

「育メン」は企業中心社会を揺るがすか

お茶の水女子大学 石井クンツ昌子

1. 目的

育児・子育てを積極的に楽しむ男性たちを「育メン」と呼び始めたのは 2000 年代後半になってからである。この「育メン」現象は、政府の少子化対策の一環である父親の育児参加の奨励、発達心理学における父親の子どもへの影響に関する研究、伝統的な性別役割分業に対して批判的な男性学の台頭、母親の育児不安研究による父親の育児参加の重要性の指摘などがきっかけで出現した（石井クンツ 2013）。これらの背景を基に、本報告では、第 1 に「育メン」の周縁的(marginalized)な男性性と父親の文化と行動の乖離について述べる。第 2 に、ワーク・ライフ・バランスに関する全国調査等の結果から、男性の育児・子育て参加の規定要因とその家族と父親自身への影響を明らかにする。最後に、これらの結果をもとに、「育メン」は企業中心社会を揺るがすかの可能性を考察する。

2. 「育メン」の男性性と父親文化・行動の乖離

「覇権的男性性」(hegemonic masculinity) は幼少期に生成されるものであり、教育、職場、家族における経験等を通して固定化していく (Bem 1993)。多くの文化や社会においては、男性性は女性性と比較して論じられることが多いが、特に男性にとっては、固定的な男性性を逸脱してジェンダーの「境界」を超える行動を取ることは女性に比べてよりネガティブな文化・社会的なサンクションを伴う。大黒柱としてのサラリーマンをイメージして「覇権的男性性」が構築されてきた日本社会においては、男性が育児に参加することは、ジェンダーの境界を越えた行動の一例であると考えられてきた。しかし、近年になり、「育メン」が社会的にも認められるようになった結果、複数の男性性の形を認識する必要が出てきた。同時に、サラリーマンの父親たちは、子育てに参加する重要性を認識しながらも、仕事が忙しくて育児をする時間がないという現実の中で悩むこととなった。また、就労する母親と同様に、父親にとっても仕事と育児の両立はストレスの原因となり、「両立疲れ」をもたらす。また、育児を積極的にしている父親であっても、自分を犠牲にして仕事と家庭の狭間で不安や悩みを抱えながら子育てをしている場合が多い (長津 1993)。

時事通信社の「父親の育児参加に関する世論調査」(2011)によれば、約 3 割の男性が父親も育児を分担して積極的に参加するべきと回答している。しかし、夫婦と 6 歳未満の子どもがいる世帯における週全体の平均育児時間は、夫が 25 分、妻が 3 時間であり (社会生活基本調査 2001)、国際比較研究でも日本の父親が平日に子どもと過ごす平均時間は 3.1 時間で、アメリカ、フランス、スウェーデン、タイと比較すると短い (牧野ら 2010)。このように 2000 年代以降の日本では、育児をする父親に対しての肯定的なイメージが浸透し、父親自身も育児参加に関心を持ってきているが、父親の育児参加時間の短さや育児休業取得率の低さをみると、育児行動そのものが意識に追いついていない状況にあることがわかる。LaRossa (1997) の言葉を借りるならば、近年の日本の「育メン」現象社会では、「父親文化」と「父親行動」の乖離がより目立ってきているといえる。

3. 調査方法

本報告で使用したデータはお茶の水女子大学「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」プロジェクトにおいて収集した「男性のワーク・ライフ・バランスに関する調査」であるが、

シンポジウム(2) 変容する企業中心社会の男性学的解剖

他にも全国的な統計データを参照する。WLB 調査は住民基本台帳から層化二段無作為抽出方法を用いて選ばれた日本国内に居住する 12 歳以下の子どもを持つ父親を対象にして、平成 23 年 2 月に郵送調査により実施された（有効回収数 715 部、回収率 26.0%）。

4. 主な結果

職場と家庭についての結果として、父親自身の就労と家族に対する意識については、71.7%が仕事より家庭を優先すると回答しているが、同時に、経済的に家族を支えるのは夫の役割であると考えた男性が約 90%もいる。加えて、日本の男性の半数以上（54.5%）は育児のために短時間勤務をすることは難しいという現状である。父親の育児参加の規定要因としては、相対的資源仮説、時間的余裕仮説、性別役割分業観説などが支持された。また、自身の父親がより育児や家事に参加していた場合に父親の育児参加が頻繁であるという成育仮説も支持された。職場環境要因としては、中小企業の場合は、職場における子育て支援プログラムがあること、仕事上のストレスが低いこと、そして大企業の場合は、自主性が尊重される職場であることが、父親の育児・子育て参加頻度を増やしていた。更に、育児に対する上司や同僚の理解も男性の積極的な育児・子育て参加を促していた。「育メン」の存在が家族へどのように影響しているかに関しては、子どもの社会性を高めること、妻の育児ストレス・不安を軽減すること、その結果、妻の養育行動がよりポジティブになること、父親自身の成長感が助長されることなどがあげられる。

5. 結論

上記の研究結果から、「育メン」は企業中心社会を揺るがすかについて考察する。第 1 に、父親の育児参加を促す職場環境として、子育て支援プログラムの存在、自主性の尊重、上司の理解などがある。今後、政府主導の少子化対策の中で「育メン」を更に増やすためにファザーフレンドリーな職場環境が必要とされるのであれば、当然、男性の育児休業取得率や長時間労働などに関する大幅な見直しと改善策が必要であり、その結果、企業中心社会に何らかの変化をもたらすであろう。第 2 に、子育てを積極的に行なっている父親は子どもの学校行事などを通して、仕事以外の人間関係を構築する確率が高い。よって、「育メン」の存在により、地域における男性の活躍が期待できることから、企業中心の考え方が更に揺らいでいくことが推察される。最後に父親の育児参加は妻の就労継続を促すために、女性の職場における活躍につながり、その結果、サラリーマンという「覇権的男性性」が容認されてきた企業中心社会の根本的な改革につながる可能性を含む。

文献

Bem, S.L., 1993. *The Lenses of Gender*, New Haven: Yale University Press.

石井クンツ昌子、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。

LaRossa, R. 1997. *The Modernization of Fatherhood: A Social and Political History*. Chicago: University of Chicago Press.

牧野カツコ・渡辺秀樹・船橋恵子・中野洋恵、2010、『国際比較にみる世界の家族と子育て』ミネルヴァ書房。

長津美代子、1993、「親子関係と子どもの発達」袖井孝子ら（編）『共働き家族』87 - 112、家政教育社。