

「父親の育児」をめぐる夫の意識・妻の意識

— 子育て中のカップルの調査から —

木 協 奈智子

近年「父親の子育て参加」への社会的な要請が大きい。国は少子化対策や男女共同参画の視点から施策を講じているが、先行研究ではとくに時間的な要因からくる父親の育児参加の少なさが指摘されている。

本稿では、父親と母親へのインタビューおよび質問紙調査の結果から①現代日本の父親は子育てのどの側面に関わっているのか、また関わりたいと望んでいるのか。②それは妻（母親）の期待と一致しているか。③父親は仕事と育児の葛藤を感じているか。④勤務先は育児に対して理解や支援をする体制にあるか、を明らかにすることを目的に分析を行った。

その結果、①片働きの父親は、レジャーや遊びなどを通じて「子どもの社会化 (socialization)」の領域に多く関わりたいと考え「世話 (care)」の領域は妻に任せており、妻もそれを支持していた。②多くの父親は「仕事のために育児ができない」ことについて葛藤を感じていなかった。③企業は「世話」の領域については母親がするものであると考えており、父親に対する子育てへの理解は少なかった。

この結果、現代の片働きの父親の多くは「社会化」には関与するが「世話」には関与していないことがわかり、どのように「世話 (care)」に関与するかが、課題として浮きぼりになった。

キーワード：父親役割 母親役割 育児分担 社会化の担い手 世話の担い手 父親の葛藤

1. はじめに — いまなぜ父親の子育て研究が必要なのか —

1) 子育てとジェンダー研究の流れ

戦後の高度経済成長以降、日本の近代家族においては「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業規範が支持されてきた。戦後の男性の心理学者や男性教育学者、あるいは小児科医らによって「三歳児神話」や「母性神話」がひろがり、「子育ては母親の役割」という考え方が一般化した。父親が長時間雇用の雇用労働者となった家庭では「父親不在」という状況が多くみられ(冬木 2004)、専業主母となった母親は、それまでの世代では経験しなかった「孤独な子育て」を経験することになった。

1970年代には「子どもの非行」の原因は、育児の責任者である母親にあるとされ、とりわけ共働き家庭の母親には批判の目が向けられてきた。一方、父親の育児責任は問われることが少なかった。父親の役割は「稼ぎ手」であることのみが期待され、ケアや社会化などの養育責任は期待されていなかったためである(船橋 1999)。

その後、育児不安や子育て困難などの問題が浮かび上がってくるなかで、1980年代になると、学問世界における母性規範の相対化(見直し)が起こる。それは、主として女性研究者の手によるフェミニズムやジェンダーの視点を取り入れた子育て研究に起こった。その代表者である牧野カツコや大日向雅美らは「子育て責任の母親への一極集中」こそが育児不安を強化する問題であることを実証し、また父親の育児参加の必要性を明らかにしてきた(牧野 1982, 大日向 1988)。さらに「母性」という概念を、ジェンダーバイアスをなくした「育児性」(大日向 1988)や「次世代育成力」(原 1991)に置き換える提案がなされた。

2) 子育ての「脱ジェンダー化」の時代へ

1990年代以降、ジェンダー化された子育てが問題をはらむことは、自明の事実となり、父親の育児は子ども、母親、そして父親自身の三者にとって望ましい効果があることが認識されるようになった。「育児は母親の役割」と

いうように、子育てがジェンダー化された時代の後、父親の育児が子どもの発達のためによいといわれた時代を経て、父親の育児が父親自身の人間性回復や成長のためによいと認識される時代に入った（宮坂 1999）。

男性学の視点からも「父親の権利としての子育て」を主張する声があがり（育時連 1995）、育児時短や育児休業を取得する父親の手記も数多く出版された（木脇 2000）。船橋恵子は、稼ぎ手としての父親役割を果たすだけでなく、子どもの世話（care）や社会化（socialization）役割をも担う「新しい父親像（New father）」の概念を紹介している（船橋 1999）。

「子育ては母親の役割」という規範は、子育て研究者に限ればなくなりつつあるといえるだろう。しかし、現実の家庭生活における父親の育児参加は依然として非常に少ない（斧出 2003）。

その原因としては、さまざまな分析がなされているが、男性の長時間労働が規定要因としてあげられている（岩井・稲葉 2004 ほか）。

長期的なスパンで見れば、子育ては脱ジェンダー化、脱家族化（家族外ネットワーク化）の方向へと大きくシフトしている。しかし、それらが順調に進んでいるかという点、そうともいえない。今後も、国内および諸外国との比較を含めた父親の育児研究を積み重ね、企業や制度を含めた社会変革の必要性を裏付けていく必要がある。

3) 本研究の目的

船橋恵子（1999）がまとめているように、父親に期待される子育て役割は「権威としての父親（稼ぎ手・子どもの社会化）」から近代家族の「父親不在（稼ぎ手）」の時代へと移行し、現在では「新しい父親像（稼ぎ手・子どもの社会化・子どもの世話）」のあり方が模索されている。そこで本稿ではインタビュー調査の結果にもとづいて、①現代日本の父親は育児のどの側面に関わっているのか、また関わりたいと望んでいるのか、②それは妻（母親）の期待と一致しているか。②父親は仕事と育児との間で葛藤を感じているか。③父親の勤務先は育児に対して理解や支援をする体制にあるか、の3点について、父親および母親の語りにも即して分析を試みる。そのうえで、父親の育

児を阻む、物理的、心理的要因はなんであるのかについて考察を試みる。

育児研究に関して船橋(2006)は、「家事・育児をカップル間でどのような分担しているのか。どのように仕事と家庭の折り合いをつけているのか」について、「統計的調査では当事者の複雑なリアリティに乏しく、意味付与の深い部分まで見ることができない」と述べている。また夫婦双方を対象とした研究が必要であることも指摘している。

筆者らは2003年に行った質問紙調査の結果をもとに、2005年に乳幼児を育てている男女31名にインタビューを行った。主な内容は、船橋恵子の調査項目を参考に、①父親は育児のどの部分に関わっているか、②父親の育児について夫婦の間に葛藤(お互いへの不満)はあるか、③父親の育児について仕事との間に葛藤(不満)はあるか、④それらをどのように受け止め、対処しているかである⁽¹⁾。

2. 調査概要と分析方法

(1) 2003年調査概要

①調査方法：乳幼児を持つ母親およびその配偶者である父親を対象とした質問紙調査。関西N市健康福祉部の協力を得て、2002年7月～2002年9月に保健所で行なわれた1歳半及び3歳児健診に来た母親に調査票を配布、父親分とともに持ち帰ってもらった。自宅で記入した後、夫婦分を郵送で回収した。配付数は943票、母親の有効回答は343票、父親の有効回答は270票、回収率は母親36.7%、父親28.6%であった⁽²⁾。

②調査対象者の属性：平均年齢：母親が32.8歳、父親が33.3歳。

最終学歴：母親は短大・高専が42.4%、大学以上が32.5%、父親は大学以上が65%。

収入：母親は収入がない人が76.3%。父親は、400万円未満から800万円以上の間を100万円ごとに区分した各カテゴリーに、ほぼ万遍なく分布。

現在の職業：母親の79.2%が無職、常勤で働いている人は10.6%、非常勤は4.8%、自営・家族従業員が4.2%。父親は71.9%が民間企業の常勤、17.8%

が公務員などの常勤、自営・家族従業者が6.4%であった。

子どもの年齢・数：対象者の55.7%に第2子がいる。

親族の居住地：双方の両親とも、1時間以内と1時間以上がそれぞれ4割弱と4割強で最も多い。ただし、夫の両親と同居している人が1割以上いる。

(2) 2006年調査概要

①調査方法

2003年の質問紙調査において、了解の得られたカップルを対象に2005年3月から、2006年3月にかけて、インタビュー調査を行った。ただし、協力者が高学歴の専業主婦家庭に偏っていたために、共働きカップルは縁故法で依頼をした。半構造化インタビューで、夫と妻は別々に、一人約1時間半から2時間を費やした。対象者に了解を得た上で録音し、逐語テープ起しを行い分析データとした⁽³⁾。

②調査対象者の属性

就学前の子どもを持つ女性20人、男性11人に対して聞き取りを行った。夫婦とも30代が中心である。女性は有職（パートを含む）11名で、専業主婦が9名、最終学歴は大卒が9名、短大卒が5名と高学歴である⁽⁴⁾。男性は民間企業の会社員が6名、公務員3名、自営1名であった。調査対象者の属性は表1の通りである。

表1 調査対象者（カップル）の概要

ケース	夫の年齢・職業	妻の年齢・職業	子どもの年齢
A	36歳・会社員（技術職）	35歳・専業主婦	4歳・1歳
B	35歳・会社員（研究職）	29歳・専業主婦	4歳・1歳
C	44歳・会社員（事務・管理）	41歳・大学教員	13歳・6歳
D	35歳・会社員（営業）	35歳・専業主婦	6歳・4歳
E	31歳・大学教員	30歳・聴覚療法士	1歳
F	37歳・大学教員	33歳・主婦・学生（通信）	7歳・4歳・1歳
G	38歳・小学校教員	40歳・小学校教員	2歳
H	38歳・団体職員	35歳・会社員（パート）	7歳・4歳・2歳
I	32歳・会社員（事務）	32歳・会社員（研究職）	3歳
J	39歳・自営業（造園）	38歳・大学職員	4歳・3歳
K	45歳・高校教員 *育児休暇取得	41歳・福祉団体職員	7歳・4歳

*いずれも年齢は調査時（2005）のもの

3. 結果と分析

(1) 父親の家庭志向と実態のギャップ

子どもを持つ男性は、自分自身を家庭志向であるか、仕事志向であるかをどのように認識しているのであろうか。2003年調査では父親に対して「あなたは自分のイメージの中で、家族（家庭）と仕事を比べるとその重要性をどのように意識していますか」という質問項目で尋ねた。その結果、父親の「家庭志向」と「仕事志向」は図1-1のようであった。

図1-1 男性の家庭志向/仕事志向（斧出 2003）

父親の「家庭志向」は11.9%であり、「どちらかという和家庭志向」の32.8%

とあわせると、44.7%の父親が、仕事よりも家庭のほうが重要であると位置づけている。一方、「仕事志向」は0.7%、「どちらかという仕事志向」は16.4%であり、30代の父親の仕事志向が少ないことがわかる。斧出節子(2003)によれば、総理府が1997年に行った「男女共同参画社会に関する世論調査」では、「男性の望ましい生き方」として、「仕事を優先」が6割であり「家庭を優先」は1割にもみだなかった。このことと比べると、父親の家庭志向は明らかに多くなっているとみていいだろう。

インタビューの中でも「子どもの入学式や運動会には仕事を休んで参加する」と答えた父親が多く、「子どもの学校行事は母親が出席するもの」という規範はあまりみられなかった。しかし、仕事よりも家庭を志向する意識と同様に父親が育児や家事に参加しているか、というところではない。

2004年調査における「妻から見た夫の家事・育児分担」は、図1-2のようであった。

図1-2 妻から見た夫の家事・育児分担割合 (斧出 2003)

「育児はしない」という父親が12.2%、「1割分担」38.5%と「2割分担」27.8%をあわせると、78.5%の父親が育児には2割以下しか関わっていないと答えている。調査対象者の妻の79.2%が無職の専業主婦であるという偏りはある。しかし、3歳以下の子どもをもつ女性の7割以上が離職して子育てに専念することを考えると(厚生白書2000)、育児のほとんどは母親が担っている。

「家事」については、さらに父親の参加が少ない。「家事はしない」が44.3%、「1割分担」35.7%と「2割分担」12.8%をあわせると92.8%の父親

が、家事には2割以下しか関わっていない。育児以上に「家事は母親の仕事」であることがわかる。育児や家事への父親の参加の少なさは、図1-1にみられた「家庭志向」と相反するようみえる。

父親にとっての「家庭志向」の意味合いが、家事や育児の労働に直接関わることではないのではないかと考えられる。すなわち「稼ぎ手として」関わること、あるいは「休日のレジャーの担い手として」関わるのが、父親たちの考える「家庭志向」なのかもしれない。

この、アンケート調査の結果を基に、以下に述べるインタビュー調査では、父親たちが考えている父親役割とはどのようなものであるかについて聞き取りを行った。

(2) 妻が専業主婦の事例にみる父親の育児

【事例1】夫の長時間労働と育児のレジャー化

Bさんは研究職の会社員。毎朝7時に出勤し平均して10時過ぎに帰宅する。4歳と1歳の子どもたちはすでに就寝しているので、平日は寝顔しか見ることができない。「平日に子どもともっと遊びたいですね」「せめて『今日子どもたちに何があったか』を(妻に)聞ける時間に帰りたい」という。その埋め合わせに土日は、虫取りや家族での外出(外食など)などほとんどの時間を子どもと過ごしている。土日しか会えないのでどうしても子どもには甘くなってしまう。月に1回くらいは子どもが起きている8時ごろに帰れる日もあるが、それはまれなことである。子どもに会えないのは寂しいので、会社のパソコンのデスクトップの背景を子どもたちの写真にしている。

そのような仕事の状況に不満はないかと尋ねると「別に。会社がつぶれたら元も子もないんで。」「僕らががんばらないとヤバイんで。公務員とかになると違うと思うけど。」

妻への要望については「仕事で遅く帰るときには『遅い』と文句を言われるが、『がんばったね』と言って欲しい」という。2人の子どもを平日は1人で育てている妻の立場にたてば、家事育児を分担できない夫の長時間労働には不満があるだろう。しかし、夫にしてみれば稼ぎ手として「家族のため

にがんばっている」のであって、それを妻に評価されたいという夫婦の認識のズレがみられた。

Bさんの子どもとの関わり方は、民間企業の中堅の男性に多いパターンであった。実際に子どもに会えるのは土日だけという現実の前には「育児」というより、イベントを共有する関係にならざるをえない。ほかにも「週末は子どもを連れて遊園地やプールに行くことを最優先にしている」（Aさん・民間企業技術職）など、子どもの「世話」はしないが、遊びを通じて子どもの社会経験を増やすことを意識する「社会化の担い手」としての父親役割を意識している男性が多く見られた。

また「子どもが幼児期のうちだけでも起きているうちに帰宅したい」というBさんの語りは、一見すると時短制度を望んでいるかのようにもみえるが、一方で「自分たちががんばらないと会社が危ない」という企業人のアイデンティティも強く、仮に時短制度があっても利用するかどうかは定かではない。

【事例2】子育て支援は妻の実家から

Dさん（民間企業・営業職）は仕事の帰りが遅く、平日は子どもと関わる事ができない。また、子どもが病気の場合なども「仕事を休むのはムリです」という。それでは、妻がひとりであるなど、どうしても子育て支援が必要な場合はどうか、を尋ねると「妻の実家に頼む」という答えであった。Dさん夫婦の場合は、あらかじめDさんの妻の実家から子育てのサポートを受けることを見込んで、妻の実家の近くにマンションを購入した。

夫の通勤時間は1時間半かかるが、それよりも子育て支援を優先したという。Dさんの妻は3人姉妹であり、妻方親族の付き合いが多く、年に1回は両親と三人姉妹とその家族で旅行をしている。日常のサポートに対して両親に感謝はしているが、金銭的あるいは物的な謝礼はしていない。そのかわりに年に一度の旅行は両親を招待する。三人姉妹の夫たちは、「旅行のときは、ひたすらドライバーに徹する」という。日常生活は妻方に依存していること

が、仕事で留守の多いDさん宅の平和につながっていると考えているからである。

妻が専業主婦の夫婦のケースでは、ほとんどの家庭が妻の実家を育児援助の資源としていた。公的な育児援助を受けた例としては「自分と子どもが相次いで病気で入院した」経験があり、かつ実家の母親を20代で亡くしたAさんの妻のみであった。彼女は市の福祉課に相談してヘルパー制度を利用した経験がある。しかし、多くの妻のように実家の援助が期待できないことをとてもつらく感じている。また、3人の子どもを持ちながら通信教育で教員資格取得を目指して勉強しているFさん(大学教員)カップルは、妻の資格取得のための勉強にける時間を捻出するため、一番下の子ども(1歳)を保育所の一時保育に預けている。

このことは、Fさんカップルがアメリカに留学した際にベビーシッターの習慣に触発され、育児援助を家族外に求めることに対して夫婦ともに抵抗がなくなり、むしろ夫が積極的に資源を探し、妻が勉強など自分の時間が持てるように活用を勧めた。

子どもの「世話」をしない夫に対して、Aさんの事例を除くすべての専業主婦の妻が、不満を持っていなかった。むしろ夫とは役割を分業し、妻はいかに実家を巻き込んで「楽しい育児」をするかということに工夫をこらしていた。夫に期待する役割はあくまで稼ぎ手であり、その他には「男の子らしい遊びやスポーツを教えて欲しい(Bさんの妻)」というように、夫が遊びを通じて子どもの「社会化の担い手(socializer)」になることを期待していた。

片働き家庭における夫の稼ぎ手役割の重要性と育児との関連については、2003年調査の自由記述に以下のような記述がみられた。「夫が仕事を100%してくれる我が家では、私は家の仕事(家事育児全般)を100%して当たり前と考えています。(中略)世の働く男性には、大きな声では言えませんが、子育てという、世の中で(何にも変えがたい)一番素晴らしい仕事を私はさせてもらっていると思っています」(34歳・妻)。「仕事があるから家庭が存続できます。家庭があるから仕事をします。(中略)(筆者註:男性が)育児休

業を取ると倒産する会社も、あります。そうなれば多くの世帯の人が無職になります」(33歳・夫)。「仕事を含めて(筆者註:家事育児分担は)公平。含めなければ不公平」(33歳・夫)。

このように、夫、妻ともに「夫は仕事をしているから、家事育児は妻がして当然」という声が多くを占める。その一方で、母親による育児の孤独感や閉塞感の記述も多い。性別役割規範を肯定しながらも、母親一人による育児に限界を感じる妻たちの声には「たてまえと本音のずれ」がみられる。たとえば「夫は仕事が忙しく朝は子どもたちが起きる前に出勤、夜は寝てから帰宅という生活のため、なかなか家事・育児に協力してもらうことは難しいのが現状です。休日は子どもたちと遊んでくれますが、ほとんど母子家庭状態なので、もう少し子どもたちと関わる時間をつくって欲しいな、協力して欲しいな、とはいつも願っています」(28歳・妻)というような妻の声や「3人の男の子を持つ父親です。子どもはとてもかわいいです。しかし、そう思えるのはつれあいの日常のがんばりがあるからだと思います。私は、子どものいいところしか見ていないような気がしています。(中略)職場には、男女共同参画という雰囲気はなく、私の考えと異なるところがあり、苦しい思いをしています(後略)」(34歳・夫)などのように、夫の中にも「子育てのいいところどり」しかできない現状に悩む声もみられた。

(3) 共働きの事例にみる父親の育児

【事例3】家事・育児の日常的な分担

Gさん(30代)は小学校教員で、妻も小学校教員である。子ども(2歳・男児)は、昼間は保育所に預けている。朝は妻が朝食の支度をする間にGさんが洗濯をする。子どもを保育所に送るのは妻で、お迎えはGさんというように送迎を分担している。夕方は妻が夕食をつくる間に、Gさんは子どもと外遊びをする。そのほか、子どもを風呂に入れる、食器洗い、掃除など毎日の家事もGさんは分担している。特に分担のルールを決めているわけではないが「妻が洗濯していたら自分が掃除します。そうしないと時間ももったいないですからね」と言う。

Gさんの場合は、妻が年上のため収入が少し多い。しかし、それ以上にGさん個人が独身時代、教員採用試験に受かるまでに長い期間を要したこともあって、一人暮らしの経験が長い。また、臨時講師として養護教諭の職に就いた際に、女性ばかりの職種の中で少数派の男性養護教諭としての苦労を経験したことから、ジェンダーについても理解が深いことなどの要因が影響しているのではないかと推測される。

Gさんは定年まで、現在のライフスタイルを続けたいと言う。結婚が遅かったため、子どもはおそらく一人であると考えている。そのため、早くから子ども同士の社会性を育てるべく、いい保育所を探した。地元では評判の高い児童養護施設を運営する社会福祉法人が、認可保育所を設立すると聞き、その保育所に通いやすいマンションを購入するなど、子育てへの関心は夫婦ともに高い。「お子さんの入学式や卒業式とお仕事上の式が重なってしまったらどうしますか」という問いに対し、Gさんは「その年はあらかじめ、1年生や6年生の担任を外してもらって、子どもの式に出ます！」とよどみなく答えていた。

【事例4】妻の稼ぎ手役割と夫の家事・育児分担

Jさん(30代)は自営で造園業を営んでいる。妻(30代)は短大卒業後、母校の大学職員として結婚・出産後もフルタイム勤務を継続している。年子の子ども(4歳, 3歳・男児)がいる(Jさんの妻は育児休業を2度取得した)。Jさんは、毎朝6時に起きて朝ごはんをつくる(妻は夫婦2人分のお弁当と夕飯の準備をする)。7時20分にJさんが出勤, 7時40分に妻が車で子どもたちを保育所に送りその足で出勤する。

Jさんの仕事である造園業は「日没とともに終わる」ので、冬場は5時半ごろに帰宅する。家を暖めて、子どもたちを保育所に迎えに行く。妻が6時半から7時の間に帰宅するので、それまでに子どもたちを風呂に入れ、平行して自分の作業着を洗濯する。その他にも子どもの着替えや歯磨き、投薬など、日常生活の中で夫の育児役割はかなり多いという。

洗濯に関しては結婚当初から妻が「自分のものは自分でしや」と言った

ために自分でするようになった。「泉州の男性は『そんなん、女の仕事じゃ』みたいなイメージありますけど?」という問いに対しては「それはある。それはあります」と答える一方で、(Jさんが家事や育児をするのは)「それは、やっぱり、両方働いているからやと思う」とこたえている。

「僕が仕事して、ヨメが仕事してなかったら、たぶん僕はここまでやっていない。やっぱり両方仕事してるから。やっぱりヨメがすることも手伝たらなあかんし」という。こう語るのは、造園業で得るJさんの収入が季節によって安定しないという経済的な要因もあると思われる。インタビュー当時の収入はおおよそ7:3で妻が多いということであった。Jさんの妻は明るい性格で、前述のように「(うちは)大黒柱ツーやな」と笑う。Jさん家族の場合、妻との収入のバランスもあるかもしれないが、妻が家事・育児そして仕事に明るくがんばっている姿を見せていることから、夕方に早く帰れる夫の家事・育児分担が自然にできていったのではないだろうか。3人目の子どもを持つことについて、妻は積極的だが、夫は「育児が大変だし、金もかかるし」としり込みしていた。

【事例5】妻が夫を育児に誘導した事例

Kさん(高校教員・40代)は、妻(ソーシャルワーカー・40代)に、はじめての妊娠が判明したときに「育児休暇、取ってくれるんやな!」と明るく言われたのが育児に関わるきっかけだった。Kさんは、父親として育児休暇を取得することを考えたことがなかったので当初はとまどったという。しかし、子どもが好きだったこと、料理をはじめとする家事を結婚当初から分担しており苦にならなかったこと、長く仕事を休める育児休暇は人生において貴重なチャンスであると考えたこと、人権教育の一環として男女共同参画を学んでいたこと、などから勤務先の高校の校長(男性)に育児休暇を申請した。校長は男性教員が育児休暇を申請したことに驚き、一度は「制度を調べるから待ってほしい」と許可を保留された。勤務先が公立校だったこともあり、制度上の問題はなく育児休暇は許可された。同僚の男性教員の中には「なんで奥さんがいるのにKさんが育児休暇を取るんだ」という声もあった

が、同僚の女性教員は大いに励まし、助言をしてくれた。結局Kさんは、二人の子ども（7歳、4歳女兒）とも、3ヶ月ずつの育児休暇を取った。はじめは「仕事を休めるので、体を鍛えたり、趣味もやりたい」と期待していたが、乳児との2人だけの生活を体験して「自分のことはまったくできないことに気づき、ショックを受けた」という。育児ノイローゼになる女性の気持ちが理解できた。しかし、手作りの離乳食を三食づくり、その献立を記録したり、写真や育児日記を記録するなど、Kさんは「苦勞しながらも育児休暇を楽しんだ」と今は思っている。

時々「育児休暇を取得した男性教員」として教員研修などの講師に呼ばれ、経験談を話している。現在も家事、育児は分担している。

日常的に育児をしている2つの事例に共通するのは、①夫が夕方に帰宅できる仕事であること、また②妻の年収が夫と同等であるか多いこと、である。

①について、本調査の事例で日常的な育児の分担をしていたのは、定時に帰宅できることが多い小学校教員（Gさん）、高校教員（Kさん）、自営造園業（Jさん）の3例であった。一方、民間企業に勤める男性の多くは、子どもが寝たあとにしか帰宅できない。これでは「育児に関わってほしい」あるいは「育児に関わりたい」と考えても物理的に無理なのは明らかである。時間的な余裕が父親の育児の規定要因であることは、先行研究（岩井・稲葉2000、永井2004、末盛2004）でも明らかにされている通りであった。

第二に、②については、妻が稼ぎ手役割を担っており、妻の収入がないと現在の生活を維持するのが難しい場合、とくに夫の育児参加は多くなる。Jさん（夫）の事例では、生育歴においては性別役割規範を持ちながらも「やっぱり両方仕事してるから、ヨメを手伝ったらなあかん」という意識を持つようになっている。松田茂樹（2006 a）が指摘したように、男性の育児参加を可能にする規定要因は時間的余裕以上に、父親のジェンダーイデオロギーや母親の年収や収入にあるといわれている。

以上の3つの事例においては、夫婦ともに稼ぎ手役割と世話役割をライフスタイルに応じてシェアする、という点で両者の考えが一致していた。しか

し、共働き夫婦であっても、夫の意識と妻の意識のずれている事例もある。Eさん(30代・大学教員)と妻(30代・聴覚療法士)の場合、夫は朝ごはん(主にトーストと紅茶)の準備や、妻が保育所に送迎にいけないときの送り迎え、妻が病院に連れて行けないときの子どもの通院、たまの洗濯などをしている。Eさんは「自分はよく家事や育児をしている」と自己評価するが、妻の不満は大きい。基本的な、買い物、炊事、片付け、洗濯、掃除、子どもを風呂に入れる、寝かしつけるなどはすべて妻が行っており、夫は「時間のあるときだけ」手伝うに過ぎない。また、夜は研究会や打ち合わせで遅くなることが多く、土日も学会などでいないことが多い。夫の自己評価は高いが、妻の夫評価は低いという事例である。このカップルにはその後、第2子が誕生し、夫の家事育児分担について妻が異議申し立てを行った。その結果、夫がシルバー人材センターを通じてヘルパーを週一度雇うことで、現在に至っているが妻の不満は解決しているとはいえない。Eさんの変革は起こらないのか、否か、今後の動向を追っていきたい。

(4) 父親の育児に対する職場の配慮

2002年に次世代育成支援対策推進法が成立し、事業主は雇用者の仕事と子育ての両立のために雇用環境を整備するプランを策定し、都道府県に提出することが求められるようになった。はたして勤務先は父親の育児に対して理解を示してくれているのだろうか。ここでは「育児を理由に仕事を休むことができますか」という問いかけをした。その結果を可能な限り類型化する

表2 父親は育児のために仕事を休めるか？

		育児を理由に休む	他の理由で休む	仕事は休めない
世話(ケア)の場合	共働き	◎	×	×
	片働き	×	○	×
社会化(イベント)の場合	共働き	◎	×	△
	片働き	◎	×	×

◎：よくある ○：時々ある △：あまりない ×：ない

と、表3のようであった。

片働きの父親は、子どもの病気などケアでは仕事を休みづらいと考えていた。「上司によっても異なる」「なぜ君（奥さんではなく）が休むんだ、という決まりの悪さを感じる」などの回答があり、子どもが病気で病院に送るために半休を取ったBさんは「自分の具合が悪くて」と便宜的なうそをつけて休みをもらった。このように、「育児は母親の仕事」とみなす職場は（とくに民間企業に多く）父親の育児は認知されにくい。

その一方で、入学式や運動会などの子どものイベントには、会社を休んで参加することが一般化する傾向にある。「子どもの運動会の日程が部署内で重なってしまい、課長は休みが取れなかった」（Oさん・40代）というように、学校行事やお稽古事の発表会の父親の参加率は高い。ビデオカメラの登場も、父親役割の創出に影響を与えているだろう。

共働きの父親は、子どもの世話を理由に仕事を休むことができると答えた事例が多い。これは、妻と対等に仕事をし子育てにも対等な責任を持っていると自覚しているからであると考えられる。また、教員の場合には「男性上司も、共働きで育児の苦勞をしてきた人が多いため、言い出しやすい」（Kさん・40代）という声もあった。運動会などのイベントの参加にも強い意欲を見せるが、仕事の都合上夫婦のどちらかが交代で行くケースも多い。また、修学旅行など宿泊を伴う出張や、式典などのようにどうしても休めない場合もある。

次に、民間企業（放送局）の人事部次長を勤めるCさん（男性・40代）とAさん（男性・30代）の語りから「民間企業の事情」を紹介する。

【事例6】民間企業人事部で社内規定を有効に利用している事例

Cさん（40代）は放送局の人事部でスタッフとして働く会社員。妻（40代）は専任の大学教員である。13歳の男児と6歳の女児がいる。社内規定では最大6年の育児休暇を取ることが可能である。女性の取得者はいるが男性ではアナウンサーが1ヶ月取得したのみでほかには例がない。Cさんも人事部に異動になるまで「制度自体を知らなかったので」取得していない。次世代育

成支援対策推進法ができて、労働基準監督署からしばしば調査が入るときには、Cさんが対応している。「男性の育児休業取得率を上げる目標値とか、どうやったら取りやすくなるだろう、というのは会社側も考えるんですけども、まあなかなか実際に取る人間にとってはまだ難しいようではありますね」休暇の申請を言い出しにくい雰囲気はあるかを尋ねると「もちろん部署によって違うんですけども、言い出せば『そうか』ということになると思いますが、その人間のしている仕事の内容によって、かなり違ってくると思います」「(育児休業を取ると)男性に限らず女性でも、現場は人数が足りなくなるんですよね。だから、たとえば3年間出てこないということになればその補充をどうするか、けっこう人事的に難しい部分があります」「補充は学生アルバイトです。ただ、どうしても任せられる仕事の範囲が狭いという問題がある」と指摘しつつも、Cさんは人事部の立場から「『制度をちゃんと利用してやる』という気持ちがあり、子どもの病気の際にはあえて有給休暇ではなく、看護休暇(年5日取得可能)取ることもありますよ」という。

Cさんの勤める企業のように、少なくとも制度上は育児と仕事の両立に理解のある企業が増えつつある。しかし、問題は父親がその制度を利用できるかどうか、にかかっている。社内の慣習や上司や同僚の無理解などに妨げられる事例も少なくない。

【事例7】勤務先の企業が育児に配慮してくれない事例

Aさん(30代)は民間企業の技術職、妻(30代)は専業主婦である。妻の実家の育児援助が得られない孤立核家族で、また妻も子どもも入院経験があることから、Aさんは、仕事を休めないかと妻に言われたこともある。勤め先は育児に配慮してくれるか、という問いに対して「あんまりないのかなあ、そういう意味では。土日出る(筆者註・休日出勤する)のが美学みたいな。なんかそういうのがあってねえ。そんな古い考え方の人もおりますから、それは逆やろと。効率悪いだけやねんと。時間内にきちっとやって数字をあげるのが当然一番美しい形、っていうのはあるので。ちょっと反発して

るんですけど」という。

Aさんのように、「成果主義あるいは業績主義で仕事を評価して欲しい」「長時間会社にいることがいいのではない」という声は他にも多かった。Aさんの場合も、子どもの病気や学校行事で仕事を休んだり遅刻や早退をすることも「ありますね。当然」と答えている。しかし、それは「自分の都合」や「自分の体調が悪い」などの理由で有給休暇を申請している。

国の施策にもとづいて、自治体や民間企業にも「男性の働き方の見直し」や「仕事と育児の両立支援」がうたわれている。ところが、制度が整っても、社内で人事部以外の人は知らない、あるいは知っていても「とって取れない」と感じている父親は少なくない。ひとつには「自分が休むと（制度にのっかって休むのだが）同僚に迷惑をかける」ことを気にするという問題がある。また、今回の調査対象者からは直接聞かれなかったが、勤務査定や出世において不利になることを恐れる男性ももちろんいるだろう。

母親の自由記述（2003）の中に「世間では男性の育児休暇が話題になっているが、それよりも時短を望む！ せめて、帰ってきてから、風呂からあがった子どもの体を拭ける時間に退社してほしい。（風呂に入れるのは無理でも）でないと3人の子どもの風呂入れなんてやってられん！ 特に冬は……幼児のいる人に残業なんかさせるべきではない！」（女性・27歳）という声がある。この言葉を企業の上司に届けたとしても、育児経験のない上司には、日々の育児労働の切実な重さは理解されないのではないだろうか。「自分たちが上司になるころには（企業の育児への理解度も）だいぶ変わるでしょう」とAさんが語るように、少しでも（手伝いではなく主体的に）育児経験（とりわけ子どもの「世話」）をした男性は、育児への理解度を深めるであろうことは容易に想像できる。社会変革の点からいっても、男性の育児（世話）の経験は非常に貴重である。

(5) 父親の仕事と育児をめぐる葛藤はあるか

最後に、父親の仕事と育児をめぐる葛藤について考察する。このインタビュー調査の目的のひとつは「父親は仕事のために育児ができないことについて葛藤を持っているか」また「父親は育児のために仕事ができないことについて葛藤を持っているか」という疑問を解決することであった。わずか11人の父親の事例から、すべての男性を一般化することは不可能であるが、質的な調査の提示法として、あえて表3のようにまとめた。

表3 夫の育児役割と妻の期待

	共働きの夫	片働きの夫
世話(ケア)の実態	世話をする	世話をしない
世話の担い手としての葛藤	ない(一部あり)	ない
社会化(遊び)の実態	社会化する	社会化する
社会化の担い手としての葛藤	ある	ない
妻の期待	世話を望む 社会化は夫婦で	世話は望まない 社会化は望む

- ①共働きの夫はほとんど世話(ケア)を日常的に行っており、その場合父親に仕事と育児をめぐる葛藤はほとんどみられない。しかし、一部には思うように残業や持ち帰り仕事ができないという葛藤も語られた。社会化についても努めて行ってはいるが、休日は夫婦ともに家事などで忙殺されることもあり、片働き家庭に比べるとレジャー的な育児をしていない。もっと、外遊びや旅行に連れて行ってやりたいなどの葛藤は語られた。
- これらに対する妻の反応は現状肯定的であった。つまり共稼ぎである以上、当然のこととして、夫に育児(ケア)を要求するが、しつけやスポーツ、レジャーなどの「社会化」はできるだけ夫婦共同で行いたいと考える傾向にあった。
- ②片働きの夫は、世話(ケア)はほぼノータッチで、その代わりに週末は

子どもと遊ぶ父(社会化)であることを自らに課している。育児ができないことについては葛藤を感じていないし、妻も夫には期待をしていない。以上のことから、本研究における片働き家族においては「父親は育児のために仕事ができないことについて葛藤を持っているか」という疑問についてはもっていないという結果になった。

また、「仕事のために育児ができない」点については妻側だけに葛藤がみられた。

一概に「育児に関する葛藤」といってもその内容は多様である。たとえば、共同型・葛藤ありのグループのように「もっと育児に関わりたい」とする「育児に対するポジティブな葛藤」もあれば、分業型・葛藤なしグループのように「分業しているので男は育児はしなくてもよい」と考える「育児への無関心な葛藤なし」グループもある。葛藤があるということは、必ずしも悪いことではない。その葛藤や問題意識が次第に向上するエネルギーに変わるからである。しかし、分業(片働き型)の父親は、休日に子どもと行動を共にする(社会化)だけでよいと考え、多くの母親も同じ考えであった。すなわち、葛藤がないゆえに「より多くの育児時間を確保する制度や慣習、あるいは育児の分担に関心がない」無関心層になってしまう危険をはらんでいる。

4. まとめと今後の課題

(1) 父親役割の変化 — 葛藤を感じない「社会化する(遊ぶ)父」—

日本の父親役割は、これまで時代とともに変わってきた。船橋恵子(1999)は、「かつての『権威としての父親』は稼ぎ手役割と子どもの社会化(しつけや職業訓練も含む)の担い手であった。産業革命とともにサラリーマンとなった父親は、家庭においては『父親不在』の状態になり、稼ぎ手役割のみを担っていた。そして、ジェンダー変革期の『新しい父親(New Father)』は稼ぎ手役割、社会化役割にプラスして、世話役割(ケアラー)もする」と述べている。

本稿にみる共働き家庭の父親の事例は、まさしく世話もする「新しい父

親」である。しかし、まだその数は少なく、一部の公務員や教員、自由業や自営業の父親に限られていた。

一方で、片働き家庭の父親は、家庭志向は強いが世話はほとんど行っていなかったが、そのことに多くの父親および母親は葛藤を感じていなかった。父親は稼ぎ手役割、母親は世話（養育）役割として分業されていた。妻が夫に期待しているのは、稼ぎ手役割と「子どもと遊ぶ父」であった。実際に、週末は子ども中心にレジャーなどを楽しんで過ごすライフスタイルが多くみられた。そこで、父親は子どもと「遊ぶ」ことを通じて子どもの社会化に貢献することが望ましい、と夫婦ともに性別役割分業を肯定していた。

つまり、片働き家庭の父親の家庭志向の具体像は、社会化する父親（遊ぶ父親）である。社会化には、社会のルールを学ぶという側面（子どもにとって必要）と楽しみとしての側面（父親にとっても必要）の2つの意味合いがあるが、どちらかという点で現段階では後者の色合いが強く、週末を家族で楽しむという「子育てのレジャー化」が多く見受けられた。

これらの「遊ぶ父親」が「世話をする父親」になるかどうかは予測が難しい。性別役割規範において「男は稼ぎ手」で「女は家事・育児」という分業を「公平である」とみなしている夫は58.7%、妻は54.5%であった（2003年調査）。この分担を変えたいか、という問いに対して「変えたい」と答えた妻は51.9%いたのに対し、夫は21.6%であった。

「男性が主な稼ぎ手であり、女性が家事・育児の主要部分を担っているものの、男性もかなり育児に関わっているカップル」を船橋恵子（2006）は「男性の二重役割タイプ」と名づけている。日本の専業主婦のなかにも、夫の二重役割を期待する母親が、少なくとも父親自身より多いことがわかる。

しかし、「仕事量」あるいは「仕事時間」が公平であれば、すなわち平等といえるのであろうか。そのような役割分業が「望ましい」ものなのだろうか。少なくとも専業主婦の妻たちのなかには「母子家庭のような状態」に疑問や葛藤を感じる者が少数であるがいた。一方の父親たちは一部を除いて「週末ダディ」であることに葛藤を持っている者が少ない。確かに、稼ぎ手役割をすべて夫に求めて、さらに家事・育児を求めるのは「ムシのいい話」

といえなくもない（共働き女性は二重役割を担っているのであるが）。ただ、子どもはカップル双方の子どもであり、「労働の分業」として簡単に線引きができない役割ではないだろうか。この育児への考え方のカップル間のズレをどのように解決できるのか、は今後の課題である。

(2) 子育てへの職場の理解とその限界

厚生労働省は、男女を問わず「仕事と子育て両立支援」専門調査会を立ち上げ、経団連でも専門調査会において議論が進んでいる。ただし、現時点での「子育て支援」を打ち出している企業は、一部の大企業や外資系（NECやP&G）あるいは、女性社員が多かったり、育児用品を取り扱っている企業（資生堂やビジョンなど）だけで、女性の戦力化ならびに企業イメージの向上のために力を入れている域を出ていない。

そんな中で、秋田県のプレス加工会社である（株）カミテは、1988年の設立当初から両立支援を打ち出し、2006年度には「ファミリー・フレンドリー企業」として厚生労働大臣賞努力賞を受賞している。この会社は、資本金4000万円、従業員30名（男性15名、女性15名）と大きくはないが、事業所内保育所を完備し、育児休業（3歳まで）、介護休業、育児・介護勤務時間短縮制度、特別有給休暇（家族の看護休暇や配偶者の出産休暇）など、社員の家庭生活と仕事を両立できるような仕組みをつくっている。これは、過疎地の中小企業であって優秀な社員を確保するための経営戦略であることはもちろん、これからの企業は社員の育児や介護にも配慮をしないと成り立たない、という経営者の上手康弘氏の先を見越したミッション・ポリシーである。

岩男壽美子（2003）は、もはや「仕事か家庭か」の二者択一の枠組みを変えていくべきであると述べている。たとえば「育児休暇を取った社員は、休暇をくれた会社に感謝し会社のためによりよい仕事をしようと思う。」そして「仕事も家庭も」のどちらも手に入れ、双方がよい影響を及ぼしあう“win winの関係”であるべきだと提唱している。

利潤追求という企業の宿命と、戦力である社員の欠員（休暇）は相容れないように思える。しかし「会社に長時間いるだけがいいのではない（Aさ

ん)「減私奉公をする時代は終わった(育時連1995)」などのように、個人の時間と仕事のどちらも大事にしたいという人は時代とともに増えている。これがワーク・ライフ・バランスという概念である⁽⁵⁾。

男性も女性も、育児中の人も介護中の人も、それらのライフ・イベントにつきあいながら、職業を継続することは、先進国ではすでにあたりまえのことになっている。

(3) 稼ぎ手役割だけではない父の姿

最後に、今後の課題として、「世話する父親を増やすにはどうしたらいいか」について考えてみたい。本調査では、共働きのカップルにおいては「世話する父親」がみられ、妻のみに二重役割を押し付けていないことが明らかになった。しかし、片働きのカップルにおいては、性別役割規範や、男性の二重役割は避けたいという夫側の意識、そして子どもが起きているうちに家に帰れないという長時間労働、こうした要因が重なって「世話をする父親」になるのは難しいことが浮き彫りになった。その結果、「遊ぶ父親」「レジャー化する育児」という新しい父親役割の一側面が明らかになった。

男女がともに経済的責任をシェアすることが難しい現段階にあって、「世話をする父親」を急速に増やすのは困難であろう。しかし、幼い者をいとおしむ気持ちや、世話を楽しむマインドがあれば、時間のない父親も少しは変わってくるかもしれない。たとえば、筆者の勤務先の大学では、家庭科教諭の必修授業として、等身大の新生児人形を用いた沐浴や哺乳の実習をしている。男子学生もごく自然に沐浴を行い、授業の中で父性が喚起されたという感想を書いている。

息の長い課題となるが、①カップルにおける経済的責任の分担、②企業の仕事と子育て両立支援、③育児性を養う親教育、など父親の育児の今後に向けての課題は山積である。本研究は、まだ企業へのアプローチ調査ができていない。雇う側からみた「雇用者の家庭生活」の視点について明らかにすることは今後の課題としたい。

(きわき なちこ 羽衣国際大学)

〔注〕

- (1) なお、本稿における「育児」と「子育て」という用語の用い方については、多賀太（第二論文）と同様に、『「育児」という場合、「世話」を中心とした乳幼児期の子どもへの直接的な関与を伴う援助を指す。また「子育て」という場合、子どもが経済的・社会的に自立するまでの長期間にわたって行われる、「世話」「しつけ」「教育」を含めた直接的あるいは間接的な子どもへの援助を指す』こととする。
- (2) アンケートの質問項目と、集計結果については木脇奈智子編2003「調査概要」『育児をめぐるジェンダー関係とネットワークに関する実証研究』（平成13-14年度科学研究費補助金（基盤研究（C）（1））研究成果報告書）p. 6-7および、p. 101-115を参照。
- (3) インタビューは半構造的に行い、逐語文字化して分析を行った。主な聞き取り項目については、木脇奈智子編2006「調査概要」『育児をめぐるジェンダー関係とネットワークに関する実証的研究』（平成16-17年度科学研究費補助金（基盤研究（C）（1））研究成果報告書）p.p 4-9を参照されたい。
- (4) この種の事例調査の弱みとして、低学歴・低所得層のカップルにアプローチしにくいことがある。本研究の限界も高学歴のカップルが多い点にあり、低所得層の事例など、より多様な事例の調査については今後の課題である。
- (5) 1980年代にアメリカで注目された「ワーク・ファミリー・バランス（仕事と家庭生活の調和）」という概念が、男性やシングルの人たちをも対象とするように「ワーク・ライフ・バランス（仕事と個人生活の調和）」という概念が用いられるようになった。ここでいう「ライフ」とは、家庭生活だけではなく趣味や地域活動などの個人的な時間も含まれる。

〔引用・参考文献〕

- 淵上勇次郎2005『男が家事をしない本当の理由』東京図書出版会
- 船橋恵子2007「家庭と職業のバランス」『平成16年度・17年度家庭教育に関する国際比較調査報告書』独立行政法人国立女性教育会館
- 船橋恵子1999「父親の現在」渡辺秀樹編『変容する家族と子ども』教育出版：85-105
- 船橋恵子2006「育児のジェンダー・ポリティクス」勁草書房
- 冬木春子2004「父親の不在をめぐる実証的研究」大阪市立大学大学院生活科学研究科博士論文
- 原ひろ子・館かおる1999『母性から次世代育成力へ』新曜社
- 岩井紀子・稲葉昭英2000「家事に参加する夫、しない夫」『日本の階層システム—ジェンダー・市場・家族—』東京大学出版会
- 岩男寿美子2003『社会を変える実証研究を求めて』「国際ジェンダー学会誌」Vol. 1
- 木脇奈智子2000『男性の子育て参加を促す要因の検討—文献にみる『新しい父親像』を中心に—』羽衣学園短大紀要 No. 38
- 木脇奈智子2003「現代における育児の諸相」『育児をめぐるジェンダー関係とネットワークに関する実証研究』（平成13-14年度科学研究費補助金（基盤研究（C）（1））研究

成果報告書)

木脇奈智子2006「男性の仕事と子育ての葛藤」『育児をめぐるジェンダー関係とネットワークに関する実証的研究』(平成16-17年度科学研究費補助金(基盤研究(C)(1))研究成果報告書)

LaRossa, Ralph 1997 "The Modernization of Fatherhood: A social and Political History," The University of Chicago Press, Chicago

牧野カツコ 1982「乳幼児を持つ母親の生活と育児不安」『家庭教育研究所紀要 No. 3』

Marsiglio, William 2005 "Situated FATHERING: A Focus on Physical and Social Spaces," Rowman & Littlefield Publisher, Inc., U.S.A.

松田茂樹 2006 a 「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」『家庭経済研究 No. 7』家庭経済研究所

松田茂樹 2006 b 「育児期の夫と妻のワーク・ファミリー・コンフリクト」『家族社会学研究』第18巻第1号: 7-16

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』No. 11: 37-47

毛利子来ほか 2004「共働きの子育て・父親の子育て」パン・クリエイティブ

永井暁子 2004「男性の育児参加」渡辺秀樹編『現代家族の構造と変容』東京大学出版会
O E C D 編著(高木郁朗監訳)『国際比較: 仕事と家庭生活の両立』明石書店

大日向雅美 1988『母性の研究』川島書店

斧出節子 2003「男性の家庭志向と仕事志向—家庭志向の意味するもの—」木脇奈智子編: 『育児をめぐるジェンダー関係とネットワークに関する実証研究』(平成16-17年度科学研究費補助金(基盤研究(C)(1))研究成果報告書) 38-47

Ortner, Sherry B. 1996 "Making Gender" Beacon Press, Boston

大沢真知子 2006『ワークライフバランス社会へ』岩波書店

男も女も育児時間を! 連絡会 1995『育児で会社を休むような男たち』ユック舎

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

多賀太 2005「性別役割分業が否定される中での父親の役割」関西社会学会編『フォーラム 現代社会学』第4号: 48-56

多賀太 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

多賀太 2007『男性雇用労働者の生活構造の変化と持続時間に関する研究』(平成16~18年度科学研究費補助金(若手研究(B))研究成果報告書)。

脇坂明 2006「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは」『季刊家計経済研究所』No. 71: 17-28

大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編(近刊)「男の育児・女の育児」京都昭和堂

株式会社カミテホームページ <http://www.kamite.co.jp/pc/company.html> (2007年8月20日)

〔付記〕 本稿は、平成13-14年度科学研究費補助金(基盤研究(C)(1))および平成16-17年度科学研究費補助金(基盤研究(C)(1))(研究代表者木脇奈智子)の交付を受けて行った共同研究の成果の一部である。

The Attitudes of Husbands and Wives towards the Father's Child-rearing Role in Japan

— Study through interviews of parents —

KIWAKI Nachiko

(Hagoromo University of International Studies)

In recent years, the social demand in Japan for a father's participation in child-rearing has been greatly elevated. Our government is trying to resolve this issue through the policies of "Countermeasures to the falling birthrate" as well as "Gender equality", nevertheless, substantial previous research discloses that the root cause of the challenge stems from the lack of spare time by fathers to take part.

The purpose of this study is to determine and analyze the challenges we face through the result of questionnaires given to the fathers and mothers. We attempted to address the following issues:

- 1) Determine the aspects of child-rearing in which fathers are participating or desiring to take part in modern Japan.
- 2) Do these aspects coincide with wives (mothers) expectation?
- 3) Are fathers feeling burdened by having to choose the time spent between their work and child-rearing?
- 4) Determine the work places' understanding and support on child-rearing.

The following comprise the results of this research:

- 1) Single-income fathers desire to involve themselves in the "Socialization" aspect of their children through play and leisure, thus leaving the mothers to "Care" for the children. Wives of this group were supportive in the same role.
- 2) Many fathers do not feel burdened by the fact that "There is not enough time to participate in child-rearing because of their work."
- 3) Fathers work places in general have little understanding for the "Caring" aspect of the parenting.

From the results of this study, we have concluded that modern fathers in Japan are participants of the "Socialization" aspect, but not the "Caring" aspect of child-rearing. Consequently, how to have fathers take part in the "Caring" aspect of child-rearing stands out as a concern and a challenge.

Key words : father's role, mother's role, child-rearing share, socializer, carer, father's dilemma