

デンマークにおける育児役割と社会的規範としての情緒的意味づけ — 2016年2月予備調査からのインプリケーション —

宮坂靖子 青木加奈子
Yasuko MIYASAKA Kanako AOKI

Roles of Childcare and the Meaning of Affection as Social Norm in Denmark
:Implications Based on a Preliminary Survey conducted in February 2016

1 本稿の目的および調査概要

本稿は、2016年2月8日～2月12日にデンマークにおいて実施した予備調査の報告である。共同執筆者の青木が調査の全体を統括し、宮坂はこのうち2016年2月8日～10日の調査に加わった。調査対象地は首都コペンハーゲン市であり、2016年夏に予定している本調査の予備調査として、①育児中のデンマーク人と在デンマーク日本人に対するインタビュー調査、②コペンハーゲン市庁舎子ども若者課へのヒアリング調査、③保育園、幼稚園、学童保育を統合したコペンハーゲン市立統合保育施設の見学とヒアリング調査等を実施した¹⁾。

本稿ではそのうち、①育児中の親に対して行ったインタビュー調査をもとに、デンマークでの育児のあり方を、出産・育児休暇の取得、家事・育児遂行の役割分担、育児ネットワーク、家事・育児に対する意識の点から考察することを目的としている。本稿の前半で、デンマークにおける出産・育児休業制度の歴史の変遷と現状について述べ、後半で調査結果を概説し考察を行う。

2 デンマークの出産・育児休暇制度²⁾

2-1 現行の出産・育児休暇制度

まず初めに、Bloksgaard & Rostgaard (2015) に基づいて、2015年4月時点での出産・育児休暇制度の現状を説明しておく³⁾。

デンマークの出産・育児休暇には、「母親に割り当てられている出産休暇（以下「母

* 京都ノートルダム女子大学講師。

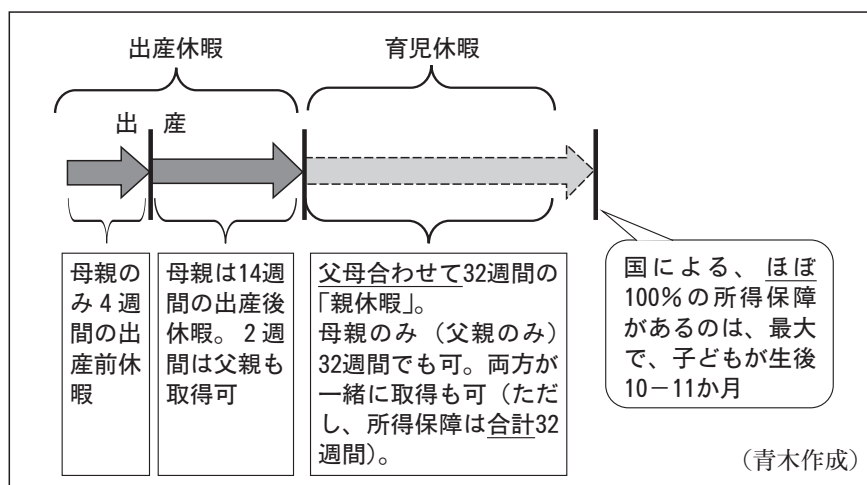
「親休暇」とする)、「父親に割り当てられている休暇（以下「父親休暇」とする)」、母親・父親のどちらでも取得可能な「親休暇」の3種類がある。「母親休暇」はさらに「出産前休暇」と「出産後休暇」に分かれている。これらすべてを合わせたものが、一般に「出産・育児休暇」と呼ばれるものであり、労働省の監督下に置かれている。

母親休暇は、出産前の4週間と出産後の14週間の計18週間であり、出産後休暇のうち出産直後2週間の取得は母胎保護のため義務化されている。休暇中の所得保障は、就労形態によって異なるものの一定の条件を満たせば、公的機関および勤務先から休暇前の賃金のほぼ100%の手当てが保障される。男性は、子どもの誕生後14週までの間に2週間の父親休暇として取得することができる。父親休暇を取得できるのは、承認を得ているパートナー関係にある賃金労働者または自営業者で、このパートナー関係には同性カップルも含まれている。父親休暇期間中の所得は、雇用者との労働契約によって100%が保障されている。

親休暇は、子どもが生後48週になるまでに取得可能な32週間の休暇であり、母親・父親双方が取得可能である。母親・父親それぞれが別々に取得することも、同時に取得することもできる。ただし、所得保障があるのは一家族あたり32週間分であることから、両親が同時に取得する場合は、取得期限である生後48週以前に休暇を終えることになる⁴⁾。

以上をまとめると、現行の標準的な出産・育児休暇制度は、①母親休暇：「出産前休暇」4週間、②母親休暇：「出産後休暇」14週間、③父親休暇：出産後14週までの2週間、④親休暇：15週目からの母親・父親合わせての32週間により構成され、最長取得期間は52週間となる（図1参照）。

図1 デンマークの出産・育児休暇制度



(青木作成)

2-2 出産・育児休暇制度の歴史的展開

デンマークにおける働く女性の保護政策は、1901年の工場法改正に始まると見なされている。その後の出産・育児休暇制度の発展の契機は、以下の4点にまとめられる。第1の契機は、1960年の国民健康保険法改正のなかで、すべての女性労働者を対象に、出産後休暇が14週間にまで延長されたことであり（Borchorst, 2004: 46）、この時点でデンマークの出産・育児休暇制度は、まずは母親の出産休暇という形で制度化された（大塚, 2012: 232; Rostgaard 2015: 8）。

第2の契機は、1980年に「出産・育児休暇に関する法律」が制定されたことであり、これにより、出産・育児休暇の関連法が1つの法律に統合され労働省の管轄となった。出産前4週間と出産後14週間の出産休暇は女性労働者の権利として付与され、妊娠中、もしくは出産したばかりの女性労働者が解雇されることを禁止した。第3の契機は、1984年の「出産・育児休暇に関する法律」の改正であり、出産後の休暇が10週間延長されたほか、子どもの誕生直後の2週間は、母親と一緒に父親も休暇を取得することができるようになり、出産後の休暇は両親合わせて26週間に拡大されることになった。特に、ここで追加された10週間の出産・育児休暇は、母親・父親双方により取得が可能となった点で、強制力はなかったものの出産・育児休暇制度において初めて父親が対象となったという点で画期的な改革であった⁶⁾（Borchorst, 2004: 47）。

最後に4点目として、1990年以降の一連の法律改正が挙げられる。1990年には、父親に付与された2週間の父親休暇が、母親に割り当てられた14週間の出産後休暇期間中ならばいつ取得してもよいことになり、父親の出産休暇の取得は、母親の就業状況にかかわらず、父親の権利として認められるようになった（1991年）。これによって、母親が専業主婦や学生であっても、父親休暇を取得することが可能となった。母親については、母胎保護のために出産後の2週間は休暇の取得が義務化された（1994年）。その後、1997年には、2週間の出産・育児休暇が父親へ割り当てられ、しかも取得を義務化する、いわゆる「パパ・クォータ制度」が導入され翌1998年から施行された。しかしながら、デンマークのパパ・クォータ制度は、保守派の連立政権が誕生すると2002年に廃止された。パパ・クォータ制度の廃止に代わり、両親が分割して取得できる育児休暇（親休暇）の期間が10週間から32週間へと延長され、出産・育児休暇は全体で最長52週間へと拡充された（Borchorst, 2004: 47）。以降、毎年細かな変更はあるものの、今日の出産・育児休暇制度は、基本的には2002年に改定された制度を引き継いだものとなっている。

2-3 出産・育児休暇取得率

2013年の調査によると、「母親休暇」および「親休暇」を取得した女性が全体の99%

であるのに対し、男性の場合は、「父親休暇」のみを取得した者が45%、「父親休暇」と「親休暇」の両方を取得した者が37%、1日も休暇を取得しなかった者が18%であった（Danmarks Statistik, 2015: 1）。平均休暇取得日数は、女性が292日であるのに対して男性は36日である（Danmarks Statistik, 2015: 2）。

デンマークにおけるこのような休暇取得率の男女間格差は、パパ・クォータ制度を推進する北欧社会においては、ジェンダー平等の観点から問題視されるものとなっている⁵⁾。とはいえ、日本の育児休暇取得率は、2012年度女性83.6%、男性1.89%、2013年度女性83.0%、男性2.03%、2014年度女性86.6%、男性2.13%であり（厚生労働省, 2014）、デンマーク人男性と日本人男性の取得率には大きな隔りがある。

3 調査の結果と考察

インタビュー調査は2016年2月8日、10日に行なわれた。調査の対象となったのは、デンマーク人女性1名と、在デンマークの日本人女性1名、日本人男性1名の3名であり、インフォーマントの属性は表1に示したとおりである。日本人の配偶者はデンマーク人であり、いずれも在デンマーク歴10年以上である。わずか3名のインフォーマントというきわめて限定的なケースの紹介とならざるを得ないが、調査結果と考察から得られるインプリケーションを引き出すことを意図した。

表1 インタビュー調査対象者

ケース	性別	ナショナルリティ	年齢	本人職業	子ども数	子ども年齢	備考
A	女性	デンマーク	44	大学教員	3	5歳(双生児)・3歳	夫：デンマーク人、自営業
B	女性	日本	38	公務員（市職員）	1	3歳	夫：デンマーク人、大学非常勤講師。デンマーク居住歴約13年
C	男性	日本	41	会社員	3	6歳・4歳・8ヶ月	妻：デンマーク人、公務員。デンマーク居住歴約15年

3-1 出産・育児休暇の取得

デンマーク人母親であるケースAは初産が双生児であった（子どもは誕生後1ヶ月間入院）が、10ヶ月（40週）間の出産・育児休暇を取得した。第3子の時も同様に10ヶ月（40週）であった（法定の出産・育児休暇期間は多胎児か否かには関係なく一定である）。出産・育児休暇は合計して最長52週取得できるが「子どもに何かあった時のために、全部取得しないで残しておいた」という。夫は「自営業であるため」2週間の父親休暇は取得していない。ただし、夫の仕事時間は比較的フレキシブルであるため（設計事務所経営）、育児・家事にかかわることができた。Aによれば「男性でも2ヶ月程度育児休

業を取得する人は多い」とのことであった。

日本人母親のケースBの場合、学生時代に出産したため、出産前8週間と出産後5ヶ月(20週間)の休暇を取得した。夫は大学の非常勤講師のため父親休暇を取得することはできなかったという。ただし、ケースA同様、仕事時間がフレキシブルであったため、家事・育児への関与は多かった。Bによれば、出産・育児休暇として「産前8週間、産後4週間の出産休暇と10ヶ月の育児休暇(親休暇)」が取得でき、一般的にはそれに有給休暇(年5～6週間程度)を充当し、子どもが満1歳になる頃に保育園に入所させ職場復帰することが多いという。

日本人父親のケースCの場合(第1子)、Cの妻は、出産前8週間と出産後4週間の出産休暇と32週間の育児休暇(親休暇)を取得、さらに有給休暇の4週間を利用して、10ヶ月で子どもを保育園に預け職場復帰した。Cは父親休暇を取得することは可能であったが取得しなかった。日系企業のコペンハーゲン事務所の職員は彼のみであり、フレキシブルに時間を使うことができたため、休暇を取得せずとも育児・家事にかかわることができたからであるという。

聴き取りのなかでは、母親休暇について、BとCは「出産前休暇8週間、出産後休暇4週間」というフレーズで一致していた。制度的には「出産前休暇4週間、出産後休暇14週間」であるにもかかわらず、なぜこのような齟齬が生じたのか確認する必要があるが、主に母親が、子どもが約10ヶ月～1歳になる時期を目処に出産・育児休暇を取得し職場復帰を行うというパターンが一定程度定着していることが伺えた。

3-2 育児ネットワーク —マザーグループ—

出産・育児休業中の過ごし方で、A～Cから共通して挙げられたのが「マザーグループ」活動であった。その他にも、コムーネ(コペンハーゲン市)で実施するベビースイミングや母親向けのエクササイズにも参加するなど、コムーネの提供する活動が積極的に利用されていた。

マザーグループとは、週1回、近所に住む同じ月齢の子どもをもつ母親同士が子連れで集まる会である。これはコムーネが提供する育児支援の一つである。ただし、具体的なアレンジメントの仕方は地域により異なっており、初めにコムーネより名前と電話番号が掲載されたリストをもらい、自分たちで連絡を取りあって集まりを立ち上げる方法(ケースA)、コムーネからグループの名簿が配布される際にリーダーも選任され、初回のみリーダーが連絡係となりグループを招集する方法(ケースB)などがあった。1グループの人数は6～7名で一致していた。

Aの場合はリストは7人であったが、実際に集まってくるのは平均して5名程度であっ

た（双生児の時は、双生児の母親3人のマザーグループに入っていたが、人間関係がうまくいかず、途中で別の一般のマザーグループに変更した）。お互いの家を持ち回りで周り、お茶を飲みながらおしゃべりをする。主な話題は、子どもの発達や病気等に関することであった。マザーグループのメンバーとは家が近いため、現在幼稚園も一緒であり、小学校入学後もつきあいは続くことになるという。Bの場合は1回あたりの参加者は平均6名で、週1回各メンバーの自宅や図書館、カフェで集まった。映画館（ベビビュー）に行ったこともあったという。

野村武夫はこのグループが「孤立しがちな母親の育児不安やストレスの解消に役立ち、母親たちに安心感を与え、ひいては幼児虐待予防にも貢献している」ことを指摘しているが（野村，2010：144）、そのような機能を果たしている可能性は大いに考えられる。しかし、選択縁ではなく地縁に基づいた行政主導の育児ネットワークが母親に積極的に活用されていることは意外であった。今後その実態と定着の理由をより深く探る必要がある。

3-3 夫婦間の育児・家事の役割分担と育児支援

ケースAは、親休暇明けよりフルタイムで復帰した（フルタイムとは勤務時間が「週25時間以上37時間以下」）。Aの勤務時間は9:30～15:30で、16:00には保育園に子どもを迎えに行く。保育園には通常、夫婦で子どもを送り、どちらか一方が迎えに行くが、金曜日のみ夫婦で迎えに行く。第3子の親休暇後の育児・家事分担は「妻5：夫5」。Aは、家庭と仕事の両立は夫との「チームワークがあるから」できる、「夫と自分は生活を機能させるために助けあっている」と表現した。また、週1回2時間家事使用人を雇用しており、主に掃除を担当してもらっていた⁶⁾。

育児休暇明けからフルタイムで復職することについて、夫から反対されることはなかった。もし妻の労働時間を短縮する方がよいとする場合、それは「子どものため」ではなく、働き過ぎることによって、妻が心身の健康を損ねることを案ずるという文脈であるという。

子どもが病気の時や出張などの時は、Aの父親とその後妻（Aの母親の死亡後、父親は再婚）に子どもをみてもらうという。時々継母の娘（ボーナスきょうだい）も手伝ってくれる。ただし、父親は就業中であり、継母は様々な活動に参加しているため、日常的な育児援助は期待できない。

ケースBの親休暇後の育児・家事分担も「妻5：夫5」。夫は妻が職を得たことで安心感が生まれ以前よりもよく子育てにかかわるようになり、職場復帰後は、育児は夫中心、家事は妻中心という分担が定着した⁷⁾。子どもの病気の時などは夫の父親（既に退

職)からの援助が得られる(夫の母親は就業中)。また年に1年に2ヶ月程度は日本に住む自身の母親に来てもらっている。主な相談相手は、自分の母親とデンマーク人の友人である⁸⁾。家事使用人の雇用は「考えたこともなく、そこにお金をかけるのであれば、家族で旅行をしたい」という。Bは有給休暇(6週間)を家族で一緒に過ごすことが大切であることを強調した。

日本人男性ケースCの場合は、育児・家事分担は「妻7:夫3」で、自身は「離乳食を食べさせる、おむつを換える、お風呂に入れる、保育園の送り迎え」を担当している。子どもが病気などの場合は妻の継父とその同居人の女性の支援が得られる。また、妻の弟夫婦(ボーナスきょうだいとその妻)との交流もある。家事使用人の雇用経験はないが、それは妻が家事・育児を自分でしたいと考えているからである。「子どもがかわいそうだから」という理由ではなく、「妻は自分で育児をしないことに抵抗がある」とのことであった。

A、Bのケースでも、全体として約半々の分担となっているものの、家事は妻の方がより多く、育児は夫の方がより多く担当しており、育児・家事領域においてデンマーク流の性別役割分担が存在していること、また、核家族を基本とする社会であるが、親族による育児ネットワークが重要な位置を占めていることがわかった。また、親族からの育児援助の場合、親(あるいは継親、子どもの祖父母)が主であるのだが、男性(子どもの祖父)も重要な担い手となっていることが看取できた。

3-4 育児・家事にかんする意識

①家事、とりわけ手作りの食事に与えられた意味、②子どもを保育園に通わせることに対する意識、③家事使用人の雇用に対する考えの3項目について⁹⁾、日本と異なる意識が存在する可能性について示唆しておきたい。

まず第一は、日本では食事を手作りにすることは「愛情」の意味が付与されているため、手作りでない食品の多用は「手抜き」「愛情の欠如」と見なされる傾向にあるが、デンマークでは異なった意味付与がなされていると考えられる。

ケースAは自身で食事を手作りにすることが比較的多いという。「家事をするのは家族に愛情があるからだ」という質問項目に対して、Aは「家事をするのは愛情があるからというよりも、自分が家族の一員であり、しないと生活が回らないから」と回答した。「働いているからこそ手作りの食事を作ることで愛情を注ぐ」という愛情規範については、「同じところがあるかもしれない」と断ったうえで、「(料理をするのは)新鮮できちんとした健康的なものを食べるため」であり、「子どもたちにきちんとした食事をすることを学んで欲しいと思っている」という。「きちんとした」とは、新鮮で安全で栄

養バランスのとれたという意味で、これが手作りの料理にこだわるもっとも大きな理由であった。Aはこのことを「中流階級、もしくは知識階級のステータス」と表現した。

第2に、②「子どもを保育園に通わせるのはかわいそう」というフレーズの意味内容の差異である。Aは「3歳未満の子ども」を保育園に通わせることは「かわいそう」とは「思わない」が、「1歳未満の子ども」については「とてもかわいそうに思う」と答えた。日本で研究が進んでいるスウェーデンでは、日本の「三歳児神話」ならぬ「一歳児神話」が存在することがすでに指摘されているが（善積編 2004、船橋 2006）、まさにそのような現象が存在する可能性が確認できた。この「一歳児神話」と出産・育児休暇制度とは関連があると推測できる。それとともに興味深かったのが、Aがこの点以上にこだわったのが、質問項目「母親の仕事のために1歳（3歳）未満の子どもを保育施設に入れるのはかわいそうだ」の前半の部分であったことである。「母親の仕事のため」という表現は不適切で、正しくは、母親と父親双方を含めた「親の仕事のため」ではないのかとの指摘を受けた¹⁰⁾。

そして第3に、③「専業主婦の家庭で、ベビーシッターや家政婦を雇うのはおかしい」という質問項目に対して、Aは「そう思う」と回答した。しかしその意味するところは、専業主婦であるから、家事使用人を雇用せずに「自分の手」でやるべきという理由ではなく、デンマークでは、片働き家庭で家事使用人が雇用できるということは「よほどの上流階級でないかぎりありえない」から「おかしい」と感じると説明してくれた。仮に経済的問題がクリアされるのであれば、「基本的に本人たちが決めることであるから、本人がそうしたいのであればおかしいとは思わない」ということであった¹¹⁾。「おかしい」と思うか否かの判断の観点が異なっているのである。

4 国際比較研究へのインプリケーション

今回の調査で得られた知見はプレリミナリな仮説であり一般化できるものではないが、就業の有無、労働力率、育児・家事の役割分担などの実測可能な観点からだけでなく、そこに付与された意味を探る必要性を確認できたことは、今後の比較研究に向けて大きな収穫となった。

女性労働力率が高く、保育園利用率も高いデンマークであるが、労働時間を短縮することによって家族で共有する時間を確保することに高い価値を付与していた¹²⁾。「子どものため」「子どもがかわいそう」「母親自身の手で」という情緒的規範を重視し、性別役割分業に基づき女性が専業主婦となることがあっても、夫の長時間労働ゆえに家族で共有する時間を確保することが困難な日本とは対照的である。家族形成が困難化し、深刻な少子高齢社会問題に直面する家族主義レジームに属する日本社会が、デンマーク社

会から学べる点が多い。と同時に今後は、社会民主主義レジームに属するデンマーク社会の課題も踏まえたうえで、すべての人の「ケアされる権利とケアする権利」を保障しつつ、親密な関係性の形成と維持を可能にする社会を模索していきたい。

【謝辞】

本調査の実施にあたっては、金城学院大学2015年度後期父母会海外・国内研修助成費の助成を得た。金城学院大学父母会に対して厚くお礼を申し上げる。

【注】

- 1) 本研究は、日本学術振興会科学研究費補助金 基盤研究 (B) (海外学術調査)「ケアネットワークと家族の親密性に関する国際比較研究：ライフコースの変容と再編」(課題番号15H05148、研究代表者 宮坂靖子)の一環として、青木加奈子を中心に実施された。宮坂のデンマーク訪問にあたっては、金城学院大学2015年度後期父母会海外・国内研修助成費を得た。
- 2) 「2 デンマークの出産・育児休暇制度」は、青木加奈子「デンマークの出産・育児休暇制度の現状と変遷」(2016年5月、未発表)を大幅に改稿した。
- 3) 使用するデータは、世界35カ国の研究者で構成され育児休暇制度の比較研究や情報発信を行っているネットワークグループ *International Network on Leave Policies & Research* によるデンマークの年次報告Bloksgaard & Rostgaard (2015)である。Bloksgaard & Rostgaard (2015)は、サイト (www.leavenetwork.org) 上に掲載されているMoss ed. (2015)の報告書か、“Country Report”のページから入手可能である。
- 4) また、32週間のうち13週間までは残しておき後々使用することも可能である。受け取る手当てが減額されるものの32週間を40週間(雇用者ならば46週間)まで延長することや、雇用者との合意によっては、受け取る手当てを32週間分のまま、労働時間を短縮するなどして、最長64週間まで延長することも可能である(Bloksgaard & Rostgaard, 2015: 107-111)。
- 5) 北欧諸国のなかで、デンマークは男性の育児・家事参加が低いことが問題として指摘されるが、その主たる要因はデンマークの出産・育児休暇制度による。大塚によれば、デンマークの育児支援政策は「2000年代に入ってから新自由主義的な潮流のもとで、ジェンダー平等よりも何が子にとって最良な環境であるかといった子を中心とした支援政策」へと変化してきている(大塚, 2012: 235)。
- 6) 調査日の翌週より家事使用人を解雇して「オペア」を雇うところであった(家事使用人の雇用経費は1回2時間で500DKクローネ)。オペアとは、異文化理解・体験を目的としたオペアビザでデンマークに滞在する外国人家事労働者で、通常住み込みで1日3~5時間程度家事・育児等を担い、他の時間は自由に過ごすことができる。A宅では日本人女性を月4,000DKクローネで雇用する(Aは以前日本の大学に派遣された経験がある)。また、Cの話では、デンマーク人(コペンハーゲン市在住)の平均月収は32,000~33,000DKクローネ程度とのことであった。
- 7) ケースBは、デンマーク人男性の育児・家事への関与度が高いことについて、18歳で自立さ

せる社会システムの影響が強いのではないかと考えている。また、日本との育児の違いの1つとして、デンマークでは「自己主張する教育」が重んじられ、自己の意思表示、自己決定できる人間に育てることが重要であるとも語った。

- 8) Bによれば、マザーグループのつきあいは「相談にのってもらう」という関係ではなく、「一緒にいるのは楽しいが親密になる関係ではない」という。
- 9) 調査では10項目を尋ねているが紙幅の都合により割愛する(宮坂(2015)の項目を修正して使用)。
- 10) Bは日本の三歳児神話はないが、長時間労働には「罪悪感」があり、9時～14時頃の4～5時間勤務が理想で、「家族と一緒に過ごす時間」が大切だと話してくれた。また、Bの回答は「3歳児未満の子ども」については「かわいそう」とは「思わない」、「1歳児未満の子ども」については「あまりそう思わない」であった。ただし、保育園の開所は7時であっても9時頃預けることが多く、「子どもを早く預け遅く迎えに行くこと」は「うしろめたい」という。
- 11) ケースBは、家事使用人の雇用が自己負担であれば本人たちが決めることであるが、公的負担で雇用するのであれば「おかしい」と思うと話してくれた。
- 12) 15～64歳の女性就業率と合計特殊出生率(2012年)は、日本60.7%、1.41、デンマーク70.0%、1.73(労働政策研究・研修機構, 2015)。デンマークにおける0～2歳児の保育園利用率は約9割、保育園開所時間は7～17時(コペンハーゲン市庁舎子どもも若者課保育コンサルタントからのヒアリングによる。2016年2月9日実施)。また、フルタイム労働者の一般的な労働時間は、民間企業では9～17時、公務員は8～16時(ケースCからの聴き取り)。

参考文献

青木加奈子 2016「デンマークの出産・育児休暇制度の現状と変遷」(未発表)。

Bloksgaard, L. & Rostgaard, T. 2015, "Denmark country note", in: P. Moss (ed.) *International Review of Leave Policies and Research 2015*, Institute of Education University of London; London: 107-115. (http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf) (2016年5月25日取得)。

Borchorst, A. 2004, *Kon, magt og beslutninger. Politiske forhandlinger om barselsorlov 1901-2002*, Magtudredningen: Arhus.

Danmarks Statistisk, 2015, "Lidt flere end hver tredje far", Nyt fra Danmarks Statistik, 局のホームページ, <http://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetPdf.aspx?cid=19185> (2016年5月28日取得)。

厚生労働省 2014「平成26年度雇用均等基本調査の結果概要」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-26r-07.pdf> (2016年5月25日取得)

野村武夫 2010『「生活大国」デンマークの福祉政策－ウェルビーイングが育つ条件』ミネルヴァ書房。

船橋恵子 2006『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房。

大塚陽子 2012「北欧福祉国家とジェンダー平等 —デンマークにおけるジェンダー平等の経過と到達点—」『政策科学』, 立命館大学政策科学会, 19 (3): 225-238.

宮坂靖子 2015「家族の情緒化と『専業主婦』規範—専業主婦規範の日中比較—」『社会学評論』

64(4), 589-603.

Rostgaard, T., 2015, *Family policies in Scandinavia*, Aalborg University: Aalborg.

労働政策研究・研修機構 2015『データブック交際労働比較2015』.

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2015/index.html> (2016年2月20日取得).

善積京子（編）2004『スウェーデンの家族とパートナー関係』青木書店.