

# 甲南大学 総合研究所 所報

甲南大学総合研究所

〒658-8501 神戸市東灘区岡本 8-9-1

電話 (078)435-2754(ダイヤルイン)

## 第 81 回 総合研究所公開講演会

「夫婦で考える男性育休—父親が子育ての自立した担い手になるために」

2024 年 2 月 24 日 (土) 13:00~14:00

講 師 中里 英樹 (甲南大学 文学部教授)  
講 師 森 茂起 (甲南大学 名誉教授)



## 総合研究所第 81 回公開講演会

令和 6 年 2 月 2 4 日

甲南大学名誉教授・人間科学研究所特別研究員 森茂起

甲南大学には、総合研究所と別に、人間科学研究所という組織があり、間も無く四半世紀を迎えるその歴史の初期から「子ども」「子育て」を研究主題の一つとしてきた歴史があります。その蓄積を背景に、数年前、中里先生にも加わっていただき、社会学、心理学、経済学、行政学、経営学などの学際的なメンバーからなる「次世代育成研究会」を立ち上げることができ、総合研究所の研究プロジェクトに応募して活動してまいりました。

また、研究会の成果を大学教育に生かすために、学生に多様な視点から知識に基づいて自らのライフプランを考える機会を提供するための「ライフプラン教育」という科目を基礎共通科目に開講してまいりました。

そのような趣旨の講義を開設している大学は他にもありますが、まだ数少ない試みで、そうしたパイオニアの大学との連携も行いながら講義を進めています。

本日の講演会は、研究会の活動を踏まえ、特に総合研究所のプロジェクトが 2022 年度末に終了したことから、その成果の一部を紹介するために企画しました。

研究会のメンバーそれぞれの研究の中から中里先生にお話しいただくことにしましたのには、一つ理由があります。

「ライフプラン教育」の最終回に、授業内容から興味を持った主題について、まとめと感想を書く課題を与えるのですが、大多数の学生が中里先生の授業を主題に選ぶのです。

例を挙げると、育休について「この授業を受ける前は考えたこともなかったような話題について、今ではたくさんの考えを出せるように私自身も変化できた（女性）」、「授業を聞いて、自分に子供ができた時、育休をとって出来る限り子どもと時間を過ごしたいと感じるようになりました（男性）」などがあり、「育休」が近い将来自らの人生に深く関わるものでありながら、就職活動を前にした、あるいはその渦中にある学生が知識を得て、考える機会が少ないことがわかります。

中里先生の授業は、男性育休を子育て負担の視点だけでなく、夫婦、親子という家族関係からその意味を考えるもので、学生の心に深く響いているように感じています。そのような経験もあって、今回、中里先生の御研究をより広く、地域の皆様にお伝えしたいと考えた次第です。

以上、今回の講演会の開催に至った経緯と主題の意義について説明させていただきました。

# 夫婦で考える男性育休

～父親が子育ての自立した担い手になるために～

甲南大学文学部教授 中里英樹

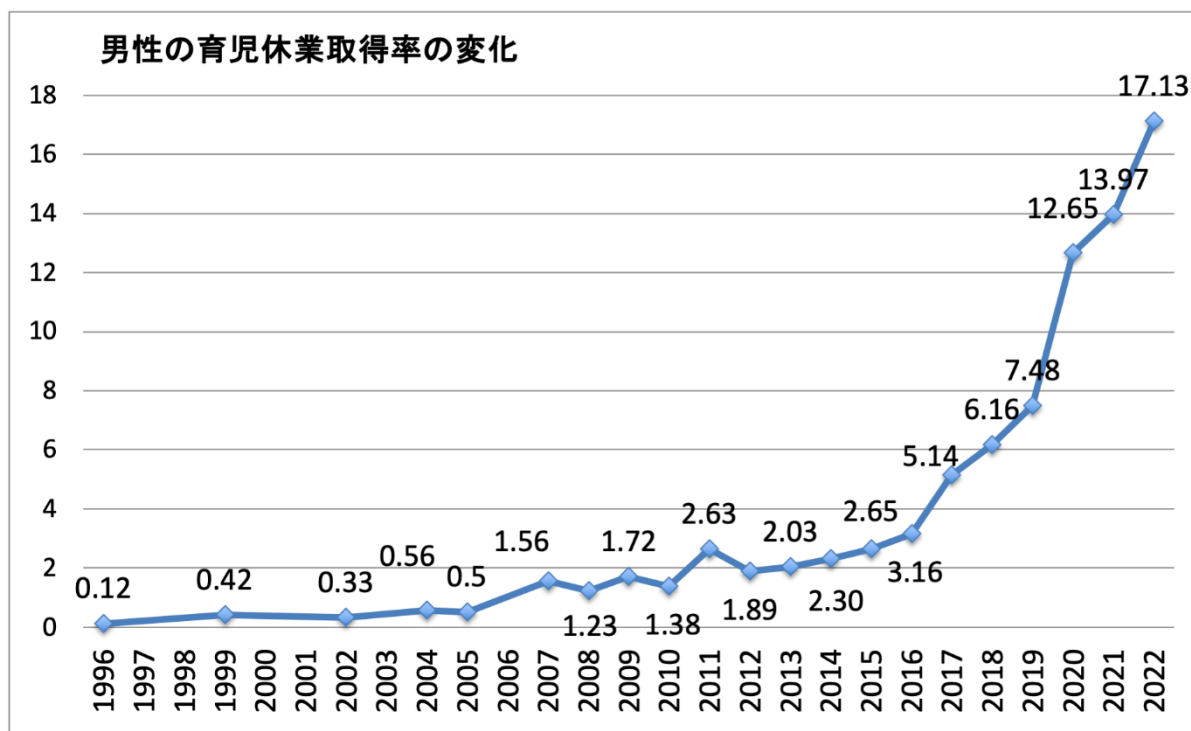
## この研究の出発点

私自身の研究分野はもともと家族社会学でしたが、1998年に自分自身の最初の子どもが生まれた頃に、同じ頃に子どもが生まれた会社勤めの友人の様子などを見て、なぜ、男性は子どもが生まれても働き方を変えない（変えられない）のか、というところに問題意識を持ちました。そこから職場環境についても考える必要があると思い、子育て期の仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）の研究を始めます。この頃は、男性の育児休業はあまり現実的な選択肢となっておらず、自分自身も誕生後の一時的な休業よりも、その後の働きの方が重要、というような認識でした。

しばらくこのテーマの研究を進め、オーストラリアで在外研究をしていたときに、主に育児休業について研究する国際的・学際的な研究者のネットワークである International Network on Leave Policies and Research のメンバーと出会い、参加することになります。日本の制度を英語でまとめ、30カ国ほどのメンバーが集まる年次セミナーに2012年から毎年参加する中で、北欧を中心とする家族政策の先進諸国の中で、男性の育児休業取得が重要な政策課題になっていることに気づくようになりました。

その後、そのネットワークの活動の中で、妻の就業中に単独で1ヶ月以上の育休を取得したお父さんの経験について北欧を含む国々で比較する共同研究に参加することになりました。その当時（2014年）日本でそのような対象者を見つけるのはかなり困難でしたが、何とか6人にインタビューすることができ、各国の調査結果を集約した英語の書籍として2017年に刊行されました。その後、さらに日本やドイツでのインタビューやスウェーデンでの観察調査を重ねて、それまでの自分の研究の総まとめとして、2023年に『男性育休の社会学』（さいはて社）という本を上梓しました。今日はその内容のポイントを中心に、最新のデータや制度の説明などを加えて、父親が子育ての自立した担い手になるための育休の取り方について、考えていきます。

## 国際比較から見る日本の育児休業



資料出所：令和4年度「雇用均等基本調査 事業所調査結果概要」（2011年度は岩手県、宮城県、及び福島県を除く全国の結果）

日本における男性の育児休業取得率は、毎年「雇用均等基本調査事業所調査」に基づいて公表され、近年ではメディアで大きな話題として取り上げられるようになってきました。その計算方法は以下のようなものです。

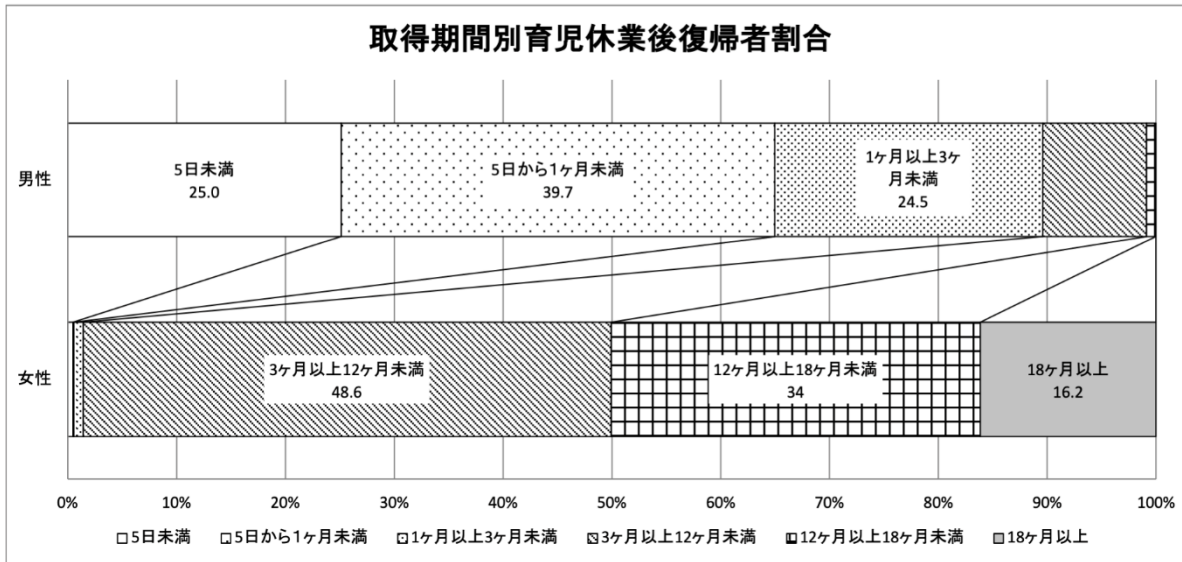
### 〈取得率の計算方法〉

分子：出産者のうち、調査時点（10月1日）までの間に育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む）の数

分母：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）

継続的な制度改正もあり、取得率は急速に上昇しました。2020年調査で、ほぼその年までの政府の目標値（2020年に13%）に到達しています。上記の計算方法から分かるように、最新の数値でも2022年施行の制度改正より前の出産についてのデータなので、改正の効果が反映される2023年調査では、この数値はさらに大きく上昇する可能性があります。政府は2023年「こども未来戦略方針」で2025年の目標値を50%に引き上げ、2030年には85%を新規設定しています。

このように取得率は急速に上昇している一方で、取得期間を女性と比較してみると、なお大きな格差があります。女性は半分以上が12ヶ月を超えて取得しているのに対して、男性は25.0%が5日未満、6割が1ヶ月未満です。



資料出所：令和3年度雇用均等基本調査結果の概要(事業所調査)

これに対して、スウェーデンでは育休取得率は88.3%（2004年）で、給付日数の内の父親のシェアは28%（2017年）です。取得率の統計が古いのは、もはや男性が取得すること自体は当然のことになっており、現在の関心の焦点が、いかに取得日数を平等に近づけるかにあるからです。スウェーデンなどを参考に、2007年に育児休業制度改革を行い、その後、保育制度の改革も行ったドイツでも、日本以上に急速に男性の取得状況が変化して来ました。2006年に3.3%だった父親の育休取得率は、2008年前半に15.4%に急上昇し、2018年には42.1%となっています。また、父親の育児休業の予定取得期間（2020年）の平均は3.7ヶ月である。母親の14.5ヶ月よりは、かなり短いものの、父親と母親との取得期間の差は日本と比べると小さくなっています。このように、育児休業の取得をジェンダー平等の指標と考えた場合、それはもはや取得率ではなく、取得期間で測るものになっていると言えるのです。

## 父親の子育てをめぐる環境

このように変化した社会の父親は、どのような様子なのでしょう。2019年にストックホルムを訪問した際、ストックホルムの中心部から鉄道で20分ほど離れた郊外の駅直結のショッピングモールで、平日の日中に観察しました。そこでは、乳幼児を連れた人たちのうちの3分の1程度は男性であり、男性一人でベビーカーを横にカフェで休んだり、食事を子どもにあげたりする姿や、遊具のあるスペースで男性同士が子どもと一緒に遊ぶ姿も見られました。

ドイツでは、ベルリンやハンブルクに「父親センター」が設置され、育児休業中の父親が平日の日中に集まる「パパ・カフェ」が開催されており、そこにクチコミで定員いっぱいの人が集まるようになっていました。また、小学校の下校時間帯に学校近くの公園に行くと、小さな子どもと共に過ごす父親の姿が多く見えます。

## 父親が子育ての完全な担い手になるための制度

子育てに関するジェンダー平等の指標が、取得率ではなく取得期間の長さの男女差の小ささになって来ていると書きましたが、実はさらに言うと、単独で取得する期間がどれくらいかかるかということが重要になってきています。父親は、パートナーが専業主婦であったり、産休・育休を取得している間に同時に取得する場合、どうしても母親の補助のような役割になってしまいがちであるのに対して、単独での取得期間がある程度の期間あることで、自立した、完全な意味での子育ての担い手になりやすいということが言えます。スウェーデンやドイツの制度は日本と比べて、そのような単独での取得を促す制度になっています。いわゆる「パパ・クオータ」です。

父親が育休の権利を放棄した場合に、家族単位で（少なくとも給付金が）失われる期間を設ける仕組みです。夫婦が重複して給付金を得られる期間を制限し、また、母親だけの取得では公的保育が始まるまでの全期間をカバーできないようになっています。

## 単独育児休業の意義

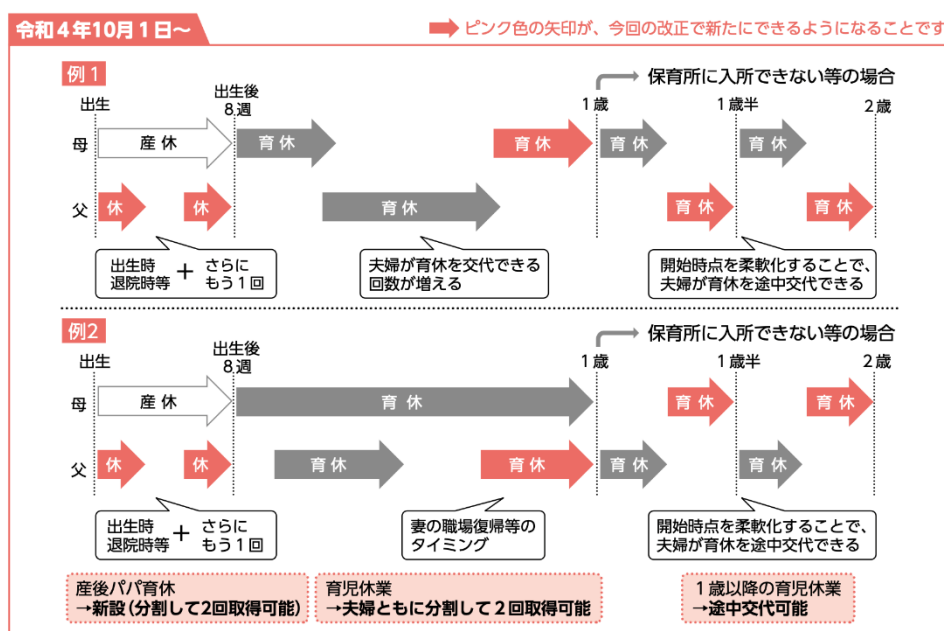
スウェーデンやドイツでは、制度的に単独取得を促していますが、日本では、まだ一部のカップルの個人的な判断によるところが大きく、まだまだ珍しい事例となっています。

日本において長期単独取得した父親たちのインタビュー（2014年および2022年）から伺える単独育休の意義は様々ですが、その中で特に注目したいのは、「お母さんだから分かる」ではないと気づくことにつながっていることです。

例えば、子どもがなぜ泣いているのかは、お母さんだから分かるのではなく、長い時間を過ごして試行錯誤しているから分かるという気づき。妻の育休中は夜に全く起きなかった自分が、妻が復帰して自分が単独で育児の主担当になると、自分がぱっと起きて妻が全く起きなくなったという経験。このようなことを複数の父親が語っていました。冒頭の講演会主旨説明の文中で触れられている「ライフプラン教育」の私の担当回では、単独で育休を取得した男性（西松洋平さんと勝部尚樹さん）にゲストとして経験をお話いただきました。それが受講生に大きな学びとなったようです。

## 父親の単独取得に向けて現在の育児休業制度でできること

日本の制度は、スウェーデンやドイツと比べて父親の単独取得を促すようになっていないと書きましたが、2022年10月から施行されている現在の育児休業制度では、以下の図のように、それ以前と比べて取得のタイミングや回数の柔軟性が高くなっており、夫婦の選択次第では交代での取得がしやすくなっています。また、これは以前からですが、それぞれの親について育児休業期間が6ヶ月を過ぎると、給付金の額が下がります。つまり、産後休業から続けて取得すると、子どもが8ヶ月くらいに達した段階で母親の給付は下がるため、母親が復帰して父親が休業に入る方が収入のロスが少なくなる可能性があります。



<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

妊娠が分かった段階で、このような制度をよく理解して、じっくり2人で取得の仕方のプランを相談することが、その後の子どもの関わりやキャリアのあり方の土台を築くことに繋がるのではないのでしょうか。

#### 参考文献・資料

中里 英樹, 2023, 『男性育休の社会学』 さいはて社.

前田 正子・中里 英樹, 2022, 「出産後の女性のキャリア継続の諸要因 : 女性の就労環境, 「保活」, 夫の家事育児に注目して」『心の危機と臨床の知』 23:23-46.

平野 翔大, 2023, 『ポストイクメンの男性育児 : 妊娠初期から始まる育業のススメ』 中央公論新社.

厚生労働省雇用均等関連パンフレットのウェブページ

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html#pam-02>

積水ハウス IKUKYU.PJT(男性の育児休業・育休取得推進)ウェブサイト

<https://www.sekisuihouse.co.jp/ikukyu/>