

育児休業を取得したことによって生じた仕事観や時間意識 の変化

—育児休業取得のプロセスを踏まえて—

野田康太

HS19-1034D

目次

- ・はじめに
- ・第 1 章. 男性育休制度の歴史と男性の育休取得の現状
 - 1 節. 男性の育児参画
 - 1-1. 性別役割分担意識
 - 1-2. 育児休業制度の変遷
 - 1-3. イクメンブーム
 - 1-4. 現在の男性育休取得の状況
 - 2 節. 育休取得を阻む雰囲気と意識
 - 2-1. 職場の雰囲気
 - 2-2. 男性の意識
- ・第 2 章. 調査の概要
 - 1 節. 調査の実施方法および期間
 - 2 節. インタビュー対象者の概要
- ・第 3 章. 分析
 - 3-1. 育児休業を取得する際の職場の雰囲気
 - 3-2. 罪悪感
 - 3-3. 引き継ぎ
- ・第 4 章. 意識の変化
 - 4-1. 仕事観
 - 4-2. 時間意識
 - 4-3. 育児休業取得を含めた男性の子育て参画が高まることのメリット
 - 4-4. 男性育休を広めるために
- ・第 5 章. 結論

はじめに

本論文では、育休の取得を妨げる職場の雰囲気や男性の意識に着目し、男性が育休を取得するまでの過程や、育休を取得したことによって生じた仕事や育児に対する意識の変化を事例研

究によって具体的に明らかにしていく。そのため、父親支援活動を行っている 9 名の父親にインタビュー調査を実施し、対象者の実体験をもとに分析を行った。

1 男性の育休制度の歴史と男性の育休取得の現状

男性の育児参画はどのように促されていったのか。はじめに、法律の施行や改正があげられる。男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法の施行によって女性の社会進出が進み、共働き世帯が増え始めた。さらに、1.57 ショックを契機に 1992 年に育児休業法が成立したことによって、一部の男性にも育休取得の権利が与えられた。男性の育休取得率は女性と比較すると極めて低かったが、育児休業法は 1995 年に育児・介護休業法として改正され、それ以降、改正を繰り返すことで徐々に育休取得率は増加している。次に父親の子育て参加を啓発する運動があげられる。メディアを上手く利用し、「イクメン」などのキャッチーな言葉を作り出すことで世間の関心を集め、男性の育児参画を議論にあげることによって、父親研究や男性学研究が発展し、積極的に育児に関わる父親が徐々に増えていった（石井 2013）。

しかし、男性の育休取得率は地を這うような数値である。取得率が上がらない理由として、主に 2 つあげられる。1 つ目は、職場の雰囲気である。職場には無意識の性別役割分担意識が存在しているため女性に対する支援を前提にしておき、男性の育休に対して理解が乏しいため男性は育休を取得しづらい。加えて、男性労働

者が担っている業務は替えが利きにくく、上司や同僚に負担がかかりやすいことも、取得しづらい雰囲気を感じる原因としてあげられる。2つ目は、男性の意識である。周囲からの制約に加えて、男性の心の奥底にある「仕事は育児よりも優先すべき」という意識によって自分自身でも制約してしまっている（齋藤 2020）。そして、時間の使い方に関する意識としてもこの仕事優先の時間意識の表層に「仕事も育児も」の時間意識が加わることで2つの時間意識の間で葛藤することになると指摘されてきた。

2 調査の概要

調査対象者の概要は以下の通りである。

調査対象者	年齢	業種（子どもが産まれた頃の）	子どもの人数	育児休業制度の利用期間
Aさん	30代	通信業	1人	約6ヶ月
Bさん	40代	通信業	4人	第1子:約20日 第2子:約40日 第3子:1ヶ月
Cさん	40代	製造業	2人	第1子:3ヶ月 第2子:1ヶ月×2回
Dさん	30代	サービス業	2人	第1子:約10ヶ月
Eさん	40代	サービス業	2人	第1子:約3週間
Fさん	30代	個人事業主	1人	なし
Gさん	40代	製造業	2人	なし
Hさん	30代	会社員	1人	なし
Iさん	40代	通信業	1人	なし

3 分析

この章では育児取得を阻むものとして「職場の雰囲気」、「罪悪感」、「引き継ぎ」に注目した。まず、育児を取得する際の職場の反応はどのようなものだったのかお話を伺ったところ、育児についての説明は何もなく、早期の仕事復帰を促されたり、上司に嫌味を言われたりしたと述べていたことから、職場は育児取得に対してネガティブに捉えていたことが分かる。調査対象者の中には、このような雰囲気に加え、上司や同僚の負担が増えることに対して申し訳ないという気持ちが生じ、育児を取得することに罪悪感を覚えてしまうことで育児取得を躊躇する人や諦めてしまう人もいた。Cさんの場合は周囲の負担を減らすために、職場のメンバーを気にかけて、積極的にコミュニケーションをとった。さらに、育児に入るにあたって業務の引き継ぎを計画的に行い、育児を取得しやすい環境を自ら作りだした。これによって負担だけでなく、罪悪感の軽減も期待できる。

しかし、育児取得は自らの努力だけでは難しい。引き継ぎを行って行くにあたって、上司が取得希望者の業務内容を把握し、適切に仕事を振り分けることが重要になる。このような体制が整うことで、スムーズに育児を取得できるだけでなく、新入社員にも難易度の高い業務を振り分けることで周囲の社員の成長も期待できることが事例からうかがえた。

4 意識の変化

この章では主にCさんとDさんの語りをもとに、育児を取得したことによって生じた仕事観や時間意識に変化について考察した。日本の性別役割分担意識は根深く、男性は稼ぎ手役割であることが期待されているため、「稼ぎ手」から離れることに対する不安が生じ、この不安が育児取得を阻んでいる。しかし、長期的にキャリアを積み上げていくという考え方や（Cさん）仕事から半分降りて、家族との時間を大切にする（Dさん）といったように仕事と育児の両立を目指すキャリアにシフトチェンジすることによって「稼ぎ手」から離れることに不安を感じていなかった。時間意識に関しては、余暇時間を削減したり（Dさん）、定時に上がるために仕事の効率化を意識したり（Cさん）、転職して職場を自宅から近いところに変えることで通勤時間を削減する（Bさん、Dさん）といったように子どもとの時間を大切に時間意識にシフトチェンジしていた。

5 結論

「仕事も育児も」の時間意識を獲得することによって働き方や時間意識を子ども優先にシフトチェンジし、柔軟に対応するようになったことから、彼らは育児休業をきっかけに仕事時間、育児時間、余暇時間などの時間意識を再編成していることが明らかになった。

主要参考文献

- 齋藤早苗, 2020 『男性育児の困難—取得を阻む「職場の雰囲気」—』, 青弓社
 佐藤博樹, 武石恵美子 2004 『男性の育児休業—社員のニーズ、会社のメリット—』 中公新書