

第8章 子育て期の男性からみた仕事と育児の両立支援策の現状と 育児休業取得ニーズ

1 はじめに

本章は、育児期にある男性を対象に、仕事と育児の両立支援策の現状と男性の育児休業取得ニーズの分析を行う。

少子化社会対策会議による「子ども・子育て応援プラン」においても、重点課題の1つとして「2. 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」が提言されている。その中で、「①企業等におけるもうもう一段の取り組みの推進」、「②育児休業制度等についての取り組みの推進」「③男性の子育て参加の促進」、「④仕事と生活の調和のとれた働き方の実現」が挙げられている。そのためには、企業に対して育児休業制度をはじめとした両立支援諸制度のよりいっそうの導入、整備、周知が求められている（少子化社会対策会議 2004: 6-9）。

「少子化対策プラスワン」および「子ども・子育て応援プラン」においては、男性の育児休業取得率の目標を10%としているが、平成16年度において一般職国家公務員については男性の取得率は0.9%（人事院職員福祉局 2005）、民間企業では0.56%（厚生労働省「平成16年度女性雇用管理基本調査」）と、現状では男性の取得はごくわずかである。

育児休業は、労働者からの請求がなければ取得することはできないから、育児休業を取得したいと望んでいなければ、取得率が低くてもやむえない面もある。だが、男性でも取得したいとの希望は半数近くあり、また、男性が育児休業が取得できること自体が十分認知されていないとの指摘もある（武石 2004: 55）。

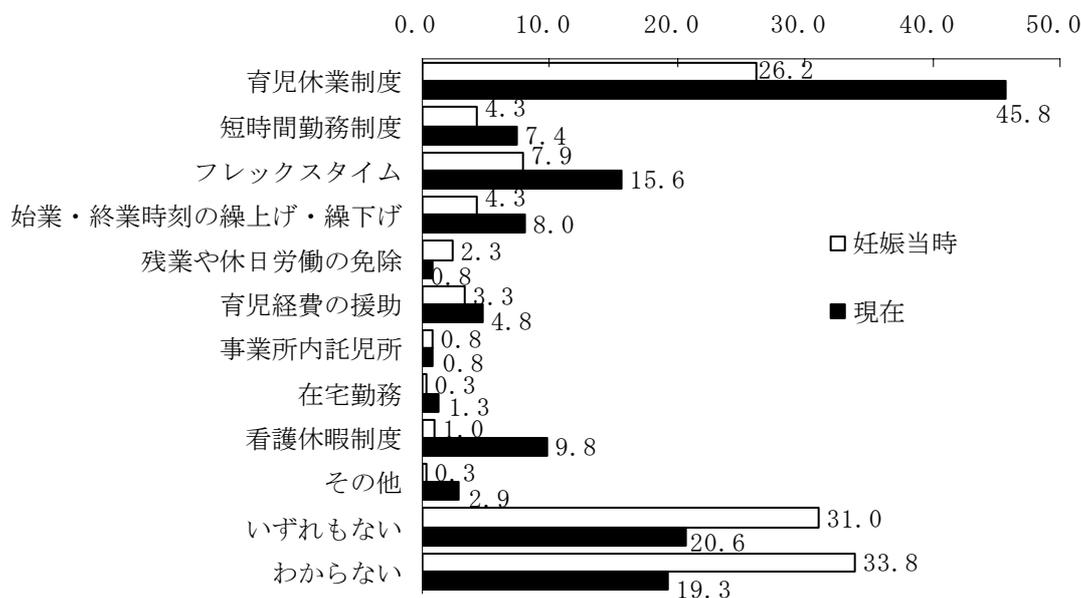
本章は、育児期にある男性の雇用者を対象として、仕事と育児の両立支援策の現状と男性の育児休業取得ニーズを分析し、仕事と家庭の両立支援策の課題について検討する。

2 子育て期にある男性からみた仕事と育児の両立支援策の現状

まず、仕事と育児の両立支援策の現状からみていこう。12歳以下の末子のいる既婚・男性・雇用者を分析対象として、勤め先に仕事と育児の両立支援策（「その他」を含め10項目、「いずれもない」「わからない」を含めると12項目）が、末子妊娠当時にあったか、現在あるか、それぞれを集計し、まとめた結果が図8.2.1である。

対象者によって末子妊娠当時の時期が一定していないので、末子妊娠当時の集計はあまり意味がないように見えるが、後の分析に関連する「末子育児休業取得者」と「取得しなかった理由」の集計の前提として掲載した。

図8.2.1 男性雇用者 妊娠当時／現在 育児両立支援制度の有無（複数回答） %



12歳以下末子のいる既婚男性（妊娠当時雇用者n=393／現在雇用者n=378）

仕事と育児の両立支援策で最も多いのは、「育児休業制度」現在 45.8%、次に「フレックスタイム」現在 15.6%、続いて「看護休暇制度」現在 9.8%の順となっている。参考までに妊娠当時と比較すると、その比率はいずれも増加している。

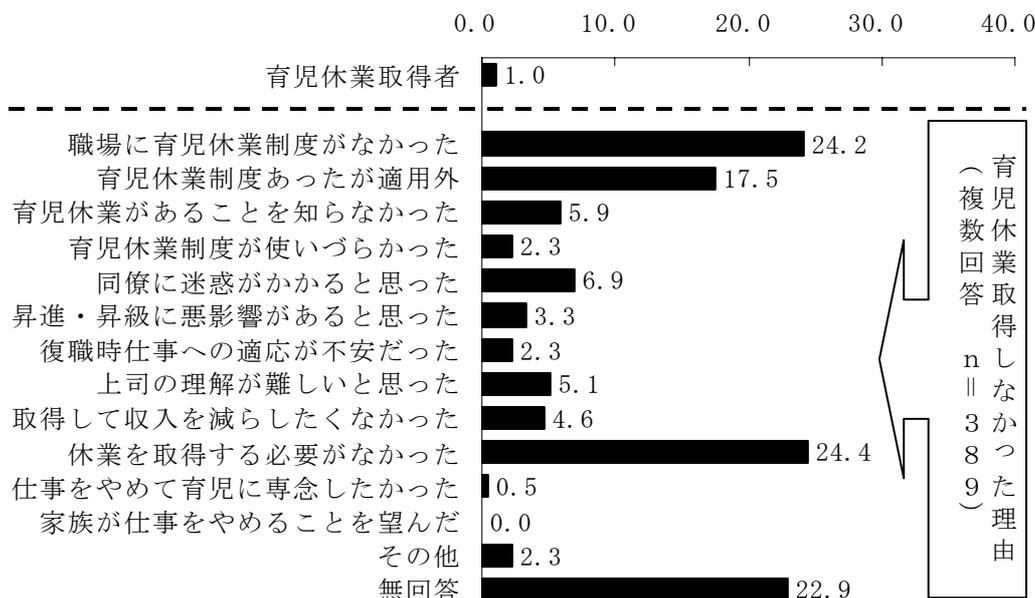
いっぽう、両立支援策が「いずれもない」現在 20.6%、「わからない」現在 19.3%と合計すると約 40%にもものぼる。事実上「育児休業制度」に次いで第 2 位と第 3 位の回答となっており、制度そのものの存在を男性が十分に認識していない状況が窺える。

ちなみに、妊娠当時と現在で増加幅が大きい支援策の上位 3 つは、「育児休業制度」「看護休暇制度」「フレックスタイム」である。この間「改正育児・介護休業法」「次世代育成支援法」施行などで、ライフ・ワーク・バランス施策の一環としてこうした諸制度が整備されつつある現状が現れているのかもしれない。

ただし、妊娠当時においても「いずれもない」31.0%、「わからない」33.8%とかなり比率が高い。過去のことを尋ねているため、記憶が薄れている、曖昧になっている面はあるものの、当時も制度に対する認識が不足していたものと理解できる。

これらの結果から、この 10 年間、両立支援制度を利用してまで子育てにかかわろうという男性はほとんどおらず、現在もごく少数であるため、そうした発想にまで至っていないのが多くの男性の現状ではないかと推測される。

図8.2.2 末子育児休業取得者と育児休業を取得しなかった理由（複数回答） %



12歳以下末子のいる既婚男性（妊娠当時雇用者n=393）

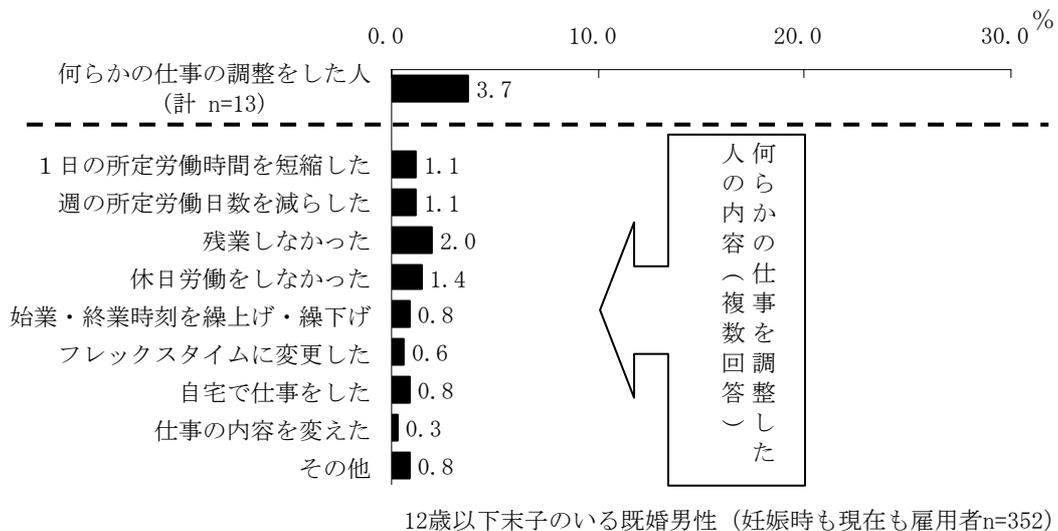
次に、末子妊娠時に雇用者だった男性を対象に、末子出産時に育児休業を取得したかどうかを尋ねた（図 8.2.2 最上段）。育児休業取得者は 1.0%とごくわずかである。

育児休業制度を取得しなかった人に、その理由を尋ねたところ（図 8.2.2 点線より下側）、「休業を取得する必要がなかった」24.4%、「職場に育児休業制度がなかった」24.2%、「育児休業制度があったが適用外」17.5%の順となっている。この3つの理由と「育児休業制度があることを知らなかった」5.9%は、育児休業制度を取得する・しない以前の問題であり、そもそも取得することをまったく想定していなかったものと推測できる。また、「無回答」も22.9%と事実上、第3位の回答となっている。

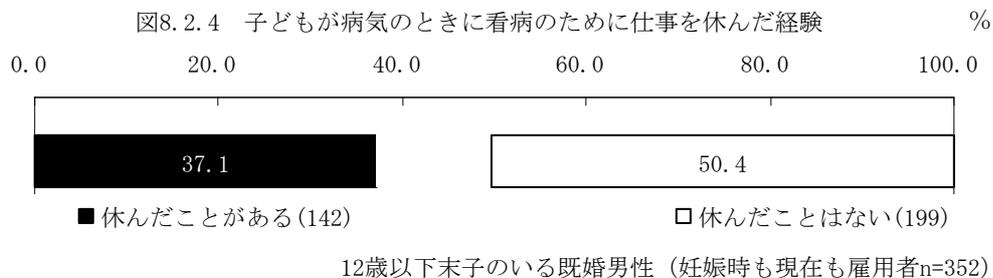
最も多い理由である「休業を取得する必要がなかった」は、他に育児を主に担当する人がいるということであろうが、その多くは女性（妻）が担っている。「仕事は男性の役割、家事・育児は女性の役割」という性別役割分業に根ざした意識の影響を示唆する結果といえる。

他方、この4つ以外は10%にも満たないが、そのうち回答が多い項目は「同僚に迷惑がかかると思った」6.9%、「上司の理解が難しいと思った」5.1%、「取得して収入を減らしたくなかった」4.6%の順である。これらは、一般に男性が育児休業を取得しない理由としてよく取り上げられる要因であるが、現段階ではそこまでも至らないということであろう。しかし、ごく少数であっても育児休業を取得しようとする男性にとっては、障害となっていると考えられる。

図8.2.3 (制度の有無に関わらず) 子育てを理由とした仕事の調整の経験 (複数回答)



次に、育児休業以外で、制度の有無にかかわらず、末子が小学校に入学するまでに何らかの仕事の調整を行ったかを尋ねたところ (図 8.2.3 最上段)、何らかの仕事の調整をした人は 3.7%とごくわずかであった。具体的にどのような調整を行ったかも尋ねたが (図 8.2.3 点線より下側)、すべての項目において 2%以下であり、仕事の調整をしてまで、子育てにかかわる父親は圧倒的に少数であることがわかる。



育児にかかわるために、育児休業を取得したり、制度を利用して仕事の調整を図ったりする男性はごくまれなケースであることがわかったが、本当に男性は仕事を犠牲にして育児にかかわることはないのだろうか。

そこで、末子が病気のとときに看病のために仕事を休んだことがあるか尋ねたところ (図 8.2.4)、「休んだことがある」37.1%と、これまでの状況に比べて、多くの人がある経験を持っていることがわかった。そのいっぽうで、50.4%が「休んだことはない」と回答しており、子どもの病気の看病のために仕事休むことは、必ずしも一般的とはいえない状況であると考えられる。とはいえ、男性が育児休業や他の支援策、仕事の調整をしてまで育児にかかわっていないという状況と比べて、子どもの看病のために仕事を休むことは、比較的行われてい

るといえる。近年、有給休暇とは別に、看護休暇制度を整備する企業も増えており、男性も利用できるこうした制度の整備が望まれる。

以上、仕事と育児の両立支援策の現状について見てきたが、育児休業制度を取得して、あるいは他の支援措置を利用して育児にかかわる男性は圧倒的少数であり、そもそも仕事を休んだり、一定期間仕事を調整してまで育児にかかわろうという男性も圧倒的少数というのが現状である。

その背景には、性別役割分業意識に根ざした「育児は女性の役割」という意識があるものと考えられる。各種世論調査でも、若い世代では性別役割分業を否定する意見が半数以上を占めるようになっているが、育児にかかわりたいと思っても、育児休業や両立支援制度を利用したり、仕事の調整までして子育てにかかわる男性が圧倒的少数者である限り、社会からのサンクションをあえて覚悟してまで、そうした行動をとる人はなかなかいない。

いっぽうで、子どもの病気の看護のために仕事を休んだりする人は比較的多くいることがわかった。男性にもそうしたニーズが一定程度存在していることを示している。男性のこうしたニーズは、有給休暇を利用した休暇でなく、有給の看護休暇制度など、短期間の仕事の調整が可能なくみで満たされることが望ましい。看護休暇制度など、比較的短期間の仕事の調整を可能とする制度が、男性の育児休業取得や他の諸制度を利用した育児へのかかわりに繋がっていく入り口となる可能性がある。

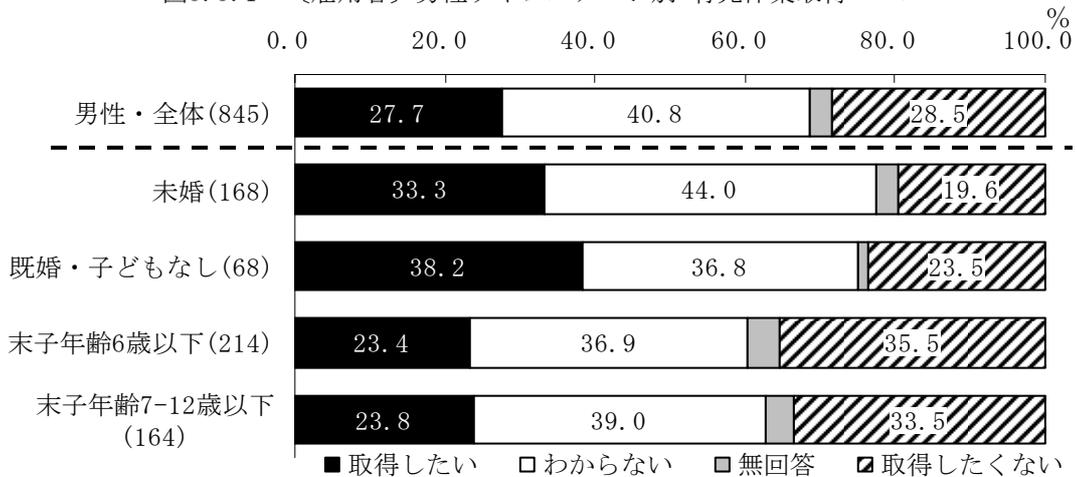
3 未婚、子育て期男性の育児休業取得ニーズの分析

前節では、育児休業制度を取得したり、他の支援措置を利用して育児にかかわろうとする男性はかなり少ないことがわかったが、それは男性が希望しない、ニーズが存在しないからなのだろうか。本節では、育児休業取得ニーズについて検討することで、この点を確かめてみたい。

本調査では、雇用者に対して「今後、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業を取得したいですか」と尋ねている。選択肢は、「取得したい」「できれば取得したい」「あまり取得したくない」「取得したくない」「わからない」の5つであるが、以下の分析では、「取得したい」と「できれば取得したい」を合計して「取得したい」、「あまり取得したくない」と「取得したくない」を合計して「取得したくない」とし、「わからない」「無回答」はそのままとしている。

以下のグラフでは、グラフの一番左側に「取得したい」、一番右側に「取得しない」、その中間に「わからない」「無回答」を配置し、結果を直感的に理解できるように作成している。

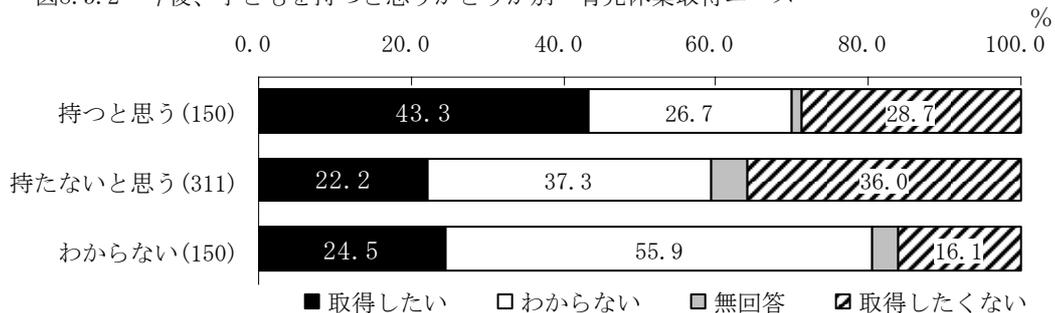
図8.3.1 〔雇用者〕男性ライフステージ別 育児休業取得ニーズ



男性・全体と男性の主なライフステージ別に、育児休業取得ニーズを集計した結果が図8.3.1である。「男性・全体」では「わからない」40.8%と最も高く、「取得したい」27.7%、「取得したくない」28.5%と両回答が拮抗している。育児休業制度を取得した男性は1%であったが、育児休業を「取得したい」という男性は3割近くも存在する。

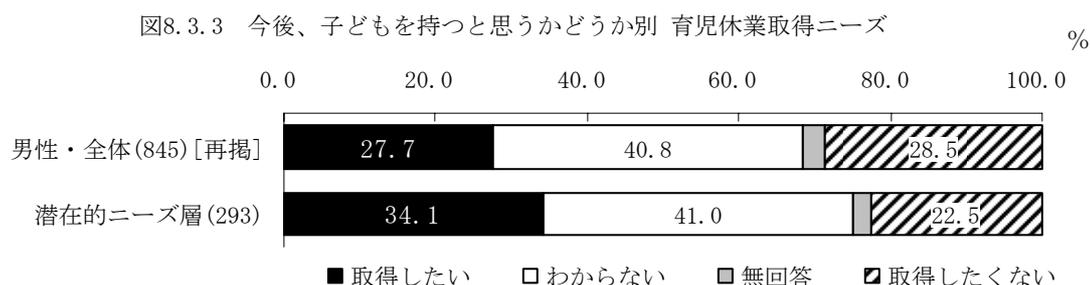
主なライフステージ別に集計してみると、「取得したい」が「未婚」で33.3%、「既婚・子どもなし」38.2%と、これから子どもを持つと思われる男性では30%台と高くなっている。いっぽう、既に子どもいる層では、「取得したい」が「末子年齢6歳以下」で23.4%、「末子年齢7～12歳以下」で23.8%と、いずれも20%台にとどまっており、それに比例して「取得したくない」もそれぞれ35.5%、33.5%と、「取得したくない」が「取得したい」を上回っている。

図8.3.2 今後、子どもを持つと思うかどうか別 育児休業取得ニーズ



本調査では「今後あなたはお子さんをもつと思いますか。お子さんがいる方は、今後さらに持つご予定をお答えください」と尋ねている。選択肢は「近いうちに持つ予定である」「いつかは持つ予定である」「持たないと思う」「わからない」の4つであるが、このうち「近いうちに持つ予定である」「いつかは持つ予定である」を合計して「持つと思う」として、その回答別で育児休業ニーズを集計したものが図8.3.2である。

「取得したい」は、「(子どもを) 持つと思う」と回答している男性で 43.3%と最も多くなっている。これは、今までのどの集計よりも「取得したい」という比率が高くなっている。「(子どもを) 持たないと思う」と回答している男性でも「取得したい」22.2%、「わからない」と回答している男性では、「取得したい」24.5%となっている。「(子どもを持つかどうか) わからない」と回答している男性は、育児休業ニーズでも「わからない」が 55.9%も占めているが、「取得したくない」は 16.1%と最も低い。



ライフステージ別、子どもを持つか別の集計の結果を踏まえ、以下では、今後子どもを持つ可能性の高い男性だけに絞って分析することにする。というのも「(子どもを) 持たないと思う」とはっきりと回答している男性に、育児休業ニーズを聞いてもあまり現実的な回答が得られているとは考えにくいからである。

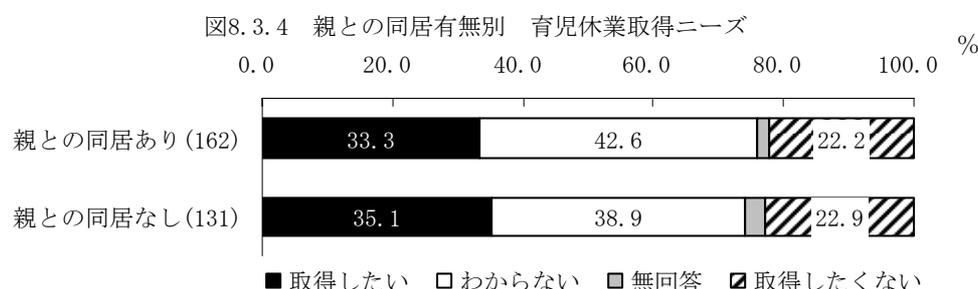
そこで、未婚、既婚で子どもなし、末子年齢 12 歳以下のいる男性で、「(子どもを) 持つと思う」「(子どもを持つかどうか) わからない」と回答している男性を、育児休業制度ニーズが潜在的にあると考えて「潜在的ニーズ層」とし、この層を対象に分析を行う。

図 8.3.3 はその潜在的ニーズ層の育児休業ニーズである。「取得したい」34.1%、「わからない」41.0%、「取得したくない」22.5%となっており、「男性・全体」より「取得したい」がやや多く、「取得したくない」が少なくなっており、「わからない」は約 40%とほぼ同じ比率となっている。

「潜在的ニーズ層」で、「取得したい」と回答しているのは約 35%である。実際育児休業を取得した人は 1%であるから、このギャップは大きいといえる。

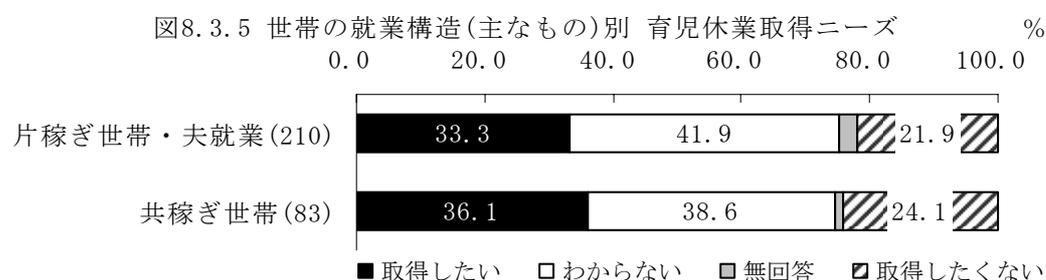
以下では、潜在的ニーズ層でどのような男性のニーズが高いのかを、世帯の状況、労働時間、職場・制度などの観点から集計して検討する。

(1) 世帯の状況



前節で、育児休業を取得しなかった理由で第1位として「休業を取得する必要がなかった」が挙げられていた。これは他に育児を主に行う人がいたという意味にもとれるので、親と同居している人は育児休業ニーズが低いことが予想される。

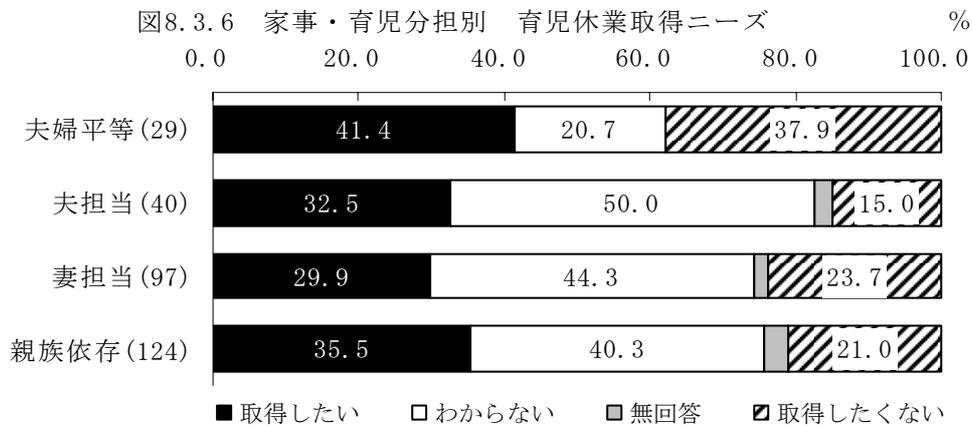
親との同居有無別に集計してみると（図 8.3.4）、「取得したい」が「親との同居あり」で33.3%、「同居なし」で35.1%とほぼ同じ水準である。「わからない」「取得したくない」ともほぼ同じ水準であり、親との同居の有無は育児休業ニーズに影響していない。



世帯の就業構造別では、共稼ぎ世帯では、夫婦のどちらも育児にかかわる時間が短くなると思われるので、男性の育児休業ニーズも高くなると予想される。

そこで、世帯の就業構造（主なもの）別で見ると（図 8.3.5）、「取得したい」が「片稼ぎ世帯・夫就業」では33.3%、「共稼ぎ世帯」36.1%と、ほぼ同じ水準である。「わからない」「取得したくない」ともほぼ同じ水準であり、世帯の就業構造は育児休業ニーズに影響していないことがわかる。

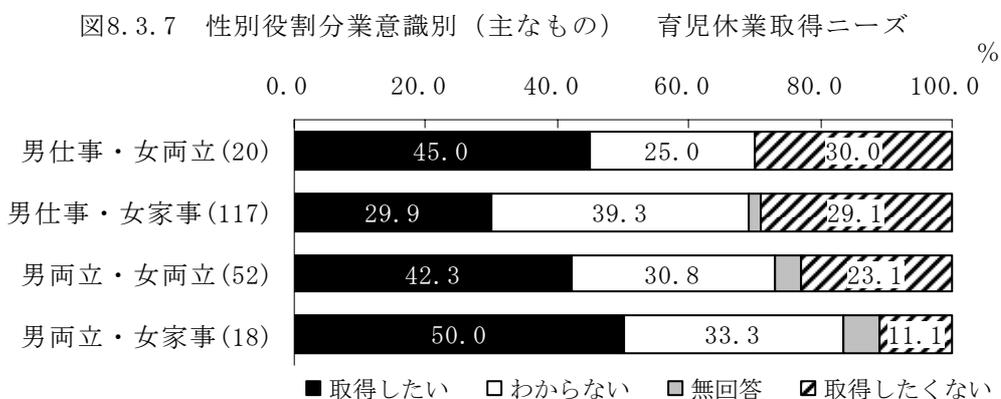
(2) 家事・育児分担／性別役割分業意識



家事・育児分担別では、夫が家事・育児を分担している比率が高ければ（夫婦平等や夫担当の場合）、それだけ育児にかかわっていることで、男性の育児休業取得ニーズが高くなるのではないかと予測される。

そこで、家事・育児分担別に見ると（図 8.3.6）、確かに「取得したい」が「夫婦平等」で 41.4%と最も高い。しかし同時に「取得したくない」も 37.9%と最も高くなっており、両回答が拮抗している。「夫担当」では「取得したい」32.5%で第 3 位、「取得したくない」は 15.0%と最も少なくなっている。その分「わからない」がちょうど半数と最も多くなっている。「妻担当」では、「取得したい」が 29.9%で最も少なくなっている。「親族依存」では「取得したい」35.5%と第 2 位となっている。

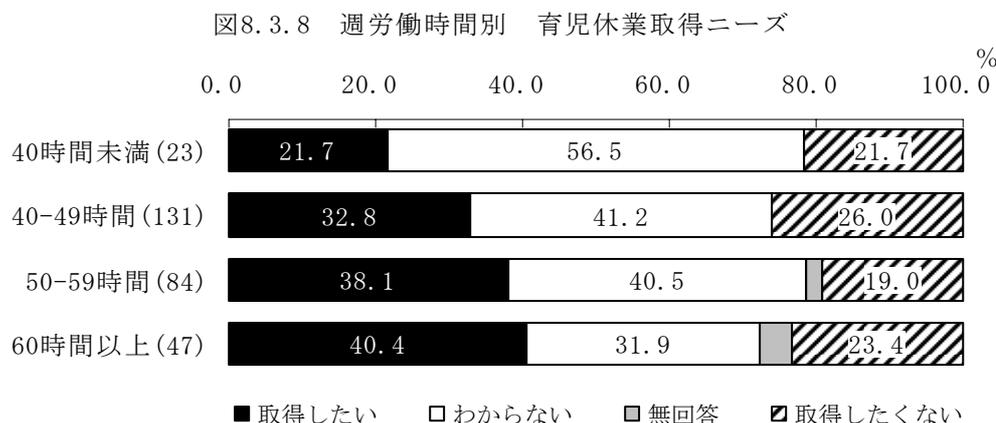
結果としては、当初の予測は必ずしも当てはまらないが、妻担当以外では育児休業取得ニーズが 30%以上とニーズが高いことは確認できる。



性別役割分業意識別では、伝統的な考え方「男仕事・女両立」では取得ニーズは低くなり、より男女の両立を志向する考え方では取得ニーズが高くなると予想される。

そこで、性別役割分業意識別（主なもの）で見ると（図 8.3.7）、「取得したい」が「男仕事・女家事」では 29.9%と最も低くなっており、伝統的な性別役割分業意識は男性の育児休業取得ニーズに大きな影響を与えていると考えられる。いっぽう、「男両立・女両立」では「取得したい」42.3%と高いが、「男仕事・女両立」45.0%「男両立・女家事」50.0%よりは低い。「男仕事・女両立」と「男両立・女家事」はサンプル数が少ないため、一般的な傾向を表しているかどうかははっきりとしたことは言えないが、どちらかいっぽうが、または両方が両立を志向していると取得ニーズが高い傾向があるといえる。これは、どちらかいっぽうの、あるいは両方の負担を軽減するために、男性の育児休業取得ニーズが高くなるのではないかと考えられる。

(3) 労働時間等

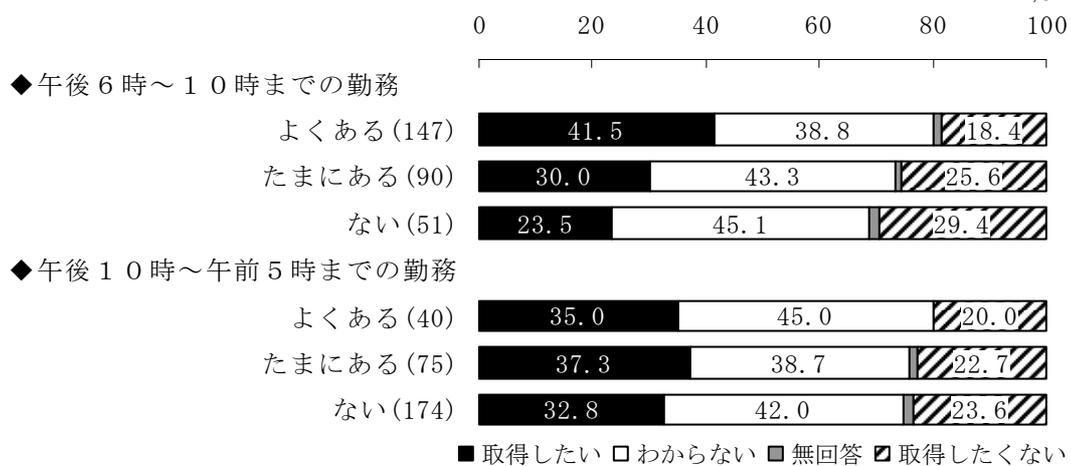


男性の長時間労働は、男性の育児へのかかわりを阻害している要因であるとされている。そこで、週労働時間別で見ると（図 8.3.8）、「取得したい」が「週 60 時間以上」で 40.4%、「50-59 時間」38.1%、「40-49 時間」32.8%、「40 時間未満」21.7%と、労働時間が長くなるほど育児休業取得ニーズが高くなる傾向が明確に見られる。

その反対に「わからない」は、「40 時間未満」56.5%、「40-49 時間」41.2%、「50-59 時間」40.5%、「60 時間以上」31.9%と労働時間が長くなるほど減っていく傾向が見られる。

これは、労働時間の短い男性ほど、育児休業取得しなくても子育てにかかわっていくことができると考えているためと思われる。よって、「取得したくない」と育児休業取得を明確に否定する回答でなく、「わからない」という回答に向かうものと考えられる。いっぽう労働時間の長い男性にとっては、子育てにかかわりたくてもかかわれない状況があり、休みをとって子育てにかかわりたいという願望として、育児休業取得ニーズに現れているものと考えられる。

図8.3.9 夜間・深夜勤務の頻度別 育児休業取得ニーズ

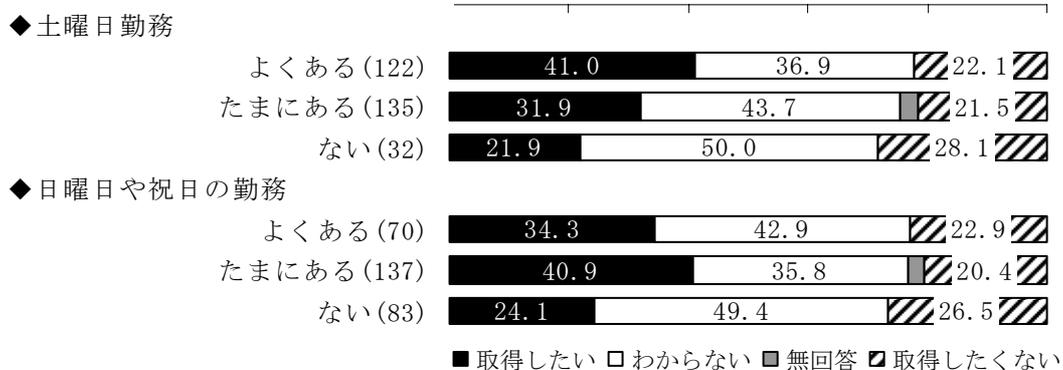


夜間・深夜勤務については、午後6～10時まで（夜間）の勤務と午後10時～午前5時まで（深夜）の勤務と2つについて尋ねている。

午後6～10時まで（夜間）の勤務では（図8.3.9上側）では、「取得したい」が「よくある」で41.5%、「たまにある」30.0%、「ない」23.5%と、午後6～10時までの勤務の頻度が多い人ほど、育児休業ニーズが高くなる傾向がある。これは長時間労働とも密接に関連していると考えられる。

午後10時～午前5時まで（深夜）の勤務では（図8.3.9下側）、頻度にかかわらず「取得したい」35%前後で明確な傾向は見られないが、「取得したくない」に着目すると、「よくある」20.0%、「たまにある」22.7%、「ない」23.6%とわずかではあるが、頻度が多い人ほど「取得したくない」の比率が下がる傾向が見られる。

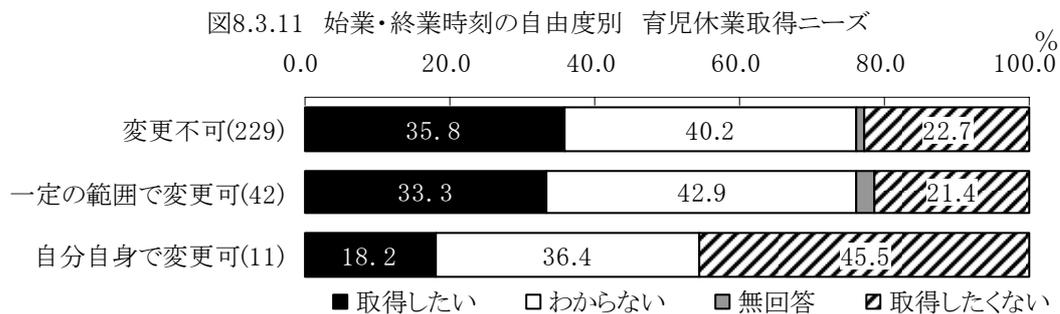
図8.3.10 土日祝日勤務の頻度別 育児休業取得ニーズ



土日祝日勤務の頻度については、土曜日勤務と日曜日や祝日勤務の2つについて尋ねている。

土曜日勤務では（図 8.3.10 上側）、「取得したい」が「よくある」41.0%、「たまにある」31.9%、「ない」21.9%と、土曜日勤務の頻度が多くなるほど育児休業取得ニーズが高くなる傾向が明確に見られる。

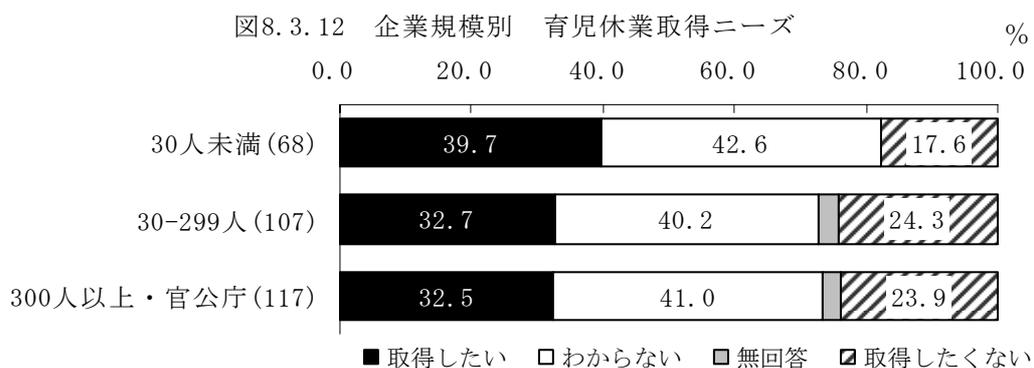
日曜日や祝日の勤務では、「取得したい」が「よくある」34.3%、「たまにある」40.9%、「ない」24.1%と、頻度が多くなるほど育児休業取得ニーズが高くなる傾向は見られないが、日曜日や祝日の勤務があるかないかで見ると、「ある」ほうが「ない」ほうより育児休業取得ニーズが高い傾向は見られる。これらの結果も長時間労働と密接に関係していると思われる。



始業・就業時刻の自由度別では（図 8.3.11）、「取得したい」が「変更不可」35.8%、「一定の範囲で変更可」33.3%、「自分自身で変更可」18.2%と自由度が低くなるほど、育児休業取得ニーズが高くなる傾向がやや見られるが、「自分自身で変更可」が11人と人数が極端に少ないこと、変更不可と一定の範囲で変更可の間の差は数%でほとんど違いがないことから、一般的な傾向かどうか判断するのは難しい。

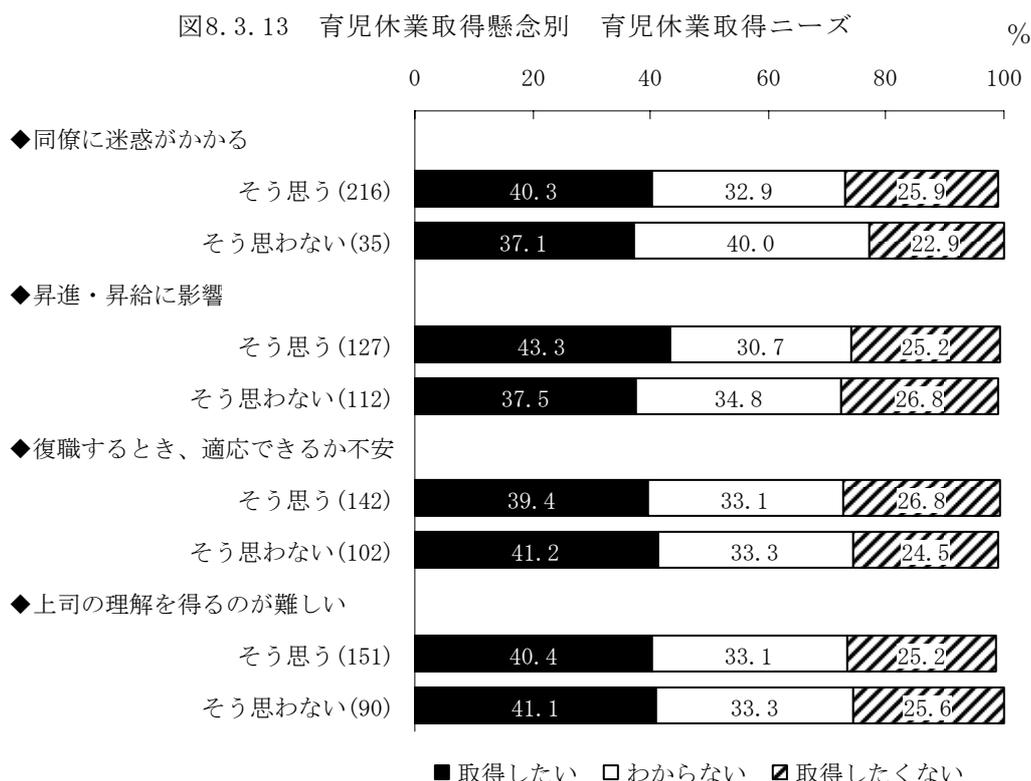
(4) 職場の状況

続いて、職場の状況から検討する。男性の育児休業取得率が極端に少ない現状は、男性は育児休業を取得したくても、それを職場が許さない環境があるとされる。どのような職場で育児休業取得ニーズが高い、低いのかを分析する。



企業規模別では、育児休業制度が比較的整備されていると考えられる規模の大きい企業のほうが、その実現性という点から、育児休業取得ニーズが高いのではないかと予想される。

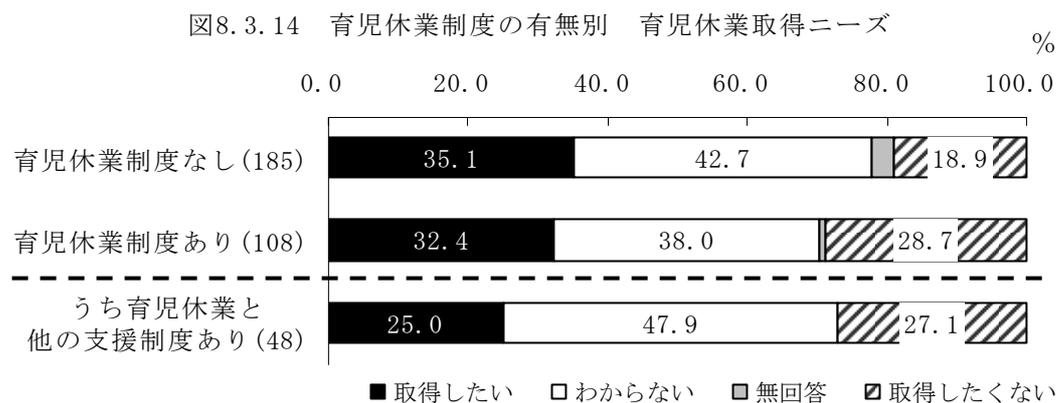
そこで、企業規模別に見ると（図 8.3.12）、「取得したい」が「30 人未満」39.7%、「30-299 人」32.7%、「300 人以上・官公庁」32.5%と、予想と反して、起業規模が小さいほど育児休業取得ニーズが高い傾向がやや見られる。「取得したい」が「30 人未満」の企業で 39.7%と最も高い。



育児休業を取得するとした場合の懸念として、本調査では「同僚に迷惑がかかる」「昇進・昇給に影響」「復職するとき、適応できるか不安」「上司の理解を得るのが難しい」の4つについて尋ねた。こうした懸念の多い職場では育児休業取得ニーズが低く、懸念の少ない職場では育児休業取得ニーズが高いのではないかと予想できる。

そこで、それぞれの懸念の回答別に育児休業取得ニーズを集計してみると（図 8.3.13）、驚くべきことに、こうした懸念を抱く人も抱かない人も育児休業取得ニーズはほぼ一定であり、育児休業取得ニーズに大きく影響していないことがわかる。

現段階では、男性の育児休業取得が進まないのは、こうした職場の育児休業取得に対する懸念以外の要因のほうが大きいということが考えられる。



育児休業制度の有無別では、育児休業制度がある職場のほうが、その実現可能性という点から、育児休業取得ニーズが高いのではないかと予測される。

そこで、育児休業制度の有無別で見ると（図 8.3.14）、「取得したい」が「育児休業制度なし」で 35.1%、「育児休業制度あり」32.4%と、「育児休業制度なし」のほうが育児休業ニーズがやや高く、予想とは反対の結果となった。

さらに、育児休業制度が職場にある男性で、職場に他の支援制度もある男性だけを取り出して集計してみると（図 8.3.14 最下段）、「取得したい」25.0%と、さらに育児取得ニーズが低くなり、「わからない」が 47.9%と比率が高くなっている。

これは、育児休業取得以外の他の支援制度によって、育児休業取得をしなくても育児にかかわることが可能な環境が整備されているため、「取得したい」でなく「わからない」が増えるのではないかと考えられる。つまり、育児休業より現実的な手段を選択する可能性を示していると考えられる。育児休業制度のニーズの分析だけではわからないが、育児休業制度の代替手段として他の支援制度に対する男性のニーズも比較的大きいことが想像できる。

4 まとめ—両立支援策の課題と提言—

本章では、男性の回答から、育児休業制度を中心に仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得ニーズについて分析した。その結果は以下のように要約できる。

・仕事と育児の両立支援策の現状について

- ①仕事と育児の両立支援策で、現在導入されている制度の上位3つは、「育児休業制度」45.8%、「フレックスタイム」15.6%、「看護休暇制度」9.8%である。末子妊娠当時と比較すると徐々に整備されているように見えるが、まだ十分な水準とはいえない。
- ②育児休業制度を含め両立支援策が「いずれもない」20.6%、「わからない」19.3%と制度そのものの存在を男性が十分に認識していない状況が窺える。
- ③育児休業を取得した人は1.0%とわずかである。育児休業を非取得理由の上位3つは、「休業を取得する必要がなかった」「職場に育児休業制度がなかった」「育児休業制度があったが適用外」である。これらは育児休業制度を取得する・しない以前の問題であり、そもそも取得することをまったく想定していなかったものと推測できる。
- ④育児休業以外で、制度の有無にかかわらず、末子が小学校に入学するまでに何らかの仕事の調整を行った人は3.7%とごくわずかであったが、子どもが病気のと看病のために仕事を休んだことがある人は約40%と、看護休暇制度に対するニーズは男性にも高いと考えられる。
- ⑤こうした現状の背景には、性別役割分業意識に根ざした「育児は女性の役割」という意識があると考えられる。

・育児休業取得ニーズについて

- ⑥男性の約30%は育児休業取得者を希望している。特に、これから子どもを持つ可能性のある未婚や既婚で子どもがいない男性では1/3以上の人が希望している。育児休業取得者が1%以下である現実とのギャップは大きい。
- ⑦「男仕事・女家事」といった伝統的な性別役割分業に基づく考え方をもつ男性は、それ以外の考え方をもつ男性より育児休業取得ニーズが低い。
- ⑧労働時間の長い男性、夜間・深夜に働いている男性、土曜・祝日勤務の頻度が多い男性のほうが、育児休業取得ニーズが高い。
- ⑨小規模企業、育児休業制度のない職場に勤めている男性のほうが、育児休業取得ニーズが高い。
- ⑩⑧と⑨から、そうした男性は子育てにかかわりたいという希望があっても、長時間労働や両立支援制度の不備などによって、子育てに関わるできない状況にあるが故に、仕事を調整して子育てによりかかわりたい願望が、育児休業取得ニーズに高く現れるものと考えられる。

⑩⑩の反対に、比較的労働時間が短い男性、育児休業制度以外の両立支援制度がある男性は、育児休業取得という手段よりも他の現実的な手段によって、子育てにかかわる可能性を探っているため、育児休業取得ニーズとして現れにくい可能性がある。

以上の結果を踏まえ、今後の育児休業制度を含めた仕事と家庭生活の両立支援策の課題は、既に多くの論者が述べているところではあるが、育児期の労働者（男女とも）の働き方の多様なニーズに応じた勤務形態や両立支援策などの多様な選択肢が用意されることが重要である。その上で、分析結果から具体的な項目を挙げるとすれば以下のようなよう。

1. 育児休業制度を含めた仕事と育児のための両立支援策のよりいっそうの導入・拡充

現状では、育児休業制度を含めた仕事と育児のための両立支援制度の導入状況は十分であるとはいえない。企業にはより一層の導入が求められる。さらに、既に導入している企業においても、育児休業制度だけでなく他の両立支援策を積極的に導入し、その内容も労働者のニーズに応じてよりいっそう充実していくことが求められる。

2. ニーズの比較的高い看護休暇制度など多様な支援策を充実させること

男性の育児参加をより促進するためには、育児休業だけでなく、多様な選択肢が効果的と考えられる。比較的ニーズの高いと考えられる子どもが病気のとくに休むことができる制度（看護休暇制度）などをはじめ多様な支援策の充実が望まれる。

また、勤務形態の柔軟性を併せて確保することによって（フレックスタイム、在宅勤務の導入など）、より効果があがる可能性がある。

育児休業制度自体も現在の比較的長期間のものだけでなく、先の看護休暇制度をより拡充した形で、短期でより労働者に利用しやすい柔軟性のある制度設計も検討する必要があると考える。

さらに、こうした取り組みの推進は、男性の育児休業取得のための環境整備に繋がることも期待できる。

3. 育児休業制度、その他両立支援策の周知の徹底

育児休業制度を含め両立支援策が「いずれもない」「わからない」「無回答」といった回答が目立ったことから、制度そのものの存在を男性労働者が十分に認識していない状況がある。特に産後8週間までの男性の育児休業制度は労働者の権利として法律によって定められており、この点を重点として、男性労働者への周知の徹底が必要である。せっかく制度があっても、周知されていなければ何の意味もない。これは企業だけでなく、行政においても国民への広報、教育活動、企業への指導などよりいっそうの取り組みが求められる。

4. 男性の育児休業取得モデル、仕事と子育ての両立モデルとなるような前例を作ること

現在、男性の育児休業取得者は非常にレアケースとなっている。企業においては、男性の育児休業について、短期でもよいので、モデルケースとなるような実績作りの取り組みが必要である。また、育児休業制度だけでなく（あるいは、それも含めて）、他の支援策、柔軟な勤務形態などを複数の制度の組み合わせた、男性が育児にかかわることができるようなモデル、事例などを積極的に提供する取り組みが必要である。一部の企業では、インターネットのブログを使用した取り組みの事例も見られるが、行政や NPO を含め、社会において幅広く取り組む必要がある。

5. 育児休業の代替策としての両立支援策の設計

現在、男性の育児休業取得率 10% という目標値だけがクローズ・アップされているくらいがあり、裏を返せば、たとえ目標を達成したとしても、残り 90% は育児休業を取得しないという事実があまり注目されていない。残り 90% の人は、どのようにして仕事と育児を両立していけばよいのか、それを支援するためにどうすべきかについて、より具体的なビジョンを示す必要がある。このためには、既にあげた 1~4 の取り組みと併せて、育児休業の代替としての視点をもって、両立支援策を整備していく必要があり、そうした取り組みと研究を積み重ねていくことが重要であると考えられる。

例えば、神谷（2006）は、在宅勤務者のヒアリング調査から、生活のための所得の必要性、本人のキャリア志向、会社側からみた人材の必要性などの観点から、男性社員が育児休業を取得しにくいという実態があるが、その場合でも、保育園など育児の外部化、勤務形態のあり方を夫婦単位で考えていくことを前提に、在宅勤務という選択肢もフレックスタイムなどと組み合わせることにより、育児休業と同等の効果を有する事例が見られたとしている。

むろん、こうした取り組みの成功によって、取得希望が 30% 近くあるのに男性の育児休業取得率が上がらないという可能性はあり、仮にそうなった場合大きな問題となろう。しかし、男性の育児休業取得率を上げるという本来の目的は、男性の育児参加の促進することにあるはずである。基本的に、育児休業制度も多様な両立支援策の 1 つの施策であり、その結果として男性の育児休業取得率 10% という目標があるという、その位置づけを明確にして、あらゆる可能性をさぐる取り組みをより推進すべきである。

6. 長時間労働を含めた男性の働き方の見直し

労働時間の削減は、特に男性が育児にかかわる時間を増やすという点では非常に重要である。育児休業取得ニーズの分析では、労働時間の長い、夜間・深夜に働いている、土曜・休日勤務に働いている男性のほうが、育児休業取得ニーズが高い傾向が見られた。これは、忙しくて子育てにかかわることができない、休みたくても休めないという状況が、育児休業取得ニーズという形になって強く現れた結果と解釈できる。そうだとするならば、労働時間の

削減は男性の育児参加の促進の重要な鍵となる。

さらに、「男仕事、女家事」といった伝統的な性別役割分業意識に基づく男性の働き方は、改善されなければならない。第7章でも述べたように、女性の雇用就業が進んでいるのにもかかわらず、男性が仕事一辺倒で家事や育児にかかわらない状況は、家庭における女性の家事・育児の責任・負担が、女性の社会進出、あるいは女性の多様な生き方の実現を阻害する要因となっており、そのことが少子化の要因の背景にあるという指摘もなされている（人口問題審議会 1998）。

また、男性の育児参加という観点からだけでなく、子どもの教育、あるいは男女共同参画という社会の基本的な目標という点からも見直されるべきであろう。

最後に、この他にも育児休業を取得する際に、「同僚に迷惑がかかる」「上司の理解が難しい」「取得して収入を減らしたくない」「昇進・昇給に影響」「復職するときの不安」などの職場における具体的な問題も存在する。本章では、結果的にそうした具体的な問題の前提にある諸問題に焦点を当てる形となったが、こうした具体的な問題を解決しながら、男性の仕事と育児の両立支援策を進めていくことが必要であろう。