

Title	男性の家事・育児参加とワークファミリーバランス
Sub Title	
Author	汪, 凱芸(Wang, Kaiyun) 山尾, 佐智子(Yamao, Sachiko)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2021
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2021年度経営学 第3821号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002021-3821">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002021-3821</a>

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（ 2021 年度）

論文題名

男性の家事・育児参加とワークファミリーバランス

主 査	山尾佐智子 准教授
副 査	坂下玄哲 教授
副 査	林洋一郎 准教授
副 査	

氏 名	汪 凱芸
-----	------

## 論文要旨

所属ゼミ	山尾	研究会	氏名	汪 凱芸
(論文題名) 男性の家事・育児参加とワークファミリーバランス				
(内容の要旨) <p>女性については家庭と仕事の両立、ワークファミリーバランス、育児休業取得の悩みなどの議論が多く取り上げられきたが、男性についてはまだまだあまり注目されていない。女性と同じく、家族構成員として、また雇用市場に不可欠な労働力として、男性についての議論は、特に日本の社会環境においては非常に少ない。</p> <p>本研究は、今まで男性育児休業取得をめぐる展開された先行研究を踏まえ、各国での男性育児休業取得の支援制度と現状を把握する。そこから男性育児休業を取得しようとする際に直面する阻害要因と、それを解決するための解決策をまとめて整理する。先行研究の空白から、「男性社員が育児休業を取得することで、職場にどのような影響があるのか。またそれはなぜか。」というリサーチクエスチョンに辿り着いた。それをもとに聞き取り調査を行い、男性の育児休業取得が職場にどのような影響を与えるのを調査する。</p> <p>本研究は質的・事例研究を用い、聞き取り調査を通じて、データ収集と分析を行った。一人一人の男性を個々の事例として、主観的な意見を含めた考えを聞いた。出発点は男性の育児休業取得に関するものだったが、そこから、聞き取り調査とデータ研究分析を通じて、育児休業取得だけでは問題が解決しないという結論を得た。男性社員が育児休業を取得するかどうかと考える段階と、育児休業中の段階と、取得終了後の職場復帰の際にも、女性と同じく様々な悩みを抱えていることがわかった。さらに、男性の育児休業取得と積極的な家事・育児参加が職場と家庭と男性自身に、悩みや不安などネガティブな思いや考えを抱かせたと考えていたのだが、ポジティブな影響を与えているのがわかった。研究を通じて、男性にとって、育児休業取得の問題を解決すればいいというわけではなく、育児休業取得の範囲を超えて色々考えないといけないことがわかった。</p> <p>調査の結果を踏まえ、本研究では、男性自身が改善案を提言できる環境を整えるべきではないかと考える。家事・育児のマネジメントとセルフマネジメントによって、家庭と仕事の両立が解決できるだろう。そうすれば、男性社員の良いメンタルヘルスケアに資することになり、職場でのより良いパフォーマンスも期待できる。</p> <p>日本においても、海外においても、男性の育児休業取得と家事・育児参加を含め、ワークファミリーバランスに関する議論が今後より一層高まると感じている。これから数年の間に、育児中の男性の悩みも女性と同じように重視され、議論されるべきであろう。</p>				

男性の家事・育児参加とワークファミリーバランス  
氏名 汪凱芸

目次

目次	1
1. 序論	3
2. 文献レビュー	4
2.1 男性の育児休業取得の意義	4
2.2 男性の育児休業取得の支援制度	5
2.3 男性の育児休業取得の現状	6
2.4 男性の育児休業取得の阻害要因	6
2.5 男性の育児休業取得に向けての解決策	8
2.6 男性の育児休業取得研究の空白とリサーチクエスション	9
3. 研究方法	10
3.1 調査方法	10
3.2 分析方法	11
4. 調査結果	13
4.1 育児休業に関する悩み	13
4.2 育児休業を超えたところにある悩み	15
4.3 悩みに至る会社側からの影響	17
4.4 悩みに至る家族からの影響	21
4.5 自らの気づきが悩みの原因となる場合	22
4.6 職場へのポジティブな影響	23
4.7 家庭へのポジティブな影響	25
4.8 自分自身へのポジティブな影響	26
4.9 伝播	27
5. 結論	31
5.1 男性社員は女性と同じく悩みがある	31
5.2 育児休業終了後の深い悩みにも注目すべき	32
5.3 働き方改革が必要とされる	32

5.4 提言 .....	33
5.5 研究の限界 .....	34
5.6 今後の展望 .....	34
謝辞 .....	36
参考文献リスト .....	37
付録 .....	39

## 1. 序論

夫の家事・育児負担度が高いほど、妻の出産意欲が高く、第二子以降の出生割合が高く、第一子出産後の妻の就業継続率が高いと言われている(厚生労働省, 2008)。2020年はコロナ禍で婚姻数・出生数の減少が加速したこともあり、少子化・人口減少に対する問題意識が高まった(三井住友信託銀行, 2021)。将来の労働人口を十分に確保するため、現在の日本社会の人口構成を改善し、少子化対策を行うには、男性の育児休業取得と積極的な育児参加が有効である。

社員のワークファミリーモデルの変化への需要が高まり、柔軟性と多様性のある、ワークファミリーバランスを充実させた働き方がより求められるようになってきている。育児休業、再教育等私生活を含めキャリアプランと労働時間管理など、今までの労働観念の再構築が必要とされている。育児休業取得をめぐる研究は、女性だけではなく、男性にも注目が増えることで、男性のワークファミリーバランスと女性の活躍を促進するのみならず、ゆくゆくは男女差別や少子化などの問題を緩和することにつながると考えられる。

本研究では、日本の男性育児休業取得や、男性の家事・育児参加と仕事の両立に着目し、先行文献を行う。そして、家事・育児に時間を積極的に費やしている男性、そして同僚に育児休業を取得した男性がいたことのある人からの聞き取り調査を通じて、男性の育児休業取得と家事・育児参加およびワークファミリーバランスについて事例研究を行う。

## 2. 文献レビュー

これまで、女性に関わる家庭と仕事の両立については多く議論されてきたが、男性の育児休業取得や、男性のワークファミリーバランスの需要についてはあまり議論されていない。これからの仕事環境において、男女を問わずメンタルヘルスや私生活の充実がさらに求められていく中で、男性に関する議論が少ないというのは男性社員にとっては、自分のメンタルヘルスや私生活の充実の要求を訴える機会損失になる(Gratton, 2019)。収入を得ることと同時に、父親としての役割に重きを置き、家庭と仕事を両立させている男性は、自分の職場で多くの課題に直面していると(Ranson, 2012)。本章では既存研究や各種レポートをレビューすることで、本研究のリサーチクエスチョン構築に向けて研究の空白を明らかにする。

### 2.1 男性の育児休業取得の意義

男性が育児休業を取得することは、メンタルヘルスケアの一つとして有効であり、仕事でより高いパフォーマンスを発揮することへとつながる可能性がある。男性社員の育児休業取得をサポートすることは企業にとって長期的に有益である(Ladge, Humberd, Baskerville Watkins, & Harrington, 2015)。なぜなら、私生活の充実と、家事・育児から得られた経験で、男性の仕事のパフォーマンスが上がると考えられるからだ。

第一に、家事・育児に参加することで、家族と一緒に過ごす時間が長くなり、メンタルヘルス改善に有効であり、長時間の勤務で溜まっているストレスが発散できる可能性がある(Ladge et al., 2015)。社員の心身が安定し、結果として生産性が上がり業績の向上に繋がることも期待できる。働き方が柔軟になるため、逆に自律が求められるようになるが、自らが労働時間管理の責任と権利を握ることで、さらなる個人の成長が望まれる(森田, 2011)。

第二に、育児参加や休業取得の経験で、人間関係の可能性と視野が広がる。例えば、森田(2011)によると、家庭内で稼ぎ手と家事・育児担当が理解しあい、同じ育児参加の同士でコミュニケーションや情報共有すること、家事・育児の経験がある側から応援してもらった時の心境、会話の通じない子どもに対する辛抱強さと対応能力を育てることなど、子育てから得られる経験は、職場においても活かせる経験だという。仕事の位置づけ、よりよく仕事を進めるための取り組みなど、ポジティブな影響が得られる。仕事以外のことに力を入れることで、視野が広がり仕事観が変化することもある。新しい知見を手に入れたり、顧客に対するさらなる理解を得たり、多様な視点が得られたりすると考えられている(水越, 2017)。また子育ては、柔軟性が求められるリーダーシップの訓練になるという(水越, 2017)。

第三に、柴田(2011)や水越(2017)によると、企業は男性育児休業取得を支援することで、社員を大切にしているメッセージを社員に与え、従業員の帰属意識、ワークエンゲージメント、モチベーション向上させることにも有効である。また、育児休業の取得を促すことは、協力し合う職場風土作りを推

し進めるだけではなく、育児休業取得で失った労働力を補うために部門内で業務内容を調整し共有することで、業務の見える化を促進することにつながる。さらに、組織のパフォーマンスと競争力を高めるためには、健康で忠実的な労働力が不可欠であることが認識されるようになった。ワークファミリーバランスの効果的なサポートが、仕事満足度の向上、仕事ストレスや離職意向の低減にポジティブな影響を与えることが分かった(Xiao, & Cooke, 2012)。

社員の家族的責任に冷淡な職場文化は、女性だけでなく、家族の関与をより強く望む男性にとっても困難なものである(Ranson, 2012)。Ladge et al. (2015)によると、今後男性のキャリアアイデンティティが弱まる可能性があるという。それは、自分の役割が所属企業の従業員であること以外に父親や夫等の家庭での役割もあり、そういった役割がより重要になってきているのである。男性が育児に経済的サポートを提供する以外に、感情的サポート、家族活動への参加、子どもにコーチングすることなども、男性にとっての「良い父親」の指標になるという。このような指標の変化は、多様性を重視する必要性に関連した他の職場の課題とともに、家庭と仕事の両立を性別にとらわれないものに作り替える結果になった(Ranson, 2012)。Ranson(2012)のイギリスの3世代の家族を対象にした調査では、父親が仕事中心の世代から、家庭中心の世代、そして実践中心の若い世代へと変化していることがわかった。このような新しい傾向は、若い男性に顕著であるが、企業にとっては望ましくないかもしれない。社員が家事・育児に気を取られて、仕事に集中できない問題が生じうる。こういった新しい価値観を持つ男性社員を雇用したり、社内に引き留めたりするために、育児支援制度は有効である。

## 2.2 男性の育児休業取得の支援制度

海外と日本国内の育児休業制度、特に男性に関わる部分を説明する。北欧の福祉モデルは、政策により、父親が子どもの世話に参加する機会が増えている。ノルウェーでは、父親が家庭と仕事の両立ができるようにするため条件を整えている(Børve, & Bungum, 2015)。Gratton (2019)によると、スウェーデンでは子どもが八歳になるまでに、親双方が同じく480日の休業日があり、80%が有給休業である。そのうち、高収入男性が14週の休業を取り、低収入男性が少なくとも7週を取ると。アメリカでは男性の育児休業制度がそもそもないが、類似するのは無給で家庭休業あるいは病気休業がある点である(だが、そのような休業制度は育児のため専用的に設置されているわけではなく、家族メンバーのため使える休業制度である)。韓国では、男女を問わず、休業取得前の6カ月間に雇用保険に加入していた場合、1年間の有給育児休業を取得することができる(Kim, & Kim, 2020)。中国では2006年から男性の育児休業が推奨され始まったが、現在まで制度に組み込まれていない。しかし、近年はより議論され、支持されるようになってきた(Li, & Liu, 2020)。

一方、日本でも男性が取ることのできる育児休業制度がある。育児・介護休業法(1995)に定められた両立支援制度に基づき、父母がともにまたは交替で育児休業を取得する場合、子どもが1歳2か月に達するまでの間に、1年

まで休業することが可能である。配偶者が専業主婦である男性でも取得できる。2010年厚生労働省が子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性、または将来そのような人生を送ろうと考えている男性のことを「イクメン」と称し、「イクメンプロジェクト」が始まってから、「イクメン」ブームが広まってきた(厚生労働省, 2010)。2013年から、「イクメン企業アワード」が行われ、実際な改善を目指し、男性の育児休業取得を支援する会社の仕組みや、職場で理解のある上司や同僚の行動や態度が注目されるようになった(水越, 2017)。2021年6月に厚生労働省が改正育児・介護休業法を成立し、2022年4月から企業に対して男性社員の育児休業取得を促進させるべく、体制整備や制度の周知・意向確認などの義務が課されることが決まった(三井住友信託銀行, 2021)。

### 2.3 男性の育児休業取得の現状

男性の育児休業取得が個人にとっても企業にとっても長期的に有益であるにもかかわらず、実際に育児休業を取る男性の数はどの国でも極めて少ないことがわかっている。女性に比べると、男性の育児休業の取得はまだ一般的ではないと言えるだろう(Ladge et al., 2015)。例えばイギリスでは、男性の育児休業取得率が女性より26倍少ないという(Gratton, 2019)。韓国統計局(KOSIS, 2018)によると、育児休業取得者全体に占める男性の割合は、2001年から2015年にかけて1%から6%と非常に緩やかに上昇している(Kim, & Kim, 2020)。男性の育児休業取得と家事育児参加を含めたワークファミリーバランスに関する議論は、中国ではまだあまり馴染みのない、管理職にも理解されていない概念である(Xiao, & Cooke, 2012)。LiとLiu(2020)のインタビューで、制度ではそのような合法的な機会は与えられていないので、育児参加したいと思っても職場から離れなければならないからできないと話す若い父親は少なくない。日本では2021年の雇用均等基本調査から、2020年日本男性の育児休業取得者の割合は女性の81.6%に対し、12.65%しかない(厚生労働省, 2021)。加えて、厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課の2019年の調査によると、育児休業取得者における取得期間別割合を見ると、男性は女性に比して圧倒的に短期間の取得となっている。

社員による育児支援を企業に促す育児休業制度はあり、育児休業を取りたい男性は増えているものの、現実には取ることができない。育児休業取得率が低い背景には、取得への様々な阻害要因が存在する。

### 2.4 男性の育児休業取得の阻害要因

一般的には、育児休業サポートの不完備、もしくは企業が積極的に取得させない、そして男性社員にとって育児休業取得がこれまでの社会通念と一致しないことなどが阻害要因と言われている(Ladge et al., 2015)。

まず、企業が提供する育児休業サポートにおいて、育児休業制度の不完備や、職場での雰囲気などソフト面での消極性が阻害の要因になる。例えば、Ladge et al. (2015)がアメリカで行った研究では、調査参加者全員が企業の育児休業制度を利用したわけではなく、フレックスタイムで仕事をしながら

育児参加をした者もいた。これらは管理職の者だが、企業の労働時間に従う働く一般社員にとっては、育児休業の取得はより難しいだろう。

そして、職場において育児休業を取る人に対する非協力的な雰囲気職場に漂っている場合、育児休業制度があっても取れない可能性がある。男性が育児休業を取る際に、出世や昇進を望めなくなるなど、今後のキャリアプランに不安や心配を抱えるかもしれない。男性社員が育児休業を取れば、企業にとっては短期的に労働力の損失になるのは事実である。(これは女性社員に関しても同様である。) 部下の育児休業取得を認めると同時に、部署のパフォーマンスを予定通りに達成させ、いかにその失った労働力の分まで補ったり調整したりするのは、上司にとって現実問題となっている(森田, 2011)。男性は育児のコスト上昇で、家庭の経済力を保つためにキャリア発展の必要性を切実に認識している(Ladge et al., 2015)。しかし、たとえ育児参加への意欲があっても職場の協力が得られなければ、育児参加を実現するのは難しい。

また、これまでの社会通念、つまり、父親が稼ぎ手であるという意識はいまだに根強く、そういった考えと積極的に育児参加をする男性との間のギャップが大きいと、思い切り育児休業を取得するのを男性はためらうだろう。Ranson (2012)は、いくつかの国の研究では、男性の「良い父親とは何か」という理解において、依然として「稼ぎ」が中心であることが強調されていることを示した。例えば、フェイスブックのプロダクトマネジメントディレクターであるTom Stockyによると、彼が子どもの運動場で他の女性に「奥さんがあなたより稼げるのにずっと働いてて家にいらなくて、可哀想」と蔑視されたこともある(Ladge et al., 2015)。父親の育児休業に関する先行研究では、育児休業の取得に最も決定的な要因の一つとして、社会的文化的側面がしばしば挙げられている(Kim, & Kim, 2020)。韓国の研究でも、父親が育児休業を取得することは、見苦しいとみられる。働かずに育児をしていると、近所の人たちから無能な父親と判断されかねないので、育児休業の取得をためらう父親の中には、周囲の目を気にする人も少なくない。男性の性別役割分担意識、競争相手に遅れをとることへの恐れ、雇用主の態度、同僚からの圧力だけではなく、パートナーである女性が与えたストレスや拒否も父親の決断に影響を与えることも指摘されている(Kim, & Kim, 2020)。特に日本においては、男女の役割が明確に分けられ、男性が稼ぎ手であるという考えが定着し、家事・育児をするのは認められないことが多くある。ワークファミリーバランスを取ることと、「全てを仕事に捧げる」という考えを抱える「理想的な社員」であることのイメージが一致していないと思われる。海外でも日本でも、男性が育児をすることに対する文化的な期待や社会の役割や、もしくは男性自身の考えと一致していないため、男性の育児休業取得を認めてもらうことが難しい。その一方で、グローバルに働くノルウェー人の父親は、ノルウェー人が理想とする現在の父親像を崩すような緊張を経験したこともあるとわかった。父親が子どもとの関わりを深めるために労働時間の短縮を求めると、不公平な扱いを受けることが多い(Børve, & Bungum, 2015)。

さらに、男女の賃金格差も一つの阻害要因となる。男性の育児休業取得に消極的なのは、経済的資源の最大化のための合理的な選択と考えられる(Kim,

& Kim, 2020)。多くの資源理論研究者は、一般に男性労働者の方が収入が高いため、女性が家事・育児に多く関わることは家計の財源を最大化するための家族戦略であると主張している (Kim, & Kim, 2020)。

男性の家庭と仕事を両立することの難しさは、女性が経験しているのと同様かそれ以上である (Ladge et al., 2015)。Ranson (2012) も、女性をめぐる議論が多くあるが、実際には男女限らずこのような困難が存在すると述べた。働く女性に対する不利な見方は、男性社員の育児休業の権利を主張する意欲をそぐ (Kim, & Kim, 2020)。現実には、男性が家庭の方に傾けば傾くほど、仕事にネガティブな影響が与えられ、家庭と仕事の両立が難しくなる。このような問題を緩和するための解決策が欠かせない。

## 2.5 男性の育児休業取得に向けての解決策

男性の育児休業取得の阻害要因を緩和するには、支援制度を含め様々な方法で育児休業取得のハードルを下げる必要がある。育児休業取得サポートの不完備や消極性に対して、育児休業制度の設立やフレックスタイム制度の活用 (柴田, 2011) が提言されている。また、手本となる上司の行動や態度も重要である (森田, 2011)。

海外の企業事例として、福祉国家では、働く親双方の家庭と仕事の葛藤を軽減し、より子どもを重視した社会を実現するために貢献している (Børve, & Bungum, 2015)。ネットフリックスは、男女ともに一年の育児休業取得が有給で認められている。Etsy も同じく有給で半年の育児休業取得が可能だ。IBM には男性が取ることでできる 12 週の有給育児休業がある。他の企業にも、このような積極的な育児休業制度の実施が必要だと指摘されている (Gratton, 2019)。また、柴田 (2011) によると、育児休業を取るか取らないかという「0、1」の選択ではなく、会社と家庭の両方に軸足を置きながら柔軟に両立を図っていくのも解決策の一つであるという。通勤・労働時間の短さ、深夜勤務のなさ、年次有給休業日数の多さ、始業終業時刻の自由さが仕事上のストレスの少なさと職場での自主性の許容に有効であり、男性の育児参加を促進することができる (水越, 2017)。

一方、管理職が手本となることで男性の育児休業取得を伝播しやすくなる (森田, 2011)。上司が自分自身で手本を示し、「休業を取ったり柔軟的な働き方を選択したりしても罰が下らない」と男性社員を信じさせるのは重要である。例えば、「イクメン企業アワード」受賞企業のローソンでは、上司からの育児休業の声掛けや協力的な雰囲気作りが重要とされている。同じ受賞企業の丸井では、「(ショップ) 長だからこそ、積極的な取得が促進された」と、取得しようとする男性社員の上司がポジティブな態度を示した。リコーと花王では、リーフレットとメールで取得者である男性社員本人のみならず、上司を含むチームへ育児休業取得の励ましを呼びかけた。チーム全体の理解を深める意図だという (水越, 2017)。

上司が育児休業取得への協力的な態度や職場作りのみならず、手本を示すことで男性社員本人や同じ職場にいる同僚の考え方を徐々に変えられる (森田, 2011)。日本の企業管理職の男性で、育児休業を取る人はまだまだ少ない。育児休業制度だけではなく、部下から注目され手本として見られている上司の態

度が従業員に大きな影響を与える。

## 2.6 男性の育児休業取得研究の空白とリサーチクエスチョン

今まで海外と日本国内の議論から、多くの男性は育児休業取得後のキャリア発展に影響を及ぼす不安があると考えていることがわかった。また、男性への育児休業サポートがまだ不十分であるため、育児休業を実際に取得するのは難しいのがわかった。そして、阻害要因の一つとして、取得することで仕事へ影響を与えることもわかった。今までの研究は、聞き取り調査で、育児参加と職場の間のバランスをためらう男性本人に話を伺うものが多かった。しかし、職場の雰囲気を変えていくより有効な施策を考えるためには、上司を含め同じ職場にいる周りの同僚が育児休業を取得する人に対してどのような態度をなぜ抱えるのについて、よりよく知る必要がある。そこで本研究は、育児休業を取得する男性社員の職場における上司や同僚との関係と、男性社員が育児休業を取得することが職場へ与える影響について研究を行う。

以上の文献レビューを踏まえ、男性の育児休業取得研究の空白がわかった。本研究では、「男性社員が育児休業を取得することで、職場にどのような影響があるのか。またそれはなぜか。」というリサーチクエスチョンをもとに聞き取り調査を行い、男性の育児休業取得が職場にどのような影響を与えるのを考察する。

### 3. 研究方法

男性の育児休業取得に関する研究はすでいくつかあるが、多くが探索的な質的研究であり、仮説検証できるほどの理論的な説明、材料がまだ足りていない。また、男性の育児休業取得をめぐる議論がまだ発展途上なので、まずどういった現象が見られるのかをもっと詳しく探索し、深く知る段階である。研究方法として、聞き取り調査で得られた条件・状況についての情報は定量的に測れず、質的研究だからこそできると考えられる。そのため、本研究では、質的な事例研究のアプローチを用い、聞き取り調査を通じて、データ収集を行った。

質的な研究方法は、現象の複雑さを深く理解するために、適切なアプローチであり、育児休業がもたらす影響を考察するためにはこのようなアプローチが有効である。発言内容や繰り返し使われた表現から、データの行間に埋まっている概念を掘り起こした。

男性社員が育児休業を取得することが職場へ与える影響をよりよく知るため、事例研究を行った。調査に協力してくれた13名の男性を事例とし、職場環境において男性社員の育児休業取得と家事・育児参加の事情に焦点を当てた。また、同僚の男性で育児休業を取得した人を知る女性1名からも、男性の育児休業取得に関する情報を聞き取った。客観的な事実を知るというよりも、むしろ、今まで見落とされていた主観的な意見を知るため、男性社員の育児休業取得だけではなく、家事・育児参加と仕事の両立についての話も聞いた。

#### 3.1 調査方法

本研究では、分析に必要なデータを聞き取り調査を通じて収集した。慶應義塾大学大学院経営管理研究科の在校生全員にメールで調査への協力または知人の紹介をお願いし、最終的に14人の協力を得ることができた。一回の聞き取り調査は約50分であった。聞き取りには、ウェブ会議システムを利用した。聞き取り調査に先立ち、調査対象者には、研究の目的と方法について説明を行った。すべての調査は、匿名性と機密性を保証する合意のもとに録音され、聞き取りが終わってから文字に起こされた。半構造化質問を用い、男性の育児休業取得と家事・育児参加の状況および職場、家庭、自分自身に及ぼした影響について調査した。例えば、「同僚が休業を取ったのをみて、どう思われますか」、「実際に「取るのは難しい」と感じられていますか」、「実際に育児休業を取って、育児参加しましたあなたにとって、育児経験から何を得られましたか」などの質問をした（半構造化質問リストは付録1に参照）。育児休業の取得を検討した際の考えや、その後のエピソードなどを語ってもらうようにした。

本研究では、慶應義塾大学大学院経営管理研究科の在校生およびその知人の中から、家事・育児に時間を積極的に費やしている男性を主な調査対象者とした。家事・育児に時間を積極的に費やしている男性とは、現在、小学生

以下の子どもを持ち、毎日平均2時間以上、家事・育児に時間を費やしている男性を指す。「毎日平均2時間以上」の根拠は、男女共同参画白書令和2年版に、6歳未満の子を持つ夫婦における夫の家事・育児・介護時間が、60分から80分であるとされていたためである。さらに、男性女性を問わず、同僚に育児休業を取得した男性がいたことのある人にも聞き取り調査に協力をしてもらった。

協力してもらった14人中、13人は「現在、小学生以下の子どもを持ち、毎日平均2時間以上、家事・育児関連に時間を費やしている男性」に当てはまる。残りの1人は「現職または前職において、育児休業を取得した男性の同僚を知っている人」である。前者に該当する13人のサンプルの中、20代男性が4人、30代男性が4人、40代男性が5人で、それぞれ約三分の一を占めた。なお、13人サンプルのうち日系企業が8名で、外資系企業が5名であった。業種別では、金融業が6人と最も多く、製造業が3人、IT業界が2人、コンサルティング業界と商社がそれぞれ1人だった。そして、13人のサンプルのうち、育児休業を取得した男性は6人で、有給休業を取得した男性は2人で、どちらでも取得しなかった男性は5人だった。また、13人のサンプルの配偶者については、フルタイムで働いているのが5人、専業主婦が4人、フリーターまたは休業中の人々が4人だった。13人のサンプルの詳細については以下の表1となる。

	育休取得	年齢層	配偶者状況	日系・外資系	業種
A	有給休業、1週間	40代	専業主婦	日系	金融業
B	育児休業、1週間	30代	フルタイム	日系	製造業
C	育児休業、2週間	30代	フルタイム	日系	製造業
D	育児休業、2~3週間	40代	フルタイム	日系	製造業
E	なし	40代	フルタイム	外資系	金融業
F	なし	20代	専業主婦	日系	IT
G	なし	20代	休職中	外資系	コンサルティング
H	有給休業、1日~2日	30代	専業主婦	日系	金融業
I	なし	40代	フルタイム	外資系	商社
J	有給休業、2日~3日	30代	フリーランス	日系	金融業
K	育児休業、2週間	40代	フリーランス	日系	金融業
L	育児休業、8ヶ月	20代	専業主婦	外資系	IT
M	育児休業、4ヶ月	20代	休職中	外資系	金融業

(表1. 13人のサンプル)

### 3.2 分析方法

聞き取り調査を通じてデータを収集した後、コーディングとカテゴリー化を行うことによってデータを分析した。コーディングとは、調査を通じて得られた情報を文字起こした後、テキストから取り上げた特徴的な発言内容を概念化し、その概念に合うラベルを付けることを指す。男性の育児休業取得または家事・育児参加に関する悩みや考え、そして職場と家庭と自身にもたらす影響などをめぐって述べたキーワードをコーディングの基準とした。多

くの男性が語っていた共通コード、極端に他人と違う場合もコード化した。それは、新しい現象でありか今まで隠れて見えなかった現象と考えられるからである。例えば、「会社からの評価」というコードがある。調査参加者の人が「自分の評価がマイナスになるんじゃないか」、「ルールを作るのは人事で本当に評価するのは上司」、「評価がどのように変わるのかもっと明確にしてほしい」という発言は、「会社からの評価」とコーディングした。また、頻繁に言及された単語をコーディングとした。例えば、「妻」、「ストレス」、「生産性」、「効率化」などの単語が複数の調査対象者の話の中で度々出てきたため、コードとして記録した。

さらに、コードをまとめ、複数のコードをグループに分け、その結果をカテゴリーとした。コードからカテゴリー化させることで、また分類し、整理し直した。例えば、「育児が大変」と「認識の違い」のコードが「家族からストレスを感じる影響」のカテゴリーにした。

コーディングとカテゴリーの後、共通するテーマを発見し、一般化、概念化された主張や理論を構築した。本研究で話を聞かせてもらった各男性を事例として、within-case 分析（つまり各男性の事例ごとの分析）と、cross-case 分析（つまり、事例間の横断的な分析）を行った。例えば、同じく外資系の企業で働く男性だが、マンパワーの調整が難しい事実について異なる考え方を比較した。また、上司に積極的に育児休業取得を推薦された男性社員と上司に消極的または中立的な態度を示された男性社員の共通点と相違点を対比した。

## 4. 調査結果

日本以外に、中国、アメリカ、シンガポールに住んでいた経験がある調査対象者から、海外の男性育児休業取得と家事・育児参加の現状を聞いた。国によってそれぞれの制度や福祉モデルが異なるが、働く男性社員が家庭と仕事の両立について悩んでいることは、国を超えて色々共通点があることがわかった。また、どこの国で働いていても、家庭と仕事の両立を重視することが、職場と家庭と自分自身にポジティブな影響を及ぼすのは共通していることが明らかになった。

調査の結果、二つのことがわかった。一つ目は、育児休業を取得したかどうかにかかわらず、男性も女性と同じく、家庭と仕事の両立について悩みを抱えているということだ。二つ目は、ネガティブな悩みがある一方、仕事にも、家庭にも、自分自身にもスキルアップや人生の見直しなどポジティブな影響をもたらしたことだ。

### 4.1 育児休業に関する悩み

男性社員が育児休業を取得するかどうかを考える段階、育児休業中、取得終了後の職場復帰の際の3つの段階において、それぞれの段階で様々な悩みを抱えていることがわかった。まず、育児休業を取得するかしないかについては、収入が減ってしまうこと、育児が大変であることなどが、共通する悩みであることがわかった。その内、日系企業で働いているA氏が育児休業を取得するかしないかについて「日本の会社だとやはり1週間とか1ヶ月休みを取ると言ったらなかなか難しいだろう」と述べた。外資系企業で働いているI氏も「外資系の方がマンパワーの余裕はないと思う」と似たような話をした。しかし、別の外資系企業で働いているG氏は、同僚が育児休業を含めた休業を取得することについて、異なる視点を持っている。競争相手が「休みだと言うなら、それはかえって私にとってチャンスだ。彼の仕事を私が引き受けて、私がパフォーマンスをアピールするチャンスになる」(G氏)と言った。

また、育児休業を取得した男性によると、取得中と取得後も、それぞれ悩みがあった。一つ目は、育児休業中の仕事対応である。例えば、「会社か取引先から電話が来たり、急用があったりするとき、子どもの世話もしないといけないのでかなり大変だった」の声があった(B氏)。育児休業中、「ほぼ仕事はしない」(L氏)、「完全に仕事から離れた」(M氏)と言った男性もいた。二つ目は、育児休業中は職場復帰について悩むという声もあった。B氏は、「休業を長く取ると、職場から離れすぎちゃって、職場に戻るときのモチベーションがなくなる」と述べた。I氏は上司の立場から、「長い間(部下が育児休業を取得して)仕事をしなかったりすると、次に何を願えばいいのかわからない」と話した。さらに、M氏は育児休業中の段階で、「職場復帰を考えると不安ではある」と話した。

そして、育児休業に関する悩みがあるだけでなく、育児休業後も色々な

悩みがあることがわかった。B氏は育児休業後の職場復帰に対して、「かなり危惧している」との気持ちを表した。それは、育児休業が終了し、男性社員は職場に戻るが、家事・育児参加の責任と義務が継続的に存在し、家事・育児と仕事の両立の問題がさらに著しくなるからである。例えば、M氏は、「子どもが2~3歳になってくるとイヤイヤ期が出てきて、それはそれで大変」と話した。配偶者が産休から職場に戻ったE氏は、「子どもが6歳になると、働きたいけど難しい、なるべくリモートで働ける環境を目指したいなと思う」と話した。同じくC氏も「育児のため色々な仕事の調整が必要で、リモートになったら、たぶん子どもを育てる人が楽になったのではないかなと思う」と述べた。両立に関する悩みを踏まえ、「できれば半分仕事半分育児休業の育児半休などはないのではないか」(I氏)との意見もあった。

一方、当時育児休業を取得しなかった(または取得できなかった)男性は、当時取得しなかった理由を述べた。仕事が忙しいこと、休業を取るのは無責任と感ずること、家庭と仕事の優先順位がわからないこと、当時育児休業制度がなかったことは、男性社員が育児休業取得を諦めた理由となることがわかった。例えば、G氏が育児休業について考えたが取得しなかった理由は、「何ヶ月も職場を離れるのは、会社に対してもクライアント企業に対しても無責任な行為で、申し訳ないと思うから」。あるいは、A氏が述べた「共働きだったら、どちらが仕事を優先させるか、どちらの給料が高いか、バランスを考えないといけない」のような話も複数の男性社員から聞いた。また、当時育児休業を取得しなかった男性社員の中で後悔の気持ちを表した人もいた。育児が大変なのに、「全然育児のことができなかった」や「助けることができなかった」など、後悔する話が少なくなかった。

聞き取り調査で得られたテキストデータから、男性育休取得中、男性育休取得後、男性育休未取得のそれぞれの場合をカテゴリとして、悩みについて比較を行った。以下の表2のように、それぞれのコードと代表的な発言を引用する。

表 2. 取得中・取得後・未取得の場合でそれぞれの悩み

### 男性育休取得中の悩み

育休中の仕事	「完全にシャットアウトして集中したかった」 「仕事の対応と育児を両方やらないといけないのは大変だった」 「忙しいから結構休業中の仕事をやるのに抵抗をした」 「休業中仕事のことに接触することは基本的にだめ」
職場復帰	「モチベーションがなくなる」 「次の仕事が見えない」 「予想外のことが起きりうる。状況がよめなくて不安と感じる」

### 男性育休取得後の悩み

育児の継続的大変さ	「イヤイヤ期が出てきたらそれはそれで大変」 「子どもが6歳になると、働きたいけど難しいと思う」
育児と仕事の両立	「本当きつい、大変だと思って、かなり危惧している」 「フレックス制度とリモートがないと大変だと思う」 「育児半休などはいいいではないか」

### 男性育休未取得の悩み

仕事の忙しさ	「自分の会社をやっててすごく忙しかった」
無責任の行為	「会社に対してもクライアント企業に対しても責任のない行為」
優先順位	「共働きでどっちが優先させるのか」 「時々どこを優先していいのかわからなくなる」
制度普及のミス	「自分で会社をやってたんで、そういう制度がなかった」
育児への不参加	「全然育児のことができなかった」 「時間的に助けてあげられなかった」

## 4.2 育児休業を超えたところにある悩み

男性社員が育児休業の取得を超えたところで、仕事と職場に対して、さらに家庭内でも自分自身に対しても悩みを抱えていることがわかった。第一に、職場では、仕事の調整や、自分の休業による労働力の不足や、会社からの評価にどのような影響を及ぼすかについて悩んでいることを聞いた。まず、仕事の調整に関しては、「役割を他の人に渡すための、仕事の割り振りが大変だった」(B氏)、「労働力を補するか、業務の整理をするかどっちかしかない」(D氏)、「ポジションが空いてしまうので仕事としては難しい」(M氏)との話があった。しかし、育児休業を取得したL氏は、仕事の調整に対して、「常に仕事を調整してあるので、仕事のバックアップを作ってそれを渡せば良く大丈夫だった」と、育児休業取得の上で仕事のバックアップの必要性を述べた。また、自分が育児休業を取得することでポジションが空いてしまうので、特に中小企業においては労働力が不足し職場に迷惑をかけることになるのではないかと悩みがあった。例えば、C氏は、「少人数の中小企業やスタートアップでは、長期間の休業を取得する人がいるときついと思う」と話

した。似たような話を、M氏は「小さい企業からしたら一人減ると損害になる」と指摘した。そして、育児休業を取得することで会社からの評価がマイナスになるかどうか以外に、評価制度が不透明で安心して休業を取ることができないという声も聞いた。「会社では影響がないと言ってるが、ルールを作るのは人事で本当に評価するのは上司だから、休業を取るかどうかを考えるときに不安がある」(H氏)。K氏は、「会社からの評価がどのように変わるのかもっと明確にしてほしい」と、差が有るか無いかわからないので心配すると話した。

第二に、仕事から家に帰ると、家庭内でも責任分担に関する悩みがあることがわかった。一番大きなのは、やはり育児を含め、家事が大変であることだ。D氏はそれについて、「家事の中で食事を作るのは大きな部分を占めると思う」と話し、「子どもがいると、家で絶対作らなきゃいけないので、キッチンに立って食事を作ることができない人もできるように、何かサポートがあれば、だいぶ変わるような気がする」と指摘した。共働き家庭の割合が高まっていく時代の中で、パートナーとの仕事の調整や、家事・育児の分担について、「誰が責任を取らなきゃいけないから」とI氏が話した。「(役割分担を)決めた上で、交代でパートナーにお願いしたり、余裕がある側が代わりにしたりすることで、フレキシビリティに対応できる部分もある」(I氏)とのことだった。しかし、家事を分担すると言っても、育児において性別役割分業が必ずある。A氏は、積極的に育児に参加したいと思っても、「娘は小さい頃まだお母さんの方が好きなので、僕がお世話できることがあまりない」と話し、「子どもの年齢によって、母親じゃなきゃ出来ないことと父親でもできることがある」と仕方がない気持ちを聞かせてくれた。

第三に、自分のキャリアプランと人生の送り方など、自分自身についても悩んでいるとわかった。G氏への聞き取り調査で、キャリアの影響に関して「昇進したいので休暇の有無は、キャリアアップに影響すると思う」との話聞いた。J氏も、キャリアプランについて「育児休業を取った人がその後のキャリアをどう歩むのか、結構気になる」と不安の気持ちを見せた。また、自分の時間が制限されるようになったこともわかった。H氏は、「やはり時間がとられて、自分がやりたいことができないのはある」と話した。キャリアに影響を及ぼす懸念もあるし、仕事や自分のことに費やすことができる時間も限られているし、家庭と仕事のどちらか片方の選択をしなければならないと考える男性社員が少なくない。仕事を優先する人もいる中、E氏のように「仕事のパフォーマンスや給料より、育児の方に寄りすぎて、職場に負担もかかっちゃうので、育児優先の働き方を長続きさせられないから退職した」と、育児・家事を選んだ人もいることがわかった。

聞き取り調査のテキストから、対象を軸に、悩みの種類を対象ごとに整理した。以下の表3のように、それぞれのコードと代表的な発言を引用する。

表 3. 仕事・職場での悩み、家族内での悩み、自分自身に対する悩み

### 仕事・職場での悩み

仕事の調整	「仕事の割り振りが大変だった」 「人を補填しようか業務の整理をしようか」 「ポジションが空いちゃうので仕事としては難しい」 「業務引継ぎリストの図を作って渡せば済むので大丈夫だった」
労働力の不足	「長期間の休業を取得する人がいるときつい」 「1人減るとことは損害になる」
会社での評価	「自分の評価がマイナスになるじゃないかと思う人も多い」 「ルールを作るのは人事で本当に評価するのは上司」 「評価がどのように変わるのかもっと明確にしてほしい」

### 家族内での悩み

家事の大変さ	「家で絶対食事を作らなきゃいけない」
家庭内での役割分担	「誰が責任取らなきゃいけないから責任を決めないと行けない」 「僕がお世話できることがあまりない」

### 自分自身に対する悩み

キャリアの影響	「昇進したいので休暇の有無も影響すると思う」 「その後のキャリアをどう歩むのか、結構気になる」
時間制限	「自分がやりたいことができなくなる」
片方の選択	「育児の方に寄りすぎて、負担もかかって、長続きはできない」

## 4.3 悩みに至る会社側からの影響

なぜ以上のような悩みがあるのかについて、さらに聞き取りを通じてその背景と原因を探った。原因は複数あるが、ここでは会社から及ぼされた影響を述べる。一つ目は、会社により異なるが、休業を取得することで所得が減少することである。これは、育児休業を取得するか否かと考えるとき最も考慮される原因であることがわかった。特に産休を取得せざるを得ない配偶者の給料が下がるので、同時に男性も育児休業を取得しようと考えてみると、「元々十割だった給料が六割になるので、経済収入を保つのもあって育児休業を取得しなかった」(E氏)との考え方があった。F氏も「自分も取りたかったけど無給になるからお金が入らないと難しい」と話した。しかし一方で、「会社では有給で育児休業を取ることができるので、休みたいのもあって取得した」(M氏)との場合もあった。育児休業制度を推進する際に、労働力を提供することで賃金を得る側にとって、所得の変動がやはり最も重視されることであるとわかった。

また、職場における同調圧力、周囲の態度、働く環境が気になって積極的に取得することができなかったという男性の話聞いた。日系企業に勤めるA氏によると、「一週間くらいの休業を取る人があまりいなくて、心理的なス



援のための資源分配の公平性の観点から、現実的には難しさがあることがわかった。

他には、上司の役割も強調された。「日頃から上司がコミュニケーションし  
っかりとって、部下の行動を全部把握していれば、問題はないと思う」(B  
氏)、「長期間の休業だと、休んだ人が抜けた穴をどうしようみたいなのを上  
司は考えないといけない」(C氏)などの話があった。聞き取り調査のテキス  
トデータから、会社側からどのような影響があり、育児休業と家事育児参加  
をめぐって悩むことがあるのかを整理した。以下の表4のように、それぞ  
れのコードと代表的な発言を引用する。

表 4. 悩みに至る会社側からの影響

会社側からの影響	
給料の変動	<p>「妻の給料が下がったので経済収入を保たないといけない」</p> <p>「無給になるからお金が入らないと難しい」</p> <p>「会社では有給で育児休業を取れるので、普通に取得した」</p>
同調圧力	<p>「心理的なストレスがあった」</p> <p>「当時は休みやすいという雰囲気じゃなかった」</p> <p>「日本の社会では同調圧力がある」</p>
周囲の態度	<p>「何か文句を言われるのは一番嫌なので」</p> <p>「人間関係がめんどくさくなると思う」</p> <p>「長いなっていう反応は若干あった」</p> <p>「同僚が休みを取るの悪いことではないと思う」</p>
働き環境	<p>「会社が積極的に男性も取れるような職場じゃない」</p> <p>「辞めるよりは一年間休んだとしても復帰した方がいいと思う」</p> <p>「現実としては会社としても辞めちゃったほうがいい」</p>
無効な育児休業制	<p>「子どもが生まれた時そういう制度がなかった。」</p> <p>「形だけにならないようにしないといけない」</p> <p>「上司の査定に盛り込んで、人事評価に組み入れるべき」</p> <p>「短期間の休業だったらやれることは限られている」</p>
休業と支援の比較	<p>「休業の方が役に立つだろう。やっぱり休みたい気がする」</p> <p>「両方あった方がいいじゃないかと思う」</p> <p>「育児の負担をプロに任せて減るので社内保育の方が役立つ」</p> <p>「バックアップとして、色々な支援をしてほしい」</p> <p>「保育施設みたいのがあった方が継続的に育児支援してくれる」</p> <p>「長い目で見ると育休よりも社内保育園の方が役に立つ」</p> <p>「共働きで働く前提で、社内保育園の方が存在は大きいと思う」</p>
無効な育児支援制度	<p>「便利だけど活用できるとは思わない」</p> <p>「会社と家が離れてるのでそこには預けない」</p> <p>「無理やりすると、子どもの生活リズムもおかしくなる」</p> <p>「社内になったら逆に面倒なことになる」</p> <p>「不平等になったりする」</p>
上司の役割	<p>「属人化することもない」</p> <p>「上司が日頃から全部把握していれば、問題はない」</p> <p>「休んだ人が抜けた穴を補うのを上司は考えないといけない」</p> <p>「量を減らすか人を増やすか、管理職の役割だと思う」</p> <p>「上司の役割として、かけても回るようなマネジメントが必要」</p>
コスト面での制限	<p>「会社のお金もかかるからその話がなくなった」</p>
勤務時間	<p>「シフト制で勤務時間が逆で、若くないとしんどい」</p> <p>「決まった時間にしなきゃいけない人はすごく難しい」</p> <p>「毎朝の満員電車で子どもと一緒に連れ行くのは不可能」</p> <p>「帰りも残業があったら、面倒になる」</p>

#### 4.4 悩みに至る家族からの影響

なぜ男性社員には育児休業取得と家事育児参加に関しての悩みがあるのか。会社から受ける影響に加えて、二つ目の原因は、男性社員の両親、パートナー、子どもを含めた家族からの影響があることである。一番多く出てくるのは育児が大変であるとの話だった。生まれたばかりから小学生になるまでは、成長段階ごとに親として心配することがあると聞いた。例えば、M氏は「生後数か月まではうつぶせになって窒息して死んでしまうなど、いろいろ心配することが多い」と感じ「生まれた直後に育児休業を取った」ようだった。E氏は「2歳ぐらいまでは、よく体調を崩す。小児科に行くことがとにかく多くて、いきなり翌日も行かないといけないこともある」と語った。その育児の大変さから、男性社員が親として気苦労やストレスを感じることもあるとわかった。例えば、「夜に寝られない、睡眠不足の段階がずっと続く」(I氏)ことが現実的にあり、非常に大変とのことである。また、「子どもが小さいときは、コントロールがきかないし、言葉も通じない。一日中ずっと子どもを見ているのは本当に大変で、ストレスがたまった」(B氏)などの話もあった。さらに、「子どもの場合は、面倒を見たくないかどうかに関係なく、もう生き物として存在しているので」面倒を見るしかないため、「育児より大変な物は無く」、「育児に比べても仕事の方が本当に楽だ」(K氏)といった意見もあった。

苦しい状況を緩和させるために、夫婦両方で家事・育児を回すことにした男性社員が話を聞かせてくれた。M氏によると、「子どもとずっと一日二人だけにいるというのがしんどいので、やはり親両方が休んで、子どもと二人きりになる時間を減らせるのが一番いい」とのことがわかった。ただ、夫婦で家事・育児を分担することになると、また新しい悩みが出てくるとも聞いた。「どうやって二人でマネジメントしながら回しているのかというのは、大変だった。スケジュールがめちゃくちゃになる」(E氏)との話があった。夫婦両方がそれぞれ家事・育児を分担する参加度または貢献度に対して、認識の違いも悩みが起こる理由となっている。積極的に家事・育児に参加するI氏は、「僕が自分はやってると思うけど妻はそう思わなくて、心の中で不満がどんどん溜まった」との話をした。特に共働き家庭では、配偶者との協力上、仕事の調整が必要となるのがわかった。聞き取り調査で特に印象に残ったのは、配偶者の話になると積極的に話してくれる男性社員がいて、それで盛り上がったことだった。C氏は平気で「自分の仕事を調整する前に、まず妻とのスケジュールが噛み合わないといけない」と語っていたし、I氏も「会社に対する責任は妻も自分も両方同じだから、家庭内でも同じではないと不公平」と堂々と話してくれた。一方、「正直言うと育児参加したいとは思ってないが、しないと怒られる」(F氏)との意見もあり、それぞれの家庭の事情は異なるが、育児参加に悩みを抱えている点は共通することがわかった。

また、在宅勤務やリモートワークになったら家事・育児と仕事の両立もしやすくなると世間では考えられているが、在宅勤務の実現に向けては難しさもある。「在宅仕事の環境を整えるのも一つ重要で、専用の仕事部屋があれば問題ないけれど、そういう部屋がない人たちが多い。赤ちゃんが隣にいる状

態で仕事をするのは難しいだろう」(I氏)との話があった。

以下の表5のように、家族から影響を受け、悩みを持つようになる原因についてコードと代表的な発言を引用する。

表5. 悩みに至る家族からの影響

家族からの影響	
育児の大変	「生後数か月までは結構心配することが多い」 「2歳まではよく体調を崩したり小児科に行くことが多い」 「寝られないし、目も離せないし、プライベートもない」 「睡眠不足の段階でずっと続くのは本当に大変」 「子どもってコントロールがきかないし、言葉も通じないし」 「ずっと子どもを見てるのは大変で、ストレスがたまった」 「一人で育児をやるのは結構しんどい」 「育児より大変な物は無い。育児に比べても仕事はほんと楽だ」
認識の違い	「お互いの家事育児への貢献に対する認識がギャップがある」
共働き	「まず妻とのスケジュールが噛み合わないといけない」 「家庭内でも責任は両方同じではないと不公平」
家族からの要求	「しないと怒られる」
在宅勤務の難しさ	「在宅仕事の環境を整えるのが重要である」

#### 4.5 自らの気づきが悩みの原因となる場合

男性社員が悩みを抱える三つ目の原因は、自ら気づきが自らに影響を与えたことがわかった。自分自身の価値観や信仰で、キャリアより家族との関係を大事にする男性社員がいた。このような価値観と従業員としての職責が矛盾を起こすとき、ジレンマを抱えることがわかった。B氏のように、「時間は有限なので、短い時間に仕事に集中すると言っても、現実にはそうできない」と思っている男性社員が少なくない。D氏も「最初の方は自分の中に葛藤があった。まわりは好きな割合で仕事するのに、自分に制約がある中でマインドをどう保つのかという悩みがあった」と、似たような話をした。こういったジレンマから、セルフマネジメントの重要性が語られた。L氏「プロとして、自分の権利として育児休業を取って、その分しっかり仕事すればいい。権利ばかり主張して義務を果たさないのはプロではない」と話した。

一方、外部の人々からの文化的な価値観の押し付けや社会的な不理解もあった。D氏はそれについて、「世の中の的にそこまでイクメンとか男性の育児休業取得の話題とかがまだ出ていない時代だったので、理解してくれる人はあまりいなかった」と話した。特に日本社会では、「家族より仕事の優先順位がやはり高い」(M氏)ため、「育児休業の取得は義務化しないと進まない。個人個人の問題ではなくて、会社の雰囲気や社会の考え方が固いから、一人では逆らえない」(G氏)と指摘した。長期で育児休業を取ったM氏は「何カ月も育児休業を取る人は変わっていると思われるのが残念だなと思う。もっと当

たり前になってほしい」と述べた。

以下の表6のように、自らの気づきが悩みの背景や原因となった場合についてコードと代表的な発言を引用する。

表6. 自ら気づいた悩み背景と原因

自ら気づいたこと	
育児参加の必要性	「子どものかわいい時や成長と一緒に見た方がいい」 「経済的なサポートと子どもと時間を過ごすのにも必要」
ジレンマ	「時間は有限で、短い時間に仕事を集中するのは言い切れない」 「自分が制約がある中でマインドをどう保つのがあった」
セルフマネジメント	「プロとして、自分の責任を果たす必要である」 「子どもが待っているから一緒にいる方法を見つけて欲しい」
文化的な問題	「会社の雰囲気や社会の文化が固い」 「日本では権利を必ず守って使うとの観念はないようだ」 「男性の育休を受け入れてくれる社会である必要がある」 「文化的な問題はまだまだ根深い」 「効率よく働けば退勤時刻に帰れるのに仕事の効率が悪い」 「通勤時間が長くて家にいる時間が短い」 「日本の社会で家族より仕事の優先順位がやはり高い」
社会での不理解	「長期で育児休業を取ることは変わってると思われる」 「もっと当たり前になってほしい」 「理解する人はあまりいなかった」

以上の分析を通じて、家庭と仕事の両立に関する悩みは女性だけではなく、男性も抱えていることがわかった。育児休業取得は、男性社員に悩みとといったネガティブな思いや考えを起こさせたが、一方でポジティブな影響をもたらすことも分かった。以下、ポジティブな影響について述べていく。

#### 4.6 職場へのポジティブな影響

過去の研究から、男性が育児休業を取得することは、男性自身にとっても、企業にとっても長期的に有益であることがわかっている(Ladge et al., 2015)。本研究では、男性の育児休業取得や家事・育児への積極的な参加が、職場、家庭、男性自身に、それぞれどのようなポジティブな影響を与えるのか調査した。

第一に、まず、育児の経験について話すことができるようになったことで、職場でコミュニケーションの場が広がったことがわかった。例えば、「育児休業が終わって復帰した時に、育児のことで同僚との共通の話題ができた。特に社内の働く母親たちとのコミュニケーションがとりやすくなった」(B氏)、「男性女性関係なく、自分の経験から育児のことを同僚と話すことが

できた」(C氏)といった話があった。

また、家事・育児に参加することで、職場にいる同僚の違った側面が見えるようになり、チームメンバーとの距離感が縮んだなどの話があった。E氏は、「競争が激しい職場だったけれど、子どもの話になるとお互いにわかりあえるので、温かい気持ちになる」と話した。C氏も、「(家事・育児の話を周囲に)共有したこともあるし、部下や同僚に育児休業を取るよう勧めたりしていた。育児休業に限らず、メンバーの家族をちょっと気遣ったりとか、配慮するようにしている」と似たような話をした。「仕事の話だけすると、メンバーの後ろ側にあるものが全然見えない。子どもの話をすると、他の一面が見えて、結構見近になると感じる」(I氏)との話があった。このような人間関係の維持と強化に役立つ側面は、特に日本企業においては重要であるだろう。

特に部下の立場からみると、上司が積極的に家事・育児に参加し、自分の育児休業取得も支持してくれたら、自分もより取りやすくなることがわかった。例えば、「自分の上司から助言と育児休業を取るよう何度も何度も勧められたなら、育児休業を取っても大丈夫だろうと安心できると思う」(F氏)と、複数の男性社員から似たような話を聞いた。また、B氏のように「逆に自分も育児休業を取ったから、部下に子ども生まれたら多分『取れ!』ぐらいの勢いで強く勧める」と考える男性もいるのだとわかった。

そして、男性の育児休業取得と家事・育児参加も、企業側の雇用の確保に役立つとわかった。B氏は「日本は今後人口が減っていく中で、女性が結婚や出産を機に辞めてしまうのはもったいないと思う。そういうことを減らすために、男性が積極的に育児休業を取得するような仕組みが必要」と指摘した。F氏は新規採用について、「男性も育児休業を取りやすいことをベネフィットにすることで、求人に応募してくる人が増えるかも」と自分の意見を聞かせてくれた。一方、既存の労働力を保つには、「家庭状況が変わるとか、人生で変化がある時に人は辞めていくので、(そんな状況が続くと)会社は当然長続きしなくなると思う。制度ができてみんなが取得できるようになるのは、いい流れだと思う」(E氏)との話があった。

また家事・育児は、社内でのみならず、社外の顧客とのやり取りで共有できる話題でもあり、顧客との話題がより広がり、繋がりが深まることもわかった。B氏から、「育児の話になると万国共通だから、そのような話から入ると新規開拓においても既存顧客との関係強化においても、顧客企業と話しやすくなる」という話を聞いた。E氏はダイバーシティに関して、「消費者にも多様な人がいるから、そういう人たちにサービスを提供する側としては、多様なものを受け入れながら多様なサービスを作っていくと、時代に合わない」と指摘した。

以下の表7のように、職場へのポジティブな影響についてコードと代表的な発言を引用する。

表 7. 職場へのポジティブな影響

職場に及ぼしたポジティブな影響

コミュニケーション	「同僚と共有できる話題にもなった」 「自分の経験から育児のことを話せた」 「自分の経験から、会社の中のセミナーでよく話す」
距離感の縮小	「お互いわかるので温かい気持ちになる」 「メンバーの家族を気遣ったり、気を付けたりしている」 「他の一面が見えて、結構近くになると感じる」
上司としての支持	「逆に自分もとったから、部下にも推薦すると思う」 「上司から勧められたら大丈夫だろうと安心できる」 「上から積極的に休ませようとする、休みやすいと思う」 「取って欲しいことを会社と上司から言ってきたから」 「取りたいと言った部下に積極的に関与した」
雇用の確保	「結婚や出産を機に辞めちゃうのを減らすためなのもある」 「人生の変化がある時辞めるのは会社にとって長続きしない」 「ベネフィットとしたら採用に応募してくる人も増えるかも」
職場での活用	「取引先の中ではプラスの意見の方が多かった」 「育児の話になると万国共通だから顧客企業と話しやすい」 「多様な人にサービスを提供するとしたら多様な考え方が必要」

4.7 家庭へのポジティブな影響

第二に、家庭にもポジティブな影響を及ぼすことがわかった。その中でも一つ目は、家族との関係がより深くなったことであった。多くの調査対象者が育児に参加することは楽しいと語った。例えば、A氏は「子どもは成長によって、色々変わっていくので、それをみるのが楽しい。(成長を見守る)義務という部分もある」と微笑みながら心境を語った。E氏は「子どもが大きくなった時、子どもの話ができるし、子どもに対してもちやんと向き合ってきたと言えるので、良かった」と話した。さらに、L氏は「子どもと接する時間が増えて、やはり愛情であったりとか、家族の絆みたいなところであったりは大きくなっていった。家族とより仲良くなった」とポジティブな話をした。

その中で、特に育児の大変さを自ら味わったことで、配偶者の負担やストレスを減らしてあげたいと考えていることがわかった。「育児に手間かかってすごく大変だとわかった」A氏は、「忙しく気分転換もできなくなってしまうので、一人でやるには本当に大変なことだろうと思う。母親だけだとつらいだろう」と、配偶者の気持ちがわかったと話した。当時育児休業を取得しなかったI氏は、「育児が大変ということを知らずに子どもが大きくなるのではなくて、そういう大変なところを経験しておくことは非常に重要」と指摘し、「元々は任せっぱなしにされていて、妻が職場復帰するとなった時に色々ともめた。そこからちゃんと仕組みを作らなきゃいけないことになった」と経

験を聞かせてくれた。他にも、B氏のように「大変さを分かった。ずっと24時間子どもを見ている妻の気持ちが分かった」男性は少なくなかった。

また、家庭内でもパートナーと価値観の共有や、親からの影響があることがわかった。C氏は配偶者から、男性でも積極的に家事・育児へ参加すべきとのマインドを教えられたようで、「私が育児参加するようになるのは完全に同じ社会人である妻のおかげで、家事・育児へ参加することが大切であることを見せてくれたから」と誇りを持って語った。元々両親が常に一緒に行動する家庭で育ってきたG氏は、その影響を受けて今自分の家庭でもそのように動いているようである。世代間で価値観を共有し、「父親が家族を気にかけていることはすごく分かって、僕のアイデンティティーにも影響があった」(L氏)との話があった。

以下の表8のように、家庭へのポジティブな影響についてコードと代表的な発言を引用する。

表8. 家庭へのポジティブな影響

#### 家庭に及ぼしたポジティブな影響

家族との関係	「楽しいし義務という部分もある」 「本当に子どもたちとの思い出だったり、つながりであった」 「子どもの成長も含めて全部見てきたという自信がある」 「子どもたちの教育には興味があってできるだけ一緒にいたい」 「家庭の雰囲気が変わって、いろいろな気持ちが味わえる」 「愛情と家族の絆は上がって、家族とより仲良くなった」
育児の大変さの体験	「育児が手間かかってすごく大変だなんてことはわかった」 「大変なところを経験しておくことは非常に重要」
配偶者の負担軽減	「気分転換もできなくなるので一人でやるのは大変だ」 「ずっと24時間子どもを見ている妻の気持ちが分かった」 「父親としての責任が果たせる環境というのも大切だと思う」 「特に共働きで母親ばかり負担が行くのがおかしい」
家族への共有	「素晴らしくて、同じ社会人としての妻から教わった」
次世代への影響	「明らかに上の世代と生活や子どもに対する考え方が違う」 「少し時間がかかるけど徐々に変わってくるじゃないかと思う」 「両親の良い影響を受けて、今でも妻と常に一緒に行動する」 「家族を一番目におく、仕事は手段だけとの考えを教えられた」

#### 4.8 自分自身へのポジティブな影響

第三に、家事・育児に参加することが自分自身にもポジティブな影響を与え、その中で一番大きなものとして、人生を見直す機会を得ていたことがわかった。例えば、「自分がどのように育ってきたのかを考えることができた」(A氏)や、「育児を通じて学ぶことがあって、仕事に対する考え方が変わった」(I氏)などの話があった。その中で、L氏は「日ごろ仕事をしていると、

自分で何がやりたいんだろうというか、色々物事が見えなくなってしまう。育児休業を取ったことによって、人生を見直すことができ学ぶ機会になった」と、自身の考えを共有してくれた。

また、人間性が鍛えられたのもわかった。育児の大変さで、「忍耐力、辛抱強さ、理不尽なことへの耐性、おおらかさ」(M氏)を鍛えることができたと聞いた。また、親としての役割を果たすことで、「責任感が強くなった」(G氏)こと、「達成感ができた」(F氏)ことがあったと聞いた。そのうち、F氏は「子どもと一緒に時間を過ごす心が落ち着いて、安心感と誇りが持てる」と話した。C氏はチームリーダーとして、「今後、子育てしながら仕事をする人が増えてくる中で、そういう人に対する気遣いは他の人よりできる」と違う視点を話してくれた。

そして、一個人としてスキルアップもできると聞いた。B氏によると、「仕事ができる人は家庭も育児もうまくできるはず。逆に仕事ができない人はたぶん家庭と育児もあまりできない傾向がある」そうだ。

以下の表9に、自分自身へのポジティブな影響についてコードと代表的な発言を引用する。

表9. 自分自身へのポジティブな影響

自分自身に及ぼしたポジティブな影響

考える機会	「自分がどういう風に育ってきたのかを考えることができた」 「学べることがあって、仕事に対する考え方が変わった」 「自分の人生振り返る機会があった」 「僕の人生にとってはいいブレイクあるいは休憩だった」
人間性の鍛錬	「達成感ができた」 「責任感が強くなった」 「忍耐力、辛抱強さ、耐性、おおらかさなどは身についた」 「子どもと一緒にいると安心感と誇りがある」 「チームに対する気遣いは他人よりできると自信があった」
スキルアップ	「仕事できる人って家庭と育児もうまくやれるはず」

4.9 伝播

男性が育児・家事をすることには、それを職場に伝播していく効果があること、さらには育児に参加しやすい職場・環境を作ることができることや、社会貢献につながっていくことがわかった。

4.9.1 周囲への伝播

一つ目は、周囲への伝播の効果があるのがわかった。まず、男性も普通に育児休業を取得し、積極的に家事・育児に参加することがどんどん広がるのがわかった。調査対象者の中には、職場では育児休業を取得する男性社員

の第一人者だった人が多くいた。例えば、B氏が「当時から男性の育児休業取得を進めたほうが良いと思ったので、先陣を切って取ってやろうと思っていた」と語り、「私が取り始めてから周りも徐々に取り始めた」と話した。似たような状況で、C氏も「私は男性の中で初めて育児休業を取った人。今は取っている人がけっこう増えたと思う」と話した。F氏は「(育児休業を)取る人が増えれば、他の人も取るようになると思う。最初の方は難しいけれど、みんなが取ると取りやすくなるし、みんなが取ると負担も分担できるから」と、育児休業取得の広がりによって、全体の負担が小さくなる指摘した。

そして、男性の育児休業取得と家事育児参加が広がることによって、それが主流になることが将来的に見えるとの話があった。「これから育児休業に興味がある男性社員が増えていくと想像がつく」(C氏)との将来像が語られた。F氏も、「男性への育児休業取得推奨が義務化されるのは素晴らしい。それで(育児休業取得が)主流になったら嬉しい」とポジティブな考えを見せた。

さらに、育児休業取得と家事育児参加が主流化することによって、社会的貢献にもなるという意見を聞いた。A氏によると、「少子化の原因の一つとして男性が育児参加しないと出生率が上がらない。男性の家事・育児参加をどんどん進めなければ、もう(日本社会は)立ち行かなくなると思う」とのことである。また、「経済的な面からみても、女性の労働力の必要性和重要性が大きくなってきたので、男性が育児に参加しなきゃいけないという流れはある」とのことである。男性の育児休業取得と家事育児参加が、日本の社会課題である少子化や労働力の不足にも貢献できるであろうと思われる。

以下の表10のように、男性の育児休業取得と家事育児参加の職場への伝播とその効果について、コードと代表的な発言を引用する。

表 10. 影響の内容

周囲への伝播	
広がり	「僕は取ってみんなも取った方がいいなと思う」 「私がとり始めてから周りも徐々にとり始めた」 「先陣切って取ってやろうと思っていた」 「一人目だったけど今は取っている人がけっこう増えた」 「やる人が増えれば、他の人もやるようになる」 「みんながやると負担も分担できるから」 「そういう考えもあるよとどんどん広めていくのをしていた」
主流	「これから育児に興味がある男性社員が増えていくと想像する」 「義務化になって主流になったら嬉しい」
社会的な貢献	「男性が育児参加しないと出生率が上がらない」 「経済的な面からみてもはある」 「立ち行かなくならないように必要である」

#### 4.9.2 育児に参加しやすい職場・環境作り

二つ目は、育児に参加しやすい職場・環境作りである。職場内の家事・育児参加への理解ができて、育児休業を取りやすい雰囲気を作ることができたのがわかった。リーダーとしてI氏は、自分が家事・育児へ参加することが確実に決まっているので、休みまたは退勤の日付や時間帯も事前にわかるから、同僚から理解を得やすかったという。それによって、逆に部下が育児休業を取得したり育児のことで早退したりするのも部門内でお互いに理解しあい、その意識が共有されていると述べた。

また、男女を問わず、休みを取りやすい職場を作ることができるのもわかった。I氏は「女性が産休に入るのも同じことだし、体調を崩して休みに入るケースも同じこと。男性が育児休業を取ろうが女性が取ろうが、周りのチームへの負担は変わらない」との話をした。同じリーダーとしてC氏は休業を取りやすい職場を作るために、「最初誰かがメンバーになったら必ず自分の体験談を話してあげる。すると、休業取得のハードルが下がると思う。少し調整をしやすくなるような雰囲気を、なるべく作るようにはしている」と述べた。外資系企業で勤めるM氏は、「仕事はあくまで仕事だから、それより大事なものがあるという空気、あるいはメンタルがチームの中に流れていることは一番必要だと思う」と述べ、「(休みを取るのは) お互い様という空気ができている」と語った。

以下の表11のように、育児に参加しやすい職場・環境作りについてコードと代表的な発言を引用する。

表 11. 影響の内容

育児に参加しやすい職場・環境作り	
理解の共有	「理解してもらったし、理解できたし、部門内で共有している」
雰囲気づくり	「体験談を言ってあげると、休業取得のハードルが下がる」
	「少し調整をしやすくなるような雰囲気をなるべく作る」
	「色々なシーンで一時的に仕事から離れることがあるから」
	「お互い様という空気ができてる」
	「少々抜ける人が結構いて、それに対して文句がある人いない」
	「共通している考えがチームの中に流れている」
	「誰かが休業を取る時あまり問題にはならない」

#### 4.9.3 本人の学び・見直し

三つ目は、育児休業を取得した、または、家事・育児に積極的に参加している男性は、自分自身にも仕事のやり方の変化と多様性に対する理解など、人生を見直す影響があったとわかった。まず、人生の見直しに関して、最も多く語られたのは企業の従業員としてのアイデンティティが弱くなることであった。C氏からは、「結局会社って最後は自分を助けてくれないといつも思う」と上の世代とは異なる意見を聞くことができた。「会社だけの人生でもな

いし、家族だけの人生でもないし、二つの両立をどうすべきか、目指すべきものを考えないといけない」とC氏は指摘した。さらに、I氏のように、「正直言うと仕事は面倒くさいと思い始めた。元々仕事が好きな人だったけど、子育てしているときは子どもの方が大事と思う瞬間もいっぱいあった」と仕事に対して新しい態度を取るようになった男性社員は少なくなかった。L氏は育児休業期間中に、「時間ができて自分の人性を考え直した時に、人間としてやりたい事とか、自分のキャリア観が変わった」と話した。

多様性に対する理解が深まったという話もあった。I氏によると、「人生の中で仕事と家庭のプライオリティの付け方という、(生き方の)多様性も学んだ」そうだ。仕事以外のことで共有できる話題があることで、一緒に働いているチームメンバーの多様性を実感したとのことである。また、仕事のやり方への変化については、今までは自分ひとりの時間をどう管理するかや、夫婦でお互いの仕事を尊重しながら自分の仕事を一生懸命やれば済んでいたのが、子育てと仕事を両立しなければならなくなったときに、仕事のやり方が変わった(I氏)ことがわかった。

以下の表12のように、本人の学びや人生の見直しについてコードと代表的な発言を引用する。

表 12. 影響の内容

本人の学び・見直し	
人生の見直し	「結局会社って最後は自分を助けてくれないといつも思う」 「両立をどうすべきか、目指すべきものを考えないといけない」 「正直言うと仕事面倒くさいなって思い始めた」 「人間でやりたい事とか、自分のキャリアとか変わった」 「自分の人生は自分が責任を持つこと」 「今この時間をきちんと過ごさないと、後悔する」 「お金と偉い仕事より、自分にとって本当の幸せを考えるべき」 「長い人生を考えると、自分が責任を持って選択した方がいい」
多様性に対する理解	「仕事と家庭のプライオリティの付け方という多様性も学んだ」 「触れ合うのは一側面の顔だけなのを実感で学ぶことができた」
仕事のやり方の変化	「仕事のハンドリングの仕方も変わってくる」

以上の分析結果から、男性社員が育児休暇を取得することや、家庭と仕事の両立やワークファミリーバランスには、様々な悩みが伴うが、仕事と職場にポジティブな影響を及ぼすことが分かった。また、家庭と自分自身にも有利なことがあることも分かった。

## 5. 結論

聞き取り調査から、男性の育児休業取得と家事・育児参加について、新しい知見を得た。一方、制度と支援の実施が未だに問題や不備があるのがわかった。こういった調査の結果を受け、以下の結論を導き出すことができる。

### 5.1 男性社員は女性と同じく悩みがある

本研究での聞き取り調査を通じて、父親である男性社員が女性と同じく、家事・育児参加を含め、家庭と仕事の両立について深い悩みがあることがわかった。それは、色々なトレードオフが存在するからである。まず、育児休業を取得するかどうかの悩みから始まって、育児休業を取るために事前にどのように仕事を調整しておくか、職場復帰に備えてどのような準備をするか、休業中所得水準を保てるのか、など、さまざまである。また、どの程度家族と一緒に時間を過ごすのか、どのように他の同僚に迷惑をかけずに育児・家事を継続しているのかといった悩みがある。子育てと仕事の優先度をどのようにつけるか、時間の分配をどのように効率化させバランスを取るかといった悩みもある。家庭内で育児で直面する問題に対する不安や、配偶者を含めた家族との責任分担、家事の効率化などの課題もあった。育児休業を取得しなかった男性社員の中には、子どもの成長に十分な時間を割くことができないとの懸念が少なくなかった。こうした悩みや不安は、これまで女性の家庭と仕事の両立の問題として取り上げられてきた。本研究では、家庭と仕事の両立問題は、女性だけでなく男性にもあることがわかった。女性をめぐる議論が多くあるが、実際には男女限らずこのような困難が存在する。

一方、育児に関しては、男女それぞれの異なる悩みがある。女性にはない、男性特有の悩みと言え、哺乳ができないという性別役割分業があり、他にも子どもが母親に親しく父親が育児をしたいと思ってもなかなかできないという考えが多く存在している。また、男性は仕事に専念すべきだという社会通念や個人的な先入観のため、育児に参加したい男性は女性のように堂々と育児に参加できないという悩みがある。逆に、女性は出産にあたって生理的に産休を取得せざるを得ないのに対し、男性には育児休業を取得するか否かの選択肢がある。

時代の流れとともに、職場の多様性や社員のメンタルヘルスが重視されるようになり、仕事よりも家庭生活や個人の人生に軸足を移す男性(特に若手社員)が増えている。聞き取り調査で、「仕事メインで家庭のことをあまり考えないのは駄目だと思う」(J氏)のような発言は少なくはなかった。こうした流れを、同じ職場で働く同僚、特に上司、そして会社全体として客観的に認識し、意識を変えていかなければならない。さらに、男性のワークライフバランサーに注目することは、従業員の生活満足度の向上、女性の社会進出の推進、男女間の家事負担の偏りの解消、少子高齢化の食い止めにも有効であると考えられる。

## 5.2 育児休業終了後の深い悩みにも注目すべき

本研究では、男性社員が最も悩むのは、育児休業を取得するかしないかではなく、育児休業が終了し職場に復帰した後の、家事・育児参加と仕事のバランスの取り方であることがわかった。そこから、現在しばしば議論されるような育児休業取得の機会を増やすといったことだけでは不十分であると考えられる。男性の育児休業制度の設立と「イクメンプロジェクト」や義務化のような政府からの呼びかけ以外に、より柔軟で多様な育児サポートを手厚くする必要はある。しかし、世間や政策的には育児休業取得だけが注目されており、柔軟で多様な育児サポートに関する議論はまだ足りない。男性社員が仕事をしながら育児や子育てができるように、家事・育児参加とのバランスを取る方法を見つけたり、家庭と仕事の両立の悩みを解消したりするのは重要である。例えば、社内で育児講座を開催したり、社内保育施設の設立をしたりなど、実際に男性社員が働きながら育児に参加できるようなサポート、つまり男性社員を直接的かつ効果的に助けるのが望ましい。「保育施設みたいなものがあつた方が、継続的に男性社員に育児をできるようにさせられる」（J氏）という声もあった。このようなサポートは一時的に会社のコストになるが、長期的に見れば従業員への投資として有意義である。男性社員が家事や育児に気を取られることなく、効率的かつ集中的に仕事をこなすことができるようになる以外に、男性社員が家庭と仕事の両立の問題で離職する確率を下げることができるのではないかと考えられる。

## 5.3 働き方改革が必要とされる

従業員のワークファミリーバランスへの不安や悩みを解消するためには、既存の働き方を改革する必要もあると考える。在宅勤務、テレワーク、フレックスタイムなど、多様な勤務形態がますます求められるようになる。例えば、聞き取り調査で、朝から寝るまでずっと慌ただしい生活を送っていることを、複数の参加者から聞いた。子どもを保育園に送ってから会社に駆けつけ、17時に退勤したらまた子どもを迎えに行き帰宅し、家族が料理を作っている間に仕事を片付け、子どもが寝てからまた仕事に戻るといった人が少なくない。こうした生活に疲れている人は、在宅勤務を実現することで、自宅や幼稚園、職場を移動する必要がなくなると望んでいる。例えば、I氏は「子どもが寝ている時間など仕事ができると思う。在宅勤務を使えば、育児休業取得のハードルもそこまで高くないではないか」と述べた。また、勤務時間中に子どもが熱を出したという電話を受けたことのある男性社員は、勤務時間中に会社を離れることができないので、フレックスタイムで勤務時間を柔軟に調整できるようにしてほしいと言っていた。時代の変化に伴い、キャリアに関する新しいニーズやライフスタイルが議論されるようになり、多様な働き方がより求められるようになった。父親である社員を含めた家族の満足度、メンタルヘルスを保つために、これまでの職場スタイルは、今の時代環境や若手社員の価値観には合わない可能性がある。その意味でも、働き方改革は必要不可欠である。

## 5.4 提言

こういった結論を踏まえて、聞き取り調査で浮かび上がった提案を以下に紹介する。短期間で、現在の会社や社会などの外部環境を大きく変えることができないので、パートナーを含めた家族との協力で、あるいは自分自身を出発点とした改善案が考えられる。例えば、I氏のように、家庭を小さな職場とみなし(家庭職場化)、パートナーは家事や育児という仕事を一緒にする同僚と位置付ける。そうすれば、職場で仕事を割り振るのと同じように、家事・育児のタスクを一つ一つリストアップし、見える化することにより、二人で分配できるようになる。I氏の場合は、作業の見える化のためのアプリケーションを用いて分業したそうである。そうすることで、夫婦ともに家事・育児という仕事仲間として、自分がいつ何をすべきかを明確にでき、自分の時間を効率的に管理できる。タスクの明確化にも役立つと考えられる。こうして、夫婦が相手の努力を認め合うこともできるようになるだろう。家庭の雰囲気明るくすることができるし、男性社員が良好なメンタルヘルスを保つことができ、より良いパフォーマンスを発揮することにつながる。一方、子どもの出産を含め、先々のライフイベントについてもプロジェクトとして計画を立てることが重要である。特に共働き家庭の場合、育児の大変さもなるべく予想し、今後の家事と育児のすべきことと責任分担を事前に話し合っただけで決めたら、ワークファミリーバランスが取りやすくなるだろう (F氏)。

また、企業はバックアップ体制の構築が必要と提言する。男性社員が会社や仕事に人生のすべてを注ぎ込むことは今や少ないという現状を、客観的に認識しなければならない。G氏のように、「(子どもの診察などで)数時間の休みが必要な場合は、事前に上司や同僚に仕事の進捗状況や休んで何をするかを知らせて、仕事の一部をカバーしてもらおう。そうすることで、仕事への悪影響を少なくする」ことが必要である。会社の労働力であると同時に父親であり家庭人であることを抑圧するのではなく、積極的に励ます姿勢が必要である。それに加えて、仕事内容のバックアップを社員間で行うことで、作業内容や進捗状況など情報の明確化や効率化を進めることができる。さらに、男性社員も様々な事情から、職場から一時的に離れないといけない状況もありうる。労働力の一時的な欠員による職場の混乱を防ぐためには、日頃から横断的なコミュニケーションを図り、持ち場の共有を社員に意識させることが欠かせない。男性社員のワークファミリーバランスの傾向とニーズを直視しないと、男性社員が家庭と仕事のバランスを取るために会社を辞める可能性が高くなっていく。

また、父親である男性社員、またはワークファミリーバランスを考えている男性にも、自ら「時間を作る」という意識を持つことを提言する。I氏によると、自分でスケジュールを管理していくというのは、自分が明確に仕事、育児、自分自身のそれぞれに時間やリソースを配分することである。育児をする時間帯だったら、そのことを明らかに必要な相手に伝えることが重要である。これもセルフマネジメントの一部として、家事・育児参加にせよ自分のメンタルヘルスにせよ、欠かせないものだと考える。今までのルールを見直し、より効率的な進め方や、有意義な時間の使い方を発見できるだろう

う。

## 5.5 研究の限界

本研究では、聞き取り調査と事例分析の段階で、いくつかの限界があった。まず、調査対象者は、慶應義塾大学大学院経営管理研究科の在校生を中心に募集し、外部には調査協力を募集しなかった。該当研究科の在校生は、世間一般よりダイバーシティやワークファミリーバランスに関心が高く、多くが都市部在住で、比較的世帯収入が安定している。そのため、今回のサンプルは、家事・育児に積極的に参加している男性に偏っていると言えよう。育児休業を取得したが、家事・育児にはあまり熱心ではない男性もサンプルの中にはいたが、調査結果は、日本社会全体には一般化できないといった限界がある。

また、聞き取りの内容について、13人の調査対象者は自分自身の事例を語っており、主観に基づいている。男性社員の視点のみで調査をしたので、職場にいる同僚や上司、男性社員のパートナーの声は聞いていない。この点も本研究の限界である。

事例研究の分析方法に関しては、筆者が一人でコーディングやカテゴリー化を行ったので、複数の研究者によるコーディングを通じた妥当性チェックはできていない。そのため、分析結果の妥当性の担保においては限界がある。しかし、コーディングの基準として、過去の研究や男性育児休業取得に関する数少ない文献から、事前に一部の知見を得たうえで調査を行った。したがって、一定程度の研究妥当性は得られている者と考えられる。

最後に、本研究では、富裕層と貧困層の比較、男女のワークファミリーバランスに対する態度の比較、都市と地方の比較、年齢層または業界の違いによる詳細な比較は行われていない。これらは今後の研究の重要なテーマとなろう。

## 5.6 今後の展望

今回の調査では少なくとも都市部で企業組織に勤務する男性の持つ、代表的な悩みや経験を捉えることができた。少子高齢化・労働力不足などの社会課題により、男女の家庭と仕事の両立を無視すべきではないという議論が非常に盛んで、これからも進められていくと考えられる。聞き取り調査で、

「『参加』ではなく当たり前にするべきものではないか？（中略）参加、入るという言葉には違和感がある。参加するかしないかという選択肢はない」（I氏）との指摘があった。「女性の家事・育児参加」という表現を聞く機会がないように、やはり現代社会では、男性の家事・育児参加を出発点として議論を始めるのが妥当であり、今後の研究では男女のワークファミリーバランスの比較を行うのも有意義である。

富裕層と貧困層の比較、都市と地方の比較、年齢層または業界の違いによる詳細な比較、または複数の研究者がコーディングの分析方法で行う共同研究などは、今後の研究で行う意義があると考えられる。あるいは、職場にいる同僚や上司など他人や、男性社員のパートナーの視点を取り入れた研究を展開

するのは将来的に可能だと考える。

また、男性が家事・育児へ参加することで、男性を雇用する会社の経済的なパフォーマンスがどのように変わるという定量的な研究を望むことができる。例えば、男性の育児休業取得率が高い会社と取得率が低い会社の業績を長期的に比較することで、会社側にとって明らかな魅力または影響がデータでわかるのではないだろうか。このような研究から、男性育児休業取得や、男性の家事・育児参加や、男性のワークファミリーバランスについての意義をより一般化できるものと期待する。

## 謝辞

修士論文を提出するにあたって、多くの方々にご指導ご鞭撻をいただきまして、心より御礼を申し上げます。

男性の家事・育児と仕事の両立に対する研究に取り組むことのきっかけは、慶應義塾大学大学院経営管理研究科の基礎科目の授業で、ワーキングマザーの葛藤というケーススタディからです。自分は父親が積極的に家事・育児参加してくれた家庭で育ってきたことを加えて、なぜ同じ社会人と親として、男性社員の方が議論されてないだろうと思いはじめました。専門科目で日本の男性育児休業取得について研究と発表を試してみまして、修士論文に取り組むことにしました。先生の方々、または先輩と同級生の皆様から議論をさせていただきまして、深く感謝いたします。

主査を引き受けていただきました慶應義塾大学大学院経営管理研究科准教授山尾佐智子先生に厚く御礼申し上げます。研究の初歩から修士論文の作成まで、過去文献の解釈や研究方法の説明などもご教示とご助言、また辛抱強く丁寧にご指導いただきました。ダイバーシティに関する思考を共有してくださり、人生を導いてくださったことに、感謝いたします。粗忽な研究生活を送る私を温かく見守り、常に叱咤激励していただいたことは、私にとって何にも替え難い貴重な財産となりました。本当にありがとうございました。

本論文を提出するにあたり、2名の先生に副査をお願いしてご助言を賜りました。慶應義塾大学大学院経営管理研究科准教授林洋一郎先生に基礎科目の担当をしていただいた時から、有益なご指導と心温まる励ましをいただきました。未熟な考えに対しても、積極的な励ましのお話をいただきまして、感謝を申し上げます。慶應義塾大学大学院経営管理研究科教授坂下玄哲先生には、明晰かつ厳密に、そして丁寧に温かいご指導をいただきました。坂下先生のご指導により、本研究の限界についてより磨き上げることができたと感じております。感謝を申し上げます。

また、本論文の趣旨を理解し快く協力して頂いた、聞き取り調査でご協力を下さった13人の調査対象者と1人の情報提供者と、知人の紹介をして下さった方々にも、感謝いたします。聞き取り調査で各々の考えを聞かせていただきまして、調査でも話が盛り上がりまして、非常に勉強になりました。心から感謝いたします。

そして、修士論文を完成させるにあたり、研究内容や分析方法について何度も相談に乗ってくださった、慶應義塾大学大学院経営管理研究科43期の皆様にも大変お世話になりました。争議の話題でもあるテーマに対して興味を持ってくださり、考えを聞いてくださりました。皆様の日々の応援がなければ、この論文を完成させる自信がなかったかもしれません。誠にありがとうございました。

最後に、暖かい励ましを送り続けてくれた家族に心から感謝します。  
皆様ありがとうございました。

2022年2月10日 経営管理研究科

汪 凱芸

## 参考文献リスト

- Børve, H. E., & Bungum, B. (2015). *Norwegian Working Fathers in Global Working Life*. *Gender, Work & Organization*, 22(4), 309-323.
- Gratton, L. (2019). *It's Time to Make Paternity Leave Work*. *MIT Sloan Management Review*, 11-14.
- 厚生労働省 (1995). 育児・介護休業法について (2021. 12. 30 アクセス)  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000169713.pdf>
- 厚生労働省 (2008). 仕事と家庭の両立支援をめぐる現状について (2021. 6. 12 アクセス) [https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/08/dl/s0827-5b\\_0001.pdf](https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/08/dl/s0827-5b_0001.pdf)
- 厚生労働省 (2010). イクメンプロジェクトのご案内 (2021. 6. 12 アクセス)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/jigyou\\_ryouritsu/topics/tp100618-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/topics/tp100618-1.html)
- 厚生労働省 雇用環境・均等局職業生活両立課 (2019). 男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取組について (2021. 6. 12 アクセス)  
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/consortium/04/pdf/houkoku-2.pdf>
- 厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課 (2021). 「令和2年度雇用均等基本調査」結果 (2021. 12. 15 アクセス)  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r02/03.pdf>
- Kim, Y., & Kim, S. (2020). *Relational ethics as a cultural constraint on fathers' parental leave in a Confucian welfare state, South Korea*. *Social Policy & Administration*, 54(5), 684-698.
- Ladge, J. J., Humberd, B. K., Baskerville Watkins, M., & Harrington, B. (2015). *Updating the Organization Man: An Examination of Involved Fathering in the Workplace*. *Academy of Management Perspectives*, 29(1), 152-171.
- LI Huiying, & LIU Cheng (2020). *Exploration of the Difficulties in Advocating Paternal Leave in China*. *Journal of China Women's University* (02), 53-58.
- 三井住友信託銀行 (2021). 調査月報 2021年10月号 経済の動き～迫る男性育児休業制度の義務化 (2021. 12. 22 アクセス) [https://www.smtb.jp/-/media/tb/personal/useful/report-economy/pdf/114\\_3.pdf](https://www.smtb.jp/-/media/tb/personal/useful/report-economy/pdf/114_3.pdf)
- 水越 康介 (2017). 男性の育児休業取得を促進する企業の活動：イクメン企業アワード受賞企業の事例分析 経営と制度, 15, 1-14.
- 森田 雅也 (2011). 男性の育児休業と人的資源管理上の意義 関西大学社会学部紀要 43(1), 147-163.
- 内閣府 男女共同参画局 (2021). 男女共同参画白書 令和2年版 第1節 「家事・育児・介護」と「仕事」のバランスをめぐる推移 (2021. 12. 15 アクセス)

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/honpen/b1\\_s00\\_01.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/honpen/b1_s00_01.html)

Ranson, G. (2012). *Men, Paid Employment and Family Responsibilities: Conceptualizing the “Working Father.”* Gender, Work & Organization, 19(6), 741-761.

柴田 宏一 (2011). 男性育児休職取得社員から見たワークスタイル変革の理想形 Unisys 技報 31(2), 特集 ワークスタイル変革 85-100.

Xiao, Y., & Cooke, F. L. (2012). *Work-life balance in China? Social policy, employer strategy and individual coping mechanisms.* Asia Pacific Journal of Human Resources, 50(1), 6-22.

## 付録

### 1. 半構造化質問リスト

対象者1：現在、乳児、幼児、または小学生のお子さんをお持ちで、毎日平均2時間以上、家事・育児関連に時間を費やしている男性

- まずご自身そして育児事情について基本的な情報をお伺いします。
  - ・働き先についてお聞きします。企業の規模や、日系または外資系や、業界、職種、管理職または一般社員など、可能な範囲で教えていただけますでしょうか。
  - ・今は育児をしている段階ですか。/昔したことがありましたら、いつ頃まで育児をされてきましたか。/これからはどのように育児に関わっていこうと思っていますか。
  - ・奥氏は専業主婦ですか。それとも働いておられますか。フルタイムですか。またはパートタイムですか。
  - ・お子氏は今何人いますか。何歳ですか。
  - ・家事・育児を分担していますか。どのように分担していますか。例えば、どなたが多めに分担していますか。ご両親にお子さんの面倒を見てもらっていますか。家事代行サービスやベビーシッターを利用していますか。
  
- 御社の育児支援の状況についてお伺いします。
  - ・あなたの所属企業において、男女ともに実際に育児休業を取った人はどのくらいいますか。もし分かれば、年間の合計取得人数と取得率を教えてください。
  - ・同僚が休業を取ったのをみて、どう思われますか。
  
- 御社での育児休業の取得についてお伺いします。
  - ・(取得しなかった場合)なぜ取得されなかったのか、教えてください。
  - ①今後育児休業を取得しようと思っていますか。
  - ②どのくらいの期間を取りたいですか。
  - ③実際に「取るのは難しい」と感じられていますか。
  - ④職場の仕事を、どのように調整していく予定ですか。
  - ・(取得した場合)どのような手続きを経て取得されたのか、簡単に説明して頂けますか。
    - ①実際にどのくらいの期間を取れましたか。
    - ②育児休業を取得するために、当時仕事の調整がどのような進み方でしたか。
    - ③当時上司や周りの同僚たちは、どのような態度でしたか。
    - ④休業が終わり、職場復帰の際にスムーズにできましたか。
    - ⑤復帰にあたって会社や上司からのサポートや配慮はありましたか。どのようなものでしたか。

- 男性の育児休業取得について、どう思われますか。
  - ・実際に育児休業を取って、育児参加しましたあなたにとって、育児経験から何を得られましたか。
  - ・職場において、育児休業制度以外に、他の育児支援制度がありますか（社内保育施設やフレックスタイムやリモート勤務など）。
- ①利用したいと思っていますか。/設立してほしいと思いませんか。
- ②育児休業制度と比べると、どちらがより役立つと思われますか。
  - ・良い父親と会社員が両立できると思われますか。（どのような「父親」が良い父親だと言えると思われますか。）
  - ・日本の社会で、男性が育児参加をすることについてどう思われますか。

対象者2：現職または前職において、育児休業を取得した男性の同僚と同じ部署で勤務したご経験のある方（男女を問わず）

- まず働かれる勤務先について基本的な情報をお伺いします。
    - ・企業の規模や、日系または外資系や、業界、職種、管理職または一般社員など、可能な範囲で教えていただけますでしょうか。
    - ・あなたの所属企業において、男女ともに実際に育児休業を取った人はどのくらいいますか。もし分かれば、年間の合計取得人数と取得率を教えてください。
    - ・職場において、育児休業制度以外に、他の育児支援制度がありますか（社内保育施設やフレックスタイムやリモート勤務など）。
  
  - 周りで育児休業を取った男性についてお伺いします。
    - ・実際に取った人が周りにいてどう思われますか。/誰でも取ってないのをみて、どう思われますか。
    - ・（上司）育児休業取得の男性部下と他の部下の仕事や人間関係をどのように調整したり調和したりしましたか。当時は難しいと感じられましたか。
    - ・（同僚）男性の同僚が育児休業を取ることで、ご自身の仕事の量が増えたり、調整されたりしたことがありますか。その影響を受けて、どう思われましたか。
    - ・当時上司や周りに他の同僚たちは、どのような態度でしたか。
- ※備考：もし「取りたいと思うようになった」などのお話がでたら、適宜に対象者1の部分をお伺いします。
- 男性の育児休業取得について、どう思われますか。
    - ・その実際に育児休業を取った同僚（たち）から、経験談など聞いたことがありますか。
    - ・育児経験から得られたものに対して、どう思われますか。（eg. 確かに有意義、他の経験でも得られる、ただの無駄）
    - ・良い父親と会社員が両立できると思われますか。（どのような「父親」が良い父親だと言えらると思われますか。）
    - ・日本の社会で、男性が育児参加をすることについてどう思われますか。（海外と比べたらどうですか。）