

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24年 6月 9日現在

機関番号：14401

研究種目：基盤研究（B）

研究期間：2009～2011

課題番号：21330116

研究課題名（和文） ワーク・ライフ・バランスと父親の育児に関する
日本・スウェーデン・EU比較研究研究課題名（英文） Work Life Balance and Childrearing of Fathers
- A Comparative Study of Japan, Sweden and EU

研究代表者

高橋 美恵子 (TAKAHASHI MIEKO)

大阪大学・世界言語研究センター・准教授

研究者番号：90324871

研究成果の概要（和文）：

子育て世代の男性の育児のあり方とワーク・ライフ・バランスにおける問題点を日本の労働環境との関連性から考察した。スウェーデンをはじめとする EU 諸国との比較の視点より、ワーク・ライフ・バランスの実情をマクロ・データとマイクロ・データを用いて捉え、日本の問題点を抽出した。それぞれの国の社会制度と職場風土の違いが、就労者のエージェンシー（agency：行為主体）と潜在能力（capability）の差を生み出していると考えられる。日本の現行のワーク・ライフ・バランス施策では、男性の大多数が包摂されておらず、また男性も女性と同等に育児に関わっていくものと想定されていない。仕事と家庭の両立に向けた就労者の潜在能力を高めるためには、第1に両稼ぎ手／両ケアラーの家族モデルを基本に就労者の権利を保障するための社会システムの構築、第2に両立支援制度が利用可能な職場環境の整備が重要であることを実証的に明らかにした。またそのためには、スウェーデンでの取組みにみられるように、国レベルの実行性ある施策を導入した上で、職場での実践に反映させていくことが急務である。

研究成果の概要（英文）：

This study explored the factors which affect fathers' childrearing and work life balance (WLB) in Japan in comparison to Sweden and other EU countries. Our macro- and micro-level analyses show two existing gaps in Japan with regard to WLB - gender gap and the gap between existing policies and actual practices. In order to increase people's WLB-related capabilities, it is critical that, first of all, family policy in Japan on the whole become premised upon a family structure characterized by "dual earners/dual caretakers" that guarantees all parents the right to both work and raise children. Secondly, it is important to establish a working environment in which employees could utilize policies aimed at establishing a balance between work and home lives. There is a pressing need for companies to make alternate staffing arrangements so that burdens on the other employees do not ensue when workers avail themselves of existing childcare support policies.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	3,500,000	1,050,000	4,550,000
2010年度	5,800,000	1,740,000	7,540,000
2011年度	1,800,000	540,000	2,340,000
年度			
年度			
総計	11,100,000	3,330,000	14,430,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会学

キーワード：(1) ワーク・ライフ・バランス (2) 父親の育児 (3) 子育て支援 (4) 職場環境
(5) 潜在能力 (6) スウェーデン・EU (7) 国際情報交換

1. 研究開始当初の背景

今日の日本において、子育て世代のワーク・ライフ・バランス（以下、適宜「WLB」と称す）の実現は急務の課題であるが、経済の不安定化や労働市場の流動化の煽りを受け、長時間労働の是正は進まず、家庭における「父親の不在」がより一層問題視されている。

調和に満ちた仕事と家庭の両立を実現することは、働く父母の権利であるとともに、両親に養育される権利をもつ子どものニーズであるという見地に立つことが重要である。その上で、両親が協同で子育てを担い、調和のとれた生活を送るための条件やそれを阻む要因を導出する必要がある。

WLB 施策が国家レベルで整備されているスウェーデンや他の EU 諸国とは異なり、日本では同施策における実践レベルの取り組みが企業側に委ねられているのが実情である。当該分野で先駆的な取り組みを行う EU 諸国における施策や実情を考察し、今後の日本の WLB のあり方を父親の育児という切り口から検討することには意義がある。国際比較を通して、日本の WLB を実現するには、国レベルの実効性ある対策を検討する必要性があることを実証的に明らかにしていくことは、国内外の当該分野における今後の研究発展に大きく寄与するものと考えた。

2. 研究の目的

・第1に子育て世代の就労者の WLB における問題点を、とりわけ男性の働き方と職場環境との関連性から導出することである。WLB をめぐる日本の特徴と問題点について、国際比較調査によるマクロ・データを用いて、スウェーデンをはじめとする EU 諸国との比較を通して、考察する。

・第2に WLB をめぐる政策と実践のギャップについて、ジェンダーの視点から分析し、センの「潜在能力アプローチ」をもとに検討する。本研究チームが実施したインタビュー調査で得られたミクロ・データを分析し、ワーク・ライフ・バランスの潜在能力を阻害する要因と促進する要因を導出する。さらに今後の日本におけるワーク・ライフ・バランスの実現にむけた提言を行う。

3. 研究の方法

本調査研究はアマルティア・センの潜在能力アプローチを EU 圏での WLB 分析の国際比較研究を行っているストックホルム大学の B.

ホブソンらとの共同プロジェクトの一環をなしており、ホブソンらの枠組みを援用し日本において個人を対象とした分析を行うものである (Hobson *et al.* 2011)。

研究チームはスウェーデンとハンガリーで実施されたインタビュー調査と同規模の調査を日本で実施し、比較可能な質的データを収集して比較分析することとした。

調査は、構造化と半構造化の組み合わせによるインタビュー調査で、条件に適合する対象者の抽出は調査会社に依頼した。対象者は関西圏（大阪・兵庫・京都）在住の未就学児をもつ核家族、共働き世帯の男女であるが、調査時点で、育児休業中の女性、もしくは妻が育児休業中の男性も若干名含む。

調査実施期間は、2010年4月～5月、8月～9月、11月の3回で、1ケース当たり平均約2時間のインタビューを設定した会場において行った。調査対象者には、属性などの基本情報を得るための自記式アンケート票を郵送し、あらかじめ返送してもらった。

インタビューは全て録音し、テープ起こし作業を行った上で、分析枠組みに沿ったデータ形式に整理した。さらにそのデータファイル全104ケース分を全て英訳した。

4. 研究成果

(1) 日本のワーク・ライフ・バランスをめぐるとの特徴

① WLB 政策の変遷と特徴

日本における仕事と家庭の両立支援策の推進は、その初期には、女性の就労継続支援や能力活用が中心的な課題として取り組まれてきた経緯があり、その意味では、女性を対象とした「仕事と家庭の両立支援」という性格を強くもっていた。しかしながら、少子化の更なる進展を背景に、男性を含めた働き方の見直しや仕事と生活の調和の実現が不可欠であるという認識が生まれ、女性のための仕事と家庭の両立支援策と少子化対策という2つの政策的流れが合流する形で、今日の WLB 施策が展開されるようになったと考えられる。

2000年以降、急速に広まりをみせてきた日本の WLB 施策は、その対象を年齢、性別、未婚・既婚の枠を超えたすべての個人に広げ、官民一体となった経済戦略的な取り組みとして進展している点に特徴がある。さまざまな施策が企業レベル、国レベル、自治体レベルで展開されてきているが、実際の生活実態をみると、男女間のギャップは甚だしく、また

男女ともに家庭と仕事のバランスに苦慮しているのが実情である。

②国際比較の観点からみた日本のWLBの問題点

今日の日本では、国を挙げて男女共同参画社会を目指し、ワーク・ライフ・バランスの重要性を唱えながらも、働き方における男女の違いは大きい。男性を稼ぎ手とするジェンダー論理がまだ社会保障システムの基盤を成しており、企業レベルにおいても、性別役割分業意識は根強く残る。また日本の就労者の年間平均労働時間はEU諸国と比較すると長い。現行の日本の社会システムは、仕事と家庭の両立を希望する男女にとっては、多くの矛盾を孕んでいるといわざるを得ない。とりわけジェンダーの視点に立つと、目指すべきワーク・ライフ・バランスのビジョンが不明確である。これまで日本で導入されてきたワーク・ライフ・バランス施策は、就労継続を希望する女性のうち、「潜在能力」の相対的に高い者には一定の効果をもたらしたかもしれない。その一方で、女性の多くは仕事か育児かの二者択一を迫られ、その6割強が妊娠・出産を機に退職して家庭に入り、再就職の際は、学歴や職歴を生かせないまま、非正規雇用の仕事に甘んじている。マクロ・データの分析から得られた知見によると、男性の多くは仕事と家庭のバランスを取りたいと願いながらも、長時間労働を強いられ、仕事中心の生活を余儀なくされている。

(2)共働き世帯の男女の意識と実践のギャップ～インタビュー調査をもとに

①インタビュー調査対象者の概要

調査対象者は、男性（父親）に関しては、30歳代が7割を占め、雇用形態は1ケースを除いて正規雇用であった。そのうち公務員は全体の2割、職種は専門職・技術職と事務職の両方で7割を占めていた。学歴は、四年生大学以上が約6割であった。女性（母親）に関しては、30歳代が66.7%、雇用形態は58.8%が正規雇用、そのうち3ケースが公務員であった。職種は専門職・技術職と事務職の両方で76.5%と父親よりも多かった。学歴は、四年生大学以上が約5割、短大・高専以上約7割となっていた。対象者は概して言えば、30歳代中心の高学歴・ホワイトカラー層が多くみられた。

②分析枠組み～WLBをめぐる意識と実践のギャップ

幼い子どもをもちながら働いている男女は、さまざまな財に働きかけることを通して、仕事と生活のバランスのやりくりをしている。アマルティア・センの潜在能力 (Capability) は、個人が財を用いて何をな

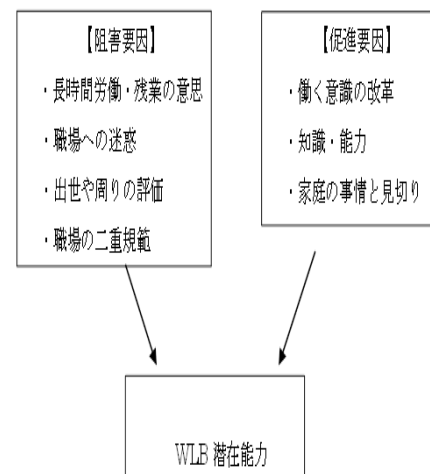
しえるかに焦点をあてた概念であり、個人が財を活用することによって可能となる「状態 (being)」や「行動 (doing)」の集合体として捉えることができる。また潜在能力は、個人的・社会的要因との相互作用の下で阻害されたり、促進されたりする (Sen 1988, 1999)。

日本では、両立支援制度は整備されてきてはいるが、そうした制度を利用しない、またはできない人もいる。重要となるのは、人びとがWLBに関する権利をどのように認識し、また実際にどの程度権利を行使しているのか、WLBをめぐる潜在能力とその規定要因について明らかにすることであると捉えている。本研究では、インタビュー調査で得られたマイクロ・データの分析を基に男女それぞれのWLB潜在能力を阻害する要因と促進する要因を考察した。

③男性のWLB潜在能力の阻害・促進要因

男性のWLBの促進には、職場におけるさまざまな調整が不可欠となる。職場の中での男性の意識と実践に関する語りに焦点をあて分析を行ったところ、図1のような阻害要因と促進要因が抽出された。

図1 父親のWLB潜在能力の規定要因



【阻害要因】

・長時間労働と残業の意思

本調査対象者 (53名) において、週労働時間が50時間以上の男性は約4割に上り、「残業はない」と回答したものは約1割にとどまっている。男性社員において残業が常態化していることを改めて確認することができる。一方、残業の意思を尋ねると、「上司・監督者の命令」19%、「職場の風土」8%であるのに対して、「自分の意思」は73%と多数を占めていた。幼い子どもをもつ男性の中に、育児にもっと参加したいという意識が広がりつつある一方で、このライフステージにあたる

男性が自らの意思で長時間働いているという現状は、日本における男性のWLB達成をめぐる矛盾の1つであるといえる。

・職場への迷惑

現行の両立支援制度の大半は男性にも利用する権利は保障されているものの、実際にこれらの権利を行使する男性はきわめて少ない。その阻害要因となっているのが、職場への迷惑や同僚に対する遠慮である。

・出世や評価への影響

多くの男性にとって「仕事上で成功すること」は自己のアイデンティティの重要な部分を構成している。インタビューにおいても、「積極的に」あるいは「人並みに」といった表現の差はあるが、半数近くが「出世したい」という意思を表明していた。有給休暇や育児休暇制度を積極的に利用する、あるいは家族のために仕事の予定を変更することによって、仕事やキャリアに傷がつくことを恐れている男性は少なくない。

・職場の二重規範

性別役割分業観が依然として強固な日本において、男性が育児に関わる場合、女性以上に職場で多くの障害を克服しなければならない。職場には、父親と母親に対する異なる期待、すなわち男女の二重規範が根強く存在している。職場において母親は「子育ての主な担い手」としてさまざまな配慮や援助を必要とする存在として扱われるのに対して、父親が育児休暇や看護休暇を取得する際には、上司や同僚から否定的な態度を受けやすい状況にある。

【促進要因】

・働き方の改革

男性のWLBの促進要因の挙げられるのが、男性自身による働き方の見直しである。具体的には、労働時間を効率的に活用するように働き方を変えることを意識化することで、仕事に優先順位がつけられ、無駄な仕事が排除され、メリハリのきいた効率的な働き方が可能となる。インタビューにおいても、従来の長時間労働のあり方に批判的で、子育てとの両立のために意識的に効率的な働き方をしている男性もいた。

・知識・能力

男性の育児休業の権利に関する認知度は、日本では男女ともにいまだ低いのが実情である。しかしWLBに関する権利の認知度が高くなるほど、その権利を行使する可能性は高まり、父親のWLB潜在能力は促進される。自ら上司に看護休業制度に関する情報提供を行うことで、職場での認知度を高めて制度利用を実践した男性や、時間外労働制限について上司と交渉して利用を勝ち取った男性もいた。

・家庭の事情と見切り

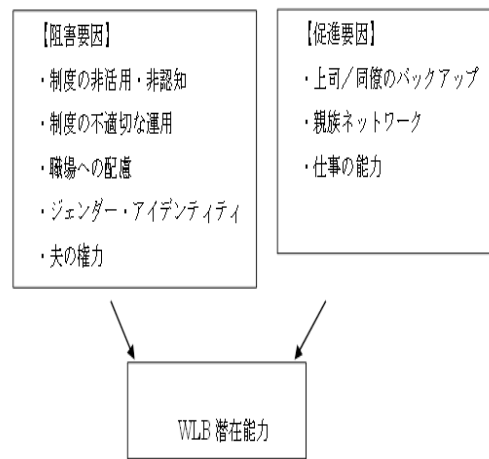
男性が家庭や育児に関わるために、これまでの働き方や職場に何等かの見切りをつけることが必要となる場合もある。インタビュー対象者の中には、自分がほとんど家にいなかったため、妻が非常に大変な思いをしていたことに危機感を感じ、残業の少ない部署に変更してもらうように交渉し、仕事への見切りをつけた男性がいた。

④女性のWLB潜在能力の阻害・促進要因

男性を稼ぎ手とするジェンダー規範が強い日本では、仕事と家庭の両立を希望する女性にとって、男性とは違う意味での障壁が大きい。その一方で、これまでの日本のWLB施策は、主に女性を対象として促進されてきた傾向があるため、男性に比べると女性の方が制度を活用しやすいという側面もある。本研究では、女性のWLB潜在能力の阻害・促進要因についても考察し、そこから配偶者(夫)の育児のあり方や問題点の析出を試みた。

調査時点までの女性の就業タイプに着目すると、就労を継続している「継続型」は27名(52.9%)、結婚・出産などを機に退職し、その後別の勤務先に就職した「再就職型」は24名(47.1%)であった。女性のWLB潜在能力の規定要因は図2に示した通りで、職場での実践とともに夫婦関係や親族ネットワークといった私的領域での実践が重要なものとなっている。

図2 母親のWLB潜在能力の規定要因



【阻害要因】

・制度の非活用・非認知

両立支援制度の非活用の背景にあるのは制度に対する知識不足である。また多様な制度が導入されていない職場が多いことも低い利用率の背景にあるものと思われる。このような認知状況からは、育児のための諸制度利用の権利意識も全体的に希薄であることが推察される。

・制度の不適切な運用

女性が多く働き、また主要な戦力である職場では、女性が子育て支援制度を用いることは当然のように慣例化している。しかし多くの民間企業では、制度そのものは認知している、職場で実践できる雰囲気は浸透しておらず、自ら活用しようとしにくいケースは多い。

・職場への配慮

子育て支援制度を敢えて利用しない理由としてあげられるのが男性と同様に「職場に迷惑をかけない」という配慮である。

・ジェンダー・アイデンティティ

家事をする責任は「主に妻」にあると考えている女性は多く、対象者中 66.8%を占めていた。それに対して生活費を稼ぐ責任は「主に夫」と考える者は 68.6%と、性役割をめぐる規範・イデオロギーは依然強固である。妻の家事責任と深く結びついているのが、家事をすることによって女らしさを確認し自己アイデンティティを得るというジェンダー・アイデンティティの構築である。日本とスウェーデンの共働きカップルの比較で、日本の特徴は家事と女性のアイデンティティが密接に結びついていることが指摘されているが、本調査でもその傾向が強くみられた。

多くの妻たちが家事・育児を担う理由を、「家事が好き」「夫よりも私の方がうまくできる」「夫に適性がない」などの理由を挙げて、不均衡な状況を合理化している。このことが分担に対する不満や不公平感を緩衝したり感じさせなくしており、変化への要求を生じさせなくしている。

・夫の権力

稼得役割は夫とする考えが多い状況のもと、夫との家事育児の役割分担をどうするのかは妻にとって重要な課題である。日本の共働きカップルの家事分担の決め方の特徴として、妻が家事分担の変更を迫るオープンな交渉が少ないことが指摘されている。

また分担のあり方を変えたいと思っても夫に交渉しないケースは日本では多々みられる。夫にもっと多くの家事・育児を分担してほしいという希望があるにもかかわらず、妻自身に時間があること、夫は生活費の多くを稼ぐため残業で帰宅が遅いことなどを理由に、我慢したりあきらめて、夫に直接交渉することを避けるような状況は、夫の「潜在的権力」が作用した結果、と考えられる。

【促進要因】

・上司／同僚のバックアップ

「上司や同僚のバックアップ」が制度利用を躊躇する女性を後押しし、制度が活用できるものとなっている。

・仕事の能力

上司の支援を得るためにも高い仕事能力をもつことが重要である。

・親族ネットワーク

女性の労働時間は男性に比べれば総じて短いものの、女性が未就学の子どもをもちながら就労するには、夫の担う家事育児が非常に少ない日本では、親族のサポートは欠かせない。

(3)本研究の位置づけと日本への提言

ワーク・ライフ・バランスをめぐる日本の特徴は、第1に、働き方をめぐる男女差が大きいというジェンダー・ギャップが存在すること、第2に両立支援制度と実際の利用という実践(practice)の間に大きなギャップがあることである。これまでのWLB施策は、正規で就労継続している女性には一定の効果をもたらしたが、男性を取り込むことには成功していないといえる。

本研究でのデータ分析結果をもとに、日本でのWLB実現にむけての課題として指摘できるのは、まず性別役割分業イデオロギーが家庭領域のみならず職場領域においても強固に維持されている点である。これは日本の家族政策において「男性稼ぎ手／女性ケアラー」の家族モデルがこれまで基本に据えられてきたことが深く関係している。近年の国際競争が激化するまで、多くの企業では、男性を基幹労働者と位置づけ、終身雇用・年功序列型賃金を維持し、妻には専業主婦として家事・育児・介護に専念し、夫の労働力の再生産に寄与する「内助の功」を求めてきた。政府の家族政策も、性別役割分業に基づくサラリーマン家族の維持・安定化のために、専業主婦役割に「相応の評価」を与える施策を講じてきた。近年の少子化施策やワーク・ライフ・バランス施策では、公的保育所や育児休業制度などの共働き家庭への対策が促進されているが、父親の子育てや母親の継続就労はあくまでも「多様な生き方」のうちの1つの選択肢として位置づけたにすぎない。そして「多様な生き方の選択」のレトリックを用いることで、その選択は「自己責任」に委ねられ、性別役割分業体制にもとづく男女の不均衡な就労構造は温存されたままである。人々のWLB潜在能力を高めるためには、日本の家族政策全体が「両稼ぎ手／両ケアラー」の家族モデルを基本に据え、全ての親に対して仕事と子育ての両立を権利として保障していくことが、不可欠な課題である。

もう一つの課題は、仕事と子育ての両立支援制度を人々が活用できるように、労働環境を整えることである。グローバリゼーションと新自由主義的経済改革のもので、人材派遣の規制が大幅に緩和され、日本でも大量の非正規雇用労働者が生み出され、終身雇用・年功序列型賃金の労働慣行も崩されてきている。正規雇用労働者には、人員削減によって生じた隙間を埋めるために、厳しい成果主義

や長時間労働が課せられている。さらに、管理労働者は労働時間規制の適用から除外され、時短促進法が廃止されて労働時間の設定は労使による自主的な対応に委ねられるようになり、働き方を労働者の裁量＝自己責任に委ねる制度が拡大されている。このような状況下で育児休業が導入されても、実際に取得できる者は限定される。そこで、労働時間の設定を労使による自主的な対応に委ねるのではなく、企業への罰則規定を含め、労働時間規制を強化していくことが重要となる。また、育児支援制度の利用が他の者への負担にならないように、代替要員の確保を企業に義務つけることが不可欠である。さらに、これらの制度に関する啓蒙・宣伝活動も重要である。我々のインタビュー調査でも、これらの制度を知らない割合が半数を越えていた。制度の非活用の背景の1つには制度に対する知識不足がある。制度についての情報を職場で共有することが、諸制度利用の権利意識を全体的に高めることにつながっていくだろう。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計3件)

- ① 松田智子、新たなワーク・ファミリー・バランス論に向けて－センの<潜在能力>アプローチの有効性－、佛教大学社会学部論集、第54号、85-100、2012、査読無。
- ② 高橋美恵子、スウェーデンの男性の育児休業とワーク・ファミリー・バランス－潜在能力アプローチからの考察－、IDUN 北欧研究、19号、179-201、2011、査読有。
- ③ 斧出節子、未就学児をもつ父親のワーク・ファミリー・バランスの実践－A. センのケイパビリティ・アプローチによる分析の試み－、京都華頂大学・華頂短期大学研究紀要、第56号、1-15、2011、査読無。

〔学会発表〕(計6件)

- ① 斧出節子 他4名、未就学児をもつ共働き父親のワーク・ファミリー・バランス－潜在能力アプローチによる分析－、日本家族社会学会第21回大会、2011.9.11、甲南大学。
- ② 高橋美恵子、子育て世代のワーク・ライフ・バランス－国際比較からみたスウェーデンの取組みと実践－、関西社会学会第62回大会、2011.5.29、甲南女子大学。
- ③ 高橋美恵子、スウェーデンの地域ぐるみの子育て支援、家庭教育・次世代育成指導者研修(招待講演)、2011.5.14、国立女性教育会館。

- ④ 釜野さおり 他4名、父親の育児を阻害するメカニズムと<父親>の構築－セン<潜在能力>アプローチに基づくワーク・ファミリー・バランスに関する実証研究の可能性－、日本社会学会第83回大会、2010.11.7、大正大学。
- ⑤ 松田智子 他4名、新たなワーク・ファミリー・バランス論に向けて－センの潜在能力アプローチの可能性－、日本社会学会第83回大会、2010.11.7、大正大学。
- ⑥ 高橋美恵子、スウェーデンの家族福祉－子育て支援の視点から－、吉備国際大学平成21年度第4回国際講演会(招待講演)、2010.1.22。

〔図書〕(計1件)

- ① 高橋美恵子、「第6章 子育て家族のワーク・ファミリー・バランス－ジェンダーと子どもの視点からみたスウェーデンの実践」、レグランド塚口淑子編『スウェーデンモデルは有効か 持続可能は社会へ向けて』ノルディック出版、222-246、2012。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

高橋 美恵子 (TAKAHASHI MIEKO)
大阪大学・世界言語研究センター・准教授
研究者番号：90324871

(2) 研究分担者

善積 京子 (YOSHIZUMI KYOKO)
追手門学院大学・社会学部・教授
研究者番号：80123545

斧出 節子 (ONODE SETSUKO)
京都華頂大学・現代家政学部・
現代家政学科・教授
研究者番号：80269745

松田 智子 (MATSUDA TOMOKO)
佛教大学・社会学部・准教授
研究者番号：50250197

釜野 さおり (KAMANO SAORI)
国立社会保障・人口問題研究所・
人口動向研究部・室長
研究者番号：20270415