乳幼児の父親におけるパンデミックによる 働き方の変化と家庭と仕事への影響¹

平井 美佳² 横浜市立大学 渡邊 寛 昭和女子大学

The impact of COVID-19 on the family and working life of fathers with young children

Mika Hirai (Yokohama City University) and Yutaka Watanabe (Showa Women's University)

This study examined the impact of COVID-19 on the working style of fathers raising young children and its influence on their family and working life. Fathers with full-time jobs ($N = 606$) participated in this study in August 2020. The results indicated the following conclusions. (a) Only fathers in certain conditions (desk work, college graduate, high income, etc.) increased the number of days working from home. (b) The fathers who worked from home because of COVID-19 reported “doing family” (active, responsive, and generative involvement in the family) more than others. (c) The fathers who worked from home and had working spouses negotiated more with their spouses and work colleagues. (d) Changes in working style increased “doing family,” and improved satisfaction with family and work, and the satisfaction with their lives. Actualizing fathers’ life careers through the societal change of work environments was discussed.

Key words: COVID-19, fathers, young children, family and working life, negotiations between self and others.

The Japanese Journal of Psychology

2021, Vol. 92, No. 5, pp. 417-427

J-STAGE Advanced published date: August 30, 2021, <https://doi.org/10.4992/jjpsy.92.20061>

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は世界中で猛威を振るい、現在（2021年3月時点）も収束の兆しが見えていない。日本政府は感染が拡がり出した2020年4月7日から5月25日の約2ヵ月間、1回目の「緊急事態宣言」を発令し、不要不急の外出を自粛するよう国民に要請した。学校は休校、幼稚園は休園となり、保育所も親が医療従事者等の保育が必要な家庭を除いて登園を自粛するように促された。「ステイホーム」という標語のもと、多くの人々が働き方の変更を余儀なくされ、特に、小さな子どもがいる家庭では子どもの面倒を誰が見るのかという問題が浮上した。パンデミックという歴史的事態とそれに対する政

治的決断にあらゆる個人や家族、そして社会システムが大きな影響を受けている。本研究では、乳幼児を子育て中の父親における影響について、この歴史的パンデミックの流行開始から約半年後の2020年8月に行った調査の結果を報告する。

日本の父親における家庭関与の低さ COVID-19によるパンデミック以前（以下、コロナ前とする）より、日本の父親の家事育児への関与が低いことが問題として指摘されてきた。内閣府（2020a）のまとめによると、男性における1日あたりの家事・育児・介護時間の平均は2016年のデータでは全年齢で女性の約2割（女性208分、男性44分）に過ぎず、1996年の24分から増加しているものの極めて低水準である。6歳未満の子を持つ夫婦の夫に限った場合でも、2006年の60分弱から2016年では80分前後に微増しているのみで、共働き世帯と専業主婦世帯とも妻の2割程度でしかない。一方の仕事等時間も妻の就業状況にかかわらず約9時間と長く、2006、2011、2016年の3時点でほぼ変化がない。この日本の父親の家事育児時間は他の先進国（アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン、ノルウェー）と比較しても極めて短時間に留まっ

Correspondence concerning this article should be sent to: Mika Hirai, School of International Liberal Arts, Yokohama City University, Seto, Kanazawa-ku, Yokohama 236-0027 Japan. (E-mail: m_hirai@yokohama-cu.ac.jp)

¹ 本研究は、科学研究費「子育て期の男性における自己と他者の調整」（基盤研究（C）課題番号：19K03234、研究代表者：平井 美佳）の助成を受けて行われた。

² 山田 剛史先生（横浜市立大学）にご助言頂きましたことを記して感謝いたします。

ている（内閣府，2018）。

近年、政府は企業に対して従業員がより子育てしやすい環境を整備するように求めているが、その成果は未だ十分に見えていない。たとえば、男性の育児休業取得率は上昇してはいるものの依然として低水準（2018 年は民間企業 6.16 %，国家公務員 12.4 %，地方公務員 5.6 %）で、取得期間も「5 日未満」が減少し「5 日から 2 週間」が増加したのみで、女性の約 1 年と比べると極めて短い（内閣府，2020a）。また、日本労働組合（2020）が 2020 年 10 月に未就学児を持つ全国の 20—59 歳の働く人 1,000 人（男女各 500 人）に、仕事と育児のバランスの理想と現在の状況とをたずねたところ、男性では「仕事と育児の両立」を理想とする割合は 65.8 % であるのに対して現在の状況は 39.8 %，「仕事を優先」は理想が 19.4 % に対して現在の状況は 46.2 % と、理想と現実の乖離が大きい。

性別によらずに誰もが働きながら子育てもしやすい社会の実現が目指されるが、実現への道のりは未だ険しい。こうした状況の中、2020 年 4—5 月の緊急事態宣言時には、人々は突然に外出の自粛や在宅勤務を求められ、それまで仕事中心の生活を送っていたであろう男性らの一部は、半ば強制的に家庭に滞在することになったと考えられる。職業や世帯構成によって状況は異なるであろうが、小さな子どもを持つ父親の場合にはどのような働き方の変更が生じ、それによりどのように家庭や仕事への関わり方が変化したのだろうか。

家庭と仕事へのコロナ禍の影響 コロナ禍による自粛期間の家庭・家族への影響については、既にいくつかの調査結果が公表または報道されている。まず、いくつかの調査が、ステイホームになったことで子どもを育てる多くの親が困難に陥ったことを明らかにした。たとえば、全国認定こども園協会（2020）が 5—6 月に行った未就学児の子どもを持つ保護者 6,108 人（うち母親の回答が 92.4 %）に行った調査では、「緊急事態宣言の発令や外出自粛などにより、子育てや生活で困ったことがありましたか？」という質問に 75.1 % の保護者が「ある」と回答し、その内容としては「子どもとの過ごし方に悩む」が 70.1 % で最も多く、「親の心身の疲弊」が 53.0 %，「在宅で仕事に集中できない」が 15.7 %，さらに「減収や失職となり、生活や育児の費用が心配」が 20.0 % と、深刻な状況であることを示す回答もあった。

家事育児負担における男女の格差を示唆する調査もある。落合らが 4 月に SNS を通じて行った調査では、男女 340 人から回答があり、家事育児に困ったとの回答は子どものいる女性で 36 %，子どものいる男性で 15 %，休校や休園中の子がいる女性では 44 %，男性では 15 % 以下であった（朝日新聞，2020；落合・鈴木，2020）。また、パーソル総合研究所（2020）が 2 万人以上に実施したテレワークに関する調査では、子ども

がいるテレワーク実施者（4 月 $N=126$ ，5 月 $N=166$ ）において、テレワーク業務時の「困りごと」として「働きながら子どもの世話をしなければならない」と回答した者が 4 月では 31.9 %，5 月には 42.1 % と増加し、特に未就学時を抱える者（5 月では未就学児 64.4 %，小学生 57.1 %，中学生以上 27.1 %）と女性（5 月では女性 56.3 %，男性 33.3 %）で割合が高かった。他にも、明治安田生命（2020a）が 6 月に 0—6 歳の子がいる既婚男女 1,100 人に行った調査では、夫の 45.5 % が子育ての時間が増え、子育てについて「積極的に子どもの面倒をみるようになった」（20.9 %），「子どもの話をよく聞くようになった」（18.7 %），「子どもとの絆が深まった」（18.5 %）とする一方で、妻の約 4 割が子育てや夫への対応でストレスが増加したこと、また、テレワーク実施者のうち約 9 割が今後もテレワークを望む一方、テレワークをした夫をもつ専業主婦の 25 % は夫のテレワークを望まないと回答した。これらの調査結果からは、コロナ禍における家事育児負担にも旧来の性別役割が反映され、女性への負担がより大きかったことが示唆される。

一方、ステイホームになったことで男性が家事育児に参加する程度が増え、家族との関係がより親密になったという報告もある。内閣府（2020b）が 5—6 月に 15 歳以上の約 1 万人に行った調査では、「感染症拡大前に比べて、家族の重要性をより意識するようになった」と回答した者は 49.9 %（「変わらない」は 35.9 %）であった。子育て世帯（2,168 名）に絞った分析では、「家事・育児への向き合い方が変化した」と回答した人は男性全体で 55.9 %（女性では 65.7 %），末子が小学生以下の家庭では 6 割以上（中高生では約 3 割）であった。影響は女性の方で大きいものの、末子が未就園児の場合は男女でほとんど差がなかった。また、「テレワークの利用など夫の働き方が変化した」と妻が答えた者のうち家事育児における夫の役割が増加したと答えた妻は 31.7 % で、これらの人々は妻も夫も生活満足度の低下幅が小さい傾向が認められた。さらに、明治安田生命が 2020 年 10 月に 20—50 代の既婚男女 1,080 名に行った夫婦関係の変化についての調査では、19.6 % が「仲が良くなった」と回答し（「変わらない」74.3 %，「悪くなった」6.1 %），その理由として最も多く選択されたのは「コミュニケーションや会話の機会が増えたため」（62.5 %）であった（明治安田生命，2020b）。

以上のことから、コロナ禍による働き方の変化により、従来の性別役割が改めて浮き彫りになる一方で、一部の男性では家庭関与が増加し、そのことによるポジティブな影響が生じたケースもあったといえる。

父親としての発達と家庭と仕事のバランス 発達心理学や家族心理学における父親研究は、父親が家庭に積極的に関わることで親としての意識が発達し、人間

的に成長することや、翻って、それが妻や子どもの well-being に良い影響を与えることを明らかにしてきた（たとえば、柏木・若松, 1994; 加藤・神谷・黒澤, 2015; 森下, 2006; 小野寺・青木・小山, 1998）。ただし、親としての変化では母親である女性との差異が目立つ。背景には、定年までフルタイムで長時間働き続け、残業もいとわない、いわゆる男性的な働き方が求められ続けてきた社会構造と、人々に共有されてきた性別役割観があると考えられる。

働き方との関連では、多くの父親が仕事と家庭のバランスを維持するために労働時間を含めたさまざまな調整が必要なこと、また、そこには父親自身が持つ性別役割観を含む価値観が関係することが示唆されてきた（たとえば、福丸・無藤・飯長, 1999）。仕事家庭葛藤の研究では、仕事生活領域から家庭生活領域とその逆方向の葛藤と調整方略が扱われ、両者のスピルオーバー、補償、対立などが論じられてきた（たとえば、Greenhaus & Beutell, 1985; 加藤, 2010; 小堀, 2010）。また、大野（2016）は、27 名の子育て中の男性を対象とした面接の質的分析から、家族のために仕事の調整する「仕事優先群」と家族のために仕事を調整する「仕事相対化群」とを見出し、両群の父親は仕事のやりがいや楽しさは同様に感じているものの、後者の父親では自らの選択として家庭への関与を積極的に選択していることや、2 群の性別役割観が異なることを示した。さらに、過去に「仕事優先群」だったが「仕事相対化群」に変化したと考えられる 5 名における過去の経験についての語りから、仕事相対化への転換の鍵として、「家族する（doing family）」という概念について検討した。大野による「家族する」とは、「家庭への主体的・応答的・生成的な関与」と定義される。

確かに仕事と家庭の両者は時に対立や葛藤し、そのバランスを取る必要がある。しかし、家庭と仕事はいつも葛藤するとは限らない。人々は日々の状況に応じて仕事と家庭のそれぞれにおいて他者に頼り、説明や交渉をし、時には自分の主張を通し、また逆に、譲歩するといった自己と他者との調整（平井, 2006）を行うと考えられる。コロナ禍がもたらした生活の変化は、男性らの家庭や仕事における自己と他者との調整、また、家族や仕事への関わり方にどのような影響をもたらしたのだろうか。

本研究の目的 そこで、本研究では、この COVID-19 によるパンデミックという歴史的な機を捉え、子育て期の男性の働き方の変化が家庭と仕事への関わりに与える影響について検討することを目的とした。さまざまな要因が複雑に絡むと予測されることから、配偶者と乳幼児期の子どもと暮らす正規雇用で働く 25—49 歳の父親に焦点を絞って、以下の 4 点について検討を行う。

1. コロナ前の平常時、2020 年 4—5 月の 1 回目の緊急

事態宣言中、2020 年 8 月の調査時の 3 時点における在宅勤務日数の変化を確認する。また、3 時点の平日の子育ての主な担い手についても検討する。

2. 家族と仕事への関わり方について、コロナ前と調査時点との 2 時点の比較を行う。

3. コロナ禍によって必要となった家庭および仕事における調整について項目を作成して検討する。2 つの調整のパターンから個人を分類し、家族や仕事への関わり方、および家族や仕事、生活・人生満足度の差異について検討する。

4. 最後に、家族や仕事への関わり方の変化が満足度に与える影響について検討を行う。

方 法

調査協力者

調査会社を利用したウェブ調査を 2020 年 8 月下旬に実施した³。属性の要因をある程度統制するために事前にスクリーニング調査を行い、従業員 101 名以上の組織に勤める正社員の会社員または公務員の男性で、年齢は 25—49 歳、配偶者（妻）と長子が未就学児の子どもと同居しているという条件で協力者を募集した。618 名からデータを収集したが、このうち不適切な回答をしている者（子どもの年齢の回答等に齟齬がある者）を除き、最終的に 606 名の乳幼児の父親を分析対象とした。

以下、本研究の調査協力者とその家族の特徴について記述する。平均年齢は 36.38 歳 ($SD = 5.23$) で、6 割以上が 30 代であった。86.3 % が会社員（公務員 13.7%）で、従業員の規模は 1,001 人以上が 54.1 %、勤続年数の平均は 10.75 年 ($SD = 6.91$) であった。業種は製造業が 32.0% と最も多数を占め、次いで協同組合・教育関連・公務員が 13.9% いたが、他はいずれも 10% 以下であった。職種は企画職と事務職を合わせて 26.7 %、営業職 18.2 %、技術職、研究・開発職、専門職を合わせて 35.0 %、その他は 33.0 % であった。仕事環境は「屋内でのデスクワーク中心」が 54.0 %、また、「役職なし」が 49.7 %、そして、学歴は「大卒以上」が 73.3 % であった。妻の年齢は平均 34.89 歳 ($SD = 4.97$)、結婚期間の平均は 5.83 年 ($SD = 2.80$)、妻が会社員または公務員（非正規を含む）が 36.1 %、パート・アルバイトが 17.5 %、専業主婦が 40.9 % であった。子どもの人数は平均 1.42 人 ($SD = 0.55$) で、1 人が 61.1%、2 人が 36.1%、3 人が 2.8%、子どもの平均年齢は第 1 子 2.90 歳 ($SD = 1.82$)、第 2 子 1.55 歳 ($SD = 1.37$)、第 3 子 0.41 歳 ($SD = 0.84$) で

³ 本研究で利用した調査会社は努力の最小限化（satisfice）（三浦・小林, 2018）に対する対処を定期的に行っていることを確認しており、本調査においてもスクリーニング設問が 6 問あったため検出項目は設ける必要はないと判断した。

あった。居住地について宮崎・佐伯・矢田・池上 (2018) を参考に 4 項目で尋ねたところ、大都市 (東京 23 区、大阪市、札幌市、川崎市、横浜市、名古屋市、京都市、神戸市、北九州市、福岡市) 30.7%、ほぼ市街地 (大都市には該当しないが比較的大きい街や町) 43.4%、少し市街地 (市街地化が進んでいるが、まだ農村・漁村が残っている地帯) 24.6%、村落 (農村、山村、漁村、半農半漁村) 1.3% であった。

調査内容

3 時点の生活の変化 在宅勤務日数と育児分担について把握するために、コロナ前 (平常時)、緊急事態宣言中 (2020 年 4 月 7 日—5 月 25 日)、緊急事態宣言が解除された数ヵ月後の調査時点 (2020 年 8 月) に分け (以下、順に、コロナ前、宣言中、調査時とする)、1 週間の平均的な在宅勤務日数を尋ねた。半日の場合は 0.5 日として回答するよう指示した。また、平日の主な子どもの世話を誰がしていたかについて、各時期について「1. あなた」、「2. 配偶者 (妻)」、「3. 保育園」、「4. 幼稚園」、「5. あなた／配偶者 (妻) の親 (子どもの祖父母)」、「6. その他」の選択肢から複数回答を求めた。

「家族する」の変化 家族への関わり方を測定するために、上述の大野 (2016) による「家族する」概念に基づく尺度を用いた。本研究では大野が作成した 8 項目のうち、事前の予備調査で分布が異質であった逆転項目 (「家の中で何がどこにしまわれているか、よく知らない」) を除いた 7 項目 (例: 「家族が自分はどうしてほしいかを考えて行動する」、「家族の好みを把握している」) を使用した。コロナ前と調査時について分け、前者については回答の選択肢を過去形 (「あてはまっていた」から「あてはまっていなかった」)、後者については現在形 (「あてはまる」から「あてはまらない」) の 5 件法で回答を求めた。本研究におけるクロンバックの α 係数はコロナ前が .83、調査時が .88 と高い内的整合性を示した。

仕事へのコミットメントの変化 仕事への関わり方を測定するために、福丸他 (1999) による「仕事観」や正木・村本 (2017) による「ワークモチベーション」の項目を参考に、「仕事においては人並み以上に努力をしている」、「仕事にやりがいを感じる」などの 8 項目を作成して使用した。「家族する」尺度と同様にコロナ前と調査時とに分け 5 件法で尋ねた。信頼性係数 α は、コロナ前が .92、調査時が .93 と高い内的整合性を示した。

家庭と仕事における調整 コロナ禍に必要な家庭および仕事における調整について、独自に 10 項目を作成した。なお、子どもが小さい家庭に絞っているため子どもとの調整は扱わず、夫婦間の調整のみを扱うこととした。「新型コロナウイルス感染症

(COVID-19) の流行や緊急事態宣言 (自粛期間) 開始頃から今日に至るまでの数ヵ月間、次のような調整がどのくらい必要でしたか」と問い、6 件法 (「ほとんど必要ではなかった」から「かなり必要だった」) で回答を求めた。因子分析後に使用した項目と信頼性係数は Table 4 に示した。

家庭、仕事、および、生活・人生の満足度 家庭 (「現在の夫婦の関係」、「現在の自分と子どもとの関係」、「家族全体の雰囲気」の 3 項目)、仕事 (「現在の仕事の内容」、「現在の職場の人間関係」、「現在の就労時間」)、および、生活および人生に対する全般的な満足度 (「現在の自分の生活」、「これまでの自分の人生」) についてそれぞれ 10 点満点 (「まったく満足していない」から「とても満足している」の 11 件法) で回答を求め平均値を算出した。 α 係数 (または相関係数) は家庭、仕事、生活・人生満足度の順に .90、.83、.84 であった。

その他、調査協力者のところで説明し、また、Table 1 に示した本人および家族の属性についても尋ねた。

なお、本研究は事前に横浜市立大学の研究倫理委員会により承認され、実施された (申請番号: 八 2020-3)。

結 果

3 時点における生活の変化

1 週間の在宅勤務日数が 0 であった人は、コロナ前で 496 名 (81.8%)、宣言中 272 名 (44.9%)、調査時 372 名 (61.4%) で、コロナ前から在宅勤務があった 110 名 (18.2%) を除くと、宣言中は 54.4% が、調査時は 74.8% が在宅勤務なしと回答した。逆に、宣言時のみ在宅勤務があった人は 107 名 (17.7%)、調査時も在宅勤務が少しでも続いている人は 119 名 (19.6%) であった。そこで、3 つの時期に一貫して在宅勤務がなかった人を「在宅なし群」(264 名、43.6%)、宣言中のみ在宅勤務があった人を「宣言中在宅群」(107 名、17.7%)、調査時も在宅勤務が継続している人に調査時に在宅が増えた 6 名を加えた群を「在宅継続群」(125 名、20.6%)、そして、コロナ前から在宅勤務のあった人を「平時在宅群」(110 名、18.2%) として 4 群に分類した (以下、この 4 群の分類を在宅パターンとする)。また、この在宅パターンとは別に、単純に在宅勤務への変化の有無について把握するために、上述の在宅なし群と平時在宅群のうち 3 時点で変化のない 42 名とを合わせて「変化なし群」306 名 (50.5%)、その他を「変化あり群」300 名 (49.5%) の 2 群に分類した (以下、この 2 群の分類を在宅勤務への変化とする)。

調査協力者全体における在宅勤務日数の平均はコロナ前、宣言中、調査時の順に、本人では 0.54 ($SD = 1.41$)、1.92 ($SD = 2.12$)、1.22 ($SD = 1.84$)、有職の配偶者

Table 1
在宅パターンの4群における各属性の度数分布と χ^2 検定の結果

属性		N	在宅パターン (N=606)				χ^2 (df=3)
			在宅なし	宣言中在宅	在宅継続	平時在宅	
デスクワーク	デスクワーク中心	328	99	57	101	71	70.05**
	それ以外	278	165	50	24	39	
従業員規模	1,000 人以下	278	147	49	37	45	24.65**
	1,001 人以上	328	117	58	88	65	
役職	なし	301	153	45	45	58	19.48**
	あり	305	111	62	80	52	
妻の就業	なし	275	105	58	68	44	12.10**
	あり	331	159	49	57	66	
学歴	大卒以上	444	157	90	113	84	51.36**
	その他(高卒以下)	162	107	17	12	26	
世帯年収	600 万円未満	214	120	30	26	38	27.10**
	600 万円以上	337	118	67	84	68	
個人年収	600 万円未満	326	178	51	37	60	53.59**
	600 万円以上	227	63	45	73	46	
居住地域	大都市	186	50	38	59	39	34.50**
	それ以外	420	214	69	66	71	

注) 太字は観測度数が期待度数よりも有意に多いセルを示す

** $p < .01$

($N=331$) では 0.63 ($SD=1.60$), 1.35 ($SD=2.16$), 1.09 ($SD=1.97$) であった。3 時点個人内要因とした 1 要因分散分析による主効果はいずれも有意で (本人: $F(2,605)=193.30, p=.001, \eta_p^2=.242$, 妻: $F(2,605)=34.56, p=.001, \eta_p^2=.096$), Bonferroni 法による多重比較の結果, 両者ともすべての組み合わせが有意であった ($ps=.001$)。よって, 全体としては夫婦とも宣言中に在宅勤務が増え, 緊急事態宣言後の調査時は宣言中よりも減少するものの, コロナ前ほどには戻っていなかった。

在宅パターンの分布にどのような属性による差異があるかを検討した。各要因を 2 群に分けて在宅パターンの 4 群との χ^2 検定を行い, 残差分析により有意に高い度数を Table 1 に太字で示した。以下, 期待度数よりも有意に度数の多かった部分について記す。まず, 在宅継続群と平時在宅群に「デスクワーク中心」が多く, 在宅なし群は「デスクワーク以外」の人が多かった。次に, 従業員規模が「1,000 人以下」は在宅なし群が多く, 「1,001 人以上」は在宅継続群が多かった。続いて, 「役職なし」は在宅なし群に多く, 「役職あり」は在宅継続群が多かった。パート・アルバイトを含め妻の「就業あり」は在宅なし群に多く「就業なし」は宣言中在宅群や在宅継続群が多かった。学歴が「大卒以上」は宣言中在宅群と在宅継続群に多く, 「その他(高卒以下)」は在宅なし群が多かった。世帯および個人

Table 2
3 時点の平日の子どもの世話の主な担い手 (複数回答) として選択された頻度 (%)

	コロナ前 (平常時)	緊急事態 宣言中	調査時 (2020 年 8 月)
本人 (父親)	228 (37.6)	326 (53.8)	277 (45.7)
配偶者 (母親)	517 (85.3)	562 (92.7)	515 (85.0)
保育園	196 (32.3)	109 (18.0)	200 (33.0)
幼稚園	107 (17.7)	40 (6.6)	117 (19.3)
祖父母	52 (8.6)	52 (8.6)	46 (7.6)

の年収とともに「600 万円未満」は在宅なし群で多く, 「600 万円以上」は在宅継続群が多かった。居住地域については, 「大都市」は在宅継続群が多く「それ以外」は在宅なし群が多かった。なお, 子どもの人数 (「1 人」と「2 人以上」) や本人の年齢 (35 歳および 40 歳で分けて検討) には有意差はなかった。また, 詳細は省略するが, 在宅なし群に多かった業種は医療業と運送・輸送業, 職種は専門職 (弁護士・医師など) と技能・生産職 (調理師・運転手等), 宣言中在宅群に多かった業種は旅行業と公務員, 職種は営業職, 在宅継続群に多かった業種は製造業, 保険業, IT 系, 職種は企画職と研究・開発職であった。

平日の子どもの世話を主にしていた人が誰かについて各選択肢の度数と割合を Table 2 に示した。なお, 「そ

Table 3
コロナ前（平常時）と調査時（2020 年 8 月）における「家族する」および
仕事コミットメントの平均値（標準偏差）

	在宅勤務への変化	N	コロナ前（平常時）	調査時（2020 年 8 月）
「家族する」	あり	306	3.45 (0.71)	3.62 (0.76)
	なし	300	3.43 (0.66)	3.48 (0.75)
	全体	606	3.44 (0.68)	3.55 (0.76)
仕事 コミットメント	あり	306	3.21 (0.88)	3.16 (0.91)
	なし	300	2.98 (0.91)	2.92 (0.97)
	全体	606	3.09 (0.90)	3.04 (0.95)

の他」は 1 人も選択しなかった。Table 2 を見ると、宣言中に本人（父親）の割合が増え、調査時には減少しているもののコロナ前よりも多いことがわかる。また、在宅パターンによる差異について χ^2 検定により検討したところ、宣言中は自分を選択した人が在宅なし群（99 名 37.5 %）で少なく、他の 3 群（宣言中在宅 107 名 70.1 %、在宅継続 125 名 65.6 %、平時在宅 70 名 63.6 %）で多く（ $\chi^2(3) = 50.93, p = .001$ ）、また、保育園・幼稚園は在宅なし群（61 名 23.1 %）で多く、在宅継続群（13 名 10.4 %）で少なかった（ $\chi^2(3) = 10.27, p = .016$ ）。調査時は在宅なし群（98 名 37.1 %）で本人が少なく、在宅継続群（73 名 58.4 %）と平時在宅群（60 名 54.5 %）で多かった（ $\chi^2(3) = 19.74, p = .001$ ）。

「家族する」と仕事コミットメントの変化

コロナ前と調査時の「家族する」および仕事コミットメントの平均値について、まず、事前に妻の就業による t 検定により検討した結果、有意差はなかったことからまとめて分析することとした。在宅勤務への変化の 2 群別および全調査協力者における 2 時点の 1 項目あたりの平均を Table 3 に示した。それぞれの尺度ごとに時期(2)×変化(2)の 2 要因分散分析を行った。まず、「家族する」については、時期の主効果（ $F(1, 604) = 35.85, p = .001, \eta_p^2 = .056$ ）と時期×変化の交互作用（ $F(1, 604) = 9.75, p = .002, \eta_p^2 = .016$ ）が有意であり、変化の主効果は有意ではなかった。単純主効果の検定の結果、調査時においてのみ変化の主効果は有意であり（ $F(1, 604) = 5.15, p = .024, \eta_p^2 = .008$ ）、在宅勤務への変化があった者の方が調査時における「家族する」の得点が高かった。また、2 つの群においてともに時期の単純主効果が有意であり（変化あり： $F(1, 604) = 41.08, p = .001, \eta_p^2 = .064$ 、変化なし： $F(1, 604) = 4.15, p = .042, \eta_p^2 = .008$ ）、いずれもコロナ前よりも調査時で得点が高くなっていった。

仕事へのコミットメントについては、時期の主効果（ $F(1, 604) = 9.35, p = .002, \eta_p^2 = .015$ ）と変化の主効果（ $F(1, 604) = 9.89, p = .002, \eta_p^2 = .016$ ）が有意であったが、交互作用は有意ではなかった。仕事へのコミット

メントは在宅勤務への変化があった群で高く、また、変化の有無にかかわらず、コロナ前よりも調査時で得点が高かった。

家庭と仕事における調整

因子分析 コロナ禍により必要となった調整の 10 項目について、最尤法プロマックス回転による因子分析を行い、固有値の減衰状況から 2 因子解が妥当であると判断した。因子負荷量が 2 因子で同程度に低かった 1 項目（「自分の都合で、配偶者（妻）に家事育児を頼む」）を除き、再度因子分析を行った結果を Table 4 に示した。第 1 因子を「仕事調整」、第 2 因子を「家庭調整」と命名した。いずれも高い信頼性が確認された（Table 4）。

妻の就業と在宅勤務への変化による平均値の差異
妻の就業の有無による差異について検討したところ、家庭調整（妻就業あり $M = 3.54, SD = 0.93$ 、妻就業なし $M = 3.13, SD = 1.01, t(604) = 5.24, p = .001, r = .21$ ）および仕事調整（妻就業あり $M = 3.23, SD = 0.94$ 、妻就業なし $M = 3.01, SD = 0.99, t(604) = 2.73, p = .007, r = .11$ ）の両者とも妻が就業している人の方が、得点が高かった。

また、在宅勤務への変化の有無でみると、家庭調整（変化あり $M = 3.44, SD = 0.97$ 、変化なし $M = 3.26, SD = 1.00, t(604) = 2.31, p = .021, r = .09$ ）、および、仕事調整（変化あり $M = 3.44, SD = 0.97$ 、変化なし $M = 3.26, SD = 1.00, t(604) = 3.76, p = .001, r = .15$ ）の両者ともに変化のあった人の方が、得点が高かった。すなわち、妻が働いている人、および、在宅勤務の増えた人でより多くの調整を行っていることが示された。

クラスタによる平均値の差異 2 つの尺度得点を用いて Ward 法ユークリッド距離によるクラスタ分析を行ったところ、デンドログラムと解釈可能性から 3 群に分類するのが妥当であると判断した。クラスタ 1 を「両調整高群」（256 名）、クラスタ 2 を「仕事調整高群」（155 名）、そして、クラスタ 3 を「両調整低群」（195 名）と命名した。3 群の平均値を Table 5 の上段に示した。平均値の差を確認するために、2 種類の調整（2）×ク

Table 4
家庭と仕事の調整についての因子分析と各項目と尺度得点の平均値（標準偏差）

	因子負荷量		M	(SD)
	因子 1	因子 2		
第 1 因子：仕事調整 ($\alpha = .822$)	尺度全体		3.13	(0.96)
職場でお互いの事情について説明し合う	.798	-.034	3.20	(1.22)
職場でお互いの役割分担について話し合う	.711	.034	3.22	(1.27)
職場でお互いのスケジュールを調整する	.681	.045	3.40	(1.31)
自分の都合で、仕事を他者（上司や同僚など）に頼む	.632	.063	2.80	(1.20)
他者（上司や同僚など）の都合で、自分が仕事を引き受ける	.550	.038	3.03	(1.30)
第 2 因子：家庭調整 ($\alpha = .806$)	尺度全体		3.35	(0.99)
夫婦でお互いの役割分担について話し合う	-.038	.805	3.25	(1.23)
夫婦でお互いの事情について説明し合う	.047	.699	3.48	(1.22)
夫婦でお互いのスケジュールを調整する	.093	.677	3.45	(1.25)
配偶者（妻）の都合で、自分が家事育児を引き受ける	.025	.589	3.23	(1.26)
因子間相関			.694	

Table 5
調整のクラスタ 3 群における各尺度の平均値（標準偏差）

		両調整高群 (N = 256)		仕事調整高群 (N = 155)		両調整低群 (N = 195)	
家庭調整		4.22	(0.45)	3.12	(0.35)	2.40	(0.85)
仕事調整		3.69	(0.66)	3.53	(0.50)	2.08	(0.68)
「家族する」	コロナ前	3.56	(0.63)	3.36	(0.64)	3.33	(0.76)
	調査時	3.72	(0.68)	3.47	(0.67)	3.40	(0.86)
仕事コミットメント	コロナ前	3.26	(0.88)	3.11	(0.77)	2.86	(0.98)
	調査時	3.19	(0.93)	3.10	(0.80)	2.80	(1.05)
家庭満足度		8.03	(1.88)	7.53	(1.87)	7.67	(2.28)
仕事満足度		6.62	(2.19)	6.57	(1.75)	6.16	(2.41)
生活・人生満足度		7.09	(1.99)	6.69	(1.80)	6.35	(2.27)

ラスト (3) の 2 要因分散分析を行ったところ、調整 ($F(1, 603) = 20.17, p = .001, \eta_p^2 = .032$) と クラスタ ($F(2, 603) = 70.41, p = .001, \eta_p^2 = .710$) の主効果、および、両者の交互作用 ($F(2, 603) = 783.92, p = .001, \eta_p^2 = .189$) がすべて有意であった。また、その後の単純主効果と Scheffe 法による多重比較の結果はすべて 1 % 水準で有意であった。

調整の 3 つのクラスタによる「家族する」と仕事コミットメントの平均値を Table 5 の中段に示した。クラスタ (3) × 時期 (2) の 2 要因の分散分析を行ったところ、「家族する」については時期 ($F(1, 603) = 30.61, p = .001, \eta_p^2 = .048$) と クラスタ ($F(2, 603) = 11.25, p = .001, \eta_p^2 = .036$) の主効果が有意であり、交互作用は有意ではなかった。クラスタについての Bonferroni 法による多重比較の結果、仕事調整高群と両調整低群の組み合わせ以外は有意であり

($ps < .01$)、両調整高群で有意に高かった。一方、仕事コミットメントについても同様に時期 ($F(1, 603) = 7.49, p = .006, \eta_p^2 = .012$) と クラスタ ($F(2, 603) = 10.98, p = .001, \eta_p^2 = .035$) の主効果が有意であり、交互作用は有意ではなかった。クラスタの多重比較の結果、両調整高群と仕事調整高群の組み合わせ以外の差が有意であり ($ps < .05$)、両調整低群で有意に得点が低かった。すなわち、「家族する」も仕事コミットメントも両調整高群で得点が高く、仕事コミットメントについては両調整高群と仕事調整高群との間に差異はなかった。

さらに、クラスタによる家庭、仕事、生活・人生満足度の平均値を Table 5 の下段に示した。3 群の差異について分散分析を行ったところ、主効果は家庭満足度 ($F(2, 603) = 3.49, p = .031, \eta_p^2 = .011$) および生活・人生満足度 ($F(2, 603) = 7.34, p = .001, \eta_p^2 = .024$) にお

いては有意であったが、仕事満足度については有意な傾向のみ認められた ($F(2, 603) = 2.73, p = .066, \eta_p^2 = .009$)。多重比較の結果、家庭満足度については両調整高群と仕事調整高群との間 ($p = .051$)、仕事満足度については両調整高群と両調整低群との間 ($p = .085$) に有意な差の傾向が、生活・人生満足度については両調整高群と両調整低群との間に有意な差が認められ ($p = .001$)、全体的に両調整高群で満足度が最も高かった。

補足的に、上記すべての尺度得点 (2 時点の「家族する」と仕事コミットメント、2 つの調整、3 つの満足度) がコロナ禍と関わりのない調査協力者の属性と関連している可能性について確かめるために、各尺度得点を目的変数、年齢、学歴 (大卒以上 = 1, それ以外 = 0)、役職 (あり = 1, なし = 0)、個人年収と世帯年収 (各 9 段階) を説明変数とした重回帰分析 (強制投入法) を行った。その結果、 R^2 が 5 % 水準で有意であったのは、仕事調整 ($R^2 = .03, p = .007$) と生活・人生満足度 ($R^2 = .05, p = .001$) においてのみであり、コロナ前の仕事コミットメントの得点については有意な傾向のみ見出された ($R^2 = .02, p = .060$)。標準化偏回帰係数は、仕事調整では役職 ($\beta = .16, p = .001$)、コロナ前の仕事コミットメントでは個人年収 ($\beta = .14, p = .043$) のみが 5 % 水準で有意であり、生活・人生満足度においては世帯年収 ($\beta = .12, p = .069$) のみ有意な傾向が見出された。説明率は極めて低く、属性との関連は限定的であったといえる。

共分散構造分析 (SEM) による検討

在宅勤務への変化が家族や仕事への関わり方や満足度に影響を及ぼすというモデルを立て、共分散構造分析により検討した。まず、「家族する」および仕事へのコミットメントについて、調査時からコロナ前の得

点を引いた差得点を用い、在宅勤務が、「家族する」および仕事へのコミットメントの変化に影響し、次に、「家族する」の差得点が家庭満足度のみならず仕事満足度にも、また、仕事コミットメントの差得点が仕事満足度のみならず家庭満足度にも影響を与えるというパスを仮定した。さらに、満足度については家庭と仕事の 2 つの満足度の間に共分散を仮定し、この 2 つの満足度が全体としての生活・人生満足度を高めると仮定して Figure 1 のモデルを構成した⁴。そして、調整の 3 クラスタによる多母集団同時分析を行った。クラスタ間で等値制約を課さないモデル 1、パス係数に等値制約を課すモデル 2、パス係数と共分散に等値制約を課すモデル 3、パス係数と共分散と残差に等値制約を課すモデル 4 を比較した結果、モデル 3 の AIC が最も小さかったため、モデル 3 を採用した ($\chi^2(36) = 56.09, p = .018, GFI = .972, AGFI = .951, CFI = .968, RMSEA = .030, AIC = 110.09$)。すなわち、モデルのパス係数と共分散は、調整のクラスタによる差異がないことが示唆された。モデル 3 におけるパス係数と共分散を Figure 1 に示した。在宅勤務への変化は「家族する」の変化にのみ正のパスを示し、その変化を媒介して家庭満足度と仕事満足度を高めることが示唆された。一方、在宅勤務への変化は仕事コミットメントの変化に影響しなかったが、仕事へのコミットメントの増加は仕事満足度に影響を与え、さらに、家庭と仕事の 2 つの満足度からはともに生活・人生満足度に正のパスが見られた。なお、パラメータの対比較によって 2 つの満足度の影響を比較すると、家庭満足度の方が仕事満足度よりも生活・人生満足度に及ぼす影響が

⁴ なお、家庭調整および仕事調整と「家族する」および仕事コミットメントの差得点の相関を検討したところ、有意な相関が見られたのは「家族する」の差得点と家庭調整 ($r = .13, p = .001$) のみであり、相関係数も極めて低かった。

Figure 1. SEM モデル。

注) 「家族の変化」は「家族する」の 2 時点の差得点、「仕事の変化」は仕事へのコミットメントの 2 時点の差得点を表す。数値は順に両調整高群／仕事調整高群／両調整低群の標準化係数 (等値制約を課したため非標準化係数は各群で同値であるが、わかりやすさのために 3 群の標準化係数を記載した)。

** $p < .01$, * $p < .05$

1%水準で有意に大きかった。

考 察

本研究は、配偶者と乳幼児の子どもと暮らす20—40代の正規雇用で働く父親を対象として、2020年8月にWeb調査を行い、COVID-19によるパンデミックに伴う在宅勤務とその働き方の変化が家庭や仕事の調整をどの程度必要とし、また、家族や仕事への関わり方がどのように変化するか、さらに、これらの変化が満足度に影響を与えるかについてモデルを立て検討した。その結果、本研究の目的に対応して、次の4点が明らかになった。

第1に、コロナ禍による在宅勤務の状況については、コロナ以前より在宅勤務があった人が約18%いたものの、緊急事態宣言時においても在宅勤務があった人は半数に満たず、在宅勤務が調査時（2020年8月）においても続いている人は、デスクワーク中心の、大企業に働く、役職がある、妻が専業主婦で、大卒の、年収の高い、大都市に住む男性に多かった。テレワークの実施率は業種、雇用形態、地域などによって異なることが既に示されている（内閣府、2020b; パーソル研究所、2020）が、本研究の協力者らにおいて在宅勤務となったのは一部の限られた男性たちであったといえる。このうち、在宅勤務となった人は子への関与が増えたことが示唆され、特に調査実施時の8月に在宅が継続している男性において主な子育ての担い手として自分自身を挙げる人が多かった。

第2に、コロナ前から調査時にかけて「家族する」および仕事へのコミットメントの程度に変化があったかを検討したところ、全体的にコロナ前よりも「家族する」程度が高くなっていたが、とりわけ在宅勤務が増えた人で「家族する」程度が高くなったことが明らかとなり、働き方の変化は男性の家庭関与にとって重要な要因であることが示唆された。仕事へのコミットメントは全体的には若干低下していたが、時期に関わらず、在宅勤務への変化があった人の方が仕事へのコミットメントは高かった。なお、在宅勤務となったのは上述のとおり一部の男性であり、また、個人年収が高い人でコロナ前の仕事へのコミットメントが高い傾向があることが認められたことを念頭に置くべきであるが、在宅勤務の増加は仕事へのコミットメントを低下させることはなかったといえる。

第3に、パンデミックによって夫婦間および仕事上の相手との調整がどの程度必要になったかについて検討すると、いずれの調整も妻が働いている人、また、働き方に变化のあった人の方がより多くの調整が必要であった。すなわち、人々は日々状況に応じて重要な他者と調整をしているが（平井、2006）、妻が専業主婦である場合や、自身の働き方に変化がない場合には、調整が必要になる程度は低かったといえる。また、家

庭と仕事の両方における調整をしている男性ほど「家族する」および仕事コミットメントの程度が高く、さらに、家庭と仕事、そして生活・人生への満足感が高いことも明らかになった。上述のとおり、在宅勤務となっていたのは一部の人であることを鑑みると、一部の恵まれた条件の人が調整することが可能で、もとの満足度も高いという可能性も考えられた。そこで、調整や満足度に対する学歴、役職、年収の影響を検討したところ、それらの影響は極めて小さかった。よって、調整が満足度と関連することが示唆されたといえる。ただし、満足度が比較的高い人が積極的に調整した可能性は残り、調整と満足度の因果関係までは本研究からは明らかにならない。よって、今後の課題として検証する必要があるだろう。

第4に、SEMを用いて検討した結果から、パンデミックによる在宅勤務への変化は「家族する」の変化に影響を与え、「家族する」程度が増えるほど家庭満足度が高まり、また、仕事満足度も高まるというスピルオーバーともとれる影響が示唆された。一方、コロナ禍による在宅勤務への変化は仕事へのコミットメントの変化に影響していなかったものの、仕事へのコミットメントの増加が仕事満足度を高めていた。そして、調整のパターン（3群）による多母集団同時分析の結果、調整のパターンに関わらず同様のモデルが妥当であることが示された。すなわち、コロナ禍にあって、どのように調整しているかに関わらず、コロナ以前よりも家族や仕事に積極的に関わった男性ほど、家庭にも仕事にも、ひいては生活や人生にも満足していることが示唆された。前述の結果と合わせて考察すると、調整の個人差によって家庭と仕事との関わりや満足度は異なるが、調整の個人差に関わらず、在宅勤務への変化は家庭関与に影響し、家庭関与が増えたことが家庭と仕事、そして全体的な生活や人生の満足度を高めたことが示唆されたといえよう。

先行研究では、男性が家庭に関与することのポジティブな影響が明らかにされてきたが、一方で、長時間労働が家庭への関与を妨げており、こうした働き方を変えることは難しかった。加えて、本研究が対象とした正規雇用の男性たちは、男は稼ぎ、強くなければならないという伝統的な性別役割観に縛られやすく、男性特有の生きづらさを抱えていることも指摘されてきた（たとえば、多賀、2006）。パンデミックによる在宅勤務の増加が家庭関与を増加させ、それが子育て中の父親のwell-beingにつながることを明らかにした本研究の知見は、物理的な働く環境の変化が重要な要因であることを示している。

また、本研究は、家庭と仕事それぞれにおいて積極的に自己と他者の調整を行った者の家族と仕事への関わりが程度が高く、満足度が高いことも示した。本研究における「調整」とは、家庭と仕事それぞれにおい

て、自己と他者を尊重しながら主体的に行動し、関わりの中で問題を解決しようとすることを意味する。この調整には、自己にとって重要な他者間の調整である仕事家庭間の調整も含まれる。先行研究では、積極的・主体的に「家族する」ことに取り組む自分の生き方をデザインすること（大野，2016），また，「ライフとワークのバランスをとる」と対立的にとらえるのではなく，「ライフとワークをつなぐ」ことで「ライフキャリア」を獲得すること（平木，2015）の重要性が指摘されている。よって，調整をより積極的に行う人は主体的に自らの人生を生きようとする人であると捉えることができる。そして，こうした自己と他者との調整プロセスの中で，個人はその人らしさを形成や維持，そして，変化させていくものと予測される。本研究に協力した子育て中の男性らも，自己と他者との調整を行うことで親および職業人として生涯にわたり発達していくと考えられる。

ただし，本研究の結果からは，働き方の変化が可能であったのは一部の限られた人々であったことも確かめられた。平時より現場での仕事を中心の人，コロナ禍だからこそ現場の業務に従事し続ける必要のある人もいるであろう。さらに，仕事を失うなどより厳しい状況に置かれている人々，とりわけ生活自体が危機に晒される多くの人々がいることに思いを馳せれば，調整している場合ではないといった状況もある。本研究はパンデミックによる変化の影響を明らかにした一方で，変化しなかった人がいたことも明らかにした。性別や職業によらず，平時から人々がケアと仕事の両者に主体的に関わることができる環境の整備や時間の確保について，社会全体で考えていくことが望まれる。

本研究は，上述した他にも多くの限界や課題がある。ここでは以下の3点に絞って論じる。第1に，本研究では子育て中の男性本人の自己報告によるデータのみを扱い，実際の家事育児の分担や工夫，また，妻を含め他者からみた実情についてはわからない。今後，夫婦間の相互作用や調整の帰結，子どもへの影響などについて，より詳細に検討していくことも重要であろう。第2に，本研究の調査は2020年8月時点の1時点のみの調査であり，コロナ以前のことは回顧的な報告である。満足度も調査時についてのみの回答である。現在（2021年3月）も引き続きコロナ禍のただ中であり，長期に渡るストレスや経験の蓄積が与える影響もある。よって，今後も縦断的な変化を追跡していく必要がある。そして，第3に，本研究はコロナ禍の在宅勤務によるネガティブな影響，また，性別役割観などの価値観との関連やその変化については扱っていない。特に，「男らしさ」についての価値観（渡邊，2017a, 2017b）との関連や，より長期的視点に立った価値観の変容については，今後の検討課題とする。

利益相反

本論文に関して，開示すべき利益相反関連事項はない。

引用文献

- 朝日新聞(2020). (働くってなんですか) コロナショック5「見えない仕事」, 在宅であらわに(2020年6月7日5時00分) Retrieved from <https://digital.asahi.com/articles/DA3S14504591.html?requesturl=articles%2FDA3S14504591.html&pn=7> (2021年5月19日)
- 福丸 由佳・無藤 隆・飯長 喜一郎(1999). 乳幼児期の子どもを持つ親における仕事観，子ども観——父親の育児参加との関連—— 発達心理学研究, 10, 189-198.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- 平井 美佳(2006). 自己-他者間の葛藤における調整——「個人主義・集団主義」概念の再検討—— 風間書房
- 平木 典子(2015). ライフキャリア・カウンセリグへの道——働くことと家族の統合を志向する実践から—— 日本児童研究所(監修) 稲垣 佳世子・河合 優年・斉藤 こずゑ・高橋 恵子・高橋 知音・山 祐嗣(編) 児童心理学の進歩 2015 版 54 卷 (pp. 224-250) 金子書房
- 柏木 恵子・若松 素子(1994). 「親となる」ことによる人格発達——生涯発達の視点から親を研究する試み—— 発達心理学研究, 5, 72-83.
- 加藤 道代・神谷 哲司・黒澤 泰(2015). 乳幼児期から青年期後期の子育て期における親としての発達意識 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 64, 59-72.
- 加藤 容子(2010). ワーク・ファミリー・コンフリクトの対処プロセス ナカニシヤ出版
- 小堀 彩子(2010). 子どもを持つ共働き夫婦におけるワーク・ファミリー・コンフリクト調整過程 心理学研究, 81, 193-200.
- 正木 郁太郎・村本 由紀子(2017). 多様化する職場におけるダイバーシティ風土の機能，ならびに風土と組織制度との関係 実験社会心理学研究, 57, 12-28.
- 明治安田生命(2020a). コロナ禍における子育て世帯への緊急アンケート調査 Retrieved from https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2020/pdf/20200707_01.pdf (2021年1月10日)
- 明治安田生命(2020b). 「いい夫婦の日」に関するアンケート調査 Retrieved from https://www.meijiyasuda.co.jp/profile/news/release/2019/pdf/20191115_01.pdf (2021年1月10日)
- 宮崎 弦太・佐伯 大輔・矢田 尚也・池上 知子(2018). 都市的環境と居住者の人生満足度 心理学研究, 89, 50-60.
- 三浦 麻子・小林 哲郎(2018). オンライン調査にお

- ける努力の最小限化が回答行動に及ぼす影響 行動計量学, 45, 1-11.
- 森下 葉子 (2006). 父親になることによる発達とそれに関わる要因 発達心理学研究, 17, 182-192.
- 内閣府 (2018). 平成 30 年版 男女共同参画白書 Retrieved from https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/index.html (2021 年 1 月 10 日)
- 内閣府 (2020a). 令和 2 年版 男女共同参画白書 (概要) Retrieved from https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/gaiyou/pdf/r02_gaiyou.pdf (2021 年 3 月 1 日)
- 内閣府 (2020b). 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査 Retrieved from <https://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/shiryō2.pdf> (2021 年 1 月 10 日)
- 日本労働組合 (2020). 男性の育児等家庭責任に関する意識調査 2020 Retrieved from <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20201116.pdf> (2021 年 1 月 10 日)
- 落合 恵美子・鈴木 七海 (2020). 睡眠時間激減…在宅勤務で「子どものいる女性の負担増」という現実 在宅勤務緊急調査報告 (1) 講談社現代ビジネス Retrieved from <https://gendai.ismedia.jp/articles/-/72531?imp=0> (2021 年 3 月 26 日)
- 大野 祥子 (2016). 「家族する」男性たち——おとなの発達とジェンダー規範からの脱却—— 東京大学出版会
- 小野寺 敦子・青木 紀久代・小山 真弓 (1998). 父親になる意識の形成過程 発達心理学研究, 9, 121-130.
- パーソル総合研究所 (2020). 第三回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 Retrieved from <https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/files/telework-survey3.pdf> (2021 年 1 月 10 日)
- 多賀 太 (2006). 男らしさの社会学——揺らぐ男のライフコース—— 世界思想社
- 渡邊 寛 (2017a). 新しい男性役割尺度の開発と信頼性・妥当性の検討 心理学研究, 88, 251-259.
- 渡邊 寛 (2017b). 伝統的な男性役割態度尺度の作成と信頼性・妥当性の検証 心理学研究, 88, 488-498.
- 全国認定子ども園協会 (2020). 新型コロナウイルス感染症対策に係るアンケート調査報告書 全国認定子ども園協会

—— 2021. 1. 13 受稿, 2021. 5. 1 受理 ——