

6章

育 児

▷関連章
5章
7章

■キーコンセプト
基礎集団／機能集団、性別役割分業

Step 1 育児は誰の仕事？

人間の社会が続いていくためには、とぎれることなく新しい世代が育っていく必要があります。新しい世代を生き育てる行為は、場面によっていろんな名前前で呼ばれています。生殖や出産、育児や教育などです。中でも、ここでは育児という現象を取り上げます。

人間社会の存続に欠かせない育児ですが、ではその作業は誰が担っているのでしょうか。育児は女性の仕事だ、という考え方があります。こうした考え方の根っこにあるのが、多くの場合、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方です。このように、男性と女性の役割は異なっているとみなす考え方を、「性別役割分業意識」と呼びます。

ですが最近、男性も積極的に育児に参加すべきだ、という考え方をよく耳にします。「イクメン（育 men、育メン）」という言葉の流行は、その一つの表れです。「イクメン」の「かっこいい男性」という意味を引き継ぎながら、「イク」の部分を「育」に置き換えた言葉で、「子育てを積極的に楽しむ男性」を意味します。育児をする男性を格好いいとするイクメンという言葉の流行は、女性だけが育児をするべきだとする性別役割分業意識には問題がある、と考えられるようになってきたことを意味します。¹⁾

1) イクメンに関する社会学の研究としては、石井クシツ (2013)、工藤はるか編 (2016) があります。

この章では、こうした担い手という観点から育児について考えてみたいと思います。

Step 2 考えてみよう！

【質問】育児をするのは誰の役割だと思いますか。なぜそう思うのか、も合わせて考えてみて下さい。

【アイデア交換】質問でノートに書いた話題を、グループの人と共有してみよう。どんな話題が取り上げられていましたか。共有している話題はありましたか。

Step 3 育児をめぐる意識と行為のズレ

Step 2 ではどのような意見が出たでしょうか。ここではそうした個人々の意見を念頭に置きながら、育児をめぐる現状をもう少し広い観点から見てみましょう。

まず、育児のあり方に大きな影響を与えていると思われる性別役割分業意識は、日本ではどのように変わってきているのでしょうか。『男女共同参画白書 平成29年版』から抜粋した図表6-1を見て下さい²⁾。これは、1979年から2016年にかけて、性別役割分業に賛成する人や反対する人の割合が、どのように変化してきたのか、を示したグラフです。成人の男性と女性（2016年だけは18歳以上の男女）のそれぞれに尋ねています。このグラフからどのようなことが見えてくるでしょうか。

まず言えるのは、長期的な傾向としては、性別役割分業に賛成す

2) 『男女共同参画白書』は、内閣府男女共同参画局のサイト (http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html) で見られます。

図表 6-1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



出典) 内閣府 (2017)「男女共同参画白書 平成29年版」第3章 (http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/zentai/index.html) の1-3-5図を加工して作成。

る人の割合が、男女ともに減ってきており、性別役割分業に反対する人の割合が、男女ともに増えてきています。そして2016年の調査では、男女のいずれでも、性別役割分業に反対する人の割合が、賛成の人の割合を上回っています。1979年の調査では、男女ともに70%を超える人が性別役割分業に賛成であったことを考えると、性別役割分業は、昔に比べるとそれほど当たり前とは思われなくなりつつある、といえそうです。

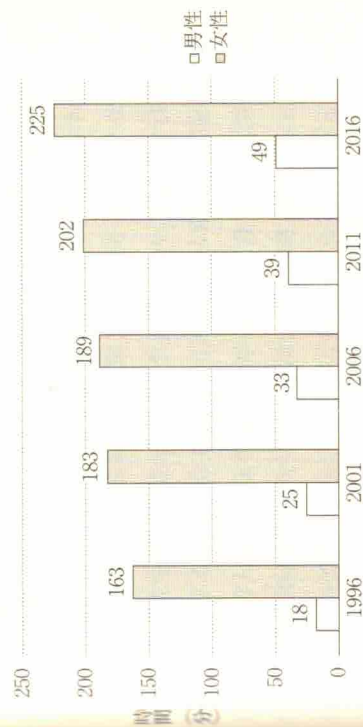
ただし男性と女性を比べると、少し違いが見られます。2016年の調査結果をみると、性別役割分業に反対する人の割合(「反対」+「どちらかといえば反対」)は、女性の方が男性よりも高くなっています(女性:58.5%、男性:49.4%)。そして性別役割分業に賛成する人の割合(「賛成」+「どちらかといえば賛成」)は、女性の方が男性よりも低くなっています(女性:37%、男性:44.7%)。これを先の結果と合わせていえば、次のようにいえます。現代の日本では、男女とも性別役割分業をかつてほど当然とは思わなくなっていますが、その傾向は女性の方が男性よりも顕著だということです。

もちろん図表6-1は、性別役割分業意識の変化、つまり、あくまで考え方の変化を示したグラフです。「頭ではわかっているけど」という言い方があるように、性別役割分業意識は変わったとしても、それに伴って実際の行為がどの程度変化しているかは、別の問題です。また図表6-1は、一般的な性別役割分業意識を表すもので、それが実際にどの程度育児のあり方に反映されているかは、わかりません。性別役割分業意識の変化に伴って、本当に男女が育児を一緒に担うようになってきているのでしょうか。

図表6-2を見て下さい。これは、1996年から2016年にかけて6歳未満の子どもを持つ夫婦が、1日のうちで家事や育児に費やす時間がどう変わってきたか、を示したものです。長期的な変化を見ると、男女とも育児に費やす時間が徐々に増えていることがわかります。ただし実際に育児に費やした時間は、男性よりも女性の方がはるかに多く、2016年では男性が49分なのに対し、女性は225分(3時間45分)です。

ここから次のようにいえます。現代の日本では、男女とも意識の上では性別役割分業をそれほど当然のこととは思わない人が増えています。ですが実際には、女性の方が男性よりも多くの時間を育児

図表 6-2 6歳未満の子どもを持つ夫・妻の育児時間



出典) 総務省(2017)「平成28年社会生活基本調査—生活時間に関する結果 結果の概要」(<https://www.stat.go.jp/data/shakai/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf>)を加工して作成。

に費やしています。男女が一緒にあって育児を担うようになってきているとはいえませんが。

なお、ついですが、育児の時間に、育児以外の家事の時間を足せばどうなるでしょうか。図表6-2と同じ調査によれば、6歳未満の子どもを持つ夫と妻の、1日の（育児を含めた）家事時間は、2016年時点で、夫が平均1時間23分、妻が平均7時間34分です。また、やはり図表6-2と同じ調査によれば、6歳未満の子どもを持つ夫のうち、7割の夫がまったく育児を行っていません。育児以外の家事についても同様で、夫婦共働きで、夫婦共働きの世帯では約8割、夫が有業で妻が専業主婦の世帯では約9割の夫が、家事を行っていません。このように、性別役割分業意識が変わってきているというわりには、育児を含めた家事全般を妻まかせにしている夫が多いというの³⁾が、日本の現状だといえそうです。

Step 4 男性の育児が進まないのはなぜ？

では、なぜ男性の育児は進まないのでしょうか。すぐに思い浮かぶのは、男性の性別役割分業意識がまだ強いからだ、という答えです。口では性別役割分業に反対と言っている男性が増えてきているけれども、本心ではそう思っていない（夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだと思っている）という理屈です。

ある現象の原因を、それに関わる人の意識に求める説明の仕方は、わかりやすくそれでそれなりに説得力があります。イクメンという言葉が流行するきっかけを作ったのは、厚生労働省が2010年に立ち上げた「イクメンプロジェクト」ですが、このプロジェクトでも同じような理屈が見取れます。このプロジェクトは「育てる男が、家庭を変える。社会が動く」というスローガンを掲げています。これを言葉どおりに受け取れば、「男性がイクメンになれば家庭や社会も変わる」と、イクメンプロジェクトでは考えているといえます。個人の意識が変わらないから社会は変わらない、という因果関

係（原因と結果の関係）が想定されています。

しかし男性の意識が変わったら、本当に男性の育児時間は増えるのでしょうか。育児休業（育児）を例にして考えてみましょう。

現代の日本には育児の制度があります。すなわち、日本で企業に雇われている人は、男女を問わず、最長子どもが2歳になるまで、育児のための休業を取得することができます。この休業中は、原則企業から給与は払われませんが、一定の条件を満たせば、雇用保険から育児休業給付を受けることができます。給付金の額は、育児休業の開始から半年間は給与の約7割、半年経過後は5割です。では実際にどの程度の男性が育児を取得しているのでしょうか。2017年度のデータを見ると、妻が出産した男性社員のうち、育児を取得した男性の比率は5.14%⁵⁾でした。出産した女性社員による育児の取得率が83.2%ですから、ずいぶん差があります。

では、男性労働者の5.14%しか育児を取得しなかったのは、男性の性別役割分業意識が強いからでしょうか。そういう側面もあるかもしれませんが、そればかりではないでしょう。たとえば、2017年度の東京都福祉保健基礎調査『東京の子供と家庭』では、配偶者のいる男性で、家事や育児を「もっとやりたい」と答えた人は64.6%であった、という結果が出ています。この結果を見ると、育児をやりたいと思っている男性は意外と多そうです。だとすれば、なぜ男性の5.14%しか育児を取得しないのでしょうか。2013年に内閣府が行った「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」は、まさしく、育児の取得を望んでいたけれども実際には取得しなかった男性社員に、どういう条件があれば育児を取得していたか、を尋ねています。回答の中で上位に挙げられたのは、「職場の雰囲気」や「上司の理解」でした。男性の育児が増えるかどうかは、男性の意識だけでなく、職場の上司や同僚の意識にも左右されています。

こうして、男性の意識が変われば育児をする男性が増える、という先ほどの因果関係は、次のように修正されることになります。「職場の上司や同僚の意識が変われば育児をする男性が増える」と

5) 厚生労働省が行った「平成29年度雇用均等基本調査」の結果です。
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-29r.html>)

6) 東京都福祉保健基礎調査のサイト(https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kiban/chosa_tokkei/zenbun/)を参照。

7) 内閣府の「仕事と生活の調和推進のサイト」(<http://www.vacao.go.jp/wlb/research.html>)を参照。

3) さらに付け加えれば、育児をやっているつもりで、妻から見るとやっていないように見えるというケースもあります。家事や育児をめぐり、こうした夫婦のズレについては、鈴木(2013)を参照。

4) 厚生労働省が運営するイクメンプロジェクトのサイトを参照(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>)。

いう因果関係に、です。

おそろく同じようなことを考えた人たちがいたのでしょう。イクメンの流行からしばらくして、「イクボス」や「パタハラ」といった言葉が登場してきました。「イクボス」はイクメンの派生語で、育児をしようとする部下を積極的に支援する上司（ボス）のことで、す。「パタハラ（パタニティ・ハラスメント）」は、育児のための休業や時短を望む男性社員への嫌がらせのことで、女性の出産や育児への嫌がらせを意味する「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」と対になる言葉です。これらの言葉の登場は、男性の育児が進むには職場の意識改革が必要だ、と考えられていることを示しています。

しかし、しつこいようですが、職場の上司や同僚の意識が変わるたら、本当に男性の育児が進むのでしょうか。本当に職場が変わることができれば、そうなるかもしれません。ですが、そんなに簡単に、個人の心がけ次第で職場の上司が「イクボス」になれたり、ある職場が「パタハラ」をしないようになるのでしょうか。個人の意識改革を呪文のように唱えるだけではすまない問題が、そこにはあるように思われます。

参考のために、ここでスウェーデンの育児事情を見ておきましょう。⁸⁾日本でも男性の育児が議論になると、特に先進的な事例としてスウェーデンがよく話題になります。スウェーデンは、各国に先駆けて、父親の育児休暇取得を押し進めてきた国です。現在スウェーデンでは、育児が両親のそれぞれに240日（8カ月）ずつ与えられていて、合計で480日（16カ月）の育児を取得できます。育児の日数は夫婦間で調整し合うことができますが、90日分は相手に譲ることができません（これを「父親の日」とか「母親の日」と呼びます）。自分に割り当てられた育児を使わなければ消滅してしまうので、結果として父親も、最低でも90日の育児を取らないと損になります。育児中の390日までは、社会保険庁から所得の約80%が、その後の90日は一定額が支給されます。所得のない求職者や学生にも一定の給付があります。こうした制度のもと、現在では90%近くの父親が、何

らかの形で育児を取得しているといわれます。⁹⁾

ですがスウェーデンでも、男性の育児制度を導入してから長いあいだ、実際の育児取得は増えませんでした。1978年にはスウェーデンの社会保険庁が、重量挙げの男性スター選手をモデルにした育児促進のポスターを作成して話題になりましたが、うまくいきませんでした。1980年代に行われた調査では、男性の90%が育児に肯定的だったにもかかわらず、実際の育児の取得につながっていないとの結果が出ました。男性の育児取得率の低さには、スウェーデンの経営者団体が男性の育児に否定的であったことが大きく影響していたといわれます。男性の育児取得が増えていくのは、父親にも育児を強制的に割り当てる「父親の日」が導入された1995年頃からです。

男性と女性がともに働きやすく、かつ、育児もしやすい社会を作るには、家庭内の性別役割分業を解消する必要がある、けれどもこれは家庭の中で解決できるわけではなく、政治の介入が必要である、との考えに基づいて、制度的に「父親の日」が設けられました。

このように、男性の育児に関して先進的だといわれるスウェーデンでも、男性の育児を増やすには政治的な改革が必要でした。こうしたスウェーデンの歴史的な経緯を見る限り、次のようにいうことができそうです。すなわち、男性の育児は、父親である男性や職場の上司や同僚といった人々の意識改革を求めるだけでは、なかなか進まない、というのがそれです。

なぜそうなのでしょう。理由の一つとして、家族と企業の関係について考えてみましょう。

人間は昔も今もいろいろな集団に所属して生きています。近代以前の代表的な集団は、血縁や地縁によって結びついた「基礎集団」でした。基礎集団は、育児からモノの生産までさまざまな機能を担う集団でした。これに対し近代に増えてくるのは、「機能集団」¹⁰⁾あるいは「アソシエーション」と呼ばれる集団です。機能集団は、近代以前の基礎集団とは違って、特定の機能に限定されています。さまざまな機能を担ってきた基礎集団が、機能の限定されたさまざまな

8) スウェーデンの育児休業制度については、独立行政法人労働政策研究・研修機構の資料シリーズNo.197(2017)や、永井(2005)がいずれも労働政策研究・研修機構のサイト(<http://www.jil.go.jp/>)で見られます。また、濱野(2017)は、国立国会図書館デジタルコレクション(<http://dl.ndl.go.jp/>)で見られます。

10) 初期の社会学で、よく指摘された近代という新しい時代の特徴の一つが、基礎集団の衰退と機能集団の発展です。F. テンニースの「ゲマインシャフト」と「ゼゼルシャフト」やR. M. マッキャヴァーの「コミュニティ」と「アソシエーション」といった概念が有名です。これについては、友枝ほか編(2017)の「基礎集団と機能集団」(60-63頁)を参照。

アソシエーションに分化していくのが、近代という時代です。アソシエーションの代表が、モノやサービスを提供して利益を得るといいう機能に限定された企業です。

そして現代社会では、人間の生活に必要なモノやサービスの大半が、企業によって生産されています。これを逆方向から見れば、かつてのような基礎集団は縮小し、その子孫である現代の家族が果たす機能はかなり限定されている、ということとです。現代においても家族は、新しい世代を生み育てるうえではとても重要な集団だとされます。ですが現代の家族には、生活に必要なモノやサービスを生産する機能はあまりありません。そのため現代の家族は企業に依存しないと生活できません。ですが企業にとっては、労働者の代わりはたくさんいます。

家庭と企業の間にごうごうとした関係がある限り、労働者が仕事よりも育児を優先させるのは簡単ではありません。企業の中には、育児を犠牲にして仕事をすることを求めるところもあるでしょうし、労働者はそれになかなか逆らえないでしょう。その結果、育児よりも仕事を優先することに誇りを感じたり、育児を犠牲にして働くことが家族への愛情表現だと思ってしまう人も出てくるでしょう。

もし本当に男性の育児を促進したいのであれば、単に男性や職場の意識改革を求めるだけでなく、たとえば父親に育児を強制的に割り当てたスウェーデンの「父親の日」のように、政治的に企業を制限したり、労働者の権利をいま以上に保護したり労働者の裁量を大きくする政策が欠かせないのではないのでしょうか。

Step 5 育児は家族の仕事？

育児を誰が担うのか、という問いに対して、ここまでは、父親（と母親）に注目して話を進めてきました。つまり、育児が家族の仕事であることを、あなたも当たり前であるかのようにみなして考察してきました。ですがStep 4で述べたように、現在の家族の多く

は、かつての基礎集団に比べればかなり小規模で、できることも限られています。だから当然育児に関しても、私たちが現代の一般的な家族としてイメージする家族——典型的には核家族——だけでそのすべてを担うことは、現実には困難です。家族以外にも多くのアクター（行為者）や資源（リソース）があれば、育児はできません。育児を担う家族以外のアクターや資源には、どのようなものがあるのでしょうか。目につきやすい代表的なアクターや資源を取り上げてみましょう。

まずよく挙げられるのは、夫婦のそれぞれの家族や親族です。夫もしくは妻の家族や親族が、同居もしくは近隣に住んでいると、育児をする上でさまざまな支援が得られます。子どもが病気になったときに病院に連れて行ってもらうといった、いざという時のサポートもあれば、普段から保育所に子どもを迎えに行ってもらったり子どもを預かってもらえたりといった日常的なサポートもあります。育児をする上で相談相手になってくれたり、わからないことを教えてくれたりもします。ときには、子どもにオモチャを買ってくれたり、進学などの際にお祝いをもったり、といった経済的な支援をしてくれたりもします。

友人や知人も、育児を担う家族以外のアクターや資源として重要です。友人や知人も、夫や妻の家族や親族同様、日常的なサポートや緊急のサポートをしてくれたり、相談相手になってくれたりします。育児をするようになると、子どもを連れて人に会うのがブレイクシャワーになりがちです。そうした中で、こちらが育児中であることに適切な配慮を示してくれる、友人や知人との時間は、リフレッシュする上でもとても貴重なサポート資源になります。

ただしこうした個別的な人的サポートは、さまざまな理由から人によってばらつきがあります。だから育児には、もっと組織的なアクターや資源も必要です。保育所や幼稚園をはじめとする多様な保育サービスは、その代表的なものです。日中保護者が不在である小学生児童を放課後の一定時間保育するいわゆる「学童」や、公的機

関やNPO (Nonprofit Organization) の略語で、営利を目的としない団体のこと) が行う子育て相談なども、重要なサポート資源です。また、健康保険から給付される出産手当金、雇用保険から給付される育児休業給付金、産休・育休中の社会保険料や厚生年金保険料の免除といった社会保障制度も、やはり大事なサポート資源です。

さらに、少し目立ちにくいですが、遊び場や安全な道路といった生活環境も、育児を担う大事なアクターや資源でしょう。他にも、たとえばベビーカーを乗せられるエレベーターや子ども連れで行ける店、おむつを替えることができるトイレや児童図書館などが挙げられます。

最後に、Step 4 で述べた職場のあり方も、もちろん育児を担う大事なアクターや資源です。育休の仕組みがどうなっているか、そして育休からの復帰がどの程度スムーズか、といったことは、家族による育児のあり方を大きく左右します。

こうしたアクターや資源はいずれも、お金と等価交換するような純粹に経済的な関係性ではありません。そもそもお金が動いていないケースも多いですし、お金が動く場合でも、たとえば税金や保険といった仕組みに基づき補助などによって負担が軽減されています。人々が経済とは異なる論理に基づいてお互いに行う、こうした保護の実践や仕組みは、「社会的」なサポートと呼ばれます。

もちろん育児に対するこうしたサポートが、常にすばらしいわけではありません。夫や妻の家族との関係には気苦労が伴うかもしれません。税金や保険に基づくサポートに、不公平感を持つたりするかもしれません。それでも、家族以外のアクターや資源によるサポートがなければ、安心して育児を行うことは困難です。だから育児のあり方を問題にする場合には、家族のあり方だけでなく、家族を越えた複合的な社会のあり方についてもあわせて考える必要があるでしょう。

あらためていえば、ある現象の原因を、狭く限定された要因に帰責させる説明の仕方は、わかりやすくして説得力があります。です

が、個々の男性がイクメンになったり職場の上司がイクボスになったりすることと同じくらい、安心して育児を行える社会的な条件を整えることも重要です。イクメンプロジェクトのスローガンをもじっているなら、次のようにいえるでしょう。「社会が動けば、育てる男が育つ。家庭を変える」です。

Step 6 自分でやってみよう!

安心して育児を行うためには、個々人の努力以外に、どのような社会的なサポートが必要だと思いますか。

育児にまつわる事件やニュースを調べ、そこに見られる課題や解決法について考えてみましょう。

【参考文献】

- 石井ケンツ昌子 (2013) 『育メン』現象の社会学——育児・子育て参加への希望を叶えるために』ミネルヴァ書房
- 木村涼子ほか編 (2013) 『よくわかるジェンダー・スタディーズ』ミネルヴァ書房
- 工藤保則ほか編 (2016) 『くオトコの育児』の社会学——家族をめぐる喜びとまどい』ミネルヴァ書房
- 鈴木富美子 (2013) 「育児期における夫の家事・育児への関与と妻の主観的意識——パネル調査からみたこの10年の変化」『季刊家計経済研究』No.100: 19-31頁 (公益財団法人家計経済研究所)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構の資料シリーズ No.197 (2018) 「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策——スウェーデン、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、韓国」
- 友枝敏雄ほか編 (2017) 『社会学の力——最重要観念・命題集』有斐閣
- 永井曉子 (2005) 「スウェーデンにおける男性の働き方と子育て」『日本労働研究雑誌』47 (1): 46-62頁
- 濱野恵 (2017) 「男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較——日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー」『レファレンス (The Reference)』800: 99-127頁 (国立国会図書館)