

第Ⅱ部

男性の育児と働き方

第6章 父親としての意識と理想像の追求が男性の働き方と家庭内外に及ぼす影響

1 はじめに

小学生以下の子を持つ男性労働者を対象とするヒアリング調査をまとめた前回の報告書（労働政策研究・研修機構 2014）¹では、家事・育児や役割分担などの「実態」を中心に分析を実施したが、今回は、父親たちの「意識」に重点を置き、分析を行う。

父親の育児参加を推進する NPO 法人「ファザーリング・ジャパン」は、広告会社新入社員の過労自殺問題を機に長時間労働撲滅を訴えるネット署名を募り、2016年11月、4万人分を超える署名を政府に提出した。その際、同法人の理事は「本来生きるために働くはずなのに、働くために生きる形になり、結果的に命を落とす世の中を子供の世代に引き継ぎたくない。僕らの世代で責任を持って止めなければ」と語っている。² 本機構のヒアリング調査でも、このような「次世代のために社会を変えていきたい」と語る父親が多かった。調査対象者は仕事と家庭の両方をもっと充実させたいと考え、「理想とする家庭生活や父親像」を持っていた。単身赴任や長時間労働などで自らの理想とする生活は必ずしも実現していないが、それらが著しく阻害される場合に異動願いを出したり転職を行った事例もある。

労働に関する若者の意識調査³によると、働く目的としては「楽しい生活をしたい」という意見が2000年以降、もっとも多く、平成28年には過去最高の割合（41.2%）となった。また、結婚と出産に関する全国調査では、子どもを持つ理由として「子どもがいると生活が楽しく豊かになる」と、未婚者・既婚者の7割以上が回答⁴している。何を「楽しい生活」と考えるかは人それぞれであるが、今後、勤務先を選ぶ条件として「理想とする生活」を実現できるかどうかを重視する男性が、若い世代を中心に増えていくのではないだろうか。本報告では、この仮説に添い、調査対象者のなかで年齢層が若い父親たちに焦点を絞り、彼らがどのような生活や生き方、働き方を理想としているのか、共通項を探った。さらに、もし彼らが理想とする生き方が実現した場合に家庭内外にどのような影響がもたらされ、企業にはどのような取り組みが求められるようになるのかを示唆する。

¹ JILPT 資料シリーズ No.136 「父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告」（2014）

² 2016年11月、厚生労働省における記者会見での言葉。

³ 日本生産性本部「働くことの意識調査」（2016）

⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」結果概要（2016年9月公表）

2 男性の家庭生活——先行研究から——

「イクメン」がもてはやされる昨今の状況について、多賀（2011）は「父親の育児参加を促す言説が、脅迫から称賛へ変化しつつその正当性を高めている」という。その一方で、イクメンは男社会では「二流の労働者」となるため、あえて「非イクメン」の生き方を選ぶ男性もいて、男性が分断されパタハラ⁵を生む（阿部 2016）ともいわれる。家庭と職場における二重負担は、とくに総合職の女性にとって重荷となるものだったが、男性の家庭参加が進み、現代の父親たちもようやく仕事以外の生活も含めた自身のあり方を悩み始めたといえる。

日本では、母親と子どもの発達に関する研究の蓄積に比べると、父親研究の歴史は浅い（石井クンツ 2013）。日本における父親の育児参加の研究は、どのような側面に着目したものが主流でどのようなアプローチが不足しているか、多賀（2016）⁶は以下のように整理する。

- ・ 育児時間、妻との育児分担 > 育児の内容・質（不等号：主流>非主流）
- ・ 育児参加の既定要因研究 > 育児参加がもたらす効果の研究
- ・ ミクロな視点 > マクロな視点
- ・ 量的研究 > 質的研究
- ・ 乳幼児の世話 > しつけ・学業支援
- ・ 母親の育児軽減 > 父親自身の問題
- ・ ポジティブな面 > ネガティブな面

多賀の指摘に照らし合わせれば、父親ひとりずつに個別にインタビューを実施した本調査は、質的研究であり、育児の内容・質、しつけ・学業支援、父親自身の問題といった従来の研究では蓄積が不十分とされる部分に焦点を当てている点で、貴重なデータといえる。

エスピン・アンデルセン（2008）によると、日本の福祉レジームの特徴は、保育や介護などのケアの機軸を血縁関係とする「家族主義」である。核家族は人員数が少なく家族のケアを担う機能が弱いため、“希望出生数”の実現のために伝統的拡大家族に回帰すべき、とする提言は、家族主義を象徴するものといえる。この提言に対する反論として「三世同居と出生率との間に因果関係があるとはいえず、人々の幸福度が損なわれるリスクがある」（筒井 2016）、「夫婦による子育ての喜びが子育てに伴って失う物のコストを上回るような、個人が生き生きと活躍できる社会になることが“希望子ども数”の実現につながる」（山口 2015）などがある。いずれも、三世同居による経済的なメリットや家事・育児のための人手という物質的・道具的な価値よりも、個人の「幸福」「生きがい」といった精神的な価値に重きを置いている。先進国における子どもの価値は、家庭が明るくなる、夫婦の絆が強まる、生き

⁵ 父であること、父性を意味するパタニティ（Paternity）ハラズメント。たとえば、男性が妻の出産への立会い、育児休業の取得などを理由に職場で嫌がらせを受けることがそれに該当する。

⁶ 2016年9月10日、第26回日本家族社会学会 テーマセッション「男性の育児休業を促進する要因」でのコメント。

甲斐になる、子育てで自分が成長する、などといった精神的なもの（柏木 2001）である。個人が理想とする生き方を考慮せずに少子化対策を講じることは難しい。

石井クンツ（2013）は、人間が精神的発達段階の終盤のステージで次世代の価値を生み出す行為に積極的に関わっていくとする「ジェネラティビティ」（generativity, 次世代育成能力）が、父親たちの育児参加からもたらされたものであると同時に、ジェネラティビティレベルが高い父親が育児や子育てに参加するという「原因」と「結果」の二方向からの影響が予測されると指摘する。また、父親の育児参加が子ども、妻、夫婦関係にプラスの影響を与えるほか、父親自身にも、自身の幸福感や成長感を高めるというポジティブな影響と、育児ストレスや育児不安を感じさせるというネガティブな影響の両方があること、育児休業取得者が後に続く同僚や後輩の「ロールモデル」的な存在になりうる可能性など、男性の育児参加がもたらすさまざまな影響を示唆している。

伊藤（2003）は、戦後の男たちにとっての「あたりまえ（男が稼ぎ手で女は家を守る）」が崩壊しつつあり、父としての男のライフスタイルの問い直しが迫られるなか、男性は育児を通じて自己発見・自己形成し、人間らしい生活を回復できるという。

これらの議論をふまえ、父親たちは自らが子育てにコミットすることで、自分自身や家族、そして勤務先にどのような影響を与えうると認識しているのかを見ていきたい。

3 分析方法

分析に使用するデータは「父親の働き方と家庭生活」（労働政策研究・研修機構 2014）のヒアリングレコードである⁷。対象者の特徴を把握するために、語られた内容を比較してみると、若い男性ほど仕事と家庭の両方をバランスよく充実させたいという考え方（仕事と家庭の両立志向）や、夫婦の役割分担は平等であることが望ましいと考える傾向（男女共同参画推進志向）が強いことが明らかになった（第 6-3-1 図表、第 6-3-2 図表）。そこで、調査対象者 24 人のうち、調査日の時点で年齢が 39 歳以下であった 16 人に絞り、語られた内容をもとに、30 代の父親の ①仕事と家庭生活に対する意識 ②新しい父親像の模索 ③労働環境が理想の生活の実現を困難にする場合に行われる働き方の調整 について、主な傾向をまとめた。さらに、インプリケーションとして、彼らが語る理想の生き方や働き方が実現した場合に期待される効果、企業の課題も示す。本報告の議論を図式化したものが第 6-3-3 図表である。

⁷ 調査の概要は JILPT 資料シリーズ No.136 「父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告」（2014）の第 1 章に記載されている。

第6-3-1 図表 「父親の働き方と家庭生活に関する調査」対象者一覧 (年齢順)

ID	年齢	居住地域	子どもの年齢	育児取得	未就学児の有無	業種 (カッコ内は職種)	最終学歴	企業規模	妻の就業状況	仕事と家庭の両立志向	妻の就労・男女共同参画推進志向
R	31歳	関東	①3歳 ②0歳	○(第1子)	○	情報通信(経営企画)	大学	大	パート	強	強
H	33歳	関東	0歳	取得予定	○	公益法人(事務)	大学	大	フルタイム	強	強
T	34歳	アメリカ →関東	0歳	○	○	IT関連サービス (システムエンジニア)	大学院	大	専業主婦	強	強
U	34歳	関東	①7歳 ②3歳 ③0歳	×	○	飲食店(調理)	高校	零細	パート	中	弱
X	34歳	関東	①10歳 ②4歳	×	○	設備工事 (機器設計、設置)	大学	零細	フルタイム	強	中
C	35歳	関東	2歳	×	○	就職支援(営業)	大学	大	専業主婦	強	中
S	36歳	関東	2歳	○	○	IT関連サービス (システムエンジニア)	大学院	大	フルタイム	強	強
B	36歳	関東	①8歳 ②2歳	○(第2子)	○	情報サービス (人事・労務)	専門学校	大	専業主婦	中	弱
D	36歳	関東	①11歳 ②5歳	○(第1子)	○	情報関連サービス (企画)	高校	中	フルタイム	強	強
V	36歳	関東	①10歳 ②5歳 ③2歳	×	○	設備工事 (医療用機器設置)	高校	零細	パート	弱	弱
N	37歳	関東	①4歳 ②2歳	×	○	コンサルティング (コンサルタント)	大学	大	パート	強	強
O	37歳	関東	①6歳 ②③3歳 (双子)	○ (子ども全員)	○	地方公務員	大学	—	フルタイム	強	強
P	37歳	関東	①7歳 ②3歳 ③0歳	×	○	コンサルティング (コンサルタント)	大学院	大	専業主婦	中	弱
W	37歳	関東	①11歳 ②4歳	×	○	設備工事 (工場設備、配管)	高校	零細	パート	中	弱
G	38歳	関東	①6歳 ②3歳	×	○	精密機器製造(営業→人事関連/ 労組専従)	大学	大	フルタイム (時短勤務)	中	強
K	38歳	関東	9歳	×	○	人材系企業グループのIT系子 会社取締役(商品開発)	大学院	小	パート	弱	弱
M	40歳	関東	4歳	×	○	システム開発、コンサルティング (コンサルタント)	大学院	大	配偶者と別居中	強	強
I	44歳	北海道	4歳	×	○	教育機関(就職支援)	大学	小	フルタイム	強	強
L	45歳	中国	①13歳 ②10歳	×	×	教育機関 (教員、非正規)	大学院	大	フルタイム	中	中
F	46歳	関東	①10歳	×	×	広告 (イベント企画運営)	大学	中	フルタイム	弱	弱
E	48歳	関東	①13歳 ②8歳	×	×	人材サービス(管理)	大学	小	専業主婦	弱	中
J	49歳	関東	9歳	×	×	保険代理店	大学院	中	パート	弱	中
Q	51歳	関東	①22歳 ②19歳 ③17歳 ④12歳	×	×	コンピュータネットワーク機器 開発(営業)	大学	大	専業主婦	弱	中
A	53歳	近畿	10歳	×	×	物流(総務・人事)	大学	中	パート	中	強

企業規模：大(300人以上) 中(100-299人) 小(30-99人) 零細(30人未満)

①②③④は出生順位。強・中・弱は、語られた内容をもとに、対象者における志向の強さの度合いを相対的に判断したもの

資料出所：JILPT「父親の働き方と家庭生活」(2014年)

第 6-3-2 図表 仕事と家庭の両立に関する対象者の意識 (年齢順、30代のみ)

ID	年齢	妻の就業状況	自分の親世代の子育て・役割分担への認識	仕事と家庭の両立志向(本人)	妻の就労・男女共同参画推進志向		
R	31歳	遠距離恋愛による結婚で退職。その後、保育士の資格を取得し、非常勤で勤務	・父は子ども好きではあったが、家事・育児は全く何もしなかった。それを嫌だとか寂しいと思うことはなかった。 ・両親は高度経済成長期のサラリーマンと専業主婦。その育て方が今の社会で参考になるのかはわからない。今は今で、時代にあった子育てのやり方があるのかなと思っている。	強	・私としては妻が専業主婦になるのは嫌。 ・妻が働くことはリスクヘッジ。家族戦略的にも妻が働けばいいし、妻自身の性格としても、外に出ていたほうが良いと思っていた。 ・家計も育児・家事も夫婦で担っていきたいし、子どもが大きくなったら子どもも一緒に。家族全員でみんなで一緒に進んでいくのがいい。 ・転職があるが、妻が資格を持っていて全国どこでも働けるのは強み。 ・妻には細々とでもいいから常に何らかの形で働き続けてほしい(妻は「何がしたいかわからない」「まだ将来の働き方とかは描けてない様子」)		
H	33歳	商社勤務→結婚後に契約社員(フルタイム)。退職し専業主婦になったが、元の職場に復帰が可能	・自分の家では昔から「男女平等」「男も家庭を支えるべき」といわれてきて、母親も働いていた。 ・妻の実家では「男は仕事、女は家庭」	中	・妻がずっと育児・家事というのはダメだろうし、私もずっと仕事はダメだし、やっぱり両立が大切な。 ・育児は取るべきだと昔から思っていた。 ・私も家事、育児をやりたい。妻が働いてくれれば、会社に対しても「今日は子どもの件で早く帰らない」と言えるし、帰れる。今は妻が働いていないので、育児のために帰宅時間を早めることは特になし、社内の人に早く帰る理由を説明できない。 ・妻を子育ての疲れから解放する・・・というのは、妻も働いているならやるけど、私も仕事で忙しい。ある程度はやってもらわなきゃ困る。	強	・妻は高等教育を受けたのだから、その能力を社会に生かすべき。 ・結婚に際し、妻には「仕事を続けてほしい」と言ってきた。妻は商社でバリバリ働いており、「ずっと仕事を続けたい」と話していた。ところが、結婚後に転職して契約社員になり、産休制度がなく、退職。復職は可能だが妻は復職予定を延期。妻が復職しないのは納得がいけない。 ・妻はキャリアプランを持たず、成り行き任せ。 ・とにかく、私は妻が仕事をやめないほうがいいと思っていて、細々とでもつながった状態からリカバーしていくのは難しいと思う。
T	34歳	夫の米国駐在に帯同するため離職し専業主婦。帰国後、仕事をしたいと考えている。	幼稚園生の頃、将来何になりたかを書いたとき、父親の会社の名前を書いた。	強	・マイホーム主義でもダメだし、仕事人間でもダメだし、お父さんの役割は多くて大変だと思っている。オン・オフをいかに切り替えるかが、腕の見せどころ。 ・家庭が大切だからといって、適当に終わらせて帰ろうとは思わない。ただ、アメリカでフレキシブルに自分のペースで働く経験があると、もう元の働き方には戻れない。 ・家族のことで懸念があれば、職場のチームでシェアすべき。	強	・妻は「仕事をしている」という自分のバックグラウンドが欲しいみたいだ。キャリアをスタートする意思が強くある。 ・男でも女でも、普通に入社して同じ仕事をしている。女性が出産で職場を抜けて新しい人を探って教育して、というのは効率が悪い。男女雇用機会均等法以降で同じ教育を受けた人たちが、ある世代になっていくと、上の世代が築いたワークスタイルも変わっていくと思う。
U	34歳	週3回、パン屋さんでパート勤務。妻の父の自営の事務作業も手伝っている。	・父は建築関係の仕事をしているが、母がいない休みの日に料理を作っているのを見て、格好いいなと思った。兄も飲食の仕事をしている。	中	・家族のために仕事の調整をつけることは、特にしたことはない。家族のために休みを取ったりシフトをずらすような申し出は、言いづらい。独立したら、もう少し自分のペースで働けるかなと思う。 ・仕事以外の時間は、子どもとずーっと一緒にいる。生まれたばかりの3番目の子の世話は、休みの日、起きている時間はずっと私が面倒を見る。 ・仕事は土日忙しく、平日にしか休めない。運動会などの学校行事にもっと参加したい。 ・子どもといると面白いし、気分転換になる。なるべく子どもと一緒にいたいのが、商売柄、そうも言っていられない。	弱	・妻は出産後すぐ働きたかったようで、仕事が好きみたいだ。私自身は、妻が働くかどうかはどちらでもいいと思っている。家において育児でストレスをためるよりは好きなことをやってみようかな。 ・妻はカフェで働いた後、今はパン屋さんで働いている。将来私が独立したときに、一緒にやろうといえばたぶんやってくれるんじゃないかな。ただ、仕事を家庭に持ち込むより、家は家で、ゆつくりしたほうがいいのかなも思っている。
X	34歳	専門職でフルタイム勤務の正社員。建設業界で、水曜日が休み。	・子どもの頃、父は日曜が完全に休みだったので、スキーや潮干狩りなどに行っていた。今、自分も休みの時に子どもも出かけている。 ・社長は70代で、自分のわがままで仕事中心の生活をして、奥さんに理解してもらっている。若い世代は、とくにうちの妻なんかは働きたいというタイプ。そういう考えは全く通用しない。	中	・家族がそろって、なかなかない。妻と休みを合わせるの、子どもの運動会など、催しがあるとき、そういうときはみんなでわーっと叫んで楽しんでる。それ以外も、休みのときは絶対子どもをどこかに連れていく。 ・もうちょっと早く帰ってほしいんだけど、すまないねって妻に対しては思っている。 ・理想を言えば、今ぐらいの給料をもらって、土日は休んで、子どもと一緒に海に行くと楽しく過ごしたい。ほとんど休みがなく難しいが。	中	・妻は「働きたい、やりがい欲しい」「格好いい女性でいたい」「社会に貢献したい」と考えている。そういうのはすごい大事だと思うし、理解できる。「どうぞ」「サポートするよ」と言う。ただ、私も仕事はするので、お互いの都合を合わせてやればいいんじゃないの？ ・職場の上司は、妻が「家のことをやれ」と言うことに批判的。「オレだって、仕事だけやってればいいなら、やりやけど。話聞いてくれよ」と思う。
C	35歳	元同僚で、別の支社に勤務していたが、結婚のために退職。業務委託でセミナーの講師の仕事も週1回ぐらいしている。	・自分の父が家族思いだったところは見習いたい。よく遊んでくれて、休日は一緒に出かけた日や朝ごはんを作ってくれた。しかし、彼は仕事をバリバリやっていたわけではなく、会社ではあまり戦ってなかったと思う。自分は、家庭での課題解決力も持ちたい。仕事を通して厳しさや上昇志向をたくわえていないと、子どもにも厳しいことをいえないだろう。	中	・新卒で入社したコンサルティング会社があまりにハードワークだったので、これで結婚するとか子どもを育てるといのはちょっとないなと思って退職した。 ・子どもができてから、仕事での成績に対する意識は強くなった。マンションを買ったことが、意識が変わるタイミングになったかなと思う。 ・私は料理がすごく好きなので、週末は基本的に食事を作る。 ・子どものことがすごく好き。家での様子をよく聞いたりする。昼休みや移動の合間に、できるだけ家との接点を持つと思っている。	中	・妻は自立したい気持ちがある人。夫に頼りきりで何かあったらどうするんだ、と思っているようだ。自分もちゃんとキャリアを持ちたいという考えを私も推奨するといつか「いねね」と応援している。 ・妻の就業やもう一人子どもを産むかどうかについては、子どもを育てるにしてもほとんど彼女がやることになるわけだし、そこに対しては意見は言わない。怖いし(笑)。 ・育児を男性が取ることは現実的ではない。昇進の機会を失うことになったり、育児を取るメンバーとバリバリやっているメンバーの間に差ができるのであれば、ちょっと取れないし、無収入で家賃も払えなくなる。子育ては手伝いたくても、お金がないのは困る。

第 6-3-2 図表 仕事と家庭の両立に関する対象者の意識 (年齢順、30代のみ)

ID	年齢	妻の就業状況	自分の親世代の子育て・役割分担への認識	仕事と家庭の両立志向(本人)	妻の就労・男女共同参画推進志向
S	36歳	正社員(インターネット広告の会社に勤務)	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事一色の父親ではなかったので、私も(同様に)子どもとかかわっていききたい。 ・母親は専業主婦だったが、今は周りの雰囲気「共働きが普通」に。専業主婦は珍しいというか、なりたくてもなれないみたいなどころがある 	<ul style="list-style-type: none"> ・家事は楽にできるところは省力化して、子どもと遊んだり自分がゆつくりする時間を作る。 ・仕事一色でなく、子どもとかかわっていききたいし、妻ともいろいろ出かけたたり楽しみたい。仕事と家庭生活、両方充実している人になりたい。 ・キャリアを積んで収入アップしたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分ひとりでは家計を支えるのではなく共働きでやっという意識が最初からあった。リスク分散の考え方。 ・妻は結婚したときから「仕事をずっと続けたい。キャリアも積んでいきたい」と言っていた。私もそれを応援したいと思う。 ・2人目が生まれたら、共働きでないとやっていけないんじゃないかと思う。
B	36歳	元同僚で、現在は専業主婦	<ul style="list-style-type: none"> ・両親と同じようにはなりたくないなど感じていた。仕事に集中・専念して出世して収入を得ていけば、尊敬され威厳があったかもしれないが、そういう世の中ではなくなってきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・平日は妻に家のことを任せきりになっているところもあるので、休日にサポートできればと思う。土日は私が子ども2人を連れて出かけ、妻は体を休めるといって、ゆつくりしている。 ・第1子が生まれた頃は営業職で、帰日も遅く、タクシー帰りになったり、出張も多かった。このままでいいのかなど考え、30歳前後の頃、異動の希望を社内ですら出つつ、転職活動をした。自由度の高い部署への異動の希望が強い、内勤の採用部門に異動してきた。 ・営業は、ノルマや接待で、子どもとかかわりを考えると厳しい。 ・家族も大切だし今後のキャリアもあるので転勤も前向きに考えるが、単身赴任でなく家族一緒にいたい。その考えは妻と一致する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・私も妻も、両親が「男は仕事、女は家庭」みたいな役割分担の家庭で育ったが、私たちは、育児は夫婦で一緒にやっていきたい。 ・妻は「いずれは働きたい」と言うが、子どもが小学校に上がるくらいまでは、なるべく子どもと一緒にいられる時間を大切にしたい。 ・私だけの収入で家計をまかなうのは正直きついが、子どもが小学校に上がるまでは、少し借金してでも私の給料だけでまかない切れないかなというところ。 ・いま30代半ばくらいの男性社員は、妻と協力してやっている。父親の、家庭の中での位置づけとか役割のウエイトが大きくなってきていると思う。仕事での評価だけでなく、家庭での評価、妻からの評価も、重要なものとして内面化されつつある感じがする。 ・3人目の子どもを持つなら、妻に働いてもらわないと、今の収入では難しい。
D	36歳	IT企業のエンジニア(以前の会社での同僚)。正社員、フルタイム勤務。育休切りに遭い、転職。	<ul style="list-style-type: none"> ・父は公務員で、17時半に帰宅し家族と夕食をとっていた。自分はどういう働き方とは違うので、子どもと接する時間の質を高めていくしかないと考えた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・夫婦ふたりとも地方出身だが、両親の援助を受けられなくても何とかなるだろうと思った。 ・子どもが発熱したり伝染病にかかったときは、夫婦で半休を取って半日ずつ子どもをみるなどしていた。上の子が小さい頃、夫婦の有休が年間40日消えた。 ・上の子が生まれたときは育休を1か月取って世話をした。「イクメン」という言葉が出てくる前だった。 ・子どもを早く迎えに行き、家族と過ごす時間を増やせるようにと、都心に引っ越しをした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・結婚当初に、年収が高いほうが家事の分量を免除という比率で家事の分担比率を決めた。お互いにどうしてもやりたくない家事があり、それが年収アップのモチベーションになっている。 ・妻は子どものころからずっと働いていたいという意識が強かったようで、子どもが生まれてからも仕事のペースダウンをしなかった。 ・妻の仕事は徹夜で作業することや出張もある。そういうときは、私が夜中、子どもの世話をしていた。
V	36歳	週3~4日のパート勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの頃、父によく殴られた。中学の頃、何かやって学校に呼び出されると、先生やみんなの前でボコボコにされたり。昭和の人間で感じ。 ・私も殴られて育ってきたし、うちは何かあると手を出す。 ・私の両親はほとんどケンカをしていなかった。子どもには夫婦喧嘩を見せないのを理想としている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・妻が9割、家のことをしてくれている。妻から「早く帰ってきて、子どもを風呂に入れてよ」とよくいわれる。妻は、(夫は)誰もがそれをやっていると思っている。夜9時10時に帰宅後、子どもをお風呂に入れてくれることもある。 ・子どもの連絡帳にはだいたい私が書く。 ・妻は、いらついたり疲れると「パパのところに行け」と子どもたちに言う。それで私は休みの日に3人連れて買い物に行ったりする。 ・私が平日休みの日、朝寝していると「パパ、保育園連れてってよ」と言ってきたりする。うちは、今はやらなきゃ、たぶん妻に捨てられます。 ・土日に仕事をしている時、家から携帯に電話が何度かかかってくる。子どもが何かを要求したときに「パパに聞け」と妻が振ったり、何か会話したいことがあると電話してくる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・妻の収入は月4万か5万。保育園の保育料よりも少ないくらい。子どもが熱を出してあまり仕事に行けなかった月は激減する。経済的には、あまりあてにしていけない。 ・妻は、(週3~4日の勤務だが)毎日仕事なら毎日でもいいみたいタイプ。時間が長かったらイヤだろうけど、4時間5時間だから。 ・収入が保育料より少ないからといって、働くのをやめてしまつたら、妻は煮詰まってしまうんじゃないかと思う。 ・今はどこも、家事や育児をあらかた(夫は)みんなやっているとと思う。
N	37歳	自治体臨時職員。週3回勤務。	<ul style="list-style-type: none"> ・私の父は母以上に料理ができる。魚もさばけるし、日々の生活で全然苦労しない人。昔から家で父が料理をしているのを見ていたので、男もやるのが当たり前で、やらなきゃいけないという感覚がある。 ・妻の実家では子どもを叩いてしつけをすることを「当たり前」と考えており、妻も叩いてしつけられたから、子どもを叩いていると思う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・妻が働きに行く日は、遅出のシフト勤務にし、子どもたちの食事、着替え、登園の準備をして保育園に連れていく。夕方は迎えに行けない日が多い。 ・料理や皿洗いは苦にならない。家のことをするのは好きで、技術家庭科の成績もよかった。 ・家事・育児は分担しているが、担当をつくるというよりも、二人のうちどちらかしかできないような作業を減らして代替がきくようにしている。 ・妻が育児不安やストレスがひどかったため、子どもが生まれた2週間くらいで、自分が家事や育児をやらなきゃいけないという気になった。 ・子どもたちが私になつているので、なるべく週末に1日は休みを取る。最近、上の子は私が帰ってくるまで寝ないので、急いで帰る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・小学3年の頃、父が病気で倒れ、母が家を空けることが多く、弟の世話や家のことをしていた。「家事はお母さんがやってくれたでしよう」と言われて「男というのはえらい甘やかされているな」と思うことが結構ある。 ・結婚したら家事や育児を妻に任せきりというのではなく、ふたりで協力してやっというつもりでいた。 ・妻の収入を考えると、保育料を払うと赤字。しかし、出身地を離れ育児に専念していた時期、妻は精神的に不安定になった。児童虐待に詳しい人に相談し、「孤育て」状態を壊すために「すいませんが働いてください」と私が頼んだような形。 ・妻と子どもが破局的な状態にならないように、なるべく妻が一人になる時間と自由になるお金を確保することが最大の目標となり、そうできるような努力をした。 ・第1子が生まれた次の年度の採用に間に合うよう妻の就職を後押しし、働けるようにした。

第 6-3-2 図表 仕事と家庭の両立に関する対象者の意識 (年齢順、30代のみ)

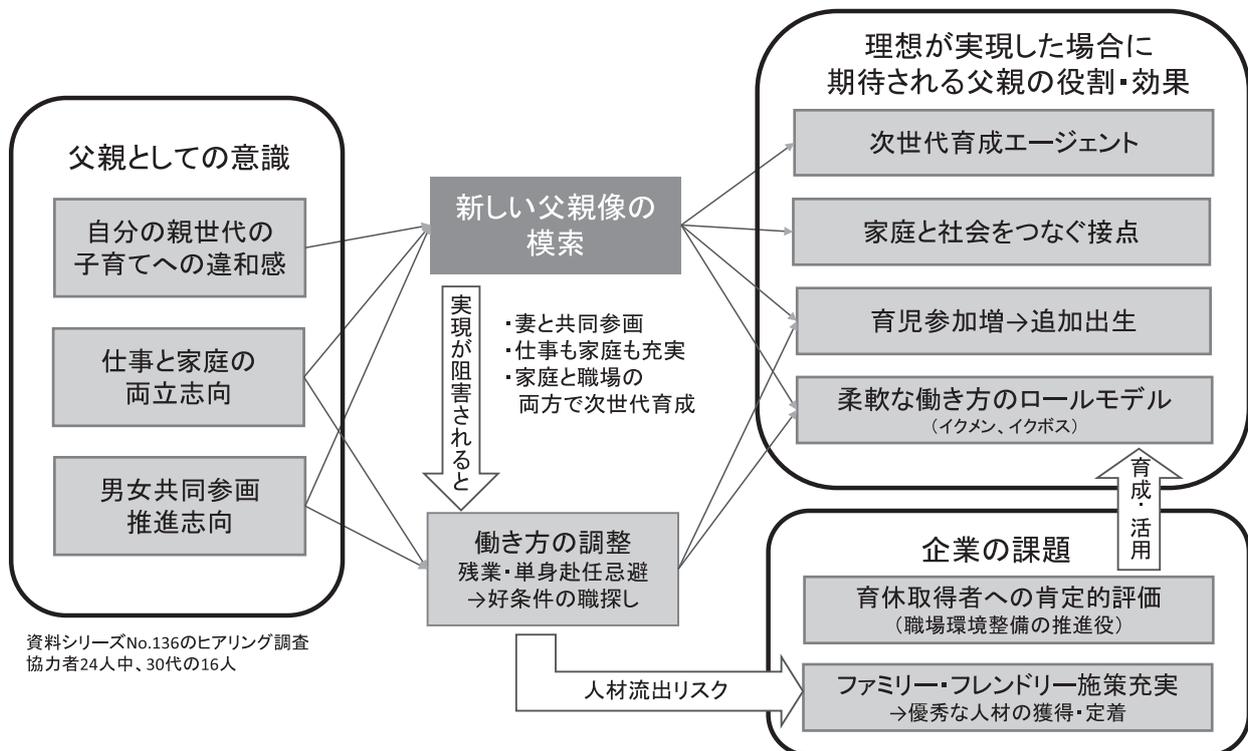
ID	年齢	妻の就業状況	自分の親世代の子育て・役割分担への認識	仕事と家庭の両立志向(本人)	妻の就労・男女共同参画推進志向
O	37歳	正社員(経営企画)	<p>・妻のところも私のところも、両方とも親は専業主婦世帯なので、かなり古い感覚かもしれない。単身赴任するときには、ひと悶着があった。親の時代の感覚のことを言われて、「うちの話だから」と突っばねた。</p>	<p>強</p> <p>・前の職場にいた時から、子どもには積極的にかかわっていたことは思っていた。ただ、単身赴任で、相手の都合で土日も仕事があるなど、融通は利きにくかった。 ・国家公務員として地方勤務を受け入れたが、処遇の不平等や将来の限界、単身赴任がずっと続くことなどから転職活動を始めた。地方の役所の経験者採用枠を受験し、合格。前職は妻の育休明けの直前に退職。 ・夫婦の役割が世間一般と逆転している。送り迎えは私がしている。夕方は5時まで仕事をして、車で3人をお迎えして、帰宅後お風呂に入れて、ご飯を作って食べさせている。妻は食事を作り終えた頃に帰ってくる。 ・前職の専門領域や取得した資格を生かしているが、転職したため、同年代の人より7年ぐらい遅れている感じ。もうちょっと力を入れて仕事をしたいと思う。 ・私は家事もある意味仕事だと思っている。昇進だけを指す人生はむなしいと思う気持ちは、同じ世代みんな持っているのではないかな。</p>	<p>強</p> <p>・仕事をしている人と、たまたま出会うと一緒にになった。 ・妻はキャリア志向があるというより、経済的観点から働いている感じ。「何が楽しくて仕事してるの？」と聞くと「生活のためでしょ」と言う。 ・妻に「社労士で独立する」と言ったら「収入を伴わない転職はダメ」と反対された。 ・結婚前から妻は仕事を辞めないと話していたし、妻の方が忙しかった。家事は結婚したときから普通に自然に分担していた。 ・「単身赴任にはついて行かない」「これからの世の中は、何があってもいかに共働きしていかなければ」というのが妻のスタンス。 ・妻の働き方について、親や周りが「いつ仕事をやめるのか」「いつまでこの生活を続けるつもりなのか」「子どもやお父さんがかわいそう」と言ってくる。 ・男は仕事、女は家庭という感覚をひきずりながら、でも子どもにもかかわりたいんだよねというタイプの人が世の中の男性には多いと思う。そういう人であれば、私のような生活は精神的にちょっときつからやめたほうがいいんじゃないかな。 ・子どもが家にいるとき、両方の親がいて、大人ふたりの考えでバランスを持って接したほうがいいと思う。</p>
P	37歳	第1子を妊娠した際に退職し、専業主婦。看護師の資格を持っている。	<p>・私の父は、仕事に自分を捧げているとほとんど家庭を顧みない昔ながらの父親。子どもの話も聞かないし。私は親を見ていて「こういう風にはなりたくない」という気持ちはあった。 ・父は仕事の話をしたくないタイプだったので、仕事に関して父を尊敬するきっかけがなかった。子どもの世界は小さいので、親が社会や世の中のことを教えてくれているのを感じてきたらよかったのと思った。</p>	<p>中</p> <p>・料理は妻の仕事ということになっている。 ・休日は家族のために費やしている。 ・仕事と家庭、それだけでいっぱいになり、自分の趣味などは今、後回しにしている。仕事、家庭、趣味と3つを同時に得るのは究極の目標であるものの、実現できていない。 ・究極的な順位は、家族が仕事よりも上。ワーカーホリック的な人が多い業界だし、妻が専業主婦なので、時間を気にせずとことんまで追い求めたいモードに入ってしまうこともある。ほうっておくと仕事のウエイトがどんどん上がってしまいが、どんなに頑張ったり楽しくなっても一定の歯止めがかかるのは、この絶対的な順位があるからという気がする。</p>	<p>弱</p> <p>・結婚相手に求めたのは、料理が得意であることと、自分自身よりも相手(私)を大事に思える女性であること。 ・妻は看護師の資格を持っているので、子どもがある程度大きくなったら、復職は比較的しやすい。プラスアルファの収入を得るときの選択肢として、妻が働くこともある。でも、あくまでも妻が働きたいかという意見を尊重したい。「もうずっと専業主婦がいい」と断言されたら、妻が働くという選択肢は使わないことになると思う。 ・妻は子どもをできるだけ自分でみたいというこだわりがあって、保育園などに預けることには「気が進まない」の一点張り。妻は自分自身の母親を参照し、自分も専業主婦になりたいという願望があったようで、あるべき母親像を強く持っている。</p>
W	37歳	週3~4日のパート勤務	<p>・母親が調理師で、料理を教えこまれていた。小学校高学年ぐらいから母がパートに出かけたりで不在のときに、妹にチャーハンを作ったりした。 ・子どもの頃は、親と遊んでもらったとか、どこかに連れて行ってもらったとか、家族そろってどこかに行ったという記憶がない。自分の子どもたちにはいろいろなことをしてあげたい。どこかに連れて行ってやりたい。</p>	<p>中</p> <p>・休日は下の子を必ず幼稚園に送り迎えする。それと、朝、昼、晩と料理を作る。妻を休ませるといってもあるし、料理が嫌いじゃない。もともと家のことをするのは好きで、独身のときは一人暮らしで洗濯も炊事も全部やっていた。家事はべつに苦じゃない。 ・一人目が小さかったときは、今ほど忙しくなくて、子どもと接する時間がたくさんあった。二人目が生まれて今の会社に入って忙しくなり、どこかに連れて行ってあげられなくて、下の子はかわいそう。 ・社内の仲間とはたまに飲みに行かない。家が好きだから、帰って家では毎日飲んでいる。やっぱり家族がいるから。 ・なかなか子どもと接することができないのもあって妻から2、3回離婚届をちらつかされた。今は、仕事もやらなきゃいけないけど、家のことも協力しないと簡単に離婚される時代。</p>	<p>弱</p> <p>・妻は専業主婦だったが、週4回ぐらいパートに出ている。妻の収入を家計の面では期待していない。本人が働きに出たいと言っていたので、まあ、勝手にやってくれと。家でくすぶっているよりは、外の空気を吸いたみたいで。 ・夫の協力がなくて、奥さんはストレスがたまると。「俺が食わせてやってくれるんだ」「男は仕事してればいいんだ」みたいな昔の人の考え方だと、女の人には結婚したがりないだろう。 ・外で仕事だけやって奥さんが全部家のことをやるような時代じゃない。同じように休みが取れない同僚と一緒に「うちら、このままだと離婚しちゃいますよ」と言った。</p>
G	38歳	夫と同じ会社で営業を担当していたが、結婚前に転職。出版系企業正社員(時短勤務)。	<p>・私の父は、朝から夜遅くまで働いていた。昔は日曜しか休みがなく、昼寝をしていて子どもが騒ぐと怒ったりして、なんでそんなに頑張るのかという疑問はあった。すごい大変そうだけど、あまり楽しそうじゃなかったように思う。 ・兄や自分が就職する際に、仕事に対する父の価値観を知り、仕事をしていくうえですぐ役立つと思った。</p>	<p>中</p> <p>・平日朝は、子どもにご飯を食べさせ、保育園に送って行きながら出社。夕方は、妻が仕事を時短で切り上げて帰ってきて、迎えに行く。 ・子どもに関しては、面倒をいといけないうりよりは、家族なので一緒に遊んでいるというレベル。 ・学校行事は平日が多い。母親が参加することがベースになっている。土曜にすれば、参加するお父さんがけっこういると思う。男性がもっとコミュニティに参画することが重要。</p>	<p>強</p> <p>・妻はもともと同じ会社で営業を担当していた。当時は女性が結婚して子供を持つと内勤のスタッフ職などに異動になっていたが、本人はバックヤードに移るのは嫌だったようだ。仕事を続けることを考えて、結婚前に転職し、産休・育休を取りながら、キャリアを継続している。たぶんずっと働いているんだと思う。 ・アメリカの親会社は、社長が女性で管理職の半数が女性。ほとんどの人が家庭を持っている。マネジメント力、効率の良い働き方は、参考になる。短期的に数字を出していかなければならない立場にその人たちを置くことで、組織としての力を最大化できる何かがあると思う。</p>

第 6-3-2 図表 仕事と家庭の両立に関する対象者の意識 (年齢順、30代のみ)

ID	年齢	妻の就業状況	自分の親世代の子育て・役割分担への認識	仕事と家庭の両立志向(本人)	妻の就労・男女共同参画推進志向
K	38歳	非常勤(インストラクター)。主な生徒である子どもの下校後や土日に仕事が入ることが多い	<ul style="list-style-type: none"> 自分の父は、土日に仕事に行っちゃうタイプの人だった。家で真面目に資料や本を読んでいる姿を覚えているが、仕事の分野も全然違うし、何をしているか知らなかった。 小学校の頃、父とキャッチボールやバドミントン、卓球などを遊んでいた。あの年代のなかでは子どもと遊んでいたほうで、子どもと接する時間は自分よりも父親の方が多かったかも。ちょっと反省して時間をつくらなきゃと思うことはある。 	<ul style="list-style-type: none"> 平日は妻が家事を全般的にしている。子どもの勉強を見てやるのも妻。息子と会話できる時間は平日の朝食のときと土日。 土日は、妻がいなければ私が食事を作る。料理を作るのは好き。リフレッシュにもなる。日曜のプールの送り迎えは私と妻がしている。 家事については、必要があれば何でもする。家事の分担や負担という大仰なものでなく、土日はやれる人がやればいいんじゃないかみたいな感じ。 大学時代からIT関係の仕事をしてきた。経歴を買われ、今の親会社にスカウトされ、子会社の代表になった。今は事業を立ち上げたばかり。軌道に乗れば、休みを増やしていく方向性になると思う。 仕事にはできる限り一番早く来て、一番遅く帰ると決めている。前職では終電が普通だったし、夏休みなどもとっていなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 私がしっかりと稼いで、妻が子どもをみるというバランスは悪くないと思っている。ただ、土日に妻が仕事なので、親子3人で触れ合う時間をもう少し増やしたい。 私がお金を稼いでくれることは生活を成り立たせるための最優先事項。仕事に費やす時間が多くても妻に「もう少し早く帰ってきて」とか「今日ぐらいいは休んでほしい」といわれることはない。 インストラクターとしてのキャリアや仕事に携わっていく度合いを深めることが本人にとって良い展開があるのなら、どんどん応援したい。妻の生きがいでもあるので、ストレス発散にもなっていると思う。外の機会に触れる機会は大変なので、続けなさいと言う。 私が今ほとんど家にいないこともあって、平日の日中、子どもをみるのは主に彼女の役割だと私は思っている。なので、彼女が自分の仕事を優先し過ぎて子どもとのバランスがおかしくなることはやめてほしいとも言っている。 時給換算したら家計を支えることができない妻が働きに行くとしたら、妻と子どもが接する時間が減った分は何に置き換わっているの、みたいなことを話したりする。

資料出所：第 6-3-1 図表と同じ

第 6-3-3 図表 父親としての意識と自らが理想とする父親像を中心とした概念枠組



資料シリーズNo.136のヒアリング調査協力者24人中、30代の16人

4 仕事と家庭生活に対する意識

(1) 自分の親（子どもからみた祖父母）世代の子育て・役割分担への認識

以下のように、自分の両親世代の性別役割分業や父親不在を反面教師とし、批判的にとらえる見方が多い。当時の家族のあり方はそういうものだとの認識が社会で共有されていたこともあり、大筋では認める傾向が強いものの、「今は当時とは時代が違い、自分の父親をお手本にはできない」という認識を持っている点は一致する。

「両親（注：性別役割分業をしている）と同じようにはなりたくないと感じていた。仕事に集中・専念して出世して収入を得ていれば、尊敬され威厳があったかもしれないが、そういう中ではなくなってきた」（Bさん）

「父親はほとんど家庭を顧みない、昔ながらの父親。親を見ていて、こういうふうにはなりたくないという気持ちがあった」（Pさん）

「私の父は家事・育児は全く何もしなかった。あの時はあれでよかったのだろうけれど、今は今で時代に合った子育てのやり方があるのかなと思っている」（Rさん）

「子どもの頃は、親に遊んでもらったとか、どこかに連れて行ってもらったとか、家族そろってどこかに行ったという記憶がない。自分の子どもたちにはいろいろなことをしてあげたい。どこかに連れて行ったりしたい」（Wさん）

「私の父は、朝から夜遅くまで働いていた。昔は日曜しか休みがなく、昼寝をしていて子どもが騒ぐと怒ったりして、なんでそんなに頑張るのかという疑問はあった。すごい大変そうだけど、あまり楽しそうじゃなかったように思う」（Kさん）

また、子どもに社会のことを教え、子どもの可能性を広げる役割として、父親の存在が大きいのが、自身の父はそういう役割を果たしていなかったことを残念に思うとの意見もある。

「父は仕事の話をしていないタイプだったので、大学生になるまで、父がどんな仕事をしているか、わからなかった。仕事に関して父を尊敬するきっかけがなかった。子どもの世界は小さいので、親が子どもたちに社会や世の中のことを、もっともっと教えてくれたらよかったのになとすごく思った」（Pさん）

「兄や自分が就職するときに、仕事に対する父の価値観を知り、仕事をしていくうえですごく役立つと思った」（Gさん）

Gさんは、就職活動の際に父親からアドバイスをもらい「仕事に必要な価値観を植えつけられた」ことがプラスになったと語り、自身の小学生の子どもに対しても「こういう目標を持って、成長しチャレンジすることが大事なんだよね」と、働くことの意味や価値を伝えて

いきたいと考えている。Pさんも「家庭の中に深く入って、支柱になる役割」を自分の理想とし、悩みを相談されたときに一緒に考えてやれる存在でありたいという。

子どもが小さいうちから身近な存在として、精神的な支えになったり刺激を与えたり、働くことの意味や社会貢献の重要性などを伝えていきたいと若い父親は希望している。

(2) 仕事と家庭の両立志向

統計数理研究所「日本人の国民性調査」では、1993年以降「一番大切と思うもの」（自由記述）を「家族」と答える人の割合がもっとも多い。本調査でも、家族と過ごす時間が大切なものであり、もっとその時間を増やしたい、充実させたいとの意見が多かった。特筆すべきは、単なるマイホームパパでなく、仕事も大切にし、キャリアアップを目指しながら家庭も充実させるという「両立」を理想とする意見が主流であることだ。また、そういう考え方が同世代に共通のものであるとの認識も示されている。

「妻がずっと育児、ずっと家事というのはダメだろうし、私もずっと仕事はダメだし、やっぱり両立が大切かな」（Hさん）

「マイホーム主義でもダメだし、仕事人間でもダメだし、お父さんの役割は多くて大変だと思っている。オン・オフをいかに切り替えるかが、腕の見せどころ」（Tさん）

「仕事一色でなく子どもとかかわっていききたいし、妻ともいろいろ出かけたりして、楽しみたい。仕事と家庭生活、両方充実している人になりたい」（Sさん）

「いまの30代半ばぐらいの男性社員は、妻と協力して（家のことを）やっている。仕事での評価だけでなく、家庭での評価、妻からの評価というのも重要なものとして内面化されつつある感じがする。男性社員が視線を家庭に向けている。場合によっては向けざるを得なくなっているのかもしれない」（Bさん）

仕事中心の生活になっていて休みが取れない父親たちは、本当はもっと家族と過ごす時間を増やすのが理想的だと考えている。Uさん、Wさん、Xさんの勤務先は従業員数が少なく福利厚生が整備されておらず、休みが取りにくいという。しかし、彼らは将来的に独立して家族と過ごす時間を増やすことを目指し、期間限定で長時間労働を受け入れている。Kさんは、自身の裁量で休みをとることができる立場ではあるが、今は新しい事業を立ち上げたばかりで、あえて休みを取らずに仕事に邁進している。しかし、仕事が軌道に乗ったら休みを増やし家族と過ごす時間をつくろうと考えている。

「なるべく子どもと一緒にいたいと思うが、商売柄、そうも言っていられない。家族のために仕事の調整をつけるとかは、特にしたことはない。家族のために休みを取ったりシフトをずらすような申し出は、言いづらい。独立したら、もう少し自分のペースで働けるかなと思う。仕事は土日が忙しく、平日にしか休めない。運動会などの学校行事にもっと参加したい」(Uさん)

「外で仕事だけやって奥さんが全部家のことをやるような時代じゃない。同じように休みが取れない同僚と一緒に『うちら、このままだと離婚しちゃいますよ』と上司に言った」(Wさん)

「理想を言えば、今ぐらいの給料をもらって、土日は休んで、子どもと一緒に海に行って楽しく過ごしたい。現実的にはほとんど休みがないので難しい。もうちょっと早く帰れていればいいんだろうけど、すまないねって妻に対して思っている」(Xさん)

「今は事業を立ち上げたばかり。軌道に乗れば、休みを増やしていく方向性になると思う」(Kさん)

(3) 妻の就労に対する考え方・男女共同参画推進志向

家事・育児や妻の就業に関する家庭内での意思決定といったミクロレベルから、女性が社会で活躍すること、男性が家庭や地域社会に積極的にかかわること、そしてそれが社会に与える影響といったマクロレベルに至るまで、調査対象者はどのような認識を持っているのか。

妻の就労・非就労に対する考え方は「妻の能力や適性を生かし、活躍してほしいと就労を推進・支援」「家計や育児ストレス対策などのリスク管理・家族戦略として妻の就労を推進」「就労したいという妻の希望を尊重」「就労しない(専業主婦でいる)という妻の希望を尊重」などに分けられる。それぞれについて、以下でみていく。

① 妻の能力や適性を生かし活躍してほしいと就労を推進・支援

「妻は高等教育を受けたのだから、その能力を社会に生かすべき」(Hさん)

「私としては妻が専業主婦になるのは嫌。細々とでもいいから常に何らかの形で働き続けてほしい。妻自身の性格としても、外に出ていたほうが良いと思っていた」(Rさん)

「妻は『働きたい、やりがい欲しい』『格好いい女性でいたい』『社会に貢献したい』と考えている。そういうのはすごい大事だと思うし、理解できる」(Xさん)

妻が専業主婦化しないようにと積極的に働きかけているのは、31歳、33歳という対象者のなかでもっとも若い二人である。Rさんの妻は、「何がしたいかわかんない」と言い、将来的な働き方などを描けていないようすだという。Rさんは、自身の仕事に転勤が伴うことから、どこに行っても働けるようにと妻に国家資格(保育士)の取得を勧めた。妻は妊娠・出産で中断しながらも、資格を取得し、非常勤で働き始めている。また、Hさんの妻は、結婚

前は商社でバリバリ働いていたが、結婚後に契約社員に転職し、仕事のペースダウンをした。そのことに対し、Hさんは納得していない。Hさんは妻を「キャリアプランを持たず、成り行き任せ」と批判的にみている。Xさんは、働きたがらない妻にハッパをかけるパターンとは異なり、働きたいと希望する妻の意思を追認する形で妻の就労を支援している。ただし、具体的なサポートは、多忙のため思うようにはできていないようだ。

② リスク管理・家族戦略として妻の就労を推進

「妻が働くことはリスクヘッジ。家族戦略的にも妻が働くほうがいいし、妻自身の性格としても、外に出ていたほうが良いと思っていた。転勤があるが、妻が資格を持っていて全国どこでも働けるのは強み」(Rさん)

「自分ひとりで家計を支えるのではなく共働きでやっていこうという意識が最初からあった。リスク分散の考え方。2人目が生まれたら、共働きでないとやっていけないんじゃないかと思う」(Sさん)

「妻と子どもが破局的な状態にならないように、なるべく妻が一人になる時間と自由になるお金を確保することが、子どもが生まれて以来の最大の目標となり、そうできるよう努力した」(Nさん)

RさんとSさんは、経済的なリスク管理の面から妻が働くことが望ましいと考えている。共働きでなければ生活していくことが難しい若い世代ならではの考え方といえるだろう。また、Nさんは、妻の育児ストレスによる子どもの養育環境の悪化というリスクを恐れ、妻の就業を促したという。

③ 就労したいという妻の希望を尊重

ここでは就労を希望する妻を持つ夫たちの意見を列挙する。自分の仕事のやり方や帰宅時間、休みを調整し、家事育児を担って妻をサポートする場合と、「自由にどうぞ」と認めるものの、仕事のやり方を変えず、週末などに無理なくできる範囲で家事育児をするケースまで、その実態は多様である。これらのケースにおける夫の家事育児参加の既定要因は、ニーズ説や相対的資源説で説明が可能であろう。

「妻は子どものころからずっと働いていたいという意識が強かったようで、子どもが生まれてからも仕事のペースダウンをしなかった。妻の仕事は徹夜で作業することや出張もある。そういうときは、私が夜中、子どもの世話をしていた」(Dさん)

「妻は結婚したときから『仕事をずっと続けたい。キャリアも積んでいきたい』と言っていた。私もそれを応援したいと思う」(Sさん)

「結婚前から妻は仕事を辞めないと話していたし、妻の方が忙しかった。『単身赴任にはついて行かない』『これからの世の中は、何があってもいいように共働きしていかないと』というのが妻のスタンス」(Oさん)

「家計も育児・家事も夫婦で担っていききたいし、子どもが大きくなったら子どもも一緒に。家族全員でみんなと一緒に進んでいくのがいい」(Rさん)

「(正社員として働きたいと希望する妻の意見について)『どうぞ』『それはそれでサポートするよ』という風にやっている。ただ、私も仕事はするので、お互いの都合を合わせてやればいいんじゃないの?って」(Xさん)

上の5人のうち4人は、妻がフルタイム勤務で、調査対象者は積極的に家事育児にかかわらざるを得ない。ニーズがあるから家事育児をするという立場である。Rさんは、妻に働きかけて国家資格の取得を促した経験があり、いわゆる“家族の絆”を重視しつつも旧来の性別役割分業からは脱却した新しい家族像を作っていこうとする意思が強い。Oさんは「夫婦が逆転した役割」と自らを語っているが、妻が単身赴任先への同行をせず就業を継続すると宣言し、実行していることにより、転職に踏み切ることができたと振り返る。妻が専業主婦であればその選択肢はとれなかったという。つまり、妻の就業は夫の生き方の自由度を高める効果がある。

「妻は『仕事をしている』という自分のバックグラウンドが欲しいみたいだ。キャリアをスタートする意思が強くある」(Tさん)

「妻は自立したいという気持ちがある人。夫に頼りきりで何かあったらどうするんだ、と思っているようだ。自分もちゃんとキャリアを持っておきたいという考えがある様子。私もそれを推奨するというか『いいね』と応援している」(Cさん)

CさんとTさんの妻は、遠距離恋愛の末の結婚や夫の転勤で仕事を辞めざるを得ない状況になったが、それを良しとせず、いつか復職することを考えている。

夫が「働いても働かなくてもどちらでも良いが(自分は仕事を調整してまでサポートしないが)、自由にどうぞ」というタイプの妻は、パートタイムで仕事をしている。

「妻は出産後すぐ働きたかったようで、仕事が好きみたいだ。私自身は、妻が働くかどうかはどちらでもいいと思っている。家にいて育児でストレスをためるよりは好きなことをやってもらってるほうがいい」(Uさん)

「本人が働きに出たいと言っていたので、まあ、勝手にやってくれと。家でくすぶっているよりは、外の空気を吸いたいみたいで」(Wさん)

「インストラクターとしてのキャリアや仕事に携わっていく度合いを深めることが本人にとって良い展開があるのなら、どんどん応援したい。仕事が妻の生きがいでもあるので、思いも強いし、ストレス発散にもなっていると思う。外の機会に触れる機会は大事なので、続けなさいと言っている。ただし、自分の仕事を優先し過ぎて子どもとのバランスがおかしくなることはやめてほしいとも言っている」(Kさん)

Kさんは「家庭優先で、家族に支障がない状態にできるなら働いても良い」と認めつつ、自分が稼いだほうが効率が良い、という伝統的な性別役割分業観を持っている。

本調査は夫側のみでのヒアリングであり、パートタイムで働いている妻たちがもっと働きたいと希望しつつも夫のサポートが期待できないため仕事量を調整しているのか、それとも就労意欲やスキル、家庭優先志向などの関係でもともとフルタイム勤務を志向していないのか、そのあたりの部分は不明である。

④ 就労しない（専業主婦でいる）という妻の希望を尊重

本調査では少数派だが、性別役割分業をする若い世代も少なくない。「家庭や子育てを優先したい」という理由で妊娠・出産を機に自発的に仕事を辞める女性は一定数存在しており、20代女性は20代男性よりも性別役割分業に肯定的な割合が高いことを示す世論調査のデータ⁸もある。

妻が専業主婦のBさん、Pさんは、夫婦ともに、子どもが小さいうちはできるだけ家庭内で手をかけて育てることが子どもにとっては良いという考えを持っている。ただ、子どもの面倒をひとりで見る妻はストレスがたまるようで、休日の過ごし方として、妻を休ませるために子どもの世話を引き受けるという点が一致している。

「妻は『いずれは働きたい』と言っているが、子どもが小学校に上がるくらいまでは、なるべく子どもと一緒にいられる時間を大切にしたいという考え。私だけの収入で家計をまかなうのは正直きついが。子どもが小学校に上がるまでは、少し借金してでも私の給料だけでまかない切れないかなというところ」(Bさん)

「妻は子どもをできるだけ自分でみたいというこだわりがあって、保育園などに預けることには『気が進まない』の一点張り。看護師の資格を持っているので、子どもがある程度大きくなったら、復職は比較的しやすい。プラスアルファの収入を得るときの選択肢として、妻が働くこともある。でも、そこはあくまでも妻が働きたいかという意見を尊重したい。『もうずっと専業主婦がいい』と断言されたら、妻が働くという選択肢は使わないことになると思う」(Pさん)

⁸ 明治安田生活福祉研究所「第9回結婚・出産に関する調査」(2016)

Pさんの妻は、自分の母親と同じように専業主婦になりたいという願望を持っていたようだ。妻がずっと働かないことを想定し、Pさんは自分の収入を増やす方法を考えていたが、大学院を卒業したコンサルタントという専門職のため、ヘッドハンティングで転職し、収入増を成功させた。Bさんは平均的な収入の家庭ではいまや妻が専業主婦でいることが難しい世代であると裏付けるかのように「家計をまかなうのはきつい」「借金してでも」と語る。

⑤ 男女共同参画推進志向

自分の妻が働くか否かといった家庭内の役割分担のみならず、社会全般における男女共同参画についても、対象者の意見を聞いた。

「男でも女でも、普通に入社して同じ仕事をしている。女性が出産で職場を抜けて新しい人を探して教育して、というのは効率が悪い。男女雇用機会均等法以降で同じ教育を受けた人たちが、ある世代になっていくと、上の世代が築いたワークスタイルも変わっていくと思う」(Tさん)

「学校行事は平日が多い。母親が参加することがベースになっている。土曜にすれば、参加するお父さんがけっこういると思う。男性がもっと社会に参画するチャンスをつくることが重要」(Gさん)

「自分の家では昔から『男女平等』『男も家庭を支えるべき』といわれてきて、母親も働いていた。男が全てを養う生き方、生きざまはカッコイイものがあるが、私はそういう感じではないかな。やっぱり男女平等。二人で苦しみ、楽しみ、二人でやるということ。母親も働いていて、子どもはその姿を見て忙しいなかにも幸せを感じる。そういうのがいい」(Hさん)

「男は仕事、女は家庭っていう感覚をひきずりながら、でも子どもにもかかわりたいんだよねっていうタイプの人が世の中の男性には多いと思う。そういう人であれば、私のような生活は精神的にちょっときつからやめたほうがいいんじゃないかな」(Oさん)

「夫婦で働くという観点からは、育児期の転勤制限が大事。転居転勤に家族がついていくと、片働きになり、妻がキャリアを積めないことになってしまう」(Rさん)

Tさんはアメリカ駐在経験者、Hさんは帰国子女、Gさんは勤務先が外資系企業で親会社での女性の活躍から学ぶものが多いと考えている。奇しくもこの3人が、国際的にみた日本の現状を危惧し、社会は変わるべきだと考えている。また、Rさんは、女性の活躍推進を真剣に考えるのなら、妻のキャリアが阻害される育児期の転勤を制限すべきで、それにより3号被保険者が減り社会保障収入も増えるはずと訴える。

5 新しい父親像の模索

対象者はどのような父親でありたいと考えているのか。伝統的な価値観を持つ夫婦もいる

が、ここでは彼らが新しい父親像としてどのような生き方を模索しているかについては、第6-3-3 図表に記載した3つの点が挙げられる。

- ① 夫婦で家事・育児・仕事に共同参画
- ② 仕事と家庭の両方を充実させる
- ③ 家庭や職場での次世代育成に力を発揮

上記①②は前項で言及したため、ここでは③に相当する語りを抜粋する。

調査対象者の父親たちは仕事の価値、やりがいを重視しており、その価値観を子どもに伝えたいと考えている。また、企業でワーク・ライフ・バランス関連の労働環境を整備したり、自らが新しい働き方、生き方を示すロールモデルとなるなど、公私の両方で社会に貢献したいとの思いも強い。

「やりがいを持てる、やってて楽しいと感じられる職業に就いてほしいなという思いはある。月曜の朝、憂鬱にならず『仕事に行きたい』『会社に行って同僚と一緒に仕事したい』と思えるようになってほしい」(Bさん)

「誇りを持って仕事をしていることを子どもに伝えたいと思うし、親の姿を見て子どもが学べるような父親になりたい」(Cさん)

「頑張っている姿を見て、感じてもらいたい。長男だったら同じ男同士として、『こういう目標を持って、成長しチャレンジすることが大事なんだよね』みたいなことを話し合えるぐらいがいいなと感じている」(Gさん)

「IT系だとなかなか難しいが、何か仕事で子どもに自慢できることをやりたい。『これはパパが作ったんだよ』と言えるようなものをやってみたい」(Dさん)

「子どもが大きくなったときに、自分がどんな仕事をどういう理由でして、それがうまくいったらどういう社会になるのか、ちゃんと話せる父親でありたい」(Rさん)

「子どもには、仕事や生き方の価値観みたいなものは、日々、伝えていると思うが、生き残る力というか強さを身につけてほしいと思っている。大企業神話が崩れてきているので、企業の規模とかではなく、本当に自分の信じる道を行きなさいということを伝えたい」(Kさん)

「子どもが『お父さんの仕事いいね』と言ってくれるような仕事をやりたいと思う。忌野清志郎の『パパの歌』に出てくるような父親になりたい。昼間のパパは仕事をしっかり頑張る、と、いうのでいいのかなと思っている」(Tさん)

勉強や仕事以外の生活面で力をつけさせるための働きかけもしたい、と父親たちは考えていた。

「男の子でも、家庭のことは一通りできるようになってほしいし、やるべきだと思う。男だからとか、そういうのではないと思っている」（Hさん）

「子どもはまだ小さいが、小学校や中学校に行くようになったら、お金との付き合い方とかリスクとの向き合い方を、そこは私の本業なので、子どもにちゃんと見せてやらなきゃいけないと思う」（Nさん）

「自分の生活が、仕事もそれ以外も含めて、全体として子どもに誇れて、仕事についても『こういう仕事なんだよ』といえるようになりたい。全体として、お父さんは頼れる、というのがいいかな。尊敬される父親になるには、仕事以外にも地域でもいろんなことをやっていたりすれば、より説得力があると思う。職業人というか地域人というか、何かまあそのような感じ」（Oさん）

「仕事をしているということは外界との接点を持つということ。家の近所のコミュニティにいただけでは経験できないことを家族に共有する手段として、仕事は大事」（Pさん）

職場においてリーダーシップを発揮し、組織を良い方向に変えていく存在になりたいという意見も目立つ。昇進意欲は旺盛であるが、子育て経験を持つ自分がリーダーとなることで、職場の労働環境を働きやすいものに改善したいという社会貢献意識からくるものようだ。

「組織は、中にいる人が成長していけるかどうかが重要。会社のなかで、より高いポジションに行くのは、より多くの人を同じ方向に引っ張っていくことができる人。チームの勝利に貢献できるような人かどうか、昇進の評価になる。自分自身もそういうところを見てもらえるとうれしい」（Gさん）

「課長に任命され、裁量、権限も与えられて、いろいろやりたいこととか変えたいことをできるポジションになった。若い世代には『課長って大変』としか映っていないようだが『このポジションになればこういうことができるんだよ』ということをもっとアピールできれば、役職を嫌がる若い世代の出世欲も変わるのかなと思う」（Bさん）

「開発などは、人材の獲得に有利であれば、在宅勤務でも構わない。うまく職場環境をフリーにしていこうとか、社員や事業にとって良い形の状態を作っていくことはしたい。できることなら、自分がより楽しく、社会的に意義のある仕事を責任をもって進めていけるようなキャリアをつくっていききたい」（Kさん）

「育休などを推進するような部署に行きたいという思いもあり、育休取得は自分のキャリアにプラスになるかもしれないという気もしていた。『男のくせに』といわれることもあるが、いろいろ言われるなら『こちらから見切りをつけてやるよ』というぐらいの気持ちはあった」（Rさん）

冒頭でも述べたが、これからの日本社会はどうあるべきか、といった社会への強い関心もみられた。

「日本の未来は暗い、というメディアの論調が、本能的な生殖能力を下げている気がする。日本の未来は明るいという雰囲気づくりをすること、信じられる未来があることが重要。一般レベルで働く市民にとって明るい未来を作らないと、子どもを作って育てようという前向きな気持ちを持ちにくくなるのではないか」(Kさん)

「社会が、もっと子どもを作りやすく育てやすい環境になることが必要だ。子どもを増やしたいと世の中の人が思えるような方向に動いたらいいのにとすごく思う」(Cさん)

「今後の働き方は、前アメリカで働いていた会社の方向性に日本企業全体が向いていくのかなと思っているし、そうなってほしいと思う。私たちがそういうのを変えられるようなポジションになったときに、会社は必然的に変わっていくのではないかと考える」(Tさん)

6 労働環境が理想の生活の実現を困難にする場合に行われる働き方の調整

仕事と家庭がトレードオフの関係になった場合に、家族を優先しキャリアチェンジをしたり異動願いを出すなどの調整を経験した人も複数いた。また、今後そのような状況になったら家族の幸せをとる、と断言する人もいる。

「新卒で入社したコンサルティング会社があまりにハードワークだったので、これで結婚するか子どもを育てるといのはちょっとないなと思って退職した」(Cさん)

「(国家公務員として) 地方勤務を『わかりました』と受け入れたが、処遇の不平等や将来の限界、単身赴任がずっと続くことなどから転職活動を始めた。『いい大学出て、そのキャリアでいいの?』とはよくいわれるが、昇進だけを目指す人生がむなしいと思って」(Oさん)

「第一子が生まれた頃は営業職で、帰りも遅く、出張も多かった。異動の希望を社内でもしつつ、転職活動をしていた。自由度の高い部署への異動の希望が叶い、内勤の採用部門に異動できた。営業は、ノルマや接待で、子どもとのかかわりを考えると厳しい」(Bさん)

「長時間労働や3年おきの転勤を受け入れなければ昇格できないとしたら、家族の幸せを取る。将来的に管理者になりたいが、家族を不幸にしてまで昇格は目指さない」(Rさん)

「前職では、長時間働くことをよしとするタイプの上司のもとで働いていたため、残業が多くなりがちだった。子どもと接する時間も短かった。それは転職を決めた理由としてゼロではない」(Pさん)

彼らの勤務先は、一部上場企業や官公庁といった、少し上の世代であれば終身雇用以外の選択肢は想定しないような組織である。単身赴任となる辞令や長時間労働が恒常的である場合に「NO」という選択肢を持っている点が、上の世代とは異なる。ただし、彼らは家庭を犠牲にするハードワークを忌避するが、就労意欲を喪失したりキャリアアップをあきらめているわけではない。彼らは家族と過ごす幸せな時間を確保しつつ、無理せず長く働き続けるにはどうすればよいかを真剣に考え、戦略的に動いている。また、個人的な問題として担当

業務の効率化や家庭内での夫婦間のやりくりで対応することをよしとせず、日本社会全体の問題として、働き方を変えていくべきとする問題意識もみられる。

7 企業の課題

若い世代の労働観の変化をふまえ、企業にはどのような対処が求められるだろうか。3点挙げたい。

① ファミリー・フレンドリー施策の充実による優秀な人材の確保

仕事の満足度や働く意欲が低いと、正社員の定着率は低下する。企業にとって重要な正社員を定着させるには、賃金と労働時間という基本的な労働条件だけでなく、良好な心理状態をもたらすような工夫が人事管理に求められる（小倉 2013）。

単身赴任や残業の恒常化といった厳しい労働環境により、家族と過ごす時間が減るなど、理想とする生活が阻害される場合、父親たちは働き方の調整を行っていた。業務の効率化など個人の努力では対応できない際に、異動願いを申し出るなど、具体的に行動を始めるが、勤務先では希望の働き方が困難だと感じた場合や個人の生活や希望を無視した人事管理に不信感を持った場合、転職活動を始めていた。これは、企業にとっての人材流出リスクである。

人材確保に悩む企業は、長時間労働に頼らない生産性の向上、ファミリー・フレンドリー施策の充実、ダイバーシティ推進など、若い世代に支持される企業文化の醸成が求められる。

「子どもが小さいうちは家で面倒を見たい」と専業主婦になる若い女性も少なくないが、出産を機に離職した女性は子どもが中学生になった時点で正社員として働くのを理想とする割合が47.4%であるのに対し、それを実現できているのは8.7%にとどまるというデータ（明治安田生活福祉研究所 2016）もある。離職した女性が「いずれは働きたい」という希望を自分が望む形で実現することは難しい。家族のケアが必要な労働者に厳しいルールを課し「椅子取りゲームから降りたら、二度と好条件ではゲームに参加できない」とする硬直的な状況に問題がある。ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働ける企業や再就職者を積極的に受け入れる企業が増えれば、育児期の女性の離職防止や離職期間の短縮につながるだろう。

② イクメンを職場環境整備の推進役として肯定的に評価

2012年、大手商社の社長が「ハングリー精神に欠ける男は出世できない」と「イクメン」や「弁当男子」を批判し、賛否両論を呼んだ。しかしながら、調査対象者は仕事に対してのモチベーションやパフォーマンスが高く、それと同時に家事や育児に積極的に参加しようとする志向を持っている。彼らは先端事例であるが、エスピン・アンデルセン(2008)が社会構造の変化に対応するために必要だと指摘する「男性の家庭進出」の実践者である。

家庭と仕事の両立という課題に自ら取り組み、試行錯誤を行ってきた労働者は、柔軟な働き方を実現するための障壁が何であるかを認識しており、働きやすい職場作りを進めるうえで貢献できる可能性が高い。優秀な人材の獲得や流出防止のためには、家庭と仕事の両立という分野に詳しく社会貢献意識が高い人物を、柔軟な働き方を推進するためのロールモデル

や「イクボス」予備軍と位置づけることが、功を奏するのではないだろうか。

長期の休業は、昇給・昇進の妨げとなり「取れば取るだけ損」という状況に陥りやすく、人手不足で同僚に仕事のしわ寄せが行くことなどから、とくに男性の間で、取得したいが難しいという声が多い。育休取得について「スティグマ（負の烙印）」と表現した調査対象者もいた。男性の育休取得率を高めるには、育休取得へのプラスの意味づけを、職場内で可視化する必要がある。取得経験に肯定的な評価が付与されれば、取得への障壁が低くなる。仕事と家庭を両立するための課題の抽出や職場環境の改善への貢献といった形でプラス評価を付与するなど、少なくともマイナス評価のみにはならない仕組みを作ることが、柔軟な働き方や多様性を認めることにつながるはずだ。

③ 育児のみを特別扱いせず、従業員すべてに柔軟な働き方を認める

育休を取得した男性が、昇給・昇格の対象から外れ、ボーナスや老後の年金が減ることを「不利益」であり違法であるとし勤務先を訴えた事例が、改正育児介護休業法の施行後の2017年1月に報じられた。読者が匿名でコメントを書き込めるニュースサイトでは「休んでいた人と働いていた人を同列に扱うのは不公平」という類の批判的なコメントが圧倒的多数を占めた。このような育休取得者バッシングを避けなければならない。

慢性的な人手不足で休みが取りづらいなど、労働環境に問題がある職場であれば、育休取得期間中に同僚が仕事のしわ寄せを受けることも想定され、育休取得予定がない独身者が不公平感を抱くこともあるだろう。しかし、「みんな勤勉に働いているのに、ずるい」といった意識が蔓延すると、劣悪な労働環境が改善されず、多くの人にとって働きにくい職場となってしまう。子育てだけを聖域化せず、さまざまな理由で長期休暇が取れるようになっていれば、「お互いさま」意識が芽生え、不公平感が軽減されるのではないか。あらゆる労働者に対し、平等に柔軟な働き方を認めるよう制度を改革する必要がある。

8 理想が実現した場合に期待される父親の役割・効果

父親たちが理想とする働き方や生活形態が実現した場合、彼らがどのような役割を果たし、それによってどのような効果が得られるかを示す。

① 次世代育成エージェント

調査対象者たちは、子どもが小さいうちから家庭で直接さまざまな働きかけをし、子どもの可能性を伸ばし、気持ちに寄り添い、働くことの意味や社会貢献の重要性を伝えたいと考えている。こういった父親たちの思いが実現すれば、子どもたちの働くことへの興味や意欲、社会貢献意識を喚起できる。

② 家庭と社会をつなぐ接点

父親たちは、仕事などの活動を通じて得た経験や価値観を家庭内に持ち帰るとともに、自分の子どもだけでなく地域や社会に働きかけ、これからの時代を担う世代全体を育てていくことを重視しており、家庭と地域社会の分断を埋める役割への貢献が期待される。

③ 育児参加が増えることによる追加出生の増加

本研究では因果関係を示すデータを提示することはできないが、父親の育児参加の増加が追加出生を促し、少子化対策の一つとしての有効性があると先行研究（水落 2010 ほか）で示されている。

④ 柔軟な働き方のロールモデル

家庭を大切にしながら仕事にも積極的に取り組む。プライベートの時間を増やすために労働生産性を上げる努力をする。そういう父親たちが少数派でなく目指すべきロールモデルとして位置づけられ、周囲に影響力を持つことで、多様な働き方が認められる土壌が作られる。

9 まとめ

得られた知見・インプリケーションを整理する。

① 若い父親たちの意識

- ・自分の親世代の性別役割分担や父親不在を反面教師としてとらえている。
- ・仕事と家庭、両方を充実させたいという両立志向が強い。
- ・妻の就労・非就労についての考え方は、「妻の能力や適性を生かし、活躍してほしいと就労を推進・支援」「家計や育児ストレス対策などのリスク管理 or 家族戦略として妻の就労を推進」「就労したいという妻の希望を尊重」「就労しない（専業主婦でいる）という妻の希望を尊重」という4つに分かれる。それらの規定要因は、相対的資源やニーズ、イデオロギーなど、さまざまである。
- ・自らの子育てを契機に、長時間労働や転勤を必須とする働き方や世間一般における男女共同参画の遅れなど、企業や社会のあり方についての問題意識が深まっている。

② 新しい父親像の模索

下記のような父親でありたいという意見がみられた。

- ・夫婦で家事・育児・仕事に共同参画する
- ・仕事と家庭の両方を充実させる
- ・家庭や職場での次世代育成に存在感を発揮する

③ 労働環境が理想の生活の実現を困難にする場合に行われる働き方の調整

- ・異動願いを出すほか、ひそかに転職活動を開始したり、実際に転職を遂行。
- ・一部上場企業や官公庁など、従来は終身雇用が常識とされていた職場でも、ワーク・ライフ・バランスが阻害される場合、勤務先へのロイヤルティは低下。

④ 理想が実現した場合に期待される父親の役割・効果

- ・次世代育成エージェント
- ・家庭と社会をつなぐ接点
- ・育児参加増→追加出生の増加
- ・柔軟な働き方のロールモデル

⑤ 企業の課題

- ・ファミリー・フレンドリー施策の充実による優秀な人材の確保
- ・イクメンを職場環境整備の推進役として評価
- ・育児のみを特別扱いせず、従業員すべてに柔軟な働き方を認める

調査対象者の若い父親たちは、性別役割分業的であった自らの親世代の子育てに違和感を持っている。彼らは、人生において仕事と家庭はどちらも重要な要素であり、二者択一ではなく両方を充実させたいと考えている。より上の世代に比べ、共働きでなければ経済的にリスクが高いという危機感があり、男女共同参画を推進すべきであるといった理念にも賛同する傾向が強い。のんびりしている妻をけしかけ、資格取得や就業を促すケースもあった。

仕事と家事・育児を分けて分担するのでなく、妻にも仕事をしてもらい、自らも家事・育児に関わることでワークシェアと家計のリスクの分散を目指すことを理想とする声が複数あった。経済的に支えるという稼得役割だけでなく、家庭内で家族と共に過ごす時間を大切に、会話などを通じて常にコミュニケーションを図り、問題発生時には自らが解決に動くなど、存在感を発揮したいと考えている。そのため、上の世代に比べ、長時間労働や単身赴任などを忌避する傾向が強い。

仕事の都合で家族と過ごす時間が極端に少なかったり、子どもがかわいい時期と一緒に暮らすことができないなど、理想とする生活が実現できない場合、若い世代の父親たちは強いストレスを感じていた。定年まで滅私奉公を続けていこうとする意識は希薄で、働き方に問題が大きい場合は、部署の異動を願い出たり、転職活動を行ったり、独立までの数年間と割り切るなどの行動をとっていた。終身雇用が崩壊している今、企業はこのような労働者の意識を人材流出リスクとしてとらえ、対応していく必要があるだろう。

なお、ヒアリングで得た知見をデータで検証し、さらにふみこんだ分析を行うことが今後の課題である。⁹

⁹ 1 人目の子の妊娠時点の労働時間や子の出生時の休暇取得の有無がその後の離転職に影響を及ぼしている可能性がクロス集計ではみられたが、学歴をコントロールすると結果は有意でなくなった。調査対象となった都市部の高学歴層に特有の現象である可能性がある。

第7章 父親の勤務形態と育児への関わり —残業日数、日曜出勤、シフト勤務—

1 はじめに

本章の目的は、従来注目されてこなかった日曜出勤やシフト勤務など非典型勤務形態にも注目して、勤務形態が父親の育児参加や子どもとの関わりに与えている影響を明らかにすることである。

わが国の父親の育児参加の実態をみると、6歳未満の子どもをもつ母親の1日の育児時間は3時間22分であるのに対して、父親のそれは39分である（2011年「社会生活基本調査」）。これに対して、欧米主要国の父親の平均育児時間は、フランスが40分で日本とほぼ同程度であるが、アメリカ1時間17分、イギリス1時間、ドイツ59分といずれも日本よりも長くなっている（内閣府 2015）。

アジアに視点を移すと、東京、ソウル、北京、上海の父親が子どもと過ごす時間を比較した場合、東京の父親は平日に子どもと過ごす時間が最も短い、休日のそれは4都市中で最も長い（ベネッセ次世代育成研究所 2010）。日本家族社会学会が実施した「全国家族調査（NFRJ）」で父親の育児参加の頻度をみると、「1週間に2～3回」世話をを行う父親が多い傾向が確認される（松田 2016）。

これらの結果から、日本の父親の育児参加の量は決して多いものではないが、仕事が休みの日、多くの場合には週末である土日に、子どもに関わることが多いことが日本の父親の特徴——週末育児型——であるといえる。

日本の父親の育児参加が少ない理由をみると、先行研究では時間的余裕仮説、性別役割分業意識仮説、行うべき家事・育児の量仮説、相対的資源仮説などの仮説が提示され、分析がなされてきた（松田 2008, 2013c, 石井クンツ 2013 ほか）。このうち特に日本の父親の育児参加の程度に影響を与えているとみられてきたものが、時間的余裕仮説である。この仮説では、労働時間が長ければ、その分家事に費やすことができる時間は少なくなるため、育児参加も少なくなるものと想定される。わが国の父親に関する既存研究では一貫してこの仮説が支持されている。日本の父親の育児参加が少ない背景に残業の問題が長いことがあることを明らかにしたこの知見は、わが国の父親の育児参加に関係する政府の取組みなどにも影響を与えてきた。すなわち、父親の育児参加促進の取組みは、長時間労働の是正の取組みとセットですすめられてきた。

しかしながら、このように先行研究は日本の男性労働者の労働時間の長さの問題があることに注目をさせたが、超長時間労働を別として、正規雇用者の労働時間を容易に減らすことの難しさの壁に突き当たった。それはわが国の正規雇用者と企業の関係は企業が日本的雇用慣行により正規雇用者の雇用を維持する一方で、正規雇用者はある程度の残業時間を引き受

けるという関係になっており（松田 2013c）、また正規雇用者の仕事の仕方はメンバーシップ型（濱口 2013）という特徴を持つためである。それでは、絶対的な労働時間の長さ以外に、労働時間の観点から父親の育児や子どもとの関わりを増やすことを容易にする方法は考えられるだろうか。

正規雇用者の労働時間の問題には、勤務日、シフト、労働時間の長さの3つの要素がある。わが国は経済のサービス化がすすんでいるが、それは労働者の非典型勤務、すなわち土日勤務やシフト勤務を増加させることにつながる。この点に、従来の父親研究は着目してこなかった。個々人の労働者をみたとき、総労働時間の長さが同じであっても、土日勤務やシフト勤務が多い人の方が育児や子どもとの関わる機会は制約される可能性がある。日本の父親の特徴は週末育児型であることを先述したが、土日に勤務する労働者は当然土日の育児や子どもと関わる時間はなくなる。シフト勤務の労働者は、多くの父親たちが子どもと関わる時間帯に就業する可能性もある。

以上の背景から、本章では勤務日、シフト、労働時間の長さが父親の育児や子どもとの関わりに与える効果を実証分析する。分析結果をふまえて、労働時間の絶対的な長さ以外に、父子の関わりを可能にする労働時間的な条件を明らかにする。

2 方法

本章では、「職業キャリアと生活に関する調査」の個票データを使用する（調査概要は付録参照）。使用するサンプルは、12歳以下の同居の子どもがいる男性471人である。

多変量解析に使用した変数の記述統計量は第7-2-1図表のとおりである。

被説明変数は、回答者本人の長子および末子に対する子育て頻度と、1週間に一番下の子どもと過ごす時間である。各変数の作成方法は次のとおりである。調査票では、末子と長子のそれぞれについて「a）子どもの身の回りの世話（着替えや身支度など）」「b）子どもと遊ぶ（外出等を含む）」「c）子どもの勉強を見る・教える（宿題のチェック等を含む）」の3項目について、回答者本人の週あたりの回数を尋ねている。なお、子ども数が1人の回答者は、その子どもを末子とみなして、回答を求めている。このa～cまでの回数を合計して「子育て頻度（末子）」と「子育て頻度（長子）」の尺度を作成した。子育て頻度（末子）の平均値は5.4、子育て頻度（長子）のそれは3.8回であるため、長子よりも末子の方が父親の子育て頻度が高い。両変数とも標準偏差が極めて大きいことから、父親の子育て頻度は個人差が非常に大きいものであることがわかる。次に、調査票では平日、土曜日、日曜日のそれぞれについて回答者が一番下の子どもと過ごす時間を尋ねており、これを合計して1週間に一番下の子どもと過ごす時間の変数を作成した。この平均値は24時間で、子育て頻度と同様に標準偏差が大きい。

第 7-2-1 図表 多変量解析に使用した変数の記述統計量

	度数	平均値	標準偏差
子育て頻度(末子)	455	5.343	4.819
子育て頻度(長子)	328	3.759	4.234
一番下の子どもと過ごす時間(1週間合計)	461	24.225	14.824
同居子ども数	471	2.060	0.883
一番年下の子ども	471	5.190	3.808
本人経営者・自営	461	0.204	0.403
本人非正規雇用者	461	0.028	0.166
本人専門・管理	464	0.336	0.473
本人販売・介護・サービス	464	0.121	0.326
本人運輸・保安などブルーカラー	464	0.356	0.479
本人年収(自然対数)	448	1.760	0.434
週の就業時間	452	48.690	14.500
1週間あたりの残業日数	446	3.120	2.199
本人交代制・シフト制の勤務	460	0.120	0.325
日曜勤務 毎週	453	0.148	0.355
日曜勤務 月2・3回	453	0.144	0.351
配偶者休業中・休職中	411	0.044	0.205
配偶者経営者・自営	471	0.070	0.256
配偶者正規雇用者	471	0.159	0.366
配偶者非正規雇用者	471	0.302	0.459

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」(2015年)

多変量解析に使用した説明変数は次のとおりである。子どもの属性に関する変数としては、同居の子ども数と一番年下の子どもの年齢を用いた。それぞれの平均値は、同居子ども数が2人、一番年下の子どもの年齢が5歳である。本人職業は、経営者・自営、(正規雇用者：基準グループ)、非正規雇用者(契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員)の各ダミー変数である。本サンプルでは、正規雇用者が大半を占めている。本人職種は、専門・管理、(事務・営業：基準グループ)、販売・介護・サービス、運輸・保安などブルーカラーの各ダミー変数である。本人年収の変数は、調査前年の臨時収入、副収入も含めた年収(税込)の自然対数である。勤務時間・形態に関する変数として、1週間の就業時間、1週間あたりの残業日数、交代制・シフト制の勤務の有無(あり=1)、日曜勤務(毎週ダミー、月2・3回ダミー)を用いた。本サンプルでは、1週間の就業時間は平均48.7時間、残業は週3日程度である。交代制・シフト制の勤務の人は12%である。日曜勤務を毎週している人は14.8%、月2・3回している人は14.4%である。配偶者職業は、経営者・自営、正規雇用者、休業中・休職中、非正規雇用者、(無職：基準カテゴリー)の各ダミー変数である。その割合をみると、非正規雇用者が30.2%、無職が6割弱である。

以下では、まず父親の勤務時間・形態と子育て頻度等との2変数の関係を分析する。次に、

職種と勤務形態、本人職種と配偶者の就業形態の2変数の関係をみる。最後に、子育て頻度と子どもと過ごす時間を被説明変数とした重回帰分析を行う。

3 労働時間・勤務形態と子育て頻度の2変数分析

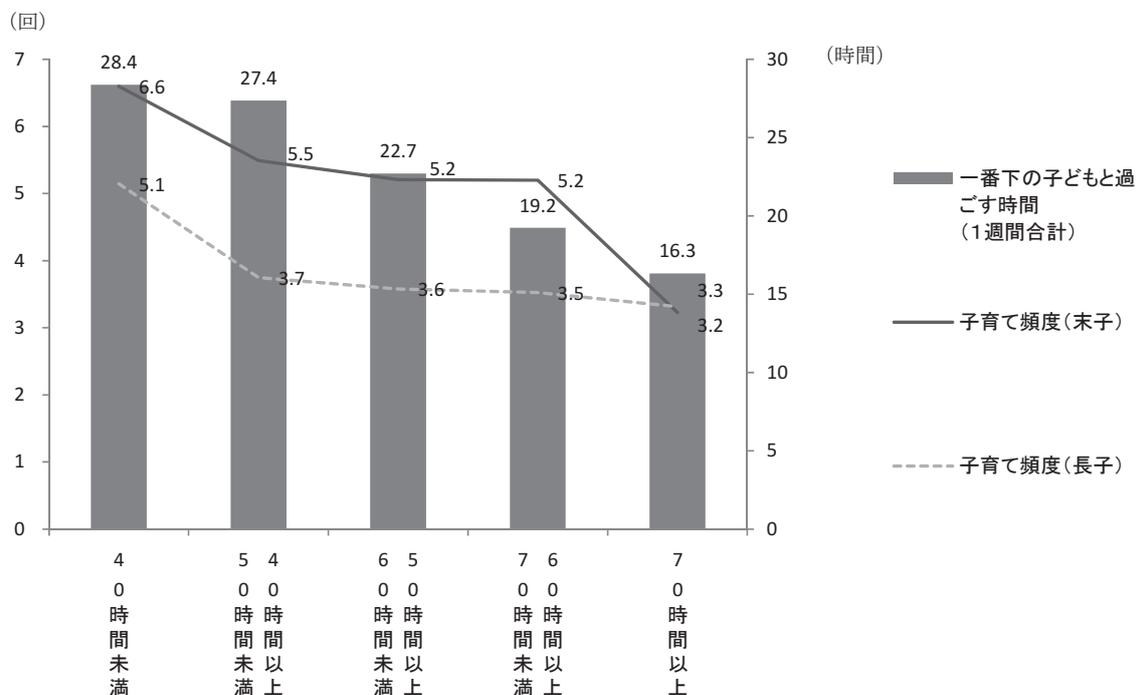
週労働時間別にみた父親の子育て頻度と子どもと過ごす時間が第7-3-1図表である。

労働時間が長い人ほど、子育ての頻度が少なく、子どもと過ごす時間も短い。週70時間以上の人を除き、労働時間の長さにかかわらず、父親は長子よりも末子の子育てをする頻度が高くなっている。

週あたりの残業日数別にみると、残業日数が多い人ほど子育て頻度が少なくなっている(第7-3-2図表)。特に残業日数が2日を超える人は、2日以内の人よりも、子育て頻度が少ない傾向がある。残業日数が2日を超えると、その後は残業日数が1日増えるごとに長子についても末子についても子育て頻度が減少していく。子どもと過ごす時間についても、残業日数が2日を超える人は、少ない傾向がみられる。

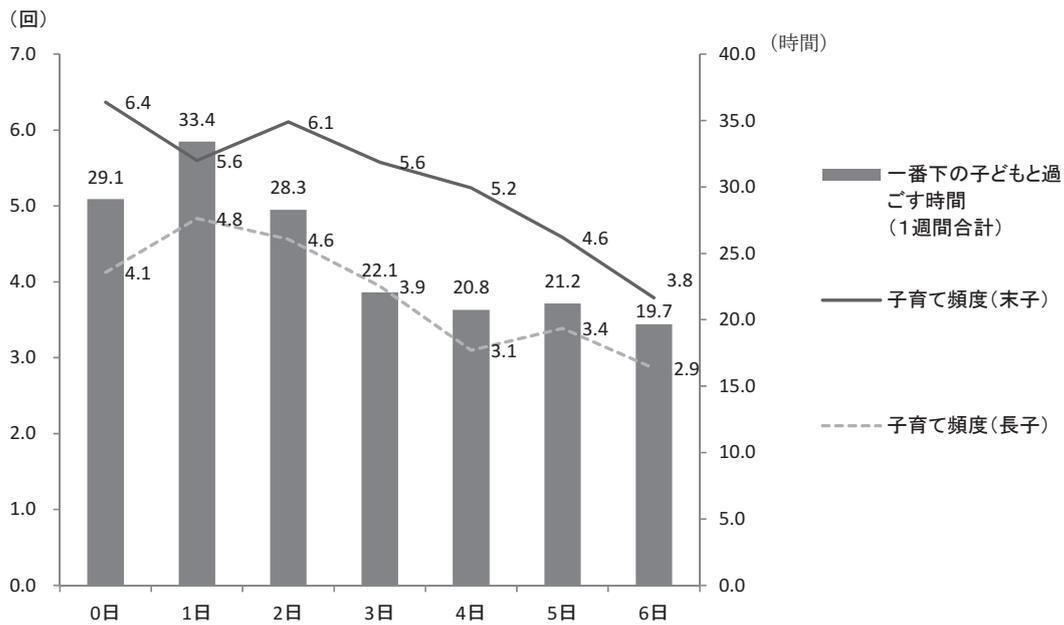
交代制・シフト勤務制の人はそれ以外の人よりも、子育て頻度(末子)が少ない(第7-3-3図表)。また、子どもと過ごす時間をみると、交代制・シフト勤務制の人はそれ以外の人よりも約5時間も短いことがわかる。交代制・シフト勤務制と子育て頻度(長子)との間には明瞭な関係はみられない。

第7-3-1図表 週労働時間別にみた子育て頻度と子どもと過ごす時間



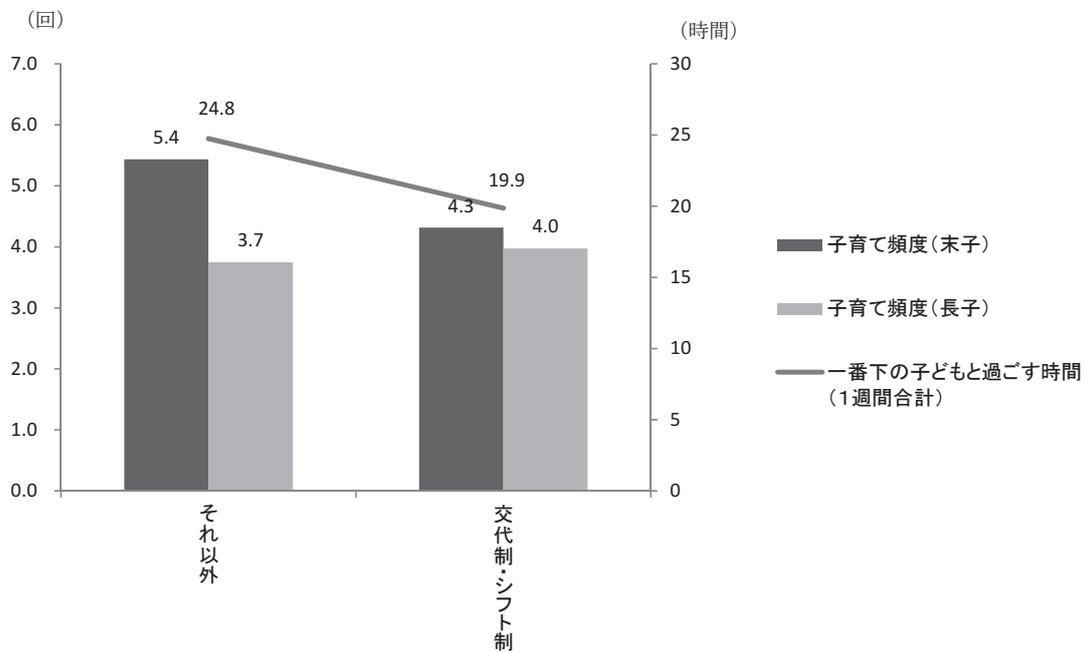
資料出所：第7-2-1図表と同じ

第 7-3-2 図表 週あたりの残業日数別にみた子育て頻度と子どもと過ごす時間



資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

第 7-3-3 図表 交代制・シフト勤務制であるか否か別にみた子育て頻度と子どもと過ごす時間



資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

4 職種とシフト勤務、土曜日・日曜日出勤数の関係

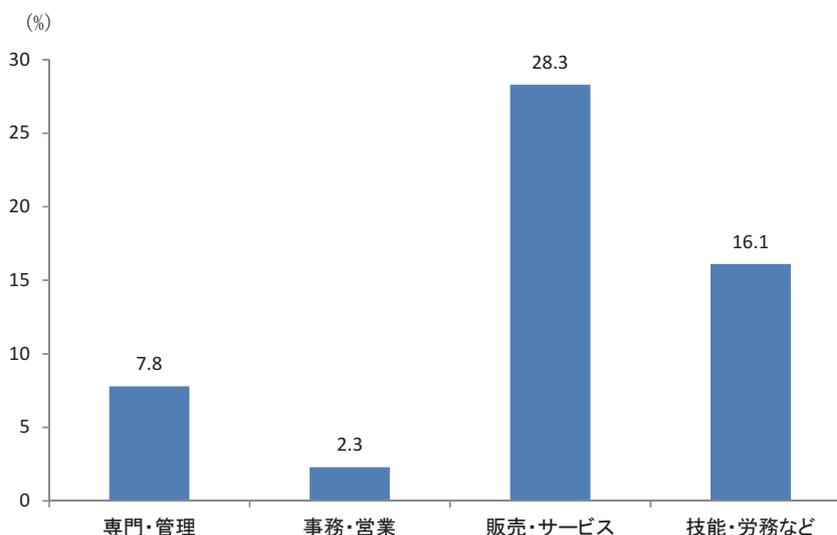
前節では、日曜日出勤や交代制・シフト勤務制の人で子育て頻度が少なく、子どもと過ごす時間が短い傾向があるという関係を確認したが、どのような職種の人でそのような勤務形態が多いだろうか。

本人就労形態別にみた交代制・シフト勤務制の割合が第 7-4-1 図表である。その割合は、専門・管理 7.8%、事務・営業 2.3%、販売・サービス 28.3%、技能・労務 16.1%であり、特に販売・サービスにおいて割合が高い。

次に、職種別にみた 1 ヶ月あたりの土曜日・日曜日出勤数が第 7-4-2 図表である。土曜日出勤は、販売・サービスが 3.2 回で最も多く、次いで技能・労務が 2.3 回、専門・管理が 1.8 回であり、幅広い職種において土曜日出勤が頻繁になされているといえる。一方、日曜日出勤をみると、販売・サービスは 2.7 回と多いが、それ以外の職種におけるその頻度は月 1 回程度と相対的に少ない。技能・労務は、土曜日出勤は 2.3 回と販売・サービスに次いで多いが、日曜日出勤は、工事現場や工場が休みであることも多いため、比較的少ない。

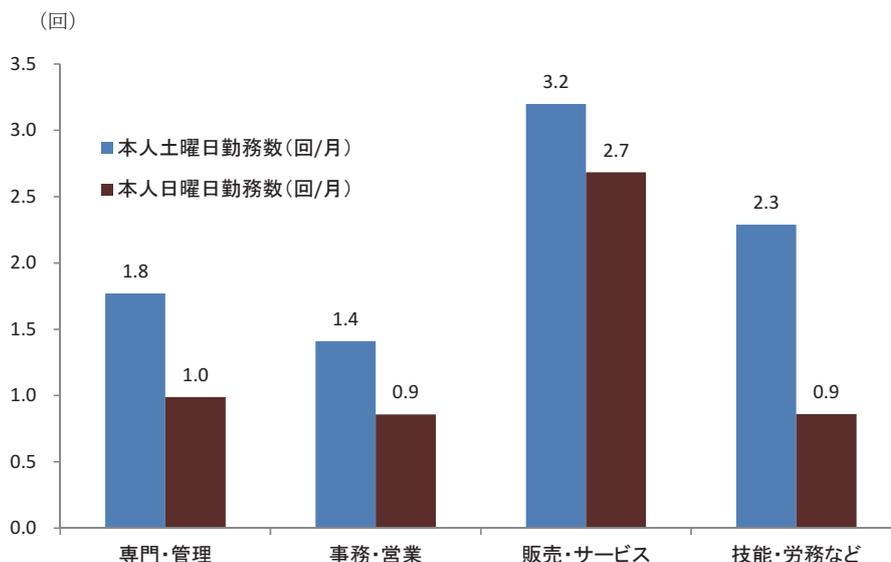
以上からわかることは、販売・サービスの人の働き方はそれ以外の職種と異なり、交代制・シフト勤務が多く、土曜日と日曜日の出勤頻度も高いということである。

第 7-4-1 図表 本人職種別にみた交代制・シフト勤務制の割合



資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

第 7-4-2 図表 本人職種別にみた 1 ヶ月あたりの土曜日・日曜日出勤数



資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

5 夫婦の就労形態の組み合わせ

本人職種と配偶者の就業形態の組み合わせを集計した結果が第 7-5-1 図表である。階層研究をふまえると、本人の職業的地位は、その職業が有する社会的な威信の高低をあらわすものであり、専門・管理が最も高く、次いで事務・営業、販売・サービス、技能・労務などの順に位置づけられる。分析結果をみると、本人の職業的地位が高いほど、配偶者は「仕事はしていない」（専業主婦を含む）の割合が高く、「非常勤・パートタイム」の割合が低い。

夫婦とも有業者、すなわち共働き夫婦にサンプルを限定して、夫婦の職種の組み合わせを集計した結果が第 7-5-2 図表である。夫が技能・労務である場合を除き、共働き夫婦では夫と妻が同じ職種である割合が極めて高い。夫の職種がシフト勤務等が多い「販売・サービス」の場合、妻も「販売・サービス」である割合が過半数である。

続いて、本人職種・配偶者の就労形態別にみた本人交代制・シフト制の割合が第 7-5-3 図表である。

第 7-5-1 図表 本人職種と配偶者の就業形態の組み合わせ

(単位:%)

	n	配偶者就業形態		
		常勤・フルタイム	非常勤・パートタイム	仕事はしていない
専門・管理	150	26.7	28.7	44.7
事務・営業	86	33.7	29.1	37.2
販売・サービス	52	32.7	34.6	32.7
技能・労務など	156	30.1	43.6	26.3

資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

第 7-5-2 図表 本人職種と配偶者の職種の組み合わせ

(単位:%)

	n	配偶者職種			
		専門・管理	事務・営業	販売・サービス	技能・労務など
専門・管理	79	43.0	25.3	27.8	3.8
事務・営業	48	14.6	54.2	22.9	8.3
販売・サービス	35	28.6	17.1	54.3	0.0
技能・労務など	96	26.0	21.9	37.5	14.6

資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

第 7-5-3 図表 本人職種・配偶者の就業形態別にみた本人シフト勤務

(単位:%)

本人職種	配偶者就業形態	n	それ以外	交代制・シフト制
専門・管理	常勤・フルタイム	40	95.0	5.0
	非常勤・パートタイム	43	83.7	16.3
	仕事はしていない	64	96.9	3.1
事務・営業	常勤・フルタイム	29	96.6	3.4
	非常勤・パートタイム	25	100.0	0.0
	仕事はしていない	32	96.9	3.1
販売・サービス	常勤・フルタイム	16	87.5	12.5
	非常勤・パートタイム	17	70.6	29.4
	仕事はしていない	17	58.8	41.2
技能・労務など	常勤・フルタイム	46	87.0	13.0
	非常勤・パートタイム	68	80.9	19.1
	仕事はしていない	39	87.2	12.8

資料出所：第 7-2-1 図表と同じ

本人が販売・サービスの場合に本人交代制・シフト制の割合は高いが、中でも妻が無職または非常勤・パートタイムの人で交代制・シフト制が比較的多くなっている。また、本人が専門・管理や技能・労務の場合には、妻が非常勤・パートタイムのときに交代制・シフト制の割合は高い。この結果から、夫が交代制・シフト制の場合、妻が常勤・フルタイムで働くことが難しいことが示唆される。

6 父親の子育て頻度・子どもと過ごす時間の重回帰分析

(1) 子育て頻度の分析結果

以上の基本的な集計をふまえた上で、父親の子育て頻度を被説明変数とした重回帰分析を行った結果が第 7-6-1 図表である。

子育て頻度（末子）の結果をみると、同居の子ども数が多いほど頻度は少なくなり、一番年下の子ども（この場合は末子）の年齢があがるほど頻度は少ない。本人職種をみると、事務・営業に比べてそれ以外の職種は子育て頻度が有意に多い。年収は、高い人ほど子育て頻度が少ない。本章において特に注目する労働時間・勤務形態の効果は次のとおりである。週の就業時間は単独では時間が長いほど子育て頻度が少なくなるという有意な効果があるが、残業日数を同時に投入した場合、就業時間の効果は有意ではなく、残業日数の効果の方が有意になる。この結果は、残業時間を含めた週あたりの就業時間の絶対的な長さよりも、残業日数、すなわち週に何日定時に帰宅することができるかの方が、父親の子育て頻度を規定していることを示す。交代制・シフト制で就業する人はそれ以外の人よりも、有意に子育て頻度が少なくなっている。なお、別途日曜日出勤の変数を加えたモデルの分析も実施したが、日曜日出勤の変数は、有意な効果がみられなかった上、他の変数の効果を変えたため、最終的なモデルからは除外している。最後に妻の就業形態をみると、妻が正規雇用者の場合、夫の子育て頻度が有意に高くなるが、その他の就業形態ではそのような効果はみられなかった。

子育て頻度（長子）は、末子の分析と同様に、同居の子ども数が多いほどまたは一番年下の子どもの年齢があがるほど少なくなり、妻が正規雇用者の場合に多くなる。末子の分析との違いは、父親の労働時間・勤務形態の効果が一切みられないことである。

子育て頻度（末子）と子育て頻度（長子）の結果を比較すると、父親の子育て頻度は長子よりも末子の方が労働時間・勤務形態など各種要因によって規定されるといえる。

(2) 子どもと過ごす時間の分析結果

次に、父親が一番下の子どもと過ごす時間の重回帰分析結果が第 7-6-2 図表である。

結果をみると、子どもの年齢があがるほど、過ごす時間は少なくなっている。本人の職種の効果をみると、事務・営業に比べて、販売・介護・サービスは 1 週間あたり 5.9 時間子どもと過ごす時間が長い。週の就業時間は長いほど過ごす時間は短くなり、残業日数が 1 日増えるごとに子どもと過ごす時間は約 1 時間短くなる。交代制・シフト制の人はそれ以外よりも約 4 時間過ごす時間が短く、毎週日曜日出勤する人は 5.2 時間短くなる。配偶者の就業形態をみると、無職に比べて、特に休業中・休職中の場合——この中には母親が次子を妊娠している場合も含まれるとみられる——に父親が子どもと過ごす時間が大幅に長くなっている。

第7-6-1 図表 父親の子育て頻度の重回帰分析結果

	末子			長子		
	b	β	p	b	β	p
定数	10.872		***	10.867		***
同居子ども数	-0.692	-0.134	**	-1.059	-0.181	**
一番年下の子ども	-0.416	-0.335	***	-0.497	-0.454	***
本人就業形態 経営者・自営 (正規雇用者)	0.930	0.075		0.532	0.049	
非正規雇用者	0.549	0.020		0.295	0.012	
本人職種 専門・管理 (事務・営業)	1.066	0.108	+	1.024	0.119	
販売・介護・サービス	2.022	0.133	*	1.077	0.076	
運輸・保安などブルーカラー	1.189	0.121	+	-0.174	-0.020	
本人年収(自然対数)	-1.219	-0.103	+	-0.829	-0.082	
週の就業時間	-0.014	-0.043		-0.017	-0.060	
1週間あたりの残業日数	-0.202	-0.093	+	-0.189	-0.100	
本人交代制・シフト制の勤務 配偶者(無職)	-1.594	-0.111	*	-0.018	-0.001	
経営者・自営	0.093	0.005		0.482	0.031	
正規雇用者	2.161	0.181	**	1.355	0.129	+
休業中・休職中	1.811	0.080		1.250	0.046	
非正規雇用者	0.152	0.015		0.901	0.106	
F		7.790	***		5.295	***
R ²		0.255			0.248	
Adj-R ²		0.222			0.201	
N		378			257	

注) +p<0.10 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料出所：第7-2-1 図表と同じ

職種ごとの効果をみると、販売・介護・サービスは父子がともに過ごす時間が長いとみえるが、前述のとおりこの職種の父親は他の職種よりも日曜日出勤が多く、交代制・シフト制で働く割合も高い。販売・介護・サービスの父親が、毎週日曜出勤をする場合、販売・介護・サービスであることで子どもと過ごす時間が相対的に多いという効果は、ほぼ相殺される。加えて、交代制・シフト制で就労する場合には、子どもと過ごす時間は事務・営業や運輸・保安などよりも短くなる。

本人が販売・介護・サービス以外の職種で、交代制・シフト制や日曜日出勤の頻度が多い人は、子どもと過ごす時間は大幅に短くなる。

第7-6-2 図表 父親が子どもと過ごす時間（1週間の合計）の重回帰分析結果

	b	β	p
定数	34.110		***
同居子ども数	0.448	0.029	
一番年下の子ども	-0.458	-0.122	*
本人就業形態 経営者・自営 (正規雇用者)	2.163	0.057	
非正規雇用者	-4.906	-0.057	
本人職種 専門・管理 (事務・営業)	-0.357	-0.012	
販売・介護・サービス	5.879	0.132	+
運輸・保安などブルーカラー	1.776	0.059	
本人年収(自然対数)	-1.870	-0.053	
週の就業時間	-0.093	-0.094	+
1週間あたりの残業日数	-1.111	-0.168	**
本人交代制・シフト制の勤務	-3.946	-0.092	+
日曜勤務 毎週	-5.175	-0.130	*
日曜勤務 月2・3回	-1.652	-0.042	
配偶者(無職)			
経営者・自営	1.988	0.036	
正規雇用者	6.300	0.173	**
休業中・休職中	13.708	0.205	***
非正規雇用者	3.545	0.117	+
F		5.050	***
R ²		0.202	
Adj-R ²		0.162	
N		357	

注) +p<0.10 *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

資料出所：第7-2-1 図表と同じ

7 まとめ

以上の分析からえられた知見は次の2点である。まず、先行研究と同じく、週の就業時間の長さは父親の子育て頻度や子どもと過ごす時間を少なくしていた。ただし、本分析では週の就業時間と残業日数の変数の効果も比較しており、それによると就業時間よりも残業日数の方が父親の子育て頻度や子どもと過ごす時間を少なくする効果が強いことが明らかになった。また、交代制・シフト制や日曜出勤が、父親の子育て頻度や子どもと過ごす時間を少なくする効果が非常に強いことが見出された。父親は、おそらく就業する母親も、学校や幼稚園・保育所が原則休みである日曜日は子どもと過ごす貴重な時間になっており、その日に子どもと接する時間を取ることができることが望ましい。

現在政府は父親の育児参加を奨励するために意識啓発とともに長時間労働の是正などの政策をすすめているが、本章の結果からは次の2点が示唆される。第一に、父親の子どもへの関わりを考えると、就業時間の長さのみでなく残業日数に注目する必要がある。具体的な対策としては、ノー残業デーの普及または従業員の残業日数が過度に多い場合にこれを企業が抑制することが望まれる。各企業は激しい国際・国内競争を行っているが、従業員の週または月の総労働時間は柔軟化する一方で残業日数を減らすような方法であれば、総労働時間を削減することが容易でない企業も受け入れやすい。

第二に、経済のサービス化により非典型勤務形態、すなわち交代制・シフト制、日曜日出勤等で就業する労働者が増えていくことをふまえて、そうした職場で就業する労働者もワーク・ライフ・バランスを確保することができる働き方ができるようにしていくことが求められる。具体的には、労働者の家庭生活に過度な負荷を及ぼさないように企業が交代制・シフト制を組むことや、日曜日出勤の多いサービス業などにおいても、各企業が可能な範囲で従業員が月1回は日曜日を休むことができるようシフトを組むことなどが望まれる。

第8章 父親の育児休業取得の条件と意義

—取得期間別の特徴に注目して—

1 はじめに

人口減少およびそれに伴う労働力の減少、さらには「男女平等」に関する国際的指標の低さや、家庭における父親の不在の子どもへの影響への危惧などを背景に、近年、日本においても父親の子育てへ参加を高めることの意義とその方策について、「イクメン」という言葉の浸透（石井クンツ 2013）に見られるように社会的な関心が高まり、研究も増加している。その中で父親の子育て参加の難しさを象徴的に示す指標として取り上げられるものに、父親の育児休業取得率がある。その値は最新の調査（平成 27 年度「雇用均等基本調査」事業所調査（厚生労働省 2015）においても、対象となる男性の 2.6 パーセントに過ぎず、そのうち 56.9%が 5 日未満の取得日数である。この数値は、育児休業制度を先駆的に整備してきた北欧諸国や、制度改革を経て急速に男性の取得率が上昇したドイツ・ポルトガルなどと比較して極めて低い。育児休業自体は子育て支援施策の一部に過ぎないが、その取得率の低さと期間の短さには、日本の子育てや働き方に関わる問題が凝縮されている。

日本における父親の育児休業取得状況については、上述したように「雇用均等基本調査」によって毎年把握されているが、そこで得られる情報は、取得率、取得期間についてのマクロな指標であり、取得者や配偶者の属性・状況・意識などとの関連といった、ミクロレベルの分析はなされていない。そこで、本章ではこのような分析が可能な二つの調査を用いて、以下のような課題を設定する。すなわち、日本における父親の育児休業取得の実態を把握したうえで、取得期間別に取得者達（特に長期取得者）の特徴を明らかにすることで取得を可能にする条件と取得の意義について考察する。

2 父親の育児休業に関する先行研究

(1) 育児休業を取得しない原因についての研究

日本において育児休業を取得する父親の少なさを反映して、父親の育児休業取得に関する多くの実証研究は、取得できない理由についての分析が中心になっている。

「21 世紀出生児縦断調査（平成 22 年出生児）」（厚生労働省 2012）によれば、調査対象となった 2010 年に生まれた子ども 38,554 人の父親のうち、「育児休業を取得済み・取得中・取得予定」であるのは 2.0 パーセントに過ぎず、「制度はあるが取得しない」が 45.2 パーセント、「制度がない」が 20.5 パーセント、「制度があるかどうかわからない」 21.8 パーセントと答えている。父親が育児休業を取得しない理由としてあげたものの最上位が「職場に制度がない」という調査結果もある（森田 2008）。育児・介護休業法の規定により、2010 年の改正法以降は妻の就業状況にかかわらず、父親である労働者が育児休業の取得を希望し

た場合、原則として事業主は断ることはできない。それ以前でも妻の産後8週の期間については、同様であった。したがって4割ほどの父親は自分自身の権利について認識していないことが、父親の育児休業取得の大きな障害になっていることがうかがえる。

このほかに、これまでの研究で父親が育児休業を取得しない原因・理由として指摘されているのは、以下のようなものである（佐藤・武石 2004; 森田 2008; 松田 2012）。

- ・ 職場に迷惑がかかるため
- ・ 復帰後の業務評価の心配
- ・ 取得しにくい職場の雰囲気
- ・ 所得補償の少なさと夫婦の所得の現状
- ・ 育児は母親がするものという意識

なお、「21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）」（厚生労働省 2012）で「制度はあるが取得しなかった」父親の2割ほどがあげた理由として、「妻が育児休業をとっている」というものがある。しかし、この状況自体が、妻が職場復帰し、夫が休業を取る（あるいは同時に取得する）という選択肢を取っていないことを表しているのもであって、上にあげた取得しない理由とは区別して考えた方がいいだろう。

（2）育児休業を取得した男性についての研究

すでに述べように、日本における父親の育児休業の研究は取得しない理由・原因の分析が中心になることが多いが、取得した父親を対象にした研究も少ないながら存在している。

育児休業を取得した男性を対象にした研究からは、上記の取得できない理由とは逆に、取得を可能にした、あるいは促した要因を知ることができる。

動機としては、夫婦共稼ぎの場合、妻の職場復帰をサポートするために取得していること（藤野 2006）があげられている。

取得できない理由としてあげられてきた家計への影響に関しては、共稼ぎであることから、休業による家計所得低下による経済的不安は少ないこと（藤野 2006）や、休業中に収入が低下することを予想して貯蓄などの準備を計画的にする（武石 2011）などによって、対応できていた。

また職場の工夫や上司の理解ある態度など、職場の恵まれた条件も、父親が育児休業を取得することを可能にする要因としてあげられている（武石 2011; 森田 2011）。

一方で、職場環境以上に、本人の強い意志や覚悟が重要な要素であるという指摘もある（武石 2011; 森田 2011）。

さらに育児休業取得の効果も考察されている。育児に関わった喜びや満足感と、社会との接点が増えたことによる大きな発想の転換が得られたこと（藤野 2006）や、働く女性への理解や配慮と自らの仕事の進め方への変化（森田 2011）などである。

また、Nakazato（2017）は、妻の就業中に1ヶ月以上育児休業を取得した6人の父親の

インタビューから、これまでの研究で示された条件は確かに重要であったが、個々のケースを見ると、すべてが揃っているわけではなく、共通に見られるのは、妻のキャリアを尊重する態度と、夫婦双方の固定的なジェンダー観の少なさ、そして夫の家事能力であることを示した。取得のきっかけについても、必ずしも妻の就業継続上の必要性には迫られたケースばかりではなく、父親自身の関心や希望によって育児休業取得に至ったケースも多いことが示された。なお、全てのケースではないが、1件を除き育児休業取得時には30代になっており、経済的な貯蓄とキャリアの安定が取得を可能にしていることもうかがえた。取得経験の効果については、上記の研究で示されたことと同様の点が確認された他、父親の育児休業取得が長期的にみて妻の就業を促す可能性も示された。

本章は、このような事例調査で示された父親の育児休業取得を可能にする条件および取得の意義を、サンプリング調査に基づいて検証しようとするものである。事例調査は、育児休業を取得した人のみを対象としてその特徴を捉えるということになるが、本研究は大規模なサンプル調査であることを生かして、育児休業を取得した父親と取得していない父親、さらに取得した父親の中でもその期間による違いに注目することで、長期に育児休業取得した父親の特徴をより明確に浮かび上がらせようという取り組みである。

3 分析枠組

本章では、(1)企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査(2)職業キャリアと生活に関する調査の両方を用いて分析と考察を進めていく¹。日本における父親の育児休業の取得率は極めて低いため、一般的な調査サンプルの中で該当する数は非常に少ないと考えられる。したがって少数の事例による誤った一般化を避けるために、複数の調査の結果の差異も確認しながら考察していく必要があると考えるからである。

以下では、各調査ごとに、父親の育児休業取得の有無および期間の実態と、取得者の個人・家族・職場という諸側面から見た特徴、さらには父親の育児休業取得が妻のキャリアに与える影響について、主にクロス集計や基本統計量の比較などを用いて明らかにしていく²。

4 「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」から

(1) 父親の育児休業取得の状況

この調査において、育児休業の取得期間に関する問いは、「現在の会社で育児休業を取得した期間は通算で何か月ですか」という形になっており、一人一人の子どもについての情報ではなく、すべての子どもに対する育児休業取得期間の合計の情報のみが得られる。また、この問いでは、1ヶ月未満の取得は0ヶ月という選択肢を選ぶことになっているため、現在の

¹ 調査の詳細は付録を参照。

² 育児休業取得者、特に長期取得者の人数は極めて少ないため、その平均値や分布は特定のケースの影響を受けやすく、比較の解釈は慎重にする必要がある。

会社での育児休業制度の利用の有無を尋ねた問いと組み合わせて、期間をカテゴリー化し、取得なしから25ヶ月以上の8区分からなる変数を作成した。男女別の合計取得期間は第8-4-1図表のようになっている。なお、育児休業取得可能性がない人を分母から除外するために、対象を現在の会社に就職してから末子（一人っ子を含む）が生まれた人に限定した。

女性は大半が育児休業を取得しているのに対し、男性では7%弱に過ぎない。そのうち1ヶ月未満の取得者が大半を占めるが、合計1ヶ月以上取得した人も14人いる³。

第8-4-1図表 男女別育児休業合計取得期間

現在の会社での育児休業取得期間の合計月数			
育休期間	男性	女性	
取得なし	1,153	33	
	93.4%	7.2%	
1ヶ月未満	68	8	
	5.5%	1.7%	
1-3ヶ月	2	15	
	0.2%	3.3%	
4-6ヶ月	4	35	
	0.3%	7.6%	
7-12ヶ月	6	151	
	0.5%	32.9%	
12-18ヶ月	0	81	
	0%	17.7%	
19-24ヶ月	2	84	
	0.2%	18.3%	
25ヶ月以上	0	52	
	0%	11.3%	
計	1,235	459	
	100%	100%	

末子の誕生年が現在の会社への就職年と同じか早い対象者のみ

資料出所：JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」（2016年）

（2）育児休業を取得した父親の特徴

ここから、対象を男性に絞り、育児休業合計取得期間別の特徴を比較していく。まず子供の誕生時やそれ以前の状況を比較することで、取得を可能にしたあるいは促した要因を探り、その後、現在の状況を比較することで、その意義を探ることにしたい。その際、少数である1ヶ月以上の取得者をさらに細分化することは、このカテゴリーの特徴を見えづらくしてしまうため、彼らを一つのカテゴリーにまとめている。

³ （現在の会社への入社年と末子の誕生年との関連についての条件をつけなければ、もう一人いる。）

取得の諸要因

まず取得前に職場に育児休業取得の先例があったかどうかで、取得しやすさが異なるかどうかを確認していく（第8-4-2図表、第8-4-3図表）。

第8-4-2図表 現在の会社に入社当時の育児休業取得者（女性）の有無と父親の育児休業取得

取得期間	育児休業取得女性社員の有無	
	いなかった	いた
取得なし	480 93.8%	617 93.1%
1ヶ月未満	28 5.5%	36 5.4%
1ヶ月以上	4 0.8%	10 1.5%
計	512 100%	663 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

女性の取得者がいた場合とそうでない場合では、違いはほとんどないが、強いていえば長期取得者は取得した女性がいた場合に若干多い。

第8-4-3図表 現在の会社に入社当時の育児休業取得者（男性）の有無と父親の育児休業取得

取得期間	育児休業取得男性社員の有無	
	いなかった	いた
取得なし	1,032 93.4%	65 92.9%
1ヶ月未満	61 5.5%	3 4.3%
1ヶ月以上	12 1.1%	2 2.9%
計	1,105 100%	70 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

割合的には育休取得男性がいた人の方が、長期育休を取得している。ただし、会社に育児休業を取得した男性がいたケース自体が70人と少ないため、割合の解釈は慎重にする必要があるだろう。

さらに職場の環境の指標として、次世代育成支援対策推進法への対応、とりわけ「くるみん」マークの取得の有無による違いを比較する。

第8-4-4 図表 会社の「くるみん」取得の有無と本人の育児休業取得

取得期間	くるみん取得の有無				Total
	はい	いいえ(行動計画策定している)	いいえ(行動計画策定なし)	無回答	
取得なし	89 88.1%	652 94.2%	231 92.4%	29 100%	1,001 93.4%
1ヶ月未満	12 11.9%	29 4.2%	18 7.2%	0 0%	59 5.5%
1ヶ月以上	0 0%	11 1.6%	1 0.4%	0 0%	12 1.1%
計	101 100%	692 100%	250 100%	29 100%	1,072 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

第8-4-4 図表からは、くるみん取得企業に所属していると取得率が高いことがうかがえる。ただし期間は1ヶ月未満が大半である。長期間育児休業取得者は、くるみんマークを取得していないが次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画を策定している企業に所属している男性の中に多いことがわかる。なお、男性取得者一人がくるみん取得の要件なので、当該の男性社員が育休を取得したから、くるみんを取得できたという因果関係の可能性も否定はできない。また行動計画策定やくるみん取得が大企業であることを反映している可能性もあるだろう。

次に、先行研究で貯蓄とキャリアの安定が長期の取得を可能にしたことが伺われたことから、第一子出生時の父親の年齢と育児休業取得期間との関連を確認しておきたい。取得期間別に、年齢の最小値、平均値、最大値を比較する（第8-4-5 図表）。

第8-4-5 図表 第一子出生時の父親本人の年齢と育児休業取得

	N	最小値	平均値	最大値
取得なし	1,357	17	31.1	52
1ヶ月未満	76	21	32.2	51
1ヶ月以上	14	24	33.4	45

資料出所：第8-4-1図表と同じ

特に長期取得者ほど第一子出生時の年齢は高いことがうかがえる。ただし、調査時点での年齢より遅い第一子出生は把握されないため、若い世代ほど最大値が低くなっていることに注意が必要である。取得なしには年齢の高い層に偏りがあるため、第一子出生年齢の平均も高めになる。したがって、最小値に注目する方がこの偏りを排除できる。

取得の意義

ここでは、父親の育児休業取得の意義の一つの側面として、配偶者のキャリアへの影響を確認したい。そのため、父親の育児休業取得期間別に、配偶者の現在の就業形態（第 8-4-6 図表）と年収（第 8-4-7 図表）を比較する。

第 8-4-6 図表 父親の育児休業期間と配偶者の現在の就業形態

育児休業取得期間	正社員・ 正職員 (同じ会社)	正社員・正職員 (別の会社や団 体)	契約社員・ 嘱託社員	パート・ アルバイト	派遣社員	自営・自由業・ 家族従業員	その他	現在は働いて いない	計
取得なし	89 7.9%	207 18.3%	56 5.0%	367 32.5%	18 1.6%	22 2.0%	2 0.2%	369 32.7%	1130 100%
1ヶ月未満	8 11.9%	14 20.9%	2 3.0%	20 29.9%	0 0%	2 3.0%	0 0%	21 31.3%	67 100%
1ヶ月以上	1 7.1%	4 28.6%	0 0%	5 35.7%	0 0%	0 0%	0 0%	4 28.6%	14 100%
計	98 8.1%	225 18.6%	58 4.8%	392 32.4%	18 1.5%	24 2.0%	2 0.2%	394 32.5%	1211 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

長期取得者でも、妻の現在の就業形態は様々であるが、取得なしや短期取得者と比較して、「現在は働いていない」（専業主婦）の比率が小さく、正社員の比率は大きい（第 8-4-6 図表）。

第 8-4-7 図表 父親の育児休業取得期間と配偶者の現在の年収

取得期間	ケース数	*年収ポイントの平均
取得なし	1,096	2.92
1ヶ月未満	66	3.32
1ヶ月以上	13	3.85

*年収なしを1、100万未満を2、100万円台を3、200万円台を4、以下同様に
カテゴリーが上がるごとに1ずつ、最大1500から1800万円台の17まで
ポイントがあがる場合の平均値

資料出所：第8-4-1図表と同じ

第 8-4-7 図表からは、父親の取得期間が長くなるほど、配偶者の年収の平均は高くなっていることがわかる。

5 「職業キャリアと生活に関する調査」から

つづいて「職業キャリアと生活に関する調査」から、「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」の場合と同様に、育児休業を取得した父親の特徴と、取得の意義について確認していきたい。

(1) 父親の育児休業取得の状況

この調査では、育児休業に関する情報は第一子について最も詳細に尋ねているが、第一子

で育児休業を取得した父親が8人しかいないため、その父親の子どもの中での育児休業の最大取得期間に関して、次の4区分からなる変数を作成した。

- 0: 取得なし
- 1: 5日未満
- 2: 5日から1ヶ月未満
- 3: 1ヶ月以上

また取得していない父親との比較するうえで、対象を取得可能性のあるケースに限定しつつ最大限にサンプルを活用するために、第1子が育児休業法施行前を含む1987年以降に生まれたケースを対象とした。第1子が1987年に生まれた場合、第2子が5年後に生まれれば育児休業法の施行時期以降になるため対象にすることが可能と考えた。

第8-5-1 図表 男女別育児休業取得の最大期間

育休取得最大期間	男性	女性
取得していない	673 93.7%	320 61.3%
5日未満	29 4.0%	2 0.4%
5日から1ヶ月未満	8 1.1%	9 1.7%
1ヶ月以上	8 1.1%	191 36.6%
計	718 100%	522 100%

第1子が1987年以降に生まれたケースが対象

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」（2015年）

前節で見た「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」の結果と比較して女性の取得率が低いのは、先の結果が正社員対象の調査を用いたものであるうえに、さらに対象を現在の会社に就職してから末子（一人っ子を含む）が生まれた人に限定していたのに対して、こちらの調査は就業していない人、すなわち出産時に退職した人などを含んでいるからである。

男性の取得率はやはり低く、また取得者の大半は期間が5日未満であり、1ヶ月以上取得した男性は1%程度にあたる8人に過ぎない（第8-5-1図表）。

（2）育児休業を取得した父親の特徴

ここから、対象を男性に絞り、育児休業合計取得期間別の特徴を比較していく。まず第一

子の出生時の状況を比較することで、取得を可能にしたあるいは促した要因を探り、その後、現在の状況を比較することで、その意義を考察することにした。

取得の要因

まず初めに、第一子出生時の妻の就業形態と父親の育児休業取得の有無及び期間との関連に注目する。

第 8-5-2 図表 第一子出生時の配偶者の就業形態と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	配偶者の就業形態		
	常勤・フルタイム	非常勤・パートタイム	仕事はしていない
取得していない	189 94%	43 93.5%	435 93.6%
5日未満	5 2.5%	1 2.2%	23 5.0%
5日から1ヶ月未満	2 1.0%	1 2.2%	5 1.1%
1ヶ月以上	5 2.5%	1 2.2%	2 0.4%
計	201 100%	46 100%	465 100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

第 8-5-2 図表からは、取得していない割合にはほぼ差がないものの、取得期間に違いがあることがうかがえる。妻が就業している場合に、1ヶ月以上の取得の可能性が高くなるが、妻が就業していない場合は、5日未満の取得率が高い。ただし1ヶ月以上の事例に注目すると、第一子出生時点で妻が就業していないケース（すなわち少なくとも新卒後フルタイム継続のキャリアではない）であっても、父親が育児休業を1ヶ月以上取得している事例はある（2ケース）、ということも分かる。

つぎに、前節と同様、貯蓄とキャリアの安定と長期育児休業取得の関連を確認するために、第一子出生時の父親の年齢と育児休業取得期間との関連を確認する。ここでも取得期間別に、年齢の最小値、平均値、最大値を比較する（第 8-5-3 図表）。

第 8-5-3 図表 第一子の出生時の父親の年齢と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	第一子出生時の父親本人の年齢			
	N	最小値	平均値	最大値
取得していない	670	17.4	30.3	50.6
5日未満	29	21.7	29.0	38.0
5日から1ヶ月未満	8	18.1	27.9	34.5
1ヶ月以上	8	25.3	30.3	38.3

資料出所：第8-5-1図表と同じ

1ヶ月以上取得した父親は第一子出生時の年齢の最小値が高い、ということがうかがえる。最大値や平均値については、上の世代が多く含まれると必然的に上がることになるので、育児取得の可能性の世代差（上の世代ほど取得可能性が低い）を反映している可能性があるため、最小値に注目した。

では、職場の状況はどのような影響をおよぼしているだろうか。

第8-5-4 図表 初職の会社入社当時の育児取得者（女性）の有無と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	育児休業を取得した女性の有無	
	いなかった	いた
取得していない	159	82
	97.0	85.4
5日未満	3	9
	1.8	9.4
5日から1ヶ月未満	0	3
	0.0	3.1
1ヶ月以上	2	2
	1.2	2.1
計	164	96
	100	100

資料出所：第8-5-1図表と同じ

前節の結果からは明確でなかったが、第8-5-4 図表からは女性取得者の有無が父親の育児休業取得に影響を与えていることがうかがえる。

第8-5-5 図表 初職の会社入社当時の育児取得者（男性）の有無と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	育児休業を取得した男性の有無	
	いなかった	いた
取得していない	237	4
	93.7%	57.1%
5日未満	10	2
	4.0%	28.6%
5日から1ヶ月未満	2	1
	0.8%	14.3%
1ヶ月以上	4	0
	1.6%	0%
計	253	7
	100%	100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

第8-5-5 図表から男性取得者の有無の影響を確認しよう。男性取得者がいたことは、短期の取得可能性を高めているが、長期取得には結びついていない。短期は、先例があったらとりやすいが、長期は先例がない場合にパイオニア精神によって取得する場合があるという、インタビューの知見（Nakazato 2017）と重なる状況を示している可能性はある。ただ、本

調査では初職の会社への入社当時に男性の育児休業取得者がいたケースがごく少数である上に、前節の調査では男性取得者がいたこと長期取得と結びついているので、ここでの結果の一般化は難しいだろう。

つぎに、より取得可能性の高い配偶者出産休暇取得との関連をみてみよう(第8-5-6図表)。

第8-5-6図表 初職の会社入社当時の配偶者出産休暇取得者の有無と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	配偶者出産休暇を取得した男性の有無	
	いなかった	いた
取得していない	217 93.1%	24 88.9%
5日未満	10 4.3%	2 7.4%
5日から1ヶ月未満	3 1.3%	0 0%
1ヶ月以上	3 1.3%	1 3.7%
計	233 100%	27 100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

配偶者出産休暇の取得があった場合は、男性の育児休業取得率が高い。男性の子育て参加を奨励する職場の空気を反映していると考えられるだろう。

取得の意義

ここで、父親の育児休業取得の意義の2つの側面として、配偶者のキャリアへの影響と父親本人の働き方への影響を確認したい。そのために、父親の育児休業取得期間別に、配偶者の現在の就業形態(第8-5-7図表)および本人の週あたり就業時間(第8-5-8図表、第8-5-9図表)を比較する。

第8-5-7図表 父親の育児休業取得と配偶者の現在の就業形態

育児取得最大期間	配偶者の就業形態			計
	常勤・フルタイム	非常勤・パートタイム	仕事はしていない	
取得していない	186 29.6%	251 40.0%	191 30.4%	628 100%
5日未満	3 10.7%	18 64.3%	7 25.0%	28 100%
5日から1ヶ月未満	3 37.5%	2 25.0%	3 37.5%	8 100%
1ヶ月以上	5 62.5%	3 37.5%	0 0%	8 100%
計	197 29.3%	274 40.8%	201 29.9%	672 100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

1ヶ月以上の取得者では、該当者が少ないため比率の解釈には注意が必要だが、すべてのケースで配偶者が就業している。特にフルタイム勤務の割合が高い。

では、父親本人の現在の働き方にはどのような違いがあるだろうか。

第8-5-8 図表 父親の育休取得とこの半年の1週間の平均就業時間

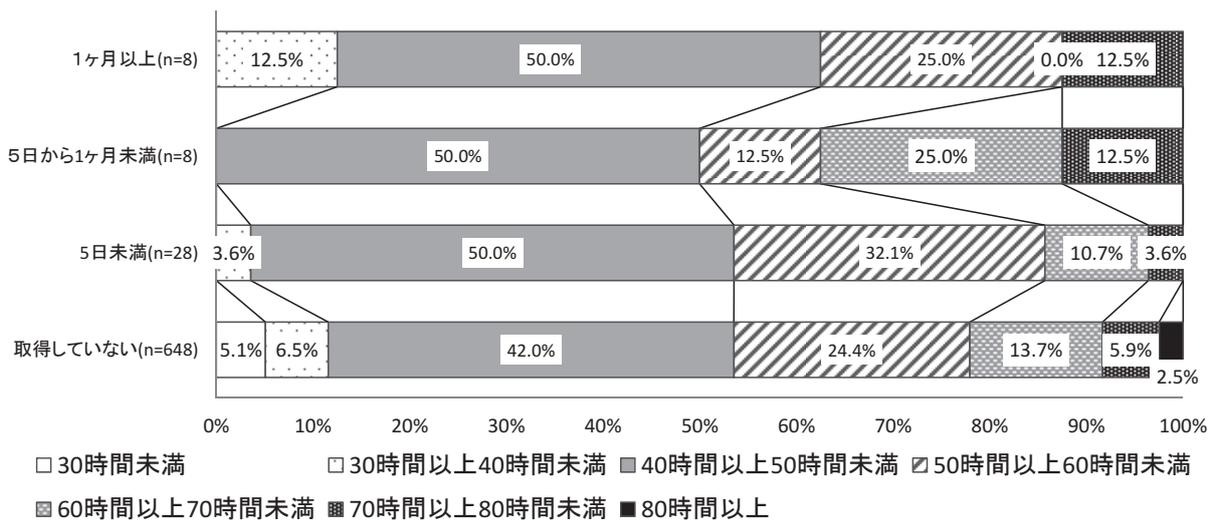
育休取得最大期間	ケース数	中間値 (時間)
取得していない	648	48
5日未満	28	47
5日から1ヶ月未満	8	49
1ヶ月以上	8	45.5
Total	692	48

資料出所：第8-5-1図表と同じ

極端に短いものと長いものの影響を除くため中間値をとると（第8-5-8図表）、一ヶ月以上取得した人は就業時間が短いことがうかがえる。

より詳しく見るために、週あたり就業時間の分布を比較すると（第8-5-9図表）、1ヶ月以上の育児休業取得者で、1件だけ週の就業時間が70時間以上80時間未満のケースがあるものの、それ以外は50時間までに収まっており、育児休業を取得していない父親たちや、より短期に取得した父親たちと比較して、労働時間の短い人の割合が高いことがうかがえる。

第8-5-9 図表 育児休業の最大取得期間別、この半年の1週間の平均就業時間の分布



資料出所：第8-5-1図表と同じ

6 まとめと考察

本章では、「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」と「職業キャリアと生活に関する調査」の2つの調査を用いて、日本における父親の育児休業取得の有無および期間の実態と、取得者の個人・家族・職場という諸側面から見た特徴、さらには父親の育児休業取得の意義を考察するための比較を行ってきた。そもそも、このような大規模サンプルにおいても、1ヶ月以上の長期にわたって育児休業を取得した父親の事例はごく少数しか確認することができず、分析の制約を生んでいることには注意が必要である。このこと自体が日本における父親の育児休業取得の課題を浮き彫りにしている、ともいえるだろう。このような制約のもとではあるが、育児休業取得の有無やその期間ごとに父親の比較をすることで、長期取得者、短期取得者の特徴をある程度抽出することができたところに、本章の意義がある。その特徴を、育児休業取得の要因と意義という点から整理すると以下のようになる。

- ① インタビューで見られたように、男性の長期育児休業取得者の配偶者の働き方は多様であり、第一子出生時に妻が働いていなかったケースでも、父親が長期に育児休業を取得する（第一子とは限らない）場合があることがわかった。一方で、平均的には配偶者がフルタイムで働いていた方が、長期の育児休業取得の可能性が高まることも示された。
- ② 育児休業を長期に取得する場合に第一子の出生時の父親本人の年齢が高いことから、長期の育児休業取得は、キャリアをある程度築き、また経済的に安定した段階になるまで難しいことがうかがえる。
- ③ 職場の子育て支援環境や実績は、父親の育児休業取得に影響を及ぼしているが、短期の取得と長期の取得では影響の仕方が異なることもうかがえる。例えば、次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定は1ヶ月以上の育児休業取得と関連しているが、「くるみん」マークの取得は1ヶ月未満の育児休業取得と関連している。ただし、先例の存在が長期の可能性を高めるか短期の可能性を高めるかについては2つの調査で結果が異なっているので、今後さらなる検証が必要である。
- ④ 父親の長期の育児休業取得は、父親の就業時間を短くし、その後の妻の就業可能性、特にフルタイム就業の可能性を高める。

長期に育児休業を取得した父親は、どちらの調査においても非常に少数のケースではあるため、その他の父親との比較には注意が必要であるが、2つの質問紙調査やNakazato(2017)の結果との整合性から、上記の4点は一定の妥当性を持つといえるだろう。現段階では、父親の長期の育児休業取得は非常に稀であるが、それが女性のフルタイム就業の可能性を高めたり、父親本人の働き方の変化をもたらす可能性が示されたことは、重要である。これまで、妻の就業継続上の必要性や、父親自身の強い意志、取得による減収や取得によるマイナス評価に耐えうるキャリアや経済基盤など、様々な条件を満たした少数の父親しか長期の育

児休業を取得し難かった。このことは本章で取り上げた調査結果からもうかがえるが、一方で、職場での育児休業取得の先例を増やしたり、両立に対する支援を高めていくことが、長期の育児休業取得に結びつく可能性も示唆された。すでに育児休業給付の水準について、収入の減少を最小限に抑えるような制度変更がなされているが、こうした育児休業に関わる国の制度設計や企業の取り組みが、現代日本社会の課題の解決に大きな鍵を握っているといえるのではないだろうか。