

《卒業研究報告》

男性と育児

ー第二次社会化の可能性ー

長谷本 尚大（鶴沢ゼミ）

序章 本稿の問題意識と目的

仕事と聞いて男性と女性どちらをイメージするか2択で答えるとしたら、回答者の年齢や性別によって大きく変わるだろう。それは、第二次社会化によって常に価値観が変わっていくものだからだ。例えば、幼少期は仕事＝男性と考えていても、自分が働く環境や家庭環境によっては、仕事＝自分の性になり得ることもあるためである。しかし、家事や育児と聞いて男性と女性どちらをイメージするか2択で答えるとしたら、日本人はおそらく女性と答える人が大半だろう。私も2択なら女性と答える。それは、幼少期から専業主婦として家庭を支える母の姿を見てきたからだ。つまり、第一次社会化によって形成された私の中の価値観が根強いからであるといえる。また、日本社会で生きる私たちには、「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分業が少なからず残っているといえるだろう。

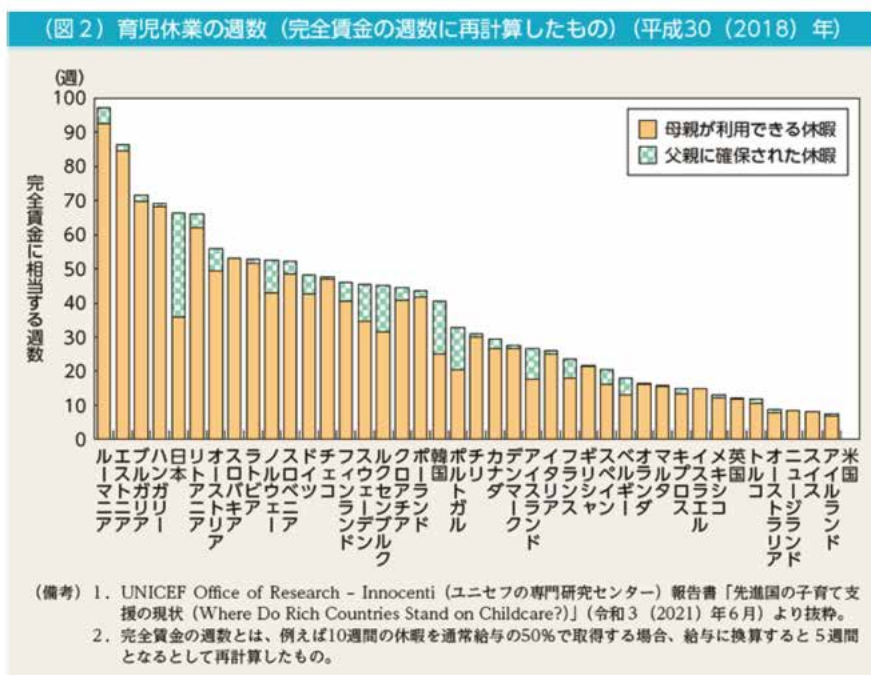
私はここに疑問を持った。近年日本の性別役割分業意識は変化してきており、内閣府が1979年から2023年まで行なってきた性別役割分業に関する世論調査でも明らかになっている。そして、日本の育児休業制度は世界で1位と言われる程に優れたものとなっている。しかし、家庭における性別役割分業の実態は変わっておらず、女性の社会進出を妨げる原因となり、男性の育児休業取得率は増加傾向にあるものの課題が多いのが現状である。それはなぜだろうか、日本社会で根強く残る性別役割分業意識は変化してきており、世界1位

の育児制度があるにも関わらず、男性の育児休業取得率が低い現状や「育児・家事」＝女性というイメージはなぜ変わらないのだろうか。

本稿では、第1章で、世界1位と言われる日本の育児休業制度の優れている点を明らかにし、現在の「育児・介護休業法」までの法改正の歴史を振り返ったうえで、日本の育児休業取得の現状と日本の「育児・介護休業法」が上手く活用できていない原因を明らかにする。

第2章では、本稿における重要な概念である性別役割規範や性別役割分業、社会化の概念を述べ、現在では変化してきている性別役割分業意識と現在も根強く残る性別役割分業の実態との差を示す。また、第二次社会化により意識が変わり実際に家事や育児への関心が強まった男性の事例を紹介し、事例に登場する男性たちはどのような影響を受けて育児に参加するようになったのかを考察していく。

第3章では、第1章と第2章で論じた男性と育児の関係性と性別役割分業の実態は、性別役割分業意識と同様に変化していくことができるということ踏まえ、今後日本で、世界1位と言われる育児休業制度は、どのような方法で活用していくことができる可能性があるのかを考え、男性の育児参加を促進するために企業ができる取り組みを、事例を持って提示していく。また、日本に根づく性別役割分業の実態を変えていくために、我々個人あるいは社会がどのように意識を変えていくべきかを考察していく。



図表1 育児休業の週数

(内閣府男女共同参画局「我が国の育児休業制度は世界一!? 男性の育児休業の変遷と背景」より)

以上のことを通して、男性の第二次社会化による可能性を示し、男女共に仕事と育児の両立ができる社会にしていくための、今後の課題と展望を明らかにする。

第1章 男性と育児の関係性～日本を中心に～

本章では、はじめに日本の「育児・介護休業法」が世界で1番優れている育児休業制度と言われる理由と育児休業法の成立から現在の「育児・介護休業法」に改正されるまでの背景、改正による制度の変化を見ていく。その後日本の育児休業取得率を、経年変化と国際比較を通して現状を把握し、世界1位の育児休業制度があるにも関わらず男性の育児休業取得の浸透を妨げている原因について明らかにしていく。

第1節 世界1位と言われる日本の育児休業制度

本節では、はじめに日本の育児休業制度が世界で1位と言われている理由について論じ、世界的に見て、日本の育児制度の優れている点を明らかにする。そして1992年に「育児・介護休業法」が施行されてからどのような改正を重ね、2024年現在の形に変化していったのかを見ていく。

第1項 日本の育児休業制度が世界1位と言われる理由

まず、日本の育児休業制度を世界的に見たときの立ち位置を見ていこう。2021年に発表された、UNICEF Office of Research-Innocenti (ユニセフの専門研究センター) の報告書「先進国の子育て支援の現状 (Where Do Rich Countries Stand on Childcare?)」を見ると、「子育て支援政策を比較したランキングで上位だったのは、『ルクセンブルク、アイスランド、スウェーデン、ノルウェー、



図表2 育児休業、保育へのアクセス、保育の品質、保育の価格別ランキング

(内閣府男女共同参画局「我が国の育児休業制度は世界一!? 男性の育児休業の変遷と背景」より)

ドイツ』で、一方、『スロバキア、米国、キプロス、スイス、オーストラリア』が下位」(UNICEF Office of Research-Innocenti「先進国の子育て支援の現状 (Where Do Rich Countries Stand on Childcare?)」2024年6月30日アクセス)となっていた。日本の順位は、「育児休業制度で1位/41位、就学前教育や保育への参加率で31位/41位、保育の質で22位/33位、保育費の手頃さで26位/41位、総合順位は21位/41位」となっている。そして、日本の育児休業制度が1位となった理由としては、主に父親に認められている育児休業の期間が世界で最も長く、取得率は低いものの改善に向けた取り組みが進められていることが挙げられていた。

実際に、内閣府男女共同参画局が出しているUNICEF Office of Research-Innocenti「先進国の子育て支援の現状 (Where Do Rich Countries Stand on Childcare?)」を参考に作成された図表1「育児休業の週数」を見るとわかるように、日本の父親の育児休業期間は賃金が全額支給された場合に換算すると30週間であり、諸外国と比べて最も長いことがわかる。また、母親が利用できる

育児休業の期間と父親が利用できる育児休業の期間がほぼ同じ長さである唯一の国であることがわかる(内閣府男女共同参画局「我が国の育児休業制度は世界一!? 男性の育児休業の変遷と背景」より)。つまり、日本の育児休業制度は完全賃金としての週数を見ると、男性の育児休暇を取得できる期間は30週間であり、諸外国の男性と比べても制度上は、長期間の取得ができる。そのため、特に男性の育児休業という側面から見て、日本の育児休業制度は世界に先駆けた先駆的な制度であるといえる。

しかし、図表2「育児休業、保育へのアクセス、保育の品質、保育の価格別ランキング」を見てもわかるように、UNICEF Office of Research-Innocenti「先進国の子育て支援の現状 (Where Do Rich Countries Stand on Childcare?)」の結果では、日本の総合順位は41カ国中21位に位置している。また、41カ国中31位の就学前教育や保育への参加率、33カ国中22位であった保育の質、41カ国中26位の保育費の手頃さの順位を見る限り、世界でトップクラスに育児がしやすい国とはいえないだろう。

第2項「育児・介護休業法」の成立と改正

第2項では、世界1位と言われる日本の「育児・介護休業法」がどのように成立し、2024年現在における「育児・介護休業法」の内容へと改正を重ねていったのかを見ていく。

まず、1991年に成立し、1992年に施行された育児休業法の成立と改正内容を見ていく。「育児休業法」は、村林が指摘するように、「少子高齢化の進展による、労働力人口の減少や現役世代の負担の増大等」（村林 2002:214）を背景にできた。そして1991年に成立した「育児休業法」の内容は、「1歳に満たない子を養育するための休業を原則、申し出た期間の取得が可能。ただし労使協定による1年継続勤務の要件や専業主婦等状態として子を養育できる配偶者がいる場合は除外。また、育児休業の申出や育児休業の取得したことによる解雇の禁止」（厚生労働省「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」2024年11月15日アクセス）となっている。また、この法律について石井は、「日本では1992年に『育児・介護休業法』が改正されて男性でも育児のために会社を休むことが可能になった」（石井 2018:27）と指摘しており、日本で最初に男性が育児休業を取得できるようになった法律となっている。

1995年の改正内容は法律名が「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」となった。また、労働基準法の改正により女性労働者の深夜業の禁止規定が廃止されたことに伴い、育児又は家族の介護を行う男女労働者の深夜業の制限規定が設けられることとなった（厚生労働省「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」2024年6月22日アクセス）。

2001年の改正では、育児・介護を行う労働者に対する時間外労働の制限の制度が創設され、月24時間、年150時間を超える時間外労働を免除するよう労働者が請求できるようになった。育児のた

めの勤務時間の短縮等の措置義務については、対象となる子どもの年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられ、育児休業及び介護休業の申し出や取得したことを理由とする不利益取扱いの禁止や小学校就学の始期までの子どもに対する看護休暇の努力義務が定められた（厚生労働省「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」2024年7月7日アクセス）。

2004年の改正では、期間を定めて雇用される労働者のうち、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上で、養育する子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者が育児休業の対象となった。育児休業期間について、子どもが1歳を超えても休業が必要と認められる場合には、子どもが1歳6か月に達するまで育児休業を延長できるようになった。また、子の看護休暇が義務化された（厚生労働省「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」2024年7月7日アクセス）。

2009年の改正では、3歳までの子を養育する労働者について、1日6時間の短時間勤務制度を設けることを義務化し、所定外労働の免除も制度化された。また、子の看護休暇制度についても、小学校就学前の子どもが2人以上であれば年10日取得できるようになり、父親も子育てができる働き方の実現をめざし、パパ・ママ育休プラスや、父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合に、再度育児休業を取得できる制度を創設し、配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業取得を不可とする制度を廃止した（厚生労働省「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」2024年6月26日アクセス）。

2016年の改正では、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和が行われた。また、男女雇用機会均等法の改正と合わせ、育児休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた（厚生労働省「男

女雇用機会均等法成立30年を迎えて」2024年6月26日アクセス)。

2021年の改正では、すべての従業員が子の看護休暇と介護休暇の取得単位が半日単位から1時間単位での取得が可能になった(上西賢佑「【育児・介護休業法の改正対応】過去から現在までの改正内容(経緯・変遷)をまとめて解説」2024年6月27日アクセス)。

2022年4月から2023年4月までに行われた改正では、3段階で施行された。まず、1段階目の2022年4月には、雇用環境整備、個別の周知、意向確認の措置の義務化、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和が施行された。次に2段階目の2022年10月には、産後パパ育休(出生児育児休業)の創設(出生後8週間以内に4週間まで取得可能)、育児休業の分割取得(2回の分割が可能)が施行された。最後に3段階目の2023年4月からは、従業員数1000人超の企業は育児休業等の取得の状況を年に1回公表することの義務化(厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」2024年6月30日アクセス)が施行されたことで、企業も育児休業の取得率を気にせざるを得ない状況となった。

また、2024年5月に新しく改正が行われ、2025年4月1日から施行される育児・介護休業法の改正内容のポイントは4点ある。

1点目は、子の看護等休暇の対象範囲が小学校3年生修了までに延長、取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等や入園(入学)式、卒園式が追加された。また、労使協定の締結により対象外となる労働者の条件が週の所定労働日数2日以下のみとなった。

2点目は、所定外労働の制限の対象が小学校就学前の子を養育する労働者までに拡大された。

3点目は、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が柔軟な働き方を実現するための措置として、事業主が「始業時刻等の変更・テレワーク

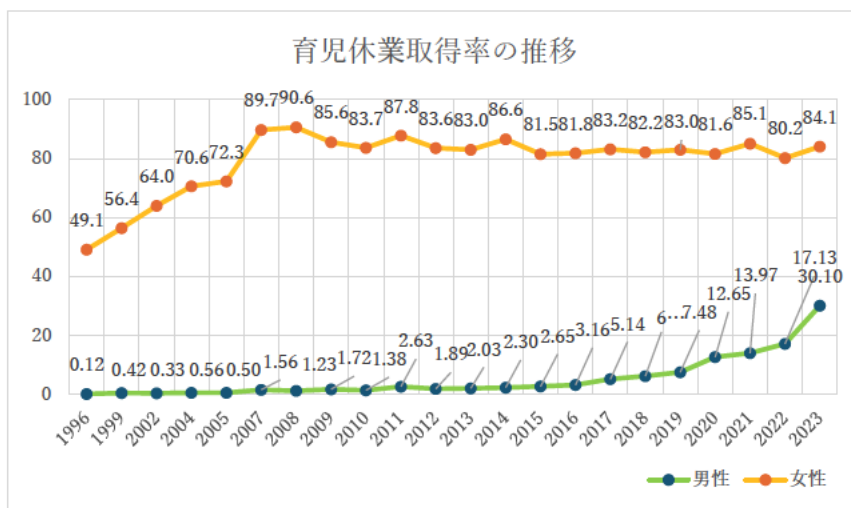
(10日/月)・保育施設の設置運営等・新たな休暇の付与(10日/年)・短時間勤務制度」の中から2つ以上の制度を選択し、労働者に対して個別の周知と意向確認の措置を取らなければならなくなった。

4点目は、事業主が講ずべき措置に、3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることの努力義務化、妊娠・出産の申し出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務が追加された。また、育児休業等の取得状況の公表義務が従業員数1000人超の企業から300人超の企業へと変更され、従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等(PDCAサイクルの実施)に関する数的目標の設定が義務付けられるという内容になっている(厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内」2024年6月30日アクセス)。

これまで述べてきたように、1992年に施行した「育児休業法」により、男性も育児のための休暇を取得することが可能になり、約30年を掛けて合計7回の改正を重ねることで、現在の「育児・介護休業法」として整った。また、2024年の改正により、日本の育児制度は、より男女ともに仕事と育児の両立を支援するものになる。今後も、日本の「育児・介護休業法」は、時代の要請に応じた改正を行っていくことで、世界1位の育児制度であり続けることが望ましいといえる。

第2節 男性の育児休業取得率の現状

本節では、第1節で日本の育児休業制度は世界的に見ても非常に優れた制度であることがわかり、特に男性の育児休業取得期間が女性の育児休業取得期間と同等であることが評価されていたことを踏まえ、実際に日本の男性は「育児・介護休



図表3 日本の育児休業取得率の推移

(「厚生労働省、『令和5年度雇用均等基本調査の結果概要』(2024)」を基に筆者作成)

業法」を、どのくらい活用できているのかという実態を見ていく。

第1項 日本の育児休業の取得状況と経年変化

第1項では、日本における男女の育児休業取得率¹の差を見ると共に男性の育児休業取得率の経年変化も見ていく。

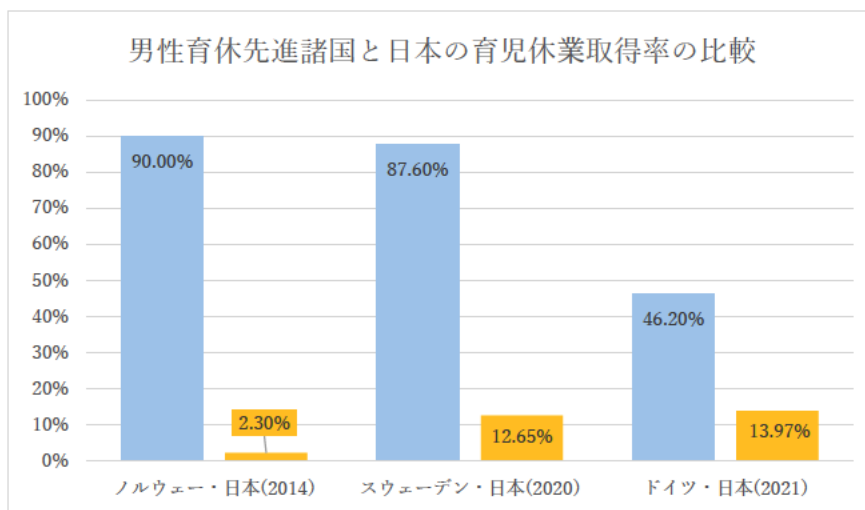
図表3「日本の育児休業取得率の推移」は、厚生労働省が2024年に公表した1996年から2023年までの雇用均等基本調査を基に、筆者が作成した日本の男女の育児休業取得率をまとめた図表である。女性は1996年以降増加し続け、2007年以降は少しずつ変動があるものの80%以上の取得率を維持していることが読み取れる。その一方で、男性の取得率を見ると2005年までは1%に満たなかったが、2007年から2019年にかけて徐々に上昇し、2019年から2020年にかけて5.17%上昇したことを境に、伸び率は年々増加している。2020年以降は10%を超え、2022年には17.13%、2023年には

30.1%という結果になり、3割を超える結果となった。とはいえ、女性と比較すると男性の育児休業取得率は54%の差があるのが現状である。この現状に対して、政府は「『こども未来戦略方針』(2023年6月13日閣議決定)において、民間企業の男性の育児休業取得率を、2025年までに50%、2030年までに85%」(総務省「男性職員の育児休業の取得促進に向けた取組の一層の推進について」2024年7月28日アクセス)と目標を立てている。しかし現時点の30.1%という結果を見る限り、世界1位と言われる日本の育児制度を、日本人男性は積極的に活用できているとはいえないのではないだろうか。

第2項 男性の育児休業取得率と国際比較

第2項では世界的に見て、日本の男性が育児休業をどのくらい活用できているのかを見ていく。比較対象としては、中里が「男性育休に関する先駆的な取り組みによって多くの国のお手本となっ

1. 育児休業取得率＝出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数÷調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数



図表 4 男性育休先進諸国と日本の育児休業取得率の比較

(「厚生労働省、『令和4年度雇用均等基本調査の結果概要』(2023)」及び「内閣府、『令和2年度少子化社会に関する国際意識調査報告書』(2021)」及び「独立行政法人労働政策研究・研修機構、『国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題-ノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル-』(2017)」及び「Statistisches Bundesamt、『Statistik zum Elterngeld - Beendete Leistungsbezüge nach Geburtszeiträumen』(2024)」を基に筆者作成)

てきたノルウェーおよびスウェーデンの制度、さらに2007年の制度改革以降の急速な男性育休取得促進によって注目を集めているドイツの制度」(中里 2023: 16-17)と指摘していることから、本項における比較対象として、男性の育児休業取得に関することの先進国といえるノルウェー、スウェーデン、ドイツの3カ国の育児休業取得率を対象とする。

図表4「男性育休先進諸国と日本の育児休業取得率の比較」は、日本の育児休業取得率と比較対象となるスウェーデン、ノルウェー、ドイツ、の育児休業取得率をまとめたものである。独立行政法人労働政策研究・研修機構による「国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題」では、2014年のノルウェーの男性の育児休業取得率は90%、内閣府による「令和2年度少子化社会に関する国際意識調査報告書」では、2020年のスウェーデンの男性の育児休業取得率は87.6%、

Statistisches Bundesamtによる「Statistik zum Elterngeld - Beendete Leistungsbezüge nach Geburtszeiträumen」では、2021年のドイツの男性の育児休業取得率は46.2%という結果になっている。それに比べ厚生労働省による日本の男性の育児休業取得率は、2014年で2.3%、2020年で12.65%、2021年で13.97%となっていて、最新の調査である2023年の結果でも30.1%（厚生労働省、「令和5年度雇用均等基本調査の結果概要」2024年11月16日アクセス）となっていることから、日本の男性の育児休業取得率は男性の育児における先進諸国に比べ、低い状態にあるのが現状であり、男性の育児における先進国に比べると日本人男性は育児制度を活用できていないことがわかる。このことから日本の男性は、日本の女性と比べても、男性の育児における先進国と比べても、育児休暇を取得できている人の割合は非常に少ないのが現状であるといえる。

第3節 世界1位の育児休業制度をなぜ活用できないのか

本節では、育児休業を取得する日本の男性の割合が男性の育児における先進諸国に比べ少ないことを踏まえ、なぜ日本の男性の育児休業取得率は低く、世界1位と言われる育児制度を上手く活用できていないのか、原因を探っていく。

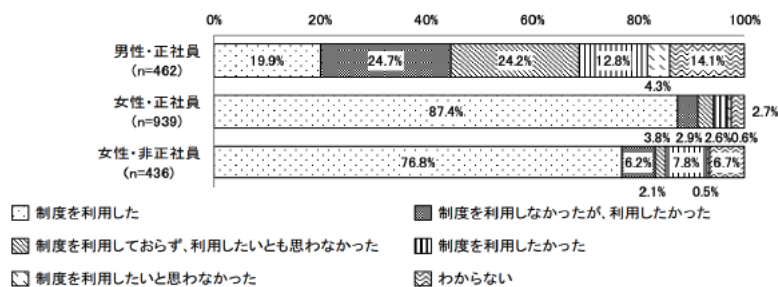
第1項 育児休業の取得を希望する男性の割合

男性の育児休業取得率が諸外国に比べ少ない原因として、そもそも日本の男性は育児休業の取得を希望していないのではないかという疑問が挙げられる。そのため、2019年に三菱UFJリサーチ&コンサルティングが行った「労働者アンケート調査」(図表5)を基に、男性の育児休業に対する取得希望状況を見ていく。

図表5「育児休業制度の利用状況と利用希望」は、「三菱UFJリサーチ&コンサルティング」が20代から40代で3歳未満の子どもを持つ正社員の男性と20代から40代で3歳未満の子どもを持つ正社員の女性、20代から40代で3歳未満の子どもを持つ非正社員の女性を対象として行った、労働者の育児休業制度の利用状況と利用希望の調査結果である。男性正社員の結果を見ると、「制度を利用した」と答えた人の割合は19.9%、「制度を利用

しなかったが、利用したかった」と答えた人の割合は24.7%、「制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった」と答えた人の割合は24.2%、「制度を利用したいと思わなかった」と答えた人の割合は12.8%、「わからない」と答えた人が4.3%という結果になった(「三菱UFJリサーチ&コンサルティング『仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書』(2019)」より)。つまり、育児休業制度を利用したいと希望した男性の割合は57.4%であり、育児休業を利用したいと思わなかった男性の割合は28.5%という結果になった。また、全体の半数を超える57.4%の男性が育児休業制度の取得を希望したが、実際に取得できた男性の割合は19.9%となっており、育児休業の利用を希望した男性の中で65.3%の男性は育児休業の取得を希望したにも関わらず何らかの理由によって取得ができなかったという結果になった。また、全体のうちの約3割の男性は、自ら育児休業制度の利用を望んでいないこともわかった。

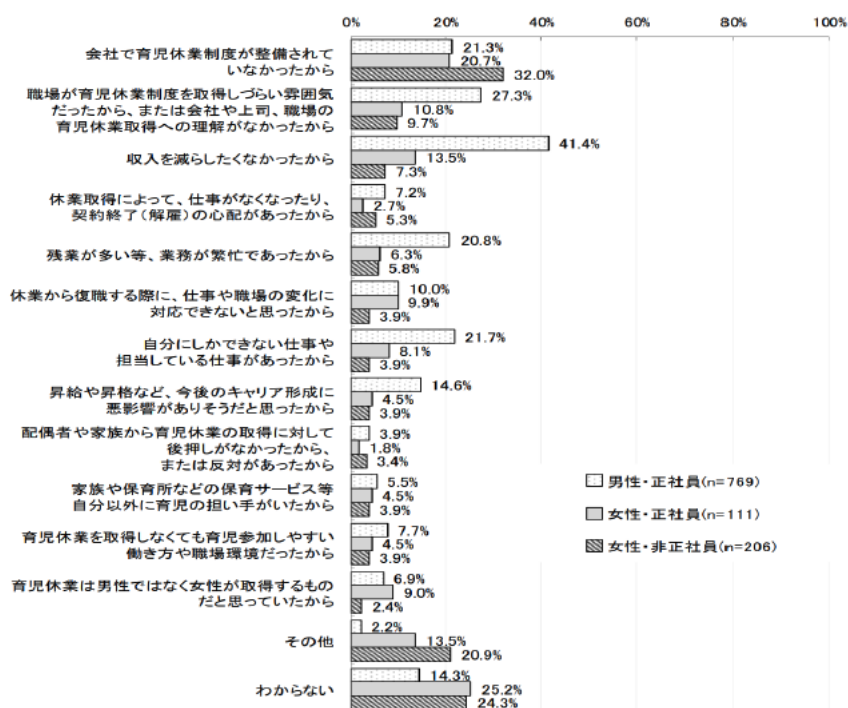
これまで述べたことからわかるように、男性の育児休業取得率が女性や諸外国の男性の育児休業取得率と比較した際に低い原因の一つとして、そもそも育児休業の利用を望んでいない人が約3割いることや育児休業制度の利用を希望したとして



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

図表5 育児休業制度の利用状況と利用希望

(「三菱UFJリサーチ&コンサルティング『仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書』(2019)」より)



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

図表6 育児休業制度を利用しなかった理由

(「株式会社日本能率協会総合研究所『厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書』(2021)」より)

も、実際に利用できる人の割合は半分以下で、6割を超える男性は育児休業の取得を諦めざるを得ない状況にあることが、男性の育児休業の利用を妨げてしまっている原因だということがわかった。

第2項 男性の育児休業取得を妨げている原因

第2項では、男性が育児休業制度を利用しない理由や育児休業制度を利用できなかった原因を突き止めていく。

図表6「育児休業制度を利用しなかった理由」は、「株式会社日本能率協会総合研究所」が、20代から40代で3歳未満の子どもを持つ正社員の男性と20代から40代で3歳未満の子どもを持つ正社員の女性、20代から40代で3歳未満の子どもを持

つ非正社員の女性を対象として行った、育児休業制度を利用しなかった理由について調査した結果である(複数回答制)。男性正社員の結果を見ると、「収入を減らしたくなかったから」が41.4%、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」が27.3%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が21.7%、「会社で育児休業制度が整備されていないから」が21.3%、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」が20.8%、「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から」が14.6%、「わからない」が14.3%、「休業から復職する際に、仕事や職場の変化に対応できないと思ったから」が10.0%、「育児休業を取

得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから」が7.7%、「休業によって、仕事がなくなったり、契約終了（解雇）の心配があったから」が7.2%、「育児休業は男性ではなく女性が取得するものだと思っていたから」が6.9%、「家族や保育所などの保育サービス等自分以外に育児の担い手がいたから」が5.5%、「配偶者や家族から育児休業の取得に対して、後押しがなかったから、または反対があったから」が3.9%、「その他」が2.2%、という結果になった（『株式会社日本能率協会総合研究所『厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書』（2021）』より）。

この結果を見ると、「収入を減らしたくなかったから」という意見が全体の4割を占めていることから、金銭面で生活に与えるマイナスな影響を気にしている人が多く、図表5の結果のように「育児休業を取得したいと思わない」を選択している人が約3割いることに繋がっているといえる。一方で、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」「残業が多い等、業務が繁忙であったから」などの回答が上位に多くあることから、男性が育児休業を取得したくても取得できない原因に、会社の上司や職場環境が深く関係していると推測できる。また、「育児休業を取得しなくても育児参加しやすい働き方や職場環境だったから」が14回答項目中の9位であったことから、日本の企業は、男性の育児支援についてまだまだ十分な支援を行えておらず、男性の育児休業の利用を浸透させるには、育児制度の改正を重ね、より良いものに変えていくことも重要だが、会社の上司や職場環境が男性の育児休業取得への理解を示していくこと

も重要であることが示唆されたといえよう。

以上を踏まえると、男性の育児休暇取得率を増加させ、男女共に仕事と育児を両立できる世の中にしていくためには、父親自身や会社の上司が育児に対する意識を変えていくことが重要であるといえる。そのため、第2章では日本に根付いている「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分業意識に焦点を当て、性別役割分業意識と性別役割分業の実態の差を示す。また、家事や育児に関心を持ち実際に家事・育児を始めた男性の例を取り上げ、育児に参加した男性の第二次社会化を見ていくことで、男性の育児に関する第二次社会化の可能性を示していきたい。

第2章 育児における男性の第二次社会化

第1章では、世界1位と言われる育児休業制度があるにも関わらず、日本の男性は育児制度を上手く活用できずにいる現状がわかった。本章では、日本に根付く性別役割分業意識に焦点を当て、性別役割分業意識の変化と性別役割分業の実態の変化を見ていく。また、先行研究を基に、実際に家事・育児に興味を持つようになった男性たちの第二次社会化の形成を見ていく。

第1節 性別役割分業意識の変化

本節では、本稿における重要な概念である性別役割規範、性別役割分業、社会化の概念について明らかにした後、内閣府男女共同参画局が出している性別役割分業意識に関する世論調査を基に経年比較を通して、日本における性別役割分業意識の変化を見ていく。

第1項 性別役割規範・性別役割分業・社会化の概念

男性の育児参加について論じるうえで、はじめに性別役割規範の概念と現状把握をする必要がある。性別役割規範とは、男＝カッコいい・度胸・

青色、女＝かわいい・愛嬌・赤色など、性別によってふさわしいとされる振る舞いや色などの価値観や考え方を、その社会において頒布するルールである。このような規範について、「各人が規範を身に付けるのは、『内面化』と『社会化』を通してである」(丸山 2005:285-286)とされている。そして、本稿における重要な概念の一つである社会化とは、「個人が他者との相互行為を通して、諸資質を獲得し、その社会(集団)に適合的な行動のパターンを発達させる過程、つまり、人間形成の社会的な過程」(濱嶋ら 2005:246-247)とされている。社会化には第一次社会化と第二次社会化が存在し、1つ目の第一次社会化とは、「人生初期の基礎的パーソナリティ構造の形成段階で、基礎的で一般的な動機志向や価値志向を学習する過程」(濱嶋ら 2005:401)とされており、児童期前期に家庭や幼児施設などで受けた影響によって社会化されていくことを指す。そして2つ目の第二次社会化とは、「特定の課題の学習段階で、第一次社会化を基礎に、個人が参加する諸々の社会システムでの個別具体的な役割遂行にかかわる知識や技能、あるいは行為パターンなどを学習する過程」(濱嶋ら 2005:401)とされており、学校だけでなく職場など、児童期後期から常に変化し続け社会化されていくものである。つまり、序章で例にあげたように、仕事と聞いて男性と女性どちらをイメージするか2択で答えるとしたら、回答者の年齢や性別によって大きく変わることが、第二次社会化によって常に変化し続けているからであると説明することができる。

次に、性別役割分業について示していく。性別役割分業²とは、「男女の性別役割の分化を、労働における分業という観点から捉えるとき、それを性別分業という。この定義からすれば、性別分

業という語は、かなり広い現象に使用することができるが、通常は近代社会における『男は仕事、女は家庭』といった家族内での夫婦の役割分化に対応させた、市場労働と家事労働の夫婦間での分業を意味する。したがって性別分業という語は、女性たちが担うことの多い家事や育児といった活動を、たんに性に付随した役割としてみるのではなく、物質的な生産と同様の『労働』と見なす考え方に立つとき、使用される」(江原 1993:871-872)と示されている。

これまで述べて来たように、性別役割規範は人々の行動や考え方を性別によって方向づける「男らしさ、女らしさ」などの当該社会のルールであり、性別役割分業は育児や家事を労働と捉えたときの、男女間の市場労働と家事労働の分担のことであり、「男は仕事、女は家庭」ということを指す。

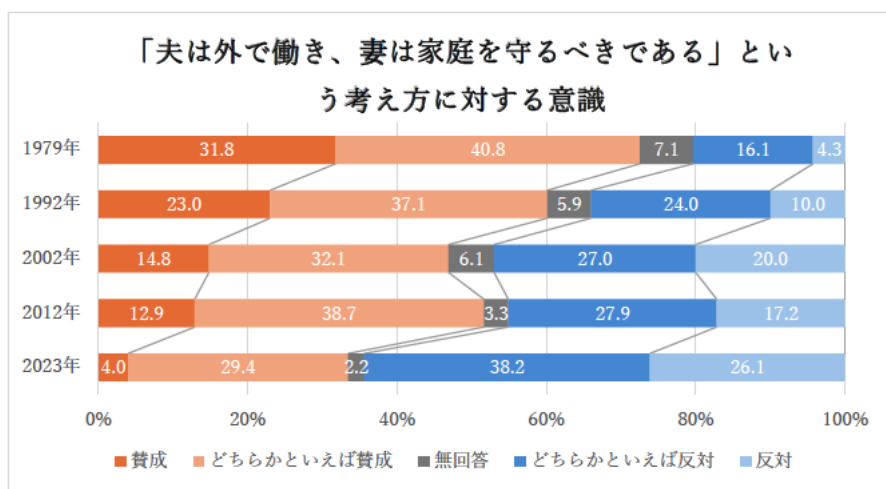
第2項 性別役割分業意識の経年変化

第2項では、内閣府男女共同参画局が出している日本の性別役割分業意識に関する世論調査の経年変化を見ていくことで、日本社会で性別役割分業意識がどのように変化しているのかを見ていく。

比較対象とする年として、「育児・介護休業法が改正され男性でも育児のために会社を休むことが可能になった」(石井 2018:27)1992年は必須である。そして、1992年以前の結果と1992年以後の結果も見ていく必要があるため、本稿では内閣府男女共同参画局が行った「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識調査の過去を辿り、1番最初に行われた調査である1979年のものから2023年の調査³までを対象年として、性別役割分業意識がどのように変化

2.性別分業(性別分業というのは、性別分業、性別役割分業と論者によって変わることがあるが、本校においては性別役割分業と記すこととする)。

3.2023年の調査(2024年現在、収集できる最新の調査が2023年のものであったため、2023年の調査を用いる)。



図表7 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識
 (「内閣府男女共同参画局『男女共同参画社会に関する世論調査』(2023年、2019年、2012年)」及び「内閣府世論調査『婦人に関する世論調査』(1979年)」の図を基に筆者作成)

をしていったのかを見ていく。

図表7「『夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである』という考え方に対する意識」は、内閣府男女共同参画局が行った「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「無回答⁴」、「どちらかといえば反対」、「反対」のいずれかで答えてもらった調査の結果であり、全5回分の調査結果をまとめたものである。まず、1979年のデータを見ると、「夫は仕事、妻は家庭」という考え方に対する意識について、「賛成・どちらかといえば賛成」と答えた人の割合が72.6%を占めており、「反対・どちらかといえば反対」と答えた人の割合はわずか20.5%となっているため、男性は仕事に専念し、女性は家事育児に専念するものという考え方をする人が多く、性別役割分業意識が根強いといえる。

次に「育児・介護休業法」の改正によって、男性の育児休暇の取得が可能になった1992年のデー

タを見ると、「賛成・どちらかといえば賛成」と答えた人の割合が60.1%で、1979年に比べ12.5%減少、「反対・どちらかといえば反対」と答えた人の割合は33.8%で、13.3%増加している。1980年代の性別役割分業意識の変化の原因としては、1979年に採択され、1985年に日本も批准した「女子差別撤廃条約」や1986年に施行した「男女雇用機会均等法」、1992年に施行した「育児・介護休業法」の成立が、日本人の性別役割分業意識の変化を促進したと考えられる。また、笹川は「1980年代、結婚は女性に不幸をもたらすものという捉え方が登場し、不幸な結婚生活を嘆きながらも、そこから逃げ出すことができない女性たちの嘆きを描いた本がベストセラーになり、『女性の自立』が叫ばれるようになった」(笹川2015: 2)と述べている。つまり、1979年の調査と1992年の調査を比較した際に、「賛成・どちらかといえば賛成」と答えた人の割合が12.5%減少

4. 無回答の中にわからないと回答されたものも含む。

し、「反対・どちらかといえば反対」と答えた人の割合が13.3%増加した原因の1つに、1980年代の女性達の性別役割分業意識が、夫に経済的依存をするという考え方から妻も経済的に自立していくという考え方に一定程度変わっていったことが考えられる。

2002年には、「賛成・どちらかといえば賛成」と答えた人の割合が46.9%、「反対・どちらかといえば反対」と答えた人の割合が47.0%となり僅かながら反対派が賛成派を上回る結果となった。しかし、2012年に再び「賛成・どちらかといえば賛成」と答えた人の割合が51.6%、「反対・どちらかといえば反対」と答えた人の割合が45.1%となった。この原因について、第一生命経済研究所が出している「若者の性別役割分業意識を考える」で、的場が「こうした保守化傾向を後押ししているものの一つに、若年層の意識変化があると思われる。また、男女ごとの年齢別に見ると、男女ともに20代、30代の賛成割合が10年前の2002年と比べ増加しているため、若年層の賛成割合の増加が全体割合を押し上げていると推測される」（的場

2013：38）と指摘している。また、バブル崩壊後の不景気に続き、2008年に起きたリーマンショック、2011年の東日本大震災による不景気で、世の中の考え方が保守的になったことも考えられるだろう。

2023年には「賛成・どちらかといえば賛成」と答えた人の割合が33.4%、「反対・どちらかといえば反対」と答えた人の割合が64.3%という結果になっており、初めて反対派が6割を超える結果となった。

これまで、図表7を通して、1979年から2023年までの結果を見てきたが、2023年の調査結果で「賛成・どちらかといえば賛成」と答えた人の割合が33.4%とあり、一部の中では「夫は仕事、妻は家庭」という意識が、まだ根強く残っている。しかしながら、1979年から2023年にかけて「反対・

どちらかといえば反対」と答えた人の割合が2割程度から6割を超えるまでに増加しているため、日本における性別役割分業意識は、少しずつ時代の経過と共に変化してきていることがわかる。つまり、性別役割分業は、環境や影響を受けてきた社会によって異なり、国の文化によっても違いがあるため、生まれながらの性に従う固定的なものではなく、文化や社会によって異なるもの、あるいは変化していくものであるといえる。

第2節 家庭における性別役割分業の実態

本節では、第1節でわかった、「夫は仕事、妻は家庭」という性別役割分業意識が変化してきているということを踏まえて、性別役割分業の実態が性別役割分業意識の変化に伴って、変化しているのかということを見ていく。そのため、男女の1日の生活時間の差や国際比較を基に家庭における性別役割分業の実態について迫る。また、男性の家事や育児の参加を妨げている原因についても明らかにする。

第1項 性別役割分業の実態

第1項では、日本に根づく性別役割分業の実態を見ていくために、日本の男女の生活時間の比較と男女別の家事・育児時間の国際比較を通して見ていこう。

はじめに、内閣府が2022年に出した「共働きの男女の1日の生活時間の平均」であり、図表8「共働きの男女別1日の時間の使い方」を通して家庭における性別役割分業の実態を見ていく。まず、仕事時間は、男性が8時間23分であり、女性は6時間47分と出ている。男女の仕事時間を比べると男性の方が1時間36分長いことがわかる。次に、家庭で過ごす時間を見ると、家族と遊んだり、くつろいだりする時間は、男性は1時間11分、女性は1時間20分でほとんど差はない。また、自分のことに使う時間は、男性が2時間15分、女性が2

共働きの男女別 1 日の時間の使い方			
有職者全体			
仕事のある 1 日 時間の使い方			
仕事をしている時間		男性	8 時間 23 分
		女性	6 時間 47 分
家庭で過ごす時間	家事・育児時間	男性	49 分
		女性	2 時間 09 分
	家族と遊んだり、くつろいだりする時間	男性	1 時間 11 分
		女性	1 時間 20 分
	自分のことに使う時間	男性	2 時間 15 分
		女性	2 時間 16 分

図表 8 共働きの男女別 1 日の時間の使い方

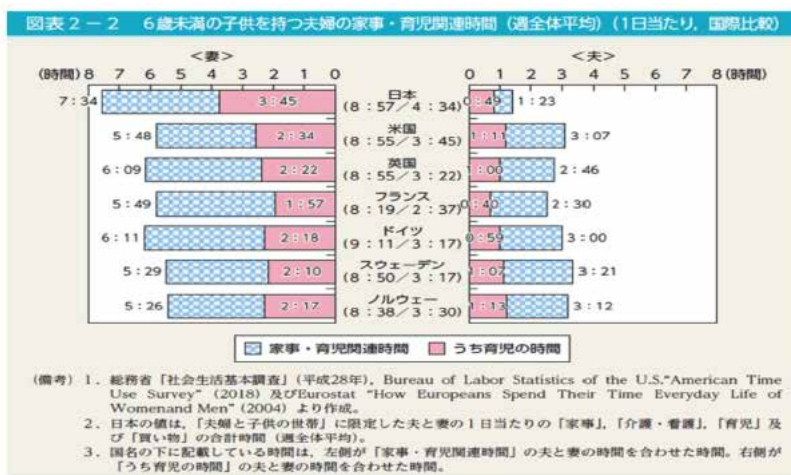
(内閣府「令和 4 年度新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書のポイント (2022)」を参考に筆者作成)

時間16分となり、こちらも差がなかった。しかし、家事・育児時間を見ると、女性は2時間9分だったのに対し、男性は49分であり、男女差は1時間20分という結果になった。

これらの結果を見ると、男性は女性に比べ労働時間が1時間36分長く、女性は男性に比べ家事・育児時間が1時間20分長いのが現状である。しかし、雇用形態や昇進の機会などに、男女格差がある日本の現状を考えると、労働時間における男女差は必然的なものといえる。これらの結果に対する問題は、男性と女性は雇用形態に関わらず同じ労働者として、働いているにも関わらず、女性は男性に比べ1日の家事・育児時間が1時間20分も長く行っているということである。つまり、日本における性別役割分業の実態は、まだまだ根深いということがわかる。

次に、日本の家事・育児における性別役割分業の実態をより細かく見ていく。そのため、内閣府が出した「6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間」の国際比較をした図表9「夫婦の家事・育児関連時間と国際比較」を見ていくことで、共働き世帯や専業主婦（夫）のいる家庭の家事・育児時間の男女差を示していく。まず、日本の夫

婦の家事・育児関連時間の合計時間は、8時間57分である。そのうち妻の家事・育児関連時間は7時間34分、夫の家事・育児関連時間は1時間23分であり、妻が85%、夫が15%となっている。つまり、妻が1日に担う家事・育児関連時間は、夫の5倍以上という結果になっていることがわかる。また、他国と比較すると、日本の妻の家事・育児関連時間は諸外国の中で最も長く、夫の家事・育児関連時間は最も短い。夫の育児時間を見ると他国の夫の育児時間と比べても、あまり差が見られないが、家事時間に関しては日本の夫の家事時間は34分となっている。しかし、図表9に載っている他の6カ国は、どの国も1時間30分以上の時間を家事に費やしているため、日本の夫よりも家事・育児に積極的に参加しているといえる。つまり、日本においては、共働きで働いている男女も増えてきているため、仕事に対する性別役割分業の実態は、変化しつつあるが、共働きの家庭でも専業主婦（夫）または非正規雇用として働く配偶者のいる家庭においても、家事・育児を担っているのは、主に女性であるということがわかり、特に「女性＝家事・育児」という性別役割分業の実態は、「男性＝仕事」という性別役割分業よりも根深く残っ



図表 9 夫婦の家事・育児関連時間と国際比較

(「内閣府、『男女共同参画白書令和2年版』(2022)」より)

てしまっているということがわかった。

また、天野が「第一子出産時に正規の仕事を退職した場合と、育休を2回取得して就業継続する場合では、生涯賃金が2億円ほど違う」(天野 2020:68)と指摘するように、女性が出産を機に仕事を辞めた場合と出産後も仕事を続け、定年まで働いた場合では生涯賃金の差が2億円も開いてしまう。女性が子育てに専念し、会社を辞め、専業主婦やパート労働者として家庭を支えるという選択も1つの選択肢だが、女性自身が自由に選択できる環境を作っていくためにも、男性の家事・育児への参加は必要であり、性別役割分業の実態は、性別役割分業意識の変化に伴って変化していく必要があるのではないだろうか。

第2項 夫婦の性別役割分業はなぜ変わらないのか

第2項では、性別役割分業意識の変化に伴って性別役割分業の実態が変化していないことを踏まえ、夫婦間での性別役割分業の実態が、なぜ変化しないのか、原因を2つの視点で考察していく。

1点目は、第1章でも述べてきたように男性の育児休業取得率の低さが原因だと思われる。天野

が「育休中、一定期間にわたり家事育児にコミットすることで、それが習慣化され、育休取得後の家事育児時間が長くなったり、担当する家事育児の数(種類)が増えたりすることも明らかになっています」(天野 2020:30)と指摘している。つまり、男性が育児休業を取得し、育児に専念する機会を作ることで、男性自身の育児に対する考え方や意識が変化し、性別役割分業の実態にも変化が現れる。しかし、現時点で女性と比べても諸外国の男性と比べても日本の男性は、育児休業の取得率が低く、家事・育児関連時間が非常に少ないのが現状であり、育児に参加する時間や機会がほとんどないといえる。男性は、産休を取得する女性に比べ、子育てをするという自覚が芽生えづらく、出産後も父親は仕事に専念し、母親は育児や家事に専念してしまうことで、夫婦間で性別役割分業が固定化されてしまう。そのため、家事や育児の大半を出産後も母親が主に担うという形になってしまうことで、夫婦間での性別役割分業の実態に変化が見られないということに繋がるのではないだろうか。

2点目は、仕事か育児かどちらかを選択しなければいけないという風潮による男性の労働時間の

肥大化だと考えられる。齋藤によれば、正社員は職場で仕事優先の時間意識を常に要請されている。育児はそれ自体がもつ時間の規定力が強く、育児をする正社員に「仕事を優先すべき」という規範と、育児という義務の間で強い葛藤を生むことになる。この葛藤を解消するために、「どちらか一つを選択しなければならないと思わせる『しかけ』」に従って「どちらか一つを選択しなければならない」と考えるときに、性別役割分業意識が多くの男性を仕事へ、多くの女性を育児へと導くことになる（齋藤 2020：167-168）と指摘されている。つまり、「仕事を優先すべき」という規範と育児の義務の選択を迫られる正社員の中でも、特に男性は長時間労働になりやすいことや仕事よりも育児に専念しようとする男性が職場に少ないあるいはいないことで、「育児は妻に任せて仕事に専念しよう」や「会社に迷惑をかけてしまう」という意識になってしまう男性が多い。そのため、齋藤が言うように「どちらかを選択しなければならない」と考えたとき、男性が仕事、女性が家事・育児という形が一般的とされてしまっていることが、夫婦の性別役割分業を固定化してしまっている原因だと考えられる。

これまで述べてきたように、日本に根付く性別役割分業の実態は、性別役割分業意識と共に変化しておらず、原因としては男性の育児休業の取得率の低さや仕事を優先すべきという規範による男性の労働時間の肥大化などが挙げられた。性別役割分業の実態が変化しなければ、女性のキャリアの選択を妨げ、男性の育児参加も妨げてしまう。そのため、出産後の女性が正社員として働き続けることができる職場環境や男性の育児休暇の取得に寛容な職場環境が必要だといえる。

第3節 仕事と家庭の両立に励む父親たち～事例の紹介と考察～

本節では、性別役割分業は周りの人間や自身自身の経験によってどのように変わり得るのか、2つの先行研究の事例を基に見ていく。また、先行研究で使われた2名の男性のインタビュー内容を引用し、特に注視していきたい内容に下線を引き、考察する。

第1項 事例1 ～家事・育児経験が男性に与える影響～

1つ目の事例では、第2節第2項で初期に育児の経験をすることが大切であると指摘したことを踏まえ、実際に育児休業を取得し、家事や育児を経験することが、性別役割分業の実態の変化にどのように影響を与えるのかを見ていく。そのため齋藤が『男性育休の困難 取得を阻む【職場の雰囲気】』（齋藤早苗 2020：53-71）の中で、示した先行研究の事例を基に検討する。

1つ目の事例となる高木⁵さんの属性

- ・年齢…40代（2017時点の年齢、育児休業取得時の年齢：30歳）
- ・性別…男性
- ・仕事内容…業種、職種の特定はなし
- ・配偶者の有無…あり（妻も働いていて、1年間の育児休業を取得した）
- ・育児休業取得の有無…あり（妻の職場復帰後、異動のタイミングで1年間取得）

育児休業取得前の家事への参加状況

「わりと家事は好きですね、一人暮らしして
たんでT①。家事自体はそんなに抵抗はな
いってうか。ご飯を作ったりとか、料理し

5.高木さんという名前は先行研究において仮名として使われているものである。

たりってというのは、わりとこう、好きでやってたって感じですわね。」

育児休業前の育児参加状況

「仕事の仕方は、ほんと漫然と残業してたんですよ、休む前ってT②。仕事することが、それこそ美しいじゃないけど『仕事で、自分はこんなに大変で、がんばって仕事してるんだ』って、『帰ってきて疲れたからもう寝させてよ』とか。『俺は仕事で忙しいんだぜ』みたいな感じで、家事とかは手伝うんだけどT③、気持ちのなかで自分は『この職場にいて、仕事も残業もいっぱいあって、大変な仕事にいて、仕事をしてるのが、何が悪い』っていう気持ちでいたから、家でどういう気持ちで奥さんが待ってたのかっていうところには〔気づかなかった〕。まあまあ、ちょっとは〔自分が〕悪いけど、みたいな。」

でも『自分のほうが大変なんです』みたいな感じでいたんですよね。だから、夜の七時八時の残業なんか普通にしてたんで、それに対してとくに何も考えなかった。」

育児休業中の認識の変化

「立場が変わると、〔妻が〕一時間帰ってこないだけで、『なんで帰ってこないの!』って。メールで『ちょっと仕事が片付かないから、あと一時間』って。自分は、四時くらいになるともう指折り数えて、あと一時間半我慢してれば奥さん帰ってくるから楽になれるっていうか、子どもも任せられるし家事もできるし、っていうのがあるんですけど、それが予定狂っちゃうと『何を、この!』っていう(笑)。まったく逆です。」

家事だけ、育児だけだともうちょっと違うのかもしれないですけど、家事と育児の両立ってほんと大変ですよ。めまぐるしいっていうかT④。

子ども寝かしつけたら夕飯の支度しなきゃと

か、そういうのもあったし、段取りとかっていうのも、午前中に食事の下ごしらえてとか、そうすると前の日の夕方にはもう何を作るかメニューを決めて買い物行って、その場で段取り悪いと家事もうまくいかない。夕方になって『何作ろうか』ってしていると、そこから買い物にも行けないし、あ、これがなくて作れないとか、でも子どもは泣き始めちゃってどうにもならないとか、結構ぐじゃぐじゃになっちゃうんで、そういうのもあります。その家庭の忙しさっていうのが。」

「その先の『諦め』っていうのもあって、どうしても奥さんも忙しい時期があって、毎日十時過ぎっていうときがあったんですよ、一、二週間ぐらい。子どもを寝かしつけるまでは自分一人でやんなきゃっていうんで、一生懸命やって。で、なんとなくそれができるようになっちゃうと、奥さんが帰ってきて『あ、帰ってきたの? 今日べつに帰ってこなくていいのに』みたいな、そういうのがよぎったことがあって『これは危険だな』と思って。」

いないことに慣れちゃうと、たぶん、それはそれで回るんだろうなと思って。そうなったときの相手がいることの煩わしさっていうか、それは結構『怖い』って思ったんですよ。自分がそうなっちゃうとほんと立場なくなっちゃうんで、『お父さんも一緒にいないと大変』とか、子どもたちも『お父さんがいてくれるから遊んでもらえる』とか、お父さんの存在感を毎日毎日の生活のなかで出しておかないとそっぽ向かれちゃうっていうのが、そのときにわかったんで。」

育児休業から復帰後の働き方

「だからなるべく、定時までの時間はがんばって仕事して、それから先は帰るのが普通。職場戻ったあと、同じように忙しかったんで、〔職場のみんなは〕五時のチャイムが鳴って

も普通にいるんですよね。聞こえなかったような感じで、みんな片付けもしないし、普通に話とかもずっとしてるし。いるのが当たり前っていう職場だったんで。それを自分は休み取る前は、当たり前のように一緒に残って、まあ七、八時ぐらいまでやってたりとか、もっと遅くまでやることもあったし。

正直帰りづらい雰囲気はあるんですけど、そういう雰囲気のなかで『そこに甘んじてちゃいけないよな』というのはすごく思ってる。それよりも家庭だろうとT⑤。職場で立場悪くなるかもしれないけど、『あいつ、早く帰っちゃって変なやつ』って思われるかもしれないけど、それで迷惑がかからないように仕事すればいいじゃないかっていうのを思ったんで。心がけてたのは、定時が基本T⑥っていうのと、あとはもう残業がある期間がある程度読めるので、ここから一週間は仕事が忙しくなるんだっていうのはわかった段階で、『この時期はどうしても忙しいから、遅くなっちゃうよ』っていうのは言っておく、というのは心がけてました。突然自分がやられて困ることっていうか、突然言われて『あ、ごめん、今日帰れないんだ』っていうのはやめようと思って。なるべく妻が覚悟できるようにT⑦。

〔業務は〕休む前と同じぐらいの量はあったんですけど、でも定時で帰れるのは半分ぐらいはできてたんじゃないかと思います。で、もうあとは朝T⑧。(略)〔出社は朝の〕六時くらいですね。それはもう意地でしたね(笑)。ちゃんと仕事はするぞっていう。」

高木さんの事例の考察

ここからは、高木さんの事例を考察していく。高木さんの特徴の1つは家事に対して抵抗がないという点である。しかし、育児休業前の育児参加

状況を見ると、仕事中心の働き方をしていたことがわかる。さらに、高木さんの語りからは、家事よりも仕事の方が大変という考え方が見られる。「家事とかは手伝うんだけど」という発言は、第3章で取り上げるミレニアル世代の特徴の一つといえる。そして、育児休業中の認識の変化を見ると、「家事と育児の両立ってほんと大変ですよ。めまぐるしいっていうか」という発言から育児休業前の「家事より仕事の方が大変」という考え方に変化があったことが読み取れる。

また、育児休業期間に1人で育児と家事の両立を経験したことによって、育児と家事の両立に慣れた時、初めて仕事中心である育児休業取得前の生活に危機感を覚えたと言う。この危機感というのが、高木さんの性別役割分業の実態にも変化をもたらしたと考えられる。育児休業から復帰後の働き方を見ると、「正直帰りづらい雰囲気はあるんですけど、そういう雰囲気のなかで『そこに甘んじてちゃいけないよな』というのはすごく思ってる。それよりも家庭だろう」と語っており、帰りづらい雰囲気の中、家庭を大事にするという熱い思いが読み取れる。

このように、育児休業前の育児参加状況では、残業が当たり前で仕事中心の生活をしてきた高木さんが、育児休業を取得し、1人で家事と育児の板挟み状態を経験したことで「定時で帰るのが当たり前、仕事よりも家庭が大事。周りにどう思われようと関係ない」といった意識の変化があった。そして、実際に育休後も家事・育児を積極的に行なっている姿が想像できる程、性別役割分業の実態も変化しているため、男性が育児休業を取得し、子育てにおける初期の段階で家事・育児を経験することの重要性が高木さんの語りから伝わるのではないだろうか。

第2項 事例2 ～周囲の理解が男性の育児参加を促進～

2つ目の事例では、第1章第3節第2項で、会社の上司や職場環境が男性の育児休業取得への理解を示していくことが重要であると指摘したことを踏まえ、実際に職場環境や周囲の理解が男性の育児参加の促進にどのように影響を与えるのかを見ていく。そのため公益財団法人21世紀職業財団、調査研究チームの本道敦子・山谷真名・和田みゆきが『〈共働き・共育で〉世代の本音 新しいキャリア観が社会を変える』（本道敦子・山谷真名・和田みゆき 2024：41-44）の中で、示した先行研究の事例を基に検討する。

2つ目の事例となる佐々木さん⁶の属性

- ・年齢…20代から40代⁷（2020年時点の年齢層）
- ・性別…男性
- ・仕事内容…正社員（総合職）の事務系（業種の特定はなし）
- ・配偶者の有無…あり（インタビュー当時妻が育児休業中）
- ・育児休業取得の有無…なし（妻の職場復帰後は、自分も働く時間を削って育児に充てたいと考えている）

佐々木さんの育児に対する思い

「父親が忙しいと、子どもが父親に対して人見知りするという話も聞きました。個人的には、なるべく子どもと一緒に過ごしたいと思っていますS①。海外だと入学式に父親が休みを取るのが当たり前と聞き、そういう関わり方もいいなと思っています。特に子どもが生まれてからはずっと一緒にいてあげたいという思いが一層強くなったのでS②、少なくとも子どもに関するイベントは全部行きたいです」

職場環境について

「自分の今の職場は、不測の事態が起こりにくいので、業務の見通しが立てやすく、定時で帰ることも可能です。周りに小さい子がいる人もいて、子どもがけがをしたので早退するなど、皆さん普通にやっています。上司も小学生の子どもがいて「小さいうちは大変だから」と言ってくれますし、子育てをするために業務時間の調整も言い出しやすい環境S③です。会社の制度としても男性側の育児休暇の制度も推進されていて、この取得率が上司の評価に関わる仕組みもありますS④」

海外勤務経験のある上司の話

「直属の上司は、長い間海外で働いていたので、家族のために時間を使うということには理解があります。むしろ、そうすべきと言うのです。そういう過ごし方の方がいいんだな、と学ぶことが多いですS⑤」

佐々木さんの事例の考察

ここからは、佐々木さんの事例を考察する。佐々木さんの育児に対する思いを見ると、「なるべく子どもと一緒に過ごしたいと思っています」というように、育児に対しての抵抗感が全くなく、むしろ積極的に参加したいという思いが伝わってくる。この思いを後押しするように、佐々木さんの職場環境は整っている。職場環境を見ると、佐々木さんの職場は、業務の特性もあるが、定時で帰りやすい職場環境であり、小さい子どもがいる人が職場に多いことも特徴の一つである。また、「上司も小学生の子どもがいて『小さいうちは大変だから』」と言っているというのが、佐々木さんの

6. 佐々木さんという名前は先行研究において仮名として使われているものである。

7. 引用として使用したインタビュー調査のインタビュー対象者の年齢が1980年から1995年前後に生まれたミレニアル世代を対象としており、インタビュー対象者の一人ひとりの年齢は非公開としているため、20代から40代としている。

子どもとなるべく一緒にいてあげたいという気持ちを後押ししていると思われる。さらに佐々木さんの職場では、部下の育児休業取得率が上司の評価に関わる仕組み、男性も育児がしやすい雰囲気や環境を職場の制度、そして上司や周りの人間が作り出しているといえるだろう。さらに、直属の上司が長期間海外勤務を経験していることで、家族の時間を大切にすべきということを上司から学ぶことが多いという発言からも上司の子育てや男女平等への理解は重要であり、男性が子育てを理由に職場を離れることが当たり前になる仕組みづくりも検討していくことが重要ではないだろうか。

これまで男性の育児休業が取得しづらい世の中でも、実際に育児休業を取得し、家事や育児を経験したことで性別役割分業の実態にも変化が現れた事例と職場環境や上司の理解によって迷いなく育児に参加することができる事例を紹介してきた。この2つの事例は本稿で述べてきた、性別役割分業の実態は固定的なものではなく、第二次社会化によって変わり得るということを示すことができる好事例といえるのではないだろうか。第3章では、国や企業そして我々個人が、男性の育児参加を促進するためにできる取り組みは何かを考えていく。

第3章 男性の育児参加を促進するためには

これまで第1章と第2章を通して、性別役割分業の実態は、固定的なものではなく第二次社会化により変わり得るということを述べてきた。本章では、男性の育児参加を促進するために国や企業ができることや性別役割分業の実態をどのような方法で変えていける可能性があるのかを検討していく。

第1節 世界1位の育児休業制度の活かし方

本節では、第1章で述べてきたように、世界で

1番優れている育児休業制度を上手く活用出来ない日本の現状を踏まえて、日本の育児休業制度を男性が気軽に活用できるようにするために、政府がどのように関与していける可能性があるのかを考えていく。

日本の育児休業制度を男性が気軽に活用できるようにするためには、企業に職場環境の整備や働き方改革によって育児休業取得率の向上を進めて貰う必要がある。そのため、日本国内の全ての企業に対して従業員の働き方に関する様々な数値の公表を義務化させることで、企業が働き方改革を進めざるを得ない状況を作ることが必要である。2025年4月からは、300人以上の企業は育児休業等の取得の状況を、年に1回公表することが義務化される。さらに、従業員数100人以上の企業は、育児休業の取得状況や労働時間の状況把握等に関する数値目標の設定が義務化される（厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内」2024年10月29日アクセス）。

しかし、国内企業の企業規模数の現状を見ると、総務省統計局が2023年に発表した「令和3年経済センサス-活動調査 産業横断的集計」では、日本の企業数は2021年時点で368万4049社である（総務省・経済産業省「令和3年経済センサス - 活動調査 産業横断的集計」2024年10月30日アクセス）。そして、「令和3年経済センサス - 活動調査 産業横断的集計」の数値を基にしたNBS株式会社の記事では、「個人事業主やその他の法人を抜いた会社企業数は、177万7291社。そのうち、従業員数300人以下の会社法人数は176万1771社」（NBS「【令和3年版】国内に法人企業は何社あるでしょう？」2024年10月30日アクセス）となっている。つまり、国内企業の99.1%が従業員数300人以下の企業であり、2025年4月1日から施行される法律の適用外となってしまう。そのため、従業員数300人以下の企業にこそ、育児休業の取

得状況や労働に関する数値の公表の義務化が必要なのではないだろうか。

これまで述べてきたように、日本国内の全ての企業に対して、従業員の働き方に関する様々な数値の公表を義務化させることで、企業が働き方改革を進めざるを得ない状況を作ることができる可能性は高い。とはいえ、中小企業の現状を踏まえると、すぐに働き方の整備を整えるだけの余裕がないと考えられる。そのため、これからの課題としては、中小企業も労働環境を整えられる体制を作れるように、国が補助金や助成金などによってサポートすることも必要だといえよう。

第2節 企業が行うべき仕組みづくり

本節では、第1章第3節第2項で男性の育児休業取得を妨げている原因として、職場が男性の育児休業取得に理解がなかったことや男性自身の収入面の懸念などが挙げられたことを踏まえ、男女共に仕事と育児の両立ができる働き方を実現するためには、企業がどのような仕組みづくりを行っていく必要があるのかを企業の先進事例を基に検討していく。

本節で取り上げる企業の先進事例としては、経済産業省と東京証券取引所が2012年から2023年まで全12回実施した「なでしこ銘柄⁸」に選定された企業の中から3社、取り上げて仕事と育児の両立支援策を見ていく。

1社目は、2014年から2021年までの8回と2023年の計9回選定された（経済産業省「令和5年度『なでしこ銘柄』レポート」2024年11月17日アクセス）、株式会社大和証券グループ（以下大和証券）

が行っている、先進的な取り組みを取り上げる。大和証券は、女性特有の健康課題への対処として、女性の更年期への対策支援、健康リテラシーの向上、仕事と不妊治療の両立などの包括的支援や独自の取り組みとして、エル休暇（生理による体調不良、不妊治療、更年期による体調不良のための）制度が整っている。

また、出産一時金の他に第3子以降の出生に対しては、更にお祝い金200万円が支給されることや育児休業制度の取得期間が、子どもが3歳になるまで女性だけでなく、男性も取得できる制度などの育児支援に対する制度が充実している（株式会社大和証券グループ「Welfare 充実した福利厚生」2024年11月22日アクセス）。女性特有の健康課題である生理による体調不良、不妊治療、更年期による体調不良などは、上司が男性である場合、取得する際に言い出しにくいという課題があるが、これらを総称として「エル休暇」と名付け、取得する女性社員に対して、申し出やすい名称に変える配慮が行われていることは、今後女性活躍を推進していく上で、他の企業でも取り入れるべき配慮ではないだろうか。

2社目は、2017年から2021年までの計5回選定された（経済産業省「令和4年度『なでしこ銘柄』レポート」2024年11月18日アクセス）、株式会社千葉銀行の「男性の育児参画に向けた取組み」を取り上げる。千葉銀行は、2020年2月に株式会社ワーク・ライフバランスが主催する「男性育休100%宣言⁹」に賛同表明をしている。そして、配偶者が出産予定の男性職員は、育児休業の取得や家事・育児分担についての行動計画書「仕事も

8.「なでしこ銘柄」とは、経済産業省と東京証券取引所が共同で2012年より実施しており、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙いとしています（経済産業省「女性活躍に優れた上場企業を選定『なでしこ銘柄』」2024年12月3日アクセス）。

9.男性育休100%宣言とは、男性の育児休業取得率100%の実現を目指し取組んでいる組織の代表が宣言を行い、宣言企業が丸となってこれまでの慣習の改革を目指すもの（株式会社千葉銀行「ダイバーシティ推進の取り組みについて」2024年11月22日アクセス）。

育児も！！素敵なパパ宣言」を作成し、所属長が計画的な育児休業取得を本人に促すなど職場全体で応援する体制を作っている（株式会社千葉銀行「ダイバーシティ推進の取組みについて」2024年11月22日アクセス）。これらの取組みによって、千葉銀行本社の2023年の男性の育児休業取得率は100%であり、連結子会社及び持分法適用子会社である「ちばぎん証券」と「ちばぎんコンピューターサービス」の男性の育児休業取得率も100%である（株式会社千葉銀行「第118期有価証券報告書」2024年11月22日アクセス）。

つまり、男性職員に対して育児休業の取得や家事・育児分担についての行動計画書を作成させることや上司が計画的な育児休業取得を本人に促すなどによって、職場全体で応援する体制を作る仕組みづくりは、男性の育児参加を促進するためにも重要だといえる。

3社目は、2021年と2023年の計2回選定された（経済産業省「令和5年度『なでしこ銘柄』レポート」2024年11月18日アクセス）、株式会社技研製作所の「仕事と育児の両立支援」を取り上げる。まず、経済的支援として3ヶ月以上の育休取得者には、男女問わず、月に最大5万円の支給を最長12ヶ月行い、育休中の産後8週間のうち上限4週間の期間も賞与を支給することで育休取得を阻む収入面の不安を払拭し、長期取得のしやすい環境を整えている。また、働き方の支援としては、「育児短時間勤務、子の看護、時間外労働の制限、所定外労働の免除、深夜業の免除」これら全てにおける期間を子どもが小学校を卒業するまで利用できるように整えている。

これらの取り組みの成果として、女性の育休からの復帰率は2020年から2023年までの4年間100%を維持し、男性の育児休業取得率について

は、2021年から2023年までの3年間100%を維持している。さらに、男性の育休取得平均日数も公開しており、2020年は60.6日、2021年は89.2日、2022年は96日、2023年は見込みだが、107.9日とほとんどの男性社員が、長期間の取得を実現できているため、金銭面のサポートによる育児支援は非常に効果的なものだといえる（株式会社技研製作所「ワークインライフ」2024年11月22日アクセス）。

これまで紹介してきたような女性活躍推進や男性の育児休業取得が進んでいる企業では、それぞれ独自の取り組みや現場で働く社員への配慮が感じられる制度の内容となっている。

また、大和証券グループ本社社長の荻野明彦氏は、「子育てによって早退する社員をカバーする同じ部署の社員へのサポートや周りの社員がしっかり報いる制度が必要」¹⁰というように、育児休業を取得する以外の社員にもインセンティブを与えるなどの大きな仕組みづくりも、今後は重要な課題であるといえよう。職場の雰囲気や管理職層の意識が変わって行かなければ現状の性別役割分業の実態は、このまま変わらない可能性もあるため、企業の仕組み作りは非常に重要なものではないだろうか。

第3節 性別役割分業の実態を変えるための意識改革

仮に第3章で述べてきたような法律による義務化や企業の育児制度の充実が実現したとしても、性別役割分業の実態に変化が現れなければ法律や制度による効果が薄れてしまう。そのため本節では、男性の育児参加を促進し、日本に根付く性別役割分業の実態を変えていくためにも、我々個人あるいは社会がどのように意識を変えていける可

10.日本経済新聞、2024年10月10日、夕刊、電子版、「大和証券グループ本社社長 荻野明彦氏（下）発想を根底から変える（私のリーダー論）」より引用

能性があるのかを考えていく。

第1項 家庭科の男女共修が与えた影響

第2章第3節で紹介した2人の男性の事例は、どちらの事例も子どもが生まれる以前から家事・育児に対しては、あまり抵抗が見られないという共通点がある。理由としては、本道らが「かつては、家事・育児は全て妻に任せ、仕事一筋の男性がリーダーになるのが典型的なパターン。そのようにリーダーになった人たちと、仕事と家庭を両立して頑張っているミレニアル世代の夫婦は、全く異なる生活を送っている」（本道 2024：220）と指摘するように、世代によって性別役割分業の実態に差があると推測される。そして、第2章第3節で紹介してきた2つの事例は、どちらの男性も1980年から1990年代なかば頃までに生まれた世代。すなわちミレニアル世代（Y世代）であり、ミレニアル世代以前の世代とは異なる価値観を持っていたと考えられる。その理由の一つとして考えられることは、家庭科の授業の男女共修ではないだろうか。

家庭科の男女共修が始まったのは、「小学校では1947年に新教科として創設、中学校では1989年に改訂1993年～2001年に実施、高等学校で1989年に改訂1994年～2002年に実施」（文部科学省「国際教育協力懇談会 我が国の教育経験について：家庭科教育」2024年10月4日アクセス）となっている。そして家庭科教育については、一般社団法人大学女性協会が「思春期・青年期にあるすべての若者が社会へ出てそして自らの家庭を築く前に、原家族以外の価値観に触れることができ、男女平等について学ぶことが直接自分自身の生き方に関わってくることになるのだ、と理解を深めることができるのは、今日の社会状況からみて、学校教育以外にはなく、特に家庭科がその中心的な役割を担うことは明らかである」（大学女性協会「ジェンダー平等の視点から家庭科教育を考える」

2024年10月6日アクセス）と指摘している。ミレニアル世代の男女は、中学校から家庭科の授業を男女一緒に学ぶ機会を設けられ、ミレニアル世代以前の世代が学んでいない男女平等への知識や料理、裁縫などの体験的なジェンダー教育を受けてきた。つまり、本稿で取り上げた男性の事例で、家事・育児に対して、あまり抵抗が見られないという特徴の理由に、家庭科の男女共修によって、料理や裁縫などを実際に体験してきたことが、第二次社会化として少なからず影響を与えていたということが考えられるだろう。

また、図表10「男女別・年齢別に見た性別役割分業意識」を見るとわかるように、内閣府男女共同参画局が2023年に出した『『夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである』という考え方に対する意識調査』の結果では、ミレニアル世代に当たる20代後半から40代なかばの世代は、性別役割分業意識に賛成している割合は3割に満たず、反対している割合は40～49歳が69.7%、30～39歳が74.6%、18・29歳では79.8%と約7割から8割の男女が反対している。逆に50歳以上の年代では賛成割合が3割以上であり、70歳以上の世代にあたっては46.5%の割合で賛成意見があるという結果になっている。そのため、ミレニアル世代以降に生まれた男女には、新しい性別役割分業意識が芽生えている可能性も考えられるのではないだろうか。

第2項 性別役割分業の実態を変えるためのアプローチ

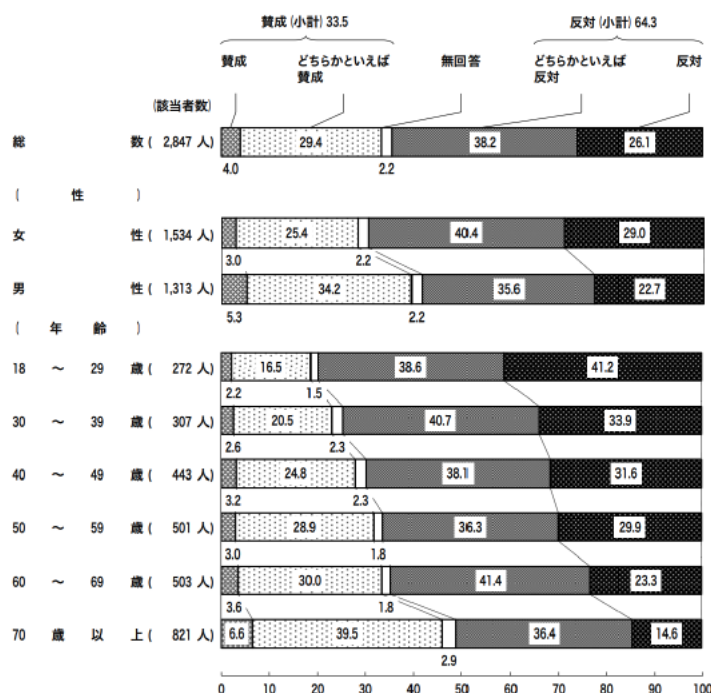
第1項で述べたように、家庭科の授業で、料理や裁縫などを実際に体験してきたことは、男性の性別役割分業意識に少なからず影響を与えていると考えられる。そのため、中高生に対する子育て体験学習や企業が取り入れてきている子育て体験研修は、性別役割分業の実態を変化させていく上で、効果が期待できる可能性が高い。本項では、

実際に地方自治体やNPO法人が行っている子育て体験学習や企業が取り入れている子育て研修制度などの取り組みを3つ紹介していく。

1点目は、埼玉県川越市が行っている「子育て体験学習事業」である。思春期を迎える中学生に「命」の大切さ等の講義や実際に乳幼児やその保護者と交流することで、母性・父性の育成を支援することを目的に、市内中学校を対象に実施している。実際の体験学習内容としては、「乳幼児及びその保護者との交流、妊婦体験、妊娠経過についての講義」などがあり、思春期である中学生に対して、実際の育児体験談や妊婦エプロンを着用させ、階段の登り降りなどの日常的な動きを行う。そのことによって妊婦の方がどのような生活を送っているのかを体験学習として学ぶことで、実際の子育ての大変さを、身を持って学ぶことができる機会となっている（川越市「子育て体験学習事業」2024年12月3日アクセス）。

2点目は、「NPO法人あっと」が行っている「思春期子育て体験事業」である。2010年から山口市「思春期ふれあい体験事業」の委託を受け、年1回地域の中学校で乳幼児の親子と中学生のふれあい体験事業を実施している。体験内容は、妊婦ジャケットを付けて妊婦の方の生活の体験やおむつ替え体験、離乳食を食べさせるなどの体験が行われている。また、事前に家庭科の授業を通して触れあう子どものことを考え、色んなアイデアのもと、布製の手作りおもちゃを作ることも行っている。こうした体験学習を通じて直接肌に触れて感じたことが、いずれ自らの結婚観・子育て観を構築していくため中学生にとって貴重な経験といえるだろう（NPO法人あっと「子育て体験・交流」2024年12月3日アクセス）。

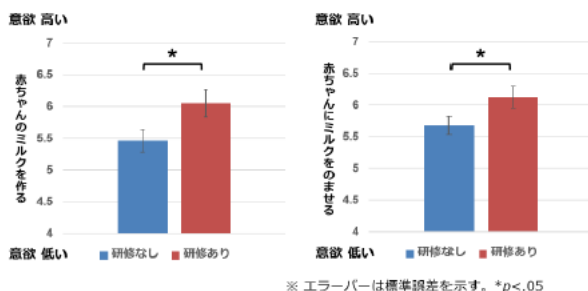
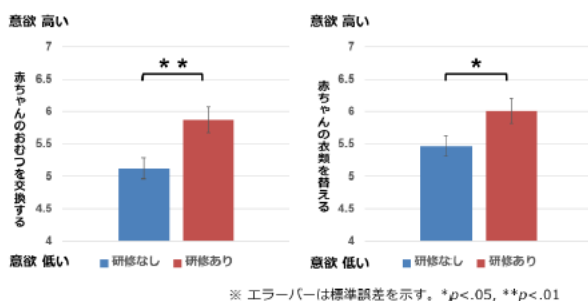
3点目は、2022年の4月よりユニ・チャーム株式会社と江崎グリコ株式会社が、共同で企業に向けて無償で提供している「企業向けのオリジナル



図表 10 男女別・年齢別に見た性別役割分業意識

（内閣府政府広報室、『男女共同参画社会に関する世論調査』（2023）より）

< 育児への参加意欲の変化（おむつ・ミルク） >



(1) 有意差が見られた項目

- ・ 赤ちゃんのおむつを交換する ($p = .005$)**
- ・ 赤ちゃんの衣服を替える ($p = .032$ *)
- ・ 赤ちゃんのミルクを作る ($p = .037$ *)
- ・ 赤ちゃんのミルクを飲ませる ($p = .046$ *)

図表 11 育児への参加意欲の変化

（ユニ・チャーム株式会社、『【みんなの育休研修】受講有無で育児参画に差を確認～受講者、未受講者それぞれについて調査を実施～』（2023）」より）

両親学級『みんなの育休研修』である。研修の対象者は、企業や自治体の産休取得予定者、育休取得予定者などを対象にしている。研修内容は2つあり、1つは、育児休業の取得を検討している方に向けた、男性の育児が子どもや家族に与える影響や必要性についての、講義形式の研修。もう一つは、家事育児の分担方法や授乳、睡眠、排泄の方法などについて、江崎グリコ株式会社の栄養士や子育てアドバイザーなどの指導を受けながら

の、実践形式の研修となっている。また、実際にこの研修を受講した方と受講していない方を対象に育児への参加意欲についてのアンケート調査が行われた際の調査結果（図表11）では、有意差が見られた項目として、「おむつ替えの交換、衣服を替える、ミルクを作る、ミルクを飲ませる」（ユニ・チャーム株式会社「ユニ・チャーム株式会社ホームページ」2024年11月18日アクセス）が挙げられており、実際に図表11「育児への参加意欲の

変化」を見るとおむつ替えの交換、衣服を替える、ミルクを作る、ミルクを飲ませるなどの調査結果でも研修を受講した方の意欲の方が、受講していない方よりも高くなっていることがわかる。

このように、社内の研修制度として企業が講師を呼び、男性の育児の必要性についての講義だけでなく実際に体験研修を行うことで、受講後の男性に育児への参加意欲に変化が現れていることが調査結果でも明らかになっている。

ここまで紹介してきた、埼玉県川越市や「NPO 法人あっと」が行っている中高生を対象とした子育て体験事業を他の自治体やNPO法人も行っていくことで、性別役割分業意識の形成段階である中高生の中で、男女問わず子育て観が構築されていく可能性がある。そして、子育て体験に参加した中高生が、実際に子育てをする立場となった時に、育児＝女性がするものといったような性別役割分業意識ではなく、夫婦共に家事育児をするといった新しい価値観に変わっていくことで、性別役割分業の実態の変化にも繋がるのではないだろうか。また、これから子育てを行う子育て世代に対しても、企業が研修制度として育児体験や男性が育児に参加することのメリット・必要性についての講義を組み込むことによって人々の意識は変わり、性別役割分業の実態も変わっていける可能性が十分にあると期待できるのではないだろうか。

終章 男性の育児参加への課題と今後の展望

本論文では、男性の育児参加と第二次社会化における可能性に焦点を当ててきた。そして日本社会で根強く残る性別役割分業の実態は、なぜ変わらないのだろうかという問いを立て、それぞれの章で国際比較や先行研究を用いて、男性の育児参加を妨げる原因を検討し、今後の改善策を模索してきた。

第1章では、日本の育児休業制度が世界で1位

の育児休業制度と言われている理由を把握し、2024年現在における「育児・介護休業法」の内容を述べた。その後、厚生労働省が出している「令和5年度雇用均等基本調査」から、日本の男性は育児休業制度を上手く活用できていないのが現状であるとわかり、諸外国と比べても取得率が低い現状にあることが示された。そこで世界1位の育児休業制度があるにも関わらずなぜ日本の男性は、育児休業制度を活用しないのか、あるいはできないのか原因を探ると、主な原因としては「収入を減らしたくない、職場・上司が育児休業取得への理解がない、残業が多い」（厚生労働省委託事業「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2021)より）などが挙げられ、男性の意識や職場環境に課題があることが見えてきた。

第2章では、男性の意識や職場環境の課題に対して、まず、本論文において重要な概念である性別役割分業規範、性別役割分業、社会化などに焦点を当て、概念を整理した。そして性別役割分業に関する意識や実態の状況を把握した。すなわち、性別役割分業意識は変わってきているが、性別役割分業の実態は、専業主婦（夫）のいる家庭でも共働き夫婦の家庭であっても、主に家事・育児を担っているのは女性であるということがわかった。その原因としては、男性の育児休業取得率の低さから育児への参加機会の男女差があることや仕事か育児かどちらかを選択しなければいけないという風潮による男性の労働時間の肥大化が原因であることが示唆された。また、男性の性別役割分業の実態は、第二次社会化により変わり得ることを示すために、先行研究を基に「家事・育児経験が男性に与える影響と周囲の理解が男性の育児参加を促進させた」という実際の事例を基に、男性の育児に関する第二次社会化の可能性を示してきた。

第3章では、第1章と第2章を踏まえて、男性

の育児参加を促進するために国や企業ができることや性別役割分業の実態をどのような方法で変えていける可能性があるのかを検討してきた。まず、世界1位の育児休業制度を活かすためには、企業に職場環境の整備や働き方改革によって育児休業取得率の向上を進めて貰う必要があるため、日本国内の全ての企業に対して従業員の働き方に関する様々な数値の公表を義務化させることで、企業が働き方改革を進めざるを得ない状況を作ることが必要であると述べた。次に、「なでしこ銘柄」に選定された企業の中から「大和証券」「千葉銀行」「技研製作所」の3社を、取り上げて仕事と育児の両立支援策を見てきた。

最後に、法律による義務化や企業の育児制度の充実が実現したとしても、性別役割分業の実態にも変化が現れなければ法律や制度による効果が薄れてしまう。男性の育児参加を促進し、日本に根づく性別役割分業の実態を変えていくためにも、我々個人が意識を変えていける可能性について、ミレニアル世代に着目し、検討してきた。その方法として、実際に地方自治体やNPO法人が行っている子育て体験学習や企業を取り入れている子育て研修制度などの取り組みが、性別役割分業意識の形成段階である中高生の中で、男女問わず子育て観が構築されていく可能性があることやこれから子育てを行う子育て世代に対しても、企業が研修制度として育児体験や男性が育児に参加することのメリット・必要性についての講義を組み込むことによって人々の意識は変わり、性別役割分業の実態も変わっていける可能性が十分にあるということを示した。

また、「男性の育児参加」を促進させていくことは、今後女性の活躍を推進するためにも、男性の長時間労働を解消し、仕事と家庭の両立を支援するためにも必要不可欠であるといえる。そのためにも、国が企業に対して働き方に関する数値を強制的に公表させることや企業自身が、しっかり

とワークライフバランスの取れる体制を作っていくことは、男性の家事・育児参加を促進する上で非常に重要なことである。そして迅速な対応が求められている重要事項だということを、国や企業、一人ひとりが理解する必要があるといえるだろう。また、制度が整い始めた日本社会では、今後益々「男性も女性も仕事と育児を両立する」といった新しい性別役割分業への賛成派が多数派となるような社会を目指していき、「人の意識は何歳でも変われる」ということに期待していきたい。

引用・参考文献

渥美由喜、2010、『イクメンで行こう！』日本経済新聞出版社。

独立行政法人労働政策研究・研修機構、2017、「国際比較から見る日本の育児休業制度の特徴と課題-ノルウェー・スウェーデン・ドイツ・ポルトガル-」資料シリーズNo.186、独立行政法人労働政策研究・研修機構、(2024年8月15日アクセス、https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2017/documents/186_01.pdf)。

江原由美子、1993、『新社会学辞典』有斐閣。

江崎グリコ株式会社、「ユニ・チャーム×Glicoコラボ 企業向け両親学級『みんなの育休研修』が始動!」、江崎グリコ株式会社ホームページ、(2024年12月3日アクセス、<https://www.glico.com/jp/health/contents/ikukyuu/>)。

幅勇介・白岩祐子、2020、「男性による子育て休暇取得の実状と規定因-職場・家庭・個人の枠組みから-」『人間環境学研究』18(1):17-24。

濱嶋郎・竹内郁郎・石川晃弘、2005、『社会学小辞典』有斐閣。

濱嶋郎・竹内郁郎・石川晃弘、2005、『社会学小辞典』有斐閣。

本道敦子・山谷真名・和田みゆき、2024、『〈共働き・共育て〉世代の本音 新しいキャリア観が社会を変える』光文社。

深堀遼太郎、2013、『『育児・介護休業法の改正効果-短

- 時間勤務制度義務化と既婚女性の離職・仕事満足度』樋口美雄・赤林英夫・大野由香子・慶應義塾大学・パネルデータ設計・解析センター編『働き方と幸福感のダイナミズム-家族とライフサイクルの影響』『慶應義塾大学出版会』1-21。
- 育時連・大越将良・小野寺亮子・河原弘通・澤野新一郎・中津順・ますのきよし・本木和子・森絹江・阿部裕行・太田睦・田尻研治・富永誠治、1995、『育児で会社を休むような男たち』ユック舎。
- 井上恵里菜、2022、「男性育休取得を阻む要因とその解決策」『日本総合研究所』Vol. 4, No.99: 56-77。
- 一般社団法人 大学女性協会、2014、「ジェンダー平等の視点から家庭科教育を考える」、一般社団法人 大学女性協会、(2024年10月6日アクセス、<https://www.jauw.org/aboutjauw/books/archives/2014kyouikuinkai-report.pdf>)。
- 石井クンツ昌子、2009、「父親の役割と子育て参加 ―その現状と規定要因、家族への影響について」『季刊家計経済研究』No.81: 16-23。
- 石井クンツ昌子、2018、「育児・家事と男性労働」『日本労働研究雑誌』10月号: 27-39。
- 岩出誠・中村博・村林俊行・小林昌弘・筒井剛、2002、『雇用機会均等法・育児介護休業法』中央経済社。
- 株式会社大和証券グループ、「Welfare 充実した福利厚生」、株式会社大和証券グループホームページ、(2024年12月3日アクセス、<https://www.daiwa-grp-recruit.jp/workstyle/welfare.html>)。
- 株式会社大和証券グループ本社、2024、「第87期 有価証券報告書」、株式会社大和証券グループ本社、(2024年11月17日アクセス、https://ssl4.eir-parts.net/doc/8601/yuho_pdf/S100TQDT/00.pdf)。
- 株式会社技研製作所、「ワークインライフ」、(2024年12月3日アクセス、<https://www.giken.com/ja/sustainability/workinlife/>)。
- 株式会社マーケティング・コミュニケーションズ、2023、「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた 男女共同参画推進に関する調査 報告書のポイント」、内閣府、(2024年12月3日アクセス、https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/lifestyle_r04/00.pdf)。
- 株式会社日本能率協会総合研究所、2021、「厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」、株式会社日本能率協会総合研究所、(2024年8月26日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000791048.pdf>)。
- 株式会社千葉銀行、「ダイバーシティ推進の取組みについて」、(2024年12月3日アクセス、<https://www.chibabank.co.jp/company/info/diversity/004/>)。
- 川越市、2024、「子育て体験学習事業」、川越市ホームページ、(2024年12月3日アクセス、<https://www.city.kawagoe.saitama.jp/smph/kosodatekyoiku/seishonenikusei/kosodatetaikenn.html>)。
- 経済産業省、2023、「令和4年度『なでしこ銘柄』レポート」、経済産業省、(2024年11月17日アクセス、https://www.jpjx.co.jp/corporate/news/news-releases/1120/cg27su0000002o_3_a-att/20230322_1.pdf)。
- 経済産業省、2024、「令和5年度『なでしこ銘柄』レポート」、経済産業省、(2024年11月17日アクセス、<https://www.jpjx.co.jp/corporate/news/news-releases/1120/mklp7700000001yip-att/mklp7700000001ylu.pdf>)。
- 経済産業省、「女性活躍に優れた上場企業を選定『なでしこ銘柄』」、経済産業省ホームページ、(2024年12月3日アクセス、https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html#:~:text=%EF%BC%91%EF%BC%8E%E3%80%8C%E3%81%AA%E3%81%A7%E3%81%97%E3%81%93%E9%8A%98%E6%9F%84%E3%80%8D%E3%81%A8,%E3%82%92%E7%8B%99%E3%81%84%E3%81%A8%E3%81%97%E3%81%A6%E3%81%84%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82))。

- 菊地ふみ・柏木恵子、2017、「父親の育児 ―育児休業をとった父親たち―」『文京学院大学人間学部研究紀要』9（1）：189-207。
- 小室淑恵・天野妙、2020、『男性の育休 家族・企業・経済はこう変わる』PHP新書。
- 厚生労働省、2024、「人口構造、労働時間等について」、厚生労働省、(2024年8月30日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001194507.pdf>)。
- 公益財団法人日本ユニセフ協会、2021、「先進国の子育て支援の現状 (Where Do Rich Countries Stand on Childcare?)」、UNICEF Office of Research - Innocenti、(2024年6月30日アクセス、<https://www.unicef.or.jp/news/2021/0127.html>)。
- 厚生労働省、2008、「ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ (企業調査、従業員調査)」、厚生労働省、(2024年6月10日アクセス、https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/09/dl/s0926-3c_0003.pdf)。
- 厚生労働省、2022、「育児・介護休業法の改正について」、厚生労働省、(2024年7月28日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>)。
- 厚生労働省、2023、「令和4年度雇用均等基本調査の結果概要」、厚生労働省、(2024年7月28日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>)。
- 厚生労働省、2024、「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内」、厚生労働省、(2024年7月16日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>)。
- 厚生労働省、2024、「令和5年度雇用均等基本調査の結果概要」、厚生労働省、(2024年11月7日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r05/02.pdf>)。
- 厚生労働省、「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」、厚生労働省、(2024年6月30日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>)。
- 厚生労働省、「育児・介護休業法の概要」、厚生労働省、(2024年7月10日アクセス、https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/02_jp.pdf)。
- 厚生労働省、「深夜業の制限」、厚生労働省、(2024年6月24日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355375.pdf>)。
- 厚生労働省、「男女雇用機会均等法成立30年を迎えて」、厚生労働省、(2024年6月26日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15d.pdf>)。
- 内閣府男女共同参画局、「女子差別撤廃条約」、内閣府男女共同参画局、(2024年7月9日アクセス、https://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/kjoyaku.html)。
- 丸山哲央、2005、『新しい世紀の社会学中辞典』ミネルヴァ書房。
- 的場康子、2013、「若者の性別役割分業意識を考える」『第一生命経済研究所』7月号：38-40。
- 松田茂樹、2001、「性別役割分業と新・性別役割分業-仕事と家事の二重負担-」『文部省科学研究費基盤研究』39-57。
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2019、「平成30年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」、三菱UFJリサーチ&コンサルティング、(2024年8月26日アクセス、<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000534372.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』第15号：1-14。
- 文部科学省 国際教育協力懇談会事務局、2002、「国際教育協力懇談会 我が国の教育経験について：家庭科教育」、文部科学省、(2024年10月4日アクセス、https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/kokusai/002/toushin/020801cf.htm)。
- 内閣府男女共同参画局、2012、「男女共同参画社会に関する世論調査」、内閣府男女共同参画局、(2024年7月18日アクセス、<https://survey.gov-online.go.jp/>)。

- h24/h24-danjo/zh/z14.html)。
- 内閣府男女共同参画局、2017、「男性の暮らし方・意識の革新に向けた課題と方策 未来を拓く男性の家事・育児等への参画」『男女共同参画会議 男性の暮らし方・意識の革新に関する専門調査会』1-45。
- 内閣府男女共同参画局、2019、「男女共同参画社会に関する世論調査」、内閣府男女共同参画局（2024年7月18日アクセス、<https://survey.gov-online.go.jp/r01/r01-danjo/gairyaku.pdf>）。
- 内閣府男女共同参画局、2022、「男女共同参画白書令和2年版 コラム1 生活時間の国際比較」、内閣府、(2024年9月2日アクセス、https://www.18jk.cc/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/html/column/clm_01.html)。
- 内閣府男女共同参画局、2023、「女性役員情報サイト」、内閣府男女共同参画局、(2024年11月7日アクセス、<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html>)。
- 内閣府男女共同参画局、2023、「男女共同参画社会に関する世論調査」、内閣府男女共同参画局、(2024年7月18日アクセス、<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-danjo/gairyaku.pdf>)。
- 内閣府男女共同参画局、「我が国の育児休業制度は世界一！？男性の育児休業の変遷と背景」、内閣府男女共同参画局、(2024年6月30日アクセス、https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/html/column/clm_04.html)。
- 内閣府男女共同参画局、2021、「諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合」、内閣府男女共同参画局、(2024年11月7日アクセス、https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-18.html)。
- 中里英樹、2023、『男性育休の社会学』さいはて社。
- NBS、2022、「【令和3年版】国内に法人企業は何社あるでしょう？」、NBS、(2024年10月30日アクセス、<https://www.net-bizs.jp/dataguide/19007/>)。
- 内閣府男女共同参画局、1979、「婦人に関する世論調査」、内閣府男女共同参画局、(2024年7月18日アクセス、https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo02-16.html)。
- NPO法人あっと、「子育て体験・交流」、NPO法人あっとホームページ、(2024年12月3日アクセス、<https://npoatto.org/lifeplan/exchange/>)。
- 齋藤早苗、2020、『男性育休の困難 取得を阻む「職場の雰囲気」』青弓社。
- 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」『アジア女性研究』第24号:1-12。
- 総務省、2024、「男性職員の育児休業の取得促進に向けた取組の一層の推進について」、総務省、(2024年7月28日アクセス、https://www.soumu.go.jp/main_content/000886236.pdf)。
- 総務省・経済産業省、2023、「令和3年経済センサス・活動調査 産業横断的集計」、総務省・経済産業省、(2024年10月30日アクセス、https://www.stat.go.jp/data/e-census/2021/kekka/pdf/k_outline.pdf)。
- Statistisches Bundesamt、2024、「Statistik zum Elterngeld - Beendete Leistungsbezüge nach Geburtszeiträumen」、Statistisches Bundesamt、(2024年8月15日アクセス、<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-elterngeld.html#fussnote-1-377930>)。
- 高橋保、2006、「性別役割分業論」『創価大学法学会』33-67。
- 高橋美恵子、2021、「令和2年度少子化社会に関する国際意識調査報告書」、内閣府、(2024年8月15日アクセス、https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/13024511/www.8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/r02/kokusai/pdf/zentai/s3_4.pdf)。
- 高橋準、2006、『ジェンダー学への道案内』北樹出版。
- 上西賢佑、2022、「【育児・介護休業法の改正対応】過去から現在までの改正内容（経緯・変遷）をまとめて解説」、Work×Rule、(2024年6月27日アクセス、

<https://workruleblog.com/%e3%80%90e8%82%b2%e5%85%90e3%83%bb%e4%bb%8b%e8%ad%b7%e4%bc%91e6%a5%ad%e6%b3%95e3%81%ae%e6%94%b9%e6%ad%a3%e5%af%be%e5%bf%9c%e3%80%91e9%81%8e%e5%8e%bb%e3%81%8b%e3%82%89e7%8f%be%e5%9c%a8%e3%81%be#i>。

Yahoo! JAPANニュース、2024、「男性の育児取得率は17%…日本の育休制度は世界一なのになぜ男性は活用しないのか」、Yahoo! JAPANニュース、(2024年6月10日アクセス、<https://news.yahoo.co.jp/articles/1195c7f5e9d5ffc061068fb7c2992cc17a34c78a>)。

ユニ・チャーム株式会社、2023、「『みんなの育休研修』受講有無で育児参画に差を確認～受講者、未受講者それぞれについて調査を実施～」、ユニ・チャーム株式会社ホームページ、(2024年12月3日アクセス、<https://www.unicharm.co.jp/ja/company/news/2023/0331-02.html>)。