

父親における役割期待と自己像との葛藤に関する心理学的研究 — 社会からの期待と身近な上位世代からの期待に焦点をあてて —

千石 智恵*・石野 陽子**

Tomoe SENGOKU・Yoko ISHINO

The Psychological Study of Conflict between Self Image and Role Expectations of Fatherhood

要 約

本研究では主に3つの分析を行った。まず第一の結果として、末子に中学生以上の子どもをもつ父親に比べて、末子に乳幼児をもつ若い父親の方が育児意欲が高いことが明らかになった。次に第二の結果として、管理職が男性の育児参加に対して寛容な態度であれば、職場における男性が利用可能な育児制度の整備やその育児制度の活用が促され、職場の育児制度や活用状況への満足度が高くなる傾向があることが明らかになった。そして第三の結果として、多くの父親に育児意欲に対して育児実行度が低い自己不一致が認められた。育児実行度を上昇させ、不一致を解消するためには、職場の管理職が男性の育児参加を容認していくことが必要であることが示唆された。今後、管理職が男性の育児参加に対して寛容な態度にはどのような要因が影響を与えているのか、さらに検討を行っていききたい。

【キーワード：父親、育児、管理職の育児参加容認、育児制度】

I. 問題と目的

近年男性に育児参加が期待され始めている。尾形(2011)によると、父親の育児参加が求められるようになった背景には、少子化対策や家庭の教育力の向上という目的がある。1999年に厚生労働省が当時安室奈美恵の夫であったSAMを起用し「育児をしない男を、父とは呼ばない。」というキャッチコピーで父親の育児参加を呼びかけたことは、主として母親が育児を担うことが一般化していた当時の社会に大きな衝撃を与えた。その後も徐々に父親の育児に対する関心が高まり、「イクメン」という言葉を頻繁に聞くようになった。イクメンとは、「子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性」(厚生労働省, 2002)である。そして、2010年に改正された「育児・介護休業法」では、母親が専業主婦であっても父親が育児休業を取得することが可能になった。その他にも、父母の両方が育児休業を取得する場合に、従来1年間であった育児休業期間を1年2カ月に延長するという「パパ・ママ育休プラス」など男性の育児参加を促す制度が盛り込まれた。また、改正育児・介護休業法の趣旨をふまえ、男性の子育て参加や育児休業取得の促進を目的とした「イクメンプロジェクト」(厚生労働省, 2012e)が始動され、また「イクメン オブ ザ イヤー」として芸能人が表彰されるなど、育児に参加する父親に注目が集められてきている。さらに、朝日新聞(2015)によると、厚生労働省は2013年度の段階で2.3%であった男性の育児休業取得率を、2020年度に13%まで引き上げることを目標として示している。このように、育児に参加する男性に注目が集められてきているのである。

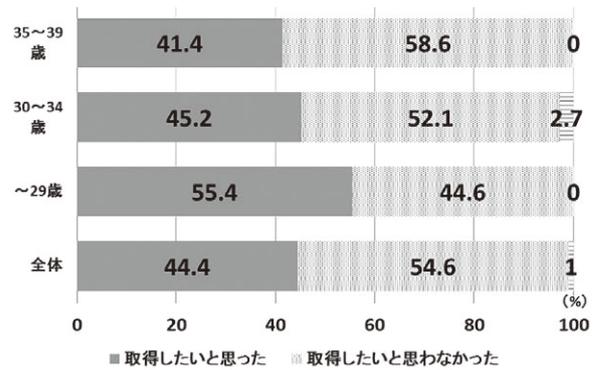


図1 育児休業取得希望者 (坂本, 2002)

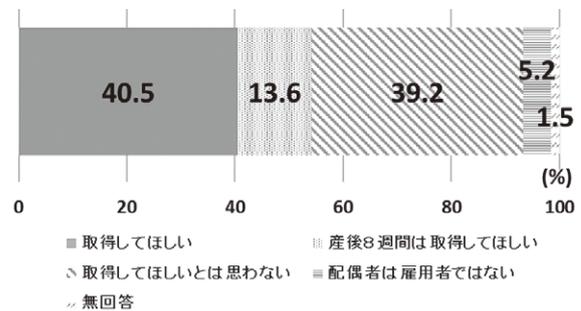


図2 夫に対する育児休業取得希望 (坂本, 2002)

次に、男性の育児参加へのニーズについて述べる。坂本(2002)の調べによると、末子誕生時に育児休業を「取得したいと思った」という男性は、全体の44.4%であった(図1)。そして、妻の夫に対する育児休業取得希望についても、40.5%の女性が「取得してほしい」と望んでおり、「産後8週間は取得してほしい」(13.6%)を

* 鳥取市立浜坂小学校

** 島根大学教育学部

含めると、54.1%の希望があった（坂本，2002，図2）。このように、育児参加に意欲的な男性は少なくはなく、半数以上の母親も父親に育児参加を期待しているようである。では、母親だけでなく父親も育児に参加することには、どのような正の影響があるのだろうか。

厚生労働省が主催しているイクメンプロジェクトにおいて、育児休業を取得した父親は自身が育児に参加した効果を以下のように述べている。

「育児に集中的に関わる時間を持つことにより、赤ちゃんのことがよくわかるようになる」

（厚生労働省，2014b）

つまりこのことは、父親も育児にかかわることで、父親自身も子どもがなぜ泣いているのか、何を求めているのかなどがよく分かるようになるということである。生後間もなくから育児に集中的に関わる時期を設けることが、その後始まる子育て生活の基礎になるのだ。

「上の子をフォローすることができる」

（厚生労働省，2014b）

第2子以降の子どもが生まれると、上の子どもは母親を取られたような気分になり、「赤ちゃん返り」など精神的に不安になる場合がある。そのような場合に、父親が上の子の世話をし、または父親が下の子の世話をし、上の子と母親と一緒に過ごせる時間を作るなど、積極的に育児に関与することで、上の子どもは気持ちが安定し、退行現象が軽減される可能性があるのである。

「育児休業を取得したこと自体が妻の安心感と信頼感につながる」

「妻の早期復職を助ける」

（厚生労働省，2014b）

つまり、たとえ短期間であったとしても忙しい中夫が育児休業を取得してくれたということ自体が、妻にとっての安心感や信頼間の構築につながる。また、共働き世帯の場合は、夫も育児休業を取得し家事や育児を担うことで妻の負担が軽減され、妻の産後の身体の回復が順調に行われる。そのため、妻が早期に職場復帰できるようになるのである。

また、男性の積極的な育児参加は、夫婦間の子どもの出生状況にも影響を与えている。厚生労働省が行った「夫の休日の家事・育児時間別に見たこの8年の第2子以降の出生の状況」の調査によると、子どもがいる夫婦のうち、休日の夫の「家事・育児時間なし」である夫婦間では9.9%、「6時間以上」である夫婦間では67.4%に第2子以降が生まれている（厚生労働省，2012b，図3）。このことから、男性が家事・育児にかかわる時間が長いほど、第2子以降の子どもが生まれる割合が高くなっていることが分かる。

また、心理学の研究においても父子関係についての研究が行われている。乳幼児期の子どもと父親とのかかわりにおいて中野（1992）は、父親とよく遊ぶ傾向にある

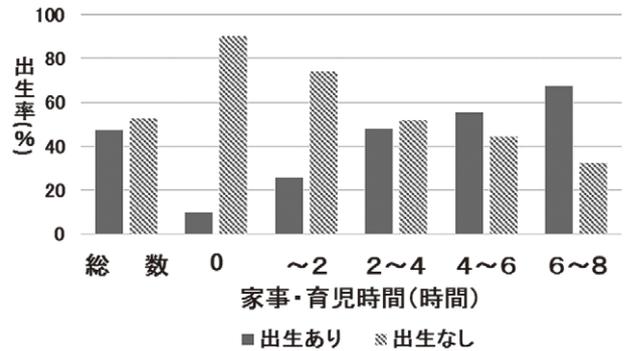


図3 夫の休日の家事・育児時間別に見たこの8年間の第2子以降の出生の状況

厚生労働省(2012b)をもとに筆者が作成

子どもは情緒性、社会性、自発性が高いと述べている。そして、児童期の子どもと父親とのかかわりについて菅原・八木下・詫摩・小泉・瀬地山・菅原・北村（2002）は、9-11歳の児童とその家庭313世帯からデータを収集し、家庭機能と養育態度を媒介とした夫婦間の愛情関係と子どもの抑うつ傾向の影響について調査を行った。その結果、夫婦相互の愛情関係が深いほど家族の雰囲気は良くなり、また家族の凝集性も高まり、その結果、子どもの抑うつ傾向が減少することが分かった（菅原・八木下・詫摩・小泉・瀬地山・菅原・北村，2002）。また、青年期の子どもと父親とのかかわりに関する研究において、中学生の自己肯定観と他者肯定観について、平均値より高い群と低い群の二群に分けて、父親のサポートとの関連を比較した結果、自己肯定感及び他者肯定感が高い群の子どもの方が、父親からの行動的・情緒的サポートをより多く受けていることが示された（細田・田島，2009）。このように、父親が積極的に育児に関与した子どもは、父親が積極的に育児に関与しない子どもと比較して、①情緒性、社会性、自発性の発達が促進される、②抑うつ傾向が低くなる、③自己肯定感及び他者肯定感が高くなる、傾向にあるという良さがあることが分かった。

さらに、夫婦関係の研究において、尾形・宮下（1999）は、父親と子どもとの交流は母親の精神的ストレスを軽減させ、さらに社会性の発達に正の影響を与えることを明らかにした。また、日隈・藤原・石井（1999）の研究により、父親の育児家事行動が多いことが父親の親としての発達に影響していることも報告されている。このように、父親が子どもと関わる時間を設けることは、妻のストレスを緩和し、妻の気持ちに余裕を与えることができる。そして、妻の気持ちに余裕ができることで子どもに対する養育態度が良好な状態になり、その結果子どもの社会性の発達を促すという連鎖があることが明らかになった。また、子どもができるようになると男性は父親と呼ばれるようになるが、子どもが生まれたからといってすぐに完璧な父親になれるというわけではない。父親が育児に多くかかわることで、子どもへの愛着がわいたり、子どもの

存在をありがたく思ったり、日々の成長を感じ感動したりすることができる。その中で「夫」としての自己だけでなく「親」としての自己が形成され、父親として成長して行くことができるのだということが明らかになった。

ここからは、父親の育児参加の現状を述べていく。育児参加度を測る指標の一つとして育児休業の取得率を見てみると、厚生労働省（2012）が調査を行った結果、育児休業取得者のうち、出産した女性労働者の育児休業取得率が82%だったのに対し、配偶者が出産した男性労働者の育児休業取得率は約2%であった（厚生労働省，2012a）。男性の4割以上、女性の半数以上が男性の育児休業の取得を希望している現状を考慮すると、約2%という男性の育児休業の取得率はとても低いように思われる。そして、育児休業取得者全体で見ても、女性が95.5%をしめており、男性の取得者は全体のうち44%ととても低いのが現状である。上述のように、育児休業の取得を希望する男性は全体の44%と約半数にのぼり、国による男性の育児参加推進に向けた取り組みもなされているにもかかわらず、実際の取得率はかなり低いことが分かった。また、家庭での1日の家事・育児時間を見てみると、6歳未満児がいる家庭での家事・育児時間は、1日につき男性が0.33時間、女性が3.09時間であった（厚生労働省，2006）。この結果から、男性は育児休業の取得のみに困難性があるのではなく、日頃からの育児参加にも難しさがあるのではないかと推測される。

ではなぜ男性の育児参加が促進されないのだろうか。男性が育児休業を取得できない原因を、坂本（2002）は男性個人の意識、夫婦間における人間関係と収入の分布、職場側の原因の3つの視点から分析し、以下の5つに原因を見出している。

- ① 多くの男性は育児休業を取得できないと思っている。
- ② そもそも男性は育児休業を取得できる期間が限られている人が多い。
- ③ 妻が育児を担えるため、夫が休業を取得するニーズがない。
- ④ 夫の収入のほうが多いため、夫が休業すると家計が苦しくなる。
- ⑤ 多くの職場では、男性は育児休業を取得しにくい。

そして、筆者はこの中でも⑤の職場での育児休業取得の困難さに着目する。また、図2から男性は年齢が高くなるほど育児休業の取得希望率が低くなることがうかがえたため、年代差での考えの違いに着目して文献調査を行った。すると、図4のように「父親は外で働き、母親が育児に専念すべき」という性別役割分業観を持っている人は、20歳代と60歳以上を比較すると60歳以上の人の方に多かった（厚生労働省，2012c，図4）。このことから筆者は、現在の男性の中には、職場の上位世代の人から「父親は外で働き、母親が育児に専念すべき」という考えを強いられたり、そのような考えを感じ取ったりして、仕事に専念せざるを得ない状況になってしまうため、

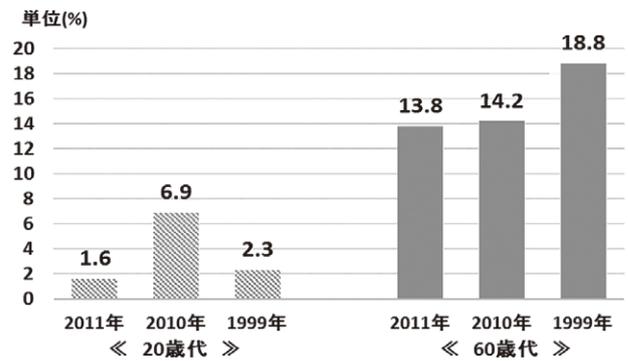


図4 年代別の性別役割分業観

厚生労働省(2012c)をもとに筆者が作成

育児に参加することが難しくなるなど、職場の上位世代から何らかの影響を受けている人もいないのではないかと考えた。また、夫の育児参加が高まる要因として、末子の年齢が小さい場合には、育児量や家事量が多く、妻だけでは手が足りずに、夫の育児を担うようになるということが挙げられる（加藤・石井クンツ・牧野・土谷，1998）。これより、性別役割分業観の強さは、単に年齢差だけでなく末子の大きさにも関係がある、つまり、どれだけ育児に直接的な関りが多いかにも影響されているのではないかと考えた。

社会からは育児参加が期待され、職場や身近な上位世代からは働くことを期待される男性が少なくない状況の中、現在の父親は葛藤を抱えているのではないかと考えた。そこで筆者は、①末子が乳幼児である若い男性と、末子が中学生以上である程度育児を終えた年上の男性とでは育児意欲に違いがあるのかを検討すること、②職場における男性の育児制度の有無や育児制度の活用度、それらに対する満足度は職場の管理職の男性の育児参加に対する容認度に影響されているかどうかを検討すること、③父親の理想の自己と現実の自己との間に不一致と、不一致を生じさせる要因の検討をすることを本研究の目的とし、男性がより仕事にも育児にも参加しやすい社会の実現の手がかりを見つけた。

II. 仮説

本研究における仮説を以下のように設定した。

仮説1

「父親は外で働き、母親が育児に専念すべき」という性別役割分業観を持っている人は、20歳代と60歳以上を比較すると60歳以上の人の方に多い（厚生労働省，2012c）。また、末子の年齢が小さい場合には、育児量や家事量が多く夫が育児を担うようになる（加藤・石井クンツ・牧野・土谷，1998）。このことから、末子に乳幼児を持つ若い男性の子育てへの参加意欲は、末子に中学生以上の子どもをもつ年上の男性の子育てへの参加意欲と比べて高くなるのではないかと考えた。

仮説 2

日本の文化や社会が最も大切にしているものの一つは対人関係と言われる。個人主義の文化の人々と比べ、集団主義の文化の日本では地位の異なる人の上下関係により注意・関心を払う (Matsumoto, 1996)。そこで、管理職の男性の育児参加への容認が、職場における男性が利用可能な育児制度、職場における男性の育児制度活用、職場における男性の育児制度や制度の活用状況への満足度へ影響を与えているのではないかと考えた。

仮説 3

前述のように、父親の中には、育児参加度と仕事の両方を期待されている男性が少なくない。そのような中で筆者は、社会から育児を期待されることで育児意欲は高いが、職場からは仕事を期待され育児実行度が低くなるというように、父親は理想の自己と現実の自己との間に不一致が生じるのではないかと考えた。また、育児意欲に影響を与える要因として、「社会からの期待の認知」、育児実行度に影響を与える要因として、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」があるのではないかと考えた。

Ⅲ. 質問紙作成のための予備調査 1

Ⅲ-1 目的

この研究の本調査では、社会からの期待の認知や職場からの期待、育児参加への意欲などについての調査を行う。この予備調査では、実際に働く男性に聞き取り調査を行い、調査で得られた回答をもとに、本調査で用いる質問項目を作成することを目的としている。

Ⅲ-2 方法

【日時】

平成27年10月7日 午後6時～午後7時に調査を行った。

【場所】

某駅周辺、某市ショッピングセンター内において調査を行った。

【調査対象者】

社会人の男性9名に調査を行った。また、社会人であるかどうかの判断をするため、調査はスーツを着た男性を中心に聞き取りを行った。そして、調査の内容の偏りをなくするために、幅広い年代に調査を行ったところ、若年層の男性3名、中年層の男性2名、退職前後の男性4名から回答を得られた。

【調査に用いたもの】

筆記用具・バインダー・質問用紙・ボイスレコーダー・鳥根大学教育学部の名札を用いた。バインダーに質問用紙を挟み、記録を取りながら聞き取りを行った。また、午後6時頃に駅にいる男性は、帰宅中の男性であることが予想された。そのため、記入を短絡化し調査にかかる時間を短くするために、また、記録を正確に行うために、許可を得たうえでボイスレコーダーでの記録も行った。

そして、鳥根大学生であるという身分証明のために、鳥根大学教育学部の名札を着用した。

【調査者】

国立大学4回生(筆者と同専攻生2名)の3名で行った。

【調査方法】

調査者3名を、筆者とその他の同専攻生2名の2グループに分けてそれぞれ別の場所で調査を行った。前者は某駅のバス乗り場、タクシー乗り場を中心に、後者は某駅のホーム、某市内ショッピングセンター内を中心に、ボイスレコーダーと質問用紙へ記録しながら質問を行った。

【調査内容】

調査内容は以下の8項目である。

1. 既婚者であるかどうか
2. 子どもがいるかどうか
3. 社会からの男性への期待の認知
4. 育児参加への意欲
5. 実際の育児参加状況
6. 職場での男性が利用できる育児参加制度の有無とそれに対する満足度
7. 職場での男性の育児参加への雰囲気とそれに対する満足度
8. 職場の上司における男性の育児参加に対する考えとそれに対する満足度

Ⅲ-3 結果・課題

調査の結果は別紙に添付する(資料1)。

この調査結果から、「社会からの期待の認知」、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」、「管理職の男性の育児参加容認」の質問内容を設定した。そして、「社会からの期待の認知」についての質問項目を10項目、それ以外の内容についての質問項目を6項目ずつ設けた。

しかし、今回の調査では、「育児意欲」、「育児実行度」の内容において具体性が欠けてしまい、質問項目を作成することができなかった。そのため、具体的な育児行動にはどのようなものが挙げられるかの調査をすることが必要となった。

Ⅳ. 質問紙作成のための予備調査 2

Ⅳ-1 目的

この研究の本調査では、社会からの期待の認知や職場からの期待、育児参加への意欲などについての調査を行う。本調査で用いる質問紙の項目を作成するために予備調査Ⅰを行ったが、「社会からの期待の認知」、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」、「管理職の男性の育児参加容認」に関する項目を作成することができたが、「育児意欲」、「育児実行度」についての質問項目の作成を作成するために十分な回答が得られなかった。そのため予備調査Ⅱでは、予備調査Ⅰの結果では具体的に作成できなかった質問項目を作成するための参考資料とする

ことを目的として、父親の育児行動についての聞き取り調査を行う。

IV-2 方法

【日時】

平成27年10月17日（土）から平成27年10月31日（土）にかけて調査を行った。

【場所】

国立大学の1教室において調査を行った。

【調査対象者】

国立大4回生25名に調査を依頼した。

【調査に用いたもの】

調査用紙25枚・配布用封筒（角型2号）1枚・回収用封筒（角型2号）1枚を使用した。

【調査者】

この調査は筆者のみで行った。

【調査方法】

まず、回収用封筒を教室にある筆者のロッカーに入れ、ロッカーに筆者の氏名を表示した。次に、配布用封筒に①調査協力のお願ひ、②回答後の指示、③筆者の氏名、を記入した。②については、記入後に調査用紙を二つ折りにし、筆者のロッカーの中にある回収用封筒に入れてもらうよう記した。そして、これらを記した配布用封筒に調査用紙25枚を入れ、教室の机に2週間設置した。

【調査内容】

調査内容は以下の3項目である。

1. 小学校就学までに父親にしてほしかったこと、してもらって嬉しかったこと
2. 小学生の期間に父親にしてほしかったこと、してもらって嬉しかったこと
3. 中学生・高校生の期間に父親にしてほしかったこと、してもらって嬉しかったこと

IV-3 結果・考察

調査の結果、24人から回答が得られ（回収率96%）、24部すべてが有効回答であった（有効調査率100%）。調査により得られた回答を別紙に添付する（資料2）。

調査の結果、育児行動は子どもの発達段階によって内容が異なるものがあることが明らかになった。また、就学前児の育児行動には「いろいろな遊びをしてもらうこと」、「おでかけに連れていってもらおうこと」のように直接関りをもつ育児行動ばかりなのに対し、中学生・高校生の育児行動には、「自由にさせてくれること」「（父親に）頼りにしてもらうこと」など、直接関りをもたない育児行動もいくつかあげられている。このことから、子どもの年代が上がり自立心が育ってくと同時に、育児行動も直接的なものだけでなく間接的なものが加わってくるのではないかと考えられる。

そして、この調査結果から、「送迎をすること」や「一緒に出かける」など、どの年代にも共通しそうな育児行動もあるが、「抱っこをしてもらう」、「宿題をみてもらう」、「頼りにしてもらう」など、各年代特有の育児行動

があると考えた。そこでこの結果から、「育児意欲」と「育児実行度」の内容について、全員共通の質問項目を7項目設定し、選択式の質問項目として、末子が小学校就学前児である場合、末子が小学生の場合、末子が中学生以上の場合それぞれに3項目の合計10項目を設定した。

V. 本調査

V-1 目的

本調査では、質問紙調査をもとに、①乳幼児を末子にもつ若い男性と、中学生以上の子どもを末子にもつ年配の男性とでは育児意欲に違いがあるのか、②職場における男性が利用可能な育児制度の有無や制度の活用度、職場満足度は、管理職の男性の育児参加容認度に影響されているかどうか、③父親の理想の自己と現実の自己との間の不一致と管理職の男性の育児参加容認度との関連を検討することを目的としている。

V-2 方法

【調査対象者と調査方法】

某大学附属幼稚園に通園する子どもをもつ父親（72名）、某市内の保育園に通園する子どもをもつ父親（105名）、県立高等学校に通学する子どもをもつ父親（194名）を対象とした質問紙調査を行った。また、乳幼児を末子にもつ若い男性と、中学生以上の子どもを末子にもつ年配の男性との育児意欲の違いの検討という本研究の目的により、末子に乳幼児をもつ父親と末子に中学生以上の子どもをもつ父親の回答のみを有効回答とした。某大学附属幼稚園・某市内の保育園では、全父親を対象とし、県立高等学校では、全父親の中から194名の父親を無作為に選択し調査を依頼した。そして、某大学附属幼稚園・某市内の保育園においては、筆者が園に質問紙を持参し、園児の各家庭で父親が回答したものを園に提出してもらい、筆者が回収を行った。また、県立高等学校においては、筆者が質問紙を高等学校に郵送し、生徒の各家庭で父親が回答したものを高等学校に提出してもらい、集まった質問紙を後日郵送で受け取った。

質問紙は、某大学附属幼稚園においては、配布部数76部、回収部数51部（回収率67%）、有効調査部数45部（有効調査率88%）であった。市内の保育園においては、配布部数105部、回収部数44部（回収率42%）、有効調査部数35部（80%）であった。県立高等学校においては、配布部数194部、回収部数101部（回収率52%）、有効調査部数76部（有効調査率75%）であった。

有効回答は、男性保護者156名（24-29歳が3名、30-34歳が11名、35-39歳が30名、40-44歳が31名、45-49歳が27名、50-54歳が38名、55-59歳が14名、60-64歳が2名）であった。また、調査対象者の平均年齢は45歳であり、末子に乳幼児をもつ父親の平均年齢は39歳、末子に中学生以上の子どもをもつ父親の平均年齢は51歳であった。

【調査期間】

某大学附属幼稚園においては、2015年12月1日から12

月8日に実施した。某市内の保育園においては、2015年12月2日から12月7日に実施した。県立高等学校においては、2015年12月3日から12月14日に実施した。

【調査に用いたもの】

某大学附属幼稚園においては、配布用封筒（長形3号）76枚、ラベルシール152枚、質問紙76部、保護者用依頼状76枚を調査に用いた。某市内の保育園においては、配布用封筒（長形3号）105枚、ラベルシール210枚、質問紙105部、保護者用依頼状105枚を調査に用いた。県立高等学校においては、配布用封筒（角形2号）200枚、質問紙200部、保護者用依頼状200枚を用いた。

【質問紙の構成】

本研究では、筆者が行った予備調査1、予備調査2をもとに質問項目を作成し、質問紙調査を行った。質問紙で回答を求めた内容は、以下の通りである。

（1）調査対象者の属性に関する質問

調査対象者の年齢、妻の年齢、子どもの数、子どもの年齢

（2）社会からの期待に関する尺度

この尺度は筆者が行った予備調査1をもとに10項目を作成した。これは、調査対象者自身が、社会から育児に積極的にかかわることを期待されていると認識しているのか、または、社会から仕事に専念することを期待されていると認識しているのか、ということ測るものである。回答は、「当てはまる」（4点）、「やや当てはまる」（3点）、「やや当てはまらない」（2点）、「当てはまらない」（1点）の4件法で求めた。また、この尺度では「社会」からの期待を測定するのだが、質問文に「社会」と記載すると「会社」と誤読してしまう可能性があると考えたため、質問文の中では「国」と記した。

（3）職場からの期待と職場の期待への満足度に関する尺度

この尺度は、筆者が行った予備調査1をもとに18項目を作成した。この尺度の中には「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」の3つの因子を設定しており、それぞれを6項目ずつ設けた。「職場における男性が利用可能な育児制度」では、調査対象者の職場における男性が利用可能な育児参加制度の有無を聞く。「職場における男性の育児制度活用」では、育児参加制度があるかないかではなく、実際に育児参加制度を活用している男性がいるかどうかを聞き、男性の育児参加に対する職場の雰囲気測る。「職場への満足度」では、職場における男性の育児制度や、男性の育児制度活用度に対する満足度を測定する。回答は、「当てはまる」（4点）、「やや当てはまる」（3点）、「やや当てはまらない」（2点）、「当てはまらない」（1点）の4件法で求めた。

（4）管理職における男性の育児参加容認に関する尺度

この尺度は、筆者が行った予備調査1をもとに6項目を作成した。ここでは、調査対象者の職場における管理

職の人が、男性の育児参加をどれほど容認・推進しているかを測る。回答は、「当てはまる」（4点）、「やや当てはまる」（3点）、「やや当てはまらない」（2点）、「当てはまらない」（1点）の4件法で求めた。また、管理職の年齢によって考え方に違いが生じる可能性があると考えたため、想定する管理職の人の年齢を尋ねる質問を設けた。

（5）育児意欲に関する尺度

この尺度は、筆者が行った予備調査2をもとに10項目を作成した。ここでは、育児について、今現在どれほど行っているかでなく、どの程度行いたいかという理想を聞く。また、調査対象者の子どもの年齢によって、育児行動が異なる部分があることが予備調査2により明らかになったため、全員共通の質問項目7項目と、末子が小学校就学前児である場合、末子が小学生の場合、末子が中学生以上の場合の選択式の質問項目を3項目設けた。回答は、「当てはまる」（4点）、「やや当てはまる」（3点）、「やや当てはまらない」（2点）、「当てはまらない」（1点）の4件法で求めた。

（6）育児実行度に関する尺度

この尺度は、筆者が行った予備調査2をもとに10項目を作成した。ここでは、調査対象者自身が実際に現時点での程度育児を行っているかを測定する。回答は、（5）理想の育児参加度に関する尺度と同様に、全員共通の質問項目7項目と選択式の質問項目を3項目設け、「当てはまる」（4点）、「やや当てはまる」（3点）、「やや当てはまらない」（2点）、「当てはまらない」（1点）の4件法で求めた。

V-3 結果・考察

本研究では、（1）作成した尺度についての因子構造と信頼性の分析、（2）末子の年齢別の育児意欲の平均の差の検定、（3）管理職の男性の育児参加に対する容認度と、職場における男性の育児制度の有無、職場における男性の育児制度の活用度、職場における男性の育児制度や制度の活用状況への満足度に関する回帰分析、（4）育児意欲と育児実行度の平均差の検定、（5）育児意欲に影響を与える因子の回帰分析、（6）育児実行に影響を与える因子の回帰分析を行った。

また、（2）末子の年齢別の育児意欲の平均の差の検定、（4）育児意欲と育児実行度の平均差の検定、（5）育児意欲に影響を与える因子の回帰分析、（6）育児実行に影響を与える因子の回帰分析を行う際に、末子の年齢をもとに調査対象者を、末子に乳幼児をもつ父親群と末子に中学生以上の子どもをもつ父親群の2群に分けた。以下から末子に乳幼児をもつ父親群を「末子乳幼児群」、末子に中学生以上の子どもをもつ父親群を「末子中学生以上群」と呼ぶ。末子乳幼児群の父親は82名、平均年齢は39歳、末子中学生以上群の父親は74名、平均年齢は51歳であった。

質問紙調査で回答を求めた各項目の平均値と標準偏差を表1に示す。

表 1 子どもをもつ父親の職業や育児などに関する意識についての各項目の平均と標準偏差

	全体		末子乳幼児群		末子中学生以上群	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
社会からの期待の認知						
1 国は男性にお金を稼ぐことを期待していると思う	3.14	(0.95)	3.21	(0.98)	3.07	(0.93)
2 国は男性に仕事に従事することを期待していると思う	3.40	(0.83)	3.50	(0.72)	3.28	(0.93)
3 国は男性に子どもの世話を増やすことを期待していると思う	2.72	(0.99)	2.68	(1.09)	2.76	(0.89)
4 国は男性に子どもと過ごす時間を増やすことを期待していると思う	2.73	(0.94)	2.66	(1.01)	2.81	(0.87)
5 国は男性が子どもの行事に参加することを期待していると思う	2.74	(0.89)	2.66	(1.01)	2.84	(0.74)
6 国は男性が育児に参加することをよいことだと思っていないと思う	1.98	(0.97)	1.85	(0.94)	2.84	(0.74)
7 育児のために短時間勤務ができることを知っている	3.28	(1.03)	3.12	(1.13)	3.45	(0.89)
8 男性が育児休業を取得できることを知っている	3.72	(0.65)	3.62	(0.78)	3.82	(0.45)
9 イクメンという言葉の意味を知っている	3.68	(0.68)	3.69	(0.63)	3.68	(0.74)
10 国は男性が育児に参加することは必要ないことだと思っていると思う	3.21	(0.99)	3.06	(1.07)	3.36	(0.88)
職場における男性が利用可能な育児制度						
1 職場で男性が利用できる育児休業制度がある	3.28	(1.13)	3.16	(1.20)	3.42	(1.05)
2 職場で男性が子どものために短時間勤務できる制度がある	3.07	(1.19)	2.93	(1.24)	3.23	(1.14)
3 職場で男性が子どものために定時退勤できる制度がある	2.76	(1.26)	2.65	(1.29)	2.89	(1.22)
4 職場で男性が子どものために残業を早く切り上げられる制度がある	2.46	(1.27)	2.49	(1.28)	2.43	(1.28)
5 職場で男性が子どものために積極的に有給休暇を取得できる制度がある	2.81	(1.17)	2.61	(1.20)	3.03	(1.10)
6 職場に子どもの相談をできる相手がいる	2.67	(1.06)	2.56	(1.08)	2.78	(1.05)
職場における男性の育児制度活用						
7 職場で育児休業を取得する男性がいる	1.67	(1.09)	1.71	(1.16)	1.64	(1.01)
8 職場で子どものために短時間勤務形態をとる男性がいる	1.55	(0.95)	1.45	(0.90)	1.66	(1.00)
9 職場で子どものために定時退勤をする男性がいる	2.03	(1.20)	1.91	(1.17)	2.15	(1.24)
10 職場で子どものために残業を早く切り上げる男性がいる	2.42	(1.16)	2.37	(1.18)	2.47	(1.15)
11 職場で子どものために積極的に有給休暇を利用している男性がいる	2.41	(1.19)	2.26	(1.22)	2.58	(1.15)
12 職場で子どもの相談をしている男性がいる	2.21	(1.05)	2.02	(1.04)	2.41	(1.03)
職場への満足度						
13 現在の職場の育児参加制度に満足している	2.36	(1.08)	2.33	(1.18)	2.39	(0.98)
14 現在の職場の男性の育児参加に対する雰囲気満足している	2.28	(1.01)	2.23	(1.12)	2.34	(0.90)
15 もっと自由に休暇を取りたいと思う	1.84	(1.00)	1.87	(1.07)	1.81	(0.92)
16 男性が利用できる育児参加制度は現在職場にある制度で十分である	2.22	(1.09)	2.07	(1.10)	2.38	(1.07)
17 職場では男性が利用できる育児参加制度の紹介が十分にされている	2.10	(1.07)	2.04	(1.08)	2.16	(1.06)
18 もっと男性に育児参加制度の活用を推進してほしい	3.01	(0.90)	3.16	(0.85)	2.85	(0.93)
管理職の男性の育児参加容認						
1 管理職の方が男性の育児休業の取得を推進している	1.87	(0.96)	1.83	(0.93)	1.92	(1.00)
2 管理職の方が男性に子どものために短時間勤務形態をとることを認めている	2.34	(1.10)	2.32	(1.11)	2.37	(1.11)
3 管理職の方が男性に子どものために定時退勤をすることを認めている	2.47	(1.09)	2.48	(1.08)	2.47	(1.11)
4 管理職の方が男性に子どものために残業を早く切り上げることを認めている	2.47	(1.09)	2.55	(1.07)	2.38	(1.11)
5 管理職の方が男性に子どものために積極的に有給休暇を取得するよう勧めている	2.15	(1.08)	2.17	(1.09)	2.14	(1.09)
6 管理職の方が職場で子どもの相談をしている	1.91	(0.99)	1.77	(0.93)	2.07	(1.04)
育児意欲						
1 子どもと沢山話したい	3.74	(0.54)	3.84	(0.37)	3.62	(0.68)
2 子どもと色々な場所に出かけたい	3.71	(0.59)	3.87	(0.41)	3.53	(0.71)
3 子どもと一緒にご飯を食べたい	3.78	(0.52)	3.90	(0.30)	3.65	(0.67)
4 子どもと一緒に遊びたい	3.62	(0.65)	3.84	(0.40)	3.38	(0.79)
5 子どもの送迎をしたい	2.99	(1.06)	3.11	(0.99)	2.86	(1.13)
6 子どもを叱りたい	2.54	(1.10)	2.72	(1.03)	2.33	(1.16)
7 子どもの保育園・幼稚園または学校の行事に参加したい	3.18	(0.92)	3.23	(0.92)	3.12	(0.92)
8 子どもを抱っこしたい	3.65	(0.69)	3.65	(0.69)	-	(-)
9 子どもの食事の世話をしたい	3.12	(0.98)	3.12	(0.99)	-	(-)
10 子どもと一緒にお風呂に入りたい	3.50	(0.75)	3.50	(0.76)	-	(-)
11 子どもの相談にのりたい	3.68	(0.59)	-	(-)	3.68	(0.60)
12 子どもの部活動の応援をしたい	3.64	(0.69)	-	(-)	3.64	(0.69)
13 子どものことを頼りにしたい	2.78	(1.00)	-	(-)	2.78	(1.00)
育児実行度						
1 子どもと沢山話している	3.04	(0.81)	3.10	(0.81)	2.99	(0.82)
2 子どもと色々な場所に出かけている	2.87	(0.95)	3.11	(0.87)	2.59	(0.96)
3 子どもと一緒にご飯を食べている	3.11	(0.89)	3.05	(0.91)	3.18	(0.87)
4 子どもと一緒に遊んでいる	2.74	(1.00)	3.11	(0.82)	2.32	(1.04)
5 子どもの送迎をしている	2.63	(1.14)	2.10	(1.04)	3.23	(0.96)
6 子どもを叱っている	2.74	(0.92)	2.77	(0.88)	2.72	(0.97)
7 子どもの保育園・幼稚園または学校の行事に参加している	2.74	(0.98)	2.79	(0.90)	2.69	(1.07)
8 子どもを抱っこしている	3.44	(0.75)	3.44	(0.76)	-	(-)
9 子どもの食事の世話をしている	2.71	(1.04)	2.71	(1.05)	-	(-)
10 子どもと一緒にお風呂に入っている	3.07	(0.93)	3.07	(0.94)	-	(-)
11 子どもの相談にのっている	2.82	(0.88)	-	(-)	2.82	(0.88)
12 子どもの部活動の応援をしている	3.24	(0.87)	-	(-)	3.24	(0.87)
13 子どものことを頼りにしている	2.68	(0.99)	-	(-)	2.68	(0.99)

(1) 作成した尺度についての因子構造と信頼性の分析

調査に用いた質問項目を、「社会からの期待の認知」、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」、「育児実行度」の内容ごとに最尤法による因子分析を行い、プロマックス回転を行った。「社会からの期待の認知」において、固有値と解釈可能性の観点から4因子を抽出した。因子負荷量の低い項目を除き、最終的に第1因子4項目、第2因子2項目、第3因子3項目の計9項目を「社会からの期待の認知」の尺度の項目として選定した。回転後の因子パターンを表2に示す。そして、第1因子を「国からの育児期待の認知」、第2因子を「国からの仕事期待の認知」、第3因子を「育児制度の認知」と命名した。

表2 社会からの期待の認知尺度の因子分析結果

	因子		
	国からの育児期待	国からの仕事期待	育児制度の認知
4 国は男性に子どもと過ごす時間を増やすことを期待していると思う	.999	.057	-.117
3 国は男性に子どもの世話をする時間を増やすことを期待していると思う	.851	-.001	.030
5 国は男性が子どもの行事に参加することを期待していると思う	.735	-.024	.044
10 国は男性が育児に参加することは必要ないことだと思っていると思う	-.404	-.081	.228
1 国は男性にお金を稼ぐことを期待していると思う	-.004	.996	.060
2 国は男性に仕事に従事することを期待していると思う	.000	.709	-.045
8 男性が育児休業を取得できることを知っている	.024	.052	.646
7 育児のために短時間勤務ができることを知っている	.042	-.131	.549
9 イクメンという言葉の意味を知っている	-.021	.094	.528
Cronbachのα			
	.850	.827	.592
因子間相関 (%)			
	0.056	0.412	0.038

各因子についてα係数を算出したところ、「国からの育児期待の認知」が.849、「国からの仕事期待の認知」が.823「育児制度の認知」が.556であった。「国からの育児期待の認知」と「国からの仕事期待の認知」の尺度については十分な信頼性が確保されていることが示された(表2)。

また、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」、「育児実行度」の内容については、1因子のみが抽出された。そのため、それぞれの内容を1つの因子として設定し、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」、「育児実行度」と命名した。

(2) 年齢別の育児意欲の平均の差の検定

検定を行うにあたり、調査対象者を末子乳幼児群と末子中学生以上群の2群に分け「育児意欲」の下位尺度の回答の平均値を算出した。そして、末子乳幼児群の「育児意欲」と、末子中学生以上群の「育児意欲」との差を検討するため、対応のない2変量の差の検定(t検定)を行った。結果を表3に示す。

表3 末子乳幼児群と末子中学生以上群の育児意欲の平均値およびt検定の結果

育児意欲	末子乳幼児群		末子中学生以上群		t値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
	3.48	(.46)	3.26	(.57)	2.56*

*p<.05

分析の結果、「育児意欲」は末子乳幼児群と末子中学生以上群間においてt(154)=2.56, p<.05であり、有意差が見られた。よって、末子の年齢によって育児への意欲が変化することが示唆された。また、「育児意欲」は末子中学生以上群の父親よりも末子乳幼児群の父親の方が0.22高くなっている。末子が小さいことで末子が大きい家庭よりも育児量が多くなり父親が担う育児量も多くなることで、育児に対する意欲が高まるのではないかと考えた。また、20歳代以降の体力水準は加齢に伴い減少し、40歳代後半からは、著しく体力が低下する傾向がある(厚生労働省, 2014c)。よって、比較的体力に余裕のある若い世代ほど育児に対する意欲が高くなるのではないかと考えられる。

(2)の結果から、仮説1について以下のようなことが言えると考ええる。

仮説1
末子に乳幼児を持つ若い男性の子育てへの参加意欲は、末子に中学生以上の子どもをもつ年上の男性の子育てへの参加意欲と比べて高くなるのではないかと。

末子乳幼児群の父親の「育児意欲」の平均は3.48、末子中学生以上群の父親の「育児意欲」の平均が3.26であり、平均差が有意に認められたことから、末子に乳幼児を持つ若い男性は、末子に中学生以上の子どもをもつ年上の男性よりも子育てへの意欲が0.22高いことが明らかになった。よって、この仮説は支持されると考える。

(3) 管理職の男性の育児参加に対する容認度と、職場における男性の育児制度の有無、職場における男性の育児制度の活用度、職場における男性の育児制度や制度の活用状況への満足度に関する回帰分析

1) 管理職の男性の育児参加容認と職場における男性が利用可能な育児制度についての単回帰分析

「管理職の男性の育児参加容認」と「職場における男性が利用可能な育児制度」についての因果関係を見るために、「管理職の男性の育児参加容認」を独立変数、「職場における男性が利用可能な育児制度」を従属変数とした単回帰分析を行った(表4)。

表4 管理職の男性の育児参加容認と職場における男性が利用可能な育児制度の回帰分析

独立変数	従属変数	R ²	回帰係数	F	有意確率
管理職の男性の育児参加容認	職場における男性が利用可能な育児制度	.41	.65	107.05	.000

分析の結果、 $p<.001$ より、「管理職の男性の育児参加容認」は、「職場における男性が利用可能な育児制度」に有意に影響を与えていることが明らかになった。また、 $R^2=.41, B=.65$ より、「管理職の男性の育児参加容認」で「職場における男性が利用可能な育児制度」の41%が説明でき、「管理職の男性の育児参加容認」1単位当たりの上昇は、「職場における男性が利用可能な育児制度」を0.65単位増加させる効果があることが有意に示唆された。

2) 管理職の男性の育児参加容認と職場における男性の育児制度活用についての単回帰分析

「管理職の男性の育児参加容認」と「職場における男性の育児制度活用」についての因果関係を見るために、「管理職の男性の育児参加容認」を独立変数、「職場における男性の育児制度活用」を従属変数とした単回帰分析を行った(表5)。

表5 管理職の男性の育児参加容認と職場における男性の育児制度活用の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
管理職の男性の育児参加容認	職場における男性の育児制度活用	.33	.53	76.58	.000

分析の結果、 $p<.001$ より、「管理職の男性の育児参加容認」は、「職場における男性の育児制度活用」に有意に影響を与えていることが明らかになった。また、 $R^2=.33, B=.53$ より、「管理職の男性の育児参加容認」で「職場における男性の育児制度活用」の33%が説明でき、「管理職の男性の育児参加容認」1単位当たりの上昇は、「職場における男性の育児制度活用」を0.53単位促進させる効果があることが有意に示唆された。

3) 「管理職の男性の育児参加容認」と「職場への満足度」についての単回帰分析

「管理職の男性の育児参加容認」と「職場への満足度」についての因果関係を見るために、「管理職の男性の育児参加容認」を独立変数、「職場への満足度」を従属変数とした単回帰分析を行った(表6)。

表6 管理職の男性の育児参加容認と職場への満足度の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
管理職の男性の育児参加容認	職場への満足度	.48	.52	143.00	.000

分析の結果、 $p<.001$ より、「管理職の男性の育児参加容認」は、「職場への満足度」に有意に影響を与えていることが明らかになった。また、 $R^2=.48, B=.52$ より、「管理職の男性の育児参加容認」で「職場への満足度」の48%が説明でき、「管理職の男性の育児参加容認」1単位当たりの上昇は、「職場への満足度」0.52単位上昇させる効果があることが有意に示唆された。

(3)の結果より、仮説2について以下のようなことが言えると考えられる。

仮説2
管理職の男性の育児参加への容認が、職場における男性が利用可能な育児制度、職場における男性の育児制度活用、職場における男性の育児制度や制度の活用状況への満足度へ影響を与えているのではないか。

1)より、「管理職の男性の育児参加容認」が高まれば「職場における男性が利用可能な育児制度」が充実することが明らかになった。また、2)より「管理職の男性の育児参加容認」が高まれば、「職場における男性の育児制度活用」が促進されることも明らかになった。そして、3)より「管理職の男性の育児参加容認」が高まれば、「職場への満足度」も高まるという結果になった。つまり、「管理職の男性の育児参加容認」は、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、職場における満足度のすべてに影響を与えていることが認められた(図5)。よって、この仮説は支持されると考えられる。

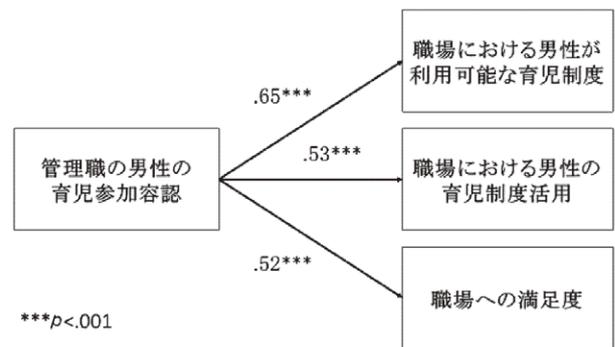


図5 管理職の男性の育児参加容認が3因子に与える影響

(4) 育児意欲得点と育児実行度得点の平均差の検定

検定を行うにあたり、調査対象者を末子乳幼児群と末子中学生以上群の2群に分け、それぞれの群で「育児意欲」と「育児実行度」の下位尺度別の回答の平均値を算出した。そして、「育児意欲」と「育児実行度」の平均差を検討するために対応のある2変量の平均差の検定(t検定)を行った。分析は、末子乳幼児群と末子中学生以上群の両群で行った。

1) 末子乳幼児群の結果と考察

分析の結果、末子乳幼児群においては、 $t(81)=7.79, p<.001$ であり、「育児意欲」と「育児実行度」に有意な差があることが明らかになった(表7)。「育児意欲」の平均が3.48、「育児実行度」の平均が2.92であり、「育児意欲」が0.56満たされていない状況にあると考えられる。

表7 末子乳幼児群の育児意欲と育児実行度の平均値およびt検定の結果

育児意欲 - 育児実行度	育児意欲		育児実行度		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
	3.48	(.46)	2.92	(.57)	7.79***

*** $p < .001$

2) 末子中学生以上群の結果と考察

分析の結果、末子中学生以上群においては、 $t(73) = 6.89, p < .001$ であり、「育児意欲」と「育児実行度」に有意に差があることが明らかになった(表8)。「育児意欲」の平均が3.26、「育児実行度」の平均が2.85であり、「育児意欲」が0.41満たされていない状況にあると考えられる。

表8 末子中学生以上群の育児意欲と育児実行度の平均値およびt検定の結果

育児意欲 - 育児実行度	育児意欲		育児実行度		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
	3.26	(.57)	2.85	(.61)	6.89***

*** $p < .001$

(5) 育児意欲に影響を与える因子の回帰分析

「育児意欲」に影響を与える要因を検討するために、「社会からの期待の認知」、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児実行度」のそれぞれを独立変数、「育児意欲」を従属変数とした単回帰分析(育児意欲を説明する単回帰分析)を行った。分析は、末子乳幼児群と末子中学生以上群の両群で行った。

1) 末子乳幼児群の育児意欲を説明する単回帰分析の結果と考察

末子乳幼児群においては、 $p < .05$ より、「育児実行度」が、「育児意欲」に有意に影響を与えていることが明らかになった。また、 $R^2 = .06, B = .19$ より、「育児実行度」で「育児意欲」の6%が説明でき、「育児実行度」1単位当りの上昇は、「育児意欲」0.19単位上昇させる効果があることが有意に示唆された(表9)。

表9 末子乳幼児群の育児意欲と育児実行度の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
育児実行度	育児意欲	.06	.19	4.75	.032

2) 末子中学生以上群の育児意欲を説明する単回帰分析の結果と考察

末子中学生以上群においては、 $p < .001$ より、「育児実行度」が、「育児意欲」に有意に影響を与えていることが明らかになった。また、 $R^2 = .38, B = .57$ より、「育児実行度」で「育児意欲」の38%が説明でき、「育児実行度」

1単位当りの上昇は、「育児意欲」0.57単位上昇させる効果があることが有意に示唆された(表10)。

表10 末子中学生以上群の育児意欲と育児実行度の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
育児実行度	育児意欲	.38	.57	43.87	.000

(6) 育児実行に欲影響を与える因子の回帰分析

「育児実行度」に影響を与える要因を検討するために、「社会からの期待の認知」、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」のそれぞれを独立変数、「育児実行度」を従属変数とした単回帰分析(育児実行度を説明する単回帰分析)を行った。分析は、末子乳幼児群と末子中学生以上群の両群で行った。また、分析の結果「育児実行度」に影響を与える因子が複数明らかになった。そのため、因果関係が認められたすべての因子について、どの因子がどの程度「育児実行度」に影響を与えているかを明らかにするために、因果関係が認められたすべての因子を独立変数、「育児実行度」を従属変数とした、強制投入法の重回帰分析を行った(育児実行度を説明する重回帰分析)。分析は、末子乳幼児群と末子中学生以上群の両群で行った。

1) 末子乳幼児群の育児実行度を説明する回帰分析の結果と考察

末子乳幼児群において、「職場における男性の育児制度活用」($p < .05$)、「管理職の男性の育児参加容認」($p < .01$)、「育児意欲」($p < .05$)の3因子が「育児実行度」に有意に影響を与えていることが認められた(表11-表13)。

表11 末子乳幼児群の育児実行度と職場における男性の育児制度活用の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
職場における男性の育児制度活用	育児実行度	.08	.19	6.62	.012

表12 末子乳幼児群の育児実行度と管理職の男性の育児参加容認の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
管理職の男性の育児参加容認	育児実行度	.08	.19	7.28	.008

表13 末子乳幼児群の育児実行度と育児意欲の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
育児意欲	育児実行度	.06	.29	4.75	.032

2) 末子中学生以上群の育児実行度を説明する回帰分析の結果と考察

末子中学生以上群において、「職場における男性の育

児制度活用」($p<.01$)、「管理職の男性の育児参加容認」($p<.001$)、「育児意欲」($p<.001$)が「育児実行度」に有意に影響を与えていることが認められた(表14-表16)。

表14 末子中学生以上群の育児実行度と職場における男性の育児制度活用の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
職場における男性の育児制度活用	育児実行度	.11	.25	8.55	.005

表15 末子中学生以上群の育児実行度と管理職の男性の育児参加容認の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
管理職の男性の育児参加容認	育児実行度	.06	.15	4.26	.043

表16 末子中学生以上群の育児実行度と育児意欲の回帰分析

独立変数	従属変数	R^2	回帰係数	F	有意確率
育児意欲	育児実行度	.38	.66	43.87	.000

3) 末子乳幼児群の育児実行度を説明する重回帰分析の結果と考察

末子乳幼児群の「育児実行度」を説明する単回帰分析において、「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」が有意に「育児実行度」に影響を与えることが明らかになったため、「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」の3因子すべてを独立変数、「育児実行度」を従属変数とした強制投入法の重回帰分析を行った(表17)。

表17 末子乳幼児群の育児実行度を説明する重回帰分析

モデル	R^2	F	有意確率	
職場における男性の育児制度活用				
管理職の男性の育児参加容認	.97	1120.16	.000	
育児意欲				
独立変数	従属変数	回帰係数	標準化係数(β)	有意確率
職場における男性の育児制度活用	育児実行度	.091	.065	.371
管理職の男性の育児参加容認	育児実行度	.210	.165	.033
育児意欲	育児実行度	.652	.768	.000

分析の結果、「育児実行度」には「育児意欲」($p<.001$)が比較的大きな影響を及ぼし、次いで「管理職の男性の育児参加容認」($p<.05$)が影響を与えていることが明らかになった。

また、1)において、「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」の3因子が「育児実行度」に影響を与えることが認められたが、3因子を重回帰式にかけた結果、「職場における男性の育児制度活用」は「育児実行度」に有意に影響を与えていたとは言えなくなってしまった。この要因として、「職場における男性の育児制度活用」が与える影響の量が「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」に比べ

て小さかったということが考えられる。

4) 末子中学生以上群の育児実行度を説明する重回帰分析の結果と考察

末子中学生以上群の「育児実行度」を説明する単回帰分析において、「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」が有意に「育児実行度」に影響を与えることが明らかになったため、「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」を独立変数、「育児実行度」を従属変数とした強制投入法の重回帰分析を行った(表18)。

表18 末子中学生以上群の育児実行度を説明する重回帰分析

モデル	R^2	F	有意確率	
職場における男性の育児制度活用				
管理職の男性の育児参加容認	.42	16.99	.000	
育児意欲				
独立変数	従属変数	回帰係数	標準化係数(β)	有意確率
職場における男性の育児制度活用	育児実行度	.082	.107	.322
管理職の男性の育児参加容認	育児実行度	.089	.137	.189
育児意欲	育児実行度	.618	.575	.000

分析の結果、「育児実行度」には「育児意欲」($p<.001$)が比較的大きな影響を及ぼしていることが明らかになった。

また、2)において、「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」の3因子が「育児実行度」に影響を与えることが認められたが、3因子を重回帰式にかけた結果、「職場における男性の育児制度活用」と「管理職の男性の育児参加容認」は「育児実行度」に有意に影響を与えているとは言えなくなってしまった。この要因として、「職場における男性の育児制度活用」と「管理職の男性の育児参加容認」が与える影響の量が「育児意欲」に比べて小さかったということが考えられる。

(4)、(5)、(6)より、仮説3について以下のようなことが言えると考えられる。

仮説3
 社会から育児を期待されることで育児意欲は高いが、職場からは仕事を期待され育児実行度が低くなるように、父親は理想の自己と現実の自己との間に不一致が生じるのではないか。また、育児意欲に影響を与える要因として、「社会からの期待の認知」、育児実行度に影響を与える要因として、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」があるのではないか。

(4)より、末子乳幼児群の父親、末子中学生以上群の父親の両群に「育児意欲」と「育児実行度」に有意な差が認められ、両群とも「育児意欲」よりも「育児実行度」の平均の方が低い結果となった。そのため、「育児意欲」

が高く「育児実行度」が低いという理想の自己と現実の自己の不一致が生じる仮説というは支持された。また、(5)より、「育児意欲」に影響を与える因子は両群ともに「育児実行度」のみであったため、社会から育児を期待されることで育児意欲が高くなるという仮説は支持されなかった。そして、(6)より、「育児実行度」に影響を与える因子は両群ともに「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」、「育児意欲」であった。その中でも「育児意欲」が「育児実行度」に一番強く影響を与えていた。「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」も「育児実行度」に影響を与えていたため、「育児実行度」に影響を与える要因として、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「管理職の男性の育児参加容認」があるという仮説は一部支持された。しかし、一番影響力が強かった因子は「育児意欲」であったことや「職場における男性が利用可能な育児制度」は「育児実行度」に影響を与えていなかったことから、この仮説のすべては支持されなかった。

総じて仮説に対する結果をまとめると以下のようになる。

両群とも「育児意欲」よりも「育児実行度」の方が低いという理想の自己と現実の自己の不一致が生じていた。また、「育児意欲」には両群ともに「育児実行度」

が影響しており、「育児実行度」には両群ともに「育児意欲」、「管理職の男性の育児参加容認」「職場における男性の育児制度活用」の順に影響を与えていた。

各群の「育児意欲」に影響を与える因子、「育児実行度」に影響を与える因子の関係を、図6、図7に示す。

VI. 総合考察

(1) 末子に乳幼児をもつ若い男性と、末子中学生以上である程度育児を終えた年上の男性の育児意欲

「育児意欲」は、末子中学生以上群の父親よりも末子乳幼児群の父親の方が育児に対する意欲が強くなっていった。これは、性別役割分業観が若い世代になるにつれて薄れてきていることも影響していると考えられる。また、質問紙作成のための予備調査2より、子どもが小さい時ほど直接的な関りが必要な育児行動が求められることが示唆された。よって、末子乳幼児群の父親は末子中学生以上群の父親よりも育児に直接的な関りが多く求められるため、「育児意欲」も強くなると考えられる。

また、群間に「育児意欲」の差があることは認められたが、末子乳幼児群が3.48（得点範囲：1.00-4.00）、末子中学生以上群が3.26（得点範囲：1.00-4.00）と、両群ともに高い値となった。よって、現在の父親は全般的に育児に対して意欲的であると考えられる。

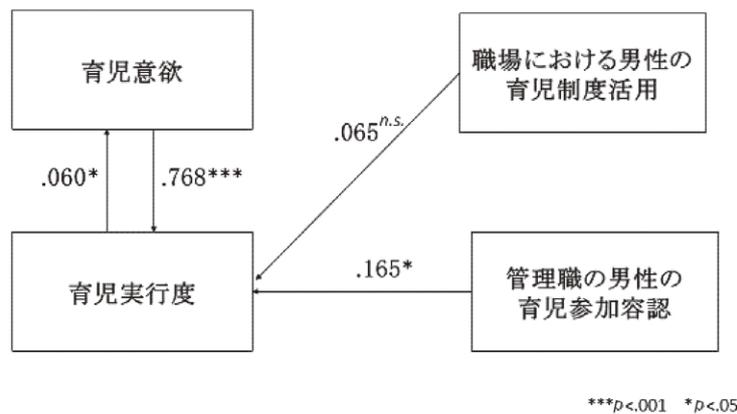


図6 末子乳幼児群の育児意欲・育児実行度に影響を与える因子

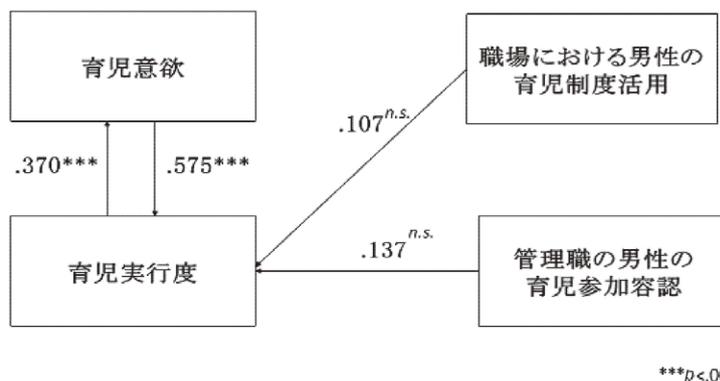


図7 末子中学生以上群の育児意欲・育児実行度に影響を与える因子

(2) 管理職の男性の育児参加容認が職場における男性が利用可能な育児制度・職場における男性の育児制度活用・職場への満足度に与える影響

「管理職の男性の育児参加容認」は、「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」すべてに影響を与えており、その中でも「職場における男性が利用可能な育児制度」に一番大きく影響を与えていた。よって、管理職が男性の育児参加に対して寛容な職場ほど、男性が利用できる育児制度が整備されやすいと考えられる。

そして、「職場における男性が利用可能な育児制度」は「管理職の男性の育児参加容認」で41%説明できるが、「職場における男性の育児制度活用」は「管理職の男性の育児参加容認」で33%しか説明できなかった。このことより、たとえ育児制度が設けられていたとしても、その育児制度が活用できるかどうかは、坂本(2002)が述べているように、男性は育児休業を取得できる期間が限られているひとが多いことや、夫が休業すると家計が苦しくなるなどのような別の要因が多く影響することが考えられる。

また、「管理職の男性の育児参加容認」の質問項目は、現在管理職である場合は、自身の上司を想起し回答するよう求めた。現在自身が管理職でない可能性が高い末子乳幼児群の分析結果と、回答者自身が管理職である可能性のある末子中学生以上群の分析結果の両方に同様な因果関係が認められていることから、「管理職の男性の育児参加容認」が「職場における男性が利用可能な育児制度」、「職場における男性の育児制度活用」、「職場への満足度」に影響を与えるという状況が引き継がれているということが推測される。

(3) 父親の理想の自己と現実の自己との間に不一致と、不一致を生じさせる要因

末子乳幼児群、末子中学生以上群の両群ともに「育児意欲」と「育児実行度」に有意差が認められた。また、「育児意欲」と「育児実行度」の差は末子乳幼児群の父親の方が大きかった。これは、週の労働時間が60時間以上の者の割合は子育て世代の30代男性に多いことから(厚生労働省, 2014a)、「育児意欲」が高いにもかかわらず年上の男性よりも仕事量が多いため、末子乳幼児群の不一致の度合いが大きくなっていると考えられる。

また、図9、図10より各因子の影響量を群間で比較したところ、「育児実行度」が「育児意欲」に及ぼす影響量の大きさについては、末子乳幼児群の父親の方が小さくなっている。末子乳幼児群の父親は、末子中学生以上群の父親よりも育児量が多いことから(表1)、日常的により多くの育児をすることが習慣化していることが推測される。よって、習慣的に行われている育児からは育児意欲が高まりにくいのではないかと考える。一方、末子中学生以上群の父親は、日常的な育児量が比較的少ないため(表1)、ある育児行動を取った際に、新鮮な気分を味わえたり子どもの新たな一面に出合えたりしやす

いため、その分育児意欲も高まりやすくなるのではないかと考えた。

一方で、「育児意欲」が「育児実行度」に与える影響は末子中学生以上群の父親の方が小さくなっている。保育園や幼稚園、小学校に通う子どもに比べて、中学生以上の子どもは部活動が始まり帰宅時間が遅くなることで、家庭で過ごす時間が少なくなる。また、中学生や高校生など、思春期にある子どもの発達課題に心理的自立が挙げられる(羽岡, 2009)。それまで安定した親子関係に変化が生じ、思春期の子どもは反抗的かつ攻撃的な態度を示しながら親の保護的環境から徐々に離れ、自立に向かっていこうとする(羽岡, 2009)。このように、たとえ「育児意欲」が高くても、子どもが親からの関りを求めなくなっていくため、「育児意欲」が「育児実行度」に反映されにくくなっていると推測できる。

また、「管理職の男性の育児参加容認」が「育児実行度」に影響を与えることは、末子乳幼児群にのみ有意に認められた。このことから、若い父親ほど、管理職の男性の育児参加に対する態度を気にしやすいということが考えられる。

そして、末子乳幼児群では、「育児意欲」、「管理職の男性の育児参加容認」、「職場における男性の育児制度活用」の3因子で「育児実行度」を97%説明できた。これは、育児実行するかどうかの決定要因に、この3因子の影響が大部分を占めていることになる。しかし、末子中学生以上群では上記の3因子で「育児実行度」を42%しか説明できていない。したがって、末子が中学生以上のある程度育児を終えた父親の「育児実行度」には、先に記したように、子どもからの関わり拒否など、3因子以外の要因も大きく影響していると考えられる。

また、末子乳幼児群・末子中学生以上群の両群において、「育児意欲」には「育児実行度」が影響を与えており、「育児実行度」には「育児意欲」、「管理職の男性の育児参加容認」、「職場における男性の育児制度活用」の順に影響を与えていることが明らかになった。「職場における男性が利用可能な育児制度」は「育児実行度」に影響を与える因子ではなかったことから、育児制度の有無よりも、育児制度が活用できるかどうかの方が、「育児実行度」に影響を与えているということが示唆された。

さらに、両群において「育児意欲」が満たされていない状況が明らかになった。「育児実行度」を上昇させることができれば、理想の自己と現実の自己の不一致は解消され则认为。「育児実行度」に一番大きく影響を与えている因子は「育児意欲」であるが、「育児意欲」と「育児実行度」には双方向の因果関係が認められるため、「育児意欲」を上昇させるには「育児実行度」を上昇させなければならない。そのため、「育児意欲」を上昇させるために「育児実行度」を上昇させることは有効ではないと考えられる。したがって、「育児実行度」を「育児意欲」に近づけるために一番有効なのは、「管理職の男性の育児参加容認」を上昇させることであると考える。

最後に、父親は全般的に育児に対する意欲は高いが、

実際の育児の実践が意欲に対して追いついていない状況にあることが分かった。育児実行度が下がってしまう要因として、仕事量の多さが挙げられたが、職場への迷惑や収入の減少などから生活のしにくさが生じ得るため、父親は育児よりも仕事に時間を割かざるを得ないのかもしれない。今後、理想と現実の不一致を解消していくために、まずは職場において勤務時間の見直しをしていくことが必要だろう。また、表1より、育児休業は比較的広く職場に設置されているが、短時間勤務や定時退勤、残業の早期切り上げなど、仕事と育児が両立しやすい育児制度は、育児休業に比べて普及していない。このような、短時間勤務や定時退勤など男性でも利用しやすい育児制度を設け、その制度の活用を促していくことも、よりストレスなく仕事に励むと同時に「育児実行」を上昇させることにつながるのではないかと考える。しかし、その育児制度の設置や活用は、管理職の男性の育児参加に対する態度に大きく左右されている。特に若い男性は、たとえ育児制度が設けられていても管理職が容認しなければ「育児実行度」が低くなってしまう。したがって、職場の管理職が、男性の育児参加に対して寛容な態度であることと、その寛容さを示していくことが、男性が仕事にも育児にも参加しやすい社会の実現の大きな鍵となると考えられる。

Ⅶ. 今後の課題

本研究の結果、職場の管理職が、男性の育児参加に対して寛容な態度であることが、男性が仕事にも育児にも参加しやすい社会の実現の大きな鍵となることが考えられた。しかし、本研究において、管理職の男性の育児参加容認にどのような要因が影響を与えているのかは検討できていない。したがって、管理職が男性の育児参加に対する態度が寛容になるための要因にはどのようなものがあるのかを、今後の研究課題としたい。

Ⅷ. 引用文献

- 朝日新聞デジタル (2015.6.25) 男性の育児休業いまだ 2.3%、政府目標と大きな隔たり
<http://www.asahi.com/articles/ASH6T5CVPH6TULFA026.html> (2016.1.12)
- 羽岡健史 (2009) 思春期のこころの発達 母子保健情報, 60
- 日隈ふみ子・藤原千恵子・石井京子 (1999) 親としての発達に関する研究—1歳半児をもつ父親の育児家事行動の観点から—日本助産学会誌, 12, 56-63
- 平野美沙子 (2013) アタッチメント (愛着) 形成と、保育の役割 環境と経営, 19, 149-155
- 細田 絢・田嶋誠一 (2009) 中学生におけるソーシャルサポートと自他への肯定感に関する研究, 教育心理学研究, 57, 309-323
- 加藤邦子・石井クンツ晶子・牧野カツコ・土谷みち子 (1998) 父親の育児参加を規定する要因—どのような条件が父親の育児参加を進めるのか— 家庭教育研究紀要, 20, 38-47
- 厚生労働省 (1999) 「育児をしない男を、父とは呼ばない。」
- 厚生労働省 (2006) 社会生活基本調査 総務省統計局
- 厚生労働省 (2012a) 第3表育児休業者割合 総務省統計局
- 厚生労働省 (2012b) 図表2-3-33 夫の休日の家事育児時間別にみたこの8年間の第2子以降の出生の状況 第9回21世紀成年人者縦断調査
- 厚生労働省 (2012c) 図表2-3-34 父親が育児に参加することに対する考え 総務省統計局
- 厚生労働省 (2012d) 図表2-2-33 専業主婦世帯と共働き世帯の推移 労働力調査
- 厚生労働省 (2012e) 厚生労働省委託事業 社会に、イクメン力を。—育てる男の働き方、生き方が、社会を動かす時代です。—
- 厚生労働省 (2014a) 図表1-3-5 週労働時間別雇用者の推移 総務省統計局
- 厚生労働省 (2014b) 厚生労働省委託事業 父親のワーク・ライフ・バランス WLB HAND BOOK
- 厚生労働省 (2014c) 年齢と体力・運動能力 テスト項目ごとにみた一般傾向 平成26年度体力・運動能力調査結果の概要及び報告書について
- Matsumoto, D. (1996) 工藤 力 (訳) 日本人の感情世界 49-53 誠信書房
- 中野由美子 (1992) 3歳児の発達と父子関係 家庭教育研究紀要, 14, 124-129
- 尾形和男 (2011) 父親の心理学 北大路書房
- 尾形和男・宮下一博 (1999) 父親の協力的関わりと母親のストレス, 子どもの社会性発達および父親の成長 家族心理学研究, 13, 87-102
- 坂本有芳 (2002) 男性の育児休業取得率は上昇するか—育児休業に関するアンケート調査結果から— ニッセイ基礎研REPORT
- 菅原ますみ・八木下暁子・詫摩紀子・小泉智恵・瀬地山葉矢・菅原健介・北村俊則 (2002) 夫婦関係と児童期の子どもの抑うつ傾向との関連—家族機能と両親の養育態度を媒介として— 教育心理学研究, 50, 129-140

資料1

質問1：ご自身はご結婚なされていますか？・・・ <u>未婚</u> ：質問4なし (結婚)もしよろしければ、お子さんがおられるかどうかお聞かせ願えますか？	
結婚…6人 (子どもあり…6人 ・ 子どもなし…0人) 未婚…3人	
質問2：現在社会から男性の育児参加が求められています。それに関わる制度や、何を求められているかなど、思いつくことをお聞かせください。	
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休暇の制度ができた(4人)。 ・男性も育児休暇を取ることが進められている(1人)。 ・子どもと過ごすための時間を増やすように言われている(1人)。 ・男女平等と言われるようになったことと関係があるのかもしれない(1人)。 ・世の中が許すのであれば、男性の育児休暇はいいことだ(1人)。 ・会社で育児に参加するよう勧められている(1人)。 ・社会が育児参加を許していない(1人)。 ・そもそも女が家事・育児、男性が仕事をするものだと思っている(1人)。 ・とくに認識がない(1人)。 ・制度はあっても女性と比べて利用できる範囲がかなり限られているなら、男性に育児参加は必要ない(1人)。 	
質問3：あなたはどの程度育児にかかわりたいと思っておられますか？	
<ul style="list-style-type: none"> ・育児全般にかかわりたい(1人)。 ・できる限り参加したい(6人)。 ・孫や娘の成長を見守りたい(1人)。 ・家にいるときは参加したい(1人)。 	
質問4：(子あり)現在ご自身は家事や育児に関してどの程度参加できていると感じておられますか？ (子なし)現在ご自身は家事に関してどの程度参加できていると感じておられますか？	
<ul style="list-style-type: none"> ・おおむね参加できた(4人)。 ・進んで参加している(1人)。 ・あまり参加できていない(1人)。 ・ほとんどできていない(2人)。 ・イベント時や休日にしか参加できない(1人)。 	
質問5-1：ご自身の職場に男性が育児に積極的に参加できる制度はありますか？ どのようなことをもとに、そう思われますか？	
あり…4	なし…2
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもがいると休暇が増える(1人)。 ・育児休暇を取る男性がいる(3人)。 ・何か用があれば仕事を早く切り上げることができる(1人)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休暇が取れないため自主的に有給休暇を取得する人がいた(1人)。 ・育児休暇制度はあっても男性は活用できない(2人)。 ・育児休暇を利用したいという男性がいない(1人)。
質問5-2：職場の育児参加の制度に対して、ご自身は満足されていますか？ 足りない部分や、必要ないものなどがあればお聞かせください。	
満足…4	満足ではない…4
<ul style="list-style-type: none"> ・もっと自由に休暇を取りたい(1人)。 ・育児休暇を取らなくても育児に参加できるような社会になれたらいい(1人)。 ・育児休暇制度がなかったころの方が地域の人が協力的だった(1人)。 ・制度がないから作ってほしい(1人)。 ・どんな制度があるのか分からない(1人)。 ・保育施設があればいい(1人)。 ・特に何も思わない(3人)。 	
質問6-1：ご自身の職場に男性が育児に参加することに積極的な雰囲気はありますか？ どのようなことをもとに、そう思われますか？	

ある…3	ない…5
<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業を利用している男性が多い (2人)。 ・制度があっても利用しにくい雰囲気があって利用できない (1人)。 ・イベントなどの行事の際は休める (1人)。 ・有給休暇を積極的にとれる (1人)。 ・子どもの用事(送迎など)があったときに早く帰れる (2人)。 ・育児休暇制度を利用した男性は一人もいない (1人)。 ・仕事が忙しく、しっかり働かなければならなかった (3人)。 	
<p>質問 6-2 : そのような職場の雰囲気に対して、ご自身は満足されていますか？ 足りない部分や、必要ないものなどがあればお聞かせください。</p>	
満足…6	満足ではない…2
<ul style="list-style-type: none"> ・積極的に育児休暇取得を推進してほしい (1人)。 ・育児参加にもっと協力的になってほしい (1人)。 ・男性が育児に参加できないことはしょうがないことだとは思いますが、もう少し育児参加への理解がほしい (1人)。 ・特に何も思わない (3人)。 	
<p>質問 7-1 : ご自身の職場の年配の方は、男性が育児に参加することに対して積極的な捉え方をしておられると思いますか？ どのようなことをもとに、そう思われますか？</p>	
はい…2	いいえ…6
<ul style="list-style-type: none"> ・上司が育児参加を勧めている (1人)。 ・子どものための休暇(看病、行事)を許してもらえる (1人)。 ・理解はあるが、上司自身が仕事を優先していた (1人)。 ・男性の育児参加に積極的でもなかったが、否定もしなかった (3人)。 ・上司に相談しても、忙しいから働いてほしいと言われた (1人)。 	
<p>質問 7-2 : 年配の方のそのようなお考えに、ご自身は満足されていますか？ 「もっとこうして頂きたい」などのご要望があればお聞かせください。</p>	
満足…5	満足ではない…3
<ul style="list-style-type: none"> ・給料の面での考慮がもっとほしい (1人)。 ・積極的に育児休暇取得を推進してほしい (2人)。 ・子どものための休暇取得へのサポートがほしい (1人)。 ・特に感じることはない。(1人) 	

資料 2

<p>1. 小学校に就学するまでの期間に父親にしてほしかったこと (してほしいこと)、してもらってうれしかったことは何ですか？</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・いろいろな遊びをしてもらうこと (14人) ・抱っこをしてもらうこと (1人) ・おもちゃで遊んでもらうこと (2人) ・お話しをしてもらうこと (1人) ・おでかけに連れていってもらうこと (6人) ・一緒に遊ぶこと (1人) ・一緒にご飯を食べること (1人) ・一緒にお風呂に入ること (1人) ・旅行に連れていってもらうこと (3人) ・自転車に乗る練習をってもらうこと (3人)

<ul style="list-style-type: none"> ・写真を撮ってもらうこと (1人) ・送迎をしてもらうこと (1人) ・叱ってもらうこと (1人) ・誕生日のお祝いをしてもらうこと (1人) ・幼稚園や保育園の行事に参加してもらうこと (1人)
<p>2. 小学生の期間に、父親にしてほしかったこと (してほしいこと)、してもらってうれしかったことは何ですか？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・おでかけに連れていってもらうこと (8人) ・食事に連れていってもらうこと (1人) ・買い物に連れていってもらうこと (1人) ・遊び道具を作ってもらうこと (1人) ・遊びを教えること (1人) ・一緒に遊んでもらうこと (3人) ・旅行に連れていってもらうこと (4人) ・怒らないで話を聞きってもらうこと (1人) ・あまり口出しをしないでくれること (1人) ・送迎をしてもらうこと (1人) ・壊れた道具の修理してもらうこと (1人) ・学校行事に参加してもらうこと (4人) ・宿題をみってもらうこと (3人) ・自転車に乗る練習をしてもらうこと (2人) ・ご飯を作ってもらうこと (2人) ・学校での頑張りをほめてもらうこと (2人) ・病院に連れていってもらうこと (1人) ・スポーツクラブや習い事の応援をしてもらうこと (1人) ・写真を撮ってもらうこと (1人) ・一緒にテレビを見てもらうこと (1人)
<p>3. 中学生・高校生の期間に、父親にしてほしかったこと (してほしいこと)、してもらってうれしかったことは何ですか？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・叱ってもらうこと (2人) ・怒鳴らないこと (1人) ・送迎をしてもらうこと (4人) ・格好良い服を身に着けてくれること (1人) ・相談にのってもらうこと (2人) ・部活の応援をしてもらうこと (4人) ・壊れた道具の修理をしてもらうこと (1人) ・自由にさせてくれること (1人) ・旅行に連れていってもらうこと (2人) ・受験の応援をしてもらうこと (2人) ・あまりかかわらなくても気にかけてくれること (1人) ・支えになってもらうこと (1人) ・頼りにしてもらうこと (1人) ・難しい学習を一緒に考えてもらうこと (1人)