

コソダテノシンリ (14)

中谷陽輔

連載第 14 回目です。ここ 3 回ほどは、コソダテにおける「余裕」について書いてきました（[第 11 回](#)・[第 12 回](#)・[第 13 回](#)）。親の「余裕」は、あると嬉しい贅沢品ではなく、子どもを守るためのインフラであること。そしてその「余裕」は、親個人の心がけだけでなく、労働環境、経済状況、保育・教育・福祉の仕組みなどによって、増えたり削られたりするものであること。そんなことを考えてきました。

「父親の育児参加」について考え始めてみる

今回からは少しテーマを変えて、何回かにわたり、「父親の育児参加」について考えてみたいと思います。

……と書き始めてみたところで、早速ながら、「父親の育児参加」という言葉は、なかなか不思議な言葉だな、と感じました。「母親の育児参加」という言葉と比べてみると、その不思議さが、より明確になるように思います。

「母親の育児参加」という言葉は、あまり耳にしません。「母親」は最初から育児をする人とみなされ、「父親」は、もともと別の場所にいる人が、後から育児という活動に“参加”してくる。そのような前提が「父親の育児参加」という言葉への違和感につながっているように思えます。

ただ、この少し不思議な言葉が、これほど一般的に使われていること自体、日本の父親と育児の関係をよく表しているようにも思います。

「父親の育児参加」が、そもそも存在しない家庭もある

「父親の育児参加」について考える前に、触れておきたいことがあります。

当然のことながら、すべての子育て家庭に、育児をともに担う父親がいるわけではありません。離婚、死別、未婚、別居、父親と連絡が取れないことなど、さまざまな事情によって、母親一人が主となって子どもを育てている家庭があります。また、家庭内に父親という存在はいても、実際の生活や養育にはほとんど関わっていない、という家庭も少なくないでしょう。

そのような家庭では、「父親がどのくらい育児に参加するか」という問い自体が、最初から成立しないことがあります。

仕事をする。子どもの世話をすること。食事や洗濯、保育園や学校との連絡、病気になったときの対応、家計の管理、進路や生活上の判断。そして、子どもの気持ちを受けとめながら、自分自身の不安や疲れにも対処すること。

…本来であれば、複数の人で担った方がよいことが、一人の親に集中します。

もちろん「シングルマザーだから子育てがうまくいかなくなる」という話でも断じてありません。一人で子どもを育てながら、子どもとの安定した生活を築いている方も数多くいます。反対に、両親がそろっていたとしても、家事や育児が一方に集中し、実質的には一人で家庭内のことすべてを担わざるをえなくなっている方もいます。

問題なのは、家族の形そのものではありません。子育てに伴う時間、身体、経済、判断、感情の負担が、一人の人に集中し続けること。そのことが親の余裕を奪い、親子の生活を不安定にしやすいのだと思います。

「コソダテノシンリ」の連載の[第1回目](#)で、私は「孤育て」について書きました。

ヒトの子育ては、もともと複数の人が関わる共同養育を前提としてきたのではない。一人の親だけが、子育ての責任と負担を背負い続けることには、そもそも無理があるのではないかと…そんな問題意識から、この連載を始めました。

そのように考えると、「父親が育児に参加する」ということの重要性は、単に男女平等や家事分担の話だけではありません。

父親が育児に関わらなかったとしても、その分の育児が消えてなくなるわけではないのです。多くの場合、その役割や負担は、母親、祖父母、きょうだい、あるいは保育・教育・福祉の支援者など、別の誰かが引き受けることになります。ただ、誰も十分に引き受けられなければ、一人の親が、自分の睡眠や健康、仕事、生活の余白を削って、その不足を埋めていくことになります。

だからといって、「子育てには父親が絶対に必要だ」という話にしたいわけでもありません。子どもや主たる養育者にとって必要なのは、必ずしも父親という特定の性別や立場の人だけではないでしょう。[第6回](#)で紹介した「子ども一人を育てるには一つの村が必要(It takes a village to raise a child)」という言葉にあるように、父親が子育てに関わっている家庭であっても、さらに別の誰かと一緒に子育てできたほうが良いといえます。

必要なのは、子どもと養育者を孤立させず、子育ての責任と負担をともに引き受ける人や仕組みがあることです。

とはいえ、父親がいる家庭では、父親がその重要な担い手になり得ることも事実です。それにもかかわらず、父親が仕事などを理由に子育てから外れ、母親がほぼ一人で育児を背負っ

ているとすれば、家族の中に父親がいても、「孤育て」が起きている状態だと言えるのかもしれませんが。

父親が育児の側へシフトすること

私自身、第一子が生まれた 2018 年に、約 1 年間、週に 1 日のみ出勤する形で育児休業を取得し、その後も時短勤務を続けました。第二子が生まれた際にも、2 か月の育児休業を取得し、時短勤務をさらに数年続けました。

育児休業を取得した当時、仕事はかなり手いっぱいでした。このまま子どもが生まれれば、自分の足元にある家庭は必ず疎かになる。このままの仕事のスタンスではいけない。そして、自分なりに胸を張って「父親」になれるようでありたい。

…第一子の誕生を、自分の仕事と家庭を含めたキャリア全体の転換期として受け止めていました。育児休業を積極的に取りたいというより、このタイミングで立ち止まらなければならぬという、焦りにも似た気持ちがあったように思います。

ただ、この個人的な経験を、特別な父親の物語として語りたいわけではありません。

むしろ重要なのは、父親が育児に関わるためには、気持ちだけではなく、実際に仕事の時間を減らし、生活の重心を育児の側へ移す必要がある、ということです。

「子どもを大切に思っている」「妻を支えたいと思っている」という気持ちだけでは、日々の育児は担えません。

子どもが泣いている時間に、その場にいること。保育園の送迎時間に、仕事を終えること。子どもが発熱したときに、予定を変更すること。食事、入浴、寝かしつけ、洗濯、翌日の準備といった、繰り返される生活の中に、自分の時間を差し出すこと。

父親が育児に参加するということは、単に気持ちの問題ではなく、父親の時間の使い方や働き方、生活の優先順位を、育児のある生活に合わせて組み替えていくことなのだと思います。

「イクメン」から始まった、男性育児の後押し

父親の育児参加が、社会的に推奨されるようになった流れを振り返ると、「イクメン」という言葉を避けて通ることはできません。

厚生労働省は 2010 年 6 月、男性の子育て参加や育児休業の取得を促進するため、「イクメンプロジェクト」を始めました。当時の厚生労働省は、「イクメン」を「子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性」と表現し、働く男性が積極的に育児をしたり、育児休業を取得したりできるように、社会全体の気運を高めることをプロジェクトの目的に掲げていました。また、育児をす

ることは、男性本人だけでなく、家族、会社、社会にも良い影響を与えるというメッセージも発信されました(厚生労働省, 2010)。

プロジェクトのウェブサイトでは、男性自身が「イクメン宣言」を行ったり、企業や団体がその取組を応援する「サポーター宣言」を行ったりする仕組みが設けられました。さらに、育児休業の体験談を紹介する「イクメンの星」や、男性の仕事と育児の両立を推進する企業への表彰なども行われました。個人の意識だけでなく、企業や職場を巻き込みながら、「男性も育児をする」という社会的な雰囲気を作ろうとした取組だったといえます。

当時としては、「男性が育児をすること」を分かりやすい言葉にして、社会に見える形で打ち出したこと自体に、大きな意味があったのだと思います。

一方で、改めて考えてみると、「イクメン」という言葉にもまた、どこか不思議なところがあります。当時もたびたび指摘されていましたが、母親が日常的に子どもの世話をしても、特別な名称で呼ばれることはありません。しかし、父親が育児をすると、わざわざ「イクメン」と名づけられ、称賛の対象になる。そこには、男性が育児をすることが、まだ例外的で珍しい行為だった時代の空気も表れています。

つまり、「イクメン」という言葉は、父親の育児参加を後押しした一方で、父親を育児の中心的な担い手というよりも、育児に積極的に加わる“特別な男性”として位置づける面もあったのかもしれません。

それでも、男性が育児休業を取りたいと思っていても、職場や周囲に言い出しにくかった時代に、国が「男性も育児をしてよい」「育児は男性本人や会社にとっても意味がある」と明確に発信したことは、決して小さくなかったでしょう。

「父親は仕事、母親は家庭」という分担が根強く残る中で、まずは男性を育児の側へ動かすために、「イクメン」という分かりやすい旗印が必要だったのだ、とも考えられます。

「イクメン」開始から 8 年——育休をとる父親は 16 人に 1 人

2010 年に国を挙げたプロジェクトが始まったからといって、男性の育児休業がすぐに一般的になったわけではありません。

私が第一子の育児休業を取得したのは、先に書いたように 2018 年です。イクメンプロジェクトの開始から約 8 年が経過していましたが、その時点でも、男性が育児休業を取得することは、まだかなり少数派でした。

私が最初の育児休業を取得した 2018 年当時、男性の育児休業は、社会の中でどのような位置にあったのかを具体的に振り返ってみます。

厚生労働省の「平成 30 年度雇用均等基本調査」によると、当時の民間事業所における男性の育児休業取得率は 6.16%でした(厚生労働省, 2019)。単純に計算すれば、育児休業を取得する父親は、16 人に 1 人ほどです。

イクメンプロジェクトが始まった 2010 年の男性の育児休業取得率は 1.38%でした。その後、取得率はじわじわと上昇し、2018 年度までに 5 ポイント弱ほど増加しました。それでも、男性が育児休業を取得することは、まだまだ少数派だったといえます。

しかも、育児休業を「取得した」といっても、その期間はかなり短いものが中心でした。

同じ平成 30 年度調査では、調査前年度に育児休業を終えて復職した男性のうち、「5 日未満」が 36.3%、「5 日～2 週間未満」が 35.1%でした。合わせると、男性の育児休業取得者の 71.4%が、2 週間に満たない期間で復職していたことになります。一方、半年以上の育児休業を取得した男性は全体の 5%にすら満たない状況でした。

これらの数字から見てくるのは、当時、男性が育児休業を取ることで体が少なかっただけでなく、取ったとしても、生活全体を育児に合わせて組み替えるほどの長期取得は、さらに少なかったということです。

数日や 1 週間程度の育児休業であれば、出産直後の手続きや家事を担うことはできるかもしれませんが、日々変化する子どもの状態や、睡眠不足を含む家庭生活の継続的な負担を、生活者として経験するには、ある程度の時間が必要です。

育児休業の取得率だけでなく、どれくらいの期間、父親が育児生活の中にいたのかを見る必要があるのは、そのためです。

二人に一人が育休を取る時代へ

2018 年度からおよそ 7 年を経て、状況は大きく変わりました。

2026 年に公表された「令和 7 年度雇用均等基本調査(厚生労働省, 2026)」では、男性の育児休業取得率は 50.9%となりました。現在では、対象となる男性のおよそ二人に一人が、育児休業または産後パパ育休を取得しています。2018 年度の 6.16%と比較すると、8 倍を超える水準です。

なお、現在の取得率には、2022 年に制度が始まった「産後パパ育休」も含まれているため、2018 年度と完全に同じ条件での比較ではありません。それでも、男性が育児のために仕事を休むことが、この数年間で急速に広がってきたことは確かでしょう。

変わったのは、取得する男性の割合だけではなく、同じく令和 7 年度の調査では、育児休業を終えて復職した男性の取得期間について、「1 か月～3 か月未満」が 30.3%と最も

多く、次いで「2 週間～1 か月未満」が 28.0%、「5 日～2 週間未満」が 14.1%となっています。「5 日未満」は 6.8%まで低下しました。

2018 年度には、育児休業を取得した男性の 7 割以上が 2 週間未満でした。それが現在では、2 週間以上取得した男性が多数となり、最も多いのは 1 か月から 3 か月未満となっています。

一方、最新調査でも、「10 か月～12 か月未満」は 2.4%、「12 か月～18 か月未満」は 1.8%です。合わせても 4.2%であり、1 年前後の長期取得は、以前より増えているとはいえ、今なお少数です。

もちろん、1 か月や 3 か月という期間が、育児の長い道のりの中で十分かどうかは、また別の問いです。母親の育児休業期間と比べれば、今なお大きな違いがあります。また、「何日休んだか」という数字だけで、その人が実際にどのくらい家事や育児を担ったのかまでは分かりません。

それでも、この数年で、「男性も育児休業を取ること」、そして「数日ではなく、ある程度まとまった期間を取ること」が、急速に現実的な選択肢になってきたのだと思います。

育休を取った後、どう働くのか

ただ、父親の育児参加を考えると、育児休業を何日取得したか、だけでは捉えきれないものがあります。

育児休業は、ある意味で分かりやすい制度です。「取得したか、しなかったか」「何日取得したか」を数字にできます。一方、その後、日々どのように働くかは、それほど注目されません。

育児休業が終われば、子育ても一区切り……となるわけでは、当然ありません。

むしろ、保育園への送り迎え、子どもの発熱、通院、食事、入浴、寝かしつけ、洗濯、翌日の準備など、日常的な子育ては続いていきます。育児休業を取ること以上に、復帰後も、子どものいる生活に合わせて、仕事の時間や働き方を調整し続けることが必要になります。

しかし、男性が育児のために時短勤務をすることは、育児休業を取ること以上に、まだ一般的とはいえないようです。

厚生労働省の委託調査では、小学校 4 年生未満の子どもを育てる男性正社員 1,000 人のうち、育児のための短時間勤務制度について、「利用したことはないが、利用したかった、あるいは利用したい」と回答した人が 21.6%いました(日本能率協会総合研究所, 2023)。

育児休業を取ることが少しずつ一般的になっても、復帰後、育児に合わせて労働時間を短くすることには、また別の難しさがあるのでしょうか。

…周囲に迷惑をかけるのではないか。自分の評価やキャリアに影響するのではないか。男性が時短勤務をすることを、職場からどのように見られるだろうか。収入を減らしてまで、自分が時短勤務をする必要があるのだろうか。

いろいろな思いが生じることは、想像に難くありません。

また、育児休業は「取る」という一度の決断で始められますが、時短勤務は、毎日、「早く帰る」「仕事を残して職場を出る」「自分がいない時間の仕事を誰かに頼む」という選択を繰り返すことになります。

そう考えると、父親の育児参加を考える際には、育児休業の取得率だけでなく、「父親が、子どものいる日常に合わせて、どのくらい働き方を変えられているのか」という視点も大切なのだと思います。

「父親も育児をする」は、反論しにくい正論になった

今の時代、「父親は育児をしなくてよい」と公に主張する人は、それほど多くないでしょう。父親も子どもと関わった方がよい。妻だけに家事や育児を任せるべきではない。育児休業も、取れるなら取った方がよい。

こういった考え方には、私自身も基本的に賛成です。これまで述べてきたように、父親の育児参加が増えていることは、基本的には歓迎すべき変化だと思います。

…ただ、何かが「正しいこと」や「良いこと」として社会に広がるときには、少し注意も必要だと考えています。

「父親も育児をした方がよい」という大きな方向性が正しいとしても、どれくらい育児をすれば参加したことになるのか。どのような関わりが、子どもや家族にとってプラスになるのか。父親が育児をすることで、夫婦関係は本当に良くなるのか。父親自身は、育児を通して何を得て、何を失うのか。そして、夫婦ともに働き、夫婦ともに育児をすることで、二人とも疲弊してしまうことはないのか。

こうした、より具体的な問いについては、意外と十分に考えられていないように感じます。

さらにいえば、「育児休業を取得した」という記録のみによって、「育児に参加した父親」と呼べるのでしょうか。

たとえば、育児休業中も仕事の連絡ばかりしていたり、いつまでも妻から一つ一つ指示を受けなければ動けなかったり、家事や育児を効率よく進めようとするあまり、妻や子どもに自分のやり方を強く求めたりしていたとしても、「育児参加」には違いありません。

逆に、育児休業は取得できなかったとしても、限られた時間の中で、子どもの様子を気にかけて、パートナーと話し合い、家庭の運営を自分事として引き受けている父親もいるでしょう。

だとすると、育児休業の取得率や家事・育児時間という「量」は重要だとしても、それだけでは見えない「質」の問題がありそうです。

父親の育児参加が増えてきた今だからこそ、次に問われるのは、「父親が、どのように育児に関わるのか」ということなのだと思います。

「育児は仕事の役に立つ」という発想

私がこの連載を始めた際、参考文献の一つとして挙げた本に、浜屋祐子・中原淳著『育児は仕事の役に立つ——「ワンオペ育児」から「チーム育児」へ』があります。

今振り返っても、なかなか印象に残る題名です。

育児と仕事は、一般的には、時間やエネルギーを奪い合う関係にあると捉えられがちです。育児を優先すると仕事ができない。仕事を優先すると育児ができない。どちらかに時間を使えば、もう一方が圧迫される。いわゆるトレードオフの関係です。

しかし、「育児は仕事の役に立つ」という題名は、育児と仕事の関係について、別の方向から光を当てています。

確かに、育児では、さまざまな力を使います。

自分の思い通りにならない相手と関わる力。予定外のことが起きたときに、優先順位を組み替える力。自分一人で何とかしようとせず、誰かに助けを求める力。正解が分からないまま、とりあえず試してみて、うまくいかなければ修正する力。言葉にならない相手のサインを読み取り、状態を想像する力。自分とは異なるやり方をするパートナーと話し合い、折り合いをつける力。

……こうして並べてみると、確かに仕事にも役立ちそうです。

むしろ、子どもや家族と本気で関わることは、相当に高度な対人援助やマネジメントの経験なのかもしれません。

ただ同時に、少し引っかかることもあります。

育児は、仕事の役に立たなければ価値がない、というものでもないはずです。

もちろん、この本が、そのような単純な主張をしているわけではありません。むしろ、育児を仕事の妨げやキャリア上の損失としてだけ捉える社会に対して、別の見方を提示した本なのだと思います。

それでも、「育児は仕事の役に立つ」と説明しなければ、特に男性が育児に関わることを正当化しにくかった時代があった、ということでもありそうです。

育児をすることで、仕事にも良いことがある。育休を取っても、長期的には会社の役に立つ人材になる。そう説明されて、ようやく男性が育児に関わることを、会社も本人も受け入れやすくなる。

そこには、生活や家族よりも仕事を中心に、男性の価値を測ってきた日本社会の姿も透けて見えるように思います。

父親が育児に関わる理由は、仕事に役立つからだけではありません。

子どもと関係を築くため。パートナーと生活をともに営むため。家族の誰か一人に、過度な負担を負わせないため。そして、父親自身が、自分の人生を仕事だけに限定せず、家族とともに生きていくためでもあるでしょう。

育児が結果として「仕事に役立つ」ことは、十分にありえます。

ただ、仕事に役立つかどうかを超えて、育児に関わること自体が、父親にとって重要な人生経験なのだと思います。

「参加する父親」から「ともに育てる父親」へ

男性の育児休業取得率が50%を超えたことは、大きな節目です。

少なくとも数字の上では、「父親が育児に参加するか、しないか」という段階から、「父親がどのように育児をするか」という段階へ、社会は移り始めているように見えます。

ただ、その変化は、必ずしも簡単なものではありません。

父親が家庭にいる時間が増えれば、夫婦の意見がぶつかる機会も増えます。育児を担おうとする父親が、自分のやり方や正しさを家庭に持ち込み、妻や子どもをコントロールしようとしてしまうこともあります。母親の負担を軽くするはずが、夫婦ともに仕事と育児に追われ、二人とも余裕を失うこともあります。

また父親自身も、「仕事のできる自分」「家族を支える自分」「子どもに必要とされる自分」といった複数の役割の間で、迷ったり、傷ついたりすることがあるでしょう。

父親の育児参加には、たくさんの可能性があります。

ただ、参加すれば自動的に家族が幸せになる、といえるほど単純なものでもなさそうです。

だからこそ、この先何回かにわたって、父親が育児に関わることについて、子どもへの影響、母親や夫婦関係への影響、父親自身の変化、仕事との関係、そして育児参加によって起こりえる難しさも含めて、考えてみたいと思います。

目指すのは、「育児をよく手伝う父親」でしょうか。

それとも、家事や育児を効率よく管理する「有能な父親」でしょうか。

あるいは、家族とともに迷い、助けを借り、ときには自分の正しさを手放しながら、子どもとともに育っていく父親でしょうか。

……みなさんの身近にいる「育児に参加している父親」は、どのような父親でしょう。

そして父親自身は、その育児参加によって、どのように変わっていくのでしょうか。

次回から、もう少し具体的に考えてみたいと思います。

【引用・参考文献】

浜屋祐子・中原淳（2017）. 育児は仕事の役に立つ——「ワンオペ育児」から「チーム育児」へ 光文社

厚生労働省(2010). 「イクメンプロジェクト」サイトを開設しました 厚生労働省 <<https://www.mhlw.go.jp/topics/2010/06/tp0618-1.html>> (最終閲覧日 2026 年 8 月 25 日)

厚生労働省(2019). 平成 30 年度雇用均等基本調査:結果の概要 厚生労働省 <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>> (最終閲覧日 2026 年 8 月 25 日)

厚生労働省(2026). 令和 7 年度雇用均等基本調査:結果の概要 厚生労働省 <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r07/06.pdf>> (最終閲覧日 2026 年 8 月 25 日)

日本能率協会総合研究所(2023). 令和 4 年度仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業:仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書<労働者調査>概要版 厚生労働省 <<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001086990.pdf>> (最終閲覧日 2026 年 8 月 25 日)

<プロフィール>

児童福祉施設の相談員。資格は、公認心理師、社会福祉士、臨床発達心理士など。大学院に進学後、研究者の道から方針転換して子ども福祉臨床の現場に飛び込み、早 10 年強。現在、仕事でもプライベートでも、子育て&子育て支援まみれの日々を送っている。プライベートでの子育てやらをめぐる由無し事を、ブログに不定期投稿中。
(<https://childcare-support.hatenablog.jp/>)