

〔論 文〕

## 育児休業取得による父親の変化 —職業生活と家庭生活に着目して—

尾 曲 美 香

### 要 旨

本稿の目的は、育児休業（以下、育休）を取得した父親の職場復帰後の経験に着目し、育休取得が父親自身の職業生活と家庭生活にどのような変化をもたらしたのかを明らかにすることである。

育休取得後の職場における変化を「仕事のやり方」「職場の人間関係」ごとにそれぞれ検討した結果、以下のような変化が確認された。仕事のやり方の変化として、段取り力や時間のマネジメント、仕事の生産性が向上したことが、職場の人間関係の変化として、育休取得を機に、自身の性格や内面が成長し、その結果人間関係が良好になったこと等が認識されていた。その一方で、職場復帰後、育休前の長時間労働の生活に戻り、家庭内では思うように家事・育児に参加できないという傾向もみられた。今後も父親に育休取得の可能性が拓かれ、取得後の仕事と家庭生活の両立が円滑に進むよう、さらなる制度整備が求められると考える。

### 1. 研究の背景と目的

1991年、育児休業法成立によって、日本における育児休業（以下、育休）は制度化された。以降、企業における制度整備、そしてNPO等による啓蒙活動にいたるまで、育児における男女共同参画推進の要として、「男性の育休取得」が奨励されてきた。近年その機運はますます高まり、男性社員へ育休取得を促すだけでなく、企業の管理職への働きかけや、パパクオータ制導入を求める政策提言なども注目を浴びている。「どうすれば男性の育休取得率は向上するか」という視点から、実に様々な取り組みが実施されてきたのである。

しかしながら、男性の育休取得率は依然として低調のままである。2017年には過去最高の5.14%を記録したが、女性の83.2%に比べると大幅に低い状況が続いている（厚生労働省

2018）。これまでの取り組みにおいては、育休取得そのものが目的となっている向きがあり、育休取得が当事者の父親に何をもたらすのかといった点は十分検討されてこなかった。佐藤・武石（2004）が「育児休業取得の効果は、むしろ取得した期間よりも、その後にあられる部分に大きな意味があるように思われる」（佐藤・武石 2004; 121）と指摘するように、重要なのは、職場復帰後に待ち受ける日常的な育児にどのように関わっているか、育児と仕事をどのように両立させているかを捉える視点であろう。

以上を踏まえ、本稿では、育休取得が父親にもたらす変化に着目する。「育休後に感じた自身の変化」に関する父親らの語りから、かれらが育休取得による自身の変化をどのように認識し、その後の行動をどのように変容させているかを明らかにすることを目的とする。

## 2. 先行研究

長時間労働に特徴づけられる日本の男性にとって、育児取得の持つインパクトは大きい。しかし、これまで父親の育児に焦点を当てた研究は多くはない(石井ほか 2016)。一定期間仕事時間をゼロにして育児を取得することは、男性の育児参加の象徴であり、父親役割の強化、さらには母親の育児負担を軽減することによる母親の育児の質の向上といった意義をもつ(武石 2004: 54)。菊地(2008)もまた、父親が主体的養育者として子育てするために、子育てとそれに伴う家事を一手に引き受ける育児は貴重な機会であると指摘している。男性の育児取得は、本人やその家族の家庭生活へ好影響をもたらすものとして期待されてきたのである。

加えて、近年散見されるのが、育児が職業生活にも好影響を与えるという議論である。『育児は仕事の役に立つ』と題した書籍は、その題名の通り、仕事とは無縁と思われる「育児をする経験」が、ビジネスパーソンの業務能力発達につながることを指摘した(浜屋・中原 2017)。育児が仕事へもたらす好影響を論じたビジネス書や育児書も複数出版されている(NPO 法人ファザリング・ジャパン 2013; 嶋津 2014; 高橋 2017 など)。

同様の影響は、育児取得によってももたらされるという。育児取得を契機に、仕事と育児に関する価値観に変化が生じ、行動変容が起こることが確認されている。具体的には、子どもとの時間を作るために時間管理に厳格になり、効率的に業務をこなすよう意識する(佐藤・武石 2004)、子どもを保育園に送迎するために定時で帰宅できるように業務をこなす、急な保育園の呼び出しに対応可能にするために平常時から業務の効率を上げる(菊地 2008)、労働時間内の業務密度を上げる、不必要と思われる業務は引き受けない、どうしても時間超過する場合は早朝に残業する(斎藤 2012)、育児を中心とした効率的な時間の調整を行う(鈴木 2013) 等である。

以上のように、先行研究では、育児を機に父

親らが業務を効率化し、労働時間の短縮を図っていることが明らかになった。しかし、育児取得による職業上の変化のみに言及していたり、こうした変化が家庭生活に良い影響を与えするという前提のもと議論されており、育児後の仕事と家庭の両立の困難については着目されていない。父親の育児取得を増加させるためには、仕事と家庭の両立を阻むものを明らかにすることが重要であると考えられる。したがって、本稿では、育児取得後の職業生活における変化を具体的に確認したうえで、家庭生活との両立における課題についても検討する。

## 3. 研究方法

### 3-1. 調査概要

一般財団法人第一生命財団の研究助成を受け、2015年度に研究プロジェクト「男性の育児参加を促進する要因—育児休業取得者へのヒアリングから見えてくること」(研究代表者: 石井クンツ昌子)が発足した。本稿では、同プロジェクトのインタビュー調査で得た語りデータを分析対象とする<sup>1</sup>。

2015年11月から2016年1月にかけて、育児の取得経験がある父親にインタビューを実施した。調査対象者のサンプリングは次の通りである。前述の通り、育児を取得する父親は少ない現状にあるため、研究代表者及び共同研究者の知人を介して協力者を募った。その際、①未就学児を持つ父親で、2010年の育児・介護休業法改正後に育児を取得した者、②日本国内在住で、妻と同居している者、③親と別居している者の3つの条件を設定し、結果的に11名の父親の協力を得ることができた<sup>2</sup>。本稿で分析対象とするのは、第1子の育児中であり、育児からの職場復帰経験のなかった1名を除いた10名である。

調査に先立ち事前調査票を配布し、基本属性(年齢、学歴、収入、職種、勤務時間など)、妻や子どもの状況、育児取得期間を回答してもらった。当日回収のうえ、回答を参照しながら

半構造化インタビューを実施した。2名以上の調査者でインタビューを実施し、メインのインタビュアー1名が中心となって質問をした。所要時間は1時間程度であった。主な質問項目は「育休を取得しようと思った理由やきっかけ」「育休取得への準備や経緯」「休業取得中の育児体験」「家族・職場・友人関係とサポート」「職場復帰後の生活や周りの反応」であるが、対象者の語りの流れを重視し、状況に応じて質問の順番を変えたり、質問を省いたりすることもあった。インタビューは了承を得たうえでICレコーダーに録音し、逐語的に文章化した語りデータと事前調査票の回答を分析の対象とした。なお、当該調査の実施に際しては、お茶の水女子大学人文社会科学研究の倫理審査委員会の承認を得ている。

### 3-2. 調査対象者の概要

本稿で分析対象とする10名の父親の概要は以下の通りである。年齢は20代後半から40代前半、平均年齢36.9歳の男性である。子ども数は1~3人で、2人の子どもを持つ場合が最も多い。就業状況については、全員が正社員であり、業種はサービス業2名、教育・学習支援1名、公務員1名、情報通信3名、製造2名、医療・福祉1名であった。最終学歴は、専門学校卒2名、大学卒6名、大学院卒2名である。収入については、前年の年収を税込で12区分のうちから選択する形式で回答を得た。301~400万円1名、401~500万円1名、501~600万円2名、601~700万円4名、801~900万円1名である（1名は無回答）。1日当たりの平均勤務時間は7.5~9時間、平均約8.3時間である。まとめると、今回の対象者の多くは、高学歴・高収入の、都市部に暮らす子育て期の核家族世帯であるといえる。

父親の育休取得状況を確認する。育休取得期間は、最短2日間、最長1年10カ月となっており、対象者によって大きな差がみられた。なお本調査では、日本の父親の育休が短期間の取

得に集中していることを鑑み、数日の取得であっても、「育児のために」休業した父親も育休取得者として含むという方針を取っている（石井 2016; 23）。育休取得開始のタイミングについては、子どもの生後すぐ取得した者もいれば、子どもが月齢10ヶ月になってから取得した者もいる。1人の子に対して2度の育休を取得した者もあり、その取得状況は多様である。配偶者の属性も併せ、詳細は表1に示す。

### 3-3. 分析方法

分析方法には、継続的比較法（佐藤 2008; 112）を採用した。継続的比較法は、語りデータの比較を繰り返すことで、結果の妥当性を高めていく手法である。本稿では「育休後に感じた自身の変化」について言及した語りを抽出し、繰り返し比較することで、7つのカテゴリーを生成した。具体的な手順は以下の通りである。

まず、「育休後に感じた自身の変化」に言及した複数の語りを相互に比較しながら、概念的カテゴリーを生成し、コード名を付与した。次に、語りの内容とコードを比較し、コード名が適切に語りの内容を表しているか検討した。最後に、複数のコード同士を比較し、重複するコードをまとめた。このような3段階の比較を経て、父親が自分の変化についてどのように認識しているか、詳細な把握を試みた。

## 4. 結果

本節では、父親らが育休取得後の仕事のやり方（①段取り力の向上、②時間のマネジメント、③仕事の生産性の向上）、職場の人間関係（④他の社員への好影響、⑤育児期の社員への理解の深まり、⑥子どもがいることの周知）においてそれぞれどのような変化があったと認識しているか、その変化が家庭生活にどのような影響をもたらしたのか（⑦家事・育児参加の日常化の困難）を順に確認する。

表 1 対象者の概要

仮名	年齢	最終学歴	結婚年数	業種 職種	役職	平均勤務時間 (うち残業)	現在の職 の勤続年数	収入	妻			子ども		
									年齢	業種 職種	就業上 の地位	平均勤務時間 (うち残業)	年齢	育児開始時 の子の年齢
荒井さん	35歳	大学	4年	サービス業 営業	課長クラス	8.25時間 (0.25時間)	3年7か月	601~700万円		無職		0歳4ヶ月	0歳0ヶ月	14日間
菊池さん	41歳	大学	4年	教育・学習支援 教師	役職なし	8時間 (1時間)	11年	501~600万円	41歳	医療・福祉 医師	正社員	6時間 (なし)	第1子:2歳7ヶ月 第2子:0歳1ヶ月	第1子:1年10か月 第2子:取得中
鈴木さん	36歳	大学	9年	公務員 保健師	係長・主任クラス	9時間 (1時間)	13年8か月	301~400万円	43歳	公務員 事務	正社員	10時間 (2時間)	第1子:0歳6ヶ月 第2子:0歳7ヶ月	第1子:181日間 第2子:181日間
田中さん	44歳	専門学校	4年	情報通信 システムエンジニア	課長クラス	9時間 (1.5時間)	20年9か月	801~900万円	40歳	情報通信 企画	正社員	6時間 (なし)	0歳1ヶ月	5日間 (+夏季休暇3日間)
中山さん	34歳	大学院	7年	情報通信 企画	係長・主任クラス	9時間 (2時間)	9年9か月	601~700万円	34歳	無職			第1子:0歳10ヶ月 第2子:0歳0ヶ月	第1子:2日間 第2子:32日間
浜田さん	37歳	大学院	9年	製造 研究(開発)	役職なし	7.8時間 (0.2時間)	12年9か月	601~700万円	35歳	建設 営業	正社員	8時間 (なし)	第1子:0歳9ヶ月 第2子:1回目0歳1ヶ月 第2子:2回目1歳0か月	第1子:125日 第2子:1回目16日間 第2子:2回目73日間
森田さん	40歳	大学	8年	サービス業 営業	課長クラス	8時間 (なし)	4年2か月	501~600万円	45歳	金融保険 事務	契約社員	8時間 (なし)	第1子:0歳9ヶ月 第2子:0歳0ヶ月 第3子:0歳2ヶ月	第1子:30日間 第2子:30日間 第3子:243日間
渡辺さん	43歳	専門学校	9年	情報通信 事務	係長・主任クラス	8時間 (0.5時間)	22年9か月		33歳	卸・小売 事務	派遣社員	5時間 (なし)	第1子:取得なし 第2子:0歳1ヶ月	第1子:取得なし 第2子:12日間
伊藤さん	27歳	大学	3年	医療・福祉 事務	役職なし	7.5時間 (なし)	2年10か月	401~500万円		学生			0歳8ヶ月	48日間
木村さん	32歳	大学	5年	製造 企画	役職なし	8.5時間 (1時間)	9年6か月	601~700万円		製造 企画	正社員		2歳8ヶ月	14日間

## ① 段取り力の向上

父親らに育休を取ったことによる仕事上の変化を問うと、段取り力の向上に言及することが多かった。家事・育児は、多くの場合、物事を同時並行で進めていく必要があり、諸行動の積み重ねであるといえる。ときには予想外の事態に臨機応変に対応しなければならず、あらゆる予測と準備が求められる。育休中にこうした家事・育児を経験することで、段取りの重要性に気付き、仕事のやり方を変化させていた。

IT企業に勤める渡辺さんは、妻が産前産後に体調不良となったため、第2子で初めて12日間の育休を取得した。その間、第1子の子どもの対応をしつつ家事をこなした経験が、その後の仕事に生かされたと語る。

実際その時（育休取得中）にどうこうって思ってなかったですね。だけど育児の、育児休業を取る中で、例えばで言うと買い物ルートなり、仕事じゃないけど家事の進め方なり、そういった段取りってうまくやらないとかなりぐだぐだになるっていうことが分かっていたので、それが仕事につながるなっていうのはかなり感じましたね。

（渡辺さん）（ ）内は筆者が加筆。以下同様。

浜田さんは、育休取得を機に「1日の設計が子ども中心にちゃんと考えられるようになった」ことで、仕事においても1日の組み立てを意識するようになったと語る。

時間の考え方っていうのが変わりましたね。ちゃんとそれなりに自分で考えてやらないと、1日って組み立てられないんだなっていうのがよく分かりました。（中略）それが仕事にも生かせるようになってきて、仕事の締め切りとか、あるチェックポイントまでこうやって組み立てないと、仕事成り立たないよなと分かるように、仕事にもフィードバックできるのかなと思います。（浜田さん）

田中さんは、それまでの「実行して対処していく、実行して対処していく」というパターンの働き方を、育休を機に「計画、計画、計画に

変え」という。情報通信業のシステムエンジニアであり、「メールが仕事の大半」だという彼は、具体的な仕事のやり方の変化として、メール対応の工夫を挙げる。

メールが仕事の大半なので、メールの見方が変わりましたね。例えば、朝一、1時間はメールの仕事をする、帰る1時間前はメールの仕事をする。それ以外はメールの仕事をしないうって決めて。それまで、ダラダラダラダラメール見て、来たら対処、来たら対処っていう。（そういう仕事のやり方だったが、）メール見る時間も決めたりとか。一日を割り振りましたね。このタイミングではこれしかしない。（田中さん）

以上のように、育休中に家事・育児を行なった経験が、物事の「段取り」「設計」「組み立て」「計画」の重要性に気付くきっかけとなり、その結果、仕事のやり方の見直し・改善、そして工夫につながっていた。

## ② 時間のマネジメント

段取り力の向上と並んで、多くの父親が挙げた仕事の変化に時間のマネジメントの工夫がある。育休を機に、長時間労働を見直し、残業をしないよう心掛けるようになり、1日の時間配分や1つの仕事にかかる時間を短縮させる努力へつながっていた。育児期の社員は長時間働くことができないという制約はあるが、その一方でそれまでの長時間労働が非効率であったと気付いたという父親らがいた。

保健師の鈴木さんは、担当業務のスケジュール調整に苦勞しながら半年の育休を取得した。職場復帰後には育休前に自分が立てた「ワークライフバランス無視した日程」に苦勞しながらも、自身の変化を以下のように感じたという。

長く働けば成果が出るわけではないというのをすごい実感したので、短い時間で成果を出すにはどうしたらいいのかなっていうのはしょっちゅう考えるようにはなったので。そこは変わったかなと思いますね。（鈴木さん）



また、化粧品メーカーで商品企画やテレビCMの企画を担当する木村さんは、育休前は「仕事がすごい、どっちかって好きで楽しかったんで、結構長時間仕事して」いたというが、育休を機に子どものかわいさに夢中になり、職場復帰後には「早く子どもに会いたい」という思いが強くなった。そして、仕事と家庭の「優先順位」に変化が生じた結果、仕事の時間の短縮を心掛けるようになったという。

荒井さんも育休復帰後の「半年間はNO残業」で過ごしており、意識と行動の両面で長時間労働を見直している様子がうかがえる。朝は早めに出社し、本来は良くないが、昼の休憩時間等を仕事に充てながら、定時に上がるように心掛けたという。その理由を以下のように語っている。

時間に対して、かなりシビアになってきましたね。どこでどういうふうに時間を捻出しようかっていうことは意識にするように、やっぱり生まれて、子どもの育児の大変さ、すごく分かって。(妻は)寝れない状況なので、ずっと付きっきりで育児しなければいけないので、かなり妻のストレスになるので。特にやっぱりお風呂もすごく大変だから、お風呂までは絶対帰ろうってことで、7時にはお風呂入れられるようになっていうのは、もう自分の中で決めたので。(荒井さん)

このように、荒井さんは育休中に「育児の大変さ」を痛感し、その経験が子どもと長時間接する専業主婦の妻への配慮につながり、定時の退社を心掛けるようになっていた。

ただし、育休中の遅れを挽回するために残業や休日出勤をしたケースも1例あった。浜田さんは、第1子が生後9か月のころに約4か月の育休を取得したが、製造業の企業で専門職として勤めており代替要員確保が困難なことから、その間、同僚に自分の仕事をカバーしてもらった。そのことへの感謝の気持ちから、「期待に応えなきゃいけないっていう、頑張らないといけないっていう部分があって」残業をしたという。浜田さんのようなケースも少なくない

と考えられるが、仕事のやり方自体の変化の程度は異なるにせよ、時間管理に対する意識の変革にはつながるといえるだろう。

### ③ 仕事の生産性の向上

以上のような、段取りや時間のマネジメントを意識した仕事のやり方の変化は、仕事時間の短縮、定時退社といった時間の変化のみならず、仕事のパフォーマンスにも好影響を与えていた。例えば、荒井さんは職場復帰後に「短時間で成果を出さなければいけない」と考え、「より目標に対して自分自身がシビアに」なり、それによって自分自身の業績もアップしたという。木村さんもまた、自身の「仕事の生産性」がアップしたと評価している。

育休を取るっていうのがきっかけで子育てに対する向き合い方とか、仕事とのバランスの取り方とか、そういう価値観がちょっと変わったので、結果生産性は上がったと思います。育休を取る前より自分の仕事の生産性とか、ビジネスパーソンとしての心構えじゃないですけど、変わったと思うので、間接的につながってるかもしんですけど。(木村さん)

ここまで、育休取得によって仕事のやり方に変化があった事例を確認した。しかし、なかには育休取得が仕事のやり方に与えた変化はないと語る対象者もいた。もともと定時退社できていた伊藤さんは、「特に変わらないですね。取りあえず定時には帰るようにと、もともとは思っているんですけども。そこは一応守れてるというか、できているって感じ」と仕事上の変化を感じていなかった。中山さんも、「仕事がさらにフルスロットルになったかっていったら、そんなこと別になくて」と語り、次のように続けた。

タイムマネジメントがとか、よく言われるんですけど、段取り力がとか。実はそんなにまだないですね。その仕事面での好影響みたいな。ただ、育児すごいやってる、中山さんはすごい育児に理解がある人みたい

な社内イメージを付けられたっていう部分は、外側的な影響は多少ある。それはあるんだけど、自分の内部の仕事の段取りとか、そういうのは今のところない。あんま変わった意識はないですね。(中山さん)

中山さんは、他の父親らが指摘した段取り力や時間のマネジメント力について、自分の「内部」で変化した実感はないと語ったが、「外側」への影響は多少あったと感じている。次項では、育休取得が外側、つまり同僚、後輩、他の育児期の社員などに与えた影響を中心に見ていく。

#### ④ 他の社員への好影響

育休取得の効果は、本人の仕事効率の向上に留まらない。同じ職場で働く社員個人への波及効果、そして職場全体の意識改革にもつながっていた。ここでは、育休取得後、職場における人間関係にどのような変化もたらされたのかを確認する。

課長クラスの役職に就く田中さんは、育休を機にそれまでの働き方を見直し、残業そして休日出勤をやめた。すると、部下の働き方にも変化がみられたという。

(部下の方達も働き方変わったりしました?)  
そうですね。変わったでしょうね、やっぱり。どこの会社もそうですけど、中間管理職が土日とか夜間出勤すると、部下も出てますよね。で、中間管理職が出ないと彼らも出ない。まあ、別に仕事が減ってるわけではなくてね。取り組み方が変わったら、そうなる(休日出勤の必要がなくなる)んだろうなと思うんで。(田中さん)

自身の育休取得が、今後の後輩たちが育休を取りやすい環境や雰囲気づくりにつながるだろうと考える父親も多い。例えば伊藤さんは、職場で過去に育休を取った男性がいるかどうか分からず、自分自身も妻から育休制度の詳細を教してもらったというが、以下のように推察している。

結構多分、取ろうと思えば取れる所なんだっていうようなメッセージは残せたんじゃないかっていうふうに思いますね。た

だ、まだ後で続いた人は、まだそんなに時間たっていないですからいいんですけど。(伊藤さん)

木村さんも同様に、育休取得が自身のキャリアアップにつながったかどうかについては留保しながらも、男性社員で育休を取得する「前例」になれたということは実感しているようである。木村さんは女性の多い化粧品メーカーに勤めており、育休取得を歓迎する社風も、上司の理解もあるというが、自分の育休取得が後に続く男性へのさらなる後押しになったと自負している。

育休取ったってこと自体がキャリアアップになったかっていうと、ちょっと微妙ですけど、でも、男性社員で実際取ったことがある人が少ないので。だから、まずはそういう、それこそ前例になれたっていうのはキャリアアップかは分からないんですけど、格好いいかなって思うのと(木村さん)

また、中山さんは育休の取得によって、育児・育休取得経験がある人として認識されるようになり、「なんかすごい、職場で育児相談されることは増えた」という。

(それは男性から…?)

男性からと、あと女性からもあります。あんまりそういないので。今、結構20代後半、30代の女性で結婚してない人増えてて、多いんであれなんですけど、でも、妊娠したとか、回りにいない女性社員とかから相談されたりはします。(中略)分かることと分かんないことありますけど。(育児経験があるという)社内イメージは持ってもらえて、それは良かったかなと思います。(中山さん)

さらには、相談の受け手になるだけに留まらず、自身の経験を踏まえ、後に続く社員に積極的に声掛けをし、育休の取りやすい環境を作ろうと自ら働きかける場合もある。渡辺さんは有給取得による育休、いわゆる「なんちゃって育休」を12日間取得したが、その間大きな意識変革を経験し、少なくとも男性も2週間以上は育休を取得した方が良いと考えている。そして、

そのためには上司の対応が要だと語る。

私が今思っているのは、上司がどういう言葉掛けをするかっていうところが一番重要かなと思っていて、制度は実は、うちの会社は3歳まで育休が取れるっていうふうな制度があるので、「男性でも取れるんだよ」っていうことであったり、あとは「育休いつ取るの?」っていうふうな声掛けを私もするようにしたんですね。他の人が「妻が妊娠しまして」っていう話を聞いたら、「おめでとう。じゃあ育休いつ取るんだ?」って、「いつ取るんだろうか」みたいな…。

(当たり前のように聞いて。)

え?っていう顔されますけど、「だって取るの、だって取れるでしょ」って。「今制度こうだよ」っていうふうの説明をしたり、給付金のこと話をすると…。「昔よりは全然取りやすくなったよ」って言うと、それってうまくいくんじゃないかなって思うんですね。(渡辺さん)

浜田さんは、第1子、第2子ともに3~4か月の育休を取得し、育休のために昇進試験のチャンスを失ったが、一時的な仕事の停滞を受け入れ、後輩には育休取得を勧めたいと考えている。育休中に、育児の「苦行」のような辛さとその先に楽しさを感じたことを思い起こしつつ、「2ヶ月くらいは取らないと、その醍醐味が味わえない」と語った。

以上のように、育休取得による働き方の見直しは、身近な同僚や後輩にも好影響を与えており、次の育休取得者の道を切り拓きつつあるといえる。自分自身の育休体験を後輩に伝えながら、積極的に職場の変革を行おうとする父親らの様子が確認された。

##### ⑤ 育児期の社員への理解の深まり

先行研究では、育児の経験は単に育児行動が増えるだけでなく、育児を通して父親が発達すること、自身の人間的な成長を認識することが指摘されてきた(柏木・若松1994, 大野2016など)。育休取得で育児に取り組んだ父親らも

同様に、自身の内面の成長を実感している。ここでは、自身の成長が職場で良い影響をもたらしたと語られた例を取り上げる。

それまでどちらかといえば人づきあいが苦手だったという菊池さんではあるが、育休取得によって以下のような変化があったと語った。

人として健全になった感じが、色々人と接しながら、子どもと接しながら、自分自身のリハビリみたいな感じでしたね。もともとは人と接するの苦手な部類だったと思うので。(中略)話しやすくなった感じがありますね。(菊池さん)

鈴木さんも、育児を通して「人と話をする方法」,「感情のコントロール」を学び、「全体的にいい人になったんじゃないかな」と語る。保健師のチームリーダーとして部下を取りまとめる立場であるため、職場の他の育児期の社員、とくに女性社員の置かれた状況への理解が深まり、業務のスケジュール調整を配慮するようになったという。

(仕事でも)生きてるとは思いますね。他の人の気持ちが分かるようになったとかっていうのは、制限付きで働いてる女性、やっぱり多いじゃないですか。だからそういう人たちの気持ちが分かるので、5時終わりぎりぎりに会議しようとかはもう言わなくなりました。だから他の人のワークライフバランスも考えないとなっていくふうな部分になってきたかなとは思いますが。(鈴木さん)

田中さんも、育休取得による自身の変化の1つとして、「人を見る目が変わった」と語った。その具体例として、課長として対応した人事相談での一場面を例に挙げた。

その人にはどういう家族がいてとかっていうのをやっぱ気にするようにはなりましたね。例えば、人の異動の相談とかを上司とかと一緒にやる場合に、その彼、彼女達のその家族的な構成がどうなって、どの地域に住んでてとかっていうふうな、過去の経緯とか、そういうの気にするようになりま



したね。より一層、結果がそれが正しいものが出てくるかどうかは分からないですけど、一応そういうものをより一層見えるようにはなったかな。(田中さん)

さらには、自分が育休を取得することで、育児期の女性社員の退社時間、家族構成への実際的な配慮だけでなく、不安を理解し、共感できるようにするという効果もある。

育休を取っていなければ、多分育休を取ったときのもどかしさっていうんですかね(理解できなかったと思う)。女性がこういうふうな感覚を持つんだってということや、私仕事しなくても大丈夫なのかしらっていうのも一瞬、やっぱり感じたりするんですよ。要は2人きりで、子どもと対峙して、子どもたちとしかかなかしやべれない状況が続いてってということが、多分それ(育休取得)をしてなければ理解を、本当の意味でできなかったと思うし…。あとは育休って休みっていう感覚からもやっぱり抜けられなかっただろうし。女性っていうふうに特定しませんけど、結構育休を取るってことは大変だなと。育休取ってる最中に、「本当すいませんでした」って言いましたからね。妻に対して、「こんな大変だったのね」って。(渡辺さん)

こうした他者への共感や理解は、今後も職場の働き方を見直し、長時間労働の風土を変えていく力となりうると思われる。

## ⑥ 子どもがいることの周知

若い子どもを育てている社員は、どうしても子どもの体調の影響などにより、残業に対応できなかつたり、早退や欠勤が多くなつたりする。それゆえ「使えない」「ぶら下がり社員」等のレッテルを貼られることもあるため、他の社員の理解を得るのが重要となってくる。そうしたなか、育休の取得は、あらかじめ子育て中であることを認識してもらう効果があり、定時での帰宅を後押ししてもらえたというケースもあった。

公立学校の教諭である菊池さんは、育休を最長3年取得できる環境にあった。育休経験者の理解ある上司のもと、男性では初めての長期間となる1年10か月の育休を取得した。長期間の休業となったが、その後の職場の人間関係も良好である。

変化は、やっぱりみんなに喜んでもらえて、「早く帰らんといけないんじゃない」みたいなこと、「早く帰って」とか声掛けが確実に増えたり、「お迎えの時間だよ」とかありますね。その変化はありました。(菊池さん)

また、急病時などの早退、有給休暇取得についても、理解が得やすくなる傾向がある。田中さんは育休が5日間と短く、長期取得しなかったことを「大後悔」しているというが、育休を機に自分の働き方を反省し、残業、休日出勤をやめたという。自身の変化を、「同僚は『田中さんは育休取ったら変わったよね。』って思ってると思いますよ」と語り、家族の緊急時の理解も得やすくなったと感じている。

「いや、今日ちょっと子ども調子悪いんで休みます。」って言うようになりましたもんね。で、周りも僕が育休とったことも知ってるので、多分、違和感が減るでしょうね。取った事実が。(田中さん)

このように、育休取得によって、育児に責任を持って参加できるようになり、それは妻の負担を軽減することにもつながる可能性がある。こうした意味において、育休の取得は、その後の生活における育児参加の素地を作るといえるだろう。

## ⑦ 家事・育児参加の日常化の困難

ここまで、育休取得後、職場における仕事のやり方や人間関係にどのような変化がもたらされたのかを確認した。ビジネスパーソンとしての成長を実感し、職場の人間関係も良好になる等、概ね良い変化があった。また、今回の対象者は、部下の育児事情に理解ある上司、いわゆる「イクボス」のおかげで、育休取得によって

人事情報に傷がつかないよう配慮してもらおう(浜田さん)、人事評価でプラス評価を得る(中山さん)など、職場での処遇も良好であった。では、家庭生活にはどのような変化があったのだろうか。職業生活との関連に着目しながら、育休中に得た家事・育児のスキルや習慣が、職場復帰後にどのように定着する／しないのかを確認していく。

荒井さんは、14日間の育休と会社独自の育児休暇を5日間、所定休日を含めると約1か月間家事・育児に従事した。もともと一人暮らしの経験があり、家事に苦手意識はなかったが、この間自分が出来る範囲の家事を担当し、今後に生かそうと決意していた。

育休取るんだから、やっぱり仕事をしない分、そこできちんと今後に生かそうっていうことで、まずは、家事については、全部担当するというのを決めて、育児に関しては、母乳だけは、やっぱりどうしてもあげられないので、それ以外のおむつ交換とかは、もう全部やる。あと今までできなかったような能力アップ。自分自身の仕事に係る能力アップをやるっていうのを決めて、多分、この三つをやったような感じですね。なので、家事に関しては洗濯、掃除とか、全て食事作りも入れて、3食、30日間90食。(荒井さん)

育休中にeラーニングで料理講座を受けスキルアップを図ったり、掃除についてのこだわりも強い。「家事は、やっぱりこなせばこなすほど、効率的に素早くできるようになってくるので、そこはすぐ上達したかな」と、家事スキルが向上し、また、家事そのものの楽しさに目覚めている。こうした場合、職場復帰後も家事が日常化すると予想される場所であるが、そんな荒井さんも職場復帰後の家事の遂行状況については「今は、やっぱり土日ですね。」と語り、休日しかできていないという。

荒井さんと同様に、育休中にはほとんどの家事を行なったのが中山さんである。しかし多忙な出版業界で働く中山さんもまた、職場復帰後に

は十分に家事ができていないという現状がある。

家事に関しては、できるんだけど、時間的にやっぱり週末しかできてなくて、週末も半々くらいかな。割合はって感じではありますから。その状態は特に変わってないです。育休期間は別ですけど、それ以外は、9対1くらいの感覚なんですよ。(育児と仕事の比重が)1対9か。(中略)相当気合を入れて「今日は帰る」って言っていないと、逆にそうすりゃ帰れるんじゃないって思いますけど、やっぱり仕事柄っていう言い訳を使いながらですね。やっぱり遅くなりがちですね。デフォルトで終電みたいな時期はあるし、結構タクシーで帰ることもあるし。(中山さん)

このように、復帰後に再び待ち構える長時間労働等の勤務体制が、家事・育児の日常化を困難にしていると考えられる。中山さんは、育休中とその後の変化を以下のように語り、いかにして職場中心の生活に揺り戻されたかを述懐した。

だいぶ戻りますね。やっぱり。あの、やっぱりそういうアドレナリンが出てる状態なのかなと思う。育児モードにやっぱ脳もなっていて、体もなっていて、やっぱもう9時くらいに眠くなっちゃうし、朝は割と普通に起きられるんですけど、復帰すると途端にやっぱ、全部が遅くなるみたいな。だから、取った記憶はあるんだけど、またヨーイドンで、またすぐあの状態に戻れって言われると、どうかな。あんまり自信はないですかね。できるとは思いますけど。(中山さん)

その背景には、荒井さん、中山さんは妻が専業主婦であり、自分が家事・育児をしなくても生活が回っていくという環境があるものと推察される。また共働きであっても、育児時間制度を利用して短時間勤務をしている妻に負担が片寄っているケースもある。

(普段も今、おうち早く帰られて、家事とかっていうところも、結構されたりしてます?) 平日はあまりできていません。正直。皿洗

いぐらいですかね、帰って。(中略)妻がやっぱり、育児時間で一応働いてるんで、お迎えるのほうが大変だと思うんですよ、送るより、帰ってきて食べさせて、何だって。その負荷が分かっているんで、あんまり言えないですね、家事やっていますと。基本妻がそれやってくれているので。(木村さん)

船橋(2006)は夫婦間の性別役割分業を、男性の二重役割タイプ、女性の二重役割タイプ、平等主義タイプ、役割逆転タイプの4つに類型し、女性の二重役割タイプから平等主義タイプへの移行の条件を検討した。船橋の分析によると、夫も仕事を調節するという戦略をとれば「平等主義」タイプに、妻が仕事を調整するという戦略をとれば「女性の二重役割」タイプに留まるという(船橋 2006; 174)。育休取得を経て価値観が変化しても、妻が専業主婦であったり仕事を調整したりする場合には、男性は仕事を調整する必要性がなく、育休中に培われた家事・育児参加が日常化されないという現状が垣間見られた。

以上のように、育休中に本人たちのやる気やスキルが向上しても、復帰後の職場の勤務体制によって、その成長が生かし切れないという側面も明らかになった。職場復帰後は、長時間労働や成果主義といった「仕事に引き込む力」(東野 2011)にさらされながら、働くことになる。また、育休中に身に付けたスキルや習慣が定着するかどうかは、妻の働き方にも大きく影響を受け、妻が働き方を調整し父親らの育児の必然性が下がると、育児の習慣が定着しにくいことが明らかになった。

## 5. 考察とまとめ

本稿では、育休を取得した父親らの経験から、育休取得後、父親にどのような変化がみられるかを確認した。かれらの語りから浮かび上がったのは、取得期間の長短にかかわらず育休取得を機に、働き方、考え方、人との接し方に何らかの変化があり、職業生活に概ね好影響ももたらししている父親らの姿である。

これまで男性の育休取得は、家庭生活への好影響が認められてきた一方、職業面では昇進への悪影響、パタニティ・ハラスメントなど、ネガティブな影響に焦点が当たりがちであった。企業社会と男性性の結びつきの強い日本においては、男性が仕事より育児を優先させることは男性化された競争から「降りる」ことを意味していたのである(多賀 2006)。しかし、本稿の対象者からは、個々人の仕事の生産性においてもプラスになっていると男性本人から認識されている様子が確認された。そして、長時間労働、残業が常態化するこれまでの働き方が見直され、他の社員への好影響・配慮にもつながっていた。昇進や上司や同僚からの評価への悪影響もほとんど語られず、社会や企業の男性の育休取得への理解が広がりつつあると考えられる。近年のイクメン現象が後押しし、一時的な仕事の停滞を受け入れつつ、「育休も自分のキャリアの一環として考えるような新しい父親像」(高山 2016; 62)が生まれたと言えるだろう。

このように、両立支援策としての育休は、男性に意識変容をもたらしながら、女性だけでなく男性にも拓かれるようになってきたといえよう。ただし、父親らの語りからは、男性の育休取得がより良い形で広がるためには、注意が必要だと思われる点もある。それは、父親の過重負担である。仕事と育児をめぐる父親の葛藤(多賀 2005; 木脇 2008; 多賀 2011)が指摘されているが、育休を取得した父親らにもこうした葛藤がもたらされることが想定される。なぜなら、父親らの語りからは、育休を機に、育児責任意識だけでなく、仕事への意識が高まっている様子が確認されるからである。育休中に家事・育児スキルが培われても、職場の長時間労働、そして仕事の効率化や、生産性の向上を通じビジネスパーソンとしての意識が高まるがゆえに、もとの職場中心の生活に揺り戻される可能性もあるだろう。仕事の効率化や、生産性の向上はそれ自体評価されるものであるが、育児期の労働者が仕事のパフォーマンスを維持するために、ふたたび長時間労働に身を投じざるを得な

い状況が、父親らに「仕事のせいで育児ができない」(多賀 2011; 103)という葛藤をもたらしかねない。これまでの先行研究では、育児取得による職業生活の変化が家庭生活に与える好影響のみ明らかにされていたが、本稿では、職業生活におけるポジティブな行動変容や意識改革が、日常的な家事・育児参加を困難にし、家庭生活においてネガティブな影響を与えうるパラドックスがあることも明らかになった。

重要なのは、こうした父親らの意識と実態の乖離を指摘することではなく、意欲がありながらもその後の生活に生かすきれない雇用慣行について議論し続けることである。育児取得の効果は、職場の働き方改革が同時に行なわれてこそ、効果が出るものである。今後も、育児取得を「男性の育児参加」の象徴としてではなく、その第一段階として、手段として捉え、社会全体で推進していく必要があるだろう。

最後に、本稿の課題を述べる。本稿の対象者の育児取得期間には大きな差があった。取得期間と自身の変化を直接結びつけて語る人は少なかったが、おおむね長期間育児を取得した人の方が変化の程度が大きかった。ただし、長期間取得しても復帰後にもとの長時間労働に戻ったり、短期間でも大きな意識変容を経験した人もおり、本稿が対象とした10事例だけでは育児期間の長短による影響を厳密に検討することができなかった。

また、本稿の対象者からは育児取得によるポジティブな変化が多く語られたが、世間では育児を取得した男性社員へのパタニティ・ハラズメントが横行している。今回の対象者は、理解ある上司のいる恵まれた職場環境で勤務し、また、育児取得に伴うリスクについて充分検討し、事前に対策を立てる能力のある人々であった。今後は、一定期間以上育児を取得したケースや、育児を機に職場の人間関係や雇用条件が悪化したケースについても聞き取りを行ない、全ての父親に育児取得の可能性が拓かれるよう、父親内の多様性に配慮した研究が必要であると考えられる。

## 注

1. 研究代表者のお茶の水女子大学生生活科学部 石井クンツ昌子教授と、共同研究者4名からなる。研究期間は2015年4月～2016年3月である。筆者は共同研究者の一員として本プロジェクトに参加し、4件のインタビューに同席した。
2. 父親だけではなく、協力が得られたその妻8名へのインタビューも実施している。

## 引用文献

- 石井クンツ昌子, 2016, 「『男性の育児取得』の意義～ポジティブ社会学の見地から～」NPO 法人ファザリング・ジャパン 夫婦 de 育児戦略プロジェクトフォーラム配布資料 (2016年5月21日開催)。
- 石井クンツ昌子・林葉子・高山純子・尾曲美香・林田香織, 2016, 『男性の育児参加を促進する要因』一般財団法人第一生命財団。
- 大野祥, 2016, 『家族する』男性たち』東京大学出版会。
- 柏木恵子・若松素子, 1994, 「『親となる』ことによる人格発達——生涯発達の視点から親を研究する試み」『発達心理学研究』5, 72-83。
- 菊池ふみ, 2008, 「父親の子育て——育児休業をとった父親たち」『日本の男性の心理学』196-202。
- 木脇奈智子, 2008, 「父親は育児と仕事の葛藤を感じているのか?」大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編『男の育児・女の育児』昭和堂, pp. 161-179。
- 厚生労働省, 2018, 「雇用均等基本調査」。
- 斎藤早苗, 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。
- 佐藤郁也, 2008, 『質的データ分析法』新曜社。
- 佐藤博樹・武石恵美子, 2004, 『男性の育児休業』中公新書。
- 嶋津良智, 2014, 『一流の男が「育児」から学んでいる5つのビジネススキル』角川学芸出版。
- 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 (2), 335-345。
- 高橋一見, 2017, 『スーパーダディービジネスマンの勧め』双葉社。
- 多賀太, 2005, 「性別役割分業が否定される中での父親役割」『フォーラム現代社会学』4, pp. 48-56。
- 多賀太, 2011, 「育児するサラリーマン——育児ができないつらさ, 仕事ができないつらさ」多賀太編著『揺らぐサラリーマン生活』ミネルヴァ書房, pp. 99-126。
- 高山純子, 2016 「育児休業中の生活」石井クンツ昌子・



- 林葉子・高山純子・尾曲美香・林田香織『男性の育児参加を促進する要因』一般財団法人第一生命財団, 46-63.
- 武石恵美子, 2004, 「男性はなぜ育児休業を取得しないのか」『日本労働研究雑誌』525, 54-57.
- 浜屋祐子・中原淳, 2017, 『育児は仕事の役に立つ』光文社.
- 東野充成, 2011, 「変わる働かされ方, 働き方——労働法制の変化と自己責任の論理」多賀太編『揺らぐサラリーマン生活』ミネルヴァ書房, pp. 35-63.
- 船橋恵子, 2006, 『育児のジェンダー・ポリティクス』勁草書房.
- NPO 法人ファザーリング・ジャパン, 2013, 『新しいパパの教科書』学研マーケティング.

## The Changes of Fathers Who Took Paternity Leave: Focuses on Work and Family Life

Mika Omagari

## Summary

This paper aimed to explore the experiences of fathers who returned to work after having taken paternity leave, how fathers balance between work and family life after returning to workplace by analyzing depth-interview data.

After examining post paternity leave changes in the workplace in terms of working style and interpersonal relations, we confirmed the following.

1. In terms of changes in working style, we found improvements in preparation abilities, time management, and productivity.
2. In terms of changes in interpersonal relations in the workplace, we observed that taking paternity leave led to some internal self-growth and, as a result, interpersonal relationships improved.
3. On the other hand, after returning to work, fathers tended to return to their previous habit of working long hours as they were doing before their paternity leave and were not able to participate in housework/childcare as expected.

Thus, further modifications are required to the system to open paternity leave up to fathers and ensure that their work-life balance continues smoothly even after returning to work.