

## [総説]

## 父親の育児休業取得に関する文献検討

川合 美奈<sup>1)</sup> 三國 久美<sup>2)</sup> 佐鹿 孝子<sup>1)</sup>

1) 聖徳大学看護学部看護学科

2) 北海道医療大学看護福祉学部看護学科

## キーワード

父親, 育児休業, 育児休業に対する意識

## I. 緒言

厚生労働省は、2010年6月から父親の子育て参加や育児休業取得の促進等を目的とした「イクメンプロジェクト」を始動させた。その中で、父親の育児休業取得者の割合を2020年までに13%とすることを目標とした(厚生労働省, 2014a)。平成25年度雇用均等基本調査によると、父親の育児休業取得者の割合は2.03%と、前回調査から0.14%の上昇がみられた(厚生労働省, 2014b)が、目標達成には程遠い現状がある。「イクメンプロジェクト」、「イクメン企業アワード」等、厚生労働省の取り組みが盛んに行われているが、父親の育児休業取得者の割合は依然として伸び悩んでいる。その背景には、父親自身の意識はもとより、組織の体制や社会的認識等の複雑な要素が含まれている。それゆえに、様々な分野で、様々な視点からの研究がされている。

父親の育児に注目し、1999年に厚生労働省が「育児をしない男を、父とは呼ばない」とのキャッチコピーを使用して広報活動を開始してから15年余りが経過した。核家族化や女性の社会進出により、男性の育児に対する意識やワーク・ライフ・バランス、父親の育児休業取得実態にも徐々に変化が起きていると考えられる。現代の父親にとって育児休業を取得するということは、どういうことなのか。

そこで、父親の育児休業に関する研究を概観し、研究の動向と今後の課題を探ることを本研究の目的とした。

## II. 用語の定義

1. 育児休業…子を養育する労働者が「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

&lt;連絡先&gt;

川合 美奈

〒271-8555 千葉県松戸市岩瀬550

聖徳大学看護学部看護学科

TEL: 047-365-1111 (内線5612)

E-mail: mkawai@seitoku.ac.jp

(以下、育児・介護休業法)」に基づいて取得できる休業のこと。

2. 父親…子を養育する男性。

## III. 目的

父親の育児休業に関する研究結果を概観し、研究の動向と父親の育児休業に関する今後の課題を探ることである。

## IV. 方法

## 1. 文献の選定

医学中央雑誌 Web 版(以下、医中誌とする)と国立情報学研究所論文情報ナビゲーター(以下、CiNiiとする)を利用し検索した。検索のキーワードは「父親」&「育児休業」とした。遡及可能な全期間を対象として検索したところ、医中誌では30件、CiNiiでは25件が該当した。会議録、特集記事と重複文献を除く19文献を分析対象とした。

## 2. 分析方法

対象とした19文献を掲載年および調査開始年、掲載誌の種類、調査対象、研究目的、父親の育児休業に関する調査内容で分類し、研究の動向と今後の課題について検討した。

## V. 結果および考察

## 1. 掲載年および調査開始年

研究の概要を表1にまとめた。文献は掲載年の古い順に並べた。対象とした19文献の掲載年は2002年1件、2003年2件、2004年2件、2005年1件、2006年2件、2007年2件、2008年1件、2009年1件、2012年3件、2013年3件、2014年1件であった(船橋, 2002)(四宮, 2003; 濱田, 2003)(赤松・四宮・森越・田中, 2004; 森田, 2004)(武市・小野・小倉・石黒・門田・林・藤枝・脇口, 2005)(大石・鈴木・鈴木, 2006; 島田・杉本・縣・新田・関・大橋・村上・中根・神谷・戸田・盛山, 2006)(菊地・柏木, 2007; 田中・橋本, 2007)(鈴木・久納・藤原, 2008)(岡田, 2009)

表1 研究の概要

掲載年	掲載誌	調査対象	調査方法	研究目的	父親の育児休業に関連する調査内容
2002	日仏女性研究学会 会報誌女性空間 研究誌	保育園に子どもを預けて いる男性131名,女性18名	資料分析	スウェーデン家族政策の特徴と、育児休業制度の紹介、 父親の育児休業の現状と課題について明らかにする	父親の育児休業取得率の変化
2003	看護・保健科学 研究誌	男性育児休業取得者 4名	質問紙調査	どのような経緯で育児休業を取得し、男性が育児休 業の取得した場面に起因しているかを明らかにする	共働きの有無、子育てに対する責任の有無
2003	日本福祉大学 学院社会福祉学 研究科研究論集	父親44名	半構造的面接 法	少子化の時代における父親の役割を考察するため の、父親の子育てに関する意識を明らかにする	育児休業を利用するまでの経緯、育児休業取 得時の困難、職場復帰後の取り扱いについて
2004	看護・保健科学 研究誌	乳幼児をもつ父親 274名	質問紙調査	父親が育児休業を取る条件の選択に影響を及ぼす 要因を明らかにする	これらから整備・充実が必要とされる環境や制度 (勤務時間や育児時間などの労働条件の改善)
2004	家族関係学 研究誌	乳幼児の保護者2098 名(男性37名,女性 2035名)	質問紙調査	少子化対策を模索するために、育児協力を母親の 就業状況、育児困難について明らかにする	育児休業の取得経験、育児休業を取りたいと 思う条件、育児休業を取らなかった理由
2005	小児保健研究	産婦1か月の母親 3852名	質問紙調査	父親が早期に児と触れ合う機会を多くし、父親の育児参加 意識・行動に積極的に変化をもたせたいと明らかにする	子育てに必要なとされる社会援助について(育児休業期 間の延長、育児休業後の職場復帰の保証)、育児困難 に及ぼす育児環境の影響(取得した育児休業の期間)
2006	袋井市立袋井市 民病院研究誌	母子同室を行った褥 婦の夫44名	質問紙調査	父親が早期に児と触れ合う機会を多くし、父親の育児参加 意識・行動に積極的に変化をもたせたいと明らかにする	出産に関する休暇制度の有無、出産に関する 休暇制度を利用したか
2006	小児保健研究	産婦1か月の母親 3852名	質問紙調査	父親が早期に児と触れ合う機会を多くし、父親の育児参加 意識・行動に積極的に変化をもたせたいと明らかにする	希望する子育て支援(父親の育児休業、父親 の柔軟な勤務時間)
2007	文京学院大学人 間学部研究紀要	長子1歳から末子小 学生までの子どもを 子育て中の夫妻21組	半構造化面接 調査	育児休業を取得した人と取得していない人との違 いを明らかにする	育児休業について(職場の反応、育児休業中の過 ぎり方、実家との関係(育児休業取得に対しての反 応)、父親の育児休業取得の理由・していない理由、 育児休業の取得の有無と取得しない理由(質問紙)
2007	女子栄養大学紀 要	①4市の各自治体の子 育て支援に関わる関係 者②父親(質問紙282 名,半構造化面接 法)	①半構造化面接 ②質問紙調 査・半構造化 面接法	①父子手帳配布状況別における父親の育児支援の 現状を把握する ②父親の労働条件と育児参加の実態を明らかにす る	①育児休業の推進・働き方の見直しの取り組み ②父親の育児休業についての知識を持っている か、父親が主体的に育児にかかわるための 課題
2008	愛知母性衛生学 会誌	育児休業を取得した 男性1名	縦断的イン フォrmエ ータ分析	育児休業取得中の父親の子育ての実態及び心理的 変化を明らかにする	育児休業取得後1か月・3か月・9か月・11 か月の子育ての実際と気持ちの変化
2009	日本家庭科教育 学会誌	乳幼児をもつ母親 158名・父親85名	資料分析	男女共同参画社会が推進される過程の中で家庭科 が提示してきた父親の役割を明らかにする	父親の役割意識の変化に影響を及ぼした国内 の法律や制度
2012	香川大学看護学 雑誌	乳幼児をもつ母親 158名・父親85名	質問紙調査	乳幼児をもつ母親と父親のソーシャルサポートと母親の子育 て負担感および母親と父親の育児休業利用を明らかにする	育児休業制度の利用状況
2012	大原社会問題研 究所雑誌	育児休業を取得した 男性雇用労働者21名	半構造化面接	エージェンシーとしての父親の勤務価値観の変容 という現象を明らかにする	育児休業を取得したいきさつ、育児休業中の家 事・育児負担の担い方、育児休業前後の働き方 における具体的変化、意識における変化
2012	千里金蘭大学紀 要	ツインマザークラブの 会員である父親211名お よび単胎児の父親300名	質問紙調査	多胎児と単胎児の父親の「子育て観」「仕事観」「子ども 観」「三歳児神話」「母性神話」「仕事観」「子ども 観」を明らかにする	育児休業を取ると昇進にひびくか
2013	日本福祉大学社 会福祉論集	1〜3歳児がいる世 帯の父母421組	質問紙調査	クレイム行為のうち、妻が夫に家事や育児などを すすめるように要求する行為がどのように要因によつ て促進されるのかを計量的に明らかにする	父親は仕事よりも子育てを優先すべきだ(父 親子育て優先意識)
2013	母性衛生	育児休業取得後2年 以内の父親11名	半構造化面接	父親の育児休業取得前の思い、取得中・後の思い と行動を明らかにする	育児休業取得期間、取得時の年齢、仕事、妻の 有職状況、家族形態、育児休業に対する父親の 思い、育児休業取得中の困ったこと／つらかつ たこと、育児休業取得後の思い・行動の変化
2013	長野県母子衛生 学会	育児休業・休暇取得 経験がある両親4組	半構造的面接 法	父親の育児休業取得に対する意義について明らか にする	育児休業取得の経緯、育児休業取得中の生活、 育児休業制度への考え
2014	長野県母子衛生 学会	就学前の子どもを保 険者として通園させてい る夫婦308組	質問紙調査	育児家事行動の実態と育児意識および育児参加を 促進する要因を明らかにする	育児休業を取得しなかった父親の理由

(片山・内藤・佐々木, 2012; 齋藤, 2012; 林・岡本・神林・花田・渡邊・中島, 2012) (末盛, 2013; 鈴木, 2013; 武井・吉田・佐々木・坂口・芳賀・徳武・近藤・大平・市川・金井, 2013) (徳武・坂口・芳賀・近藤・大平・金井・市川・小林・小木曾・巢山, 2014).

調査開始年をみると2001年1件(四宮, 2003), 2002年3件(赤松他, 2004; 濱田, 2003; 森田, 2004), 2003年1件(武市他, 2005), 2004年1件(大石他, 2006), 2005年1件(島田他, 2006), 2006年3件(片山他, 2012; 菊地他, 2007; 田中他, 2007), 2007年2件(末盛, 2013; 鈴木他, 2008), 2009年3件(齋藤, 2012; 鈴木, 2013; 武井他, 2013), 2011年1件(徳武他, 2014)であった。

2009年の育児・介護休業法改正や2010年のイクメンプロジェクト発足を契機に文献数は増加すると考えられたが, 調査開始年が2009年は3件, 2011年は1件と著しい増加は見られていない。

## 2. 掲載誌の種類

掲載誌を分類すると, 母子衛生関係誌4件(鈴木他, 2008; 鈴木, 2013; 武井他, 2013; 徳武他, 2014), 看護・保健科学関係誌4件(赤松他, 2004; 島田他, 2006; 四宮, 2003; 武市他, 2005), 医療・看護系大学紀要等4件(林他, 2012; 片山他, 2012; 菊地他, 2007; 大石他, 2006), 社会福祉系大学紀要等2件(濱田, 2003; 末盛, 2013), 家族関係誌1件(森田, 2004), 栄養系大学紀要1件(田中他, 2007), 女性関係誌1件(船橋, 2002), 家庭科教育学会誌1件(岡田, 2009), 社会問題研究雑誌1件(齋藤, 2012)であった。

子どもや育児に関係する職種が多い医療, 保健, 社会福祉分野だけではなく, 育児・介護休業法改正以降の2009年には家庭科教育学会誌が1件, 社会問題研究雑誌が1件であった。家庭科教育における父親の役割や社会問題として父親の育児休業に着目している点は興味深い。

## 3. 調査対象

これら19文献の調査対象をみると, 父親のみを調査対象とした文献は9件と最も多かった。次いで父母を対象とした文献が7件と多かった。既存の資料を用いて分析した文献は2件, 母親のみを対象とした文献は1件だった。また, 育児休業を取得した父親を調査対象とする文献は5件で, これらの調査開始年は, 2002年1件, 2007年1件, 2009年3件であった。育児・介護休業法改正の2009年には, 育児休業を取得した父親を対象とした調査が増加しており, 育児休業を取得する父親への関心が高まったことが推測される。しかし, 平成25年度雇用均等基本調査による男性の育児休業取得率は2.03% (厚生労働省, 2014b) と, 前回調

査よりも上昇がみられたものの, 依然として育児休業を取得した父親は少ない状況が続いている。したがって調査対象者となりうる父親に限られていることから, 5件の文献で調査対象者となった育児休業を取得した父親の総数は41名と少なかつたと考える。これらの19文献の中で, 育児休業を取得する父親が勤務している企業側の対象者に調査を行ったものはなかった。

## 4. 研究目的

研究の目的は, 父親の育児や育児休業に対する意識に関する文献が13件(四宮, 2003; 森田, 2004; 赤松他, 2004; 武市他, 2005; 大石他, 2006; 島田他, 2006; 菊地他, 2007; 田中他, 2007; 鈴木, 2013; 片山他, 2012; 林他, 2012; 末盛, 2013; 徳武他, 2014), 父親の育児参加や育児休業取得の実態に関する文献が4件(濱田, 2003; 齋藤, 2012; 鈴木他, 2008; 武井他, 2013), 父親の育児環境作りに関する文献が2件(船橋, 2002; 岡田, 2009)に大別された。

育児休業を取得する父親が少ない現状を反映し, 育児休業取得者の体験に基づいた研究は少なく, その前段階として父親の育児や育児休業への意識を明らかにしたものが多かった。父親の育児環境作りに関する文献はいずれも資料分析であり, 実際の育児環境に対する問題点については, 他の文献に含まれていた。育児休業の取得に関する問題と, 育児休業を取得したのちに起きる問題には違いがあると考えられる。また, 父親が属する企業の環境面も考慮しなければならないため, 対象を選別して調査・分析する必要がある。

## 5. 父親の育児休業取得に関する調査内容

### 1) 父親が育児休業を取得する時期および取得に至った思い

父親が育児休業を取得する時期について, 船橋(2002)は, 「母乳育児推奨のため, 前半に長く母親が取り, 後半に父親が少し取る傾向がある」と述べている。また育児休業を取得する際に父親が考慮した点として, 齋藤(2012)は「妻の出産, 保育園入園といった個人的イベントだけではなく, 職場での異動時期, 業務繁忙期を考慮して決めていた」ことを明らかにしている。このように, 「女性にとって休業は選択の余地がないが, 男性は仕事との関係で選択する」(船橋, 2002)のである。さらに, 「物理的に夫以外に妻や子どもをサポートできる親族がいないという外的な状況にあったことが育児休業取得を促した要因」となっている(齋藤, 2012)。

実際に育児休業を取得した父親を対象とした研究(齋藤, 2012; 鈴木, 2008; 鈴木, 2013)では, 取得に至るまでの父親の思いを明らかにしている。鈴木(2013)は, 「育児休業に対しての『興味・関心』があり, 『父親でもできる育児に積極的参加』をしたい

との思いを父親は抱いていたことや、『育休取得への漠然とした希望・自信』があった」と述べている。また、父親は「家事労働は男でもできて当然という意識で、家事労働の延長線上に育児がある」（齋藤，2012）ととらえ、「子どもは嫌いじゃないし、長期の休みになるから自分の時間ももてそうだ」（鈴木他，2008）という思いを持っていた。

育児休業を取得した父親の一部は、育児や育児休業制度に興味・関心を持っており、企業側からの積極的な告知がなくても、自ら調べて制度を利用すると考えられる。また、このような父親は、家事にも育児にも漠然とした自信を持っており、性別役割分業意識が低いことが考えられる。一方で、核家族化、両親の高齢化等の子育て世帯を取り巻く環境の変化により、取得せざるを得ない父親も存在するが、この父親が家事や育児に対して自信をもっているかは明らかではない。

## 2) 育児休業の取得によるポジティブな結果

出産に関する休暇制度を利用した父親は32%であった（大石他，2006）。子どもをもち育てる意味について、父親は「自分自身の生きがい・張り合い」、「親としての義務」、「楽しみ」、「生活の潤い」の順に多く回答していた（四宮，2003）。男性は、育児休業を取得する中で父親としての自分を実感したものと考えられる。ここでは育児休業取得によるポジティブな結果をまとめる。

子育てを通して自分が変化したかについては「変化したと思う」という回答が最も多かった（四宮，2003）。徐々に「子育ても楽しくなってきたし、自分の気持ち的にも余裕が出てきた」（鈴木他，2008）とあるように、父親は時間や経験を重ねるにつれ、自身の変化を感じていた。

父親は「育児休業を取得したことで子どもの成長を一番近くで見ることができた」（鈴木他，2008）と感じ、「子どもの日々の成長・発達の確認」（鈴木，2013）や、「仕事ではできない経験」（鈴木，2013）ができた。「子どもと過ごす時間」（鈴木，2013）ができたことにより、育児休業の取得の価値を感じていた。

多くの文献で、育児休業取得によって父親が自信を得たという結果が出ていた。「育児・家事スキルの向上」（鈴木，2013）がみられ、「父親としての自覚と自信」（鈴木，2013）ができ、育児に対する自信（鈴木，2008；鈴木，2013）が得られ、その結果、「以前よりも子育てに関心を持つようになった」（濱田，2003）。また、母親も「父親が積極的に家事や育児に参加してくれるようになった」（武井他，2013）ととらえていた。このように、育児休暇の取得により、家事や育児を経験したことで得られた自信が父親の行動変容に繋がっていた。

さらには、育児や家事の大変さを実感する機会に

なったことが多くの研究で明らかになっていた（鈴木他，2008；鈴木，2013；武井他，2013）。「家事と育児の両立は大変で、職場復帰して昼休みがあるっていいので、すごい感動した。休んでいいんだって」（齋藤，2012），というように休み時間も取れない育児の大変さを体感し、「妻への気遣い」（鈴木，2013）が生まれていた。そして、育児休業を取得した父親は、「パパ、ママ、子どもの関係を理解」（鈴木，2013）し、「男性の育児休業は特別なものではなく育児はずっと続いていく」（鈴木，2013）ことに気づき、「自分の性格の変化」（鈴木，2013）を実感していた。他にも「自分自身の心の休息」（武井他，2013）ができたり、「ワーク・ライフ・バランスの調整」（鈴木，2013）ができたという意見が聞かれ、育児休業を取得することで、父親は新たに多様な気づきを得ていた。

「子どもを育てるうえでは稼ぎ手として、子どもを扶養することも確かに重要だが、親の人格的成熟は、子どもと直に接する経験に触発されるものだ」（大野，2008）と言われている。実際に育児休業を取得した父親は、家事や育児を経験し、子どもと直に接するうちに、自身の父親としての成長や自信を感じていた。そして、育児や母親の大変さを実感できたことが、夫としてサポートすることの必要性に気付くことに繋がっていくと考える。男性の育児休業取得者の83.9%は、育児休業を「もう一度取得したい」（ユークキャン，2014）と回答しており、育児休業の取得による新たな家庭内の役割の発見や父親としての自身の経験に満足感が得られているものと考えられる。

## 3) 育児休業の取得によるネガティブな結果

育児休業を取得する中でネガティブな感情が生じることも避けられない。育児休業中に父親が辛かったと感じたことは「不慣れな育児・家事」（鈴木，2013）による自信のなさであった。「自分が母乳を出せないこと」（鈴木，2013）に加え、「妻が帰宅し、子どもが泣き止む姿を見て自分には子育ては無理だ」（鈴木他，2008）と感じ、母親のように出来ないことへのもどかしさも感じていた。さらに、「育児休業中の同性の友達がいらない」（鈴木他，2008；鈴木，2013）ため共感できる他者がいないことや、「自分が行っている子育てがいいのか悪いのかが分からない」（鈴木他，2008）というように自己の行動に対して承認が得られないことによる戸惑いを感じていた。

また、「父親が育児休業を取得して子育てに参加することに理解が地域社会や企業には感じられない」（濱田，2003）こと、「育児休業に対する周囲の不本意な評価」（鈴木，2013）、「自分が休むことで直接影響のある直属の上司や同僚よりも、人事やさらに上の立場の方から否定的な意見を聞いたり、同じ職場の妻が耳にしている」（菊地他，2007）こと、「わざわざ

男性が育児休業を取る必要がないと否定的な声も聞かれた」(菊地他, 2007) ことなどの父親の周囲の無理解や、職場からの批判があると感じており、父親は孤立感を強めていた。これは、育児休業を取得するという父親がまだ少数であり、周囲の理解が進んでいないことの現れであると考えられる。

さらに、仕事を休むことで起きる「経済的負担」(鈴木, 2013), 「金銭面への不安」(武井他, 2013) の他に、「解雇・減給はおこなわないが、昇給は最低のランクでおこなうという扱いを復職後に受けている」(濱田, 2003), 「育児休業後に職場に復帰しても振り分けた仕事が自分の元に戻ってくることはなく、しばらく仕事のない日が続いた」(菊地他, 2007), 「出世に響くのではないかという将来への不安」(武井他, 2013) 等の、復職後の処遇や仕事上の将来への不安を抱いていた。不安が現実となり育児休業取得後に、実際に職場での否定的な意見や扱いを受けた父親もいた。このような「パタハラ」すなわちパタニティ・ハラスメント(小林, 2013)があることも、父親が育児休業を取得したことによるネガティブな結果の一つであり、このことは、育児休業の取得が進まない一因にもなっていると考えられる。

#### 4) 父親が育児休業を取得しない理由

文献では、父親が育児休業を取得しない理由として、育児休業制度がないと認識していること、もしくは、職場に迷惑をかけてしまうことや取り難さがあること、経済的問題や自身の将来的な問題に関わること、育児休業を取得する必要がないと考えていることが明らかになっていた。

父親にとって「育児休業に関する情報源は、テレビ・ニュース、新聞・雑誌・本などや、社内規定であった」(田中他, 2007)。父親は育児休業を取得しない理由を「勤め先に育児休業制度がないから」(片山他, 2012; 菊地他, 2007; 森田, 2004; 徳武他, 2014)、と述べていることが複数の文献で明らかになっている。しかし、育児休業制度では「労働者は、申し出ることにより、育児休業を取得することができる」(厚生労働省, 2014a) とされている。企業側の周知の問題も当然あるが、父親は自分には育児休業制度がないという間違っただけの理解をしていることが推察される。イクメンプロジェクトの発足から、メディアに男性の育児が取り上げられる機会も多くなったものの、社内規定の改善や社内告知等は十分とは言えない現状があると考えられる。厚生労働省(2014a)が「労使協定により専業主婦の夫などを育児休業の対象外にできるという法律の規定を廃止し、すべての父親が必要に応じ育児休業を取得できるようにする」と明示しているように、母親との役割の交代という意味合いではなく、母親の仕事の有無にかかわらず父親も育児をする権利を

持つことを理想に掲げている。しかし、父親の仕事と育児の両立は、置かれた労働環境に左右されるところが大きく、全ての父親が同じように権利を行使することは不可能な現状がある。「企業側が勧告に従わない場合の公表制度や報告を求めた際に虚偽の報告をした者等に対する過料を設ける」(厚生労働省, 2014a) ことは2009年の育児・介護休業法改正に盛り込まれたが、社員に対する育児休業取得を推奨するような告知をするか否かに関しては特に決まりがないことも問題であろう。育児休業制度がないために取得が出来ないと複数の文献で父親が述べていることから、告知も含め、父親が取得しやすい制度として整備し、社内規定に盛り込む必要がある。

また、育児休業制度があっても職場に迷惑がかかることや取り難い職場の雰囲気があることを述べている。例えば、「職場の人に迷惑をかける」(森田, 2004; 徳武他, 2014), 「自分の職場は規模が小さいため、育児休業制度は現実的ではない」(菊地他, 2007), 「忙しくて取れそうにない」(徳武他, 2014) といった意見があった。

「育児休業制度の利用しやすい雰囲気の職場でなく、社会的にも利用しやすい機運がなかったため利用しなかった」(片山他, 2012) という意見に代表されるように、「職場に育児休業制度の理解がなく、今までに利用した人もいなかった」(片山他, 2012), 「職場の雰囲気としては男性が取るものではないという社会常識が定着している」(菊地他, 2007), 「前例がないから」(徳武他, 2014) といった職場の状況が育児休業を取得しない理由として大きかった。また、「休みたいときは有休を使えばいい、わざわざ企業に目立つ行動はしない」(菊地他, 2007), 「育児休業制度を利用しなくても子育てと仕事の両立が可能であった」(片山他, 2012) といった意見もあった。

さらに、「育児休業を取ると経済的ダメージが大きいから」(森田, 2004), 「育児休業中の所得保障である給与支給が満足な額ではないため、経済的問題が生じるので利用しなかった」(片山他, 2012), 「制度を利用すると収入が減るから」(徳武他, 2014), 「育児休業を取ると人事査定などに影響するから」(森田, 2004) というように育児休業を取得できない状況ではないが経済的・仕事上の将来的な問題が生じるために、自らの意思で育児休業を取得しないことを選択していた父親もいた。

他には、「育児は母親がするものであるから」(森田, 2004), 「母親が育休を取った方がいいので、自分には関係がないと考え詳しく調べる必要がない」(菊地他, 2007), 「以前から育児休業を取得するつもりがなかった」(徳武他, 2014) というように実質的な育児を担う必要がないと認識しているもしくは必要がない状況にあると考えられる理由が述べられていた。

社内規定上の育児休業制度が周知されていないことや、育児休業を取得することに対する周囲への気兼ね、経済的な問題、人事査定等の将来への悪影響等の理由は、父親自身には解決が困難な問題であると考えられ、企業側の配慮や周囲の理解・協力が必要である。

5) 父親の育児休業の取得を推進するための環境整備  
父親の育児休業の取得を推進するうえでの課題として、育児・介護休業法に関すること、育児休業制度への周囲の理解、賃金保障や手当等の経済的給付の充実、復帰後の現職復帰の保証、勤務時間の短縮や変更等の労働条件の改善等が挙げられていた。これらの課題が挙げられた背景には、父親が自身の成長のためにも、経済的にも、そして現在の職場での自身の居場所を保持するためにも、何とか仕事と育児を両立出来る方法を求め、考えていることが伺える。

育児・介護休業法に関しては、「父親の育児休業取得を促進するための法整備をする」(田中他, 2007), 「育児休業が義務化・徹底化される」(徳武他, 2014), 「父親の育休」(島田他, 2006), 「育児休業期間の延長」(武市他, 2005), という制度を使う側の視点に立った制度上の課題の改善を望む声が挙げられていた。また、「育児休業に関する情報をもっと公開する」(徳武他, 2014) 必要があり、「男性の育児休業取得が低い背景には、企業・事業所が育児休業制度の正しい知識や情報を取得対象者である父親に伝えていないことにある」(菊地他, 2007)。さらに、「父親も育児休業の制度を自ら調べようという意識がないことは問題である」(菊地他, 2007) ことも指摘されていた。育児・介護休業法に関する情報提供は、メディアからの発信ではなく、より身近な自分の職場からの発信であるほうが、父親自身に関係することとしての認識が高まり周囲の認知により育休取得のしやすさにつながるのではないだろうか。

育児休業制度への周囲の理解では、「職場が育児休業を取りやすい雰囲気であればとりたい」(森田, 2004), 「職場での育児休業制度への理解は十分ではない」(武井他, 2013), 「育児支援制度を利用しやすい人的体制や雰囲気」(徳武他, 2014), 「育児休暇を取ると昇進にひびく」(林他, 2012), といった職場の体質に関する課題がある。育児・介護休業法を基本として、個々の職場で人員や仕事内容等の環境に合った具体的な育児休業の取得事案を提示することで、育児休業を取得しない人へも配慮がされ、周囲の理解をある程度得ることが出来るのではないかと考える。

賃金保障や手当等の経済的給付の充実は、多くの研究において、対象者から要望されていた(赤松他, 2004; 武井他, 2013; 武市他, 2005; 田中他, 2007; 徳武他, 2014)。父親は「休業中の給与が保障される

ならとりたい」(森田, 2004)と述べていた。また、「兄の医療費の補助の拡大」(武市他, 2005)や「保育料の減額」(武市他, 2005)といった経済的な課題および対策を望む声も多く挙がっていた。加えて「育児休業中の保障は雇用保険によるものであるため、自営業者はその期間の金銭的保障がされていない。親である全ての人が利用できるものでなければ、制度の意味がなくなる」(菊地他, 2007)という問題点が指摘されていた。経済的な安定が確保できない状況では、育児による父親にとってのメリットをいくら示されても、経済的に家族を支えることを役割として重視している父親は育児休業を取得する気持ちにはなれない。企業にとっても、費用がなければ育児休業を取得する父親の業務を引き継ぐ人員を補充することが出来ないため、快く育児休業取得を支援することが出来ない。どれほどの割合なのかは明らかではないが、経済的な理由で育児休暇取得を諦めた父親もいることであろう。このため、何らかの経済的な対策の改善は急務である。

復帰後の現職復帰の保証も大きな課題となる。父親は、「育児休業中でも自宅研修や職場の情報入手できるシステムの導入」(徳武他, 2014)が必要であると考えており、育児休業中でも職場や仕事へのかかわりを持ち、仕事上の自身の居場所を保持したいと望んでいた。また、「育児休業取得後の現職復帰の保証」(武市他, 2005; 田中他, 2007), 「育児休業を取得した社員への企業での立場の保障」(徳武他, 2014)が望まれ、「復職後の査定などに影響しないのであればとりたい」(森田, 2004)と育児休業取得後の不安を挙げていた。休業期間にもよるが、仕事によっては人員補充や人事異動が必要となる。欠員のままの業務遂行や一時的な人員補充では困難な業務を父親が担っていたとすると、育児休業取得後に同じ地位に復職することが難しいと判断するかもしれない。「仕事に自分らしさを見出す男性は、育児休業をとりたくないと回答する傾向がうかがえた」(森田, 2004)とあるように、仕事の優先順位が高く、遣り甲斐を求めている父親であれば、育児休業を取得するという選択はし難くなる。

育児休業期間だけではなく、その後も育児は続いていくため、勤務時間の短縮や柔軟な勤務体制(赤松他, 2004; 林他, 2012; 島田他, 2006; 田中他, 2007; 徳武他, 2014)など労働条件の改善も望まれていた。さらに、「子どもが病気になったとき等の看護休暇制度の充実」(武市他, 2005)や「保育施設やベビーシッター制度の充実」(赤松他, 2004), 「父親の交流の場」(島田他, 2006), 「育児を助け合えるような地域環境の育成」(赤松他, 2004)といった要望も挙げられており、父親の仕事と育児の両立を叶える支援を父親は求めていた。

「仕事と子育ての両立には、上司や同僚の理解が必要である」(林他, 2012) というような意見があるものの、「職場の全員が子育て経験者であったため、理解を得やすかった」(加藤, 2008) というような状況の場合もあるが、「戻ってきて仕事できるの?等の批判的な反応はあまり気にせず、割り切った気持ちでいる」(加藤, 2008) という対処をした父親もいた。しかし、このように考えられる父親ばかりではない。育児を行う父親への企業や周囲の理解や配慮と同時に、父親自身にも仕事と育児の両立に対する意識の変化が起きなければ、育児休業取得率の増加は困難であると考える。

## VI. 父親の育児休業取得に関する今後の課題

父親にとっての育児休業の取得は、仕事より育児を優先した生活を体験することで子どもと直に関わりを持ち、父親としての自信を得て成長できる貴重な機会であり、母親の苦勞を共感でき、家庭での新たな自身の役割を見出せるというメリットがある。しかし、父親が育児休業を取得するには、仕事と育児の両立の実現が必要であり、言い換えるのであれば父親および企業人としての男性との両立における自身の葛藤の解消が課題である。少数ではあるが、実際に育児休業を取得した父親を対象とした研究の知見から、現代の父親が自身の新たな役割やワーク・ライフ・バランスに目を向け始めていることが伺われ、父親の意識の変化の兆しがみられた。

父親個人の育児に対する関心を高めることと、企業や周囲の理解や配慮を求めることは、父親の育児支援の両輪であり、一方をないがしろにすることなく、双方への働きかけを重要視した取り組みを検討する必要がある。そのためには、今後は父親のみならず、企業側への調査を行い、育児休業制度に関する実態や問題を明らかにしていく必要があると考える。

## VII. 文献

赤松恵美, 四宮美佐恵, 森越美香, 田中郁子 (2004). 子育てに関する意識調査 父親の意識調査を中心に. 看護・保健科学研究誌, 4, 71-84.

船橋恵子 (2002). スウェーデンにおける「父親の育児休業」の到達点. 日仏女性研究会会報誌女性空間, 19, 52-61.

濱田太一 (2003). 育児休業を取得した父親の抱える困難に関する一考察. 日本福祉大学大学院社会福祉学研究科研究論集, 16, 49-52.

林知里, 岡本愛花, 神林優花, 花田佳奈, 渡邊えみ, 中島美繪子 (2012). 育児参加は父親にどのような影響を与えるか 多胎児の父親と単胎児の父親との比較. 千里金蘭大学紀要, 9, 67-75.

片山理恵, 内藤直子, 佐々木睦子 (2012). 乳幼児の

母親と父親のソーシャルサポートと子育て観の関係と育児休業利用の実態. 香川大学看護学雑誌, 16, 49-56.

加藤和秀 (2008). 育児休業の良い活用例 (父親を子育てに巻き込むさまざまな試みの事例). 世界の児童と母性, 65, 59-62.

菊地ふみ, 柏木恵子 (2007). 父親の育児休業をとった父親たち. 文京学院大学人間学部研究紀要, 9, 189-207.

小林美希 (2013). 「育児は母親の仕事」意識が父親を苦しめる! 男性の育児休業取得を妨げる「バタハラ」. 金曜日, 21, 46-47.

厚生労働省 (2014.7.14.) a. 育児・介護休業法のあらまし. <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html>

厚生労働省 (2014.10.14.) b. 平成25年度雇用均等基本調査. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25e.pdf>

森田美佐 (2004). 父親が育児休業をとる条件に関する一考察-N市における子育てとジェンダーに関する調査から-. 家族関係学, 23, 91-101.

岡田みゆき (2009). 男女共同参画社会における父親の家庭役割: 家庭科教科書の分析を通して. 日本家庭科教育学会誌, 52, 18-34.

大石百合子, 鈴木かおり, 鈴木さきえ (2006). 父親と児の早期接触における育児参加の実態調査. 袋井市立袋井市民病院研究誌, 15, 87-92.

大野祥子 (2008). 父親の育児関与の発達の意義. 世界の児童と母性, 65, 23-27.

齋藤早苗 (2012). 育児休業取得をめぐる父親の意識とその変化. 大原社会問題研究所雑誌, 647・648, 77-88.

島田三恵子, 杉本充弘, 縣俊彦, 新田紀枝, 関和男, 大橋一友, 村上睦子, 中根直子, 神谷整子, 戸田律子, 盛山幸子 (2006). 産後1ヵ月間の母子の心配事と子育て支援のニーズおよび育児環境に関する全国調査「健やか親子21」5年後の初経産別, 職業の有無による比較検討. 小児保健研究, 65, 752-762.

四宮美佐恵 (2003). 父母の育児観に関する意識調査. 看護・保健科学研究誌, 3, 65-76.

末盛慶 (2013). 性別役割分担をめぐる夫婦間交渉: クレーム行為に関する実証分析. 日本福祉大学社会福祉論集, 128, 35-50.

鈴木紀子, 久納智子, 藤原郁 (2008). 父親の育児休業取得に伴う現状と課題. 愛知母性衛生学会誌, 26, 83-87.

鈴木紀子 (2013). 父親の育児休業 (第1報) 育児休業取得前の思いおよび育児休業取得中・後の思いと行動. 母性衛生, 54, 335-345.

武井馨世, 吉田亜未, 佐々木優香, 坂口けさみ, 芳賀

- 重紀子, 徳武千足, 近藤里栄, 大平雅美, 市川元基, 金井誠 (2013). 父親の育児休業取得の意義に関する研究 育児休業を取得した父親及び母親へのインタビュー調査を通して. 長野県母子衛生学会誌, 15, 28-35.
- 武市知己, 小野美樹, 小倉英郎, 石黒成人, 門田正坦, 林晶子, 藤枝幹也, 脇口宏 (2005). 少子化対策に求められるものは何か? 育児協力や母親の就労状況, 育児困難についての質問紙調査. 小児保健研究, 64, 542-551.
- 田中和江, 橋本紀子 (2007). 父親の育児とそれに対する支援の現状と課題 父親の労働状況と育児参加の実態からみる一考察. 女子栄養大学紀要, 38, 53-74.
- 徳武千足, 坂口けさみ, 芳賀重紀子, 近藤里栄, 大平雅美, 金井誠, 市川元基, 小林明日香, 小木曾綾菜, 巢山史織 (2014). 父親の育児家事行動の実態と育児意識および育児参加を促進する要因について. 長野県母子衛生学会誌, 16, 40-48.
- ユーキャン (2014.11.14.). 男性の育児休暇の取得に関する意識調査. [http://www.u-can.co.jp/company/news/1195200\\_3482.html](http://www.u-can.co.jp/company/news/1195200_3482.html)

受付：2014年11月30日

受理：2015年3月3日