

男性育休を“自己成長と少子化対策”につなげるには
—ソーシャルスキルの変化をトランジションの視点から—
【 要 旨 】

ソーシャル・イノベーション研究科
ソーシャル・イノベーション専攻
2025年3月修了
23S012 山岸裕始

【 要 旨 】

本稿では、少子化問題を引き起こす背景要因の一つとして“合成の誤謬”に着目するとともに、男性が育児休業（以下「育休」）を取得することがキャリア形成にも好影響を及ぼす可能性を検討した。具体的には、男性育休がスキル向上やキャリアアップにつながれば、合理的思考をもつ個人は育休を積極的に選択しやすくなり、出生率改善などが期待できるとの仮説を立て、これを実証的に検証している。

第2章では、日本の合計特殊出生率の推移や国内外の育休制度の比較を通じ、男性育休取得率が近年上昇しつつも、取得期間の短さや職場文化、収入面の不安などが依然として課題となっている現状を明らかにした。また、男女の労働時間・家事分担の差や企業風土が出生率の低下と密接に関わるため、単なる制度整備にとどまらず、社会全体の意識変革が必要であることを論じた。

第3章ではウィリアム・ブリッジズのトランジション理論を下敷きに、十分な“準備”があつてこそ育休が自己成長と新たなキャリア観を獲得する転機となり得る可能性を示唆した。定性的研究（第4章）では、1年間の育休を取得した事例を含む複数のインタビューから、育休中に培ったスキルを復職後に活かしキャリアアップにつなげた具体例を示し、育休が個人・家庭・組織にもたらす多面的な利点を浮き彫りにしている。

第5章の定量的分析では、成人用ソーシャルスキル自己評定尺度とビッグファイブ性格特性理論を用いて分析した。目的や計画を明確に立てて育休に入った男性ほど、育児体験を通じたソーシャルスキルや自己肯定感の向上が大きい一方、準備不足や短期取得ではスキル変化が乏しく、不安を抱えたまま終わるリスクも示唆された。

第6章では研究結果を踏まえ「育休パパ部」を提案し、育休前の目標設定から復職後のフォローアップまでを一貫して支援する仕組みを提示した。これは、取得率向上や事前準備が不足する現状を改善し、育休の“質”を高めることで少子化対策と男性のキャリアアップを両立させる方策となり得る。

本研究はサンプル数や長期的追跡の不足、対象者の属性分けの限定性といった限界を抱えているものの、男性育休が社会の持続可能性を担保する施策としてだけでなく、男性自身の成長やキャリアアップに有意義な効果をもたらし得ることを示した点に意義がある。育休を<子育て期間>にとどめず、<成長と変容を促す移行期間>と位置づける視点は、企業・家庭・社会の在り方を再考するうえでも有益な示唆を与えると考えられる。