

第8章 父親の育児休業取得の条件と意義 —取得期間別の特徴に注目して—

1 はじめに

人口減少およびそれに伴う労働力の減少、さらには「男女平等」に関する国際的指標の低さや、家庭における父親の不在の子どもへの影響への危惧などを背景に、近年、日本においても父親の子育てへ参加を高めることの意義との方策について、「イクメン」という言葉の浸透（石井クンツ 2013）に見られるように社会的な関心が高まり、研究も増加している。その中で父親の子育て参加の難しさを象徴的に示す指標として取り上げられるものに、父親の育児休業取得率がある。その値は最新の調査（平成 27 年度「雇用均等基本調査」事業所調査（厚生労働省 2015）においても、対象となる男性の 2.6 パーセントに過ぎず、そのうち 56.9%が 5 日未満の取得日数である。この数値は、育児休業制度を先駆的に整備してきた北欧諸国や、制度改革を経て急速に男性の取得率が上昇したドイツ・ポルトガルなどと比較して極めて低い。育児休業自体は子育て支援施策の一部に過ぎないが、その取得率の低さと期間の短さには、日本の子育てや働き方に関わる問題が凝縮されている。

日本における父親の育児休業取得状況については、上述したように「雇用均等基本調査」によって毎年把握されているが、そこで得られる情報は、取得率、取得期間についてのマクロな指標であり、取得者や配偶者の属性・状況・意識などとの関連といった、ミクロレベルの分析はなされていない。そこで、本章ではこのような分析が可能な二つの調査を用いて、以下のような課題を設定する。すなわち、日本における父親の育児休業取得の実態を把握したうえで、取得期間別に取得者達（特に長期取得者）の特徴を明らかにすることで取得を可能にする条件と取得の意義について考察する。

2 父親の育児休業に関する先行研究

(1) 育児休業を取得しない原因についての研究

日本において育児休業を取得する父親の少なさを反映して、父親の育児休業取得に関する多くの実証研究は、取得できない理由についての分析が中心になっている。

「21 世紀出生児縦断調査（平成 22 年出生児）」（厚生労働省 2012）によれば、調査対象となった 2010 年に生まれた子ども 38,554 人の父親のうち、「育児休業を取得済み・取得中・取得予定」であるのは 2.0 パーセントに過ぎず、「制度はあるが取得しない」が 45.2 パーセント、「制度がない」が 20.5 パーセント、「制度があるかどうかわからない」21.8 パーセントと答えている。父親が育児休業を取得しない理由としてあげたものの最上位が「職場に制度がない」という調査結果もある（森田 2008）。育児・介護休業法の規定により、2010 年の改正法以降は妻の就業状況にかかわらず、父親である労働者が育児休業の取得を希望し

た場合、原則として事業主は断ることはできない。それ以前でも妻の産後 8 週の期間については、同様であった。したがって 4 割ほどの父親は自分自身の権利について認識していないことが、父親の育児休業取得の大きな障害になっていることがうかがえる。

このほかに、これまでの研究で父親が育児休業を取得しない原因・理由として指摘されているのは、以下のようなものである（佐藤・武石 2004; 森田 2008; 松田 2012）。

- ・ 職場に迷惑がかかるため
- ・ 復帰後の業務評価の心配
- ・ 取得しにくい職場の雰囲気
- ・ 所得補償の少なさと夫婦の所得の現状
- ・ 育児は母親がするものという意識

なお、「21 世紀出生児縦断調査（平成 22 年出生児）」（厚生労働省 2012）で「制度はあるが取得しなかった」父親の 2 割ほどがあげた理由として、「妻が育児休業をとっている」というものがある。しかし、この状況自体が、妻が職場復帰し、夫が休業を取る（あるいは同時に取得する）という選択肢を取っていないことを表しているのもであって、上にあげた取得しない理由とは区別して考えた方がいいだろう。

（2）育児休業を取得した男性についての研究

すでに述べように、日本における父親の育児休業の研究は取得しない理由・原因の分析が中心になることが多いが、取得した父親を対象にした研究も少ないながら存在している。

育児休業を取得した男性を対象にした研究からは、上記の取得できない理由とは逆に、取得を可能にした、あるいは促した要因を知ることができる。

動機としては、夫婦共稼ぎの場合、妻の職場復帰をサポートするために取得していること（藤野 2006）があげられている。

取得できない理由としてあげられてきた家計への影響に関しては、共稼ぎであることから、休業による家計所得低下による経済的不安は少ないこと（藤野 2006）や、休業中に収入が低下することを予想して貯蓄などの準備を計画的にする（武石 2011）などによって、対応できていた。

また職場の工夫や上司の理解ある態度など、職場の恵まれた条件も、父親が育児休業を取得することを可能にする要因としてあげられている（武石 2011; 森田 2011）。

一方で、職場環境以上に、本人の強い意志や覚悟が重要な要素であるという指摘もある（武石 2011; 森田 2011）。

さらに育児休業取得の効果も考察されている。育児に関わった喜びや満足感と、社会との接点が増えたことによる大きな発想の転換が得られたこと（藤野 2006）や、働く女性への理解や配慮と自らの仕事の進め方への変化（森田 2011）などである。

また、Nakazato（2017）は、妻の就業中に 1 ヶ月以上育児休業を取得した 6 人の父親の

インタビューから、これまでの研究で示された条件は確かに重要であったが、個々のケースを見ると、すべてが揃っているわけではなく、共通に見られるのは、妻のキャリアを尊重する態度と、夫婦双方の固定的なジェンダー観の少なさ、そして夫の家事能力であることを示した。取得のきっかけについても、必ずしも妻の就業継続上の必要性には迫られたケースばかりではなく、父親自身の関心や希望によって育児休業取得に至ったケースも多いことが示された。なお、全てのケースではないが、1件を除き育児休業取得時には30代になっており、経済的な貯蓄とキャリアの安定が取得を可能にしていることもうかがえた。取得経験の効果については、上記の研究で示されたことと同様の点が確認された他、父親の育児休業取得が長期的にみて妻の就業を促す可能性も示された。

本章は、このような事例調査で示された父親の育児休業取得を可能にする条件および取得の意義を、サンプリング調査に基づいて検証しようとするものである。事例調査は、育児休業を取得した人のみを対象としてその特徴を捉えるということになるが、本研究は大規模なサンプル調査であることを生かして、育児休業を取得した父親と取得していない父親、さらに取得した父親の中でもその期間による違いに注目することで、長期に育児休業取得した父親の特徴をより明確に浮かび上がらせようという取り組みである。

3 分析枠組

本章では、(1)企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査(2)職業キャリアと生活に関する調査の両方を用いて分析と考察を進めていく¹。日本における父親の育児休業の取得率は極めて低いため、一般的な調査サンプルの中で該当する数は非常に少ないと考えられる。したがって少数の事例による誤った一般化を避けるために、複数の調査の結果の差異も確認しながら考察していく必要があると考えるからである。

以下では、各調査ごとに、父親の育児休業取得の有無および期間の実態と、取得者の個人・家族・職場という諸側面から見た特徴、さらには父親の育児休業取得が妻のキャリアに与える影響について、主にクロス集計や基本統計量の比較などを用いて明らかにしていく²。

4 「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」から

(1) 父親の育児休業取得の状況

この調査において、育児休業の取得期間に関する問いは、「現在の会社で育児休業を取得した期間は通算で何か月ですか」という形になっており、一人一人の子どもについての情報ではなく、すべての子どもに対する育児休業取得期間の合計の情報のみが得られる。また、この問いでは、1ヶ月未満の取得は0ヶ月という選択肢を選ぶことになっているため、現在の

¹ 調査の詳細は付録を参照。

² 育児休業取得者、特に長期取得者の人数は極めて少ないため、その平均値や分布は特定のケースの影響を受けやすく、比較の解釈は慎重にする必要がある。

会社での育児休業制度の利用の有無を尋ねた問いと組み合わせて、期間をカテゴリー化し、取得なしから25ヶ月以上の8区分からなる変数を作成した。男女別の合計取得期間は第8-4-1図表のようになっている。なお、育児休業取得可能性がない人を分母から除外するために、対象を現在の会社に就職してから末子（一人っ子を含む）が生まれた人に限定した。

女性は大半が育児休業を取得しているのに対し、男性では7%弱に過ぎない。そのうち1ヶ月未満の取得者が大半を占めるが、合計1ヶ月以上取得した人も14人いる³。

第8-4-1図表 男女別育児休業合計取得期間

現在の会社での育児休業取得期間の合計月数			
育休期間	男性	女性	
取得なし	1,153	33	
	93.4%	7.2%	
1ヶ月未満	68	8	
	5.5%	1.7%	
1-3ヶ月	2	15	
	0.2%	3.3%	
4-6ヶ月	4	35	
	0.3%	7.6%	
7-12ヶ月	6	151	
	0.5%	32.9%	
12-18ヶ月	0	81	
	0%	17.7%	
19-24ヶ月	2	84	
	0.2%	18.3%	
25ヶ月以上	0	52	
	0%	11.3%	
計	1,235	459	
	100%	100%	

末子の誕生年が現在の会社への就職年と同じか早い対象者のみ

資料出所：JILPT「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」（2016年）

（2）育児休業を取得した父親の特徴

ここから、対象を男性に絞り、育児休業合計取得期間別の特徴を比較していく。まず子供の誕生時やそれ以前の状況を比較することで、取得を可能にしたあるいは促した要因を探り、その後、現在の状況を比較することで、その意義を探ることにしたい。その際、少数である1ヶ月以上の取得者をさらに細分化することは、このカテゴリーの特徴を見えづらくしてしまうため、彼らを一つのカテゴリーにまとめている。

³ （現在の会社への入社年と末子の誕生年との関連についての条件をつけなければ、もう一人いる。）

取得の諸要因

まず取得前に職場に育児休業取得の先例があったかどうかで、取得しやすさが異なるかどうかを確認していく（第8-4-2図表、第8-4-3図表）。

第8-4-2図表 現在の会社に入社当時の育児休業取得者（女性）の有無と父親の育児休業取得

取得期間	育児休業取得女性社員の有無	
	いなかった	いた
取得なし	480 93.8%	617 93.1%
1ヶ月未満	28 5.5%	36 5.4%
1ヶ月以上	4 0.8%	10 1.5%
計	512 100%	663 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

女性の取得者がいた場合とそうでない場合では、違いはほとんどないが、強いていえば長期取得者は取得した女性がいた場合に若干多い。

第8-4-3図表 現在の会社に入社当時の育児休業取得者（男性）の有無と父親の育児休業取得

取得期間	育児休業取得男性社員の有無	
	いなかった	いた
取得なし	1,032 93.4%	65 92.9%
1ヶ月未満	61 5.5%	3 4.3%
1ヶ月以上	12 1.1%	2 2.9%
計	1,105 100%	70 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

割合的には育休取得男性がいた人の方が、長期育休を取得している。ただし、会社に育児休業を取得した男性がいたケース自体が70人と少ないため、割合の解釈は慎重にする必要があるだろう。

さらに職場の環境の指標として、次世代育成支援対策推進法への対応、とりわけ「くるみん」マークの取得の有無による違いを比較する。

第8-4-4 図表 会社の「くるみん」取得の有無と本人の育児休業取得

取得期間	くるみん取得の有無				Total
	はい	いいえ(行動計画策定している)	いいえ(行動計画策定なし)	無回答	
取得なし	89 88.1%	652 94.2%	231 92.4%	29 100%	1,001 93.4%
1ヶ月未満	12 11.9%	29 4.2%	18 7.2%	0 0%	59 5.5%
1ヶ月以上	0 0%	11 1.6%	1 0.4%	0 0%	12 1.1%
計	101 100%	692 100%	250 100%	29 100%	1,072 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

第8-4-4 図表からは、くるみん取得企業に所属していると取得率が高いことがうかがえる。ただし期間は1ヶ月未満が大半である。長期間育児休業取得者は、くるみんマークを取得していないが次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画を策定している企業に所属している男性の中に多いことがわかる。なお、男性取得者一人がくるみん取得の要件なので、当該の男性社員が育休を取得したから、くるみんを取得できたという因果関係の可能性も否定はできない。また行動計画策定やくるみん取得が大企業であることを反映している可能性もあるだろう。

次に、先行研究で貯蓄とキャリアの安定が長期の取得を可能にしたことが伺われたことから、第一子出生時の父親の年齢と育児休業取得期間との関連を確認しておきたい。取得期間別に、年齢の最小値、平均値、最大値を比較する（第8-4-5 図表）。

第8-4-5 図表 第一子出生時の父親本人の年齢と育児休業取得

	N	最小値	平均値	最大値
取得なし	1,357	17	31.1	52
1ヶ月未満	76	21	32.2	51
1ヶ月以上	14	24	33.4	45

資料出所：第8-4-1図表と同じ

特に長期取得者ほど第一子出生時の年齢は高いことがうかがえる。ただし、調査時点での年齢より遅い第一子出生は把握されないため、若い世代ほど最大値が低くなっていることに注意が必要である。取得なしには年齢の高い層に偏りがあるため、第一子出生年齢の平均も高めになる。したがって、最小値に注目する方がこの偏りを排除できる。

取得の意義

ここでは、父親の育児休業取得の意義の一つの側面として、配偶者のキャリアへの影響を確認したい。そのため、父親の育児休業取得期間別に、配偶者の現在の就業形態（第 8-4-6 図表）と年収（第 8-4-7 図表）を比較する。

第 8-4-6 図表 父親の育児休業期間と配偶者の現在の就業形態

育児休業取得期間	正社員・ 正職員 (同じ会社)	正社員・正職員 (別の会社や団 体)	契約社員・ 嘱託社員	パート・ アルバイト	派遣社員	自営・自由業・ 家族従業員	その他	現在は働いて いない	計
取得なし	89 7.9%	207 18.3%	56 5.0%	367 32.5%	18 1.6%	22 2.0%	2 0.2%	369 32.7%	1130 100%
1ヶ月未満	8 11.9%	14 20.9%	2 3.0%	20 29.9%	0 0%	2 3.0%	0 0%	21 31.3%	67 100%
1ヶ月以上	1 7.1%	4 28.6%	0 0%	5 35.7%	0 0%	0 0%	0 0%	4 28.6%	14 100%
計	98 8.1%	225 18.6%	58 4.8%	392 32.4%	18 1.5%	24 2.0%	2 0.2%	394 32.5%	1211 100%

資料出所：第8-4-1図表と同じ

長期取得者でも、妻の現在の就業形態は様々であるが、取得なしや短期取得者と比較して、「現在は働いていない」（専業主婦）の比率が小さく、正社員の比率は大きい（第 8-4-6 図表）。

第 8-4-7 図表 父親の育児休業取得期間と配偶者の現在の年収

取得期間	ケース数	*年収ポイントの平均
取得なし	1,096	2.92
1ヶ月未満	66	3.32
1ヶ月以上	13	3.85

*年収なしを1、100万未満を2、100万円台を3、200万円台を4、以下同様に
 カテゴリーが上がるごとに1ずつ、最大1500から1800万円台の17まで
 ポイントがあがる場合の平均値

資料出所：第8-4-1図表と同じ

第 8-4-7 図表からは、父親の取得期間が長くなるほど、配偶者の年収の平均は高くなっていることがわかる。

5 「職業キャリアと生活に関する調査」から

つづいて「職業キャリアと生活に関する調査」から、「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」の場合と同様に、育児休業を取得した父親の特徴と、取得の意義について確認していきたい。

(1) 父親の育児休業取得の状況

この調査では、育児休業に関する情報は第一子について最も詳細に尋ねているが、第一子

で育児休業を取得した父親が8人しかいないため、その父親の子どもの中での育児休業の最大取得期間に関して、次の4区分からなる変数を作成した。

- 0: 取得なし
- 1: 5日未満
- 2: 5日から1ヶ月未満
- 3: 1ヶ月以上

また取得していない父親との比較するうえで、対象を取得可能性のあるケースに限定しつつ最大限にサンプルを活用するために、第1子が育児休業法施行前を含む1987年以降に生まれたケースを対象とした。第1子が1987年に生まれた場合、第2子が5年後に生まれれば育児休業法の施行時期以降になるため対象にすることが可能と考えた。

第8-5-1 図表 男女別育児休業取得の最大期間

育休取得最大期間	男性	女性
取得していない	673 93.7%	320 61.3%
5日未満	29 4.0%	2 0.4%
5日から1ヶ月未満	8 1.1%	9 1.7%
1ヶ月以上	8 1.1%	191 36.6%
計	718 100%	522 100%

第1子が1987年以降に生まれたケースが対象

資料出所：JILPT「職業キャリアと生活に関する調査」（2015年）

前節で見た「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」の結果と比較して女性の取得率が低いのは、先の結果が正社員対象の調査を用いたものであるうえに、さらに対象を現在の会社に就職してから末子（一人っ子を含む）が生まれた人に限定していたのに対して、こちらの調査は就業していない人、すなわち出産時に退職した人などを含んでいるからである。

男性の取得率はやはり低く、また取得者の大半は期間が5日未満であり、1ヶ月以上取得した男性は1%程度にあたる8人に過ぎない（第8-5-1図表）。

（2）育児休業を取得した父親の特徴

ここから、対象を男性に絞り、育児休業合計取得期間別の特徴を比較していく。まず第一

子の出生時の状況を比較することで、取得を可能にしたあるいは促した要因を探り、その後、現在の状況を比較することで、その意義を考察することにした。

取得の要因

まず初めに、第一子出生時の妻の就業形態と父親の育児休業取得の有無及び期間との関連に注目する。

第 8-5-2 図表 第一子出生時の配偶者の就業形態と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	配偶者の就業形態		
	常勤・フルタイム	非常勤・パートタイム	仕事はしていない
取得していない	189 94%	43 93.5%	435 93.6%
5日未満	5 2.5%	1 2.2%	23 5.0%
5日から1ヶ月未満	2 1.0%	1 2.2%	5 1.1%
1ヶ月以上	5 2.5%	1 2.2%	2 0.4%
計	201 100%	46 100%	465 100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

第 8-5-2 図表からは、取得していない割合にはほぼ差がないものの、取得期間に違いがあることがうかがえる。妻が就業している場合に、1ヶ月以上の取得の可能性が高くなるが、妻が就業していない場合は、5日未満の取得率が高い。ただし1ヶ月以上の事例に注目すると、第一子出生時点で妻が就業していないケース（すなわち少なくとも新卒後フルタイム継続のキャリアではない）であっても、父親が育児休業を1ヶ月以上取得している事例はある（2ケース）、ということも分かる。

つぎに、前節と同様、貯蓄とキャリアの安定と長期育児休業取得の関連を確認するために、第一子出生時の父親の年齢と育児休業取得期間との関連を確認する。ここでも取得期間別に、年齢の最小値、平均値、最大値を比較する（第 8-5-3 図表）。

第 8-5-3 図表 第一子の出生時の父親の年齢と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	第一子出生時の父親本人の年齢			
	N	最小値	平均値	最大値
取得していない	670	17.4	30.3	50.6
5日未満	29	21.7	29.0	38.0
5日から1ヶ月未満	8	18.1	27.9	34.5
1ヶ月以上	8	25.3	30.3	38.3

資料出所：第8-5-1図表と同じ

1ヶ月以上取得した父親は第一子出生時の年齢の最小値が高い、ということがうかがえる。最大値や平均値については、上の世代が多く含まれると必然的に上がることになるので、育児取得の可能性の世代差（上の世代ほど取得可能性が低い）を反映している可能性があるため、最小値に注目した。

では、職場の状況はどのような影響をおよぼしているだろうか。

第8-5-4 図表 初職の会社入社当時の育児取得者（女性）の有無と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	育児休業を取得した女性の有無	
	いなかった	いた
取得していない	159	82
	97.0	85.4
5日未満	3	9
	1.8	9.4
5日から1ヶ月未満	0	3
	0.0	3.1
1ヶ月以上	2	2
	1.2	2.1
計	164	96
	100	100

資料出所：第8-5-1図表と同じ

前節の結果からは明確でなかったが、第8-5-4 図表からは女性取得者の有無が父親の育児休業取得に影響を与えていることがうかがえる。

第8-5-5 図表 初職の会社入社当時の育児取得者（男性）の有無と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	育児休業を取得した男性の有無	
	いなかった	いた
取得していない	237	4
	93.7%	57.1%
5日未満	10	2
	4.0%	28.6%
5日から1ヶ月未満	2	1
	0.8%	14.3%
1ヶ月以上	4	0
	1.6%	0%
計	253	7
	100%	100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

第8-5-5 図表から男性取得者の有無の影響を確認しよう。男性取得者がいたことは、短期の取得可能性を高めているが、長期取得には結びついていない。短期は、先例があったらとりやすいが、長期は先例がない場合にパイオニア精神によって取得する場合があるという、インタビューの知見（Nakazato 2017）と重なる状況を示している可能性はある。ただ、本

調査では初職の会社への入社当時に男性の育児休業取得者がいたケースがごく少数である上に、前節の調査では男性取得者がいたこと長期取得と結びついているので、ここでの結果の一般化は難しいだろう。

つぎに、より取得可能性の高い配偶者出産休暇取得との関連をみてみよう(第8-5-6図表)。

第8-5-6図表 初職の会社入社当時の配偶者出産休暇取得者の有無と父親の育児休業取得

育児取得最大期間	配偶者出産休暇を取得した男性の有無	
	いなかった	いた
取得していない	217 93.1%	24 88.9%
5日未満	10 4.3%	2 7.4%
5日から1ヶ月未満	3 1.3%	0 0%
1ヶ月以上	3 1.3%	1 3.7%
計	233 100%	27 100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

配偶者出産休暇の取得があった場合は、男性の育児休業取得率が高い。男性の子育て参加を奨励する職場の空気を反映していると考えられるだろう。

取得の意義

ここで、父親の育児休業取得の意義の2つの側面として、配偶者のキャリアへの影響と父親本人の働き方への影響を確認したい。そのために、父親の育児休業取得期間別に、配偶者の現在の就業形態(第8-5-7図表)および本人の週あたり就業時間(第8-5-8図表、第8-5-9図表)を比較する。

第8-5-7図表 父親の育児休業取得と配偶者の現在の就業形態

育児取得最大期間	配偶者の就業形態			計
	常勤・フルタイム	非常勤・パートタイム	仕事はしていない	
取得していない	186 29.6%	251 40.0%	191 30.4%	628 100%
5日未満	3 10.7%	18 64.3%	7 25.0%	28 100%
5日から1ヶ月未満	3 37.5%	2 25.0%	3 37.5%	8 100%
1ヶ月以上	5 62.5%	3 37.5%	0 0%	8 100%
計	197 29.3%	274 40.8%	201 29.9%	672 100%

資料出所：第8-5-1図表と同じ

1ヶ月以上の取得者では、該当者が少ないため比率の解釈には注意が必要だが、すべてのケースで配偶者が就業している。特にフルタイム勤務の割合が高い。

では、父親本人の現在の働き方にはどのような違いがあるだろうか。

第8-5-8 図表 父親の育休取得とこの半年の1週間の平均就業時間

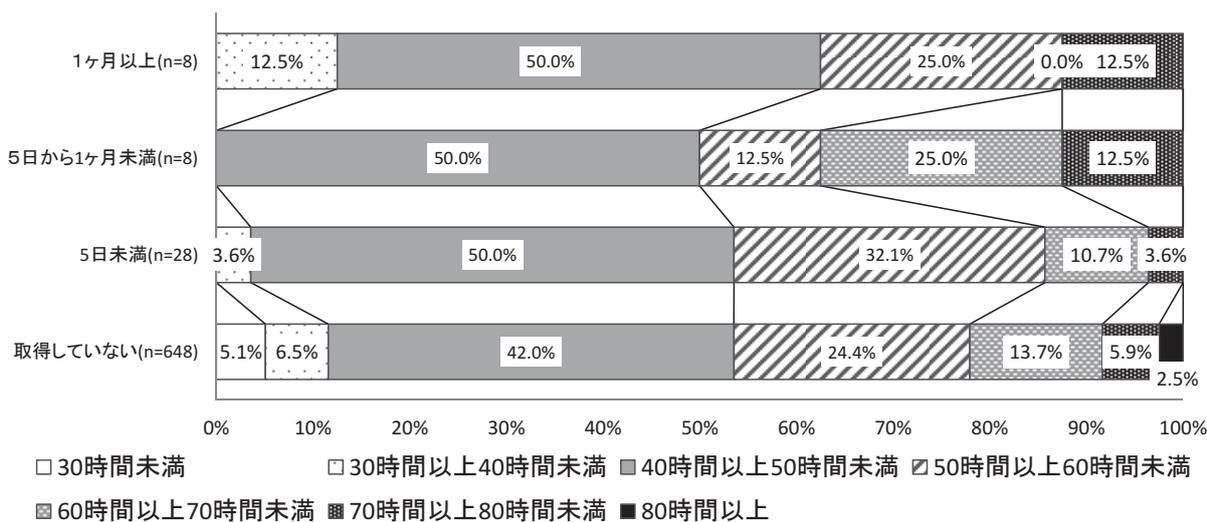
育休取得最大期間	ケース数	中間値 (時間)
取得していない	648	48
5日未満	28	47
5日から1ヶ月未満	8	49
1ヶ月以上	8	45.5
Total	692	48

資料出所：第8-5-1図表と同じ

極端に短いものと長いものの影響を除くため中間値をとると（第8-5-8図表）、一ヶ月以上取得した人は就業時間が短いことがうかがえる。

より詳しく見るために、週あたり就業時間の分布を比較すると（第8-5-9図表）、1ヶ月以上の育児休業取得者で、1件だけ週の就業時間が70時間以上80時間未満のケースがあるものの、それ以外は50時間までに収まっており、育児休業を取得していない父親たちや、より短期に取得した父親たちと比較して、労働時間の短い人の割合が高いことがうかがえる。

第8-5-9 図表 育児休業の最大取得期間別、この半年の1週間の平均就業時間の分布



資料出所：第8-5-1図表と同じ

6 まとめと考察

本章では、「企業の人材活用と男女正社員の働き方に関する調査」と「職業キャリアと生活に関する調査」の2つの調査を用いて、日本における父親の育児休業取得の有無および期間の実態と、取得者の個人・家族・職場という諸側面から見た特徴、さらには父親の育児休業取得の意義を考察するための比較を行ってきた。そもそも、このような大規模サンプルにおいても、1ヶ月以上の長期にわたって育児休業を取得した父親の事例はごく少数しか確認することができず、分析の制約を生んでいることには注意が必要である。このこと自体が日本における父親の育児休業取得の課題を浮き彫りにしている、ともいえるだろう。このような制約のもとではあるが、育児休業取得の有無やその期間ごとに父親の比較をすることで、長期取得者、短期取得者の特徴をある程度抽出することができたところに、本章の意義がある。その特徴を、育児休業取得の要因と意義という点から整理すると以下のようなになる。

- ① インタビューで見られたように、男性の長期育児休業取得者の配偶者の働き方は多様であり、第一子出生時に妻が働いていなかったケースでも、父親が長期に育児休業を取得する（第一子とは限らない）場合があることがわかった。一方で、平均的には配偶者がフルタイムで働いていた方が、長期の育児休業取得の可能性が高まることも示された。
- ② 育児休業を長期に取得する場合に第一子の出生時の父親本人の年齢が高いことから、長期の育児休業取得は、キャリアをある程度築き、また経済的に安定した段階になるまで難しいことがうかがえる。
- ③ 職場の子育て支援環境や実績は、父親の育児休業取得に影響を及ぼしているが、短期の取得と長期の取得では影響の仕方が異なることもうかがえる。例えば、次世代育成支援対策推進法にもとづく行動計画の策定は1ヶ月以上の育児休業取得と関連しているが、「くるみん」マークの取得は1ヶ月未満の育児休業取得と関連している。ただし、先例の存在が長期の可能性を高めるか短期の可能性を高めるかについては2つの調査で結果が異なっているので、今後さらなる検証が必要である。
- ④ 父親の長期の育児休業取得は、父親の就業時間を短くし、その後の妻の就業可能性、特にフルタイム就業の可能性を高める。

長期に育児休業を取得した父親は、どちらの調査においても非常に少数のケースではあるため、その他の父親との比較には注意が必要であるが、2つの質問紙調査やNakazato(2017)の結果との整合性から、上記の4点は一定の妥当性を持つといえるだろう。現段階では、父親の長期の育児休業取得は非常に稀であるが、それが女性のフルタイム就業の可能性を高めたり、父親本人の働き方の変化をもたらす可能性が示されたことは、重要である。これまで、妻の就業継続上の必要性や、父親自身の強い意志、取得による減収や取得によるマイナス評価に耐えうるキャリアや経済基盤など、様々な条件を満たした少数の父親しか長期の育

児休業を取得し難かった。このことは本章で取り上げた調査結果からもうかがえるが、一方で、職場での育児休業取得の先例を増やしたり、両立に対する支援を高めていくことが、長期の育児休業取得に結びつく可能性も示唆された。すでに育児休業給付の水準について、収入の減少を最小限に抑えるような制度変更がなされているが、こうした育児休業に関わる国の制度設計や企業の取り組みが、現代日本社会の課題の解決に大きな鍵を握っているといえるのではないだろうか。