

20040046A

厚生労働科学研究研究費補助金

政策科学推進研究事業

男性の育児休暇取得を促進する具体策に関する調査研究

平成16年度 総括研究報告書

主任研究者 岩男 壽美子

平成17年(2005)年4月

厚生労働科学研究研究費補助金

政策科学推進研究事業

男性の育児休暇取得を促進する具体策に関する調査研究

平成16年度 総括研究報告書

主任研究者 岩男 壽美子

平成17年(2005)年4月

目次

I. 総括研究報告

男性の育児休暇取得を促進する具体策に関する調査研究

岩男 壽美子・国広 陽子・高山 緑

A. 研究目的	_____	1
B. 研究方法	_____	1
C. 研究結果と考察	_____	2
D. 結論	_____	17

(資料) 育児休暇に関する男性の意識調査の調査用紙

研究要旨

父親の育児休業取得率10%という政策目標達成にむけ、仕事と育児をトレードオフの関係からWIN WINの関係に変えるための要因を析出し、父親が取りやすく、事業主の納得を得やすい育児休業制度の具体的内容を調査研究により明らかにする。

分担研究者

国広 陽子 武蔵大学教授

高山 緑 武蔵工業大学助教授

A. 研究目的

次世代育成における男性の参加を促進するために、厚生労働省は、育児休業に関して「男性の育児休業取得率10%」を目標値に掲げている。しかし、現実の取得率は1%にも届かず、目標達成には程遠いのが実情である。なぜ、男性の育児休業取得は進まないのだろうか。どのようにすれば男性の育児休業取得を促進することができるだろうか。育児休業制度に関する子育て期の男性および事業者の意識および実態を把握し、制度の改善を含めた育児休業取得促進の取り組みを具体的に提言することが本研究全体を通じた目的である。

子育て期にあたる30~40代の男性の帰宅時間が勤め人のなかでも最も遅い状況がある。つまり、子育て期は人生で最も長時間働く時期になっている。この実態を放置すれば、働き盛りの男性の育児参加はきわめて限定的なものに止まり、育児休業取得の促進は覚束ない。こうした現状に立って、男性の育児参加に関連するさまざまな調査研究が実施されるようになってきている。しかし従来の研究は男性の育児休業取得の阻害要因をさぐる研究が中心となっており、具体的な促進策は手さぐりの状態である。

男性の育児参画は、男性や家族、そして事業主

にとってどんなメリットがあるのか。この点が明確にならないければ、男性にとっても、事業主にとっても施策の推進はかえって重荷と感じられてしまいかねない。

本研究は3年間のプロジェクトの一部にあたる。プロジェクトの1年目にあたる平成16年度は、子育て期の父親を対象とした質問紙調査によって、第1に、これまで仕事と育児をトレードオフの関係でとらえ、職場ではマイナスイメージとされがちな男性勤め人の育児参加をプラスイメージに転換しうる要因は何かを探り、第2に、男性が取得しやすい育児休業の条件とはどんなものかを、具体的な選択肢(メニュー)を示して明らかにすることを目指している。この調査で得られた知見に基づいて、平成17年度は事業主へのヒアリング調査、および、育児休業取得経験者・希望しながら取得できなかった父親へのヒアリング調査を実施していく。

B. 研究方法

(1) 実施経過

初年度の計画に従って調査を実施する前に各研究分担者が先行研究を調査し、研究会を開催して結果を報告し、男性の育児休業取得のメリットが認識されているかどうかという視点から実施された調査の必要性を再確認した(4月から7

月)。また、具体的な調査項目を決定する前に育児休業に関する男性の知識や意識、職場の実態を把握するため、都内の育児支援施設を訪問して父母が子どもの世話をする様子を観察し、あわせて施設の職員に男性の利用実態などについてのヒアリングを行った(9月・10月)。また、並行して子育て中の母親にも父親の子育て参画についてのヒアリングを実施し、調査項目の参考にした(同)。

質問紙調査の調査項目の決定にあたっては、研究分担者は打ち合わせを繰り返し行い、11月に質問項目を固め、12月から1月にかけて調査を実施した。2月以降3月にかけては、自由記述回答も含めたデータの分析を行い、報告書を作成した。

・質問紙調査の実施内容

調査名「育児休暇に関する男性の意識調査」

1. 調査対象

首都30km圏在住の未就学児のいる父親で勤め人1000名

株式会社マーケティング・サービスのリサーチモニター及びその家族で対象条件を満たす個人を対象とした。

2. 調査実施期間

平成16年12月13日～17年1月7日

3. 調査方法

自記式の質問紙調査で、郵送により配布・回収。

4. 調査項目

- (1) 回答者の属性
- (2) 出産休暇に関する知識と取得状況
- (3) 育児休業制度に関する知識
- (4) 職場での育児休業取得状況及び本人と妻の育児休業取得状況

(5) 男性の育児休業取得促進についての意識(多様なメニューの提示・休業のメリット)

(6) 育児に関する意識

5. 回収結果

有効回答数756 (回答率75.6%)

(2) 倫理面への配慮

各調査にあたっては、あらかじめ研究の目的、方法、意義などを説明し、調査の目的を明確にしたうえで、調査への協力を依頼した。ヒアリング、観察調査では個人情報に配慮し、個人を特定できるような情報は慎重に扱っている。また質問紙調査は、調査の目的を明確にしたうえで、協力を依頼した。対象者は株式会社マーケティング・サービスのリサーチモニター及びその家族であり、同社が実施する各種調査への協力者であるが、回答を強制するものではない。回答は匿名であり、調査研究以外の目的に利用しない旨を依頼時に伝えてある。以上の理由から倫理面での問題は無いといえる。

C. 結果と考察

16年度は、研究目的に添って行われた未就学児の父親に対する質問紙調査が研究の中心部分となっている。本報告では、調査結果について、単純集計とデータ・マイニングの結果に基づいて述べることとする。

1. 回答者の特性

回答者の年齢構成は、20代7.3%、30～34歳27.0%、35～39歳38.8%、40～44歳21.8%、45歳以上5.2%となっている。

回答者の学歴は、大卒以上が58.7%、高卒が24.1%と高学歴者が過大に抽出されている。職種は一般職の会社員が65.2%と最も多く、

管理職の会社員25.4%、公務員は6.7%と少ない。子どもの数は55%がふたり、次いでひとりが約3割となっている。

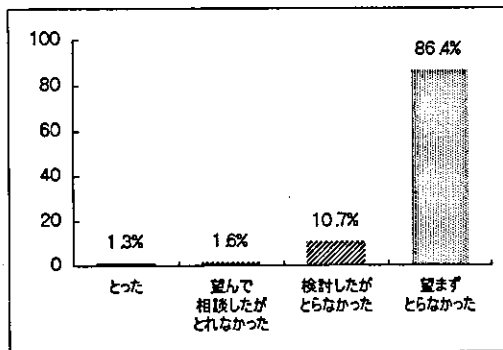
・育児休業取得に関する回答者の特性

回答者のうち、育児休業をとった男性がいる事業所で働いている人は5.2%と少なく、回答者の94.8%は「いない・わからない」と答えている。

育児休業をとった回答者は図1の通り10名(1.3%)で、その休業期間は1ヶ月未満が6名、最長は1年半の1名となっている。これら10名のうち9名までが「とってよかったと思う」と育児休業体験を肯定的に評価している。

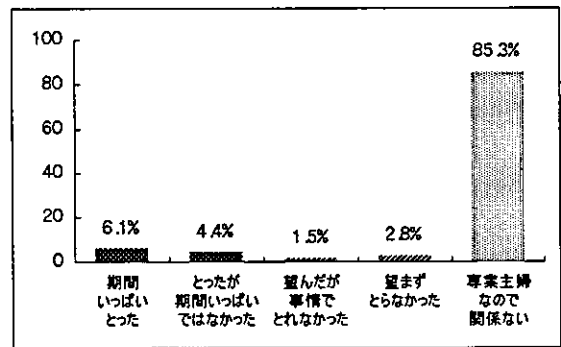
回答者自身の育児休業取得について、「とることを望まず、とらなかった」人が突出しているが(86.4%)、「とることを望んで相談したが、とれなかった」が12名(1.6%)、「とることを検討したが、とらなかった」者が81名(10.7%)含まれている。つまり、実際に取得は実現しなかったが、とることを希望あるいは検討した育児休業取得者予備軍が少なからずいることがわかる。こうした状況を踏まえると、男性の育児休業取得率10%という政府の目標は決して絵空事ではないといえる。

図1) 本人の育児休業取得状況 (N=756)



回答者の配偶者のうち、85.3%は専業主婦であるが、配偶者の育児休業取得状況は図2のようになっている。

図2) 配偶者の育児休業取得状況 (N=756)



また、回答者が育児休業をとることを配偶者が望んだかどうかについては、「望んだ」ケースが71件(9.4%)、「望まなかった」が51.1%、「わからない」が39.6%となっている。つまり、10名の育児休業取得者を除く残りの61名の回答者は、配偶者の望みに応えられなかったことになる。回答者の4割近くが、配偶者が望んだかどうか「わからない」と回答しているのは、取らないのが当然と、配偶者の希望をきくことさえしていなかったのではないだろうか。

2. 出産休暇制度・育児休業制度に関する知識

出産休暇制度や育児休業制度について、その細かい条件などが正しく知れ渡っていないことが、取得率の低さをもたらしているのではないかと問題意識から、まず、両制度に関する知識について質問した。

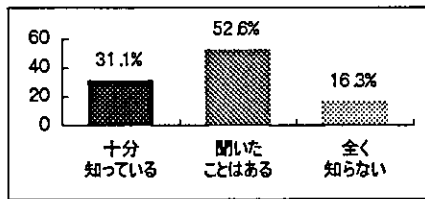
・ 出産休暇に関する知識

子どもの誕生にあたり、父親も出産休暇がとれることを知っている父親はどのくらいいるのだろうか。

結果は図3に示すように、「十分知っている」と胸を張れる回答者は「全く知らない」者よりは多いものの、3割強にとどまっている。「聞いた

ことはある」回答者は半数を超え、知識は徐々に広がりつつあるが、いまだに遅々とした歩みのように見える。

図3) 父親の出産休暇制度認知 (N=756)



回答者のうち、出産休暇をとった人は149名(19.7%)に過ぎない。これらの回答者がとった休暇日数は2日が38.2%と最も多く、次いで僅か1日の25.5%、3日が2割となっており、5日間の出産休暇でさえ十分には取れていない様子がよくわかる(図4,5)。

図4) 本人の出産休暇取得状況 (N=756)

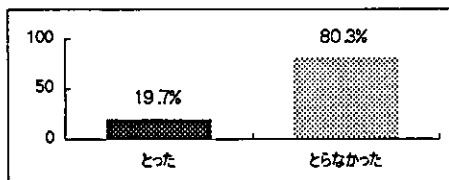
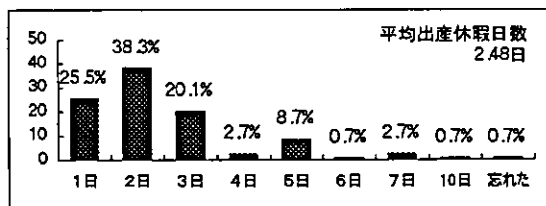


図5) 出産休暇取得日数 (N=149)



・育児休業制度に関する知識

育児休業制度に関する理解はどの程度深まっているのだろうか。育児休業という言葉ぐらいは知っているも、具体的に制度の内容を正しく理解しているのだろうか。こうした疑問に答えるために、8つの質問項目を用意した。

まず、「子どもが何歳になるまで利用できる制度か」、「法律はひとりの子どもにつき何回までとれるとしているのか」、「法律上取得できる最長期

間は」という、年齢、回数、期間に関する3つの問については、いずれも「わからない」という回答が最も多くなっている(図6,7,8)。育児休業制度の存在は知っていても、こまかい内容はほとんどわかっていない、というのが現状のようだ。

正解の原則1歳までと回答した者は12%、ひとりの子どもにつき1回という正解は14.9%、最長期間の正解は僅か13%にとどまっている。

図6) 育休は何歳まで取得可能か (N=756)

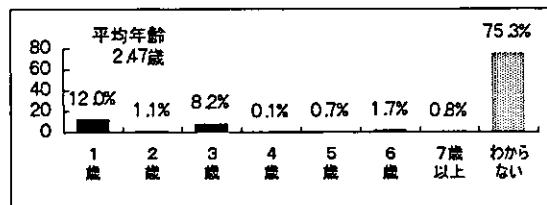


図7) 法律では最高何回までか (N=756)

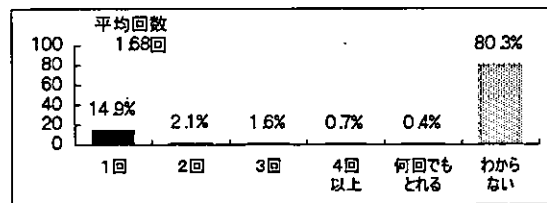
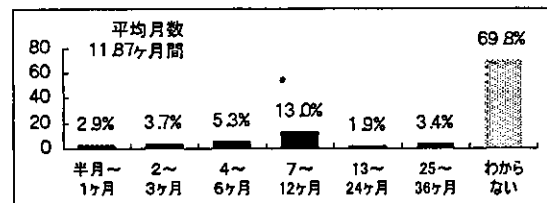
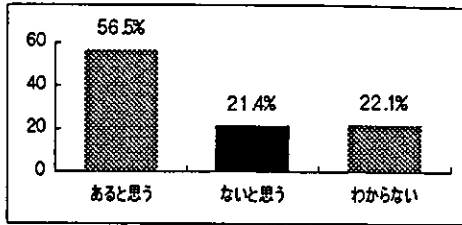


図8) 法律では最長どの位か (N=756)



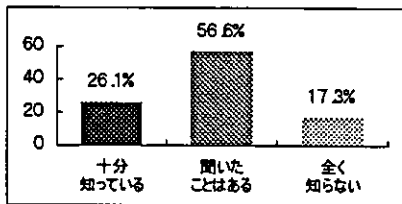
育児休業中の社会保険料免除も知られていないとみえ、払う必要が「あると思う」と誤った回答をした者が5割を超えている(図9)。

図9) 育休中の社会保険料支払必要 (N=756)



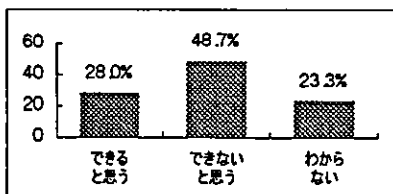
父親の育児休業については、「十分知っている」と「聞いたことはある」を合計すると8割を超えるが、「全く知らない」回答者が17.3%もいたことには驚かされる(図10)。適切な広報活動の必要性を改めて認識させられる結果となった。

図10) 父親の育休制度認知 (N=756)



配偶者の休業と同時に父親も育児休業をとれるかという問に対して、「できると思う」という間違った回答が3割弱と、育児休業に関する知識の乏しさが浮き彫りになった(図11)。

図11) 母親育休中の父親育休取得 (N=756)



残りのふたつの設問、配偶者が専業主婦の場合の父親の育児休業と、育児休業を理由に昇進を遅らせることができるかという問については、図12・13にみられるように、正答が多数回答になっている。

図12) 母親専業主婦の父親の取得 (N=756)

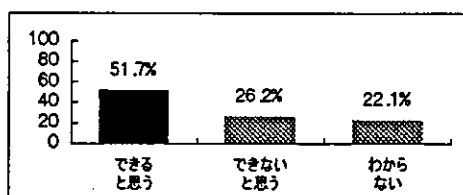
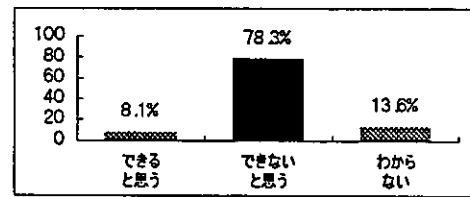


図13) 育休取得による昇進妨げ (N=756)

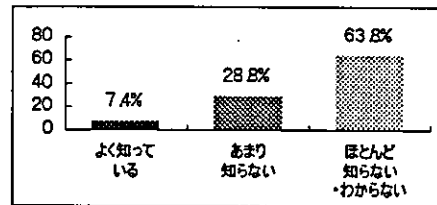


知識に関する結果を総合すると、制度に関する正しい情報が周知されていないことが明らかである。

3. 職場の育児休業取得状況

ここでは、まず回答者自身が育児休業をとる場合に職場でしなければならない手続きについて訊ねている。結果は、「ほとんど知らない・わからない」人が圧倒的に多く、「よく知っている」人は1割にも達していない(図14)。

図14) 育児休業取得手続き認知 (N=756)

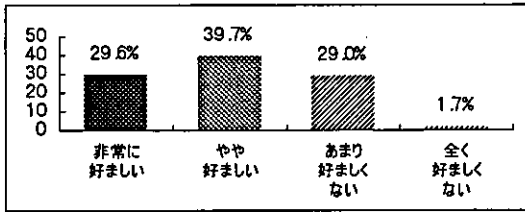


職場によっては、法律の規定以上の制度を設けているところがある。勤務先の事業所では子どもが何歳になるまで取れるのか、また取得可能な最長期間はいつまでかを問うたところ、どちらについても89.3%が「わからない」と回答している。法律についてはマスコミ報道などを通じて知る機会もあるせいか、むしろ自分の職場の状況の方が「わからない」という答えが多い。

・ 父親の育児休業取得に対する評価

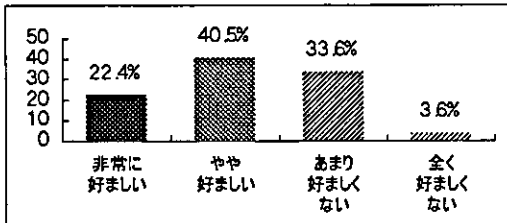
一般論としての父親の育児休業取得については、「非常に好ましい」が29.6%、「やや好ましい」が39.7%で、両者を合計すると7割近くが肯定的に受け止めていることがわかる(図15)。

図 15) 父親の育休取得評価 (N=756)



ところが、もっと身近な「あなたの同僚あるいは部下」の男性が育児休業をとりたいと聞いたらどう思うかと質問を変えると、「非常に好ましい」が減って否定的評価が増える(図 16)。一般論としての父親の育児休業制度は支持できても、自分に影響が及ぶような場合は困るということのようだ。

図 16) 同僚・部下の男性の取得評価 (N=756)

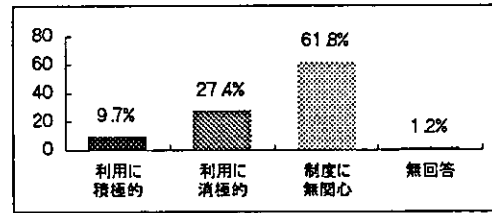


4. 男性の育児休業促進について

・トップの姿勢

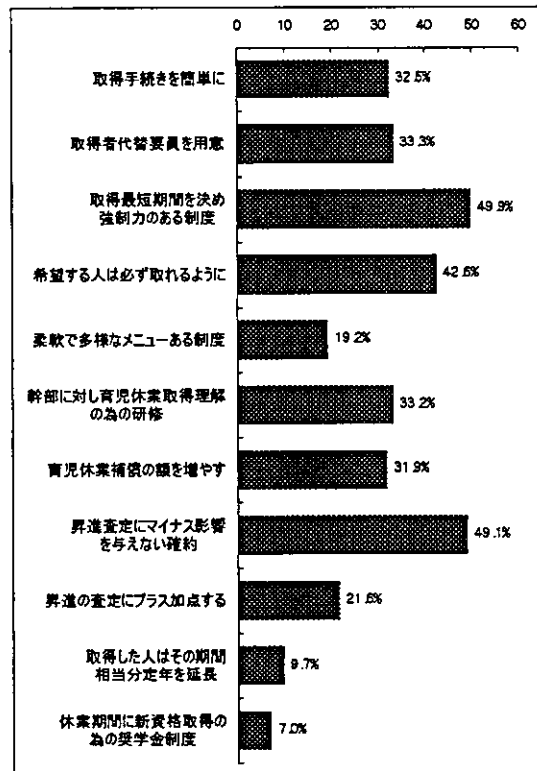
育児休業制度の利用促進について、就学前の子どもがいる父親たちは、勤務先のトップの姿勢をどう捉えているのだろうか。図 17 から明らかのように、「利用に積極的」とみられているトップは1割以下に過ぎず、「消極的」が27%、6割強が制度そのものに「無関心」とみなされている。部下はトップの姿勢をみて行動することが多いことを考えると、男性の育児休業制度についてもトップが積極的に支持する姿勢を見せることが極めて重要な意味をもつに違いない。トップへのもっと強力な働きかけが求められる。

図 17) 育児促進への事業所トップの態度 (N=756)



・男性の育児休業取得が促進されるための仕組み
育児休業取得促進につながると思われる11の仕組みのうち、促進に向けて最も高い評価を得たのは、「取得すべき最短期間を決めて、強制力をもたせる」と、「昇進の査定にマイナスの影響を与えないことを確約する」というもので、それぞれ回答者の約5割が選択している(図 18)。次いで、「希望する人が必ずとれるようにする」仕組みという結果になっている。「柔軟で多様なメニューのある制度」を選んだ人が2割弱と少なかったのは、この仕組みの内容が理解しにくかったせいではないだろうか。

図 18) 男性育児取得促進仕組みの評価 (N=756)



・男性が取りやすい育児休業メニュー

本研究の目的のひとつが、サラリーマンの父親たちが取りやすい育児休業のメニューを見出すことであり、本セクションは、16年度の調査研究の中核をなすものである。

「育児休業」というと、一般にどのような内容（メニュー）と受け止められているのだろうか。例えば半年、一年と一定の期間継続して休業するものと思われがちでないだろうか。本研究グループは、これが男性の育児休業取得が進まない一因とみなしている。まず、この点を確認するために、「期間中は完全に休む」、「週に2日」、「週に1日」、「週に2回、半日」、「週に1回、半日」、「1日の労働時間短縮」、「残業免除」の7種類の育児休業メニューとそれぞれについて望ましい休業期間を訊ねた。

結果は予想に違わず、回答者の84.3%が育児休業とは「期間中は完全に休む」ものにとらえており（図19）、休業期間については「1年間」が37.3%と群を抜いて多い（図20）。つまり、育児休業制度は一般に極めて固定的制度と受け止められていることが確認された。

図19) 育児イメージメニュー (N=756)

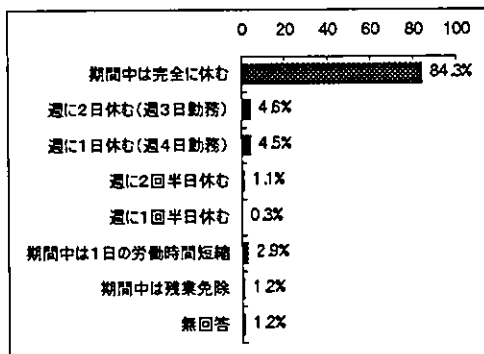
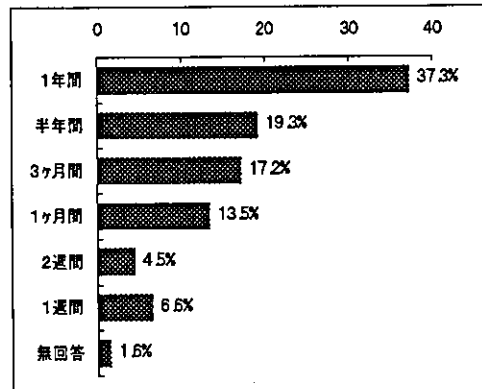
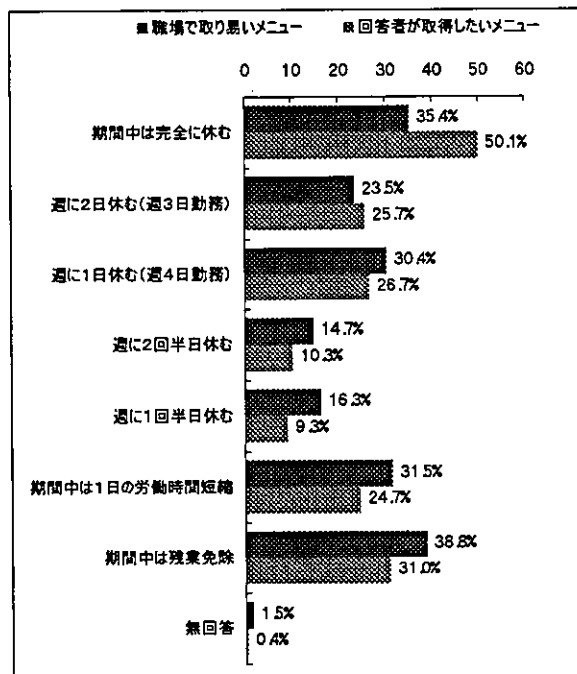


図20) 育休イメージ期間 (N=756)



次に、上記の7種類のメニューそれぞれの取りやすさをたずねたうえで、取りやすい期間を選ばせた。

図21) 取りやすい育休メニュー (N=756)



まず、回答者の職場については、図21に示すように、「休業期間中は残業免除」が最も取りやすいメニューとされた(38.8%)。次いで多かったのが、「休業期間中は完全に休む」(35.4%)であるが、この場合、期間としては僅か「1週間」が最も多く、今日の職場の厳しい勤務状況

が垣間見える（表1）。選択される割合が低かった「週に2回、半日」（14.7%）と「週に1回、半日」（16.3%）は、チームで仕事をする傾向が強い日本の職場には向かないのであろうか。しかし、このようなメニューも考慮の対象であることを示すことが、今後事業主の理解と協力を得るうえで必要になるのではないだろうか。

あなたがとるとしたらと回答条件を変えると、回答者の5割が「休業期間中は完全に休む」を選んでいる（図21）。この場合、期間は「1年」と「1ヶ月」が並び、次いで「1週間」となっている（表2）。次に選ばれることの多かったメニューは、「休業期間中は残業免除」（31.0%）で、休業期間は「1年間」となっており、毎日長時間の残業が続き、望んでも育児参加ができない父親の姿をうかがうことができる。

表1) 取りやすい育休期間 <職場として>

	N	1年間	半年間	3ヶ月間	1ヶ月間	2週間	1週間
期間中は完全に休む	268	10.4	11.9	14.2	16.8	16.8	35.8
週に2日休む (週3日勤務)	178	25.3	25.3	24.7	20.8	4.5	7.3
週に1日休む (週4日勤務)	230	17.0	21.3	36.5	21.7	4.3	3.5
週に2回半日休む	111	27.9	21.6	27.9	19.8	3.6	7.2
週に1回半日休む	123	27.6	28.5	20.3	17.9	6.5	5.7
期間中は1日の労働時間短縮	238	36.1	22.7	20.6	19.7	1.7	5.9
期間中は残業免除	293	38.6	21.2	18.1	18.1	1.7	6.5

(%)

表2) 取りやすい育休期間 <個人として>

	N	1年間	半年間	3ヶ月間	1ヶ月間	2週間	1週間
期間中は完全に休む	379	21.6	11.6	15	21.4	12.1	20.6
週に2日休む (週3日勤務)	194	23.2	26.8	21.6	16.5	6.7	7.7
週に1日休む (週4日勤務)	202	21.3	23.8	25.2	25.7	2.5	4.5
週に2回半日休む	78	26.9	28.2	24.4	20.5	3.8	2.6
週に1回半日休む	70	35.7	17.1	18.6	21.4	4.3	7.1
期間中は1日の労働時間短縮	187	43.9	23	16.6	16	1.1	2.1
期間中は残業免除	234	44.9	20.1	17.9	13.7	0.9	3.4

(%)

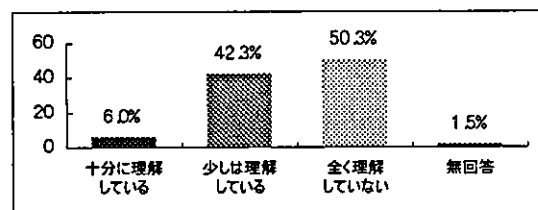
5. 育児休業制度に対するトップの理解

・職場の能力と家庭の能力に対する理解

職場で求められる能力と家庭で伸ばされる能力は重複する部分が多いことを、職場のトップはどの程度理解しているのだろうか。十分な理解があれば、男性職員の育児休業取得に対しても積極的になれると期待できる。

結果は図22から明らかなように、この点を十分理解しているトップは1割にも及ばず、5割は全く理解していない、と評価されている。

図22) 事業所トップの理解度 (N=756)



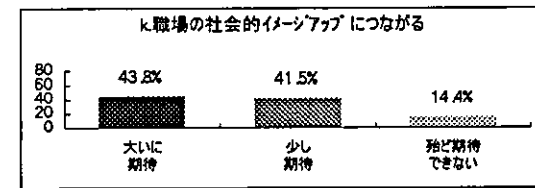
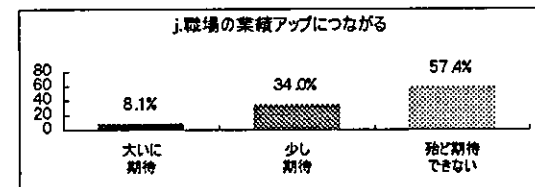
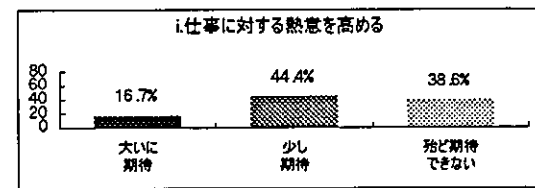
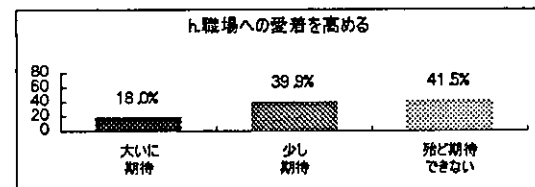
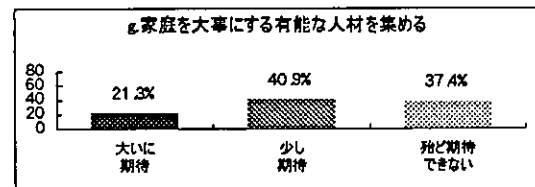
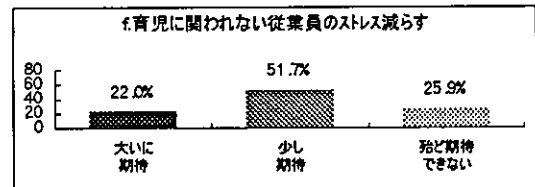
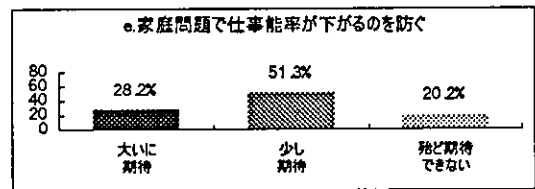
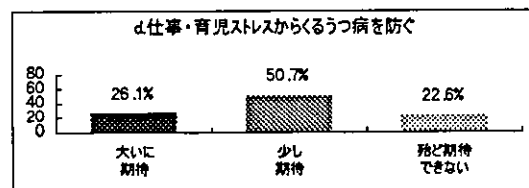
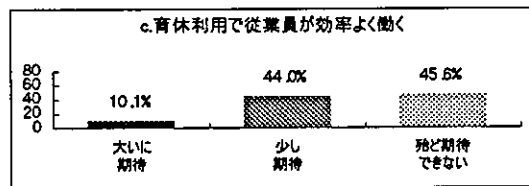
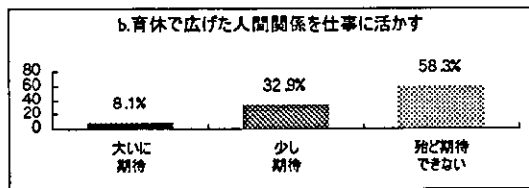
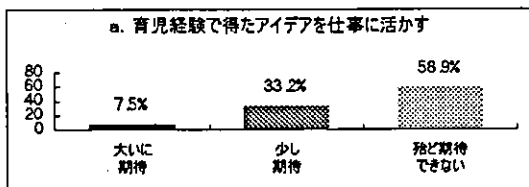
・育児休業のメリットに対する理解

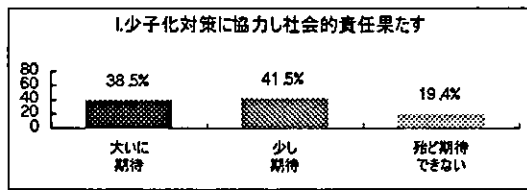
次に、「育児経験から得たアイデアを仕事に生かす」から「少子化対策に協力することにより企業としての社会的責任を果たす」までの12種類の育児休業のメリットそれぞれについて、トップはどの程度期待すると思うかを訊ねた（図23）。

「大いに期待できる」とされた割合が最も高い

項目は「職場の社会的イメージアップにつながる」であり、次いで「少子化対策に協力することにより企業としての社会的責任を果たす」である。反対に、「ほとんど期待できない」とされたのは、「育児経験から得たアイデアを仕事に生かす」、「育児休業を通じて広げた人間関係を仕事に生かす」、「職場の業績アップにつながる」の3項目であり、多くの潜在的メリットが認識されていない状況を示している。トップがこうした育児休業制度のメリットのなかでも、職場に対する潜在的メリットを十分に認識すれば、父親の育児休業制度推進にもっと積極的になるのではないだろうか。トップに認識させるための有効な方を講じることが必要となる。

図 23) トップが期待する育休のメリット (N=756)





6. 育児・家族関係

・育児休業取得理由

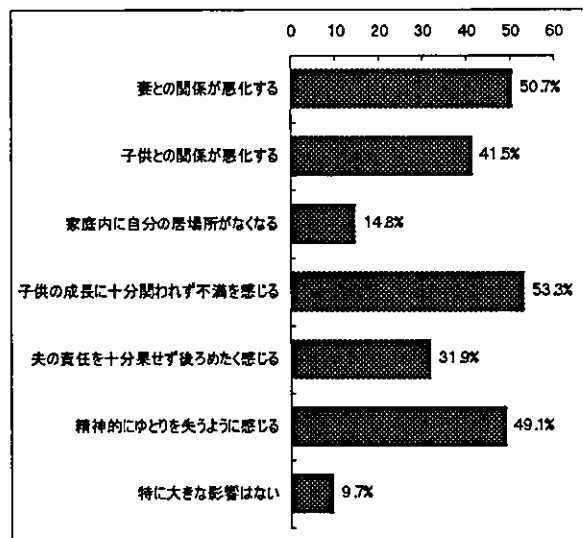
将来育児休業をとると仮定した場合、その際の取得理由を問うたところ、回答者の72.1%が「配偶者の負担を軽減するため」としており、配偶者の負担の大きさに対する認識を示すとともに、家庭においても責任を分担したいという意識が男性のなかにも強まっていることがわかる。

・家族との関係

子どもの誕生によって、配偶者との関係は変化したのだろうか。この点に関しては、「変わらない」が67.2%と最も多いが、約2割が「良くなった」と答えている。他方、理由はわからないが、「悪くなった」という者が13.4%となっている。

ところで、子育て期間中に残業で深夜に帰宅する日が続くと、家族関係にどのような影響があるのだろうか。また、回答者自身はどのように感じているのだろうか。図24に示すように、「子どもの成長に十分かわれず、不満を感じる」(53.3%)が最も多く、次いで「妻との関係が悪化する」(50.7%)となっている。また、「精神的にゆとりを失うように感じる」(49.1%)、「子どもとの関係が悪化する」(41.5%)、「夫

図24) 育児期間中深夜帰宅の影響 (N=756)



としての責任を十分果たせず、後ろめたく感じる」(31.9%)、「家庭内に自分の居場所がなくなる」(14.8%)など、さまざまな影響があるとされ、「特に大きな影響はない」と回答した者は1割に満たない。

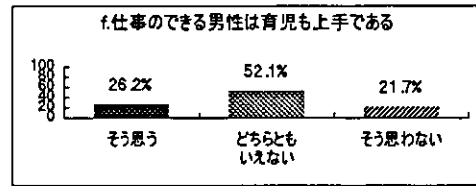
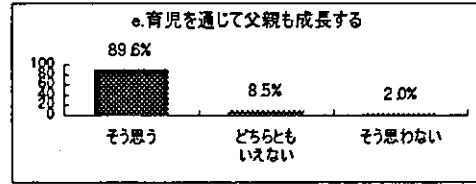
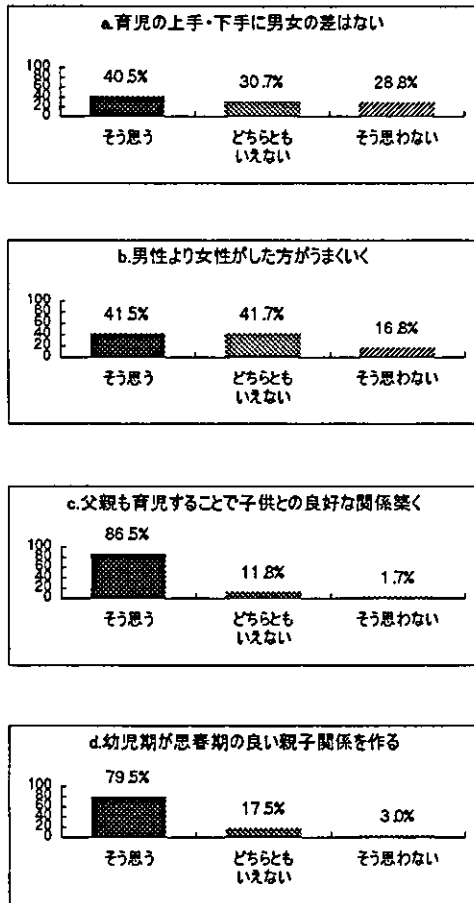
女性からみた結婚相手の条件に関する政府の世論調査では、「家事・育児への姿勢や能力」が大幅に重視される傾向が強まっている。この点に関連して、回答者自身がこの条件を満たしているか否かを訊ねたところ、「多少満たしている」(62.0%)とする回答が最も多く、「十分満たしている」ものは1割にとどまっている。また、このような条件が重視されることについては、「当然だ」とするものが73.8%に達している。つまり、回答者たちも、男性の家事・育児への姿勢や能力が今日重要視されるのは当然と考えていることがわかる。

なお、回答者にとって最も大切なことを聞いたところ、71.4%が「家族の幸せ」をあげ、2位の「経済的安定」(14%)を大きく引き離している。また「自分の昇進」を選んだものは皆無であった。

・育児に関する態度

育児についてさまざまな角度から訊ねたところ、図 25 に示す通り、圧倒的多数の父親が「育児を通じて父親も成長する」(89.6%)、「子どもとの良好な関係を築くことにつながる」(86.5%)、「幼児期の良好な親子関係は、思春期の良好な親子関係をもたらす」(79.5%)と考えていることがわかった。「育児の上手・下手に関する性差」や「育児は女性の方がうまくいくか」という点については意見が分かれている。「仕事ができる男性は育児も上手」といえるかどうかについては、多数意見が「どちらともいえない」(52.1%)となっている。妥当な結果といえるのではないだろうか。

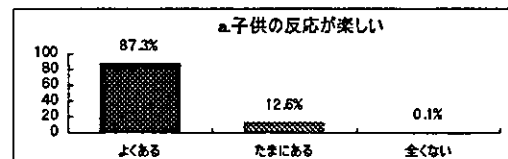
図 25) 育児についての態度 (N=756)

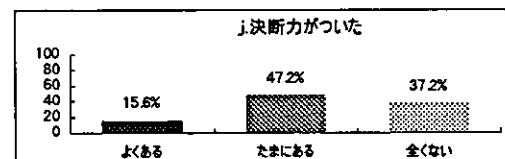
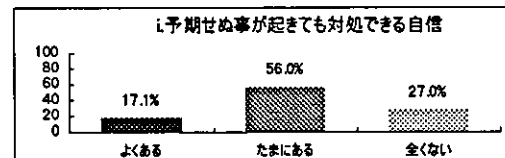
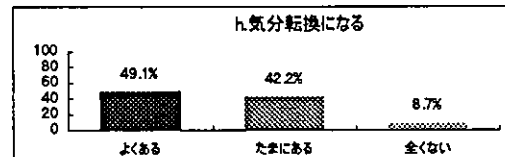
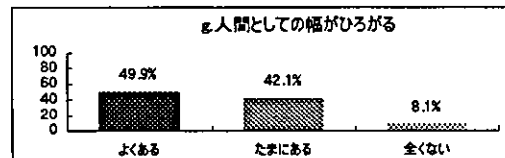
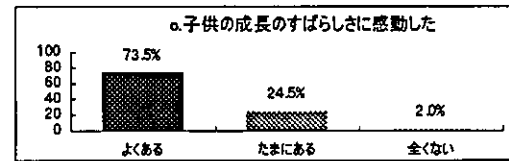
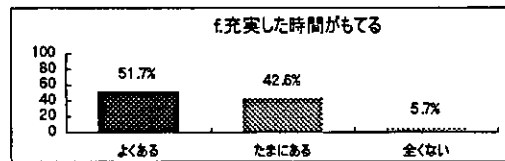
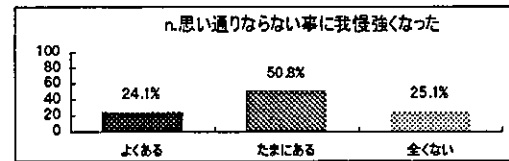
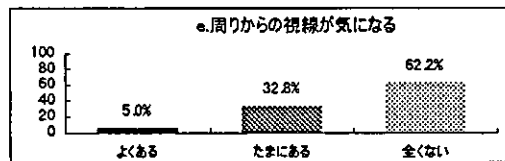
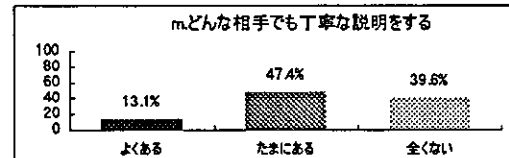
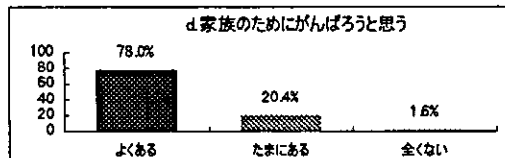
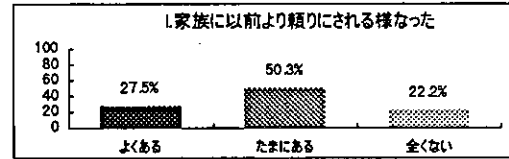
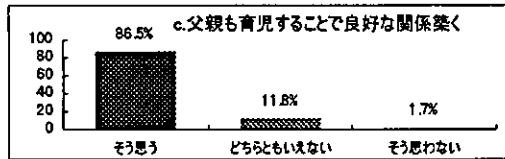
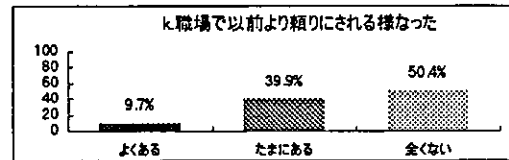
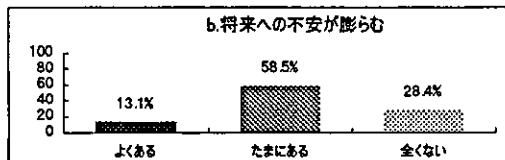


・育児体験からの実感

育児を体験することにより、父親たちはどのような実感をどの程度味わっているのだろうか(図 26)。多くの父親たちが子育てをするなかでしばしば実感しているのが、子どもの姿から直接得られる「子どもの反応が楽しい」(87.3%)と「子どもの成長のすばらしさに感動」(73.5%)することであり、「家族のために頑張ろう」(78.0%)という思いである。他にも、「充実した時間」(51.7%)、「人間としての幅がひろがる」(49.9%)「気分転換」(49.1%)など、育児体験そのものの充足感とあわせて自分自身の成長を中心に自尊感情が高まる思いを実感していることがよくわかる。また、今日では子育てをする父親の姿は珍しいものではなく、周りの視線など気にしていない人が多いことがわかった。しかし、職場での評価につながったという実感は乏しく、「職場で以前より頼りにされるようになった」と度々感じている人はまだ少ない。

図 26) 子育てをして実感したこと (N=756)





・育児体験からのヒント

子どもの世話をするそこから仕事に役立つヒントを得るような体験は「ほとんどない」という回答が約7割と多数を占めているが、「ときどきある」(12.2%)、「たまにある」(18.5%)と肯定的に答えた3割の回答者のうち、個人的体験を具体的に記述した232名のデータ(用いた単語)をデータ・マイニング手法により分析したところ、興味深い傾向が見出せた。

まず20代の父親が子どもの世話から得た仕事に役立つヒントとしては、「丁寧に」「根気よく」「説明」や「教える」ことが「苦痛でなく」思えるようになったことを挙げている。

30代前半は、「お客様」へ「丁寧に」「話」や「説明」をすることが「できる」ようになったことが述べられている。また、「自分」の「思い

通り」にならないことに怒らず、別の視点から「見る」ことが「できる」ようになったとしている。

30代後半でも、「人間関係」や人との「接し方」に対するヒントを挙げており、「ほめる」と成長するのは部下も子どもも「共通」していると感じている。また、「時間」のやりくりがうまくなったことも指摘されている。

40代前半の父親は、相手の「目線」や「立場」に「たって」「教える」ことや、「わかりやすい」「説明」をするようになったことを挙げている。

40代後半の回答者は、部下への「指示」の出し方、「教育」や「指導」について「幅が広がる」ようになったと述べている。

父親たちの職場における立場は、年齢とともにより管理的に変わっていくと思われるが、子どもの世話から得ているヒントも、立場に応じて変わっていることがわかる。「職場におけるコミュニケーション能力が向上」したかと正面きって問えば、肯定的回答は少なくなるが、上記の自由記述データには、子育てから得られた仕事に役立つメリットの実態がごく自然に映し出されているようにみえる。

7. 仕事と家庭との関係

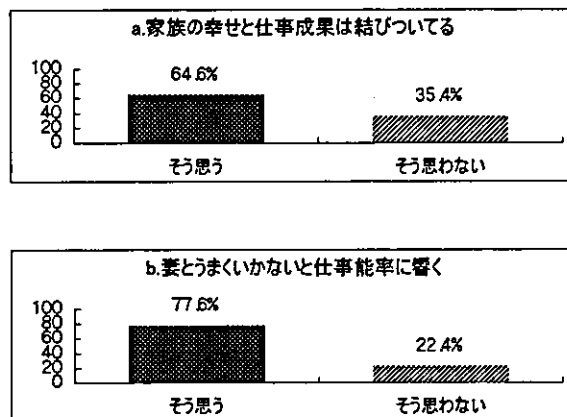
仕事と家庭との関係について、まず6項目を用いて一般的意見を把握し、次いで7つの具体的状況をあげて、それぞれが回答者にあてはまるかどうかを訊ねた。結果は図27と図28に示してあるが、家族の幸せと仕事の成果が密接に関係しており、配偶者との良好な関係は仕事にプラスとなり、関係がよくなないと仕事の能率にひびくと認識されていることが明らかにされている。しかし同時に、「家族の問題を職場に持ち込むべきではない」(79.4%)とも考えていることがわかる。両者が密接に関係していればいるほど、家族をめぐるマイナス面が仕事の能率にひびくと考えられ、「問題」というマイナス面を「持ち込むべきでない」と考えるのは当然であろう。また、「家庭を大切にすることは、職場であまり評価されな

い」(19.7%)というようなことはないものの、「家庭を大切にすることの方が仕事もよくできる」(45.8%)とまでは言いきれないことが認められる。

具体的状況については、「仕事上のことや職場の人間関係で気分が落ち込んだとき、家族が気持ちの支えになる」(88.9%)という人が多く、また回答者の多くが、「子どもの笑顔を見ると疲れがいやされる」(87.0%)思いをしていることがわかる。

職場と家庭との関係について、「関係なく、全く別々のもの」と捉えている人より、関係があると捉えている人が多い。実際に、家族が病気の際に残業を断って帰宅したことがある人や、家族が病気だと仕事が手につかない経験をしたことがある人は7割を超えている。つまり、仕事と家庭をトレードオフの関係でとらえることは、明らかに不適切といえるのではないだろうか。

図27) 仕事と家庭の関係意見 (N=756)



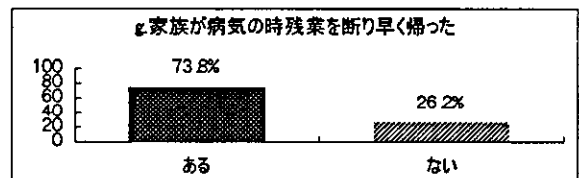
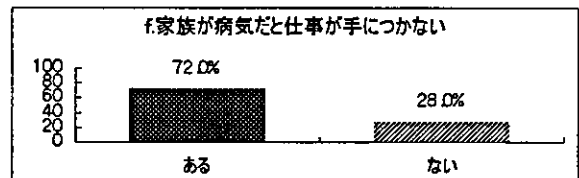
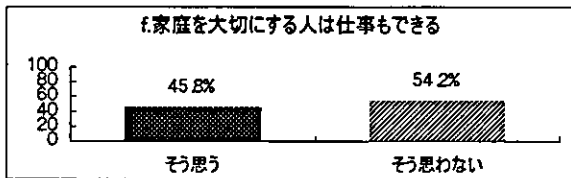
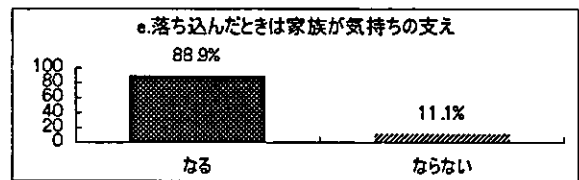
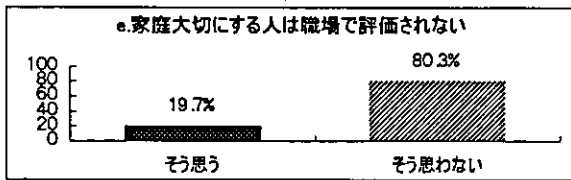
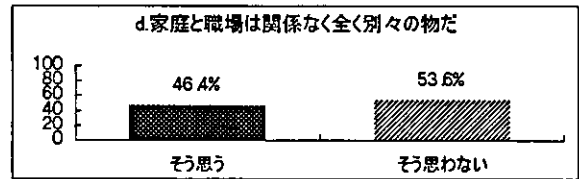
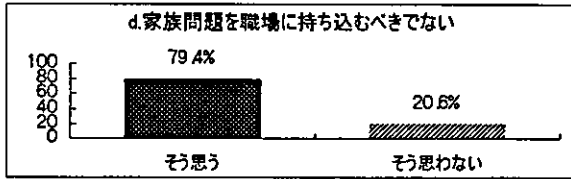
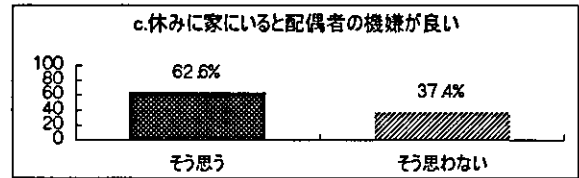
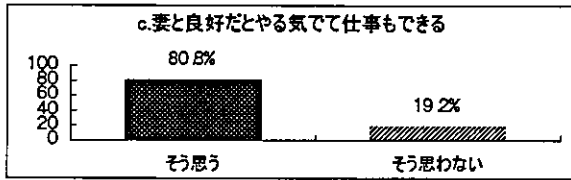
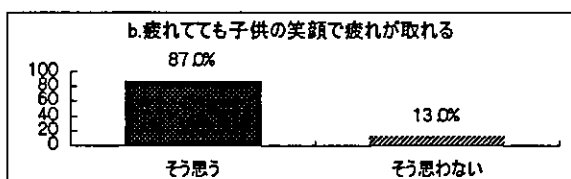
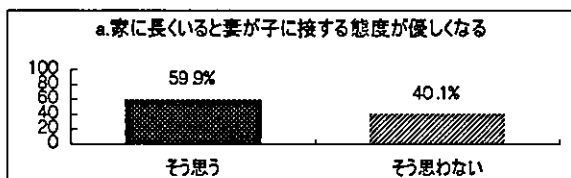
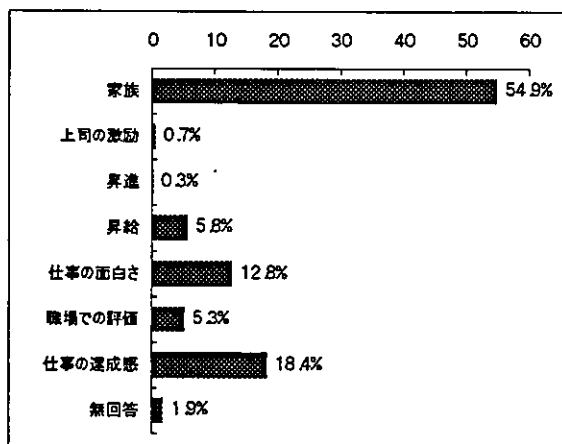


図 28) 仕事と家庭の関係実態 (N=756)



以上の結果から、回答者が家庭と仕事は密接に関係していると捉え、そのような思いを実感させる体験をしているがわかる。それは、「明日も頑張ろう」という元気を与えてくれるものとして「家族」が選ばれることが多く(54.9%)、次いで多い「仕事の達成感」(18.4%)と「仕事のおもしろさ」(12.8%)という仕事からみの要因を大きく引き離していることにも現れている(図29)。

図 29) 明日への活力をくれるもの (N=756)



また、「自分が家にいる時間が長いと、配偶者の子どもに接する態度が優しくなる」という意見に賛同する人がほぼ6割もいることは、反対に、父親不在の状況では孤独な育児を強いられる母親の子どもを虐待するリスクが高まることを示しているのではないだろうか。

ところで多くの父親たちは、早く帰宅して子育てに加わりたいと思いつつ、思うにまかせないこともしばしばあるに違いない。時には子どもとの約束を反古にしなければならないこともあるだろう。

子どもとの約束より優先させるものとして、最も多く挙げられたのが「取引先との打ち合わせ」(50.9%)、次いで「残業」(29.8%)となっている。さすがに「飲み会」を優先させる父親は1割以下だが、職場によって他にもさまざまな状況があるとみえ、提示した項目以外に優先させるものが多いことが窺える。

8. 子どもをもったことにより実現できたこと

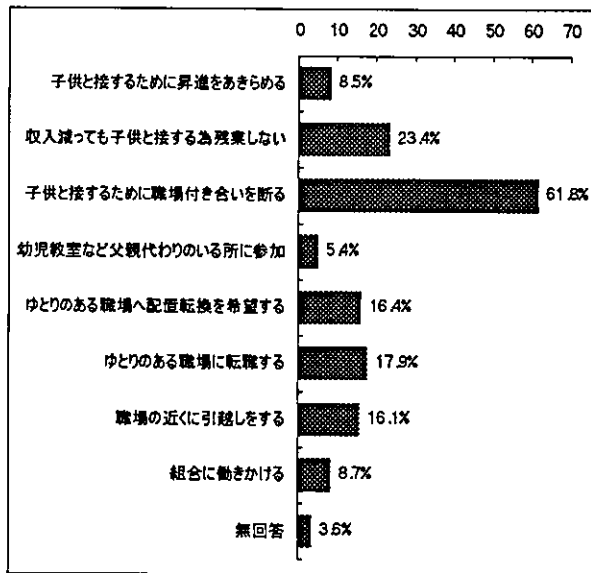
子どもをもつことには多くのメリットがあると思われるが、個人の能力向上を中心に提示した9項目から、回答者自身が「実現できた」と思うものを選んでもらった。「職場でのリーダーシップ能力の向上」、「職場でのコミュニケーション能力の向上」、「職場での責任感の強まり」については実現できたととらえる人は多くないが、残りの

個人や家庭に関わる項目については「新たな生甲斐ができた」(94.3%)を筆頭に、「家族の絆がつよまった」(93.3%)「家庭での責任感が強まった」(92.7%)と続き、その後に「夫婦の絆が深まった」(83.5%)「視野が広がった」(83.3%)が並んでいる。既にのべたように、職場でのコミュニケーション能力の向上につながる割合は少ないが、「家庭でのコミュニケーション能力が向上した」と思っている人は7割に達している。

9. 子どもとの接触実現のための方策

父親が育児に関わると、「子どもの言語能力の発達が促される」ことをはじめとする先行研究の3つの知見を示した上で、子どもと十分に接触することができない現状をどのように解消するかを訊ねた。「昇進をあきらめる」から「組合に働きかける」まで提示した8つの方策からふたつを選ばせた結果、図30に示す通り、「職場の付き合いをできるだけ断る」(61.8%)が最も多く、次いで「残業をしないようにする」(23.4%)という結果になった。「昇進をあきらめる」(8.5%)は「組合に働きかける」(8.7%)と同様に難しい、あるいは有効な方策とはみなされていないようだ。

図 30) 子供との接触不足解消手段 (N=756)



10. 子どもの世話をすること

まず、子どもをひとりでみているときに、不安を感じるかどうかについては、回答者の75.7%が不安は「ない」と答えている。不安が「ある」と答えた回答者(184名)には、具体的にどのような場合か記述してもらい、データ・マイニングを用いて分析をした。本調査で得られた結果は、父親の育児を支援する際の参考になるものと思われる。

全体的にみると、「おむつ」「泣く」「怪我」「病気」がほとんどの世代で挙げられているが、特に20代は、「(言うことを)きかない」「事故」にあったときの「対処」「方法」が「分からない」ことに不安を感じている。

30代前半は、「ぐずる」ことや、「したいことが分からない」ため、子どもが泣き「やまない」ときに不安になっている。

30代後半は、「食事」のバランスを挙げており、用意した食事を子どもが思うように食べてくれないことに不安を覚えているようだ。「泣く」ことへの不安はこの世代でも挙げられている。

40代前半は、「急な」「病気」に不安を抱いているが、「泣き」「やまない」ことや「食事」への

不安はなくなっている。

40代後半は、「怪我」への「対処」「方法」を挙げている。

・子どもの世話の楽しさ・辛さ

では、父親たちはどのような子どもの世話を最も楽しいと思ひ、どのようなことを苦手としているのだろうか。次に自由記述回答(756名)の結果を概観する。

20代は、「買い物」などに「出かける」ことを「楽しい」こととして挙げている。

30代前半では、「風呂」に「入れる」が挙がっており、子育てに慣れてきた様子が見受けられる。

30代後半では、「ドライブ」に「行く」など遠隔地への外出が出現する。また、「(食事を)作る」などの家事分担を楽しんでいる様子が窺える。

40代前半では、「スポーツ」「キャッチボール」など子どもと一緒に体を動かすことを楽しんでいることがわかる。「(風呂に)入れる」ではなく、「入浴」という言葉が使われていることから、この世代の父親の子どもは最早乳幼児ではないことがわかる。

40代後半では、「子ども」が「喜ぶ」ような「外出」や「食事」が楽しいこととして挙げられている。

他方、苦手な子どもの世話としては以下のようなものが挙げられている。

20代では、「ミルク」「(食事を)食べさせる」「(風呂に)入れる」など、新生児の世話が苦手な様子が浮かぶ。

30代前半では、「おむつ」「交換」「ウンチ」のように、専らおむつ交換が挙げられている。

30代後半では、楽しいこととしても挙がっていた「(食事を)作る」が出現している。これは、「作る」に反映されているように、父親の家事負担が重くなっているためであろう。

40代前半では、「叱ること(しつけ)」といっ

た精神・知能面の世話が出現し、この世代の父親がする子どもの世話の広がりが見られている。

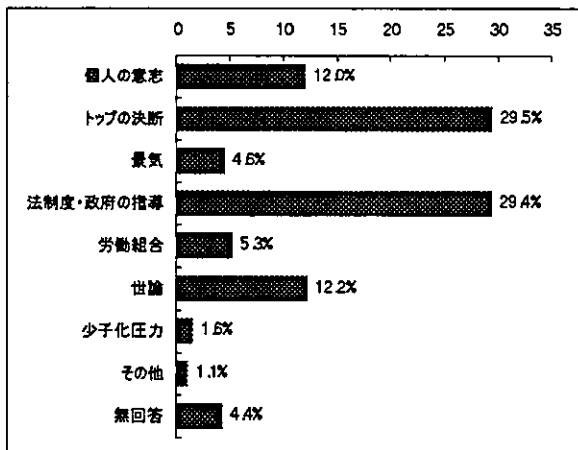
40代後半では、「褒める」「寝かせる」といったしつけを苦手とする声が見られている。「幼稚園」の行事「参加」や「疲れて」遊んでやれないなど、悩みもみえてくる。

1.1. 男性の育児休業取得促進の原動力

男性の育児休業取得促進のためには働き方の見直しや職場風土を改める必要があるといわれ続けて久しい。しかし、一向に具体的改善策は見えてこない。そこで、いわば渦中にある父親自身が職場改善に向けた最大の力ととらえているのは何であるかを調べ、改善への道を明らかにしたいと考えた。

結果は、「トップの決断」(29.5%)と「法制度・政府の指導」(29.4%)への期待が大きいことを示している(図31)。次いで「世論」(12.2%)と「個人の意志」(12.0%)となっており、意外なことに「少子化圧力」は極めて少ない。トップの決断については、既に「4. トップの姿勢」の項で、6割のトップが無関心という結果について述べた。現状ではトップがむしろネックになっていることが多いとも考えられる。こうした現状を変えるためには、トップに強力に働きかけ、トップを説得することが必要であろう。

図31) 育休取得促進支援策 (N=756)



D. 結論

先行研究と同じく本研究でも、育児休業取得を父親自身あるいは配偶者が望んだにも拘わらず、実際には「取れなかった」または「取らなかった」父親が少なからずいることが明らかになった。こうした状況を踏まえると、男性の育児休業取得率10%という政府の目標は決して絵に描いた餅ではない。問題は目標達成に向けて有効な手立てが講じられていないことである。

本研究のなかで多くの父親から示された有効な制度は、「取得すべき最短期間を決めて、強制力をもたせる」ことと、「昇進にマイナスの影響を与えないことを確約する」ことであった。しかし、短期間であっても強制的に休業させる制度の実現は、容易なことではないだろう。むしろ現在の仕組みのもとで、事業主の納得が得やすく、父親にとっても取りやすい育児休業のメニューを考えるほうが有効だと思われる。

この点について本研究から得られた答えは、「1年間の残業免除」というメニューであり、かなり実現性の高いものといえる。また、仕事と家庭は密接に結びついており、その関係はトレードオフの関係ではなく、子どもの世話を通じて、顧客への話し方や説明の仕方、部下への指示の出し方など職場でのコミュニケーション能力や人間関係スキルが向上することを明らかにしている。このような育児休業のメリットを積極的に示すことにより、現在男性の育児休業取得に消極的な事業主の態度が変わり、取得に向けた取り組みが大きく進むことを期待したい。

また、本研究結果は、出産休暇制度や育児休業制度の内容に関する正しい知識が十分に知れ渡っていないことを示している。この点については、本プロジェクトの3年目の計画に盛り込んである広報活動の必要性を改めて確認する結果となった。