

令和2年度 調査研究報告書

自尊感情とレジリエンスの 向上に着目した、 育児期女性に対する 支援体制構築に向けての基礎研究

令和2年度 調査研究報告書

自尊感情とレジリエンスの向上に着目した、
育児期女性に対する支援体制構築に向けての基礎研究

特別区長会調査研究機構



特別区長会調査研究機構



特別区長会調査研究機構

令和2年度 調査研究報告書

自尊感情とレジリエンスの
向上に着目した、
育児期女性に対する
支援体制構築に向けての基礎研究



特別区長会調査研究機構

はじめに

特別区23区長が組織する特別区長会は、平成30（2018）年6月15日、特別区長会調査研究機構を設置しました。

その趣旨は、特別区及び地方行政に関わる課題について、大学その他の研究機関、国及び地方自治体と連携して調査研究を行うことにより、特別区長会における諸課題の検討に資するとともに、特別区の発信力を高めることにあります。

平成31（2019）年4月から、各区より寄せられた特別区の行政運営に資する課題について、学識経験者・特別区職員が研究員となり、プロジェクト方式で調査研究を開始しました。以降、特別区の課題解決を中心に据えながら、広く他の自治体の課題解決の一助となること、さらには国及び他自治体との連携の可能性も視野に入れ調査研究を行っています。

本調査研究報告書は、令和2（2020）年度の1年間の調査研究成果を取りまとめたものです。令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大という未曾有の環境変化に伴い、特別区の行政及び区民生活は大きな影響を受けました。このことは、本調査研究においても今後の展望を議論するなかで俎上に上る一方、オンラインによる会議の開催やインタビューの実施など、新たな手法を導入する契機ともなりました。

調査研究の成果が特別区政の関係者のみならず、地方自治体の皆様、学術研究の場など多方面でご活用いただけると幸いです。

最後に、調査等にご協力いただいた地方自治体関係者の皆様、民間企業の皆様をはじめとして、報告書完成までにご協力をいただきました全ての方に深く御礼申し上げます。

特別区長会調査研究機構

令和3年3月

目次

第1章 調査・研究にあたり

- 1 研究目的……………8
- 2 男性の育児への参画をめぐる国の動向……………8
 - (1) 法・計画の動向
 - (2) 男性の育児参画が求められる背景・男女共同参画の社会課題
- 3 都及び特別区の現状……………17
 - (1) 人口・就学前児童数
 - (2) 出生数・合計特殊出生率
 - (3) 男性の育児参画をめぐる都の関連調査
- 4 地域特性からみる現状の課題……………25
 - (1) 板橋区の現況
 - (2) 北区の現況

第2章 育児期男性の置かれているリスク状況

- 1 心理的リスク……………70
 - (1) 労働ストレス
 - (2) 自殺リスク
 - (3) 育児期男性の心理特徴
- 2 社会的・家族的リスク……………72
 - (1) 近代家族における性別役割分業
 - (2) 「父親」の再発見
 - (3) 「父親」になれない男性たち
 - (4) 父親の仕事と育児
 - (5) 育児期男性の抱える社会・家族的リスクのまとめと課題

第3章 子育て中の男性に向けたアンケート調査の概要

- 1 調査の目的……………80
- 2 調査の内容と方法……………80
 - (1) 調査の設計
 - (2) アンケート調査の方法
 - (3) 調査期間
 - (4) 回収結果
 - (5) 調査項目
 - (6) 倫理的配慮

第4章 調査結果の分析

I 回答者の基本属性	84
1 デモグラフィック要因	84
(1) 年齢	
(2) 学歴	
2 家族の状況	85
(1) 同居家族人数と同居者	
(2) 子どもの人数と年齢、健康状態、在籍状態	
(3) 配偶者、パートナーの年齢と仕事	
(4) 現在就労していない配偶者・パートナーの退職時期、退職理由	
3 本人の仕事について	100
(1) 現在の就労状況	
(2) 長子の妊娠時の育休の状況	
(3) 昨年の世帯収入と自己収入	
4 家事・育児とサポート、ワークライフバランス	105
(1) 子育てで得られるサポート	
(2) 家事・育児分担の割合	
(3) ワーク・ライフ・バランス	
II 心理的指標について	107
1 自尊感情	107
2 人生満足度	109
3 レジリエンス	111
4 親性尺度	114
(1) 親役割の状態	
(2) 子どもへの効力感	
(3) 親役割以外の効力感	
5 性役割についての態度	120
III 育児期男性の心理変数の関連要因	125
1 自尊感情	125
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 育休の状況	
(5) 家族の状況	

2 人生満足度	130
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
3 レジリエンス	135
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
4 親役割の効力感	140
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
5 子どもへの効力感	145
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
6 親役割以外への効力感	150
(1) 年齢	
(2) 学歴	
(3) 就業状況	
(4) 職場環境	
(5) 家族の状況	
7 性役割平等主義的志向	155
(1) グループ分類	
8 自由記述から見られる父親像・母親像	159

第1章

調査・研究にあたり

目次	
Ⅳ 行政による講座への期待	166
(1) 託児付きで実施してほしい講座	
(2) パートナーに参加してもらいたい講座	
(3) 講座などの情報発信の希望	
第5章 行政が提供できる支援	170
1 千代田区「家庭教育学級」	171
2 文京区「ぶんきょうプレパパ・ママ講座」	172
3 大田区「小学生と父親向け講座」、「幼児と父親向け講座」	173
4 中野区「地域育児相談会」	174
5 杉並区「男女平等推進センター講座」『夫婦の力を磨いて賢い子どもを育もう！～父子手帳・3歳からの性教育・パパの料理』	175
6 豊島区「男性向け講座『パパと子どもの料理教室～ママは中国ヨガでリフレッシュ～』」	177
7 板橋区「いたばしパパ月間」	178
8 足立区「足立区男女参画プラザ主催 イクメン・イクジイフォトコンテスト」	179
9 東京都「働くパパママ育休取得応援事業」	180
第6章 まとめと展望	184
《資料編》	186
アンケート調査票	
研究体制、活動実績	

第1章 調査・研究にあたり

1 研究目的

少子高齢化、人口減少が進む日本において持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、女性が活躍できる社会の実現が重要なテーマであり、誰もが働きやすい環境づくりや家庭生活と社会参画の両立に向けた支援の充実、意識啓発など、特別区においても様々な施策に取り組んでいる。

板橋区・北区・東京家政大学が平成29（2017）年度から連携して開催した支援講座を通じて、育児期女性は「自尊感情」が著しく低い傾向にあり、社会復帰への大きな障がいになっていることが明らかになった。

そこで、育児期女性の「自尊感情」の低下が何によってもたらされているのか、レジリエンス（ストレスに対する心理的な回復力）の実態・課題を明らかにすることを目的に、本研究を実施することとした。

令和元（2019）年度は、板橋区・北区在住の、第1子が0歳から5歳である女性3,000人を対象にアンケート調査を実施し、集計・研究結果を報告書にまとめたところである。

令和2（2020）年度は、同様の条件で育児期男性を対象にアンケート調査を実施し、男性側の視点からも自尊感情やレジリエンスの実態を明らかにするとともに、男女平等参画の視点から、男性の家事や育児に対する協働意識の醸成や支援体制の構築に向けた研究を実施することとした。

2 男性の育児への参画をめぐる国の動向

育児期女性の自尊感情とレジリエンスの向上に着目した本研究では、男性側の視点も重要と考え、令和2（2020）年度は育児期の男性を対象とした調査を実施している。ここでは、男女平等参画社会の観点から男性の育児への参画に関する国の法制度及び計画を概観し、男性の育児参画が求められる背景と課題について確認する。

(1) 法・計画の動向

平成11（1999）年6月、男女共同参画社会基本法が制定された。その目的は、平成11（1999）年少子高齢化など、社会経済情勢の急速な変化に対応する上で、男女共同参画社会の形成の基本的枠組みを国民的合意の下に定め、社会のあらゆる分野における取組みを総合的に推進していくことにある。国は、同法に基

づく男女共同参画基本計画を策定し、様々な取組みを進めている。

令和2（2020）年12月には、国において『第5次男女共同参画基本計画』が策定され、男女共同参画社会の形成に向け、「①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」、「②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」、「③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」、「④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」の4つを目指す社会として掲げ、取組むこととされた。

第5次計画では、男女共同参画を推進していくことは、持続可能な活力ある社会にとって不可欠の前提であると考えられるとしたうえで、「基本的な視点及び取り組むべき事項」として、政策・方針決定過程への参画・仕事と生活の調和・地域社会・科学技術などの10項目を掲げている。以下、研究テーマと関連の深い箇所を抜粋する。

5次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

■基本的な視点及び取り組むべき事項（抜粋）

- ③男女共同参画は、男性にとっても重要⁵¹であり、男女が共に進めていくものである。特に、男女共同参画や女性活躍の視点を企業のみならず、家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要となる。その際、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が男女どちらかに不利に働かないよう、メディアとも連携しながら幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む必要がある。
- ④人生100年時代を見据えて、男女が健康な生活を実現し、学び、活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む必要がある。

次に、「基本的な視点及び取り組むべき事項」を踏まえ11の個別分野を設け、令和7年度末までを見通した具体的な取組と成果目標を設定している。このうち第2分野では、雇用等における男女共同参画の推進と生活の調和をとりあげ、長時間労働や男性方働き世帯が多い時代に形成された長時間労働や転勤等を当然視する「男性中心型労働慣行」、固定的な性別役割分担意識の実態に言及している。

51 男女共同参画の推進は、「男性が主な稼ぎ手であらねばならない、妻を扶養しなければならない」といった固定的な性別役割分担意識を緩和し、男性の育児人生においても自由な選択を可能にするとともに、家事・育児・介護といったケアワークへの男性の参画を促すことにより、生活に必要なスキルの習得につながり、男性が自立した生活が維持できるようになることに資するものである。

第2分野雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

1 ワーク・ライフ・バランス等の実現

■具体的な取組（抜粋）

ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

イ 多様で柔軟な働き方の実現

ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進

①育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。【厚生労働省】

②企業における男性社員の育児休業取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。【金融庁、厚生労働省】

③啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な気運の醸成を図る。【内閣府、厚生労働省】

④公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への配慮を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。【国土交通省】

⑤男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。【厚生労働省】

⑥関係省庁、民間企業、経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。【内閣府】

⑦介護のために働けなくなることを防止するため、仕事と介護が両立できる職場環境が整備されるよう、育児・介護休業法の履行確保を図る。また、介護支援専門員（ケアマネジャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための研修カリキュラムを策定するなど、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知されるよう取り組む。【厚生労働省】

エ 女性の従業継続に向けた人材育成

■成果目標

民間企業における男性の育児休業取得率

現状7.48%（2019年度） 成果目標（期限）30%（2025年）

また、法整備の面では、男性の育児休業取得促進に向けて、育児・介護休業法などの改正案を国会に提出予定（令和3年2月現在）で、令和4（2022）年度からの実施を目指している。概要は以下のとおりである。

○育児休業取得促進策のポイント

- ・妻の出産から8週の間夫のみが利用できる育休の特例措置「男性版産休」を新設（2回で計4週分、2週間前申請で可）

- ・子どもが生まれる従業員一人一人への育休取得の働き掛けを企業に義務付け

- ・大企業に育休取得率の公表を義務付け

- ・育休を夫婦それぞれが2回に分けて取れる分割制度を導入

※育児休業制度 子どもの養育のためにしごとを休む制度。休業中は最初の半年が賃金の最大67%、以降は50%が雇用保険から支給されるほか、健康保険などの社会保険料も免除される。子ども1人につき原則1回取得することができ、期間は1歳になるまで。保育所が見つからないなどの事情があれば2歳まで延長できる。

(2) 男性の育児参画が求められる背景・男女共同参画の社会課題

少子高齢化が進み、日本全体では平成27（2015）年から長期の人口減少過程に入り、人口減少社会が本格化し、働く女性の増加はあるものの労働力不足が懸念されている。一方、人生100年時代を迎え、男性も女性も経済的自立や自己実現のための仕事（ワーク）と家事・育児介護といったケアワークに主体的に関わるとともに、仕事以外の活動の場も持つことが、豊かな人生をもたらすと考えられ、働き方・暮らし方の変革が求められている。

国は、「令和2年版 男女共同参画白書」において、働く女性が増える一方で、女性が依然として「家事・育児・介護」の多くを担っている状況を踏まえ、「『家事・育児・介護』と『仕事』のバランス～個人は、家庭は、社会はどう向き合っていくか」を特集テーマとして取り上げている。以下、主に白書のデータを引用しながら現状を把握する。

① ジェンダー・ギャップ指数の低迷

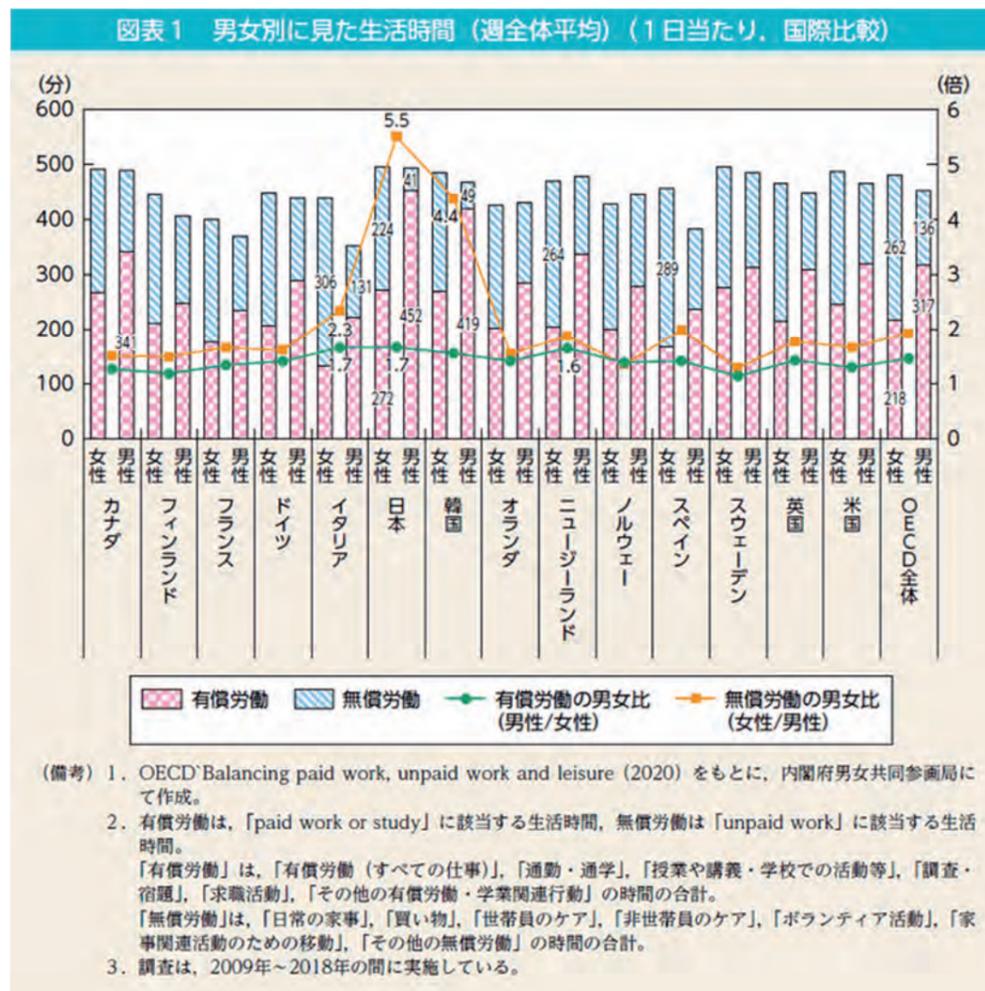
我が国は「男女共同参画基本計画」を策定し、女性活躍推進法や、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律に基づき、取組みを進めているが、世界経済フォーラムが公表している各国における男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数（2020）」（2019年12月公表）によると、日本の総合スコアは0.652、順位は153か国中121位となっている。諸外国の推進スピードが速く、我が国は遅れている状況である。また、この指数は、経済、教育、健康、

政治の4つの分野のデータから構成されているが、特に経済・政治分野で特に低いという傾向が続いている。

② 男性の家事・育児時間と育児休暇の取得

OECD調査によると、男女別に見た生活時間に占める無償・有償労働時間は、諸外国と比較して、男性の有償労働時間が極端に長く、その結果、無償労働の男女比（女性/男性）5.5と突出しており、無償労働が女性に偏るという傾向が顕著である。（図表2-1）

【図表2-1】

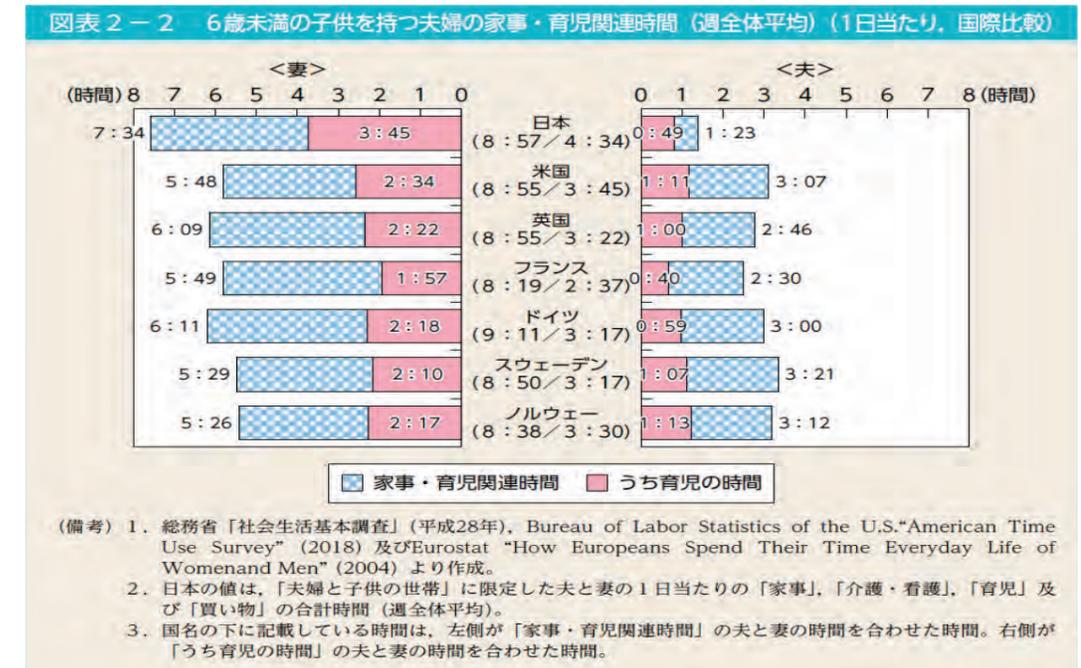


6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間について、諸外国と比較したものが、図表2-2である。我が国では男性の家事・育児関連時間（1日当たり）は1時間23分で、過去に比べ増加してきてはいるものの他の先進国と

比べ低水準である。また、男性の育児休業取得率も上昇傾向にあるものの、民間企業7.48%（2019年度）といまだに低水準である。

第5次計画では2025年までに民間企業における男性の育児休業取得率30%を目標とし、先述のとおり法改正を行い、令和4（2022）年度を目指し、取得促進を強力に進めることとしている。

【図表2-2】



③ M字カーブと非正規雇用比率

生産年齢人口（15～64歳）の就業率は、令和元（2019）年で女性70.9%、男性84.2%となっている。

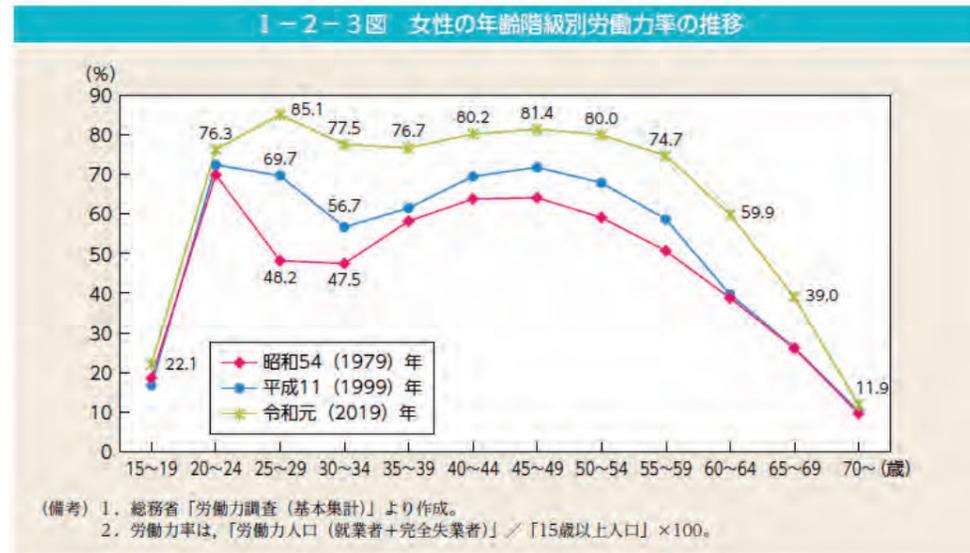
女性の年齢階級別労働力率について昭和54（1979）年からの変化を見ると、現在も「M字カーブ」（図表2-3）を描いているものの、そのカーブは以前に比べて浅くなり、M字の底となる年齢階級も上昇し労働力率の上昇が期待されるが、非正規雇用比率に著しい男女格差（令和元（2019）年 男性22.8%、女性56.0%）が見られ、給与格差に大きな影響を及ぼし、ジェンダー・ギャップ指数の経済分野の値が低い一因となっている。

産業構造の変化や経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化している。令和元（2019）年における女性の非労働力人口2,657万人のうち、231万人が就業を希望しているにも関わらず、現在求職していない理由は「出産・育児のため」が最も多く31.1%である。依然として、出産、育児等での離

職や、配偶者の転勤に伴って就業の継続を断念せざるを得ない女性が少なくな
い。

女性が長期的視点に立って自らのキャリアをデザインできるよう、キャリア
形成意識を高め、結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立
できるよう支援していくことが必要である。

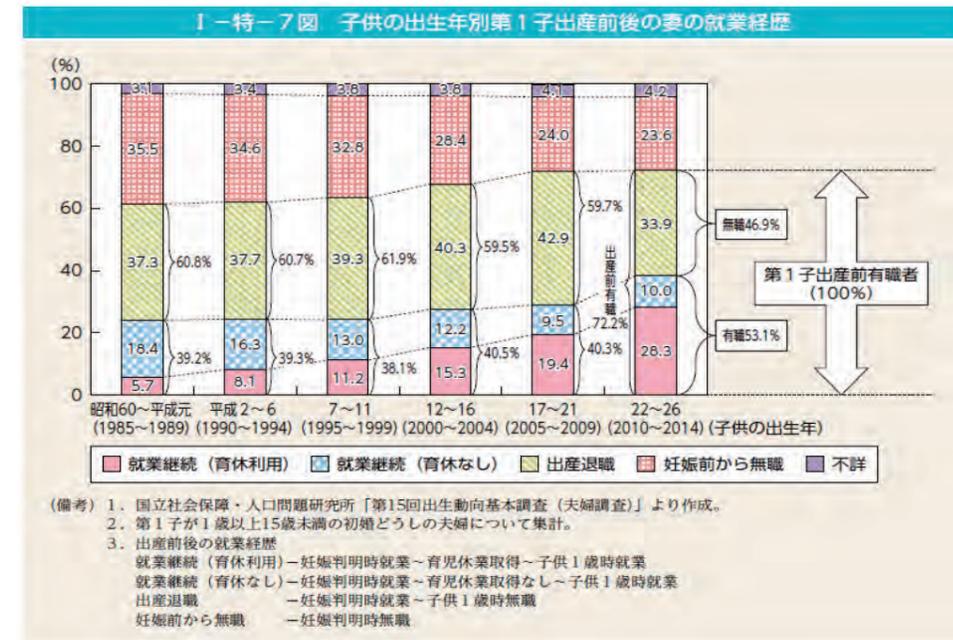
【図表 2-3】



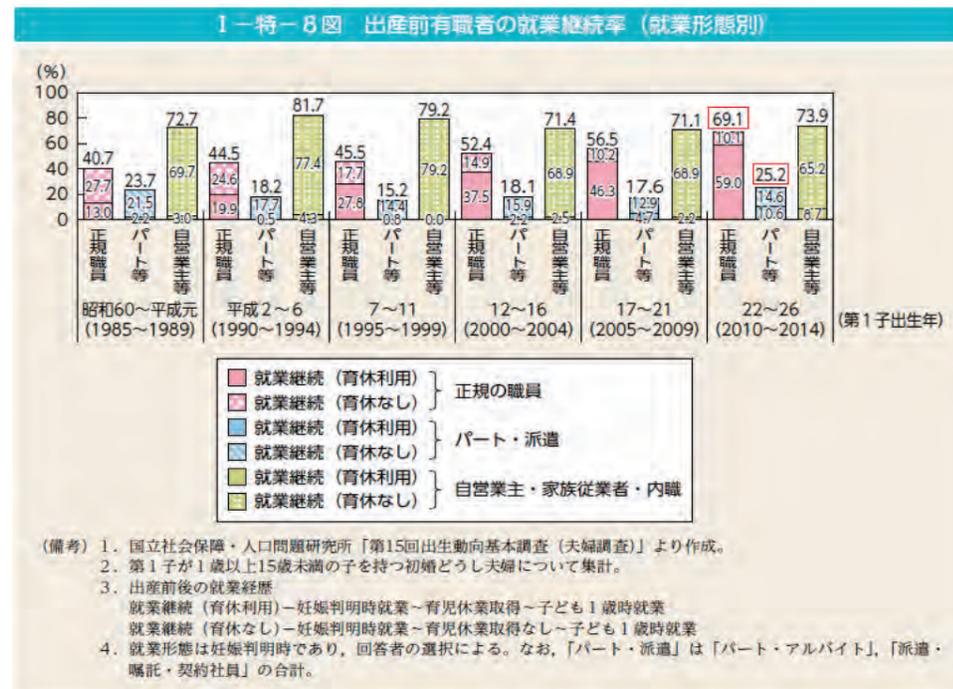
④ 女性の就業継続に伴う問題

第1子出産前後に女性が就業を継続する割合は、これまでは4割前後で推移
してきたが、最新の調査では53.1%へと上昇した。(図表2-4) 特に、育児
休業を取得して就業継続した女性の割合は、昭和60(1985)～平成元(1989)
年の5.7%から28.3%へと大きく上昇した。「正規の職員」では69.1% (うち育
児休業制度利用者59.0%)、「パート・派遣」では25.2% (うち育児休業制度利
用者10.6%) にとどまっている。(図表2-5)

【図表 2-4】



【図表 2-5】



しかし、それはいまだに出産を機に離職する女性が、「正規の職員」でも3割、
「パート・派遣」では4分の3、全体でも5割近くいるとも言える。育児休業
制度も「正規の職員」では就業継続に効果があるが、「パート・派遣」では、

利用困難な状況が伺える。離職の理由が育児に専念したいという方も存在するが、就労の継続にはさまざまな困難が伴う。

ア) 産休・育休制度

妊娠・出産・育児の期間を経て、女性の就労を継続するためには、女性自身の産休制度の利用とともに、男性も含めた育休制度の利用が必須であるが、その制度があっても利用しにくい状況がある。

イ) 職場における各種ハラスメント

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられており、女性だけでなく男性も対象となっている。

令和2（2020）年6月1日から、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、職場におけるハラスメント防止対策が強化された。

- ・ 職場におけるパワーハラスメントを定義づけ：職場での優越的な地位を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為
- ・ 事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を義務化※
- ・ 事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取り扱いの禁止※
- ・ 自社の労働者が他社の労働者にセクシャルハラスメントを行った場合の協力対応（努力義務）

※パワハラ防止対策の強化は、中小事業主は努力義務（令和4年4月1日から義務化）

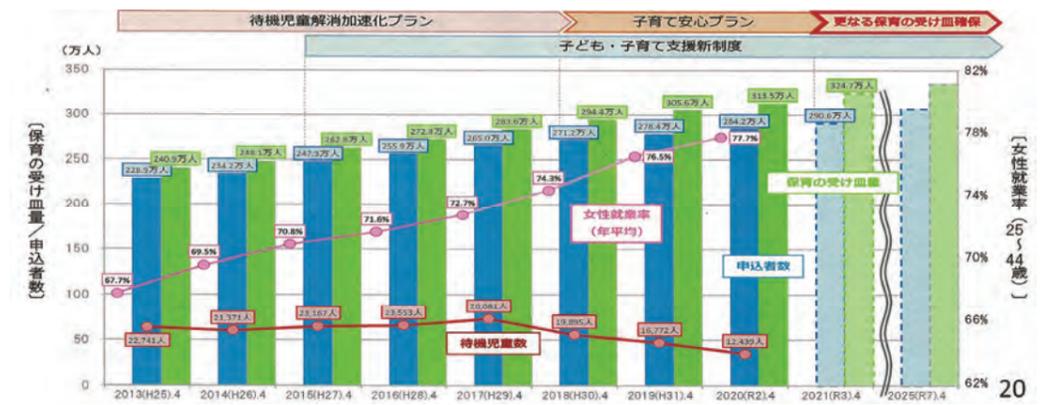
⑤ 待機児童等

男女とも仕事と育児を両立でき、多様な選択が可能となるよう、政府は育児の支援基盤の整備を積極的に進め、M字カーブの解消と女性の就業率向上につながっている。

保育所等については、令和2（2020）年12月に公表された「新子育て安心プラン」において、令和3（2021）年度から令和6（2024）年度末までの4年間で約14万人分の保育の受け皿を整備し、できるだけ早く待機児童の解消を目指すとともに、令和7年の政府目標である女性（25～44歳）の就業率82%に対応することとしている。令和2（2020）年4月1日時点の待機児童数は12,439人で、前年より4,333人の減少となり、待機児童数調査開始以来最小の調査結果となっている。（図表2-6）

放課後児童クラブは、「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、2019年度から2023年度までの5年間で約30万人分の整備を図ることとしている。令和2（2020）年7月1日時点の利用できなかった児童数（待機児童数）は、前年より2,266人減少し、15,995人となっている。

【図表2-6】



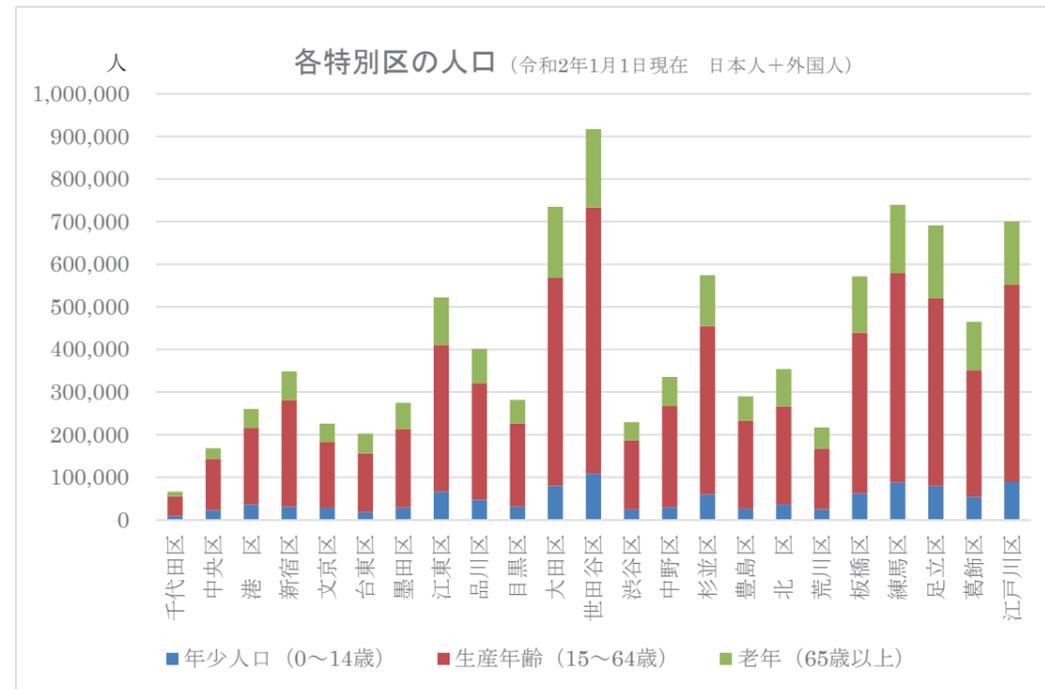
3 都及び特別区の現状

(1) 人口・就学前児童数

各特別区の人口規模は多様であり、特別区（23区）の人口は、令和2（2020）年1月1日現在9,570,609人で、都の人口の約7割を占める。また、年齢区分で見ると、生産年齢人口の構成比が67.3%と最も高く、老年人口21.4%、年少人口11.3%と続く。

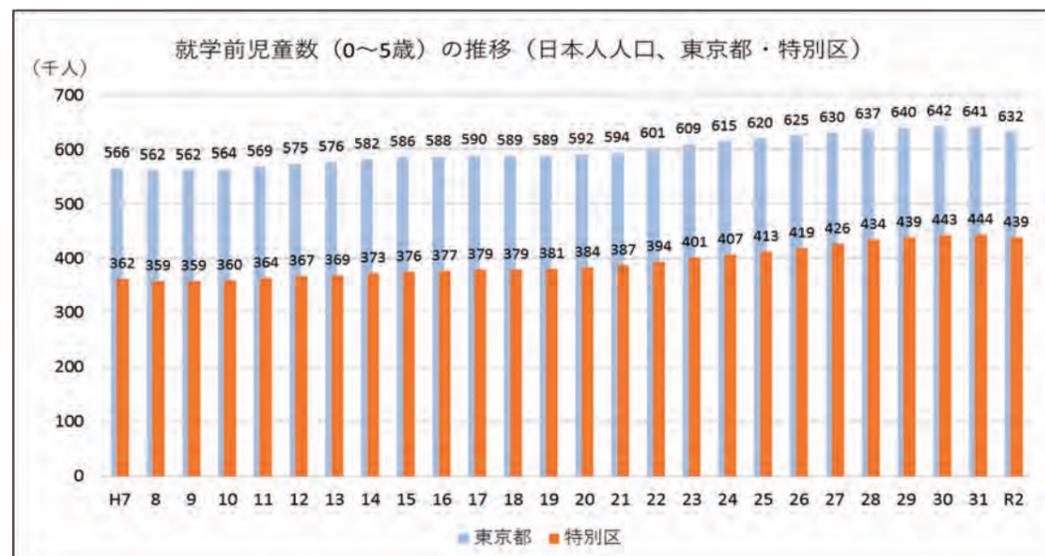
特別区の就学前児童数（日本人）は、令和2（2020）年1月1日現在438,989人と、こちらも都全体の約7割を占める。特別区の就学前児童数は平成10（1998）年以降微増傾向にあったが、令和2（2020）年は微減に転じており特別区の人口（日本人）に対する構成比は4.8%である。

① 総人口【図表3-1】



出所：東京都総務局「住民基本台帳人口による世帯と人口」を基に作成

② 都及び特別区における就学前児童数 (0~5歳) の推移【図表3-2】



出所：東京都総務局「住民基本台帳人口による世帯と人口」を基に作成

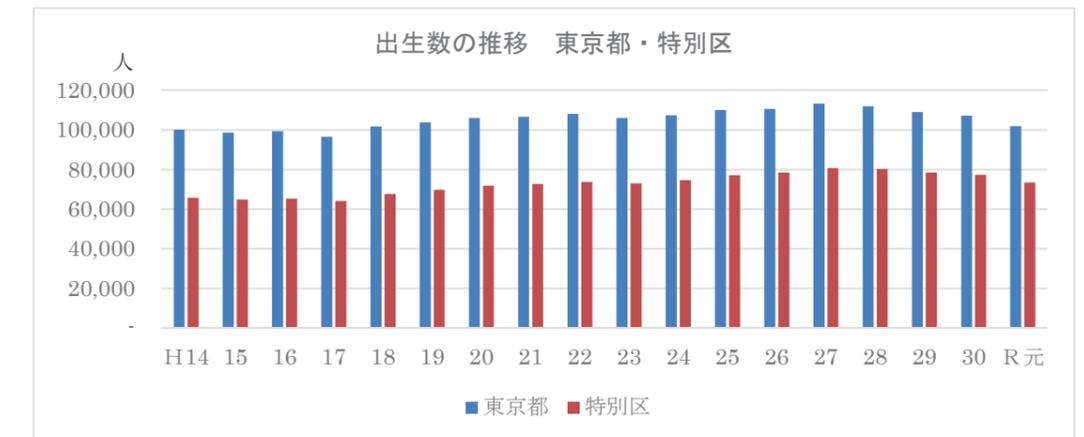
(2) 出生数・合計特殊出生率

特別区の令和元(2019)年中の出生数は73,454人で、都の出生数101,818人の72.1%となっている。出生数は微増傾向にあったが平成27(2015)年を境に、

都及び特別区ともに減少に転じている。

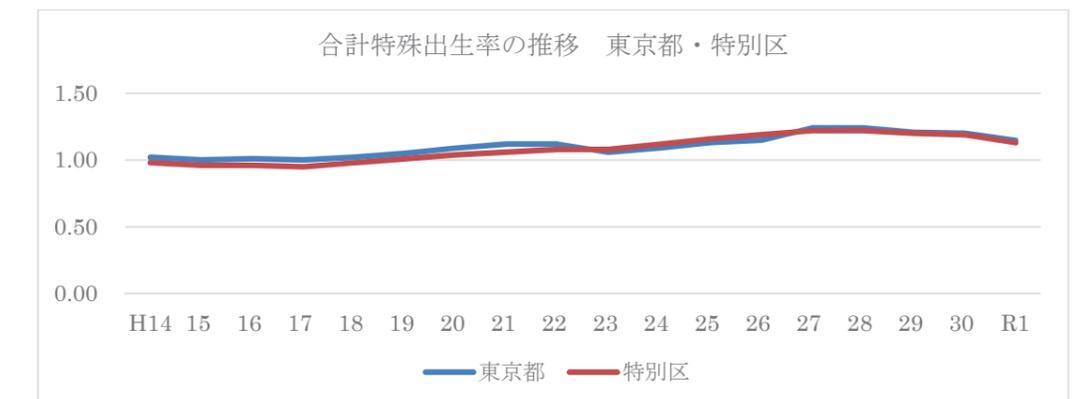
特別区の合計特殊出生率は、平成17(2005)年を底に穏やかな増加に転じ、平成24(2012)年から3年間は東京都を上回る状況が続き、平成27(2015)年以降は減少傾向にある。令和元(2019)年の特別区の合計特殊出生率は1.20、都は1.21であった。

① 都及び特別区における出生数の推移【図表3-3】



出所：東京都福祉保健局「人口動態統計年次推移(区市町村別)」を基に作成

② 都及び特別区における合計特殊出生率の推移【図表3-4】



出所：東京都福祉保健局「人口動態統計年次推移(区市町村別)」を基に作成

③ 各特別区の出生数【図表3-5】



出所：東京都福祉保健局「人口動態統計年次推移(区市町村別)」を基に作成

④ 各特別区の合計特殊出生率【図表3-6】



出所：東京都保健福祉局「令和元年東京都人口動態統計年報」を基に作成

(3) 男性の育児参画をめぐる都の関連調査

東京都では、男女共同参画社会基本法及び東京都男女平等参画基本条例に基づく「男女平等参画のための東京都行動計画」により、総合的、計画的に男女平等参画施策の推進に取り組んでいる。

平成29(2017)年3月に策定した「東京都男女平等参画推進総合計画」では、「女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現」には生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)が必要不可欠であり、子育てや介護など個人のおかれた状況に応じて多様で柔軟な働き方ができるよう、家庭生活と仕事の調和を推進することが重要であるとしている。

同計画の領域Ⅱ「1 生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)」の中では、「② 男性の家事・育児等への参画」を掲げており、企業に対する働き

かけや「働き方の見直し」に関する意識啓発など、男性の家事・育児等のための環境づくりを推進することとしている。

この節では、男性の育児参画への都内の現状と動向について、都内企業への調査と都内在住者への調査の両面から把握する。

都内企業の動向については、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法への都内企業の対応状況等から調査を実施、把握するもので、東京都産業労働局が実施した「令和元年度東京都男女平等参画状況調査結果報告書」から把握する。なお、本調査には都内企業の事業所とその事業所に勤務する従業員への意識調査が含まれる。また、都内在住者の動向については、東京都生活文化局が未就学児の子を持つ当事者夫婦等の家事・育児分担に関する実態や男性の家事・育児参画についての都民の意識を調査するために実施した「令和元年度東京都男性の家事・育児参画状況実態調査報告書」から把握する。

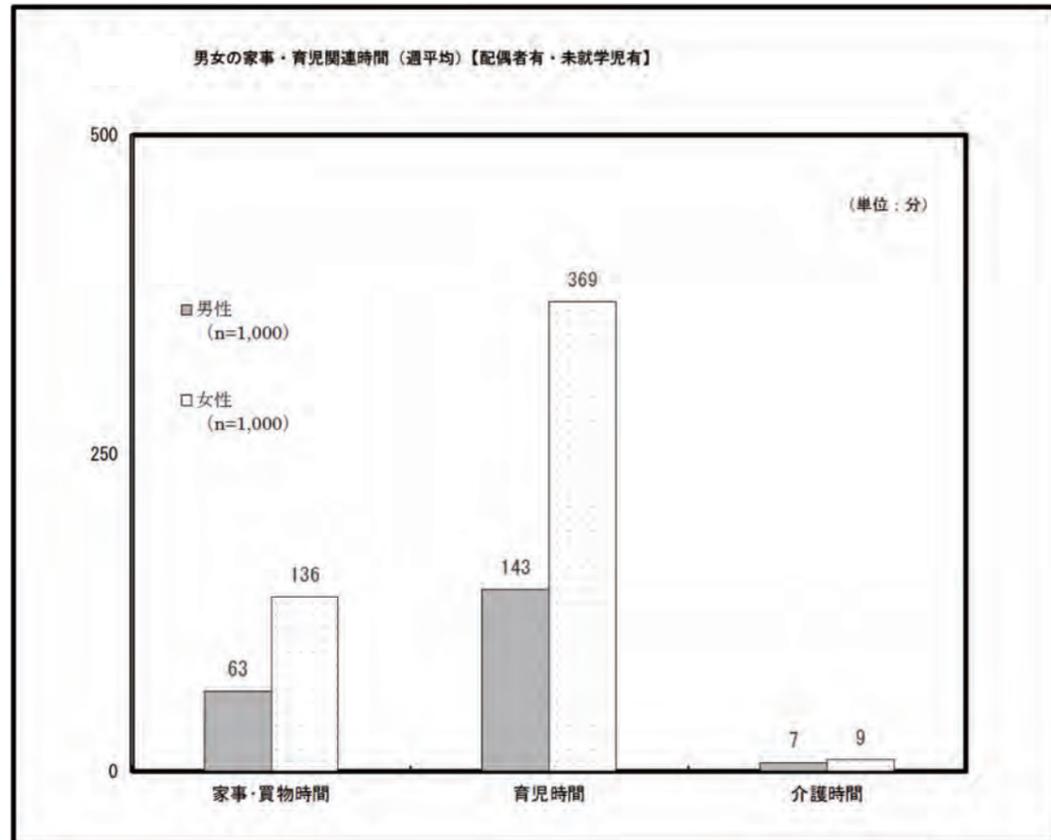
① 男性の家事・育児への参加

ア) 子育て世代の女性の家事・育児時間は男性の2倍を超える

子育て世代(未就学児を持つ男女)の家事・育児関連時間を週平均で見ると男性の家事・買物時間63分、育児時間143分、介護時間7分に対し、女性の家事・買物時間136分、育児時間369分、介護時間9分と、子育て世代の女性の家事・育児関連時間は男性の2倍を超える。(図表3-7)

- 第1章 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章 1
- 2
- 第3章 1
- 2
- 第4章 I
- II
- III
- IV
- 第5章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

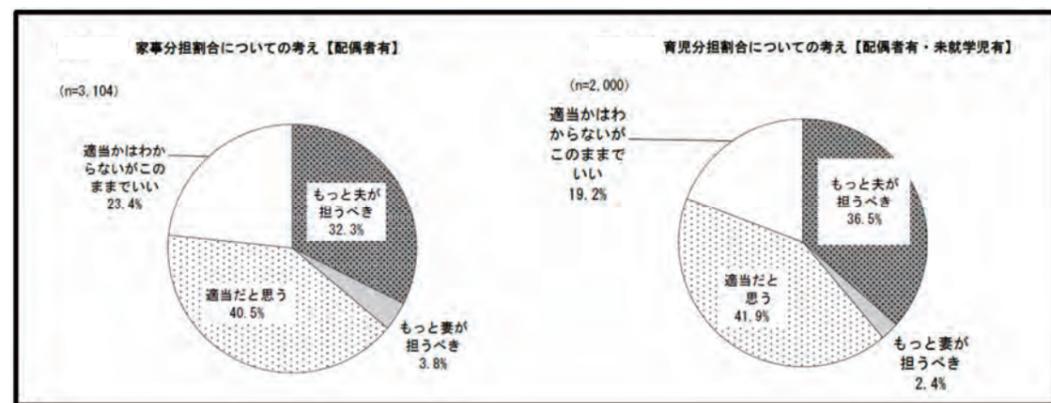
【図表3-7】



イ) 家事・育児分担割合について「適当だと思う」、「このままでいい」の計が6割を超える

【家事】・【育児】分担割合についての考えを聞いたところ「適当だと思う」、「適当かはわからないがこのままでいい」の計は、【家事】・【育児】ともに6割を超える。(図表3-8)

【図表3-8】



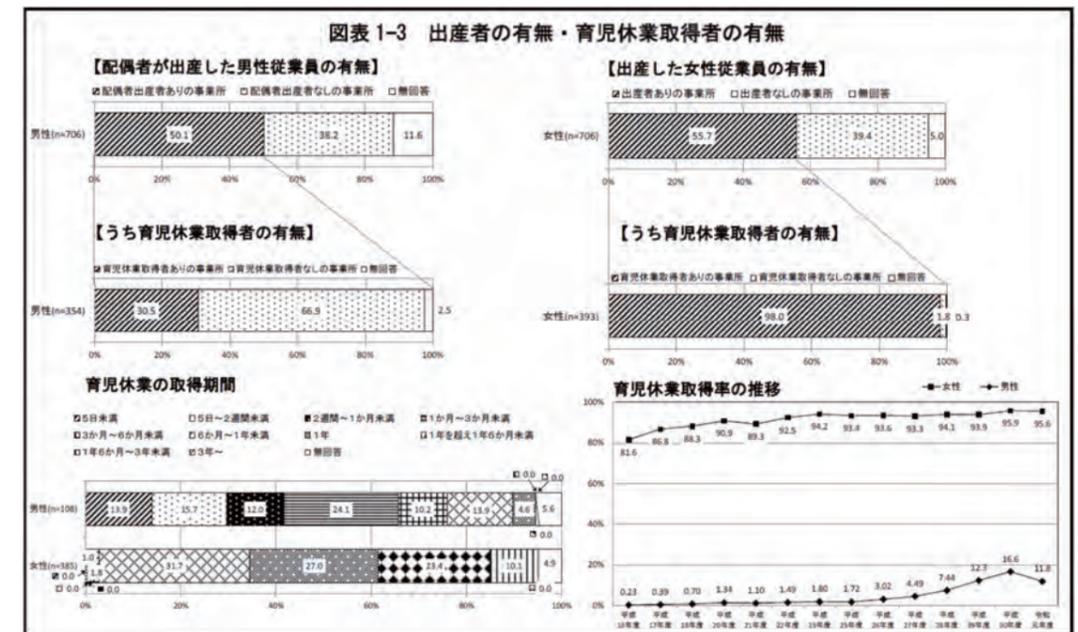
② 都における男性の育休取得率

育児休業取得率：男性11.8%、女性95.6%

過去1年間（平成30（2018）年4月1日～平成31（2019）年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は、50.1%、出産した女性がいた事業所は55.7%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は男性30.5%、女性98.0%である。

育児休業取得率は男性11.8%、女性95.6%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（16.6%）から4.8ポイント低下した。(図表3-9)

【図表3-9】

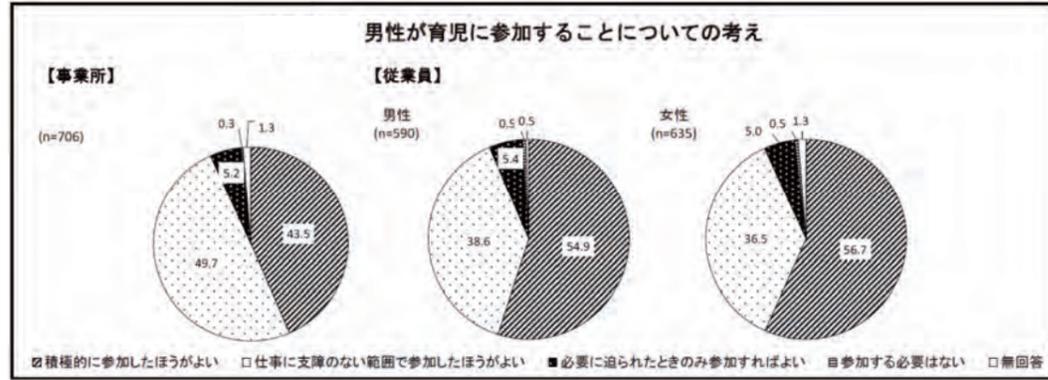


③ 男性が育児に参加することについての考え

9割以上の事業所、従業員が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている

男性が育児に参加することについて、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」と回答した事業所は49.7%、「積極的に参加したほうがよい」は43.5%で、9割以上が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている。また、男性従業員、女性従業員ともに「積極的に参加したほうがよい」（男性54.9%、女性56.7%）との回答が最も多い。(図表3-10)

【図表3-10】

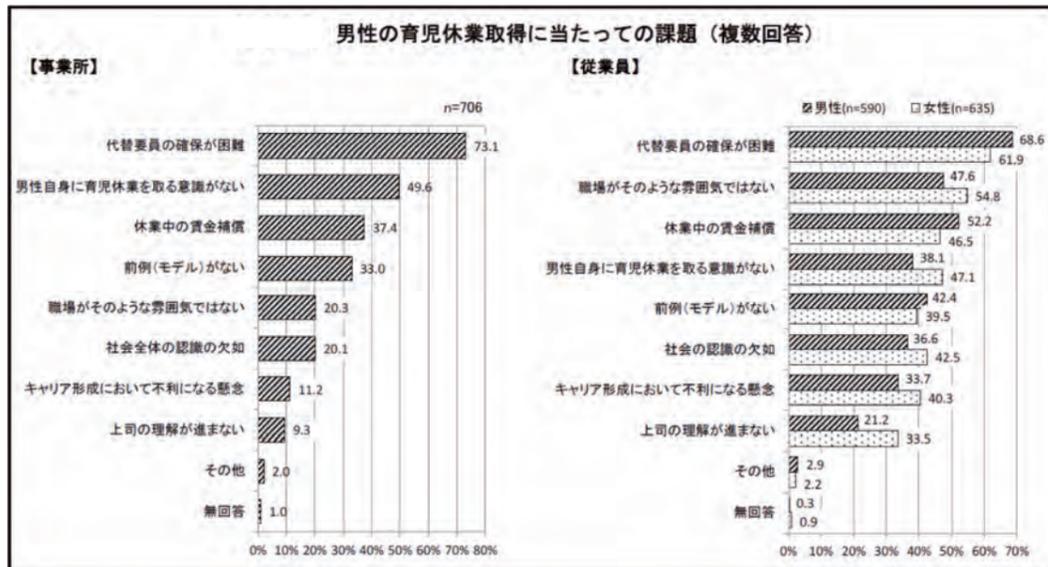


④ 男性の育児休業取得に当たっての課題

事業所、従業員とも「代替要員の確保が困難」が高い

男性の育児休業取得に当たっての課題について、事業所では「代替要員の確保が困難」(73.1%)が最も高く、これに「男性自身に育児休業を取る意識がない」(49.6%)、「休業中の賃金補償」(37.4%)、「前例(モデル)がない」(33.0%)が3割以上で続いている。一方、従業員では、男性、女性とも「代替要員の確保が困難」(男性 68.6%、女性 61.9%)が最も高くなっている。(図表3-11)

【図表3-11】



4 地域特性からみる現状の課題

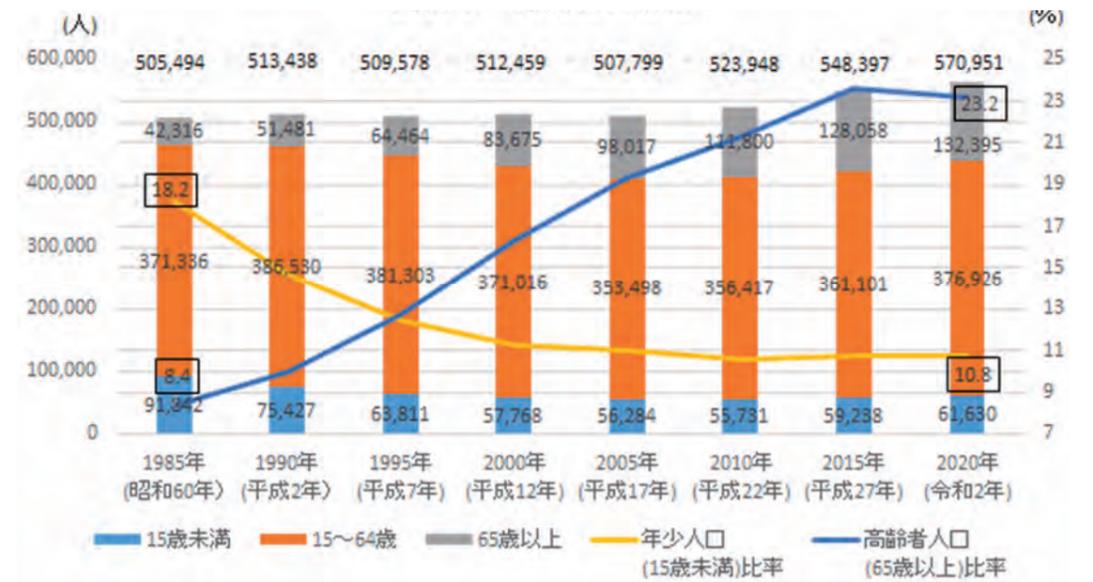
(1) 板橋区の現況

① 総人口の推移

板橋区の総人口は昭和60(1985)年以降、50万人台で推移しており、令和2(2020)年は570,951人にのぼり、未だ増加傾向にある。

年齢区分別人口比率の比較をみると、令和2(2020)年の年少人口比率は10.8%、高齢者人口比率(高齢化率)は23.2%と、少子高齢化は進んでいる。(図表1)

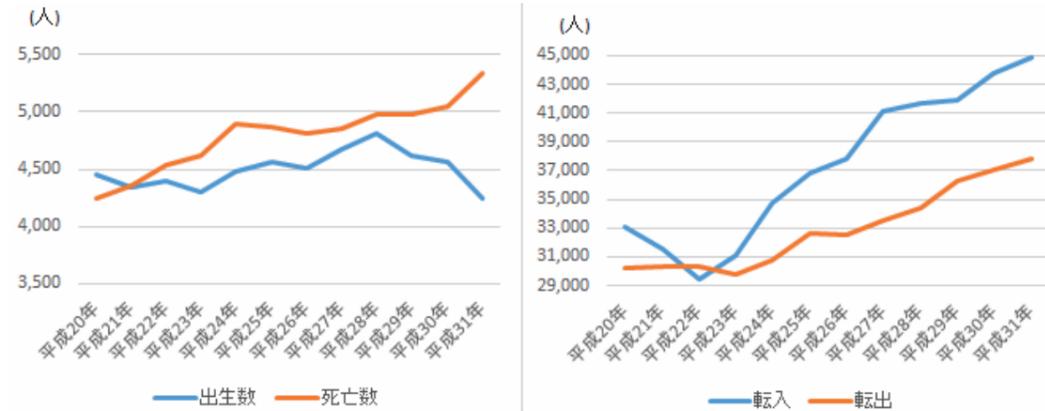
【図表1】 総人口の推移



資料：国勢調査（総人口には年齢不詳を含む）
2020年（令和2年）は住民基本台帳（10月1日）

平成21(2009)年以降、出生数が死亡数を下回る自然減が続いている。一方、社会増減については概ね一貫して転入が転出を上回る状況が続いており、平成31(2019)年は転入が44,863人にのぼり、社会増は約7,000人となった。(図表2)

【図表2】 自然増減と社会増減の推移



資料：住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査（各年1月1日）
注：自然増とは死亡数<出生数、社会増とは転入>転出

② 子どもの数の推移

出生数は4千人台で推移しており、平成30（2018）年は4,377人であった。合計特殊出生率は、近年は回復傾向にあるが、平成29（2017）年から再び悪化し、平成30（2018）年には1.16と板橋区は全国及び東京都の平均水準を下回っている状況である。（図表3）

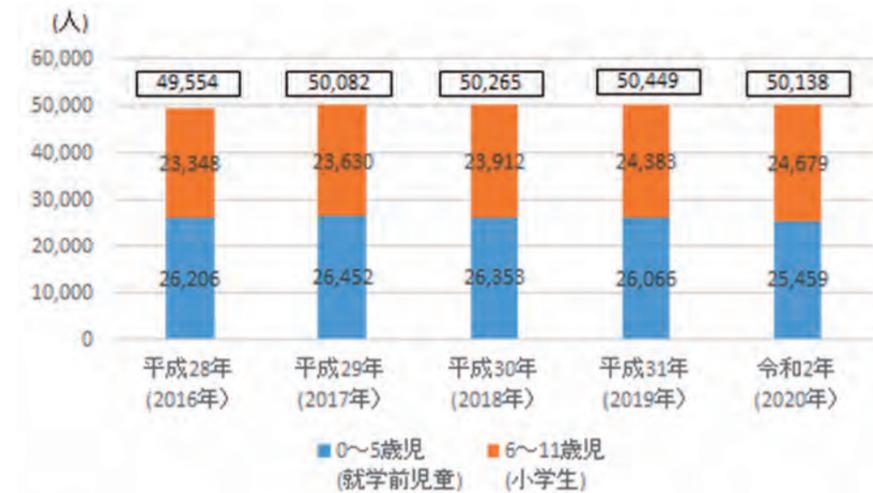
11歳以下の児童数（就学前児童及び小学生児童）は、他自治体からの転入により、増加傾向にあったが、令和2（2020）年は減少し、50,138人となっている。（図表4）

【図表3】 出生数と合計特殊出生率の推移



資料：人口動態統計（東京都福祉保健局）
注：合計特殊出生率とは、一人の女性が出産可能とされる15歳から49歳までに産む子供の数の平均。

【図表4】 就学前児童数・小学生の推移



資料：住民基本台帳（各年4月1日）

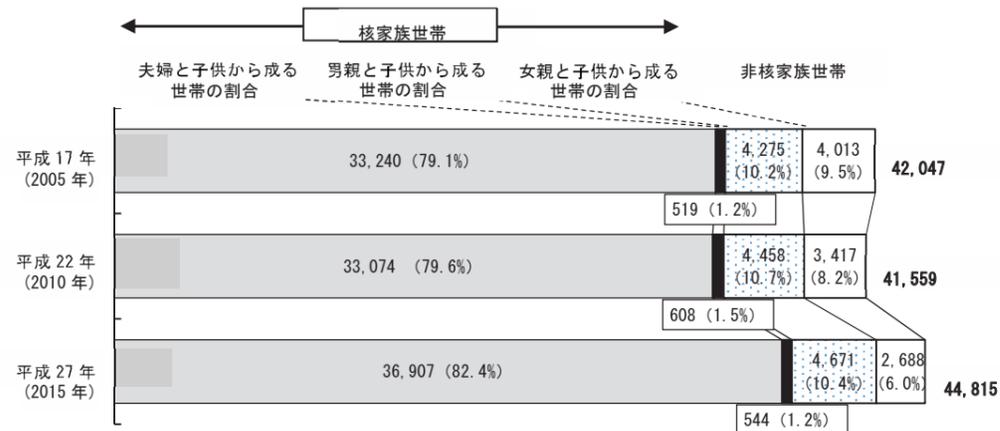
③ 子どもがいる世帯の状況

平成17（2005）年で42,047世帯であった18歳未満の子どもがいる親族世帯は、平成27（2015）年では44,815世帯と増加した。このうち「夫婦と子供から成る世帯」などの核家族世帯の割合は、平成17（2005）年は90.5%であったが、平成27（2015）年では94.0%と増えている。中でも「女親と子供から成る世帯」

は割合については横ばいだが、実数は増加している。

一方、祖父母等と同居などの非核家族世帯は平成27（2015）年で2,688世帯（6.0%）と世帯数、割合のいずれも減少している。なお、板橋区の核家族世帯の割合は全国（83.7%）を大きく上回っている。（図表5）

【図表5】 核家族世帯の推移



		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
		親族世帯	18歳未満世帯員のいる親族のみの世帯	核家族世帯	夫婦と子供から成る世帯	男親と子供から成る世帯	女親と子供から成る世帯	非核家族世帯(核家族以外の世帯)
				③/②	④/②	⑤/②	⑥/②	⑦/②
平成17年(2005年)	板橋区	133,008	42,053 (100%)	38,040 (90.5%)	33,240 (79.0%)	519 (1.2%)	4,275 (10.2%)	4,013 (9.5%)
平成22年(2010年)	板橋区	132,703	41,559 (100%)	38,142 (91.8%)	33,074 (79.6%)	608 (1.5%)	4,458 (10.7%)	3,417 (8.2%)
平成27年(2015年)	板橋区	138,301	44,815 (100%)	42,127 (94.0%)	36,907 (82.4%)	544 (1.2%)	4,671 (10.4%)	2,688 (6.0%)
	全国	34,314,998	11,375,542 (83.7%)		(73.1%)	(1.0%)	(9.6%)	(16.3%)
	東京都	3,440,755	1,143,480 (93.6%)		(83.0%)	(1.1%)	(9.6%)	(6.4%)
	都区部	2,307,464	762,314 (94.0%)		(83.0%)	(1.1%)	(9.9%)	(6.1%)

資料：国勢調査
注：「不詳」を含む。「親族世帯」とは二人以上の世帯員から成る世帯のうち、世帯主と親族関係にある世帯員のみから成る世帯。（平成22（2010）年に家族類型の分類変更あり）

④ 就業状況

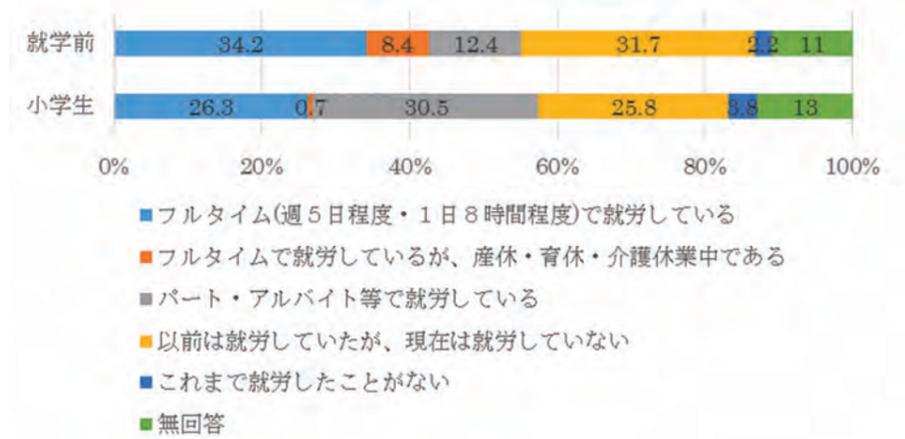
フルタイム（産休・育休中等含む）が、就学前児童をもつ母親で42.6%、小学生をもつ母親では27.0%にのぼる。パート・アルバイト等を含めると就学前児童をもつ母親で55.0%、小学生をもつ母親で57.5%と、働く母親は半数以上を占めている。（図表6）。

就学前児童や小学生をもつ父親は75%以上がフルタイムで働いている。（図表7）

育児休業の取得していない割合は、母親は9.2%、父親は78.4%と、父親は大部分が取得できていない状況にある。（図表8）

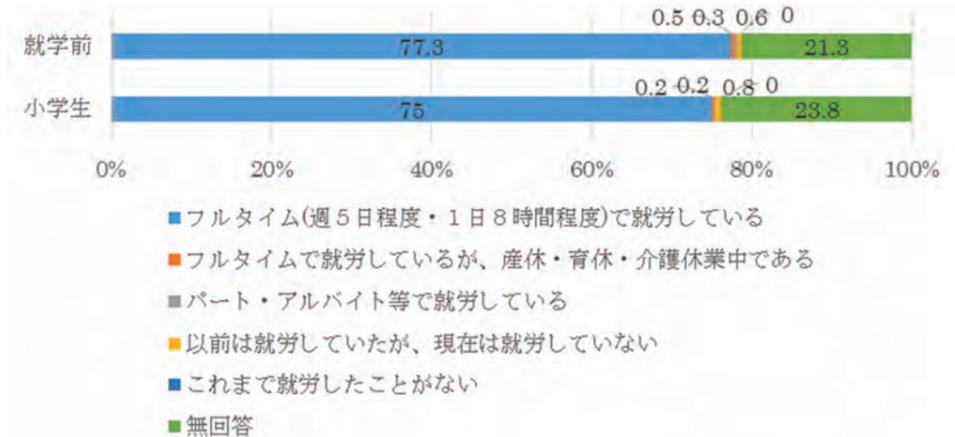
有配偶女性の労働力率は平成17（2005）年から40歳以上で下がっている。（図表9）

【図表6】 母親の就労状況



資料：板橋区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年）

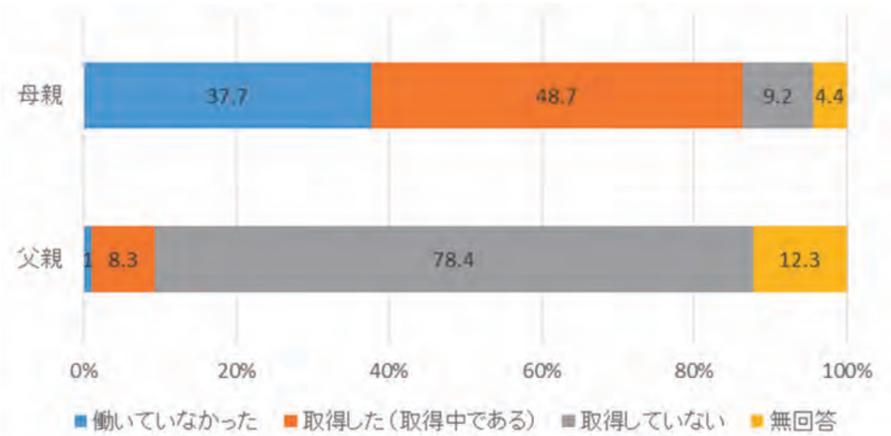
【図表7】 父親の就労状況



資料：板橋区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年）

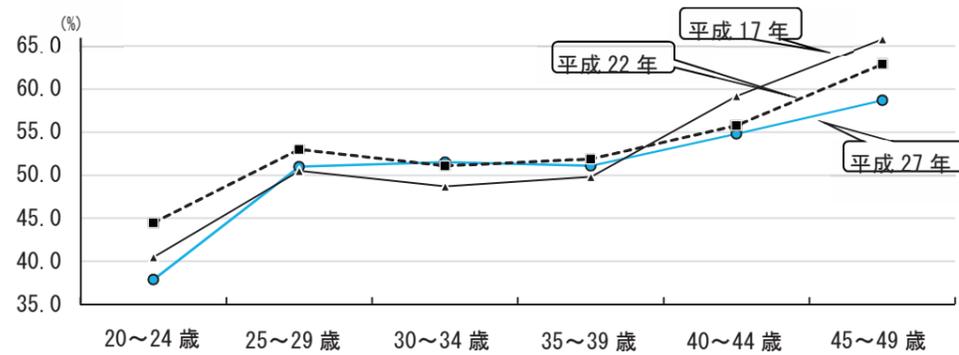
第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

【図表8】 母親・父親の育児休業取得状況



資料：板橋区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年）

【図表9】 有配偶女性の労働力率の推移



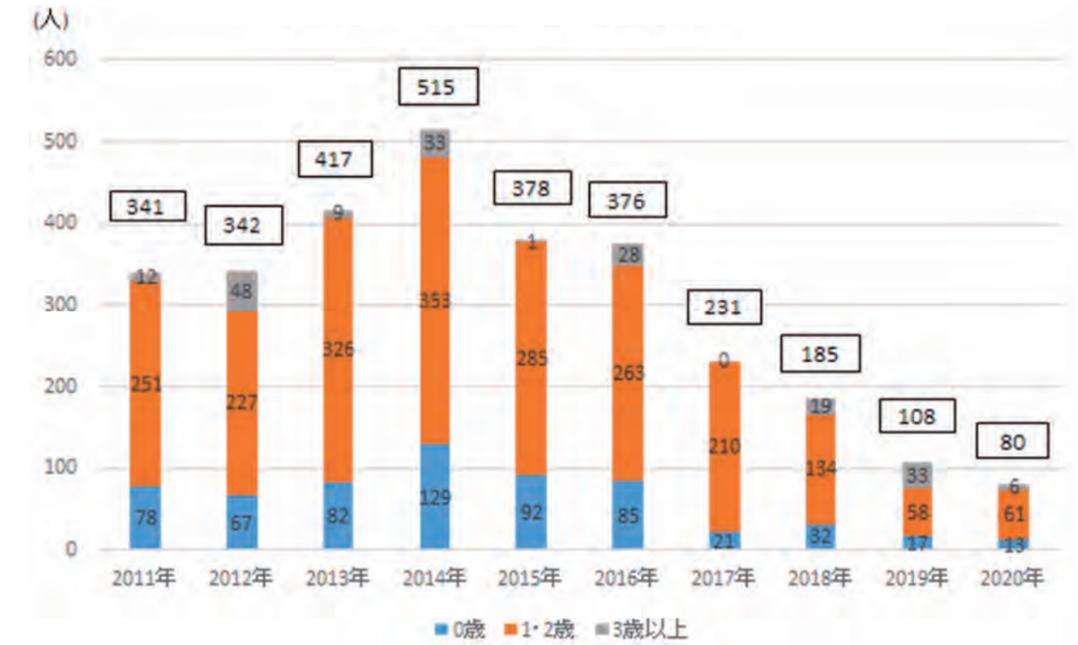
(%)	平成17 (2005)年	平成22 (2010)年	平成27(2015)年			
	板橋区	板橋区	板橋区	全国	東京都	都区部
20～24歳	40.5	44.5	37.9	45.1	37.4	36.3
25～29歳	50.5	53.0	51.0	56.1	52.0	50.5
30～34歳	48.7	51.1	51.5	56.9	50.6	49.6
35～39歳	49.8	51.9	51.1	60.5	50.0	48.7
40～44歳	59.2	55.8	54.8	66.4	53.8	51.8
45～49歳	65.8	62.9	58.7	70.3	58.1	55.7

資料：国勢調査

⑤ 待機児童数

働く母親の増加に伴い、板橋区でも待機児童が生じており、特に1・2歳児と0歳児で顕著である。板橋区では平成26(2014)年度から平成29(2017)年度当初までに保育定員を2,956人拡充し、待機児対策に注力しており、待機児童数は減少しているものの、解消には至っていない。(図表10)

【図表10】 待機児童数の歳児別推移



資料：子ども家庭部保育サービス課

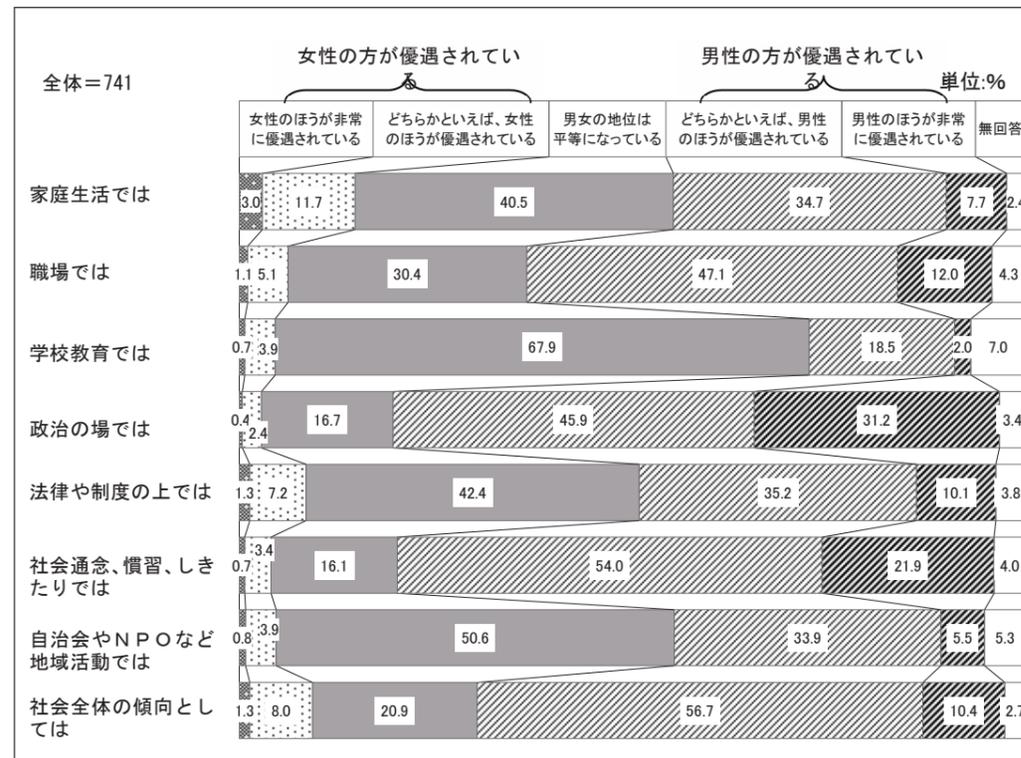
注：待機児童の定義は当時の厚生労働省通知に基づく

⑥ 男女平等に関する意識について

ア) 全体の傾向

男女の地位が最も平等と考えられているのは、『学校教育』(67.9%)となっており、『自治会やNPOなど地域活動』では“平等”(「男女の地位は平等になっている」)が50.6%となっている。一方、『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』では“男性の方が優遇されている(「男性のほうに非常に優遇されている」と「どちらかといえば、男性のほうに優遇されている」の合計)”という認識が強く、それぞれ8割弱を占めている。また、社会全体の傾向としては“男性の方が優遇されている”が67.1%を占めているなど、多くの分野について“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っている。(図表11)

【図表11】 男女平等についてどのように感じているか（全体）

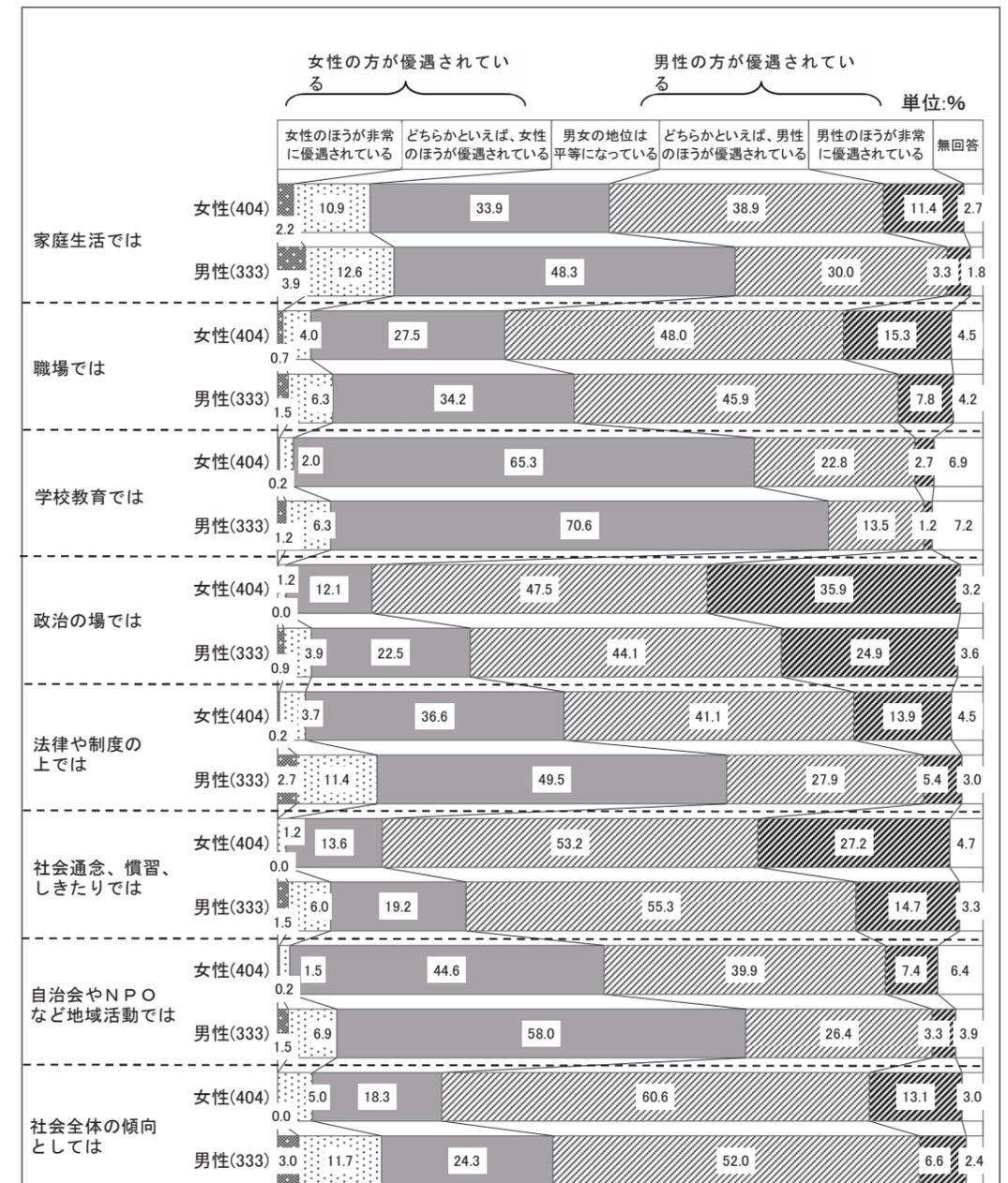


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

イ) 男女別の傾向

『職場』『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』『社会全体の傾向』では、男女ともに“男性の方が優遇されている”が過半数を占めている。『家庭生活』『法律や制度の上』『自治会やNPOなど地域活動』では、女性で“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っているのに対し、男性では“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っており、男女で意識の違いが見られる。『学校教育』については、男女とも“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っている。（図表12）

【図表12】 男女平等についてどのように感じているか（男女別）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章 資料編

⑦ 固定的性別役割分担意識についての賛否

ア) 全体の傾向

“賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）”が27.8%、“反対（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）”が52.9%となっており、固定的性別役割分担意識に否定的な意識が強くなっている。（図表13）

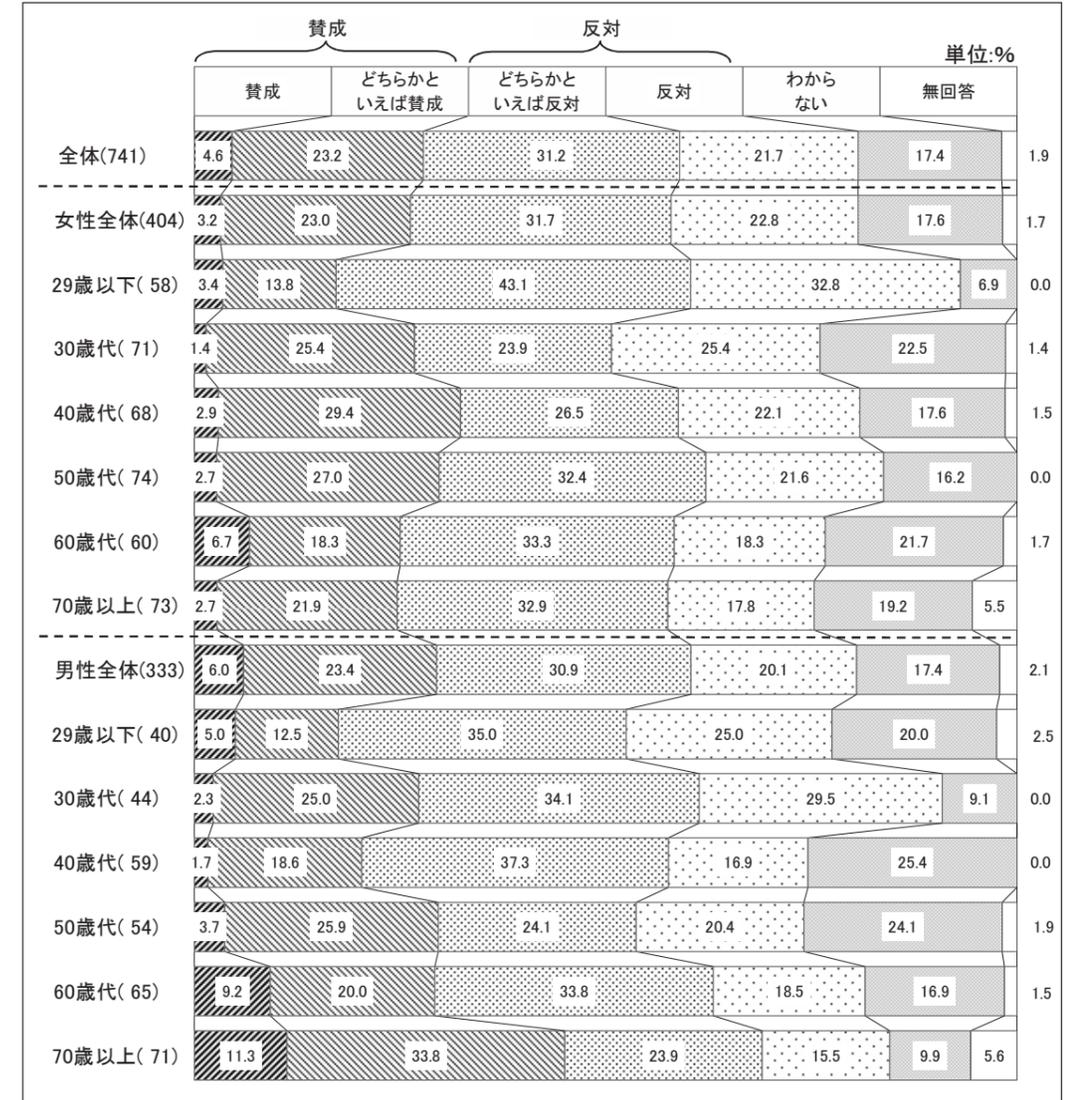
イ) 男女別の傾向

男女とも“賛成”が3割弱、“反対”が5割強であり、性別による大きな傾向の違いはない。（図表13）

ウ) 男女・年代別の傾向

女性の29歳以下では“反対”が75.9%、“賛成”が17.2%であり、若年の女性で固定的性別役割分担意識に反対する意識が強いことがわかる。男性の70歳以上では“賛成”が45.1%であり、男性全体の割合を15ポイント上回っている。（図表13）

【図表13】 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、どのように感じるか



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

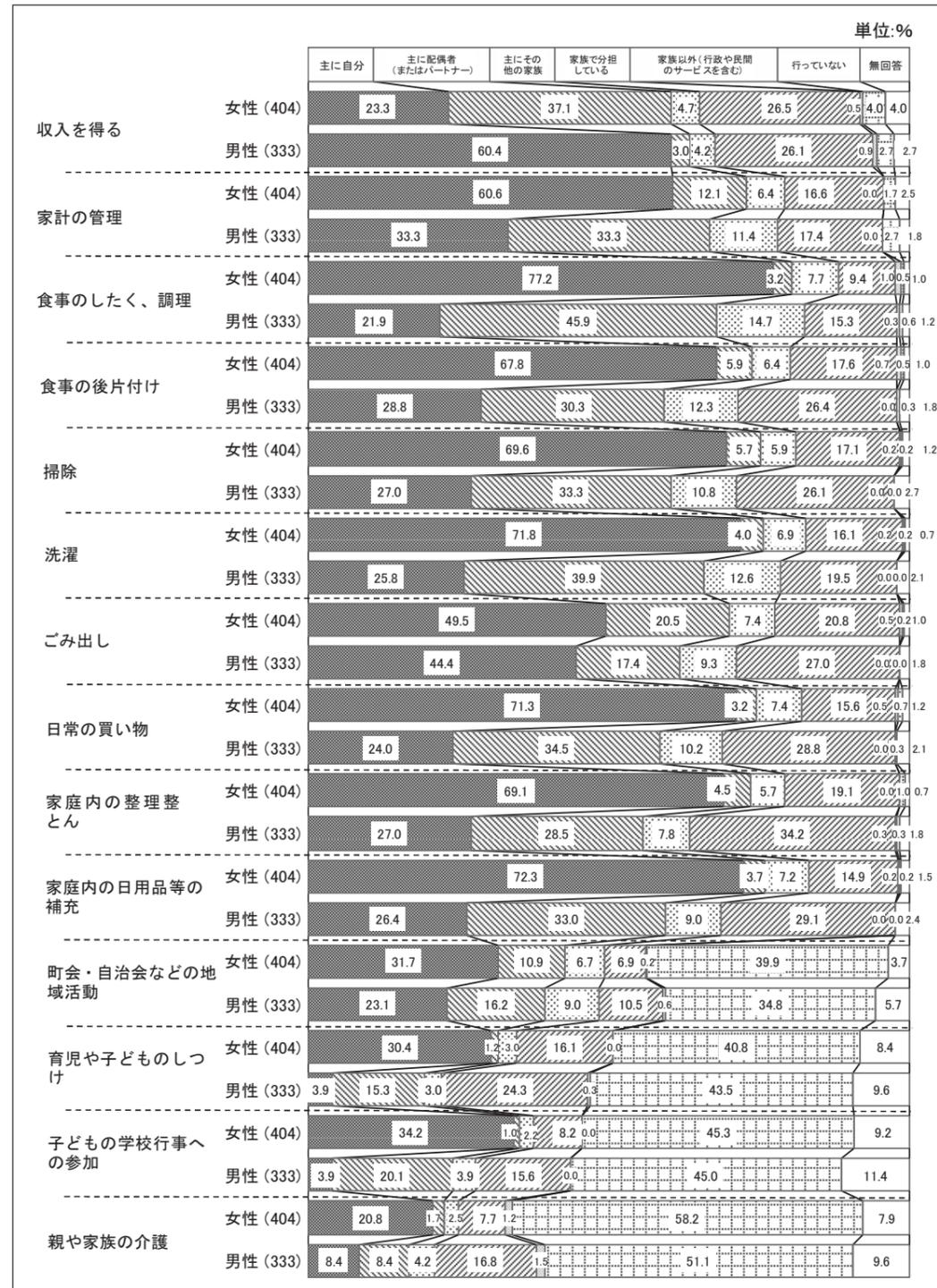
⑧ 家庭における役割分担

多くのことについて、女性は「主に自分」が最も多くなっているのに対して、男性は「主に配偶者（またはパートナー）」が最も多くなっており、家庭における役割が女性に集中していることがわかる。

『家庭内の整理整頓』では、女性で「主に自分」が最も多くなっているのに対して、男性では「家族で分担している」が最も多くなっている。

『収入を得る』では、男性で「主に自分」が最も多くなっているのに対し、女性では「主に配偶者（またはパートナー）」が最も多くなっている。『ごみ出し』では、男女とも「主に自分」が最も多くなっている。（図表14）

【図表 14】 各項目について主にどなたが行っているか



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

⑨ 家事・育児に携わる平均時間

ア) 平日

i 全体の傾向

「30分未満」が22.4%で最も多く、「30分以上1時間未満」(20.1%)、「1時間以上2時間未満」(17.7%)、「2時間以上3時間未満」(14.7%)が続く。2時間未満という回答は60.2%、3時間未満という回答は74.9%となっている。(図表 15)

ii 男女別の傾向

3時間以上という回答は女性(34.7%)が男性(4.2%)を30ポイント上回っている。一方、2時間未満という回答は男性(83.7%)が女性(41.3%)を42ポイント上回っており、女性が家事・育児に携わる時間が男性に比べて長いことがわかる。(図表 15)

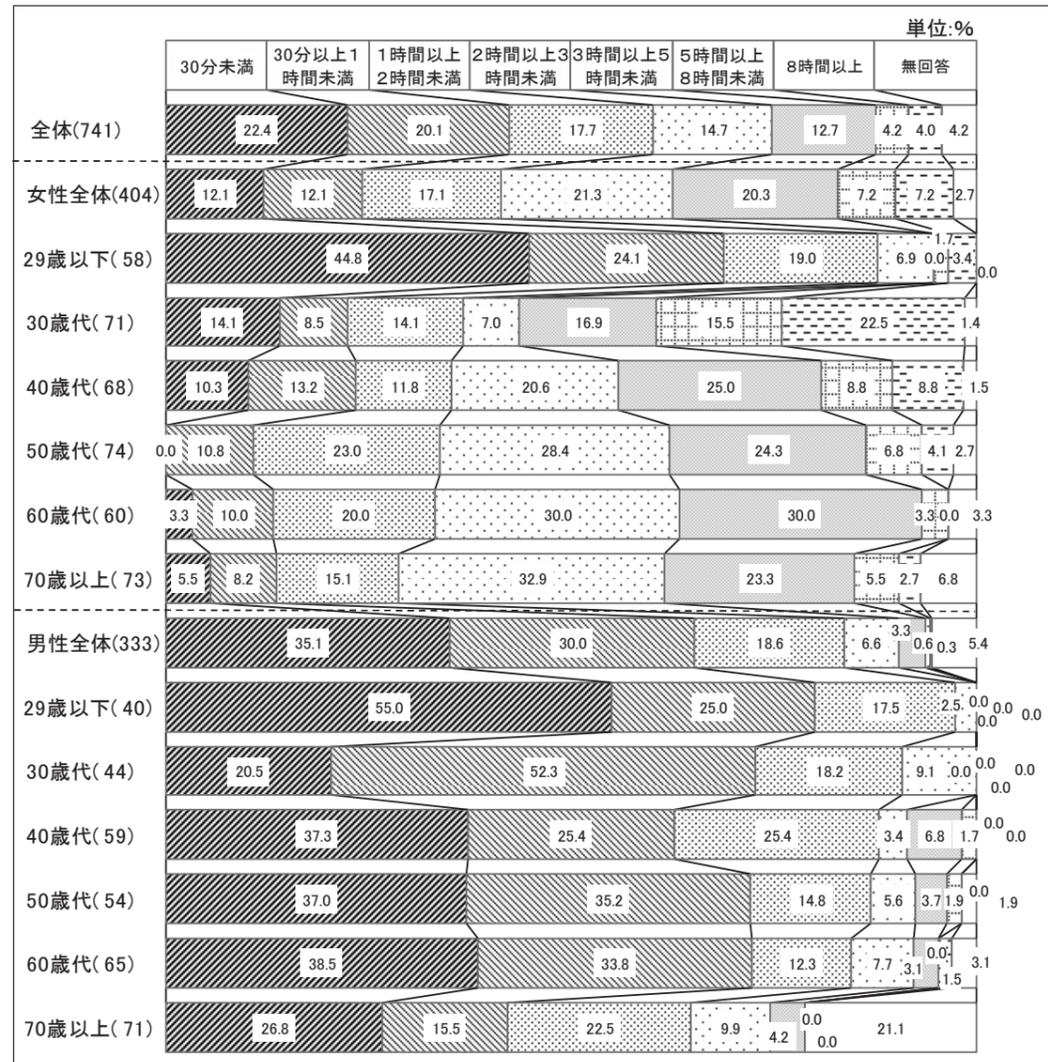
iii 男女・年代別の傾向

女性の2時間未満という回答は、30歳以上で2割から3割台であるのに対し、29歳以下では87.9%を占めている。また、3時間以上という回答は、30歳代と40歳代で4割以上となっている。

男性では、年代を問わず2時間未満という回答が多くなっている。

(図表 15)

【図表15】 家事・育児に携わる平均時間（平日）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

イ) 休日

i 全体の傾向

「1時間以上2時間未満」（19.8%）、「2時間以上3時間未満」（19.4%）がともに多く、「30分以上1時間未満」（15.1%）、「30分未満」（13.5%）と続いている。2時間未満という回答は48.4%、3時間未満という回答は67.8%になっている。（図表16）

ii 男女別の傾向

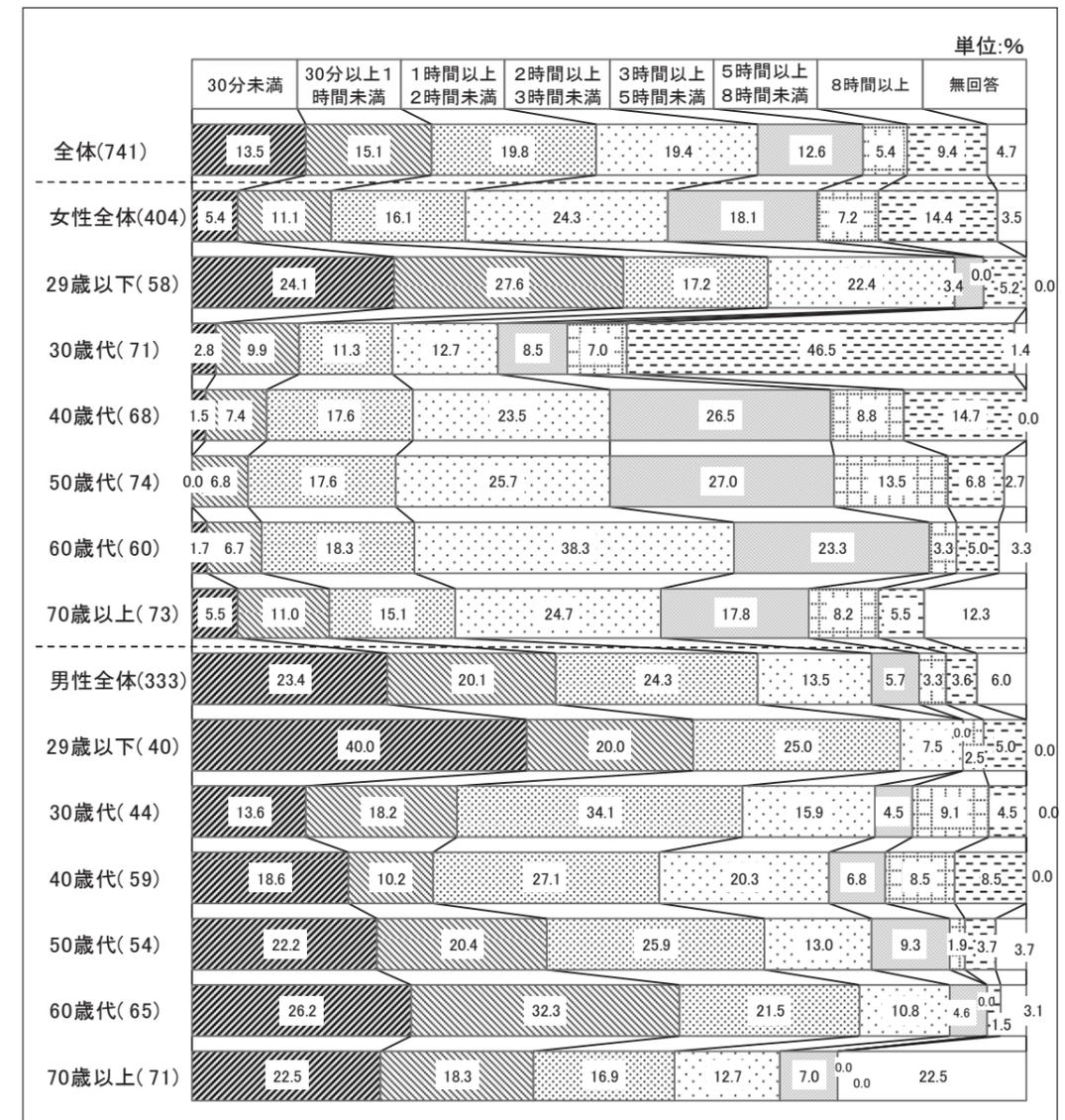
3時間以上という回答は女性（39.7%）が男性（12.6%）を27ポイント上回っている。一方、2時間未満という回答は男性（67.8%）が女性（32.6%）を35ポイント上回っており、男性に比べて女性が携わる時間が

長いことがわかる。（図表16）

iii 男女・年代別の傾向

女性の2時間未満という回答は、30歳以上で2割から3割強であるのに対し、29歳以下では68.9%を占めている。30歳代では3時間以上という回答が62.0%であり、他の年代に比べて特に多くなっているほか、8時間以上という回答が46.5%に達しており、この年代が休日に長時間家事・育児に携わっていることがわかる。男性では、年代を問わず2時間未満という回答が多くなっており、29歳以下と60歳代では8割台となっている。（図表16）

【図表16】 家事・育児に携わる平均時間（休日）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

⑩ 男女が家事、子育て、介護等に積極的に参加するために必要なこと

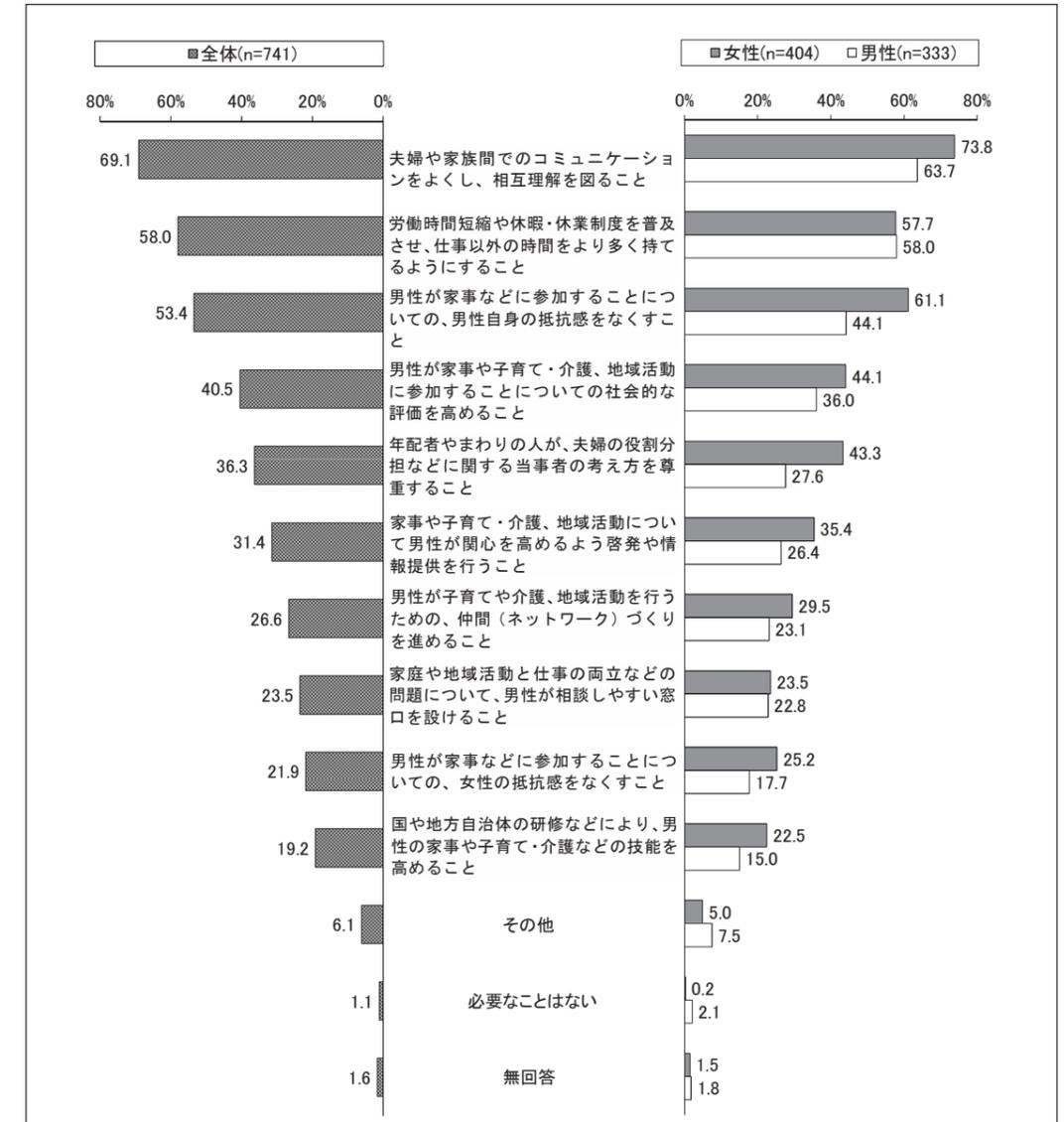
ア) 全体の傾向

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること」が69.1%で最も多く、「労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(58.0%)、「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと」(53.4%)、「男性が家事や子育て・介護、地域活動に参加することについての社会的な評価を高めること」(40.5%)が続いているなど、主に夫婦・家族間での相互理解や労働時間の短縮、男性自身の抵抗感の解消が必要と考えられていることがわかる。(図表17)

イ) 男女別の傾向

「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合は女性が男性を17ポイント、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること」の割合は女性が男性を15ポイント上回っている。(図表17)

【図表17】 男女がともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと



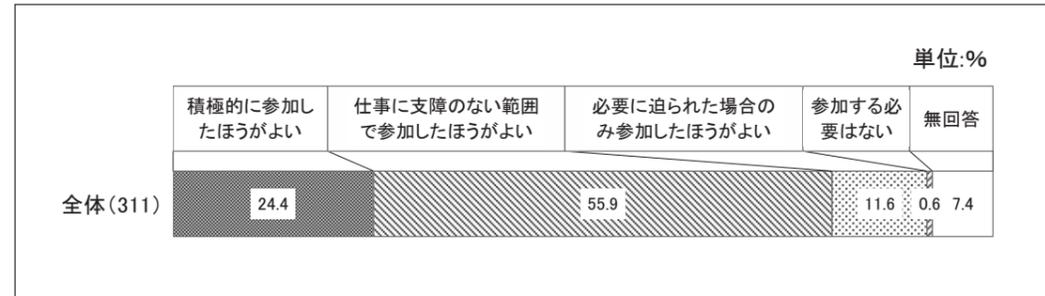
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査 ((区民向け) 令和元年度)

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章 資料編

⑪ 男性従業員が育児・介護に参加することに対する認識

「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が55.9%で最も多く、仕事を優先させるべきという意識が強いことがわかる。「積極的に参加したほうがよい」は24.4%、「必要に迫られた場合のみ参加したほうがよい」は11.6%、「参加する必要はない」は0.6%となっている。(図表18)

【図表18】 男性従業員が育児・介護に参加することについてどう考えているか

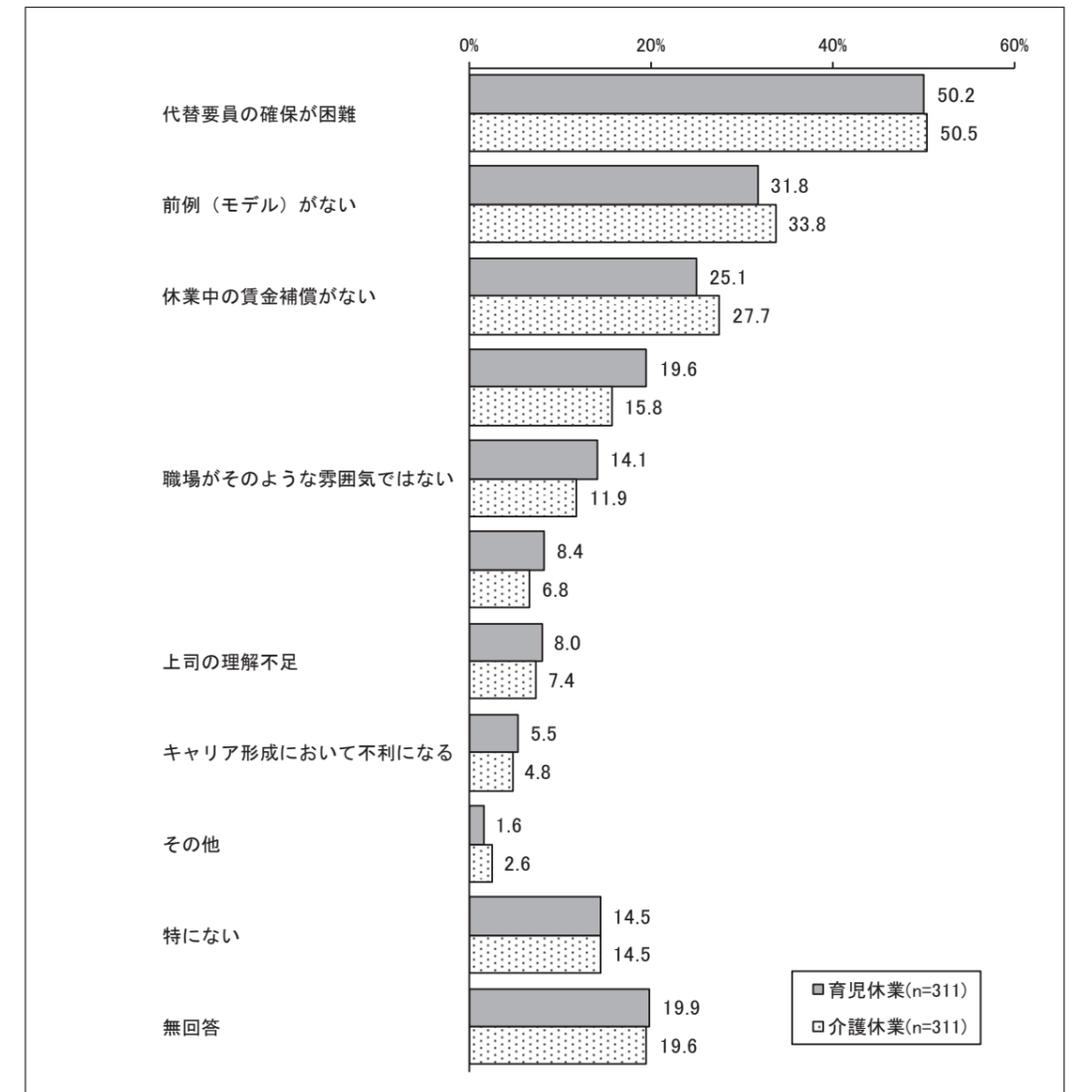


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑫ 男性の育児休業・介護休業取得の課題

育児休業、介護休業とも「代替要員の確保が困難」が5割強で最も多く、「前例（モデル）がない」が3割強、「休業中の賃金補償がない」が2割台半ばから3割弱、「男性自身に育児・介護休業を取得する意識がない」が1割台半ばからほぼ2割で続く。(図表19)

【図表19】 男性が育児休業・介護休業を取得することにあたっての課題



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

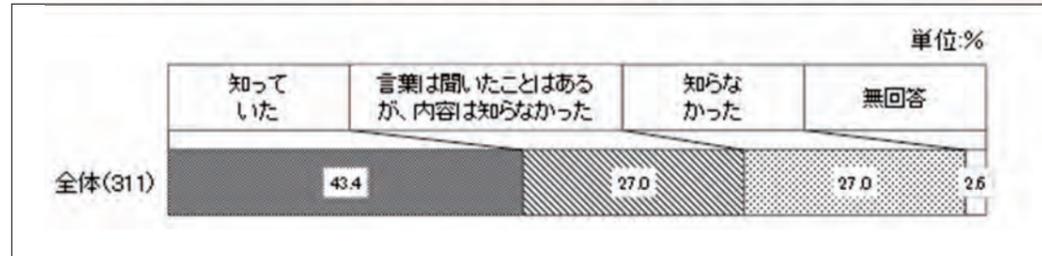
⑬ ワーク・ライフ・バランスの認知度

「知っていた」が43.4%で最も多く、「言葉は聞いたことはあるが、内容は知らなかった」「知らなかった」（それぞれ27.0%）が続く。

(図表20)

第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

【図表20】 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度

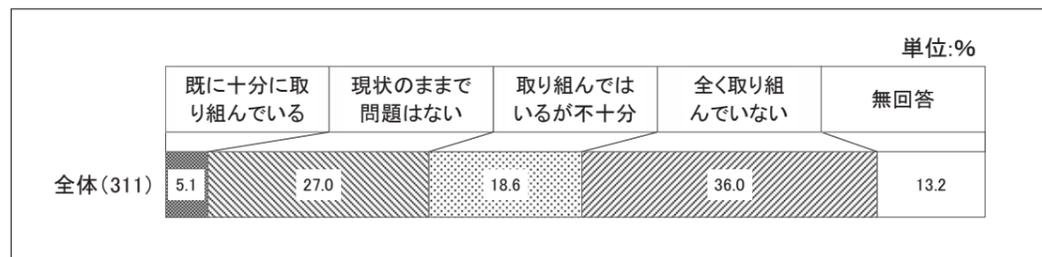


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑭ ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性

「既に十分に取り組んでいる」が5.1%、「現状のままで問題はない」が27.0%であり、全体の3割強の事業所で取組が十分もしくは問題がないと感じていることがわかる。一方、「取り組んではいるが不十分」が18.6%、「全く取り組んでいない」は36.0%となっており、全体の半数以上の事業所で取組が十分進んでいないと認識されている。（図表21）

【図表21】 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性

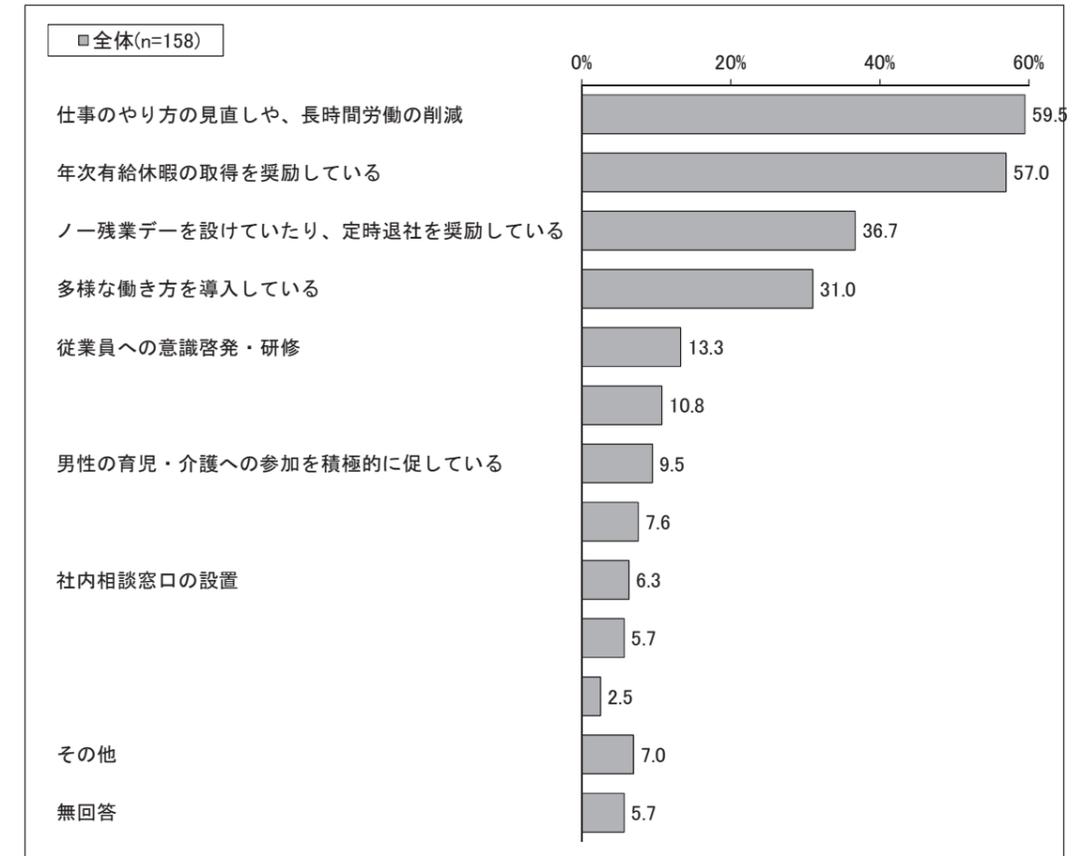


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑮ ワーク・ライフ・バランスの取組内容

「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」が59.5%で最も多く、「年次有給休暇の取得を奨励している」(57.0%)、「ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している」(36.7%)、「多様な働き方を導入している」(31.0%)が続く。（図表22）

【図表22】 ワーク・ライフ・バランスの取組内容



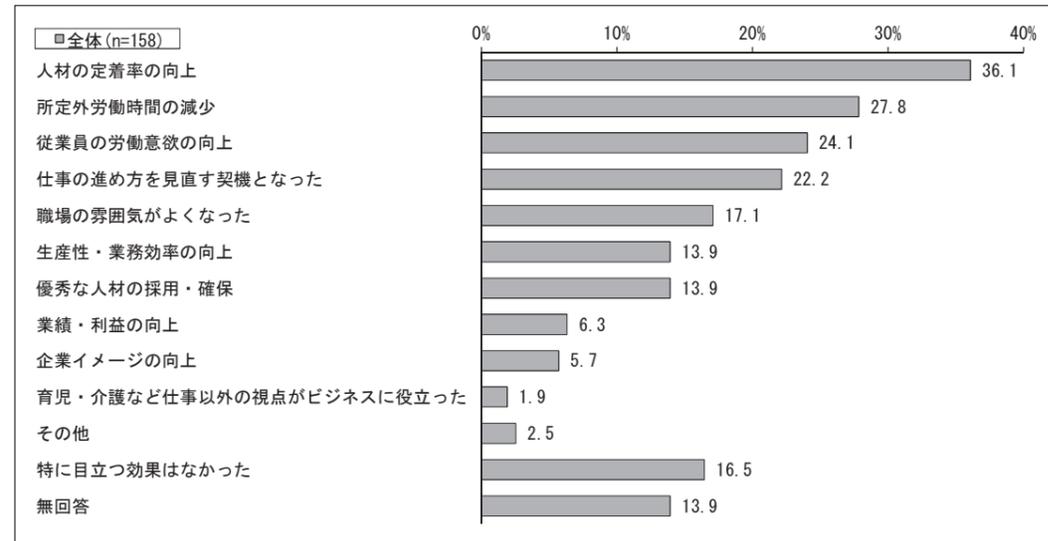
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑯ ワーク・ライフ・バランスの取組の効果

「人材の定着率の向上」が36.1%で最も多く、「所定外労働時間の減少」(27.8%)、「従業員の労働意欲の向上」(24.1%)、「仕事の進め方を見直す契機となった」(22.2%)が続く。（図表23）

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

【図表23】 ワーク・ライフ・バランス取組の効果

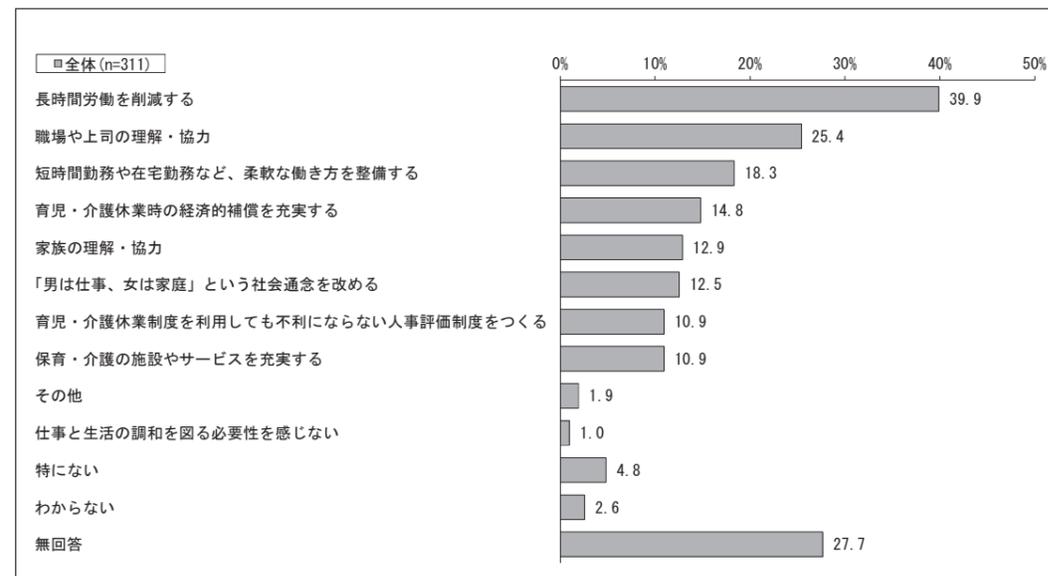


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑰ 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと

「長時間労働を削減する」が39.9%で最も多く、「職場や上司の理解・協力」(25.4%)、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(18.3%)、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」(14.8%)が続く。(図表24)

【図表24】 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

(2) 北区の現況

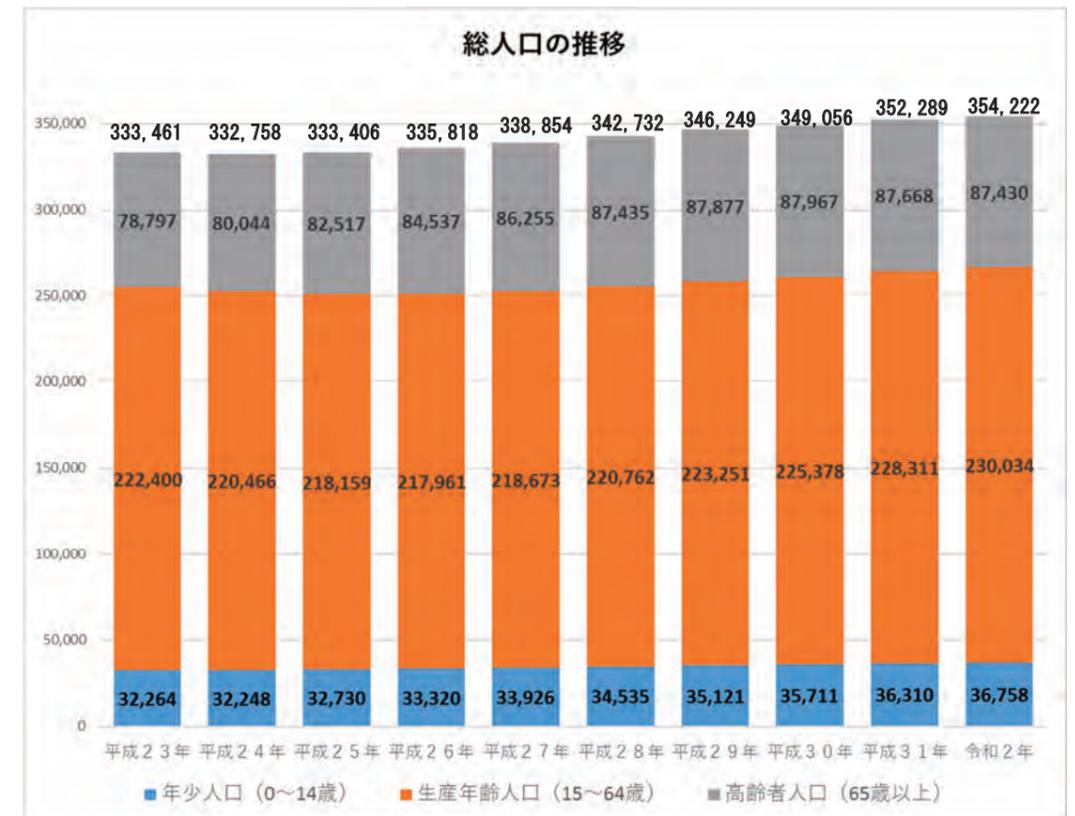
① 総人口の推移

北区の総人口は増加が続いており、平成31（2019）年から35万人を超え、令和2（2020）年4月1日現在354,222人となっている。

年齢階層別にみると、平成26（2014）年まで減少傾向にあった生産年齢人口（15～64歳）は、平成27（2015）年以降、増加に転じている。年少人口（0～14歳）は増加傾向、高齢者人口（65歳以上）は平成28（2016）年からは横ばいとなっている。(図表25)

また社会動態では、平成22（2010）年から転出より転入が上回って推移している。(図表26)

【図表25】



出典：住民基本台帳（各年4月1日現在）
 ※平成23～24年は住民基本台帳人口に外国人登録者を加えた数

第1章 1
 2
 3
 4
 第2章 1
 2
 第3章 1
 2
 第4章 I
 II
 III
 IV
 第5章 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 第6章 資料編

【図表26】



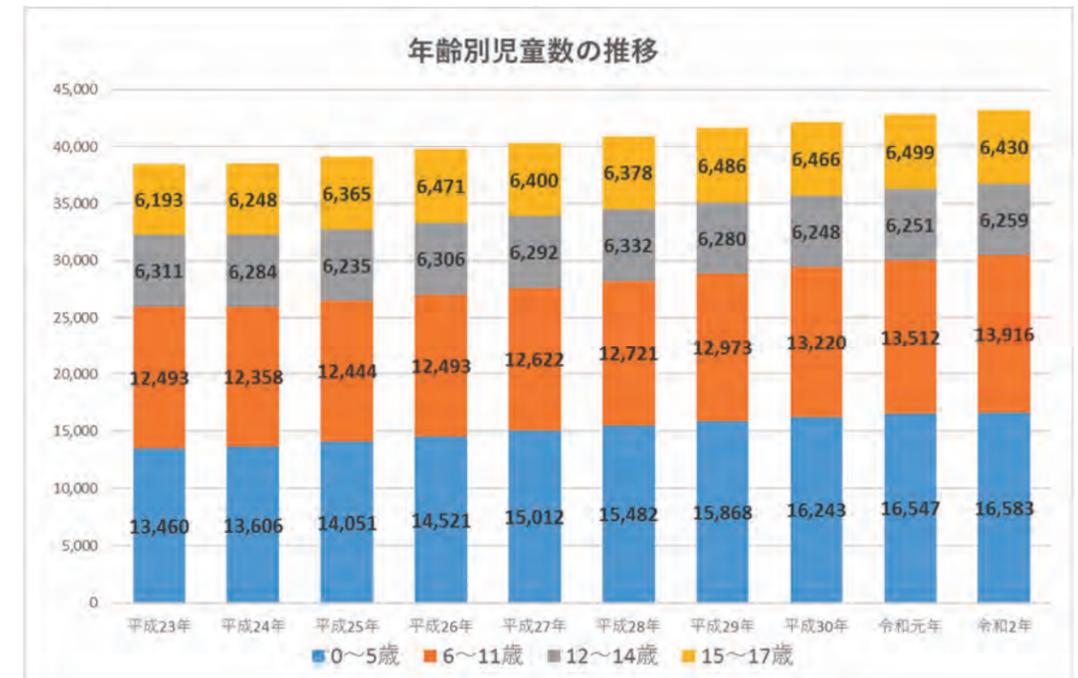
出典：東京都統計データ「人口の動き」

② 子どもの人数及び子どものいる世帯数の推移

0～18歳未満の児童数は増加傾向が続いており、特に0～5歳の増加がみられる。(図表27) 北区の合計特殊出生率は、令和元(2019)年は1.18であり、全国の1.36を下回り、東京都1.15を上回っている。(図表28)

前回の国勢調査によると、子どものいる一般世帯数は、平成12(2000)年以降減少傾向にあったが、平成27(2015)年には増加している。(図表29)

【図表27】



出典：住民基本台帳（各年4月1日現在）
 ※平成23～24年は住民基本台帳人口に外国人登録者を加えた数

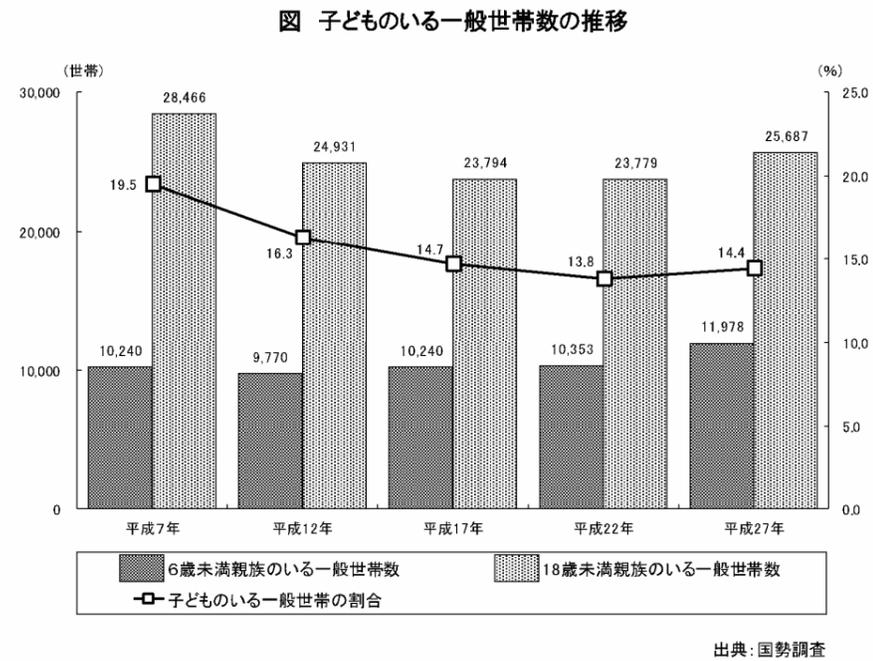
【図表28】



出典：厚生労働省「人口動態統計」、東京都「人口動態統計」
 ※北区の数値は枠で囲っている

第1章 1
 2
 3
 4
 第2章 1
 2
 第3章 1
 2
 第4章 1
 II
 III
 IV
 第5章 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 第6章
 資料編

【図表29】



※国勢調査では、世帯を「一般世帯」と「施設等の世帯」に区分しています。「施設等の世帯」とは、寮・寄宿舎の学生・生徒、病院・療養所の入院者、社会施設の入所者、自衛隊営舎内居住者、矯正施設の入所者等です。

③ 就学前の子どもの保護者の状況

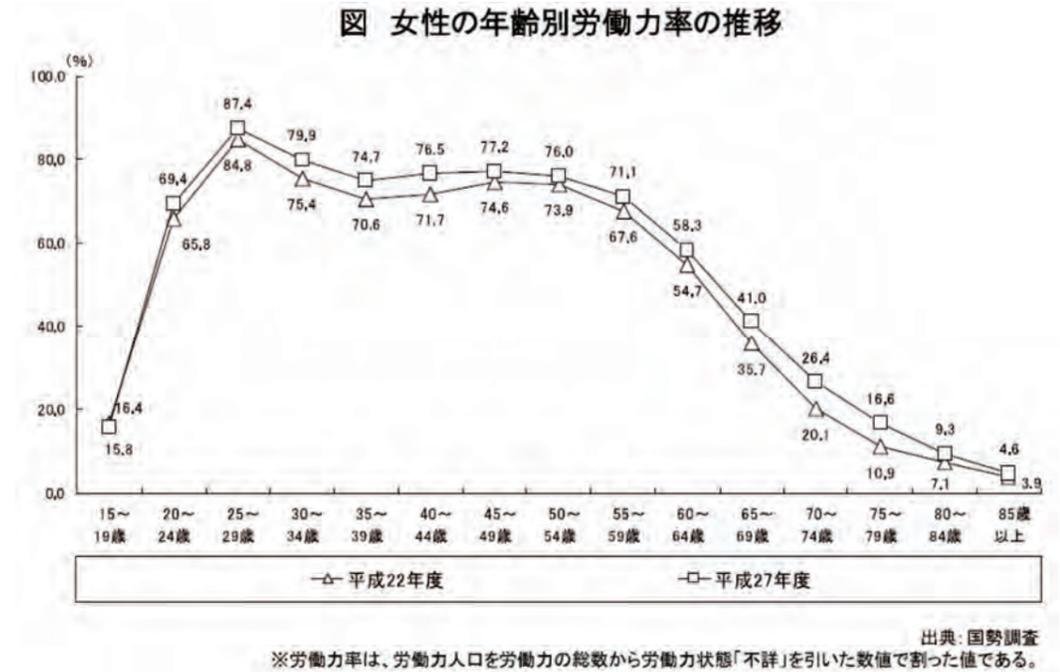
女性の年齢別労働率は、結婚・育児にあたる30～39歳にかけて低下がみられ、いわゆる「M字カーブ」を描いているが、平成27（2015）年の国勢調査では「M字カーブ」は緩やかになっている。（図表30）

北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年10月）では、前回調査よりも保護者はフルタイムで働く母親が増加しており、父親は前回調査同様、フルタイムが8割を超えている。（図表31）

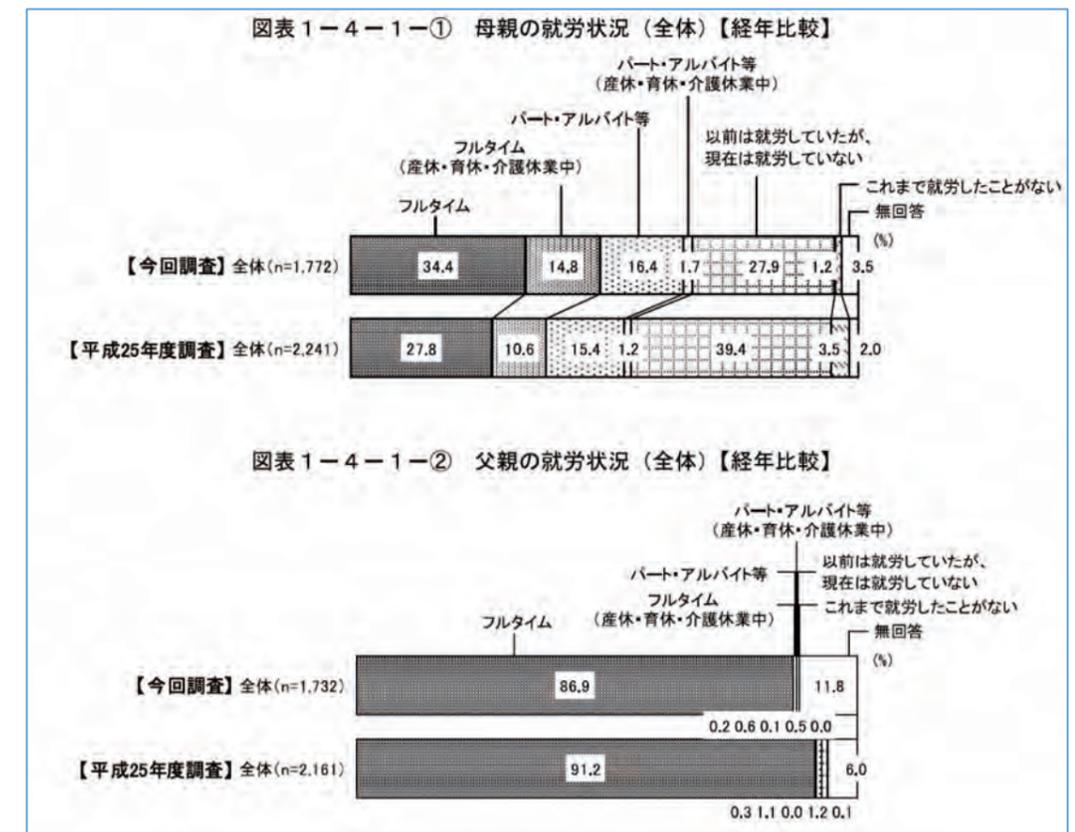
育児休業制度の取得については、取得した母親が54.3%であるのに対し、父親は6.0%にとどまっている。

子どもと関わる時間では、平日においては母親は4時間以上が7割以上であるが、父親は2時間以下が7割となっている。休日においては、母親・父親とも4時間以上が8割となっている。（図表32 図表33）

【図表30】

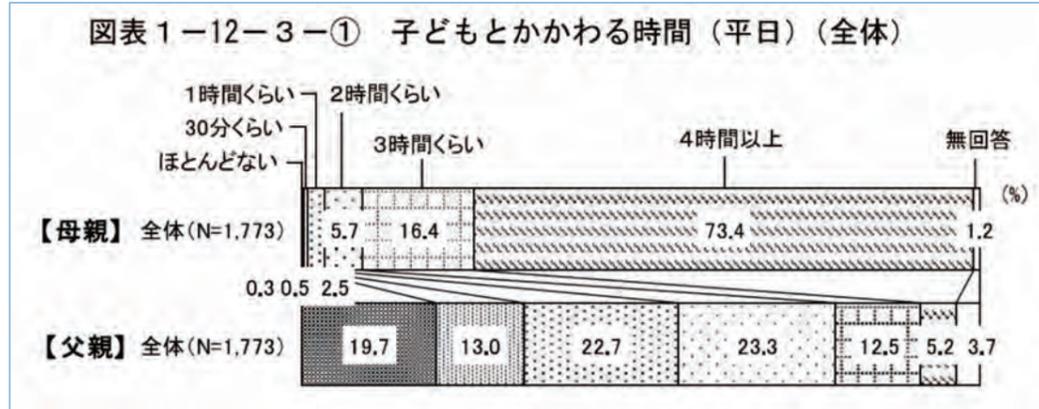


【図表31】

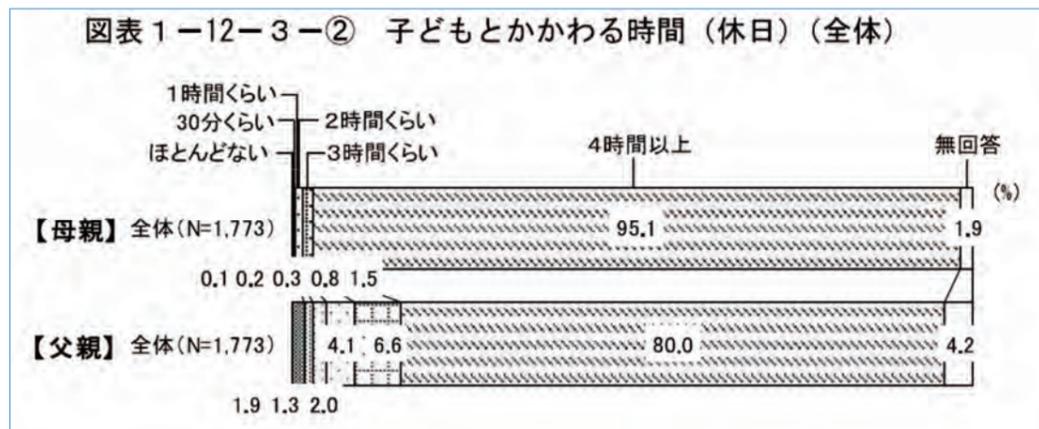


出典：平成30年度北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査報告書

【図表32】



【図表33】



出典：平成30年度北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査報告書

④ 待機児童数

保育園待機児童数は、平成28（2016）年の232人から平成30（2018）年には42人と減少したが、平成31（2019）年には増加し119人となっている。年齢別にみると各年とも1歳児が最も多くなっている。（図表34）

【図表34】

年齢別待機児童数

（単位：人）

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
0歳児	7	5	7	18	30	49	31	3	16	13
1歳児	21	16	76	22	88	112	35	29	67	41
2歳児	5	12	25	17	29	61	5	2	27	20
3歳児	3	-	17	12	13	10	11	8	9	5
4歳児以上	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計	38	33	125	69	160	232	82	42	119	79

出典：保育課集計（各年4月1日現在）

⑤ 結婚や出産、男女の役割などに対する考え方について

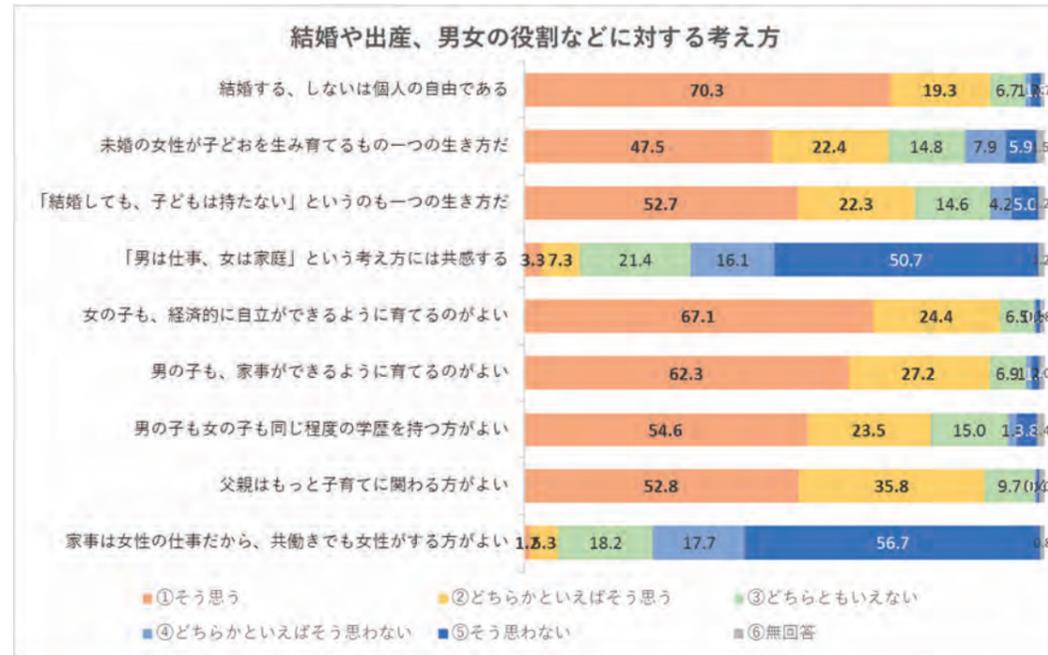
北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、結婚や出産、男女の役割などに対する考え方について聞いたところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせた『そう思う』の割合が高いのは、“女の子も、経済的に自立ができるように育てるのがよい”（91.5%）で9割を超え、“結婚する、しないは個人の自由である”（89.6%）と“男の子も、家事ができるように育てるのがよい”（89.5%）で9割となっている。

一方、「どちらかと言えばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた『そう思わない』の割合が高いのは、“家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい”（74.4%）で7割半ば、“「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する”（66.8%）で7割近くとなっている。

「結婚や出産に必ずしもこだわる必要はない」という生き方の多様性を認める考え方や、「特定の性別だけが特定の役割をする訳ではない」という男女平等の考え方の方が多いという結果となっている。（図表35）

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章 資料編

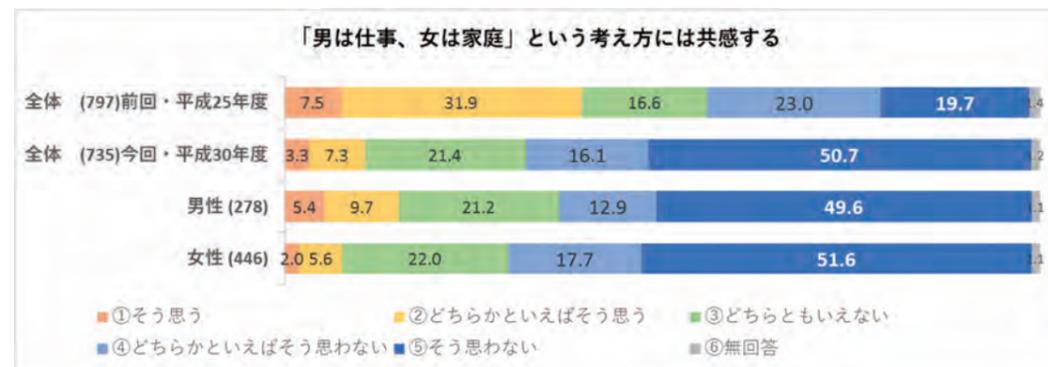
【図表35】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

「男は仕事、女は家庭という考え方には共感する」という考え方では、前回調査と比較すると、『そう思う』は28.8ポイント減少し、『そう思わない』は24.1ポイント増加しており、性別で見ると、『そう思う』は女性が男性よりも5.1ポイント高くなっている。（図表36）

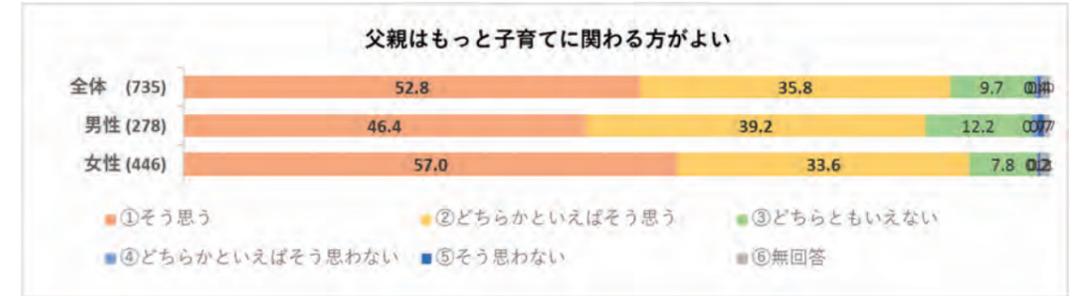
【図表36】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

「父親はもっと子育てに関わる方がよい」という考え方に、『そう思う』（88.6%）と9割近くとなっており、性別で見ると『そう思う』は女性が男性より5.0ポイント高くなっている。（図表37）

【図表37】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

また、家庭での家事は主にどなたが行っているか聞いたところ、「ひとり暮らし」以外で配偶者及び子どもがいる男女別で見ると、女性はすべての項目で“自分”が最も高いが、男性はゴミ出し以外の項目は“配偶者”が高く、ほとんどの家事を女性が行っているという結果となった。（図表38）

【図表38】

図表 1-2-4 家庭での家事分担一性・配偶者の有無・子どもの有無別（ひとり暮らしを除く）

【配偶者がいる・女性・子どもがいる】

n = 173	(%)													
	父	母	自分	配偶者	配偶者の息子	配偶者の娘	息子	娘	分一部・交代制で	分担・交代制	サービスの利用	その他	やっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	8.1	76.9	3.5	0.0	0.0	0.0	0.6	5.8	2.9	0.6	0.0	0.0	1.7
b) 食事の後片付け	1.2	6.4	64.7	12.7	0.0	0.0	0.0	0.0	6.4	6.9	0.0	0.0	0.0	1.7
c) 掃除	1.2	5.2	67.6	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	8.1	9.2	0.0	0.0	0.0	1.2
d) 洗濯	0.6	5.8	76.9	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.6	2.9	0.0	0.0	0.0	1.7
e) 日用品の買い物	0.0	5.8	68.2	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	11.0	0.0	0.6	0.0	3.5
f) ゴミ出し	3.5	4.0	40.5	32.4	0.0	0.0	0.6	1.2	7.5	9.2	0.0	0.0	0.0	1.2
g) 育児	0.0	4.6	44.5	1.7	0.6	0.0	0.0	0.0	7.5	11.0	0.0	3.5	16.8	9.8
h) 介護	0.6	2.3	11.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	3.5	1.2	3.5	63.0	9.8

出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）

図表 1-2-4

家庭での家事分担一性・配偶者の有無・子どもの有無別（ひとり暮らしを除く） 続き

【配偶者がいる・男性・子どもがいる】

n = 107	(%)													
	父	母	自分	配偶者	配偶者の息子	配偶者の娘	息子	娘	分一部・交代制で	分担・交代制	サービスの利用	その他	やっていない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	12.1	4.7	61.7	0.0	0.0	0.0	1.9	7.5	8.4	0.0	0.9	0.0	2.8
b) 食事の後片付け	0.9	10.3	17.8	42.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.3	15.9	0.0	0.9	0.0	2.8
c) 掃除	1.9	11.2	15.0	45.8	0.0	0.0	0.0	0.9	10.3	12.1	0.0	0.9	0.0	1.9
d) 洗濯	0.9	12.1	6.5	59.8	0.0	0.0	0.0	0.9	8.4	7.5	0.0	1.9	0.0	1.9
e) 日用品の買い物	0.9	10.3	11.2	41.1	0.0	0.0	0.0	0.9	11.2	15.9	0.0	3.7	0.0	4.7
f) ゴミ出し	7.5	9.3	34.6	29.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5	10.3	0.0	0.0	0.0	1.9
g) 育児	0.0	5.6	0.9	22.4	0.9	0.9	0.0	2.8	8.4	19.6	0.0	4.7	22.4	11.2
h) 介護	1.9	0.0	2.8	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	4.7	0.0	4.7	66.4	11.2

出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）

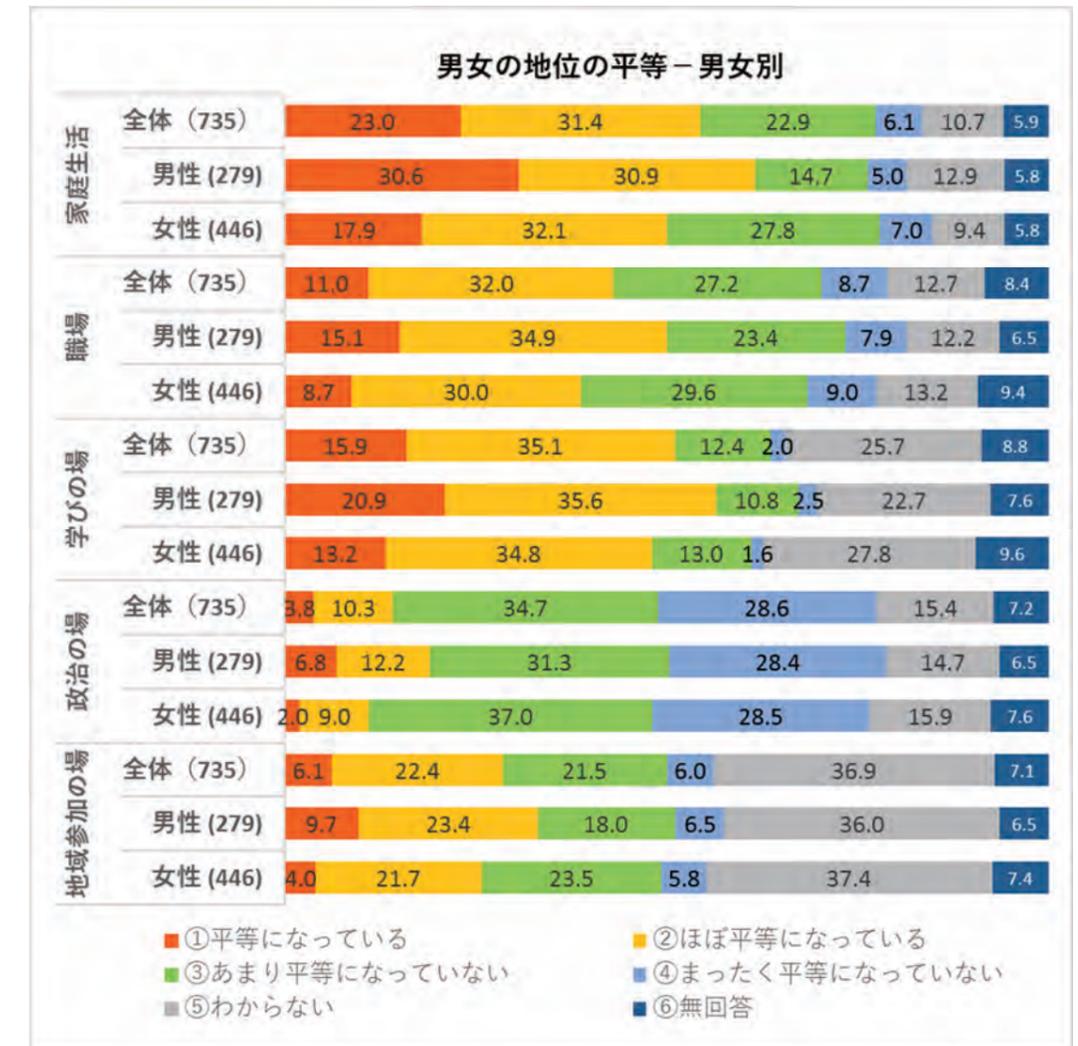
⑥ 男女の地位の平等について

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている（ほぼ平等を含む）」は、家庭生活・職場・学びの場では5割を超えているが、政

治の場では平等になっていないと考えている人が多い。

また男女別にみると、全ての項目において男性よりも女性の方が「平等になっている」の割合が低く、男女での認識に差異があることが伺える。（図表39）

【図表39】



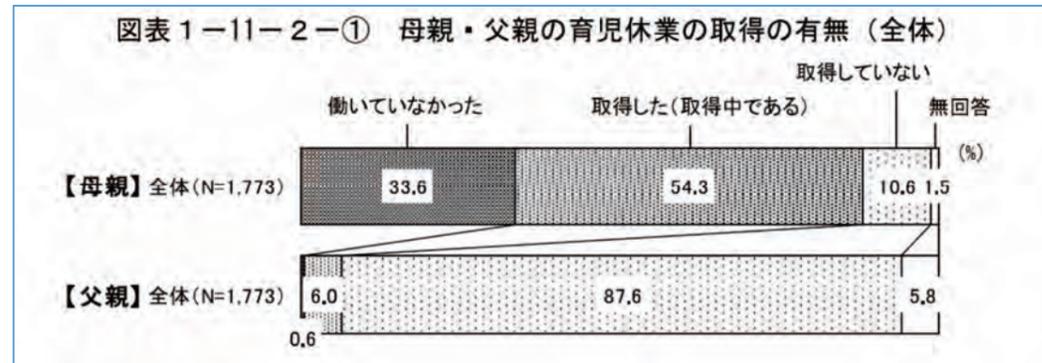
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

⑦ 育児休業制度について

ア) 育児休業制度の取得状況

北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年10月）では、子どもが生まれた時に育児休業を取得したか聞いたところ、取得した母親が54.3%であるのに対し、父親は6.0%にとどまっている。（図表40）

【図表40】

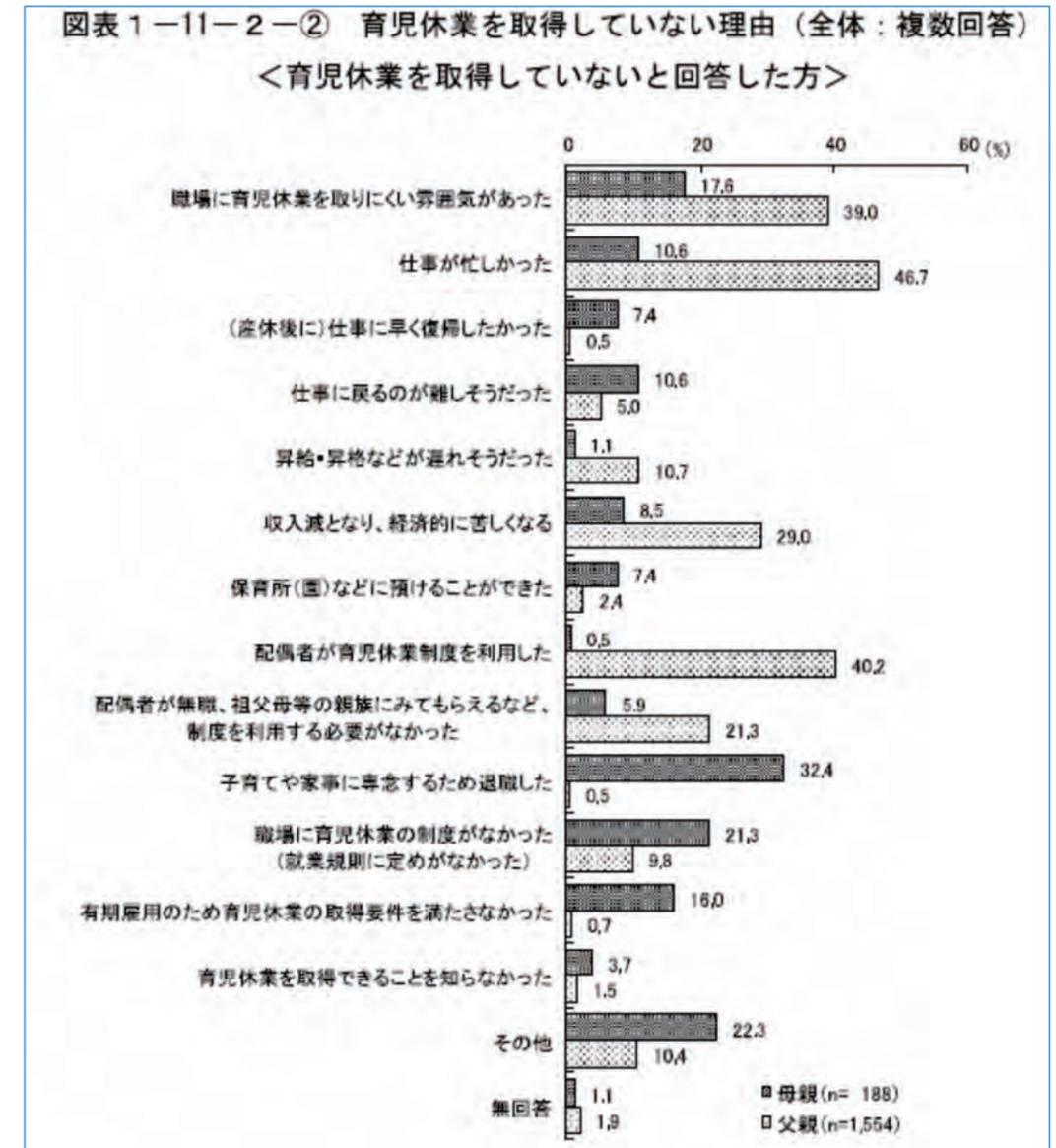


出典：平成30年度北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査報告書

育児休業制度を取得していない理由を聞いたところ、母親は「子育てや家事に専念するため退職した（32.4%）」が最も多く、「職場に育児休業の制度がなかった（就業規則に定めがなかった）（21.3%）」、「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった（17.6%）」と続いている。

父親は「仕事が忙しかった（46.7%）」が最も多く、「配偶者が育児休業を利用した（40.2%）」、「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった（39.0%）」が続いている。（図表41）

【図表41】



出典：平成30年度北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査報告書

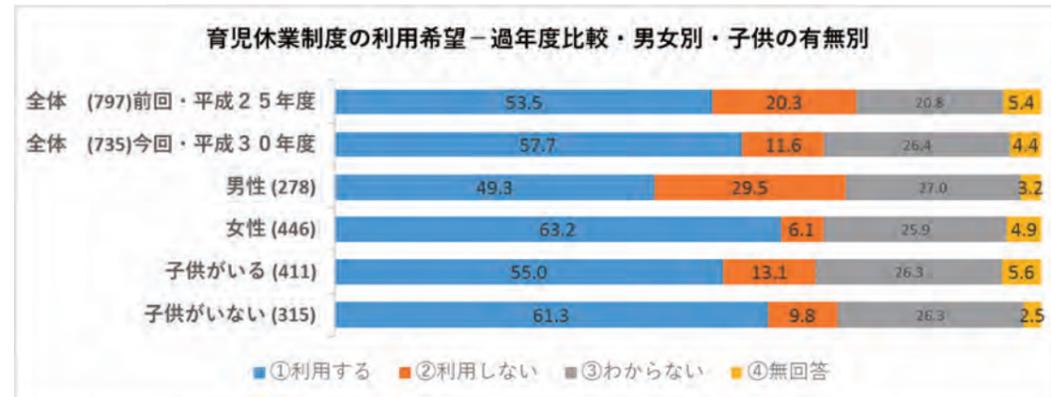
イ) 育児休業制度の利用意向

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、仮にあなたやあなたの配偶者がこれから出産する場合、あなたは育児休業制度を利用するか聞いたところ、「利用する」（57.7%）が6割近く、前回調査と比較すると、「利用する」は4.2ポイント増加している。

性別で見ると、「利用する」は女性が男性より13.9ポイント高くなっており、子どもの有無別で見ると、「利用する」は“子どもがいない”が“子どもがいる”より6.3ポイント高くなっており、

男性の利用希望もあるものの、「基本的には女性が休業して育児」という考えを持つ世帯が多いことが伺える。(図表42)

【図表42】



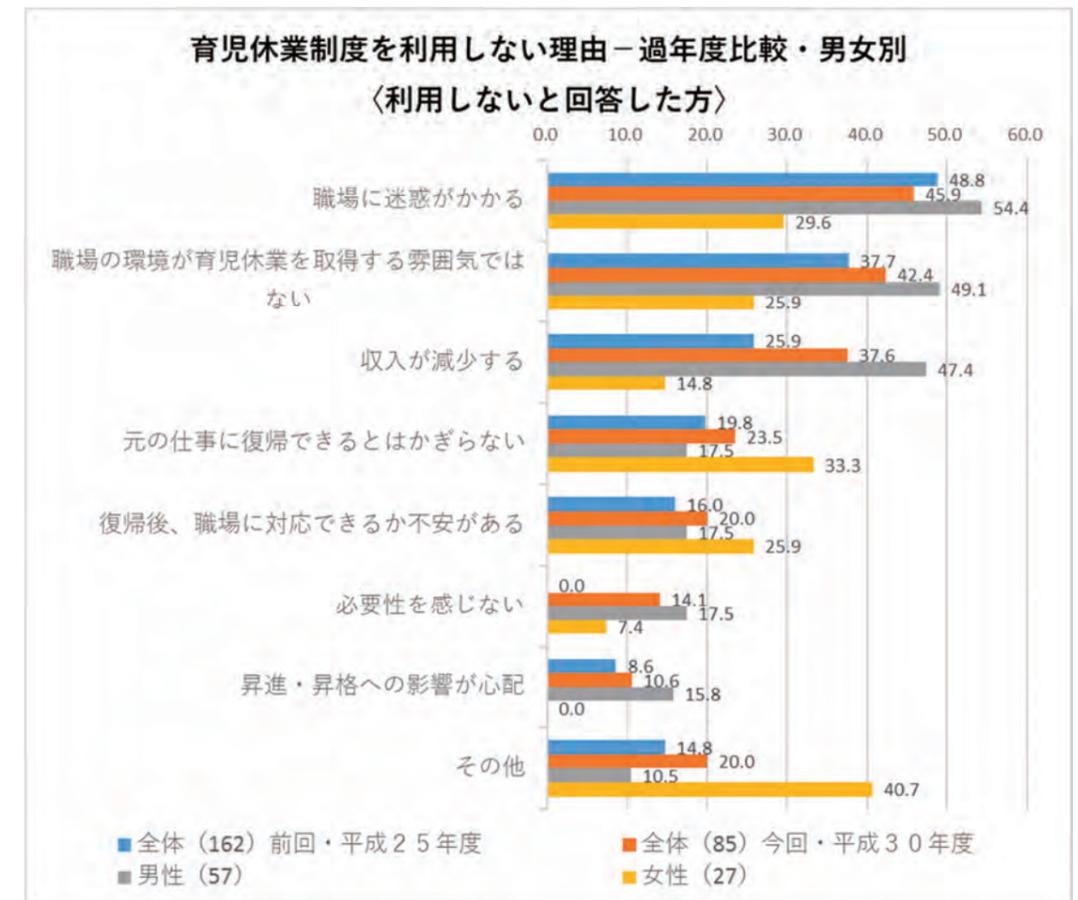
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

「利用しない」と答えた方（85人）に、育児休業制度を利用しない理由を聞いたところ、「職場に迷惑がかかる」（45.9%）が4割半ばと最も高くなっており、前回調査と比較すると、「収入が減少する」は11.7ポイント増加している。

性別でみると、「職場の環境が育児休業を取得する雰囲気ではない」は男性が女性より23.2ポイント高く、「職場に迷惑がかかる」でも男性が女性より24.8ポイント高くなっている。一方、「元の仕事に復帰できるとはかぎらない」は女性が男性より15.8ポイント高くなっている。

男性では職場に迷惑がかかる、職場の雰囲気・収入の減少、女性では元の仕事への復帰の可否や復職後の不安の割合が高いなど、大きな男女差がみられるため、男女それぞれに異なった支援をするなどといった対策が必要である。(図表43)

【図表43】



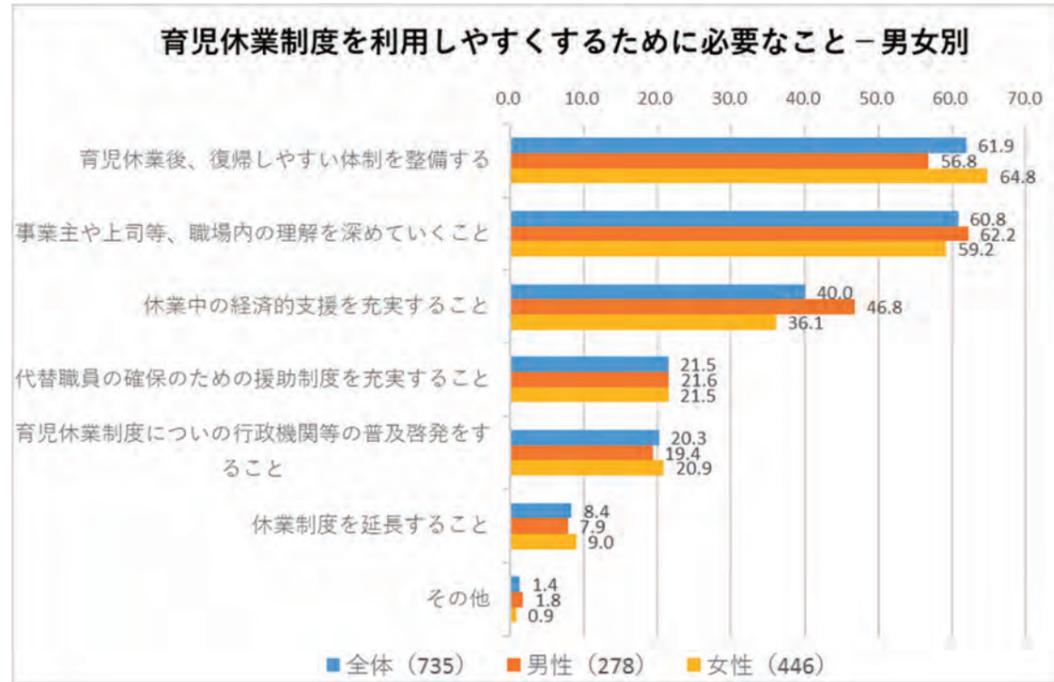
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

ウ) 育児休業制度を利用しやすくするために必要なこと

育児休業制度を利用しやすくするために必要なことを聞いたところ、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」（61.9%）が6割を超え最も高く、性別でみると、「休業中の経済的支援を充実すること」は男性が女性より10.7ポイント高くなっている。

体制の整備・職場内の理解・経済的支援の充実の割合が高い結果となっている。(図表44)

【図表44】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

⑧ ワーク・ライフ・バランスに対する考え方

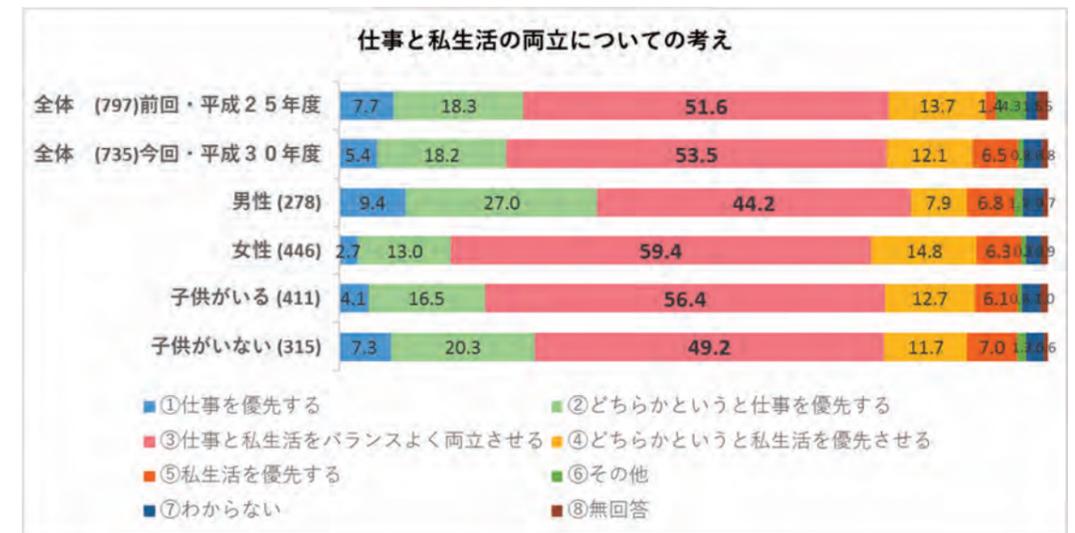
ア) 仕事と私生活の両立について

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、仕事と私生活の両立についての考えを聞いたところ、全体では「仕事と私生活をバランスよく両立させる」が最も高く5割を超えている。

「仕事と私生活をバランスよく両立させる」の割合は、性別では女性が男性より約15ポイント高くなっており、子どもの有無別では子どもがいる方が子どもがいない方より約7ポイント高くなっている。

男性は「仕事を優先」が顕著に高く、女性は「バランスよく」が半数を越えており、男女差が大きい。（図表45）

【図表45】



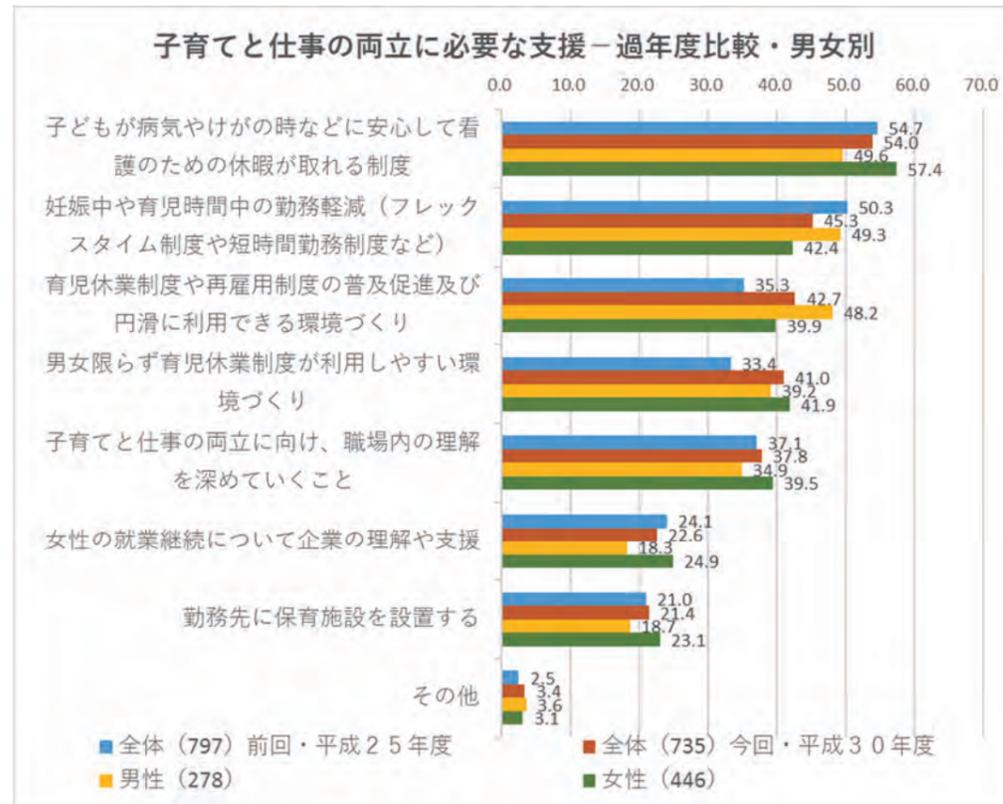
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

イ) 子育てと私生活の両立に必要な支援

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、子育てと仕事の両立支援を図るために、職場においてどのような制度や支援策の充実が必要だと思うか聞いたところ、前回調査と比較すると、「男女問わず育児休業制度が利用しやすい環境づくり」は7.6ポイント増加し、「育児休業制度や再雇用制度の普及促進及び円滑に利用できる環境づくり」は7.4ポイント増加している。

性別で見ると、「子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度」は女性が男性より7.8ポイント高くなっている。一方、「育児休業制度や再雇用制度の普及促進及び円滑に利用できる環境づくり」は男性が女性より8.3ポイント高くなっている。（図表46）

【図表46】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

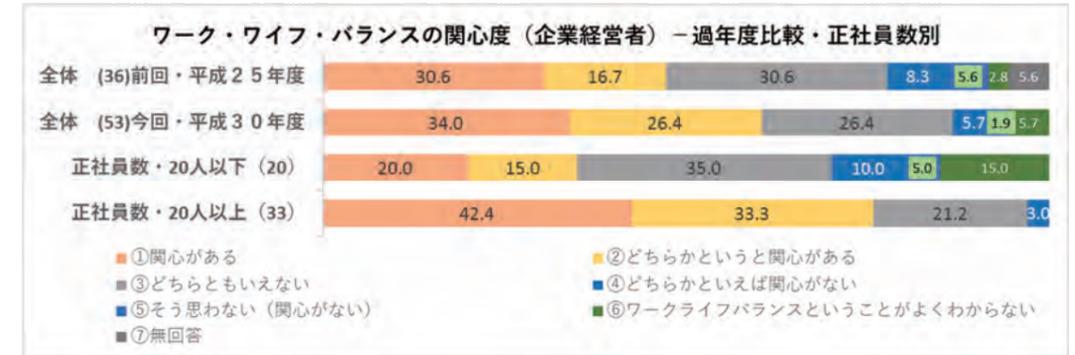
⑨ 区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスについての状況

ア) ワーク・ライフ・バランスへの関心度

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、区内企業経営者にワーク・ライフ・バランスについてどの程度関心があるか聞いたところ、前回調査と比較すると、『関心がある（「どちらかと言えば関心がある」を含む）』は13.1ポイント増加している。

20人以下の規模の企業では「関心がある」が低いため、企業として社内環境を見直す時間的余裕がとれないなどといった理由が考えられる。（図表47）

【図表47】



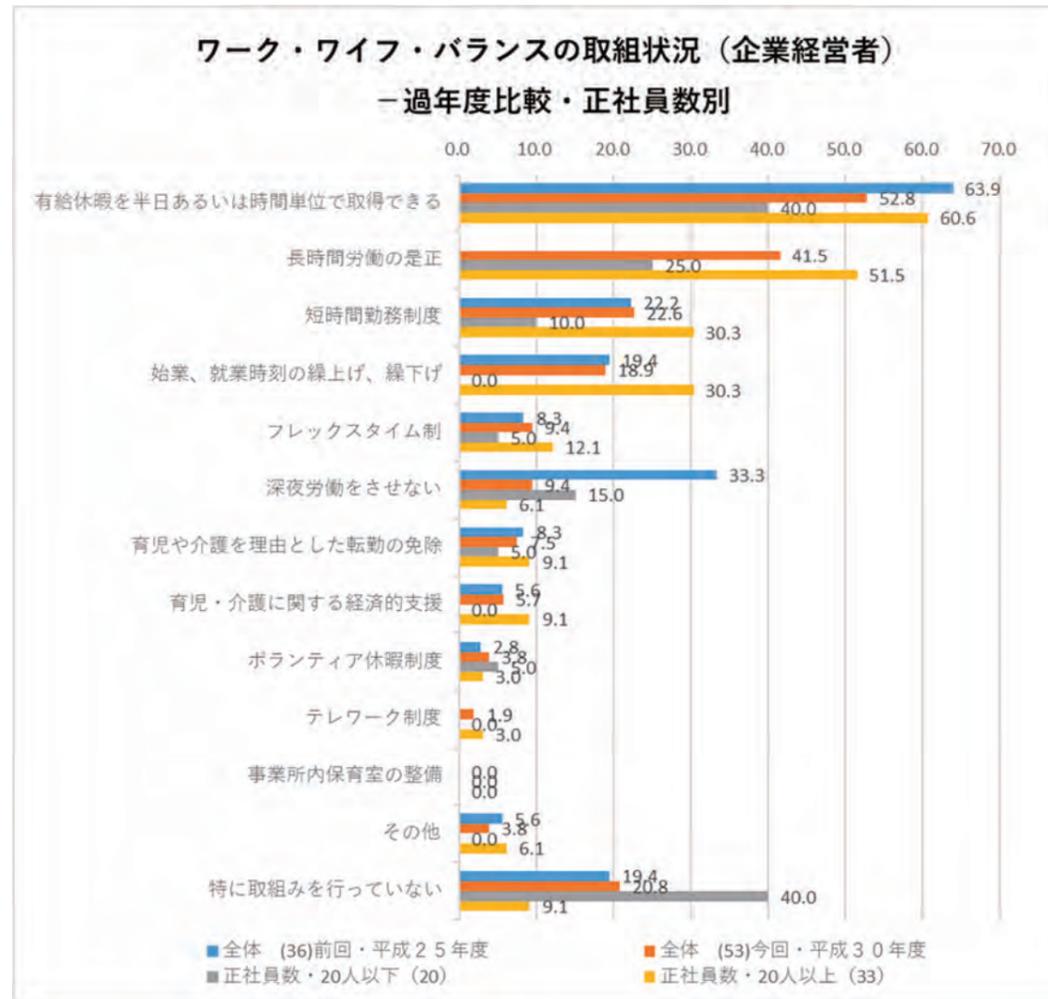
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

イ) ワーク・ライフ・バランスの取組状況

また、企業でワーク・ライフ・バランスの取り組み状況について聞いたところ、「有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる」（52.8%・28社）が5割を超え最も高くなっており、正社員数別で見ると、“21人以上”が“20人以下”より「始業、就業時刻の繰上げ、繰下げ」は30.3ポイント高くなっている。

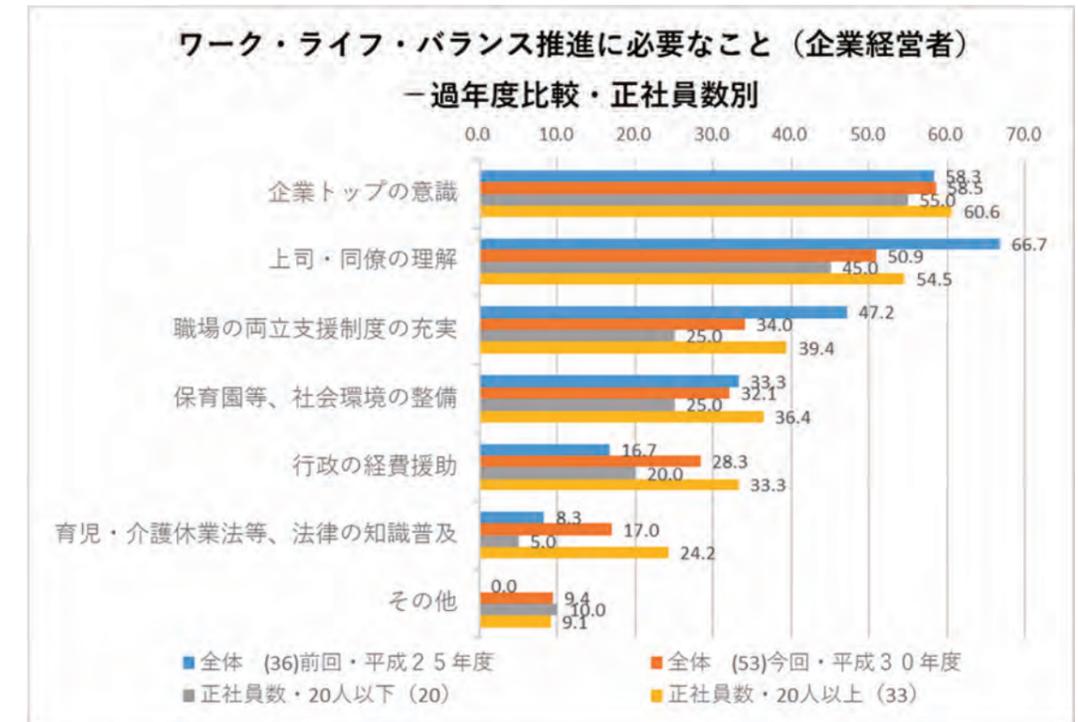
全般的に、就業時間を減らす方向の取り組みが多いという結果となっている。なお、深夜労働については、従業員の健康への配慮や割増賃金制度などの様々な要因から、減少に至っていると考えられる。（図表48）

【図表48】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

【図表49】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

ウ) ワーク・ライフ・バランス推進に必要なこと

企業でワーク・ライフ・バランスを推進する上で一番重要なことを聞いたところ、「企業のトップの意識」（58.5%・31社）が6割近くと最も高くなっておりいる。

前回調査と比較すると、「上司・同僚の理解」は15.8ポイント減少している。一方、「行政の経費援助」は11.6ポイント増加している。

正社員数別で見ると、“21人以上”が“20人以下”より「育児・介護休業法等、法律の知識普及」で19.2ポイント高く、「職場の両立支援制度の充実」でも14.4ポイント高くなっている。

過半数が企業の上層部の意識改革を希望しているという結果となった。(図表49)

- 第1章 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章 1
- 2
- 第3章 1
- 2
- 第4章 1
- II
- III
- IV
- 第5章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章 1
- 資料編

第2章

育児期男性の置かれている リスク状況

第2章 育児期男性の置かれているリスク状況

1 心理的リスク

(1) 労働ストレス

ここではまず、育児期とされる年代の男性の抱える心理的リスクを確認する。日本が諸外国に比べて労働時間が多いことは幾度となく指摘されてきた事実であるが、そうした働き方がメンタルヘルスに及ぼす要因は大きい。

とりわけ若手社員がおかれている労働環境の窮状は、2016年に電通社員の過労死認定が行われたところを契機に社会的な認識が広まったと言える。長時間労働、業務上の精神的なストレス、職場ハラスメントの3つは特に強いストレスとなり、過労自殺に繋がり得ることが指摘されている（川人、2006）。過労となる労働時間を削減するための対策については、近年少しずつ整えられている一方で、対人関係における精神的なストレスやハラスメントに関しては対策が難しい。豊田（2017）は、日本の企業において高度成長期から続く「メランコリー親和型仕事倫理」（大野、2010）の精神が、現代においてもなお、望ましい社員の姿とされていることを指摘している。メランコリー親和型仕事倫理とは、気配りをし、頼まれたら断らず、他者を優先し、責任感を持ち、組織への忠誠心を持ち、まじめさ・几帳面さ・完璧主義といった特徴を持つ心性のことを指す。こうした暗黙の「よき会社員像」が、個々人の働き方に多大なプレッシャーを与えていることは想像に難くない。また、田中・伊達（2013）は働く中年期のうつ病経験者のインタビューから、男性の場合、うつ病に至る背景のひとつに、成果主義の導入といった目まぐるしい社会変化に適応することができない場合があることを挙げている。このように、この年代の労働者は、働き方に関する古い価値観と、新しい価値観の両方において、柔軟に適応することが求められており、そのなかで不適応を起こしやすいと言える。

(2) 自殺リスク

戦後の日本では、円高不況、バブル崩壊、リーマンショックといった、経済の大打撃とともに自殺者が急増し、2011年には年間自殺者が3万人を超えるという事態に陥った。諸外国と比べても高い自殺率は社会的問題となり、自殺対策基本法（2006年）のもと、各分野における対策が進められた。そうした

対策が効果をもたらしたのかは明確ではないが、その後年間自殺者は低下傾向にあり、平成30年度には20,840人まで減少した（厚生労働省、2019）。しかし依然として、先進国の中で高い水準であることに変わりない。

日本における自殺者の傾向として、中年期男性が多いことは常々指摘されてきた。最新の報告を見ても、30～34歳の女性の死亡数に対する自殺率は30.5%なのに対して、男性は43.8%、35～39歳では女性の自殺率が19.9%なのに対して男性は33.6%、40～44歳では女性の自殺率が12.9%なのに対して男性は21.8%となっており、いずれも男性の自殺率が女性に比べて高いことがわかる。自殺の背景要因は複雑で複合的なものであるため、かんたんに影響要因を述べることはできないが、先に述べたような労働におけるストレスが関連するケースは多い。また、自殺者の多くが無職であることから、リストラや非正規雇用といった就労の得られにくさもかかわっていることが考えられる。どの年代においても言えることではあるが、とりわけこの年代の自殺については経済情勢といった社会的要因と切り離して考えることはできない。

(3) 育児期男性の心理特徴

最後に、育児期男性の精神的健康にかかわる心理特性について確認する。自尊感情とは、自分自身に対して肯定的に評価する感情のことであり、あらゆるメンタルヘルスとの関連が明らかにされている重要な心理特性である。日本人の自尊感情に関するメタ分析からは、自尊感情がバブル崩壊以降下降の一途をたどっていることが示されている（小塩他、2014）。女性に比べて男性の自尊感情はわずかに高いことが示されており、その傾向は海外の報告とも同じである（岡田他、2015）。一方、人生満足度については、配偶者のいる男性は、配偶者のいる女性よりも点数が低いことが報告されている（島井他、2018）。とりわけ男性においては、20代後半から30代前半にかけての満足度の下降が顕著であり、島井他（2018）はこの傾向を、稼ぎ手としての役割意識の強さと、それが果たせていない感覚が影響しているのではないかと考察している。

以上のように、育児期男性の心理的リスクとして、労働におけるストレスや、その働き方に影響する社会経済状況および役割意識の問題があり、その結果としてうつ病や自殺といったメンタルヘルスの問題につながりやすい時期であることが指摘できる。

引用文献

厚生労働省（2019）. 自殺対策白書

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/jisatsu/19/index.html> (2020年12月15日)

岡田涼, 小塩真司, 茂垣まどか, 脇田貴文, & 並川努. (2015). 日本人における自尊感情の性差に関するメタ分析. パーソナリティ研究, 24 (1), 49-60.

大野正和 (2010). 自己愛化する仕事. 労働調査会

小塩真司・岡田涼・茂垣まどか・並川努・脇田貴文 (2014). 自尊感情平均値に及ぼす年齢と調査年の影響. 教育心理学研究, 62 (4), 273-282.

田中久子・伊達悦子 (2013). 中年期就業者の「こころの病い」の構図: 10事例のインタビューをもとに. 作大論集, (3), 75-88.

豊田義博 (2017). 彼らはなぜ自死してしまうのか. 研究紀要 Works Review, 12 (6), 1-14.

2 社会的・家族的リスク

(1) 近代家族における性別役割分業

現代では、心理学や保健学、家政学などの研究知見において、父親は夫婦関係や子どもの発達に対して、とても大きな影響を及ぼす存在であると認識されている。父親が家事や育児を積極的に行うことにより、とりわけ妻の夫婦関係満足度が上昇したり、子どもの発達が促進される、ということである。

しかし、30年ほど前までは、そうではなかった。家庭で家事や育児に従事するのは母親であり、父親は影が薄い存在であった。そのため、子どもの発達に影響を及ぼすのは母親であり、母親のあり方（就労しているかどうか、子どもとどの程度一緒に過ごしているか、母親の養育態度など）が子どもにどのような影響を及ぼすのか注目されていたが、父親の存在はほとんど考えられていなかった。父親は公的領域での就労が主な役割であったため、家庭では不在の時間が長く、そのため子どもに与える影響力は弱く、子どもにとっては母子関係が重要であるという論調だった。

戦後の日本に広まった家族のかたちを「近代家族」と言い、私的領域と公的領域の分離による性別役割分業、子ども中心主義、情緒的関係の重視、家族中心主義などの特徴を持つ。高度経済成長期における家族の構造的な変容の一つとして、「企業体制への父親の組み込まれと、母親による育児の強調」（船橋恵子、2004、140）が挙げられる。この頃に広まった三歳児神話や母性神話、また男性のみを対象とした、終身雇用制度や年功序列といった日本型雇用慣行のため、家庭内における性別役割分業が強化されたのである。そのため、男性雇

用者と専業主婦の妻という夫婦は増加し、昭和55（1980）年には、共働き世帯が614万世帯に対し、専業主婦世帯は1,114万世帯に達した（内閣府「男女共同参画白書」、平成26（2014）年）。

そこでは、家庭における、父親の物理的不在と機能的不在が見られた。父親が家族と過ごす時間は短く、代わりに母親が家事・育児を一手に担い、家庭におけるケア労働を行っていたことから、1980年代には母親の育児不安という問題が取り上げられるようになった。

そこで、父親の存在意義が問われるようになった。父親の役割は家族内においてどのようなものなのか、果たして就労して経済的な支えとなることだけが父親の役割なのかという問題である。

(2) 「父親」の再発見

近代家族における性別役割分業に疑問が投げかけられるようになったのは、1990年頃のことである。その背景には、①少子高齢社会の進行、②父親に関する発達心理学からのアプローチ、③男性学の台頭といったものがある（石井、2013）。1989年には「1.57 ショック」、2005年に合計特殊出生率が1.26と過去最低になった。女性の理想子ども数よりも予定子ども数が少なく、その理由として「夫の家事・育児への協力が得られないから」が10%を超え、夫の役割が注目された（国立社会保障・人口問題研究所、2002）。

また、子どもの発達に影響を与えるのは父親よりも母親であることや、母親には母性本能があるため育児役割は母親だと信じられていたため、父親が子どもに与える影響についての研究は少なかった。しかし、母親の育児不安の高まりや少子化等の影響により、1990年代に入り、父親研究が始まった。そこでは、父親の家庭関与と夫婦関係や母親の養育行動、親子関係、子どもの発達などとの関連性について主に研究された。夫婦関係においては、夫が家事・育児に実際に協力することは重要であるが、それ以上に、夫が妻の生き方を理解し、心理的に支えていくことが指摘された（岡本：1996、尾形・宮下：2002、尾形：2004 など）。また、夫の家事援助や家族とのコミュニケーションが少ないと妻のストレスが高くなり、子どもの養育行動が加虐的になることが指摘されている（尾形・宮下：2003）。子どもの発達に対しても、父親の家庭関与が夫婦関係を媒介として影響を与えるものとの見方に基づいて研究された。ここでは、父親の家庭関与を母親が受容している場合には、母親の精神状況が良好であり、子どもの発達・適応もそれに応じて良好であると見られている（尾形：2013）。育児期において、父親の家庭への関わりが夫婦関係に大きく影響し、それが子どもの発達・適応に影響を及ぼすということである。育児や家事

- 第1章
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
- 第2章
 - 1
 - 2
- 第3章
 - 1
 - 2
- 第4章
 - I
 - II
 - III
 - IV
- 第5章
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8
 - 9
- 第6章
 - 資料編

は夫婦で行うのがよいということが、研究上も指摘されてきた。

時期を同じくして、男性学の研究が行われ始めた。女性学の分野で性別役割分業に異議を申し立てることがなされてきたが、男性の立場からも、性別役割分業に対して異議を申し立て、家事や育児をする男性たちは女性の尻に敷かれた存在ではないと主張した。社会では、1999年には、厚生省（当時）が「育児をしない男を、父とは呼ばない。」というポスターを作成し、話題となった。父親も育児をしようというムーブメントの象徴的なものであった。

これらのことから、家庭における父親の役割を見直し、父親も家庭に関与することが社会的に認められてきたということである。

(3) 「父親」になれない男性たち

育児をする男性を肯定的に見る「イクメン」という言葉が2000年代に定着した。男性も子育てをしやすい社会を目指したイクメンプロジェクト（厚生労働省）やNPO法人などによる取り組みによって、父親が育児をする文化が広まってきた。一方、父親による実際の育児参加が目に見えて増加しているわけではない。総務省「社会生活基本調査」によれば、6歳未満の子供を持つ夫の育児時間は、平成28年に48分と最も長くなった（妻は3時間45分）が、過去からの推移を見てみると、平成13年には25分（妻は3時間3分）、平成18年には33分（妻は3時間9分）、平成23年には39分（妻は3時間22分）と、妻に比較してかなり短いことが明らかである。また、父親の育児参加が進んできたという文脈で語られることも多いが、平成23年から28年にかけて、5年間での夫の育児時間の伸びはたった9分である。

このように、父親の育児行動は母親に比べて低水準で留まっているため、育児スキルが育たず、スキルが必要な育児行動ができず、遊びや入浴などスキルが不要な育児を時間があるときに行うというのが現状である。連合「男性の家事・育児参加に関する実態調査2019」によれば、仕事がある日に行っている家事で最も多いのは「ゴミを出す」（62.5％）で、それに「ゴミをまとめる」（43.1％）、「夕食の食器洗い」（37.3％）が続く。仕事がある日に行っている育児で最も多いのは「子どものお風呂」（37.0％）であり、それに「子どもの遊び相手」（34.6％）、「子どもを起こす」（32.0％）が続く。食事の準備や子どもに食事を食べさせる、連絡帳ノートの記入といったスキルが必要な家事・育児行動を行う男性は、かなり少数派である。家庭・子どもを持った後にも、これらのスキルを身に付ける機会は少ない。

親になる前後の男女の自己概念の変容を調べた小野寺（2003）では、「社会（仕事・地域活動など）にかかわる自分」「夫／妻としての自分」「父親／母親にな

ろうとしている自分」（親後では「父親／母親としての自分」）の大きさが、全体を10として考えた場合、親前・親後2年・3年にわたってどのように変化していくかを調べている。男性は「社会にかかわる自分」が、妊娠期と比較すると親後3年で高くなっている。「父親としての自分」には有意な変化はなく、親後3年では3.18であった。一方女性では、親後3年での「母親としての自分」は5.53を占め、妊娠期の3.78より有意に大きくなっている。これは、男性は親になったときに求められる役割は、父親役割ではなく、社会に出て稼得役割を果たすことが性別役割分業上求められているという日本社会の影響だろうと考察されている。

(4) 父親の仕事と育児

前述の通り、イクメンという言葉の広まりによる父親による育児文化の広まり、父親が育児に関わるという価値観の共有は進んでいるものの、実際の父親行動は、それに必ずしも追いついていないという現実がある。母性神話や三歳児神話は科学的根拠がないものの、未だ日本社会では根強い支持が残っている。このような背景により、家庭責任よりも社会人としての責任が求められる男性が育児行動を行うことができるような環境は、十分整っているとは言いがたい。先の「社会生活基本調査」にあるように、夫の育児時間は妻の育児時間の約5分の1にすぎない。現実的には、育児責任は母親が担うことが期待され、母親がそれに応えて育児を担う家庭が多いため、父親が育児のための時間を取ろうとしても、それがすんなり叶えられるとは限らない。内閣府（2015）「平成27年度少子化社会に関する国際意識調査報告書」では、子供のいる男性の3割が「直近の配偶者・パートナーの出産時に1ヶ月以上の育児休業を取りたかった」と回答しているが、男性の育児休業取得率は3％台にとどまっている。連合（2019）によれば、育児休業を取得しなかった男性のうち、「取得するつもりもなく、取得しなかった」者が69.8％であったが、「取得したかったが、取得できなかった」という回答が30.2％に上り、育児休業を取得したくても取得させてもらえない現状が垣間見える。その背景には、取得しづらい雰囲気があることや人手不足のために自分が取得すると他の人に迷惑をかけること、取得することで評価が下がるおそれ、などがある。

背景にあるのは、未だ残存する性別役割分業意識と、それに基づいた社会的・経済的な仕組みである。育児をしたいと考える男性は増加傾向にあるが、性別役割分業との狭間で葛藤を強いられている。

- 第1章 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章 1
- 2
- 第3章 1
- 2
- 第4章 1
- II
- III
- IV
- 第5章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章 1
- 資料編

(5) 育児期男性の抱える社会・家族的リスクのまとめと課題

これまで述べたように、父親も積極的に育児に関わるという文化は共有されてきたものの、男性の育児行動が十分増加したとは言えない。その大きな要因のひとつは、性別役割分業規範の残存によると考えられる。昨年度の報告書でも指摘した通り、育児に従事する母親は孤立しており、夫が妻の精神的ケアができない場合、妻の育児不安や育児ストレスが大きくなる。男性は子どもを持って父親役割というアイデンティティが育つことはなく、母親に比べると、父親となる機会も社会の風潮も欠けている。育児に関わりたいと思う男性が十分に育児に関わることができる環境が不足することによって、男性の父親になりきれず、そのために夫婦関係や子どもとの関係もよりよいものとはなり得ないというリスクをはらんでいる。

引用文献

- 船橋恵子 (2004) 現代父親役割の比較社会的検討. 黒柳春夫・山本正和・若尾祐司編 父親と家族－父性を問う. 早稲田大学出版部. P140
- 内閣府 (2014) 平成26年版男女共同参画白書
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/index.html
 (2021年3月18日)
- 石井クンツ昌子 (2013) 「育メン」現象の社会学. ミネルヴァ書房
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2002) 第12回出生動向基本調査. <http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/DATA/pdf/129001.pdf> (2021年3月18日)
- 岡本祐子 (1996) 育児における女性のアイデンティティ様態と家族関係に関する研究 日本家政学会誌. 47. 849-860
- 尾形和男・宮下一博 (2002) 「父親の協力」に対する夫婦間の認識のずれと夫婦関係及び家族成員の適応との関連 千葉大学教育学部研究紀要. 50. 9-19
- 尾形和男 (2004) 父親の協力的関わり、夫婦関係と家族機能－夫婦の認識のずれに基づく分析的検討・父親のみる夫婦関係に基づく分析－ 学校法人昌賢学園論集. 2. 93-116
- 尾形和男・宮下一博 (2003) 母親の養育行動に及ぼす要因の検討－父親の協力的関わりに基づく夫婦関係、母親のストレスを中心として－ 千葉大学教育学部研究紀要. 50. 5-15
- 尾形 (2013) 父親の心理学. 北大路書房
- 総務省 (2016) 平成28年社会生活基本調査結果

- <https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/kekka.html> (2021年3月18日)
- 日本労働組合総連合会 (2019) 男性の家事・育児参加に関する実態調査2019
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20191008.pdf?40> (2021年3月18日)
- 小野寺敦子 (2003) 親になることによる自己概念の変化 発達心理学研究. 14巻 (2003) 2号. 180-190
- 内閣府 (2015) 平成27年度少子化社会に関する国際意識調査報告書
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h27/zentai-pdf/index.html> (2021年3月18日)

第3章

子育て中の男性に向けた アンケート調査の概要

第3章 子育て中の男性に向けたアンケート調査の概要

1 調査の目的

近年、共働き世帯の数は増加傾向にあり、「男性は仕事、女性は家庭を守る」というような古典的な性役割規範の拘束力は弱まってきている。女性の生き方の多様化に伴い、男性が家事・育児に参加することの必要性が訴えられているが、職場や家庭など様々な事情により、家事・育児に思うように参加できない男性も多い。そこで本研究では、育児期男性の育児状況、自尊感情、レジリエンス等について実態を把握することを目的として、育児期男性に対してアンケート調査を行った。

2 調査の内容と方法

(1) 調査の設計

①調査対象者

板橋区・北区在住の、第1子が0歳から5歳である男性

②対象者数

5,000人（人口按分によって、板橋区3,065人、北区1,935人）

③抽出方法

板橋区、北区の住民基本台帳から単純無作為抽出

(2) アンケート調査の方法

自記式調査票を郵送にて配布し、郵送にて回収（催促状：1回送付）

(3) 調査期間

2020（令和2年）年4月1日～6月19日

(4) 回収結果

	配布数	有効回収数	有効回収率
全体	5,000	1,476	29.5%
板橋区	3,065	955	31.2%
北区	1,935	521	26.9%

(5) 調査項目

- ①基本属性
- ②就業状況について
- ③同居の子どもについて
- ④配偶者・パートナーについて
- ⑤配偶者・パートナーが退職前に最後に就いていた仕事について
- ⑥あなた自身の年収、世帯年収について
- ⑦子育てで得られるサポートについて
- ⑧ワーク・ライフ・バランスについて
- ⑨心理的指標について（自尊感情、人生満足度、レジリエンス、親性尺度）
- ⑩性役割についての態度
- ⑪自分自身についての自由記述
- ⑫行政への期待

(6) 倫理的配慮

本研究の調査対象者に対する倫理的配慮として、以下の点につき、対象者にアンケート票とともに郵送して詳細を知らせた。そして、アンケートに回答、返送してもらった時点で、本研究の趣旨や目的、データ利用、個人情報の保護、倫理的配慮等について理解を得たものと見なすことを明示した。

- ①本調査で知り得た内容を、調査目的以外に用いない
- ②個人情報を保護するため、研究目的に関する事項以外のことは聞かない。対象者の匿名性を担保する。
- ③回答したくないものには回答しなくともよい、回答しない場合にも不利益は被らない、回答は任意であることを、アンケート票の表紙と同封する資料に記載し、理解を得るよう最大限努めた。

また本調査（グループインタビュー調査含む）は、東京家政大学研究倫理委員会に「育児期女性の自尊感情とレジリエンスについての調査研究」として審査申請を行い、承認を受けたものである。

第4章

調査結果の分析

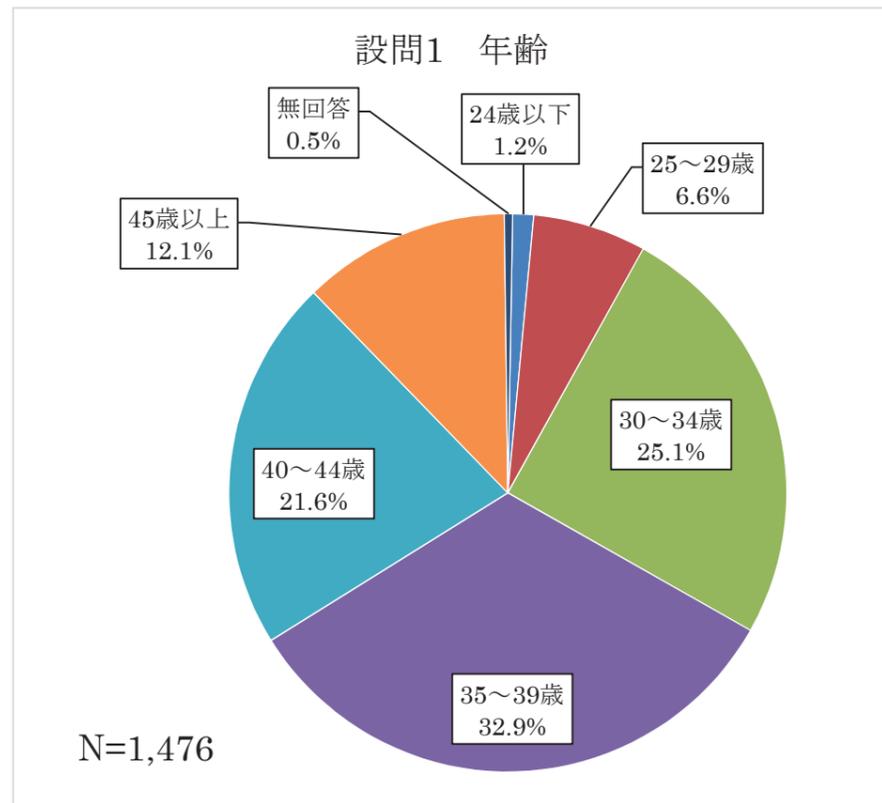
第4章 調査結果の分析

I 回答者の基本属性

1 デモグラフィック要因

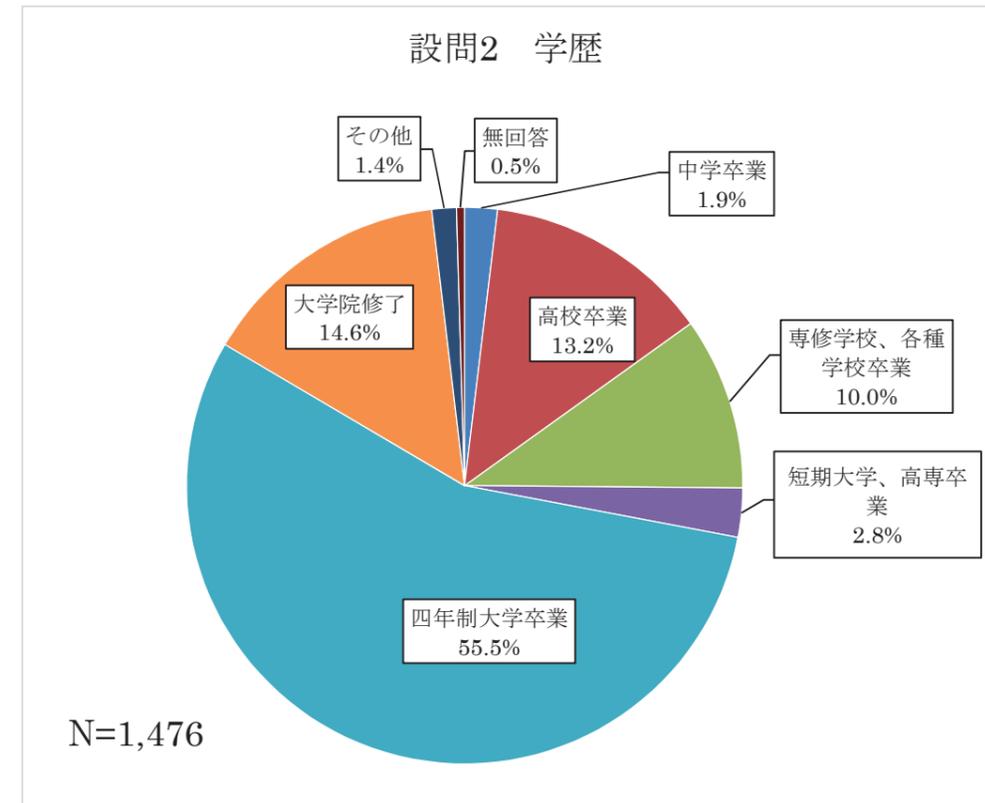
(1) 年齢

回答者の年齢は、「35～39歳」でもっとも多く32.9%、それに「30～34歳」が25.1%、「40～44」歳が21.6%と続く。30代がもっとも多く、平均年齢は、37.39歳（SD=6.29）であった。



(2) 学歴

回答者の学歴は、「四年制大学卒業」が55.5%と過半数を占めている。それに、「大学院修了」が14.6%、「専門学校、各種学校卒業」が10.0%と続く。

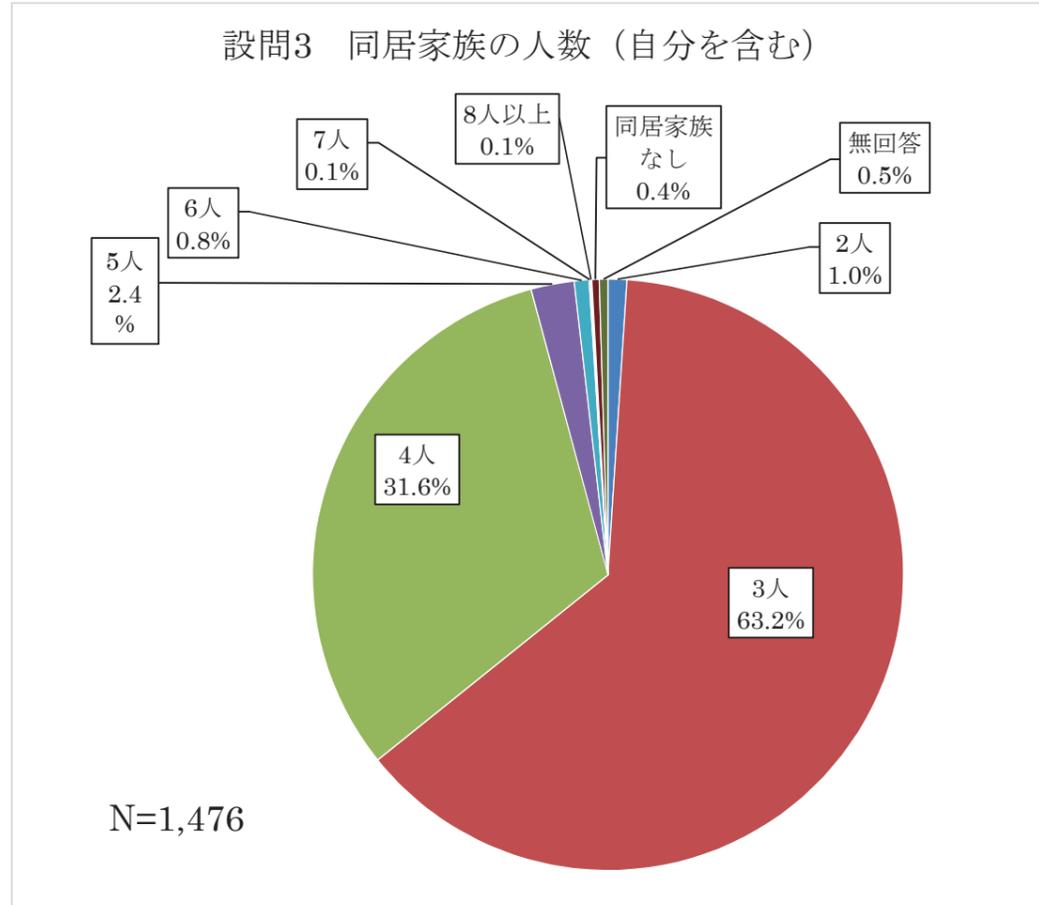


2 家族の状況

(1) 同居家族人数と同居者

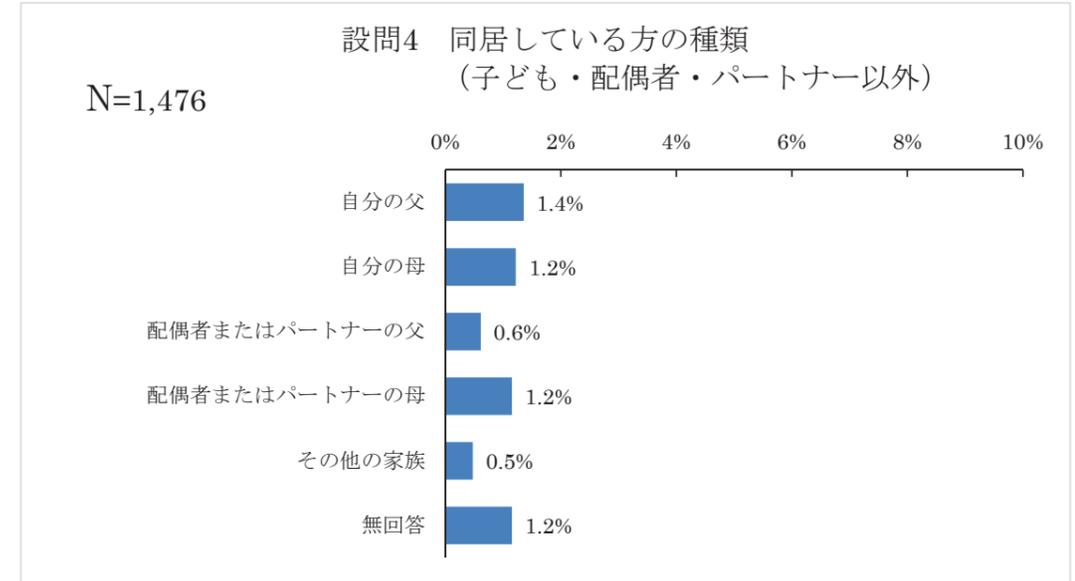
同居家族人数は、「3人」が最も多く、63.2%を占める。それに「4人」が31.6%と続き、配偶者と子どものみと同居する核家族で暮らす者が大半を占める。

第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編



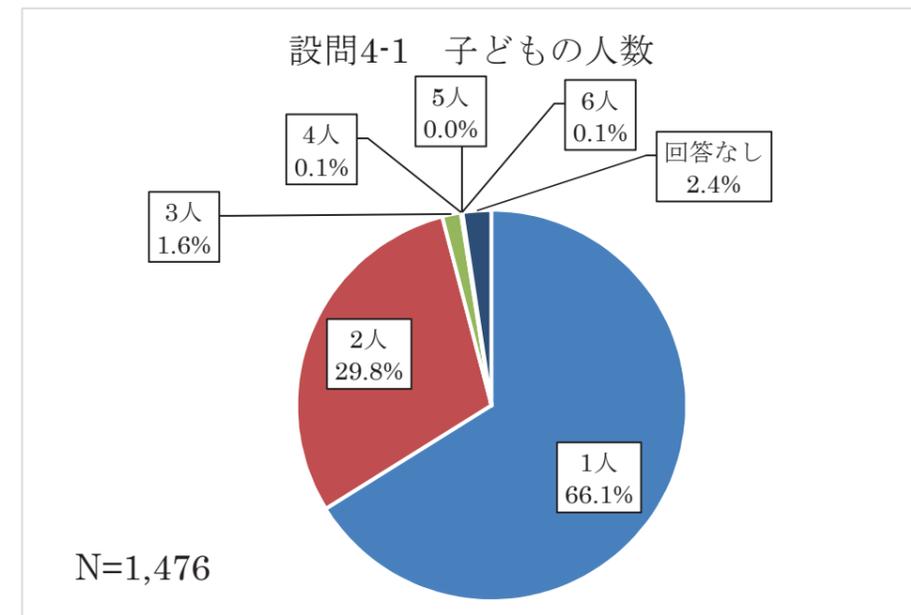
また、配偶者・パートナーがいる人は75.5%（無回答23.6%）、配偶者・パートナーと同居している人は98.4%であった。

そして、子ども、配偶者・パートナー以外の人との同居の状況を見ると、自分の父・母、配偶者またはパートナーの父・母のいずれも、同居者は低い割合にとどまっており、核家族で暮らしている者が大多数を占めている。



(2) 子どもの人数と年齢、健康状態、在籍状態

回答者の子どもは「1人」が66.1%と最も多く、それに「2人」が29.8%と続く。最も少ないのは「5人」で、0.0%だった。



それぞれの子どもについて、年齢、健康状態、在籍状況を尋ねた。

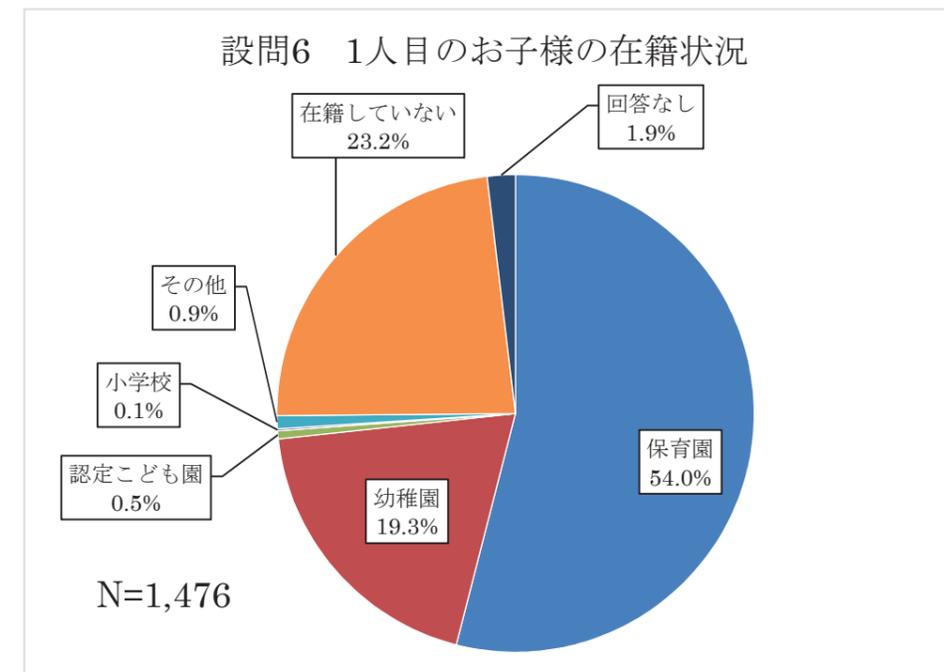
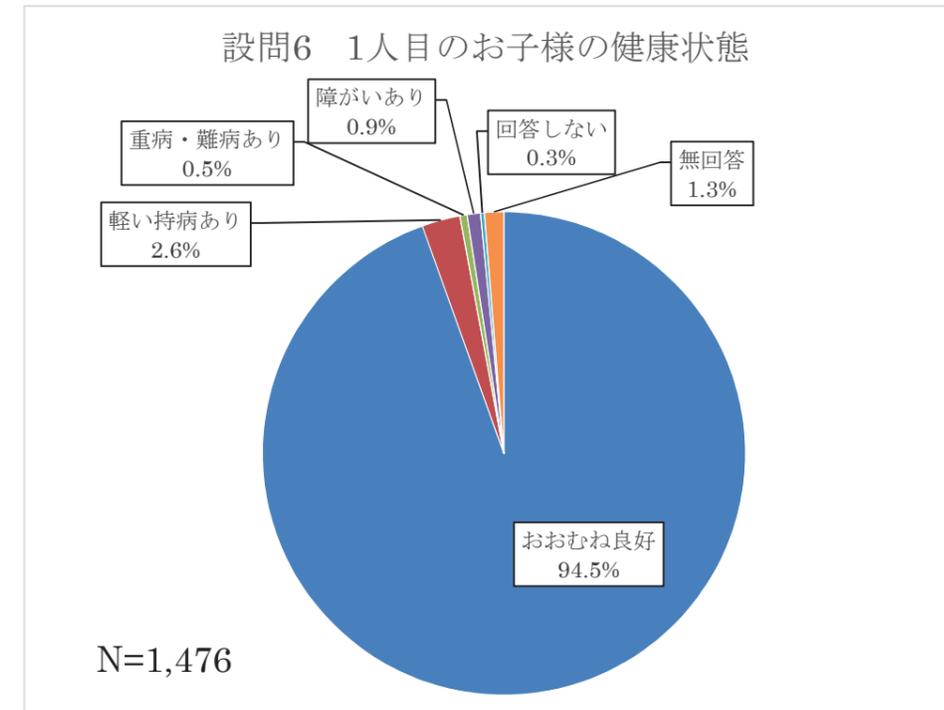
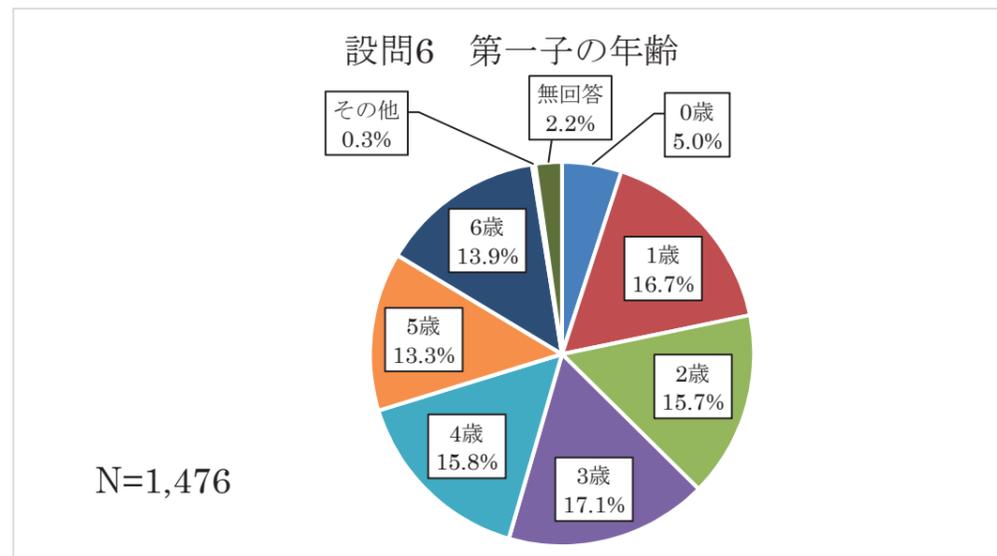
第1子（n=1443）の平均年齢は3.24歳で、そのうち健康に何らかの問題がある者は4.0%であった。保育園に通っている者が54.0%、幼稚園に通ってい

る者が19.3%、どこにも在籍していない者が23.2%であった。

第2子（n =461）の平均年齢は2.19歳で、そのうち健康に何らかの問題がある者は4.7%であった。保育園に通っている者が43.1%、どこにも在籍していない者が46.6%であった。

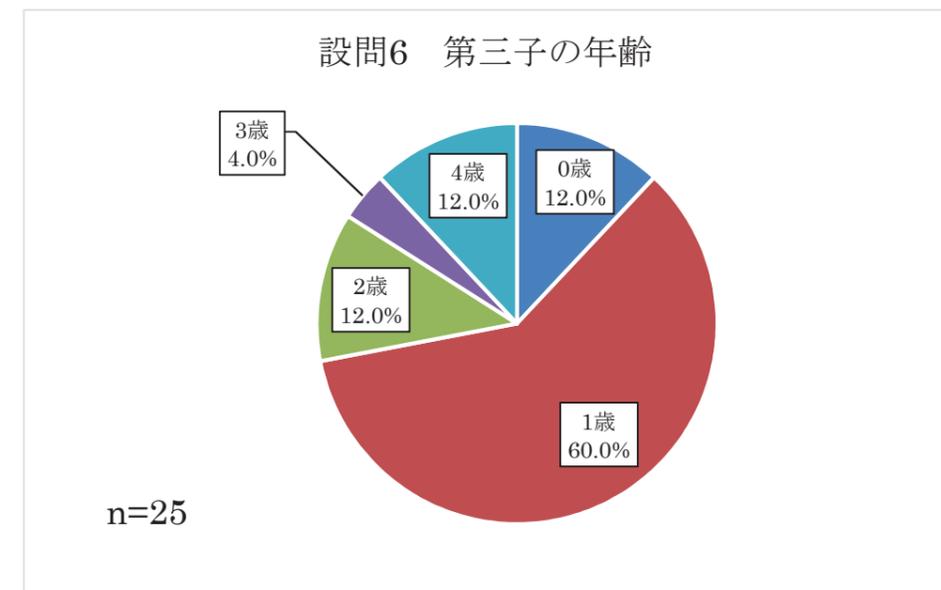
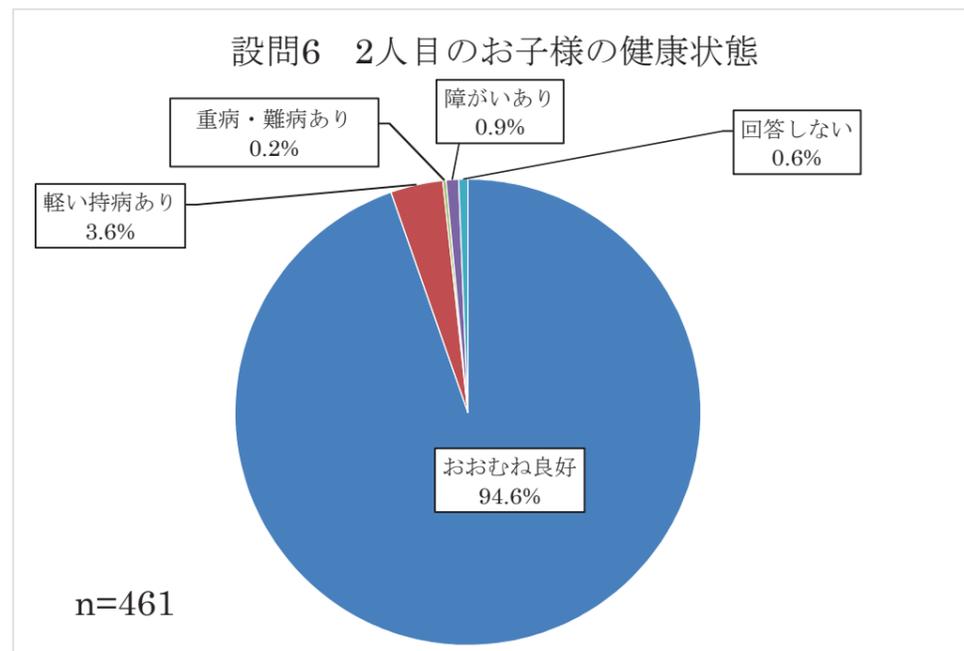
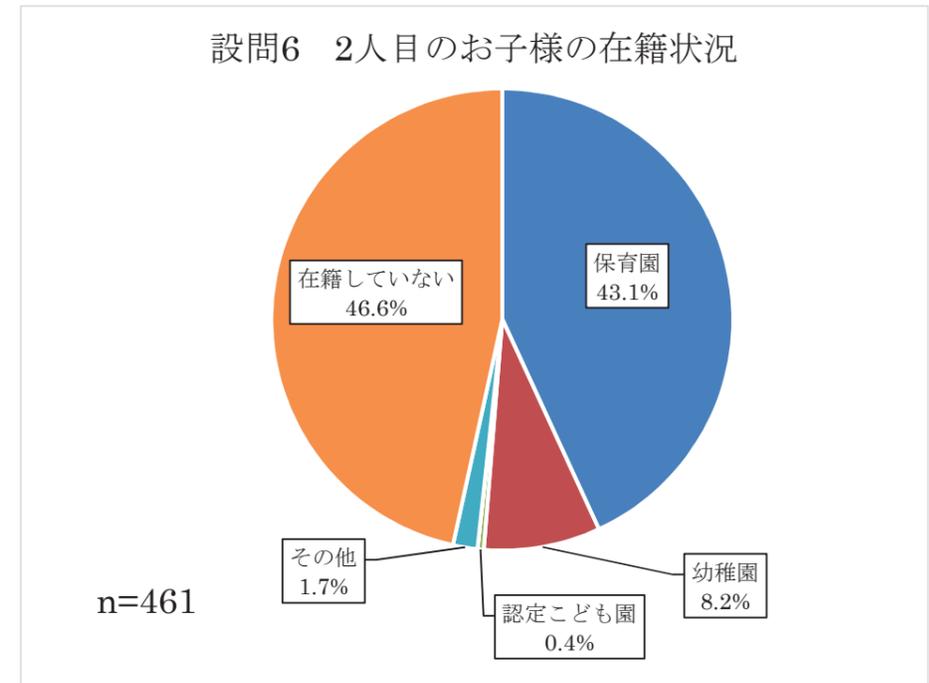
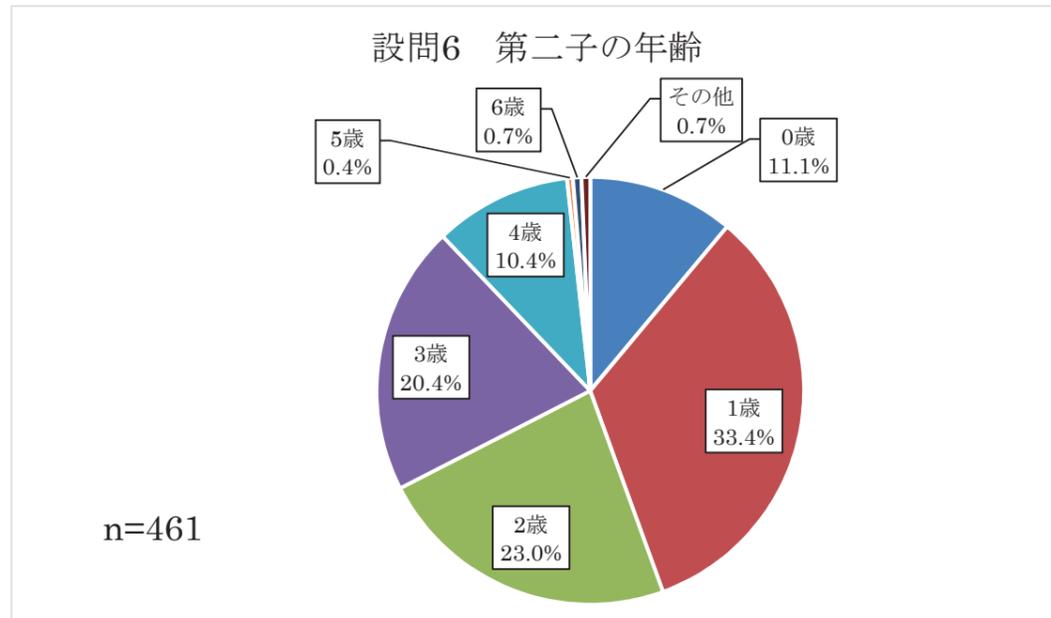
第3子（n =25）の平均年齢は1.44歳で、そのうち健康に何らかの問題がある者はいなかった。保育園に通っている者は32.0%、どこにも在籍していない者は64.0%であった。

第4子がいる回答者は2人のみで、0歳と1歳であった。また、2人とも健康状態はよく、どちらも保育園などに在籍していなかった。

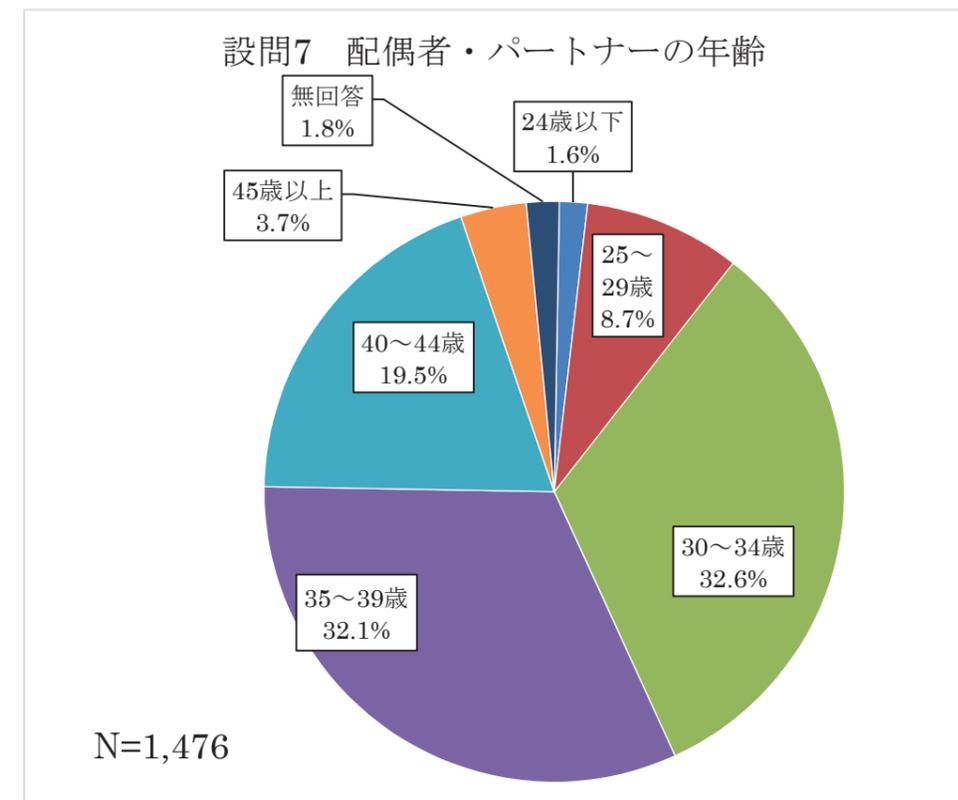
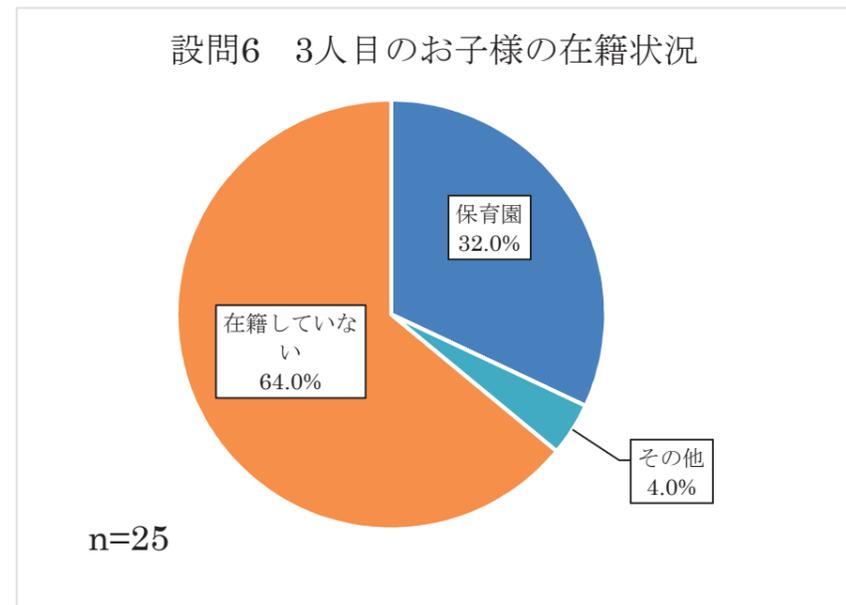
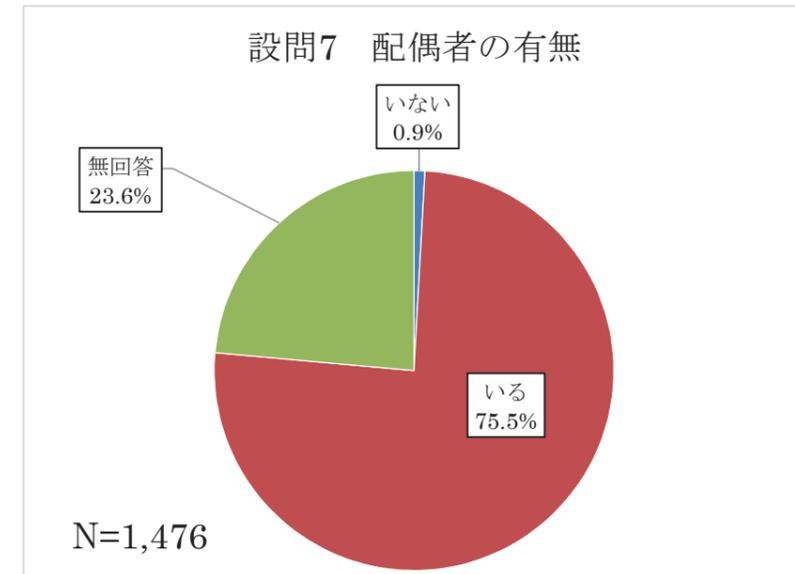
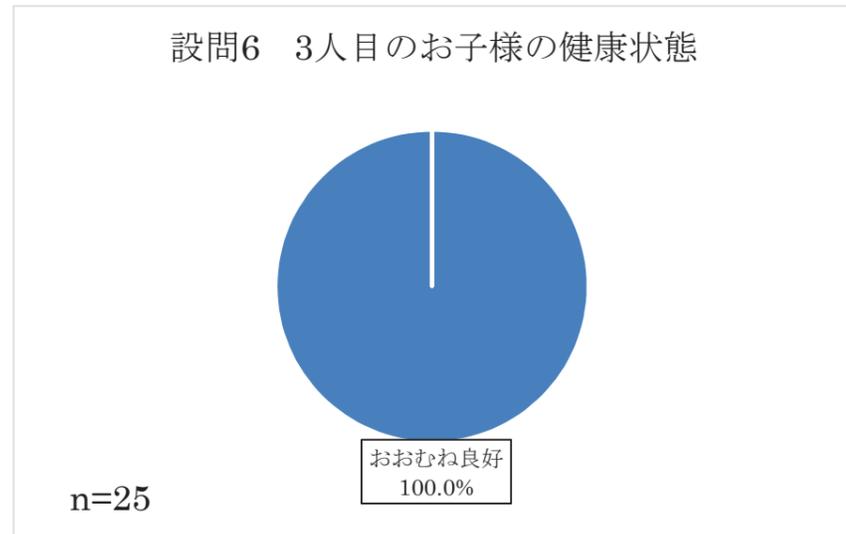


- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編



第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編



(3) 配偶者、パートナーの年齢と仕事

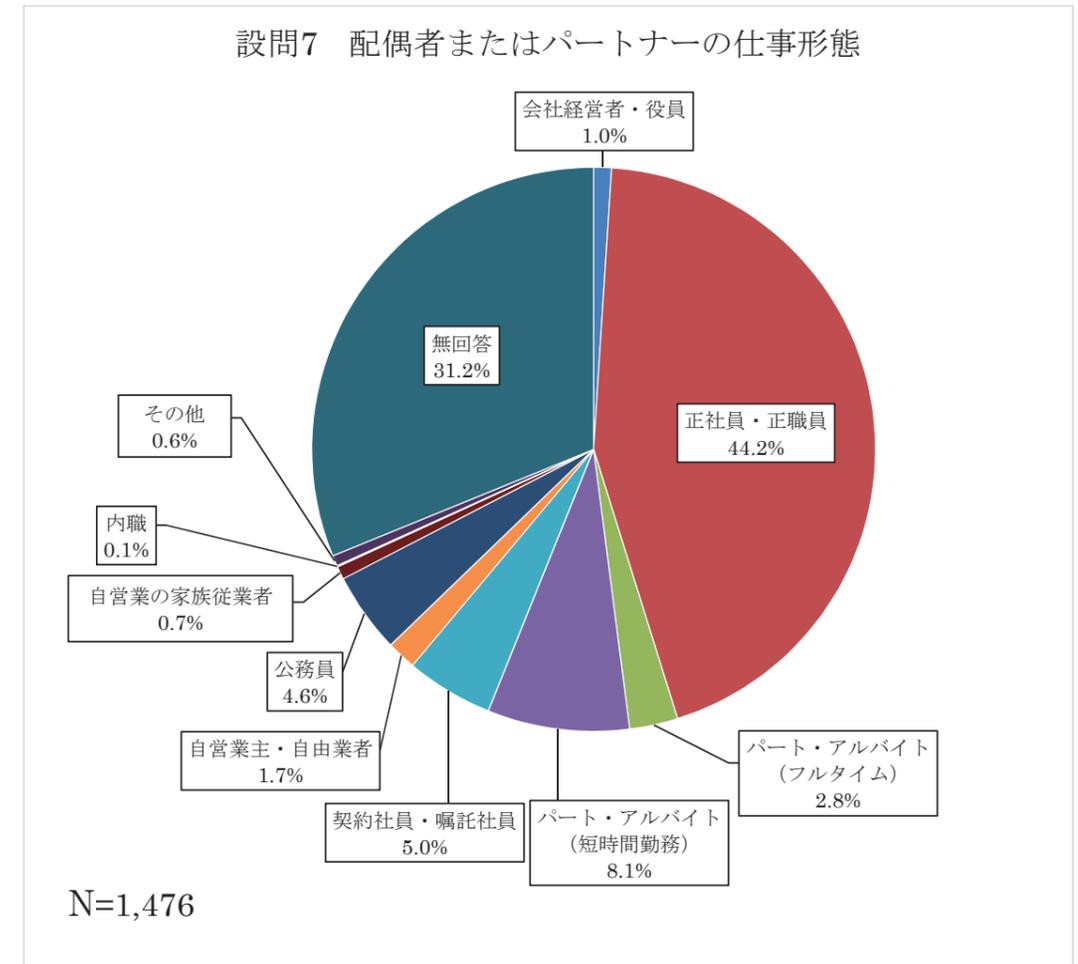
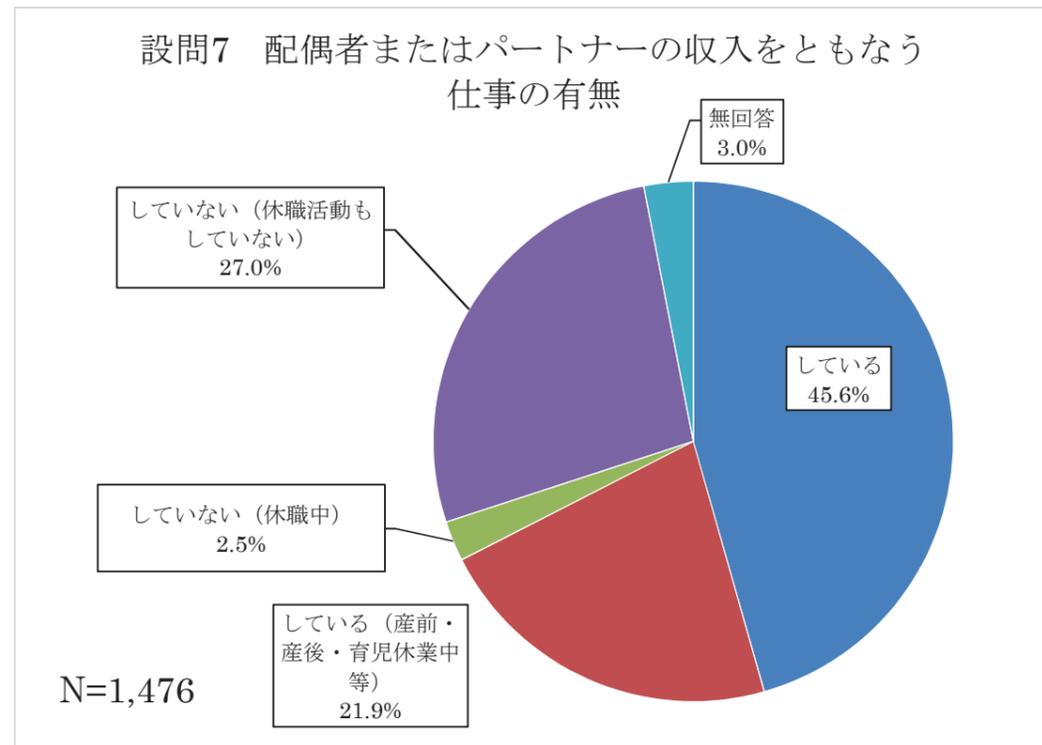
配偶者、パートナーがいる者は75.5%で、配偶者、パートナーがいないひとり親家庭は0.9%であった。

配偶者、パートナーの年齢は、「30～34歳」で最も多く32.6%、それに「35～39歳」が32.1%と続き、30代が6割以上を占める。平均35.52歳（SD=5.15）であった。

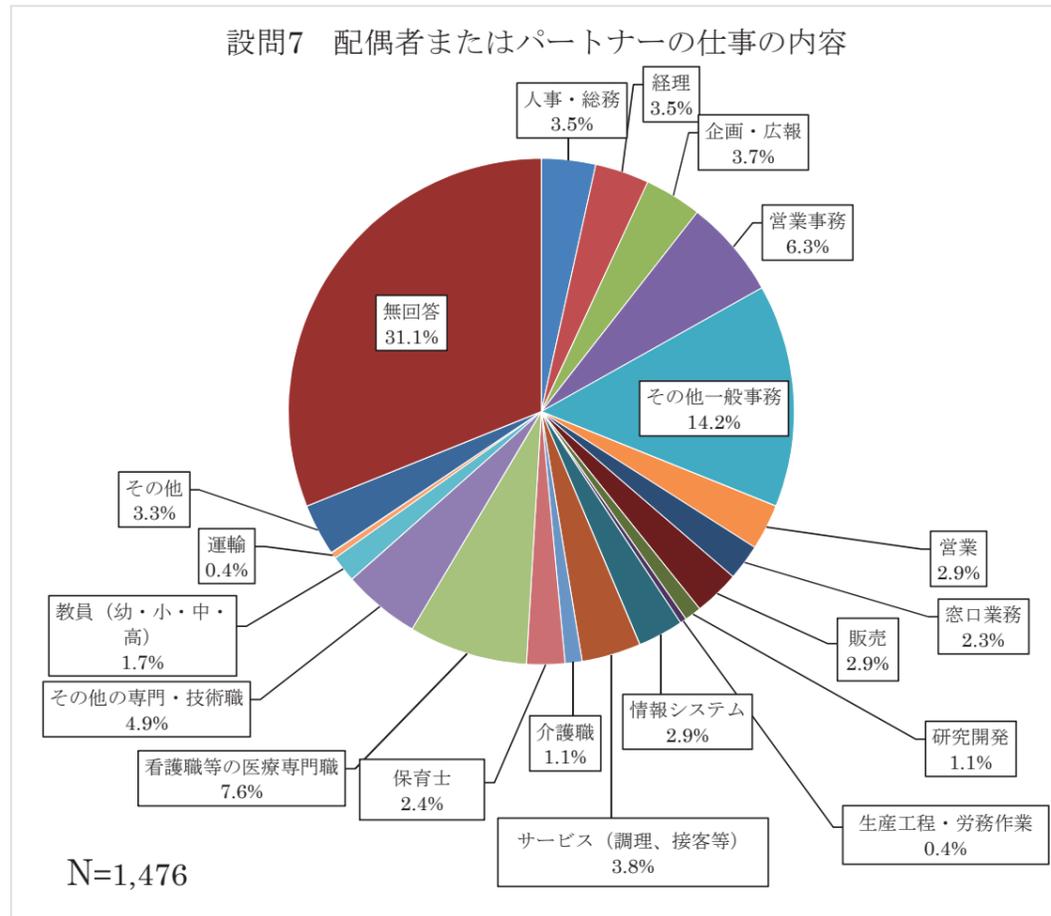
現在、配偶者またはパートナーが「就労している」者は、45.6%であった。それに、「していない（求職活動もしていない）」が27.0%と続き、「している（産休・育休中等）」者は21.9%、「していない（求職中）」の者は2.5%であった。

配偶者、パートナーの職務形態で最も多いのは「正社員、正職員」で、44.2%であった。それに、「パート・アルバイト（短時間勤務）」が8.1%、「契約社員・嘱託社員」が5.0%と続く。

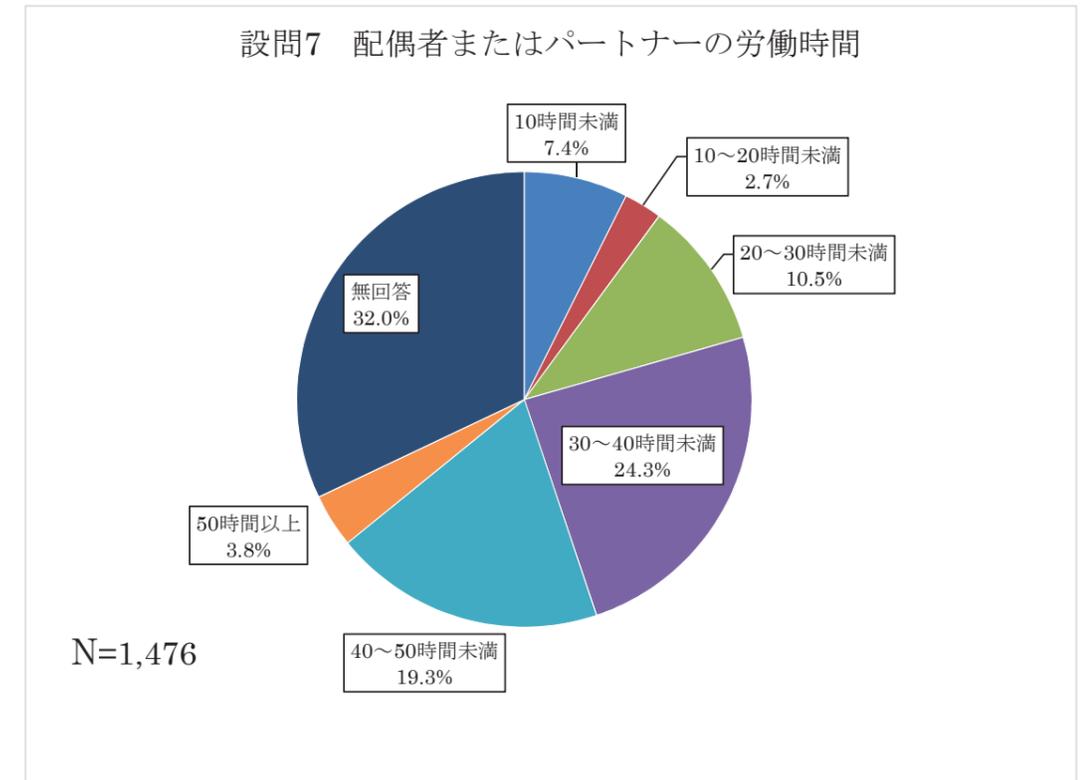
職務内容は、「その他一般事務」が14.2%、「看護職等の医療専門職」が7.6%、「営業事務」が6.3%をはじめとして、多岐にわたる。



- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編



配偶者・パートナーの労働時間は、「30~40時間以上」が最も多く24.3%であった。それに「40~50時間未満」が19.3%、「20~30時間」が10.5%と続く。



(4) 現在就労していない配偶者・パートナーの退職時期、退職理由

現在、配偶者・パートナーが就労していないのは、29.5%であった。そのうち、最後に従事した仕事の就業形態が「正社員、正職員」であった者は11.8%、「パート、アルバイト（短時間勤務）」であった者は6.4%、「契約社員、嘱託社員」であった者は13.7%、「パート、アルバイト（フルタイム）」であった者は4.9%、「パート、アルバイト（時短勤務）」であった者は6.4%、「自営業主・自由業者」であった者は0.8%、「公務員」であった者は0.7%であった。

その離職時期をたずねると、「6年1ヶ月以上前」が最も多く6.7%であった。他には「2年1ヶ月~3年前」（4.1%）、「4年1ヶ月~5年前」（3.9%）、「3年1ヶ月~4年前」（3.8%）、「5年1ヶ月~6年前」「1年1ヶ月~2年前」（3.7%）が多くなっている。

第1章
1
2
3
4

第2章
1
2

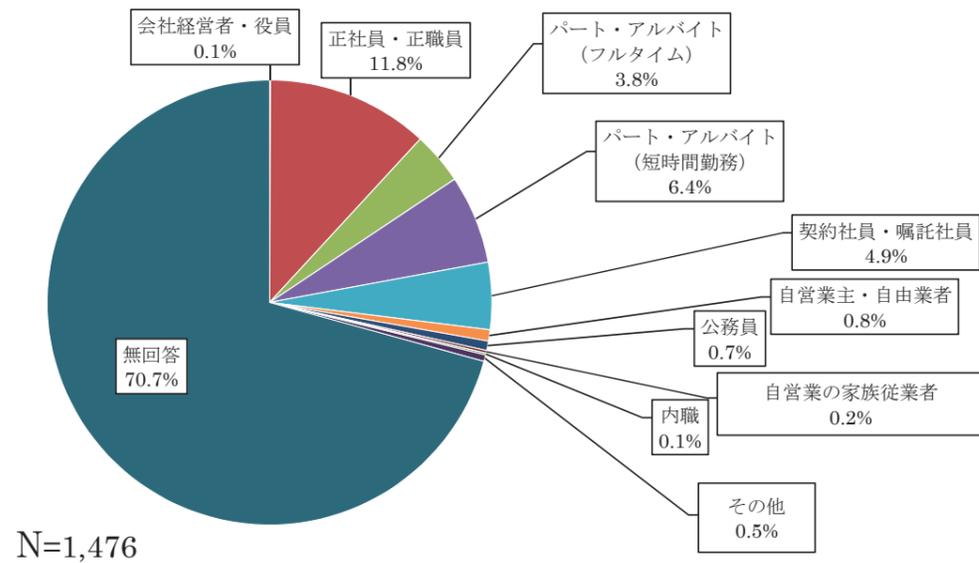
第3章
1
2

第4章
I
II
III
IV

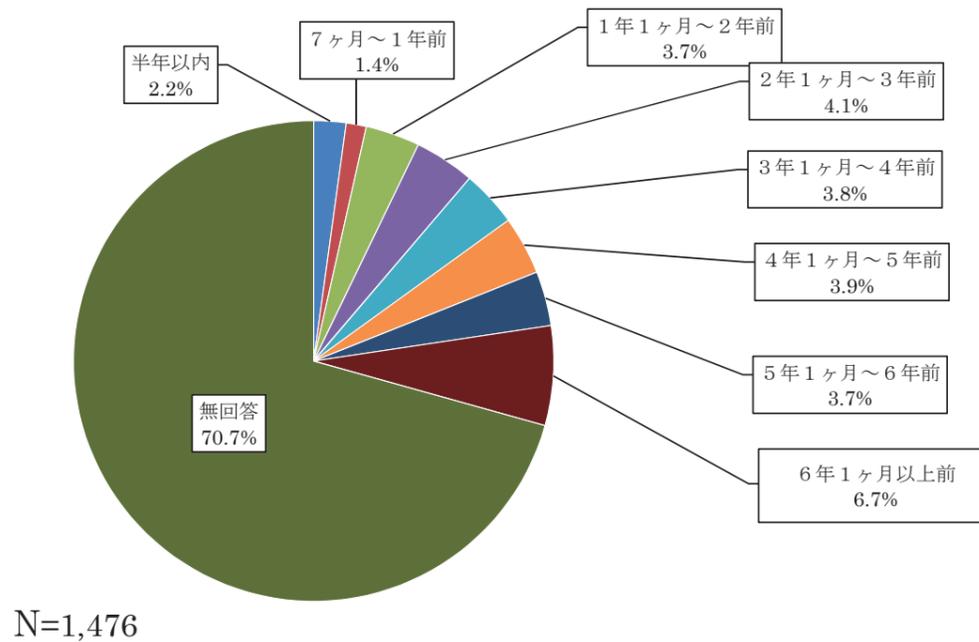
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9

第6章
資料編

設問7 配偶者またはパートナーの最後に就いていた仕事の就業形態

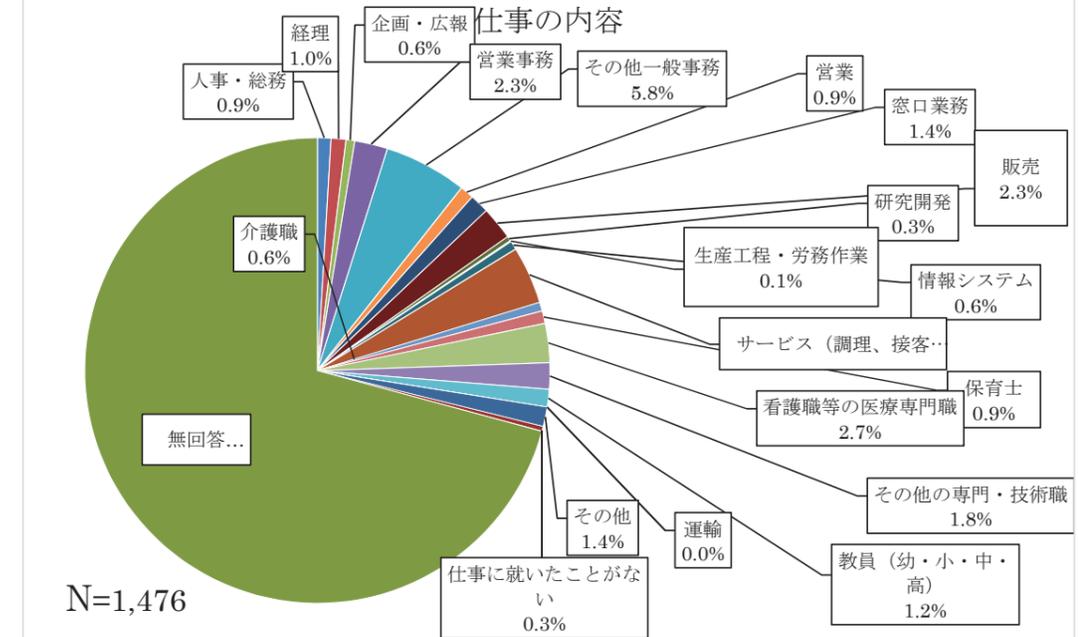


設問7 配偶者またはパートナーが最後に就いていた仕事を辞めた時期



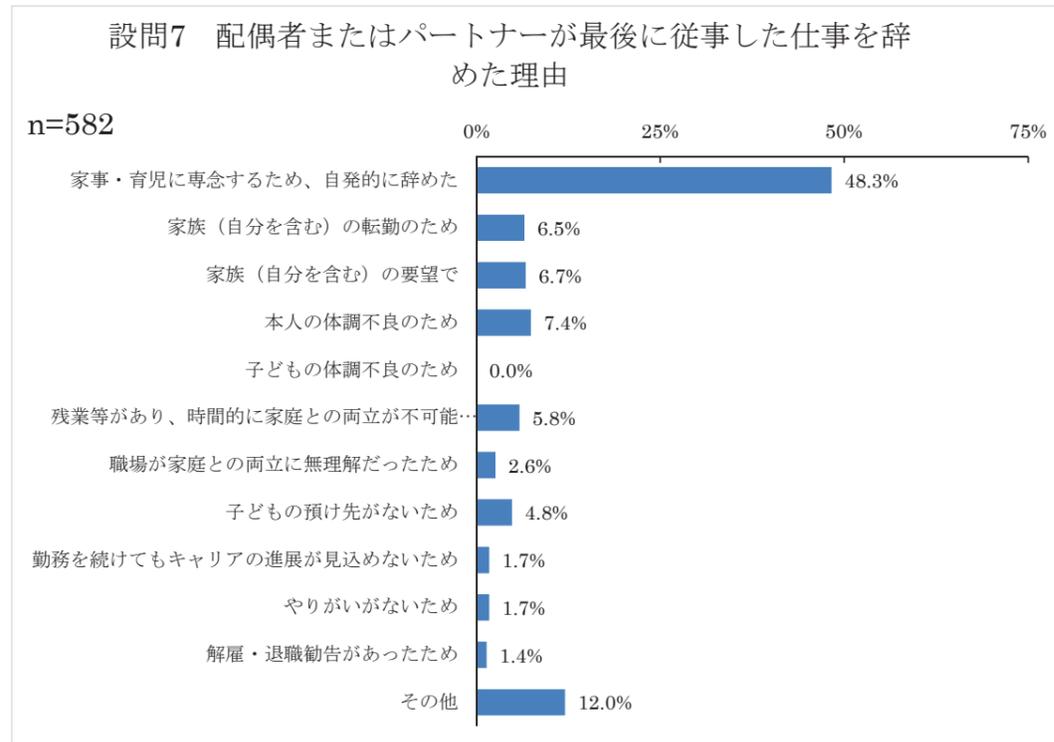
また、最後に就いていた仕事内容では、「その他一般事務」が5.8%と最も多く、それに「サービス（調理、接客等）」が4.0%、「看護職等の医療専門職」が2.7%と続く。

設問7 配偶者またはパートナーの最後に就いていた仕事の内容



最後に配偶者・パートナーが従事した仕事を退職した理由を3つまでの複数回答で尋ねた。「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」という人が48.3%で最も多く、それに「本人の体調不良のため」が7.4%、「家族（自分を含む）の要望で」が6.7%、「家族（自分を含む）の転勤のため」が6.5%と、家庭の事情と自己の体調による離職が多い。待機児童問題であると考えられる「子どもの預け先がないため」は4.8%が離職理由として挙げていた。

第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編



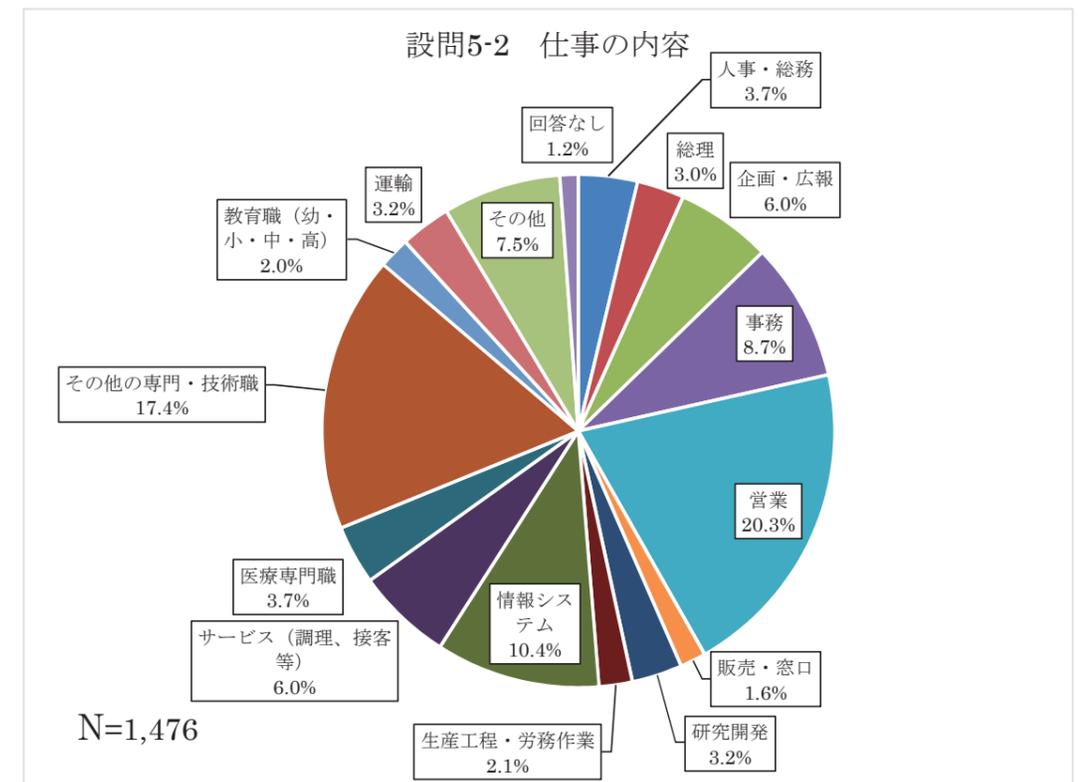
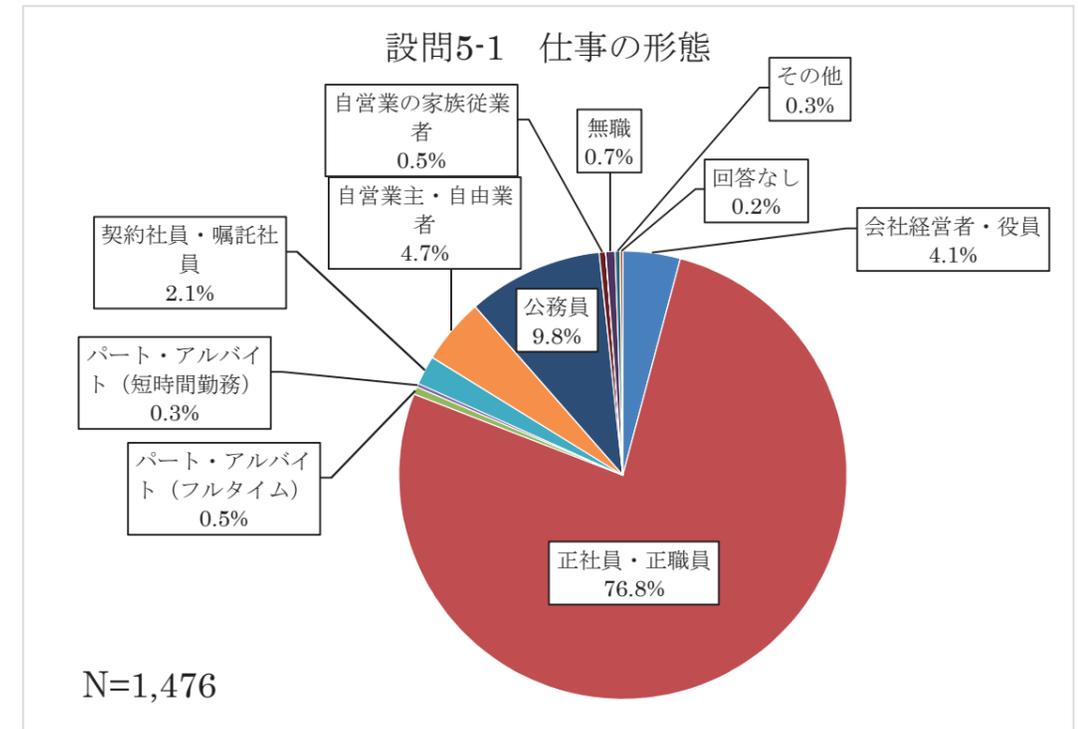
3 本人の仕事について

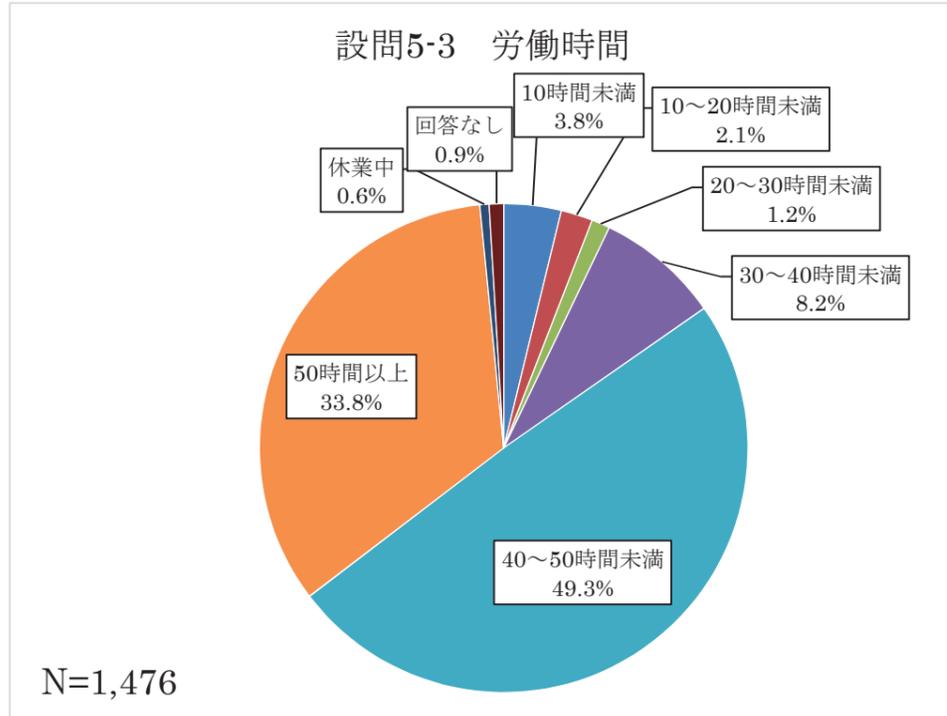
(1) 現在の就労状況

就労している人の仕事の形態は「正社員・正職員」が最も多く、76.8%であり、7割以上が正規職員として就業している。それに「公務員」が9.8%、「自営業・自由業者」が4.7%、「会社経営者・役員」が4.1%、「パート・アルバイト（フルタイム）」が0.5%と続く。

職務内容は、「営業」が20.3%、「その他の専門・技術職」が17.4%、「情報システム」が10.4%をはじめとして、多岐にわたる。

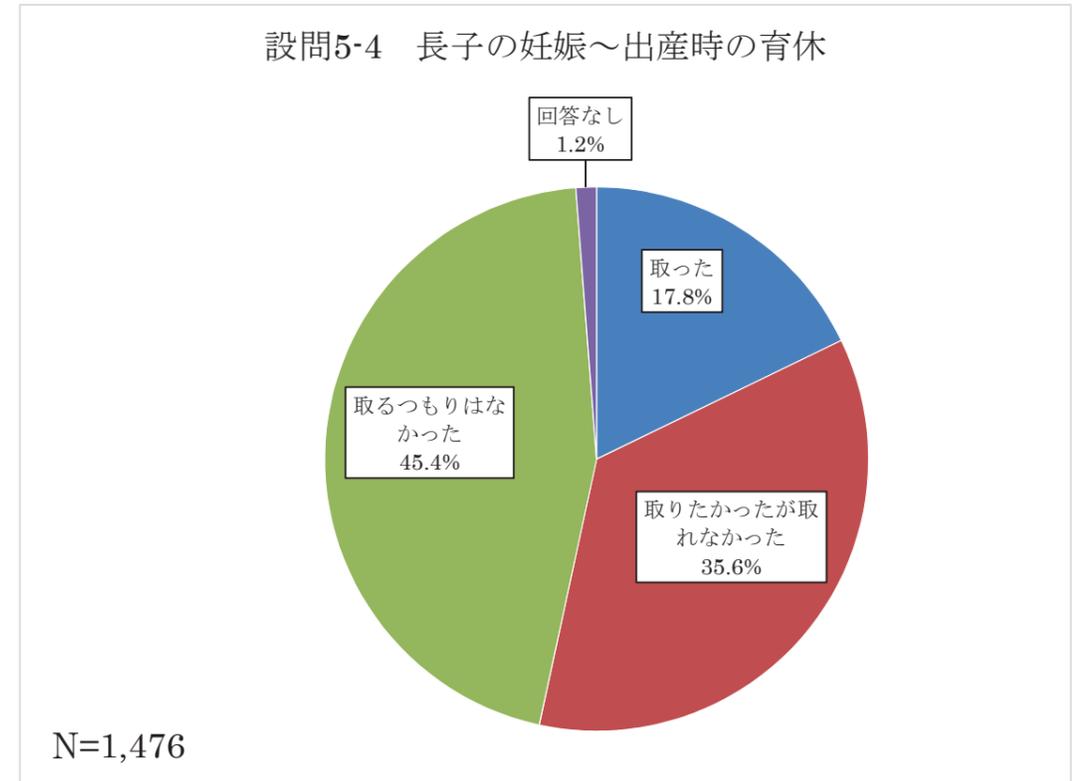
労働時間は、「30～40時間未満」で最も多く49.3%、次に「50時間以上」が33.8%、「30～40時間未満」が8.2%と続く。





(2) 長子の妊娠時の育休の状況

長子の妊娠時に「仕事をしていた」者に、長子の妊娠～出産時に育休をとったかを尋ねた。育休を「取った」者が17.8%、「取りたかったが取れなかった」者が35.6%、「取るつもりはなかった」者は45.4%であった。



(3) 昨年の世帯収入と自己収入

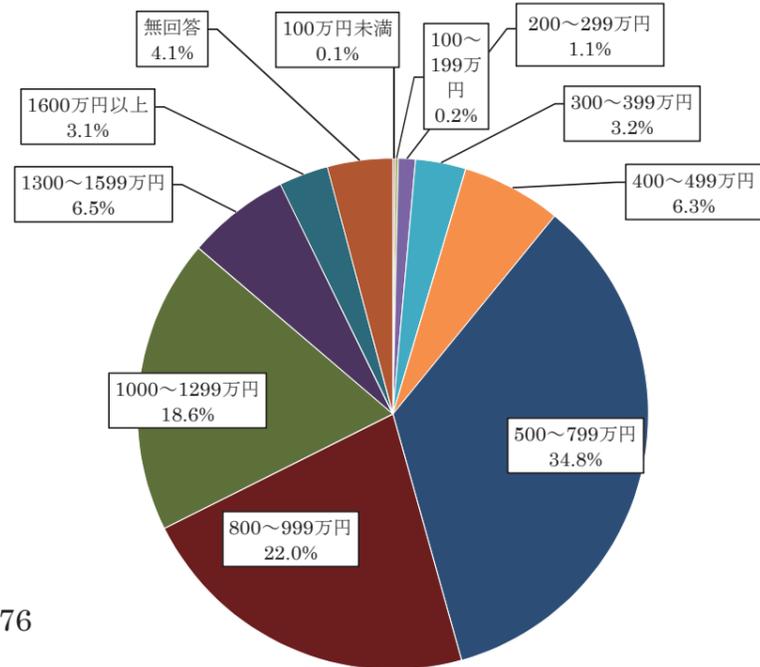
昨年の世帯（自分自身および生計をともにしている家庭）と、本人の年収（税金・社会保険料などを差し引かれる前の収入）の総収入をたずねた。世帯の総収入では、収入がなかった（「0円」という回答）者はおらず、無回答が4.1%いた。それ以外では、「500～799万円」が34.8%と最も多く、それに「800～999万円」が22.0%、「1000～1299万円」が18.6%とそれに続く。収入金額を記入していた者では、世帯収入の平均額は833.76万円であった。

自己収入では、本人の収入がなかった（0円という回答）者は0.7%、無回答が5.1%であった。それ以外では、「600～699万円」の人が最も多く17.8%、それに「500～599万円」15.3%、「400～499万円」が14.2%、「800～899万円」が13.2%とつづく。収入金額を記入していた者では、本人の年収の平均額は629.87万円であった。

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

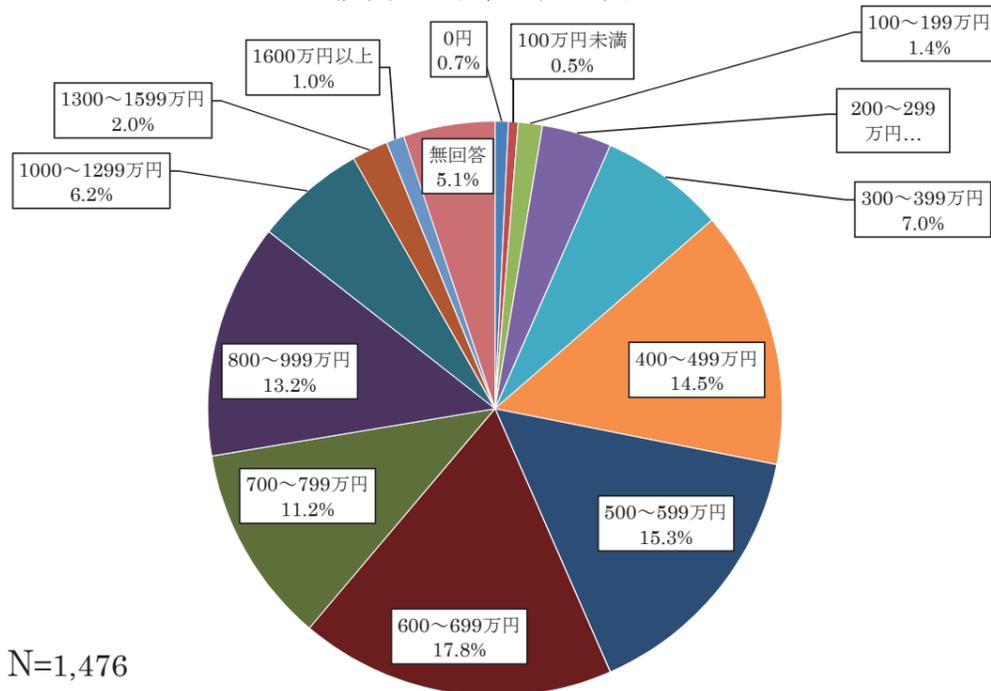
第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

設問8 昨年の世帯収入



N=1,476

設問8 昨年の自己収入



N=1,476

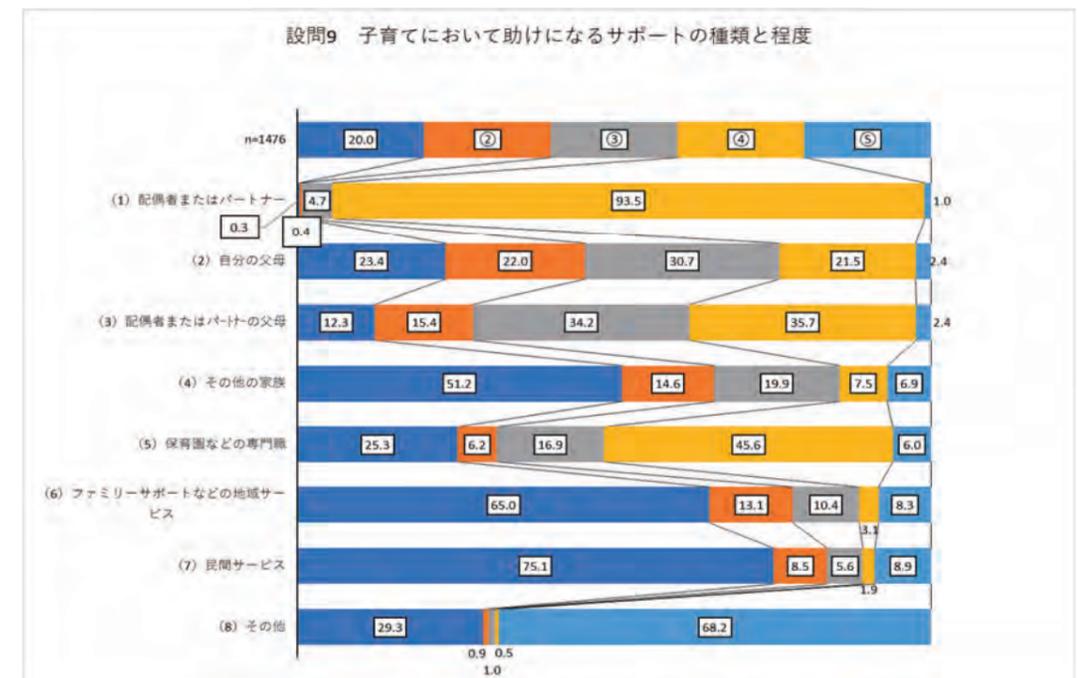
4 家事・育児とサポート、ワークライフバランス

(1) 子育てで得られるサポート

子育てにおいて助けになるサポートを、それぞれの人から、どの程度得ることができているかを尋ねた。「配偶者、パートナー」からのサポートを「十分に得られている」のは93.5%、「少し得られている」のは4.7%であり、「配偶者、パートナー」からのサポートは、9割以上の対象者が得られていた。次にサポートを得ている者が多いのは「配偶者またはパートナーの父母」であり、「十分に得られている」のは35.7%、「少し得られている」のは34.2%であった。また、「保育園などの専門職」からのサポートも「十分に得られている」と「少し得られている」の和を見ると62.5%であり、過半数以上が保育園などからのサポートも得ている。「ファミリーサポートなどの地域サービス」を利用しているのは、「十分に得られている」と「少し得られている」で13.5%であった。

配偶者・パートナー以外の誰からもサポートを「まったく得られていない」人は110人いたが、そのうちの69人（62%）が「保育園などの専門職」からはサポートを「十分に得られている」、または「少し得られている」と回答しており、専門職による支援の重要性がうかがわれる。また、配偶者・パートナー以外のすべてのサポート源において、サポートを「まったく得られていない」という人は19人で、母親が孤立して育児をしていることが示唆された。

設問9 子育てにおいて助けになるサポートの種類と程度



(2) 家事・育児分担の割合

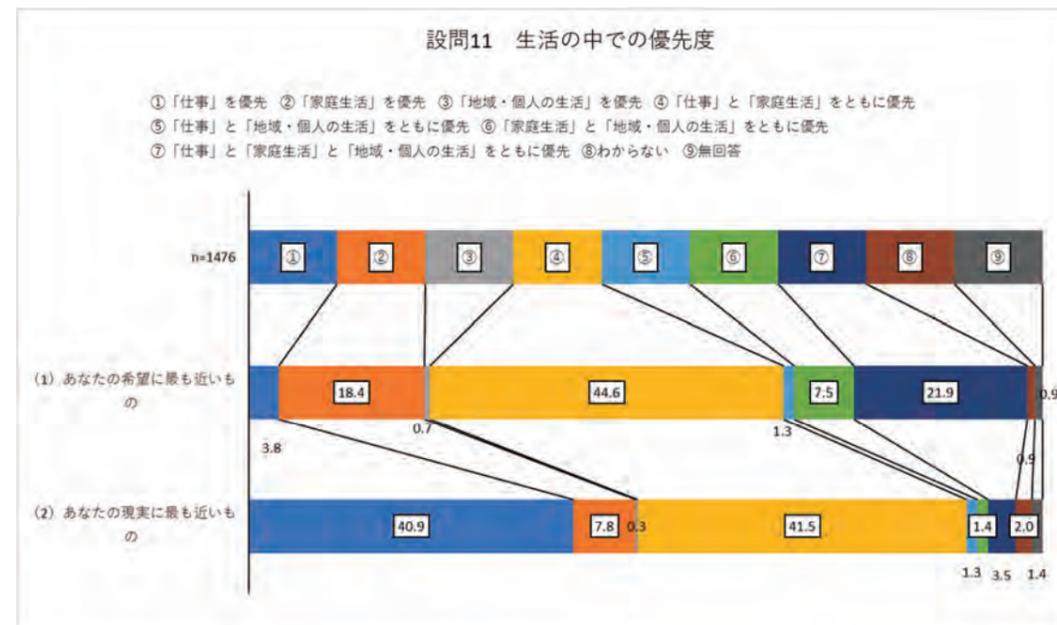
本人と家族の、家事・育児の分担の程度について尋ねた。両者の合計で100%になるように回答を求めている。それぞれの分担割合の平均値を算出したところ、本人の家事・育児の分担割合の平均値は27.35%、家族の家事・育児の分担割合の平均値は72.46%であった。すなわち、平均的には4分の3の家事・育児を家族が担い、残り4分の1を本人が担う、という結果であった。しかしながら、本人の家事・育児の分担割合が10%未満という回答も5.3%おり、そのうち本人がまったく分担していない人は0.4%いた。

(3) ワーク・ライフ・バランス

生活のなかでの「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、①希望に最も近いもの、②現実（現状）に最も近いもの、をそれぞれ選択してもらった。

「希望に最も近いもの」では、「仕事と家庭生活をともに優先」が最も多く44.6%、それに「家庭生活を優先」が続いて18.4%、「仕事と家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」が21.9%、「家庭生活と地域・個人の生活をともに優先」が7.5%と続く。希望は多岐にわたることが分かる。

「現実」では、「仕事と家庭生活をともに優先」が最も多く、41.5%と4割を占める。それと近い割合で「仕事を優先」が40.9%、「家庭生活を優先」が7.8%とそれに続き、地域・個人の生活は、希望通りに優先できていないことが分かる。



II 心理的指標について

ここでは、いくつかの心理的指標を用いて、育児期男性の心理的特徴を見ていくことにする。注目するのは、育児期男性の自尊感情、人生満足度、レジリエンス、親性、性役割についての態度、である。

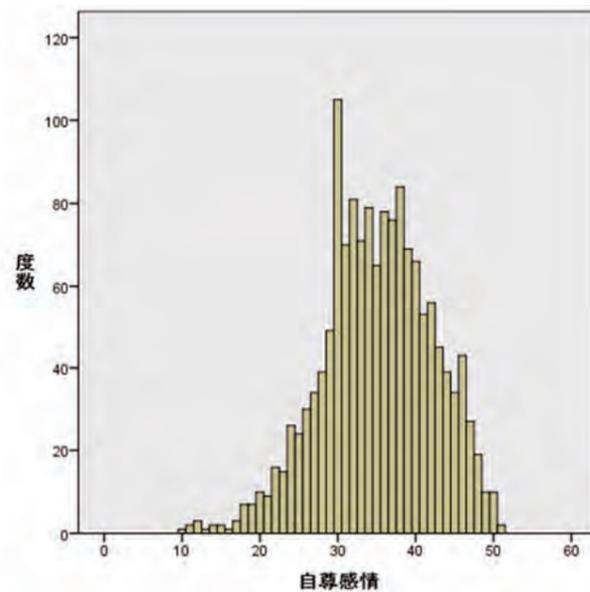
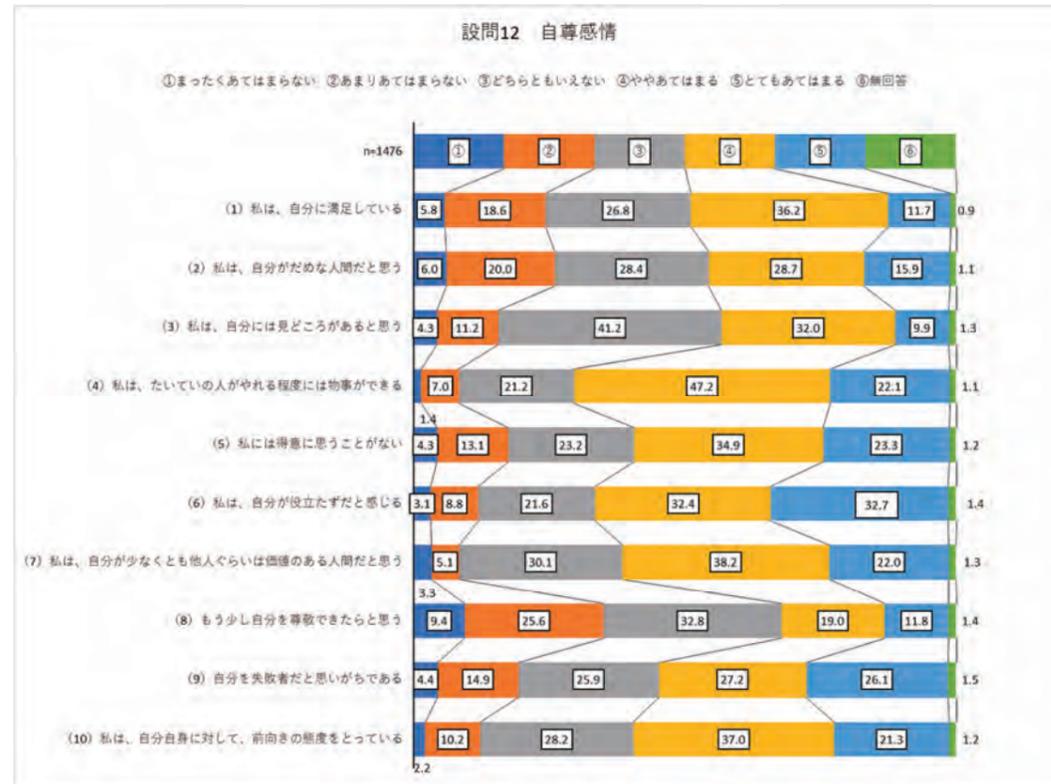
1 自尊感情

Rosenberg自尊感情尺度 (Rosenberg, 1965) を用いて、自尊感情を測定した。自尊感情とは、「自分自身の価値と能力に対する感情あるいは評価 (梶田、1980)」のことであり、本調査では育児期男性がどの程度自分自身を価値ある存在であると感じることができているかの指標とした。この尺度は10項目から成り、得点の分布は10～50点の範囲である。

本調査の対象の平均値は34.66点 (SD=7.79) であり、分布は以下の図の通りであった。小塩ら (2014) によって報告された日本人成人の平均値は32.8点であり、本調査の対象においては日本人成人の平均値をわずかに上回る値であった。

項目レベルでみると、「私は、たいていの人がやれる程度には物事ができる」「私は、自分が少なくとも他人ぐらいは価値のある人間だと思う」というように、人並みを基準とした自己評価については、60%以上の者が「あてはまる／ややあてはまる」という回答をしていた。「私は、自分が役立たずだと感じる」という質問に「あてはまる／ややあてはまる」と回答した者は65.1%であり、「私は、自分がだめな人間だと思う」とについては44.6%、すなわち約2人に1人が自分を“だめな人間”であると評価していた。

- 第1章 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章 1
- 2
- 第3章 1
- 2
- 第4章 I
- II
- III
- IV
- 第5章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

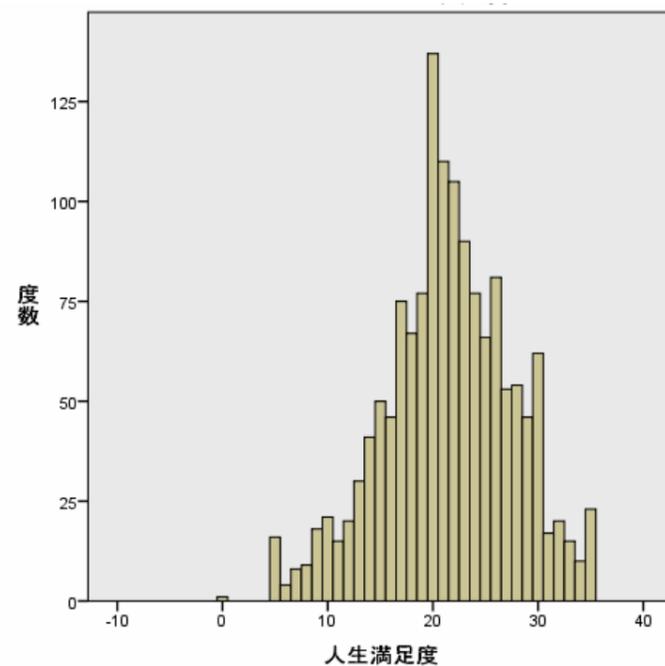
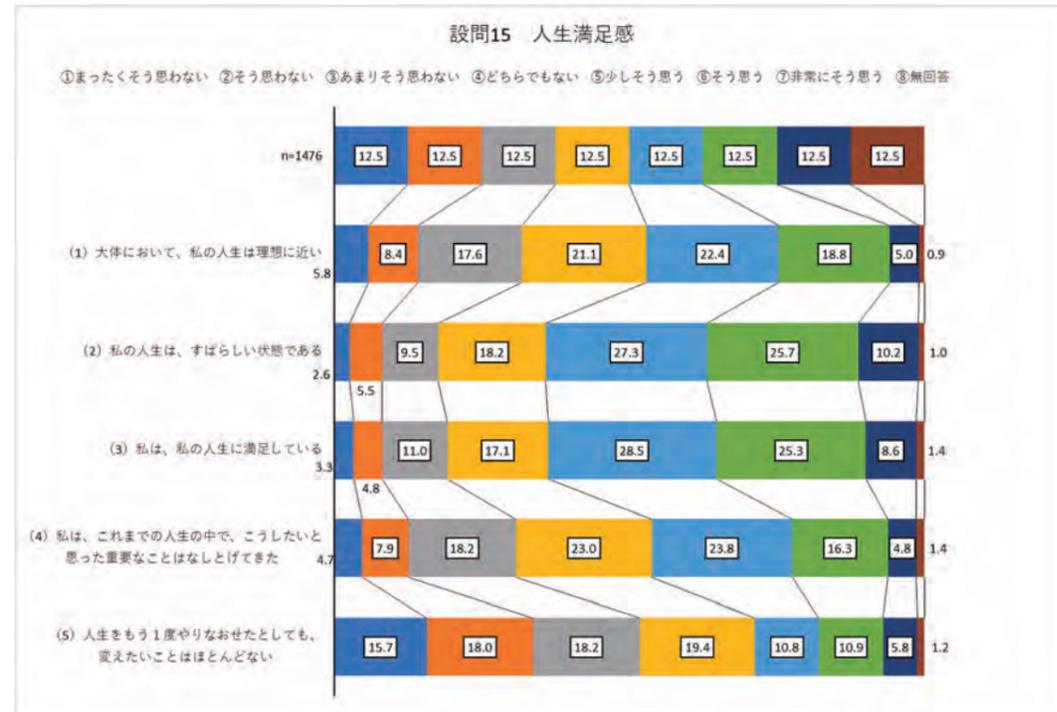


2 人生満足度

Dienerらによる人生満足度尺度 (Satisfaction With Life Scale: SWLS, 1985) を用いて、人生満足度を測定した。この尺度は5項目から成り、分布は7点～35点の範囲である。

今回の調査の対象の平均点は21.26点 (SD=6.39) であり、分布は以下の図の通りである。子安ら (2012) によって18歳以上の日本人男性596名を対象に行われた調査の報告では、日本人男性の平均値は5段階評定で約13点であり、今回の調査と同じ7段階評定に換算すると約18.2点となる。したがって今回の調査の対象者は、一般的な日本人男性の平均値よりも高い人生満足度得点を示していた。また子安ら (2012) の調査においてアメリカ人男性およびカナダ人男性の平均値は7段階評定に換算して約21.0点であり、そうした国々の平均値と比較すると今回の対象者の平均値は国際的に見て近い値であった。

項目レベルでみると、「大体において、私の人生は理想に近い」「私は、私の人生に満足している」「私の人生は、素晴らしい状態である」「私は、これまでの人生の中で、こうしたいと思った重要なことはなしとげてきた」という項目については過半数近くの者が「少しそう思う／そう思う／非常にそう思う」と回答していた。一方で「人生をもう1度やり直せたとしても、変えたいことはほとんどない」という質問に対しては、「少しそう思う／そう思う／非常にそう思う」という回答は27.5%にとどまった。



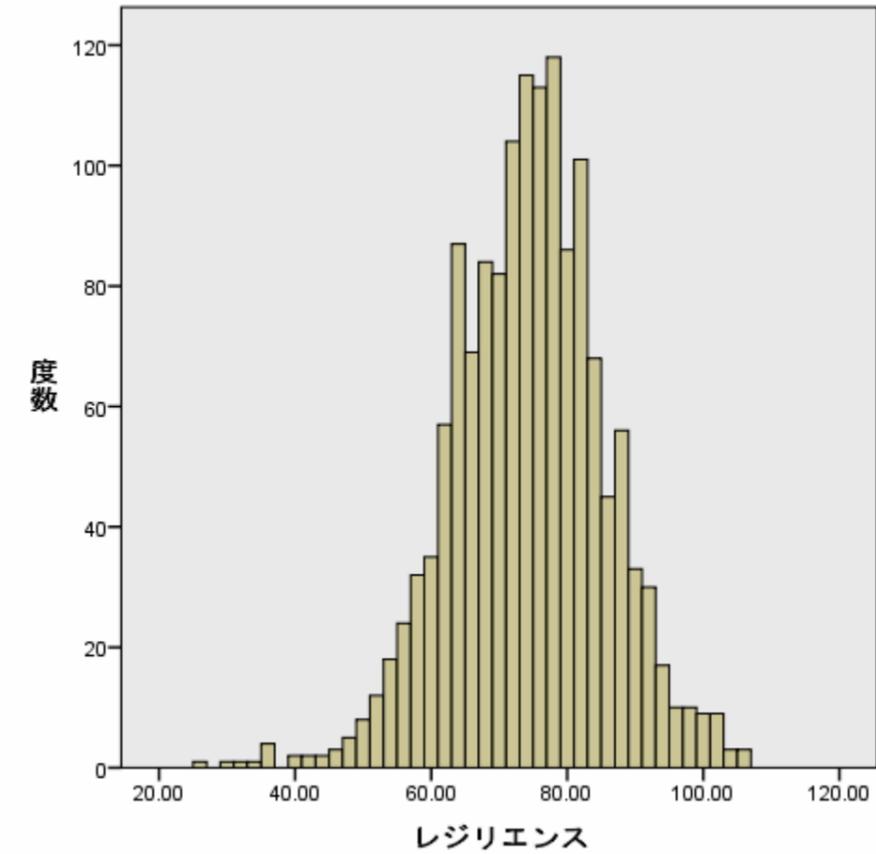
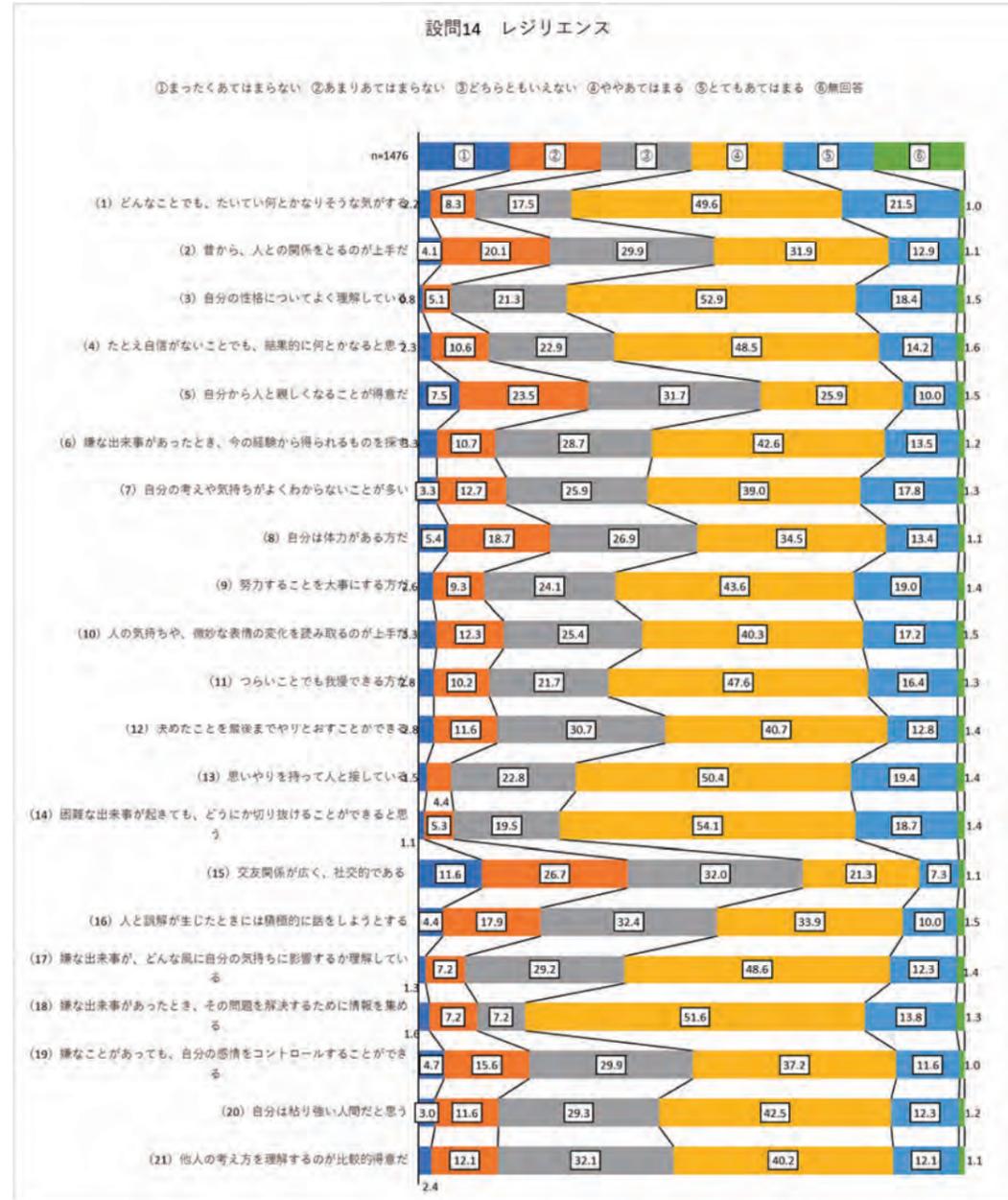
3 レジリエンス

二次元レジリエンス要因尺度（平野、2010）を用いて、レジリエンスを測定した。レジリエンスとは、「困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する能力・過程・結果」（Masten, 1990）のことであり、本調査においては育児期女性がストレスの中で自分を守るために発揮することができるポジティブな心理特性をどの程度有しているかの指標とした。この尺度は21項目から成り、資質的レジリエンス要因と獲得的レジリエンス要因の2つの下位尺度と、楽観性（将来に対して不安を持たず、肯定的な期待を持って行動できる力）、統御力（衝動性や不安が少なく、ネガティブな感情や体調に振り回されずにコントロールできる力）、社交性（見知らぬ他者に対する不安や恐怖が少なく、他者とのかかわりを個のみ、コミュニケーションをとれる力）、行動力（積極性と忍耐力によって、目標や意欲を持ち、それを努力して実行できる力）、問題解決志向（状況を改善するために、問題を積極的に解決しようとする意志を持ち、解決方法を学ぼうとする力）、自己理解（自分の考えや自分自身について理解・把握し、自分の特性に合った目標設定や行動ができる力）、他者心理の理解（他者の心理を認知的に近い、もしくは受容する力）の7つの因子から構成される。分布は21～105点の範囲を示す。

今回の調査の対象者の平均点は73.00点（SD=13.35）であり、分布は以下の図の通りであった。上野ら（2019）による報告では、30～40歳代の平均値は約65.1点であり、今回の調査の対象者は同年代の平均値よりも高いレジリエンス得点を示していた。

因子レベルで見ると、楽観性が11.14点（SD=2.58）、統御力が10.22点（SD=2.48）、社交性が9.12点（SD=3.01）、行動力が10.54点（SD=2.59）、問題解決志向が10.36点（SD=2.41）、自己理解が10.89点（SD=2.26）、他者心理の理解が10.73点（SD=2.50）であり、楽観性と自己理解が高い得点である傾向が見られた。

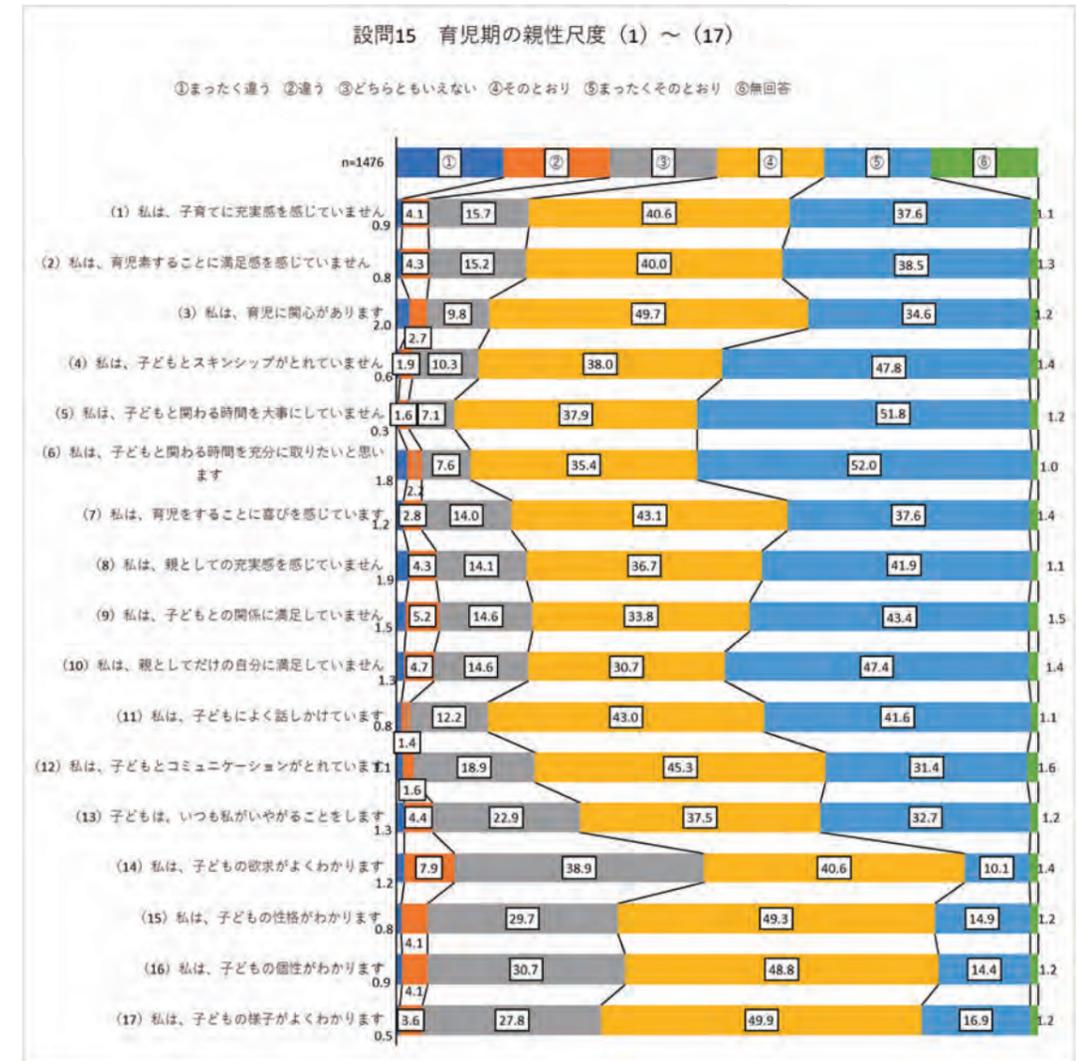
項目レベルでも「どんなことでも、たいてい何とかかなりそうな気がする」「困難な出来事が起きても、どうにか切り抜けることができると思う」といった楽観性を表す項目や、「自分の性格についてよく理解している」「嫌な出来事が、どんな風に自分の気持ちに影響するか理解している」「思いやりをもって人と接している」といった項目は約7割の者が「ややあてはある／あてはまる」と回答していた。一方で「交友関係が広く、社交的である」「自分から人と親しくなることが得意だ」といった人間関係に対するハードルの低さに関連するような項目については「ややあてはまる／あてはまる」と回答した者が3割程度にとどまっていた。

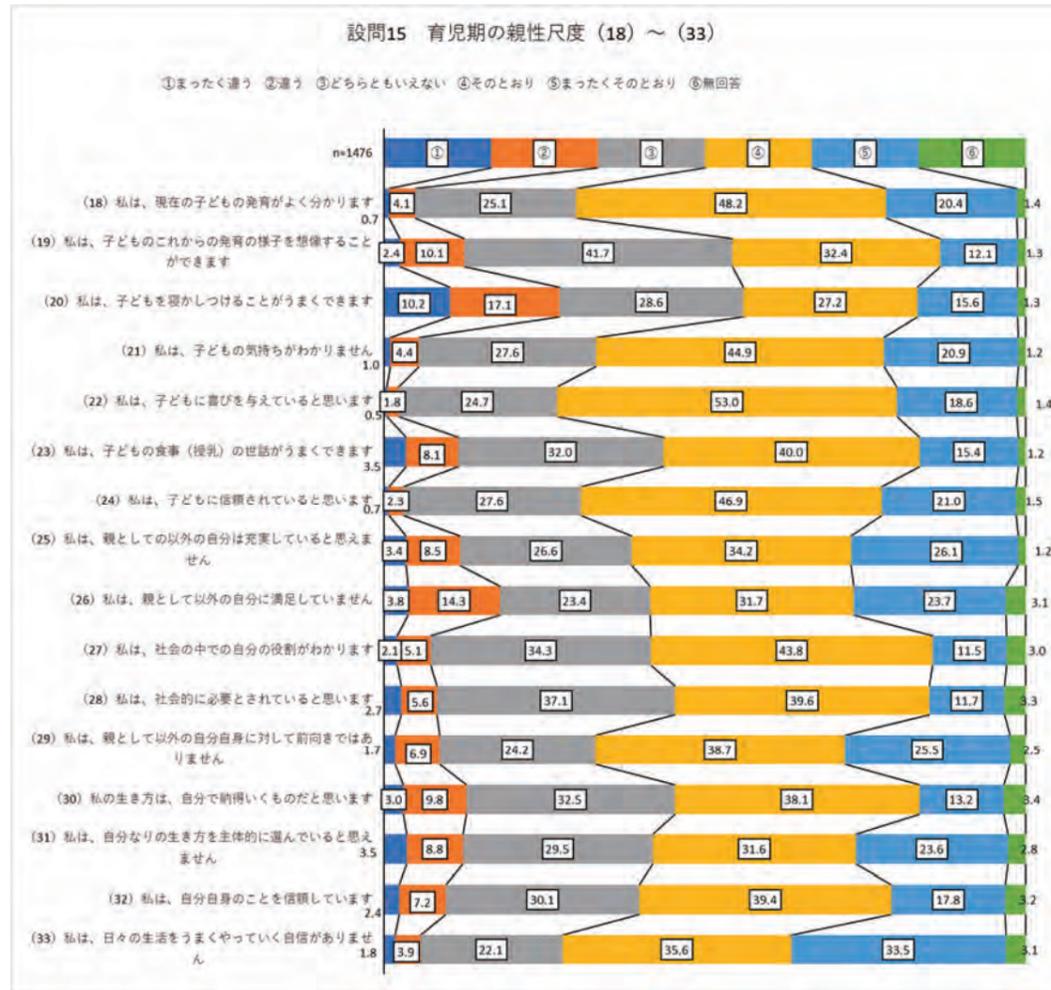


- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

4 親性尺度

育児期の親性尺度（大橋・浅野、2010）を用いて、親性を測定した。この尺度では、親性を「親役割の状態」と「親役割以外の状態」という自己認識と、「子どもへの効力感」を加えた2領域から評価する。「親役割の状態」とは、子どもに接しながら、授乳や排泄の世話といった育児能力を身につけ、育児に関心を持ち親としての役割に満足感を抱いている状態である。「親役割以外の状態」とは、夫や妻といった役割をもち社会で働く存在認識を示し、自己肯定感や社会との関係性を含むものである。「子どもへの効力感」とは、子どもとの関係を育みながら、子どもの現在と今後の成長・発達の様子の理解を深め、愛情をいさきながら接している状態である。本調査では、育児期男性の親としての自分と、親役割以外の自分というふたつの側面についてそれぞれどの程度効力感を抱けているかを比較検討する指標として回答を求めた。

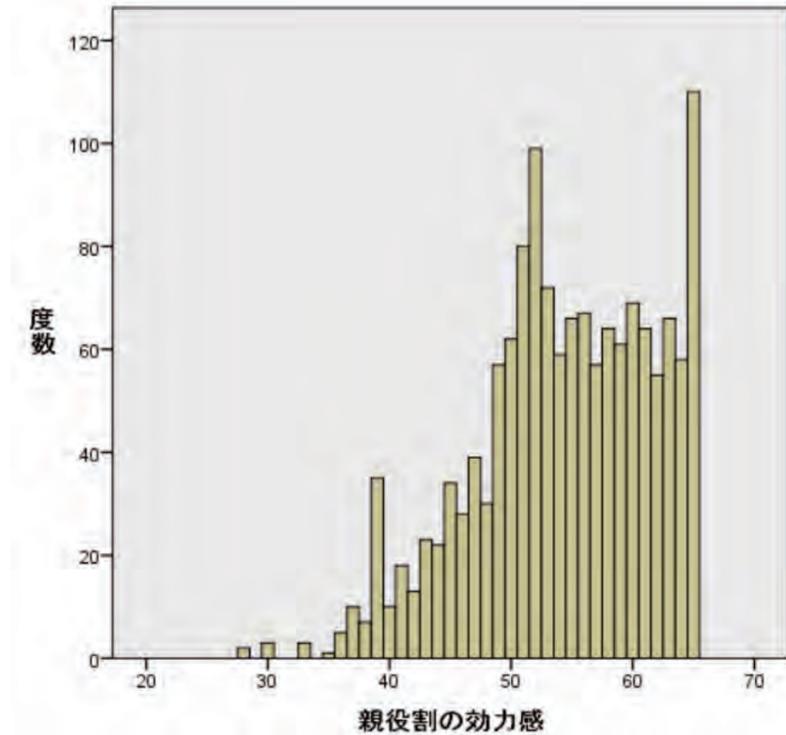




(1) 親役割の状態

親役割の状態については、得点は13~65点の範囲で示される。平均点は54.34点 (SD=7.38) であり、分布は以下の図の通りである。尺度開発時に報告されている平均値は51.2点 (大橋・浅野, 2010) であったことから、本研究の対象者の得点は平均を僅かに上回っていた。

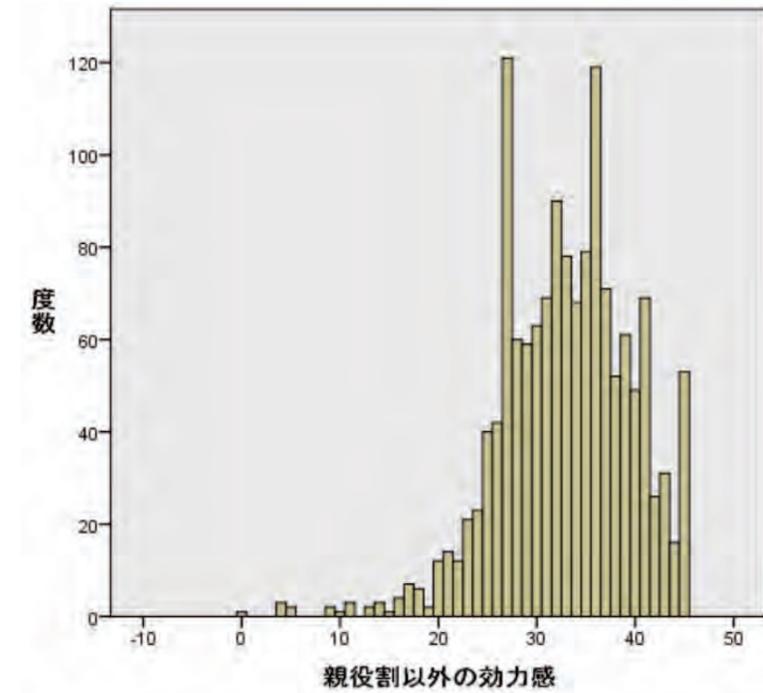
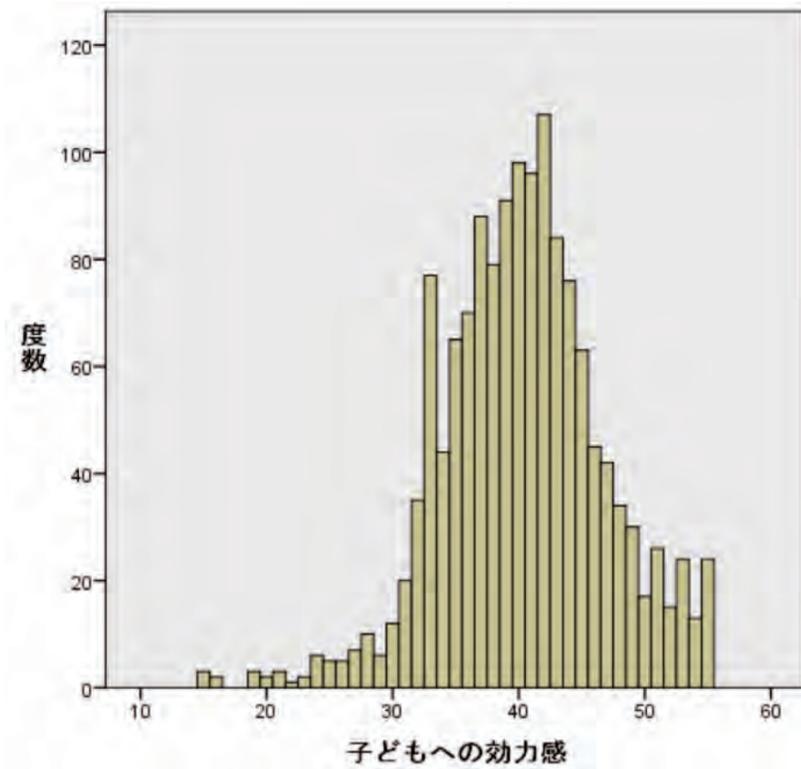
項目レベルでは、「私は、育児に関心があります」「私は、子どもと関わる時間を十分に取りたいと思います」「私は、子どもによく話しかけています」「私は、子どもとコミュニケーションが取れています」などの子どもとの基本的な関わりに関する項目や、「私は、育児をすることに喜びを感じています」といった育児への肯定的感情についての項目では約8割の者が「そのとおり/まったくそのとおり」と回答していた。



(2) 子どもへの効力感

子どもへの効力感については、得点は11~55点の範囲で示される。平均点は40.30点 (SD=6.47) であり、分布は以下の図の通りである。尺度開発時に報告されている平均値は41.3点 (大橋・浅野, 2010) であったことから、本研究の対象者の得点は平均を僅かに下回っていた。

項目レベルでみると、「私は、子どもに喜びを与えていると思います」という項目で8割以上、「私は、子どもの様子がよくわかります」「私は、現在の子供の発育がよくわかります」「私は、子どもに信頼されていると思います」などほとんどの項目で7割近くの者が「そのとおり/まったくそのとおり」と回答していた。その中で、「私は、子どものこれからの発育の様子を想像することができます」「私は、子どもを寝かしつけることがうまくできます」という質問では「そのとおり/まったくそのとおり」の回答が半数を下回っており、先の見通しが持ちにくく、実際の育児行動への自信も持ちにくいことが示唆された。



(3) 親役割以外の効力感

親役割以外の効力感は、得点は9～45点の範囲で示される。平均点は32.90点 (SD=6.72) であり、分布は以下の図とおりである。尺度開発時に報告されている平均値は31.1点 (大橋・浅野、2010) であったことから、本研究の対象者は平均を僅かに上回っていた。

項目レベルで見ると、「私は、社会の中での自分の役割がわかります」「私は社会的に必要とされていると思います」といった、社会における自分の効力感を表す質問に対して「そのとおり／まったくそのとおり」と答えた者はそれぞれ55.3%、51.3%と5割にとどまり、親役割における効力感や満足感と比較すると、親役割以外の効力感は全体的に低い結果が示された。

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

5 性役割についての態度

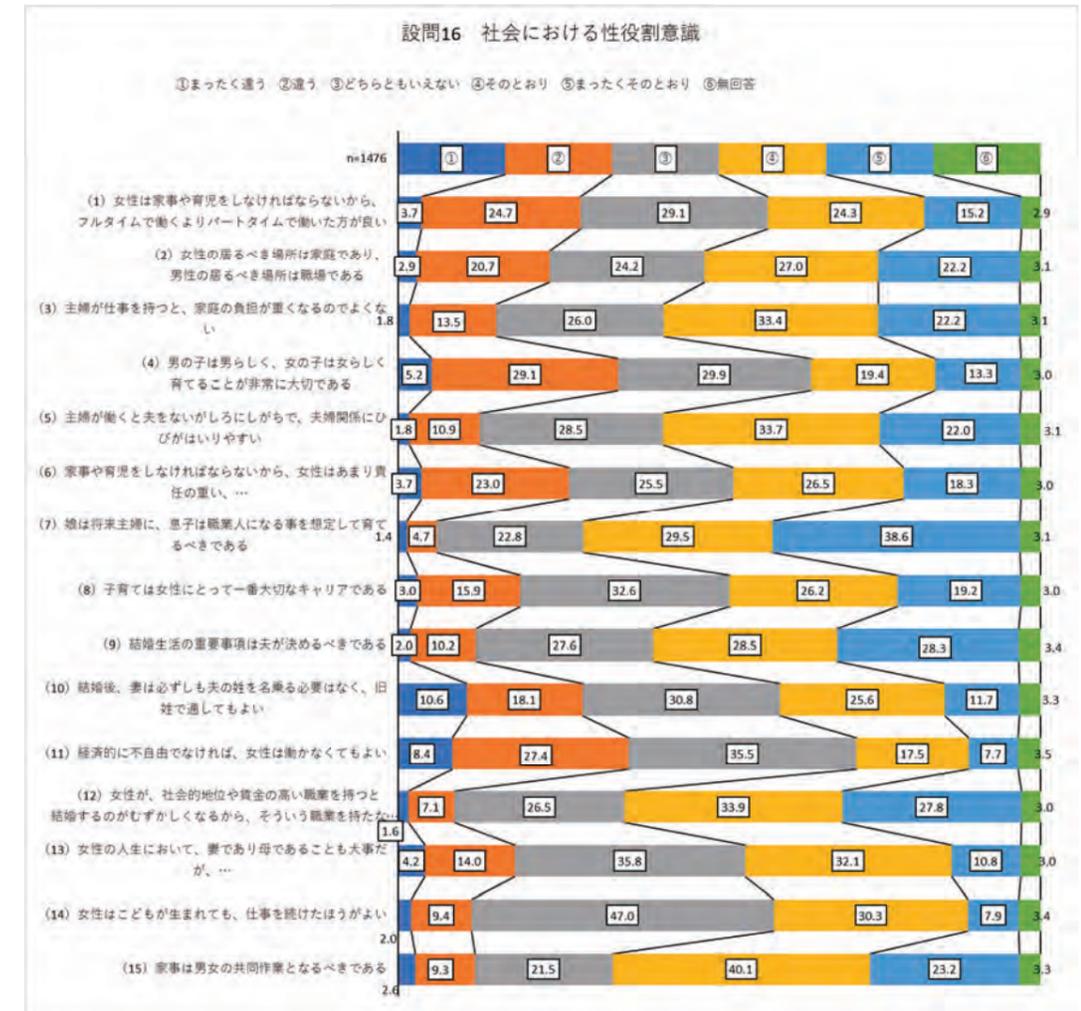
平等主義的性役割態度スケール短縮版（鈴木、1991）を用いて、社会の中での性役割についての育児期男性の考えと、社会からのプレッシャーを検討するために、「社会における認識」と「自分自身の認識」という2つの側面についてたずねた。この尺度は15項目から構成され、得点は15～75点の範囲で示される。得点が低い方が、性役割に対して平等志向的態度を持っていることを示し、得点が高い方が、旧来的な性役割志向が高いことを示す。

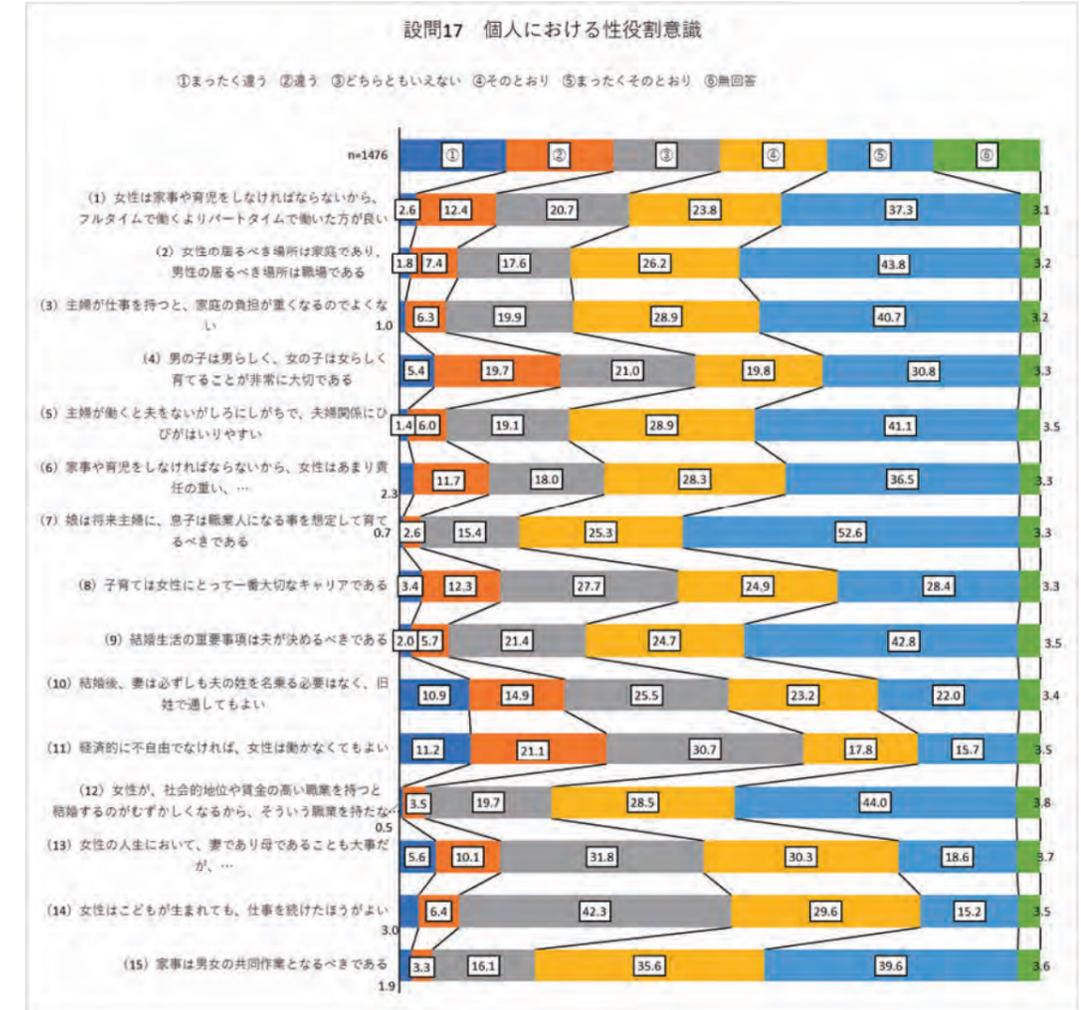
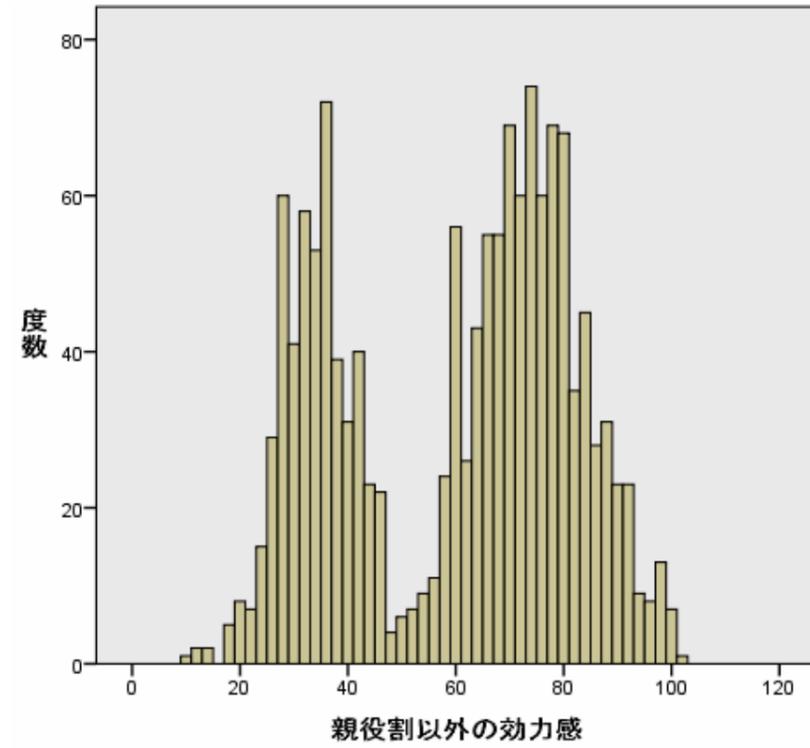
本調査の対象者において、「社会における性役割認識」の平均点は50.21点、「自分自身の性役割認識」の平均点は55.10点であった。すなわち、社会における性役割認識に比べて、自分自身の性役割認識は平等性が低く、旧来的な性役割認識が蔓延していると考えられる人が多いことが示された。

項目レベルでギャップの大きかったものでは、例えば「女性の居るべき場所は過程であり、男性の居るべき場所は職場である」という質問に対して、自分自身の考えとして「ぜんぜんそう思わない／あまりそう思わない」と答えた者は9.1%であったが、社会の中での認識を問われると「ぜんぜんそう思わない／あまりそう思わない」と考えられていると答えた者は23.6%であった。

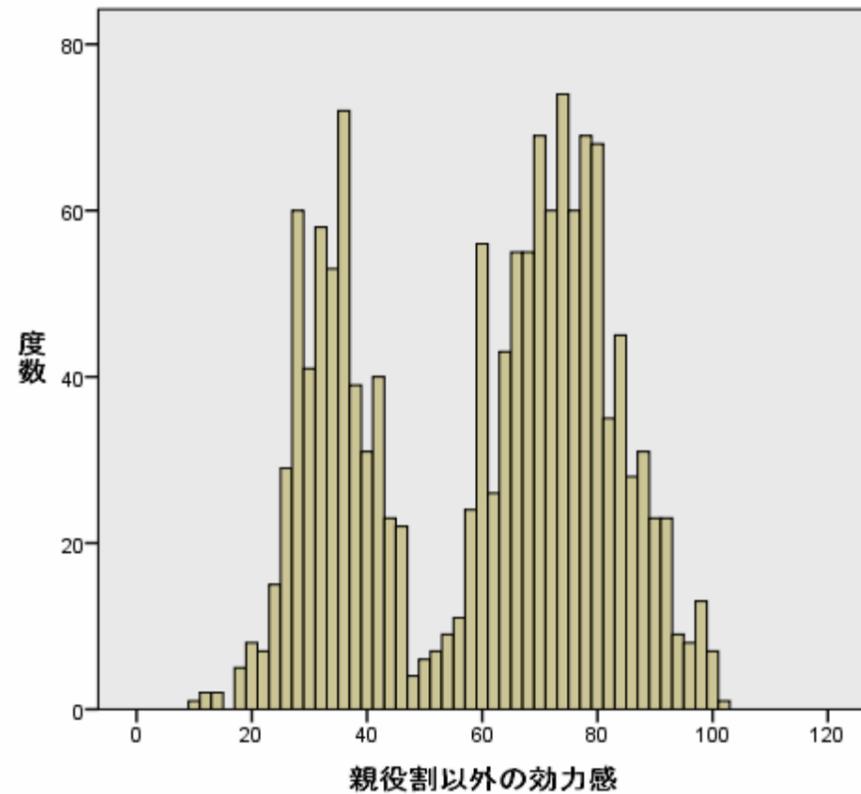
また、「家事や育児をしなければならないから、女性はあまり責任の重い、競争の激しい仕事をしない方がいい」という質問に対して、社会の中での認識として「まあそう思う／まったくそのとおりだと思う」と答えた者は44.8%であったが、自分自身の考えを問われると「まあそう思う／まったくそのとおりだと思う」と考えられていると答えた者は64.8%にのぼった。

さらに、「女性は家事や育児をしなければならないから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いた方がいい」という質問では、社会の中での認識として「まあそう思う／まったくそのとおりだと思う」と答えた者は49.1%であったが、自分自身の考えを問われると「まあそう思う／まったくそのとおりだと思う」と考えられていると答えた者は70.1%であった。





- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編



そして、「(社会一般の性役割平等志向得点) - (自分自身の性役割平等志向得点)」を算出し、自分自身と社会一般の性役割認識のギャップを確認した。この数値がプラスになれば、社会一般より自分自身の性役割平等志向が高いということ、この数値がマイナスになれば、自分自身の性役割平等志向より社会一般の平等志向が高いということを示し、絶対値が大きくなるほどギャップが大きいことを意味する。算出の結果、ギャップの範囲は-64～61となり、平均値は-4.93点であった。

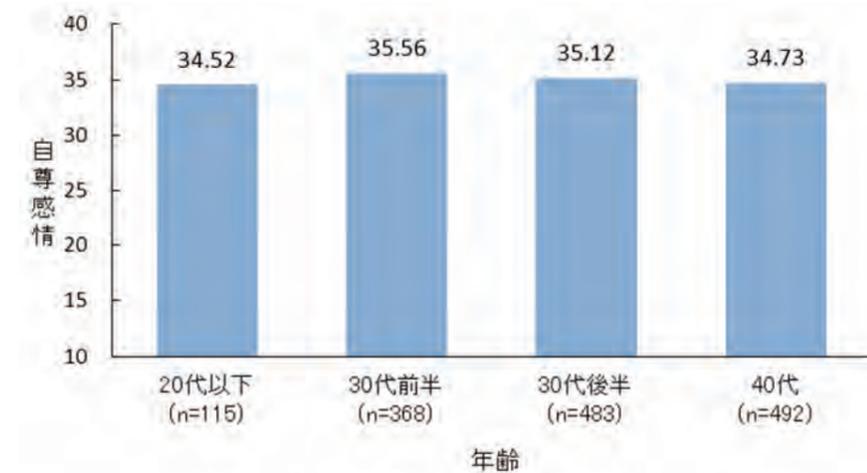
Ⅲ 育児期男性の心理変数の関連要因

ここでは、各心理変数とデモグラフィック要因の関連を検討し、心理変数に関連する要因を検討する。

1 自尊感情

(1) 年齢

自尊感情と年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、年齢による自尊感情のばらつきは示されなかった（ $F(3,1454) = 1.187, n.s.$ ）。

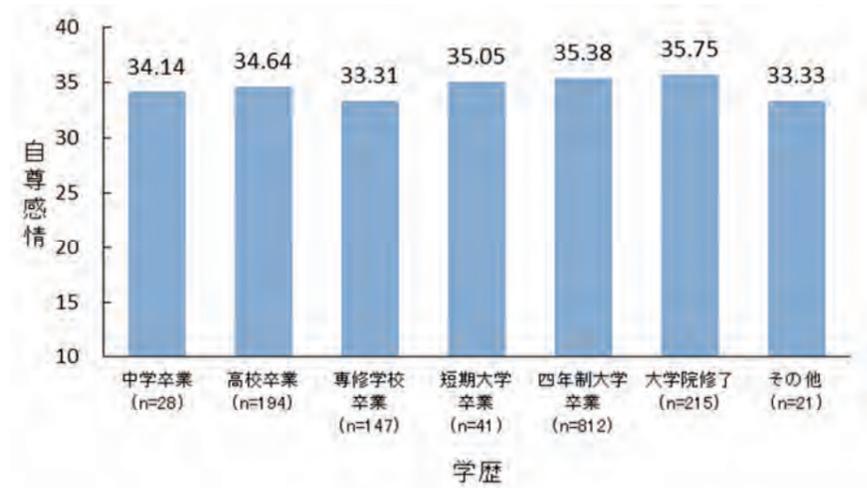


(2) 学歴

自尊感情と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、専門学校卒業者に比べて四年制大学卒業・大学院修了者において自尊感情が高いことが示された（ $F(6,1451) = 2.521, p < .05$ ）。学歴が高い方が自尊感情が高くなるというよりも、専門学校卒業者の自尊感情が低い傾向にあることが示されたと理解できる。

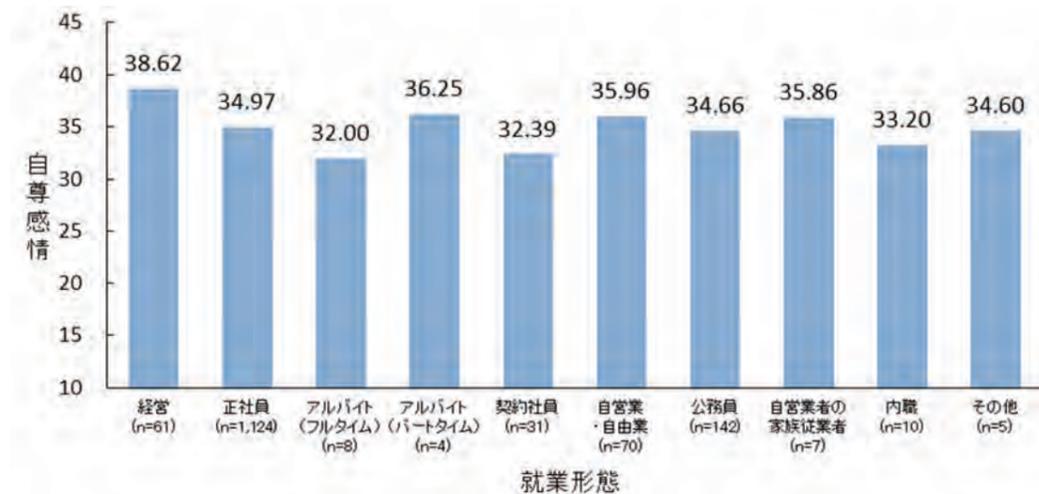
- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

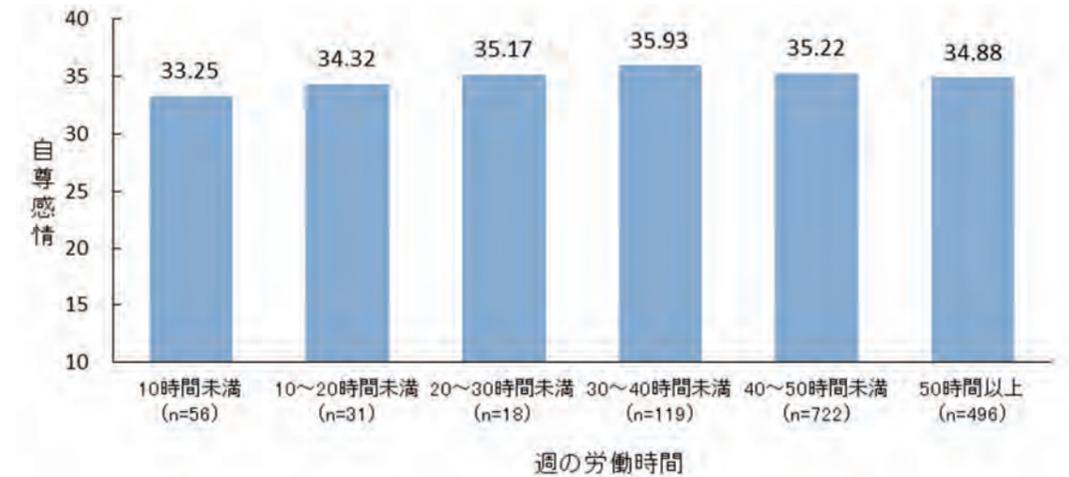


(3) 就業状況

就業形態による違いを検討するため、就業形態(会社経営者・役員、正社員、アルバイト(フルタイム)、アルバイト(パートタイム)、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他)による分散分析を行ったところ、会社経営者・役員の人々の自尊心が最も高いという結果が示された ($F(9,1452) = 2.699, p < .01$)。それ以外の形態の人々には有意な得点差は見られなかった。

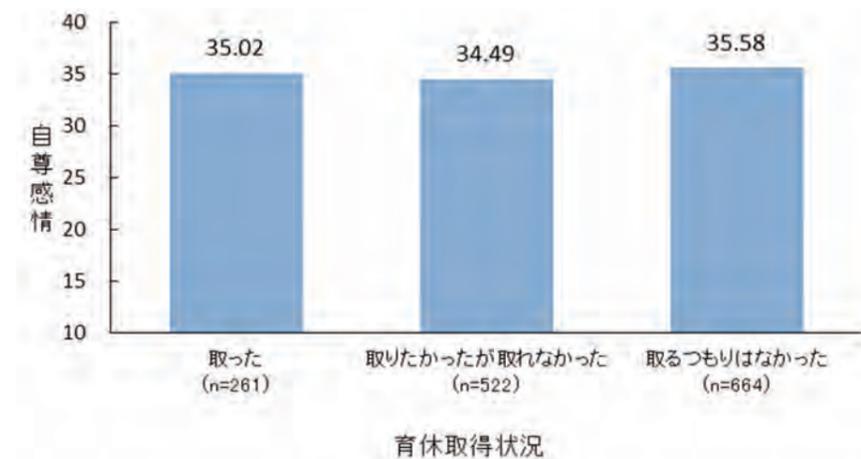


さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群(10時間未満、10~20時間未満、20~30時間未満、30~40時間未満、40~50時間未満、60時間以上)に分け、分散分析を行ったところ有意なばらつきは見られず、労働時間による自尊心の違いは示されなかった。 ($F(6,1444) = 1.146, n.s.$)。



(4) 育休の状況

育休取得の有無と自尊心の関連を見るため、3群(取った、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった)の分散分析を行ったところ、取りたかったが取れなかった人々に比べて、取るつもりはなかったと答えた人々の方が自尊心が高かったことが示された ($F(2,1444) = 3.528, p < .05$)。

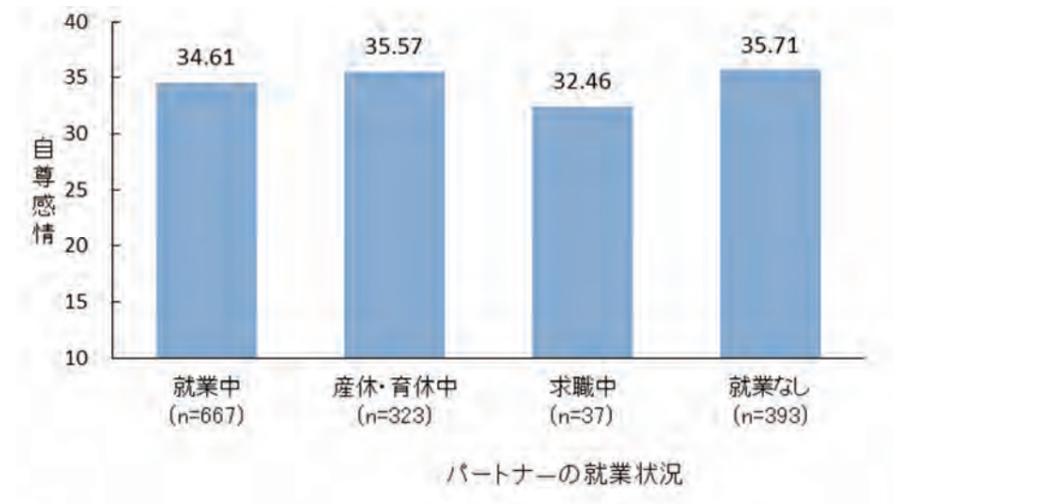


(5) 家族の状況

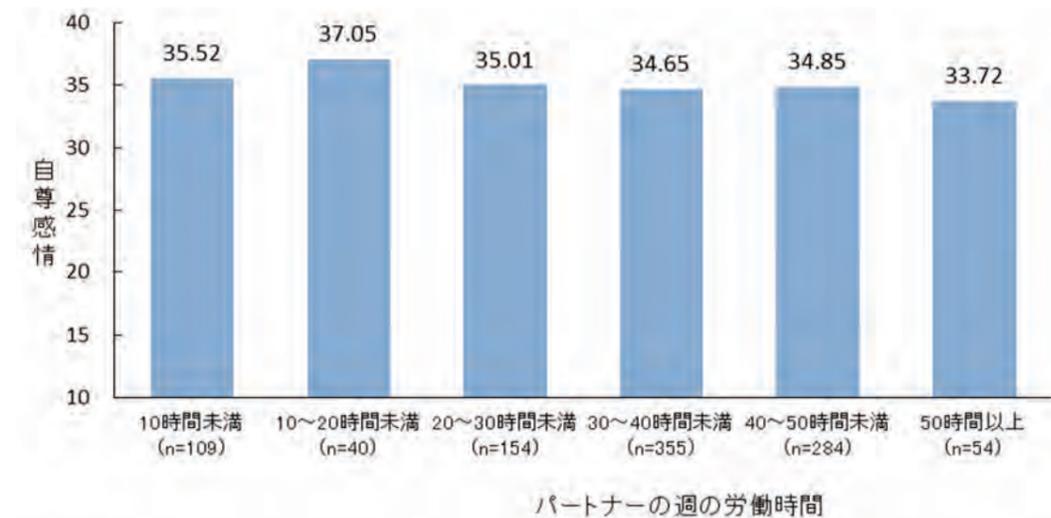
配偶者・パートナーの有無によって自尊心に差があるかを見るために、t検定により分析したところ、自尊心と配偶者・パートナーの有無に関連は見られなかった ($t(1461) = .807, n.s.$)。

続いて、自尊心と、パートナーの就業状況との関連を検討するために、就業状況(就業中、産休・育休中、就業なし、求職中)による分散分析を行ったところ、パートナーが求職中<就業していない(求職活動もしていない)とい

う差が示された ($F(3,1416) = 4.264, p < .01$)。すなわち、パートナーは仕事をしていないが仕事を探している状態にある人々の自尊心が最も低い傾向にあることが示唆された。

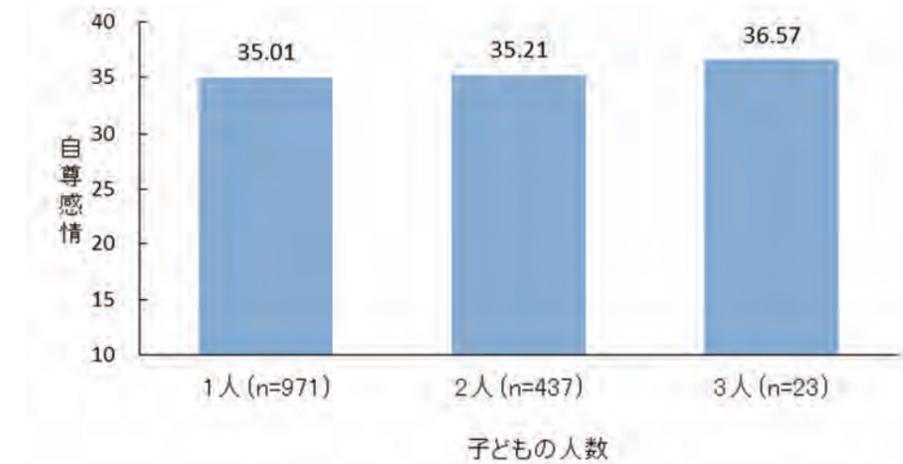


配偶者・パートナーが働いている者を対象に、配偶者・パートナーの労働時間と自尊心の関連を検討するため、労働時間を6群 (10時間未満、10~20時間未満、20~30時間未満、30~40時間未満、40~50時間未満、60時間以上) に分け、分散分析を行ったところ有意なばらつきは見られず、労働時間による自尊心の違いは示されなかった。 ($F(5,990) = 1.294, n.s.$)。



続いて自尊心と子供の数の関連を検討するために、子供の数の3群 (1人、2人、3人) で分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られなかつ

た ($F(2,1428) = .614, n.s.$)。すなわち、子どもの数と自尊心の関連は示されなかった。



また、自尊心と家事・育児負担割合との間には有意な相関は示されなかった。

さらに、周囲からのサポート量と自尊心との相関を検討したところ、配偶者からのサポート ($r = .060, p < .05$) および、実父母からのサポート ($r = .064, p < .05$) に非常に弱い相関が示された。一方で義父母、その他家族、専門職、地域サービス、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

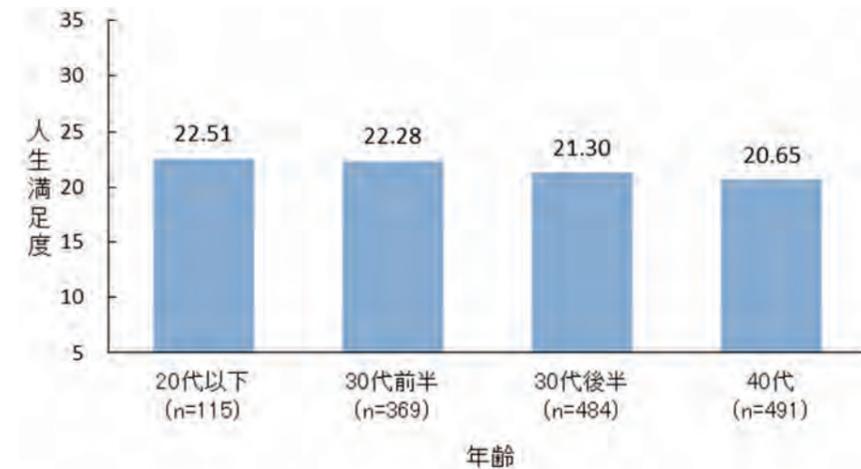
最後に、昨年度の年収と自尊心の相関を検討したところ、自分自身の年収との相関は見られず、世帯収入との相関は $r = .132 (p < .001)$ という弱い正の相関が示された。

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

2 人生満足度

(1) 年齢

人生満足度と年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、20代以下 = 30代前半 > 40代以上という差が示された（ $F(3,1455) = 6.342$ $p < .001$ ）。すなわち、年齢が高くなるにつれて人生満足度が低くなる傾向が示唆された。



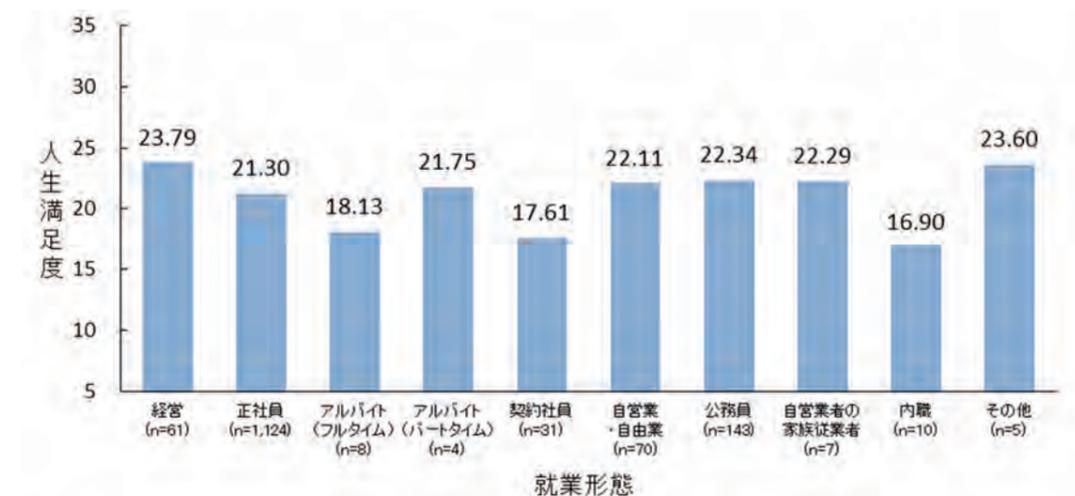
(2) 学歴

人生満足度と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、短期大学・高専卒業者に比べて大学院修了者の人生満足度が高いことが示された（ $F(6,1452) = 3.498$ $p < .001$ ）。学歴が高い方が人生満足度が高くなりやすい傾向は大まかには読み取れるが、そこまで明確な差は示されていない。



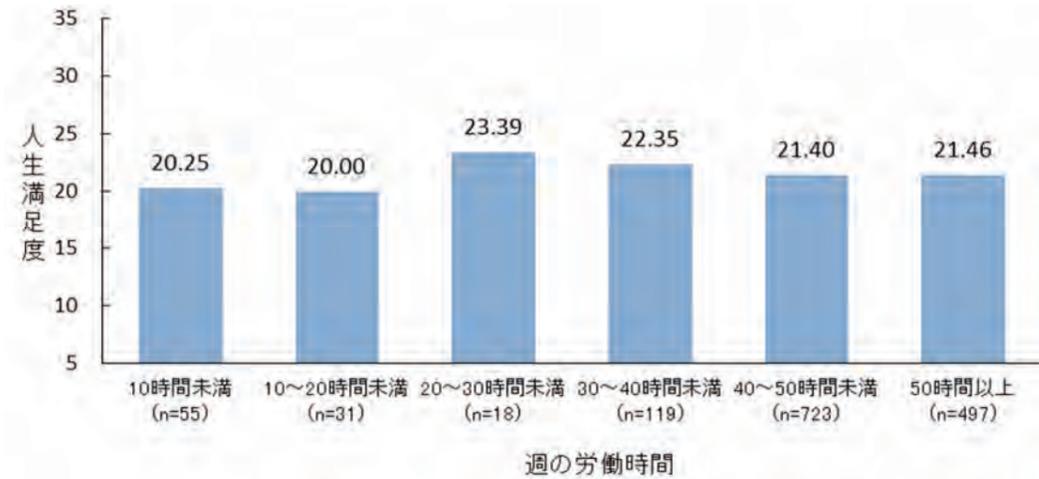
(3) 就業状況

就業形態による人生満足度の違いを検討するため、就業形態（会社経営者・役員、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、会社経営者・役員の人々に比べて、契約社員・嘱託社員および無職の人々の人生満足度が低いという結果が示された（ $F(9,1453) = 3.870$ $p < .001$ ）。



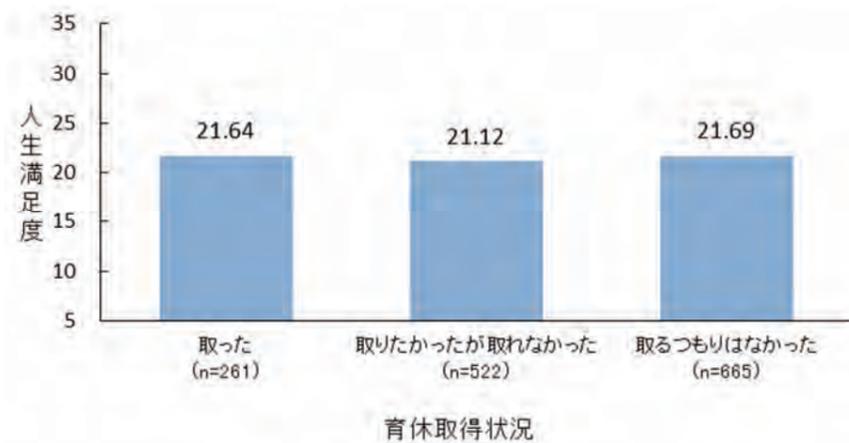
さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ有意なばらつきは示されず、労働時間と人生満足度に関連は見られなかった（ $F(6,1445) = 1.477$, n.s.）。

- 第1章 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章 1
- 2
- 第3章 1
- 2
- 第4章 I
- II
- III
- IV
- 第5章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編



(4) 職場環境

育休取得の有無と人生満足感の関連を見るため、3群（取った、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ有意なばらつきは示されず、育休取得と人生満足感の関連は示されなかった（ $F(2,1445) = 1.360, n.s.$ ）。

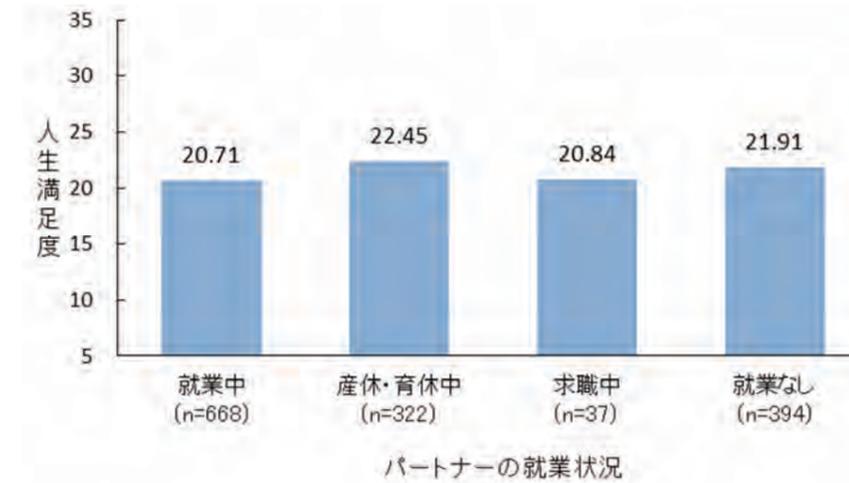


(5) 家族の状況

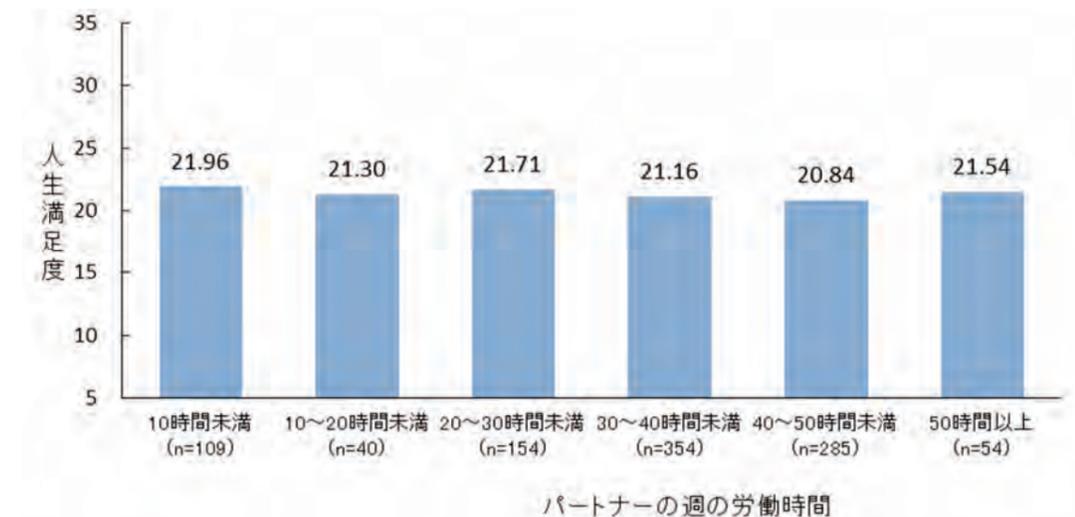
配偶者・パートナーの有無によって人生満足感に差があるかを見るために、t検定により分析したところ、人生満足感と配偶者・パートナーの有無に関連は見られなかった（ $t(1462) = .147, n.s.$ ）。

続いて、人生満足感と、パートナーの就業状況との関連を検討するために、就業状況（就業中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、パートナーが就業中<就業していない=産休・育休中という差が示

された（ $F(3,1416) = 4.264, p < .01$ ）。すなわち、パートナーが仕事をしている状態にある人々の人生満足感が最も低い傾向にあることが示唆された。



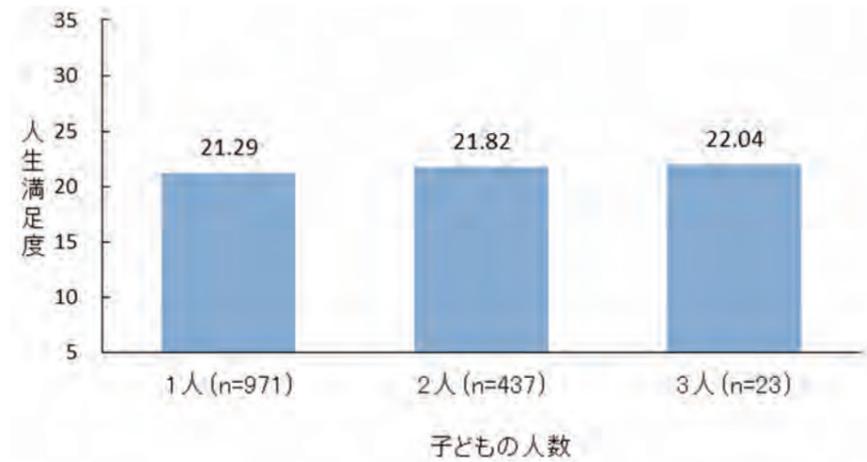
配偶者・パートナーが働いている者を対象に、配偶者・パートナーの労働時間と人生満足感の関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ有意なばらつきは見られず、労働時間による人生満足感の違いは示されなかった。（ $F(5,990) = .743, n.s.$ ）。



続いて人生満足感と子供の数の関連を検討するために、子どもの数の3群（1人、2人、3人）で分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られなかった（ $F(2,1428) = 1.238, n.s.$ ）。すなわち、子どもの数と人生満足感の関連

- 第1章 1
- 第2章 2
- 第3章 3
- 第4章 4
- 第5章 5
- 第6章 6
- 資料編 7

は示されなかった。



また、人生満足感と家事・育児負担割合との間には有意な相関は示されなかった。

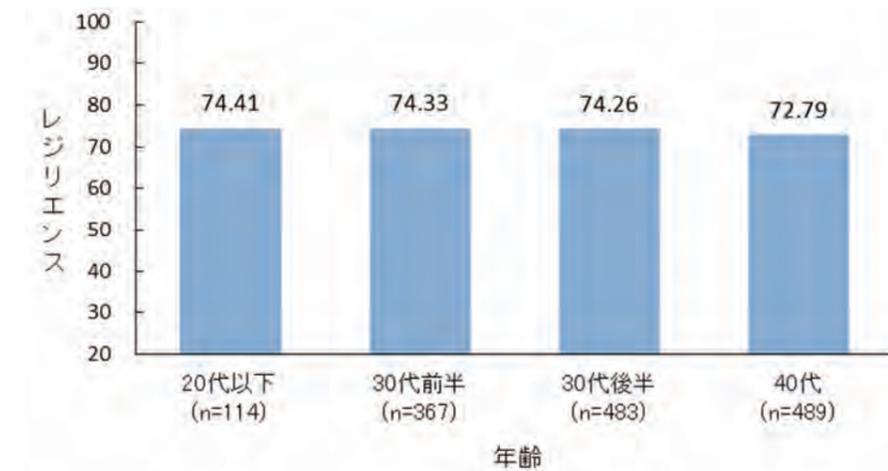
さらに、周囲からのサポート量と人生満足感との相関を検討したところ、配偶者からのサポート ($r = .152, p < .001$)、実父母からのサポート ($r = .114, p < .001$)、義父母からのサポート ($r = .072, p < .01$)、その他家族からのサポート ($r = .082, p < .01$)、地域サービスからのサポート ($r = .152, p < .05$) にそれぞれ弱い相関が示された。一方で専門職、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

最後に、昨年度の年収と人生満足感の相関を検討したところ、自分自身の年収との相関は見られず、世帯収入との相関は $r = .139 (p < .001)$ という弱い正の相関が示された。

3 レジリエンス

(1) 年齢

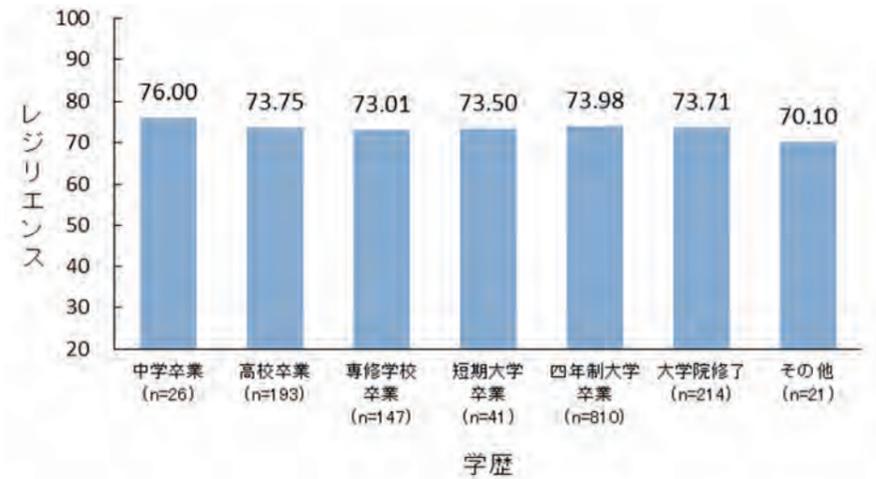
レジリエンスと年齢との関連を検討するために、年齢を4群 (20代以下、30代前半、30代後半、40代以上) に分け、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られず、年齢とレジリエンスには関連が見られなかった ($F(3,1449) = 2.002, n.s.$)。



(2) 学歴

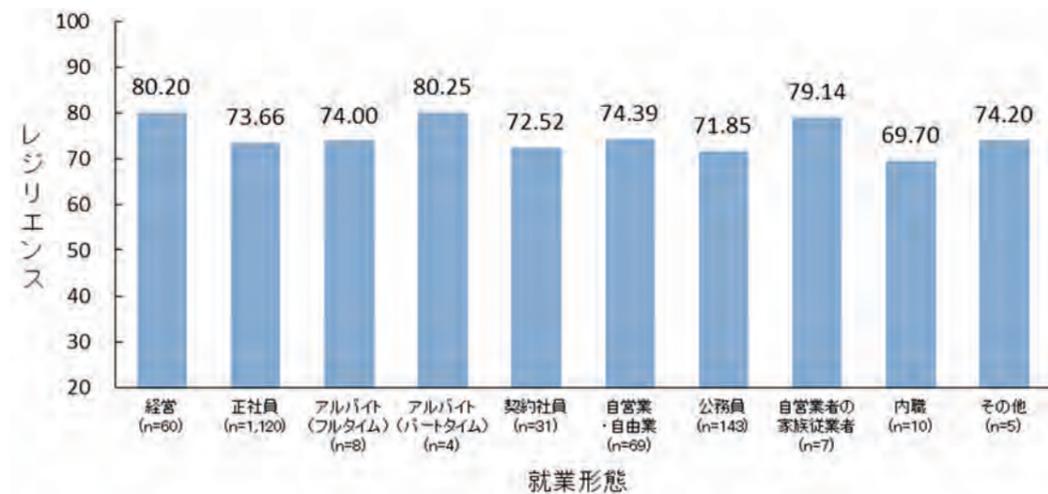
レジリエンスと学歴との関連を検討するために、最終学歴 (中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他) による分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られず、学歴とレジリエンスには関連が見られなかった ($F(6,1446) = .715, n.s.$)。

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編



(3) 就業状況

就業形態によるレジリエンスの違いを検討するため、就業形態（会社経営者・役員、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、会社経営者・役員の人々のレジリエンスが、正社員や公務員の人々に比べて高いという結果が示された（ $F(9,1048) = 3.280, p < .01$ ）。



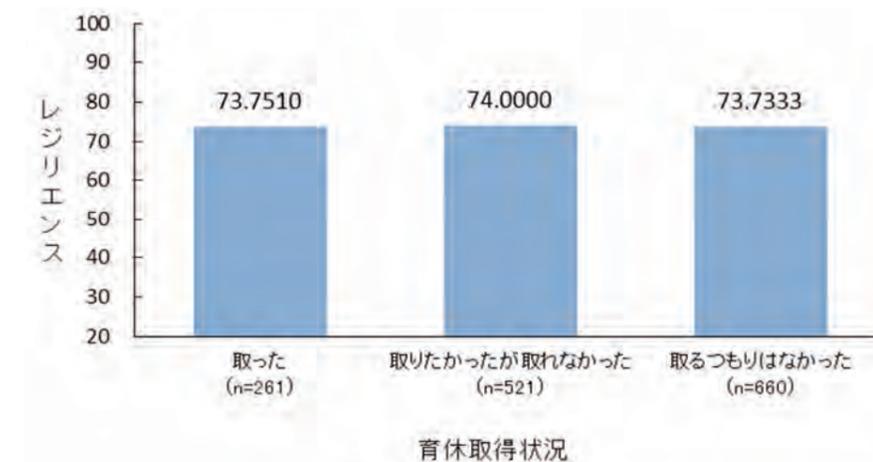
さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、労働時間が20～30時間の人々のレジリエンスが、10時間未満や、40～50時間の人々よりも高いことが示さ

れた（ $F(6,1407) = 2.963, p < .01$ ）。全体的な傾向を見ると、20～30時間未満という、フルタイムには満たないが週3～5日程度の就労をしていると考えられる人々のレジリエンスが高い傾向がうかがえた。



(4) 職場環境

育休取得の有無とレジリエンスの関連を見るため、3群（取った、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ有意なばらつきは示されず、育休取得と人生満足感の関連は示されなかった（ $F(2,1439) = .093, n.s.$ ）。



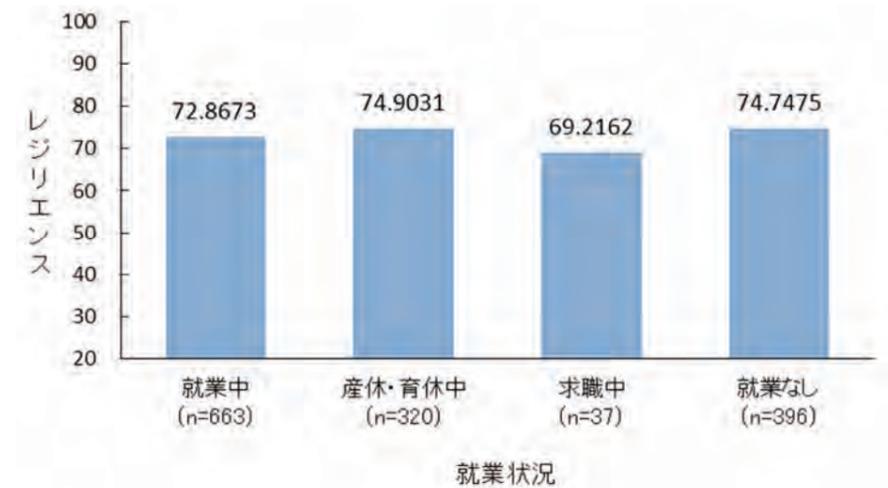
(5) 家族の状況

配偶者・パートナーの有無によってレジリエンスに差があるかを見るために、t検定により分析したところ、レジリエンスと配偶者・パートナーの有無

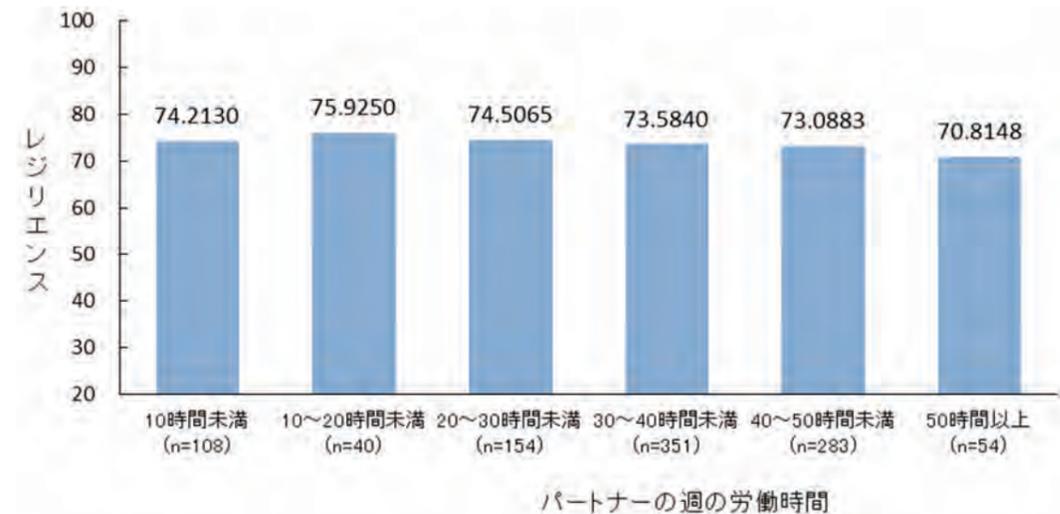
- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

に関連は見られなかった ($t(1458) = .562, n.s.$)。

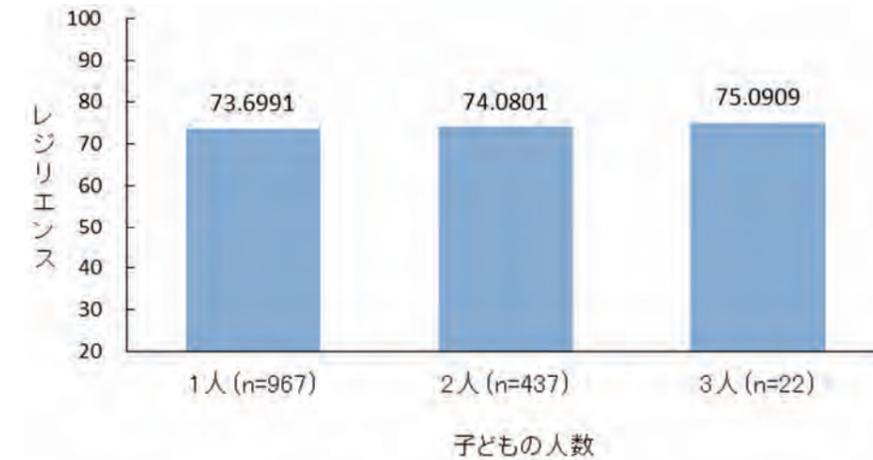
続いて、レジリエンスと、パートナーの就業状況との関連を検討するために、就業状況（就業中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、パートナーが求職中<就業中<育休中=就業していない（求職活動もしていない）という差が示された ($F(3,1412) = 5.721, p < .01$)。すなわち、パートナーが仕事を探している人のレジリエンスが最も低く、続いてパートナーが仕事をしている場合も比較的低い傾向にあることが示唆された。



配偶者・パートナーが働いている者を対象に、配偶者・パートナーの労働時間とレジリエンスの関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ有意なばらつきは見られず、労働時間によるレジリエンスの違いは示されなかった。 ($F(5,984) = 1.376, n.s.$)。



続いてレジリエンスと子供の数の関連を検討するために、子どもの数の3群（1人、2人、3人）で分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られなかった ($F(2,1423) = .318, n.s.$)。すなわち、子どもの数とレジリエンスの関連は示されなかった。



また、レジリエンスと家事・育児負担割合との間には有意な相関は示されなかった。

さらに、周囲からのサポート量とレジリエンスとの相関を検討したところ、実父母からのサポート ($r = .109, p < .001$)、義父母からのサポート ($r = .058, p < .05$)、その他家族からのサポート ($r = .079, p < .01$) に非常に弱い相関が示された。一方で配偶者、専門職、地域サービス、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

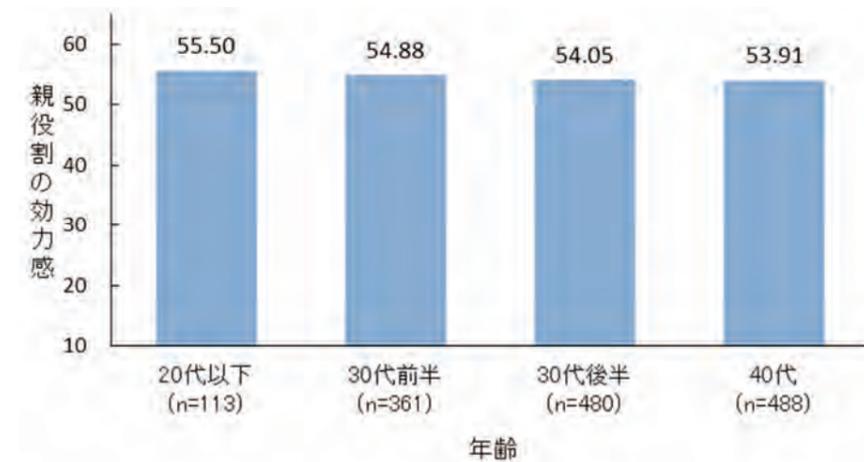
最後に、昨年度の年収とレジリエンスの相関を検討したところ、自分自身の年収との相関は見られず、世帯収入との相関は $r = .059 (p < .05)$ という非常に弱い正の相関が示された。

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

4 親役割の効力感

(1) 年齢

親役割の効力感と年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず（ $F(3,1438) = 2.403, n.s.$ ）、年齢と親役割の効力感の関連は見られなかった。



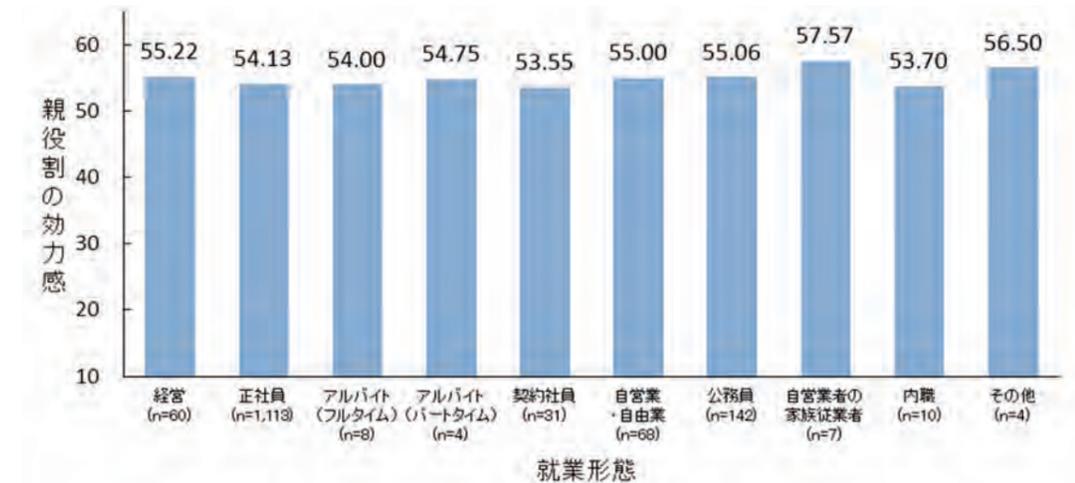
(2) 学歴

親役割の効力感と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られず、学歴と親役割の効力感には関連が見られなかった（ $F(6,1435) = 1.116, n.s.$ ）。

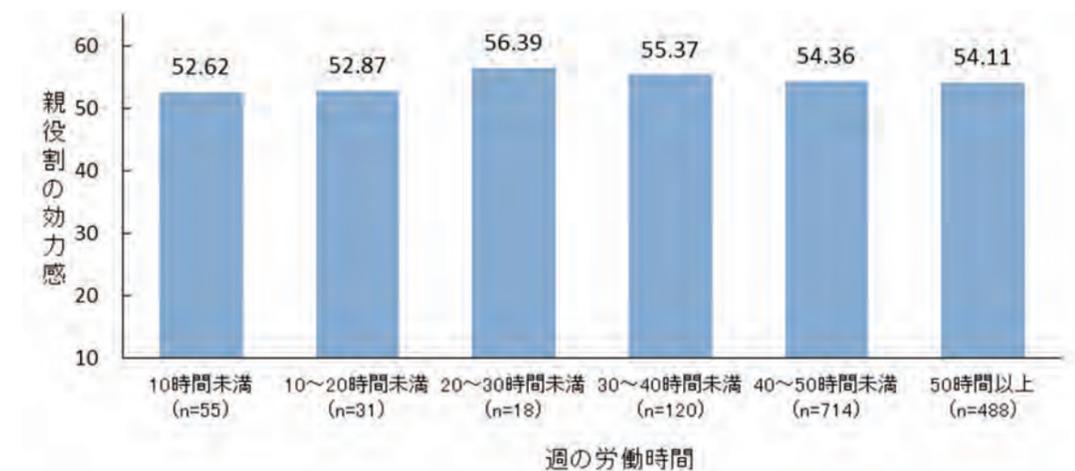


(3) 就業状況

就業形態による親役割の効力感の違いを検討するため、就業形態（会社経営者・役員、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、就業形態と親役割の効力感に関連はみられなかった（ $F(9,1436) = 0.635, n.s.$ ）。

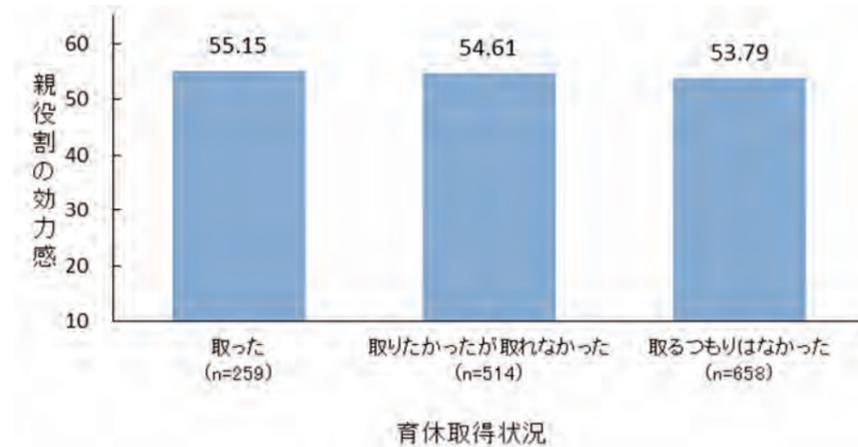


さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず（ $F(6,1428) = 2.023, n.s.$ ）、労働時間と親役割の効力感との間に関連は見られなかった。



(4) 職場環境

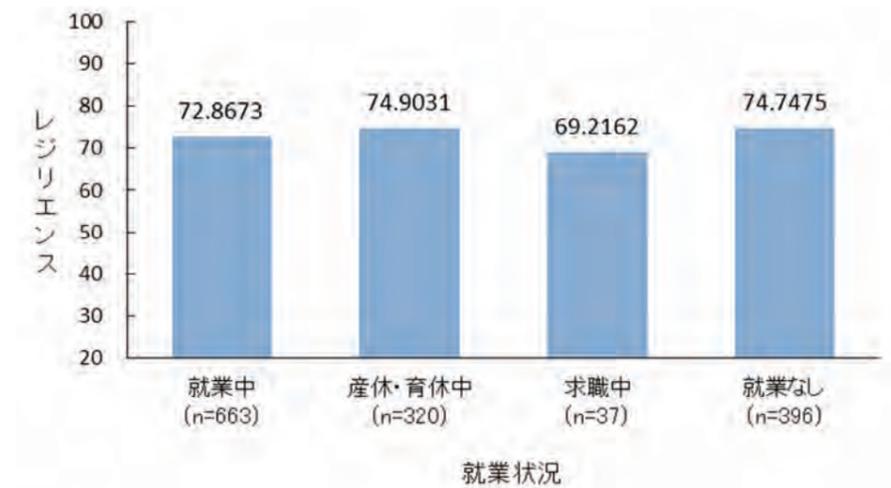
育休取得の有無と親役割の効力感の関連を見るため、3群（取った、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ、取るつもりはなかった人々に比べて、育休をとった人々の方が親役割の効力感が高かったことが示された（ $F(2,1428) = 3.763, p < .05$ ）。



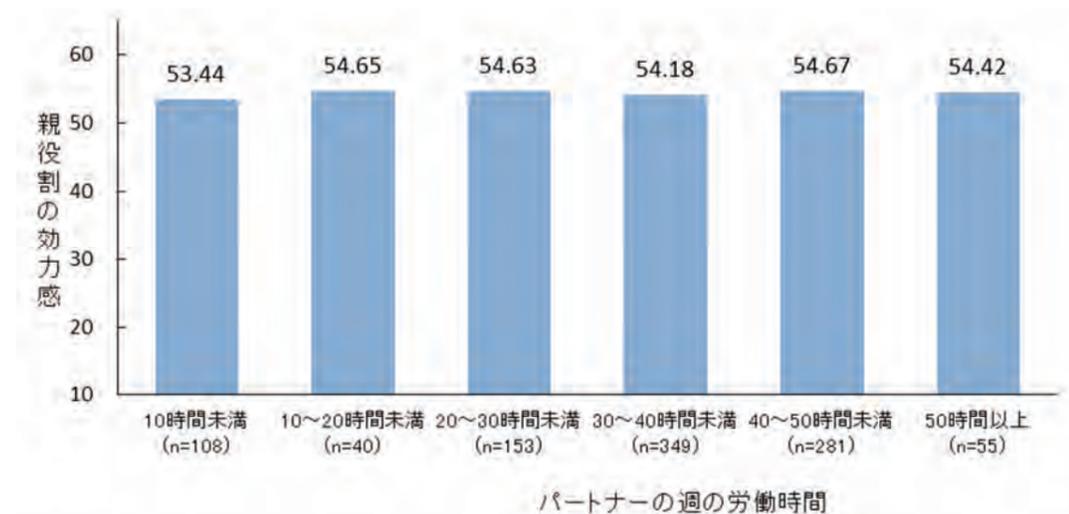
(5) 家族の状況

配偶者・パートナーの有無によって親役割の効力感に差があるかを見るために、t検定により分析したところ、親役割の効力感と配偶者・パートナーの有無に関連は見られなかった（ $t(1447) = 1.300, n.s.$ ）。

続いて、親役割の効力感と、パートナーの就業状況との関連を検討するために、就業状況（就業中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、パートナーが就業中<産休・育休中という差が示された（ $F(3,1401) = 3.093, p < .05$ ）。すなわち、パートナーがすでに産休・育休を終えて働いている人よりも、まだ産休・育休中の人々の方が親役割の効力感が高い傾向にあることが示唆された。

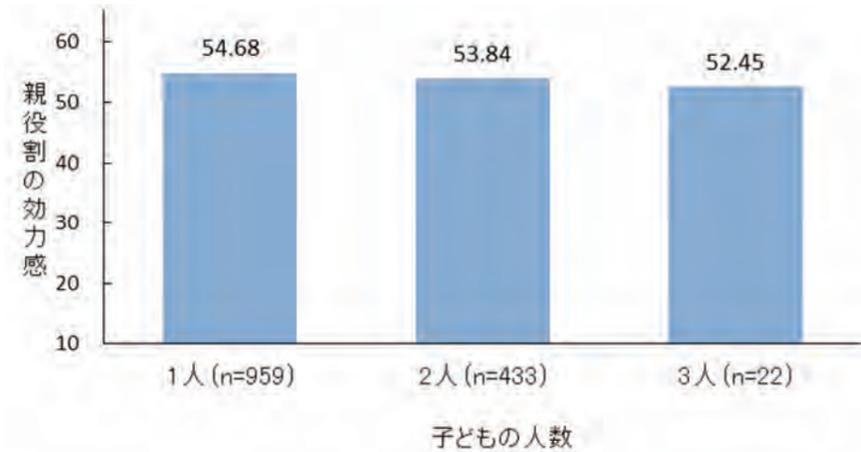


配偶者・パートナーが働いている者を対象に、配偶者・パートナーの労働時間と親役割の効力感の関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ有意なばらつきは見られず、労働時間による親役割の効力感の違いは示されなかった。（ $F(5,980) = .515, n.s.$ ）。



続いて親役割の効力感と子供の数の関連を検討するために、子どもの数の3群（1人、2人、3人）で分散分析を行ったところ、子どもの数による有意なばらつきは見られなかった（ $F(2,1411) = 2.760, n.s.$ ）。すなわち、子どもの数と親役割の効力感の関連は示されなかった。

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編



また、親役割の効力感と家事・育児負担割合との間には弱い正の相関 ($r = .135, p < .001$) が示され、家事・育児の負担割合が多いほど、親役割の効力感を感じやすい傾向が示唆された。

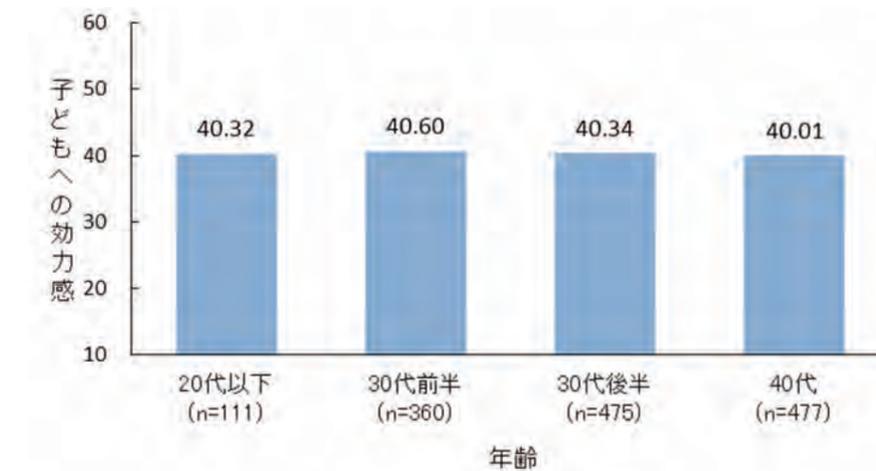
さらに、周囲からのサポート量と親役割の効力感との相関を検討したところ、配偶者からのサポート ($r = .121, p < .001$)、実父母からのサポート ($r = .129, p < .001$)、義父母からのサポート ($r = .087, p < .01$)、その他家族からのサポート ($r = .101, p < .01$) にそれぞれ弱い相関が示された。一方で専門職、地域サービス、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

最後に、昨年度の年収と親役割の効力感の相関を検討したところ、自分自身の年収についても、世帯収入についても有意な相関は示されなかった。

5 子どもへの効力感

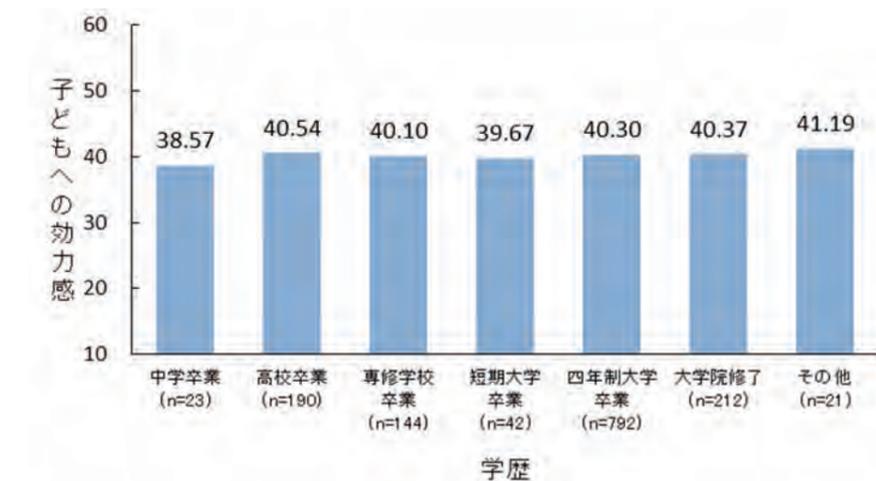
(1) 年齢

子どもへの効力感と年齢との関連を検討するために、年齢を4群(20代以下、30代前半、30代後半、40代以上)に分け、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、年齢と子どもへの効力感に関連は見られなかった ($F(3,1419) = .569, n.s.$)。



(2) 学歴

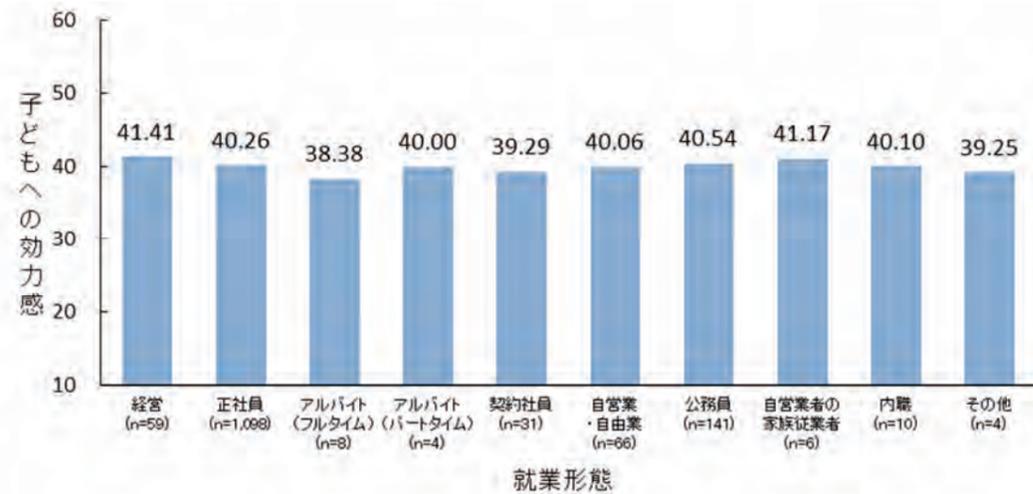
子どもへの効力感と学歴との関連を検討するために、最終学歴(中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他)による分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、学歴と子どもへの効力感に関連は見られなかった ($F(6,1417) = .480, n.s.$)。



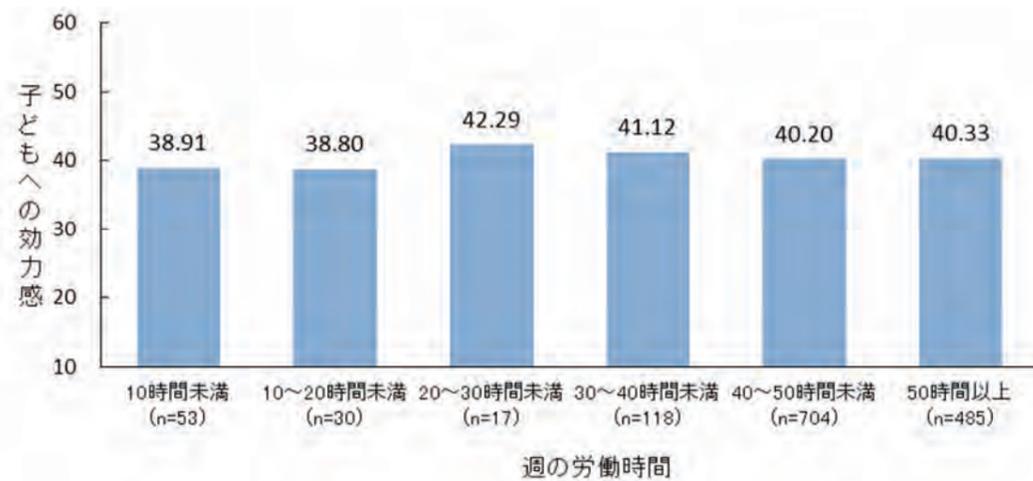
- 第1章 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章 1
- 2
- 第3章 1
- 2
- 第4章 I
- II
- III
- IV
- 第5章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

(3) 就業状況

就業形態による子どもへの効力感の違いを検討するため、就業形態（会社経営者・役員、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、就業形態と子どもへの効力感にも関連は見られなかった（ $F(9,1417) = .415, n.s.$ ）。

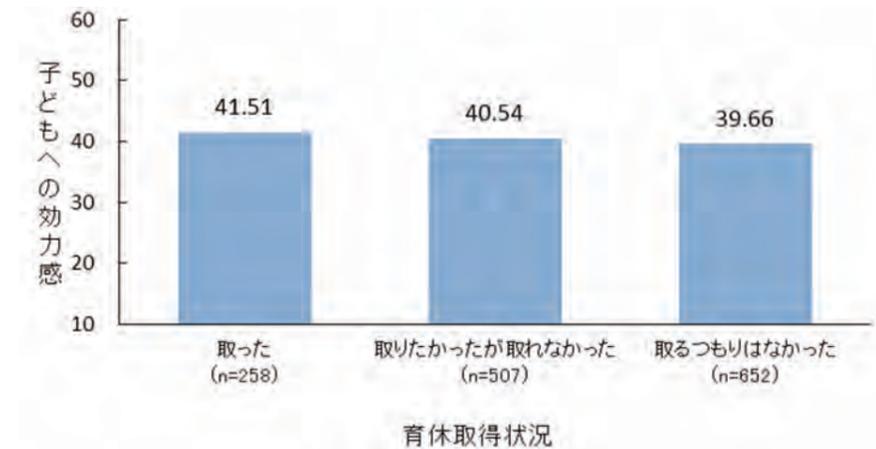


さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、これについても有意なばらつきは示されず、労働時間と子どもへの効力感にも関連は見られなかった（ $F(6,1409) = 1.578, n.s.$ ）。



(4) 職場環境

育休取得の有無と子どもへの効力感の関連を見るため、3群（取った、取りたかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ、取るつもりはなかった人々に比べて、育休をとった人々の方が子どもへの効力感が高かったことが示された（ $F(2,1409) = 8.037, p < .001$ ）。

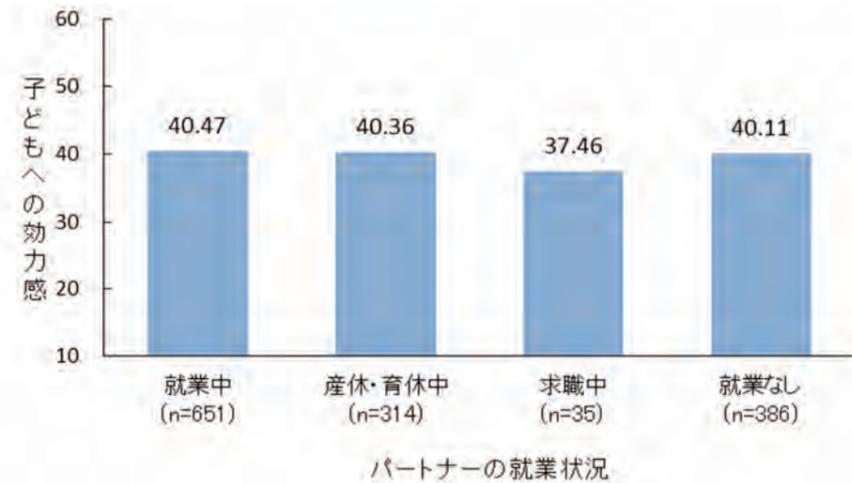


(5) 家族の状況

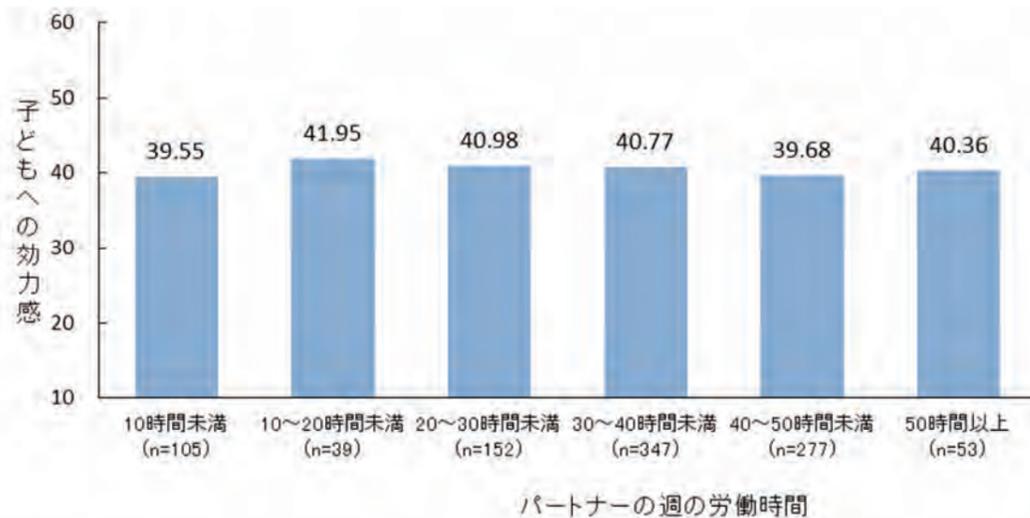
配偶者・パートナーの有無によって子どもへの効力感に差があるかを見るために、t検定により分析したところ、配偶者・パートナーがいない者の方が子どもへの効力感が高いことが示された（ $t(1428) = 2.380, p < .05$ ）。

続いて、子どもへの効力感と、パートナーの就業状況との関連を検討するために、就業状況（就業中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、パートナーの修行状況と子どもへの効力感にはカレンが見られなかった（ $F(3,1382) = 2.529, n.s.$ ）。

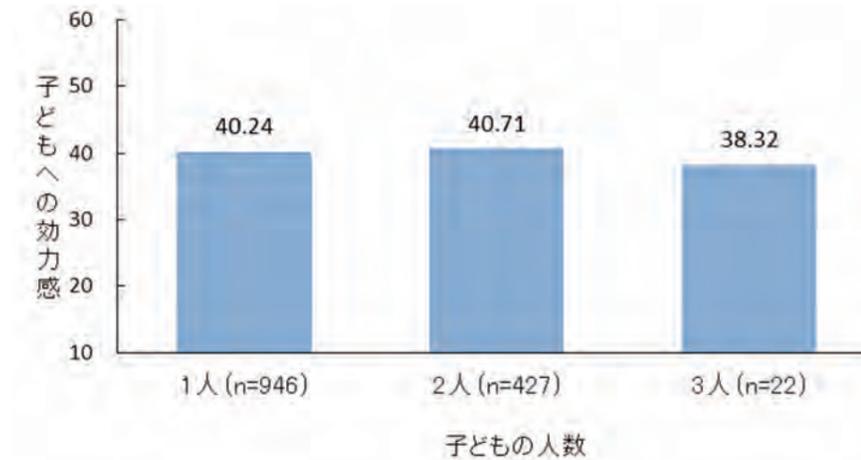
- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編



配偶者・パートナーが働いている者を対象に、配偶者・パートナーの労働時間と子どもへ効力感の関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ有意なばらつきは見られず、労働時間による子どもへ効力感の違いは示されなかった。（F (5,967) =2.024, n.s.）。



続いて子どもへ効力感と子供の数の関連を検討するために、子どもの数の3群（1人、2人、3人）で分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られなかった（F (2,1392) =1.967, n.s.）。すなわち、子どもの数と子どもへ効力感の関連は示されなかった。



また、子どもへの効力感と家事・育児負担割合との間には弱い正の相関（ $r =.150, p <.001$ ）が示され、家事・育児の負担割合が多いほど、子どもへの効力感を感じやすい傾向が示唆された。

さらに、周囲からのサポート量と子どもへの効力感との相関を検討したところ、配偶者からのサポート（ $r =.092, p <.01$ ）、実父母からのサポート（ $r =.105, p <.001$ ）、専門職からのサポート（ $r =.097, p <.001$ ）にそれぞれ弱い相関が示された。一方で義父母、その他の家族、地域サービス、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

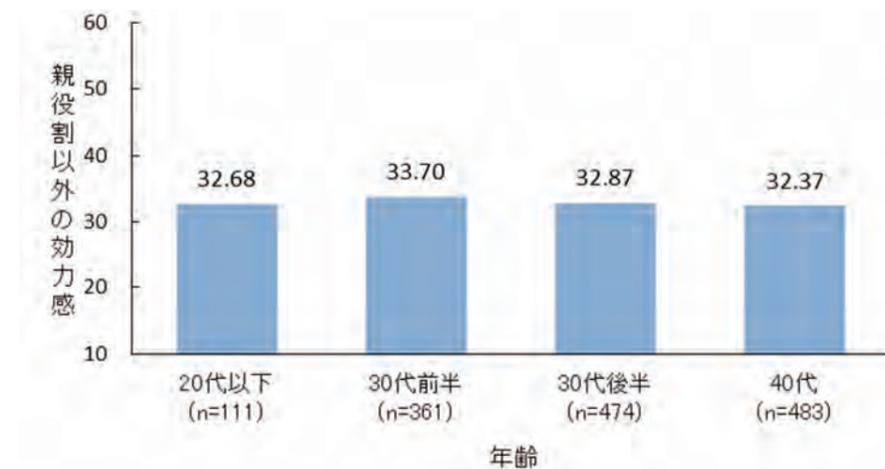
最後に、昨年度の年収と子どもへ効力感の相関を検討したところ、自分自身の年収との相関は見られず、世帯収入との相関は $r =.059 (p <.001)$ というごく弱い正の相関が示された。

- 第1章
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
- 第2章
 - 1
 - 2
- 第3章
 - 1
 - 2
- 第4章
 - I
 - II
 - III
 - IV
- 第5章
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8
 - 9
- 第6章
 - 資料編

6 親役割以外への効力感

(1) 年齢

親役割以外への効力感と年齢との関連を検討するために、年齢を4群（20代以下、30代前半、30代後半、40代以上）に分け、分散分析を行ったところ、40代以上に比べて30代前半の得点が有意に高いことが示された（ $F(3,1425) = 2.747, p < .05$ ）。全体的に見ても、30代前半の時期が最も親役割以外の効力感を感じやすいことがうかがえる。



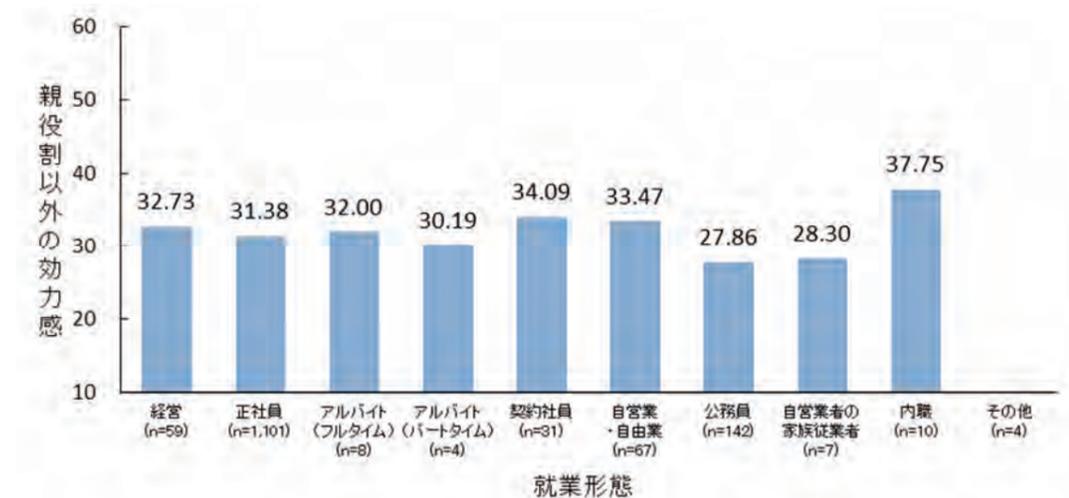
(2) 学歴

親役割以外への効力感と学歴との関連を検討するために、最終学歴（中学卒業、高校卒業、専門学校卒業、短期大学卒業、四年制大学卒業、大学院修了、その他）による分散分析を行ったところ、ばらつきは示されたものの、多重比較においては有意な差は示されず、親役割以外への効力感と学歴に関連は見られなかった（ $F(6,1422) = 2.243, p < .05$ ）。



(3) 就業状況

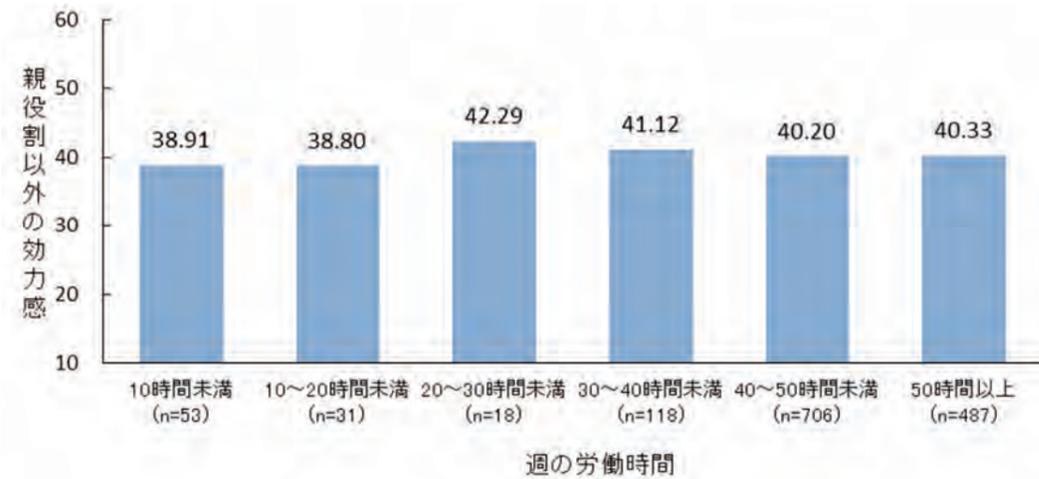
就業形態による親役割以外の効力感の違いを検討するため、就業形態（会社経営者・役員、正社員、アルバイト（フルタイム）、アルバイト（パートタイム）、契約社員、自営業・自由業、公務員、自営業者の家族従業者、内職、その他）による分散分析を行ったところ、有意なばらつきが示された（ $F(9,1423) = 3.544, n.s.$ ）。多重比較の結果、会社経営者・役員に比べて、自営業の家族従事者において、親役割以外の効力感の得点が低い傾向が見られた（ $p < .10$ ）。



さらに、労働時間との関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10～20時間未満、20～30時間未満、30～40時間未満、40～50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、これについては有意なばらつきは示されず、労働時間と親役割以外への効力感に関連は見られなかった（ F

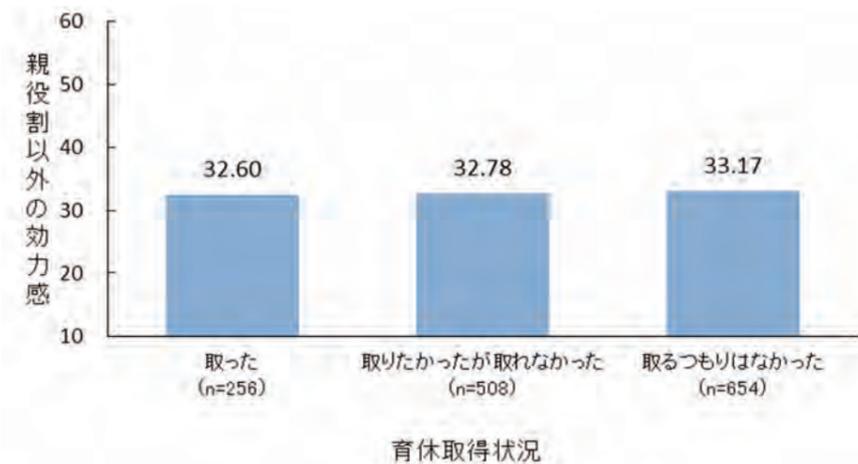
- 第1章 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章 1
- 2
- 第3章 1
- 2
- 第4章 I
- II
- III
- IV
- 第5章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章 資料編

(6,1415) =1.057, n.s.)。



(4) 職場環境

育休取得の有無と親役割以外へ効力感の関連を見るため、3群（取った、取らなかったが取れなかった、取るつもりはなかった）の分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されず、育休取得と親役割以外の効力感の関連は見られなかった (F (2,1415) =.879, n.s.)。

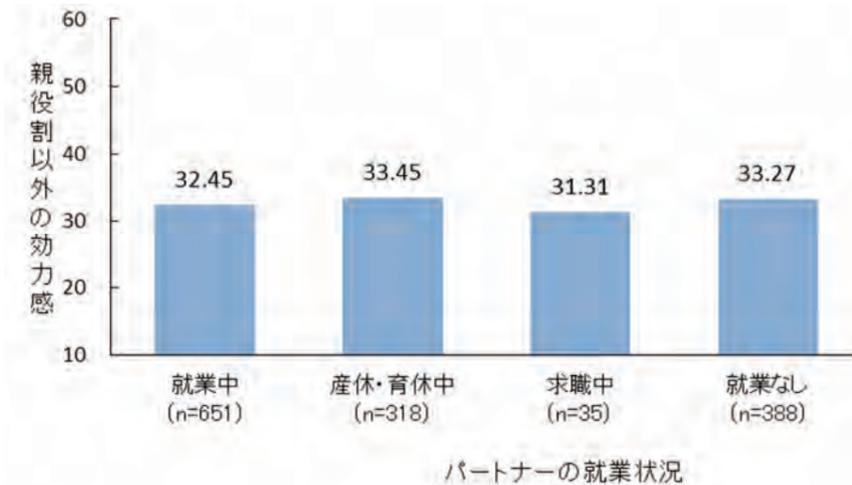


(5) 家族の状況

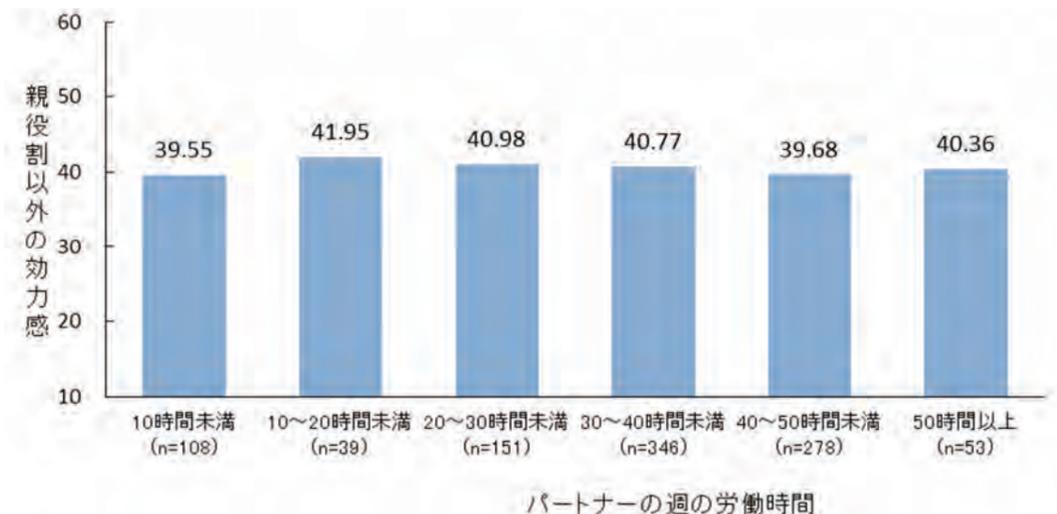
配偶者・パートナーの有無によって親役割以外へ効力感に差があるかを見るために、t検定により分析したところ、親役割以外へ効力感と配偶者・パートナーの有無に関連は見られなかった (t (1433) =.923, n.s.)。

続いて、親役割以外へ効力感と、パートナーの就業状況との関連を検討する

ために、就業状況（就業中、産休・育休中、就業なし、求職中）による分散分析を行ったところ、ばらつきは示されたものの、多重比較においては有意な差は見られなかった (F (3,1388) =2.703, p <.05)。すなわち、パートナーの就業状況と、夫自身の親役割以外へ効力感には関連は示されなかった。



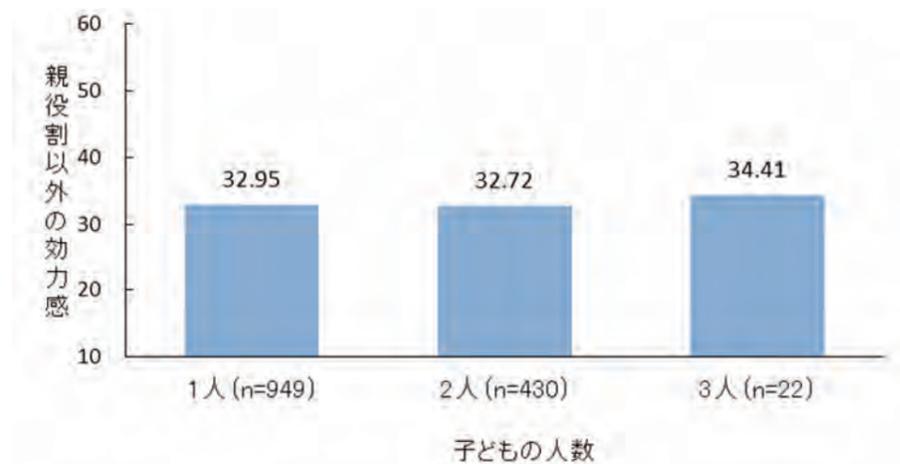
配偶者・パートナーが働いている者を対象に、配偶者・パートナーの労働時間と親役割以外へ効力感の関連を検討するため、労働時間を6群（10時間未満、10~20時間未満、20~30時間未満、30~40時間未満、40~50時間未満、60時間以上）に分け、分散分析を行ったところ、有意なばらつきは示されなかった (F (5,969) =1.462, n.s.)。



続いて親役割以外へ効力感と子供の数の関連を検討するために、子どもの数

- 第1章 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章 1
- 2
- 第3章 1
- 2
- 第4章 1
- II
- III
- IV
- 第5章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

の3群（1人、2人、3人）で分散分析を行ったところ、有意なばらつきは見られなかった（ $F(2,1398) = 7.38, n.s.$ ）。すなわち、子どもの数と親役割以外へ効力感の関連は示されなかった。



また、親役割以外へ効力感と家事・育児負担割合との間には有意な相関は示されなかった。

さらに、周囲からのサポート量と親役割以外の効力感との相関を検討したところ、配偶者からのサポート（ $r = .093, p < .05$ ）、実父母からのサポート（ $r = .120, p < .05$ ）、義父母からのサポート（ $r = .084, p < .05$ ）、その他の家族からのサポート（ $r = .061, p < .05$ ）にそれぞれ弱い相関が示された。一方で専門職、地域サービス、民間サービスからのサポートとの関連は示されなかった。

最後に、昨年度の年収と親役割以外へ効力感の相関を検討したところ、世帯収入との間に弱い正の相関が示された（ $r = .096, p < .05$ ）。一方、自分自身の年収との関連は示されなかった。

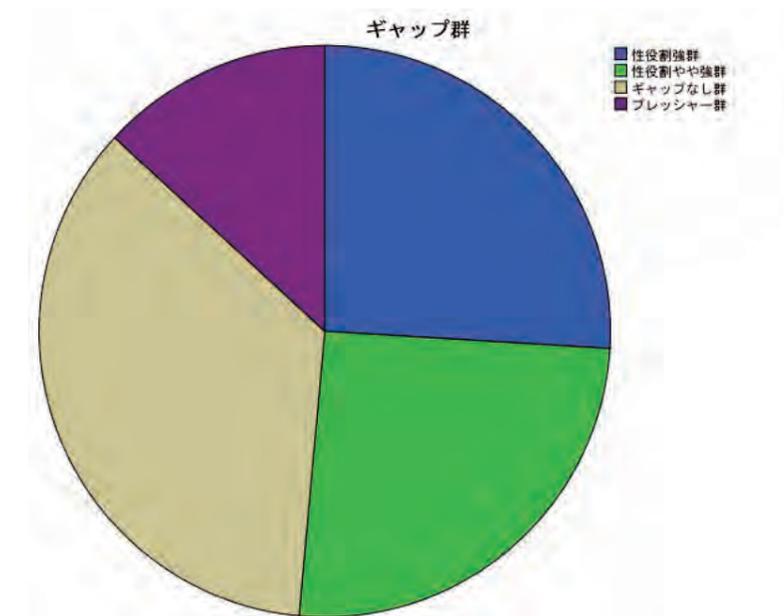
7 性役割平等主義的志向

(1) グループ分類

性役割平等主義的志向に関する自分自身の認識と社会の認識とのギャップのあり方によってグループ分けを行うために、社会の性役割平等主義的志向得点から自分自身の性役割平等主義的志向得点を引いた値によって以下の4群に分類した。

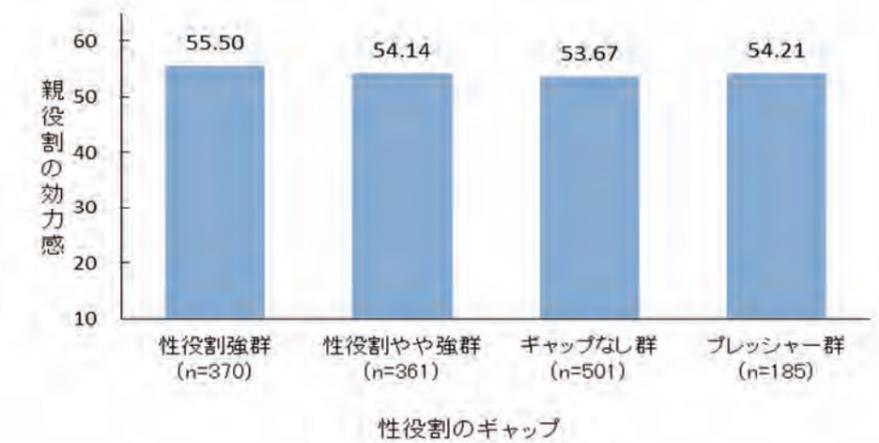
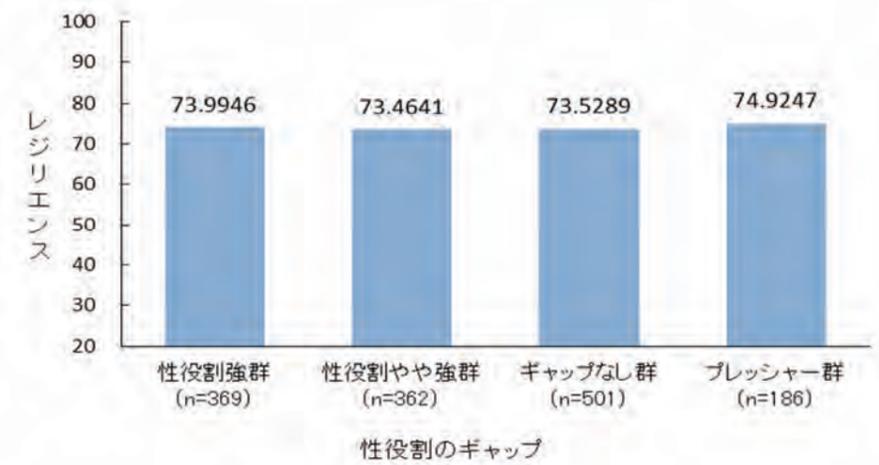
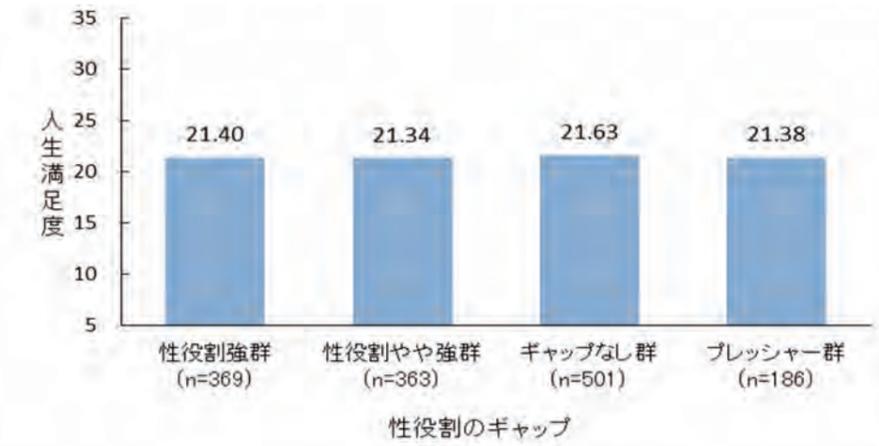
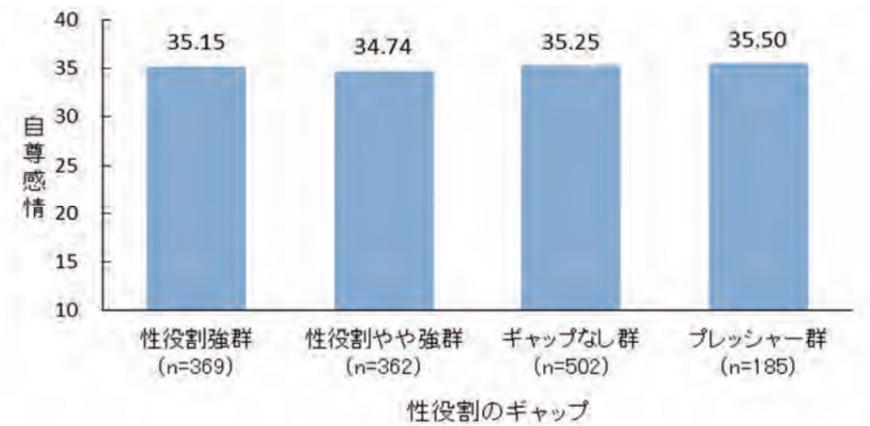
- 性役割強群（自分>社会：+10点以上）：n = 167 (11.6%)
- 性役割やや強群（自分>社会：+3～9点）：n = 167 (11.6%)
- ギャップなし群（自分≒社会：±2点）：n = 300 (20.9%)
- プレッシャー群（自分<社会：+3以上）：n = 431 (30.0%)

旧来的な性役割について、社会よりも自分自身の方が非常に強く認識している者（性役割強群）は全体の約1/4（25.1%）、社会よりも自分自身の方がやや強く認識している者（性役割やや強群）は約1/4（24.7%）、性役割強群性役割について社会とのギャップのない者は全体の約1/3（34.3%）、自分よりも社会の方が強い性役割を持っていると認識し、社会からの性役割のプレッシャーを感じている者は約1割（12.7%）という結果が示された。

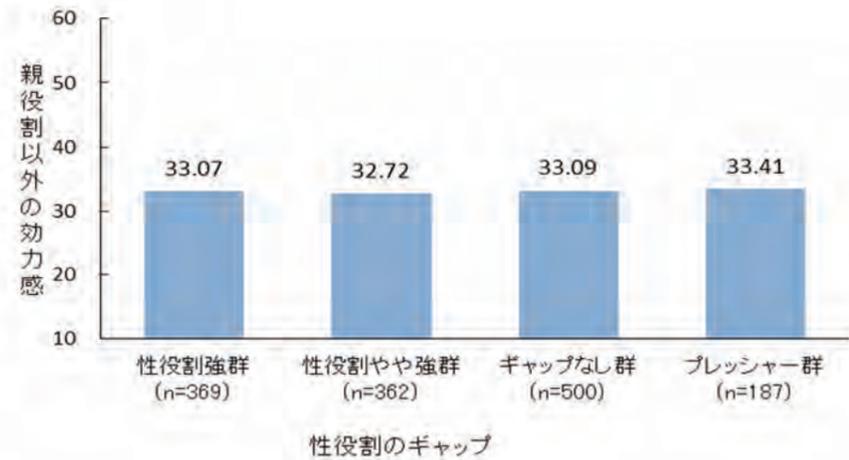
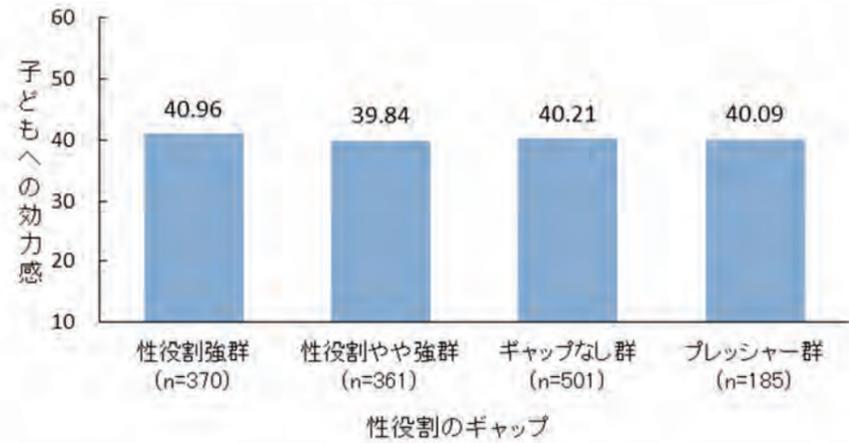


この4群で各心理変数に違いがあるかどうかを検討するために分散分析を行ったところ、自尊心 ($F(3,1414)=.587, n.s.$)、人生満足感 ($F(3,1415)=.192, n.s.$)、レジリエンス ($F(3,1414)=.867, n.s.$)、子どもの効力感 ($F(3,1414)=2.003, n.s.$)、親役割以外の効力感 ($F(3,1414)=.511, n.s.$) についてはいずれも4群に有意なばらつきは見られなかったが、親役割の効力感についてはギャップなし群に比べて性役割強群が高い得点を示していた ($F(3,1413)=4.561, p<.01$)。

したがって、自分自身が強く旧来的な性役割を認識している人々は、親役割の効力感が高いことが特徴として示されたと言える。



- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編



8 自由記述から見られる父親像・母親像

アンケート調査では、「次の言葉に続く文章を、思いつくままにお書きください。正解はありませんので、あまり考えこまずに、頭に浮かんだものをお書きください。」という質問を設定し、以下の4つの文章に続く回答を自由に記述してもらった。

- 父親である私は _____。
- 父親でない私は _____。
- 母親は _____。
- 私が育児をするのは _____。

これらの「父親である自分」「自分自身」「母親」についての文章を自由に記述することは、父親の当事者である回答者の思いや経験が表現されており、選択式回答を求める設問からだけでは明らかにすることができない、育児期男性のリアリティをつかむことができる。また、どのような記述が出現したのか分析することにより、選択式回答から得られた傾向を補足する資料ともなり得る。

そのため、ここでは、上記4つの自由記述を、その内容ごとに分類し、回答の多かった上位3つ（一部2つ）のカテゴリーを紹介する。なお、分類については、昨年度に行った育児期女性に対するアンケート調査の分析を行ったときの分類を参考としているが、父親ならではの回答については、昨年度の分類とは異なる新しいカテゴリーを作成している。

- 第1章
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
- 第2章
 - 1
 - 2
- 第3章
 - 1
 - 2
- 第4章
 - I
 - II
 - III
 - IV
- 第5章
 - 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
 - 6
 - 7
 - 8
 - 9
- 第6章
- 資料編

1 父親である私は_____。

カテゴリー	具体例
守る・大黒柱 (98人)	家族を守らねばならない、娘を守っていく義務がある、家族を守る必要がある、経済的に家庭を支える必要がある、しっかりしなきゃだめだ、一家の大黒柱、しっかりした父親になろうと背伸びしている、家族の為に生きる、さらに責任を感じる、家族のために生きていきたい、家庭内の主であり家族を守る立場である、家族の生命をまもる、家庭のことを第一に考え家事の手伝いや仕事に積極的に取り組みたい、家庭の経済的精神的支柱でなくてはいけない、しっかりとしなくてはならない、家族に対する責任がある
仕事を頑張る、仕事との両立 (75人)	仕事をする、働きます、稼ぐ、仕事も育児も頑張ります、なるべく家事を手伝いはやく帰る、仕事をがんばる、仕事を第一に考え家族を養う、安定した収入を確保しつつ家庭のバランスを考える、家庭を支えるために働かなくてはならない、仕事と育児もかかんばる、仕事と子育てを両立しなくてはならない、仕事と家庭の両立を楽しんでいます、家族が不自由しない程度の収入とコミュニケーションを両立させる必要がある、金を稼ぐべきだ、家族の為に働く、仕事をし家庭を守る、家族が暮らしていけるお金を稼がねばならない、育児・家事・自己研鑽に励む お金を稼ぐ、仕事人間、仕事を一番に頑張らつつ育児にも積極的に取り組むべきである、仕事と家事・育児を両立する、仕事と家庭円満の両立に努めます、一社会人として成熟しています、経済面で頑張らないといけない、家計を支える、仕事は定時でほぼ終わります、仕事を言い訳に育児や家事を率先してやりません、家族を養うため体力の限り働く、以前よりも仕事のモチベーションが増えた、ワークライフバランスに悩んでいる、とりあえず身を粉にして働けば家族を今は守れる、家族を守る為に働き、家族の笑顔を大切にす、お金を沢山稼ぎたい
愛情・大切に (43人)	家族を大切にす、こどもがだいすき、家族が大好きです、子供を大切にしなければならぬ、家族で楽しく生活します、娘が愛おしい、家族を一番に考える、子供が大事である、妻と子を大切にしたい、たくさん子供に愛情を注ぐ存在である、子供が一番、子供を大切に育てて行きたい、ただ家庭の幸せを一番に考える

父親役割に対してネガティブ	
忙しい・時間 (15人)	時間が足りない、もっと子育てに関わりたい、朝と休日しか子供に接する時間がない、もう少し成長を見ていたい、もう少し多く子供と触れ合う時間を増やしたいと思う、もう少し子育てする時間があるとよい、育児に追われている、育児もあって大変だ、もっと子供とかかわるべきだ、忙しい
責任 (5人)	責任度合いが大きい、重い責任が伴う、責任が重い、重い荷物を背負っている

自尊感情高い	
楽しい・充実 (62人)	楽しい、人生に充実している、いい人生、大変だけど楽しい、子どもの成長が楽しみ、それなりに楽しい、父親でいられることに感謝している、楽しい父親である必要がある、子どもと一緒に遊んでいる、家庭を楽しむことが役目、楽しいことが増えた、子供と一緒に成長できる喜びを感じることが出来る、成長できる、成長した、喜びに満ちあふれている、楽しい人生を謳歌してます、子どもが可愛くてしょうがない、大変であるが充実している、いつも家族を笑わせる存在でありたい、子供と過ごす時間が好き、人生が豊かである、基本的に愉快的な人間です
幸せ (62人)	しあわせであるが不自由な場面もある、幸せ者だ、幸せである、幸せです、うれしい、家族とともに自由で幸せである、幸運であり幸せ者だ、父親になれたことに感謝しています、最高。子供と接している時が一番幸せ、家族とともに幸せになる努力をしていきたい、とても幸せ、幸せであり魅力的である、笑顔が多く幸せである、家族が増えて幸せである、幸福
頑張っている・全力 (30人)	子どものために日々頑張っている、がんばっている、よくやっている、子供と共に成長した、子どもと家族の為に頑張らなければならない、子供の成長に最善を尽くしたい、子どもの為に頑張れる、努力する、いつもいろんなことに一生懸命にやっている、子供を全力で愛してます、日々成長？、子供に全力で向き合う、子供のために頑張ります

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

自尊感情低い	
役立ってない・成長していない (26人)	あまり頼りない、バカだ、頼りない、子供のしつけが上手ではない、家族の鼻つまみ者です、イクメンではない、あまり何も考えていない、ふがいない、ちゃんと出来ているか不安を感じる、怒りやすく忍耐力がない、ATM、あまり有能ではない、あまりいいやつではない、いい父親ではないかもしれない、成長が止まっている、自分自身が満足いく父親ではないと思う、本当に父親の役割を果たしているのだろうか、もっと頑張るべき、上手く子育てできているのだろうか、子育てに積極的になるべき
新人・未熟 (25人)	まだまだ不十分だ、まだまだ家庭に対して貢献できるようになりたい、何も思いつかない、まだまだもっと頑張らねば…、まだまだだ、発展途上、よくわかってない、50点、まだまだ未熟、うまくできてるかな、日々試行錯誤で子どもから成長させてもらっていると思う、いまだ父親としての実感がわからない、半人前、まだ自覚がない
疲れた・大変 (11人)	疲れている、大変だ

2 父親でない私は_____。

カテゴリー	記述例
自由・自分のため・自己実現 (222人)	自由に生きていきたい、人生を楽しむ、自由奔放、自由だけどさびしい、ゆっくり休みたい、自分の好きなことをしたい、趣味に力を入れて過ごしたいです、ゴルフに行く、自分の幸せが自分の幸せ、1人の時間を1人で楽しめる、自分が好きなように人生を歩む、マイペース、自由気ままな生活をするべき、時間がある、自己実現を追求できる、自由人である、かなり自由に生きて来た、とにかく遊ぶ、のんびり生きる、自由は多いが充実感は得づらい、やりやすいことはたくさんある、自由にお金と時間が使える、1人で釣りに行く、自分の職と趣味を大事に友人を大事にします、自分優先で動きたいが出来ていない、くつろぐ、自分自身の成長に責任をもっている、自分の好きな道をいけばいい、自分第一であっても良いのかなと思う、自分に正直であるべき、1人でブラブラ自由に散歩や旅に出たい、自分の時間を生かして研鑽すべき、あつ森がしたい、スノボで遊ぶ、何も考えずダラダラ生きたい、自己成長に努力するべきである、ストレス発散、自分の事に精一杯、自分の人生を豊かに育める人間でありたい、自分のスキルに投資する、テニスが好き
自尊感情低 (185人)	疲れている、嫌だ、つまらない、寝ている、がんばっていない、ただの人です、生きる意味を無くします、父親を経験すべき、魅力的ではなくなる、頼りない、ただの飲んだくれ、少しカラッポだ、自己中心的だった、冷徹な人間、だらしない、魅力がない、ぱっぱらぱーだ、ぐうたらである、残念である、根なし草である、まだ子供だったかもしれない、満足していない、価値がない、クソです、ただのブタ、かっこわるい、子供と一緒に成長できる喜びを感じることが出来ない、あまり仕事が出来ない、さびしい、不愛想だ、子供が欲しいと思う、妻・子育てを知らないの一人前になっていない、子育てに関心がない、子育てを知らないひとりよがり人間、ダラダラした毎日、ひまだ、不完全である、生涯孤独人生、半人前、50点、親のありがたみが分からなかった、何も無い、まだまだ未熟、生きがいが無い、役立たずのクズ、暗い、ダメ人間
仕事 (167人)	社会の一員、仕事人間だ、社会に貢献する責務がある、仕事や職場での人間関係を大切にします、仕事で円滑にできるように考える必要がある、バリバリ仕事をしたいと思っている、仕事に専念しなければならぬ、社会に貢献する人間になりたい、労働者だ、妻に任せ仕事ばかりしている、社会に出る一人前の男だ、社会に役に立つ仕事をしたい、お金をかせぎたい、仕事を堅実にいうまじめな男です、ただのサラリーマン、社会に貢献する必要がある、仕事に遊びに勉強に人生を楽しむことである、仕事をやめたがっている、ビジネスマン、仕事一筋、仕事を黙々と頑張り金を稼ぐ、会社内で社員・従業員を守る立場である、仕事を楽しめている、会社ではそこそこ順調です、会社の代表、仕事に締め切りに追われている、仕事しかしていない、仕事で秀でた存在である、社会の歯車、社会的責任の重い仕事をまっとうしたい、会社の要求には答えられているのか、働き者、仕事においてキャリアアップしたい、社畜

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

3 母親は_____。

カテゴリー	記述例
ポジティブな評価(489人)	必要不可欠な存在、すごい、大切、偉大である、一生懸命子育てを頑張っている、つよい、やさしい、子供に寄り添っている、素晴らしいです、結局最強だ、常に愛を感じさせてくれる、感謝したい、太陽、よくガンバってる、全て受け入れる愛のある存在、娘のよき理解者である、家を明るくします、すてきである、心の支え、いつも理解してくれて助かってる、いつも愛情を持って接してくれており感謝している、パーフェクト、毎日仕事も育児もやってすごい、よく働く、尊敬している、家族皆をよく見て包容力がある、笑っている、最高です、安心、愛がある、より自由により高い社会的地位を与えられるべき、感謝してもしきれない存在、偉大であり父親はかなわない、もっと尊敬されるべき、かわいい、愛おしい、信頼している、常にパートナーとして一緒に歩んでいきたい存在
ネガティブな評価(122人)	育児につかれている時が多い、育児を中心にするべきだ、周囲のサポートを求めている、大変な立場である、もう女ではない。ただの鬼だ、もっと休ませてあげたい、苦勞が多いが父親が協力すれば少し楽になる、私の事をATMと言っています、我慢していることが多いと思う、きげんが悪い、大変な思いをして子供を産んでいる、忙しい、いっぱいやることがある、怒っている、口うるさい、気が張り詰めている、締め切りはないが、休みがない、大変だからうまくサポートしていきたい、きびしい、子供の事で悩みが多い
望むこと(89人)	せめて子供に愛情を注いでほしい、がんばれ、子供を幸せにすべきである、愛情をあたえられる人であって欲しい、働くべき、子育てだけでなく自分の時間も持って欲しいです、育児のみを考えていると疲れてしまうので息抜きが必要だ、あまり無理しないでほしい、もっと子どもの面倒をしっかりとみてほしい、子供の良い母であって欲しい、家事・育児を優先すべきだ、自分の人生も大切にしたい、もっと家事をすべきだ、あまりストレスをためないで下さい、子供に愛情をこめて育ててほしい、男にない母性があることで我が子をより愛しく育てるものだ、家事に専念すべきであるが働く意思があれば尊重する、家庭を守ってほしい、子どもたちに愛されているべき、朗らかでいて欲しい、子供に最大の愛をあたえなければならない、いつもゆとりを持ってほしい、母性愛あふれる人生をあゆんでほしい、一般的な理想の母親像をすてるべき、優しくあるべき、今は子育てに専念してほしい、基本好きな道を選んでほしい。ただ収入が少ない時は働きにも出てほしい、子供の手本になるべきである、もう少し父親に優しくして欲しい、もっと社会に出て活躍するべきだ、子育てし子供が大きくなったら仕事する選択を与える、自分の人生も生きるべき、程々に働いて子供と楽しく過ごして欲しい、身体を大事にしないではいけない、家庭の精神的柱でいてほしい、明るくあってほしい、子育てとそれ以外の事にも充実感を得ながら生きていくべきである、のんびり過ごすべし、理想的であるべき、1人で育児は考えず父と2人で行うべきと考えるべき、父親とともに子育てをすべきである

4 私が育児をするのは_____。

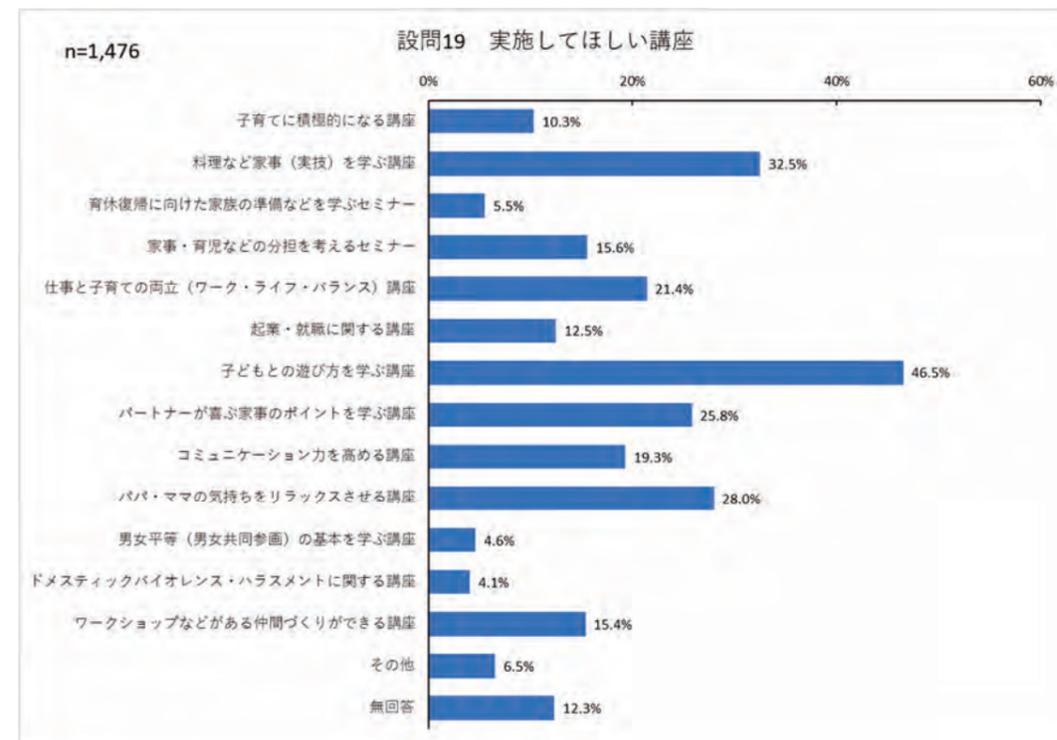
カテゴリー	記述例
楽しい・幸せ・自分のため(368人)	自己満足でしかない、楽しい、子供が可愛いから、子供を愛しているから、自分のため、自分自身の経験でもあり子供の将来のため、とてもクリエイティブなことだと思うから、好きだから、今を楽しむため、大切な時間である、自分がしたいと思うから、幸せな時間であり喜びである、自己実現のためかもしれない、楽しいし充実している、人生最高の楽しみ、子どもの成長を見るため、子供とのコミュニケーションをとれる場である、なるべく長く一緒にいたい、人生の幅を広げる、子供から学ぶためかもしれない、生き甲斐です、趣味と娯楽、大変だけど面白い、自分のためでもあるし家族のためでもある、大変ではあるが楽しさが上回る、自分のためだ、そこに意味を見出したから、幸せ、良い経験だ、自分の父親としての成長のため
当然・いつも(327人)	当たり前、親としての責任である、日常、親の責務、愛情、必然、当然。男とか女とか関係ない。いつまで古い日本の価値観が残るのか不思議だ、そうすべきであるから、生活の為、義務であるが実際に全う出来てはいない、親としての責任でもあるが心が充実するものでもある、役割、普通の事です、父親だから、自然な事、家族だから、生活の一部、父親としての使命だと思っている、人間として当然の責務である、父親であるため当たり前だが母親より負担が多いのは不満だ、出来るのが幸せでありしない人はもったいない、特別な事ではない、父子家庭ならあたりまえ、育児するのに理由はない
家族(妻・子ども)のため(90人)	子どもの将来を考えているから行うもの、家族の幸せのため、子どものため、家族を愛するがゆえ、家族の為、家族円満になりかつ私自身の幸せのためだ、妻を楽にするためである、妻の負担を少しでも減らすため、妻のサポートになる、妻の一人の時間の捻出のためと子どもの成長を楽しむため、少しでも妻の負担を軽くしたいから、妻を休ませたいからだ、子どもの成長に良い影響に与える、家の中のバランスを取るため、子どもの将来を守るため、やさしい子に育ててほしいから、家庭内での重要事項である、家族が大事だから、家庭の平和の為、家庭生活をうまく回すために必要なことです、子供を立派にするため、子どもがいるからだ

- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

IV 行政による講座への期待

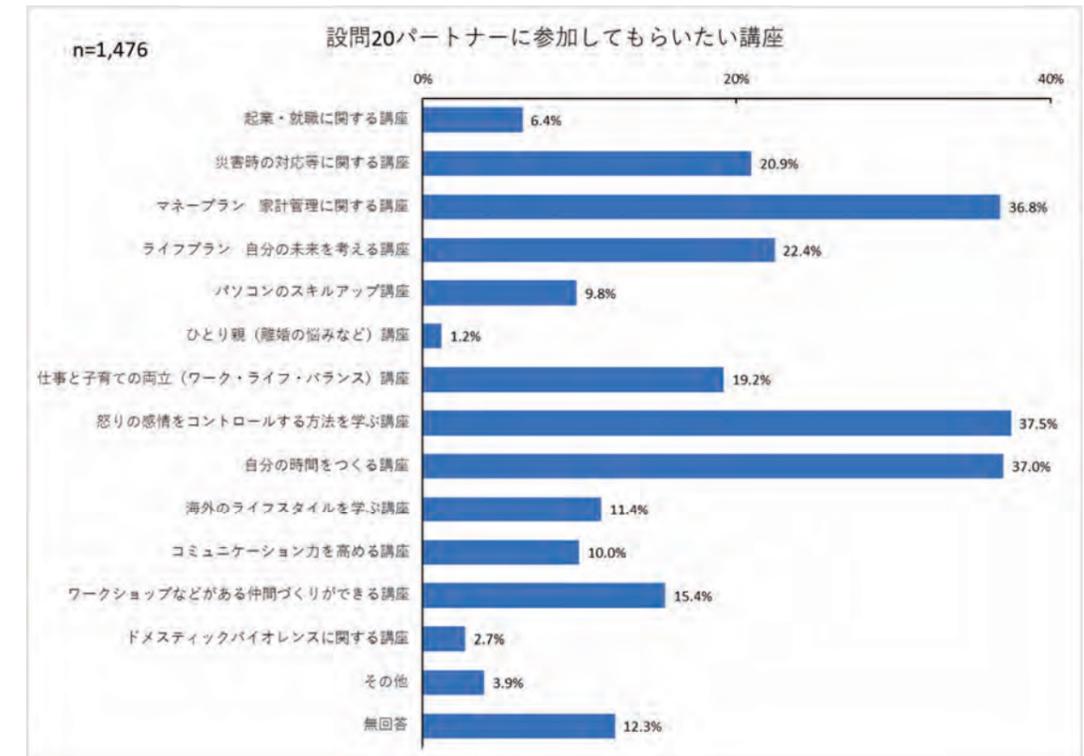
(1) 託児付きで実施してほしい講座

アンケートでは、行政に託児付きで実施してほしい講座について、複数選択式で尋ねた。もっとも希望が多いのは「子どもとの遊び方を学ぶ講座」で46.5%の人からの希望があった。それに「料理など家事（実技）を学ぶ講座」が32.5%、「パパ・ママの気持ちをリラックスさせる講座」が28.0%、「パートナーが喜ぶ家事のポイントを学ぶ講座」が25.8%と続いている。



(2) パートナーに参加してもらいたい講座

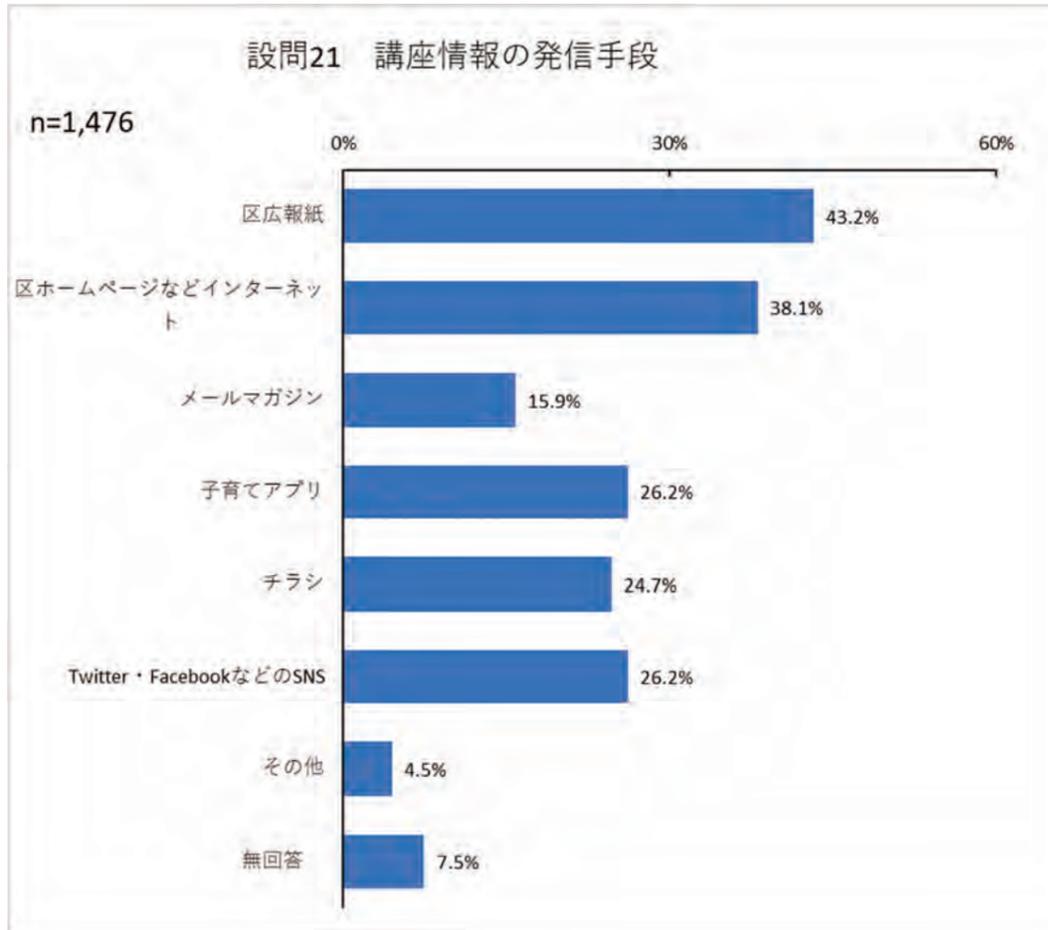
また、パートナーに参加してもらいたい講座について、複数回答式で尋ねた。「怒りの感情をコントロールする方法を学ぶ講座」が37.5%と最も多く、それに「自分の時間をつくる講座」が37.0%、「マネープラン 家計管理に関する講座」が36.8%と多く占める。回答者の、パートナーが自らしく穏やかに生活してほしいという願いが反映された結果である。



- 第1章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章
- 1
- 2
- 第3章
- 1
- 2
- 第4章
- I
- II
- III
- IV
- 第5章
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

(3) 講座などの情報発信の希望

また、それらのような講座などの情報を、どの手段で発信するのがよいか、複数回答式で尋ねた。「区広報誌」が過半数を占め、43.2%と最多だった。それに「区ホームページなどインターネット」が38.1%、「子育てアプリ」が26.2%、「Twitter・FacebookなどのSNS」が26.2%、「チラシ」が24.7%と続く。



第5章

行政が提供できる支援

第5章 行政が提供できる支援

特別区では、子育て世帯に向けて、家事や育児に関する講座の開催や、展示や刊行物の発行を通じた意識啓発、親同士の交流の場の提供等、様々な支援、取組を行っている。

本章では、各区が行っている多種多様な事業のなかから、育児中男性の支援や、男性の育児参加の促進を目的とする取組の一例を紹介する。

1 千代田区「家庭教育学級」

【事業の概要】

家庭教育学級は、家庭における教育のあり方を考える機会を提供し、子どもの健全育成の課題を研究しつつ保護者自身が資質の向上を図ることを目的としています。

例年、保護者向けに8～10回開催する講座は、千代田区立九段生涯学習館の指定管理者により運営されています。また、「第5次千代田区男女平等推進行動計画」に基づき、父親の参加を促進するため、必ず土日又は平日夜間の開催を盛り込むことが条件となっています。

令和元年度は、4コース8回の講座のうち、「パパのぱぱぱクッキングコース（全2回）」を土曜日に実施しました。

1回目は保護者のみの参加で料理の基本を学び、2回目は子どもと一緒に参加できるプログラムとして、親子で交流する時間を持つことができました。アンケートの満足度は100%となり、実際に家で料理をしたという声もいただきました。調理を通し、地域の父親同士でコミュニケーションをとる機会ともなりました。

参加者25名、料理経験がないという父親にも多くご参加いただき、参加した理由が「妻・家族が申し込んだ」という方もいて、家庭での役割の変化にも貢献できたと思われまます。

令和2年度は、コロナ禍でも家族で健やかに過ごせるよう「睡眠」をテーマに4講座を開催。全講座定員以上のお申込みがあり、「親子で挑戦！アロマスプレーづくり」「パパ限定！脳もスッキリ頭皮ケア」講座を始め、父親にも積極的に参加していただきました。

今後も、父親の育児参加に寄与できる講座を企画していきます。

令和元年度 千代田区家庭教育学級 チラシ



「パパのぱぱぱクッキングコース」
1回目の様子



2回目の様子



「親子で挑戦！アロマスプレーづくり」の様子



2 文京区「ぶんきょうプレパパ・ママ講座」

【事業の概要】

文京区では、「文京区男女平等参画推進計画」に基づき様々な推進事業を実施しています。その中で、男性も女性も、ともに協力して家事・育児に関わることは、豊かで自立した生活を営む上で重要であることから、「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」を重点項目の一つに位置付けています。男性が家族としての責任を果たすきっかけづくりとして、現在子育て中の父親やこれから父親になる方を対象に様々な講座等の実施に取り組んでいます。沐浴やおむつ交換などの実習を行う「両親学級」や父親と子どもで参加する片づけ講座、令和2年度は、新たに「ぶんきょうプレパパ・ママ講座」を開催しました。

■「ぶんきょうプレパパ・ママ講座」

目的：新生児の特徴を理解し育児の楽しみ方や乳幼児期の子育てなどを学ぶことで、これから親になる自覚や自信を養う。
 実施日：令和3年2月17日（水）・3月6日（土）
 対象：パートナーが妊娠中の区内在住・在勤・在学者（妊婦同伴可）
 内容：講演、グループワーク（令和2年度はオンラインで実施）

【参加者の反応】

- ・オンライン開催により、講師の子育て経験に基づく講演と、少人数のグループで「夫は妻から何を求められていると思うか」等のテーマについて話し合うグループワークを行いました。
- ・プレパパたちからは「お風呂掃除など、妻のお腹が大きくなると大変になる家事を頑張りたい。」「妻は里帰り出産するが、子どもの世話を妻と妻の両親に任せきりにしないよう、自分も育休を取得する。」など、家事・育児参加に積極的な意見が聞かれました。
- ・プレママの中には夫の前向きな協力姿勢に初めて気づいた人もいたようで、出産・子育てに向けて夫婦間の意思の疎通を図る機会にもなったようです。



3 大田区「小学生と父親向け講座」、「幼児と父親向け講座」

【事業の概要】

大田区では、「第7期大田区男女共同参画推進プラン」に基づく、様々な推進事業を実施しています。このうち、ワーク・ライフ・バランスの啓発として、男性の家庭や地域への参画が重要と捉え、特に子育て期の男性を対象とした家事・育児参画の推進と自らのワーク・ライフ・バランスについて考え、理解を深めることを目的とした事業を継続的に実施しています。

■小学生と父親向け講座



「夏休み！パパといっしょにワクワク体験」

- ・実施日：平成30年7月22日（日）・29日（日）
- ・対象：小学1・2・3年生の児童とその男性保護者
- ・内容：親子で協力しての調理実習と会食、ワーク・ライフ・バランスに関する男性保護者同士のグループワーク、子どもから男性保護者へ宛てた手紙を書いて渡すなど



〔講座の様子〕

■幼児と父親向け講座

「パパといっしょにワクワクタイム」

～手作りアスレチックと子育ての極意～

- ・実施日：令和元年11月17日（日）・24日（日）
- ・対象：1歳以上の未就学児とその男性保護者
- ・内容：段ボールや新聞を使った工作と工作物を使った遊び、男性保護者同士の意見交換、男性保護者とそのパートナーを交えた講義とグループワークなど



〔講座の様子〕



4 中野区「地域育児相談会」

【事業の概要】

「地域育児相談会」は、区内4箇所にあるすこやか福祉センターと児童館等地域子ども施設が連携し、子育て中の保護者などを対象に身近な地域施設で開催している相談会です。多くは講座や親子で参加していただく形式を取り実施しています。

主に乳幼児期の子どもの発育や、疫病、栄養及び口腔保健、育児についての情報提供や相談対応を行い、育児不安の軽減、子育て仲間の相互交流の促進を目的としています。

中野区では平成27年10月に産前・産後・子育てを切れ目なく応援する「妊娠・出産・子育てトータルケア事業」を開始しました。平成31年4月には利用者のニーズや要望等を踏まえ、家事支援等を新規に実施するなどの拡充に伴い、「地域育児相談会」についてもテーマを広げ、妊婦や経産婦も参加でき、また父親の参加も見込める内容で実施することとしました。

父親を対象にしたテーマを設け、父親同士の地域での交流を広め、より子育てに積極的に関わるきっかけ作りをしています。

パパ向けセミナーのチラシと実施の様子



「パパの疲れをとるストレッチ」がとても好評でした！



5 杉並区「男女平等推進センター講座」 『夫婦の力を磨いて賢い子どもを育もう！ ～父子手帳・3歳からの性教育・パパの料理』

【事業の概要】

杉並区では、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進、人権・多様な生き方などに関する内容の啓発講座をNPO法人などの地域団体に企画・運営を委託して実施しています。この講座はその一つで、父親と母親がお互いを尊重して一緒に子育てや家事を楽しむためのコミュニケーションや心構え、知識、コツを学び考える講座として、NPO法人親子コミュニケーションラボの企画・運営で実施しました。

【第1回 3歳からの性教育】

講師：天野ひかり（親子コミュニケーションアドバイザー）

「赤ちゃんはどこからくるの？」と5歳までの子どもの8割が親に聞きます。そのような問いにどう答えるかを夫婦で考えました。自分や相手のことを大切に考えられる子どもに育つために、愛情込めて本当のことを伝えることが、親子の信頼関係を構築し、命の教育の基本であることを学ぶ講座でした。

【第2回 パパが作るイタリアン】 講師：杉山ジョージ(兼業主夫・放送作家)

イタリアン作りと食事の様子



夫が料理をし、その間子どもは託児、妻は1時間ほど自由な時間を楽しみ、戻って食事のおもてなしを受けます。夫は慣れないイタリアンを3品も作り料理への手応えを感じた反面、なかなか現れない妻を待つことで普段妻が自分を待つ気持ち、ほめて貰えることの嬉しさなど、いつも気づかない妻の大変さを体験し、夫婦間での理解を深める機会となりました。



講座のチラシ



「3歳からの性教育」の様子



【第3回 オリジナルの父子手帳を作ろう！】

講師：汐見稔幸（東京大学名誉教授）

母子手帳ならぬ父子手帳。父親の視点から手帳を作ることで、子どもとの生活に必要な情報、妻の身体や心の変化を知り、それをテーマに夫婦で話し合う機会を作りました。父親の自覚を促すことが目的ですが、作業を通してお互いを理解し合う時間となりました。

父子手帳講座



手帳作り・家族みんなで



まとめ

豊かな家庭生活のためにはお互いを思いやり、コミュニケーションをとることがいかに大切かという基本的なことを再認識する3回講座でした。講義だけでなくこのような実践的な講座を実施することで、家庭内での夫婦間の理解と意識・行動を変えていくきっかけとしていきます。

6 豊島区「男性向け講座『パパと子どもの料理教室 ~ママは中国ヨガでリフレッシュ~』」

【事業の概要】

例年実施している保健所の「パパママ準備教室」や子ども家庭支援センターの「パパの応援教室」に加え、令和元年度は、男女平等推進センターが、男性が家事参加のきっかけづくりとなることを目的に6組18名（お父さん・お母さん・お子さん）の参加による料理教室を開催しました。

イベントチラシ



「パパと子どもの料理教室」と題し、子育て・家事・仕事で、毎日忙しいお母さんに感謝をこめて、お父さんとお子さんで料理作りに挑戦するイベントです。本事業は、内閣府男女共同参画局が実施している、「“おとう飯”始めよう」キャンペーン（子育て世代の男性の家事・育児等の中でも料理への参画を促す）活動の一環でもあります。

6組限定と少ない募集での開催となりましたが、参加者全員から満足の最高評価をいただき、アンケートでは「家でも作ってみたい」「是非また参加したい」といった感想が寄せられました。本事業が「今まで料理をしたことがない・料理をしたことはあるものの作ることをやめてしまった」という男性の料理参画へのきっかけとなれば幸いです。

《イベント当日の様子》



7 板橋区「いたばしパパ月間」

【事業の概要】

令和元年度に板橋区が行った意識・実態調査を見ると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識に賛同する人の数は全体の3割弱となっている一方で、食事のしたくや洗濯、子供のしつけなど、実際の家庭内での役割分担はまだ女性に偏っている家庭が多い現状があります。（「令和元年度板橋区男女平等に関する意識・実態調査」）

男性の家事・育児を妨げる要因としては、職場環境（長時間労働、有給休暇の取りづらさ）や、知識不足による不安などが考えられます。より良い家庭生活の実現のためには、職場や家庭でのコミュニケーションを大切に、無理のない範囲で少しずつ行動を変えていくことが重要です。

板橋区では、平成30年度から毎年10月を「いたばしパパ月間」と位置づけ、月間内において、パネル展示や、親子向けワークショップ、パパ向けのセミナーの開催等を通じて、板橋区のお父さんたちの家事・育児参加をサポートしています。

表 設問「『夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである』という考え方について、あなたはどのように感じますか」への回答（「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」より）

※「今回調査」は令和元年、「前回調査」は平成26年に実施

いたばしパパ月間ポスター



	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない	無回答	単位:%
今回調査(741)	4.6	23.2	31.2	21.7	17.4	1.9	
前回調査(806)	8.4	27.4	27.5	15.5	18.9	2.2	

親子ワークショップの様子



パネル展の様子



パパ向けセミナーの様子



8 足立区「足立区男女参画プラザ主催イクメン・イクジイフォトコンテスト」

【事業の概要】

足立区男女参画プラザでは、区民が性別に関わらず自らの意思であらゆる分野の活躍に参画できる男女共同参画社会実現のため、区民向けの講座や啓発イベントを実施しています。

その一環として、平成26年度から「イクメン・イクジイフォトコンテスト」を実施してきました。

令和2年度はコロナウイルス感染拡大の影響で、外出の自粛によるストレスや休園・休校による家事負担の増加など、例年になく孤立感や閉塞感、疲労を感じさせる状況でした。

そのような中でも、応募作品の中からは工夫して子どもとの時間を楽しんでいるパパやじいじの姿が多く見られました。令和2年度は306作品の応募があり、「自ら積極的に育児を楽しんでいる男性」の視点から、8作品を受賞作品として選定しました。受賞作品の広報を通して、広く「日常生活の中に子育て期間ならではの楽しさがある」という気づきの啓発となりました。

男性も楽しみながら家族と過ごす時間を大切にできるよう、足立区男女参画プラザでは今後も講座やイベント等を通して応援していきます。

令和2年度募集チラシ



令和2年度受賞作品一部抜粋

区長賞	区民賞
<p>「なかよし」</p>	<p>「保育園に行ってきた〜す！」</p>

9 東京都「働くパパママ育休取得応援事業」

東京都では、企業における育児休業の取得促進の環境整備を支援するため、育児中の従業員の就業継続や男性従業員の育児休業取得を応援する企業に対して奨励金を支給する「働くパパママ育休取得応援事業」を次のとおり実施している。

【働くパパママ育休取得応援事業（東京都HPより抜粋）】

(1) 働くママコース 都内中小企業への奨励金定額125万円

従業員に1年以上の育児休業を取得させ、育児中の雇用を継続する環境整備を行った企業を支援します。

男性従業員も対象となりますが、働くパパコースとの併給はできません。

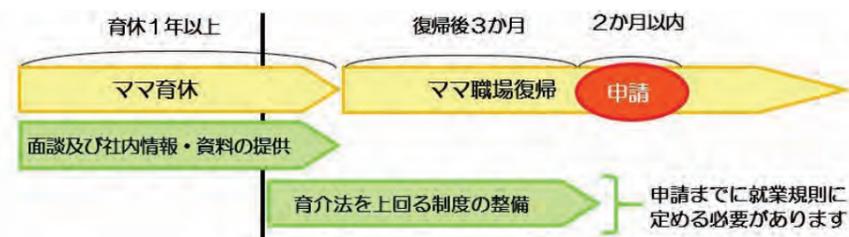
対象企業	環境整備要件
以下の従業員が在籍する都内中小企業（※1）（従業員要件） 1年以上の育児休業（※2）から、令和2年4月1日以降（※3）に原職に復帰し、復帰後3か月以上継続雇用されている、都内在勤の従業員がいること。	対象企業において、以下の1及び2の取組を実施すること。 1. 育児・介護休業法に定める取組を上回る、以下のいずれかの制度を就業規則に定めていること。※ ア 育児休業等期間の延長 イ 育児休業等延長期間の延長 ウ 看護休暇の取得日数上乘せ エ 時間単位の看護休暇導入 オ 育児による短時間勤務制制度の利用年数の延長 ※ 法を上回るか否かは、作成した就業規則の施行日時時点で施行されている法律を基準として判断いたしますので、法改正状況にはご注意ください（エについては令和3年1月から法定の制度になる予定です）。 2. 育児休業中の従業員に対して、復帰支援の面談を1回以上実施すること及び復帰に向けた社内情報・資料提供を定期的に行うこと。

※1 都内に本社または事業所を置き、かつ常時雇用する従業員が2名以上300人以下の中小企業等

※2 産後休業期間を含めて1年以上

※3 現在育児休業中の従業員も、1年以上育児休業を取得し、令和2年4月1日以降原職に復帰すれば、要件を満たします。

【利用のイメージ例】



(2) 働くパパコース 都内企業への奨励金最大300万円

男性労働者に育児休業等を取得させ、育児参加を促進した企業を奨励します。

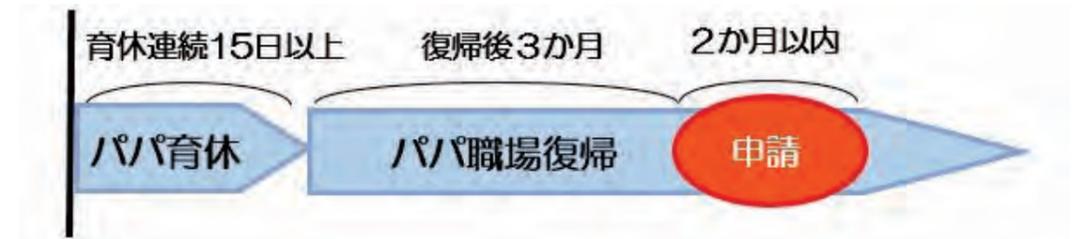
対象企業	奨励金額
以下の従業員が在籍する都内企業（※1）（従業員要件） 連続15日以上育児休業を取得（※2・3）した後、原職に復帰し復帰後3か月以上継続雇用されている都内在勤の男性従業員がいること。	25万円 (連続15日取得の場合) 以降15日ごと25万円加算 上限300万円

※1 都内に本社または事業所を置き、かつ常時雇用する従業員が2名以上の企業

※2 子が2歳になるまでの期間が対象です。

※3 連続した育児休業等の取得とは、勤務等で育児休業等が途切れることなく継続していることを指します。ただし、育児休業期間中の一時的・臨時的な就労は連続とみなしますが、育児休業取得日数には含めません。

【利用のイメージ例】



第6章

まとめと展望



第6章 まとめと展望

我が国においては、今後さらに人口減少が進むと想定されており、そうした中で雇用の確保という観点から女性活躍が叫ばれ、2015年にいわゆる女性活躍推進法が制定、施行された。さらに、育児休業や介護休業に関する法律も要件緩和の改正がなされるなど法的な制度は整備が進んだ。

また、近年は、共働き世帯が増加し、女性の年齢階層別労働力率いわゆるM字カーブも以前よりはそのカーブが浅くなっている。

本報告書第2章で触れているとおり、育児や家事は夫婦で行うのが良いということが、研究上も指摘されている。

しかしながら、子どものいる世帯における育児については、父親の育児参加時間の増加はわずかであり、母親がその大部分を担っている現状に大きな変化は見られない。

本調査により、就業中の育児期女性の方が、自尊感情や人生に対する満足度が高いことが明らかになった一方で、育児期の男性において旧来的な性役割指向が高いことも明らかになり、育児期の女性と男性の認識や考え方にはギャップがあるものの、こうした個人の意識は、長年にわたる社会通念や生育などによるものと考えられ、一朝一夕で変化するものではない。しかし、育児期女性の心理的側面への理解や支援は、子どもたちの健やかな育成にも重要なかわりがあることから、このギャップを少しずつでも縮めていく必要がある。

本研究は、2年間にわたり大学と行政の共同により行ってきた。

各区においては、待機児童対策をはじめとした育児期の女性や男性に向けての事業など様々な子育て関連の事業を行っているが、様々なライフスタイルや行政需要がある中において行政のみでは限界がある。また、本研究に見られるように、実態の把握や専門的な知見もまた重要である。

こうしたことから、さまざまなニーズに対応するためには、地域住民や企業・NPOをはじめとした民間の力の活用そして教育機関との連携をさらに強め進めていく必要がある。

将来を担う子どもたちのためにも、真の男女共同参画社会を実現に向けて、本報告が広く活用されることを期待したい。



資料編

第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

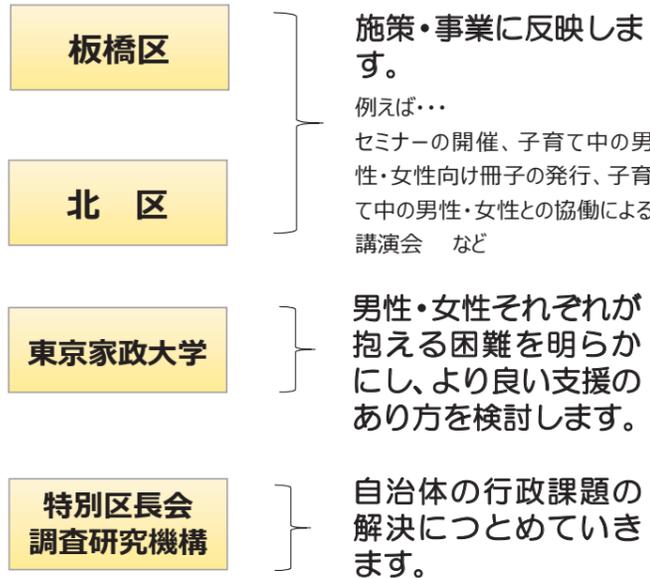
皆さまの回答が、データ分析を通して、
区の施策に反映されます！



お仕事や育児の
状況など



アンケート回答



アンケート調査の回答にあたっての留意事項

- 1 回答は、必ずご本人様が記入をお願いします。また、調査票や封筒にお名前・ご住所は記入しないでください。
- 2 回答できる質問にのみお答えください。回答しないことによって、不利な扱いを受けることはありません。
- 3 各設問について、最も適当と思われる番号に○印をつける又はカッコ内に内容をご記入ください。
- 4 内容はすべて統計的に集計し、個人の考えが公表されることはありませんので、率直にお答えください。
- 5 お答えいただく調査内容は、令和2年4月1日を基準日として、お答えください。
- 6 記入いただきましたアンケート調査票は、お手数ですが6月19日(金)までに同封しております返信用封筒（切手を貼る必要はありません）でお送りください。インターネットで回答される場合は以下の専用アドレスからご回答ください。（URLが分かり次第QRコードも差し替えます→）
<https~>



【お問い合わせ先】

- ・板橋区の方 板橋区役所 総務部 男女社会参画課 電話：03-3579-2486
- ・北区の方 北区役所 総務部 多様性社会推進課 電話：03-3913-0161

子育て中の皆さまへ

子育て中の男性に向けたアンケート ご協力をお願い

みなさんの声をお聞かせください！

共働き家庭の増加や少子高齢化による女性活躍の推進により、男性の家事・育児への積極的な関わりの必要性が高まっています。

しかし、職場や家庭での様々な事情で、家事や育児に思うように関わっていないという男性も多いのではないのでしょうか。

長時間に及ぶ労働や、家庭でのコミュニケーションの行き違い…。子育て中の男性を悩ませる要因は数多く考えられます。

皆様のお悩みや困りごとを正確に把握し、各自治体が効果的な施策を行っていくためにも、是非今回のアンケートを通じて、率直なお気持ちをお聞かせください。

アンケートの目的

男女が共に活躍できる社会の実現のためには、女性だけでなく、男性の側からの育児やワーク・ライフ・バランスに対する悩みを把握することが大切であると考え、今回のアンケート実施に至りました。

皆様からいただいたアンケート調査の結果は、板橋区、北区、特別区長会調査研究機構が行政課題の解決に向けた取組を進めていくうえで、大変貴重なデータとなります。日々の仕事や家事・育児でお忙しいなかのお願いとなりますが、一人でも多くの方にご回答いただければ幸いです。

アンケートの概要

板橋区内にお住まいで、現在子育て中の男性3,065名、北区にお住まいで、現在子育て中の男性1,935名を無作為抽出により選ばせていただきました。

集計結果は、子育て中の男性・女性に対する取組等を進めていくための基礎資料として活用させていただきます。

アンケートの結果は、令和3年3月末頃に、特別区長会調査研究機構のホームページ等で公表いたします。



特別区長会
調査研究機構

板橋区・北区・東京家政大学・特別区長会調査研究機構共同研究

子育て中の男性・女性に向けて、いろいろな取組を進めています

板橋区



(板橋区男女社会参画課ホームページ)



いたばしアイカレッジ(男性版)

男性の家事・育児参画を促進するため、家事・育児スキルの修得や、職場や家庭でのコミュニケーション能力の向上をテーマにした講座を開催しています。

いたばしパパ月間

パートナーである男性（父親）に、家事・育児に積極的に参加する意識を持ってもらえるよう、毎年10月を「いたばしパパ月間」と位置づけ、様々な取組を行っています。



男女平等推進センター総合相談（電話相談）

夫婦や親子などの家族関係、職場での人間関係など様々な困りごとについて、経験豊富な相談員が皆さまの気持ちに寄り添ってお話をお聞きます。育児中の男性もお気軽にお問い合わせください。



その他の取組

講座やセミナーを受講している間、区が派遣する保育者がお子さんをお預かりするなど、子育て中の方が参加しやすい環境を整え、様々な取組を進めています。

北区



(北区スペースゆうホームページ)



みんなで育児応援プロジェクト

地域における子育て支援の輪を広げ、多世代が育児に関わる環境づくりを推進するため、育児に関する講座やワークショップ等を実施しています。



アプリ「きたハピモバイル」

最新の子育て支援情報の確認や、予防接種のスケジュール管理が簡単に設定できる、「きたハピモバイル」。

是非ご活用ください！

詳細はこちらのQRコードからご覧ください →



その他の取組

参加者がそれぞれに抱えている悩みや関心のあることを、グループで話し合いながら、自分に合った子育ての仕方を学ぶ「パパのための親育ちサポート事業」など、男性の子育てサポートする事業を実施しています。

そのほか、子育てに関する不安を解消し、子どもの健全育成を支援するための子育て相談を児童館・子どもセンターで実施しています。

板橋区と北区では、男女共同参画行動計画「いたばしアクティブプラン2020」（板橋区）、「第6次アゼリアプラン」（北区）を策定し、それぞれの施策の目標達成に向け、日々、取組を進めています。

- 第1章 1
- 2
- 3
- 4
- 第2章 1
- 2
- 第3章 1
- 2
- 第4章 1
- II
- III
- IV
- 第5章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第6章
- 資料編

2020年度 子育て中の男性に向けたアンケート

本アンケート調査は、未就学児を育てている男性の育児状況や育児に対する思い、ワークライフバランスなどについて実態を把握し、育児期家庭の支援に向けての知見を得ることを目的として行う調査です。

2019年度から板橋区・北区・東京家政大学・特別区長会調査研究機構は共同で、子育て中の親を支援するための基礎的な研究に取り組み、この調査は研究の一環として実施するものです。

調査の回答は、行政の基礎資料として活用します。また、研究成果は報告書にまとめ特別区長会調査研究機構などのホームページで公表するほか、学会発表によって公表する予定です。

なお、本アンケートは、無記名でのアンケート調査であり、個人を特定できるような形での公表は行いません。また、個人情報の取扱いを含め、十分な倫理的配慮を持って取り扱うこととお約束いたします。

ご記入に際してのお願い

1 アンケート調査票の記入方法

- ◆封筒の**あて名に表示のあるお子様のお父様**がご記入ください。
- ◆ご回答は、質問ごとの説明にしたがい、このアンケート調査票に**直接ご記入**ください。選択肢の中からあなた様ご自身のお考えに近い番号を選び、質問文に示された数の範囲内で**番号に〇印**をつけ、又は、**所定の欄に番号、数値、文章を記入**してください。

2 アンケート調査票の返送方法

- ◆ご記入いただいたアンケート調査票は、お手数ですが**6月19日（金）**までに、以下の**いずれかの方法**でご回答ください。
- 回答方法① パソコン、スマートフォン等により以下の専用アドレス(URL)からご回答ください。
http://pcsurvey.sakura.ne.jp
- 回答方法② 同封しております返信用封筒に入れ、郵便ポストに投函してください。
※返信用封筒に切手は不要です。
※封筒にお名前・ご住所をご記入いただく必要はありません。
- ◆このアンケート調査の集計作業については、**株式会社ケー・デー・シー** に委託していますので、返信用封筒のあて先が **株式会社ケー・デー・シー** となっている旨をご了承願います。

3 個人情報の取扱い及び回答の自由

- ◆本アンケート調査は**無記名**で行います。
- ◆調査の回答は統計処理の手法により、個人の特定をできない方法で集計を行います。統計処理を行ったデータについては、情報の安全管理を適正に行った上で、板橋区、北区、東京家政大学及び特別区長会調査研究機構で研究のために活用します。
- ◆本アンケート調査で得た情報は、東京家政大学が、論文執筆の基礎資料等として活用することがありますが、個人が特定されるような方法で用いることはありません。
- ◆本アンケート調査で得た情報は、本研究の目的以外に用いることはありません。
- ◆本アンケート調査は、協力の同意が得られた場合にのみ実施し、協力者はいつでも回答を拒否することができます。協力を拒否することにより、不利益を被ることはありません。
- ◆上記について、ご理解・ご同意いただいた方は、次のページから始まる質問にお答えください。アンケートの返送により、上記に同意したものとみなして取り扱いたします。

4 本調査に関する問い合わせ先

あなたの基本的なプロフィールについてお答えください。
設問ごとに記入または該当する数字に〇をつけてください。

設問1 あなたの年齢をお答えください。（ ）歳

設問2 あなたの最終学歴をお答えください。在学中の場合は、最終とみなしてお答えください。

- | | | | |
|---------|----------------|------------|--------|
| 1. 中学卒業 | 3. 専修学校、各種学校卒業 | 5. 四年制大学卒業 | 7. その他 |
| 2. 高校卒業 | 4. 短期大学、高専卒業 | 6. 大学院修了 | () |

設問3 同居家族は、あなたを含めて何人ですか。(単身赴任のご家族は、同居家族に含みません)

- | | | | |
|-------|-------|-------|-----------------------|
| 1. 2人 | 3. 4人 | 5. 6人 | 7. 8人以上 |
| 2. 3人 | 4. 5人 | 6. 7人 | 8. 同居している家族はいない ⇒設問5へ |

設問4 どなたと同居をしていますか。同居している方をすべてお選びください。

- | | | |
|----------------|--------------------------|-----------|
| 1. 配偶者またはパートナー | 4. 自分の母 | 7. その他の家族 |
| 2. 子ども ()人 | 5. 配偶者またはパートナーの父 (具体的に) | |
| 3. 自分の父 | 6. 配偶者またはパートナーの母 | |

設問5 あなた自身についてお答えください。

(1) あなたの仕事の形態についてお答えください。

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1. 会社経営者・役員 | 7. 公務員 |
| 2. 正社員・正職員 | 8. 自営業の家族従業者 |
| 3. パート・アルバイト(フルタイム) | 9. 内職 |
| 4. パート・アルバイト(短時間勤務) | 10. 無職 ⇒ 設問6へ |
| 5. 契約社員・嘱託社員 | 11. その他 () |
| 6. 自営業主・自由業者 | |

(2) あなたの仕事の内容についてお答えください。

- | | | |
|----------|------------------|------------------|
| 1. 人事・総務 | 6. 販売・窓口 | 11. 医療専門職 |
| 2. 経理 | 7. 研究開発 | 12. その他の専門・技術職 |
| 3. 企画・広報 | 8. 生産工程・労務作業 | 13. 教育職(幼・小・中・高) |
| 4. 事務 | 9. 情報システム | 14. 運輸 |
| 5. 営業 | 10. サービス(調理、接客等) | 15. その他 () |

(3) あなたの1週間あたりの労働時間は、どれにあたりますか。

残業時間も含めてお答えください。

- | | | |
|--------------|--------------|--------|
| 1. 10時間未満 | 4. 30~40時間未満 | 7. 休業中 |
| 2. 10~20時間未満 | 5. 40~50時間未満 | |
| 3. 20~30時間未満 | 6. 50時間以上 | |

(4) 育休についてお答えください。あなたは長子の妊娠～出産時に、育休を取りましたか？

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 取った | 3. 取るつもりはなかった(理由:) |
| 2. 取りたかったが取れなかった | |

第1章
1
2
3
4

第2章
1
2

第3章
1
2

第4章
I
II
III
IV

第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9

第6章

資料編

設問6 あなたと同居のお子様についてお答えください。
以下の表の項目に、記入または該当する数字に○をつけてください。
(同居のお様方が5人以上の場合は、末子から4人についてお答えください。)

	上から1人目	2人目	3人目	4人目または末子
生年月(西暦)	()年 ()月	()年 ()月	()年 ()月	()年 ()月
健康状態 (最も近い状態 一つに○)	1. おおむね良好 2. 軽い持病あり 3. 重病・難病あり 4. 障がいあり 5. 回答しない			
在籍状況(現在)	1. 保育園 2. 幼稚園 3. 認定こども園 4. 小学校 5. その他 6. 在籍していない			

設問7 あなたの配偶者・パートナーについてお答えください。

1. 配偶者またはパートナーはいない ⇒ [設問8へ](#)
2. 配偶者またはパートナーがいる ⇒ [設問7\(1\)へ](#)

(配偶者またはパートナーがいる人のみ)

(1) 配偶者またはパートナーの年齢をお答えください。()歳

(2) あなたの配偶者・パートナーは現在、収入をとまなう仕事をしていますか。

1. している ⇒ [設問7\(3\)～\(5\)へ](#)
2. している(産前・産後・育児休業中等) ⇒ [設問7\(3\)～\(5\)へ](#)
3. していない(求職中) ⇒ [設問7\(6\)～\(9\)へ](#)
4. していない(求職活動もしていない) ⇒ [設問7\(6\)～\(9\)へ](#)

(3) (仕事をしている人のみ) その仕事は、どれにあたりますか。

- | | | |
|------------|------------------|-----------------|
| 1. 人事・総務 | 8. 販売 | 15. 看護職等の医療専門職 |
| 2. 経理 | 9. 研究開発 | 16. その他の専門・技術職 |
| 3. 企画・広報 | 10. 生産工程・労務作業 | 17. 教員(幼・小・中・高) |
| 4. 営業事務 | 11. 情報システム | 18. 運輸 |
| 5. その他一般事務 | 12. サービス(調理、接客等) | 19. その他() |
| 6. 営業 | 13. 介護職 | |
| 7. 窓口業務 | 14. 保育士 | |

(4) (仕事をしている人のみ) 仕事の形態はどれにあたりますか。

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. 会社経営者・役員 | 6. 自営業主・自由業者 |
| 2. 正社員・正職員 | 7. 公務員 |
| 3. パート・アルバイト(フルタイム) | 8. 自営業の家族従業者 |
| 4. パート・アルバイト(短時間勤務) | 9. 内職 |
| 5. 契約社員・嘱託社員 | 10. その他() |

(5) (仕事をしている人のみ) あなたの配偶者・パートナーの1週間あたりの労働時間は、どれにあたりますか。残業時間も含めてお答えください。

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1. 10時間未満 | 3. 20～30時間未満 | 5. 40～50時間未満 |
| 2. 10～20時間未満 | 4. 30～40時間未満 | 6. 50時間以上 |

⇒ 配偶者・パートナーが仕事をしている人は設問8にお進みください

(6) (仕事をしていない人のみ) あなたの配偶者・パートナーが最後に就いていた仕事は、どれにあたりますか。

- | | | |
|------------|------------------|------------------------|
| 1. 人事・総務 | 8. 販売 | 15. 看護職等の医療専門職 |
| 2. 経理 | 9. 研究開発 | 16. その他の専門・技術職 |
| 3. 企画・広報 | 10. 生産工程・労務作業 | 17. 教員(幼・小・中・高) |
| 4. 営業事務 | 11. 情報システム | 18. 運輸 |
| 5. その他一般事務 | 12. サービス(調理、接客等) | 19. その他() |
| 6. 営業 | 13. 介護職 | 20. 仕事に就いたことがない |
| 7. 窓口業務 | 14. 保育士 | ↳ 設問8へ |

(7) (仕事をしていない人のみ) あなたの配偶者・パートナーが、最後に従事した仕事の就業形態はどれにあたりますか。

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. 会社経営者・役員 | 6. 自営業主・自由業者 |
| 2. 正社員・正職員 | 7. 公務員 |
| 3. パート・アルバイト(フルタイム) | 8. 自営業の家族従業者 |
| 4. パート・アルバイト(短時間勤務) | 9. 内職 |
| 5. 契約社員・嘱託社員 | 10. その他() |

(8) (仕事をしていない人のみ) あなたの配偶者・パートナーが最後に従事した仕事を辞めたのはいつですか。

- | | | |
|--------------|--------------|--------------|
| 1. 半年以内 | 4. 2年1ヶ月～3年前 | 7. 5年1ヶ月～6年前 |
| 2. 7ヶ月～1年前 | 5. 3年1ヶ月～4年前 | 8. 6年1ヶ月以上前 |
| 3. 1年1ヶ月～2年前 | 6. 4年1ヶ月～5年前 | |

(9) (仕事をしていない人のみ) あなたの配偶者・パートナーが最後に従事した仕事を辞めたのはなぜですか。

以下から三つまで選んでください。

1. 家事・育児に専念するため、自発的に辞めた
2. 家族(自分を含む)の転勤のため
3. 家族(自分を含む)の要望で
4. 本人の体調不良のため
5. 子どもの体調不良のため
6. 残業等があり、時間的に家庭との両立が不可能だったため
7. 職場が家庭との両立に無理解だったため
8. 子どもの預け先がないため
9. 勤務を続けてもキャリアの進展が見込めないため
10. やりがいがないため
11. 解雇・退職勧告があったため
12. その他()

設問8

昨年のあなたの世帯(あなた自身及び生計をともにしている家族)の総収入は、およそいくらでしたか。また、あなた自身の収入は、およそいくらでしたか。いずれも税金・社会保険料などを差し引かれる前の総収入でお答えください。

※ 自営の場合は、売上高などから必要経費を除いた金額をご記入ください。収入なしの場合には、「0(ゼロ)」をご記入ください。

あなたの世帯 およそ 万円

あなた自身 およそ 万円

設問9

子育てにおいて助けになるサポートを、誰から、どの程度得ることができていますか。4段階で項目ごとに該当する数字に一つ〇をつけてください。

	得ま られ てい ない	得あ まれ てい ない	得少 られ てい る	得十 られ てい る
(1) 配偶者またはパートナー	1	2	3	4
(2) 自分の父母	1	2	3	4
(3) 配偶者またはパートナーの父母	1	2	3	4
(4) その他の家族	1	2	3	4
(5) 保育園等の専門職	1	2	3	4
(6) ファミリーサポートなどの地域サービス	1	2	3	4
(7) 民間サービス	1	2	3	4
(8) その他()	1	2	3	4

設問10

あなたと、あなた以外の家族の、家事・育児の分担はどの程度ですか。合計で100%になるように数字を記入してください。

あなたの分担 %

あなた以外の家族の分担 %

設問11

生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度について、下記の選択肢から、(1) あなたの希望に最も近いもの、(2) あなたの現実(現状)に最も近いものをそれぞれ一つ選んで、数字を記入してください。

(選択肢)

- | | |
|----------------------|---------------------------------|
| 1. 「仕事」を優先 | 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先 |
| 2. 「家庭生活」を優先 | 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先 |
| 3. 「地域・個人の生活」を優先 | 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先 |
| 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先 | 8. わからない |

(記入欄)

(1) あなたの希望に最も近いもの ⇒	<input type="text"/>
(2) あなたの現実に最も近いもの ⇒	<input type="text"/>

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章 資料編

第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

設問 12

今のあなた自身についてお答えください。以下の項目について5段階でもっとも当てはまるとする数字に一つ〇をつけてください。

	まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	ややあてはまる	とてもあてはまる
(1) 私は、自分に満足している	1	2	3	4	5
(2) 私は、自分がだめな人間だと思う	1	2	3	4	5
(3) 私は、自分には見どころがあると思う	1	2	3	4	5
(4) 私は、たいいていの人がやれる程度には物事ができる	1	2	3	4	5
(5) 私には得意に思うことがない	1	2	3	4	5
(6) 私は、自分が役立たずだと感じる	1	2	3	4	5
(7) 私は、自分が少なくとも他人ぐらいは価値のある人間だと思う	1	2	3	4	5
(8) もう少し自分を尊敬できたらと思う	1	2	3	4	5
(9) 自分を失敗者だと思いがちである	1	2	3	4	5
(10) 私は、自分自身に対して、前向きな態度をとっている	1	2	3	4	5

設問 13

以下の項目について、あなた自身がどの程度あてはまるか選んでください。項目ごとに7段階でもっとも当てはまるとする数字に一つ〇をつけてください。

	まったくそう思わない	そう思わない	あまりそう思わない	どちらでもない	少しそう思う	そう思う	非常にそう思う
(1) 大体において、私の人生は理想に近い	1	2	3	4	5	6	7
(2) 私の人生は、素晴らしい状態である	1	2	3	4	5	6	7
(3) 私は、私の人生に満足している	1	2	3	4	5	6	7
(4) 私は、これまでの人生の中で、こうしたいと思った重要なことはなしとげてきた	1	2	3	4	5	6	7
(5) 人生をもう1度やりなおせたとしても、変えたいことはほとんどない	1	2	3	4	5	6	7

設問 14

今のあなた自身についてお答えください。以下の項目について、5段階でもっとも当てはまるとする数字に一つ〇をつけてください。

	まったくあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	ややあてはまる	とてもあてはまる
(1) どんなことでも、たいいてい何とかなりそうな気がする	1	2	3	4	5
(2) 昔から、人との関係をとるのが上手だ	1	2	3	4	5
(3) 自分の性格についてよく理解している	1	2	3	4	5
(4) たとえ自信がないことでも、結果的に何とかなると思う	1	2	3	4	5
(5) 自分から人と親しくなることが得意だ	1	2	3	4	5
(6) 嫌な出来事があったとき、今の経験から得られるものを探す	1	2	3	4	5
(7) 自分の考えや気持ちがよくわからないことが多い	1	2	3	4	5
(8) 自分は体力がある方だ	1	2	3	4	5
(9) 努力することを大事にする方だ	1	2	3	4	5
(10) 人の気持ちや、微妙な表情の変化を読み取るのが上手だ	1	2	3	4	5
(11) つらいことでも我慢できる方だ	1	2	3	4	5
(12) 決めたことを最後までやりとおすことができる	1	2	3	4	5
(13) 思いやりを持って人と接している	1	2	3	4	5
(14) 困難な出来事が起きても、どうにか切り抜けることができると思う	1	2	3	4	5
(15) 交友関係が広く、社交的である	1	2	3	4	5
(16) 人と誤解が生じたときには積極的に話をしようとする	1	2	3	4	5
(17) 嫌な出来事が、どんな風に自分の気持ちに影響するか理解している	1	2	3	4	5
(18) 嫌な出来事があったとき、その問題を解決するために情報を集める	1	2	3	4	5
(19) 嫌なことがあっても、自分の感情をコントロールできる	1	2	3	4	5
(20) 自分は粘り強い人間だと思う	1	2	3	4	5
(21) 他人の考え方を理解するのが比較的得意だ	1	2	3	4	5

設問 15

今のあなた自身についてお答えください。以下の項目について、5段階でもっとも当てはまると思う数字に一つ〇をつけてください。

	まったく違う	違う	どちらともいえない	そのとおり	まったくそのとおり
(1) 私は、子育てに充実感を感じていません	1	2	3	4	5
(2) 私は、育児をすることに満足感を感じていません	1	2	3	4	5
(3) 私は、育児に関心があります	1	2	3	4	5
(4) 私は、子どもとスキンシップがとれていません	1	2	3	4	5
(5) 私は、子どもと関わる時間を大事にしていません	1	2	3	4	5
(6) 私は、子どもと関わる時間を充分に取りたいと思います	1	2	3	4	5
(7) 私は、育児をすることに喜びを感じています	1	2	3	4	5
(8) 私は、親としての充実感を感じていません	1	2	3	4	5
(9) 私は、子どもとの関係に満足していません	1	2	3	4	5
(10) 私は、親としてだけの自分をむなしいと思います	1	2	3	4	5
(11) 私は、子どもによく話しかけています	1	2	3	4	5
(12) 私は、子どもとコミュニケーションがとれています	1	2	3	4	5
(13) 子どもは、いつも私がいやがることをします	1	2	3	4	5
(14) 私は、子どもの欲求がよくわかります	1	2	3	4	5
(15) 私は、子どもの性格がわかります	1	2	3	4	5
(16) 私は、子どもの個性がわかります	1	2	3	4	5
(17) 私は、子どもの様子がよくわかります	1	2	3	4	5
(18) 私は、現在の子どもの発育がよく分かります	1	2	3	4	5
(19) 私は、子どものこれからの発育の様子を想像することができます	1	2	3	4	5
(20) 私は、子どもを寝かしつけることがうまくできます	1	2	3	4	5
(21) 私は、子どもの気持ちがわかりません	1	2	3	4	5
(22) 私は、子どもに喜びを与えていると思います	1	2	3	4	5
(23) 私は、子どもの食事（授乳）の世話がうまくできます	1	2	3	4	5
(24) 私は、子どもに信頼されていると思います	1	2	3	4	5
(25) 私は、親として以外の自分は充実していると思えません	1	2	3	4	5

(26) 私は、親として以外の自分に満足していません	1	2	3	4	5
(27) 私は、社会の中での自分の役割がわかります	1	2	3	4	5
(28) 私は、社会的に必要とされていると思います	1	2	3	4	5
(29) 私は、親として以外の自分自身に対して前向きではありません	1	2	3	4	5
(30) 私の生き方は、自分で納得いくものだと思います	1	2	3	4	5
(31) 私は、自分なりの生き方を主体的に選んでいると思えません	1	2	3	4	5
(32) 私は、自分自身のことを信頼しています	1	2	3	4	5
(33) 私は、日々の生活をうまくやっていく自信がありません	1	2	3	4	5

設問 16

次の考え方は、あなたの生きる社会において、どの程度受け入れられていると思いますか。5段階でもっとも当てはまると思う数字に一つ〇をつけてください。

	ぜんぜんそう思われていない	ない	あまりそう思われていない	どちらともいえない	まあそう思われている	まったくと思われている
(1) 女性は、家事や育児をしなければならないから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いたほうがよい	1	2	3	4	5	
(2) 女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である	1	2	3	4	5	
(3) 主婦が仕事を持つと、家族の負担が重くなるのでよくない	1	2	3	4	5	
(4) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることが非常に大切である	1	2	3	4	5	
(5) 主婦が働くと夫をないがしろにしがちで、夫婦関係にひびがはいりやすい	1	2	3	4	5	
(6) 家事や育児をしなければならないから、女性はあまり責任の重い、競争の激しい仕事をしないほうがよい	1	2	3	4	5	
(7) 娘は将来主婦に、息子は職業人になる事を想定して育てるべきである	1	2	3	4	5	
(8) 子育ては女性にとって一番大切なキャリアである	1	2	3	4	5	
(9) 結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである	1	2	3	4	5	
(10) 結婚後、妻は必ずしも夫の姓を名乗る必要はなく、旧姓で通してもよい	1	2	3	4	5	
(11) 経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい	1	2	3	4	5	
(12) 女性が、社会的地位や賃金の高い職業を持つと結婚するのがむずかしくなるから、そういう職業を持たないほうがよい	1	2	3	4	5	

第1章
1
2
3
4

第2章
1
2

第3章
1
2

第4章
I
II
III
IV

第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9

第6章

資料編

(13) 女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をすることもそれと同じくらい重要である	1	2	3	4	5
(14) 女性は子どもが生まれても、仕事を続けたほうがよい	1	2	3	4	5
(15) 家事は男女の共同作業となるべきである	1	2	3	4	5

設問 17 次の考え方は、あなた自身の考え方にどの程度あてはまりますか。5段階でもっとも当てはまるとする数字に一つ〇をつけてください。

	ぜんぜんそう思わない	あまりそう思わない	どちらでもない	まあそう思う	まったくそのとおりに思う
(1) 女性は、家事や育児をしなければならないから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いたほうがよい	1	2	3	4	5
(2) 女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である	1	2	3	4	5
(3) 主婦が仕事を持つと、家族の負担が重くなるのでよくない	1	2	3	4	5
(4) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることが非常に大切である	1	2	3	4	5
(5) 主婦が働くことと夫をないがしろにしがちで、夫婦関係にひびがはいりやすい	1	2	3	4	5
(6) 家事や育児をしなければならないから、女性はあまり責任の重い、競争の激しい仕事をしないほうがよい	1	2	3	4	5
(7) 娘は将来主婦に、息子は職業人になる事を想定して育てるべきである	1	2	3	4	5
(8) 子育ては女性にとって一番大切なキャリアである	1	2	3	4	5
(9) 結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである	1	2	3	4	5
(10) 結婚後、妻は必ずしも夫の姓を名乗る必要はなく、旧姓で通してもよい	1	2	3	4	5
(11) 経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい	1	2	3	4	5
(12) 女性が、社会的地位や賃金の高い職業を持つと結婚するのがむずかしくなるから、そういう職業を持たないほうがよい	1	2	3	4	5
(13) 女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をすることもそれと同じくらい重要である	1	2	3	4	5
(14) 女性は子どもが生まれても、仕事を続けたほうがよい	1	2	3	4	5
(15) 家事は男女の共同作業となるべきである	1	2	3	4	5

設問 18 次の言葉に続く文章を、思いつくままにお書きください。正解はありませんので、あまり考えこまずに、頭に浮かんだものをお書きください。

- 父親である私は_____。
- 父親でない私は_____。
- 母親は_____。
- 私が育児をするのは_____。

設問 19 託児付きで実施してほしい、参加したい講座を以下から選択し、該当する数字に〇をつけてください（複数回答可）。

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 子育てに積極的になる講座 | 10. パパ・ママの気持ちをリラックスさせる講座 |
| 2. 料理など家事（実技）を学ぶ講座 | 11. 男女平等（男女共同参画）の基本を学ぶ講座 |
| 3. 育児復帰に向けた家族の準備などを学ぶセミナー | 12. ドメスティックバイオレンス・ハラスメントに関する講座 |
| 4. 家事・育児などの分担を考えるセミナー | 13. ワークショップなどがある仲間づくりができる講座 |
| 5. 仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）講座 | 14. その他（具体的に_____） |
| 6. 起業・就職に関する講座 | |
| 7. 子どもとの遊び方を学ぶ講座 | |
| 8. パートナーが喜ぶ家事のポイントを学ぶ講座 | |
| 9. コミュニケーション力を高める講座 | |

設問 20 パートナーに参加してもらいたい講座を以下から選択し、該当する数字に〇をつけてください（複数回答可）。

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. 起業・就職に関する講座 | 8. 怒りの感情をコントロールする方法を学ぶ講座 |
| 2. 災害時の対応等に関する講座 | 9. 自分の時間をつくる講座 |
| 3. マネープラン 家計管理に関する講座 | 10. 海外のライフスタイルを学ぶ講座 |
| 4. ライフプラン 自分の未来を考える講座 | 11. コミュニケーション力を高める講座 |
| 5. パソコンのスキルアップ講座 | 12. ワークショップなどがある仲間づくりができる講座 |
| 6. ひとり親（離婚の悩みなど）講座 | 13. ドメスティックバイオレンスに関する講座 |
| 7. 仕事と子育ての両立（ワーク・ライフ・バランス）講座 | 14. その他（具体的に_____） |

設問 21 講座などの情報はどの手段で発信してほしいですか。該当する数字に〇をつけてください（複数回答可）。

- | | |
|---------------------|-----------------------------|
| 1. 区広報紙 | 5. チラシ |
| 2. 区ホームページなどインターネット | 6. Twitter・Facebook などの SNS |
| 3. メールマガジン | 7. その他（具体的に_____） |
| 4. 子育てアプリ | |

アンケートは以上です。
ご協力いただき、ありがとうございました。

- 第 1 章 1
- 2
- 3
- 4
- 第 2 章 1
- 2
- 第 3 章 1
- 2
- 第 4 章 I
- II
- III
- IV
- 第 5 章 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 第 6 章
- 資料編

研究体制（◎はリーダー）

◎	東京家政大学人文学部英語コミュニケーション学科准教授	並木 有希
	東京家政大学短期大学部保育科准教授	平野 順子
	東京家政大学人文学部心理カウンセリング学科講師	平野 真理
	板橋区総務部男女社会参画課長	小林 晴臣
	板橋区総務部男女社会参画課男女平等推進係	長島 環
	板橋区総務部男女社会参画課男女平等推進係	小林 成貴
	北区総務部多様性社会推進課長	茅根 薫
	北区総務部多様性社会推進課多様性社会推進主査	桑名 重行
	北区総務部多様性社会推進課	阿部 一希
	千代田区地域振興部国際平和・男女平等人権課長	小川 久美子
	文京区総務部ダイバーシティ推進担当課長	大野 公治
	豊島区総務部男女平等推進センター所長	佐々木 美津子

活動実績

活動項目	実施日・期間	内容
第1回研究会	令和2年 4月16日	メンバー紹介、研究スケジュール アンケート関係の確認 等
(アンケート調査結果共有)		
第2回研究会	9月18日	報告書構成案の検討 等
第3回研究会	10月30日	報告書分担の検討 等
第4回研究会	12月16日	東京家政大学のアンケート研究調査報告、 報告書の検討 等
区側研究会	令和3年 1月7日	区側報告書構成案の検討 等
第5回研究会	2月5日	報告書の検討 等

アンケート調査委託
株式会社ケー・デー・シー

令和2年度

特別区長会調査研究機構調査研究報告書一覧

テーマ名	提案区等
基礎自治体におけるテレワークの活用と実現方法	品川区
「持続可能な開発のための目標（SDGs）」に関して、特別区として取り組むべき実行性のある施策について	荒川区
自尊感情とレジリエンスの向上に着目した、育児期女性に対する支援体制構築に向けての基礎研究	板橋区
大局的に見た特別区の将来像	江戸川区
特別区における小地域人口・世帯分析及び壮年期単身者の現状と課題	基礎調査
特別区における職場学習の現状と効果的な学習支援のあり方	千代田区
特別区におけるごみ減量に向けた取り組みの推進と今後の清掃事業のあり方	江東区
将来人口推計のあり方	世田谷区
特別区が行うソーシャルビジネスの活動支援策～地域課題の現状把握を踏まえて～	世田谷区
債権管理業務における生活困窮者支援・外国人対応	中野区
地域コミュニティ活性化のためにとりうる方策	葛飾区

以上の11テーマを各テーマ別の報告書（計11冊）にまとめて発行しています。各報告書は、特別区長会調査研究機構ホームページで閲覧できます。

<https://www.tokyo23-kuchokai-kiko.jp>

特別区長会調査研究機構

検索

CLICK!



令和2年度 調査研究報告書

自尊感情とレジリエンスの向上に着目した、 育児期女性に対する支援体制構築に向けての基礎研究

令和3年3月31日発行

発行：特別区長会調査研究機構 事務局：公益財団法人特別区協議会

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 3-5-1 TEL：03-5210-9053 Fax：03-5210-9873

※本書の無断転載・複製は、著作権法上での例外を除き禁じられています。

印刷所：図書印刷株式会社