

日本の男性の育児参加の現状とその対策

—「イクメン」を当たり前にするために—

12SW1177 長久真由子

目 次

序章	・・・・・・・・・・	1 頁
第1章 日本の男性の育児参加の歴史	・・・・・・・・・・	2 頁
第1節 性別役割分業	・・・・・・・・・・	2 頁
第2節 男女雇用機会均等法と男女共同参画社会基本法	・・・・・・・・・・	2 頁
第3節 「イクメン」の流行	・・・・・・・・・・	3 頁
第4節 政府の成長戦略	・・・・・・・・・・	3 頁
第5節 まとめ	・・・・・・・・・・	4 頁
第2章 日本の男性の育児の実態について	・・・・・・・・・・	5 頁
第1節 育児に参加する夫とは	・・・・・・・・・・	5 頁
第2節 育児時間	・・・・・・・・・・	6 頁
第3節 育児内容	・・・・・・・・・・	6 頁
第4節 まとめ	・・・・・・・・・・	7 頁
第3章 国際比較と調査からみる日本の男性の育児参加への障壁	・・・・・・・・・・	7 頁
第1節 育児期前半の障壁	・・・・・・・・・・	7 頁
1-1 国際比較	・・・・・・・・・・	7 頁
1-2 アンケート調査	・・・・・・・・・・	12 頁
第2節 育児期後半の障壁	・・・・・・・・・・	14 頁
1-1 国際比較	・・・・・・・・・・	15 頁
1-2 アンケート調査	・・・・・・・・・・	16 頁
第4章 日本の男性が育児参加をできるようになるためには	・・・・・・・・・・	17 頁
第1節 行政の取り組み	・・・・・・・・・・	18 頁
第2節 企業の取り組み	・・・・・・・・・・	18 頁
第3節 NPO などの団体の取り組み	・・・・・・・・・・	20 頁
第4節 まとめ	・・・・・・・・・・	20 頁
終章 「イクメン」を当たり前	・・・・・・・・・・	21 頁
参考文献	・・・・・・・・・・	22 頁

序章

日本の男性は育児をしないとされるが、その原因はどこにあるのか、ということに疑問を感じ、本論文で分析を行うことにした。

なぜ男性の育児参加が必要なのだろうか。ここにはいくつかのメリットがある。そこで、まず、男性の育児参加によるメリットについて述べる。

第一に、男性本人に対するメリットである。日本労働総連合会が行ったアンケート調査によると、「子育てをすることにより、時間のマネジメントが上手くなる」の項目で、「非常にそう思う」「ややそう思う」のという回答合計は 30.7%になり、「子育てをすることにより、段取りを考えながら仕事ができるようになる」の項目では、36.1%となり、男性が育児をすることによって、仕事に対してもメリットがあると考えられる男性も少なくないことが分かる。

第二に、男性の育児参加を進めることにより、女性がより働きやすくなるというメリットもある。M字カーブ¹をなくすためには、夫が妻の出産後に育児参加をすることが必要であり、女性の就業率がさらに高まる。そのことにより、日本の労働力全体が向上することになる。

第三に、社会全体に与える影響もある。国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、日本の合計特殊出生率は、1.43 となっており、2003 年の 1.29 よりは上昇しているものの、フランス (1.99)、スウェーデン (1.90)、イギリス (1.92) アメリカ (1.88) などの欧米諸国にはまだまだ大きな差がある (人口統計資料集(2015)より)。また、50 年後に総人口 1 億人を維持するためには、2030 年ごろに 2.07 もの出生率が必要であるとも言われる (朝日新聞デジタルより)。言い換えれば、人口を保つためには、女性が生涯に 2 人以上を出産することが条件だ、ということである。つまり、子どもを 1 人でなく、2 人以上持ちたいと思える環境や社会を築いていく必要がある、ということである。

こうした人口減少の問題が取りざたされる中、水落正明による分析によれば、「6 歳以下の子どもが 1 人以上いる夫婦を対象にした推定の結果、男女回答者を合わせたサンプルでは」(水落 2010 p.11) 日本において、「夫の育児分担が追加出生意欲に正の影響を与えていることが明らかにな」(水落 2010 p.11) っており、男女回答者を分けた推定では、夫の育

¹ M字カーブとは、女性の労働力率のグラフにおいて、「結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する」(男女共同参画局ホームページより) 現象のことを指す。

児分担は、日本では、夫の意欲を高めるということが明らかになった。

これらの結果から、男性の育児参加が、少子化対策の有効な手段であると言えるのではないかと感じ、この論文で、男性の育児参加について述べていこうと思う。

第1章 男性の育児参加の歴史

本章では、男性の育児参加の歴史について、日本に古くから根付く性別役割分業の歴史と、1980年代以降の男女平等に関する法整備、最近の「イクメン」ブーム、安倍政権の成長戦略に分けて注目し、述べていく。

第1節 性別役割分業

まず、性別役割分業の定義については、「男は仕事、女は家事・育児」という、性別によって役割を分担するという考えに基づくものである。

近代以降、性別役割分業は当然視されてきた。板垣によれば、「社会の基本軸に性別役割による仕事分担が制度化されて」（板垣 2000 p.141）おり、「産む」という「人間社会の生殖の役割を女性が担っているため」（板垣 2000 p.141）、女性は歴史的に「社会以下の地位に置かれてきた」（板垣 2000 p.141）のである。この結果、ターナーによれば「女性を下位の“自然”カテゴリーに、男性を上位の“社会”カテゴリーに割り当て」（ターナー 1999 p.122）、分類してきたのである。

この考えに基づき制度化されたものが、家父長制である。日本において、家父長は明治民法でその権利が保障されていたことから、文化として性別役割分業が存在しただけでなく、法律によっても記述されていたことが分かる。

第2節 男女雇用機会均等法と男女共同参画社会基本法

このように、性別役割分業は、近代以降当然のごとく根付いていた。しかし、1980年代以降、法制度が導入される。

第一に、男女雇用機会均等法である。1985年に「雇用の分野における男女の均等な機会

及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の確保を図る等の措置を推進することを目的とする」(男女雇用機会均等法 第一条より) 男女雇用機会均等法が制定された。さらに、第二に、1999年に「男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、(中略) 男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的」(男女共同参画社会基本法 第一条より) とした男女共同参画社会基本法が施行された。これらの法律は、主に女性の雇用の面における不平等を改善するための法律と考えることができる。

これらの法律が施行されたことにより、「男は仕事、女は家事・育児」という生活様式から、女性も社会に出て働くような社会に変わっていった。実際に、1996年に専業主婦のいる世帯は共働き世帯を下回っている(板垣 2000 p.142)。

第3節 「イクメン」の流行

女性が働くようになり、男女で仕事を分担するようになってから久しい。では、男女における育児分担についてはどうなのだろうか。本節では、「イクメン」という言葉の流行が、今後の男性の育児参加、さらに男女における家事・育児分担に影響を与えるものだと重要であると考え、述べていくことにする。

2010年に、ユーキャン新語・流行語大賞に、「イクメン」という言葉がトップテンにランクインした。イクメンとは、育児休業を取得したり、仕事だけでなく、育児にも積極的に取り組む男性のことである。同年に政府による「イクメンプロジェクト」が発足するなど、2010年に男性の育児参加に関して大きな発展があったことが分かる。なお、「イクメンプロジェクト」については、第4章で詳しく述べる。

女性の労働参加は1980年代から進んでいったのにもかかわらず、男性の育児参加が進んだのは2010年以降と大きな差がある。つまり、本来家事・育児を担っていた女性が、労働進出をし、女性だけでは家事・育児と仕事の両立が難しくなったため、政府が「イクメンプロジェクト」によって、男性の育児参加を促すようになった、という流れで現在まで来ているということが言えるのではないだろうか。

第4節 政府の成長戦略

安倍首相は、2013年4月19日に行った成長戦略スピーチの中で、女性の活躍推進について述べている。女性の活躍推進は、女性側だけに制度整備や対策をすれば良いのではなく、男性側にも対策が必要である。男性が育児参加を行うことが、女性の活躍推進のためには必要であることから、本論文では、安倍首相が行った成長戦略スピーチを取り上げる。今回はその一部を抜粋する。

“私の成長戦略の中核である「女性の活躍」について、お話させていただきます。

(中略)「女性が働き続けられる社会」を目指すのであれば、男性の子育て参加が重要なことは当然のこととして、こうしたニーズにも応えていかねばなりません。

3歳になるまでは男女が共に子育てに専念でき、その後に、しっかりと職場に復帰できるように保証することです。”(首相官邸 ホームページより一部引用)

抜粋した文の初めを見るとわかるように、安倍首相は、女性の活躍推進について、自らの成長戦略の「中核」であると述べている。また、このスピーチの内容として、管理職の女性の割合を高めることや、待機児童の解消、3年間抱っこし放題での職場復帰支援など、女性の活躍のためのさまざまな対策とともに、女性の活躍推進のためには、男性の子育て参加が重要である、という言及がなされている。

このように、女性が出産した後に職場復帰し、その後も仕事を続けていくためには、女性側に対策をするだけでは不十分である、と安倍首相は述べており、男性の育児参加を進めることが求められているが、その具体的な内容については、このスピーチの中では述べられていない。このことから、具体的な制度整備がまだ進められていないのと同時に、早急に進めるべきであることが分かる。

第5節 まとめ

本章では、男性の育児参加の歴史について述べてきた。性別役割分業意識は、未だに完全にはなくなっていない。そのため、女性の労働進出が当たり前になった現在においても、育児をする男性は「イクメン」という名称を付けられ、珍しい存在としてみられている。また、2013年の安倍首相のスピーチにおいて、男性の育児参加への言及はされているものの、具体的な施策については述べられていない。

このことから、男性の育児参加への制度整備を行うだけでなく、男性の育児参加における意識を変える活動も必要であると考え、今後の取り組みに期待したい。

第2章 男性の育児参加の現状について

前章では、性別役割分業の歴史と、最近の流行語である「イクメン」について述べてきた。この章では、男性の育児参加の現状について、先行研究や政府の調査などを用いて明らかにしていく。

第1節 育児に参加する夫とは

前章では、「イクメン」という言葉が最近生まれ、流行していることを述べた。では、どのような男性が育児をするのだろうか。本節では、どのような男性が育児に参加しているのか、その特徴について述べていく。

内閣府の男女共同参画白書（平成 27 年度版）によれば、平成 23 年度では、6 歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児行動率は、共働き世帯で、家事が 19.5%、育児は 32.8%であり、妻も有業であるのに、半数以上の夫が家事・育児行動をしていないことがわかる。また、夫が有業で妻が無業の世帯では、家事が 12.2%、育児が 29.6%となっており、共働き世帯と大差がない結果になった。つまり、育児に参加する夫は、共働き世帯と妻が無業の世帯のどちらとも 3 割程度であったことから、妻が有業・無業であることに関係なく育児に参加している、といえる。

さらに、千葉聡子による論文によれば、父親が平日に子どもと接する時間を自営業と被雇用で比較すると、1996 年の時点で、自営業の父親が 4.19 時間（千葉 1996 p.142）、被雇用の父親が 3.11 時間（千葉 1996 p.142）と、1 日に約 1 時間の差があることが分かった。このことから、被雇用の父親と比較して自営業の父親の方が子どもと触れ合う時間が多く、その分育児参加へも積極的であると言える。自営業の父親がより育児に積極的である理由については、被雇用と比較して自営業は自分で仕事や時間の融通をつけやすいという物理的な理由によるものではないかと予想できる。

第2節 育児時間

次に、本節では、男性がどれだけの時間を育児に費やしているかを、他の国々と比較しながら述べていく。

内閣府の男女共同参画白書（平成 27 年度版）の「6 歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間」のデータによると、日本は、一日あたり、家事全体で 1.07 時間、うち育児の時間は 0.39 時間となっている。また、この男女共同参画白書では、欧米諸国（米国、英国、フランス、ドイツ、スウェーデン、ノルウェー）とも比較がなされており、この 6 カ国の中で最高なのはスウェーデンで、家事全体で 3.21 時間、育児時間だけでも 1.07 時間を費やしている。また、最低なのは、フランスの家事 2.30 時間、育児 0.40 時間で、日本と育児時間はほとんど変わらないものの、家事全体時間では、1 時間以上の差があることがわかる。

また、平成 18 年度版の男女共同参画白書によると、2001 年の日本の夫の家事・育児の合計時間は 1 日 0.8 時間、育児のみでは 0.4 時間であり、この 14 年間で、家事時間全体は 1 日 0.2 時間程度ではあるが、増加していることが見てとれる。

この結果から、家事・育児時間において、現在欧米諸国とは差が大きい状態ではあるが、過去の日本と比較すると改善はなされている、ということが明らかになった。

第3節 育児内容

本節では、日本の男性が行う育児の内容にはどんなものがあるのかについて述べていく。

日本労働組合総連合会が 2014 年に発表したデータによると、子どもを持つ男性が主に行う育児内容は、「子どもを風呂に入れる」が 35%と一番割合が高くなっており、次いで「子どもの送迎（保育園・幼稚園や学校）」が 19%、「子どものトイレの世話」が 17.9%となっていた。このことから、「子どもを風呂に入れる」という項目や、「子どもの送迎」といった、比較的時間が限定的なものへの育児参加が多くみられることが分かる。

また、末子年齢別にみると、末子が 0～2 歳の場合は「子どもをお風呂に入れる」割合が 83.7%と非常に高くなっており、末子が小学生になると、「子どもの勉強を見る・教える」の割合が、6～8 歳で 48.8%、9～11 歳で 25.5%と増え、子どもが成長するにつれ、行う育児の内容も変化していくことがわかった。「子どもの勉強を見る・教える」という項目についても、比較的時間や労力のかからない内容のものである。

この結果から、子どもの年齢が変われば参加する育児内容も変化するものの、比較的時間や労力のかからない内容の育児参加が多くなっていることが明らかになった。

第4節 まとめ

本章では、日本の男性の育児参加の現状について、どのような男性が育児に参加しているのか、また育児時間や育児内容にどのような特徴が存在しているのかについて述べてきた。

日本の男性は、他の国々と比較して、家事・育児時間が短く、育児内容についても、時間や労力のかからないものへの参加が多くみられた。この結果から、男性の行う育児は、女性が中心となって行う育児に対する、補助的な役割であることが言える。

第3章 国際比較と調査からみる日本の男性の育児参加への障壁

前章では、日本の男性が行う育児の現状について述べてきた。そこで明らかになったことは、育児をする男性が少ないことや、他の国々と比べて育児時間が極端に少ないこと、育児内容も女性に比べて内容の薄いものになっていることである。では、日本の男性がここまで育児をしない原因はどこにあるのか。男性の育児参加を阻むものが何かあるのだろうか。本論文では、男性の育児参加の障壁について、育児期初期とその後に分け、それぞれについて国際比較やアンケート調査を用いて述べていく。

第1節 育児期初期の障壁

まず、本論文では、妻の出産直後から、子が1歳になるまでを育児期初期と呼ぶ。育児期初期は、子に対して最も手の掛かる時期である。この時期においては育児休業制度が用意されているが、日本の男性で取得している人はまだまだ少ない状況にある。そこで、日本の男性の育児休業取得率が、他の先進諸国と比較してどの程度低いのか、また、アンケート調査を通して、日本の男性は育児休業取得に対してどのように考えているのかを本節で述べていく。

1-1 国際比較

まず、育児休業制度の国際比較をする前に、日本の制度やその取得状況について述べておく。日本の育児休業制度は、平成 3 年に施行された育児・介護休業法によって、介護休業制度とともに規定されたものである。この法律の条文には「労働者は、申し出ることによって子が 1 歳に達するまでの間、育児休業をすることができます」と記されており、育児休業を申し出ることを、労働者の権利として認めている。また、平成 22 年には、両親ともに取得した場合に休業期間を 1 歳 2 ヶ月まで延長できる「パパ・ママ育休プラス」の導入などの改正がなされた。さらに、平成 26 年には、それまでの休業給付が、すべての休業期間において休業前賃金の 50%であったのが、最初の 180 日間は、支給額を賃金の 67%に増額させるという改正がなされた。

このように、平成 3 年に施行されて以降、両親ともに取得する場合の期間延長や、支給額の増額など、何度かの改正を行っているにも関わらず、日本の男性の取得率は、2.03% (2013 年) と、ほとんどの男性が制度を利用していない状況にある。

では、なぜほとんどの日本男性は、育児休業を取得しないのだろうか。ここでは、育児休業の取得率が日本よりも高い海外諸国との比較を通して、日本の制度の利用のしづらさについて述べ、取得率が低い理由を解明していく。

(表 1) 育児休業制度の各国比較

	日本	ノルウェー	スウェーデン	ドイツ
法律名	育児・介護休業法	国民保険法、労働環境法	親休暇法	育児手当及び親時間の付与に関する法律（連邦育児手当法）
開始時期	1992 年	1978 年	1974 年	1985 年
給付金	最初の 6 ヶ月間 67%、のち 50%	取得期間により、100%か 80%	最初の 390 日間 80%、残りは 1 日定額支給	67%
期間	1 歳になるまで	3 歳まで延期可(26 週または 36 週間)	3 歳までの 480 日間(96 日分は 12 歳まで)	3 歳までに 12 ヶ月間、または 24 ヶ月間(最後の 1 年分を 8 歳までに繰り延べ可能)
両親ともに取得した場合	期間が 1 年から 1 年 2 ヶ月に	父親も取得しなければ、父親の割り当て期間の 10 週が消滅	父親も取得しなければ、父親割り当て期間の 60 日間が消滅	それぞれの親が 2 ヶ月以上取得すれば、12 ヶ月から 14 ヶ月に
取得率	2.03%(民間企業、2013 年)	90%程度	90%弱	29.3%(2012 年)

(出典)

・中里英樹 2015 「国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題—ノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル—」資料

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Soumuka/0000074518.pdf>

・内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書

(http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html)

・在ノルウェー日本国大使館 ノルウェー女性政策 (<http://www.no.emb-japan.go.jp/files/000064543.pdf>)

・石井クンツ昌子「ノルウェーの男女平等政策と男性の育児休暇」

をもとに筆者作成

本節では、日本とノルウェー・スウェーデン・ドイツと比較した。ノルウェー（1978年）、スウェーデン（1974年）、ドイツ（1985年）と、3つの国すべてが日本よりも早く育児休業制度を導入している。

給付金に関しては、日本が、取得してから最初の6ヶ月間は賃金の67%、それ以降は50%が支給されるのに対し、ノルウェーでは、26週休業した場合は賃金の100%、36週休業した場合は80%が支給される。また、スウェーデンの支給額は賃金の80%であるが、両親合わせて最大480日間取得期間があるのに対し、賃金の80%が支給されるのは390日間のみであり、残りの日数は1日あたり定額²が給付される。ドイツの支給額は、全期間に賃金の67%が支給されるが、家族単位での支給であるので、両親が同時に取得しても総給付額が増加することはない。

次に、休業期間を比較していく。日本では、子が1歳になるまで³であるのに対し、ノルウェーでは子が3歳になるまで延期が可能である。スウェーデンは、前述したとおり取得期間は480日間であり、子が3歳になるまで取得可能である。また、その後も、96日分は子が12歳になるまで使用することができる。ドイツの取得期間は12ヶ月間であるが、24ヶ月間に延長することが可能である。ただし、同一期間あたりの給付額は半分になる。

さらに、前述した期間に加え、日本では両親が共に取得した場合、取得期間が、子が1歳2ヶ月になるまでに延長される「パパ・ママ育休プラス」という制度が平成22年度より導入され、父親も育児休業を取得することによって休業期間が延びるという特典が与えられることになった。この「パパ・ママ育休プラス」に似た制度をとっているのがドイツである。ドイツでは、取得期間である12ヶ月間に加えて、それぞれの親が2ヶ月以上取得する場合は計14ヶ月になる。そして、ノルウェーとスウェーデンでは、「パパ・ママ育休プラス」のような制度はないが、「パパ・クォータ」という制度がある。この制度は、育児休

² 60 クローナ≒870 円（2015年12月5日のレートで計算）

³ 保育園が見つからない場合など、例外として1歳6ヶ月まで延長が可能である。

業の一定期間を父親に割り当てるというもので、この割り当て期間を父親が休業しなければ、その休業期間は消滅してしまう、というものである。ノルウェーはこの制度を 1993 年に世界で最初に導入した国であり、パパ・クオータの期間は 10 週である。スウェーデンでのパパ・クオータの期間は 60 日間である。

最後に、4 か国の男性の育児休業取得率を比較する。日本は、前述したとおり、2013 年度で 2.03% と極端に低い取得率であるのに対し、ノルウェー、スウェーデンともに 90% 程度、ドイツでは 2012 年に 29.3% (中里 2015) となっている。ドイツは、ノルウェーやスウェーデンと比較すると取得率が低いものの、2006 年には父親の取得率が 3.3% (中里 2015) であったことを考慮すると、6 年間で取得率が大きく伸びていることがわかる。この理由は、取得期間 12 ヶ月に加え、それぞれの親が 2 ヶ月以上取得すれば期間が 14 ヶ月に延長されるという制度を 2007 年に導入したためである (独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページより)。そのため、ドイツでは、育児休業取得期間が 2 ヶ月の男性が 75% になっている。

このように、本節では、日本よりも男性の育児休業取得率が高い 3 ヶ国と育児休業制度について比較してきた。ここで明らかになったことは、「パパ・クオータ」のように、父親にしか取得することのできない期間を設けることで、父親の育児休業取得につながるということである。またドイツでは、日本の「パパママ育休プラス」に似た制度がとられているものの、それぞれの親が 2 ヶ月以上取得しなければ期間が延長されない。「パパママ育休プラス」では、ドイツの制度の 2 ヶ月のように、特に何日以上取得しなければならないという規則がないため、父親が取得する際に短期間で取得が主になっているのではないかと推測できる。

また、日本の制度の問題点として、比較した 3 ヶ国では取得期間が 3 歳までに何日、と柔軟性を持たせているものの、日本では 1 歳になるまでであり、かつ、パパママ育休プラスを利用したとしても 1 歳 2 ヶ月になるまでだということが挙げられる。取得できる期間が約 1 年間のみであるため、その時期が仕事の繁忙期と重なってしまったり、昇進に関わる大事な時期であった場合に、取得を延期することができず、取得を諦めてしまうケースが考えられる。さらに、日本では育児休業というと、長期間でかつ一度での取得をイメージする人がほとんどではないだろうか。スウェーデンでは、12 歳まで育児休業を利用することができ、全日利用以外の利用も可能である。たとえば「子どもの学校が休みに入ったときに通常の休暇に加えて、少し長めに休みを取」(永井 2005) ったり、「復職後も育児休

業を利用して6ヶ月間は（通常の勤務時間の）75%で働く」（永井 2005）ことが可能であり、それぞれの職種や勤務先の状況によって柔軟に育児休業を利用できる。

日本と他の国々の制度の比較をして見えてきた問題点は、父親が長期間取得することによる特典が少ない点と、日本の制度は柔軟性がなく、個人個人がおかれた状況に合わせた柔軟な取得ができない点である。前者は、ドイツのように父親も2ヶ月以上取得しなければ特典がつかない、というように短期間での取得では特典を得られないようにすることで、取得率や取得日数を向上させることができる。取得日数が長期間であればあるほど、子どもに向き合う時間が増えることになるだろう。これからは、長期間での取得率を向上させるための制度の整備が求められる。後者は、スウェーデンのように短期間での取得を何回も行ったり、時短勤務に育児休業制度を利用することができれば、育児休業制度が利用しやすくなり、取得率を向上させることができる。日本の制度の問題点を、現在の日本の状況に合わせて外国の制度の良い点を参考にすることで、利用しやすい制度が生まれ、男性の育児参加を進めることができる。

1-2 アンケート調査

1-1 では、日本における育児初期の障壁について、育児休業の制度の国際比較をし、述べてきた。日本の育児休業制度上の問題は見えてきたが、日本の男性の育児休業取得が進まない理由として、男性の育児休業取得について男性本人はどう考えているのか、ということも重要であることから、本節では、日本の男性は育児休業制度についてどう考えているのかを、アンケート調査を用いて述べていく。

日本労働組合総連合会が2013年に実施した調査によると、子どものいない男性のうち26.3%が「子どもが生まれたら育児休業を取得したいし、取得できると思う」と回答するという結果になった。また、既に子どものいる525名に、育児休業の取得経験や取得に対する気持ちについて聞いた質問では、「育児休業を取得したことがある」が5.7%、「取得したことはないが、取得したかった」が45.5%という結果になっており、育児休業を取得したいという意思はあるものの、実際に取得することは難しいということが明らかになった。そして、実際に取得したことのある人の中での育児休業取得期間は「5日未満」が66.7%を占めており、育児・介護休業法が定める育児休業の取得期間の上限が1年間であることから、国の制度としては整っているとしても、実際には取得しにくい状況があることが分

かる。

それではなぜ育児休業を取得することは難しいのだろうか。前述した、日本労働組合総連合会が行った、子どものいる父親の育児休業取得経験についての調査では、年代毎に結果が分類されており、20代の回答では、「育児休業を取得したことがある」が13.9%、「取得したことはないが、取得したかった」が58.3%、「取得したことはなく、取得したいと思わなかった」が27.8%であったのに対し、50代の回答では、「取得したことがある」が2.6%、「取得したことはないが、取得したかった」が36.6%、「取得したことはなく、取得したいと思わなかった」が60.8%であり、全世代で唯一、「取得したいと思わなかった」という回答が半数以上を占めていた。つまり、会社の上司にあたる世代が、育児休業を取得することに否定的な感情を持っている場合が多く、育児休業取得を承諾してもらえない、もしくは、「なぜ取得するのだろうか」と疑問視されてしまい、取得に結びつかない、また取得できたとしても、仕事に支障が生じにくい短期間での取得が多くなってしまっているのではないだろうか。実際、この調査で「育児休業を取得したかったが、できなかった人」を対象に「育児休業を取得したかったが、できなかった理由」を質問した項目では、「上司に理解がない」が30.2%を占めており、比較的年齢の高い世代の理解を進めることが、長期間の育児休業取得率を向上させることに繋がると考える。

比較的年齢の高い世代の理解の欠如によって起こる問題が、「パタニティ・ハラスメント」である。「パタニティ・ハラスメント」とは、「妊娠した女性社員に対して、妊娠・出産が業務上支障をきたすとして退職を促すなどの嫌がらせ行為」（日本経済新聞 2013）を行う「マタニティ・ハラスメント」の男性版のことを言う。つまり、男性が育児休業を取得したり、育児のためにフレックス勤務をすることを妨げる行為を「パタニティ・ハラスメント」と呼ぶのである。

日本労働組合総連合会は、前述した調査の中で、パタニティ・ハラスメントに関する質問も行っており、子どもがいる525人のうち「パタハラ（パタニティ・ハラスメントの略）をされた経験がある人の割合」の合計が11.6%であり、その具体的な内容については、「子育てのための制度利用を認めてもらえなかった」が5.5%「子育てのために制度利用を申請したら上司に『育児は母親の役割』『育休をとればキャリアに傷がつく』などと言われた」が3.8%、「子育てのための制度利用をしたら、嫌がらせをされた」が1.9%であった。また、パタハラをされたことがある61人に、パタハラを受けた際にどのような対応をしたかを質問した項目では、「だれにも相談せず、子育てのための制度の利用をあきらめた」が65.6%

に上り、パタハラを受けた大半の人が制度の利用を諦めている状況にあることが明らかになった。さらに、全回答者 1000 人にパタハラが起こる原因について質問した項目では、「上司や同僚の理解不足・協力不足」が 57.3%と最も多くなっており、この点から、比較的年齢の高い世代による理解を進めることが、育児休業制度やフレックス制度の利用に繋がることが分かる。

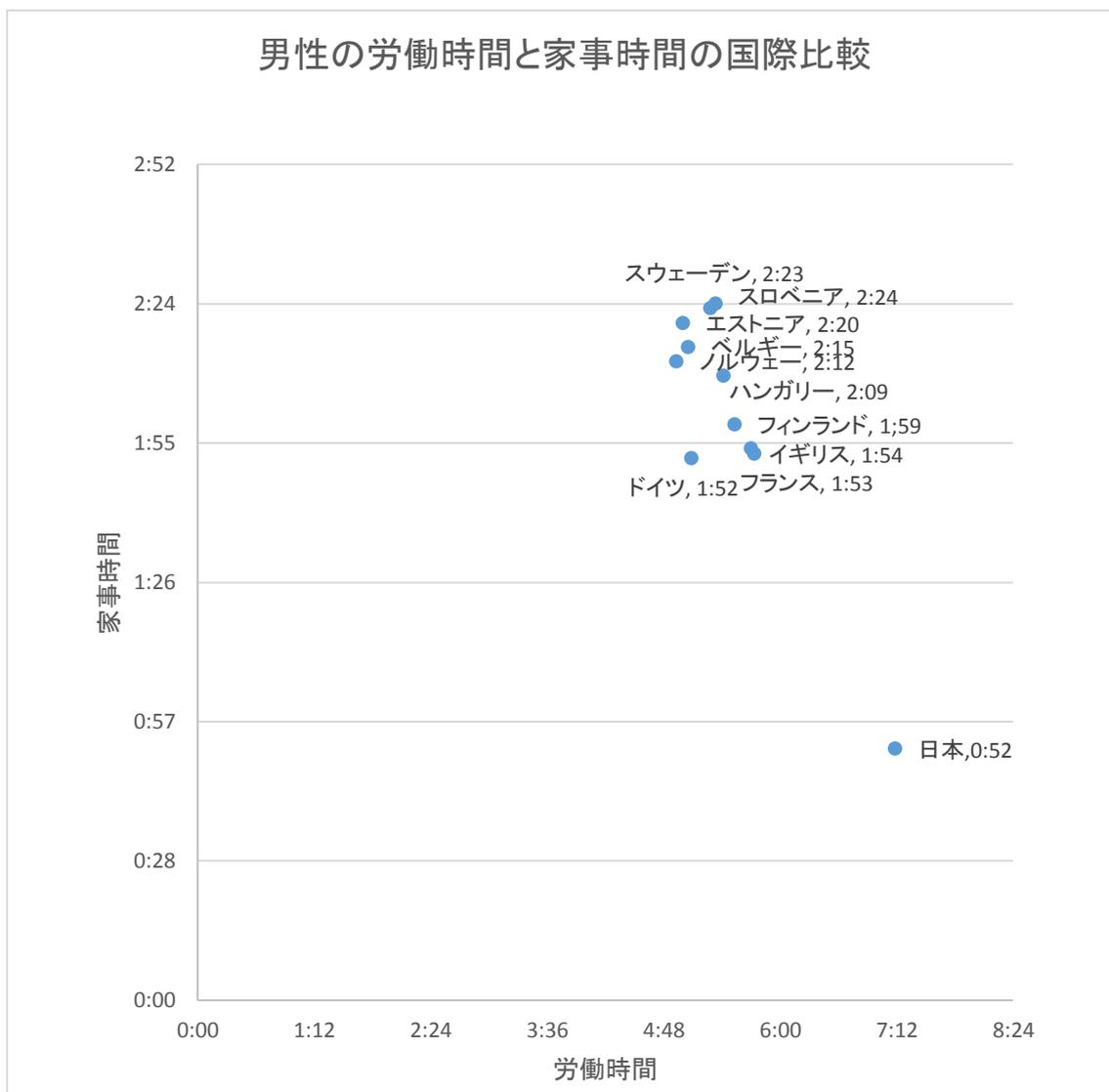
第2節 育児期後半の障壁

前節では、育児期前半における育児参加への障壁を、育児休業制度の利用に焦点を当てて述べてきた。本節では、育児休業取得後の育児参加への障壁について述べていく。育児休業取得後は、仕事と育児の両立が課題となるため、育児に関わる時間を確保することが重要な課題となっている。

日本は労働時間が長い国である。そこで、日本の男性が育児参加をできない理由は、労働時間が長いために、そもそも子どもと接する時間が少なくなっていることにあるのではないかと考えた。そこで本節では、長時間労働と育児時間の関係を、国際比較とアンケート調査から論じていく。

2-1 国際比較

(グラフ 1) 男性の労働時間と家事時間の国際比較 (2001 年)



(出典)「社会実情データ図録 生活時間配分の各国比較 (2001 年、総平均時間、週全体)」

(<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/2322.html>) をもとに筆者作成

このグラフは、有業者の男性の一週間の平均労働時間と平均家事時間を、日本と EU 諸国の 10 ヶ国で比較したものである。グラフを見ると分かるように、この 11 ヶ国の中では、日本が最も労働時間が長く、家事時間が短くなっている。また、グラフをみると、労働時間が増加すると、家事時間が減少するという負の相関の関係にあることがわかる。

データを項目ごとに詳しく見ていくと、日本での平均労働時間は、1日7時間11分となっており、他のEU諸国を見ても、4時間56分から5時間44分に収まっていることから、1日に1時間以上、1週間に7時間以上もの差があることが分かる。

次に、平均家事時間を見ると、1時間を超えていないのは日本だけであり、他のEU諸国を見ると、平均家事時間は1時間52分から2時間24分であることから、この項目においても、日本とEU諸国との差は、1日1時間以上、1週間に7時間以上と大きな差があることが明らかになった。

日本の男性は、他のEU諸国と比較して、週に7時間以上労働時間が長く、週7時間以上家事時間が短いことが明らかになった。また、どの国も、平均労働時間と平均家事時間の合計は、6時間57分から8時間3分に収まっており、あまり大差はみられない。つまり、1日のうち日本人男性が働いている1時間を、EU諸国の男性は家事に充てている、ということが言えるのではないだろうか。

このグラフから、労働時間が短ければ、家事時間が増加するという関係があることが明らかになった。日本の男性の家事・育児時間を増やすためには、長時間労働の問題を改善することが必要である。

2-2 アンケート調査

2-1では、育児初期以降における育児参加の障壁について、長時間労働に焦点を当てて、国際比較をし、述べてきた。日本とヨーロッパ諸国を比較すると、日本の労働時間の長さや家事時間の短さが明らかに目立っていた。この現状について、一緒に家事・育児を分担している立場である妻はどう考えているのだろうか。不満もあるのではないだろうか。ここでは、長時間労働に関して、妻に対するアンケート調査を用いて、日本の男性の長時間労働が、育児参加の障壁になっていることを述べていく。

長時間労働について、内閣府共同参画白書によると、「年齢別男性の週労働時間60時間以上の就業者の割合をみると、子育て期にある30歳代男性において、18.2%（平成24年）と、他の年代に比べ、最も高い水準となっており、働き盛りとされる30代男性が最も多く長時間労働を行っていることが明らかになった。また、平成2年には、30%近くであったことから、改善傾向にあるものの、依然として働き盛りである30代男性が長時間労働を行っている割合が高くなっている。

では、長時間労働について、一緒に家事・育児を分担している立場である妻はどう思っているのだろうか。独立行政法人労働政策研究・研修機構が、妻からみた夫の労働時間についてアンケート調査を行っている。「夫の仕事時間に対する妻の希望」の項目において、「もっと短くしてほしい」と答えた妻は、33.0%であった。妻の年齢別にみると、「もっと短くしてほしい」と答えた妻は、30~34歳で39.4%、35~39歳で37.8%に上った。50~54歳で28.4%、55~59歳で25.8%であることから、働き盛りである年齢の夫の労働時間に対して不満を感じている妻が多いということが分かる。また、夫の労働時間を短くしてほしい理由（複数回答可）として、全体では「少し無理をしていると思うから」が71.0%、「家族と過ごす時間を増やして欲しい」が51.3%、「早く帰宅して子育てを分担して欲しい」が15.7%であるのに対し、年齢別の回答では、30歳未満で、「少し無理をしていると思うから」が60.7%、「家族と過ごす時間を増やして欲しい」が73.2%、「早く帰宅して子育てを分担して欲しい」が42.9%であり、30~34歳では、「少し無理をしていると思うから」が64.1%、「家族と過ごす時間を増やして欲しい」が64.1%、「早く帰宅して子育てを分担して欲しい」が34.1%である。35~39歳においては、「少し無理をしていると思うから」が66.0%、「家族と過ごす時間を増やして欲しい」が62.3%、「早く帰宅して子育てを分担して欲しい」が27.7%であった。「少し無理をしていると思うから」と回答した割合は、全年齢と比較しても大差はみられないが、「早く帰宅して子育てを分担して欲しい」と回答したのは、30歳未満~39歳に多くみられることが明らかになった。この結果から、夫の労働時間に不満を感じている30~39歳の妻は、4割弱存在し、子どもが低年齢である可能性の高い30歳未満~39歳までの年齢の妻が、夫の労働時間を短くし、その時間を育児に充ててほしいと考えていることが分かった。

第4章 日本の男性が育児をできるようにするためには

第3章において、日本の男性が育児参加をしたい気持ちはあっても、制度や職場等の環境などの障壁により、参加できていないという事実が明らかになった。そこで、本章では、前章で述べた障壁を取り払うために現在行われている取り組みについて、行政・企業・NPOなどの団体の三者が行っている取り組みについて述べていく。

第1節 行政の取り組み

行政が行っている取り組みについては、大きく分けて種類が2つ存在する。一つは男性に育児をしてもらえるような意識を根付かせるような啓蒙活動、もう一つは育児休業制度など、男性が育児に取り組めるような制度の整備の2つである。

まず、先に述べた、男性の育児を推進するような啓蒙活動の代表例として、平成22年に始まった「イクメンプロジェクト」が存在する。「イクメンプロジェクト」は、「育てる男が、家族を変える。社会が動く。」をスローガンに取り組まれている。イクメンプロジェクトのサイトには、企業の人事担当者向けに、育児休業制度の詳細や、企業が男性の育児参加に取り組むべき理由・方法、また、「イクメン企業アワード⁴」で、受賞した企業の取り組みの紹介などのページが存在し、男性社員の育児休業取得や、育児参加を推進するためには、企業はどのような取り組みをすれば良いのかわかるようになっている。また、イクメン本人向けのページには、育児休業制度の詳細の他、「イクメンの星」という、育児休業の取得経験や育児体験談についての投稿を見ることができるページが存在する。さらに、全国各地のイクメンに関する取り組みや、育児休業届のテンプレートが数種類用意されているなど、充実した内容となっている。これから子どもが生まれる男性が、このサイトを見れば、参考になることも多いのではないだろうか。また、育児を終えた世代の人がこのサイトを見れば、育児をする男性の手助けができるようになるのではないだろうか。

第2節 企業の取り組み

男性の育児参加における必須条件は、仕事との両立である。すなわち、政府がどれだけ法律を改正し、制度を見直そうと、NPOが意識を変えるような活動や、育児をしたい男性同士をつなげる活動をしようと、企業が男性の育児参加を支援しなければ、仕事と育児の両立ができない、ということになる。つまり、男性の育児参加を進めていくためには、企業が男性の育児参加への支援を行うことが必須なのだ。本節では、男性の育児参加を支援している企業を、新聞記事を用いていくつか紹介する。

⁴ イクメン企業アワード…イクメンプロジェクトの一環として、「男性の仕事と育児の両立を積極的に促進し、業務改善を図る企業を表彰するもの」(厚生労働省ホームページより)。2013年から行われている。

一つ目は、2015年10月16日に掲載された朝日新聞の記事を紹介する。名古屋市のトヨタコミュニケーションシステムという企業では、毎月19日を「育児の日」と定め、全社員に定時退社を求めるメールが送られる。この取り組みは2010年から始まった。「ノー残業デー」を設けている企業は多いものの、この企業では、1週間前から周知を始め、やむを得ず残業した場合でも、後日に「ノー残業」で帰らせるほどの徹底ぶりである。また、この取り組みだけでなく、子の急病時に年12日まで有給で休める看護休暇の導入を行ったり、複数人で仕事を行うことで気軽に休める環境を作るなどの取り組みを行っている。「業務を仲間に引き継ぐことで頭の整理ができ、効率化にもつながっている」と人事担当者が述べていることから、子どもと過ごす時間が増えるだけでなく、仕事上におけるメリットもあるようである。

二つ目は、2014年11月28日に掲載された朝日新聞の記事を紹介する。岐阜市にあるアース・クリエイトという建設業の会社が、「イクメン企業アワード2014」のグランプリに選ばれた。2007年以降、全社員22名のうち、男性社員8名が2週間の出産休暇を取得した。毎月1回全従業員と面談を行い、業務管理を行うとともに、家族や育児の状況も把握している。休暇取得者ができる場合には、現場の作業時間や要員を精査した上で、やりくりを行っている。この面談で聞き取り役をするのは営業本部長だ。彼は、同社で初めて出産休暇を取得し、また3人の子どもの出生時にすべて出産休暇を取得している。彼は、「幹部が率先して休暇を取らないと、従業員は続きません。」と述べている。また、出産休暇だけでなく、2007年から2013年までに、年平均300時間だった時間外労働を110時間までに削減し、有給休暇取得率も20%から85%に増加させた。労働時間は減少しているにもかかわらず、売り上げは倍増している。この企業がなぜここまで育児に熱心なのだろうか。それは、この企業の精神が関係している。この企業が求める社員像が、「現場も営業周りもこなすオールラウンドプレーヤー（優秀選手）が社員の条件」であり、優秀選手になるためには、家族の支えが必要であると社長は考えた。さらに、家族の支えを得るためには家庭を顧みることが必要であると考え、出産休暇や有給休暇の取得を促している。

今回は、二つの企業の取り組みを紹介した。この二つの企業の例をみると、制度を用意するだけでなく、徹底して利用してもらうように努めることが必要であることが分かる。また、労働時間が減ったとしても、作業効率が上がり、利益増などのメリットも大いにあることが明らかになった。今後、この二つの企業のように、社員の労働時間を減らして家族と過ごす時間を増やさせるような取り組みを行う企業が増えてほしい。

第3節 NPOなどの団体の取り組み

NPOなどの団体が行う活動の特徴として、行政や企業などができないような、ターゲットを絞った取り組みができることや、同じ思いを持った人々を繋げて、その仲間を増やしていくことができる点が挙げられる。

NPOで、男性の育児参加について代表的な活動を行っているのが「ファザーリング・ジャパン」である。2006年に設立され、全国各地でのセミナーやフォーラム、父親学級や親子イベントなどを行っている。さらに、父親向けの取り組みだけでなく、「マザーリングプロジェクト」という、父親の育児を支援するこの団体にしかない目線で母親を支援する試みや、「イクジイプロジェクト」という、定年退職を迎えた世代に、孫と関わるだけでなく、地域社会の子育て世代と関わり、子育て支援活動の参画の推進を行う試みも存在する（ファザーリング・ジャパン ホームページより）。また、若者や学生への啓発活動も行っており、父親だけに対象を絞るのではなく、幅広い対象に向けた取り組みを行っている。

また、政府に向けての提言を行ったり、政府の「イクメンプロジェクト」に重要な立場としてファザーリング・ジャパンの幹部が関わっていたり、企業や自治体向けにコンサルティングを行っていたりと、男性の育児参加について、行政や企業と協力して取り組んでいることが分かる。

第4節 まとめ

本章では、現在行われている、男性の育児参加を推進していくための取り組みについて、行政・企業・NPOなどの団体の三者に分けて述べてきた。ここで明らかになったことは、どの取り組みも、まだ新しく始まったものが多く、さらに浸透させていくことが必要であるということである。

三者のどれにおいても、強みや弱みが存在する。その弱みを、互いの強みで補い合うことで、男性の育児参加をより進めることができるのではないかと考える。

終章 「イクメン」を当たり前

本論文では、男性の育児参加の歴史や現状、男性の育児参加に対する障壁や、行政・企業・NPOの三者における取り組みについて、さまざまな視点から述べてきた。そこから分かったことは、男性の育児参加の歴史は浅く、男性が育児参加をしていくためには依然として多くの問題が残されている状況である、ということだ。

2010年に「イクメン」という言葉が流行語となり、育児をする男性に対して注目が集まった。しかし、言い換えれば、これはまだ育児参加をする男性が少なく、珍しい存在であるということが言えるのではないだろうか。朝日新聞の記事で見かけた、秋田市の父親支援事業を手掛けるNPOの講演を聴いたことがきっかけで、育児に積極的になった高橋さんの言葉が印象に残っている。「男性の育児が当たり前になり、『イクメン』という言葉がなくなればいい」（朝日新聞 2014.6.13）という言葉だ。育児をする男性が珍しいからこそ、「イクメン」という言葉が生まれ、使われてきたのであろう。男性が育児参加をしていくためには、依然として多くの障壁が残されている。その問題は、育児休業制度などの制度上のものだけでなく、長時間労働や、上司などの周りの人からの理解が得られにくいなど、多岐に上る。そのため、男性の育児参加はなかなか進まず、「イクメン」は珍しいものだ、という認識がされているのではないだろうか。現在では、行政・企業・NPOの三者が、男性の育児参加に対する取り組みを行っているが、その取り組みが浸透し、最終的には、育児参加をする男性が珍しいのではなく、男性も当たり前で育児に参加し、育児を楽しめる世の中になってほしい。

参考文献

- ・「朝日新聞デジタル 『新3本の矢』一言葉が踊るむなしさ」
(<http://www.asahi.com/articles/ASH9T3C8QH9TUSPT003.html>) 2016.1.6 閲覧
- ・B.S.ターナー,1999,『身体と文化—身体社会学試論』(小口信吉ほか訳)文化書房博文社
- ・千葉聡子,1996,「国際比較調査からみた日本の父親の子育ての現状と問題点」
『教育学部紀要』30:139-150 (文教大学教育学部)
- ・「独立行政法人 労働政策研究・研修機構 調査研究結果」
(http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_7/german_02.html) 2015.12.5 閲覧
- ・「独立行政法人 労働政策研究・研修機構 データブック国際労働比較2015」
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2015/ch6.html>) 2015.11.6 閲覧
- ・「独立行政法人 労働政策研究・研修機構 妻からみた夫の労働時間」
(http://www.jil.go.jp/institute/reports/2011/documents/0127_02.pdf) 2016.1.6 閲覧
- ・「イクメン『返上』宣言 仕事と育児、楽しむコツは」『朝日新聞』(2014.6.13 朝刊)
- ・「イクメン育成、企業も本腰 定時退社・料理…人材確保にも【名古屋】」『朝日新聞』
(2015.10.16 夕刊)
- ・「イクメン応援企業に栄冠 全従業員22人『アース・クリエイト』がグランプリ／岐阜県」『朝日新聞』(2014.11.28 朝刊)
- ・「イクメンプロジェクト」
(<http://ikumen-project.jp/index.html>) 2015.12.15 閲覧
- ・石井クンツ昌子,1998「ノルウェーの男女平等政策と男性の育児休暇」『コミュニティ』
120:67-70
- ・板垣葉子,2000「性別役割分業の乗り入れの困難さをめぐって—その歴史的背景と現状」,
『大東文化大学紀要 社会科学』38:139-164
- ・出雲美枝子,佐藤利一,2013,「父親の育児参加に関する母親・父親の意識調査」,
『大阪芸術大学短期大学部紀要』37:1-18
- ・「国立社会保障・人口問題研究所 人口統計資料集」
(http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/P_Detail2015.asp?fname=T04-06.htm)
2015.11.6 閲覧
- ・「厚生労働省 育児・介護休業法が改正されます！」
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1e.pdf>) 2015.12.11 閲覧

- ・「厚生労働省 『イクメン企業アワード 2015』・『イクボスアワード 2015』の受賞企業などを決定しました」

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000098912.html>) 2016.1.6 閲覧
- ・「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」

(<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S47/S47HO113.html>) 2016.1.6 閲覧
- ・水落正明,2010 「夫の育児と追加出生に関する国際比較分析」,『人口学研究』46:1-13
- ・永井暁子,2005 「スウェーデンにおける男性の働き方と子育て」 労働政策研究所

(http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2012/09/p262-264_t9-14.pdf)

2015.12.11 閲覧
- ・中里英樹,2015 「国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題—ノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル—」

(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11901000-Koyoukintoujidoukateikyoku-So.umuka/0000074518.pdf>) 2016.1.6 閲覧
- ・「内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書」

(http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html) 2015.11.6 閲覧
- ・「内閣府男女共同参画局 男女共同参画社会基本法」

(http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html) 2016.1.6 閲覧
- ・「内閣府 経済社会総合研究所」

(http://www.esri.go.jp/jp/prj/hou/hou050/hou50_03_01.pdf) 2015.11.20 閲覧
- ・「日本経済新聞 男性の育休取得が激減…背景に『パタハラ』」

(http://www.nikkei.com/article/DGXNASFK3100C_R30C13A7000000/?df=2)

2015.12.11 閲覧
- ・「日本労働組合総連合会 調査結果ニュースリリース パタニティ・ハラスメント(パタハラ)に関する調査」

(<http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/chousa/data/20140123.pdf>) 2015.11.6 閲覧
- ・「NPO 法人 ファザーリング・ジャパン」(<http://fathering.jp>) 2016.1.5 閲覧

- ・「首相官邸 記者会見 安倍総理『成長戦略スピーチ』」
(http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html)
2015.12.18 閲覧
- ・「社会実情データ図録 生活時間配分の各国比較（2001年、総平均時間、週全体）」
(<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/2322.html>) 2016.1.6 閲覧
- ・「ユーキャン新語・流行語大賞 全受賞記録」(<http://singo.jiyu.co.jp>) 2016.1.6 閲覧
- ・「在ノルウェー日本国大使館 ノルウェー女性政策」
(<http://www.no.emb-japan.go.jp/files/000064543.pdf>) 2016.1.6 閲覧