

男性による子育て休暇取得の実状と規定因

—職場・家庭・個人の枠組みから—

幅 勇介 (東京大学 文学部, piyon0808@gmail.com)

白岩 祐子 (東京大学 大学院人文社会系研究科, shirayu@L.u-tokyo.ac.jp)

Situations and determinants of “Kosodate childcare leave” taken by men: From the framework of workplace, home and individual
Yusuke Haba (Faculty of Letters, University of Tokyo, Japan)

Yuko Shiraiwa (Graduate School of Humanities and Sociology, University of Tokyo, Japan)

Abstract

In Japan, the rate of which men take “childcare leave” is 8 %, which is remarkably low compared with the one by women (87 %). When “paid vacation”, “maternity leave”, etc. are included, the rate of its men’s taking rises to 37 %. This indicates that it is necessary to examine the male taking another peripheral systems in addition to “childcare leave”, in order to understand the actual situations and promotional/inhibitory factors of male general childcare participation. In this study, we use the concept, “Kosodate childcare leave”, which integrates childcare leave, paid vacation, maternity leave and so on. Then as determinants of these leaves taking by men, we examined the effects of workplace, home and individual factors, using the data of the national social survey. The logistic regression analysis revealed that taking “Kosodate childcare leave” was related with not only environments at work but also at home, as well as their characters. Especially the work environments and personal motivation have the strong effects on taking “Kosodate childcare leave” by men. Based on these results, we discussed the issues of male childcare participation in Japan.

Key words

childcare leave, paid vacation, maternity leave, woman’s social participation, man’s housework participation

1. 問題と目的

本稿は、約 5,700 人の父親を対象に行われた既存の社会調査を二次分析し、男性が育児参加を目的として各種休暇を取得している実態を明らかにするとともに、その規定因を職場・家庭・個人という 3 つの枠組みから検討した。

1.1 女性の社会参加と男性の育児参加

深刻な労働力不足に直面する日本では、既婚女性の社会参加に対するニーズが高まっている。既婚女性が社会参加を進めるうえでは、これまで女性に集中しがちであった家事・育児を男性がともに支えること（以下「育児参加」とする）が不可欠だと考えられている。たとえば鶴光・久米（2016）や大湾（2017）は、既婚女性の就業を推進するには、職場の支援や保育園利用を進めるだけでなく、男性の役割意識や働き方そのものを変えることが有効だと述べている。政府は 2020 年までに男性の育児休業⁽¹⁾の取得率を 13 % にまで高めることを目標としており（内閣府, 2015）、その方策として、「イクメン企業アワード」や「イクボスアワード」など、企業向けの表彰を含む推進事業を始めている（内閣府, 2018）。

こうした啓発事業にもかかわらず、男性が育児休業を取得することへの社会の態度は、女性が育児休業を取得することにくらべると消極的である。たとえば、女性社員による仕事と育児の両立を支援する必要性は企業の 81 % が肯定しているのに対し、男性社員への支援を肯定す

る企業は 56 % となっている（厚生労働省, 2018）。また、男性の育児参加促進のための取り組みを「特に実施していない」と答えた企業は 85 % にのぼる（厚生労働省, 2018）。自治体に目をむけても、ある市役所では男性部下の育児休業取得に「不賛成」だと答えた男性管理職は 64 % を占めている（奥山・小笠原・高田, 2012）。この認識は同僚でも顕著であり、もし同僚男性が育児休暇をとったらどうするか、との質問に対し 77 % の人が「正直言えば迷惑だと感じるが、仕方なくサポートする」と答えている（PR TIMES, 2014）。

つまり、男性の育児参加は政策的に推進される一方で、実際の現場では必ずしも受容・容認されていない。おそらくそうした要因もあいまって、子どものいる男性正社員の育児休業取得率は 8 % と、同条件の女性（87 %）にくらべて低い割合にとどまっている（厚生労働省, 2018）。こうした状況を背景に政府は最近、さらに新しい政策を打ち出しており、2020 年度以降、男性の国家公務員は原則一か月以上の育児休業を取得することが奨励される（読売新聞, 2019）。国が率先して男性の育児休業取得を促すことで、地方自治体や民間企業への波及効果が期待されている。

以上みてきたように、男性の育児参加の促進は、好むと好まざるとにかかわらず今や政策問題のひとつとなっており、その規定因を検討することは重要な課題のひとつといえるだろう。

1.2 育児休業取得の規定因研究と課題

内閣府は 2016 年、約 5,700 人の父親に調査を行い、育児休業取得に対して職場や家庭の要因が及ぼす効果を、

ロジスティック回帰分析を用いて検討している。結果をまとめた報告書によると、職場要因としては、育児休業の一部有給化など福利厚生面が充実していること、職場の態度が肯定的であることが正の効果をもたらしていた。家庭要因としては、平日の家事時間が男性の育児休業取得に対して正の効果をもたらし、また配偶者（妻）が専業主婦であることが負の効果をもたらしていた（長沼・中村・高村・石田, 2017。²⁾

以上の結果が示しているのは、男性が共働きの妻をもち、育児参加へのニーズが相対的に高い状況にあって、さらに各種制度が整備され比較的余力のある職場にいる場合、男性は育児休業をとりやすいという事実である。この結果から導き出される政策的含意は、男性の育児休業取得を抑制している要因をとりのぞくこと、すなわち各種制度を拡充し余裕のある人員配置にすることを自治体や民間企業に呼びかける、というものになるだろう。しかし、この結果からそうした提言を導き出すことが必ずしも適切でない可能性もある。

第一に、前掲のとおり育児休業を取得する男性は少数派である。その意味で特殊な層というべき取得者にあてはまる規定因を、そのまま多数派に適用することは現実的に可能なのか、という問題がある。第二に、当事者である男性の意欲面が考慮・統制されていない。職場や家庭の要因は重要であるとしても、本人が育児休業を取得したいと思っていたかどうか、つまり本人の意欲がもつ効果に比べれば、これらは側面的な要因にすぎない可能性がある。育児休業を取得するために男性が環境の整った職場を選んだ可能性もある。

このうち第一の点については、育児休業取得者の周辺に位置するより一般的な層にも着目することで解消できるだろう。多くの男性は育児休業を取得しない。しかし、「配偶者出産休暇」³⁾や「年次有給休暇」など、既存の制度を活用して育児参加する男性は一定数いることが示唆されている。たとえば、配偶者出産休暇を取得した男性の割合は20%と育児休業を上回っている（厚生労働省, 2018）。また男性による年次有給休暇の取得率は51%（女性62%）であり（厚生労働省, 2018）、その取得目的は明らかでないが、育児参加を目的とする取得者も一定数いるものと考えられる。第二の点については、報告書（長沼他, 2017）で検討された職場・家庭環境に加えて、男性の意欲を含む個人要因を独立変数に投入することで、育児休業取得に及ぼす効果をそれぞれ検討することができよう。

1.3 本稿の目的

男性が育児休業を取得する物心両面のハードルは高い。現状、より多くの男性が育児参加のために育児休業以外の休暇を活用しているとすれば、まずはそうした休暇を活用して育児参加したか否かに着目し、その規定因を明らかにすることが現実的といえるだろう。本稿では、育児参加を目的として男性が取得する育児休業、配偶者出産休暇、年次有給休暇、組織が定めるその他の関連制度

に着目し、これらを「子育て休暇」と総称する。そのうえで、子育て休暇取得の規定因として、すでに検証されてきた職場・家庭という2つの枠組みに、個人要因を加えた3つの枠組みを設定する。以上を要約すると、育児参加のために男性が何らかの休暇を取得している実状を確認するとともに、その規定因を職場・家庭・個人という3つの要因から検討することが本稿の目的である。

2. 方法

内閣府経済社会総合研究所が実施した「インターネットによる男性の育児休業等取得による働き方や追加出生意欲の変化に関する調査, 2016」の個票データを二次分析した。分析にはHAD ver.16（清水, 2016）を用いた。

2.1 データ

調査の対象は、株式会社インテージリサーチのモニターのうち、2016年11月時点で以下の条件すべてを満たす男性である。すなわち、20歳から59歳までの男性で、過去5年間に第一子が誕生し、第一子出生時に本人が被雇用者であり、出生一年後までの間に妻および第一子と同居していた人が本調査の対象であった。有効回答数は5,721名、平均年齢は37.98（SD=5.47）であった。

2.2 設問と尺度構成

2.2.1 従属変数

育児休業などの取得に関する設問で、「3. 休暇は取得していない」と回答した人々を「子育て休暇取得なし」群、「1. 育児休業を利用して、休暇を取得した」あるいは「2. 育児休業は使っていないが、休暇を取得した」と答えた人々をまとめて「子育て休暇取得あり群」とした。後群のうち2に該当するのは、育児休業以外の休暇（年次有給休暇・配偶者出産休暇・子の看護休暇・その他の休暇）のうちいずれか、あるいはそれらを組み合わせで取得した人々である。休暇の内訳は測定されていない。

2.2.2 職場要因

従業員数（2群化し「大企業か否か」とした）、出生時の役職（2群化し「役職の有無」とした）、「労働時間削減の取組を進めていた」など7つの特徴について、出生時の勤務先にあったか否か（単純加算し「福利厚生の充実度」とした）、男性の育児休業取得・子育て参加についての職場の支持度（「職場の肯定的態度」とした）、妊娠判明時の20時前に帰宅する頻度（「残業の少なさ」とした）を用いた。これらはみな長沼他（2017）で育児休業の取得に有意な効果が確認された独立変数である。

2.2.3 家庭要因

子どもの人数、配偶者の就業状況（2群化し「専業主婦か否か」とした）、「希望する子どもの人数」など6つの事項について出生前に配偶者と話し合ったか否か（単純加算し「産後計画のコミュニケーション充実度」とした）、「一時保育」や「認定こども園・各種保育園」など5つのサー

ビスを出生後一年以内に利用したか否か（単純加算し「子育て支援サービスの利用量」とした）、妊娠判明時の平日・休日における妻との家事・育児の分担状況（「育児分担割合」とした）を用いた。このうち「子どもの人数」と「子育て支援サービスの利用量」以外は長沼他（2017）で検討されている。

2.2.4 個人要因

年齢、最終学歴、育児休業取得意欲の有無、個人年収、妊娠判明時の配偶者との関係満足度（「妻との関係満足度」とした）を用いた。詳細は表1の通りである。

3. 結果

3.1 記述統計

分析で使用した変数の記述統計を、子育て休業取得の有無別に示した（表2）。子育て休業取得あり群は2,132人（37%）、取得なし群は3,589人（63%）であった。取得あり群のうち育児休業を取得したのは469人（取得あり群中22%、全体の8%）、それ以外の休業を取得したのは1,663人（取得あり群中78%、全体の29%）となっていた。

3.2 ロジスティック回帰分析

子育て休業取得の有無を従属変数、職場・家庭環境と個人要因の各変数を独立変数とするロジスティック回帰分析を行った（表3）。その結果、職場環境のうち有意な効果を有していたのは、職場が大企業であること、子育て支援に対する福利厚生が充実していること、男性の子育て参加に肯定的であること（以上 $p < .01$ ）と、残業が少ないこと（ $p < .05$ ）であった。家庭環境では、子どもの人数、産後計画のコミュニケーション充実度、育児分担割合が有意な正の効果を、また妻が専業主婦であることが負の効果をもっていた（ $p < .01$ ）。個人要因では、男性に育児休業取得の意欲があったこと、および個人年収が有意な正の効果を有していた（ $p < .01$ ）。

4. 考察

本稿は、男性による子育て休業（育児参加を目的としたすべての休業）の取得状況とその規定因を、職場・家庭環境および個人要因という3つの枠組みから検討した。

4.1 男性による子育て休業取得の規定因

4.1.1 職場環境

もっとも効果の大きかった要因は職場の肯定的態度であった。多数の男性は職場の雰囲気や育児休業に対して否定的だと考えているが（厚生労働省, 2018; 奥山・小笠原・高田, 2012）、そのことが実際に、育児参加を目的とする休業全般の取得を抑制していることが示された。先行研究では、業務量の多さと人員不足（厚生労働省, 2018; 大湾, 2017）、長期間休むことへの遠慮（藤野, 2006）が男性の育児休業取得を抑制することが明らかになっている。福祉分野の先進国とされるスウェーデンで

さえ、男性が認識する職場への影響度が休業取得を抑制することが分かっている（Bygren & Duvander, 2006）。職場における余裕のなさは、否定的な雰囲気を通して休業全般の取得を抑制していることが示唆された。

促進因に目をむけると、大企業であること、子育て支援に対する福利厚生が充実していること、残業の少ないことが、男性の子育て休業取得にプラスの効果を有していた。職場がもつ影響力のなかでも勤務先の規模はとくにインパクトがある。大企業は人員が多く、また分業化が進んでいることから、休業取得時の代替要員や周囲のサポートを得やすいのだろう。また、おそらく大企業ほど福利厚生や働き方改革に取り組む余力があり、実際これらが進んでいると考えられ、こうした要因が複合的に男性の子育て休業取得を促進していることが推察される。以上の結果は、同一データを用いて育児休業取得を従属変数とする分析を行った長沼他（2017）とほぼ同じであり、さまざまな意味で余裕のある恵まれた大企業に勤めていることが、休業の種類にかかわらず、また男性個人の意欲を統制してもなお、休業取得に効果をもつことが見いだされた。

4.1.2 家庭環境

もっとも効果が大きかったのは、妻が何らの形態で働いていることであった。また子どもの人数が増えるほど男性は休業を取得することも確認された。⁽⁴⁾ このことは、家庭内の家事・育児負担が第二子以降で増大することを示している。妻が働いており、またすでに子どもがいる場合、家庭内のニーズが逼迫し、そうした事態に根本的に対処するために休業が取得されやすいと考えることができるだろう。同様に、日頃から夫婦間でコミュニケーションをとり将来像について共有することや、男性が普段から家庭内の作業を分担していることが、男性の休業取得を促進することが示された。この効果はそれほど強いものではなかったが、妻のキャリアや育児分担などについて夫婦間でコミュニケーションをとるほど夫が育児休業を取りやすい、との知見（厚生労働省, 2018; 内閣府, 2017）と一致していることから、一定の頑健性があるものと考えられる。

以上のうち、育児休業に着目した長沼他（2017）が検証したのは、妻の就業状況と夫婦間のコミュニケーションであり、うち妻の就業状況に有意な効果が確認されている。その効果は子育て休業の取得でも同様であることが明らかになった。

4.1.3 個人要因

男性の育児休業取得に対する意欲は、3つの枠組み全体を通してもっとも強い効果を示していた。本人の意志は、職場・家庭環境にかかわらず子育て休業取得を規定するもっとも重要な変数であることが明らかになった。この結果は、環境整備よりまず男性本人の意識に働きかけることが重要であるとの指摘（鶴光・久米, 2016; 大湾, 2017）を裏づけている。さらに、それほど強い効果では

表 1：使用した変数の詳細

変数	設問・選択肢	尺度構成	
子育て休暇取得	「休暇は取得していない」 「育児休業を利用して、休暇を取得した」、「育児休業は使っていないが、休暇を取得した」	0 (取得なし) 1 (取得あり)	
大企業か否か	「1人」、「2～4人」、「5～9人」、「10～19人」、「20～29人」、「30～49人」、「50～99人」 「100～299人」、「300～499人」、「500～999人」、「1,000人～2,999人」、「3,000人以上」、「官公庁など」	0 (中小企業) 1 (大企業)	
役職の有無	「役職はない (一般職)」 「班長 (グループ長)、係長クラス」、「課長クラス」、「部長クラス以上」	0 (役職なし) 1 (役職あり)	
職場環境	福利厚生充実度	「残業を含めた労働時間削減の取組を進めていた」、「有給取得促進のための取組を進めていた」、「テレワーク (在宅勤務やモバイルワーク) を推進していた」、「育児休業取得期間の一部有給化を行っていた」、「育休取得を含めた、男性の子育て参加のための取組を進めていた」、「男性の育児休業取得者への職場復帰支援を行っていた」、「日ごろから休暇を取得しやすかった」 (0 = 非該当、1 = 該当)	単純加算 (0~7)
	職場の肯定的態度	「とても否定的だった」 「やや否定的だった」 「やや支持的だった」 「とても支持的だった」	1 2 3 4
	残業の少なさ	「20 時前に帰宅できる日はなかった」 「週の1日程度」 「週の半分程度」 「ほとんど毎日」	1 2 3 4
	子どもの人数	「1人」 「2人」 「3人以上」	1 2 3
	専業主婦か否か	「正社員・職員 (管理職)」、「正社員・職員 (一般職)」、「役員」、「パート・アルバイト・契約・嘱託社員」、「派遣社員」、「自営業」、「求職活動・職業訓練・就学」、「その他」 「専業主婦 (夫)・無業」	0 (非専業主婦) 1 (専業主婦)
家庭環境	産後計画のコミュニケーション充実度	「希望する子どもの人数」、「出産に向けたスケジュール (健診時期、入院・退院時期)」、「出産に向けて、あなたご自身の参加が必要な時期など (健診への付き添いや出産の立会、父親学級への参加等)」、「子どもが生まれた後の、夫婦の働き方」、「子どもが生まれた後の、家族のライフプラン (住居や子育ての方針等)」、「子どもが生まれた後の、家事・育児の分担方針」 (0 = 非該当、1 = 該当)	単純加算 (0～6)
	子育て支援サービスの利用量	「一時保育」、「認定こども園・各種保育園」、「ベビーシッター」、「保育ママ」、「ファミリーサポートセンター (ファミサポ)」 (0 = 非該当、1 = 該当)	単純加算 (0～5)
	育児分担割合	「配偶者との家事・育児の分担状況 [平日・休日]」	1 (1割)～10 (10割)
	年齢	「年齢」	
	最終学歴	「中学校卒業」 「高等学校卒業」 「専門学校卒業」 「短大・高専卒業」 「大学・大学院卒業」	1 2 3 4 5
	育児休業取得意欲の有無	「取得したいとは思っていなかった」 「取得したいと思っていた」	0 (意欲あり) 1 (意欲なし)
個人要因	個人年収	「収入なし～50万円未満」、「50～99万円」 「100～149万円」、「150～199万円」 「200～249万円」、「250～299万円」 「300～399万円」 「400～499万円」 「500～599万円」 「600～699万円」 「700～799万円」 「800～899万円」 「900～999万円」 「1,000～1,249万円」、「1,250～1,499万円」、「1,500万円以上」	1 (収入なし～99万円) 2 (100～199万円) 3 (200～299万円) 4 (300～399万円) 5 (400～499万円) 6 (500～599万円) 7 (600～699万円) 8 (700～799万円) 9 (800～899万円) 10 (900～999万円) 11 (1,000万円以上)
	妻との関係満足度	「まったく満足していなかった」 「あまり満足していなかった」 「やや満足していた」 「とても満足していた」	1 2 3 4

表 2：変数の記述統計

	子育て休暇取得		
	なし (n = 3,589)	あり (n = 2,132)	
職場環境	大企業か否か (該当者)	61.35 %	78.38 %
	役職の有無 (該当者)	36.78 %	36.16 %
	子育て支援に対する福利厚生の充実度 (0 ~ 7)	0.70 1.05	1.37 1.30
	職場の肯定的態度 (1 ~ 4)	2.58 0.90	3.12 0.76
	残業の少なさ (1 ~ 4)	2.77 1.09	2.92 1.03
家庭環境	子どもの人数 (1 ~ 3)	1.36 0.52	1.41 0.53
	専業主婦か否か (該当者)	38.59 %	33.44 %
	産後計画のコミュニケーション充実度 (0 ~ 6)	2.29 1.81	2.99 1.87
	他の子育て支援サービスの利用量 (0 ~ 5)	0.40 0.58	0.47 0.65
	育児分担割合 (1 ~ 10)	3.07 1.62	3.41 1.64
個人要因	年齢	38.19 5.48	37.62 5.45
	最終学歴 (1 ~ 5)	3.90 1.34	4.12 1.28
	育児休業取得意欲の有無 (該当者)	39.90 %	60.69 %
	個人年収 (1 ~ 11)	5.79 1.93	6.22 1.96
	妻との関係満足度 (1 ~ 4)	3.08 0.79	3.15 0.78

注：上段は平均値（量的変数）・百分率（質的変数）、下段は標準偏差を示している。

表 3：ロジスティック回帰分析

	子育て休暇取得					
	B	SE	95% 下限	95% 上限	有意確率	
職場環境	大企業か否か (0 = 中小企業、1 = 大企業)	0.61	0.09	0.44	0.79	**
	役職の有無 (0 = 役職なし、1 = 役職あり)	-0.03	0.08	-0.19	0.13	
	子育て支援に対する福利厚生の充実度 (0 ~ 7)	0.27	0.03	0.21	0.34	**
	職場の肯定的態度 (1 ~ 4)	0.69	0.05	0.60	0.79	**
	残業の少なさ (1 ~ 4)	0.09	0.04	0.02	0.16	*
家庭環境	子どもの人数 (1 ~ 3)	0.20	0.07	0.07	0.34	**
	専業主婦か否か (0 = 非専業主婦、1 = 専業主婦)	-0.25	0.08	-0.40	-0.10	**
	産後計画のコミュニケーション充実度 (0 ~ 6)	0.14	0.02	0.10	0.18	**
	他の子育て支援サービスの利用量 (0 ~ 5)	0.00	0.06	-0.11	0.12	
	育児分担割合 (1 ~ 10)	0.08	0.02	0.03	0.12	**
個人要因	年齢	0.00	0.01	-0.02	0.01	
	最終学歴 (1 ~ 5)	0.01	0.03	-0.05	0.07	
	育児休業取得意欲の有無 (0 = なし、1 = あり)	0.99	0.07	0.85	1.13	**
	個人年収 (1 ~ 11)	0.06	0.02	0.01	0.10	**
	妻との関係満足度 (1 ~ 4)	-0.03	0.05	-0.13	0.06	
	n	4,168				
	Cox-Snell	0.20				
χ^2 値	710.75				**	

注：** $p < .01$ 、* $p < .05$ 。VIF ≤ 1.5 。

ないものの、男性の年収が上がるほど休暇が取得されやすくなる傾向が確認された。これは、年収が1,000万円以上ある男性の育児休業取得の割合は高い(20%)という先行研究(厚生労働省, 2018)とも整合する結果である。収入が高いことは、生活や貯蓄にゆとりがあり、休暇中の収入減がそこまでインパクトをもたないことや、人員の多い大企業に勤めていることを含意している。このことは一方で、収入が高くない層には休暇期間中の収入減が大きなインパクトをもち、低収入層ほど休暇取得が困難であることを示唆している。

これらのうち、育児休業に着目した長沼他(2017)では個人年収の効果が検証され、実証されている。

4.1.4 小括

休暇の範囲を育児休業から周辺制度に広げた場合でも、家庭内に切実なニーズがあり、また恵まれた職場環境にある人ほど何らかの休暇を取得しやすいという結果が再現された。このことは職場に対する政策的な働きかけの重要性を示すものであるが、男性の子育て休暇取得にもっとも強い効果をもつのは本人の意欲であることもまた本稿で明らかになった。

4.2 男性による子育て休暇取得の状況

次に、男性による子育て休暇の取得状況や、育児にかかわるその他の公的制度、民間サービスの利用状況、および休暇取得に対する意欲の状況を検討したい。

4.2.1 休暇の内訳

育児休業を取得した男性(8%)より、その他の休暇を活用しながら育児参加する男性(29%)のほうが多いことが確認された。このサンプル中、育児休業を取得しなかった男性はその理由として「有給休暇など他の休暇で対応した」という回答をもっとも多く挙げている(長沼他, 2017)。本結果はこの自己報告を裏づけるとともに、男性が育児参加しようとする場合、育児休業よりは、その周辺の制度(e.g. 配偶者出産休暇)や一般的休暇(e.g. 年次有給休暇)を活用している現状を明らかにするものといえるだろう。このことは、公式統計上、育児休業制度にだけ着目した場合、男性の育児参加の実態を正確に把握できなくなる可能性を示している。

4.2.2 制度の利用状況

職場における子育て支援に関する福利厚生の充実度と、家庭での子育て支援サービスの利用量の記述統計からは、休暇取得の有無にかかわらず、平均値が中点にくらべて低いことが読み取れる。前者については設問が本人の主観を尋ねており、制度が実在しているにもかかわらず回答者が認知していない可能性も考慮しなければならない。しかし、仮に認知されていないだけであったとしても、両者の平均値がきわめて低いという本結果は、当該制度が少なくとも職場では周知されておらず、あるいは利用可能な状態になっていないことや、子育て支援サービス

を利用することが、多忙な子育て家庭にとって選択肢になりえていないことを示している。

国外に目を向けると、フランスでは3歳未満の子どものうち43%が保育サービスを受けている(Ministère des solidarités et de la santé, 2007)。フランスでは親子関係に一定の距離感があり、子どもを他人に預ける伝統的慣習があるという(神尾, 2007)。日本では、3歳児神話に代表されるように、幼少期には母親が育児に専念すべきという考え方が今も信奉されている(国立社会保障・人口問題研究所, 2015)。この価値観が原因で、他者に子どもを託す保育サービスの利用が進まないのだとすれば、そうした価値観にまずは働きかける必要があるだろう。同様のことは育児分担割合についてもあてはまる。つまり、主たる育児の担い手としてまず母親を想定する考え方が根強いことが推察される。本サンプルのうち、伝統的な性別意識が比較的薄いと考えられる「子育て休暇取得あり群」でさえ約35%と、均等な分担とはいえない状況にあり、家庭内のことが女性に集中している傾向を読みとることができる。このことは女性が社会進出しようとする際の障壁になるだろう。

4.2.3 取得意欲

子育て休暇取得の規定因としてもっとも強い効果を示した育児休業取得の意欲については、全体の52%が「ない」と答える結果となった。ここに男性の子育て休暇取得における本質的な難しさがある。休暇が取れるか取れないかという問題以前に、過半数の男性はそもそも休暇をとる必要がないと考えている。勿論、休暇の取得は無理強いされるものではない。しかし、子育てに関与したいという潜在的なニーズをもちながら、さまざまな理由から一職場への影響、キャリアや経済リスクの懸念、伝統的な性別意識にもとづくドロップアウト感など—そうしたニーズを自覚したり意志表明したりすることが阻害されているのだとすれば、それは望ましい状態とはいえないだろう。「育児休業を取得するつもりはない」と答えた過半数の男性に、そうした潜在的なニーズはないのかどうか、まずは検証する必要がある。

4.2.4 小括

一定数の男性が、育児休業以外の休暇を用いて育児参加している実態が確認された。そのうえで、職場の制度が未整備ないし周知不足であること、民間の子育て支援サービスは利用されにくいことも示唆された。また、過半数の男性は元来育児休業を取得する意欲はないと答えている。実際にそうした必要がないのか、あるいは必要であっても自覚するに至っていないのか、あるいは何らかの事情で認めにくいのかは慎重にみきわめる必要があるだろう。

4.3 課題と展望

4.3.1 制約と課題

既存データを二次分析した本稿では、これまで重要性

が示唆されながらも検討することのできなかった変数がある。たとえば、キャリアや経済リスクへの懸念から妻が夫の育児休業取得に反対するケースや、男性の育児に対する不安から両親が反対するケースが報告されている(鈴木, 2014)。その他にも、上記した伝統的な性別役割意識、つまり男性は働いて家計を支えるのが一義的な役割だという認識が、男性の育児休業取得への否定的態度につながっているという指摘がある(藤野, 2006)。男性本人が、職場への影響に加えて、キャリアの途絶や昇進への影響を考慮して断念することもあるだろう。さらに職場要因としては、勤務先に託児施設がある場合、女性の育児休業取得は抑制されることが分かっている(西本, 2004)。同様のことは男性にもいえるだろう。とくにその影響は託児施設をもつ大企業で大きくなるはずである。これらの変数を測定・検討することは今後の大きな課題といえるだろう。

また、本稿では職場・家庭・個人という3つの枠組みを用いて、男性の子育て休暇取得に与える直接的な効果を検討した。多くの変数を整理するうえでこの枠組みが有用と考えたためであるが、男性の子育て休暇取得のプロセスは本来もっと複雑で多層的なものであり、これらの変数間に階層性がある可能性も十分考えられる。今後は階層的なプロセスを検討することも必要である。

4.3.2 意義と示唆

先行研究では育児休業のみを扱うか、それ以外の休暇に着目する場合でも、個々の制度に関する議論にとどまっておき、これらを包括した「育児参加を目的とする男性の休暇取得」の検討は行われてこなかった。育児休業という、現時点では行使が難しい制度取得の有無によって男性を二分するのではなく、周辺制度を活用することで育児参加してきた男性を含めることで、より実態に即した検討を可能にしたのが本稿の特色である。

そのうえで、強い効果をもつ個人要因(意欲)を統制してもなお職場環境が効果をもつこと、その逆に職場環境を統制してもなお意欲が効果をもつことを明らかにした。このことは、職場環境と男性の意識への働きかけがともに不可欠であることを示している。このうち前者は、就業人員の約7割を占める中小企業での環境整備が重要かつ困難な政策課題であることを伝えている。また後者は、男性の育児参加という問題がきわめて心理学的なテーマであることを示している。心理学には、態度変容やジェンダー・ステレオタイプなどの領域における豊かな蓄積がある。今後は本テーマに対する心理学的なアプローチがますます求められるだろう。

謝辞

本稿は第一筆者が2019年3月東京大学文学部に提出した卒業論文をベースとしている。二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「インターネットによる男性の育児休業等取得による働き方や追加出生

意欲の変化に関する調査, 2016(内閣府経済社会総合研究所)」の個票データの提供を受けた。

注

- (1) 育児休業とは、育児・介護休業法(「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」)を根拠とする育児のための休業であり、すべての労働者がその権利を認められている(藤野, 2006)。女性は出産日の翌日から始まる8週間の産後休業のうちに、男性は子どもが誕生した日から最大1年間取得することができる。原則として一人の子どもにつき一回まで、連続したひとまとまりの期間を休業しなければならない。休暇中は無給であるが、雇用保険を財源として賃金の一定割合が支給される。
- (2) 長沼他(2017)は、内閣府経済社会総合研究所が実施した「インターネットによる男性の育児休業等取得による働き方や追加出生意欲の変化に関する調査, 2016」のデータに依拠しており、後述のように本稿とは同一データを用いている。
- (3) 配偶者出産休暇とは、配偶者の入院、出産などの付き添いのため男性に与えられる休暇である(西本, 2016)。法律で義務づけられた制度ではなく、導入は職場に委ねられているが、公務員は数日間の有給取得を認められている。
- (4) 男性が子育て休暇を取得できる状況にあることが、子どもを複数産み育てる意欲につながっているとの逆因果も想定可能である。

引用文献

- Bygren, M. & Duvander, A. Z. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68, 363-372.
- 藤野敦子(2006). 男性の育児休業についての課題—自由記述アンケートと男性育児休業取得者へのインタビュー調査から—。京都産業大学論集社会科学系列, 23, 161-178.
- 神尾真知子(2007). フランスの子育て支援。The Review of Comparative Social Security Research (Kaigai Shakai Hoshok Kenkyu).
- 国立社会保障・人口問題研究所(2015). 第15回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)。
- 厚生労働省(2018). 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業。
- Ministère des solidarités et de la santé. (2007). L'accueil collectif et en crèche familiale des enfants de moins de 6 ans en 2005. *DREES Etudes et résultats*, No. 548, 2007. 1. 8.
- 長沼裕介・中村かおり・高村静・石田絢子(2017). 男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響。New ESRI Working Paper(内閣府経済社会総合研究所), 39.
- 内閣府(2015). 第4次男女共同参画基本計画。
- 内閣府(2017). 男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関

する実態把握のための調査研究事業。

内閣府 (2018). 共同参画 2018 年 6 月号.

西本真弓 (2004). 育児休業取得とその取得期間の決定要因について. 日本労働研究雑誌, 527, 63-75.

西本真弓 (2016). 配偶者出産休暇の取得を促す要因分析. 阪南論集社会科学編, 52, 1-11.

奥山葉子・小笠原百恵・高田昌代 (2012). 男性公務員の管理職者と一般職員の育児休業取得に関する知識や考え方の特性. 神戸市看護大学紀要, 16, 77-84.

大湾秀雄 (2017). 働き方改革と女性活躍支援における課題—人事経済学の視点から RIETI ポリシーディスカッションペーパー—. 17-P, 006.

PR TIMES (2014). 「男性の育児休業取得」に対して職場の同僚は「仕方なくサポートする」が約 8 割、「育児休業をとるなら辞めて欲しい」という意見も約 1 割にのぼる. <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000050.000006827.html>. (2018 年 12 月 16 日)

清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD—機能の紹介と統計学習・教育、研究実践における利用方法の提案—. メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.

鈴木紀子 (2014). 父親の育児休業 (第 2 報) —父親の育児休業取得に対する周囲の反応とその対応—. 母性衛生, 55, 534-543.

鶴光太郎・久米功一 (2016). 夫の家事・育児参加と妻の就業決定—夫の働き方と役割分担意識を考慮した実証分析—. RIETI ポリシーディスカッションペーパー, 16-J, 010.

読売新聞 (2019). 男性国家公務員育休 1 か月以上—政府方針—. 2019 年 10 月 30 日朝刊.

(受稿 : 2019 年 12 月 24 日 受理 : 2020 年 3 月 7 日)