のジレンマ、②〈ケアとしての子育て〉と父親の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマ、という2つのジレンマを含んでいることを明らかにした。そして、これらのジレンマを乗り越える試みの中では、「父親の子育て」が〈ケアとしての子育て〉だけでなく、母親との違いを強調する〈男らしい子育て〉に向かう場合もあることを指摘した。

第三に、「父親の子育て」が多様であることを示した。〈ケアとしての子育て〉をしていると一般的に考えられる「母親の子育て」と異なり、「父親の子育て」は〈本質的な男らしさ〉および〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉と〈ケアとしての子育て〉の組み合わせによって、8タイプの父親像が考えられる。したがって、現代日本における「父親の子育て」には「母親の子育て」とは異なるジェンダー規範があらわれることが予想される。

第四に、「父親の子育て」にまつわるジェンダー規範を考察していくために、父親個人だけではなく、その周りの公私領域とそこの中の人々との相互関係・行為をみていく必要があるという、本研究における視点を提示した。そして、その分析枠組として「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を示した。このモデルを使用して「父親の子育て」を考察していくことによって、父親の意識や行為は、父親自身だけでなく、彼をとりまく領域との相互的な関連の結果としてみていくことができるようになる。これは、「父親の子育て」を父親個人によって選択された結果だとみる、これまでの父親研究の視点とは、大きく異なる。

本章で議論してきたように、親子間の子育てに関わる父親・母親・子どもの誰にとっても、親が自身のジェンダーに関わらず〈ケアとしての子育て〉を実践していくことが重要であるが、現代日本における「父親の子育て」は、ジェンダー規範とのジレンマを抱えている。特に、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は、父親個人だけでなく、職場における雇用契約や、日本の社会保障制度の中に根強く存在している。

では、現代日本における「父親の子育て」には、具体的にどのようなジェンダー規範がみられるのだろうか。また、それらを乗り越える／乗り越えようとする父親の実践によっ

て、各領域におけるジェンダー規範や、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践可能性はどのように変わっていく／変わっていかないのだろうか。つづく第3章～第5章では、「父親の子育て」についての実証データを分析・考察することによって、本章で示した理論的仮説との比較を行っていく。

第3章 雑誌における父親像と性別役割分業

はじめに

本章では、父親がすると予想される子育て（イメージ）をみていくため、2009年に発行された育児雑誌における父親像を明らかにし、2010年以降のイクメンにつながる父親像を考察していく。

ジェンダー秩序の中では、男は「活動の主体」、女は「他者の活動を手助けする存在」と位置づけられる（江原 2001）。その結果、男性には稼ぎ手役割が、女性にはケア役割が、対置するものとして配分される（江原 2001、2012；船橋 2006）。

先行研究のインタビュー調査からは、母親同様に子育てをしている父親でも、男性としての稼ぎ手役割が重要だと考えていることが明らかになっている（Ishii-Kuntz2003）。また、父親の子育てへの関わりが稼ぎ手役割を脅かさない範囲内に留められていることが多く、そのような「男性の二重役割タイプ」の父親は、性別役割分業をこえて育児負担をしないことも指摘されている（船橋 2006；多賀 2011b）。つまり父親は、親として子育てというケア役割に関わる時にも、男性としての稼ぎ手役割も重視して手放さない傾向にあり、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をはじめとする男らしさは、男性である父親にとって重要なものだといえる。男らしさは、女性との関係だけでなく男性間の中에서도構築されるため多様性があることが指摘されており（Connell 2005 ほか）、「父親の子育て」が推奨されている現代では、女性役割とされてきたケア役割である子育てが、父親にとって少なくとも男らしさの価値を減じるものではなく、「正当な『男らしさ』」の構成要素となりつつあるとさえいえるかもしれない（多賀 2011d：208）とも示唆されている⁴⁷。

では、メディアの中では、どのような男らしさをもつ父親像がみられるのだろうか。ここでメディアに注目するのは、今の親世代は自分の子をもつまで育児経験がほとんどなく、メディアからの情報に頼る部分が大きくなっているからである（原田 2002）。そして、メディアの中でも雑誌は、インターネットやテレビと並んで、乳幼児を持つ親の重要な育児情報源となっている（ベネッセ次世代育成研究所 2012）。その特徴としては、特定の層を対象に、

⁴⁷ 多賀（2011d）は「おむつを換えて嫁の手伝いをするのが、男らしいことになるかもしれませんが」（多賀 2011d：208）というインタビュー・データからこのような考察を行っているが、その男らしさについて、具体的には指摘していない。

読者のパーソナルな気持ちに訴えて誌面上に「雑誌共同体⁴⁸」を構築しようと働きかける中で、読者に性役割を伝える機能があることがあげられる（諸橋 1993、2005；中村 2007a；日本雑誌広告協会 2008）。したがって、雑誌における父親像は、読者のジェンダー規範になっている可能性がある。第1章でみたように、2002年～2009年は少子化対策やNPOなどの民間において父親支援が活発になり、イクメンにつながる父親像が構築されつつあった時期であるが、この時期の雑誌における乳幼児の父親像についての研究は、管見の限り、まだない。そのため、この時期の雑誌上の父親像を明らかにすることは、現代日本の「父親の子育て」とジェンダー規範との関連を考察する上で重要である。

本章の構成は次のとおりである。第1節で雑誌分析の先行研究を整理し、分析視点を示す。次に、第2節で分析方法を説明した上で、分析によって明らかになった父親像を示し、第3節でその考察を行う。最後に第4節で今後の課題も含めてまとめを行う。

第1節 雑誌分析の先行研究と本章の分析視点

(1) 雑誌分析の先行研究

ここでは、雑誌における父親像および男性像を分析した先行研究をみていく。

社会言語学の分野で、多様な男らしさがどのように構築されているかに注目した中村（2007b）は、男性向けファッション誌を分析した。2000年の男性向けファッション誌においては、男性集団は階層的な人間関係を形成するというジェンダーのステレオタイプを資源とすることによって、軍隊のように組織的な上下関係の「雑誌共同体」をつくり出し、その中で、それまで女性の領域だったファッションを男らしさと結びつけている戦争の枠組みでとらえることによって男性化していると指摘する（中村 2007a）。また、ここでの男らしさは時代とともに変化している。1990年代の「恋愛資本主義」以降、女性の好感度をあげる男らしさが重視されるようになった。その中で、ファッションは好感度をあげる重要アイテムの1つとなったため、2007年の「雑誌共同体」の中の男性集団の関係は、講義する「先生」とそれを聞く「生徒」のような関係に変わり、持っている情報量によって、その上下関係が決まるようになってきたという（中村 2007a）。

⁴⁸ 雑誌で使われていることばによって表現される人びとからなる「想像の共同体（Anderson 1983=2007）」（中村 2007a）。

雑誌における父親像については、日本での研究はまだ少ない。多賀（2010、2011c）や天童・高橋（2011）は、2000年代の雑誌では、子ども（主に小学生以上）の学校選択や受験支援などの家庭教育における父親の教育役割が重視されるようになったことを明らかにした。また、この「家庭教育をする父親像」が、子育てに積極的で性別役割分業を解消していく存在にみえる一方で、父親の役割を母親とは違うものとすることによって、性別役割分業を強化する面もあることを指摘している。

高橋（2004a）は、1970年代～1990年代の育児雑誌上の乳幼児の父親像が、「子育てをしない父親」から「子育て参加を当然とする父親」へと、固定的な性別役割分業を解消する方向に変化しているという⁴⁹。ただし、ここでの「父親の子育て参加」の具体的なイメージは、父親／母親のおかれている社会的文脈によって異なるとされており、具体的な父親像は示されていない。また、高橋（2004a）が分析した後にあたる、2000年代の育児雑誌上の父親像を分析した研究は、管見の限りなかった。前述のとおり、2002年以降は少子化対策等で父親支援が活発になっており、その後の「父親の子育て」を考察する上で、重要な時期にあたる。そこで本章では、2000年代後半の乳幼児の父親像を対象を絞ることとする。一般に乳幼児は世話が多く必要であるため、父親も女性役割とされるケア役割をする機会が多いと考えられ、その場合にどのような父親像がみられるかを考察することは、〈ケアとしての子育て〉について考察する本研究に適切である。また「社会生活基本調査」（総務省統計局 2011b）によると、父親の1日あたりの育児時間は、末子が3歳未満の場合は49分、3～5歳では24分、6～9歳では8分⁵⁰と子どもが小さいほど長いため、子どもが小さい方が、より多様な父親像を考察できると考えられる。

（2）本章の分析視点

分析視点としては、男らしさが女性との関係だけでなく男性間の中でも構築されることによって多様性をもつこと（Connell 2005 ほか）に注目し、①稼ぎ手役割をはじめとする父親像のもつ男らしさの多様性、②父親が子育てというケア役割をする際の男らし

⁴⁹ 高橋（2004a）はまた、父親の子育てに関する記事の存在自体が、固定化された性別役割分業体制が維持され、克服されるべき課題であり続けていることを示しているとも指摘している。

⁵⁰ 母親の育児時間は、末子が3歳未満で263分、3～5歳では119分、6～9歳では44分であり（総務省統計局 2011b）、父親との差は3歳未満で5倍強と、かなり大きい。

さの構築、③父親像の構築の際の男らしさの組み込まれ方、の3点に注目しながら、父親像について考察していく。

第2節 調査方法と分析対象誌の特徴

(1) 分析対象

乳幼児の父親像の分析対象として、本章では育児雑誌『たまごクラブ』『ひよこクラブ』をとりあげる。『たまごクラブ』は妊娠中の、『ひよこクラブ』は出産後から1歳半までの子どもを持つ母親を対象とした月刊の育児雑誌であり、1993年の創刊以来の読者の支持は高く、現在も約7割のジャンルシェアを誇っている（ベネッセコーポレーション 2015）。本章では、その中の父親向け連載記事（以下、「父親コーナー」）である「パパが読むたまご新聞」（以下、「たまご新聞」）、「パパひよこクラブ」（以下、「パパひよこ」）の2009年1月号～10月号を分析する（表3-1）。

分析対象をこの時期とするのは、2000年代後半の中でも、父親支援政策として重要なイクメンプロジェクトが始まる直前の、父親の具体的な子育てが話題になった時期だからである。第1章でみたように、政策では2002年以降に父親支援の具体的な課題が示され、2009年には育児・介護休業法を改正し、父親の育休取得を促すために「パパ・ママ育休プラス」が整備された。それに伴って2010年からは、厚生労働省がイクメンプロジェクトを開始した。民間でも、2006年にファザーリング・ジャパンが設立し、「子育てパパ力検定」の実施などがマスコミで話題になり、安藤哲也代表理事が内閣府の少子化対策プロジェクトに参加するなど、ソーシャル・ビジネスとしての父親支援を始めている（ファザーリング・ジャパン 2012）。そして本章の分析対象誌である『たまごクラブ』『ひよこクラブ』も、これらの動きを受けて父親コーナーの連載を始めている⁵¹。したがって、この時期の父親コーナーを分析することにより、現在のイクメンにつながる父親像をみていくことができるだろう。

⁵¹ 編集者にメールでインタビューしたところ、2008～2009年頃は子育てに参加する父親の増加が話題になってきた時期にあたり、読者からの要望も多かったため、父親コーナーの連載を開始したという。なお2015年現在は、『たまごクラブ』には「夫専用たまごクラブ」、『ひよこクラブ』には「父親子育て道場」が連載されているが、今回分析する父親コーナーのような子育てノウハウについての情報は少ない。

表 3-1 分析雑誌一覧

	雑誌名	たまごクラブ	ひよこクラブ
雑誌全体	創刊年	1993年10月	1993年10月
	出版社	ベネッセコーポレーション	
	キャッチコピー	わくわく妊娠生活体験アドバイスマガジン	すくすく育児体験アドバイスマガジン
	ターゲット層	妊娠中、出産を控えたママ	出産後から1歳半までの赤ちゃんを持つママ
	実際の読者層	第1子目を妊娠中の専業主婦 平均年齢28才	第1子目の専業主婦 平均年齢28才
	対象の子ども	(胎児)	0～1才6ヶ月
	発行部数 (JMPAマガジンデータ 2009年7月～9月算定)	141,600部	203,500部
	各号の 平均ページ数	286ページ	296ページ
	その他	育児雑誌におけるジャンルシェア約7割	
父親コーナー	コーナー名	パパが読むたまご新聞	パパひよこクラブ
	各誌の中の 掲載場所	中程	後半
	掲載ページ数	2ページ(見開き)	7ページ(切り取ると別冊になる)
	各誌全体に 占める割合	0.7%	2.7%
	コーナーの 紹介コピー	「パパになる男のための専門紙」	「男親には男のこだわりと幸せがある！」
	ページの構成	<ul style="list-style-type: none"> ・右ページ 専門家による解説 ・左ページ 上部 読者からのアンケート結果 下部 読者からの投稿 「新米たまひよパパForum」 左側 父親の4コマ漫画、投稿募集 	<ul style="list-style-type: none"> 1-3ページ 特集記事 4ページ 専門家による赤ちゃんの生態の解説 「赤ちゃんのいろいろな不思議さまま解明隊」 5ページ 専門家による子育ての悩み相談 「失敗から学ぶパパお世話」 6ページ 読者からの投稿 「パパと赤ちゃん12のスタイル」 7ページ 父親のロールモデル紹介記事 「隣のパパの現在・過去・未来」
	掲載時期	2008年11月号～2009年10月号	2008年11月号～2009年10月号

日本雑誌協会(2010);ベネッセコーポレーション(2015)を参照し、筆者作成

本章で分析する父親コーナーには、どのような特徴があるのだろうか。まず、『たまごクラブ』に掲載されている「たまご新聞」は、妻が妊娠中の父親を対象とし、妊娠・出産・子育てにまつわる話題を幅広くとりあげている(表3-2)。抱っこや食事、お風呂などの妻子への世話や、父親としての心構えの記事が多いが、中には祖父母との付き合い方(7・8月号)や車の買い替え(3・10月号)のように、子育てとは直接関係がない記事も含まれている。

表 3-2 「たまご新聞」記事一覧

掲載号	記事(1):右ページ	記事(2):左ページ上	記事(3):左ページ下
	テーマ	テーマ	新米たまひよパパForum
1月号	妊娠中の引っ越しは時間もお金も余裕を持って	薄味・低カロリー・高タンパク…… ニンブ食で夫のメタボも解決!?	産院不足・オレの実体験
2月号	臨月の過ごし方は、もしものことも必ず考えて	「あなたは妊娠を喜んでない!」と妻に言われた…そのときどうする?!	母親が働くこと・ぶっちゃけオレは…
3月号	育児時間が少なくても大丈夫。「浴育」で父子の絆づくり	子どもの誕生をきっかけに車を買うならどんなタイプにする!?	オレの理想の父親像
4月号	育児グッズ、お世話テクニック…マニアックに追求すれば、パパの育児が楽しくなる!	子どもの「食育」。将来、父親としてできることは?!	お金をかけない育児は可能?!
5月号	専業主婦母には不利!? 子育て支援制度の実態	減った? やりくりは? パパのこづかいの現状	子どもは〇人ほしい! その理由は
6月号	保険のキホンを知っておけ! 保険は貯蓄じゃない! 「無駄にするもの」と心得よ	子煩悩? 脳メタボ? イケメン? キミの思う「カッコいいパパ」とは?	どう思う? よその子をしかれない大人
7月号	相澤タロウイチさんに学ぶ「パパ育児」 子ども嫌いだった男でも育児はできる!	外出は抱っこひもで、 「パパ抱っこ」のすすめ	妻の両親とどうつき合ってる?
8月号	妻の妊娠で悪化することもある! 「嫁姑関係」におけるパパの役割を考える	職場への妊娠報告はいつごろがベスト?	妻が自宅出産すると言ったら?
9月号	妊娠中から「男子厨房に入るべし」 「パパ料理」は家庭の笑顔を作りだす	子どもが病気に!! そのとき父親は何ができる!?	「専業主夫」どう思う?
10月号	エコカー減税だけではない! 買い替え補助金に注目! 古い車の買い替え、2011年3月までが得!?	父親として、子どもに「これだけは教えた い」ことは?	「中学受験」どう思う?

一方、『ひよこクラブ』に掲載されている「パパひよこ」は、0～1歳半の子どもを持つ父親を対象としており、「たまご新聞」に比べると、子育てに直接関係する記事が多い(表 3-3)。1～3 ページ目の特集では、時間管理の方法や教育費、読み聞かせについてと幅広く取りあげられているが、その後のページは、専門家による赤ちゃんの生態と世話の方法の解説、ロールモデルとなる父親の子育て紹介という具体的な内容となっている。

表 3-3 「パパひよこ」記事一覧

<1~4 ページ>

掲載号	ページ	1ページ	2-3ページ	4ページ
	タイトル	(表紙)	(特集)	赤ちゃんの いろいろな不思議 さまざま解明隊
上部 見出し		男親には男のこだわりと 幸せがある！	男親の育児 カンカンガクガク	男親に送る特別便
1月号	わが子と過ごす時間は？ パパたちの時間管理術		パパたちのわが子と過ごすタイムスケ ジュール	「赤ちゃんの人見知り」
2月号	どんな子どもに育てるか わが子の未来予想図		パパが思う 娘&息子の将来	「赤ちゃんのよだれ」
3月号	今日はパパがカメラマン その一瞬を見逃すな!!		ママを「アツ」と言わせるテクニックを紹介 赤ちゃんをもっとかわいく撮る方法	「赤ちゃんの目と視力」
4月号	不況長期化が叫ばれる今だからこそ 育児 ・教育費を正しく知ろう！		計画は0才代から… 今、貯めなくて、い つ貯める!? 将来の教育費 今から準備	赤ちゃんの指しゃぶり
5月号	パパのための育児雑学 Q&A 55		パパのための育児雑学 Q&A 55	赤ちゃんの嘔吐
6月号	わが子が生まれた瞬間、実感、決意、変 化 僕たちのFA(father)宣言!!		僕たちのFA(father)宣言!!	赤ちゃんの体温
7月号	大変!? だけれど幸せがいっぱい 2人目 育児の現実		2人目育児の現実	赤ちゃんの睡眠
8月号	厳選！おれたちのこだわりアイテム		厳選！おれたちのこだわりアイテム	赤ちゃんの蒙古斑
9月号	赤ちゃんに読み聞かせてあげたい絵本		パパが選んだ！おすすめ本はコレだ	赤ちゃんの味覚
10月号	赤ちゃんも大切！でも…、 やっぱりママがいちばん!!		やっぱりママがいちばん!!	「いないいないばあ」

<5~7 ページ>

掲載号	ページ	5ページ	6ページ	7ページ
	タイトル	失敗から学ぶ パパお世話	パパと赤ちゃん 12のスタイル	隣のパパの 現在 過去 未来
上部 見出し		男親 育児の壁	男親 Photo日誌	突撃 ある男親の育児
1月号	夜泣き！夜更かし!? 寝てく れよ～！		パパとゴクゴク・モグモグ	仕事の顔は社会人野球の選手 家に 帰れば子ども第一のやさしいパパ
2月号	動く!? 小さい!? どうやって着 せるんだ～？		パパが得意なお世話	大好きなヘビメタを聴きながら息子と 過ごす至福の休日
3月号	すべる！ 落とす!? 小さくて 洗えない～！		僕と赤ちゃんのお気に入り	理想どおりのマイホームで過ごす家族 4人のハッピーな日常
4月号	飲まない、食べない、うまくい かない～！		パパ！寝かしつけに挑戦	子どもの泣き顔もまたかわいい 等身 大で育児を楽しむパパの休日
5月号	語りかけ、何を話せばいいの かわからない！		僕が好きな赤ちゃんのポーズ &瞬間	自分の娘だからこそその保育がある 日々、発見を楽しむパパの日常
6月号	鼻の穴？ つめ切り!? 怖くて 無理！		僕とわが子のお出かけスタイル	大好きな自転車の仕事にも… 大事な 家族を両輪にのせて走り続ける
7月号	2人きりで家の外。かなり不 安…		僕と似ているところ・しぐさ	娘は抱っこ、息子とはカードゲーム 家 族大好きパパの多忙な子育てライフ
8月号	止まらない嵐の大泣き、どう しよう～！		苦手なお世話に挑戦！	育児は大胆にやるのがコツ 息子の成 長を楽しむパパ流の子育て
9月号	パパの「抱っこ」ははどうしてダ メ?		パパがスタイリスト！	平日の育児はほとんどできないけれ ど 愛情は年中無休のパパ・ライフ
10月号	1人で病院へ…連れていける! !?		うちの子、ここがすごい！	家族との時間をたっぷり楽しむ、職住 近接の子育てスタイル

第3節 3つの父親像

記事の分析は、前述のとおり、①稼ぎ手役割をはじめとする父親像のもつ男らしさの多様性、②父親が子育てというケア役割をする際の男らしさの構築、③父親像の構築の際の男らしさの組み込まれ方、の3点に注目して行った。はじめに①について、稼ぎ手役割やケア役割をもつ父親像、そしてその他の父親像が記事の中にみられないかを検討した結果、《稼ぎ手としての父親》《子育てする男》《子育てが苦手な男》という3つの父親像がみられた。次に、それぞれの父親像について、②と③を検討した。以下に、分析結果を詳述する。

(1) 《稼ぎ手としての父親》

《稼ぎ手としての父親》は、ジェンダー秩序の中で男性役割とされる「一家の稼ぎ主」として、稼ぎ手役割を担う父親像である。

「たまご新聞」の中には、《稼ぎ手としての父親》は比較的はっきりとあらわれる。たとえば、かっこいいパパのイメージについての記事（『たまご』6⁵²:89）では、読者アンケートの結果が「仕事と家庭を両立できる男（傍点筆者、以下同）」と大きく明記されている。そして「妻子に優しく、積極的に育児に参加するのがかっこいいパパ像」だとした後、「『仕事もできる』という前提があつての話なので、父として、男としての責任を果たすことが、かっこよさの条件となっているようだ」と、《稼ぎ手としての父親》が「父」「男」という男らしい人稱を使って説明されている。また他にも、家庭料理の記事（『たまご』9:86）では、父親が家族のために料理をすることによって相手への気配りや段取り力がつき、それが仕事のスキルアップにつながるとされている。ここでは、《稼ぎ手としての父親》が前提となっているために、父親の料理が直接的に妻や子の世話というケア役割になるだけでなく、結果的に稼ぎ手役割につながっていると考えられる。

また、《稼ぎ手としての父親》が隠れた形であらわれる場合もある。子育て支援制度を紹介する記事（『たまご』5:98）には、《稼ぎ手としての父親》についての直接的な記述はない。しかしその内容は、全てが専業主婦家庭向けの制度の話となっていることから、この記事で想定されている読者は「専業主婦の妻を持つ夫」、つまり「家族の中の唯一の稼ぎ手（「一家の稼ぎ主」）」だといえる。したがってここでは、専業主婦家庭を中心に話

⁵² 『たまごクラブ』6月号の意味。以下同。

を進めることによって、《稼ぎ手としての父親》のイメージを伝えているといえるだろう。

他方、「パパひよこ」では、父親の子育てエピソードの中に《稼ぎ手としての父親》がでてくる。たとえば、「パパひよこ」7ページ目には父親のロールモデルを紹介するコーナーがあるが、父親がどのように子育てをしているかなどについて紹介する中に、さりげなく《稼ぎ手としての父親》が登場する。それは、「平日は仕事が忙しく、あまり育児のサポートはできないが」（『ひよこ』8：249）と現状を説明するものだけではなく、「赤ちゃんを授かってから、会社では役職面、収入面でもより上をめざす気持ちが強まった」（『ひよこ』9：221）、「パパになってから仕事にも気合が入り、営業成績をグッと上げた」（『ひよこ』4：277）のように、子育てが仕事のやる気やスキルアップにつながることを示したものもある。

（2）《子育てする男》

《子育てする男》は、ケア役割を担う父親像である。ここで《子育てする父親》ではなく《子育てする男》とするのは、後述するように、父親のケア役割を語る中に男らしさの強調がみられるためである。

《子育てする男》は、「たまご新聞」では「子育てに消極的なパパ」との対比で登場する。たとえば、先輩パパへのアンケート結果「『妻子に優しく、積極的に育児に参加するパパ』というのがかっこいいパパ像として浮かび上がった」（『たまご』6：89）では、暗にその対比として「妻子に優しくない子育てに消極的な、かっこ悪いパパ」があらわれている。また、子どもの病気についての記事では「『仕事があるから妻任せ』はもってのほかだ！」（『たまご』9：87）と、仕事を理由に子育てに関わらない父親を否定している。これらの記事での《子育てする男》は、一見、母親と一緒にケア役割をする、母親と対等な関係にある父親像にみえる。しかし、上記のように父親のケア役割の重要性が語られた後に、「父として、男としての責任を果たす」（『たまご』6：89）などと「父」「男」という男らしい人称を使うなどして、父親の男らしさを示す記述があることから、母親同様にケア役割を担いながらも、母親と決して対等にはならない父親像が浮かび上がる。

父親に子育て参加を勧める記事（『たまご』4：254）では、「育児を自分の楽しみとして積極的に取り組むネオパパ」と対比して、「家族に無関心で育児にも消極的なオールドパパ」が紹介されている。そして、「今は、積極的に育児に参加し、育児を楽しめる父親こそがカッコイイ男なのだ」と、「男」という人称を使うことによって、子育てに積極的

な父親の方が男らしいことを示している。ここでは、「今はよきパパこそ成功のシンボルとなっています」と、父親の子育てという男らしさが、社会的な成功につながるという記述がみられる。つまり、「たまご新聞」における《子育てする男》は、「妻子に無関心で、子育てに消極的な父親」との対比であらわれ、子育てへの関わりを他の男性との関係の中で構築される新しい男らしさとして示す父親像だといえる（Connell 2005；多賀 2011d など）。

他方、「パパひよこ」では、「たまご新聞」のように父親のケア役割が明記されることはない。しかし、子育てに積極的な父親からの投稿やインタビュー記事などを多く掲載することによって、《子育てする男》を自明視しているといえるだろう。

たとえば、5 ページ目の父親の赤ちゃんの世話の悩みに幼児教育の専門家（男性）が答えるコーナー「失敗から学ぶパパお世話」では、苦手な世話を避けようとする父親に対して、専門家が「[つめ切りに] たまに失敗しても、くじけずに！」（『ひよこ』6：187、[] 内は筆者補足、以下同）や「[抱っこを] 暑いからといって避けないように！」（『ひよこ』9：219）など、父親の積極的な子育てを勧めている。そしてここでも、「ママとのチームプレーも必要だ」（『ひよこ』6：187）と、母親と一緒に世話をする大切さが示されている。

しかし、その中にみられるのが〈母親との差異化〉である。上記の「失敗から学ぶパパお世話」では、「ママは行かない散歩コースの開拓も◎」「緊急事態でも[母親のように] あわてない対応力が、パパの腕の見せどころだ」（ともに『ひよこ』7：223）や、「[読み聞かせは] 男性と女性の声の違い、言葉やリズムの違いこそ[赤ちゃんの] 豊かな栄養になる」（『ひよこ』5：217）など、母親がしない／できないことを父親がするように勧めている。教育費の記事でも、「パパは長期的な視野をもって、[中略] ママが教育費を[子どもの習い事に] 使いすぎないように歯止めをかけることが大切です」（『ひよこ』4：273）と、「長期的な視野」をもって母親に「歯止めをかける」父親像が示され、〈母親との差異化〉によって父親の男らしさが表現されている。「たまご新聞」にも「一家の主として冷静に事態を把握し、妻にも子にも安心感を与えられるよう行動してほしい」（『たまご』9：87）など、男らしさの強調による〈母親との差異化〉がみられる。したがって《子育てする男》は〈母親との差異化〉によって示される男らしさ、つまり、女性との関係の中で構築される〈本質的な男らしさ〉をもつ父親像でもあるといえる。

(3) 《子育てが苦手な男》

本章の分析対象誌には、先行研究にはない新たな父親像として《子育てが苦手な男》がみられた。《子育てが苦手な男》は、ケア役割に関わって女性との関係の中で構築され、《子育てができる母親》の対比としてあらわれる。これらは、父親は男であるがゆえに子育てが苦手で、一方、母親は女ではなく「母親だから子育てができる」という、本質主義的なものだといえる⁵³。《子育てが苦手な男》は、先にみた《子育てする男》に対置されていた「子育てに消極的な父親」とは異なり、子育ては苦手でも母親のように上手くできないうとしながらも、《子育てする男》と同じく、子育てというケア役割に関わる父親像として示されている。

たとえば、「たまご新聞」の「子ども嫌いだった男でも育児はできる！」(『たまご』7:92)の記事は、『実は子どもは苦手。育児ができるか不安』というたまごパパは結構多い』で始まる。そして、育児体験記を出版した父親が『母親はおなかの中で子どもを育て、さらに母乳を介して子どもと密着した関係になりますから、育児に思い入れが強いですよね』と、母性愛神話のような《子育てができる母親》を紹介する。その後、「妻のように育児をこなせず、引け目を感じるパパも多い」「新米パパは「育児免許」を取るための練習中。『何か間違っても教官である妻がなんとかしてくれる』』と、《子育てができる母親》と対比させる形で《子育てが苦手な男》が登場する。また中には「正直なところ、男は子どもができてすぐ父性に目覚めるわけではない」と、暗に「子どもができればすぐ母性に目覚める母親」との対比もみられる。ここでは「育児をこなす」「[子育ての]教官」のように、母親は主に子育てをする存在とされ、一方で「子ども嫌い」「父性に目覚めていない」父親の人称を「男」にすることによって、父親は男という性別によって子育てが苦手な存在とされている。他にも、「[父親は]母親と同じように育児ができなくて当然」(『たまご』4:254)、「赤ちゃんとの接し方がわからず、うまれてからのかわりが不安、という人 [=父親] も多いはず」(『たまご』3:202)という記述がみられる。先の「(2)《子育てする男》」でとりあげた「パパひよこ」の「失敗から学ぶパパお世話」は、実はコーナー自体が《子育てが苦手な男》が前提となっている。たとえば、語りかけや読み聞かせの回では、『かわいい』『大好き』という言葉を男が言うことに抵抗がありました」(『ひよこ』5:217)という父親に対して、専門家が「育児には男として声に

⁵³ なお、分析対象誌にはどちらも、母親を示す人称として「女」は全く出てこない。

出すことがなかった言葉が頻発する」と答えている。ここでも人称に「男」を使うことによって、父親は男という性別によって子育てが苦手だとしている。そしてここでも《子育てが苦手な男》と《子育てができる母親》の対比がみられる。それは、「パパの抱っこが不安定なのを赤ちゃんなりに学習していると、安定感のあるママの抱っこを求めるもの」（『ひよこ』9：219）、「やっぱりママがいないと不安！」「[父子の] 2人だけで家の外に出るのは不安になる」（ともに『ひよこ』7：223）と、はっきりと明記する場合や、「[[ミルクの] 量が多いほど栄養になる』というのは男性にありがちな勘違い」（『ひよこ』4：275）、「[つめ切りや耳掃除は] パパには怖くてできない」（『ひよこ』6：187）と、「父親にはできない」ことを示すことによって、暗に「母親にはできる」ことを示している場合もある。

したがって《子育てが苦手な男》は、父親の「男という性別」によって規定される〈本質的な男らしさ〉をもつ父親像として構築されている。ここでは、《子育てする男》のように〈母親との差異化〉がみられ、それによって「子育てが苦手」という男らしさが示されている。しかしここには、母親に対する優越性はない。むしろ《子育てが苦手な男》は、「家庭領域の中の子育てという場」において主な役割を担う、《子育てができる母親》の下に位置しているといえる。

第4節 父親のサクセス・ストーリー

これまでみてきた《稼ぎ手としての父親》《子育てする男》《子育てが苦手な男》という3つの父親像は、別々にあらわれるだけでなく、同時にあらわれる場合もある。

たとえば、前述の《子育てする男》を成功のシンボルとする記事（『たまご』4：254）では、この成功の対比として「仕事ができない情けない男」という、昔のマイホームパパのイメージをあげている。つまりここでの《子育てする男》は、仕事のできる《稼ぎ手としての父親》でもあるといえるだろう。そしてその後には「母親と同じように育児ができなくて当然」と《子育てが苦手な男》があらわれる。したがってこの記事では、《稼ぎ手としての父親》のまま、《子育てが苦手な男》から《子育てする男》になることが、父親のサクセス・ストーリーとして描かれている。

一方、「パパひよこ」には、同様の記事は見当たらなかった。しかし、「パパひよこ」全体の構成をみていくと、1～4ページ目で読者の声も交えながら子育てに関する知識を伝えることによって《子育てする男》を示し、5～6ページ目で父親が苦手な世話に頑張ってい

る様子から《子育てが苦手な男》が《子育てする男》になっていくところをみせ、7ページ目で《稼ぎ手としての父親》であり《子育てする男》である、父親のロールモデルを紹介するというページ構成をとっている(表3-1)。それにより、「パパひよこ」全体として、「たまご新聞」と同様の父親のサクセス・ストーリーを示しているといえるだろう。

第5節 3つの父親像と〈ケアとしての子育て〉

(1) 3つの父親像にみられるジェンダー規範

本章の分析によって明らかになった3つの父親像のうち、《稼ぎ手としての父親》と《子育てする男》は、先行研究にもみられたものである(Ishii-Kuntz 2003; 船橋 2006; 多賀 2011b)。そのうち《稼ぎ手としての父親》は、性別役割分業の中で男性役割とされてきた稼ぎ手役割がそのまま、男性である父親の役割とされたものであり、〈一家の稼ぎ主〉という男らしさに沿った父親像だといえる。

一方で、子育て役割を担う《子育てする男》は、多賀(2011d)が示唆した「父親の子育てというケア役割が男らしさの構成要素となっていること」を明らかにした。この《子育てする男》は、母親と一緒に子どもの世話をすることによって、高橋(2004a)のいうように、母親との関係が固定的な性別役割分業を解消する方向に変化しているようにみえる。しかし、〈母親との差異化〉という形で男らしさを示すことによって、父親が母親に対する優越性を保っていたことから、《子育てする男》は、「父親の子育て」というケア役割が母親のそれとは異なるものであり、父親という存在が母親の上に位置するものであることを示しているといえるだろう。つまり《子育てする男》は、ファッションの男性化(中村 2007a)のように、女性役割とされてきた子育てというケア役割を〈本質的な男らしさ〉と結びつけることによって男性化し、〈男らしい子育て〉にしているといえる。この点からは、子どもが成長することによって、《子育てする男》が「家庭教育をする父親像」(多賀 2010、2011c; 天童・高橋 2011)に繋がっていく可能性が示唆される。

それでは、本章では先行研究にはない、どのような新しいジェンダー規範がみられただろうか。第一に、新たな父親像として《子育てが苦手な男》がみられた。この《子育てが苦手な男》は、父親の男という性別によって本質主義的に構築され、〈本質的な男らしさ〉を含んだ父親像である。そして「父親の子育て」を語る際に《子育てが苦手な男》を父親の本質的な前提とし、《子育てができる母親》と対比することで、《子育てが苦手な男》という父親像は、結果的に母性愛神話を裏付けている。この《子育てが苦手な男》によって、

父親は男性であるがゆえに〈ケアとしての子育て〉の実践が不可能だということにつながりかねないだろう。

第二に、《稼ぎ手としての父親》のまま《子育てが苦手な男》から《子育てする男》になることが、父親のサクセス・ストーリーとして示されていた。このストーリーの中では、《稼ぎ手としての父親》と《子育てする男》は成功例として肯定され、《子育てが苦手な男》は男性の本質として理解されながらも、失敗例として否定されている。《子育てする男》と《子育てが苦手な男》は、同じ子育てというケア役割に関わる父親像でありながら、それに対する評価が分かれているのはなぜだろうか。この2つの父親像の相違点として挙げられるのが、〈母親との差異化〉の違いである。《子育てする男》と《子育てが苦手な男》には、どちらにも〈母親との差異化〉がみられたが、それによる父親と母親との関係が異なっている。父親は、《子育てする男》では母親の上に位置し、《子育てが苦手な男》では母親の下に位置しており、全く上下逆の関係となっているのである。したがって、本章の分析対象誌においてケア役割に関わる父親像として承認されるかどうかは、母親との関係において父親が優位に立てるかどうかによっているということが示唆される。

第三に、前述のサクセス・ストーリーにみられた、父親の子育てに関わるジェンダー規範がある。サクセス・ストーリーの中で成功例とされていた《稼ぎ手としての父親》と《子育てする男》という組み合わせは、子育てに積極的でありながら、それへの関わりを稼ぎ手役割と抵触しない範囲内にとどめる「男性の二重役割タイプ」(船橋 2006)であり、イクメンにつながる父親像である。このタイプの父親は、性別役割分業をこえて育児負担はしない(船橋 2006)。したがって、本章の分析対象誌上では、父親に対して子育てへの積極的な関わりを勧めながらも、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を手放さないようにすることが、1つのジェンダー規範となっている。

(2) 3つの父親像と理論上の父親像

ここでは、本章で明らかとなった父親像を、第2章で示した理論上の父親像と比較する。本章でみられた《稼ぎ手としての父親》《子育てが苦手な男》《子育てする男》という3つの父親像が、どのタイプに当てはまるのかを示したものが、表3-4である。

表 3-4 理論上の父親像との比較

ジェンダー規範		行為	父親像の理論上のタイプ	実証データ
身体性に基づいた規範	企業社会に基づいた規範			第3章
本質的な男らしさ	「一家の稼ぎ主」という男らしさ	ケアとしての子育て		雑誌
ある	ある	する	1	《稼ぎ手としての父親》 《子育てする男》
		しない	2	《稼ぎ手としての父親》 《子育てする男》 《子育てが苦手な男》
	ない	する	3	×
		しない	4	×
ない	ある	する	5	×
		しない	6	×
	ない	する	7	×
		しない	8	×

3つの父親像に共通しているのは、〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の両方をもっているということである。本章における分析対象誌には、どの父親像においても「男」や「父」という男らしい人称による男らしさの強調がみられ、専業主夫のように稼ぎ手役割をもたない父親像は登場しなかった。また、《稼ぎ手としての父親》のまま《子育てが苦手な男》から《子育てする男》になることが父親のサクセス・ストーリーとして示されていることから、子育て役割に関わる父親像である《子育てが苦手な男》と《子育てする男》は、《稼ぎ手としての父親》が前提になっていると考えられる。

本章の分析対象誌におけるサクセス・ストーリーの中で、《稼ぎ手としての父親》と《子育てする男》は、セットになることによって父親の成功例となっている。そのため、《稼ぎ手としての父親》の子育て役割は直接的には言及されていないが、《子育てする男》の子育て役割と重なっていると考えられる。《子育てする男》は、世話役割などに積極的に関わっている点からは〈ケアとしての子育て〉をしていると考えられるので、タイプ1にあたる。しかし、《子育てする男》は、母親との差異を強調することによって、その子育ての内容が〈男らしい子育て〉になる場合も否定できない。そのため、〈ケアとしての子育て〉をせず〈男らしい子育て〉をする父親像であるタイプ2にもあてはまると考えられる。

一方、《子育てが苦手な男》は、本質主義的な理由から、子育てが母親のように上手くできないとする父親像である。本章のデータからは、「子どもが苦手」「赤ちゃんとの接し方がわからない」など、子どものニーズをとらえることが苦手だとするケースがみられる。子どもの身体的・情緒的なニーズをとらえることは〈ケアとしての子育て〉に必須のスキルであり、これができないと〈ケアとしての子育て〉の実践はできない。また、父親による「子育てが苦手」という主張は、できるだけ子育てに関わるのを避けたいという意志表示であるとも考えられる。したがって、《子育てが苦手な男》は、できるだけ〈ケアとしての子育て〉を避けようとする、タイプ2にあたる。

本章の分析データの中に確認されなかったのは、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもたない父親像（タイプ3、4、7、8）と、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉はあるが〈本質的な男らしさ〉をもたない父親像（タイプ5と6）である。このことから、本章の分析対象誌上では「父親の子育て」を語る際に、〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の両方が重要であることがわかる。

では、本章で分析した育児雑誌において理想とされている父親像は、どのタイプになるのだろうか。父親のサクセス・ストーリーの中で成功例とされている父親像は《稼ぎ手としての父親》でかつ《子育てする男》であり、表3-4ではタイプ1と2にあたる。タイプ1は〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉のどちらも持ちながら、〈ケアとしての子育て〉をする父親像であるが、前述のとおり、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は〈ケアとしての子育て〉とは両立しにくいいため、父親が〈ケアとしての子育て〉をしているならば、第2章でみたようなジレンマを抱えているはずである。しかし、本章の分析対象誌上では、父親が行う子育てと〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマを抱える父親像はみられなかった。そのため、本章の分析対象誌が成功例として示している父親像は、〈ケアとしての子育て〉ではなく〈男らしい子育て〉をするタイプ2になるのではないだろうか。それであれば、本章の分析対象誌上においては、理想的な「父親の子育て」として〈男らしい子育て〉が推奨されていることになる。

理想的な「父親の子育て」が〈ケアとしての子育て〉ではなく〈男らしい子育て〉であれば、これまで「仕事と子育て」の間で起こっていた性別役割分業が、今度は「子育て」の中で起こることとなり、父親が子育てに関われば関わるほど性別役割分業が強化されるというパラドックスが生まれる。しかし、ここでは「父親の子育て」の内容を不問に付すことによって「〈男らしい子育て〉をする父親＝子育てをする父親」となり、このパラド

ックスは不可視化されている。これが不可視化されることによって、父親の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は維持され、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践は難しいままとなってしまうだろう。

まとめ

本章では、父親の男らしさの多様性（Connell 2005 ほか）に注目して分析することにより、育児雑誌には《稼ぎ手としての父親》《子育てする男》《子育てが苦手な男》という3つの父親像がみられ、《稼ぎ手としての父親》のまま《子育てが苦手な男》が《子育てする男》になっていくことが、「父親の子育て」のジェンダー規範として示されていることを明らかにした。本章でみられた父親像によって、母親の子育てとは違う、男性化された〈男らしい子育て〉を父親が「父親の子育て」として担い、性別役割分業が強化されるということも指摘した。

他方、本章でみられた《子育てが苦手な男》という父親像は、先行研究にみられなかった新しい父親像であり、家庭における子育てのような女性役割の領域の中では、「子育てが苦手」という〈本質的な男らしさ〉と「子育てができる」という女らしさの対比によって、男性（父親）が女性（母親）の下に位置することがあることを示唆している。これは、Connell（2005 ほか）が、基本的には女らしさよりも男らしさの方が優位だとしているジェンダー秩序とは、異なる現象である。しかし、《子育てが苦手な男》と同様にケア役割に関わる父親像である《子育てする男》と比較すると、本章の分析対象誌上においては、母親との関係において父親が優位にたてるかどうかによって、その父親像が承認されるかどうかが決まることが示唆された。

では、《子育てする男》の行う「父親の子育て」によって、性別役割分業は解消に向かうのだろうか。これまでのジェンダー秩序の中では、ケア役割は女性役割とされ、男性役割である稼ぎ手役割と対置されてきた（江原 2001、2012；船橋 2006）。このような二分法の性別役割分業の考え方の中では、父親がケア役割をすることによって性別役割分業は解消の方向に向かうと考えられてきた。しかし本章で明らかになったように、「父親の子育て」は〈本質的な男らしさ〉や〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉によって、〈ケアとしての子育て〉ではなく〈男らしい子育て〉になる可能性があり、今度は子育ての中で新たに、違う形で性別役割分業が起こる。このように、「父親の子育て」が母親のそれとは

異なるものとしてダブルスタンダードになる場合は、父親がケア役割を担っているからといって、性別役割分業が解消の方向に向かうとはいえない⁵⁴。

本章の分析対象誌において、子育てする父親像の成功例が〈男らしい子育て〉を行う父親像だと考えられることは、この「父親の子育て」が重要視されるようになった時期においても、〈本質的な男らしさ〉や〈一家の稼ぎ主〉という男らしさが、父親にとって重要な男らしさと考えられていたことを、改めて示している。そしてこのことは、現代のイクメンという父親像にも共通しているのではないだろうか。

本章の分析対象として、父親の具体的な子育てが話題になり、マスメディアや政策などにおいて「子育てをする父親像」が構築され始めた時期（2009年）の育児雑誌を取りあげた。第1章でみたように、この翌年（2010年）から始まった厚生労働省のイクメンプロジェクトによって、イクメンを軸とした父親支援策が盛んになり、少子化対策としてだけではなく男女共同参画政策にも取り入れられていく。しかし、イクメンが、本章において成功例として示された父親像にみられたような、〈本質的な男らしさ〉と〈一家の稼ぎ主〉という男らしさをもって子育てする父親像であれば、〈ケアとしての子育て〉の実践は難しいと考えられる。

では、現実の「父親の子育て」には、どのようなジェンダー規範がみられるのだろうか。また、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践するために、何が必要なのだろうか。

⁵⁴ 本章の限界としては、父親コーナーのみを分析したため、母親向けの記事との比較ができていないことがあげられる。雑誌上の父親像と母親像を比較することは、子育てにおける性別役割分業を考察するのに必要であると考えるが、今後の課題としたい。

第4章 公私領域と「父親の子育て」：政府ホームページの父親の育児体験談から

はじめに

本章では、政府ホームページへの父親からの投稿記事を分析データとする。分析枠組としては、第2章で示した「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を用い、父親が〈ケアとしての子育て〉を实践できるようになる可能性について考察する。

前章では、イクメンプロジェクトが始まる前年（2009年）の育児雑誌を分析し、そこにみられる3つの父親像によって、《稼ぎ手としての父親》のまま《子育てが苦手な男》が《子育てする男》になることが父親のサクセス・ストーリーとして示されており、それは現在のイクメンにつながるものであることを指摘した。つまり、そこで理想とされている父親像は、〈本質的な男らしさ〉と〈一家の稼ぎ主〉という男らしさをもって〈男らしい子育て〉をする父親像である。これまでは「父親は仕事、母親は家事・子育て」のように二分法的に性別役割分業を捉え、父親がケア役割をすることによって性別役割分業が解消される方向に向かうと考えられてきたが、「父親の子育て」が〈男らしい子育て〉になる可能性があるとして、単純に「父親の子育て」が性別役割分業を解消させるとはいえず、父親が〈ケアとしての子育て〉を实践することは難しくなるだろう。

本研究では、〈ケアとしての子育て〉を实践することが父親・母親・子どもの誰にとっても重要だとしているが、これまでの父親研究では、どのように考えられてきたのだろうか。先行研究では「父親の子育て」の意義について、子どもの発達や母親の育児不安解消、父親自身の発達など、個人に対する影響という視点から研究されてきた。これらの研究は、大きく次の3つに分けられる。①子どもの発達へ与える影響の重要性（Lamb 1976＝1981；加藤・石井クンツ・牧野・土谷 2002；佐々木 2009 など）、②母親の育児不安や育児ストレスの軽減（牧野 1982；松田 2001；星 2012 など）、③子育てによる父親自身の発達・変化への影響（柏木・若松 1994；牧野 1996；庭野 2007 など）。

このうち、③子育てによる父親自身の発達・変化への影響は、生涯発達の観点から父親自身の変化をみていくものである。たとえば庭野（2007）は、父親が「世話役割」へ至る契機として「子どもと2人きりになる時間をもつこと」を示唆した上で、父親は子育てをすることによって、リベラルな性別役割分業意識をもつようになるという仮説を導き出した。これは、意識が行為を規定するだけでなく、子どもの世話という行為が、父親の性別役割分業意識に影響することを明らかにした点が意義深い。さらに本研究では、このよう

な父親個人の意識・行為の変化が、周りの領域とそこの中の人びとに与える影響をみていくことによって、〈ケアとしての子育て〉の実践が可能となる契機をみつけることができるだろう。

本章では、ホームページへの父親からの投稿記事を分析対象として、家庭／職場／地域領域や各領域のメンバーとの関係などから、①各領域における父親の居場所⁵⁵の有無、②父親の子育てや仕事に男らしさがみられるか、③父親が仕事と子育てを各領域のメンバーとどのように調整しているか、④公領域である職場領域と地域領域の相違点に注目して考察する。

本章の構成は以下のとおりである。第1節では調査方法と分析対象者の特徴を示す。次に、第2～4節で領域ごとに父親の育児体験談を分析し、第5節でその考察を行う。

第1節 調査方法と分析対象者の特徴

(1) 使用データと分析方法

本章では、厚生労働省のイクメンプロジェクトのホームページ（厚生労働省 2013a、以下、「HP」）に掲載されている「育休・育児体験談」の言説分析を行う。HPでは、イクメンプロジェクトの趣旨やプロジェクトメンバーの紹介、シンポジウムやイベントの告知だけでなく、「子育てする父親」のロールモデル、いわゆるイクメンの紹介もしている。「育休・育児体験談」は、父親自身がHPにイクメン宣言登録をする際に任意で投稿するもので、HPではその中から「特に熱い体験談を投稿してくれたイクメンを、『イクメンの星』として」（厚生労働省 2013a）選定し、イクメンプロジェクト公認のロールモデルとして紹介している。すなわち、本章で分析する「育休・育児体験談」は、厚生労働省が公認するイクメンの登竜門であるといえよう。

この「育休・育児体験談」は自由記述方式で800字以内とされており、人によって記入内容や字数が異なる。そのため、その父親の子育てに関する意識や行為を「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」で設定した職場／家庭／地域領域全体については把握しきれないという限界はあるが、基本的に子育て中の父親からの投稿に限られるため、記事から父親の子育ての現状をみることができる。ただし、このデータは厚生労働省が委託運営

⁵⁵ 本研究では「居場所」を、「他者と経験や役割、気持ちを理解し合うことなどによって、安心してそこに居ることができる関係性や場」と定義している（第2章）。

する HP⁵⁶に掲載されているものであるため、イクメンプロジェクトという政策主旨に賛同している父親からの投稿に限られる。したがって、この HP にみられる父親像を分析・考察することによって、イクメンプロジェクトが勧めるイクメン像が浮かび上がってくる事が期待できる。

本研究では「夫婦で子育てしている父親」に注目しているため、2010年6月～2013年7月に投稿された体験談 519 件のうち、配偶者の存在が確認でき、データ重複や育児体験の記載がないものを除く 373 件について分析する⁵⁷。

分析方法としては、各記事に居場所に関する文章があれば領域別に抜き出し、前述の分析視点に基づいて行った。ここでの「居場所に関する文章」とは、父親が各領域のメンバーと経験や役割、気持ちを理解し合うことなどによって、お互いに良好な関係をもつことができ、安心してその領域内に居られるかどうかを示す文章を指す。

たとえば職場領域において、「周りの上司やメンバーにも相談し、かなり前向きに〔育休を〕取得させていただけた」〈40〉⁵⁸（〔 〕内は筆者の補足、以下同）場合は、職場領域のメンバーに、自分が育休を取得して親役割を果たしたいという気持ちを理解してもらい、父親が安心して職場にいられる関係性が維持できていると理解できる。このような文章の場合は「居場所がある」と判断した。逆に、同じように育休を取得したケースでも、「上司から『迷惑だ』と言われながらも3週間の育児休暇を取得」〈53〉した場合には、父親の親役割を果たしたいという気持ちを理解しない上司に育休取得を「迷惑だ」と言われることによって、父親は上司との間に良好な関係性を保てず、職場での居心地が悪くなる。このような文章の場合は「居場所がない」と判断した。また他にも後述するように、「最初は居場所がなかったが、つくる」という場合もみられた。

（2）分析対象者の特徴

分析対象者の年齢は 20～50 歳代で平均 30.1 歳代、子ども数は平均 1.6 人、記事の多くは、現在、未就学児の子育て真っ最中というものである。

⁵⁶ この HP は、厚生労働省から委託を受けて、株式会社電通が運営している。

⁵⁷ 投稿の受付開始時期は HP 上では確認できないが、プロジェクト発足と同時にイクメン宣言の募集を開始していることから（厚生労働省 2010）、2010年6月と推定される。

⁵⁸ 〈 〉内の数字は、引用文の記事No。

本章では、記事を父親の子育てへの積極性別に分類するにあたって、父親の育休取得率が政策課題の大きな指標であることから、育休取得を分類基準に採用する。本章の分析対象者の育休取得期間は3日間～2年間と幅が広く、休暇が短期間の場合は、正式に育休制度を利用せず有給休暇（以下、「有休」）等に対応するケースも多くみられる。本章では、妻の出産や子育てを理由に有休等で休んだケースや、転職や退職という形で子育てに専念する期間をとったものも、子育てのために仕事を中断したケースと判断し、正式に育休を取得したケースと同様に「育休取得」として扱うこととする。その他に、育休取得はしていないが、仕事を調整するなどして日頃から積極的に子育てに関わるものを「積極的」、仕事に支障のない範囲でできるだけ関わるものを「できる範囲で」として分類する。

上記の基準にしたがって分類すると、分析データは「育休取得」が142件、「積極的」が146件、「できる範囲で」が85件である。前述のとおり、この体験談はイクメン宣言の際に投稿するものであるため、子育てに積極的な「育休取得」と「積極的」の件数が多くなっていると考えられる。

表 4-1 領域および子育てへの積極性別 居場所についての記事件数

子育てへの積極性	領域						合計	
	家庭		職場		地域			
	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率
育休取得	88	52.7%	52	31.1%	27	16.2%	167	100.0%
積極的	89	74.8%	12	10.1%	18	15.1%	119	100.0%
できる範囲で	44	93.6%	0	0.0%	3	6.4%	47	100.0%

※同じ記事の中に異なる領域についての記述がある場合は各領域に1件と数えたため、件数が重複している。

居場所についての記事を、領域および子育てへの積極性別にしたものを、表 4-1 に示す。まず、合計件数をみていくと、「育休取得」が最も多く 167 件、次いで「積極的」119 件、「できる範囲で」47 件となっている。領域別にみると、子育てへの積極性にかかわらず、家庭領域の居場所についての記事が最も多い。職場領域は「育休取得」が 52 件（31.1%）、「積極的」が 12 件（10.1%）、「できる範囲で」が 0 件（0.0%）であり、地域領域は「育休取得」と「積極的」が同程度の割合、それに対して「できる範囲で」は半分以下となっている。

次に、父親の子育てへの積極性と子育て役割の内容の関連についてみておく。表 4-2 は、父親の子育て役割の内容を分類し、子育てへの積極性別に示した記事件数である。

表 4-2 子育てへの積極性別 父親の子育て役割の記事件数

子育てへの積極性	父親の子育て役割									合計	
	家事および子育て全般				遊び中心		その他 (役割不明も含む)				
	主体的・積極的		妻の手助け程度								
	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率	
育休取得	102	71.8%	13	9.2%	3	2.1%	24	16.9%	142	100.0%	
積極的	71	48.6%	54	37.0%	12	8.2%	9	6.2%	146	100.0%	
できる範囲で	0	0.0%	51	60.0%	23	27.1%	11	12.9%	85	100.0%	

子育て全般に「主体的・積極的」に関わっている父親が占める割合は、子育てへの積極性が高いほど高い。その内容をみると、「離乳食を作ったり、オムツ替え、ねかしつけ、お着替え、散歩、そして、掃除、洗濯」〈19〉、「家事全般、おっぱい以外の育児を担当しました」〈107〉などのケア役割を担っていることがわかり、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践している可能性は高い。

逆に、ケア役割はするものの子育てを自分の役割・責任とせず、あくまでも「妻の手助け程度」に関わっている父親は、子育てへの積極性が低くなるにつれてその割合は高くなり⁵⁹、ケア役割をしない子どもとの「遊び中心」の父親も同様の傾向を示している。

中には「イクメンとはいえども、やはり子育ての主役はママ。悲しい哉、赤ちゃんが泣き止む最終兵器『おっぱい』を備えているママには勝てません」〈359〉とする父親もいるが、全般的には子育ての積極性に関わらず、「自分では、男女の違いは子供を産むときだけと思い、それ以外は、50:50でできると確信しています」〈1〉(傍点は筆者、以下同)、「子どもを産むことだけと母乳をあげることは自分には出来ない。でもあとはすべて男性にもできるはずだ。そう思いました」〈122〉という父親が多く、前章でみられた、男性は本質的に母親ほど上手に子育てができないとする《子育てが苦手な男》のような父親

⁵⁹ 「育休取得」で「妻の手助け程度」の父親は、育休の取得期間が1~2週間と短期で、妻も同時期に産休や育休を取得しているため、主体的・積極的に関わる必要がなかったのではないかと考えられる。

像は、本章のデータにはみられない⁶⁰。どちらかという、「男性は女性とは異なり、お腹に命を宿すわけではないので、自らが積極的に関わらなければいけないものと考えています」〈72〉というように、女性だけが妊娠・出産できるという現実を受け止めながら、それを逆に父親が子育てに積極的に関わる理由としている。したがって、本章でとりあげる父親たちは、《子育てが苦手な男》とは違う方向性を目指しているといえるだろう。

これらの傾向をふまえて、次節以降では領域別に記事の内容をみていく。

第2節 家庭領域における「父親の子育て」

家庭領域内での居場所についての記事数の割合は、父親の子育てへの積極性の違いにかかわらず、他の2領域に比べて高い(表4-1)。記事の内容はすべて、父親が子育てをすることによって家庭領域の中に「居場所ができる」というものになっており、子育てによって「居場所がなくなる、居づらくなる」というものはなかった。その内容は主に、①家族と一緒に過ごす時間、②子育ての楽しさ・辛さ、③家族との絆、に分けることができる。

①家族と一緒に過ごす時間は、子どもや妻と一緒に過ごす時間を大切にすることが、子育ての楽しさ・幸せや家族との絆につながっていくというものである。たとえば、休日は家庭の時間にするのを心がけているという父親は、「できるだけ娘の要望にそって一緒にいる時間をとるように心がけています」〈330〉という。そのおかげで、娘が「すごくなついで、夜は必ず手をつないで」〈330〉寝るようになり、「自分は幸せだと思えるようになった」〈330〉と、子どもと一緒にいる時間が親子の絆を深め、それが自分の幸せにつながったと語る。

他にも、妻と一緒に過ごす時間で夫婦の絆が深まったというものがみられる。たとえば、出産予定日に合わせて2週間の休暇を取得した父親は、「出産までのつらい5日間を寄り添って一緒に過ごせたこと、立会い出産での感動、生まれてからの幸せな時間、とかけがえない体験をすることができました」〈104〉と語る。

これらの例からは、家族とともに過ごす時間の中で妻子と経験や体験を共有することによって、お互いに良好な関係を築くことができ、父親が家庭領域内に居場所を得る様子が見えてくる。子育てへの積極性の違いに関わらず、どの父親も家庭領域内に居場所を得ら

⁶⁰ 「自分の子どもが生まれるまで、子どもが苦手だった」という記述は5件みられた。しかし、それに対して父親が男性であることを理由にしたものはない。

れていることから、たとえ短くても家族と一緒に時間を作ることによって、居場所を得ているということができるだろう。

②子育ての楽しさ・辛さは、家庭で父親が子育ての楽しさ・幸せや辛さを感じ、それを共有することによって、妻子と良好な関係になるというものである。たとえば、妻の妊娠をきっかけに転職した父親は、「保育園へのお迎えは、僕の役目」「オムツ換え、離乳食作り、お風呂、寝かしつけ」〈ともに 278〉など子育て全般に関わることによって「仕事で味わう達成感とは違う、幸せに満ちた幸福感」〈278〉が得られるといい、子どもの成長を間近に見られることが「育児にタッチしていなかったら、絶対味わえない喜び」〈278〉だと語る。そして、「娘の幸せが、自分の幸せ。そんなふうにならんと思えるようになりました」〈278〉と、父親の子育ての喜びや幸せが、子どもとの良好な関係につながっていくことを示している。

他に、子育ての辛さを妻と共有することも大切、という例もみられる。育休を1ヶ月半取得した父親は、自分が主体となって家事や子育てをする中で、「今までよりも自分の家の中でできることが増えて楽しい、なによりも娘が成長する姿を目の当たりにできることがうれいです」〈15〉という。そして、「同時に、やっぱり毎日〔子どもと〕ずっといっしょにいるとイライラしちゃうという気持ちもわかってきました。妻とこういうところを共有できるのも育休の大きなメリットだと思います」〈15〉と語る。

これらの中には〈父親の子育て役割の獲得〉がみられる。上記の例にも「保育園へのお迎えは、僕の役目」「自分の家の中でできることが増えて楽しい」とあるように、父親は自分の子育て役割を獲得することによって、子育ての楽しさや辛さを感じることができている。そして、それを妻子と共有することによって、お互いに良好な関係を築くことができ、家庭領域内の父親の居場所獲得につながっていくと考えられる。この経験は、「家事・育児は24時間対応であることを実感しました」〈81〉、「家事育児を誰かがしないと子供って育たないよね？」〈83〉のように、〈ケアとしての子育て〉の重要性・必要性を父親が実感することにつながっていく。

③家族との絆は、父親が子育てをすることによって家族の絆ができる・強まるというものである。たとえば、3ヶ月間の育休を取得した父親は、「仕事に比べれば楽なものだろうと高を括って」〈78〉いた子育てに、体力的にも精神的にも煮詰まったが、先に復職した妻からのメールや言葉掛けなどのフォローによって、順調に育児をすることができるようになった。この経験を父親は、「育児の苦労・悩みを夫婦間でシェアし助け合うことによ

って夫婦・家族の絆を深めることができた」「育児って子供を育てるだけでなく、家族の絆を育てるんだなと実感」(ともに 78) したと振り返る。絆という言葉以外にも、「こどもとの距離が近くなる」(332) や「息子とは育児休業を取得した事で関係がより深まった」(10) という表現もみられる。

他に、妻が助産師だという父親は、妻から「父親なら『手伝い』じゃ困るのよ。仕事も育児もお互い自立して、責任もってやってもらわなきゃ困るのよ」(259) と言われたことを契機に、「育児はもちろん、料理だって、掃除だってするように」(259) なり、『手伝い』ではなく、夫婦がお互いがメインでできるようになれることによって、家族の絆も強まったように思います」(259) と語る。ここでも〈父親の子育て役割の獲得〉がみられるが、その内容は妻の期待に応える形となっている。したがってこの例では、妻が家庭領域のゲートキーパーとして、父親の子育てへの関与のしかたを調整しているといえるだろう(中川 2010)。同様の例は、妊娠中の妻の不安を軽減するためや、妻の仕事を続けたいという希望に沿って育休を取得する例にもみられる。つまり、妻からの期待に応じた子育て役割を獲得することによって、父親が家庭領域内に自分の居場所を得て、それが家族の絆を強めることにつながると考えられる。

このように、家庭領域においては、父親は何らかの子育てに関わることによって居場所を得ることができる。そして、父親が実践する子育て役割の内容には、家庭領域のゲートキーパーである妻からの期待が影響していることが示唆される。

第3節 職場領域における「父親の子育て」

職場領域についての記事件数は、「育休取得」が 52 件 (31.1%)、「積極的」が 12 件 (10.1%)、「できる範囲で」が 0 件 (0.0%) と、子育てへの積極性が高いほど比率も高い(表 4-1)。「育休取得」の比率が高いのは、育休取得時には必ず職場と交渉する必要があるためだと考えられる。また、「できる範囲で」の記事がないのは、父親が子どもの生まれた後も職場領域で期待される稼ぎ手役割を優先するため、領域内の居場所に特に変化がないからだろう。なお記事内容から、父親の職業は、自営業が 1 件、派遣社員が 1 件のほかは、正規社員として企業に雇用されていると推察される⁶¹。

⁶¹ 特に多数を占める「育休取得」は、全員、正規社員であると推察される。その理由は、以下のとおりである。育児・介護休業法では、期間雇用者も育休を取得できるとされている。しかしそれは、①同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること、②子の 1 歳

職場領域についての記事は、上司や同僚など、職場のメンバーからの反応が書かれているものが多い。職場のメンバーが「父親の子育て」に理解を示せば、良好な関係を保つことができるため、父親は子育てに関わる前と同様に職場領域に居場所を保持できる。たとえば、子どもが出産予定日より早く産まれた父親は、「1ヶ月も早く育児休暇に入ることになり、会社のメンバーにも大きな迷惑をかけることになってしまいました。でも、周りの人たちは快く育児休暇取得を認めてくれました」(43)と語る。この父親は、職場領域のメンバーから「育休を取得する父親」として承認されることによって、メンバーとの良好な関係が維持でき、職場領域に居場所を保持できたといえる。

なお、理解を示すのは、父親と同じ部署のメンバーでなくてもよい。会社の中で男性では初めての育休をとった父親が、「これまでまったく話したことも無い女性社員から、エレベーターや廊下ですれ違いざまに、肩をポンと叩かれ、『頑張ってるね!』『勇気あるね』と声をかけられる」(56)ように、職場のどこかに「心から応援してくれる人」がいれば、父親の子育てしたいという気持ちを広い意味で職場のメンバーが理解してくれることになり、完全に職場領域内に居場所を失うことはないだろう。むしろ、父親は子育てに関わることによって、それまでとは違うメンバーと関係を築くことになるので、職場領域内の居場所を広げることにつながる可能性もある。

しかし、職場のメンバーが誰も理解を示さない場合には、父親は職場領域内の居場所を失うことになる。たとえば、これから育休を取得するという父親は、「父親の育児休暇取得に対する世間の風当たりや、職場への負担、家計の問題、父親としての金銭面での自覚（父親は外でストレスに耐え、お金を稼いでくることが本当の男の役割である）等、私には皆様の正当な反対意見が大きな障害のようにのしかかりました」(49)と、ジェンダー規範としての「一家の稼ぎ主」という男らしさを乗り越える難しさを示す。この父親は結果的に育休取得を決意したが、まだ「決心が揺らぐ時や、自分の決断が間違っていたかも、と不安」(49)なときもあるという。

の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと、の条件を全て満たす場合に限定されている（厚生労働省 2015b）。長く続く日本経済の不況や、職場での子育て支援制度を利用しようとする父親に対する嫌がらせ（パタニティ・ハラスメント）経験者が11.6%にのぼるという現状から考えると（日本労働組合総連合会 2014）、父親が期間雇用者などの非正規雇用である場合は、「育休取得」して働き続けることは難しい。

ここには、父親の『一家の稼ぎ主』役割と「親としての子育て役割」との葛藤がみられる。これは、「一家の稼ぎ主」という男らしさと「ケアとしての子育て」との間のジレンマにつながる。前述の例でも、父親の育休取得に対する「お金を稼いでくることが本当の男の役割である」という世間からの「正当な反対意見」は、父親が「親としての子育て役割」を優先することによって「一家の稼ぎ主」役割を果たせなくなることへの非難であると考えられる。つまり、職場領域のメンバーが「一家の稼ぎ主」という男らしさを重視する場合は、父親は子育て役割を優先することによって、職場領域内の居場所を失う危険性が高まる。実際に記事の中には、育休を取得する際に「上司から『迷惑だ』」(53)と言われた例や、ひどいものでは「育休が終わる頃には戻る部署が無くなって」(22)しまった例もみられる⁶²。では、職場領域内の居場所についての記事には、どのような種類のものがあるのだろうか。

表 4-3 子育てへの積極性別 職場領域内の居場所についての記事件数

子育てへの積極性	①ある		②ない		③ある・ない		④つくる		合計	
	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率
育休取得	22	42.3%	10	19.2%	4	7.7%	16	30.8%	52	100.0%
積極的	8	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	4	33.3%	12	100.0%

※表4-1のとおり、「できる範囲で」の記事件数は0件であるため省いた。

職場領域内の居場所についての記事件数を、子育てへの積極性別に表 4-3 に示す。職場領域における居場所についての記事は、①ある場合、②ない場合、③ある場合とない場合のどちらもみられる場合（以下、「③ある・ないどちらもの場合」）、④新たにつくる場合（以下、「④つくる場合」）、の4つに分類することができる。このうち「③ある・ないどちらもの場合」とは、「職場の方は、女性（ママ）が多かったので理解というよりも応援してくれて」(9) 同僚との間には良好な関係を築くことができている、そこでは居場所があったといえるが、一方で「上司は『育児なんて女の仕事だ』という人だったので、険悪な関係になってしまい」(9) 居場所がなかったというように、職場の相手や場などによって、同じ父親に居場所がある／ない場合がどちらもみられるケースを指している。また

⁶² 他に、子育てに関わるために自主的に退職し専業主夫になったケースが3件、転職したケースが10件みられた。

「④つくる場合」は、後述するように、子育てする父親の前例がなかった職場であっても、父親自身の働きかけや職場の理解が進むなどして、新たに父親の居場所ができる場合を指す。

「育休取得」をみると「①ある場合」が一番多く、次いで「④つくる場合」、「②ない場合」、「③ある・ないどちらもの場合」と続く。一方「積極的」も「①ある場合」が一番多く、それに「④つくる場合」が続き、「②ない場合」と「③ある・ないどちらもの場合」は0件である。「積極的」に「居場所がない場合」がみられないのは、「積極的」な父親は「育休取得」のように長期に休むことなく働き続けるので、職場での理解を得られやすいからだと考えられる。また逆に、「育休取得」では「②ない場合」が2割弱みられるのは、育休取得などで父親が子育てを主体的に担うときに、職場での理解を得るためにまだかなりの努力が必要であるからではないだろうか。そして「④つくる場合」は、「育休取得」「積極的」どちらにも3割強みられる。特に「育休取得」において「②ない場合」より「④つくる場合」の方が多いのは、当初は父親の子育てへの理解がない職場であっても、父親自身の努力や周りのサポート次第で、理解が進む可能性があるということを示唆している。

以下では、記事の中で父親の居場所の変化がみられる「④つくる場合」に限定して、データを詳細にみていく。「④つくる場合」には、1)ロールモデルとして会社が支援する場合（以下、「1)会社が支援する場合」）、2)自らがロールモデルとして前例になろうとする場合（以下、「2)自ら前例になる場合」）、3)上司や会社に交渉して育休や短時間勤務にこぎつける場合（以下、「3)会社と交渉する場合」）にわけられる。

1)会社が支援する場合は、「社内で初めて男性として育児休暇を頂きました。初めてということで、これからの会社のモデルケースにしたいということで、色々支えてもらっています」〈62〉と初めから支援する職場がある一方で、父親の育休は前例がないと認められなかった職場でも、父親自身が子育てへの関わりをアピールしていくことによって、「少しずつ浸透していき、イクフェス 2010 に社長から参加してきなさいと言われるぐらいイクメンとして会社でも認められてきてます！」〈68〉と、職場を父親の子育てを支援する方向に変えていった例もみられる。

2)自ら前例になる場合として、6日間の育休を取った父親は「盆休^{ママ}み有給^{ママ}で対処できる日数ですが、今回、あえて育児休暇の申請をしました」「あえて育児休暇を取る事で、会社にも家族にもそして自分にも、(育児は母親だけではなく、会社や家族みんなで、そ

して社会全体で取り組んで育んでいきたい) そんな気持ちを自分自身が再認識するとともに、会社にもこれからの新しい形の育児をアピールして理解してほしい」〈ともに 59〉という。

最後に、3)会社と交渉する場合として、大企業で初めて長期の育休を取った父親は、「リーダーという立場にあり、取得に対して非常に悩みましたが、[中略] 男の育児休暇が当たり前になっているのを待つ訳にもいきませんので、後悔のないように取得を申し出」〈69〉ている。そして、育休後に短時間勤務を併せて希望したため、周りの人たちの理解は大変重要だと考えて、「先輩方に順番に説明して、理解を得てから、最終的に上司に申し出」、「一度は上司により拒否されたものの直接人事に掛け合うことによってなんとか取得にこぎつけ」〈ともに 69〉たという。また他に、育児休業給付金の支給条件等で会社の持ち出しがないよう自分の勤務日を調整して会社側を説得し、「職場の同僚、部下の協力もあり、業務に支障なく、休暇できました」〈62〉という例もみられる。これらの例からは、父親が子育てに関わるために父親自身が職場領域のメンバーに様々な形で働きかけ、自分が希望する子育て役割にできるだけ近い形で承認を得ることによって、お互いに良好な関係を維持し、職場領域内に自分の居場所を保持する過程がわかる。

したがって職場領域においては、父親は領域のメンバーに自分の子育て役割を理解してもらうことによって、メンバーとお互いに良好な関係を築くことができ、居場所を保持することができる。しかし、父親の子育てへの積極性が低い方が職場のメンバーに理解されやすい傾向は、父親に〈ケアとしての子育て〉よりも〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を重視する方向に向かわせる可能性もある。

第4節 地域領域における「父親の子育て」

地域領域についての記事件数は、「育休取得」が27件(16.2%)、「積極的」が18件(15.1%)、「できる範囲で」が3件(6.4%)である(表4-1)。「育休取得」や「積極的」の記事件数の割合が「できる範囲で」より多いのは、父親が子育てに積極的に関わることによって、子どもの通う保育園・幼稚園、学校をはじめとする地域社会と関わる機会が増えるためだと考えられる。

地域領域については、「子育てをする父親」として地域社会に受け入れられるかどうかについて書かれているものが多い。地域領域内に居場所がある場合としては、①母親たち

の中に受け入れられる場合（以下、「①母親の中の場合」）、②父親の集まりの一員となる場合（以下、「②父親の中の場合」）に分けられる。

①母親の中の場合では、父親が性別に関係なく母親たちと同じ親として交流し、「週に1回は子育てサポートプラザに行き、[中略]私 [=父親]はお母さんたちと情報交換を」〈19〉することによって母親たちに親仲間と認めてもらい、母親たちのインフォーマルな育児ネットワークの中に自分の居場所を得ている。しかし、「パパ友がブログの中でしかないのが寂しいです・・・」〈19〉と、そのネットワークの中に同性の仲間がいないことを嘆く例もみられる。これは、父親が男性であるがゆえに、母親（女性）という異性の中に、同じ親として溶け込みきれない現実をあらわしているといえよう。つまりこの現実には、父親が地域領域で〈ケアとしての子育て〉を実践しようとした場合に「子育て=母親」規範に阻まれるということであり、第2章で示した〈ケアとしての子育て〉と「子育て=母親」規範との間のジレンマにつながる。

②父親の中の場合としてみられたのは、「パパの会」や「おやじの会」などを立ち上げて、「父親の頑張る姿『おやじの背中』」〈146〉を子どもたちに見せていくというものである。このような活動の中で、父親は積極的に子育てに関わるという価値観や経験を共有できる同性同士の人間関係をつくることによって、自分の居場所を確保している。また、「『おやじの背中』を子ども達に見せてやりたい」〈146〉という語りからは、母親とは異なる父親の男らしさを示したいという、〈本質的な男らしさ〉へのこだわりも垣間みえる。そのため、ここにおける「父親の子育て」は、母親への差異化によって〈男らしい子育て〉となる可能性が示唆される。

逆に、居場所がない場合には、どのようなものがあるのだろうか。地域領域内に居場所がない例としては、①物理的に父親の居る場がない場合と、②母親ばかりで父親が居づらい場合がある。

①物理的に父親の居る場がない場合には、母親なら当然用意されている子育て用の場が、男性ゆえに父親にはないため、地域で子育てがしにくいということがある。たとえば、看護師の父親は、育休中の外出先で「男性トイレにオムツ換えシートはなく、お店の人に相談すると女性トイレを貸していただくような状況に肩身の狭い思いをすることも多く外出することがおっくうになって」〈11〉いったといい、「父親の子育て」が想定されていない状況から、地域に居づらさを感じている。

②母親ばかりで父親が居づらい場合としては、特に平日の昼間に行われる乳幼児健診や予防接種、親子の集まりなどにおいて、多数派の母親に父親が受け入れられていないと感じる場合があげられる。たとえば、「検診などに行ったとき、おかあさんばかりでちょっと居場所に困ったりする」〈14〉や、「小学校の保護者会は女性ばかりで凹みますが、負けじと参加してます」〈18〉など、男性が少数派であるために居場所がなく、孤独を感じていることがわかる。

表 4-4 子育てへの積極性別 地域領域内の居場所についての記事件数

子育てへの積極性	①ある		②ない		③ある・ない		④つくる		⑤その他		合計	
	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率	件数	比率
育休取得	6	22.2%	12	44.5%	2	7.4%	6	22.2%	1	3.7%	27	100.0%
積極的	8	44.4%	5	27.8%	1	5.6%	2	11.1%	2	11.1%	18	100.0%
できる範囲で	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%

次に、子育てへの積極性別に、地域領域内の居場所についての記事件数を表 4-4 に示す。「できる範囲で」の記事件数が少ないのは、仕事を優先するなど地域社会との接点が少ないからだと考えられる。分析対象記事は前節と同様に、父親の居場所について、①ある場合、②ない場合、③ある・ないどちらもの場合、④つくる場合、⑤その他の5つに分類することができる。ここでは、上記①～④についてみていく⁶³。

「育休取得」では、「②ない場合」が一番高く、次いで「①ある場合」と「④つくる場合」、「③ある・ないどちらもの場合」と続く。「積極的」では、「①ある場合」が一番高く、「②ない場合」、「④つくる場合」、「③ある・ないどちらもの場合」の順となっている。「できる範囲で」は「②ない場合」の次に「①ある場合」が続き、「③ある・ないどちらもの場合」と「④つくる場合」の記事はない。「育休取得」では「②ない場合」が、「積極的」では「①ある場合」が一番高いのは、「積極的」の方が「育休取得」ほど子育てに専念しないために、地域社会と適度な距離を保つことができ、かえって地域領域の中に居場所が作りやすいのではないだろうか。

⁶³ 「⑤その他」には「子育てを通じ地域の一員として生活することの大切さを知りました」〈27〉などがみられたが、地域領域内のメンバーとの関係性については書いていないため、ここでは分析から外した。

以下では、職場領域と同様に、父親の居場所の変化がみられる「④つくる場合」に限定してデータを詳細にみていく。

父親は居場所を得るために、地域領域のメンバーに様々に働きかけている。その記事の内容は、前述の居場所がある場合の様に、1)母親の中の場合、2)父親の中の場合、そして3)男女に関わらない場合、の3つに分けられる。

1)母親の中の場合としては、次のような例がみられる。子どもが幼稚園に入る前の一年間、仕事を休んで子育てに専念した父親は、仕事に復帰した後も積極的に幼稚園に関わり、「園ではママさん達を中心となり、園のサポート活動をしてきましたが、そこへ、例外としてパパとして幼稚園イベントに協力」「男性としては唯一、私だけそのサポート活動への参加を認めて」〈ともに 25〉もらったという。この父親は単に参加するだけでなく、自分も親として母親同様に認められるよう周りに働きかけることによって、幼稚園という場に居場所を得ている。しかし、あくまでも「例外として」である。このことから、母親が多数派である地域領域内に、少数派の父親が居場所をつくる難しさがわかる。

2)父親の中の場合としては、「イクメン仲間ができ、『子どもとギネス世界記録に挑戦するイベント』を開催できました」〈157〉、「沢山のパパ友をつくることができた」〈126〉という例がみられる。

3)男女に関わらない場合として、育休後に戻る部署がなくなり専業主夫になった父親は、当事者として父親支援に関わる一方で、「僕の子育ての力になってくれた多くのママ友、地域の人たち、行政の人たち」〈22〉といった、子育てを通じて関係を築いた人との交流を男女に関わりなく大切にすることによって、その人たちとお互いに良好な関係を築くことができ、自分の居場所を得ている。

このように地域領域においては、父親は領域のメンバーに様々な働きかけを行うことによって居場所を得ることができるが、父親は、地域とある程度の距離を保つ方が居場所を得やすい傾向も示唆される。そしてその時に、父親が男らしさにこだわるかどうかによって、どのような場やメンバーの中に居場所を得ようとするかが変わる。一方で、母親ばかりの中に居場所を得た場合は、父親は少数派となるために寂しさを感じるなどして、地域領域内に居づらくなる可能性がある。

第5節 父親の〈ケアとしての子育て〉実践の可能性

本節では、前節で領域別に分析した結果を総合的にみることによって、父親の〈ケアとしての子育て〉実践の可能性について考察する。

(1) 父親の子育てへの積極性と各領域における居場所の得やすさ

本研究では「居場所」を、父親と各領域のメンバーとの相互行為と関係を考察する上で重要な視点として採用している。父親の子育てへの積極性と各領域内における居場所の得やすさは、どのように関連しているのだろうか。

表 4-5 父親の子育てへの積極性による居場所の得やすさの違い

領域		その領域内で主となる		父親の子育てへの積極性と 居場所の得やすさ
		役割	メンバー	
私	家庭	子育て役割	母親	積極性に関係なく、妻の期待に応える子育てをすることによって居場所を得られる
	職場	「一家の稼ぎ主」役割	男性	積極性が低い方が、居場所を得やすい
公	地域	子育て役割	母親	積極性が高くなりすぎない方が、居場所を得やすい

「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」で設定した各領域の特徴⁶⁴と、本章の分析結果にみられた、父親の子育てへの積極性と各領域における居場所の得やすさをまとめた結果を、表 4-5 に示す。これをみると、父親の子育てへの積極性が、そのまま各領域内の居場所の得やすさにつながるとは限らないことがわかる。

家庭領域においては、父親自身の子育てへの積極性よりも、妻が期待する子育て役割の内容によって、父親の居場所の得やすさが変わることが示唆される。つまり、父親が子育てにどの程度関わるのかについては、家庭領域のゲートキーパーである妻が調整している可能性がある（中川 2010）。本章のデータにはなかったが、もし、「子育て＝母親」規範が強い母親が子育て役割を自分で抱え込み、父親に手伝い程度しか期待しない場合には、

⁶⁴ 本章の分析データには、「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」で設定した各領域の特徴から、大きく外れるものはみられなかった。

父親が〈ケアとしての子育て〉をすることは難しくなるだろう⁶⁵。これは、第2章でみた〈ケアとしての子育て〉と「子育て＝母親」規範との間のジレンマにつながる。

次に、職場や地域という公領域では、父親の子育てが主体的になることによって、逆に父親が居場所を得にくくなる可能性がある。職場領域では、父親は子育てに関わるほど「一家の稼ぎ主」役割を果たせなくなり、職場領域のメンバーに認められなくなる可能性が高くなる。そのため、日本企業のように、職場におけるメンバーシップを重視しながら働く必要がある場合は、父親が居場所を保持しながら、子育てを主体的に行うことが難しい。この居場所を失う・得られない危険性は、主体的に子育てに関わろうとする父親を「一家の稼ぎ主」役割に引き戻す力になりうる。つまり、父親自身が〈一家の稼ぎ主〉という男らしさにこだわらなくても、その職場で働き続けるために、職場領域における〈一家の稼ぎ主〉という男らしさに従わざるを得ない。このように、父親が子育てに関わろうとすればするほど、父親が「一家の稼ぎ主」役割だけをしていた時には見えなかったジェンダー規範として、〈一家の稼ぎ主〉という男らしさが明らかとなる。実際に本章のデータにおいても、育休取得のためにパタニティ・ハラスメントを受ける例が少なからずみられた。つまり、職場領域における〈一家の稼ぎ主〉という男らしさが強い場合、職場領域に居場所を保持したい父親ならば、「一家の稼ぎ主」役割を脅かさない範囲内で子育てに関わることになり（船橋 2006；多賀 2011b）、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践する可能性は低くなるだろう。これは、〈ケアとしての子育て〉と〈一家の稼ぎ主〉という男らしさとの間のジレンマにつながる。

一方、地域領域では、母親の中に交じることによって、父親は居場所があっても少数派となるために寂しさを感じて居づらくなる可能性もある。これは〈ケアとしての子育て〉と「子育て＝母親」規範との間のジレンマにつながる。他方、「おやじの会」のように、父親が自身の〈本質的な男らしさ〉にこだわって子育てをする場合は、母親との差異化によって「父親の子育て」が〈男らしい子育て〉になる可能性がある。その結果、母親を中心とする地域領域とは別に、〈本質的な男らしさ〉をもつ父親に特化した地域領域を作り出すことになるだろう⁶⁶。

⁶⁵ この意味で、子育てを抱え込んでしまう母親も、固定的な性別役割分業を強化する存在である。

⁶⁶ 「おやじの会」の効果として、地域領域において少数派になりがちな父親を可視化することがあげられる。また、その活動内容が〈本質的な男らしさ〉にこだわらないものであるなら、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践する契機となる可能性もあるため、男性だけで活動することが全て性別役割分業を強化するとは限らない。

このように、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践できるようになるためには、父親個人の変化だけでなく（庭野 2007 ほか）、それに対する各領域のメンバーの理解や承認が必要である。本章でみてきた「イクメンの星」候補の父親たちでさえ、いずれの領域においても父親自身の子育てへの主体性や積極性があまり期待されていない現状では（表 4-5）、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践することは難しい。しかし、職場領域および地域領域でみられたように、当初はその領域内で「主体的に子育てをする父親」が認められていない場合でも、父親自身が周りに働きかけることによる領域のメンバーの意識・行為の変化や、父親とメンバーの関係性の変容などによって、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践できるようになる可能性はある。

では、職場／地域領域という 2 つの公領域の相違点は何だろうか。これら二つの領域の特徴として、職場領域は「一家の稼ぎ主」役割を担う男性が主であり、地域領域は子育て役割を担う母親（女性）が主だという違いがある。そのため、父親が多数派の中に居場所を得ようとする、職場領域では「一家の稼ぎ主」役割、地域領域では子育て役割と、領域によって異なる役割が期待される。このことから、各領域内において父親に期待される役割は、性別に関わらず、その領域内で主に期待される役割が優先される場合もあることが示唆される。

（2）本章にみられた父親像と理論上の父親像

本章でみてきた HP には、第 2 章で示した理論上の父親像のうち、どのタイプの父親がみられるだろうか。本章の分析データにみられた父親像を○で示したものを、表 4-6 に示す。

表 4-6 理論上考えられる父親像との比較

ジェンダー規範		行為	父親像の理論上のタイプ	実証データ
身体性に基ついた規範	企業社会に基ついた規範	ケアとしての子育て		第4章
本質的な男らしさ	「一家の稼ぎ主」という男らしさ			イクメンHP
ある	ある	する	1	○
		しない	2	○
	ない	する	3	○
		しない	4	×
ない	ある	する	5	○
		しない	6	×
	ない	する	7	○
		しない	8	×

本章では、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもって稼ぎ手役割を担い、かつ〈ケアとしての子育て〉を行う／行おうとする父親像であるタイプ1と5が確認された。さらに、ほとんど手当がない日本の中で長期の育休を取得する父親や、少数派とはいえ専業主夫もみられたことから、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもたずに〈ケアとしての子育て〉を行う父親像であるタイプ3と7も確認された⁶⁷。したがって本章では、理論上考えられる父親像のうち、〈ケアとしての子育て〉をする父親像のタイプが全てみられたといえる。

また「おやじの会」のように、〈本質的な男らしさ〉を強調することによって、〈ケアとしての子育て〉ではなく〈男らしい子育て〉をする可能性がある場合もみられた。本章における「おやじの会」の父親の中には、長期に育休を取得する父親や、専業主夫になる父親はみられなかった。このことから、この父親像は、〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもち、〈ケアとしての子育て〉ではなく〈男らしい子育て〉をする父親像であると考えられ、タイプ2にあたる。

他方、どちらかの男らしさをもたず〈ケアとしての子育て〉をしない父親像（タイプ4、6、8）はみられなかった。これは、本章で分析・考察してきた現実の父親の多くが〈ケアとしての子育て〉を「父親の子育て」として実践しているからだと考えられる。しかし、タイプ2として〈男らしい子育て〉をする父親像が確認できたことから、〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の2つの男らしさが重なると、「父親の子育て」が〈男らしい子育て〉になる可能性が示唆される。

したがって本章では、理論上考えられる8タイプの父親像のうち、5つの多様な父親像が確認された。しかし、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもたずに〈ケアとしての子育て〉をする、長期の育休取得者や専業主夫という父親はかなり少数派であり、多数を占めるのは〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもつ父親像であった。本章で分析・考察してきたデータは、イクメンプロジェクトという父親支援政策のホームページに掲載されたものである。ここで主に〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもつ父親像が示されて

⁶⁷ 前述のとおり、本章の分析データは自由記述の投稿記事という制約があるため、各データの父親が〈本質的な男らしさ〉をどこまでもっているかについては確認できない部分もある。しかし、地域領域でみられた「おやじの会」のように、父親（男性）に特化した子育て領域を新たに作りだす試みの背景には、〈本質的な男らしさ〉があると考えられる。

いるということは、イクメンプロジェクトが推奨するイクメンは、「一家の稼ぎ主」という男らしさをもつ父親像であることが示唆される。

まとめ

本章では、イクメンプロジェクトのHPへの父親の投稿記事を分析対象として、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践可能性について考察した。各領域内での父親の子育てへの積極性と居場所の得やすさについて考察すると、第2章で示した「父親の子育て」にみられる〈ケアとしての子育て〉と現代日本のジェンダー規範との間のジレンマも認められ、実際に父親が〈ケアとしての子育て〉を実践する時には、このジェンダー規範とのジレンマを乗り越える必要があることがわかった。また、公領域に地域領域を加えて考察することにより、性別に関わらず、各領域で期待される役割の方が優先される場合もあることを示唆した。

「父親の子育て」の意義について、先行研究では、子ども・母親・父親自身という個人への影響について注目されることが多かった。しかし本章では、「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を分析枠組として、父親とその周りの領域および領域のメンバーについても合わせて考察することにより、家庭領域の中で、妻と調整しながら「自分の役目」として子育て役割を獲得していく、職場領域において、有休で対応できる日数でも「あえて育休をとる」というような、父親が「子育てする親」として自分の居場所を獲得していくとする実践からは、「父親の子育て」が〈ケアとしての子育て〉になるためには、父親個人の変化だけでなく、周囲の理解や承認が必要であることが明らかとなった。

本章の限界としては、分析対象に投稿記事を用いたため、「父親の子育て」の領域間の影響について、十分に検討ができなかったことがあげられる。実際には、父親が各領域間を行き来することによって、ある領域のメンバーとの関係性の変容が他の領域のメンバーとの関係にも影響し、その変化が別の領域にも影響していくと考えられる。たとえば、父親が子育てに主体的に関わろうとする時には、家庭領域で子育てに関わる分、仕事時間が短くなる父親の仕事を職場領域のメンバーが分担するなど、「父親の子育て」が父親以外の人の役割にも影響を与える。

では、父親たちは、実際に領域間を行き来しながら、どのように仕事や子育てを実践しているのだろうか。これについては、次章のインタビュー・データの分析・考察によって、改めて検討していく。

第5章 「父親の子育て」と公私領域のジェンダー規範：インタビュー・データから

はじめに

本章では、「父親の子育て」の当事者である父親たちの実際の子育て（実践）をみていくため、筆者が子育て中の父親に対して行ったインタビュー・データを用いて、「父親の子育て」と公私領域のジェンダー規範との関連について考察する。彼らがどのように公私領域間を行き来しながら、子育てや仕事を調整し、実践しているのかを考察することによって、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践可能性を探っていく。

前章では、各領域内において父親が〈ケアとしての子育て〉を実践できる可能性について考察した。その結果、第2章で示した「父親の子育て」にみられる〈ケアとしての子育て〉と現代日本のジェンダー規範との間のジレンマが認められ、実際に父親が〈ケアとしての子育て〉を実践する時には、このジレンマを乗り越える必要があることがわかった。しかし、前章では分析データとして自由記述で字数制限のあるホームページへの投稿記事を用いたため、そこで書かれている内容に限界があり、領域間の影響については十分な検討ができていない。

では、父親たちは複数の領域を行き来しながら、どのように仕事や子育てを実践しているのだろうか。それによって「父親の子育て」にまつわるジェンダー規範はどのようなものとなり、父親による〈ケアとしての子育て〉の実践が可能／不可能となるのだろうか。そこで本章ではインタビュー・データを用いることによって、父親と各領域のメンバーとの相互行為と関係が、他の領域にどのように影響しているのかというダイナミクスをみていく。それによって、公私領域におけるジェンダー規範と「父親の子育て」との関連をさらに詳細に考察し、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践する可能性を探っていきたい。

これまでの父親のワーク・ライフ・バランス研究には、仕事と職場に焦点をあてたもの（末盛 2010；松田 2013 など）、子育てと家庭に焦点をあてたもの（木脇 2008；岩下 2011 など）があるが、個人・家庭・職場のすべての側面を同時に含んだ研究は少ない（石井クンツ 2013）。その中で多賀（2011b）は、職業領域が男性領域であることから、父親には稼ぎ手役割や仕事を通じた自己実現・社会的成功への志向があることを指摘した。また小笠原（2009）は、父親の子育てと仕事の調整を性別役割分業意識の多元性に注目して分析し、仕事を子育てのために調整しない父親は、職業上の成功を男性にとって重要と考える「仕事規範」を内面化しているという。しかしこれらは、父親個人の意識に焦点を

あて、父親が自身の役割や責任を自由に選択できることを前提としているため、職場領域や家庭領域の他のメンバーがもつジェンダー規範や、それによる父親への影響については考察されていない。たとえば、妻は家庭領域におけるゲートキーパーとして父親の子育てへの関与を制約することがあり（中川 2010）、その際には、父親は自分自身の価値観や規範だけでなく、妻のそれにも合わせて考えて行動する必要がある。このように、各領域および領域のメンバーがもつジェンダー規範は、父親の子育てや仕事への関わり方に影響を与えていると考えられ、父親個人の意識・行動と合わせて考察することが重要である。

他方、職場における男性の育休取得者などのロールモデルは、父親個人にとって「父親の子育て」のお手本になる（石井クンツ 2013）と同時に、ジェンダー秩序の中で男性として稼ぎ手役割を割り当てられがちな父親が、職場領域において「子育てする父親」として周囲のメンバーから承認を得るための資源になると考えられる。そのため、父親の職場にロールモデルがいるかどうか、どのようなロールモデルが存在するのかは、父親が職場領域の中に居場所を保持していく上で、重要なポイントとなる。

以上のような問題意識をもって、本章では、第1節で本章における分析枠組と分析視点を示し、第2節で調査方法と分析対象者の特徴を示す。続く第3節で分析対象者の共通点と相違点を考察し、第4節では子どもが生まれた後の働き方の違いによって分析対象者を分類した上で、インタビュー・データを分析する。最後に第5節で分析結果をまとめ、公私領域のジェンダー規範と「父親の子育て」の関連、および〈ケアとしての子育て〉の実践可能性について考察する。

第1節 本章における分析枠組と分析視点

（1）分析枠組

本章の分析枠組として、前章と同様に「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を用いる。しかし、このモデルの中で設定した「子育ての場としての『地域領域』（幼稚園・保育園など）」については、本章の分析対象者は調査時点では関係性が薄いため、そのインタビュー・データから分析対象者と地域領域のメンバーとの相互関係や行為について観察することは難しい⁶⁸。そこで本章においては、「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」のうち、地域領域を除いた職場／家庭の2つの領域について考察していく。

⁶⁸ 分析対象者（後述の表 5-1）のうち、CさんとDさんは父親支援のNPO活動に幹部として関わっており、その点では地域領域との関わりはあるといえる。しかし、父親支援の

(2) 分析視点

本章では、「父親の子育て」と各領域のジェンダー規範との関連を考察するため、①父親の子育てや仕事に男らしさがみられるか、②父親が仕事と子育てを各領域のメンバーとどのように調整しているか、③職場領域におけるロールモデルの有無⁶⁹、④各領域における父親の居場所の有無、を分析視点とする。

第2節 調査方法と分析対象者の特徴

(1) 調査方法

2013年12月～2015年3月に、会社員または公務員で、末子が12歳以下の有配偶男性9名を対象にインタビュー調査を行った⁷⁰。スノーボール・サンプリングで得られた調査対象者の年齢は37～46歳（調査当時）である（表5-1）。インタビュー時間は1～2時間で、インタビューの職場に近い喫茶店などで、1対1で行った。

調査方法としては、事前に職場の状況や家族構成などについての質問紙調査を実施し、それにもとづいて、子育て・仕事への関与や、各領域のメンバーとの調整などについての半構造化インタビューを行った。

なお、本調査は大阪府立大学人間社会学研究科研究倫理委員会において審査を受け、倫理的配慮に留意して行った。本調査のインタビュー音声は、できるだけそのままテキスト化してスクリプトを作成し、各インタビュー者に送付して内容を確認してもらった。本章では、事前に提出してもらった質問紙の回答とインタビューに承認を得たスクリプトを分析の対象としている。

NPO活動は、活動の範囲が小学校区などの居住地域に限定されないことなど、「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」で設定した「地域領域」とは別の領域として捉えていく必要があり、本研究のデータ数では分析・考察が不十分となる危険性がある。これについては今後の課題としたい。

⁶⁹ 職場領域と同様に、家庭領域におけるロールモデルの有無も重要である。しかし本調査では、主に分析対象者が親になってからの状況を聴いており、彼らの親世代の性別役割分業の状況や他のおとなどの関わりなど、彼らの生育歴については尋ねていない。そのため、これについては今後の課題としたい。

⁷⁰ 会社員・公務員などの被雇用者は職住分離しているため、自営業者と比べて公私領域の区別が観察しやすいと考えられることから、対象者の選定条件を絞った。日本における末子が12歳以下の父親の84.2%が被雇用者であることから（総務省統計局2011a）、被雇用者の父親に限定して議論することは重要である。

表 5-1 分析対象者一覧

仮名	年齢 (当時)	最終 学歴	身分	職種	1日の 勤務時間 (時間)	通勤時間 (片道・分)	家族構成	
							配偶者の勤務状況 (勤務形態)	子ども (内訳・当時)
A	45	大学	会社員	IT	10	60	会社員 (フルタイム)	2人 (保育園児2・男女)
B	44	大学院	公務員	役所	10	35	公務員 (フルタイム)	2人 (小学生1・女、保育園児1・男)
C	37	大学院	会社員	販売	9	15	会社員 (短時間勤務)	3人 (小学生1・女、保育園児2・女)
D	46	大学	会社員	メーカー	9	30	専業主婦	2人 (小学生2・女)
E	44	大学	会社員	インフラ	7.5	90	在宅勤務 (時期によって変動)	2人 (小学生2・女)
F	45	大学	会社員	メーカー	8.5	90	専業主婦	2人 (乳幼児2・男女)
G	44	大学	会社員	インフラ	10	45	専門職 (時期によって変動)	2人 (中学生1・女、小学生1・女)
H	44	大学	会社員	商社	11.5	45	専業主婦	1人 (小学生1・女)
I	44	大学	会社員	金融	11	60	専業主婦	1人 (中学生1・女)

(2) 分析対象者の特徴

本章の分析対象者の特徴として、全員が大学または大学院卒の高学歴であることがあげられる。彼らの年収の平均は975万円であり⁷¹、全国の正規雇用されている男性の平均給与が527万円であることを考えると（国税庁 2014）、比較的高い階層の男性たちである。職場における地位としては、全員が正社員の管理職であることがあげられる。これについては、所属する組織の規模に違いがあるため、管理職としての地位は係長から役員までと幅があるが、働く時間や場所、残業の有無などの自分の働き方について、ある程度の裁量権を持っている点では共通している。つまり、彼らは、妻が専業主婦であっても十分に生活ができるだけの収入があり、職場の中では、ある程度、自分の働き方を決められる地位にいる。したがって彼らは、自分についても妻についても働き方の裁量性は高く、ワーク・ライフ・バランスが自由にとりやすい層だと考えられる。

分析対象者の社会的背景の特徴としては、学校で教育を受ける過程では男女が区別されていたにもかかわらず、親として子育てする時期には男女平等が推奨されるようになったという、ジェンダー規範の大きな変化を経験している世代であることがあげられる。彼ら

⁷¹ その幅は600万円～1,200万円である。

は、中学・高校では男女別修であったため家庭科教育を受けておらず、就職前には「男女雇用機会均等法」が施行された。しかし就職時に多くの企業では、女性は総合職／一般職のコース別であったのに対して、男性は総合職1本の採用方式がとられており、性別によるダブルスタンダードがまかり通っていた。しかしその後、少子化対策・男女共同参画政策としての父親支援策や、ワーク・ライフ・バランス政策が積極的に進められている。第1章でもみたように、2002年以降は父親を対象とした育児支援策やワーク・ライフ・バランス政策が盛んになった時期にあたり、それは、本章の分析対象者が子育てを始めた時期と重なる。

第3節 「父親の子育て」の現状：分析対象者の共通点と相違点

(1) 分析対象者の共通点

分析対象者の仕事と子育てに関する共通点としては、①育休取得をしていないこと、②ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識していること、③家にいる時は内容にこだわらず子育てに関わっていること、④子どもの学校行事等を理由に休める職場環境にあること、⑤職場／家庭領域のどちらにも居場所があること、があげられる。

①育休取得をしていないことについては、妻の出産時に仕事を休んだ父親でも「普通の特別休暇と有休で対応」(Dさん)しており、本章の分析対象者の中には、正式に制度を利用して育休を取得した父親はいなかった。分析対象者の子どもが生まれて以降の男性の育休取得率をみると、一番取得率が高い2011年でも2.63%であり(厚生労働省2014)、男性が育休制度を利用すること自体が、父親にとってまだまだ壁が高いといえる⁷²。

また、本章の分析対象者の場合、妻の出産時に休んだ人でも1日～5日間と短く、出産予定日の1ヶ月以上前に申し出て特別な手続きが必要な育休をとるよりも、当日に申し出可能で簡単な手続きで済む、出産時の特別休暇や有休で対応する方が便利だったのだろう。前章で分析した父親たちも、子育てや妊娠・出産時の妻のフォローのために休む際、短期間の場合には特別休暇や有休で対応している人が多かった。2014年の「少子化対策大綱」には、「男性の育児休業の取得促進」施策として「配偶者の産後8週間以内の父親の育児休業の利用を促進する」ことが明記され、男性の育児休業取得率の数値目標としては、2020年に13%にすることが掲げられている(内閣府2015a)。しかし、現実の父親たち

⁷² 同年の女性の取得率は87.8%。

にとっては、子育てのための休暇は短期間で、特別休暇と有休で対応することが、「普通」(Dさん)になっているようである。

次に、②ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識していることについては、「俺、そこまで仕事好きじゃないから」(Aさん)、「仕事だけっていうのも嫌だけどね」(Gさん)、「私は、そんなに長く働くのは嫌なので」(Dさん)というように、かつての会社人間とは異なって仕事と距離を置き、「自分が子どもと触れあいたい」(Fさん)などの理由で、家族を大切にしている点に伺える。それは、父親個人の志向というだけではなく、2002年以降の父親への育児支援策やワーク・ライフ・バランス施策の導入によって、職場領域が変化した影響だとも考えられる。

③家にいる時は内容にこだわらず子育てに関わっていることについては、「[おもしろの後始末は] 僕が面倒みてるときは、僕がやる」(Fさん。[]内は筆者の捕捉、以下同)、「[うんちのおむつ替えとかも] 抵抗なかったですね」(Eさん)というように、彼らは、子どもの世話の中でも父親が避けがちだと言われてきた、いわゆる汚れ仕事も引き受けている。この点は、量的調査の結果から浮かんでくる「主に遊ぶ役割の父親」(総務省統計局 2011b)とは異なり、船橋(1998)がジェンダー秩序の中で母親が分担しがちだと指摘する世話役割を、彼らは担っている。また、第3章でみられた《子育てが苦手な男》のように「男性であるがゆえに、本質的に自分は子育てが苦手・上手にできない」という父親は、本章の分析対象者の中にはいなかった。したがって、本章の分析対象者が子育てに関わる時は、自身の男性というジェンダーを乗り越えて、子どもの身体的・情緒的ニーズに応える〈ケアとしての子育て〉を実践しており、〈本質的な男らしさ〉にもとづいて母親との差異化を強調する〈男らしい子育て〉はしていないといえるだろう。

④子どもの学校行事等を理由に休める職場環境にあることについては、「[入学式で] 休む人いるよ、最近。多い、多い」(Hさん)というように、父親が子どもの学校行事等を理由に仕事を休むことは、本章の分析対象者の職場では問題視されていないようである。ただし、全てにおいて子育てを優先できるわけではなく、「仕事の状況によると思う」(Fさん)という。

最後に、⑤職場／家庭領域のどちらにも居場所があることについては、具体的な父親の居場所の獲得や保持の方法は後述するが、どの分析対象者からも、職場／家庭領域に「居場所がない」「居づらい」などと語られることはなかった。職場領域を主な居場所とする男性は、家庭から疎外されがちであることが先行研究で指摘されているが(伊藤 1993；

沢山 2013 など)、本章の分析対象者たちは、休日は基本的に家族と過ごすなど、妻や子どもと良好な関係を築いている。したがって本章の分析対象者は、各領域のジェンダー規範に沿う、または各領域のメンバーと調整しあうなどして、「安心してそこに居ることができ関係性や場」を作りだし、居場所を獲得・保持することができているのだろう。

(2) 分析対象者の相違点

本章の分析対象者の相違点としてあげられるのは「子どもが生まれた後の働き方の変化」である。先にみたとおり、彼らは育休取得まではしていないものの、ワーク・ライフ・バランスの重要性を認識しており、家に居る間は〈ケアとしての子育て〉を実践している。しかし、子どもが生まれた後の働き方の変化をみていくと、働き方を変えたかどうかや、どこまで働き方を変えるか、働き方を変える理由については、分析対象者によって異なっていた。そのため次節では、この相違点に注目して分析対象者を分類した上で、それぞれの父親について詳しくみていきたい。

第4節 父親の働き方と子育て

(1) 子どもが生まれた後の働き方の変化

分析対象者を、子どもが生まれた後の働き方の変化と、働き方が変わった場合はその理由にもとづいて、図 5-1 のように分類した。

分類は、一般的な働く母親の場合と比較して行っている。現代日本の「子育て＝母親」規範によって、女性は子育て役割を担うべき存在とみられる。そのため、女性である母親は、子どもが生まれた後に主な子育て役割・責任を担い、働き方を変えざるを得ない。中野 (2014) は、2000 年代に企業に就職した総合職の女性へのインタビュー調査から、出産後も就労継続する母親は「マミートラック⁷³」も利用しながら、短時間勤務や育休など、子育てしやすい環境や資源を獲得して使っていることを明らかにした⁷⁴。逆に、出産後に

⁷³ 「マミートラック」とは、「出産後の女性社員の配属される職域が限定されたり、昇進・昇格にはあまり縁のないキャリアコースに固定されたりすること」(中野 2015 : 86) である。

⁷⁴ 中野 (2015) は、職場における「マミートラック」などの過剰な配慮による特別扱いは、男性や出産前の女性総合職との長期的な経験の差から昇進などに影響を及ぼすことが予想されるため、総合職女性のやりがいを奪う危険性も指摘している。

退職する母親は、出産前に「男並み」に働いていた⁷⁵、いわゆる「バリキャリ」女性だという。中野はこのような女性が退職する理由として、「男性中心主義的な競争への意欲を掻き立てられることによって、継続するための環境や資源を積極的に選択できず、退職をせまられる」（中野 2015：278）ことをあげる。つまり、男性と同等に働く「バリキャリ」女性は、出産前と同様に働き続けられない自分を許すことができず、出産後に退職してしまうということである。この結果から、働く母親（特に総合職の母親）は子育て役割と責任を担うことによって、出産前と同様・同等に働き続けることは難しいことがわかる。

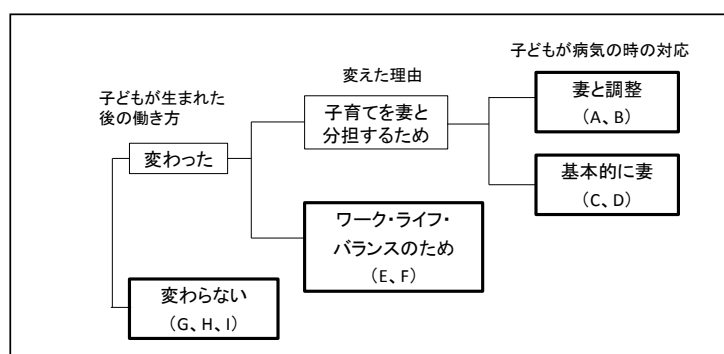


図 5-1 子どもが生まれた後の父親の働き方の変化

母親が乳幼児を抱えて働く上で壁になるといわれているのは、保育所の待機児童の問題と、子どもの病気時の対応である（福田 2010）。特に子どもの病気は突発的に起こることが多く、多くの場合一緒に休まなければならない母親は、その都度、大幅な仕事の調整を余儀なくされる。そのためここでは、子どもが生まれた後に働き方が変わったか、および子育てのために働き方を変えたかどうかと、変えている場合は子どもの病気時にも対応しているかによって、父親を4つのグループに分類している。

なお、働き方を変えた理由を「子育てを妻と分担するため」と「ワーク・ライフ・バランスのため」に分けたのは、次の理由による。内閣府が制定した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（内閣府 2007）によると、ワーク・ライフ・バランスがとれた社会は、「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

⁷⁵ 本研究における「男並みに働く」とは、かつての会社人間のように、長時間労働・休日出勤も厭わず、全てにおいて仕事を優先することを指す。

果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されている。具体的には、「就労による経済的自立が可能な社会」「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」「多様な働き方・生き方が選択できる社会」とされ、あくまでも「働いて経済的に自立すること」が第一義とされている。そのため本章では、「ワーク・ライフ・バランスのため」を「仕事を優先しつつ、家庭や地域生活も大事にするため」と捉え、「子育てを妻と分担するため」とは別の扱いとした。

では、それぞれの父親たちは、どのように働いて子育てに関わり、各領域のメンバーと相互行為や関係をもっているのだろうか。以下では図 5-1 の分類にしたがい、グループごとに詳細にみていく。

(2) 働き方が変わらない父親

子どもが生まれた後も働き方が変わらないのは、G さん、H さん、I さんの 3 人である。彼らは入社以来、異動でいくつかの部署を経験する中で、各部署の仕事内容などによって働き方に多少の変化はあったものの、子どもが生まれる前と後では大きな変化はなかったという。彼らは、仕事や子育てにどのように関わっているのだろうか。領域別に詳しくみていく。

① 職場領域

この 3 人の職場環境の共通点は、①〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が強いこと、②《共働きロールモデル》が不在であることである。

①〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が強いことについては、G さんと I さんの職場ではコース別人事が⁷⁶、H さんと I さんの職場では、外回りは男性／事務仕事は女性というような職場内での性別役割分業がある。いずれの企業でも、いわゆる総合職⁷⁷に女性も進出しているが、「真剣にね、男性と同じように仕事したい、それこそ上がっていきたいという [女性に対しての] チャンスは広がっていると思う」(I さん) というように、女

⁷⁶ G さんの職場では職種によって、I さんの職場では転勤を希望するかどうかによって、コースが分けられている。

⁷⁷ ここでの「総合職」は、「転勤があり、将来の管理職候補になりうる職種」を指す。

性であっても「男並みに働くこと」が、総合職として職場で認められるかどうかの規準になっている。

このような職場においては、男性総合職は男性であるがゆえに、女性以上に「男並みに働くこと」を求められている。特に、Gさんの職場でとられているコース別人事の中では、現在は性別による区別がない代わりに、今度は職種による男性間の差別化が図られ、男性総合職は上司から「[他の職種に比べて]そこはそんだけ処遇面とかが恵まれてるんだ、おまえらは分かってるよな」(Gさん)と、他の職種のメンバーよりも仕事を優先するように指導されている⁷⁸。つまり男性総合職は、他の男性との間に構築される〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉によって(Connell 2005 ほか)、ますます「男並みに働くこと」を求められていく。

そして、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が強い職場ほど、学校行事など計画的に休暇取得が可能であっても、子育てというプライベートなことを理由に休みにくくなってしまう。Gさんは、自分の職場の雰囲気をおのづかのように語る。

G: 総合職としてきてる人間は、なかなかそれ [=プライベートな理由で休む] は、やりにくいところが [ある]。特に男性はね。女性は総合職でも、今はもう普通に、育休も含めてやってるっていうのが当たり前になってきてるけど。制度上、男性も育休とれる制度にはなってるけど、多分とらないだろうね、みんな。

Gさんの職場では、女性の総合職なら他のメンバーから承認される育休も、男性だと取るのが難しくなっている。つまり、同じ総合職でも子育て支援という点では、男女でダブルスタンダードになっていることがわかる。この点は、先に見た「総合職=男並みに働く」というように、働き方が性別によって変わらないことと対照的である。そのためGさんは、子育てなどのプライベートな理由で仕事を休むことは、制度が整っていても実際には難しいと判断しており、職場で他のメンバーと子どもの話をすることさえ、ほとんどないという。一方、HさんとIさんは、職場で子どもの話をよくすると話していることから、ここで取り上げている3人の中でも、Gさんの職場が、最も男性総合職に対する〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が強いといえる。

⁷⁸ ここではGさんは、自分が入社時に指導されたこととして語っている。現在はパワハラにあたる可能性があるため、このような指導は行なわれていないという。

次に、②《共働きロールモデル》が不在であることについてみていく。前述のとおり、職場に出産後も働き続ける女性総合職が増えてきている一方で、同じ立場で働く男性の妻は「みんな専業主婦」(Iさん)だという。職場における男性の育休取得者などのロールモデルは、「父親の子育て」のお手本になる(石井クンツ 2013)と同時に、職場領域において、「父親の子育て」に周囲のメンバーから承認を得るための資源になる。しかし、彼らの場合は、身近なところに同じ立場で働く男性の《共働きロールモデル》が不在である。これによって、彼らには男性の多様な働き方が見えなくなり、「男並みに働くこと」以外の働き方が選択肢に入らなくなっていると考えられる。実際に、Gさん・Hさん・Iさんの1日の勤務時間は分析対象者中でも長く(表5-1)、男性総合職としてプライベートな理由で休みが取りにくい職場環境であることも合わせて考えると、長時間労働が常態化していることが伺える。

このように彼らは、職場領域のジェンダー規範である〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に沿って、自分が「男性の総合職」であると自覚し、仕事を優先して「男並みに働くこと」によって職場領域に居場所を得ている。しかし一方で、分析対象者の共通点としてみたとおり、彼らも他の父親と同様に、自分自身のワーク・ライフ・バランスも重視している。したがって、彼らの仕事重視の姿勢は、先行研究において指摘されている個人的な社会的成功や自己実現への志向(小笠原 2009; 多賀 2011b)だけでなく、「職場領域で期待される役割を担うことによって、職場領域内の居場所を保持するための努力」であるとも考えられる。

②家庭領域

では彼らは、子育てにはどのように関わっているのだろうか。平日は3人とも、基本的に子育て役割を妻に一任している。妻の働き方をみると、HさんとIさんの妻は専業主婦であるが、Gさんの妻は正社員の専門職である。

Gさんの妻は、平日のケア役割を一手に担いながら、どのようにして自分の仕事と子育てを両立しているのだろうか。彼女は、その職種の関係で働き方が変則的であり、一定の期間は土日祝日に関係なく仕事が入り、その他の期間は休みが多い。そのため比較的、勤務時間の都合がつきやすくなっているという。それに加えて、住居の比較的近くに夫婦の親(子どもからみると祖父母)が住んでいて、子育ての手伝いを頼むことができ、「子育ての手伝いを、いつ・誰に頼むか」などの調整や手配は妻が行っている。このようにし

てGさん夫婦は、Gさんが平日に仕事を優先しても、妻も正社員として働き続けることが可能となっている。しかしGさんも、休日など家にいる時は、内容にこだわらず子育てや家事に関わっている。

G：休みの時に嫁さんいなかったら、普通に[子どもの]世話をするっていう。今でもメシは作ってるから。[家事も]一通りのところは、やってるから。

また、Hさんは平日の子どもの夜泣きへの対応もしていた。最初は夫婦で一緒にしていたが、最終的にはHさんが1人で対応するようになったという。

H：それ [=夜中のオムツ替え] は平日もしてた。[中略] [娘が] パッと泣いたら、僕がパッと起きるから、行って、おむつを替えてってやってるうちに [嫁が] 起きてくるから、[娘を] 渡して、[嫁が] 母乳をあげてみたいいな感じで。[中略] 粉ミルクに変えたら、作れちゃうんだよね、自分で。そしたら見事にね、[嫁が] 起きてこなくなって。

Iさんも、休日には子どもを公園に連れて行くだけでなく、オムツ替えや子どもにご飯を食べさせることもしていたという。

このように限られた時間とはいえ、彼らは内容にこだわらず子育てに関わるることによって、家庭領域における自身の子育て役割を得ることができ、それが彼らの居場所の確保につながると思われる。また、固定的な性別役割分業にもとづいて、母親自身が主な子育て役割・責任を担うことを承認している場合は、父親が家にいる時に限られたとしても、その間の母親の子育て役割が軽減され、同じ子育て経験を夫婦で共有して気持ちを分かり合うことなどが、夫婦関係をお互いに良好なものとし、家庭領域における父親の居場所の確保につながるだろう⁷⁹。

⁷⁹ 本調査は、父親が考える自分自身や公私領域におけるジェンダー規範を考察することを目的としており、妻へのインタビューは行わなかった。そのため、実際に、妻自身が現状をどのように考え、どの程度、女性のケア役割というジェンダー規範を内面化しているかについては不明である。これについては、今後の課題としたい。

それでは、彼らは妻の働き方について、どのように考えているのだろうか。これについては、3人とも妻の意思を尊重しており、現在は妻が専業主婦である H さんと I さんも、妻がフルタイムで働きたかったら、それでもいいという。

H：それはもう、[嫁に] 任せてるから、よくわからない。どっちでもいいよって、別に。働きたかったら働いたらいいし、働かなくても別にどうともなるから、働かなくてもいいし。

しかし、実際に妻がフルタイムで働いたとしても、基本的には、現在と同様に子育て役割は妻に一任し、自分の働き方を大幅に変えるつもりはない。

H：そこはちゃんと考えて、自分 [=嫁] の中でやってねっていう。やり方を、[仕事と子育てを両立できるように] そこはちょっと工夫をしてねっていうのはあるけど。できる範囲でね。[ぼくが] 協力できる範囲とできない範囲があるから。

3人のうち G さんの妻は、実際に正社員として出産後も働き続けている。しかし先にみたように、妻が主に子育てをしており、G さんは子育てのために仕事時間を調整する必要はない。もし調整する場合でも「早く帰れるんだったら早く帰るといふか、定時に帰ろう」(G さん) とする程度で、仕事に支障のない範囲に留めている。

このように、彼らの夫婦間での子育て分担は、まず父親が職場で「男並みに働く」ことが前提とされ、そのことは自明視されている。そのため、妻は主な子育て役割を担うことが期待され、その範囲内で、妻の働き方の選択が尊重されているといえよう。

③分析結果

彼らの分析結果を、図 5-2 に示す。

これまでみてきたように、子どもが生まれた後も働き方が変わらない父親（以下、「働き方が変わらない父親」）は、「一家の稼ぎ主」という男らしさが強く、固定的な性別役割分業が残り、「共働きロールモデル」が不在な職場で働いている。そこでは「男並み

に働くこと」が総合職として職場で認められるかどうかの規準になっているため、「男性の総合職」は、男性であるがゆえに何よりも仕事を優先して働くことが自明視されている。そのような中で、彼らはその規範に沿った形で仕事をすることによって、メンバーと良好な関係をもち、職場領域内に居場所を得ている。

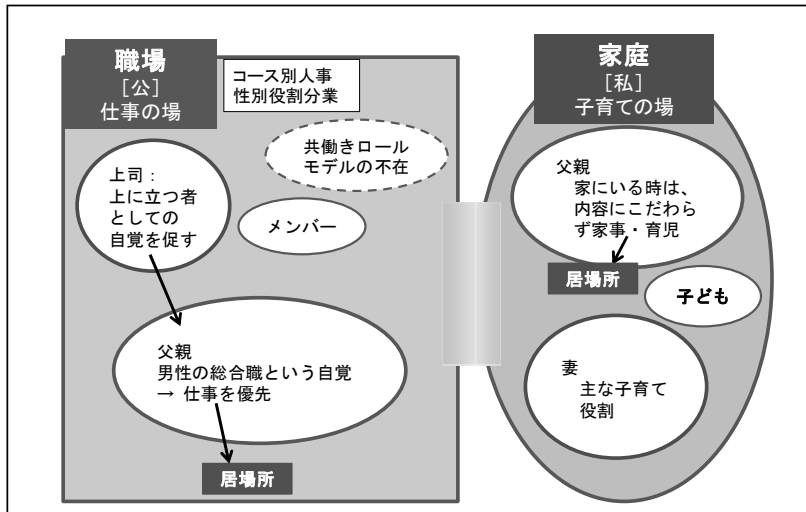


図 5-2 働き方が変わらない父親

家庭領域においては、彼らは家にいる時は、内容にこだわらず家事や子育てに関わっている。そして、家事・育児役割を得ることによって、彼らは妻や子どもと良好な関係を築くことができ、家庭領域内に居場所を得ることができている。彼らの子育ての質だけを見ると〈ケアとしての子育て〉を実践しているといえるが、量的（時間的）には、仕事を優先することによって家庭にいる時間が少なくなっているため、子育てに十分な時間がとれているとはいえず、母親に主な子育て役割と責任を任せている。

(3) ワーク・ライフ・バランスのために働き方を変える父親

子どもが生まれた後に、ワーク・ライフ・バランスを理由として働き方を変えたのは、EさんとFさんの2人である。ここでいう「ワーク・ライフ・バランス」は、前述のとおり、「仕事を優先しつつ、家庭や地域生活も大事にする」ことを指す。

彼らが働き方を変える具体的なきっかけは、郊外に家を購入し、職場が遠くなって通勤に時間がかかるようになったことである。Eさんの場合、会社の近くに住んでいた頃は

「本当に忙しかったんで、それこそ毎週、会社に土日に行って」(Eさん) 仕事をしてきた。しかし、持ち家を郊外に建て、通勤に往復3時間以上かかるようになったことによって、「土日にそういうのをやろうっていうのが、もったいなく思えてきて、割り切ろうと」(Eさん) 思ったという。他に、管理職になったことも要因となっているが、これについては後の職場領域のところで詳述する。

では、彼らは仕事や子育てにどのように関わっているのだろうか。領域別に詳しくみていく。

①職場領域

彼らの部署内のメンバーの男女比をみると、Eさんは男性の方が多く、Fさんは女性の方が多いという違いはあるものの、会社全体としては新卒採用のコース別人事はなく、女性の活躍促進に積極的である点は共通しており、性別や学歴に関係なく「だんだん、実力主義にはなってきた」(Eさん) いる。また、休暇取得については、子育てに限らず、プライベートなことを理由に取りやすい雰囲気である。特にEさんの会社では、「プライベートが充実しなかったら、仕事できない」(Eさん) として、休むことに積極的な意味を見出している。

彼らが働き方を変えた理由をみていくと、先にあげた転居以外の理由として語られたのが、「管理職になったこと」である。これによって、彼らが担当する仕事の内容や進め方自体が変わってくる。

F: [自分の職位の] 課長はマネージャーだから、実務は担当者について、マネージャーの仕事により専念したい。[中略] その分、僕はマネージャーに専念じゃないけど、重心を置いてるから、余計残業が減ったのもあるかも。

このように、実務から離れてマネジメントに専念するようになったことによって、残業や休日出勤をしないように、自分自身の働き方もマネジメントできるようになっている。また、マネジメントという仕事は、自分の仕事だけでなく部下の仕事の段取りや進み具合にも気を配る必要があり、やり始めると切りがない。そのため、彼らは会社を出るタイミングや長い通勤時間に、仕事から意識を切り替えているという。

他に Fさんは、仕事を早く切り上げる理由として、子どもと触れ合いたいこともあげている。

F: まー、極力早く帰ろうとはしてるかな。したかな。だいぶ残業減ったんじゃないかなー。極力やっぱり、うん、早く帰ろうとしてるから。

後、やっぱりその、飲みに行く回数が減ったと思う。外で食べたり、飲んだりというのが減って、家にいる時間が増えた。平日とかも。

*: それは、子どもと触れあいたいから？それとも、奥さんが大変そうだから？

F: 両方あるけど、自分が子どもと触れあいたいからかなー。

このように、Fさんは家にいる時間を確保するために、仕事の時間の調整だけでなく、勤務外で飲みに行く回数も減らしている。

1日の勤務時間をみると、ワーク・ライフ・バランスを意識して働き過ぎないようにしているEさんとFさんは、分析対象者の中でも比較的短い(表5-1)。しかし、ここでの仕事時間の調整は、働く母親の短時間勤務のように大きく働き方を変えるものではなく、あくまでも残業や休日出勤を少なくする方向での調整である。そのため、仕事の時間を調整することについて、EさんとFさんは職場領域の他のメンバーと交渉・調整をする必要はなく、実際にしていない。したがって、これは職場で既に認められている働き方の範囲内での調整であり、その範囲内で調整することは職場領域において期待される働き方に沿っているため、彼らの職場領域内での居場所の保持につながっていると考えられる。

そして、彼らができるだけ残業や休日出勤をしないように実践することは、彼ら自身が職場領域のロールモデルになることにもつながっている。

E: [上司が] 帰らないと、みんな帰れないし。もう帰るわって言って、ぼくは18時には帰りますんで。

職場で認められている範囲内であったとしても、管理職が自ら「男性の働き過ぎない姿」を見せることは、これから管理職を目指す世代に対して、男並みではない多様な働き方を示すという大きな意味がある。

では、彼らと、先に見た「働き方が変わらない父親」との違いは何だろうか。彼らの相違点としては、職場の《共働きロールモデル》の存在があげられる。ワーク・ライフ・バランスのために働き方を変えた E さんと F さんの職場には、身近に実際に共働きをしているメンバーがいる。

*：実際、そういう風な、共働きで、家事・育児分担しながらやってるような同僚とか、先輩とかいます？

E：いますよ、いますいます。自分で弁当作ってきてるのもありますし。

*：へえ。そういうのは、会社の中でもそんなに珍しくはない？

E：別に、珍しくはないですよ。そんなに違和感ないですね。

このような、プライベートな理由で休みが取りやすい、共働きしやすい職場環境は、彼らが入社した時からあったものではなく、入社当時は「働き方が変わらない父親」の職場と同様に〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が強かったという。

E：会社もたぶん、ぼくらが入社した時は、仕事第一っていう人が主で、やっぱり [自分も] そう思って入ってるけど、今はそういう人ばかりじゃ当然なくてっていうのは、うち [の会社] に限ったことじゃないんだろうなとは思っています。

このような職場環境の変化は、E さんの職場ではここ 10 年くらいに起こっているという。これは、2002 年以降に盛んになった父親支援策や男女共同参画政策、ワーク・ライフ・バランス政策の影響によるものだと考えられる。

②家庭領域

では、彼らは家庭において、どのように子育てに関わっているのだろうか。E さんと F さんは、仕事を早めに切り上げるという働き方の調整をし、飲みに行く回数も減らした結果、家庭にいる時間が長くなり、子育てや家事に関わる時間が増えている。そして、家にいる時は、内容にこだわらずに子育てや家事に関わっており、〈ケアとしての子育て〉を実践しているといえる。このように彼らは、子育て役割を得ることによって、家庭領域における居場所を確保している。

*: その [子どもがトイレに] 失敗したときの後始末とかは、誰が？

F: まー、[夫婦] 両方やるけど。僕が面倒みてるときは、僕がやる。

その子育てや家事の分担については、「どっちか、空いてる方がやる」(Eさん) ようにしており、特に妻と分担や調整はしていないという。

しかし2人とも、平日の子育て役割は基本的に妻に一任していて、「日によっては僕がお風呂に入れたり」「帰ってから少し、1時間遊んで、そこから寝たりとか」(ともにFさん) する程度だという。

では、彼らは妻の働き方については、どのように考えているのだろうか。これについては、EさんとFさんも先にみた「働き方が変わらない父親」と同様に、「働きたいなら働いてもらってもいいんじゃないかな」(Fさん) と、妻に任せている。実際の妻の働き方は、Eさんは在宅勤務、Fさんは専業主婦と異なっているが、基本的に常時、在宅していることでは共通している。しかし、ここで彼らが「働き方が変わらない父親」と異なる点は、妻がもしフルタイムで働くようになった場合は、自分の働き方を多少変えても、子育てや家事を分担してもよいと考えているところである。

*: もしそうなったら、子どもの送り迎えとか、小学生だったら学童のお迎えくらいは残っているかもしれないから、そういうのも一緒にやっていく？

F: まー、一応、[自分の] 仕事の状況にもよるけれど、できれば分担しないとだめだろうな。

この点については、Eさんも家事や子育ての分担は「[自分が引き受けても] 大丈夫」と答えている。しかし、あくまでも「仕事の状況にもよる」(Fさん) という点からは、実際にそうなった場合には、父親が職場領域において期待される働き方を優先することが予想される。

③分析結果

彼らの分析結果を、図 5-3 に示す。

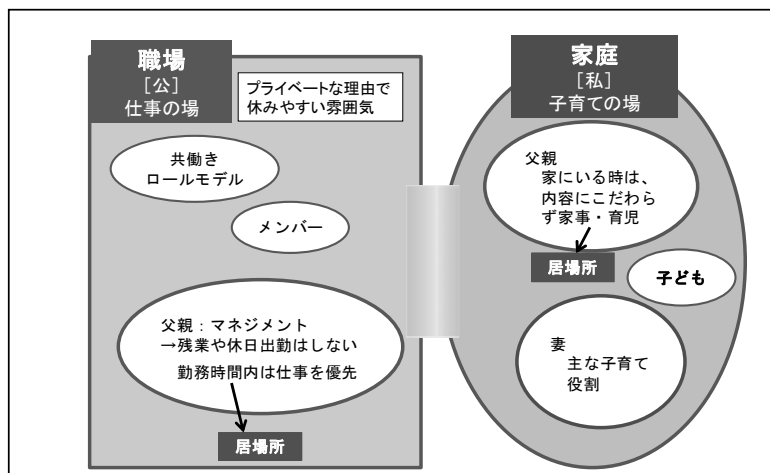


図 5-3 ワーク・ライフ・バランスのために働き方を変える父親

これまでみてきたように、ワーク・ライフ・バランスのために働き方を変える父親は、プライベートな理由で休みやすい雰囲気職場で働いており、残業や休日出勤などを控えて、働き過ぎないように勤務を調整している。職場に《共働きロールモデル》がいることから、ある程度、多様な働き方が認められやすい職場環境であると考えられる。このような中で、彼らは、勤務時間内は仕事を優先し、職場が認めている範囲内で勤務を調整することによって職場の期待に応じており、それによって職場領域内に居場所を保持していると考えられる。

一方で、家庭領域においては、内容にこだわらず子育てや家事に関わっており、それによって居場所を得ていると考えられる。彼らの子育ての質をみると、主体的に子育て役割を担い、子どもの身体的・情緒的なニーズに応じているという点からは、〈ケアとしての子育て〉を実践しているといえる。しかし量的（時間的）にみると、平日は子育てに十分な時間がとれているとはいえず、母親に主な子育て役割と責任を任せている状況である。とはいえ、職場の《共働きロールモデル》の存在や、自分の働き方をマネジメントして変えるという父親の実践は、妻がフルタイムで働くなどのきっかけがあれば、父親が量的（時間的）にも〈ケアとしての子育て〉を実践していく可能性はあるだろう。

(4) 子育てを妻と分担するために働き方を変える父親

子育てを妻と分担するために働き方を変えているのは、Aさん、Bさん、Cさん、Dさんの4人である(表5-2)。

表 5-2 子育てを妻と分担するために働き方を変える父親

仮名	年齢 (当時)	最終学歴	身分	職種	家族構成		子どもの病気で 仕事を休むか?	保育園等への 送迎
					配偶者の勤務状況 (勤務形態)	子ども (内訳・当時)		
A	45	大学	会社員 (役員)	IT	会社員 (フルタイム)	2人 (保育園児2・ 男女)	○	○ 送りは毎日、 迎えは週1日
B	44	大学院	公務員	役所	公務員 (フルタイム)	2人 (小学生1・女、 保育園児1・男)	○	○ 送りは毎日、 迎えは週1~3日
C	37	大学院	会社員 (役員)	販売	会社員 (短時間勤務)	3人 (小学生1・女、 保育園児2・女)	△ (基本的には妻)	○ 送りは毎日
D	46	大学	会社員	メーカー	専業主婦	2人 (小学生2・女)	×	○ 送りは毎日

保育園等への送迎についてみていくと、毎朝子どもを送っている点は4人に共通しているものの、お迎えにも行っているのはAさんとBさんの2人であり、基本的にはCさんやDさんは行っていない。また、AさんとBさんの2人は、子どもの病気時にも、妻と調整した上で、必要に応じて自分も仕事を休んでいる。先にみたように、子どもの病気時の対応は、母親が乳幼児を抱えて働き続ける上で壁になるといわれている(福田 2010)。突発的に起こることが多い子どもの病気時に仕事を休むことは、その都度、大幅な仕事の調整を余儀なくされるため、計画的に休める子どもの学校行事への対応とは、一線を画すと考えられる。そこでこの4人を、子どもが病気の時にも仕事を休むことがあるかどうかに分けてみていく。

1) 子どもの病気時には、基本的に妻が対応する父親

これに当てはまるのは、CさんとDさんの2人である。彼らは仕事や子育てにどのように関わっているのだろうか。領域別に詳しくみていく。

①職場領域

職場は、Cさんが親族経営の会社で男女半々、Dさんはメーカー勤務で部署内は男性ばかりである。しかしDさんの職場も職場全体で見ると、部署によっては同職種でも女性ばかりのユニットもあるという。そして、どちらの職場も、子育てに限らず、プライベートな理由で休みやすい雰囲気がある。

この2人の職場は、上司も含めて、働いているメンバーがお互いの家族についても把握しているため、子育てをはじめとするプライベートなことへの配慮がある。

D：支社にいるトップの人が、意外と「部下の」家庭状況とか把握されてて。たとえばなんか、どっかで地震があると、実家はその辺じゃなかったかとか、子どもそろそろどれくらいになったとか、そんな話をしてくれたりします。

また、これまでみてきた父親たちに比べて、勤務時間や場所の自由度は2人とも高い。Dさんは裁量労働制で働いており、コアタイムも設けられていないので、ある程度は出勤・退勤時間ともに自由がきく。一方、Cさんは出勤・退勤時間が決まっているが、職場と住まいが比較的近いので、子どもの学校行事には営業などの外回りのついでに参加することが可能だという。

C：「休みは」1日じゃなくても、半日だけとかいう形とか。営業とか、商品の集荷・仕入れなんかで、出ることもあるので、近所ですから、それに引っかけて行くこともあるし。

働き方についてのもう1つの特徴として、2人とも、残業をすることがほとんどないということがある。Cさん・Dさんだけでなく職場の他のメンバーも同様に働いており、先にみた職場のプライベートなことへの配慮と、働き方の裁量性の高さもある。そのため、2人が毎朝、子どもを保育園・幼稚園へ送って行っていることは職場のメンバーに受け入れられやすく、「子育てをする父親」として承認されて、職場に居場所を保持できる環境にあるといえる。

職場のロールモデルについては、Cさんは社長職にある妻の両親がそれにあたり、実際にCさん夫婦が跡継ぎとして、妻の両親の仕事をそのまま引き継いでいる。そして、自分

の子どもたちに「自分の仕事をなるべく身近に見せていけたらな」(Cさん)と考へ、自らもロールモデルとなることを意識している。Dさんも、部下に「でも、いつかは[親の]面倒見るときくるかもしれないから、その時を考へて働き方を考へるのは大事じゃないかって問題提起は、たまに」(Dさん)することがあるという。

このように、彼らは自分の働き方を調整するだけでなく、自らがロールモデルとなって次の世代に伝へ始めている。彼らがこのように考へる背景として、職場で「男並みに働くこと」への疑問がある。

D：講演会があったんですよ、会社で。その講演会で、女性は転勤も行けるし、発展途上国の出向とかも、妊娠と子育てがあるってことを除けば、全部男性と一緒にすべきだと。これ [=男並みに働くこと] をちらつかされている気分で、とても嫌だったんで。

このようにDさんは、職場での女性の活躍促進についての講演会で、女性が「男並みに働くこと」を勧められることが「とても嫌だった」と語る。それは、女性だけでなく、暗に男性に対しても、「男並みに働くのが一人前」というく「一家の稼ぎ主」という男らしさを、職場からのメッセージとして受け取ったと感じたからだろう。

一方、Cさんは転職しているが、それは前の職場の過酷な仕事環境のためだった。

C：前の職場でずっと働き続けるのは無理だなという感じはあったので、とにかくその状況を変えなくちゃって意識の方が強かったし、次にどこを選ぶかということよりも、子ども含め、家族を守っていくには、とにかくもう、逃げ出さなくちゃという感覚が結構ありましたね。

その職場は、単に長時間労働というだけでなく、「働くということに対して、人のやらない、嫌がることを、代わりにやった対価としてお金、給料を得るという感覚」(Cさん)が養われてしまうような環境であった。そして、転職をすることによって、働き方も含めて自分の裁量権が上がったCさんは、子育てにも関わられるようになったという。

②家庭領域

それでは、彼らはどのように子育てに関わっているのだろうか。毎朝、子どもを保育園・幼稚園へ送っている Cさんと Dさんだが、子どもが病気の時には、基本的に妻が対応している。そしてそれによって、彼らは突発的に仕事を休むことを避け、通常通り、職場の規範に沿って仕事をするのが可能になるため、職場領域内に居場所を保持できていると考えられる。

子どもが病気の時、妻に任せる理由として、Dさんは妻が専業主婦であること、Cさんは妻が短時間勤務のため時間の調整がききやすいことがある。他に、共働きのCさんは、夫婦の仕事内容の違いをその理由にあげる。

C：仕事の状況もありますけど、奥さんが休んでっていうことが多いですね。[奥さんは] 経理やってるので、月の締めタイミングがあったりとか、計算があったりとか、その辺のタイミングによっては、ぼくが休んでっていうこともなくはない。交代でってこともできるんで。ただやっぱり、どうしてもお客さんを相手にしているのはぼくの方になるので、いつお客さんが来るかっていう状況もありますので、基本、[子どもが病気の時] ぼくはお店に出てっていう形が多いです。

このように、Cさん夫婦はどちらが休むかを決める際に、基本的にスケジュールが決まっっていて計画的に進められる妻の経理と、突発的に「いつお客さんが来るかっていう状況」になるCさんの客対応という仕事を比較して考え、自分だけではコントロールしにくいCさんの仕事を優先している。

それでは、妻の働き方について彼らはどのように考えているのだろうか。Cさんの妻は、実際に短時間勤務で働いている。その理由についてCさんは、「家業ですね」(Cさん)と語る。家業なので、夫婦揃ってやろうということに自然になったという。それに対して妻が専業主婦のDさんは、これまでみてきた父親と同様に、妻の働き方については「したけりゃしたらいと思うんです」(Dさん)と、妻の意思を尊重するという。しかし、実は結婚した当初、Dさんは妻に「アルバイトくらいにしてくれ」(Dさん)と言っていた。その後、実際に妻がアルバイトをしたら勤務時間的にはフルタイムだったという経験もあり、「[自分の転職で] こっち移るとか、子ども出来るくらいで、考え方変えない

といけないなあと思ったので」(Dさん)、妻が働いてもいいと考えるようになったという。

では、彼らはどのように子育てに関わっているのだろうか。これまでみてきた父親と同様に、CさんとDさんは家にいる時には内容にこだわらずに子育てに関わっており、〈ケアとしての子育て〉をしているといえる。ただ、その分担割合は、「基本はかみさんがやってるけど、部分・部分で、こう隙間・隙間にぼくが入ってくるって感じ」(Cさん)で、妻の方が多くなっているという。

C: なんか、[夫婦で] 役割分担になってる感じとかもある一方で、まあ、心がけとしては、できる時にできる方がという感じで、僕は思ってるんですけど。どうしても、そういう風になると、なんていうかな……、割合としては、かみさん任せになってしまう傾向がありますよね、客観的に考えると。

CさんとDさんが子育ての分担が妻に偏ってしまう背景には、2人とも第一子が生まれた頃は、子育てが妻任せであったことがある。そして第二子が生まれた頃に、子育てへの関わり方が現在のように積極的なものに変化している。

Cさんは、前述のとおり、前の職場での働き方が過酷だったため転職したが、転職によって仕事の内容も働き方も大きく変わり、子育てに関われる環境になったと語る。

C: [当時は] 結構、本当、がっちり [かみさんに] 任せっきりって感じだったと思うんですけど。そこから比べたら [今は] 関われるような環境になってきたかなあという気はします。特に2人目が、[転職して] こっち帰って来てから生まれたんで、2人目の娘からは相当がっちり関わってるかなあ。

一方、Dさんは、第一子が生まれた頃は資格試験の勉強中だったため、お風呂に入れる以外はあまり子育てに関わっていなかったが、第二子が生まれたことをきっかけに、上の子の子育てを担当するようになった。そして、子どもが幼稚園に入園すると、Dさんは朝に子どもを送るだけでなく、毎日のお弁当作りもするようになったという。

その頃のDさんは、「なんか [自分は] こんなに [子育てを] やってる」(Dさん) と思っていたが、妻からの評価は芳しくなく、「[自分が] 一生懸命やってる割には、認められ

感がない」(Dさん)と感じていた。この夫婦間の評価の差は、Dさんが、第一子が生まれた当初の子育てにほとんど関わっていなかった自分と比べて「やってる」と感じているのに対し、妻は自分と比べて「夫は『やってる』と言えるほどには子育てをしてない」と評価しているからではないだろうか。そしてDさんは、その妻の評価との食い違いを、直接、妻と交渉・調整して解決するのではなく、NPOの父親支援イベントで、他の父親に「ああ、それよくわかります」(Dさん)と共感してもらうことによって解決しようとする。

D: それで会に行くと、[幼稚園の] 弁当作ってましたって自慢したら、[他の人たちに] ああすごいですねって言ってもらえると思って行ったら、[その会に] 「365日弁当パパ」っていうのが既にいたんです。で、名乗れなくなったって話です。

ここでの子育て行為が、従来は女性役割とされるケア役割(船橋 2006)である「お弁当作り」という点では、Dさんは自分の〈本質的な男らしさ〉を乗り越えているといえるだろう。しかし、その行為を評価する段階では、他の父親の子育てとの比較という方法がとられており、他の男性との関係の中で構築される別の男らしさへのこだわりが垣間みえる(Connell 2005 ほか)。ここでみられる「別の男らしさ」は、他の父親よりも自分の方が子育てをしていることを周りに認めて欲しいという意味では、「優越志向の強い男らしさ」(伊藤 1993)だと考えられる。

第4章でみた「おやじの会」の父親の例では、母親との差異を強調する〈本質的な男らしさ〉へのこだわりがみられ、それが〈男らしい子育て〉につながる可能性が示唆された。では、ここでみられる「優越志向の強い男らしさ」も、同様に〈男らしい子育て〉につながるのだろうか。少なくともDさんの場合は、その後も毎日のお弁当作りや幼稚園へ子どもを送ることは続けており、家庭領域における子育て役割に変化はみられない。その点から、ここでみられる「優越志向の強い男らしさ」は、〈男らしい子育て〉につながるものではないようである⁸⁰。

⁸⁰ ただし、このNPOではイベントとして父子キャンプなどを開催しており、団体の活動としては〈男らしい子育て〉をしているとも考えられる。しかし前述したように、この点を分析するには本章のデータでは不十分なため、これについての分析は今後の課題としたい。

③分析結果

彼らの分析結果を図 5-4 に示す。

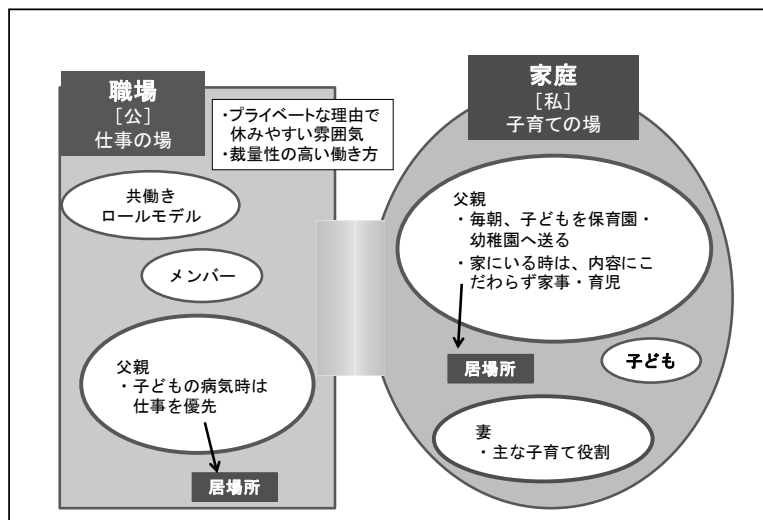


図 5-4 子どもの病気時には基本的に妻が対応する父親

職場はプライベートな理由によって休みやすい雰囲気であり、さらに、職場のメンバーが、ある程度お互いのプライベートな情報も把握していることによって、裁量性の高い働き方が可能となっている。父親は保育園・幼稚園への送りや子どもの学校行事など、子育てのために仕事を調整することもあるが、突発的な子どもの病気の時は、基本的に妻に任せることによって仕事を優先している。それによって、職場の期待に応じて働き続けることが可能となって、メンバーと友好的な関係を維持することができ、職場領域内に居場所を保持することができていると考えられる。

家庭領域では、毎朝、子どもを保育園・幼稚園へ送り、家に居る時は内容にこだわらず家事や子育てに関わって、子育て役割を取得できている。それによって、妻や子どもと良好な関係を築くことができ、家庭領域内に居場所を得ている。彼らは、平日も仕事を調整して子育てに関わっている点からは、これまでみてきた父親たちと比較すると、量的（時間的）にもある程度（ケアとしての子育て）を実践している。しかし、子どもの病気という突発的な場合には基本的に妻に任せているため、自分の仕事が調整できる範囲内での（ケアとしての子育て）だといえるだろう。

2) 子どもの病気時に妻と調整する父親

これにあたるのは、AさんとBさんの2人である。彼らはどのように仕事と子育てに関わっているのだろうか。領域別に詳しくみていく。

①職場領域

職場のメンバーの男女比は、Aさんの職場では1人を除いて、ほぼ全員が男性である。一方、Bさんの職場は、部署内の男女比は男性4：女性1と男性がかなり多いが、職場全体でみると、部署によっては女性比率が高いところもあるという。どちらの職場も、子育てに限らずプライベートな理由で休みやすい雰囲気があり、Aさんは裁量労働制で働いており、Bさんは出勤・退勤時間が決まっているが、半日単位で有休がとれるようになっている。

子どもが生まれた後の働き方の変化については、Bさんは子どもの病気で急に休む場合に備えて、仕事の計画を前倒しにするようになったという。それに対してAさんは、子どもの病気やお迎えで「時間の制約を入れながらやることにはなったけど、そこ以外は、そんなにすごく変わった感じはない」（Aさん）。その理由としてAさんは、もともと職場での仕事時間の裁量度が高いことに加えて、メール等のIT技術が発達し、いつでもどこでも仕事ができる職場環境になったことをあげている。Aさんにとっては、子どもの病気などで突発的に休むようになったことよりも、IT技術によって、いつでもどこでも仕事ができるようになったことの方が、働き方の変化という点ではインパクトが強い。

普段から職場で子どもの話をよくするというAさんとBさんは、自分が主体的に子育てに関わっていることを、職場領域のメンバーにアピールしている。

B：[子どもの]突発的な病気とかについては、やっぱりそれを優先せざるをえないし、職場でも宣言してる。悪いけど、子どもが病気のときは助けてね。上[=上司]も、下[=部下]も、横[=同僚]にも頼んで。

Bさんがこのように自分の子育て役割をアピールすると、職場には他にも子育て中のメンバーがいるため、お互い様という雰囲気になるという。

一方、Aさんは、職場のメンバーに保育園へのお迎えの日をあらかじめ知らせることによって、自分の子育て役割をアピールしている。

A：[職場で] 直接顔を合わす会議は、基本的に昼間とか。で、全員の予定が[ネット上で] オープンにみれるから。たとえば、僕はもう水曜日はずーっと、保育園、保育園、保育園って夕方に入れてあるから、みんなはそこを避けてやってくれる。

このような A さんのアピールを受けて、職場領域のメンバーもそれを認めて、会議等のスケジュールを調整している。このことから、A さんも B さんも同様に、「主体的に子育てをする父親」として職場領域のメンバーに承認されており、それによってメンバーとの良好な関係を保ち、居場所を保持しているといえる。

では、主体的に子育てに関わっている A さんと B さんの仕事の量や責任は、他の男性と比較してどうなのだろうか。A さんと B さんからは、どちらも子育てのために仕事時間の制約があるにもかかわらず、働く母親が短時間勤務を選択するように仕事の量や責任を減らし、それを職場領域のメンバーと分担しているという話はなかった。2 人の 1 日の勤務時間数は 10 時間と分析対象者のうちでも長い方であり、妻がほとんどの子育て役割を担う「働き方が変わらない父親」の G さん・H さん・I さんと比べても、それほど大きな差はない(表 5-1)。つまり、父親の負う子育ての量や責任に関わらず、職場領域において、父親が男性として「男並み」に働く量や責任は決められていると考えられる。したがって、主体的に子育てに関わる父親に対しても、職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は他の男性メンバーと同様に当てはめられ、彼らはあくまでも、自分の仕事は自分の責任として果たしているといえる。妻との調整方法については後の家庭領域のところで詳述するが、働く時間と場所は調整するものの、彼らは責任や量という点では〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に沿って「男並み」に働きながら、〈本質的な男らしさ〉を乗り越えて、母親と同等に〈ケアとしての子育て〉に関わろうとしている。この点から、彼らは〈ケアとしての子育て〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉のジレンマを抱えていると考えられる。しかし、彼らから、仕事の量や責任を調整しない職場への不満が語られることはなかった。この点からは、彼ら自身も、自分が男性であるがゆえに「男並み」に働くことを自明視しているといえるだろう。

次に、職場のロールモデルについてみていくと、B さんは共働きを選択した理由として、職場の先輩の影響について語る。

B：直属の先輩とかが、専業〔主婦〕と、公務員共働きとか、いるんですよ。で、飲み会とかで、ぼやくじゃないですか。それぞれのぼやきをね。で、どう考えても、その専業主婦の方のぼやきの方が切実で。

*：たとえば？

B：たとえば……、まず、小遣い制。1日500円しか使えないとか。家帰っても、会話が通じないし。子どももママの味方だし、居場所ないみたいな。しょうがないから飲んで帰らないといけないけど、小遣いない、みたいな。

ここでBさんのいう「職場の先輩」は、団塊の世代も含めた広い年代を指している。Bさんは就職後に、先輩から共働き／片働きの夫婦関係についての経験談を多く聞いた。その中で、父親の悩みは片働きの方が切実だと感じたBさんは、共働きの先輩をお手本とするロールモデル（石井クンツ 2013）、片働きの先輩を反面教師的なロールモデルとして捉え、家庭に自分の居場所を確保するためには共働きが不可欠だと考えるようになる。これは、公務員という、民間企業に比べて《共働きロールモデル》が多い職場環境も影響していると考えられる。このようにしてBさんは、先輩の経験談を聞くことを通して、多様な夫婦の働き方から、自分に合ったロールモデルを獲得することができている。

②家庭領域

では、彼らは実際にどのように子育てに関わっているのだろうか。Aさん・Bさんともに、日常的・主体的に子育てに関わっている。毎朝、子どもを送っていくことは、先にみたCさん・Dさんも担当していたが、AさんとBさんは週に何日かお迎えも引き受けることによって、お迎え後の習い事への子どもの送迎や、夕飯の準備、お風呂や子どもの寝かしつけ、保育園への連絡帳の記入なども、「一蓮托生」（Bさん）で引き受けている。また、AさんとBさんがお迎えに行く日は妻は残業しているため、家事や子育ては全て父親1人で行っている。このように、彼らは主体的な子育て役割を得ることによって、妻や子とお互いに良好な関係を築き、家庭領域に居場所を得ているといえる。

夫婦でフルタイムの共働きを続ける理由について、Aさんは次のように語る。

A：[奥さんは] 家にいたければいいし、働きたければ働けばいい。でも、働いた方がいいとは思ってた。ずっと家にいるとき、なんていうか、お互いの時間があつた方が、きつとうまくいくっていう。

このように Aさんは、これまでみてきた父親たちと同様に、働くかどうかは妻の意志に従うと言いながらも、妻は「働いた方がいい」と考えている。Aさんは、ここであげた夫婦で「お互いの時間があつた方が、きつとうまくいく」ことの他に、妻のキャリア継続も理由としてあげており、妻の仕事と自分の仕事を同等に考えていることが伺える。

Bさんは共働きの理由として、夫婦の収入差がないことをあげる。

B：[公務員は] お互いの給料が基本的に変わらない。男性だから、女性だからって変わらないから。で、ま、いっても、生涯年収を保証されてるみたいなものですよね。[共働きをやめて] 途中下車するだけの、生活水準落とす勇氣ありますかっていう。

このように Bさんは、夫婦の収入について「男性だから、女性だからって変わらない」と言い切る。つまり Bさんは、生涯年収という具体的な数字から、妻の仕事と自分の仕事を同等に考えていることがわかる。

実は 2人とも、子どもが生まれて専業主婦志向に傾きかけていた妻を、上記のそれぞれの理由から説得して、共働きを続けている⁸¹。したがって彼らには、自分が男性として 1人で稼ぎ手役割を背負う〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉へのこだわり (Ishii-Kuntz 2003 ; 多賀 2011b など) はなく、むしろ夫婦 2人で一緒に稼ぎ手役割を担うことを望んでいる。そのため 2人とも、フルタイムで働く夫婦間の子育てや家事分担は、平等でよいと考えている。しかし、実際の分担量には違いがあり、Aさんは夫 1 : 妻 4、Bさんは半々となっている。この違いは、次の語りからみられる。

B：色々情報収集した結果、これはやっぱり、今の状況だったら 0歳で [子どもを保育園に] 入れとかなないと、長いこと働けない。働けないなーという話で。ま

⁸¹ Bさんは「[仕事] 辞めた瞬間、あんた 2億ドブに捨てるけどいい?」と言って、妻を説得したという。

ー [妻には] 悪いけど、[産休明けから] 働いてって方針で。[自分が] できることはやりますからって。

このように Bさんは、産休明けから共働きを再開する条件として、妻に「できることはやります」と自分から提案し、実際に半分ずつ分担している。これに対し Aさんは、分量の違いは、自分ではなく妻の考え方によるものだと語る。

A：[奥さんは] そこは古い人だ、昭和の人だからさ。男子はやっぱりちゃんと仕事きちっとしてやった方がいいんじゃないのっていう。特に今、[僕の職場が] 忙しい時でもあるから、余計にちゃんとやった方がいいっていうのがあって。どちらかという、奥さん側の配慮。

Aさんは実際に、妻に対して何度か、保育園のお迎えの回数を増やすなど、自分の子育てで分担を増やす提案をしているという。しかし、「男子はやっぱりちゃんと仕事きちっとしてやった方がいい」と妻は考えており、最終的にはAさんもその判断を尊重して分担量を決めている。したがって、Aさんの場合は妻がゲートキーパーとなり、父親の子育てへの関わりを制限しているといえるだろう（中川 2010）。ここで注目したいのは、Aさんの妻の固定的なジェンダー規範は、妻個人のものだけでなく、夫の職場への配慮でもある点である。つまり、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が家庭領域へも影響し、その結果、妻のケア役割と父親の稼ぎ手役割という性別役割分業が固定化されていくことが示唆される。

また、彼らは仕事が忙しい時には、次のように妻と家事や子育てを調整している。

B：[仕事を] 家に持って帰っても、子どもがいるとできないでしょ。逆にだから [夫婦で] お互い、ちゃんと [仕事を] やる日とやらない日を決めて、やる日に事務所でやりきって。

上記のように、Bさんは妻とスケジュールを細かく出し合い、お互いに仕事を「事務所でやりき」るように調整している。一方、Aさんは、職場のIT環境が整っているため、時間と場所を選ばないで仕事ができる。

A：実際 [お迎えで] 早く帰った日も、電車の帰り道で [仕事の] メール見ながら返信もするし、忙しい時だったら、子ども寝かした後に夜中に仕事してたりする。

前述のとおり、A さんも B さんも、保育園にお迎えに行った日は妻が残業する日なので、帰宅後は父親が 1 人で子育てと家事をこなす必要がある。そのため、仕事を持ち帰ることによって調整している A さんは、通勤時にも仕事をし、それでも終わらない時には「子ども寝かした後に夜中に」自分の睡眠時間を削って仕事をしている。つまり、A さんは自分の仕事の役割と責任を果たすために、睡眠時間も含めて調整する「24 時間のつじつま合わせ」(A さん) 状態になっている。したがって、この仕事を持ち帰りは、他の人に負担させることなく、自分の仕事の役割と責任を果たすことによって、自分が職場領域のメンバーの一員として認められ、職場領域内での居場所を保持するための努力だと考えられる。

③分析結果

彼らの分析結果を図 5-5 に示す。

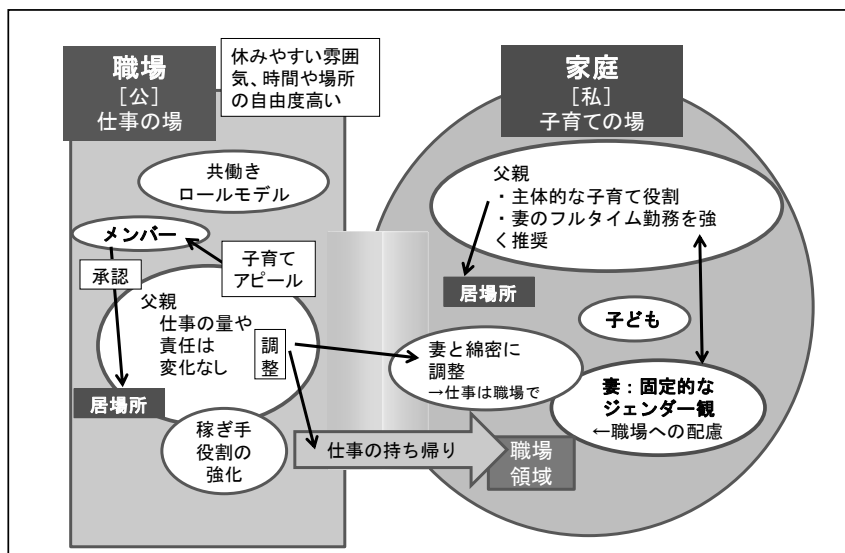


図 5-5 子どもの病気時に妻と調整する父親

職場は休みやすい雰囲気があり、仕事の時間や場所の自由度が高い。父親は日頃から職場のメンバーに対して、自身の主体的な子育て役割を様々な形でアピールしている。それをメンバーも承認して、お互いに仕事の時間や場所を調整して良好な関係を築くことができ、父親は職場領域内の居場所を保持することができている。しかし一方で、父親が主体的に子育てしていても、その仕事の量や責任が他の男性と同じである点は、父親自身も持つ意識や規範に関わらず、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が父親の働き方を規定していると考えられる。また、父親の仕事が忙しい時には、職場で仕事ができるように家庭にいる時間を短くするか、仕事を家庭に持ち帰るといった方法によって、職場のメンバーや妻と交渉しながら、自分の仕事と子育て役割を調整している。仕事を家庭に持ち帰ることによって調整する場合は、家庭領域の中に、新たに職場領域が現れることにつながる可能性もある。

家庭では、父親は妻のフルタイム勤務を強く推奨して、できるだけ主体的に子育て役割を引き受けており、それによって妻や子と良好な関係を築き、家庭領域内に居場所を得ている。しかし、妻が固定的なジェンダー観を持っている場合は、家庭におけるゲートキーパーである妻によって、父親の子育てへの関わりが制限される場合もある。ここには、妻個人が持つジェンダー意識や規範だけでなく、夫の職場への配慮が含まれている。この点からは、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が、職場領域内だけでなく、家庭領域にも影響を及ぼしていることが示唆される。

(5) 父親の働き方と子育て

本節では、インタビュー・データから父親の仕事と子育ての実践をみてきた。それらの分析結果から、「父親の子育て」が〈ケアとしての子育て〉になるためのポイントとして考えられるのは、①父親の働き方の変化、②職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の強さ、③妻の仕事に対する父親の考え方、の3点である。

まず、①父親の働き方の変化の違いについてみていくと、本章での分析対象者は全員、家にいれば内容にこだわらずに子育てしている点からは、質的には子どもの身体的・情緒的なニーズに応える〈ケアとしての子育て〉を実践しているといえる。しかし、子どもは24時間365日生きて生活しているため、親の責任は無制限であり、〈ケアとしての子育て〉に関わるには量的な時間も必要である。この点から考えると、本章において〈ケアとしての子育て〉が量的（時間的）にも実践できていると考えられるのは、最後にみた「子

どもが病気の時に妻と調整する父親」である。家族でのケアを基本とする日本の福祉社会の中では（大沢 1993）、祖父母と同居または近居していない限り、父親が子育てに関わる時間が短ければ、その分は母親がカバーせざるを得ない。そうすると、母親は主な子育て役割を引き受けることによって経済的自立が妨げられ、二次的依存（Fineman 1995=2003 ; Kittay 1999=2010）の状態に陥ることになる。そうならないためにも、父親もできるだけ母親と同じように子育てしていくことが重要である⁸²。父親が子育てに関わるために家庭にいる時間をどこまで伸ばせるかは、まず、父親自身の働き方をどこまで変えられるかにかかっている。しかし、これには父親個人の考え方だけでなく、妻のジェンダー規範や、次にみる職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の強さも影響しており、父親個人のやる気や頑張りだけに期待しても、実践は難しい。

次に、②職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の強さについては、本章でみてきた職場に違いはあるものの、父親が子育てに関わることは、計画的に休める学校行事への参加などまでは、基本的に承認されていた。つまり、仕事に支障のない範囲で休暇を取ることは、子育てなどプライベートな理由であっても認められるようになっており、これは 2002 年以降の父親支援策やワーク・ライフ・バランス施策の影響だと考えられる。しかし、職場によっては、コース別人事などの影響による強固な〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉により、父親は男性であるがために、女性よりもさらに「男並みに働くこと」が要求されていた。そしてそれは、父親が母親とほぼ同等に子育てに関わる、主体的な「父親の子育て」を認めている職場においても、父親の仕事の量や責任という面では同様であった。そのような父親は、短時間勤務や他のメンバーと仕事の分担をせず、働く時間や場所などを工夫しながら、自分の仕事の責任は自分でとるという形で引き受けていた。

また、職場における《共働きロールモデル》の存在が父親の働き方に影響していたが、《共働きロールモデル》は〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が強い職場には不在だっ

⁸² 父親向けの育児本や雑誌の記事では、「父親への〇分間育児のすすめ」のように、父親に短時間の子育てに関わることから勧めるものがみられる。しかし子ども、特に乳幼児には、親をはじめとするおとなのケアが 24 時間にわたって必要である。管見のかぎり、このような育児本での最短は「3 分間」（おおた 2013）であるが、この本は「子育てはできる限り母親に任せたらよい。この経済不況の中、仕事に専念できる父親は幸せだ」という内容になっている。また、「超多忙パパは朝の 5 分間育児からはじめる」という雑誌記事（日経 BP 社 2009 : 52-53）では、ファザリング・ジャパンの安藤哲也代表理事が、仕事でほとんど家にいないような「超多忙パパ」に対して、「1 日 5 分、集中して子どものことを考えることから始めては」（日経 BP 社 2009 : 53）とアドバイスしている。ここではまさに母親とは違う〈男らしい子育て〉が「父親の子育て」として勧められている。

た。逆に、《共働きロールモデル》のいる職場で働く父親は、子どもが生まれた後に自分の働き方を変えている。身近に男性の多様な働き方や子育てへの関わり方がみられるかどうかは、父親が自身の働き方や子育てへの関わりについて考える契機となる。そして、各領域が自分が希望する働き方・子育てが承認される環境であれば、父親はそれを実現するために各領域のメンバーと交渉・調整するようになっていくだろう。

最後に、③妻の仕事に対する父親の考え方については、妻の仕事を自分の仕事と同等だと考えているかどうかによって、父親の子育てや働き方が変わることがわかった。分析対象者のうち、最後にみた、主体的に子育てを担う「子どもが病気時に妻と調整する父親」は、妻の仕事を自分の仕事と同等に捉え、出産後に専業主婦になることをライフプランの選択肢に入れた妻を説得して、フルタイム勤務に引き戻していた。これは、ホックシールドの『セカンド・シフト』（Hochschild 1989=1990）にみられるような、「働き続けた妻からの要請によって、家事・育児をする夫」とは異なる男性の姿である。このように、父親が妻の仕事の「応援」に留まらず、「同じように有償労働をして働く仲間」として妻を捉えられるかどうか、鍵になると考えられる。そして、父親が妻の仕事を尊重することは、妻が働くことによって父親が子育て役割を得られ、家庭に確固とした居場所をもって家族との絆を強くするだけでなく、妻が経済的自立を妨げられて二次的依存（Fineman 1995=2003 ; Kittay 1999=2010）に陥ることを防いでいるともいえる。

第5節 「父親の子育て」と公私領域のジェンダー規範

（1）公私領域のジェンダー規範と〈ケアとしての子育て〉実践の可能性

ここでは、これまでの考察結果をまとめ、「父親の子育て」と公私領域のジェンダー規範の関連について考察し、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践可能性を探っていく。本章のインタビュー・データを考察してわかったことは、次の3点にまとめられる。

第一に、「父親の子育て」は父親個人の意志によって決められるものではなく、各領域やその中のメンバーのもつジェンダー規範に、大きな影響を受けていることがわかった。これまでの研究では、父親個人の意識や行為に焦点をあて、父親が自身の役割や責任を自由に選択できることが前提とされてきたが（小笠原 2009 ; 多賀 2011b）、本章でみたように「父親の子育て」には、公私領域におけるジェンダー規範や、各領域のメンバーのもつジェンダー規範が、複雑に絡みあっている。そしてそれらが、まず父親の働き方を規定し、それによって子育てとの関わり方が決められる。

本章でみてきた父親たちは、全員が正規社員の管理職であり、その職位に見合った裁量権をもっている。そのため、自分自身の働き方について、ある程度までは調整し、決めることができる。実際に本章においても、かつてやっていた残業や休日出勤を取りやめて定時に帰るようにする例や、保育園の送迎等のために仕事の時間や場所を調整する例がみられた。

しかし、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は、職場によってその強さに多少の違いはあるが、強固で根強い。長時間労働などの働き方を自分の役割としている父親はもちろん、できるだけ家庭にいる時間を長くするように努力し、主体的に子育てをしている父親であっても、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉によって、仕事の量や責任が「男並み」であることに変わりはない。そのため、父親の働き方は、仕事をする時間や場所の裁量性が上がっても、短時間勤務をする働く母親のように、子育て期に仕事の量や責任を他のメンバーと分担することがない。このように、本章の分析結果からは、父親個人が意識する／しないに関わらず、強固な〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が残る現代日本の企業社会の中で働き続けようとする、父親は男性であるがゆえに、それを引き受けざるを得ないことがわかる。

第二に、職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が、家庭領域におけるジェンダー規範にも影響していることがわかった。本章では、夫婦間で子育て分担を調整する際、父親が夫婦で平等に分担しようとしても、妻が「男子はやっぱりちゃんと仕事きちんとしてやった方がいい」と考えることによって、父親の子育てへの関わりが調整されるという例がみられた。ここだけを見ると、子育てにおける性別役割分業は、夫婦間の問題だと考えられるだろう。しかし、上記のような「妻の固定的なジェンダー規範」は、妻の個人的な考え方というだけでなく、夫の職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に配慮したものであった。したがって、職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は、先にみた父親の働き方だけでなく、家庭領域の妻のジェンダー規範にも影響を与えており、それが父親の子育てへの関わり方に影響していることが示唆される（図 5-6）。つまり、職場領域のジェンダー規範としての〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は、直接的に職場領域における父親の働き方を規定するだけでなく、間接的に家庭領域における妻のジェンダー規範も規定しており、それらが最終的に、父親の子育てへの関わり方に影響していると考えられる。

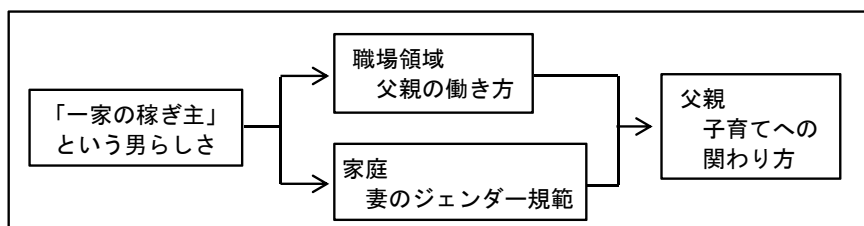


図 5-6 職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の影響

第三に、「父親の子育て」が、質的にも量的（時間的）にも〈ケアとしての子育て〉になるためには、父親が子育てのために働き方を調整し、日常的に主体的な子育て役割を担う必要があることがわかった。家庭に居る時間が短くなると〈男らしい子育て〉になると考えた、本研究の第2章で提示した仮説とは異なり、本章でみてきた父親たちは全員、その時間の長さに関わらず、家に居る間は〈ケアとしての子育て〉を実践していた。しかし、それに関わる時間などの量は、子育てのために仕事をどこまで調整しているかによって異なっていた。その際、学校行事への参加のように前もって計画的に担える役割だけでなく、働く母親と同様に、病気などの突発的なことにも対応することが重要である。

(2) 「父親の子育て」と公私領域におけるジェンダー規範とのジレンマ

これらの結果と第2章で示したジェンダー規範とのジレンマは、どのように関連しているのだろうか。〈ケアとしての子育て〉と「子育て=母親」規範との間のジレンマについては、本章でみてきた父親たちは、自分自身の男性というジェンダーにこだわらず、家に居る間は〈ケアとしての子育て〉を実践することによって、乗り越えていたといえる。しかし、父親の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマについては、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が強固なため、父親は男性であるがゆえに「男並み」に働くことから逃れられず、量的（時間的）に〈ケアとしての子育て〉を実践することが難しくなっている。前述のとおり、職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は、父親の働き方だけでなく、母親のジェンダー規範にも影響していることが示唆され、母親が家庭領域のゲートキーパーとして父親の子育てを制限することによっても、父親の〈ケアとしての子育て〉は制限される。したがって、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が変革され、働き方の規準が「男並み」ではなくなって初めて、父親は働きながら〈ケアとしての子育て〉を実践することができるだろう。働き方の規準

が「男並み」でなくなることは、男性だけでなく、職場での女性の働き方にも良い影響を及ぼし、性別に関わらず子育てや介護などのケア役割を担う人が働き続けやすくなることが期待できる。

本章では、父親が主体的に子育て役割を担うために仕事を調整する例がみられたが、その場合でも、父親の仕事の責任や量は「男並み」のままであり、父親が個人的に仕事をする場や時間を工夫し、自分の睡眠時間などを犠牲にすることによって克服していた。つまり、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を変革しないかぎり、父親は〈ケアとしての子育て〉を量的にも実践しようとするほど、ジェンダー規範とのジレンマを抱えながら、仕事と子育てをしなければならなくなってしまふ。職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を変革するためには、こういった父親個人が仕事のやり方を工夫できる環境を整えるだけでなく、職場が組織としてリストラクチャリングし、男性に限らず、職場全体の仕事量や責任自体を減らしていくことも、合わせて考えていく必要がある⁸³。

これまでの先行研究では、「父親の子育て」の阻害要因として「長時間労働」が指摘され、労働時間の短縮が提案されてきた（松田 2008 など）。しかし、本章の考察によって、その長時間労働は単なる労働時間という量的な問題ではなく、職場領域のジェンダー規範である〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の問題であることが明らかとなった。本章でみてきた父親たちは、少なくとも家庭に居る間、子どもの身体的・情緒的ニーズに応えるという意味では〈ケアとしての子育て〉を実践していた。しかし、父親個人が変化しても、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が変わらなければ、父親の働き方は変わらないし、変えられない。そして、父親が〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉にしばられない働き方を模索していくためには、職場の中に多様な働き方・生き方をするロールモデルがいる状態にすることが重要である。

（3）本章にみられた父親像と理論上の父親像

ここでは、第2章で示した理論上の父親像との比較を行う。本章でみてきたインタビュー・データには、どのような父親像がみられただろうか。本章でみられた父親像を○で示したものを、表 5-3 に示す。

⁸³ 実際に日本においても、深夜残業が当たり前だった働き方を改めて、経理業務を全て外注することなどで会社全体の仕事量を減らし、ほぼ残業 0 を達成している企業も出始めている（東洋経済オンライン 2015）。

本章では、父親自身が、または職場領域の規範として、「一家の稼ぎ主」という男らしさ)をもち、少なくとも質的には〈ケアとしての子育て〉を行う父親像がみられた。〈本質的な男らしさ〉については、ある／ない場合の両方がみられた。それは、妻の仕事(有償労働)への考え方にあらわれている。たとえば、妻がフルタイムで働いても自分の働き方を変えない父親は、産む性である母親の方が子育てに向いているという「子育て=母親」規範をもっていと考えられる。それは、父親自身の〈本質的な男らしさ〉の裏返しではないだろうか。したがって、本章におけるインタビュー・データからは、タイプ1と5の父親像がみられたといえる。

表 5-3 理論上の父親像との比較

ジェンダー規範		行為		実証データ
身体性に 基づいた規範	企業社会に 基づいた規範	ケアとしての 子育て	父親像の 理論上の タイプ	第5章
本質的な 男らしさ	「一家の稼ぎ主」 という男らしさ			インタビュー
ある	ある	する	1	○
		しない	2	×
	ない	する	3	×
		しない	4	×
ない	ある	する	5	○
		しない	6	×
	ない	する	7	×
		しない	8	×

本章でみられたタイプ1と5の父親は、どちらも〈一家の稼ぎ主〉という男らしさ)をもち、家に居る間は〈ケアとしての子育て〉を実践していた。その中で、子どもの病気時の対応も含めて、子育てのために仕事を調整し、量的(時間的)にも十分に〈ケアとしての子育て〉を実践できていたのは、妻の仕事と自分の仕事を同等に捉え、〈本質的な男らしさ〉をもたないタイプ5の父親であった。そして、本章におけるタイプ5の父親は、職場領域のジェンダー規範として根強いために〈一家の稼ぎ主〉という男らしさ)に沿った働き方をしているが、父親自身は妻と稼ぎ手役割を分担することを望んでおり、個人的には〈一家の稼ぎ主〉という男らしさ)へのこだわりはみられなかった。つまり、父

親個人が〈本質的な男らしさ〉にも〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉にもこだわりがなければ、父親が働き方を工夫することによって、「父親の子育て」が〈ケアとしての子育て〉になることが可能だといえる。しかし、先にみたように、職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉は父親の働き方を「男並み」なものとするだけでなく、家庭領域のジェンダー規範にも影響を与えていることが示唆され、その影響は大きい。そのため、職場領域に〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を残したままでは、父親の仕事の量や責任が「男並み」であることは変わらず、父親が睡眠時間を削るなども含めた個人的な努力や工夫によって〈ケアとしての子育て〉を実践しても、それを長期的に継続していくことは難しいだろう。したがって、父親が一時的にではなく、継続的に〈ケアとしての子育て〉を量的（時間的）にも実践していくためには、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の変革が必要不可欠である。

まとめ

本章では、子育て中の父親を対象にしたインタビュー・データの分析を通して、「父親の子育て」と公私領域のジェンダー規範との関連について考察し、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践可能性を探ってきた。

本章でみてきた父親たちは、質的には〈ケアとしての子育て〉を実践していたものの、量的（時間的）にも実践できるかどうかは、その働き方によって異なっていた。父親の働き方には、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の影響が強く出ており、それは父親だけでなく、家庭領域における母親のもつジェンダー規範にも影響が示唆された。また、父親は主体的に子育てしている場合でも仕事の量や責任は「男並み」のままであり、父親が個人的に働き方を工夫して睡眠時間を削りながら「24時間のつじつま合わせ」をすることによって克服していた。そのため、父親が日常的・継続的に〈ケアとしての子育て〉を実践するためには、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の変革が必要不可欠であることを示した。

本章の分析対象者は、高学歴・高収入で職場の地位も比較的高い、自由にワーク・ライフ・バランスがとりやすいと考えられる層であり、先行研究では父親本人の選択次第で、子育てにより関わることができると考えられてきた（小笠原 2009；多賀 2011b）。しかし、これまでみてきたとおり、職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の影響は職場内にとどまらず、家庭領域のジェンダー規範にも及んでいることが示唆される。つま

り、〈ケアとしての子育て〉を実践できるかどうかは、父親個人や夫婦間だけの問題ではなく、職場領域におけるジェンダー規範の問題でもある。したがって、父親が〈ケアとしての子育て〉を日常的・継続的に実践していくためには、まず、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を元にした「男並みの働き方」を社員の働き方の規準とすることをやめ、子育てをはじめとするケアや社員のプライベートも尊重できる働き方に修正する必要がある。

これまでの量的調査による先行研究では、「父親の子育て」の阻害要因として「長時間労働」が指摘され、労働時間の短縮が提案されてきた（松田 2008 など）。だが本章における考察では、その長時間労働は単なる労働時間という量的な問題だけでなく、職場環境におけるジェンダー規範である〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の問題であることが明らかとなった。本章で分析してきた父親たちは、少なくとも家庭にいる間は〈ケアとしての子育て〉を実践している。しかし、父親個人が変化しても、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が変わらなければ、父親の働き方は変わらないし、変えられない。父親が〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉にしばられない働き方を模索していくためには、総合職の女性の登用とともに男性の働き方を多様化し、職場の中に多様な働き方・生き方をするロールモデルがいる状態にすることが重要である。

最後に本章の限界として、次の4点をあげる。

第一に、データ数が少ないため、本章で得られた結果を一般化できないことがあげられる。特に、本章の分析対象者は中学・高校において家庭科教育を受けていない世代であるが、男女共修になった後の世代（2015年度時点で36歳以下）は、性別役割分業について違う考え方をしているという（大竹・今藤 2001）。そこで今後は、20歳代～30歳代前半の父親にインタビューを実施し、本章の知見と比較していきたい。

第二に、父親の仕事・子育てと、父親が働く企業等の制度や慣習との関連である。本章におけるインタビュー調査では、父親個人からみた、職場／家庭領域や各領域のメンバーとの相互行為によって構築される関係に焦点をあてて行ったため、父親が実際に働いている部署についての質問はしたが、その企業等全体の制度や慣習等については、十分に調査できていない。そのため、本章の考察結果として、職場に強固な〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が残っていることをあげたが、それが企業等の制度や慣習等とどのように関連があるのかということまでは踏み込めていない。企業等の制度は、本当に基本的なこと（初任給や休暇の種類・日数など）については各企業のホームページで確認できるもの

の、詳細については社外非公開の場合も多く、今回の調査では確認できていない。また、複数のインタビューから、研究成果の発表時に、自分が働く企業が特定されないように配慮して欲しいとの要望があり、各企業等について詳細に記述できないという限界もあった。そこで今後は、企業の人事部等と共同で調査を行い、同じ制度・慣習の中で様々な職種・働き方をする父親たちについて調査するとともに、人事部等から企業全体だけでなく、部署毎の詳細な制度・慣習についても情報提供してもらうなどして、この課題を克服していきたい。

第三に、社会階層上の限界である。本章で分析した父親たちは、正社員の管理職という安定した立場で働く、高収入層である。本章では「父親の子育て」に対する職場の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の影響が強くみられたが、低収入層や非正規雇用者など、違う階層や働き方の父親には、ここまで強く影響が出ないことも考えられる。今後は、様々な働き方をする父親へのインタビューを実施し、本章で得られた知見と比較していきたい。

第四に、本章の分析対象者は地域とのつながりが薄かったため、父親の子育てと地域領域との関連については考察できなかった。本研究では夫婦間の性別役割分業に焦点を当てているが、実際には夫婦だけの子育てには限界があり、子育ての社会化の場である地域領域とのつながりは、親にとっても重要である。今後は、保育園・幼稚園のPTAなどの地域活動に積極的に参加している父親にもインタビューを行い、「父親の子育て」と地域領域との関連についても考察していきたい。

終章 まとめと今後の課題

本研究では、「父親の子育て」についての理論的検討から仮説をたて、その理論的仮説を実証データから検証した。その際、「子育て」概念の定義を行った上で、父親が「ジェンダー化された男性の親」であることに注目し、現代日本の「父親の子育て」にみられる〈ケアとしての子育て〉とジェンダー規範とのジレンマを考察することにより、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践に向けた課題を探ってきた。

本章では、第1節で各章の概要を述べ、第2節で理論的仮説と実証データとの比較から、「父親の子育て」における〈ケアとしての子育て〉とジェンダー規範とのジレンマとの関連について本研究全体の考察を行う。そして最後に第3節で、本研究によって得られた知見と今後の課題を示す。

第1節 各章のまとめ

第1章では、戦後日本における「父親の子育て」の動向について、政策と先行研究を整理した。

政策では、1990年の1.57ショック以降に父親（男性）も対象にした少子化対策が始まったが、父親（男性）を特定の対象とした政策が始まったのは、2002年の「少子化対策プラスワン」以降であった。その後、2010年に始まったイクメンプロジェクトは、メディアの効果もあってイクメンを普及させ、「父親の子育て」を好意的に受け入れる土壌を日本社会の中に作る重要な契機となった。しかし、このイクメンという父親像は「稼ぎ手役割を優先し、母親の子育てを手伝う存在」として、つまり、男性としてジェンダー化された「母親とは違う親」として示されている。そして、父親支援策の実現が企業や個人の自主的な努力に任せられ、十分な行政予算がつけられていないことも合わせて指摘した。

先行研究については、「父親の子育て」に関する研究を整理した。育児研究においては1980年代に、発達心理学の分野では子どもの発達に関わる重要な存在として、家族社会学では母親の育児不安を解消する育児ネットワークの1つとして、父親が注目され始めた。そしてその後、家族社会学では「父親の子育て」の阻害／促進要因研究が盛んに行われている。これらの研究では、主に個人の意識や行為が検討されているが、性別役割分業を規定していると考えられる、その個人をとりまく公私領域との関連については十分に考察されていない。

このような政策と先行研究の整理から、「父親の子育て」研究の課題として、①「子育て」概念の定義、②ジェンダー規範への注目、③性別役割分業を規定する公私領域への注目の3つをあげ、つづく第2章で検討した。

第2章では、上記の「父親の子育て」研究の課題をふまえて、フェミニズムのケア論と男性学の視点から「父親の子育て」を再考し、本研究の問題関心と視点を示した。

第一に、リベラリズムの正義論を批判するケア論の視点から、「親の子育て」を「親が、依存的な存在である子どもの身体的・情緒的なニーズから出る要求に応じて満たす相互行為と、それによって構築される関係」と定義し、これを〈ケアとしての子育て〉と呼ぶこととした。ここでは親が子どもの身体的・情緒的なニーズに応えることが何よりも重要であることから、〈ケアとしての子育て〉は〈責任=応答可能性〉(Butler 2005=2008)を伴うものであり、親はジェンダーに関係なく子育てに無制限の責任をもって関わる必要があることを示した。この〈ケアとしての子育て〉は、具体的には、これまでの育児研究で「世話」や「交流」(船橋 1998)とされてきたものを中心とする「身体的・情緒的な子どものニーズに応える親子間の相互行為と関係」を指すとした上で、親も子ども家族や家庭に閉じた存在ではないため、さまざまな人との相互行為によって構築される関係、ジェンダー規範などに影響を受けていることを指摘した。

第二に、これまでの男性学の研究成果から、父親にとって〈一家の稼ぎ主〉という男らしさが重要であることを明らかにした上で、現代日本のジェンダー規範に注目して「父親の子育て」を捉え直した。これによって、現代日本の「父親の子育て」には、①〈ケアとしての子育て〉と「子育て=母親」規範との間のジレンマ、②〈ケアとしての子育て〉と父親の〈一家の稼ぎ主〉という男らしさとの間のジレンマ、という2つのジレンマが含まれていることを明らかにした。そして、これらのジレンマを乗り越える試みの中では、「父親の子育て」が〈ケアとしての子育て〉だけでなく、母親との違いを強調する〈男らしい子育て〉に向かう場合もあることを指摘した。理論上の父親像としては、〈本質的な男らしさ〉と〈一家の稼ぎ主〉という男らしさ、〈ケアとしての子育て〉の組み合わせによって、理論上は8タイプの父親像が考えられ、「父親の子育て」が多様であることを示した。ここで示した理論的仮説については、この後の第3章～第5章で実証データから検証した。

第三に、「父親の子育て」とジェンダー規範との関連を考察していくためには、父親個人だけでなく、その周りの公私領域とそこの中の人々との相互関係や行為をみていく必要が

あるという、本研究における視点を提示した。これは、「父親の子育て」を父親個人によって選択された結果だとみる、これまでの父親研究の視点とは異なる。そして、その視点を組み込んだ分析枠組として「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を示した。

第3章では、イクメンプロジェクトが開始される前年（2009年）に発行された育児雑誌『たまごクラブ』『ひよこクラブ』における父親像を明らかにすることによって、イクメンにつながる父親像を考察した。父親の男らしさの多様性に注目して分析した結果、これらの育児雑誌には、《稼ぎ手としての父親》《子育てする男》と、先行研究にはみられない《子育てが苦手な男》という3つの父親像がみられた。そして、《稼ぎ手としての父親》のまま《子育てが苦手な男》が《子育てする男》になることが、「父親の子育て」のサクセス・ストーリーとして示されていることを明らかにした。つまりここでは、父親に対して子育てに積極的に関わりながらも、「一家の稼ぎ主」役割を手放さないようにすることがジェンダー規範として示されている。したがって、この「父親の子育て」が重要視されるようになった時期においても、「一家の稼ぎ主」という男らしさが重要な男らしさの1つであることを改めて示した。

これまで、二分法的な性別役割分業観の中では、父親がケア役割をすると、性別役割分業が解消される方向に向かうと考えられてきた。しかし、この章で明らかになったように、「父親の子育て」は〈ケアとしての子育て〉だけではなく、〈一家の稼ぎ主〉という男らしさや〈子育てが苦手〉という〈本質的な男らしさ〉によって母親と差異化されて、〈男らしい子育て〉になる可能性がある。このように、父親のケア役割が母親のそれとは違うものとされ、父親／母親の間でダブルスタンダードになっている場合は、父親がケア役割を担っていても、単純に性別役割分業の解消に向かっているとはいえないだろう。

第4章では、「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を分析枠組として、政府のイクメンプロジェクトのホームページ（以下、「HP」）への父親からの投稿記事を分析することを通して、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践可能性について考察した。

各領域における父親の子育てへの積極性と居場所の得やすさについて考察すると、第2章で示した、「父親の子育て」にみられる〈ケアとしての子育て〉と現代日本のジェンダー規範との間のジレンマが確認された。そのため、父親が〈ケアとしての子育て〉を実践する時には、このジェンダー規範とのジレンマを乗り越える必要があることがわかった。また、公領域に地域領域を加えて考察することにより、性別に関わらず、各領域で期待される役割の方が優先される場合もあることを示唆した。

これまで「父親の子育て」の意義については、子ども・母親・父親自身という個人への影響について注目されることが多かった。しかしこの章では、「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を分析枠組として、父親とその周りの領域および領域のメンバーも含めて考察することにより、「父親の子育て」が〈ケアとしての子育て〉になるためには、父親個人の変化だけでなく、周囲の理解や承認が必要であることが明らかとなった。

第5章では、子育て中の父親へのインタビュー・データを用いて、「父親の子育て」と公私領域のジェンダー規範の関連について考察し、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践可能性を探った。この章でも第4章に引き続き「公私領域と性別役割分業の相互作用モデル」を分析枠組としたが、分析対象者に地域領域との関連があまりみられないことから、ここでは職場／家庭領域のみを考察の対象とした。

インタビュー・データの中の父親たちは、職場／家庭領域を行き来しながら、家に居る間は子どもの身体的・情緒的ニーズに応じており、質的には〈ケアとしての子育て〉を実践していた。しかし、家に居る時間を十分に取り、量的（時間的）にも実践できるかどうかは、その働き方によって異なっていた。

その父親の働き方には、職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の影響が強く出ている。そのため、父親が主体的に子育てをしている場合でも、男性であるがゆえに、その仕事の量や責任は「男並み」のままであり、それを父親は個人的に働き方を工夫することによって克服していた。そして、職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の影響は職場領域内にとどまらず、妻のもつジェンダー規範など、家庭領域のジェンダー規範にも及んでいることが示唆された。そのため、父親が日常的・継続的に〈ケアとしての子育て〉を実践するためには、職場領域において長時間労働などの「男並み」の働き方の規準となっている、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を変革することが必要不可欠であることを示した。

先行研究では、「父親の子育て」の阻害要因として長時間労働が指摘され、労働時間の短縮が提案されてきたが（松田 2008 など）、ここでの考察によって、その長時間労働は単なる労働時間という量的な問題だけではなく、職場領域におけるジェンダー規範である〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の問題でもあることが明らかとなった。インタビュー・データの中の父親たちは、少なくとも家庭にいる間は〈ケアとしての子育て〉を実践していた。しかし、父親個人が変化しても、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が変わらなければ、父親の働き方は変わらないし、変えられない。また、父親

が「一家の稼ぎ主」という男らしさ)にしばられない働き方を模索していくためには、職場領域に多様な働き方・生き方をするロールモデルがいる状態にすることも重要である。

第2節 全体の考察：「父親の子育て」における〈ケアとしての子育て〉とジェンダー規範とのジレンマ

本節では、各章で得られた知見をまとめて考察する。まず、第2章で示した理論的な父親像と、第3章～第5章の実証データにみられた父親像を、表終-1に示す。

表終-1 理論上と実際の父親像の比較（結果）

ジェンダー規範		行為	父親像の理論上のタイプ	実証データ		
身体性に基ついた規範	企業社会に基ついた規範			第3章	第4章	第5章
本質的な男らしさ	「一家の稼ぎ主」という男らしさ	ケアとしての子育て		雑誌	イクメンHP	インタビュー
ある	ある	する	1	《稼ぎ手としての父親》 《子育てする男》	○	○
		しない	2	《稼ぎ手としての父親》 《子育てする男》 《子育てが苦手な男》	○	×
	ない	する	3	×	○	×
		しない	4	×	×	×
ない	ある	する	5	×	○	○
		しない	6	×	×	×
	ない	する	7	×	○	×
		しない	8	×	×	×

本研究では、父親がすると予想される子育て（イメージ）をみるためにメディアの中から育児雑誌（第3章）を、父親が実際にしている子育て（実践）をみるために、政府HP

への父親からの投稿記事（第4章）と父親へのインタビュー・データ（第5章）を、実証データとしてとりあげた。

第3章の育児雑誌の分析結果からは、《稼ぎ手としての父親》《子育てする男》《子育てが苦手な男》という3つの父親像がみられた。《稼ぎ手としての父親》は、ジェンダー秩序の中で男性役割とされる「一家の稼ぎ主」役割を担う父親像、《子育てする男》はケア役割を担うが、母親との差異化によって示される男らしさをもつ父親像、《子育てが苦手な男》は《子育てができる母親》との対比であられる、父親は男であるために子育てが苦手という本質主義的に構築される父親像である。

3つの父親像に共通しているのは、〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の両方をもっているということである。分析対象誌には、どの父親像においても「男」や「父」という男らしい人称による男らしさの強調がみられ、専業主夫のように稼ぎ手役割をもたない父親像は登場しなかった。また、《稼ぎ手としての父親》のまま《子育てが苦手な男》から《子育てする男》になることが父親のサクセス・ストーリーとして示されていることから、子育て役割に関わる父親像である《子育てが苦手な男》と《子育てする男》は、《稼ぎ手としての父親》が前提になっていると考えられる。このサクセス・ストーリーの中で、《稼ぎ手としての父親》と《子育てする男》は、セットになることによって父親の成功例となっているため、《稼ぎ手としての父親》の子育て役割は、《子育てする男》の子育て役割と重なっていると考えられる。《子育てする男》は、世話役割などに積極的に関わっている点からは〈ケアとしての子育て〉をしていると考えられるのでタイプ1にあたるが、母親との差異を強調することによって、その子育ての内容が〈男らしい子育て〉になる場合も否定できない。そのため、〈ケアとしての子育て〉をせず〈男らしい子育て〉をする父親像であるタイプ2にもあてはまると考えられる。一方、《子育てが苦手な男》は、本質主義的な理由から、子育てが母親のように上手くできず、子どものニーズをとらえることが苦手だとする父親像である。子どもの身体的・情緒的なニーズをとらえることは〈ケアとしての子育て〉に必須のスキルであり、これができないと〈ケアとしての子育て〉の実践はできない。したがって、《子育てが苦手な男》は、〈ケアとしての子育て〉をしないタイプ2にあたる。

第4章の政府HPへの投稿記事の分析では、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもって稼ぎ手役割を担い、かつ〈ケアとしての子育て〉を行う／行おうとする父親像であるタイプ1と5が確認された。さらに、長期の育休を取得する父親や専業主夫もみられたこと

から、「一家の稼ぎ主」という男らしさ)をもたずに〈ケアとしての子育て〉を行う父親像であるタイプ3と7も確認された。

また「おやじの会」のように、〈本質的な男らしさ〉を強調することによって、〈ケアとしての子育て〉ではなく〈男らしい子育て〉をする可能性がある場合もみられた。この父親の中には、長期の育休を取得したり、専業主夫になる父親はみられなかったことから、この父親像は、〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもち、〈ケアとしての子育て〉ではなく〈男らしい子育て〉をする父親像であると考えられるため、タイプ2にあたる。このことから、〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の2つの男らしさが重なると、「父親の子育て」が〈男らしい子育て〉になる可能性が示唆される。

第5章のインタビュー・データには、父親自身が、または職場領域の規範として、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもち、少なくとも質的には〈ケアとしての子育て〉を行う父親像がみられた。〈本質的な男らしさ〉については、妻の仕事(有償労働)への考え方の違いから、ある／ない場合の両方がみられた。したがって、この章では、タイプ1と5の父親像がみられたといえる。タイプ1と5の父親の中で、子どもの病気時の対応も含めて、子育てのために仕事を調整し、量的(時間的)にも十分に〈ケアとしての子育て〉を実践できていたのは、妻の仕事と自分の仕事を同等に捉え、〈本質的な男らしさ〉をもたないタイプ5の父親であった。そして、この章におけるタイプ5の父親は、職場領域のジェンダー規範として根強いために〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に沿った働き方をしているが、父親自身は妻と稼ぎ手役割を分担することを望んでおり〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉へのこだわりはみられなかった。

これらをまとめて考察すると、次の3点がわかる。

第一に、理論上考えられる8つの父親像には、本研究の実証データにはみられない父親像がある。それはタイプ4、6、8であり、〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉のどちらか、または両方をもたず、〈ケアとしての子育て〉をしない父親像である。〈ケアとしての子育て〉をしない父親像で実証データにみられたのはタイプ2であるが、これは〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の両方をもつ父親像である。このことから、本研究の実証データの中では、〈ケアとしての子育て〉をしない父親像としては、両方の男らしさをもつものしか確認できないといえる。

第二に、雑誌上の父親像と同じタイプは、現実の父親像の中にも確認できる。全ての実証データで確認できたタイプ1は、〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の両方を持ち、〈ケアとしての子育て〉をする父親像であり、雑誌上の父親の成功例として推奨されていた、イクメンにつながる父親像である。しかし実際には、インタビュー・データから明らかになったように、この父親像は家に居る間は〈ケアとしての子育て〉を質的に実践できても、父親が働き方を調整しなければ、日常的・継続的に〈ケアとしての子育て〉を実践することは難しい。

一方、タイプ2としては、《子育てが苦手な男》のように本質的に〈ケアとしての子育て〉ができないとする場合と、《子育てする男》や政府HPの投稿記事で確認されたように〈ケアとしての子育て〉ではなく〈男らしい子育て〉をする場合が含まれている。つまり、実証データの中にみられた、本質的に上手くできないとして子育てを避けようとする父親像は《子育てする男》だけであり、他の父親像は全て、自分の意思で何らかの子育てに関わろうとする父親像だといえる。したがって、本研究においては、本質的に子育てを避けようとする父親像は、イメージ上は存在するが、現実の父親像にはみられない。

第三に、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもたない父親像は、HPの投稿記事の中にはみられたが、雑誌上には登場しない。インタビュー・データにもみられなかったが、それはインタビューの選定条件として会社員または公務員の父親に限定したためだと考えられる。

本研究における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもたない父親像には、たとえば、収入が落ちても長期の育休を取得する、専業主夫になるなどの例がみられた。少数派とはいえ現実にみられる〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもたない父親像が、雑誌上にはみられないということは、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもたない父親像は、育児雑誌上で現代日本の父親像として想定されていない。言い換えれば、雑誌上では〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもつ父親像しか認められていないことを示している。メディアの中でも雑誌は、乳幼児を持つ親の重要な育児情報源となっており（ベネッセ次世代育成研究所 2012）、雑誌における父親像は読者のジェンダー規範になっている可能性がある。したがって、雑誌上に〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉をもつ父親像しか出てこないことは、「一家の稼ぎ主」役割が父親の役割として決して外せないものと想定されていると考えられる。

ここでの考察結果と、〈ケアとしての子育て〉と現代日本のジェンダー規範とのジレンマの関連は、どのように考えられるだろうか。第一に、〈ケアとしての子育て〉と「子育て＝母親」規範との間のジレンマを、本研究でみてきた現実の父親は乗り越えているということがいえる。本研究の実証データでは、〈本質的な男らしさ〉にもとづいて子育てを苦手として避けようとする父親像はイメージ上ではみられるが、現実の父親にはみられない。他方、現実の父親像では、〈ケアとしての子育て〉に関わる父親像の全てがみられた。〈ケアとしての子育て〉は、親が子どもの身体的・情緒的ニーズに受け身になることで〈責任＝応答可能性〉(Butler 2005=2008)を伴うものであり、ジェンダー秩序の中で「活動の主体」として男性が位置づけられる(江原 2001)、〈本質的な男らしさ〉のもつ能動性とは相容れない。したがって、現実の父親たちは、自身の〈本質的な男らしさ〉を乗り越えて、〈ケアとしての子育て〉に関わる／関わろうとしているといえるだろう。

しかし、このジレンマを乗り越えるには、父親個人だけでなく、周りも「子育て＝女らしさ」という規範を乗り越える必要がある。本研究でみてきた現実の父親たちは、自身が〈ケアとしての子育て〉に関わろうとする時の周りからの抵抗に対して様々な形で交渉し、「子育てする父親」として承認されるように働きかけていた。それができる背景として、2002年以降にとられてきた父親への育児支援政策やワーク・ライフ・バランス政策があげられる。これらの政策は、「父親の子育て」や私生活を大切に作る働き方が「良いこと」として社会に受け入れられ、父親を「子育てする親」として承認する土壌となってきたと考えられる⁸⁴。

しかし一部では、政府HPの投稿記事の「おやじの会」の例にみられたように、〈本質的な男らしさ〉を抱えたまま、「父親の子育て」が〈男らしい子育て〉になる場合も見受けられ、全ての現実の父親が〈本質的な男らしさ〉という規範を乗り越えて〈ケアとしての子育て〉をしているとはいいきれない。

第二に、〈ケアとしての子育て〉と〈一家の稼ぎ主〉という男らしさとの間のジレンマが、強固に存在することが確認できる。本研究において〈一家の稼ぎ主〉という男らしさをもたない父親像は、少数派ながら現実の父親にはみられたが、雑誌上には登場し

⁸⁴ 他に、家庭科の男女共修に代表される、生涯学習も含めたジェンダー・フリー教育の影響も考えられるが、本研究で考察した実証データでは、それを裏付けられるだけの考察結果を得られていない。特に第5章のインタビューたちは、ジェンダー・フリー教育が始まる前に学校教育を終えているため、その影響はほとんどないと考えられる。この点については、今後の課題としたい。

ない。それは、現実がイメージを先んじて、父親像が多様化しているといえる。他方で、インタビュー・データにみられた、職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の強固さは、父親個人がそれを乗り越えたとしても、職場領域のジェンダー規範である「男並み」の働き方に規定され、再び〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉にからめとられる危険性を示している。日本社会において〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が長時間労働に結びつく限り、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉と〈ケアとしての子育て〉は両立しない。したがって、父親が〈ケアとしての子育て〉を質的にも量的（時間的）にも実践できるようにするためには、まず職場領域における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を変革することが必要不可欠である。

第3節 本研究によって得られた知見と今後の課題

本研究によって得られた、先行研究にはみられない知見としては、①「子育て」概念の定義、②「父親の子育て」にみられる〈ケアとしての子育て〉とジェンダー規範との2つのジレンマの発見、③多様な父親像の発見、④職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の強固さを明らかにしたこと、の4つがあげられる。

①「子育て」概念の定義については、これまでの育児・父親研究では、その研究対象である「子育て」自体について定義されないまま、具体的な育児行為が考察され、「父親の子育て」について議論されてきた。「子育て」概念を定義することなく「父親の子育て」について議論することは、「父親の子育て」が母親のそれと同じなのか／異なるのか等について検討しないことにつながり、子育てにまつわるジェンダー規範を見逃しかねない。そこで本研究では、フェミニズムのケア論から改めて「親の子育て」を捉え直すことによって、子どもの身体的・情緒的ニーズに応えることを第一とし、親のジェンダーにこだわらない〈ケアとしての子育て〉を提唱した。〈ケアとしての子育て〉は、親が子どものニーズに受け身になることによって〈責任＝応答可能性〉を伴い（Butler 2005=2008）、子育ての責任を無制限に負うものであり、近代社会の基盤となりケアを不可視化してきたジェンダー秩序と、自立（自律）を重んじる近代的人間観を超えるものである。これによって今後の育児研究に、子育てをめぐる性別役割分業やジェンダー規範を考察するための、新たな研究視点を提供することができた。

次に、②「父親の子育て」にみられる〈ケアとしての子育て〉とジェンダー規範との2つのジレンマの発見については、「子育て」を〈ケアとしての子育て〉として定義し、父

親を「ジェンダー化された男性の親」とみることによって、第一に、〈ケアとしての子育て〉と「子育て=母親」規範との間のジレンマ、第二に、〈ケアとしての子育て〉と父親の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉との間のジレンマという、「父親の子育て」における2つのジレンマを明らかにした。そして、これらのジレンマから、「父親の子育て」には「母親の子育て」とは異なるジェンダー規範がみられることを示した。これによって、今後の父親研究に、新たなジェンダー視点を提供することができた。

③多様な父親像の発見については、これまでの父親研究では、Connell (2005 ほか) の指摘に基づいて、父親が多様な男性性を持つことが指摘されてはいたが (Ishii-Kuntz 2003 ; 多賀 2011b など)、それらと子育ての内容等との関連から、どのような父親像がみられるかを示した研究は、管見のかぎりなかった。また、父親研究では主に〈「一家の稼ぎ主」としての男らしさ〉が注目され、産まない性という身体性に基づいた〈本質的な男らしさ〉は注目されていなかった。そこで本研究では、身体性と企業社会にもとづいた2つの男らしさ (〈本質的な男らしさ〉と〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉) と〈ケアとしての子育て〉との関連から8タイプの父親像を示し、それらと実証データに現れる父親像との比較を行うことによって、「父親の子育て」特有のジェンダー規範について考察してきた。この観点から、父親のありかたの多様な可能性を発見し、今後の父親研究に新たな視点を示すことができた。

④職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の強固さを明らかにしたことについては、第4章と第5章でみてきた現実の父親の声からわかった。先行研究では、「父親の子育て」の阻害要因として、長時間労働や (松田 2008 など)、父親個人のもつジェンダー規範が注目されてきた (小笠原 2009 ; 多賀 2011b など)。しかし本研究では、職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が強固であり、それが職場領域や父親個人の働き方だけでなく、家庭領域における妻のジェンダー規範にも影響していることが示唆され、それらが「父親の子育て」を規定していると考えられた。

現代日本では〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉に沿った働き方をすると長時間労働になりがちなため、時間的・物理的に〈ケアとしての子育て〉の実践は難しい。上記③の多様な像の中で、自分が行き来する公私領域において様々な交渉・調整をし、〈ケアとしての子育て〉に取り組んでいる父親たちに対してさえ、強固なジェンダー規範が存在する。したがって、この長時間労働は、単なる労働時間という量的な問題だけでなく、職場環境におけるジェンダー規範の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の問題でもあることが、

本研究の考察結果から明らかになった。つまり、父親個人が変化しても、職場における〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉が変わらなければ、父親の働き方は変わらないし、変えられない。父親が〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉にしばられない働き方を模索していくためには、男性の働き方を多様化し、職場の中に多様な働き方・生き方をするロールモデルがいる状態にすることが重要である。したがって、「父親の子育て」を〈ケアとしての子育て〉にするためには、父親個人だけではなく、各領域やその領域のメンバーも同時に、〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉から解放されていく必要がある。これを明らかにすることによって、今後の父親研究にジェンダー視点の重要性と、個人だけでなく公私領域も含めて「父親の子育て」を考察する必要性を示すことができた。

現代日本では、政府やメディアによって「父親の子育て」のロールモデルとしてイクメンが勧められているが、イクメンは〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉を手放さない父親像であるため、前述のとおり〈ケアとしての子育て〉を実践することは難しい。固定的な性別役割分業は、女性の経済的自立を妨げて二次的依存（Fineman 1995=2003；Kittay 1999=2010）に陥らせると同時に、男性を稼ぎ手役割にしばってケア役割から疎外し、家庭での居場所を失わせることにつながる。本研究で対象としてきた父親にとって、職場は定年までの期間限定の居場所であり、現代の経済不況の中、定年前にリストラなどで職場を追われる危険性もある。したがって、職場以外の領域に居場所を確保することは、父親（男性）のライフステージを長い目でみた時にも、重要になってくる。

それでは、父親が職場以外の領域に居場所を得るためには、何が必要なのだろうか。「他者と経験や役割、気持ちを理解し合うことなどによって、安心してそこに居ることができる関係性や場」である居場所を得るためには、その領域に自分の気持ちを理解してくれるメンバーがいるとともに、自分自身の役割を得ることが重要だと考える。本研究の実証データでも、家庭領域の中に父親が子育て役割をもつことによって、居場所を得る例がみられた。その際、イクメンのように「仕事が第一の男性が、家に居る間は子育てに関わる」のではなく、「主体的に〈ケアとしての子育て〉をする男性が、職場で働く」ようにしていくという、「父親の子育て」についての考え方の転換が必要である。そのためには、職場領域における働き方の規準を、企業の都合に合わせて働くことが可能な「ケアを担わない者」から、「ケアを担う者」に合わせて転換する必要がある。この転換によって、子育てに関わる／関わりたい父親だけでなく、全ての人が働きやすい職場や制度を作ることが可能となるだろう。

これは、自立（自律）した人間の集まりという近代社会から、依存とケアを基盤におく脱近代社会への転換につながる。現代日本の少子化の中で、実際に子育てする人は少数派となりつつあるが、介護などのケアも含めると、誰もがケアに関わる／関わらざるを得ない可能性はある。フェミニズムのケア論（Kittay 1999=2010 など）が指摘するように、この課題は人間社会の基盤の問題として、社会全員を対象とした政策課題として考えていく必要がある。第1章で指摘したように、これまでの父親支援政策は企業や個人任せの部分が多いが、それによる社会変革には限界がある。今後は「父親の子育て」を社会全体の問題として取り組み、働き方も含めて、社会全体が「ケアを担う者」を標準として変革していくことが必要である。

最後に、本研究の今後の課題として5点あげておきたい。

第一に、父親（男性）政策のジェンダー視点での検証である。現在、日本における父親支援政策はイクメンプロジェクトが中心になっている。このイクメンプロジェクトは、少子化対策としてだけでなく、男女共同参画政策としても推進されている。しかし、ここで推奨されている父親のロールモデルであるイクメンは、本研究で明らかとなった「一家の稼ぎ主」という男らしさと〈ケアとしての子育て〉との間のジレンマを抱えており、〈ケアとしての子育て〉を実践することが難しい父親像となっている。したがって、「父親の子育て」を〈ケアとしての子育て〉にするためには、父親を対象とする政策のジェンダー視点での見直しが必要である。

また、父親支援策の実現が企業や個人の自主的な努力に任せられ、十分な行政予算がつけられていない現状は、「父親の子育て」が進まないことを個人や企業の責任として負わせることにつながりかねない。次世代育成は、日本社会が継続していくために欠かせない十分条件である。育児休業給付金や保育所整備等、安心して子育てできる環境を整えられるだけの十分な予算をつけて、政府が自ら率先して実現していく必要がある。本研究の第1章では政策について言及したが、今回は政策の流れを追うことを重視したため、各政策の内容について精査したとはいえない。そこで今後は、イクメンプロジェクトを中心とした父親支援政策について、各委員会やワーキング・グループなどの動きも追いながら、様々な資料をジェンダー視点で検証し、「父親の子育て」としてジェンダーにこだわらない〈ケアとしての子育て〉が促進されているかについて、分析・考察していきたい。

第二に、様々な階層や家族形態の父親への注目である。本研究の第5章ではインタビュー・データの分析を行ったが、今回分析した父親たちは、正社員の管理職という安定した立場で働く高収入層であり、夫婦で子育てする父親であった。そこでは「父親の子育て」

に対する職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉の影響が強くみられたが、低収入層や非正規雇用者、一人親など、異なる階層や働き方、家族の形をしている父親には、職場領域の〈「一家の稼ぎ主」という男らしさ〉がここまで強く影響がないことも考えられる。今後は、様々な働き方、家族の形をとる父親へのインタビューを実施し、本研究で得られた知見と比較していきたい。

第三に、家庭／地域領域における「父親の子育て」のロールモデルへの注目である。本研究の第5章において職場領域のロールモデルに注目したが、職場領域と同様に、家庭／地域領域における「父親の子育て」のロールモデルも重要である。今の親世代は自分の子をもつまで育児経験がほとんどなく（原田 2002）、特に父親は、自分の父親が会社人間だった世代のため、自分が子どもの頃に家庭／地域領域の中で「子育てする父親」のロールモデルを身近でみていない可能性が高い。しかし本研究のインタビュー調査では、主に分析対象者が親になってからの状況を聴いており、彼らの親世代の性別役割分業の状況や他のおとなとの関わりなど、彼らの生育歴については尋ねていなかった。また、地域領域について第4章では検討したが、第5章のインタビューは地域との関係があまりみられず、地域領域を分析から外した。そのため本研究では、「父親の子育て」と地域領域の関連を十分に検討したとはいえない。今後は、父親の生育歴や地域領域の関連も含めた調査を行い、本研究で得られた知見を深めていきたい。

第四に、「母親の子育て」と「父親の子育て」との比較である。本研究では「父親の子育て」に焦点をあて、一般的な「母親の子育て」と比較しながら考察してきた。また、「母親の子育て」には〈ケアとしての子育て〉と現代日本のジェンダー規範との間に矛盾がないことも指摘した。しかし、「ジェンダー化された男性の親」が行う「父親の子育て」が多様であるように、「ジェンダー化された女性の親」による「母親の子育て」も、実際には多様なはずである。特に、女性の活躍促進が政策としてうたわれ、働く母親がますます増えていくこれからの日本においては、母親の働き方の違いなどによって「母親の子育て」もより多様になることが予想される。そこで今後は、育児雑誌における母親像の分析や、母親へのインタビューなどを実施して、「母親の子育て」の多様性を明らかにし、本研究で考察した「父親の子育て」との比較を行いたい。それによって、父親も母親もジェンダーにこだわらない〈ケアとしての子育て〉を実践していくための契機を追求することができるだろう。

最後に、地域における「子育ての社会化」の中のジェンダー規範の考察である。本研究では、夫婦で子育てする場合に限定して議論してきたが、実際には夫婦だけで子育てするには限界があり、地域における「子育ての社会化」は重要である。その際、「子育ての社会化」の場の中で性別役割分業の強化が起こらないよう、地域の中にもジェンダーにこだわらない

〈ケアとしての子育て〉を主流化することが必要である。本研究では、地域領域として幼稚園・保育園などについて考察してきた。育児経験のない親にとって、メディアからの情報以上に、「子育ての社会化」の場における子育て支援の専門家（保育士、幼稚園教諭、保健師、NPO スタッフなど）からのアドバイスに頼ることは多く、専門家からの影響はかなり大きいと考えられる。そのため、子育て支援の専門家について、実際の子育て支援の内容はもちろん、その専門知識や育成課程にどのようなジェンダー規範がみられるのかについても分析し、地域の中で〈ケアとしての子育て〉が主流化していくために必要な契機について考えていきたい。

本研究では、「子育て」を〈ケアとしての子育て〉として定義し、父親が「ジェンダー化された男性の親」であることに着目してきた。これによって、現代日本の「父親の子育て」が〈ケアとしての子育て〉とジェンダー規範との間のジレンマを含むものであり、特に職場領域における〈一家の稼ぎ主〉という男らしさの強固さが、父親の〈ケアとしての子育て〉の実践を阻んでいることを明らかにした。

〈一家の稼ぎ主〉という男らしさは、戦後日本の高度経済成長を支えた「サラリーマン」の働き方を引き継いだものであり、日本型福祉社会の基盤である企業福祉の前提となっているために、父親自身にも周りの人びとにも、父親が男性であるがゆえに「男並み」に働くことを自明視させる。それに対して現実の父親たちは、自身が行き来する公私領域において、子育てに関わるために様々な交渉・調整を行い、メディアにみられる父親像に先んじて〈ケアとしての子育て〉の実践により近づいている。本研究でみてきた実証データは、現代日本における「父親の子育て」のほんの一面に過ぎない。だが、政策やメディアによってイクメンと呼ばれるまでもなく、父親たちはすでに〈ケアとしての子育て〉を実現していくための一歩を踏みだしているのではないだろうか。そしてそれは、父親に職場領域以外に居場所をつくとともに、人間の生きる基盤であるケアを尊重する社会づくりの重要な第一歩でもあるといえよう。

引用・参考文献

- あいほらひろゆき・読売広告社 ネオパパ研究プロジェクト 2007 『働くパパのための「幸福な家族」のつくり方』 日経 BP 社.
- Anderson, Benedict, 1983, *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism (1991 Revised and Expanded edition)*, Verso. (=2007 白石隆・白石さや訳 『定本 想像の共同体 — ナショナリズムの起源と流行』 書籍工房早山.)
- 安藤哲也 2008 『パパの極意 仕事も育児も楽しむ生き方』 日本放送出版協会.
- Arendt, Hannah, 1958, *The Human Condition*, the University of Chicago Press. (=1994 志水速雄訳 『人間の条件』 ちくま書房.)
- 有賀美和子 2007 「フェミニズム正義論の新展開 — ケアワークの再分配を軸として —」 『東京女子大学紀要論集』 vol.57 No.2 : 151-183.
- Badinter, Elisabeth, 1980, *L'amour en Plus: Histoire de l'amour Maternel (XVII^e-XX^e siècle)*, Flammarion. (=1991 鈴木晶訳 『母性という神話』 ちくま学芸文庫.)
- 1992, *XY — De L'identite Maculine*, Les Editions Odile Jacob. (=1997 植村くにこ・饗庭千代子訳 『XY — 男とは何か』 筑摩書房.)
- 裊 智恵 2014 「性別役割分業意識の多元性と男性の育児参加」 渡辺秀樹・竹ノ下弘久編著 『越境する家族社会学』 学文舎 : 20-36.
- ベネッセコーポレーション 2009a 『たまごクラブ』 1~10月号.
- 2009b 『ひよこクラブ』 1~10月号.
- 2015 「ベネッセ雑誌広告情報サイト」 <http://www.benesse.co.jp/ad/index.html> (2015/08/30).
- ベネッセ次世代育成研究所 2012 「第2回妊娠出産子育て基本調査 速報版」.
- 2015 「第3回乳幼児の父親についての調査 速報版」.
- Bowlby, John, 1951, *Maternal Care and Mental Health*, World Health Organization. (=2008 黒田実郎訳 『乳幼児の精神衛生』 日本図書センター.)
- ブリタニカ・ジャパン 2008 『ブリタニカ国際大百科事典』.

- Brugère, Fabienne, 2011, *L'éthique du «care»*, Presses Universitaires de France, Paris. (=2014 原山哲・山下りえ子訳 『ケアの倫理 — ネオリベラリズムへの反論』 白水社.)
- Butler, Judith, 1990, *Gender trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Rourledge. (=1999 竹村和子訳 『ジェンダー・トラブル — フェミニズムとアイデンティティの攪乱』 青土社.)
- 2005, *Giving an Account of Oneself*, Foerdham University Press, NewYork. (=2008 佐藤嘉幸・清水知子訳 『自分自身を説明すること 倫理的暴力の批判』 月曜社.)
- 中央調査社 2012 「父親の育児参加に関する世論調査」 『中央調査報』 No.659 <http://www.crs.or.jp/backno/No659/6592.htm> (2015/05/13) .
- Clark, S.C., 2000, Work/Family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations* 53, 6 : 747-770.
- 2002, Communicating across the work/home border, *Community, Work& Family* vol.5 No.1 : 23-48.
- Connell, Raewyn, 2002, *Gender (1st Edition)*, Polity. (=2008 多賀太監訳 『ジェンダー学の最前線』 世界思想社.)
- Connell, R. W., 1987, *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Stanford University Press. (=1993 森重雄・菊池栄治・加藤隆雄・越智康詞訳 『ジェンダーと権力 — セクシュアリティの社会学』 三交社.)
- 2005, *Masculinities-2nd ed.*, University of California Press.
- Daly, Mary 2001, Care Policies in Western Europe, *Care Work: The quest for security*, Mary Daly ed., International Labour Office: 33-55.
- Daly, Mary and Katherine Rake, 2003, *Gender and the Welfare State*, Polity Press. (=2009 杉本貴代栄監訳 『ジェンダーと福祉国家 — 欧米におけるケア・労働・福祉』 ミネルヴァ書房.)
- Dasgupta, Romit, 2013, *Re-reading the Salaryman in Japan*, Rutledge.
- Donald, F. & Linington, J., 2008, Work/family border theory and gender role orientation in male managers, *South African Journal of Rsycology* 38(4): 639-671.

- 江原由美子 2001 『ジェンダー秩序』 勁草書房.
- 2012 「社会変動と男性性」 目黒依子・矢澤澄子・岡本英雄編 『揺らぐ男性のジェンダー意識 仕事・家族・介護』 新曜社.
- Elliott, Karla, 2015, *Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept, Men and Masculinities*,
<http://jmm.sagepub.com/content/early/2015/03/12/1097184X15576203.full.pdf+html>
 (2015/04/02).
- Esping-Andersen, Gøsta, 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Basil Blackwell Limited in Oxford. (=2001 岡沢憲英・宮本太郎監訳 『福祉資本主義の三つの世界』 ミネルヴァ書房.)
- Eyer, E. D., 1992, *Mother-Infant Bonding: a Scientific Fiction*, Yale University Press.
 (=2000 大日向雅美・大日向史子訳 『母性愛神話のまぼろし』 大修館書店.)
- ファザーリング・ジャパン 2012 「FJ 事業ビジョン」
<http://www.fathering.jp/what.html> (2012/12/29).
- Fineman, Martha Albertson, 1995, *The Neutered Mother, The Sexual Family: And Other Twentieth Century Tragedies*, Taylor & Francis Books. (=2003 上野千鶴子監訳 速水葉子・穂田信子訳 『家族、積みすぎた方舟 ポスト平等主義のフェミニズム法理論』 学陽書房.)
- 2004, *The Autonomy Myth: A Theory of Dependency*, The New Press. (=2009 穂田信子・速水葉子訳 『ケアの絆 — 自律神話を超えて』 岩波書店.)
- Fraser, Nancy, 1997, *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*, Routledge. (=2003 仲正昌樹監訳 『中断された正義 — 「ポスト社会主義的」条件をめぐる批判的省察』 御茶の水書房.)
- 藤崎宏子 2003 「現代家族とケア — 性別・世代の視点から —」 『社会福祉研究』 88 : 21-33.
- 福田いずみ 2010 「出産後の就業継続を困難にするものとは～現状と課題について～」 『共済総研レポート』 No.108 : 23-27.
- 船橋恵子 1992a 「『母性』概念の再検討」 船橋恵子・堤マサエ著 『母性の社会学』 サイエンス社 : 1-61.
- 1992b 「産育保障の時代」 船橋恵子・堤マサエ著 『母性の社会学』 サイエンス

社：63-132.

- 1996 「EUの男性変革戦略 — 男性の子育て促進へ向かって」 『時の法令』 No. 1530 : 58-67.
- 1998 「現代父親役割の比較社会的検討」 黒柳晴夫・山本正和・若尾祐司編 『父親と家族 — 父性を問う』 早稲田大学出版部：136-168.
- 1999 「〈子育て〉の社会的支援と家族」 『家族社会学研究』 第11号.
- 2000 『『幸福な家庭』志向の陥穽 — 変容する父親像と母親規範』 目黒依子・矢澤澄子 『少子化時代のジェンダーと母親意識』 新曜社：47-67.
- 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.
- 2006 『育児のジェンダー・ポリティクス』 勁草書房.
- 2008 「育児期における家族生活と職業生活のバランス — ジェンダーと育児支援制度の視点から —」 船橋恵子・宮本みち子編著 『雇用流動化のなかの家族 — 企業社会・家族・生活保障システム —』 ミネルヴァ書房：99-119.

Gilligan, Carol, 1982, *In a Different Voice: Psychological Theory and Woman's Development*, Harvard University Press. (=1986 岩男寿美子監訳 『もうひとつの声』 川島書店.)

後藤憲子 2006 「子育てに積極的な乳幼児の父親たち — 0~6歳児の父親を対象とした調査結果から —」 ベネッセ教育研究開発センター 『BERD』 No.4 : 46-51.

Harbermas, Jürgen, 1990, *Strukturwandel der Öffentlichkeit*, Suhrkamp Verlag Frankfurt am Main. (=1994 細谷貞雄・山田正行訳 『公共性の構造転換 — 市民社会の一カテゴリーについての探究』 未来社.)

濱口桂一郎 2011 『日本の雇用と労働法』 日本経済新聞出版社.

原田正文 2002 『子育て支援とNPO』 朱鷺書房.

原ひろ子編著 2001 『家族論』 放送大学教育振興会.

Hidaka, Tomoko, 2010, *Salaryman Masculinity: The Continuity of and Change in the Hegemonic Masculinity in Japan*, Brill.

Hochschild, Arlie, 1989, *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, Penguin Books. (=1990 田中和子訳 『セカンド・シフト 第二の勤務アメリカ共働き革命のいま』 朝日新聞社.)

- , 1997, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Georges Borchartt, Inc.. (= 2012 『タイム・バインド(時間の板挟み状態) 働く母親のワークライフバランス — 仕事・家庭・子どもをめぐる真実』 阪口緑・中野聡子・両角道代訳 明石書店.)
- 朴木桂緒留 2002 「家庭科男女共修」 井上輝子・上野千鶴子・江原由美子・大沢真理・加納美紀代編 『岩波 女性学事典』 岩波書店.
- 保育小辞典編集委員会編 2006 『保育小辞典』 大月書店.
- 星敦士 2012 「育児期女性のサポート・ネットワークが well-being に与える影響: NFRJ08 の分析から」 『季刊・社会保障研究』 vol.48 No.3 : 279-289.
- 稲葉昭英 1998 「どんな男性が家事・育児をするのか? — 社会階層と男性の家事・育児参加 —」 渡辺秀樹、志田基与師編 『階層と結婚・家族』 : 1-42.
- ㈱インテージリサーチ 2014 『平成 25 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』
- <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000042340.html> (2015/10/22) .
- 井上輝子 2009 「メディアが女性をつくる? 女性がメディアをつくる?」 天野正子ほか編 『新編 日本のフェミニズム 7 表現とメディア』 岩波書店 : 1-36.
- Ishii-Kuntz, Masako, 2003, *Balancing fatherhood and work: Emergence of diverse masculinities in contemporary Japan*, J.E. Roberson and N. Suzuki (eds.), *Men and Masculinities in Contemporary Japan*, Routledge Curzon : 198-216.
- 2009, *Working-Class Fatherhood and Masculinities in Contemporary Japan*, Sally A. Lloyd・April L. Few・Katherine R. Allen ed. *Handbook of Feminist Family Studies*, Sage Publications, Inc.
- 石井クンツ昌子 1997 「現代アメリカのジェンダーと家族研究 — 結婚、家事労働、母親と父親の役割についての考察 —」 『社会関係研究』 第 3 巻第 1 号 : 105-127.
- 1998 「米国における父親研究の動向」 『家族社会学研究』 第 10 巻第 2 号 : 185-141.
- 2013 『「育メン」現象の社会学 — 子育て・育児参加への希望を叶えるために —』 ミネルヴァ書房.
- 石本雄真 2009 「居場所概念の普及およびその研究と課題」 『神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要』 第 3 巻第 1 号 : 93-100.

- 伊藤公雄 1993 『男らしさのゆくえ 男性文化の文化社会学』 新曜社.
— 1996 『男性学入門』 作品社.
- 岩間暁子 2015 『『家族』を読み解くために』 岩間暁子・大和礼子・田間泰子著 『問いからはじめる家族社会学 — 多様化する家族の包摂に向けて — 』 有斐閣 : 1-22.
- 岩下好美 2011 「家庭役割と職業役割の調和 — 父親の家事・育児参加」
『PROCEEDINGS』 16 : 13-22.
- 海妻径子 2004 『近代日本の父性論とジェンダー・ポリティクス』 作品社.
— 2012 『『男性稼ぎ主』幻想とホモソーシャルの形成』 『現代思想』 vol.40(15) : 78-90.
- 神原文子 2007 「ひとり親家族と社会的排除」 『家族社会学研究』 18(2) : 11-24.
- 柏木恵子編 1993 『父親の発達心理学 — 父性の現在とその周辺』 川島書店.
- 柏木恵子・若松素子 1994 「『親となる』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』 5 : 72-83.
- 春日キスヨ 1989 『父子家庭を生きる 男と親の間』 勁草書房.
- 加藤邦子 2008 「専業主婦家庭における父親のワークライフバランス — 父親の子どもへのコミットメントが子どもの自発性に及ぼす影響 — 」 『家庭教育研究所紀要』 30 : 163-174.
- 加藤邦子・石井クンツ昌子・牧野カツコ・土谷みち子 1998 「父親の育児参加を規定する要因 — どのような条件が父親の育児参加を進めるのか — 」 『家庭教育研究所紀要』 第 20 号 : 38-47.
— 2002 「父親の育児かかわり及び母親の育児不安が 3 歳児の社会性に及ぼす影響 : 社会的背景の異なる 2 つのコホート比較から」 『発達心理学研究』 第 13 号第 1 号 : 20-41.
- Kawaguchi, R., 2014, Men's Child Care and Gender Order, East Asian Junior Sociologists Forum 2014 分科会資料.
- 川口遼 2014 「R.W. コンネルの男性性理論の批判的検討 : ジェンダー構造の多元性に配慮した男性性のヘゲモニー闘争の分析へ」 『一橋社会科学』 6 : 65-78.
- 川本隆史 2005 『ケアの社会倫理学 — 医療・看護・介護・教育をつなぐ』 有斐閣.
— 2010 「訳者あとがき — 『正義論』の宇宙、探訪」 ロールズ, J. 著 川本隆史・福岡聡・神島裕子訳 『正義論』 紀伊國屋書店 : 776-785.

- 菊池ふみ・柏木恵子 2007 「父親の育児 ― 育児休業をとった父親たち ―」 『文京学院大学人間学部研究紀要』 vol.9 No.1 : 189-207.
- 木本喜美子 1995 『家族・ジェンダー・企業社会』 ミネルヴァ書房.
- 2000 「企業社会の変化と家族」 『家族社会学研究』 12(1) : 27-40.
- 2002 「企業社会論からのアプローチ ― 日本型〈近代家族〉モデルの歴史的特質 ―」 石原邦雄編 『家族と職業：競合と調整』 : 61-86.
- 2006 「雇用流動化のもとでの家族と企業社会の関係 ― 企業の人事戦略を中心に ―」 『家族社会学研究』 17(2) : 17-28.
- 木村涼子 2000 「フェミニズムと教育における公と私」 『教育学研究』 第 67 卷第 3 号 : 34-42.
- Kittay, E. F., 1999, *Love's labor: essays on women, equality, and dependency*, Routledge, New York and London (=2010 岡野八代・牟田和恵監訳 『愛の労働あるいは依存とケアの正義論』 白澤社).
- キテイ, エヴァ・フェダー 2010 「ケアの倫理から、グローバルな正義へ」 エヴァ・フェダー・キテイ著 岡野八代・牟田和恵編著・訳 『ケアの倫理からはじめる正義論 ― 支えあう平等』 白澤社 : 43-62.
- 木脇奈智子 2008 「父親は育児と仕事の葛藤を感じているのか？」 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編 『男の育児・女の育児 ― 家族社会学からのアプローチ』 昭和堂 : 161-179.
- 子ども未来財団 2006 「子育てに関する意識調査」 <http://www.i-kosodate.net/index.html> (2009/11/07) .
- 2008 「企業における仕事と子育ての両立支援に関する研究～育児期の親の、勤務先の子育て支援取組に対する意識とその活用状況等に関する調査研究～」 <http://www.i-kosodate.net/index.html> (2009/11/07) .
- 国立女性教育会館 2005 『家庭教育に関する国際比較調査報告書』.
- 国立社会保障・人口問題研究所 2002 『日本の将来推計人口（平成14年1月推計）』 <http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Mainmenu.html> (2015/10/18) .
- 国税庁 2014 「平成 25 年分 民間給与実態統計調査 ― 調査結果報告 ―」 <https://www.nta.go.jp/kohyo/index.htm> (2015/08/20) .

- 厚生省 1994 「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/angelplan.html> (2015/06/27).
- 1998 『平成 10 年版 厚生白書』
http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/kousei/1998/ (2015/06/25).
- 1999 「新エンゼルプランについて」
http://www1.mhlw.go.jp/topics/syousika/tp0816-3_18.html (2015/06/27).
- 厚生労働省 2002 「少子化対策プラスワン ― 少子化対策の一層の充実に関する提案 ―」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/09/h0920-1.html> (2015/06/26).
- 2004 「少子化社会対策大綱」
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/taikou.html> (2012/12/09).
- 2006 「子ども・子育て応援プラン パンフレット」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai22/pdf/data.pdf> (2012/12/09).
- 2008 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0520-1.html> (2015/10/22).
- 2010 「報道発表資料 『イクメンプロジェクト』サイトを開設しました」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000725v.html> (2013/08/18).
- 2012a 「イクメンプロジェクト リーフレット」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/10.html> (2015/06/22).
- 2012b 「イクメンプロジェクトとは」
http://ikumen-project.jp/project_about.html (2013/01/08).
- 2013a 「イクメンプロジェクト ホームページ」
<http://ikumen-project.jp/index.html> (2013/07/26).
- 2013b 「平成 25 年度雇用均等基本調査 (確報)」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-25r.html> (2015/07/21).
- 2014a 「イクメンプロジェクト リーフレット」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/10.html> (2015/06/22).
- 2014b 「第 12 回 21 世紀出生児縦断調査 (平成 13 年出生児) の概況」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/syusseiji/12/> (2015/08/26).
- 2014c 「男女雇用機会均等法 育児・介護休業法のあらまし リーフレット」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/28.html> (2015/06/26).

- 2014d 『父親のワーク・ライフ・バランスHAND BOOK』
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/09.html> (2015/05/08).
 - 2014e 『平成 26 年版 厚生労働白書』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14/> (2015/06/22).
 - 2015a 「平成 26 年度雇用均等基本調査 (確報)」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23.html> (2015/08/21).
 - 2015b 「育児休業や介護休業をすることができる期間雇用者について」
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1x.pdf> (2015/12/18).
- 小山静子 1991 『良妻賢母という規範』 勁草書房.
- 久保田裕之 2009 「家族の多様化」論再考 — 家族概念の分節化を通じて — 『家族社会学研究』 21(1) : 78-90.
- 2010 「家族定義の可能性と妥当性 — 非家族研究の系譜をてがかりに —」
『ソシオロジ』 55(1) : 3-19.
 - 2011 「家族福祉論の解体 — 家族／個人の政策単位論争を超えて —」 『社会政策』 第 3 巻第 1 号 : 113-123.
- 熊沢誠 1994 「会社人間の形成」 内橋克人・奥村宏・佐高信編 『会社人間の終焉』 岩波書店 : 37-63.
- Lamb, Michael E., 1976, *The Role of the Father in Child Development*, John Wiley & Sons. (=1981 久米稔ほか共訳 『父親の役割 乳幼児発達とのかかわり』 家政教育社.)
- 牧野カツコ 1982 「乳幼児をもつ母親の生活と〈育児不安〉」 『家庭教育研究所紀要』 第 3 号 : 34-56.
- 1996 「父親の現在と父親研究の課題」 牧野カツコ・中野由美子・柏木恵子編 『子どもの発達と父親の役割』 ミネルヴァ書房 : 3-11.
 - 2005 『子育てに不安を感じる親たちへ』 ミネルヴァ書房.
 - 2009 「子育ての場という家族幻想 — 近代家族における子育て機能の衰退 —」
『家族社会学研究』 21(1) : 7-16.
- 牧野暢男 1996 「父親にとっての子育て体験の意味」 牧野カツコ・中野由美子・柏木恵子編 『子どもの発達と父親の役割』 : 50-58.
- 松原達哉, 萩原元昭, 小林恵子編 1980 『幼児保育学辞典』 明治図書出版.

- 松田茂樹 2001 「育児ネットワークの構造と母親の well-being」 『社会学評論』 52(1) : 33-49.
- 2002 「父親の育児参加促進策の方向性」 国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』 東京大学出版会 : 313-330.
- 2004 「男性の家事参加 — 家事参加を規定する要因 — 」 渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編 『現代家族の構造と変容 全国家族調査〔NFRJ98〕による計量分析』 東京大学出版会 : 175-189.
- 2006 「近年における父親の家事・育児参加の水準と規定要因の変化」 『季刊家計経済研究』 No.71 : 45-54.
- 2008 『何が育児を支えるのか 中庸なネットワークの強さ』 勁草書房.
- 2011 「NFRJからみた父親の育児参加の変容」 福田亘孝・西野理子編 『第3回家族についての全国調査 (NFRJ08) 第2次報告書 3「家族形成と育児」』 日本家族社会学会全国家族調査委員会.
- 2013 『少子化論 — なぜまだ結婚・出産しやすい国にならないのか』 勁草書房.
- Mayeroff, Milton, 1971, *On Caring*, Harper&Row, Publishers. (=2006 田村真・向野宣之訳 『ケアの本質』 ゆみる出版.)
- メディア・リサーチ・センター編 2008 『雑誌新聞総かたろぐ』.
- 目黒依子・西岡八郎 2004 『少子化のジェンダー分析』 勁草書房.
- 宮本みち子 2008 「雇用流動化の下での家族形成 — 崩壊する若年層の『近代家族』形成基盤 — 」 船橋恵子・宮本みち子編著 『雇用流動化のなかの家族 — 企業社会・家族・生活保障システム — 』 ミネルヴァ書房 : 79-98.
- 宮坂純一 2002 『企業社会と会社人間』 晃洋書房.
- 宮坂靖子 1999 「ジェンダー研究と親イメージの変容」 『家族社会学研究』 第11号 : 37-47.
- 2000 「親イメージの変遷と親子関係のゆくえ」 藤崎宏子編 『親と子：交錯するライフコース』 ミネルヴァ書房 : 19-41.
- 2008 「育児の歴史 父親・母親をめぐる育児戦略」 『男の育児・女の育児 — 家族社会学からのアプローチ』 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編 昭和堂 : 25-44.
- 文部科学省 2015 「平成 27 年度学校基本調査」
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm (2015/10/25).

- 森上史朗 2004 「保育」 森上史朗・柏女靈峰編 『保育用語辞典 第3版』 ミネルヴァ書房：1-2.
- 森川美絵 2004 「『ケア・ワークの評価』論の視座——欧米における研究の検討——」 東京都立大学人文学部 『人文学報』No.350：65-103.
- 2008 「ケアする権利／ケアしない権利」 上野千鶴子他編 『家族のケア 家族へのケア ケアその思想と実践 4』 岩波書店：37-54.
- 森下葉子 2006 「父親になることによる発達とそれに関わる要因」 『発達心理学研究』第17巻第2号：182-192.
- 森下葉子・岩立京子 2009 「子どもの誕生による父親の発達の变化」 『東京学芸大学紀要 総合教育科学系』第60集：9-18.
- 諸橋泰樹 1993 『雑誌文化の中の女性学』 明石書店.
- 1998 「日本の大衆雑誌が描くジェンダーと『家族』」 村松泰子・ヒラリア・ゴスマン編 『メディアがつくるジェンダー 日独の男女・家族像を読みとく』 新曜社：190-218.
- 2005 「雑誌におけるジェンダー・カテゴリーの構築」 北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”編 『ジェンダー白書3——女性とメディア』：214-236.
- 2009 『メディアリテラシーとジェンダー——構成された情報とつくられる性のイメージ』 現代書館.
- 牟田和恵 1990 「明治期総合雑誌にみる家族像——『家族』の登場とそのパラドックス——」 『社会学評論』161：12-25.
- 2006 『ジェンダー家族を超えて 近現代の生／性の政治とフェミニズム』 新曜社.
- 永井暁子 2004 「男性の育児参加」 渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編 『現代家族の構造と変容 全国家族調査〔NFRJ98〕による計量分析』 東京大学出版会：190-200.
- 内閣府 2007 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」
<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html> (2015/06/26).
- 2009 「男女共同参画社会に関する世論調査」
<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html> (2015/12/20).
- 2010a 「子ども・子育てビジョン～子どもの笑顔があふれる社会のために～」
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/family/vision/index.html> (2015/06/26).

- 2010b 『平成 22 年版 男女共同参画白書』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/ (2014/09/24).
 - 2012a 「男女共同参画社会に関する世論調査」
<http://survey.gov-online.go.jp/h24/h24-danjo/index.html> (2015/12/20).
 - 2012b 『平成 24 年度版 子ども・子育て白書』.
 - 2012c 『『男性にとっての男女共同参画』に関する意識調査報告書』.
 - 2014a 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2014」
<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report.html> (2015/06/26).
 - 2014b 『男女共同参画白書 平成 26 年版』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html (2015/05/14).
 - 2014c 『平成 26 年版 少子化社会対策白書』
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/index.html> (2015/06/22).
 - 2015a 「少子化社会対策大綱 ～結婚、妊娠、子供・子育てに温かい社会の実現をめざして～」 <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/taikou2.html> (2015/06/26).
 - 2015b 「少子化対策ホームページ」
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/index.html> (2015/17/15).
 - 2015c 『男女共同参画白書 平成 27 年版』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html (2015/06/22).
 - 2015d 『『平成 27 年版 少子化社会対策白書』
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/> (2015/08/30).
 - 2015e 『平成 27 年版 子供・若者白書』
http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h27honpen/pdf_index.html (2015/12/06).
- 内藤和美 2008 「ケアする性 ― ケア労働をめぐるジェンダー規範」 上野千鶴子ほか編
『ケア その思想と実践 2 ケアすること』 岩波書店：121-136.
- 中川まり 2010 「子育て期における妻の家庭責任意識と夫の育児・家事参加」 『家族社会学研究』 22(2)：201-212.
- 中村桃子 2001 『ことばとジェンダー』 勁草書房.
- 2007a 『〈性〉と日本語 ことばがつくる女と男』 日本放送出版協会.
 - 2007b 『「女ことば」はつくられる』 ひつじ書房.

- 2008 「ホモソーシャル・ファンタジー — スポーツ新聞の世界 —」『自然・人間・社会』45 関東学院大学経済学部教養学会：1-23.
- 中西正司・上野千鶴子 2003 『当事者主権』 岩波書店.
- 中西友美 2000 「若い世代の母親の居場所感についての基礎的研究」 『臨床教育心理学研究』 vol.26 No.1：87-96.
- 中谷奈津子 2008 「子どもから離れる時間と母親の育児不安 専業主母に“自分の時間”は必要なのか？」 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編 『男の育児・女の育児家族 — 社会学からのアプローチ —』 昭和堂：45-67.
- 根本博司 1991 「ケアワークの概念規定」 『明治学院論叢 社会学・社会福祉学研究』86 明治学院大学社会学会：81-102.
- 日本労働組合総連合会 2014 「パタニティ・ハラスメント（パタハラ）に関する調査」
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20140123.pdf> (2015/12/18).
- 2015 「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）に関する調査」
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20150827.pdf> (2015/12/18).
- 日本雑誌広告協会 2008 「生活者から見たメディアのポジショニング」 『雑誌広告データ』
<http://www.zakko.or.jp/jpn/index.html> (2010/01/05) .
- 日本雑誌協会 2010 「JMPA マガジンデータ」 <http://www.j-magazine.or.jp/index.html>
(2010/01/10).
- 日経 BP 社 2009 『日経キッズ+』4月号.
- 日興ファイナンシャル・インテリジェンス 2014 『平成26年度産業経済研究委託事業（企業における女性の活用及び活躍促進の状況に関する調査）報告書』.
- 西川真規子 2008 『ケアワーク 支える力をどう育むか』 日本経済新聞出版社.
- 西村純子 2001 「性別役割の多元性とその規定要因」 『年報社会学論集』14：139-150.
- 西岡八郎 2004 「男性の家庭役割とジェンダー・システム — 夫の家事・育児行動を規定する要因 —」 目黒依子・西岡八郎編 『少子化のジェンダー分析 双書 ジェンダー分析 4』 勁草書房：74-196.
- 庭野晃子 2007 「父親が子どもの『世話役割』へ移行する過程 — 役割と意識との関係から —」 『家族社会学研究』18(2)：103-114.

- Noddings Nel, 1984, *Caring: A Feminine Approach to Ethics Moral Education*, The Regents of the University of California. (=1997 立山善康・林泰成・清水重樹・宮崎宏志・新茂之訳 『ケアリング 倫理と道徳の教育 — 女性の観点から』 晃洋書房.)
- 野沢慎司 2008 「選択的ネットワーク形成と家族変動」 『家族社会学研究』20(1): 38-44.
- 落合恵美子 1989 「育児援助と育児ネットワーク」 『研究紀要 家族研究』Vol.1 財団法人 21 世紀ひょうご創造協会 兵庫県家庭問題研究所: 109-133.
- 1994 『近代家族とフェミニズム』 勁草書房.
- 2004 『21 世紀家族へ (第 3 版)』 有斐閣.
- 落合恵美子・山根真理・宮坂靖子 2007 『アジアの家族とジェンダー』 勁草書房.
- 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』No.81: 34-42.
- 大日向雅美 1991 「『母性/父性』から『育児性』へ」 原ひろ子・館かおる編著 『母性から次世代育成力へ 産み育てる社会のために』 新曜社: 205-229.
- 1999 『子育てと出会うとき』 日本放送出版協会.
- 2000 「日本社会の母性観とその形成過程」 杉本貴代栄編著 『ジェンダー・エシックスと社会福祉』 ミネルヴァ書房: 38-55.
- 大日向雅美・新道幸恵 1994 「父親の育児参加」 高橋種昭他著 『父性の発達』 家政教育社.
- 大沢真理 1993 『企業中心社会を超えて — 現代日本を〈ジェンダー〉で読む』 時事通信社.
- 2007 『現代日本の社会保障システム — 座標とゆくえ』 岩波書店.
- 2008 「福祉の最適混合を目指して」 上野千鶴子他編 『ケアを実践するしかけ ケアその思想と実践 6』 岩波書店: 1-28.
- 2013 『生活保障のガバナンス ジェンダーとお金の流れで読み解く』 有斐閣.
- 太田素子 1994 『江戸の親子』 中公新書.
- 岡野八代 2011 「ケア、平等、そして正義をめぐる — 哲学的伝統に対するキテイの挑戦」 エヴァ・フェダー・キテイ著 岡野八代・牟田和恵編著・訳 『ケアの倫理からはじめる正義論 — 支えあう平等』 白澤社: 13-42.
- 2012 『フェミニズムの政治学 ケアの倫理をグローバル社会へ』 みすず書房.
- Okin, Susan Moller, 1989, *Justice, Gender, and the Family*, Basic Books. (=2013 山根純佳・内藤準・久保田裕之訳 『正義・ジェンダー・家族』 岩波書店.)
- 小野寺敦子 2003 「親になることによる自己概念の変化」 『発達心理学研究』第 14 巻第

2号：180-190.

小野寺敦子・青木紀久代・小山真弓 1998 「父親になる意識の形成過程」 『発達心理学研究』第9巻第2号：121-130.

大竹美登利・今藤綾子 2001 「大学生の家庭観・性役割観に与える高校家庭科男女共修の影響」 『東京学芸大学紀要』53：51-57.

おおたとしまさ 2013 『忙しいビジネスマンのための3分間育児』 ディスカヴァー・トゥエンティワン.

男も女も育児時間を！連絡会 1989 『男と女で「半分こ」イズム：主夫でもなく、主婦でもなく』 学陽書房.

Parsons, Talcott and Robert F. Bales, 1956, *Family: Socialization and Interaction Process*. (=2001 橋爪貞雄・溝口謙三・高木正太郎・武藤孝典・山村賢明訳 『家族』 黎明書房.)

Rawls, John, 1999, *A Theory of Justice revised edition*, Harvard University Press. (=2010 川本隆史・福間聡・神島裕子訳 『正義論』 紀伊國屋書店.)

Roach, M. Simone, 1992, *The Human Act of Caring*, Canadian Hospital Association Press. (=1996 鈴木智之・操華子・森岡崇訳 『アクト・オブ・ケアリング — ケアする存在としての人間』 ゆみる出版.)

斎藤真緒 2003 「『ケア』をめぐるアポリア — 『ケア』の理論的系譜 — 」 『立命館人間科学研究』第5号：199-210.

— 2009 「男が介護するということ — 家族・ケア・ジェンダーのインターフェイス — 」 『立命館産業社会論集』第45巻第1号：171-188.

斎藤美奈子 2007 『麗しき男性誌』 文藝春秋.

坂本有芳 2002 「男性の育児休業取得率は上昇するか — 育児休業に関するアンケート調査結果から — 」、『ニッセイ基礎研 REPORT』12月号

<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2002/12/li0212a.pdf> (2009/12/30) .

坂本有芳&スピックス, W. A. 2012 「ICT ツール利用と仕事／家族の境界ーワーク・ファミリー・ボーダー理論に基づく実証的検討」 『日本テレワーク学会誌』 vol.10 No.1：24-35.

- 佐々木卓代 2009 「子どもの習い事を媒介とする父親の子育て参加と子どもの自己受容感
— スイミングスクールを対象とした調査から —」 『家族社会学研究』 21(3) : 65-
77.
- 佐藤博樹・武石恵美子 2004 『男性の育児休業』 中公新書.
- 沢山美果子 2013 『近代家族と子育て』 吉川弘文館.
- 沢山美果子・岩上真珠・立山徳子・赤川学・岩本道弥著 2007 『「家族」はどこへいく』 青
弓社 : 149-186.
- Sedgwick, Eve Kosofsky, 1985, *Between Men: English Literature and Male Homosocial
Desire*, Columbia University Press. (=2001 上原早苗・亀澤美由紀訳 『男同士の
絆』 名古屋大学出版会.)
- 渋谷知美 2002 『『フェミニスト男性研究』の視点と構想 — 日本の男性学および男性研
究批判を中心に —』 『社会学評論』 51 : 447-463.
- 総務省統計局 1996 「平成 8 年社会生活基本調査」
<http://www.stat.go.jp/data/shakai/1996/index.htm> (2015/05/13).
— 2007 「平成 18 年社会生活基本調査」 <http://www.stat.go.jp/index.htm>
(2009/11/07) .
— 2011a 「平成 22 年国勢調査」 <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/>
(2015/05/13).
— 2011b 「平成 23 年社会生活基本調査」
<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/index.htm> (2012/12/12).
- Spender, Dale, 1985, *Man Made Language* (2ed.), Routledge & Kegan Paul. (=1987
れいのるず=秋葉かつえ訳 『ことばは男が支配する 言語と性差』 勁草書房.)
- スピックス, W. A. 2009 「ワーク・ファミリー・ボーダー理論から考える在宅勤務」 『女
性労働研究 53 号 加速する雇用破壊』 : 75-84.
- Standing, Guy, 2001, *Care Work : Overcoming insecurity and neglect*,
Daly, Mary, ed, *Care Work : The quest for security*, Geneva, International
Labour Office: 15-32.
- 末盛慶 2010 「職場環境と男性のワーク・ライフ・バランス — ジェンダー秩序が揺れ動
く条件」 松田茂樹・汐見和恵・品田知美・末盛慶著 『揺らぐ子育て基盤 — 少子化
社会の現状と困難』 勁草書房 : 161-181.

- 多賀太 2001 『男性のジェンダー形成 — 男らしさの揺らぎのなかで —』 東洋館出版社.
- 2002 「男性学・男性研究の諸潮流」 『日本ジェンダー研究』 5 : 1-14.
- 2005 「性別役割分業が否定される中での父親役割」 『フォーラム現代社会学』 4 : 48-56.
- 2006 『男らしさの社会学 — 揺らぐ男のライフコース』 世界思想社.
- 2010 『『父親の家庭教育』言説と階層・ジェンダー構造の変化』 『教育科学セミナー』 第 41 号 関西大学教育学会 : 1-15.
- 2011a 「揺らぐ労働規範と家族規範 — サラリーマンの過去と現在」 多賀太編著 『揺らぐサラリーマン生活 — 仕事と家庭のはざままで —』 ミネルヴァ書房 : 1-33.
- 2011b 「育児するサラリーマン — 育児ができないつらさ、仕事ができないつらさ」 多賀太編著 『揺らぐサラリーマン生活 — 仕事と家庭のはざままで —』 ミネルヴァ書房 : 99-126.
- 2011c 「教育するサラリーマン — チューターとしての父親像の台頭」 多賀太編著 『揺らぐサラリーマン生活 — 仕事と家庭のはざままで —』 ミネルヴァ書房 : 127-157.
- 2011d 「個人化社会における『男らしさ』のゆくえ — サラリーマンのいまとこれから」 多賀太編著 『揺らぐサラリーマン生活 — 仕事と家庭のはざままで —』 ミネルヴァ書房 : 187-217.
- 2012 『『教育する父』の意識と行動 — 中学受験生の父親の事例分析から —』 『教育科学セミナー』 第 43 号 関西大学教育学会 : 1-18.
- 2014 「男性学の視点とサラリーマン・ヘゲモニーのゆくえ」 第 87 回日本社会学会大会 シンポジウム資料.
- 高橋均 2004a 「戦略としてのヴォイスとその可能性 — 父親の育児参加をめぐる —」 天童睦子編 『育児戦略の社会学 — 育児雑誌の変容と再生産』 世界思想社 : 176-200.
- 2004b 「差異化・配分装置としての育児雑誌 — バーンステインの〈教育〉言説論に依拠して —」 『教育社会学研究』 第 74 集 : 129-147.
- 武川正吾 2006 「雇用の流動化と生活保障システムの危機」 『家族社会学研究』 17(2) : 40-50.
- 田間泰子 1985 「つくられた母性愛神話 — 近代西洋医学と精神分析 —」 『女性学年報』

第6号：16-25.

— 2001 『母性愛という制度 子殺しと中絶のポリティクス』 勁草書房.

— 2006 『「近代家族」とボディ・ポリティクス』 世界思想社.

田村哲樹 2005 「フェミニズムは公私区分を必要とするのか？」 『政治思想研究』第5号：37-60.

田中俊之 2009 『男性学の新展開』 青弓社.

谷俊子 2015 『ワーク・ライフ・バランスとケアの倫理 — イクボスの研究 —』 静岡新聞社.

巽真理子 2009 「『育児をするパパ』は新しい父親か？ — 雑誌にみる父親像 —」 大阪府立大学大学院人間社会学研究科 平成21年度修士論文.

天童睦子 2004 『育児戦略の社会学 — 育児雑誌の変容と再生産』 世界思想社.

— 2005 「育児戦略と現代のしつけ — 育児言説とジェンダーの視点から —」 『日本教育社会学会大会発表要旨集録』57：335-336.

天童睦子・高橋均 2011 「子育てする父親の主体化 — 父親向け育児・教育雑誌に見る育児戦略と言説 —」 『家族社会学研究』23(1)：65-76.

天童睦子・高橋均・石黒万里子・加藤美帆 2002 「育児知識の伝達と母の変容 — 育児雑誌の調査研究をふまえて —」 『日本教育社会学会大会発表要旨集録』54：324-327.

東洋経済オンライン 2015 「『女性が辞めない会社』は、全員17時に帰る 連日の深夜残業から生まれた新しい働き方」 <http://toyokeizai.net/> (2015/10/25).

津谷典子 2002 「男性の家庭役割とジェンダー・システム — 日米比較の視点から —」 阿藤誠・早瀬保子編 『ジェンダーと人口問題 シリーズ・人口学研究 11』 大明堂：167-210.

上野千鶴子 1990 『家父長制と資本制 マルクス主義フェミニズムの地平』 岩波書店.

— 1994 『近代家族の成立と終焉』 岩波書店.

— 1995 「『オヤジ』になりたくないキミのためのメンズ・リブのすすめ」 井上輝子・上野千鶴子・江原由美子編 『日本のフェミニズム別冊 男性学』 岩波書店：1-37.

— 2008 「家族の臨界 — ケアの分配校正をめぐって —」 『家族社会学研究』第20巻第1号：28-37.

- 2011 『ケアの社会学 当事者主権の福祉社会へ』 太田出版.
- World Economic Forum, 2014, *The Global Gender Gap Report 2014*,
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/> (2015/10/20).
- 山田昌弘 2003 『家族というリスク』 勁草書房.
- 2005 『迷走する家族 — 戦後家族モデルの形成と解体』 有斐閣.
- 山田正人 2006 『経産省の山田課長補佐、ただいま育休中』 日本経済新聞社.
- 大和礼子 1995 「性別役割分業意識の二つの次元 — 『性による役割振り分け』と『愛による再生産役割』 —」 『ソシオロジ』 40 卷 1 号 : 109-126.
- 2002 「ケアと『公共領域／家内領域』 — ジェンダー・アイデンティティの視点から」 『季刊家計経済研究』 56 : 11-21.
- 2008 「“世話／しつけ／遊ぶ” 父と“母親だけでない自分” を求める母」 大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編 『男の育児・女の育児家族 — 社会学からのアプローチ —』 昭和堂 : 1-24.
- 山脇直司 2004 『公共哲学とは何か』 筑摩書房.
- 在ノルウェー日本国大使館 2014 『ノルウェー国民保険制度の概要』.

初出一覧

序 章 本研究の問題関心

書きおろし

第1章 戦後日本における「父親の子育て」の動向

書きおろし

第2章 「父親の子育て」再考：本研究の視点

書きおろし

第3章 雑誌における父親像と性別役割分業

巽真理子 2013 「雑誌における『男』の子育て」 『女性学研究』20号：
140-161. を加筆・修正

第4章 公私領域と「父親の子育て」：政府ホームページの父親の育児体験談から

巽真理子 2014 「父親の子育てによって公私領域がゆらぐ可能性 — 父親の
居場所と性別役割分業」 『人間社会学研究集録』9：23-43. を大幅に加
筆・修正

第5章 「父親の子育て」と公私領域のジェンダー規範：インタビュー・データから

書きおろし

終 章 まとめと今後の課題

書きおろし

謝 辞

本研究を進め、この学位論文を作成するにあたり、多くの方々のご支援とご協力をいただきました。ここに謹んでお礼申し上げます。

田間泰子先生には、言葉に尽くしきれないほどお世話になりました。思えば8年前、面識もなく、研究実績も全くなかったにも関わらず、私の大学院の指導教員を快くお引き受けいただき、在学中には懇切丁寧にご指導いただきました。先生からの様々な角度からの鋭いコメントやアドバイスは、自分が研究者として何を追究していくのか、その都度、深く考えさせられ、それによってこの学位論文を形にすることができたといっても過言ではありません。

学位論文の審査をお引き受けいただいた、浅井美智子先生、宮脇幸生先生、中谷奈津子先生には、節目節目に貴重なコメントをいただき、先生方のコメントに沿って考察し、修正していくと、自分の研究に深みが加わって、分かりやすくなっていくのが手に取るように分かりました。私の力不足で全てにお応えできなかったのは心残りですが、今後の研究で応えられるように頑張りたいと思います。

本研究のインタビュー調査では、子育て中のお父さんたちから色々なお話を伺いました。お忙しい中、貴重な時間をいただきまして、ありがとうございます。女性である自分が母親として想像していたのとは違う、現実の「父親の子育て」がそこにはありました。どのお父さんも子どもたちと真剣に向き合っていることがインタビューから伝わってきて、「父親の子育て」は子育てに関わる時間の長短だけでは判断できないということ、改めて考えさせられました。

田間ゼミの院生の皆さんにも、本当にお世話になりました。年齢も職業も様々なメンバーですが、同じ院生仲間として助け合い励まし合えたことは、研究を進めていく時の心の支えになりました。みなさんから自分とは違う研究テーマの話を知ることが、とても刺激的でした。特に伊藤良子さんと関めぐみさんには、自分では気づけなかった、自分の研究の強みを教えてもらいました。私が自信を失わずに研究を進めてこられたのは、お二人のお陰です。

職場でもある大阪府立大学の教職員のみなさまにも、お世話になりました。職員として仕事をしながら、院生として研究を続ける私を温かく見守っていただきました。社会学とジェンダー論の世界しか知らなかった私ですが、女性研究者支援事業のコーディネーターとして働くことで、理系をはじめとする他分野の研究や、研究者としての姿勢を学ぶ多くの機会を得られました。

最後に、子育てを支えてくれた二人の母、陰ながら応援してくれた夫、そして私に研究のきっかけを与え、勉強する母を応援してくれた子どもたち、本当にありがとう。

これからもこの学位論文で培ったものを活かして、自分の研究を発展させていきたいと思っています。

