

# 働き方改革は幼児の父親の育児参加を促すか

—富山県内における調査から—

小林 真<sup>1</sup>・井加田 和奏<sup>2</sup>

## Dose the Work Style Reform Promote Fathers of Infants and Young Children to Take Care of their Children?

—A Survey in Toyama Prefecture—

Makoto KOBAYASHI and Wakana IKADA

E-mail : kobamako@edu.u-toyama/ac/jp

### Abstract

本研究では、2019年4月より政策として導入された働き方改革が実効性を示しているのかを検討する。その際に、働き方改革そのものの指標として、帰宅時刻の早期化や残業時間の減少の実態を調査する。また、働き方改革がワークライフ・バランスを回復したかどうかの指標として、父親の育児時間が増加したかを検討する。調査の結果、働き方改革の効果を実感している父親ほど、育児時間が増加している傾向が示された。さらに父親に対する自由記述からは、働き方改革や人事異動・配置転換といった雇用環境の変化だけでなく、父親自身が育児に積極的に関わろうとする意識の変化も示された。しかし働き方改革を実感している父親は3割未満であったため、今後の働き方改革の充実が望まれる。

キーワード：働き方改革，父親，ワークライフ・バランス，育児

Keywords : work style reform, fathers, work life balance, child care

### 問題と目的

小崎 (2017) は、父親の育児参加の欠如が5つの問題の要因となっていると述べている。すなわち①父親の仕事のみを重視する生き方、②母親の子育ての過重な負担、③子どもの育ちの脆弱さ、④家族の機能不全、⑤少子化の著しい進行の5つである。父親の育児の欠如が直接的・間接的に今日の日本社会の様々な問題に影響を及ぼしているといえる。このうち②の母親の子育ての過重な負担については、父親が育児に参加することにより軽減されることが報告されている (尾形・宮下,1999)。

また工藤・山本・望月 (2013) は、2008年の時点で育児に参加したいと思っている父親が約7割に上ることを報告している。しかし実際の育児時間は平日では多くても2時間程度であった。つまり、父親の育児への関心と実際の育児時間との間にズレが生

じているのである。工藤ら (2013) は、過去の調査に比べて育児時間が増加していなかったのは父親の帰宅時刻の遅さと関係しているのではないかと推測している。

日本人の1週間あたりの労働時間の指標は2つあり、総務省 (2017) による労働力調査では、第1次産業以外に従事する労働者については週あたり平均38.9時間である。厚生労働省 (2017) による毎月勤労統計調査では、週あたり平均33.2時間である。また、各国の年間総労働時間を Figure 1 に示す (いず

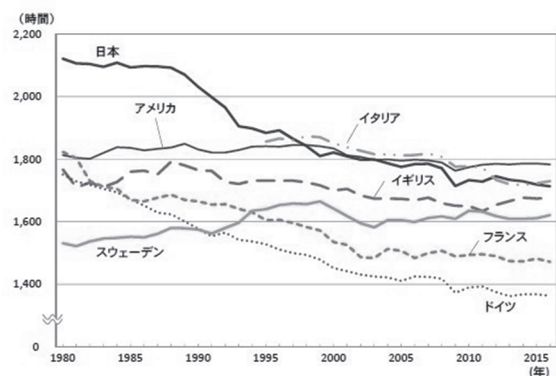


Figure 1 各国の年間総労働時間

<sup>1</sup> 富山大学人間発達科学部

<sup>2</sup> 砺波市立太田認定こども園

れも独立行政法人労働政策研究・研修機構,2018 より引用)。これらの指標を見ると、フランスとドイツ以外の欧米諸国は概ね日本と同程度の労働時間になっている。

しかし MN ワーク&ライフ編集部 (2018) が公表した子ども 216 人を対象とした Web 調査の結果では、「お父さんの平均的な帰宅時刻は何時頃ですか?」という質問に対して回答の多かった順に「22 時以降」(21.4%), 「19 時~20 時」(20.0%), 「20 時~21 時」(14.4%), 「18 時~19 時」(12.1%), 「自営・フリーランス, 不規則」(12.1%), 「21 時~22 時」(8.8%), 「18 時前」(5.6%), 「シングル・その他」(5.6%)であった。つまり、労働時間は欧米各国とあまり変わらないのに対して、帰宅時刻は 20 時以降になる父親が 35%以上いるという問題が明らかになった。その理由として、勤務上の記録に残らない残業(サービス残業)が存在することと、通勤時間の長さがあると思われる。

2019 年 4 月 1 日より、労働基準法・労働安全衛生法など 8 つの法律が一斉に改正された(以下、働き方改革関連法と総称)。働き方改革関連法には 3 つのねらいがあり、①働き方改革の総合的な推進(雇用対策法の改正)、②長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現、③雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が謳われている。このうち、残業時間の制限や休暇取得の義務化などが労働時間を削減する取り組みとして実施された。

働き方改革が本格的に実施されるようになれば、残業時間が減少し、父親の退勤時刻を早める効果があると思われる。通勤時間の長さは変わらないとしても、(サービス) 残業の減少や退勤時刻の早期化はワークライフ・バランスの再構築に寄与すると思われる。工藤ら(2013)が指摘するように、多くの父親は育児に参加したいと思っている。そこで働き方改革の実現は、父親が育児に参加する時間を増加させる効果があると期待される。

そこで本研究では、働き方改革・父親の育児参加に関する一連の調査の中から、「働き方改革」の導入が、富山県で乳幼児を育てる父親の育児参加を促進させるかどうかを検討する。富山県は女性の就業率が高く、平成 27 年の国勢調査によれば全国第 4 位である。平成 29 年版男女共同参画白書に掲載された女性の就業率の推移を Figure 2 に示す(内閣府男女共同参画局,2017)。Figure 2 からは、全国的に女

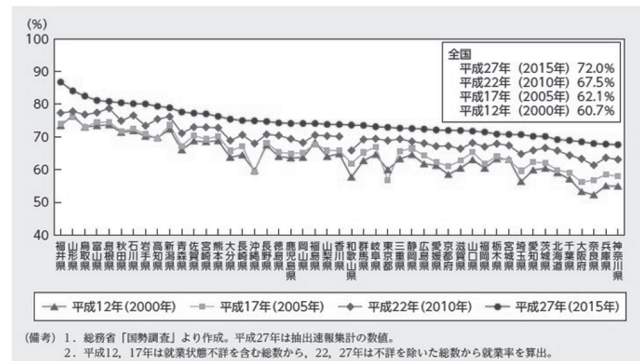


Figure 2 女性の就業率の推移

性の就業率が高まってきたことがわかる。

漆野・木村(2019)が夫婦間での家事・育児分担に関する諸研究を展望したところ、女性が就労している場合、特に正規雇用である場合に父親の育児参加率が高くなる傾向にある。したがって富山県内の父親を研究対象に選定することは、女性の就業率が高まりつつある我が国の今後の動向を検討するための指標(Merkmal)となると考えられる。

本研究における仮説は、働き方改革の導入によって父親の退勤時刻の早期化や残業時間の減少がおり、こうした変化が子どもと接する時間(以下、育児時間と表記)を増加させるというものである。

## 方法

**対象者** 富山県内の 4 つの市(富山市・射水市・高岡市・砺波市)の幼稚園、保育所、認定こども園(計 17 ヶ所)に在籍する 0 歳~5 歳児の父親 879 名。調査用紙を 1,634 部配布し、879 部を回収した(回収率 53.8%)。

**手続き** 質問紙調査を実施した。射水市・砺波市の公立幼稚園・保育所・認定こども園を利用している父親に対しては、各市の担当課に協力を依頼し、許可を得た上で各施設に調査を依頼した。実際には子どもの担任教職員を通じて質問紙を配布・回収した。それに加えて富山市・射水市・高岡市の私立の幼稚園・保育園・認定こども園へは各施設に個別に調査協力を依頼し、担任教職員を通して質問紙を配布・回収した。一部の施設では玄関に回収箱を設置して投函方式により回収した。

調査に当たっては、個人の回答が教職員の目に触れないように予め回収用の封筒を父親に提供し、回答を入れた後で封をして提出するように依頼した。

**調査内容** 本研究は、働き方改革に関する一連の調

査の一部であり、本研究の仮説を検証するために分析の対象とした調査内容は以下の通りである。

①**回答者の属性** 回答者の年齢，子どもの人数，勤務形態，退勤時刻（勤務時間がいわゆる日勤の場合），妻の就労形態，家族形態（核家族・三世代以上の同居）について尋ねた。

②**働き方改革後の変容（3項目）** 働き方改革が導入される前（昨年度以前）と比べて，帰宅時刻や残業時間，子どもと接する時間（以下，育児時間と表記）に変化があったかを問う項目を独自に作成した。設問は以下の通りである。回答はすべて「はい」「いいえ」の2択で記入を求めた。なお一部に「変わらない」と文字で記入された回答があったため，「いいえ」に分類した。

今年度に入り，国の政策として「働き方改革」が導入されました。

I. 昨年度以前と比べて帰宅時間が早くなりましたか？

II. 昨年度以前と比べて残業時間が減ったという実感はありますか？

III. 昨年度以前と比べてお子様と接する時間（以下育児時間）は増えたと思いますか？（平日，休日を含めた平均時間）

さらに「働き方改革後，育児時間が増加した」と回答した父親には，「育児時間が増えた要因，工夫していること等」の自由記述を求めた。

**調査期間** 2019年10月下旬～11月中旬に実施した。

**倫理的配慮** 本研究は富山大学研究者倫理・行動規範に従って行った。回答は無記名で自由意志によるものであることを依頼文に明記した。また，回答しない場合も不利益は生じないことや，収集したデータは厳重に管理し，得られたデータは本研究のみに使用することも明記した。したがって，回収された調査用紙については任意での同意が得られたものと見なすことができる。

## 結果

### 1. 回答者の属性

①**年齢** 回答者の平均年齢は37.39歳（範囲：23～63歳）で，20代の父親は66名（7.3%），30代の父親は478名（53.1%），40代の父親は287名（31.9%），

50代以上の父親は15（1.6%），無記入は54人（6.0%）であった。

②**就労形態** 正社員が789名（87.7%），自営業・家族従業が60名（6.7%），派遣・契約社員が6名（0.7%），パート・アルバイトが4名（0.4%），その他・無記入が38名（4.2%）であった。

③**家族の実態** 1世帯当たりの子どもの数をFigure 3に示す。Figure 3からわかるように子どもが2人の家庭が最も多く，次いで1人，3人の順であった。

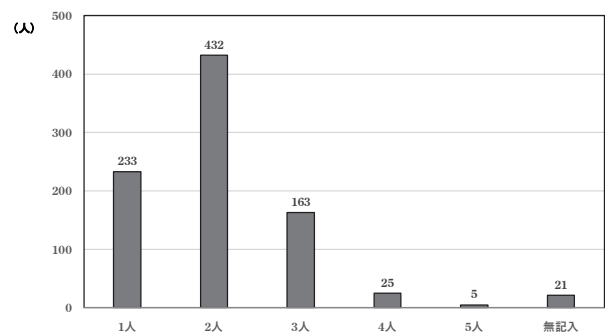


Figure 3 子どもの人数

④**父親の退勤時刻** 父親の退勤時刻をFigure 4に示す。この調査項目では，日勤者に対して平日の退勤時刻の記入を求めたため，無記入者の多くは自営業や交代勤務などで変則的な勤務時間帯の父親だったと考えられる。Figure 4からわかるように，17時台または18時台に退勤する父親が合わせて408名（無記入者を除いた全体の54.0%）であった。日勤者のうち約半数の父親は比較的早い時間帯に退勤していることがわかる。しかし21時台・22時台に退勤するという父親も計76名（同じく8.7%）いることが示された。

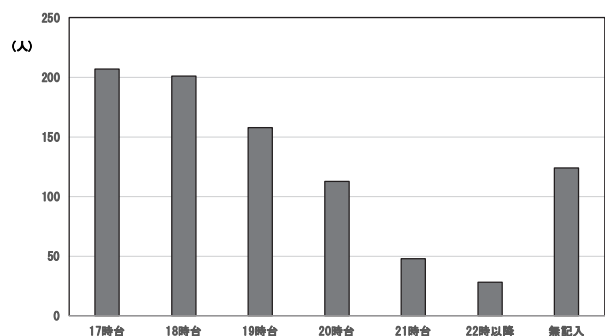


Figure 4 父親の帰宅時刻

## 2. 働き方改革の効果

①働き方改革後の変容 3つの項目の回答は次の通りである。帰宅時刻が早くなった者は226名で、無記入者19名を除いた860名中25.7%であった。残業時間が減った者は259名で、無記入者18名を除いた861名中29.5%であった。育児時間が増えた者は247名で、無記入者25名を除いた854名中28.9%であった。3つの項目共に、働き方改革によって変容が生じた父親は3割弱にとどまっていることが明らかになった。

②働き方改革と育児時間の関連 帰宅時刻の変容・残業時間の変容と、育児時間の変容のクロス集計を行い、 $\chi^2$ 検定と残差分析を行った。クロス集計と検定の結果をTable 1・Table 2に示す。

Table 1 に帰宅時刻の変容と育児時間の変容のクロス集計結果を示す。 $\chi^2(1) = 247.56 (p < .001)$ で有意な関連性が得られた。自由度調整済み標準化残差を確認したところ、帰宅時刻が早くなった父親では育児時間が増加した者が多く( $z = 15.7, p < .001$ )、そうでない父親では育児時間が増加していない者が多かった( $z = 15.7, p < .001$ )。

Table 2 に残業時間の変容と育児時間の変容のクロス集計結果を示す。 $\chi^2(1) = 247.81 (p < .001)$ で有意な関連性が得られた。自由度調整済み標準化残差を確認したところ、残業時間が減った父親では育児時間が増加した者が多く( $z = 15.7, p < .001$ )、そうでない父親では育児時間が増加していない者が多かった( $z = 15.7, p < .001$ )。したがって $\chi^2$ 検定と残差

Table 1 帰宅時刻と育児時間の変化の関連性

		Q3. 働き方改革後、育児時間が増加したか?			
		いいえ	はい	合計	
Q1. 働き方改革後、帰宅時刻が早くなったか?	いいえ	度数	538	68	606
		期待度数	446.2	159.8	606
		調整済み残差	15.7	-15.7	
	はい	度数	90	157	247
		期待度数	181.8	65.2	247
		調整済み残差	-15.7	15.7	
合計	度数	628	225	853	
	期待度数	628	225	853	

Table 2 残業時間と育児時間の変化の関連性

		Q3. 働き方改革後、育児時間が増加したか?			
		いいえ	はい	合計	
Q2. 働き方改革後、残業時間が減ったという実感はあるか?	いいえ	度数	520	87	607
		期待度数	424.3	182.7	607
		調整済み残差	15.7	-15.7	
	はい	度数	77	170	247
		期待度数	172.7	74.3	247
		調整済み残差	-15.7	15.7	
合計	度数	597	257	854	
	期待度数	597	257	854	

分析の結果によれば、働き方改革の効果を実感している父親ほど育児時間が長くなったと認識していることがわかる。

### ③育児時間の増加に関する自由記述

「育児時間が増えた要因、工夫していること等」については、212名(24.1%)から自由記述による回答が寄せられた。自由記述の内容について、幼児教育または特別支援教育を専攻し、本研究の趣旨を理解する大学生3名による協議の結果、育児時間の増加や工夫について4つカテゴリーに分類することができた。1つの回答の中に複数の内容が含まれている場合は、協議により最も当てはまると思われるカテゴリーに分類した。各カテゴリーの主な回答をTable 3に示す。

Table 3 からわかるように、①欄の回答は職場の環境そのものが変化したという働き方改革の効果を裏付ける記述であった(61.3%)。②欄は、人事異動等によって業務そのものが変更になったという外的理由であった(9.0%)。③欄の回答は、意図的に仕事の量や時間を工夫して子どもと関わる時間を捻出するという積極的な工夫である(5.7%)。④欄の回答は、子どもや家庭を大切に思うようになったという父親自身の意識の変化を反映している(24.1%)。

Table 3 育児時間が増えた理由・工夫

カテゴリー	記述例
①職場環境の変化(外的要因) 130名(61.3%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業が減ったため。</li> <li>・有給休暇が取りやすい雰囲気となった。</li> <li>・定時帰宅日(ノー残業デー)がしっかりしているため。</li> <li>・勤務時間の変更があり、土曜日休みの日数が増えた。</li> <li>・会社の勤務体制が夜勤ありから日勤のみに変わった。</li> <li>・職場に早く帰る意識・雰囲気が浸透してきたから。</li> <li>・働き方改革が管理職を通して職場に働きかけられている。</li> </ul>
②職業・職場の異動(外的要因) 19名(9.0%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部署が変わり、仕事内容が変わったため。</li> <li>・転勤にて単身赴任から同居に変わったため。</li> <li>・転職したため。</li> <li>・子育てに協力的な会社に転職したから。</li> </ul>
③父親の仕事に対する意識の変化(内的要因) 12名(5.7%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業時間を意識して減らし、子どもとの時間に使っている。</li> <li>・早く帰れるように、会社での過ごし方を変えた。</li> <li>・余計な仕事、役職を引き受けないようにしたから。</li> <li>・なるべく子どもが起きている時間に帰ってこられるように、残業時間を調節している。</li> </ul>
④父親の子育てに対する意識の変化(内的要因) 51名(24.1%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもが日々成長していくのがわかり、貴重な期間・体験だと思い、子どもと関わることを意識し始めた。</li> <li>・仕事よりも家庭が大切だとよく思うようになった。</li> <li>・子どもが成長してきて、自分のプライベートにもつれていけるようになったため。</li> <li>・育児時間を増やすことを優先するようになったから。</li> <li>・平日の休みの日は保育園を休んで一緒に遊ぶようにしているから。</li> </ul>

## 考 察

### 1. 働き方改革の効果

帰宅時刻と残業時間の2つの指標から見ると、働き方改革の効果を実感している父親は3割弱にとどまっていた。したがって、働き方改革そのものはまだ十分に浸透していないといえる。

しかし帰宅時刻が早くなったと感じている父親や、残業時間が短くなったと感じている父親は、そうでない父親よりも育児時間が長くなったと回答している。したがって、実際に働き方改革が実現された職場においては、父親の育児時間を増加する効果があったと思われる。したがって、本研究の仮説が立証されたといえる。

また自由記述の内容から、働き方改革や人事異動といった職場の要因だけでなく、父親の仕事や子育てに対する意識の変化が育児参加を促進させているケースが3割程度存在することが明らかになった。すなわち、現代の若い父親は育児に対して参加する意欲を有しており、職場の環境が変容することで今後の育児参加はより促進される可能性があると考えられる。

### 2. 今後の課題

本研究は、働き方改革関連法が施行された半年後に行われた調査であり、働き方改革そのものが十分に実施されているとはいえない状態であった。働き方改革が浸透するにつれて、父親の育児参加がどのように変化するかを追跡する必要がある。

また、本研究において自由記述に回答した父親は、「育児時間が増えた」と回答した212名に限定されるため、帰宅時刻が早くなったり残業時間が減少したりした父親の中にも育児時間が増えないものが存在する。Table 1では90名の父親が、またTable 2では77名の父親が働き方改革が行われたにもかかわらず育児時間が増加していないと回答していた。本研究ではこうした父親がどのような理由で育児時間が増えなかったのかを尋ねていない。今後は働き方改革を実感していながらも育児への参加が増加していない父親の認知・感情を調査する必要がある。

## 引用文献

独立行政法人労働政策研究・研修機構 2018 データブック国際労働比較 2018

工藤英美・山本理絵・望月彰 2013 父親と母親の育児の共同化の実態と課題—全国調査（保育・子育て3万人調査）の経年比較より—。人間発達学研究, 4, 9-24.

小崎恭弘・田辺昌吾・松本しのぶ 2017 家族・働き方・社会を変える父親への子育て支援—少子化対策の切り札—。発達, 33, 4-9.

MN ワークライフ編集部 2018 マイナビニュース（2018.9.27）<https://news.mynavi.jp/article/20180927-698193/>

内閣府男女共同参画局 2017 平成29年版男女共同参画白書

漆野裕子・木村知子 2019 夫婦間での家事、育児の役割分担に関連する文献研究 聖泉看護学研究, 8, 37-44.

## 付記

本研究は第二著者が富山大学人間発達科学部に提出した特別研究論文を第一著者の責任で抜粋し、大幅に改稿したものである。

(2020年10月20日受付)

(2020年12月8日受理)