

論 文

The Multiplicity of Gender Role Division Perspectives in Paternal Childcare: —From Narratives of Men Who Took Parental Leave—

Harumi IWAKI
(Kansai University)

The recent expansion of paternity leave has not eliminated, gender-based division of labor in child-rearing. This study elucidates men's diverse perceptions regarding this division, revealing that most fathers reject the narrow notion that "men work and women do housework and childcare" and take parental leave based on the belief that "men should also participate in child-rearing." However, some fathers simultaneously maintained views that mothers are the primary caregivers and fathers play a supporting role, and also held attitudes that "men both work and raise children"—compatible with the traditional notion that "men work." The decision to take paternity leave is not necessarily predicated on the elimination of fathers' gendered perceptions. Even after taking leave, there were fathers who viewed mothers as the parent primarily responsible for childcare, and fathers who expressed feelings of helplessness, believing they "could not match their wives in child-rearing." Some fathers upon returning to work, left primary childcare responsibilities to their wives, reverting to a work-centered role. This suggests that even among couples where fathers take leave, a loose gendered division of labor may persist. Other fathers regarded paternity leave as an opportunity to break free from the "men work" norm, and some sought to remain actively involved in childcare after returning to work. These findings suggest that, depending on support systems and environments fathers are in, paternity leave can promote the reduction of gendered divisions of labor. To advance this process, social systems and workplace cultures must foster autonomous and sustained paternal engagement in child-rearing.

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
(関西大学大学院博士後期課程)

要　旨

本研究は、近年の男性育休の普及が必ずしも子育ての性別役割分業を解消していない現状を受け、育休取得男性の持つ性別役割分業観に着目し、その多元性を明らかにするものである。分析の結果、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に対しては明確に否定的な意識を持ち、「男も子育て」という意識のもとに育休を取得していた。しかし同時に、「子育ての主体は母親であり、父親は子育てのサポート役である」という意識や、「男は仕事」と親和性を持った「男は仕事も子育ても」という意識も見られ、育休取得が必ずしも性別役割分業観の解消によって遂行されているとは限らないことが分かった。また、育休を経験した上でも「子育ての主たる責任者は母親である」という意識や、「自分は母親にはかなわない」という無力感を抱いていることが分かり、職場復帰に際しては子育ての主な責任は妻に委ね、「男は仕事」へと回帰する様子も見られた。こうした状況から、父親が育休取得した夫婦間においても、緩やかな性別役割分業が固定化されてしまう可能性が示唆された。一方で、育休取得を「男は仕事」からの解放の契機と捉える父親や、職場復帰後も「男も子育て」を継続しようとする父親の姿も明らかとなり、支援や環境次第では男性育休が子育ての性別役割分業を解消する契機となることが期待される。男性育休の普及を通じて子育てにおける性別役割分業を解消するためには、父親の主体的な子育てを促す制度や支援の設計に加え、職場復帰後も父親が主体的な子育てを担い続けられる職場文化の醸成が必要である。

1. はじめに

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、男性の子育て参加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、2024年度には過去最高の40.5%となった（厚生労働省 2025）。80%台で推移を続ける女性の育休取得率と比較すれば依然として十分な数値とは言えないものの、2000年代初頭には1%にも満たなかつたことを考えると、上昇率の高さは顕著である。また政府は2023年、それまで「2025年までに30%」としていた男性の育休取得率の目標値を「2025年度に50%、2030年度に85%」へと引き上げる方針を示し、2025年4月からは育児・介護休業法の改正法が段階的に施行されている。この

ように、男性の育休取得は今後さらに普及することが予想される。

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 2025）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）ことからも、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、あるいは男性の主体的な子育てを促進しているのかなどについては精緻に検討されていない。

2. 先行研究および本研究の目的

父親の子育て参加や育休取得については、その規定要因や阻害／促進要因の分析を中心に、父親個人がもつ性別役割分業観との関連が盛んに検証されてきた。

例えば父親の子育て参加については、「性別役割イデオロギー（sex role ideology）仮説」¹（Shelton & John 1996）を用いた検証が多い。稲葉（1998）は、日本の男性の家事育児参加についてこの仮説を用いた検証を行い、夫の育児参加には性別役割分業意識が規定力を有さず、性別役割イデオロギー仮説は成立しないと結論づけた。一方、松田（2016）によると、近年ほど父親の性別役割分業意識と育児参加の関連が明瞭になってきており、性別役割分業意識の弱い父親は子どもを世話する頻度が高まる傾向があるという。岩佐ほか（2023）の研究でも、父親がおかれている「育児環境（母親の就労状況や本人の労働時間など）」とは独立して、性別役割分業観といった父親当人の価値観が育児参加を規定している可能性が示唆されている。ただし、多賀ほか（2023）は、子育てを含むケア行為を頻繁に行ながらも性別役割分業観は伝統的であるという「葛藤的男性性」の存在を確認しており、意識と行為が必ずしも一致していない実態をより詳細に明らかにする必要があると指摘している。

また、男性育休については、男性の育休取得を全面的に否定する意見は主に性別役割意識や性別役割システムを前提とした意見からきている（藤野 2006）ことや、「育児は母親がするものであるから」という性別役割分業意識が男性の育休取得にマイナスの効果をもたらしている（森田 2008）ことなどが明らかにされており、総じて性別役割分業意識がその阻害要因になっているという分析が多い。

このように、父親のもつ性別役割分業観と子育て参加及び育休取得の関連性が盛んに分析される一方で、既存の研究で扱われる性別役割分業観とは「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」や「子育ては母親がすべきものである」といった比較的単純で狭義なものにとどまっている。

¹ 性別役割分業規範を支持しないければ家事・育児参加は男女で平等になるという仮説。男性の家事参加の規定要因として、アメリカを中心とした夫婦間での家事分担に関する先行研究で示されたもの。

異（2015）は、個人の持つジェンダー意識は複雑で多元的なものであり、こうした狭義の性別役割分業観に関する設問への回答だけでは、その人が性別役割分業を支持しているかどうかは単純に判断できないと指摘している。

そこで本研究では、育休を取得した父親の、子育てにおける性別役割分業観の多元性を明らかにすることを目的とする。「子育てのために仕事を休む」という、一見すると性別役割分業規範を支持しない選択をした父親へのインタビュー調査を通じ、その選択のみでは捉えきれない子育て分担に関する価値観や意識の複雑さを浮き彫りにする。さらに、男性育休が必ずしも子育ての性別役割分業を解消していない現状について、その背景にあるメカニズムを考察し、今後の方策を検討するための示唆を得ることを試みる。

3. 調査および分析の概要

1) 調査方法

2022年8月～2023年10月に、2歳未満の子を持ち、その子の出生に際して育休を取得した父親9名にインタビュー調査をおこなった²。インタビューの所要時間は1～2時間程度で、調査協力者は筆者の知人の紹介を通じた機縁法で募った。インタビューは筆者が運営する親子の集い場での対面もしくはオンラインビデオ通話で、1対1でおこなった。第三者が同席することで協力者の回答に影響が出ないよう、対面の場合は来場者のない時間帯におこない、オンラインの場合は部屋に1人の状態で回答してもらうよう依頼した。

なお、インタビューを円滑に進めるため、協力者の基本情報については事前アンケートにより把握した。内容は①本人および配偶者の年齢・職業・学歴、②子の年齢と性別、③里帰り出産の有無、④育休取得期間、⑤夫婦における子育ての役割分担³についてである。

これらの回答を参考しながら、「育児休業を取得するに至った背景」「育児休業中の意識・行動」「父親ならではの葛藤」「子育て支援のニーズ」などについて半構造化インタビューを実施した。

2) 調査協力者の特徴

調査協力者は29～39歳（調査当時）で奈良県北部在住、全員末子にて初めて育休を取得している。協力者の妻も全員有償労働者⁴であり、産後休暇から続けて育児休業を取得している。父親単独で育休を取得した期間のある者はおらず、妻と共に育休を取得し、妻より先あるいは妻と一緒に職場復帰している。また、いずれも末子における妻単独での里帰り出産はしておらず、妻と子の退院直後から乳児の子育てに関わる生活がスタートしている。なお、調査協力者の世代は学校教育に

2 筆者は2022年より継続的に「父親の子育て」に関するインタビュー調査をおこなっており、同期間に育休を取得していない父親3名にも同様の調査をしているが、本研究では分析の対象としない。

3 末子の子育てに際して、授乳／おむつ交換／離乳食の世話／入浴の世話／寝かしつけ／夜泣き対応／健診・予防接種／病気での受診の役割分担を、「100%自分」「半分以上自分」「半々」「半分以上妻」「100%妻」「該当なし」から選択する形式とした。

4 ユウジさんの妻はインタビュー調査時には職業訓練中であったが、育休時は看護師として産休・育休を取得しており、その後退職している。

おいても男女平等が進む中で就学しており、家庭科も男女共修で履修するなど、性別役割分業規範はその親世代よりも弱まっていると考えられる。

表 調査協力者一覧（データは全て調査時）⁵

仮名	インタビュー日	年齢	居住地	主な生育地	職業	学歴	妻年齢	妻職業	妻学歴	子（太字は末子）	育休取得期間
ユウジ	2022.08.17 80分 オンライン	38歳	奈良県 斑鳩町	奈良県	公務員 (役所職員)	大学院卒	39歳	職業訓練中 (育休時は看護師)	大学卒	長男(5歳) 次男(1歳6ヶ月)	2021.03/2022.01 2週間×2回
タイシ	2022.11.17 100分 オンライン	29歳	奈良県 奈良市	大阪府	会社員 (出版業)	大学卒	32歳	会社員 育休中	高校卒	長女(5ヶ月)	2022.06 2週間
ケント	2023.01.27 110分 オンライン	39歳	奈良県 奈良市	奈良県	公務員 (教員)	大学卒	36歳	教員 育休中 (同時復帰予定)	大学卒	長女(6歳) 次女(4歳) 三女(8ヶ月)	2022.06-2023.03 10ヶ月
タツノリ	2023.01.30 110分 対面	37歳	奈良県 奈良市	奈良県	公務員 (教員)	大学卒	37歳	教員 育休中 (同時復帰予定)	大学卒	長女(5歳) 次女(3歳) 三女(11ヶ月)	2022.06-2023.03 10ヶ月
アキヒロ	2023.06.02 60分 オンライン	31歳	奈良県 橿原市	奈良県	公務員 (役所職員)	大学卒	30歳	看護師(派遣社員) 育休中 (10月復帰予定)	大学卒	長女(9ヶ月)	2022.08-2023.03 7ヶ月半
ケンタロウ	2023.03.23 100分 対面	38歳	奈良県 葛城市	大阪府	会社員 (精神保健福祉士)	専門学校卒	36歳	会社員 育休中	大学卒	長女(4歳) 次女(2歳) 三女(5ヶ月)	2022.09-2022.10 2ヶ月
ショウマ	2023.05.29 60分 オンライン	36歳	奈良県 大和郡山市	千葉県	会社員 (鉄道会社)	大学卒	35歳	会社員 育休中	大学卒	長女(8ヶ月) 次女(8ヶ月)	2022.12-2023.05 6ヶ月 (+有休1ヶ月)
ラン	2023.08.25 70分 オンライン	30歳	奈良県 生駒市	奈良県	会社員 (小売り卸業)	大学卒	38歳	飲食業(パート) 育休中	専門学校卒	長男(11歳) 次男(3ヶ月)	2023.05-2023.08 3ヶ月
ユウキ	2023.06.30 80分 対面 2023.10.25 80分 オンライン	39歳	奈良県 生駒市	大阪府	公務員 (教員)	大学卒	38歳	助産師 育休中	大学卒	長女(7歳) 長男(4歳) 次女(2ヶ月)	2023.08-2024.02 6ヶ月

3) 調査協力者の居住地域の特徴

奈良県は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分業意識が男女ともに高い（内閣府 2015）地域である。また、性別役割分業に対する意識もさることながら、実態としても未だ家庭役割が女性に偏っており（奈良県 2020）、女性の労働力率は全国で最も低い（総務統計局 2021）。

なお県北部に限ってみると、大阪や京都へのアクセスが良く住宅地としての人気が集中しており、ベッドタウンとしての性格を有する。生駒市、橿原市、葛城市などは「子育てしやすい自治体」⁶や「住みたい街」⁷と評価される他、奈良市は「共働き子育てしやすい街」⁸として関西 1 位、全国 6 位に選ばれるなど、子育て世代が多く暮らす地域である。一方、女性の労働力率を見ると、県内では比較的高い数値を示す天理市や橿原市であっても全国平均には及ばず（総務統計局 2021）、性別役割分業の傾向は県全体と大きく変わらない。

5 ユウキさんへのインタビューは育休前と育休中の 2 回に渡り、データは 2 回目のものを記載している。

6 <https://toyokeizai.net/articles/-/837731> 参照（最終閲覧日 2025/8/21）

7 <https://www.eheya.net/sumicoco/2024/sumitai/> 参照（最終閲覧日 2025/8/21）

8 <https://woman.nikkei.com/atcl/column/22/11220009/12230002/> 参照（最終閲覧日 2025/8/21）

4) 分析方法

まず、調査協力者の了承を得てインタビューを録音し、後日音声データを文字起こしました。その逐語録から、子育てにおける性別役割分業観に関連する語りを抽出し、育休取得前と取得後に分けて整理した。次に、時期ごとに父親の語りを精査し、育休取得に至る性別役割分業観および育休取得を経た性別役割分業観の特徴を探索的に記述・比較した。なお、語りを引用する際には、読みやすいように意味を損なわない範囲で一部表現を修正した。

4. 分析結果

1) 育休取得前 —育休取得に至る性別役割分業観—

1-1) 男も子育て

今回、多くの父親は「男は仕事、女は家事・育児」といった狭義の性別役割分業に対しては明確に否定的な意識を持っており、特にそれは自身の親の性別役割分業意識が強かったことと共に語られた。ユウジさんとタイシさんは、次のように語る。

うちの父親はもう、いわゆる昔の企業戦士なので。家にいても父親の姿を見ない日も結構ありましたね。〔自分たちは〕子育てのことなので、〔夫婦の〕どちらかがメインになるっていうのではなくて、お互いが関わってやっていくっていうところです。 —ユウジ

〔自分の〕父親はどちらかというと昭和の人間なんで、いかにこう、稼ぐか、みたいな。男は稼ぐ、みたいな。で、家のことは奥さん…僕の母に任せる、みたいな図式しか見てないんで。〔子育ては〕お母さんだけが抱えるんじゃなくて、色んな人が支えていかないと。やっぱ子育てってパパも関わった方がいいよね、みたいな思いもあって。 —タイシ

また、アキヒロさんは、「反面教師」という言葉を明確に用いて次のように語る。

育児やりたいなとはずっと思ってて。〔妻に〕丸投げするのはちょっとあんまりしたくなかったんで。〔家事なども〕極力分担してやろうっていうのはずっと前からあって、だから育児に関しては分担しないっていう考えはなくて、今後も2人で育てていけるようになっていく。うちの親父は全然、育児に参加するタイプの人間じゃなかったので。そこでいうと、反面教師的な感じしたね。あはなるまい、みたいな感じで〔家事や子育ての分担を〕やってますね。

実はアキヒロさんだけでなく、ケンタロウさんとユウキさんからも、自身の父親が家事・育児を担わなかっことに対して「反面教師」という言葉を用いた語りが得られた。これらの語りからは、自身の親の性別役割分業観を再生産することなく、父親になった自分は子育てに関わろうという意思を強めている側面が伺えた。狭義の性別役割分業に否定的で、「男も子育て」という意識が、父親たちの育休取得の背景にあった。

1-2) 父親は子育てのサポート役

狭義の性別役割分業には否定的で、「男も子育て」という意識を持ちながら育休を取得している父親たちだが、複数の父親からは「妻をサポートしたい」という思いが育休取得の動機として



挙げられた。今回の調査協力者の中で最も育休取得期間が短かったタイシさんは、「生まれて間もないときって奥さんも大変やし、近くにいたかった」と、産後の妻のサポートのために2週間の育休を取得した旨を語った。

一方で、取得期間が数ヶ月に渡る父親たちにも同様の思いが見られた。2ヶ月の育休を取得したケンタロウさんと6ヶ月の育休を取得したユウキさんは、次のように語る。

[育休取得は] 子育てする時間を増やしたいっていうよりかは、やっぱりその、妻の負担を減らしてあげたいとか、不安な気持ちをちょっとでもなくせるように近くにいたい、っていうのが強かったかもしれないですね。 —ケンタロウ

結局お母さんがどれくらい元気かっていうのが子育てで一番大事っていう信念はあるので。赤ちゃんに直接何かをするためっていうよりかは、〔妻のために〕そういう環境を作ったりとか、メンタルをどれだけ穏やかにしてあげられるかっていう。赤ちゃんを〔自分が〕抱っこしてる時間の長さじゃなくて。 —ユウキ

このような語りからは、自身が主体的に子育てをするためというよりも、妻のサポート役として間接的に子育てに関わるために育休を取得するという意識が、取得期間の長短に関わらず見られた。そこには、子育ての主体は母親であり、父親は補助的な役割を果たすものであるという父親たちの緩やかな性別役割分業観が伺える。

1-3) 男は仕事も子育ても

今回全ての父親から語られたのは、「育休取得に対して職場が歓迎的であった」ということである。2021年の育児・介護休業法改正により、企業には男性育休促進の取り組みが義務づけられ、大企業や公務員組織では男性の育休取得率を公表する動きなどが広がっている⁹。父親たちの語りには、「職場に制度活用の数値目標があった（ユウジ）」¹⁰、「職場の実績作りも兼ねて取得した（アキヒロ）」といったものや、「取得を希望していたわけではなかったが、職場が育休取得を前提に話を進めてくれた（ラン）」というものもあった。

そのような中、タイシさん、タツノリさん、ユウキさんからは、自身の育休取得が職場の男性社員にとって良い影響を及ぼす可能性についての語りも得られた。

男性でいうとなかなか〔育児休業を〕取ってないですね…僕が初じゃないですかね。ま、そういうのも含めて取りたいなっていうのもありました。あとやっぱり、僕が取るっていうのも、会社としてもいいんじゃないかなと思って。ある程度それなりの立場の人間が取得する方が、部下といいますか、スタッフとかも取りやすいんちゃうかなっていうのもあって。 —タイシ

自分がちょっと〔職場で〕年齢上の方になってきたときに、若い子らに、〔男性育休を〕取れる雰囲気あるでーっていうのも、流れを作れたらいいなあと。〔育休制度〕あるけど結局取れ

9 公務員には育児・介護休業法は直接適用されないが、これに準じた制度が設けられる。

10 ユウジさんの育休取得期間は2021年改正法の施行前だが、育休以外の休暇制度も含め、企業に先立って取得状況公表の取り組みなどが職場にあった。

へんやん、みたいな感じやつたらね、あれやと思うんで。ちょっと上の先輩が取つたら、〔後輩男性が〕取るか取らへんかは別として、選択肢には入つてくるかなあと思って、ま、そんなん含めて総合的に考えて。 一タツノリ

自分は、男性の…まあ今は教員に絞つて思うんですけど、結構働き方のモデルにもなりたいし、提案していきたいみたいなんもあって。 一ユウキ

このような語りからは、育休取得が職場での男性の評価を下げるものではなく、先駆的で模範的なものとして評価されつつあることが伺える。

そして、この3名にはもう1つの共通点が見られた。それは、育休取得を、育休前のハードワークによって正当化されるものであるように捉えていたことである。

まあむしろ僕、通常めちゃくちゃ働いてる方なんで。この〔育休の〕タイミングでゆっくりされてください、みたいな感じも多かったです。まあね、社長との関係性もあるとは思うんですけど。 一タイシ

〔育休取得前、業務を兼任していたから〕その分もあって、僕はお願い聞いてもらいやすかったんかなと思います。1人目、2人目のときとか、教務主任やりながら6年担任したりとか。お願い聞いてほしいときのためにちょっと頑張ったので、さすがにお願いしていいですかって〔管理職に〕言って。 一タツノリ

〔育休を〕取るから、逆にもう取り引きじゃないんですけど、〔職場に〕人員がほんとに居てないんで、もう一度役職に、生徒会主担に復帰してくれへんかって言われて。まあ育休取るし、なら役職に復帰しますって言って3年ぶりにやってる。 一ユウキ

これらの語りからは、育休取得が男性社員として模範的な行為になりつつある一方で、仕事での貢献も依然として（あるいは、育休を取得するがゆえに一層）重視されている様子が伺えた。そこには、「男は仕事」という性別役割観の解消によってではなく、「男は仕事も子育ても」という二重性別役割観のもとで育休取得が遂行されている可能性が浮かび上がった。

1-4) 「男は仕事」からの解放

育休取得によって職場でのロールモデルになりたいという語りは、ケンタロウさんからも得られている。

1人ね、職場で〔男性育休〕取つたら、前例ができるから、取りやすいじゃないですか。だから、1人目にね〔なった〕。僕は逆に1人目〔になれたこと〕がラッキーやなと思いますけど。きっかけになれるじゃないですか。あの人が第1号で取つてくれたからって。きっかけ作りというか。

しかしケンタロウさんは、育休取得を、取得期間外のハードワークにより正当化されるものとしてではなく、むしろ男性の稼得責任から解放される契機として語った。

僕はもう絶対〔男性も〕育休は取るべきやと思います。そういう人が増えていけば、社会的にもそれが当たり前になっていけば、お父さんイコール仕事をしないといけないっていう風潮も

変わってくるし。

ケンタロウさんは、精神保健福祉士としての経験から、精神的負担を抱えながらも稼得役割から降りりることができない男性は少なくないと感じているそうだ。そうした男性が、育休取得で一時的に職場を離れる機会があるのは良いことだと、過去に鬱を患い休職した自身の経験と重ね合わせて語った。「男は仕事」といった性別役割から解放される契機として育休取得を捉えており、自身がそれを体現しようとする意識が見られた。

2) 育休取得後 一育休取得を経た性別役割分業観一

2-1) 母親にはかなわない

育休中の子育てについて、多くの父親が「自分が担えていないと感じる役割」として語ったのが、「寝かしつけ」と「夜泣き対応」であった。事前アンケートにおいても、この2項目に関しては担当者を「100%妻」とする回答が見られ¹¹、他の役割と比較しても、父親たちが実際にそれらを担えていないことが伺える。タツノリさんとアキヒロさんは次のように語る。

やっぱなんか、〔就寝中に〕泣いてる声に気付かないんですよね。あと、〔上の子も含めて〕寝かしつけがほんまね、僕、どうにかできへんもんかなって。自分の奥さんのこと言うのもなんですけど、すごい色々できると思うんですよ、うちの奥さん。子育ても寄り添いながらとか。そしたらもう、子どもからしたら、やっぱお母さんの方が安心感あるんですかね。それで、寝るのとか色んなことはお母さんの方がいいんかなーみたいな。そこで、まあ無力感を感じる(笑)。 —タツノリ

ママの抱っこじゃないと寝えへんっていうことも全然あるんで。そのときはちょっと、申し訳ないなあって思います。妻は全然気にしてないんですけど、僕はなんか、やるせない感じはすごくあって。なかなかちょっと受け入れられなかつたですね、最初。全然育児できてねえやんみたいな気持ちになりましたね。 —アキヒロ

この2名以外からも、「夜泣きの声で起きることができない（タイシ、ケント）」や、「夕方以降の黄昏泣きは妻じゃないと泣き止まない（ショウマ）」といった語りが得られている。こうした語りは、「子育てにおいて父親は母親にかなわないものだ」と一般化したものではないものの、少なくとも自身の子育てにおいては、父親たちが「妻（＝母親）にはかなわない」といった無力感を抱いていることが明らかとなった。

2-2) 子育ての主たる責任者は母親

一方で、子育ての適性と性別を結び付け、一般化するような語りも得られた。ケンタロウさんは次のように語る。

男の人ってわりかし、役割与えられたらやりたいって人は〔多い〕…やっぱり、頼られると嬉

11 【資料】参照。なお、「授乳」の項目においてもタツノリさんが「100%妻」と回答しているが、これは母乳育児によるものであり、本研究における「担えていない役割」とは区別して扱う。

しいもんなんで。だから、役割を与えてくれた方が、最初の入口としては参加しやすいんかなと。嬉しいですよ、これやつといでほしいとか言ってくれた方が。そこ気い付いてやって言われたらおしまいですけどね(笑)。そこは気付けないのが男性のアンテナのなさというか。女性はね、アンテナがもうすごいから、色んなことに気い付くけど。男性は、もう「こう！〔一筋〕」やから。それはもう、仕方がないと思います(笑)。

こうした語りからは、男性も子育てすべきであると考えながらも、より適性のある女性が子育てを主導し、その分担をマネジメントするのが望ましいという意識が伺えた。

また、タイシさんは、インタビュー時にまだ育休中であった妻の様子から、女性のキャリアについて次のように語る。

ある意味女性のキャリアってほんまに難しいなって思うんですよ。キャリアウーマンというか、女性として何か仕事で成し遂げたいことがあるときに、子どもが生まれたりするとなると、両方もとも追われへんみたいな現状を、僕も妻を通じてすごい歯がゆく感じたんで。奥さんがリアルに悩んだりしてると、考えますよね、やっぱり。

このときタイシさんの妻は、子育てしながら休業前と同じ働き方を続けることは難しそうだと感じており、長年正社員として勤めてきた職場を変えるべきか悩んでいた。タイシさんもその大変さを気にかけていたが、自身のキャリアに関する心配や悩みについては「僕はないですね」と答え、子育てのために自らのキャリアを調整することまでは考えていない様子であった。タイシさんは、「父親も母親も子育てに関わるべき」とするものの、仕事と子育ての両立は主に母親が調整するものだという前提を受け入れているようであった。

このように、父親も子育てすべきであると考える一方で、その主たる責任者は母親であると認識する、父親たちの緩やかな性別役割分業觀が明らかとなつた。

2-3) 復帰後は「男は仕事」

育休を経験した父親たちは、職場復帰後の働き方や子育てについてどのように考えているのだろうか。インタビュー時には既に職場復帰をしていたタイシさんは次のように語る。

ま、その〔育児休業を取らせてもらった〕分ちゃんと結果を出すっていう。ブランクある分、まあ2週間でしたけど、その分は逆に取り返すぐらいのマインドでないとあかんので。休むときは休んで、その分仕事でちゃんと返すという関係性がちゃんと出来てれば。

タイシさんは、職場復帰後に大きなイベント業務などが重なり、日々の子育てに十分に関わることができないほど多忙を極めている様子であった。しかし、自身はそのことを肯定的に捉えており、不満や葛藤を抱いている様子は見受けられなかつた。

また、ショウマさんとランさんは、職場復帰を控えて次のように語る。

仕事から帰ってきて、今までのペースで育児に関わるのかどうか…。時間あるときは参加したいと思ってるんですが、なかなかこう、非番だと仮眠〔の時間〕が短いので、そこから帰ってきて〔子育てに対して〕フルではちょっと動けないから。 —ショウマ

僕が仕事に〔育休から復帰して〕就き始めたら、もう〔子育て〕全部やってもらわないといけないんで、嫁に。やからちょっと、一緒に今のうちに〔子どもとお風呂に〕入りたいと思って。〔職場復帰後は〕もう、帰ったらみんな寝てると思います。——ラン

このように、職場復帰後は、育休による一時的な離脱を補うかのように仕事に邁進したり、積極的ではないにせよ以前と同様の働き方を受け入れるなど、子育ての責任は妻に委ね、「男は仕事」に回帰する父親たちの様子が浮かび上がった。もっとも、子育てに全く関わらないわけではないが、仕事のない時間で可能な限り関わるというスタンスを取り、勤務形態やキャリアを調整するという選択肢は、父親たちの中にはないように見受けられた。

2-4) 復帰後も「男も子育て」

育休取得を機に、自身の子育ての担い方を見直した父親もいた。第3子で初めて育休を取得したケントさんは、上の子の子育てでは仕事を優先し、それ以外の時間で子育て参加するという姿勢だったことを振り返り、次のように語る。

例えば〔仕事から〕帰って来てから〔子どもを〕お風呂に入れるとか、帰って来てから何かするとかっていう。で、休みの日になんかする、みたいな。それが育児の参加ぐらいの感覚があつたんですけど、そうじゃなかったなど、今は振り返ってみれば。やっこさ分かったような気はしますね。

その上で、職場復帰後の仕事と子育ての両立について次のように続けた。

〔職場復帰は〕いやもう、不安…ですね。はっきり言ってね、もう以前と同じような働き方をするつもりもないんですよ。価値観が結構変わってきたというか。もちろん仕事の責任は持ちますけど、やっぱり自分の家が大事というか。自分の子どもが大事なので、子どもが体調悪いときはもちろん休みますし、子どもに何かあったときもそちらを優先したいなと思いますし、そういうたいなと思ってて。ただ、それをこう…、どこまでできるんやろうっていう。

また、育休からの職場復帰を控え、妻の勤務状況によっては自らの働き方を調整する可能性があると語ったのはタツノリさんである。

奥さん〔の働き方〕によって、〔自身の職場に〕お願いがあるかもしれないへんなって思ってるところです。例えば奥さんがフル〔タイム勤務〕になったら、ちょっと自分もある程度融通きかしてほしいですってことは、お願い出来る範囲でしようと。職場のこと考えたらね、そんなん言い辛いなっていう部分もあるんですけどね。

このように、職場復帰後も「男も子育て」という意識を持ち、継続的に妻と子育てを分担しようと考える父親たちの語りも得られ、男性育休が対等な子育て分担の契機となる可能性が示唆された。しかし同時に、こうした父親ほど、職場復帰後の仕事と子育ての両立に不安や葛藤を抱いていることも明らかとなった。

5. 結論

1) 分析結果のまとめと考察

本研究では、育休を取得した父親の、子育てにおける性別役割分業観の多元性を明らかにすることを目的とした。分析の結果、前節で述べたように、性別役割分業に関する8つの特徴的な意識が見出された。すなわち、育休取得前の【男も子育て】、【父親は子育てのサポート役】、【男は仕事も子育ても】、【「男は仕事」からの解放】の4つと、育休取得後の【母親にはかなわない】、【子育ての主たる責任者は母親】、【復帰後は「男は仕事】】、【復帰後も「男も子育て】】の4つである。これらのうち、男性の育休取得が必ずしも子育ての性別役割分業を解消していない背景には、各群の前者3項目が関係すると考え、それらに着目して考察を行う。さらに、各群の最後の1項目は、子育ての性別役割分業を見直す契機となり得るものとして捉え、考察を加える。

まず、育休取得前の父親たちは、「男は仕事、女は家事育児」といった狭義の性別役割分業には否定的で、【男も子育て】という意識のもと育休を取得していた。一方、子育ての主体は母親であり、【父親は子育てのサポート役】であるという意識が、育休期間の長短に関わらず見られた。こうした意識は、妻の育休期間に重ねて自身の育休を取得するという選択に繋がっている可能性があり、さらにそうした取得形態が、より父親の子育てを補助的なものにとどめてしまうと考えられる。また、2021年の法改正により、育休取得が職場での男性の評価を下げるものではなく、模範的な行動として認識されるようになってきている。そのため、男性育休が性別役割分業意観の解消によってではなく、むしろ「男は仕事」という性別役割観と親和性を持ちながら、その延長線上で受容・遂行されることで、【男は仕事も子育ても】という二重性別役割観が形成されていると考えられる。

次に、育休取得後の父親たちは、【母親にはかなわない】という無力感を抱いたり、【子育ての主たる責任者は母親】であるという認識を内面化したりしていることが明らかとなった。今回の調査協力者は全員妻と同時に育休を取得しており、そもそもサポート役として取得した者はもちろん、主体的に関わろうとした者も最終的には妻に子育てを任せることができるため、無力感やサポート意識を克服できないままであった可能性がある。また、職場復帰後は妻に子育ての責任を委ね、より仕事優先の生活に戻ったり、積極的にではないにせよ仕事優先の生活を受容する父親も確認され、【復帰後は「男は仕事】】という性別役割観が見られた。

以上の結果から、育休を取得した父親の性別役割分業観は多元的で、男性育休は必ずしも性別役割分業観の解消によって、あるいは性別役割分業観を解消するものとして普及しているとは限らないことが明らかとなった。育休取得のあり方によっては、子育ての主たる責任を担うのは母親であるという前提が維持されたり、育休期間外の仕事へのコミットメントが強化されたりすることで、子育てにおける緩やかな性別役割分業が固定化されてしまう可能性もあることが示された。

一方で、【「男は仕事」からの解放】や【復帰後も「男も子育て】】といった意識も見られ、男性育休が性別役割分業を見直す契機となり得ることも明らかとなった。なお、【復帰後も「男も子育て】】という意識は、妻と同時復帰する父親たちの語りに見られたものであり、こうした取得形態が、復帰後の子育てを妻に任せることの意識を軽減させている可能性も示唆される。また、そのような意識を持つ父親ほど、職場復帰後の仕事と子育ての両立に対してより不安を抱いており、社会から期待される（あるいは、期待されていると思い込んでいる）性別役割と自身の望むあり方との間で



葛藤を起こしている可能性も伺えた。

2) インプリケーション

男性育休は現状、必ずしも子育ての性別役割分業を解消するものではないが、支援や環境次第ではその契機となることが期待される。では、どのような方策が有効であろうか。本研究の結果から示唆できるのは2点である。第1に、父親の主体的な子育てを促す制度や支援の設計、第2に、職場復帰後も父親が主体的な子育てを担い続けられる職場文化の醸成である。

第1の点については、【父親は子育てのサポート役】、【母親にはかなわない】、【子育ての主たる責任者は母親】といった父親の意識を克服させる制度や支援が求められる。これらの意識は、妻の産後間もない時期に短期間の育休を取得することや、取得期間が数か月に渡る場合であってもそれを妻の取得期間内で完結させることと関連していると考えられる。このような期間限定の補助的な子育て参加は、妻の産後鬱予防や身体的回復支援には意義があるものの、子育ての性別役割分業を解消するには至らない。重要なのは、父親が当事者意識を持って育休を取得し、主体的な子育ての担い手になることを促す制度設計や支援の仕組みである。例えば中里（2023）は、単独育休を取得了した父親が「母親にはかなわない」という意識を克服していることから、スウェーデンの「パパ・クオータ」制度のように、一定期間の男性単独育休を取得しなければ育休給付金の満額支給が受けられない仕組みの有効性を指摘している。こうした知見を踏まえると、男性の単独育休取得を促すインセンティブの強化は父親の主体的な子育てを促す上で有効な方策となり得る。また、「泣き声の知覚に大きな父母差はない」（神谷 1999）や「泣き声を認識する能力は性差でなく育児時間に影響される」（Gustafsson et al. 2013）といった研究知見や、単独育休経験者による無力感克服の体験談を共有することは、父親たちの意識転換に資する可能性がある。さらに、社会全体が父親を「母親の支援者」ではなく「子育ての主体」として位置づけ、直接的に支援することも重要である。

第2の点については、2025年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法の効果が期待される。本改正では、男性の育休取得の促進だけでなく、職場復帰後も子育てと仕事を両立しやすい環境の整備が企業に求められる。これにより、育休取得後に父親が再び仕事中心の生活に戻り、子育て負担が母親に偏るという現象の抑制が期待される。ただし、現状のように、育休取得が父親の主体的な子育てに繋がらず、母親のサポート的な役割しか促進していかなければ、職場復帰後に子育てを継続しやすい環境が整っていたとしても、サポート役割としての子育てが継続されるにとどまり、子育てにおける性別役割分業が解消されるとは考え難い。そういう点において、現行法で十分であるとは言い難く、取得率や取得期間など「量」的な視点もさることながら、どのような取得形態が男性の主体的な子育てを促すのかという「質」的な視点を含めた制度設計が望まれる。

6. 今後の課題

本研究では、育休を取得した父親の性別役割分業観の多元性について明らかにした。しかし、父親の性別役割分業観は母親や職場の同僚・上司がもつ性別役割分業観と完全に独立しているわけではなく、また、実際の子育ての分担は父親個人の意思だけで決定されるものでもない。特に、パートナーである母親がどのような子育て意識や就業意識を持っているか、父親の子育て参加をどのように捉えているかといった要素は、父親の性別役割分業観や子育て参加のあり方に大きく影響を及ぼす可能性がある。従って、今後の研究においては、父親の意識や行動のみならず、母親の意識や行動にも着目しながら分析を行う必要がある。加えて、本研究では質的な分析をおこなっており、得られた知見はあくまで個別の語りに基づくものとなっている。今後はこれらを量的な調査と組み合わせるなどし、より社会全体の傾向を把握するための分析に繋げる必要があると考える。

<参考文献>

- 稲葉昭英「どんな男性が家事・育児をするのか？－社会階層と男性の家事・育児参加－」渡辺秀樹・志田基与師編『階層と結婚・家族』、1998、1-42 頁。
- 岩佐一ほか「性別役割分業観ならびに母親からのソーシャルサポートと父親の育児参加との関連」日本公衆衛生雑誌 70 (2)、2023、112-123 頁。
- 神谷哲司「乳児の泣き声に対する親の認知と対処行動」『家族心理学研究』13、1999、103-114 頁。
- 厚生労働省「令和 6 年度雇用均等基本調査」厚生労働省ホームページ、2025、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r06.html> (2025/8/15)。
- 総務統計局 「令和 2 年国勢調査結果」総務省統計局ホームページ、2021、<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka.html> (2025/8/19)。
- 多賀太ほか 「ケアする男は「男らしい」のか－ケアリング・マスキュリニティの複数性に関する計量分析－」『家族社会学研究』35 (1)、2023、7-19 頁。
- 巽真理子「「父親の子育て」再考：ケアとしての子育てと現代の男らしさ」、2015
- 内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査」内閣府ホームページ、2015、https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/chiiiki_ishiki.html (2023/12/27)。
- 中里英樹『男性育休の社会学』さいはて社、2023
- 奈良県「奈良県女性活躍推進に関する意識調査」奈良県ホームページ、2020、<https://www.pref.nara.jp/54787.htm> (2023/12/27)。
- 藤野敦子「男性の育児休業についての課題－自由記述アンケートと男性育児休業取得者へのインタビュー調査から」『京都産業大学論集』23、2006、161-178 頁。
- 松田茂樹「父親の育児参加の変容」稲葉英明・保田時男・田渕六郎・田中重人編『日本の家族 1999-2009 全国家族調査〔NFRJ〕による計量社会学』東京大学出版会、2016、147-162 頁。
- 森田美佐「父親は育児休業を取りたいのか？」大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編『男の育児・女の育児 一家族社会学からのアプローチ』昭和堂、2008、181-205 頁。
- Gustafsson. E. et al., "Fathers Are Just as Good as Mothers at Recognizing the Cries of Their Baby," *Nature*



Communications, vol. 4, Article no. 1698, 2013

Shelton. B. A. and D. John, "The Division of Household Labor," *Annual Review of Sociology*, 1996, pp. 299-322

【資料】末子の子育てにおける役割分担一覧

	授乳	おむつ交換	離乳食の世話	入浴の世話	寝かしつけ	夜泣き対応	健診・予防接種	病気での受診
ユウジ	半分以上自分	半々	半々	半分以上妻	半分以上自分	半分以上自分	半々	半々
タイシ	半分以上妻	半分以上妻	該当なし	半分以上妻	半分以上妻	100%妻	半分以上妻	半分以上妻
ケント	半分以上自分	半々	半分以上自分	半々	半々	100%妻	半々	半々
タツノリ	100%妻(母乳育児)	半々	半分以上妻	半分以上自分	半分以上妻	100%妻	半分以上妻	半々
アキヒロ	半分以上妻	半々	半分以上妻	半々	半々	半分以上妻	半分以上妻	半々
ケンタロウ	半々	半々	半分以上妻	半々	半々	半分以上妻	半分以上妻	半々
ショウマ	半々	半々	半分以上妻	半々	半分以上妻	半分以上妻	半分以上妻	該当なし
ラン	半々	半々	該当なし	100%自分	半分以上自分	半分以上自分	半分以上妻	半分以上妻
ユウキ	半分以上妻	半分以上妻	該当なし	半々	100%妻	100%妻	半々	半々

