

# 男性看護師の育児休業取得および子育ての実態と促進要因

小 島 さやか

新潟青陵大学看護学部看護学科

## The Current Status of Childcare Leave-taking and Childrearing by Male Nurses, and Factors Promoting Their Taking of Childcare Leave

Sayaka Kojima

NIIGATA SEIRYO UNIVERSITY FACULTY OF NURSING DEPARTMENT OF NURSING

### 要旨

男性看護師の育児休業取得および子育ての実態と促進要因について、0～12歳の子を持つ男性看護師154名への自記式無記名質問紙調査を行い、以下のことが明らかになった。

1. 育児休業取得の現状について、取得経験者は13名（8.4%）であり期間は1か月未満が半数を占めた。取得理由は、妻の負担軽減ならびに生まれた子や上の子の世話であった。
2. 育児休業取得の促進要因は、育休取得に対する肯定的な意識を持つことや、育休終了後に休業前と同等の地位・職場に復帰できる職場環境であることが挙げられる。
3. 育児休業取得の阻害要因として、職場の環境や雰囲気、経済的理由、業務が多忙であること、周囲からの反対、制度の認識不足等が関係していた。
4. 子育てに関わる時間は平均2.2時間／日であり、末子年齢が低いことや性別役割分担意識の低さにより時間が長くなる傾向にあった。
5. 男性看護師が自身の希望に沿って仕事と子育てを両立するには、互いの仕事や生活への考え方を肯定できる職場風土の醸成、育休中の収入の保障や人員の確保等が必要である。

### キーワード

男性看護師、育児休業、子育て、ワーク・ライフ・バランス、性別役割分担意識

### Abstract

An anonymous self-administered questionnaire survey was conducted, on 154 male nurses with children between 0 and 12 years of age, concerning the status of their childcare leave-taking and childrearing, as well as factors promoting the taking of childcare leave. The survey revealed the following facts.

1. Thirteen male nurses (8.4%) had taken childcare leave, with roughly half taking less than one month of leave. Respondents' reasons for leave-taking included reducing the burden on their wives and/or care of their new born or older children.
2. To encourage male nurses to take childcare leave, it is necessary to promote a positive attitude towards such leave, and to provide a working environment that allows childcare leave-takers to return to the same position in the workplace after their leave.
3. Disincentives for childcare leave-taking included the environment or atmosphere of their workplace, economic factors, work demands, objections from those around them, and insufficient understanding and poor public recognition of the childcare leave system.
4. The average length of time spent by male nurses in childrearing was 2.2 hours a day, and this time tended to increase with lower youngest-child age and/or lesser gender role awareness.
5. In order for male nurses to achieve a desired balance between work and childrearing, a work climate is required in which workers respect each other's notions of work and lifestyle, and both their income and alternative staffing during childcare leave are properly ensured.

### Key words

Male nurse, childcare leave, childrearing, work-life balance, gender role awareness

## I はじめに

近年、男性に対する子育て支援の充実が図られている。それは少子高齢化社会の進展の中での少子化対策の一環として、またワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）政策を推し進める中で生まれた経緯がある。子育て支援や仕事と家庭の両立支援のための方策として、男女共同参画基本法（1999）、子ども・子育て応援プラン（2004）、育児・介護休業法の改正（男性の育児休業取得時の休業取得期間の延長、専業主婦除外規定の廃止など、2010）、イクメンプロジェクト（男性の育児参加を推進する取り組み、2010～）等により、父親も母親と同様に子育てに関われる環境づくりが進められている。

また国は2007年に定めたワーク・ライフ・バランス憲章のなかで、数値目標として男性の育児休業（以下、育休）取得率を2017年までに10%に、2020年度には13%に引き上げることを目標に掲げている。しかし現状は男性2.3%（女性86.6%）<sup>1)</sup>と達成には程遠い状況である。さらに男性は女性に比べて、取得期間も圧倒的に短い<sup>2)</sup>ことが分かっている。女性は「10カ月～18カ月未満」が過半数なのに対し、男性は「5日未満」が4割超、それを含めた「1カ月未満」が7割超であり男女間で大きな差が生じている。加えて男性の家事・育児関連時間を2014年に2時間30分を目標<sup>3)</sup>としていたが、現状はわずか39分/日<sup>4)</sup>と報告されている。核家族化や女性の社会参加促進の流れの中で、子育てに対する夫の協力の必要性が指摘されてきた。実際に、第二子以降の出生割合は、父親が家事・育児に関わる時間が長いほど高くなる<sup>5)</sup>ことが分かっており、男女が共に協力して子を産み育てるには「男性においても仕事と家庭生活の両立が切実な課題」<sup>6)</sup>なのである。

一方で、看護職は交代性勤務、夜勤、過重労働といった特殊性を伴いやすい職種である。

日本看護協会ではワーク・ライフ・バランス推進事業（2007～）以降、労働環境改善・多様な勤務形態の普及を目指した取り組みなど仕事と生活の両立支援が行われている。看護師が女性多数の職場であり、看護師不足の最大の理由が妊娠・出産・育児と言われている<sup>7)</sup>ことから、看護師確保対策の一環として行われてきた背景がある。

大多数が女性を占める看護職の中において、男性看護師は近年増加の一途を辿っている。我が国の男性看護師数は、31,594人（2004）から73,968人（2014）に増加している。しかし看護師全体の中ではわずか6.8%<sup>8)</sup>と少数であり、それゆえに男性看護師を対象としたワーク・ライフ・バランスの調査報告は少ない<sup>9)</sup>。そこで、看護職の中では少数者である男性看護師の子育てや育児休業に対する考え方や望み、そして必要な支援を明らかにし、男女が共に働きやすい環境づくりを提言したい。

## II 研究目的

本研究では男性看護師の育児休業取得の現状、ならびに育児休業取得の促進要因および阻害要因を明らかにする。また、それを通して男性看護師が子育てに関わりやすい環境づくり、希望に沿った育児休業の取得を可能にするための方策を提言することを目的とする。

## III 研究方法

### 1. 対象者・調査期間・調査方法

調査期間は平成26年8月～11月。調査対象者はA市内の33病院に勤務し、0～12歳の子を持つ男性看護師154名である。なお調査票は、地方の政令指定都市であるA市内の全ての病院（44施設）のうち男性看護師が就労していた40施設から、同意が得られた33施設の男性看護師（看護師および准看護師）全員に配布

しており配布数537、回収数447（回収率83.2%）、有効回答数440（回収数の98.4%）であった。調査方法は各施設の看護部を通した託送調査法による自記式無記名質問紙調査とした。回収は対象者本人が封筒に入れ封印した後、各看護部を通して回収を行った。

## 2. 調査内容

調査内容は1) 対象者の属性として年齢、看護師経験年数、勤務状況（職位、勤務形態、勤務時間）、2) 生活状況として婚姻の有無、子育ての担当者、配偶者の就業状況等、3) 子育て・育児休業の実態（子育てに費やす時間、育休取得状況、取得理由等）である。また4) 男性看護師の意識として、職場および生活環境に対する考え方、および子育て・育児休業に関する考え方を4段階評定法にて調査した。調査紙は、内閣府が行った意識調査<sup>10)</sup>を参考にし、独自に作成した。

## 3. 分析方法

各調査内容の基礎統計量を算出したのち、子育て時間の長さとの関連についてPearsonの相関係数の検定、性別役割分担意識（夫は外で働き妻は家を守るべきという考え）についてはSpearmanの順位相関分析を行った。育休取得者と非取得者の子育てに対する考え方の相違および職場環境の相違についてはMann-WhitneyのU検定を用いて分析しいずれも $p < .05$ を有意差があったとした。分析にはSPSS（Ver.22）を用いた。

## 4. 用語の操作的定義

本研究において「子育て」とは、子供の世話、遊び、教育、塾や保育園等の送迎等も含んだ、子どもと直接的に関わる行動を指す。

## 5. 倫理的配慮

対象者の所属する施設の看護部および調査対象者に書面にて説明を行った。研究の主旨および守秘義務・研究協力者への任意性及び中断の自由、分析および結果の公表については個人が特定されないよう十分に配慮し、学術的な目的以外では使用しないことを説明し

た。調査票の回収を以て研究協力の同意を得たものとした。本研究の実施にあたっては新潟青陵大学倫理審査委員会（第2013016号）の承認を受けた。

## IV 結果

### 1. 対象者の概要

対象者の概要は、表1の通りである。夜間勤務を含む交替制勤務を行う者が9割以上を占めていた。看護師経験年数は平均12.1年（1～29年）、勤務時間平均37.9時間（18.0時間～54.0時間/週）であった。

表1 対象者の属性（n=154）

年齢	36.2±6.1歳	
看護師経験年数	12.1±6.0年	
勤務時間	37.9±4.9時間/週	
超過勤務時間	2.5±3.7時間/週	
勤務形態	交替制勤務	140 (90.9)
	主に日勤	8 (5.2)
	日勤のみ	4 (2.6)
	その他	2 (1.3)
婚姻状況	既婚	153 (99.4)
	離別・死別	1 (0.6)

注1) 年齢、看護師経験年数、勤務時間、超過勤務時間は平均±標準偏差

注2) 婚姻状況、勤務形態は人数 (%)

### 2. 育児休業取得の現状

#### 1) 育児休業の取得割合・時期・回数・日数

以下に対象者の育休取得状況を示す。取得経験者は、154名中13名（8.4%）であった。育休を取得した13名に対し、取得時期、取得日数を調査した。（表2、表3。集計対象は13名であるが、2回取得者が1名、3回取得者が1名であるためn=16となる。）

取得時期は、最も早い者が2006年、その他15名は2010年以降の取得であった。育休取得日数は「5日未満」「2週間～1か月未満」が各4名と多く、最も長く取得した者は「6か月～8か月」と回答していた。

なお、育児休業を取得した13名の男性の勤務施設は、調査対象の33施設中7施設に分布

表2 育児休業の取得時期(n=16)

年	人数
2006	1
2010	1
2011	2
2012	2
2013	5
2014	2
記載なし	3

表3 育児休業の取得日数(n=16)

日数	人数
5日未満	4
5日～2週間未満	2
2週間～1か月未満	4
1か月～3か月未満	3
3か月～6か月未満	1
6か月～8か月未満	1
記載なし	1

していた。7施設の内訳は、病床数100床未満1名、100～500床未満4名、500床以上2名であった。また、7施設における男性看護師総数は10名未満が2施設、10名～50名未満が3施設、50名以上が2施設であった。

## 2) 子の出生順位および配偶者の育休取得との関連

育児休業を取得した子の出生順位、男性の取得回数、および妻の育児休業取得との関連を調査した。育児休業を取得した子の出生順位(n=16)は、1人目(7名)、2人目(4名)、3人目(4名)、4人目(1名)であり、1人目が半数近くを占めていた。育休を取得していない子も含む子の総数は、1人(6名)、2人(3名)、3人(3名)、4人(1名)であり、2人以上の子がいる7名のうち5名は育休を1回のみ取得しており、いずれも末子の出生時の取得であった。複数回の育休を取得した2名は、3人の子の出生時に全て取得したケースと、4人の子のうち第3、4子の出生時に育休を取得したケースであった。なお、妻の育休の状況(記載されていた7名の

結果)は、なし(2名)、1年(4名)、2年(1名)であった。

## 3) 取得理由および取得断念理由

取得理由(表4)は周囲の勧めのみでなく自ら取得を希望したものが多数であった。理由の内訳としては、妻のサポートや子供の世話のためとの回答が多かった。

子の出生時に育休を取得しなかったと回答した137名のうち、74名が育休取得をしたいと希望があった。希望しながらも取得を断念した理由(複数回答)を調査した結果、多い順に「職場の環境や雰囲気」47名、「経済的理由」30名、「仕事が多忙」23名、「周囲からの反対」6名となった。その他の回答として「制度がなかった・分からなかった」3名、その他に1名ずつ、「過去に取得した男性職員がいない」「仕事の方が重要」「妻の産後の体調による」「育児休暇後に異動させられるかもしれないから」と回答していた。

その他、質問紙の自由記述欄には育休取得の困難さを訴える記述として「何で男が育休を取るの?と周囲がいう」「前例がない・怠

表4 育児休業の取得理由(n=13、複数回答)

自分が取得したいと思ったから(11人)	理由(人数)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妻の育児負担軽減のため(2)</li> <li>・妻の出産のため(上の子の世話)(1)</li> <li>・子供のため(1)</li> <li>・子どもと一緒にいたい、世話をしたい(3)</li> <li>・休みたかったから(2)</li> <li>・他の親族の協力を得られなかった(2)</li> <li>・家事は難しいと考えたから(1)</li> <li>・妻の産後の体調(1)</li> <li>・後進のため(1)</li> </ul>
周囲に勧められたから(3人)	誰から 妻(2)、妻以外の家族(1)、職場(1)
回答なし(1人)	



けていると思われそうで取りにくい」等、周囲の意識により育休を取得しにくい様子が伺えた。加えて「育児休暇は職場の人数不足があり、中々取れる傾向にない」と業務の多忙さにより休暇を取得しがたい雰囲気指摘する意見もあった。また育休による収入減少を危惧する声として「妻が（出産前後は）休職中になってしまう為、収入がなくなってしまう」等がみられた。さらに職場の人間関係を「現在の管理職は育児に理解があるとは言いがたい」「看護師というのは、なんやかんやと

言っても女性の社会」と指摘する声もあった。男性の子育てについては「男性も育児に積極的に参加すべき」「男性が普通に育児休暇を取得できる世の中になってほしい」と、子育てに関わりやすい社会を望む意見が多くみられていた。

4) 育休取得者と非取得者の相違

育休取得者と非取得者の職場環境および意識についてMann-WhitneyのU検定を行った（表5、表6）結果、「育休終了後に休業前

表5 現在の職場の環境および制度

項目	育児休業取得者 (n=13)	非取得者 (n=137)	p 値
勤務表の希望が叶う			.351
とてもそう思う	3	52	
そう思う	8	66	
あまりそう思わない	2	16	
そう思わない	0	2	
無回答		1	
必要に応じて時間短縮勤務が選べる			.598
とてもそう思う	0	23	
そう思う	9	50	
あまりそう思わない	4	33	
そう思わない	0	17	
知らない・分からない	0	13	
無回答		1	
必要に応じて夜勤の有無が選べる			.089
とてもそう思う	0	22	
そう思う	7	63	
あまりそう思わない	4	30	
そう思わない	2	13	
知らない・分からない	0	8	
無回答		1	
育児休業を取りやすい			.134
とてもそう思う	0	24	
そう思う	8	52	
あまりそう思わない	4	24	
そう思わない	1	17	
知らない・分からない	0	17	
無回答		3	
配偶者出産休暇を取りやすい			.521
とてもそう思う	4	40	
そう思う	4	49	
あまりそう思わない	3	16	
そう思わない	2	14	
知らない・分からない	0	17	
無回答		1	
育休終了後は休業前と同等の地位・職場に復帰できる			.042*
とてもそう思う	4	13	
そう思う	5	59	
あまりそう思わない	1	21	
そう思わない	0	5	
知らない・分からない	3	37	
無回答		2	
男性の育休促進対策を行っている			.965
とてもそう思う	1	5	
そう思う	2	28	
あまりそう思わない	4	32	
そう思わない	4	41	
知らない・分からない	2	30	
無回答		1	

Mann-WhitneyのU検定  
\* p<.05 \*\* p<.01

表6 子育てや育児休業等に対する考え方

項目	育児休業取得者 (n=13)	非取得者 (n=137)	p 値
子育てに関わることは“自分”にとって良い影響がある			.340
とてもそう思う	8	61	
そう思う	4	71	
あまりそう思わない	1	5	
そう思わない	0	0	
子育てに関わることは“子ども”にとって良い影響がある			.870
とてもそう思う	8	74	
そう思う	3	56	
あまりそう思わない	2	7	
そう思わない	0	0	
子育てに関わることは“家族”にとって良い影響がある			.133
とてもそう思う	10	77	
そう思う	3	53	
あまりそう思わない	0	6	
そう思わない	0	1	
子育てに関わることは“職場”にとって良い影響がある			.839
とてもそう思う	2	14	
そう思う	5	43	
あまりそう思わない	3	68	
そう思わない	3	11	
無回答		1	
女性看護師の育休取得に賛成			.010*
とてもそう思う	13	89	
そう思う	0	48	
あまりそう思わない	0	0	
そう思わない	0	0	
男性看護師の育休取得に賛成			.005**
とてもそう思う	12	70	
そう思う	1	57	
あまりそう思わない	0	8	
そう思わない	0	2	
今度子どもが生まれたら育児休業を取得したい			.002**
とてもそう思う	10	32	
そう思う	1	42	
あまりそう思わない	1	47	
そう思わない	1	15	
無回答		1	
配偶者から子育ての協力を期待されている			.425
とてもそう思う	3	54	
そう思う	10	72	
あまりそう思わない	0	9	
そう思わない	0	0	
無回答		2	
夫は外で働き妻は家を守るべき			.784
とてもそう思う	2	7	
そう思う	0	8	
あまりそう思わない	4	58	
そう思わない	7	61	
無回答		3	

Mann-WhitneyのU検定  
\* p<.05 \*\* p<.01

と同等の地位・職場に復帰できる」環境があることや、「男性看護師・女性看護師の育休取得に賛成」「今後子どもが生まれたら育休を取得したい」との考えに有意差が認められた。

### 3. 子育てへの関わりの現状と関連要因

#### 1) 子育て時間

対象者が1日あたり子育てに関わる時間は2.2±1.4時間/日であった。(図1)なお、子の人数は1人～4人であった。

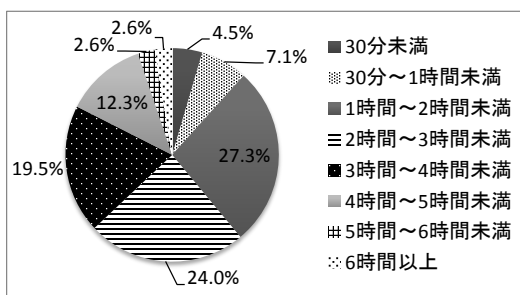


図1 1日あたりの子育て時間 (n=154)

#### 2) 子育て担当者

主な子育て担当者を、子どもと同居している者および別居の者に分けて調査した(複数回答)。同居者では多い順に配偶者(147名)、本人(65名)、父母(18名)、祖父母(2名)、親族(1名)だった。別居者では父母(81名)、祖父母(16名)、親族(6名)、友人(2名)となった。なお配偶者の就業割合は76.6%だった。子育ての協力について配偶者から期待されていると回答した割合は9割超であった。

#### 3) 子育てへの関わりに影響する要因

男性の子育てに対する考え方を調査したところ、子育てに関わることは自分自身、子ども、家族にとって良い影響があると答えた割合は9割超であった。職場に良い影響と答えた者は全体の4割強であった(表6)。

男性の子育て時間と属性との関連を表7に示した。各項目間の関連についてPearsonの相関係数の検定を行ったところ、子育て時間の長さは末子の年齢が低いほど長くなる傾向があることが明らかになった( $r=-.295$ 、\*\* $p<.01$ )。子の人数や、対象者および配偶者の勤務時間との相関関係は見られなかった。また、性別役割分担意識は子育て時間と負の相関( $r=-.216$ 、\*\* $p<.01$ )を示した。

厚生労働省が行う男性の子育て支援事業である「イクメンプロジェクト」の認知度を調査したところ、言葉も内容も知っている12名(7.8%)、聞いたことはあるが内容は知らない73名(47.4%)、言葉も内容も知らない69名(44.8%)であった。

## V 考察

### 1. 男性看護師の育児休業取得の現状と関連要因

育休取得経験者は13名(8.4%)であり、ほとんどが育児・介護休業法改正の2010年以降に集中していることが明らかになった。育児休業法施行により法律上男女ともに育休取

表7 子育て時間の長さ属性との関連 (n=154)

	子育て時間	子ども数	末子年齢	対象者の年齢	男性勤務時間	配偶者勤務時間
子育て時間	—	-.063	-.295**	-.176*	-.066	.037
子ども数		—	.145	.316**	-.182*	.060
末子年齢			—	.652**	-.052	.297**
対象者の年齢				—	-.070	.214**
男性勤務時間					—	.000
配偶者勤務時間						—

Pearsonの相関係数の検定 \* $p<.05$  \*\* $p<.01$

注) 勤務時間は、1週間あたりの勤務時間+超過勤務時間の合計

得が可能になったのは1992年であるが、男性看護師の育児取得はごく最近になってみられるようになったことが分かる。

育児取得経験者は次の子の誕生の機会にも育児取得を望む傾向があり、また男性および女性看護師の育児取得に対してより肯定的であることが明らかになった。これは、彼らが育児を取得したことによるメリットを感じたからであると考えられる。一方、非取得者においても半数以上が育児取得を希望していることから、希望していても実際に育児を取得することは容易ではないことが推察された。男性が子育てに関わることに「良い影響がある」と感じながらも、育児取得を断念した理由として多く挙げられたのが「職場の環境や雰囲気」「経済的理由」「仕事多忙」である。

そもそも男性は、産まない性である。よって育児取得の必然性には性差があり、それは男性の育児取得や子育て参加を阻まれる変えようのない理由である。しかし、今回の調査で最も多かった理由は「職場の環境・雰囲気」であり、男性の育児は必然ではないという周囲の意識が、男性の育児取得を阻む大きな困難の一つであることが示唆された。松田ら<sup>11)</sup>は、男性の育児休暇取得促進のためには、男性の育児意識の啓発や上司や同僚の理解の促進、育児中の代替要員が確保できる環境が整わなければ、育児休業率の低迷は改善できないと指摘しており、個々人の努力のみならず、職場全体での意識の変化、互いの仕事や生活への考え方を肯定できる職場風土の醸成が求められていると考えられた。

次に意見の多かった「経済的理由」に関しては、女性が育児を取得することと男性が取得することの持つ意味は異なることも示している。出産する配偶者の休職に加えて男性の休職による収入の減少、加えて新たな家族の誕生による支出の増大は、家族の経済的基盤を揺るがす可能性も否定できない。諸外国で男性の育児取得率が8～9割に達する国にお

いて、ノルウェーは男性のみが取得できるパパ・クォータ制度を持ち、育児取得中最初の49週間においては休業前賃金の全額が所得保障されている。スウェーデンは父母それぞれに240日ずつの育児休暇期間が与えられている。男性が育児休暇を取得するには収入が保障されることや、父親が育児を取得しないことでのデメリットが生じるような制度が有効<sup>12)</sup>であることが分かる。わが国でも育児休業給付金額は徐々に増額され、2014年4月からは最初の半年間分を67%に引き上げて支給されている。自身の希望に沿って仕事と子育てを両立するには、育児中の収入の保障は不可欠であることが示された。

対象者のうち育児取得者は33施設中7施設に分布していた。今回の結果のみでは規模別の十分な分析には至らないが、小規模の病院、また男性看護師数の少ない病院でも育児取得者が存在しており、病床規模による育児取得の困難さがあるとは考えにくい。厚生労働省の調査においても、男性の場合は事業所規模による育児休業率の割合には大きな違いが見られない<sup>13)</sup>ことがわかっている。今回の調査では育児取得者と非取得者において職場環境で相違がみられたのが、育児終了後の身分保障の点であった。育児・介護休業法において育児休業復帰後は原職復帰に配慮することが定められているが、安心して育児を取得するにはこのような育児支援制度等を利用者自身も十分理解し、休業制度を利用することが重要であると考えられる。また仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすいと認識するためには、上司と部下の良好なコミュニケーションが有効<sup>14)</sup>とも指摘されており、職員同士が話しやすい職場環境づくりも求められる。

## 2. 男性看護師の子育ての現状と関連要因

今回の対象者の子育て時間は平均2.2時間であった。平成25年版男女共同参画白書では男性の子育て関連時間は39分/日であり、男性看護師は一般男性に比して育児に多く関わ

っているといえる。また「夫は仕事、妻は家庭」という性別役割分担意識の肯定割合は男性看護師が1割未満に対して内閣府調査<sup>15)</sup>では46.5%である。男性看護師は、性差にとらわれず仕事、家事、育児を行う事を肯定的に考える傾向があると言える。本田<sup>16)</sup>は、「男性と同じ内容の仕事をしている女性が多い職場で働く男性ほど、旧ジェンダー意識（性別役割分業を肯定する意識）が低い」と述べている。女性多数の職場で勤務する男性看護師たちは性別役割分担意識が低く、旧来女性の仕事とされていた家事や育児に参加することに抵抗を持ちにくいのではないかと推察された。また、妻の就業により夫の子どもの世話の頻度が高くなると伊藤<sup>17)</sup>が指摘しているように、共働き率の高さも対象者の子育て時間の長さに関連すると考えられた。それに加えて、交替制勤務者が多いために日中の在宅時間が長く、また配偶者から受ける子育てへの期待も高いことから、子どもの生活に関わる時間が必然的に長くなることも考えられる。

イクメンプロジェクトに対する認知度は、言葉も内容も知っていると答えた者の割合は1割にも満たなかった。また、育休取得を望みながらも「制度がなかった」「分からなかった」ために取得しなかったとの回答もあった。育児休業法施行は1992年であり、今回の調査対象者の子の出生時には制度が「なかった」わけではなく、知らないがゆえに望む休暇の取得ができなかったケースがあったことが分かる。男性の子育てとそれに関わる国の支援・政策について理解を深めることは、方策として有効であると考えられた。

### 3. 男性看護師が働きやすい職場づくりに向けて

我が国では、看護婦規則が制定された1915（大正4）年～2001（平成13）年まで、看護「婦」は女性の仕事とされ、教育内容・資格制限等の男性差別があった。看護職は女性の性別役割から発生した歴史があり、男女共同

参画に至っていない<sup>18)</sup>とも指摘されている。男性看護師は、女性看護師との関係維持に苦心<sup>19)</sup>しつつ、女性との協調性を積極的に取り入れ、女性集団への適応について模索しながら仕事に従事している<sup>20)</sup>のが現実である。

看護職は女性多数の職場であり、最大の離職理由である妊娠・出産・育児による離職を回避するためにも、子育て支援は一般企業に比べると充実している面があると思われる。しかし、本調査の結果から男性看護師の取得希望割合と実際の取得状況に大きな差異があることや、育休取得をできない理由として過去に男性の取得者がいない等が挙げられていることから、同じ職場、同じ環境にいるようであっても女性と同じ支援が男性に有効ではない可能性があることを念頭に置き、支援を考える必要がある。また、看護師の業務は交替勤務を伴う不規則な勤務形態であることも考え、看護師の仕事と生活の現状に合わせた支援を考えていくことや、子育ての捉え方や望む支援は人それぞれであることを互いに理解することが男女が共に働きやすい環境づくりに不可欠だと考える。

具体的な支援策としては、まずは子育て支援制度の内容および利用方法の周知が重要であろう。さらには、管理職を交えた話しやすい職場づくり、職員が安心して休暇を取得できるための人員の確保、安定した給与や育児休業中の経済的支援の実施等により、満足して働き続けられる職場環境づくりが重要である。また、育休取得者が先頭に立ち、育児休業がメリットと思える雰囲気づくりを先頭に立つて行うことも有効だと思われる。今後増加していく男性看護師のための必要十分な支援を考えていくことが、看護職にとっての男女共同参画社会が真に実現した姿だと言えるだろう。

### 4. 本研究の限界と今後の課題

本研究では育児参加を推進する要因について述べたが、当然のことながら、組織の中に



は男は仕事・女は家庭とする性別役割分担意識を持つ者、あるいは子育てに関わる機会を持たない者など、多様な価値観を持つ者が存在する。男性の子育てや育休取得を一方向的に推進するのではなく、価値観の多様性を互いに認めつつ必要な支援の方法を考えていく必要がある。

また今回は、育休の申請方法について調査してはいない。育児休業給付金の申請の有無については調査を行っておらず、育休取得に年次有給休暇を使用したとの回答もある。雇用均等基本調査の育児休業取得率の算定は有給休暇による取得は計算されないため、今回の調査とは算定方法が異なり、単純に比較ができない。ただ、男性看護師の育休取得経験率が一定数みられたことから、今後は制度の利用状況についても合わせて調査することにより詳細な分析につながり、彼らのニーズをさらに明らかにすることに寄与すると考えられる。

## VI 結論

男性看護師の育児休業取得および子育ての実態と促進要因について、0～12歳の子を持つ男性看護師154名への自記式無記名質問紙調査を行い、以下のことが明らかになった。

1. 育児休業取得の現状について、取得経験者は13名（8.4%）であり期間は1か月未満が半数を占めた。取得理由は、妻の負担軽減ならびに生まれた子や上の子の世話であった。
2. 育児休業取得の促進要因は、育休取得に対する肯定的な意識を持つことや、育休終了後に休業前と同等の地位・職場に復帰できる職場環境であることが挙げられる。
3. 育児休業取得の阻害要因として、職場の環境や雰囲気、経済的理由、業務が多忙であること、周囲からの反対、制度の認識不足等が関係していた。

4. 子育てに関わる時間は平均2.2時間／日であり、末子年齢が低いことや性別役割分担意識の低さにより時間が長くなる傾向にあった。
5. 男性看護師が自身の希望に沿って仕事と子育てを両立するには、互いの仕事や生活への考え方を肯定できる職場風土の醸成、育休中の収入の保障や人員の確保等が必要である。

## 謝辞

本研究の実施にあたり多大なるご協力を頂いた病院の看護部および男性看護師の皆様へ深謝いたします。

## 付記

本研究の一部は新潟青陵学会第8回学術集会にて発表した。また本研究はJSPS科研費若手研究（B）25862126の助成を受けて実施した。

## 文献

- 1) 厚生労働省. 平成26年度雇用均等基本調査. <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-26r.html>>. 2015年8月1日.
- 2) 厚生労働省. 平成25年度雇用均等基本調査「育児休業者割合」.<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-25r.html>>. 2015年8月1日.
- 3) 厚生労働省. 子ども・子育てビジョン. <<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/vision-zenbun.pdf>>. 2015年8月1日.
- 4) 総務省. 社会生活基本調査. <<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/pdf/houdou2.pdf>>. 2015年8月1日.
- 5) 厚生労働省. 第9回21世紀成年者縦断調査. <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/>>

- hw/judan/seinen12/>. 2015年8月1日.
- 6) 池田心豪. ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題-仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して. 日本労働研究雑誌. 2010; 52 (599): 20-31.
  - 7) 日本看護協会. 2014年病院における看護職員受給状況調査. <[http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20150331145508\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20150331145508_f.pdf)>. 2015年8月1日.
  - 8) 平成26年衛生行政報告例(就業医療関係者)の概況<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/14/>>. 2015年8月1日.
  - 9) 小島さやか. 病院に勤務する看護師のワーク・ライフ・バランスに関する現状と課題の検討. 新潟青陵学会誌. 2014; 7 (2): 41.
  - 10) 内閣府. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査. <<http://www.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svyno4.pdf>>. 2015年8月1日.
  - 11) 松田茂樹. WATCHING1 男性の育児休業取得はなぜ進まないか-求められる日本男性のニーズに合った制度への変更. Life design report. 2006; (176): 32-34.
  - 12) 厚生労働省. 2011~2012年海外情勢割合. <<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/13/>>. 2015年8月1日.
  - 13) 2) に同じ
  - 14) 佐藤博樹,武石恵美子,小室淑恵,矢島洋子,高村静,山極清子ほか. 働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査. 東京大学社会科学研究所. 2009: 1-104.
  - 15) 内閣府. 女性の活躍推進に関する世論調査. <<http://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-joseikatsuyaku/index.html>>. 2015年8月1日.
  - 16) 本田由紀. 「女性の活躍」に関する社会調査結果. <[http://www.platinum-network.jp/pt-taishou/doc/140722\\_wg.pdf](http://www.platinum-network.jp/pt-taishou/doc/140722_wg.pdf)>. 2014年12月1日.
  - 17) 伊藤公雄,石蔵文信,加藤千恵子,羽下大信,吉岡俊介,吉田千鶴ほか. 「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書の概要. 内閣府, 2012.
  - 18) 合田典子, 大室律子, 西山智春, 鈴木良子, 布施千草, 松本幸枝. 男女共同参画社会における看護教育 男子看護学生の動向について. 岡山大学医学部保健学科紀要. 2004; 15 (1): 39-49.
  - 19) 北林司, 萩原英子, 鈴木珠水. 臨床で男性看護師が経験する女性看護師との差異. 群馬パース大学紀要. 2007; (5): 653-658.
  - 20) 石原留美, 井上明子, 松村恵子. 性役割パーソナリティ特性からみた看護専門職者の男性と女性の関係性の特徴: 一般男性・女性との自己比較からの分析. 香川母性衛生学会誌. 2011; 11 (1): 33-44.