JILPT 資料シリーズ
No.136 2014年5月

父親の働き方と家庭生活
―ヒアリング調査結果報告―

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT　資料シリーズ　No.136
2014 年 5 月

父親の働き方と家庭生活
－ヒアリング調査結果報告－

独立行政法人　労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま　え　が　き

仕事と家庭の両立は長く女性の問題とされてきた。今日でもこの課題に直面しているのは主として女性であるが、育児や介護を担う男性も増えつつある。今後は男性にも目を向け、男女双方の問題として､仕事と家庭の両立支援のあり方を検討していくことが重要であろう。このような問題意識にもとづいて、当機構では 2012～2016 年度の 5 年にわたり、「育児・介護と男女の働き方に関する研究」を実施している。その第 2 年度である 2013 年度は、男性の育児参加に関するヒアリング調査を行った。本資料シリーズは、その結果をとりまとめたものである。

男性の育児休業取得促進は、育児参加支援の中心的な施策であるが、取得意欲を高めるために収入の不安をなくすことは重要な課題である。その具体的な方法として、産後 1 か月間や配偶者の収入が低い労働者に対象を絞って所得保障を手厚くすることが有効である可能性を調査結果は示唆している。だが、育児休業を取ることができても、その後の日々の働き方が育児参加を難しくしているケースもある。具体的な課題として、長時間労働はたびたび指摘される。加えて、単身赴任も切実な問題である。これらの働き方を、従来の男性は不本意であっても、家族を養うために受け入れてきた。しかし、調査結果においては、そのような働き方を避けるために、勤務先を移る事例もみられる。これが一般的であるなら大きな変化である。そして、女性と同様に、男性の両立支援についても、人材の流出を防ぐという企業経営上の意義を見出すことができる。もう 1 つ、調査結果として興味深いのが、男性の就業ニーズに多様性がみられることである。労働政策として、男性の育児参加を推進する一つの目的は、共働き夫婦における妻の就業支援にある。しかしながら、近年は、妻の就業にかかわらず、育児に積極的な男性が増えつつある。そして、日々の家事・育児分担のために平日の残業抑制を重視するか、妻と自身のリフレッシュのための休日確保を重視するか、夫婦の役割関係によって男性の間でも就業ニーズの違いが見られる。日本において男性が育児参加できる職場をつくるためには、こうしたニーズを踏まえて、効率的に家族の時間を確保できる人事労務管理を行うことが重要である。

これらの知見を踏まえて、引き続き研究を進める予定であるが、本調査の事例から様々な示唆を得ることができる。本資料シリーズが、企業、労働組合、関係機関、研究者等、この分野に関心のある方々にご活用いただければ幸いである。

2014 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究･研修機構
理事長　　菅　野　和　夫

執筆担当者

氏　名	所　属	執筆担当
池田　心豪（いけだ　しんごう）	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第 1 章、2 章、4 章
橋本　嘉代（はしもと　かよ）	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第 3 章

育児・介護と男女の働き方に関する研究会参加者（五十音順）

池添弘邦	労働政策研究・研修機構 主任研究員
池田心豪	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
伊東久美子	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
高見具広	労働政策研究・研修機構 研究員
津止正敏	立命館大学 教授
橋本嘉代	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
堀田聰子	労働政策研究・研修機構 研究員
松田茂樹	中京大学 教授
松原光代	東レ経営研究所 主任研究員

2014 年 3 月末現在

目　次

第１章　調査研究の目的と概要 …… 1
　１　調査研究の目的 …… 1
　２　研究方法 …… 3
　３　ヒアリング調査の設計 …… 3
　４　「父親の働き方と家庭生活に関するヒアリング調査」概要 …… 6
　５　調査結果概要 …… 9

第２章　男性の育児参加を阻害する働き方とその対応 …… 10
　１　はじめに …… 10
　２　男性の育児休業取得状況 …… 11
　３　転居転勤への対応 …… 15
　４　長時間労働への対応 …… 16
　５　まとめ …… 20

第３章　男性の育児役割と就業ニーズ …… 23
　１　はじめに …… 23
　２　男性の育児参加と夫婦の役割関係：夫婦平等型と二重役割型 …… 24
　３　父親たちの家庭へのかかわり方 …… 27
　４　父親としての意識 …… 32
　５　まとめ …… 34

第４章　今後の研究に向けたインプリケーション …… 36

付属資料　ヒアリングレコード …… 43

第１章　調査研究の目的と概要

１　調査研究の目的

育児・介護と仕事の両立はこれまで主として女性の問題とされてきた。しかし、男性介護者の増加やイクメン・ブームに象徴されるように、近年は、男性もまた家族的責任を負うという認識が広がりつつある。職場においては、男女の職域統合にともない、女性の両立支援と男性の働き方が密接に関係するようになってきている。今日においても切実な両立課題に直面する労働者の多くが女性であることに変わりはないが、今後は女性にのみ焦点を当てるのではなく、男女の関係性に着目し、男女がともに育児・介護と仕事の両立を図ることのできる支援の構築がますます重要な課題になるだろう。こうした問題意識にもとづいて、当機構では 2012～2016 年度の研究として「育児･介護と男女の働き方に関する研究」を企画した。本資料シリーズは、その第 2 年度の調査研究として実施した「父親の働き方と家庭生活に関するヒアリング調査」の結果をとりまとめたものである。

本研究に先立って、当機構ではプロジェクト研究「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を第 1 期中期計画期間（2003～2006 年度）に実施し、出産・育児期の就業継続、男性の育児参加、仕事と介護の両立など、仕事と生活の調和に関する様々な課題を分析した[1]。出産・育児期の就業継続については、第 2 期中期計画（2007～2011 年度）においてもプロジェクト研究サブテーマ「就業継続の政策効果に関する研究」として継続的に実施し、分析を深めた[2]。こうした研究の蓄積を踏まえて実施する本研究は、女性のみならず、男性の働き方と育児・介護の関係も視野に入れて、両立支援の課題を掘り下げることを目的としている。特に男性の育児・介護と働き方については、当機構における研究の蓄積が豊富とはいえない状況にあることから、研究の開始にあたって、男性を対象とした調査を重点的に行うこととした。その初年度である 2012 年度は、男性介護者に焦点を当て、ヒアリング調査と既存データの二次分析を行い、両立支援の課題を検討した[3]。第 2 年度となる 2013 年度は介護から育児に目を転じて男性労働者の両立支援の課題を検討した。

その検討において留意したいのは、男性の育児参加がなぜ必要であるのか、なぜ企業は男性の育児参加を支援する必要があるのか、その趣旨が多様化していることである。日本では 1991 年制定の育児休業法により、男女を問わず労働者の育児休業を認めることが企業に義務づけられた。その趣旨は男女雇用機会均等にあり、男性の育児参加は女性の就業支援と表裏一体と考えられてきた。仕事と育児の二重負担が重い状態では、女性が職場で活躍すること

---

[1] 詳細は労働政策研究・研修機構（2007）を参照。

[2] 詳細は労働政策研究・研修機構（2012）を参照。

[3] ヒアリング調査結果の詳細は労働政策研究・研修機構（2013）、既存データの二次分析結果は池田心豪（2013）として公表されている。

は難しい。その負担を軽減するために、男性も育児を担う必要があるということである。だが、裏返しとして、妻が就業していない男性の育児参加を企業が支援する必要があるとは考えられていなかった。当初の育児休業法は、労使協定によって配偶者が非就業である労働者は育児休業の対象から外すことを認めていた。つまり、専業主婦の妻をもつ男性は育児休業の対象から外すことができた。その意味でも、男性の育児参加は女性の就業とセットであった。

その規定が、2009 年に改正され、妻の就業の有無にかかわらず、男性は育児休業を取得できるようになった。これを機に、厚生労働省は「イクメンプロジェクト」と題する啓発事業を展開し、マスコミ等の報道では、専業主婦の妻をもつ男性の育児休業取得事例も紹介されるようになった。結果として、「イクメン」は流行語になり、男性の育児参加に対する社会的な関心は高まった。男性の育児休業取得もポピュラーな現象となり、妻の就業を問わず育児休業を取得する男性の事例が様々なところで報告されている。そうして妻の就業と男性の育児休業取得が独立に扱われるようになったことにより、夫の育児参加を推進する目的は「雇用機会均等」の一言に収まらなくなった。妻の育児ストレス軽減や良好な父子関係の構築など、様々な文脈で男性の育児参加は重要であるという認識が広がりつつある。

このように、共働きの夫婦だけでなく、妻は家庭で育児に専念し、夫の収入で生計を維持する、という性別分業の基本形を維持している夫婦においても、夫の育児参加を支援することを今日の企業は求められつつある。その趣旨を理解する企業においては、妻の就業にかかわらず、男性の育児参加支援に取組みはじめている。日常的に育児にかかわる男性も少しずつではあるが、増えつつある。しかし、その数は全体としてみれば依然として多いとはいえない。今日でも育児は妻にまかせっきりという男性が多数派である。「イクメン現象」が一過的なブームに終わらず、長期的かつ広範に日本の男性が育児を担うようになるためには、さらなる取組みの推進が必要である。そのためには、これまでにも増して、男性の育児参加支援の必要性を認識する企業が増えることが重要であろう。

男性の育児参加が必要とされる社会的背景としては、これが第 2 子以降の出生に影響することが明らかになっている[4]。また、子どもと過ごす時間が増え、妻との家事・育児分担が円滑になることで労働者の満足度が向上する可能性もある[5]。しかし、「少子化対策としての意義も男性従業員の気持ちもわかる。だが、そのために、男性に仕事を休ませる余裕はわが社にない。申し訳ないが仕事を優先してほしい」と企業に言われたときに、それでもなお取り組む必要があると企業を説得することができるだろうか。比較対象として、女性の育児を取り上げるなら、その両立困難が企業経営に及ぼす影響は明確である。女性の両立困難は多く

[4] 厚生労働省が 2002（平成 14）年から毎年実施している「21 世紀成年者縦断調査」の第 4 回調査は、夫の休日の家事・育児時間が長い夫婦の方が第 2 子以降の出生割合は高くなる傾向があることを報告している。

[5] 本研究において昨年度行った既存データの二次分析の結果も、深夜業や週末の勤務がある男性労働者は仕事と家庭生活の両立に悩みを感じる割合が高いことを示していた。詳細は、松田（2013b）を参照。

の場合、退職という結果をもたらす。人材の少数精鋭化が進む近年の企業経営において、厳選採用して、育成した労働者の退職はデメリットが大きい。そのような認識から、経営戦略として女性の両立支援に取り組む企業が増えつつある。対して、男性の育児参加は、これが阻害された場合にどのような影響が企業にあるのか､経営課題としての意義が明らかでない。家族との時間を取ることができない状況を不本意に思うことがあっても、旧来の男性労働者は、家族を養うためと気持ちを切り替えて仕事を優先してきた。今後も同様であるのなら、男性の育児参加支援とは、経営に余裕があるか社会的責任意識の高い企業が実施する「贅沢品」のようなものであり、これがなければ企業経営が苦しくなるという意味での「必需品」ではないということになるだろう。取組みの広がりもその範囲にとどまる可能性が高い。

このような問題意識から、今日の男性労働者にどのような育児参加のニーズがあるか、そして、そのニーズが満たされないときに、職場との関係においてどのような行動を起こす可能性があるか、という点を中心に、男性の育児参加の実態と課題を明らかにするためのヒアリング調査を実施した。

2　研究方法

研究会を開催し、調査の設計や仮説・調査項目の検討を行った。また、2012 年度には、問題についての理解を深める目的で、男性の育児参加支援を行う民間団体の創設者に聞き取りを行うとともに、既存データの二次分析[6]を通じて検討課題の整理を行った。これら一連の検討結果にもとづいて、以下のような枠組みで、ヒアリング調査を設計した。

3　ヒアリング調査の設計

(1) 調査対象の設定

仕事と育児をめぐる今日の夫婦の役割関係は、a）夫は稼得者として仕事をし、育児は専ら妻が担う、近代産業社会の古典的な性別分業、b）夫妻がともに仕事をするが、育児は妻のみが担う、新しい形態の性別分業[7]（以下、「女性二重役割型分業」と呼ぶ。）、c）育児は夫妻ともに担うが、仕事を通じた稼得役割は夫が担う形態の新性別分業（以下、「男性二重役割型分業」と呼ぶ。）、d）夫が主に育児役割を担い、妻が主たる稼得役割を担う新性別分業（以下、夫が「主夫」になるという意味で「主夫型分業」と呼ぶ。）、e）夫妻がともに仕事と育児の役割を担う「夫婦平等型」に大別することができる[8]。

---

[6] 分析結果は労働政策研究・研修機構（2013）を参照。

[7] この形態の新性別分業に焦点を当てた研究として Hochschield（1989）が有名である。日本における近年としては西村（2009）がある。

[8] 今日の夫婦の役割関係に様々なバリエーションがあることは、先行研究でも指摘されている。たとえば、舩橋（2012）は意識調査の結果をもとに、「性別分業志向」「女性の二重役割志向」「男性の二重役割志向」「育児中心志向」「平等志向」という類型化を行っている。なお、「育児中心」は仕事と育児をめぐる夫婦の役割に区別がない。その意味では、夫婦平等的であるともいえる。一方、本稿の「主夫型分業」は夫が育児を優先するという意味で、「育児中心」と共通しているが、夫婦の役割に違いがあるという意味で「夫婦平等型」とは区別

このうち、上記の問題意識に照らすならば、理念型としては「夫婦平等型」と「男性二重役割型」にあたる男性を調査のターゲットとすることが相応しい。調査対象となる男性が上記のいずれの類型に属するかを事前に把握することはできないが、妻の就業状況に夫婦の役割関係が表れている可能性が高いと考え、妻が「フルタイム就業」「パートタイム就業」「専業主婦」の対象者をバランスよく選定することで、「夫婦平等型」と「男性二重役割型」の両方が調査対象に含まれるようにした。

また、平等型の夫婦においては、夫婦の育児役割に違いはなく、乳幼児期のケア役割を男性も担っている可能性が高い。だが、男性二重役割においては、家事・育児の担い手である妻の時間的制約が平等型ほど強くないため、夫婦によって役割行動が異なる可能性がある。たとえば、身の回りの世話というケア役割は妻が主に担う一方で、夫は勉強を教えるといった教育的な関与をしているという違いが考えられる。このような場合、夫はケア役割こそ担ってはいないが、子どもと深くかかわっているといえる。そのような仮説のもと、調査対象は就学前の乳幼児だけでなく、小学校に通う学童期の子をもつ男性労働者も対象に含めた。

(2) 仮説

まず検討したいのが、男性の育児参加支援の柱である育児休業の効果である。育児休業の期間は長い育児期間のごく一部に過ぎない。そのため、いくら育児休業を取りやすくしても、復職後に子育てにかかわることができなければ、それは一過的なイベントで終わってしまう。だが、別の見方をするなら、「最初が肝心」であるということもできるだろう。長期的に男性が育児参加するためのスタートダッシュとして育児休業を取ることは重要だという考え方である。果たして実態はどちらであろうか。2002 年の「少子化対策プラスワン」で男性の育児休業取得率の数値目標が掲げられて以降、政府は男性の育児参加の柱として、男性の育児休業取得に取り組んできた。男性の育児休業取得が、その後の長い育児生活においても、育児参加を高める実質的な効果があったといえるのか、この点は今後の政策展開を考える上で重要なポイントであろう。

育児休業から復職し、働きながら育児にかかわる段階においては労働時間の影響がよく指摘される。一般に「時間制約説」といわれるが[9]、慢性的な長時間労働が育児にかかわる時間を男性から奪っているということである。加えて、家族関係に影響を及ぼし得る人事労務管理の仕組みとして、転居転勤にも目を向けたい。より具体的にいえば、単身赴任である。内部労働市場の発達した日本的雇用システムのもとでは、人材育成と企業内の労働需給調整のために、しばしば配置転換が行われる。支社や支店などの事業所が複数あり、その範囲が地理的に広範になれば、転居をともなうことになる。だが、子どもの学校や妻の仕事など、諸事情により家族帯同で転居できないときに、単身赴任することになる。

される。

[9] 詳細は Shelton＆John（1996）、松田（2002）、池田（2010）等を参照。

そのように育児参加を阻害する働き方を求められたときに、男性がどのように対処しているかが、本調査で明らかにしたい最大のポイントである。

一つの可能性としては、個人的な努力の範囲で、働き方を見直すことで、育児参加の時間を確保するということが考えられる。たとえば仕事の進め方に裁量があれば、早めに仕事を終わらせて帰宅できるよう、働き方の効率化に取り組むという方法である。だが、個人的な努力の範囲では働き方を変えられない場合もあるだろう。その状況を変えるためには、育児と両立しやすい部署に社内で異動するという方法がある。それも難しい場合は、勤務先を退職し、育児と両立しやすい別の企業に移る、すなわち転職するということも一つの選択肢になろう。これらはいずれも、育児期の女性については、しばしば報告されていることである。同じことが男性にも起きている可能性はあるだろうか。特に退職については、人材の流出につながることから企業サイドでも危機感を持ちやすいだろう。同じ認識を女性の両立支援について持つ企業が増えつつあることは前述したとおりである。

加えて、本研究で着目したいのが、男性の就業ニーズが多様化しつつある可能性である。前述のように、長時間労働は男性の育児参加を阻害する要因として広く知られている。しかし、男性の育児役割は一律ではなく、夫婦関係によって様々である。特に妻の就業状況によって夫に期待される役割の中身は異なる可能性がある。そのことが就業ニーズにも表れていると考えることができる。たとえば、共働きで妻と家事・育児を分担する男性は、保育所の送迎等、日々の家事・育児分担の必要から平日の残業を回避する傾向にあると考えることができる。その遅れを取り戻すために、妻が保育をできる週末に仕事をしている可能性も考えられる[10]。こうした働き方は、育児期の女性について時々報告されることであるが、平等型の男性においても同じ就業ニーズがあると考えることができる。

一方、専業主婦の妻をもつ男性に典型的であるが、妻が主たる家事・育児の担い手である場合、夫は物理的な時間のやりくりという面では平日の残業に対応可能である。しかし、その分、土日や祝日といった休日に家事・育児を担うことで妻をサポートしていると考えられる[11]。いうまでもなく、平日の残業も休日出勤もともになくすことができれば、両方のニーズを満たすことができる。しかし、それが難しい場合は、労働者のニーズを踏まえて、平日の残業抑制や休日の確保に取り組むことが重要となるだろう。

最後にもう１つ、このようにして育児に積極的にかかわろうとする男性は、仕事にも前向きな意欲をもっている可能性がある。平たく言えば、「子どもから尊敬されたい」「かっこいいお父さんでありたい」という意識が、仕事にも前向きな姿勢を生んでいる可能性がある。「父親の背中を見て育つ」という言葉があるように、日本の父親は積極的に育児に関与する

[10] 育児期の女性のこうした就業実態については、労働政策研究・研修機構（2010）でも報告している。

[11] 松田（2013b）によれば、土日・祝日の勤務がない男性は、夫婦の分担割合として少なくとも「1 割」程度は家事・育児を担っている割合が高い。平等型の男性は土日・祝日にかかわらず家事・育児を担う必要があることを踏まえるなら、この分析結果は、二重役割型の男性によくあてはまると考えることができる。

ことはしないものの、その姿勢を示すことで子どもの将来に影響を与えていると考えられてきた。職業人としての父親の生き方は、その中心に位置していたといえるだろう。しかし、現在の父親は、背中を見せるのではなく、正面で子どもと向き合い、仕事で学んだことを積極的に子どもに伝えようとしているのではないか。あるいは、子どもから尊敬される父親であるためには、仕事の面でも「できる父親」でありたいという意識をもっていても、不思議ではないだろう。そうであるとしたら、働き方のメリハリをつけ、子どもとかかわる時間もしっかり確保することが、育児期の父親の就業意欲を高めることにつながるだろう。それは企業にとっても大きなメリットであるに違いない。

以上のような仮説を中心に置いて、男性の育児参加促進の課題を明らかにするために、ヒアリング調査を行った。

４　「父親の働き方と家庭生活に関するヒアリング調査」概要

(1) 調査対象

小学生以下の子をもつ男性労働者 24 名

(2) 調査対象の募集と選定方法

募集方法は公募[12]。当機構発行のホームページやメールマガジン、男性の育児参加にかかわる民間団体や関係者を通じて、調査対象に該当する男性に周知した。応募があった中から妻の就業状況が「フルタイム就業」「パート就業」「専業主婦（非就業）」となるように選定した。応募人数が 20 人に達した時点で一次募集を締め切ったが、専門職や事務職といったホワイトカラー職種に対象者が偏っていたため、調理師や建設作業員といった現業職を対象に二次募集を行った。その結果、4 名の協力を得られたため、調査対象者数は 24 名となった。

(3) 調査対象者概要

調査対象一覧は表 1-1 のとおり。調査対象 24 名のうち、配偶者がいる 23 名の妻の就業状況をみると、フルタイム就業が 9 名、パートタイム就業が 8 名、専業主婦が 6 名である。上述したように「夫婦平等型」だけでなく「男性二重役割型」も調査対象に含めるという調査計画を踏まえるなら、バランス良く調査対象者を確保できたといえる。

調査対象は 30 代から 50 代前半まで多岐にわたるが、中心的な年齢層は 30 代半ばから後半である。その 30 代の調査対象においては、7 名が育児休業（育休）を取得（うち 1 名は取

[12] もともと育児参加に対する意欲や意識の高い男性が調査に応募している可能性はある。しかし、本人の育児参加意欲が高くても、これを阻害する要因があれば、育児参加は難しい。また、仮説で述べたような男性の育児役割の多様性を想定するなら、育児に積極的な男性の間にも、その意欲の持ち方や意識の中身にはバリエーションがあると考えることができる。そのような意味で、本研究の目的に即した対象者を確保できたといえる。

表 1-1　「父親の働き方と家庭生活に関する調査」対象者一覧

ID	実施日	年齢	居住地域	子どもの年齢	育休取得	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
A	7月2日	53歳	近畿	10歳	×	×	物流（総務・人事）	大学	中	パート
B	7月4日	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
C	7月8日	35歳	関東	2歳	×	○	就職支援（営業）	大学	大	専業主婦
D	7月16日	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
E	7月16日	48歳	関東	①13歳 ②8歳	×	×	人材サービス（管理）	大学	小	専業主婦
F	7月18日	46歳	関東	10歳	×	×	広告（イベント企画運営）	大学	中	フルタイム
G	7月31日	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）
H	7月31日	33歳	関東	0歳	取得予定	○	公益法人（事務）	大学	大	フルタイム
I	8月28日	44歳	北海道	4歳	×	○	教育機関（就職支援）	大学	小	フルタイム
J	9月3日	49歳	関東	9歳	×	×	保険代理店	大学院	中	パート
K	9月4日	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
L	9月6日	45歳	中国	①13歳 ②10歳	×	×	教育機関（教員、非常勤）	大学院	大	フルタイム
M	9月7日	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
N	9月7日	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
O	9月17日	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
P	9月26日	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
Q	10月2日	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
R	10月2日	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
S	10月26日	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
T	11月6日	34歳	アメリカ(9月帰国)	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
U	12月10日	34歳	関東	①7歳 ②3歳 ③0歳	×	○	飲食店（調理）	高校	零細	パート
V	12月17日	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
W	1月16日	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
X	1月23日	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

企業規模：大（300人以上）　中（100-299人）　小（10-99人）　零細（10人未満）

①②③④は出生順位

得予定）しており、一般的な取得率に比べて育休取得者がかなり多いといえる。

また、ホワイトカラーが多いことと関係しているが、学歴は大学・大学院卒が 19 名を占める。企業規模も従業員数 300 人以上の大企業が 12 人と多い。だが、中小零細企業の対象者も確保できており、事例としては一定のバリエーションを確保できた。なお、企業の業種は IT 関連やコンサルティングのような専門サービス業の割合が高い。

雇用形態は非常勤が 1 名（L さん）。残りは全員フルタイム勤務の正規雇用である。[13]

(4) 調査期間

2013 年 7 月～2014 年 1 月

(5) 調査法

半構造化インタビュー[14]

(6) 主な調査事項

a) 家庭生活について：平日と休日の家庭での過ごし方

①子どもとのかかわり方

②夫婦関係と家事・育児分担

③教育やしつけの方針

④家計の状況

⑤父親としての意識

b) 仕事について

①育児休業等、勤務先の両立支援制度の利用について

②労働時間と働き方

③賃金の安定性

④成果の管理

⑤異動・転勤・転職

⑥仕事に関する意識

(7) 記録の作成

聞き取った内容についてメモを取るとともに、録音して反訳を作成した。これを元に作成したヒアリングレコードを対象者に送り、事実関係の確認や追加的な情報を得た。対象者から公表の許可を得た内容を巻末のヒアリングレコードとして掲載している。巻末への掲載に

[13] K さんは取締役であり、従業上の地位は会社経営者に当たるが、親会社に雇用されているため、調査対象者に含めている。

[14] あらかじめ質問の大枠を決めた上で、状況に応じて追加的な質問を臨機応変行うインタビュー。

あたっては、公表後に対象者に迷惑がかからないよう、個人や勤務先等の団体が特定される情報やプライバシーにかかわる情報について秘匿処理を行っている。

5　調査結果概要

調査結果の要点は次のように要約することができる。

1）男性の育児休業は家事・育児に対する理解を深め、その後の妻との分担を円滑なものにする契機となりうる。妻の産後１か月や妻の復職時に休業のニーズはあるが、休業にともなう収入の減少は切実な問題である。

2）育児参加に積極的な男性は、家族との関係が希薄になる働き方として、長時間労働と単身赴任には否定的であり、働き方を変えるため転職する可能性もある。

3）家庭での役割関係によって就業ニーズに多様性がある。妻と家事・育児を分担している男性は、平日に家事・育児の時間を確保できる働き方を望む。一方、家事・育児は主に妻が担っているものの、自身と妻の精神的な充足を目的に家事・育児を担う男性は、土日や祝日に家族と過ごす時間をつくるために休日の確保を重視する。

4）育児に積極的な意識の裏返しとして、父親不在の「昭和の家庭」に対する否定的意識がある。仕事をしっかりとし、子どもとも向き合うことが「働くお父さん」の理想。

男性の育児参加支援は、転職という形での人材流出を防止するという意味で、今日の企業経営にとって必須の施策であるといえる可能性がある。その観点から、育児期の男性の就業ニーズを掘り下げ、働き方を見直すことが重要である。

第２章　男性の育児参加を阻害する働き方とその対応

１　はじめに

男性の育児参加のあり方は様々であるが、2002 年に厚生労働省が策定した「少子化対策プラスワン」において男性の育児休業取得目標が掲げられてから、育児休業は男性の育児参加支援の中心に置かれてきた。2005 年施行の次世代育成支援対策推進法（略称「次世代法」）にもとづく厚生労働省令においても、男性の育児休業取得者が１人以上いることを「くるみん[1]」取得の条件の一つとしている。さらに、2010 年施行の改正育児・育児介護休業法から、配偶者の就業の有無にかかわらず、育児休業を取得できるようになった。その直後に厚生労働省の「イクメン・プロジェクト」がスタートし、男性の育児参加促進に向けた気運は高まった。今日でも男性の育児休業取得率は高いとはいえないが、育児休業は「イクメン」の象徴として広く認知されるようになっている。

だが、育児休業取得者の増加が、実質的に男性の育児参加を高めることになるといえるか否かについては検討を要する部分もある。育児は産後数か月で終わるものではなく、その後も継続するものである。育児休業を取るのは、長い育児期間のほんの一時期に過ぎない。休業取得の支援よりも、たとえば日々の職業生活において早く帰宅できるようにするといった支援の方が重要であるかもしれない。だが、育児休業取得が父親としての自覚を高め、その後の育児参加に向けた第１歩として重要な意味を持っている可能性もある。「最初が肝心」ということである。

そのような観点から、育児休業を取得した男性が、仕事と育児について、どのような経験をしているのか、はじめに整理することにしたい。その結果をあらかじめ述べるなら、育児休業取得は「家事・育児の大変さがわかった」といったように家事・育児への意識を高める契機となりうる。しかし、育児休業を取得した男性が、復職後も継続的に育児にかかわることができているとは必ずしもいえない。女性の育児休業について労働政策研究・研修機構（2010）で指摘したことだが、育児休業は取りやすい、しかし復職後の働き方に課題があるという事例が、男性についても確認された。長時間労働はその典型であるが、加えて、転居転勤にともなう単身赴任もまた切実な問題であることを調査結果は示唆している。これら 2 つの要因が、育児参加の継続を難しくすることは想像に難くないが、注目したいのは、そのような状況を甘受するのではなく、積極的に状況を変えようとする労働者がとる具体的な行動である。その詳細を以下で報告しよう。

[1] 両立支援の優良企業であることを示す次世代認定マーク。

2　男性の育児休業取得状況

調査対象 24 名のうち、育児休業を取得したのは表 2-1 に示す 7 名であり、年齢はいずれも 30 代である。取得期間は短い場合 1 週間（O さん、T さん）、最も長い R さんが 3 か月である。B さん、D さん、H さん、S さんの取得期間は 1 か月であるが、B さんと H さんは 3 か月の取得を希望していた。だが、仕事の都合で 1 か月になったという。取得した年代は 2001 年に取得した D さんが最も早く、次いで O さんの 2007 年が早い。この 2 人はともに、出産直後の時期に取得している。近年育児休業を取得した B さん、S さん、T さんの取得時期も出産直後である。この時期の取得理由として、産後 1 か月間は妻が寝ていた方が良いことか

表 2-1　育児休業取得者の属性と取得当時の状況

育児休業取得者	年齢	属性	取得時期、期間	妻の就業	詳細
Bさん	36歳	情報サービス・人事	2010年の第2子誕生直後に1か月	専業主婦	夫婦ともに大阪出身で、第1子は関西で出産したため、お互いの両親がいろいろサポートしてくれた。第2子誕生時は関東に来ていたので、親族のサポートが受けられず、育休を取得。3か月取りたかったが、仕事上の立場もあってなかなか難しかった。無理言って１か月とったという感じ。妻は生まれたての第2子の世話に専念し、私は長男の面倒をみるという形だった。育休を取る前は家にいて家事・育児をする専業主婦は楽なんじゃないかという思いがあったが、時間に追われて大変だと知った。
Dさん	36歳	情報関連サービス・企画	2001年の第1子誕生直後に1か月	フルタイム	産後１か月は妻は寝ていたほうが良いと言われていたので、自分が育児休業を取得して、家事を全部やった。男性は育休を取りづらいのではないかと思う。多分、経済的にすごくつらいと思う。私は、1か月たてば家事もできると聞いていたし、1か月くらいだったらというので取得した。自分たちに貯えがなかったら、男性の育休は結構きついだろう。
Hさん	33歳	公益法人・事務	子どもが生まれたばかりで、これから取得希望。予定は1か月	フルタイム	妻は出産を機に退職したが、子どもが1歳になるタイミングで再就職する予定。そのときに自分が育児休業を取りたい。
Oさん	37歳	公務員・事務	2007 年 と 2010 年に、第1子、第2子第3子（双子）の誕生直後1週間	フルタイム	当時は国家公務員だったが省庁を挙げて男性の育休に力を入れていたので「取らなきゃダメ」という雰囲気があった。しかし、育休後は定期的に転居転勤があり、単身赴任をしていた。そのことに不満があった。第2子・第3子（双子）の誕生後、妻の育休中は一緒に住めたが、妻の復職にともなって再び単身赴任になるため、自分が仕事を辞めた。
Rさん	31歳	情報通信企業・経営企画	2010年の第1子誕生時、生後8か月頃。3か月の育児休業取得から復職後１か月は1日6時間の短時間勤務	学生	前々から子どもが生まれたら育児休業を取りたいと会社で公言していた。興味本位みたいなのが半分。結果として妻の働くことのサポートになった。妻は専門学校に通っていたが、妊娠で一旦休学した。復学のタイミングで私が育児休業を取った。取得してみて育児が大変だということがよくわかった。会社へ行って仕事をしているほうがずっと楽だと思った。第2子のときはお金もなかったし、育児休業を取らずに乗り切ろうとしたが、保育園のならし保育がうまく行かず、苦労した。育休は「贅沢品」ではなく「日用品」。
Sさん	31歳	IT関連サービス・システムエンジニア	2011年の第1子誕生直後に1か月	フルタイム	妻の親が関西から1週間ぐらい来ていたが、その後、妻があまり身動きが取れない時期の家事や身の回りの世話は、ずっと私がやっていた。会社のモットーとして人と社会に優しいITを作っていこうというのがあり、子育てをするうえで助かっている面がある。私が見ている範囲では、同じように小さい子どもがいる方が「子どもの発熱で帰ります」とみんなに言って帰れるような雰囲気だし、育休を取っている人も多い。しかし、復職した後は、仕事が忙しく、遅い時間に帰宅する日が続いた。私の帰りが遅いこと自体を妻はすごく不安に思っていたようだ。そのことを、上司に相談し、残業のない部署に異動した。
Tさん	34歳	IT関連サービス・システムエンジニア	2013年の第1子の産後1週間	専業主婦	アメリカで第1子が生まれたので、産後すぐに妻は退院した。産後1週間育児休業を取得。手伝いに来ていた妻の母のサポートが自分の役割。母が妻をサポートし、その母を自分がサポートする感じ。その後も、2週間は出勤せずに在宅勤務していた。

ら家事をするためだと、D さん（36 歳、IT 会社・企画担当）は述べる。同様の指摘は、他の調査対象者からもある。もちろん、B さん（36 歳、ソフトウェア会社・人事担当）が 1 人目の子の誕生時について述べているように、親が近くにいれば、そのサポートを得ることで夫は育児休業を取らずに済むこともある。しかし、S さん（31 歳、IT サービス会社・SE）の事例のように、郷里の親に一時的に来てもらう場合も、その滞在期間が短く、全面的に頼ることができない場合は、やはり夫の家事役割が大きくなる。結果として、育児休業の必要が生じる。なお、妻の就業状況について、B さんと T さんの妻は専業主婦、D さん、H さん、O さん、S さんはフルタイム就業、R さんは学生というような違いは見られる。だが、この時期は、妻の就業状況にかかわらず、産後の母体の状態から妻のサポートが必要になる。2009 年改正前の育児・介護休業法においても、産後 8 週の育児休業については妻の就業状況を問わずに取得可能とされてきた。この出産直後の時期は、妻の就業状況にかかわらず、休業のニーズがあることを改めて確認することができる。

一方、妻が就業している場合は、妻の復職のタイミングに合わせて取るというパターンもある。H さん（33 歳、公益法人・事務職）はこれに該当するが、学生の妻が復学する R さん（31 歳、情報通信企業・経営企画担当）も状況は同じである。特に R さんは、第 1 子が生まれた時に育児休業を取得したが、第 2 子のときには取得しなかった経験から、この時期の育児休業は必要不可欠であると指摘している。

R さんは 2010 年の第 1 子誕生後、子どもが 8 か月のときに 3 か月の育児休業を取得している。妻は当時専門学校生で、妊娠にともなって休学したが、復学するタイミングで R さんが育児休業を取得した。休業中は、妻に代わって R さんが日中の家事・育児をしていた。R さんは、結婚前から男性の育児参加に関心があり、子どもが生まれたら育児休業を取得してみたいという希望をもっていた。そのことを早い時期から勤務先でも公言していたという。その意味で、必要性があって取ったというよりも、興味関心が先行していた面があった。

しかし、2 人目の子どもが生まれたときに、育児休業を取らずに苦労した経験から、育児休業は必要不可欠であるという認識をもつようになった。その理由は、保育所のならし保育に予想より時間がかかったことであった。当初は 1 週間程度でならし保育が終わる見通しであったが、子どもがうまく保育所になじめず、加えて、子どもの発熱も重なったため、期間が長引いた。ならし保育中は、午前中に保育が終わるため、保育時間の終わりに合わせて R さんが年休を取得して迎えに行き、午後は妻が年休を取って帰宅するのを待って出勤するという生活が続いた。結果として、子どもが保育園になれるまで 3 週間かかった。第 1 子の誕生時に比べて、残業が少なく、平日も遅くならずに帰宅できていたことと、1 人目の子育て経験で育児のコツをつかめていたという感覚があったため、育児休業を取らずに乗り切れると考えていたという。しかし、その見込みは甘かったという思いが R さんにはある。

男性が育児休業を取ることについては、なかなか職場の理解を得にくいということがたびたび指摘されるが、R さんや H さんは時間をかけて上司を説得し、理解を得ている。H さん

は調査時に育児休業取得に向けて勤務先と調整している最中であった。その前も男性の育児休業取得者は 1 人いたが、直属の上司は H さんの育児休業取得に理解がなかった。しかし、厚労省のイクメンのホームページをメールで送ったり、いろいろな資料を上司の机に置いたり、総務課がいかに協力的かということを話したりして、上司を説得した。H さんも当初は 3 か月であった取得希望期間を 1 か月に短縮した。R さんの勤務先は大企業であり、人事部には男性が育児休業を取ることに好意的な反応もあった。だが、現場の受け止め方は違っていた。若い世代の中にも、性別分業に肯定的な同僚はいて、R さんが育児休業を取ることを応援する雰囲気があったとはいえない状況であった。しかし、R さんは、子どもができる前から飲み会などの非公式の席で「もし子どもができたら取りたい」と公言し、「育児休業を取得したい人」であるという印象づけを行っていた。最初は冗談として受け止めていた上司も本気であることを理解したという。

もう 1 つ、男性に育児休業取得を躊躇させる要因として、よく指摘されるのが、収入の問題である。たとえば、C さん（35 歳、就職支援・営業職）は育児休業を取得していないが、半休を取って、妻の実家の近くの病院で出産に立ち会った。その翌日も休暇を取った。上司は快く休暇を認めてくれたという。そのようにして、スポットで休暇を取る方が男性にとっては良いという。その理由として「男性の場合は、稼ぎがなくなるとちょっとつらい」という。この問題について、取得者の多くが貯金を取り崩して対応している。たとえば、2001 年に育児休業を取得した D さん（36 歳、情報関連サービス・企画担当）は、1 か月だったら収入が減っても乗り切れるという判断で育児休業を取得したが、貯金がなかったら厳しいと述べている。D さんが育児休業を取得した当時に比べて現在は給付率も上昇している。2009 年からは育児休業中に給付される「基本給付金」と、職場復帰後に給付される「職場復帰給付金」の区別も撤廃されて、50％の給付金が育児休業中に支給されることになった。しかし、2010 年に第 1 子が誕生した R さんも、第 2 子誕生時に育児休業を取得しなかった理由の一つとして収入の問題を挙げる。

前述したように、R さんは、第 1 子が生まれる前の早い時期から、育児休業取得に向けた準備をしてきたが、収入についても減収分を計算して貯金しておいたという。さらに、3 か月の育児休業期間のうち 1 か月強は年休の未消化分を充てたため、無給の育児休業期間は 1 か月半程度であった。育児休業給付の 5 割も含めると、結果的に減収額は「海外旅行に行くくらい」で収まった。そして、「1 回海外旅行に行ったと思えば安いものだと思っていた」と振り返っている。だが、第 2 子の誕生時には、残業が少ない部署に異動して残業代が減ったこともあり、第 1 子誕生時よりも年収が 100 万円以上下がっていた。残業が減ったことで時間的余裕が生まれ、育児休業を取る必要がないと判断した面もあるが、収入面では育児休業を取れないという判断をしている。当時の R さんにとって育児休業は「贅沢品」であり、「お金がないから買わないでおこう」と第 2 子のときには判断したという。しかし、2 人目の子どもが生まれたときに、育児休業を取らずに苦労をした経験から、育児休業はお金の有無に

かかわらず必要な「日用品」であるという認識をもつようになった。

O さんや T さんのように、妻の出産直後に 1 週間程度の休みを取るということは、育児休業だけでなく、年休や配偶者出産休暇など様々な方法で見られる。R さんのように育児休業期間の一部に未消化の年休を充てることも収入の減少を防ぐ方法として現実的であろう。しかし、それでも対応しきれない部分については、育児休業給付の引上げ等による所得保障の充実が重要な支援であることを調査結果は示唆している[2]。

男性が育児休業を取ることが家庭生活に及ぼす影響として、B さん（情報サービス・人事担当）は家事・育児に対する理解が深まったことを挙げる。朝・昼・夜の食事の時間が決まっていて、夜 9 時には子どもを寝かせなければいけない中で様々な家事と育児をこなす 1 日のスケジュールを体験したことで、仕事よりも時間に追われて大変だという認識をもつとともに、妻が家事・育児で大変だと思うポイントを先回りして理解できるようになったという。そして、今までは「自分ができること」をしていたが、育休を取ってからは「今やったほうがいいこと」をできるようになったという。B さんの妻は、家事や育児の苦労を少しでも理解してもらえたことが、実際に体を動かして手伝ってもらうことよりもうれしかったそうだ。育休中に育児という共同作業を通じて、夫婦の絆が深まったともいう。同じく R さんも、3 か月の育児休業中、復学した妻に代わって家事・育児を担ったことで、その大変さがわかったという。家で子どもと 2 人でずっと配偶者の帰りを待っていることや、一日 3 食毎回献立を考えて作ることの大変さを実感し、「正直、会社へ行って仕事をしているほうがずっと楽だと思った」という感想を述べている。

しかし、このように男性本人の意識が向上しても、物理的な職場の働き方がそれを可能にするものでなかったら、継続的に育児にかかわることはできない。その観点から取り上げたいのが、O さんと S さんの事例である。この 2 人の職場は、育児休業取得に関しては積極的であり、当時国家公務員であった O さんは「取らなきゃダメ」だとまでいわれていた。しかし、2 人とも復職後に働き方の問題に直面した。システムエンジニアである S さんの場合は遅い時間の帰宅、国家公務員であった O さんは転居転勤にともなう単身赴任によって、家族と過ごす時間を確保しにくくなった。

S さんの勤務先には「人と社会に優しい IT を作っていこう」というモットーがあることから、両立支援制度は会社に根付いているという。S さんは妻の出産直後に 1 か月育児休業を取得している。だが、復職後は遅く帰宅する日が続いた。システムエンジニアの仕事は、た

---

[2] 折しも 2014 年の通常国会に、育児休業給付を取得期間中 6 か月に限り 67%に引き上げる法案が提出される。これによって、経済的な理由で育児休業を取らない男性が減るか、今後の動向に注目したい。なお、T さんの事例は、法定を上回る企業の自主的な取組みとして、育児休業を有給にするということも選択肢としてはありうることを示唆している。T さんは第 1 子誕生当時、アメリカに赴任していたが、現地法人では 1 週間の育児休業期間が有給であった。アメリカにも、家族医療休暇法として育児休業は法制化されているが、法定の育児休業は無給であり、公的な育児休業給付制度もない。T さんが報告する有給の育児休業は、個々の企業における労働契約によるものである。そのような背景を踏まえるなら、育児休業給付以外の方法で所得保障を広げることも可能性として検討して良いだろう。

とえば銀行のシステムであれば、平日にメンテナンスすると利用者が使えなくなるため、休日や夜中に作業が発生する。そうしたことから生活が不規則になりがちである。それでも夜中に子どもが起きるとミルクをあげたり、深夜に片付け物をしたりするなど、帰宅が遅い生活の中でも、できるだけの家事・育児はしていた。妻は１年間の育児休業を取得していたが、家で子どもと２人だけでいることに不安を感じていたという。そのため、家事・育児をしなくても良いから早く帰ってきて欲しいとＳさんは妻に言われていた。その不安に耐えられなくなった妻は、ある日、子どもを連れて実家に帰ってしまった。そのような経緯から、Ｓさんは上司に相談し、残業のない現在の配属先に異動した。

一方、国家公務員であったＯさんは、２年に１度という定期的な人事異動による転居転勤が頻繁にある状況で、３人の子ども（第２子・第３子は双子）をもうけている。第１子が生まれたのは２月であったが、その直後に転居転勤を命じられた。妻が育児休業を取得している１年間は一緒に赴任したが、復職に合わせて妻は東京近郊の地元に帰ってしまい、次の異動までの１年間は単身赴任となった。これを機に転職を決意し、社会保険労務士の資格を取ったり、民間企業の求人に応募したりした。その後、運良く東京に異動になったため、妻子と一緒に生活できた。そして妻が２回目の出産をする前日に現在の勤務先である地方公務員の中途採用枠に合格し、翌春から働き始めている。

長時間労働と単身赴任は、仕事中心的な日本男性の象徴的な働き方として、従来もたびたび取り上げられてきた。育児休業を取りやすくても、この２つが家庭生活との間にコンフリクトを生むことになっては男性が育児参加をしやすい職場であるとはいえないだろう。似たような経験は、ほかの調査対象者もしている。そして、興味深いことに、多くの対象者が、その状況を甘受するのではなく、状況を変える努力をしている。

３　転居転勤への対応

転勤の問題からみよう。Ｏさんは単身赴任が続く職業生活を避けるため、出産・育児期に転職していた。その背景として、Ｏさんには、妻がフルタイム就業で転居転勤に帯同し続けることができないという事情があった。夫婦がともにフルタイム就業している場合、転居転勤が家族にとって悩ましい問題になることは想像に難くない。

しかし、Ｏさんは単に転居転勤があるということだけを問題にしているわけではない。勤務先に不満をもったのは、誰もが転勤するわけでなく、転勤する人としない人の間に不公平があること、そして、「子どもが生まれたときくらいは動かさないでほしい」という希望を出した直後に転居転勤の辞令が出たことである。Ｏさんの勤務先では、40～50代は転居転勤をすることがほとんどなく、若い人だけが転勤の対象になっていた。そうして、この先ずっと「割を食う」のは嫌だと単身赴任中に考えて転職を決意した。

情報通信企業に勤めるＲさんも、人事異動による転勤が頻繁にある。そして、そのことを理由に転職を考えている。Ｒさんは結婚のタイミングで関西から東京に転勤しているが、こ

のとき妻は関西での仕事をやめてＲさんに帯同した。その後、専門学校で保育士の資格を取り、現在は保育士として働いている。資格をもっていれば、今後Ｒさんが再び転勤することになっても、赴任先で保育士の職を得ることができるという見通しをもっている。しかし、頻繁に転勤があると、その度ごとに子どもを連れて行くのは厳しいと考えている。だからといって、単身赴任もしたくない。転勤を拒否することもできるが、そうなると自分がしたくない仕事を担当することもあり得る。そこまでして、現在の勤務先にいる必要があるのか、考えてしまうという。

Ｏさんと Ｒさんはともに妻が就業している。一方、妻が専業主婦であるＢさんは転勤を前向きにとらえている。だが、それもやはり家族帯同が前提である。妻の就業状況にかかわらず、単身赴任には否定的な事例が本調査では目立つ。たとえばＡさんも、1 度だけ 2 年間の単身赴任をしたが、妻はパートタイマーであった。A さんは、家族と離れての単身赴任期間が 3 年に延びることは耐えがたいという思いから、人材紹介会社を介して転職の準備をしていた。幸いにも 2 年で元々勤務していた本社に戻ることになったため転職はしなかった。A さんには、子どもが養育手帳をもらっているという事情があった。加えて、A さんの義母（妻の母）は要介護状態にあり、妻が介護をしていたことも、単身赴任をしたくない理由であった。専業主婦の妻をもつＥさん（48 歳、現在は人事関係業務の会社に勤務）も転居転勤を避けるため、独身時代に勤めていた銀行を退職している。E さんが勤めていた銀行では、3 年ごとに転勤があった。そのたびに生活基盤が変わるのは大変だし、異動の 1 週間前に「ここに行きなさい」と言われるのもきついなと思っていたという。家庭のことを考えて、結婚後しばらくして退職し、上京してコンサルティング会社に転職した。

育児・介護休業法では、育児期にある労働者の転居転勤に事業主は配慮しなければいけないことになっている。この点については課題を掘り下げ、労働者の納得を得られる取扱いのあり方を具体的に検討していくことが重要であるといえる。

４　長時間労働への対応

続いて、長時間労働の問題に目を転じよう。S さんは長時間労働によって家庭生活が危機的な状況に直面したことから、異動希望を出した。S さんほどではないが、B さんもまた家族と過ごす時間を確保するために異動希望を出した経験がある。

情報サービス会社に勤務するＢさんは、現在人事部門に所属しているが、その前は営業部門にいた。営業部門は顧客のペースで仕事が動いているため、残業も多く、子どもと過ごす時間は取れなかったという。日中は外に出ていて、夜も接待などがあったし、出張や泊りの仕事も多かった。そのため、事務処理がたまってしまい、土日に企画書の作成や事務仕事をしていた。体力的にもきつく、体を壊す心配もあったことから、もう少し自由になる部署に異動したいという希望を出した。もし異動できなかったら、転職することも考えていたという。幸いにも希望がかなって現在の人事部門に異動できたことから転職はしなかった。

また、育児期になってからでなく、これから結婚しようと考えたタイミングで、転職したのがＣさん（35 歳、就職支援会社・営業職）である。Ｃさんは大学卒業後にコンサルティング会社に約 4 年半勤めていたが、徹夜が週に 2 回あるような状態であったため、「これで例えば結婚するとか、子どもを育てるとかって、ちょっとないなと思って退職」した。現在の勤務先は、従業員の体調管理や労働時間管理が厳しく、夜 10 時になるとシステムが止まる。また、いろいろと家庭の事情がある中でも個人が会社に貢献したいと思っているのであれば、各人のスタイルで仕事をさせてもらえる雰囲気もあるという。

次章で詳しく述べるが、夫婦の役割関係によって労働時間に関する就業ニーズは異なる。S さんは男女平等的であるのに対し、B さんと C さんは主として育児を担う妻をサポートする形で育児参加している。その意味で両者のニーズは異なる。次章で詳述するが、B さんと C さんは平日の残業について比較的寛容な態度を示しているが、それも程度問題であり、家族との時間を確保することが著しく難しくなるほどの長時間労働は、どちらのタイプであっても容認できないことを調査結果は示唆している。そして、個人的な努力では解消できない長時間労働については、社内異動や転職という方法でその職場から離れることによって状況を変えようとしている。その結果として、B さんと C さんは家庭生活とのコンフリクトが小さい職場で現在は働いている。しかし、どちらも残業は恒常的にあり、忙しい仕事ではある。そうした状況でも、子どもとの時間を確保するための工夫をしている。

Ｃさんは、子どもが生まれてから生活サイクルが朝型になったという。朝は 6 時台に起きて、子どもに食事をさせたり、15 分ほど遊んだりしてから会社に行く。夜は、早い日は 9 時前に帰宅する。週 1～2 回はお風呂に入れている。夜の帰宅が遅い日や子どもの起床時間が遅いときは会えないが、朝会えなかったら早く帰るというようにして、できるだけ毎日朝か夜のどちらかで子どもと話すようにしている。1 日に一度も子どもと話さなかったという日はほとんどないという。C さんの仕事は、勤務時間の柔軟性があるため、居残りの代わりに早出をすることもできる。上司も C さんが早く帰ることについて何もいわない。会議など動かせない用事もあるが、それ以外の内勤の仕事は、たとえば金曜日の午前中に子どものことで半休を取る場合は、その分、他の日に毎日 1 時間早出をするような形でカバーできる。営業職であるため、顧客と会う仕事もあるが、そのペースも自分で調整できる。「早寝早起き」という言葉に象徴されるように、子どもがいる生活は基本的に朝型である。その意味で、同じ時間働くのであれば、夜の居残りではなく朝の早出をするという就業スタイルは子どもの生活リズムに合っている。つまり、仕事の進め方を家庭の状況に合わせて調整できるため、忙しい状況でも子どもと過ごす時間を確保できている。

一方、B さんは、休日を家族の時間として確保するため、平日に仕事を終わらせるようにしている。中間管理職であるため事務処理と決裁処理が多い上に、プレイングマネジャーとして自分の担当業務と部下の管理を両方しなければならことから、仕事が土日にずれ込んでしまうこともある。だが B さんは、土日は家族と過ごすという方針をもっているため、休日

出勤はできるだけしないようにしている。平日の家事・育児で疲れている妻のリフレッシュのためにも、休日は子どもと過ごすようにしている。しかし、休日を確保するために、平日の残業時間が長くなることもあり、帰宅時間はたいてい夜の 10 時頃である。結果として、夜は子どもとの時間を取ることが難しい。その分、B さんも朝の出勤前の時間を大事にしている。6 時半に起きて、長男と朝食をとり、そのときに 5 分か 10 分会話をし、7 時半に家を出る生活をしている。しかし、平日にもう少し子どもとの時間を増やすために、5 時半か 6 時に起きて、食事以外に何か一緒にできる時間が取れるようにしたいという。これ以上の仕事の調整は難しいため、生活時間の方を変えようと試みている。

このように、労働時間が長い状況でも、子どもと過ごす時間を確保するために、多くの調査対象者が、仕事の進め方やスケジュールを調整できることの重要性を指摘している。その一つの形として、有効性が示唆されるのが、在宅勤務である。前述の T さんは、1 週間の育児休業取得後、2 週間の在宅勤務をしていた。当時 T さんはアメリカに赴任中であり、日本企業の現地法人に勤務していた。現地法人は日本よりも「柔軟な働き方」が進んでおり、「場所を選ばず成果さえ出せば働き方は管理しない」という考え方のもと、在宅勤務も一般的になっていた。自宅では家族と過ごす部屋とは別に仕事の部屋があり、その中で仕事をしていた。T さんは IT エンジニアであるが、サーバーなどのマシンを扱う職務ではなく、ビジネスをどう展開するかというような企画的な業務を担当していたため、会社とコミュニケーションを取ることができれば家で仕事をしても問題なかった。

日本で育児をしている調査対象者にも、在宅勤務やテレワークで家庭生活の時間を確保している事例がある。たとえば P さんは、経営コンサルタントであるが、「働く場所はオフィスでなければならない」という気持ちは全然なく、自分ひとりでできる仕事があれば、遅くまで会社に残らずに帰宅し、家族との時間を過ごしたあとで深夜に仕事をするというようなこともしている。外資系 IT 企業の営業職である Q さんは、子どもに仕事をしている姿を見せることも、自宅で仕事をするメリットとして挙げる。あえて子どもの前でパソコンを操作しながら、国際電話で英語を喋るところを見せる。そうして、「家族を大事にしながらも、仕事はやるときはやらなきゃいけないんだ」ということを子どもに見せていたという。また、日本では、自宅に仕事の部屋をもつことが難しいという住宅事情も在宅勤務に向かない理由としてたびたび指摘されるが、Q さんは、「家にいなきゃ仕事ができないこともないと思う。子どもがうるさければ車の中、公園、駅など、ありとあらゆる周りがうるさくないところを探して、電話したりテレビ会議をしたりしていた」と述べている。Q さんの勤務先では全社員に在宅勤務が認められている。Q さん自身は、子どもと過ごす時間を確保するためにどんなに仕事が忙しくても、8 時か 9 時には帰宅する。次女が塾に通う日は、朝 6 時半頃に子どもと家を出て、家から最寄りの駅まで時々車で送っていくこともある。三女も中学受験の塾に通っているが、塾の終了は夜 9 時頃になるため、Q さんがなるべく迎えに行くようにしている。そして、子どもが寝てから 10 時や 11 時、場合によっては 12 時や 1 時ぐらいまで仕事

をしてから寝る生活をしている。また、Q さんは休暇も夏休みに 2 週間、ゴールデンウイークに約 10 日、年末年始に約 10 日取っている。その中で年に 2 回くらいは海外旅行に行く。だが、Q さん自身は旅行先でも仕事をしている。成果を達成するために、旅行先でも家でも仕事をしているが、仕事を強制されている感覚はないという。働く時間と場所を自律的に選ぶことができることが、仕事と家庭生活双方の充実につながっている様子がうかがえる。在宅勤務の普及・拡大にあたっては様々な課題が一般的に指摘されているが[3]、このような事例は、労働時間を確保しつつ家族との時間も確保するために、働く時間と場所の柔軟性を高めることが有効であることを示唆している。

なお、「仕事の進め方やスケジュールを調整できる働き方」というと、一般にホワイトカラーを想定しがちである。在宅勤務もできるような裁量性のある働き方はその典型である。だが、設備会社に勤務する X さん（34 歳）の事例は、現業職だから仕事を調整できないとはいえないことも示唆している。X さんの勤務する設備会社は人手不足の状態にあり、週に 1 日も休日がないことも珍しくない。だが、仕事のスケジュールが決まる前に「この日は休む」と会社に伝えておけば、その日は仕事を入れずに済むこともできる。そのようにして、やはり長時間労働が常態化している状況でも家族と過ごす時間を確保している。

家族との時間を確保する働き方として、独立自営という方法を視野に入れているケースもある。調理師である U さんは、現在のカフェに勤務し、独立に向けた勉強をしている。現在の労働時間は長い。勤務時間は 3 交代制で、10 時～22 時が週 2 回、12 時～0 時が週 3 回、18 時～0 時が週 1 回というのが 1 週間の基本的な勤務である。0 時終業の日は翌 1 時以降に仕事が終わる日もある。反対に、10 時からのシフトのときは、9 時過ぎから開店準備をひとりでする。また、必ずしもシフト通りではなく、人が足りないときは 12～13 時間休憩なしで働くこともある。だが、現在の勤務先は独立支援制度があり、3～5 年経ったら独立させてもらえる見通しである。独立したら、自分の従業員に仕事を頼んで、ちょっと抜けるようなこともできるであろうし、土日のどちらかは家にいることもできるだろうと考えている。

このような事例から、長時間労働であることはもちろん家庭生活にとって望ましくないが、加えて仕事の進め方やスケジュールが家庭生活との調整可能であるか否かにも目を向ける必要があるだろう。S さんや B さんが異動を申し出た当時の働き方は、長時間労働であるだけでなく、顧客の都合で働く時間が決まるため、自分で労働時間を調整できる余地も小さかった。反対に、長時間労働であっても、必要なときに家族との時間を確保できる働き方を構築することが、労働時間管理のあり方として有効であることを、調査結果は示唆している。

[3] 調査対象者においては問題にされていないが、高見（2013）のデータ分析においては、日常的に仕事を持ち帰る男性ほど睡眠時間や夫婦生活の時間に不足感をもつという結果も示されている。また、深夜労働や健康管理、労災との関係でも在宅勤務をめぐって整備が必要なルールは多岐にわたる。「成果さえ出せばいつどこで働いても構わない」という論理は、雇用契約ではなく請負契約でも良いという労働者性の問題ともつながる。

5　まとめ

育児休業と日々の働き方の両面に着目して、男性の育児参加を高めるために、どのような人事労務管理の課題があるのか、また育児参加が阻害されたときに、どのような行動を男性労働者は取り得るのかを検討した。調査結果は次のように要約することができる。

1）妻の出産直後と復職時に１か月～3 か月の育児休業ニーズがある。

2）育児に積極的な男性は、長時間労働とともに単身赴任にも否定的。

3）恒常的に育児参加が阻害された場合、その状況を変えるために転職する可能性がある。

育児休業が男性の間でもポピュラーな制度になりつつあることを背景に、子どもが生まれる前から育児休業に関心をもち、育児休業を取ってみたかったという調査対象者もいた。社会的には、家事・育児に全面的にかかわることで、育児期の家庭生活に対する男性の理解を深め、妻との家事・育児分担を円滑にする可能性があることを調査結果は示唆している。しかし、そのように興味本位の取得ではなく、家庭生活において、男性の育児休業の必要性が高まりつつあることを示唆する事例もあった。

その具体的な場面として、従来から指摘されていたことだが、妻の行動が制約される産後 1 か月の時期と、妻が復職するときに交代して夫が取るというパターンが本調査結果からも確認された。前者の場合、短ければ１週間ということもある。その程度の期間であれば、制度的には年休などの有給休暇でも対応可能である。しかし、期間が長くなるほど、有給休暇での対応は難しくなる。これにともなって収入減少の問題は大きくなる。そのことが取得のブレーキになっていることは、本調査結果からも確認できる。もちろん、仕事の都合で取得期間を短くしていることや、上司の理解がまだ追いついていない事実も確認されており、経済的理由に還元できない課題も様々にある。しかし、労働者本人の取得意欲に影響する要因としては収入の問題が大きい。

産後１か月は、妻が職業をもっていたとしても、その収入に頼ることは難しい[4]。また、妻の復職時に交代で夫が育児休業を取得する場合も、妻の所得が低い場合には同様である。日本の女性労働者は、パートタイマーや派遣労働者といった非正規雇用の割合が高い。女性の就業状況にかかわらず、男性の育児休業取得者が増えるためには、こうした実情を踏まえた所得保障の充実が重要であろう。つまり、すべての男性労働者について１歳までの育児休業期間を網羅するのではなく、産後１か月間や配偶者が低収入である場合といった、所得の問題が切実な場面に焦点を絞って保障を充実させる方法が検討課題として浮かび上がってくる。これにより、妻の就業状況や所得水準に限らず、収入の不安なく育児休業を取得しようとする男性は増えると予想される。

しかしながら、すでに女性の両立支援の課題としては指摘されていることだが、育児休業だけ取得しやすくなっても、その後の日々の働き方が育児参加を阻害するものであったら、

[4] 妻が健康保険に加入している場合は出産手当金による所得保障がある。だが、標準報酬日額の３分の２という保障水準を考えるなら、夫の収入がなく、この手当だけで家計を賄うのは容易でないと予想される。

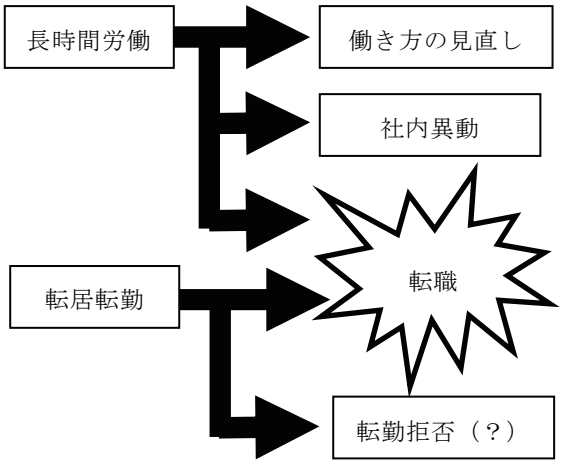
継続的な育児参加は望めない。長時間労働はその典型であり、本調査においても労働時間が育児参加に影響していることがうかがえる。

長時間労働の是正は「言うは易く、行うは難し」である。一つの企業の中にも労働時間の長さにはバラツキがあり、労働時間の短縮が円滑に進む部署もあれば、なかなか進まない部署もある。だが、調査結果の事例においては、決して短いとはいえない労働時間の中でも、家族との時間を確保し、育児参加している労働者もいる。その条件として、仕事の進め方の裁量性や働く時間の柔軟性を高めることが重要であることを調査結果は示唆している。労働時間が長いことは、仕事のやりがいとも関係しており、一律に短ければ望ましいというものではない。その働きがいと働きやすさのバランスをとるために、家庭の都合に合わせて仕事と調整できることが重要である。これは裁量労働制やフレックスタイム制といった制度が有効ということに限定されない。たとえば仕事のスケジュール管理において、家族の予定を組み込めるといったように、実質的に家族と過ごす時間を確保できることが重要である。

加えてもう１つ、転居転勤、より具体的には単身赴任の取り扱いに留意が必要であることを調査結果は示唆している。転居転勤に家族が帯同しない単身赴任は、日本の男性労働者の仕事中心主義の象徴として有名である。しかし、調査対象者において単身赴任に対する否定的な意識は強い。転居転勤をするなら家族帯同、そうでなければ転勤したくないという意識が目立つ。もちろんそうはいっても転勤辞令が出た場合には、従わざるを得ないという意識も垣間見える。転勤したくないという希望を勤務先に伝えることはあっても、転勤を拒否した事例はなかった。あらかじめ転居転勤があることを承知で入職しているということも、その背景にはある。

しかし、だからといって、育児参加を阻害するような働き方をそのまま甘受しているわけではない。この点で本調査対象者の行動は、従来の日本の男性労働者と大きく異なる。たとえば、長時間労働によって家庭生活が危機的状況に直面したとき、残業のない部署への異動

図 2-1　育児参加の阻害要因とその対応



を申し出る。また、それができないときは転職をするという行動に出る可能性があることを調査結果は示唆している。単身赴任についても同様である。従来は、そうした制度に不満を持ちながらも、男性が仕事を辞めることはなく、結局は会社に居続けると考えられてきた。しかし、そのような常識が変わりつつある可能性を調査結果は示唆している。もちろん女性のように労働市場から退出してしまうことはないが、会社人間的な職業生活からワーク・ライフ・バランス型の職業生活にスイッチするために、勤務先を移るということをしている。その影響関係は、図 2-1 のようにまとめることができる。

特に転居転勤については、人事権の問題として、これを拒否することはできないという意識が強いためか、転勤するか転職するかの二者択一的な発想になりやすいことも調査結果からうかがえる。そのようなことから、人材が流出することは企業にとっても望ましくないだろう。しかし、だからといって、育児期の労働者は転勤させなければよいとも一概にいえない。内部労働市場の発達した日本的雇用システムのもとで異動の制約を設けることは、企業内の労働需給の調整にとってマイナスである。のみならず、異動を通じて多様な職業経験を積むという面に目を向けるなら、本人のキャリア展開にも好ましくない影響を及ぼす可能性がある。企業と労働者双方にとって、納得できる転勤の取扱いを具体的に検討していくことが重要であるということができる。

第３章　男性の育児役割と就業ニーズ

１　はじめに

男女共同参画社会の形成が日本の課題とされて久しいが、各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）で、日本は 135 か国中 101 位（2012 年）と、後れを取っている。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について、1980 年代から 2009 年までは支持しない人の割合が年々増加していたが、2012 年には賛成派が反対派を上回り、とくに 20 代では 50％が賛成派という高い割合を示すなど、国際的な潮流とは逆行している。また、日本の父親の家事・育児参加時間は国際的にみて低水準[1]である。

社会学の先行研究では、家事・育児参加を促進もしくは阻害する規定要因として、以下のような仮説が示されている（石井クンツ 2009）。

１．時間的制約／余裕（夫婦の労働時間や通勤時間に余裕があるほど育児に参加する）
２．ジェンダー・イデオロギー（「夫は仕事、妻は家事」といった性別役割分業意識が強い男性ほど育児に参加しない）
３．代替資源（同居や近居の親など、夫婦以外の家事・育児従事者がいるほど夫は育児に参加しない）
４．家庭内需要（末子年齢が低いほど、子どもの数が多いほど、父親が育児に参加する）
５．相対的資源（夫婦のうち収入、学歴、職業威信などの社会的資源が低いほうが、より育児に参加する）
６．子育てスキル・知識とスタンダード（父親が子育てに自信があるほど子育て参加する）
７．父親のアイデンティティ（父親役割を重要視している男性ほど子育て参加をする）
８．職場の環境・慣行（職場の環境や慣行が父親の子育て参加を規定する）

日本では出産を機に 6 割の女性が退職しているが、退職によって時間的な余裕が生まれ経済力が低下することは、上記の仮説のうち、時間的制約説、相対的資源説を裏付ける材料となり得る。実証研究では時間的余裕仮説、家庭内需要仮説、代替資源仮説を裏付ける結果は数多く得られているが、相対的資源仮説を実証する研究結果については、必ずしも男性の育児参加に直接影響していないという結果もあり、評価は分かれている。また、ジェンダー・イデオロギー仮説は､父親の子育て参加に影響を与えていないという研究結果が多い｡なお、アメリカでは父親の子育てスキル・知識とスタンダード、父親のアイデンティティ、職場の環境・慣行などに焦点を置いた研究の蓄積があるが、日本ではまだ少ない。

---

[1] 「家庭教育に関する国際比較調査」（国立女性教育会館 2005）の結果、男性の子育て分担は、日本、韓国、タイ、アメリカ、フランス、スウェーデンの 6 か国の中で日本が最も少ない。また、OECD が加盟 34 カ国を対象に実施した有償・無償労働と余暇に関する調査(2014 年 3 月発表)によると、日本の男性が家事・育児などの無償労働に使う時間は、1 日あたり 62 分（女性は 299 分）。日本は韓国（男性 45 分、女性 227 分）、インド（男性 52 分、女性 352 分）と並び男女差が最も大きい国の一つ。

本章では、小学生以下の子どもを持つ 24 人の父親がどのような家庭生活を送っていて、どのような父親でありたいという意識を持っているか、妻の就業や夫の家事・育児への取り組み方は夫婦間でどのように決められているのかを報告する。30 代、40 代が中心で働き盛りの世代でもある彼らが仕事と家庭の両立において抱えている困難や、家庭生活が働き方に与える影響をみていきたい。

2　男性の育児参加と夫婦の役割関係：夫婦平等型と二重役割型

夫婦間で育児と職業のどちらを優先させるバランスを理想とするか、舩橋（2006, 2012）は 1995 年と 2004 年の調査をもとに、以下の 5 類型を示している。

1）平等志向：父親も母親も職業と育児に同じようにかかわりたい
2）男性の二重役割志向：父親は職業と育児に同じくらいかかわり、母親に育児優先を望む
3）性別分業志向：父親は職業優先で、母親には育児を優先してほしい
4）育児中心志向：父親も母親も、ともに育児を優先させたい
5）女性の二重役割志向：父親は職業優先だが、母親は職業と育児に同じくらいかかわる

同調査では、上記の５つの志向の中で「平等志向」と「男性の二重役割志向」が男女共にあわせて約 7 割に達する中心的な意識類型であった（舩橋 2012）。本調査では、ヒアリング調査の結果にもとづき、志向のみならず実際の行動をもとに対象者の生活状況を把握することを試みた（表 3-1 参照）。その結果、第 1 章でも述べたとおり、類型としては先行研究と同様に「平等志向」あるいは「男性の二重役割志向」に近い意識を持ち、実際に行動をとる対象者が過半数となっている。それぞれの類型は以下のように説明することができる。

(1) 夫婦平等型

夫と妻の双方が家計の経済的責任を負う。また、日々の物理的な時間のやりくりの必要性から、家事・育児も極力平等に分担すべきという意識と責任感を持っている。そのため、妻の就業、夫の家事・育児に対する相手の期待が大きく、仕事・家庭ともに精神的・物理的な負担を負うことが夫婦の双方にとって「必須」となっている。このパターンでは、妻に就業を求める理由は「当然」「リスクマネジメント」「家計維持」などである。年齢層としては就職氷河期世代以降（1970～1982 年生まれ、大卒後 1993～2005 年に入社、現在 31～43 歳）が多い。

(2) 男性二重役割型

夫が仕事中心、妻が家庭中心の分業を行いつつ、夫が育児や家事にも積極的に参加しており、それが妻からも強く期待されている[2]。このパターンの夫は稼得役割意識が強く、生活にかかる費用は夫のみが負担しており、妻が就業している場合も家計維持者としての責任を妻に期待していない点が、平等型とは異なる。

[2] 非正規雇用の夫が家事育児をし、妻が仕事で生活を支える事例（L さん）も 1 件あった。

表 3-1　父親の家庭生活の状況

ID	年齢	業種（カッコ内は職種）	子どもの年齢	未就学児の有無	妻の就業状況	平日朝家を出る時間／帰宅時間（平均）	平日の家事・育児状況			休日の家事・育児状況	
							子どもの送迎、行事、病気など家庭のための就業時間の調整や休暇取得	家事	育児	家事	育児
A	53歳	物流（総務・人事）	10歳	×	パート（週3日、午前中のみ）	7時50分／19時過ぎ	妻が親の介護に行くときは、有休を取る	朝食はAさん。洗濯は気づいたほうがやる	毎日、子どもと一緒に寝る	炊事、洗濯	子どもの勉強をみる
B	36歳	情報サービス（人事・労務）	①8歳 ②2歳	○	専業主婦	7時半／22時	なし	自分が食べた食器を洗う程度	朝食時に会話	食器洗い、掃除、洗濯を妻と一緒に	子どもと行動し、妻を休ませる
C	35歳	就職支援（営業）	2歳	○	専業主婦	6時台／21時	基本的にはなし。 妻が新しく始めた仕事のために半休を取ることもある	週1回ぐらい朝食を作る	朝、食事の世話、おむつ替え。週1、2回お風呂に入れる。子どもが起きている時間に帰るために朝、早出する	週末は基本的にCさんが料理	子どもを連れ出し、妻にひとりの時間を作る
D	36歳	情報関連サービス（企画）	①11歳 ②5歳	○	フルタイム（9時半～17時半。1時間程度の残業あり）	8時～8時半／裁量労働制なので帰宅時間は早い日と遅い日がある	あり。送迎は融通が利くほうが主担当。子どもの病気のときは有休取得。平日の学校行事は妻と交替で参加	夫婦で年収が高いほうが家事の分量を免除というルールだが、妻が仕事で遅く帰宅するときはDさんが全部家事をする	子どもが熱を出したとき在宅勤務をした。今は下の子を保育園に迎えに行った帰りに公園で遊ぶ	妻と一緒にスーパーに買出しに行く	下の子と公園でよく遊ぶ
E	48歳	人材サービス（管理）	①13歳 ②8歳	×	専業主婦	7時半／20時	なし	妻の親と同居しているので料理は妻と義母。家事の人手は足りている。毎日ではないが洗濯やアイロンがけをする	朝、息子の学校まで15～20分間一緒に歩く	「何か作る？」と言って料理を作る	最近はEさんと息子、妻と娘、という組み合わせで出かけることが多い
F	46歳	広告（イベント企画運営）	10歳	×	フルタイム（9時～16時。時短勤務）	9時／19時半	仕事の融通が利くので、中抜けして保護者会に出席したり、子どもが熱を出したときは妻と交替で休んだ。妻が残業のときは保育園に迎えに行った	洗濯ものをたたんだり食器の片付け、お風呂洗いはしているが、家事労働力として当てにされている感じはない	娘が小4のときまでは、朝、学校まで30分ぐらい歩いて送っていた	土日の掃除はFさんがしている	子どもが小さいときは動物園などに行った。最近は塾通いで一緒にいる時間が減った
G	38歳	精密機器製造（労組専従）	①6歳 ②3歳	○	フルタイム（8時半～16時半。時短勤務）	8時／19時	子どもが発熱したときは妻が休むことが多いが、Gさんが在宅勤務をし、妻の帰宅後に会社に行ったこともある	妻が時短勤務をしていて、夕食は妻。週１回ぐらいは同居の父に頼む。Gさんは夕食時にほぼ不在	子どもにご飯を食べさせ、保育園に送りながら出社。迎えは、妻が行けないときは父	－	土曜は隔週で仕事が入る
H	33歳	公益法人（事務）	0歳	○	契約社員／フルタイム（育児のため離職中。復職は可能）	7時／19～23時	なし。妻が働いていないので、社内の人に自分が早く帰るための理由を説明しにくい	食器洗い、惣菜を買って帰る	朝、家を出る時間や帰宅後、子どもはほとんど寝ている	アイロンがけ、靴磨き、食器洗いや、料理でパスタを作ったりする	ベビースイミングや地元の祭りなどに行く。最近は土日も忙しくてなかなか難しく妻は不満のようだ
I	44歳	教育機関（就職支援）	4歳	○	フルタイム（9時～17時、残業無し）	7時半／19時	保育園の送り迎えは妻だが、妻の残業時やIさんの勤務先の学校が長期休暇はIさんが行く。子どもに何かあったときはIさんが平日に代休を取るか、夫婦で午前と午後に半休を取って交替でみる	部屋の掃除、お風呂の掃除はIさん。ただしルールとして決めておらず、臨機応変にしている。食後は夫婦のどちらかが子どもと遊んで、もう一人が片づけをする	一緒にお風呂に入ったり遊んだりする	平日は妻が料理を作り、Iさんが後片付けとお風呂に入れるが、土日は担当が逆になる	休日出勤が月に1、2回あるが、子どものエネルギーを土日にいかに発散させるかに気を遣っている
J	49歳	保険代理店	9歳	×	パート	7時半／21時	子どもが幼稚園に入って以降、イベントには全部参加してきた	風呂の掃除、新聞出し、段ボール類の整理と食洗機を回すのがJさんの担当。掃除と洗濯は妻	朝、6時半から7時半頃まで子どもの勉強をみている	平日の分担に加えて、週末は昼食を作る	土日も子どもの勉強をみている。おやじの会の活動にも参加
K	38歳	人材系企業グループIT系子会社取締役（商品開発）	9歳	×	パート（平日午後～夜）	9時～10時／20時～23時	なし	平日は妻が家事を全般的にする	朝食時に会話（30分ぐらい）。平日は子どもの宿題をみるのも妻	妻がいなければ料理を作る。必要があれば、掃除、洗濯、食器洗いもする	日曜に子どもが通っているプールの送り迎えをするほか、妻が土日に仕事のときは子どもをみる
L	45歳	教育機関（非常勤教員）	①13歳 ②10歳	×	フルタイム	不定	子どもが小さいときは妻より当時学生だったLさんが家にいる時間が長かったので、送迎などは主に担当。子どもの保護者会は出られるほうが出る	現在は仕事の関係で週の半分は家族と離れているが、食器洗いとごみ出しと洗濯はLさんの仕事。Lさんが学生のときは主にLさんが家事をした	朝、子どもを保育園に送り届け、研究をし、夕方迎えに行って世話をし、子どもが寝た後も研究をした	週末は家にいないことが多いので、ほとんど妻が家事をしている。Lさんは日曜午後に帰宅後から家事をしている	子どもが小さいときは水泳の送り迎えをしていた。今は土日に関東で仕事があり、家族と過ごせない
M	40歳	システム開発系コンサルティング（コンサルタント）	4歳	○	配偶者と別居中	8時／18時半（育児勤務）	育児のための時短制度を利用中	Mさんと子どもが過ごすときは、Mさんが家事・育児をすべて行う。別居中の妻が子どもと過ごすときは、妻と義母（妻と同居中）が行う			

ID	年齢	業種（カッコ内は職種）	子どもの年齢	未就学児の有無	妻の就業状況	平日朝家を出る時間／帰宅時間（平均）	平日の家事・育児状況			休日の家事・育児状況	
							子どもの送迎、行事、病気など家庭のための就業時間の調整や休暇取得	家事	育児	家事	育児
N	37歳	コンサルティング（コンサルタント）	①4歳 ②2歳	○	パート	8時／21～23時	妻の勤務日はNさんがシフト勤務を利用し、子どもたちに朝食を食べさせ着替えさせて保育園に送る。妻の出勤日に子どもが熱を出したら可能な限りNさんが休む	夫婦のどちらかしかできない作業がないよう、分担している。料理や皿洗いは苦にならない	夜も家にいるときは子どもにご飯を食べさせたり、お風呂に入れる	家にいるときは家事・育児全般をする	
O	37歳	地方公務員	①6歳 ②③3歳（双子）	○	フルタイム	8時／18時	保育園の迎えがあるので、急な残業はしないようにしている	17時まで仕事をして、車で子ども3人のお迎えをして、帰宅後にお風呂に入れて、ご飯を作って食べさせている。妻は朝7時半に家を出て18時半に帰ってくるので、保育園の送迎や主な家事はOさん		休日は妻が家事をしている。Oさんは勉強会に行ったり仕事に行ったりする	長女の習いごとの送り迎えと家での留守番を妻と交替で行っている
P	37歳	コンサルティング（コンサルタント）	①7歳 ②3歳 ③0歳	○	専業主婦	7時半／20時～翌1時	早く帰って家族と過ごし、子どもが寝た後に自宅でできる仕事をすることがある	Pさんは仕事で不在がちのため、妻がほぼ全ての家事をする	朝食時に会話（20～30分ぐらい）	妻は料理好きで、手伝おうとしても断られるので、料理以外の家事を手伝う	家族でショッピングセンターに行ったら、Pさんが子どもをみている間に妻は買い物をするなど、妻にひとりの時間を作る
Q	51歳	コンピュータネットワーク機器開発（営業）	①22歳 ②19歳 ③17歳 ④12歳	×	専業主婦	6時半／20～21時（早朝・夜間の在宅勤務あり）	子どもの塾の日は会社を7時ぐらいまでに出る。飲み会や接待は入れない。子どもの学校行事にも極力参加してきた	平日は妻が家事を全般的にする。機嫌がいいときはQさんも後片付けをする。日用品の買い物は好きで、積極的にする。ラーメンはQさんが上手に作れるので、作る	朝、子どもを最寄り駅まで車で送るほか、週2回は塾の後の迎えに行く。子どもとかかわりたいので、早く帰って在宅で仕事をする	スーパー、ショッピングセンターでの買い物を含む外出	基本的に家にいて、子どもたちと買い物に出かけたりする
R	31歳	情報通信（経営企画）	①3歳 ②0歳	○	パート（週5日、9時～16時）	8時／19～20時	妻と相談して保育園の迎えに行ける日を決めている。妻がどうしても行けないときはRさんが行く	料理や買出しは妻、後片付けや掃除・洗濯はRさん。お互いの好き嫌いや得意・不得意をベースに分担。妻のほうが量は多い	保育園の送迎は、朝はRさんで、夕方は妻	平日と休日での家事分担は特に変わらないが休日はRさんが食事を作ったり家の掃除をすることもある	土曜は夫婦が個人的な用事と子どもの世話を交替でし、日曜は家族で過ごすことが多い
S	30歳	IT関連サービス（システムエンジニア）	2歳	○	フルタイム（9時-17時）	7時45分／19時半	子どもが熱を出したら、たいていSさんが休む（特別有休で年5日）。長引くようなら、2日目は妻が休むなど、1日ずつ交替でみる。フレックス勤務も利用	平日は主に妻が家事をし、子どもの面倒はSさんがみる。ただ、あまり明確に分けず手がすいているほうが率先し、調整しながらやっている。保育園の送迎は、朝夕ともにSさん。子どもの支度はすべてSさんがして、妻より早く家を出る。帰りはSさんが迎えに行っている間、妻が夕食作りや洗濯をする		休日出勤はなく、休日は家族で過ごす。家事育児は夫婦で半々ぐらいでやっている	
T	34歳	IT関連サービス（システムエンジニア）	0歳	○	専業主婦	9時半／20時	子どもが生まれて1か月ぐらいは在宅勤務	アメリカ赴任中は今より家事（洗濯や炊事）をした。料理は作れない。今は洗い物を中心に分担しネットスーパーで食材を注文	妻が赤ちゃんから離れ休憩する時間を作るため、1日3～4時間子どもの世話をしていた。今は帰宅後、お風呂に入れている	休日は基本的に家にいる。日本に帰国してからの引っ越し荷物の整理をしていると子どもがごそごそ動くので、どちらかがつかまえてどちらかが作業をするという感じ	
U	34歳	飲食店（調理）	①7歳 ②3歳 ③0歳	○	パート（週3日、9時半から）	①9時②11時③17時／①22時以降②0時以降③0時以降（シフト勤務①週2回②週3回③週1回）	特にしたことがない。妻の母と同居前は家事や育児は基本的にすべて妻が担当。平日休みの日に学校行事があれば妻の代わりに行くことはある	同居している妻の母が家事をすべてしてくれる	送り迎えはすべて妻。子どもが起きている時間に家にいない。妻の母と同居を始めてからは、子どもが熱を出したときも心配がいらなくなった	料理は嫌いではないので、買い出しから調理まで自分がする	子どもとゲームをして遊んだり一緒に入浴したり新生児の世話をする
V	36歳	設備工事（医療用機器設置）	①10歳 ②5歳 ③2歳	○	パート（週3日、10時～15時）	6時～7時半／22時～0時	なし。何かあったときは妻が対応	自分用の食事は、温め直すとまずくなるものは自分で作る	朝、会話。帰宅時には子どもはほぼ寝ているが、起きていてお風呂がまだならVさんが入れる。子供のお迎えは妻が行く	自身の休日がカレンダー通りではないため、特に平日・休日の区別はない。家事・育児の分担の割合は、基本的に妻が9割でVさんが1割。子どものお風呂はVさんがする。	
W	37歳	設備工事（工場設備、配管）	①11歳 ②4歳	○	パート（週3～4日、9時～15時）	6時～8時／0時	平日に学校行事があるときは休みを申請して参加	自分用の食事を温めて食べる	子どもが妻のいうことを聞かないときは寝ていても起こして叱る	休日は朝、昼、晩と料理をする。家のことは好きだが、仕事が忙しくその程度しかできない	子どもが小さいときは妻に言われて外に連れ出していた。最近は子どもの自由研究を指導したり一緒にゲームをして遊ぶ
X	34歳	設備工事（機器設計、設置）	①10歳 ②4歳	○	フルタイム（9時～16時半。残なし。水曜休、土日は出勤）	6時～8時／21時～22時	平日に学校行事があるときは休みを申請して参加	洗濯、ゴミ捨て、皿洗い、風呂掃除はXさんの仕事	-	妻が休みの日は、子どもと3人で出かける。運動会などイベントのときは妻と休みを合わせて家族全員がそろう	

この関係性の夫婦において、妻の就業は必須とはされていない場合がほとんどで、妻の就業は経済的な事情でなく「生きがい」や「育児ストレス解消」など、精神的な動機・満足感にもとづく。「夫は仕事、妻は家事・育児」という伝統的な性別役割分業は良しとされていないが、「男は主に仕事、女は主に家庭」という主担当は定められている。そして、主担当とされている以外の領域（男性にとっての家庭、女性にとっての仕事）については、妻が就業することよりも、夫が家事・育児をすることがより強く求められ、「夫は仕事と家事、育児」[3]という分担が期待されている。これらの状況から、このタイプを男性二重役割型と定義づけた。夫婦平等型の対象者は比較的若い層が中心であるのに対し、男性二重役割型は、妻が男女雇用機会均等法施行以前に社会に出た 40 代後半以上の対象者を含む。

3　父親たちの家庭へのかかわり方

(1) 夫婦の役割分担と就業ニーズ

・夫婦平等型

仕事と家事・育児に関し、夫婦の双方が責任を負い、相応の時間を費やす夫婦平等型の夫は、育児のために平日早く帰宅したり子どもの病気や学校行事で休みを取る必要に迫られる場面が多い。

O さんは地方公務員で、自分の勤務先の方が妻の勤務先よりも近く、妻よりも残業が少ない。平日は家事・育児の 8 割方を O さんが担当している。平日は朝、子どもたちを保育園に送り、夕方 5 時に仕事を終えた後は、学童、保育園という順で子どもたちを迎えに行き、ご飯を食べさせ、お風呂に入れ、宿題を見る。妻は、たまに「思い切り残業させて」と言い、夜遅く帰ってくる日もある。その一方で、O さんは急な残業はしないようにしている。平日にある学校の PTA 等も、O さんが出席することが多い。もともと子どもにはかかわりたいと思っていたという O さんは、平日の負担が重く、週末が近づくと機嫌が悪くなってくるという。O さんは平日にたまった仕事を片づけるために休日出勤をしたり、勉強会に参加する。O さんは男性二重役割型の妻と同じように週末にリフレッシュを必要としており、妻はその分、休日の家事や子どもの世話を担当している。

D さんは、何度か転職を経験しているが、面接の際には毎回「子どもがいて、残業はあまりできませんよ。それでもよければ」と言っている。また、子どもが病気のときに年休を取得した経験も D さんにはある。子どもが発熱したときなどに、夫婦のどちらが対応するかを協議し、夫も休みや半休を取って妻と交替で子どもを見ている点も、平等型の特徴である。I さんも、休日出勤が月に 1 、2 回あるが、その代休を子どもに何かあったときに使っている。S さんは子どもが熱を出したときに特別有給休暇を使ってきた。システムエンジニアである S さんの勤務先には、人と社会に優しい IT を作っていこうというようなモットーがあり、そ

[3] 「新・専業主婦志向」として『平成 10 年版厚生白書』（厚生省）で指摘された「夫は仕事と家事、妻は家事と趣味（的仕事）」という分担を体現するものといえる。

れが子育てをするうえで助かっている面があるとＳさんはいう。同じように小さい子どものいる人が「子どもの発熱で帰ります」と言って帰れる雰囲気が職場にはあり、育休を取っている人も多い。これに対し、妻が働いていてもフルタイム勤務ではない父親たちは、職場で家庭や子どものことで休みを取りたいとは言い出しにくい（Ｕさん）、子どもの学校行事などで休みたいと上司に言ってもなかなか理解が得られない（Ｗさん）という。両立支援のための制度を利用しやすい雰囲気があることも、平等型の役割分担の遂行には重要である。

このように、妻にも生計維持者としての役割を期待し、趣味や息抜きでなく家事・育児の主たる責任者として参画する夫婦平等型の男性は、物理的な家事・育児分担の必要性から平日の残業抑制を必要とし、急な残業などが発生しないことを希望する。また、家庭の事情で平日に休みや半休を取る必要が出てくることもあり、職場に休みをとりやすい雰囲気があることが、それを実現可能にするための重要な要素となっている。

平等型の夫婦は、就職氷河期世代以降の若い世代に比較的多い。「共働きであることを前提に生活が成り立っており、収入が一馬力になるとつらい」というＯさんや、今後、定期的かつ右肩上がりの昇給も難しいため、共働きでないと資金面で苦しいことから、妻の仕事を応援し、共働きで頑張っていこうと考えているＳさん、自分ひとりで経済的責任を負うよりも、育児・家事をして収入も補てんされているほうがいいというＲさんなどがその典型例である。彼らはいずれも30代である。Ｒさんは、大企業に勤めているが、数年ごとの全国転勤が続くことに疑問を感じ、家族が幸せに暮らしていくための選択肢としての転職も視野に入れている。その際にも、妻に収入があれば、自分の転職によって生活が一気に不安定になるリスクを軽減し、自分の働き方の選択肢をより広げることができる、と考えている。

男性二重役割型の夫は家事や育児に「好き」とか「楽しい」という動機づけをし、時間がある休日などにのみ、半分趣味のような形でやっていることが多い。「自分の機嫌がいいときにやる」といった意見もあった。それとは異なり、平等型の夫は、女性の多くが実態として好き嫌いにかかわらず課されているのと同じように、家庭生活を回すためのタスクとして家事や育児をとらえている。平日の家事を主に担当しているＳさんの料理は「手の込んだものじゃなくて、ぱっと作る」ものだ。収入が高いほうが家事・育児を免除される比率を高めるというルールを夫婦間で定め、苦手な家事をやらずに済むよう頑張ることが年収増へのモチベーションになる、という事例（Ｄさん）もあった。Ｄさんは、「家事自体は大体できるが、やりたくないのは、皿洗いと洗濯物を干すこと」という。シフト制の交替勤務のように家事・育児に取り組んでいるのが平等型の夫の特徴である。

平等型の夫婦は、男性二重役割型に比べ相対的に若いこともあって、夫の収入がさほど高くなく、夫婦の収入差が少ない事例が多い。また、夫のほうが時間的制約が少ないケースもある。これらの事例は、相対的資源や時間的余裕によって夫の家事・育児参加が規定されるという仮説をサポートするものといえる。

・男性二重役割型

男性二重役割型の夫は、平日は残業が多く帰宅が遅い。だが、休日は家族と過ごすことを希望し、休日出勤をしなくて済むよう仕事を調整している。また、平日、家事や育児で疲れている妻を休ませるために、休日は子どもの世話を積極的に引き受ける人が多い。平日は子どもと過ごす時間がとれない分を休日に埋め合わせたいという気持ちも働いて、喜んで子どもと過ごしている側面もあるようだ。特に、休日は妻ひとりの時間を作るために子どもと父親だけで行動するという事例が目立つ。彼らが妻にひとりの時間を作ってやろうとするのは、平日、ほぼひとりきりで子どもの世話をしている妻の育児ストレスを軽減するためだ。

「平日は妻に家のことを頑張ってもらって、そのかわり土日はちょっと外へ行って、というスタイル」というBさんは、休日に二人の息子と共に男3人で出かけることが多い。それは、平日は妻に家のことや子どものことを任せきりのため、休日は妻をサポートできれば、と考えてのことだ。P さんは「休日は家族のために費やしている」という。妻が「あなたは少ししか家にいないからあまり気にならないと思うが、ずっといるとストレスがすごくたまる」と訴えてくるためだ。P さんの妻は、夫と子どもが出かけている間、家にいて体を休めるか、家族全員でショッピングセンターに行った場合はひとりで買い物をする。W さんも「上の子が小さいとき、妻の機嫌が悪かったら、子どもとふたりでどこかに行くようにしていて、いろんなところに行っていた」という。W さんは子どもがふたりになった今も、妻から「3人でどこかへ行ってきて」とよく言われるというが、妻はストレスがたまっていて一人になる自由時間が欲しいんだろうと考え、意向に沿っている。C さんも同様に、休日は半日から1 日、子どもを外に連れ出している。C さんは、妻を助けるというのと、自分が子どもと一緒にいる時間を楽しみたい気持ちの両方があるという。

このように、男性二重役割型の夫婦では、平日、子どもと密な時間を過ごしており、それによって育児ストレスが蓄積している妻を解放するために、休日は父と子どもが一緒に過ごす、という事例が多い。

男性二重役割型の父親の多くは、家にいる時間には家事・育児をすることを妻から強く求められてはいるが、義務ではなく「楽しみ」としてとらえている場合が多い。料理が好きなので、週末に食事を作るという事例（C さん、K さん、W さん）が複数あるほか、子どもと一緒にいることは自分自身にとってリフレッシュになるので、疲れていても出かけたいし、子どもと一緒にいることが苦にならないという声も複数あった。男性二重役割型の夫の家事・育児役割は、「趣味として（好きだから）」「息抜きのため」など、自分自身の楽しみという意味合いが強い。

Bさんは、平日早く帰ってその分土曜に休日出勤をするといった振替出勤も可能ではあるが、土日はできる限り家族と過ごす時間をとりたいので、金曜夜に遅くまで残業してでも仕事を平日に終わらせ、土日は完全に休日にしたいと希望している。休日は家族のために費やしていると語るPさんも、極力、週末には会社に行かないことにしている。ふたりとも妻は

専業主婦であり、彼らの行動様式は男性二重役割型として分類可能な父親の典型的な事例といえる。彼らは、自身と妻の精神的な充足を目的として家事・育児を担っており、平日の残業が増えたとしても、休日を確実に休むことを優先する。

男性二重役割型の父親の家事・育児参加を規定する要因は、末子年齢が低い（B さん、C さん、P さん、T さん、U さんなど）といった家庭内需要によるところが大きいと思われる。

なお、本人が理想とする方向性と実際の行動が一致していない場合もある。たとえば、夫側は平等志向が強いのに妻の専業主婦志向が強く、結果として性別役割分業型になった例（M さん）、夫が家事・育児を平等に近い形で分担しているものの妻の収入を家計に期待していない例（N さん）、妻に働いてほしいとは考えていなかったが、会社の業績悪化により妻の収入なしでは生活が困難になっている例（F さん）などがその一例である。いずれの場合も、理想と現実のギャップに対して感じるストレスの度合いは強いようだ。とくに、M さんは、仕事一辺倒の生活に疑問を感じ、子育てを通じて生き方を変えたいと考えていたが、妻が妊娠を機に離職し、共働き前提で組んでいた住宅ローンの返済のために育休も取れずに働き詰めとなった。その後、離婚に至っている。対象者の中でもっとも若い世代には、仕事よりも家庭を優先しようとする妻に就業の動機づけをし、夫婦間の理想像のギャップを埋めようとしている例（H さん、R さん）も見られた。

（2）妻の就業とその動機

妻が働いた分は生活費に回さず、本人のお小遣いになっていたり（A さん、V さん、W さん）、家計のためでなく育児ストレス解消が主目的（V さん、W さん）、あるいは自己実現のため（C さん、K さん、X さん）というのが男性二重役割型の妻が働く際の特徴である。

男性二重役割型の夫婦には、子どもが小さい時期は保育園などに預けずになるべく親が子どもと一緒にいてやりたいという考えがみられる。つまり、家庭教育を重視したいという希望が強い。Q さんは「私も妻も子どもはきちんと見たいというか、保育園とかそういうところじゃなくて、親の手元にずっと置きたいという価値観が全く一緒だった」という。ただし、Q さんは現在 50 代であり、彼の妻は男女雇用機会等法施行以前に労働市場に入った年代であるという世代効果が、妻の離職に影響を与えているといえる。短大卒業後に一般事務の仕事をし結婚退職した妻を「そういう世代」という E さんも同様である。しかしながら、今回の調査では 30 代の夫婦にも同様の価値観が見られる点が注目に値するだろう。たとえば、B さんの妻は「いずれは外で働きたい」という。しかし、子どもが小学校に上がる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のが夫婦の考えで、B さんは、経済的にはきついが、少し借金してでも子どもが小学校に上がるまでは自分の給料だけでまかないたいと考えている。また、P さんの妻は、子どもをできるだけ自分でみたいというこだわりを持っている。それなりのストレスも感じ、大変だとは思うものの、「預けずに自分で見る」「預けることは気が進まない」と彼の妻はいう。P さんいわく、妻は自分の母親をロールモデルにした“かくあるべし”という母親像が強くあるようだ。彼の妻は看護師の資格を持っ

ており、職探しは難しくない。しかし、収入面で家計が逼迫していないこともあり、P さんは妻がずっと専業主婦でいることを希望すれば、その意思を尊重したいという。

C さんの妻は遠距離恋愛の末、結婚のために退職し、現在も専業主婦だが、仕事をしたい意欲は強い。しかし、子どもをずっと預けることは忍びないと感じ、週に 1、2 回短時間での仕事ならできそうだと判断している。このように、子どものそばにいて手をかけてやれることに充実感や幸福感を見出す一方で、社会参加や自己実現を図りたい気持ちもあり、葛藤を抱く母親たちの存在は先行研究でも指摘されている（本田 2008）。なお、広田（1999）は戦後に＜教育する家族＞が広がってきたなかで、父親も子どものしつけや教育を母親任せにせず「パーフェクト・ペアレンツ」を目指す新しい父親たちが増加していくことを示唆したが、本調査では、父親自身が仕事量をセーブしたり転職などをしてまで子どもの教育にエネルギーを注ぐといった事例は見られなかった。子どもに手がかかる時期に夫婦のうちどちらかが離職したり短時間勤務をしている場合[4]、専ら母親側であった。「子どもに手をかけて育てるべき」という価値観が、平等型の共働き世帯になり得る夫婦を性別役割分業の方向に導くベクトルを持つことが示唆される。

男性二重役割型の夫婦は、平等型に比べ、相対的に夫（L さんは妻）の年収が高い。とはいえ、妻が働かないこと、あるいは働いても収入が家計に寄与しないことは、夫の経済的な負担や精神的な負担を強めている。しかし、それに関して、男性二重役割型の夫は否定的な感情を抱いていない。一つには、彼らは子どもを預けることに否定的であり、子どもが小さいうちは親が手をかけて育てるべきで、他人に任せず常に親自身が子どものそばで彼らを見守ることが、子どもの教育上良いことであると考えているためだ。そして、そのために、妻が就業せず家にいることが家族の戦略として選好されているといっても過言ではない。

また、経済情勢の悪化を背景とし、妻が働くか働かないかは、どちらを選べばより精神的な充足を得られるかが重要であり、選べることを「恵まれた立場にあることは幸いである」とする認識も散見された。非正規雇用の労働者も増え、経済的な事情から共働きせざるを得ない家庭が少なくない中で、あえて母親が専業主婦となり家事を趣味的に楽しんだり、家族とのかけがえのない時間をゆっくり過ごすことができるということ自体に特権的な意味づけが付与されるという潮流は、日本独自のものではなく、アメリカにも見られる[5]。

(3) 妻の育児ストレス

1990 年代から子どもの虐待問題と育児ストレスが関連づけて問題視されるようになり、2003 年の厚生労働白書で「育児不安」の項目が取り上げられるなど、育児に携わる母親は不安やストレスを感じるものであるという認識が広く一般に普及している。そのため、父親た

[4] 妻が別居し、子どもが両親のそれぞれの家庭を行き来しているMさんを除く。

[5] アメリカでは 2013 年に高学歴のキャリア女性の間に職場から撤退し家庭優先の「新しい生き方」を求める動きがある、と雑誌（New York “The Retro Wife”）や書籍（“Homeward Bound”、家庭回帰の意味。邦題『ハウスワイフ 2.0』）が伝え、さまざまな反響を呼んだ。

ちは高度経済成長期のように仕事に邁進し家族の生活を支えていれば不在でも許されるわけではなく、家庭にも目を配り、妻の育児ストレスを軽減することが強く求められるようになっている。

一日中子どもの世話に追われ、自分の時間がないことにストレスを感じている妻に「自分の時間を作ってあげることが大事」と言い、仕事から帰ったあとも深夜まで妻の話を聞くことにしている T さん、「早く帰ってきて子どもを風呂に入れてよ」と妻からよく言われるという V さん、「家事をやらなくてもいいから早く帰ってきて」と言われる S さんなど、妻からの要求内容やそれに対応する彼らのようすから、それがうかがえる。妻がストレスフルな状況下にあることが子どもに与える悪影響を懸念して、子どもを守るために家事・育児に参画している事例もあった。「妻のストレスがたまって、爆発して何も手につかないだとか、子どもに当たるだとか、そういうことが起きるのが一番よくないので、私がやることは、仕事の次は妻のケア。その次が子ども」という K さん、「妻と子どもが破局的な状態に至らないように、なるべく妻が一人になる時間と自分の自由になるお金をある程度確保してあげる」ことを子どもが生まれて以来の最優先の目標にしている N さんなどである。また、夫の転勤または遠距離恋愛の末の結婚などの理由によって離職せざるを得なくなり、住み慣れた土地を離れ、孤独な環境で育児をすることとなり、不安やストレスを感じている妻も複数いた（B さん、C さん、N さん、T さん）。これらの状況をふまえると、妻の育児ストレス対策が、夫に「仕事と家事、育児」という男性二重役割への期待につながりうるだろう。

４　父親としての意識

対象者が父親としてどのような意識を持っているかは、平等型か男性二重役割型かによって、あまり差異がみられなかった。いずれも父親不在の「昭和の家庭」に否定的であり、家族と向き合うことを重視している点で共通する。

B さんは「男は仕事で女は家庭」という家庭環境で育ってきたが、両親を反面教師とみなしており、自分は同じようになりたくないと考えている。しかし、平日は仕事中心、休日は家庭中心、という過ごし方をしているため、リアルタイムで子どもをサポートすることができないことをもどかしく感じている。R さんも同様で、自分の子ども時代に家族で過ごす時間は少なかったことに対し、あのときはあれでよかったと思うが、自分たちは今の時代に合った子育てのやり方があるのではないかと考えている。また、P さんも、自身の父は家庭を顧みず仕事に身を捧げ、子どもの話を聞かなかったため、自分が子どもを持ってみると、父にあれをやってほしかったなと思うことがあるという。まだ子どもが小さいこともあり、現在 P さんの中では仕事よりも家庭のプライオリティーが高い。とはいえ、コンサルティング会社の管理職という忙しい職種のため、今は仕事と家庭だけでいっぱいで、独身時代のように自分の趣味に時間やお金を使うことは、当分はあきらめている。V さんは仕事の都合で土日がほとんど休めず、平日の帰りも遅い。家が好きで妻のことも大好きだという彼は、「子ど

もをお風呂に入れるのは夫の仕事」と考えている妻のために、平日夜遅くに帰った後、子どもをお風呂に入れることもある。「今は、妻が専業主婦でも自分が家事をしないと妻に捨てられる時代」とＶさんはいう。月に 1、2 日しか休みがないＷさんも、子持ちの同僚と一緒に「休みを増やしてくれないと、離婚される」と上司に直訴したほどである。Ｗさんは職場の理解がなかなか得られず悩んでいるが、「男は仕事してればいいんだ」「食わせてやってるのに家のことを手伝えと言われるなんて」といった社長や上司の持論を「昔の人の考え方」とし、そういう考えでは今の女性は結婚したがらないだろうとみている。

1985 年に実施された家庭生活に関する調査（原編　1987）では、休日の過ごし方として、妻は「家事をする」「子どもと過ごす」人が多いのに対し、夫は「休養をとる」「趣味などをして過ごす」などの回答が主流であり、父親が家庭を顧みないために「男は趣味に、女は家事に」の分業となっていることが指摘されていた。しかし、NHK が 5 年ごとに実施している世論調査の結果をみると、1980 年代後半以降、日本人の理想の家庭像は「役割分担型」から「家庭内協力型」に移行している。これらの意識調査の結果をふまえると、今回の調査対象者たちが自らの父親とは異なる新しい父親像を模索していることは、決して特殊な志向ではないといえる。

近年、男性の生きがいも仕事中心から家庭中心に移行しつつあり、家庭のことは妻に任せるというのではなく夫（父親）もしつけや教育にかかわりたいと考える父親が増えてきており（広田 1999）、21 世紀に入ってから「教育するサラリーマン」の台頭（多賀 2011）も指摘される。子どもが就学している場合は、勉強を教えること、やる気を出させることに力を入れている父親が多い。A さんは、塾に行かせるぐらいなら自分が時間を捻出したほうがいいと考え、小学生の子どもに勉強を教えている。教え方や動機づけに工夫をし、クイズ形式にするなど、子どもが関心を持っていることに関連づけて教えている。「平日は妻が子どもとべったりで嫌気がさしているみたいで」という妻の育児ストレスも、A さんが土日に子どもの勉強を見る理由の一つになっている。A さんは単身赴任のときに子どもがまだ小学校低学年だったが、学年が上がってくると Skype（無料インターネット通話）では勉強を教えにくいので、小学校 3 年生で単身赴任が終わったことを良かったと考えるほど、教育熱心だ。E さんは、歴史が好きな娘と共通の趣味として、大河ドラマにゆかりのある土地に旅行に出かけることを恒例の楽しみにしている。J さんも、朝の出勤前や土日に子どもの勉強をみている。ただし、共働きである夫婦平等型の父親は、時間的な制約から子どもの勉強をじっくり見るほどの余裕がないようだ。D さんやその周囲の共働き家庭では、学童保育が 3 年生までなので、４年生から「とりあえず預かってもらう場所として塾を利用」する人も多いという。

本調査の対象者の父親は、子どもとの距離が近く、感情的な結びつきが強い。J さんの息子は小学 4 年生だが、J さんが大好きで「パパ、僕を好きでいて」とよく言ってくれるという。出張先に夜電話がかかってきて「パパがいなくて寂しい」と泣いていたこともある。A さんの小学 4 年生の息子も父の帰宅を寝ずに待つことが多い。他にも、平日休みの日に家に

いると、学校から帰ってきた子どもが「ケータイゲームやらせて」と近寄ってくるので一緒に遊ぶというＵさん、子どもに「おい、やろうぜ」と声をかけて二人でゲームを始め、妻に怒られるというＷさんなど子どもと同じ趣味を持ち友達のように一緒に楽しんでいる父親たちもその一例だ。家族と向き合い、家族からも大切な存在だと思われている。しかし、調査対象者の多くはただのマイホームパパでありたいと考えているわけでもない。仕事でも成果を出していきたいという意欲が強く、家庭が大事だから昇進しなくてもよいという考えを示す対象者は皆無だった。彼らは、子どもにも「働くこと」の価値や意味を伝えたい、そして子どもには将来やりがいのある仕事を見つけてほしい、と異口同音に語る。また、子どもに対しては、性別にかかわらず、仕事や家庭のこと両方をできるようになってほしいという意味も多かった。

Ｐさんは、仕事と家庭は一見するとトレードオフの関係だが、やりようで両方とも手に入れることができないかと考え、家庭に時間を割くための効率的な働き方を模索している。Ｃさんは、家族思いで優しかった自身の父親が家庭内で問題が起きたときに頼りなかったことにふれ、それは会社で戦ってきていなかったためだと分析している。仕事を通して厳しさや上昇志向を自分がたくわえていないと、何かあったときに子どもに強く意見をいえないだろうとの理由から、Ｃさん自身は仕事である程度厳しい環境に身を置いて自らを鍛え、家庭を大切にしながらも会社に貢献し、家族にとっても頼れる父親になりたいと考えている。独身時代は長い間定職につかず、アルバイト代をためてはスノーボードに行く生活をしていたＶさんも、子どもを持った今、家族に対して責任があるから受けた仕事はおろそかにせず、子どものために真面目に頑張っていると語る。また、子育てを通じて地域とのつながりができたり視野が広がったので、それを仕事に生かして社会貢献したいという声（Ｇさん）もあった。

家庭を大切にする気持ちが強く、それが仕事でも頑張ろうという意欲の源になっていることが、今回調査を行った現代の父親たちの特徴といえる。家庭も仕事も、と両方での貢献を求められることでモチベーションが上がり、良い循環が生まれることも期待できるだろう。

５　まとめ

育児期の父親が家庭内でどのような役割分担をし、就業ニーズを持っているかを整理し、妻が就業するかしないかを規定する要因や、彼らがどのような父親でありたいと考え実践しているかをみてきた。調査結果は以下のように要約することができる。

1）調査対象者が生活にかかる費用や家事・育児を夫婦単位でどのように分担しているかは、「夫婦平等型」「男性二重役割型」という二つのパターンに大別することができる。

2）平等型の父親は、平日に早く帰宅することや子どもの病気などで休みを取ることを希望し、男性二重役割型の父親は、平日の仕事量が増えたとしても、休日をしっかり確保することを希望する。

3）子どもと一緒にいられる時間を大切にし、手をかけて育てたいという家庭教育重視の規

範が、妻の就業を抑制する要因となっている。

4) 妻の育児不安や育児ストレスの軽減のため、家庭を気にかける父親が多く、専業主婦の妻も、夫が仕事だけでなく育児・家事に参加することを期待している。

5) 現代の父親は、自身の父親とは異なる父親像を理想とする。それは、家庭を大切にするが、単なるマイホームパパではなく、仕事にもしっかり取り組んで成果を上げ、その生き方を子どもに見てほしいというものである。

男女共同参画社会の実現のためには「平等型」の夫婦が増えることが政策課題といえる。しかしながら、妊娠・出産を機にした女性の離職率は高く、結果として「男性二重役割型」になる夫婦がいまだに多い。C さんの妻のように、キャリア志向がありながらも働くことをセーブしている女性が「平等型」に移行できるようなキャリア支援も必要だろう。

調査を通じ、子どもが小さいうちは、預けずに育てたいという考え方の夫婦が多いことが明らかになった。一人の女性が産む子どもの数も減っていることが「かけがえのない子育ての時間をゆっくり楽しみたい」「手をかけて少ない子どもを大切に育てたい」といった意識をもたらしているのかもしれない。とはいえ、子どもとずっと向き合っている妻はほぼ全員が育児ストレスを感じており、それを軽減させるために家庭に気を配っている夫も少なくない。これが、専業主婦の家庭であっても「夫は仕事と家事・育児」という形で夫に二重負担を求めることにつながっている。とはいえ、彼らはしぶしぶ家事・育児をやらされているという雰囲気でもない。どのような父親でありたいかを雄弁に語る対象者が多かった。父親役割を重要視している男性ほど子育て参加をするという「アイデンティティ仮説」があてはまる事例が多いことに注目すべきだろう。

なお、多くの事例によって示されたことであるが、近年「週日は妻が、週末は夫が育児」といった育児スタイルが増えている。これは家族社会学では単なる“分担”であるとして批判の対象になっており、本来は夫婦がコミュニケーションをとりながら子どもと向き合い、一緒に過ごす時間を楽しむ「コ・ペアレンティング」が望ましいとされる（渡辺・永井 2009）。コ・ペアレンティングとは、両親が相互に子育てを支え、子どもに対してより安定した育児環境を提供するための継続的なかかわり合いや働きかけ（Maccoby et al.1990）であり、子どもが両親と接触することで人間関係の多様性を学び取るといった効果が期待されている。平等型の夫婦は休日を家族全員で過ごす事例が多いのに対し、男性二重役割型の夫は「週日は妻が、週末は夫が育児」といったスタイルが多い。それを問題視せず、バランスがとれていると考えているケースが多いが、コ・ペアレンティングの機会が阻害されていることは否めない。休日を確実に休めれば平日は残業しても仕方がない、という考え方を許容すると、平等な役割分業は困難になり、家事・育児は妻、という体制が再生産されてしまう。男女が性別にかかわらず、社会や家庭における多様な役割をバランスよく担っていけるには、平等型の父親がしているように、男性が平日も必要に応じて早く帰れたり休みを取れる働き方を可能にする社会や職場のルールと雰囲気づくりが必要である。

第４章　今後の研究に向けたインプリケーション

本研究は 2016 年度まで継続するが、中間的なとりまとめとして、本ヒアリング調査から得られるインプリケーションを、今後の研究に向けた仮説としてまとめておきたい。その要点は次のとおりである。

1）積極的に育児休業を取得する男性が増えるためには、産後１か月の妻の支援を想定した短期間の所得保障や、妻が低所得者の労働者を対象とした所得保障の充実が効果的。

2）だが、育児休業を取ることができても、長時間労働や単身赴任など、育児参加が恒常的に阻害される働き方がある場合、これを回避するために転職する可能性がある。特に単身赴任は転職と結びつく可能性が高い。育児・介護休業法が定める転居転勤配慮義務の実効性を確保するなど、育児期の転居転勤に関するルールづくりが課題。

3）長時間労働対策は引き続き重要な課題であるが、効率的に労働者が家族との時間を確保できるためには、仕事の進め方の裁量性を高めるとともに、平日の働き方の見直しと休日確保のどちらに重きをおくか、労働者のニーズを踏まえることが重要。

4）育児に積極的な男性は、家族関係が良好であることによる精神的安定や、職業経験を育児に生かそうとする意識から、仕事も前向きな意欲をもっている可能性がある。その意味で、男性の育児参加支援は労働生産性の向上に結びつくといえる。

男性の育児参加支援は、人材流出を防止するという意味で、企業経営にとって必須の施策であるといえる可能性がある。その具体的な課題として、次のような論点を今後の研究で掘り下げていくことの重要性が調査結果から示唆される。

育児休業中の所得保障における期間や対象の重点化

男性の育児参加促進策の柱として、政府は男性の育児休業取得促進に取り組んできた。実際に育児休業を取る男性も、少しずつではあるが増えている。しかし、男性の取得期間は短く、厚生労働省の「平成 24 年度雇用均等基本調査」によれば、5 日未満が 4 割、2 週間未満が 6 割、1 か月未満が 75%を占め、9 割が 3 か月未満である。その程度期間仕事を休んで家事・育児を担うことに意味があるのか、というように思うかもしれない。

だが、妻のサポートという観点からみるなら、たとえ短期間でも育児休業を取る意義はあることを調査結果は示唆している。男性が育児休業を取る典型的な場面として、妻の産後 1 か月の時期を挙げることができる。この１か月は、身体的な制約から妻は家事を担うことが難しい。そのため、親族等の支援を得られなければ、夫が家事全般を担う必要が生じる。つまり、1 か月でも仕事を休む意義はあるといえる。また、短い期間であっても家事・育児全般を夫が担うことで、その負担の大きさを理解する契機となりうることも分析結果からうかがえる。その後の家事・育児分担がスムースになったという報告もあった。その意味で、短

い期間であっても夫が育児休業を取ることの意義は決して小さくない。

しかしながら、よくいわれるように、収入の問題が育児休業取得の阻害要因となっていることを調査結果は示唆している。職場の上司の理解など、育児休業取得の阻害要因はほかにも様々にある。また、1～2 週間程度であれば、年次有給休暇（年休）で対応することによって収入を確保するという方法もあり得る。だが、月単位の育児休業について、本人の取得意欲を高めるために、経済不安の解消は重要な課題である。育児休業給付は段階的に引き上げられているが、現段階ではまだ当事者の経済的不安を解消する水準には至っていないことを調査結果は示唆している。さらなる経済保障が課題といえるが、法定の育児休業期間をすべてカバーすることが難しくても、上記の産後 1 か月限定で所得保障を充実させることにも一定の効果が期待できることを調査結果は示唆している。

また、妻の復職にともなって夫が交代して育児休業を取得することも、想定される取得パターンの一つである。この場合、妻に十分な収入があれば、夫は経済的不安なく、育児休業を取得できるかもしれない。しかし、実際には、パートタイマーや派遣労働者といった非正規雇用の割合が女性は高い。調査結果の事例のように妻が在学中で、復学にともなって夫が育児休業を取るケースもある。そうした実情を踏まえるなら、妻と交代で育児休業を取得する場合も、収入減の不安なく休業に踏み切れる男性は多くないと予想される。配偶者の所得が低い労働者に対象を絞り、手厚い所得保障を行うことも、男性の育児休業取得意欲を高めることにつながると考えることができる。

このように、育児休業取得にともなう収入の不安が大きい場面に限定して、所得保障を手厚くすることで、男性の育児休業取得意欲は高まる可能性がある。

転居転勤に関する取扱いの整備

加えて重要なことは、育児休業から復職した後の育児期において、男性が継続的に育児参加できる態勢を職場につくることである。育児休業は取得できたが、復職後の働き方が育児参加を阻害している事例も見られた。その典型は、長時間労働と転居転勤にともなう単身赴任である。この 2 つは日本男性の仕事中心的な働き方の特徴として、これまでも幾度となく指摘されてきた。しかし、今回の調査結果で興味深いのは、この働き方を拒否する姿勢を男性労働者が明示的に示していることである。それは、転職という行動に表れる。女性だけでなく、男性もまた育児との両立困難によって勤務先を辞める可能性があることを調査結果は示唆している。これが一般的なことであるなら、企業にとって男性の育児参加支援は人材確保のために必要な施策ということになろう。

その傾向が特に顕著に表れているのが、転居転勤にともなう単身赴任である。育児・介護休業法は育児期の労働者の転居転勤に事業主は配慮することを義務づけている。配慮の具体的内容には本人の意向を斟酌することも含まれている。しかし、転居転勤を望んでいなくても、現実問題としてこれを回避することは容易ではなく、転勤辞令が出たら応じざるを得な

い雰囲気がうかがえる。結果として、転勤辞令を受け入れるか、それが嫌なら転居転勤のない企業に移るかの二者択一的状況に陥りやすい。これを克服するために、法が定める転居転勤配慮義務を踏まえ、企業が育児期の転勤に関する取扱いを検討することが重要である。

この問題が難しいのは、単純に転居転勤を止めれば良いという単純な話ではないところにある。内部労働市場の発達した日本的雇用システムのもとで、異動に制約を設けることは、企業内部の労働需給の調整に支障が出る。また、労働者の能力開発機会も制約される。その結果として、企業は人材活用の制約を受けることになるが、労働者本人もまた企業内のキャリア展開の制約を受ける。たとえば、不本意な職務に従事することになったり、昇進機会を逸したりするといった、企業内キャリア形成上の不利を受ける可能性が考えられる。育児と両立しやすいが、昇進機会はない女性のキャリアを「マミー・トラック」と呼ぶが、男性についても転居転勤との関係では類似の問題が起きる可能性があるといえる。

男性労働者のニーズの多様性を踏まえた長時間労働対策

一方、長時間労働について、働き方の見直しによる残業削減や休暇取得促進が重要であることは改めていうまでもない。山口（2009）は、育児期の男性において過剰就業（本人の希望よりも、実労働時間が長い）の度合いが高いことを明らかにしている。その状況を男性は必ずしも甘受していないことが、本調査で明らかになった。そして、社内で働き方を変えることが困難な場合、やはり転職という行動に出る可能性がある。人材の流出防止という意味で長時間労働の見直しは必須課題であるといえる。だが、「言うは易く行うは難し」という業務も中にはある。たとえば、顧客先に赴く業務を担っている場合、顧客の都合を優先することから勤務時間が不規則になり、長時間労働になりがちである。そのように、労働時間の総量を大幅に減らすことが難しい場合、①仕事の進め方を家庭生活と調整可能にする、②平日の残業削減と休日確保のどちらかに重点化する、という方法で家族との時間を確保できるようにすることが有効であることを調査結果は示唆している。

家庭生活と調整可能な仕事の進め方というと、まず想起されるのが、働く時間と場所の柔軟性を高めるという方法である。事務職や営業職といったホワイトカラー職種においては、出退勤時刻の変更や在宅勤務・テレワークによって、決して労働時間が短いとはいえない状況でも家族との時間を確保している事例がみられた。通常よりも早く出勤（早出）して、その分早く帰宅して子どもと過ごす時間を確保する、仕事を持ち帰って、子どもが寝た後に自宅で仕事をする。そのようにして、仕事の責任と家族的責任をともに果たすことができる。しかし、フレックスタイム制や裁量労働制・在宅勤務といった制度を適用されていない、通常の働き方においても、裁量性を高めることは可能である。たとえば、業務のスケジュール管理ということは、職種を問わず行うことであるが、そのスケジュールを決めるときに家族との時間を確保できるよう調整するということは、ホワイトカラーでなくてもできるだろう。「この日は休みにしたい」「この日は残業なしで仕事を切り上げたい」という労働者の要望を

早めに把握して、仕事のスケジュールに反映させておけば、仕事に大きな支障をもたらすことなく、家族との時間を確保できるのではないだろうか。そのような業務の進捗管理を浸透させることにより、恒常的に残業や休日出勤がある状況でも男性の育児参加は可能になることを調査結果は示唆している。

もう１つ、本調査から得られるインプリケーションとして重要なのは、家庭での役割に応じて就業ニーズに多様性があることである。働き方の見直しの結果として、残業も休日出勤もなくすことができれば理想であるが、そう簡単にいかない場合もあるだろう。その場合、労働者のニーズに応じて、どちらかに重点化するということも有効である。たとえば、夫婦共稼ぎで家事・育児を分担している場合、保育所の迎えや夕食の準備といった、平日の仕事と家事・育児の物理的なやりくりの必要が夫にも生じる。子どもが病気のときの看護や保護者会のような行事に参加する必要性も高くなる。そのため、平日に育児の時間を確保する必要が生じる。これを補うために、休日は妻に家事・育児を任せて仕事をしている事例もあった。こうした就業ニーズは育児期の女性によく見られるが、平等型の夫婦においては、男性にも同様のニーズが発生する。一方、家事・育児は主に妻が担っている男性は、平日に早く帰宅して家事・育児を担う必要性は低い。子どもが起きている時間に帰宅できれば、多少の残業には寛容である。しかし、平日に蓄積した妻のストレス解消や、自分の楽しみのために休日は家事・育児にコミットしたいというニーズがみられる。こうしたニーズの多様性を踏まえることで、効率的に男性の育児参加を高めることができると考えることができる。

育児参加を通じた就業意欲の向上

最後にもう１つ、企業経営上のメリットとして、育児に積極的な男性は仕事にも前向きである可能性を指摘しておきたい。その一つの理由として、妻をはじめとする家族との関係が良好に保たれることによって、精神的な安定が得られるという効果が期待できる。ワーク・ライフ・バランスの効果としてよく指摘されることであるが、仕事と生活のメリハリが、就業意欲の向上に結びつくという可能性である。加えてもう１つ、父親の役割として、仕事を通じて身につけた技能や、職業人としての生き方を子どもに示し、伝えようという意識も調査結果からうかがえる。そのためには、仕事で厳しい経験をしていることも重要だという指摘もあった。このようなことが一般的にいえるのであれば、企業にとって、男性の育児参加を支援するメリットがあるといえるだろう。

これらの論点について、次年度以降、調査研究を重ね、男性の家事・育児参加を効果的に高める施策の在り方を検討したい。

文献

Davis, Kingsley（1984）“Wives and Work : The Sex Role Revolution and Its Consequences,” *Population and Development Review* Vol.10 No.3, pp.397-417.

Hochschield,Arlie（1989）*The Second Shift*. New York Avon（＝田中和子訳『セカンド・シフト 第二の勤務――アメリカ共働き革命のいま』朝日新聞社 1990).

Maccoby,E.E.,Depner,C.E.&Mnookin,R.H.（1990）Co-parenting in the Second Year after Divorce, *Journal of Marriage and Family*,52（1）:141-155.

NHK 放送文化研究所編（2010）『現代日本人の意識構造［第七版］』日本放送出版協会.

OECD（2014）“Balancing paid work, unpaid work and leisure”, Paris, OECD, http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm.

Shelton, Beth A. and John, Daphne（1996）“The Division of Household Labor,” *Annual Review of Sociology,* 22:299-322.

池田心豪（2010）「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題――仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」『日本労働研究雑誌』599:20-31.

池田心豪（2013）「仕事と介護の両立支援の新たな課題――介護疲労への対応を」JILPT ディスカッションペーパー13-01.

石井クンツ昌子（2009）「父親の役割と子育て参加――その現状と規定要因、家族への影響」『季刊家計経済研究』81:16-23.

石井クンツ昌子（2013）『「育メン」現象の社会学――育児・子育て参加への希望を叶えるために』ミネルヴァ書房.

多賀太編（2011）『揺らぐサラリーマン生活――仕事と家庭のはざまで』ミネルヴァ書房.

高見具広（2013）「勤務時間・場所の柔軟性と家庭生活」労働政策研究・研修機構『男性の育児・介護と働き方――今後の研究のための論点整理』第 3 章、資料シリーズ 118.

直井道子（2004）「『専業主婦』のゆくえ」袖井孝子編『少子化社会の家族と福祉――女性と高齢者の視点から』ミネルヴァ書房.

西村純子（2009）『ポスト育児期の女性と働き方――ワーク・ファミリー・バランスとストレス』慶應義塾大学出版会.

西岡八郎（2004）「男性の家庭役割とジェンダー・システム――夫の家事・育児行動を規定する要因」目黒依子・西岡八郎編『少子化のジェンダー分析』勁草書房.

間宏（1996）『経済大国を作り上げた思想――高度経済成長期の労働エートス』文眞堂.

原ひろ子編（1987）『母親の就業と家庭生活の変動――新しい父母像創造のための総合的調査研究』弘文堂.

広田照幸（1999）『日本人のしつけは衰退したか――「教育する家族」のゆくえ』講談社.

舩橋惠子（2007）「男女の働き方と子育て――6 カ国比較調査から」『国立女性教育会館研究ジャーナル』11:23-32.

舩橋惠子（2012）「『仕事と育児』バランスをめぐる男性意識」目黒依子・矢澤澄子・岡本英雄編『揺らぐ男性のジェンダー意識――仕事・家族・介護』新曜社.

本田由紀（2008）『「家庭教育」の隘路――子育てに強迫される母親たち』勁草書房.

前田信彦（2002）「男性の労働時間と家庭生活――労働時間の再編成に向けて」石原邦雄編『家族と職業：競合と調整』第 6 章,ミネルヴァ書房.

牧野カツコ・渡辺秀樹・舩橋惠子・中野洋恵編（2010）『国際比較にみる世界の家族と子育て』ミネルヴァ書房.

松田茂樹（2000）「夫の家事・育児参加の規定要因」『年報社会学論集』13:134-145.

松田茂樹（2002）「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』第 14 章, 東京大学出版会.

松田茂樹（2013）『少子化論――なぜまだ結婚・出産しやすい国にならないのか』勁草書房.

松田茂樹（2013b）「男性の育児参加の現状に関する基礎分析」労働政策研究・研修機構『男性の育児・介護と働き方――今後の研究のための論点整理』第 2 章,資料シリーズ 118.

労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活――体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ 7.

労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続――就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 122.

労働政策研究・研修機構（2012）『出産・育児と就業継続――労働力の流動化と夜型社会への対応を』労働政策研究報告書 150.

労働政策研究・研修機構（2013）『男性の育児・介護と働き方――今後の研究のための論点整理』資料シリーズ 118.

渡辺秀樹（2012）「変容する男性の子ども観――子どもをもつことの意味」目黒依子・矢澤澄子・岡本英雄編『揺らぐ男性のジェンダー意識――仕事・家族・介護』新曜社.

渡辺秀樹・永井暁子（2009）「対談 父親像の広がりとこれから」『季刊家計経済研究』81:5-6.

山口一男（2009）『ワーク・ライフ・バランス――実証と政策提言』日本経済新聞出版社.

付属資料　ヒアリングレコード

労働政策研究･研修機構（ＪＩＬＰＴ）

ヒアリングレコード：A さん（53 歳）

調査日時：2013 年 7 月 2 日　14:00～17:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関西地方出身・在住。大学卒業後、人事コンサルタントなどを経て食品メーカー系列の物流会社勤務。人事・総務部門の部長。数年前、関東地方に単身赴任経験あり。
・家族構成：妻（47 歳、週 3 回のパート勤務の薬剤師）、長男（2003 年生まれ、10 歳、小学 4 年生）。年収 850 万円。A さんの実家の近くに親が持っていた土地に家を建てて住んでいたが、妻と母の折り合いが悪く、妻の親の実家の近所に家を買った。妻の母親が 10 年前に脳卒中で倒れ、左半身付随のため、要介護。
・育児休業取得：なし。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

子どもは、生まれる前から脳梁欠損があり何かちょっと障害があるでしょうといわれていた。そのため、有休を取ったりして、子どもと接する時間をこまめに取るようにしてきた。「お母さん 1 人の時間つくってあげるから、僕が一緒に寝るわ」と添い寝したり。

小さいときは夜中に夜泣きもするし、おしめの交換など、やっぱり夫婦とも子どもが生まれて 2、3 か月はなかなか寝られない。

しかし、今から思うと、まだ 1 歳とかそのころって、寝転がっているだけだから、楽といえば楽（笑）。4 月生まれだが、生まれた直後に休みは取らなかった。生まれて直後しばらくはずっと病院とかだし、子どもってしばらくずっと寝っ転がっているだけだから。

育休制度とは関係なく、子育てはやりたい、やりたい、と思っていた。夜遅く帰ってきても、子どもがまだ起きていれば、寝かしつけたり。「お父さんと一緒に寝る」といって起きていたりするから、急いで着がえて、急いで寝ていた。子どもを寝かしてからお風呂に入ったり、というのは今もやっている。もう小 4 だから 1 人で寝かせないといけないが「一緒に寝る」とかいうので。だんだんと、眠くなったら勝手に寝るようになってきたが。

現在、子どもは普通学級にいるが、コミュニケーションで相手を理解する力が弱いところがあり、療育手帳でいちばん軽度の判定を受けている。自閉症などではなくて、コミュニケーションが自己中心的で、相手に対する気遣いがやや弱い。お構いなしにいう傾向がある。話し方も、自分がわかっていることだけを話すから、単語ばかりになりやすい。誰がどうしてこうだからこうです、とか、こうだと思う、こうなっている、といった話ができなくて、単語だけで「うん、カマキリ」とか。今はクラスの 1 割ぐらい、療育手帳をもらっている子がいて、昔よりもすぐ認定

がもらえるようになっている。せっかくもらっているので、「ちょっと子どもの関係で」というと、有休は取りやすい。

平日は、だいたい子どもと一緒に夜 10 時に寝ているので、朝 5 時に起きる。5 時から 6 時半過ぎまでは自分一人の時間。インターネットを見たりブログを書いたり本を読んだり、好きなように過ごす。7 時前ぐらいから朝ごはんの支度をして、7 時 50 分には家を出る。通勤が 40 分ぐらいかかるので、8 時半には会社に着いている。夕方はあまり残業がないので、夕食も家で家族と。平日のお昼以外は必ず 3 人一緒に食べている。

休日は、妻は遅くまで寝ていてもいいことになっていて、朝食は私が作ることが多い。テレビを見ながら作って、子どもに食べさせて、ごはんが終わったら、午前中は子どもに勉強を 1 時間ぐらい教えて、あとはその日による感じ。お昼は、子どもがパンが大好きなので、パン屋さんで買ってきておいたパンにソーセージや野菜をつけあわせて三人一緒に食べる。

子どもはさほど手がかかるわけではないが、勉強の教え方や動機づけには工夫している。落ち着きがないので勉強に誘導するための工夫が必要。妻はそういうことがどうも苦手で答えだけを教えたりしているようだ。私はクイズ形式にしたり、いま関心があることに関連づけて教えるなどの工夫をしている。

今度、7 月の下旬から家族旅行で 7 泊 9 日でヨーロッパに行く。子どももう小学校 4 年になったので、長い飛行時間にも耐えられるだろう、大丈夫だろうといって。私は会社の夏休みだけでは足りないから、結局、6 日間休みをとった。金曜日から次の金曜日までだから、夏休みは普通 5 連休だが、もう一日足して。

（２）夫婦の関係・役割分担

妻は結婚してしばらくして退職した。子どもが 2、3 歳になって保育園に行けるようになってからパートを始めた。今は週 3 回、午前中だけ薬剤師のパートをしている。妻が専業主婦だったときから、私は進んで子育てをやっていたつもりだ。妻は高齢出産で難産で、出産時に子宮を摘出したので、子どもは一人っ子。だから、子どもが 1 歳のときというのは人生で 1 回しかない。だから全部、おむつをかえるのも、チャンスだと思ってやっていた。

妻は大学の薬学部卒。妻の収入は家計補助とかではなく、全部、妻の趣味のアンティークの家具や人形などの収集にあてている。生活費は、基本的には全部私の収入で間に合っている。うちは夫が妻から小遣いをもらうシステムではなく、私が家計を持っていて、妻に生活費を渡すパターン。それで妻には生活費プラス、小遣い分を渡している。妻の趣味の人形が結構高価で、一体何十万円とか 100 万円を超えたりするものもあるので、それを超える分は妻が 1 年間稼いで、人形 1 つに全部つぎ込んだりしている。

前の人事コンサルタントの仕事は出来高払いみたいなところだったので、850 万もらった翌年が 400 万とかで。お金を使わないほうだが、とはいえ、ちょっと生活しづらい。そういうのもあって、600 万で安定したほうがいいと思い、普通のサラリーマンに転職した。妻の収入はあまりあてにしたことはない。しかし、前の会社がコンサル事業から撤退することで私がクビになったとしても、妻は自分自身がとりあえず薬剤師として働けば、年収はそれなりに高いから、とあまり心配はしていなかった。いざとなったら妻が働けばいいかなと。ちゃんと私、家事するし（笑）。ただ、妻はフルタイムで働こうという意思はなく、専業主婦でいることが好きみたい。ほんとう

は専業主婦をしたいが、お人形を買いたいから仕方なしにパート勤務をしている。趣味のお金が欲しくて働いている。それで、「ぎょうさん働きや、僕、家で仕事する、家で家事するし」いったら、「いや、あなたが働いて」いわれて（笑）。分担でいうと、そんな感じですね。

夫婦で特に家事の分担を決めたことはない。私が働いている時間帯は当然できないので、平日の夕飯などは妻が作るが、平日でも朝は私が先に起きるので、だいたい私が朝食の支度をする。朝弱い妻が「いや、私は悪い妻や」とか言いながら起きてきて手伝うのを、私が「ええやん」というような感じ。朝食の材料の買い出しは全部妻がする。休日は、「僕やるわ」というときもあるし、しんどいと思うときは「やって」という。ただ、あんまりしんどくならないので（笑）。私が子どもに集中したり、テレビで見たいのがずっとあるようなときは妻がやってくれたりする。洗濯なども、気がついたほうが手が空いている時にやるみたいな感じ。妻が洗濯機を回しながら夕食を作っているようなときは、洗い終わった時に私が干して、というような。気の付き具合でいえば、私は炊事が一番よく気が付いて、その次が洗濯で、掃除はあまり気づかない。だから、掃除は大体妻がやっている。朝は、朝食は私が作るが、最後、食洗機のスイッチを押すのは妻。夕食は、帰った時にできていなければ手伝うが、割合としては2割ぐらいだろうか。一日の中で、家事と仕事をすることを比べると、家事の方が仕事量が多いと思う。仕事はやることが決まっているが、家事は決まっていなくて、終わりがない。しかも、発生するイベントが不定期。仕事はスケジュール調整ができる。家事はそれができない分、しんどい。

自分としては家事を4割ぐらいやれているかなと思うが、家事の総量からすると2割ぐらいしかできていないかもしれない。人事評価でも、自己評価は実際の評価より2段階か3段階ぐらい高くなる傾向にあるから、家事についての自己評価も絶対に甘い評価になっているはず。とはいえ、家事について妻から何か文句をいわれたりするようなことはない。妻が子育てのセミナーに参加したり介護に行ったり、妻の母の主治医に会って話を聞いたりするなどの用事があるときは、私が洗濯や炊事、子どもの面倒をみるといったことをしている。

いわゆるパパ友みたいな、子どもの父親同士のつながりのようなものは、特にない。妻は同じように療育手帳を持っている子どもの親同士でいろいろ情報交換したり話をしたり、お茶を飲んだりお昼を一緒に食べたりという付き合いはあるようだ。

私はもともと家事が好きで、独身のときもずっと、ほぼ自炊だった。単身赴任を2年間していたときも、単身赴任手当が外食費を含んだ感じで支給されていたが、結局、全部自炊だったので、単身赴任中は黒字だった（笑）。お酒は飲まないし、赴任先の近くにゴルフ場がたくさんあったがゴルフはせず、休みの日も図書館でずっと本を読んでいたので、取引先の社長にはばかにされたが（笑）。

私は兄と二人の男兄弟で、兄は外で活発に友達と遊ぶほうだったが、私は家で本を読むほうだったので、母がしんどいときや用事があるときに「あんた、カレーぬくめて」とかなんとかいわれて手伝いをしていた。そのうち、自分でもできそうだと思い、中学2年くらいから、母が出かけているときは「僕がするわ」という感じでずっとやっていた。家は商売をやっていたので、親が仕事で不在ということはなかったが、母親だってたまには遊びに行きたいときがあるから、そういうときに「ほな、あんたごはん作っておいてや」といわれて作っていた。夏休みなどは、昼に父が食事をしに帰ってくるので、「昼ごはん、お父さんの分も作っておいて」という感じ。そ

こから始まって、家事全般をやるようになった。

外食に行って注文して待っているより、自分で作ったほうが早いし、好きなように食べられる。外食は脂っこいし栄養も偏る。独身時代は『栄養と料理』という雑誌をずっと読んでいた。後片付けも苦にならない。もっとも今は食洗機があるから、楽。炊事が一番好きで、洗濯が 2 番目。掃除はあんまりやらなくてもいいかなと（笑）。でも、単身赴任時代は 2 週間に 1 度ぐらい、自分で掃除していた。

（３） 子どものしつけ、教育方針

子どもには小学生向けの通信教育を受けさせている。他には、妻が、自分があんまり泳げないから子どもは泳げるようにしたいといって、近所にあるスポーツクラブに週 1 回通わせている。月 6,600 円。あと、療育の指導を受けている。大学の先生でそういう専門の人がいて、言葉や会話の練習、抽象的な思考のための勉強みたいなのを月 3 回で 1 万数千円ぐらい払って受けている。塾とかは、私自身が塾に行ったことがなかったし、自分が時間を捻出して子どもに教えたほうがいいかなと今は思っている。将来は、塾に行かせるかもしれないが。関西のほうは、東京みたいに中学から私学とか、私学の高校のほうが大学進学率がいいということはなく、逆に公立のほうがいいので、あんまり学費のことは気にしていない。今は高校も無償化になっているのかな。子どもが大学に行くころにちょうど私も 65 歳ぐらいになるので、奨学金とかがもらえるんじゃないかと思っている。みんなあんまりああいう公的扶助をあてにしていないのが不思議だ。医療保険にしても、何か一生懸命、みんな民間の医療保険といっているが、高額療養費の制度があって 4 万円超えたらもう払わなくていいから、べつに自腹で民間の医療保険に入らなくてもいいんじゃないか（笑）。そういうことを考えているので、お金のことをあんまり気にしていないし、そんなにお金をかけることもないかなと。ピアニストとかスポーツのプロを目指すとかなら大変だろうが、そうでなければ別にお金はそんなにかからない。通信教育の費用が塾代にかわるぐらいで。

しつけとか教育について強いこだわりはないが、やっぱり基本的には人に迷惑をかけないようにすること。あんまり他人との関係がよくわからない子だが、そうはいってもいずれは社会に出ていくわけだから、完璧とはいわないまでも、とりあえず暮らしていけるだけの能力は身につけさせたい。そういうしつけはする。

しつけは厳しくしても意味がなく、わかるレベルでないと吸収できないといわれているので、わかるレベルで教えている。幸いなことに、だんだんわかるレベルも上がってきているので、何とか高校生ぐらいの間にはそういう人間関係とかがわかる子にしたい。だから本当はもっと子どもにかかわりたいが、仕事があるし。平日は妻が子どもとべったりで嫌気が差しているみたいなので、土日は大体、私が子どもとかかわるようにしている。勉強も遊びも。最近は、子どもが YouTube を見て、親は親でパソコンを見て、ということも多い。パソコンが 3 台あるので。

（４） 家計の状況

十分にやっていけている。ゴルフもしないしお酒も飲み歩かないし、結婚するまで車も持っていなかった。その 3 大消費がなかったし、今もないので、お金がかからない。車は、今は妻が乗っているので持っているが。自宅は持ち家。住宅ローンの返済はまだ 1,000 万円以上残っている。

家計の管理については「どうする？」と妻に聞いた。住宅ローンやクレジットカードの管理な

ども含めて「全部、やって」といわれたので、私が担当している。生活費を毎月渡すから、その中で節約したら妻が小遣いとして使える分が増えるし、3 万円ぐらいの余裕を持たせているが、節約したら 4 万円や 5 万円にもなるだろうということで､それは自分で工夫してやったらいいね、と妻に毎月渡している。

私自身の小遣いはほとんど要らないので月額を決めていない。『漫画雑誌』代ぐらいで済ませて（笑)。お昼は、近所の弁当屋の 400 円とか 500 円の弁当。それを会社の休憩室でみんなと一緒に食べる。

（５） 父親としての意識

子どもが遅くできたことは、収入や仕事の融通がききやすいポジションという点ではメリットがあるが、やはり 2 人目、3 人目をつくろうと思ったら、もっと早いうちから子どもをつくらないと無理。あと、体力的にも、私はまだ健康だからいいが、妻がしんどい。47 歳で 10 歳の子どもの相手をするのはやっぱりしんどいようだ。体力が要るから、やはり 30 代とかで子どもの世話をするほうがいい面はある。

会社の中でいうとセクハラなのでいっていないが、やっぱり早く結婚して、早く子どもをつくったらいいと思っている。子育ては、1 人でも面白いのに、たぶん 2 人、3 人いたらもっと面白いなと思う。大変だけど面白い。みんな大変だ大変だというが、大変以上に面白いというのをもっと世の親はいったほうがいいと思う。「大変やけど面白いねんで」と。

今、私は自分の理想を行っているなと思う。ちゃんと夜 7 時に帰ってきて、ご飯食べられて、それなりに稼いで、「めっちゃええ理想やな」と。ラッキーだと思う。会社のほうも、2 年間単身赴任をさせたから、私に対して罪滅ぼしの意識があるかもしれない（笑)。仕事も家庭もいいリズムで回っているというのが理想。単身赴任のときは、月に 2 回は家に帰り、土日の半分は家にいた。なるべく家にいるようにした。あとは、スカイプ（無料インターネット通話）をつけっ放しにしたり。あれは大きい。やっぱりない当時と比べたら全然違う。顔を見て話をすることができるので。ただ、スカイプで勉強を教えるのは難しかった。だから、子どもが小学 3 年のときに戻ってこられてよかった。3 年生の勉強をスカイプで教えるのは、ちょっと難しい。1 年や 2 年なら、「こう書くねんで」と見せながらできるが、3 年になると文章題になってくるから。だから帰任はぎりぎり間に合った。

お金と仕事、どっちをとるかといえば、やっぱり時間というか、子どもと接するほうをとる。お金はまだ何とかなると思う。甘いのかもしれないが。

３．仕事の状況

（１）勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

妻の母親が、子どもが生まれる頃と前後して脳卒中で倒れて、左半身付随で 10 年になる。こちらは妻が面倒をみているが、「妻が親の介護に行くので、私が子どものサポートをします」などといって有休を取り、妻のかわりに家事をするようなこともある。

男性で育休をとる人は出てきていない。それは多分、無理だろう。うちの会社の仕組み上、ボーナスが減るから。ボーナスは、成果もあるけれども実働日数も比例するので、割り切って「実働の掛け率は減っても、成果で挽回したらいい」ぐらいの人なら別にいいが、なかなかそうもい

かない。営業職以外は労働時間に比例して業績・成果が減るわけだし、ボーナスが減る分は補填されない。年休を取ってもまだ余っているので、育休を子どもが生まれた後 2 週間とか取るにしても、年休で取る。

新聞記事などは育児休業を取った思い切った事例を取り上げるが、我々の会社の社員は育休を取らなくてもそこそこ対応している感じ。家事メンというのか、お弁当を自分でつくって持ってくる 30 代前半の男性社員はいる。奥さんでなく自分が作っているそうだ。子どもは保育園か幼稚園。たぶん彼も育メンしていると思う。

（２）労働時間

子どもができる前の年ぐらいに部長になった。課長から部長になったといっても部下の数が急に増えたというようなこともなく、単に昇格して給料が増えただけで、仕事量は変わっていない。人事部長のときは、平均すると夜 7 時半から 8 時ぐらいまで仕事をしていて、帰ってきたら 8 時か 8 時半。当時は子どもが小さくまだ小学校に入る前だったので、宿題とかもなく、そんなに教えるほどの勉強もないので、大丈夫だった。

会社は年間変形労働制で、1 日 8 時間半で年間 2,080 時間。運送業の所定労働時間は 2,000 時間台が多い。ドライバーさんがいるから。週休 2 日で土日を完全に休もうとしたら 1 日 8 時間半になる。私の部署は現場のトラックの運送の人たちと連絡のために、ちょっと遅くまで残っていなきゃいけないとかそういうのはない。仕事の後の付き合いも、私が所属する部署ではない。独身が多い部署は、独身同士で駅前のビルの立ち飲み屋に集まっているようだが。結婚したら、私ほどではないにしても、やっぱりおのずとみんな家庭があるで、そういう集まりは、会社の行事以外はあまりない。上司との夕方や夜の打ち合わせもあまりない。前の会社もその前の会社もそういうのはあまりなかった。月 1 回の労使懇談会というような定例会は定時後にある。

有休を取れるときにはたくさん取ってきた。だいたい年に 13 日から 15 日ぐらい。有休は月に 1 日は取っている。かつ、夏休みも有休消化率を上げるという人事部の方針に協力するために、連続して（取るようにして）取っている。そうしたら、年間 15 日ぐらいになる。年間の所定労働時間は 2,080 時間なので、長期休暇をとるカレンダーが組めない。だから、年休で全部まかなう。年休を奨励する形で、夏休みを取ってくださいと。また、飲み物を運んでいる会社なので、社員が夏休みを一斉に取って休むことはできない。夏こそ忙しいので。そうはいっても、子どもが夏休みなので、やっぱり所帯持ちは夏休み中に休みたいから、みんな旅行計画に合わせてずらして交代で取っている。

有休は月 1 日なら、取るのはそう大変でもない。「上の人が取れへんと取りにくい」という立場もある。うちの会社の上の人間は親会社からの出向で来るが、わりとぽんぽん休んでいるので、私たちも取りやすいところがある。ただ、現場の、配車とかの担当者は取りにくい。シフト制を組んでいるので、自分が休んだら、代わりの人がなかなか見つからなかったり、他の人に仕事を任せ切れない、と。そういう意味で、自分は間接部門にいて楽をさせてもらっているというのはある。だから今「休みを取れ」と人事部のほうでキャンペーンしたりしている。まずは「ノー残業デー」で、人に仕事を任せるような体制にしようと目論んでいる。それで人も必要なら雇いましょう、と。雇うときに、高齢者や障害者をパートタイマーみたいな形で入れていったら、いろんな意味で人事施策が回るので、その方向で今、人事的には進めていくべきだと思う。

私は子どもが療育手帳を持っているから、休む理由は立ちやすい。年休を取るとか仕事のやりくりをつけるときにプライベートなことがお互いわかっていると、休みをとりやすいというのはある。自分の部の女性で、下の子が小学校1年生で、育児時短で1時間早帰りしている人がいる。私も授業参観とかで休みを取れている。ただ、男で私のように休んでいる人はあまりいない。皆無ではないが。1人、やっぱり療育というか、障害手帳を持っているお子さんをお持ちの部長がいて、その人はよく休みを取る。よく休んでいるなという印象はあったが、あるとき社内報の自己紹介で、子どもが脳障害でとかいう自己紹介をされていたので、それは大変だったなと。カミングアウトすることで周りの協力が得られるようにしたかったということかもしれない。でも、人事としては、わかってよかったと思う。「あ、そうやったんや、それならもうどうぞ休んでください」と。やっぱりいわないとわからないので。しかし、あんまりプライベートに立ち入らないほうがいいという風潮もある。聞いていいのかダメなのかが難しい。私自身、子育てのこととかを会社の同僚とも話したいとは思うが、うざがられるのであまりいっていない（笑）。こちらはしたいが、聞きたくないだろうと思って。小さい子どもがいる社員も当然いるが、私が部長をしている部に直属の部下は1人。40代の女性だが、子どもが同い年。けれども、「うちの小学校の教科書にこんなん載っとったで。そっちどう？」とかその程度の話ぐらいしかしない。社員から堂々と短時間育児の制度や育児休暇に関する問い合わせがあれば、明白に社員の現状をこちらで把握できる。それで何かあったときに「娘がちょっとこうだから、今日は早く帰ります」とかいわれたら、「ほな、行っておいで」とかいえる。

親会社の影響で、女性が働きやすい雰囲気はすごくある。人事部としてもやりやすい。親会社は女性がもともと多い分野だし、スーパーマーケットなども特にそうだが、働いている人が重要な顧客でもある。つまり、お酒も結局、誰が買うのかといえば、家庭の奥さんが酒屋で買ったりスーパーで買ったりするわけだから。奥さんがどのメーカーのお酒を選ぶかは、だんなの好みとは関係なしに、特売で安いから買ってくるような感じ。例えばだんなさんは＊＊＊（自社商品）が欲しいと思っても、△△△（他社商品）が特売なら奥さんは△△△を買ってくるから（笑）。そういう意味もあって、勤務先の企業グループは女性を大事にしている。また実際、優秀な女性は多い。

女性の活躍でネックになるのは、子どもを産むのは女性しかできないこと。産休育休をどう乗り越えるか。その仕組みが、何か収入保障みたいなところまでしたら、大分、進むのではないか。あと、雇う側にしても、女性は絶対、産休があるから、出産で休まない男を雇うというのはあると思う。だから、逆に男にハンデをつけて、徴兵制じゃないけども強制ボランティア制みたいなので2年か3年間、必ず20代か30代かでボランティアをしろ、その間は仕事をしたらいけない、という風にしたら女性と同じになる。男にもキャリアのブランクを強制的につける。そうしたら男女差はなくなると思う。女の人が産休なしで働くというふうに持っていくんじゃなしに、男に仕事のブランクをつけたほうがいい。今、人手が足りないのが介護の分野なので、そっちをさせたらいい。その間に炊事とか家事とかのスキルも身につくし。

年休は、部署や会社全体で何日取ろうとか目標や目安のようなものは、今は特にない。立てたほうがいいと今の人事部長にいっているが、まだない。ばらつきが多いので、取れといったら100％取る人と、全然取らない人に二極化すると思う。ただ、月1日取っても結構休めているな

という感じがするので、月 2 日休むといったらあまり現実的ではないかもしれない。年間でいうと休日は 122 日。単純に計算したら 2 日働いて 1 日休む感じ。それで 20 日さらに休んだら 1.5 日働いて 1 日休むみたいな感じになる。休むにこしたことはないが。週休 2 日で祝日も休みとなると、日本は祝日が多いから、それだけで十分楽かなと思う。6 月を除いてほとんど毎月、週休 3 日の週があり、さらに年休も取っているから、私の場合、月に 2 回は週休 3 日。それで 20 日年休を消化しようと思ったら難しい。でも、将来的にはそういう働き方が標準になるのかなという気もする。

私自身はポジション的に総務部の部長で、わりと業務の都合もつけやすい立場なので、実際に有休もとっているし、やりやすい。しかし、現業を抱えていて時間に追われている部門は、あまり人気のない職種なので、最近は人が来ない。そうすると、少ない人数でこなすので、なかなか休みもとりづらい。毎日の残業も 2 時間、3 時間になってしまうというのが常態化している。

人事総務セクションでは、労働時間や休暇の取り方にさほど個人差はない。特に総務は早く帰っているが、人事セクションでも、基本は定時で帰っている。残業しないように推進している部署というのもあるし、仕事の段取りの仕方でどうにでもなるので。どうしても採用選考で電話対応が発生するときは残業するが、それでも夜 8 時には帰っていると思う。終業は大体 6 時から 7 時の間、7 時までには大体帰る。

自身の仕事の繁忙や閑散の波は、とくにない。ただ、イレギュラーなものとして、勤務先の社屋が手狭で広いところへ引っ越す準備で今は忙しい。引っ越しは土日にやるので、そこは土日出勤になる。土日の出勤分はもう既にほかの日に振りかえ休日を組み込んでいる。そういうイレギュラーなことで忙しくなっても、総じていえば全然、忙しくない。

仕事の進め方やスケジュールは、かなり自分で組める余地がある。あたふたして残業とかしなくていいように、いかにスケジューリングして段取りするか。それが下手なら、やはりどうしても土壇場で「今日中に」などとなるので残業が発生する。そういう人は会社の中にもいる。「今、忙しいんですよ」というが「なぜ先にやっておかなかった」とか「事前に人に頼んでおいたら、自分でやらなくてもよかっただろう」というような。単身赴任先の支店に仕事が遅いスタッフがいて、なぜそうなるのか状況を把握したら、人に先に頼んでおけばよかったものをちゃんと頼んでいなかったから土壇場で自分でやるはめになるというのが結構、多かった。それで「時間管理をしなさい」とはいったが、そもそも時間管理能力がないからそうなっている。もちろん仕事の負荷が多かったら、時間管理どころではないが、仕事の進め方次第で残業の量が決まる場合も多いだろう。

自分自身は、段取りを一応組んで、実際は出たとこ勝負という感じ。計画は計画であって、計画どおり無理に進めたら失敗するから、一応、休みの日とか、明日何しようかなと思うけども、実際はそのときの天候であったり、子どもが何かしたりとか、妻がどっか行くとかいったら、それはもうそれで。でも予定は組んで。仕事も、1 日の流れとか、1 週間の流れとか、1 か月とか、一応これぐらいにやっておこうというのは決めている。でも飛び込み仕事があって「これを調べてくれ」といわれたら、そっちに行って「これはできないから、こっちにやってこうやってみて」とか、とにかくそれでも間に合うように、順番とかやることとか、無理なものはあきらめるとか。あきらめていい仕事もあるから。

仕事の裁量性がある部署ではやりくりが上手な人と下手な人の差が出るが、現場はそういうわけにもいかない。もともと担当者の人数に比べて仕事量が多過ぎる傾向があるので、それが難しい。会社の仕事の仕方がどうしても繁閑の「閑」のほうに人を合わせていて、暇でもあまり損しないように人を少なめにしているところに無理があると思う。それを調整しようと思ったら、パートタイマーみたいな形で、高齢者とか、子育て中で長時間は働けないがちょっと働きたいような人を活用したら、その人たちに仕事も提供できるし、こちらも労働力の調整ができる。うちみたいに夏が忙しい産業もあれば、冬が忙しい産業もあるわけだから、そんなところで調整できると思うが。パートを活用しようというかけ声はずっとやってきたが、最近やっと正社員以外の活用の仕方を会社が考え始めて。けども、実はパートといいながらフルタイムで働いているからパートではないが。パートの人ができるような仕事の体制になっていない。そもそも仕事の割り振りが短時間でできるような仕事の切り分けになっていないとか、いろんな原因はある。

最近は、マネジャーといっても部下が 1 人か 2 人だったり。でも、1 人当たりの仕事の範囲が広くなっている。昔なら、経理課長の下に 20 人ぐらい計算係がいて一生懸命そろばんをはじいていたが、今は 1 人で全部エクセルとか経理システムでやっちゃうから。でもその 1 人の人がチェックしなければいけない項目というのは 20 人分のまま。単純な足し算、引き算の間違いはないが、この勘定科目はこれで合っているのかとかいうような仕事は増えた。逆にいえばそういう仕事ばかり。昔は、計算の伝票の中でチェック項目が 4 つぐらいだったのが、今はチェック項目が 80 ぐらいある。そういう意味で、仕事の内容は濃い。マネジャーがすべき仕事量は、あまり変わっていないけれども、人数、頭数は減って、一人一人の密度が濃くなったから、メンタルの病気になる人が多くなった。人数が少ないだけに、1 人がそっぽ向いて「もう転職します」といったら、会社としては大打撃。だからずっと雇用を継続する力、リテンションが要る。そういう意味で大変だと思う。部下の数が減ったけれども、1 人だから楽とか丁寧に育てられるかといえば、たぶんあまりそんなに手間暇かけられない。

社内で、内勤の人が早く帰れるのに対し、現場の人は長時間労働が常態化している状況への不公平感はあるだろう。配車担当とかドライバーは遅くなるので、早番、遅番で対応している。配車絡みの運行管理をする人も、それで残業代が稼げるからいいやとやってきたが、やはり会社も割増賃金を払わなければいけないし、本人にとっても長時間労働はよくないということで、今は交代制にして、早番、遅番をつくって、朝の早くから晩の遅くまでがある程度、対応できるようにしている。貨物運送業は、夜中もずっとトラックを走らせたりする会社さんもある。運転手さんが大阪から仙台までずっととかになると、その動線の最初から最後まで、1 人の配車担当が面倒を見ることになり、長時間になる。昔はそれが当然で、長時間労働が当たり前だった。

ただ、3、4 年前からメンタル不調の人が増えてきたので、原因の 1 つは、やっぱり長時間で疲れていることもあるだろうということで早番・遅番とかをつくった。残業ゼロにはなっていないが、2 時間ずらすことで、1 日の残業時間が 2 時間減る。そうしたら、それでも月間 40 時間減るわけだから、100 時間労働していた人がとりあえずは 60 時間に収まる。80 時間だった人は 40 時間に収まって、まあまあそんなもんかなという感じになる。今はその辺を会社は狙っている。部門としては倉庫管理のほうが今ちょっと手薄で、月に 100 時間残業している人もいる。人を増やしたらいいかなとも思うが、倉庫は季節変動が大きく、夏に売れる飲み物を主に扱っているので、

冬は仕事が急激に減る。だから本当は夏のピーク時に合わせて 10 人雇いたいところを 5 人ぐらいに抑えて、夏は 2 倍働くようになっている。100 時間の残業が 3、4 か月続く。そこがちょっと問題ではある。季節変動に対応するような勤務体制というのは無理があるというのが、現場の言い分である。

人が足りないのに増員してくれないことへの不満などもある。以前は、新たに人を雇うのではなく効率を上げてといっていたが、それは無理。みんなもうすでに一生懸命やっている。これ以上一生懸命やれないから人を雇いましょうと私は人事や会社にいっている。もともと、うちの会社はパート雇用率が低い。運送業ならパートさんの割合は 4 割とか 5 割なのに、うちは 1 割強かその程度しかない。営業部門も、他社はわりとパートさんの場合が多いが、うちは営業事務も正社員。だから事務部門も現業部門もパートさんを活用して頭数を増やしたらいい。パートさんの時給が高かったとしても、割増賃金は払わなくていいから人件費は安くなるだろうということで、私が人事部のときからパート雇用の推進を提唱しており、それが最近導入されたばかり。

私は、社内から仕事を取ってくるということもしている。私が地方から異動してきて去年の春に総務部に来たときは、仕事量に余裕があった。人事部にいた当時から、間接部門というのはほかの直接部門の仕事を支援するところだといって、他部門から仕事をもらってきて「人事でお手伝いできることはやります、現場は判こを押すだけでいいですよ」みたいな感じで、仕事を取ってくるようにした。そして、人事スタッフの人数を増やせるのなら、その分、現場で今やっているものを人事が肩がわりしますよ、みたいな。それをしないと逆に「人事は人数が少ないから、現場でやってください。現場のマネジメントでやってください」という風になる可能性もある。うちも六、七年前はそうだった。管理部門も小さく済ます。だから経理伝票もみんな現場でやってください、担当者が直接やってください、と。しかし、現場は経理がわからないので伝票の切り方が間違いだらけということも多かったりした。人の雇用の上でいうと、どんどん必要なところが雇ったらいいし、残業が多いところはその分を雇ったらいい。パートを雇えばコストダウンになる。雇うときに、正社員でないとダメ、とか、長く勤める人じゃないとダメ、というのを切り替えて、短期間ですぐにできるような仕事の形にするとか。

（３）賃金

私自身の年収は、850 万円ぐらい。人事部長として私が自ら賃金設計をしたときは 800 万円だったが、会社の業績がいいので、賞与の月数が増えた。850 万円あると、もう十分。関西なら、年収 600 万円あれば共働きする必要もない。500 万円と、もう一人がパートタイマーで、2 人合わせて年収 600 万円。これが自分なりに算定している関西の基準。贅沢をしなければ、奥さんが働いていなくても年収 400 万円でぎりぎり暮らせるみたいな感じ。今の私は部長なので残業あるなしにかかわらず 850 万円。自分でもありがたいなと思っている。今、子育てとかに割ける時間が大いにあるので、大変恵まれていると思う。

管理職でない人にしてみれば、残業を減らすと収入が減るからやっぱり多少、残業もないとみたいな部分というのはあるだろう。会社のほうも、残業をある程度見込んで、賃金設計する。しかし、それはあくまでも「ある程度」。今のうちの会社だと、月 20 時間ぐらいかな。月 20 時間って、平均すると 1 日 1 時間の残業だから、それぐらいがちょうどいいぐらいかと思う。退社は夜 7 時が通常で、8 時になるときもあれば、6 時で帰れるときもあるという。だからそれはそう

いうふうに賃金体系を組んでやればいい。会社がそういうふうに賃金設計して経営していったらいいことだと思う。残業 50 時間とか 60 時間にしないと生活が成り立たないような賃金設計なら長い時間働くだろうし、なかなか残業を減らすわけにもいかないと思う。残業を減らしてもある程度、収入を担保しようと思ったら、そこの原資は割増賃金分を固定給に回したらいいだけ。残業 20 時間でそれなりに年収 400～500 万円ぐらいになるようなモデルを確立していないと残業は減らない。

うちの社員も世間並みに結婚するのが遅いから、係長クラスで結婚しているのが半分ぐらいかな。残業しないと食べていけないとかそういうことはないが、残業代をたくさん稼ごうとしている人はいる。人事のほうで残業は 20 時間以内といっているのに、仕事を抱えて、あるいは仕事を無理やりつくって「いや、これ時間かかるんですよ」という残業代稼ぎも多い。傍から見ると、わざとやり方を遅くしているんじゃないのか、とか思うような。「自分しかできない仕事」「なかなかマニュアル化ができなくてね」とかいうが「うそつけ」と（笑）。

新任社員の賃金は、どこの会社も大体これぐらいだと思うが、20×15 か月で 320～330 万円からスタート。中堅社員が年収 400 万円で、係長で 500 万円。課長で年収 600 万円台、部長が 700 万円台。景気がよくなったから少し上がった。私は部長の中でも上のほうになってきたので 850 万円。もうすぐ部長職としては役割が上限に達して年収が頭打ちになる。もう一つ上に上級部長があるが、そこになると年収がもう 100 万円上がる。執行役員になると年収 1,000 万円。うちの会社はそういう賃金設計になっている。それは、300 人規模の役職別の収入構造を賃金構造基本調査から割り出した。運送業の水準は低いが、全業種平均を見ると、部長は大体 800 万円から 1,000 万円ぐらいもらっていて、係長は 500 万円台。そこを狙おうと。その賃金に設定する前は、結構人が辞めていった。賃金が安いからと逃げられるのはやめよう、中小企業の全産業の平均値にしようと提言してそうした。今は管理職でいうと年収 50 万円ぐらい平均値よりは上になっている。

残業代による割増賃金は大きい（2 割 5 分）ので、それをなくしたらすごいコストダウンになる。残業をさせずに定時でシフト制を組んだら、それを払わずに済む。ましてやパートタイマーなど時間給の短時間労働者がいれば、時給 800 円や 900 円でやってくれるので、正社員の時給換算より安く、しかも短時間勤務なら福利厚生費もかからない。人件費を削減するために残業を減らしましょうとやっていると、従業員の定着率が下がって入れ替えロスが増えるので、人件費は余計上がる。採用コストもあるし、指導コストが。どちらといえば指導コストとかそっちのほうが大きいと思う。人はどんどん入れかえればいいみたいな考え方もあったりするが、やっぱり定着するほうがいい。定着するまでのコストは目には見えないが、人が抜けたときのダメージのコストから逆算すると、ダメージコストがなくなる分は大きい。私が人事制度を変えるまでは、会社のトップは安い給料でみんな働いたらいい、人件費を抑えたらいい、という発想だった。だからどんどん人が辞めて、ロスがすごく多かった。当時スタッフは 130 人で、年間 50 人採用して 50 人退職していた。入社してはすぐ辞める、の繰り返しで教えるほうもへとへとになって。そんなことがあって、賃金を上げて定着率を上げようということになった。

賃金は衛生要因。これを動機づけ要因にすると、変な会社になってしまう。社員もゆがむし、会社もゆがむ。動機づけというのは衛生要因が整った後にするもので、職場の雰囲気や仕事のやりがいなどがそれにあたる。お金は、700 万円以上あったら、生活費としてはそんなには要らな

い。でも 1,200 万円以上もらえるとしたら会社からの評価が高く、認められているということ。マズローの 5 段階の欲求でいえば、4 番目にある地位欲求を満たしていることになる。年収はお金の欲求を満たしているのとは違う。うちの会社も、さっきいったように、とりあえず年収的には一応、世間並みにはしているから、そこから先というのは多分、別の動機づけのほうに移ってきているのかなと思っている。

（４）成果の管理

仕事量が多くてその人に負荷がかかってきて、毎日遅くまで頑張っていれば評価される。それは当然、少ない人数の中、頑張ってくれたということで評価は高い。しかし、そうでなく残業している場合もある。数年前に「多残業は悪」という方向に人事が方針転換し、大分変わった。私の部署ではたくさん残業していたら評価は低い。1 か月残業を減らしたら残業代が減るが、その分、賞与が増えるという説明をしている。残業が減った分だけまるまる増えるというわけではないが、係長や課長になるのが早くなるので、残業を減らして高い評価をもらう方が得だと。

昔は残業が多かったから、12、3 年前に残業が多い社員を管理職にして、残業手当を払わないようにしたらいいということでマネジャーに昇進した社員もいる。しかし、今は、残業が多い社員は残業が減ってからでないと管理職になれないというルールに変わっている。多残業者は評価が低いので、タイムマネジメントをちゃんとすることが課題。それで時間を管理しているが、仕事がたくさんあった部署などで、それに対応した頑張りは評価するが、単に時間だけが長い社員の評価は低い。Ｓ、Ａ、Ｂ、Ｃ、ＤのＣ評価をつける。

いわゆる目標管理制度はあるが、ただ目標設定といっても担当職務は決まっているわけだから、そうそう変わった目標は立てられない。それを上は毎年違うものを立てろという。一応立ててはいるが。チャレンジ目標を毎年、何か 1 個はつくっているけども、中には経理部みたいに立てようがない部署もあるし、新しいことに常にチャレンジすればいいというものでもなく、決まったことをちゃんとやるというのもやっぱり評価しないと。

評価の部分で、例えば残業代を稼ごうというよりは、そこで評価を上げて、ボーナスの査定とか昇給に結びつけていくというように意識を変えていくべき。目先の残業代が減ってしまうことしか目が行かないなら、その人は基本的に多く残業をして稼ぐという収入モデルから抜け出すことができない。その発想を転換して残業を減らすと、一旦は収入が下がるが、昇格昇給のほうが多いから、あるゾーンからぽんと上がる。残業でちまちま稼ぐより、そっちのほうが早い。ましてや管理職に昇進したりしたら、100 万円以上、年収が上がる、ということに目を向けさせなければならない。

定期昇給は、これも中小企業の標準で、標準評価の場合メンバーは 4,000 円、係長で 5,000 円、管理職は 6,000 円。昇給幅にも査定は影響する。若い世代のメンバーでいうと、標準 4,000 円のところが、良い評価をとると 1.5 倍の 6,000 円。これは大体 4 人に 1 人ぐらい。ダメなら半分の 2,000 円。標準を基準に 50％減から 50%増までの幅がある。ただ、昇給がボーナスに反映されるとしても、年間で 50,000 円ぐらい。むしろそれよりも年々の評価の積み重ねで昇格すると給与だけで月 10,000 円のアップになるから、そっちのほうが大きい。

（５）異動・転勤、転職

もともと、新卒で就職したのは普通のメーカーで、生産管理部にいた。人事にはわりと前から

関心があったので、人事の仕事をそのときからやっていて、32 歳のとき、中小企業に転職した。そこは人事担当者を募集していたが、入社したら社内の人事でなく人事コンサルタントをやれといわれて、それを 9 年間やっていた。37、8 歳のときに結婚したが、社長がコンサルタント事業は手間の割にもうからないからやめると言いだした。どうしようかなと考えていたときに、ちょうど人材紹介会社から今の会社の人事課長を探しているからどうですかといわれて、ヘッドハンティングの形で採用されて、今に至る。

2010 年から北関東の支店に異動になり、2 年たって、やっぱり 3 年はきついなと思って人材紹介会社を通じて転職の準備をしていた。それが決まりかけたころに、関西へ戻る辞令がおりて、転職の理由がなくなったため、人材紹介会社には「すみません、関西に戻れることになりました」といって断った。今、単身赴任したくないという男性が結構多い。私は、育児と介護がダブルで、あんまり動きたくなかったので、ことさらダブルを強調していた。普通は 3 年のところ、2 年間で帰してくれたのはやっぱりダブルというのがあったと思う。単身赴任期間もしょっちゅう関西に帰っていた。周囲は「やっぱり大変なんやろうな」と思ったんだろう。本人は喜んで帰っているが、周りから見たら「帰らなあかんのやろうな」と思ってくれたようだ。

上層部は社員にジョブローテーションをさせたいという意向が強いが、私は、この規模の会社でそんなに動かす必要はないと考えている。20 代、30 代でまだどの部署が向いているかわからない社員にあちこち経験させるというのはあるかもしれないが、もう 35 歳を過ぎたり子どもができてそこそこ落ちついたら、「もうあなたはずっと配車で頑張ってください」「営業で頑張ってください」とやらないと人材活用にならないと私は思う。社内異動のパターンとしては、現場の人が内勤になったり、内勤の人が配車担当になったりするような異動はない。エリアをまたぐ異動はある。今の専務の好みで、東の人を西へ行かせたり、一生懸命、人事異動をさせている。関西にいた私を北関東に行かせたり、関東の人を関西へ行かせたりしている。職種はそんなに変わらない。やはり専門領域があるからそれは難しいと思う。もっと大きい会社なら、役所のキャリアみたいな育て方をして、製造部門に行ったり営業部門に行って、次はどこそこに行ってと動かし方をするかもしれないが。

（６）仕事に関する意識

課長の時は、とりあえず単純に肩書きが欲しかった。40 代で課長というのもどうかなと思って。大手なら 40 代で課長はあるけど、中小企業で 40 代半ばならよそは部長なんじゃないかと。今は、賃金を増やしたいとか昇進したいという欲は全然ない。もうこのままずっと部長で定年まで行ってもいい。コンサルタントの仕事をしていたのも、要は人事の仕事が面白いから。いろんな会社の人事も勉強できるし、面白いからやっていたので、年収的には、上昇下降はあっても平均で 600 万あったらいいと。今の会社で年収 600 万からなかなか上がらなかった時はちょっとイライラはしていたが、それはお金が足りないからというよりは、評価がずっと過小のままだったことが不満だった。部長になったので、別にもうそれもいい。昔の管理職は優雅だったから、あんなふうに左うちわで高い給料をもらえたらいいなと思って、みんな動機づけをしていたと思う。しかし、今の部長さんって、給料が高い分だけ働かなければいけない。課長や部長が一生懸命働いて、給料は自分たちより 100 万か 200 万しか多くないのなら、もういいやと若い人は思っているかもしれない。そういう意味で、私は率先して定時で帰っている。上の人がそういうふうな姿を見せな

いと、下の人が自分らも休もうとか、あんな上司になりたいなとか思えないから。だから、マネジャーは定時で帰るべきだと思う。残業手当がつく・つかないでなく、上への憧れを持ってもらわないといけないから。

ヒアリングレコード：B さん（36 歳）

調査日時：2013 年 7 月 4 日　16:00～18:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関西地方出身（妻も）。異動で 5 年前から関東地方在住。専門学校卒業後、新卒で情報サービスの企業に入社し、現在も勤務。営業や採用部門を経て、10 年目から人事部に所属（現在、課長）。夫婦ともに両親は関西在住。
・家族構成：妻（元同僚。現在は専業主婦）、長男（2005 年生まれ、8 歳、小学 2 年）、次男（2010 年生まれ、2 歳）。
・育児休業取得：第 2 子誕生時に 1 か月取得。3 か月取りたかったが経済的に難しかった。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

平日は、上の子と私と妻は、朝 6 時半に起きている。ごはんを食べるときに 5 分、10 分、会話をし、7 時半ぐらいに家を出る。朝食を食べるときぐらいしか子どもと話ができない。5 時半か 6 時に起きて、食事以外に何か一緒にできる時間が取れればいいかなと思う。

夜はだいたい 10 時ぐらいに家に帰るが、妻はもう憔悴し切っている。子どもは男の子 2 人で、とくに上の子は小学生でパワーがあり余っているので。一日中子どもの世話をして、ちょうど子どもたちを寝かしつけて一段落しようかなというときに私が帰ってきて、またご飯の準備をしてくれたりするが、妻はいつも疲れているように見える。

土日は、私がじっとしていられない性格なので、家にはおらず、子ども 2 人と私の 3 人で、公園や動物園、デパートに行くなど外に出歩いていることが多い。下の子もだいぶ外に出歩けるようになってきた。妻はそういうときは家にいて、ちょっと体を休めるというかゆっくりしている。

平日は妻に家のことを頑張ってもらって、そのかわり土日はちょっと外へ行って、というスタイルになっている。外には全員で行くこともあれば男だけ 3 人で出かけることもある。平日は妻に任せっきりになっているところも正直あるので、なんとか休日はサポートできればなというような思いはある。そこはうまくお互いのバランスが取れていると思う。土日に子どもと 3 人でいろいろなところに出かけると、仕事から離れてリフレッシュできるので、それが苦痛でもなく、逆にどんどん行きたいというか、疲れていても行きたいみたいな感じで、夢中になったりするほう。子どもと遊んでいるときに「どっちが遊んでいるかわからない」とよく妻にいわれる。子どもより私のほうが必死になっていることもあるし、私自身が男兄弟で育ってきているので、一緒に遊んだり教えたり、ということがしやすいと感じる。

土日の過ごし方は行き当たりばったりで、土曜日に起きてから突然、「今日はここ行こう」って私はいったりする。で、よく妻に怒られる。「私の段取りを考えて」と。もうちょっと計画的

にやらないといけないというので、金曜のうちに「明日はどこに行こうね」というのを妻とある程度話し合って、明日は 10 時に出発、とか決めてはいるものの、なかなかその通りにいっていない。私の朝の体調や気分によって、ちょっと遠出したり、というようなことをやっているので、子どもにとってはいいのかもしれないが、妻からはもっと計画的に過ごすよう改めてほしいといわれている。ただ、平日は仕事を本当に計画的にスケジューリングして進めていかないといけないので、土日は肩ひじはらずに自由に行こうよ、みたいな感じ。天候もあるし、自分の体調もあるし、気分もあるので、なかなか起きてみないと決められないので、そのへんはだらだらというか、計画性がないところ。土日に「今日はこれして、あれして…」となると、たぶん息が詰まるんじゃないかと思うので、妻からは計画的にといわれるが、あまり積極的にはそうしていない。

もともと大阪出身ということもあり、会社の同期は社内にはいるが、住んでいる地域にはパパ友のような人はいない。子どもの学校生活を見たいなと思っているので、学校行事にはできる限り行って、読み聞かせに行ったりとか、そういうのはしている。地域のコミュニティ活動には今後、参加したいと思う。

今は、平日はほとんど子育てに携わらず、週末にまとめてという形だが、やはりまんべんなく、週末に負荷を集中させず、ならした形でかかわれればいいなと思う。週末では遅くて、そのときリアルタイムでないとできないサポートもある。何かあったときに、妻とそのときにいろいろ話したりサポートしてあげたりできればいいなという思いはある。週末一極集中ではない形が理想。子どものことを妻伝いに聞いていることが多く、実際に子どもの言葉を直接聞いているわけではないので、もしかしたらちょっとうがった受け止め方をしていたり、本質を聞き取れていないこともあるかもしれない。「ママからこういう話聞いたけど、どうなの？」と、週末に話をする際に、的を射た助言がしてあげられているのかはちょっと気になる。時間差があるから、聞いていた話のあとに展開があったり状況が変わっていて、そうなると今のアドバイスは適当じゃなかったね、みたいなことになる。できる限り子どもと同じ時間軸で会話、対話ができれば、もっと適切な話ができるし、子どもからも頼りにしてもらえる、「できる父親」になれるかなというのはある。

私の今のポジションだと、仕事のスタイルを大きく変えることはちょっとできないので、逆に家庭の生活スタイルを変えるというのも一つの手かなと最近思っている。朝 1 時間早く起きて、宿題をみてあげるとか、話をするとか。たまに早く起きられるときは、子どもをたたき起こして遊んだりとか、一緒にテレビを見るようなことを、今後始めてみたい。

（２）夫婦の関係・役割分担

平日は、自分が食べた夕食の食器を洗うとか、たまに洗濯物が残っていればそれをちょっとたたむ。それぐらいだと思う。会社の制度で週 2 回ノー残業デーがあり、その日は夜 7 時半ぐらいには家に帰れるので、子どもと一緒に夕食を食べたりお風呂に入ったり寝かしつけたりすることは少しできる。繁忙期などはノー残業デーが週 1 回になったりゼロになることもあるが、まあそれなりにというような感じ。

休日は、そう頻繁にではないが、朝食を作ることもある。あまり料理が得意ではないので、メニューは限られているが。大半は妻が作っている。その分、食器洗いとか掃除・洗濯などを土日は私も一緒にやってる感じ。私は仕事を平日に片付けるようにして、土日が出勤にならないよう

にしている。妻も、私が土日に家事の手伝いをしたり、子どもの面倒を見ることを頼りにしている。友達と遊びに行ったり平日に行けないような病院に通ったり、と妻が予定を組んでいるので、それをなるべく狂わせないようにしてあげたいなというのもある。「平日はすみません、お願いします。そのかわり、土日にしっかり家庭に参画するので」みたいな、そんな分担になっている。妻も元は同じ会社の社員で、私の部門の仕事の状況も理解しているので、平日について「もっと早く帰ってこられないのか」というようなことを口に出したりはしない。理解してもらっていると思う。

育休は取って良かったと思う。うちの課にも男性が 10 人ぐらいいて、これから子どもが生まれるような年代なので、ぜひ取ってほしいと思う。取って気づくことが結構あった。妻が平日「忙しい、忙しい」というが、以前はその言葉にリアリティを感じられなかった。仕事は仕事でいろいろなストレスも上下関係もあって大変だが、まだ家にいるほうが、外とのつながりも少ないし、口に出してはいわないが、家にいて家事や育児をする専業主婦のほうが楽なんじゃないかという思いは、育休を取るまでは正直あった。

しかし、育休中に朝から晩まで子どもの面倒を見たり家事をするなかで、仕事よりも時間に追われているんじゃないのかなと感じた。朝食を作って片付けたら、もう昼の準備とか、夕食のメニューを考えて材料を買いに行くとか、そういう役割をすることで、妻の苦労とか普段どういう生活をしているのかが改めてわかった。朝、昼、晩と食事の時間帯も決まっていて、子どもを夜 9 時には寝かせないといけないというサイクルのなかで、ほかの家事や育児をやりくりしなければいけない。仕事なら翌日に回せばいいことが回せないし、時間管理の面で、仕事以上に難しいと感じた。育休を経験して、1 日の家事・育児のスケジュールと作業がわかったので、ここは結構大変だろうなとか、ここでこれをやってあげればちょっと負担が楽になるんじゃないかというのを先回りして、「洗濯を先にやっておくよ」とか、「昼ごはんの準備をちょっと先やっとくね」という風に、手伝う幅というかポイントが変わったと思う。それ以前は、自分ができることだけやっていた。「できること」じゃなくて「今やったほうがいいこと」をできるようになったという変化はあると思う。妻は、実際に体を動かして手伝ってもらうよりも、家事や育児の苦労を少しでも理解してもらえたというのが、精神的にうれしかったといっている。また、産後は体の負担が大きいので、私が仕事を休んで家事や育児を手伝ったことが体力の回復に寄与したという。妻から「育休を取ってもらって本当にうれしかった」、という言葉をもらったことがある。以前は言葉でのコミュニケーションがどちらかといえば中心だったが、育休中に育児という共同作業を通じて、夫婦の絆が深まったのかなと思う。第 1 子のときは仕事中心ということであきらめているところもあったが、育休を取得してからは、妻から「明日フレックスで 11 時出勤できる？」とか「子どもの学校行事に行ってくれない？」などと、いろいろと頼りにされることも増えた。

妻は「いずれは働きたい」といっているが、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のがある。今は下の子が 2 歳ということもあって、まだ働くことは予定していない感じだ。

経済的には、私だけの収入で家計をまかなうのは正直きつい。貯金はできず、収支はとんとんできている状況。しかし、私自身も、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何とかまかない切れないかなというところ。

たぶん子どもが小学校高学年になると、友達とどんどん遊びに行って、もう親とは離れることになるから、それまでの間は甘えさせてあげていればいいのかなと思う。

（３） 子どものしつけ、教育方針

しつけの中でガツンというのは父親の役割だと思うが、ふだんは夫婦お互いが気づいたことを子ども本人にいうようにしている。いっていることが違うと子どもが混乱するので、そこは合わせておいて、同じタイミングで二人からいわれると逃げ場がなくなるので、今日妻が何か注意をしていれば別の事案では私がいうとか、そういう感じにしている。

平日はできないが、土日に宿題や家でやっているドリルなどの丸付けをしたり、わからないところを教えてあげたりしている。

塾や習い事は、子どもが「これやりたい」といってきたらやらせようという考え方で、我々親のほうから「これ習いなさい」ということはやりたくない。自分自身、親にいわれてやっていた習い事があったが、残っているものがないから。自分がやりたいと思ったことはたぶん長く続くと思うので、意欲がわいてきたら惜しまず投資してあげようと考えている。長男は年長のときに水泳を習いたいと初めていってきた。通い始めて、今 2 年ぐらい経つ。本人が続けたいという限りはずっと続けさせてあげたいと思う。

小学受験や中学受験というのは全然考えていなくて、小学校の間は外でどんどん遊んできてほしい。幼稚園も自然に触れてどろんこになって遊びまわるような園を選んだ。平日は学校の宿題だけやったら、好きなことをさせている。

（４） 家計の状況

家計のやりくりは完全に妻に任せていて、特に口出しはしない。子どもがもうちょっと大きくなってきた時に、今の収支だと厳しいねという話はしている。その辺は上の子が小学校に入ってから、具体的に話をするようになってきた。

自宅は賃貸で、月々家賃を払っている。月の固定支出を固めて、残りで生活設計をするというようなイメージ。ボーナス一括払いをせず、賞与はないものという前提で生活設計している。夫婦二人とも 3 人目の子どもは欲しいが、やはりどうしても収入や経済を考えると、足踏みしてしまうところはある。3 人持つとしたら、妻の方にも働いてもらわないと、今の収入で子ども 3 人を養うのは難しいと思う。うちは、食費にかけるお金は、かなり高い方だと思う。子どもが 3 人になると、支出削減にテコ入れしていかないといけないので、夫婦で話し合って、「子どもは 2 人まで。2 人に対してなるべくいいことをしてあげたい」という考えに最終的に落ち着いた。

（５） 父親としての意識

私も妻も、両親が「男は仕事で女は家庭」みたいな役割分担をしている家庭環境で育ってきたが、両親と同じようにはなりたくないなと感じていて、なるべく育児は夫婦で一緒にやっていきたいという意識があった。育休を取って、育児だけでなくいろいろなことを一緒にやっていくという連帯感がより深まったという気がする。

自分は育児をかなりやってるほうだとひとりよがりに考えていたが、いろいろ話を聞いていると、みんな結構やっている。いま 30 代半ばぐらいの男性社員は、妻と協力してやっている。それが当たり前になっているのかなというのは感じる。

今まで、仕事に集中・専念していれば出世して、それなりに収入を得ていれば、尊敬され尊厳

があったのかもしれないが、もうだいぶそういう世の中ではなくなってきている。やはり、家庭の中での位置づけとか役割というところ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、妻からの評価というのも、やっぱり重要なものとして内面化されつつある感じがする。男性社員と話していると「妻が」とか「妻から」とか、そういう言葉をよく聞くようになった。男性の方も、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きているのかもしれない。

上の子どもは「パパはどこで何やってるの？」と私の仕事に興味を持ちつつあるようだ。とはいえ、たまたま会社の近くに来たときに「パパ、このビルで仕事してるんだよ」といったが、人事や総務の仕事というのは、警察官とか消防隊員などと違って、子どもにはあまりイメージがわかないようで、パパはパソコンでカチャカチャやってる、というぐらいのイメージしかないようだ。最近、上の子は給料の額を知りたがっている。いわなかったら、すねて泣いてしまった。まだどれくらい働いたらいくらお金がもらえるのかという金銭感覚がわかっていないと思うので伝えてはいない。それがわかるようになれば伝えてあげたいなと思っている。

家では子どもの前で仕事をすることはない。今は、子どもの前ではやりたくてもできない。「何やってるの？」と寄ってきてしまうので。子どもが寝た後にやることはある。

子どもには、やりがいを持てるというか、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。職業は何でもいい。なので、小さいときから、職業体験などのワークショップなどにどんどん参加させたいと思っている。そういうものを通じて職業観を養えるような環境を与えてあげたい。鉄道会社がやっている子どもが一日車掌さんを体験するようなイベントなどに「こういうの、行ってみない？」と誘ったりしている。一緒に牛丼屋さんに行った時に、すぐに牛丼が出てくることに子どもが何かすごく感動したみたいで、将来牛丼のお店で働く、といっていた。子どもはそういう風に感じるんだなっていうことを教えられた。お金を払って職業体験をするテーマパークのようなところに連れて行かなくても、いろいろなところに連れて行ってあげていろいろな体験をさせてあげれば子どもなりに何か感じるものがあるというのは、新たな発見と驚きだった。

月曜の朝に起きた時に憂鬱にならず、「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。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

第 2 子誕生時に 1 か月間、育休を取得した。妻も私も大阪出身で、5 年前に関東に転勤してきたが、第 1 子の誕生時は関西にいたので、お互いの両親がいろいろとサポートしてくれた。第 2 子のときは両親も知人もいなくて、サポートが受けられなかったので、育休を取れるのであればぜひ取りたいということで取得した。3 か月取ることを希望したが、立場的にもなかなか難しく、無理をいって 1 か月取ったという感じ。妻は生まれたての第 2 子の世話に専念し、私は長男の面倒をみるという形だった。

私が育休を取ったのは、社内で一人目。人事という看板もうまく利用して、うまくモデルケースになれればいいかなという思いもあって、取った。男性の育児休業の体験談を他の取得者と一

緒に社内に広報するなかで、社員から「実際取ってみてどうだったんですか」と聞かれたり、社内結婚をしている女性社員が「どういう手続きをすれば男性の育休は取れるんですか」「何か障壁はありましたか」など、そういう相談を受けるようになった。

私以外に3名、現場の方で育休を取得したメンバーがいる。育休を取りたいと積極的な人も現場の中で出てきている。ただ、最終的に調整の中で取らなかった人もいるようだが。昔と比べて男性社員の考え方がだいぶ変わってきたというのを体感している。課の中に男性が 10 人ぐらいいるが、みんな大体子持ちで、2 人目を考えようかなという時期に差し掛かっていて、できれば少しでも育休を取りたいという声も聞く。そういう部分では自分が育休を取得したことはアピールになっているのかなと思う。

育休取得を推進していくことで、女性からも評価を受けるようになった気がする。「夫にも勧めていきたい」とか「そういう職場なら、私も安心して一緒に働けるね」という声をメンバーから聞くようになった。

休みやすい雰囲気はある。「私も休むけど、遠慮せずに休んでくださいね」とか。妻が一週間ぐらい入院したときに休んだが、「一週間といわず、休めるところまで休んでください」という声をかけてくれた人もいた。そういう部分では、持ちつ持たれつみたいな関係が人事の中ではできつつある。我々がロールモデルになって今度はそれを他の部署にも展開していくというのが次のステップだ。

男性はどうしても会社社会の中で働いて動いているので、育休を取るかどうかはその社員次第だし、環境によって取れる取れないというのもある。だから、強制的に産後8週間は休みを取らせるとか、会社や行政がそういう制度で縛りを設けないと、たぶん男性の育休取得率は2桁にはならないと思う。私も、育休取得経験を通じて夫婦の役割を変えることで気づくことが多かった。「百聞は一見にしかず」で、育休を取った人にだけわかるものだが、それをやるためには、強制的な力が必要。2 週間でもいい。そういうものを経験すると男性の意識や妻側の女性の意識が変わるので、それがうまくいけば、夫婦関係も、場合によっては離婚率や出生率などにも波及するのではないかと思う。今の制度の中で行くなら、やはり経済的な支援が必要。私も最終的に育休が 1 か月になったのは、やはり経済的な事情が大きい。雇用保険から育児休業給付金が出るが、それだけでは生活は無理。貯蓄がある人は別だが、それがなければ、給付金だけでは家族を養い切れない。そういう場合に大手の企業は経済的な援助があるが、中小企業は援助がないので厳しい。

（２） 労働時間

平日はだいたい夜8時頃まで仕事をしている。中間管理職なので事務処理や決裁処理が多く、それだけで平日が終わってしまい、土日に持ち越すこともある。プレイングマネジャーという立場なので、部下の管理と自分に与えられた仕事を両輪で進めなければならない。しかし、メンバーのフォローやマネジメントが中心になりがちで、本来やらなければいけないことができず、残業や休日出勤でカバーすることも多い。とはいえ、休日出勤は、ごくまれにしかない。比較的裁量もあるので、自分で仕事をコントロールできる立場にあるので。私の場合、土日はできる限り家族と過ごす時間をとりたいので、なんとか金曜日遅くまで残ってでも終わらせて、土日は完全に休日というような割り振りをきっちりしたい思いがあるので、土日の出勤は必要最低限にして

いる。

今の部門はフレックスタイムを導入しているので、業務の繁閑で労働時間の調整はしている。人事なので年末は年末調整、6 月・12 月は賞与など、年次のイベント期は多忙になる。

部署に人手が足りない。あと 2 人ぐらいほしい。しかし、もっと工夫して効率を上げればできるのではないかということで、なかなか要員の補填には至っていない。間接部門のスリム化が会社全体の流れの中で求められている。残業はいま、月 40 時間ぐらい。去年は 45 時間以上の月が多く、60 時間ぐらいのときもあった。半年ぐらい前から残業を減らそうと意識していて、徐々に減ってきた。

年休は、昨年度は 10 日取った。突発的な体調不良と、あとは、子どものイベントのたとえば授業参観に参加したり、幼稚園のときは親子遠足みたいなものに一緒に行ったり。自分で 2 割ぐらい、残りは家族のために取るみたいな配分。

夏休みは 7 月から 9 月で 3 日間取れるので、土日と有休をくっつけて 1 週間ぐらい取る。

今のところ、わりと取りたい時に休みが取れている。そういうハンドリングができる立場でもあるので、一般のメンバーのときに比べれば、管理職になって休みを取りやすくなったかな。仕事は忙しくなる分、休暇や休みの調整はしやすくなった。社内スケジュールソフトをみんなで共有していて、あらかじめ休みを取る日には打ち合わせを入れないでね、というような調整をしている。

社員の平均年齢が 30 代半ばという若い会社で、うちの課は子どもを持っている社員が多い。週に 1 回のミーティングで「○日は子どものイベントに出るので休みます」とか「子どもの体調が悪いので、午後から半休もらいます」といった話はよく出るが、お互いの環境も想像がつくので「ぜひ休んでね」という風に、理解は得られやすいかなと思う。

今自分は人事部門だが、現場はお客さんありきで仕事が回っているので、「育休なんて、何それ？」「取りたいけど実情を考えると取れない」という人が圧倒的に多い。管理部門と現場とは大きくギャップがある。営業部門にいたときは、日中は外に出ていて、夜も接待などがあったり、出張や泊りの仕事も多かった。なので、事務処理がたまってしまい、土日に企画書を作ったり事務仕事を片付ける形になっていた。

当社はコールセンターの運営もやっているが、お客さんのニーズに応えて 24 時間 365 日サポートするために、社員の生活スタイルも変えざるを得なくなる。3 交代制勤務などにより、家庭とかかわる時間が昼夜逆転してしまったり、という問題が出てきている。

（3） 賃金

年収は 650 万円ぐらい。課長になってから給料はさほど増えていない。役職手当が新たに付いたぐらい。

私自身の残業時間はだいたい月 40 時間ぐらい。一般的には、必要以上にこだわって時間をかけて残業が増える社員と、本当にできる人に仕事が集中して残業になっている場合の 2 つがある。残業代が生活給になっている人に意識を変えてもらうのが課題だ。うちの会社は一般的に給与が低いといわれている。なので、やっぱりそういうところを残業でカバーしている、あるいはさせているところがある。だから、人事制度自体の見直しや賃金の分配を再考しなければいけない岐路に立っている。

（４） 成果の管理

定量目標を立てにくいので、定性の目標でいろいろ立てる。業績目標の達成度合いによって評価されて、それが昇格昇給や賞与と連動するという一般的な MBO（目標管理制度）の制度。

課長という立場のため、課の目標達成が自分の成果になるプレッシャーはある。目標達成にはそれなりに時間も費やさないといけないという比例関係はある。しかし、課長職になると残業時間も成果の評価の軸になるので、短い時間で成果を上げなければいけない。

2 時間の時短社員が 2 人いるが、限られた時間のなかで成果や実績を残さなければならないというプレッシャーが一般社員に比べて高いため、仕事の生産性や業務に関する課題認識、達成度合いも高い傾向がある。目標管理の中で、役職者だけは残業時間が評価になるが、一般社員に適用することも今後は考えていったほうがいいかもしれない。やはり、制約を設けないと変わらない部分がけっこうあると思う。土日も出られる、残業も無制限にできる、となると、やっぱり先延ばしになってしまう。今月はここまで絶対やらないといけない、という執着心を持って無理してでもやるのと同じように、残業も自分の中で「40 時間まで」と線引きをするとか。私のように管理職になると、上もそんなに残業のことをいわないので、やろうと思えばいくらでもできてしまう。しかし、そうなるとやはり負の連鎖になってしまう。管理職 1 年目のときはうまく仕事をハンドリングできなかった部分もあって、プレイングマネジャーとして、自分の仕事とマネジメント、全然ばらばらでうまくできていなかった。そこを時間でカバーすることもあり、残業が 60 時間になった。しかし、今期はちょっと落ち着いて、ある程度コントロールできるようになったので、今期は残業をいきなりゼロにはできないが、まずは 40 時間以内にするようにという目標を立ててやっている。限られた時間のなかでこれだけの成果を出せたということは、メンバーからの評価も高くなるし、自分自身の中のやりがいや達成感につながると思う。目標値があるとないとでは意識の差が違うと思う。

月額は安定していて変動はないが、賞与が業績に連動して変動する賃金体系。会社の業績と個人の業績の二つが賞与に反映する。

年 1 回、業績目標の評価面談があり、昇給か降給かが決まる。

（５） 異動・転勤、転職

第 1 子が生まれた頃は営業職だったので、帰りも遅くタクシー帰りだったり、出張も多かった。本当にこのままでいいのかなと考えた時期もある。30 歳前後の頃、異動の希望を社内で出しつつ転職活動をしていた。本当にもうずっと残業が多くて子どもと過ごす時間もとれず、体力的にもきついし、体を壊しては元も子もないので、もう少し自由度の高い部署に異動できないかという希望を出していて、幸いにもそれが叶い、内勤の採用部門に異動できた。営業は、数字を成果としてあげなければいけないというのもあるし、接待もあるし、子どもとのかかわりを考えると厳しいなというのはあった。

入社 10 年目で配置換えに伴い、関西から関東に転勤。転勤がある会社だとわかっていたので、特にイヤだとは思わなかった。妻も子どもも一緒に行こうという話になったので、意を決して来た。今の部署にいる限りは本社（関東）だと思うが、他の部門に異動した場合は全国に拠点があるので、全国に転勤をする可能性はある。

最近は単身赴任よりも家族帯同を希望する社員が多い。自分自身は、家族も大切だし今後のキ

ャリアのこともあるので、転勤によって経験やキャリアを積めるのであれば、転勤も前向きに考えたい。勝手だが、家族にもついてきてほしいという思いはある。妻は家族一緒にいたいという考えなので、私が転勤ということになったら「イヤでもついていくからね」といっている。そこは私と意見が一致している。

（６）仕事に対する考え方

2 年前に課長に任命され、一般の社員のときに比べたら裁量、権限も与えられたので、いろいろやりたいこととか変えたいことを変えたりできるポジションになった。それを役職に就いてから強く感じるようになった。もっと若い世代にとって自分たちは「上の人って大変」という風にしか映ってなくて、「課長になると、責任も多いし残業も多いから、今のままでいいです。現在の給与レンジの中で昇給を目指します」というような考え方のほうが多い。我々が負の部分しか見せていない、映せていないというアピール不足もあると思う。「このポジションになればこういうことができるんだよ」というところをもっとアピールできれば、そういう出世欲も変わるのかなと思う。役職に就くことをイヤがる理由としては、持つ責任に比べて対価も低いし負担も大きいという声が大きい。なので、役職者にもそれなりに責任に応じた対価を払えるように人事制度の見直しも必要だと思う。

個人的な目標としては、仕事に役立つ資格を取りたい。そんなに簡単なものではないので、勉強して自分に投資する時間が欲しいというのが最近の欲求。それをやるには、土日にも妻に少し協力してもらって自分の時間を作らないと難しい。正直、家では勉強できないので外で勉強することになると思うが、その時間をどう捻出するか。自分に投資したいという気持ちもある一方で、子どもがまだ小さいので、いろいろなところで遊んだり、あちこち連れて行ってあげたいという思いもあり、葛藤にかられている。今からの 10 年の過ごし方で今後が変わってくると思うので、先を見据えてちょっと家族に負担をかけることに我慢してもらう分、5 年後、10 年後に収入面などで還元できるかもしれない。だからちょっと無理を押してでもやるべきか、それとも今を大事にしたほうがいいのか、そこが非常に悩ましく、なかなか次の手が見いだせずにいる。

ヒアリングレコード：C さん（36 歳）

調査日時：2013 年 7 月 8 日　15:00～17:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方在住。大学卒業後、人材サービス業の会社勤務。営業部主任レベル（部下 5 人）
・家族構成：妻（元同僚、専業主婦）、長男（2011 年生まれ、2 歳）。
・育児休業取得：なし。育休を男性が取ることは現実的ではない。すべての家庭に子どもがいるわけではないし、休んでいる間に他のメンバーは働いているから。また、収入が減るので家賃が払えなくなる。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

子どもが生まれてから生活が朝型になった。平日は 6 時台に家を出て、早い日は夜 9 時前に帰宅。朝、子どもが起きていれば、妻と一緒にご飯を食べさせたり、おむつを換えたり、15 分ぐらいおもちゃのクルマで遊んであげてから会社に行ったりする。夜は、子どもが「パパとごはんを食べたい」と食卓に来たりする。週 1～2 回はお風呂に入れている。夜の帰宅が遅い日や子どもが朝たくさん寝ているときは会えないが、朝会えなかったら早く帰るというようにして、できるだけ毎日、朝か夜のどちらかで子どもと話すようにしている。1 日に一度も子どもと話さなかったという日はほとんどないと思う。

平日の昼間は、妻が毎日児童館に子どもを連れて行き、昼に帰ってきて、ずっと子どもをみている。妻は結婚するまでずっと働いていたので、自分自身も仕事をしたいという気持ちがある。できれば仕事に出たいのだが、子どもをずっと預けちゃうのはやっぱり忍びないかなというのもある。子どもがすごくさびしがるだろうと。だから、とりあえず週に 1 回や 2 回、業務委託みたいな形でセミナーの講師のような、スピーカーのような仕事を始めようかという話はしていて、最近そういうところに行って登録して、週に 1 回ぐらい、保育園の一時保育に預けている。都心まで出て、3 時間ぐらい仕事をして、戻ってきて、また子どもを引き受けて、という感じでやり始めている。都心まで片道 45 分かかるので、5 時間預けて 2､3 時間仕事して･･･というので考えると、働いているお金から一時保育のお金を引いたら 1,000 円ぐらいしかプラスにならない。それを時給換算したらどうなるんだろうみたいな、そんな状況ではあるものの、あまりお金にはならなくても、妻のキャリアとか仕事をしていくという気持ちとかは、ある程度満たすことが少しずつできているという感じ。

できるだけ妻一人の時間を作ってあげたいと思うし、彼女もたまには一人の時間が欲しいというから、休日は半日とか 1 日、子どもを外に連れ出している。土曜日午前中はスイミングスクー

ルに連れて行くと決めている。妻を助けるというのと、子どもと一緒にいたい気持ちの両方ある。子どもと一緒にいるのは楽しいので、喜んでやっている。子どもと一緒におもちゃのブロックを組み合わせる遊びなどを一緒にやるのは楽しく、全然苦にはならない。

パパ友のような存在は、今のところいない。もし地域に子どもを介した知り合いができれば、私は比較的積極的に、「今度ご飯食べに行きましょう」とか提案する方だが、その付き合いは、私と子ども、向こうのパパと子ども、という付き合いでなく、母親も含めた家族の付き合いになると思う。しかしうちの妻は、「知らない人はイヤ」という感じであまり積極的ではないので･･･。土日は家族で過ごすか、ひとりで自由に時間を使うかのどちらかを妻は好むので、私が外に知り合いを作ってそちらに行くというのは、妻は望んでいないと思う。

私は結婚するまでは、毎日大学の仲間や仕事で知り合った人と飲んで帰ったりするような生活だった。それも楽しかったが、今は子どもを持つこと以上に幸せなことはないと強く思えている。子どもがいてくれるだけでも、本当にありがたい。

（２）夫婦の関係・役割分担

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。平日は、妻がすべて家事をする。私が平日にできることは、朝、週１回ぐらいごはんを作ること。それと子どもをお風呂に入れるのも週１回か２回ぐらい。妻の機嫌が悪いときなどは、私がもうちょっとやったりとか、まあそんな程度で。妻から「早く帰ってきて」といわれたときは、なるべく調整して要望に応えている。子どもが成長の過程でごねたり大泣きしたり、というようなときに妻の体調が悪かったりすると「今日は早く帰ってきてくれない？」とか「お風呂に入れるの手伝ってよ」というような要望を受けることがある。育児にも波があると思うので、妻が疲れて機嫌が悪いときは当然ある。そういうときは頑張って調整して早く帰ろうと思う。妻が新しく始めた仕事のために週１回ぐらいなら半休を取ることもできる。でも、妻に頼まれてもどうしても仕事の都合上、早く帰るのが無理なときはしかたがないな、という感じで納得はしてくれる。

結婚前、私と妻は同じ会社の別々の支社で働いていた。ただ単に結婚するということなら住まいが離れていても仕事を続けながらできる。しかし、一緒に住みたかったので、そのために妻がまずは退職したという感じ。結婚当時、妻が 30 歳で、初めての子どもを産むのはできるだけ早くと考えていたので、結婚して仕事をしながら子ども、というよりは、まずは結婚して子どもを産み、そして仕事がその後、という順番になった。2 人目を産むか仕事をするかでは妻も悩んでいると思う。私も妻も３人きょうだいだったので、きょうだいがいるよさはわかっている。私としてはもう１人子どもが欲しい。妻ももともとそういう気持ちでいたが、思ったより育児って大変だなという思いと、キャリアのこともあり。また、これはいいことだが、本当に今の子どもがかわいくて、1 人で十分うれしい、といっている。なので、もう子どもはいいかなという気持ちも妻には今あって、次の子どもをあまり計画している感じではない。もしかしたら、もう少したったらそういう思いが生まれるかもしれないが。

妻の就業やもう１人子どもを生むかどうかについて、私の意見ありきでそれに従ってもらおうとかそうなってほしいという思いのもとに提案をするようなことはほとんどないと思う。子どもを育てるといっても、ほとんど彼女がやることになってしまうわけだし、そこに対して私が「いや、もう 1 人」とか「早く仕事出ろ」とか、それはいわない。怖いし（笑）。そんなことをいう

と怒られるかもしれない。怖いからいわない。

妻は元同業。先ほどもいったが、業務委託で都心でセミナーの講師をする数時間の仕事が週に1回ぐらい入る。一時保育にかかる費用を収入から引くと、1,000円ぐらいしか残らない。しかし、妻は自立したいという気持ちがある人なので、夫だけの稼ぎでやっていけたとしても、やっぱり何かあったときに自分が子どもを守っていかなきゃいけないとか、育てていきたいとか、そういうことも考えてはいるので、そうなったときに、完全に自分が仕事をしないで夫に頼りきりになってしまって、何かあったらどうするんだ、と思っているようだ。やっぱり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。

子どもを預けてフルタイムではない形で働くときに、少し託児費用を援助するような制度があると良い。預けて働いてもトントンであれば、女性が働きに出ようというモチベーションにはならない。子どもを預けて短時間働く際に何か優遇されるような制度があれば、もっと働くことに参加する女性が増えると思うし、うちの場合はそれがありがたいなと思う。

今はまだ妻は短時間の仕事を時々しているという状況だが、これが正社員や契約社員などの形でフルタイムで働くということになると、私も家庭の事情で早く帰ったり休みを取ったりということも当然出てくるだろう。SNSなどで、友達の夫婦の様子を見ると、共働きの家庭が多く、うちの会社の女性はずっと働く人が多い。子どもを預けたけど熱が出て呼び出された、とかよく聞く。そういうときにどうする？ということについての答えは今のところない。私の実家は関東だが妻の実家は東海地方なので、妻の実母に来てもらうことはできない環境だから、難しい。

妻は人見知りだし、関東が地元ではないので、ママ友を作ることにあまり積極的ではない。ただ、児童館に通っていると、少しずつコミュニティができたといって喜んで、うれしそうに話をしてくれることがある。ただ、時間はかかるようで、同じ児童館に通っている人と、毎日会うんだから、「メアドとか交換したら？」「電話番号は聞いたの？」と聞いても「いや、聞いてない」とか。ようやく1年ぐらい経って連絡先を交換した、という感じ。だから、私が転勤で縁もゆかりもなく妻の実家から遠い場所に住むことになったら、妻は同行せず実家に帰るんじゃないかと思う。

ふだん、夫婦の会話は多いほうだと思う。私は子どものことがすごく好きなので、「今日は児童館どうだったの？」とか「何があったの？」とかいう話を聞きたくて、そういう問いかけをよくするし、妻が最近始めた仕事についても興味があるので「どうだった？」と聞いたり。妻とは、朝晩のどちらかで話をしている。仕事に出ているときも、一回は家に電話しようと思っている。昼休みとか移動の合間とかで、できるだけ家との接点を持とうと思っている。そういう意味では会話は少なくないのかなと思う。妻のストレスがたまっているようなときには話を聞いてあげたいし、困っていることがあれば解決してあげないとつらいだろうなと思う。話してくれるのはすごくうれしいし、聞くのは喜んでと思っている。正直、たまに「会社の仕事もいま大変なんだけど･･･」と思わないことはないが「こっちも大変なんだぜ」とはあまりいわないほうがいいと思っている。お互いストレスがたまってしまうより、向こう側にはためてほしくないなと思うので、まあこちらの愚痴は黙っておこうかなという感じ。仕事の話は、もともと同じ会社で業界のことはある程度知っている人間なので、時々はするが、そんなにはしない。彼女も私の仕事にそう興

味はないようで、私が話してもあまり楽しそうに聞いてはいないので、あまりしない。

（３） 子どものしつけ、教育方針

妻は子どもの頃、習いごとをたくさんやってきたようだが、私自身はあまり受けてこなかったので、考え方は異なるかもしれない。今はベビースイミングに月 5,000 円ぐらいで通っている。妻は、英語教室がいいかな、とか、自分が好きな日本人のメジャーリーガーのように育てたい、ということで、少年野球もいいかな、などといっている。ただ、あまり真剣に話しているわけではなく、たあいもない話の中でちょろちょろと出てくる程度。

子どもの教育に関しては、日頃主に子育てをしている妻に対して敬意を払い、彼女の考えを尊重するようにしているので、自分が注文をつけるようなことはほとんどない。どちらかといえば、子どもに対して甘いほうだと思う。しかし、子どもが手押し車を他の子にぶつけてしまったり、といったようなやってはいけないことをやったとき、人に迷惑をかけたときは、ちゃんとその場で叱るようにしている。

私も妻も、子どもに大学は卒業して欲しいと考えている。お互い、転職にかかわる仕事をしてきて、今の社会は学歴で判断されることがすごく多いことがわかっているので。大学は出ておいたほうが転職しやすかったり、行きたい会社に入りやすいというのはある。大学名はさほど問わないが、大学を出ているかどうか、という要素は転職の際には大きい。子どもが大学に行く以外でどうしてもやりたいということがあれば、それは頑張れ、と夫婦で応援したいが、まだ子どもが小さいので、今はまだ先のことなので楽天的に構えている。将来「オレ、大学行かない」といったら「何いってるんだー！」というかもしれない。そのときにならないとわからない。学校には何のために行くのか、大学を選ぶ際にはどういう後々の影響があるのかを加味して選んだほうがいい、といったことは子どもから聞かれたいし、聞かれる存在でありたいと思う。

子どもの教育にこれからどれくらいお金がかかるかという点は、まだあまり考えることができていない。一応、積み立て型の保険には入っているが、今のやりくりのなかから切り詰めていくか、あるいは私の給料が上がればまかなえるかとも思う。

（４） 家計の状況

家計はお小遣い制。カードの支払いが多くて怒られることがある。経済的に大変だから妻に働いてもらおうという発想は、あまりない。それよりは自分が頑張らなきゃなと思う。働きたいと思っているなら働いてくれたらうれしいし、でも無理はしなくていいかなと。経済的にはなんとかなっているから、自分のキャリアのこととか子育てのこととか、自分の幸せのために選択してくれればいい。まだそこまで、絶対共働きじゃないと無理という感じにはなっていない。でも、たとえば私が今の会社にいられなくなって、転職したら給料が下がったとして、それではローンが払えないとなったら、それはたぶん彼女が自分でわかって、働き始めると思う。今は彼女が家計を管理して預金通帳も見ているから、今は働くか働かないかを選択できる環境である、ということはわかっていると思う。選択の余地がなくなって働かざるを得なくなれば、妻は自分でそちらの道を選ぶと思う。

職場が競争主義的である中で 70 歳まで住宅ローンを組んでいることは、大きな不安のひとつにもなっている。できれば子どもがもう１人欲しいが、かかるお金も当然増えるので、そう簡単には実現できない。しかし、理想としては、子どもはあと１人か２人、欲しい。このマンション

で子ども 3 人育てられるだろうか、とか、妻は大変だろうなとか、いろいろあるし、妻が子ども 3 人を育てることで幸せでいられるか、ということはすごく気になっている。私の稼ぎがもっと大きくなれば、妻も安心してもう一人とか、そういう方向に向かってくれるかもしれない。

（５） 父親としての意識

仕事では会社で一番を取ったこともあるが、他の人に対して特に優れているわけでもないし、ずっと評価されてきたわけでもない。順風満帆でなく、波があったし、必ずしも人にうらやましがられるような人生でもなかった。でも、今、自分の子どもがいること、そしてその子どもがすごく好きで、かわいいなと思うことに関しては、誰よりも幸せだと思うし、満足している。当然、お金の問題とか、仕事上でちょっとしんどい思いをしたり、いろいろあるが、でも、この子がいて、いま本当に幸せだなと思える。

誇りを持って自分はこういう仕事をしている、ということを子どもには伝えたいと思うし、その職業としての価値観や考え方を親の姿を見て子どもが学べるような父親になりたいと思う。常に、子どもがもし隣で見ていてもその判断やその発言をするのか、ということを意識することは大事だろう。私自身まだ未熟ではあるが、仕事の仕方とか考え方は常にきれいでありたいと思う。会社名や肩書きなどについては、子どもはあまりそういうことを気にしない世代になるんじゃないかと思うが、妻はすごく気にすると思う。妻には自分の仕事上のことで格好いい姿を見せたいし、満足感を持ってもらいたいと思うが、子どもに対してはさほどない。子どもが何歳ぐらいから親の昇進の意味がわかって喜ぶのかわからないし。

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、休日に一緒に出かけたり、土曜日は昼ごはんを作ってもらったりしていた。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いなかったと思う。仕事を通して厳しさとか上昇志向を自分が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し。そういう意味で自分は家族に何かあったら課題を解決できる力を持ちたいので、それなりに厳しい環境に身を置いて苦労をすることも必要だと思う。

ちょっと大きな話かもしれないが、未来を作る子どもたちを増やすことに、私たちはもっと力を入れていかなければいけないと思う。未来からお金を借りる、しかし子どもは減っていく、というのは異常なこと。社会が、子どもをもっと作りやすい環境、育てやすい環境になることが必要だ。同じマンションの 30 代前半の夫婦と食事をして驚いたのが、彼らが子どもは作らないと決めていることだった。収入面もあって、二人だけのほうが裕福に暮らせるというのもあるのかもしれない。しかし、子どもがいるというのはすごく幸せなことだと私はわかっているから、もっといろいろな夫婦がそういう方向に向かってほしいと思うし、子どもを育てる金銭面での不安は取り除かれるべきだと思う。今、病院で医者にかかるのはお金がかからないが、保育園とか託児の費用はかかる。もっと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なとすごく思う。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

育休を男性が取ることは、正直、現実的ではないと思う。それを取ったらその時期に子育ては

できるが、昇進の機会を失うことになったり、将来的に必要なお金をどんどん増やしていくレースから外れていく可能性がある。今はどの家庭にも子どもがいて、という世の中ではなくなってきているので、育休を取るメンバーとバリバリやっているメンバーの間に少しでも差ができるのであれば、ちょっと取れないよなとなるし、育休期間中は無収入で家賃も払えなくなるよ、という話になるから、まず取れないと思う。会社が「取ってもいいよ」といってくれても、家賃の補助とか最低限の収入は保証するよ、とかいえる会社でなければ、難しい。子育ては手伝いたくても、お金がないのは困るので。

出産のときは、妻の実家の近くの病院まで行って立ち会った。半休を取って、その翌日も休みをもらった。そういう大事なシチュエーションでは何があっても行けというような上司だったので、行かせてもらって、ありがたかった。職場の中で、本当に困っているときに、稼ぎながらスポットでいいから休めるような環境が理想。男性の場合は、稼ぎがなくなるとちょっとつらいと思う。

女性が 3 年間育休を取れたとしても、キャリアは当然途切れるわけで、それなら、もっと安いお金で預けられる子育てのプロに預けることに対して助成金が出るといったほうが安心してキャリアを継続できる。そういうやり方のほうが、働きたい人がちゃんと働けて、生産力も担保できて、一方で、子どもを育てるプロフェッショナルもビジネスとして成立するような。無理に 3 年ずっと休む制度というのは、あまり使う人もいないのではないかなと思う。

（２） 労働時間

子どもが生まれてから比較的早く帰るようになり、労働時間は圧縮されたと思う。それに、少し朝型になっている。

周りを見ても、決して暇ではなく忙しい仕事ではあるが、ある程度、自分で時間をやりくりでき融通がきく職種だと思う。会議など動かせない用事もあるが、それ以外の内勤の仕事は、たとえば金曜日の午前中に子どものことで半休を取るとなると、その分、他の日に毎日 1 時間早出をするような形でなんとかカバーできる。企業回りをして「どういう人材が必要ですか」とヒアリングし、ニーズに合った人を紹介しているが、都合が悪いときはお客さんとのアポを入れないということもできる。前に勤めていた会社では週に 2 回ぐらい徹夜することもあったが、それに比べれば、毎日電車で帰れるし、何とかやっていける。

今日は、この調査に協力する時間を作りたかったので、朝 7 時半前に会社にいた。他の人より 1 時間半ぐらい早く会社に来ることは自由にできるので、時間を作るのが本当に難しいかというと、何とかできるとは思う。ただ、誰よりも朝早く来たとしても、同僚でそれを認識している人ってそんなにいない。「今日、C さんは 7 時に来たな」ということは、朝 9 時に来た人にはわからない。しかし、みんなが夜 9 時まで働いているときに私が 7 時に帰ったとしたら、早く帰ったことはみんなにわかってしまって「あいつ、早く帰ったな」と映ってしまう。来た時間がオープンになっていないと、早く帰ることは難しい。まだみんなが仕事をしているのに、と心理的な部分で心苦しさを感じてしまうし。早く来ても気づかれないのに早く帰った人は目立つ、という点が変わればうまくいくんじゃないかという気はする。同じ部署で同じ職種のメンバー10 人のうち、子どもがいるのは私だけなので、私のワークスタイルはちょっと変わっているかもしれない。みんなはもう少し遅く来て遅く帰るので、時間帯がずれている。

朝、早出をしているのは、前日の夜にやり残した仕事を朝早く来てやっているという感じ。結局、朝やっても夜やっても一緒なので、だったら夜は早く帰って朝早く来てやろうと。夜、早く帰るというのは、子どもがまだ起きている時間に帰れば、何か手伝えることがあるし、できるだけ家にいたい。朝早く行く分には、どうせ子どもは寝ているから、子どもが寝ている時間は仕事していても家にいても一緒だから、その時間はもう会社に行っちゃおうと。

上司に「もう帰るのか」といわれるようなことは全然ない。それはありがたいと思う。仮に毎日、みんなより 2、3 時間早く夜 7 時に帰ったとしても、それについて何かいう上司はいないと思う。その分、ちゃんと成績が上がっていれば。それで成果がついていなければ、もうちょっと頑張ったほうがいいんじゃないのとはいわれると思うが、あまりそういうことをいう上司はいないと思う。営業だから、結果よければすべて良しという部分もあるかもしれないし、比較的、社風として、多様な生き方や考え方を受け入れて、いろいろな人の力で会社を良くしていこうというような考え方を多分に持っている会社なので。私の家庭の環境を大切にしつつ、どうしたら個人が会社にとっても自分自身にとってもいい成果を出せるかを考える会社だと思うので、仕事の時間帯が早いとか遅いとか、そんなことでは優劣をつけたがらないと思う。そこは非常にありがたい。

今月から社内の異動で勤務地が遠くなり、通勤時間が 2 倍かかるようになる。そうすると、今までの時間の使い方では時間が足りなくなるので、そこをどうしていくかを今考えているところ。

今の会社は、仕事は楽ではないが、働く人の体調管理や労働時間の管理はかなり厳しい。夜 10 時になるとシステムが使えなくなるといったことをやっている。どうしても仕事をしなければならなくてパソコンを社外に持ち出してやっている人もいるが、基本的には労働時間は厳しくチェックされていて、残業時間が多すぎる月の最終週は「来ないで」といわれる。

ノートパソコンを持って帰って自宅でも作業していいという風になればうれしい。家に帰って子どもと過ごし、子どもが寝てからちょっと仕事をするのと、会社で仕事を終わらせてから帰宅したら子どもが寝ていた、というのとでは全然違うので。業務を持ち出せるようになればありがたいなと思う。家でたくさんやらされる人が出てきたり勤務時間を管理できなくなりそうなので、良し悪しはあるが、望む人にはそういうワークスタイルも可能になればと思う。しかし、個人情報を多く扱う会社なので、セキュリティの問題が大きい。個人情報漏洩などのリスクをコンプライアンスの部署が取りたくないというのが、それができない一番の原因だと思う。

休暇は取りやすい会社だと思う。企業が仕事相手なので、土日は休みだし、お盆や年末年始もまとまった休みが取れる。休みに関しては恵まれている環境だと思う。有給休暇は、去年は子どもの抱っこで腰を痛めてヘルニアになってしまって入院したので、10 日間取った。10 日取るのは、会社の中では多いほうだと思う。

（３） 賃金

年収は 550 万から 600 万円ぐらいの間。成績の評価がボーナスの査定に反映されるので、100 万円近く年収が変わってくることもありうるが、私の場合は 50 万円ぐらいの変動幅。年収を増やしたら、妻は全然働かないという選択肢だってずっと取っていいわけで、もし下がると選択肢を減らすことになるので、収入は増やしたいなと思う。今の収入で生活できているので、収入をいくらにしたいというような具体的な希望はない。妻が「マネジャーに昇進したら、年収いくら

ぐらいになるの？」と興味深々で聞いてきたが、実際、知らない。うちの会社に限らず、給与というのはどのポジションがいくらぐらいというのは、あまり社内でオープンになっていないと思う。たとえば、1 つ上に上がれば年収が 200 万円増えるとか、もうちょっとそのへんがオープンになったら、もっとみんな頑張るかもしれない。

（４） 成果の管理

3 か月の目標と 1 か月の目標があり、それを達成するとインセンティブ（報奨金）が発生する。達成しているかは評価につながるので、達成していないと処遇が落ちていく。かなり厳しい目標はある。月間目標のインセンティブの額は 1 万数千円ぐらいまで。四半期のインセンティブは最高 10 万円ぐらいにはなるかな。うまく数字が乗っていれば、年間 50 万円ぐらいの報奨金が出ることも可能ではある。本当にうまくいけば。

たくさんアポを入れて忙しくすればするほど成果が上がるというのはあるが、それだけではなく自分の工夫や知識、技術、提案の内容によって、2 倍の成果を上げるのに 1.3 倍ぐらいの労働力や時間で済ませることもできる。そういう意味で、仕事の力を伸ばしていくことが自分の時間を作ることにつながり、そのへんにやりがいもある。

過去の上司には、「努力しているか」とか「自分の殻を破ろうとしているか」といった部分で評価する、ときれいなことをいうものの、結局会社に長時間いるかどうかで判断しているような人もいた。仕事で成果が出ていないときにプロセスをきちっとやっていることが評価されるというのはあり、ここまではきっちりやったぞというのを見せておかないといけなくて、その中にどれくらい時間をつぎ込んだかが含まれることもあるとは思う。しかし、必ずしも時間でなくても、成果が出なかったときのための「保険」は張れると思う。

会社の評価の仕組みはおかしいなと思うことがある。評価をする人がひとつ上の上司しかいないので、その人とうまくいっていないとめちゃくちゃな評価をもらうことがある。フェアな評価とはいえないようなケースを他の第三者が見ていない点は問題があると思う。給与明細はすべて妻に渡しているから、評価に対して納得できない場合は悔しいし、危機感も大きくなる。評価に疑問を感じたときは、いっても評価は変わらないが、一応、もう 1 つ上の人に「自分はこれだけやっているし目標も達成していたのに、こんなに評価が下がるなんて納得できない」というようなことは必ずいう。また、社外のキャリアカウンセラーがいて、その人に半年に一度ぐらい定期的に面談できる仕組みがあるので、そういう人に、自分がどういう気持ちで働いているか、とか、今後どういうキャリアプランを考えているのか、みたいな相談をする。評価への不満や転職も含めて考えていることなど、その人には気軽に話ができる。「本当に困っているんだったら、私のほうから上のほうにそういう環境にあって困っている人がいるよ、といったほうがいいかな」とかいってくれたりするので、完全にひとりで抱え込んでいるわけではなく、私の場合はその人をけっこううまく使っていると思う。

（５） 異動・転勤、転職

大学卒業後、コンサルティング会社に入って 4 年半ぐらい働いた。そこは店舗のコンサルティングがメインだったが、徹夜が週に 2 回あるなど、あまりにもハードワークだった。これで結婚するとか子どもを育てるというのはちょっとないなと思って退職した。「こうあるべき」という価値観が強い会社で、偏った考え方を押し付けられ、それに順応できない人は徹底的に追い詰め

られるというようなところも自分とは合わなかった。しんどいだけで得るものが何もないなとか、自分の好きなことではない、と感じるようになった。上司が厳しい人で、すごく怒鳴られたりもしたし、体調やメンタル面で自分自身が心配になる部分もあって、そこでずっと働いていくことは無理だと思った。退職後、知り合いが経営する飲食店から経営を手伝ってくれとオファーがあり、長く勤める気はなかったが、人助けのつもりで軌道に乗るまで手伝った。その後、新たに職探しを始め、今の会社との出会いがあって、転職した。

今の会社では年に数回、異動の希望を出すタイミングがある。そこである程度、希望を伝えることができ、比較的希望が通りやすい会社だと思う。直属の上司と合わず、異動の希望を出して異動したことがある。うちの会社は、何歳までにどのポジションになっていなければ･･･というのがあって、そこに到達していないと厳しい改善プランを突きつけられる。たとえば、私が 35 歳とか 36 歳になったときにこのくらいのポジションになっていなかった場合には、目標がグーンと上がって、それができなければ退職という方向づけをされるようなプログラムも少し入っていたりする。だから、私の場合は年齢的にかなり焦りのある状況で、低い評価をされると会社でのこれからのプランを進める上で、致命的になる。そういう意味ですごく悩んだ時期が半年ぐらい前にあった。この上司といたら終わるな･･･みたいな。この 4 月に異動させてもらって別の上司のところに行くことができて、ありがたかった。

会社に対して「私はこういうポジションだったら、めちゃめちゃ活躍できますから、なんとか自分をもっと活躍できる場所で使ってください」というのならわかるが、全然仕事がうまくいっていないのに異動の希望というのは、やっぱり出せないと思う。

今の会社は、起業したり他の会社に移るためのステップとしてとらえる人も多いところだが、私には独立志向はあまりない。この会社でやっている事業がすごく好きだから、ここで働いていきたいと思っている。ただ、会社にずっとぶら下がろうというつもりはない。仮に最悪の場合、この会社でうまく評価されなかったとしても、自分にはこれができるとか、これで企業に評価してもらいたいと思っているものはある。自分のやりたいことはこの会社でなければできないわけではなく、他の会社でもできることではあると思う。だから、その経験を他の企業に売り込みに行ってまた雇ってもらおうかなと。とはいえ、この会社の環境はすごく好きだし周りのメンバーも好きなので、願わくば、この会社で仕事を続けたい。

家を買ったばかりだが、全国転勤を命じられる可能性がある会社なので、関西や北海道に行けなどといわれたらどうなるだろうという心配はある。大きな異動を伴うような転勤は、ポジションが上に上がることだったりもするので、それはむしろ歓迎すべきことで、ある程度しょうがないかなと思う。

（６）仕事に対する考え方

いろいろな人がいて、いろいろな家庭の事情もあって、それでも個人が会社に貢献したいと思っているのであればそのスタイルでやらせてくれるというのが、いい会社だと思う。

成績は上がっていないのに自分の都合で自分の時間を作る、ということになると、それは自分の正義感みたいなものから納得はできない。やはり会社と個人がお互い必要だと思ってもらえる状況でなければいけないと思う。私は会社のことが経済的にも必要だし、やりがいも持っている。それに対し、企業側が「いやいや、あなたは必要ないよ」となると、雇用関係は崩れるだろう。

そういう意味では、会社の期待、上司の期待は満たしたいと思う。それは崩れたことはないかなと思う。目標を達成できなくてもいいやというふうには思わない。

子どもができてから、成績に対する意識は強くなったと思う。それは責任感からか、年齢に応じてなのかわからないが。モチベーションが下がったことはない。マンションを買ったことが、子どもを持ったことよりも意識が変わるタイミングになったかなと思う。毎月の返済額やボーナス月の増額分なども決まっているので、もしこの仕事がなくなったらやばいなという危機感は非常に強い。

10 人ぐらいの営業マンのチームのなかで、私がリーダーとして下に 5 人ぐらいいるというのが最近多いパターン。評価とか査定はしていないので、管理職ではない。一般の会社では主任ぐらいのチームリーダーという立場。10 人の中では割と年配のほうなので、回りのメンバーに背中を見せるという役割も持っている。若いメンバーが私に仕事のやり方を聞いてきたり、何かを伝えてあげるという立場なので、その中で自分が数字を達成していないとなると格好悪いという思いはある。

自分から上の人を見ると、いつもヒイヒイいって苦労している印象が強い。「オレ、大変なんだよ」みたいなのを見せられても、あまりワクワクはしない。だからあまり頑張れないというところも少しはあるかもしれない。もっと上が楽しそうだったり、活き活きしていたり、仕事の楽しさを語らないと、と思う。高い評価を得たいという気持ちは強いが、それよりはその役割でできる仕事に魅力を感じる。マネジャーになったら、チームとしての戦略を考えたり、働いている個人に寄り添って深い話ができたり、その人のキャリアをどう作っていくかを考えたり。育成もそうだが、採用の面接をしたり･･･つまり、会社のメンバーを選ぶことができたりとか、そういうことをしたいという気持ちが強い。マネジメントをする立場で、もっと人を育てたりとか、今の会社のメンバーに幸せに仕事をしてもらいたいとか、上昇意欲を持ってもらえるようなマネジャーであり、そういう会社になればいいなと思う。

昇進するために、という目的で何か行動をしてきたことはない。そういうことも大事かなと最近は思うが。社内の味方とか、期待してくれる人とかが増えたほうがいいんだろう。でも自分の今の数字に取り組むことが一番大事で、そこをぶれずにやった上でのことだと思う。

職場のメンバーと飲みに行くと仕事の話ばかりしているが、昇進とかについてはあまりいっても仕方がない話なので、それよりも、今のチームの課題に対してどうする？だとか、今どうなの？という仕事の状況を聞いたりすることが多い。

今いる会社は景気変動に左右されやすいこともあり、雇用の弾力性を担保するために正社員比率が少なくなっている。私のチームにいるメンバーは契約社員が多い。若いメンバーが長くこの会社で働きたいと思っても報われにくい環境になっているので、一生懸命やる人が正社員になれる仕組みはあったほうがいいなと思う。人の入れ替わりが激しくて、育成も大変だし、知見がたまっていかないことも問題だ。

会社の制度と自分の年齢におけるターニングポイントみたいなものがあるが、仮に、いちばん頑張らなければいけない重要な時期に、共働きで自分も家庭のことや子どものことをケアしなければいけなくて、残業できないとか評価されないとかいうことになったら、どうなるだろうという心配はある。

ヒアリングレコード：D さん（36 歳）

調査日時：2013 年 7 月 16 日　10:00～12:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
アシスタント：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・四国地方出身、関東地方在住。高校卒業後、IT 業界のエンジニアとして同業種内で複数回の転職を経て、現在は情報関連サービスの会社（企業規模：中）に勤務。
・家族構成：妻（38 歳、IT 企業のエンジニア、正社員、北海道出身）、長男（2001 年生まれ、11 歳、小学 6 年生）、長女（2008 年生まれ、5 歳、幼稚園年中）。妻は就業継続の意思が強い。
・育児休業取得：第 1 子誕生時に、当時の勤務先で男性初の育休を 1 か月取得した。妻は、育休 3 か月で職場に復帰。第 2 子誕生時には、妻のみ育休を取得。双方の両親共に遠方在住のため、育児は保育園等の施設や制度、自宅勤務等を利用しながら、自分たちのみで対応してきたが、特に困ることはなかった。

２．家庭生活の状況

（１）子どもとのかかわり方

平日は家族皆が大体朝 7 時くらいに起きてくる。朝ごはんを皆で食べて、8 時から 8 時半の間に家を出る。食事は、基本的に妻が用意するが、妻が忙しいときは私が作ったりもする。上の子は朝食を自分で準備できて、自立している。下の子の保育園に行く準備や送りは基本的に妻がしている。子どもがもっと小さかったころは、結構朝ばたばたしていたが、子ども同士の年齢が離れているから、忙しいときはあまり重なっていないのもある。今は子どもが大きくなったのであまり準備するものもない。今は妻の方が朝の融通がきくので、妻がメインでしている。上の子のときは私のほうが融通が利いたので、私が朝送って行き、帰りはどちらか早く帰れるほうが迎えに行っていた。2 人ともそのときの仕事の状況に合わせて、融通が利くほうが重点的にやるようにしている。一応どちらが主か決めておかないとまずいので、今は妻が主で、私がサブみたいな形になっている。

区の学童保育は小学校 3 年生まで。上の子は平日の放課後は、鍵っ子だったり習い事や塾に行ったりしている。下の子とは、私が保育園に迎えに行った帰りにたまに公園に寄って遊んだりする。上の男の子は、小さい子に対して面倒見がよく、負けず嫌いのところがある。下の子は、最近大人や上の子のまねをしたがる。たとえば、料理やパソコン、お絵描きなど自分も同じことをしたがる。上の男の子の時は子どもっぽい遊び方だったので、同じ兄弟でも随分と違うようだ。

休日には、ちょっと遠くのスーパーまで妻と下の子と歩いて一緒に行く。上の子は塾や遊びに行ったりして不在のことが多い。上の子とは、3 年生ぐらいまでは、近所の子どもたちも一緒に

公園で鬼ごっこやバドミントンをしてよく遊んでいた。最近は、子どもも大きくなってきたということで、妻がママさんバレーを始めたので、土日はずっと試合や練習で家にいない。下の子も公園で走り回るのが大好きなので、今は下の子とよく2人で公園に行っている。私は私で別途ゴルフに行ったり、冬はスキーに行ったりしている。

上の子が生まれたときは私も育休を1か月取った。基本は母乳だったが、無理な時は私がミルクを作ったり、お風呂に入れたり、おむつを替えたりした。「イクメン」という言葉が出てくる前だった。そこでしっかりやったことで、小さい子の扱いには慣れた。子どもが生まれたときは他の区に住んでいたが、子どもを迎えに行くまでの所要時間を短くしたり家族と過ごす時間を増やすことを重視して、上の子が小学校に上がるタイミングで都心に引っ越しをした。山手線の中なら、どこに行くにもそんなに時間がかからず、職場も近くなる。上の子のときは本当に忙しくて、夜8時半ぐらいまで子どもを保育園に入れていたので、子どもとかかわる時間をどう作っていくかを結構考えていた。10時間保育だと、子どもが疲れて病気になりやすかったりするし、寝るのも夜 10 時ぐらいになってしまう。小学生のうちは早く寝かせたいというのもあり、都心に住んで親が早く帰ってこられる体制にしようと考えた。上の子はもともと今の家の近くの都認証の保育園に6年間通っていたので慣れもあるし、家賃は高いが、結果的に以前よりも家は広くなった。

上の子が中学生になる時、下の子はまだ保育園で、小学校に上がるまでに1年間ブランクがある。だから、上の子が中学校に上がるタイミングでの引越しを検討している。今の区は公立中も学校選択制なので、どこに行ってもいいし、私立中に行くなら学区には縛られない。であれば、区内でもう少し家賃が安いところに引っ越すとか、より都心に近いところに引っ越すことも考慮に入ってくる。ただ、引っ越しを考える一方で、今の小学校の学区にもある程度慣じんでいて、町内会やＰＴＡにもいろいろ深くかかわっているので、逆にまた新しい小学校で一からそういう関係性をつくるのは結構つらいなというのはある。平日の授業参観や父母会には妻と交代で参加しているが、なるべくなら私が出るようにしている。うちの区は、結構お父さんが来ている。学童の父母会のキャンプなどもお父さんたちが中心になっていて、いろいろなお父さんがそれぞれの持ち味を生かしたキャンプをやっていた。

子どもが小学校に入ってからはパパ友もいる。子どもが成長するにつれて知り合いも増え、地元に地盤のようなものができた。ゴルフなども、会社の人とも行くのだが、パパ友と子ども抜きで一緒に行ったりしている。今の小学校は、フルタイムの共稼ぎの親が多い。一学年が100人弱で、だいたい30家庭ぐらいが共稼ぎだと思う。

子育てで特に困ることはたぶんないだろうなと思っていたのが、最初の子のときの実感。2人とも地方出身だが、両親の援助を受けられなくても何とかなるんじゃないのかなと思っていた。近くに私の叔母がいるので、なにかあったら頼れるが、あまり頼っていない。保育園に預けているので、昼間は保育園で、夜だけどうするかということになる。

ただ、子どもが発熱したり伝染病にかかった時は、仕事を結構休んだ。看護休暇のようなものがなかったので、有休で対応してきた。裁量労働だったので、そういうときは午前中妻が有休や半休を使って、私が午前中働いた分午後早く帰ってくるといった形で子どもをみていた。子どもの看護休暇を有休にしてもらえると、とても嬉しい。自分の体調不良も制度として有休にしてほ

しいというのもあるけれど。というのも、病気にかかりやすい子だと、年間 40 日ぐらいはどちらかが休むことになってしまい、夫婦で 20 日ずつ有休が消えてしまう。下の子は丈夫で特に休むことはないのだが、上の子は小さいころすぐ病気になっていたので、夫婦二人の有休が消えていった。しかし、子どもの熱が出てどちらかが休むという以外でそんなに困るということはなかった。

上の子のときに私も妻も忙しかったのをうまくやり繰りしてきたので、今は仕事に対しても育児に対しても、双方経験を積んで余裕ができている。上の子で、小学校までの流れを全部一通り把握したので、2 人目はさほど苦労を感じない。何が起きるかを想定できるので楽。

上の子は幼稚園と保育園、両方通っていた。保育園を選ぶ際に結構勉強したのだが、認証保育園は、園庭を近くの近隣公園で代替できる。特に男の子だと 3～5 歳児の頃は外で遊びたがる。だから、お散歩で行くとはいえ、園庭がないのはどうなのかなというのがあった。あと、一応小学校入学前までといっている認証保育園だったのだが、みんな 3 歳児ぐらいになると国立の保育園が入りやすくなるのでそちらに行く。園に 3 歳児、4 歳児、5 歳児がいない中では、自分たち用の保育所を用意しないといけなくなるので、園からもプレッシャーを受けた。かといって、別途保育園に入れてといわれてもちょっと難しいところもあった。結局、当時は都心に引っ越す前で、通勤途中にある今の家のそばの都認証に入れていたので、この認証保育園の近くの幼稚園に入れて、認証保育園の先生にお迎えに行ってもらうという形をとることにした。

上の子の保育園は、たまたま第 1 希望に入れたが、下の子の時は入れない前提で山手線沿線全部の都認証に電話して予約した。上の子が通っていた都認証にも生まれる前にもう予約を入れていたが、入れなかった。だから、区立保育園に落ちていたら、民間の託児施設に月額 20 万近く払って通わせるしかないよねという話を妻としていた。

若いうちに子どもができたことによるメリットは、何をするにも先輩たちから優遇してもらえたこと。保育園や幼稚園で、新米パパママ、若いパパママとして、周りから親切にしてもらった。

（２）夫婦の関係・役割分担

家事育児の分担は、結婚当初に取り決めをしている。うちは年収が高いほうが家事の分量を免除という年収比でやっている。例えば年収が 4 対 6 だったら家事は 6 対 4 とか。その時々で年収の上下があり比率逆転もある。お互いにどうしてもやりたくない家事はあるので、それをやりたくないために（年収アップを）頑張る。年収が高い方が決定権を得るので、それが年収増へのモチベーションも上げている。今もそのような感じで家事は行っているし、結構平等だと思う。私は家事自体は大体できるが、やりたくないのは、皿洗いと洗濯物を干すこと。そこだけは嫌。一方、妻は皿を洗うのがとても好きなようだ。でも、年収が高い方が何もしないわけではなく、妻が遅いときは私が全部やるし、苦手とかやりたくないといってもやる。役割を決めてはいるものの、あまり厳密にせず、忙しさに応じてフレキシブルに分担している。

普段は妻も私も忙しく、結構すれ違いが多い。家の近所にはスーパーがあまりなく、土日にちょっと遠くのスーパーに歩いて一緒に行くので、その時にいろいろな問題点を共有したりする。あと、大きいサイズのカレンダーに行事やイベントを書き込んで共有する形で運用している。昔一度、IT ツールを使って管理しようとしたが、その都度打ち込むのが面倒で、やはり紙に書くほうが早いということになった。

妻は大学卒業後、ずっと正社員で IT 系のエンジニアをしており、何度か転職している。子どものころからずっと働いていきたいという意識が結構強かったようで、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。妻の収入は平均よりは高いが、収入にはあまりこだわっていないようだ。妻は以前の会社での同僚。お金ではなく、ライフワークとして仕事を続けていきたいという考えは結婚前から聞いていたし、私もそれを応援していきたい。

妻の仕事は、徹夜で作業することも結構ある。システムをバージョンアップするために徹夜したり、何泊か出張に行くこともあるなど、妻がガツガツ仕事をして時も、そういう時は、私が夜中子どもの世話をしていた。あと、単身赴任の話が妻のほうにあった時も、「別に行ってきていいよ」と話した。実際にはその話は流れたが。2008 年からは今の会社で、9 時半～5 時半勤務。残業は 1 時間くらい。妻は今の会社での勤務が 5 年目ぐらいになり、管理職で部下もいると思う。昇給もしている。エンジニアなので忙しさはプロジェクトによるが、妻は自宅では仕事はしない。広域転勤の可能性はある。妻の直近の転職は育休切りにあったことが理由だった。2008 年にリーマンショックで自宅待機になった。雇用されていると給料の 6 割がもらえるということで自宅待機をしていたが、育休明け 2、3 か月ぐらいで、「ちょっと無理だから退職してくれないか」という話がきた。そこでちょうど期間をあけずうまく転職できたので、復帰の給付金がもらえた。

妻は上の子の時は（出産後）3 か月くらいで、子どもを都認証の 0 歳クラスに入れて職場復帰した。仕事に早く復帰したいという気持ちがあったようだ。妻は、復帰後は数か月だけ 2 時間程度の時短勤務を取得していたが、基本的にフルタイムで 2 人とも働いていた。当時は、職場で女性の育休自体が非常に珍しく、妻は職場で女性の育休取得者第 2 号（初の取得者とは数か月差）だった。

（3）子どものしつけ、教育方針

教育に関しては、子ども 2 人を大学までは行かせたいが、本人次第とも思っている。上の子は、自分で受けたいといってきたので中学受験を一応考えているが、本人の受けたいところだけ受けさせる方針。援助というか、支援はしてあげるけれども、受かる、受からないは自分の勉強次第だよという話をしている。ここを受けなさいなどと親が指示するのではなく、自分自身が納得いくようにやりなさいといっている。自分で選んだ学校のレベルが高ければチャレンジになるし。いま住んでいる区は小学 3 年で学童が終わるので、上の子は 4 年生の夏休みをどうするかで悩み、塾の夏期講習に放り込んだ。うちの子は大手の塾に通っていて、そこは合宿で地方への旅行も兼ねたような合宿や夏期講習がある。周りでも、学童がないからとりあえず 4 年生の間だけ預かってもらう場所として塾を利用する人も多い。下の子については、いろいろ習い事の見学には連れて行っているが、本人がやる気を出さないので、まだ何もやっていない。リトミックなどにも連れていったが、全然興味を示さずに嫌だという。

子育てについては、妻はわからないが、私はそんなに悩んだことはない。割と楽しく順調にやってきた感じがある。子どものしつけに関して妻と話し合ったとことはないが、最低限やってはいけないことなどに関する価値観がたぶん近かったところもあり、どっちが叱るかというのは特に決めておらず、気づいたほうがという感じになっている。ただ、上の子が下の子をしつけようとするのには悩んでいる。そうすると上の子の価値観を全面的に押しつけてしまうことになるので、上の子にはしつけ的なところはやらなくていいと話している。

上の子が小学生になってから、上の子に対する私の接し方が変わってきたかなというのはある。何でもやってあげていたのが、子どもを信じる方向でなるべく子離れする感じ。朝食などもそうで、自分の分は自分で用意して、という感じにしている。

（４）家計の状況

共働きということもあり、経済的には困っていることはない。妻が仕事を辞めることはあまり想定していない。世帯収入は 1,500 万円ぐらい。比率は、私：妻で、6：4 ぐらい。大体半々に近い。ただ、今の年収でも塾などに本格的に通い出すと足りなくなると思う。お金はあればあるほど助かるというところかなと、個人的には思う。

一番お金がかかっているのは、保育園など、子どもに関係するところ。働くために子どもを預ける外注費に多くかかっている。上の子のときは 6 年間で 1,000 万円を超えているのではないかと思う。認証保育園なので基本の保育料がまず高いし、上の子は幼稚園と保育園の両方に行っていたというのもその理由。4 時半まで幼稚園の預かりも含めてお願いしていて、そこから都認証に夜 8 時半まで行くという形だったので、ダブルの保育料プラス、夏休みや、幼稚園がない時期の割高な保育料なども含めると、たぶんそれぐらいの出費になっていると思う。ファミリーサポートセンターも 2 回利用したが、預かり手のスケジュールの確保が難しく、相性もあるので、コンスタントに利用するには至らなかった。

子ども手当は塾代に使っていた。もともと塾代には月 5 万ぐらいかかっていたが、あまり成果が出ないので、違うところに移った。今のところは費用もちょっと安くなったのでよかった。塾代が月 5 万円というのは、たぶん安いほうだと思う。2 年生から始めたが、2 年生が月 2 万円ぐらいで、学年が上がると月 1 万円ずつ高くなっていく。夏期講習の費用は 20 万円ぐらいで、お盆以外ずっとある。

その他の教育費は、習い事の数で決まる。上の子は剣道しかやっていないので、そんなにかかっていない。うちは習っていないが、ピアノ、英会話、バイオリン、バレエ、水泳などを習わせていると、さらに 1、2 万円ずつは加算されるだろう。でも、5、6 年になると習い事をやめて塾に絞るご家庭が多い。

家計は私が基本的に全部管理しており、家計は二人の給与を込々で考えている。うちはお互いのお給料を特定の口座に全部入れて、そこからお小遣い制にしている。口座のキャッシュカードは妻が持っていて、通帳と印鑑は私が持っている。家賃と光熱費は固定費で、子どもにかかる費用や被服費、食費は通常の生活費の一環として出る。

支出を月々だいたいこのくらいで抑えようという具体的な金額は特に設定していない。夏期講習を除けば、大体塾や習い事は固定費なので、そんなに変動があるわけでもない。夏期講習、冬、春の講習のときだけどうするかというところはある。夏期講習などは大体塾はフルセットで勧めてくるが、妻と「ここは要らないね」などと調整して、大体これぐらいにおさめようという感じで進めている。

家計は結構ザルな感じ。ただ、どんなに使っても上限はあり、そこを超える額を稼いでいるので、まあ大丈夫かなというところ。ただ、下の子のときは妻が育休切りなどもあって 1 年間休んだので、妻に早く復帰してもらいたいと思った。上の子もいるし、正直 1 年間だったので、まあしょうがないかなと思い、蓄えを減らしていくみたいな感じで回していた。

（５）父親としての意識

私の父は公務員だったので、きっちり 5 時半には家にいて、6 時には家族と夕食を食べていた。でも、自分が社会人になってみると、そのような働き方とはちょっと違う感じなので、その中でどう子どもを育てようかなと考えた。5 時に終わって帰れるようなところではない職場で頑張っていかないといけないだろうなという覚悟は、最初からあった。時間が遅くなってしまうのであれば、子どもと接する時間に対して質を高めていく方向で考えるしかないなと考えた。たとえば、土日とか、あと夜、保育園からの帰りとかに話したり、ちょっと遠回りして帰るとか。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。「これはパパがつくったんだよ」といえるような、子どもの目に見えるものを何かやってみたいと思う。

３．仕事の状況

（１）勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

上の子の時に、私も最初の 1 か月間は育休を取得した。双方の両親が遠方に住んでいて頼れなかったし、最初の 1 か月は、妻は寝ていたほうが良いといわれていたので、家事は私が全部やった。その当時は現在とは別の IT 企業に勤めていたが、男性で育休を取得したのは、私が初めてだった。両立支援の制度はいろいろあるが、男性は育休を取りづらいのではないかと思う。私が取ったときは、確か 2 割ぐらいの給付で、3 か月に 1 回まとめて給付される形だった。私の場合は 1 か月ぐらいは何とかなったが、貯えがなかったら男性の育休取得は結構きついだろう。月々の家計が共働き前提で組まれていたり、住宅ローンがある場合はなおさら厳しいと思う。

現在の勤務先は両立支援関連の制度は充実していると思う。育休は子どもが 1 歳までが基本で、半年延長もできる。女性社員の育休や時短勤務の取得率はかなり高い。しかし、男性は育休を取っていないようだ。

今の会社は、子どもが生まれた社員は育休中に会社に子どもを連れてくるので、生まれたばかりの赤ちゃんを社内で見かけることがある。子どもがいると職場で迷惑をかけるようなこともあり、それに対する反発といったら変だけれど、そういうのも結構ある。しかし、子どもの顔を知っているとスムースな人間関係になるから、どんどん持ち込んじゃったほうがいいかなと思っている。そのほうが逆に仕事もうまくいくと思う。子どもがいるというのを認識してもらうというのは結構重要だと思う。子どもが熱を出したから帰る、と急にいっても、上司や部下までみんなが知っていれば、たとえばうちの子どもが熱を出したといったら「〇〇ちゃんが熱を出したならしょうがないよね。じゃあ、代わりにやっとくよ」という感じになり「えっ、奥さん帰れないの？」という言葉は出てこなくなる。ちょっと昔のコミュニティーの中の子どもみたいな感じがある。

妻も会社行事のバーベキューに子どもを連れて行っている。妻の会社の社長は、子持ちの女性で働いている女性として妻をモデルケースにしたいと話していた。

（２）労働時間

裁量労働なので、遅くまで残る日もあるし、早く帰る日もある。業務に応じてフレキシブルにできる部分もあり、働きやすい。

今の会社には管理職として転職して、現在部下は 6 人。職位としては課長級。うちの部にはまだ家族がいる者がいないが、他の部には多い。仕事は、戦略立案や新規事業の立ち上げなので、

特に期限が決まっているわけではない。一応ざっくりとした目標や期限があって、それをどう部下や連携する他の組織に落とし込んでいくかというのが仕事。日々の１日単位での期限や何時までに何をしなきゃいけないといったものはないので、今日は早く帰りたいなと思ったら早く帰れるし、今日はもうちょっとやりたいと思ったら、やってもいい。

うちの部門は、なるべくなら私もあまり長時間仕事をしたくないので、成果が出る範囲内で要らないタスクは全部そぎ落として、それほど忙しくならないようにしている。だから、部下もそんなに忙しくないかなと思う。かなり権限を委譲されていて、決め事はある程度私のところで決めることができ、仕事の量をコントロールできるので、そういう意味では楽。

繁忙期は、年間で忙しい時期が決まっているわけではなく、プロジェクトごとに異なる。毎日、部下全員の進捗状況を見て、問題が上がってくる前にちゃんとピックアップするようにし、残業がなるべく発生しないように心がけている。課長や部長の仕事に対する考え方や仕事の進め方によって、部下の働きやすさが変わってくるし、うちの会社は結構それがある。私の課の人たちは、ほかの課に比べて残業は少ないと思うし、残業や休日出勤は少ない。土日は結構休んでいるが、ゴルフに行っているときでもメールをチェックしたりしている。

ずっと IT 系で転職してきており、基本的に裁量労働制の会社が多かった。基本的に土日勤務はない。ただ、前職は日系大手の関連会社だったのでかなりかっちりしていた。そこでは管理職をしていた。管理職は残業とかそういうのがないので、逆にいうとそれも裁量労働に近い形で動けていたということになり、特に困ったことはなかった。ちょうど下の子が生まれたタイミングでその会社にいたので、早く帰れたりとか、妻が休めないときに私が休んだりといった融通が結構利いた。

私が仕事と家庭を両立できているのは、ラッキーだったかなと思う部分もある。妻も私も IT 系で、裁量労働制のため忙しくても融通が利いたり、自宅でも作業できるなどの状況があり、たまたま時短も使わずフルタイムでバリバリやってこられたかなとは思う。

自宅で仕事をすることは、子どもが小さいときからよくあった。特に数社前の会社では、子どもが熱を出して妻も休めないときに、私が家から会社のシステムにつないで仕事をすることがかなりあった。家で子どもにごはんを食べさせて、お風呂に入れて、子どもが寝たら仕事をするといったこともあった。当時の会社の場合、セキュリティーなどをそんなにうるさくいわれないので、メールを見て返すぐらいはできたし、送られてきた資料をチェックして手を入れて戻すようなことも家でできた。他のテレワークの例では、例えば学童の父母会で子どもたち 100 人ぐらいを連れてキャンプに行ったときに、あるお父さんは携帯 3 台ぐらいとパソコンを持ってきて「俺はキャンプファイヤーの火の神だけはやるから、仕事をさせてくれ」といって、ずっと仕事をしていた。

テレワークが普及しないのは、セキュリティー面と家での作業時間の確保ではないか。今の会社は、労働時間が計れないことや、法務、総務、人事の見解によって、家での作業は禁止されている。今の労働法の時間管理は、1 日 8 時間、週 40 時間になっていて、家でやった作業をどうカウントするかが労基法との絡みで問題なのだと思う。セキュリティー面の管理ができないから、大きい会社になるとなかなか踏み込めないのではないか。何か法体系も含めて変えていかないと、融通の利く勤務は難しいのではないかとも思う。

（３）賃金

賃金や年収は転職して増えた。妻も同じようにしてきた。大体 1 社移るごとに 100 万ずつぐらい上がっていっている。在職中の収入の変動はあまりない。5 年間で 10 万円ぐらい上がったとか、それぐらい。ボーナスや年俸にかかわる査定が大きく変動することはあまりなかった。よほどのことがない限り、給料も大きく上がらないし、下がりもしない。大きく差をつけるというのはなかなか難しく、結局ある程度のレンジの中に収まってしまうようだ。在職中に一番昇給率が高かったのが日系大手の関連会社にいた頃。年功序列で、在籍すればするほど定期昇給分と査定分がついて、4 年で 50 万円ぐらい上がった。

（４）成果の管理

前職でも事業戦略をやっていた。戦略を作って新規事業を立ち上げ、営業をするという仕事だが、四半期ごとの売り上げ目標が結構厳しかったし、事業立ち上げの時期は残業も非常に多かった。5 日間家に帰れなかったこともあった。

今の会社は、ノルマは一応あるが、プレッシャーはない。年間目標みたいな形になっている。目標の期間が長いので、調整がいろいろと効く。また、年間目標として複数の目標があり、それに対して何％達成できたかをみていき、全部をあわせると大体 100％でおさまる。これは 80％で、こっちは 120％だから、全部の目標を足したら 100％ぐらいだよねというような感じで、ある意味、さほど厳しく査定していないともいえる。

成果管理の部分をどういうふうに設定するかは重要だと思う。年間という単位で目標設定していると、かなり融通がきく。しかし、四半期ごとに成果を見ていく形だと、前の期の評価と今の期の評価をするだけで、もう 1 か月終わってしまって、結局 2 か月で結果を出さないといけない状態になってしまう。そうするとスケジュールがタイトになり、過重労働になるんじゃないのかなと思う。2000 年ぐらいに、企業の業績開示が四半期ごとになったと思うが、あのころから結構いろいろなところの仕事がきつくなった感はある。総務や経理も 3 か月ごとに忙しい期間が来るし、社内の営業も 3 か月ごとに数字をちゃんと出さなきゃいけないので、報告書を作ることに追われて営業に回れなくなってしまうというような、負の循環が生まれているような印象を個人的には持っている。IT 業界は特に四半期開示されるとつらいと思う。

（５）異動・転勤、転職

社内で異動する可能性は将来的にはあると思う。たぶんどの部署に行ってもそんなに仕事の難易度は変わらないだろうし、調整の幅が変わるわけではない。辞令がおりた範囲で調整が利くから大丈夫だと思っている。

転職については、会社の財務状況がまずくなったらちょっと移ったほうがいいかな、という意識もあるが、そうでなければずっと今の会社に在籍しているほうがいい。子どもが生まれてからは転職に対して慎重になった。人材の移動はわりと活発な業界なので、転職先の会社で元同僚と会ったりすることもある。前は、おもしろそうだからポンって感じで転職していたし、スタートアップベンチャーみたいなところにも飛び込んでいた。でも、子どもが生まれてからは財務情報を見たりして、一応 5 年ぐらいは潰れないような安定性のある会社に行こうと考えている。

転職で収入が増えるのはうれしいが、ただそれに伴って仕事が忙しくなるのはちょっと困る。今は仕事と家庭のバランスがとれているので、これでいいのかなと思う。自分の能力を考えると、

今後これ以上の給料をもらえるのかという不安もある。もっと上のレイヤーで求められる仕事が自分にはできるのかという点は考える。

収入を上げるには、うちの会社でなら、何かしら売り上げを上げていかないと上がっていかないと思うし、今企画しているもので成果を出さないと、査定として上がらないので、それをやるしかない。今の会社で上のレイヤーに行くことはイメージできるが、ほかの会社に移るときに、「これだけできて当たり前」という相手の期待値を、自分がギャップなく満たせるかというと、結構不安がある。年齢も 40 歳近くなってくるので、たとえば今の会社が潰れたとしてほかの会社へ移ったときに給料が下がらないでいられるかという点は非常に気になる。

今の会社には、それまでとはちょっと毛色が違うところに行きたいという思いがあって転職した。家庭や育児のために転職したということではなかったが、働きやすさも考慮には入れてはいる。転職するときは、いつも「子どもがいて、残業はあまりできませんよ」と一言目にいっている。それでもよければ面接しましょう、と。こういう意識で転職活動をする人は、2005 年頃まではあまりいなかったが、最近増えてきていると思う。

（６）仕事に関する意識

これまでに勤めている会社が潰れる経験をしたので、何となく会社というものは潰れるという前提で仕事をしている。今の会社は全然潰れる気配もなく、キャッシュも結構持っているので、その辺は大丈夫かなとは思っているが。

今の収入と労働時間のバランスでいければ、これ以上収入を増やすために労働時間を長くするというようなことはあまり考えていない。会社からみるとちょっとまずい考え方かもしれないが。妻が働いていて安定収入があるというのもあるし、逆にいうと、どっちかが倒れても生きていけるというのが強い。私は早くに結婚して早くに子どもができて、仕事も結構バリバリやっていたので、うまく調整すればどっちもできるかなというのがある。しかし、仮にいま私が独身だったとしても、仕事はたぶん同じぐらいやっているだろうと思う。子どもがいる、いないにかかわらず、やるべきことはやってきたかなとは思う。

私の個人的な意見だが、会社の同僚に子どもを見せるのは、家庭の状況を理解してもらえるという意味で結構有意義だと思う。だから、そういうイベントにはなるべく連れていくようにしている。前の会社では、みんなで泊まりがけに海に行ったときに、うちの子も連れて行ったりした。他にも、土日勤務のときにどうしても子どもを預ける都合がつかなくて、上の子は、当時いた会社にしょっちゅう連れて行っていた。そこはＩＴ系なので、職場には子どもにとっておもちゃになるようなものがいっぱい転がっていて、そういったもので遊んだりとか、土日出勤してきている若い社員と一緒に遊んだりした。転職後、子どもは「今度の会社見せて」「今度は何をつくっているの？ゲームあるの？おもちゃは？」などとよく聞いてくる。今の職場にはまだ連れて行っていないが、同僚とは仲がいいので、一緒に遊びに行くときには子どもを連れて行っている。

ヒアリングレコード：E さん（48 歳）

調査日時：2013 年 7 月 16 日　15:00～17:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・東海地方出身、関東在住。大学卒業後、出身地の金融機関に 10 年勤務していたが、3 年ごとの転勤で生活の基盤が不安定になることから、上京し転職。コンサルティング会社の営業などを経て、現在は、大企業がグループ各社の人事関係の業務のために設立した人事サービス会社に勤務（管理部門全般担当）。部下 1 名。
・家族構成：長男出生の翌年、妻の両親と同居開始。妻（45 歳）、長女（2000 年生まれ、13 歳、中学 1 年生）、長男（2004 年生まれ、8 歳、小学 3 年生）、義父（78 歳）、義母（68 歳）、義母の母（80 代後半）、という 4 世代 7 人家族。妻は短大卒業後、2 社目で結婚退職。その後、医療事務のパートをしていたが、出産後は長女が低体重児で病気がちだったこともあり、専業主婦に。
・育児休業取得：第 1 子出生時は転職活動中。第 2 子出生時は育休の制度がなく、有給休暇を 5 日間取得。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

平日は長女が 4 月から都内の私立中学に通い始め、朝が早くなったので、6 時過ぎには一緒に朝食をとる。そのときに会話をしている。息子はまだ小学校 3 年生で地元の学校に通っているので、そんなに早く起きる必要はないが、息子が早起きなので、一緒にごはんを食べている。

息子が 1 年生の 2 学期から、朝は小学校に一緒に歩いて行くようにしている。徒歩 15 分か 20 分ぐらい。1 年生の夏休みに、近所の年上の子と悪いことをしだしたり、「学校がイヤだ」と言い始めたりしたので、様子を見るためにも息子と一緒に登校を始めた。そこでいろんな話をするようになった。息子が好きなテレビは仮面ライダーだったが、あるときからポケモンの話ばかりするようになったりという変化が見られる。息子は最近野球にもハマっている。私も中学まで野球をやっていたので、最近は野球かポケモンの話ばかりしている。

娘は、昨年は受験のため、夏休みも塾にばかり行くなど、忙しくしていた。5 年生のときに志望校が固まり、学力レベルと比べてさほど無理はないところだったので、親としてはそれほど心配はしていなかった。娘は歴史や大河ドラマが好きなので、家族旅行や二人で縁の地に行ったりする。昨年は受験だったので行けなかったが、その前の年は大河ドラマの「江」の舞台の滋賀に行き、大河ドラマのパビリオンのようなところに行ったり、娘が「山に登る」と言い出したので、暑いさなかに小谷城の山に登ったりした。私はもともと歴史が好きで、その時代の話はよくわか

るので、娘と話が盛り上がる。娘は体が弱かったこともあって、「本ならいくらでも買うよ」と買い与えて読ませてきたこともあり、娘は非常に読書好きで、ふたりで本の話もよくする。今年の夏休みは、また大河絡みで会津に行く予定だ。娘は歴史を知っているので「八重の桜」を見ながら「この人も死んじゃう、この人も。みんな死んじゃうんだよね」といっていた。妻はそのへんの歴史が全くわからない。あと、最近だと、娘が中学校に行くので携帯を買うかどうかという話になったが、妻はガラケーしか使っていないので機種のことなどが全然わからず、私が対応した。

結婚後、子どもが5、6年できなかったので、不妊治療をした。娘は生まれたとき、1か月早産で、1,050グラムしかなく、NICU（新生児特定集中治療室）に3か月入っていた。それもあって妻は結婚を機に仕事を辞めた後、専業主婦でいる。娘が生まれた当時は妻の実家から数百メートルの距離のところにマンションを借りて住んでいたが、毎日子どもとずっと一対一で過ごすのも何なので、ということで、妻は平日ずっと実家に行く状況になっていた。娘がいつ熱を出すかわからないという体調の問題もあり、あまり外に連れ出せなかったので、土日に体調がいいときに近所を散歩して近所の児童館に行くぐらいだった。妻はあまり積極的な性格ではなく、ママ友と交流するよりも、おじいちゃん・おばあちゃんがいる中で家族で過ごすということのほうが多かった。その後、娘は幼稚園に入ったが、体が弱くて半分ぐらいしか通えなかった。しかし、小学校に入ったら急に体が丈夫になり、皆勤できるようになった。2年生ぐらいのときから、家族みんなで予定を立てて毎年どこかに行けるようになった。今は身長も妻を追い抜いている。

息子は3,000グラム近い体重で生まれ、小さいときもまあまあ健康だった。息子が生まれた後、たまたま妻の実家の隣の家が売りに出たので、じゃあ建て替えようかということになって建て替えをし、8年前から妻の両親と同居している。家を建てた後、妻の母の父が亡くなったので、ひとりになったおばあちゃんを引き取り、今は4世帯同居の7人家族になっている。容積率も建蔽率も厳しいエリアなので2世帯住宅にすることができず、一応、内部は世帯で分けてはいるが、実際はあまり分かれていないような状態。今はみんなで仲よく暮らしているが、この先介護が必要になってくるとどうなるかは懸念している。

私の父が今年の2月に亡くなって、その前に要介護状態もしばらくあり、母もちょっと体調を崩したりしたので、私は地元と東京を行ったり来たりした。昨年末から今年の始めにかけては、娘の受験もあったので、精神的にちょっとしんどかった。

夜はなるべく子どもが起きている時間には帰ろうと考えている。平日は夕食が夜7時で、寝る時間は、息子が8時か8時半ぐらい。娘は9時前くらいに寝る。仕事が7時に終わって自宅まで1時間ぐらいかかるので、8時頃までに帰れれば、子どもが寝る前に会える。

最近多いのは、父と息子という男組、母と娘という女組、というセットで出かけること。娘は中学に入学後は、休みの日も部活や友達と出かけることが増えてきている。

私は地元の自治体の委員会等に参加している。子どもが私立だと、子どもを通じた地域のつながりができにくいので、違う形で地元とかかわることをはじめた。

（２）夫婦の関係・役割分担

平日は、料理は妻と義母に任せている。休みの日に多少「何か作る？」といって作るぐらい。あとは、日々の掃除をちょっとと、毎日ではないが、洗濯やアイロンがけをしている。子どもが

まったくお手伝いをしなくてもいいぐらい、家事の人手は足りている。

妻は平日 5 時前に起きて娘の弁当作りをしている。平日の料理は妻と義母。休日は私も作る。妻は娘の受験が終わって何かほっとしたのもあるかもしれないし、更年期だからかもしれないが、最近体調があまり良くない。子どもを抜いたところでの妻との関係性もちゃんとしたいという気持ちはある。しかし、妻に 20 分ぐらいかけて長文のメールをしても、返信が「わかりました」という一言だけだったりすると「何だったんだ、オレの 20 分は？」みたいな（笑）。休日に妻の肩をもみながら話しかけたりしているが、妻は「もう 40 過ぎてるんだから、子ども抜きの夫婦の時間とか、もう別にいいんじゃないの」という感じのようだ。話をしようとしても、二人きりの空間ではなく妻の父が陣取っているような場所だったりするので、親が要介護になったときのことなど、真面目に話をしておかなければいけないこともあるが、なかなか難しい。

妻とは大学時代に知り合った。いま 45 歳で、バブルまっただ中で就職した世代。私が出身地の金融機関に就職した後、つき合い始め、東京近郊の妻と遠距離交際をしていた。妻が地方に来る気配もなく、金融自由化で金融業界はこの先どうなるかなという不安もあり、新しい仕事を東京で探すことにし、転職活動をして 30 歳で結婚した。妻は、短大を卒業後、情報機器会社の子会社 2 社で一般事務の仕事をして、結婚退職した。そういう世代。その後、医療事務の資格を取って出産前は働いていた。子どもが病弱で世話に専念してくれていたことが働いていない一番の理由だが、職場にパソコンが入る以前のワープロの時代で仕事を辞めてしまっているし、パソコンも使っていない。インターネットも全然使っていないので、再就職というのはなかなか難しい。友達とも携帯メールでやり取りしている。

私の両親は小学校の教師で、母のほうが父より勤務先が遠くて帰りが遅い時期もあった。母親も働いているのが当たり前、という感覚が自分の中にはある。ただ、妻の家は、母親もパートに出たことはあるものの基本的には専業主婦だったので、そのあたりの感覚は妻と私で異なるかもしれない。

（３） 子どものしつけ、教育方針

息子が小 1 のときに、家のお金を勝手に持ち出したりということがあり、子どものことをちゃんと見ていなかったなと思い一緒に登校を始めた。

娘は生まれた直後に NICU にいたので、NICU の看護師になりたいという。ただ、本人は、理系が得意ではないようなので、憧れと現実の調整は将来的には必要になっていくと思う。娘は一生働ける仕事だという思いもあって看護師になりたいといっているようだ。世代的に、働き続けないと食べていけないし、働いたほうがいいと思う。そういう話は娘にもしている。「看護師は無理でしょう」というようなことはいわないが、いろいろな職業の選択肢を示してあげたいなと思う。妻はたまたま専業主婦だが、他にもいろいろな生き方があり、うちとは違ういろいろな家庭があることを知ってほしい。

子どもには、男だから、女だからというのはなく、仕事や家事など、自分で生きていける力を身につけてほしい。その年頃の子どもがやりたいこと、できることはできるように手助けはしていきたい娘が小学生のころ、学校で調べ物学習の宿題が出て、そのために光ファイバー回線を自宅に導入した。子どもにはいろんなことに興味を持って欲しいので、自分が仕事でかかわっている IT のことや好きな歴史の話などもよくしている。

受験に関しては、勉強を教えるといってもどのレベルのものが求められているのかわからないし、上の子は、塾でいわれたことはやる子だったので、あまり口出しはしなかった。ただ、相手が読めるように字は丁寧に書けとはさんざんいってきた。

我々の世代は、妻の収入はパートで 130 万円以下に抑えるのがトク、みたいな話だったが、今は、夫婦で頑張って働いても非正規雇用だから世帯収入が 300 万円を超えないとか、そういう話が主流化してきている。それだけ世の中は変わってきているので、自分で生きていく力も必要だし、夫婦で補完し合って 1 足す 1 が 2 以上になればいいと思う。

（４） 家計の状況

世帯にかかるお金は 100％私の稼ぎでまかなっている。住宅ローンも全部私が払っている。子どもの学校の費用は全部口座振替で引き落とされるので、あとは渡した中で生活費をやりくりしてね、という感じでやっている。

いちばんお金がかかるのが、子どもの教育費。公立に入れれば楽だが、私立は年間 100 万円近くかかるし、塾代もかかる。娘は小学校も近所の私立に通っていたが、近所の公立中学校はあまり評判がよくないと妻がいうので、中学校受験をすることになった。子どもの教育費や住宅ローンの支払いがあるので、収入を増やしていかないといけないと思っている。

義父母と同居しているが、世代が違うこともありお金に関しての意識が違うなと感じることはある。今の家計についてというよりも、将来的には、（祖父母にとっては孫である）子ども達の成長につながるような使い方は考えて欲しいなと思う。自分がやっている人材開発の仕事は、専門性も高く幅も広いので、将来的には社外の友人と協力したりして、長く働き続けたいと思っている。

（５） 父親としての意識

男だから、とか、女だから、ということにとらわれず、基本的には自分ひとりで生きていける力は欲しいと思っている。仕事でいえば、どういうところでも働ける力が欲しいし、家事についても、ある程度、食事や掃除、洗濯はできて、その中で、お互いの役割とか得意分野、仕事に比重をかけるかどうか、といった部分も含めて自分の役割をやっていくのがいいのではないかと思う。たまたまうちの場合は妻が働いていないので、家庭中心になっているが、子どもはそれを見て育つので、うちとは異なるいろいろな家庭があるよ、ということは、親として見せておきたいというのはある。

私が初職に就いたとき、地元でナンバーワンの企業に入ったということで母親が相当喜んでいた。親が喜んだからそこに決めたというところもあったが、結果的に、その決め方でよかったのか、という思いはある。あまり親の思いを押しつけて「だって、あのときお父さんがいいっていったから決めたんだよ」といわれても、ということになる。子どもが自分で自立できるように働きかけられたらと思う。私のような仕事は、なかなか直接見に来られる職場でもないので、仕事の内容が見えにくいが、お父さんはどういうことをやって働いているのか、ということが日常の中でうまく伝わるといいなと思っている。

仕事でやったこと、たとえばカウンセリングの技法を、家庭でも子どもに対してやってみたりしている。息子と一緒に学校に行きながら、カウンセラーのように話を聞こうと試みたりする。家族に対しては難しいが、できないなと思いつつやろうとはしている。

震災を経験して地域や社外のつながりを実感しているので、幅広い人間関係は築いていきたいと思っている。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

一人目が生まれたときは、コンサルティング会社を退職して転職活動中だった。二人目の時は、妻が専業主婦で、育休は取れなかったので有休を使ったという、いわゆる「隠れ育休」のような形だった。

（２） 労働時間

グループ企業が、経営効率化のために、人事部の中の給与計算や福利厚生といった対従業員サービスをする部門をアウトソーシングする形で立ち上げた系列会社（従業員 50 人）で、管理部門全般を担当している。チームリーダーで、部下が 1 名いる。

定時は 9 時 15 分から 5 時 45 分だが、朝は子どもと一緒に学校に行く流れで 8 時 15 分ぐらいに会社に来る。退社は夜 7 時。早ければ 6 時ぐらい。フレックス勤務制度は導入されていない。昔は早出する社員が全然いなかったが、今はたくさんいる。

自分の残業時間は月 30 時間ぐらい。自分で意図的に「今日は遅くまで仕事するぞ」というような形で働こうとしない限り、今はほとんど残業は発生しない。早く帰りたいけど夜 10 時、11 時になるというようなことは、今の立場ではほぼない。土日の勤務も発生していない。小さい会社で、総務や経理などなんでもひとりでこなしているので、ある程度自分で、この日までにこれをやればいいよね、というのが見えている。チームリーダーとして部下をマネンジメントもしなければいけないが、自分の仕事もあるプレイングマネジャー。会社でなくてもできる仕事も多いので、持ち帰ってやることも可能。ただ、最近はほとんどやらない。持ち帰るだけでやらないパターンが多いので。うちの会社は長時間労働が慣例化しており、月 50 時間の残業でも少ないほう。会社の雰囲気として、「仕事だったら仕方ない」「納得いくまでやるのがいい」というようなところがあり、残業を減らすことにあまり真剣に取り組んで来なかった部分はある。しかし、トップが変わり、ここ数年は「仕事だけしてりゃいいんじゃないぞ」とか、「人間力が大事」というようなこともいっている。社員の家族を集めてファミリーデーも行った。それでも、毎日夜 10 時、11 時まで仕事をして、どう考えても平日には子どもと会っていないだろうという社員もいる。

自分は、休みにくい時期もあるが、概して休みは取りやすい。有休は年間 20 日ぐらい取っている。時間休暇はないが半休はあるので、半休を取って遊びに行ったり、関心のある分野の勉強会に参加したりしている。社員数が少なく人事異動もない会社なので、外のことを知るために、いろいろなところに顔を出すようにしている。

（３） 賃金

収入は、とくに増えもせず、安定といえば安定している。残業時間で金額が変わるぐらい。金額でいえば、多かったときで 900 万円台。去年は、実家の両親が倒れたり、娘が受験を控えていたりで、なるべく家族のために身動きが取れるようにしていたので、800 万円ぐらいに減った。今年は役員が変わって、仕事が増えたこともあり、残業しないと仕事が回らなくなっている。うちの会社は親会社からの出向者が上にいて、プロパーの社員（その会社で採用された社員）は、

仕事内容はマネジメントでも職制上は管理職でない。つまり、残業代をもらう身分になっている。家族手当、住宅手当がなく、退職金も少ししか出ない。みんなが目に見えてもらえるのが残業代。残業代をあてにしている社員も少なくないと思われる。会社全体では、社員の収入の 3 割が残業代になっている。基本給 30 万円の社員が 60 時間や 80 時間残業をして 20 万円近く残業代がついていたりもする。

（４） 成果の管理

私も含め、前職で人事を専門としてこなかった人よりも人事専門でずっとやってきている人のほうが評価はよくなりやすい。ずっと同じポジションにいる人間のほうが昇進が早い。同じ人間がずっとマネジャーを務めているので、一度低い評価がついてしまうとなかなか高くならないというようなところがある。また、任せている仕事の難易度についてのレベル感がマネジャーによって違ったりするので、部署によって評価が全般的に甘いところと厳しいところの差もみられる。しかし、これからは、20 代で採用していくつかポジションを回らせようという話はしている。とはいえ小さい会社でもあり、査定をする人間を他の部署に異動させることが難しいという問題もある。

考課項目では、昇給・昇格・賞与をすべて同じ基準でつけているが、本来は意味合いが異なるはずだ。評価が良かった人はすべて良くなるが、良くなかった人は昇給もできず賞与も悪くなっているのが現状。たとえば、プレーヤーとして業績が良くても、昇格させてマネジャーにしたら周りが引くような人物は、ボーナスはたくさん出してもいいが昇格させないとか、昇給と昇格は分けたほうがいいと個人的には思っているが、そうはなっていない。

残業が多すぎて評価が下がるといったことは全然ない。残業代が多い人間のほうが評価が良くなっているから、その結果を見たら残業代を減らそうというモチベーションにはならないだろう。少し前の話だが、長時間労働をして、会社の近くに泊まっている人間がいた。仕事の生産性やワーク・ライフ・バランスの面からも問題があるのでマネジャーにいったら、「べつに自腹で泊まってるんだからいいんじゃないの」という返事だったので、この人にいってもムダなんだなと思った。残業しなくても済むように賃金設計を変えるといった方法もあると思う。

（５） 異動・転勤、転職

銀行に勤めているときに今の妻と遠距離恋愛をしていたが、3 年ごとに転勤があり、そのたびごとに生活の基盤が変わるのは大変だし、異動の 1 週間前に「ここに行きなさい」といわれるのもきついなと思った。今はほぼ廃止されたが、当時は銀行はみんな同じ社員寮に入ることになっていたので、独身寮の目の前が上司の家族寮だったりした。そういうプライベートと仕事の切り離しができない部分もつらいと感じた。家庭のことを考えて、結婚後しばらくして退職し、上京してコンサルティング会社に転職した。

コンサルティング会社を辞めたのは、人事関係の仕事をやるために入社したが、会社が ISO のほうにシフトしていって、ISO9000 とか 14000 などが中心になったため。本社が地方にある会社で、自分のやりたいことは市場が小さかったので、あまり面白くなかったのもある。やはり企業人事がやってみたいという思いが強く、当時、今の会社が立ち上がり始めたので、賃金制度なども今思うとちゃんとはしていなかった面もあるが応募した。

転居はしたくないが、出張や泊まりの仕事はあってもいいかなと思っている。今は内勤なので、

出張などはないが。ただ、転居は基本的には考えたくない。地元に知り合いも増えてきたところだし、知り合いのいない土地に行って、自分が死んだ後に誰も来ないのはさびしい。

今の会社にいつまでいるかはわからない。もうすぐ 50 歳なので、他の会社への転職は難しいだろう。自分が望む賃金と仕事内容のバランスでいえば、会社はもっと若い人を採るだろうなと我ながら思うぐらいなので。今後の方向性としては、どこか別の会社に入るというよりは独立とか自分で会社を作るという方向かなと思う。人材開発関係の仕事をしている友人は多いので、その事例を見ながら考えてはいる。親の健康問題は、不安材料。その辺もしっかり考えて決めていきたいと思っている。

（６）仕事に対する考え方

今の会社に入って、カウンセリングの技法を学ぶ際に、第一人者のお手本を見せてもらうことができたり、キャリアについていろいろと勉強させてもらえる機会が多く、非常に良かった。産業カウンセラーの資格を取得する際に役立った。

パパ・クオータ制度などがあるが、父親にも無理やり育休を取らせないと、母親だけに育児を負わせるのは難しいだろう。子どもが生まれることはまずハッピーなこと、という社会の雰囲気づくりをすることが重要だと思うし、そういうことを普及する活動を今後もやっていきたい。

ヒアリングレコード：Ｆさん（46 歳）

調査日時：2013 年 7 月 18 日　14:00～16:30
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
アシスタント：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・近畿地方出身、関東地方在住。大学卒業後、広告業界に就職し、業界内で数回の転職経験がある。現在は紙面広告等が強い代理店（企業規模：中）で企画関連の管理職をしている。会社は裁量性で仕事と家庭のバランスがとりやすく満足だが、経営状態は不安定。ここ 2 年間収入が下がっており、転職も視野に入れている。
・家族構成：妻（38 歳、大学卒業、正社員、中国地方出身）と長女（2003 年生まれ、10 歳、小学 5 年生）。妻は婚姻前から財団関連に勤務。子どもが年少の時に通勤時間等を考慮し一度退職したが、一年後に事務所が自宅側に移転したのを機に復職。妻が働くことに関してはどちらでもよいと思っている。妻も就業意志はそれほど強くないようだが、今はＦさんの会社の状況が良くないので、妻が辞めてしまうと家計は厳しい。
・育児休業取得：Ｆさんは育児休業という名目では取得しなかったが、1 か月間は毎週水曜日だけ出社し、それ以外は有休で対応した。妻は出産後も育児休暇を取得して仕事を継続。

２．家庭生活の状況

（１）子どもとのかかわり方

自宅が山手線内なので、今は電車に乗っているけれど、私の会社が娘の学校と近いので、行きは子どもと歩いて一緒に学校に送って行っていた。子どもの足だと学校まではだいたい歩いて 30 分かもう少しかかる。

子どもは、幼稚園から私立の女子校。妻も働いているので、幼稚園までは保育園で預かってくれた。小学校になってからは、区の学童保育を利用した。子どもは日中は私立の学校へ行って、その後電車に乗って家まで帰ってきて学童で過ごしていた。子どもが通っていた学童は、両親が働いていて放課後誰も家にいない人は優先的に入れて、夜 6 時ぐらいまで先生やその子たちと一緒にいることができた。子どもは、6 時までの保育のみを利用していたけれど、妻が 6 時までにピックアップしにいける距離だったので、延長したことはない。

うちの区の学童は預かってくれるのが 4 年生までだったので、4 年生までは学童保育に通ったが、5 年生からは行くところがない。結局妻が仕事を 4 時までにして家に帰ってきて対応している。妻は職場から家まで 10 分ぐらいだから、4 時 15 分頃には家にいる。学校の規則で、子どもは学校の制服でうろうろしてはいけないルールになっているので、1 回家に帰って、着替えてから塾に行っている。

小学校低学年のときはシッターさんにお願いして学校と学童の送り迎えをしてもらっていた。普通、私立の、いってみれば名門の幼稚園とか小学校に行くというのは、専業主婦家庭のおうちが多いのではないかと思う。正直、いろいろ手がかかる、つまりお母さんの動員力というか、お母さんが何かにつけて手をかけなきゃいけないことが多いと思う。うちは妻の叔母とシッターさんと妻が呼んでいたが、公的な制度、たしかファミリー・サポート・センターかで対応していた。

子どもが小さい頃は、よく土・日に動物園に連れていったりしていたけれど、最近は、土曜日も塾に行っているので、あまり一緒にいるタイミングはない。昔は水泳教室にも通っていたのでその行き帰りも一緒にいたので、土・日は一緒にいることがわりと多かったのだが、最近は、「何をしていますか」と聞かれても、別に何もしていないことがほとんど。

子どもも、学校の授業が始まってからすごく忙しくなったみたいで、帰ってきても宿題をしなきゃいけないし、家にいるときは宿題をしているか本を読んでいるかどっちか。うちはゲームとかはあまりしないし、テレビゲームとかないので、特に子どもと2人ですることというのはない。子どもに何か聞かれたら答えたりするけれど、共通の何かとかはない。私としてはなるべく積極的に子どもとかかわっていこうというような気持ちはあるが、小さいときのような動物園に連れていってくれみたいなアピールはもうないから、アピールがないのにこっちからべったりするのもおかしいだろうと、今はそういう感じ。

子どもはほがらかで友好的だけれども頑固。学童保育は男の子も一緒なので、女子校だけの中の環境としては、多分男の子に対する免疫がある方だと思う。頑固というのは、何か自分が思ったことは通したいみたいで、間違っているのではないかなというところも、一応自分の方法でやろうとするので。

今の学校はものすごく本を読ませるようで、子どもは本をたくさん読んでいる。課題でこれを読みなさいというのがあって、年間で 40 冊ぐらい読ませる。子どもは最初は本を読むのを嫌がっていたのだけど、今は癖になっていて、本がすごく好きみたい。だからか、うちの学校の子はほとんど眼鏡をかけている。小学校3年ぐらいから眼鏡をかけていて、私の中では、「3年生でメガネって」と思っていたのだけど、ほとんどみんな眼鏡をかけている。うちの子もかけている。勉強をしているかどうかはわからないけれど、本ばかり読んでいる感じ。妻に、「宿題が終わってから読みなさい」とよくいわれている。そばに必ず本があって、「それ、予約が来たからとってきてくれ」とかいわれて、私が図書館にとりに行ったりとかする。

勉強も、前は見ていたけど…。これは個人的なことだけど、何か月か前に子どもが田舎に帰ったときに、おばあちゃんにDSを買ってもらって、隠れてやっていたというのが発覚した。DSはやっていたら履歴が出る。子どもには「9時には寝なさいよ」といってもベッドで隠れてやっていたりとかというのがあった。「寝ていました」とか、「勉強していました」といっていたのに、要は時間がなかったと宿題ができないといっていたのに本当はゲームをしていましたということが発覚した。その時、私はものすごく怒り、「隠れてやるというのは気に入らない、だめでしょう」と。そしたらうちの妻が、「そんなに怒らなくても」みたいなことをいったので、それが頭にきたというのがあって。

じゃあ、何のために妻は私に「娘がやっていた」といったのか、怒ってほしかったんじゃないのかと。それまで、私はわりと娘をかばっていたほうだと思う。「ママはああいうけど」みたい

なタイプだったのだけど、この件にはすごい腹が立ったので、ちょっと最近は「おれは許していないぞ」というところを見せようと思って、自分から歩み寄る態度はとっていない。小学校4年生の時までは朝も送っていたのだけど、今はもう、別に送らなきゃ勝手に行くので、子どもは自分で電車に乗って行くようになっている。そうなるとだんだん、向こうは女2人でこっちは男1人で。孤立しているのかな、今。

私の両親は、父親が働いていて母親は専業主婦で、私は長男で、きょうだいは弟が1人、年が6歳離れている。私の母親いわく、父は残業のため帰宅が結構遅かったらしい。「ちっちゃいときはお父さんに早く帰ってきてほしいのに、大きくなって、もう別に要らないときに早く帰ってくる」といっていたのを覚えている。私が子どもに会えるときに会っておこうという気持ちがあるのは、その辺もちょっとあるのかもしれない。この時期しかこの子はいないなというのはちょっと強くある。だから、もっと小さいころは無駄に残業しないで早く帰って一緒にご飯をと思っていたけど、今は早く終わっても、もうちょっと会社にいようかなと。

子どもが妻のおなかの中にいるとき、妊娠線ができるからクリームを塗ってくれと妻にいわれて塗っていた。クリームを塗って、「ベイビー」って話しかけていた。出産の立ち会いをしたとき、「お父さん、これを着てください」と看護師さんにいわれて手術着を着て中に入っていって、すぐ「抱っこしてください」みたいな感じになった。抱っこしているときに、「あっ、ベイビー生まれたね」といったら、ぱちっと目があいた。「あっ、私を見た」と思って、私の中では「ベイビー」の声に反応したのかなと。ずっと「ベイビー」と声をかけていたので。たまたまかもしれないけど、そういう体験があるので、ああ、何か声をかけていてよかったなというのは残っている。

たぶん、私は子どもが好きだったのかな。友達の子どもと遊んでいるときもわりとみんなに人気があったから。でもそれはそうで、親は毎日毎日遊んでいられないけど、久しぶりに来た人がすごく遊んでくれるわけだから。そういうのがあったから、自分の子ができたときはちゃんとしようと思っていたのかもしれない。あまり強いきっかけがあったというよりは、自然にちゃんとしてあげようと思っていたと思う。

私はテレビが好きなのでテレビはわりと見ている。私の親からは、「テレビばかり見るな」といわれて育っていたので、今こういう業界に入って、「好きだから見ていたんだよ」と、親にやっといえるようになった、ただ見ていたわけじゃないんだと。

私は相撲が好きで結構見ていると、子どももやっぱり一緒に見るので、多分うちの子はほかの子よりも、「あっ、栃ノ心だ」とか、「あっ、豪栄道だ」とか、「大道、だめじゃん」とか、ちょっと名前が出てこない力士もちゃんとわかるので、そういうのはおもしろいなと思ってる。単純に子どもとコミュニケーションをとっていると、楽しいとか、特に小学校の5年生だと、一人前の口をきくというか、こんなことをいうのかみたいな、おもしろいところがある。

パパ友は特にいない。友達は東京より断然関西に多くいるが、あまり帰っていないのもあって。それにそういうつき合いはこっちに来てからあまりなくて、「同窓会もあるから帰ってきなよ」みたいなメールは来るけど、「いや、帰っている余裕ないわ」というのがここ何年も続いているので。昔はよく会っていた友達がいるけど、その家には早くに子どもが生まれたので、子どもがもう20歳越えちゃっているし。その子が小さいころは私もわりと帰っていたのでよく遊んであ

げていたけど。この間その子が就職の最終面接で東京に来たので、「じゃあ、会おうぜ」といって、銀座に連れていってお酒を飲んできた。何か親が子どもと酒飲むってうれしいといっていたけど、これかと思った。人の子なんだけど、大きくなったなと。そういう友達はいるけど、同じぐらいの子がいて、さっきの、例えば DS があったときどうするんだみたいなのを話すようなパパ友はない。唯一、そういう意味でいうと、私は転職をしているのだけれど、最初の会社の 1 人とは結婚がほぼ同じで、子どももほぼ 1 つ上というのがいた。その彼とはパパ友的なことをしていたが、その彼もこの間離婚してしまった。

（２） 夫婦の関係・役割分担

妻とは仕事で出会った。私が前職にいたときに彼女は私の会社のそばに勤めており、うちの営業の担当から、「若い子が一人いるよ」といわれ、一度会ってみたいなと思っていた。当時妻が住んでいた近くのお寿司屋さんに、うちの当時の部長がよく行っていて、「せっかくだから、近くでおすしを食べているからくれば」と呼んだときに来て、初めて会った。そうしたら妻の出身が、実は私の両親の出身地と近く、私も当時 30 歳を超えていたので、次につき合う子はちゃんとしようと思っていたので、実家が近いというと何かいいかなと思って。

もともとこのインタビューも、うちの妻が「こういうのがあるよ」といって教えてくれた。それで、じゃあ、受けてみようかというのがあって。妻がわりとそういう手配、ファミリーサポートとかっていうのに詳しかったので頼んでいたりしたのもある。

妻は、子どもが幼稚園年少の時に、やはり自分でいろいろとみた方が良いかなというのと、通勤が厳しいということもあって、一度今のところを退職した。ところが、子どもが年中の時に、元勤めていた事務所が自宅近くに移転した。それをきっかけに、事務所から声をかけて頂き、復職しフルタイム勤務となった。そのころ、多分妻も幼稚園のママ友とのつき合いに辟易していたと思う。それで戻りたかったというのもあったのではないかと思う。

どうやら、幼稚園って、子どもを送ってからずっとお茶して子どもを待っているらしく。それで、幼稚園が終わったら一緒に帰ってくるようで。専業主婦の方々はそれが普通だったようだけど、妻は働いてというのがあったから、その時間は無駄だなとか、無駄なお金の使い方をすると思ったようで。私の感想としては、もうそれが面倒くさかったのではないかなと思う。それに職場からも声をかけられたということもあって、それで戻ったのではないかと思っている。なので、やめていたのは一年間だけ。その後は、幼稚園にも行きながら、今度、夕方は二次保育みたいに、保育園に預けていた。

送り迎えは、ファミリーサポートの方にお願いして、そのパターンで、小学校に入っても学校が終わったら今度は学童保育に送って行ってもらっていた。こういったことはうちはほぼ妻が仕切っていたので、私は事後連絡を受けていた感じ。

妻は職場には縁故で入っているので、別にいつやめてもいいやと思っていたらしいのだけど、たまたまずっといて、結婚して子どもが生まれるときも続けていた。私自身は、妻が仕事を続けるのはどちらでもよいという感じだったので、妻が働きたいなら働けばいいし、辞めたいなら辞めればいいんじゃないのと。なので、仕事を 1 回辞めようかなというときも、「どうぞ」という感じだった。妻のところは、収入も決して低いわけではないので、今はちょっと私のほうの会社の状況がよくないので辞めると厳しいかもしれないけれど、当時はそんなことはなかったので、

別にどっちでもいいよという感じだった。

子どもについては、当時は、行きは全部私が見て、帰りは妻が子どもを保育園までピックアップしてということでやっていた。これは距離的に私のほうが保育園に近かったし、時間もわりと融通がきいたので、行くのは私が担当になった。保育園は妻の仕事の開始時間とが合わなかったから、ちょっと遠いところに連れて行っていた。基本的に私の方が仕事の融通が利きやすいところがあったので、子どもが熱を出したとか、休まなきゃという状況のときは大体私のほうが休んでいた。妻はずっと職場にいなければだめなので。

妻は、フルタイムで働きながら、大体の家事は切り盛りしている。それは自分がやっている姿を子どもに見せているのもあるかなと思ってる。子どもが生まれる前は、私に「ご飯はつくってみて」というようなことは何回かあったので。それで「つくってあげましょう」みたいなのもしたけれど、今は妻は自分でやるほうが早いと思っているんじゃないかな。特にいわれることはない。

全体的に、私は妻に家事労働力として当てにされている感じはないように思う。それでも、洗濯物を畳んだり、食器を片づけたりとか、土・日のお掃除は私がしている。食事は、子どもの学校が毎日お弁当なので、妻が朝早く起きて子ども用のお弁当をつくるついでに私の分も一緒につくってもらっている。彼女の負担は、朝早く起きてお弁当を２つ、それに加えて自分の分もつくっているときもあるので大変だと思う。食事は、妻がつくることが好きなようで、子どもが生まれる前の一時期を除いて、つくってくれっていわれたことはない。つくってくれといわれればつくるけれど、そんなに大したものはできない。家事については、彼女の方がわりと「やっておくからいいよ」という感じがあって、洗濯も干すのはしておくからいいと。食器を洗うときも、食洗機もあるのでそんなに大変じゃないので、「洗っておいて」とかといわれるのはない。お風呂は、洗っておいてくれというのはよくいわれるので、お風呂洗いはしている。多分、妻の中でこれぐらいなら私にもできるだろうという感覚ができているんじゃないかと思っている。

子どもが小さかった時にも私はご飯はつくらなかったけれど、洗濯物を干したり、畳んだり、掃除したりはわりとしていたほうだと思う。私の性格的に、散らかっているのが嫌なので、自分が片づけられる範囲のものは片づけたりしていた。今子どもにも「片づけなさい」といってるができない。でも学校では整理箱がマルだったと聞いて、「何で家でできていないのに学校でできているんだよ」と不思議。

子どもに家の手伝いはさせている。料理も、手伝いできる部分はさせている感じ。包丁も、使えるときは使わせるし、お菓子とかはよくつくっている。ご飯のときにお皿を並べてとか、食器をあれしてとか、そういう感じで妻と子が一緒にやるシーンなんかは結構ある。

妻と 2 人でまとまった時間、ひざを詰めて話をするようなことっていうのは、DS 激怒事件以降はない。その前はわりとあったけれど。でも、改めてインタビューだからと思って考えたのだけど、私の性格なのか、妻がやりたいということ基本的に「どうぞ」という感じなので、「おれはこうしたいからこれはだめなんだよ」といったことはないと思う。妻は自分がそう育ってきてそのほうがいいと思ってやっているんだろうから、それでいいんじゃないのかという感じ。もちろん話を持ちかけられたときには、返答する。でもだいたい妻の中で結論が出ている。だから、私から別に何かということはそんなにないように思う。

妻との普段の会話は、晩ご飯を一緒に食べながらしゃべるとかだけれど、最近は妻と子どもで先に済ませていて、帰ってきて私が１人で食べる感じなのでそんなにない。土・日は一緒に食事するけれど、会話は、ほかのご家庭はそんなにたくさんしているのだろうか？会話のテーマは大体子どものことで、仕事のことはあまりいわない。私自身、仕事のことを話すのが嫌というのもあって。家庭と仕事は別という考えがあって、子どものころからそうなんだけど、日曜日は休みたい。だから、日曜日に友達が家に来るとかも嫌だった。学校は学校だと考えているので、日曜日に友達が家に来たりするのは、ここは家だから、「月から金に学校で会えるじゃん」みたいなのがあるので、人を家に呼ぶというのが子どものころからあまり好きじゃなかった。なので、「いやあ、課長がさあ」とかという話は家でほとんどしない。妻の方も細かな話はしない。

（３） 子どものしつけ、教育方針

子どもは幼稚園から私立の大学までエスカレーターのところに入れている。私はずっと公立で大学だけ私立だったのだけど、妻はわりと裕福な家庭だったので私立のお嬢様校に行っていた。それで自分の子どもも私立に入れたいというのがあったみたいで。私は別にどっちでもよかったのだけれど、妻が受験させたいというのであれば、受験してみたらというので、幼稚園受験をした。そのままずっと上がっていけるところだし、いいところらしいのだけれど、私は近畿地方出身で、なおかつ普通の家なので、皆さんが思っているほどそれがすごいこととは思っていない。

子どもは幼稚園から受験だったので、幼稚園に入る前に、受験をするための塾に通っていた。幼稚園受験の面接の間中、子どもはずっとじっとしているわけでもなく、動き出したりしたので抱っことかもしていたのだけれど合格した。幼稚園側がどこで合否を決めているか、その判断基準は、ちょっとよくわからない。それがわかったら、多分受験アドバイザーとして仕事が成り立つと思う。それぐらい周りはちょっとぴりぴりしていた。うちは妻も働いていたので、親戚の叔母にそこに連れていってもらったりしていた。たまたまその親戚の子も同じところに行っていたというのがあって、それならその幼稚園を受けなさいよという感じだった。

妻は、子どもにも家事はできるようにしておいた方が良いかなと思っているようで、ある程度は教えている。うちの子は、何もいわないとずっと本を読んでいるので。「ちゃんとテーブルを片づけなさい」とかいうのはよく妻がいっており、子どもは嫌々やっている。あと昔、何かやったらお小遣いあげるとか、そんな制度はあった。お風呂を洗うとか、何かがたまると幾らみたいな、基本は１回 10 円で。冷蔵庫の前に、「お風呂」とか書いてあったので。今はわからない。

私は、しつけでは、姿勢が悪かったりとか、言葉遣いが悪かったりは注意するようにしている。ご飯茶碗もちゃんと左手で持って食べなさいとかというのはずっといっている。教育的なものはうちの妻がやっているので、私はしつけとして礼儀はちゃんとしてほしいなと思っている。

家で子どもがあまり片づけもできていなかったりとかすると、学校で何を教えてきてもらっているのとは思うことがある。ただ、整理整頓は、うちで見たら全然できていないけれど、学校の整理箱はマルというので、子どもは手を抜いているなと。家と外で別なのかという、そんな感じもある。

塾は、学童の代わりというか、時間があるなら塾に入れておこうということで入れているのもある。以前、夏休みの何とか講座みたいなのを体験したらあまりできなかったのもあって。そしたら、うちの妻はすごく気にするタイプで、これは塾に入れなきゃいけないんじゃないかといっ

て、それで入れている。中学校は内部進学で選抜試験はないと思う。あと妻がもっと学力をつけさせてあげようと思って、算数と、そろばんの塾に通っている。

子どもに何かいう時は、妻が注意しているのに私がまた同じことで注意するようなことはやめておこうかなと思って、最近はあまりいわなくなっている。だから言い方も、「お茶碗はちゃんと持ちなさいよ」と、「持ち方がおかしいよ」というと気づくかなと思って、「ちゃんと持てよ」みたいな言い方はやめておこうかなと。

子どもに積極的にかかわっていって、頻繁に子どもとコミュニケーションをとっていくということは、かなりしていると思う。本も、「おつきさまこんばんは」を何回読ますんだよというぐらいやっていた。またか、と思ってもねだられればつき合っていたので。

2 人目は特に考えていない。今のまま、1 人でそのままエスカレーターで上に上がり、大学だけは受験すると思う。

（４） 家計の状況

家計は、家賃が私、その他が彼女というふうになっている。妻が仕事を辞めていた時は、全て自分の方でまかなっていた。「今月は幾らくれ」と妻からいわれて渡していた。妻が辞めて働いていなかった時は、私の経済状況が悪くなかったのもあって、働いてほしいとは思わなかった。もうマンションを買っていたのもあって。マンションは結婚した 2000 年に買った。それが結構な金額だったので、もうそんなにほかに欲しいものがあるわけじゃないし、車も別に乗っていないし、お金はないなとは思ったけど、だから働いてほしいとは思わなかった。

でも今は妻に働いてもらわないと生活が困る。それは私のボーナスがちょっとここ 2 年ぐらい出たり出なかったりの状況なので厳しいから。前はボーナスが出たら、そこから授業料ぐらいには回せていたのだけど。なので、今は年間 100 万円ぐらい、場合によってはもうちょっとぐらいの家計の補助部分は、妻に補てんしてもらわないと厳しい。今は妻のボーナスは、授業料になったりしている。うちの学校は、支払いが 3 か月に 1 回ぐらいなので、何月に 30 万円とかという振込の仕方。

学校の授業料は私にあるときは私が払うけれど、足りないときは妻の収入から。もうそうしようと思って。こちらに無いのに無理してあるといってもしようがないので、「今回はない」「じゃあ私が出す」「そうしてください」と。他には塾代に月 2 万円ぐらい。でも、真剣にやろうとすると 7 万円ぐらいはかかるらしい。昔みたいに塾でみんなが一緒のものを受けるのではなくて、科目とコースが選べて、塾の中でも個人授業みたいなタイプとかいろいろあるみたいで。それは妻が決めているので、私は「ああ、そうなんだ」という感じ。あと子ども向けの英会話にも通わせている。塾とか習い事にも結構かかっていると思うが、それは妻が払っているので、妻の収入の範囲でやる分には私は特に何もいっていない。

家計については、ほとんどクレジットカードでやっている。妻はクレジットカードの家族会員で、来た明細の中で、この分は私の分だからといって私に支払いをし、私がそれを自分の口座に振り込んでいる。

年収は、2 年前に 750 万円だったが、今 500 万円台後半くらい。ボーナスが 150 万円から 200 万円ぐらいだったのが今は出ていないので結構きつい。今まではボーナスの分をマンションと授業料に振り分けていたので、そこを確保しないとまた同じ問題が続いていく。年収を 800 万円ぐ

らいには戻したいなと思っている、というのが現実的なところ。

結婚した当時、マンションを買ったときは 2 人で 1,000 万円という計算でマンションの試算を立てたのだけど、だんだん子どもの教育費が膨らんでおり、私の年収が減ってきたので困っている。

広告業界はかなり経費が使えるのもあって、前の会社のときはほとんど領収書を切っていた。だから可処分所得がすごいあるといわれてた。それは営業職というのもあったのだけど、意地でも切ってやるぐらいな感じで。今のところに移ってからは、最初は営業だったけれどそんなに切らなくなったし、今はもう営業じゃないので自分の領収書は全く切っていない。飲み食いも外ではほとんどしない。家に帰ってきて、ほんとうに第 3 のビールを飲むぐらい。つましい生活をしている。

貯蓄は残念ながらなく、持っていた分は全部ボーナスがなくなった段階で使ってきたので、46 歳の貯蓄額ではないくらいない。もっとちゃんと株とかやっておけばよかったと思っている。

マンションを買ったとき、ボーナス月に多めに払う設定にしたから今こうなっている。払い方を変えるのも手数料がかかるみたいなので、それもばかばかしいなと思って。だったらお金ためておいてほかの時期に払ったほうがいいかなと思ったりしている。ちょっとここまで苦しくなるとは思っていなかったので、困っている。

妻は、子どもの学校の教育方針とステータスが気に入っているようだし、せっかく入ったのに、途中で公立に行くというのはやはりもったいないなと。なので、お金がないからもう私立は辞めるという発想はない。私立に行っているんだから頑張って稼ごうと。他の人はわからないけれど。

妻の実家からの援助は、妻がいえばしてくれると思う。実際に、マンションを買うときも、大分頭金を援助してくれたので。私は別にそれは恥ずかしいと思っていなくて、お金がある人にはもらえばいいし、私にはないからその分出してくれるんだろうと。以前、うちの妻に、「ボーナスがちょっとまた出ないかもしれないなというときにはいって、もし出なそうだったら親にいうから」といわれていて、「今回は出ないよ、多分」といったら、結局、「自分の貯金の分を出すわ、私、親にいえなかったから」みたいなことをいったことがあった。妻にはいわなかったけど、それにすごい腹が立った。自分が親にいうからといったけれど親にいえなかったというのは、私がもらえていないというのをいうのが恥ずかしいからだろう、私のことが恥ずかしいからだろうと、そういうふうに思って、これもすごい頭に来た。で、私が「借りるからいいよ」といったら、「お金を返すために借りるな」っていわれて。

私の実家は、普通のサラリーマンだったけれど、やっぱり最初、マンションの手付の段階ではちょっと援助してもらった。「すごい困っているわけではないけど、ちょっともうボーナスが今回出なかったから厳しいんだ」といったら、「じゃあ、少ないけどちょっと振り込んでおこうか」というような話はしてくれた。自分としてそれには抵抗感なく、「それは助かるよ」っていう感じで。でもお互いの実家とは、お金の面でのつき合いというのは結構気を使ったりする。妻の方が自分と実家ってどういうふうに思っているかというのとか。自分が公立でずっと育ってきたのと私立で育ってきた人と、こういうところで差が出てくるんだと思った。普通のサラリーマンが私立の学校に子どもを入れちゃだめなんだなって思ったりもする。

子どもの学校は、中学に入る時も入学金が必要になる。幼稚園へ入れた時、小学校へ入るとき

にも入学金が要ると聞いて、「ええっ」と思って。この間入れたばかりじゃないのと。それなのにまた要る。おそらく高校も要るはず。そうすると、この時期お金が要るというのが見えてくるので、今のままだと、借りなきゃとか、マンションの分どうするのとかなってくるとまた同じことになってくる。今のままだとだめだから、じゃあ、年収を上げるためには、日本で転職するか、もしくは株とかですごいもうけるのか。または妻が以前私にいったように、私が寿司アカデミーに通ってドバイで寿司屋をやるか、韓国で日本酒バーを開いたりして日本にいない状態になるのかになってくるのかなと。

（５） 父親としての意識

子どもとは、友達みたいな親子関係になるのは嫌で、親はちゃんと叱るときは叱るというか、それは保ちたいなと思っている。これは私が秩序を重んじるタイプなので。

理想の父親像って質問が事前質問紙にあったけれど、あまり浮かばなかった。厳格なお父さんというのもおかしいし。でも、さっきいった友達みたいなのではなくてと親子としてきちんとすべきことはしたいなと思っているので。それが唯一、そんなにべったりでもなく、無関心でもなくというところなのかと思う。よくわからない。でも、生活態度の部分に関してはかなり厳しくいっていこうと思っている。

私はテレビが好きでこの業界に入ってきたので、何のために働いているのということはわりと明確にある。テレビが好きだから、テレビに携わっていたいからと。本当はテレビ局のほうがよかったのだけど広告で。

だから、転職も考えているけれど、この業界でランクアップを目指しているので、「何でもいいよ、仕事なんか」とか、「お金さえもうければ」みたいなことはちょっとだめだというふうに思っている。だから子どもが、例えば獣医さんになりたいんだったら、「何でなりたいのか、なるためには何が必要なのかというのは自分で調べなさい」というふうに思っている。「自分で調べろ」といってもまだできないのだろうけれど、「こういう学校に行ったらこういうチャンスがあるんだよ」とか、「こういう学校に行くためにはいい点をとらないと入れないよね」とか、「大学がこれぐらいあるよ」というぐらいは提示できるので。「何のためにそこを受けるの？」というのは自分でちゃんと考えようよ、という話は必要だと思っている。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

子どもが生まれたときは前の会社だったが、育休は一応取ろうと思った。そうしたら総務の人から、「それをとるとボーナスが安くなっちゃうから辞めておいたほうがいいよ」といわれて、結局、「じゃあ、どうする」といったら、「有休を使ったほうがいいんじゃない」ということになり、1 か月のうち水曜日だけ出て、月、火と木、金は有休で休んで子どもの相手をしていたと、相手というか、一応面倒を見た。

そのきっかけはたしか妻が「とったら」といったように思う。でも、わりと育児は積極的にしようと思っていたので、別に育休がとれるんだったらとろうかなという、そんな感じだった。私と妻がいて、それで生まれる子どもだから、妻だけじゃなくて、私ができることはしようかなと思っていた。

仕事的にも、広告業界とはいえ、そんなに大きい会社じゃなかったので休んだら仕事がなくなるとかというのもなかったし、自分の地位が脅かされるみたいなのはなかったので、当時は仕事より家庭のほうが大事だろうという感じだった。でも、水曜日は出てくれみたいなのがあったので、それは会社としてもそれなりに仕事をしてほしいというのも一応あったんじゃないかと。ずっといないのは困るよというのはあったのかもしれないけれど、詳細はあまり覚えていない。私も、たまには、週１ぐらいは会社へ行ったほうが、家にずっといるよりはよかったのかもしれない。時期的には、子どもが１月に産まれたので、年度末の３月頃から有休消化の意味もあって取ったように思う。この時期しか子どもの成長は見られないと思ったのもあった。だからそのときに接しておこう、それで休めるんだったら休んじゃおうという、そういう発想だったと思う。妻のサポートもできるし。

妻には「子どもは実家で産む？」と聞いたら、「こっちで産む」といったし。うちの母も向こうの母にも、最初はお手伝いに来てもらったけど、昔ほどおむつをたくさん洗わなきゃだめとかってないので、いてもあまりすることないみたいな感じだったのですぐ帰ってしまった。私の記憶では、とても助けてもらったとか、苦労したというのはない。２人で対応していた。

私の仕事は、いいようにいうとゆるいので、仕事があれば仕事するけど、ないときは今後の仕事に向けて事前に、企画は誰とか、人を呼んで媒体は何をつけて、というのをつくっておくという感じなので、必ずこれをしておかなきゃだめというのはない。ルーティーンがほとんどなくて、基本的には木曜日の午前中に打ち合わせがあってとか、そうするとその前に書類はつくっておかなきゃねというぐらいなので。

特に、今私がいる事業部は、何かやらなきゃだめというのが特にあるわけじゃなくて、何か埋まってきたらやる、埋まってないときは特になしという感じ。役職手当がカットされてボーナスも出ないとなると、あまり暇だと……なので、転職サイトを一生懸命見ることになる。

会社の従業員では、今２人の女の子が育休をとっている。子どもは生まれたばかり。おそらく前は育休のルールとかそんなのはなかったけれど、その子が生まれるとなったときに制度ができたような感じ。その辺は遅れていたはず。介護休暇や育休などは、子どもができたりしたのがあって、ちょっとずつ進めているという感じ。

職場は比較的、「すみません、子どもが熱を出しちゃったんで今日はこれで失礼します」とか、「来週ちょっとあれなので」とか、そういうのはわりと言い出しやすい雰囲気はあると思う。

（２） 労働時間

今部下は２人いて、私自身はマネジメントと、プレイングマネジャーの両方で働いているような感じ。社内では営業職がやっぱり一番忙しい。お客さんのところに行かなきゃだめなので。我々は、営業が「お客さんがこんなことをいっています」というのに、じゃあ、こういう対応をしようという部署。

今の会社の中で「7 時までに帰れ」とかいっているのは、広告業界の中ではわりと融通がきくほうだと思う。職種によって大分違うと思う。営業のときはそんなに早く帰れなかった。外に出ると社内の仕事もやらなきゃだめだし、中の仕事もやらなきゃだめで時間がすごくかかってしまう。でも今は、基本的に社内で、外に出ないで対応できるので、やる分は、ささっとやることができる。外に出て、お客さんと会って何かして戻ってきて中のこともすると、どうしても時間が

とられてしまうので会社にいる時間が増える。

残業は会社のカラーによると思う。うちの会社でも遅くまでやっている人はいる。土・日もメールが入っていたりするし。でも、頑張っているのと仕事が遅いのは別なので、多分仕事が遅いだけのようにも思う。そこの差ははっきりしているのではないかと。

私はさっさと仕事を回していく方だと思う。1 週間ぐらい企画を背負っていると首が動かなくなったりするので、もうそれはばかばかしいなと思って。この間 1 週間ぐらいかかりっきりでやっていたら、首を傷めて動けなくなって、結局マッサージとか行って、その後の 1 週間は、「首が痛いからちょっと病院に行ってくるわ」「6 時にはもう帰るわ、今日は」とかで 1 週間がつぶれた。それにその仕事はとれるのかというととれないわけで。そうすると、夜 12 時までやっている意味があるのかと。だったら、もうできるときにできる範囲のほうでやろうと思って、7 時に帰ろうと思ったらその前にちゃっちゃとやったほうがいいかと。ある意味コントロールできる部分はできる。

でも、結局この日までに企画を出しなさいというルールもあるから、その日に間に合わせるためにやらないとだめというのもあり、そうするともう土・日はないと思ったほうがいいよねというぐらい合わせないといけない。そこはクライアント次第。そういう時は妻に、「今週はもう遅いから夜ご飯はいいよ」と。

企画会議とかで夜遅くまで、アイデアが出るまでお話をしたりとか、そういうこともあるけれど、私が仕切りだったら、「もういいよ、出ないんだったらまた明日やろう」というのだけど、私の仕切りじゃない会議で、もう絶対アイデアは出ないんだけど、私から「終わろう」と言い出せないというのもあって。これは無駄だなと思って、これは何とかしなきゃいけないと思っている。

それと結局は、お客さんの窓口になっている営業が判断するので、そうすると営業が帰ってくるのが遅かったらそこまで待ってそこからやらなきゃだめだったりする。そこもコントロールできないところ。例えば夜 8 時から打ち合わせをやろうとなると、8 時、9 時、10 時になって、やはり 12 時まではかかる。私は、徹夜と、終電が終わってまでやるというのはだめだと思っているので、じゃあ、もうこれは明日やるとするような感じ。アイデアだって、会議の前の 1 時間、2 時間だけ考えて挑んでも、そんなに出ない。8 時間ずっと考えてやっと 1 個良いのが出るか出ないかだから、集まったからいいアイデアが出るというのはちょっとあり得ない。

家の中で仕事のアイデアを考えたりすることは多少はある。でも、これは私の個人的な考えなのだけど、家で何かするのは嫌なので、ほとんど家で仕事はしない。家でパソコンで何か打ったりとかはほとんどやらない。

家が会社から近く、歩いて 30 分くらいなので、「ちょっと家に帰ってくるわ」みたいなことはできる。朝は 9 時ごろ家を出て夜 7 時ごろに退社し、7 時 30 分くらいには家に着く。今は暑いのであまりしていないけど、健康のために行き帰り歩いたりしているので、お昼も時間があったら家でお弁当食べちゃおうかなとかできる。

子どもの用事の時とかで、自分もまだ仕事があるときに、ちょうど中抜けみたいな感じで、ちょっと家庭の用事を済ませてまた会社に戻るとか、そういうこともわりとできるし、実際に保護者会に昼間出たりすることあはある。この間も、子どもが林間学校のようなものがあって、帰り

は 3 時半に戻ってくるのだけど、「荷物が重いから保護者の方が受け取りに来て保護者の方が荷物を持って帰ってください」といわれた。私が 3 時 45 分に学校まで行って荷物を持って家まで送って、それでまた会社に戻るということをした。あと、子どもが熱を出したときは、午前と午後と妻と 2 人で交代して休みをとるとかするけど、大体、「いいよ、今日は休むから」といって私が休んだりしていた。

業務開始は基本 9 時半で、フレックスとかは特になく 5 時半まで。子どもが幼稚園のころは、前の会社にいたが、そこは別にタイムカードもなかったので、多分通常より 30 分ぐらい遅れて会社に行っていたと思う。なので、妻が「今日は帰りに迎えに行けないから行って」というときには、私が 6 時に保育園に迎えに行っていた。そこのところは、当時も今も、わりと自分でスケジュールを決められるので、誰かに断らなきゃいけないとかというのはないから融通をつけやすい。ちょっと今日はもうこれで出かけたまま帰りませんとか、そういう感じなので。直行直帰とかも普通の会社よりは多いんじゃないかと思う。なので、今日は午前半休をとるとか、今日は午後半休をとって家に帰らなきゃいけないとかも、自分のスケジュールの段取りがついていれば可能。

（３） 賃金

転職して 2 年くらいで副部長になり、割と早めに役職につき、750 万円ぐらいもらっていた。しかし 2 年前くらいから、大口顧客を失ったりといったことが重なり、経営状況は悪化している。それ以降、ボーナスカット、役職手当がカットされている。役職が上がって部長職になっても、結局カットされる分のほうが大きいのではないかと思う。特に上のほうを大幅に切るので。会社の経営はかなり不安定。

今の会社は休暇がとりやすくて自分のペースでの仕事ができている部分は捨てがたいけれど、収入の部分では、V 字回復するかどうかは…。ここ 2 年は黒字を一応出しているけれど、みんなの給料を抑えての数字なので、V 字といえるかどうか。

組合としては組合員の給料は守ってくれている形なので、副部長職と部長職以上は何％カットという感じになっている。副部長というのは、普通の会社でいうと課長レベル。このあたりが一番給料を下げやすい。

今の会社が調子悪くなって 2 年経ったけれど、この先そんなに期待もできないので、転職を考えている。

（４） 成果の管理

業績評価については、社内で検討中。一応自分の目標みたいなのでやっていた時期があったけれど、リターンがない。多分、それがいつも問題になっている。今回は、もう 1 回評価制度を見直すといって、自分がどうしたいかみたいなのを書いたのを提出して、それに対して会社がフィードバックするというのをもう一度やろうという話になっている。

元々私は営業だったけれど、業態的に営業力では大手に勝てないところが多いので、であれば企画力で勝負したいと思って、企画に専念させてほしいと希望した。それが一応通って企画のセクションに行けた。そういう意味でいうと、評価してくれたかどうかわからないけど、希望は一応通った。2 年ぐらい企画の立案をしていたが、一昨年、他のイベントなどをする事業部に移った。自分としてはイベント等の現場は年齢的にきついというのもあって、もう転職するならして

もいいやというふうに思っている。

ノルマとかはあまりない。営業は一応数字を積み立てるけど、うちの部署は数字の設定はない。それもどうするんだと今会社にいっている。営業は営業の数字というのがあるけど、企画を提案するセクションは、どう評価すればいいのかがない。その辺を含めて社内で検討中。

ボーナスも会社の業績に応じて変動する部分や、個人の査定部分というのはよくわからない。目に見えて出るのは、年度末に社長賞とか局長賞とか、この仕事をとったから 10 万円とか、この仕事をやったから 3 万円とか。そういうのはあるけれど、どこを評価されているのかよくわからない。経営が不安定なので、ボーナスが出ても 0.5 か月でその中に査定分も何もない。この夏も 1 か月だけ出たというぐらいで、厳しい。また妻ともめるなと思ったら嫌になる。その前は出なかったし。だから、今は会社として、そういう評価云々という状況じゃないというか、会社が潰れるかどうかというレベル。倒産の不安がある。

（５） 異動・転勤、転職

転職を考えているのは、生活費の部分でもう少しあったほうがいいなと思うから。できることなら自分の収入でなるべく全部賄いたいというのもある。実際、私としては、前の給与水準に戻ればそれでいいわけで、今の会社でまたちゃんと復活すれば別に問題はない。今の会社が嫌なわけではない。わりとこの会社は好きなので。でもこのままだと、マンションの支払いをボーナス時期にちょっと多めに返すようにしているので、いつもボーナス時期になるとボーナスが出るのか出ないのかともめるし、会社にも借りなきゃだめなので早くいってくれという話もしなきゃだめだし。またうちの妻から、学費をどうするんだというのが出てくる。ここ 2 年ぐらい夏冬、夏冬でこういうやりとりをやっているのも、もうちょっといいかげん…と思ってきている。

転職に関しては、うちの業界は、わりと野球みたいな感じで、現役で打っていて、後はだんだんコーチになっていって、最後に監督になるみたいな感じがある。どういいコーチになっていくかというところがあるので、若手のほうがやっぱり需要はある。企画を書くのも、若い人のほうが頭がやわらかかったりするので。

今はイベントの企画がメインだけれど、前はテレビの企画とかも考えていたりした。どっちかというとそれのほうが好きなので、テレビができればいいなと思っている。ただ、今はスキルが重要で、英語ができるか、デジタル系に強いかで仕事が変わってくる。私は英語ができないし、前の会社の顧客は官庁系で、デジタルよりはコミュニケーションのほうが大事という感じだったので、デジタルもそんなに詳しくない。転職を考えてもすぐにあるのかというと、そうでもなくて、条件がネイティブ並みの英語力がある人とかになっちゃうとちょっと厳しい。

前の会社からこちらへ移ったのは、収入面はそんなに差はなかったけど、ネームバリューがあるのもあって。キャリアアップが目標だったので、金額は 700 万円から 750 万円の間ぐらいに上がった程度だった。多分大手だったら、その年でも 1,000 万円クラスだと思うけど。

今の会社で企画に異動したかったのは、自分が営業よりもやりたいクリエイティブな職種に異動したかったから。営業の生活が不規則だからとかいうのは特になかった。あとうちは各地に関連会社はあるが、転勤はない。私はここの本社に所属しているので。

妻から冗談か本気かわからないけどいわれたのが、おすしのアカデミーというおすしを握る学校が新宿かどこかにあって、そこを卒業すると、日本で開業するというよりは海外へ行って開業

のお手伝いとかしてくれるらしい。ドバイあたりで開業するとすごいお金持ちがすしを食べに来るらしくて、すごく儲かるそうで。で、妻に「行けば」といわれていて、どこまで本気でいっているの、と思って。あと韓国で日本酒がはやっているらしく、向こうのお酒はどぶろくというか、何か濁っていて、清酒というのがないので、日本人の日本バーみたいなのがすごい流行っているようで。私はお酒が好きなんで、妻に「やれば」といわれて。「ええっ、行くのかな」と思って。妻は今では、お金をちゃんと入れてくれるほうがいいと思っているみたい。子どももも自立しているし、細々と家の周りの世話を焼くよりは外でしっかり稼いできてくれという感じのようで。

（６） 仕事に関する意識

今の仕事は、ワーク・ライフ・バランス的にはいいので、この生活自体は気に入っているし、仕事もわりと自分で好き勝手にできるのでいいと思っている。問題は年収だけ。でも、やはり収入は上がるけど労働時間が増えるようなのは私には向いていないなと思っている。私は優しいタイプなので、「徹夜はいいから帰ろうか」といってしまう。

子どもとか妻のせいにするつもりはないけれど、妻の分の貯金を学費にとかいうようになってくると、やっぱり私はもっと稼がないとだめかなみたいな、プレッシャーというか、気持ち的にはあるので、お金をもっともらえるんだったら労働時間は長くてもしようがないかなという気持ちもある。生活が不規則になるのは嫌だという思いも多少あるけれど、その分お金がもらえるのだったら、そういう働き方もそれはしようがないんじゃないのかなと。

子どもとも一緒にいたいと思うけれど、それはたぶん子どもの年齢によって違ってくるんだと思っていて。ちっちゃいときはもっと一緒にいたかったし、面倒見てあげようと思っていた。「おつきさまこんばんは」を何回読んでも、「まあ、しようがないや」と思っていたけど、今は子どものほうから、例でいうと、「これを読んでくれ」という話はないので、それだったらそんなにべったりいなくても、土・日のどこかのタイミングで一緒にいられれば、私はいいと思っている。子どもがどう思うかはまた別だけど。

ただ、子どもと一緒にいたいときにいられない会社だったりすると、それは困る。なので、転職だったら、ちょっと時間の融通のきくところに転職をするということになると思う。あとは自分のキャリアをどう見るかだと思うけれど、私は多分家庭のほうを優先すると思う。年収は 750 万円ぐらいあって、時間に融通がきいている方が、年収が 1,000 万円を超えるかわりにもう徹夜続きで家族と会えないよりはいいと思っている。ただ、うちの妻は、やっぱりお金の心配をしたくないと思っていると思う。自分が裕福だったというのもあると思うけれど。

職場では、「うちの子どもがこうだったよ」みたいな笑い話は特定の人にはする。全員にはしないけど、「この間こんなことをいっておもしろかったんだ」みたいな話はする。

仕事って、銀行だとみんな黙々とやっているイメージがあるけど、広告会社ってずっと黙々としているわけじゃないので、時間が空いているときに、「最近どうですか」みたいな話があったときに、「この間こんなだったよ」という。うけると、私も関西出身なので、もうちょっとおもしろいことを言おうかなとか。

幾つかネタがあって、例えばこの間、子どもに「ボン・ジョヴィって何？」と聞かれて、「ヘビメタ」と。「ヘビメタって何？」というから、「ハードロックかな、ううん、わかんないか」といったら、「ああ、こういうやつ？」って（ロックの真似を体で表現して）いうから、「おお、正

解」と。これぐらいの話はする。だけど、「うちの子がDSでいうことをきかなくてさ」みたいな話はしない。

周りに自分の悩みをわかってもらおうというのとかはしないし、子どものことで休むから了解を得るために周りにいっておこうかなとかも特にない。そういう意味でいうと、「明日休みます」とか、「来週のここ、金曜日は休むね」とか、そんな感じ。そういえばこの間、妻が病気して子どもも同じ病気になって、胃に来る感染するやつだったみたいで、お昼ぐらいに電話がかかってきて、「ちょっと2人ともだめだから夜ご飯を買ってきてくれ」みたいなのがあった。で、「もう1回娘を病院に連れていきたい」というから、「わかった、いいよ、もうこれから休むわ」と。それで、職場には「ごめん、帰るわ」といって帰ることができる。仕事があれば、「ちょっと待って」というのがあるけど、うちは「じゃあ、今日はこのまま帰るわ、子どもがちょっとだめみたいなので」「どうぞ」という感じにできる。

ヒアリングレコード：G さん（38 歳）

調査日時：2013 年 7 月 31 日　13:00～15:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
アシスタント：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身、関東地方在住。大学卒業後、外資系の大手メーカーに勤務し、営業を 14 年経験後、自ら希望して 2011 年より労働組合の執行部に専従。専従中は休職扱いとなっている。
・家族構成：妻（出版系に営業職で勤務、正社員）、長男（2007 年生まれ、6 歳、小学 1 年生）、長女（2009 年生まれ、3 歳、保育園年少）、父（73 歳）以前妻は、同じ会社で営業をしていたが、当時は子どもが生まれると、バックオフィスへ異動になる傾向があったため、長く（第一線で）続けられそうなところへ結婚前に転職した。
・育児休業取得：育休は妻のみ取得。第 1 子誕生時に 1 年間育休を取り復帰した。第 2 子の時は 5 か月で復帰。第 1 子誕生後に妻が今後仕事を続けることも考えて、父が一人暮らしをしていた G さんの実家に引っ越した。妻はあまり残業をせず、30 分程度の時短を使いながらやりくりしている。父は、現役時代に子育てにはほとんど参加しなかったが、今は子どもの面倒をよく見てくれる。

２．家庭生活の状況

（１） 子どもとのかかわり方

平日朝は、妻が 8 時半には出社するため朝 7 時に家を出る。私が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している。営業部にいたころも、ある程度自分でコントロールできる仕事が多かったので子どもの送りは私が対応していた。子どもが病気でどこも預けられないと保育園を休まないといけなので融通をつけるのが大変だった。

夕方は、妻が仕事を時短で切り上げて帰ってきて保育園に迎えに行くが、妻がどうしても帰れない時など、週 1 回ぐらいは父が迎えに行って、子どものことを全部やってくれたりしている。父は 60 歳で定年を迎えると同時に仕事を辞めて、今は何もしておらず、元気で悠々自適に暮らしている。

上の子の時は、妻も 1 人だけだったら何とか共働きでも育てていけると話していたが、その先も働いていきたいということもあり、1 人目が生まれた後に、それまで住んでいたマンションから私の実家に引っ越し、当時一人暮らしをしていた父と一緒に住むことになった。

私の区の保育園は、駅前など入るのが大変だが、駅からは少し離れたところは比較的入りやすい。園児の母親は結構フルタイムの人が多くて、当然専業主婦はいない。家のそばには、私立の幼稚園が 2 つあるので、それほど倍率は高くないのかもしれない。両親ともにフルタイムで働い

ていれば、結構入りやすいようだ。

上の息子は、学童クラブに自分で行き来している。夜は主に妻がご飯をつくって、父も一緒にご飯を食べるが、私はほとんど仕事でいないというのが現状。

平日に子どもが熱を出したりすると、妻が休むことが多い。私は営業にいたときなどは、昼はずっと 2 週間ぐらい先まで大体予定が入っていて、顧客とのアポなので、基本的には、「子どもがちょっと」といって回避するのは結構難しく、そういう場合は妻のほうに任せるしかなかった。今は、会議などがあれば別だが、自分で原稿を書くといった仕事が多く、今日の昼できなかったとしても、じゃ、夜やればいいとか、家持って帰ってやればいいとかとか、ある程度融通がきく。最近はそういう場合、私が 3 時ぐらいまで子どもを家で見ていて、妻には早く帰ってきてもらい、あとは任せて、そこから会社に行くといった感じにしている。

父は大体のことは一人でできるので、父に子どもを預けるからといって前の日に準備しておかないといけないとかいうのは全然なくて、基本的には、子どものご飯を作るとか、そういうのは全部やってくれる。私が子どものころは父方の祖母がいて、母親と 2 人で育ててくれたみたいな感じ。父はずっと仕事だった。ところが、孫ができて父は変わった。父が家にいて、妻も比較的早く帰ってこられるので、夜に関しては帰宅時間をさほど気にしておらず、父と妻にお任せしている。

私は子どもに関しては、面倒を見ないといけないというよりは、家族なので一緒に遊んでいるというレベルだと思っている。特に、男の子だと、自分が昔好きだったことなど興味が重なるところもあるし。

子どもが保育園で小さなころから一緒だった子の多くは、表現は難しいけど、母子家庭とか、家で育てることが難しい状況の子が多い、友達はそういう子が多く、そういう家はお母さんが大変だと思う。友達がうちに遊びにきたりとか、逆に遊びにいったりとか、子どもがなるべくいろいろな人と接するようにはしている。家族でいったら、母親がいて、父親がいて、父がいて、近所の人がいて、友達もなるべくいろいろな人と接するのがいいと思っている。この子と仲よくずっと一緒というより、いろいろな人と接するようにというのは結構考えている。自分自身も多分そうやって育ってきたと思うので、そういうことを気にするようにはしている。親がついていないと行けないとかいうのでなくて、1 人で行けるんだったら、最低限危ないところはだめだが、なるべく行かせてあげるとか、そういうのは気にするようにはしている。

地元にパパ友はいる。保育園の父母会とかそういうのはなるべくかかわるようにしていている。もともと地元なので知っている人も結構いるというのもあるし、今やっている仕事みたいなことも、社会参画じゃないけれども、何かしらそういうので社会は成り立ってきているんだなというのをすごく感じるので、そんな大きなことはできないけれど、何かその手伝いができたらと思っている。たとえば、近所の男性が、ずっと信号のところで旗振りしているが、そういうのを手伝うといったことを少しずつだけれどするようにしている。

私の区では、父親の会が盛んで結構やっている。私はたまたま地元に同級生がいるので参加している。最近は、小学校の運動会のときに手伝いをしてくださいとか、体力測定がありますとか、1 年生の場合、何人かお手伝いしてくださいみたいな、そういう協力要請がある。この間も午前中だけ 1 回行ってきた。

もともとは、そういう活動は好きではなかったのだが、組合で仕事をするようになってから視野が広がって、考えが変わった。

参観日やいろいろな学校行事というのは、小学校ぐらいになると平日がすごく多い。例えば体力測定とかも、そういうのも土曜日とかにすれば、参加するお父さんが結構いると思う。どうしても母親が参加するということがベースになっていると、いつまで経っても変らないだろう。やはり男性がもっともっと社会に参画するというと大げさなんだけど、そういうチャンスを、窓をつくるということが、重要なのではないかと思う。

例えば、家の前の公園が汚れている。そうすると、公園管理何とかみたいなところに電話して、公園が汚れているからきれいにしろ、おれらは税金を払っているぞという人が結構多い。だけど本当は、行政というのは補助機関でしかなくて、その地域というのは自分たちで良くしていくみたいなことが、もっと大事だと思っている。そういうのに参画をするチャンスというか、そういうのをもう少し広く呼びかけてもいいのではないか。

町内会とかも、結構決まった人たちでやっていて、そういうコミュニティは入りづらかったりする。そこはもう少し、仕組みが必要だなと思っている。そういう意義のあることをやっているところほど、結構入りづらい。

会社は当然、利益を出していくことも大事なのだけど、それは条件でしかなくて、事業活動を営んでいく中で、やっぱり社会に対して無関心ではよくない。社会というとちょっと大き過ぎるかもしれないけれど、周囲に対してあまり無関心じゃいけないなと感じるので、少しでも何かできればいいなと思っている。ボランティアをしたいとか、そういう大それたのではなくて、何か、近所の人が一生懸命やってくれていることで、ちょっと手伝えるなら手伝おうかとか。例えば、子どもみんなで並んで学校へ行っていて、誰か大人が見てあげたほうがいいなと思ったら、それをするとか、みんな集めて何かをするとか、そのレベル。

あと、社会参加をするにあたっても、子育てを終えた女性の先輩とかに話を聞くとすごく勉強になることがある。子育ての中で学んだことが、今仕事でも生きているとか、そういうのを結構聞いたりすると、自分自身もそういうことに参加して何が得られるかなと思う。そういうことに参加したら絶対、自分自身の能力も高まるとか、そういう確信は別にないけれど、今はそうやってかかわってみることもいいかなと思っている。

（２） 夫婦の関係・役割分担

妻とはそれほどコミュニケーションが密ではない。メール連絡や家のカレンダーで情報共有をしている。

妻は、もともと同じ会社で働いていて、そのときは、営業を担当していた。しかし、当時は女性が結婚して子どもが生まれると、スタッフ職だとかそういう仕事に異動になるので、本人としては、言葉は悪いかもしれないが、第二線みたいな感じは嫌というのがあったのかもしれない。スタッフ職といっても、本来は役割の違いなのだけれども、うちの会社はどちらかというと営業のほうが偉いみたいなところがある。そういう中で、自分自身はずっとそこでやってきたのにバックヤードの仕事をやるのは嫌みたいな気持ちがあったのかもしれない。本人としては、そこでずっと続けていくのは難しいと思ったみたいで、仕事を続けることを考えて、結婚する前に転職している。

妻は今の会社では営業を担当している。客先に行って、ある程度多言語が分かるので、その場で仕事の難易度を判断し、見積もりをしている。

妻は産休・育休をとりながら、キャリアを継続している。1 人目が 3 月に生まれて、育休を 1 年取って保育園に 1 歳のときから入れて、翌 4 月から復帰した。2 人目のときは、11 月に産んで、4 月には復帰していたので育休 5 か月ぐらいだった。今は、30 分ほど時短勤務をしており、16 時 30 分ごろまでにしているが、外回りの仕事なので、時短をしていてもしなくても、同僚や取引先にはそんなにわからないという感じのようだ。大体外からそのまま帰ってくる。あんまり残業をしておらず、そこはお客さんや会社も多分状況をわかっていると思う。もちろん本人のやりくりもあるのだろうけれど、仕事でどうしても帰れないというのは、年に 1、2 回ぐらいあるかどうか。

（3） 子どものしつけ、教育方針

妻は子どもと距離が近過ぎるのもあって、何でもかんでも子どもに注意する。父は、何でもいいよ、いいよっていう。ちょうどそれでバランスがとれているというか。私自身は子どもにそれほどいわない。別に興味がないわけではなくて、なるべく任せてあげたほうがいいかなと思っているので。あと、私の地元というので、ある程度安心しているというのはあるかもしれない。

上の子は駅前にはもう全部自分で遊びに行って、自分で帰ってくる。だから、なるべく任せてあげる。多分、母親といるときは、あれしなさい、これしなさい、これ何でやらないの、早くやりなさいみたいなコミュニケーションが基本で、近くにいるとそうなってしまうというのはわかる。そういうのも必要だとは思う。逆に私は、子どもにはここは最低限聞かないといけないんだ、というようなところを分けるようにしている。あと、どっちかといえば、なるべく自分でやりたいことを見つけるとか、そういうことを大事にしてあげたいなと思っている。

習い事は、今は土曜日に 2 人とも水泳をしている。下の子は、お兄ちゃんのまねをしたいから、この間から水泳を始めて、お兄ちゃんと一緒に行っている。

まだ兄妹の 2 人で出掛けるとかというのはあまりしていない。上の子は、夢中になると妹がいるのも忘れて自分でどんどん行ってしまう。だから、安心して任せられないところがある。上の子は結構外に遊びに行くので、下の子は父と一緒にいたりとか、妻と一緒にいたりとか、まだそういう感じ。上の子はマイペースで、宿題とかも全然やらない。

ゲームは買い与えていない。私も買い与えられていなかったのもあるし、あまり家の中でずっとゲームやってるとか、ママ友とかでみんなで飲みにいったりしていると、みんながゲームを一緒に無言でやっているらしく、そういうのはあんまり良くないかなと思って。

特に小学校受験は考えなかった。というのも、特に男の子は、近くに遊ぶ子がいたほうがいいなというのが一番の理由。自分もそうだった。私立の学校とかだったら、家に帰ってきたら夜 7 時とかだし、友達の家に遊びにいくのも、1 か月前から約束しているとか、そういうのだとちょっとかわいそうだなというのは、自分自身の経験があって。そういう意味で、選択肢としては小学校から私立とかというのは、私はあまり考えなかった。

私は中学受験も今はそんなに考えていない。別に、義務教育までは地元で、多少の荒波の中で、いろいろな人がいると知ることが、結構大事かなという気がしている。

（４） 家計の状況

生活費は全部私の口座から落ちるようになっている。食費は、駅前のスーパーで妻がカードで購入するが、そのカードも私の口座から落ちるし、光熱費や子どものも私のところから落ちている。私の実家なので家賃はない。一応、夫婦それぞれ別々の財布で管理しているのに近いかもしれない。私が幾らもらっていて、それで幾ら生活費でかかっているみたいなのを妻は知っているが、妻がいくらもらっているのかはわからない。今回私が組合専従になって、若干月給が減るといっても、妻はあまり困ってはいなかった。そんな急激に下がるわけじゃないので、何とかやっているのだと思う。

子どもの教育費などこれから徐々にいろいろとお金がかかってくる時期になるので、妻が積み立てや学費保険のようなものは一応やっており、私立大学を卒業できるように考えているようである。このあたりは妻に任せている。

妻から仕事を辞めたいとかそういう相談はされたことがないので、多分ずっと働いているんだなと思っている。あと、もし辞めたとしても、家のローンもないので、そんなに困らない。他の家だったら、例えば私ぐらいの年代だったら家やマンションを買って、月 15 万円くらいの支払いがあると思う。うちはそういうのがないので、結構そこはそんなに気にしていない。子どもが小学校から私立に行くとかとなると多分大変だと思うけれど。父は年金生活で、企業年金を分割でもらっているので、多分、悠々生活できているという感じ。だから、特にうちの家計の中で父との間でやり取りはしていない。でも、ふだん一緒にご飯を食べるとか、そういうのは全部こちらで持っている。

お小遣い制とかは特にないし、妻が働き続けるという前提でいろいろなことを考えていて、そこが続けられる限りは、経済的に何かということはないかなと。仕事との両立が本当に難しかったのはこの 1 年前とか 2 年前とかで、2 人の子どもを保育園に行かせなければいけないというときが、一番リスクが高かったと思う。1 人が小学生になるだけでも全然違う。そういう中では、大変な面もあったけれど、父がいて、いざとなったら預けられるというのは結構大きい。

（５） 父親としての意識

父親として、「君の成長が夢だ」みたいなのは嫌。「君がプロ野球選手になってというのが夢なんだ」みたいなのは、ちょっと自分にはない。自分自身としては頑張っている姿を見て、感じてもらいたいというのがある。それと同時に、子どもと向き合うというか、子どものことばかり見ているということではなくて、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、そういうことが話し合えるぐらいがいいなと感じている。

成長とかチャレンジとかは、会社の中で、例えば昇進とか、収入とかにも関係してくるとは思う。あまり、そんなに素敵なことではないけど、多分、みんなあると思う。ただ、そういうことをあまりオープンにする人は少なくなってきている。会社の中は、私は役割だと思っていて、上下の関係は当然あるけれど、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だと思う。それって、社会にいい影響を与えている力という意味でそのように思う。昇進して楽をするとかじゃなくて、そういうポジションというのは責任が伴うので、大変だと思う。でも、そういう役割を担わせてもらえるという意味での昇進をしたいというのや、

仕事をしていく中で沢山対価をもらいたいというのは、当然誰でもあると思う。自分の実力よりもちょっと上の経験をするということによって成長できるという、そういう意味で、チャレンジと成長とはセットなのかもしれないと思っている。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

うちは、ある意味営業が中心の会社で、役員は全員男性。今やっとポジティブ・アクションということで、私ぐらいの年代の女性をマネジメント職につけようということでいろいろな取り組みを始めたという感じ。

もともと男女を気にして人を扱うとか、そういうことをあまりしない会社で、3 分の 1 の社員は客先で仕事をしている。仕事も、社内で何か物事を進めていくというよりは、お客さんと進めていくという感じなので、男性だからどうとか、女性だからどうというのはあんまり気にしていない。逆にいうと、女性は昇進をしたいとか、重要なポストにつきたいというようなモチベーションがもともとそんなになく、一営業でも十分自分のやりたいことができるとか、処遇面でもそれなりにポスト以外のところはいろいろと手厚くもらえるので、それでいいやという感じで、プレーヤーとしてやっている人が多かったように思う。社内では今、一生懸命、女性をどうマネジメントとか役員に上げていくかというような取り組みを始めているが。

男性の育児参加は、1 人目というのはあんまりないのだが、私と同じような年代のメンバーでも、2 人目、3 人目とかとなったときに、奥さんは子育てしながら出産をしないといけないということで、1 週間休むとか、2 週間休むとか、そういうのはちょこちょこある。でも、まとまって 3 か月とか休みを取る人は、年に 2 人か 3 人ぐらい。

たしか第二子が生まれるときに 3 日は休める。基本的には自分の仕事をちゃんと調節できれば休むのは結構自由なので、育休として 1 週間というのではなくて、普通に有休とかということはある。そういうのは結構大手を振ってやってもそんなにひんしゅくは買わないような職場かもしれない。

休暇については、お客さんとの調整の中で取りにくいというのはある。会社のみんなの手前上、休みにくいとかではなく、仕事の特性として。私が営業の時は、お客さんと 1 対 1 で、当然アシスタントみたいな人はあまりいなくて、休む時は私の上司に臨時対応を託すようにしていた。お客さんとの関係は、ある程度ご用聞きのようなスタイルになっている。うちがそういう対応ができるというのも、お客さんに選んでもらっている大きな理由の一つであったりするので、あまり連絡がつかないとか、1 週間連絡取れませんとかというのは、ちょっと前から準備しておかないと難しかったりする。

営業のときも、保育参観みたいなのが 1 か月後にあるので、その日をあけようと思ったら、自分で組み立ててできる。逆に妻は、何かあった時は結構無理をして調整しているんだと思う。

今の仕事をするようになって、結構参考にするのは、子育てをしている女性の方の人や時間のマネジメント力。女性ってすごく効率よく動ける。男性、女性で分けて話すのもなんだが、女性は多分そういう特性を持っているように思う。当社のアメリカにある親会社は、社長が女性で、マネジャーも 48%が女性。子どもを持っているかどうかは別として、ほとんどの人が家庭を持っ

ている。そういう中で、マネジメントとしても非常に短期的に数字を出していかないといけない。必然的に競争に勝てるような人だからそういうポジションにいると思うし、その人たちを置くことによって、組織としての力を最大化できるという何かしらがあるんだと思う。家族を見ても、男の人は好き勝手やっているけれども、母親が中心になっているとか、やっぱり大事なところは女性が押さえているということがある。

（２） 労働時間

うちは社員全員がフレックスタイム制を利用できる。でも、みんな 10 時ごろにどさどさとやってくるのはどうなのかという意見もある。本体はメーカーだが、メーカーとしての営業が半分、販売会社の営業が半分いる。国内で 3 万人ぐらいの人が、関連会社で働いている。販売会社はフレックスを採用していないので、定時は 9 時から 6 時ぐらいで、大体みんな残業している。こちらはフレックスで好きな時間に来ていいのだけれど、販売会社の人と一緒に仕事をするとき、販売会社の人は 9 時に来て、うちの会社に電話すると、「いや、まだ来ていません」とか、そういうのが結構ある。それは体面的にちょっと問題ではないかということになっている。生産性を高めるためにフレックスタイムがあるので、生産性を下げている場合は「ちゃんと 9 時に来てください」と、今はいうようにしている。

それと労働時間に関しては、今うるさくいわれている。サービス残業とかというのは大分なくなってきているのだけど、個人で成果を出すことが求められるので、上司は数字を重視し、何でできないんだと部下にいう。一方で、残業時間はこれだけに抑えろという。部下が、「いや、残業はどうしても必要なんです」というと、「おまえの仕事が遅いからだ」みたいな話になってしまう。そうすると、若い人なんかは上司にこれだけの時間が必要ですというのが言いづらくなってしまい、だったら、上司が帰った後、こっそり仕事しようかみたいなことがあったりとか、土曜日に来て仕事したりとかする。そういうのはなるべくなくしないようにしているし、大分是正されてきてはいると思うのだが、ゼロにはまだならない。

なので、うちはフレックスだけれど、「なるべく定時で仕事を終えなさい」と、「生産性を高めなさい」ということは、今すごくテーマとしていわれている。特に、上のほうで海外勤務の経験をしたような人が、効率や生産性を非常に求めている。うちの会社は特に、残業をやっている人は頑張っているとみなすような風潮がやっぱりあったので、トップの人たちはそういうのを変えないといけないと意識している。いつも定時に帰って、でも自分の仕事をしっかりやっていますという人は、あまり組織に対する貢献度が高くないみたいな見られ方をしてしまうのだけれど、果たしてそうかというようなことを上のほうの人が言い始めている。

ただ、ミドルマネジメントは、やっぱり近くにいると誰の仕事かわからないようなことも組織のために「僕がやります」などと遅くまでいつも頑張っている人を評価しがちだ。必ずしもトップがいっているメッセージと、ミドルのマネジメントの捉え方は一致しないのかもしれない。課長や部長は、どうしても部下が 5 人とか 20 人とか、目の届く範囲で見ている人たちの頑張りを評価するので。

一方で、私たちはオフィスが商売の場所で、そこの生産性を高めるために営業活動をしている。にもかかわらず、自分たちの生産性が高くないと、あんまり説得力がない。欧米に比べると、同じ業態でも、1.5 倍ぐらいヨーロッパのほうが高い。圧倒的に 1 人当たりの売り上げが違う。そ

ういったことは見直していかないといけない、と今結構いわれている。本来生産性を高めるためにあるフレックス制度も、本来の主旨をみんなが理解できていないというか、そういうことができていない人が多いので、ちょっと考えないといけないねというのが、今の労働時間についての問題。とはいっても、残業を許可されないということは基本的にない。ただ数字が出ていないと、50 時間残業しますとかというのが言いづらいというのは多分ある。

最近導入した制度によって、お客さんのところに直行直帰がしやすくなった。例えばお客さん先が 11 時だとしたら、朝 10 時には会社でのコアタイムがスタートするので、本来は朝の 1 時間程度会社に来ないといけなかった。でもこれからは、10 時から 10 時半ぐらいまでは、直行前の在宅勤務を認めるようになった。また、3 時ぐらいに終了して家に直帰し、家で仕事していいとか、そういう制度も国内営業は全部対象として運用している。あと、営業だと、商談が長引いたりしたらいけないからといって、次のアポイントはちょっと余裕を持ってやっている。その間に前のお客さんの商談の履歴を入れるなど、そういう使い方をしている。

客先で作業があるとかということで早く行くのは、あんまりみんな苦じゃないと思う。そういうことに対応していくこと自体が営業の仕事みたいなところがあるので。もっといえば、休日に客先での設置作業とか、入れ替え作業とかがあったりする。大きな仕事というときに、土曜日に出ないといけない、日曜日に出ないといけないというのがあっても、みんな自分でコントロールしてやっている。

担当するお客さんによって働く時間は変わってくる。例えば官公庁だったら、当然時間は決まっているし、コンサル会社であれば、契約も 24 時間になったりするので、現地にいる人はシフト勤務になる。協力会社の人はシフト勤務で回せるのだが、夜中とかに突発的なことがあったりして社員が対応せざるを得ないという時には、勤務時間として計算した上で対応している。海外とのやりとりもあり、午前中休んで昼から出社とかという人も中にはいる。最近では、夕方から来て朝方まで仕事しているとかということも制度化されたし、フレックスのコア無しみたいな制度も今一生懸命つくっている。

今までは、個人の頑張りでサービスの質を高めるみたいなことをやっていたのだが、それには限界がある。買う側の企業としても、その人が頑張ってくれるから買いますというようになる。その人が、「サービスレベルのコミットメントをしてくれる人です」みたいなことではなくなってきているので、会社として、制度として、担当が他に変わったとしても同じような品質を保てるとか、そういうことが結構大事になってきている。それを制度にどう入れていくのかというのが、今注力していること。

仕事的には、四大を卒業して会社に入って、8 月、9 月ぐらいまで研修やって、その後は普通に 1 年目から任されたところはもう自分が全部やっていかないといけないというようなスタイル。個人事業主に近い。結構みんな責任感が強いというか、お客さんにいわれたら対応しないといけないというようなところがあって、逆にそういうことが、休みをとるとか、長時間労働を抑制するとかということのネックになっているんじゃないかなというところがある。

組合のいろんな会合みたいなのというのは、基本的には定時後にやるので、そういうのがある日は、私の帰宅時間は夜の 11 時、12 時は普通。この 2 年間は組合なのでそういう仕事だが、営業をやっているときは、基本的には、みな大体 5 時とか 6 時ぐらいにわーっと営業から帰ってき

て、そこからその日の報告をして、翌日の準備をして帰るという生活。でも、みんなハードワークが多く、平均して帰宅は21時くらいだった。残業1日2時間ぐらいで月に大体40時間。50時間が一つの協定値で、それ超えると最大 80 時間という感じになる。あとは、みんなで飲みに行くとか。夜はみんなそれぞれ、つき合いというとあれだが、早く帰って子どもの面倒を見るとかというよりは、ストレスを発散してといったそういう雰囲気が会社としてある。子どもが起きている時間にはほとんど帰れない状況。

最近の 20 代ぐらいの人たちは、自分で好きな人と好きなことをやりたいという。趣味の集まりとか、自己啓発とか、そういう感じになってきている。私ぐらいの年代、今、30代中盤以降ぐらいの人たちというのは、結構そうやってみんなで集まってというような雰囲気がある。

最近はセールスフォースとか、コンピューターに入力をして、みんなで情報を共有しプロセスを可視化するようにしているが、昔は数字を出すところまで自己完結とか、自己管理みたいなところがあって、上司と1日1回相談しないといけないというのはなかった。逆にいえば、例えば弊社の機器が入っているお客さんというのは、必ず客先に担当のエンジニアがいるので、そういう人とのコミュニケーションの時間をつくるとかのほうが結構多い。上司に何か一々相談して、「君、こうしなさい」とか、いついつまでにこれをやりなさいみたいなことはそんなになくて、自分で半年間の目標をやるために、じゃ、今週はこういうのをやっていくというように、自分で計画をして、アポイントも当然自分で計画して入れていく。

休日は、関連会社の社員会との交流会や研修会とかがあるので、結構土曜日は隔週ぐらいで仕事をしている。今は完全に裁量労働。当然労使交渉とか労使協議は大体定時後になるし、時間は一応つけているけれど、給料は全然変わらない。幾らでもやってくださいという。

私は、どっちかといえば必死に仕事をするタイプだと思うのだけど、今立場的にはワーク・ライフ・バランスを重視するようにいっているので、そういうことによるメリットみたいなことを何だろうなと考える。現場は結構厳しいところなので、みんな必死に仕事している。長時間仕事をすることイコール競争力が高まるということはないけれども、そういう状況で働いている。そのような中で、必死に働く人たちに対して、ゆとりを持つことによって、自分たちはどういう価値を出せるかということが明確にないと、なかなか推進していくのは難しい。ダイバーシティーとかも結構それに近いと思う。多様な人が組織の中にいるということで柔軟な判断ができるとか、多様な選択肢の中から選択ができるとかということだけど、企業の中でそれによって勝ち残れないと厳しくて、そこをどう見出していくかみたいなことはすごく大事かもしれない。

そうはいっても、私の立場上はそういうようにはいっているけれど、今の段階はまだ、いろんな人が入ってきている状態。組合関連も女性が入ってきたりして色々な目線が入るようになった。それによって組合活動も活性化するとか、より多様な声が入ってくるということで、組織のコミュニケーションが活性化され、組織として成長ができることが大切。この組織の中では結構そういうことは見えやすいけれども、果たして1台でも多く売らないといけない、1円でも多く利益出さないといけないと現場において、そういうことがどうプラスに作用していくかということはなかなか難しい。それが壁になっていて、今まで推進するのは難しかった。

うちは他の日本企業同様に、今まではずっと右肩上がりで、働けば働くほど売り上げというのは上がってきた時代だった。逆に今は同じことをやっていてもマイナスになるだけ。これはよく

聞く言葉だけれど、今までのやり方をどう変えていくのかというところに来ているので、やっぱり必死に頑張っていますだけではどんどん悪くなっていく。そういう意味では今は変革するチャンスなのかもしれない。そう考えると、ダイバーシティーとか、そういうゆとりを持つことでこの企業は成長していきますということを入れていくよりも、頑張る方向性を変えるとか、ちょっと今までと違うやり方で成果を上げていくみたいなことによって変化を生み出していく段階なのかもしれない。

（３） 賃金

専従の場合は、会社は休職扱いで、労働組合から給料をもらっている。基本的には自分が働いていたときの給料で、残業代は可変じゃなくて手当みたいな形でまとめてもらっている。だから、結構残業をしていた人、私もそうだけれども、専従になると給料が下がるという感じ。今の年収は 1,000 万円ぐらい。賃金はこの後、普通に勤めて行けばあまり不安定ではないと思っている。ちゃんと働いていれば、ちゃんと生活できるぐらいはもらえるという安心感はあるかもしれない。

会社的に、目標が達成できないと給料下がるというのはない。社員に埋め込まれている「数字やっていないと恥ずかしいんだよ」というようなプライドみたいなものが、今までのモチベートの仕方。ポジションが危うくなるとか、降格になって給料下がるとか、そういうのはない。

ボーナスの査定に反映されるのも、2 割程度。それは積み重ねなので、例えばその年、利益を 5,000 万出せる人と 5 億出せる人は、10 倍違うので給料が 2 倍変わりますとか、そういうことは全然ない。

社員教育の中で目標達成的な部分を植えつけられているかもしれない。みんな必死に営業をやっている。サボっている人ってそんなにいなくて、やっぱり数字に対してはやっている。ただ、じゃ、それができたら生活ががらっと変わるかといったら、全然変わらない。だけどみんな一生懸命やっている。それはいいところかもしれない。みんなが与えられた目標に対してベストを尽くすみたいなことは社員教育の中で埋め込まれている感じ。

会社の中で給与を上げていこうとかは、最近考えたことはない。そもそも専従になると給料変わらないから。仕事の裁量を与えられるというのは、自分にとってはすごく働きやすいし、30 歳になったぐらいから、認められているんだということが大事と感じた。そのために数字を出さないといけないというのは、モチベーションとしてはあるかなと思うけれど。

給与明細を見てとか、年収を見て、「わっ、頑張ろう」というのは、正直いうとないと思う。それが日々の頑張りに影響しているかというとそうでもなく、飲み会の席での話題みたいな意味ではあるかもしれないけれど。それよりも、裁量だったりとか、ポジション。組織の中で自分が重要なところを任されているということじゃないかなという感じがする。プロサッカー選手みたいに、その金額が、イコール自分の評価みたいな結びつけではなく、どちらかといえば、組織に対しての貢献だとかそういったところの目に目えないところを見てもらってほめてもうらうことが重要かもしれない。

（４） 成果の管理

業績管理はほぼ月ごとにしている。大口のお客さんを担当している場合、1 個の商談が 1 か月では終わらない。一番メジャーで成績がつけられる単位は半年だけれど、数字の報告は月 1 回。半年がメインなので、3 月や 9 月というのは、結構みんなきゅうきゅうとしながら仕事している。

うちは、実績評価と、行動評価というのをつくってやっているのだが、行動評価というのは、組織への貢献とか、自分自身が成長に向けてチャレンジしているかとか、周囲に対する協力、周囲のメンバーの成長にどれだけ貢献するかとか、仕事をする上での目に見えない成果や組織をうまく回していくそういったものが入ってくる。あまり公にはなっていないけれど、昇進はそちらの評価を見ている。野球でいったら打率とか、そういうことよりも、チームの勝利にどれだけ貢献しているといったような、そういうことができる人、そういう行動ができる人を上に上げようということ。そういう議論をしていく中で、やっぱり自分自身もそういうところを見てもらえるとうれしいなというのが正直ある。変な意味じゃないけれど、お金にそんなに困っていないのかもしれない。そういう経験をしていないのかもしれない。

（５） 異動・転勤、転職

海外・国内の転勤や異動はある。国内の大きいところは、3 カ所しかないので、転勤するしたらそのぐらい。ただ、本社とか企画とか、そういう部門は東京にしかないので、基本的にはそんなに大きく動くことはないと思っている。海外の場合は、ある程度本人がこういうキャリアをやっていきたいというのがあって、その中で、海外経験しておいたほうがいいねというようなことになればという話。海外も、アメリカとかヨーロッパは親会社がある。テリトリーとしてはアジアパシフィック圏。

私は新人のときは配属が京都で、そこに 5 年間ぐらいいて、それ以降はずっと東京。2000 年ぐらいに、本社が販売会社に市場を移管して、うちの会社自体は東京、名古屋、大阪だけにした。今は市場をセグメンテーションしているので、基本的には地方転勤は少ない。2000 年以前は、基本的には全国に支店があって、そこを渡り歩くみたいなことが主流だった。

今会社としてローテーションをどう活性化していくかと考えている。うちには色々な仕事、例えば研究開発、生産、物流、営業、企画部門、保守・サポート部門などがあるので、その特徴を生かすために、ローテーションをして多様な経験をした人をマネジメントにするということを人事制度の中ではいっている。それが結構、キーワードになっている。マネジメントの研修なども、全然やり方がわからない業務、要するに、野球選手がサッカーの監督になるみたいなことをやっている。

私自身は、今は人事みたいな仕事をしているんで、マーケティングとかそういうのはやってみたいなという気はする。そういうのを海外でやるとか、全然違う市場の中で、自分の今までの経験値でできる仕事ではなくて、もう一回、自分自身の新たなチャレンジというか、そういうことは考えている。

（６） 仕事に関する意識

私の父は、朝、決まった時間に出ていって、夜遅くまで働いていた。何でそんなに頑張るのかなという疑問はあった。昔は日曜日しか休みがなく、日曜日に寝てたりして、朝起きて、みんなでご飯食べた後、父は昼寝とかして、子どもが騒いでいると怒ったりして、何か大変そうだなと思っていた。何でそんなに頑張るのかなっていうのが、私の中では小さいときの疑問だった。当然、子どもを育てるためにとか、子どもにこういう教育を受けさせるためにお金を稼がないといけないというのはわからない時期だから。すごい大変そうだけど、何かあまり楽しそうじゃなかったように思う。

ただ、自分が大学生ぐらいになった時、兄が 2 人が就職活動をするときに、どういう仕事が…というのを話しているのを聞いていて、例えば、会社に入ったら 5 年間は文句をいわずに働いたほうがいいとか、学生のときは仲のいい人たちと一緒にいればよかったけど、仕事になると自分と全然考えの違う人と協力して、生活の糧を得るために成果を出していかないといけないなど、そういった父の価値観のようなものは、自分が仕事していく上でもすごい役立つと思った。その中で、好き嫌いとか、そういう次元じゃないということが、多分植えつけられたんだと思う。父には就職活動をしていたときに、アドバイスをもらったりした。

30 歳ぐらいのとき、企業から派遣留学をさせてもらって勉強をしたいとか、考えた時期があった。でも今、休職という身で組織全体を見る中で、気づくことはたくさんある。

現場でその細部に自分がかかわっているときというのは、どうやったらもっとうまくいくかみたいなことは、結構いろいろなところでヒントがあるし、やっている中で気づく。もうちょっと効率良くとか、もうちょっと上手くというようなことはできると思う。でも、その中にいると、根本的に変えるみたいなことはできなかった。そういう意味では、今自分の中ではいろいろと見えてきている。

ただ、それを組織に対して、今の立場で、こうやってやったらうまくいくから、もっとみんな変えていきましょうよと、自分が中へ入って方法論まで伝えていくというよりは、みんながそういうことを中にいても気づくような仕掛けや、するための後押し、きっかけのようなものを与えたい。結局実際にやるのはみんな自身だということが結構大事だと思うから。

組織は、危機とか会社が潰れるとかそういうことは別として、上からとか外からの力で大きく変わるということはあまりなくて、中にいる人がいかに成長していくかが重要だと思う。組織が存続していくためには、もう少しいろいろな目を持ち、少し視野を上げて、自分の組織だけではなくて、少し大きな単位の会社とか社会とか、いろいろな方向からものを見られるようになるということがより必要だと思う。

そういうことを、組合活動の中でやっていけるといいなと、自分自身の体験も含めて考えている。組合の役員で、こんな使命感を持って会社をこういうふうによくしていくためにやっているんですって、あまり大上段に構えるのは良くない。組合活動ってみんなでやらないといけないことで、国民生活も同じ。行政だけが何かしてとか、その役割の人が何かしてでなくて、みんなで良くしていくという意識を持つこと、もっというと、意識は持っているけど、かかわり方がわからないということが結構大きくあるんじゃないかなと思っている。自戒も込めて、そういうことがもう少し垣根なくできるようになるともっと良くなるのではないかなと思う。

ヒアリングレコード：Hさん（33歳）

調査日時：2013年7月31日　18:00～21:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
アシスタント：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身、関東地方在住。父親の仕事の関係で、高校はアジア圏のインターナショナルスクールに通学していた。国立大を卒業後、公益法人（国際関係）に勤務し、来年で10年目。
・家族構成：妻（33歳、産休直前までは学校法人の事務職の契約社員。現在は専業主婦）、長男（2012年生まれ、11か月）、自宅は妻の実家から徒歩10分圏内。妻の実家と自分の実家の家庭環境には相違があるものの、両家の風通しは良い方である。
・育児休業取得：妻の仕事復帰予定に合わせて今年の11月に育休を一か月取る予定。万一、妻が復帰しなくても育休は取得する予定でいる。

２．家庭生活の状況

（１）子どもとのかかわり方

平日は基本的に子どもには会えない。私の勤め先までは、自宅から約1時間45分かかるので、毎朝6時半ごろに起床し、7時ぐらいに家を出ている。その時間には子どもはまだ寝ていることがほとんど。時々早朝5時くらいに子どもが起きるので、その時は顔を合わせて5分間ぐらい「おはよう」とできる。帰宅は22時ぐらいになるので夜もほぼ会えない。なので、土日は積極的にベビースイミング、祭りなどに行くのだが、最近は私が土日も結構忙しいのでそれもなかなか難しく、妻は不満があるようだ。

もちろん、土日両方空けるのはなかなか厳しいので、土日どちらか家にいるようにはしている。なお、勤め先での休日出勤は、海外出張中を除き、年に1，2回くらいなのでほぼ無いに等しい。

妻の両親の家から徒歩10分程度ということもあり、妻の両親に合い鍵を渡してる。いいお母さんで頼りになる。子育てに関しても頼りになる。というより、何かある前から助けようとしてくれる。妻の両親は供に60代でまだ若くて元気。妻は、育児はそれなりに過酷なので、遊びぐらいの感覚であれば両親にやらせてあげたいという気持ちがあるみたい。

実際に妻の復職にあたって、妻の両親を頼ることもできるのだが、現実的に考えると、妻の家は祖父母の介護をしているし、義母は薬剤師として働いてもいるし、そんなに頼れないかなと思う。介護に関していえば、妻の家は祖父母が3人存命なので、3人のところに頻繁に通っておりハードだと思う。私の方は祖父母4人供いない。そういうのもあって、義理の母親には頼れる感じはあるが、頼るべきではないと妻は考えているようである。

私の両親は、積極的に子育てをサポートをしたい、というけれど、物理的に少し距離があるの

と、母はパートタイムで働いており、父も独立して事務所を経営しているので、それなりに忙しい。なので、機会を見つけて子どもを連れて行くようにしている。

（２） 夫婦の関係・役割分担

妻は結婚前に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。自分にとって共働きでしっかり働いてくれる女性は魅力で、それもあって結婚を決めた。ところが、妻は結婚後に転職し、学校法人で契約社員として事務職で働くようになった。現在は同職場には産休制度が無かったため、退職して専業主婦をしている。妻は同じ職場に復職できるといわれているのだが、復帰するか悩み中。

妻は当初、今年の 8 月に復職予定だったのだが、それを 11 月に延ばした。しかしまだ迷っている。あまり迷われてもこちらも先のことを決めることが出来なくなってしまうので、私は私で、11 月に 1 か月だけ育児休暇を取得しようと考えている。もともと妻が順調に復職できるように取得しようと思っていた。それに自分自身も育休を取りたいという気持ちもあったので、総務に相談したところ、幸い積極的に取ってくださいということになったので。ただ、今思い起こせば、産後 1 か月の産褥期に取得すれば良かったかなとも思っている。育休は、自分自身は昔から取るべきだと思っていた。

生活や働くことについて、お互いが育ってきた家庭の影響は大きいと思う。私の母は働く人だった。父親の海外転勤のため一時期海外生活をしていたので、フルタイムではなくパートタイムではあったが、ずっと外で働いている。私自身は海外生活も長く、母の働いているのを見ながら成長してきたし、男も家庭を支えるべきだと育てられてきた。うちは男女平等と昔からいわれてきているし、それに疑問を持つこともなかった。兄弟は兄が 2 人いて、双方とも奥さんは共働き。男性が家事をするのも当たり前で、父も家事をしていたし、女性も働くべきだともいわれてきた。そういうのを見て私は育ってきたので、妻が復職しないというのは私としては納得がいかない部分がある。

結婚してから気づいたのだけど、これらは私の家側の育て方であって、妻の家ではあまりそうではなかったみたいで。妻の方は、男が働く、女は家庭、という感じだった。妻の実家の母は専業主婦ですべてをしていた。ただし彼女は薬剤師なので、パートで 1 日や 1 週間 4 時間という単位で働くことができる。それとはうちは状況が違うと思っている。男女平等の考え方は、私の家のモノだったということに、結婚してから気づいたというのはある。

私が特に強調しているのは、妻はせっかく高等教育を受けてきたのだから、その能力を社会に生かすべきだということ。でも逆にいうと、もし家庭に入るのであれば、それなりのことをやってもらわないと困る。つまり、私が今やっているアイロンがけとか靴磨きとか食器洗いとか、それは全部やってもらわないとならないな、と思う。私は私だけが外で働くとなると、逆に極端になっちゃうように思う。もし専業主婦なら、それなりのことやってもらわなきゃいけない。ちょっと厳しいかもしれないけど、それを求める。

両家共に風通しのいい関係があるので、ざっくばらんに話すのだけど、両家とも 3 歳までは働かなくていいんじゃないかという意見を持っている。ただ、妻の場合は契約社員で一回退職しているので、あまり期間が長くなると復職できなくなる可能性があるわけで。だから、女性として仕事があるということと、そういう重要性について理解してもらうために、いろいろ本を買って

家に置いておく。3 歳児神話は神話だといった本をね。そんな本をアマゾンで 3 つぐらい探して、私ももちろん読むけれど、それを置いておく。そしたら、暇があるときに妻も読んでいる。そしたら、考えが変わってくる。

妻が復職をためらうのは、3 歳までは子どもは自分で育てろ、みたいな本を読んでしまったから。どうやら最近、保育園は間違っているというような本が売れているようで、それを買って読んでいた。それで、影響を受けて、「私は 3 歳までは働かない」というので、それはまずいと思って、私が他の本を買って妻に渡した。妻の 3 歳まで育てたいという気持ちと、育てるべきという考えはわかるのだけど、妻の場合、ちょっと状況が違うと思う。契約社員だし、資格がないし、長期的に考えるとやっぱり働いているべきだと思うし、それが子どもに与える影響も大きい。私の組織はいつつぶれるかわからないのもあって、それでいいの？という話。

それに妻は、もともと商社でばりばり働いていた。結婚したときは、こいつは格好いい、頼りになる、と思って。妻も一生働きたいといっていたから、それで結婚を決めた。当時は私より稼いでいた。ところが、転職することになり、私が結婚したときには転職していた。

結婚するとき、妻のハードルが高くて。妻が仕事をやめたほうが、男に頼らなきゃいけなくなるので、チャンスだと思って、やめたらとか私もいった。なので、そこには矛盾はあると思うのだけれど。お金もあるし、地位もあるし、勤め先も安泰だし、男に頼らなくていいやみたいなのがあんまり強過ぎるとなかなか結婚できないなとも思って。仕事がないほうが、結婚するしかなくなるので、もうやめたらといった。あれがそもそもの失敗だったかもしれない（笑）。

働くことについてだけではないが、妻の意見は変化する。特に、働くことについては、妻は育ちが育ちなので、あまりアルバイトをやったことがない。妻は別に働きたくないのかというとそうでもないらしく、「私、働きたい」というので、「あなた、レジ打ちできるの？」とか聞くと、「やる、やる」という。でも、私から見て絶対できないと感じる。

ただ、実際問題、今の契約社員の仕事を本当にやめてしまったら、うちの家計の収入は少なくなる。少なくなったときに、妻がその家計を受け入れられるのかというが私の疑問。お父さんの高収入で、それだけの生活をしてきて、急に収入が少なくなってしまうわけだから。「もしお父さんレベルの生活を維持したいのであれば、あなたは働いている必要があるよ」と妻にはいうのだけど、伝わらないようで。なってみないとわからないのではないかな。

ただ一方で、3 歳児神話の本を私も読んだが、一理あるような気もする。もし妻が復職しないといえば、それはそれで子どものためにはいいのかなと理解しようとも思っている。

育児のために少し帰宅時間を早めて家庭で過ごす時間をとったりとか、そういうことは特にない。妻が働いているなら、もちろんあるけれども。もし働いていないのであれば、ちょっと難しい。社内の人に私が早く帰るための説明をする理由が無い。私も育児は好きだけど、仕事も好きだから。必要性があればもちろんやる。

それに、帰宅時間が 22 時、23 時というのは毎日あることではなく、一時的なこと。それ以外は飲みに行ったりとかあまりせずに直帰するので、早く帰ってなるべく助けになりたいと思っている。でも、通勤時間が長いので 17 時に会社を出ても家に着くのは 19 時。19 時だともう子どもは寝ている。なので、早く帰ってもしょうがない。妻の話相手にとか、そういうのはあるかもしれないけど。帰宅時間は両極端。22 時、23 時が続くときもあれば、17 時退社が増えたり。帰れ

るときは早く帰る。

食事などは、土日はパスタをつくったりとかするけれど、平日はやらない。やったとしても、総菜を買って帰るぐらい。

専業主婦もいろいろ疲れるだろうから、夫が……というのがあるが、それは夫だって一緒。仕事で疲れているわけだから。妻を子育ての疲れから解放するというのは、妻も働いてるならやるけれど、働いてないんだったら、やってもらわなきゃ困る、と思う。週末に父親の事務所を手伝っているが、最低 1 日は家にいるようにしている。2 日あけるときもあるのだけれど、そうなっちゃうと妻が文句を言いだすので、必ずどちらかは空けるようにしている。

妻とは同い年という理由があるかもしれないが、普段からよく話す。妻のキャリアについても二人で話すけれど、これについては妻の気持ちを優先したいと思っている。ただ、妻は考えが変化するので、やっぱり学校事務に戻りたいというときもあるし、英会話学校を自宅で開きたいというときもあるし、事務所の助けをやりたいというときもある。私自身は将来を先まで設計しているので、私の感覚でいってしまう。私自身は、あまり時間を持て余すよりは、予定が埋まっている方がどちらかというと落ちつくので、もう 30 年先ぐらいまで入っている。

最近気づいたのだけれど、妻は計画がなくても、やりながらなんとなくできているように思う。それが結果としていい人生というのもあるようにも思う。だから、計画しろとか、将来のキャリアプランを見せろとか強要しなくてもいいかなと最近思っている。妻も、あるものをそのときにやっていくというのでいいといっているので。私にはできないけど、妻にならできるのかなと思う。

商社で働いていた時も、大企業に入ってバリバリという希望があったというより、たまたまなっちゃったといっていた（笑）。なので、そこから学校の事務職員になったからといって、キャリアのステージが下がったとか、そういう感じも持っていない。おそらく、そもそも妻自身が商社の仕事はやりたかったかどうか疑問に思っているようだし、やりたいのは子どもの学校教育に携わることというので。そういう意味では、今の勤め先（退職したが）は、わりと妻の希望に合っていると思う。ただ本来は正職員での転職を希望していたので、そこには不満があったみたい。

妻としては、働き続けたいとか、生涯職業を持ち続けたいとか、逆にずっと家にいたいとか、その辺もわりと成り行き任せという感じ。それでできると思っているし、それでできてきているので、それを信じるしかない。ブランクがあっても何とかなるというように、安易に考えている部分があって、それは過去の自分の経験に基づく判断から来ていると思う。

妻は家事とか育児に関しては、性格的に好きなほうだと思う。でもやっぱり続くと辛いみたいで。だから、妻がそういうふうにいうのであれば、本当に辛いんだと思うので、そういうときは、自分が頑張らなきゃいけないかなと。

今は妻が専業主婦みたいな暮らしをしているから、全部といわないまでも、ある程度やってもらうような生活になっているけれど、見ていて正直きついかなというのはある。でも、やってもらうしかないかなと。なぜなら私もきついから、仕事で。それはやっぱり役割分担して 2 人で支えていくべきなんじゃないかと。

そもそも私も家事、育児をやりたい。妻が働いてくれれば、それが理由になるので一番良いのだが。会社に対しても、「今日はちょっと子どもの件で早く帰らないといけないんだ」とかいえ

るし、「ああ、そうか」と帰してくれる。だけれど、今の状況では理由がないのでやっぱりいえない。いえるかどうかといえば、いえなくはないと思う。でも、気持ち良く働き、気持ちいい職場をつくるという考えだと、やっぱりそれなりに配慮は必要かなと思うし。奥さんが専業主婦だったら時間の制約なく働けるよね、というふうに会社としても求めて当然というように上司は思っていると思う。

そうすると、妻としても毎日毎日家事だけの生活はきついだろうし、私も積極的にそこにかかわっていく意思があるのだから、復職して共働きでやっていくのが理想的だし、精神衛生上もいいだろうと思っている。やっぱり極端というのはだめだと思って。妻がずっと育児、ずっと家事というのはだめだし、私もずっと仕事はだめだし、やっぱり両立が大切かなと。

私は結構頑固なので、こういう話を妻にするときは、結構論理詰めにしがちで。とはいっても、結婚のときから、仕事を続けて欲しいというのは妻にいっていて、それをわかってあなたは私と結婚してるんでしょう、とも思う。私はそれだけは女性に求めるよという姿勢を見せて結婚しているわけだから、それはわかっていると思う。妻は罪悪感も若干感じているんじゃないかなと。

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というのは、そんなに難しくないと思う。でも、それが一旦ゼロになると、例えば1年後に戻ってくるよねと、この約束の間だったら細い糸でもつながっているのでいいけれど、これが3歳までわからないですとなったら、別の人を雇わないといけなくなる。そこで一回ゼロになった関係をもう一回1に戻すのは、1を2、3、4、5と増やすよりもすごく大変になると思う。

それに、妻が専業主婦に完全になったとしたら、私の職場では私には時間的な制約が無いということで、いろいろな仕事が兼務になったりする可能性がある。そうすると更に仕事に割く時間が増え、家庭を顧みることができなくなる可能性があって。それは妻の父親がまさにそうで、「あなたは子育てに協力的じゃなかった」と家族からいわれて、それがゆえに孫がかわいくてしようがないというのはあるのかもしれない。そういうのは反動であるのかもしれないのだけれど、結局そういうことかなと。私はそういうふうにはいわれたくない。

妻の職場は、ずっと続けていたら常勤になる見込みはあった。だから、本当は常勤になってから妊娠すれば一番良かったのだけれど、年齢的なこともあって子どもが最優先だった。

普通は人の大まかな人生の生き方とかは、そんなに変化しないと思うのだけど、妻には人生設計がないので変化する。なので、私が合わせているところがある。

ある本に書いてあったのは、子育てをしていても、外に出られる人は専業主婦でもいいと。それだけいろいろな環境に子どもが接触できるので良いと。地域の活動支援とかに、私の妻は積極的に行っているので。ただ、外に出て行かない人もいると。出ていかない人は復職するべきだと書いてあった。外に出て行かない人は、保育園に預ければ、子どもがいろいろな人と接する機会をそこで得られるので。なるほどなと思って。妻は外に積極的に出ていくタイプなので、復職しなくてもいいのかなとか、子どものためにもそう思ったりする。

妻は、本以外には有名人のブログに影響されているようだ。特に東尾理子さん。理子さんの子どもと同じぐらいにうちの子が生まれているので、親近感があるみたいで、それの影響は受けているように思う。私は内容を見てないので、ちょっとわからないのだけれど。あと、芸能人で、

梨花。ブログの購読者数、すごいらしい。彼女たちの育児に憧れを持っているというか、参考にしているように思う。初めての育児なので、そうしているんだと思う。あと、幸い妻は育ったところに今も住んでいるので、近くに友達で同じように子育てをしている人がいる。だから、1 週間に 2，3 回外出している。

私の周りには奥さんには家にいてほしいという人がいない。でもテレビとかを見ていると、いるみたいで。奥さんは家にいるべきだみたいにいう人が。そういう人の割合が増えてきたみたいな話があって、私には考えられない。

あと私は、子どもは 2 人は欲しい。2 歳あけてとかいうけれど、妻が初めて出産しているのが 32 なので、2 歳あけると 34 歳。35 歳から妊娠率が落ちてくるので、そこら辺、2 歳か 3 歳あけるぐらいが限界かなと思う。そうなると復職も、いよいよ難しいかなと。そういう話をするのだけど。2 人目ということになると「もう学校職員とはさよならだね」という話をしているのだけれど。それに私は 3 人でもいいと思っていて。私は 3 人兄弟、妻は 2 人兄妹なので、2 人かな。

（３） 子どものしつけ、教育方針

妻は私立で中学、高校、大学、と来ている。私は公立、州立（海外）、私立、国立。なので、金銭感覚の違いはあるかもしれない。妻は子どもを私立に通わせたいとか考えているかもしれないが、私はそのように思っていないので、子どもが大きくなってきたら、ちょっと調整していかなきゃいけない。

うちの実家は、私が三男というのもあって、好きにやってくれって感じだった。幸い私は勉強が好きだったので進んでやっていたけれど。なので、私としては、子どもにもたくさんいろんなことを習わせるよりは、ありのまま伸び伸びというように思っている。でも、教育方針のすり合わせはちゃんとやっていかなきゃいけないと思っている。学資保険とか検討していかなきゃいけない。

私は海外で育っているので、日本の学校は全然わからない。学校のランクとかあるけれど、それも全然わからないし、そういうのは結局妻に任せっきりになっちゃうのかなと。となると、やっぱり私立になっちゃうかもしれない。公立じゃだめとかいわれたら、信じざるを得ない。

私の母は、子どもが三人男の子だったというのもあるかもしれないのだが、私の夢は子どもが育つことよ、みたいな感じじゃなかった。放任だった。でも、妻の母親は、女の子と男の子だったせいか、すごいいろいろやる。そんなにやらなくていいというぐらい。妻がそれを普通だと思っていると、そういう考え方の違いもあるかもしれない。

実は最近それも慣れてきちゃって。私の母は私が終電で先の駅に行っても、「そう、気を付けて帰ってきてね」、そういう感じ。自分でなんとかして帰ってきなさいと。妻の母はすごい。すぐ飛んでくるし、しょっちゅう電話もかけてくるし、いろんなものをくれる。そんなことやらなくたって生活は成立する。だけど、やっぱりありがたい話で、それを拒むこともないし、という感じ。娘と母親、この関係を私は知らないので、そういうことなのかなという気もする。息子は、いつか巣立っていくから。

子どもには海外に住んだりとか留学したりとか、そういうことは積極的に勧めていきたい。妻も私の同級生の外国人とかと普通に話してても理解しているので、理解力はあると思う。あんまりしゃべらないけれど。

（４） 家計の状況

家計の管理は私が全部やっていたのだけど、ここ 1、2 か月ぐらい前から、働いていないから、妻がやってみるべきだといって、全権を渡した。でも家賃の振り込みとかあるので、妻があんまり管理してくれないと、結局私がやったりして、今後どうなっていくかわからない。妻になるべく家計は任せたいと思っている。任せるというか、全部やってもらいたいと思っている。

うちは 1 か月の給与の分散が決まっているので、それに基づいている。例えば、1 か月 30 万入ってくるとして、この 30 万をどう振り分けるか、全部エクセルで決まっている。だから、それをやればいいだけ。それによって計算していくと、残業にもよるけど、自分の可処分所得というか、1 か月に使えるのは大体 9,000 円ぐらい。だから、調整しながら生活している。

生活費は、妻が復職する予定になっていたので、特に渡していなかった。妻は退職金とそれまで積み立てた貯金があるので、それでやってもらっていて、足りなくなってきたら復職するだろうと思っていた。どうやら最近は足りなくなってきているみたい。そろそろ 1 年経つので、必要だといってきているので、復職のめどもないので、請求されれば出している。領収書を見せてっていって。

妻とは金銭感覚が違うのだけれど、私も洗脳されてきたところがあって、食にケチっちゃだめだと。一番削るところは食なのだけど。だから、妻が「お～いお茶」のブランド茶の方が、安い他のお茶よりもいいといえば、そうだよなと。そういう小さい細々したのは気にしなくなった。

ただ、私の組織の給料設計は、一家の家計を支えられるようにはできている、つまり公務員に準じているので、ぜいたくしなければ普通に生活ができる。なので、そこは、ぜいたくしなければできるといっているので、妻も「うん、わかった、もうぜいたくはしない」とかいう。

実際に生活が苦しいとか、そういうのはないのだけど、自分の職場もいつまで続くかわからないし、事業仕分けみたいなこともあり。それと、事業内容からして、ずっと何十年も先まであるようなものじゃないような、どうやって変わっていくかわからないけれど、想像したりする。だから、そういうのを妻に説明するために、いかにどうかという事情をパソコンで作文を書いて、妻に提出する。そしたら、妻もわかってくれて、じゃあ働こうかなみたいな気持ちになる。私もいろいろな保険をかけなきゃいけないので、資格を取ったりとか、いろいろ考えたりする。

妻は実家が裕福なので、もらえるのならもらえばいいじゃん、という感じなのだけど、私は「あなたはこちらの家の人間になったんだよ」と、妻にはいっている。私はやっぱりけじめとして、男として、自分でやっていきたいという気持ちはあるので、そこは妻にも理解してもらいたいところ。独立した世帯をつくったんだから、2 人の収入の範囲で暮らしていくと。「そういう給料設計になっていますので、安心してください」と妻の側にはいうのだけど。2 人でがんばっているからこそ、何かあったときは助けてくれると思う。

（５） 父親としての意識

確かに、男が全てを養うという男の生き方、生きざまは格好いいものがあると思うけれど、私はそういう感じではないかな。やっぱり男女平等。2 人で支え合って、2 人で苦しみ、楽しみ、2 人でやるということ。

仕事は、楽しいこともあるけど、辛いこともあるので、両方とも伝えていきたい。どっちか一方だと、おかしいと思う。

それに男の子でも、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。それが楽しいということを教えてあげればいいだけ。私自身、洗濯とかも大好きで、幸せを感じる。日本は静か。海外出張から帰ってきて洗濯物を干してるときがこの上なく幸せ（笑）。理想の家庭は、やっぱり母親も働いていて、子どもはその姿を見て、忙しい中にも幸せを感じると、そういうのがいい。母親が暇でというのはちょっと考えにくい。あとは健康であればいい。元気があればいい。

私自身は、子どもが生まれてから変わったところはあまりないと思っているけれど、責任感は出たと思う。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

育休を取って、妻の負担を少し軽くしたいというのがある。あとは子どもと一緒にいるため。長い人生を考えると、1 か月なんて短い。私は当初、3 か月を申請していたのだけれど、申請というか、まだ正式には申請していないけれど、3 か月を希望としていっていた。だけど、それが 2 か月になり 1 か月になって。しょうがないのかなということで、1 か月でも取りたいといっている。それは、長い職業人生を考えれば、大したことないし、育休がどんなものかはやってみないとわからない。いろいろなメディアで話題になっていて、国によっては、育休後は職位が上がって帰ってくるとか、そういうのとか、おもしろいなと思う。

育休中の経済的な負担は、貯金はあるので大丈夫だけれど、5 割になるということ、具体的に考えたことはないけれど、大丈夫だと思う。

私の後輩が女性で、育休を 1 年間とっている。でも私は男だから 1 か月でもだめというのはおかしいな、なんて思ったのだけど。まあ、1 か月いいよということなので。男性も取るべきだと思う。私の同期も子どもが生まれたけれど、とっていない。今後私が育休を取ることについて、上司がどういうかわからないけれど、もしそれで異動があったとしても別に構わない。

長い育休の場合は新たに人を配置するだろうけれど、私の場合は 1 か月だし、それに人事異動が部をまたいであるのは主としてプロパーだけ。そうすると、40 人ぐらいなので、ちょっと難しいかなと。育休については、ねじ込んでいる。だから、例えば総務課に「育休の申請書、欲しいんです」と、ＣＣに副部長を入れたり、要するに徐々に徐々に意思を表明している。

最近は育メンブームで、職員でも、男性でも子育ての話とかをしやすい感じにはなってきていると思うし、既にもう育休を取っている男性が 1 人いる。私は 2 人目。でもやっぱりそういう理解があるのは 40 歳ぐらいまでじゃないかなと。私の直近の上司は、副部長が 50 歳ぐらいだけれど、理解はない。でも、育メンの厚労省のホームページとかをメールで送ったり、いろいろな資料を置いたり、総務課がいかに協力的かというのを話したりとか、そういうのを根回しするわけ。それでだんだんと考え方を変えてもらうようにして。面談する機会をとってくれたのが大きかったと思うのだけれど、私の気持ちも伝わってきたかなと思う。

もう 8 月なので、11 月に取る計画はしている。ただ私の仕事的に、季節労働的なところがあるし、しかも 1 か月なので、代替要員を入れることはないと思っている。前倒しで今全部やっている。

上司が仕事のやりくりに理解を示せば、何とか取れるかなと思っている。理解を示してくれたので、私の担当する事業を 8、9、10 月と入れて、11 月には入れないというように副部長がやってくれている。だから、それはすごく助かっている。11 月に何か予定が入ってくる可能性はあるけれど、そうなっても休む。たとえ妻が復職しないということになっても、育休はそのまま取りたい。

うちの職場は、育児規定の改定とか、いろいろやっていて、積極的な方だと思う。組織としては、わりとワーク・ライフ・バランスとか両立支援に対して前向きだし、うちの部としても、繁忙期にはまらなければ、わりとやっていけると、そういう感じ。ただ、繁忙期の出張の手配が始まったら、それはもう全てを投げうって、そこに集中することになる。そこは責任があるので、誰もやらないから私がやるしかない。

業務分担としては、国ごとに担当が分かれている。ただ、重なってしまうときがあって。私は担当国が 5 カ国で、その内、例えば A 国と B 国が重なったりすると、ほんと 1 人じゃできないので、そうするとチームワークで。もし私の育休中に何か担当国であったら、申し訳ないけれど、やってもらうしかないかなと。そこは持ちつ持たれつで。

夏休みは 1 週間取れる。むしろ、「とってください」といわれる。でもうちの部はいろいろ行事があって、まとめてとれない。特に、今、夏休み期間中なのだけれど、私の場合は、年度前半に仕事を詰めているのでまとめてはとれない。だから、散発的に午前、午後で取る。年間で有休は、10 日間ぐらいはとっていると思う。その点に関して不満はない。みんな持ちつ持たれつで協力してやっている。例えば子育てにかかわらず、今日は半休とか、今日はちょっと午後帰るとか、年末年始ちょっと長目にくっつけて休むとか、それぞれの都合で休みをとること自体はそんなに不都合なくできていると思う。

ただ、育休に変えて有休で 20 日とかは、ちょっと難しい。総務のサポートが得られなくなっちゃうので。総務課は多分実績をつくりたいから助けてくれているから、そしたら育休取得の方が良いと思って。

行政への希望として、男性でも育児休業をとれるようにしてほしい。既にさまざまな支援があるけれど、それを維持してほしいというのと、子育てをしていい影響もあるだろうし、それが仕事に与える影響もあるので、そういうところを考慮してもらいたい。

（２） 労働時間

現在の仕事は、外国政府機関と英語を使ってやり取りをしている。担当国制なのでアジア圏の 5 つの国を担当している。

仕事柄、多分に季節労働的なところがあって、先方政府が「来い」といえば行かざるを得ないので、3 週間くらい前に急に出張の予定が入る。そしたら、車両とか通訳とか、そういうの全部を 3 週間でばーっと手配しなきゃいけない。これが大変で、そういうときは 23 時、24 時とかまで仕事をしていることが普通。場合によっては帰宅できないときもある。

（３） 賃金

今は 600 万円くらい。贅沢をしなければ食べていける。特段苦しくもないけど、そんなに沢山は使えない。

（４） 成果の管理

―

（５） 異動・転勤、転職

うちの職場で海外赴任というのは特にない。全部出張で対応している。転勤という意味では、地方 17 カ所あるので可能性はある。実際に結婚する前は地方駐在を希望していたのだけど、結婚してから、妻はあまり地方に行きたくないみたいなので、希望していない。

もし転勤になったら私は行くし、妻にもついてきてもらいたい。だけど、妻にどういわれるかはわからない。今のところは、ついていかないといっている。でも、ついてくると思う。

ただ、2、30 年後、今の職場のビジネスプランはどこかで行き詰まりがあるのではないかと考えいて、現時点で保険を掛けるつもりで資格取得等を積極的に行っている。そのため、平日は組織で働き、休日は父親の行政関連の事務所で少し手伝いをしている。父はもともと国家公務員で海外と縁が深かったが、定年退職後に独立して事務所を立ち上げた。私自身は、自分の所属している組織にいる色々な専門家をみて、そういうふうになりたいと思うようになり、そもそも彼らの話についていけないというのもあったので、私自身も行政関連の資格を取得して、何かあったときの保険としている。職場に何かあっても、妻と子どもが路頭に迷わないようにと考えてのことでもある。自分自身では、将来的に自分の能力の適性が確認でき、かつ収入が確保できるのであれば、父の仕事を継ぐのも良いと思っているが、妻の側は反対しているようである。どうやら雇用されている方が良いという考えがあるようだ。

（６） 仕事に関する意識

もし妻が復職をして、子どもが熱を出したりしたときは、育児を優先するつもり。仕事では今、それなりに責任あることをやらせてもらっているので職場には悪いけれど、育児のことは何年も続く話ではないので。

ヒアリングレコード：I さん（44 歳）

調査日時：2013 年 8 月 28 日　14:00～16:00
インタビュアー：池田心豪（労働政策研究・研修機構副主任研究員）
アシスタント：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）
記録：伊東久美子（労働政策研究・研修機構臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身、北海道在住、大学卒業（理系）。現在は専門学校の就職支援関連部門に勤務、部長職。大学卒業後は東京で SE として 4 年半勤務した後、北海道に移住。
・家族構成：妻（44 歳、北海道出身、環境関連の会社でコンサルティングと総務を担当、正社員）、長女（2009 年生まれ、4 歳）。2008 年に結婚。妻は 2009 年 7 月に出産した。娘は未熟児だったため、最初の 3～4 か月は入院していた。妻は 2010 年 4 月に復職。復帰当初は 10～15 時の時短を利用。その後 1 年ごとに 1 時間延び、現在は 9 時～17 時の勤務。
・育児休業取得：取得していない。子どもの誕生時に、男性が育児休業を取得できることを知らなかった。妻は育児休業を取得した。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

娘は今 4 歳。平日は帰宅後に一緒にお風呂に入ったり、遊んだりしている。保育園の送り迎えは基本的には時短を使っている妻が全部しているが、妻がどうしても残業で残らなければならない時などは私がしている。また、今の私の職場は学校なので、夏休みや冬休みが長いため、その期間も私が娘の送り迎えをしている。

娘は女の子だからなのか、結構よくしゃべる。会話も人間として通じているので、びっくりしている。女の子らしいところも出てきている。私が見ていて一番自分と違うなと思うのは、自分からお手伝いをやり出していること。妻が何か片づけしたりとかすると、一緒に何か洗うなどしている。料理にも興味があるらしく、料理をお手伝いするといって卵を溶いたりとかもする。あと女の子ものというか、キャラクターなどが好き。そういうところを見ると、自分にはまずなかったので、やはり女の子なのだなと思う。

娘は 3 か月くらい早く未熟児で生まれてきたので、NICU（集中治療室）に 3～4 か月ほどいた。その 3～4 か月間、私と妻は毎日病院通いをしていた。妻は仕事を休んでいた時期だったので、大体決まった時間に病院に行っていた。娘が少し大きくなったら授乳したりと、いろいろとお世話をしていた。私は仕事が終わってから病院に行き、少し子どもに会って、帰宅するという生活だった。

子どもが家に来たのは、生まれてから 3～4 か月後の 11 月の初めだった。3～4 か月の入院期間

は、私たちにとってある意味で準備期間という感じだった。予定よりも早く生まれたので、実は準備が何もなかったので、入院中にその準備ができたという面はある。退院しても、娘はまだ小さいし、身体も弱くて免疫力もないので、初めは少し心配した。保育園の初めのころはほんとに色々な菌をもらってきていた。その時期を乗り越えて、大分楽になってきたかなと思っていたら、1 歳の冬に気管支炎になって入院した。それ以降は大きな病気というのはほとんどしていない。

保育園は認可保育園に 0 歳児から入れている。認可保育園は 0 歳の 4 月から入れるのが一番入りやすいといわれていたので。入園に関しては、子どもが入院していた 3 か月半の間にいろんな方に聞いたり、保育園を見学したりして調べた。うちの市の場合、今はわからないが、保育園に見学に行かないと入園資格がない。見学に行ったところにしか申し込めないので、3 つぐらい回って、第三希望まで記入して、結果的には第一希望のところに入園することができた。登園当初は、風邪やいろいろな伝染病の菌をもらい、月に 1、2 回休んだりして大変だった。

妻は子どもをもう 1 人ほしいと思っている。今の子の妹を欲しいと思っているが、妻の年齢的なことを考えると難しいかもしれない。もし生まれても、40 代でもう一回ゼロから子育てをするのは大変だと思う。体力的には、やはり若いうちに生んでおいたほうがいいと感じる。特に子どもが生まれたばかりのころは、夜に泣いて起きたりして、睡眠時間が削られるなどで、親の生活リズムがぐちゃぐちゃになるので。また、今の私の年齢だと、子どもと遊ぶ体力に問題がある。だんだんと子どものエネルギーについていけなくなってきている。子どものエネルギーを土日でいかに発散させるかということには、一番気を遣っている。

これから子どもが成長していくにしたがって、私や妻が子どもとかかわる時間は少なくなってくると思う。そのタイミングがどの辺に来るか、子どもが小学生のころなのか、中学生になってからなのかはわからない。でもそう思うと、今はたくさん一緒に遊んでおこうと思う。

（２） 夫婦の関係・役割分担

平日は、私の仕事が 18 時半頃に終わるので、帰宅後は基本的に私が子どもをお風呂に入れて、遊んでいる。その間に妻が食事を用意している。食後は、私と妻のどちらかが子どもと遊んで、どちらかが片づけをするような感じになっている。全体的には、基本的には妻が料理を作り、私が後片づけやお風呂に入れることが多い。土日は平日の流れとひっくりかえして、私が食事を作り、妻がお風呂に入れたり、後片づけをしたりすることが多い。ただし、ルールとして決めるようなことはしておらず、そのときの流れによって、子どもの機嫌や、やりたいことによって臨機応変にしている。それから、部屋やお風呂の掃除などは私がしている。その他は、なんとなく大きなところは私がやって、生ごみを集めたりとかという細々したところは妻がやるような分担になっている。ちなみに、結婚当初、まだ子どもがいなかったときは、どちらか早く帰ってきたほうが料理をし、料理をしなかったほうが皿洗いをしていた。

妻は今、環境関連のコンサルティングをして正社員で働いている。北海道なので自然環境の調査に出かけたり、現地の方々との打ち合わせなどが多い。妻も正社員で働いているが、お互いずっと忙しいというわけではないので、その仕事の忙しさのデコボコを調整している。

私は関東出身で、妻は北海道出身。妻は北海道出身といっても、今住んでいる市とは別の市出身なので、双方の親は遠方で当てにできない。なので大変な時も基本的に 2 人で調整しながらやっていくしかない。例えば、保育園の延長はしょっちゅう使っている。今日はどうしても遅くな

るから初めからというときもあるし、突発的に延長することもある。その他は、2 人とも日曜日などに用事があるときに、無認可保育のようなところに 1 日預けたのは何回かあった。でも、ファミリーサポートは使ったことが無い。

妻は仕事に関して、結婚や出産を機に退職して、家事専業になろうかなというのは全くなかった。私も望んでなかったし、そもそも彼女は仕事を続けたいと思っていたので、話題にもならなかった。もともと妻の実家は両親ともに公務員で働いていたので、妻の親も子どもが出来て家に入るという感覚は全くなかった。妻の両親は仕事で家にいないことが多く、妻は大家族で住んでいたので、親が仕事でいなくても、妻のおばさんに当たる人にずっと育てられていた。私の義理の母も、むしろ、妻には働いていてというような感じがある。

実際に妻が今後キャリアを続けるかどうかについては、そんなに深く話をしたことはないのだが、私自身は子どもに我々が働いている姿や普段の活動、行動などを見せて行きたい。妻は合唱が好きで、もともと合唱をやっていたのもあって、去年の夏に OB・OG が集まって発表会をした。その時、他の市で開催した発表会やその練習などに子どもを連れてって、こういうことをやっているんだよ、と、そういう姿を見せている。基本的に私たちは、子どもだけのために何かを辞めるというような考えはない。むしろ、それを見て育ってほしいと思っている。

私自身も、妻に仕事を続けてほしいという気持ちがある。お金の面も、もちろんあるが、彼女がしているのは専門職なので、それを途中で辞めてしまうのはもったいないと思う。妻は大学院卒で、生物系を専攻していた。私自身も理系なので、妻の仕事については理解できる。それに、今の仕事上の感覚からしても、せっかく専門的なことを身につけてしているので、それはずっと継続してやってほしいなっていう気持ちが非常に強い。結婚する段階でも、妻にはそういう話をしていた。というのも、私は相手が結婚した後にどうするつもりなのかというのをかなり気にしていた。女性にとっては、結婚は一つの転機だと思うので。転機ではあっても、私は方向を変えるよりは、それをむしろ糧にして次のステップにいくイメージのほうが強かった。おそらくそのイメージが多分妻とは一致したのではないかと思う。

妻と会話はしている方だと思う。よく話をするのは、旅行のことが多い。私も旅行が好きなので、休みごとにどこかに行きたいなと思っていて。この夏も道北のほうに温泉めぐりのような感じのことを考えていて、そういうことを話すことが多い。あと、仕事のことを少し話したりする。でも仕事については、「最近だんだん忙しくなってきたよね」とか、「今こんなことやっているけど」とか、そういう近況報告が多く、詳細はあまり話さない。

子どものことについては、だんだん手がかからなくなってきているので、深刻に話をするのは少なくなってきていると思う。とはいえ、あと 2 年少しで保育園が終わるので、小学校をどうするかというのは少しずつ考えていかないといけないとは思っている。習い事などについてもそうだが、それを具体的に今やろうかという話にはまだなっていない。

妻は基本的に、私には細々としたことはいわない。逆にいうと、妻は突然ドンと大きなことを私にいきなりいってくるので、びっくりする。

今悩みといえば、2 人でゆっくりと話をする時間がないこと。もう子どもは、細かい意味はわからなくても、何となくまずい話をしているのかなとか、これはいい話をしているのかなとか、会話の雰囲気で直感的に理解するので、子どものいるところで深刻な話はできない。それと二人

とも普段働いているので、帰宅して子どもの相手をすると疲れて早く寝てしまう。そうなると、週末の時間があいたときに話をするという感じになる。以前だと、子どもが早く寝るので、その後の時間が結構あったので、そのときにいろいろ話ができた。でも今は、子どもを寝かしつけたら、我々も両方とも疲れてしまって、パタッと寝てしまう。

（３） 子どものしつけ、教育方針

子どもは未熟児で生まれてきたので、夫婦共通の認識として「とにかく生きて欲しい」と思っている。生まれたとき、娘は 1,000 グラムだったのだが、医者にいわせると、それよりも少し低い 3 桁だとかなり危ないとのことだった。私たちも子どもがこれからどうなるのか不安な気持ちがすごく強かった。だからとにかくしっかりと生きてくれればまずはいい、たくましく生きてほしいと思っていた。

しつけは今 4 歳なので、今後の集団生活とかにも影響するから、きちんとしなければいけないとは思っているのだが、お互いあまり細々したことは言いたくない。まずはしっかりと生きてもらえればいいというのが根底にある。

子どものしつけについては、妻と話し合うというよりは、お互いに子どもに対していっていることを見て、すり合わせていくような感じ。あらかじめこうしよう、ああしようって話しているわけではなく、大体いわなくても納得しているような感じがある。たとえば、今 4 歳なので、食事中も集中しないであっちこっち行ってしまう。そうすると、子どもが食卓から離れて騒いでいても無視するのか、一緒になってとりあえず遊んで機嫌を戻して食卓に戻すのかなど、いろいろなことを試しながらしている。

教育については、北海道では早くから受験をさせることはあまりない。あったとしてもおそらく教育大附属の小学校くらいだと思う。周りは塾というより、習い事をさせている人が多い。うちの子どもと同じ保育園に通っている子では、水泳教室やバレエ教室、英会話などに行っているという話は聞く。でもうちはまだそこまでしなくていいのではないかと思っている。小学校になったら少し考えなければとは思っているが。

それと、もし親が教えることが出来るのであれば、親が教えたほうが絶対にいいと思っている。例えば、英語とかの語学だとかもそうだし、海やプールとかに連れて行けば水泳もできるし、親が出来るなら親がまず教えて、その上でもっと伸ばすというのであれば、教室などに預けるとかで良いと思っている。これは私の考えだが。なので、今は我々でも十分子どもに対応できるので、習い事はまだいいかなと思っている。あせっていろいろなことをさせるよりは、その子なりの速度もあるし。今はむしろ習い事よりも、幅広く、いろいろな経験をさせたい。個人的には、幼稚園や保育園、小学校低学年ぐらいまではそういう時期なのではないかと思う。今はいろいろなところを見せたり経験させたり、一緒に行ったりしたい。旅行へ行くというのも、そういう体験をさせるという意味もある。

（４） 家計の状況

生活費の部分では、共通財布をつくっており、そこにお互いに月々やボーナスの時に、同じ額をいれて、そのなかでやりくりをしている。夫婦の給与にほとんど差がなく、私の方が若干多いかなというぐらいなので、出している割合的に見ても、それほど変わらないかなと思う。一般的にいうように、妻に全部渡して管理してもらうほうがいいのかなとも思ってみたりするのだが、

妻も働いているので、今はとりあえず同じだけ出すのがフェアだと考えてそうしている。

基本的に共通の財布のやりくりは、家のことに全て使っており、全部妻が管理している。私はとりあえず提供するだけで、私がそこに手をつけることはない。私はそのお金をどう使っているかについてあまり干渉していない。もし私が子どもに何か買うとしたら、自分のお財布から出すということになる。共通の財布は公金のような形なので、大きなものを買う時は相談してもらっている。その他、普段の食費などは自由にしてもらっている。実際に家計簿見たことないからわからないけど、住宅費込みでだいたいひと月 25 から 30 万円ぐらいではないかと思う。突発的なものはいろいろとあるだろうが。

北海道は東京に比べて給料が安い。ここだけで生活している分にはそれほど困ることはないのだが、例えば飛行機に乗って東京に行くと、東京価格を感じる。あと、セミナーなどで東京からくる講師の方の講座に参加すると、講習料が高いというのも感じる。

生活費自体は安いと思う。今はマンションに住んでいるのだが、東京の 7、8 割ぐらい。部屋も広いし、土地があるのでいろんなところに余裕がある。それと、食費は食材もそうだし、外食するにしても間違いなく東京より安い。ほとんど地産地消で、道内のもので食べていけるので、冬場は野菜はある程度高くなるが、秋にはどんどん安くなってくる一方で。なので、安い時期に買いだめして貯蔵するという買い方をしている。生活費がかからない分、給料が高くなくても生活ができる。

共通の財布に入っているお金以外は、お互いに知らない。ただ、子どもが保育園に通っているので、源泉徴収などを出す必要があるので、お互いの収入は知っている。しかし、何に使っているかとかは見えてない。私としても自由に使えるお金があった方が楽。妻は服を買ったり、劇を観に行ったりとかしているのかなと思っている。ただ、これから子どもが大きくなってくると、色々とお金がかかるようになるので、そのときどうするかは妻とも話していかないといけないと思っている。

（５） 父親としての意識

子どもが元気に育ってくれるのが一番の望み。それは妻とも話していて、「とにかく生きよ」という感じではある。それと、これから先、子どもが小学校、中学校に入ったときに、そのときに本人が行きたいと思う道を極力サポートしていきたいと思う。とはいっても、相手は子どもなので、いきなりはそんな話はわからないだろうから、そういう環境をつくっていってあげるのも大事なのかなと思っている。子どもの教育への投資なども含めて、私と妻で安定的に暮らせるような収入にしたいという思いはある。

子どもはよく大人を見ているし、記憶力がいい。なので、あんまり変なことはいえないなと思っている。大人が意識せずにやってることとかを子どもはよく見てるし、よく真似をする。それがずっと続くとも思わないが、見られているなという緊張感はある。なので、普段の生活の中で、私たちの働き方とか、社会とのつながりの持ち方とか、そういうのをなるべく見せていきたいと思っている。我々のいろんな人とのつきあい方とか、話し方とか、そういうのを見て子どもも育っていくと思うので、そういうところできちんと見せて行きながら、土台をつくったうえで、教育などにつなげていきたい。

自分の理想の家庭とか父親っていう意味でいうと、子どもとしっかりとかかわっていたいと思

う。一方で子どもにきちんと見せられる「自分の生き方」も持っていたい。やはり自分が育った環境とちょっと違う生き方をしたいなという思いはある。今の自分たちを見せて行きたい。それに、あと 10 年ぐらいすると、子どもは 14 歳になって、自分は 55 歳になる。子どもが反抗期になった時などに、自分の時間を上手に使っていけるといいなとは思っている。

子どもがだんだん手を離れてきたときに、お父さんはずっと家にいてゴロゴロしているとか、そうなってもよくないので、自分の時間の使い方とかを模索している。それが、仕事の延長線上になるのか、全く違う面でやってくのかはまだわからないが。実は、キャリアカウンセラーのつながりで、今、大体月に 1 回、勉強会や研修会みたいなのを開いていて、そこでの活動をしている。それはこの学校とは全く別の学校に行き、ボランティアでキャリアコンサルティングの練習をかねて、事例集めやセミナーをしている。そういう活動を少しずつ広げていって、自分の幅を広げていきたいというのは考えている。やるかどうかはまた別にして、収入とかも別にして、自分自身を広げる時間の使い方や働き方、活動の仕方もありかなと思っている。

私は、自分に子どもが出来てから、自分の子ども時代と重ねたりすることが結構ある。うちの父親だったら絶対に違うとか、父はこんなことはやってなかったとか。どこかでうちの父親のようにはなりたくないという、反面教師的な考えはあると思う。

私の父は電気メーカーの技術者だったので、初め、3 歳、4 歳ぐらいまでは一緒に遊んでくれたのだが、それ以降はほとんど一緒に遊んだ記憶がない。子どもだったから早く寝ていたというのもあるのだが、普段はずっと残業していて、私が寝てから帰ってくるという生活だった。父は釣りが好きだったので、日曜日とか休みの日には、釣りに出かけていた。それが、父親の小学校のころのイメージ。時々は私を釣りに連れて行ってくれたのだが、海は寒いし子どもには過酷で、2 回ぐらい連れてってもらって、あまり好きではなく遠慮した。それからは、父 1 人で行っていた。だからあんまり父と遊んだ記憶はない。ただ、長期の休みのときには 1 週間まとめて休みが取れるので、旅行に連れてってもらった記憶はある。私は一人っ子で、普段の生活は、ほとんど専業主婦の母親と一緒に過ごしていたイメージのほうが強い。でも現在の私たちは両方とも働いているので、妻だけに全てを任せるというようには思っていない。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

子どもが生まれた時、私自身が育休を取るという感覚は無かった。そもそも、育休として、男性が仕事を完全に休むこと自体がよくわかっていなかった。私の周りでは、そういう話は全然聞いたことがなかった。私自身でいうと、まとめて休みを取るというよりは、子どもが生まれて初めのころは、入院していたし、退院した後も体が弱かったので、ちょくちょく病院に行ったりしていたので、その時に 1 日や半日の休暇を何回か単発でとっていた。保育園の 1 年目ぐらいまでは、1 週間の中で 3 日ぐらい単発で休みを取って子どものための時間を作ったことはある。

妻は育休を取ったが、1 年も取っていない。7 月に出産して、翌年の 4 月には子どもを保育園に預けて復帰した。復帰時はかなりの時短だった。最初は 10 時から 15 時のコアタイムだけ出勤していて、何かあってもすぐ対応できるようにしていた。その後 1 年ごとに 1 時間伸ばしていって、今は 9 時から 17 時の勤務時間になっている。この時間内で基本的には残業なしで対応して

いる。

今の部署には6人いて、うち3人が、2～4歳くらいの子どもがいる。最近では、同僚の2歳半の子どもが手足口病にかかってしまい、奥さんも仕事をしているので、二日間休ませてくださいという人がいた。同年代なので、お互いにそういう話をしながら、子どもの健康状態を聞いたりしている。私はあまりないが、ほかの男性2人はお迎えにも奥さんと交互に行っているみたいで、5時過ぎとか5時半ぐらいに帰ることがある。

私の印象としては、北海道は男女平等に近い感じがする。そもそも北海道は開拓された土地なので、男尊女卑とか、そういう概念自体があんまりないような気がする。おそらく、昔からの大農家とか地主さんがいる本州の地方だと、慣習などにも縛られるのかもしれないが。でも、北海道はそういうのは無いので、平等というか、やれるならやろう、できないことはお互い助け合おうという、互助のような感覚があるのかなと私は思っている。夫婦の内どちらがやるかというのは、その男性と奥さんとの力関係の中で成り立っているようにも思う。

なので、男性社員が今日は早く帰らなければというのであれば、雰囲気的にしょうがないよねという感じになる。もちろん、そういう感覚をなかなか理解するのが難しい人もいるとは思うが。私としては、仕事はお互いがフォローできるところはするし、その人にしかできないところはできる時にやる、というような感じにはなる。なんとなく全体の中でうまくやりくりができている。今の職場はバランス的にとても働きやすいと感じている。

（２） 労働時間

今の職場の所定の始業・終業時刻は8時半から17時まで。私自身は30分早目に出勤し、1時間ほど残業のようなことをして大体 18 時半ぐらいまで職場にいる。普段は、帰宅するとだいたい妻と子どもが家にいる。妻と子どもは私より少し早めに帰っている。基本的に帰宅時間はそれほど変わらない。

私の休みは週 2 日であるが、大体月に 1，2 回土曜日出勤があるので、平日の休みはその代休という感じで取ることが多い。といっても、それはほとんど子どもに何かあったときに使うことが多い。例えば、子どもが朝から熱を出しているが、妻が仕事でどうしても抜けられなくてという時などに、私が午前休を取り、妻が午前中仕事に行き、午後から入れかわるとか、そういう感じでとることが今は多い。現実的に私が 1、2 日代休で平日に休みをとれば、妻はかなり助かると思う。私の仕事は、主に学生の面談とか、学生を相手にするところが多いので、その日の中で回すことができるため、一日のうち半分あけるとかの都合がつけやすいのもあって。

平日の休みは子どものために取ることがほとんどで、趣味のためにとることはあまりない。趣味や旅行のために平日休みも取りたいのだが、今は妻の仕事が、コンサルタント的な専門の仕事と、社内の総務的な仕事もしているので休めなくなってしまった。私は平日にとろうと思えば、1～2 日の休暇は何とかなるのだが。なので、今は秋の 3 連休にディズニーランドに行く計画をしているのだが、旅行代金が一番高いときにしか行けない。

職場から自宅の通勤距離は、私の場合、自転車で大体 10～15 分くらい。歩いても 30 分もかからない距離。この街自体が東京みたいに広くないので、大体そういう近いところになる。妻の職場はもう少し離れたところなので、おそらく自転車で 30 分ぐらいかかると思う。地下鉄でも 30～40 分ぐらいかかってしまうので、自転車で通っている。このあたりの通勤圏は、一番遠くても

1 時間ぐらいだと思う。1 時間以上かかるというと、相当遠いイメージがある。

東京にいたころに比べたら北海道に来てからの方が、かなり自分の時間はつくれるようになっている。私は今のところで 5 社目だが、教育業界に入って一番初めの会社は、学習塾で、正職員でも平日何もないと、15 時ぐらいに出社して、21 時ぐらいに講義が終わったら帰るようなこともあった。今の前の会社では仕事がハードになって、朝 9 時から 21 時過ぎまでずっと働いていて、大体 12 時間以上拘束されていた。それらと比較しても、今の職場はかなり余裕を持ってできているなという印象はある。

家に着くのも早ければ 18 時半ぐらいで、遅くても 20 時前には大体着く。私の職場は専門学校なので部活動があるので顧問として入ったり、自分が日直だと、21 時ぐらいまでかかることがある。でも、それは自分の仕事で残るのではなく、当番として残るだけなので。

今の役職は部長職で、今年から学生部長になった。具体的な仕事の内容は、学生の就職先を開拓するのが一番重要。今、私が担当しているのは 3 学科で、それぞれの学科の就職支援をしている。キャリアガイダンスや個人面談、履歴書の書き方指導や面接の練習といった仕事がある。その他に、就職支援の一環として授業を 1 コマ持っているが、主に学生対応の仕事をしている。その一方で、就職先としての企業の開拓もしている。

今の仕事は、時間の融通は利く。それでも忙しい時期はある。特に今年、学生部長になったので、文化祭だとか体育祭といった学校全体のイベント事があると忙しい。ただ、突発的な仕事はやっぱり少ない。

今の学校で私は 7 年目なのだが、当初はまず学校自体をわかってもらおうというところで、学校の宣伝みたいな形で、どんな企業でも当たっていった。もともと専門学校は無理だなとか、いろいろ反応はあったのだが、だんだん求人をくれる企業が出てきた。つながりを作るのも重要で、夏休みなど、学生が長期休みに入っているときに地方に回っていって、卒業生の状況を聞いたり、地方にしかない求人もあるので、その企業を訪問することもある。道内各地の企業に OB・OG が行っているので、その状況を聞いたりすることもある。その企業の求人が毎年出るわけではないので、出そうなときとか、求人が出るタイミングを聞きに行く。今年はないけど、来年 1 人定年退職するから、そのときには欲しいとか、そういう話を聞きに行く。人数は少ないが、道外に就職する学生もいるので、道外への出張もある。そういった仕事を普段している。

それと全く別に、もう一つ、大人を対象とした求職者支援訓練での就職支援を担当している。年に 1 回か 2 回ぐらいだが、求職者に対して、個別カウンセリングをしたりジョブカードを発行したりとかそういったことを担当している。

時短や働き方などいろいろと議論されているが、実際の日本人の働き方は全然昔から変わっていないと思う。私は 92 年に社会人になっていて、入社した会社でも生産性を上げてといわれていた。でも実際にしていることは、表面的な残業時間を短くして、あとはサービス残業で全部賄うとかで、全く生産性は上がっていない。それがどんどん進化していき、今では非正規雇用が増えてきたりしているのではないかと個人的には思っている。

北海道に関していえば、北海道は母子家庭が結構多い。今、うちの学校に来る学生だと、2 割ぐらいは母子家庭。母子家庭の家の男の子は、お母さんしか見ていないので、自分が父親になることを多分想像できないと思う。親として、男として働くとかっていうこともなかなか想像でき

ないと思う。また、働いてない親御さんとかも結構いて、無職のお母さんで、生活保護や奨学金でお金を工面して子どもを専門学校に行かせている家庭がある。そうなるとほんとうに仕事をどうするか、という話ではなく、もっと前の段階のところでの働くということを理解することが重要になってくると思う。

（３） 賃金

私は転職を繰り返しているので、給与の上下はあるが、東京にいたころに比べると年収はほとんど変わっていない。東京で一番初めに勤めていた会社が大きかったので、年功序列的に上がっていくというのはあったけど、それ以外の会社では、その年の売り上げなどに給与がリンクしていたので、年によってアップダウンがあった。なので、給与の変動でいうと、初めのときは右肩上がりだったが、転職で少し下がって上がって、そしてまた下がって上がって、というのを繰り返して、結局今はほとんど変わってない。

今の年収では、東京だと足りないという感じになると思う。子どもがいる世帯で生活していく年収ベースはおそらく 600 万円くらいだと思うので。でも、うちは 2 人でこれを超える収入があるので、特に問題ない。それと、北海道では、奥さんの多くが常勤じゃないにしても、パートやアルバイトなどで働いている。逆に、奥さんが働いてないというのは、私の周りではあまり聞かない。

私の給料体系については、給料は固定が決まっていて、その上で入学者数による変動がある。定期昇給は特になく、役職によって基本給が変わり、幾つかの手当がある。入学者数により基本給以外の部分の変動が決まるのだが、部長職のほうがその変動幅が大きい。ある意味責任を取らされているような給与体系。

私が今の職場で働き始めた時は契約職員だったので、役職が上がった分は基本給は上がっている。入学者数が多ければ賞与も出て年収は上がるが、賞与がないと年収は下がる。といっても、契約職員だったころと比べて年収でいうと 80 万ぐらいは増えたと思う。でも、これからは、部長職になったばかりなので、給与は少し横ばいになると思う。そうすると給与は入学者数の変動の影響を受けやすいかもしれない。

生活設計として今の給与を考えると、正直不安だと感じてもいる。今の職場の将来的な展望が見えてないので。ただ、もともと給与が高くないので、何とでもなるかなという気持ちもある。これが、ものすごく沢山もらっていて、一気に落ちていたら、それは大変だと思うが。給与が上がることはあまり期待もしてないし、だからといってものすごく落ちるっていうふうに思ってはいない。ただ、入学者数は少子化の影響で急には増えないので、ずるずると下がって行く可能性はあるなっていうのは感じていて、その幅の中でやっていくのかなというふうには考えている。

（４） 成果の管理

基本的に、学校なので、いつまでにという期限で達成しなければいけないというようなノルマは無い。日々の学生の対応と、イベントの時に書類を作成したりとか提出したりとかの締め切りがあるぐらい。もし子どもが熱を出して数日仕事を休んでも、それは他の日でリカバリー出来る程度。評価システムも特に決まっているわけではないし、学校なので、決算に合わせて動くということもない。

しかし、1 つだけ成果に直接的に関係するのが入学者数。それはどこの学校でもそうだと思う

のだが、特に私立の専修学校は一番厳しい。大学だと入学者が少なくても政府からの助成金が結構入ってくると思うが、専門学校はそれがほとんどない。入学者数が全て。だからそこは一番シビアで、我々、教職員全員が取り組むところ。そこに力を惜しみなくそそぐ、というよりも、そうしないと我々のお給料にも直結してくる。

（５） 異動・転勤、転職

私は、学生時代に 4 年間で 11 のアルバイトを経験し、社会人になってからは、4 業種 5 企業を経験している。最初の会社は、東京の電気関連のメーカーでシステムエンジニアをしていたが 4 年半ほどでその会社を退職し、その後北海道に移った。

北海道に来てから勤めた塾は、勤務体系がとても緩いところと、正反対の厳しいところだった。その後 30 歳過ぎたころに塾を辞め、今後の仕事や人生を考えてハローワークに相談に行った際、相談に乗ってくれた方がきっかけで、キャリアカウンセラーの資格を取り、コールセンターの仕事などを経て、今の職場でキャリア支援にたずさわるようになった。

今は学生の就職を支援する形でキャリアに携わっている。今までの塾での経験なども役立っていると思う。また、この学校は理工系で、今思うと、今までやってきたことが全部うまく生きてきているなという感じがする。無駄だった経験は何一つなくて、今の仕事に全て集約されている。そこからも発展できていると今はものすごく感じている。ハローワークで相談に乗ってくれた方との出会いは、私の中ではすごく大きかった。

今の職場についていうと、この学校法人はこの学校しか運営しておらず、ほかに学校はない。なので、転勤はなく、職場はここだけ。ジョブローテーションもあるという感じはなく、少なくとも私が入ってから仕事はかわってはいない。そんなに大きな組織ではないので、それぞれが持ち場の中で全力を尽くすというような形でしている。

転職は、もし学校として経営的に厳しくなってきた場合には考えると思う。今までもずっと転職をしながら来ているので。ただし今までの転職とは違い、家族がいる。これは転職を考える際の大きな要素。年齢的にも、今年で 45 歳になるので、働ける期間というのもだんだん限られてくる。働く期間でいったら多分後半戦にこれから入ってくるので、その後半のあと 10 年、15 年をどういうふうに自分の中でしていって、最終的なキャリアとしていくのかというのは考えないといけないなと思っている。それは収入だけではなくて、働き方といったところも含めて全体を考えて。

妻とは、収入が今後あまり芳しくないかもしれないというような話はしたりする。彼女にもこの業界のことはわかってもらっている。なので、私も、「今年ちょっと入学者が少ないんだよね」とか、「今年はちょっと盛り返したよ」とか、そういう話はする。それによって、私の収入が変わってくるので。妻はそのような話を理解してくれているように思う。しかし、それに対してああだこうだということはない。妻も時短で収入が減っているとはいえ、正社員としての収入があるので少し安心しているというのがあるかもしれない。でも、固定給としてずっともらってきているので、そんなに心配したりとか、急激に何かあるっていう感じは持ってないと思う。

実際に今は、働いている時間自体はそんなに長くないので、むしろ非常にいいバランスで、仕事と家庭、プライベートというのがとれているなっていう感じ。なので、今のこの働き方を崩したらどうなってしまうのかという不安はある。

収入を増やすために是が非でも転職しなきゃとか、そういう感じではない。逆に、ほかのところに行ったときに、今のこういうバランスで働けるかどうかのほうが心配。私としては、時間のバランスが、ここでの働き方が一番とれてるなと思っている。仕事の充実と、あと、自分の時間という意味では、非常に働きやすい。

私はＩターン転職に成功した方だと思っている。東京では、絶対こういう働き方はできないなと思う。こっちに来てすごく感じるのは、東京だと人が多い。だから、自分の役割というか、何で仕事していくのかというのを見つけるのが、すごく狭いところでしか見つけられないというように思っていた。多分自分が何かをやろうと思っても、それをやっている人は実は何人もいて、その人と競争しなければいけないとか、そことの差異を見つけなければという感覚に多分なってしまうと思う。でも、ここではそうではない。東京よりも人は少ないので、自分と同じことをやっている人も少ない。だから自分がやりたいことはちょっと首突っ込んでみて、ネットワークを作っていく。すると、そこにまたどんどん人や情報が入ってくるという感覚はすごくある。なので、こちらに来ると結構いろんなことをやっていいんだなっていう感覚になれる。

（６） 仕事に関する意識

仕事にはチャレンジしていきたい。チャレンジしていないと子どもにはあまりいい影響がないと思うし、まだ 45 歳なので、もう一回ぐらい何かあるかなとは、自分では思っている。ただ、その時点で決断できるかどうかが問題。自分が何かをやっているから、子どもも頑張れ、というようにしたい。子どもは親のチャレンジする姿を見て成長していくというか、親も子どもも一緒に成長していけるのが理想的だと思っている。自分が守りに入ってしまったら、自分自身の成長も止めてしまうと思う。きっとチャレンジするという何かしらの転機にはタイミングもあると思うので、タイミングとリスク度合いの測り方は、これからの自分の中では重要になってくると思っている。

それと、仕事に関して、今まで直感で来ていた感じがある。私の場合は、考え過ぎると大体うまくいかない。それより、こうだなと思ったら、ぱっとそこでつかんで、身を任せていく。そうすると何となく上手くきているので、これからもそうありたいと思っている。そのスタンスを持っていたい。そのためには、自分自身がチャンスをチャンスと判断をできるような精神状態でいることや、身体が健康であるとかが必要になってくると思う。

子どもが出来てからは、働くということに関しての意識の面でも、仕事以外の責任ができたのを感じている。守っていかなければというようなもの。今までであれば、自分自身をどういう風にしていこうかという意識で、キャリアを考えたり、自分の仕事を広げたりしていたが、それとは違う面で、働くことで自分や子どもの生活を支えていくんだという意識を持つようになった。結婚しても、子どもがいなかったときは妻も働いていたので、そのようには感じなかった。私が妻を養うという意識も全くなかった。妻とは、2 人で一緒に暮らすという感覚だった。

でも、子どもができると、子どもは稼げないので、子どもが 1 人で食べていけるまでは自分が働かなければというのが芽生えて、仕事に対する意識でもそれが一番大きかった。生まれたときに、私の年齢と子どもの年齢と、妻の年齢とかを書きこんだカレンダーのようなものをつくってみた。60 歳を過ぎても働かなければいけないという意識が芽生えた。子どもが大学まで行くとなったら、多分私は 63 歳ぐらいまで働く必要があって、63 歳まで働くという意識を持つようにな

った。それまでは、大体 60 歳ぐらいで働くのはもういいかなと、勝手に自分の中では思っていて、退職後は、緩やかな感じでできればいいなと思っていた。でも現実的にそうもいかないということに気づいた。それは意識の上で大きかった。

ヒアリングレコード：Ｊさん（49 歳）

調査日時：2013 年 9 月 3 日　18:30～21:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身・在住。海外大学院卒。日系の保険会社、IT 関連企業を経て現在は外資系の保険関連会社勤務、企画職。将来的には独立を検討中で、資格取得など起業準備を進めている。
・家族構成：妻（39 歳、ピアノ講師、パートタイム）、長男（2004 年生まれ、10 歳、小学 4 年生）。妻は現在ピアノ講師の仕事の拡張を検討している。
・育児休業取得：経験は無いが、子どもとは積極的にかかわっており、地域のおやじの会や PTA の役員を担っている。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

子どもは今小学 4 年生。小学 3 年の終わりから中学受験のために塾に通い始めて、今は週に 4 日ほど通っており、子どもの生活自体は中学受験が中心になっている。平日朝子どもは 7 時半ぐらいに学校に行くので、6 時過ぎに起きて、6 時半ぐらいから 7 時半ごろまでは私が子どもの勉強を見るようにしている。

私が住んでいる地域の小学校は、区のモデル校になっていることもあり、私立の小学校に行かずにその小学校に行く。中学校については、周りも住宅街で進学熱が結構高いので、受験が終わると半分の子は私立中学に行くと思う。本気で合格を目指していない子が、とりあえず受験するようなケースも入れると、4 分の 3 ぐらいの子どもたちが中学校を受験すると思う。今の小学校では中学を受験する児童が多いこともあって、中学校の受験日には学校は授業にならないようだ。学校としても、受験はある程度当たり前という感じで捉えている。

私は、常勤という形ではないのだけれど、今年の春から PTA の会計監査をしている。もともと、子どもが小学校 1 年のときから PTA の下にある「おやじの会」というサークル活動の役員をしていた。その活動などを通して、学校の先生や校長先生とも親しい間柄なので、PTA の役員を頼まれた。最初は副会長をといわれたのだけど、平日働いているとそれは無理なので、今は会計監査をしている。今の PTA 会長もおやじの会出身の男性がやっているし、その前の前もおやじの会の方が PTA 会長をやっていたので、息子が通っている小学校はお父さんの参画意識は強いと思う。

おやじの会は、今 50 人くらい会員がいて、役員は 7 人ぐらい。いくらお父さんの参画意識が高いといっても、サラリーマンは時間の制約があるので、会の立ち上げは自営業の方がして、そこにサラリーマンが後から入るというような形になっている。会員が 50 人になると、会としてまとまるのはなかなか難しく、役割分担をしながらやらないと統制が難しい。役割分担は、個々

の職業などの持ち味を生かしたようになっている。例えば、自営の方々は夏祭りや映画鑑賞などのイベントがあると、トラックを出したり、スクリーンを作ったり、横の出張所に物を借りにいったりしてくれるし、普段でも学校の先生へ頻繁に会いに行ったりしてくれる。サラリーマンのお父さんたちは、イベントのプロジェクト管理を担当することが多い。そして、イベントなどの当日はできるだけ子どもと一緒に楽しみましょうねというような形を取っていて、お互いが非常によく融合しながらやっていると思う。

役員については、お互いのスケジュールを見ながら活動している。年間を通じ大きなイベントがいくつもあるので、毎月第2日曜日は小学校の図書室に集まり、お酒もなく、進捗や定例会議兼反省会をしている。一応皆が集まりやすいように、活動する曜日や時間帯を少し工夫している。主な定期イベントをあげると、ゴールデンウィークのイベント、夏祭り、運動会と冬祭りなどがある。ゴールデンウィークには焼きそばを焼いたりするし、冬祭りにはお餅をついたりする。定期イベントは、隣の小学校のおやじの会とも一緒にやったりしながら、お互いのいいところを取り入れたりするようにしている。ちょうど今週も夏にやった夏祭りと映画祭の反省会がある。定期イベント以外で一時期行っていたのは、東日本大震災でつらい目に遭われている被災地のおやじの会への支援活動。夏祭りでチャリティードリンクをして、収益を被災地に送るなどしていた。お母さんたちも初めは、「おやじの会っていっても、どうせ集まって酒飲むだけでしょ」と思っていたところがあったと思うけれど、年に4～5回イベントがあって、きっちりやっているので、お酒を飲むだけじゃないという認識は一応してもらってはいると思う。

基本的に平日の夜はおやじの会とかPTAもそんなに集まりはないので、会社を早退したりする必要はない。夏祭りの企画書や家庭に配る配布資料を作成するときは、それなりに作業が発生していたけれど、夜や朝起きてやればいいだけのことだったので、そのために仕事を調整するようなことはなかった。

一般的にサラリーマンのお父さんは、なかなか地域とのかかわりが持ちづらいといわれるのだけど、私は今住んでいるマンションがきっかけになり地域とかかわりをもつようになった。今住んでいるところは450世帯くらいあるような大規模マンションで、同じマンションの方が何人もおやじの会に入っていた。息子の小学校入学と同時に、おやじの会に来てねというようなお誘いがあった。正直、初めは「ん？」と思って、慎重になるところもあったのだけど、やってみたらかなり楽しい。それに、職業に関係なく、子どもを大事にしよう、子どもが学校に通えるような雰囲気をつくっていこうという同じ思いを皆持っていたのが非常に共感しやすかった。

マンションの方と一つつながりが出来ると、次は他のマンションの方とつながってきて、次にマンションの理事会や自治会を任されるということになる。そこでどんどんつながり広がり、何かにつながるとそこでまた誰かを紹介してくれてという形で広まっていった。マンションの場合は一つのマンションが一つの自治会になっているので、そこを通して地元に必然的に入っていくようになった。

正直私はもともと子どもには興味がなかった。結婚してから5年くらい子どもはいなくて、子どもは要らないとも思っていた。でも、生まれたら、もっと早く産んでもらえばよかったなと思った。子育てには子どもが小さいときから出来るだけかかわってきた。子どもにミルクを飲ませたり、ゲップを出させたり、オムツをかえたりしていた。私も一通りの育児はできたので、子ど

もと 2 人きりで一緒に過ごすのは全く苦にならず、妻にリフレッシュのために外に出かけてもらうように仕向けたこともある。でも妻は外に 1 人で出かけるなら 3 人で一緒に過ごしたいと言い、1 人ではあまり出かけなかった。それと、自分がいない間の家のことも気になるようだったので、外に出かけてもらう代わりに、妻の友達を家に呼んでみんなで遊ぶことはあった。

子どもが幼稚園に入ってからは、通っている幼稚園のイベントには全部参加してきた。幼稚園にはおやじの会はなかった。妻が仲よくなった人たちと一緒に遊んだり、お互いに家に行くことはあったけれど、何か組織立ってしているということではなかった。

私と子どもとの関係は、子どもが私になついてくれているというと変かもしれないが、息子は私のことが好き。「パパ、好きでいて」といってくれるし、よく一緒に過ごしている。例えば、物心がつく前に、週末にママがどこかに出かけても大丈夫だったけれど、パパが出かけるというと、ずっと追っかけてくるという感じだった。最近では、この間私が出張に行ったときに、夜電話がかかってきて、息子が電話口で泣いていた。私が「怒られたのか」っていったら、「パパいなくて寂しい」という。私のことはいまだに好きなんだろうなと思うけれど、4 年生でこれは大丈夫かと思った（笑）。

子どもが大きくなると、子どもの親離れは多分、自然に進んでいくだろうと思っている。中学に入ると、新しい友達が出来て、クラブ活動も始まるので、子どもはすっと親から離れていくだろうと思う。むしろ課題は親の子離れだと自分では思っている。子どもから電話越しに「パパいなくて寂しい」と泣かれたりすると、こちらもなかなか子離れがしにくい。子離れをしなければいけないことを考えると、自分のネットワークは大事。今のおやじの会は、子どもが卒業したらお父さんも卒業するのだけど、OB 会があってみんな仲よし。地元の人たちだとすぐ会えるし、しょっちゅう町なかですれ違ったりもするし、終電を気にせず酒も飲める。いつか子どもが親離れするときのために、自分でも準備はしているつもり。

（２） 夫婦の関係・役割分担

妻は 10 歳下で 39 歳。今は家でピアノの先生をしているが、もともと妻は普通の大学を卒業して、自分と同じ会社に勤めていた。結婚してからしばらくその会社に勤めていたが退社し、少し時間が短い仕事ということで秘書をしていた。その仕事も出産を機に辞めた。仕事を辞める時に妻から相談をされたのだが、私としては私の母親も仕事をしていたので、できれば女性には仕事をしていてほしかった。妻にも仕事に復帰できるのならその方が良いというような話をした。でも妻は保育園に子どもを預けて仕事を続けることに強い抵抗感があった。私自身も、妻には仕事を続けて欲しいと思う反面、子どもを保育園に預けながら仕事を続けると妻が疲れてしまうかもという気持ちもあった。結果的に退職し、家にいて子どもの相手をする方を選んだ。

ただ、今子どもを 10 歳くらいまで育て上げてみると、その時にそれほど神経質にならなくてもよかったと思う節もある。他の人の話を聞くと、保育園に預けて働いているほうがストレスないようなので、妻もそうだったのではないかと思う部分もある。一方で、妻が正社員で働くとなると、たまには残業もする必要が出てくるだろうし、子どもを 9 時や 10 時に寝かせる生活はどうなのかという思いもある。会社でも共稼ぎの同僚は、時々夕方電話で、「え、無理だよ」とか「急にいうなよ」みたいな会話を奥さんとしている。残業で遅くなる心配のない時間限定の仕事というと、やはり派遣の仕事になってしまうだろうし、それで本当に満足して働けるのかとも思

うし、そんなに簡単ではないのかなと考えたりする。

家事についていうと、私は結婚した当時、全く家事せず、妻にいわれたらやるぐらいだったので、妻にしてみれば結構不満があったと思う。でも子どもが生まれてからは私が何もしないと生活が回らなくなるので、私も家事をするようになった。しばらくはお互いが試行錯誤で、お互いに不満があるという感じだった。

でも今は共稼ぎだし、私もできる限りの家事をしている。妻自身も家事と仕事を両立していると認識していると思う。私の係として決まっているのは風呂の掃除、新聞出し、段ボール類の整理と食洗機を回すこと。何となくお風呂は私が最後に入るので洗うようなり、食洗機も私が最後にご飯を食べるので回すようなったという経緯もある。その他は、ごみを出してといわれたら出すというように、指示されたことをしている。自分が見ていて、妻が忙しそうだったら洗濯物を取り込んで畳むなど代わりにすることもある。でも、基本的に洗濯と掃除機は妻。平日と休日の分担に大きな違いは無く、週末は私が昼に食事を作ることが加わる程度。

どこの家庭もそうだと思うのだけど、男性の家事の仕上がりに妻は不満があるようで、昔はけんかにもなった。私としては「気を遣ってやってあげているのに、何で文句いうのだ」と思うこともあり、だんだんと今の形に落ちついてきた。妻とは家事の仕上がりの期待値が違うのもあって、妻の代わりに掃除機ぐらいはかけるけれど、いろいろなところを拭くとかはあまりしない。やるとしてもせいぜい食洗機に入らないものを洗ってというぐらい。それでも妻にしたらシンクがまだ汚いとか、いろいろな思いはあると思うけれど、最近はあまりいわれなくなった。

妻とは子どものことやお互いの将来のキャリアや生き方についてなど、しょっちゅう話をしている。私のキャリアについていえば、私が独立することは妻も賛成していて、むしろかなり背中を押してくれている。なぜならそれは私だけの夢ではなく、そうしないと今後のライフプランが厳しいので。妻からは、将来のために「何か頑張れば」ではなくて、「何とかしなさい」といわれる。私は独立に向けてキャリアカウンセラーの資格を取得したのだが、そのためにかなりの時間を費やし、コストもかなり嵩んだ。試験に落ちている余裕はなかったので、学校に通って初回の1次に受かって、何とか2次も1回で受かった。当時はおやじの会の活動と仕事と資格取得の勉強で、テレビを見ている時間はなかった。正直今も余暇の時間はない。独立のための準備に時間を使っている。

子どもについては、子どもは今1人なのだけれど、妻は今でももう1人欲しいという。今から5年ぐらい前、息子が幼稚園に入る頃に、妻ともう1人子どもをつくろうかと真剣に話をしたことがあった。私も姉がいたので、兄弟はやっぱりいたほうが、子どもが年齢を重ねてからいいということもわかっていた。自分としても、子どもはもっと産むべきだという思いもある。でもその時の私は、あまり2人目がほしいとは考えられなかった。今の子どもが大学を浪人せずに出ても自分は62歳ぐらいになる。さらにもう1人となると65歳を越えるので、収入の不安もあった。それと、ちょうどそのころ勤めていたベンチャー企業の経営が傾いてきていて、「ああ、リストラってこういうものなのか、社員を切るって、会社に切られるっていうのはこういうことなのか」という経験をしたときだった。そのやり方がかなりひどかったので、弁護士に相談したりもしていた。結婚した当時は、妻が若かったこともあって、子どもをすぐ産まなくていいかなと思っていたのでなかなか作らなかった。でも、もう少し早く子どもを産んでいたら、もしかしたらもう

1 人産んだかもしれないとも今は思う。

一人っ子がいけないというわけではないが、自分の子どもを見ていると、からかわれたり、自分の思うようにならなかったときの感情コントロールが、兄弟のいる子に比べて弱いように感じる。耐久性というか寛容力というか、そこが低いなという気が正直する。そういう意味では、息子には申しわけないなという気はしている。でもその一方で、家族 4 人になって、お金がないから子どもを 2 人とも公立の中学校に入れるというのも、正直どうなのかなとも思ってしまう。それであれば子ども 1 人に集中してお金をかけたほうがいいかなとも思う。

息子が通っている小学校には、子どもが 3 人以上という人が多い。今でも、息子を見ていると一人っ子はかわいそうだと思うことがある。息子は怒られるとドヨーンと落ち込んで、本棚の陰で隠れたり、机の下にいたりするので、「うわー、こいつ、暗いな」と思ってしまう。でも私が下手なフォローを息子にすると、「何よ、いい父親ぶって」と妻にいわれる。「いや、あなたが夫婦一緒に怒っちゃだめといったんじゃん」と、妻との間で言い合いになったりもする。1 人っ子で妻に時間があると子どもに視線が集中してしまう。妻が忙しくなれば子どもに対する目も分散すると思うので、妻がピアノ教室をやっているのはそういうのもある。もう一人子どもを産まないのであれば、妻がもう少し忙しくなるという選択しかないかなと思っている。

（3） 子どもの躾、教育方針

子どもが 4 年生になって、少し早目の反抗期が始まったところ。本当に最近素直に聞かなくなっている。反抗期とは、こういうものかと思っている。1 年前は私が少し怒ったらごめんなさいといって、いうことを聞いたのに、ロジカルじゃないけれど、いっちょまえに反論する。子どもといっても感情があるので。それと、妻が相当怖いので、この夏は 2 回ほど近くにある私の実家に家出していた。

教育方針は、妻とよく話し合う一方で、お互い考えが違うので夫婦げんかのもとにもなる。妻は常に子どもに厳しい。妻の生きる信念として、どんな困難でも強いプレッシャーがかかっても、越えていくべきだという考えがある。これからの世の中、厳しくなっていくから、小さいころから些細なことで、「あ、もうだめだ」とか何か甘いことじゃだめだという。厳しい世の中で勝ち残っていかなければだめで、妻はそういうふうに生きてきたので子どももそうあるべきだという。

私は、そんなことはないだろうと思う。人は年齢に応じたストレスの対応力とか、個々の能力や適性があると思っている。私は小さいころから大器晩成型といわれて、いまだに晩成していないのだけれど、なんとかやって行けている。息子も多分そうだろうと思うので、妻にも、「そんなに今から口うるさくいうことないだろう。最低限のレベルで行けばいいじゃない」という話をする。そういうと、「じゃ最低限はどこよ」みたいな話になってしまう。そこは現実的に考えなければいけないという妻の考えと、どこかで集中してやればいいじゃないかという私の考えが根本的に合わないところでもある。

子どもの教育としては、塾と習い事をさせている。子どもは中学受験をする予定なのだが、塾の宿題が多くて大変。私の小学校のころにはあり得ないぐらいの量で、もうとてもじゃないけれど、こんなにできないというぐらい出される。子どもは宿題が終わらないので、10 時や 11 時まで起きている。正直かわいそうなのだけど、みんなやっていることだから仕方がないという思いもある。妻が子どもの宿題を全部見るととても大変なので、朝は私が起きて見るようにしている。

妻が子どもをずっと見ていると感情的になるところもあり、だんだん息子もいらいらしてくる。子どもも、「勉強しようと思ったのにママがこういうから嫌だ」と、勉強が嫌部分を妻にぶつけることもあって、妻が音を上げてしまい、結局平日の朝だけでなく土日も私が子どもを見ることにした。

中学を受験しようと決めたきっかけは、周りが必然的に塾に行く環境だから。妻がマンションでピアノ教室をやっていると、生徒が来て、その子のお兄ちゃんがそろそろ受験だという話が家の中ででて、息子も普通に受験をすることになった。ただ本人がその気にならないと親が決めても受験はダメだなと思ったので、小学校 2 年生、3 年生のころに一緒に中学校を見に行った。妻も、目標を持たないとだめだって思ったみたいで、「ここ、いいでしょう」とか「入ったらこんないいことがあるよ」とか何とか言いながら、息子をいろいろな学校に連れていった。子どもは子どもなりの観点があるみたいで、この学校はいいとかこの学校は嫌だ、みたいなこともいっていた。その中で、妻が希望していて、息子も見学したら「ここがいい」という中学校があったので、今はその中学校に入ることを目標として塾に行くというようになってはいる。

ただ、どうしても、最近は塾の上のクラスをキープするというところがモチベーションになってしまっていた。塾の先生とも話したが、「手段が目的になっちゃうのは、違いますよね」といわれた。妻は、「何かこれで下のクラスに落ちると私が恥ずかしい」というので、「君が受けるのではないでしょ、目的は中学だよね、入ることだよね」という話をした。

塾はどんどん子どものお尻をたいて、勉強をさせようとする。それに母親も塾からもっと勉強をすればより上のクラスに、より上の学校に行けるといわれるとその気になるし、息子は期待に応えようと思う。でもうちは息子がパンクしそうなので、一旦お尻をたたいて勉強をさせるのはやめようということにした。親がつきっきりでお尻をたたかないと勉強をしないのでは、中学に入っても高校に入っても、自分では何もできない子になってしまうと思ったので。

私は息子には、できれば大学附属で、そのまま上に上がれば受験しなくていいねというぐらいのところに入ってほしいなと思っている。中学から私立に行っても、その後高校・大学受験や浪人する可能性を考えると、トータルで考えたら費用はそれほど違わないというか、むしろセーブできるのかなとは思っている。中高一貫の希望校を見に行ったらやっぱり校舎はきれい。でもこんなに費用が高いのかとびっくりした。倍率もすごく高い。ただ心の中で、私は大学受験をしたので、これでいいのかなという気もしている。大学受験のあのプレッシャーを乗り越えていくということも大事なのかなという気もどこかにある。

それと私自身は都内の私大を卒業してすぐに留学して MBA を取得したのもあって、息子にも留学させたいという思いもある。一時期少し興味があったのが、今、軽井沢でつくっているインターナショナルスクール。あそこに入れたらどうかな、と考えたりはした。でもどうせなら海外に行ってほしいなという気もしている。私自身が大学を卒業してすぐ海外行って、そのタイミングでよかったのかどうなのかというところはあるけれど。今は息子が中高一貫校に入って中高では課外活動やいろいろなことをする時間に充てて、大学は向こうでというのもありなのかなと思ったりしている。

それと、子どもにいっているのは、多分息子は理解していないだろうけれど、いつまでもガラパゴスではいられないので、自分が海外に行かなくても日本にいても色々なカルチャーがある。

だから、ほかのカルチャーの人、文化の人と一緒に働いていけるような人間にはならなきゃだめだよという話はしている。それが端的に留学することなのかはわからないけれどそういうトレーニングはどこかでしてほしいなと思っている。

習い事は、幼稚園のころから剣道をさせていた。やはり礼儀と団体行動は必要だと思ったので。でもあまり向かなくて、息子がたたくのもたたかれるのも嫌だというので、結局辞めてしまった。あまり運動が得意な子ではないのだけれど、なにも運動しないのもよくないというので、今の学校の課外活動でタグラグビーをしていて、朝早目に学校に行ったり、日曜日に練習をしたりということをしている。特に健康面に問題はない。

それ以外の生活面での息子のしつけについては、基本的に自立心というのを大切にしている。親がいつ何時、どうなるかもわからないし、自分のことは自分でできないとまずいと思う。もともといろいろなことをさせたいと思い、正直、かなりいろいろなことをやらせていると思う。食事を食べるときも、マットを引いたり、箸を出したり、片づけというのは息子の係にしている。片づけはせいぜい自分の物を台所に運ぶぐらいだけれど。洗濯物も、基本は自分の物は自分で畳んで引き出しに入れることになっている。たまに私の物も畳んでくれたりする。小学校でも夏の間は何か家の係をしなさいといわれているようで、お風呂掃除や新聞を取ったりとかも、少しずつやらせればできるようになる。でも 3、4 年生ぐらいになって反抗期というのもあっていうことを聞かなくなってきた。

礼儀とかについては、マンションのエレベーターでいろいろな人と会うのだけど、間接的に聞くとどうやら息子はそこできちんと敬語を使ってしゃべっているらしく、挨拶もきちんとできているようなので、そのあたりはしつけとしてできているのかなと思っている。

（４） 家計の状況

生活費は私の収入で賄っている。妻がピアノの先生として生徒さんからもらうお月謝等は生活費に入れておらず、妻がためてくれていると思う。以前はその分を家族で旅行に行くときかの資金に使うなどしていた。基本給以外で出る私の仕事の業績連動部分も生活費に入れていない。年俸を完全に 12 で割って出てくる月の基本給だけで暮らしている。その範囲内で暮らせていれば多分大丈夫だと思っている。

妻の仕事は、時給単価は高いけれど、朝から晩まで教えるというわけにもいかないだろうし、生徒数がそんなに多いわけではないので、トータルの収入はパートで働いている方のほうが多いと思う。今までは妻も子どもの世話をしながら教えていたので、生徒さんの人数を絞っていたけど、息子が 4 年生になって手を離れてきたので、生徒の数を一生懸命増やすようにしている。でも生徒が増えたといっても 12～13 人。生徒 1 人、月数千円ぐらいの金額。

うちはマンションも買って、頭金がそんなにあったわけでもないけど、どんどん繰り上げをしているので、年に 1 度海外旅行するくらいはできた。でも、その分すごく貯金ができているかというとそういうわけでもない。本来であれば、この年齢ならばもう少し子どもの年齢が上で、もっと高い学費を払っている年齢だと思う。子どもが小学生でまだ高い学費が発生していないということは若干の余裕があって当たり前なのかなという気もする。

ただ正直、子どもが塾に行き始めてから、住宅ローンの繰り上げ返済ができなくなった。中学校受験の塾は、学年が上がると学費も上がっていく。3 年生ぐらいのとき「あ、大したことない

じゃない」と妻にいっていたのだけど、6 年生になっていくと、すさまじい金額が飛んでいく。大手でトップといわれている塾は、塾の費用だけで 1 年間に 200 万ぐらいかかるらしい。うちでも今、月の塾代は 3〜4 万円ぐらい。月 4 万円だと年間 50 万円。夏期講習、冬期講習、春期講習があって、夏は合宿もある。学年ごとに月謝が 1 万円程上がっていく。そうすると 6 年生になったときは年間 100 万円では足りないのだろうと思っている。中学に入って、学費がかかってきて、もっとお金がかかるようになるとすると、生活を見直さなければならないこともあると思う。子どもの教育費がかかる一方で、今仕事を独立しようと思っているので、そのためのお金もかかってくる。そこをどうするかというところが、今最も悩ましいところ。妻にはいつも、「使いたいだけお金使ってきたからよ」っていわれるのだけれど、実際に将来かかる教育費の積み立てをしてこなかった。

私は今お小遣い制にしているけれど、お小遣いとしてもらうと、何にどう使っているか自分でもわからなくなるので、極力もらわないようにしている。洋服は安いお店に行って、カードで買うことにしている。スーツもあまり買わないようにしている。今は出費が嵩む時なので、本当に必要最低限のものしか買わない。お小遣いはできるだけ使わないように少額にしている。お昼代とすこし飲みに行くところはそれで賄って、起業する関係で人と会うとか、接待しなきゃいけないお金は別立てにしている。

大きな出費としては、息子も小学 4 年生なので親に付き合ってくれるのもそろそろ終わりだと思い、今年の夏休みに海外旅行を少し豪勢にしてきた。来年、再来年は息子の受験があるので、近場で 1 泊くらいしかできないだろうし、中学に入ったら息子もそれほど家族一緒に旅行に行ってくれないだろうと思って。そう思って今回は奮発したのだけれど、奮発し過ぎた。旅行代金だけで 3 人で 100 万以上かかった。

今後については、最終的に妻がどう思っているかというところはあるのだけど、一つの考え方として、私も妻もそれぞれの人生を生きていると考えなければだめだよねと思うところがある。もちろん私が仕事で失敗してどうにもならなくなったら、多分もっといろいろなことを考えなければならないのだろうけれど、今のところは、妻は妻でピアノ教室を大きくするということをしている。今よりもう少し人数が増えていけば良いと思っている。それだけでも家計としては結構大きいので、ピアノ生徒を増やしていってくれるのは一番いいなと思っている。

（５） 父親としての意識

父親にできることというのは、子どもが生きていくための力をつけさせることかなということを信念として思っている。お金をあげるとか何とかじゃなくて、どんな状況になっても切り開いていかれるようにしてあげるというところが大事。なので、自分で考えて、自分でやらなきゃだめだということは、息子にちゃんと理解してほしいし、そこで頑張ったら何とかなるという自信を持ってもらいたい。そういう場を与えることは父親の役目かなと思っている。しかし息子を見ていると、今は少しいらいらしてしまう。小学 4 年生になったら、自分で気がついて自分でやらないとだめだなということは、さすがに息子もわかってはいると思うのだけど、ゲームもしたいし遊びたいし、勉強は嫌だというところがあって。

それと息子は私がすることをよく見ているので、私も勉強や仕事をしている姿を息子に見せるようにしている。朝は息子の勉強を見ている間は、私も自分用のパソコンで仕事するようにして

いるし、朝も土日も子どもが勉強している横で私も勉強したり、調べ物したり、企画書をつくったりするようにしている。息子は、ほんとうに仕事しているか、たまに確認するように見てくることもある。

もう一つは息子のモチベーションが上がるようにしている。例えば4年生になると、都道府県と県庁を覚えることを宿題でやる。じゃ一緒にやるかと、私はそういうことは苦手なのだが、できる限り一緒にやるようにしている。自分が頑張っているから、子どもにも頑張れといえるところもあるだろうから。それに、一生勉強なのだよというところは理解してほしいなと思っている。別に学校の勉強だけじゃなくて、社会人になっても勉強しないとだめだし、いろいろ学ぶことはあるのだよと。私は自分が独立するからやるということじゃなくて、普通に働いたとしたって勉強することはたくさんあるし、やることはあるのだと話はしている。でも一時期、息子に頑張れと言い過ぎてしまったところもあって反省はしている。

息子に伝えるのが難しいなと思うのは、学校の勉強が社会に出てどう生きるかというところ。だから今はいい学校に入るために勉強するのだということになっている。しかし、本当は勉強の価値を、子どもに実感してほしい。テストはわかり易いのだけど、実感とはまた違うかなと思う。勉強してこういうことを知っていたから、これがわかったと実感する場があるといいなと思う。今は息子に、いい大学を出たらいい会社に入れて、とかいうこともいわない。さすがに子どもも、世の中でリストラだとか、ブラック企業がといっていると、そんなにいい大学を出てもいいことばかりじゃないんじゃないかということは、多分もう小4になるとうすうすわかってきていると思うので。

とはいっても、少なくともいい大学に行っとかなきゃという感じは息子にもあると思っている。それが保障にはならないけれど、いい大学に行っていないと、余計つらいよねという感じ。また、時々いじめられたりすることもあるので、中学校を選んだほうがいいよということも息子にいっている。気持ちのいい仲間と学校に行ったほうが良い。社会といっても子どもにはまだ離れ過ぎていてよくわからないので、端的にいえば、同じように仲よくしようと頑張ろうと思う子ども達が、この学校は多分たくさんいるよとか、そうじゃない学校もあるよ、みたいな感じで伝えている。ハリポタとか見ると、ほら、いい仲間いるでしょうみたいな。そういう話をして、まだ息子はまだ実感できないかもしれないけれど、勉強の大切さを父親として伝えているところ。

妻は妻で工夫をしていて、給料日に私が生活費をおろしてきて妻に渡すのを子どもに見せている。妻はパパがちゃんと給料をもらってきてくれたよと息子にいう。月に一回ありがとうというよう息子にいう。そのおかげで息子も働くとお金がもらえる日があるのだというところは実感している気がする。本当は息子にも、ボーナスの査定じゃないけれど、通知表を持ってきてよかったら、それが何かにつながるというものがあったらよいのかもしれない。若干よかったら、その日はご飯にコーラがつくとか。

私の両親は、両方とも働いていた。父はいわゆる猛烈サラリーマンだったので、朝は顔を見るけど、夜は見ないし、週末もゴルフ。親の世代は土曜日も仕事だった。半ドンだったかな。当然その後はマージャンをしたり仕事をしたりという感じだった。仕事がない日曜日にキャッチボールをしたような記憶はあるけれど、当時は時代としても、今ほどお父さんって子育てに参加しなかったと思う。父に勉強を見てもらった記憶もない。どっちかというとお父さんは仕事をするの

が仕事。ほんとうにそれが子どものためにも大事と思われていたところがあった。だから、親とはそんなに一緒にいたわけではない。だけど、家にいるときは一生懸命遊ぼうとしてくれた。子どもとは友達みたいに対等に接しようという、一人の人間として接しようとしたのが父親の教育方針だった。かなり早い段階で義務と権利ということを何度もいわれた。学校に行くのは、義務でもあり権利なんだよとか、自分の人生は自分で決めなさいというのは、かなり小さいころからいわれてきた。少し変わっていたかもしれない。それに、たぶん一緒に過ごすことが子育てだと父親は考えていたと思う。母親にいわせたら、何も子育てしてないわよと多分、いうと思うのだけれど。(笑)

時代も時代だったし、私は父に対して別に不満はないし、遊んでくれたと思うし。自分の息子に対しては、それがあるからどういうというのはない。今は他のお父さんもしているから自分もしている。よそのお父さんはしているし、自分もやってみたらわりにそれが自然になってきたし、今は息子にできる限りしようと思う。でも今のお父さんは正直大変だなと思う。自分も含めてね。時間もそうだしね。もちろんお母さんも大変なのでね、それは。別に不満ではないのだけど。

子どもとのかかわりというのは、やっぱり変わっていくものだと思っている。父親は仕事をしていればいいということでもないし、自分のプライベートの時間を全部、犠牲というと変だけど、したいことをせずに全部子どもと一緒にいればいいというわけでもないと思う。その時々にあった形で、お互い心地いいところでやっていけばいいんじゃないかと。それは子どもだけじゃなくて、妻も同じ。自分の人生をきちんと生きていくということがありき。家族としてまとまる部分も大切だし、それはやっぱり都度、都度変わるし。いずれ多分、二十幾つになったら、もうあと十何年たったら子どもも独立して出て行く。そうなったら、妻と 2 人でという暮らしにもなるだろうし。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

今の会社は、育児について手厚い制度が特にあるわけではない。会社が一生懸命ワーク・ライフ・バランス関連の制度をつくり、社員に無理に取ってくれということはない。そういうものがなくても休みは十分に取れるし、病院に行くようなときのシックリーブは有休と別に付与されるので。自分が病院に行くといったら当然休めるし、子どもが熱を出したりして病院に行く時は有休を使うのだけど、いちいち細かくチェックはしていないし、上長もそれほど細かくいわない。積極的に子育てのために男性がお休みを取ることを奨励することも特にしない。ただ少し休みたいといったら、別に仕事に支障がなければ問題なく休める。また、会社のポリシーとして、パソコンの持ち出しは禁止なので、家に仕事を持ち帰ったり、在宅での仕事は原則無い。

子どもへの会社の配慮として、ファミリーデーを設定している。その時に子どもを会社に連れて行くと、社の入っているビルの中でご飯を食べてくださいと、1 人 2,000 円ぐらい食事券を出してくれる。社長も一生懸命話をしてくれたりする。子どもとしてはお父さんがどこでどんなことをしているか知る場になっている。どんな机に座っているか、どんなパソコンを見てどんなことをしているかぐらいのところはイメージを持ってくれている。そういうことは続けていきたいと思う。

以前勤めていた外資系の IT 関連企業は、両立支援も含めて色々な制度を作っていた。でも、従業員のためというよりは、会社の存続を第一に考えるという企業なので、従業員に優しいとはいえなかった。精神的に壊れてしまった方も多かったし、今、リストラされている人もすごく多い。私は新卒で入った保険会社から外資系コンサルティングファームに移り、そこから転職した後に、元のコンサルティングファームから誘われて戻った。戻る時に、以前自分が勤めていたときの感覚でその会社に戻ったら、私が一度退職した後に IT 関連企業に買収されていたこともあって、全然違う会社になっていた。勤怠管理も厳しくなっていたし、何よりも従業員に厳しくなっていた。「ああ、これは全く違う会社に入ってしまったな」と思った。その会社は、産業医がいたり、健康診断をきちんとオフィスでやったりするのだけど、労働時間も長いし、従業員にいろいろなプレッシャーをかける。それもあり、その会社はいろいろな制度をつくっているのではないかなという気がする。それもうがった見方かもしれないけれど。そういうこともあって結局そこも 1 年で辞めて、また違う会社に移ってしまった。

（２） 労働時間

現在の会社に入ってちょうど 2 年と少し。この間異動があり仕事の内容がすごく変わった。それまではオペレーション関連の部門にいたのだけれど、今は新規ビジネスの立案をするところで、中小企業向けの新サービスを企画したりしている。現在は、朝 7 時半に家を出て大体夜 9 時くらいに帰宅している。

以前のオペレーション関連の部門では、コールセンターも見ていたのだけれど 1 年に数日しかセンターを閉めない。オペレーションが閉まらないと、私も休めないのでそこはかなり大変だった。土日を含めたシフト制だったが、振替休日がどんどんたまり、会社から取れといわれても、私が休むとオペレーションが回らないのでどうしようというのが結構あった。

今回、それが急に異動になり職場環境が変わったので、今はそのころに比べると楽な状況。今の部門は、年末ぐらいになると、プロジェクトが佳境に入って忙しくなったりするけれど、ビジネスパートナーさんと話しに行くのもそんなに大変な状況ではないので、仕事自体はそれほど忙しくない。全社的な勤務状況としては土日、祝日も休めるし、平均的に 19 時くらいに退社。比較的早く帰る会社かなと思う。一般的に外資系というのは、ワーク・ライフ・バランスが良いといわれているようだけれど、今いる会社は帰る時間が早いと思う。女性で派遣で働いている方は、「ずっといたいです」というぐらい。お客さんはほとんど外資系というのもあるし、法人が顧客なので、個人顧客と比べて細かな事に振り回されるというのが少ない。会社のメインミッションがお客さんのリスクをいかに調べて、リスク回避をするか、とかいうところなので、リスクレポートを書いたり、保険会社と交渉するのが業務の中心なので、いわゆる事故現場対応みたいなものはない。なので、夜中まで緊急的にやらなきゃいけないかというところも少ない。お子さんを保育園に連れて行くために出勤を遅らせてという人もいて、個人の状況により仕事に支障のない範囲でネゴできる状況かと思う。

外資といっても、特に海外本社から有休消化を強くいわれることはないが、所属している日本の会社からは、かなり休暇を取得するようにうるさくいわれる。うちの会社は普通の企業なので、中途で入ると有休は年 12 日から始まって最高 20 日。それ以外に 1 週間分の病気休暇があって、休暇は半日ごとに取れる。ただ夏休みの付与はないので、有休の中で消化する形になる。私は、

基本的に休まない。夏休みに5日か6日取るくらい。他には何か用事があって、2、3か月に1日取るというところ。有休消化率は低かった。

昔のことだけれど、私が一社目の日系の保険会社に勤めていた時は、当時は夏時間、冬時間とあって、冬は9時半で夏が9時出社だった。でもそうすると働きにくいというので、始業時間が年間を通じて9時15分で、終わりが5時。9時15分スタートの終わりが5時で帰れるという、昔はそんな感じだったので。ただ、その後さすがにいろいろと業界もたたかれ、少しずつ勤務時間が長くなったりしているみたいだけれど。

今までで一番労働時間がきつかったのは、コンサルティングファームにいた時で、1か月の労働時間が400時間近かった。それが3か月間ぐらい続いていた。でもショートタームで終わったので、労働時間が長くても転職したいということはなかった。むしろ仕事もすごくおもしろかったし、お客さんに満足してもらうという思いが非常に強かったので、そこはそれで乗り切れていた。

（３） 賃金

現在給与は一般的な金融機関のサラリーマンと同水準で大きな不満はない。加えて厚生年金と厚生年金基金があるので、まあまあだと思う。あとは若干会社の業績がよければ、プロフィットシェアが出る。うちの会社は、グローバル企業ではあるのだけど、どちらかというと中小企業で、職位がものすごく少なく極めてフラット。職位と給与はそれほど明確になっていないので、職位の下の方が給料は高いこともあるし、誰が幾らぐらいもらっているかはあまりよくわからない。何となく経営層になったら数千万もらっているのだろうなというのがわかるのだけど、それまでのところはみんなわからない。それにプロフィットシェアも業績が良い人には出るので、車を買えるぐらい出ることもある。そうすると、何をもって年収というのかがよくわからない。私は、初年度と2年度に1か月分の給与程度のプロフィットシェアをもらっている。今は少し営業寄りになってきたので、もう少し成果を出して、会社全体でも達成すればもうもう少しもらえるかなと思っている。

でも、このような考え方は、かなり刹那的でキャリアプランとは違うと思う。自分がどんなに頑張ろうが、会社がだめだったらだめだしというところもある。このような仕組みだと、自分の収入がどれぐらい上がっていくかというところは考えにくい。

（４） 成果の管理

会社は、ニューヨークに上場していて、イギリス基準なので、四半期ごとに評価をしている。日本は、バランス・スコアカードを使いながらやっているので、期首に目標を立てて、半年ごとで評価をしている。でも実際は社員数が少ないので、やろうと試みているというくらい。期首に自分の目標を登録しないと、そもそも評価の対象にならないので、必ずみんなやるのだけど、人の顔を見ながら、あいつはこうだ、ああだと言いながらやっているので、実質上は主観的。好き嫌いもあるだろうし。それとは別に、月1回の数字の会議は怒号が飛ぶ。数字に対しては極めて貪欲。日系も外資も関係なく、やはり営業会社なのだと思う。12月末の決算期が近づくと出張と接待は禁止になる。マネジメントも目標に達成せず、プロフィットシェアができないと部下の掌握がしづらくなるので何とか収益を達成に必死になる。どこの外資でも大体そうだと思う。

とはいっても、従業員に対するノルマについては、決して達成できないようなノルマが上から

落ちてくるということはない。もちろん社長が、それやれといったりはするけれど、ざっくばらんなので「社長、それはおかしいです」といったりする。うちの会社は、利益率の低い仕事をいっぱいやるのではなく、収益に対する効率を重視する。そういう意味では、働きやすい会社ともいえると思う。なので、長時間働いたからそれで何かが変わるかといったら実はあまり変わらない。仕事が取れたことによって、すぐに売り上げが上がることもない。逆にいうと、業績が悪くなっても業務時間がすごく増えるということはあまりない。

また、うちはあまり人を切らない。5 年ぐらい前にグローバルで問題があって景気が悪くなって、何人か切ったけれど、そのときはかなり手厚いパッケージを出して、次の仕事もかなり一生懸命探してくれたと聞く。そういう意味では、会社の状況が著しく変わらなければあまりダウンサイドリスクはないんだろうなと思う。

（５） 異動・転勤、転職

今回の異動は特に自分から話したわけではない。私の会社は、海外本社の日本支社のような形で、社員は 300 人ぐらいなので部門もそんなに大きくないし、階層もフラット。1 日 1 回ぐらい社長と話すという感じ。その中で、「新しいミッションがあるので移動して欲しいのだけど？」というような感じで、「わかりました」とかで異動になった。

私は転職が多くて、今の会社が 7 社目。仕事については何歳になっても新しい仕事が見つかるようにということはずっと意識して、自分としては自分のやりたいことを考えながら転職してきた。常に自分がやりたいことをしていこうと思うようになったのは、MBA に留学したのがきっかけだった。学校の友達はみな自分が何をやりたいかとかをすごく考えていて、そのためにどういうキャリアを得るんだという考えを持っていた。実際に日本に帰ってきて就職するときに、私もそれをすごく意識して保険会社に入った。でもそこには一生いるつもりではなかった。

一社目の入社面接時に私はまだ海外にいたのだけれど、バブルの時だったので、本当に人が足りなかったようで、ニューヨークまで採用に来てくれた。私が面接でお金の流れを知りたい、ファンドマネジャーをやりたいといったら、すぐにいいよといってくれて。すぐにニューヨークかロンドンに行って投資顧問をつくってね、というところまで会社の方で決めてくれた。「あ、だったらもうこの会社に入ろう」と思った。入社したら本当にすぐにイギリスにも出してくれた。でも、景気が悪くなり、他の保険会社に買収されるだろうということが分かった。金融のことも少しわかったので、コンサルブームということもあり、コンサルティングファームに行って人を助けたいと思い転職した。コンサルティングファームに入社した後、今度は自分で事業をやりたいなと思ったので、次は事業計画を立てて責任者をさせてくれるということで転職した。そういう形で転職をしながら今の会社が 7 社目。

今の会社は、外資にしては珍しく福利厚生がいい。実は退職金がある。その前に退職金があったのは、保険会社だけだったので驚いた。あと 60 歳まで普通に働ける。普通、大体金融系だと、銀行で 51 歳くらい、私がいた保険会社も多分 53 歳ぐらいで出向してしまうけれど、今の会社は 60 歳までいられる。私は今 49 歳で、あと 11 年間あるので、そうすると制度が変わっちゃうかもしれないけれど、60 歳までは今の収入がキープできるかなと。それであれば多分、子どもに学費を払っても別に問題はないぐらいの収入ではあるので助かる。

ただ 60 歳で終わると、後の人生が長い。退職金が出るといっても、まだ入って 2 年だし、退

職の時も十何年だとそんなにもらえない。仮にマンションのローンはそれで終わったとしても、その後どうやって生きていくんだというところがある。自分の中でも、仕事を辞める時期というのは自分で決めたい。そうすると夢ではなくて現実的なことを考えると、いずれは自分で事業を起こさないと生きていけなくなるという思いがある。

私自身のキャリアとしては、カウンセリング系の仕事で独立をしようと考えており、資格も取得した。今はボランティアで、大学で就活の手伝いの事務局をやっている。ただ、具体的に起業してどのように仕事をしていくかというのはまだあまりプランがなくて。まず資格を取ってカウンセリングをやりながら、いろいろなネットワークをつくりながら、いろいろなことを考えていきたいなと思っている。ただ、タイミング的には子どもの金がかかるときと重なるので、経済的にもリスクがある。若干貯金があるにしても、辞めたら収入が即なくなる。特にキャリア系の仕事はそんなにお金がもうかる仕事ではないので、収入だけ考えたら今の会社にいるほうがいいだろうとも思う。

（６） 仕事に関する意識

息子に「早く帰って」きてとか、「一緒に遊ぼう」とよくいわれるのだけど、いわれても仕事があるから無理だよといっている。できる部分は早く帰ろうとはするけれど、別にそっちを優先にしようとは思わない。例えば妻はフラダンスをやっていて、発表会の前で練習があるので早く帰ってこられるかと聞かれたら、早く帰るようにはするけれど、基本的には仕事よりも家庭を優先することはしない。

働く時間が長くて子どもに会えない場合には、平日はもう会えないものだと思ってくれと息子に結構いっている。そのかわり朝はどんなに自分が眠くても一緒に起きて、朝ご飯を食べるということをしている。週末に子どもに会えればいいかなと思っていて。平均的にほとんどのお父さんはそんなものかなと思うので。夜も子どもが起きている間に帰ってこられる人ってそんなにいないだろうし。週休２日という人もそんなに実は多くないだろうから。

どういう仕事をしているのかとか、自分は何で仕事をしているかというよりも、何でこの仕事が好きなのかとか、この仕事に何のやりがいを感じているかというところというのは、きちんと子どもに伝えたい。あと、家庭の理想とは離れるかもしれないのだけれど、お金のためだけに仕事をするのは自分自身は嫌で、自分がやりたい仕事だったり、やりがいをもってしたいという思いがある。そう思って仕事をしたいので、そこは子どもにも理解してほしいし、同じように考えてほしいなというところもある。

ヒアリングレコード：K さん（38 歳）

調査日時：2013 年 9 月 4 日　15:00～18:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身、関東地方在住。大学院卒業後、大学時代から携わっていた IT 業界へ入社。現在は人材系企業の IT 系子会社の立ち上げを担っている。
・家族構成：同居家族は、妻（38 歳、非常勤でインストラクター）、長男（2003 年生まれ、9 歳、小学 4 年生）、自宅は持ち家。双方の実家は自宅と同県にあり、何かあったら主に妻の母親が手伝いに来てくれる。
・育児休業取得：なし。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

息子と会話できる時間は平日の朝食のときと土日。平日に子どもと過ごす時間があるとしたら、たまたま早く帰れて息子がまだ起きているときに、一緒にご飯を食べて、息子が寝るまで少し一緒に過ごして、その後私はパソコンを開いて資料を作るという感じ。日中はさすがに会社を不在にはできないので。朝食を食べながら話すのは、主には学校のこと。30 分程度しか時間がない中で、ご飯を食べたり歯を磨いたりする必要もあるため、詳細を聞くことはできない。しかし、昨日けんかしたとか、テストが悪そうだったよといった予備的な情報を妻から聞いた上で話している。特に何か話さなくても、一緒にただ横に座って食事をとるだけでも、いいと思う。だから、何を話すかということよりも、できるだけ一緒にいて顔を合わせている時間が大事だと思う。なるべく 3 人でいる時間が大切。息子が幼稚園の時も、朝一緒に起きてご飯を一緒に食べていた。私も起きるのがつらい日はあるが、一緒にいる時間をつくるために起きている。土日は息子がもうこのぐらいの年齢（9 歳）になってきているので、友達がその辺で遊んでいれば飛び出して行ってしまう。習い事をしているので、その時間もそれなりにとられる。

日曜日に息子はプールに行っているが、そのプールの送り迎えは私と妻がしている。送った後、終わるまでしばらくその辺で時間を潰して、一緒に帰ってくる。プールも徒歩 20 分弱ぐらいのところなので、息子 1 人で行けなくないが、基本的にはついて行っている。塾は徒歩 10 分くらいなので、ほとんど 1 人で行っている。ピアノも習っているが、これは電車に 1 駅乗るので、最近までは誰かがついて行っていた。妻も仕事をしているので、仕事のときは妻の両親に手伝ってもらいながら、大体一緒に行っていたのだが、最近はときどき 1 人で行くこともある。今のところ息子が自分から「1 人で行く」というようなことは特にいってこない。その面では、精神的に親離れしたいような態度はまだ出さない。ただ、勉強のわからないところを素直に聞く・聞かな

いというところでいくと、若干聞かない感じがしている。その辺が状況次第でおもしろいなと思いながら見ている。10 歳くらいだと男の子は少しずつ反抗期が始まり、女の子も意識し始めるというけど、まだそういう変化はあまりない。よくいえば素直なので、あまり反抗する態度も見せない。そのような点でちょっと周りの子に比べると少し成長が遅いのかなと妻は心配するときがあるようだ。私はそのへんは大らかにとらえている。

子どもに、「パパは忙しいけど、君のことを見ているよ」という態度を意識的に示すこともある。そういう意識を持ち続けないと、疲れを理由に、朝起きられないことが増えてしまうと思う。休みたいと思う気持ちはあるが、仕事優先にし過ぎるとバランスも崩れるし、家族関係が希薄になってしまうと思うし、子どもに関心を持たなくなると、子どもとの距離もどんどん離れていくんじゃないかと思う。それは子どもに限らず、妻との関係も同じだと思う。そういう意味では、忙しくはしているが、家族に関心を持っている。まあ、見えていないことも多いとは思うが、一応見るようにはしている。家族と過ごす時間をどうするかは自分の中の優先度だと思っている。子どもの塾は確かに重要だが、塾を休んだかわりに家族で何ができるかと考えて、1 日や 2 泊 3 日程度なら塾を休んで 3 人で旅行したほうがいいと私が思えば、たぶんそうするんじゃないかな。強引に連れて行くと思う。

（２） 夫婦の関係・役割分担

平日は妻が家事を全般的にしている。子どもの宿題や勉強を見てやるのも、主に妻。子どもが塾にも通い始めたので、学校の勉強というよりはどちらかというと塾のほうを見ることが多い。ただ、本人をやる気にさせて、自らやるという方向に持っていくことが一番かなと思っている。教える・教えないは、もちろん聞いてくれば教えるが、自分に対しては、あまり聞きたがらないことのほうが多かったりもするので、ケースバイケース。

妻は、インストラクターのような仕事をしている。主な生徒である子どもが通える下校時刻の後や土日に仕事が入ることが多い。だから彼女が仕事に行く間、例えば土日も私が息子を見たり、私がもし何か仕事が入れば、両親にそこを頼んだりという感じでやっている。

土日は、妻がいなければ私が食事をつくる。料理をつくるのは好き。不器用なので時間はかかるが、包丁で自分の手を切らないように集中するので、他のことを考えないで済み、自分にとってのリフレッシュにもなる。それに、普通に子どもや自分のおなかがすけば、やらなきゃいけない。そういう理由も含めて、必要があれば私がする。でも朝は、大体、私は夜が遅いので、さすがに平日の朝ごはんをつくるっていうことにはならない。子どものお弁当とかがあるとしても、それはやっていない。

家事については、必要があれば何でもする。子どもが 2 歳の時に 1 年間海外に単身で暮らしていたので、何でもできる。洗濯も掃除も、やろうと思えば何でもするので、できる・できないでいうと、できる。料理と一緒で、必要があればやる。洗濯物を干したり畳んだり、食器を洗ったりする。多分、土日は結構していると思う。例えば妻が洗濯機を回していて、途中で家を出ないといけないような時は、終わったのを私が干せばいいし、あんまりそこは家事の分担とか負担とかって、大仰なものと思っていないので、やれる人がやればいいんじゃないかみたいな感じ。わりと妻がまめなので、何かあればメモ等で頼んでから出かける。例えば洗濯機を回してあるので、洗い終わったら干しておいてというようなことをいってから出かけていく。

自分の感覚として、私がしっかりと稼いで、妻が子どもをみている役割というバランスは悪くないと思っている。ただ、最近の希望として、3 人が一緒にいることで触れ合う時間をもうちょっと増やしたい。土日に妻が仕事なので、片方の親といることはあっても、3 人で一緒にいる時間をつくることが結構難しい。妻は私と息子との間で、すごく良いクッションになってくれていると思う。そこはきっと大事なことだと思う。もう一つ、私が恵まれていると思うのは、仕事に費やしている時間が多くても、妻からもうちょっと早く帰って来てほしいとか、今日ぐらいは休んでほしいといわれることがないこと。

そういった面で妻には感謝している。また妻とはよく話をしていて、妻の仕事に関する話もするし、色々な愚痴も聞く。今後、妻本人が、仕事のキャリア形成において、どのようにしていくかは、野望を持つ人と持たない人といったタイプ等もあるので、それはそれぞれかなと思う。私が家庭において一番まずい状態だと思うことは、妻がストレスをため込んで爆発しちゃうこと。爆発して何も手につかないだとか、子どもに当たっているだとか、そういうことが起きるのが一番よくないと思っている。なので、私がやることは、仕事の次は妻のケアだと思っている。子どもはその次。家庭のバランスを取るためにも、妻のケアのプライオリティーは高くしている。

どうしても妻は子どもに接する時間が長いので、育児の面でもストレスがたまる。私が息子に直接何かをしてあげるときも、妻の負担を軽減することが目的の一つ。大体、嫌なことがあると空気が変わる。なので、そのときには、彼女の話を聞いてあげる。例えば夜帰ってから、12 時だろうと 1 時だろうと、お酒を飲みながらの時もあるが、話を聞くようにしている。また、子どもとの関係がこじれて平行線になっているようなときは、自分が第三者的に見て、妻が正しければ妻の肩を持つし、子どものほうが正しければ妻を諭す。話を聞くということに関しても、妻は私よりも子どもの情報をいっぱい持っているので、日々の中で感じている不安だったり、先が見えなかったりすることがあれば、一緒に話して考えることで、考えを整理したりできれば良いなと思っている。

妻が、例えばインストラクターとしてのキャリアとか、仕事に携わっていく度合いを深めることで本人にとって何か良い展開があるのだったら、どんどん応援したい。インストラクターの仕事は、妻の生きがいでもあるので、思いも強いし、そこに彼女なりの人生があって、ある意味のストレス発散にもなっていると思う。一方で別のストレスの原因にもなるのだけど、外の世界に触れる機会は大事だと私は思っているから、そのためにも続けなさいという。でも、もし妻が、単純に給与を上げるために仕事量を増やすので、代わりに私の仕事量をセーブして家事を分担してほしい、という話になるのであれば別。私がドライに彼女にいっていることは、「君、生活費を稼げるの？」っていうこと。私の仕事を減らした分のお金を稼げとはいわない。それはやっぱり女性と男性の差や色々な課題があるし、これまでキャリアを築いてきた年数や業界も違うので。なので、私が 1 時間仕事を減らしたとして、時給が例えば 5,000 円だとして、5,000 円分あなたは稼いでくるのですかというような詰め方はしない。でも、例えば私が仕事時間を半分にして、給料が半分になると仮定する。例えば 600 万が 300 万になる。でも今の年間の家の運営を考えると、あと 150 万くらい必要で、じゃあなたはその 150 万を稼いでくることができるのか、ということをたぶん話す。そうでないと、根本的な生活が崩れちゃうので。私が今ほとんど家にいないこともあって、平日なり、日中の時間、子どもを見るのは主に彼女の役割だと私は思っている。なの

で、もし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いっている。つまり家庭のバランスを崩してまで仕事をすることはしないでほしいとはいっている。それは私の勝手な考えだけど、本末転倒になると思うので。具体的には、たとえば妻が家計のためにコンビニでバイトするというようなことには反対。そのために、子どもをどこかに預けますというのは、一瞬収支が上がっているように見えるけれど、それで何か良い経験を得られるわけじゃないし、お金も実は差し引きそんなに入らなかったりすると思う。もちろん、現状、私が家計を支えられているからという前提があるからだが、妻が働きに行って、妻と子どもの接する時間が減った分は何に置きかわっているの、みたいなことを話したりする。

2 人目の子どもは、考えなくはなかったが、妻は息子を産んだ後、しばらく仕事をしていなかったし、インストラクターとして仕事に戻るのに時間がかかっってしまった。小さい教室の中で教えているだけなので、妻がいなくなれば代わりの人を補充しなきゃいけない。そうなると、今度、自分にまた戻る場所はあるのか？ということも考えてしまう。そういう流れの中で、2 人目のことは結局本格的に考えずに時間が流れた感じ。また 1 人目の子育てで彼女なりのストレスが結構あった時、ちょうど息子が 2 歳ぐらいのときに私が 1 年間いなかったというのも影響しているかもしれない。妻も同い年なので、たぶんこのまま子どもは 1 人で行くのではないかと思う。

うちは男の子だが、精神面の親離れは、まだもう少し時間がかかるかなという気がしている。時間の過ごし方という意味では、学校や友達と遊ぶ時間などは増えてきていると思うし、塾や習い事など、息子が個人として取り組まなければいけない時間も増えている。そういう意味では小学校低学年の頃に比べると変わってきたかもしれない。妻の両親は、同じ市内在住。私の実家は同じ県でも市が違うので、うちの両親より妻のほうの両親、主にお母さんが手伝いに来て頂くことが多い。例えば妻の仕事のシフトを決めるときに、来月の土日、ここは絶対私にいてほしいだとか、だめだったら先に教えてほしいとか、そういうような調整は普通にしている。そのうえでどうにもならない時に、妻のお母さんにきてもらっている。

息子が半日以上一人で家にいるということはまずない。長くても 2 時間とかぐらいのレベル。必ず大人が誰かいるようにしている。やはり、万一のことを心配したり、あとは例えば震災もあったので、いつ何が起こるかわからないという認識で考えている。そのようなときに子どもが長時間、1 人になってしまうのは不安なので、そういうことも含めて調整している。学童は現在（4 年生）も行っている。ただ、それでも基本は妻が平日、息子が帰って来る時刻に大体家にいるような調整はしている。妻がいられなければ、妻のお母さんにいてもらうとか、誰か大人が家にいるようにしている。さすがに私が平日に早く帰ることはできないので、妻かお母さんのどちらかが家にいる。

私は子ども時代、鍵っ子だったので、1 人でいるのは大丈夫という気持ちもあったのだが、息子に関しては、あまり 1 人でほうっておくというふうにはさせていない。安全面の問題と息子自体が心配性なので。もしかしたら震災の影響も大きくあるのかもしれない。あのときにもし息子が 1 人で家にいたら不安どころかパニックになってしまっていたのではと思う。1 人では何をしていいかもわからないだろうし、かといって電話がつながるかといったら、つながらないことのほうが絶対多いだろうから。その点では、妻の意識も変わった。例えば妻がどこかに出掛けるときに、その間は可能な限りお母さんに来てもらうなどして、空白の時間をあまりつくらないよう

にしようというようになった。例えば、電車に乗っている時に、地震にあえば、その時点で止まってしまう可能性もあり、途中駅から、歩いて帰って来ることになる。そうなると、それなりに時間がかかってしまう。そういう万一のケースも想定したうえで、子どもが孤立する時間を少なくしようという配慮が、あの 3.11 の後、彼女の考え方の中で、ものすごく増えた。

（３） 子どものしつけ、教育方針

今は公立の小学校だが、学区的に比較的レベルが高いようだ。通信簿の成績は、妻自身は心配していた時期はあったが、見ている限り、別にひどいわけでもないし、逆にいいわけでもなく、普通くらい。私は勉強についてはあまり心配してないが、接している時間が違うと思うので、彼女は彼女なりに、私は私なりにっていう感じ。

中学受験はしたほうがいいかなと思っていて、塾も一応行かせている。というか、行きたいといったので、じゃ行けばといった。一応私も妻も中高一貫の私立校の出身なので、私立の中高一貫に行かせるのは悪い経験じゃないかなと 2 人とも思っている。最近の傾向としては、中学受験をするのが当たり前とまではいえないかもしれないけど、自分たちが子どもの時に比べたら、割合としてはとても増えているかなと思っている。塾の数だけ見てもすごい数があるので。うちの周りが特殊かもしれないが、小学生の塾だけで、大手はほぼ全部ある。私が知っているだけでも 7、8 校あるし、個人まで入れたら 10、20 ではきかないかもしれない。それが成り立っているわけなので。

息子が通っていた塾を最近変えた理由は、前の塾がすごく宿題量が多くて、およそできない量を無理やりやらせるようなやり方だったため。私からみて、息子は真面目なので、一応その量をやりきろうとするのだが、当然集中力が続かないから解けないわけで。問題も難しかったりするのも含めて。でも、責任感というか、真面目にやりたい気持ちはどこかにあるので、自分はできない、やれない、眠たい、やれない、と、どんどん負のスパイラルに入っていく。その感じを見ていて危ないと思ったので塾を変えた。今の塾は、前に比べたら宿題が少ない。

子どもの進路については、都度都度、節目というか、そういうタイミングで妻と話す。私は平日の帰宅時間が遅いので、夜、もし妻が起きていたら、そのときに話すこともあるし、あとは週末。妻がパートタイム的に働いていて、土日のどちらかにいないことが結構あるので、時間の合うときに。で、子どもが寝ているときに。最近塾を変えたのだが、そのことも妻と話をした結果で決めた。息子はややこだわりが強く、「そこ」と決めたら離れないタイプ。だから、前の塾に親である私たちが不満を持ち始めてから 2 か月ぐらいかけて、ゆっくり、やんわり調整をして、新しい塾へ行ってみようかみたいな口説き方をした。そのときも、例えば、この塾って本当にどうなのだろうね？みたいな話とか、当然受験はどうするのかな？みたいな話は、妻とその都度してきた。

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。頭のよさではなくて。でもまだ今はそこまで理解できないと思う。だから、ふだんいっていることは、人に優しくとか、ご老人は大切にしようねとか、マナーやモラルに近いことのほうが多い。食事の時のマナーのような礼儀作法については、目についたらその場でいってしまうときもある。幸いにも、うちの息子は手伝いが好き。ご飯の時にお皿を下げたり洗濯物を取り込むのを一緒にやったりとか、そういうお手伝いは普通に

している。料理もしたがる。その点に関しては不自由していない。私が何か特別なことをいったということではなく、この10年ぐらいの中でうまく積み上がったっていう感じ。

お小遣いは、まだ要らないのではないかなと思って、あげていない。お金をあげるのは、プールの級が上がったときの賞金500円ぐらい。それも2～3か月に一遍ぐらいしか上がらない。夏休みに本を買いたいというようなときは、別に出してあげているが、例えば自分がすごく欲しいものがあって、誕生日とかクリスマスとかでないタイミングであれば、じゃお年玉とか、自分のお金で買いなさいといっている。旅行先でお土産が買いたいとかいうときは出してあげたりすることもあるけど、それぐらいかな。

お金に関しては、今、自分が幾ら持っていて幾ら使えるかを把握しなさい、とよくいっている。例えば家に置いてある現金だとか、誰かにもらった図書カードがあれば、あといくら分図書カードを使えるのか把握しないとだめだよといっている。息子は把握していないので。だから例えば欲しいものがあったときに、家に300円残っているはずだから、一旦私が300円立て替えてあげるから、後で返してねとか、そういう接し方をしている。

余談だが、たぶんこの後、日本って、カードローンがものすごく大変なことになってくると思う。カードローンで簡単にリボ払いしてみたいなことが定着し始めると、どんどんカード破産する人が急増すると思う。でも、そういうのって、結局ないお金を一時的に借りて買うわけなので、それはしないようにしてほしいなと息子に対して思う。そういうところの価値観は妻と私は合っているので、子どもに対して同じようにいう。

子どもが今後生きていくうえで、仕事観を重要視している。どういう仕事につくのがいいのか。職業の選択って意外にオープンなようで、子どもに提示される情報は少ない。例えば日本で今、職人が減っているといわれるものの、そもそも職人になるという道を、それが必要な年齢のときに誰が提示してあげているのかと思うと、全然ない。自分に合った職業にめぐり合えるようにしてあげたい。例えば、すし職人が本人に合っていたとする。最近だとその専門学校があるので、じゃ別に高校生で、それこそ高校へ行かないでそこへ行くのでもいいのではないかと考える。私自身がサラリーマン絶対主義じゃないので、その人に合っていて、その人がずっと、もちろん苦しいことはあると思うが、モチベーションを持ってやっていけるような、合った仕事を見つけられるようにしたいと思う。

私自身は中高が男子校で、そこそこの進学校に通っていたのだが、学歴至上主義的な考え方に疑問を持っていた。結局大学は有名な難関大学に行ったけれど、自分がやりたいと思えることを学べる場所がたまたまその大学にあったので受けてみた。もしそこが有名大学じゃなくても、私は行ったと思う。でも、大学に入ってみると、それなりにみんな優秀な人が来ているし、その後の職業の選択の幅は、いい大学のほうが広いんだということも、就職活動のときに現実としてすごく実感した。結局私はずっとベンチャーばっかり渡り歩いているけど、職業を選べるチャンスは少ないよりは多いほうがいいじゃないかと思っている。なので、中高一貫校や有名難関大学っていうことを、選択肢として持っておくのは悪くないんじゃないかなというぐらい。

だからといって、別に高学歴じゃなきゃいけないとも思っていない。息子の塾の点数が低くても、私たちは怒らない。もちろんうまくいけばいいけど、勉強しておいて悪いことはないし、やればいいという考え方。点数のことで親までストレスをためちゃって、子どもがどんどん萎縮し

ちゃっていくようなことはやめようと、妻と話している。

（４） 家計の状況

中学受験のための塾代は結構高い。うちは、まだ 4 年生でこの前塾をかわったばかりだが、たしか月間 3 万円くらい。この前一括で後期の教材費と 9 月の月謝、塾がかわったので入会金を入れて、いきなり 10 万円飛んだ。単純に 3 万だと、12 か月で 36 万円。それに、夏期・冬期・春期の講習が、あるとしたら、それだけで 45 万円位になってしまう。5 年生になると、たぶんもっと授業などが増える可能性が高いので、60 万以上は行くのではないかと思っている。

もちろん、家計がきつければ調整する。例えば今、ほかにも習い事があるので、それをやめるのか、あるいはそれを続けたいのなら、塾をやめるのか？っていうことは考える。そのためにも家計の支出は見ているので。現在は、転職してベンチャーの立ち上げをしているといっても、世間一般的な給与はもらっている。なので、塾代は確かに負担だが「長い目でみたら、まあ、どうなんだろう？」という感じもしている。トータルで見たら高いのかどうかわからない。例えば私は中高一貫だったが、学校の授業がよかったこともあって、大学受験のときにほとんど塾に行かなかった。なので、中学や高校でフルに塾へ行くよりトータルでは安くなったのではないかなと思った。

家計の資金計画として、現時点で長期的に大学の学費まで計算に入れているかというと、それは正直ない。しかし、ざっくりと、中学の授業料でこれぐらいかかるとかいう情報は、そろそろ仕入れている。で、それに対して今の自分の貯金がどれぐらいあって、どうできそうかとか、例えば私が交通事故に遭って植物人間になってしまって働けなくなるとか、死んでしまう、などの事態になったときに、月幾らあれば生活できるのかということを妻と一緒に考えるだとか、そういうことはしている。そのためにこれだけの保険に今入っているから、その金額内で妻に生活を設計しなてほしいということを伝えている。

家は、持ち家。生活費は私が妻に渡している。毎月の予算を決めて、食費や塾代といった生活費の収支をもとに、一定額を渡している。基本的には、その中で頑張ってほしい！と妻にはいってある。

（５） 父親としての意識

仕事選びというか、将来的には仕事につくというタイミングに行く過程の中で、私はたまたまインターネットとかネットワークに興味を持って学ぶ機会もあり、そのままそれを仕事にしてこれているし、幸運にも今もその関係の仕事をしている。息子にもそういう仕事を見つけてほしいなということを、自分の経験を踏まえて伝えることは、これからあるかもしれない。昔でいうと、父の背中を見て何かを酌み取ってみたいな雰囲気。でも、自分に置き換えた時に、どんな背中だったかははっきりとはわからない。自分の父も、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たりとかして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。親から学べることは仕事の選択に対しての思いとか、お金を稼いで生活するっていうこととか、自立していくということとか、将来的にはお嫁さんを養いなさいよとか、その程度なんじゃないかと思う。

前職ではファミリーデーみたいのがあって会社に子どもを連れてくることができる機会を設けていた。前職は受付のところにあるオープンスペースのカフェとか、職場環境にかなりお金を

かけていたし、ファミリーデーの当日は会社として歓迎もして、イベントのように盛り上げていたから、参加している人達は喜んでいたと思う。ただ、それをしたから子どもが働くお父さんの姿をイメージできるかというと、ちょっと違う気がする。基本的に職場はマシンがいっぱい並んでいるだけなので、それを見て楽しいかどうかっていうと、また微妙で。職場が見られて「いつもここにいるんだね」という程度の理解や安心感になる程度じゃないかなと思う。働くお父さんを見るという意味とはちょっと違う、わからなかったことをちょっと知ったぐらいのニュアンスかなと思うので。

自分の父親像を、自分が子どもの時の父親の姿とちょっと重ねたりはする。例えばさっきの背中的な印象とか、あと仕事に対する姿勢とかは父親も自分も、あんまり変わらないなと思いつつ、子どもと接している時間はもしかしたら父親のほうが多かったかもなとか。そう感じると、ちょっと反省して、もっと機会をつくらなきゃなと思うことはある。余暇の過ごし方は、昔の親に比べたら圧倒的に自分のほうが贅沢をしている。旅行だって自分の子ども時代は、ほとんど行けなかったが、今は行こうと思えば、ちょっとした旅行には簡単に行ったりもできる。あとは、大企業神話が崩れてきているので、起業の規模とかではなく、ほんとうに自分の信じる道を行きなさいっていうことを伝えたい。

私の父は、小学校のとき、私ともよく遊んでいた。遊ぶというか、主に運動に近いもの、キャッチボールとか、バドミントンとか、卓球とか、そういうことをしていたので、その記憶が強い。それに比べると今の自分は、そういった接し方をあまりしてないなと思う。父は今、72～73 歳だが、あの年代のお父さんの中ではたぶん、子どもと遊んでいた方だと思っている。ということでいくと、私はどうなのかな？。たぶん子どもと一緒にいる時間も私のほうが短い。私は前職では出張が多く、帰宅も遅い仕事だったので、そういう意味では接する時間が少なかったかもしれない。自分の母親も働いていたけれど、父親が母親に代わって家にいるということはあまり無くて、やっぱりメインは母。当然、私は家の鍵を持っていたが、比較的夕方ぐらいまで学校にいて、家へ帰ってくる生活だった。姉もいたので、夕方以降は姉と一緒にいて、母親が夕飯の時間までには戻ってくるとか、そんなような生活だった。

個人的な感覚だけど、今のメディアの論調って、基本的に日本の未来が明るくないっていう論調が多い気がする。だからたぶん、私も、今の子どもが私ぐらいの年齢になるときとか、そのまた子どものことを考えると、明るい気分ではいられなくなる時がある。そういうことが、本能的な生殖能力を下げている気がする。だから日本の未来は明るいという雰囲気づくりができることに、意味があるのかもしれないなと。個々の休み時間が多くなるとか、給料が上がるとか、もちろん生活基盤が必要なので、給料は大事だと思うけれども、給料が上がる・上がらないとかっていうことではなく、漠然とした、信じられる未来があるっていうことのほうが、ものすごく重要なんじゃないかなっていう気がする。でも、そこに対してのアプローチは最近の政策からは何も感じない。なぜならば、現実論の中での具体策が多いから。オリンピック東京招致ですら、明るい未来のためにやっているのか利権のためなのか分からなくなってくる。何か現実的な、その場限りの景気施策のように映る。北京だって、終わった後、残骸が残ったようなことをいわれたり、ブラジルのワールドカップも、国民がそこに税金をつぎ込むんじゃなくて、ほかのことにつぎ込めと暴動を起こしたりしている。ほんとうの一般レベルで働いている市民の明るい未来をつくら

ないと、子どもをつく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だろうか。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

育児休業を取得した経験はない。

（２） 労働時間

仕事は朝の 9 時か 10 時ぐらいから、夜 8 時か 11 時ぐらい。最近は会社に泊まるようなことはまだあまりしていないので、それぐらいの時間帯には帰るというか、会社を出ている。週末は必要に応じて仕事に出る。基本、今はパソコンがあれば仕事はどこでもできるので、あまり出社しなくてもすむ面はあるかもしれない。帰宅後や休日に家でちょっと資料をつくるようなことはしている。親会社の人と定期的に定例はあるが、それほど頻繁ではない。例えば日報や報告書を書けとかそういうことはない。

今の仕事は、一般コンシューマーの方を相手にしたサービスをつくっている。販売は、アップルやアンドロイドのストアを経由してアプリケーションを提供する。それに関連してプロモーションしたりマーケティングしたりというのはあるが、例えば、企業を見つけてきて、その企業からお金をもらってアプリをつくって納品するといった仕事はまだやっていない。あまりそこに興味がないので。自分の職務は、人を集めて予算をとってプロジェクトの進行管理をすること。でも、やれることは全部やる。営業にもほとんど行く。経理は本社側のサポートがあるので、あまり細かいところまでしないが、サービスに必要な利用規約とか法律面の文言が必要だとしたらその雛型をつくることもある。アプリの開発は別の人が行っているので、プログラムを書くこと以外で私ができることは全部やる。

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。実際に、一番早く行っているし、一番遅く退社している。前職では、上司が「こんなことやりたいんだけどさ…」みたいなことを思いつくとすると、それを一番に伝えてくるのは私。そういうことが日常茶飯事だった。例えば、それ以外のことで、要は私が管轄している、進行させたいプロジェクトの管理という意味では、1 日オフィスにいようがいまいが大したことはないのだが、要は組織間の横の調整や上から来る指示が私のフィルターを通さずに直撃弾のように部下に伝わってしまい現場が混乱することは避けたいというのが一番大きかった。

今は子会社の代表をしているが、前職では日本法人の事業部長として事業部門を見ていた。社員数や規模でいうと、前職の立場の方がかかわっている人数が圧倒的に多い。なので、正直いえば、今の方が楽。前職では終電が通常だった。ここ 3 年は事業の立ち上げ時期だったので、仕事がたくさんあり、また後半 1 年半くらいは出張が入ることも多かったため、土日も移動日だったり、出張先で過ごすことが多かった。それから、今は前職に比べて、組織内の政治的な圧力もない。前職は本社と日本法人の間でいろいろとあった。そういうストレスに比較すると、今はすごく小さい単位のものを見ればいいという意味では良い面も多い。ただ、一方で、現在は、全く売り上げがない状態でスタートしており、そういう点は前職の立ち上げ時も同じだったのだが、代表職としてのより強くプレッシャーを感じている。

管理職は、時間の融通が自分でコントロールしやすいという部分と、仕事の責任が重いので、

現場に神経を張り巡らさなければならないという両側面がある。普段は仕事が最優先だが、どうしても家庭の事情で、自分が時間を作らなければいけないのであれば、それが午前中だけなのか午後だけとかいうことも含めて調整する。年に、ほんとうに数回あるかどうかだが、例えば妻が体調を崩して動けなくなったとか、誰の調整もつかなくて家にいなければならず、自宅で勤務することはある。前職もそれなりの管理職だったので、うまく調整をつけていた。この業界は、パソコンと通信環境、それに電話があれば、ある程度のことはできてしまうので、そういう意味では恵まれているかもしれない。いつもお客さんに会わなきゃいけないとか実店舗を訪問しなきゃいけないといった仕事であれば、そもそも調整することが難しくなるので。

以前は、夏休みなどもあまり取っていなかった。ゴールデンウイークなどもカレンダー通りか、もしかすると出張や休日出勤が入っていたりという感じで、休みが少なくなる傾向が強かった。だからそういうときも、家族3人で一緒に過ごすということが難しかった。その分、去年、会社を辞めたときは、有休がめちゃくちゃ残っていたので、家族と一緒にいる時間をつくれた。前職も、十何年前に創業した当時、今と同じような経営状態だったので、それこそ日常的に会社に泊まったり、終電で帰宅したりしていた。また途中1年間は海外へ行っていたし、退職する前の2～3年も月2回は海外へ行っていた。そういう意味では家族3人でゆっくりと過ごす時間はこれまでそんなになかったと思う。

今後、今の会社が軌道に乗っていけば、休みを増やしていくという方向性になると思う。対応も柔軟に、例えば土曜日に仕事をして、かわりにどこか平日1日を休みにして、家族と一緒にいるようにするとか、帰る時間を早めるとか。あとは社員も含め、社員の家族全員を招待して、どこか家族旅行へ行くとか、そういうこととか、余裕があれば、やりようは幾つかあるかなと思う。でも、今はまさに事業を立ち上げたばかりで、それを軌道に乗せることがまず第一。それが整った上でやりたいこととすれば、他には、今たまたま社員の自宅が集中しているエリアがあるので、そこに住んでいない社員が引っ越せて（当然、会社がその人の引越し代を負担する前提で）、オフィスをそのエリアに移すのもいいね、といったことを冗談交じりに話したりしてはいる。そうすれば、例えば、昼に一度家に帰って家族と昼ご飯を一緒にとるといったこともできるかもしれないといった期待も含めて。

（３） 賃金

役員報酬という形で、支払われている。金額は、年齢並みにもらっていると思うが、収入の安定感という意味では、前職の立場のほうが良いと思う。収益規模も大きかったので。ただ、今回の転職によって大きく給料が下がったということではないので、今のところ、特に問題はない。今後のことがわからないだけ。

（４） 成果の管理

今は会社の収入がゼロで、会社自体がこれから収益を上げていく段階なので、業績と給与は直接的に連動していない。

（５） 異動・転勤、転職

大学時代から IT 関係の仕事をしている。あのころはインターネットが始まったばかりだったので。前職はパソコン上でやるサービスを事業化していた。そのインターネットの黎明期から、ずっとパソコンのインターネットサービスにかかわって、ここ数年はスマホ関連の仕事をやって

いた。インターネット絡みでしか仕事はしてない。その経験を買われて、今の親会社にスカウトされ、子会社の代表になった。

もし他の国や地方などで働くことになれば、子どもの学年にもよるし、期間の長さにもよるが、基本的には連れて行くつもり。前職での海外赴任時に妻子を連れて行かなかった理由は単純で、3 か月たったら戻る予定だったため。それが 3 か月ごとに延長になり、結果として長期間になった。そういうことから安心して妻子を呼べなかった、というのが一番の理由。最初から 1 年とか 1 年半とかいわれれば、それなりに考えて、連れて行ったと思う。だからもし今度職を変えたり、今の仕事の支店をアジアにつくるだとか、北米につくるだとかとなって、私が行かなきゃいけないとなったら、ある程度長期間だという想定があれば連れて行く。

今後のキャリアとして、海外に行くとかいう選択肢もきっとある。またオフィス環境として、例えば夏は軽井沢で、冬は沖縄でというような働き方を提供できるなら、個人的にはやりたい。今の業務を考えると、オフィスの場所については、大部分の社員に関しては、自宅でもどこでも業務を行うことが可能である。ただ、唯一あるとしたら、サービスのプロモーションをするといった仕事が発生したときに、その関係者は基本的には東京に多く存在するので、人に会うことを考えると、やっぱり東京にいることにメリットはあると思う。しかし、そんなことも徐々に変わるかもしれない。開発などは、人材の獲得に有利であれば、それこそ在宅でも構わない。うまく職場環境をフリーにしていくというか、社員や事業にとって良いカタチの状態をつくっていくということは個人的にはしたいと思っている。

（６） 仕事に関する意識

私が仕事に行ってちゃんとお金を稼いでくることは生活を成り立たせるための最優先事項。できることなら自分がより楽しく、また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自分としてはつくっていきたい。私が働けなくなったりしたら、そもそも今のような生活ができなくなるんだよっていうことは、働くお父さんの姿というか役割の一つとして、子どもに伝えている。仕事をして対価をもらう、それが重要だということを、オブラートに包んで伝えているつもりです。

ヒアリングレコード：L さん（45 歳）

調査日時：2013 年 9 月 6 日　14:00～16:15
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
アシスタント：橋本嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・九州地方出身、中国地方在住。大学院修了、博士。現在は関東地方の教育機関で任期付の教員をしているため、週末を含めて約 3 日程度は毎週単身で上京し、勤務先の近くのホテルに滞在。その他、自宅のある中国地方の教育機関にて非常勤勤務をしている。それ以外は自宅を拠点に研究活動に専念。研究分野は経営学系。
・家族構成：妻（50 歳、教育機関の常勤、関東地方出身）、長女（1999 年生まれ、13 歳、中学 2 年生）、次女（2002 年生まれ、10 歳、小学 5 年生）。L さん 27 歳、妻 32 歳の時に結婚。第一子は妻が 35 歳、第 2 子は 38 歳の時に誕生。妻は 2 回とも産休のみ取得し、子どもが生後 3 か月くらいから保育園へ入れて職場復帰。
・育児休業取得：なし。子どもが生まれたときは学生だったこともあり、L さんが主に育児を担当していた。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

子どもは女の子 2 人で、中学生と小学生。今は、朝ご飯は家族みんなで一緒に食べているが、夕食は上の子だけ部活で遅くなるので、彼女だけ 1 人で食べるようになっている。うちは夫婦揃って家ではパソコンを叩いたり資料を読んだりしていることが多いが、ご飯のときは研究の資料を見ないようにしていて、テレビも消して家族で一緒に食べるようにしている。

子どもたちはもう大きくなったので、基本的に放っておいても大丈夫。遊ぶのも友達と遊ぶし、お腹がすいたら勝手にラーメンをつくったりして食べている。特に上の子は中学生というのもあって、もう親と一緒に遊んでくれなくなってきている。さすがに旅行とかであれば一緒に来るが、近場に出かけるというと友達と遊んでくるとかいって。下の子は今年小学校 5 年生になったので、あと 2 年で小学校を卒業する。そう思うと子育てもあと残りわずかだなと思ったりして、これについてはよく夫婦でも話している。子育ては本当にあっという間だと感じている。

子どもが大きくなってくると、口答えや反抗期があるし、精神的な負担が増してくるといわれている。実際にうちの子どもたちも、最近はわかったような口をきくようになってきていて、だんだんと生意気になっている。でも私はあまり気にしていない。思春期には父親とは口をきいてくれないというようなことも聞くが、うちはそういったことは全然ない。妻と子ども 2 人が女性で、家族の中で私だけが男性というのも、特に居づらい感じはないし、私自身は普通に暮らして

いる。

今は私の仕事の都合上、週の半分近くは家族と離れて暮らしているのだが、その間の夫婦間や子どもとの連絡はない。家族から電話がかかってくることもないし、SNS やメールのやりとりも無い。もちろん、私が関東地方の勤務を始めた当初は、子どもの声を聞きたいなというのは何回かあったが、毎週行くようになると、子どもたちも父親はそういうものだと思っているのか特に何も連絡はない。逆に家族と 1 週間べったり一緒ではないことがいいのかもしれない。子どもが思春期の時に毎日父親が家にいたら、父親のありがた味が薄れたりするかもしれないし。

私は関東地方での仕事に行く以外、基本的に家で研究をしていることが多いので、子どもが日中に帰宅すると、常に父親が家にいることが多い。今は子どもも大きくなったので、平日の昼間に子どもと一緒に家にいても、子どもに手がかかって困るようなことは全くない。私が家にいる時は、下の子の水泳の送り迎えや上の子が部活で遅くなったときの迎えなどをしている。といっても車で 5 分、10 分の距離なので困るようなことは特にない。逆に妻は家に帰ってくると、子どもの世話などでいろいろと大変なようにみえる。やはり子どもたちは私よりもどうしても妻のほうに行きがちなので。妻はもしかしたら家にいる間は多少負担を感じているかもしれない。

私は結婚した後に仕事を辞めて大学に編入し、博士号を取得した。その間に子どもが生まれたので、上の子どもが小学校高学年になるまでは学生をしていた。上の子は私が学部 3 年生くらいの時に生まれて、修士課程 1 年生の時に下の子が生まれた。妻は育休を取得しなかった。産後 3 か月目頃保育園に入れて職場復帰をした。妻は教育機関の研究職なので、時間の融通が利いた。常勤といっても毎日出勤する必要はなかった。とはいえ、家にいる時間は妻よりも私の方が長く、実際に日中子どもと 2 人きりになるのは私の方が多かったので、子どもが小さいときは保育園の送り迎えなどを含めて私が主に子どもの世話をしていた。もちろん、私ばかりが育児をしていたということでもないとは思うが。

私自身は特に小さいときに年下の兄弟の世話をしてきた経験もなかったし、妻の出産にも立ち会わなかった。子育ての講習会などにも出席していたわけではない。しかし、何とかこなしていた。離乳食は買ってきたものを食べさせることが多かったが、ミルクをあげたり、おむつを替えたり、お風呂に入れたり、一通り全部していた。子育てを相談する人は特にいなかったが、それほど大変ではなかった。何かわからないこと、例えば子どもが熱を出してどうしよう、というときは、子どもが生まれた時に親からもらった『育児の百科』を読んで対処していた。実家に電話したことも多少はあったかもしれないが、話を聞くような人も、育児仲間も周りに特にいなかったので。

私の住んでいる地域は、基本的に保育園はわりと入りやすい。子どもたちが保育園のころは、朝子どもを保育園に送り届けて、私は原稿を書いたり研究したりして、また子どもを迎えに行ってという生活をしていた。家で仕事をするといっても、子どもの身の回りの世話をしているときは子どもに集中という感じにはなっていたと思う。それで、子どもが夜寝てからまた仕事の続きをするという感じだった。もし子どもがいなかったらもっと研究に没頭できたかもしれないが、たぶん人生がつまらなかったと思う。子どもと遊ぶ時間も楽しいので。

住んでいる地域には、町内会や子ども会があって、子ども会では 6 年生の子どもの親が役員やることになっている。子どもが成長すると何年かに一度は回ってくる。私も上の子の時に子ども

会で何かの役をやった。PTA の役員も、小学校のときはやっていないが、保育園のときはやった。その時は、運動会の準備のお手伝いとかそのようなものをした。この地域では、子ども関連の会などで役員をしているお父さんが結構いる。なので、自分のようにお父さんが役員をしていても珍しがられることはない。平日の保護者会に来ているお父さんも結構いる。男尊女卑という雰囲気はそれほどないと思う。自営とか農業の人が結構いるので、平日の昼間にわりと都合がつきやすい人が多いのかもしれない。そういうこともあって、私も役員をすんなりとやってもいいかなと思えた。

でも一方で、うちの地域の小学校や町会には親父の会とかがなくて、いわゆるコミュニティー活動と呼ばれるようなものはない。私も世間でいうようなパパ友達は全くいない。都市部のほうで、昔のような親父の会を復活させようという動きはあるのかもしれないけれど、この辺りではお父さんたちも平日普通に学校に来たりしているので、あえて親父の会などを作らなくてもいいというような感じのように思う。

私のように、学生の時からずっと子育てをしながら勉強しているのは、男性ではなかなかない経験だと思う。昔の友達に会うと、会社をやめたことに対しては「思い切ったね」とよくいわれる。子どもが出来てもずっと家で勉強するという生活は、妻が常勤でキャリアをしっかり持っているからできるというのもあるし、なかなか男ではできない経験だと思う。子どもからみたら、子どもが小さい時から、私が家にいる時はパソコンの前で何かを打っているか本を読んでいる生活だった。家で私がしていることは昔からずっと一緒。なので、子どもが生まれてから上の子どもが小学生 5～6 年生までは「うちのお父さんは家にいる」「お父さんは勉強するのが仕事」だというようなイメージを子ども達は持っていたのではないかと思う。「大学の先生が職業」という理解をしていたかどうかはわからない。

振り返ってみると、子育てとの両立で一番大変だったのは、やはり博士論文を書き上げているときだったように思う。ただ、専攻が社会科学系というのもあって、基本的に大学に行かなくても研究できる。ずっと家にいられるという環境ではあった。そういう意味では忙しくても子育てには参加しやすい環境があったと思う。幸いなことに、妻もわりと時間の都合がつけやすい仕事なので、私が忙しくても何とかなっていたという感じはする。そういう意味では、女性も学生時代に出産をするというのは、実験とかで朝から晩まで研究室にいなければならない状況でない限り、結構大丈夫なのではないかと思う。

正直にいうと、私はあまり子どもが好きではないし、もともと自分はそれほど子育てにかかわるという意識はなかった。子どもが生まれたら積極的に子育てしようとか、妻の産院に付き添うとか、そういう意識も特になかった。自分自身は何となく、わりと状況に応じて動くという感じなので、どちらかというと成り行きで、私が学生の時に子どもができたから家にいるのであれば面倒を見ようと、そういう感じだった。私がフルタイムで働いていたら子育てはしていなかったと思う。敢えてやりたいというわけではなかったので。だからといって、妻から子育てをするように仕向けられたわけでもなかったけれど、でも自分の子どもはいい。自分の子どものことだしと思って、普通に育児をしていた。

自分の子どもはいいなと思っても、仕事とか勉強が忙しいときに絡んでこられるとイライラすることもある。でもそれぐらいで、子どもがいて息が詰まりそうだとか、そういうふうに思った

ことはない。子どもがいたら生活が楽しいし。

（２） 夫婦の関係・役割分担

結婚は妻が 32 歳くらいで、私が 27 歳の時。妻のほうが 5 歳年上。今私は任期付の教員で、妻は常勤の教員。もともと経済的に自立している女性がいいという意識は特になかった。たまたま自立している女性と結婚した。結婚当初から妻は常勤だった。私はそのころサラリーマンだったが、途中で路線変更して大学に戻り、それからしばらく私は学生だったので、妻にずっと食べさせてもらっていた。学生結婚なので、稼ぎ手の役割と家事の役割がアンバランスになるといわれるけれど、実際にはそこまで深く考えたことはなくて、何となく家事を分担している感じ。妻に食べさせてもらっているときから、妻のほうからもっとこれもやって、あれもやってとかいうのは特になかったし、私も何となく流れで手伝っている感じになっている。私のようなケースは少ないと思う。

妻が 35 歳の時に第 1 子が生まれた。研究者は一人っ子が多い。2 人以上子どもを産むとキャリアのロスが大きくなるからためらうとか、そういうこともいわれているようだけれど、2 人目に関して、そういう部分の心配というのは特になかった。私が学生で家にいたからというのもあるのかもしれない。妻は 2 回とも産休のみ取得してすぐに復帰した。

家事の役割分担でいうと、結婚するときに、「家事は均等にしよう」という話を何となくしたような気がする。今は食器洗いとごみ出しと洗濯が私の仕事。料理はつくれないので妻に任せてしまっている。あとはお互いに何となく分担しながら、学校の保護者会に出られるほうが出たりしている。もちろん私が出るときもある。特に子どもが小さかった時は、私は学生だったので、基本的に時間は幾らでも自由になっていたから、私のほうが中心になって保育園のことや学校のことをわりとやっていた。

夫婦での役割がどうというよりも、子どもたちがまだ妻に多少依存しているかなという印象はある。子どもたちには身の回りのことはなるべく自分たちでやらせようとしているのだけど、なかなかやらない。すぐお母さんに頼る。

現在は、妻と出勤の曜日とか時間帯が多少ぶつかっているところもある。けれど、それによって家事や育児で困るようなことは今のところない。私のいる教育機関は前期と後期に分かれていて、前期だと月水木は自宅の近くの機関で非常勤の仕事をして、金土は関東地方の機関で授業をしている。後期は基本的に非常勤講師の仕事が何もないので、金土だけ関東地方に来て、あとの平日はずっと家にいるような生活になる。なので、平日の家のことについては私もある程度分担してやるようにしている。週末に関しては私が家にいないことが多いので、妻がほとんどやっている。私は日曜日の午後に帰宅してから家事をするようにしている。そのような感じで何となくうまく回っているように思う。時々学会発表の準備などで、どうしても今日やらないと間に合わない時とか、原稿を書くとかそういうときには、妻にちょっと 1 人にしてほしいというようなことをお願いすることもある。お互い分野が違うからっていうのもあると思うのだけど、そのことで日程がぶつかることはあまりない。

夫婦の仲も普通に良いと思うし、妻とは日ごろからよく話をする。子どもの様子とか、自分自身のことについても話すし、仕事のことも話している。例えば「今日こんなことがあったんだ」とかいうのはわりと日常的に話す。でもどちらかというと、子どもの様子とかがメインになって

いる。最近では、子どもたちが独立した後の生活というのを夫婦で話したりしている。「2 人で何するかね」っていうような話を。例えば旅行に行こうとか。

（３） 子どものしつけ、教育方針

教育については、田舎の方は多分みんなそうだと思うけれど、基本的に中高一貫校などはない。中学受験もない。周りがやっているのは、高校受験をする前にちょっと塾に行く程度。特にお金をかけて何かやるということは、周りでも全く見かけない。私はがりがり勉強して、無理していいところに進学しても、本人にとって良いことはないと基本的に思っているので、子どもがどこに進学しようがそんなに気にしていない。

私の住んでいる地域だと、中学と高校は大体公立がメインで、大学は関西に進学するのが多く、地元にそのまま残る人は本当に少ない。田舎はみんなそうなのだと思うが、女性だとある程度の学歴でいいというような風潮もある。うちは子どもたちが大学に行きたいといったら行ってもいいと思っているが、特に行きなさいと強制するつもりはない。ただ、専門的スキルをつけることは何かやったほうがいいかなと思っている。

でも妻は、子どもをアメリカの大学に行かせたいといっている。子どもたちは嫌がっているのだが。向こうの大学でいろいろ勉強させて、グローバル人材になってほしいというか、そこにはお金をかけたいと思っているみたい。もともと妻がアメリカ好きというのもあるのかもしれないし、実際に今住んでいるところからだと、東京の大学に行かせるのも、アメリカに行かせるのも、経済的にはさほど変わらないというのもあると思う。

子どもたちはそろそろ中学生になるので、将来何になるとか、どういう進路になるとかいった会話も出始めているが、本人もやりたいことはまだ明確になってないような感じがする。子どもたちは、あまり両親の区別なく、私が家にいるときは私のほうに相談に来るし、どちらかいる親の方に声を掛けてくる。

上の子は高校どこ行こうかなというような話をたまにしてくれる。私は「興味があることをやったほうがいいよ」というような話はするが、あんまり押しつけないで自主性に任せるようにしている。上の子は技術系の仕事に何となく興味があるような感じで、最近高専に行きたいというような話をするようになった。最近の高専は女性が多くなっているようだし、私も高専卒業なので、「高専、おもしろいよ」っていうような話はするようにしている。でも彼女は数学が苦手みたいで。

私自身は高専卒業後に就職したが、卒業後に大学の 3 年生に編入という道もある。私も社会人を辞めて大学の 3 年生に編入した。私の高専での専攻は電気工学でそれなりに面白かったが、ビジネスの方がもっとおもしろいかなと思って大学では専攻を変えた。今は昔の知識を使って、一応非常勤勤務という形でプログラミングを教えている。

私たちがこういう仕事をしているからかわからないけど、娘ももしかしたら、仕事というと専門的なイメージがあるかもしれない。そこまで理解しているかわからないけれど、普通の仕事はやりたくないというようなことはいう。どうも一般的な事務的な仕事とかそういった仕事はやりたくないようで。専門的な仕事の方が楽しそうに見えるのかもしれない。うちは両方とも専門職なので、逆にいうといわゆる普通のサラリーマンがどういうことをしているのかは多分イメージできてないだろうし。

習い事は2人とも平日の学校が終わってから夕方にかけて水泳を習っていて、下の子はまだ通っている。子どもたちは、最初は友達が水泳を習っているからというので、行きたがったように思う。あと、妻はやはり子どもたちの海外留学を目指しているみたいなので、子どもたちが小さい時から英語を教えている。子どもたちも多分英語は得意だと思う。それ以外の塾には行ってはいない。

家の手伝いも、少しずつ子どもたちにさせるようにしている。例えば最後にお風呂に入ったら、風呂掃除して出てきてねとか。上の子は部活があるのでなかなかできないけど、夕方ご飯を炊いておいてねとか、そういうお願いはするようにはしている。

これは教育方針というほどのことでもないけども、子どもたちにも家事分担をして、やったらちゃんとお小遣いあげるよというような感じにしている。一応労働の対価のような形で。小学生だと1回10円とかで納得するけれど、年齢が上がるとだんだん高くなるのではないかなとは思う。

（４） 家計の状況

結婚したときから基本的にずっと妻がメインで働いており、生活費は妻の給料の範囲で設計している。結婚してから妻が経済的に危機的な状況になったということは特になく、今も昔もかなり安定している。

家計について、妻と多少は話すが、それほど困っているわけではないので、あまり細かい話はしない。うちの地域は、物価が極端に安いわけではないが、4LDKの宿舎が6～7万円くらいなので、家賃があまりかからないのは助かっている。今後私が常勤職に就いたら、その分が今の生活費に上乗せされる感じ。逆に私の仕事の任期が終了して、次が見つからず1、2年就職浪人したとしても、家族として食べていくことはできる。

でも妻は、私にいい仕事が見つかったら、自分は仕事をやめてアメリカに行って暮らすといっている。「アメリカで暮らすからお金だけ送ってくれ」って。妻は、大学時代は英文学専攻で、今は異文化コミュニケーションのような分野を専門にしている。食べるのに困らないのであればアメリカで研究だけしていたいという。

妻とは経済的な面に関しての役割意識について、それほどにきちんと話したことはないが、お互いにもともと男性が稼ぐべきだという強い意識もないので「稼げるほうが稼げばいいんじゃない」っていう雰囲気でお互いいると思う。なので、結婚するときに、自分が学生になるので妻に養ってもらうことになるといったようなことで、結婚をためらうことはなかった。妻も「別にいいじゃない」という感じで私の収入は気にしていなかった。経済力によって家庭内の勢力というか、力関係が変わるという話もあるみたいだけど、うちは全然気にしていない。妻の方も、「私のほうが稼いでいるのよ」みたいなことを特にいわないし。お互いが平等なので幸せ。おそらく、妻の方は研究職で既に常勤ということもあって、キャリアに対する意識が高いこともあったかもしれない。私自身は親戚関係の目を気にしたりというのは最初のころに少しあったが、無収入なわけではなくて、学生時代は私もアルバイトは多少やっていたので。

（５） 父親としての意識

これから何年か経って下の子が中学生や高校生になってしまったら、どうでも良いことになってしまうかもしれないが、子どもが小学生のうちは子どもたちの運動会はきちんと見ておきたい

なというのはある。中学生の上の子はもう来なくていいといってくるが、下の子が小学生の間ぐらいはいろいろ行ってやりたいと思っている。

あとうちは、お父さんが仕事をして、お母さんが家庭にいてという、そういうステレオタイプの家庭像ではない。子どもたちも共働きの家庭の子の友達が多いのもあって、「親とはこういうもの」といったステレオタイプ的な家庭像は思い描いていないと思う。それに、私がわりと家にいることに対してもネガティブな発言などはなかったので、子どもたちもそれをそのまま受け止めて成長してきたように思う。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

子どもが生まれたときは学生だったので、自分が育児休業を取るようなことはなかった。だが、育メンを増やすことについては、政策でどうこうなるものではないような気がする。たとえば、私の知り合いで病院で働いている看護師さんがいて、その県の知事が育メンといって育休を取得した。その県は、県全体として男性が育児にかかわりましょうというのもやっている。私の知り合いは、県の関連施設でご夫婦で働いているのだが、そういう県でも子どもが生まれたら休むのは基本的に女性だという。“日本人の”といってしまうと大げさかもしれないが、日本の社会のあり方は、ステレオタイプ的なものを壊すような何かがないと、いくら政策でああだこうだいっても変わらないような気がする。

理想としては男性が育児にかかわったほうがいいことがいろいろあると思うのだが、現実問題として、普通の会社では「じゃあ仕事をセーブします」といえる状況ではない。ワーク・ライフ・バランスが重要だから男性が育児や家事のために退社するとか、そういったものは会社から見たら何もメリットがないのではないかなと思う。

個人的にはワーク・ライフ・バランスにはいろいろといいことがあると思うのだが、そのメリットが会社のメリットにはつながっていないと思う。会社としても、社会的な責任なのでやりなさいといわれているけれど、それをしても多分メリットはない。会社はメリット、つまり利益につながらないことは基本的にやらないので、そういう意味でいうと、会社でワーク・ライフ・バランスを強く進めていくのは難しいかなと思う。自分自身は子育てにかかわったことにより、自分の人生が変わったと思うところもあるけれど、それが仕事に役立つかというと、多分直接的には何も役に立たない。私自身は、家にいて子どもとかかわることで、前よりも多少気持ちのゆとりを持って人に接することができるようになったとか、自分の人生のプラスになっていると思うのだけど、それが今の仕事に何か役立っているのかというと、それは特にないような気がする。

（２） 労働時間

現在は毎週末関東に仕事で出てくる時と、平日の家から通える場所での非常勤の仕事以外は基本的に在宅で仕事をしている。週末の関東での仕事は、社会人がメインの大学院で金曜日から週末にかけて授業 2 コマとゼミを担当している。授業は夕方から始まるので、授業前に上京して、週末はホテル住まいをしている。

毎週の移動は大変だが、サラリーマンのときのほうがはるかに忙しかった。サラリーマンの時は、医療器具関連の会社の技術者だった。そこの生産ラインを設計したり作ったり、一時メンテ

ナンスなどをしていた。製造業で、基本的に 3 交代でずっとフル稼働しているラインなので、朝から夕方まできっちり働いて残業も結構あったし、土日に急に呼び出されることもあった。今に比べたらはるかに忙しかった。

忙しさでは今の方がサラリーマンの時より楽だが、週末に関東地方へ仕事に来ていると、土日の学校の行事、例えば運動会などに顔を出せないことが多い。もう少し家庭に費やす時間を増やしたいという気持ちはある。企業で働くサラリーマンと比べたら、夏休みも十分長いし、子どもと重なっている休みの時間が長いというのはある。それでも今の働き方だと日曜日が基本的に全部潰れてしまう。今の専門で仕事を続けようとすると、ビジネス系なので、土日や平日夜間に開校される社会人相手のコースになりがち。そうすると結局土曜日に授業が入ることが多くなり、子どもの学校行事に参加するのは難しくなる。それでも地理的に近くにいれば今よりは都合がつけやすくなるかなとは思っている。週末完全に関東地方にきてしまっていたら都合もつかないので。なので、できれば自宅の近くで仕事を見つけて、そういう状況を解消したいと思っている。

日本は在宅勤務をしづらい住宅事情といわれているようだが、今住んでいる家はわりと広くて自分の勉強部屋がある。多少在宅勤務はやりやすい環境ではあるかなと思う。自分の専門は心理学と経営学の間あたりで、私の主な研究方法は調査。年に 1～2 回くらい調査を実施する他は、研究会に出たり、外の大学の先生が座長をしている研究プロジェクトに参加したりしている。基本的にデータセットが入ったものを家で分析したりすることが多いので、子どもが小さい時も、子どもが遊んでいる脇でちょっと仕事をすることができた。とはいっても、子どもが小さい時は、仕事をしていると近くに寄ってきたりすることもあったので、子どもが昼寝をしている間に仕事をするとか、子ども用に 1 台古いパソコンを与えておいて、そっちで遊ばせておくとか、そういう対応をしていた。でも、子どもが小さいときは、騒いでしまうこともあって、そういうときはさすがに家できない。その時は仕事を一旦やめて、子どもたちが寝てから再開するというように調整していた。家にいて一番仕事がはかどったのは、子どもたちが保育園に行っている間の自分が 1 人になれる時間だった。自分の経験からいって、子どもを家で遊ばせながら在宅ワークをするというのは基本的には無理だと思う。子どもが小学校に上がったからといっても、低学年の間は放っておくことはできない。小学校 3～4 年生になってくると、子どもも自分で自立して友達と遊ぶことが多くなってくるので大丈夫だと思うが。それにうちは学童に入っていなかったので、低学年のころは 3 時ごろには帰ってきてしまっていた。保育園のころと比べると、逆に仕事の時間が短くなってしまっていた。

（３） 賃金

今の私の給料は年俸制。一部の交通費は出ているが、ほとんど自己負担。週末泊まるホテル代も全部自己負担。研究費のようなものは少し出る。でも収入面でいうと、今のところ生活するには十分な感じだと思っているので。

（４） 成果の管理

私の仕事形態は、任期付の特任という扱いで、基本的に授業だけやればいいという契約になっている。それ以外の大学内の雑務などは一切なくて、授業とゼミをするということだけが契約条件。5 年経ったら契約終了で基本的に更新はない。

（５） 異動・転勤、転職

私は高専を卒業後、甲信越地方の医療関連会社に勤めていた時に妻と出会って結婚した。当時から妻は大学で常勤の職についていた。その時の仕事自体は楽しかったが、たまたまカウンセリングの仕事をしている知人と話す機会があって、カウンセリングをおもしろいなと思うようになり、きちんと大学で心理学を学びたいと思った。私は結婚と同時に退社し、妻の勤務先に近い関東地方の大学に学士入学をした。その時は、私自身、将来大学の教員になるなどとは全然考えていなかったし、意識にも無かった。

もともとカウンセリングの仕事をしたいと思って通いはじめたので、臨床心理士の資格を取りたいと最初は思っていたが、実際には取得しなかった。代わりに、産業カウンセラーの資格は大学で取得したが、まったく使っていない。その後妻が現在の職場に移ることになって、一緒に中国地方に引っ越した。そこで私は修士課程を修了し、同地域の別の大学で博士号を取得した。学位取得後は、仕事が一年間見つからず無職だった。非常勤の職を得たのは学位を取得して 1 年後の春だった。更にその翌年から現在勤めている関東地方の教育機関に、5 年の任期付で採用された。もっと早く就職できればしていたが、基本的に中国地方で仕事をしたいと思っているのでなかなか見つからなくて。妻も年齢的には、もう 1 回くらい転職できると思うが、特に関東に戻りたいとかという意識はないようだ。今の地域は、週末に少し足を延ばせば隣の県に買い物にも行けるし暮らしやすい。今の私の仕事の任期は 5 年。それ以上の延長はない。今が 3 年目で、あと 2 年半なので任期を期に家の近くに転職をしたいと思っている。住んでいるところは、のんびりしていて、住み心地がいい。私も家から通える範囲の大学で職を見つけて、妻も私も家から近い範囲でやっていくというのが理想。

（６） 仕事に関する意識

私は現在、かなり理想に近い働き方ができている。これは妻のほうに安定した収入があったからこそできた生き方だったと思っている。周りに聞かれれば、「途中でキャリアをリセットして、新しいことチャレンジすることもおもしろいよ」という話はするが、一緒に生活している相手があってのことなので、それほどお勧めする生き方ではないかなと思う。誰でも出来ることではないと思うので。

私としては、男性が働かない社会というのがあってもいいのかなと思っている。それには相手の妻の方に経済力が無いと厳しいのだが。うちの場合は相手がたまたま研究職という専門的な仕事で、数か月の短い期間ではあるが、多少休んでいてもキャリアは継続していけるような仕事だったので今まで上手く生活できたというのがあるかもしれない。普通の OL をしている女性と結婚して、私の今のような生き方・働き方ができたかというと多分難しかったと思う。私がサラリーマンだったら育メンにはなってなかったと思う。サラリーマンだと基本的に時間が自由にならないので。男性が働かなければいけないという社会の風潮は、女性もいろいろな面において不自由ではないかと思う。女性も経済力がある程度ないと、男性の働き方が自由にならない。私自身は結婚してから 40 歳くらいまで学生生活をしている中で、妻に経済力があったので育児にも参加できた。私を例にするとすれば、男性が育児に参加するには、私は女性が経済力をつけることのほうが重要な気がする。

ヒアリングレコード：M さん（40 歳）

調査日時：2013 年 9 月 7 日　10:00～12:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・北海道出身、関東在住。大学院卒業後、大手シンクタンク勤務（コンサルタント、課長級）。経営不振の企業の立て直し支援を担当している。
・家族構成：妻（離婚裁判中）、長女（2009 年生まれ、4 歳）。妻は大手損保会社の系列会社に勤務していたが、妊娠中に退職。その後、派遣社員として再就職し、別居後に都内の特許事務所へ事務職として転職し、現在は正社員。
・育児休業取得：なし。共働きだったが、妻が専業主婦になり、住宅ローン返済のため、休むことが難しかった。現在は育児のため、残業なしの勤務をしている。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

実は現在離婚裁判中で、長女（以下、子ども）の親権を争っており、子どもは妻と私の間を行ったり来たりしている。昨年の 7 月に、妻に子ども（当時 3 歳）を突然連れ去られてしまった。その後、一昨年頃に都内に引っ越してきた妻の母親のマンションに妻子が同居していることはわかったが、離婚調停を申し立てられ、1 年 1 か月が経過し、現在は離婚裁判中。妻子が出て行ってから最初の半年間は、子どもと全く会えなくて、ようやく半年ぶりに 1 時間だけ会うことができた。妻は、妻の母親と同居しながら子どもを見ている。妻は「子どもはどうせお前なんかになつかない」といっていた。半年振りに子どもに会うと、さすがに最初はギクシャクしていたものの、私との思い出をちゃんと覚えていてくれて、その後、共通の知人の協力で子どもに会う仲介をしてもらった。そのようなことも含めいろいろあって、今は月に 2 回、1 泊 2 日で会えるようになった。今回は、長期の試行的面会ということで、1 週間預かっているところ。子どもは母親のところに帰りたくない、行きたくないという。子どもは両親から嫌われたくないので、両方の親に甘えたがる習性があるため、そういっているのだと、育児書などを読んで理解している。私は、娘が「お父さんともお母さんとも半々が良い」といっているので、子どもに関しては両方の親が半々ぐらいで会えるようにしたいと主張している。それを実現するためには、私が預かってもちゃんと滞りなく子どもの世話ができますよという状況を確保していかなければならない。そのためにできる努力はしている。

妻は出産退職をして専業主婦だったが、子どもが 1 歳になる頃から派遣社員として再就職し、それにあわせて子どもは保育園（認証保育所）に通わせた。専業主婦だった頃は妻が主に育児をしていたので、育児を経験している量は妻のほうが多い。しかし、今、私も子どもの世話ができ

ることをアピールするために、育児制限勤務制度（残業と休日出勤が無い勤務制度）を利用している。妻は6月から正社員となっており、残業があるため子どもを妻の現在の居処の近くの保育所に 11 時間預けている。現在の私の状況は、育児をする上では何も問題がなく、私のほうが妻よりも労働時間は短く給料は高い。子どもを預かって一緒に生活しても、普通に過ごす分には何の支障もない。定時に仕事に行って帰れるならば、仕事の前に保育園に連れて行って、終業後に引き取って、ごはんを食べさせて、トイレにも行かせて、お風呂に入れて、一緒に遊んで、寝かしつけして…というのは、別にそんなに大変ではない。そのことに驚いたというか、「やっぱり子育てって楽しいじゃん、これ、やらないのはもったいないんじゃないの？」と世のお父さんたちにいいたいと思った。

離婚裁判中なので、妻は普段の子どもの様子や生活リズムなどといった育児情報を教えてくれない。私は子どもと離れていたブランクもあったので、手探りで感じ取るしかなく、トイレに行きたいサイン（大か小か）の違いとか、ごはんの食べる量やどういうものを食べ、どういうものを残すか、どういうふうに調理したら食べやすいか、といったところを、全部一から学んでいっている。それは、まさしく仕事でクライアントとリレーションシップを作るのと同じで、楽しい。わからないからこそ知る喜びとか、自分がしたことによって子どもが響いてくれたとか、共鳴してくれたときの喜びがすごく大きい。これは結婚されている方には申し訳ないが、妻がいないからこそ味わえる楽しみというのがあるかもしれない。妻がいたら頼ってしまうし、教えてもらえるから。通常、女性は当たり前のように子どもと対話して感じ取って学んでいるわけだが、息の抜き方が下手というかよくわからない女性は、育児が大変だとか育児がストレスだというのではないかと思う。私のように、仕事で大変な思いをしてきて、息の抜き方がわかっていれば、育児も大変だけど全然疲れないし、わからないことが多いから楽しいと感じる。今までいろいろ大変な仕事をしてきたが、子どもの不思議さや成長に触れる喜びは、いちばん充実し、やりがいがある。自分の子どもだからというのもあると思うが。

育児制限勤務を利用する前も、子どもが1歳になって保育園に行く前ぐらいまでは家事や育児は妻と一緒にわりとしていた。着替えさせたり、保育園に連れて行ったり、普通にやっていた。しかし、当時は仕事量が多く、こんなに働いていて家のことも両方なんてできませんよ、という状況だったのは確かだ。ノルマがきつく、休日出勤もよくあったし、終電で帰ることが多かったので。当時、1歳か1歳半だった娘がじゃれついてきたときには、「お父さん、いま帰ってきたばかりだけど、あと1時間寝て、また会社に行かなきゃいけないから。そんなに乗っかってきてお腹の上で飛び回ったら、お父さん死んじゃう」みたいなことをよくいっていた。ただ、休みの日は、必ず妻と子どもと一緒に出かけていた。家族で一緒に外食するようなことは、ずっとやっていた。

私は、娘が3歳のときまでは妻と一緒に育ててきて、かなり子育てに関与してきたし、娘も私の育児の影響を受けてきた。私についている代理人いわく、自分の意思をかなりはっきり持っている子どもで、こんなに父親から引き離されて父親になつく子どもはめったにいないという。裁判の試行的宿泊面会というのがあって、子どもと一緒にお泊りした日があるが、担当弁護士は、何十件も弁護している中でお父さんとお泊りして泣かなかった例は初めてだといっていた。

子育ての楽しさは理屈ではなく、子どもを持ってみないとわからない。こんなに楽しいものな

のかというのは、育ててみないとわからない。晩婚化・少子化が進んで子どもがいない家庭が増えているが、子どもがいない家庭にいくら啓蒙してもわからないだろうなと思う。子どもが6歳ぐらいまでの間に父子の関係性が深かった場合、父親はその後も母親と遜色なく子どもとの関係性を作れるが、6歳までの間に働きづめで子どもと接しなかった場合、関係性を深められないという調査結果を見たことがある。母親の場合は、仕事中心であっても子どもが6歳を過ぎてから家庭に重心を移した場合は、男性よりも子どもとの関係性を築ける確率が高いという。うちの娘はまだ4歳だが、子どもが6歳になるまでに父親が主たる育児を経験しないと、もしかしたら永久に娘と仲よくなれないかもしれないと。だから、そういう意味でも、男性は子どもがいるなら子育てを経験したほうがいいと思う。

（２）夫婦の関係・役割分担

結婚する前に、そろそろ子どもが欲しいなと思って、結婚するパートナーを探した。当時は仕事に対して疑問を持っていて「こういう働き方をして自分に何が残るんだろうか、そろそろ子育てという未知のことを経験したほうがいいんじゃないだろうか」と本能的に思っていた時期だった。そして、結婚して子どもをもうけたが、妻からは自分の期待と反する「男は仕事」という役割を提案された。しぶしぶその提案を飲んだが、家庭を持ち子どもができた責任感や子どもから受けるインスピレーションなどもあり、仕事上の業績もめきめきと高まり役職ももらったりして、一見、仕事の面ではうまくいっているように思えていた。しかし、家庭がぎくしゃくしているのも感じていた。そんな中で、こういう離婚騒動になったと思う。

仕事が忙しく、時間的な余裕があまりなかったので、週末や早朝に集中して行わざるを得なかったが、妊娠中の妻に料理を作ってあげたり、子どもが生まれてきた後もおむつを替えたりお風呂に入れたり、食事を与えたり、歯を磨いたりということは、一通りは全部一緒にやっていた。そういうことをやるのは苦にならないし、やりたかった。子どもが1歳ぐらいになった頃に、妻が派遣社員として日中事務の仕事を始め、子どもを保育園に預けてからは、妻の方が育児や家事をできる時間的な余裕があったことと、私の仕事が忙しかったこともあり、「家事は妻、育児は二人で」といった、役割分業的なものが徐々に大きくなっていったと思う。

離婚理由は、妻側が感じているものとしては、口論になった際に私が理詰めで反駁していたので、居心地が悪かったというか、プライドを傷つけられたといっている様子。私が感じる原因は、子育ての方針が正反対で、それについて私が譲らなかったこと。妻は子どもを叩いたりしていうことを聞かせようとするタイプで、私は子どもの自主性に任せるべきで、もう3歳（当時）で言葉は通じるから、叩かなくたって話せば通じると主張していた。妻が娘を怒鳴りつけたり叩いたりすると「そういうのはやめてくれないか。子どもには必要ないよ」と私が止め、もめる。そこでの対立が、私としては大きかった。だから、私としてはしつけの方針の違いが口論の原因と思っていたのだが、妻からすると口論で打ちのめされることが耐えがたかったという。その点は私も未熟だったかもしれない。口論でわざと負けていればよかったかもしれない。しかし、子どものことについてはさすがに譲れず、つい興奮してしまうところがあった。

私に子育てのことで批判されて、妻のプライドが傷つくのは、よく考えるとおかしい。女性は子育てをうまくやれて当たり前で、男が失敗しても怒られないのに比べ、女性が子育てを失敗したら母親失格みたいにいわれるという世間のバイアスがあるからだろう。それが妻のプライドを

傷つけるような要因になっていたと思う。ある意味、べつに妻が悪いというよりも、日本の社会環境というか、男は働いて女は家庭で子どもを育てるべき、という考え方で専業主婦という職業ができて、そういう価値観の犠牲みたいなものかなと思っている。私は常々そういう価値観はおかしいと思っていたので、結婚するときも妻には、「子どもができても正社員をやめるな。自分も育休を取るから育休を取れ」と話していた。私は子どもがたくさん欲しいと思っていたので、子どもが大きくなるまで必要ないと反対したが、共働きだから通勤のことも考えてほしいという妻の強い希望で、都心に少し広めのマンションを買った。共働きだから返せるだろうと考えて、けっこうぎりぎりの返済額で住宅ローンを組んだ。そうしたら、妻は出産前に会社を辞めてしまい、「あなたが働いて、ローンを払って。私は家庭を支えるから」といった。結婚前は「女性も仕事を続けるほうがいい。子どもはたくさん欲しい」という私の意見に「うん、うん」と同意していたのに、本音は逆で、実は専業主婦願望が強かった。家を買って入籍した途端に、「子どもは一人でいい」という具合に、妻のいうことがコロッと変わったので、騙されたような感じだった。結婚した当時は妻も 29 歳で、結婚を焦っていたのだと思う。だから、結婚するまでは私に合わせてくれていたんだろうと、今になって思う。そうして、お互いの価値観の違いがわかってから、歯車が狂い始めてきた。

妻は、私が子育てに興味があることを知っていたので、同居中はけっこう気を遣ってくれていたと思う。でも、それもある意味、家を買ってもらうとか、私が一生懸命稼ぐということを前提に、その交換条件として、私が子どもにかかわることに対して寛容にしてくれていたというか。結局、住んでいた家は売却して、今、財産分与について係争中。家を売らないと裁判を継続できないという問題があって、売却した。いま住んでいる賃貸マンションは、元の家から徒歩 1 分ぐらい。子どもと会うときに、前に通っていた保育園や知り合いなど、以前と同じ環境を残しておきたかったので、ここに住んでいる。

同居中も、住宅ローンがなければそんなにあくせく働かなくてもよくて、多少給料が下がっても育児に時間を割くことができると考えたので、家を売ろうと思ったことは何度もあった。しかし、妻がその家に住み続けていたいという希望が強かったので、ローンを払うためにも仕事を続け、結果的に妻に家のことを任せるという役割分業を続けていたというのはある。しかし、私はそれを良しとは思っておらず、「自分が思い描いていた結婚生活って、こういうのでよかったんだっけ？」という思いはあった。ただ、子どもが小さくて、会話では、まだ「パパ、おかえり」などといってくれるぐらいのコミュニケーションしか取れなかったから、子どもが何を望んでいるのかもわからなかったし、家庭の中の不具合というかすれ違いを見て見ぬふりをしていたというか、時間が解決するんじゃないかと思っていたところもある。たとえば、妻が 2 人目を妊娠するとか、子どもが父親や母親とどういう関係を築きたいと思っているかをしゃべれるようになるというような変化を待って、問題に対しては見て見ぬふりをしていた、と今振り返れば思う。

今も、私としてはまだやり直せる可能性というか、その窓口は閉じていないが、妻のほうはどうも「やり直すことは不可能だ、もう無理だ」というスイッチが完全に入ってしまっているようだ。だから、こちらもほぼ 100％無理だという前提でいないといけないと思っている。変な期待をさせても子どもが不幸になるだけ。私が娘に対するのと同じくらい、妻に対する愛情があれば、もう少し妻にやさしくしてやれたかなという懺悔の気持ちはあるが、当時は「なぜわかってくれ

ないんだろう」という思いが強かった。

家族に対する妻の価値観は、妻の母親の育児姿勢も影響していると思う。世代間連鎖が呪縛になっている側面もあるなと。少なくともうちの家庭の場合はそうだった。妻の母は専業主婦で母子密着状態になっており、お金の管理は全て母親が行い、父親は家事や育児にほとんど無関心だったという。そういう家庭環境だったから、父親の影響力が薄すぎて、妻の弟が思春期の頃は、家庭内暴力で荒れていたそうだ。そういう家庭で妻は育ってきたので、夫が子どもにかかわることを内心嫌悪したり、子どもを直ぐに叩いたり怒鳴ったりしてしまうなど、母親の考え方を乗り越えられないようだ。妻がそういう志向だと、夫は子育てに興味があっても排除されるというか、興味があることもいえない。そういうケースは結構多いと思う。妻は母親の価値観で育てられてきたから、母親といると安心感があり、価値観の異なる私といるときよりも楽で、そちらに行ってしまったのではないかと思う。妻の母親は、夫（妻の父）の母親（妻の父方の祖母）の介護をしたくないという理由で住んでいた実家を売却し、そのお金で現在、娘（妻）と孫（私の子ども）と一緒に住んでいる家の賃料を払っている。妻の父方の祖母の介護は、専ら、妻の父が自ら実家で行っているという。こういう生活だが、離婚はしていない。このような家庭環境を自分の両親が作ってきて、長年培われてきた家族像があるので、妻の考え方もなかなか崩れないのだと思う。

私の両親も古臭い考え方で「いい家を買ってもらって、いい生活をさせてもらって、そこまでしてもらって、家庭を守るのが女の仕事だろう」みたいにいうのだが、妻からしたら、もっといいところ取りをしたかったのだろうなと思う。もっと働いて、もっと稼いで、自分が面倒くさいと思っていることを負担してもらいたいというのが、たぶんあったと思う。稼ぎは減らしてほしくないけど、家事・育児の負担はもっと夫である私に負ってほしい、というような不満が妻側にはあったと認識している。

現在、妻は「自分も正社員として働いているから、子どもを預かれる」と主張している。妻は出産直前に会社を辞めた理由を「マタニティ・ハラスメントに遭ったから」といっている。ただ、妻が働いていた会社は大手損保系の子会社で、女性の社会進出に少なくとも表向きは力を入れている会社なので、その言葉に信憑性があるのか私は疑っている。妻が会社を辞めたのは 2008 年だが、10 年や 20 年前ならともかく、その時期に大企業の関連会社でマタ・ハラのようなことが行われたら大問題だし、女性が産休や育休を取ることへのハラスメントというのは、大企業ではほとんどないはず。男性に対して「パタニティ・ハラスメント（パタ・ハラ）」はあるが。だから、当時「それは変だよ。そんな労働者の権利を侵害するようなことをしたら法律違反で訴えられるし、ああいう会社がそんなコンプラ違反をするわけないでしょ」といったら、黙ってしまった。だから、嘘をついているんだろうなと思った。彼女はいまだに裁判でも会社からマタ・ハラに遭ったからやめた、と主張している。ただ、妻は新卒後、3 年おきに転職を繰り返していて、仕事が長続きしなかった。最初の仕事は新聞記者だったが、辛かったのか、半年でうつ病になり、1 年ほど休職した後に退職したという。過干渉な母親に育てられたためか、仕事のストレスに対する耐性、いわゆる「自己肯定感」がけっこう低いようだ。自分でも自分は仕事に向いていないという風に思っているところがあるようだ。私は「そんなことない。これまで頑張ってきて、一生懸命勉強し大学も出て、それなりの学歴があるのに、もったいないんじゃないの」「私もいるし、子どももいるんだから、強くなれるでしょ。頑張ればいいじゃん」などとずっと妻に言い続

けてきたが、それはもしかしたら彼女にとって負担だったのかもしれない。

口論はときどきあったものの、会話の多い夫婦ではあったと思う。去年の４月に私が役付きになって仕事がさらにハードになるまでは、そこそこコミュニケーションはとれていた。しかし、私は昇進した年の前年度の下期あたりから結構ハードに働いていて、そのあたりから、ぎくしゃくしてきた。私は、夫婦とはお互いに切磋琢磨して人格を磨き合っていくものだと思っていたが、妻は人格にまでは踏み込まれたくないと思っていたようで、そこは完全に価値観が違った。子どもを連れ去る直前、ケンカになったときに妻は「私はどうせまともな人間じゃないんだから、何をいっても何をしてもかまわないんだ。でも、私が何をいってもあなたは受け入れなければならない」などといっていて、様子がおかしかった。妻は自分のありようを否定されるようにも他人から受け取られることに対して、ナーバスなタイプなので、かなり追い詰めてしまったのかもしれない。

妻は友人を作るのが苦手なタイプなので、「もっとママ友を作ったほうがいいよ」と私が妻の友達作りに介入して、私が忘年会を企画してネットワークを作ったりしたので、ママ友と私は面識があるし、ママがたくさんいてパパは私だけ、みたいな状況で妻と一緒にママ友と交流したりもしていた。そのネットワークが、今回子どもが連れ去られた際に再び子どもと会うための連絡手段となるなど、セーフティネットになっている部分はある。

会社でも離婚紛争のことはオープンにしている。今年４月に部署を変わったが、前の上司に「部下たちが不安がるからいったほうがいいよ」という助言を受けていたので、公表した。「そういう状況にあるので、迷惑をかけると思うけれどもよろしく頼みます」という話を自分からした。もともと自由闊達な雰囲気の会社ではあるが、さすがに離婚問題の話をしやすい雰囲気はなかった。しかし、背に腹は変えられないというか、それをしゃべったほうが子どもとの時間を作るような生活リズムを構築するうえで、周囲の協力や理解を得られると思ったので、別にかまわないと思った。白い目で見られようが、後ろ指を指されようが、要はそれである意味堂々と育児勤務ができるのであれば、もういってしまったほうがいいという割り切りだ。

（３） 子どものしつけ、教育方針

うがった見方かもしれないが、娘は妻よりも私のいうことをよく聞く。妻は「私のいうことを聞きなさい」と言い、聞かないとバシッと叩くというしつけをしているが、私は「おまえが好きなように選びなさい」とか「おまえはどうしたいのか意思を示せ」というしつけをしている。妻は「トイレの時間だから、出るまで座っていなさい」というが、私は「したかったら行きなさい。無理に出さなくてもいいよ」と。いうことを聞かないといういら立ちがないというか、逆にいうと、なんでもいうことを聞いてくれているという錯覚があるかもしれない。しつけよう、しつけよう、とすると、「なんでいうことを聞かないの？」というようなバッドサイクルになるんだろうと感じている。

習い事などにしても、私は基本的に子どもがやりたいことをやらせて、やめたかったらいつでもやめてもかまわないし、自分の好きなところを伸ばしていけばいいと思っている。道徳的なこと以外については、他人様に迷惑をかけないなら、べつに勉強をしたくなきゃしなくてもいいし、したければすればいい。たとえば、おととい、ピアノの家庭教師を雇って、お試しで１時間レッスンをしてもらった。娘に「またピアノの練習をしたいか」と聞いたら「やりたい」といったの

で、じゃあ続けてあげようかなと思っている。そういう機会付与はするが、続けるか続けないか、やるかやらないかは、基本的には子どもに決めさせたいと考えている。

学校に関しては、近くに国立の小学校があるので、受験させようかと思っている。合格するかは本人次第だ。抽選もあるし。あまり教育にお金をかけることは考えていないので、国立か公立でと思う。ただ本人がもっと意思を持ち始めて、海外に留学したいなどと言い始めたら、できる限りのことはしてあげたいと思う。現実的に選べる選択肢のなかで、今自分が一番やりたいことは子どもにかかわることなので。

（４） 家計の状況

共働きの前提で分譲マンションを購入し、高額のローンを組んだが、妻が出産前に仕事を辞めてしまったことは想定外だったので、仕事を減らしたり育休を取ったりすることはできなくなった。家計的にも精神的にも苦しかった。現在はマンションを売却し、賃貸住宅に住んでいるので、経済的には問題ない。育児制限勤務で収入が数年間にわたって減る見込みだが、蓄えがあるので、なんとかなる。

（５） 父親としての意識

私が子どもの世話をしている間は、北海道にいる私の父親に来てもらい、少し手伝ってもらっている。私の父は「男は働くべきで、子育てなんかしなくていい」というかなり古臭い考え方を持っている。ただ、さんざんケンカをしたうえで、今どきの父親像というか、私のような考え方も決してマイノリティではないということを理解してくれて「俺ならそういうふうにしないが、まあ、好きにしろ」と、内心面白くないとは思っているようだが、私の考え方を尊重してくれて、半分いやいやながらも半分は喜んで、サポートしてくれている。

あまりロールモデルはないが、自分の子どもが将来子どもをもうけたときに「お父さん、手伝って」といってもらえるようになれば、それが理想かなと思う。また、子育ての経験が仕事に生きる、という経験を如実に示せるようなロールモデルを自分が作り上げていきたいと思う。誰かを目標にするというよりは、私みたいな働き方を目標としてくれる人が増える社会になったらいいと思う。だから、その中で今模索中だ。働く父親、働く母親の仕事のネットワークと子育てのネットワークが相乗効果を生んだら、もっと社会的な変革というか、いい影響を世の中に作り出せるはず。それが今分業によって分断されているので、これが混じり合えばもっと面白いシナジーができるんだろうなと。それが目指すべきところだ。

私が子どもの頃、両親は当時としては珍しい共働き家庭だった。母親がふだん自分の実家の自営業の仕事で働いていてほとんど家にいなくて、祖母（父の母）がご飯を作ってくれていた。母は、月に１週間ぐらい家に帰ってくるが、疲れたといって寝転んでいるだけだった。だから、母親と遊んでもらった記憶がほとんどない。母親は「6 歳の頃まではちゃんと遊んでやってたんだよ」と言い、写真も見せてくれるが、記憶はない。父親とは、平日の夜や休日に遊んでもらっていた記憶はある。

両親がいれば、子どもは二人で育てるほうがいいと思う。しかし、どうしても日本のカルチャーで、子どもの世話するのは母親の仕事で、父親は稼ぐもの、という不文律がある。私の妻もそう思っているところがあった。このような不文律は実は二、三十年ぐらいの短い歴史しかないらしいが、意外と根強く、ついついそういう役割分担になりがちだ。しかし、妻がいない状況でひ

とりでやってみると、正直、楽しい。たぶん、仕事と育児は両方経験したほうがいいと思う。仕事で数えきれない修羅場をくぐり抜けてきたが、育児もけっこう修羅場がある。仕事の修羅場と育児の修羅場はある意味似ている。それを乗り越える楽しみは、仕事が大変で育児が軽いといった貴賤はない。両方大変だが、両方楽しい。だから、育児をしていない男性の中でも、達成感へのモチベーションが高く、じつは潜在的に育児に向いているという人は多いんじゃないかな、と思うぐらいだ。育児の楽しさを味わったら、仕事と同じくらい育児も楽しめるというかハマる男性は多いと思う。私自身は、育児にハマっている。楽しい。だから、離婚というよろしくない状況ではあるが、前向きにとらえると、こうして子どもと向き合う楽しみを経験し味わえる機会を与えられたことは、私にとっては非常に良かった。娘も「お父さんと遊べる時間が増えた」と喜んでいる。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

私は子どもが生まれたとき、育休を取りたかった。住宅ローンは組まず、賃貸に住んで、仕事のペースを落として育児にかかわろうと考えていた。しかし、妻が分譲マンションに住みたいというので、彼女が出産後も育休を取って仕事を続けることを前提に住宅ローンを組んだ。マンション購入後、妻は「私は育休を取らず、会社を辞める。あなたは会社をやめないで、仕事を続けて暮らしを支えてほしい」といってきた。そうして、私が育休を取ったらローンを払えないという状況に追い込まれた。

私は、両親で子育てしていくうえで、男が育休を取ってもいいと思う。家を買ってローンを組んで、それを払うために男だけが一生懸命働いて…みたいな古臭いのはよくないと思っている。しかし、妻はそういう役割分担を主張していた。このことから、男性が育休を取れなくなる原因として、女性の無理解もあると思った。つまり、育休や有休を取れない男性の原因として、会社の環境と家庭の両方で、子育てに関与しづらい雰囲気がある。

勤務先では、男性管理職で初となる育児制限勤務制度を利用している。育児を理由に残業をしない勤務制度。女性社員は普通に使っているし、女性の管理職は、もともと数は少ないが、その制度を普通に利用している。一方、男性管理職は 2,000 人ぐらいいて、育児制限勤務を使っているのは私だけ。8 時 40 分から 17 時 10 分までの勤務で、残業が命じられることはないので、家を 8 時頃に出て、18 時 30 分には帰宅できる。出張も日帰りのみで、休日出勤もない。給料は 2 割下がった。

普通の会社と同じで、育休を取ったり育児勤務をしたりしたら、うちの会社も昇級や昇進で不利になる。業績と関係ないことをやっているわけだから。しかし、そのことに対して嫌がらせのようなことはなく、ある程度、半分ぐらいは理解がある会社だと思う。会社としては進歩的な方だろう。人事部は、今まで管理職で制度を利用する人がいなかったから「ぜひ使ってくれ。実績になるから、人事部としてはウエルカムだ」といっていた。部長からは「俺には理解できないし、俺はお前と同じ行動は絶対にできない。しかし、そういう選択をしたこと自体は尊重する」といわれた。要するに邪魔はしないということ。そして、昇進とか昇級では不利になるが、別にそれらを追い求めるべき、というような強要もしないという。しかし、そうはいっても、気分として

は針のむしろ。みんな夜遅くまで働いているのに 5 時 10 分に帰っている。今までがむしゃらに働いてきた仕事ぶりという貯金があるから、一応、お目こぼし的に見てもらっているが、やはり周りからは白い目で見られるというか、居心地がよくないのは確か。でも、子どものためだったら別にいいじゃん、と私は思える。

就業規則としては、厚生労働省のガイドラインに沿っていると思うが、子どもが小学校 3 年生を修了するまでは、育児勤務が可能になっている。今、私は残業制限を利用しているが、さらに一歩進むと時短までできる。その両方が小学校 3 年生の年度末まで利用できる。

私も今後、子どもが幼稚園に入園できたら、時短勤務にする（就業規則で最短 6 時間勤務（昼休憩を含めた拘束時間は 7 時間））。保育時間をどれだけ短縮出来るかは、いろいろな送り迎えをしてくれるサービスもあるので、そういうものとどう組み合わせられるか、それ次第だ。ファミリー・サポートは、登録はしているが、使い勝手が悪いというか、なかなか空きがない。あとは、学生さんを派遣してくれて、送り迎えと、自宅で子どもの遊び相手をしてくれるという会社もある。そういうサービスをうまく利用していければと思っている。仕事の内容は、会社が決めることなのでわからないが、仕事に対するかかわり方は変わるだろう。出張は難しくなるので、出張せずに対応できる形にたぶんなると思う。

子どもに「保育園なら、夜遅くまでお友達と遊べるよ。幼稚園なら、お昼までお友達と遊んで、そこからはお父さんとお母さんと遊べるよ。幼稚園と保育園、どっちがいい？」と聞いたら「幼稚園に行きたい」という。幼稚園は 4～9 時間しか預かってくれないので、保育園（認可保育所で最長 12 時間）に比べたら親は不便だが、長時間預かりよりも親と一緒にいたいという子どもの意思を尊重したい。親としてどう対応できるかという問題だが、貧困で働かなきゃいけなくて対応できない親もいると思う。私は、会社には迷惑をかけるかもしれないが、貧困ではないので、短時間勤務にも対応できる。だから、私は別に幼稚園でもいいかなと思った。給料が今よりさらに 2 割減るが、それでも、子どもが午後、親と一緒に過ごす時間が欲しいというのなら、私は別に幼稚園に通わせることもできる。幸いにも、自分は子どもの願いをかなえられる立場にいる。今の自分のスタンスは仕事よりも家庭なので、子どものために幼稚園に通わせてやりたいと思う。会社では針のむしろだろうが、給料泥棒といわれようが、それで子どもにとっていい養育環境を提供できるのであれば、かまわないと思っている。

子どもが小学校 3 年生のときまであと 5 年くらい育児勤務をしたとして、その後、業績を積み上げればリカバーできるかどうか、それはわからない。べつにリカバーしようとも思わないし、他人の背中を追うでもなく、自分の進む道を自分で切り拓くというつもりで考えている。世話になった会社に対して恩返ししたいという気持ちはあるが、別にそれ以上の感情はないというか。要は自分が昇進したいとか誰かを追い抜きたいというのは今更なくて、別になるようになればいいし、こういう働き方もあるということをもっと社会にも会社にも知ってもらえたらいいかなというぐらいの感じ。将来的な給料が以前もらっていた額以上に伸びなくても、別に生活には困らないし、かといって手を抜くつもりもなくて、やれることを一生懸命やるだけ。その結果がどう評価されるかというのは他人が決める話で自分が決める話ではない。評価がどうでもいいというわけではないが、自分が頑張れることをひたすら頑張るだけ。どう評価されるかは評価する人が決めてくれればいい。自分は、自分のなかでいろいろな選択肢がある中で、自分なりにいいと思

った選択をしたつもり。いろいろな考え方があるが、わが子を幸せにできなくて他人を幸せになんてできない。コンサルティングの仕事はお客様を幸せにしなければいけない仕事なので、まずは我が子を幸せにするのが先決かなと思っている。

日本は子どもの人格を軽視している社会だとも思う。大人のエゴを子どもに押しつけるというか。べつに長時間保育が悪いとはいわないが、先ほどいったように、子どもからしたら小さい時分は親と一緒に過ごしたいのに親の都合で保育園に長時間預けられたりして、それによって子どもがつらい思いをしているということをどこまで理解して預けているのか、ということが十分に浸透していないと思う。子ども目線で、子どもがいきいきと、のびのびとできる社会でないと、少子化は止まらないし、若者たちに活力が生まれないし、結婚して子どもを作りたいと思う若者も増えないだろう。子どもには生まれながらに一個の人格があり、誰の所有物でもない。しかし、日本では親の所有物であるかのようにとらえられているのが現状ではないか。国には、子どもの権利条約（1989 年に国連総会採択、1994 年に日本で批准）に沿った子どもの権利を保全するための法整備や、それを実行担保するための強制力のある仕組みをもっと整えてほしいと思う。

（２） 労働時間

（育児制限勤務ではない、通常の勤務制度では）月の所定労働時間（7 時間半×20 日）を割り込まなければ、いつ出勤してもいつ帰ってもいい。ただし、社内で、朝は 10 時ぐらいまでには出勤しよう、夜型でなく朝型にしようという方針は徹底している。私は会社の平均よりは朝型だと思う。年をとるにつれてどんどん朝型にシフトしていっているというか、最近 7～8 年ぐらいはタクシー帰りをほとんどしていない。終電までには帰って 10 時までには出勤していた。通勤時間は、ドアツードアで 30 分ぐらい。

勤務時間帯は自由だが、成果を考えて働き過ぎてしまう人が多い職場。帰る時間は遅くても原則 22 時までというルールはあるが、あまり守られていない。私の職種には自宅勤務は認められていないが、ノートパソコンを使って家で働いている人も多い。抱えている案件が多かったり、仕事の成果が出るまでとことん頑張る人が多い職場だ。

うちみたいなコンサルタントとかデザイナーみたいないわゆる専門職や管理職は、欧米では家庭を大事にする人たちが多いらしいと聞くが、アジア、とくに日本や韓国は完全に逆で、「自由であれ、でも、もっと働け」みたいなカルチャーが根づいている。管理されなくても自発的に長時間働くという、いわゆる社畜的な働き方をする人が多い。欧米の人が、ちゃんと家庭に帰って家族と過ごしていても日本人と同じくらいの生産性があるのなら、単純に日本人の生産性が低すぎるだけなのではないか。だから、まず、働き方を変えて、要は家族と過ごす時間を確保するという共通の前提条件があるなかで、空いた時間を仕事に費やして、どれだけ生産性を上げられるかというルールでみんなで競い合えば、日本の生産性はもっと上がるだろうと思う。

会社では、仕事がどんどん降ってくるというのもあるし、みんなが頑張っている中、自分だけがサボれないみたいな雰囲気もある。逆にいえば、頑張りたい人が入社試験を受けて会社に来るので、そういうカルチャーになっているところもある。月 60 時間ぐらいの残業は平均的にやっていると思われ、その時間内で求められている成果を挙げている人はほとんどいないのではないか。実質的には 100 時間ぐらい残業している人が多いと思う。プロジェクトの長さは 1 件につき、平均半年ぐらい。長短あるが、それを 2、3 本掛け持ちしている場合が多い。ノルマを守れなけ

れば、賞与が下がったり昇進が遅れる。

うちの会社の総合職は、入社後 2 年を過ぎたら「みなし残業」になる。つまり、実質的には無制限に残業をするが、月 80 時間以内の残業時間を守っているということになっている。

出張が多い仕事だが、昔は出張がはさまると何時間残業をしているか把握しにくいような勤務管理簿だった。今は、出張の前後の出入館が ID カードで管理されている。とはいえ、会社に立ち寄らないときは何時間働いているか、わからない。

それでも、そんなにいうほど人が過労死していないのは、自律した社員を多く雇っているからだろう。自分で自分を律することができるから、過重労働でもモチベーション高く働くことができている。自分で自分を律せない社員を雇って過重労働させると、過労死やノイローゼが頻発することになると思う。私はもともと理系で、科学者を目指していた。研究室での研究姿勢は、今の仕事の仕方と大差ない。実験機に向かって徹夜で仕込んで、サンプルを取り出して、メモして…ということをやっていたら、徹夜なんか当たり前だったので、当時の研究環境と育児制限勤務前の労働環境は大して変わらない。逆に、そういうタイプの徹夜で仕事に取り組むようなタフな人を会社は採っていると思う。とくに私が入社した 15 年前は、今よりもっと労働コンプライアンスが緩かった。ただ、基本的には常に多忙ではあるが、仕事中に用事で抜け出すような裁量は、いくらでもある。ちょっと熱が出たりして病院に行くこととかも可能だし、客先でも「これだけ働いてくれているんなら風邪も引くわな、体調も崩すわな」といった理解もある。だから思う存分働けるが、休もうと思えば、死なない程度にはいくらでも休める。本人が仕事をし過ぎて死んでもいいと思って働くか、死なない程度に頑張ろうと思っているか、ある意味自由主義というか自己裁量なので。

自分自身は 32 歳のとき、働き過ぎて死にかけたことがある。働き過ぎて、ストレスで食べ物がのどを通らなくなった。嚥下障害といって、食道のぜん動運動が止まる原因不明の病気。半年ぐらいで徐々に回復して生活できるようになったが、これを境に、息の抜き方も覚えるようになった。体力的にやばいなと思ったら、ちょっと今日は早く帰らせてくださいとか、ちょっと病院に行かせてくださいと申し出るようにして、体を気遣うようになった。たとえば、私はどこでも寝られるので、出張などの移動時間はわりと寝るようにしている。乗り物酔いしながら仕事をするのは嫌なので、私の場合は移動時間に抜くということだ。ただ、「移動中に寝る」ということを誰かに指導してもらうようなことはないから、自分で抜き方を編み出すしかない感じ。会社で、昼寝している人はいる。人それぞれの抜き方を尊重したいので、他人が昼寝しているからどうこうということはないが、私自身は移動中以外に人前で寝るのがイヤなので、トイレの便座に座って 15 分間寝たりはしているが。

最近は、長時間労働の場合、コンプライアンス部門から「あなたは生産性が低いですね」とか「もっと早く帰りなさい」などと指導されるようになってきた。

今は育児制限勤務で給料が 2 割下がっているが、労働時間は 3 分の 2 ぐらいになった。以前のように仕事の掛け持ちをせず、1 本しかしていないので、楽といえば楽。残業はないが、例えば離婚紛争前から続いている案件もあるので、突発的などうしても外せない出張は年 2～3 回ある。帰りの保育園のお迎えに間に合っても、朝保育園がまだ開いていない 5 時半ぐらいに家を出なければいけないということもある。そのときは、父に来てもらって、父に保育園に送ってもらった。

残業なしというのが前提の働き方とはいえ、多少は隠れ残業のようなこともしている。だが、それでも昔に比べたら働く時間が少ない。プロジェクトリーダーのような立場には立たないが、一応これまでの知識や経験があるので、それを同僚に還元するような形でサポートに入るという形。だから、ある意味、私の中で一番生産性の高いエッセンスのところだけを切り抜いて投入している感じ。短い時間で付加価値を出せといわれても、経験がない人ならまったく何もできないと思う。それは 15 年間働いてきた経験とノウハウの蓄積があるから、短い時間でも付加価値が出せる仕事がある。それは幸いだったと思う。

労働時間に関しては、男性も女性も、「○時間以上は働いちゃダメ」というルールにし、湯水のように空いている時間を仕事につぎこむという労働ダンピングをやめて、共通の労働条件のなかで頑張ることで労働生産性を上げていくことがスタンダードになる社会に変わっていくためのロールモデルに自分がなれればいいと思う。生産性を上げるためには、「これ以上働いてはいけない」と強制力をかけたほうがいいんじゃないかと思う。与えられた時間でベストを尽くし、それが足りなかったら人を雇えばいい。そして、今やっている人の給料を減らせばいい。正社員で、たとえば給料を 1,000 万円もらっていて、「あなたは生産性が低くて残業が多いから○時間以内で働きなさい。生産性に合わせて給料は 4 割削って 600 万円にします」といわれたとしたら、「家のローンを返せません」とかいうんだけど、別に売ればいいじゃない、ということ。安いところとか郊外に住みかえても死ぬわけじゃないし。給料が下がった分、会社は他の人を雇えるから、他の人にもチャンスを与えることになる。既得権益にしがみついて「ローンを組んじゃったから、ローンを返さないといけないから、給料を下げられると困ります」とかいうが、「じゃあ、あなたはその給料分働いているんですか」という話だ。払えないなら売ればいい。オーバーローンなら、一回リセットすればいい。そういうことがわりと自由にできるようにならないと、世の中が流動化しないと思う。だから、正社員になっている人が自分の給料を正当化するために過重労働をするみたいな、そういうサイクルを止めるためには、労働時間の規制はしっかりやったほうがいい。女性の社会進出の可能性も含めて、いいんじゃないかと思う。今の、男にとって都合がいい働き方と、ある意味女性にとって都合がいい専業主婦っていう役割分業は、やっぱり不自然だし、ひずみを生んでいると思う。

（３） 賃金

年収 1,200 万円だったのが、育児勤務に切り替えて、1,000 万円弱ぐらいになった。時短勤務になったら 800 万円ぐらいになるが、蓄えもあるし、子どもが幼稚園を卒園するまでのあと 2 年ぐらいなら、別に問題なく暮らせると思う。

（４） 成果の管理

自動的な定期昇給はなく、毎年ごとの業績評価によって給与額が決まる。良ければ昇給・昇格し、悪ければ横ばいか、よっぽどひどい場合は降給・降格もある。ボーナスは年 2 回、賃金は 4 月に 1 回、改定される。また、職に応じたノルマがある。私は課長で、昨年は 2 億円のノルマがあった。下っ端の社員は営業ノルマが年間 1,000 万円でも、上になってくると 1 億とか 2 億になってくるので、どんなに生産性を上げてもノルマが高くなっていき、いつまでたっても働く時間が短くならないという状況はある。

自分の勤務成績は、会社の中では平均的な位置。中の上ぐらいか。管理職の中でも役付きと役

なしがあるが、子どもを連れ去られる直前は一応課長級で、部下もいた。部下がいない課長も管理職だが、部下がついている課長は課長級の中でも3分の1ぐらいなので、中の上くらいじゃないかと。ノルマをクリアしなければ給料が下がるだけなので、別に達成しなくてもいいとは思う。クビにならなきゃいいぐらいの感じでいる。そこは前の上司とも話をしたが「さんざん会社のために尽くしてきたんだから、今は甘えていい時期なんじゃないの？」と上司はいっていた。

今の私のノルマは年間売上げ5,000万円だが、裁判を抱えていて、資料の作成などの準備が大変だというのもあって、達成は難しいと思う。裁判がなくなればそんなに不可能な数字ではない。裁判がだいたい3年ぐらいかかる見込みで、娘を幼稚園に通わせる時期と同じなので、この3年間はとりあえず子どものことだけ考えようと思っている。なので、仕事のことまでは二兎を追わず、何をいわれようがクビにならない程度に頑張ろうと思っている。そこの3年間を乗り切った後は、いいバランスをとれるように模索していけたらいい。

（５） 異動・転勤、転職

育児制限勤務を開始し、昨年春に現在の部署に異動した。

（６）仕事に対する考え方

仕事は好きだし、情熱もあったし、そこそこの業績も残せたから、そこそこ仕事にも向いていたと思う。しかし、結婚した動機の一つが、仕事漬けの生活への疑問を感じたということだったので、自分のなかで仕事一辺倒の生き方を変えたいと思っていた。育児ほど仕事が大事だと思っていなかったので、育児を妻が主に担うという役割分業によって結果的に仕事がうまく回っていたが、それに疑問は感じていた。

管理職として人を管理監督するのもいいかもしれないが、そこで業務に追われて仕事にがむしゃらに働き続けるよりは、子どもに向き合うほうがいいかなと思っている。コンサルタントという仕事上、子どもと向き合うことでできてくるパパ友同士の人脈が、いずれ仕事に生きるだろうとも思う。それを目的にパパ友を作っているわけではないが、要は塞翁が馬ということ。そういう風に思っていて、どんな困難だろうが何だろうが、なるようになるさっていう考え方で対応しているので、あまりそんなに悲観的にはなっていない。子どもが手を離れたらキャリアも追求していこうとも思う。ただ、子どもを育てる前と後では、スイッチの入れ方が変わるとは思う。分野も含めて。できればもっと子育てとか子どもの養育環境に近い仕事をしたいと思うし、自分の経験をうまく生かしたいと思っている。

ヒアリングレコード：Ｎさん（37 歳）

調査日時：2013 年 9 月 7 日　15:00～16:30
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身・在住。大学卒業後、異業種を経て、コンサルティング会社勤務。
・家族構成：妻（39 歳、自治体職員、週 3 回勤務）、長男（2009 年生まれ、4 歳）、長女（2010 年生まれ、2 歳）。妻とは遠距離恋愛だったが、当時の勤務先が激務で体を壊したＮさんが結婚を機に退職し、妻の実家周辺（西日本）で就職。その後、Ｎさんの実家がある関東地方に一家転住し、Ｎさんは現在の会社に転職。妻は調理師の資格を持っており、第 1 子の出産後 3 か月で自治体臨時職員として再就職。第 2 子妊娠で退職したが、出産後に再び就職。
・育児休業取得：妻の出産時は配偶者出産休暇（連続 3 日間）を使って 1 日休んだ。仕事の都合と上司の無理解で、制度をフルに利用できなかった。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

妻が働きに行く日は、彼女は朝 7 時半ぐらいに家を出なければいけないので、私はシフト勤務（10 時までに出勤）にしている。子どもたちに食事を食べさせて、服を着替えさせて、夏の時期はシャワーを浴びさせて、あとは熱を測ったり歯を磨いて、8 時半に保育園に連れて行く、という作業は全部私。夕方は仕事が終っていない日が多く、迎えには行けないことが多い。ただ、比較的早く帰れる年度始め（4 月～6 月）は、基本的になるべく迎えに行くようにしている。

自分が家にいるときは、子どもにご飯を食べさせたり、一緒にお風呂に入ったり、寝かしつけたりということは確実にやる。ご飯は、妻が作り置きしたものがあればそれを温めたりすることもあるし、自分で作ることもある。料理や皿洗いは苦にならない。週末に、妻がひとりでいる時間を作るために、子どもたちを外に連れ出すこともある。

子どもが小さいときは、いうことを聞かないとか、何を考えているかわからないところが難しかった。最近は、子どもが自分で考えて行動できるようになってきた分、起きなくなってきたトラブルもあれば、新たに起きるようになったトラブルもある。踏み台を持ってきてわけのわからないことをしているとか、朝起きたら壁紙いっぱいに絵を描いてしまっているとか。目が離せない大変さの質が変わってきた。妻は沸点が低くて、何かをきっかけになぜそんなに怒るのかわからないぐらいに怒ることがある。沸騰すると、一気にギアを 4 速まで上げて子どもに大声を出すとか叩くとか、そういうことがわりと起こりうる人なので、そこがうちの一番のリスク。

妻は自分が叩いてしつけられたから子どもを叩いていると思う。妻の両親にこの間会ったときに「妻が子どもを叩くんですよ」といったら「叩いて当たり前だろう。叩かずにどうやって子どもをしつけるんだ」といわれたので。子どもを叩いてしまうような深刻なトラブルになりがちな

ことを彼女の実家ではけっこうやっていた。だから、それが今ツケとして私の家庭に回ってきているという感覚はある。妻に「あなたが子どもを叩いたら、子どもも自分の子を叩くようになるよ。この世代で止めなきゃいけない。もうおしまいにしようよ」とはいっているが、頭ではわかっても感情が追い付かないところがあるようだ。理性的に「叱る」というより感情的に「怒る」というほうが優先的になっていて、怒り方が尋常でなく、自分の感情を処理する手段として怒っているようだ。子どもがいないときにふたりで落ち着いて話をして「あんな叱り方をしたら、子どもも腑に落ちないでしょう」などと妻にいうこともある。そういうときは妻は普通に冷静だが、カッとなってしまったときのコントロールが効かない。

（２）夫婦の関係・役割分担

妻は週 3 回働いているが、正直、妻の収入（年収 120～130 万円）を考えると、保育料を払うと赤字になる。しかし、妻が子どもとの関係において非常に課題がある人で、育児だけに専念していた時期は育児ノイローゼに近い状態で大変だった。家に帰ってきて、妻が子どもを怒鳴ったり叩いたりしているのを見るのもイヤなので「すいませんが働いてください」と私が頼んだような形だ。だから、家の中で子どもにご飯を食べさせるとかそういうところは、ある程度、私が引き受けることになっている。

妻は子どもが生まれる前の年まで自治体の臨時職員として働いていたが、妊娠・出産のタイミングで退職し、産後にまた同じところに再就職、という感じで、今も勤務している。

家事・育児は分担しているが、担当を作るというよりも、基本的に、ふたりのうちどちらかしかできないような作業をなるべく減らすことにしている。この作業はこの人しかできません、というふうになっていると、代替がきかなくなる。たとえば私が熱を出したときに、ふだん私がやっている作業を彼女ができないとなるとまずいし、逆もまたしかりで、体調が悪いなか無理して家事をするという状態が続いてしまうので、そういうことがないように、子どもを育てるなかで必要な業務をある程度洗い出した上で、できないものについては星取表をつけて、お互い教え合う形でできるようになるよう働きかけてきた。

出産して、退院したあと、仕事から帰ってくると、子どもが泣き止まないからと、妻も一緒になって泣いていた。また、夜も眠れなくなるなど、不安定になっていた。子どもが生まれて 2 週間ぐらいで、この子はある程度私が責任を持ってコミットして育てていかないと大きくなれないと判断した。

妻はもともとはそういう不安定な感じではなく、細かいことを気にするタイプではなかった。置かれた環境が変わって、渡されるタスクが重くなってから変質したんだと思う。彼女は、親きょうだいや友達はみんな地元にいて、こちらでは私の両親と折り合いが良くないので、頼れる人がおらず、孤独で危険な状態だった。児童虐待に詳しい人に聞いたら「これはなるべく嫁さんを実家に帰すか何か考えたほうがいいよ。それはやばい傾向だよ」という話をされた。「孤育て」という状態を壊さなきゃいけない、と。それで、妻を早めに外に出すことにした。だから、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のは、比較的早かったと思う。

妻が子どもに接する時間をなるべく減らすことが最優先。彼女と子どもが破局的な状態に至らないように、なるべく妻が一人になる時間と妻の自由になるお金をある程度確保してあげるというのが、子どもが生まれて以来の最優先の目標となり、そうできるよう努力した。そうしないと、

わが家の体制はたぶん維持できない。体制維持のために必要なのは、彼女がなるべく予定変更なく働くこと。第一子は 1 月に生まれたが、4 月の採用に間に合うよう妻の就職を後押しし、近所の保育ママに預かってもらい、働けるようにした。

正規職員と非正規職員なら、正規職員で働いているほうが優先的にいろんな都合を通すべきだという考え方をする人がたぶん世の中のほとんどだが、私は逆。非正規の彼女のほうが子どもの病気で休むことが多かったらクビになりやすい。私は時間の調整がある程度きく。本当にぎりぎりなときは無理なこともあるが、妻が出勤する日に子どもが熱を出したら、可能な限り私が休むようにしている。私の作業が増えるのはある程度しょうがない。というか、私が妻に働きに出てくれと頼んだことなので。

妻の出勤日に私が仕事を休めない事態もあるので、そういうときは病児保育も使っているし、あと、妻と折り合いが悪いとはいえ、最悪の場合はうちの両親に来てもらうという方法もある。それで乗り切っている。「絶対この日は休めません」という日程は家のカレンダーに書いて妻と共有し、ここで事故（子どもの発熱など）が発生した場合はどうするというのをお互いにちゃんと合意しておく。ここでインフルエンザにかかったら、ここから 10 日間保育園には行けず、自宅で子どもをみなければいけないが、「この日とこの日は俺が休むから、この日は出勤してね」みたいなことを管理している。毎月末のだいたい日曜の夜中にこれをまとめて、日曜の夜中には、翌日から始まる一週間で事故が起きた場合にどう対応するかをお互い話し合ってから寝ると決めている。絶対休めない日には休まなくて済むような体制を組むということになる。

保育園は、働く親を考慮して年間の行事予定を事前にくれるが、小学校ではいきなり明日〇〇、というようなことをいってくる仕組みになっているので、今後はそこらへんについてどう対策を打ったらいいかを日々考えている。

年間 220 日の私の出勤日のなかで、妻が出勤する日は 150 日ぐらい。その中でトラブルが起きたらどうするかというのは、事前に予見し、徹底的に対策を作っている。想定外を作ってはいけない。ただし、想定外だったのは、夏に息子が入院したとき。想定外の大病で結局 2 週間入院した。この病院は、24 時間完全付き添いが必要で、かつ夜間は男性の付き添いが禁止だった。これはさすがに無理だと判断し、妻の実家の母に 2 週間泊まりに来てもらった。こういう二重三重のバックアップを作っておくか作っておかないかというところで、だいぶ変わってしまうんじゃないかと思う。

（３） 子どものしつけ、教育方針

上の子は電車がすごく好きで、勉強好きになる可能性がある子だと思っている。下の子はまだ小さくて、ちょっとわからない。大学に行きたいと子どもが言い出しても対応できるような資金計画は作っている。しかし、医学部に行きたいといわれたら、防衛医科大か産業医科大にしてくださいというしかない。

上の子は、自分の好きなところにはすごく強いが、それ以外は弱いところがあるので、そこらへんをうまく、新しいことにチャレンジする文化を作ってあげなきゃいけないなと思う。子どもの可能性をなるべく見出して伸ばすのが親だと思う。そのために必要な時間やお金があって、なるべく子どもに不自由させないことが親としての目標。

子育てで悩むことでいちばん大きいのは、やはり収入が不安定ということ。毎年必ずこの金額

が入るというのが決まっていれば、さほど不安を抱くことはないが、今は急激に年収が変わることがあり得る。クビにはならないので、評価が毎年最低でもいいから、と割り切ってあきらめてしまう方法もあるが、子育てすることを考えれば、もう少し収入を増やす必要がある。

子どもには、先々のことを考えて対応していくことには価値があると伝えたいと思う。戦いにおいて計画は役に立たないが、プランニング（立案）には意味がある、とアイゼンハワー元大統領がいった。計画性を持って行動することが重要。そういった習慣が身に付くといいなと思う。これは職業を問わず、誰にでも必要なスキルだから。あとは、礼儀作法かな。生きていく中で、食べ物を大事にするとか、挨拶をきちんとするとかいう基本的なところ。人と付き合えないとか困難に向かって行けないということがないようにしたいと思う。プランニングの力で、自分の気持ちをセルフコントロールできる子どもにしていきたいなと思う。子どもが大きくなって、15 年後、20 年後に働くようになると、その頃には間違いなく日常的に海外出張があり、働く場所も日本に限らないだろうし、いろいろな国籍の人と一緒に仕事をすることになるだろう。そういう時代に必要とされ、評価されるのは、やはり礼儀正しいかどうかとか、計画的に行動できるかどうか。人としての力は、たぶんこの 2 つなんじゃないかなと。だとすると、それに対して適切な能力を身につけさせることが親としての責務かなと思っている。さらに、不測の事態に対して対応しながら生活していけるような力がつけば、より良いかなと思う。

人の作ったレールの上で作業することがいいと思えるか、それともルールを自分で作っていくような仕事をしたいか。それによってお給料も違うし、求められる努力も違うから、自分で考えなさいというようなことはいわなければいけないと思っている。私は計画的に今の仕事に就いたわけでは全くなく、むしろ計画性がなかったほう。でも、どんな状況でも、最善を目指して努力していくことはしなくてはいけないと思っている。そこをうちの子どもたちがどう身に付けるか。性別以上に、本人の性格の違いがあるはずなので、そこを見極めながら、本人に合った教育や訓練を日々考えていきたいと思う。

あと数年経ったら、もうちょっと子どもに対して時間をかけなきゃいけない時期が出てくるはず。小学校 3 年生ぐらいから中学生ぐらいの時期は、子どもは親を嫌がるが、コミュニケーションを取ってあげなければいけない時期。その頃は、私がもっと責任が重い仕事になって、大変な時期になっていると思う。そのあたりが大変だから、子どもはもっと早く作るべきだったと思う。

（４） 家計の状況

会社の給料は業績連動部分が大きくて、成績によって変動が激しいので、いちばん最低の評価と金額になった場合を想定して、生計費を組んでいる。ボーナス払いも一切やっていないし、家も子どもが大きくなった時点で売ってもいいというぐらいで生活している。その後は公営住宅みたいなところを狙って住み替えてもいいと思っている。今の家は、子どもが大きくなるまでの生計を維持する保険として買った。私は過去に病気をして、生命保険に入れなかったので。

家計については、妻に毎月生計に必要な固定額を渡し、この中で何とかしてといっている。妻の収入を家計に組み入れることは考えておらず、ないものとして取り扱っている。

一昨年ぐらいまでは、妻の収入がさほどなかったので、毎月 2 万円お小遣いを出していたし、たとえばうちの子どもがかけている眼鏡のお金も私が出していた。しかし、今年に入って眼鏡のお金を自分が全部払ってきたと妻がいっていたので、彼女の懐具合は良くなっているのだと思っ

て、携帯電話代は悪いけど来月から自分で払ってね、などと、少しずつ彼女の負担を増やすようにしている。

これだけ給料が激変するようになっていて、親会社の方針次第で会社がいつなくなるかわからない状況において、確かに私も妻のように「長期計画を立ててもしかたない」と思うことがないわけでもない。しかし、妻の実家のような「先のことを考えてもしかたがない」というような家庭文化の影響は、なんとか断ち切りたいと考えている。

（５） 父親としての意識

私の父は母以上に料理ができる。魚もさばけるし、日々の生活の中でも全然苦労しない人。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。私も家のことをするのは好きで、技術家庭科の成績も良かった。他の人が「えっ、そんなのお母さんがやってくれたでしょう」というのを聞くと、男というのはえらい甘やかされてるな、何だそりゃと思うことが結構ある。

小学校 3 年のとき、父が病気で倒れたので、母が看病で家を空けることもあって、家のことを私がやることが多かった。3 つ年下の弟にご飯を食べさせたり、面倒をみていた。だから、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ていこうと思っていた。

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、お金とのつき合い方とかリスクとの向き合い方などを、そこは私が本業なので、子どもにちゃんと見せてやらなきゃいけないなと思う。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

うちの配偶者出産休暇は「連続 3 日間」と決まっている。上の子が生まれたときに 1 日目休んだが、次の日はどうしてもお客さんのところに行かないといけなくて、会社に出た。そうしたら、3 日目は、「3 日連続の要件は満たされていないから出社してね」といわれて。そんなバカな話があるかと思って「制度上はどうあれ、運用の話じゃないですか」といったが、「規則違反」と。「じゃあ、昨日は来なかったことにしてもいいですよ」といったら、「それも規則違反」といわれて。雰囲気として利用させたくないというのがある。

両立支援制度自体はある。育休や短時間勤務、子どもの看護休暇、担当ジャンルの免除など、社内で使っている人は相当いる。子どもの看護休暇は有休で、充実している面もある。問題は、それを利用しづらい雰囲気があること。

育児目的のフレックスタイム勤務の制度の利用を申請したら、人事から「男性職員が使うことを前提にしていません」という回答だった。で、シフト勤務にしてもらった。シフト勤務というのは、前週の金曜までに、来週はこんな勤務で働くよというのを知らせておくシステム。9 時～5 時よりもうちょっと自由度が高まる。「まさか男性が使うと思っていませんでした」なんて人事が言い出すとは思っていなかった。

これだけ少子高齢化社会なんだから、子どもを増やすことに全力を尽くさないといけないのに、それに対する協力を嫌がる人が多い。2050 年に人口が 8,000 万人の予測があったと思う。このレ

ベルが続くと、国自体の存続が相当危ういレベルになっていく。子どもを増やすことが国の根幹にかかわる最優先の課題であることをもっと強く打ち出す必要があるだろう。働く女性ばかり優先されておかしい、とかいう人もいるが、結局、産むことができるのは女性だけなんだから。リプロダクティブ・ライツにある程度資本を投下していかないと日本という国が存続できない。そういったことをもっと強く説明していかないと。専門家以外でその危機にきちんと気づいている人が少ない。

（２） 労働時間

月曜から金曜までの 9 時から 5 時まで働くのが当たり前ということになっている。いつお客さんから電話がかかってくるかわからないのに休みを取るのは、顧客オリエンテッドの発想ではないということで、年休は制度としてはあるが、基本的に理由もなく休むというのはあまりできない。そのかわり、ヒマな時期は 5 時ちょうどに帰るとかいうことはやっているが。また、どんなに忙しい時期でも、休日出勤は、土曜に出たら日曜は行かないなど、最低限維持するものも自分の中ではある。上の子も下の子も私になついているので、なるべく週末に 1 日は休みは取る。最近は、上の子が私が帰ってくるまで絶対寝ないので、そうすると夜 11 時半ぐらいまで起きていることがある。だから、なるべく急いで帰る。

始業時間は朝 9 時だが、今年からシフト勤務の承認をもらったので、妻が仕事に行く曜日（週 3 回）は 10 時に出勤している。ただ、10 時ぎりぎりに行くのはまずいので、9 時 15 分や 9 時半ぐらいには入るようにしているが。勤務時間は夜 10 時まで。

パソコンを使った作業は会社でしかできない。そのあたりが、きついところでもあり、楽なところでもある。家ではできないということは、逆に、家に帰ったら何も会社のことはやらなくていいということ。そこらへんはいいことか悪いことか、人によって見方が違うと思う。

一年間のなかでの忙しさは一定ではなく、繁忙期と閑散期の差がある。年度が始まってからの 3 か月は、まだ案件が動き始めておらず、この時期は早く帰れる。年度の中盤あたりからだんだん忙しくなってくる。

会社の管理体制は厳しいが、運用でなんとかしてくれるという上司が比較的多かったのと、お客さんとの信頼関係をある程度作っているので「Ｎさんじゃなきゃ困る」といってくれる人が多くて、子どもが熱を出したり私が熱を出したようなときに「すみません、ちょっと無理なんで、日程を変えさせてください」といえば変えてくれることが多い。しかし、これがルールに完全に縛られているような職種だったら、全然無理だった。

突発的にクライアントと打ち合わせが入るようなことが時々あり、これが一番困ってしまう。「今すぐ来てくれ」ということがある。そういうとき、電話会議で対応することがある。「私はもう家に帰ってて、子どもの面倒を見てないといけない。相談は全部乗るから、携帯に電話してくれ」という対応。そういう形で乗り切ったりするようなやり方をしている。突発的な仕事をなるべく作らないようにするのは、それまでのコントロールの腕にかかっているところもある。私たちの仕事の場合、結局、急に「来てくれ」ということになるのは、どこかでコミュニケーションにミスがあるから。急に呼び出された時は、そこは対応するが、プラス、なぜ呼び出されたのかを確認して、そこをつぶしていく作業をする。資料は 3 日前までにメールで送るとか、打ち合わせがある場合は前日に電話をして時間の確認を取るとか。

今の仕事は、スケジュールをどの日に入れるかというのは自分で選べる。たとえばメーカーの工場で働いていたら、何時から何時まで働くのが当たり前、となっていて、自分ではスケジュールを決められない。そういう人たちが子どもが急に熱を出しても休めないというのはあるかもしれない。

今週末、妻の実家に帰る予定だが、地方の入札案件と重なっている。「資料は全部作って渡すから、これを持って行って入札してくれ」と頼んである。そういう頼まれ方をして、本人はどう思っているかわからないが、やはりメリハリというか、ふだん職場で「あの人はかなりやってるよね」と認めてもらっているような状況であれば、「ごめん、この日はどうしても休まなきゃいけないから休むね」と頼むようなことも、ある程度受け入れられやすいのではないだろうか。

（３） 賃金

昨年の年収は、800 万円ちょっと。今年は上から二番目の評価が出たので給料が良かった。しかし、うちの会社の給与制度は結構しんどくて、成績が悪いと本給も下がり、かつ、賞与の支給月数が下がるという制度なので、ものすごく劇的に給料が変動する。悪いと年収が 100 万円近く下がることがある。

（４）異動・転勤、転職

転居を伴う転勤がありうる。会社に対して「転居転勤をしたくない」と申し入れることはできない。

今は使用者側の裁量が極端に広く、会社が従業員に対し何をやっても許容されるという仕組みになっているので、そこをきちんと直していかないといけないだろうと思っている。

資格を取ることも考えている。大学時代に司法試験を目指していたが、合格できず、既卒者として企業に就職活動をした。同級生に弁護士がたくさんいて、成功者と失敗している人の差が大きいのも知っているし、士業で食べていく厳しさはわかっている。資格を取って独立というよりは組織に居続けることを選ぶ可能性が高いと思う。

（５）仕事に対する考え方

最初に多店舗展開のサービス業の会社に勤めたのは、自分の人生として悪い話ではなかったと思う。さまざまなバックグラウンドを持ち、立場も異なるスタッフとコミュニケーションをとりながら必死に仕事をしていくことが、ソーシャルスキルズのトレーニングになった。それまでは他人に対して自分の知ってることだけ一方的にしゃべるほうだったと思うが、仕事を通じて自分にとって理解不能な人ともしゃべらなきゃいけない訓練を重ねたので、人の話を聞いて、相手の反応を見て、ああだこうだということができるようになった。

思考能力を長くキープするには、体力が必要。最近、体力が衰えているので、考えられる時間が短くなっている。そうすると商売にならなくなるので、最近は走ったり歩くような時間も作っている。

ヒアリングレコード：O さん（37 歳）

調査日時：2013 年 9 月 17 日　13:30～16:50
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
アシスタント：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身（妻も）、出身地域に在住。大学卒業後、国家公務員として勤務していた。子どもが生まれるタイミングで地方に転勤が決まり、妻子と地方に赴任したが、妻は職場復帰のために子どもを連れて妻の実家に戻った。O さんはしばらく妻子と離れて地方に滞在していたが、今後の働き方を考えて退職。現在は自宅近くの役所に正職員として勤務。
・家族構成：妻（37 歳、正社員、O さんと同じ地域出身）、長女（2007 年生まれ、6 歳、小学 1 年生）、次女（2010 年生まれ、3 歳、保育園）、三女（2010 年生まれ、3 歳、保育園）。妻は結婚前より仕事は続けるといっていたが、もともとは専業主婦願望があった。現在の勤務地は都内で遠いため、自宅近くで転職を検討している。
・育児休業取得：なし。妻は育児休業を一年間取得し、職場に復帰。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

普段は送り迎えも私がしている。妻は、3 歳になるまで時短が使えて、朝 8 時 15 分ぐらいに家を出ればよかったので、8 時 15 分に出て、家に帰ってくるのが 5 時ぐらいの生活を 3 歳まで続けたのだけど、その時もやっぱり送りは私だった。子どもが 3 歳過ぎて妻の時短がなくなってしまったので、今は朝 7 時 15 分ぐらいに出て、夕方 6 時半に帰ってくる。なので、送るもの迎えも私がやるしかない状況。

迎えについては、私は 5 時まで仕事をして、車で長女、次女と 3 女の 3 人をお迎えして、だいたい 6 時頃に家に帰ってきてお風呂に入れて、ご飯作って食べさせている。妻は食事を作り終わるころに帰ってくる。皆さんがイメージする家庭像とちょうど逆。

学童は夜 7 時まで預かってくれるみたいだけど、私が 5 時に終わって、職場から学童まで 10 分ぐらいなので、5 時 10 分ぐらいには長女の学校に着いて迎えたら、今度はそのまま保育園に行って、次女と三女を迎えて、子どもたちは車の中でけんかしながら、後ろでがちゃがちゃしながら帰ってくる。通勤も車なので車でぐるっと回る。

急な残業はしないようにしているというか、今は職場の上司が、いわゆる“市の職員”みたいな人で、5 時になると帰る。なのでその後は何しようが自由。あともう 1 人の人も子育てしている男の人なので、上司に乗じて、私たちも帰してもらっている。

妻の方は残業をしている。今も週に一度はやはりちょっと今日残業させてくれという。そうす

るとみんな寝てから帰ってくる。本当に世間一般の家庭と正反対。ちょうど長女が 3 歳ぐらいにしていたことと、ほんとに逆。長女がちょうど 3 歳ぐらいのときは、今の妻の姿が私みたいなものだった。

やはり 6 歳と 3 歳が 2 人の計 3 人を、平日 1 人で切り盛りするのは結構大変で、「妻が帰ってくる時間までだ」「6 時半までだ」と、自分に言い聞かせながらしている。でもまあ、長女を筆頭にして、子どもたちだけでギャーギャー言いながら遊んでいるので、トラブルだけ起きなければそれでいいかと。トラブルが起きると、1 人がまとわりついてきて、家事がなかなか進まなかったりするので。

双子でもだいぶ性格が違う。同い年なのに、3 番目はすごく快活で、2 番目が少し繊細。親から見た感じではなくて保育園の先生とかもそういうし、笑っていてもまた違う。おじいちゃん、おばあちゃんに聞いても同じことをいうので。私は双子だからとか、次女、三女とかは全く意識しないし、どちらかというと同じみたいな感じ。

妻は 6 時半に帰ってきて一緒にご飯を食べたら、長女の学校の道具などを片づけたり、教科書の確認をして、寝かしつけるのが流れ。私はその間、お皿とかを片づけている。

妻が毎日残業の週とかもあるので、そういうときの金曜日はもう嫌になるので、その時は外食したりする。単発で妻の残業が入るときは、簡単につくれるおでんとかで済ましてしまう。私は家事は結構適当にしているけれど妻はどちらかというと几帳面。例えば、お風呂は絶対に入り、手も絶対に洗え、というようなタイプ。でも、そこはお互いにだんだんと緩くなってきた。もうしようがないって。最初のうちはやっぱり「なんで歯を磨かないで寝かせたの」「あなたが面倒見ているんでしょ」というような無用なけんかがあったけれど、それはお互いに丸くなった。こちらもなるべくやるようにするし、向こうも丸くなった。それは子どもが増えたことが大きいと思う。やっぱり 1 人のときは几帳面に、手を洗う、お風呂はこうする、耳の後ろを洗ったか、足の指は？みたいな感じだったけど、今はそんなのしていない。とりあえずお風呂に入れて、お湯をかけとけばいいというくらい。1 日 1 回こざっぱりしてればいいかと。そのかわり土日は妻に子どもとお風呂に入って、という。1 週間見えないあかは落としてもらう。

自分の時間は朝に取っている。夕食の片づけが終わると、妻が子どもを寝かしつけてるところに一緒に行って、家族みんなで寝る。それで朝早く、3 時半とか 4 時ぐらいに起きている。これは単に趣味の問題で、朝のほうがいろんなことできるので。子どもたちは 6 時過ぎ、6 時半ごろに起きてくるので、私が 4 時に起きれば、1 時間半ぐらいは自分の時間がある。この時間は、本を読んだり、好きなパソコンをやったりしている。一時期は資格の勉強をしていた。あと個人的な勉強のセミナーの準備をしたりしている。子どもが出来てから朝型になったという感じ。夜は色々と子どものことが終わると疲れてしまう。子どもの世話して、疲れて一緒に寝ちゃうので、朝は逆に早く起きようと。長女が生まれたときから、朝起きるようになった。

あと、パパ友などは今つくろうとはしてるのだけど、なかなかその方たちも忙しいのでむずかしい。現在住んでいる地域には、地域のおやじの会のようなものがある。お父さんサークルみたいなもの、そのパパ講座みたいなのに出て、その伝で仲間に入れてもらっているんだけど、いかんせんその人たちも忙しいのでなかなか。だったらそろそろ自分で何かやろう、やっちゃったほうが早いのではないかっていうような感覚にはとらわれている。

あとは、保育園つながりのお父さんたちでも、ほんとに特定の人、子ども同志が仲良い人で、1 人か 2 人親しい人がいる。3 歳ぐらいになると、だんだん子どもたちも友達関係が出てくる。保育園は、送りがお父さんで迎えがお母さんというのが、今の主流みたいで、お迎えがお父さんってあまりない。でも、私が迎えに行った時は時間に余裕があるので、いろいろな方としゃべったりする。とはいっても、保育園でパパ友ができますよっていうのは、難しいのかな。

逆に女性陣はたまに集まって話をして、仲良くなっているようで。それが男の人になるとなかなか難しい。子どものイベント、例えば保育園の保護者会のイベントで子どもが集まっているときに、お父さんがいるとちょっと話しかけたりするけれど、相手は「はあ」みたいな感じになる。家族のほうばっかり見て、別に友達つくりに来ているわけじゃないからというような感じになってしまう。お母さん同士は結構仲よくしゃべっているけど、お父さんは子どもと一緒にいるというような感じで、仲良くなるのは難しい。

私の入っているおやじの会は、話を聞いてると、みんな結構忙しいお父さんたちで。ふだん忙しいから、土日は子どもと一緒にいる、というようなタイプ。何かちょっと違う…。ふだん仕事もみんなすごく忙しく働いていて、土日は子どもと一緒にいて、お父さんも楽しみましょう、みたいなイメージなので、私とはちょっと空気が違うかなと。自営の人もいるけれど、あんまり接触がない。

下の子が小学校に入ると、もうちょっと自由になるのかもしれない。子どもに手がかからなくなったら、仕事半分と、あとはプライベートなところで、活動範囲を広げていこうかなと思っている。地方公務員といっても異動の可能性はあって、そうなったとしたら、そこがまた、家族や妻の働く分岐点になるかもしれないかなとは思っている。妻ともそういう話にはなっている。今は、たまたま私の職場が家から近く、たまたま時間の都合がつけやすいというように、「たまたま」が重なってるので。

妻の働き方については、親や周りがいってくる。妻は仕事をいつやめるのって。いつまでこの生活を続けるつもりなのとか。古い世代とか、あと同世代の女性とかからもいわれる。土地柄的に結構保守的な風土なのかわからないが。土地柄っていうほど東京から離れてない気がするんだけど、北部で田舎なので。農家が多いところだからかもしれないけれど。

周りからは子どもがかわいそうとか、お父さんがかわいそうとか、そういう声がある。お父さんが家事をこんなにやらされてということをいわれたりして、妻が非常にショックを受けたりしている。妻の母親が「私にそんな家のことをさせて」「夫の仕事まで変えさせて」というように妻にいったりとか。あと、同じ保育園のお母さんたちも、基本は 9 時 5 時で働いている。「うちは妻が結構遅いんですよね」なんて話をしたら、「あらかわいそう」みたいな。それが妻に伝わったりして。うちの両親は少し離れたところに住んでいるので、普段はあまりないけれど、さすがに単身赴任するときには、ちょっとひと悶着があった。それ以降は、問題は特にはない。基本的に夫婦の問題だからということで。そのときはやっぱり、古いというか親の時代の感覚のことをいわれて、それはもううちの話だからといって、私がつっぱねた。うちの妻も私のところも、両方とも専業主婦世帯なので、かなり古い感覚だからなのかもしれない。

うちは夫婦が逆転した役割をしているけれど、もし後輩とかが家の事情で転職するか相談してきたら、家事に対しての意識の持ち方によるんじゃないかというと思う。もうちょっと子育てや

家事をやりたいんだけど、でも今の仕事じゃできないって悩んでいるのであれば、何かやってみればというけど、結構そういう人は少ない。仕事優先で、子育てはちょっと手伝いたいみたいなぐらいのテンションの人が多いので、あんまりそういう人には、大変だから私たちのような生活は勧めない。私は子育てしたいんだ、家事もしたいんだ、妻と男女は平等なんだ、でも今の仕事は合ってない、というような人であれば、それだったらどんどんやりなよっていう。何だかんだいって、やっぱり男は仕事、女は家庭っていう感覚を引きずりながら、でも子どもにもかかわりたいんだよねみたいなタイプの人が世の中の男性には多いと思うし。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いからやめたほうがいいんじゃないかなと。

うちは、お父さんが平日夕方家にいる生活が当たりまえ。保育園や、学童の友達とかから、何で何々ちゃんのお父さんは迎えにくるんだって質問されるらしくて、答えられないって。お父さんが迎えに来る人なんていないみたいなことをいうみたいで。うちはイレギュラーだっていう認識を持っている。そういう話しを聞くと、ちょっと私の中では仕事をサボってる感覚になってしまうかな。ほかのお父さんはもっと仕事を頑張ってる、というか。まぁ、本人に対しては、職場が近いからだよっていうふうにいうけれど。

子どものためを考えると、子どもが家にいるとき、両方の親がいたほうがいいとは思う。ほんとは妻も早く帰ってこられるのが理想なのだと思うのだけど。特にうちは子どもが3人いるので、妻がいないときってどうしても子どもは放ったらかしになって、家事に追われてしまう。あと家事をやってるときに子どもに寄られてくると、「ちょっとあっち行っていてくれ」とか、なったり、ちょっと怒ってしまったりする。感情的にもいらいらしたり。それが、妻がいれば、ちょっと言いすぎちゃったら、そういうこというんじゃないよみたいなことをいってくれる。それはお互いに。お父さんがいるっていうよりは、同等大人がいるっていうのか、お父さん、お母さんがそこにいるっていうことで、ある意味バランスが良いように思う。

子どもは、例えば大人のほうが強いわけで、まだ今6歳ぐらいで、ぐだぐだいっても、大人が捲くし立てれば静かになる。それが大人に取っては一番楽。楽なほうに大人って走りやすい。虐待じゃないけど、やっぱりそこは夫婦2人がお互いを、バランスをもって接していったほうがいいのかなと思うので。

私は妻が早く帰ってきてくれるといいなとは思うけれど、今いったのは逆もそうで。妻も、私が飲み会で遅くなった次の日とか、やっぱり子どもとちょっとけんかしちゃったりするようなことがあるらしく。両方がいたほうが、やっぱりいいよねみたいな。

もともと、子どもは、妻は2人欲しいと思っていて、私は1人でいいと思っていた。で、妻や、実家の親、妻の実家の親とかから1人だと親が死んじゃった後どうするのとか、この子がかわいそうだの。だんだん私も2人の方がいいかなとかいってて、で、2人目がたまたま双子だったと。でも最近はやっぱり3人でよかったなと思うことが多い。外とかで一人っ子を連れてるお父さんお母さんをお見かけすると、やっぱり寂しそうというか、わがままというかそういう感覚を持つ。あと家の中でも1人で遊んでないで、3人で遊んでるし、上の子もリーダーシップをとっている。長女は結構気弱なんで、学校ではお友達とあわせるタイプなのだけど、家の中ではみんなを引き連れて、親分になった感じでやってる。家と外と違う顔が出せればいいことかなと思っていて。親にとっても助かっているし、姉妹の会話が増えて楽しいと思う。

以前、双子をおばあちゃんの家に預けて家にいるのは長女だけだったとき、ほんとに静かだった。やっぱり大人の会話だけになって、子どもは1人でご飯食べていた。でも、双子が帰ってくると、待ってましたとばかりに子どもの会話をしている。

あと最近ちょっと女性同士の難しさか、長女が妻に反抗的になっているようで、話さない。人って怒られたり腹が立つと、わあっとしゃべるタイプと黙るタイプがあると思うのだけど、妻は黙るタイプ。長女もそう。なのでお互いに何もしゃべらなくて、ひんやーりした空気になる。そこに私が「まあまあまあ」とか入っていったり、くだらない駄じゃれをいったりする。「これ、俺がいなかったらどうするの」って話を妻にしたら、「ずっと何もしゃべらない」という感じで。そういうところでは、私も存在価値は示さないと思って。

これからのことを考えると、うちはお父さんと子どもが接する時間は、ほかと比べても相当長いと思うのだけど、お母さんとあんまり接していない。なので、母親との時間を作る方が良いとは思う。その一方で、長女は妻と離したほうがいいのかなとも思う。2 人は似ているので。今回3 連休だったのでいつもより 1 日長かったので大変だった。3 日目の昨日の午後は、やっぱり妻と長女は険悪になっていたので。結構しっかりしてきたので、母としては、1 人の大人として扱うようなことを求めるものが多いらしくて、そうするとだんだん 2 人は行き詰まってくるみたいな。だから、ずっといないほうがいいんじゃないかなと。いるのであれば、2 人きりではなくて複数のほうがいいのかもしれない。

家族で過ごす時間は、今は食後にみんなでゲームしたりしている。最近始めたのだけど、もぐらたたきみたいなゲームをする。台所の片づけはみんなでやれば早く終わるので、その分みんなで遊べる時間が増えるからということで、長女にも片づけを手伝わせている。それが終わったらみんなで 30 分だけと決めてゲームをしている。それが唯一かな。土日は何だかんだいってお互い連れ出したりしてるんで。

習い事では、長女の保育園の友達、ずっと一緒で、幼なじみみたいな子がいて、そのお母さんが結構お節介な、少しお年を召した女性の方なのだけど、プールやるからどう？公文やるから、英会話やるからどう？とか、色々と誘ってくれる。またいってきた、みたいな。でも英会話はやったほうがいいかなとは思っていて。まあいいきっかけを与えてもらってるのだけど。でもうちはまだいいよ、まだ新体操だけなんだからという感じ。これ以上やったら私が潰れちゃうよと思って。でも長女はその子が好きだから一緒に行ったほうが楽しいんじゃないかとも。

あと妻は、お隣さんとかに結構年が近い専業主婦の方がいるので、この前もたまたま家に来てもらって、ちょっと話したりしている。その時は私は子連れで追い出される。妻は平日の帰りは遅いけれども、近所のネットワークとかそういうのは持っているので、子どもに関する情報は入ってくるみたい。

（２） 夫婦の関係・役割分担

妻は、都内の会社の正社員で、経営企画みたいな仕事をしている。1 時間半ぐらいかけて通勤している。基本的に転勤はない。妻の仕事は、数字の分析をやってるみたいで、期末が何だとか、何とかっていうのをよくいっている。その時期になると、やっぱり忙しい。ある程度この時期は忙しいよというのは読みやすい。

長女が生まれて 1 年経って育休が終わって戻るときに、保育園に入れない時期があった。4 月

入園に一回落ちてしまって。その後結果的には2週間後に補欠で入れたのだけど、その2週間の間で、妻が会社を辞めて転勤についてくるという話もあった。私は異動が多いことがずっと続くから、妻も仕事やめてちょっと落ちついて、家族で仲良く暮らそうよと。ちょっとお給料低いけどというような会話はあった。でもそれは結局、保育園に入れたので立ち消えになっちゃって。その時期がちょうど一番真面目にお互いに話したかなと。

妻はキャリア志向があるというより、経済的なことを考えて働いている感じ。子どもがもう1人欲しいし、家も賃貸は嫌だし、となるとちょっとあなただけのお給料ではっていう話になって、そこは2人で働いて、お互いにやってかないと。

結婚する前から妻は仕事をほぼやめないっていう話があったし、妻のほうが忙しかった。家事自体は、結婚したときから普通に自然に分担はしていた。やっぱり子どもがまだいないうちは2人でやろうねって。それは自然だったのかなと。私の方は、その当時1月から3月とかは7泊8日徹夜を3回みたいなことがあったけれど、ふだんの4月から12月は基本的に仕事が5時に終わって帰ってくる生活だったので、結局家のことは全部私がやって、妻が後から帰ってくるっていう、それが当たり前の生活だった。その意識が今でも影響してるのかな。

なので、私が妻に働くのを求めたというより、仕事をしていた人と、たまたま出会って、一緒になった。私はそういう人のほうがよかったのかもしれない。私自身は、以前の職場にいた時から、なるべく家にいられるときは家にいようというか、早く帰れる日は早く帰ろうという、そのスタンスはずっと変わらない。

妻は金曜日残業というのが多いので、私は土曜日、月に1・2回は外出させてもらっている。残業や妻が飲み会の場合は、前もっていってもらって、こっちはその日には何も入れないようにするのと、夜はいないと思って覚悟する。一人で3人を寝かしつけるまでやるのは、事前に覚悟が必要なので、急にその日に残業というのはやめてくれっていうのはいっている。そうなった場合、次の日は私の機嫌が悪いというのも、そこはお互い判っているので。

妻は専業主婦の話などを、いろんなとこからされてて、私も週末にかけて、機嫌が悪くなっていくのを見ている中で、やっぱり家の近くで仕事を探そうかなというのは、いつも思ってるみたい。求人に丸つけたりして電話したりはしている。今の職場は雰囲気はいいのだけど、なにせ通勤距離が長い。今は余り正社員にはこだわらずに探しているみたい。通勤時間がもったいないっていうのがあって。やっぱりドア・ツー・ドアで往復3時間はちょっとね。

妻が転職を考えているのは、今の生活パターンに不安を抱えているというのもある。私がまた忙しい部署へ行っちゃったらどうするのというような。今ほんとに絶妙なバランスが取れているので。まぁ私の方は、どこに転勤になっても市内なので通勤は大丈夫なのだろうけど、仕事の進め方自体がすごく遅い部署とかがあって。やっぱり公務員の組織なので、無駄な決裁みたいなのを見てとれるので、忙しいところへ行けば、そういうのでどうしても帰るのが遅くなる仕組みにはなってるようだ。そこは個人で抗っても無理なものは無理なので、そうなったとき、また考えなくちゃと。一応人事調査みたいなのには、毎年妻が忙しいのであまり残業が激しくないところへとか、とかいう希望は書いているけれども。

私が前の勤め先で東京勤務になったときは、妻が時短で、私は休憩時間短縮っていうのを使っていた。休憩時間短縮というのは、休憩時間を30分にして、帰りをできるだけ早くするってい

う。休憩を短くして、後ろも早くする。

それを考えると、ほんとに今は恵まれていると思う。本庁は少し離れていたのだけれど、たまたま勤務する職場はすぐ近くだったので。採用のとき、そこにしてくれなんて一言もいってなくて、ましてや子育てとの両立なんてしたいなんて一言もいってないのだけれど、たまたま自分がやってきた専門の労務管理の仕事だったのもあるのでそこにしてくれた。仕事もそれほど残業しなくていいし、仕事がたまっても土日ちょっと行ってやればいい。ほんとに恵まれているのかなと思う。

家事の役割分担は、基本的に平日は私で、休日は妻がしている。休日、土曜日は、私が社外の勉強会に行ったり、少し仕事をしてくるみたいなのことはやっている。男の人が、土日に掃除して、その間奥さんはお茶行っていることの逆かもしれない。普段私が 8 割ぐらい家事をしていると、仕事、家事、育児をやり続けて私の機嫌が週末にかけてだんだんと悪くなってくる。そういうのが妻もやっぱりわかるみたいで、土日は解放させてくれている。

家事をする時は、台所回りとか、妻がセットしたところに合わせているつもりなんだけど、やっぱり妻の定位置にとは違うところにしてしまっているのではないかな。妻としてそこは好みがあるとは思うけれど、私も「やってんだからそこはいわないで」っていうような、そういうちょっと小さいけんかにはなっちゃうところはあるので、お互いにいわないようにしている。妻もきっとそっと定位置に戻したりしていると思う。基本的に男のほうががさつなので、シンクがちょっと濡れてたりとか、女性にはそういうのが気になるらしい。でもそこはいわれると、こっちはパンクしちゃうのでいわれないようになった。

平日の朝食やお弁当作りは最近妻のほうがやっている。双子が 3 歳まで夕ごの支度を、何だかんだいって二人で半々ぐらいやっていた。お互いに 5 時ぴったりぐらいに家に帰ってたので。ただ最近は妻の帰りが 6 時半になっちゃって、夕方の育児家事は全部私にふりかかってくるので、妻はそこに遠慮してか、朝ごはんはちょっと早く起きてきて準備したりしている。それまでは、朝ご飯とお弁当のご飯は全部私。そのかわり、夜が妻中心の協働作業のような感じだった。それが双子が 3 歳になった時に妻の時短が終わったので、また役割が変わってきた。

お弁当は子どもたちのではなくて自分たちの分を作っている。今日は面倒くさいから外食で済ませようとか、何かコンビニので済ませようとか、そういうことにはなるべくしないようにしている。ただ、前日遅かったり、飲み会などがあった時とかは、さすがにお弁当を作っているのは無理。お弁当を作っているのは、単に自分の使えるお金を増やすということから。妻は経済的な管理はわりときっちりとしている。でも、「面倒くさいから外食だ」は、金曜日とか日曜日とかにある。妻が残業のときとかは、私もつくるのが面倒くさいから外食にしようとか、それはある。あるけれど、極力ないようにはしている。子どもも外食はやはりおいしくないと感じるみたいで、外食だとあまり食べないし喜ばない。

長女は日曜日に体操を習っていて、その練習について行くのは夫婦で交代交代。2 週間は私で次の 1 週間は妻。子どもを 2 人置いて、長女とどちらかの親で行くので、一方はその間は家などで子ども見てる。両方、家族全員で行くわけにいかないので、そんな感じ。平日は柔軟体操につき合ったり、ビデオ見て踊りを見たり。

夫婦の会話といえば、子どもが生まれてからは、昔は日曜日に 1 回、朝の 5 時から 6 時に、お

互いのミーティングみたいな時間があった。でも、私は朝の4時から6時は自分のことをしたい。毎週日曜日の朝からそれをやってると、大事な時間をとられてしまうわけで、私の機嫌が悪くなって。そこで少し2人の仲が悪くなったことがあって、やめてしまった。

今は話す時間を自然に作っている。ほんとは意識的に作ったほうが良いとは思うのだけど。昼間は子どもがぎゃあぎゃあうるさくてできないし。それに、子どもも小学校 1 年生にもなると、会話の内容をある程度理解するので、会話に入ってくることもある。

将来自分の仕事を、こうしたい、ああしたいというのは、妻とよく話す。けんかになったりもするけれどしょっちゅう話す。妻は私が何か新しいほうに手を出そうとすると、もうちょっと落ちついてから、というようなスタンス。

自分は、もうちょっと力を入れて仕事をしたいとは思う。あと、仕事という面じゃなくて、何か外に出るものが欲しい。今日のようなインタビューもそうなのだけど、こういう外に出るのが欲しい感覚にはとらわれる。仕事を増やして上に上がることを考えるか、もしくは自分の専門の分野で、同じような仲間を見つけてみたいなという欲求にはかられる。ちょっと人前でしゃべる場所が欲しい。ほんと、だから主婦と同じ感覚だと思う。話せる場は欲しいなというのは思う。

（３） 子どものしつけ、教育方針

うちは三姉妹で、結婚できるかどうかもわからないので、ちゃんと一人でも生きていけるように。それは経済的にも、精神的にも。そこは教育方針として考えている。自立をしてほしい。

家での勉強というか、子どもチャレンジはやっている。小学校に入る前に文字を書けないと遅れちゃうからって、やらせていた。あれはいろんなグッズをうまく使って、子どもがやる気を出すように、うまくできてるなと思う。しまじろう。長女の分だけとっている。たぶん双子たちも三歳だから次にというときが来ると思う。あと公文と英語は、来年からと考えている。英語は必修になるという話もあるので。体操も何で体操かっていうと、ダンスが必修になるからで。

今はそういう習い事は、どちらかというと全部妻から言い出して、そうだねって。妻はそういう学業をしっかりという意識が強い。共働きで保育園上がりだから何もできないっていうんじゃだめよっていうのがある。そこは常々2人で話ししているので。

保育園のときは感じなかったけれど、小学校に入ると子育てって専業主婦中心で回っているんだなって思った。PTA のいろんなものを、全部やっぱり平日にやってる時点で、働いている人のことはとりあえず無視っていう。もう無視みたいな。その感覚。PTA の保護者会とかも全部平日。

そろそろ長女は6歳でお手伝いもできるので。パパもママも外で仕事をしていて、家でふだんはやってもらって家に帰ってきて、あなたも外に勉強しに行ってる。いずれ双子たちも帰ってきて、みんなで家族で分担して家事をこなさなきゃいけなくなると。といって何をやりたいかという話はして。そうしたら机ふきっていったので。一つずつでも増やしていかなきゃだめよって。そんなようなことは、逐一話している。なかなか遊んじゃうのだけどね。でも、それを意識してか、パパとママが忙しく家事をやってるときは、下の子たちをなるべくこっちに来させないように遊んだりしているかな。ある意味、それが分業なのかなとも思う。それはちゃんとほめてあげないと、遊んでくれててありがとうって。

うちでは家族みんなで家のことをやるっていうようになっている。だからママなのに、何でご飯つくんないのとか、そういうことはない。みんなでやるんだっていう意識は持たせるようにし

ているし、持ってくれてるのかなと。もし子どもからなんでママなのに、って責められたら、じゃ、おまえがつくれよって。そうそう、おまえがつくれよっていう、そういう会話になるかな。私たちは。今でも妻がいったりしているし。何で起こしてくれないのといわれると、あなたが起きなさいっていってやってる。うちはもう自分なんだなと。自分のことは自分でと。そうしたら将来的に、お父さん自分の下着干さないでよとか、娘にいわれる時期が来るとしたら、そうしたらだったら自分でやれっていえばいいんだと。家事はみんなでやるもの。自分のことは自分でやるのが基本だと思う。

長女は小学校1年生だけど、まだまだ1人では翌日の準備はできない。娘はとりあえず帰ってきて自分で学校の準備をするが、妻が6時半、7時ぐらいに帰ってきて、ご飯食べ終わった後に、夜8時ぐらいにそれを再度チェックみたいな感じ。これをしないと、次の日の朝、あれがない、これがないって大騒ぎになるので。あと、一時期は学校から毎日五月雨式に、山のようにいろいろ用意しろっていうのプリントが来るのが嫌な感じ。まとめてきてくれと思う。

（4） 家計の状況

収入は私立に行かせなければ大丈夫というのがあるけれど、大学に入るのに1,000万円とか聞く。まとまったお金が必要にはなるので、働けるうちはというのがある。今の支出で行くと、自分の給料だけだと、月々ちょっとずつ赤字。普通に習い事1個ぐらいやらせてぐらいだけど。で、公立の小学校入れて、保育園入れて、それでもちょこっと足が出てるので、ボーナスで補填していて、出るボーナスはローンを払ってると。たまらない。将来的なものがね。そうなると、やっぱりその分は妻のほうで。まあそんな感覚がある。

地方の役所は、一応前歴を換算してくれるのだけど、退職金は全部切られちゃって。そういう意味ではちょっと損した。普通の役所は全部以前勤めていた役所で積み立てていた退職金もきちんとつないでくれるのだけど、今のところは前職から自分でもらってきてくださいと。ちょっと酷かなと思ったのだけどね。まぁ…。

日々の生活費は私のほうから出して、口座振替は全部そこから落っこっていって、妻のはどんどんストックされていって、ローンを払ったり、普通の財形みたいのに入れたりなどの感じ。家計の管理は全て妻がしている。私はほとんどお任せ…。私はまだ資格取りたいだの、勉強会行きたいだのっていってどんどんとお金使って、本買ってきたりとか使っちゃうタイプなので、そこはしっかりお小遣い制になっている。妻の方が将来の貯蓄とか、ローンの支払いとか、そういう経済計画を立てて、旅行の管理とかも、全部。

妻はそんなにキャリアアップ志向があるわけではなくて、ばーっと働くわけでもなくて、ほんとに経済的観念から働いてるという感じ。たまに、やめたいなっていう。でもやめられないしな、というようなことをいったりする。

夫婦にはお金がかかる趣味は特にない。でも、家自体は相当大きくて、個人的には年収500万の人間の割には、いい家を買い過ぎているのではないかと思うようなものを購入した。というのも、両親からの援助で、結局ローン自体は月7万とかに抑えられているから。もし援助をもらわなかったら、毎月十何万以上のローンになってしまうらしかった。その分、将来の教育へと。私は大学にこだわらなくても、専門学校とかでいいんじゃない？っていうタイプなのだけど、妻はどうしても大学出て、自分でしっかり生きてくような子どもにしないとねっていうのがある。そ

こは私も確かにそう思うので、単なる高卒とか、何もなくて社会に出すというのはちょっとどうなのかなっていうのは思うので。かといって、妻にもっと働いてほしいというのは求めていない。そこはお互いに求めてないので今ぐらいのがちょうどいいかなと。

妻は、私と妻のを足した今の収入のところに、私一人の給料で行くようになったらやめれるかなって、そんなような感覚らしい。随分先だけど、まあなれるのかどうかも知らないけれど、そういうことを以前話したことはある。具体的には、確かお互いに 400 万円、300 万円で 2 人合わせて 700 万円ぐらいの年収のときに、私が 700 万円ぐらいになったら妻は仕事をやめるねというようなことだった。今も妻はそういう感覚があると思う。

妻は専業主婦になりたいというようなことも時々いったりする。もしかしたら私自身が、7 年以上一緒にいても妻と上手くコミュニケーションとれてないのかもしれないのだけど、妻は今でもそこについては悩んでいるのかもしれない。妻には、何が楽しくて仕事してるのっていうのは聞くことがあるのだけれど、それは生活のためでしょっていわれる。まあずっと子どもとだけ一緒にいるよりは、外に出たほうがいいという感覚はあるみたい。私もそう思う。妻は性格的に専業主婦に向かないということはないと思うけれど、ただ外にも出ておいたほうが、ずっと家にこもるよりは良いと思っている。夫としても、やはり外と触れ合ったほうがいいと思う。対象は仕事でも PTA でもいいのだけど。

私自身は妻が働いていてくれて助かったことは、転職の裏付けにもなったこと。転職などの行動は相手が専業主婦だとなかなかとれないと思うので。曲がりなりにもお給料が下がるし。あと旅行。二人で働いているので、旅行とかにも行けるというのが助かる。それと、あんまり日常的にお金をきつきつに締めたりはしてないので、そういうときも助かると感じる。妻が働いてくれているおかげで、ある意味私は自由にやらせてもらっているのかもしれない。

妻は私に対して、「偉くなって」とか「偉くなってくれなきゃ困る」というようなのはない。妻にいわせると、「自分のやりたいことやって、好きなようにやってるんでしょ」っていうのはあるのかもしれない。

（５） 父親としての意識

若いお父さんでいられるように、見た目は最近気にしている。老け込まないようにと。あと仕事に関しては、何をやってるか説明できるのが大事だと思っていて。お父さんの仕事ってなあにって、説明してあげるのだけど、子どもたちはぴんときてないみたい。それを説明できるようでいたい。

前のところの職場の仕事は、結構批判的になるような仕事も多かったので、仕事内容を子どもに面と向かっていえなかったところもあった。前はそういうのが心のどこかにあった。でも今だったらみんなの生活支えてる仕事なんだよとか、いえるのかなと。もうちょっとそれを具体的に、中身があるように説明できなければけないのだろうけれど。特に子どもが最近そういうことを聞いてきてるので。きちんと伝えることができれば、仕事するお父さんとして尊敬されるお父さんになれるのかなと。「でもしょっちゅう休んでるじゃん」「早く帰ってくるじゃん」とか子どもにいわれると、「いや、それはそれ」とかね。ほかにも仕事以外でも、ちゃんと地域でもいろんなこともやってたりすれば、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、何かまあそのなようなイメージ。なので、自分の生活というものが、仕事もそれ以外も含めて全体

として子どもに誇れて、で、仕事についても、こういう仕事なんだよっていうことが当然いえるようになりたい。

あと、家族のルール、たとえば家事の分担などについて、ご飯を一人だけ先食べ終わっても、席を離れちゃだめよとか、そういうのをしっかり伝えるのも父親として必要だと思っている。あとは家族で楽しくなければ、おもしろくないし。無理をしても反目し合わずに笑えっていうイメージがある。楽しくないことは幾らでもあるだろうから。

まぁ全体として、私はやはりお父さんは頼れるというのがいいかな。仕事も含めてそういう感覚。仕事だけじゃなくて、やっぱり家の家事も含めて。当たり前のようにやってるというか、家に帰ってきたら新聞読んでるだけじゃないというのも、見てもらいたいなという気持ちがある。でも私はそれがちょっと強過ぎるらしくて、妻にはそれは子どもに求めちゃだめよといわれてるのだけど。スタンドプレーをしている自分を娘に理解しろというのは、どうなのというのもあるので。度が過ぎると、例えば、「ご飯はパパが作っているんだよ」とアピールするようになってしまうわけで、子どもから「おいしい」っていってくれるのを期待している。そういうのがあったりする。それは自己満足なのでそうならないようには気を付けているのだけれど。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

前職では、公務員で 2 種だから仕事が楽ということも無かった。以前の職場では、1 週間の育児参加休暇や早出勤務、休憩時間が短縮などは、人事畑ということもあって率先的に取るようにいわれていた。でも育児参加の 3 日などは、もう誰も、みんながとるみたいな感じで。逆に取れというような感じだった。なので、1 人目も 2 人目も両方とも 1 週間の育児休業を取った。でも、異動などの人事的には考慮してくれない。どちらかというと、うちは妻が民間の人だから、妻が会社を辞めれば、っていう、基本的な会社のスタンスが見えた。お互いが公務員で同じ職場の人だと、お互いが続けられるように考慮するけれども、うちは妻が外の人なので、子育ては家庭の問題だからというスタンスだった。

職場への早出とかは、仕事に支障がなければ、いいんじゃないのっていう感じ。私の場合、早出といっても、残業したくなかったので始発で行っていた。残業をすると、子どもの世話ができないので、逆に朝 5 時とかに家を出ていた。朝 5 時に職場に行って仕事をして、先残業というような状況だった。申告しないで先に仕事をやってるからまあそんなような感じで。ある意味早出勤務よりも早い時間に、自主的に出勤してやっている。仕事はたくさんあるので、結局はやらないと終わらないから。

今の職場では子どもの看護休暇などを使って対応している。基本的に妻と交代交代で看護をするのだけれど、妻と妻の実家の母親、私の 3 人で回せば、1 日一人一回で 3 日は回せる。今の職場自体は事務部門なので、休んでも仕事がたまってくだけなので、休むのは大丈夫。私と一緒に仕事をしているのは、私より 2 つ年上の先輩。二人の職場なので、彼が休んでいるときは、私が休むわけにいかないというような不都合さはある。でも仕事の内容的には特にない。

子どもに保育園で何かあったら、まず最初に電話連絡がかかってくるのは私のところ。保育園から連絡が来る時の順番は、一番が私。私は保育園にも職場に電話してくれっていってあるので、

職場の電話が鳴れば、もういやが応にもその人は行けっていうしかない。だから職場に、保育園の先生から電話がかかってくるようにしている。そこはもう、ある意味変なふうに見られてもしようがないのかなと思っていて。それがだめだったら二番目に妻となっている。保育園からの距離の関係で、近い順にしている。ちなみに、妻のお母さんは、私には全然嫌な顔をせずに病気の子どもの世話をしてくれる。

でも、今の私の上司はあまり子育てを理解してない。「しようがねえな、男のくせにだらしねえな」っていう感覚はあるみたい。実際に現場の職員が子ども関連で休んだりすると、上司からはそういう言動がでる。私たちにはいわないけれども、ほかの人に対していってるのを聞くと、ああそういう感覚の持ち主なのだなって。それがわかっているだけに、若干休みづらい。その上司の奥さんは専業主婦。私も普通はそうだろうなとは思う。でも、その上司はなんだかんだいうけれども、休みなどの判子は押してくれる。ただ、上司の考えがわかっているだけに、精神的に少しきつい。

あと、今の職場のもう一人の男性は子育て中なので、いろいろと教えてもらえる。その人の子どもは中学性が 2 人と小学生中学年が 1 人。保育園はその人が送り迎えしてと、旦那さんがやっていたらしい。職場では子供に関しての情報交換をさせてもらっている。あと、子どもがちょっと風邪をひいても、保育園に預けてしまうので、「今日、子どもが風邪ひいていて熱出そうなんですよね」とか、いうようなことは伝えておく。そうすれば、「やっぱり出ちゃいました。今から行ってきます」とか言いやすい。その人とは子どもの絵の発表会があるとか、そういうようなこともよく話す。

今の職場で一緒にしている人は二人しかいないので、前々からいっておけば、お互い半休取ったりとか、この日は休みですとか、融通はつけやすい。仕事も相手が何をしているかもわかるし、この時期は忙しいのかなみたいなのも、何かわかるので。

あと、職場では、運動会シーズンなんだよねとか、最近ノロがはやってますよねとか、うちの保育園でもはやり始めたみたいですよ、とか、そういった情報を入れるようにはしている。それに、お互い様みたいな感じのやり取りに結構なっていて、そういうのも含めて恵まれてると思う。

（２） 労働時間

今の職場では、基本的に仕事のペースは自分のペースでできる。何でもやるけれどそんなに忙しくもなく。後ろに回しても特に問題ない仕事っていったら悪いけれど。

職員自体は全部で 120 人くらい。私は人事・労務、いわゆる庶務的な仕事を担当している。具体的には、シフトは現場で取るので、その上がってきた、終わった実績をまとめて給料の計算したりとか、あと社会保険とかの手続き、書類書いたりとか、人の募集したりとか。あと介護報酬のレセプトの取りまとめをして請求したりと、そういう感じ。ものが壊れちゃったとか。ものに関しては私が見ているけれど、施設が壊れちゃったみたいなのは他のところが見ている。

ただ、120 人規模なので、2 人で全部を見るのは結構無理もあって、ある程度他に振らないと、回るものも回らない。なので、普段から自分で仕事を抱え込まないようにということも気をつけてはいる。2 人なので、電話受けてればわかるし、こういうの集めてるんですよねみたいな。あまり沢山いると、メールで全員に回覧したりとか必要だけれど、二人だとそれがないのが楽。「今これやってますんで」、「あ、そう」みたいな。今の職場に来たとき、こんな形でいいのかなと思

ったけれどね、そこは大分慣れた。前の職場がもっときちきち、メールで cc つけて周知してというのが染み付いていたので。細かく質問事項を文書で作って、質問はどうのこうので、というようなのはやらなくて、口頭で済ませてしまう。今はこれがいいか悪いかは別として。

休暇は年間 15 日ぐらい取れる。今は休み過ぎかなとも思っている。休暇については、あらかじめいっておけば大丈夫。あと仕事がちゃんと進んでいれば。もう一人の人と調整しながら取得している。夏休みは 7 月～9 月の間に取れるのだけど、それは年休とは別に夏期特別休暇としてある。私は、給料は下げないで休暇だけ減らしてくれっていまだに思ってる。役所は特別休暇を完全消化しなければならないので、年休が取りきれなくなる。なので、この年に 15 日程度の年休というのは、この夏休特別休暇が入っているので、大分年休を捨てていると思う。前の職場では、夏季特別休暇は 3 日だった。年休を含めると 10 日くらい休んでいただけだった。その頃は単身赴任をしていたので、月曜日の午前中に 2 時間有休をとって、月曜日の朝に戻ってきて出勤したりしていた。今はほんとに、逆に休み過ぎみたいな感覚。休みが多い分仕事はたまっていく一方で。

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こうかなとは思っていた。なので、妻の育休中も、例えば子どものおしめを変えたり、お風呂に入れたりとか、そういう基本的なことはやろうかなと思っていた。お手伝いをするようなイメージだけど、やろうかなとは思っていた。ただ、単身赴任当時の仕事は、9～5 時の生活ではなくて、相手に合わせなければならないところが多かったので、土日も仕事があった。相手が土曜日しか時間とれないよっていうと、土曜日出てったりとかしていた。相手都合になるので日にちの融通は利きにくかった。あと、地元のお祭りに参加するのももう強制的なので、出たりしていた。ただ、そんなに子育てに、融通きかなかったわけじゃないと思う。仕事は相手との交渉ごとなので。こっちも日程合わせながら交渉して、なるべく家のことも合わせてみたいなことをやっていた。

（３） 賃金

給料は年齢見合いって感じ。でも級は下がった。係長級が係員級になったので 500 万円ぐらい。きっと給料は上がらないだろうから、上がっても 700 万円手前がいいところなので、そう考えるとやっぱり妻には働いててもらったほうがいいのかな、働けるうちは。共働きで 1,000 万円くらいあったら、逆に同世代の中でも割と裕福な感じだと思う。

給与に関しては、国家公務員は結構削られているけれど、うちの役所はそうでもなくて緩いなと思う。中央省庁の方が給料の面では厳しかった。公務員なのに、差があるのはすごく変だと思う。うちの役所は、退職金カットはあったけれど、県があって、その次が市なので。そういう意味では収入面でも一応安定してるし、定期昇給という感じになっている。

（４） 成果の管理

今、役職は平の主任の上くらい。同年代の人は今、主査なので私よりもう 1 個上。同年代の人に 7 年ぐらい遅れている感じ。同年代の人は今は係長手前の主査になっている。私は主任に成り立てなので 7 年は遅れていて 30 歳手前ぐらいの人たちと同じ職位。

入社の枠は、新卒枠と中途枠があって、ある程度の年齢から経験者枠の区分みたいになって、それ以下は新卒。なので厳密には新卒の子たちと同じキャリアトラックではない。新卒の子たちは、経験年数の積み上げ方よりも、在級年数の積み上げ方のほうが早いので、私の今の主任とい

うポジションには入社後 6 年ぐらいでなる。中途の人が主任になるのは、その倍くらいかかる。そこですでに 5 年くらいの差が出ている。その後もたしか差がある。中途で入る人たちは安い給料で、新卒採用の人たちは早めに上がるというううまい仕組みを考えてるなと思う。

（５） 異動・転勤、転職

前は、国家公務員で地方局勤務をしていた。そのときも人事関連の仕事をしたので、早目に異動の打診があるのだけど、ちょうど子どもが生まれたのが 2 月。で、生まれましたと出勤したら、いきなり転居転勤をしてくれといわれた。その時は妻も育児休業がとれるので、1 年だけ一緒に地方への転勤についてきてもらった。でも妻は民間企業なので 1 年しか育休がとれないので、1 年後は復職に合わせて戻ってしまった。その時の私の異動は 2 年間だったから、残り 1 年は、私だけそのまま地方で単身赴任。妻の出身はもともと私の家の隣町だったので、妻は子どもと共に地元に戻り、子どもを実家近くの保育園に入れて通勤していた。私は単身赴任で毎週帰るような生活をしていた。転職の一番のきっかけはやっぱり単身赴任の生活。あと異動が多いこと。

単身赴任については、「私はついて行かないよ」っていうのが妻の基本スタンス。私は仕事はやめないので、ついて行きませんというのが、もう基本スタンス。妻がいうのはそれだけで、あなたの会社の中の昇進の仕方とか、自分の畑とかもあるんだろうからということで、他には特に何もなかった。ただ、これからの世の中は、何があってもいいようにちゃんと共働きしていかないと、というのも妻の基本スタンス。とはいっても、妻もずっとフルタイムで働いてないといけなのはプレッシャーとしてきついのか、最近少し変わってきてる。「仕事、いつやめてもいい？」っていっている。こちらとしても「やめてもいいよ」と。まあもうちょっとローンを返してからがいいけれどというような感じで。

異動については、当時は関東ブロックの採用だったので、関東甲信は全て異動の可能性があった。仕事自体はそんなに本省みたいに忙しくはないのだけれど、異動は多い。2 年に 1 度、転居を伴う異動の可能性がものすごく多い職場。そういうのを理解した上で入ってるのだけれど。子どもが生まれた時ぐらいは融通を利かせてもらいたいというのがあって希望を出したにもかかわらず、生まれたその次の日に地方に行けという。いったのは自分の直属の上司だったのだけど、その神経が信じられず、「それをやるのか」というのがあったのと、不公平感があった。若い人は結構そういうふうにどんどん回されるのだけど、40 歳、50 歳ぐらいの、仕事がちっと固まったような人たちは、もうそこから動かない。勤務地がある意味固定化している。だから結局は下のほうの人がぐるぐる回されて、嫌な思いばっかりすることになる。それに、上はほとんど抜けていかない。そうすると、結局この状態の中を上がっていくだけなので、ずっとその割を食うのかなというのを単身赴任中に考えて、そういうのは嫌だと。それに給料も下がっていく一方だったので、妻にも働いてもらいたいと思ったし。それを考えている途中に資格を取ったりした。なので、転職の直接のきっかけは単身赴任だと思う。

公務員でも、異動が 2 年に 1 回といっても、転居を伴わない同一局内の異動とか、例えば課の中での係の異動とか、そういうのも込みで 2 年単位だと思うので、「融通を利かせようと思えばできるはずじゃないか」みたいな思いがあった。特に最初の異動のときに強く思った。でも、上司からいわれたので、すぐ「わかりました」といって受け入れをしてしまった。ただ、実際に自分が行ってみて、その次の異動、その次の異動って見ていくと、やっぱり得してる人は得してい

て、飛ばされる人は飛ばされ続けている。自分も飛ばされ続けている部類だなと思って見ていたら、その職場に寄っかかっているのもどうなのかなというのは思ったりした。

転勤があることはわかっていて入ったのだけれど、転勤していない人たちもいる中で、何で自分だけという不満はあった。動かすのであれば、声を上げた人たちだけ、声が大きい人たちだけ優遇するのではなく、皆さん平等にしてほしいと思う。従順な人だけ動かすっていうのはどうなのかなというのがある。一方で、地方は地方だけで回ってる人たちがいて、そこに行く人はそれなりにちゃんとできなきゃいけないと思うので、平等とは言いつつも、ちゃんと選ばれて行ってるのもある。であればそれなりの処遇をちゃんとしないといけないのではないかなとは思う。

自分の場合は、わりと短期間で関東甲信越を回されるような生活をしてる中で、まあ期待されてるっていう意識はあった。昇任年次みたいなものがあるので、それのトップだったので。まあそうなんだろうなとは思ってはいたのだけれど。でも、ここまではトップで昇進したけど、その先は上が詰まっているので今までみたいにはいかないかなというのも感じた。上にいる人たちは、それなりの仕事しかしてないのに、自分の意見を声高に叫んでいて、それなり以上の処遇をされている。で、自分たちはくるくると地方を回っている。そこにはもうこれ以上いてもしようがないなと思った。回っている人たちにはそれなりの処遇をしてもらえないという意識はあった。それだけ不満ではあったと思う。それに、辞めても次の仕事はあるだろうとは思っていた。よく「甘い」っていわれるんだけど、妻にも「甘い」「大丈夫？」っていわれた。

私は国家公務員の試験を取っているけれど、もともとは国の方ではなくて県に入りたかった。でも県は面接で落ちてしまい、残ったのが中央省庁だった。仕事は楽しかったけれど、なんとなく自分の中では押さえで入ったみたいなイメージしかない。逆に本命を落っこっちゃったみたいなイメージで、そこは 10 年間ずっと引きずってはいたので、国家公務員というのにはあまりこだわりが無かった。むしろ転身するなら今だという感じで前向きに思った。そもそも、その後は昇進も止まっていたので、上に抜けなきゃ自分はこのままずっと係長だと思ったし、キャリア的にも上がってかないのであれば、もっとお客様が見える仕事がいいかなと。

社会保険労務士の試験に受かったのが平成 20 年 11 月で、その後から、リクナビとか、リクルートエージェントとか、そういうのに行って転職先を調べ始めていた。平成 21 年の 1 月頃から転職活動は始めていたということになる。でも、エージェントではコテンパにいわれた。転職はやめたほうがいいって。「国家公務員からの転職は、キャリアを全く見てくれないから、やめたほうがいいです」と。みんな、どの人も同じことをおっしゃっていた。もったいないって。

実際に国家公務員を退職したのは平成 23 年の 4 月。下の双子が生まれたときも妻は 1 年間の育休を取っていたが、妻の育休明けが見え始めたころに私が退職した。上の子が生まれた平成 19 年の時は私は単身赴任だったが、平成 21 年に東京には戻ってこられたので、東京でアパートを借りて家族で一緒に生活していた。転職活動自体は東京に戻る前から、勤務先に内緒でしていた。民間企業とか全部落ちまくってたけれど、今の役所は当時から経験者採用枠があって。今はそれがずいぶん縮小してしまったけれど、自分の経験も生かせるし、市役所だと社労士を生かせる仕事が今よりもたくさんあるかなと思って受けた。ちょうど 8 月に双子が生まれる前日ぐらいに一応合格が決まり、その翌年の春から採用となった。たまたま運よく介護事業所の労務管理をやらせてもらって、自分のもともとの専門の行政職で、社労士の仕事も活かせている。

最初、妻に転職のことを伝えたとき、社労士で独立するよっていった。社労士事務所開くとか、小さなところ修行をするよって。それはそれは猛反対で、「そんなの生活できないし、絶対だめ」っていっていた。妻としては、収入を伴わない転職はだめだというので、それであればということで、民間の人事部門を幾つか受けてみた。妻は、収入があるところを受けることに関しては大丈夫だった。今のところが嫌だったら、そんなに無理して続ける必要もないしって。収入が今と変わらなくて、それなりに普通に上がっていくような、普通の職場であればいいんじゃないのって感じだった。

子育てのために転職をお勧めするかどうかってことについては、その人の感じる苦労次第なんじゃないのかなと思う。転職は本当にすべてが変わってしまうので。同じ公務員でも、全く変わった。何でも知っているみたいに周りは見ていて、お手並み拝見みたいな感じで見られている。まあ覚悟があれば、やればいいんじゃないかなと。

（６） 仕事に関する意識

前の職場の人と話したりすると、みんな苦い思いをしてるので、いいなぁといわれたりすることはあるけれど、大学の友達とは「ばかだな、おまえ」っていう。女に尻に敷かれてというパターンで。基本的に「男は働いてなんぼだろ」みたいなのがあるので、私達はやっぱりまだそういう世代だと思う。どちらかというとばかにされるっていうニュアンスが近いかもしれない。大学の周りの同期は基本的に男は仕事っていうハードワーカーな人たちが多いので。海外転勤してっていうパターンの人が多い。なので、そういう集まりにはあんまり行かないようにしてる。基本的にいい思いはしないので、行かない。みんなライバル心の固まりだから。まあ大学柄かもしれないけれどそういう人は多い。

でも、私は家事もある意味仕事だと思っている。ヒモまではいわれないけれど、いい大学出て、そのキャリアでいいの？というよういなのはよくいわれる。そういう人たちには説明しても無駄なので、逆にそういうところに行かないのがいいのかなと思う。50 歳ぐらいになって、ワーク・ライフ・バランスを意識したときに、逆に自分で考えればいいんじゃないのっていう感じくらいに思っている。それに、ある程度のところへ行ったときに、将来が見えて、もうあほくさくなったという面もあるし。昇進だけを目指す人生がむなしいと思って。そういう気持ちというのは、追いかけていった先に何が手に入るのかわからないような感覚っていうのは、同じ世代みんな持っているのではないかなと思う。上は詰まっているし。自分たちは給料下がっていて。あまりそれをいうと、だったら実力主義のとこ行けばっていうふうに軽くいわれちゃうので、いわないようにしているけれど。それはそれで、そういう気持ちはやっぱり持ちながらいる。であれば、変えられるのであれば、子どもと一緒にとか、家族にかかわる時間を増やすようにしていってもいいのではないかと。

今後については今悩み中。一応 45 歳という年齢を一つのターニングポイントとして考えてはいる。いろんな切れ目で、45 歳。私は 24 歳で公務員になってるので、ちょうど 20 年という切れ目になる。そこで別の方向に行くのか、もしくはこのまま仕事を続けながら、あんまりキャリアっていう話は考えずに、地域のほうの活動に入っていくのか。どうしようかなという感じで考えている。社労士の資格じゃ食べていけないので、間違いなく。でも、現時点で今後何をやろうかなというのはまだわからない。

それと、45 歳というのは、今の住宅ローンの繰り上げ返済なども完済する年。その時は、子どもも中 3 になるので、別のものに実はお金がかかるんじゃないかっていうのがあるので、できれば 45 歳までに、今の職場の中でももうちょっと人脈を広げておきたいとは思っている。そうすれば、子どもにも触れ合えるし。あと妻には仕事を続けてもらいたいなとも思っている。都合はいいけれどね。でも、いよいよお金がかかってくるときに、ローンの足かせは消えているっていうことはいいかなと。ずっと地元にいれば、地元で人脈もできてくるのでその時期で何か地域に役立つことをできればと思っている。

ヒアリングレコード：Ｐさん（37 歳）

調査日時：2013 年 9 月 26 日　18:00～20:30
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身・在住。大学院卒業後、外資系 IT 企業、外資系コンサルティングファームを経て、日系のコンサルティングファームに勤務（管理職）。経営問題に関する各種コンサルティングを担当。
・家族構成：妻（専業主婦）、長女（2006 年生まれ、7 歳、小学 1 年生）、長男（2010 生まれ、3 歳、幼稚園年少）、次女（2013 年生まれ、3 か月）。妻は結婚時は仕事をしていたが、長女を妊娠した後に退職し、それ以後はずっと専業主婦。夫婦ともに実家が比較的近い。
・育児休業取得：なし。妻が出産した直後は有給休暇を 1 日取り、遅刻や早退などをするという働き方を 1、2 週間した。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

平日はどうしても帰宅が遅くなるので、子どもと接するのは朝か週末になる。平日朝は、7 時半ぐらいには家を出ているが、長女と長男が 7 時過ぎに起きてくるので、接する時間はほんの 20～30 分ぐらい。子どもが寝坊をしたときなどは、顔を合わせないで出かけてしまう。週末は一緒に遊んだり出かけたりしている。

妻の実家が車で 1 時間ぐらいのところにあり、私の実家も隣の県にある。長女・長男出産の際、妻は 1 週間ぐらい入院し、退院した直後に実家に帰って 1 か月ほど両親のサポートを受けた。とくに長男のときは妊娠中に一時期絶対安静になったため、私の実家でずっと安静にしていた。今回は、3 人目が 6 月末に生まれ、退院したのが 7 月上旬だったので、長女の学校の夏休みまで 2 週間弱あり、妻は実家に長く行ってはいられなかったので、なるべく残業せず、早く帰って夕方以降は子どもの面倒を見るようにしていた。子どもが幼稚園だったらたぶん休ませていたと思うが、小学生だし、1 年生になったばかりなので、あまり長期間休ませるのはよくないかと思った。その間は、私も朝の身支度など、食事の用意以外の部分をけっこう手伝っていた。私の家は、家事の分担で、料理は基本的に妻がすることになっている。「私もやるよ」というが「そこはいいから」といわれるので、手伝うのは料理以外になる。

長女が 3、4 歳ぐらいの頃は母親にべったりだった。結びつきが強すぎて大変だったほどだ。弟が生まれる前とか生まれたばかりの頃とかは、妻もストレスだったし、長女もたぶんストレスだったと思う。今は、長女が生後 3 か月の妹の世話をよくしてくれるので、妻も助かっているようだ。

休日は、家族のために費やしている。妻は、免許はあるがペーパードライバーなので、ショッピングセンターや郊外の公園などに私が車で連れて行ったりする。ショッピングセンターに行くときは、基本的には妻にはひとりでショッピングしてもらう。ふだんずっと子どもといるので。私が子どもをみて、お茶を飲めるような場所に行ったり、何か動物を見たり、というようなことをしている。

今住んでいる場所は子どもが多いので、母親のサークルが何個もあり、妻は子連れでそういうサークルに参加している。けっこう楽しいようだ。子どもが他の子どもと遊ぶきっかけにもなる。そのサークルには 20 家族ぐらい入っていて、この間も夏祭りのようなことを近くの公園でやっていた。平日はもちろん私は参加できないが、休日は参加する。母親同士は知り合いでも、父親同士はほとんど初対面なので、基本的にはやはり疎遠で、あまり仲よくなろうというモチベーションが高まらない。お父さん同士が強い絆で結ばれているコミュニティがあれば、教えてほしいぐらい（笑）。

ちょうど妻が出産した直後に学校の保護者会があって参加したが、男性は私ひとりで、すごく居心地が悪い感じだった。サラリーマン家庭だと、平日の父母会には父親は出られないので、少数派になり、居心地が悪くなってしまう。向こう三軒両隣のご近所さんとは普通に交流しているが。

仕事と家庭、それでいっぱいになってしまうので、自分の趣味などは今、後回しにしている。仕事と家庭という意味ではたぶんバランスが取れているし、満足はしている。しかし、自分の趣味にかける時間をあきらめているので、仕事、家庭、趣味と 3 つ同時に得るのは究極の目標ではあるものの、なかなか実現できていない。仕事は好きだから半分趣味のようなものだが、今は、趣味のところをもう少しリカバーする手段がないものかと模索している感じだ。趣味というのは運動で、中学のときは野球を、大学のときはずっとテニスをしていた。独身時代は友人とのテニスを結構やっていたが、結婚してぱったりやめてしまった。あとは読書も好きで、独身の頃はいろいろなジャンルの書籍を買い、そこにお金もつぎこんでいた。結婚して子どもができてからは、もうビジネスの仕事に直結する本で緊急性が高いものは買うが、あとはたまに、出てから 3 年ぐらい経ったものを図書館でちょっと借りるぐらい。旅行にも全然行かなくなった。そういう意味では、趣味をあきらめているなと今改めて思う。

（２）夫婦の関係・役割分担

結婚相手に求めたことは 2 つだけあり、ひとつは、私は料理が得意ではないので、料理が得意な人ということ、もうひとつはけっこう大事で、自分自身よりも相手のことを大事に思える女性と結婚したいと思っていた。自分だけだと一方通行になってしまうので。相手も私のことを大事に思ってくれる女性っていないかなと思った。そういう女性と結婚したいという気持ちは強くあって、結構大変だったがかなり探した。今の妻とは知人のパーティーみたいなところで知り合った。

妻に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、第二子以降の出産前後などは保育園などに預けたらどうかという話は何回かしているが、いずれの場合も「気が進まない」の一点張り。大変だけど、預けずに自分で見るという選択を妻はしてきた。しかし、妻だけで手が回らないときは私がやることになる。子どもが生まれた直後は有給休暇を 1 日取ったが、あと

は午前か午後で時々半休を取るといった働き方を 1、2 週間し、出生届の提出などの手続きに行ったりした。

妻が子どもを他人に預けたくないという理由について、何度か聞いたことはある。本人もよく整理はできていないながらもぽつぽつといってくれる話によると、妻の中の母親像が、そうあるべきだというのが結構強くあるらしくて、それはおそらく自分の母親と照らし合わせている部分も多少なりともあるんだとは思う。何か、自分の中でこうあるべきだというのが結構あって、それと実際自分ができることの間にギャップがあるというのもある程度自覚はしているようだ。ただ、子どもたちの親への依存度は、やはり高い。そういう意味でも、子どもだけで何かできるように、という点に今年あたりから力を入れているところ。この間も、上の子と真ん中の子だけでバスに乗せて、駅で私が待っているので家から来てもらうという経験をさせた。それは、そういうことをさせたかったというよりは、そうせざるを得なかった状況だったが、そういう自分たちだけで行動するという経験なども、小さくても、少しずつ増やしていきたいなと思っている。

妻が 3 人目を産んだ後、上の子と真ん中の子を私が見て一日過ごしたが、主婦って本当に大変なんだなと思った。幸い、私は子どもは大好きで、免許制でなければ学校の先生をやりたいぐらいだ。だから、子どもといるのは全然苦ではないが。

ふだんは、家から徒歩 3 分ぐらいのところに児童館と家庭支援センターが隣接された場所があり、妻は子どもと一緒によくそこに行っている。子どもは自由奔放だし、かなりわがままをいったりもする。専業主婦として四六時中ずっと子ども 3 人と接していると、ストレスはあるようだ。妻にいわせれば「あなたは少ししか家にいないから、あまり気にならないと思うが、ずっといるとすごくストレスがたまっていくんだ」とのこと。それで妻の機嫌が悪かったりすることはよくある。そこをフォローするために、なるべく妻と話す時間は確保しようかなと思っている。早朝だったり深夜だったり、子どもは寝ている時間だが、妻は寝ていても私が帰ってくると起きてきたりするので、そういうときに会話をしたり。子どもが大きくなったら、夫婦で出かけるとかいった時間を持ちたいねという話もしている。

これはうちが特殊かもしれないが、妻は料理が好きで、節約することも趣味のようにしているので「お弁当を持って行ってくれ」と私にいう。私は客先で勤務しているが、チームのメンバーもいる中、毎回毎回ひとりでお弁当を食べると、コミュニケーションの機会が減ってしまうので、お弁当の日とそうでない日と、半々ぐらいでやっている。でも、妻がお弁当を作って、それを自分が食べるというやりとりは、会話はないがコミュニケーションかなと思って、意識的にやっている。

妻は看護師の資格を持っているので、最初の子どもが生まれる前後で妻のキャリアについて何度か話したことはある。妻は自分の母親が専業主婦だったこともあり、なんとなく自分は専業主婦になりたいという願望があったらしい。子どもがある程度大きくなって日中ずっと見ていなければという環境でなくなったら、資格があるので復職は比較的しやすいと思う。家計が逼迫してなのか、より貯蓄を増やしたいか、パターンはいくつかあるが、そういったプラスアルファの収入を得たいときの選択肢として、妻が働くということも持ってはいる。でも、そこはあくまでも妻が働きたいか、というほうを、やはり大事にしたいなと思っている。収入面で家計が逼迫しているとかでない限りは、妻の意見は尊重したいと思っている。「もうずっと専業主婦がいいんだ

よ」と断言されてしまったら、妻が働くという選択肢は、あるけれども使わない、というふうにたぶんなると思う。そういう考えもあり、自分の収入アップをするにはどうしたらいいかというのをずっと考えていた。

（３） 子どものしつけ、教育方針

一人っ子だと、親対子どもだけになってしまうし、子どもが 2 人だと、自分ひとりか相手と話すというパターン。しかし、子どもが 3 人になると、コミュニケーションのバリエーションが一気に増える。日々の何気ないケンカなども含めて、子ども同士のやり取りが、彼らが大きくなったときにプラスに働いてくれるんじゃないじゃないかと。勝手な思い込みかもしれないが、そういう思いがある。だから、経済的な心配がなくなりさえすれば、3 人ということにはあまり抵抗はなかった。私も妻も 3 人きょうだいだったし。

私立に進学させることは視野には入っているが、私立小学校を受験させなかったのは、その年齢だと子どもの意思をまったく聞けないねという話を妻としていて、完全に親の判断だけを反映することになってしまうから。たまたま家から徒歩 1 分のところに公立の小学校があるので、小学校は公立でいいかなという話を妻としていた。ただ、中学以降は子どもの意向もふまえて、子どもがもし私立に行きたいといえば、できる限り希望をかなえてあげたいなとは思っている。

（４） 家計の状況

住宅ローンを払っているが、ボーナス額が変動するので、ボーナスをあてにしない返済計画にしている。

私の家は、妻がすごく節約上手で、かなり節約している。乾いた雑巾を絞るような感じではなく、半ば楽しみながら、あまり苦もなくやっているようだ。私はどちらかというと、つい散財してしまうほうなので、妻に監視されながら…という感じだ。全体的な支出は、たぶん普通の家より少ないんじゃないかと思う。

お小遣い制ではなく、基本的に「必要だからお金を使う」「無駄なお金は使わない」というのが前提で、性善説的な管理になっている。とくに金額が設定されていないことが逆に牽制機能として働いて、あんまり変な出費はできないなと自主的に控えるような感じだ。この間、妻に「毎月いくらぐらい使っているの？」と聞かれたことがあり、スマホに家計管理のソフトを入れて、3 か月分ぐらいを調べてみた。サラリーマンなので、昼食代などの食事代でけっこう左右されてしまうが、週の半分が外食で週の半分がお弁当だった場合に、月 3～4 万円ぐらいは使っていたかと思う。

買い物は、高いブランドが好きというわけではなく、良いものを選ぶ。それがたまたま高かったら買うが、べつに金額にこだわらず、いいものをセレクトして買おうねという方針だ。

現時点では、3 人とも私立小学校に入れるといった状況にならない限りは、なんとか私の収入だけでもやっていけるぐらいはある。まあこれは本当にラッキーだが、貯蓄に回すお金も投資に回すお金も確保できているので、今のままいけば、あまり経済的なことは心配していない。

今、持ち家に住んでいるが、そもそも子どもが 3 人になることを想定していなかった。たまたま、子どもが女、男、女ときたので、将来的には長女と次女が同じ部屋になって、長男と私が同じ部屋になれば何とか収まる。もう一人増えると、たぶん引っ越さなければいけなくなってしまう。まわりに子どもが 3 人いる人はけっこう多いが、4 人という人はほとんどいないから、あま

りそういうふうにはならないかなと思うが。

（５） 父親としての意識

私の父親は、ほとんど家庭を顧みない、いわゆる昔ながらの父親。仕事に自分を捧げていたみたいな父親だった。子どもの話も聞かないし。だから、私は親を見ていて、こういうふうにはなりたくないという気持ちがあった。

父は金融のシステムエンジニアだったが、仕事の話をほとんど家でしないタイプだったので、正直、何をしているか、自分が大学生になるぐらいまでずっとわからなかった。だから、仕事に関して父親を尊敬するきっかけがなかった。自分が成人して結婚して、子どもを持つようになって、改めて振り返ると、父にこれやってほしかったな、とか、あれやってほしかったな、と思うことがたくさん出てくる。その中の一つとして、私も含めた自分の子どもたちに、社会のこととか世の中のこととか、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。子どもはコミュニティがすごく小さくて、自分が属するコミュニティが、自分が知っている世界そのものになってしまう。そうすると、結局、自分の考えとか自分の価値判断が、そのコミュニティの中でしか醸成されない。その枠を広げるきっかけというのを自分自身で見つけられる人はすごいと思うが、私みたいな普通の人間にはできないので、それはやっぱり親がやってくれたらいいのかなというのもある。子どもにはなるべくいろいろなことを経験させて、枠を広げてあげて、その中で選択肢を増やしてあげたい。

昔ながらの父親像みたいなものにはあまり共感できなくて、自分の家庭の中に深く入って、そこでの支柱になるような役割というか、みんなが頼ってくれるような存在でありたいなとは思う。妻にしろ、子どもにしろ、悩むことや迷う場面は、これからたくさん出てくると思う。そういうときに、正解を毎回毎回いえたらカッコイイと思うが、必ずしもそうではないとしても、少なくとも一緒に考えてあげたい。一緒にいるけど心が通っていない、という雰囲気だと孤独を感じると思うので、そういう風に思わないですむように、自分を頼ってほしいし、逆に頼られるような父親としてのポジションをずっと維持したいなと思っている。

仕事をしているということは、普通に近所にいるだけでは接することができない外界との、いろいろな接点を持つということ。そうすると、妻や子どもたちが自分たちのコミュニティにいるだけでは経験できないことを、きっとたくさん経験できるはず。それを家族に対して必要に応じて共有してあげる手段として、仕事というのはすごく大事なんだろうと思う。

一概にはいえないかもしれないが、仕事をする理由って、私は利己的な理由だけでなくて、誰かのためになっていなければ、それは仕事とはいえないというか、ちょっと違うんだろうなと思う。ちょっと漠然としているが、そういう点はきちんと伝えられたらいいなと思う。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

育休を取るということは、その年に関しては自分の成績や収入がダウンしてしまうことを許容することに他ならない。しかし、もし育休制度が今の会社にあれば、使ってみたいなという気持ちはすごくあった。ただ、そういう制度がなかったので、残念ながら使うには至っていない。そのかわり、妻が出産した直後は有給休暇を１日取り、午前か午後に半休を取ったりする形で細々

と休んでいた。この休みの取り方は、自分が管理職だからできたという面もあると思う。コンサルティング会社は、マネジャー層でなくスタッフ層の人たちは、あまり自分で意思決定をする立場にないので、そういう意味ではかわいそうな立場だとは思う。マネジャー層であれば、休むことによる成績悪化のリスクも自己責任となる。もしかすると、コンサルティング会社は、普通の会社よりも第三者的なポジションにいるので、育休という制度があれば、かえって取りやすいのかもしれないなと思う。しかし、会社自体に制度がないので誰も取っていないという状況ということだろう。

（２） 労働時間

前に勤めていたコンサルティング会社も今の会社も、忙しいのは変わらない。しかし、今の環境のほうが、責任と役割が上がっていることもあり、自分でコントロールできる部分が大きい。前職では、マネジャーの指示に従って仕事をする側だったので、遅くまでやれといわれたら、やらざるを得なかった。今は自分で決められる。昨日、学生と話をする機会があり、「コンサル会社って、昼夜問わず働くんですよね」といわれた。しかし、私が今やっているプロジェクトは、だいたい6時半ぐらいにみんな帰ってしまう。だから今日もこういう調査のための時間を作ることができたのだが。

クライアントとの付き合いは、短ければ1か月ぐらいで、長いと2年、3年というスパンになる。クライアントの数や仕事のボリュームは、自分が求めれば求めるほどたくさん来てしまうので、ある程度のところでシャットアウトすることさえできれば、仕事の調整はできる。自分で案件をセレクトしながら自分のペースを作っていくという感じだ。

じつは今、仕事に時間をあまり使っていない。お客さんがすごく満足してくれて結果も出ていれば、べつに長時間働かなければいけないわけではない。結果が出ていればいいよね、という発想で仕事の仕方を少し変えてみたら、できちゃったという感じだ。それで回すための工夫といえば、月並みな話になってしまうが、お客さんの期待値をしっかりコントロールするというのが一つ。絶対できないことをやってくれと頼まれてしまってもダメだし。そこをしっかりコントロールするということと、あとは、お客さんが抱えている課題解決のためにどうしたらいいかを早く把握すること。結局、早く最適解にたどりつければつけるほど、大変さはやはり減っていくもの。コンサルティングの仕事って、問題を解決するフェーズよりも定義するフェーズのほうがけっこう難しい。お客さんが思っている問題って、往々にして本当の問題ではないことが多くて、「本当の問題はここですよ。こうやって解決したらいいと思いますよ」という違う視点を入れることをいかに早めにできるかというところが重要。そこができないと、ずっと混沌とした中で深夜まで働いていて、どうしよう、何か光が見えてこない･･･というような状況になってしまう。最初の設計をいかにちゃんとするかで、後々の仕事の効率性は全然変わってくると思う。そのためには、専門知識を深めることも有効ではあるが、私の場合は特定のことしかできないのはリスクが高いと感じてしまうたちで、何でもできるようになりたかった。だから、特定のテーマというよりも、問題発見とか問題解決のアプローチのための引き出しをたくさん持つとか、そういうところに注力してきたかなと思う。

前職での働き方が反面教師になっている部分はあるかもしれない。この業界は、働くことが好きなワーカホリック的な人が多い。長時間働いていること自体が楽しい人たち。しかし、効率が

悪いなとよく思っていた。本当にやらなければいけないことは、長時間働くことではないよね、という疑問はずっと持っていて。最初の IT 企業も、次に勤めたコンサルティング会社も長時間労働の温床だったが、たいていの場合、生産性は高くない。みんなタクシーで帰るような働き方をしているが、自分は電車で帰ろう、でも、与えられたことは時間内にやろう、というような意識は初職のときからかなり強く持っていた。全員が全員ではないとは思うが、私がいる業界、ないしはそれに近しい業界に関していえば、ランナーズハイのような状況になってしまうんだろうなと思う。結果云々ではなく、仕事をしている自分がすごく好きになったりとか、仕事をしている自分に充実感を感じたり。そして、そういう気分になればなるほど、どんどんどんどんそっちに行ってしまう。まわりの人間が同じ性質を持っていたら、もう止める人は誰もいないので、きっとそうなってしまうだろうというのはある。

ただ、自分が理想と思うような働き方を体現するには、以前は上下関係もあって、難しいところもあった。だから、今の会社に移ってきたとき、思っていたことをやってみようというのは、けっこう強いモチベーションとしてあった。もちろん、答えがすぐに見つからないときもある。やはり時間をかけざるを得ない場面も出てくる。顧客に振り回されるようなときもある。あまり残業せずに帰れてお客さんも満足している、というのがハッピーだが、そういうふうにできないときも多々ある。そういうときは仕事をするしか選択肢がないので、仕事をしている。しかし、毎日毎日時間をかけなきゃいけないかというと、たぶんそれはそれで違うと思う。そういう力のかけどころの強弱みたいなのはちゃんとつけて、早く帰れるときは帰りたいという思いはあった。自分のなかのプライオリティーのトップは家族であって、仕事ではないので。コンサル業界って、仕事がプライオリティーワンの人も実際にいるし、それはそれで本人の価値観だと思うので、一概に否定するものではないとは思っている。しかし、私は自分自身の価値観を守りたかったので、家庭を第一にと考えたときに、どこまで仕事に費やす時間を少なくできるのかというモチベーションは、やはりあった。

家に仕事を持ち帰ることはよくある。働く場所はオフィスでなければならない、という気持ちは全然ないので、自分ひとりでできる仕事があれば、そこは前職のスタッフ時代から、「帰ります」といってさっさと帰っていた。子どもや妻と過ごした時間が終わったあと、また一人の時間になる深夜に仕事をしたりしていた。

極力、週末に会社に行くことはしないようにしているが、必要であれば休日出勤もする。たとえば、業務フローのチェック等の仕事が土日に入ることが多い。ただ、やはりマネジメントをする立場になって強く思うのは、土日もなくて毎日タクシーで帰るような仕事は、そもそも最初の設計が間違っていたのだと思う。その人数ないしその体制ではできないのに受けてしまったから、必然的に昼夜問わず働かざるを得なくなっているというような。そこは泣き寝入りして休みなく長時間労働をするべきではなく、クライアントに無理であることを主張し、その妥当性を納得してもらう必要がある。そこは、スタッフではなくマネジャー層の責任かなと思っている。まあ、そういう話をしたら「きれいごと」と同僚にいわれるかもしれないが…。「これしかお金がないからこれでやって」と無理をいわれることもあるにはあるので、しかたがないこともあるが、本来あるべき状態を守りたいという気持ちを持っているのといないのとでは全然違うと思う。

共働きの人のように、子どものお迎えがあるから何時まで･･･というふうに時間を気にしなけ

ればいけないという制約はない。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。しかし、そういうモードがどんどん進んでいくと、バランスが崩れるきっかけになるだろうと自分の中では思っているので、無意識にそうならないように「そういうモードになっているぞ」と自覚するようにはしている。「仕事が今すごく楽しくて、もっとやりたいと思っているな」と自覚してさえいれば、自分でブレーキは踏めるだろうと思っている。

まわりの同業者を見ていると、家庭が円満だと自信を持っていっているような人は、ほとんど見当たらない。結婚に対するネガティブフィードバックを独身のスタッフにする人はたくさんいるが、結婚はいいものだという人の話は、ほとんど聞いたことがない。私と同じくらいの年齢で、まだ独身で、お金と時間をすべて自分のために使っている人もまわりにはいて、今の私は、仕事と家庭だけで精いっぱいで自分の趣味にかける時間やお金をあきらめていることもあり、正直うらやましいと思うときもあるが･･･。ただ、結婚していても離婚してしまったり、ハードワークが原因でメンタル的に不調になったり、生活面が犠牲になっているような人は少なくない。この業界は１日のうち働いている時間が長いので、たぶんほうっておくと仕事のウエイトがどんどん上がっていってしまうと思う。私の場合は、究極的な順位は家族が仕事よりも上。仕事のほうを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。

（３） 賃金

１年半ほど前に同業他社からヘッドハンティングで転職。前職に比べて基本給はかなり増えた。年俸制で、年初に給与を提示されて、それを分割して月給のように受け取っていく形。ボーナス分は毎年変動する。年俸は、年次が変わる際に昇進したら上がるという感じだと思う。年功序列ではなく、結果を出せば出した分だけ評価をしてもらえる会社なので、結果を出していれば収入の面ではあまり心配はないかと思う。今の会社に入ってからの期間が短いので、変動幅はわからないが、増額は２倍ぐらいになることもある。減額の場合に半分になるかは、ちょっとわからない。前に勤務していたコンサルティング会社も年俸制だったが、賃金の変動幅は今の会社よりも少なくて、5%や10%だった。

一般的に、経営コンサルティング会社は、スタッフとマネジャーとパートナーという３つの層に分かれており、各層で給与幅がある程度決まっている。私自身の年収は、冬のボーナス額の変動があるので未確定だが、たぶん業界として現在のタイトルに準じた金額だと思う。

（４） 成果の管理

年俸制で、前年の業績で年俸が決まる。また、ボーナスの金額も業績によって大きく変動する。ノルマや目標のプレッシャーがあるかないかといえば、当然ある。しかし、そこにいかんともしがたい恐れを感じるというようなことではなく、今のところは、むしろ、どうやって達成しようかなと前向きにとらえる刺激になっている。プレッシャーで潰れるような感じは全然なくて、どうやって達成しようかなという“How”のところを楽しみたいという感じだ。

（５） 異動・転勤、転職

今の会社は、前職（同業他社）のときの先輩が強く誘ってくれて、半分興味本位で行ってみたら、みんな楽しそうに仕事をしていた。仕事って、楽しくないより楽しいほうがいいに決まっていると思ったのと、人はいつの間にか楽しく仕事をすることを忘れているというか意識しなくな

ってしまう、とまわりの人間を見ていても自分自身に対してもすごく感じたので、初心に返って楽しい仕事をできるだけしようと思って、転職した。

結果的に、役職の昇進もあり、労働時間も短くなって、いいことだらけだった。

前職は、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、ゼロではないと思う。

（６）仕事に対する考え方

仕事一辺倒というのは、自分のポリシーとして、ない。仕事よりも家族のプライオリティーが高い。とはいいつつも、ただのマイホームパパでいたいというわけでもなく、仕事は仕事ですごく頑張りたいなという気持ちはある。できるだけ家族と一緒にいたい気持ちがある一方で、仕事にも没頭したい。それは一見トレードオフの関係だが、やりようによって両方とも手に入れることができるんじゃないかと。そこは仕事を始めてからずっと模索している部分。最初のキャリアだった外資の IT 企業が結構忙しくて、終電とかタクシーが当たり前だった。それ以後も、仕事の環境はいつもずっとそういう環境だったが、何か別の道がないかと考えてはいた。

ノルマはノルマとしてどうやったら最短で達成できるのかという効率を考えている。また、達成したらおしまいということでなく、もう一段、二段と高いノルマをセットして、そこを達成するにはと考えるほうだ。ただ、今年に関しては、たまたま子どもが生まれる直前だったので、効率の良い働き方を意識してはいたが、さらにもっと･･･と欲を出すことはしなかった。そこを追求すると、家族の支援ができなくなってしまうので。ただ、今はもう 3 か月経って落ち着いてきたので、少しまたウエイトを仕事のほうに振り向けようかなと思っている。

今後、パートナー職を目指して業績をどんどん積んで邁進していくかどうかというと、自分自身、じつはコンサルタントってイヤだなと思う部分が強い人間だったりする。理由は単純で、自分たちがどんなにいいことをお客さんにいっても責任を伴わないし、伴えないから。結果としてお客さんがすごくいい状況になったら、「それは僕らのおかげだね」といえてしまうし、結果としてその逆になったら、「僕らはせっかくいいことといったのにお客さんがちゃんとしないのが悪いんだよ」といえてしまう。私たちがいった提言をお客さんがうまく回してくれて、お客さんがハッピーになるのが結果だと思うが、実際に提言が結果を導くかどうかという点で、越えられない壁があると感じる。

将来のキャリアは、楽な道を選ぶなら同じ業界にとどまって、一つのことだけやっていれば知識もあるし、安定するんだろうと思う。ただ、家庭第一というのを考えたときに、やはり家族が過ごしている現場をよりよくしたいなと思うので、介護や福祉、教育といった分野に携わりたいと思っている。今それをやろうとしたら政治に行くしかなくて。そちらの世界に行くと、介護や教育といったテーマに向き合えるから。今やっていることで、じゃあどんな役に立てるかというと、自分の引き出しを増やしたり、最初からずっと政治をやってきた人だと考えつかないような発想とか、その人たちだけだとできないケイパビリティみたいなものも身につけること。今の政治がいいとは全然思っていないので、そういうところに新しい何かの気づきみたいなものを与えられたらいいなと思う。日本の状況としては、今後人口も減ってくるし、子どもたちにどんなによくしても、今後子どもたちが暮らす世の中とか、子どもたちの子どもたちが暮らす世界のこと

が、けっこう心配になっている。しかし、心配だ心配だと思っていても仕方がないので、どうやって行動したらいいのかなと考えると、政治にかかわる方向に進む選択もあるのかなと思っている。今のように、企業の立場からそういうところに間接的に貢献できる部分もあるかもしれないが、やはりそれってどこまでいっても間接的な立場でしかないので。当事者としてやりたいなと思う。政治にかかわる仕事をというのは、今いる場所からもう一歩、二歩踏み出さないと行けないので、その橋渡しの仕方を今私自身が悩んでいるところ。

ヒアリングレコード：Q さん（52 歳）

調査日時：2013 年 10 月 2 日　14：00～16：30
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
アシスタント：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身、関東地方在住。大学卒業後、日系の電機メーカーに勤務後、同業界内で複数の企業を経験後、現在は 5 社目となる外資系 IT 関連会社に勤務。現在は関東地方在住だが、国内では関西地方、海外は南米での勤務経験有。
・家族構成：妻（47 歳、専業主婦、関西地方出身）、実母（90 歳）、長男（1991 年生まれ、22 歳、大学 4 年生）、長女（1994 年生まれ、19 歳、大学 1 年生）、次女（1996 年生まれ、17 歳、高校 2 年生）、三女（2001 年生まれ、12 歳、小学 6 年生）。現在は、妻、次女、三女と実母の 5 人暮らし。長男と長女は大学生で、長男は一人暮らし、長女は妻の実家に下宿し通学している。妻は仕事を続けたいと考えていたが、Q さんの希望で結婚と同時に退社した。結婚後に生活が落ち着いてから再度働き始めたが、第 1 子の妊娠時を機に退職し、以降子育てに専念してきた。
・育児休業取得：なし

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

子どもは 4 人で、上から男、女、女、女。今の生活は、上の子ども 2 人が関西にいるので、妻と下の 2 人の子どもと、90 歳になる私の母と同居で 5 人暮らし。多いときは 7 人家族だった。実母は、時々施設に入ったりして、介護が必要だが、子どもたちにも自分の親の介護の状況を見せることができたかなと思っている。

平日は仕事をそれなりにしているが、できれば子どもの顔を朝も晩も見たいので、どんなに仕事が忙しくて遅くなっても、8 時か 9 時には帰ってくる。その後、子どもが寝てから 10 時、11 時くらいまで、場合によっては 12 時、1 時ぐらいまで仕事をしてから寝ている。一時期は朝 4 時ぐらいに起きて、子どもたちが起きる前に仕事をしたり、自分の時間をつくっていた。最近は 5 時頃に起きている。

普段の生活での子どもとのかかわりは、3 番目の子どもが電車で学校に通っているので、朝 6 時半ぐらいに家を出て、家から最寄りの駅まで時々車で送って行ったりしている。上の 2 人の子どもたちにも、何かあるときには多少仕事に遅れてでも車で送ってあげたり、子どもを優先していた。末の 4 番目の子は、今まさに受験生で塾に通っている。塾は夜 9 時までやっているので、迎えにはなるべく私が行くようにしている。塾は駅前にあり、バスで通学しており、最寄りのバス停から家までは歩いて数分なのだが、女の子なので、できる限り迎えに行くようにしている。

塾は週 4 日で、火、木、土、日にある。火曜日と木曜日は子どもを迎えに行けるように、会社を 7 時ぐらいに出て何とか家に 8 時までに着いて、軽くご飯を食べて車で迎えに行っている。子どもをなるべく疲れさせないように気を付けている。火、木はなるべく飲み会や接待を入れないように努めている。

迎えの車の中での子どもとのやりとりの中から、普段の様子がわかったりするし、「テストどうなんだ」とか、「学校どうなんだ」とか、色々と聞いたりする。時々元気がなかったら、「何かあったの？」というように。子どもは話しているといろいろ教えてくれるので。

できれば、朝も晩もみんなでご飯を食べようと思っている。ただ今は 3 番目の子も高校生なので部活などがあり、時間が合わなくてなかなか全員一緒には食べられない。でも、1 日少なくとも朝と晩、子どもたちは妻や私ともそれなりにきちんと会話をするので、機嫌がいいと学校で何があったとかは、話してくれる。

私は土日は基本的に家にいて、子どもたちと一緒に買い物などに出かけたりする。

私の世代だと、妻が専業主婦だったら子どものことを全部妻に任せておけばいいじゃないか、とかいう会社の同僚や友人もいるが、私は子どもとかかわるのが好きなので、自分からかかわっていく。周りにお母さんばっかりでも、私は子どもの行事や用事に行くのが好きで、使命感とか義務感とかそういうものではなくて、単純に子どもが好き。

子どもたちは、中学校、高校の時に、若干の反抗期はあったが、みんなでどこか行こうというと一緒に行ったりして、周りからは珍しいねといわれたりもした。「よくまあ一緒に行くね」とかいわれた。子どもとは積極的にかかわっていたが、親子べったりの関係ではない。親の活動に子どもを強制的につき合わせるというのもあまり好きではなかった。子どもを見てはいるけど、それぞれの自立性をある程度認めていた。例えば運動会やなにかイベントがあるといったら基本的に全部行ったりもしていた。子どもには、常に親は子どもを見ているよ、というのは、見せていたと思う。とはいえ、彼らの時間を縛るっていうこともしたくなかったので、いい距離感覚を自分では保ったつもりなのだが、子どもたちからしたら、少し親との距離が近かったという印象もあったかもしれない。

それと、客観的に見て、父親の子どもへ接し方は、今と昔では変わってきているように思う。私は同じ小学校に 15 年間ずっと通って、授業参観や行事には極力参加するようにしていたのだが、上の子の時と今では、お父さん、お母さんが全然違う。昔の運動会には、お父さんが沢山いるということはあまりなかったし、授業参観の父親の数は全体の 1 割、2 割くらいだった。今は授業参観に行くとお父さんは半分ぐらい、場合によってはそれ以上いる。お父さんの子どもに対する接し方は、この 15 年間で間違いなく変わったと思う。それと、今のお父さんお母さんはある意味学生の延長のような雰囲気も感じるし、子どもと一緒に自分の生活をエンジョイしようとしているように思う。

（２） 夫婦の関係・役割分担

妻は専業主婦をしている。もともと妻は働きたいという気持ちを持っていたのだが、私から見ると妻は、一つのことに結構のめりこむタイプなので、結婚するときに仕事と両立が難しいのではないかと思って、こちらからお願いして仕事をやめてもらった。結婚して 1 年して落ち着いてきたころに、もう 1 回働いてもいいよと妻に話して、一度働きに出た。働き始めて少ししたら 1

人目ができた。最近の人たちからすると、古いと思われるかもしれないが、私も妻も子どもは保育園ではなくて、親の手元にずっと置いておきたいという価値観が全く一緒だったので、1 人目ができて妻は会社を辞めた。結果的に子どもが 4 人生まれたこともあって、それ以降ずっと専業主婦をしてきた。

妻はもともと仕事をしたい人だったし、子どもたちがある程度まで大きくなったら、仕事を再開する話を私との間ではしていた。でも 4 人を育てながらだと、ピークのときは保護者会などの予定を合わせると働きに出る暇がなかった。

平日の役割分担という意味では、普段は妻が基本的に家事をしてくれる。機嫌がいいときは後片づけは私がする。買い物は私一人でも結構行っている。たとえば、スーパーマーケット行って、トイレットペーパーが 12 ロールでシングルで 198 円だったら買おうとか、そういう物の値段の目安感は持っている。世間の奥様の中では、冷蔵庫の中を見てほしくないという人もいるけど、私は冷蔵庫の中を見て、何がある何がないかっていうのは大体わかっていたので、スーパー行ったときにこれは安いと思ったら電話して、「これ買っていい？」と聞いたりする。日常品などの買い物はとにかく好きなので、休日などはスーパーやショッピングセンターなどでの買い物などの外出は私の方でして、それを妻に料理してもらっている。

今後は、やはり妻が仕事をしたいという気持ちがあるので、一番下の子が中学校に入ったらそうできるようにと思っている。でもそうなっても、妻のほうが料理は上手だと思うのでやってもらいたいと思う。もっともラーメンはつくるのは私のほうが上手なので、ラーメンは必ず私がつくるようにしているが。

（３） 子どものしつけ、教育方針

私自身は小学校、中学校が公立だったので、いろいろな友達といろいろな経験をするのは自分にとってもよかった。なので、子どもにも同じような経験をさせてあげたいと思っていた。知り合いとかには、有名私立小学校に入れる話もあったが、逆にそれはあまり望んでいなかった。子どもが私立小学校に行きたい、という話をしたらそれはそれでしょうがなかったかもしれないが。幸いうちは、小学校はみな地元の学校に行った。中学校以降は、1 番目、2 番目は、中学・高校とも私立で、3 番目は公立中高一貫校の 2 期生で、末っ子も今中学受験の準備をしているので、結果的にみんな中学受験を経験した。

私は子どもたちには勉強しろとはあまりいわない。基本的に子どもたちの自主性に任せている。ただ私自身が若いころから、結構家に仕事を持って帰って、子どもたちと一緒にテレビを見ながらもパソコンをしていたし、読書が好きなので、子どもたちが見ているところで本もよく読んでいた。私のそういう姿を見ていたからか、子どもたちはみんな結構、読書好きになっている。私から本を読めとは一言もいっていないのだが、親を見ていて、子どもも自然にそうなったと思う。そういうことがあって、子どもたちは、勉強が特別好きだったわけではないのだが、幸いに嫌いではなくて、塾も自分たちから行きたいというので、行きたいならどうぞという感じで通わせてきた。

妻とはあまり細かく話したりはしないが、ほとんど価値観が一緒。特に教育方針と育児方針は、話さなくても考えていることはほぼ一緒だと思う。できるだけ子どもたちは自由にさせてあげたい。しかし、締めるところはしっかり締めるし、他人に迷惑をかけないとか、常識や躾はきちん

としたいと思っている。特に、私たちは挨拶をきちんとすること、お手伝いをすること、うそをつかないこと、などは、二人とも重要だと思っていて、子どもたちにもそのように接している。でも、それほど厳しくはしない。例えば、挨拶に関してだと、私と妻は、朝起きたら「おはよう」ってみんなにいう。子どもたちが挨拶をいわないと私たちは怒るが、いわないからご飯は抜きとかそういうのはしない。

基本的に、教育方針としては自分でやりたいことをまず見つけてやりなさいという方針を持っていて、それは子どもたち全員同じにしている。

うちは1番目の子が大学4年生で、2番目が大学1年、3番目が高校2年で、4番目が小学校6年生。子どもたちは全員、小学校は地元の公立。中学校以降は子どもたちの好きなようにと思って、地元の公立でも私立に進学でも子どもたちが自由に選んでよいということで決めさせた。結果的には、子どもたちに勉強を強制したことはなかったが、3番目までは全員中学受験をした。4番目は今、中学受験をする予定でいる。私が住んでいる地域は教育熱心なほうで、周りにもそれなりに勉強される方がいる。ただ、一番上の子が小学校のときは、中学受験をする人はクラスで2、3名ぐらいだった。今は大分増えてきた感じがある。

基本的に、うちは学校選びなども含めて、自分のしたいことしなさいといつもいってきた。悪くいうと放任なのかもしれないが、本人の自主性に任せているというつもりはある。そういう話をしていたからか、長男は大学になったら、まさに自立の精神が芽生えたのか、自宅から通学できない関西方面の国立大学に行きたいといってきた。妻のほうは経済的な面も含めて大丈夫なのかという心配はあったようだが、基本的に子どもがそうしたいのだったらいいかなと思っている。長男は今、大学の近くにワンルームのマンションを借りていて、家賃が月6万くらいかかっている。妻はその家賃を払えるのかと聞いてきたので、払えばいいんでしょう、ということで私が払っている。基本的に私の裁量で支払うので、自分がいままで使っていた部分を減らすなどして調整している。それはあえて妻にはいわないが。

そういうのがあって1人目が関西に行った後に、2人目がたまたま私たちと一緒に上の子の大学を見に行ったら、どうしても同じところに行きたいというので、今同じ大学に通っている。といっても、2人目の長女は妻の実家がその大学の通学圏内なので、居候させてもらって通っている。

子どもたちには大学は国立に行ってほしいと思っていたが、よくよく考えると、東京で私立に行かせるのと、地方で国立に行かせるのであれば、地方国立の方が高いので、後で後悔した。それだったら、家から通学できる東京の私立に行ってもらったほうがよかったなと思ったりするが、本人たちが良いのであればそれでいい。

長男は現在大学4年生だが、就職する気があまりないようだ。中学校からずっとバンド活動をしてきて、ギターをやりたいというようなことを話している。最近は、ようやく今後どうしようかというような話をしている。私としては、「いろいろなことを経験しなさい、別に就職をすぐにしなくてもいいから」といっている。「自分のやりたいことを見つけて、それを目指しなさい」ということで、あまり長男をせっついていない。彼は今法学部にいるので、例えば大学院に行って司法試験の準備をするのも良いのではないかといってみたり、アメリカ留学などをしたいのであれば行きなさい、ということもいっている。長男については、育て方が失敗だとは思ってはい

ないのだが、ちょっと甘やかし過ぎたかなと、若干反省している。

教育環境としては、子どもたちには小さい時から、1人1人に個人部屋を与えている。でも勉強するときには、2番目、3番目、4番目の女の子3人はダイニングルームで一緒に勉強をしていた。勉強するにはみんなのいるダイニングルームとかでした方が良いとかいわれていたりするが、親からそういうことをいったわけではなかった。子どもたちはお互いに教え合ったりしていた。一番上の子が高校で、次女が中学で、一番下が小学校だったとき、政治の話題とかをダイニングルームでしているのを見ていておもしろいなと思った。時々子どもたちが質問をしてくるので、それに対しては色々と答えていた。以前、フェイスブックにも載せたのだが、子どもたちの間で、読売新聞と朝日新聞と毎日新聞と産経新聞ってどう違うのか、という話になっていた。それで私が「読売はこうだよ」などというと、子どもたちは「バランスよく読まなきゃいけないんだね」とか話していたりする。そういう家庭になるように狙っていたわけではないが、自然にそうなったっていった気がする。

子どもたちの教育に関しては、自主性を尊重しながらしていたのだが、以前、妻を通して、子どもが進路の時にもう少し私に相談に乗ってほしかったらしいことをいわれた。子どもは私にはいわなくて、大学の報告書か何かにそうやって書いていたのを妻が見たらしく、私は間接的に妻からいわれた。その時は、「別にむこうから来ればいいじゃん」「私からいうことでもないんじゃないの」というようなことは妻にいったが。

こちらから子どもたちに、何になりなさいっていうのはないけど、やはりやっていて楽しいこと、もしくは好きなことができるようにしてくれたらいいなと思う。なので、子どもたちには、まず何がやりたいか、何が好きなのか、ちゃんと見きわめなさい、というような話をしている。その上でそれを追求するために何をする必要があるのか、それに向かって準備をして、勉強をしてというように考えるようには話している。

例えば、子どもたちみんながディズニーランドが大好きなので、だったらディズニーの会社のオリエンタルランドに行ったらどうかとも話したことはある。とにかく自分の好きなことやりなさいという意味で。もしディズニーで働きたいのであれば、きちんと英語を勉強できなければならないので、それに向かって努力をしなさい、というようにしている。そうすると、みんな、「えー、えー」っていうけどね。でも、職業選択の1つの基準として、自分が好きなこと、やりたいことは何なのか、それをきちんと決めるようにはいっている。

それと、大学に行くときに、子どもから「何学部がいいの？」と聞かれたので、こういうことをするんだったらこの学部、こういうことをするんだったらこの学部、というように伝えた。私自身は、経済学部だったので、経済学部に行ったらこうだったよ、という説明をした。子どもたちには何を選ぶのか、選択肢を多く与えるようにした。

家での私は、基本は優しいほうだと思うけど、しつけは多分今の若い人に比べたらまだ厳しいほうだと思う。人に迷惑をかけたりうそをいったりしたときは、極端にいえば怒鳴るぐらいに怒るときもある。全然怒らないという親ではない。

逆に妻が怒ったときは、私がなだめるようにしている。もしくは終わった後に、こういうふうにすればよかったのにとかいって、子どもの機嫌をとってやるようにしている。両方の親からいうとやっぱりかわいそうなので。逆に私が怒っているときは妻のほうはなだめ役の方に回ってい

る。それと、妻は私に対して怒る。「それはちょっと言い過ぎじゃないの」とか。

子どもの家事教育については若干失敗で、もっと手伝わせるべきだったと思っている。1 つだけ絶対にやらせているのは、自分の食べた後は全部片づけなさいということ。これはやらせている。それと、新聞を取りに行くとか家の周りを掃除するとか、自分の部屋の掃除だけは自分でするようにいっているが、それ以外にあまりお手伝いみたいなのはしない。そこはもう少しきつくすればよかったと思って、反省している。でも、上の子は今外で暮らしているので、少しはわかったとは思うが。親がいってもなかなか子どもはわからないので、結局は親がやってしまって、そこは甘かったと思う。

あと、教育面でいうと、子どもたちはある意味日本人っぽいというか、あまり自分の意見を主張しない。私は外国の人とディベートなどもやっているので、自分の意見はどんどんいうが、子どもたちはどちらかというとみんなおとなしいタイプになってしまった。それは何でなんだろうと思っている。今思うと、自分の意見を持って自分なりにそれを発言するような、グローバルな教育を受けてほしかったなと思ったりする。

私が 2 社目に勤めていた時、その会社の役員が、子どもたちのギターの練習のようなものをするのでおいでといってくれたので、時々遊びに行かせたりした。子ども 1 人でアメリカ人の家に遊びに行かせて、とにかく話してきなさいと。これも、自分は放任主義でやっているつもりだったのだが、本当に放り出すっていうことをしなかったことは後悔している。放り出し切れなかった親の弱さがある。百獣のライオンのように、子どもを突き落とすようなことをしていなかったのが反省。日本では、個別の家が単独でそれをしても結局周りの環境があるので難しいというのもある。

私自身、仕事ばかりしているつもりもないし、家族の面倒もそれなりにきちんと見ていると思っている。子どもは放任主義といえば放任主義で、やりたいように任せているが、子ども 4 人が勉強もそれなりにやっていることが非常に嬉しい。長女と長男はトップクラスの同じ国立大学に行っていて、3 番目も県のトップの高校に行っていて、4 番目も東京の某私立に行きたいといっている。うちは教育パパ、ママでもなんでもない。普通の家でもできることは伝えたい。

（４） 家計の状況

家のことについては妻に全部好きなようにやりなさいと話しているが、家計の全体的な管理はどちらかというと私がしている。でもあまり管理していないので、時々赤字になったりして大変な時がある。

転職で収入は増えている。一般的に収入が増えるとお金はあったらあっただけ出て行くというが、不思議なもので実際にそうなった。全く貯蓄されていない。

年収は一社目を辞める時が 800 万円で、2 社目に入る時が 1,200 万円。2 社目を辞めるときは 1,800 万円あったが、3 社目に移る時に 1,400 万に下がった。周りからは大変と思われるかもしれないが、意図せずに色々なことが起こって、そうでもなかった。具体的には、最初の会社を辞めてアメリカの企業に移ったとき、3 世代住宅を建てた。その時、もともと私の親が住んでいたところに道路が通ることになって、その補償の関係で、土地を別のところにあてがえてもらって、その補償金に上乗せして私のほうで家のローンを組んで、住宅を建てた。でもその家のローンが 5 年ぐらいで完済したので、その後、固定費がかからず、当時は子ども 2 人だったし、親も年金

で暮らせるような感じだったので、余裕だった。生活的には余裕だったのだが、お金をためる方向にいかず、別荘を買って。別荘のほうにずっとそれなりの金額を回していた。なので、その当時の収入は1,800万であったが、生活レベルを特に上げていなかったので、その次の3社目で給料が下がっても、子どもへの教育資金なども含めて、生活的にはそれほど下がらなかった。

子どもたちにこれからお金がかかる時期にさしかかる時も、そこも何とかなるぐらいに考えて家計を回していた。当然収支は考えてが、子どもの塾などの教育関連の出費を抑えるというよりは、むしろほかのところを抑えてきた。たとえば、毎週末どこかへ出かけたりしていたのを抑えるとか、最近の話でいうと、私は年間200冊ぐらい本を読むのだが、本は基本的には全て図書館で借りるとか。抑えられるものは抑えるようにした。買うのではなく借りたり、中古品にしたり、あとは車を買いかえるサイクルも少し長くするとか、そういうように自分でできる範囲でバランスをとりながら、子どもたちへの教育投資はなるべく下げないようにしてきた。

自分の自由になるお金でいうと、自分のお小遣いの定額は決まっていない。特に無駄遣いもする方ではないので、趣味の物を買うとか、何かに大型出費するとかいうのもない。他の人よりゴルフなどにかける時間もお金も少ないと思う。それよりも家族と一緒にいるほうが楽しいので。

学費面でいうと、3人が中学受験しており、子どもたちは全員塾に行っていたので、教育費はずいぶんかかっていた。塾に行く年齢は、一番上が小学校5年からで、2番目が4年からで、3番目が3年からだった。塾に通い始めるのがだんだん低年齢化している。1人大体平均すると1か月に5万円くらいはかかっていた。その他に夏期講習などの集中特訓みたいなものが結構かかる。でも、子どもたちにみんなに同じ条件は与えるべきだし、同じような環境を与えたいと思っていた。その間に、収入のためだけではないが4回会社を変わって、今5社目。それは決して楽ではないし、それなりに努力もしなければいけないが、だからといって、お金が無いからという理由で、子どもの可能性を摘むようなことはしないようにと、妻と二人で頑張ってきた。ただ、子どもたちみんなには一応大学は国立に行ってくれといっている。そこだけはお願いしている。

（5） 父親としての意識

子どもについては、もともと子どもは多い方がいいと思っていた。同級生でも、4人まではいかなくても、3人、場合によっては5人という友人もいる。収入との関係もあるかとは思うが、4人いるとにぎやかだし、自分にとってほんとうによかったなと思う。特に4人目はかわいくてしようがない。私自身の生きる活力になっている。

子どもにも子どもの人格があるので、どんなに小さな子であってもそれは認めてあげたいと思っている。何人持っても子どもはかわいいので、そのかわいい子どもに対して自分ができることは可能な限りしたいと思っている。

私自身の父親としての意識として、子どもが生まれてから、特に妻が専業主婦だと子どもとの関係が密になってしまうのが少し悔しい気がして、子どもにもう少し自分を見てもらわないといけないと思った。授乳はできなくても、時々ミルクの温度を見たりとかしながら飲ませたり、離乳食を食べさせたり、私も親だよというのを子どもに自覚させないといけないと思った。それに、あまり子どもと母親がくっつきすぎるのも嫌だった。そういう個人的な感情もあったが、可能な範囲で一生懸命育児には参加していた。

私の父親は調理師で、サラリーマンとは全く違う生活をしていた。土日もなくて、家族旅行な

どもあまりなかった。私は家族といる時間はなるべくきちんと持ちたいと思っていて、父親が反面教師になっているようにも思う。

上の子は、大学で家を出てから、男の子なのもあってか、最初の 1 年、2 年はほとんど帰ってこないし、連絡も無かった。連絡は無いけれど大丈夫だろうと思い、そういうような形で心理的に、物理的に親離れ、子離れすることができたように思う。その反面、今までは一緒に住んでいたので、ある程度は声をかけたり様子を聞いてあげたりできたのだが、物理的に離れているとそういうこともできなくなってしまった。子どもは困ったことがあっても自己解決するようになったかもしれないが、まだ 18、19、20 歳は、子どもといえば子どものようにも思う。なので、もう少し親としてのサポートはしてあげたほうが良かったのかなと思う時もある。あとは、息子が将来 30 歳、40 歳になったときに、この別々に暮らした経験があったから自立できたといってくれたらそれでいいかなとも思う。今の時点では、一緒に住んでいた方が良かったか、離れて暮らした方が良かったかの判断はしづらい。一緒に住んでいたら、親の方が子離れしなかったかもしれないし。

でも、基本的に、20 歳以降は、親は子どもの面倒は見ないほうがいいのかなと思っている。私が思う親と子の関係でいうと、子どもが困ったときだけ何か支えてあげるというのがいい。自分の場合を振り返ってみると、親から面倒を見てもらったという記憶がほとんどない。小学校のときから中学校、高校、大学、就職も全く親に相談しなかった。その経験からは、子どもは親が面倒をそれほど見なくても育つと思っている。そういう意味では、私は子どもには手をかけ過ぎたかなという反省はある。

それと、私は子どもがある程度の年齢以上になったらむしろ仕事をしているのを意識的に見せるようにしていた。場合によっては国際電話をしているときもわざと英語で、それも子どもの前でしゃべっていた。OJT ではないが、仕事とはこういうふうにやるのだよということ、家族を大事にしながらも、仕事はやるときはやらなければならないということを意識して見せるようにしてきた。とはいえ仕事ばかりではなくて、きちんと家族の面倒も見るし、家族と一緒にいて楽しいというのも見せながら、家の中でそういうのを経験させてきたつもり。子どもたちに直接はいわないけど、仕事もしっかりやり、家族の面倒もきちんと見られるようになりなさい、ということを伝えたい。私がしていることがベストというつもりは全然ないので、反面教師でも何でもいいから、一つの例として見てもらえればと思っている。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

私が最初に勤めた会社は、ワーク・ライフ・バランス的な両立支援の地盤があり、女性がそれなりに働きやすい職場だった。週休 2 日もかなり早く導入したし、組合が 1 人 1 人の従業員をちゃんと見ていた。会社と組合があまり慣れ合わず、会社は労働環境にそれなりに配慮をし、組合もそれをサポートしていた。最初の子どもが生まれた時、この会社に勤務していたが、たしか男性がとれる育児休暇制度のようなものがあった気がする。実際に取っている人はいなかったが。ただ、子どもが生まれた後「子どもの面倒見なくていいの？」などと周りがいってくれる雰囲気はあった。取ろうと思えば育児休暇を取れる環境だったのだろうが、妻が完全に専業主婦で「仕

事に専念していていいよ」と私にいってくれたこともあり、育児は当初は妻に任せられるところは任せて、私ができるところは一緒にやっていくというようにしていた。この会社で私がいた部署は、基本的にサービス残業が禁止で、業務が海外関係だったので、古い日本企業に比べると家族の面倒が見やすい環境ではあった。というのも、当時私のいた部署は海外出張が多く、私の場合は中近東やアフリカなど色々なところに行っていたが、長期出張が多く、40 日間ということもあった。その間は家庭のことは全て妻が見ないといけない。だから、帰国したときには、なるべく家にいて子どもとたくさん接したかった。会社や同僚達も、私が海外に長く出張しているのはわかっているので、帰国している間は家族のことをきちんと見るようにと気を遣ってくれていた。それに、長期出張から戻ってくると、妻とも毎回新妻みたいな感じだし、子どもに対してもとにかく新鮮だった。海外でいろいろなものを見て、仕事して、日本に帰ってきて奥さんと子どもに会ってほっとして、というような生活の繰り返しだった。いい意味での循環だったかもしれない。

3 社目の日系企業も、非常に先進的なワーク・ライフ・バランスの支援制度を持っていた。今、国は子どもが 1 歳半になるまで認められている育児休業の期間を 3 歳まで延ばす方針を提案しているが、その会社は当時から育休を 3 年間取ることができた。しかもそれなりに利用している人がいて、子どもを複数産むと何年も働かなくて良いような状況になり、その間は育児休暇補償みたいなものもあった。私の部下の女性社員も何人もその制度を活用していたし、会社も、部署にもよるが、基本的には制度利用を推進、推奨していた。ただ男性の育児休暇については、やはりまだ限定的だった。

今の 5 社目の会社は、外資系というのもあるのかもしれないが、ある意味ですごく進んでいる。基本的にワークアットホームという制度があって、家で働いて全然問題ない。ここのカルチャー自体が、会社には来なくていいというものらしい。自社製品で Web やテレビ電話で会議できるシステムがあり、そういうものを使うと、会社に行く必要もなくなる。なので、女性はある意味、自分の生活を優先できる。実際に、家にいながら仕事をできる環境が制度としてもあり、会社もそれを推奨している。女性が働く環境としては日本の企業よりもより進んでいると思う。それと、今の会社は上層部が自分の生活をエンジョイしている。家族のことをほんとうに大事にしているのがわかる。大事な会議のときも「今日は娘の〇〇（イベント）だからもう帰る」とよく帰ってしまう人がいる。みんな「え？」と思うが、一番偉い人がそのように家庭を優先しているのだったら、自分の娘の誕生日にも「私帰ります」といえる雰囲気はある。みんな、休みはきちんととるし、多分年休消化率は非常にいいと思う。やる時とやらない時のメリハリをつけながら、かつワーク・ライフ・バランスを実現していくという意味で、多分その点での従業員の満足度って非常に高いと思う。経団連の会長なども、例えばそれが首相との対談であっても、「すみません、首相、今日は娘の誕生日だから私帰ります」と、いうようにならないと、今のような環境は変わらないように思う。もちろん一人一人の行動や意識も大切だが。

私は、基本的に毎日会社に通って、会議をみんなで同じ場所でやらなければいけないのかという点を疑問に思っている。もちろん、当然組織でチームなので、一緒になるという必要性はあると思っているが。でも、通勤時間が往復 2 時間も 3 時間かかるのであれば、その 3 時間のうち、1 時間半は家族といて、1 時間半は今まで通勤に使っていた時間で仕事をすればいいのだから、そうしたらその分より仕事の成果が上がるかもしれない。厚生労働省や官庁がもっと在宅勤務を

実践すればいいのではと思う。

それと、在宅勤務といっても家にいなければいけないことはないと思う。子どもがうるさいのであれば、車の中に行くとか、公園や駅とか、周りがうるさくないところを探してすればいい。どこにいてもいい。場所は関係なくて、仕事をするのはその人の気持ち。だから家にいる必要もないと思う。

環境が整えば、在宅勤務なども今の日本の企業でもできると思う。日本だと在宅勤務は情報セキュリティーについていろいろとあるらしいが、うちの会社はそれほどうるさくない。それを厳しくすると、全世界の支社が回らなくなる。上の方はみんなホームオフィスを持っているので、その方たちは、「家で勤務したら情報漏えいにつながるから禁止」といった瞬間に、「なら会社辞める」、というような感じになる。情報がどうのというのは、結局は会社と従業員の信頼関係だけなので。

働き方については、性善説か性悪説かという問題と、会社のカルチャーがどうなっているか。で、それを従業員が受け入れているかどうかという観点だと思う。今のうちの会社は、全世界的に会社のカルチャーとして性善説的に見ているし、社員側はそれを受け入れながらワーク・ライフ・バランスをきちんと保って、相応の収入ももらっている。

今の会社では、在宅勤務は原則として全員に適用されていて、それに必要なツールは会社側が必要に応じて支給するようになっている。日本の社会もそれをすると女性の労働力が上がる。そうなれば出生率がもう少し上がると私は思う。それと、働いてそれなりの成果があって、それに対して払える仕組みが男性も女性も分け隔てなくあるという環境を整えることが、今後の成長戦略として大切な気がする。

政府関係から色々とワーク・ライフ・バランスの話が出ているが、そういうことを考えている人が実態を本当に理解しているのかは疑問があるところ。もう少し実態を見ながら制度を策定したほうがいいかなという気がする。

（２） 労働時間

私が今までいた会社で比べてみると、外資系のほうが基本的に家族といられる時間は長いし、早く退社しやすい。裁量労働制のような年俸契約なので、何時から何時まで働くかというのはある意味個人の責任になってくる。サービス残業などという概念も無い。自分で自分の時間を裁量できるという意味では、外資系のほうが非常にフレキシブル。

一社目は、日系企業だったあ、労働時間の面でも結構フレキシブルだった。当時の私の仕事は一か月以上の海外出張が多く、会社としてもそれだけ長期間家族と離れているから、国内にいるときは早く帰ってあげなさいという雰囲気があり、無理に残業を命じられることもなかったと思う。国内にいても時差対応で早朝や深夜に仕事をすることもあったので、当時としては珍しいが、9 時から 6 時までの勤務時間の縛りがなかった。会社としても、フレックス制度は 90 年の頭くらいには導入していて、コアタイムが 10 時から 3 時までぐらいだったように思う。早い段階から裁量労働制のような仕組みが導入されていた。そうすると、例えば子どもの都合で朝少しゆっくり出るとか、あと 30 分ほど子どもの顔を見ていこう、というようなこともやろうと思えばできる。前日遅くなったから、翌日は少し遅めに行くなどということもできた。

今の会社では、私は夏休みに 2 週間、ゴールデンウイークに 10 日ぐらい、年末年始に 10 日ぐ

らい、秋にもそれなりに休みを取っている。その中で最低1回、場合によっては、年に2回は家族で海外旅行に行く。ただ、私は旅行中でも働いている。家族が海で泳いでいるときに、自分はホテルに残って電話会議をしている。家族はそれでハッピーだし、私は働かなければいけないから働いている。そこにやらされ感は全くない。

とはいっても、自分が上のポジションにいる時に、部下がこれだけ頑張っているのに、自分は家庭のほうばかり見ていていいのかという思いはある。なので、例えば部下の仕事が大変だったら、私が少し手伝ってあげたりするし、子どもが生まれたばかりなら早く帰りなさい、というように仕事を分けながら、彼らがフレキシブルに働けるようにしている。部下があまり遅くまで働いていると、私は「もう帰りなさい」と怒る。部下が帰れば自分自身も帰れるというのもあるし。

今の会社の場合、在宅勤務は経理や人事を含めて全員可能。自分の今の働き方でいえば、部下が 50 人ぐらいいても、私は会社に行かず、みんなと電話で話したり、ウエブでミーティングをするとかいうことができる。会社としてそういうツールを持っているし、制度もある。最近はＩ＆Ｄ、インクルージョン＆ダイバーシティーということで、それを会社の方針としてかなり上のポジションに上げているので、女性がより家族を面倒見ながら仕事も同時並行してできる環境はできている。3.11 の後も翌日ぐらいから勤務はしていたけど、2 週間ずっと全員が在宅勤務だった。片やそのときに取引先の日本の企業の人たちを見ていると、やはり会社に行ったりされていた。私は今のところは非常に働きやすい環境だなと思っている。

今までのポジションで比べてみると、ポジションによって時間がとりやすい・とりづらいということは基本的になかった。会社や上司など、いろいろな制約があって、自分の思うようにならないというようなことは実態としてあると思うが、それを乗り越える強さも必要。例えば上司と話すときも、成果をしっかり出していることをきちんと話す。そうしながら、上手に相手も立てながら、自分の方も帰れるような状況を作り出す。私は自分の時間をつくるという意思を持つことが大切だと思っている。それがないと実際には休暇取得や早めに帰るなどはできないと思う。理想をいえば、私は経営者や管理職がもっと変わるべきだと思っている。もっとワーク・ライフ・バランスに配慮しながら、経営成果が出るような経営をすべきだと思う。

外資系の日本法人で働くと、働き方などに対するカルチャーギャップもある。日本の多くのメーカーさんは、お客さんから「すぐ来い」といわれれば行く。でも、実際には行っても何もすることがないこともあり、精神論としての対応になることもある。外国の人には、やることがないのに何故行くのかが分からない。実際に 24 時間対応は、人件費がかさみ、製品にコストが転嫁される。うちの場合は、それを防ぐために、24 時間対応ではなく、朝 9 時から 5 時までにこの電話にご連絡くださいというようにする。もちろん、5 時以降は翌日になりますというと、お客さんからは文句もいわれるのだが、その分、保守費は安い。

日本は効率的に働くことがいいとはあまり思われていない。要領よくてずるいとかいわれる。私も、あいつは自分のことばっかり考えていると思われるタイプだった。「おまえはいいよな、家族のことばっかり見て」とよくいわれる。そうやっていわれると何か自分の居場所が無いような気持ちになってしまう。なので、家族を大事にするようなチーム、若手のチームをつくっていく。そうすると 1 人ではないので、多分皆さんも行動しやすいと思う。私は幸いなことに、それを認めてくれた上司がいたのと、自分の中ので、会社にも貢献しているし、家族のためにもしな

ければならないという割り切りや自負があったので続けられた。

（３） 賃金

年間のターゲットを 12 回に分割したものが毎月のターゲット。それに対しての達成度で給与が決まる。例えば、年間ターゲットが 120 であれば、毎月だと 10 になる。この 10 に対して、15 達成したら、その歩合給は 50%アップされる。ところが 10 に対して 8 だったら、20%削られる。そういう意味では、毎月成果が見える。これは基本的に営業の仕組みなのだが、歩合給は、固定給が半分、歩合給が半分なので、怠けていると給料が下がってしまう。なので、月給は変動が大きい。今の会社は、ボーナスはない。成果があるとその月給の中で歩合給が大幅に上がる。

（４） 成果の管理

成果管理については、実は毎月ある。しかし、仕事について強制されている感覚はない。他の人も、どちらかというと、自発的に働いている人が大半を占める。やらされて遅くまで云々じゃなくて、むしろやらなきゃいけない、やりたいから、お客さんの要望があるから応えたい、というのがやっている理由。

あと、うちの会社が少し特異なのは、営業社員の歩合給が非常に高いこと。在宅勤務もできるし、どこにいて何をしようが構わないが、ただ成果を上げなさいという仕組みになっている。成果が上がらないと給与が上がらないというのが明確で、どこで何をしていても何もいわれない反面、成果重視なので、あめとむちをきちんと使っている。そこは日本の企業がなかなかできないところかもしれない。会社と個人の関係でいうと、会社が個人を信頼しているというところは強い。

（５） 異動・転勤、転職

私は会社を 5 社変わっている。新卒でバブルの終わりの頃は、電機メーカーに勤めていた。最近は業績不振だが、当時この会社は右肩上がりだったので、入社できれば安泰と考える人が多かったと思う。私は 1 社目からほぼ一貫して海外関係の仕事を担当し、海外には基本的に出張で行っていた。

転勤でいうと、1 社目にいた時、異動願いを出して関西から東京に転勤になった。それは、私の親はずっと東京近郊に住んでいたが、かなり高齢になったので、親のそばに住んで面倒を見ようということになったためだ。それで、94 年ぐらいに東京のほうに移りたいと会社にお願いをした。それを会社が認めてくれて、異動することができた。最初の 2 年は会社の社宅に入ったが、その後に 3 世代で住める家を建てて、私の親と同居した。

1 社目の会社には合計 13 年勤めたが、転勤以外でも、自分の希望も含めて 3 回ぐらい部署を変わっている。3、4 年に一度は変わっていることになる。大きい企業だったが、しばらくいると仕事に慣れてしまって刺激が少し足りなかった。諸般の事情があり、97 年ごろに辞めたが、会社としては今でも好き。まさに家族やワーク・ライフ・バランスなどに昔からすごく注意を払っている会社だった。ただそれも部署や上司とか周りの環境にもよるので、私は周りにすごく恵まれたと思っている。

次の会社はアメリカの通信機器の会社で、知人に誘われて転職した。1997 年から 2004 年まで勤めた。本社は都内だった。外資系だとより実力本位というのを期待して転職した。私の年齢的にも転職は 35 歳が云々というのもあったし、先輩が移ったので誘ってくれたというのもあって

転職した。それに、最初の会社にずっといていいのかなとも思っていたので。収入は最初の会社に比べて 1.5 倍になった。給料が上がったことにより、子どもの面倒をより見られるようになった。3 人目が生まれたから転職したわけではないが、もしあのまま最初の会社にいたら、子どももせいぜい 3 人だったと思う。しかし、転職について妻は猛反対だった。「我々を見捨てるのか」というような感じだった。ただ、今までも何となく仕事にしても昇進にしてもツイているところがあった。たとえば、結婚したときに購入したマンションをバブルの最後のころに売ったら何千万かプラスになったり、その後、親の問題で一戸建てに移ろうとしたときにまたうまく移れたとか。自分が意図したわけではなくて結果的になんとなく上手くいっていた。だから大丈夫だよと説得した。それに、もし失職してもまた探せばいいから何とかなるし、家族で楽しくやろうよと話した。将来に対して何か自信があるわけでも何でもないけど、私は楽天的なところがあり、多分大丈夫だろうと思っていた。

最初の会社はある程度賃金カーブが分かって、そこのレールの上でずっと行くのは刺激がなくて退屈だった。これに対し、二社目のアメリカの会社は、成果主義の賃金体系。当初、給料が 1.5 倍になったが、逆に半減するリスクもあった。とはいっても、当時通信会社関係は、とにかくみんな右肩上がりだったから、結果的には毎年給料がどんどん上がっていった。入社してから 5 年でまた 1.5 倍ぐらいになった。大したことはやっていないのだが。1.5 倍×1.5 倍だから、一社目を辞めたときに比べると倍になった。

2004 年に転職した三社目は日系の会社だった。ここには知人に引っ張られて入社した。妻からしたらある意味安泰だったと思う。多分定年まで私がここにいると思ったのではないかなと思う。この会社でも海外展開などの仕事を担当していた。42 歳の時に入社して 5 年半は海外ばかり行っていた。基本的に、一社目から一貫して海外に携わっていて、営業やマーケティングや企画関係。私は日本の会社が海外に事業展開をしていく仕事の手伝いをしたかった。この会社はテレビにもよく出る知名度のある会社なので、子どもたちもみんな喜んでいたかな。私がやっている仕事も時々新聞に出たりもしたので。

会社は、基本的に知人がヘッドハンターになるような形で紹介してくれる。この業界は結構狭いので、長年いると結構みんな知り合いばかりになる。

3 社目を辞めたのは、2009 年。その後、4 社目で中国系の会社に移って、そこには 1 年半。で、その後に 5 社目で今のアメリカの会社。3 社目の会社を辞めてまた外資系に行ったのは、日本企業から始まって、アメリカ、日本企業と来て、流れ的に日本とアメリカの企業をしてきたので、今度は中国かなと思って。それで中国の企業で働いてみたら、とにかく世界が違った。中国語ばかりだし、私は中国語ができなかったので、フラストレーションもたまったりした。それで仕事を探していたときに今の仕事があったので、5 社目になるが今のアメリカの企業に行くことになった。

（６） 仕事に関する意識

これまで、仕事のおもしろさや刺激が足りないと感じたときに転職をしてきている。それと、仕事はきっちりやるが、家庭も大切にするというのは常に考えている。

私は末の子が 20 歳になるとき、60 歳を越えているが、子どもが成人するまでは働かなければいけないと思っている。一社目の同期や前の会社の同僚などを見ていても、やはり 50 歳を少し

過ぎると出向のような感じになる。そういうのもあって、同期ぐらいの年齢はあまり元気がない。でも私はそんなことをいっている場合ではないので、まだまだだと、自分にむちを打っている。

それと子どもの手が離れたら、妻と 2 人で何かお店でも持てたらいいなと考えている。そのお店を子どもたちが時々手伝うというような形で。パン屋さんがいいのか、おそば屋さんがいいのか、ラーメン屋さんがいいのかはまだわからないが。妻とは、ラーメン屋さんは大変そうだとか、そういう会話もしている。ただ、現実問題として、下の子が 20 歳になる 62 歳までは何としても第一線というか、そこから引くつもりもない。

ヒアリングレコード：R さん（31 歳）

調査日時：2013 年 10 月 2 日　18：00～21：00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
アシスタント：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関西地方出身、関東地方在住。大学卒業後、日系の大手通信会社の関西エリアに勤務した後、東京へ転勤（企業規模：大）。現在は経営企画に携わっている。
・家族構成：妻（31 歳、非常勤の保育士、関西地方出身）、長男（2010 年生まれ、3 歳）、次男（2013 年生まれ、0 歳）。妻とは学生時代に出会い関東への転勤の際に結婚、現在は会社の社宅在住。妻は転勤を機に仕事を退職し、新たに保育士の国家資格を取得。現在は子育てに主軸を置き、非常勤で週 5 日 9 時から 4 時まで保育士として勤務している。
・育児休業取得：第 1 子誕生時に約 3 か月の育休を取得（うち 1 か月半は有休を充当）。第 2 子誕生時は仕事の都合等で取得しなかった。育休には結婚前から興味を持っていた。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

子どもたちは現在、長男が 3 歳で次男が 0 歳。朝はばたばたしたりして大変。だが、今の職場はそれほど忙しくなく、先のスケジュールが立てやすいため、基本的な生活が回らないということはない。妻との間で、うまく仕事と育児の調整が取れているように思う。ただ、一旦子どもが病気になると、いろいろとバランスが崩れてしまうのは否めない。子どもが健康なときはそれなりに回っているのだが、特に感染症系などにかかった場合は、長い間保育園を休む必要が出てくるので、そういう意味でいえば綱渡りのところもあって、しんどくなる時もある。なので、子どもたちの健康管理はとても大事にしている。幸いなことに、今は子どもたちが健康で本当に助かっている。妻が子どもたちに、野菜をきちんと食べる、しっかりと寝る、といった基本的生活管理をきちんとしてくれているおかげだと思う。それでもやはり子どもが病気になってどうしようもないときは、病児保育が家から比較的近いところにあるので、そこを利用する。ただ、病児保育はいつもすぐに利用できるわけではない。以前利用した時は、たまたま家の近くの病児保育が休みで、結局妻は 2 駅先の保育園まで風邪の子どもを連れていって、職場の近くの病児保育に預けるというのをして大変だったこともあった。

子どもの保育園の保護者会などを通したりして、お父さん同士の横のつながりは結構あると思う。子どもが保育園に入る前から少し仲が良かったママ友さんやそのパパたちと、そのまま一緒に同じ保育園に入園したこともあって、よく一緒に遊んだりする。例えば、保育園の同じクラスの仲間の 8 家族ぐらいで、公園にピクニックに行ったりとか、4 家族ぐらいで 1 泊旅行に行った

りとかしている。親が横同士で結構つながっている理由として、私が育休中にママ友さんやそのパパたちとご飯を食べにいったりしていたのもあるかもしれない。

育休中には、保育園のママ友たちから色々な情報が入ってきた。やはり食事をいかに楽に済ませるかというのが皆強い関心ごととしてあるみたいで、どこの総菜屋さんがおいしいとか、外食はここが安くておいしいよとか。あとは病院の話が良く入ってきていた。

最近は、保育園にお父さんが送りに来ている人が多い気がする。保育園のお父さんの多様性は、中学校以来ではないかと思う。高校生ぐらいになってくると、ある程度似たような集団に分かれてきて、似たような人たちの中でやってきていた気がする。でも中学校では、私立の中学校とかに行かない限り、色々な人たちがいた。保育園のお父さんたちとの関係は、それに似ている。例をあげると、今一緒の保育園に行っているパパ友は、自営業で地場にずっといるという人や、電設系の自営業をしている人、不動産鑑定士などがいて、とても多様性に富んでいる。私はどちらかというと内向的な人間なので、それほど多様な人たちと付き合ったりするのは少ない。基本的に社交的に自分から何かをするというよりは、好きなことをやっていたら、出会う人が増えてきたなという感じで。でも保育園に行くと、積極的に何かをしなくても普段自分があまり接しない人たちがいる。仕事とか、異業種交流会とかに行ってもいない人たち。きっと保育園でしか出会わない人たちなのだろうなと思う。

今住んでいるところは社宅で、転勤の時に会社から指定された。この地域は、比較的自営の人たちが多く、ここに一生住みたいという人たちが多い。私はどちらかというとホワイトカラーが多いところで育ったので、何となくちょっと違和感がある。けれど公園は多いし、雰囲気はいいと思う。住んでいる地域は子育てしやすいエリアだとよくいわれるが、それは区民性のような気がする。私たちも子どもを連れて近所を歩いていると、おじいちゃん、おばあちゃんに必ず声をかけられるので、住んでいる人たちが子育てをしやすいような雰囲気というか空気を作っている感じがする。

子どもについては、何となく最初から 3 人というのを想定している。というのも、うちは、妻が 3 人兄弟で、私が 4 人兄弟で、2 人とも結構子どもが多い兄弟で育ってきている。私の姉も子どもが 3 人いるし、親類にも比較的子どもが多いので、そのイメージが何となくある。それで何となく 3 人ぐらいがいいなと思っていて、できれば次は女の子が欲しい。そうなったら、私ももっと育児にかかわっていかないといけないかなと思っている。でも、現実問題として 3 人目というのは難しいのかなとも思うこともある。3 人になると手が回らないので、いかに子ども自身にやらせるかという方向に持っていかないと家の中がパンクするという話を聞いたことがある。なので、上の子に任せることは任せて、上の子に下の子の面倒も見させつつ、というように、今までとはちょっと違うやり方で子どもにかかわっていくように、方向というか考え方を転換させないと、自分もパンクしてしまう気がする。私の両親も妻の両親も子どもを 3 人、4 人と育てている。でも両方とも高度成長期の専業主婦とサラリーマンの家庭なので、両親の育て方は今の社会で参考になるのかはわからない。

（２） 夫婦の関係・役割分担

妻と私は同い年で、関西でお互いが大学生の時から付き合い始めて結婚した。妻は結婚を機に仕事を辞めて、一緒に関東に来てくれた。でも私としては妻がそのまま専業主婦になるのは嫌で、

妻にも働いていてほしいと思っていた。自分に何かあったときのリスクヘッジという意味もあるし、妻自身の性格としても、あまり家にこもるタイプの人間ではないので、外に出ていてもらったほうが間違いなく良いと思っていた。そういうこともあって、私としては、家族戦略的にも妻が働く方がいいだろうなという意識がぼんやりとあった。

結婚して 2 人で関東に一緒に引っ越してきた時、妻は自身の仕事についてあまり強い意思を持ってなかったと思う。でも私は、男女共同参画みたいな考えだったので、妻に「2 人で働かないといけないんだ」とか、「やりたいこととかないの」というようなことをいっていた。妻がしんどくなるほど強く言い過ぎるときもあった。妻としては、「何がしたいかわかんない」と。そんなことより、「何がしたいっていわれたら料理を勉強したい」という感じで。でも、それは趣味の範囲だから、私としては「いや、そうじゃなくて」といってまた言い合うようなことがあった。2 人にとってあまりよくない時期だったと思う。結局妻は保育士の資格を取ってこの 4 月から非常勤で働きだしている。勤務時間は平日 9 時から 16 時で週休 2 日。それ以外の家にいる時間は、ほとんど家事と子どもの世話をしてる。結果的にはやはり妻が働いてよかったと思う。

普段の生活では、基本的に朝は私で、夕方は妻に任せていている。もちろん私がいないときは妻が全部してくれている。家事分担は、妻が食事関連、例えば料理をつくったり、そのための買い物だったりというようなところをしていて、私が片づけ、掃除・洗濯などを全般的にしている。この分担は、もともとお互いの好き嫌いをベースにしている。妻は全く片づけないので、私が我慢しきれなくて片づけをするようになった。私自身はたぶんきれい好きで、片付いている状態が好き。でも、男の子 2 人だと片づけるそばから、その片づけたものをバーンとまた散らかされる。それでも、放っといたら延々と続くので、気づいた時にちょっとずつ片づけている。反対に、食事は妻の方が気にする。私はどちらかというと食べられればいいという感じで、それほどこだわらないのだけど、妻は栄養バランスをとても気にする。私が料理をすると妻としてはやはり野菜が足らないと思うらしく、それであればどうぞ、というような感じで料理は妻がするようになった。料理してくれる分、お皿は私が洗うからというようになって。

平日と休日での家事分担は特に変わらない。休日だからと特に意識はしていないけれど、休日には私が食事を作ることもある。週末は、土曜日に夫婦の個人の予定、たとえば私は NPO やバンド活動など、妻は美容院や友達との食事などが入っているので、予定のないほうが子どもたちの面倒を見ている。日曜日は、家族でお出かけしたり、家の掃除をしていることが多い。

私自身は、結婚したときから家事・育児をしっかりやっていこうと思っていたのだけれど、以前の部署は異常に忙しくてほとんどできなかった。電車で帰れない日々が基本的に続くような職場だった。家に帰ってきて、たまった皿を洗うぐらいしかしていない。なので、基本的に何かあったときは妻にお願いしていた。特に、私が育休明けでフルタイムに復職した時は、妻に家事を任せることが多かった。当時、妻は学校に通っていた。単位を取らないといけないというのはあるけれど、仕事ではないので、休むことに対して何か学校でいわれることは全くなかったようだ。そういうこともあって、結構お願いしてしまっていた。

でも今は私も職場が変わって、少し融通のきく職場になったし、遅くても大体夜の 8 時ぐらいまでなので、結構めりはりがついている。7 時までには家に着いてることも多い。今は妻も働き出しているので、お互い相談して今日は保育園に迎えに行ける、今日は行けないとか調整をして

いる。ただどうしても結果的に妻側に偏りがちというのは否めない。それは妻がむしろ、いつでも休めるように非常勤を選んでいるということがあって、彼女の方が柔軟に動けるようにしているというのがあるので、まずは彼女が対応してくれている。どうしようもないときは、私が休むとか、そういうふうな感じにしている。

時間の経過とともに、家族の状況が変わってきている。例えば、妻は結婚して少ししてからは保育士の学校に通っていて、子どもが出来たので休学して、そしてまた学校に戻って、そして今回は働き始めてと、妻の状況は変わってきている。しかし、私の方の家事・育児への関与の仕方は、それほど変わっていないかもしれない。子どもの世話なども私がしていることはあまり変わらない気がする。ただ、子どもの世話は少しずつ大変になってきているので、自分自身の余裕はちょっとずつ減ってきた感じはする。

妻は結構、ママ友たちと土日とかで遊びに行ったりしている。夫婦の会話は結構あると思うけど、あまりきちんと話せていない気もする。夜も大体子どもと一緒に寝ちゃうので、まとまってゆっくり 2 人だけで何かをしゃべるっていう時間がまずない。それに、子どもを完全に誰かに預けて、夫婦 2 人でゆっくりということもない。両方とも関西出身なので、おじいちゃん、おばあちゃんが近くにいないので、子どもを預けることが基本的にできない。遊びに行くときは、基本家族みんなで行く。家族では結構いろいろ遊びに行くのだけど、2 人だけでゆっくりと将来の話をするようなことがなかなかない。

今後について、妻はまだ将来の働き方とかは描けてない様子。その原因に私自身がいつまた転勤があるかわからないという事情がある。転勤になったら、多分そのときに 2 人で良い方法を考えていくしかないかなと思う。子どもたちが小学校へ入ると、保育園の時よりも大変になるとは思うので、そういうことを考えると、妻がもっと働くことについては「うーん」と考えてしまう面もある。それでも細々とでもいいから働いていてほしいなと思う。1 回働くことから身を引いてしまうと、なかなかもう一度「働きに行くぞ」という気持ちに持っていくのが大変だと思うので。とりあえずは今の感じで、もしくは今より短くてもいいから、常に何らかの形で働いてるという状態をどうにか続けていきたいなとは考えている。私の希望としては、子どもが中学生とかになってきたら、正社員というかフルタイムでしっかり働いてほしいとは思っている。妻はどこまで思っているかというのはわからないけれど。

（3） 子どものしつけ、教育方針

子どもは今 3 歳なので、妻とも話しているが、今のところ自己肯定感というか、自分自身にまずは自信を持ってくれて、健康だったらそれでいい、というぐらいしかない。うちは長男が 2 月生まれなのだけれど、結構体格が良いので、見た目は月齢差があるように全く感じない。それに、男の子は小学校に上がるまではずっと幼稚なので、4 月生まれでも 2 月生まれでも、どっちも幼稚なので、精神的な幼稚さはそんなに変わらないかなとも思う。

自己肯定感を養うという意味では、どうやって怒るかが難しいなと思っていて、その点については今 2 人で悩んでいる。何かしたことに対しては怒るけど、人格自体は否定しないというか。やったことは悪いけど、子どものことはちゃんと大事に思っていることを伝えるっていうことを意識してやる。だけど、なかなかうまくいかない。上手くいかないと私もいらいらするし、妻もそうなる。それを避けるためには、極力夫婦 2 人で子どもを見ていたほうがいいと思っていて。

それに、どちらか一方が１人でずっと子どもを見ているとイライラが募って、やはり変な怒り方になってしまう。できればどちらかが怒っているときに片方がその状況を客観的に見ていて、後であの言い方はちょっとよくないかもねといったフィードバックがあるといいかなとも思っている。それに片方だけがずっと子どもと接していると、そこだけ親子関係が濃密になり、追い詰められて、どうしてもしんどくなると思う。そうすると子どものちょっとした悪ふざけも、許す気持ちがなくなってしまうから、極力心の余裕を持てるようにとは思っていて。

学校という意味での教育については、まだあまり妻と話し合ったことはない。だけど、妻も私も高校まで公立なので、私立に行かせないといけないというような思いは多分持ってない。でも東京では、みんながみんな私立といっていて、半分以上は私立に行くという話も聞く。その雰囲気はまだよくわからないので、その状況になってみないとわからないなという気はする。子どもは一応 3 人計画なので、そうすると 1 人にそれほど手厚く教育費をかけることは難しいと思う。手厚くしなくても、将来的にそれなりにお金は要るなというぐらいの感覚しか今はない。ただ、出来れば子どもが中学校や高校に上がるころには、公立への進学が普通という雰囲気の地方に異動になっているのが一番いいなという感じはしている。

（４） 家計の状況

生活費は基本的に私が担っていて、レジャー費とプラスアルファの将来に備えた貯蓄を妻に担ってもらっている。住宅は社宅で、東京都内ではあり得ない割安。もし普通にマンションなどに入居しても住宅補助費は会社が出してくれる。でも社宅に入ったほうが安い。妻の収入に関しては、現在の家計状況ではあまり差し迫って必要性はないけれど、家や教育などの将来に備えた貯蓄を考えるとある方が助かる。経済力という面だけでいえば、一応私の会社はそれなりに大きいので、賃金も妻が専業主婦でも大丈夫なくらいは出してくれているとは思う。自分自身も経済的に不安に思うことはそんなにない。組合もそれなりに強いので、うちの会社にいる限りはおそらく大変なことにはそうならないんだろうなという気もするし、お金はあったらいいなぐらいでそれほど強く思っているわけではない。

でも私は自分１人で稼ぐよりも、妻が働いていたほうがもちろんいいと思っている。もし自分が転職するようなことがあったら、一気に生活が不安定になると思うので。もし妻に稼ぎがあれば、自分も一歩を踏み出しやすいし、より選択肢が増えると思っている。あとは自分１人で経済責任を負うのが嫌だという意識はどこかにある。私も育児・家事をするから、収入も一緒に補てんされているほうがいいなと思う。

家計はどうやって管理していこうか今少し悩んでいる。一応私が管理しているのだけど、あまりうまく回っていない感じ。私自身にもともと物欲が少なく、何か買いたいということはそれほどない。なので、家計が今苦しいということはない。児童手当もあれば助かるが、それがなくても生活は問題ない。でも、将来的な教育費用への不安はある。その貯蓄をするために財布のひもを締めている状態。児童手当を出すのであれば、その分、大学まで無料化してくれたほうが助かる。

（５） 父親としての意識

子どもが大きくなった時に、父親が何しているのかというのを、子どもにはちゃんと話したいなと思っている。なぜ私がその仕事をしているのか、それがうまくいったらどういう社会になる

のかとか、そういうのをちゃんと話せる父親でありたいなと考えている。

家計も育児・家事も夫婦で一緒に担って行きたいし、子どもが大きくなったら、家事については当然子どもも一緒に出来るようにしたい。家族全体で家族の進んでいく方向にみんなで一緒に進んでいく、そういうのがいいなと思っている。父親1人が家族みんなに「ついて来い」というような父親にはなりたくない。

私の父は、私が子どものころは全く何もしていなかった。子ども好きではあると思うのだけど。でも家事・育児は全くなにもしなかった。父と一緒に公園でキャッチボールしたり遊んだりとかそういったことも全くなかった。私は野球をしていたけど、父が私の野球を見に来たことなど1回もないのではないかな。だからといって寂しいとかいうことはあんまりなかったように思う。そのことを嫌だと思うこともなかった気がしている。それはたぶん、母が父のそういうところを嫌だといって、父をないがしろにするようなところがなかったからかもしれない。たぶん、両親が山や登山が好きで、年に1回は家族で登山に行っていたことも関係しているかもしれない。そのときは父親が計画を立てて、登山に連れて行くというような感じがあったし、年に1回はみんなで遊びに行くというので、父親がちゃんと仕切って全部しているというのがあった。私にとってその時の家族の在り方は自然体だと思うし、夫婦の中でもちゃんと納得感があったからよかったのかなという気がする。ただ、今は時代が違う。あの時はあの時で、あれでよかったのだろうけれど、今は今で時代に会った子育てのやり方があるのかなと思っている。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

1人目の子どもの時に私が育休を取得した。取得したのは、子どもが生まれてから8か月のころ。1歳になる前で、ちょうど離乳食が始まり出したころだった。妻の学校への復学タイミングに合わせたので、そのタイミングになった。妻は当時、保育士と幼稚園教諭の免許を取るための専門学校に通っていた。朝から夕方まで授業のある普通の学校。その途中で妊娠したので一旦その学校を休学していた。復学タイミングが 10 月だったので、それに合わせて私が育休をバトンタッチする形で取った。そういう意味では、妻が働く上で、一番いいタイミングを狙って私も取ったという感じ。取得してみて育児が大変だということがよくわかった。家で子どもと2人でずっと相手の帰りを待っていることや、一日3食毎回献立を考えて作るのがこんなにしんどいのかと感じた。正直会社へ行って仕事をしているほうがずっと楽だと思った。

会社の文化として、男性が育休を取得したり、時短勤務をしたり、在宅勤務をしたりというようなことはない。そうした中で、私は育休を 2010 年の最初の子どもの時に取得した。前々から興味があり取りたかったというのが大きいのだけれども、取ることで多分家族もうまくいくし、自分の思い描いている人生にも大きく寄与するのではないかなというのがあった。結果として、妻が働くことのサポートになった。

育休を取るために、前々から事あるごとに周りに育休を取るつもりがあることを伝えていたし、ある意味“育休を取るつもりの人”のようなキャラをつくってきていた。例えば、子どもができる前から、「もし子どもができたら取りたいな」という話は、飲み会の場などの非公式の場でどんどん発信していた。後々当時の上司に聞くと、私が飲み会とかで「育休取りたい」といってい

るのは、冗談だろうと思っていたらしかった。私は東京に来てから結婚式を挙げたのだけど、その時にその上司を披露宴に招待していて、披露宴の最後の新郎挨拶で、私が幾つかやりたいことがあると話した中の一つで育休のことを話したとき、「こいつは本気だ」と思ったらしくて（笑）。そういう風に事前に育休を取得することを周りにいっていたので、子どもができたってなった時点で、私は取るのが前提ということで話が進んでいった。最初からそういうキャラづけで周りに伝えていたのと、上司も理解のある方だったので、取ることに対する強い反発はなかった。育休を取得したときは、今とは別の人事系の部署にいた。その時はまだ下っ端のほうだったので、自分で何かを動かしているというよりは、ある程度周りとシェアしたり、分散できるような業務が主だった。それも育休が取りやすかったことになるかもしれない。

またちょうどその頃は、育児介護休業法が改正され、専業主婦（夫）を持つ配偶者も育児休業を取得できるようになったこともちょうど重なった。それもあって、うちの人事部としては「お、うちの会社からもそういうやつ出たか」というような雰囲気があった。人事部の役割としては、ダイバーシティ推進室というような意味合いのところもあるので、社内報のインタビュー記事に私を登場させたりはしたけれど、だからといってそれを前面に会社が推すというような感じは全くなかった。それに人事部が育休取得に前向きでも、現場はなかなかそうでもなくて。人事部の育休取得への応援と現場の雰囲気というのはあまり関係ない気がする。ただ私の場合は、上司やチームの人たちの理解があったというのは感じている。

同世代でも育休の受け止め方は様々だと思う。世代間ギャップはもちろんあるけど、同じ世代でも役割分業派の人も沢山いる。そういう方と話すと「男なのに育休取るなんて」といわれることもある。だけど、きちんと話すと「育休取るのは、その意義もわかるけど、俺は取らないよ」というように、自分の意見を他人に押し付けるのではなくて、自分と相手は違うというように一応理解してもらえる。なので。自分と考え方が違う人がいても、それが私の育休取得のブレーキになることはなかった。

育休取得期間は 3 か月。加えて、復帰後の 1 か月は 6 時間の短時間勤務をした。いきなり復帰して走り出すのではなく、1 か月間は助走期間のような感じで復帰した。なので全部合わせると、フルタイムで働いてない期間は 4 か月ぐらい。周りからは、育休取得したことによるキャリアはどうとか、ずっとスティグマが伴うんじゃないかとか、そういうことはよくよくいわれる。けれど、そのときは別に気にしていなかった。逆にそのようなことぐらいで、色々といわれるぐらいなら、「こちらから見切りをつけてやるよ」というぐらいの気持はあった。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ったので、育休取得が自分のキャリアにプラス、社内キャリアのプラスにもなるかもしれないっていう気もしていた。

ただ、収入面では育休と時短勤務で収入のロスがどうしても出てきてしまうので、事前に蓄えをしていた。減収分を綿密にシミュレーションをして、幾ら貯金があったら問題ないのかっていう判定して、貯金として蓄えておいた。さらに私の場合は、有休もたっぷり溜まっていた。1 か月ちょっとは休める分の有休があったので、それを全部育休に当てた。実質的に無給の育児休業を適用したのは 1 か月半ぐらいだった。育児休業給付で 5 割戻ってくるのも加味すると、3 か月給料が入らないという漠然とした最初のイメージに比べると、「あ、こんなもんで行けるんだな」というくらいの感じになった。なので、金額にしたら減収分はちょっとした海外旅行行くぐらい

だった。時間を買うっていう感覚に置き換えると、1 回海外旅行に行ったと思えば、それで 3 か月休めるなら安いものだと思っていた。育休後のボーナス査定とかも気になるのだろうけれど、育休中は、通常通り働いていたものとみなして評価される制度となっていたため、あまり評価には関係が無かった。

でも、2 人目の子の時は取らなかった。下の子の時は、上の子の時のような異常に忙しい部署ではない職場に異動した後。ある程度時間の自由が効いて、平日も遅くならずに帰れるから、育児もフォローできるのではないかと思ったのが一つ。1 人目の子どものときに、ある程度育児と仕事を両立する勘どころとか、こつみたいなものを少しつかめた感じがしていたのもあった。それに、職場を異動したことで残業がずいぶん減ったので、結果的に年収が 100 万円以上も下がってしまって実際お金が少し厳しくなっていた。妻ともこれでは会社を休めないねというのがあって。それに以前、上の子の時に有休もかなり使っていて、有休もそれほど溜まっていなかった。そういうのがあって、出来れば休まずにうまくできるのがいいなと思って育休を取得せずにやってみた。そういう意味では、取れなかったという面もある。

でも、思った以上に大変で、やはり休むべきだなと思った。このことは後でものすごく反省した。2 人目の子どもの時は 4 月の慣らし保育から全く上手くいかずに、本当に大変だった。全く問題なく慣らし保育期間を通過する子もいるのだけれど、うちの子はちょっと手こずり、保育園の最初の段階からつまずいてしまった。慣らし保育では、10 時、11 時、12 時と、午前中の保育時間が少しずつ伸びていくシステムになっている。ならし保育期間中は午前中しか子どもを預けられない。なので、妻が午前中に子どもを保育園に預けて、私が 4 月の第 1 週は午前中いっぱい年休を取得して、慣らし保育が終わった子どもを 10 時、11 時頃に引き取りに行き、昼過ぎに帰宅した妻にバトンタッチして出社していた。

妻は 4 月から働きに出ているのに、午後いっぱい半休を取らなくてはならず、ほとんど働けない状態だった。

当初の目論見は 1 週間でならし保育が終わって、2 人ともある程度いけるっていうことだったのだけど、ならし保育がうまくいかず、途中で子どもは熱も出してしまい、大変なことになった。結局、保育園に普通に通えるようになるまで、3 週間ほどかかり、急遽大阪から義母に応援に来ていただき、どうにかやり過ごした。妻は働き始めたばかりだったが、幸いにも妻の職場は最初から 10 日ぐらい有給休暇があったので、それをうまく使いながら綱渡りをしていた。

2 人目が生まれた後というのは、妻が久しぶりに働き出し、かつ子どもが 2 人いるというように、客観的にみると 1 人目の時とライフスタイルが大きく変化していた。にもかかわらず、私の中ではどこかで 1 人目の時に上手くいったという感覚があったので、2 人目でもなんとかなるというように考えていたと思う。なので、育休を取らなくてもうまくいくかなと思っていた。今思えば、過信もあっただろうし、多分真剣によくよく考えていなかったとも思う。甘く見積もり過ぎていたなと、後々すごく反省をした。私自身も 1 人目の出産時と 2 人目の出産時では職場が変わっていたので、1 人目の時にしていたように、育休取得に向けて、事前に“彼は育休を取りたがっている”と周りに思ってもらえるような言動や、上司に水面下でうまく伝えるといったことをしてこなかった。だから、大変になったからといって急に育休を取得するわけにもいかないという事情もあった。そういった色々な理由により 2 人目の時はうまくいかなかったと思っていて、

とても反省している。

なので、もしまた育休を取るチャンスがあったら、取りたいし、家族がうまく回っていくためには取るべきだと思っている。自分のことを振り返ると、1 人目の時の育休に対する感覚は「取りたい」だった。育休ってどんなものだろう、やってみたいなという興味本位が半分だった。興味本位で取ったので、2 人目の時に取るべきだっていうところに行きつかなかった。これが良くなかったと思う。育休は「取りたい」から取るというようなものではなくて、必要だから取るものだという認識をしていなかった。いわば、興味本位の「贅沢品」で終わってしまい、育休取得が必要不可欠な「日用品」だという理解をしていなかった。だから 2 人目が生まれたとき、贅沢品だと思っていたから、今回はお金がないから買わないでおこう、という判断になってしまったように思う。でも、実際は違ったなと。育休を取らずに大変なことになって、これは贅沢品ではなく日用品だということに、初めて気が付いた。

男性の育休は、1 年といった長期の休暇は少なく、ただ生活が軌道に乗るための 1～2 か月の休みなので、そのための休みは間違いなくあったほうがいい。ただし、会社にとってみれば男性に育休を取らせて会社を休ませたほうがいいといえるメリットはないと思う。赤ちゃん用品や日用品を販売しているような人は、当然家庭生活者の感覚がわからないとだめということで、育休を取得することが仕事のためにもいいというのはわかる。でも、例えば BtoB をしているような会社で、別に家庭生活者の視点は要らないよ、というところだと、男性の育休取得を推進する理由があるのかわからない。でも、逆に週休 2 日制と同じように考えればいい。週休 2 日制は、会社にとってのメリットというよりは、大企業がそういう仕組みを導入して、法律も変わり週休 2 日の方向で普及した。会社にとっての必要性というよりは、そういう流れに乗ってそうなったという感じだと思う。育休ももし広がるとしたら、何となくそれに近いものがあるのではないかと思っている。

私の会社は、いわゆる大企業っぽい雰囲気で男性の育児参加は全然ないと思う。そもそもやはり専業主婦が多くて共働きは少ないと思う。というのも、転勤が 3～4 年おきぐらいにあり、場所もぽんぽん飛ぶので、女性側がそれについていくことが多い。もしくは単身赴任になるので、女性が育児・家事を全部やらないといけなくなり、働けないような状況になるようだ。男性のメンタリティーとしても専業主婦になってほしいという人が多いのかもしれない。その辺はわからないところもあるけれど、全体的にはあんまり共働きはいないと思う。女性で就業を継続就業している人は、地域固定採用や社内結婚した人などではないかなと。そこだと人事が夫婦の両方を見ることができるので、夫婦合わせて一緒に動かしたりとかが出来る。もしくは、結婚されてない方か。私もそれほど仕組みを熟知しているわけではないのだけど、感覚的にはそのような感じがする。

会社の労働組合はワーク・ライフ・バランスという部分で結構熱心にいってはいるけれど、真剣に交渉はしてない。基本的に賃金交渉とかで、今はどちらかというと非正規社員をいかに守るかというところに全リソースを投入している。それに比べると正社員のワーク・ライフ・バランスは優先順位が低いと思う。当然必要なことなのだけれど、非正規社員がすごく増えてるいので、それをいかにするかのほうが、組合としては優先順位が高い。

会社がワーク・ライフ・バランスに真剣に取り組むには、社会を揺るがすぐらいの何かがない

と厳しいと思う。例えば会社の人員が保てなくなるとか、優秀な人が抜けていってしまうとか、そういうことがあれば、さすがに会社も考えると思う。そういう意味では、人員の流動性をもっと高めないといけないのかなっていう気もする。ただ一方で、終身雇用を諦めるということは、社員側もそれなりの覚悟が要る。大企業にはフリーライダーがとても多くいるので、そういう人たちはその覚悟がないだろうと思う。そんなことより、転勤してでもその会社にい続けるほうがよっぽどいいよという人もいると思う。どちらに社会が歩んでいくかわからないけれど、徐々に流動性は高まってくる方向にあるのかなとは思っている。

（２） 労働時間

私の現在の業務は渉外関連の業務。なので、経営企画といっても事業計画の立案や、経営方針の策定などではない。基本的には突発的なものがなければ自分の裁量で帰りたいと思う日は帰れる。休みたいと思う日も休めることがほとんど。どちらかというと官庁より財界との仕事が多いので、それほどスケジュールが組みにくいというのはない。スケジュールも結構事前にわかることが多いし、突発なものはあまりない。1 年間の年間スケジュールみたいなのは大体わかっているし、1 か月ぐらい先のことは、大体確定している。なのでそれさえ避ければ調整が効く。残業が発生するとしたら、確定しているイベントに対しての準備に時間がかかるという感じだし、残業も今の部署はすごく少ない。

私が現在の部署に異動したのは、たまたま私の前任の方が女性で、妊娠されたので急に抜けたから。誰かいないかと探したときに、私がたまたまその業務にはまったという理由。前の職場は結構忙しくて、特に長男の育休取ったときはとても忙しかった。当時は給与制度の設計をしていた。労働組合が結構強いし、グループ会社も多いので、そのグループ会社間の調整などに結構時間がかかってしまった。組合対応は、私が直接するわけではないけれど、上司が組合対応をするので、その準備等もしないといけない。例えば、夕方ぐらいに、明日の朝までに資料が必要だから作成するようにというオーダーが突然おりてくる。「えっ！」となって、あわてて作成することがほとんどだった。賃金制度は構造も複雑だし、受け止める側もセンシティブ。それにうちの会社は歴史があるので、制度がものすごくややこしいことになってしまっていて。この頃妻は長男の妊娠・出産でしばらく休みもあったので、家にいる期間が長かったのでよかった。

また前のように忙しいところに異動になる可能性は十分ある。もともと前の職場でしていたような人事系の仕事がしたいと思っているので。

休暇は、組合が強いこともあって、組合員の間はしっかりと取れる。20 日の有給休暇を年間で最大 40 日まで貯められる。有休は今までの組合活動の結果勝ち取ったものなので、捨てるなという組合としての方針がある。だから組合員の人たちは、夏休みを 8 月にとったのに、9 月にも連休にくっつけて 10 日ぐらい有休を取るというのはざらにある。うちは 10 月が年休年度始めなので、10 月までにとにかく全部減らさないとならなくて。で、減らさないと上司も組合からいわれるので、上司も部下を休ませる感じ。自身に関しては、月に 1 日取ろうとかそういう意識はしてないけど、必要に応じて取っていたら大体月 1 くらいの感じだった。仕事さえしていれば、休むことに対しては特に問題はない。

通勤は自宅からドアツードアで 50 分くらいなので、特に大変ではない。大体家を朝 7 時ごろに出て、夜 7 時から 8 時ごろに帰宅できる。でも転勤希望は出している。関西がいいというのは

ずっと伝えている。介護をしないといけないとか、何かそういう意味での異動希望ではないので、おそらくそれは希望レベルで、「あ、いってるね」ぐらいの受け取られていると思う。

（３） 賃金

今の年収は、500 万から 600 万円を下回るくらい。残業が減ったこともあって、年収はかなり減ってしまった。会社としては一応、40、50 歳では賃金が上がるような給与設計にはなっているけれど、そのカーブは年々寝てきている。高齢者の雇用期間を延ばしたこともあって、そのしわ寄せが若い方に来た。会社は、きちんとできる人がそれなりに給与をもらえるように幅を広げたという説明はしていたけれど。でも、平均すると給与カーブは前よりも寝ている。だからこそ、多分夫婦で働かないといけないのだと思う。1 人だけで稼ぐのは経済的に無理だなという感じは持っている。

自分が給与設計に携わるところにいたので、今の会社の将来的な収入の見込みとかはある程度はわかる。けれどその収入を得るためには、全国転勤をずっと受け入れなければいけないという面もある。例えば今の会社にずっといたと仮定したときに、当然その時の生活に見合った賃金は必要になる。そうなると、昇進とかを考える必要もあるので、育メンキャラで行くのはバランスが難しいと思う。本来であればやった仕事で評価されて、きちんと昇格していきたいし、そういう気持ちを持っている管理者が増えれば増えるほど会社としてはいいと思う。だけど、一方で昇進するためにはすごく長時間労働しないといけないし、3 年おきの転勤も受容しないといけない。それをしないと昇格できないってなったときに、家族の幸せとバッティングする可能性もあるので、どちらを取るべきか迷っているという状態に今いる。で、私はどちらを取るかといったら、間違いなく家族の幸せ取るだろうと。昇格は会社にいる限りは、逆に育休とか取ったからこそ管理者のほうに行きたいという気持ちは強くあるけれど。ただ、家族を不幸にしてまでやりたくはないと思っている。

（４） 成果の管理

会社としての評価機能は相対評価だが、それほどきちんとした評価はされていないように感じる。そこに対しては気にしてもしようがないかなと思っている。その評価には、単発の評価と、累積されて昇格に係る評価の 2 種類があるのだけど、昇格に係るほうは法律で一応禁止されているし、社内でもそれはちゃんと厳密に制度化して運用としてやってはいるようなので、実際自分の昇格が育休を取ったことによりどうかなったというのは今のところない。

（５） 異動・転勤、転職

転勤の範囲は全国だが、私の所属は西側での転勤が多い。今転職も少し考えている。妻も私も関西出身なので、基本的には関西に帰りたいという気持ちはある。会社にも人事異動の希望は出しているけれど、本人の出身地とかはあまり関係ない。

妻は保育士の資格を持っているので、全国どこでも働けるというのは強み。でも、転勤のたびに妻が新しい職場で働くとなると、その度にまたゼロからのスタートになってしまうのがあって、それはどうなのかなと思っている。子育てをしている場合、法律上は転居を伴う転勤は配慮しないといけない、ということになっている。けれど実際には辞令が出たら断れない。次はここだといわれたら、たいていは「はい」というしかない。それで多分同意したということになっているのだろう。ここまで頻繁な転勤があると、どこまでも子どもをずっと連れて転勤して回るは厳し

いと思う。でも単身赴任も嫌。ならばどうするのかとなってくる。一応転勤を突っぱねることは可能だし、そういう人もいる。その場合は、引っ越しはしないけれど、その分普通の人がやりたくないような仕事には当然回されることになる。そこまでしてこの会社にいる価値があるのかと考えてしまう。

職業経験を積んで､向こう5年ぐらいの間に転職のチャンスがあったら移ってもいいかなとか、そういうことは考えている。自分の中でもやはり迷いがまだあるので、具体的に転職情報を見るようなことはしていないけれど。関西に戻りたいのだけれども、1回東京に来ると、東京のすごさのようなものがすごくわかるので、関西でできる仕事は限られているだろうとも思う。では、東京で転職してずっと東京に住むのかというと、そこにも迷いがある。まだ自分のやりたいことがそれほど定まってない部分はあるが、一応人事関係の仕事をすることを想定はしている。うちの会社にいても、次に人事関係のやらせてもらえるなら、それは自分にとってもいい。そういう希望はあるのだけど、会社としては職場を色々と回してゼネラリストを育てるような風潮がある。転勤の話をわきに置いても、やりたいこととあまりにずれ過ぎたところに回されたりするとなると、それはまた別で考えるかもしれない。

正直、必要な転勤もあると思うけれど、不必要な転勤も結構あると思う。他の企業もそうだろうけど、出世のタイミングで地方に回すことが多い。課長になるタイミングで地方に行って、また本社に戻ってきてまた昇格するたびにまた他のところに行ってというように。それって本当に必要なのだろうか。例えば、ある工場を閉めるから、その雇用を確保するために他に移ってもらうとかというのは当然あるし、そういった理由の転勤はしょうがないと思う。でも、うちの会社には、違う商圏の状況を見てこいということで、わざわざ引っ越しさせる傾向もある。キャリアローテーションの1つとして、くるくるあちこちの部署を回る。それが本当に必要かどうかは疑問。

また、給与制度設計もしていたので、転居を伴う異動にどれだけのお金がかかるかというのもよくわかっている。単身赴任手当など、年間で人件費として払っている金額や引っ越し費用を毎年どれだけ払っていることか。費用対効果はどうだろうかと疑問に思う。これだけ人を動かしているので、人を育ててるように見えてはいるけど、そのために幾らお金使っているのか、わかっているのだろうかと思う面もある。費用対効果という意味で、不必要な転勤も結構あるのではないかという気はしている。

経済的な理由だけでなく、引っ越しのタイミングも問題だと思っている。例えば、3月に家族で引っ越すとなったら、何十万も引っ越し費用でていくけれど、社員的にはまだいいと思う。うちは、7月異動がメイン。7月に異動辞令を出されたら、子どもは新たな学年が始まっている最中。四半期ごとに小さな異動はあるのだけれど、メインが7月にあるのでみんな困っている。やっと4月から新しい生活が始まって慣れ出したころに異動、というような感じになる。私もいずれ転居転勤は必ずあると思う。けれど、いつどこに行くことになるかはわからないので、計画が立てられない。何となくこの辺だろうなと予想はしたりするけれど、もちろん正確にはわからない。私の場合だと、来年7月ぐらいにそろそろかなとは思っている。それは私が勝手に思っているだけなので、どうなるかはわからない。

転勤は日本特有で、終身雇用とセットなのだろうけれど、妻にとってはキャリアが積めないと

いうことになってしまう。結果的に 10 年間同じ土地にいる可能性もあるのだけれど、妻側からすればキャリアについては先を見通しづらいと思う。基本的なうちの会社のカルチャーとしては、転居転勤に家族も一緒についていって、そのかわり旦那さんの給料で片働きっていうのが多い。小学校入るまでは一緒についていって、小学校入ったら単身赴任というように。みな転居転勤は嫌だなって、それは心の中には思っているのだけど、やはりどこかで会社に採用されるときに、全国転勤があるというのは明示されているので、今さら嫌だとは言いづらいという意識もあると思う。会社側としても、採用の時にいったよね、となるので。どこかで自分で選んだからなという思いはあると思う。ただ、就活は基本的にフェアではないと思っている。「全国転勤あるけどいい？」といわれて、「嫌です」なんて誰もいうわけがない状態でやっている。私は地域にかかわる仕事をやりたいと思ったので関西の方で入社したはずなのに、入社してみたら中身は全然違った。転勤があるとは理解していたけれど、これほど頻繁に色々な地域にひたすら回される、銀行みたいな状況になってるとは思ってもいなかった。関西であれば関西の中をぐるぐる回るとか、そういうのをイメージしていた。その辺は学生としてのリサーチ不足といわれればそれまでになってしまうのだろうけれど。

男性の育休取得には、所得保障なども重要だとは思うけれど、私の中では育児期の転勤制限がとても大事だと思っている。これは夫婦で働くっていう観点から、ものすごく大事だと思う。結局、男性が会社に従うものになっているので、その妻は男性に従うものにどうしてもなりがちで、男性が転勤になると正社員で頑張っていたのにやめるか、もしくはずっと別居かという選択になってしまう。会社側が転勤を何ら問題ないと思っていると、結局安倍さんがいってる女性の活躍推進などは、最終的には到底無理な話なのではないかと思う。

今後は当然海外勤務も増えてくるだろうし、全部が全部だめだっていってるわけではなくて、当然企業の競争力も確保しながらではあるのだけど。もし女性の活躍推進というのであれば、この育児期転勤についての共働きへの影響を、よく考えていただきたい。今でいえば育児介護休業法の転勤の配慮をさらに強めた条文に改正するとか、というようなことを是非していただきたいなというのは、最近すごく強く思う。東京にいると転勤のない人が多いので、あんまりその話は伝わらないかもしれない。それに転勤のある会社を選んだあなたが悪いといわれると、それまでのような気もするのだけど。

仮に夫婦で働くということを前提として考えた場合、転勤は働くことの制限の 1 つになると思う。転勤を制限することにより、専業主婦が減って、3 号被保険者が減って、きちんと社会保険を納めるという方向に回るとも思う。そういう意味では育児期の転勤制限というのと、男性の育休は重要だと思う。男性の育休は、男性にも家事・育児をさせないと女性が働ける環境にならないという意味で重要だと思っている。

実際に、子どもが小学校入学前まではまだ何とかなるけれど、小学校に入ると転勤にはついて来られないことが多いと思う。理想でいえば小学校 6 年生までは制限してほしい。中学校になったら、最悪子どもを寮のある学校にとか、そういう選択肢も出てくるかもしれないけど、小学校の間はさすがにその選択肢はない気がするので。

こういったことは多分社内でも、上の人がこうするぞっていえばそれで変わるものなのだろうけれど、広域転勤でキャリアを積んできた人が上にいると、「俺はこういう苦労をしたからこそ、

今の俺があるんだ」「だからおまえも苦労しろ」というようなロジックが出てきて、広域転勤した人が経営層や偉い人たちにいるので、結局はその文化が脈々と続いていくという風潮がある。どこかで外圧がかからないと変わらないという状況だと思う。中からはなかなか変わりようがないと思うので。

それと、会社の人事部としても転勤についてはアンタッチャブルのような気がする。どうしても全国転勤と終身雇用をある種セットで考えているようなところがあるので、転勤に関しては解雇とセットで動く。今、国のほうで限定正社員やっているけれど、ああいうのが出てきたときに、うまく解雇のほうだけ緩めるのではなくて、転勤もうまくできればと思う。逆にいったら労働者側もある程度覚悟が必要で、転勤はやめろという言葉は、セットになっている終身雇用にも関係してくるということをきちんと認識して、終身雇用でなくていいからというくらいにならないと難しいかなとは思う。権利だけ主張して、というのは当然無理な話なので、そこはある程度労働者側も覚悟しながらいわないといけないのかなとは思ったりしている。

（６） 仕事に関する意識

子どもが３歳とか５歳ぐらいになってくると、テレビに出てくるような会社だとわかり易いし、ちょっと自慢できていいなというのはある。とはいっても、そもそもうちはテレビをあまり見ないので、テレビに出ているから何っていうことではないのだけれど。そういうのもあって、今の会社のブランド力などはどちらかというとあまり気にしない。それよりも、やってる仕事の中身がきちんとしてれば、別に何でもいい気がする。会社のブランドではなくて、一定程度安定しているというのがあれば。実際に今の会社は経営基盤がしっかりしていてというか、安定しているので安心感みたいなのはある。

仕事に関しての理想像としては、妻が保育士として正職員で働ける口があって、私も関西で自分にもっとフィットした仕事があるという環境。やはり３人目が生まれたときに、おじいちゃん、おばあちゃんが近くにいるのは、家族生活の余裕に直結すると思うので、実利も考えて、やはり関西に戻りたいと考えている。何かあったときに、両親との近居スタイルがあると全然違うと思う。そちらのほうが多分おじいちゃん、おばあちゃんも孫が近くにいて、皆が幸せだと思う。

ヒアリングレコード：S さん（36 歳）

調査日時：2013 年 10 月 26 日　10:00～12:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関西地方出身（妻も）、関東地方在住。大学院卒業後、IT 関連サービスの大企業にシステムエンジニアとして勤務。子どもが生まれた後、研究部門に異動。
・家族構成：妻（31 歳、インターネット広告の会社に勤務、正社員）、長女（2011 年生まれ、2 歳）。妻は出産前は営業の仕事をしていたが、出産後に定時で帰れる事務職に変わった。妻の就業継続の意思は強い。年収は夫婦合算で 800 万円（夫が 500 万円）。
・育児休業取得：第 1 子誕生時に 1 か月取得。妻は 1 年間取得。

２．家庭生活の状況

（１） 子どもとのかかわり方

平日は保育園に子どもを送り迎えをしている。朝の子どもの支度などは全部私がして、妻よりちょっと早めに家を出る。妻は後から起きてきて、自分の準備をして出かける感じ。子どもが生まれてから残業が多かった部署から異動し、帰宅時間が早まってからは余裕ができ、子どもが喜ぶイベントに連れて行ってあげようとイベントを探したり、新しいことにチャレンジしようという気持ちが出てきた。やはり生活面、精神面で満たされて、で、業務もがんばろうというように、ワーク・ライフ・バランスが取れてきたと思う。今のライフスタイルは理想的で満足している。休日出勤はなく、休日は家族 3 人で過ごす。

（２）夫婦の関係・役割分担

私は 9 時から 5 時半勤務なので家を朝 7 時 45 分頃に出て、帰宅するのは夜 7 時半頃。妻は 9 時～5 時勤務で 5 時半ごろに帰宅する。平日は妻が家事をやっていて、子どもの面倒は主に私がみる。保育園への送迎は朝夕、私が担当している。妻はその間、晩ご飯を作ったり洗濯をしている。洗濯は私もすることがあるし、手伝えるところを手伝っている。保育園の連絡帳は主に私が書くが、妻に書いてもらうこともある。休日は夫婦が家事育児を半々ぐらいでやっている。

役割分担は自然に決まっていった。大変なことをやれば手伝ってくれるかなと思ったので、「送迎はやるよ」と。「やれるよ」といってからうまくやる方法を考えた。おかげさまでうまくいっていると思う。分担は、実はあまり明確には決めていない。「今日は料理を自分が作るね」とか、洗濯も、手がすいているほうが「じゃあ洗濯しておくね」みたいな感じでやっている。絶対にお風呂掃除は誰の担当とか、そういうふうには決めていない。お互い負担に思わないように調整しながらやっている。

料理は、妻も私もだいたいご飯と味噌汁と、あと 1 品作る。そんなに手の込んだものではない

ものをすぐにぱっと作って、ということが多い。グリルがあるので、チキンなどの大きなかたまり肉を買ってきても、塩を振ってグリルで焼くだけで、すごくおいしくなる。魚もグリルでだいぶおいしく焼けるようになった。

子どもが熱を出したら、大抵私が休んでみている。長引くようなら、2 日目は妻に休んでもらうなど、1 日ずつ交代でみる。フレックス勤務で出勤時間をずらすことができ、どうしてもという業務があるときは、自分の裁量で残業もできるので。病時保育は一時、数か月ぐらい登録していたこともあるが、使ったのは 2 回ぐらい。自分たちが休んでみてもあまり変わらないかなと思ったので、もうやめてしまった。自治体のファミリー・サポート・センターにも一応登録しているが、今のところ使っていない。ファミリー・サポートは、一般の方からの公募なので、病気のときは頼めないし、あと当日急にというのもできなくて、その方のスケジュールに合わせて 1 週間、2 週間後とか、できそうかどうか聞いてみて、というサポートなので、その日急にということになると、それなりにお金を出して頼まないといけない。今の状況だと、仕事の調整がある程度つくので、預けなくてもなんとかなっている。

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いっていた。私もそれを応援したいと思う。今は不景気というかそれなりに収入も減ってきていて、なかなか昇給が難しいので、共働きでないと資金面でやっぱり苦しくなってくるかなとも思って、応援している。共働きでがんばっていこうねって感じ。

妻は、仕事を頑張って行きたいという気持ちが以前からあったみたいで、「自分の場合、専業主婦のように家庭に入ってしまうと、たぶんワーッとなっちゃって、精神的に疲れちゃうから、自分としては外に出て働いているほうがいいかな」という。あとは仕事もどんどんキャリアを積んで頑張っていきたいというのをずっといっていた。ただ、妻が仕事をやめたいとか中断したいといったらいったで、全然いいと思っている。そのときはそのとき。自分が何とかしていかないといけなくなっちゃうので、また考えないといけないが。今のところはそういうことをいう気配もなく、意欲がどんどん出てきている。妻が働いてくれていたほうが、妻の愚痴や不満がなくなると思う。

妻の育休中、私の仕事が忙しく、帰りが遅い日が続いていた。帰りが遅いこと自体を妻がすごく不安がっていた。子どもが 0 歳でミルクをあげなきゃいけない時期は、夜中にだいたい私のほうが目が覚めちゃうので、ずっとミルクをあげていた。深夜に片付け物をしたりもしていた。しかし、帰宅後に家事をやっても妻は満足しておらず、「やらなくてもいいから早く帰ってきて」といわれていた。ほかに親族とか両親とか近くにいたわけじゃなかったので、一人で子どもといるのがちょっと不安だったようだ。自分の帰りが遅くて妻がひとりで子どもをみていたとき、妻は精神的に良くなかったし、私も結構いろいろなストレスがたまり良くない時期だった。自分自身も何かもう、しんどかった。

妻が育休中に辛くなって、一度子どもを連れて実家に帰ったことがあった。夫婦仲はそんなに悪くはなかったけれど、もう一人では子どもを見られないと妻はいって、自分以外に誰もいないのが不安で、これ以上無理ということで実家に帰ってしまった。私の帰りが遅かったというのがあるが、そのとき、妻の両親と私がけっこう大変なことになって。妻の両親は私が家事や育児をやっていることは妻から聞いていたようだが、帰宅が遅いことに関して頭ごなしに「お前が悪い

んだ」という風になっていたので、その誤解を解くというか和解するのが大変だった。妻の父は定時に帰ってくる仕事だったようで、遅くまで働く意味がわからない様子だった。私が夜中とか0 時過ぎに帰ってきていると聞いて「定時に帰れないのは仕事のやり方が悪いんじゃないの」とか好き放題いろいろいわれて、こっちも参ってしまった。業務は大変なのに職業柄の話もなかなかわかってもらえないし。そういう経緯もあって、上司に異動を相談した。

今は妻の両親とも良好な関係で、家にも遊びに来てもらっている。妻は、外出したりいろいろやりたいこともあったのに、自由に動けなくて子どもと一日中家にいないといけないというのがしんどかったようだ。最近は、夫婦どちらかが同期と食事をしたり、ちょっと夜飲んでくるから面倒をみていてね、というのをお互いにやっている。そういうところで、家事や育児のストレス発散はできているかなと思う。あとは、妻が妊娠したのを機に家電をいろいろ最新のものに変えていって、できるだけ楽にしようと決めた。洗濯乾燥機だと、洗濯も乾燥も自動なので、洗濯機を夜回しておけば干す手間も省ける。食洗機で食器を洗う手間からも開放された。家を早く出られるし、早く寝られる。楽にできるところはどんどん省力化して楽にできるように、という感じ。その分、子どもと遊んだり、自分がゆっくりする時間を作るようにしている。

（３） 子どものしつけ、教育方針

学校を公立にするか私立するかは特に決めていなくて、本人の希望でやってあげたいなと思っている。たとえば海外に留学したいならさせてあげたいし、公立でいいよというんだったら公立でやってもらうし。習い事も、まあ無理せずにいろいろ習わせるというよりは、興味を持てそうならやらせてみるとか、そういうことで考えている。あまり親が手を引いてあれこれやらせようとは考えていない。妻とも、のびのびと育ててあげたいねと話している。

子どもとのかかわり方では、しつけというほど厳しくしていないが、泣いていたら抱っこして、どうしたのとずっとあやしてあげて。生活面では自然にトレーニングしてあげている感じ。トイレトレーニングや、ご飯の食べ方、フォークの使い方など。

タブレット PC を子どもの遊びに使わせている。情報機器は大いに使ったほうがいいと思う。使えないと時代遅れになってしまうし。もしセキュリティ面で何か気になるんだったら、制限などを設定すればいいと思う。詳しくない人は何か危ないし使わせたくないと思うかもしれないが、適切にセキュリティ設定をしてあげれば、もう有効なツールで、将来的にもそういうものを使えたほうが、幅が広がると思う。あと、やっぱり、外でも思い切り遊ばせてあげたい。

子どもは公立の認可保育園に通っている。妻の育休明けには入れず、1 年間認証保育園に入った後に申請したら、スムーズに通った。ここの保育に関しては満足している。きちんとみてくれているし、生活面のことも徐々にトレーニングしてもらったりしている。あとは保育園はいろいろな年齢の子どもが集まる場だから、たとえば専業主婦でずっと 2 歳 3 歳までひとりでみている母親に育てられるのと、全然社交性が違ってくるのかなと。上の子とは本の取り合いとかでちょっと食いかかったりすることもあるらしいのだが、小さい子には優しく、などと、少しずつ成長を感じられる。だから、保育園にはすごく助けられている感じ。そのおかげで仕事にも集中できるし。

2 人目がほしいと思うが、それは、もう 1 人増えたら、この子（長女）もさびしくないんじゃないか、と。

（４） 家計の状況

妻との収入比はさほどないと思うが、私のほうが少し多いかなと思う。最近、中古の分譲マンションを購入した。住宅ローンは、私が 2 で妻が 1 の割合で負担している。あと、固定費の大半（ガス代、食費など）と雑費は妻が払い、電気・水道代とマンションの管理組合費、保育園の保育料は私が払っている。家族の収入を合算したものが家族全員のお金だから、どっちが多い少ない、出しているいないというのはあまり気にしていなくて、2 人の合計で考える。だから余った分は貯金に回したりしている。

自分ひとりだけで家計を支えようとは思っていなくて、共働きでやっていこうという意識が最初からあった。なので、自分ひとりで全部家庭の出費を賄おうとは考えていなくて、むしろ、リスク分散の考え方。自分だけでやっていこうと思っていても、もし自分がリストラにあったら、もう終わり。そうじゃなくて、普段から、たとえば私がリストラされる、もしくは妻がリストラされるにしても、どっちかで家庭生活をやっていけるというようにしようねと考えてやっている。大黒柱で自分だけで支えようという考えがはじめからぜんぜんなく、ふだんの支払いも分散してやろうねという考え方だった。

妻も私も母親は専業主婦だった。しかし、自分たちの年代ぐらいからかわからないが、なんとなく、周りの雰囲気が共働きであることが普通という風になってきている。今は妻が専業主婦というのはすごく珍しいというか、なりたくてもなれないみたいなところがあると思う。すごく贅沢かもしれない。自分たちの親世代とは、社会の環境がぜんぜん変わってきている。男が家の大黒柱とかいう考え方も、今の人は、ある人もいるだろうが、そうじゃない人も増えてきているのかなと思う。

就職は氷河期から外れた時期で、自分自身はさほど大変ではなかった。しかし、何歳になったらいくらもらえる、という風に賃金が上昇していくようなイメージは、自分が社会に出た時点ではもうなかった。今の職場では、業績を残したり、自分のスキルを向上させて、それが承認されれば昇給していくシステム。年齢とともに昇給するシステムではないので、システムエンジニアという職業柄もあって、多少は覚悟していた。今、経済的には共働きなので余裕はあると思っているが、将来この子のためにどれくらいのお金の出費があるか、なんとなくの想像はつくが、どうなっていくんだろうという不安はやはりある。最近、子どもの学資保険に入った。

妻が仕事をやめて、自分だけの収入で賄おうとすると、なかなか厳しいと思う。今は子ども 1 人だが、2 人目を考えているので、そうなると、お金の工面が不安。2 人目が生まれたら、ますます共働きでないとやっていけないんじゃないか、と思ってしまう。将来のお金の不安以外は、とくに不安や悩みはない。

（５） 父親としての意識

私の父は、平日は仕事で帰宅が遅かったほうだが、休日は野球やサッカーなど、何でも付き合ってくれた。仕事一色の父親ではなかった。私も、仕事一色ではなく子どもとかかわっていきたいし、妻ともいろいろ出かけたりして楽しみたい。やっぱり仕事と家庭生活、両方充実している人になりたい。かなり欲をいえば、自分のキャリアを積んで収入アップしたい。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

子どもの生後 1 か月間育児休業を取った。子どもが生まれたときに、妻の親が郷里から 1 週間ぐらい来ていたが、その後、妻があまり身動きが取れない時期の家事や身の回りの世話は、ずっと私がやっていた。子どもが病気で、家で見るために仕事を休むときは、特別有給休暇のような形で年 5 日ぐらい休ませてもらった。会社のモットーとして人と社会に優しい IT を作っていこうというのがあり、子育てをする上で助かっている面がある。ファミリー向けのイベントも開催しているし、ワーク・ライフ・バランスをよくする取り組みは根付いていると思う。私が見ている範囲では、同じように小さい子どものいる人が「子どもの発熱で帰ります」とみんなにいって帰れる雰囲気だし、育休を取っている人も多い。

（２） 労働時間

システムエンジニア職では、たとえば銀行のシステムをつくるとなると、平日にシステムをメンテナンスすると利用者が使えなくなるので、どうしても休日や夜中に作業が発生する。あと、銀行業務はほんの 10 分でも 1 分でも止まったりすると、ものすごい額の損害が発生するので、いつ何時でもトラブルが起きたら対応しなきゃいけないところが、なかなか大変。あと、客先で仕事をする状況だと、もう「9 時出勤は絶対、それまでに来て」というように、先方の会社の定時に出勤しなければならないというのはある。

今の部署は、9 時から 5 時半というのが基本で、何か事情があればフレックス勤務もできるというような感じ。朝 10 時ぐらいに来て夜 7 時まで、という風にずらしている人もいるし、結構自由にできるかもしれない。自己啓発のために学会や講演イベントに参加したり、という機会もよくある。休日は家族と過ごすことが多く、この種のイベントに出かけるのは平日が主。業務の中で行って来て、報告書を書くとか、そういうことが多い。今の部署だと、自分の身につくようなことであれば、行って来て構わないと認めてくれるが、前の部署では職場環境として「平日にこういうイベントがあるから行きたいんです」とあまりいえる雰囲気ではなかった。客先で仕事をしていて、上になればなるほど、それは顕著だと思う。残業の多さは部署によりけりで、定時で帰っている人もいれば、火を噴いているような状況で全然休みが取れなくて帰れない人もいる。

年次有給休暇は、夏休みも含めると年間 20 日ぐらいは取っている。夏休みやゴールデンウィーク、年末年始などに子どもを連れて海外旅行に行ったり。今年のゴールデンウィークは 10 日間、夏休みは 2 週間、取らせてもらった。今年の夏休みは引越しと家財道具の整理にあてた。会社では夏休みを 1 週間から 2 週間取る人が多い。時期は自由にずらせるので、会社としては 1 週間か 2 週間まとめてドンと大きな休みを取ることを推奨している。残業が多い部署にいたときも、休暇自体はしっかり取れていた。

（３） 賃金

基本的に減給はない。ボーナスの額には多少業績が影響し、増減はある。最近はボーナスが出ない企業も多いが、うちの場合もそんなには出ない。

（４） 成果の管理

給料は、勤務成績によってグレード制みたいな感じになっていて、評価されれば昇給する。勤続年数でなく評価で決まる。職場は異動したが、職種はシステムエンジニアのままなので、評価

軸は変わっていないと思う。

（５） 異動・転勤、転職

システムエンジニアの仕事は、残業あり休日出勤ありで多忙。子どもが生まれる前は、客先で常駐だったので、どうしても、何かトラブルが起こるとそれに対応しなければならなかったし、そのために深夜まで残業したり、休日でないとできない業務もあった。子どもが生まれたあと、上司に相談して、今は自分の裁量でそれなりに仕事ができる部署に異動させてもらった。上司同士のつながりがあって紹介してもらえたのかもしれない。結構スムーズに異動できた。今の仕事は研究職に近いようなもので、新技術のキャッチアップをしたり自分でやりたいテーマを見つけたらそれをやってみたいと声をあげて、通ればできちゃうという部署。自分の裁量でスケジュールを立てて仕事ができる。前の部署のように、急なトラブルが発生してやっていた業務が中断されるとか、そういうことはなくなった。業務として最先端の技術を研究対象にできるので、現場を離れることでスキルが劣化するという不安はあまりない。また、今は定時で帰れているので、それなりに自主学習もできる環境になった。システムエンジニアはずっと勉強していないと、すぐついていけなくなる。

今の部署で裁量を持って、それなりにやりがいもあるので、このままここでやっていきたいという希望は出していこうと思っている。しかし、全国に支社があるので、転勤の可能性はある。そうなったときは単身赴任になるだろう。このまま本社勤務でという希望は出している。通るかどうかはわからないが、子どもが小さいことを考慮してくれているのかなと思って出している。特に「子どもが〇歳になるまでは」といった具体的な申し出をしているわけではない。異動は何年に一度必ずといったものではなく、2 年で動く人もいれば、7 年ぐらい同じ部署にいる人もいて、動かない人は動かない。異動になったら、ちょっと不安。異動や転勤のことは、妻とあまり話したことがない。妻の仕事は関東から出てもあまり取引先がないので、転勤はないと思う。

転勤がない会社やもっと収入が多い会社に移ることを考えるかどうか、というと、会社の制度で結構育児関係のいろいろな制度が使えて、それなりに満足しているので、今のところ転職は考えていない。8 か月の育休、妻の産後に 1 日か 2 日取った有給休暇のほか、子どもが突然熱を出して保育園でみてもらえないといったときに特別有給休暇が使えるなど、そういう取れる制度は使っている。ただ、会社の制度として育児のために時短勤務をすることができるが、それは使ったことがない。

ヒアリングレコード：T さん（34 歳）

調査日時：2013 年 11 月 6 日　18：00～21：00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
記録：伊東 久美子（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・大学院卒業後、IT 企業に就職。その後米国で数年駐在を経験し、最近日本に帰国した。
・家族構成：妻（34 歳、現在は専業主婦）、長男（2013 年生まれ、9 か月）。米国駐在を前に結婚して渡米。米国で長男が誕生。帰国後妻は仕事をしたいと考えているが、子どもが小さく、仕事を開始するタイミングを思案している。
・育児休業取得：T さんは第 1 子誕生時に 1 週間の育休を取得。その後 1 か月くらいは在宅での仕事が多かった。第 2 子以降の出産についても育休取得の希望有。米国勤務を経た今、日本での働き方に若干の疑問を感じている。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

アメリカに赴任中に第 1 子が生まれた。西海岸に住んでいたので、日本人が多く、コミュニティーもあり、出産に関する情報は結構あった。アメリカでは、出産の際に病院に行ってから 48 時間後には退院になる。出産については、無痛分娩などの選択肢があったけれど、妻からすると、希望する出産の仕方ができないというところに不満はあったようだ。私としては、アメリカの現地の若い新米パパやママと、授乳やおむつ換え、赤ちゃんの接し方などのレクチャーを受けるといった、普通とは違う体験ができたのはよかったと思っている。

私は、日本よりアメリカのほうが出産するのには良かったと思っている。

私の家は、子どもが生まれる 1 週間前に、義理のお母さんにアメリカに来てもらった。 妻は夜中に陣痛が来たので、私が車に乗せて病院に連れていって、英語で向こうの助産師さんと話をしながら出産を進めるという感じだった。うちは初産だったので、朝 3 時ぐらいに病院に入って、生まれたのが夕方の 7 時ごろだった。でも、助産師さんは、本当に生まれるときにならないと来ない。しばらく来てくれず、妻としてはものすごく不安になっていて、私も一緒に付き添っていた。

パートナーが出産に付き添うのはアメリカでは普通のようで、お父さんがへその緒を切るというのが仕事らしかった。うちの場合はへその緒が子どもの首に少し回っていたので、へその緒は持つだけで、すぐ助産師さんが処置してくれた。日本にいたら、私はおそらく出産する直前まで仕事をしていたと思うし、里帰り出産であれば、子どもの誕生には間に合ってなかったとも思う。

今は、子どもが 8 か月になって、ハイハイして今一番動くとき。朝起きるとすぐ泣く。あと、

歯が生え出したりしている。

平日の子どもとのかかわりは、アメリカにいるときは、私は 6 時、7 時ぐらいに起きて、子どもの面倒を見ていた妻とそこで交代して、私が子どもを家で 10 時くらいまであやしていた。妻がひと寝入りした後に私は会社に行った。朝は大体 9 時半頃に家を出て、夜は 8 時ぐらいに会社から帰ってくる生活だった。

日本に帰ってきてからは、 朝 7 時前ぐらいに起きて、家を出るまでの間、私が見ている。その間に妻は寝たりしている。帰宅後は、私が子どもを一緒にお風呂に入れて、子どもが寝た後に、私は夕飯を食べながら夜中の 1 時ぐらいまで妻の話を聞いたりしている。それでまた、また翌朝 7 時前ぐらいに起きるという生活。正直私も睡眠 6 時間ではきついのだが、そこはお互いつらさも分かち合うところだと思うので、しょうがないかなと思っている。妻も早く寝ればいいのだが、妻が子どもと一緒に起きて子どもと一緒に寝てしまうと、彼女自身の時間がなくなってしまう。それが妻にとってはストレスらしくて、妻の時間をつくってあげることが今の問題。

週末は基本的に家にいる。というのも、先々週日本に戻ってきたばかりなので、引っ越しの後始末をする必要があるので。作業をしていると、子供がごそごそ動くので、どちらかがつかまえて、どちらかが作業をするという感じでしている。私からいうと、もう少し子どもを泣かせていてもいいのではないか、とか、放っておいてもいいのではないか、というのはあるのだが、やはり 1 人目だからか、妻はとても気にする。

子育て全般に関していえば、私は子どもができてからも特に悩みはなかった。 大変なことがあるとしたら、私が食事を作れないので、妻が作れない時に食べるものをどうしようというのと、朝も授乳等で睡眠を確保できない妻を寝かせてあげたいなということくらいだと思う。

（２） 夫婦の関係・役割分担

妻とは、私が社会人になってから知り合い、私がアメリカへ行くことが判った後に、結婚して一緒にアメリカに渡った。

アメリカにいた時は今より、もう少し家事を手伝えていた。アメリカでは、子どもが生まれる前から、できることは手伝っていこうと思っていて、洗濯や皿洗い、掃除はしていた。でも、私はご飯が作れないのでそれは大変だった。

うちの場合は、出産に合わせてお義母さんがアメリカに来てくれたのは非常に助かった。アメリカでは出産の際にお母さんが来るという人が多い。もちろん人によっては里帰り出産する人もいるみたいだが。駐在できている日本の奥さんたちの多くは、アメリカで産むらしい。アメリカ国籍を取れるというのもあって。

子どもが生まれると、妻が子どもと 2 人きりで煮詰まって、産後鬱になるというのを周りから聞いていた。実際どんなものかは、最初はよくわからなかったが、生まれてすぐから、子どもが 2、3 時間置きに起きるので、妻が眠れないのをみて理解できた。寝ることができないのはきついというのが判ったし、気をつけるようにしている。今でも妻にはきちんと休養が取れるように気を遣っている。子どもが生まれてからは、妻が少し赤ちゃんから離れて休憩をとるための時間を、朝の 3 時間とか 4 時間とか私の方で作っていた。アメリカでは、仕事も周りも理解があったので、それができる環境だった。

アメリカでは極力夫婦でリラックスタイムを作るように生活していた。子どもも、産後 1 か月

で車に乗せて、一緒に外に出ていた。土日は必ず外で食べるようにしていた。子どもを外に連れて行くのは早いよとか、いろいろいう人もいたが、関係ないと思っていた。過剰に家の中にスタックするのではなくて、子どもも一緒に外に連れ出して、ご飯を食べたりしていた。近くに公園もあり、私も子どもと一緒の時間を楽しんでいた。

日本に帰ってきてから、家事は、洗い物中心でやっている。食材などは、ネットスーパーなどの宅配を利用したりしている。

子どもはあと２人くらい欲しいなと思っている。でも、そうすると妻の社会復帰が問題になってくる。これが今うちの一番の問題。復帰のタイミングが一番重要だと思っていて、今どうしようかと考えている。

妻は、今の子どもとべったり毎日顔を突き合わせている生活よりは、保育園に入れて働ける範囲で働きながらしたいというのがあるし、キャリアをスタートする意思が結構強くある。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。今は、復帰タイミングを見るためにも、保育園をいろいろ見て回っている。本当は自分たちの近くに親がいれば預けてできるのだろうが、遠方のためそれもできないので自分たちでやるしかない。

あと、妻としては、子ども以外の人とのコミュニティーが欲しいといっている。アメリカにいるときは、車が家にあったので、妻は一人で好きな時に喫茶店に行ったりとか、買い物に回ったりできた。子どもができてからも、車でどこでも自由自在に行けた。でも今は、行く場所も、行く手段も限られてくるし、タイミングも難しいので、それがつらいといっている。そういうのを考えると、次に子どもを産むとなると、どうしようかなというのは少し悩みではある。日本の今のライフスタイルの中で、私も妻も 地方出身で、もし子どもがまた生まれるとなったとき、1人目の子どものケアと２人目が生まれたときの妻のケアや家のこととかどうしようと考えてしまう。

（３） 子どものしつけ、教育方針

―

（４） 家計の状況

経済的な面では妻が働きに出たほうが、家計の潤いがあるのでいい。私もできれば、妻も働いて２馬力で家計を回せたほうが良いと思う。妻は結構自立志向が強く、正社員としてきちんと仕事をしておきたいというのがあるみたいだし、妻が働きたいというなら、私もできることはサポートしていきたいと思っている。私自身も子育ては一瞬なので、今できることをやっておかないといけないなと思っている。それに、私も、ある程度どこかで仕事は見切りをつけながらやらないと、と思っているので。

でも実際には、私はそんなに経済的なことを真剣には考えてはいない。田舎へ帰れば、実家もあるし、問題ない。生活環境などにこだわったりすると暮らしはつらいかもしれないが、今よりももっとリラックスして生活できるのではないかなと思う。起きて半畳、寝て一畳、卵とご飯があれば大丈夫というぐらいに私は思っている。

（５） 父親としての意識

私は、幼稚園の時、大人になったら将来何になりたいかをみんなで書いたとき、みんなはパン屋さん、警察官などを書いていたのだが、私だけ父親の会社の名前を書いていた。実際に私も将来子どもが「お父さんの仕事いいね」といってくれるような仕事をやりたいなと思う。私は忌野

清志郎が好きだから、彼の「パパの歌」に出てくるような父親になりたいなとは思う。そして、子どもと仲がよくていろいろ話せる感じがいいかなと思っている。

次の子どもが生まれたら、私は2週間の育休をとろうと思っている。それが仕事と家庭のバランスを取る中間かなと思っていて、妻にはそれは宣言している。

妻は現在専業主婦だが、私にしっかり仕事してほしいという面と、家庭のほうをしっかり向いていてほしいというものと両方ある。妻が両面を持っているのは、正直な気持ちだと思う。いわゆるマイホーム主義でもだめだし、仕事人間でもだめだし、結構お父さんの役割は多くて大変だなと思う。清志郎の歌ではないが、昼間のパパは仕事をしっかり頑張れ、というのでいいのかなと、私は思っている。要はオン・オフをいかに自分で切りかえるか、それはお父さんの腕の見せどころだと思っている。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

アメリカにいた時は、出産前後の時期は、妻のサポートをできるような仕事の体制をわりと組みやすい感じだった。 働き方というと、場所を選ばず成果さえ出せば働き方は管理しない。うちの長は日本人だったのだが、海外勤務が長く、 家族のサポートについての理解があった。

向こうは生まれてから 24 時間で退院なので、生まれた次の日にすぐ子どもを迎えにいった。それから1週間ぐらいは、私は自宅から働いていた。日本の会社は、基本的にデータとかを持ち帰れないとか、お客さん情報を持ち帰れないのだが、アメリカの会社は、携帯で会社のメールを普通に見ることができるし、家からパソコンをつないで会社にログインして仕事ができたりする。基本的に分散して拠点があるので、自宅から仕事をしてもいい。グローバルにイギリスの人とドイツの人とも仕事をするので、自宅でもできる仕事の仕方になる。出産前には家であまり仕事しなかったが、子どもが生まれてから1週間ぐらいは家で仕事をしていた。日本では産後の肥立ちととかいって1か月くらいは安静にというのがあるみたいだが、向こうでは2週間ぐらいで職場復帰とかされる人もいる。出産は病気じゃないというのがはっきりしている。そこが日本とは違うのかなと思う。

私はアメリカで育児休暇を取得した。生まれる前に、1 人目が生まれるというのをボスに伝えてあって、関係するチームメンバーには、いつごろに子どもが生まれるので、タスクを積まないでほしいという話は伝えておいた。彼らも配慮して仕事をしてくれて、実際子どもが生まれたとなったら、おめでとうと喜んでくれた。子どもが生まれてからは、仕事のタスクは積まれず、1か月経ってからも、子どもが何かという話があれば、家から仕事をしたほうがいいとか、帰っていいとかいう感じで、タスクを積むようなことはされず配慮してくれていた。

アメリカは、マネジャーは自分の部下が働きやすいように励ますことが彼らのミッション。これが日本だったらどうだったのか、想像してみたが、おそらくいろいろとタスクを積まれてしまうと思った。日本は、お客様を大切にするのがミッション。でも、お客様はエンドユーザーではない。ほんとうは私たちがお客様だともう。組織も本当は逆三角形だと思う。日本はすぐ顧客があってという言葉を濁しちゃうので、あれもよくないなとはずっと思っている。

育休では1週間ぐらい休んで、その間は一切出勤もしなかった。家では、買い出しや、お義母

さんのケアをしていた。お義母さんは娘のケアをしていたので。育休の 1 週間が経ってからは、なるべく仕事を家でするようにした。会社には高速に乗れば車で 20 分ぐらいのところだったので、距離的にも動きやすかった。日本みたいに電車に乗って、電車を待ってではないので、移動は楽だった。

家での仕事は、仕事の内容次第だと思うのだが、私は エンジニアだが、ビジネス企画部門の仕事だったので、電話でのコミュニケーションとメールがあればできる仕事だったので、家で仕事をしても問題なかった。これがもし、エンジニアの仕事だと在宅はできなかったかもしれないとは思う。

家で仕事をする時は、仕事の部屋と家族との部屋は部屋単位で分けている。部屋は少なくとも区切らないとできない。ただ、日本の住宅事情でそうできるかというのはわからないが、アメリカはそれができた。

子どもが生まれたころの私の仕事の仕方は、最初の 1 週間は育休で、その後 1 か月ぐらいは家での仕事がメインで、その後は会社に行って仕事をした。会社で仕事をしているときでも、早く子どもに会いに帰らなければというのがあって、早く仕事を切り上げるという意識が働いていた。また、アメリカではそれが許される環境で、かつ車ですぐに帰れる距離だったので。車通勤というのは私にとっては大きかった。今は 1 時間かけて電車で帰るので、今帰っても 8 時を回るくらいなので、妻にいわせると、8 時過ぎというのは、子どもをお風呂に入れる時間は過ぎていて、寝かせないといけない時間。アメリカだと、この時間から帰っても 20 分で帰れるので、お風呂にも間に合う。

今回私はいろいろと経験して、個人的には男性の育休は必需品だと思う。もともと育休の制度がないとか、制度があっても形骸化しているのはつらい。でも、制度があるならば、それを使う使わないというのは、個人の自由だと思う。なので、会社は制度としては提供するが、それを生かすのも殺すのもお父さんの腕次第ですよ、というのが着地点かなと、私は思っている。

育休はあまり長くなくていいのだが、2 週間の育休でも、100％給料が保障されないと男性は取りづらい。うちの会社の場合は、男性の育休が 6 割しか出ないので、年休を全部使ったりしなければ、会社を休みづらい。

例えば夫と妻の両方が働いていて蓄えがあれば、2 人が休んでも 6 割の収入で 1 か月過ごしていける。ただ、男性しか働いていない場合に、男性の給料が 6 割になってしまうと、経済的に回らなくなる。

それと、育休は可能であれば、年休があれば年休から使いたい。それに、年休から使ったほうが会社としてもいいから、年休から使えというかもしれない。でも、年休の積み立てから使うことが推奨されて、それを全部使ってしまうと、今度自分の親に何かあったときに動けなくなるので、板挟みの世代。

では実際問題どうするか、となると、やはり制度として子どもが生まれたら 2 週間ぐらい、フル・フルで給与を出す期間を無条件で出すというのを盛り込んでもらえればいいかなと思う。それ以降は自由にしていいということで。何で 2 週間かというと、生まれて最初の 1 週間は付き添いもある。2 週間目は生活の立ち上げがある。アメリカはそれで大体復帰したり、奥さんも帰ってくる。そういうのを見ていても、最低 2 週間は要ると思う。

ただ育児休暇について、自分が経営者だとどう思うのかなと思って一度考えたことがある。今は、男でも、女でも、普通に入社して、同じ仕事をしている。仮に女の人が出産で職場を抜けてしまうと、また新しい人を採ってきて、教育して、としていくと、これは効率が悪いなと思った。。

それと、自分としては、今後の働き方は、前アメリカで働いていた会社の方向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。もしくは、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ている。上の人が築いたワークスタイルも、世代が変われば変わると思う。それ以外で変われる方法はないと思っている。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、当然変わっていくと思う。

（２） 労働時間

アメリカは年俸制なので、会社を休んでも給料は変わらない。でも、日本だと年休の休暇にするのか、育児休暇で 0.6 掛けなどで出るのか、となるので、そこの差は結構大きいと思う。かつ、残業してお金を稼いでいる人から見ると、仕事に行かないと、残業しないと生活が厳しい。

アメリカでの私は、仕事として来るのは全部やっていた。妻子がいるからというので仕事をセーブせずに回してほしいといっていた。でも、出勤は大体 10 時、9 時で、夜も終わらなさそうなら持ち帰って家でするという形でやっていた。アメリカで夜 9 時ぐらいまで働く人は日本人だけ。大体 5 時前、4 時ぐらいに帰っていく。私が事務所に遅くまで残っていたのは、日本人とのテレコンをするために、日本の事務所の開く時間帯に合わせていたから。人によっては、欧州と、北米と、日本で 3 局やると、アメリカの夜 11 時とかに仕事をしていた。そのかわり朝遅めに出勤するという形でしていた。

あと、アメリカで朝早い人は 5 時ぐらいからパソコンについている人もいる。やはり小さい子がいると、プレスクールとかに車で親が送っていくし、子ども同士のトラブルも結構あったり、子どものイベントも多い。子どもにそういうことがあると、仕事中でも皆簡単にすぐ抜けていた。プレスクールから連絡があり、父親が仕事を抜けて出て行くというようなことは、日本ではまずないと思う。でも、向こうは車ですぐに行けるので、2、30 分で駆けつけて、昼を妻と食べて帰ってくるとか、そういう仕事の仕方をしていた。

テレワークについては、顔を合わせて話をしないと、いいかげんなところはいいかげんだし、伝わることも伝わらないというのはある。相手を見て、目を見ていわないと真意が伝わらないところもあるし、にらみが利かせられないというのは、ほんとうにそのとおりだと思っている。

でも、アメリカの会社では、簡単にレイオフされる。成果を出していないとすぐレイオフの対象になる。成果を出すプロセスは問われない。そうすると、やはり仕事はしっかりやる。アメリカ人はクリスマスや長期休暇で休むが、彼らは家に仕事を持ち帰ってやっている。そこは誤解しないほうがいいなと思った。会社からは 5 時で帰るし、金曜日は来ない。でも、家から必ず仕事をしている。

アメリカで仕事がしやすかったと思うのは、自分で仕事のコントロールができたというのがあるし、無駄なことがない。たとえば、日本だとプリンターの用紙がなかったら自分で足さないといけないが、アメリカだと、向こうの掃除の専門のスタッフが夜、プリンター用紙を足しておいてくれている。クリーンタイムに、掃除をしてくれているし、パソコンが壊れたといったら、す

ぐ代わりのものが飛んでくるといった感じなのだが、日本はそういうのがない。間接部門も威張っているし、会社の中で働きやすい環境づくりというのが全然違う。

アメリカは間接部門がみんなが仕事をしやすい環境を支援してくれていて、私たちは仕事のことだけ考えればいいようになっている。でも、日本では、プリンターのあれがないから探さなければならない、など雑多なことが多い。書類を海外に出すためにリーガル部門に出したら、付箋だけ返ってきて、判子がないとかいわれる。アメリカで同じような事態があった時にリーガル部門に相談したら、ここだけサインしてくれればいい、で終了した。こちらだと自分で書類をつくって、書類をリーガル部門に出して、判子が足りないといっても戻されてくる。仕事のしやすさが全く違う。それは日本の企業の独特の文化なのかなと思ってはいるが。

日本に帰ってきた今は、残業を少なくしていて、8 時過ぎたらそろそろ帰ろうかなと思っている。仕事柄、ある程度定時内でできる仕事なので。本来なら残業も出ない仕事なので、忙しくなければ 5 時台とか 7 時台に会社は出るようにしている。用がなければ早く帰ったほうがいい。それに、帰る時間を決められてしまうと、人間工夫する。でも、その時間が決まっていないと、なんとなくやっぱりだらだらやってしまうところがあると思う。

日本は用がなくても会社に行かないとだめだと思う。アメリカの場合、プロジェクトの強弱で、何もないときは休めたし、ある程度、例えばここまで仕事ができたら今日は終わりとか、そういう見切りのつけ方は、アメリカのときは自分で考えていた。 でも、日本は行くことが仕事だから、そうはいかない。

日本の会社がどちらかを求めるというのはないけど、何の仕事をするかが大事だと思う。やはりお客さんにトラブルがあったら 24 時間出動するような仕事、例えば消防や警察のような仕事をするのであれば、フレキシブルに「私は休みます」とはいえない。部署によるとは思うけど、誰しもがみんな警察や消防などの仕事ではないし、区役所とかお役所仕事のような感じも私はあると思っている。私としては、日本でもできれば週 1 回ぐらいは自宅勤務ができるようになればいいなと思っている。

（３） 賃金

結婚する前はお金が欲しいので、時間もあるし、当たり前に残業をしていた。

アメリカでは私は年俸だったので、いつ働いてもいいし、働かなくても変わらなかった。今、日本に帰ってきても裁量勤務制という形に 仕事の仕方をしている。アメリカでの働き方を経験して、今はある程度フレキシブルにしたいなと思って、その働き方を選んだ。

（４） 成果の管理

アメリカでの仕事は、ノルマというか、プロジェクトの大まかなスケジュールがあって、その中で自分が負うべき仕事があり、それをしていた。そのタスクは会社に行かなくてもできるものだったので、家での仕事も合わせてほどよくこなしていた。仕事として負担にはならなかった。

業績評価は、アメリカの時と日本の時の評価の仕方は一緒。評価自体は日本の課長がするので、あまり変わらない。日本の仕事をしているのか、違うところの仕事をしているのかというところでは影響してくると思う。

私としては、成果主義だけで評価されるアメリカのスタイルは気持ちが良い。日本は会社に来る、来ないで評価されるし、休むと昇給・昇進に影響が出るのは当たり前。同じ仕事をしている

のに、少し休んだだけで昇給・昇進に影響すると思うと嫌だなというのがある。工場作業などであれば休んだら昇給・昇進に影響するのはありだと思うけど、ホワイトカラーはそうあるべきではないと思っている。

（５） 異動・転勤、転職

今は転勤するとか、そういうことは考えていない。ただ、今は実家に母親が１人だし、土地と家とお墓があるので、今後どうしようかというのは考えないといけない。

私自身は、都会暮らしは好きではなく、国内でも郊外がいい。実際に早期退職して田舎に帰ろうかなとかも考えたりする。

（６） 仕事に関する意識

仕事は家庭が大切だからといって適当に終わらせて帰ろうと思わない。自分のタスクをやるということは最低限社会人のマナーなので、それができないのであれば、プロジェクトから外れるべきだと思う。もしプロジェクトに入るのであれば、自分の責任を負ってやるべきことがあるので、やらないといけない。その中で、家族のことで懸念点があれば、それはチームの中できちんとシェアするべき。人によっては子どもかもしれないし、親かもしれないし、自分の健康かもしれないけど、そういうことをシェアしないとチームとしてはいけないと思っている。意識としてそういうのがある。

働き方に関する意識は、日本にいた時とアメリカに行った後では変わった。

アメリカでフレキシブルに自分のペースで仕事をする経験をすると、もう元の生活には戻れない。帰国した今は、裁量労働みたいな形にしている。自分自身が、もっと今の仕事がわかってくれば、ペースもつくることができると思っている。

今仕事に関して１つ、工夫できるかなと思っていることは、自分と同じことができる人を仕事場でつくろうと思っている。自分がいざとなったとき、例えば妻の出産でも、自分が会社をやめたときでも、自分に何かあったときに、同じように働くことができる人がいないのはまずいなと思ったので。これからは自分の後継者をつくるというか、代替が利くようなチームをつくっていくことを工夫したいなと思っている。

それから、働く上でチームとして大事なことは、仲がいいこと。アメリカでは、チームに入ってくる人を、チーム全員がジョブインタビューして、チームに入れるか入れないかを決める。みんなで決めるので、お互い無理も言いやすい。

ヒアリングレコード：Ｕさん（34 歳）

調査日時：2013 年 12 月 10 日　13:00～15:30
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）、
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身・在住。高校卒業後、飲食業界に入り、いくつかの店を経て、4 か月前から個人経営のカフェで調理・接客を担当している。
・家族構成：妻（32 歳、週 3 日のパート勤務）、長男（2006 年生まれ、7 歳、小学 1 年生）、長女（2009 年生まれ、4 歳）、次女（2013 年生まれ、3 か月）、妻の母。妻の実家で同居している。
・育児休業取得：なし。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

仕事で帰りが夜遅くなることが多く、夜中 1 時まで仕事だったときなどは、子どもが保育園とか学校に行く時間に起きられない。物音で、あっ行くんだと気づいて「行ってらっしゃい」というぐらい。朝、子どもと遊んだりする時間はほぼない。

夜、仕事から帰ってきたら、子どもはもう寝ている。休みが平日（火曜日）なので、真ん中の子はたまに保育園を休ませて遊びに行ったりすることもある。上の子は学校が休みのときぐらいじゃないと、一緒に出かけられない。子どもの運動会の時は、勤務時間をちょっと遅い時間からにさせてもらって、ちょっと見てから仕事に行ったりとか。今のお店はそのあたりの融通は大丈夫。

今の店は平日が休みだが、以前勤めていたところはオフィス街のレストランだったので、土日祝日が休みだったり、日曜が定休日だったりした。子どもと過ごす時間は、前の店のときのほうがとれていた。今は仕事中心だが、子どもと過ごす時間も全くないわけではないので、まあうまく回っているかと思う。子どもがどう思っているのか、もうちょっと私と一緒にいたいのかは、わからないが。なるべく子どもと一緒にいたいとは思うが、商売柄、そうもいってられない。子どもといたいなら、他の仕事を選べってことだと思う。今は、家族全員がそろうのは私が休みの火曜日の夕方ぐらい。子どもが学校から帰ってきて、妻も仕事から帰ってきて、という時間帯。まあ、特に何の苦もなくやってるから、わりと家庭生活としては理想的というか。そう思っているのは私だけかもしれないが。

いちばん上の子は、いまゲームが大好きで、もうポケモンの DS ばっかり。私も妻もゲーム好きだから、DS を持っていた。それを幼稚園のときから子どもがやるようになって。周りの子はまだ当時持っていなくて、たぶん始めたのは早い方だった。しかし、小学校に入るぐらいのときから、周りのみんながより新しい機種（3DS）を持ち始めて。この間出たポケモンのゲームの新製

品は、新しい機械じゃないとできない。だから「3DS が欲しい」と、息子はサンタさんにいっていた。この間、真ん中の子がアニメの映画を見たいというので、私が休みの日に保育園を休ませて、見に行った。平日休みだと、混んでなくていいが、ただ、土日しかやっていないようなイベントには行けない。それがちょっとつらい。土日はだいたい昼 12 時からの勤務。子どもと出かけると、おやつやおもちゃをねだられるが「いいよ。全然いいよ」と買い与えてしまう。自分のお小遣いからなので、それは自由に。妻からは「なんでお菓子いっぱいあるのに、また買ってきてんの？」みたいに怒られるけど。子どもとは友達みたいな感じ。ふだん、私は全然子どもに対して怒らない。強くいえないというのではなくて、気にならないというか。私が怒らないから、妻がすごくいうらしい。「あなたもいってよ。もっといってよ」と妻にいわれる。自分ばかり悪者になってみたいな気持ちもあるようだ。

子どもといると面白い。何をしでかすかな、とか。一人でいると、休みでも仕事のこととか考えてしまうことがある。今なんか、気づいたら休みの日に家で料理の本を読んでいたり。いやいや、今は違うでしょう、ゆっくり休むときだからわざわざそんな考えなくていいよ、と自分でも思うけど。子どもといると、気分転換になる。もう休みの日に外に飲みに行ったりはしなくなった。仕事以外の時間は、子どもとずーっと一緒にいる。家で「仮面ライダー」のビデオを見たりしている。前は休みの日の朝に、子どもと一緒に見ていたけど、最近、朝起きるのがつらいときもあって、でも後で子どもが「あの場面が」とか話すから、見とかないと。

妻の母と同居しているので、上の子は最近学童に通い始めたが、それまでは学童に行かず、3 時ぐらいに帰ってきていた。妻の母が趣味で出かけるときは代わりに私が家に残ることもあった。私が休みの火曜日は、上の子は学校から帰ってきた後、友達のところに遊びに行かなければ、私の近くに寄ってきて「ゲームやらせて」「パズドラやらせて」といってくる。「いいよ」といって一緒に遊ぶ。平日休みの日は、子どもが学校から帰ってきた後に、遊んだり、買い物行こうぜと出かけるようなこともある。「ゲームやらせて」「ケータイゲームやらせて」っていうのが、私が家にいて子どもが帰ってきた時の、子どもの第一声。あとは、一緒にお風呂に入る。真ん中の子は女の子だけど、まだ一緒にお風呂に入ってくれるから、3 人でゆっくりお風呂に入ったり。

生まれたばかりの 3 番目の子の世話は、妻が休みのときは妻が見て、妻が仕事で私が休みのときは、私が寝ているとき以外は妻の母が見ている。休みの日、起きている時間はずっと私が面倒を見る。妻や妻の母がいなくても、ひとりで面倒は見られる。いちばん最初の子のときはあたふたしていたが、3 人目だし、おむつを替えたり、まだミルクなので、全然楽。

一度、妻が出産間際の頃に子どもの学校の保護者会があって、「行ける？」と聞かれて、ちょうど火曜日だったので「休みだから別にいいよ。行けるよ」っていって、どんな感じかなと行ってみたら、ほとんどお母さんばかりで、お父さんは自分の他にはひとりしかいなかった。その人も役員か何かやってる人で、けっこういろいろ話す人。でも、私はずっと一言もしゃべらなかった。アウェーな感じで。みんなペンでメモを取ったりしているのに、ペンすら持って行ってないから。

父親同士の交流というのは、運動会で会ったときは挨拶ぐらいはする。プライベートで何か、たとえば子連れで遊ぼうとか飲みに行こうみたいなことなどは、特にない。育児中の父親のコミュニティのようなものには別に興味がない。

（２）夫婦の関係・役割分担

以前勤めていた店で妻と知り合い、結婚した。結婚当初は共働きだったが、30 歳当時で月に 32、3 万円、年収で 400 万円ぐらいあったので、別に妻が働かなくてもやっていけた。妻は出産を機に退職し、専業主婦になった。家事は妻に任せきりになった。

2 人目が生まれた後、私の勤め先の売り上げが落ちて給料も下がったので、妻が少しだけ働こうかって話になり知り合いのもつ焼き屋さんで働き始めた。その後、妻は都心のカフェに移った。妻が働き始めてから、妻の母に子どもを預けるようになった。そしたら「だったら、一緒に住まない？」と提案されて。「あなたさえ良ければいいよ、という風なことで、話が来てるけど」と妻にいわれて「別にいいんじゃない」といって同居することになった。あまりそういうことは気にしないので。妻の母と同居を始めてからは、妻も子どもを預けて仕事に行けるようになったので、子どもが熱を出したらどうする、とかいうのは特に心配することもなかった。今は、家事はすべて妻の母がしてくれる。妻は親と同居を始めてからだいぶ楽してると思う。義母が一番大変なんじゃないかな。うちの家族のほかに、隣におじいちゃんとおばあちゃんも住んでて、義母はそこの分の洗濯とかも全部やっているので。自分は「サザエさん」のマスオさんみたいな感じだけど、でも、帰ってきてもみんな寝てるし、寝るところはみんなと別にしてもらっているので、特に居づらいこともない。上の子はおばあちゃんにすごくなついているから、おばあちゃんと一緒に寝てて、真ん中の子と下の子は妻と寝て、私は一人で別の部屋で寝てて、朝起きて、ご飯を食べて行く感じ。だから、接する時間もほとんどない。妻の母と会うのは、休みの日ぐらい。

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。妻の親と同居を始める前は、特に家事や育児の分担は決めておらず、基本的にはすべて妻が担当していた。妻の妊娠中は、お風呂掃除などは大変だったみたいなので、私がやっていたが。あと、洗濯機まわしたから干しといて、とかいわれて干すとかいうことはあった。別にご飯を作るのは嫌いじゃないので、休みの日などは私がよく作っていた。買い出しに行って作るのは、別に普通に。家のことをやるのは全然苦にはならない。でも、面倒くさいから掃除はしないかも。

今は、妻は都心にあるパン屋さんで週 3 回働いている。朝は、真ん中の子を保育園に送ってから行っているから、たぶん 9 時ぐらいに家を出ているんじゃないかと思う。朝、寝ているときに子どもが乗っかってきたりして、妻が「寝かせてあげなよ」とかいっているのは聞こえる。私も寝てればいいのに、そこで「なんだよー」みたいな感じで起きちゃうけど。妻から「たまには送りに行ってよ」みたいなことは、いわれたことはない。妻は、夕方は、5 時とか 6 時には帰ってくる。パン屋さんの他に、近くに住んでいる妻の父が自営で内装関係の仕事をしているので、書類の整理や請求書など、週に何回かわからないが、そういう仕事も手伝っている。妻の両親は離婚しているので、妻の父は隣町に住んでいて、自転車で川を越えて手伝いに行っている。身内なので、一番下の子も連れて行っていると思う。一番下の子は、この間、来年 4 月からの保育園を申しこんだところ。

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もいいと思っている。働いてもらっていたほうが、好きなことをしてもらっていたほうが、家にいて育児でストレスをためるよりはいいかなと思う。特に妻自身が育児でストレスがたまるといっていたわけではないが、一般論として。育児ノイローゼとか、ああいうのはなんでなるん

だろうとは思うけど、ストレスをためるなら、好きなことをやってもらってるほうがいいだろうと思う。上の子が小さくて、妻が働いていなかったときは、子どもを連れて 3 人で飲みに行ったりはしていた。3 人で、夜中までとか。あと、今は、妻が生まれ育った地元に住んでいるので、近くに友達もたくさんいて、友達と会って気晴らししたり、母親に預けて出かけたりということもできているようだ。妻は地元の踊りの連（グループ）に入っているので、日曜日に休みを取って、練習などに参加している。私も連には入っているが、日曜に休みが取れないので、今年一度も行けていない。

今は子どもを保育園に預けているが、ふだんの送り迎えは、全部妻。朝、私が送りに行っていたこともあるが、朝 10 時のお店のオープンに間に合わせるために早く行かなければいけない日が週に 2 回あり、私の方が早く家を出ないといけないので、妻が行くようになった。

子どものことやお互いの仕事について話すとしたら、私が休みの日と、あとたまに早く、早くといっても夜 12 時とかに家に帰ってきたときに、妻がまだ起きているときがあるので、そのときにちょっと話したり。今、上の子がどういう風になっているか、全然知らない。帰ると手紙が置いてあったりして、今、こんなことしてるんだ、みたいな。学校行事は、親のどちらかが行ければいいかなと思う。しかし、自分自身が見たいという気持ちもある。子どもが描いた絵を見たら、かけっこの絵をみんなは横から見た図として描いてるんだけど、上から見た図として描いてるのはうちの子だけだったから「すごいね、その発想」みたいな。でもみんなはカラフルな絵だったのに、色を 2 色しか使ってなかったから「もうちょい色あってもいいんじゃない」とつっこんだりした。

（３） 子どものしつけ、教育方針

まだ子どもが小さいので、あまりしつけとか教育については、とくに考えていない。妻もまだあまり心配していないと思う。

いちばん上の子は、いまサッカーをやっている。幼稚園のときの友達がもともとやっていて、その子とよく遊んでいたから「俺もサッカーやりたい」と子どもがいってきて。私も小さい頃からずっとサッカーをやっていたので、「いいよ」といって連れて行って「教えてあげるよ」と。練習は、土日を含めて週 3 回あって、1 か月 4,000 円ぐらいかかる。試合を見に行ったりもした。まだ小学校 1 年生なので、試合という感覚でもなく、一部のうまい子を除いてはただのボール蹴りみたいな感じだけど。

最近、真ん中の子が何でも手伝いたがる。料理をやりたがっているので、プラスチックか何かのおもちゃの包丁を買おうかどうか迷っている。上の子は、自分の仕事はお風呂の栓を抜くことだと思っている。この間、学校の宿題か何かで、お仕事発見カードみたいなものを作っているのを見て「なんて書くの？」って聞いたら「オレの仕事はお風呂の栓を抜くことだ」って。「洗わないの？　栓を抜くだけがお前の仕事なの？」と聞くと、洗うのは真ん中の子の仕事だ、と。「無理だよ、まだちっちゃいから届かないよ」っていったんだけど、この間、真ん中の子がどうやってやるのか見ていたら、全部服を脱いで、お風呂の浴槽の中に入って裸で掃除をしていた。「このくそ寒いのに、裸になってやってんの？」といったら「だって、洋服着てたら濡れちゃうじゃん」とかいって。「いや、届かないんなら、やんなくていいよ」っていったんだけど。そんなことがあった。

（４） 家計の状況

今、どうなんだろう。家計は厳しいのかな。一時期 30 万円以上あった収入が、転職で一気に 10 万円ぐらい減ったので、たぶん家計はしんどくなっているんだろう。私も小遣いを減らされた。お金は全部妻に渡して任せている。妻が働いているパン屋の仕事も、そんな大してたくさんはもらえていないだろう。月に 10 万円ぐらいか。

（５） 父親としての意識

最近、上の子に「パパ、シェフなの？」っていわれて「いや、シェフじゃない。シェフっていうのは選ばれた人だけだから」と。で、「ウエイター？」「ウエイターじゃないよ。運ぶけど、作ってるのがメインだよ」。「じゃあ何？『ワンピース』のサンジみたいなの？」というやり取りがあって、「まあ、そんな感じだよ。料理してるから」みたいに答えておいた。

学校行事は、行けるのであればちょっとでもいいから参加したい。どんな感じなのか見てみたいし。「すごいじゃん」とほめてあげたり、「なんだよ、あれ」みたいに茶化したりしたいという両方がある。学校行事は土日にしかなくて、平日が休みの人のことをあまり想定していないから、もうちょっと学校行事に参加したい。遊ぶのは平日でもできるけど。この間、真ん中の子の運動会で、ダンスとか玉入れとかは見られたけど、徒競走が始まる前に、ああもう仕事に行かなきゃ、ということで見ずに帰ってしまったので。他の子と比べてどれだけ足が速かったか、というのは見られなかった。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

出産時に休みを取ったことはない。

1 人目の子のときは、産まれたのが土曜日か日曜日で、お店が休みの日だったので、立ち会いをした。予定日より一週間遅れていたのでこれ以上延ばすとお腹の子が危ないから出しちゃおうということで、帝王切開で。何時ぐらいにやるといわれて、その日は地元のお祭りだったので、妻の弟と時間つぶしにそれを見ながらビールを飲んで、もうそろそろかなと産婦人科に行ったら、もう生まれてた。先生に「何やってんの？もう生まれてますよ」と怒られた。

2 人目のときは、平日だったので、お店にいるときに「女の子が生まれた」と電話がかかってきた。そのときは、夕方から夜中までの勤務だったので、すぐには行けなかった。呼吸がうまくできていなくて、生まれてすぐ違う病院に移されていた。退院するまでの一週間、仕事に行く前に毎日その病院に寄っていた。

この間、3 人目が生まれたが、今回も帝王切開。夕方 6 時から仕事に入る日だったので、あらかじめお昼かお昼過ぎぐらいに生まれるように決めておいて、立ち会って、その後、仕事に行ったという感じ。

土日が休みのお店に勤めていたときは、みんなで出かけたりしていた。市場が営業していないお盆などは、休みだった。オフィス街なのでゴールデンウィークや年末年始も休みだった。お盆に妻の母も一緒に、田舎の愛媛に帰ったりしていた。そのお店のときは、有休がたぶんあったと思うが、使ったことはない。今の店はお盆休みなどがない。従業員数も 3 人だし、休めない。今の店にいると、家族で旅行に行ったりすることはできないんじゃないかと思う。しかし、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。定休日がないと、休暇を取ったりすることは難しい。

（２） 労働時間

シフト勤務で、10 時～22 時が週 2 回、12 時～0 時が週 3 回、18 時～0 時が週 1 回。スタッフ 3 人でシフトを回している。0 時までの日は翌 1 時とか、もっと遅くなることもある。半日勤務が週に 1 回あるので、週休 1.5 日になる。10 時からのシフトのときは、9 時過ぎに入って、開店準備をひとりでする。

ただ、必ずしもシフト通りでなく、人が足りないときは、ずっと 12､3 時間働きっぱなしとか、休憩なしということもある。この間はすごかった。16 時間ぐらい働いていた。この間、従業員のひとりが風邪を引いて 1 日休んだ。しかも週末の金曜日で忙しい日だったので、オーナーはちょっと怒っていた。今の店は、ランチとディナーの間のアイドルタイムがなくてずっと開けているので、朝 10 時からヘタすると翌 1 時まで、ずっと働きっぱなしということもある。店自体は夜 10 時とか 12 時とかに終わるが、そこから片づけ始めて、昼間に翌日の仕込みをする時間がなかった場合は、仕込みもその時点から始めないといけないので。

お店は多い時で 3 人、オーナーを入れて 4 人で回しているが、みんなは電車通勤なので、電車がある時間に帰る。私は自転車通勤なので、最後まで残ってやる。昨日も、結局夜中の 3 時までかかった。ただ、そんなに疲れは感じない。みんなが心配しているが、自分としてはそこまで疲れていない。体調は全然大丈夫で、休みの日も、ずっと寝て過ごすというわけでもない。妻は「こんな遅くまで働いて大丈夫なの？」とか「そんなに忙しいの？」と心配するが、スタッフで仕込みができる人が他にいないのでしかたがない。今の店の人たちは、包丁を使えないので。3 人いて、ひとりは私より先に入っているが、その人は飲食業界は未経験だし、私より後に入ってきた人はいま 2 か月目だが、元建設関係なので。オーナーも包丁は使えるといえば使えるが、どうなんだろう。何か微妙なところ。だから、入ってみて、よくこれまで回してきたなとびっくりした。

今の店は、商店街の近くにあるので、土日が忙しく、平日しか休みが取れない。メインの担当は厨房なので、基本的にはキッチンの中にいるが、接客の手が足りなくなったら、外の手伝いもする。そんな感じで、みんな、他の人が休憩に入っているようなときはひとりでお店を回すこともある。

飲食関係の仕事は、どこも朝から晩まで。前に、都心にある人気のイタリアンレストランで働いていたときは、朝 8 時に入って終電で帰るとか、今よりもひどかった。そこは、年齢的には私は中堅だったが、入ったのがいちばん遅かった。だから、一番下の仕事から始めないといけなくて、誰よりも先に入ってみんなの準備をして、みんなが帰ってから掃除などをすることになっていた。そこのシェフは有名シェフの弟子だったので、作り方とか、技術的な面で、かなりためになった。応募したらたまたま入れてラッキーだった。しかし、シェフは、技術はすごかったが、人間的にダメで人望がなかったので、彼が店を辞めて自分の店をオープンすることになったとき、誰もついていかなかった。

以前の勤務先は、完全禁煙で、建物の喫煙室まで行かないと煙草を吸えなかった。そこまで行く時間もとれないことがあり、タバコ休憩ができないのはきつかった。今は、忙しいが、どんなに忙しくても休憩 1 時間は必ず取れる。「もう休憩入ってください」とオーナーからいわれる。

ひとり休むとその分他の人の仕事が増えてきつくなるが、後で1時間休めるからお互い様、という感じで「先にどうぞ」などと譲り合って休憩を取っている。だから、休憩が取れなかった店に比べると、いい。まかないの食事は出ないので、外にご飯を食べに行ったり、タバコを吸ったりしている。朝10時から入ったときは午後3時頃に1時間休憩が入る。12時からのときは夕方に休憩が入る。

（３） 賃金

今の店は、社員でという話で入ったが、最初は時給制だった。今は月給制になった。

飲食業界は、入ってすぐだと月10万円台から始まる。10年間勤めていた店では30万以上もらっていたが、それは業界としては多いほう。その次のイタリアンの店では21､2万円だった。今は24万ぐらい。一時期に比べたらかなり減っている。しかし、この間、うちのカフェに入ってきた人は､31､2歳だけど､飲食業界未経験だから16万ぐらい。年長ぐらいの子どもがいるのに、それじゃたぶんやっていけてないんじゃないかと思う。

声をかけられてスカウトみたいな形なら､多少給料も高くなるとは聞くが､実際はどうだろう。やっぱり最終的に自分で店をやったほうが、いちばんもうかると思う。雇われた状態で給料を上げていくことを考えるよりも、勉強して独立したほうが、たぶん収入は増やせる。イタリアンのときのシェフも雇われシェフなので、あまり給料はもらえてなくて、今は結局自分で店を出してやっている。この業界の人は、今いくらで雇われているから来年はいくらもらいたいとか、そういう考え方にはあまりならないかもしれない。

今の職場では、残業代は出ない。この間までは時給でもらっていたが、先月から固定給になっていたので、たぶん何時間働こうが、残業代は出ない。労働時間は、1か月で300時間を普通に超える。まだ時給制でタイムカードで管理していた時、月の労働時間は270時間だった。入ったばかりの人は170時間で、私の方が100時間多かった。それは、オーナーが無駄な人件費を使いたくないという考えなので、夜、私一人で回せそうな暇なときは、入ったばかりの人を帰すようにといわれているので。たぶん本人はもっと働いて収入を増やしたいだろうと思うが、そういう部分で、オーナーはきっちりしているので。

給料を上げてほしいと社長とかオーナーに掛け合ったりするぐらいなら、自分で仕事を覚えてさっさとやったほうがいいやと私は思う。他の人はどう考えているかわからないが。

（４） 成果の管理

―

（５） 異動・転勤、転職

一貫して飲食業界で仕事をしてきた。飲食がいちばんおもしろいかなと思って、ずっとやっている。

高校を卒業するとき、大学に行くか調理に行くかで調理を取った。調理師学校などに行って習うよりも実践で覚えちゃえと思って、高校卒業と同時に飲食業界に入った。高校にファミリーレストランの求人が来ていたが、ああいうところは包丁を使わずにレンジでチンしているだろうというイメージがあったので、和食の串揚げ屋さんに入った。1年で包丁の使い方を覚えたので、そこを辞めて、知り合いが飲食店を始めるから手伝ってくれないか、と誘ってきたので、そこに移って、10年くらいいた。そこは、オーナーはもつ焼き屋さんだったが、イタリアンの店もやり

たいということだったので、私はイタリアンの店を手伝った。その後、パスタ屋さんがオープンしたのでそちらに入って、そこから今度はイタリアンを勉強した。その店が閉店するということになり、都心にあるイタリアンの店に移ったが、赤字がすごいということでオーナーが辞めると言い、私が働き始めて半年後に閉店してしまった。雇われシェフだった人が独立して銀座で店をやるというので誘われたが、私はカフェで働きたかったこともあり、ついていかなかった。

今いる店は、たまたま募集していたので、面接を受けた。他にもカフェを何軒か受けたが、いい返事が来なくて。たまたま、家から近いところにこの店があるのを知って、面接を受けた。「いつから入れる？」と聞かれて「いつでも大丈夫です」と、すぐに働き始めることになった。

今のお店には独立支援制度というのがある。実際に1人か2人、オーナーの援助で独立した実績があるようだ。5年頑張って28歳で独立したとか、自由ヶ丘でカフェをやっているとか。最初は私も5年といわれていたが、最近「君、3年頑張ったら独立させてあげる」といわれている。どこまで本当かわからないが。

今後、独立したら、もう少し自分のペースで働けるかなと思う。たぶん「ちょっと、ここお願いしていい？」みたいなことをスタッフにいって仕事を抜けるようなことがしやすいだろうなと。土日のどちらかはもうちょっと家にいたいとは思う。

（６） 仕事に対する考え方

父が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。男で料理ができるのは格好いいなと。父は建築関係の仕事をしていたが、休みの日など、母がいないときにたまにだが、料理を作ってくれていた。

今の店はけっこうオーナーが厳しいので、1週間でクビになった人もいる。入って1日で自分から「やめさせてください」という人もいた。しかし、今のオーナーが、3年ぐらいしたら独立させてくれるといっているのが、続ける動機になっている。やっぱり、独立はしてみたい。こういう考えの人がこの業界は多いと思う。しかも、私は以前からずっとカフェをやりたいと思っていたので、今の店ではコーヒーの勉強をしたい。目標を持ってやらないと、ダラダラやっていてもダメだと思う。この間も、全国チェーンのファーストフードの店で店長をやっていて、うちの店に接客担当として来た人がいたが、マニュアル通りにしか動けなくて、全然使えない。臨機応変に対応できない。私より年上なのに。他にも、どこかの有名な喫茶店かカフェでマネジャーやっていた人も来たが、2日ぐらいでクビになって。オーナーは、気が利かない人とか先が読めない人を怒る。同時に一つの仕事しかできないとか、時間がかかり過ぎるとかいうのはダメ。何かをしながら、同時に他のこともやっていたり、そういう2個3個の仕事を同時に回せる人でないと、うちの店では務まらない。たとえば、お客さんが来て、水を出して、他のテーブルに食べ終わった食器が残っているのに、それを下げずに手ぶらで戻ってくるとか。そこを戻してきちゃえば1回で終わるじゃん、って。そういうのは気が利かないとダメ。あと、新しく入ってきた人で、包丁を握ったことがなくてハンバーグの作り方がわからないというから、一回やります、全部見せます、とやって見せたときに、メモを取ってくれる人はいいけど、見てるだけの人はもうその時点でダメ。この人は覚える気がないやっていうのがわかる。そもそも、作り方なんて、そんな難しいことはやっていない。喫茶店が小じゃれたみたいな店だから、そんな難しいことはない。わからなかったら、ネットで調べればすぐ出てくるし、携帯を持っていれば、すぐ調べられるか

ら「予習してきてください」とか「覚えといてください」とかいうんだけど。

働き始めてから、ずっと長時間働いていたが、どこか痛いとかいうこともなく、仕事が全然苦になっていない。ただ、ストレスがたまって2回ぐらい円形脱毛症になったことはあった。それは、前に勤めていた店の中にすごく嫌な人がいて、なんでこんなに長い時間、この人と一緒にいなきゃいけないんだと思っていた時期。仕事自体は、苦はなく、むしろ楽しいぐらいだったが。

3年ぐらいをめどに独立を考えているので、今は、とりあえずコーヒーの勉強をしたいなと思う。豆とか焼き方、種類など結構いっぱいあるので。最初はラテアートをやりたいなと思っていた。しかし、実際に今の店に入ったら、そういうのは全くやっていなくて。そのお店独特のやり方がある。ラテアートはコーヒーを入れて、ミルクを温めて、カップに注ぐんだけど、今の店は先に牛乳を温めて、牛乳の泡を作って、そこにコーヒーを入れていく。カップの中の温めた牛乳の蒸気がコップからはみ出すぐらいまでにして、泡がしぼんでいくと同時にコーヒーを入れていく。こんなやり方もあるんだと思って、そういうのも勉強。アイスコーヒーは豆を2回焼いて出すとか。今勉強したいのはコーヒーと、喫茶店的なメニューかな。料理はイタリアンとかだいたいやったから、もういいかな。店をやるなら40歳までにと思っているので、この何年は何を勉強して、とか考えた時に、もうそろそろコーヒーの勉強をしなきゃダメだと思った。経営の勉強も、ここでオーナーに聞きながらやろうかなと思っている。仕入れとか原価計算はできるので、あとは経営について。

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。でも、夫婦で一緒にやるべきものなのかどうか。そういう話は、あまりしない。将来は自分でお店をやりたい、とは妻にいってきたが、手伝ってとはいっていない。キッチンはキッチンの、フロアはフロアの意見があると思う。そこで対立するとぎくしゃくするから、わざわざそんなのを家庭に持ち込まなくても別に、職場は職場のがあって、家では家で、ゆっくりしたのがいいなと思っている。家族で一緒に働くと、そこが職場なのか、家庭なのか、よくわからなくなる。職場での意見をわざわざ家庭に持ち帰ってまで話していいものなのだろうかとも思う。

お店を開くとしたら、近所でやると知ってる人ばかり来ることになるから何かイヤで。手助けされているみたいな感じもあるので、情けで来てもらうというよりは、料理がおいしいとかいう理由でお客さんに来てもらって、ビジネスとして成立させたい。

今の店の面接のときに「カフェはもうからない仕事だよ。それでもいいの？やってみたいの？」と聞かれた。客単価を上げるのはお酒だが、カフェに来る人はあまりお酒を飲まないし、コーヒーだけで帰る人もいる。カフェで2,000円使うってめったにいないぐらいで、やはり客単価は低い。でも、一度はやってみたいと思っている。妻とふたりでたまたま立ち寄った六本木のカフェのラテアートに感動したから。ふたりで注文したコーヒーの片方が女の子の絵、もう片方が何だったか、2つで何か物語になっていたので、えっ何、すごいじゃん、コーヒーでこんなに感動するんだ、と思った。

ヒアリングレコード：Ｖさん（36 歳）

調査日時：2013 年 12 月 17 日　19:30～22:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）、
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身・在住。高校卒業後、アルバイトや日雇いの職人を経て、設備工事会社に勤務。勤続 3 年。
・家族構成：妻（37 歳、週 3～4 日のパート勤務）、長男（2004 年生まれ、10 歳、小学 3 年生）、次男（2008 年生まれ、5 歳）、長女（2011 年生まれ、2 歳）。夫婦双方の実家が車で 10～20 分の距離のところにある。
・育児休業取得：なし。

２．家庭生活の状況

（1） 子どもとのかかわり方

設備業界にしては、朝は遅い方だと思う。それは、私自身の主な客先が同じ県内の 9 時スタートの施設だからというのもある。大手ゼネコンから請けた仕事だと、朝 7 時 45 分に朝礼開始とかいう感じになって、そうすると 5 時半とか 6 時起きとかで現場に向かうようになる。でも、私はそういった案件を担当していないので。現場に直接行かないときは、8 時に事務所集合なので、7 時ぐらいに起きている。そうすると、子どもたちもだいたい 7 時 15 分ぐらいに起きてくる。私は朝、ご飯を食べないので、「おはよう」というぐらい。長男は 8 時ちょっと前に学校に行く。最近、生意気がちょっと入ってきて、親とあまりしゃべらないというか、反抗するのがカッコイイみたいなところが少し見える。うちは親の責任だけど、みんな口が悪いので、次男も生意気で。いまは次男が一番生意気。妻が女の子を欲しがってて、3 人目でやっと女の子が生まれた。どうしても女の子が欲しかったから 3 人目、というよりは、できたから成り行きで。女の子だったので妻は喜んでいた。今じゃ、「女の子は大変だ。3 人とも男のほうが良かった」とかいったりもするけど。まわりでは 3 人いる家は少ないかな。

妻が病弱で持病があるので、妊娠のときの危険度が高くて、産婦人科の先生は「ダメだ、反対だ」というのを妻が「欲しい、産みたい」といって。羊水検査とかできる限りの検査をして結果を海外に送ったり、お金もかかった。今も薬で抑えたり、血液検査をしている。

夜は、毎日遅い。10 時か 11 時、12 時ぐらい。子どもとはまず会わない。帰ったら寝ているので。

最近、仕事が忙しくて休めていない。先月休んだのは 1 日。12 月はたぶん 1 日も休みはない感じ。土日はほぼ必ず仕事が入るので、メインの休みは平日になる。土日で休めるのは、子どもの運動会やお楽しみ会だけ。そこは会社にいえば、融通をつけてもらえる。でも、子どもの

行事が 2 つあったとしても、どちらか選んで、会社には 1 つしかいわない。うちは（就学・就園の）子どもがふたりいるので。だいたい、学校や保育園の行事って、かぶったり同じ月に 2 回あったりするけど、うちの会社で日曜日に 2 回休むって、まずあり得ないから、それは自分で調整する。この間上の子の行事に行ったから、今回は下の子に行ってあげようとか。日曜に休むというのは年間通して 3 日か 4 日ぐらい。11 月に休んだのは、七五三だった。最近は子どもも、ゲームとかカードを買いに行きたいとか、そういうのが主流になっているので、どこかに行きたい、イコール、カード。だから、その辺の近場のショッピングモールに行って、帰りにご飯を食べたりという感じ。

いちばん下の子はけっこう病弱で、最近も一週間ぐらいずっと熱が出ていたり。そうすると、妻はそれを放っておけない。10 歳の子はもうひとりでお風呂に入れる。しかし、5 歳の子は機嫌のいいときは兄と一緒に入るが、「ママと一緒じゃなきゃイヤだ」とか「パパが帰ってくるまで待つ」とか駄々をこねたりする。だから、家に帰ったときに子どもが待っていれば、一緒にお風呂に入る。でも、私の帰りが遅いと「昨日はお風呂入らないで寝ちゃったよ」なんてことも。まあ、冬なのでね、今は。

仕事は 1 か月ぐらい先までは埋まっていて、2、3 か月先はまだ決まっていないが、基本的に、約束はあまりできないので、しないようにしている。ただ、今年は夏に 2、3 日休みを取って、海に行った。それぐらい。

もう今は子どもはサンタクロースを待つとかじゃなくて、「パパ、覚えてる？　わかってる？誕生日はこのカードで、クリスマスはこれ」なんて、先に欲しいものを注文されてしまう。クリスマスプレゼントにしようと思っていても、子どもが欲しいものはボーナス前に完売してしまうから。真ん中の子は誕生日が 12 月で、クリスマスと一緒にしてしまうのはかわいそうだなと思っていたら、もう本人が先に 2 個プレゼントを頼んでるの。「もう 2 個買ってもらったよ、パパ」とかいって。「じゃあ、サンタは来ないの？」と聞くと「うん、もうおしまい」って。自分でわかっている。子どもたちはゲームの知識とか何がいつ発売とか、すごく詳しい。いつまでもゲームをやめないときは、イラッとしますね。

今日は夕方 6 時半ぐらいに子どもから電話がかかってきた。「パパ」って。何かと思えば「牛ってさ、メスがミルク出してるけど、オスの牛ってミルク出るの？」って。出ないですよね。同僚の人に聞いても「いやあ、出ないんじゃないかな」っていうから、「オスは出ないんじゃないの？」って答えたら「じゃあ、オスの牛はなんのために存在するの？　ああ、牛肉？」「お肉じゃない？」って、そんな風な会話をして「じゃあね」っていう。

（２） 夫婦の関係・役割分担

高校の頃、お寿司のデリバリーの店でアルバイトをしていたときに、妻と知り合った。妻は今もそのお店で朝 10 時から 2 時か 3 時ぐらいまで、平日週 3、4 回アルバイトをしている。若い頃からトータルで 20 年同じところで働いていて、子どもが生まれると辞めて、またしばらくしたら復帰して、子どもが生まれると辞めて、というのを繰り返している。要はそれを許してくれる会社なので。今、パートさんだとそんなに働ける場所をキープしておいてくれないけど、「また働けるようになったら、電話ちょうだい」といってくれている。

子どものお迎えは 4 時とか 4 時半ぐらいに妻が行く。妻の実家も私の実家も車で 10～20 分

ぐらいの距離にあるので、何かあれば子どもを預ける。

妻は「夜遅いのは飲みに行ってたりとか、いろいろ遊んでるからじゃない？」と疑っていう。私がどういう仕事をしているか、全然わかっていないので。まあ、説明するのが面倒くさいというか、説明してもたぶんあまりわかっていないというか。

妻からは「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。うちの会社で「今日、何時に帰ってくるの？」と妻が電話をしてくるのはうちぐらい。もう勘弁してよ、そんなのいちいち･･･って思うけど、うちは奥さんが強いんで。

うちの会社は、土日が休みになるとは限らないので、家事や育児などの分担は、平日と休日は特に変わらない。基本的に妻が 9 割家のことをしてくれている。私は 1 割くらい。でも、子どもたちのお風呂は私が担当。夜 9 時とか 10 時とかに帰って、そこから子どもをお風呂に入れて、ということもある。妻は、誰もがそれをやっていると思っている。で、そこから私はご飯を自分で作って食べる。作っておいてくれるものもあるが、たとえば焼きそばとか、レンジでチンして食べるのがイヤで。自分で作って温かいものを食べたほうがおいしいから。野菜炒めなんかは、先に作っておくとニラももやしも、ベチャッてなっちゃっているわけだけど、材料だけ切っておいてくれれば、作るのは 1、2 分で終わるし。ただ、焼き魚なら焼いておいてくれ、とか、メニューによるが。ご飯は基本的に用意してあって、ない時は「ないよ」と電話がかかってくる。

うちは生活が夜型で、子どもが夜寝るのも一般の家庭よりも遅い。基本的に夜 10 時過ぎまでみんな起きている。私が帰るまで待っていて遅くなるようなときもある。最近は、11 時過ぎに帰るのが当たり前なので、さすがにもう妻も子どもたちもみんな寝ている。こんなに遅いときは、私がお風呂に入れることはできない。

妻のパートの収入は保育園の保育料よりも少ないぐらい。子どもが熱を出してあまり仕事に行けなかった月は特に激減する。でも、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ったら、妻は煮詰まってしまうんじゃないかと思う。別に、毎日仕事なら毎日でもいいみたいなタイプ。時間が長かったらイヤだろうけど、4 時間や 5 時間だから。ただ、朝はバタバタして、子どもを怒鳴っているけど。「ママが仕事に間に合わなくなるから、早く！」なんていって（笑）。たまに私が平日休みで、寝ているとそういう修羅場が聞こえてくる。ああ、いつもこうなんだと思いながら聞いていると、「パパ、保育園連れて行ってよ」といってきたりする。「うわっ、出たよ（笑）。来たよ、来ると思ったよ」みたいな感じ。まあ、でもね、たまにだから行きますけどね。うちは、今はやらなきゃ、たぶん妻に捨てられます。今はどこもそうだと思うけど。あらかた、みんなやっていると思うけど。

妻は、いらついたり疲れちゃってると「ああ疲れた、疲れた。パパのところに行け」と子どもたちにいう。それで、私は休みの日に 3 人連れて買い物に行ったり。3 人連れて浜松町のポケモンセンターに行ったこともある。しかし、妻がいないと絶対無理。特に 2 歳の子なんて、妻がいれば私になつくが、いないときはもう「ママ、ママ」といって大変。2 人連れて近所のドラッグストアに行くのだって大変なのに、3 人連れて都内まで行くのはあり得ないぐらい大変だった。ドラッグストアには、夜帰ってきた時に妻から「洗剤買ってきてよ」といわれて行こうとすると、子どもも「行きたい、行きたい」というから一緒に。

たまに妻からメールが来るけど、だいたい「〇〇買ってきて」とか「今日はご飯がないので自分でなんとかして」という用件。この間なんて、女性用の生理用品を買ってこさせられて、その時は久々に「まじかよ。まじで奥さん、オレに買わすの」って本人にいったけど。末の子が熱が出ていて外出できないから、買ってきてよ。と。基本的にはだいたい何でもすべて妻が家のことをやっているけど、子どもが病気とかで出られないときは、そういう風に用事を頼まれることもある。

毎日、夜帰ったときにその日の子どもの学校や保育園で何があったとかそういう話を聞く。11 時ぐらいだと、妻も寝てしまっていることもあるが、起きてきて、とことこっと出てきて、職場であったこと、家であったこと、上の子がこれやって、真ん中の子がこれやって、下の子が･･･と、一通り話してくれる。私は何時に帰っても、ビール 1 本飲んで、何か自分の好きなものをもう 1 本飲むので、飲みながら、1 時間ぐらい何かずっとしゃべって。

昨日も 11 時半ぐらいから飲んでいて、12 時にお風呂に入って、ビールを飲んで、食事。全部終わったら 1 時半ぐらい。

夫婦の会話は多いかもしれない。奥さんは私のことあまり好きじゃないけど、私は奥さん、好きなんで。奥さん大好きですからね。稀に見る奥さん好き。でも、寄っていくと向こうはすごくうざがりますもんね。朝とか、出かける前にちょこっとお尻とか触ると、うざそうな顔していますよ。「さびしいねえ。行ってくるね」っていって。

妻は一つ年上で、私が高校 3 年の時に社会人だった。力関係は、子どもがひとり増えるたびに変わって、妻がどんどん強くなっていく。ただ、自分のストレスで子どもに怒っているとか、そういうのがあからさまに出たときは、私も妻を怒鳴ったりすることもある。

子どもの連絡帳にはだいたい私が書く。「パパ、うまいんだから書いてよ」と妻にいわれて。何があったかわからないが、こういうことがあったとか、息子が友達を殴ったとか、こういう形でいじめられた、とか、だいたい妻が報告してくれるので。で、先生に対して「うちの子は、見せしめじゃなきゃ、殴ってもいいです」と書いている。「いけないことをして殴られるのは、うちは全然ＯＫです、預けている以上、ご自由にお願いします。そういうことでとやかくいうつもりはありません」といつも書く。他の子よりも体格が良くて強いので、相手がケガをしてしまうといけないから、息子には「殴られても殴り返しちゃダメ」とはいっている。そうはいっても、子どもだから殴っちゃう。

土日に仕事している時は、家から携帯に電話が何度もかかってくる。子どもが家で「どこか行きたい」とか「何買いたい」というと妻は「パパに聞け」「パパに聞け」と振ってくるから。妻が「パパに聞け」というときは、ダメといっても子どもが聞かないから。私は全部「いいよ」って言っちゃうんで、それを聞いて子どもは「よっしゃあ。いいってよ」とかいって。後でそんなに高かったの、ということも。ゲームの攻略本を買いたいとかいってくるが、私が子どものときは数百円だったのが、今は 1,500 円とか 2,000 円とかするので。

妻は「パパ、妖精って本当にいるの？この地域にいるとか、捕まえ方とか、本に載ってるよ」とか、仕事中によく携帯にかけてくる。こっちが仕事しているからとか、あんまり関係ないみたい。で、10 時ぐらいに家に帰って、その捕まえ方とか見せられて。おもしろいっちゃおもしろいけど。スマホじゃないし、LINE とかもやってないし、メールは読んでも返信はまずしな

いから、電話がかかってくる。メールできた用件について「わかってるのか」っていう確認も含めて、電話が来ることが多い。

（３） 子どものしつけ、教育方針

習い事は、とりあえずスイミングくらい。上の子は小学校に入ってから友達と一緒にスイミングを始めたが、うちの子以外は全員やめてしまった。うちは最初に「イヤになってもやめるな。小学生のうちは続けろ」と約束したので、続けさせている。最近サッカーをやりたいといっているが、やらせないつもり。お金がかかるというのもあるが、要はああいうのは土日に活動があるし、遠征も早いので、送り迎えなどに対応できないから。今、赤ちゃんもいて、うちのスタイルには合わない。もうちょっと大きくなって本当にやりたいんだったら、やればいいと思う。ただ、今の段階、下の子が 2 歳だし、土日祝は私が協力してあげられないので、厳しい。子どもにそれをいっても理解できないので、「スイミングは自分がやるっていったんだから、最後までやれよ。やめないで最後までやれば、サッカーのことも考えてあげる」といっている。水泳がつまらなくなったから、次、サッカー、というんだと、サッカーがつまらなくなったらどうするの、と。今はまあ、待てよと、そういうことで。自分はそういう人間ではなく、仕事は別として、イヤなことはすぐにやめちゃうけど、ないものねだりで子どもにいっている。イヤだイヤだですぐに辞めていたら、ろくな人間にならない。最低限のことはまっとうにやっていかないと。

勉強の方は、下の下。家では勉強しないし、やれともいっていない。たまに 100 点を取ると、テーブルの上に飾るように置いてある。あとは、うちは 3ＤＫのアパートで、子どもの机がある部屋と私のタンスが同じ部屋にあるので、服を脱ぐと、目の前に何か入選した絵があって目に入ったり。学年で 2 人か 3 人なので、「すごいんだよね」と妻がいって、私が「そんな才能あるなんて思わなかった」とかいっているのを子どもが聞いたのか、何日か後に、私のタンスのところに入選した絵が自慢げに貼ってあって。そういうユーモアはある子ども。それはそれでいいんだけど、やり過ぎて目立っちゃうようなことも多いみたいで。

上の子は、最近は怒られるようなことはあまりやっていないのか、私が知らないだけなのか、あまり上の子を怒るような場面がない。もう 10 歳になると、何か巣立ったな、みたいな感じ。今は真ん中の子の聞き分けがない。グーで殴ったりはしないが、殴る真似をして、悪いことをしたらぶたれるという恐怖心を与える。5、4、3･･･とカウントダウンしていく 5 秒間が怖いと思うので、それを与えて、悪いことはしちゃいけないんだ、ということを覚えさせようとしている。子どもに思い切り殴ってニュースになるようなことは、さすがにできないし。もちろん女の子には何もしたことない。どんなにうるさくても、どんなに夜泣いていても、女の子だと、何とも思わない。やっぱり、かわいい。

ふだん、勉強しろ勉強しろ、としつこくいうようなことはないが、「勉強はしたほうがいいと思うよ、パパは」とか「本 1 冊でも読んだ方がいいよ」とか、そういうことはいう。でも、この仕事をやれとか、こういう仕事がいいぞとかいうのは、たぶん今後もいわないと思う。ご自由に。と。でも、自分は長い間定職に就かずに冬は毎年スノボ三昧の生活を送るなど、自由にやらせてもらっていたけど、もし自分の子どもがもしスノボに行くから何十万円くれとか、これから 1、2 か月行ってくるから、とかいってきたら、「ふざけんな、仕事しろ」っていうよ

ね。普通。ああいう生活をしていたことに対して、やっぱり少しは反省というか後悔というか、そういうものがある。少しは勉強しないと。高校のときは、いろいろあって学校に行かなかった時期もある。もっとまじめに勉強していたらどうだったのかな、選択肢はいろいろあったかな、とか、パソコンをもっと早くやっておけばもうワンステップ早く進めたのにな、とかそういう後悔は、なくはない。友達ではあんまり大学出てる人間はいないけど、でも、みんなそれぞれこの年になると役職がついていたり、支店長やっていたり、自分で独立して年に 1,000 万円ぐらい稼いでいる人間もいる。まあ、私は失敗したのかな。まあ、人それぞれだし、わかんないけど。

（４） 家計の状況

毎月の出費は 40 万円弱ぐらい。

妻の収入は月 4 万か 5 万。時間も短いし、週にだいたい 3 日か 4 日のシフト勤務なので、それぐらいの金額にしかならない。子どもが熱を出して保育園に預けられなくて仕事を休んだりすると、がくっと減る。そんな感じなので、妻の収入はあまりあてにしていない。保育料が 5 万円ぐらいなので、それもまかなえないぐらい。

私の月の小遣いは、3 万とか 3 万 5,000 円。だいたい 4 万円ぐらいか月末に「1,000 円くれ」と妻にいったり（笑）。

母方の祖母がガンで、そういうのでもお金が少しかかる。昔、会社に属さずにひとりで仕事をしていたときの国民健康保険の滞納とかもあって、それも毎月払っているから厳しいというのもある。積もり積もっているが、返さなきゃいけないから、返すしかない。

（５） 父親としての意識

下の子が入院したときに「パパの仕事は、病院の機械を扱う仕事。今〇〇ちゃんに何か異常があったら、ナースセンターでピコンピコンって鳴るでしょ。こういう仕事だよ」と説明した。でも全然わからないというので「〇〇ちゃんのパパ、何やってるの？」って聞かれたら「空調屋とかエアコン屋って言っときな」といっている。

私は子どもの頃、私の父によく殴られた。中学の頃、私が何かやって学校に親が呼びだれた時には父が来て、先生やみんなの前でボコボコにされたり。ゴミ箱に血がたまるぐらいまで殴られたこともある。父は家に遊びに来た私の友達のことも殴ったりしていた。高校生とか大人になってからも殴るので、友達が怖がって、父にホラー映画のキャラクターのあだ名をつけたほど。大人になってからも父とはケンカするし、私が 30 才過ぎてからも、殴ったり殴られたりというのはあった。普通に顔面とかやるときはいまだにグーでね。ここ 2 年ぐらいはないけど。それは、うちの血筋。昭和の人間って感じ。子どもを実家に連れて行っても、子どもが何かやると、手が出るし。それで、私がやめろと怒鳴ったりすると、もう、家の中はぐちゃぐちゃ。父が生きている間は、そういうのが続くんじゃないかな。今は 60 才過ぎて、だいぶ弱くなってきているので、私のほうがやり過ぎるときもある。そうすると、母と妻が止めに入ってくる。孫を殴った後、父は何事もなかったかのように、〇ちゃん、〇ちゃん、と普通に孫と遊ぼうとする。うちの妻はそういうのが全く理解できないようで「あんたのおやじは！」と怒る。だから、ケンカになったら大変だから、私は基本的にはあまり父としゃべらないし、近所だけど、実家には年 1 回、行くか行かないかという感じ。

私も殴られて育ってきたし、うちは何かあると手は出す。子どもは学校で二番目に体が大きくて、力が強い。友達を殴ったりしたときは、私も子どもを殴って、「パパに殴られてイヤだろう。友達もそう思ってるんだよ」という。

子どもには夫婦喧嘩を見せないというのを、理想としている。そういえば、私の両親は、ほとんどケンカはしていなかった。妻から一方的に何かいわれると、言い返したいけど、いうとさらにひどくなる。最近はケンカが減ってきた。忙しいせいなのか、ふたりが落ち着いてきたせいなのか。妻に怒鳴られても、ここでいうとまた怒鳴られるし、そうなるとムカついてくるからな、とか、いろいろ考えちゃう。昔はすぐにカッときてたけど。ただ、うちがいいのは、ケンカしても引きずらないこと。ケンカしても次の日にちゃんとご飯もあるし、着替えとバスタオルは置いてある。どんなに怒鳴り合いをしてもそこは守られている。

３．仕事の状況

（１）勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

子どもが生まれたときに休みを取るような制度はない。でも、うちは 3 人目が病弱なので、けっこう 2 週間とか 1 か月とかの長期入院があったりする。そうなると、妻が付き添いになってしまうので、要は私が保育園児と小学生を朝送り出して、夕方は遅くとも 5 時までには家に帰らないといけない。そういうときに、近場の現場を優先的に回してくれたり、現場に出ずに事務所にいさせてもらったり、融通をきかせてくれるのが、ここの会社のメリット。ここと違って大きい会社だとあまり個人の事情で融通がきかなかったり、電車通勤で 1 時間以上かけて通っていたりとか、そういう大変さはあるかもしれない。

会社は人数が少なくてギリギリでやっているので、一人欠けるとみんなに迷惑がかかる。だから、子どもが入院したりとか何かあったら、すぐに社長に相談する。そして、みんな集まったときにそのことをいって。もちろん退院したら「皆さん、ありがとうございました」って。で「良かったね」といってくれる。そういうのがある。ちゃんと報告しないと協力してもらえないし、その辺は、ちゃんとするようにしている。

仕事中に家からよく電話がかかってくるけど、それについても、会社のほうからは別に何もいわれない。大体 10 秒か 20 秒で終わる会話ばかりで、長話はないので。

（２）労働時間

うちの会社はなんでもやる会社で、空調、配管、ダクト工事など、いろいろやっている。平日の仕事もあるほか、私は医療設備の担当で、頼まれた会社の設備のメンテナンスなどは先方が営業していない土日しかできず、どうしても土日の仕事が多くなる。

一応、定時は朝 8 時から夕方 5 時になっている。朝は事務所に 8 時集合。現場に直行の時は、現場の場所による。遠ければ朝 5 時台に起きて 6 時に出るようなこともある。帰りは大体、早くて 7 時とか 8 時。今日は現場帰りだが、たまに今日みたいに夕方 6 時ぐらいに帰ってこられる日もある。ただ、早く帰ってきても、見積や請求書など、書類を書く作業もある。毎日現場に出るが、その作業は夜やらなくちゃいけない。お客さんも待っているので。最近は、帰りが 10 時、11 時で朝が早い。忙しくて昼寝もできないので、いつも寝不足で眠い。

べつに定時に帰りたければ帰ってもいいんだろうけど、今日やらなかったら、明日 2 倍やら

ないといけない。現場に出るのが基本なので、現場が忙しいと事務仕事がたまる。しかし、利益が出るのは現場仕事なので「事務仕事をさせてくれ」とはなかなかいえない。

いつも何時に帰れるかわからないので、自分から友達に飲みに行こうという風な誘いはまずできない。何曜日が休みになるかも、直前までわからないので。忘年会とか新年会とかは、前もって決まっているものだけど、行く約束はしない。まず行けないので。今度の土曜日、飲みに行こうぜ、みたいな誘いもあるけど、そういうのは 10 回に 1 回ぐらいしか行けない。行ったら行ったで楽しいけど、みんなが 7 時、8 時から飲んでいる中に、9 時とか 10 時にしか参加できないし、3 次会から合流してもいいけど、翌日の仕事のことを考えると、疲れちゃうので。

今、高校の同級生が職人として私の現場に手伝いに来てくれている。そういうときに、時間を決めて、夜 10 時ぐらいからだけどっていって、1 軒、居酒屋さんに行ったりする。家も近いので、ご飯を食べながら、12 時になったから帰ろうかとか。そういうのは 2､3 か月に 1 回ぐらい。やっぱり次の日つらくなるので、なかなかはじけるというのはないかな。

（３）賃金

収入面では、金額だけ見れば、普通の人よりいいと思う。ただ、それだけ長い時間働いている。今年なんて、休みが年間 40 日あるかないか。残業 100 時間超えだって、年に 5、6 か月あるし。年間の残業は 1,000 時間ベース。1,000 時間というと 120 日分。それだけ余分に働いている分の収入かというと、そんなことはない。これだけ働いているのにこの金額というのは、ふざけんなと思っている。まあ、それはしょうがないのかな。

残業代は多少は出るが、その計算は社長のどんぶり勘定。3 万円とか 4 万円とか。何十時間に相当する金額ではない。

本当は年間通すとお盆と年末年始に計 6 日間の有休がある。でも、仕事があって、いつも丸々は使えない。正月とお盆に出勤するときは、有休をお金に換えて、「ありがとうね」というような。お盆は稼ぎ時だし、年末年始は 30 日までといわれているが、仕事が終わらなければ 31 日までやるだろう。正月 3 が日は休みで、4 日から仕事という予定。

今年は決算賞与が出た。それは私が言いだして実現したこと。大きい会社だともっとすごい金額だろうけど、ディズニーランドに行くとか焼肉を食べに行けるとか、そういう家族が喜ぶようなことに使えるので、うちみたいな会社にしてみれば、立派な賞与。あと、それなりに大きな仕事が一段落して、これだけの利益が出ました、と報告したら、社長が食事に連れて行ってくれて全員おごってくれる、というのもある。そういう慰労のための会にはお金は使ってくれる。酒は飲ませてやるぞ、という会社。夏は決起集会で、冬は忘年会か新年会がある。あとは、今日はまだ 8 時なのに全員そろっているな、とかいうときに、「飲みに行きましょうよ」と社長を誘っておごってもらったり。そういうことは気楽にいえる会社だと思う。他の会社に比べたら、全然飲み会には行けていないが。そういういいところがある会社なので、そこは好きで、やっぱり働く理由になっている。

（４）成果の管理

日給が、3 年間で 500 円だけ上がった。それは役が付いたとか勤続何年とかじゃなくて、社長の気分じゃないかと思う。

日給月給の総支給額から、社会保険とかいろいろなものが引かれている。仕事に出なかった

日は、給料が出ない。

（５）異動・転勤、転職

今の会社で働き始めて 3 年経った。

最初、高校を卒業してハワイでアルバイトをしていたが、何かイメージと違うなというので、すぐ帰ってきてしまった。さあ、何をやるかなといって、プータローをやっていて、アルバイトを転々として、20 歳ぐらいからスノボをやって、26 歳のときに子どもができちゃったんで、まあ、スノボやめるかということになった。それまでは、バイト代をためてはスノボに行く生活。選手じゃなくて、ただ好きでやっていて、だいたい春先に骨とかを折って帰ってくるパターン。3 月 4 月に思う存分スノボをやって、それ以外の時期はバイトして、というのが 4、5 年続いていた。車中かリフト券がついたホテルに泊まって、あちこちに泊まって土日は混むのでいったん帰って、また月曜に行く。という感じ。「Ｖが働かないから結婚できない。いいかげんにしろ」って今の妻にいわれて、「ああ、4 月になったら帰って働くから」といって。そういう流れで、前の会社にその 5 月に入社した。妻が妊娠 9 か月になった 26 歳の時に初めて世に出たという。

前の会社は、冷凍機屋さん。正社員ではなく、お抱えの職人として現場単位で契約して日給月給をもらうような形だった。仕事内容は、コンビニやスーパーにある食品を陳列販売するためのショーケースを並べたり整理したり、それに伴う内装工事など。8 年ぐらい仕事をしたが、たぶんリーマンショックの影響もあって、仕事がどんどん減って暇になっていった。スーパーやコンビニは、仕事が夜間になることが多いのもネックだった。いまスーパーも営業が 24 時間化してきてて、何か故障があっても整備できるのは深夜しかない。最初の頃は夜 10 時に作業スタートだったのが、10 時だとまだお客さんが来る、ということで 12 時になって、でも、もう最近だと 12 時でもお客さんが来る。だから 2 時スタートで、開店前までに終わらせてくれ、とかそういう感じ。それで、深夜に仕事をしても、手当がでるかというとそんなことはなく、あまり給料は変わらない。で、交渉して、朝やったら朝、夜やったら夜、この現場を担当するならいくら。という風にしてもらったが、仕事の量にすごく波があって、だんだん暇になってきた。あまりまともな給料じゃなかったし、もうやめたいと思ったが、世話になったし、すぐにやめるわけにもいかなかった。しかし、貯金もそろそろやばいよという感じになって、社長にいって辞めた。その後、どうしようかな、自分ひとりでやるか、と考えたが、妻が「社会保険に入っているような会社のほうが楽でいいんじゃない？　そういうことも含めて検討してほしい」というので、ハローワークで探したら今の会社が見つかって、3 年前にここに来た。

こういうサラリーマン的な働き方で会社に勤めたら、やはりいちばん欲しいと思うのは、家。職人は、信用の問題があって、家をなかなか買いづらい。やっぱり向かう方向性としては家が欲しい、ということになるので、そうなると、あと数年、ここで頑張る。いろいろ知識も身に付くし、もちろん給料も上がっていくし。上がっていかなきゃ、直訴をして。それでも上がらなければ、私が能力がないということなので、そのときに考えるだろうけど。まだここにきて 3 年。3 年で安定した生活ができるようになった。だから、別に今すぐ独立しようとか、あと何年たったら独立しようとか、そういう具体的な計画は、今のところない。とりあえず、普通

にいけば、何年かでマイホームが持てるとか、そういうふうな計画で、今考えている。

前の仕事をやめたときに、3 件ぐらい仕事の誘いはあった。しかし、全部お断りした。理由は、やめた会社と近かったので、あまりよくないだろうと思ったこと。ただ、金額をいわれたときに迷った会社はあった。でも、そこは取引先がまだ 3 社しかなかった。月々いくらくれるといわれても、仕事あってのこと。だから、自分で探そうと思った。

独立については、将来的には考えている。今の会社の仕事はかなりハイスペックなスキルを要求されるので、自分がやってきた工場の仕事よりも少し上。そのレベルに自分はまだ行っていないので、こんな人間が独立してもしょうがねえと思う。それに、今の会社には、仕事がなかったときに拾ってもらって、今の生活の基盤を作ってもらったっていう気持ちがあるので、そういうのを裏切ったような形ではやめたくないとも思っている。

いま 36 歳。あと 5 年ぐらいで独立ってことになると、5 年後は 40 歳。家を買って 65 歳ぐらいまでに払い終えられるか。一番下の子は 5 年後もまだ 7 歳なので、勝負に出て、転んで、仕事がない、食っていけないってことになると、妻も苦しくなるし。子どもへの責任を逃れた後に、自分で食っていく分ぐらいは自分の力でやってみようかなと、そういうのはあるかもしれない。ただ、あと 18 年、一番下の子が成人するまで正社員として本当にやり続けられるのといわれたら、約束はできない。

独立したいと考えている人間に定年を迎えさせたら、会社の勝ちだろう。独立願望が消えて、会社にいたいという気持ちになって、かつ会社にいても食っていける状況ができていれば。

（6）仕事に対する考え方

仕事がつらいとか、会社に入ってみたら話が違うぞとか、そういうのはどこの会社だってあると思う。私はここに来るまでパソコンを使ったこともなくて、使えなかった。それを一から全部教えてくれた上司には恩がある。パソコンを使えなかった人間が、今は病院で医療機器の提案や選択をしたり、お客さんの要望に応えている。

昔からの知り合いによくいわれるのが「なんで今サラリーマンやってるの？　昔じゃ考えられない」ってこと。私みたいなタイプは、組織に属さずに歩合制のところに行くとか、コツコツやるんじゃなくて、どうにかしてうまく金をもうけるみたいなのが性に合っていると自分でも思う。でも、なぜ今毎日会社で働いているかっていったら、子どもがいるから。子どものために真面目に仕事を頑張ってやっている。ただそれだけ。

仕事自体が面白いとか感じることは、ない。仕事で知らなかったことを知っておもしろいという感情は、自分にはない。極論をいえば、やらなくてすむならやりたくない人間なので。でも、受けた仕事はもちろんおろそかにはしない。一生懸命やらないといけない。手を抜くときは抜くけど。残業については、仕事が終わらなければやるしかない。責任感を持って仕事をやっている。しかし、それをおもしろいと感じたことは一度もない。

自分で探して入った会社だし、家族に対して責任もある。子どもを勝手に作っておいて、育てないというわけにはいかないし。今の仕事も、自分が決めたんだし、簡単にやめることはできない。つらいとかいう理由ではやめないと思う。つらいって辞める人間は、次の会社に行ってもつらいってやめるんですよ。

会社にはいいところもあるし、ふざけんなというところもある。上司に対してさすが、とか、

すごいと思うときもあれば、ふざけんなと思うときもある。でも、本当に全部イヤな会社なら、続けられないと思う。ガマンできるところと、できないところがあると思う。私は給料とか仕事面より、人間関係の方がつらいと思う。たとえばみんなに嫌われてしゃべってもらえないとかなったら、もうやめちゃう。

子どもを養わなければという気持ちは結構強い。働きが悪いからクビだねっていわれないような社員でいないと。生意気なことは人一倍いうので、いうからにはやります、という。

ヒアリングレコード：Wさん（37 歳）

調査日時：2014 年 1 月 16 日　19:30～22:30
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）、
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・近畿地方出身、関東地方在住。高校卒業後、美容業界に入り、設備工事の会社に勤務。工場の設備の配管や空調などが専門。
・家族構成：妻（38 歳、週 3～4 日のパート勤務）、長男（2001 年生まれ、12 歳、小学 6 年）、次男（2009 年生まれ、4 歳）。妻の実家は近所。
・育児休業取得：なし。

２．家庭生活の状況

（1）子どもとのかかわり方

仕事は朝 8 時からだが、現場が遠いと朝早く家を出る。終わるのは夜 10 時、11 時ぐらい。通勤時間はバイクで 15 分ぐらいだけど、寝るのは 1 時過ぎぐらいになる。そしてまた朝 6 時に家を出る感じ。一年中というわけではないが、忙しいときはそういう感じ。子どもの寝ている姿しか見られない。

今の会社で働き始めて 4 年になるが、前の会社にいた時に比べて、子どもと接する時間は減った。上の子とは平日、ほとんど会わないかな。私の休みが平日のときは、朝、会って「行ってらっしゃい」と子どもにいって、それで子どもが帰ってきても、もう上の子はサッカーやったり、スイミングやったり、友達と遊んだりで、晩御飯を一緒に食べるくらい。

一人目が小さかったときは、前の会社だったので、今ほど忙しくなくて、いろんなところに行ったり、旅行に行ったり、子どもと接する時間が結構たくさんあった。2 人目が生まれてすぐに今の会社に入ったので、上のお兄ちゃんのときと違って、なかなかどこか連れて行ってあげられなくて、下の子はかわいそう。写真を見れば、上の子の時は、ああ、ここも行ったな、あそこも行ったな、というのがあって、2 人に差があることがすぐわかる。でも、この間、7 年ぶりに実家に帰って、大阪のテーマパークとか水族館には連れて行った。

休みの日は、下の子を必ず幼稚園に送り迎えしている。妻は子どもを送ってからパートに行っているので、休みのときぐらい、送り迎えしようと思って。送り迎えするお父さんは少ないけど、べつに平気。今度、給食参観というのもあって、その日は妻がパートなので「行ける？」と聞かれて、土日以外なら休みを申請するのは自由がきくから「行けるよ」といって。運動会とか、そういう子ども絡みのイベントを入れ込んで、こういうのがあるから、と会社にいえば、会社もダメとはいえないから。「給食参観にかみさんが出られないのでオレが出ていくので、ちょっと休みを取らせてね」というと「そんなのに出るのか」といわれちゃうけど「いや、今はそういうのに出なきゃダメなんだよ」と説明して。

それと、休みの日は朝、昼、晩と料理を作る。それは妻を休ませるというのもあるし、もともと料理がキライじゃなくて、美容師になるか調理師になるか、迷ったぐらいなので。この間 3 日で終わるはずの仕事が 2 日で目途が立ったので、「休んでいいぞ」ということになって、土日に休めたが、そのときは、子どもと 3 人でサッカーをしたりしていた。お正月は、私もゲーム好きなので、子どもと 3 人でゲームばっかりやっていた。

会社の忘年会、新年会には出るけど、基本的には飲みに行かない。ふだん、社員の仲間内とたまにしか飲みに行かない。2､3 か月に 1 回あるかないかぐらい。家が大好きだから。帰って家で飲んでいる。家が大好き。家では毎日飲んでいる。やっぱり家族がいるから。

子どもの友達の父親とは接する時間がなくて、仲よくなるようなきっかけがない。運動会とか行けば､父親の会とかいろいろあるけど､そういうのは一切､時間が合わなくてできないと思う。帰ってくる時間も遅いし、土日なんかに集まるのも無理だから。

妻はストレスがたまっているから、その分、買い物で発散している。本人も「私のストレス発散法だから」といっている。やっぱり子どものこともあるのだろうと。いっても聞かないしね、小学 6 年生は。特にイライラしてるみたい。「アイツは生意気だ。なんとかなんない？」とかいって。「あんまり言い過ぎてもよくないんじゃないの？」というんだけど。私が子どもに「おい、やろうぜ」といって、2 人でゲームを始めてしまうと「いいかげん、風呂入れよ、おまえら」という感じで、2 人して怒られる。「じゃあ、しょうがねえ、入るか」と。私は一応、目線を子どもと同じようにしているので。

上の子が小さいとき、妻の機嫌が悪かったら、子どもを連れてどこかに行っちゃうようにしていた。だから、子どもとふたりで結構いろんなところに行ってた。気が楽なので。うるさいのがいないので。奥さんとしても、ふたりしてどこかへ出かけると自由がきくと思うので。下の子がいなかったときは、ふたりずっと一緒だったわけだから、そういうのでバランスとれていたのかも。今も、3 人でどこかへ行けとよくいわれる。だからお正月休みなんか、しょっちゅう出かけていた｡妻は 1 人になる自由時間が欲しいんだろうね｡家族 4 人そろって買い物ぐらいは行くし、旅行もこの間 11 月に行ったけど、でもしょっちゅうではない。行きたいねといってるけど、なかなか休めないから。私が。

（２）夫婦の関係・役割分担

今の会社に転職すると決めた時点で､今より休めなくなるから､と妻にはいってある｡だから､あまり早く帰ってこられないことや休みがないことについて、妻はあきらめている。ここで生涯骨を埋めるというのなら耐えられないけど、勉強のために 5 年なら 5 年、とりあえずやろうという感じで入ったので。家のことで妻の負担が大きくなっているが、ただ、4 年経って、今の生活にも慣れて、余裕が出てきているので、妻は逆に「今の会社を辞めるな」と私にいうぐらい。起業すると、それもまた大変なので。

小学校高学年ぐらいから、料理はけっこう作っていた。母親は調理師で、料理は教え込まれていたので、母がパートに出かけたりで不在で妹がいたときに、ガスコンロを使ってチャーハンを作ったり。4 年生までは学童に行っていたけど、5 年生からは学童がなくなって、家に帰ってきて、それで母親がいないから、自分で作って。もともと家のことをするのは好きで、独身のときにも一人暮らしをずっとしていて、洗濯も炊事も全部やっていたので、別に苦じゃない。前の会

社のときは、けっこう家のこともやっていた。今は休日にご飯を作るぐらいしかできないけど。

家計も子どもの習い事も、すべて私の収入から。お金の管理は一切妻に任せている。私のお小遣いは月に 3 万円ぐらい。ボーナス月は 5 万円。お昼は、半分お弁当、半分外食。3 万円の中で昼食代もやりくりしている。あまりにもお弁当の頻度が少ないときは、昼食代を 1,000 円くれる。私はタバコを吸うので、それだけでも月に 1 万円ぐらいになる。

妻は、下の子が幼稚園に入るまではずっと専業主婦だったが、今は週 4 日ぐらい、9 時から 3 時まで、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。まあ、勝手にやってくれと。本人が働きに出たいといっていたので。やっぱり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。職場の文句やグチを言いながらもね。やっぱりそれだけでも気分転換になるじゃないですか。妻は私よりもお金持ち。洋服が好きだから、いつもインターネットを見てネット通販をしているので、「また買うの？　オレにもなんか買ってくれよ」といったり。暮れなんか、ボーナスが出たとかいって、11 万か 12 万持っていたので、何なんだ、こいつはと（笑）。

子どもは 6 年生ぐらいになると、あんまり素直じゃなくなってくる。母親に「ああ、うぜぇ」とかいったり。私は接している時間が少ないので「あんたからも何かいってやってよ」とよく妻にいわれる。でも、息子の気持ちもわかる。自分の小さい頃に似てるので。自分の考えとしては、両親が一緒になって怒るのは好きじゃなくて、逃げ場を作ってやるのも必要だと思っている。だから、子どもに対してはほとんど怒らない。よっぽど変なことをしたときは別だけど、べつに勉強しろとかも一切いわない。ただ、部屋の片づけについては、あまりにも汚かったとき、妻がずっと怒鳴っていたのに、子どもがそのまま片づけずに寝ちゃって、私が帰ってきてから「あんたからもいってよ。部屋見てきてよ」といわれて。さすがにぐちゃぐちゃだったので、子どもを起こして、夜中の 2 時に一斉清掃。「物が多いから、片づけられないんだな。じゃあ、捨てるか」といって、勝手にぼこぼこ捨てて。そしたら、子どもが涙目になって。「な、こうやって、捨てられるんだから。でも、ちゃんと片づければ、お母さんも何もいわないんだから」といって、そのときはもう返してあげて。口だけじゃわからないので、そこまで一気にやって、実際ここまでされるというインパクトを与えないと。

私は基本的にはふだんは怒らない。でも、妻がさんざんいって、ダメだったら、最後に爆弾を落とすという、そういう役割はしている。いつも口うるさくいうよりも、たまにガンというほうが、やっぱり効くようだし。ふだんからなんでもかんでも父親らしく、とか、そういうのはしていないけど。

夜、仕事から帰ってくると、妻はだいたい起きている。私が自分でご飯を温めて食べたりしているうちに「私、寝る」とかいって。「電気消してね」と。その間に、今日こういうことがあったよ、とかいう話は聞く。

夫婦喧嘩は、ささいなことからよくある。最近は落ち着いたけど、昔はすごくて。月の途中でお小遣いがなくなって「くれ」というと「なんでないの」とか、そういうところからどんどん広がって、仲直りせずに長引いて、でもある日突然、もうどうでもいいやと思ったら、普通に笑っている。最近はそんな感じ。でも、以前はもう別れようとかいって、離婚届の用紙まで出されたので「わかったよ」とサインして渡して、翌日に「出したの？」と聞くと「出せるわけないじゃない。どうやって生活するの？」と。実際には出しに行かなくても、そこまでやる。書いたもの

がまだ家に置いてあるけど、離婚届の用紙は5枚ぐらいもらってきているみたい。

妻にあれやれ、これやれ、といわれるのがイヤなので、その前にやっちゃう。家の中で何もせずにいると、子どもをお風呂に入れてくれ、といわれる。だから、休みの日は子どもをお風呂に入れている。そういうときぐらいしか、コミュニケーションはとれないので。

子どもの出産には2回とも立ち会っていない。出産予定日を過ぎても出て来なくて、1週間2週間経って、ある日突然、いきなり帝王切開だった。2回とも。だから、「今から出すから。先生がもうそのほうがいいっていうから」と妻から電話がかかってきて。生まれた後は、1か月ぐらい実家に行っていたから、あまり私が手伝うことはなかった。

妻の実家は近いので、昔は行き来があったけど、最近はほとんど行かない。妻がめんどくさがっている。たまに子どもの行事があって身動き取れないときは、向こうのお母さんに頼むときはあるけど、でもしょっちゅうじゃない。うちは。求めたりはしないので、だから基本的には夫婦でやりくりする。でも、妻にはストレスがたまる。わかっちゃいるけど、もうどうにもならないので、もうちょっと我慢してくれと。夫の協力がないと、奥さんはストレスがたまる。今、そういうふうになってきてる。現実的に。もうしょうがない。だから、社長とかみたいな「俺が食わしてやってるんだ」「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、女の人は結婚したがらないだろうなと。

（3）子どものしつけ、教育方針

子どもが6年生で、4月から中学生なので、塾に行かせるかどうかを夫婦で話し合った。塾に行っても身につかない子は身につかないと思っている。本当にやる気があれば、塾に通わなくても勉強できるし。私の妹も、塾とか行かないで国立大に行った。やっぱり勉強好きな子は好きで、やる。できない子に無理してやれといって火をつけようとしても、火がつくかというと、そうは思わない。自分で気づくしかない。やばいと思って、そういう危機感がないと、やっぱり勉強って身につかないと思う。自分もそうだったから。子どもの勉強も仕事も、同じだと思う。妻には「本人のやる気次第じゃない？」といった。ゲームばっかりやっているので、塾なんか行っても金のムダだよ、と。塾に行って、夜遅くまで何かくだらないことをやっている子になっても困るし。

中学校は学校選択制で、妻が「この学校のほうが学力が上だから」とかいっていたが、私は「どこでもいいよ」と。その学校が学力が高くても、本人の学力が上がるかどうかというのはまた別なので。どんな中学に行っても勉強する子はするし、自分でなんとかしてほしいというのが私の持論なので。

今、上の子が夢中になっているのはサッカーと水泳。水泳はもうやめたいとはいっているが、本人が2年生ぐらいのときに、自分からやりたいといって始めたことなので、バタフライまで行って1級取れたらやめてもいいよといっている。サッカーは、日曜なんかは朝から晩まで夢中でやっている。勉強はちょっとダメでも、何かに夢中になって一生懸命やってくれればいいかなと思う。

家の手伝いは、妻にいわれてやっている。あとは、本人が動物を飼いたいというからインコを飼い始めた。生き物を飼うことも大切な勉強だから、世話するようにいったんだけど、子どもはなかなか世話をしない。それで、水を替えたり餌を替えてるのは私（笑）。今、家に遅く帰って

きて、いちばん最初に気になるのは、インコの餌と水。ひどく汚れているのを見ると、夜中でも子どもを叩き起こして「おまえ、この水飲んでみろ。イヤだろう。ピースケも、これを飲むのはイヤなんだよ。だから、替えろ」といって替えさせる。自分が飼いたいといったんだから、それはちゃんとやらないと。

勉強はどうでもいい、といってはいるんだけど、やっぱり気にはなる。6 年生にもなって、こんな字が読めないのかと思うようなことが、多々あったので。それで、「今からいう字を書いてみろ」とテストみたいにやらせたりしている。書き順もおかしくない？とかチェックしたり。やっぱり自分が困るでしょう。ミミズが走っているような字を書いていると。あと、地理についてわけのわからないことを言いだしたから、質問したらとんちんかんなことをいうので、「ちょっと日本地図出せ」とかいって。都道府県の立体パズルの教材も家にある。男の子は、社会というか世の中を知るのって、大事だと思う。やっぱり子どものそういうのを見るうえでも、一緒にいる時間が欲しい。

（４）家計の状況

今の会社に転職した頃は、子どもが生まれたばかりで、妻も仕事をしていなかったので「えっ、今仕事を変わるの？」といわれた。転職で一時的に給料は下がったが、その後、上がって、年収にすると今の方が多くなった。

今は子どもが幼稚園に入ったから、妻は自分の小遣い稼ぎのためにパートをやっている。生活費は、私の収入から。だから私の小遣いは少ない（笑）。

妻に、給料に関して何かいわれたことはない。仕事を休んだりすると少し減るけど、今の会社に入ってから常に出続けているので、給料は上がったけど減ったことはない。もし今後、大きなケガとか病気とかして給料が下がったときに、初めてそこでいわれるとは思っている。冬なんかはインフルエンザにかかるかもしれないし。

私はあったらあっただけお金を使うほうだけど、妻が確実に貯蓄している。「なんでそれ貯金したんだよ」とかいうんだけど。そういう面では、お金のことに関しては妻は細かいけど、それで助かってる部分はある。いざというときの出費には「このためにとってあったんじゃん」とか妻にいわれて。確かにそうだと。

（５）父親としての意識

私が子どもの頃は、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。その分、できるだけ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。上のお兄ちゃんのときは、今より時間があったから、旅行に行ったりできたし、子どもとふたりで公園に行ったりとかした。

子どもを激しく怒ったりはしない。逆に、ちょっと甘やかしすぎているかなというところはある。妻には「あんたは甘い」といわれる。「だって、かわいいんだからしょうがねえじゃん」といって。

うちの子どもから見れば、私は何でもやるお父さん。物を作ったり、何でもやっちゃうので。エアコンを取り付けたり換気扇を替えたりもするし。水回りも、シャワーの出が悪かったときに、「じゃあいいパーツに替えちゃおうか」と、止水栓で止めて、買ってきたのを取り付けたり。妻に「できるの？大丈夫？」って半信半疑でいわれて「ふざけるなよ（笑）」と。

子どもは私の仕事について、まだとくに聞いてこない。聞かれたら答えるけど、自分から「お父さん、こういう仕事してるんだよ」みたいなことはいわないかな。聞かれたら初めて答えるという感じで。

妻が私を認めるのは、何でもできる、というとこだけじゃないかな。たとえば、子どもが母親にこういうのをやってほしい、こういうのを作ってほしい、というと、「お父さんにやってもらいな」と、丸投げなのでね（笑）。夏休みの自由研究とか工作とか。ホームセンターで、自由研究用のキットが売っているのを「あれ買おうと思うんだけど」といってくると、「やめろ。それじゃ意味がねえ。自分で作れ」といって、一緒にやる。一回、プラモデルを買ってきたときに「それは自由研究じゃねえ」と怒った。それで子どもと 2 人でホームセンターに行って、「何がつくりたい？」と聞いたら「船」というから、発泡スチロールを買って。発砲スチロールは熱線で切ると、ボロボロにならずに、きれいにスパンと切れるので「熱線で切るんだよ」といって。発泡スチロールは熱に弱いから、こうやって切るんだ、とかいって。カーブとかも綺麗だし、カッターだとボロボロになるところを溶かしながら切るので、面もつるつるに綺麗になる。そういうのは子どもとやったし、次の年も、木で作った。道具は家にあるので、ピンボールを作りたいと子どもがいうので、薄ベニヤから買ってきて、全部部材を切らせて、やった。穴も全部、ホールソーといって、木に開けるものがあるので、あれでボコボコと穴をあけさせて。子どもは頑張って、やっていた。そういうことが好きになったみたいでけっこう自分で何か道具を出してきて、何かやっている。『太鼓の達人』っていうゲームで画面を叩くためのバチを作りたい、といって、棒を買ってきて削っていた。やっぱり、ちょっときっかけを与えてあげれば、こうやって作れるんだというのがわかるので、きっかけだけ作ってあげればいいかなと思って。そういう母親にできない面は協力したいなと思う。

うちは、子どもにはゲームがうまい父親、という風にしか思われていないから（笑）。一緒に『モンハン』（PSP 用アクションゲーム）をやっている。平日休みで家にいると、「ゲームを手伝ってほしいといってる子がいるんだけど」と、子どもがいうから「じゃあ、連れてこい」とかいって。子どもの友達含めて 4 人でやっていると、妻が「何やってるの」と聞くから「やっつけてるんだよね」とかいって。

３．仕事の状況

（１）勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

子どもが生まれた後に今の会社に転職したので、育休を取るとか、子どもが生まれて休んだり早退したりということはなかった。今会社で周りの人を見ていると、そういうのはないようだ。子どもが生まれたからといって、休めるかというと、なかなか難しそうだ。お盆も正月もあまり休めないので。今回、正月は休めたけど、お盆に関してはなかなか休めない。逆に、工場が止まっちゃうので、お盆は設備工事の仕事を消化しないといけない時期。

前の会社は今の会社よりも休めていたので、まだけっこう自由がきいていて、育休とまではいかないけど、子どもが生まれた前後は休みを取った。

会社は、事業を拡張して会社の規模を大きくしていこうという考え方で、社員の家庭の事情までは見ていない。大きい会社には育休ってあると思うけど、それを実際、小さい会社がやろうと

すると、ちょっと難しいと思う。訴えがないと労基も対応しないし、内部からはなかなか動かないんじゃないかなと。うちらも別にそこまでやろうと思わない。そこまでやるんだったら、もうやめる。だって、その時間がもったいないから、自分で環境を変えると。会社に変えてもらうより、自分が別のところに動いたほうが早いというのはあるかな。

（２）労働時間

月に 4 回ぐらい休めればいいんだろうけど、ひどい時は 1 日とか 2 日しか休めない。あまりにも忙しくて。収入は悪くないけど、土日はほとんど出ているから。月に 29 日出ているので。土日も休んで今ぐらいの給料なら文句ないけど。たまの休みは寝ていたい。

会社に新しい人が来ない。独身の人ならやめるだろう。下請けさんに「うち、来ない？」というと「殺される」と（笑）。いろんな人から「よくやっていけてるよね」とはよくいわれる。現場に行くと「いつ休んでいるの？Wさん」とか聞かれたり。たまにふらふらのときがあるので「寝てる？　寝たら？」とか気を遣ってくれたり（笑）。「一応 2 時間寝ましたよ」とか。2 時半に北関東の現場が終って、そこから帰ってきて、6 時に起きて･･･というときは、さすがにきつかった。材料があるから、1 回帰って来ないといけなくて。

最近は、夜 11 時まで仕事。合い間にコンビニでおにぎりなどを食べたりもするが、家に帰ってからご飯を食べて、1 時半とか 2 時に寝る。翌朝は 6 時半に家を出るという感じ。現場には 8 時半ぐらいに着かないといけないんだけど、現場までの移動に時間がかかるので。朝 6 時半に出て、着いたのが 9 時半とか 10 時だったこともある。ゼネコンの仕事を下請けしてると、朝 8 時からの朝礼に行かないといけなかったりするけど、私が担当しているのはそういう現場じゃなくて、私たちが行ったらそこで仕事が始まる、みたいな感じ。直接お客さんとやってるので、「道が混んでるので遅くなります」とか電話しちゃえばいいという、そういう融通はある。工期が決まっていて、そこまでに終わらせればいいという感じなので、お客さんとしても別に何時からというのは別に決めていなくて、「明日 9 時に伺います」とか時間帯を約束するのは、結構自分たちで無理なく行けるような時間帯で決められる部分はあるので、まだその部分はいいかなと思う。

現場は関東が中心だが、遠いところだと、東北や東海への日帰り出張もときどきある。最近は、大手食品メーカーのグループ企業のいろいろな工場での設備を工事する仕事が多い。工場が操業を休んでいる期間に工事を終わらせないと、休みが明けたら製造が始まってしまうので、やらなきゃいけない、というのがあって、休めない。

会社では、社員がおのおのの得意分野をそれぞれこなしていて、専門知識が必要なので、自分が休むと代われる人がいない。なるべく風邪をひいたりしないようにしているが。ただ、会社のほうには前から、主担当の他に副担当をつけることを提案している。副のほうは別に毎日行かなくても、たまに一緒に行って、現場の状況を把握して、いつ主担当が抜けて副担当がいきなり飛び込んでも、下請けさんとかお客さんと話ができるような形にする。そういう制度をやったらどうなんですか、ということを 2 年前からいっている。そうすれば、気持ち的に背負うものが軽くなって楽だから。でも、なかなか実現してくれなくて。「え、うちの社員を 2 人も動員するの？」と経営者側はいうわけ。別に毎日行くわけじゃないんだから、1 週間に 1 回とかでも、誰か連れて行ってそういう風にやれば？と、私ともう一人がいっているんだけど、なかなか。でも、それをやれば会社としてもプラスじゃないかと思う。急にメインの担当者が倒れて、その現場のこと

は本人以外何もわからない、となると、後から行かされる人間もかわいそうだし、お客さんも困るし。普通は会社側がそこは考えて、先手打ってやらなきゃいけないことなんだけど、なかなかそういうのが実現していない。

人手不足なので求人をしているようだけど、うちの会社は、条件からいうと選ばないだろう。ネックになるのは、やっぱり有休がないところ。たとえば、インフルエンザとかにかかったら一週間ぐらい休まなきゃいけない。普通そこで有休を使ったりするけど、それがなくて日給制なので、病気をすると休んだ分だけ収入が減ってしまう。だからって無理して会社に出てきても、みんなにうつして迷惑をかけるんだったら、出ない方がいい。会社としてもマイナスだから。そう考えて、インフルエンザにかかった時点で「出てくるな」ということにして、その間の保障はあったほうがいいと思う。あってほしい。保障がなければ、インフルエンザでも出勤する（笑）。だって給料が下がっちゃうから。そういうところの整備はしてほしいかな。会社側に。

以前子どもが 2 人とも胃腸炎になって、ノロウイルスではなかったけど、嘔吐と下痢がすごかった。はじめに下の子がかかって、2 日後に上の子にうつって。私にも来るかなと思ったけど、うつらなくて良かった。でも、食品会社で仕事しているので、それがうつった状態で現場に入るわけにいかない。何か菌を出したりしたら、大変なことになる。会社側も危機感を持たないといけないと思う。そういうところが甘くて困るのは会社なので。

私なんかは実家が関西なので、実家に帰るんだったら休みを取らなきゃいけない。有休を使えないから。そうなると、その分、給料は減る。あと、もし倒れて 1 か月とか 2 か月とか入院となったときに、どうなるか。元気にやっているうちはいいけど、ケガしたり病気したときに、誰が保障してくれるのという感じ。会社が面倒見てくれるのかというと、実際、バイクで転んでケガをした同僚を見ていると、なかなか厳しそうな状況だったので。彼は痛いながらも仕事に来ていた。

前の会社のときは、有休もあったし、自分で現場を仕切って回していたので、休みについても、お客さんや現場サイドと調整して、自分で全部決めることができていた。会社から車を渡されていて、直行直帰で、必要なときだけ会社に戻るスタイルだったので、結構自分の時間も作れていた。今の会社は、どちらかというと上司がメインで仕事のスケジュールを組んでいるから、なかなか自分たちの思い通りにいかない。3 日の予定が 2 日で終わったとすると、空いた 1 日に他の仕事を入れられるような感じで、いつもいっぱいいっぱいなので。自分としては、予定していたところまでやれば終わり、とかいうのを目標にしてそこまで頑張ろうとするタイプ。やっぱりメリハリが必要なので。下請けさんを使ったときも「今日はここまでね。だから頑張ろう」っていえるじゃないですか。会社の考えは違ってて、ここまでやったら、まだ何か他のこともできるだろう、とぴっちり全部仕事を詰めたいんですね。たとえば、日曜日に仕事に出ているとして、この仕事は頑張れば 4 時には終わって帰れるな、ということになるけど、まだ 1、2 時間あるな。やっちゃおう、と。そうすると、どんどん帰る時間が遅くなるわけで。日曜日だし、こっちは早く帰って子どもに会いたいのに。そういうところはある。

社長の家は、奥さんが全部家のことをやっていて、社長はずっと外で仕事だけやってきた。「うちはお父さんはいない。母子家庭だ」と社長自身がいうぐらいで。でも、うちらの時代はそうじゃないから。同じような状況の同僚たちと 3 人で社長に「うちら、このままだと離婚しちゃいま

すよ」といった。私なんか、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ことがある。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、今の人たちって簡単に離婚するから。離婚しても、女性がひとりで生きていける制度はいろいろあるし、自分の身の回りにも離婚して母子家庭になった人もいるけど、やっていっているし。簡単に離婚されちゃう時代だ。そう社長に直訴したら、「そうなのか」と。さすがにちょっとこたえたのか、それ以降は、前に比べたら、いえばできるだけ休ませてくれることは増えた。でも、直属の上司は独身で「子どもがいるとこうなんだよ。奥さんからの要求もある」とかいっても、なかなか理解を得られなかったりもする。

（３）賃金

給料自体は、今のところまあまあ。ボーナスもある。ただ、月ベースじゃなくて、年収ベースでなら少し落ちてもいいから、やっぱり休みが欲しい。有休がないのがきつい。有休制度ができたら、ずいぶん違うかな。家族と過ごす時間が増えるほうがいいし。夜、その日のうちにやらなければいけない仕事があって、上が帰った後に遅い時間まで図面を描いたり見積を作ったり、とやっているが、それを誰が評価するのか。あるとき残業の手当を計算したら、時給 100 円ぐらいだった。まあ、大変だけど、仲間で和気あいあいと残業している感じだから。残業しているのか、くっちゃべっているのか、みたいなところもあるけど。

（４）成果の管理

年 1 回の昇給とかいうのはなくて、仕事が身についてくれば、ある日突然給料が上がる。こいつはここまでできるからこれぐらいやってもいいだろう、というような、たぶん社長のさじ加減だと思うが。ただいるというだけではうちの会社はダメで、それなりに仕事が身について、いろいろできるようになれば、給料にも反映されるんだろうと思う。ただいわれたことをやるんじゃなくて、お客さんと話して、提案をしないといけないし。そのためには、それなりの知識がないと。向こうの方が自分より知ってることが多いから、やり取りをしながら工事を請けて見積もりを出すという形なので。

（５）異動・転勤、転職

今の会社に勤めて丸 4 年になる。

前の会社での仕事は、今の仕事と重なる部分もあるが、より専門的で仕事の領域が限られていた。その会社には 10 数年いて、家も買ったし、子どもも 2 人いて、それなりに安定していたのに、わざわざ転職して、茨の道を（笑）。でも、スキルアップしたかったし、けっこう新しいことをやるのは好きなので。

今の会社は、社長がいろんなことをやっているから、おもしろそうだなと思った。独立することを目的として、入った。とりあえず 5 年くらいいて、いろいろ身についたら、選択肢がさらに増えるわけだから、そこでまた次の仕事の展開を考えようかなと思った。いま 4 年目だから、あと 1 年やって、もうすぐ 40 歳になるので、自分でやるもよし。今のうちに横のつながりを広げて行って、というのをやろうとしている。できるだけ自分を売る。お客さんにもそうだけど、下請けさんにも売る。そうすれば仕事の幅が広がるから。自分がひとりになったときに、その下請けさんもついてくる可能性もある。だから、下請けだからといって、悪くはしない。お金を払っているからといって、「俺が金払ってるんだぞ」、というのは絶対したくない。

自分で会社をやるとしたら、総合設備の会社ということになるかと思う。水回りも空調も、何でも全部やっちゃうので。今、自分が足りないのは電気なので、電気関係の勉強をすれば、何でもできちゃう。会社には電気の勉強もしろといわれているけど、なかなか勉強する時間がない。追われている時間の中でやるのも難しくて。

（６）仕事に対する考え方

基本的に、会社に対して言いたいことはいうし、上司の意見に反論することもある。ただ、それがいえるのは、ずっとここにいるという考えがないからだと思う。やめようと思えばいつでも、という強みがなきゃいえないでしょう。この会社に切られたらどうしよう、みたいなのは全くないので。仕事する場所は別にここだけじゃない、という意識は社員みんなにあると思う。ただ、今すぐやめろといわれたら困るけど、将来的にこの会社でずっとやっていくつもりもないから、どうせなら言いたいこと言っちゃえ、という感じではいる。だから結構いう。「自分でやらないの？　独立しないの？」とかお客さんにもたまにいわれるし。「いや、まだ」とかいって。いろんな選択肢はあるので、誰かと一緒にやってもいいし、どこかの会社に入ってやってもいいし。今は模索中。

会社に求めるものはいろいろあるが、でも結局はイヤならやめちゃえばいいことだから。うちなんかは、みんな職人として技術を持っているので、いつやめてもつぶしが利く。他でも実際に使ってくれるところはある。実際、やっていると声をかけられる。だから、不満はあるけど、ピークに来たときはやめちゃえばいいやということ。妻も、前の会社に比べたら今の会社はすごく無理がかかっていることはわかっているみたいで「あんまり無理しないでね」といっている。「辞めたきゃ、辞めればいいんじゃない？」って感じで。やっぱりうちらみたいなところは、終身雇用でやるのは難しいと思う。特に体を使っている場合。

営業というか、仕事しながら休憩中にお客さんと一緒にタバコ吸ったりコーヒー飲んだり、「何かないですか」といったり。そういうときに「工事の仕事があるんだけど」といってくれたり、ということはある。自分は特に営業しているつもりでやっているわけではないけど、くだらない会話もできるぐらいの関係になって「何かあれば声かけてください」といっておくと、やっぱり向こうも使いやすいのか、仕事を回してくれたり。ヘンにかしこまっていくよりは、仕事をやりながら、自然な会話の中で次の仕事につながるような話になればいいかなと思って、自分なりのやり方でやっているつもり。仕事のやり方は人それぞれだと思うので、いかにも営業に来ました、という営業よりもね。もちろん、相手はお客さんだから、礼儀というのもあるし、越えちゃいけないものもあるけど、要は最初から仕事の話じゃなくて、まず自分というのはこうなんですよ、と自分に引き付けてから。それで、お客さんも何が好きなんだろう、どういうことされているんだろうとか、いろいろ聞き出して、その中で自分との共通点が会話から見えてくるかなと。そうしたら、どんどん仲よくなれる。身近な感じで。そこからだろうと思って。

独立したら、自分で仕事の量とか休日を調整できるので、家族でどこかに行く機会も増えると思う。工事関係って、別に仕事を取らなければ、その分は空けられるので。あまりにも仕事を請けてしまうと、自分にも負担がかかるし。自分が請けて、ちょっとこういう仕事があるんだけど、行けないからやってくれない？っていう、そういう回し方もできる。イヤな言い方でいうと、ブローカーになっちゃうんだけど（笑）。そこまで大きい会社にしたいとは思っていない。大きい

会社にすればするほど、自分の首を絞めちゃうので。それじゃ、今やっていることと変わらなくなっちゃう。仕事に追われる。そこまではしたくない。そこまでの欲はない。生活するうえでは、年収にして 1,000 万円近く稼げればもう十分だと思う。

今、細かい資格はたくさん持っている。酸素欠乏危険作業者とか。あとはたとえば、自分で冷媒回収技術者とかも欲しいと思う。電気工事士は一種と二種があって、二種ぐらいは持っておけば困らないかなと思う。ただ、現場に夕方 6 時までいて、事務所に帰ってきて夜 10 時、11 時まで仕事していたら、いつ勉強するんだと。2 級管工事施工管理技士は、実務経験があったので何も勉強せずに受けてみたが、けっこう仕事でやってきたことが出て、あと 2 点で合格できる点数だった。その後、現場でいろんな知識も入ってきたし、出題の意味もわかっているので、今度はいけると思う。

ヒアリングレコード：Ｘさん（34 歳）

調査日時：2014 年 1 月 23 日　18:00～20:00
インタビュアー：池田 心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）、
記録：橋本 嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

１．調査対象者プロフィール

・関東地方出身・在住。大学の経済学部を卒業後、設備工事会社に勤務。
・家族構成：妻（32 歳、専門職でフルタイム勤務の正社員）、長女（2004 年生まれ、10 歳、小学 4 年生）、次女（2010 年生まれ、4 歳）。妻は水曜が休みで土日出勤。
・育児休業取得：なし。

２．家庭生活の状況

（１） 子どもとのかかわり方

朝､現場に行くときは 6 時とか 6 時半に家を出るが､会社に行くときは 8 時ぐらいに家を出る。出勤時間が一定していない。たまたま家族と同じ時間帯に朝食なら、一緒に食べる。平日は夜帰りが遅いので、朝「おはよう」とか「行ってきます」とかいうときじゃないと、会話できない。でも、朝、家族と会話をする暇もなくばたばたと出かけるときもある。ゆっくりできる日はゆっくり寝ていたいタイプなので、寝ていることもある。それは日によっていろいろ。帰りはだいたい夜の 9 時、10 時ぐらい。現場から帰ってきても、オフィスでの仕事もたまっている。早く帰っても仕事がたまるだけなので、やっぱりやっつけないといけない。だから、どうしても遅くなってしまう。

妻と休みを合わせるのは、子どもの運動会とか、催し物があるとき。そういうときはみんなで行って、わーっと叫んで、楽しんでいる。それ以外も、休みのときは絶対子どもをどこかに連れて行く。妻が仕事のときは 2 人を連れて 3 人で出かけたり。そういう面ではあちこち行っていることは行っている。疲れながらも。

上の子は物静かなほうだが､下の子はおてんばと､正反対｡下の子は人当たりがいいというか、人を笑わせるのが上手で。そこからすごい前向きになっているから、この子はあんまり細かくいわなくても、ちゃんと道筋だけしっかりさせておけば、世渡り上手になるだろうと思っている。

家で仕事の話はしない。子どもとふざけていることが多い。お風呂で、最近はやっているギャグを言い合ったり。込み入った話はしない。

（２） 夫婦の関係・役割分担

妻は数か月前からフルタイム勤務になった。フルタイムといっても、9 時から 4 時半まで。娘の保育園の迎えがあるので、その時間できっちり帰って来られるようにしている。ただ、どうしても遅くなってしまうときは私の母が面倒を見てくれる。

妻は建設業界なので、水曜日が休み。土日も仕事になってしまっている。私は、今週末は休ませてもらうが、土日に仕事が入ることが多い。どうしても両方とも都合がつかないときは、双方

の実家が近いので、どちらかの実家に子どもをみてもらっている。共働きなので、家族そろってということが少ないが、そういう生活を送っている。

妻は私の仕事が忙しいことについて、もう半ばあきらめているというか。私の休みが少ないし、妻が平日休みなので、家族全員が休みを合わせられるのは 2、3 か月に 1 回ぐらいとか、そういうのが実態。うちの場合はそういうスタイルになってしまっているから、基本的に家族そろうというのがなかなかない。普通に考えたら、ダメな家族みたいな。

うちの家族はみんな、夜、疲れてすぐ寝ちゃうタイプ。子どもを早く寝かせる家なので。妻も子どもを寝かしつけながら一緒に寝ちゃうし、私も、帰ったら自分のことをやってすぐ寝る。

私は、家に帰ってきたら、まず作業着を洗濯する。汚れてるから、家族の洗濯物と一緒に洗うなといわれていて、だから自分でパパッと洗う。自分の仕事は、洗濯、ごみ捨て、皿洗い、風呂掃除。

妻が正社員になったのは、収入うんぬんなどは全く関係なく、彼女がただ働きたい、やりがいが欲しいと。ずっと自分のポリシーというか、私はこういう仕事がしたい、ということをいっていたので、「どうぞ」と。「それはそれでサポートするよ」という風にやっている。「なんで？」とかはいわないし、「やればいいじゃん」って。ただ、私も仕事はするし、だからそこでお互い合わせてやればいいじゃないの？っていって。

妻から、平日早く帰ってきてほしいといった要望は、特に今はない。妻はきっちり時間内で働いていて、もっと長く働きたいというのは今のところないようだ。本人はいわないが、見ていると、社会に貢献しているというか、社会人になってるよ、みたいなのが欲しいんじゃないかなと思う。格好いい女性でいたい、という。そういうのはすごい大事だと思うし、理解できる。ただ、フルタイムで働いて、家のこともやって、立派だと思う。私が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は思っている。

（３） 子どものしつけ、教育方針

上の子は小学 4 年で、家のことをやったり下の子の面倒をみたり、私が忙しくて家に帰るのも遅い分、ママの手伝いをしてくれたり、よくやってくれる。もうお姉ちゃんになってきているから、ちょっと妹のことがうっとうしいところがあるみたい。片や下の子は、人懐こいから、お姉ちゃんのところにちょっかい出しに行く。私は上の子と性格が似ているから、何を考えているか、よくわかる。ただ、本当に面倒見がよくて、素晴らしい子。イヤだと思っても、イヤとはたまにしかいわない。ちょっとうるさいんだけど、とたまにいっている。

妻は子どものしつけに厳しい。何でそんなにいうんだろうって思うぐらいにいう。私がだらしないのかもしれないけど。上の子は昔「ママ、怖いからイヤだ」といっていた。ちょうど今、下の子がいっている。「ママに怒られた。怖いからイヤだ。パパ好き」って。妻が完全に怒り役になっている。でも上の子は今、ママにいわれたことをしっかりやっている。

帰ると、上の子のテスト結果が置いてある。だいたい不得意な教科がわかっている。ただ、私もそんなに頭よくない人間だから、苦手なことを無理やりやらせたくない。むしろ得意な教科を伸ばしてあげたい。上の子は絵を描くのがすごい。あと体育が得意。だから、それを伸ばせばいいんじゃないかなと思っている。全部スペシャリストになる必要はないと思っている。

（４） 家計の状況

―

（５） 父親としての意識

独身の上司には「私は『家のことをやれ』というような女性は選ばない」といわれた。「オレ、選んじゃってるんだから、しょうがない。話聞いてくれよ」と思った。「オレだって仕事だけやってればいいなら、やりてえけど」と。社長は 70 代で、社長のわがままで仕事中心の生活をしていて、奥さんに理解してもらっているけど、若い世代は、特にうちの妻なんかは働きたいというタイプだから、そういう考え方は全く通用しない。

理想をいえば、今ぐらいの給料をもらって、土日は休んで、私はサーフィンをするので、あんまり最近は行けていないが、海に子どもと一緒に行って、楽しく過ごしたい。土日は向こうでペンションか何かを借りて泊まって、サーフィン仲間と遊んで、という遊びをしたい。子どもたちに自然を満喫して育ってもらいたいなっていうのが私のわがままでもあり、やりたいことでもありという。でも、現実的にはほとんど休みがないので、自分の考えてることを実現させるのは難しい。お盆も休めなかったし。そこは工場の休みが入る時期なので、工場の設備工事をするうちの会社は、一番の稼ぎ時。だからお盆に休もうとすると「そこは休むな」という顔をされる。

私が子どもの頃、父は日曜日が完全に休みだったので、冬はスキーに行こうとかいって、夜中に出て行ったり、夏は潮干狩りに行ったり。かすかながら記憶がある。今、自分も休んだときには子どもとどこかに出かけているから、いい思い出になっている。

３．仕事の状況

（１） 勤務先の両立支援制度の利用状況と利用希望

―

（２） 労働時間

休みは年間 40 日ぐらい。月に 2 日ぐらい。

今年に入ってから（23 日経つが）、2 日しか休んでいない。ちょうど去年の 11 月から 1 月までの工事が入っていて、休んだのは元日と翌日だけ。移転する工場があって、工場が休みの間に引っ越しをするということで、その作業が私たちの仕事。だから、その仕事を請けたときに「ああ、正月はねえな」と思っていた。で、結局 2 日しか休みがなかった。1 月 14 日には工場が生産を始めなければいけないから、どうしてもやらなければいけない。それはそれで仕事なんで、やるしかない、いいや、と思ってはいる。

工場の設備に関する仕事は土日になる。平日もコンスタントに仕事を回している中で、土日にも仕事が入ってくると、完全に休めなくなる。「休みたいんですけど」といっても「いや、人がいないから。なんとかしてくれ」といわれる。しかし、うちは妻も土日が仕事なので、子どもはどうするということになる。だから、あらかじめ 1 か月ぐらい前に「ここは休みます」と自分のスケジュールを会社に伝えてしまう。それなら別に文句をいわれる必要はないし。そういうスタイルでやっている。

（３） 賃金

日給×働いた日数が月給になる。だから、あまり休めない。日給の単価は最初から上がってい

ないが、役職手当がついた分、給料は上がっている。休まずにたくさん働いているので、自分の同年代と比べれば、いいと思う。でも、普通に土日を休んでいたら普通の人より収入は少なくなると思う。社長の考えは、今これだけの給料を出しているんだから、べつに共働きじゃなくてもやっていけるし「家のことをやれ」とかいうようなかみさんにはガツンといってこいよ、っていう感じじゃないかと思う。

（４） 成果の管理

―

（５） 異動・転勤、転職

将来的には自分で独立開業できるような仕事をしてみたい、という話を知り合いにしたら「いい会社があるよ」「若いやつを欲しがっている社長がいるよ」と紹介されて、今の会社の社長と会ったら「じゃあうちに来い」といわれて。この社長ならついていきたいなと思った。今は年商4 億ぐらいの会社になっているが、当時はどこにあるのか見つけられないぐらいの小さい一軒家で、「やべえなあ」とは思ったが。将来的に自分は独立したいという願望が強かったので、いろいろな技術や知識が身に付く今の会社に移ることにした。

妻からは「今さら職人になるの？」などと反対された。まだ長女が小さかったし、給料も安定しているある程度大きい会社から従業員数人の小さい会社に移ることを「いいの？」といわれて悩んだ。しかし、このままやっても面白くない仕事だと思った。正直いって、そのままサラリーマンで終わりたくないし、と。だから「自分の夢というか目標ができたので、やらせてくれ」と妻にいって。そんなことをいった以上、もう振り返らずにやらないと。独立は、35 歳から 40 歳ぐらいの間を目標にしている。この 5 年ぐらいの間に準備、というか、タイミングかな。妻と家族経営というようなことは考えていない。妻は妻で、自分は自分。

（６） 仕事に対する考え方

今の会社は、仕事の質がいいのと、幅広くいろいろな仕事ができて知識があるということで、お客さんからしたら使いやすいんじゃないかと思う。お客さんの期待に応える会社だというイメージはあると思う。そういう会社でありたいという社長の考えがある以上、やっぱり頑張らなきゃいけないなって。男である以上、そこは。だから、家庭を顧みないようなスタイルではやっちゃいけないとは思っているけど、本当にそこは微妙。たぶんみんな微妙だと思っていると思う。働かずにずっと家にいるというのもそれはそれでよくないし。

社内では、人によって仕事の量が違っている。できる人に集中してしまうのはどこの会社もそう。しかし、得意不得意はあると思うが、私はもともと異業種で、全部不得意なところから入ってきていて、ただ、やらなきゃいけないから勉強している。役職手当ももらっている分、みんなより頑張らなきゃと。ただ、休めないというのは単純に自分の甘えじゃないかと思う。休みたければ休めばいいじゃんと思う。自分は忙しいながらも仕事のペースは調整させてもらっている。そういう調整の上手下手の個人差はあると思う。健康管理は寝ることがいちばん。私はあまりストレスがたまらないのか、寝ちゃえば疲れがとれるタイプのようだ。スポーツで鍛えられていたから、精神力は人一倍あると思う。あと、ずっと気を張って動き続けていれば風邪を引かないんじゃないかな。逆に、ちょっと休むと疲れが一気に来る。

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―

発行年月日　2014 年 5 月 26 日
編集・発行　独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502　東京都練馬区上石神井 4-8-23
（照会先）　研究調整部研究調整課　TEL:03-5991-5104
印刷・製本　有限会社　太平印刷

©2014　JILPT

＊ 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。（URL:http://www.jil.go.jp/）