

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始めている。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 Hochschild（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、船橋（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、転居をとまなうことになる。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のも一つの選択肢になるだろう。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られる。

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」「カッコ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られる。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、従業員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きている。

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。育児休業を取るのには、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と思う。多分、経済的にすぐつらいと思う。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らう。
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へ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、保育園のならば保育がうまく行かず、苦勞した。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」とみんなに言っただけのような雰囲気だし、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と話したりして、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」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勞をした経験から、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。

例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人だけに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はなく、転勤する人となら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。資格をもっていけば、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、そうす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よう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。もし異動できなかつたら、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、プレイングマネー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る。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いても問題なかった。

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さんに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、ゴールデンウィークに約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見える。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る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でも働いても構わない」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いか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。

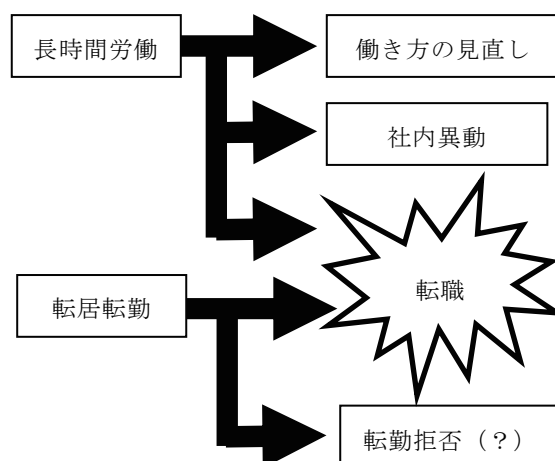
継続的な育児参加は望めない。長時間労働はその典型であり、本調査においても労働時間が育児参加に影響していることがうかがえる。

長時間労働の是正は「言うは易く、行いうは難し」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。もちろんそうはいつで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に参加する）
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、船橋（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（船橋 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	夫婦で年取が高いほうが家事の分量を免除するというルールだが、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	子どもが熟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い出しに行く	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	最近では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、子どもが熟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、お風呂洗いはいしているが、家事労働力として当てにされていない	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ので、社内の人が早く帰るための理由を説明しにくい	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。最近で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が、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	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から、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Iさんの担当。掃除と洗濯は妻	朝、6時半から7時半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I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、夕方迎えに行き世話をし、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	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替えて保育園に送る。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可能性がある	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、料理以外の家事を妻に伝える	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ます
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回っ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、休日は家族で過ごしている	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。今は洗剤を主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たり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、温め直すとも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、仕事や忙しすぎる程度しかできない	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いくという。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良いという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は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一人になる自由時間が欲しいんだらうと考え、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、休日は父と子どもと一緒に過ごす、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がいし、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、経済的にはきついですが、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、大変だとは思っているものの、「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あ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で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きている。

一日中子どもの世話を追われ、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が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、自分が子どもを持つてみると、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、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るま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良いと考え、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）では勉強を教えるのが難しく、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し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、家族思いで優しく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を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、休日をしっかりと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、家庭を大切にすることが、単なるマイホームパパではなく、仕事にもしっかりと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・育児分担がスムーズ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るだろう。

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」という業務中にもある。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点、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る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が有効である。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。子どもが起きていない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.

Hochschild, 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』文真堂.

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.

船橋恵子 (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.

- 船橋恵子（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・船橋恵子・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.

