

保育者同士の夫婦で取得する育休についての一考察
—パパママ育休プラスを利用する効果について—
A study on childcare leave taken by couples who are childcare workers
—About the effects of using Papa Mama Childcare Leave Plus—

安藤 香(Kaori Ando)
(名古屋芸術大学)

1. 問題と目的

1-1. 問題の背景

1989年の「1.57ショック」から少子化の問題がクローズアップされており、様々な施策が打ち出されているが、少子化に歯止めはかかっていない状況が続いている。

平成31年2月7日の「人口縮小問題解決のための検討委員会」(第3回)の中での武石報告によると、少子化と働き方には密接な関連性があり、働き方に関する主要政策「育児・介護休業法」(1992)、「次世代育成支援対策推進法」(2005～)、「女性活躍推進法」(2016～)、「働き方改革関連法」(2019)が出されてきた。その中での課題として①育児と仕事の両立から一歩進んだ育児とキャリアの両立の必要性、②男性の育児の低調さへの対応があげられており、男性の育児の低調さへの対応に焦点を当てると、i)女性のみで対応できる休業制度への制度上の問題、ii)全般的な男性の育児に低調さだけでなく、育児時間「0」への集中的な対応の必要性についての問題が挙げられている¹⁾。

また、厚生労働省(以下、厚労省)は2002年に母子の健康水準向上を推進しようと「健やか親子21」を策定した。すべての子どもが健やかに育つ社会を想定し、切れ目のない妊産婦・乳幼児への健康対策を打ち出しているが、課題の一つとして産後鬱の問題がある²⁾。間中(2016)は、産後鬱病の関連要因は、初産婦、未婚、経済的困難、精神疾患の既往など妊産婦の特性に加え、夫との関係性や家族のサポート状況による影響が明らかであると述べ

ており、母親の鬱予防には夫の精神的支援が影響していることが分かる³⁾。

また、2021年11月5日の少子化社会対策大綱の推進に関する検討会(第3回)では、「男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備：育児休業、経営者・管理職の意識行動変革や事業主の取組を促す仕組み」として男性の育児休業についても触れられている。法の改正の概要の中に、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設などが含まれている⁴⁾。2022年4月1日より育児・介護休業法が改正され、段階的に施行されている。

しかし、改善されたとはいえ、男性の育児の低調さについて課題が残り、行政も様々な視点で取り組みをしているが、普及に繋がっているとは言えない状況が続いている。産後鬱の問題も多くなっており、母親に対して、夫の精神的サポートが必要であることが厚労省の見解としても認識されていることも、男性育休取得の方向に繋がっている。

1-2 育休の定義

育休の定義であるが、育児休業と育児休暇(育児を目的とした休暇)がある。厚労省(2021)「育児・介護休暇の改正について」では、育児休業等は「育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業及び法第23条第2項(所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休

業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業⁵⁾と規定されている。出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる、と令和3年の改正ではうたっている。一般的に1歳未満の子どもを養育している保護者が対象となる。

また、育児休暇(育児を目的とした休暇)では「目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。」⁶⁾とされている。育児休暇は事業所に対して努力義務とされており、一般的に就学前の子どもを持つ保護者が対象になっている。本稿で取り扱う用語の「育休」としているものは育児休業に当てはまる。

1-3 男性の育休取得についての先行研究

加藤(2019)は、ワークライフバランス(WLB)の観点から男性育休について研究している。管理職の立場にある方にインタビューを行い、彼らの行動が職場の他の労働者の意識や行動に影響を与えているのではないかを明らかにすることで、WLBだけでなく働き方に関する職場の制度の実施の仕方を考える際の手がかりになるか研究を行っている。その中で、男性社員の部下が育休をとることには肯定的であるが、企業規律から行くと難しい、休暇を取った人と取らなかった人の評価に差が出る、などの回答が出ていた。男性がライフにおける役割として、家事や育児を担うことではなく、金銭的な支柱となることを重点に置いている結果が出ていた。この課題に向き合うためには、「人事評価制度の改革に本気で向き合う必要がある」「働き方の本質的な改革を進め、能動的なキャリア・プランを描ける人材の育成に本気で向き合う必要がある」と提言している⁷⁾。

人事評価では、不当な事例も見られる。日野(2014)は、育児休業を取得した男性(看護師)が、職能給不昇給・昇格試験機会喪失となり、育休取得に対する裁判を起こした事例について研究している。この件は違法行為であると主張し差額分の支払いを求めている。判決は、休暇取得者と他の労働者の平等取扱いに一定の配慮があった。この裁判が、ワークライフバランス政策に一石を投じたと述べている⁸⁾。

このように男性が育休をとることで不利益が生じている現状がある中、実際に取得した体験記もあった。下(2020)は、自身の育休体験を語っている。男性が育児に参加することが特別なことではなく、当たり前のことになることを願い、男性も家事や育児に参加することで多様な視点を養うことが出来る。それにより、女性の社会進出を後押しできるとともに、子どもを産み育てようとする女性が増えるのではないかと述べている⁹⁾。

また宮岡等(2011)は、次世代育成について男性と女性では求めているものが違うと述べている。男性は、育児手当の増額や住宅手当など、経済的な支援を望んでいるのに対し、女性は保育サービスの充実や託児所の増加・利用に関する事が多かった。しかし、夫婦共に職場における子育て支援策に認知状況は低く、今後一層周知徹底が必要と語っている¹⁰⁾。

坂爪(2007)は、育児を女性のみを負担させるには限界にきており、子どもを持つ事の総体的価値を低めているような要因について根本的に再検討が必要と述べ、男性に育児参加の促進が重要な課題としている¹¹⁾。

また別の視点から、林等(2012)は、父親が育児から何を学び、何を得たかを明らかにすることと同時に、その過程での不安や困難感、職場の上司、同僚との関係、妻や子ども、自分たちとの親との様々な要因の中で父親にとっての育児を捉え直していく必要があると述べている¹²⁾。

厚労省の雇用均等法基本調査での育児取得率調査では、女性は8割台で推移している一方、男性は

上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっており、2021年度は13.97%であった。2018年の育休の取得率は、女性労働者の取得が82.2%であるのに対し、男性労働者の取得率は7.48%である¹³⁾。日本労働組合総連合会（通称：連合）は、男性の育児等家庭的責任についての意識や実態を把握するため、「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査」（2020）を実施した。未就学児の子どもがいる全国の20歳～59歳の働く人1000名（男性500名、女性500名）の有効サンプルを集計した（3日間のインターネットリサーチ）。その中で、育児のために取得したことがある休業・休暇「育児休業」は女性の64.4%、男性では47.8%にとどまっていた。また、「希望した日数通り育児休業を取得できなかった」育児休業取得経験者の40.1%、男性では47.8%であった。その背景にある意識として、「取得しなかったが取得できなかった」が、男性の31.6%、女性の24.7%である。また、育児休業未取得の理由として、男性解答1位「仕事の代替要員がない」、女性1位「収入が減る」であった。これらの意識から、男性の育児休業取得率を上げるための必要な対策として、1位は「育児休業が取得可能な事の社内通知」、2位は「企業による対象者への育児休業の説明義務化」、3位は「企業に対する男性の育児休業取得義務化」があげられている¹⁴⁾。

先述した先行研究から、父親が育休をとることでの職場での不利益が十分解消されないので、実際に育休を取りたくても取れない状況があることが分かる。しかし一方で育休を取得した男性は、多様な視点を養うことが出来たと語っている。男性育休を取得することに対しての社会的認知の低さが見えてくる。

1-4. 男性育休に関する制度

厚労省が2019年に発表した「男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取り組みについて」では、育児休業として、「子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するま

での育児休業の権利を保障」「父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2カ月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】」「父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能」が記載されている。父親の育児休業の取得促進のための諸制度として、「パパ・ママ育休プラス」と「出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進」があがっている。パパ・ママ育休プラスは、母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2カ月に達するまで（2か月分）は父（母）のプラスに延長される制度である。出産後8週間以内の父親の育児休業の取得の促進として、配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能とされている。この2つの制度を組み合わせると取得した場合、給付であるが、母親は出産後8週間出産手当金（給付率2/3）、その後6か月間は給付率67%、その後1歳までは給付率50%である。父親は出産後1か月間給付率67%、その後育休を開始して5か月間は給付率67%、その後は1歳2か月までの給付率は50%である（取得のイメージとして）。

育児休業取得率は、女性が8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べると12.65%（令和2年度）と低い水準にある。男性・正社員が育児休業を取得しなかった理由として、「会社で育児休業制度が整備されていなかった」が27.5%、「育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が25.4%、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が27.8%、「自分にしか出来ない仕事や担当している仕事があった」が19.8%となっていた¹⁵⁾。

政府はこのような状況を踏まえて、2021年度6月3日に改正育児・介護休業法などを可決・成立した。子どもが生まれて8週間以内に夫が計4週分の休みを取れる「出生時育児休業（男性版育休）」を新設した。背景として産後鬱などが起こりやすい妻の主産直後に育休を取りたい男性が多いことを鑑みている¹⁶⁾。

自治体によっては、育児休業について、弾力的に行っている所もある。例えばA市であるが、育児休業を、女性・男性に限らず3歳まで可能にしている。育児休業手当の支給は、育児休業開始から通算180日までが67%、通算180日経過後から1歳到達日まで50%となっている。支給は育児休業中の期間で、育児休業開始の日から子が1歳に達する日までとなっている。しかし、両親ともに育児休業を取得する時は、子が1歳2カ月に達するまで(母親は出産日と産後休暇期間を含む)1年間、総務省令で定める場合に該当する時は、子が1歳6カ月に達するまでとなっている。取得した職員の声として「3か月間の育児休暇を考えていたが、経済面での不安があった。手当金の支給と共済組合の掛け金が免除されることもあり、予想していたよりも負担が軽い。各種制度を知ること、ある程度不安が解消される」と記載されている¹⁷⁾。

現在、少子化対策は喫緊の課題である。「健やか親子21」の中で、産後鬱に関しても言及されている。周りに頼る人がいない事も原因としてあり、その対策として夫の協力が有効であった。少子高齢化社会において、「子育てが辛い」ではなく「子育てが楽しい」と思える社会になって欲しい。そのためには、夫婦そろっての育児が今後の課題となっていくのではないかと。

1-5. 本研究の目的

2022年度において新たに「男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設」を始めとし、育児休業法について見直している。対象期間として子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能、また申し出の期間も原則休業の2週間前までといったように柔軟な対応がみられる¹⁸⁾。大きな視点では少子化に歯止めがかからない事態による危機感からである。また家庭環境、地域の子育て環境も変化しており、子育てを1人で担う母親の状況を緩和し、産後鬱も軽減していく狙いがある。

しかし、依然として男性が育児休業を取りたくても躊躇してしまう社会構造が存在する。先行研究の中では、男性の職場での立場や昇進に関わってくるのではないかとといった取得後の評価の差に関わる不利益の不安が多く上がっていた。

そこで本研究では、夫婦で取得する育休の効果について分析し検証することを目的として夫婦で取得することで得られた視点について明らかにしていきたいと考える。その中でも特に保育園で働く保育士で父母共に育休取得した夫婦に視点をおいてその詳細をみていく。一般企業と比べ保育園は女性が多い職場のため、産休・育休が自然に存在している環境であり、育児休業を取得しても昇進などの心配があまりない環境にあるといえる。そこで比較的育休が取得しやすい職場環境にある保育園で働く男性保育士が「パパ・ママ育休プラス制度」を利用し、育児休業を取得し、夫婦2人で子育てをした実例に焦点をあてていきたい。夫婦二人で育休を取得し、乳児期の子育てにあたったことで、新たに感じる視点について明らかにする。制度面の改善ではなく、育休を取得することで得られた観点を分析していく。

2. 方法

2-1. 研究協力者

A市に勤める保育士夫妻に協力を依頼した。保育士夫妻である男性保育士BとBの妻である女性保育士Cにインタビューを行った。インタビューの方法はジョイント・インタビューである。ジョイント・インタビューとは、インタビュアーと協力者二人による面接法であり、個人面接とグループ・インタビューの間に位置づけられる。同一テーマについて二者から同時にそれぞれの話しを聞く方法で、非構造化面接法を用いる事が多い。ジョイント・インタビューが効果を発揮する領域の一つとして家庭生活があげられる(勝浦2020)¹⁹⁾。

夫妻の第1子が5月に生まれ、Cは産休・育休を取得している。Bは7月から翌年3月末まで育休を取得して、現在は職場に戻っている。「パパ・ママ

育休プラス」を利用しての育休であり、A市においてもあまり利用されていない制度の取得であり、保育士として彼らの取得が2例目であったと聞く。

「パパ・ママ育休プラス」を利用して、二人で育児することの効果について分析し、検証していくことを伝え、快諾を得た。

2-2. 研究方法

夫妻に育休取得についての半構造化インタビューとしてジョイント・インタビューを行った。

分析は、SCAT (Steps for Coding and Theorization) を使用した。SCAT はセグメント化したデータを記述し、4段階のコーディングと、そのテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインを記述し、そこから理論を記述する手続きとなる分析方法である。この手法は、1つだけのケースのデータ等の比較的小さな質的データの分析にも有効である。このように SCAT は、4つのステップを用いながら、言語記録から構成概念に導いていくこと、また、可視化による明示性も特徴である²⁰⁾。

2-3 分析方法

ジョイント・インタビューは2回行った。1回目はB保育士の復職前に行い、22セグメントの内、14セグメントを分析対象とした。構成概念は28である。2回目はC保育士の復帰前に行った。62セグメントの内28セグメントを分析対象とし、構成概念は53である。B・C保育士夫妻の語りから、SCAT分析をして出された構成概念をストーリーラインに起こし、理論記述を行った。

育休について(1)男性育休についての社会的認識と職場の認識、(2)パパママ育休プラスを利用したことで感じた幸せ、(3)パパママ育休プラスを利用することで生じた気づき、の3点に分けて記した。語りの文脈を斜体で表示し、語りにおいて重要と捉えられる部分には波線を加筆した。また、各語りの理論記述に使用しているアンダーラインはSCATから導き出された構成概念である。

2-4 研究倫理

本研究は、名古屋芸術大学の倫理審査を受け承認されている。BC夫妻には、最初から、中間報告等を行うこと、その中で違和感を感じるがあれば、研究を中断することを伝えている。本人が特定されないよう記号で表記する等の配慮を行っている。

3. 結果

3-1 夫婦で取得する育休の幸せと問題

(1)育休をキャッチする力

【語り1】

B: パパママプラスという父と母も一緒に育休とれるって制度で、(中略) 公立保育士同士で同じA市の職員で取ってみえた方がいたので僕たちもちょっととらせてもらおうかな、という感じで。

二人で取った、っていう話を聞いた時に、すごく新鮮で、「あ、そういう考え方もあったのか」みたいな。それで本腰いれて考え出したっていうか。

【語り1. 理論記述】

今回の育休プラス制度を使った育休は、B、C保育士夫妻がA市保育士夫妻で2例目と聞く。Bは1例目の職員との繋がりがあり、その職員は同自治体での育休の先例である。B、C夫妻は夫婦での育休取得情報キャッチができるような人との繋がりを大切にしていた。育休プラスの話を聞いた時、夫婦二人で取得した育休の話の新鮮さに驚きを感じ真剣に考えるきっかけとなった。交流の輪が広いことが、必要な情報をキャッチしやすい環境となっていた。

(2)育休取得前からの家事の分担

【語り2】

B: ご飯をつくる、朝夕は作って、昼は交互につくっているって風なのと、洗濯とか献立立てて週末に買い物したり、皿洗いとかはやれる方がやったり、二人でやったり。時間がある方がやるって感じかな。洗濯とか掃除とかはやってくれているかな。

C: (やり方が気に入らないとか) お互いに思っているかもしれないけれど、言わないようにしてる。やってもらっている部分があるから。

【語り2. 理論記述】

子どもが生まれる前から、暗黙の家事分担があった。どちらかが主体でもう一人は補助といった図式ではなく、対等意識の家事分担をしている。苦手なこともあるので、得意なことを行う家事分担で、試行錯誤の家事分担をしている。根底にあるのは信頼の家事分担である。育休取得前から、夫婦での協力的な生活構築が行われていたことが伺える。

(3)夫婦で育休取得の幸せ

【語り3】

B: 二人いても自分たちの時間が全然取れないとか、睡眠削られているから。夜は彼女が起きているから日中僕が見て、とかそういう支えが出来るけれど、一人だとそういうことが出来ないと思うとすごく大変だと思うし。

「二人でずっと一緒にいて喧嘩しないの?」と言われるけれど、そんなしないよね。家庭内でも多分二人いるから常に会話できるし。一人でないっていうのは大きかった。間をあけていない時に1対1で関わって楽しいんだけど、言葉が一方的になるから、ああこれが、会話が出来る相手がいるだけで全然違うな、と思って。

僕たちも休みになったら動物園行こうか、平日に空いている時にいろいろなところに行けた、というのがたくさんあった。

【語り3. 理論記述】

子どもは3・4か月になるまでは睡眠のリズムが整っていないので、2・3時間おきに泣いて起きることが多い。その度に起きて子どもの世話をすることになる。当然睡眠時間が削られ、産後の体への負担が大きく、妻は子育ての肉体的なしんどさを感じている。また、一人での育休の場合、子どもと二人

でいると会話が出来ない不安があり、精神的な負担も大きい。

今回、パパママ育休プラス制度を利用することにより、二人で子育てをすることが出来た。育休取得が夫婦だから出来る睡眠時間保障もあり、産後の体にかかる負担も少なかった。また、一緒にいる安心感、それは会話が出来る幸せがある夫婦での育休取得がもたらす安心感が存在した。これがしんどさを感じない育休に繋がっており、育児と家事の分担による心の余裕生成をもたらした。波及効果として外出機会に繋がる喜びももたらし、身体面・精神面でのしんどさが緩和され、ゆとりに繋がり、子育てを楽しむことが出来た。気持ちにゆとりを持つことが出来た事は大きな意味を持つ事がわかる。

(4)夫婦で育休を取得した際の育休状況と問題点

【語り4】

B: 前に取った人は、A市で初めて活用したって人だったから。夫婦一緒に。その子はたまたま4月から転勤して育休をとることになったから余計に難しい所はあったかな。行った職場で4月から育休とる話になって、余計に難しいと言われ、職場の中で二人で育休を取るのはいくつか、やめときな、そう言わせたのは職場のしんどさがあったんだろうな。来た人が急にいなくなったら困っちゃうんだろうな、という思いもあって、そういう言葉になっちゃったんだ、と思うけれど、そういう事もあったので。「本当にとらなきゃいけないの?うちはこの人もこの人も取りたいと思っている状態、女性の方が」そんなの関係ない。

育休とって復帰してから育休とって価値観が変わったっていうか、復帰して保育の仕事だと仕事とプライベートと分けられない。どっかで保育の事を考える。

復帰した年に2人目が生まれる状態で。2人目となると妻の方の負担感というか、2人で1人を育てていたのが、1人で2人を育てる感じでストレスもすごかった。それに答えられない自分も嫌だし、い

ろいろ考えないといけない事があるのに、夜泣きがあつて起きないといけないとか。朝ぎやんぎやんに泣いている2人を置いて、絶望する妻を置いていかないといけない。家族を大切にできないと、悩んで退職を決めて、今はアルバイトの保育をしながら、時間を取った。

自分はこういう思いだけれど、理解してもらえないかな、どうかな、とは。うちの職場(B)は大丈夫だと思っただけけれど、まあそういう事もある可能性もあるな、と思っただけ。次に来る園長が全然関係のない人だったら、どうやって外堀を埋めていこうかな、とは考えていた。

【語り4. 理論記述】

A市で初めてパパママ育休プラスを利用して育休を取ろうとした時には、職場からの反対意見があった。夫婦で育休取得への職場の無理解があった。育休を取得したいという希望を出していたにもかかわらず異動があり、彼を受け入れた園にしては、「転勤早々育休、それも男性が？」といった思いが強かった。保育園の4月は慣れ保育の時期でもあり、ただでさえ人手が欲しい時期であるので、職場の状況としては、人手が欲しい、休んでほしくない思いがある。今回男性保育士が育休を取る時に起きた問題であるが、女性が育休を取得する時には反対されることはあまり聞かない。性別による育休認識の差異が根強く残っている。只、この場合一番の問題は職場のしんどさからくる取得無理解である。男性育休取得にあたり、個人の意思とは反して職場環境の不備によるところが大きく、それにより夫婦での育休取得に対する職場の理解度差異が起きる。

今回、夫婦で育休取得先駆者は退職している。職場の無理解からの育休取得時期のズレが起きた。このズレによって、2人目の時に育休プラスを取得する移行が上手くいかなかった。育休取得時期のズレによる手当の問題が派生している。育休期間のズレが及ぼす手当の差でもあり、希望通りの育休期間を取得できていたら、2人目の子の育休にも利用でき

たかもしれない。家庭の状況から、育児と仕事の困難に陥り、夫婦育休取得先駆者の退職は仕事内容より時間を選んだといえる。育休プラスを利用したことが、夫婦での育休充実感と妻一人での育休のしんどさをより明確にしている。

一般的に男性の育休が浸透していない中、育休を取得するには理解者を増やし、外堀を埋めていく根回しも必要になってくる。取得側の遠慮と取得承認側の旧態然とした意識は否めない。男性育休取得の準備として、男性育休取得のための職場での信頼関係の構築が必要である。育休に入ってから、意識的に行う職場との繋がりがあると復帰しやすくなる。

3-2. 育休についての社会的認識と職場の認識

(1)男性が育休を取得することについての認識

【語り5】

どこに行っても珍しがられて、「今日お休みですか?」とか、夫婦二人で行くから「お父さんもお休みで良かったね」と言われるんですけど。

「育休を取っている」と言うと、結構驚かれるから、まだ取れること自体知られていないだろうし。とったらどうなるだろうというイメージも何となく、「二人とも休んだら生活できないんじゃないの」と言われるけれど、そんなことない。

【語り5. 理論記述】

令和元年7月に厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課は「男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取り組みについて」を出している。平成27年度の調査では、育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6ヵ月以上となっている一方、男性は5日未満が56.9%、8割以上が1ヵ月未満となっている。

育児休業として①子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障、②父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヵ月に達するまでの間の1年間【パパママ育休プラス】、③父親が出産後8

週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能、となっている²¹⁾。

しかし平成29年度の「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」では、育児休業の利用希望があったにも関わらず利用できていない男性は35.3%存在する。その中で制度があったにも拘らず利用できなかった男性は15.3%である²²⁾。

国の施策として男性の育児取得に力を注いでいるが、取得しなかった理由として、業務が多忙で職場の人手が不足していた、自分にしか出来ない仕事や担当している仕事があった、などの理由があげられていた。制度はあっても浸透していない制度の状態である。

このように男性の育児が取りづらい状況になっており、世間的にも認識度が低い。育児も女性には普及しているが男性の普及率は低い。男性育児に対する社会的認知度の低さに繋がっている。「二人とも休んだら生活が出来ないんじゃないの」の言葉に表されているように世間の男性育児に対する無知と無理解がある。

【語り6】

B: (男性育児の) SNS とか読んだりした時に若干違和感っていうか、子育ての大変さを体験する為に育児とるのか?みたいな。子育て、こんな大変なことをやってみたじゃないけれど、そういう感じがして二人でやることなのにどっちかが休みを取って、っていうのが当たり前の感覚になっているんだよね、多くの方は、って思って、なんかそれぞれの家庭の状況があるから一概には言えないけれど、その選択肢にも(二人で取る)選択肢がない感じがして。

新聞で(男性)警察官が1ヵ月育児をとったとか、社会の中の関連のなかったところに風穴を開けるのは大きいことなんだろうな、と思うけれど、それで取ったみたいな感じはちょっと違うぞ、でも段階的にいかないといけないんだろうな、と思いつつ、子育てのやりがいを見つけるというか一緒に見つ

けることの出来る期間に出来ると良い、もっと広がると良いのにな。

【語り6. 理論記述】

女性の育児は社会的に認知されている。しかし、育児は一人で取得するといった概念があり、子育てを夫婦二人でする意識の低さが感じられる。男性育児は妻と交代で取得することが一般的である。男性育児取得だけで記事になる状況があるが、取得した男性の SNS では「子育て体験、子育てって大変だ」といった書き込みが多く、一般的な体験版男性育児になっている事が多い。しかし、ただ制度を利用して育児を取得するだけでなく、男性育児が子育ての主体となるよう希求してやまない。子育ての体験学習ではなく、子育ての主体になる喜びと責任を男性が感じていくプロセスが必要である。

(2) 当たり前が当たり前でないと実感できた育児

【語り7】

C: 育児二人でとっているから、あんなことも出来るかな、こんなことも出来るかな、みたいな自分の時間もあるかな、仕事離れるし。

二人いたら二人なりに子育てって出来るんだなということ。これを一人でやっている。育児を一人でとっているお母さんとかのパターン。これを一人でやっている現状がおかしいのか、おかしいというか、そうせざるを得ない社会がおかしいのかな、とすごく感じられた。

一人で買い物をしているお母さんを見て、すごいこれって当たり前のような光景になっているけれど、すごく大変なことをしているんだなと改めて感じることが出来た。

自分自身保育士として保護者を見る眼が変わったな、というのは思ったし、自分自身にとって良かったな、と思うことの一つでもあるし

【語り7. 理論記述】

Bは、育児に入ったら普段できない事をしようと

考えていた。しかし、思い描いた自分の時間がない育休の現状を身をもって体験した。夫婦二人で子育てをするので、多少時間に余裕が出来ると考えていたが、ゆとりの予想が崩れる育児の大変さと直面したのである。妻だけの子育てが当たり前でない状況理解をした。育休取得前と後の意識変化がある。

今までBは、母親が一人で子どもを連れて買い物をする姿を当たりの光景として捉えていた。しかし、自分が子どもを連れて買い物に行くことで、母親一人で子どもを連れての買い物がいかに大変な事だったかと身をもって知った。みんながやっていることと捉えていたが、本当にそうなのか？といった、一人での子育てが当たり前でない状況把握が出来た。当たりの光景は当たり前でない実感がある。この思いは、そうせざるを得ない社会についての疑問に繋がっている。

保育園の大きな役割は、子どもの保育と子育て支援である。今回Bは育休を取得して子育てをしたからこそ、母親の大変さを今までは頭では理解していたが、今回は肌で感じる事が出来たといえる。男性保育士が育休を取得する意義は大きい。

(3)育休と復帰

【語り8】

C: 経験者の新規の方、新規の間に妊娠して、職場の欠員がすごい時期だったので、みんな心から「おめでとう」と言えないような状況で、会議の時に、「すみません、産ませて下さい」と言わせたことがあって、あれは本当につらいなど。

B: 年齢的にはとっちゃいけない年齢ではではないけれど、女性としては自分の働き方もあるけれど、自分の人生の設計の上で産みたい時に生めるのが。

C: (保護者が) 4月末復帰、5月復帰だと(子どもが熱を出したときなどの対応が出来)保育園側も助かっていたし、でも自分が4月途中復帰したいと言ったら、全力で止められちゃって、偉い人みんなに囲まれて。

B: 育休手当が貰える状況は、何とかやりくりした

から有難かったけど、それぞれの家庭ごとの事情によって続けてとる方が手当てを途切れさせないのかな。休みが長引いていざ復帰した人が辞めていくのを結構見てきた。子育て中の職員が力を発揮出来たら、保育も絶対よくなる。

コロナで行事を縮小しているので、運動会も職員がそんなにいらなくなっている。学校の運動会と重なったから休みを取れないか聞いたら、三大大事は全職員でないといけないみたいな感じで。

【語り8. 理論記述】

妊娠抑制はしないようにと園長会で口頭にて行政職員より指示があった。しかし、代替え職員の手薄さは否めない。ただでさえ、保育士がひっ迫している状況の中で欠員保障が十分でない職場の状況がある。本来はおめでたいことなのに、職場環境の余裕のなさによる妊娠の辛さが浮き彫りになっている。職員は人生設計と職場状況の板挟みになっている。

復帰する時期であるが、保育園は、4月初日に職場復帰を求められる職場である。4月半ば復帰とすると、4月初日からは職員の補充がなかなか出来ず、欠員状態で保育園の運営をしていかざるを得ない状況がある。また、子どもの慣れ保育において、職員が変わらないようにといった配慮もある。職場の状況による復帰時期固定が暗黙のルールとして存在する。正規職員の育休取得における職場のしんどさは非常に大きい。

また、復帰して辞めていく保育士達も多くなっている。育休中、育休手当のやりくりをして生活したり、育休保障制度の薄さによる見切り復帰も存在している。金銭面と職場の状況による育休期間の模索があり、育休期間の長さによる復帰不安の有無にも繋がっている。保育の質向上には、子育て中の職員の力が発揮できる環境構成が必要である。仕事の過重も原因としてある。育休取得後に退職する職員の多さについて体制を考える必要がある。

保育の職場の慣習として暗黙の行事の縛りがあ

る。運動会や卒園式などの大きな行事には休まないで出席することである。我が子の行事より職場の行事優先の職場である。子育てと仕事のゆとりのなさが感じられる。

パパママ育休プラスを利用しない育休においても多様な問題を抱えている。育休を取得したい時に取得できること、復帰の時期も柔軟になること、確実な育休対応職員の確保、育休復帰後の手厚い支援、納得できるワークライフバランス構築などの職場環境の改善希求が喫緊の課題と言える。

3-3. パパママ育休プラスの利用がもたらす子どもの幸せ

【語り9】

B: 一番は子どもの成長を一緒にずーと近くで見ることが出来た。些細な変化に気づけて。妻ともよく話すんですけど、なんか子どもが何かした時にジーンとこちらを見る。で、二人いるから、どちらかが気づいてなんか反応する。それでまたケラケラ笑ったり、またしゃべってみたりするんだけど、こういう事って繰り返しの中で、もしかしたら諦めていくこともあるのかな、と思うと、そういう変化とか成長につぶさに気付けるということは良かったことかな、と思います。

【語り9. 理論記述】

二人いるから、子どもの発信に気付けたと語っており、子どもの発信をキャッチする幸せがある。もしこの発信に気付かなかつたら、子どもは発信することを諦めてしまうかもしれない。応答性が豊かになることで子どもとの共感性の広がりがある。子どもも受けとめられている安心感がある。子どもの些細な変化から、子どもの成長を見守れる幸せを感じることが出来、その思いを夫婦で共有することで子どもとの共感が広がっている。育休は子ども理解の大きな財産と言える。子どもも自分の思いを受けとめられていることを感じ、しっかりと愛着形成に繋がっている。

【語り10】

B: 一時、ベビーカーも乗りたくない、カートも乗りたくない状態で常に抱えて。二人で出かける時は順番交代で抱っこしていただけるから良いけれど、これが一人で、車に乗るのも嫌がっていたから一人だったらどうなっていたか。自分が献立立てて、帰ってくる前にご飯作らなきゃ、とか、そういう時間にも縛られて、っていう風に考えると、ちょっと、スーパーのポテサラ出したくらいで文句を言うのは、

C: 今本当に息子との生活がすごくゆとりをもって接することが出来て、一つ一つの行動に自分の思いがあるから、どっか出かけるにしても出発まで30分かかるのがざらだから、それを待ってあげられるということ自体が嬉しくて、本当にいうことを聞いてあげられる、意志を尊重してあげられるってことがお互いにとってもストレスが溜まらないし、心に余裕もできるから、それも大事だと思う。助けてほしいな、って思います。

【語り10. 理論記述】

一時期、「スーパーでポテトサラダを買うなんて、自分で作るべきだ」の意見に対し、自分で家事と育児の時間軸を回していく大変さを認識していない意見だと非難する声が多かった。ワンオペ育児でのしかかる家事をこなしていくのが大変な状況にあり、なかなか余裕がない。

BC 夫妻の語りから感じるゆとりは夫婦そろって育休を取得したことに起因している。ゆとりがあることで子どもの思い尊重育児が可能になっている。子どもの思いを待つ余裕生成が起きていることで子どもの思いを待つことの喜びも感じている。夫婦で取得した育休が、子どもの思いを待つことの出来る環境となっていた。待つことに対し、ストレスが溜まらない状況は、子どもにとっても自分を大切にしてくれる安心感に繋がっている。

【語り11】

B: 我が子の穏やかさっていうか、どっちかがいれば安心して過ごせるという不安のなさっていうか、この場所に親がいるならここは大丈夫とか、自分たちが仲良くしている友達には抱っこされてもいいや、みたいなそういう感覚がすごく感じるな、っていうか、保育園で見ている子どもたちと比べることはないけれど、何でこんなに保育園という場所自体、不安を抱えてそうな子が多いのかなとを感じる。

最近では2人一緒にいる時は手をかける、っていう感じで、Cだけの時はそんなことないのに、3人になると別人のように甘えるみたいなの。

【語り11. 理論記述】

子どもは離れていても親と繋がっている安心感がある。親が一人の時はそんなに甘えてこないが、両親が揃っている時には、これでもかと甘えてくる。幼くても状況をわきまえた甘え方をしている。子どもの主体性を重視した子育てが子どもの愛着をしっかりと育てている。我が子の穏やかさと園児の不安定さの落差に改めて問題を感じている。

4. 総合考察

【制度を利用することで生じた良い面】

パパママ育休プラスの制度を利用したこと一番大きなメリットは、子育てという共同作業を分担したことにより、お互いの事を理解し、子どもの事をよく知ることができたことが、利点として大きく、家族の絆構成を強固にしたといえる。その中で、二人いることで、子どもの些細な変化に気付き、子どもとの共感性を広げていっていた。一人の育休での対応ならば、気づく頻度は下がり、子どもも期待しなくなってしまう。また二人いることで、肉体的・精神的なしんどさも緩和され、ゆとりも生じる。ゆとりが子どもを待つことが出来る安定した環境となり、子どもの発達、特に愛着関係の面で良好な状態がみられた。これらの点から夫婦で取得する育休の必要性が明らかとなった。

また、保育の意義として、「①子どもの保育、②子育て支援」がある。今回、②の子育て支援に男性育休が大きな意味を持つ事が分かった。男性育休を体験学習と捉えた場合、育児の大変さを知ること、当たり前前に母親がこなしている事が、実は当たり前ではなく、生活をしていく上で必要な事柄で、実はとても大変だったことに気が付いている。更にそれを行わざるを得ない社会の不備についても言及していた。また、保育園に在籍している子どもたちの不安定さと乳児期に夫婦2人でしっかりと関わった我が子の穏やかさの違いに疑問を呈していた。

【制度を利用することに対する不安】

パパママ育休プラスの制度利用する上で金銭的な問題、世間的な認知度の低さが浮上していた。しかし、どちらも男性の育児休業を阻む類の因子ではない。先行研究で出されていた男性の職場での差別については、今回の調査協力者は二人とも保育現場であり、男性が育児休業を取得することで、将来の出世に影響すると考えにくい点があった。しかし、男性が育休を取得することに対する理解度が低く、先にパパママ育休プラスを取得した職員は、取得したかった時期がずれたことで、第2子の時にパパママ育休プラスを利用することが出来なかった。職場のしんどさが男性育休に対して否定的になることが明らかとなった。

5. 課題

パパママ育休プラス制度は2010年にスタートしているが、浸透していると言い難い制度である。厚労省は「育児・介護休業法の改正について(2021)」に伴い、男性の育児休業取得促進等に力を入れている。背景として「女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係」の中で、①日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児時間は、1時間程度と国際的に見て低水準、②夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある、と記載されて

いる²³⁾。国としても、男性の育児・家事参加が喫緊の課題と捉えていることが分かる。今回語ってくれた育休取得の当事者も、単に子育てする家庭の問題だけでなく、広く社会の整備も必要であると述べている。

パパママ育休プラス制度に固執するのではなく、夫婦二人が育休を取得し、子育てを楽しめる環境作りが必要である。そのためには、制度改正により、段階を踏んでの企業の準備も必要であるし、現在導入されている制度の周知徹底(社会に対してと当事者に対しての両輪)がより必要となる。保育園現場では、男性育休だけでなく、復帰の時期や金銭的な問題、育休の取得期間、復帰してからの働き方など育休に関して、様々な問題が浮上していた。

制度と繋がり、人と繋がっていく子育てを応援する温かい社会となることが必要である。そのためには、働く環境の整備が喫緊の課題と言える。

6. 本研究の限界性

少子化対策としてのパパママ育休プラス制度であるが、社会的認知度は取得率からみても低い。また今回は保育職(公務員)における一例の分析であった。少子化対策については、パパママ育休プラス制度だけではなく、広く男性育休制度、夫婦で取得できる育休制度についても分析・検証していくことが望まれる。

【引用文献】

- 1) 武石恵美子(2019)日本学術会議「人口縮小社会における問題解決のための検討委員会」. 議事資料
- 2) 厚生労働省(2002) 健やか親子 21
- 3) 間中麻衣子(2016)産後うつ病の研究動向および産後うつ病予防における看護の課題. ヒューマンケア研究学会誌第7巻第2号. P63-66
- 4) 厚生労働省(2021)少子化社会対策大綱の推進に関する検討会(第3回)
- 5) 厚生労働省(2021)育児・介護休業法の改正について
- 6) 同上
- 7) 加藤恭子(2019)育児休業取得の意思決定に関する男性正規雇用労働者の意識調査—意思決定ロジックのループから見える WLB 問題とその対策—. 経営論集. 66(2). P261-274
- 8) 日野勝吾(2014)男性の育児休暇取得を理由とした不利益取扱い(職能給不昇給・昇格試験機会喪失)の適法性—医療法人稲門会事件・京都地判平成25年9月24日(雑誌等未掲載、LLI/DB判例秘書搭載)—. 尚美学園大学総合政策研究紀要第24号
- 9) 下弘一(2020)第5子出産、パパ初育休(女性麻酔科医の役割—働き方改革の時代を全ての麻酔科医が輝くために)日臨麻会40 No2 179-185
- 10) 宮岡久子・深津洋子(2011)妊婦と夫の次世代育成支援策についての認知と希望する支援策. 独協医科大学看護学部紀要5-1. 55-61
- 11) 坂爪聡子(2007)男性の育児参加は少子化対策として有効なのか? 人口学研究第41号. 9-21
- 12) 林千里・岡本愛花・神林優花・花田佳奈・渡辺えみ・中島美繪子(2012)育児参加は父親にどのような影響を与えるか—多胎児の父親と単胎児の父親との比較—. 千里金蘭大学紀要9. P67-75
- 13) 全国保育団体連絡会・保育研究所(2020)保育白書. ひとなる書房. P13
- 14) 日本労働組合総連合会(通称:連合)「男性の

「育児等家庭的責任に関する意識調査」(2020)

- 15) 厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課 (2019) 男性の育児休業の取得状況と取得促進のための取組について.
- 16) 前掲3. 6月4日朝刊
- 17) 名古屋市総務局職員部人材育成・コンプライアンス推進室 (2015) 職員子育て支援ハンドブック
- 18) 厚生労働省 (2021) 男性の育児休業取得のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設
- 19) 勝浦真仁 (2020) ジョイント・インタビューの理論的検討. 桜花学園大学保育学部研究紀要. 第22号
- 20) 大谷尚 (2007) 4ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案—着手しやすく小規模データにも適応可能な理論化の手続き—. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要・教育科学 54(2)27-44
- 21) 厚生労働省 (2017) 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書
- 22) 厚生労働省 (2020) 育児休業や介護休業をする方を経済的に支援します
- 23) 前掲5

今回日本保育学会第75回大会にポスター発表したものを加筆修正したものである。