

職場における男性の仕事と育児の両立 支援策の現状と育児休業取得希望の分析

1 はじめに

本章は、育児期（末子年齢0-12歳）にある男性雇用者¹を対象に、職場における仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得の潜在的ニーズ層（これから子どもをもつと想定される）の男性の育児休業取得希望の分析を行う。後にも述べるように、男性の育児休業取得者はごくわずか（1%程度）であり、男性の育児休業取得者の分析はできない。その代わりとして、男性の育児休業取得希望の分析を通じて、男性の育児休業取得の促進の要因、あるいは両立支援制度を利用した子育ての参加の促進の要因を探ることが本章の目的である。

少子化社会対策会議による「子ども・子育て応援プラン」で重点課題の1つに「2. 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」の提言がある。その中で、「①企業などにおけるもうもう一段の取り組みの推進」「②育児休業制度などについての取り組みの推進」「③男性の子育て参加の促進」「④仕事と生活の調和のとれた働き方の実現」といった具体的な項目が挙げられている。それらの実現のためには、企業に対して育児休業制度をはじめとした両立支援諸制度のよりいっそうの導入、整備、周知が求められている（少子化社会対策会議 2004: 6-9）。「少子化対策プラスワン」および「子ども・子育て応援プラン」においては、男性の育児休業取得率の目標を10%と設定し大きな話題を呼んだ。

しかし、こうした取り組みにもかかわらず、男性の育児休業取得はほとんど進んでいない。例えば、男性の育児休業取得については、平成17年度において一般職国家公務員の男性の取得率は1.0%（人事院職員福祉局 2006）、民間企業では0.5%（厚生労働省「平成17年度女性雇用管理基本調査」）と、男性の取得はごくわずかであり、育児休業取得の対象は、もっぱら女性正社員というのが

1 女性の側からみた仕事と育児の分析は、本報告書の第2部第1章、第2章、第4部第1章、第5部第1章でなされている。

一般的な認識である。

育児休業は、労働者からの請求がなければ取得することはできないから、男性労働者が育児休業を取得したいと望んでいなければ、取得率が低くてもやむを得ない面もある。しかし、ニッセイ基礎研究所のモニター調査によると、20—40歳未満の6歳未満の子どもをもつ有配偶・男性では、今後子どもが生まれた場合の育児休業取得希望は35.8%で、さらには「産後8週間の育児休業」²の取得希望は51.1%とかなり高い（ニッセイ基礎研究所編 2003: 157-158）。

また、男性が産後8週間に育児休業が取得できることの認知は、男性34.1%、女性41.2%と低く、男女とも産後8週間の男性の育児休業が取得できることが十分認知されていない（ニッセイ基礎研究所編 2003: 158）。

佐藤・武石（2004）は、この結果を踏まえて、男性の育児休業取得希望は決して低くないが、実際の取得率が低い要因として、①育児休業制度が男性にも適用されていることの認知の低さ、②子育てを母親の役割とする意識、③職場の抵抗感、④基幹的な仕事についている男性が多いこと、⑤昇進などへの影響の懸念、⑥分割取得できない制度面の制約や休業中の所得保障の問題を挙げている。その上で、男性の育児休業取得を促進するために、企業においては、段階的に男性の育児休業取得の定着・普及を図ることで休業取得のハードルを低くしていくことが重要であると指摘している。

本章は、これらを踏まえ、取得希望と取得率に大きなギャップが発生している理由を、職場における仕事と育児の両立支援策の現状と、育児休業取得の潜在的ニーズ層（これから子どもをもつと想定される）の男性の育児休業取得希望の分析³から検討し、男性の育児休業取得の促進、両立支援制度を利用した子育ての参加の促進の要因について検討する。

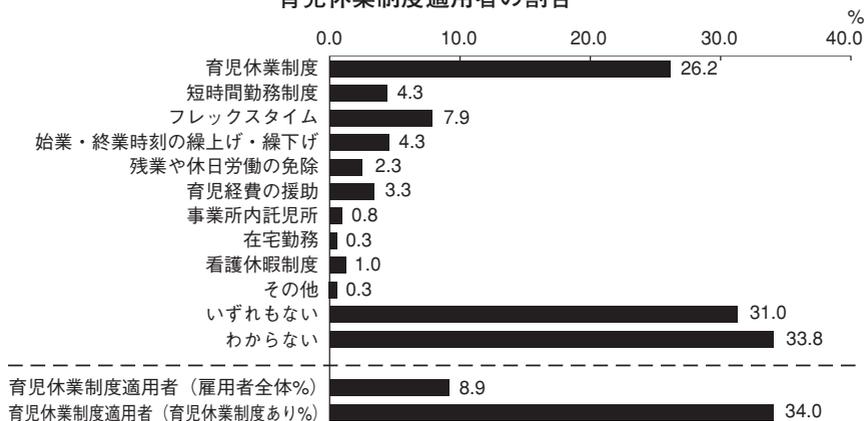
2 子育て期の男性からみた仕事と育児の両立支援策の現状

12歳以下の末子のいる既婚男性の雇用就業者を分析対象として、末子妊娠当時、勤め先に仕事と育児の両立支援策があったかどうかを集計した結果が図表

2 男性の妻の産後8週間の育児休業の取得は、妻が専業主婦である場合に育児休業が取得できないという定めが労使協定にあっても、育児休業を取得することができる。

3 本章で掲載した図表のすべては、「仕事と生活調査」（2005年）データを使用しているものである。調査概要は、序章を参照のこと。

図表2-3-1 妊娠当時育児両立支援制度の有無（複数回答）と
育児休業制度適用者の割合



12歳以下末子のいる既婚男性（妊娠当時雇用者n=393）

2-3-1である⁴。

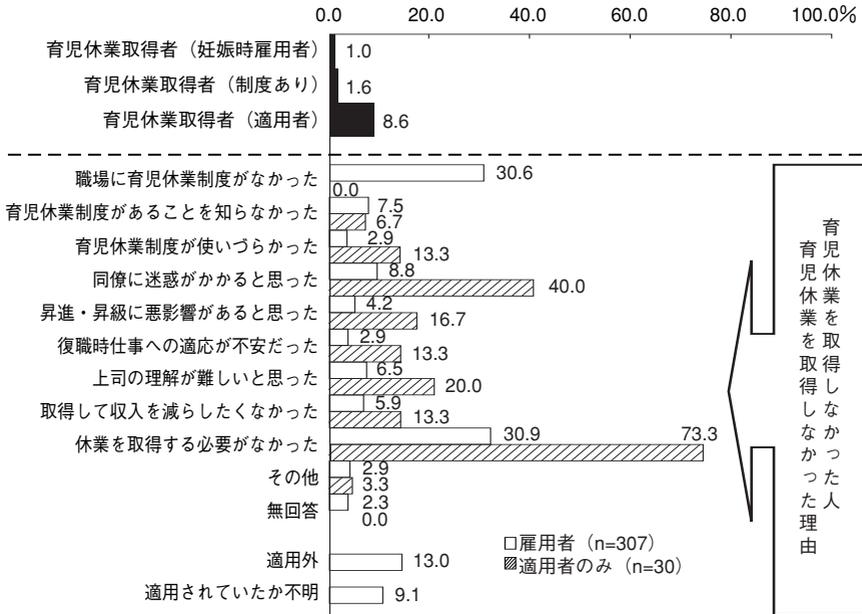
妊娠当時、勤め先の仕事と育児の両立支援策の有無で最も多かったのは、「育児休業制度」26.2%、「フレックスタイム」7.9%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「短時間勤務制度」4.3%の順となっている。両立支援策が「いずれもない」31.0%、「わからない」33.8%を合計すると60%以上となり、事実上、第1位と第2位である。人によっては妊娠当時の記憶が曖昧になっている面もあるだろうが、制度そのものの存在を男性自身が十分に認識していなかった状況がうかがえる。

次に、図表2-3-1の下段に育児休業制度が適用されていた人の割合を示した。育児休業制度があっても雇用就業者全体では8.9%、育児休業制度があった職場の人だけの割合でも34.0%と、育児休業制度があっても男性には適用外となっていることが多いことがわかる。

これらの結果から、男性が両立支援制度を利用して子育てにかかわることができる両立支援制度の整備は不十分であるといえ、男性個人も両立支援策を利用して子育てにかかわるといふ発想にまで至っていないというのが現状ではな

4 末子の妊娠時の状況を尋ねているため、回答者によって時期には0～12年の幅がある。

図表2-3-2 末子育児休業取得者と育児休業を取得しなかった理由（複数回答）



育児休業を取得しなかった理由

いかと推測される。

次に、末子誕生時に育児休業を取得したかどうかを尋ねた（図表2-3-2点線より上側）。妊娠時雇用就業業者では4名で1.0%、妊娠時に育児休業制度があった男性では3名で1.6%、育児休業制度があり自分に適用されていた男性では、3名で8.6%と極僅かである⁵。

育児休業を取得しなかった人に、その理由を尋ねたところ、妊娠時雇用就業業者では（図表2-3-2点線より下側 白棒グラフ）、「休業を取得する必要がなかった」30.9%、「職場に育児休業制度がなかった」30.6%、育児休業制度があったが「適用外」13.0%の順となっている。これら3つの理由と「育児休業制度があることを知らなかった」7.5%、「育児休業制度があったが適用されていたか不明」9.1%は、育児休業制度を取得する・しない以前の問題であり、取得をまったく想定していなかったものと考えられる。

5 育児休業制度なくても育児休業を取得した人が1名いる。

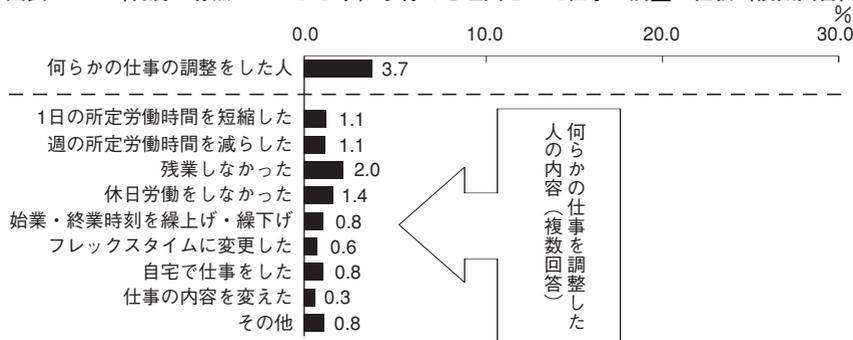
「同僚に迷惑がかかると思った」8.8%、「上司の理解が難しいと思った」6.5%、「取得して収入を減らしたくなかった」5.9%と、一般に男性の育児休業取得を阻害する要因として挙げられる項目は、複数回答にもかかわらず育児休業を取得しなかった理由にそれほど多く挙げられていない。現段階ではそままでに考えが至っていないということを示すものであろう。

30人と少ないが、育児休業制度の適用者のみでみると（図表2-3-2点線より下側 斜線棒グラフ）、「休業を取得する必要がなかった」73.3%と圧倒的に多いが、「同僚に迷惑がかかると思った」40.0%、「上司の理解が難しいと思った」20.0%、「昇進・昇級に悪影響があると思った」16.7%と妊娠時雇用就業者よりも職場要因が挙がってくる。これらのことから、育児休業制度を取得できる条件が整って、こうした具体的な問題が出てくるものと考えられる。

続いて、妊娠時も現在も雇用就業者である人を対象に、育児休業以外で制度の有無にかかわらず、末子が「小学校に入学するまでに、子育てを理由として、何らかの仕事の調整を行ったか」を尋ねたところ（図表2-3-3最上段）、何らかの仕事の調整を行った男性は3.7%とごくわずかであった。具体的にどのような調整を行ったかも尋ねたが（図表2-3-3点線より下側）、すべての項目において2%以下であり、仕事の調整をしてまで、子育てにかかわる男性は圧倒的に少数である。

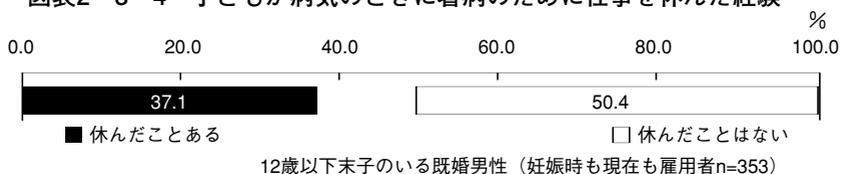
次に末子が病気のときに看病のために仕事を休んだことがあるか尋ねたとこ

図表2-3-3（制度の有無にかかわらず）子育てを理由とした仕事の調整の経験（複数回答）



12歳以下末子のいる既婚男性（妊娠時も現在も雇用者n=353）

図表2-3-4 子どもが病気のとときに看病のために仕事を休んだ経験



ろ（図表2-3-4）、「休んだことがある」37.1%と、これまでの状況に比べて、多くの人がその経験をもっている。

3 潜在的ニーズ層の育児休業取得希望の分析

前節では、育児休業を取得する、あるいは他の両立支援制度を利用して育児にかかわろうとする男性はかなり少ないことがわかったが、それは男性が希望しない、希望が存在しないからなのだろうか。以下では、男性のライフステージ別、子どもをもつ予定別の集計の結果をクロスさせ、今後子どもをもつ可能性の高い男性だけに絞って分析する。

子どもを「もたないと思う」と回答している男性に、育児休業希望を尋ねても現実的な回答が得られているとは考えにくい。よって、雇用就業者で、「未婚」「既婚・子どもなし」「既婚・末子年齢12歳以下」の男性で、子どもを「近いうちにもつ予定である」「いつかはもつと思う」「わからない」と回答している男性を、育児休業制度取得のニーズが潜在的にあると考えて「潜在的ニーズ層」とし、以下ではこの層を対象に分析を行う。

また、育児休業取得希望は「取得したい」と「できれば取得したい」を「取得したい（計）」、「あまり取得したくない」と「取得したくない」を「取得したくない（計）」として集計する⁶。

図表2-3-5は潜在的ニーズ層の育児休業希望である。「取得したい（計）」34.1%、「わからない」41.0%、「取得したくない（計）」22.5%となっており、男性・全体より「取得したい（計）」がやや多く、「取得したくない（計）」が少なくなっており、「わからない」は約40%とほぼ同じ比率となっている。以

6 以下のグラフでは、グラフの一番左側に「取得したい(計)」、一番右側に「取得したくない(計)」、その中間に「わからない」「無回答」を配置している。

図表2-3-5 育児休業取得希望



下では、潜在的ニーズ層でどのような男性の希望が高いのかを、探索的に検討する。

(1) ライフステージ別

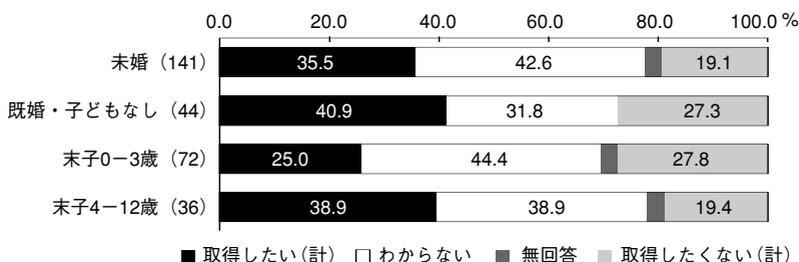
潜在的ニーズ層内でのライフステージ別の集計では(図表2-3-6)、「取得したい(計)」は「未婚」35.5%、「既婚・子どもなし」40.9%と、これから初子をもつと予想される層で高い。育児休業が取得可能な「末子0—3歳」で25.0%と最も低くなり、「末子4—12歳」で38.9%と再び高い。本来、最も育児休業取得ニーズが高くなるはずの「末子0—3歳」で育児休業取得希望が最も低くなるのは、興味深い結果である。

(2) 世帯の状況(既婚者のみ)

次に、潜在的ニーズ層の既婚者に限って、親との同居、世帯の就業構造、家事育児分担、性別分業意識など世帯の状況から検討していく。

前節で、育児休業を取得しなかった理由で第1位として「休業を取得する必要がなかった」が挙げられていた。これは他に育児を主に行う人がいたという

図表2-3-6 潜在的ニーズ層のライフステージ別 育児休業取得希望



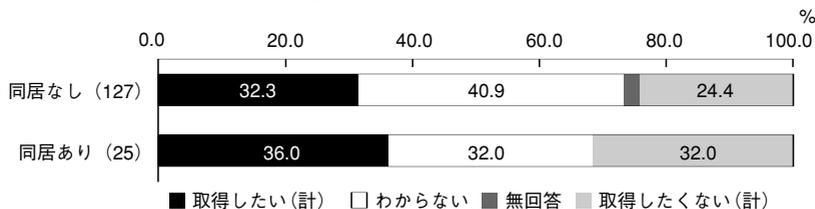
意味にもとれる。また、各種調査でも「自分以外に育児を担当する人がいた」といった項目は比較的回答率が高い⁷。

よって、世帯の中に男性（夫）以外に育児を担当するものがある、あるいはそうした認識をもつ男性は、育児休業取得希望が低いであろうと予想できる。その反対に、世帯の中に担当するものがない、あるいはそうした認識をもつ男性は、育児休業取得希望が高いであろうと予想できる。この観点から、既婚者の世帯状況と関連して次のような予想が成り立つ。以下では、これらの予想に着目しながらみていくことにする。

1. 親との同居の有無～親と同居している男性は、育児休業取得希望が低い。その反対に、親と別居している男性は、育児休業取得希望が高い。
2. 世帯の就業構造～片稼ぎ（夫有職・妻無職）世帯の男性は、育児休業取得希望が低い。その反対に共稼ぎ世帯の男性は育児休業取得希望が高い。
3. 家事・育児分担～「妻担当」「親族依存」の家族の男性は、育児休業取得希望が低い。その反対に、「夫担当・夫婦平等」の家族の男性は、育児休業取得希望が高い。
4. 性別役割分業意識～「男仕事、女家事・育児」の意識をもつ男性は、育児休業希望が低い。その反対に「男仕事、女家事・育児」以外の意識をもつ男性は、育児休業希望が高い。

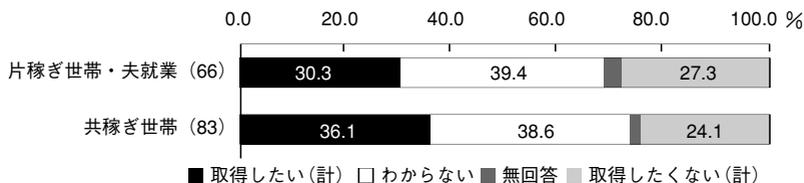
そこでまず、既婚者で親との同居有無別でみると（図表2-3-7）、「取得したい（計）」は、「同居なし」32.3%、「同居あり」36.0%とほぼ同じ水準である。「取得したくない」は、「同居あり」32.0%と、「同居なし」24.4%よりもやや高く

図表2-3-7 「既婚者」親との同居有無別 育児休業取得希望



7 例えば、ニッセイ基礎研究所(2003)の「男性の育児休業取得に関する調査（個人調査）」では「自分以外に育児をする人がいたため」は男性で57.3%の第2位であった。

図表2-3-8 [既婚者] 世帯就業構造別 育児休業取得希望



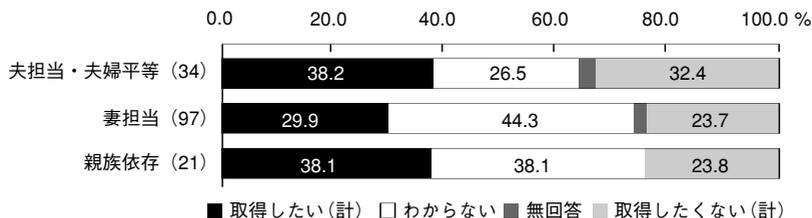
なっている。意外にも、親との同居は育児休業取得希望にあまり大きな影響を与えていないことがわかる。

続いて世帯の就業構造（主なもの）別では（図表2-3-8）⁸、「取得したい（計）」は、「片稼ぎ世帯・夫就業」30.3%、「共稼ぎ世帯」36.1%と、「共稼ぎ世帯」で高く、予想通りではあるが、これも意外に大きな差はない。「わからない」「取得したくない」ともほぼ同じ水準であり、世帯の就業構造も育児休業希望にあまり影響していないことがわかる。

家事・育児分担別では（図表2-3-9）⁹、「取得したい（計）」は、「夫担当・夫婦平等」38.2%、「妻担当」29.9%と「妻担当」で最も低くなっているが、「親族依存」38.1%と「夫担当・夫婦平等」とほとんど変わらない。結果としては、当初の予想は必ずしもあてはまらないが、「妻担当」以外では、育児休業取得希望が30%以上と高いことは確認できる。

性別分業意識別（主なもの）では（図表2-3-10）¹⁰、「取得したい（計）」は、

図表2-3-9 [既婚者] 家事・育児分担別 育児休業取得希望

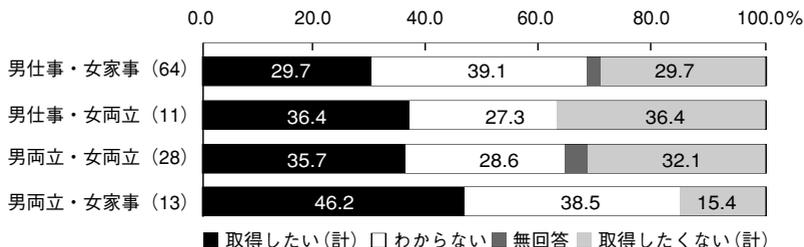


8 グラフに表示した世帯の就業構造以外のケースは世帯の就業構造「不明」の3ケースである。

9 家事・育児分担の変数の作成法は、本報告書の第3部第1章の拙稿を参照。

10 性別分業意識は、男女それぞれに「あなたが望ましいと思う生き方」を尋ねて合成したものである。グラフに表示している以外の他の組み合わせは実数が10人未満である。

図表2-3-10 [既婚者] 性別分業意識別(主なもの) 育児休業取得希望



伝統的な性別分業意識である「男仕事・女家事」で29.7%と最も低くなっている。「取得したい(計)」は、「男両立・女家事」で46.2%と最も高い。「男仕事・女両立」36.4%、「男両立・女両立」35.7%と30%台となる。「男仕事・女両立」と「男両立・女家事」はサンプル数が少ないため、一般的な傾向を表しているかどうかははっきりしないが、どちらか一方が、または両方が両立を志向していると取得希望が高い傾向があるといえる。これは、どちらか一方の、あるいは両方の負担を軽減するために、男性の育児休業取得希望が高くなるのではないかと考えられる。

(3) 労働時間要因

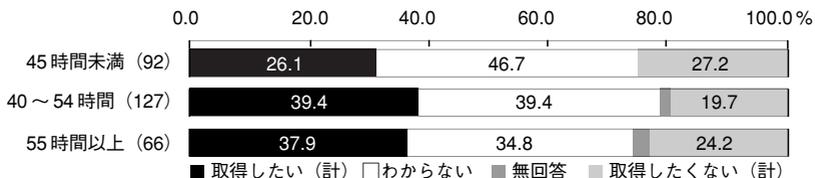
ここで再び潜在的ニーズ層全体に戻って、労働時間に関する要因についてみていく。男性の家事・育児参加の研究¹¹から、男性の長時間労働は、男性の育児へのかかわりを阻害している要因であるとされている。これらを基に単純に考えれば、労働へのコミットが時間的に多ければ育児休業取得希望が低く、反対にコミットが時間的に少なければ育児休業取得希望が高いと予想される。

そこで、週労働時間別でみると(図表2-3-11)、「取得したい(計)」は、「週55時間以上」37.9%、「40—54時間」39.4%、「40時間未満」26.1%と、予想とは異なり、週労働時間が長い男性のほうが、育児休業取得希望が高い傾向がみられる。

また、「わからない」は、「45時間未満」で46.7%と最も高い。これは、労働

11 男性の家事・育児参加の先行研究については第3部第1章の拙稿を参照。

図表2-3-11 週労働時間別 育児休業取得希望



時間の短い男性ほど、育児休業取得しなくても子育てにかかわることが可能かもしれないと考えているためではないかと考えられる。よって、「取得したくない」でなく、「わからない」という回答に向かうものと考えられる。

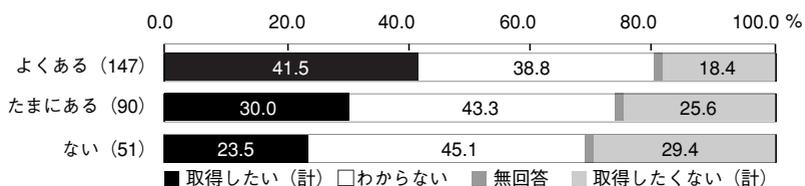
他方、労働時間の長い男性にとっては、子育てにかかわりたくてもかかわれない状況があり、休みをとって子育てにかかわりたいという願望として、育児休業取得希望に表れてくるのではないかと考えられる。

午後6～10時まで（夜間）の勤務では（図表2-3-12）では、「取得したい（計）」は、「よくある」41.5%、「たまにある」30.0%、「ない」23.5%と、午後6～10時までの勤務の頻度が多い人ほど、育児休業希望が高い傾向がある。これは先の長時間労働と同様に、子育てにかかわりたくてもかかわれない状況があり、子育てにかかわりたいという願望として、育児休業取得希望に表れてくるものと考えられる。

土曜日勤務では（図表2-3-13）、「取得したい（計）」は、「よくある」41.0%、「たまにある」31.9%、「ない」21.9%と、土曜日勤務の頻度が多くなるほど育児休業取得希望が高い傾向がみられる。

始業・終業時刻の自由度別では（図表2-3-14）、「取得したい（計）」は、「変

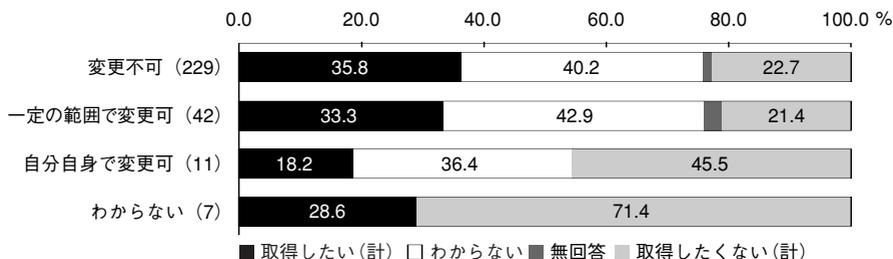
図表2-3-12 午後6時～10時（夜間）までの勤務の頻度別 育児休業取得希望



図表2-3-13 土曜日の勤務の頻度別 育児休業取得希望



図表2-3-14 始業・終業時刻の自由度別 育児休業取得希望



更不可」35.8%、「一定の範囲で変更可」33.3%、「自分自身で変更可」18.2%と自由度が低くなるほど、育児休業取得希望が高い傾向があるが、「自分自身で変更可」が11人と人数が極端に少ないこと、変更不可と一定の範囲で変更可の間の差は数%でほとんど違いがないことから、一般的な傾向かどうか判断するのは難しい。

(4) 職場の状況に関する要因

男性の育児休業取得率が極端に少ない現状は、男性は育児休業を取得したくても、それを職場が許さない環境があるからだとされる。企業規模、両立支援制度の有無、育児休業取得の懸念など職場の状況に関する要因から検討する。

企業規模については、育児休業制度などの両立支援制度が比較的整備されていると考えられる規模の大きい企業のほうが、その実現可能性という点から、育児休業取得希望が高いのではないかと予想される。

そこで、企業規模別でみると（図表2-3-15）、「取得したい（計）」は、「30人

図表2-3-15 企業規模別 育児休業取得希望



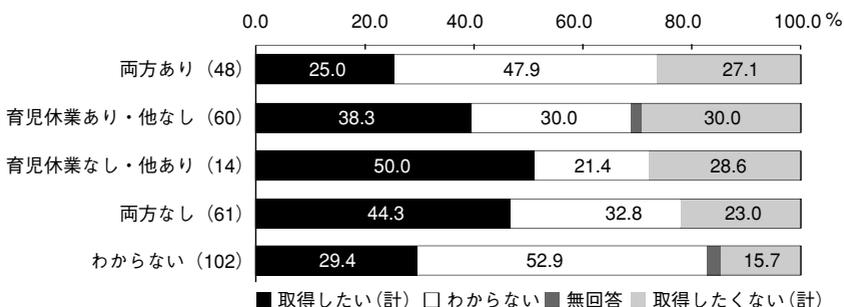
未満」39.7%、「30—299人」32.7%、「300人以上・官公庁」32.5%と、予想に反して、企業規模が小さい「30人未満」で育児休業取得希望がやや高い傾向がみられる。

次の現在の職場での育児休業制度と他の両立支援制度の有無別については、育児休業制度がある職場のほうが、あるいは両立支援制度が整っている職場のほうが、その実現可能性という点から、育児休業取得希望が高いと予想できる。

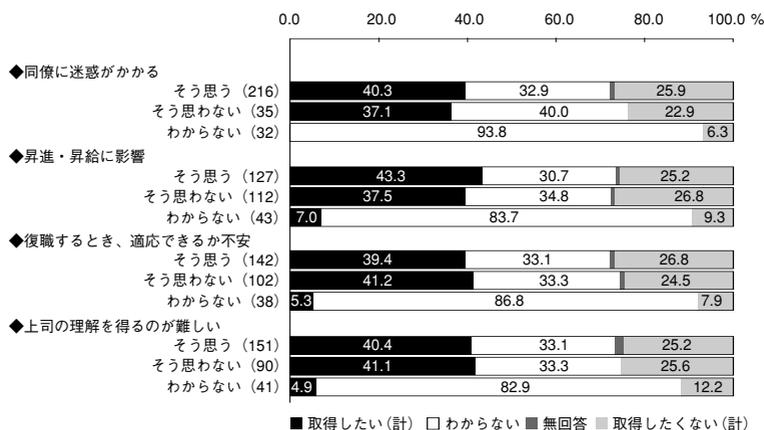
育児休業制度と他の両立支援制度の有無別でみると（図表2-3-16）、「取得したい（計）」が「両方あり」で25.0%と最も低く、「育児休業制度なし・他あり」で50.0%と最も高い。「育児休業制度あり・他なし」38.3%、「両方なし」44.3%と「両方あり」よりも育児休業取得希望が高い。ただし、「育児休業制度なし・他あり」は実数が14なので一般的な傾向かどうか判断が難しい。

この結果の解釈は難しいが、「両方あり」の職場では、育児休業取得以外の他の支援制度によって、育児休業取得をしなくても育児にかかわることが可能

図表2-3-16 育児休業制度と他の制度の有無(現在の職場)別 育児休業取得希望



図表2-3-17 育児休業取得懸念別 育児休業取得希望



な環境が整備されているため、「取得したい(計)」でなく「わからない」が増えるのではないかと考えられる(「両方あり」では「わからない」は47.9%)。つまり、育児休業取得より現実的な手段を選択する可能性を示していると考えられる。

他方、「育児休業あり・他なし」では、他の支援制度がないために、子育てにかかわりたいという願望が育児休業取得希望に強く表れ、「育児休業なし・他あり」と「両方なし」では、育児休業制度の導入を求めるがゆえに、育児休業取得希望が高くなるのではないかと考えられる。

最後に、育児休業を取得とした場合の懸念として、「同僚に迷惑がかかる」「昇進・昇給に影響」「復職するとき、適応できるか不安」「上司の理解を得るのが難しい」の4つについても尋ねている。こうした懸念のある職場では育児休業取得希望が低く、懸念のない職場では希望が高いのではないかと予想できる。

それぞれの懸念の回答別に育児休業取得希望を集計してみると(図表2-3-17)、こうした懸念を抱く人も抱かない人も育児休業取得希望はほぼ一定であり、育児休業取得希望に大きく影響していないことがわかる。ただし、「昇進・昇給に影響」では「そう思う」のほうが若干「取得したい(計)」の割合が高くな

図表2-3-18 ロジスティック回帰分析

説明変数	被説明変数 男性の育児休業取得希望 (取得したくない(計)/わからない=0、 取得したい(計)=1)		
	効果 B	効果	EXP(B)
▼子どもをもつかダメー (わからない=0 持つと思う(計)=1)	1.026	**	2.790
▼ライフステージ (参照: 末子0-3歳)			
未婚	0.858	*	2.359
有配偶・子どもなし	0.558		1.748
有配偶・末子4-12歳	1.401	**	4.061
▼労働時間 (参照: 45時間未満)			
45-54時間	0.469		1.598
55時間以上	0.301		1.351
▼午後6～10時の勤務 (参照: ない)			
よくある	1.236	*	3.441
たまにある	0.433		1.542
▼土曜日勤務 (参照: ない)			
よくある	0.170		1.186
たまにある	0.016		1.017
▼始業・終業時間の調整 (参照: 自由可)			
調整不可	1.171		3.224
一定程度可	0.805		2.237
わからない	2.054		7.798
▼企業規模(参照: 300人以上・官公庁)			
30人未満	0.512		1.669
30-299人	-0.027		0.973
▼育児休業と両立支援制度 (参照: 両方あり)			
育児休業あり他なし	0.941	*	2.561
育児休業なし他あり	1.781	*	5.935
両方なし	0.984	+	2.674
わからない	0.369		1.446
▼育児休業取得の懸念 (懸念のあるほうが高得点)			
同僚に迷惑	0.232	+	1.261
昇進・昇給に影響	0.189		1.208
復職時の不安	-0.149		0.861
上司の理解難しい	-0.108		0.897
▼性別分業(参照: 「男仕事、女家事」)			
男仕事、女両立	0.521		1.683
男両立、女両立	0.895	*	2.448
男両立、女家事	1.393	*	4.029
その他	0.569		1.767
定数	-6.014	***	
該当数	(272)		
Cox & Snell R ²	0.179		
Nagelkerke R ²	0.245		
-2 対数尤度	302.0		
が2 乗	53.5		
自由度	27		
有意確率	P.<.002		

(+ P.<.10 *P.<.05 **P.<.01 ***P.<.001)

っている。また、それぞれの質問項目について「わからない」と回答している人は、育児休業取得希望も「わからない」とする人がほとんどを占める。

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

4 潜在的ニーズ層の育児休業取得希望の規定要因

以上の検討を踏まえ、育児休業取得を希望するか／しない・わからないかで、ロジスティック回帰分析（第1部第3章参照）を行い、潜在的ニーズ層の育児休業取得希望の規定要因を検討する。分析では、被説明変数を育児休業を「取得したくない（計）」と「わからない」を0、「取得したい（計）」を1とし、説明変数はクロス集計の結果を踏まえて変数を選択し、強制投入した。まず、全体を眺めてみると（図表2-3-18）、前節のクロス集計とほぼ同じ結果となっている。そのうち、統計的に有意な変数は、将来「子どもをもつかどうか」¹²、「ライフステージ」、「午後6時～10時の勤務」の頻度、「育児休業制度と両立支援制度」の有無、「性別分業意識」の6つとなった。

「子どもをもつかどうか」では、「わからない」よりも「もつと思う（計）」のほうが、育児休業取得を希望している。「ライフステージ」では、クロス集計で最も取得希望が低かった「末子0—3歳」層を参照とすると、「末子0—3歳」に比べて「未婚」「有配偶・末子4—12歳」のほうが、育児休業取得を希望している。

労働時間関連の変数では、「午後6時～10時の勤務」の頻度のみが統計的に有意となった。勤務が「ない」を参照とすると、「よくある」のほうが、育児休業取得を希望している。

「育児休業制度と両立支援制度」の有無では、「両方あり」を参照とすると、「育児休業あり他なし」のほうが、育児休業取得を希望しており、さらに「育児休業なし他あり」のほうが育児休業取得を希望している。

「性別分業意識」では、「男仕事、女家事」を参照とすると、「男両立、女両立」「男両立、女家事」のほうが育児休業取得を希望している。いずれもクロス集計と同じ結果となっている。

5 まとめ

本章では、①育児期にある男性雇用就業者を対象に、職場における仕事と育

12 将来子どもをもつかどうかで「もたないと思う」は、先の述べたように、潜在的ニーズ層に含まれていないので、分析の対象から全て外れている。

児の両立支援策の現状と、さらに②育児休業取得の潜在的にニーズがあると想定される雇用就業者の男性に対して、育児休業取得希望の分析を行った。

①仕事と育児の両立支援策の現状について

職場における仕事と育児の両立支援制度の導入は十分な水準といえず、それらが十分に認知されているとはいえない。育児休業取得者も極僅かである。また、男性が仕事を休んだり、仕事の調整までして育児にかかわるという行動はきわめて稀なことであることが確認された。

その背景には、佐藤・武石（2004）も指摘しているように、「育児は女性（母親）の役割」という意識がある。各種世論調査では、若い世代の男性では性別分業を否定する意見が半数を占めるようになっており¹³、そうした意識は弱まりつつある。

しかし、男性が育児にかかわりたいと思っけていても、周囲に育児休業取得や両立支援制度を利用して、あるいは仕事を調整して子育てにかかわる男性のモデルがなければ、そうした行動をとる人は今後もほとんど出ないであろう。

一方で、子どもが病気のときに看病のために仕事を休んだことがある人は約40%と、子どもの看護休暇に対するニーズは男性にもある。こうしたニーズを両立支援策によって満たすようにすることが重要である。それを入り口として、男性の育児休業取得や他の諸制度を利用した育児へのかかわりに繋がっていくことは可能性があるからである。

②育児休業取得希望について

男性の約30%は育児休業取得者を希望している。特に、これから子どもをもつ可能性が高い「未婚」や「既婚で子どもがいない」男性では1/3以上の人が希望しており、実際の育児休業取得者が1%以下である現実とのギャップは大きい。ロジスティック回帰分析の結果から、子どもをもちたいと希望している男性、未婚と末子年齢4-12歳をもつ男性で育児休業取得希望が高かった。

夜間勤務の頻度が高い男性、職場に「育児休業制度があって、他の両立支援

13 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（平成16年11月）」では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対し、男性では20-29歳（反対49.7%）と30-39歳（51.8%）では反対が賛成を上回っている。

制度なし]、「育児休業制度がなく他の両立支援制度がある」男性で、育児休業取得希望が高い傾向がみられた。性別分業意識で、「男両立、女両立」、「男両立、女家事」の意識をもつ男性で育児休業取得希望が高い傾向がみられた。

これらの結果から示唆されるのは、男性は育児にかかわりたいという希望があっても、長時間労働や両立支援制度の不備などによって、育児にかかわることができない状況にあるといえる。それゆえに、仕事を調整して育児にかかわりたい願望が、育児休業取得希望に表れているものと考えられる。職場の理解や、収入面の不安があろうが、なかろうが育児取得希望はあまり変わらなかった。それが単に男性の育児にかかわりたいという願望を表しているからであり、現状では、現行の制度のもとでの、男性の育児休業取得は高嶺の花であり実現性は低い。

一方で、男性の育児休業取得希望は、現行の育児休業取得に対する希望でなく、そんな悲観的な状況のなかでも子育てにかかわることができるような、より柔軟な育児休業制度、あるいは他の両立支援制度に対する期待とも解釈できる。「男両立、女両立」、「男両立、女家事」のように、男性が仕事と育児の両方の役割を果たそうとするならば、そうした柔軟な育児休業制度・両立支援制度は必須である。仕事と育児の調和を図ろうとする男性に対しては、現行の育児休業制度をはじめ両立支援策は、より柔軟な制度設計、利用する人の希望にあった利用しやすいものに制度を見直していく必要がある。

その前提として、①いかに育児にかかわる時間を増やすか、という観点から、男性の働き方の見直しを含めた長時間労働の是正、現行の両立支援策の整備と周知、②両立支援策を利用していかに子育てにかかわるか、という観点から、短期・長期の育児休業取得や両立支援策を活用したモデルケースを作る取り組み、さらには、職場の障害の除去や所得保障、育児休業取得以外にも男性が育児にかかわることの出来るしくみを作り上げていく必要がある。

しかし、育児休業取得希望は潜在的ニーズ層でも34%に過ぎない。41%は育児休業取得したいかどうか「わからない」としている。今後、「わからない」層が増えるのか、減るのかは、まさにこうした取り組みにかかっているといえる。