

日本人男性にとっての育児休業

その他のタイトル	Paternity leave for Japanese male employees
著者	西田 裕子, 寺嶋 繁典
雑誌名	Psychologist : 関西大学臨床心理専門職大学院紀要
巻	10
ページ	27-37
発行年	2020-03-16
URL	http://hdl.handle.net/10112/00019978

日本人男性にとっての育児休業

Paternity leave for Japanese male employees

西田 裕子・寺嶋 繁典
関西大学大学院心理学研究科

Hiroko NISHIDA, Shigenori TERASHIMA
Graduate School of Psychology, Kansai University

◆要約◆

本邦における男性の育児休業取得率は2018年度の調査ではいまだ6.16%であり、厚生労働省が向上を目指しているものの、欧米諸国と比較すると極めて低い。本稿では、男性の育児休業取得率の低さの背景に存在する制度的な課題と共に、文化的・心理的課題を明確にし、男性の育児休業取得の促進に寄与する取り組みについて検討を行った。文化・心理的背景には、性役割分業意識や、集団意識、母性原理、自己主張の仕方などがあり、こうした現状の中で男性労働者が育児休業を取得したいと主張することは非常に困難である。男性の育児休業取得率向上は、企業や労働者への育児休業取得の利点を浸透させ、制度を拡充し、義務化を検討すること、さらには親になる教育を早期に始めることなど、多方面からの政策によってはじめて可能となるであろう。

キーワード：男性の育児休業 性役割分業 集団意識 母性原理

Abstract

The Ministry of Health, Labor and Welfare of Japan aims to increase the rate of paternity leave. However, in a 2018 survey, paternity leave marked only 6.16%, indicating that the acquisition rate was extremely low compared to Western countries. In this article, we first reviewed the institutional issues that have influenced the low rate of paternity leave. Next, we clarified the cultural and psychological issues, which include the gender division of labor, group consciousness, the motherhood principle and how to be assertive. These issues make it extremely difficult for Japanese male workers to take paternity leave and various measures are needed to increase this rate. These include disseminating the benefits of taking paternity leave to companies and workers, expanding the system and making it mandatory, and providing early education on parenting.

Key Words: Paternity Leave, Gender Role Division, Group, Consciousness,
Motherhood Principle

1. はじめに

厚生労働省では、2010年6月からイクメンプロジェクトを立ち上げ、育児を積極的に行う男性への支援を実施している。しかし厚生労働省雇用環境・均等局（2019）によると、2018年度に育児休業を取得した男性は前年度より1%ほど上昇したものの6.16%にとどまり、欧米と比較すると極めて低い取得率と言わざるを得ない。同省では2020年度の男性育児休業取得率の目標を13%としているが、目標達成は厳しい状況である。また同プロジェクトは、日本人男性の家事、育児時間は先進諸外国と比較すると非常に少なく、少子化や女性の就業形態に影響していることを指摘している。一方、三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査によると、3歳未満の子どもを持つ20代から40代の男性労働者のうち、「育児休業を取得したい」と希望しながらも利用しなかった人の割合は3割にのぼっている。また、2018年度の雇用均等基本調査（国立社会保障・人口問題研究所，2019）によると、実際に育児休業を取得した期間は女性の「10か月～12か月未満」（31.3%）が最多であるのに対し、男性では「5日未満」（36.3%）が最も多く、取得日数に大きな差が認められる。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの調査結果では、育児休業を取得できなかった理由として、「会社に制度が整備されていなかった」、「制度や手続きについて理解していなかった」などの制度の問題や、「自分にしかできない仕事があった」というような、仕事の問題だけでなく、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」「昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった」といった周囲の気配に起因する要因があげられている。

男性の育児への参加に関し、第15回出生動向調査（厚生労働省，2015）では、育児に積極的な男性の希望を実現するだけでなく、夫が家事や育児に費やす時間と、第二子以降の出生率に関連が認められており、総務省の調査（2017）

でも、育児の負担が女性に偏っている現状が明らかにされている。これらの調査結果からも、男性の育児休業の取得率の向上は少子化対策や、働き方改革の一旦としての重要な課題であるといえる。本邦でも男性の育児休業取得を推進するために、欧米諸国を参考にした制度を導入しつつあるが、いまだ男性の育児休業取得率の向上に奏功しているとはいえない。北欧のように女性の社会参加や男性の育児が当然となるには、制度の充実とともに、日本社会の中にある男性の育児休業取得に対する抵抗感を取り除くような意識改革が必要である。

本稿では、日本人男性の育児休業取得が進まない現状を鑑みて、この背景に存在すると考えられる制度的な課題と共に、文化的・心理的課題を明確にし、男性の育児休業取得の促進に寄与する取り組みについて検討する。はじめに日本と欧米各国の育児休業に関する制度の比較を通じて、我が国の制度上の課題を示し、続いて育児休業取得にかかわる我が国の文化的・心理的側面における課題について検討する。

2. 男性の育児休業制度について

日本の制度

厚生労働省雇用環境・均等局（2019）によると、1歳未満の子を養育する男女労働者が育児休業を取得でき、その間は休業給付の支給を受けることが可能であり、保育所に入所できないなどの場合には最長2歳まで休暇、給付ともに延長される。給付額は男女とも最初6か月が休業前賃金の67%、以降50%となり、社会保険料が免除される（厚生労働省都道府県労働局，2018）。さらに両親のいずれもが育児休業を取得する場合に、休業、給付ともに2か月間延長できる「パパ・ママ育休プラス」という制度が導入されている（厚生労働省都道府県労働局，2010）。これは1年間母親の育児休業取得後に、父親が2か月間追加で取得することを想定し、男性の育児休業取得を推進する狙いがあったが、

濱野（2017）は、保育所に入所できない場合の特例措置があるために利用率が低いことを指摘している。

欧米の制度

アメリカでは、男女ともに国としての一律の制度はなく、「家族及び医療休暇法」の中に出産、育児が含まれており、12か月のうち最大12週間の無給休暇が取得できる（厚生労働省、2018a）。

イギリスでは法定父親休暇があり、出生後8週間以内の間に1週間か連続した2週間の休暇を取得でき、事業主から給付を受け取れる（厚生労働省、2018b）。さらに両親休暇として、52週の法定出産休暇の中で、母親に義務付けられている産後2週間を除く50週分は両親間で分割取得ができ、両親で重複取得も可能である（樋口、2018）。

フランスは、少子化対策が成功している国として本邦でも注目されている（神尾、2007）。厚生労働省（2018c）によると、フランスには父親の出産休暇があり、子の出生から4か月以内に11日間の休暇を取得することができ、この休暇期間は日額基本給と同額が支給される。また、育児休業に対しては父親、母親それぞれに最長6か月間給付があり、子が1歳になるまでは父親に対して育児を半分分担することを求めている（水野、2018）。無給休暇は子が3歳になるまでの間に父親、母親の両方が、同時に、もしくは交代で取得することができ、パートタイムへの選択も可能である（厚生労働省、2018c）。

スウェーデンは、1974年に世界で初めて男女を対象とした育児休業に対する給付制度を導入している（西、2007）。厚生労働省（2018d）によると、父親のための制度としては、両親休暇法によって子どもが1歳半になるまで休職する権利と、労働時間を短縮する制度が保証されており、給付は両親保険制度によって、両親が取得できる「育児休業手当」がある。また父親、母親ともに相手に譲渡できない休業給付期間が

あり、父親が取得する期間は90日間である（濱野、2017）。さらに「父親手当」は出生後10日間、所得の80%が保証される制度で、子ども誕生後に親子全員で過ごすことができる（高橋、2007）。

濱野（2017）によると、日本の育児休業制度は、欧米諸国と比較して著しく遅れているわけではないが、父親の育児休業取得が進まないのは、制度の面だけでなく、職場の雰囲気や長時間労働などの問題が影響しているという。

また島田・渥美（2007, pp.141～142）はテレワークの普及率と出生率の間に関係性があることを指摘し、榊原（2019）は育児休業明けの仕事と育児両立に課題があるといい、短時間勤務やテレワークの導入が有効であるとしながらも、情報管理の観点から、テレワーク導入企業は限定的であることを示唆している。西田・寺嶋（2019）によると、日本人は公私の区別をつけることが歴史的、文化的、宗教的に不得意である可能性があり、テレワークの導入には適切な心理的ディタッチメント（以下ディタッチメント）が重要となることを指摘している。

制度上は諸外国から大幅に遅れているわけではないものの、男女ともに取得が可能であるが故にかえって女性が育児休業を取得することになっている。長時間労働や仕事と育児の両立の問題や、職場の雰囲気などの課題が残り、男性の育児休業取得率に影響を及ぼしている。

3. 文化的・心理的背景

性役割分業

厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2008）は、勤労者世帯の過半数が共働き世帯となった今、夫が働き、妻が家庭や地域での役割を担うという姿は通用しないにも関わらず、職場では従来の姿を前提とした働き方や固定的な役割分担意識が残存していることを指摘している。笹川・池松・小関ら（2015）によると育児休業は女性が取得するものという意識を持つ日本人は男女

問わず多く、中でも育児期においては、男性の育児休業の取得率をみると明らかなように、固定的な性別分業のもとに育児を行っている夫婦が圧倒的多数を占めるという。総務庁青少年対策本部（1995）による「子供と家族に関する国際比較調査」においても、家事に関する夫婦の役割分担について、アメリカでは家事、育児に関するすべての項目において、「協力型」「夫中心型」の比率が高く「妻中心型」の比率が低くなっているのに対し、日本ではすべての家事において「妻中心型」が6割以上を占め、育児においては「協力型」が過半数であるという結果が出ており、日本では夫の家事育児の役割分担の少なさが目立つ。

阿藤（2005, p.31；2007）は、日本人男性の家事・育児時間の少なさは家庭内役割の変化の乏しさを示しており、それは労働政策の問題であると同時に、価値観の問題でもあり、欧米の政策が浸透しないのは、性別分業と男女共同参画の両方の価値観が拮抗しているからであると指摘している。守泉（2007）も家事や育児と仕事との両立の困難や、ジェンダー役割感などに関する伝統的な価値観が女性への家事育児負担の偏在や、育児における母親役割の重視などが出生率の低下を招いていると述べている。小野寺（2003）は日本人男性がアメリカ人男性に比して、父親としての役割意識が大きくなるから、子どもが生まれても父親は仕事に専念するという性別分業があることを示している。笹川・池松・小関ら（2015）も女性が家事育児に専従することは夫への経済的依存につながり、それが家長としての権力を持つ男性だけでなく、女性にとっても経済的、精神的な安定を得られる仕組みであるために、伝統的な性別分業を解体する理由が見出せないことを指摘している。服部（1991）も日本社会の女性採用の制度は男女の性別分業を前提としており、女性は働いても家庭も仕事も担う必要があり、「共働きはきつい」という認識を形成し、その結果近年の若

年層の専業主婦志向を増加させているという。白波瀬（2010, p.146）がいうように、本来は出産・育児による休暇や退職を検討する際に、父親と母親に両方等しく仕事を辞める選択肢があっても良いはずである。

このようにいまだ色濃く残る性別分業意識が男性の育児休業取得に影響を及ぼしていると考えられる。

日本人の集団意識

中根（1967, p.30, p.47）によると日本人は個人の能力よりも「場」を優先し、会社や大学といった「場」を「ウチの」と呼ぶように集団意識が主体化され、この「ウチ」の感覚が強まると「ウチ」の者以外の「ヨソ」者は人間ではないというような極端な人間関係の対比がみられることを指摘している。相沢（1976, p.27）も日本人は本来同じ人間として平等であるはずの「赤の他人」に対して、無縁とみなして冷たい態度をとるところに日本人の集団的利己主義がうかがえると述べている。ホール（1979, p.129）もコンテクストという概念を用い、高コンテクスト文化である日本は、低コンテクスト文化である欧米と比較してウチとヨソの区別が非常に明確であることを指摘している。河合（1997, pp.24-26, p.245）によると日本人は「場」に属するか否かがすべてにおいて決定的な要因となるといい、「場」の中に所属していれば善悪の判断を超えて救済の手が差し伸べられる一方で、「場」に所属していなければ「赤の他人」となり、「場」の中にも目立った行動は場から出されてしまう危険がともない、「場」の外に出ることは「死」を意味するという。

平松（1982）も日本社会では家や村などの集団の和と団結が重視され、個人の単独行動は許されず、独立心が強すぎるものは秩序を乱すとして敬遠されると述べている。山岸（1999, p.45）によると、日本人の集団主義の文化は日本社会の「構造」の中に存在していると考え、日本人が集団のために自己の利益を犠牲にする

ような行動をとるのは、集団の利益に反する行動をとることを妨げる相互監視と相互規制の仕組みが存在しているからであるという。結城(2005, pp.46-47)は北米と東アジアの集団への志向を比較し、北米人が集団間の比較志向であるのに対し、東アジアは集団内関係志向であると述べている。つまり、日本を含む東アジアでは、集団内の対人ネットワークの中に関係的の自己があり、集団内の調和を保つために相互協動的であり、個々のメンバー間の集団内関係が重要であるとしている。土居(2007, p.218)も日本人は集団が心の支えとなっており、集団から離反して孤立することは自分をなくすことであり、堪えられないと感じると述べている。

一方、集団への所属に関して中根(1967, p.65)は、日本社会において、二つ以上の集団に同様の比重で所属することは困難であり、いずれか一つに優先的に所属していると指摘している。花岡・リァウ・竹下ら(2017)も近代社会以前の日本では、職場と家庭が同一の場所であったが、明治以降の社会においては、産業の移行に伴い、家庭と職場が別の「ウチ」になってしまった結果、いずれかの「ウチ」を選択する必要に迫られ、男性は職場の人間関係を重視し、女性は家事や育児に専念していったと述べている。そのため、花岡・リァウ・竹下ら(2017)は時代が移り変わっても性役割分業が維持され続けていると考え、このような状況で育児休業や短時間勤務などを推奨することは、家庭と仕事の両立を迫るもので、個人が複数の「ウチ」に属することを要求することになるという。

さらに中根(1967, pp.59-61)によると日本人の場合は同じ集団に属していたとしても、転勤などで距離が離れてしまうと、戻ってきたとしてもよそよそしさを感じるという。山添(1997)も日本人が人間関係の中で生きていることを指摘し、短期間の海外旅行でさえも帰国後に土産を渡して、わずかの別れの間もお互いのことを忘れないようにしているという。

これらのことから、日本人は職場という「場」

の外に出ることの損失が大きく、短期間であっても男性が育児休業を取得できない原因の一つとなっていると推察される。

母性原理

河合(1997, pp.19-23)はキリスト教を神との契約を守るもののみが救われるとする「父性原理」に基づく宗教として捉えている。父性原理は「切断する」機能が特徴であり、強いものを作り上げる建設的な面をもつ一方で「母性原理」は「包含する」のが特徴であり、そこにはすべてのものを包みこむ絶対的な平等が存在する。河合(1997, p.19, p.24)は日本が母性優位の心性をもつといい、母性原理の中では、その場にいる全員が個性や能力に関係なく絶対的な平等が与えられ、その場の平衡状態の維持が最も優先されると述べている。土居(2007, p.121, p.218)は、日本が「甘え」に依存した社会であるという。この「甘え」を肯定的にとらえれば平等で寛容であるが、同時にこの甘えは個人が常に集団に依存することを示し、自己主張をすれば「自分勝手」という非難を招くという。さらに土居(2007, p.122)はこの無差別平等の精神は古来より日本人の中に生きてきているという。鈴木(1997, p.14)も欧米人の考え方の根底には父があり、東洋人の根底には母があり、母は善悪に関わらずすべてを包含すると述べている。窪(2014)も、奈良・平安から現代にいたる文学作品を考察しながら父性原理を再考する中で、「父性原理」が重要であることを示しながら、日本では「母性原理」が根強く、現代日本社会においても「母性原理」が優位であることを示唆している。板倉(1990)は日本語の呼称から日本文化の根底に存在する母性原理について考察し、日本人は他者との融合関係を保とうとするという。

つまり、「母性原理」優位な日本社会では平等や調和が優先され、個人の希望を主張することは非常に困難となるのである。

自己主張の違い

平成30年度「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」(内閣府, 2019)において「自分の考えをはっきり相手に伝えることができる」という項目に対し、日本人は「そう思う」が46.3%、「そう思わない」が53.7%であるのに対し、アメリカでは「そう思う」が80.7%、「そう思わない」が19.3%と大きな差がある。同調査ではイギリス、フランス、ドイツでも「そう思う」が75%以上を占める。長尾(1996)は日米の学生を対象にした調査において、アメリカ人は自己主張を好ましいコミュニケーションと捉え、自己主張的な態度を取るよう努力しているが、日本人学生は建前では自己主張的なコミュニケーションを望ましいとしながらも、自己主張的な態度をとることにためらいを感じていることを明らかにしている。古家(2010)も日本人は対立するよりも協調を選ぶような価値観をもち、自己主張しない方が意思伝達をスムーズに行えると考えているという。また相沢(1975)によるとヨーロッパ人は子どものころから自分の正しいと思うことを主張することを訓練されてきているため、彼らが自分の主張を忌憚なく発言できる一方で、日本人は以心伝心のような無言でも通じるようなところに美德を感じているという。

山本(2018, pp.16-19)は日本人のあらゆる議論はデータや理論に基づく合理的な根拠よりも、最終的には「その場の空気」で決められ、その「空気」に反して自己主張をする場合は、最も軽くて「村八分」にされると述べている。深谷(2018)は日本社会には「空気を読む」ことが必要不可欠であり、独自のコミュニケーションがあり、何か物事を決定する際には合理的で根拠のある言葉による説得よりも情緒的な要因が左右することが少なくない指摘している。ホール(1979, p.118)は「高コンテキスト」である日本のコミュニケーションは、あらかじめ文化の中で情報が共有されており、メッセージの中には最小限の情報しか伝達されないのに対

し、「低コンテキスト」である欧米では情報の大半はメッセージの中に含まれていると述べている。Masuda, Ellsworth, Mesquita. et al (2008)も西洋人が中心人物の表情を優先するのに対し、日本人は周囲の人の表情に影響されることを示唆し、西洋人が感情は個人のものと考えののに対し、日本人は個人の感情を集団の感情から切り離せないと結論付けている。

日本人は自己主張を抑え、空気を読むコミュニケーションの形態をとるため、育児休業を取得したいという主張を控えてしまうのであろう。

ペアレンティングトレーニング

学校教育においても、日米の教科書には違いがある。岩下(2014)によると日本の教科書は高齢者ケアに関する記述が多く、子どものケアについては情報量が少ない。他方アメリカの教科書には、子どもについて詳細な記述がなされており、高齢者についての情報提供は多くないという。中村(2010)によると本邦では家庭科や保健体育などの一部で取り扱われることはあるものの、現時点では親になることへの教育はほとんど行われていないが、武田(2002, p.7)は、子育てに対する介入・援助の方策の第一段階は「教育」であると述べている。

父親の育児参加の促進のため、寺見・南・松島ら(2016)は父親の養育性を高める教育プログラムを開発し一定の効果を示しているが、対象は実際に父親になった人であり、日本では父親を対象としたものもいまだ開発段階である。

欧米では1980年代から親になるための教育であるペアレンティングプログラムが開発されており、伊藤(2007; 2010)によると、現在では中高生を対象としたものだけでなく、幼児期を対象にしたものまであり、さらには、父親役割に特化したプログラムも実施されている。

このようにわが国では、男性のみならず女性に対しても、親になることについての学齢期からの教育プログラムが整っていない状況である。

4. 考察

1. 制度上の課題と今後の取り組み

日本社会には、いまだ色濃く性別役割分担意識が残っている。男性の育児休業に関する日本と西洋各国の制度的な比較で示した通り、性別役割分担が残る本邦において、現在の制度では女性が育児休業を取得することになりがちである。欧米諸国に比して格段に少ない女性管理職、役員数などからもわかるように、女性の社会進出が男性と同等ではなく、男性が働く方が安定した生活が得られる仕組みになっている。近年は共働き世帯が増加しているものの、増加している女性労働者は、契約社員やパートタイムなどの雇用形態が多いため、実際には男性が育児休業を取ることによって経済的な損失が生じる世帯が多いと考えられる。制度上は男女平等に育児休業取得が可能であるが、このような背景を鑑みると、平等な制度では男性が育児休業を取得するためには十分とは言いがたい。男性の育児休業取得率向上のためには、各国の取得率上昇の契機となったような、男性のみが取得できる、もしくは取得しなければ権利が消失するような制度や、男性が取得しても家庭全体としての所得が保障されるような制度の導入が期待される。

また、経済的損失を回避するためには、女性の社会進出の促進とともに、柔軟な働き方を導入することも重要となる。テレワークの導入には情報管理やディタッチメントの課題が残るが、政府による福祉的な制度だけでなく、企業側が柔軟な働き方の制度を整えることで男性の育児休業取得や働き方改革につながる可能性がある。

さらに、企画側の風土の変革も求められる。育児休業を取得すれば本人だけでなく、育児休業を取得するような働きやすい職場環境を提供しているという意味で、上司も良い評価をされるような社内制度も重要である。

加えて、代替要員の確保も重要である。スウェーデンでは74%の事業主が育児休業職員の代替要員を（内閣府、2005）しており、高い育児

休業の取得率に貢献している。日本のような中小企業が多い社会においては、代替要員の確保が困難になりがちであるため、政府が主導して人材を確保できるような制度の導入が望まれる。

また日本社会においては「場」からはみ出すような行為を行うことは困難であるが、男性の育児休業の取得を義務化することで、「場」から追い出される危険を回避できる可能性がある。中根（1967, pp.70-72）が指摘するように、日本は「タテ」社会であり、組織内の序列は今も存在する。男性の育児休業取得が上長からの指示ということになれば、「場」に受け入れられる可能性がある。2015年度から実施されたストレスチェック制度や2019年度から導入された年5日の有給休暇の取得などが、義務化によって産業社会を席卷していることから、義務化がいかに受け入れられやすいかを示している。

2. 文化的・心理的課題と意識の改革

先に示した日本社会における文化的・心理的背景に関する資料からみて、我が国の男性の育児休業取得が進みにくい要因について検討する。まず、日本社会における文化・心理的背景を考察すると、組織の「場」を乱すものは社会的な制裁を加えられやすく、母性原理による「平等」の精神があり、たとえ短期間だとしても一旦その場を離れると、疎外感を感じることになりかねない。このような状況の中で、自己主張が苦手な日本人男性が育児休業を取得したいと申し出ることは非常に困難な状況である。

さらに日本社会では二つの集団に同レベルで所属することが困難であり、仕事と家庭として捉えた場合にいずれかを優先しなければならない状況となる。その結果として男性は職場、女性は家庭という所属を優先させることに繋がってきたと考えられる。集団内に所属することが重要となる日本社会において、現状の育児休業取得率の低さを考慮すると、男性が育児休業を取得したいと希望することは、目立った行動として集団の調和を乱すことになり、集団から追

い出される可能性を持ち、最悪の場合は社会的な「死」の状態にもなりかねない。運よく育児休業を取得できたとしても、戻ってきた職場で疎外感を感じる可能性もある。このような状況の中で、男性が育児休業をとることが難しいのは当然である。

加えて「母性原理」社会の日本における組織の中では平等や調和が重視される。平等を重視しようとするれば、組織の中には既婚、未婚の差異だけでなく、子どもの有無、子どもの年齢差などの様々な家族背景をもつ成員がいる中で、一人だけが育児休業を取ることは「個」を優先することになり、「場」の平衡状態を崩しかねず、「自分勝手」と捉えられてしまう行動になる。

また日本人は個人の意見や欲求よりも周囲の人間関係やそこに生じる情緒的な雰囲気、つまりその場の空気を優先すると考えられ、育児休業を取得したいという自己主張することを控えてしまうのだろう。

このような文化的・心理的背景が男性の育児休業取得の促進を困難にしていることが考えられる。

しかし実際に育児休業を取得した男性労働者の体験談は育児休業取得に利点があることを明らかにしている。ファザーリング・ジャパン(2019)の調査によると、育児休業を取得した男性は「残業時間削減の意識」「業務効率化の意識」「自分自身の仕事へのモチベーション」が「非常に向上」、もしくは「向上」しており、育児休業取得前に懸念されるネガティブな要因はほとんどみられず、むしろ仕事のモチベーションの向上や労働時間の削減、家族への意識を向上させることを示唆している。さらに岩間(2019)によると、実際の育児休業経験者のインタビューにおいても復職後はモチベーションが向上し、業務の効率化や時間の使い方を意識するようになったという意見もある。吉田(2018)も男性が育児休業を取り、子育てや家事の大変さを理解することで、働き方を見直し、時間を効率的に活用できるように努力することこそが

働き方改革を推進することになると述べている。また岩間(2019)は育児休業の推進に取り組むことにより、新卒採用や社員の意識改革など、企業側にとってもメリットがあることを指摘している。

今後は、労働者だけでなく企業にも男性が育児休業を取得する利点があることを周知していくことが重要である。そのためにも育児休業を取得した男性への調査や聞き取りなどを実施していくことが重要である。

また、庭野(2007)によると父親が子どもと二人きりになる時間を持つことが契機となり、性役割分業や仕事、自分自身に対する意識に変容がみられたという。吉田(2018)も乳幼児の日々の変化を目にすることが父親としての自覚を生じさせるきっかけとなると述べている。仕事上の危機的状況は幾度となく生じるが、相手が大人である限り、猶予や変更が可能な場合も多い。しかし育児の相手は乳幼児であり、言葉が通じないことも多く、泣いている我が子に前に対応に苦慮することも多い。そのような育児の大変さ、育児をしながら行わなければならない家事の大変さを男性も体験することが、自身の働き方を見直しにもつながる。さらに育児に専念する必要性から、仕事のことを忘れてディタタッチメントを促進することにもつながる可能性がある。

加えて服部(1998, p.111)によると家事には「関係性」や「自己充足」の要素も含み、単なる自己犠牲や自己満足ではなく、そこには他者と生きる意味や自分自身のアイデンティティが存在するという。西村(2001)も育児に含まれる「ケア」という行為には、明確な目標やノルマなどはないが、子どもとの関係性のなかでその都度「喜び」や「やりがい」を見出していくことで、人間の生き方を根本から変える要素が含まれているという。Mojza, Sonnentag & Bornemann(2011)らが、ボランティア活動などの有意義な余暇活動がディタタッチメントを促進することを明らかにしていることから、育

育児休業の取得がディタッチメントの促進につながる可能性は高い。

西田・寺嶋(2017)がディタッチメントのできる人ほど心理的に健康であるという結果を示していることから、子どもと向き合っている時間に心身ともに仕事から離れることができれば精神的健康の増進につながると考えられる。

また育児休業の取得により、ディタッチメントが可能となるのであれば、育児休業の取得がテレワーク導入における課題として残存する問題の解決方法になり得る。つまり、公私の区別が苦手な日本人にとって、育児休業の取得により公私の区別をつけることができるようになる可能性があるのである。今後は育児休業取得者とディタッチメントとの関連を明らかにすることも検討に値する。

最後に、根強い性役割分業を解消するためには、教育面でも男女ともに家事育児への知識や体験を通して抵抗感を低減させるようなペアレンティングプログラムなどの開発も急務である。その際には、これまでに述べた日本独特の文化的背景があることから、笹川・池松・小関ら(2015)が指摘するように日本の女性たちが訴えていない不満を丹念に救い上げることが重要となる。中・高校生もあと数年で親になる可能性のある世代であり、乳幼児への親和性向上のためにも、命への責任をもつという意味でもペアレンティングトレーニングは重要である。加えて小学生以前の児童にも乳幼児と触れ合う機会を作るなど、次世代の親のためのペアレンティングプログラムの開発は、性役割分業の意識改革や男性の育児参加、育児休業取得のためにも非常に重要であり、今後の発展が期待される。

まとめ

育児休業の取得によってわが子の成長の一端を担うことは、女性にとってだけでなく、男性にとっても自己を振り返るまたとない機会となる。男性が育児休業を取得することは女性の育

児の負担を軽減し、仕事の効率化や労働時間の短縮などの働き方改革にもつながり、なおかつディタッチメントを促進し、精神的健康に寄与する可能性も含む。こうした育児休業の利点を労働者や企業側にも浸透させていくことが、男性の育児休業取得率を向上させることにつながると考える。

企業や労働者への育児休業の利点を浸透させた上で、育児休業の制度をさらに充実させ、義務化を検討すること、早期に親になる教育を始めることなど多方面からの政策によってはじめて男性の育児休業取得率を向上することが可能となるであろう。

文献

- 相沢久(1975):日本人と西ヨーロッパ人—日本の政治社会と日本人の一研究(3) 上智法學論集 18(3):3-62.
- 相沢久(1976):「甘え」の構造から見た日本の政治社会:日本の政治社会と日本人との一研究 上智法學論集 19(2・3):4-36.
- 阿藤誠(2005):「家族観の変化と超少子化」『超少子化時代の家族意識—第1回人口・家族・世代世論調査報告書』毎日新聞社人口問題調査会編.
- 阿藤誠(2007)特集:子育て支援をめぐる諸外国の現状 特集の趣旨 海外社会保障研究 160:2-3.
- 土居健郎(2007):『「甘え」の構造』弘文堂.
- 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン(2019)「隠れ育児調査2019」https://fathering.jp/user/news/362/q6jwx68iedhah5msplq_0eywc7da9lem.pdf(2020年1月15日).
- ホール, E.(1979):『文化を超えて』ティービーエス・ブリタニカ, Hall, E.(1977):*Beyond Culture*, New York, Anchor Books.
- 濱野恵(2017):男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較—日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー—国立国会図書館 800:99-127.
- 花岡和聖・リアウカオリー・竹下修子・石川義孝(2017):アメリカ合衆国で暮らす既婚日本人女性の雇用パターンにみる日本の価値規範—日本でのワーク・ライフ・バランス実現のために— E-journal GEO 12(1):101-115.
- 服部良子(1991):労働力の女性化—家事労働・家庭責任の視角から— 大阪市立大学生生活科学部紀要 39:375-392.
- 服部良子(1998):見えない労働からアンペイド・ワー

- クとしての位置づけへ『AERA Mook 生活科学がわかる』朝日新聞社 pp107-111.
- 樋口英夫 (2018)：イギリスの育児休業制度および両立支援策 独立行政法人労働政策研究・研修機構 https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/12/uk.html(2020年1月15日).
- 平松礼子 (1982)：日系アメリカ人の子ども観：エスニック・アイデンティティー変容の一側面として 九州人類学会報 (9/10)：52-67.
- 深谷潤 (2018)：空気を読む「宗教」とキリスト者：山本七平の「日本教」再考 西南学院大学人間科学論集 14(1)：41-56.
- 古家聡 (2010)：日本のコミュニケーション・スタイルのマクロ的再解釈：日本人集団主義説をもとに ヒューマン・コミュニケーション研究 38：173-192.
- 板倉元子 (1990)：日本語の呼称と母性原理 名古屋大学人文科学研究 (19)：89-106.
- 伊藤葉子 (2007)：アメリカにおける中・高校生を対象としたペアレンティングプログラムの検討 千葉大学教育学部研究紀要 55：145-151.
- 伊藤葉子 (2010)：中学生が父親役割を学ぶ教育プログラム (ミネソタ州) Dads Make a Difference 千葉大学教育学部研究紀要 58：177-182.
- 岩間 晴美 (2019)：働き方改革の一翼を担う「男性の育児休業」SERI monthly：明日の地域と企業の情報誌 57(10)：18-23.
- 岩下好美 (2014)：家事およびケア労働における日米の教科書比較『日本家庭科教育学会大会・例会・セミナー研究発表要旨集』58：91.
- 神尾 真知子 (2007)：フランスの子育て支援—家族政策と選択の自由— 海外社会保障研究 (160)：33-72.
- 河合隼雄 (1997)：『母性社会日本の病理』講談社.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2019)：平成 30 年度雇用均等基本調査 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>(2020年1月15日).
- 厚生労働省 (2015)：2015年社会保障・人口問題基本調査 (結婚と出産に関する全国調査) 第15回出生動向基本調査.
- 厚生労働省 (2018a)：2018年海外情勢報告：北米地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (米国) <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t2-03.pdf>(2020年1月15日).
- 厚生労働省 (2018b)：2018年海外情勢報告：欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (英国) <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-07.pdf>(2020年1月15日).
- 厚生労働省 (2018c)：2018年海外情勢報告：欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (フランス) <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-01.pdf>(2020年1月15日).
- 厚生労働省 (2018d)：2018年海外情勢報告：欧州地域にみる厚生労働施策の概要と最近の動向 (スウェーデン) <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/19/dl/t3-05.pdf>(2020年1月15日).
- 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 <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/meeting/consortium/04/pdf/houkoku-2.pdf#search=%27E7%94%B7%E6%80%A7%E3%81%AE%E8%82%B2%E5%85%90%E4%BC%91%E6%A5%AD%E5%8F%96%E5%BE%97%E3%81%AE%E7%8A%B6%E6%B3%81+%E4%BB%A4%E5%92%8C%E5%85%83%E5%B9%B4%27> (2020年1月15日).
- 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 (2008)：「子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて」今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書.
- 厚生労働省 都道府県労働局 雇用均等室 (2010)：改正育児・介護休業法のあらまし <https://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1o.pdf>(2020年1月15日).
- 厚生労働省 都道府県労働局 (2018)：育児休業や介護休業をする方を経済的に支援します https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h28_11_02.pdf(2020年1月15日).
- 窪龍子 (2014)：日本社会における「父性原理」再考 実践女子大学人間社会学部紀要 (10)：1-20.
- Masuda, T., Ellsworth, P., Mesquita, B. & Leu, J. (2008)：Placing the face in context: Cultural differences in the perception of facial emotion *Journal of Personality and Social Psychology* 94(3)：365-381.
- 三菱UFJリサーチ & コンサルティング (2017)：『平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書労働者アンケート調査結果』厚生労働省委託調査.
- 水野圭子 (2018)：フランスにおける父親の育児休業制度—なぜ、高い就業率と特殊合計出生率が両立したのか— 独立行政法人労働政策研究・研修機構 https://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2018/12/france.html(2020年1月15日).
- Mojza, E. J., Sonnentag, S., & Bornemann, C. (2011)：Volunteer work as a valuable leisure time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84：123-152.
- 守泉理恵 (2007)：先進諸国の出生率をめぐる国際的動向 海外社会保障研究 160：4-21.
- 長尾素子 (1996)：アメリカ人のコミュニケーション能力としての自己主張的態度と認識：日米のコミュニケーション・パターンの比較から 同志社アメリカ研究 (32)：81-89.
- 内閣府 (2005) 平成17年度版 少子化社会白書 <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2005/17pdfopen/17pdfopen.html>(2020年

- 1月15日).
- 内閣府 (2019) 我が国と諸外国の若者の意識に関する調査 (平成30年度).
- 中村真由美 (2010): カナダ・アメリカにおける Parenting Education の展開 尚綱学園研究紀要 A. 人文・社会科学編 4: 79-91.
- 中根千枝 (1967): 『タテ社会の人間関係』講談社.
- 西和江 (2007): スウェーデンにおける両親休暇制度 (1) 「雇用の場と家庭双方における男女共同参画」および「子どもの最善の利益」の実現 日本比較法研究所 48 (1): 61-96.
- 西田裕子・寺嶋繁典 (2017): 心理的ディタッチメント尺度の作成および信頼性・妥当性の検討 サイコジスト: 関西大学臨床心理専門職大学院紀要 (7): 93-100.
- 西田裕子・寺嶋繁典 (2019): 日本人の働き方と「働き方改革」: 長時間労働の是正およびテレワーク導入の課題 サイコジスト: 関西大学臨床心理専門職大学院紀要 (9): 61-69.
- 西村純子 (2001): 主婦という違和感/主婦という制度: 現代中年女性のライフ・ストーリーから 家族社会学研究 12 (12-2): 223-235.
- 庭野見子 (2007): 父親が子どもの「世話役割」へ移行する過程—役割と意識との関係から— 家族社会学研究 18: 103-144.
- 小野寺敦子 (2003): 親になることによる自己概念の変化 発達心理学研究 14(2): 180-190.
- 榊原圭子 (2019): 働く女性のストレスと出産意向: 女性活躍推進のパラドックスを解消するために 産業ストレス研究 26(2): 210-221.
- 笹川 あゆみ・池松 玲子・小関 孝子・北原零未 (2015): 夫婦間の性別役割分業はなぜ変わらないのか: 既婚女性へのインタビュー調査から探る アジア女性研究 (24): 1-12.
- 島田晴雄・渥美由喜 (2007): 『少子化克服への最終処方箋』ダイヤモンド社.
- 白波瀬佐和子 (2010) 『生き方の不平等-お互いさまの社会に向けて』岩波書店.
- 総務庁青少年対策本部 (1995): 子供と家族に関する国際比較調査の概要 <https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/kodomo/kodomo.htm> (2020年1月15日).
- 総務省 (2017): 平成28年社会生活基本調査 生活時間に関する結果 <https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/gaiyou2.pdf> (2020年1月15日).
- 鈴木大拙 (1997): 『新編 東洋的な見方』岩波書店.
- 高橋 美恵子 (2007) スウェーデンの子育て支援—ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現 (特集: 子育て支援策をめぐる諸外国の現状) 海外社会保障研究 (160): 73-86.
- 武田信子 (2002): 『社会で子どもを育てる 子育て支援都市トロントの発想』平凡社新書.
- 寺見陽子・南憲治・松島京・及川裕子・寺村ゆかの・伊藤篤 (2016): 父親の養育性・役割取得を促す教育プログラムのための観点導出 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要 9(2): 1-22.
- 山岸俊男 (1999): 『安心社会から信頼社会へ 日本型システムの行方』中公新書.
- 山本七平 (2018): 『「空気」の研究』文春文庫.
- 山添正 (1997): 日本語と日本人の自我発達 親和女子大学児童教育学研究 (16): 65-80.
- 吉田大樹 (2018): 父親にとっての働き方改革とは: 男性の育児休業の在り方から考察する 労働経済春秋 (12): 17-25.
- 結城雅樹 (2005): 「文化と集団」『文化行動の社会心理学3』北大路書房.