

200500022A

厚生労働省科学研究費補助金  
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 17 年度 研究報告

主任研究者 岩男 壽美子

平成 18 (2006) 年 3 月

## 目 次

### I. 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..... 1

岩男壽美子

(資料) 育児休業取得者の育児休業に対するコメントサマリー

育児休業非取得者の育児休業に対するコメントサマリー

事業所の育児休業に対するコメントサマリー

主任研究者 岩男 壽美子 武蔵工業大学特任教授

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が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。

今日、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という状況がある。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。この状況を放置すれば、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。

こうした現状を踏まえて、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てきた。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2年目にあたる。プロジェクトの1年目の平成16年度は、子育て期の父親を対象とした質問紙調査を行い、第1に、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を、具体的な選択肢（メニュー）を示して明らかにした。

今年度（平成17年度）は初年度の調査で得られた知見に基づいて、事業主へのヒアリング調査、および男性の育児休業取得者と非取得者へのヒアリング調査を実施し、質問紙調査では得られない、より詳細な質的情報を得ることを目指している。

## B. 方法

### 調査1－育児休業取得者および非取得者へのヒアリング調査(個人調査)

#### 1. 調査対象

男性の育児休業取得者および非取得者計19名を対象とした。

#### 2. 調査実施期間

平成17年8月～平成18年3月まで

#### 3. 調査方法

ヒアリング調査

#### 4. 調査項目

主な調査項目は以下のとおりである。

- (1) 育児休業を取得し、育児に参画したことによる多様なメリットをどの程度、経験し自覚しているか。
- (2) (非取得者に対して) 育児休業取得の阻害要因をクリアできる条件。
- (3) 育児休業を取得する労働者に対する事業主、同僚等の評価の認知。
- (4) 年休の取得など育児休業以外の諸制度の利用状況。
- (5) 父親としての育児に対する自信・不安。

### 調査2－事業所へのヒアリング調査

#### 1. 調査対象

初年度の調査対象者の職種、事業規模などに対応した事業所の人事担当者あるいは直属の上司14名を対象にした。

#### 2. 調査実施期間

平成17年8月～平成18年3月まで

#### 3. 調査方法

ヒアリング調査

ヒアリングは基本的に事業所に出向いて実施した。

#### 4. 調査項目

主な調査項目は以下のとおりである。

- (1) 育児休業制度に対する理解度、育児休業を取得する目的および意義に対する認識。
- (2) 父親の育児休業の取り方について考えうる多様な選択肢(メニュー)を提示し、それに対する評価。
- (3) 仕事と子育てが密接不可分な関係にあり、育児によって開発されるスキルが職場でも重要なスキルにもなりうることに對する反応、認識。

#### \* 倫理面への配慮

今回の調査では、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。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ないといえる。

## 育児休業に関する個人調査

育児休業に関する男性のヒアリング対象者は全部で19名(目標数20名)であった。うち、育児休業を取得した父親が13名、非取得者が6名となっている。

非取得者を対象に含めた理由は、昨年度実施した質問紙調査の結果、未就学児の父親の最大グループは、取得を希望しながら、さまざまな理由から実際に取ることができなかつたことが明らかになったためである。取得を推進するためには、非取得者に関する情報も不可欠と考えられる。

以下、取得者と非取得者に分けて、ヒアリング結果の概要を述べていく。

(詳細は巻末の資料を参照)

### A. 育児休業取得者の回答概要

#### 1. 育児休業取得期間

取得期間が最も短かつたのが5日間(教員の妻が修学旅行の引率で不在になる期間)、次いで6日、2週間、1ヶ月、8週間、3ヶ月、半年(3名)、最長8ヶ月であった。これは、勤務先に育児休業期間として申請し、許可を得た名目上の休業期間である。実際には、育児休業期間の前後に産休や有休期間をつけるなど、保育園の「ならし保育」のための期間といった必要に応じて、有休との組み合わせもかなり行われていることがわかつた。また、最短の5日という場合は、妻が物理的に不在ということで、完全に父親が全責任を負っていたもので、期間が短くても育児の密度は極めて濃いことがわかる。短期間であっても、父親が家事・育児を全面的に担当する経験をすることに意味があることをまず強調しておきたい。

#### 2. 取得理由や経緯

取得理由は大きくふたつに分かれるようだ。第一グループは回答者が育児休業やワークライフバランスを推進する部署に在籍しており、職務上の立場に起因する関心やニーズから取得するケースである。取得期間が比較的短期間で、配偶者が専業主婦の場合が多い。

第二グループは、配偶者がフルタイムの職業人であり、実際のニーズとして育児休業制度の利用を必要としている対象者である。1ヶ月から半年までと比較的取得期間が長い。第三子誕生にあたり、妻は3回目の育児休業はとりにくいから今度は夫が取得するという事例もあつた(団体職員C1)。いずれの場合も期間の設定は、職場の都合、保育園入園のタイミング(4月)、経済的ダメージなどを勘案して設定されている。

第二グループは、ニーズとして時期が確定しており、そのニーズに対して、会社の制度や体制をはめ込んでいく決定方法がとられている。

出産時には出産休暇や有休を取得しているケースも多い。また、有休を育児のために使う、あるいは消化してしまうケースも多く、こうした「実質育児休業取得」はかなりのにのぼるものと思われる。

#### 3. 取得の意思と家族の反応

大半の場合、本人の意思がまずあり、それから配偶者に相談するケースが一般的であつた。なかには、先に紹介した事例のように、第一子と第二子の出産時にはフルタイムの配偶者が取得したが、3回目は取りにくいので何とかしてほしいと配偶者に「頼まれた」ケースもあつた。この夫婦の

場合、妻のキャリアという点を考慮して、妻が退職するという選択はとらなかったという(C1)。

他方、配偶者から提案されて初めて取得可能とわかり、「それはいい話だ」と感じた男性取得者もいる(N)。

ところで、配偶者は、夫が育児休業を取得することをもろ手をあげて、歓迎したのだろうか。

まず、配偶者は「取得の意向を聞いて非常に喜んだ」(A)というように、全面的に歓迎したケースが多いが、夫の復職や減収に不安を感じるケースもかなりの数にのぼっている(H)。なかには、反対したケースやありがた迷惑という反応もなかったわけではない。

経済面でのマイナスは、妻がフルタイムで働いている場合には、大きな不安材料にはなっていない。なかには、在宅勤務(有給)を妻から提案されたが、半年間職場に迷惑をかけることを考えて、無給の育児休業を選択した人もあった(H)。

際立っているのは、取得者の父親世代が、一様に、「男が育児休業を取って出世に響かないか」という不安を表明したことである。程度の差はあれ、ほぼ全員がこうした反応を体験し、なかには親を安心させるために説明書類を用意した例もあった(A2)。また、配偶者の両親の意向についてはサンプルが少ないが、主として歓迎型が多く見られた。なかには、妻の父が「かわいそうだな」(A1)と同情を示したケースや、「こういう時代になったんだなあ」といわれたケースもある。親の世代からみれば、日本社会の変化を実感し、また驚かされたということであろう。

#### 4. 職場で最初に相談した相手及び職場での反応

ここでも二つのパターンがみられた。一

つは直属の上司にまず相談、そこから人事や総務へと話を持っていくやり方で、最も一般的のようだ。もう一つは直属部下に相談、それから上司へというパターンである。これは担当職務やポジションによって、自分の不在により直接影響を受けるのは誰かということが関係しているといえるようだ。

第一グループ(推進の立場)については、基本的に歓迎、応援する姿勢が明らかにみられた。しかし、なかには「やりたいようにすれば?好きなようにやりなさい」といった上司もあり、それを聞いた本人に少し迷いが生じたというケースもあった。上司も男性の育児休業取得希望者への対応に慣れていないに違いない。しかし少なくとも若干の不安を感じている取得希望者には、上司の反応は重要な意味をもっている。適切な対応に向けた配慮の余地がありそうだ。第二グループは、「制度があるから反対できないはず」とか、最初は「育児休業という言葉の意味がわからず、聞き返した」という上司も、「きちんと制度を調べた上での彼の希望なのだから」ということで、積極的推進とはいえないまでも、受容し、取得がスムーズにいくように努力している(C1,F)。

職場での反応も、家族の反応同様に一様ではない。世代間ギャップが際立つ。上司世代には「立案の立場なのに、大切な時期に抜けて大丈夫か」と、まず仕事の心配が口をついて出るケースもあった。しかし、「政策推進上、是非取得してほしい」(公務員)とか、その事業所では取得第一号になるので「是非取得してみてくれ」(B)など積極的に賛成する上司が多い。13名の対象者が取得できたのは、直属の上司が協力的であったからであり、これはほぼ全員に共通している。

対象者のなかには、周囲の多様な反応を、

「世代間の価値観ギャップと片付けず、今日の日本社会のシニア層が家庭をすて勝ち残ってきた人たちであることを前提に、家庭も仕事もという新たなオプションを示していきたい」(H)という声もきかれた。周囲の反応としては、「必死だったので周りのことはあまり気にならなかった」(C1)という切実な声もあった。年配の男性からは、取得推進という立場から「会社のために無理をしているのか」(E)と善意の誤解に基づく同情を示されたり、かなり「驚かれた」という反応も少なくなかった。「見えない軋轢があるかと覚悟していたが杞憂にすぎなかった」(G)というケースも複数あった。

大まかに言うと、年齢の近い世代は応援してくれ、役員クラスは復職を心配し、組合は歓迎というのが一般的な反応のようだ。なお、「半年間楽をするのか」という受け止め方をされたと取得者が感じたような周囲の反応は事実とは異なっており、早急に是正する必要がある。社会全体にももっと適切な広報をする必要を痛感させられる。

女性同僚の反応としては、ワーキングマザーからは「偉い」(H)と誉められ、子どものいない女性同僚から「ハハハ」と笑われ、未だに「あれはなんだったのだろう」とその意味にいささかひっかかっている模様で、首をかしげている(E)など一様ではない。女性だからといって、必ずしも応援してくれるわけではなく、休業中に仕事の分担をさせられる女性からはどちらかという冷ややかな反応もあったようだ(N)。

## 5. 育児休業を取得したメリット

\* 本人にとって(仕事上)

生産性の向上という言葉では表現されて

はいないが、取得前に比べて明らかに効率的な働き方が広く見受けられる。それは、

「仕事のコントロールがうまくなった。二つのタスクがあった場合、とりあえず何を優先すべきか割り切れるようになった。」

(A1, B, D)とか、「もっとプライベートのために時間を取りたいというインセンティブが強くなったために、効率的に働くようになった」(A2)。「時間を計画的に使うように仕事のやり方が変わった。メリハリをはっきりさせ、だらだら時間を使うことはなくなった」、「工夫すれば1、2日休むことができる、働き方を変えることは可能だとわかった」(A2)、「以前の働きかたへの疑問がわいた」(G)など、多くのコメントが寄せられている。これらには、政府が進めようとしている働き方の見直しに役立つ示唆が含まれている。

また、休業したことによって新たな経験をし、そこから直接的に仕事に生かせるヒントを得ている場合もあった。

例えば、「普通の暮らしを知ったことで銀行のマーケティング上のニーズを知ることができた。商品開発に還元できる」(B)。パイオ関係の部署にいる取得者の例であるが、「子どもを通じて病院や地域との関わりができ、生活者の視点を実感できた」(P)、「相手の目線でものを見るようになった」(D)、「異文化(子育て中の母親)との接触が、新しい顧客へのアプローチの参考になった」(H)というようなケースである。

少し角度は異なるが、自分の体験に基づいて、職場の取得促進に臨めるようになったという報告もある。「個人体験を積極的に伝え、相談にのる役割をボランティアですること、取得しようという人に役立っている」(A2)というケースである。こうしたことで霞ヶ関のなかで信頼を勝ち得ている

様子をうかがうことができる。

更に、自信がついたことや、人間としての成長、視野の広がりなど将来にわたって仕事にも役立つと思われる個人的なメリットも報告されている。

例えば、仕事中心の生活をしているサラリーマンにとって、完全に仕事を中断するという断絶を体験することはかなりのチャレンジのようで、「それでも大丈夫だったという意味で強くなった」(C1)、「忍耐強くなった」(B)、「休業というひとつのプロジェクトを自分で決断して実行してみたことで、決意と実行のスタイルが仕事にも生かせると思った」(H)など、自信や人間としての成長ぶりも印象に残っている。また、自分で考えて決断し、実行したことを同僚からは羨まれ、上司からはプラス評価されたことが、上司のヒアリングからも確認されたケースもある。

#### \* 本人にとって (家族や社会)

妻とのパートナーシップが強化され、連帯感や信頼感につながったという報告が、ほぼ例外なしに聞かれた。この世代の夫婦は固定的な役割分担意識にとらわれておらず、子育ては夫婦の共同責任という思いが強いことに調査者として時代の変化を強く印象づけられた。人生80年の時代に、対等で良好な夫婦関係を維持するには、子育ても共同責任という姿勢が重要なことがどの事例からも伝わり、感動的でさえあった。また、子供の成長にしっかりかかわったことで、長期的に良好な親子関係を期待していることも報告されている。子どもとの距離感が縮まったという実感は全員に共通しているといえるようだ。

例えば、「とても楽しい。自分の成長を繰り返している感じがした」(D)。「子供がな

つき、信頼される」(P)、「スピード感のある子供の成長を見ることができて満足」(A1)、「育児休業をとらなかったら、母子関係ばかり強まって自分は疎外されていたと思う」(P)など、枚挙にいとまがない。

家事・育児をひとりで担うという体験は、「妻に協力」する程度の状況とは全く異質の経験であったようで、それは自分の人生や生活全般を考えるチャンスにもなり、親としての自信につながったばかりか、保育園との関係改善など、予期せぬ大きなメリットも語られている。

例えば、「立ち止まって自分にとって何が大切か、どういう人生を送りたいかなど考える貴重な機会になった」(N)、「忙しくても父親も育児に責任をもつことが保育士に伝わり、信頼感をもたれることにより、保育園との関係が飛躍的に向上した。結果として、妻と保育園の関係も修復された」(B)などである。

また、「職場のワーキングマザーとの接点ができた」(H)、「同僚や顧客と育児のことを共通の話題にでき、場の雰囲気がなごむ」など、子育て経験が職場のコミュニケーションを向上させている。

#### \* 夫婦にとって

夫婦の会話の時間が大幅に増え、共通の話題も増えたというように、夫の育児休業取得は夫婦の絆を強め、夫婦関係がよくなったことは間違いない。夫婦の相互信頼感が強まったというメリットは例外なく報告されている。このことは、職場復帰後、勤務時間中は心置きなく仕事に専念できることにつながっているという大きなメリットにもなっている。

また、配偶者が専業主婦であっても、子供と四六時中過ごすことがいかに大変かが



よくわかったようで、配偶者に対する理解やいたわりの気持ちが増したものと思われる。こうしたことが夫婦関係をよりよいものにしていくといえる。それは、「自分が残業のとき、妻が子供の世話をしながら自分の帰りを待つつらさがよく分かった。育児のイライラ、虐待のつらさが分かるようになった」(G1、H)といった例にみるように、ひとりで子育てをする妻の孤独感や大変さへの理解につながったことを多くの男性から聞くことができた。

また、「朝、妻が今夜は何が食べたいかを聞いてもまともに答えていなかったが、夕食の献立を考えるのが如何に大変かがわかり、具体的に答えるようにしている」など、休業中の経験はしっかりと生かされているようだ。

#### 6. 育児休業を取得したデメリット

休業取得はどのような具体的デメリットを伴ったのであろうか。職場の同僚や部下に負担をかけたということ以外には、ほぼ全回答者が休業中の収入ダウンを指摘している。また、3ヶ月程度の休業期間の場合には、別に障害はなかったと報告され、特に人事異動で部署が変わったときに休業した場合は、仕事に関してもスムーズにいくようである。

しかし、それ以外では、「どうしても仕事が気になる。職場から連絡がないと不安になる」(A1)、「仕事に関係した本を読もうにも、予想を超えて忙しく、細切れの時間しかとれなかった」(N)と、復帰に対する不安がよぎることがあったと報告されている。

#### 7. 休業中は何をしたか

例外なく、家事（食事、掃除、洗濯、買出し、夕食準備）・育児全般をこなし、忙しい毎日だったことがわかる。「楽をする」生活とは程遠い。離乳食も本をみながら作っていた取得者が多い。また、夕食の献立を考えるのにはかなり苦労した模様である。

こうしたことに加えて、「区役所への届け出、予防接種など、やることがたくさんあり」(H1)、「配偶者（産婦）のマタニティブルーのケアやイライラを受け止める」(D1)など、多岐にわたる要求をこなしている。なかには、夫婦ともにフルタイム勤務にも関わらず、母乳育児や布おむつなどこだわり育児を実践している回答者もあった。

なお、取得対象者の多くが、子どもが生まれる前からかなり積極的に家事をしていたことがわかったが、こうした経験も育児休業取得に前向きになった要因のひとつではないだろうか。

#### 8. 育児への参画度

子育ての大変さもたっぷり味わったが、同時に喜びも大きいことを実感したことは取得者全員の言葉の端々から伝わってきた。乳幼児の時期だけではなく、子供の成長にずっと関わっていきたいという声も多く聞かれた。例えば、「休業中の一時期だけでなく長期的に関わることが重要」(B)、「妻も休業中だけではなく、継続的に関わることを望んでいる」(P)といった声である。

また、「子供との接し方を自分なりに習得」(H1)し、「家事のうち自動化できるものはどんどん進めた」(A2)など、積極的に関われる体制を整えたことがわかる。

不安としては、子供の具合が悪くなった

ときに、医者に連れて行くべき段階か、家で休ませておけばいいのか、判断に苦労した話は多くの取得者から報告された。これは、地域における子育て支援が解決すべき課題のひとつであろう。

子供を連れて買い物などに外出することがいかに大変かということも報告され、歩いて5分以内に子育て支援のセンターがほしいという希望もきかれた。いずれにしても、外出はなかなか大変で、なかには、世間の目が気になったケースもあることが、次のような発言に現れている。

「平日の昼間ミルクを持って子供を背中に電車に乗ると、奇異な眼で見られる」(C1)、「保育園ではお父さんが参画していることは“当然のこと”という前提でものごとが進んでいく。世間とのギャップがある」(B)。同時に、「保育園では有名になった」との報告もあった(C1)。

#### \* 現在の家事・育児参画度

共働きの家庭に限らず、取得者は例外なく、育児休業取得前から家事を夫婦で分担していた。こうした経験があったことが、休業取得に対する積極的な姿勢につながったと思われるのは既に指摘した通りである。また、休業期間が終わっても、引き続きかなりの家事・育児にかかわっていることは次のような例にも示されている。

「お風呂と遊ぶのは自分の担当」(D1)、「オムツ替えもする」(F)、また朝食を作って子供に食べさせるという父親も少なくない。こうした実体験をふまえ、3歳神話にはほとんどが否定的であった。若い世代には特に育児は女性が担当すべきという考えは薄れているようだ。

なかには、「そうではない実例になってやろうと思う」(C1)という意気込みさえ聞かれ、「育児を女性だけのものをするのはずるい。違和感がある」(D)といった意見まで聞かれた。

#### 9. 休業メニューに対する考え方

育児休業というと、一般に半年なり一年完全に休業するというイメージが出来ているのではないだろうか。もし比較的長期にわたる固定的な制度と受け止められているのであれば、それが休業取得を躊躇させることにつながっているのではないだろうか。つまり、こうした固定的なイメージが、取得率を押さえている可能性も考えられる。

そこで、育児休業取得の選択肢をもっと多様なものにすれば、もっと個人のニーズや事情にマッチした、また職場の納得や応援も得やすい制度になるのではないか、これが本研究グループの基本的スタンスのひとつである。

そこで次頁に示す「休業メニュー」を作成した。つまり、「期間中は完全に休む」から「週に2日休む」「週に1日休む」「週に2回、半日休む」「週に1回、半日休む」「期間中は1日の労働時間短縮」「期間中は残業免除」までの7種類の休業形態と、1週間から1年間まで6種類の期間を組み合わせで選択できるメニューを提示し、どのようなメニューが望ましいかを訊ねた。

その結果、個人の家庭や職場の事情によって望ましい育児休業メニューは異なるが、取得者たちは自分の経験に照らして柔軟なメニューを望んでいることが明らかに示された。例えば、子供が非常に手のかかる時期は比較的短期間完全休業をし、子供が少し大きくなってからは週1日休む、といっ

育児休業の形態	期間					
	1週間	2週間	1ヶ月間	3ヶ月間	半年間	1年間
期間中は完全に休む						
週に2日休む（週3日勤務）						
週に1日休む（週4日勤務）						
週に2回、半日休む						
週に1回、半日休む						
期間中は1日の労働時間短縮						
期間中は残業免除						

た具合である。

同時に、顧客や海外との対応の関係で、中途半端なとり方よりも、完全休業がよいという声も聞かれた。他方、職務内容からある程度自分で勤務時間や仕事内容の組み立てが可能な回答者は、弾力的なメニューを選ぶ傾向が強い。

コメントの例としては、「個人的には長期的に完全に休むのが本当はよい」(A2, D, G, H)が、「組織のことを考えると長期完全型は無理だろう。残業や時短を1年くらいというのがいい」(D)。あるいは、「1週間まるまるいないより、週2日や週3日がよい」(E)など多様なニーズがあることがわかる。

また、育児は休業取得期間で終わるわけではないことから、「仕事も育児も、毎日コンスタントに関われる方がよい」(A1, B, A2)という意見も多く聞かれた。昨年度の調査で現実的な選択肢とされた残業免除については、「残業免除は有効。1年くらい使えとよい。週3日勤務とかいうと案件を処理できなくなってかえって使いづらい」(A1, A2, D)という声がある一方、「残業免除は有効でない。もともとやっていないことになっているから。相手先のある仕事ではかえって迷惑」(C, E, G, H)と反対の意見も少なくない。

なお育児休業ではないが、復帰後実行していることとして、配偶者が遅く帰宅する日を週1日設け、その日は必ず自分が早く帰ることにしているという回答が複数あった。職場にはあらかじめ繰り返しその旨を伝え、周囲に周知するよう心がけているという。こうした努力や気配りが、家庭と仕事との両立をスムーズにするためには必要であろう。

## 10. 育児休業取得を推進するにはどうしたらよいか

主なものとしては、働き方に対する職場の意識変革、CSRから捉える社会的認識の変革、保育園入園問題、経済的問題などの解決が挙げられている。

具体的提案としては、「雇う側は、社員が1年間ぱっといなくなることを一つの管理すべきリスクと見なす」(A1)とか、「会社が制度化したからには、制度をきちんと利用してその後復職し、(経験を)仕事に生かすという文化を醸成する」(H)といった具合である。

また、経済的なダメージの軽減については、「1日取るごとに1万円というのはきつい」(B)など多くの取得者から指摘があり、大きなネックとなっていることがわかる。経済面での問題の解決が強く望まれている。保育園入園問題としては、就業証明がないと入園許可が下りないが、休業中は就業していないことになるという制度上の矛盾(B)の解決が指摘されている。また、「親が育児休業中は上の子供を預ってもらえない」とか、「求職中は入園できないなど、政策で解決できるはずの問題が深刻」(B, G)といった意見が聞かれた。

更に、「育児休業かどうかという名目より、そもそも休みがフレキシブルに取れる体制かどうかの方が大切」(H)と、働き方の見直しが求められている。

「カップルだけでなく祖父母が育児を手伝わないとフルタイムではやっていけない。祖父母への育児支援体制など、支援策全般の向上により男性の育児休業取得も進むのではないか」(H)と幅広い支援が必要という指摘もあった。同時に、「育児休業のたいへんさではなく、いいことを伝える」(02)

という提案もあり、この点は、広報戦略を中心とする来年度の研究に生かしたいと考えている。

男性の意識変革を進め、「気恥ずかしいなどの意識の壁」(02)を取り払い、あわせて、男性の育児休業が特殊なことから一般的なことという印象を持たせることが必要という指摘もあった。「それには、例えば木村拓哉が育児休業をとるなど、有名人が取ることは効果的」(02)である。

また、「組合との協定で専業主婦がいる場合は育児休業がとれないのはおかしい」(H)というように、組合がむしろ推進を阻んでいるという問題も指摘されている。

#### 1.1. 10%目標は達成できるか

まず、10%という数値目標の妥当性が問題にされた。例えば、「10%取得という目標は現実的な目標というよりも、スローガンの目標という感じがする」(01)、「10%という目標値では、取得者はあくまでも、マイノリティ。男性の育児休業取得を一般化するには、目標値をもっと高くする必要がある」(P)。

また、出産休暇や有休を利用した実質育児休業はどの組織でも多いようで、「実際には有休対応が多い。妻の出産に合わせての有休取得も1件とカウントすればすでに10%を超えているのではないか(A2)」という声も聞かれた。

一方で、ノルマ達成のような形で強制されることを警戒する意見と同時に、「ほんとうに実現させる気があるのであれば、法的規制など設けないと難しいのではないか」

(D、01)と、北欧のパパクオータのように義務化する必要も指摘された。

更に、10%という目標を、「挑戦すべき目標にしてはならない。どういう育児を選択するかは各自の自由である。男性の取得推進のために取ったのだとか、取らねば、という風潮だと、かえって子育てがしにくくなる」(C1)など、多様な意見があった。

## B. 育児休業非取得者の回答概要

### 1. 非取得者について

ヒアリング調査に協力してくれた19名の男性のうち6名は、一人以上の子供がいるが育児休業は取得していなかった。

男性の職種は営業(M)、総務(C)、事務(I)、商品開発(J)、調査研究(K)、人事(L)である。

配偶者はほとんどが専業主婦であり、妻もフルタイムで勤務している者は1名のみであった。

### 2. 出産休暇の取得状況

育児休業は取得していないが出産休暇についてはどうか質問したところ、「出産休暇は取得した」(M)、「出産休暇で出産当日とその直後の2日間は休んだ」(C)、「有休休暇とあわせて3日休んだ」(K)など、全員が出産休暇を取得していた。男性も妻の出産の前後には休暇をとるという行動は一般的になってきているようである。

### 3. 取得しなかった理由

育児休業を取得しなかった理由については、ひとつは夫婦双方あるいはどちらかの家族から支援があり、夫が育児休業を取得

する必要性を感じなかったから、という回答がみられた。「助けてくれる親族がいて、産前は夫の実家、産後は妻の実家にと、はじめから支援をお願いしていた」(J)、「妻の実家から支援が得られることがわかってきたから」(I)、「出産直後、退院してから1ヵ月ぐらいはほぼ毎日のように支援に来てもらった」(K)といった例が典型である。

ふたつ目は本人の意思や家族の事情とは関係なく、労使協定において妻が専業主婦の場合、夫は育児休業を取得することはできないことが決められており制度的に不可能であるという理由であった。

「労使協定のなかで、専業主婦の場合は取得できないという規定があったからあきらめた」(K、G)というように、本人は育児休業取得を一旦は考えたが、制度が足かせになっているという場合もあることが伺えた。

また夫、妻ともにフルタイムで働いているカップルでは、夫婦双方の収入を考えて「自分が働くほうが収入面で効率がよいから」(M)という経済的理由で、妻のほうが育児休業を取得するという選択をしていた。

#### 4. 育児への参画度

育児への参画度に関しては、基本的には仕事のない週末を中心に手伝うタイプと、週末だけではなく、平日も一定の育児を分担しているタイプに分かれた。

休日を中心に育児に参画するタイプは、週末「お風呂は入れるし、おむつ換えをしたり、妻が掃除をしたり、でかけたりするときに子供をあやしたりする」(M)、「(妻の負担を軽くするために)上の子を外につれだして一緒に遊ぶ」(J)、「子供と遊んだり、トイレトレーニングをしたり、妻の留守中に面倒をみたり、お風呂に入れたり」

(L)というように、体力的にきついことを受け持ったり、妻の時間を確保するのに協力したりしている様子が伺える。

平日も一定の育児を分担しているタイプの男性は、入社前に朝食のしたくをしたり、意識して比較的早く帰宅し、オムツ替え、哺乳瓶でミルクを与えるなど、全般的にさまざまな育児に参画していた。

また、育児に参画していく意識に関しては、「育児は女性の仕事、とは思わない」(M)、「育児は女性のものといわれると、とられちゃった感じがする」(G)というように、“男性が仕事、女性は育児”といった性別役割意識は低くなっていることが伺える。

#### 5. 職場での推進の取り組み

職場での育児休業取得、あるいは育児と仕事の両立支援への取り組みについては、おおむね制度としては整っていると認識されていた。

「女性が多い職場なので、もともと全社的に理解がある」(I)、「育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、妻の出産休暇など制度は整っている」(L)、「比較的とりやすい雰囲気だとは思う」(G)など、制度の充実を実感、認識している様子が伺える。また、これらの情報については「社内報で」(J)、「会社や労組からメールで情報が送られてくる」(M)など、事業所自体も積極的に広報活動をしている様子が伺える。

しかし、これらの制度は自分たち男性のためというよりは「女性のためのもの」(J)という感覚があり、男性が「活用することは本来はできるのだけれど、そこにはなかないたっていない」(L)といった現状を指摘する回答もみられた。

## 6. 理解を深めるにはどうしたらよいか

それでは男性も育児休業制度を活用していくようにするためには、どのようなことが必要だと男性自身は考えているのだろうか。

ひとつは取得者がデメリットを被らないことへの確かな保障が指摘された。「金銭的、人事考課的に差別されないことをきちんと周知すること。これが担保されない取りにくい」(I)という回答に代表されるように、給与面、人事面でマイナス評価にならないことの確かな保障が望まれていることが伺える。

ふたつめの指摘は「上司や周りの理解」であった。「制度はあっても、実際には上司などの属人的な部分で、とりやすい環境だったりそうでなかったりする」(J)ように、周囲、とりわけ上司が育児休業取得に対してどのように理解し評価するかは、実際に制度を利用する立場の男性の行動に大きな影響を与えていることが示唆された。

3つめには、男性が育児休業の取得をすることによる仕事や企業体へのメリットが周知され、共有されて意識が変わることの必要性が指摘された。「(実際に制度はあるけれどそれが活用されていないのは)たとえば男性、父親が子育てに参加するということはこういうメリット、良い影響があるということがみんなに意識され、あるいは事例が周知されると効果的だと思う」(L)という回答にみられるように、育児休業取得という話題は、往々にして取得に伴うデメリットに焦点が当てられて取り上げられることが多いが、視点を変えてより積極的にプラス面を認識することにより、本人も取得する意義を感じやすくなり、また周囲の取得への理解も促進されることが示唆された。

## 7. 育児休業制度の欠点

育児休業を取得しなかった男性たちは、制度の問題点をどのように捉えているだろうか。育児休業制度の欠点について回答をもとめたところ、多くの男性が指摘したのは収入面の不安(収入の減少)であった。

「休業中は無給であること」(J)、「収入が6割減というのはボーナスへの波及も含めると大きなインパクト」(I)「手当てはできるが、通常勤務しているときよりは収入が減ってしまう。収入があってはじめて家庭生活もできるので」(K)という回答が典型例である。育児休業非取得者は、配偶者が専業主婦である場合が多く、4割の保障があるとはいえ、唯一の生計者の収入が減少することは生活に与える影響が大きい。収入の減少が実際の育児休業制度の活用を阻害している大きな要因となっていることが伺える。

また、事業所によっては労使協定によって配偶者が専業主婦の場合、育児休業を取得できないことが決められており、これを問題点と指摘した男性もいた。「労使協定があるという点は非常に大きい。もしそれが無ければ私も考えたかもしれない」(K)というように、意思はあっても制度的に取得ができない事業所もある。男性の育児休業取得を促進していくのであれば、このような協定の改善を進めていく必要もあるであろう。

さらに、育児休業は“長期に休む”というイメージがあり、「長期で会社を休むこと自体勇気がいる」(J)と感じたり、「他の人に迷惑をかけてしまう」(C)と躊躇する様子も伺えた。

## 8. 休業メニューに対する考え方

育児休業は一般的に半年や1年など一定期間を継続して休まないといけないものと思われがちである。そして前述したように、これが男性の育児休業取得を敬遠させている一因にもなっている。そこで、本研究グループでは、育児休業非取得者の男性に対しても育児休業メニューを見ていただき、実際に自分が取得する場合、現実的あるいは希望する育児休業のあり方について回答をもとめた。

その結果、1ヶ月から3ヶ月程度の比較的短期間に継続して休むことを希望するタイプと、週休3日など勤務制限をして仕事を継続しながら、育児に関わることを希望するタイプとに大別できた。

比較的短期間に継続して休むことを希望する理由としては、「(育児の)経験から感じる感覚的なものだが、(出産)当初の1ヶ月は非常にストレスがたまる時期なので、最初が一番たいへんな慣れないときに集中して、配偶者をサポートするのがいいかなと思う」(K)、「子供の首がすわる3ヶ月ぐらいは妻のたいへんあので、その期間は完全に休めるとよいなと思う」(L)、「1ヶ月2ヶ月であれば、長期研修や長期の海外出張などと同じくらいの期間だから(やりやすい)」(J)といった回答が寄せられた。育児をトータルで見た場合、一番たいへんな時期に集中して妻をサポートするという観点と、個人的にも職場としても短期間であれば仕事のやりくりができるという観点から短期の完全休業が選択されていた。また、「それ以上になると不安になる」(J)という声も聞かれた。

通常よりは育児にかかわる時間をとるにしても、その間も継続して仕事に関わり続けることを希望される方からは、「週に2

日休みをとるタイプを1ヶ月”というように、完全に休まないほうがやりやすい」(I)、「休む曜日を固定すれば段取りがしやすいし、仕事もこなさせる」(J)という回答があげられた。

一方、休業メニューとは少し異なるが、「ホームオフィス制度」をもとめる声もあった。「週のうち全部、自宅でというのは難しいでしょうから、週に少なくとも2回は会社に来てカバーする。それ以外は家で仕事をする、ないしは家からお客さんの所に行くとか、アクセスだとかを認めらもらうやり方があると、通勤時間がなくなって、自宅に近くにいられるというだけでもだいぶ負担が違うと思う」というように、仕事は継続するが実質的な出勤日を制限することで、育児にも対応できるという意見もあった。

また、残業免除に関しては、「育児期間中に申請した場合は残業免除であれば、毎日6時から9時だけでも3時間は育児に参加できるので、一番望ましい」という回答がある一方で、「残業免除は意味がない。公式には残業はしないことになっているのだから」(I)、「海外との交渉もあり無理だし、(心情的には)他の人が働いているのに帰りにくい」(K)、「裁量性をとって、残業という概念そのものが今の働き方と合致しない」(J)と、あまり現実的でないという意見のほうが多かった。

## 9. 育児体験から得たもの

育児休業非取得者もなんらかの形で育児に参加している。子供をもつこと、そして育児をすることを通じて、どのような変化が自分自身に起こっているのだろうか。

子供をもつことによって今まで以上に責任



感を感じるようになった、という点は多くの男性から指摘された。「今までもなかったわけではないけれど、やはり今まで以上に責任感を感じるようになった」(K)、「子供をもたなかったら、今でももっと気楽に暮らしているのではないかと思う」(L)。

また家族をもつことにより、「自分だけの都合ではなく、妻や子供の予定も考えながら、今まで以上に計画的に、コントロールして生活するようになった」(L)、「仕事をコントロールする面はでてきた」(C)という指摘もあった。

さらに、「子供は自分のいったことを鵜呑みにするし、自分がしていることをすぐに真似るから、自分がどういう行動をしているか、気づかされることもいっぱいある。そういった意味で人間として成長する」(I)という回答もあった。子供をもつこと、育児に参画することにより、父親としての個人の成熟や成長が促されている様子が伺える。

10. 育児休業を取る女性に対する認識  
働く女性が取得することについては育児休業非取得者の男性たちからも、たいへん肯定的、あたりまえのこととして捉えられていた。「女性社員が取得するのはすでに一般的。環境は許せば女性がとることは当然だと思う」(I)、「女性のキャリア形成のためにも、仕事を続けたい人が育児休業を取得するのはとても良いこと」(J)、「多くの女性たちが1年単位で取得するのはごくあたりまえの光景」(K)というように、働く女性が育児休業を取得することは職場全体としても、個人としても、当然のこととして受け止められてきていることが伺える。

### 11. 育児休業をとる男性に対する認識

一方、育児休業を取得する男性に対してはどのような印象をもっているのだろうか。育児休業非取得者に育児休業を取得する男性をどう思うか回答を求めたところ、「珍しい」、「(同じ職場なのに)よくとれたなあ」、「何か特殊な事情があるのでは」(J)と特別なこととして感じたり、「理想的だとは思いますが自分はそのまではできないし、したいとは思わない」(L)という思いを抱く者が多かった。

### 12. 10%目標は達成できるか

政府は「男性の育児休業取得率10%」を目標に掲げているが、育児休業を取得しなかった男性たちはこの目標をどのように見ているだろうか。多くの男性は「今のままでは難しい」という認識を示した。

しかし、何をやってもまったく現実味のない目標としては捉えておらず、「育休中の保障を100%にしてあげれば増える」(I)、「保障をするとか、なにかを減額にするとか、経済的なサポートがあれば。今は、目標は掲げているけれど、具体的なものが見えないから無理なんだと思う」(M)というように、収入の保障があることによって、取得率の向上が見込まれることが指摘された。

また、収入の問題とともに、育児休業の期間のことをあげ、「もう少し期限を短く制限すればとりたいと思う男性は多いと思う」(L)ということも指摘された。やはり、育児休業の「長期間の継続休業」というイメージが、育児休業取得のハードルをあげていることが伺える。

逆に、数週間あるいは1、2ヶ月という比較的短期間の育児休業も可能であることを

全面的にアピールすることによって、育児休業取得の心理面、仕事面でのハードルを低くすることは可能であろう。

また、育児休業取得者を本気で増やすのであれば、「育児休業をとらないとペナルティのようなものが科せられるような制度を導入することも必要ではないか」(K)ということも指摘された。男性にとっても、女性にとっても育児休業制度が“当たり前のこと”となるためには、導入時期の時限立法的なありかたでも、強制力のある制度を導入することは必要であるかもしれない。

## 育児休業に関する事業所調査

育児休業に関する事業所調査  
人事担当者及び育児休業取得者の上司の回答概要（詳細は巻末の資料参照）

### 1. 男性の育児休業取得の現状

今回ヒアリング調査を行った14事業所（目標数15事業所）は、中小企業が2、残りは一部上場の大企業である。業種としては、金融、保険、食品、電力、電機、化粧品など多岐にわたっており、うち外資系が2事業所となっている。

対象14事業所のうち、男性の累積育児休業取得者数をもっとも多かったのは17名（事業所I：男性従業員数1万5900名）、次いで14名（事業所K：男性従業員数28440人）、9名（事業所D：系列も合わせると全従業員数10万人規模）であった。その他は、従業員数などの違いはあるが、ほとんど1名から2名、3名といった、片手で数えられる程度であった。

上記の事業所は、未だ男性の育児休業取得者ゼロである多くの事業所に比べると、先駆的であるとは言える。しかし同時に、全従業員数に占める割合から見ると、男性の育児休業取得者がいかに希少であるかもわかる。他方、平成16年度の女性の育児休業取得者数152名（事業所I）、203名（事業所K）と、これらの事業所では年間百人以上の単位で女性が育児休業を取得していることから、女性の育児休業取得はかなり一般化しているが、男性の取得率はごく低い数字にとどまっているといえる。

また、今回ヒアリングをした事例の男性の育児休業取得期間は、「妻の病気で1年」（事業所G、本人のヒアリングは実施せず）、

「保育園の入園に合わせて6ヶ月を予定」（事業所L）以外は、長くて8ヶ月、多くは1週間程度といったものであった。育児休業を取得する多くの女性は、1年あるいはそれ以上の期間休職するのが一般的であり、男性の取得の状況との違いが明白である。

男性の育児休業取得者の多くは、自発的に、家庭の状況を鑑みての申請であったが、第1号を創出すべく、人事部の男性が自ら手をあげた事例もみられた。つまり、「まずは人事部の人間からやらせなさい、ということで、ずいぶんサジェスションをして1週間の取得が実現」（事業所J）、「自らが前例になることで職場に働きかけようと思った」（事業所C）といったもので、男性取得者が出現したといっても、まだ試行的なレベルである場合も多い。厚生労働省が掲げる「男性の育児休業取得率10%」の実現には、数字を見ても、実情を聞いても、程遠いと言わざるを得ない。

### 2. 育児休業制度の認知度

すでに男性の育児休業取得者が出るなどして、この問題についての認識がある事業所もみられたが、なかには、男性の育児休業取得はこれまで議論以前、関心外、のトピックであったというところも少なくなかった。

今や女性にとっての育児休業は周知の制度である。事業所Hのデータ（2003年度）を見てみると、〈就労女性のうち、妊娠、出産を機に退職する女性の割合 0.4%〉〈育児休業の取得権がある人が実際に取得している割合 100%〉〈育児休業を取

得した女性が復帰する割合 87% > < 育児休業を取得する人の平均取得期間 13ヶ月 > となっている。また、ほかの事業所でも、「(女性該当者の) ほぼ全員が取得、全員が復帰」(事業所 I)、「育休とって当たり前、復帰して当たり前」(事業所 D)、「結婚退職、出産を機に退職、という女性が多い業界だったが、徐々に育休取得後も働き続ける女性が増える傾向」(事業所 J)とされていた。

取得率や復帰率に多少の差はあるものの、調査した全事業所において、女性の育児休業が制度として既に定着していることがわかる。

一方、男性の場合はというと、男性も利用できるということについての認知度は未だ高いとは言えない。まして他の事業所との経験の共有は殆ど実現しておらず、他事業所の様子を是非知りたいというニーズが強いことがわかった。また、妻が専業主婦である場合でも夫が取得できる、というような制度の内容も十分知られていない場合が多い。「育休は女性だけのもの、という誤解も社内にはまだある」(事業所 J)、「男性が取れるということを知らない男性社員がほとんど」(事業所 D)、「男性が取るものではない、という認識が根強い」(事業所 C)などのコメントもあった。

部下から相談を受けた上司のなかには、「男も取れるんだっけ」(事業所 B)、「最初は何のことかわからないくらいびっくり」(L 事業所)といった反応もあった。これらの発言は、彼らが、男性の育児休業取得に消極的、否定的というよりむしろ無関心であった、という状況を示している。仕事優先の職場風土のなかでは当然ともいえる。しかし一方、早くから社内的に男性の育児休業取得に言及しているところもある。

「男性も取れる、ということの情報を発信して、『どんどん取って下さい』と宣伝している」(事業所 A)、「妊娠、育児に関わるすべてのプランをひとつの冊子にし、当事者だけでなく全員に配布。主に男性向きとして2週間の短期育児休業制度を設定。男性の取得率を上げる狙い」(事業所 F)といったように、すでに男性の育児休業取得の促進に乗り出しているところもある。これらの事業所は、これまで女性の働く環境の整備にとりわけ力を入れてきた、というのが特徴である。女性が働き続けるための育児環境、職場環境を整えるうえで、男性の育児休業取得もひとつの重要な要因になりうる、ということにすでに着目している点で、先駆的と評価できる。

このように、女性の育児休業取得については、もはやどの事業所でも当然のことと認識されていたが、男性の場合は事業所によって、その認識にはかなりの差が見られる。

なお、今回の調査では「男性の出産休暇」についても質問した。

「それなりに周知されていて、産後2、3日休みを取るの是一般的」(事業所 F)、「出産に立ち会う際に取り例が多い」(事業所 M)、「制度的に2日だったのが5日に延長された。きちんと取得する人と取得しない人に分かれている」(事業所 K)とおおむね認知され、利用されているようである。

また「ライフサポートプログラムで、出産に伴う前後5日の休業(配偶者の出産に伴う育児休業)を推奨している」(事業所 D)のように、配偶者の出産時に特別な支援をしているところもある。「法定の産前産後休業については有休扱い」(事業所 I)、「有休内で消化してしまっていて、埋もれている部分もある」(事業所 A)というコメントもあり、