

男性育休取得の規定要因における質的検討 —育休取得男性の語りから—

岩城はるみ（関西大学大学院）

1. 研究の背景と目的

日本では近年、「父親の子育て」の重要性が一層注目されつつある。とりわけ「男性育休」は、現在政府が積極的に取り組んでいる分野の一つであり、その取得率の向上が喫緊の課題とされている。

これまでの男性育休研究では、その取得率の低さから、量的調査を中心に「何故取得しない／できないのか」といった阻害要因の分析が中心におこなわれてきた。近年、徐々にではあるが育休取得者が増えてきたこともあり、何が育休取得を可能にしたのかといった促進要因の分析や、育休中の経験を分析した研究も次第に重ねられてきている。しかし、その蓄積は十分とは言えず、さらには、2021年の法改正により男性育休を取り巻く環境がそれまでのものとは大きく変わっているため、現在の男性育休取得の規定要因をより丁寧に検討する必要がある。

そこで本報告では、現在の男性育休取得の規定要因について、量的調査では見落とされてしまう個別性や複雑性を踏まえつつ、質的データをもとに検討を加える。その際、男性育休の取得を父親の子育て参加行為の1つとして捉え、稲葉（1998）や石井（2013）の提示した〈父親の子育て規定要因〉の仮説（①相対的資源仮説、②時間制約仮説、③ニーズ仮説、④代替資源仮説、⑤性別役割イデオロギー仮説、⑥情緒関係仮説、⑦職場環境と慣行仮説）を援用する。またその中で、これまで主要な仮説が立てられていない「職場領域」における「意識要因」に注目し、新たな仮説を立てることも試みる。

2. 使用データと分析方法

本報告で用いるデータは、2022年8月～2023年10月に実施した、末子が2歳未満であり、その子の出生に際して育児休業を取得した有配偶男性9名への半構造化インタビューから得たものである。育児休業を取得するに至った背景や育児休業中の意識・行動の変化、父親ならではの葛藤、子育て支援のニーズなどについて、聞き取りをおこなった。それらのデータの中で、本報告では「育児休業を取得するに至った背景」に関する回答を取り上げ、稲葉（1998）や石井（2013）が提示した〈父親の子育て規定要因〉の仮説と照らし合わせ、分析・考察をおこなう。

3. 結果と考察

まず、①相対的資源仮説、②時間制約仮説についてはこの仮説にあてはまる協力者はいなかった。③ニーズ仮説、④代替資源仮説についてはあてはまる協力者はわずかであり、⑤性別役割イデオロギー仮説、⑥情緒関係仮説、⑦職場環境と慣行仮説については全員があてはまる結果となった。ここ数年の男性育休を促進するための法改正や企業の取り組みの成果もあり、職場領域における阻害要因とされていた「職場の雰囲気」（齋藤 2020）も、表面上とは言え歓迎的なものに変化しつつある様子が伺えた。また、家庭領域においては、その必要性が高くなっても、父親自身の意思や希望のもとで育休取得に至っていることが分かった。中でも、子の人数が増えるタイミングで育休取得することは一見③ニーズ仮説にあてはまるように思われるが、父親たちからは「最後の子だから取得したかった」、「一生に一回は経験したかった」といった取得理由が聞かれ、必ずしもそうではないことが分かった。また、⑤性別役割イデオロギー仮説についても、協力者たちは「男は仕事、女は家庭」といった単純な性別役割分業観には否定的であることを自覚し、積極的に子育てを遂行しているが、「自分は母親のサポート役である」という意識や「子育ての最終責任者は母親である」という自明視が見られ、その両義性が明らかになった。

さらに、協力者たちの語りから、職場領域における意識要因として、男性社員としてのロールモデルでありたいと考える父親ほど男性育休を取得するという「ロールモデル仮説」を提示した。

キーワード：男性育休、父親の子育て、育児参加の規定要因