

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

奥山葉子^{1*}, 小笠原百恵^{2*}, 高田昌代^{1*}

^{1*}神戸市看護大学, ^{2*}神戸市看護大学大学院博士前期課程

キーワード: 男性, 男性管理職者, 男性一般職員, 育児休業, 性別役割分業意識

Study on the Comparative Understanding and Attitudes of Male Workers in Managerial Positions and Those in Subordinate Positions Regarding Parental Leave in the Public Sector

Yoko OKUYAMA^{1*}, Momoe OGASAWARA^{2*}, Masayo TAKADA^{1*}

^{1*}Kobe City College of Nursing, ^{2*}Master's Program of Kobe City College of Nursing

Key words: men, male workers in managerial positions, male workers in subordinate positions, parental leave, gender division of labor awareness

I. はじめに

父親が育児に関わることは、母親の育児不安を低下させ（柏木，2003），さらに自分の仕事の視野が広がることや生活の見直しなど男性自身にも良い影響を与える（牧野，中野，柏木，1996）。特に，子どもにおいて，父親が育児に関わることは，父親の子どもとの接触時間を長くし，しつけ，発達に良い影響を与える（酒井，2007）。そのため，父親が子どもに関わることは，家族全員が健康で豊かな生活を送るために重要なことである。

1992年に「育児休業等に関する法律」（現在は，「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（以下，育児・介護休業法）」）が施行され，2009年には，子育て期間中の働き方の見直しや父親も子育てができる働き方の実現に向けて改正された。「育児・介護休業法」は幾度も改正されていく中で，女性の育児休業取得率は90%近くまで高まっているが，男性は2010年においても1.38%に過ぎず男性の育児休業取得率は依然として低い。

男性の育児休業取得を阻む要因としては，職場の育児休業取得に対する雰囲気や育児休業中及び復帰後の処遇，個人の性別役割分業観がある（森田，2009）。

公務員は就業環境や処遇に恵まれており，企業のモデルとなり率先して育児休業取得率を上げる立場にあ

る。現在，A市において男性公務員の育児参加が推進されており，男女共同参画計画において2017年までの男性の育児休業取得率を5%に引き上げることを目標としている。しかし，2007年は1.3%，2008年，2009年は2.6%とA市の男性公務員の育児休業取得率は微増傾向であり，目標達成に向けてより一層の取り組みが必要である。

そこで本研究では，A市における男性の育児休業取得率を高める方法を検討するために，男性管理職者と男性一般職員の育児休業取得に関する知識や考え方を明らかにすることを目的とした。

II. 研究方法

1. 対象者

A市の地方公務員で，市役所内で正社員として勤務している課長職の男性管理職職員（以下，管理職者という）273名と近い将来育児休業を取得する可能性の高い，子どものいない30歳以下の男性職員および乳児のいる男性職員（以下，一般職員という）463名を対象とした。

2. 調査期間

平成22年12月

3. 調査方法

対象職員はA市の人事課が把握しているため、人事課より直接、該当する職員に対して研究の依頼文書と自記式質問紙調査票を市庁舎内メールにて配布を依頼した。回収は調査票を三つ折りにしてホッチキス止めをし、無記名にて本大学に市庁舎内メールにて直接回収した。

4. 調査内容

調査内容は、属性、社会的状況、育児休業取得を阻害すると考えられる4要因（①個人的要因、②経済的要因、③職場要因、④家族要因）とした。

5. 分析方法

統計ソフトSPSS ver.18Jを用い、分析には、基本統計量のほかに χ^2 乗検定を使用し、統計的有意水準は5%とした。

6. 倫理的配慮

本研究は、神戸市看護大学倫理委員会の承認（2010-1-13）を受けて行った。

研究実施に際しては、研究協力者には、研究目的・方法及び研究への参加は自由であり、辞退しても不利益を被ることはないこと、データは本研究以外では使用しないこと、データは匿名で個人が特定されることはないこと、結果は学会等で公表すること等について文書で説明した。また、人事課の協力を得て調査を行うため、人事課からの圧力がかからないよう人事課への説明も行った。質問紙調査票の返信をもって同意とみなした。

Ⅲ. 結果

1. 回収および有効回答数

管理職者の回収数は175部（回収率64.1%）、有効回答数（分析対象数）は167部（95.4%）であった。一般職員の回収数は271部（回収率58.5%）、有効回答数は（分析対象数）258部（95.2%）であった。

2. 男性管理職者

(1) 属性（表1）

管理職者は、40歳以上であり、166人（94.9%）が婚姻関係にあった。

表1 対象者の属性

属性	管理職者		一般職員		
	人数 (人)	比率 (%)	人数 (人)	比率 (%)	
年齢	20歳未満	0	0	4	1.6
	20～24歳	0	0	54	20.9
	25～29歳	0	0	126	48.8
	30～34歳	0	0	34	13.2
	35～39歳	0	0	12	4.7
	40～44歳	9	5.4	22	8.5
	45～49歳	36	21.6	5	1.9
	50歳～	122	73.1	1	0.4
職種	技術職	56	33.5	116	45.0
	事務職	111	66.5	138	53.5
出勤時間	6時より前	1	0.6	5	1.9
	6時台	25	15.0	29	11.2
	7時台	129	77.2	163	63.2
	8時台	12	7.2	58	22.5
	17時台	2	1.2	13	5.0
	18時台	32	19.2	53	20.5
	19時台	63	37.7	62	24.0
	20時台	43	25.7	49	19.0
	21時台	19	11.4	35	13.6
	22時台	8	4.8	26	10.1
帰宅時間	23時台	0	0	11	4.3
	24時以降	0	0	8	3.1
	未婚	2	1.2	151	58.5
	結婚している	158	94.6	105	40.7
	結婚の有無 ・パートナーが働いている	80	50.6	38	36.2
	・パートナーが働いていない	78	49.4	65	61.9
結婚していた	7	4.2	2	0.8	

(2) 性別役割分業意識（表2）

管理職者の性別役割分業意識は、「父親は時間の許す範囲内で育児を行う」という考え方の人が96人（57.5%）、次いで「父親も母親も育児を分担して積極的に行う」が68人（40.7%）であった。

表2 対象者の性別役割分業意識

	父親も母親と育児を分担して積極的に行う	父親は時間の許す範囲内で育児を行う	父親は外で働き、母親が育児に専念する	計
管理職者	68(40.7%)	96(57.5%)	3(1.8%)	167(100%)
一般職員	150(58.1%)	102(39.5%)	6(2.3%)	258(100%)

(3) 育児休業取得に対する考え方（表3）

男性が育児休業を取得することに「賛成」していた人は58人（34.7%）、「どちらかといえば賛成」している人は88人（52.7%）であった。

表3 男性の育児休業取得に対する対象者の考え方

	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	計
管理職者	58(34.7%)	88(52.7%)	20(12.0%)	1(0.6%)	167(100%)
一般職員	149(57.8%)	91(35.3%)	17(6.6%)	1(0.4%)	258(100%)

(4) 部下の育児休業取得に対する考え方(表4)

男性部下の育児休業取得に対して「賛成」していた人は60人(35.9%)、「どちらかといえば賛成」している人は85人(50.9%)であった。

表4 男性部下の育児休業取得に対する考え方(管理職者)

賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	計
60(35.9%)	85(50.9%)	21(12.6%)	1(0.6%)	167(100%)

(5) 育児休業取得に対する職場の雰囲気(表5)

管理職者は、男性の育児休業取得に対して職場が「賛成と感じている」と捉えていた人が18人(10.8%)、「どちらかといえば賛成と感じている」と捉えていた人が75人(44.9%)であった。管理職者は、職場の雰囲気が男性の育児休業取得に対して肯定的であると感じている人は約半数であった。

表5 男性の育児休業取得に対する職場の雰囲気の捉え方

	賛成	どちらかといえば賛成	どちらかといえば反対	反対	わからない	計
管理職者	18(10.8%)	75(44.9%)	23(13.8%)	1(0.6%)	50(29.9%)	167(100%)
一般職員	21(8.1%)	55(21.3%)	29(11.2%)	7(2.7%)	146(56.6%)	258(100%)

表6 育児休業取得制度に関する知識

		ほとんど知っている		少し知っている		あまり知らない		全く知らない		計	
		人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
育児休業取得できる対象者について	管理職者	83	49.7	47	28.1	31	18.6	6	3.6	167	100
	一般職員	26	9.8	71	27.5	103	39.9	58	22.5	258	100
育児休業取得可能な時期や日数・時間について	管理職者	42	25.1	69	41.3	45	26.9	11	6.6	167	100
	一般職員	18	6.8	57	22.1	103	39.9	80	31.0	258	100
育児休業中に支給される金額について	管理職者	37	22.2	46	27.5	61	36.5	23	13.8	167	100
	一般職員	11	4.2	33	12.8	104	40.3	110	42.6	258	100
育児休業中に確保できる代替職員について	管理職者	50	29.9	42	25.1	43	25.7	32	19.2	167	100
	一般職員	10	3.8	29	11.2	98	38.0	121	46.9	258	100

(6) 育児休業取得制度の知識(表6)

男性が育児休業を取得する際に必要な知識として、「育児休業を取得できる対象者」「育児休業の取得可能な時期や日数や時間」「育児休業中に支給される金額」「育児休業中に代替職員が確保できること」の4つが挙げられる。

育児休業取得制度を「知っている」「少し知っている」をあわせた割合は「育児休業を取得できる対象者」については130人(77.8%)、「育児休業の取得可能な時期や日数や時間」については111人(66.4%)、「育児休業中に支給される金額」については83人(49.7%)、「育児休業中に代替職員が確保できること」については92人(55.0%)といずれも半数以上であった。

(7) 男性部下の育児休業取得に賛成する管理職者の特性

管理職者167人のうち男性部下の育児休業取得に対して「賛成」と考えていた人は60人(35.9%)、「賛成」でないと考えていた人は107人(64.1%)であった。男性部下の育児休業取得に対して「賛成」と考えていた管理職者(以下、「賛成」群)は、「賛成」でないと考えていた管理職者(以下、「賛成」以外の群)よりも「父親も母親も育児を分担して積極的に行う」べきと考えていた(p<0.05)(図1)。

また、「賛成」群は、「賛成」以外の群よりも育児休業取得に対する職場の雰囲気を「賛成」と捉えていた

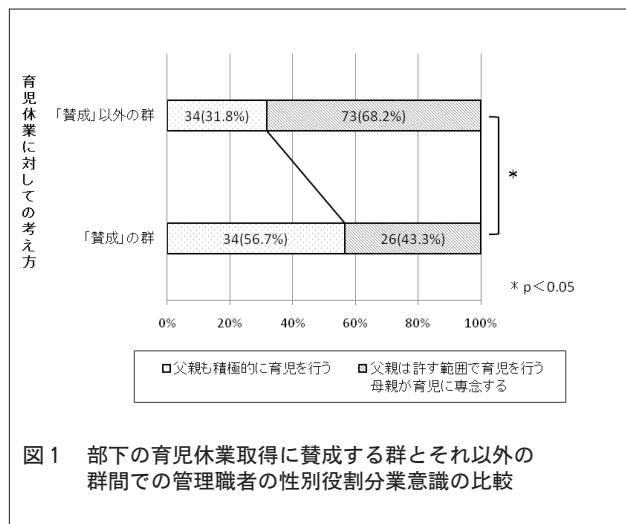


図1 部下の育児休業取得に賛成する群とそれ以外の群間での管理職者の性別役割分業意識の比較

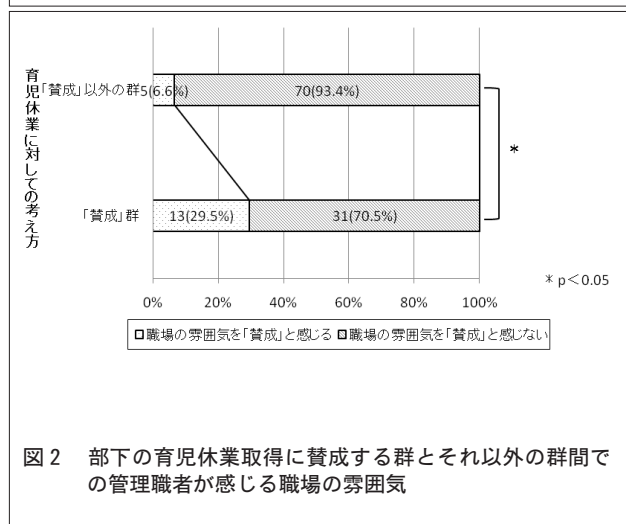


図2 部下の育児休業取得に賛成する群とそれ以外の群間での管理職者が感じる職場の雰囲気

($p < 0.05$) (図2)。

3. 一般職員

(1) 属性 (表1)

一般職員は、25~29歳が126人(48.8%)と最も多く、105人(40.7%)が婚姻関係にあった。

(2) 性別役割分業意識 (表2)

一般職員の性別役割分業意識は、「父親も母親も育児を分担して積極的に行う」という考え方の人が150人(58.1%)、次いで「父親は時間の許す範囲内で育児を行う」が102人(39.5%)であった。

(3) 育児休業取得に対する考え方 (表3)

男性が育児休業を取得することに対して「賛成」と「どちらかといえば賛成」をあわせると240人(93.1%)の一般職員が賛成しており、「賛成」という

考え方の人が149人(57.8%)を占めていた。

(4) 育児休業取得に対する職場の雰囲気 (表5)

一般職員は、男性の育児休業取得に対して職場が「賛成と感じている」と捉えていた人が21人(8.1%)、「どちらかといえば賛成と感じている」と捉えていた人が55人(21.3%)であった。一般職員は、男性の育児休業に対して職場の雰囲気が「賛成」「どちらかといえば賛成」と受け止めていた人は、全体の約3割に過ぎなかった。また、男性の育児休業に対して職場の雰囲気が「わからないと感じている」と捉えていた一般職員が146人(56.6%)と最も多かった。

(5) 育児休業取得制度の知識 (表6)

育児休業制度を「知っている」「少し知っている」をあわせた割合は、「育児休業を取得できる対象者」については97人(37.3%)、「育児休業を取得可能な時期や日数や時間」については75人(28.9%)、「育児休業中に支給される金額」については44人(17.0%)、「育児休業中に代替職員が確保できること」については39人(15.0%)といずれも4割以下に過ぎなかった。

(6) 育児休業取得希望の有無 (表7)

育児休業の取得を希望している人は196人(73.9%)、育児休業の取得を希望していない人は62人(26.0%)であった。育児休業の取得を希望している人の中で、育児休業を取得できると考えている人は81人(41.3%)、育児休業を取得できないと考えている人は115人(58.7%)であった。

表7 一般職員の育児休業取得希望の有無と取得可能と認識している割合

	人数	%
育児休業取得を希望している	196	75.9
・育児休業取得できると考えている	81	31.4
・育児休業取得できないと考えている	115	44.5
育児休業取得を希望していない	62	24.0
計	258	100.0

(7) 育児休業の取得が可能と認識している一般職員の特性

育児休業の取得を希望している人の中で、育児休業を取得できると考えている人(以下、育児休業を取得

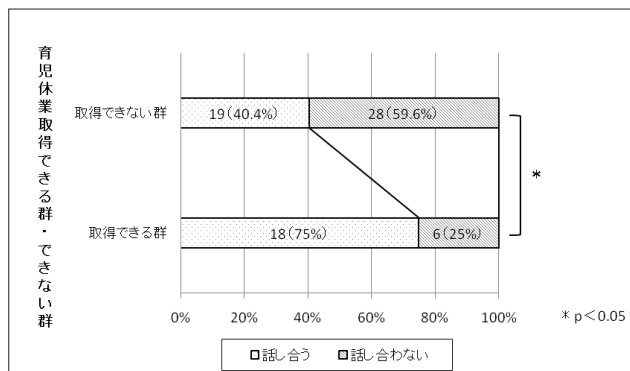


図3 育児休業取得できる群とできない群のパートナーと育児休業について話し合う割合

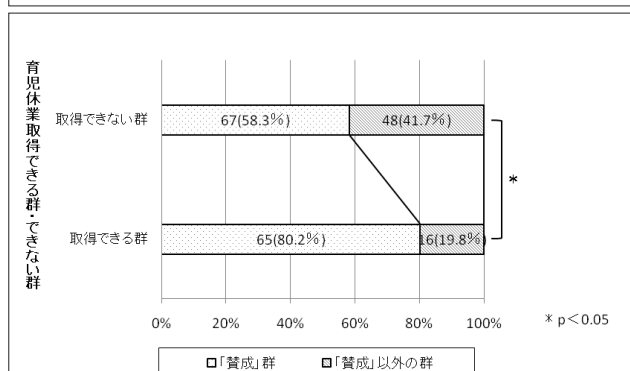


図4 育児休業取得できる群とできない群の育児休業取得に対する考え

できる群)は、育児休業の取得を希望している人の中で、育児休業を取得できないと考えている人(以下、育児休業を取得できない群)よりも、「パートナーと育児休業について話し合う」と回答した者の割合が有意に高かった(p<0.05)(図3)。

育児休業を取得できる群は、育児休業を取得できない群より他の男性の育児休業取得に対して賛成していた(p<0.05)(図4)。

4. 男性管理職者と一般職員の男性育児休業取得に関する知識と考え方の比較

管理職者と一般職員の育児休業取得制度に関する知識については、4項目ともに差が見られた(p<0.05)(図5)。顕著なところでは、「育児休業取得できる対象者」について「ほとんど知っている」「少し知っている」(以下、「知っている群」と答えたのは、管理職者では130人(77.8%)であったが、一般職員では97人(37.3%)にすぎなかった。「育児休業取得できる

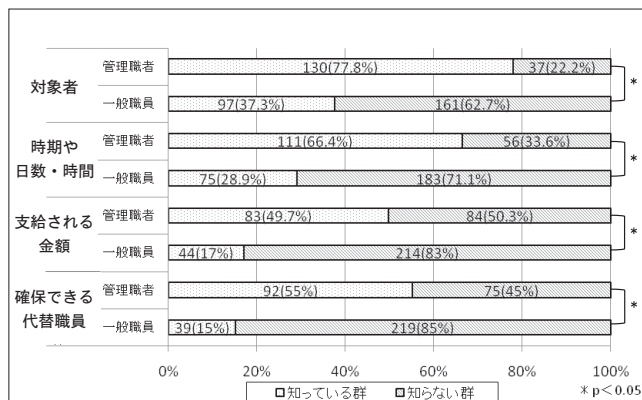


図5 管理職者と一般職員の育児休業取得に関する知識の相違

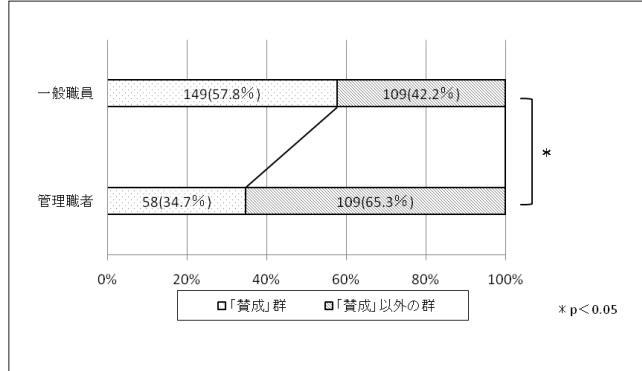


図6 男性の育児休業取得に対する賛成と賛成でない人の割合(管理職者と一般職員)

時期・日数・時間」についても同様で、管理職者での「知っている群」は111人(66.4%)であったが、一般職員での「知っている群」は75人(28.9%)にすぎなかった。「育児休業中に支給される金額」や「育児休業中に代替職員が確保できること」については、管理職者の「知っている群」が順に83人(49.7%)、92人(55%)と約半数であり、約半数の管理職者が知らなかった。それ以上に当事者である一般職員の「知っている群」は44人(17%)、39人(15%)と少なく、一般職員は約8割以上の人知らなかった。

育児休業取得に対する「賛成」の割合は、管理職者は一般職員に比べて有意に少なかった(p<0.05)(図6)。

IV. 考察

管理職者と一般職員の知識や考え方を分析した結果、近い将来育児休業を取得する可能性がある一般職員の上司である管理職者が男性の育児休業取得についての知識がない現状を改善する必要がある。そこで、管理

職者へのアプローチと一般職員への支援について考察する。

1. 管理職者へのアプローチ

管理職者は、一般職員より当然のことながら育児休業取得に関する知識を持っていたが、管理職者であるにもかかわらず育児休業取得に関する知識を十分に持っていない人もいた。管理職者が、男性も育児休業を取得できることや育児休業の制度自体の知識を持つておくことで、部下から育児休業制度について相談を受けた時にも適切な情報提供や対応を取りやすくなると考えられる。管理職者は、性別にかかわらず育児休業を取得する際に必要な知識を持っていないければ、部下が育児休業の取得を希望したとしても部下の希望に沿った休暇を取ってもらうことができない可能性がある。また、部下が育児休業を取得しても代替要員の確保をできずに業務に支障をきたすこともあるかもしれない。管理職者は部下が働きやすい職場環境やワーク・ライフ・バランスを保てるように努めることが必要である。管理職者への育児休業取得に関する知識普及を行っていくことで、男性の育児休業取得が推進されることにつながると考えられる。

部下の育児休業取得に対して「賛成」と明言している管理職者の特性は、性別役割分業意識が低い傾向にあることや管理職者自身も職場に育児休業取得に理解があると感じていることであった。現在の管理職者層の子育ての時とは明らかに時代状況が異なっており、若い世代がますます共働きを選択している。本研究結果でも明らかになったように、一般職員で育児休業の取得を希望する者の割合は7割にものぼるという現状を管理職者が理解することが必要である。そのようにすることで、管理職者は若い世代が育児休業を取得することを当然のこととして認め、職場の適切な人事配置等をして勤務している者へも負担のかからない職場管理を行っていくことができるのではないかと考える。管理職者が育児休業を取得する者・しない者へも、それぞれのワーク・ライフ・バランスを考え、仕事の遂行だけでなく働きやすい職場作りを行っていくことが必要である。佐藤ら（2010）も男性も子育てに関わる場面が増えていることを踏まえた職場管理の重要性を述べており、本研究の結果からも同じことが示唆された。さらに、管理職者が性別役割分業意識が低いことで、職場の雰囲気自体が男性の育児休業取得を特異な

こととならず、一般職員は育児休業を取得しやすくなるのではないかと考える。

佐藤ら（2004）は、男性の育児休業取得者のいる職場は、いない職場に比べて、経営トップや人事マネージャーが「男性の育児休業取得に賛成」と考える割合が高いと述べている。そのため、一人の男性に育児休業を取得させるという管理職者の行為が、周囲の者へ育児休業制度やその必要性を認識させ、育児休業を取得できる環境整備を促進すると考える。

2. 一般職員への支援

一般職員の約7割が、育児休業を取得したいと考えていた。これは、平成18年度版国民生活白書による育児休業取得希望者数43.4%をはるかに超えている。本研究結果の方が高かったのは、就業環境に恵まれている公務員の一般職員が対象であったことが影響していると考えられる。結果からも、約半数の一般職員が19時台までに帰宅していることが分かる。また、年々男性が育児に関わった方が良いという認識が広まりつつある。そのことが、本研究対象者の育児休業取得希望に多少は影響を及ぼしていると考えられる。

しかし、育児休業取得希望の割合が多いにもかかわらず、男性が育児休業取得を取得していないという現状が明らかとなった。これらの男性が少しでも育児休業を取得できるような取り組みが必要である。

今回、育児休業の取得を希望しない一般職員は、全体の26%であった。木脇（2003）の育児休業の取得経験をもたない男性を対象にした調査でも、育児休業を取りたいと思う条件を問うて、「取りたくない」を選択している男性が2割であった。これは、鈴木（2008）の言う「男性（父親）側に育休を取ろうとする意思（意識）がない」人であり、どのような状況下であっても育児休業を取得しようとは考えておらず、到底すぐに育児休業を取得するとは考えにくい。

したがって、育児休業取得を希望しており、その中でも育児休業を取得可能と考えている男性に働きかけることが男性の育児休業取得を推進させる最も有効な手段であると考えられる。本研究の結果から、男性が育児に積極的に行うべきだと考えている人や他の男性の育児休業に対しても賛成している人、パートナーと育児休業について話し合っている人が、育児休業を取得できると考えていることが明らかとなった。夫婦で子育てをしていく上で、どのように子育てをしていくかを

夫婦で対等に話し合うことは不可欠である。子どもが産まれた後に、夫婦のどちらが、あるいは両者が育児休業を取得して子どもを育てていくかについては、自ずと考えることになるはずである。しかし、現状では全ての夫婦が育児休業の取得について話し合っている訳ではない。まずは、育児休業取得への支援の一つとして、夫婦で対等に話し合うことができるように働きかけていくことが有効な手段だと考える。この働きかけの一つとして、若い世代の男性に対しては、職場での人材育成等の研修会を通して、男性が育児をする上で、子どもに関わるだけでなく、夫婦で話し合っていくことが重要であることを啓蒙していくことが必要だと考える。また、看護職としてはこの若い世代の男性のパートナーとなる妊産褥婦と関わる機会の方が多い。そこで、妊娠期の両親学級や産後の育児指導の中で、女性に対して夫と話し合いの機会を設けることが、夫の育児参加の第一歩になることを伝えていくことができるのではないかと考える。

夫婦が話し合うことで、男性が育児休業を取得し子どもとの関わりが増えることになる。その結果、子どもの成長・発達が促進されるだけでなく、夫婦関係も良好になり、そのことがさらに子どもの成長・発達にとってより良い影響を与えることは明らかである。夫婦関係が良好となることで、夫婦は対等に話し合うことが多くなる。この正のスパイラルが、男性の育児休業取得の鍵になることが示唆された。

3. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界は、研究対象者が、A市地方公務員に限られていることであり、一般化することは難しいことにある。今後、男性の育児休業取得に関する支援の示唆を得たことを管理職者や一般職員それぞれにどのような形で支援していくのが有効であるのかを検討し、A市と共に男性の育児休業取得を推進させるための計画を立てることが課題である。

V. 結論

本研究の結果、以下のことが明らかになった。

1. 男性公務員の管理職者は、男性部下の育児休業に対して半数が賛成していた。
2. 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ていた。

3. 男性公務員の管理職者は、育児休業取得制度の知識が不足していた。
4. 男性公務員の一般職員の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。

謝辞

本調査にあたり依頼書や質問紙の配布にご協力下さいましたA市人事課ならびにご協力下さいました対象者の皆様にご心より感謝いたします。なお、本研究の一部は第58回日本小児保健学会、第52回日本母性衛生学会にて発表をした。

文献

- 柏木恵子, 若松素子 (1994). 「親となる」ことによる人格発達：生涯発達の視点から親を研究する試み, 発達心理学研究, 5 (1).
- 柏木恵子 (2003). 4章 親子の関係, 家族心理学 社会変動・発達・ジェンダーの視点. 東京：東京大学出版会.
- 木脇奈智子編 (2003). 「育児をめぐるジェンダー関係とネットワークに関する実証研究」平成13-14年度科学研究費補助金（基礎研究（C）(1)）研究成果報告書.
- 国立女性教育会館編 (2006). 親と子の日常生活. 家庭教育に関する国際比較調査報告書, 検索月日2011年12月1日.
http://www.nwec.jp/jp/data/report_page16_2-2.pdf
- 神戸市男女共同参画（第3次）(2011). 平成23年3月神戸市男女共同参画, 検索月日2011年10月20日.
<http://www.city.kobe.lg.jp/life/community/cooperation/keikaku/07danjyo3zikeikakudai6shou.pdf>
- 厚生労働省 (2010). 雇用均等基本調査 平成22年度, 検索月日2011年10月20日.
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001ihm5-att/2r9852000001iz9v.pdf>
- 牧野カツコ, 中野由美子, 柏木恵子編 (1996). 子どもの発達と父親の役割, 東京都：ミネルヴァ書房.
- 森田美佐 (2008). 第8章 父親は育児休業をとりたいたのか?. 大和礼子, 斧出節子, 木脇奈智子(編), 男の育児・女の育児—家族社会学からのアプローチ

- (pp.182-205). 京都府：昭和堂.
- 酒井計史 (2007). 父子の平日接触時間の日韓比較－接触時間の長さの影響と接触時間の規定要因, 研究ジャーナル, 11, 11-22.
- 佐藤博樹, 武石恵美子 (2004). なぜ男性は育児休業をとらないのか 男性の育児休業 社員のニーズ会社のメリット. 東京：中公新書.
- 佐藤博樹, 武石恵美子 (2010). 職場のワーク・ライフ・バランス. 東京：日経文庫.
- 菅原ますみ (1998). 父親の育児行動と夫婦関係：そして子どもの精神的健康との関連. 教育と情報, 483.
- 鈴木健之 (2008). 男性育児休業についての社会学的一考察. 盛岡大学紀要, 25, 23-30.

(受付：2011.11.1；受理：2012.1.31)