

宇都宮大学 国際学部国際社会学科

2015年度 卒業論文

労働と男性らしさ

—男性の育児休業取得が持つ可能性の考察—

指導教官名 中村祐司

学籍番号 110101H

論文執筆者名 秋山勇貴

## 要約

本論文では男性の生き方を見直すために、男性の生きにくさを明らかにすることを目的とする。そして男性の生きにくさが男性固有であるとすれば、男性らしさに原因があるという考えをもとにして解決策を探る。その際に、特にほとんどの男性が人生の多くを仕事に割くことから、男性らしさと仕事・労働との関連も見ていく。その中で、最終的には男性が育児休業を取得することが最善の解決策であること、そしてまだ働いていない男性や働いていても育児期を迎えていない男性などは、自身の人生プランに育児や仕事以外の活動を含めて考えていくことを提案している。

なぜ男性の生き方を見直すために、男性らしさというジェンダー的視点と労働を結び付けて考えなければならないのか。この問いに対する答えは、男性の生きにくさ、そして男性の問題が労働と結びついているからということになる。男女平等と口には言っても男性が働き、女性は仕事の有無にかかわらず、家庭で家事や育児を任されているといった近代家族モデルが社会には残っている。その中で、自殺者の内訳は無職者が圧倒的に多く、続いて多い被雇用者は勤務問題を原因としているものが全体の1割を占め、生きるためには経済的問題とは無関係ではいられない。このように職があり、金銭を得ていても自殺者が今もいることから、生きにくさは労働にあると考えられ、その労働を担う多くが男性であるから、男性であること自体や男性らしさに問題点があるのではないかと考えた。

具体的に、第1章では男性らしさと労働の結びつきを明らかにすることから始め、男性らしさから逃げられないがゆえに男性が抱える問題を考察している。労働にまつわる病気や死亡の件数は男性の比率が高いにもかかわらず、男性らしさの多くが競争意識や金銭獲得、仕事での評価など、労働に関係するものが多いことを示している。

次に第2章では、男性らしさとしての労働から男性が解放されるために、労働をできるだけしない、時間を短くするワーク・ライフ・バランス施策の意味をもう一度評価している。そして、その中でも男性が育児休業を取得することは、労働から離れるという点において最も効果的であるため、育児休業の制度面での現状と実際に取得している男性の割合を分析している。

続く第3章では、低い男性の育児休業の取得率を改善するためにはどうしたらよいかを探るために、男性の育児休業の取得が必要な理由、取得による変化、取得増加のために必要なことの3点から考察している。

そして第4章においてイクメンや草食男子などの男性らしくない男性や嗜好の変化に着目することで男性らしさからの脱却を考察する。そしてこれから働く若い男性が考えるべきこととして、自分の男性らしさや人生と向き合い、育児や仕事以外の活動を人生プランに含めて考えることが重要であると提案している。

## 目次

要約 .....	i
目次 .....	ii
図表一覧 .....	iv
はじめに .....	1
第1章 男性らしさと労働 .....	2
第1節 日本の労働状況	
(1)労働人口	
(2)労働時間	
(3)過労の影響	
第2節 男性らしさ	
第3節 男性らしさの抱える問題	
(1)定年後の生きづらさ	
(2)弱者男性の生きづらさ	
(3)男性の志向性から見る問題点	
(4)男性らしさこそが生きづらさの根源	
第2章 男性を解放する手段としての育児休業 .....	17
第1節 ワーク・ライフ・バランスの可能性	
第2節 育児休業	
(1)育児休業の取得状況	
(2)育児休業に関する法律とその変遷	

第3章 男性の育児休業取得による効果と可能性 .....	22
第1節 男性の育児休業取得増加が必要な理由	
(1) 将来社会に対する備え	
(2) 共働き世帯の増加による家庭モデルの変化	
(3) 労働の報酬とニーズの変化	
第2節 男性の育児休業取得による変化の考察	
(1) 男性が育児休業を取得することのメリット	
(2) 男性が育児休業を取得することのデメリット	
(3) なぜ男性の育児休業取得が増えないのか	
第3節 男性の育児休業取得増加を促すために必要なこと	
(1) 意識の変化	
(2) 制度の変化	
(3) 既存の制度で今後効果を期待できそうなもの	
(4) すべての男性が生きやすい労働システムを	
第4章 男性らしさの変化と若年男性の持つ可能性.....	34
第1節 時代の変化と男性らしさの変化	
第2節 イクメンと草食男子、男性らしくない男性	
第3節 若年男性がすべきこと	
おわりに .....	38
あとがき .....	40
参考文献 .....	42

## 図表一覧

図 1 一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）	4
図 2 男性のホモソーシャルモデル	9
図 3 女性の育児休業取得率の推移	20
図 4 男性の育児休業取得率の推移	20
図 5 専業主婦のいる世帯と共働き世帯の推移	23
図 6 共働き世帯の推計値の推移	24
図 7 1世帯当たり平均所得金額・対前年増加率の年次推移	25
図 8 くるみんマークとプラチナくるみん	31
表 1 日本の年齢別性別人口	2
表 2 性別就業率の国際比較	3
表 3 2012年の一人当たり平均年間総実労働時間	4
表 4 長時間労働者の割合	5
表 5 脳・心臓疾患の労災補償状況	6
表 6 脳・心臓疾患の年齢別請求、決定及び支給決定件数	6
表 7 精神障害の労災補償状況	7
表 8 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数	7
表 9 男性の性別役割分担に関する意識に影響を及ぼす主な要因の一覧	14
表 10 育児休業法の変遷について	21

## はじめに

女性の権力的地位を見直し、その向上を目指したフェミニズムに遅れて、90年代以降に発覚した男性問題は現在もなお、解決したとは言えない。そればかりか、男性問題の原因がそこにあるともわからずに、働くしかない現実がありながらも、相変わらず自分たちから働くことに夢中になっている。

しかし、女性に家事や育児を任せ、男性は仕事だけをするのが理想であり、現実であったのは高度経済成長のころであり、バブルの崩壊や2008年のリーマン・ショックなど、リストラの恐怖や、派遣労働の拡大などで賃金の相対的低下など従来の経済や会社のシステムは変化している。それと合わせて共働き世帯がおよそ5割となるなど、家庭の形態が変化し、働き方や会社のシステムの変化が求められるようになったことに合わせて、男性問題に無関心ではいられなくなった。

そして、働き手である人口に目を移すと、近年日本は少子高齢化という言葉は実体験として人々の身に感じられるものとなり、今度はそれだけではなく、今のままの出生率であれば日本は人口減少社会となり、自治体ではこれまでと真逆の人口減少を前提とした新たなまちづくりが目指されている。

既に述べたように、システムの転換が必要なのは自治体だけではなく、企業であり、企業の労働システム、つまり人々の働き方の転換が求められているのである。そこで見直さなければならないのは、残業をこなし多くの出張にも耐え、企業にその身をささげる企業戦士を前提とした企業体制であるが、それをそれたらしめているのは、企業が利益をどれだけあげるかを追及していることだけにとどまらず、企業を動かしてきた人々の働き方そのものや考え方にもある。

こうした現状を踏まえて、本論文では男性らしさは労働と結びついているという考えのもと、その男性らしさからいかに逃れるか、労働から少しでも離れるかということに重点を置いている。考察の中で男性が生きやすくするための方法を見つけることを目的とする。

具体的には、第1章では企業戦士として働くことの多かった男性と労働について、過労など労働にまつわる問題点を挙げながら、男性らしさという視点から考察していく。

第2章では、男性を少しでも仕事から切り離すために、長時間労働などをなくし、生活にも目を向けようというワーク・ライフ・バランスの視点から、特に男性の育児休業取得に焦点を当てて、育児休業の制度面の現状と、育児休業の取得率について述べる。

そして第3章では、低い男性の育児休業の取得率を改善するためにはどうしたらよいか、男性の育児休業の取得が必要な理由、取得による変化、取得増加のために必要なことの3点から考察する。

第4章では少し労働から離れ、男性らしさからの脱却の視点から、これまでの男性らしさや男性の役割からずれた男性らしくない男性について、男性らしさからの脱却の可能性という視点において考察する。最後に、男性らしさからずれている男性が多い、若年男性に向けた提案をする。

## 第1章 男性らしさと労働

本論文でいう労働とは企業に勤め、あるいは公務員として働き給料をもらうということ指している。現在の労働システムにおいては、フルタイムで働き、残業や出張をこなす、企業に身を捧げるような働き方ができる人を前提として労働が成り立っており、そうすることができるのは結婚や出産を機に辞めたり休業したりすることが少ない男性であったために、学校を卒業した男性にはそのような働き方が普通のことであった。そうしたことから、労働に関する姿勢は男性の価値へとつながり、企業に身を捧げることが1つの男性らしさの基盤となっていく。そしてそのように仮定し、制度や人々の価値観の中でそういう風に振る舞い、従わせることは至極当たり前のことであった。

以上の理由から、男性の生き方や働き方を語る際に男性らしさは切り離せず、また男性らしさを語る際にも労働は切れないと言えよう。実際には、男性は働くしかない現実があり、働くことに生活を注ぎ込む人を前提として会社や社会構造が機能している。

第1章では男性らしさについて考察するなかで男性らしさにまつわる現象を見ていきたい。また、日本の労働状況を確認することと合わせて、男性らしさが労働とどう結びついているのかについても考察する。

### 第1節 日本の労働状況

第1節では日本の労働状況を考察するために、労働人口や労働時間について整理し、国際比較も行うが、特に性別でどうなっているかに着目する。また過労についても取り上げる。

#### (1)労働人口

まず現在の日本の労働状況を見る。日本の総人口は統計局によると2015年6月1日時点で1億2692万9千人、うち労働力人口となりうる15~64歳の人口は7718万4千人である。性別では総人口のうち男性は6172万人、女性は6520万9千人であり、15~64歳の人口のうち男性は3893万8千人、女性は3824万6千人である<sup>1</sup>。

表1 日本の年齢別性別人口

年齢区分	男性	女性	計
15歳未満	826.8万人	787.1万人	1613.9万人
15~64歳	3893.8万人	3824.6万人	7718.4万人
65歳以上	1451.4万人	1909.2万人	3360.6万人
計	6172.0万人	6520.9万人	1億2692.9万人

<sup>1</sup> 統計局 HP 「人口推計—平成27年11月報—」  
<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/pdf/201511.pdf> (最終閲覧日 2015年12月26日)

また 2015 年 9 月の労働力調査速報<sup>2</sup>によると 5687 万人が雇用者であり、そのうち 3348 万人が正社員、1986 万人が非正規労働者であるという。性別では正社員で 2282 万人が男性、1066 万人が女性、非正規労働者は 633 万人が男性、1353 万人が女性となっている。反対に完全失業者は 227 万人で失業率は 3.4%となっているが完全失業者数は 64 か月連続の減少となっている。それから 15 歳以上でパートタイム労働などをしていないまたは学校へ行っている非労働力人口は 4408 万人である。

そして性別の就業率で国際比較をすると、表 2 のように 15 から 64 歳において男性の就業率は 80.3%で先進国の中でもトップにあるのに対し、女性の就業率はその逆で 60.7%である。国際的にみて男女の差は大きいと言える。

表 2 性別就業率の国際比較<sup>3</sup>

国名	男性の就業率(%)	女性の就業率(%)
日本	80.3	60.7
アメリカ	72.3	62.2
オランダ	79.7	70.4
スウェーデン	75.6	71.8
フランス	68.0	60.0
ドイツ	77.6	68.0
イギリス	76.1	65.7

## (2)労働時間

日本における 1 人当たりの平均年間総実労働時間は先進国の中でも群を抜いて長かったが、1988 年に改正された労働基準法の施行を受けて減少していき、現在はイタリアやアメリカよりも短くなっている。就業者の平均年間総実労働時間は 2012 年では日本は 1745 時間、ほかの主要諸外国はイタリアで 1752 時間、アメリカで 1790 時間、イギリスで 1654 時間、スウェーデンで 1621 時間、フランスで 1479 時間、ドイツで 1397 時間となっている<sup>4</sup>。図 1 でそれぞれの国における 1 人当たりの平均年間総実労働時間の推移を、表 3 で 2012 年の詳細を表した。

<sup>2</sup> 「労働力調査（基本集計）平成 27 年(2015 年)9 月分(速報)」より

<sup>3</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 HP「データブック国際労働比較 2014」第 2-13 表 <http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2014/documents/Databook2014.pdf> (最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日)

<sup>4</sup> 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 HP「データブック国際労働比較 2014」[http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2014/06/p197\\_6-1.pdf](http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2014/06/p197_6-1.pdf) (最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日)



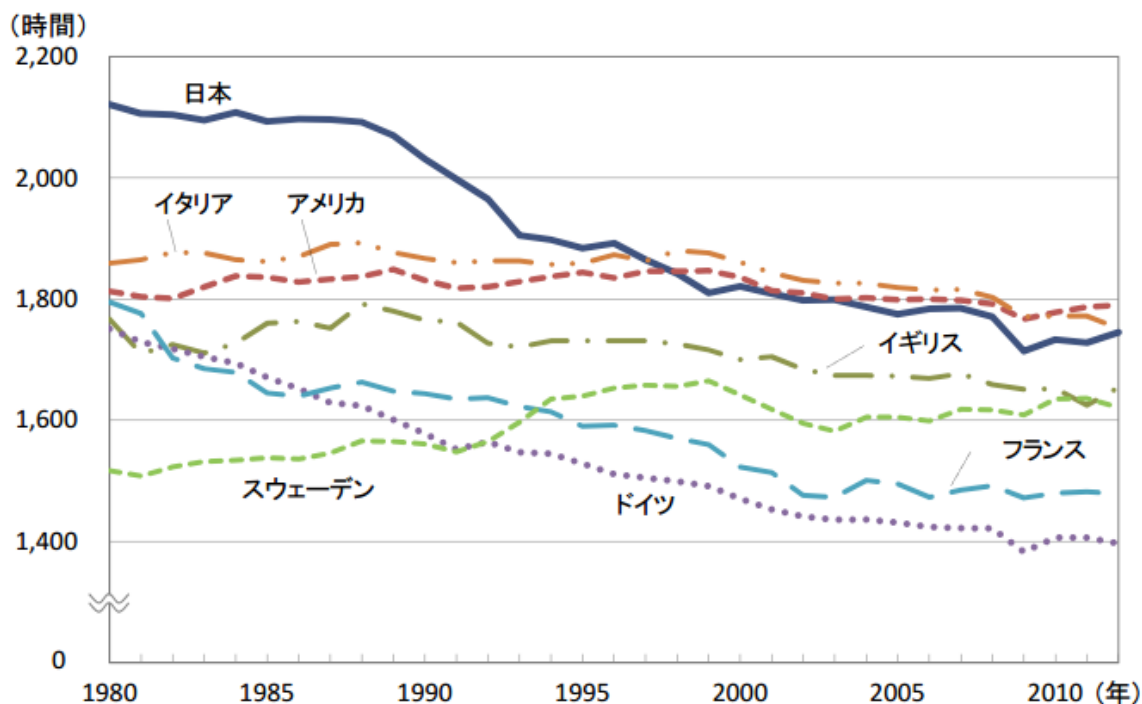


図 1 一人当たり平均年間総実労働時間 (就業者) 5

表 3 2012 年の一人当たり平均年間総実労働時間6

	日本	イタリア	アメリカ	イギリス	スウェーデン	フランス	ドイツ
就業者	1,745	1,752	1,790	1,654	1,621	1,479	1,397
雇用者	1,765	—	1,798	1,637	—	1,402	1,317

これだけ労働時間が短縮されているにもかかわらず、今も日本は長時間労働国の一つである。またこのような長時間労働の背景には経済が成長していたことだけではなく、男性が一家の経済的な大黒柱として一人で家計を支え、育児や家事など労働以外のほとんどすべてをその妻が支えるという、専業主婦と「企業戦士」がモデル規範とされ、良くも悪くも実際にそれが機能していたことの証でもある。そして企業もそうした働き方を前提として企業活動や人事を行っていたらう。しかし捉えようによっては、男性は家族のために働かざるを得なかったし、それ以外の働き方を考えることができなかったということもできる。

そしてほかにも注意しなければならないことは、上記の一人あたりの平均年間総実労働時間は減少しているにもかかわらず、以下の表のように、49 時間以上(2005 年以前)あるい

5 脚注 4 と同様の資料より図をお借りしている。

6 脚注 4 と同様の資料より筆者作成。上記機関によると就業者は従業者と休業者を合わせたもの。雇用者は就業者のうち自営業主、家族従業者を抜いたもので、「会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者、および会社、団体の役員」である。

は 50 時間以上の長時間労働者の割合が日本は比較的高いということである。

表 4 長時間労働者の割合<sup>7</sup>

	就業者			雇用者			
	1995 年	2000	2004-'05	1995	2000	2004-'05	2011
日本 計	34.3	28.9	29.3	31.8	28.1	28.5	31.7
男	41.0	38.7	39.6	38.9	38.3	39.2	38.8
女	21.9	14.7	14.7	17.7	12.6	13.0	20.4
アメリカ	19.9	19.9	18.1	18.6	18.9	17.3	11.1
	27.1	26.7	24.3	25.7	25.7	23.5	15.5
	11.2	11.8	10.8	10.4	11.2	10.2	6.5
イギリス	—	25.9	25.7	—	25.0	24.9	12.1
	—	35.4	34.5	—	34.3	33.5	18.1
	—	12.4	13.5	—	12.1	13.1	5.8
フランス	11.9	10.5	14.7	6.7	6.1	8.6	9.0
	16.7	14.8	20.4	9.6	8.5	11.9	12.4
	6.4	5.7	7.9	3.4	3.4	4.9	5.4
フィンラ ンド	10.5	11.4	9.7	3.4	5.1	4.5	3.9
	15.0	16.2	13.7	5.1	7.5	6.6	6.0
	5.7	6.1	5.3	1.9	2.7	2.4	1.9

1 人当たりの平均年間総実労働時間では 2012 年時点でアメリカよりも短かったのにもかかわらず、表 4 では 2011 年時点でも就業者、雇用者のどちらもまた全体、男女別でも長時間労働者の割合が高い。また日本だけで見ても、男性は女性よりも長時間労働者が多いことがわかる。ただし、雇用者に着目すると女性の割合も少しずつ高くなっていることにも注意しなければならない。

### (3)過労の影響

上記で日本人の労働時間が今でも長いことを見てきたが、長時間の労働は言うまでもなくそのまま働きすぎにつながる。そこで、過労死などによって労働災害の補償を請求した数を見てみると<sup>8</sup>、脳や心臓疾患に関する事案の請求件数は 763 件、精神障害に関する事案の請求件数は 1456 件となっている。過労死が問題になってから年月が経っていることを考

<sup>7</sup> 脚注 4 と同様の資料より筆者作成

<sup>8</sup> 厚生労働省報道発表資料「平成 26 年度「過労死等の労災補償状況」を公表」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000089447.html>(最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日)

えると、はっきりとわかるような脳や心臓疾患に関する事案は減ってきているようだが、精神障害など目に見えにくい問題は年々増加している。ここから、これまでは我慢して働くことが当たり前だったものの、仕事によって精神を病んでしまうことが問題であると認識されたために、申請件数は伸びているとも考えられるが、まだまだ口にすることができないものも含めると問題となるような事案はより多いと推察される。

過労について見ていくために、厚生労働省で労災と認定されたものについて取り上げる。以下の4つの表は厚生労働省のホームページをもとに筆者が作成したものである<sup>9</sup>。表5,6では過労者に脳や心臓疾患として影響が出たものを、表7,8では過労者に精神的な影響が生じたものを対象としている。

表5 脳・心臓疾患の労災補償状況

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
請求件数	802	898	842	784	763(92)
決定件数	696	718	741	683	637(67)
支給決定件数	285	310	338	306	277(15)

表6 脳・心臓疾患の年齢別請求、決定及び支給決定件数

	2013年度		2014年度	
	支給決定件数	うち死亡数	支給決定件数	うち死亡数
19歳以下	0	0	0(0)	0(0)
20～29歳	13	6	7(0)	5(0)
30～39歳	43	19	39(4)	21(2)
40～49歳	92	46	93(3)	42(1)
50～59歳	108	47	111(7)	40(0)
60歳以上	50	15	27(1)	13(0)
計	306	133	277(15)	121(3)

表5は脳・心臓疾患の労働災害を請求しそのうち何件が認定されているかを表すものであるが、年度によってばらつきがあり、請求と審査の年度が必ずしも同一とは限らず、2010年度と比較して2014年度の請求件数や支給決定件数が減少しているからと言って単純な比較はできない。ただ2014年度を見ると、()内の数字は女性の件数であるが、男性のそれと比べて明らかに少ないことがわかる。女性の労働者が男性よりも少なく、正社員としての

<sup>9</sup> 表5,6は脚注8と同様のホームページ掲載の別添資料1をもとに作成。表5,6ともに決定件数とは当該年度中に請求された事案が業務上か業務外かを判断した件数であり、当該年度以前に請求があったものを含む。また、支給決定件数はそのうち業務上と判断された件数である。

数も同様であるが、労働者の性別比に対して労働災害認定者数の性別比が男性のほうが多いとわかる。また表 6 は 2013 年度と 2014 年度の状況を年齢別に細かく見たものである。どちらの年度も 30 歳代より請求件数、支給決定件数ともに増加がみられ、40～50 歳代でほかの年代よりも多くなっている。

表 7 精神障害の労災補償状況<sup>10</sup>

	2010 年度	2011 年度	2012 年度	2013 年度	2014 年度
請求件数	1181	1272	1257	1409	1456(551)
決定件数	1061	1074	1217	1193	1307(462)
支給決定件数	308	325	475	436	497(150)

表 8 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

	2013 年度		2014 年度	
	支給決定件数	うち自殺者数	支給決定件数	うち自殺者数
19 歳以下	6	1	9(4)	0(0)
20～29 歳	75	9	104(37)	19(1)
30～39 歳	161	21	138(37)	23(0)
40～49 歳	106	16	140(43)	28(1)
50～59 歳	69	12	86(23)	23(0)
60 歳以上	19	4	20(6)	6(0)
	436	63	497(150)	99(2)

それから表 7,8 は精神障害の労働災害を請求しそのうち何件が認定されているかを表すものであるが、脳・心臓疾患に比べて請求件数が多く、それに対しての支給決定件数は少ないようにも見える。また、表 7 を見ると支給決定件数は 30～40 歳代が多く、2014 年度の方だけでも男性のほうが多いことがわかる。この年代はおおよそ育児期となりうるので、労働災害の補償を請求するような事態がこの年代に起きていること自体がさらに問題ではないだろうか。

ここから考えられることは、30 歳代から仕事に慣れ、少しずつプロジェクトを任されたり、役職につき始めたりする者もあらわれるなど、仕事に対しての責任とともにやりがいや熱中度も上がってくる時期であるため、仕事だけの生活も厭わないために、その反動で働きすぎてしまう、あるいはそうした働き方を期待された結果として働きすぎてしまうということだ。また 40 歳以降はまさに役職に就くものが多くなり、責任も重く、ほかの従業員を先に帰らせて自分が残りの仕事を引き受けるものなどがいると考えられる。このころ

<sup>10</sup> 脚注 8 と同様のホームページ掲載の別添資料 2 をもとに作成。表 8 も同様。

には仕事だけになってしまうのは仕方ないと思えるのが自然であったり、そう考えるしかなかったりするのであろう。

これらに付随して女性が社会進出し、管理職に就く女性の割合が増加し始めていることで、今後は男性と同様に女性の労働災害の請求件数、認定件数や過労死の数が増える可能性があるが、男性の場合の件数のほうが圧倒的に多いことと、男性の働き方を述べるに当たり、そのことについて本論文で追及していくことは控える。

以上から過労死を筆頭に働きすぎで心身の不調を抱え、訴える人のほとんどが男性であることが明らかとなった。単に労働者全体としての人数の男女比はやや男性の方が多く、非正規は女性が多いのはパートタイムのような形で働くからだろう。正社員であればフルタイムで働くことは基本で残業をすることもまだまだ多く、これまで見てきたように長時間労働は心身に影響を及ぼすことが考えられる。そうした正社員である男性はなぜ働きすぎてしまうのか、第 2 節では、単に労働時間が長いという時間の面の分析だけではなく、男性らしさに着目して男性にこうした問題が多いことの原因を探っていく。

## 第 2 節 男性らしさ

労働災害の請求件数や認定件数を見ていくことでより男性が働くことによって心身に影響を及ぼしていること、さらにはそうした労働から離れざるを得ない状況があることが分かった。第 2 節ではなぜ男性が仕事だけに一生懸命となり、そして過労死してしまうようなことが起きているのかについて、男性の生き方の一つの指標になりうる男性らしさとの関連についてみていく。

それでは男性らしさとはどういったものを指すのだろうか。また、男性らしさにはどのような傾向があり、それはどのような行動や構造となって表れるのだろうか。まず伊藤(1997)は男性らしさとして挙げられるものを次のように紹介している。<sup>11</sup>

強くならなければならない。競争に打ち克たなければならない。攻撃的でなければならない。女を守り彼女たちをリードしなければならない。責任を全うせねばならない。おしゃべりであってはならない。感情を表に出してはならない。ましてや泣いてはならない……。

そしてこれらの男性らしさに共通する要素を「力・権力・所有」とし、さらに 3 つの志向性「優越志向・権力志向・所有志向」へと再構成して男性らしさを分析していく。なお、それぞれ優越志向は「他社に対して優越したいという欲求」、権力志向は「自分の意志を他者に押しつけないという欲求」、所有志向は「できるだけ多くのモノを所有したい、また所有したものを自分のモノとして確保したいという欲求」と説明されている。そして感情表現やおしゃべりが「自らの弱みを他者にさらしてしまう(優越志向や権力志向を阻害する)

<sup>11</sup> 伊藤(1997)p.166。また、次の脚注部分まで同文献 pp.166-167 より引用。

危険性をはらんでいるから」<sup>12</sup>男性にとってではならないものとなっていると分析している。これらの男性らしさの中で男性であれば思い当たる節があるのではないだろうか。

上野(2010)によると、男性は女性を所有して、性的主体となるといった男性らしさを示すことによって初めて、他の男性から男性であるということが認められる。そして同性愛男性を含め、女性に対して性的主体ではない男性を男ではない者、すなわち女性のようにして男性の集団から排除することで、男性のホモソーシャルな連帯が形成されるとしている。また、女性の中にはそれを意識したうえで客体となり、ホモソーシャルな連帯に関連付けられた権力にアクセスするというものもある。

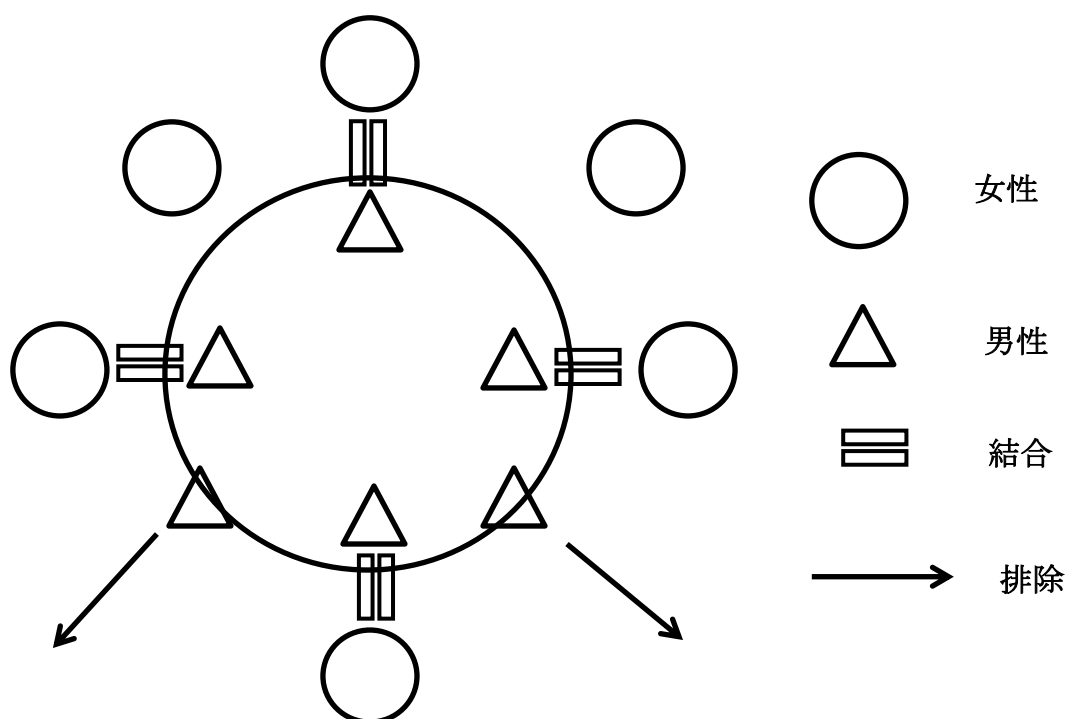


図 2 男性のホモソーシャルモデル

上記の図 2 は上野が作成したホモソーシャルを表すモデル<sup>13</sup>であり、この場合は男性と女性の中で存在する、性的志向を基にした関係性を表す概念を図示したものである。それを踏まえたうえで、この図は他の関係性を読み解くにも有効であり、この図における男性は男性らしさ、女性は女性らしさと言い換えることも可能だと考える。ただし、この場合の女性らしさとは男性らしさをもたない者、男性らしさに当てはまらないものと捉えたほうが正確である。

しかし、実際の社会でこのようにはっきりと認識し、なおかつその認識に従って行動し

<sup>12</sup> ()は伊藤が詳しい説明をする際に用いているものを引用部分に筆者が付け加えたもの。

<sup>13</sup> 上野(2010)p.261 の図「ホモソーシャル・ホモフォビア・ミソジニーの概念図」と同様のものを筆者作成。ホモフォビアは同性愛嫌悪、ミソジニーは女性蔑視などと訳されている。

ているものはほとんどいない。それではなぜ上記のような特徴が男性らしさの1つの形として語られるのだろうか。それはジェンダーというものが人々の慣習や行動からつくられ、またそのジェンダーに従って行動し、子どもにもそれが伝わることで社会のシステムとして埋め込まれているからである。子どもがどちらかの性であるかによって、こう育てたほうが良いといったマニュアルのようなものは世の中にあふれているので、育てられる子どもの親や教員などがどういった思想であるかにかかわらず、おおよそ男子とはこういうもの、女子とはこういうものといった規範のようなものに合わせて教育され、その教育が子どもの価値観、特に男女観となって構築されるのである。こうして男女観は世の中の常識として組み込まれるがゆえに、人々はそれを意識せずとも実行し、日々を生活しているのである。

そして再度、図 2 で示したホモソーシャルのモデルに触れると、これは女性を所有するかどうかについてだけでなく、他の面にも用いることができると言える。例えば、この図の円の中にある男性は昇進や仕事での成果を必死に求め、よく言えば働き者、悪く言えば仕事人間とした場合、この円から外れようとしている男性は業績があまりよくない者、昇進はそれほど重要ではない者、働くことはできるが健康面に多少なりとも問題がある者、あるいは育児や介護などで休業しようとする・した者ではないだろうか。企業は利益を得ることを第一かつ至高の目的として活動しているため、労働者にはできるだけ働き、なおかつ同じ時間でできるだけ多くの利益を生み出してもらう方が目的にかなう。この考えからすると、自身の成果を求めてバリバリと働く労働者、特に育児や出産などで抜けることのないとされている男性は労働者として重宝され、権威をもつ。

こうした働き方のできるものを男性らしいとするとき、そうでない者たちは男性らしくないと仮定する。このとき働き方にまつわる男性らしさによってホモソーシャルな関係が見えてくる。すなわち、企業、あるいは職場はバリバリ働くことができるものを中心として、能力はなくともそれに追随し補佐するものでホモソーシャルが出来上がり、そうした働き方についていけない者は端の方で必死にしがみつくなか、そうした働き方はできないとホモソーシャルから抜け、別の職場や働き方を探すのである。実際に、ほとんどの男性は働くしかない現実があり、会社や社会構造が働くことに生活を注ぎ込む人を前提として機能している。すなわちバリバリ働くという、男らしさで社会構造ができていく。だから会社にも男性のホモソーシャルが適用でき、会社組織は男性社会であるということが出来る。しかしこのホモソーシャルから外れることはしばしば精神的な困難を伴うゆえに男性にも問題が生じるのである。

### 第3節 男性らしさの抱える問題

第2節では3つの志向性を取り上げたり、バリバリ働ける男性を男性らしいとして考えたりして男性らしさを述べてきたが、この節ではそうした男性らしさが抱える問題を探る。そのために家族を養う、のような男性の役割や男性らしさといったものは男性のつらさを

生み出すもととなっているという考えのもと、男性の生きづらさを男性の生き方や男性らしさといった側面から考察していく。

### **(1)定年後の生きづらさ**

田中(2009)も触れているように、仕事に生きた男性たちの定年後に待ち構えているのは、生きがいや職業領域以外での居場所が見つからないことである。地域で定年を迎えた男性たちが集まってグループ活動をすることができれば、少しずつ地域での居場所を見つけ、生きがいもなくさずに済む、という人もいる。それでも職業領域で生きていた男性たちにとって勤めを終えることは、喪失感を抱き「男性問題」に気づくきっかけともなる。定年後にすることもなく、代わりに外へと出て歩く妻の後ろをついて歩き、ほうきにくっついてなかなか取れない「濡れ落葉」のようだと流行語にもなったように、定年後の男性が何をするか問題となっているが、その本質は先に述べたように、仕事に関わる領域でのみ居場所を作っていたがために、退職すると居場所がなくなってしまうという、仕事にのめりこみすぎることにある。これは間違いなく男性が仕事以外の場所でも生活をしておくことの重要性を男性自らが証明していると言っていいだろう。ゆえにその対策は仕事をしているうちから趣味を見つけたり、地域での活動に参加したりすることで、仕事以外の居場所を作り、そこにあったコミュニケーションをとることである。もちろん退職してからでも遅くはないが、男性らしさからの解放という視点においては、早いほうが効果的である。

### **(2)弱者男性の生きづらさ**

見合い結婚よりも恋愛結婚が主流になり、恋愛市場が自由競争の場となると、一部の男性に女性が集中し、一方で女性にモテることがない、恋愛市場における弱者だという男性が登場するという。上野(2010)は宮台(1998,p.265)による、恋愛市場における弱者を性的弱者とした「セックスの相手を見つけるシステムが『自由市場化』すればするほど、多くの男たちが性的弱者としてあぶれるようになる」<sup>14</sup>という指摘を紹介している。

この場合における弱者とは容姿や年齢の面で恋愛関係になりにくく、さらに結婚するだけの金銭的余裕もなく、結果的に結婚したくてもできないと定義しておく。上野(2010)が2008年の秋葉原事件において、モテないことが原因で多くの人を傷つける犯行をしたと供述する男性を紹介しているように、容姿にかかわらず結婚の可能性はあるうえ、結婚や交際ができなくても不幸ではなく、人を傷つける理由にはなりえない。そして、おそらく結婚や交際という形で、女性を所有することのみ幸せや男性らしさなどを得ることができると考えていただろう。

なお上記の男性だけでなく、本当に弱者男性と言えるのはなかなか職に就けない者や、独身のまま40代を超えて失業してしまった者のような気もするのだが、問題の本質が自分たちあるいは従来の「男は仕事、女は家事」のような男性を中心とする社会のシステムを

---

<sup>14</sup> 上野(2010)p.53



起源とする社会の在り方にあることを認識できずに、自分たちが所有し従わせるはずである女性のせいになっているところが、いかにも男性らしさの重荷を背負っているように思われる。

しかし実際には確かに「男なのだから」、「男のくせに」から始まる言葉による抑圧があり、そして気持ちや感情を表すことに対する抵抗感が作られていることによって、自分の殻に引きこもることが当たり前になってくるとコミュニケーションに支障をきたし、いわゆるコミュニケーション障害となって結婚や女性との関係に問題が生じてくるのではないかと考える。つまり結婚できないのは女性の好み、ましてや女性の社会進出ではなく、男性らしさの抱える問題が原因なのではないだろうか。秋葉原事件は知らないうちに刷り込まれた男性らしさにこだわりすぎなければ、生きにくさを和らげることができる1つの例である。

### (3)男性の志向性から見る問題点

男女共同参画局で発表されている「『男性にとっての男女共同参画』に関する意識調査報告書」<sup>15</sup>によれば男性の性別役割意識に関する5つの意識があるという。それは主導権役割志向、経済的役割志向、日常生活依存志向、社会的役割志向、私的感情の抑制志向である。これらはすべてその志向が高ければ高いほど、より男性らしいと男性が認識している志向だと思われる。

それぞれを詳しく見ていくと、主導権役割志向とは「男女の関係性において重要事項を決めるのは自分にあり、妻や恋人を従わせるという傾向や、家事や介護は妻に任せたいという志向性」を指し、男性が仕事に一生懸命であることが家庭の生活を安定させ、家庭の幸せにつながるという思いを持っている、あるいは結果として妻や恋人がいうことを聞かなければイライラする傾向があるとしている。

次に経済的役割志向は「家族を経済的に支え、家族を守る役割は自分にあり、妻に働いてもらうようなことはあまり期待しないという志向性」を指し、妻には働いてもらうよりも、子どもの面倒を見てほしいと考える傾向がある。

そして日常生活依存志向とは「家事をはじめとする生活全般について家族に依存し、自分がやることを避ける志向性」を指し、「家族の洗濯物を干すようなことは、自分がするような仕事ではない」と考えるものは少ないものの、実際にはほとんどしないものも多い。

---

<sup>15</sup> 男女共同参画局 HP にて掲載。

[http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/dansei\\_ishiki/index.html](http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/dansei_ishiki/index.html)

(最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日)

それぞれの志向性についての説明は同報告書より引用。なおこの調査は男性が抱えやすい日常生活の意識・行動と性別役割分担意識との関連性を検討することを目的とし、全国の男女各 3000 人を対象に株式会社マクロミル登録モニターによって行われた。

それから社会的役割志向とは「仕事における業績について評価されたい、社会的に活躍したいという志向性」を指し、具体的には仕事で業績を上げ、競争に勝ちたい、評価されたいという志向のことである。

最後に私的感情の抑制志向は「悩みを人に打ち明けたり、相談したり、弱音を吐いたりといった、プライベートな感情を見せない志向性」を指し、年代が高くなるほど抑制する傾向にある。

それでは上記の報告書に記載されている、それぞれの志向性と日常生活の意識・行動との関連を取り上げる。まず家事や育児に関して、主導権役割志向と日常生活依存志向が高いものは家事や育児をあまりしない、また配偶者がいないと生活が困難で、配偶者が正社員、公務員・公社等の正規職員であること、すなわち配偶者の収入が高いほどこの傾向は見られず、妻が不在の場合の生活困難者も少なくなるという。配偶者がパートタイマー等の非正規雇用者と専業主婦の場合は夫の子育ての頻度は変わらず、育児休業に関しては全体的に年代や収入が高くなるほど取得しようと思わなくなることが示された。この点に関してはほかの部分でも取り上げているように、育児休業の取得が職場に迷惑がかかると考えるか、取得できる雰囲気でないあるいは取得後に必要な人材として評価されるか不安なために取得したくても断念する者もいる。

次に気分の沈みや希死念慮について、労働時間が長いほど、収入が低いほどやる気がないと感じ、死にたいと思ったことが多い傾向があり、気分障害は30～50歳代の男性に多く、その年代の自殺理由は経済・生活問題が多いという。これは経済的役割志向の表れでもあるだろう。

そして夫婦や恋人とのコミュニケーションについて、夫婦の会話の頻度は主導的役割志向、日常生活依存志向、私的感情の抑制志向が高いほど減ることが示されている。また社会的役割志向が高いものは老後の楽しみや計画があり、既婚者では夫婦でよく話すものも同様に老後の楽しみや計画があるという。

以上から見えてくるのはこれらの志向性は女性をリードし従わせ、妻が家事育児を行う代わりに家族を経済的に支え、そのために仕事では一生懸命働いて評価を上げ、多くは語らない男であり、弱音を吐くことはもつてのほかと言わんばかりの傾向があり、ほとんどが従来男性像に当てはまるような傾向を持つことがわかる。またこれらの志向性の中で、社会的役割志向はたとえ社会での評価を得ようとしていたり、競争に勝とうとして仕事に一生懸命だったりしてもほかの日常の行動に現れる場合には、プラスの側面を持つことが多いことがわかる。

しかし女性が社会に進出し、格差はあれ、職場に男女がいるということは女性が自らの上司となることもあり、経済面から男性がほとんど一人で家庭を支える必要性が薄れてきているうえ、男性の中でも世代の違いによって常識や仕事に対する認識が大きく異なることで、仕事に専念させておけばよかった昔とは変わってきている。このように女性や世代の違う若い男性ともコミュニケーションをとらなければならない状況になってきた今日で

は、男性の志向性そのものがこの社会で生きることを難しくし、またときに現実と志向としての理想とのギャップに悩むことになろう。男性の志向性という男性らしさが男性の生きにくさを生み出しているという点で、ここに男性問題の根源がある。

以下の表 9 は上記報告書に記載されているものだが、それぞれの志向性に影響を及ぼす要因の一覧で、その中に職場の意識や収入など仕事にまつわる要因があることが興味深い。

表 9 男性の性別役割分担に関する意識に影響を及ぼす主な要因の一覧<sup>16</sup>

	影響を及ぼす要因 (既婚・有識者の分析)	影響を及ぼす要因 (未婚・有識者の分析)
主導権役割志向	配偶者の意識 (+) 親の意識 (+) 職場の意識 (+)	親の意識 (+) 職場の意識 (+)
経済的役割志向	配偶者の収入 (-) 親の意識 (+) 男性の収入 (+)	職場の意識 (+) 親の意識 (+)
日常生活依存志向	配偶者の意識 (+) 配偶者の収入 (-)	
社会的役割志向	男性の年齢 (-) 配偶者の意識 (+) 親の意識 (+) 管理的な仕事 (+) 営業・販売の仕事 (+) 専門知識を生かした仕事 (+)	男性の年齢 (-) 親の意識 (+) 職場の意識 (+)
私的感情の抑制志向	男性の年齢 (+)	職場の意識 (-)
性別役割分担についての規範意識	配偶者の意識 (+) 職場の意識 (+) 親の意識 (+)	職場の意識 (+) 親の意識 (+)

#### (4)男性らしさこそが生きづらさの根源

これまで見てきた男性らしさは今日となっては女性から求められているというよりも、男性自身が求めているものが多い。そのため、男性問題を作り出しているのはそのほとんどが男性自身であり、男性の性別役割分担的な意識やそこから生まれた行動によって自分

<sup>16</sup> 『「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書』掲載 同名図(図 2-2-1)より筆者作成。なお影響を及ぼす内容における (+) は正の影響「～意識、○○が高くなるほど、～志向も高くなる」、(-) は負の影響「～意識、○○が高くなるほど、～志向は低くなる」としている。また影響度の高い順に掲載されている。

たちを縛り、苦しんでいる。もちろん、これまでの人々の生活の中で男性は仕事、女性は家事・育児で表されるような性別役割分担意識といったものは定着していたし、そうするのが当たり前といった認識であったり、そうしないことに口を出されたりすることによっても世間的に男性の行動が決まる。この場合で言えば、平日の昼間の公園にいる男性の怪しさなどが当てはまる。一般的な男性は平日の昼には仕事をしているはずで、公園にいる男性は何かおかしいことをしようとしているか、そうでなくてもどこのだれがどういう仕事をいつしているかを知っているほどのコミュニティにでも属していなければ、平日の公園にいる男性はよくわからない存在であることには違いないだろう。筆者も就職活動中に公園に立ち寄って休憩したことがあったが、平日だったこともあり公園には多くの子どもと母親たちがブルーシートを敷いて談笑していて、なんとなく自分が浮いた存在に感じられたのだが、それは平日の昼間に公園でスーツを着て、何をすることもなくその親子の様子をただ眺めていたことによって、奇妙な視線にさらされていた、あるいはそう感じたからだろう。

近年、経済状況や雇用の安定性は不安なものとなり、旧来の男性が稼ぎ、女性が家庭を守ることで成り立ってきた社会が終わりを迎え、男性らしさは揺らぎ始め、今は男性自身がどのように生きるのかの選択が迫られている。

上野は『新編日本のフェミニズム 12 男性学』の冒頭にて渡辺恒夫の次の文章を紹介している。<sup>17</sup>

「男らしさ」とは産業社会に適合的に作り上げられた歴史的なモデルにすぎない。その「男らしさ」に適応することによって得られる報酬が、社会の変化によって急速に減ってきているという。コストばかりかかって利益が得られなければ「男らしさ」から降りたいと思う男たちが出てくるのも無理はない。旧来の「男らしさ」が魅力を失ってきているのは、産業社会の終焉と関係しているのかもしれない。

男性らしさについて再び触れると、それは理想像、イメージ、規範である一方で辛さの原因、かせとなっており、それでいてなかなか変えることが難しいものである。なぜなら男性らしさとはジェンダーであり、男性は自分が男性であるために、男性らしさをアイデンティティとして身に着けようとするものであり、またそういうものであるはずという周囲の期待も含むものでもあるからである。そして多くの男性が男性らしさを実行する。だからこそ周囲もそれを男性らしさとして再認識する。また、男性らしさのようなジェンダーを規範、前提として社会のシステムが成り立ち、そうでないものは例外とみなされることが多いからである。「ジェンダーはある一定の政治・経済システムを作動させ維持させるための社会体制と密接にかかわっている」<sup>18</sup>という言葉からもその影響力と強力が想像できよう。

---

<sup>17</sup> 天野(2009)p.30

<sup>18</sup> 松本(2004)p.32

女性を含めて人々や社会へ男性らしさが与える影響を見てみると、男性らしさはしばしば権力のうえでは優位に立つように作用するために、そのせいで女性の多くは男女のジェンダー間の不均衡な格差によって苦しんできた。しかしこれまで見てきたように、男性自身も男性らしさによって苦しんできている。男性問題が持っている 1 つの意味は「おとこたちが古い<男らしさ>の鎧を脱いで、<自分らしさ><人間らしさ>を求める必要があるということ」<sup>19</sup>と伊藤が指摘しているように、男性らしさを捨てることで、自身のつらさからも逃れる時が来ているのである。しかし、男性が生きやすくなるために男性問題に気づくことが大切であっても、男性がなかなか男性問題に気づいたり向き合ったりすることができないのは、「男の子だから散らかしていてもしょうがない」「男の人は細かいことに気付けなくてもしょうがない」などのように男はしょうがない生き物として育てられ、見て見ぬふりをされるが多かったからである。また就職活動を含めた人生プランを考えるにあたって女性のように結婚や出産を意識しなくてもそれなりに生きて行ってしまう男性は、仕事だけを考えることになりやすく、男性であるがゆえの問題点に気づきにくいからである。男性が自分自身を含めた男性問題に関する問題意識を低くしないようにするためにも、仕事以外のことも含めた人生プランを考えていくことが求められる。

---

<sup>19</sup> 伊藤(1997)p.172

## 第2章 男性を解放する手段としての育児休業

第2章では男性を労働から離すための政策としてのワーク・ライフ・バランスを簡単に取り上げ、その中でも育児休業を効果的な政策として掘り下げていく。

### 第1節 ワーク・ライフ・バランスの可能性

男性を少しでも仕事から切り離すためには家庭や自分の趣味のことを考える余裕のある時間が必要である。したがって仕事と家庭の両立やより広くとらえれば仕事と生活の両立のためにワーク・ライフ・バランスを求めれば、長い労働時間を削ることが手っ取り早い。労働時間を削っていくためには少しでも短い時間で従来成果が求められるようになるので、時間短縮には仕事の時間管理や方法の改善などによって生産性を向上する必要があるということが一般的に言われる。また、ワーク・ライフ・バランスの方法として短時間勤務の他に出勤・帰宅ラッシュの時間を避けたり自分の責任でもって仕事を管理したりして行うフレックスタイム、必ず職場に出勤しなければならない日を除いて自宅のパソコンやテレビ電話等を通じて仕事や書類のやり取り、会議をこなすテレワークなどがある。

しかしこれらを導入するためにはこれまでの勤続年数のような労働時間を重く見る評価項目だけではなく、職務別評価などによって異なる種類の仕事でも価値の置き方によって評価することができ、それに付随して同一価値労働同一賃金を導入することで上記のような働き方の評価を不必要に下げず、その導入や実際にこうした働き方をするものが増加することにつながる。こうした働き方の導入には評価制度の変更やある程度の周囲の理解と努力、すなわち柔軟性や多様性を認める基盤を必要とするが、このような働き方によって時間や仕事の管理がうまくなるだけではなく、仕事以外でできた活動によって得た考え方や技術が仕事にももたらされ、職場にさらなる柔軟性と多様性を生み出すのである。

山本・松浦<sup>20</sup>も『ワーク・ライフ・バランスの国際比較』において、ワーク・ライフ・バランス施策企業の生産性を高めるとし、またバフマンの指摘を紹介しており、ワーク・ライフ・バランス施策が従業員の離職率の減少、従業員の採用パフォーマンスの向上、従業員のモチベーションの向上、従業員の欠勤の減少、の四つのチャンネルを通して企業の生産性を高める可能性があるというのである。ただし、この視点からワーク・ライフ・バランス施策が高い効果をもたらすのは、「有能な従業員を採用するのに多大なコストがかかるような企業や、従業員の採用後に企業特殊スキルを取得させるための多大な教育訓練コストが必要とされるような」企業であり、労働の固定費がかかるために「定着率や採用パフォーマンスを高めることが企業業績に直結する」という。

しかしそうした固定費が高い企業では、「自社の従業員に対して長く働くことを要請する傾向がある」<sup>21</sup>という調査結果もあり、平均勤続年数も「イギリスやドイツに比べて 6～7

---

<sup>20</sup> 武石(2010)pp.35-62

<sup>21</sup> 武石(2010)p.74

年程度長く、慢性的な変動に対して正社員の労働保蔵を行う企業の割合も日本のほうがイギリスやドイツに比べて 20~25%程度も多い」<sup>22</sup>ことから日本の男性社員の労働時間が長いことを示しているが、そうであれば長時間労働を見直してワーク・ライフ・バランス施策の効果も期待され、最もその施策が必要なのはそうした企業なのではないか。先に紹介した『ワーク・ライフ・バランスの国際比較』ではこうした固定費の高い企業は労働時間の下限が高くなりがちだとしているが、上司が『業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮』し、『部下とのコミュニケーションをよくと』り、さらに『部下の仕事以外の生活や家庭のことに配慮』<sup>23</sup>するなど、「上司の管理の仕方次第で非効率に長い労働時間については是正できる余地がある」<sup>24</sup>との分析をしている。

たしかにワーク・ライフ・バランス施策が有効に機能している企業はすでに利益が大きく、経営に余裕のあるところや成長が見込まれている企業であるからワーク・ライフ・バランス施策をとることができ、実際にそうしても経済的に正の効果をもたらしたように見えるという指摘もあるが、プラスに考えれば、こうした施策は経済的に見て正にも負にも影響がないと捉えることもできるだろう。また、そのようなことを抜きにしても、現代では男性にも家庭責任が求められているし、女性の雇用を増やす動きもあることから、男女の両方が家庭責任を果たしながらも仕事を継続できるような施策をとることが、特に長時間労働を要請するような固定費の高い企業において、有効な企業戦略といえよう。

次の節では、ワーク・ライフ・バランスの施策の中でも男性を男性らしさから解放するために有効と考えられる育児休業について述べる。

---

<sup>22</sup> 武石(2010)pp.74-75

<sup>23</sup> 武石(2010)p.77

<sup>24</sup> 武石(2010)p.77

## 第2節 育児休業

ここでは労働時間の短縮などの方法も用いることができずになかなか労働から離れることのできない男性を労働から引き離し、男性らしさから解放されるために有効な手段として男性の育児休業取得について考察する。

育児休業は育児・介護休業法によって基本的にすべての男女労働者に保障されており<sup>25</sup>、職場や経営者は雇用者から育児休業などの申請があった際に不当な理由でこれを拒むことは認められていない。また、育児休業は当該の子が1歳となる前日まで基本的に認められており、幾度かの法改正を経て、現在は両親ともに育児休業を取得すれば当該の子が1歳と2か月となる前日まで期間を延長できることが保証されている。それだけでなく、当該の子が3歳となる前日まで、1日の労働を原則6時間とした短時間勤務制度を希望する雇用者がいたときに、事業主がその制度を利用できるようにしなければならないこと、同じく所定外労働を制限し、当該の子が小学校就学前までは雇用者が年に5日まで看護休暇を認めなければならないことが定められている。

それから健康保険法や厚生年金法などの改正により、育児休業中に取得した給付金は非課税であり所得税、復興特別所得税、住民税の課税対象とはならず、健康保険料や厚生年金保険料、そして育児休業取得者に給与が支払われていなければ雇用保険料も本人、企業ともに不要となった。<sup>26</sup>

### (1)育児休業の取得状況

それでは実際に育児休業を取得している人はどれくらいいるのだろうか。厚生労働省の発表によると以下のようなグラフになる<sup>27</sup>。図3は女性の、図4は男性の育児休業取得率を示している。

図3によると、女性の育児休業取得率は2005年度を境に80%以上を推移しており、一方で男性の育児休業取得率は一桁台の低水準ではあるが増減を繰り返しながらおおむね右肩上がりである。

一方の男性は30%<sup>28</sup>が育児休業の取得を希望しているとも言われており、それにもかかわらず図4を見ると、実際に取得できているのは2%前後である。この現象は明らかに制度、あるいは職場の環境に問題があるか、取得希望者の家族・親族の価値観に邪魔されている可能性が高い。

---

<sup>25</sup> 正社員やパート、派遣など雇用形態には関係なく利用可能。ただし、日々労働者や労使協定がある勤続年数一年未満の者は除く。

<sup>26</sup> 厚生労働省都道府県労働局 育児・介護休業の経済支援に関するリーフレット  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1y.pdf>(最終閲覧日 2015年12月26日)

<sup>27</sup> 厚生労働省 HP 「平成26年度雇用均等基本調査(確報)」事業所調査参照  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-26r-03.pdf>(最終閲覧日 2015年12月26日)

<sup>28</sup> 厚生労働省 HP 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」図表9より  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0520-1.html>(最終閲覧日 2015年12月26日)



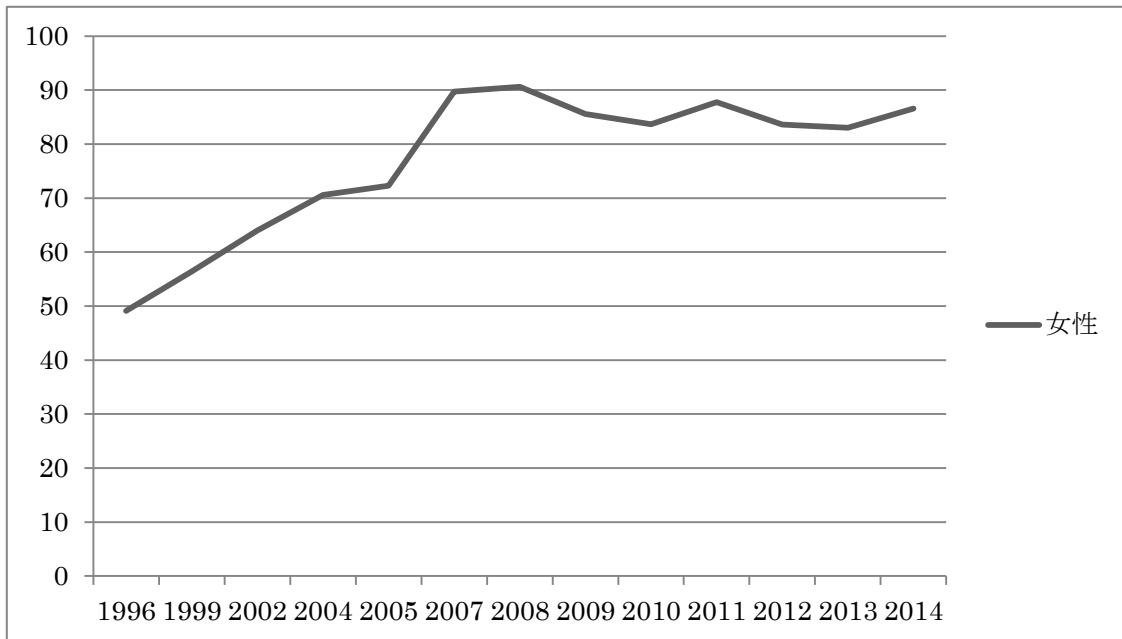


図 3 女性の育児休業取得率の推移

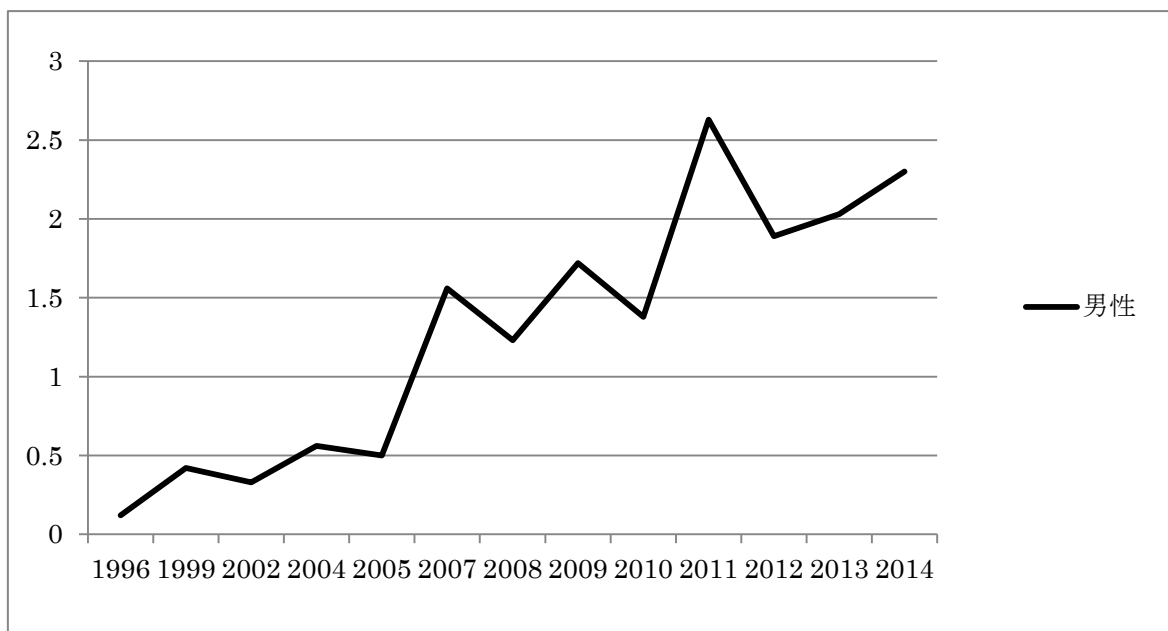


図 4 男性の育児休業取得率の推移

## (2)育児休業に関する法律とその変遷

育児休業の取得状況を、関連する法律や制度の成立・創設の流れとともに分析していく。以下の表 10 は 2015 年現在の育児・介護休業法とそれ以外の育児にかかわる法律の変遷とその大まかな内容を示している。

表 10 育児休業法の変遷について<sup>29</sup>

1992 年	育児休業等に関する法律「育児休業法」施行（育児休業制度等の法制化、義務） <sup>30</sup>
1994 年	雇用保険法改正。育児休業給付金支給について。健康保険法、厚生年金法等の改正により育休中の健康保険料、厚生年金保険料の被保険者負担分免除化。
1995 年	育児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施行。介護休業制度化、努力義務。
1998 年	雇用保険法改正。介護休業給付金支給について。
1999 年	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」施行。介護休業制度の法制化、義務。深夜業の制限創設。
2000 年	厚生年金法、健康保険法改正。育児中の厚生年金保険料、健康保険料の会社負担を含めた全額免除化。
2001 年	「育児・介護休業法」改正。時間外労働の制限、勤務時間短縮措置等の対象となる子の年齢引き上げ、転勤配慮等の追加
2003 年	次世代育成支援対策推進法「次世代法」成立、2005 年施行、2010 年度までの時限立法。一般事業主行動計画の策定、実施が 301 人以上の企業で義務化。
2004 年	「育児・介護休業法」改正。休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇制度の創設。
2009 年	「次世代法」改正。一般事業主行動計画の公表・従業員周知の義務化などの追加 「育児・介護休業法」改正。パパママ育休プラス、専業主婦除外規定廃止、育児短時間勤務制度・所定外労働の免除の義務化など。

図 3.4 と表 10 を見比べると、法律の創設や改正のあった年の後には男女とも差はあるものの、取得率の増加に正の関係性があるといえそうだ。また、第 3 章で取り上げるが、2010 年には流行語大賞にて「イクメン」がトップテン入りし、そのころの法改正との相乗効果か、男性の育児休業取得率は上昇し、2%前後で推移している。すなわち、わずかな影響でありながらも、しかしながら確かに育児休業などに関する法律や制度の創設は男女の育児休業の取得の増加に影響を与えており、「イクメン」の言葉の流行も手伝って、少しずつ男性の育児休業取得も理解されつつある。

<sup>29</sup> 企業と介護ドットコム HP「育児介護休業法の沿革」参照  
<http://kigyo-to-kaigo.com/kisochishiki/enkaku/>(最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日)

<sup>30</sup> ただし 30 人以下の事業所に関しては 1995 年 3 月 31 日まで適用猶予。

### 第3章 男性の育児休業取得による効果と可能性

第2章ではワーク・ライフ・バランス施策の中でも、男性の育児休業を男性が労働から離れるための政策として捉え、育児休業の制度面の現状や、取得率について述べてきた。

第3章では男性の育児休業が必要な理由や、育児休業の取得がもともとの狙いである男性の労働からの解放に加えて社会にもたらす効果、そして男性の育児休業取得数が増えるためにはどうすればよいかを考察する。

#### 第1節 男性の育児休業取得増加が必要な理由

第2章において育児休業の現状について述べたが、男性の育児休業取得はわずかに増加しながらも依然として低いことがうかがえた。そこで本章第1節では男性の育児休業取得の増加を考えるために、なぜその増加が必要なのかを述べていく。

なお、育児休業を取得することが男性を労働、そして男性らしさから解放することは第一の理由であり、第一の狙いである。育児というかつての女性の役割を担うこと、そして通常の仕事から離れることによって普段の男性らしい行いから離れるからである。

##### (1) 将来社会に対する備え

上記の理由以外でまず挙げられるのは育児休業が将来社会に対する備えになるからである。今後の日本社会は現在の少子高齢化だけではなく、人口自体も減少していく人口減少社会に突入しているという。その対策として、今後も少子化対策が必要になるが、共働き世帯が半数を占める現在は、少子化対策のために女性がより働きやすく、そして男性が育児に参加できるようになることが求められる。女性が働かなくなることで少子化が進むと言われているが、半数はいまだ片働き世帯であること、そして共働きでも子どもを産んでいる世帯が多く存在していることから、これらには別の要因が潜んでいると考えられる。

さらに上の世代に目を向けると、団塊の世代が要介護になる時期が迫っている。そうした世代を親に持つ労働者たちが介護に追われて働けなくなるというケースを想定すると<sup>31</sup>、育児休業の取得により本人の時間管理やマルチタスキング能力の向上のほかに、育児休業取得者と同じ職場の人たちはそうした場合に備えて仕事の引継ぎがすぐできるようにしておくことで、あの人がいないと仕事ができないという状況を防ぐための準備期間となり、これは職場のリスクヘッジとして機能するだろう。そうでなくとも少子化で少しずつ新卒の職員も減っていくし、その後も現在40代前後の団塊ジュニア世代の引退によってさらに労働者は減っていくと考えられる。

##### (2) 共働き世帯の増加による家庭モデルの変化

共働き世帯が増え、今までの片働きモデルは必ずしも適用できるわけではなくなってきた

---

<sup>31</sup> 育児休業は女性がほとんど取得し、男性は数%しか取得しないのに対して、介護休暇は自分の親がかかわってくるからか、育児休業に比べ男性も取得をしている

た。結婚していれば子どもをもつことが多いことから、共働きでありながら子どもをもつことができるような取り組みとして、育児休業は法律で取得を認められたものであるし、それが法律上、建前上だけでなく実際に男女ともに認められるべきである。労働と育児・家事という役割分担をして片働きをするといったようなことは家庭によって決めたことであるから口出しはできないが、数字としてこれだけ共働きが増えているということは見逃せない。また、少子化が進み、人口減少問題も考慮すれば企業が将来の担い手不足を最小限に抑えるために労働者の育児の手助けをすることは、長期的に見れば出産を機に辞められずに教育コストを回収できるうえ、将来の新たな人材を見つける機会となるため、企業にとっても考えるべき問題である。

それでは実際に共働き世帯は現在の日本においてどれくらいの割合を占めているのだろうか。図5は1980年から2010年までの専業主婦のいる世帯と共働き世帯の数の推移を表し、続く図6はその後の経過を見るためにも2002年から2014年までの共働き世帯の数の推移について示した。

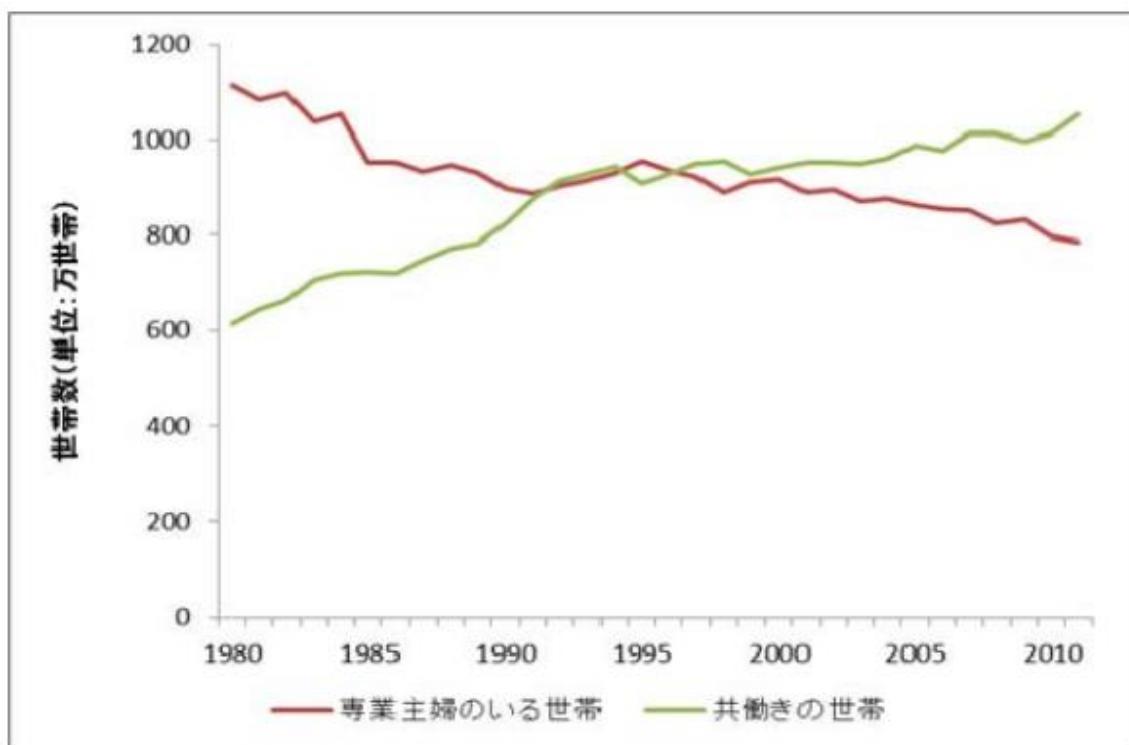


図5 専業主婦のいる世帯と共働き世帯の推移<sup>32</sup>

<sup>32</sup> ニッセイ基礎研究所 HP 中里透 「(税制・年金制度)：配偶者控除の見直しと『標準世帯』モデルの終焉」

[http://www.nli-research.co.jp/report/pension\\_strategy/2014/vol216/str1406b.pdf](http://www.nli-research.co.jp/report/pension_strategy/2014/vol216/str1406b.pdf)  
(最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日)

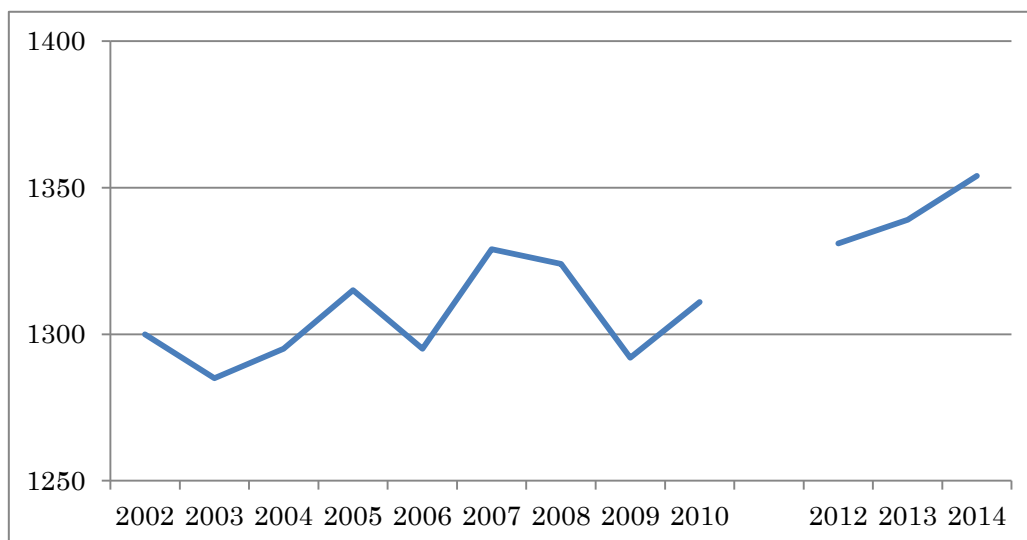


図 6 共働き世帯の推計値の推移<sup>33</sup>

以上の図からわかるように増減はあるものの確実に共働き世帯は増えてきており、旧来の専業主婦と「企業戦士」的男性という組み合わせの世帯ばかりではない。だからこそ働き方と、育児休業の取得の体制を見直す段階に来ている。

前年の 2014 年時点では、共働き世帯が 1354 万世帯にのぼることがわかる。ニッセイ基礎研究所のデータとは多少誤差があるが、2002 年以前の数字を見るためにこれを参考にすると、1980 年では専業主婦であった世帯が 1100 万くらいであるのに対して共働き世帯は 600 万となっており、バブル期までは共働き世帯数が増加、専業主婦のいる世帯が減少している。ただバブルが始めるころになると共働き世帯数は微増であるものの、専業主婦の世帯が一旦増加している。その後は多少の増減を繰り返しながら今の段階まで共働き世帯数が増加、専業主婦のいる世帯数が減少していることがわかる。

共働き世帯が増加した背景には、晩婚化や子どもを産むのが遅くなったことによって、女性が働くことが普通のことになり、結婚後も働く者が増えたと考えることもできるが、より深刻な状況として、1 世帯あたりの所得が減少し、共働きでなければ生活が厳しくなっていることがあげられる。図 7 は 1 世帯当たりの平均所得金額を示している。

<sup>33</sup> 総務省統計局 HP「労働力調査」より筆者作成。ニッセイ基礎研究所のグラフと差があるのは共働きと認定するために使用した要素が異なるためと考えられる。筆者は夫婦関係のあるうち男性女性共に「就業者」を共働き世帯の要素として抽出。なおグラフの 2011 年が欠けているのは震災の影響等により統計局のデータがないため空白となっている。

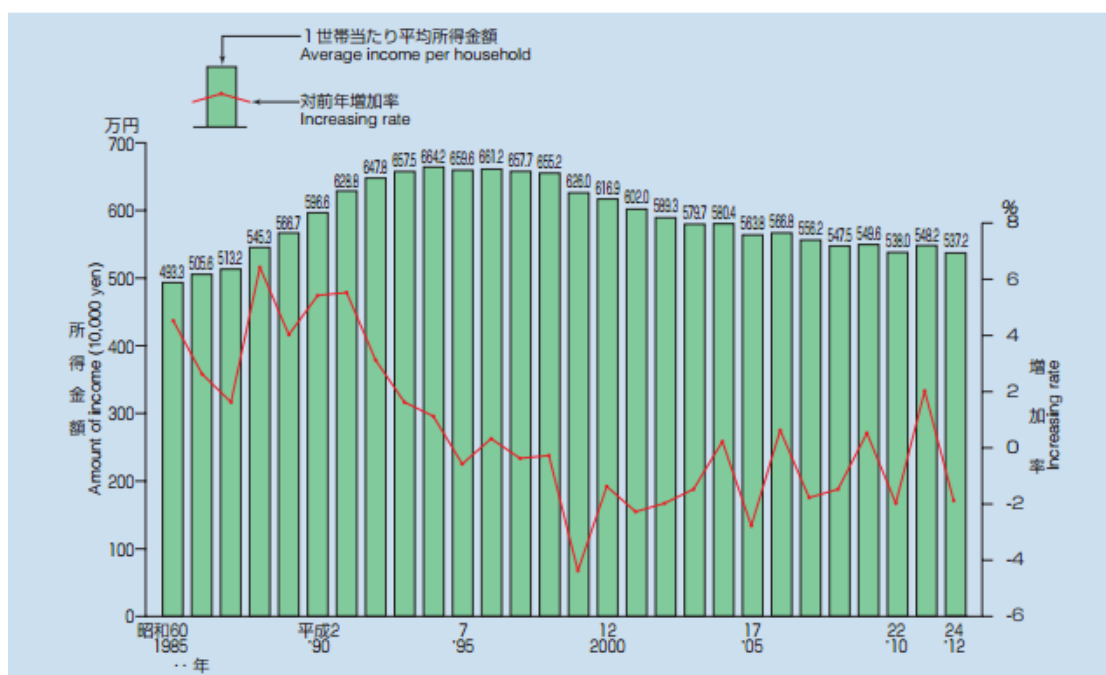


図 7 1世帯当たり平均所得金額・対前年増加率の年次推移<sup>34</sup>

このように1世帯当たりの平均所得金額は1995年あたりを境として減少している。これは核家族が増え、世帯の稼ぎ頭が減少していることもあるなど完全に比較することはできないが、それでも世帯を生活単位として生活している以上、この変化は共働き増加と無関係ではないだろう。

### (3)労働の報酬とニーズの変化

過労死が問題となって以降、ワーク・ライフ・バランスが求められるようになった影響か、働く人の多くが仕事一筋から、家庭や自分の趣味など生活にも目を向ける志向へと変化しているために、仕事等を通じて求める報酬が給与や仕事による充実感だけでなく、仕事と家庭（特に育児）の両立へと変化してきている。こうした動きを企業や経営陣、管理職などは考慮していかなければならないだろう。なぜなら仕事と家庭の両立のための制度や取組が男女ともに報酬となるとすると、それは従業員の企業に対する信頼だけでなく、勤労意欲が増加してその従業員個人の生産性が高まるということが考えられるからだ。男性と育児休業の例で考えれば、育児に参加する意欲があっても残業や長時間労働のために子供の成長を間近に見ることができなかつたり、幼稚園の送迎すらできなかつたりすれば、この男性は職場に対して不満をもつことは想像に難くない。

佐藤・武石は「『本当はこうした働き方や生活がしたいにもかかわらずそれができない』といった仕事と生活の対立は、従業員に対して身体的、精神的に大きなストレスをもたら

<sup>34</sup> 厚生労働省 HP 「グラフでみる世帯の状況」  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h25.pdf>(最終閲覧日 2015年12月26日)

すものである。仕事と生活の対立が、職場における従業員の仕事に悪影響を及ぼすことは、さまざまな研究が明らかにしている。ストレスを抱えながらでは、勤労意欲が低下し、仕事に没頭することができないため、生産性や創造性が下がり、会社にとっても大きなマイナスとなる」と指摘する。<sup>35</sup>

また、男性の育児休業取得率向上という経営戦略は育児休業取得を希望するニーズが高まっていく最中において、やや手遅れ感があるものの、これからやらなければ来る大介護時代に備えることはできず、従業員は男性女性にかかわらず限られた時間の中で働き、看護もこなすような休む間もない生活となって、疲労は今以上に蓄積して従業員の作業効率や生産性は低くなる可能性が高い。そうなる前にまず目の前のことから、育児休業を取得しても職場が回るシステムを作ることによって急病や従業員の親の介護等、急に人員が割けなくなってしまうたり、そうでなくとも仕事以外でも大きなことを抱えたりする人が出てくるのが予想される現代社会では、職場に柔軟性を持たせることが求められるのである。このことは先に述べた男性を男性らしさから解放し、男性も女性も生きやすくすることにも通じるが、そうした問題に目を向けなくともできるだけ早めに対応しなければならないことである。

## 第2節 男性の育児休業取得による変化の考察

第2節ではまず、男性が育児休業を取得することで起きる変化について考察していく。特に男性が育児休業を取得することによるメリット、デメリットを確認しながら、男性の育児休業取得数が増えない理由も考察する。

### (1)男性が育児休業を取得することのメリット

育児休業の取得による効果の中でも、一番の目的の1つにもなっているものは、育児休業を取得する男性自身にあり、男性が仕事から離れ、家事や育児という女性の役割とされてきたものを担うことで、男性らしさから解放されるきっかけとなるという点である。

そして休業者が出る企業にとって、育児休業は何もしなければ人員が減ることで業務に支障をきたし、あるいは人事的な管理の煩わしさから、特に男性の育児休業の取得には消極的になることが多いだろう。しかし、次のようなメリットを考えてみてほしい。

まず育児休業取得者の時間管理能力等が向上し、取得者の職場の人間も休業中の穴を埋めるためにより多くの業務をこなさなければならなくなるため、仕事の割り振りや各自の時間管理が向上すると考えられる。取得者は育児中において、家事も含めやらなければならないことが多く、場合によっては取得中のわずかな勤務や復帰後の短時間勤務への移行を考えても、おおよそ取得以前と同程度の仕事量をこなすために時間管理が必要になってくるために、身に着けなければならない能力でもある。また男女関係なく育児目線などのそれまでとは違う目線に気づくこともできるだろう。そして職場の人間は休業者が出た場

---

<sup>35</sup> 佐藤・武石(2004)pp.68-69

合に業務に出る影響を想定して共有する体制ができることで、仕事そのものがスムーズにいくようになり、育児休業が終わってもその効果は持続するうえ、けがや病気など育児休業以外で仕事を減らす、あるいは休業せざるを得ないものが現れた際のリスクヘッジを高める効果もあるのではないかと。

さらに少し別の観点だが、長い目で見れば、夫婦がそれぞれ別の企業で働いていたとしても女性だけに偏らず、しかもそれぞれの配偶者が時期をずらして育児休業を取得するために、どちらかが単一で取得するよりも時間は短縮され、女性だけが育児休業を取得した場合と比べて、女性がいるあるいは女性が多い企業にとっては周囲の協力などが複数の企業に分散され、企業間競争が公平となる。

## (2)男性が育児休業を取得することのデメリット

男性が育児休業を取得することによるデメリットを考えてみると以下のようなものがあげられるだろう。

まず育児休業取得者の昇進に影響が出るということである。確かに短期的な目線で見れば、休業をし、さらにその後も子の看護休暇や子の送り迎えなどで残業等をしなくなるという可能性があるとするれば企業側も休業せず、残業もする他の社員を先に昇進させる可能性が高い。しかし長い目で見れば、復帰後に継続して働くことでそれほど大きな差は出ない。なぜなら労働基準法によって有給取得のための基準にもなる勤続年数は育児休業取得中も出勤扱いとなり、育児休業取得によって勤続年数の面で不利になることはないからである。出てしまう場合は、育児休業取得による不利益な取り扱いを受けたとみなすことのできる可能性が高く、企業はそれが育児・介護休業法によって認められていない。

また男性が休業することで所得が減ってしまうことがあげられるだろう。ここで問題となるのは単に収入が減少してしまうことだけではなく、世帯としての所得が減少してしまうことにある。確かに妻が専業主婦であったり、働いていてもパートであったり、正社員でも構造的な問題から男性より収入が少なかったりすると、育児休業を取得する男性の所得が減ることは、世帯として大きく収入を減らしてしまうことを意味する。しかし、雇用保険に加入していれば、休業前の所得の 67%にあたる育児休業給付金をもらうことができる。ただし育児休業開始から 6 か月以降は休業前の所得の 50%となる。また、育児休業中でも企業から賃金が支払われる場合は、給付金と合わせて、休業前の所得の 80%を上限として給付金をもらうことができる。たとえば休業中の賃金が取得前の所得の 13%以内である場合は給付をすべてもらうことができ、13%以上 80%未満であれば取得前の給与の 80%から休業中の賃金を差し引いた額がもらえ、休業中の賃金が取得前の賃金の 80%を超える場合、給付金はもらえない<sup>36</sup>。逆に考えれば、このように男性がけがをしたり、病気になっ

---

<sup>36</sup> 厚生労働省 HP 「育児休業給付の内容及び支給申請手続について」  
[https://www.hellowork.go.jp/dbps\\_data/\\_material/\\_localhost/doc/ikuji\\_kyufu.pdf](https://www.hellowork.go.jp/dbps_data/_material/_localhost/doc/ikuji_kyufu.pdf)  
(最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日)



たりすることで世帯として考えて生活ができなくなるもののリスクヘッジとして今後も共働きが増える可能性が高い。そのためにも制度だけではなく、男性が育児休業を取得できる環境が整うことが重要である。

そして育児休業を育児のための期間としてだけに着目すれば、男性の多くが短い期間しか休業を取得しないことはやや問題ではある。ただし、本稿では現在の取得状況や企業の状況も踏まえたうえで、ある程度女性よりも休業期間が短くなってしまってもより多くの男性が取得できるようになることを目標とする。

続いて休業取得者の職場においては、引き継ぎ等が行われぬまま育児休業に入ってしまうと、人員が一人減ることは間違いなく職場の業務に支障をきたす。男性、特に育児期の父親は、職場において何かしらの役割を持っている可能性が高いためである。逆に言えば、その人しか知らないということもなくすような風通しの良い職場にすることで、突然職場に穴ができて対処可能であり、そうした事態に備える必要がある。まして男性の育児休業は準備期間が長いうえに、職場復帰を考えると長期の休業は不可能に近い。そのため比較的短期間という意味では、突然できてしまう職場の穴に対処するためのケーススタディとしやすい。

さらに営業など休業取得者が個別に抱える顧客の扱いも難しい。これに関しても引き継ぎが大切であり、準備期間に早めに話をしておき、新しい担当とも顔合わせをさせるなどの対処が必要。また、ポジティブに考えれば顧客に多少の不便をかけても新人の育成チャンスとなるかもしれない。

### **(3)なぜ男性の育児休業取得が増えないのか**

上記で育児休業を取得することによるメリットとデメリットを確認した。そこからなぜ男性の育児休業取得が増えないのかについて述べていく。

まず考えられるのは、夫婦の半分は専業主婦のいる家庭であり、妻が専業主婦のために育児休業を取得しなくても子供の面倒を見ることのできる人が家庭にいるからということである。しかし男性の育児休業取得率は2%前後であり、夫婦の残り半分は共働きであることから考えて、育児休業の取得増加につながらないことであるとは言い切れない。

それからデメリットにもあったように、男性が稼ぎ頭であることが依然としてあり、男性より女性の給与が少ないため、男性が休業するよりも女性が休業することで世帯としての取得を減らさずに済むからということが考えられる。しかし、上記のデメリットにおいても述べたが、休業中は雇用保険から67%の休業給付が受けられるうえ、男性の賃金が相対的に低下してきていること、また不安定な雇用状況や、けがや病気等のリスクを考え、男性のみの収入で生活を営むこと自体に危険はないだろうか。そして育児という男性の家庭責任や男性問題として考えてきた視点からもデメリットの有無にかかわらず、労働から離れることを考えなければならない時に来ていることはすでに述べたとおりだ。

他にもデメリットと同様の点は、育児休業を取得することで職場の人員が減り、職場に

迷惑をかけるから、出世のタイミングなど同期と比較して休むことはできないからなどがあるだろう。

さらに雰囲気や風潮といった視点からは、企業文化的に男性は休まずに働くことが当たり前で、特に育児休業は男性が取るものではないという雰囲気があって取得することができなかつたり、前例がないからやめろ、わからないといった前例主義や、みなと同じようにすることを望んだり、それを促してくる画一主義という日本人、日本企業の風潮もあつたりするだろう。

### 第3節 男性の育児休業取得増加を促すために必要なこと

法律によって男性も育児休業を取得することが保障されていることが明記されても、実際には男性の育児休業取得率はなかなか上昇しない。ここでは、どうやったら男性の育児休業取得が増えるかを考えるために、近年始まったキャンペーンや政策と共に今後必要なことを見ていく。

#### (1)意識の変化

これは男性の育児休業が必要な理由にもつながってくるのだが、男女がお互いに仕事と育児の両立を図ることについて理解することが大切である。女性の社会進出と、男性の育児参加・家庭復帰は相関関係にある。共働き世帯が半数に近い現在では、男性が仕事から少しでも離れ、さらに育児にかかわるようになることは、男性が男性らしさから解放されるだけでなく、働く女性が、特に自分の妻が、そして全体的に男性の育児休業が広まれば間接的に専業主婦などの他の女性も、育児から少しだけ離れることにつながる。これに加えて共働きであれば少しでも早く職場復帰することができる、あるいは少しだけ長く働くことができるようになるのである。共働き世帯で考えれば女性の職場進出に伴って、単純に人数が多くなるとすると、もともといた側であった男性の所得は相対的に減少してくるために、これまでの稼ぎ頭として男性1人が世帯を養うモデルとは異なり、お互いが働く必要が出てきているのである。

しかし、今のように女性の賃金が低いままで考えれば、男性が育児休業などで仕事から離れると、妻の収入が低いままでは世帯としての収入が大きく減少してしまう。その一方で近年は働く女性が増え、女性の管理職を増やそうとするような動きもある中で、そのような仕事に就く年齢の女性はおおよそ出産や育児を控えた年齢であることが多いため、仕事をしたくても育児休業を取るのはほとんど女性であるし、そうでなくとも家事や育児は女性がするもの、女性の方が得意なものという認識のせいで、専業主婦・共働き関係なく育児や家事を女性が担うことが多いために、短時間勤務や子どもの迎えを理由に同じ年齢や同じ仕事を任されるような男性よりも短い時間でしか勤務できない。そうであるがゆえに、収入は特に出産前と比較して、どうしても下がらざるを得ない。もし妻の両親などのサポートしてくれる人がいる、あるいは幼稚園等に入ることができていてかつ、遅くまで

預かってくれるなどの理由からフルタイムで働くことができても、帰宅してからは残りの育児や家事は妻が任され、それは仕事の生産性にも大きくかかわってくるだろうし、比例して仕事の評価もなされるだろう。

## (2)制度の変化

男性の育児休業取得推進のために、一定数以上の男性が育児休業を取得した企業に支援金を拠出したり、あるいは取得の期間や方法に男性用のオプションをつけた男性用の育児休業を新たに設けたりすることも考えたほうがよいのではないか。つまりアフーマティブ・アクションのようなものとして初めは導入するということである。

たとえば既に行われ、2009年の育児・介護休業法の改正で可能になったのは、母親でいえば産後休暇を取得できる期間の産後8週間のうちに父親が育児休業を取得した際に現行の育児休業取得可能期間内の再度取得である。これは事実上の父親用の産後休暇であり、たとえ母親が専業主婦であったとしても母体保護の観点などから有効であり、実際にこの期間で母親が家事を行うのはほとんど無理に近いだろう。それゆえにこの変化は必要であり、実際に利用されるべきなのだが、このように男性だけに絞った施策は男性が育児休業を取得する人があまりにも少ないこと、そして女性のためにもなるという意味で決して不平等な施策ではない。

そのほかには、導入段階としてあるいは業務の内容上育児休業の取得は考えにくい場合は、引継ぎの必要ない3週間程度にとどめることを条件に企業や職場が取得を促すという方法も考えられる。休業期間が1か月以上では、復帰後に自分がその職務に戻ったり、営業の顧客を担当し直したりすることは気が引けるが、そうでなければ勧められて取得する男性も出てくるはずである。また、期間が短すぎる点が問題視される可能性があるが、現実問題として、現在取得されている育児休業は短期のものがほとんどであり、とても高い男性の育児休業取得率を誇る企業でも実情はそうしたことが多いようである。このような事態を考慮し、まずはより多くの男性が育児休業を取得することを第一の目的とすると、たとえ短期間の取得でも奨励し、そうすることができるよう職場や周囲の人間が理解することが求められるのである。

そして育児休業を取得し、職場の人員が減っても業務を執り行えるような開けた関係性と職場に関係する人々とのコミュニケーションが重要となる。育児休業取得者自身が配偶者や、両親、特に上司や職場の同僚、人事担当者、顧客等の会社にかかわる人たちに事前から育児休業取得希望の旨を伝え、仕事の引継ぎなどをこなして育児休業の取得に備える必要があるのだ。そして育児休業取得計画書を上司と相談しながら作成さらに、育児休業を実際に取得する場合に、今後の取得者の増加や取得がスムーズにいくように、育児休業取得のプロセスのマニュアル化のための記録をすることが大切である。

### (3)既存の制度で今後効果を期待できそうなもの

既存の制度で今後、男性の育児休業の取得増加に効果を発揮しそうなものは、上記でも取り上げた、2009年の育児・介護休業法の改正で産後8週間のうちに父親が育児休業を取得した際に現行の育児休業取得可能期間内の再度取得を可能となったことや、くるみんマークである。また、政府やそれに関係するプロジェクトとして、「父親のWLBハンドブック」を発行したり、学生による育児休業取得促進のためのアイデアコンテスト、イクメンの体験談を募集し、その中から「イクメンの星」を選ぶ企画などを実行したりしている「育MENプロジェクト」や、NPO法人ファザーリング・ジャパンによる「さんきゅーパパプロジェクト」等が存在し、これは上記の事実上の父親用の産後休暇を取得する男性をさんきゅーパパと名付け、「父親の育児参画を促し、子育て家庭における夫婦の調和、親子の絆を確かなものとする」<sup>37</sup>ことを目指したプロジェクトである。こうした取り組みは男性自身や周囲の人間が男性の育児休業取得の方法や休業中の扱いについて理解を深めることで、育児休業の取得の促進につながるだろう。

そして上述のくるみんマークは、2005年4月1日施行の「次世代育成支援対策推進法」<sup>38</sup>によって求められた次世代育成推進のための行動計画の策定をした企業のうち、その計画の目標を達成し、厚生労働省への申請を経て一定の基準を満たした企業が得ることのできる厚生労働大臣の認定の証であり、「子育てサポート企業」<sup>39</sup>の証でもある。



図8 くるみんマークとプラチナくるみん

<sup>37</sup> ファザーリング・ジャパン HP: <http://fathering.jp> より(最終閲覧日 2015年12月26日)。ファザーリング・ジャパンは企業、国、自治体などにおけるワーク・ライフ・バランスや次世代を育成するための取組みを推進することを目的としている。

<sup>38</sup> 次世代育成支援対策推進法の第1条によるとこの法は「我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、(中略)、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的」としており、第2条によれば、その次世代育成支援対策とは第1条の目的を達成するための「国若しくは地方公共団体が講ずる施策または事業主が行う雇用環境の整備その他の取組」のことであるという。

<sup>39</sup> 厚生労働省 HP 「くるみんマークについて」

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/kurumin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/) (最終閲覧日 2015年12月26日)

このくるみマークが付与された企業は2014年12月末で2031社<sup>40</sup>であり、これらの企業は各都道府県の労働局のHPより確認することができるため、企業のイメージアップや就職活動中のものにとって一つの指標となるうえ、各企業が認定を受けた企業の取り組みを参考にしたり、都道府県の各自治体や国にとっても成果の確認ができたりする。育児をする労働者のサポートにとってこの法律の存在が法令順守のために各企業に影響を及ぼしている点だけでも有効に思える。また「次世代育成支援対策推進法」やこれに遅れて出された「行動計画策定指針」、そしてくるみマーク認定企業の取組内容を見ても、事業主は管理職や人事を担当するものを中心として行動計画やこの法律、そして育児休業や介護休業などの関連法案や制度の周知が必要であり、そうしたことが育児休業などを取得しやすい雰囲気を作る。これに加えて、目標達成のために実際にそうした行動をとることから、さらに育児を支援する雰囲気はより濃厚となることがわかる。繰り返すようだが、行動計画策定指針では各企業が行動計画を策定しやすいように様々な具体例を紹介しており、また画一的な方策ではなく、各企業の事業や部門ごとの特性や労働者のニーズに合わせて実現可能な方策をとることが大切であると明記してある点がこの法令を形骸化させないために重要であると感じる。

しかし日本の企業数が2012年時点で130万以上<sup>41</sup>であることを考慮すると、前述した2031社という認定企業数は決して多くはなく、簡単には喜べないだろう。2005年に施行された次世代育成支援対策推進法は2015年3月31日まで有効であったが、改正され10年間延長されることとなった。同じ企業が数回認定される中で、認定されない企業がこれほど多い背景には、事業内容や従業員数の問題から休暇をとる従業員の補てんが難しかったり、事業主や従業員の中に法令や問題の理解がされていないことがあったりして、職場の雰囲気からもしくは自らが労働を優先することにより、育児が後回しにされるあるいは多くの場合育児が女性(妻)に任されるという状況がある。また、女性が育児を担うものという認識から、女性を対象にした施策をとる企業が多く、必ずしも男性の育児に有効とは限らないことは押さえておく。

#### **(4)すべての男性が生きやすい労働システムを**

男性の育児休業は制度としてはおおよそ政府によって整備されてきた。これからは企業での休業取得促進のためにも、取得を許可するものを含めた男性自身の意識の変革が必要となってくる。それは特に自分自身に男性特有の問題を抱えやすい男性らしさという意識があることに気づくこと、そしてその男性らしさと労働が強く結びついていることを理解することから始まる。育児休業を取得した際に男性が気を付けなければならないのは、た

---

<sup>40</sup> 厚生労働省HP「都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定」  
[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/jyoukyou\\_h26\\_12.pdf](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/jyoukyou_h26_12.pdf)  
(最終閲覧日2015年12月26日)

<sup>41</sup> 総務省統計局HP「産業別企業数、売上(収入)金額と付加価値額」『日本の統計2015』  
<http://www.stat.go.jp/data/nihon/06.htm>(最終閲覧日2015年12月26日)

だ育児休業を取得して家で何もできずにごろごろすることではないということである。そして育児という家庭責任を感じながら、働くことだけとなっていた男性性を意識し、女性らしさや女性の役割とされてきた育児を自らが行うことで、男性らしさの呪縛から脱却し、自分自身の生活を見直すことである。

しかし、すべての男性が結婚するわけではない。結婚や育児を望まない、できない男性が男性らしさから解放されるにはどうすればよいのかを考えなければならないが、ワーク・ライフ・バランス施策のひとつである育児休業の根底にはすべての労働者が働きやすくなるための考え方がもともとある。だから育児休業を男性が取得できるようになることは、ほかの男性も仕事から離れるきっかけを作ることができる。ただ育児休業の取得を促すためにも、ほかの男性が仕事から離れるためにも必要なことはある。そしてそれは持続可能な労働システムとなりうる。

最後に、最近では女性の活躍ができるよう政府が動き出しており、その中身は女性が働きやすくなることが中心である。しかし、育児をするのは女性だけではなく、女性も十分に働けるといった考え方をとると、女性が男性並みに働けるように制度を整備するよりも、男性も育児と仕事を両立でき、男女関係なく誰もが働きやすい職場を目指すことが大切なのではないだろうか。

## 第4章 男性らしさの変化と若年男性の持つ可能性

これまで育児休業の取得によって男性が仕事から離れ、女性の役割とされてきた家事・育児をすることによって男性らしさから解放されるきっかけとすることについて述べてきたが、本文の出発点は男性を労働から少しでも離れさせ、男性らしさから解放させることにあり、結婚していなかったり、結婚していても子どもがいなかったりする人々のことを考慮していないわけではない。よって第4章では育児休業を取得すること以外の方法を探るために、これまでの男性らしさに当てはまらなくなっている男性について取り上げる。

### 第1節 時代の変化と男性らしさの変化

時代の変化に伴って、経済や社会は大きく変化し、それまで機能していたシステムの見直しが迫られるようになってきた。そして社会を生き、社会を動かす人々の行動や考え方も変化してきた。男性らしさにも変化の兆しが見えている。しかし、そうした考え方などの変化に、実際の社会が追いついていないのではないだろうか。本論文に関係することと言えば、男性の育児休業など男女が共に仕事と家庭を両立できるような社会になっていないことなどがあげられる。

さて、改めて社会の変化を見ていくと、主に経済面では、90年代のバブルの崩壊は高度経済成長期の経済システムの崩壊でもあり、派遣法などによる派遣社員の増加など、非正規社員の増加によって正社員の男性と専業主婦という家庭モデルが絶対でなくなる。そして経済のグローバル化の進展、90年代以降のファッションの多様化など、日本では良くも悪くもグローバル化、多様化が促進し、これまでの前提となっていた枠組み、近代モデルが崩れ始める。特に最近では少子高齢化が深刻化するだけでなく、人口減少問題が取り上げられるようになる。

これに加えて、若年男性は男女平等や働きすぎ等、男性の問題が取り上げられるのを目にし、学校で学ぶ。特に男女平等に関しては、実際に名簿は男子が先、女子が後だったものから男女混合名簿となり、共学が増え、教科書で見たことのあった「男女平等」の文字が実際に形として現れ始めるのを経験する。そして働く世代に目を移せば、共働き世帯が5割を占めている。また、かつての男らしさが受け入れられにくくなっていることを感じるうえに、そうしたものをかっこいいと思わなくなっており、志向の変化がみられる。たとえば若者の〇〇離れは、確かに金銭的に買うことができないことによるものも多いが、それまでと同じような志向のもとに作っているから売れていないことを考えるべきではある。

以上から時代の変化に伴って、男性らしさに変化の兆しがあるように思われる。次は男性らしさから抜け出しているように思われる男性を取り上げる。

### 第2節 イクメンと草食男子、男性らしくない男性

近年ではかつての男らしさとは異なるタイプの男性が現れ始めた。それは育児をする

男性とイクメンのゴロを合わせた「イクメン」や恋愛に積極的ではなく、他のものごとにもそれほど興味を示さないとされている「草食男子」などの男性である。これらの言葉が出る前から、一定数のこのような男性は見られていたかもしれないが、言葉が浸透することで彼らの存在が認知されてきたという見方もできよう。

知恵蔵 2015 によればイクメンとは『子育てする男性(メンズ)』の略語。単純に育児中の男性というよりはむしろ『育児休業を申請する』『育児を趣味と言ってはばからない』など、積極的に子育てを楽しみ、自らも成長する男性を指す。実際には、育児に積極的に参加できていなくても、将来的にそうありたいと願う男性も含まれる<sup>42</sup>という。本来は両親ともに育児をするべきだが、これまで見てきたように男性が長時間働くことを前提として社会が動いていたために、男性は育児に口を出すことはあってもほとんどが実際に育児をすることはなかっただろう。

また、デジタル大辞泉によれば草食男子とは「性格がおだやかで協調性に富み、恋愛や異性関係に対して執着の薄い男性。肉（肉欲）を求めないところから、草食動物になぞらえたもの」<sup>43</sup>であるという。

なお自由国民社が行っているユーキャン新語・流行語大賞では 2009 年に「草食男子」<sup>44</sup>が 2010 年に「イクメン」がトップテン入りし、現在では会話や社会現象の分析等に用いられるほど浸透している。

このイクメンと草食男子の 2 つの男性像において、前者は比較的好意的に受け止められ、（しばしば流行に乗って言葉だけの似非イクメンや、いちいち妻に質問しないと何もできないという指摘を受けることもある）後者は男らしくないという印象から、あまりよくないイメージをされている。しかしこれまで男性らしさからの解放を主張してきた視点で見れば、この二種類の男性像はどちらも男性らしさからの逸脱がみられ、男性にとって理想像となりうる可能性を持っている。

イクメンはこれまで女性が担うものとされてきた育児を自分から進んで行う男性として、育児をするものではなかった男性らしさから抜け出ており、本文では男性の育児休業取得を主眼に置いてきたこともあり、イクメンはもちろん一番男性らしさからの解放に一役買うと考えている。一方で草食系男子、あるいは「草食男子」は恋愛や性的なものに消極的なだけでなく、男ならだれでも欲しいとされていたようなものに対する購買意欲があまりないなど、そうした面から、男性らしさから抜け出ていると考えることができる。彼らに

---

<sup>42</sup> コトバンク：「知恵蔵 2015」内解説より引用。 <https://kotobank.jp/word/イクメン-188869#E7.9F.A5.E6.81.B5.E8.94.B52015>(最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日)

<sup>43</sup> コトバンク：「デジタル大辞泉」内解説より引用。 <https://kotobank.jp/word/草食男子-552606#E3.83.87.E3.82.B8.E3.82.BF.E3.83.AB.E5.A4.A7.E8.BE.9E.E6.B3.89>(最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日)

<sup>44</sup> 自由国民社 HP「新語・流行語大賞」 <http://singo.jiyu.co.jp> (最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日) 深澤真紀が 2006 年に命名し、「協調性が高く、家庭的で優しいが、恋愛やセックスには積極的でない、主に 40 歳前後までの若い世代の男性を指す」という。「自動車の購入など顕示的消費にも興味を示さ」ない。



対して一般的に男らしくないというイメージが持たれていることがその証拠である。

彼らのような男性は若年男性に多い。第 3 節では、彼らを含む若年男性が労働などの男性らしさによって苦しまないようにするためにはどうしたらよいかを述べる。

### 第 3 節 若年男性がすべきこと

この節ではまだ働いていない、あるいは働き始めたばかりの若年男性たちが労働にまつわる男性らしさの問題を抱えることのないように、彼らのすべきことについて述べる。それは男性も就職活動やキャリアプランを考えるとときに育児や結婚等の家族のことや家庭責任を果たすためにどうするかを考えることである。必ずしも結婚できるわけではないし、それがいつになるかは決められない。ましてや結婚しなければならないわけではないが、社会にいる男たちの生き様をよく見て、結婚をどうするかも含めて、自分の人生について考えることが必要なのである。

筆者の知り合いの女子大生と就職活動についてたまたま話す機会があったときにある女性は結婚や子どものことを考えたというのを聞いたことがある。今では大学に来ていると、ほとんどは正社員として男女関係なく就職活動をするために、子どものことまで考えて就職活動をする人は少ないのかもしれないが、間違いなく男性よりも多いただろう。また、その内容はいつくらいまではキャリアを積みたい、このくらいになったら結婚して子どもがほしいなどの夢のような話であるかもしれないがそうしたことを考慮しているのとしていないのでは、いざ育児をすることになって仕事との両立をどうしていくのか、という問いに対して即座に対応できる準備の差がある。また配偶者や職場の人間と意見がぶつかることになり、その時の自分の希望通りにならない可能性もある。その後の動きによっては人生が変わってしまうこともある。

そうしたことから、東京にある大学生団体 **manma** は女子大学生を中心に「いまの女子大生が安心して母になれる社会をつくる」<sup>45</sup>のコンセプトのもと、「家族留学」などの活動を行っている。**manma** の活動の下になっているのは、仕事やキャリアプラン、結婚などきちんと自分たちの将来を考え、他の女子大学生にも同じように考えてもらうことにあるのだ。現在の大学では男女関係なくキャリア教育が行われ、誰もが当たり前のように就職活動をするが、苦勞して職についても、結婚や出産を機に仕事を辞めてしまう女性が多い中で、それはある程度予定していたものだったのだろうか。また必ずしも仕事を辞めなければならないのだろうか。結婚には相手が必要であるから、予定通りにいくとは限らないとしても、結婚や出産、育児も含めてライフプランを考えることが必要なのではないか。**manma** のメンバーも含め、活動の軸となっている「家族留学」<sup>46</sup>の参加者は、以上のような問いや考えを共通して持っているだろう。なお、「家族留学」は家族の中に飛び込むから

<sup>45</sup> **manma** HP : <http://manma.co/>より引用。(最終閲覧日 2015 年 12 月 26 日) なお筆者が 2015 年 9 月に **manma** 代表の方に聞き取りを行い、それを基に活動内容を述べている。

<sup>46</sup>受け入れてもらえる家庭に出向き、一日の生活を共にすることで、働きながら育児をする女性の生き方を見て、お話を聞くことで、いわゆるプレママ、プレパパである参加者が自分の将来の働き方や育児との両立などについて考えることを目的としている。

こそ、働きながら育児をする女性の本音を聞くことができ、中には内定先の企業で働く女性のもとでお世話になった学生もいるようで、将来を考える女子大学生にとってこれほど貴重でためになることはないだろう。こうした活動を男性もしたほうがよいと思うが、女性が中心の活動に参加はしにくい。しかし、自分の人生に限って言えば、いくらでも考えることは自由であり、就職活動を通して自分の人生を考えることは必要である。つまり男性も大学生のような仕事を始める前の段階から、結婚や育児などのライフイベントと仕事について考えることが大切なのである。このように自分の人生を見つめて、男性らしさや男性らしさの問題を意識することが、男性の生きにくさを考える上で最も重要なのである。

## おわりに

本論文では男性が育児休業を取得することにより男性らしさから解放され、男性が生きやすくなることを主張してきたが、これは子どものいない男性や独身者は男性ではないということではない。まずは育児休業を取得することが必要であるが、子どものいる男性のほとんどが育児休業を取得し、そうすることが当たり前のような環境や社会になっていく。そうすると、そうした社会はおのずと結婚や育児をしても働きやすい社会になり、それはまた男性を男性らしさから解放する。また結婚をしようにも相手を見つける等の時間が取れないという人々にとっても、男性が男性らしさから解放され、仕事だけではなくることにより、少しずつ長時間労働や仕事一辺倒にならざるを得ない労働環境が改善され、そのような時間をとることができるようになるだろう。すなわちこれも同様に仕事から離れ男性らしさから解放される一つのきっかけになる。そしてゆくゆくは育児休業の取得に関係なく仕事の生産性を上げるという視点で、仕事以外のことにも目を向けられるような時間を生み出すことができるようになり、結果としてすべての男性が仕事、そして男性らしさから少しずつ解放されるのではないかと考えるのである。つまり恋愛や結婚を想定していない者にとっても関係のない話ではないということである。

第 1 章では伊藤の述べる男性らしさの三つの志向性から男性は特に経済的に優位に立とうとする傾向があり、また企業社会が仕事を第一とする男性社員を前提として成り立っていたこともあり、結果として男性らしさと労働の結びつきがとても強固であることが明らかとなった。

第 2 章では男性を労働から切り離す手段としてワーク・ライフ・バランス施策を再評価し、その中でも育児休業を有効な手段として取り上げた。育児休業の制度は少しずつ良くなっているが、実際に育児休業を取得する男性の数は増加傾向にあるものの、まだまだ少ないことが明らかとなった。

そして第 3 章において、男性の育児休業取得がなぜ増えないのか、どうしたらよいかを考察した。その理由には会社の雰囲気や働かざるを得ない現実などが見えてきたが、だからこそ男性は育児休業を取得するべきであることが見いだされた。また、実際に育児休業を取得するにあたって、事前に引き継ぎや情報の共有などをしておく必要はあるものの、その運用の仕方によっては男性の育児休業取得が本人や職場の人間にとってプラスの影響もあることがうかがえた。また、男性の育児休業は男性専用のものがあるとより可能性が広がり、また取得期間についても、男性の休業取得率を高めて多くの男性が育児に関われるようになることを重んじると、男性は短い期間であるほうが現実的であることが予想された。

第 4 章では、男性らしさが変容しつつあり、男性らしくない男性の行動、嗜好において、男性らしさからの脱却のヒントが発見できた。また、大学生団体 **manma** の活動を示すことで男性も働く前から育児などのライフプランを考えることの大切さがうかがえた。以上から、育児休業取得以外に男性が労働から離れ、男性らしさから解放されるために、自分

の男性らしさや人生と向き合い、育児や仕事以外の活動を人生プランに含めて考えることが重要であるということが明らかになった。

全体を通して、効果的と見込まれる政策のようなものを提案することにはならなかったが、それでも男性問題に対する政策を効果的にするためには男性が自分自身を見つめ、男性らしさや人生と向き合うことが最も重要なのであるため、この点は改めて強調しておく必要がある。

これに加えて、男性問題を語るうえで気を付けなければならないと感じることは、現在の日本において、共働きが半数を占めているにもかかわらず、女性のつらさや男女格差による女性問題は平然としてあることだ。男女平等がうたわれる中で、男性も自分自身の辛さや向き合いながら、男女平等を目指すならば、目指される男女平等はどんな形なのだろうか。この場合、男女平等は男性と女性が同じでなければならないということではないと考える。むしろ考えなければならないことは、男女平等参画社会基本法や男女雇用機会均等法などの成立から年月を経て、人々の考え方は変化してきているのに、長い間男性が多数を占め、男性の経営者、管理職で営まれてきた企業という組織社会やその文化は、なぜあまり変わらなかったのかということである。もちろん、女性の経営者や管理職は少しずつ増えてきているし、「バリキャリ」と呼ばれるようなバリバリと働く女性も増えてきている。しかし働くことに身を注ぎすぎた結果はすでに多くの男性が証明している。そうならないためにも、男性が育児に参加することの重要性が改めて示されているのである。

こうしたことから男性が働き方を見直し、家庭責任を果たすことで、仕事に対する向き合い方に幅が生まれ、結婚の余裕が生まれ、あるいは育児をしながら働くことが可能な社会を作っていくことの基盤ができてくるのである。男性らしさからの解放のための手段が育児休業であるということは、この解決策は男性のためであるのはもちろん、共に生きていく女性やほかの人々のためにもなり、すべての人々が生きやすくなるための一歩となる。

## あとがき

私がそもそも男性らしさに着目したのは、幼少のころよりなぜ男だと泣いてはいけないのかわからなかったことに起因しており、また当時は女子の同級生と遊んでいたことが多いからか、話し方もどちらかというとな女子に近く、おかまと直接言われることは少なくとも、自分の話し方がおかしいのだということには気づいたという経験が少なからず関係している。成長してからも、学校を卒業してどうするかになると男だから、女だからこうしたほうがよいといったことを言われたり、耳にしただけだけでなく、特に兄妹間で指導のされ方に違いがあることがとても気になっていた。

そうしたきっかけからジェンダーに関する論文を作り上げたいと熱を上げたが、いざ書こうとすると問題の本質に大きなものがあり、そのすべてを取り上げようとすると自分の力では捉えきれないことに気づき、何度も挫折しそうになった。そして幾度かのテーマ変更をする際、この卒業論文を執筆する準備をする中で就職活動を経験し、自分の人生について考える機会の中で、男性らしさと労働について取り上げることが自分の人生を考えることにもつながりそうな気がして、テーマ設定に至った。ただ、労働について論じていても、まだ社員という責任を持って働いたことがないのだが、自分自身が就職先を探す中で感じたことは大学でも男女関係なく正社員となることを基本としてキャリア教育や就職支援が行われ、実際に就職活動をする側も男女関係なく活発に行動しているということだ。その結果として男女ともに婚期や出産が遅れるなども注目されている。その際に、前線で活躍する女性は仕事一本で生きていることになっていないだろうか、それは多くの男性が経験してきた道ではないだろうかと考えていくと、企業にも男性のホモソーシャルが当てはまるという仮定が浮かんだ。仮にバリバリ働いている女性が家庭を持ったとしても、最近はかつての女性の役割である、家事や育児に加えて仕事に加わっただけで男性は依然として仕事だけとなる、という不均衡な男女関係が見えてこないだろうかと感じたのである。

このように卒論を執筆しながら就職活動を通して自分自身の人生と向き合う中で、最後にテーマを決めたときに締め切りまで月日がないことを悟るも、卒論を書くにあたってそれまでになかった明確さを感じ取り、まさに青天の霹靂であったのである。そこからは完成に向け日々邁進したが、テーマが定まるのが遅かったことによる必要な資料の不足、また分析の不足がみられ、当初書き上げたかったものには遠く及ばないが、その想定そのものが自らの実力不足からくるものであったと痛感する。特に男性を男性らしさから解放する手段として、育児休業を取得することを提示したが、その際のサポートや必要な制度はどういったものがいいのか、そしてこの解決策はどのような男性を対象としているのかなどについて特に詰め切れなかったと感じている。

しかし、卒業するための要件であるとはいえ、自らの課したテーマのもと1つの文章を書き上げるといふこと、そして言い回しや文章の構成が論理的であるかなどについて考えることはとても貴重な時間であり、学生でなければこれほどの時間を割いて1つのことに

取り組むことはできなかったと思う。

それから卒業論文を執筆するに当たり、重要であるゼミを通しての大学生活を振り返るとゼミの3年生は少人数でそれぞれがやらなければならないことを抱えながらも、資料室でジョイントやまちづくり提案などに向き合っている姿は見習おうと感じた。そしてたまには3年生のやり取りを見て笑わせてもらうこともあった。気の滅入る論文執筆において非常に励みになったことをこの場を借りて感謝する。

もちろん、留学のこともあり途中から参加したにもかかわらず、ともにジョイント合宿、まちづくり提案を乗り切り、卒論執筆においてもよくしてくれた4年生にも感謝している。ときには鋭い視点で私の文章の指摘をしてくれた。私はすぐ自分の中で解決しようとして行き詰まってしまうので、共に苦しい思いをしてきた4年生が再び、一緒に卒論に向き合ってくれたおかげで、何とかやり遂げることができたと思う。また人見知りで優柔不断な私を少々面倒だと思ったこともあろう。おつかれさまです。

そして星野さんや王さんにもわざわざ卒論指導の時間に来ていただいて、丁寧にアドバイスをいただいたことを感謝しております。卒論指導者がたくさんいるようでとても心強かったです。

最後に、就職活動のことや卒業論文のことで気にかけてくださり、最後まで向き合う大切さを教えてくださった中村先生、本当にありがとうございました。卒論のテーマにまちづくりを選ぶことにはなりませんでした。今後もまちづくりに向き合っていきたいと思えます。

## 参考文献

- 伊藤公雄解説・天野正子他編 2009『新編日本のフェミニズム 12 男性学』岩波書店
- 伊藤公雄 1997『「男らしさ」のゆくえ：男性文化の文化社会学』新曜社
- 上野千鶴子 2010『女ざらいーニッポンのミソジニー』紀伊国屋書店
- 倉地克直 沢山美果子編 2008『働くこととジェンダー』世界思想社
- 佐藤博樹 武石恵美子 2004『男性の育児休業：社員のニーズ、会社のメリット』中央公論新社
- 重川治樹 2001「" 見えない" 男性問題の危険」『季刊セクシュアリティ 人間と性をめぐる教育と文化の総合情報誌 2』エイデル研究所
- 武石恵美子編 2012『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考えるー働き方改革の実現と政策課題ー』ミネルヴァ書房
- 竹中恵美子編 2001『労働とジェンダー』明石書店
- 田中俊之 2009『男性学の新展開』青弓社
- 田中俊之 2014『<40 男>はなぜ嫌われるか』イースト新書
- 日本ジェンダー学会編 2000『ジェンダー学を学ぶ人のために』世界思想社
- 増田寛也 2014『地方消滅』中央公論新社
- 松本伊瑳子 金井篤子編 2004『ジェンダーを科学する：男女共同参画社会を実現するために』ナカニシヤ出版