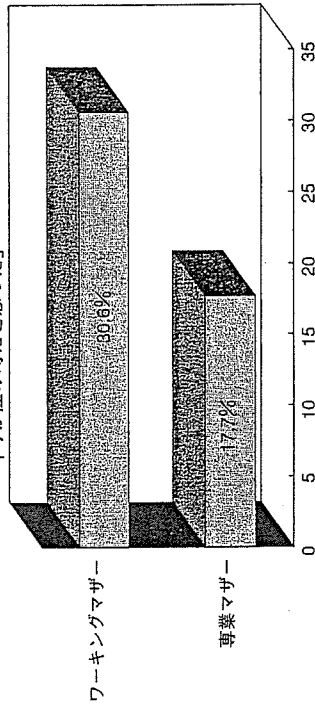


あげるまで、ほとんど取り上げられてこなかったようだ。この会が平成14年に開催したシンポジウムには多くの女性が参加し、会場で集めたアンケートからも関心の高さを窺うことができた。

この研究会報告にもあるように、妊娠中の代表的な疾患である妊娠中毒症の頻度、胎児仮死頻度、周産期死亡率などは40代の高齢出産の場合に増えることが示されており、出産のリスクが年齢とともに高まる傾向が明らかにみとれる。また、不妊治療の成績も40歳を越ええると落ちると述べられており、望ましい出産年齢への配慮の必要性が認められる。

図-2 出産を希望する理由
「今が産み時だと思った」

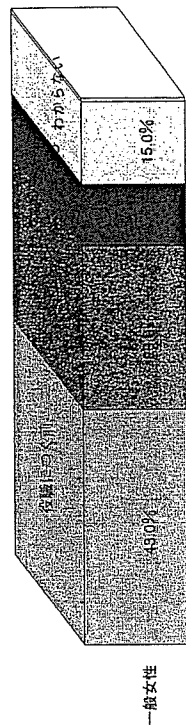


出典 岩男壽美子「キャリアアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

一方、仕事をもち、出産後も継続就業を望む女性の場合、仕事の状況や職場の人縁り、キャリア・チャンス、保育の問題をはじめ、考慮すべきことも多く、産み時を計画的に選択することが望ましい場合もある。「生殖と社会環境整備に関する研究会」が首都圏の18歳から49歳までの女性495名を対象に行った質問紙調査に含まれる既婚女性の回答によると、「いつでも産めると思う」という意見に対し、50.4%が「同意できない」としており、他方「全く同意」は1割にも満たず、女性にとって「産み時」が重要な意味をもつことがわかる。

明確に「今が産み時」と意識して出産した回答者の割合は図-2に示す

図-3 役職についてから出産した方がよいか



出典 岩男壽美子「キャリアアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

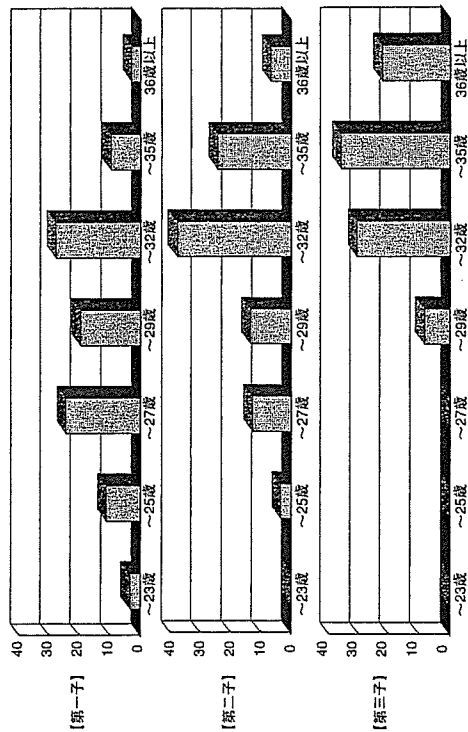
通り、専業主婦に比べて有職女性の方が大幅に高く、仕事との関係で考慮すべき点が多いことを窺わせている。また、役職についてから産んだほうがよいか、役職につく前に産んだほうがよいかを尋ねたところ、「役職につく前」という回答が43%と選択肢のなかでも多くなっている(図-3)。仕事の責任が比較的軽いときに出産をすませてもらいたいということであろう。

何歳のときに第一子を出産するかは、ひとりの女性が実際に産む子どもの数に影響する。図-4は調査対象者が第一子、第二子、第三子を、それぞれ何歳のときに産んだかを示したものである。第一子については、26—27歳と30—32歳という、出産年齢の二つの山が得られた。第二子については、30—32歳が中心であり、第三子の場合には、33—35歳に山がある。なおこの調査のサンプルはモニター登録者のランダムサンプルであるため、結果を直ちに一般化することができないが、主な変数について他の大規模調査の結果に照らしてみても、特にこのサンプルが偏っているとは考えにくい。

次に、回答者が実際に産んだ子どもの数と回答者が望ましいと考ええる子どもの数との一致、不一致を、第一子を産んだときの年齢と組み合わせてみたのが図-5である。

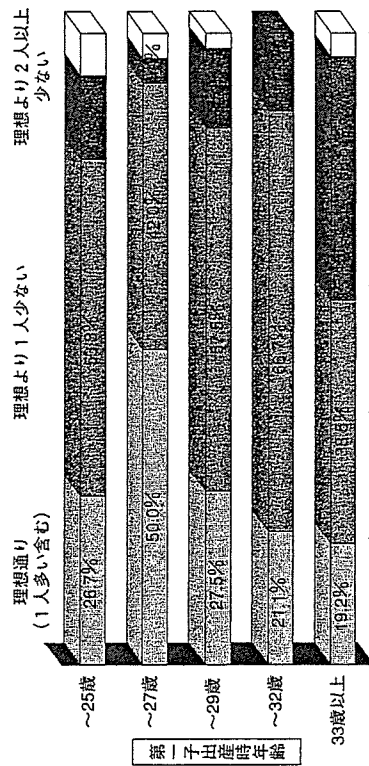
第一子を26—27歳で産んだグループを除くと、どの年齢グループも理想よりも一人ないし二人以上少ない数の子どもしか産んでいない。26—27歳

図一4 出産時年齢



出典 岩男壽美子「キャリアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

図一5 実際の子どもの数と理想の数の一致

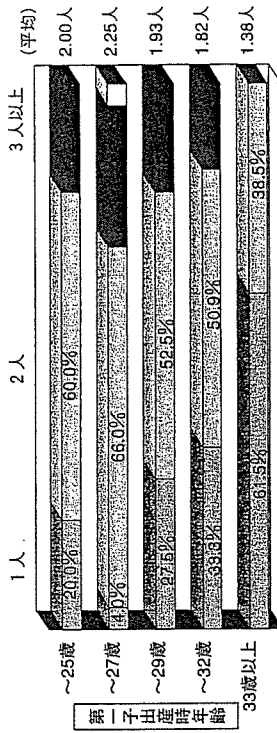


出典 岩男壽美子「キャリアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

で第一子を産んだグループは、実際に産んだ子どもの数が「理想どおり」と回答した人割合が最も多いが、それでも辛うじて5割に達しているという状況である。希望する子どもの数を実際に出産できた人は26—27歳以降年齢とともに減少し、33歳以上で第一子を出産した場合には2割を切り、「理想より二人以上少ない」という回答が38.5%に達している。

あわせて図一6の回答者が実際に産んだ子どもの数をみると、第一子で何歳で出産するかが産む子どもの数を大きく左右していることがわかる。既に第一子出産時年齢には26—27歳と30—32歳というふたつの山があることをみだが、前者よりも後者の山が大きいことの意味をはじめ、出産年齢をめぐる問題を掘り下げて検討する必要がある（図一4）。

図一6 子どもの数

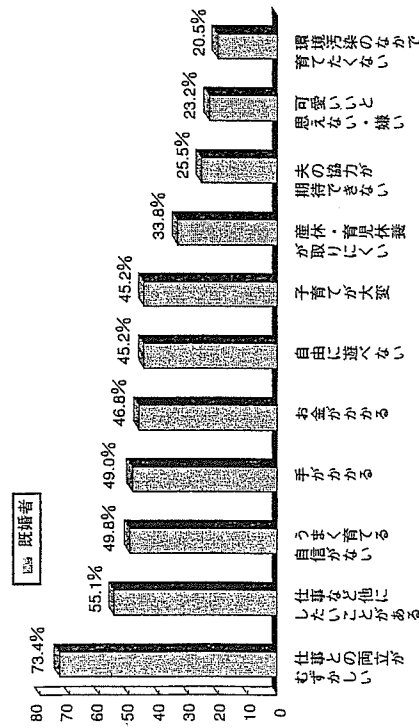


出典 岩男壽美子「キャリアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

4 出産を躊躇う理由

多くの女性が産みたいと望んでいるよりも少ない数の子どももしか産んでいない現状は筆者らの調査を含め、多くの調査結果が指摘している通りである。しかし、質問項目の立て方の違いもあって、出産を躊躇う理由については調査によって若干の違いがみられるようだ。本調査の既婚女性の結果では図一7の通り、「仕事との両立がむずかしい」という理由が最も多

図一七 出産をためらう理由



出典 岩男壽美子「キャリアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

くなっている。

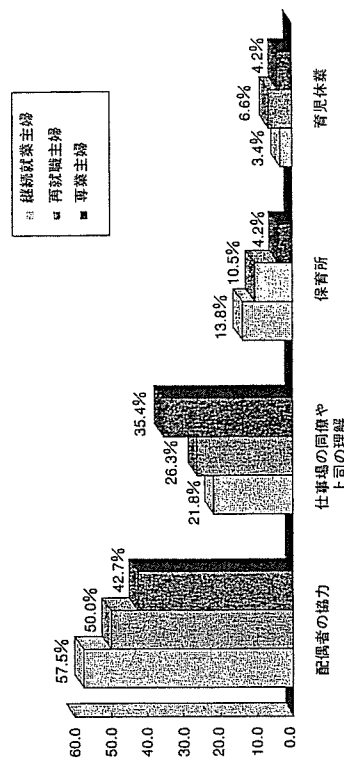
この「むずかしい」という回答の中身には様々なものが考えられ、育児休業の取りにくさに始まり、待機児童の存在に代表される保育の問題、効率的な働き方や成果よりも職場にいる時間を評価する職場風土など働き方を巡る問題、そうした中で期待しにくい配偶者の協力など、解決を要する多くの課題が含まれていると思われ。現状では最も充足されていないと思われる配偶者の協力については、図一八に示した結果から明らかのように、両立のために必須の条件であり、職場の理解を得るための具体的方策が求められる。総務省の「社会生活基本調査」(平成13年)によると0歳児のいる核家族世帯でも男性の育児時間が24分、家事関連時間が15分と、諸外国に比べて日本の男性の育児・家事時間の短さは非人道的でさえある。4) 二番目に多い「仕事など他にしたいことがある」という理由も、当面出産の優先順位の方が低いものの、「他にしたいこと」とうまく両立できれ

4) 総務省「社会生活基本調査」平成13年

ば躊躇いも消すことができるのではないだろうか。いずれにしても、仕事と子育ての両立を容易にするような環境整備が必要であることは言うまでもない。その場合、子どもの視点にたった対応が必要であり、長時間保育が好ましいのか疑問である。保育所とベビーシッターとの組み合わせを推進することにより、保育所における長時間保育による疲労から子どもを守り、あわせて雇用創出にもつながることも考えられる。

なお、出産を希望する理由についても尋ねているが、「子どもを育ててみたかった」「子どもが可愛い・好き」「人間として深みがある」など、自己中心的な理由が上位を占めている。

図一八 「仕事」と「妊娠・出産・育児」を両立させるために重要な要素



出典 岩男壽美子「キャリアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

出産退職した場合の機会費用の高さが出産を躊躇うことにつながっていることを踏まえ、仮に出産退職しても、経験を正当に評価する仕組みを用意して、復職が容易な雇用環境を整備することが特に重要である。育児休業制度があっても、昨今の厳しい経済状況のなかでとりにくいというのが多くの職場の現実であろう。また、育児休業制度そのものを、もっと使い勝手のよいものにしていく必要がある。短時間勤務や柔軟な勤務形態を積

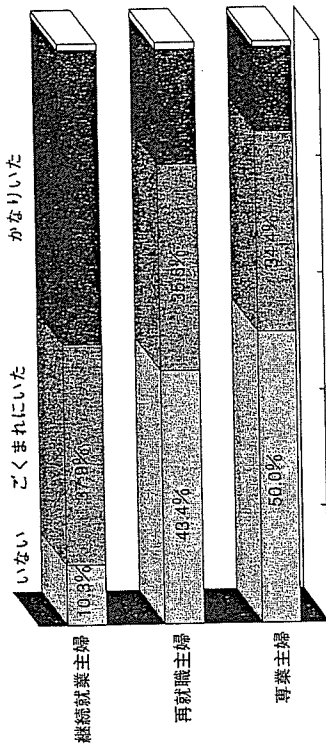
極的に導入することにより、育児休業あけの母親の職場復帰が容易になるばかりでなく、子どもにとっても四六時中母親が側にいる育児休業中の状態から長時間保育所に預けられるという環境の激変が避けられ、望ましいものと思われる。

未だに3歳児神話がまかり通り、母親によって育まれることが子どもの幸せだとする意見があるが、今日、子どもの1歳半健診を受診した母親の64.4%は自分の子どもを抱くまで乳幼児の世話をした体験がないという現実を十分に踏まえて対策を講じるべきである。5) われわれが育った時代状況の延長で唱えられる理想論は、事態を改善するどころか、乳幼児を抱える母親のストレスを悪化させることにつながるのではないだろうか。

ところで、どのような条件を整えば母親たちは仕事を継続できるのだろうか。育児休業に対する職場の雰囲気や環境が関係していることは次の図一9からも明らかである。周囲に育児休業をとった人がいないような職場で働いている女性の場合、しぶしぶであつても出産を契機に退職して専業主婦になる傾向が強い。そしてこのことは、出生率回復にプラスに働かないことは既に述べたとおりである。

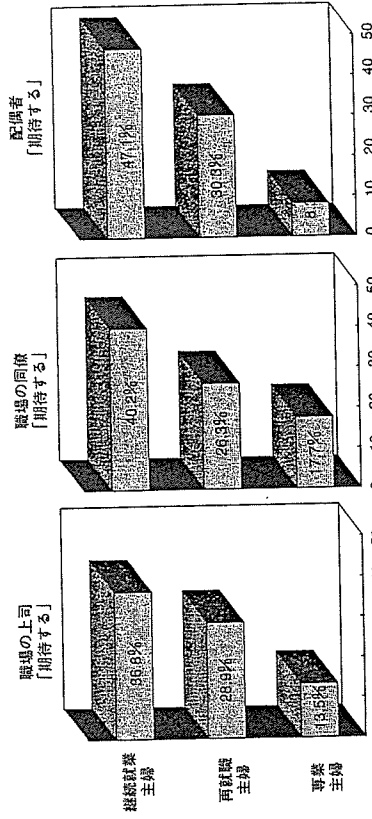
また、職場の上司や同僚、配偶者などが仕事と子育ての両立を期待しているか否かによって、仕事を継続するか、専業主婦になるかが決まってくることは図一10により明らかである。

図一9 周囲に育児休業をとった人がいたか



出典 岩男壽美子「キャリアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

図一10 出産後、仕事を継続することに対する期待

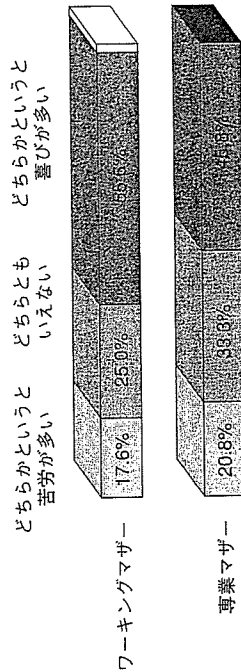


出典 岩男壽美子「キャリアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

5 働く母親と専業主婦母親の比較

内閣府「国民生活選好度調査」⁶⁾によると、働く母親よりも専業主婦母親の方が育児の自信がなくなる割合が大幅に高く、自分のやりたいことができないうちにせりを感じている割合が高いことが明らかである。つまり、仕事と子育ての両立にきりきり舞いしている働く母親よりも、家庭で子育ての全責任を担っている専業主婦母親の方が育児のストレスに悩んでいる姿が浮かんてくる。

図-11 子育ての苦勞と喜び



出典 岩男壽美子「キャリアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

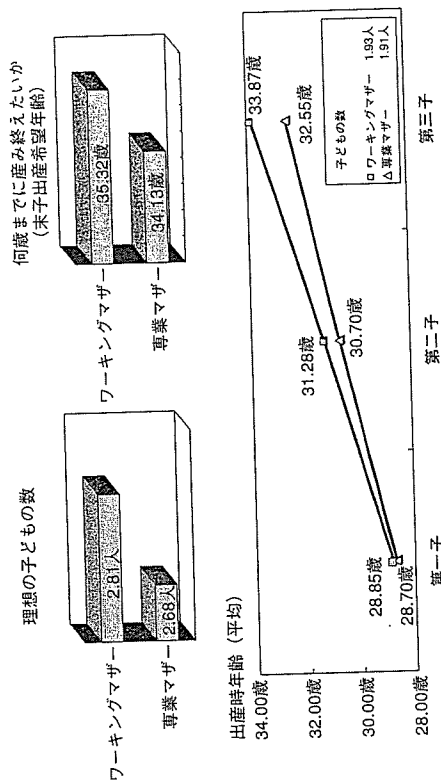
筆者が行った調査でも、図-11に示すように、働く母親の方が専業主婦母親よりも子育ての喜びを味わっていることがわかる。四六時中子どもの世話に明け暮れぼつとすると暇もない日常の連続のなかで、配偶者の帰宅は深夜に及んで頼りにならず、孤独感に苛まれる。不慣れな育児は不安も多く、かつて満喫した自由を奪われた日々は、専業主婦の母親にとって極めてストレスが多いことは容易に想像できる。自分が「つくった」子どもであれば責任を転嫁することも叶わず、追い詰められる。時には、泣き止まない子どもにも我を忘れて暴力を振るうことも起こるだろう。こうした今

6) 内閣府「国民選好度調査」平成8年

日の状況を直視せず、母親に育てられることが何よりとする主張は問題である。母親がゆとりをもって子育てできる環境が、健全な次世代育成につながるものである。働く母親とは別の理由で、専業主婦母親のための環境整備が急がれるのである。

そればかりでなく、図-12の通り、理想及び実際の子ども数について働く母親の方が多く、何歳までに産み終わりたいかという希望する末子出産年齢についても、働く母親の方が遅く、元気がある女性が仕事と子育ての両立を志向し、これらは、もともとエネルギーがある女性が仕事と子育ての両立を志向し、そうではない女性が専業主婦として子育てをすすめる道を選んでいるのかもしれない。しかし、どのような人でも仕事と子育てが容易にできるような環境を整えることが求められており、そのためには政府をはじめとして社会全体で支援をすることが、国民全体の利益につながるはずである。

図-12 ワーキングマザーと専業主マザーの比較



出典 岩男壽美子「キャリアプランと出産・育児」。生殖と社会環境整備に関する研究会報告：「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」平成14年

な取とり方を工夫できるのではないだろうか。例えば、収入減につながるような取り方ではなく、未消化の有給休暇と平均月1回ある祝日とを利用すれば、週に2回、半日ずつとすることはそれほど難しいことではあるまい。あるいは、半年間毎週金曜日を休むとか、2週間連続してとった後10週間週1日休むといった具合に、様々な取り方が考えられる。要するに、父親が育児に全責任をもつ経験をすることに意味があるのである。その間母親を育児ストレスから解放することのプラス効果にはきわめて大きいものがあると思われる。このような発想にたてば、10%の目標達成は可能となる。

また、男性の育児休業取得を促進する理由と真の目的を明確にする必要がある。つまり、育児休業の取得そのものが本来の目的ではない。真の目的には(1)父親役割・責任の遂行により、よい親子関係、夫婦関係を中核とする良好な家族関係を形成し維持する、(2)親として子どもの成長を見守り、楽しみ、悩む経験をすることで人間理解を深めるとともに、親自身も人間として成長する、(3)責任を果たす親として肯定的な自己イメージを形成する、(4)子どもと向き合うことを通じてリーダーシップ・スキルやコミュニケーション・スキルを向上させ、仕事に生かす、(5)育児体験から得られるアイデアやネットワークを仕事に生かす、などが含まれるだろう。事業主の立場からは、職場に対する忠誠心の向上や優秀な人材確保、企業イメージの向上も目的に含まれよう。

これまで育児休業取得に対する阻害要因が研究され、析出されてきた。しかし、それでは事業主が育児休業取得を肯定的に受け止め、応援することにはつながりにくい。Levineら(1997)が強調しているように、よき父親はよき社員であり、家庭における父親の役割は21世紀の職場が必要とするコミュニケーション・スキルやリーダーシップといったマネージメント能力と重なっているのである。つまり、Gallinsky(2003)が指摘するように、仕事と家庭は密接不可分な関係にあり、男性の育児参加が家庭だけでなく、仕事にもさまざまなメリットをもたらすのである。男性の育児休

6 男性の育児休業

政府は「少子化対策プラスワン」および「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」で、育児休業について男性の取得率を現行の0.33%(平成14年)から10%にあげ、女性の取得率64%(平成14年)を80%にまであげる目標を掲げている。このような政策目標は現実味のあるものだろうか。女性の場合は目標達成可能であっても、日本の男性の場合、まず非現実的だと受け止める人が多いのではないだろうか。しかし筆者は、目標達成に必要な方策を工夫し、それを具体的に示すことにより、取得率10%達成は可能だと考えている。

達成にはまず男性自身のニーズがあることが前提となる。平成15年度厚生労働省雇用均等児童家庭局委託調査「子育て支援策等に関する調査」⁷⁾のための委員会に筆者も参画したが、この調査結果によると、父親の13%は育児休業取得希望であり、他に、取得を希望しながら「職場の雰囲気では難しい」と感じている父親が12%いることが明らかになった。また、5割強の父親が「仕事と家事育児を同等に重視」することを望みながら、現実には父親の53%が「どちらかといえば仕事優先」になっており、子育てに十分に参画できないことに悩んでいる様子が示された。従って、取得率10%を越すニーズが存在すると考えられるが、目標達成にはいくつかの条件をクリアし、父親がとり易いものにする必要がある。多くの父親は、収入減にならず、翌日の仕事にひびかず、同様に迷惑をかけず、母親や子どもにも、また親としての自分自身にも、意味のある育児休業を望んでいるのではないだろうか。

まず、育児休業というと、3ヶ月、半年あるいは1年連続して休業すると思われがちである。しかし、取得方法については、もっと弾力的に多様

7) 厚生労働省委託調査「子育て支援策に関する調査」平成15年

業取得や育児参画が、親、子ども、事業主、社会全体にもたらすメリットを大きくするための研究や施策が求められる。

7 仕事と子育て「両立」支援から仕事と個人生活の「統合」へ

仕事と子育て両立支援の必要性が叫ばれ、政府も「待機児童ゼロ作戦」に代表される多様な施策を展開してきた。筆者も男女共同参画会議「仕事と子育て両立支援専門調査会」の委員として、両立支援の実現に熱心に取り組みできたひとりである。

しかし、そもそも仕事と子育ての「両立」という捉え方に問題があるのではないかと疑問を抱くようになった。仕事と育児の「両立」ということは、仕事と育児の場である職場と家庭を切り離された別個の存在ととらえ、両者の関係を時間やエネルギーの配分の問題と捉えるということである。つまり、両者の関係はトレードオフの関係になり、どちらか一方に注がれる量を増やせば、もう一方が減ることを意味する。営利を追求し、事業体として業績をあげることが願う事業主は、労働者に可能な限り仕事にエネルギーを注いでほしいと望む。従って、職場にとっては親の育児参画はマイナス評価をすることになる。これでは、働き方を変えることをいくら声高に求めても、実現は期待できない。

このような状況に風穴をあけるためには、発想の転換が必要になる。筆者は、人間を中心にすえ、ひとりの個人のなかで仕事と家庭をはじめとするすべての個人の生活を「統合」するという考えをとることを提案する。こうすることにより、仕事と個人生活は密接不可分の関係にあることが認識され、さらに両者をWIN-WINの関係にすることができると。つまり、一方での時間、経験、人間関係などが他方にとってもプラスに働くばかりでなく、相乗効果を発揮してより大きな花を開かせることが可能になり、そのための具体的方策をたてやすくなる。

更に、「仕事と子育ての両立」と捉えると、子育て中の親の問題と受け

止められてしまい、すべての労働者に関係ある職場全体の問題にはなりにくい。こうした労働者を分断するような捉えかたでは問題の解決は難しい。しかし、すべての人を対象とする「個人生活の統合」と捉えれば、介護、学習、地域活動などを含め生涯を視野に入れた前向きな施策が可能になる。そうすることにより、単に育児休業取得を奨励するだけではなく、効率的な仕事のやり方を含めた抜本的な雇用環境変革の可能性が見えてくるのではないだろうか。

<参考資料・文献>

- 「男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方—21世紀最重要課題」男女共同参画審議会 平成12年9月
- 「経済財政白書」内閣府 平成15年
- 「社会生活基本調査」総務省 平成13年
- 厚生労働省委託調査「児童環境づくり等総合調査研究事業」平成13年
- 「国民選好度調査」内閣府 平成8年
- 厚生労働省委託調査「子育て支援策に関する調査」平成15年
- 岩男壽美子 キャリアプランと出産・育児「望ましい出産年齢と楽しい子育てに関する啓発事業」生殖と社会環境整備に関する研究会報告 16—27. 2002
- Levine, J.A. & Pittinsky, T.L. Working Fathers: New Strategies for Balancing Work and Family. Harcourt Brace, New York 1997.
- Galinsky, E. Leaders in Global Economy: A Study of Executive Women and Men. Work and Families Institute. 2003

人間力と企業力を高める機会を逃すな

雇用主は子育てがもたらす多くのメリットを理解していないのではないが、若い世代の変化をふまえた実践的な制度づくりが求められている

岩男 壽美子 / 社会心理学者・慶應義塾大学名誉教授



乳児にミルクを与える父親 (PANA)

変わる夫婦関係

政府は男性の育児休業取得率一〇％という数値目標を掲げている。しかし、平成十七年度の実績は〇・五％に過ぎず、目標には遠かおよばない。本稿は、筆者を中心に実施した男性の育児休業取得に関するアンケート調査と聞き取り調査に基づいている。アンケート調

査の対象は未就学児の父親(勤め人)

七五六八、聞き取り調査は育児休業取得者一三名と、希望しながら取得できなかった父親六名、および取得者の直属の上司または人事担当者一四名で、一四社のうち二社は大企業である。

少子化の原因について海外の識者からは、「日本の男性が働く女性のパートナーに相応しい変化を遂げていな

い」と指摘されることがある。しかし、聞き取り調査をしたビール会社では、新入社員研修で男性社員から育児休業取得について質問が出るというのだから、若い男性の意識はかなり変わってきたと言える。私たちの調査でも約四割の男性が育児の上手下手に男女の差はないと自信を示し、育児は女性の仕事と思っている父親は少数派になっ

ている。
若い男性がこのように変わった理由はいろいろ考えられるが、ひとつには夫婦関係にパートナーシップを求めるこの世代にとって、それを行動で示すことが夫婦関係を維持するうえで必須になったということであろう。以心伝心という勝手な幻想にあぐらをかいていられた親の世代とは異なり、努力なしには夫婦関係は簡単に破綻する、ものろいものであると知っているからに違いない。また、リストラされる人や自ら転職する人が身近にいるようになり、職場に依存する気持ちが弱まったことが家庭の重要性の認識につながった面もあろう。

働き方の見直しの必要性が言われながら、子育て期にあたる三十〜四十代

の男性の帰宅時間は勤め人のなかで最も遅く、働き盛りの男性の育児休業取得は覚束ない状況にある。男性の育児休業促進を図るには阻害要因を取り除くことが必要ではあるが、それだけでは十分条件とは言えず、大幅な取得促進につながると思えない。育児休業であれ他の制度であれ、職場にとってもメリットがあることが明らかであれば、企業は政府の後押しがなくても推進するに違いない。男性の育児休業についても、男性自身や家族にとつてばかりでなく、事業主にもたらす具体的なメリットが認識される必要がある。

また、メリットに加えて、育児休業制度が多様化する父親のニーズに合った柔軟で使い勝手のよいものでなければ実際には取りにくい。しかし、八割

以上の父親が育児休業を一定期間「完全に休む」ものと捉え、四割が期間を「一年」と固定的イメージで捉えている。これだけ長期に休むとなると、取得は難しい。そのため「期間中は完全に休む」以外に「週に一日休む」「週に二日休む」「残業免除」など、もっと多様な選択肢と、「一週間」から「一年」までの期間を組み合わせて取得できる、多様で柔軟な制度が提供される必要があり、それらに対する父親たちのニーズやマネジメントの受け止め方を明らかにすることが求められる。

ワーク・ライフ・バランスの限界

このところ「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が聞かれるようになった。この表現に対する多くの人の理解は、「帰宅が深夜になるほど職場で過ごす時間が長い働き方を見直し、家族と夕食をともにできるようなバランスのとれた生活をする」というものである。厚生労働省の委託調査でも



いわおすみこ エール大学大学院博士(心理学)。ハーバード大学大学院講師、慶應義塾大学教授などを歴任。武蔵工業大学名誉教授も務める。「少子化への対応を考える有識者会議」座長、社会保険審議会原簿部会長として活躍。著書には「働く母親の時代——子どもへの影響を考える」(共編著)他。

未就学児の親の多くは、仕事も育児も同じように重視する生活を理想としながら、現実には父親は仕事優先、母親は育児優先に偏った生活をしていることが示されている。従って、仕事と育児などの生活のバランス、という考え方は望ましいように見える。少なくとも、現在の職場偏重の是正は間違いない必要である。

しかし、私はバランスという考え方に立つ限り、育児休業の推進には限界があると考えている。仕事と生活のバランスとは、仕事と生活を切り離してとらえ、時間やエネルギーをバランスよく配分する考え方であろう。これでは職場と家庭の関係はトレードオフの関係になり、どちらか一方に注がれる量を増やすことは、もう一方に当てられる量が減ることになる。業績向上を願う事業主は、部下に可能な限り仕事にエネルギーを注いでほしいと望むのは当然であり、職場にとって子を持つ男女社員の育児参画はマイナス評価に

一生動いてほしい。育児休業制度を活用したいと結婚当初から考えていた、「新聞で育休を取った自社の男性社員のインタビューを読んで、取れると知ったから」などときまきまでである。

では彼らの取得計画に周囲はどう反応したのであろうか。双方の両親のうち、「出世に響かないか」と心配する声や「可哀相に」と同情する声は父親側から聞かれることが多いようだ。会社人間として子どもの顔もろくに見ない仕事中心の生活を当たり前としてきた親の世代には、子育てのために三カ月も仕事を休む息子の生き方が心配になるようだ。母親のほうはむしろ、息子に乳児の世話ができるのかという不安が先に立つようである。

職場の反応には世代によってかなりの差がみられる。一般に同年代より年上の人からは「楽をするのか」など否定的な反応が多く、同年代以下の人からは、決断力を羨む声など好意的な反応が多い。休業中の仕事を分担させら

なることを抑えるのは難しい。

こうした限界を持つバランスという考え方から、もっと大きな成果の可能性へと発想の転換が必要である。まず仕事と個人の生活は密接不可分の関係にあることを認識する。そして仕事と育児・介護や学習、地域活動などすべての生活を個人のなかで「統合」することにより、仕事と個人の生活をWINWINの関係にすることができると。つまり、一方における時間、経験、人間関係などが他方にとってもプラスに働くという視点に立てば、仕事と個人生活が相乗効果を発揮する。そうすれば企業が積極的になれるようなメリットを仕事にもたらすことにつなげることができると考える。

育児休業というと、子育て中の親の問題と受け止められて、職場全体の問題にはなりにくいばかりか、非取得者の不公平感につながる恐れもある。しかし、すべての人を対象とする「仕事と個人生活の統合」という観点に立て

れる独身の女性からは、「この忙しいときに、男のあんたがなんで？」と冷やかな視線が返されることもあるようで、ここでも「仕事と個人生活の統合」という視点が職場の公平感を維持するためにも必要なことがわかる。

若干の不安を覚えながら休業取得を願う出る男性にとり、上司の反応は大きな意味を持つ。なかには、「これからは男も育児休業を取る時代だから」と応援する姿勢を鮮明にしたり、「同期のトップを走る彼が取ってくれてよかった」と前向きに捉え、本人の職場復帰と異動の時期を合わせて復帰がスムーズにいくように図った上司もいるが、一般には取得希望者が有能であればあるほど、扱った後の手当てに上司の悩みは大きいようだ。また、男性の育児休業が一般化していないために、なかには、「育児休業を」と言われて何のことかわからず、聞き返したとか、制度が十分周知されておらず、「男でも取れるんだっけ？」と驚いた

ば、定年までを視野に入れた前向きに対応が可能になり、人間力と企業力を同時に高める職場環境整備と、人を大切に社会への道が開けてくる。

厚い壁を越えられるか

実際に育児休業を取得した男性たちの取得期間は五日から一年までとさまざまであるが、取得のきっかけはまず本人に取得の意志があり、配偶者に相談したというケースが最も一般的であった。なかには配偶者に言い出されて「思ってもいなかった」休業を取得した人、次世代育成行動計画達成に向けて人事部が「お願いしてとってもらった」ケース、第一子は妻の養、第二子は自分の養と交代で「共働きを続けながら子どもを育てる土壌」を作ろうとした人、教員である妻が修学旅行の引率のため不在になる間、子どもの世話をする人が必要になり、「ちよつといい機会だった」、あるいは、「妻には身につけた技能があり、もつたいないので

と、衝撃を窺わせる上司もいる。また、出産は通常、時期が決まっているにもかかわらず、「なんで今でなければ駄目なのか」と昇進時期が近い本人のキャリアをますます心配したケースもある。しかしどの上司も、本人の意志が変わらないことがわかってからは、「うん、と認める選択欲しかなかった」と、前向きに発想を転換することで受け止めることができたと言ひ、その後の対応ぶりで部下からの評価を勝ち得たという。一三名の対象者についても、彼らが取得できたのは、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。

休業中の対応は休業期間にもよるが、代替要員で対応するために即戦力となるOB・OGを登録させている事業所もある一方、残りの人間で分担するところも多く、多様な対応がされている。休業中の支援や連絡には、メールで社内報を送ったり、復帰ひと月前に呼び出したり、休業者が担当していた顧客

のお祝い事にお祝いの品を届けさせるなど、対応に頭を悩ませ、試行錯誤する上司の姿が垣間見える。

ヒアリング対象の事業所では、男性の育児休業取得者が過去二五年間に累積一七名が最多で、次いで累積一四名が突出しているが、他は累積でも五名以下あるいは第一号と、また手探り状態にあり、男性の育児休業に関して各事業所が行っている工夫について情報交換を望む声が多く聞かれた。

休業中の生活の感想は、気が休まることのない育児の大変さ、次々と雑用を追われ、細切れの時間の連続で一日が終わる慌ただしさをたつぷり味わうことになり、楽とは程遠い日々であったことは間違いない。一番嬉しかったのは、職場復帰の日の朝、保育所に子どもを預けたときに味わった解放感だったという実感のこもった話からも、休業中の奮闘ぶりが目に浮かぶ。そうした経験から出される要望には、育児支援策としても示唆に富んだものが多

かになった。

二十代の父親は育児経験により「丁寧」に「根気よく」説明をすることが「苦痛ではなくなった」とし、三十代前半の回答者は、「丁寧」に「話」や「説明」が「できる」ようになり、「自分」の「思い通り」にならないことを別の視点から「見る」ことが「できる」ようになったと述べている。三十代後半の父親も「人間関係」や人との「接し方」へのヒントを得たことが窺え「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くなったことを指摘している。四十代前半の父親は、相手の「目線」や「立場」に「立って」「教える」ことや「わかりやすい」「説明」をするようになったと述べ、四十代後半では部下への「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

い。例えば、子どもがどのような状態なら医者連れて行く必要があるのか判断に迷い、歩いて五分以内のところに子育て支援センターがほしいといった要望は、育児休業を取得しなければ提案されなかったに違いない。また、慣れないせいか、ほとんどの父親は朝から夕食の献立を考えていたというが、これがいかに大変かを痛感したようで、以前は出勤前に妻から夕食の希望を聞かれても生返事をしていただけと反省しきりであった。こうした経験を連して得られた配偶者の家事・育児の大変さや孤独感に対する理解の深まりの効果は計り知れない。夫婦の信頼関係の確立につながった父親全員が異口同音に強調していた。

人間関係が円滑に運べる

次に、父親の育児休業には実際にどのようなメリットがあるのかみていこう。父親たちは男性の育児休業取得促進の最大の原動力は「トップの決断」

になると思われるが、育児から得られるメリットも、立場に応じて変わることがわかる。聞き取り調査でひとりの父親が口にした「自分の子どもを育てられない人が、管理職として成り立つのでしょうか」という言葉の重みが理解できる。

昨今、企業の説明責任が問われることも多く、コミュニケーション・スキルを磨くためのセミナーに費用を負担して社員を出席させる企業もあるようだ。しかし、すでに述べたように、日頃の育児を通してそうしたスキルが向上することが示されている。リーダーシップ能力の開発についても同様のことがいえる。コミュニケーションや人間関係スキルの向上は、聞き取り調査をした一九名の父親から例外なく指摘されている。また、「仕事の優先順位を考えた効率的な働き方」「時間を計画的に使う」「時間のマネジメントを強く意識する働き方」への変化は、育児休業取得男性全員が体験していた。

と答えている。父親たちによれば、職場のトップが認識している育児休業のメリットは、「職場の社会的イメージアップにつながる」「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」など表層的なものにとどまっているという。一方、「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」などについては「ほとんど期待できない」と、トップは育児休業が仕事にもたらす多くのメリットを理解していないと受け止めている。このようなトップの認識では、推進を期待することは難しい。

では、父親自身の見方はどうであろうか。「育児から仕事に役立つようなヒントが得られたか」と正面きつて聞くと、肯定する回答は二割に過ぎず、七割の父親がそのような体験は「ほとんどない」と答えている。しかし、自由記述回答を出現頻度の高い単語を中心に分析すると、興味深い結果が明らか

になった。こうしたメリハリの利いた仕事の仕方が、達成感を味わうことにつながっていることも明らかになった。

働く母親の場合は、勤務時間中は仕事に没頭していても、終わると子どものことや夕食の献立が頭を占め、大急ぎでスーパーに寄って帰宅し、食事の支度をしながら子どもの友だちの親に電話をするなど、一日のなかで職場以外の世界を否応なしに経験する時間を持つ。ところが、男性は高層ビル街のオフィスに深夜までいることが多く、一日の大半を職場中心に過ごす生活を送っているため、消費者の生活からかなり隔絶した世界で生活している。彼らの「生活者の視点に立つ」とか「丸の内のオフィスでは知りえない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がわかり、新商品開発に還元できる」という発言から、育児休業が彼らを普通の生活に引き戻す大きな力になっていることがわかる。バイオサイエンス関係の職場で働く

男性は、「子どもを連れ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」といい、メーカーの営業マンは、他の母親たちとの交流が「異文化への入り方」を学ぶ機会となり、「営業の仕事に生かせる経験になった」というが、こうした体験は将来にわたり仕事に生かされるに違いない。また父親たちは、人材確保にプラスといった通常考えられるメリットばかりでなく、男性が育児休業を取得できることは「職場の体力の表れ」と評価している。周りの社員への波及効果としては、他の社員が自分の働き方を見直すきっかけになったという指摘も多い。さらに、それまでである休業取得者の仕事とされ、他の人が手を出せなかった仕事は他の人に回った結果、引き継いだ人のスキルアップと職場のレベルアップの機会になったという。

こうした職場にとっての直接的なメリットに加えて、「人生に断絶を経験

し、怖かった復職を乗り切り、自信ができた」「仕事をコントロールできた」という自信が気持ちのゆとりにつながった」というように、仕事依存症から脱却して仕事に対する健全な距離感を回復した様子も見受けられた。また、「我慢強くなった」「今まで以上に責任感が強くなった」「人間的に成長」など多方面での人間力の向上も認められる。

個人にとってのメリットとしては、何よりも夫婦の信頼感や連帯感が弾まり、妻との会話が増えたことなど夫婦関係の改善・強化、子どもとの距離感が縮まり、思春期もうまく乗り越えられるなど、親としての自信が強まったことが示されている。また、父親が仕事を休んで育児に責任を持つ意志を行うことで、という保育園の不信感を完全に払拭でき、保育園との関係が大幅に好転したというメリットの報告もある。

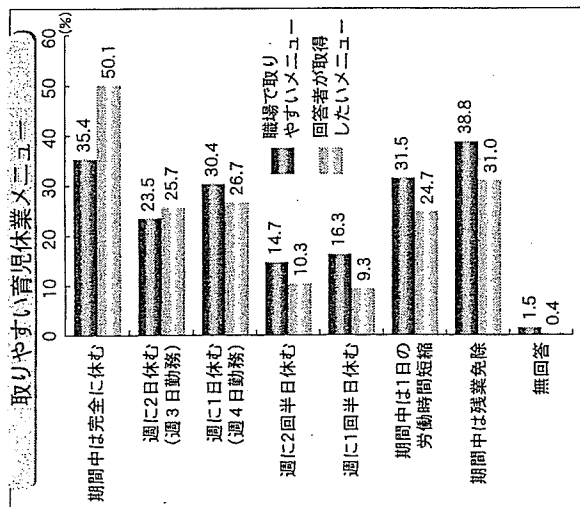
父親不在の状況で孤独な育児を強いることが、母親が子どもを虐待するリスクを高めることを示唆している。

均一化は図れない

育児休業メニューと取得期間については、「期間中は完全に休む」など七種類のメニューと、「一週間」から「一年間」まで六種類の期間の組み合わせ

を提示し、組み合わせそれぞれについて、「職場にとって取りやすいもの」と「個人として望ましいもの」とを尋ねた。(図参照)

職場として最も取りやすいとされたのは、「残業免除」で期間は「一年間」であるが、次いで多かった「期間中は完全に休む」場合には、職場としてはわずかに「一週間」なら取りやすいとい



う結果になった。回答者が最も取得を希望したのは「期間中は完全に休む」で期間は「一年」「一カ月」「一週間」がほぼ同じ割合で並ぶ。「残業免除」と「一日の労働時間短縮」は「一年」に希望が集中するが、残りのメニューについては「一カ月」「三カ月」「半年」「一年」の四期間に希望が分散し、個人の事情によって多様なニーズ

アンケート調査の結果は、「家族の幸せと仕事の成果が密接に結びついている」(六五%)、「配偶者とうまくいかない」と仕事の能率に響く(七八%)と、多くの父親は家庭と仕事とが密接に関係していると捉えており、明日への意欲をもたらすものとして「家族」(五五%)が選ばれることが最も多く、「仕事の達成感」(一八%)や「仕事の面白さ」(二三%)を大きく引き離している。反対に、深夜に帰宅する日が続くと、過半数の父親が「子どもの成長に十分関わられず、不満」(五三%)を感じ、「妻との関係が悪化する」(五一%)、「子どもとの関係が悪化する」(四二%)など、さまざまな悪影響があると感じ、家庭における男女共同参画の重要性を示している。昨今、子どもの虐待が大きな問題になっているが、「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」と六割の父親が感じていることは、

があることがわかる。

職場も個人も事情はさまざまであるに違いない。次第に限られた数のメニューに収斂すると予想できるが、メニューの難しさを言う前に、まず多様なメニューを提供し、柔軟な取得を可能にしてほしい。たとえ期間は五日間と短くても、取得から得られたメリットは極めて大きく、取得者全員「とってよかった」と語っている。また父親たちは、休業期間が終わっても、子どもの成長に毎日少しずつでもかかわっていきたく望んでいる。こうした真つ当でごく当たり前の父親の願いに答えられない日本では、少子化が進むはずである。

日本の若い父親は、親の世代とは大きく変わったと言ってよい。次は企業が変わり、職場を変える番だと思ふ。◎

注 本稿で引用した調査は、平成十六年度～平成十八年度厚生労働科学研究補助金を受けており、筆者のほかに国広陽子、高山綾が参加している。