

父親の子育てにおける性別役割分業観の多元性 —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

近年の日本社会において、少子化対策や女性活躍推進などの観点から、男性が子育てをおこなうことの重要性が注目されている。とりわけ男性の育児休業（以下、「育休」）は、子育てと就労のジェンダー平等を実現するための要として期待され、政府や企業、各種団体による啓発活動や制度の整備が進められてきた。こうした取り組みの結果、男性の育休取得率は2020年代に入り急速に上昇し、2023年度には過去最高の30.1%となった（厚生労働省 2024）。一方で男性育休の実態を見てみると、取得率こそ大幅に上昇しているものの、その取得期間は半数以上が1ヶ月未満（厚生労働省 2024）であり、育休取得女性の8割以上が8ヶ月以上の育休を取得していることと比較するとその期間の短さが際立っている。さらに、男性が単独で育休を取得する事例は少数派である（中里 2023）ことから、男性が育休を取得した夫婦においても未だ乳児期の子育て責任は女性に偏っており、現状では男性育休が本質的に子育ての性別役割分業を解消しているとは言い難い。

これまでの男性育休に関する議論や研究では、その取得率の低さから、取得率向上が喫緊の課題とされ阻害要因や促進要因の分析に重点が置かれてきた。そのため、男性育休が夫婦間における子育て責任の分担にどのように寄与しているのか、あるいは男性の自立的・継続的な子育てを促進しているのかなど、男性育休と父親の子育ての質との関連性については精緻に検討されてこなかった側面がある。

そこで本研究では、男性育休が必ずしも夫婦間の子育てにおける性別役割分業を解消していない要因として、男性が持つ性別役割分業観に着目し、育休取得という事実だけでは捉えきれない子育て責任の分担に関する価値観や意識の複雑さを明らかにする。男性に対する育休取得のための環境が整備され、実際に取得率が上昇する中で、当事者のどのような意識がこの現状を生み出しているのかを浮き彫りにすることで、男性育休が父親の自立的・継続的な子育てを促進し、本質的な子育てのジェンダー平等を実現するための契機となり得るような制度設計に向けた示唆を提供することを目指す。

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「本人が持つ性別役割分業観」に関連する語りを抽出し、育休取得前、育休取得中、職場復帰に際しての3つの時期に分けてその語りを整理した。次に、時期ごとに父親の語りを詳細にみていき、性別役割分業観がそれぞれのタイミングでどのような行動へと結びついているかを分析した。

3. 結果と考察

父親たちは「男は仕事・女は家事育児」といった狭義の性別役割分業観には明確に否定的な意識をもち、「男も子育て」という意識のもとに育休を取得していた。一方で、子育ての主体は母親であり父親はサポート役であるという意識や、母親の方が子育てに向いているという性別と適性を結び付けるような意識を持っていることも分かった。また、2021年の育児・介護休業法改正により、男性育休が職場において先駆的で模範的なものと認識されつつあることから、「男は仕事」という性別役割分業観の延長線上でその取得が受容・遂行されている可能性も示唆された。このように、男性育休は必ずしも性別役割分業観が解消されたことによって、あるいは解消するものとして普及するとは限らず、その取得のあり方によっては緩やかな性別役割分業観を維持してしまう可能性を明らかにした。男性育休が夫婦の子育てにおける性別役割分業を解消する契機となるためには、父親の自立的な子育てを促す育休制度の設計と、職場復帰後の子育て継続を支援する職場環境の確立が望まれる。

キーワード：男性育休、父親の子育て、性別役割分業観