

父親の育児休業に対する認識と取得状況に関する課題 — 過去20年間における日本の看護研究論文の検討 —

炭原加代¹⁾ 尹嘉涓¹⁾ 新增有加¹⁾
森川真美¹⁾ 関谷まり²⁾

¹⁾ 大阪青山大学健康科学部看護学科 ²⁾ 奈良学園大学保健医療学部看護学科

**Awareness of Childcare Leave by Fathers and Challenges in the its Utilization-
Consideration of research papers on nursing care in Japan over the past 20 years**

Kayo SUMIHARA¹⁾ Gayoun Yoon¹⁾ Yuka SHINMASU¹⁾
Mami MORIKAWA¹⁾ Mari SEKIYA²⁾

¹⁾ School of Nursing, Faculty of Health Science, Osaka Aoyama University

²⁾ Department of Nursing, Faculty of Health Science, Naragakuen University

要 旨

本研究の目的は父親の育児休業取得に関する研究の現状を把握し、今後の課題を明らかにすることである。過去20年間の看護研究論文23件を対象として、父親の育児休業の「実態」「意識」「関連する因子」「支援」の4つのカテゴリーに分類し、検討した。

父親の育児休業に対する認識は60～89.2%と半数以上であるが、父親の育児休業取得率は2～10.3%であった。育児休業を取得できない背景には、育児は母親/女性が取得するものであると考える男性や収入・将来の出世への不安があった。父親の家事・育児への参加は、父親の通勤時間を含めた就労時間の長さ、妻の労働形態、親との同居の有無により異なっていた。また、妻を精神的側面から支える等、具体的な育児行動から判断できない部分について検討する必要性が示唆された。育児をする父親特有の悩みがあることが分かり、友達づくりやサポート体制を広げる必要がある。過去の報告は企業側への調査を実施していないため、企業側の調査を行い事態や問題点等を明らかにしていくことが重要である。

keywords : father, child-care leave, obtaining

キーワード：「父親」「育児休業」「取得」

I. 緒言

1991年から「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（育児・介護休業法）」で男性も育児休業が取得可能となり、1992年にこの法律が施行された¹⁾。厚生労働省「雇用均等基本調査」によると男性の育児休業取得の推移は1996年度から記載されており、1996年度では0.12%であり、女性は49.1%であった。それ以降、男性の育児休業取得は横ばい状態であり、2007度には1.56%と上昇した。その後も1%台を維持し、2011年度には2.63%となった。その後、増減しながら2018年度は6.16%、2019年度は7.48%とわずかに育児休業を取得する父親が増加しつつある²⁾。

一方、女性の育児休業取得状況は順調に増加し、2007度には89.7%、2008度には90.6%と最高値を記録した。その後微量に増減しながら2017年は83.2%、2018年度には82.2%であった。男性の育児休業取得状況は、女性の育児休業取得状況の約1/13～1/16である²⁾。女性の社会進出が進んでいく中で、男性の育児に関する社会の考えや取り組みも時代と共に変化している。そこで、本研究の目的は、男性の育児休業に対する認識や男性育児休業取得の状況について、過去20年間における看護研究論文を概観し、今後の研究課題を探ることである。

II. 用語の定義

「育児休業」とは育児休業、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（育児・介護休業法）によって定められた休業制度のことで、法律に基づいて休業を取得できるが、一定の条件を満たさなければならない。育児休業中は雇用保険から「育児休業給付金」が支給されるものである。

「育児休暇」とは育児をするために休暇を取得すること、又は休暇中に育児をすることであり、法的に定められた制度ではない。通常の休暇と同じように、基本的に無給である²⁾。

III. 研究方法

1. 文献選定

医学中央雑誌web（以下、医中誌とする）、CiNii Articles、メディカルオンラインを利用し、検索のキーワードは「父親」&「育児休業」&「取得」と

して、1999年～2019年の文献を対象とした。会議録、解説と重複文献を除く23文献を分析対象とした。

2. 分析方法

対象とした23文献を、論文の内容を検討して、「育児休業の実態」「育児休業に対する意識」「育児休業に関連する因子」「育児休業取得への支援」の4つのカテゴリーに分類し、掲載年、目的、対象、結果で分類し、研究の動向と今後の課題について検討した。対象文献を表1, 2, 3, 4に示した。

IV. 結果

1. 父親の育児休業取得の実態（表1-1、表1-2）

父親の育児休業に対する認識は60～89.2%と半数以上が認識していた^{3, 4, 15)}。男性育児休業取得率は2～10.3%であり^{4, 5, 7, 8)}、男性看護師は8.4%であった⁵⁾。取得期間は1カ月未満が多かったが、ケース・スタディー研究では、3カ月、11カ月であった^{11, 14)}。

父親が「育児休業を取得した群」は、「家事や育児をする者が父親しかいない」状況で職場の「上司の理解と欠員に伴う仕事内容が調整できた」¹⁶⁾ことや子育てに対する積極的関心、男女平等意識をうかがうことが出来、直属の上司や同僚の反応は比較的好かった事が挙げられている¹³⁾。また、妻の負担軽減と生まれた子、上の子の世話を、育児休業取得の促進要因として、育児休業取得に対する肯定的な意識を持つこと、育児休業終了後に休業前と同等の地位・職場に復帰できる職場環境をあげている⁵⁾。

育児休業を取得したいと考える父親は46.0%であるのに対し、実際に育児休業ではなく、育児休暇を取得した父親は25.4%（出産当日37.5%）³⁾、1/3以上⁷⁾、70%⁴⁾であり、取得した休暇期間で最も多かったのは、出産当日、出産から1週間、出産から1か月の順で、ほとんどが会社員・公務員の父親であり、自営業で休暇が取れた父親はわずか1名であった³⁾。育児休業取得率は、職位や職業によっても差があり、子育てに関わりやすい社会を望む意見が多くみられた^{4, 16, 17)}。

「育児休業を取得していない群」は、育児休業は母親/女性が取得するものであり、職場に制度があっても自分が取得しようという意識に及んでいなく、育児休業制度への関心の薄さがうかがえた。休みたい時は有給を使用すればよく、わざわざ会社に目立

表 1-1 育児休業の実態

著者/年	目的	対象者	結果
中村ら 2018 ³⁾	生後1週間の子どもをもつ父親で妻の妊娠・分娩・育児期に必要な支援を育児経験のある父親と未経験の父親との違いを明らかにする	生後1週間以内の子どもをもつ父親145名	父親の教室参加は17.5%、妊婦健診に1回でも付き添った92.1%（時々付き添うが44.8%）。父親の知りたい内容：妊娠期61.9%、分娩期65.1%、育児期84.1%、胎児の成長、分娩中のサポート、子どもの病気。育児期：成長、救急医療、予防接種。父親に望む家事・育児：抱っこ、おむつ交換、ミルクのあげ方、抱っこの仕方とミルクのあげ方は、経験群より未経験群が高かった。父親の88.7%は育児休業を認知（育児休業を取得したい父親は46%）。実際は25.4%が育児休業を取得（出産当日が37.5%で最も多い）。育児休業を取得し難い（67.2%）、理由：職場環境（代わりがいない、仕事への支障、会社の理解がない等）。課題：父親の育児参加の時間確保には、社会的保障や意識の改革、父親のワークライフバランスの実現
深川ら 2016 ⁴⁾	公務員の父親の育児参加の実態とその関連要因を明らかにする	未就学児を持つ正規職公務員の父親346名	育児時間：0.77時間/週、就労時間：30.80時間/週、通勤時間は片道で5.120分/日。参加頻度が高い項目：子どもと一緒に室内で遊ぶ、子どもの入浴、子どもをあやす。父親の育児参加測定尺度の平均得点：20.8±7.6点。父親の育児参加に配慮した職場の環境：半数以上の父親が育児参加に肯定的な職場と回答。父親の60%以上が5つの制度（配偶者出産休暇、育児時間、育児休業、育児短時間勤務、所定外労働の制限）を認知。配偶者出産休暇制度の利用経験は70%を超えていたが、他の4つの利用経験が5%を超えるものはなし。父親の育児参加測定尺度得点に有意に関連した項目：父親の年齢が若い、配偶者がフルタイム労働、配偶者と子ども以外の同居家族がいない、未就学児が2人以上、性別役割観が平等的、育児時間が31時間/週以上である、労働時間が45時間/週以下、通勤時間が30分/日以下。父親の育児参加に配慮した職場の環境に対する認識：いずれの項目でも有意差なし。父親の育児参加は配偶者の労働形態、未就学児の数、父親の労働時間と強く関連
小島 2016 ⁵⁾	男性看護師の育児休業取得の現状、育児休業取得促進要因と阻害要因を明らかにする	33の病院に勤務中で0～12歳の子を持つ男性看護師154名	育児休業取得者は13名（8.4%）で期間は1か月未満が半数。取得理由：妻の負担軽減と生まれた子、上の子の世話。育児休業取得の促進要因：育児休業取得に対する肯定的な意識を持つこと、育児休業終了後に休業前と同等の地位・職場に復帰できる職場環境。育児休業取得の阻害要因：職場の環境や雰囲気、経済的理由、業務が多忙、周囲からの反対、制度の認識不足など。子育てに関わる時間：平均2.2±1.4時間/日、末子年齢が低いこと、性別役割分担意識の低さにより時間が長くなる傾向
北原ら 2015 ⁶⁾	育児行動の実態と育児行動に関係する要因を明らかにし、父親に対する育児支援のあり方を検討する	1歳6か月児健康診査対象児の父親329人	父親の育児行動の実態：週3回以上している育児行動は「あやす」「遊び相手」「おむつ交換」「お風呂」「食事の世話」「寝かしつけ」の順だった。「あやす」と「遊び相手」が「週3回未満」に対して有意に多かったが、「食事の世話」と「寝かしつけ」の実施は「週3回未満」が有意に多かった。6つの育児行動のすべての週3回以上の実施：「通勤時間を含めた労働時間」が「12時間未満」のほうが「12時間以上」に比べて有意に多く、「妻の就労あり」の方が有意に多かった。各育児行動に有意な関係がなかった要因：職業、就労形態、家族形態、育児経験、出産準備教室の参加の有無、他の父親とのネットワークや情報交換の機会の有無。6つの父親の育児行動のすべてにおいて、通勤時間を含めた労働時間に有意差あり
徳武ら 2014 ⁷⁾	父親の育児家事行動の実態と育児意識および育児参加を促進する要因について比較検討する	子どもを保育園に通園させている父親532人と母親565人、病院で出産し6か月を過ぎた父親90人と母親90人	平日・休日ともに父親に比較して母親の育児・家事時間は有意に多い。父親は平日に比較して休日には育児・家事時間が有意に多い。育児は女性の方が適していると考えた父親が母親に比較して有意に多く、そう考えた父親の育児家事行動は、そうは考えない父親の行動と比較して有意に少ない。父親の育児休業取得率は2%、出産休暇を取得した父親は全体の1/3。立ち会い出産の父親、出産休暇を取得した父親はそうでない父親に比較して育児家事行動は有意に多かった
松永佳子 2014 ⁸⁾	妊娠後期のカップルが考える出産後の家事、育児行動の役割に対する妊婦の期待とパートナーのやる気の一致度とカップルの関係性満足度との関係を明らかにする	産婦人科外来で妊婦健康診査を受ける妊婦とそのパートナー77組（回収率77%）、	育児休業取得予定者は7名（10.3%）。有職妊婦44名（62%）、そのうち正規雇用は30名（42.3%）、非正規雇用は14名（19.7%）。妊娠により退職したものは22名（31.0%）、無職の者は5名（6.4%）。パートナー正規雇用は62名（84.9%）、非正規雇用は8名（11.0%）、自営業は3名（4.1%）。心身のサポート得点について妊婦とパートナー間で有意差なし。出産後の家事は妊婦が期待しているよりもパートナーが積極的に行いたいと思っていた。沐浴・見への関わりは、妻の期待よりもパートナーのやる気が少なかった。出産後変化する生活では、子どもに対する愛情（妊婦46名、パートナー50名）、夫婦関係（妊婦50名、パートナー41名）はカップル共によく変わると回答。生活をコントロールすると（妊婦32名、パートナー32名）は、妊婦は悪くなる（22名）と回答、パートナーは良くなる（15名）と回答。出産後の家事、育児行動に対する妊婦の期待とパートナーがサポートしたいということはほぼ一致。しかし、生活のコントロールに対する認識、帰宅時間、育児休業取得の現状を鑑みると、パートナーの家事、育児行動は「やる気」で終わる可能性が高いことが示唆

表 1-2 育児休業の実態

著者/年	目的	対象者	結果
片山理恵 他 2012 ⁹⁾	乳幼児をもつ母親と父親のソーシャルサポートと母親の子育て満足感、子育て負担感、母親と父親の育児休業の利用の調査	父親の育児休業取得群と取得していない群、取得していない群で母親が子の就学前に有職か無職かの3群比較	子育て支援者で母親は配偶者106名（66.7%）、父親は配偶者66名（75.9%）。ソーシャルサポート尺度の2群間比較：母親33.8±6.1、父親34.3±6.3であり有意差はなし。ソーシャルサポート尺度と子育て観尺度の低位尺度の母親の子育て満足感・生きがい感には弱い正の相関、子育て負担感・不安感には弱い負の相関。育児休業の利用者で母親37名（23.3%）、父親2名（2.3%）。母親の子育て観の肯定的感情を高めるには、ソーシャルサポートが必要。母親と父親ともに仕事と子育てが両立できる社会を期待
掛山ら 2012 ¹⁰⁾	夫の育児参加状況の実態把握、妊娠・分娩・産褥期に医療者に求められる関わりを明らかにする	2ヶ月～1歳2ヶ月の子どもをもつ夫婦71組（無記名自記式質問紙法、回収率55%（夫38通、妻39通）	核家族が79.5%、専業主婦が69.2%、勤務の夫が95.0%、育児休暇取得の夫は1名（2.6%で5日間）であった。夫の育児参加率は97.4%、参加理由は「協力は当然」「妻だけでは大変」「子どもと一緒にいたい」「父親の関わりは大切」、「妻に言われて参加」は20.5%。育児は「楽しい・やや楽しい」が妻100%、夫84.2%、夫の好きな育児行動：「遊ぶ」「風呂・着替え」「寝かしつける・あやす」、夫の苦手な育児行動：「寝かしつける・あやす」「オムツ替え」「風呂・着替え」、妻が夫に求める育児：「寝かしつける・あやす」「風呂・着替え」「妻への精神的支え」「遊ぶ」。夫への指導希望は「ミルク・離乳食」「風呂・着替え」「オムツ替え」。夫の育児参加への評価：「十分・やや十分」が妻79.5%、夫68.4%、「不十分・やや不十分」が妻15.4%、夫21.0%であった。夫のほとんどが育児に積極的に参加しており、妻の評価も高かった。核家族が多く、夫婦2人の育児は不安やストレスも大きく、育児には妻への精神的支えが重要であることが分かった。今後、妻への関わりと同時に、夫への具体的な育児支援や妻への精神的な関わりについて検討し、夫婦ともに楽しく育児できる環境づくりが必要
鈴木ら 2008 ¹¹⁾	育児休業取得中の父親の生活実態と心理的变化を明らかにする	育児休業を取得した男性1名/28歳	育児休業取得後1ヶ月：子育てへの苛立ちや自尊感情の低下、孤独感 育児休業取得後3ヶ月：周囲のサポートもあり子育ては大変だけれど楽しいかもしれないと思う。子育ては母親が立つという風潮に疑問を感じ、育児休業の延長を決意。育児休業取得後6・9ヶ月：子どもの成長・発達への不安があるが、同じ立場の友達がいなかったため子育てに対する不安や戸惑いが見られた。公共設備の不備に対する思いも見られた。育児休業取得後11ヶ月（終了後）：子育てへの自信が見られ、子育てへの協力や子育てをすることの大変さを理解。初めて父親になった男性も育児休業中に、初産婦の子育て初期と同様の感情と悩みを持ち、男性特有の悩みがあることが分かり、友達づくりやサポート体制を広げることが必要
田中和江 2007 ¹²⁾	父親の育児参加の実態を労働条件との関係から明らかにする	アンケート調査（回答262名）、および父親3名への半構成的面接を実施	父子手帳は有効な情報源になっていない、主体的に育児に関わる起爆剤になっていない 父親の家事・育児への参加：①父親の通勤時間を含めた就労時間の長さ②親との同居の有無と関係あり 父親の主体的な家事・育児への参加：父親の生育歴、および家事・育児のスキル習得の有無と関係あり 直接家事・育児に関わっていないが、厳しい労働条件で少しでも多く収入を得ること、妻を精神的側面から支えることが間接的に育児をしていることに繋がっている。具体的な育児行動から判断できない部分について検討する必要がある。自治体に期待される父親支援①夫婦の望む実質的できめ細やかな支援策②父子手帳の全員配布と父親が活用するような取組みを行う③父親同士の出会いの場を提供し、家事・育児を支える環境を整備を継続的に行う
菊地ふみ 他 2007 ¹³⁾	父親が育児休業を取得した群と取得していない群、取得していない群の中で、「母親が子の就学前」に有職か無職かの3群を設定し検討する	長子1歳～末子小学生までの子どもを子育て中の夫婦21組 面接調査、質問紙調査	父親が育児休業を取得した群：子育てに対する積極的関心、男女平等意識あり、上司や同僚の反応はよかった。父親が育児休業を取得していない群：育児休業は母親/女性が取得するもので、職場に制度があったとしても自分が取得しようという意識に及んでいない。育児休業制度への関心の薄さ。休みたいた時は有給を使用すればよく、わざわざ会社に目立つ行動はしない。男性が育児休業をとることに会社の人事や上層部が否定的な意見。男性の育児休業が低い背景：企業/事業所が育児休業制度の正しい知識や情報を取得対象者である父親に伝えていない 育児休業法では、勤めている職場に規定がなくとも本人が申請すれば条件を満たした労働者は取得できる。父親も育児休業の制度を自ら調べようという意識がないことが問題
高倉信行 1999 ¹⁴⁾	育児休業を取得した父親を何と考え、どんなプロセスを経て何を体験したかを明らかにする	著者の体験談	ゼロ歳児の育児：手間と時間がかかり思い通りに進まなかったし、育児書どおりにならなかった。育児は楽でないことを知った。驚くべき速度で成長する子どもの姿、笑顔に四六時中接することができたことは大きな喜びであった。育児休業（育児休業期間：3か月間）について言うだけでなく、実行してみてもよかった

つ行動はしない。男性が育児休業をとることに会社の人事担当や上司から否定的な意見があった。男性の育児休業が低い背景には、企業/事業所が育児休業制度の正しい知識や情報を対象者である父親に伝えていないことにある。育児・介護休業法では、勤めている職場に規定がなくても本人が申請すれば条件を満たした労働者は取得できる。さらに、父親も育児休業制度を自ら調べようという意識がないことが問題である¹³⁾。業務が忙しい職業や職場に育児休業を取得した前例がない場合、異動や出世に響くのではとの不安がある場合や母親が専業主婦の場合、収入がなくなるので取得できないと答える父親が多かった。父親が育児休業を取得するにあたり、母親・祖父母から共通して心配されたことは、収入・出世への不安が挙げられ、祖父母からの質問で祖父が育児休業を取得していなかった場合、父親が育児休業を取得する必要があるのかと聞かれることもあった^{3, 5, 16, 19)}。

父親の育児状況に関して、父親が1日あたり子育てに関わる時間は 2.2 ± 1.4 時間/日であった⁵⁾。父親が週3回以上している育児行動は「あやす」「遊び相手」「おむつ交換」「お風呂」「食事の世話」「寝かしつけ」であった。6つの育児行動のすべてを週3回以上実施する者は、「通勤時間を含めた労働時間」が「12時間未満」の方が「12時間以上」に比べて有意に多く、「妻の就労あり」の方が有意に多かった⁶⁾。

父親の平日および休日の育児状況では、平日に比較して休日は父親が関わる育児時間や家事時間は有意に多かった。一方母親の育児・家事時間は、平日と休日では差はなかった場合もあれば、育児時間が平日に比較して休日が有意に多い場合もあった⁷⁾。共働き及び父親勤務/母親専業主婦において育児・家事時間を父親および母親で比較してみると、平日、休日ともに父親に比較して母親のほうが有意に多かった。父親教育の支援は、自治体や病院などが教室の開催や自治体独自の父子手帳がある。しかし、父親教育の講座は母親に比べ圧倒的に少なく、父子手帳は母子手帳のように法的根拠で定められていないため作成する自治体に任されているのが現状であった³⁾。

父親の家事・育児への参加は①父親の通勤時間を含めた就労時間の長さ②親との同居の有無と関係がある。父親の主体的な家事・育児への参加は、父親の生育歴、および家事・育児のスキル習得の有無と関係があった。この研究の中で、直接家事・育児

に関わっていないが、厳しい労働条件で少しでも多く収入を得ること、妻を精神的側面から支えることが間接的に育児をしていることに繋がっているとの報告があり、課題として、①具体的な育児行動から判断できない部分について検討する②自治体に期待される父親支援として、「夫婦の望む実質的できめ細やかな支援策を打ち出す」「父子手帳の全員配布とそれを父親が活用するような取組みを行う」「父親同士の出会いの場を提供」し、家事・育児を支える環境の整備を継続的に行うことが述べられている¹²⁾。

初めて父親になった男性も育児休業中に、初産婦の子育て初期と同様の感情と悩みを持つとともに、男性特有の悩みがあることが分かり、友達づくりやサポート体制を広げることの必要性が示唆された¹¹⁾。

2. 父親の育児休業取得の意識 (表2)

男性の育児休業取得に対して、管理職者で「賛成」と考えていた人が34.7%、「どちらかといえば賛成」と考えている人が52.7%であり、87.4%の人が賛成と考え、一般職員は「賛成」と考えていた人が57.8%、「どちらかといえば賛成」と考えている人が35.3%であり、93.1%の方が賛成と考え一般職員の方が少し高かった。男性公務員の一般職員の約7割が育児休業取得を希望し、育児休業を取得できると考えている人はパートナーと育児休業について話し合うと回答した割合が有意に高かった¹⁹⁾。

父親の育児休業取得に対する周囲の反応として、「夫がいてくれることへの安堵と期待」がある一方で、「出世に響くのではないかという将来への不安」や「金銭面への不安」が上げられた¹⁷⁾。男性の育児休業に必要なものは「職場の制度」「手続きの簡易化」「短い期間で何回も取得できるようにする」「取得する本人への給付金の増加」「上司の理解」「職場への補助金」「同僚の理解」「世間の理解」があり、その他にも、余剰人員を抱えられる余裕のある会社・社会、持続的な強い志、休業期間の代替職員の配置、育休間の労務補助や人材サポート、職場の雰囲気、みんなが平等で、当たり前のように取得できる環境を作ること、社会の認識等があった^{15, 17)}。

大学生の子どもを持つ父親は、育児休業取得に対してやや賛成している傾向にあったが、実際に過去に取得できる状況であっても取得しないという者が6割を超えた¹⁵⁾。

表2 育児休業に対する意識

著者/年	目的	対象者	結果
大塚ら 2014 ¹⁵⁾	大学生の子どもを持つ父親の「男性が育児休業を取得すること」に対する意識	大学1・2年生の協力が得られた214名(53.5%)の学生の父親	過去(第一子が1歳まで)の子育て状況:76.1%が協力 育児期間に育児休業制度があっても利用しなかった者:6割を超える 職場の育児休業制度:「ない」「わからない」と認識している者が約半分 同僚や部下が育児休業を取得してもよい:80.4%、取得しないほうがいい理由:仕事に影響が出るから 子どもが結婚した場合の育児休業を取得してほしいと考える者が71.1% 育児休業に対する知識と考え:「知っている」「一部知っている」が89.2% 男性の育児休業取得に賛成が91.2% 男性の育児休業取得に必要な事:職場の制度 ※年齢、社会的地位により考えが異なるが、職場の制度や上司の考え方に左右される
鈴木 2014 ¹⁶⁾	父親の育児休業取得に対する周囲の反応とその対応	育児休暇取得経験後2年以内の父親11名/育児休業取得時の平均年齢32.9±2.7歳 半構成的面接法	周囲の反応は世代や性別により肯定的と否定的な両方の反応があった。 父親が育児休業の取得を希望する場合、両親や職場の反応から取得しにくい雰囲気がある。 対応策:父親の育児休業促進に向けて、早い段階から説明や仕事の調整をする具体的な行動が、周囲への対応の在り方についての一助となる
武井ら 2013 ¹⁷⁾	育児休業中の子育てへの思いについて質的・記述的に分析し、父親の育児休業取得に対する意義について検討	育児休業あるいは1週間以上の育児休暇の取得経験がある父親および母親4組 半構成的面接法	育児休業あるいは育児休暇取得期間:7日~8ヶ月 育児休業取得の理由:家事や育児をする者が父親しかいない、上司の理解と欠員に伴う仕事内容が調整可 父親の育児休業取得に対する周囲の反応:夫がいてくれることへの安堵と期待 出世に響くのではないかと不安、金銭面の不安 育児休業中の生活:母親だけで育児や家事をすることの大変さ、妻から必要とされている実感、自分自身の心の休息 育児休業中の父と子、家族への思い:子どもとの関係が親密になった 育児休業取得中の父親に対する母親の思い:精神的に落ち着いた、上の子の退行がなかった 子育てで女性の大変さを父親が理解、父親が積極的に家事や育児に参加 結論:「家族全員の関係がより深まる貴重な時間となった」 現在の育児休業制度への思い:「職場での育児休業制度への理解は十分ではない」「金銭的な支援の不足」
鈴木 2013 ¹⁸⁾	父親の育児休業取得前の思い及び取得中・後の思いと行動	育児休暇取得経験後2年以内の父親11名 半構成的面接法	①育児休業取得前の育児休業に対する思い:興味や関心などのポジティブな考え方が多い ②育児休業取得中の思い・行動:育児・家事が経験できたことを楽しかったと感じる一方、育児・家事に追われるギャップに直面し、つらい経験として残っていた ③育児休業取得後の思い・行動の変化:男性が育児休業を取得することが特別視されることがないようにしたいという思いと、育児休業終了後の育児参加の重要性を身をもって感じた
奥山ら 2012 ¹⁹⁾	男性の育児休業取得率を高める方法を検討(管理職者と一般職員の育児休業取得に関する知識や考え方)	地方公務員課長職273名と将来育児休業を取得する可能性の30歳以下の職員と乳児のいる一般職員463名	男性公務員の管理職者:男性部下の育児休業に対して半数が賛成、育児休業取得制度の知識が不足 男性公務員の一般職員:約7割が育児休業取得を希望 育児休業を取得できると考えている人はパートナーと育児休業について話し合う

育児休業取得前の育児休業に対する思いは興味や関心などのポジティブな考え方が多く、育児休業取得中は、育児・家事が経験できたことを楽しかったと感じる一方で育児・家事に追われるギャップに直面し、つらい経験として残っていた。育児休業取得後は、男性が育児休業を取得することが特別視されることがないようにしたいという思いと、育児休業終了後の育児参加の重要性について身をもって感じていた¹⁸⁾。

3. 父親の育児休業取得に関連する因子(表3)

父親の育児への参加意識が高いほど父親の育児への参加度が高く、父親の育児参加の度合いは母親の父親に対する育児協力の満足度に関連があった。父親の育児協力で満足している母親は育児不安が少なかった。父親の育児協力で満足している家庭では、父親の育児参加状況がよかったことから父親の育児参加を促すことが、母親の満足度を増し、育児不安

を軽減することが確認できた。これらのことから、父親の育児参加の意識を高めつつ、父親が育児に参加できる環境を整えていくことの必要性が示唆された²²⁾。

父親たちは育児への積極的な姿勢を持っている反面、仕事のために十分にかかわれていないという葛藤を抱えていること、妻に対して育児負担を軽減したいと思っていること、育児を学びたいという意識があることが明らかとなった。そして、虐待防止の点からも妻のストレス軽減が必要だと考えていたが、育児に関わる社会資源活用についての意見はなかった²¹⁾。

男性看護師の育児休業取得への影響要因における個人属性の差として考えられた項目は、結婚の有無、家族との同居、妻との共働き、子どもの有無、職位に有意差がみられた。現在の労働形態では20・30・40・50歳代の年齢層に多少の違いがあるが、育児休業取得への影響要因に有意差がなかった²⁰⁾。

表3 育児休業に関連する因子

著者/年	目的	対象者	結果
下元ら 2015 ²⁰⁾	男性看護師の育児休業取得に影響する要因を明らかにする	育児休業取得可能な雇用形態にある准看護師を含む男性看護師(看護部長、副看護部長またはそれに相当する職位は除く) 275名 質問紙調査	男性看護師の育児休業取得への影響要因 ①結婚の有無、家族との同居の有無、妻との共働きの有無、職位の有無で有意差あり ②現在の就労形態では年齢層別(20, 30, 40, 50歳代)による有意差はなし 管理職は取得しやすい職場環境の整備に努め、男性看護師自身も育児休業制度を認識して取得を希望すること、妻からの取得希望があることが育児休業取得の推進
頭川 2008 ²¹⁾	乳児期の子どもをもつ父親の育児や子ども虐待問題に対する意識を明らかにする	第1子が乳幼児期であった核家族世帯の父親3名 研究方法:半構成的面接	父親たちの心境: ①育児への積極的な姿勢を持っている反面、仕事のために十分にかかわれていないという葛藤 ②妻に対して育児負担を軽減したい③育児を学びたいという意識 ④虐待防止の点からも妻のストレス軽減が必要 ⑤育児にかかわる社会資源活用についての意見なし 実家からの支援なしの核家族世帯に社会資源活用の意識づけをしていくことが虐待予防のためにも必要
北村ら 1999 ²²⁾	父親の育児参加の状況が母親の満足度と育児不安にどのように影響しているかを検討する	保育園に通園している4歳までの乳幼児をもつ204組の母親と父親	父親の育児参加内容: ①「よくなる」内容:「入浴の世話」「子どもとの遊び」「食事の世話」 ②70%以上の父親は、育児を「出来るときは当然・たまにはやるべき」 ③育児への参加意識が高い父親ほど育児への参加度が高い ④父親の育児参加の度合い:母親の父親に対する育児協力の満足度に関連がある ⑤父親の育児協りに満足している母親は育児不安が少ない ⑥父親の育児協りに満足している家庭では、父親の育児参加状況が良い ⑦父親の育児参加を促すことが、母親の満足度を増し、育児不安を軽減 父親の育児参加の意識を高めつつ、父親が育児に参加できる環境を整えていくことの必要性が示唆された

4. 父親の育児休業取得の支援 (表4)

<職場復帰した看護職の職業継続に関するサポート>

対象者全ての現在の雇用形態としては「正規職員(フルタイム勤務)」62.7%、「正規職員(短時間勤務)」34.5%であった。育児休業前と職場復帰後の雇用形態の変化があったのは35.4%で、そのうち育児休業取得前の雇用形態は、「正規職員(フルタイム勤務)」84.0%、職場復帰後では、「正規職員(短時間勤務)」84.6%が最も多かった。育児休業中の組織のサポートがあったのは29.7%、職場復帰後では50.3%であり、組織から受けたサポートで多かったのは、育児休業中と職場復帰後ともに「情報(変化した組織の方針、配属部署等)」であった。育児支援制度について、取りやすいと回答した割合が最も多かったのは、「育児休業制度」で85.6%だった。復職部署のサポートについては「勤務体制・時間管理等のサポートを受けている」のは53.1%、「復職部署の上司や同僚の理解と協力がある」のは67.0%だった。復帰後に復職部署からのサポートを受けているが育児支援制度の活用(有給休暇のとりやすさ、深夜業務免除の申し出のしやすさ)について、利用のしづらさがあった²³⁾。

<ケース・スタディー>

ダウン症候群の子どもを持つ父親・母親のケースレポートでは、「先が見えず、この娘を受け止め、育てていけるかわからない」気持ちと「妻と一緒に少しずつ娘のことを知っていこう」という葛藤の気持ちがあったが、父親が育児休業を取得したことに

よって、ダウン症である娘と向き合うのに必要な時間だったと、育児休業を取得したことによって新たな覚悟や育児休業取得の必要性を感じる事ができていた。父親が育児休業を取得することで出産直後の予想外の出来事に向き合うことの出来る家族として貴重な時間となっていた²⁴⁾。

V. 考察

内閣府男女共同参画局から発行されている『共同参画平成30年6月号』では、2020年までに男性の育児休業取得率を13%にするという目標を政府が立てている²⁶⁾。しかし、2019年度、厚生労働省が雇用均等基本調査の速報値は7.48%²⁾(過去最高)になったが、目標には届いていない。一方、父親の育児休業に対する認識は60~89.2%と高かったが、職場に育児休業制度があるかどうかとなると約半数近くしか認識しておらず、職場に制度があったとしても自分が取得しようという意識に及んでいない¹³⁾。育児休業を取得する男性は先駆者にとらえられることが多く、女性が家事・育児を行うという考え方や習慣から抜け出せていない状況である。育児休業取得率の目標には程遠く、取得したくても世間のイメージや収入面・職場復帰後の不安、社内・上司の育児休業取得に対する考えが否定的であることから、取得できないという結果が得られた。男性の育児休業取得率は長期的には上昇傾向にあるものの、育児休業をはじめとする両立支援制度を利用する男性は少な

表4 育児休業取得への支援

著者/年	目的	対象者	結果
梶谷 2018 ²³⁾	育児休業制度を取得し、職場復帰した看護職への職業継続に関するサポートの実態の個人特性と組織的特性を明らかにする	職場復帰した看護職 1,675名(女性1,019名、男性7名)/男女平均年齢34.2±4.6歳	対象者の雇用形態: 1) 正規職員(フルタイム) 643名(62.7%)、正規職員(短時間) 354名(34.5%) 育児休業前と職場復帰後の雇用形態の変化有:363名(35.4%) その内育児休業取得前の雇用形態は、正規職員(フルタイム)305名(84.0%)、職場復帰後、正規職員(短時間)307名(84.6%)が最も多い。 2) 育児休業中の組織のサポート有:305名(29.7%)、職場復帰後:516名(50.3%) 3) 組織から受けたサポートが多かった事 ①育児休業中と職場復帰後ともに「情報(変化した組織の方針、配属部署等)」 育児休業後の看護職は、家族や同僚のサポートを受け看護職としての継続意思が高かった。 職場復帰後に復職部署からのサポートを受けているが育児支援制度の活用について、利用の難しき有り
芳賀ら 2017 ²⁴⁾	第3子出生に向け父親が育児休業を取得後の出生後に、ダウン症と診断された子どもを受け入れる両親の思いを明らかにすることで子育て支援を考える1つの資料を得る	ダウン症の子どもを育てる父親と母親の1組/両親とも40歳代	父親も母親も「先が見えず、ダウン症候群の子どもを受け止め、育てていくかわからない」気持ちがあった。父親は育児休業を取得した時間で子育てに没頭するなか、「ダウン症候群でも娘は娘で変わらない」と感じ、母親は「私の娘には変わらない」と、葛藤を抱きながらも徐々に受け入れていった。父親は「振り返ると育児休業の時間は、ダウン症候群である娘と向き合うのに必要な時間だった」と感じ、母親は「夫がいたからダウン症候群の娘と向き合えた」と感じていた。父親が育児休業を取得することで出産直後の予想外の出来事に向き合うことの出来る家族として貴重な時間となっていた
埴岡ら 2010 ²⁵⁾	復帰プログラム受講者を対象に復帰プログラム実施後の効果について調査し評価することで、当院の看護職が育児休業から復帰し安心して医療・看護現場に復職できる	平成14年度から育児休業より復職し、復帰プログラムを受講し当院に在職する看護師29名/性別・年齢不詳	復帰プログラムで効果があった項目: ①「看護の動向を知り、看護部の理念と基本方針が理解できた」「労働者健康福祉機構の動向と当病院の現状について認識できた」「事故防止・感染防止に配慮できた」「看護部委員会活動の現状が認識できる」の順に4項目で、76%が「プログラムの時期は適当」。「仕事と育児の両立をするための学び、工夫ができた」について[そう思う]が41%、「そう思わない」が31% ②「看護の知識を得ることができた」52%、「看護の技術を練習することができた」31% ③76%の者が「総合的に復帰プログラムを受講してよかった」参考になった項目は「医療の動向と病院の現状」「部署でのオリエンテーション」が多く「安全対策」「感染防止について」 ④プログラムの内容で他にあればいいと思う項目: ・「クリニカルラー」や「看護支援システムの操作方法」・「精神的にもリラックスできた」

い状況である。男性の暮らし方・意識を変えることは、女性の社会進出や就業継続にも大きく関わることと男性自身の意識の変化にも影響を与える。

厚生労働省による21世紀出生児縦断調査及び21世紀成年者縦断調査では、「妻の就業状況が、パート・アルバイトや派遣社員・契約社員・嘱託といった非正規雇用である場合、正規雇用である場合よりも、第1子出生が生まれにくい」「働いている妻について、職場に育児休業制度がない、あるいは育児休業制度があるかわからないと答えた者では、育児休業制度があると答えた者より第1子出生が生まれにくい」「第1子の出産時に正規雇用を退職した女性と育休制度を利用して正規雇用を継続した女性と、第2子出生確率が高い」という結果があり、非正規雇用が正規雇用に比べて育児休業取得をすることが困難で第1子出生が生まれにくい要因につながっている。第1子出生前後の妻の就業状況は第2子出生確率に影響を与えており、育児休業の取得可能性は、働く女性の第2子出生の選択を左右する要因であることがうかがえる。さらに「第1子出産直後に夫の育児参加があると第2子が生まれやすい」²⁷⁾という事から、男性の育児休業取得を促進することも必要であるが、女性が社会進出するにおいて育児支援の制度を就業形態ごとに見直すことが女性の社

会進出や少子化対策にも影響すると考える。

企業/事業所内の規定上の育児休業制度が周知されていないことや育児休業を取得することに対する職場への気遣い、経済的な問題、人事査定等の将来への悪影響の理由は、父親自身には解決が困難な問題であり、企業/事業所の配慮や周囲の理解・協力が必要である。父親個人の育児に対する関心を高めることと企業や周囲の理解や配慮を求めることは、父親の育児支援の両輪であり、一方をないがしろにすることなく、双方への働きかけを重要視した取組みを検討することが大切である。

VI. 結論

1. 配偶者出産休暇制度は33～70%が取得していた。父親の育児休業に対する認識は60～89.2%であったが、育児休業取得は2～10.3%であり、取得期間は1カ月未満が多く、育児休業が取得できていない現状が明らかとなった。
2. 父親が育児休業を取得した理由は、家事や育児をする者が父親しかいない状況で職場の上司の理解と欠員に伴う仕事内容が調整できたことである。妻の反応は夫がいてくれることで安堵と期待があった。夫本人の反応は、妻か

ら必要とされている実感が湧いた、自分自身の心の休息ができた、子どもとの関係が親密になった等育児休業取得の価値を感じていた。

3. 育児休業を取得できない背景には、育児は母親／女性が取得するものであると考える男性や収入・将来の出世への不安があった。父親の育児参加に関連する要因の中で、父親の労働時間、妻の労働形態、親との同居の有無が影響していた。直接家事・育児に関わっていないが、厳しい労働条件で少しでも多く収入を得ることや妻を精神的側面から支えることが間接的に育児をしていることに繋がっているとの報告もあり、具体的な育児行動から判断できない部分について検討する必要がある。
4. 父親たちは育児への積極的な姿勢を持っている反面、仕事のために十分にかかわれていないという葛藤を抱えている、妻に対して育児負担を軽減したいと思っている、育児を学びたいという意識があることが明らかとなった。育児への参加意識が高い父親ほど育児への参加度が高く、父親の育児参加の度合いは母親の父親に対する育児協力の満足度に関連があった。父親同士の「集いの場所」が重要な役割を持つが、その機会が少ないとの訴えがあり、父親同士の出会いの場を提供し、家事・育児を支える環境の整備を継続的に行うことが必要である。
5. 復帰後に、復職部署からサポートを受けているが育児支援制度の活用（有給休暇のとりやすさ、深夜業務免除の申し出のしやすさ）の難しさがあることから、改善方法を検討していく必要性が示唆された。
6. 過去の報告で、企業側への調査を実施した報告が見られないことから、企業側への調査を行い事態や問題点等を明らかにしていくことが重要である。

本論文内容に関する利益相反事項はない。

文献

- 1) 看護行政研究会編集：看護六法令と2年度版新日本法規，2020，名古屋市，新日本法規出版，904-909.
- 2) 厚生労働省:令和元年度雇用均等基本調査
<<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r01.html.pdf>>（アクセス：2020.9.5）
- 3) 中村朋子，富安俊子，田邊康恵 他：生後1週間の子どものもつ父親の育児支援に関する研究－育児経験群・未経験群との比較－，母性衛生，2018, 59(2), 469-476.
- 4) 深川周平，佐伯和子：未就学時を持つ父親の育児参加とその関連要因地方都市に公務員として就労する父親に焦点を当てて，日本公衆衛生看護学会誌，JJPHN, 2016, 5(1), 2-10.
- 5) 小島さやか：男性看護師の育児休業取得および子育ての実態と促進要因，新潟青陵学会誌，2016, 8(3), 19-28.
- 6) 北原 綾，杉本昌子，林 知里 他：1歳6か月児をもつ父親の育児行動に係る要因の検討6つの育児行動に着目して，小児保健研究，2015, 74(5), 630-637.
- 7) 徳武千足，坂口けさみ，芳賀亜紀子他：父親の育児家事行動の実態と育児意識および育児参加を促進する要因について，長野県母子衛生学会誌，2014, 16, 40-48
- 8) 松永佳子：出産後の家事や育児行動に対するカップル間のギャップと関係性満足度，日本母子看護学会誌，2014, 7(2), 22-32.
- 9) 片山理恵，内藤直子，佐々木睦子：乳幼児の母親と父親のソーシャルサポートと子育て観の関係と育児休業利用の実態，香川大学看護学雑誌，2012, 16(1), 49-56.
- 10) 掛山梨沙，清水ゆかり，岡崎志信他：父親の育児参加に関する意識調査. 尾道市病医誌，2012, 27(2) 2, 19-24
- 11) 鈴木紀子，久納智子，藤原 郁：父親の育児休業取得に伴う現状と課題，愛知母性衛生学会誌，2008, 26, 83-87.
- 12) 田中和江：父親の育児とそれに対する支援の現状と課題 父親の労働状況と育児参加の実態からみる一考察，女子栄養大学紀要，2007, 38, 53-74.
- 13) 菊地ふみ，柏木恵子：父親の育児一育児休業をとった父親たち一文京学院大学人間学部紀要，2007, 9(1), 189-207.
- 14) 高倉信行：父親の育児休業が特別扱いされない社会のために，助産婦雑誌，1999, 53(11), 981-986.
- 15) 大塚結実子，田辺圭子，山本弘江：大学生の子どもを持つ父親を対象とした「男性が育児休業を取得すること」に対する意識調査，愛知

- 母性衛生学会誌, 2014, 32, 32-38.
- 16) 鈴木紀子：父親の育児休業（第2報）父親の育児休業取得に対する周囲の反応とその対応, 母性衛生, 2014, 55(2), 534-543.
 - 17) 武井馨世, 吉田亜未, 佐々木優香 他：父親の育児休業取得の意義に関する研究 育児休業を取得した父親及び母親へのインタビュー調査を通して, 長野県母子衛生学会誌, 2013, 15, 28-35.
 - 18) 鈴木紀子：父親の育児休業（第1報）育児休業取得前の思いおよび育児休業取得中・後の思いと行動, 母子衛生, 2013, 54(2), 335-345.
 - 19) 奥山葉子, 小笠原百恵, 高田昌代：男性公務員の管理職者と一般職員の育児休業取得に関する知識や考え方の特性, 神戸市看護大学紀要, 2012, 16, 77-84.
 - 20) 下元理恵, 濱田健二, 山下 愛 他：男性看護師の育児休暇取得への影響要因における個人属性による差, 高知県立大学紀要看護学部編, 2015, 64, 59-71.
 - 21) 頭川典子：乳児期における育児参加と虐待防止に対する父親の意識 核家族の父親への面接調査より, 小児保健研究, 67(2), 2008, 403-410.
 - 22) 北村愛子, 佐鹿孝子, 大久保ひろ美 他：父親の育児参加と母親の育児不安との関連 204組の夫婦のアンケート調査より, 山梨県立看護大学短期大学部紀要, 2000, 5(1), 61-76.
 - 23) 梶谷麻由子：育児休業を取得した看護職への職業継続に関するサポートの実態, 日本看護学会論文集看護教育, 2018, 48, 138-141.
 - 24) 芳賀亜紀子, 徳武千足, 坂口けさみ他：ダウン症候群の子どもを受け入れ育てる育児経験のある両親1組の思い父親が育児休業を取得中にダウン症候群と診断された関わりを通して, 長野県母子衛生学会誌, 2017, 19, 23-29.
 - 25) 埴岡康恵, 峰平一二美：育児休業者職場復帰プログラムの効果, 日本職業・災害医学学会誌, 2010, 58(1), 29-33.
 - 26) 内閣府：男女共同参画局
https://www.gender.go.jp/public/kyodosanka/ku/2018/201806/201806_01.html pdf (アクセス：2020. 11. 22)
 - 27) 厚生労働省：21世紀出生児縦断調査及び21世紀成年者縦断調査特別報告書
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/tokubetsu13/index.html> pdf (アクセス：2020. 11. 22)