

父親支援の検討 —— 父親の子育ての現状と支援ニーズに関する考察 —— Examination on Child-rearing Support of Fathers

金 山 美和子 Miwako Kanayama

I. 問題と目的

平成16年、少子化社会対策大綱の重点課題の1つとして「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」の更なる取り組み方針が示された。大綱には、妻の就労の有無にかかわらず男性が親としての役割を積極的に果たしていけるようにするための新たな取り組みの推進や、職場の管理職や地域の町内会等で中核的役割を担う人の意識改革のための取り組みを進めることなどが明記されている。これにより、男性を対象とした子育て支援や社会全体の意識改革の更なる推進のための具体的支援施策の取組が各地で実施されるようになった¹⁾。2006年9月にはカナダファミリーリソースプログラム協会が発行する父親支援プログラムの企画・実践者向けハンドブック「Supporting Fathers お父さんの育児を助けよう」の日本語版²⁾が出版された他、各地で様々な父親支援プログラムの試みが開始された³⁾。しかし父親支援研究は緒についたばかりであり、支援プログラムや支援のあり方が模索されている。父親の子育てを支えるための有効な支援が展開されるためには父親が持つ子育て支援ニーズの把握は不可欠である。

これまでの研究から筆者は、父親には母親とは異なる子育て支援のニーズがあり父親特有の支援が必要であることを示してきた⁴⁾。本研究は、父親が仕事と子育てを両立させるため、そして子どもと過ごすためにどのような支援を必要としているのかを探り、父親の子育てを促進する子育て支援のあり方を検討することを目的とする。具体的には、子育てをする父親を対象に子育ての現状と必要な支援について質問紙調査並びに聞き取り調査を実施しその結果を考察する。

II. 方法

1. 調査方法

質問紙調査により父親の意見を収集した。それに補足する形で質問紙調査時に協力を申し出た回答者を対象に聞き取り調査を行った。

2. 調査対象

長野県上田市の2企業に協力を依頼した。就学前の子どもをもつ家庭の父親を対象に社内メールで質問紙シートを送信し任意で回答を得た。

3. 調査時期 2007年10月上旬～12月下旬

4. 調査内容

(1) 子育ての現状に関する項目

勤務形態、育児内容、子育てに関する相談相手について選択肢を設けて該当するものを複数回答可能な形式で質問した。また、仕事と子育ての両立の方法、子育てに関するパートナーからの評価、パートナーへの要望について自由記述形式で質問し回答者の率直な意見を収集できるようにした。

(2) 子育て支援に関する項目

必要な支援について選択肢を設けて該当するものを複数回答可能な形式で質問した。さらに地域子育て支援の利用経験と利用促進の条件について選択肢を設けて該当するものを複数回答可能な形式で質問した。地域子育て支援施設「子育て支援センター」「子育てひろば」について調査対象者の父親に周知されていないことが予想されるため、その機能と趣旨説明を加えた。また、自由記述欄を設けて選択肢にない意見を収集できるようにした。

Ⅲ. 結果と考察

1. 回答者の概要

回答者は就学前の子どもをもつ父親 102 人である。

回答者の年齢：年代別では 30 代が 54.9%と最も多く、次いで 40 代が 34.3%、20 代が 5.9%、50 代が 4.9%であった。

回答者の勤務形態：平日の昼間勤務の回答比率が 100.0%であった。

2. 子育ての現状

(1) 父親が日頃行っている育児

父親が日頃行っている育児内容について該当するものを選択肢から複数回答した結果を図 1 に示した。

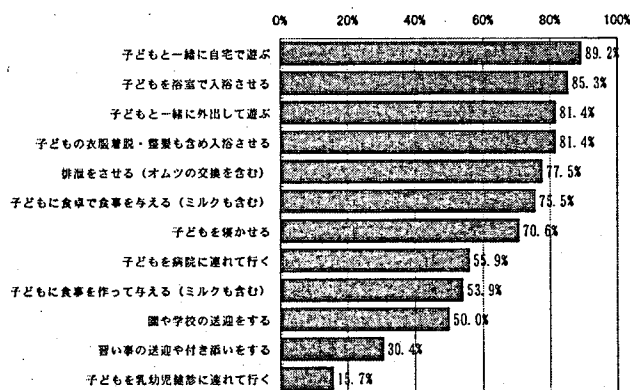


図 1 父親が日頃行っている育児内容

注. 回答者数は 102 である。

育児内容項目のうち他の家族との連携が必要な項目である「浴室で入浴させる」の回答が 85.3%、「食卓で食事を与える」が 75.5%であった。父親が単独で行う育児内容項目である「衣服の着脱・洗髪後の整髪も含め入浴させる」が 81.4%、「食事を作って与える」が 53.9%と数値は若干低くなる。しかし「一緒に遊ぶ」89.2%、「寝かせる」70.6%、「病院に連れて行く」55.9%、「園の送迎」50.0%なども含め単独で行う育児内容項目に関する回答数の比率はいずれも 50.0%を超えている。

単独で行う育児内容項目に関する回答数の比率が過半数を超えることから、母親の補佐として子育てに参加するのではなく、担い手のひとりとして子育

てをする父親が少なくないといえよう。

(2) 子育ての相談相手

子育ての相談相手として該当するものを選択肢から複数回答した結果を図 2 に示した。

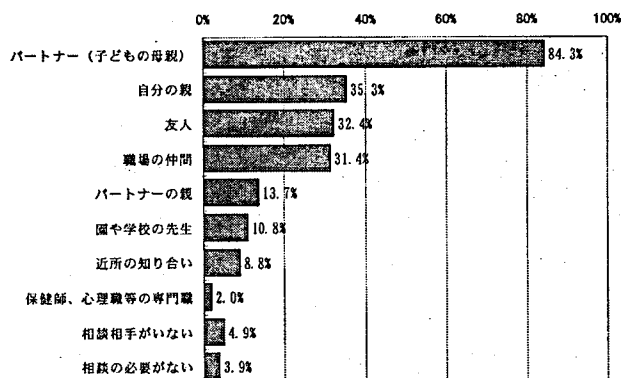


図 2 子育てに関する相談相手

注. 回答者数は 102 である。

「パートナー」の回答が 84.3%、次いで「自分の親」が 35.3%、「友人」が 32.4%、「職場の仲間」が 31.4%である。

これらのことから回答者である父親は子育てに関しては相談相手を必要としており主な相談相手はパートナーであることが示された。園や学校の先生、保健センター、心理職等の専門職は地域の子育て支援者である。これらの選択肢の回答率の低さは、父親と地域子育て支援との接触の少なさを示すものでであると推察される。

(3) 父親が考えるパートナーからの評価

父親自身が考える子育てに関するパートナーからの評価について得た自由記述回答をまとめたものを表 1 に示した。

表 1 子育てに関してパートナーからどう評価されているか

現状では不十分であると評価されている	41.1%
満足している・喜ばれている・感謝されている	36.7%
当然のことである・応分の負担を期待されている	8.9%
その他	13.3%

注. 回答者数は 88 である。

「現状では不十分であると評価されている」が42.0%、「満足している・喜んでいる・感謝されている」が37.5%、「当然のことである・応分の負担を期待している」が9.1%、「その他」が11.4%であった。「現状では不十分であると評価されている」の記述回答内容の過半数に「もっと子育てに参加して欲しいと思っているようだ。」「それなりに協力はしているつもりだが、まだ足りないと感じているようだ。」「もう少し積極的に関与して欲しいといわれる。」など「もっと」「まだ」「もう少し」の語句が使用されていた。また、「当然のことである・応分の負担を期待されている」の記述回答には「共働き夫婦なので分担するのは当然。家事面まで、もっと自分に任せてくれると嬉しい。」などと応分の負担を高い評価として受け止める内容が4件あった。一方、「父親が子育てをするのは当然のことだと思っていて感謝の言葉がない。」などとパートナーから自身の子育てを当然だと評価されることを低い評価として受け止める内容も同数の4件であった。「その他」の主な記述回答内容は「子どもと自分（父親）が遊んでいるとパートナーが嫉妬することがある。」「妻は育児に専念したい（会社を辞めたい）が経済的理由で仕事を続けている。子どもを保育所に預けなければならないことに寂しさを感じているようだ。」などのほか「母親はいないのでわからない。」の回答もあった。

(4) パートナーへの要望

父親が子育てをする上でパートナーに求めることについて得た自由記述回答を内容ごとに分類したものを表2に示した。

表2 子育てをする上でパートナーに求めること

特になし	29.9%
口出ししないでほしい・任せてほしい	22.4%
仕事について理解してほしい	19.4%
パートナーに対して協力したい・理解したい	7.5%
パートナーに対して満足している	4.5%
その他	16.4%

注. 回答者数は67である。

父親である回答者がパートナーに求めるものは「特になし」が29.9%で、パートナーに対して特に要望は無いとの回答比率が高い。また、「パートナーに対して協力したい・理解したい」が7.5%、「パートナーに対して満足している」が4.5%で、特に要望は無い、現状に満足している、又は回答者がパートナーに対して更なる協力や理解を示す内容を合わせると現状満足の回答比率は41.9%である。

パートナーに求めるものとして「口出ししないでほしい・任せてほしい」が22.4%である。記述回答内容としては「やろうとしていることにすぐ口出ししないでほしい。」「妻の思いどおりにできなくても黙っていてほしい。」「自分のやり方が全て正しいとは限らないので任せてほしい。」などが複数みられた。次に「仕事について理解してほしい。」が19.4%で「仕事で疲れて帰宅しているので、帰宅してすぐにいろいろ言いつけないでほしい。」「平日の帰宅が遅いときにあまり不機嫌にならないでほしい。」などの記述回答内容があった。「その他」は16.4%で、「たまには一人の時間がほしい。」「父親としてできることはやっているけれど、妻の要求がどんどん高くなっていってしまう。」「妻に大人になってほしい。」「父親を悪者にして子どもを説得することはやめてほしい。」などの記述回答内容がみられた。これらの過干渉や仕事への理解を求める記述回答内容からは、夫婦が対等に協力しての子育てというよりも主導権をもつ妻に自分が添う形での子育てをしていると捉えている父親が少なくないことが推察される。

3. 支援ニーズと地域子育て支援の利用状況

(1) 父親の支援ニーズ

子育てをするために必要な支援として選択肢から複数回答した結果を図3に示した。

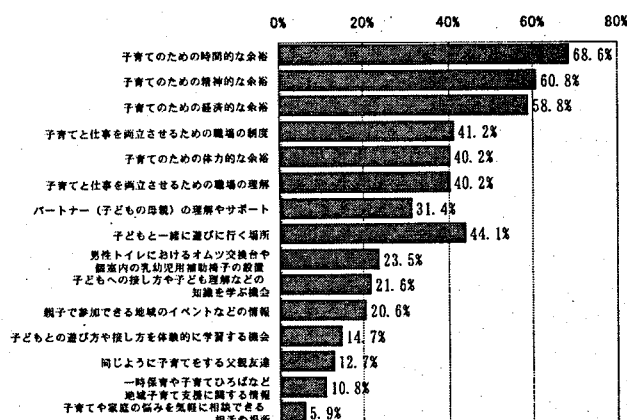


図3 父親が子育てをするために必要な支援

注. 回答者数は102である。

働き方に関する項目では「時間的な余裕」の回答が68.6%、「精神的余裕」が60.8%、「経済的な余裕」が58.8%、「職場の支援制度」が41.2%、「職場の理解」と「体力的な余裕」が40.2%であった。地域子育て支援に関する項目では「子どもと遊びに行く場所」が44.1%であり、「子育てを学ぶ機会」「親子で参加できる催しの情報」「支援センターやひろばの情報」の項目は20.0%台から10.0%台に留まった。「子育て相談の相手や場所」は5.9%であった。本調査では父親の支援ニーズは働き方に関する項目の回答比率の方が地域の子育て支援に関する項目に比べ全体的に高い結果であった。回答者は平日勤務のため子どもと過ごす時間は帰宅後と休日に限られる。そのため子どもと過ごすために必要な地域子育て支援に関する項目への回答比率が低い結果となったと思われる。

(2) 地域子育て支援の利用経験と利用促進の条件

地域子育て支援についての利用経験があるとの回答比率は15.7%と低い。これは調査実施地域の子育て支援センター及び子育てひろばの開設時間が平日の昼間のみであることが大きく影響していると思わ

れる。つぎに地域子育て支援利用促進の条件について該当するものを選択肢から複数回答した結果を図4に示した。

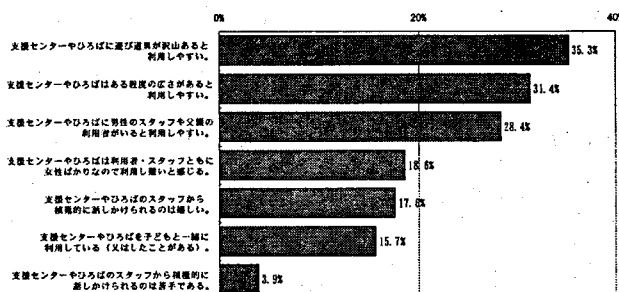


図4 地域子育て支援利用促進の条件

注. 回答者数は102である。

「支援センターやひろばに遊び道具が沢山あると利用しやすい」が35.3%、「ある程度の広さがあると利用しやすい」が31.4%、「男性スタッフや父親の利用者がいると利用しやすい」が28.4%、「支援センターやひろばのスタッフから積極的に話しかけられるのは嬉しい」17.6%、「支援センターやひろばのスタッフから積極的に話しかけられるのは苦手である」3.9%であった。

現在、子育て支援センターや子育てひろばでは男性の利用促進のため様々な実践が試みられている。しかし、父親の利用促進のための具体的方策はまだ確立されていないのが現状である。カナダファミリーリソースプログラム協会が発行する父親支援プログラムの企画・実践者向けハンドブックにおいては、ファミリーリソースセンターが父親を温かく迎え入れる雰囲気構築について、センターを男性が使用する場所は男性好みの仕様にすることや、たくさんの遊具がある広いスペースを作ることなど具体的な項目を提案している⁵⁾。わが国では父親の地域子育て支援の利用は多くはないが今後は父親にとって利用しやすい条件の整備が必要であると思われる。

(3) 仕事と子育ての両立方法について

仕事と子育ての両立方法について得た自由記述回答を内容ごとに分類したものを表3に示した。

表3 仕事と子育ての両立方法

フレックスタイム制度・有給休暇制度・育児休業等の利用	28.6%
定時で帰る・残業を減らす	25.0%
現状での両立は無理である	12.5%
転職・同居	10.7%
帰宅後・休日の関わりを増やすよう工夫する	8.9%
上司の理解が必要である	5.4%
その他	8.9%

注. 回答者数は56である。

「フレックスタイム制度・有給休暇制度・育児休業等の利用」が28.6%、「定時で帰る・残業を減らす」が25.0%、転職・同居が10.7%、「帰宅後・休日の関わりを増やすよう工夫する」が8.9%、「上司の理解が必要である」が5.4%、「その他」が8.9%である。また、「現状での両立は無理である」が12.5%である。「フレックスタイム制度・有給休暇制度・育児休業等の利用」の記述回答内容は「フレックスタイム制度を利用し園の送迎をした。」「フレックスタイム制度のおかげで朝子どもと接する時間を持つことができてよかった。」などフレックスタイム制度に関する内容が半数以上を占める。育児休業の取得は1件であった。「定時で帰る・残業を減らす」の記述回答は「一度帰宅して子どもを入浴させ職場に戻る。」「仕事の能率を上げ残業を極力避ける。」「人の何倍も効率を上げて仕事をした。」「限られた時間しか仕事ができないので、子どもが寝た後様々なビジネス本を読み能力をつけた。」などの内容が複数みられた。「転職・同居」の記述回答内容は「前の会社で単身赴任になった。単身赴任の共働きで子育ては不可能と判断したので今の会社に転職した。」「子育ての時間を確保するため転職した。」「共働きを続けるために妻の両親と同居した。」などである。

父親の時間的余裕が家事・育児分担を左右する(前田, 2004; 村山, 山本, 諏訪, 望月, 2008)。前田は、子どもには子どもの生活ペースがあるため、父親が子育てをするためには子どもの生活ペースにあわせられる時間的余裕があるかどうかのカギになる

6)としている。本調査における仕事と子育ての両立に関する自由記述回答からは、育児時間を確保するため社内制度利用や自助努力の実態がうかがえる。しかし個人の努力には限界があり、両立のためのストレスが親子関係や夫婦関係に与える影響も懸念される。職場環境の整備が急務であるといえよう。

IV. 全体考察と今後の課題

本研究では、行動計画を策定し子育て支援に取り組む企業において調査協力を申し出た父親調査を対象とした。子育てに対する父親の意識も高く比較的子育てしやすい職場環境であると推察される。父親の子育てについては、父親が単独で行なう育児内容項目への回答比率が半数を越え、回答者が積極的に育児に参画していること、父親にとって子育ての主な相談相手はパートナーであることが明らかとなった。家庭で子育てをする母親に比べ会社と家庭の他に地域とのつながりの薄い父親の現状からすると当然の結果といえよう。しかし、パートナーからの過干渉を不満に思う記述もみられるように、父親にとってパートナー意外の第三者との交流や子育て相談が、父親の子育てをより豊かなものにするのではないかとと思われる。

父親の支援ニーズについては、働き方に関する項目の回答比率が地域の子育て支援に関する項目に比べ全体的に高かった。自由記述回答からも父親は自身の子育てについてパートナーからの評価を「現状のままでは不十分である」と捉え、パートナーに対し仕事への理解を求めていることが示された。現時点では父親の子育てに対しては、仕事と子育ての両立のための職場における支援が急務といえよう。しかし、本調査において地域子育て支援に対するニーズが低い結果であったことは慎重に考慮すべきである。調査対象者の支援利用経験が少ないことが回答結果に影響を与えている可能性は否めない。地域子育て支援の利用経験は、父親が時間的・精神的・経済的余裕をもって子育てすることができるようになってはじめて保障されるものである。この点において、

本研究では比較検討するデータがなく十分な考察を行うことができなかった。今後は、地域子育て支援の進捗状況の異なる複数の地域を対象とした調査を実施し、子育ての現状や支援ニーズの比較検討を試みたい。

父親の積極的な育児参加が夫婦関係の質を向上させる⁷⁾。父親の子育てを支援することはすなわち母親の子育てを支援することであり、夫婦関係の質の向上は家庭の教育機能の向上を意味するものである。父親支援は健やかな子どもの育ちを保障するための有効な方策であるといえよう。

注

- 1) 一例としては、2005年度から特定非営利活動法人市民活動情報センター・ハンズオン埼玉が埼玉県の公募型委託事業に企画を提案し実施している「おとうさんのヤキイモタイム」が挙げられる。この事業は、育児参加、地域参加をしたいがきっかけが持ちにくい子育て中の父親に地域でつながり子育てする楽しさを味わってもらい、暮らしや地域、子育て、家族について考え、話す機会とするためのキャンペーンであり、2008年度現在も実施されている。また、2006年12月には父親の子育て支援活動を行なう特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパンが立ち上げられ、セミナーの開催や調査研究が進められている。
- 2) B.Beauregard.F.Brown 著 平野陽子監訳『Supporting Fathers お父さんの育児を助けよう』(特定非営利活動法人子ども家庭リソースセンター 2006.9.30)
- 3) 大豆生田啓友『50のキーワードでわかる子育て支援&子育てネットワーク』(フレーベル館 2007) pp.62-65
- 4) 拙稿『男性の育児を促進する子育て支援の検討ー上越市における実践事例を通してー』(上田女子短期大学紀要第二十七号 2004.1)『男性の育児を促進する子育て支援の検討(2)ー地域子育て支援の利用状況調査からー』(上田女子短期大学紀要第二十八号 2005.1)『男性の育児を促進する子育て支援の検討(3)ー企業における子育て講座の実践事例からー』(上田女子短期大学児童文化研究所所報第29号 2007.3)を参照されたい。
- 5) B.Beauregard.F.Brown 著 平野陽子監訳『Supporting Fathers お父さんの育児を助けよう』(特定非営利活動法人子ども家庭リソースセンター 2006.9.30) p.34
- 6) 前田正子『子育てしやすい社会 保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』(ミネルヴァ書房 2004) p.140
- 7) 田村 毅・倉持清美・岸田泰子・木村恭子・及川裕子『出産・子育てが親の成長と夫婦関係に与える影響(8)ー男性の子育て参加ー』(東京学芸大学紀要第6部門第56集 2004) p.44

謝 辞

この研究を進めるにあたり快く調査にご協力くださった企業の皆様に心より感謝いたします。