

また、組織の再編や仕事量の変化の影響もある。

復職してからは、実は、原職にはもう完全に戻ってなくて、4月に職場の分担改正した1カ月後に私が復職したんで、急には戻せないってことで、取りあえずスタッフ付きってことになって……職場に行って、「いや、仕事の話なんだけど」ってことで、「もう4月に変えたばかりで、もう動かせないから」って。……「ああ、そうですか」ってことで。まあ、ああ、仕事あるのねと。あの、私の代わりに入ってくれた派遣の方は、11月で契約終了になってるんですよ、仕事量が減ったってことで。それで、そんなこんなもあったんで、で、「仕事量減ってて、こうなったから、だから、こういう形になりました」って言われたら、まあ、「あ、そうですか」と……でも、まあ、扱ってるデータそのものは、もうみんな一緒ですから。今まで自分が触ってたデータ、1件1件になるか、もう総括でダーッとやるかって <11>

これらのケースでは、育児休業終了時になるまで復帰先が決まらなかった。このように、休業期間中の代替要員や復職時の扱いについて、ルールが確立されておらず、復帰するタイミングに依存する不明確さがある。

4.2 復職後の変化

原職に復帰したものの、その後、インタビュー時までには異動しているケースがある。

4月に（元の職場に戻って）また働きだしたんですけど、やっぱりちょっときつくてですね、仕事がつくて、やっぱり子供が4月に保育園通いだして、熱を結構出して、休んだり何かしてて、それで、突然呼び出しとか、結構あってですね。やっぱり大変だったっていうことが大きい。……部間交流ってうちの社では言うんですけど、……大体、今度僕10年目なんですけど、それぐらいの社員がほかの部と交流する人事があるんですよ。それで、……ちょうど去年の8月に……行っていた人が戻ってくるっていうのがありまして、……交換人事で手を挙げて、「8月から行かせてくれないか」というふうをお願いして、そしたら、うまく「じゃあ、いいよ」って話になって、で、異動したんですよ。……締め切りが、週に1回で、だから、多少時間的な余裕ができるんですよ。全然楽なんですよ。ええ。肉体的な面は、時間的な面はね。……時間配分を自分でできる仕事なので、子育てにはこっちのほうが向いている。 <8>

このケースでは、育児のことを考えた本人の希望によって異動がおこなわれている。これに対して、そもそも復職時の配属が一時的なものだったケースもある。

（5月に復職した時の配属は）今度の4月に向けて組織改編し直すと……それまでは、ちょっとこれの応援やってくださいって形だったんです。……私は、異動そのものはどこでもいいんですけど……「決まったんだったら、早めに言ってね。確定したら」

って、それだけ言ったんです……11月の20日過ぎ、……（異動の）内示があって……「行き先やっと思まりました」と、お待たせしましたって感じで話が来て、で、「どこでも行くって言ってたけど、取りあえず中（本体）でよかったね」と <11>

また、休業しなかった配偶者の方で仕事上の変化があったケースもある。

5月1日付けからサラリーマンを始めまして、3月までは私も（大学院の）D3の方で行ってますけど、一応二足のわらじを履いてやっています。……基礎研究なんですけど……余裕がないので、基礎だけじゃなくて実践的な研究もさせられているという格好なんです……（大学院の）研究室とやってることは変わらないですね。……プロジェクトの外部のブレーンとしてぼくが修士のときにお世話になった教官が……「ミルク代稼ぎたいでしょ」って言われて <2>

勤務地の変化や上司の交代といった要因によって、仕事の条件が変化しているケースもある。育児と両立しやすい方向になった場合もあり、その逆の場合もある。特に男性の場合、家族生活が職場の条件に依存している様子がうかがえる。

事業部ごと場所が移って……（通勤が）長くなっちゃいました……電車で1時間ぐらいですね……20分ぐらい増えました <10>

うちの会社の、実はリーダーも代わりまして、この間。上が代わったんで、リーダーの。オーバーフローする仕事はしない。土日に仕事をやるんだったら、その分、まあ、ちゃんともう金銭的なフォローとかをきちっと払いなさいっていうの。まあ、当たり前の話なんですけどね。……（以前は）違った部分もありました。でも、やっぱりリーダーが、これ以上の仕事でしたら、会社全体に対して受け付けないっていうように、まあ、やっばしてますんで。……自分が体壊したんでしょうね。それで、「もうやめよう。そんなことやってもしようがないんだから」っていうのが、まあ、今、来てる人の持論で <12>

去年4月に1人転勤して、部長が6月に替わって、上が替わればまあいろいろと。……理不尽なことを言うときがあるので……（今の）体制にしてからあんまり時間もたっていないので、そろそろ数字として出てきてるのかしれない時期なんですけど、そこもちょっと今、うまく数字が出てきていないと。ちょっと悪循環に入っちゃってるんですね。……（私は）一番ある程度ベースとなる数字を作らなきゃいけないんで、異様に負担がでかい。……今、非常に良くない状況です……異動したいですね <6>

4.3 育児のための仕事時間調整

夫婦はもともと仕事と家庭の両立のために、勤務の近くであることや保育政策が充実し

ていることを基準に居住地を選択するなどの工夫をしている。これに加えて、育児時間など、職場の制度的なサポートがあれば、それによって仕事時間の短縮や、保育園の送迎時間との調整がはかられている。

最初は、まだ1歳になってなかったので、1歳までは、有給の状態でも1日1時間は時短が効く。……本来であれば、結局育休を取っててもいい期間なので、その辺は一応給料は保障されていると。……今は、もう1歳超してしまったので、ほんとは8月から9時～5時半の予定だったところが、たまたまその職場に同じように3歳になるときまで時短を取ってた人がいたので、それに合わせて便乗する形で、引き続き1時間の時短をまだ続けてやっています。……給料が、やっぱり減ってます。1時間分。毎日……朝9時半に出勤して……（帰りは）5時に。30分ずつ分けているので。だから、朝も実はラッシュに乗らなくて済むし。……帰りもちょっと早い。……最高で1時間までしか取れないけれども、それを分割するか、まとめて取るかは自由です <3>

FWA という名前のついた（時短）制度がありまして、子育てに限らず、何らかの事情があって上が認めればという条件付きで、権利ではないんですけども……「ちょっと今、この人数だと困るから認められない」とか、そのときの状況によって、それは上の判断でできるんです……5割は最低限ということで。その代わりお給料もそれにプロポーションにずってくるということなんです。……多分、介護とかにも使えると思いますし、……自分の病気とかでも使えたと思います。ただ、やっぱり実際に使っている人というのはまだ少ない。……（役職が付いている人では）私が初めてだと言われたんですよ。……（長子の）幼稚園は水曜日が午前中じゃないですか。なので、水曜日をもうちょっと子どもと一緒に過ごせるかなと思って、水曜日を休みにしてもらった……その代わり、お給料は8割になったのかな……（今回の下の子の育児休暇は）下の子のためにというよりは上の子のために取りたかったんですよ。やっぱりずっと一緒にいなかった分の埋め合わせじゃないですけど、ちょうど来年小学校に上がるので、その前にもっと身の回りのこととかをきちんとできるようにしたり、もっとそばでいろんなことを、今じゃなくちゃ教えられないこと、さぼってきたことみたいなのを教えたいなとちょっと思って、本当は取りたかったんですけど <17>

しかし、全ての職場でこうした制度がきちんと機能しているわけでもない。遅くまで働くのが当たり前の職場では、早く帰ることについて、同僚からの視線が気になるようである。

（夜8時に子どもを保育園に迎えに行くために早く退社することについて）それしかできないっていうことをアピールせざるを得ない……そういうもんだと思われれば、まあ、しょうがないからなって感じで……こっそり帰ってくることのほうが多いですかね……出ちゃって、そのまま直帰しちゃうとか <7>

一応うちの会社では6歳まで時短とかは認められているけど、だけどそれでもやっぱり取らない……5時に帰りますなんて、ちょっと帰りづらいかと思うし。……帰っちゃえばいいのかもしれないけどね……仲間として認められなくなっちゃうんじゃないかなと思う <5>

一方で、裁量度の高い仕事の場合は、制度がなくても、仕事のパターンを変えることで育児との両立を図っているケースもある。

今年に入ってからは、夕方1回帰ってきて、夕食を一緒に食べて、お風呂入れたりして、寝かしてから、もう1回仕事に行くとかというのがパターンになりましたね <4>

子どもの病気などのために突発的に休暇を取ったり早退したりすることに対しては、周囲の理解が重要であるという発言がみられる。

(周囲が)子どもがいるということは知っているから、突発的なことが起こることは分かっていると思うんで。ほかの人も結構あるんですよ。それ(子どもの病気で休むこと)は普通のことだと思いますけどね <6>

僕は何とか、育児休業取ってから会社復帰してるんで、だから、そういう人間だっという位置付けができていたんで、社内的に。だから、「子供が」って言うと、多少「ああ、じゃあ、仕方がないな」っていう感じ、身に付けたんで、社内的には、そんなにあったんですけどね。「ちょっと1時間だけ行ってきます」と言っても、「ああ、じゃあ、いいよ」っていう形になって、割と理解はしてくれました <8>

(「妻が復帰した」と職場で言ったことで)いいことは、やっぱり子供がいるから、早く帰れるっていうのも言われるときもあります。……発熱したとき「ごめんなさい。39度でうちの子供倒れた」って言ったら、帰してくれますからね。やっぱりそれは帰してくれないと困るんですよ。 <12>

また、裁量性の高い仕事では、こうした調整がつけやすい。

「今日できません。今日帰ります」と言ったら、もう、何か「すいません。あさって休ませてください」と言ったり、「今日、子供、調子悪いんで、帰らせてください」って言ったら、「あ、いいよ。いいよ」って感じ……融通が利くってことですね……年配の方が経理にいて、まあ、もともと総務の方だったんですけど、「やっぱり子供が小さいうちは、欠勤になってもいいから、ちゃんと子供のために休み使いなさい」と言ってくれるんで、まあ、そういう意味では、精神的に助かってますね。……周りの方は、

(帰るのが) もっと遅いんですよ……最初、それ気にしてたんですけど、もうそういう事情があったら、そのサイクルきっちりやるんだったら、それでいいからって……秘書の方が、やっぱり私より一つ上なんですけど、子供大きいんですよ……同じような時期越えてきてるんですよ。だから、それは分かるからって。こうこうこういうふうにして、きちんといってくださいと。……定時に帰るので、やっぱりせめて朝早く来るとかって。うん。そういうふうになんか途中で時間調整していかないとねって。難しいよねって……仕事の性格上、やっぱりね、最後の6時過ぎのどこまでいないと、難しいだろうなってとこありますね <11>

一方で、突発的な休暇や早退が認められるかは、個々の上司の裁量に依存する部分もある。

前の上司からは(早退について)注意されたこともあるが、現在の上司は、早く帰ったりとか突然休むことについては、多分理解がある方だと思う。何も言われたこともない <1>

4.4 育児と家事

育児資源

両親が働いている間の子どもの保育の担い手には、保育所、(子どもからみた)祖父母、ベビー・シッターなどがある。実際には、ほとんどの子どもは自宅近くか最寄駅近くの保育園に預けられている。多くの場合、親の仕事と家庭の両立にサポータティブであり、子どもをよく見てくれると感じられており、保育園に対する評価は概して高い。

(保育園は)きちんとしていると思う。不満はあんまりない……まず、報告してくれる。だから、子どもがかまれたりしたら、「〇〇君、かまれました」とか。それで原因はおもちゃの取り合いですみたいな。幸いうちの子はまだかんでないみたいなんだけど、やっぱり2~3回かまれたかな。結構指とかかまれてるらしいんで。それで、「本当に申し訳ありませんでした」って言うのよ。……あとは扉にちょっと指を挟みましたっていうのも、きちんと報告してくれるから。きょう何で泣いたとか、そういうのもちゃんと教えてくれるから。……保育士さんは大体3人に1人以上ついてるっていう感じだから、だから十分過ぎるぐらい。……(保育園に子どもを送っていくと)まず「きょう、変わりありませんか」って言って、「きのう、ちょっと夜寝るのが遅かった」とか、あとは何かでごねたとか。「もしかしたら、きょうはこうなるかもしれません」とか、そういうやりとりが20~30秒だけど、そういうので。あとは連絡帳っていうのがあって、こういうことがありましたとか <5>

保育園に預けてみて、親としての感じ方に変化があったという発言もある。

保育園に子どもを預けてみたら、もちろん子どもはかわいいし一緒にいたいんだけど、ずーっと一緒にいるのが何か健全じゃないような気がして。何ていうの、健全じゃないって言い方はおかしいですね。何ていうか離れての方がすごくかわいくておしく感じるような気持ちになったってことかな。……ずーっと一緒にいると、何かこういらいらしてくることもやっぱりあるじゃないですか。……その煮詰まる感じがやっぱり少なくなったので、その方がいいかなというふうに思うようになりましたね <1>

ただし、保育園に預けること自体に不安があるケースもある。さらに、保育園の親に対するサポート不足と保育時間・期間の硬直性に関しては、次のような問題点の指摘があった。

デメリットは、要するに、一つは、だから保育園で子供がちゃんと育っているか、メンタルにもフィジカルにも。で、お互いが接している時間が相対的に短いのが、どのぐらいよく働くか、悪くなるかというのは見ておかないといけませんよね。まあ、でも、気を付けて見ているという以外には、手はないので、それは、まあ、どっかの時点で「おお、やっぱ駄目だから、変えよう」と言ってるかもしれないですけど、今んところは何かこのまんま行けそうだねと思っています <4>

保育園ってあれなんですよ。働く人の味方っていうか、そういうわけじゃなくって、福祉の考え方があるんですけど、月曜はもう絶対預からないっていう。風邪でちょっと病院に行きたいからって、急に「1～2時間預かってくれ」って言ったときも、預かってはくれたんですけど、「急に来られちゃうと困る」って言われちゃいましたし。……何かちょっと厳しい。あんまり預からないというか、まあ、お母さんとお父さんがいる日は一緒にいてね。まあ、それはそうだと思うんですけど <14>

(当時5時間(12:30～17:30)の時短だったのだけれど、公立の保育園には)12時に来られたら困るって言われたんです。うちに入るんだったら9時までに来てくれと言われたので、最初から選択肢から外れちゃいましたね。 <17>

夫婦⑤の場合、下の子どもは <9> の母(子どもから見ると祖母)、上の子どもはその家の近くの保育園に預けられており、<9> の母が重要な育児支援をおこなっている。

また、母(子どもから見ると祖母)から定期的に援助を得ているケースもある。

週に2回(水・金)義理の母が来てくれて……(義母も)仕事してるから、3時に終わるのね。3時に終わって食材買って、あるいは自分ちで食材作ってきたやつを持ってきて、それでわたしが帰ってくるころにはご飯ができてるって感じ。……(子どもの)お迎えもしてくれて。……それがゼロになったら結構きついな <5>

子どもが大きくなると、ベビー・シッターの利用もみられる。この場合、経済的な補助制度が大きいと感じられているようである。

(上の子どもについて) シッターさんは4歳の年中さんのときから夕方2時間ちょっとぐらいですけれども、シッターさんと一緒にここで過ごすというので。彼も自分のおもちゃで自分の家で遊ぶのがやっぱり好きだったみたいなので、遊んでもらって。ただ、それも良しあしで、シッターさんはやっぱり子どもがお客様になってしまうので、甘いんですよね……補助券が1日1,500円出てるんですよね、厚生労働省からの補助じゃないかなと思うんですけど。それと最近……(会社の)福利厚生クラブみたいなので1時間当たり300円の補助が出るんですよ。だからたくさんお願いすると、50時間超えると1割引になるので、そうすると1時間当たり1,050円になるんですよね。……5時間ぐらいお願いしても5,000円で、そのチケットも併用できるので1,500円引かれるじゃないですか。だから高いけど、そんなに目が飛び出るほどには高くないという感じで。<17>

ただし、ベビー・シッターの利用については、つぎのように抵抗もある。

私は、割とベビー・シッターさんをと、危なそうなときはベビー・シッターさんと思うんだけど、彼は何かちょっとベビー・シッターさんというのに抵抗がややあるらしくて、何かこう。……何か、家の中にまず入ってまで大丈夫かということと、あと子供がちょっとかわいそうかなみたいなのがあって、それよりは自分の親のほうがいいんじゃないのっていう感じで。だから、私が「ベビー・シッターさんを頼んでみる」って言っても、「ちょっと母親に聞いてみるから、待って」みたいな感じ <7>

子どもが病気になったときの対応

子どもの健康状態はさまざまである。特に保育園に慣れるまでは、頻繁に熱を出して保育園を休まざるをえなくなったり、登園後に引き取らざるを得なくなったりする子どもがいる一方で、そうしたことのほとんどないケースもある。

子供よく寝込むじゃないですか。で、1カ月は置いてるから大丈夫だろうと思っても、やっぱりひっくり返るときは、ひっくり返るんですよね……扁桃腺の熱って、ものすごい上がるんですよね。すぐ38度、39度いっちゃうんで。そしたら、もうグッタリきてるんで、すぐ呼び出してって、格好になりますね……こっち(長子)のときは、ちょっと冬入れちゃったんで、結構(呼び出しが)あったんですけど……(二人目は)夏だったんで、そんなでも。でも、(復職後)最初の1カ月結構ありましたね……半月ぐらいズルズル言ってる、で、最後1週間ぐらい熱出してギブアップしたっていうか、そんな感じですね <11>

(保育園から呼び出しがあったのは、職場復帰した) 初日だけだったので、一応あとはスムーズで。……お迎えは、今までにその1回を含めても2回ぐらい……ちなみに、この8月以降、一度も休んでません。……親のほうが進みたいぐらい。……保育園でも、「本当に〇〇君は丈夫です。本当に丈夫」って。……しょっちゅう耳鼻科も通ってるし、ずーっと薬飲みっぱなしだし、鼻垂らしっぱなしで、だから、逆に弱いところでは思ったぐらいだけでも、言われてり返してみると、確かに休まないし、熱はしないし、あと下痢をしない <3>

こうした緊急時の対応は、多くの場合、夫婦だけでなんとかカバーされる。

仕事でどうしてもその日に何かやらなくちゃいけないことがあるときは、夫の都合を聞き、夫が休めないときは実家の母に頼みます。でも、そこまでしなくちゃいけなかったことって1回ぐらいしかなかったかな。どっちかが調節つけて休んで <1>

2人のうちスケジュールの点で融通が利く方が休みます…(保育園からの呼び出しは) これまではないと思います。うちは1番が母親になっているのでちょっと分からないんですけど、わたしのところまでかかったことはない。……それ(朝から保育園にいかないこと)はよくありますね。……これまでのところ、何とかなっていますね <10>

しかし、夫婦だけでは対応がむずかしい場合は、実家(子どもからみた祖父母)という資源が使われる。電車で1時間半くらいまでの距離にいる祖父母であれば、親がとりあえず子どもを引き取ったあとで、祖父母がその後の看護を引き受けたり、あるいは、親の方も子どもの様子を見て、最初から保育園に登園させず家で祖父母に保育を依頼したりする。

(前の日から子どもの調子は) 分かるから、義母とかに「すいません、あしたどうでしょう」とか言って。それで義母が午前中に(自分の)仕事を済ませて1時にはここに来てくれるから、わたしが1時半出勤……(子どもが1週間休んだときは) わたしがもう休んじゃった。3日ぐらい休み取ったのかな。それで1日(義母に)来てもらったりして……ちょうど国際会議があって……外国のお客様も30人とか40人とか呼んでやる会議があって、それが済んだ直後だったの。みんな「お疲れさま」っていう雰囲気の仕事も片付いていたし、何となく休みやすい雰囲気だったの。……タイミングがうまくいっちゃっているかなって。絶対休めないときに病気にならないから <5>

(保育園から連絡が来るのが) 基本的には私なんですけど、私が電話が通じないことが多くて、そうすると、彼のほうに連絡が行きましたね。……大体彼から「こういう連絡があったけど」なんて連絡があって、まあ、「じゃあ、しょうがないから、ちょっと」っ

て。で、「じゃあ、お母さんに連絡してもらえる？」なんて言って。……（夫の母に）ほぼ来ていただきましたね。すっごく助かりました。……（熱の出るのが）最初は、ほんと2週間に1回、10日に1回ぐらいの割合で、そういう連絡があつて、最初の4月ですね。非常に厳しかったですね。……3カ月目ぐらいに入ってくると、随分強くなって、月に1回なり、その後はもうずっと、例えば、3カ月に1回、半年に1回とか、数カ月なかったりとかいうのがあつたので、随分強くなったなと思います。なので、随分楽になりました。……最初は、ほんとに電話が、何か電話が保育園から鳴ると、すごく怖くて、「ああ、何？何だ？何の熱か？」とか思って。……熱が下がったと思って、無理に（保育園に）やったら、また熱出して、また呼び出されるとかいうほうがハードなので、まあ、翌日はなるべく向こうの両親、お母さんなりにいていただいて、1日は休ませるみたいな感じにして。そうすると、まあ、何とか持つので、そうやって、なるべく無理に保育園に送り込まないようにしながら、何とかやりましたよね。 <7>

もう本当に駄目だっていうとき、実家にもう連れてっちゃったんですよ。途中で呼ばれちゃうと、こっちが困っちゃうんで、もう実家に最初から。今日はちょっと熱あるから、もし連れてっても途中で呼ばれちゃうかなってときは、もう実家に預けちゃって、ちゃんと完全に治るまで預かってもらったりします <14>

このように、子どもの病気の際には、通常は夫婦2人のどちらかが仕事を調整することによって対処する。しかし、突発的な場合や、子どもの病気が長期化したときには、夫婦どちらかの親（子どもからみた祖父母）に頼ることも多い。本調査の対象者の多くはいざというときに実家に頼ることができる立場にあった。しかし、そうした資源が使えない場合、育児と仕事の両立はより切迫した問題になる。

家事の量

復職後に育児の負担を考慮して仕事時間を自由に調整できているケースは少ない。多くのケースで、家事の量を減らして仕事との両立をはかるために、家電製品の導入、市場サービスの導入、家事そのものの外部化がなされている。たとえば食洗機、乾燥機付洗濯機、生活協同組合などの宅配サービス、ハウスクリーニングなどがあげられる。また、家では食事をとらないなど、家事の発生自体を抑制したり、繰り延べ可能な家事、たとえば掃除や洗濯を週末にまとめてこなすといった方法がとられたりすることもある。

乾燥機付き洗濯機です。ええ、買って。それは導入しましたね、即座に。ものすごい汚れ物の量なので、子供がいると。……「もう絶対買おう」と言って。基本的には、外に干したほうが好きなので、すごい縛り合っちゃうんですね、乾燥機って。例えば、徹夜で原稿書いて、朝ちょっと遅く出ていってもいいなっていうときには、洗濯してから出

社したりとかすることもあります。……干すのは結構好き。だから、大きな、あんまりしわになってほしくない物は干して、ああいう、もう下着類とか、子供の下着類とか、ああいうどうでもいい物は、乾燥機とか、そういう、分けて使ったりもしますね <7>

ハウスクリーニング……月1でここの床磨きとか……ここの部屋の掃除と、あと台所を……あと、お風呂と。……うちの姉が入れているから。……やっぱり自分じゃやれない部分ってあるから。それこそ排水口の中までぴかぴかだから。……（1回）2時間ぐらい……3人でやる。（それで1回）1万7,000円。……まあ、とんとんじゃないと思うけどね。結構嫌だけどね、鍵預けているしね。いない間にやってもらっているから。……まあ、でも今までトラブルあったら経営できないだろうしね。……すごい楽しんでるみたいに見えるからね、何となく男の人には言わない <5>

7時からご飯作りを始めるから、どうしても7時半に食事……もうね、生協の温めるだけとか焼くだけとか、そういうやつにしちゃってるから。 <1>

食洗機はないんです。でも、買おうとかって話あったんですけど、基本的に家で食事しないんですよね。……だから、洗い物もそんなにたまないんですよね <8>

今、カレー作ろうと思ったら、もう冷凍品パパパパッと入れて、はい、出来上がるまで6分。……ミックスベジタブルで、ちょっとしたひき肉ありますよね、ひき肉をザーッと入れて、ポットのお湯を入れて、沸騰してる中にカレー粉を入れて、6分。……これ以上やろうと思ったら、もうもともと切ってる電子レンジの野菜で、レンジにかけて、レンジで火を一瞬にして2分を通して、その間、お湯でカレールーを溶いておいて、上から載つけて終わり。多分これなら3分か、4分でできるはず。ええ。そんなもんですよ。……ほんとは、30分あれば、ゆっくりと中華鍋で中華丼とか作ってあげられるんですよ。できないしな。……30分あったら、ご飯にありつきたい。……だから、最近はあれですね。もう機械に任せる食事。 <12>

もっとも、家事の合理化が、家事の水準の低下と感じられる場合、パートナーからは全面的に好意的に受け入れられているわけではない。上の <12> の発言とおなじことを配偶者の目から見ると、つぎのようになる。

時々あんまり、向こうなんか台所立つの、「駄目だ、代われ」と言いたいときがあるんですけどね。……立ってもらって言うのもなんだけどね、夕飯のメニューとか見ちゃうとねって。もうちょっと何とかなんないって <11>

このようにさまざまな工夫によって家事の量を圧縮しても、日々、膨大な量の家事が発

生ずる。このような家事は、夫婦の間でどのように処理されているだろうか。

復職後の家事・育児の再配分

今回インタビューした全てのケースで、休業期間が終わった後、子どもは、平日の昼間は、保育園または祖父母の家に預けられていた。このため、子どもを自宅から送り迎えするという家事が新たに発生することになる。この送り迎えの担当は、夫婦の仕事や通勤の都合を考えて、決められていた。

4月入って、復職して、朝、僕が送るようにしたんですよ、なるべく。朝、僕が7時ぐらいたったかな？ 子供を保育園に送って、僕は仕事行って、夜はもう彼女に全部お願いしたんですよ。夜は、僕はお迎え行かなくて、全くほとんど行かなかったですね。まあ、超遅かったの、彼女に全部、全面的にお願いして、やりましたね。だから、(異動する) 8月までは、ほとんど彼女にお迎えはお願いしたって感じですね。<8>

(今度異動の予定だが) やっぱり彼は、朝は大丈夫だけど、夜なかなか毎日8時半にっていうのは難しいみたいなので、だから、まあ、基本的には、朝は彼で、夜は私にしようかなと思ってるんですけどね。だから、1回「やれます」と言うと、自分の職場に向けて「夜もやれます」と言っちゃうと、それを期待されると困るので、「基本的にはやれません。何かあって、例外的にはやれるときもあります」という方針で行こうかなと思ってるんですけどね。……やっぱりそういう男社会の中で、やっぱりなかなか「子供のお迎えに行くので、7時半に失礼します」というわけには、やっぱり彼のほうもなかなか難しいんだろうなというのは理解しますので、まあ、朝は割とルーズな職場みたいだから、何時に行っても別にとがめられたりしないみたいなので、まあ、私が難しいときをお願いするけど、夜は、まあ、基本的に私がということでやろうかな <7>

子どもが2人いる家庭では、1人ずつ送迎しているケースもある。

1カ月もしないうちですかね。たしか「朝2人を置いてけない」って始まったんですよ、要するに、彼女のほうが。……(そのころ) 電車通勤にしていたのを、私、車に変えたんですよ。……で、車通勤するんだったら、5分で保育園行けるんですよ。……「じゃあ、朝10分早くこの家出てってくれば、〇〇(子どもの名前)は置けるよ」って話で、そっからですね。……秋口だったような気がするな、それは。<12>

こうした分担は、ほとんどの場合、最初に夫婦間で話し合いがあって計画がたてられるわけではない。夫婦⑤は事前に綿密に分担を決めていたが、それは例外的であるし、実際には、その後に若干の分担の修正がおこなわれていた。多くの場合は、むしろ試行錯誤的にやってみて、生活パターンができてくるにともなって定着していくものである。

わたしが職場に復帰したときからかな、してからちょっとしてからかな……（夫は）ごみ出しとか、そういうのも言っといても忘れちゃったりとか……そういう感じだったので、そういう家のことをちょっと片付けしたりとか、ごみ捨てしたりとかするのは（私が）やるから、（子どもを保育園に）送ってほしいって言ったのかな。で、（夫が）5月から働き始めたので、最初のうちはだからあれだったんだ、会社に慣れるまで行けないって、自分の中での余裕がなかったのか何かで行けないって言ってたんですけど、何か1カ月ぐらいしてから行くようになった……最初のうちは朝ご飯からお弁当作りから全部（私が）やってたんですよ、復職した後も。……だから結構、朝はすごい忙しかったんですよ。……保育園に連れて行かなくなってからも、朝それやってたんだけど、お弁当作りは去年の暮れか11月か12月ぐらいから夫がやるようになって、朝ご飯も、まあパンだけなんですけど、それもやるようになったのかな、あのころから。だから、朝の仕事がなくなってとても楽になった。……多分いろんな全体の家事を考えるとわたしの方がやってると思うんですけど、そういう朝のわーっという忙しい中のやることが減ったので……（夫がそうした家事を分担するようになったことに）何かきっかけがあったのかどうかは分からないんですけど、わたしの方から何か言ったとか働き掛けたことは全くないと思いますね。<1>

けちを付けられたのか、おれが少しでも軽くしてあげようと思ったのか、ちょっとその辺はよく覚えていないんですけど、……朝保育園に連れて行ったら、楽だろうと。何かやっつけば多少文句を言われても、おれもやっているって言えるのもあるし……しかも、ぼくが朝行くと、彼女が夕方行かれる。実はですね、ぼくの方が職場が遠いので、ぼくの方が朝早いです。彼女の方が朝遅いです。……何をしようかなと考えたときに、できることを取りあえずしておけばいいってなって、だから夕方は無理だから、じゃあ朝行きますと。<2>

この例のように、それぞれの夫婦は互いの仕事状況を勘案しつつ、アンバランスにならないように家事・育児の分担の再調整を徐々におこない、現在の家事分担を形成している。

このように試行錯誤的に家事・育児の分担の再調整がおこなわれる背景として、職場の状況だけでなく、子どもをめぐる状況の不確定性があげられる。子どもの健康状態や性格などはそれぞれ異なるため、どのような生活パターンにするのが最適であるかは、やってみなければ分からない部分が残る。このため、事前に計画を立ててそのとおりに進める、という具合には進まないのである。つぎのケースでは、子どもの体調を優先して、生活パターンの再編がおこなわれている。

正月明けてから、今年に入ってから、夕方1回帰ってきて、夕食を一緒に食べて、お風呂入れたりして、寝かしてから、もう1回仕事に行くとかというのがパターンにな

りましたね。それまでは、いや、7～8月ぐらいから、どっちでもいいなどは思っていたんですけど、それまでは、だから、2～3日、週に帰ってこない日があったんですね。……時間が変わったのは、変えてみたら、正月に1回変えてみたんですけど、それまでも睡眠時間がちょっと短いというのと、遅すぎて、本当は勧められる時間帯じゃないというを聞いていたので、変えたいなと思ってたんですね。で、正月に変えてみたら、えらく本人（子ども）の体調がいいので、11時に寝て、それまでは、だから、8時過ぎに起きていたのかな？ で、そうすると、9時間ぐらい寝ていたことになるんですが、9時に寝て、今7時ごろ起きて、結局10時間寝てるみたいなんですね。どうもその差の1時間みたいなんですけど、えらく調子がいいんですよ……そうすると、まあ、仕事も逆にやりやすいかなと。〈4〉

復職にともなう家事・育児分担の再調整にあたって、夫婦それぞれの仕事状況が重要な要素になる。仕事状況は夫婦で同等なわけではなく、夫のほうが負担の重いケースが多い。

（平日は）何にもできません。……いいのかなあって感じですけどね……寝に帰ってきているだけです。出ていくときも帰ってきたときも（子どもは）寝ているわけですからね。〈6〉

8割方、こっちがカバーしてくしかないんだらうな。参加できるなら、参加してよって……（相手は）仕事の性格上、動きが取れる反面、やっぱり客商売なんで……キャンセルができないものは、キャンセルできないから。できるところ、お互いできるところでやるしかない。で、何かあって融通利く、無理利くのはこっちだよって〈11〉

仕事状況の厳しさには夫婦間で順位がつけられるため、仕事との両立がよりやさしい家事・育児は仕事状況がより厳しい者へ、仕事との両立がより難しい家事・育児は仕事状況が相対的に厳しくない者へと割り振られる。たとえば、残業を必要とされる仕事状況では、保育所に子どもを迎えに行くことができない。そこで、子どもの保育園への送迎について、残業を必要とするほうが送る方を担当し、もう一方が迎える方を担当する、といった分担がおこなわれる。

また、夫婦間で家事・育児が平等に分担されているわけではない。この場合、育児以外の、日常的な家事に関しては、妻のほうに偏る傾向がある。

彼の中にやっぱり子供がかわいい、それと主体的に自分がやるんだという意識があるので、彼自身も育児という面では楽しんでやってるんじゃないでしょうかね。……散歩に連れてってくれたりとか、着替えさせてくれて、何してくれてっていうのは、育児については、ほんとにちゃんとやっていますね。私以上にやってると思います。……家事はねー、まあ、お茶碗を洗ってくれる。でも、まあ、結構手抜きしてますよね。3割。彼は半分

以上やってるといのはおかしいな。家事は、でも、3割ぐらいだと思いますね <7>

家事分担に関する夫の発言のなかに、知識・技能や嗜好に言及するものが見られることも特徴的である。

僕、洗濯は苦手ですね。苦手というのは、間違っことをしちゃいそうで怖いんですけど、例えば、洗っちゃいけない物を洗ったとか、乾燥機に入れてはいけない物を乾燥機にかけてとかいうのは、僕はやりそうで非常に怖いので、洗濯機に入っている物を、ただ回すのはできるし、それを干すのはできるんですけど、何を入れていいのかとか、例えば、どれは1回目にやらなきゃいけないと、どれは2回目に入れなきゃいけないとか、洗剤に何を使わなきゃいけないのかとかいう辺り、あまり分かってないですね。だから、そういう意味で、洗濯機が苦手なので、あまり近寄らないですね。 <4>

掃除はぼくは嫌いなのでしないです <18>

4.5 ワーク・ファミリー・コンフリクト

子どもがいることの充実感にはかえ難いとはしながらも、家庭に時間や労力を割くことで、仕事にマイナスの影響があるという発言は多い。育児時間をとったために給料が下がることや、職場のなかで理解が得られないといった要因のほかに、自分の裁量で仕事が進められる場合にも、育児・家事によって仕事が寸断されることへの言及がみられる。

原稿を抱えていても、全部うちまげて、戻ってきて、子供をピックアップして、お風呂入れて、寝せてってやって、寝かしつけてから、また起きあがって原稿を書くという作業は、結構大変なんですよ……リズムが切れる……肉体的にもきついですし……『ぐりとぐら』とか読んだ後に、「憲法とは」とか、「日本国家とは」とかって考えるギャップというのは、結構大変なものがある。 <7>

もどかしいのはありましたよね。切れないじゃないですか。だから、ここで終わりたくないんだけど、帰らなきゃってときは。電車もこれで最後だしってというのは。結局その分はロスしてますよね。……それで帰ってきて、その翌日仕事行って、「どこまでやったっけかな」って言ってるのからまたこうやって、1時間ぐらいバックしたりとかってというのは、だから。それはしょうがないですね <2>

長期的なキャリア形成に対する不安感もみられる。

仕事のほうをセーブするために、何でしょう、前だったら、余力でやっていたようなことをしなくなったなあ。例えば、勉強、何だろ、好奇心だけで何かしようとする

とか、だから、何冊か余分に本を読んでもとかいう時間はなくなってきて、それは何かもう最近では飛行機の往復でも読むとか、そういう何か、あとは詰め込むとか、人に聞くとかいうことが多くなってきて、そういう意味での余力は減ってきてますね。で、そういうのは、後から効いてくるんでしょうが、まあ、でもどうしようもないでしょうね <4>

逆に、育児の経験が仕事に役立つ可能性について発言があるケースもある。

(子どもの成長を見ることで) 知的な好奇心は非常に刺激されるのと、もう一つは、何かやっぱりほかの子供がいる、だから、上の世代の研究者とは話がしやすくなりましたね……コミュニケーションという意味では、非常にいいですね。……「今、何歳だ」と言うと、みんなそれを過ぎてきた人たちは、「じゃあ、今こんな感じだろう。これからこういうのが待っている」とかいうのを、みんな教えてくれたり。それを取っ掛かりに研究の話をしてたりとかいうこともあるので、それはすごく、やっぱりいるときといないときで違いますかね <4>

V. 施策へのニーズ

5.1. 勤務時間の短縮

「平成14年度女性雇用管理基本調査」によると、育児のための勤務時間短縮等の措置を導入している事業所は約半数であり、具体的な内容としては、「短時間勤務制度」(38.5%)を導入している事業所がもっとも多く、ついで、「所定外労働の免除」(24.1%)、「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」(21.6%)となっている。

しかし、これらの制度が実際に利用され効果を発揮するかどうかは、職場の状況に左右される。職場の雰囲気やその人の職位によっては、定時に退社したり、勤務時間を柔軟に組んだりすることに厳しい目がむけられる場合がある。制度をつくるだけで職場の環境整備をしないままでは、必ずしも効果は上がらないのである。

去年4月から女の課長さんができたんだけど、その人は子どもが小学校1年生で、……子どもの学校も歩いて行ける場所。子どもの学校の行事は絶対休まないって決めていて、必ず中抜けで行って……それで自分は一生懸命やっているつもりみたいなんだけど、みんなの評価は結構厳しくて。……課長とかいったら結構いい給料をもらってると思うんだよね。だから、ちょっと。……課長なら課長らしく、私生活を少し犠牲にして働いてほしい。……必ず定時になったら帰って、子どもの世話をして、また夜8時ぐらいに来るの。それでまた夜まで働いているらしいんだけど、一応課長だったらはんこをもらいたいと思う人もいるし、そういうふうに中抜けされたりするとみんなが困るのよ。……「あんたは課長なんだからやればいいじゃない。わたしはそれを承知で、子どもが2人いるので、それを分かってやってる。それで担当(役職でない職位)なんだから、こ

の範囲しかやれません」と、今、そういう気持ちにだんだんなっているのね。 <9>

裁量労働制という、競争の状況になるんですね。……つまり勤務時間は束縛しない代わりに、成果としての比較で給料を決めますよという。ただ、今の企業って個人の成果というのを客観的に評価する手段ってあまり……、手段がないわけじゃないんですけど、そういうことをやる経験があまり蓄積されていないので、……1つの評価するファクターとして……、長時間働いたからそれは姿勢として前向き、積極的だというふうなとらえられ方もされるだろうし、個人的にはそれは当然のことだなと実は思ってるんですよ。……そういう意味で、ある程度責任を持ってやろうとすればちゃんと定時までにはいるというのが当然かなと。……あとはモラルの問題というのがあって、うちの部署でも……1日大体4時間ぐらいしか働かない人っていうのもやっぱりいるんですよ。ただ、そういうのというのは現状の組織の運営方法というか運営の環境からすると、やっぱりモラル低下を来しちゃうところがあるんじゃないかなと思って。 <10>

これらの意見は、仕事と育児の両立のための短時間の働き方を否定しているわけではない。むしろ、独身であるなどで子どもがいない人、あるいは子どもがいても職場を優先して働かざるをえない状況でいる人たちにしわ寄せがいつていることに気づいているために、働き方に応じた公正な処遇が必要であると考えているのである。たとえば短時間勤務であれば、勤務時間に比例して給与が減るなど、子どもがいる／いない従業員双方が公正と感じる制度が求められている。育児期の勤務時間短縮や早朝出勤など柔軟な勤務時間の組み方などへのニーズは高いが、多様な働き方をする従業員間の処遇の公正性についての方策が取られなければ、勤務時間短縮にかかわる制度を定着させることは難しいかもしれない。

ただし、そもそも職場で標準として課せられている要求水準自体が高すぎるというケースもある。家庭責任を満たすことが不可能なほど職場の状況が厳しい場合には、職場全体の働き方を変えることが先決であろう。

今の時代でこれだけサービス残業やってるとこって少ないんじゃないですか……一応（午後）10時には全部縮めてはいるんですよ。全部ってわけじゃないですけども。……10時超えると、やっぱりちゃんと書類回す残業になるんですよ。やっぱり組合との協議でちゃんと決まっているもので、22時以降の残業に対してはそれなりの協議が必要なので。まあ協議が必要っていても別に協議しているわけじゃないんですけど、書類が必要なのでそれが面倒くさいというのもあるんでしょうけど、あんまりちょっと励行的に遅くなっちゃうといけないというのもあって10時には縮めるということにはなってるので。でも、10時には縮めるってしても、その間の時間を毎日付けているかっていうと、毎日付けてないわけですよ。それがうちだけじゃなく、どこでも横行していると。……何でそうなっちゃうんでしょうね。何でなんでしょうね……。それに慣れちゃってるからっていうのもあると思うし <6>

また、家庭を優先する働きかたが選択肢として確立されていないのも問題であろう。

上昇志向で上がっていくって人は、まあ、それはオーバーフローでもいいと思うんですよ、ほんとは。もういいです、家庭に行きますって、こう路線チェンジした人には、それなりの、まあ、要するに、昇進速度と給料とかは、まあ、それは下げてもいいと思うんですけど、その代わり、まあ、エキスパートですよね、その辺の、どっかエキスパートととして、この会社内で使えるように、昇進ルートから離れても、エキスパートととして、この人は、技術屋、エンジニアとしてとか、それとか、事務としても、そういう人でいいですよっていうふうに、そういうのをルート持ってもいいんじゃないかな。……全員が、その頂点に登り詰めることだけが企業人じゃないっていうのがありますね。<12>

5.2. 勤務日の調整

短時間勤務制度としては、1日あたりの勤務時間短縮のニーズが高かった。保育園への子どもの送迎から、夜の子どもの寝かしつけまで、1日の生活には一定のリズムがあるから、そのリズムを保ちつつ、1日の忙しさを緩和したいというニーズが大きい。しかし、一日の勤務時間を減らすだけでなく、勤務する日数を減らすという制度にも一定のニーズがある。子どもの年齢によっては、平日に習い事に通わせたいという場合もあるし、多くの夫婦は、平日には食事や子どもの世話など繰り延べ不可能な家事だけをおこない、掃除や洗濯などはできる限り週末にまとめておこなうという方法を取っているからである。

何かもう結構週末になると、家がすごいことになってるから。洗濯はもう山盛りだし、もう掃除も何かほこりが舞ってるしって感じだから、もう(夫婦)それぞれいろいろなところに散ってやってるって感じで、やれるところから、どんどんやらないと終わらない <13>

週のなかほどで休みをとれば、このような週末の忙しさは改善されると思われる。

(水曜日を休みにしたのは)、正解というか楽でしたね。やっぱり2日働いて1日休み、2日働いてまた2日休みというので買い物とかもしやすいですし、家のこともしやすいですし、子どもとの時間も取れるし、水曜日だったらおけいこもできるしということで、すごくよかったなと思います。<17>

やっぱり週休3日があればいいなと思うけど。今、義理の母が2日来てくれているから、それがゼロになったら結構きついなと。……今は(家は)いい。でも、義母はね、みんなに(手伝ってくれる)義母がいるわけじゃないからね。ワーキング・マザ

一が増える要素としてっていう意味ではね。<5>

このように、育児期には勤務日の中の1日を休みにできる制度を作ることには、一定のニーズがあり、勤務時間短縮制度のひとつのオプションとして考慮する価値があるだろう。

5.3. 休業中の代替要員

休業期間中の代替要員や、復職時の扱いについてのルールを確立していく必要がある。今回のインタビュー調査でも、休業開始時には休業後のことについての説明や話し合いがなく、実際に復帰してみるまで、復帰後の配属先等がはっきりしない例が見られた。また休業中に仕事が外部化されてしまったために原職復帰ができなかったケース<9>もあった。職場状況も絶えず変化しているとはいえ、復職時の配属がタイミングに左右されてしまっているという感は否めない。その原因の一つに、休業中の代替要員に関するルールが確立されていない点があると考えられる。

たとえば⑦は、現在第2子を妊娠しており、出産後には夫婦で半分ずつ育児休業をとるつもりでいた。しかし、職場の代替要員確保の都合のため、希望通りにならなかった。

臨時の人を探すのって、結構難しいみたいで、その関係で、まあ、しょっちゅう何か入れ替わると、そのたびにまた新しい人の研修とかもやらないといけないので、それが大変だからと思いますけど。……育休を1年間取ってほしいと言われました。……2人目は(育休を)半年ずつ取ろうねって(夫と)約束してたんですけど、半年だと、臨時の人が、半年契約で来る人っていうのが、もう絶対見つからないから。<13>

5.4. 育児サービス

保育所については、4.4(育児資源)で見たように、いくつかの問題が指摘されていた。保育の質や保育士の技能に対する評価は概して高いのだが、保育システムの硬直性への不満が指摘されている。たとえば送迎の時間が固定されていることで、仕事との調整がつけにくいことがある。

ぎりぎりになって、ばたばたと仕事が来ちゃったりとかすることがやっぱりあるので、そのときは困りますね。そのときは、今うちの近所にわたしの妹が住んでるんですよ、独身なんですけど。で、彼女も5時半までの仕事で、割と事務職だから定時に帰れるんですね。だから妹に迎えを頼んで行ってもらったりということもあります<1>

親側の仕事時間の改善(勤務時間短縮の推進など)とあわせて、保育サービス提供側も親の多様な仕事状況に対応した保育のシステムを構築していく必要がある。共働き両親へのサポート、急な予定変更への柔軟な対応、親の多様な働き方に合わせた多様な保育サービスの提供が必要である。たとえば4.4(育児資源)で述べたように、午後から預けたい、週4

日預けたい、急な仕事が入ったときに当日でも保育時間を延長して欲しい、といったニーズがある。保育所側からみれば、こうした親のニーズを事前に把握し、うまく組み合わせることで、保育サービスの効率的な提供ができる可能性もある。現行のシステムに預ける側があわせるのではなく、預ける側のニーズを把握し、それらに対応することで効率的な運営をおこなう努力が保育所側にも求められるのではないだろうか。

また、親の働き方は事前にある程度予測可能であり、ニーズもある程度事前に把握可能であるが、子どもの健康状態や保育所への適応など、子ども側の要因については事前には予測しにくい。こうした事後的に生じるニーズに対応するシステムが現在のところ見当たらない点も改善されるべきであろう。

また、子どもの病気にどう対応するかという問題もある。子どもの健康状態が良好であったいくつかのケースでは、あまり問題なく対応できていた。しかし、そうでない場合には、両親だけでは対応しきれず、祖父母に助けられているケースが多い。逆にいえば、病児保育サービスがほとんど提供されていない現状では、祖父母の育児援助が期待できず、子どもが病気がちである場合には、両親が仕事を続けていくことは非常に困難であろう。

こうした場合に利用できるサービスを、行政あるいは市場ベースで整備していく必要があるだろう。これは現状でもっとも対応が遅れている部分のひとつである。

(子どもの病気などで急な対応が必要な場合に備えて) ベビー・シッターとかも一応用意はしてた、契約とかしておいたんですけど、まあ、突然頼んだら、同じようなものですからね。3時間ぐらいかかるんで。まあ、親が来たがっていたもんですから。 <8>

このケースでは、祖父母のほうがよいと判断されたために、ベビー・シッターの利用は実際にはなかった。しかし、ベビー・シッター・サービスがより迅速に対応することができるのであれば、有効に機能する可能性がある。

さらに、子どもがさらに成長した後の育児の体制を心配する声もあった。

すごく心配してるのは、これから5年も6年も先の話なんですけど、共働きをしますと、保育園は6時半までいれるけど、小学校はそれより早く終わっている。それで、近所に学童保育がない。どこか遠くまで行かないといけない <2>

乳幼児の保育の支援体制が比較的充実しているのに対して、学齢期以降どのようにして子どもを育てていけばいいのかということについては、すでに不安があるようである。

調査対象者は、育児休業中には「復帰時に保育所に子供を預けることができるか」について大きな不安を持っていた(仙田, 2003)。結果的には、復帰時期の調整をしなくてはならなかったケースがあったとはいえ、この点については問題はなかった。しかし、それで仕事と子育ての両立についての不安が解消されたわけではない。今回のインタビューでは、子どもを幼稚園に入れるかどうか、あるいは小学校をどうするか、ということについて、

すでに考え始めているケースが多くみられた。

VI. おわりに

V (施策へのニーズ) で見たように、夫婦が共働きをしながら子どもを育てていくには、現状では、子どもの保育の確保について、子どもの年齢に応じて絶えず不確実性があり、親は子どもにとって最適な環境を整えるにはどうすればよいのかと、その不確実性に対して少なからず不安を感じている。また、すでに家事をぎりぎりまで合理化していたり、緊急時に対処するための緩衝となる時間を持たなかったりする生活パターンの場合には、少しの予定変更や、子どもの病気などの突発的事態に常に不安を抱えることになる。こうした不安が追加出生をためらわせている可能性がある。このような不安を持たずに仕事と子育ての両立を可能にするための施策について、改めてニーズを探ることからはじめる必要がある。これが今回のインタビュー調査から得られたもっとも重要な政策的提言である。

また、今回のインタビューは出産・育児期に仕事をつづけている夫婦だけを対象としておこなわれたものであったが、現実には、仕事と子育てを両立できずに、就業継続を断念しているケースも多い。一度離職した場合、希望する仕事が見つからない、仕事が見つかったのに保育所が見つからないために就業をあきらめざるを得ない、片働きの経済的不安から追加出生を見合わせている、などの問題が生じていると考えられる。これらの人々についての研究も今後、おこなわれるべきであろう。

引用文献

- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994) "Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities," *Family Relations*, 43(2), 144-150.
- Hill R., 1986, "Life cycle stages for types of single parent families," *Family Relations*, 35, 19-29.
- Schinitzger M. H. and Bird, G. W. 1990, "Coping among dual-career men and women across the family life cycle," *Family Relations*, 39, 199-205.
- Trost J. 1974, "This family life cycle." *International Journal of Sociology of the Family*, 4, 37-47.
- 内田哲郎, 2001, 「父親の育児?」『季刊家計経済研究』, 50, 32-38.
- 大野祥子, 田矢幸江, 柏木恵子, 2003, 「男性の家事分担を促進する要因」『発達研究』, 2003, 17, 53-67.
- 加藤容子 (2002) 「共働き女性のワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処」『経営行動科学』 16(2), 75-87.
- 厚生労働省, 2003a, 『「平成 14 年度女性雇用管理基本調査」結果概要(2003/7/17 報道発表資料)』 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/07/h0717-1.html>), 2003/11/27 検索.
- 厚生労働省, 2003b, 『平成 15 年就労条件総合調査の概況(2003/11/12 報道発表資料)』 (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/03/index.html>), 2003/11/27 検索.