

長期育児休業を取得した男性の性役割観の発達プロセス
ーデュアルキャリアカップルに着目してー

筒井健太郎(リクルートワークス研究所)

長期育児休業を取得した男性の性役割観の発達プロセス
ーデュアルキャリアカップルに着目してー

筒井健太郎（リクルートワークス研究所）

2023年12月15日

要旨

本研究は、長期育児休業を取得した男性の性役割観が発達するプロセスを解明することを目的とした。調査対象者は、夫婦ともにキャリア自律意識を持って仕事と育児の両立に取り組んでいるデュアルキャリアカップルであって、1ヶ月以上の長期育児休業を取得した男性に着目した。条件に合致する9名の男性に対して半構造インタビューを実施し、M-GTAによって分析した。

その結果、仕事と育児の両立意識が高い男性であっても、伝統的な男性役割観が深く根付き、さらにそうした意識がジェンダー化された組織の中で再生産されていることが分かった。

しかし、そうした男性の性役割観は、長期育児休業の取得を通じて仕事／家庭領域に限らない複数の重要な他者と関わり、選択された他者と親密な関係性を結びながら、相対化されていく過程が明らかになった。特に、配偶者との間で育まれるジェンダー秩序の発展は、男性の性役割観の変容を促す重要な要因となっていた。このような過程を経て、男性は新しい男性役割観を形成する。ただし、その到達点においては、新しい男性役割観のみならず、伝統的な男性役割観も両立させる形で性役割観が形成されていることが明らかになった。

キーワード 性役割観, アイデンティティ発達, 関係性に基づくアイデンティティ, 男性の育児休業, M-GTA

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

問題と目的

1. 問題意識

現在、女性の社会進出は一般化し、勤労者世帯の7割は共働き世帯となっている（内閣府男女共同参画局,2023a）。それに伴い、育児休業（以下、育休とする）を取得する男性が増加している。2010年に、育児・介護休業法（以下、育介法）の改正により男性の育休の取得促進策が盛り込まれたが、その時点では、男女間の育休取得の格差が大きい状態にあった。しかし、令和4年度雇用均等基本調査（厚生労働省,2023）によれば、当時、1.38%であった男性の育休取得率は、直近5年間で6.16%（平成30年）から17.13%（令和4年）と急増し、過去最高の値となっている。この背景には、2022年4月から段階的に施行されている育介法の改正がある。2022年10月からは、出生時育児休業（産後パパ育休）制度が施行され、2023年4月1日からは常時雇用する従業員が1,000人を超える会社は、毎年少なくとも1回、育休の取得状況を公表することが義務付けられるようになった¹。

こうした制度の見直しに並行して、男女の性役割分業観も変化してきている。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する者の割合は、男女とも長期的に上昇傾向にあり、直近の2019年の調査では、その割合が女性で69.4%、男性で58.3%となっている（内閣府,2023）。また、子どもがいる20～30代の男性は27.7%が家事・育児時間を増やしたいと答えている（40～60代では14.3%）（内閣府男女共同参画局,2023b）。

共働き世帯の形態も多様化してきている。直近の調査（内閣府男女共同参画局,2022）では、妻がフルタイム（週35時間以上就業）の世帯が専業主婦世帯を上回る状態となっている。さらに、「共に働くだけでなく、それぞれがキャリアを自律的に考えて形成し、仕事においても家庭においても充実した生活を実現する夫婦」である「デュアルキャリアカップル」（21世紀職業財団,2022）も生まれている。なお、こうした形態下の男性は、夫婦共々キャリアアップ²を目指していくと考えている割合が4割にもなる。

このような動向を踏まえると、男性も仕事と育児を両立しやすい状況になり、ダイバーシティの実現に向かっているように見える。しかし、男性の「性役割」をめぐる問題は複雑化の一途を辿っている。性役割は、社会から求められるものであり、時代や文化に応じて変化するものとされるが（柏木,1973）、「現在は、伝統的な男性役割と、それ以外の新

¹ 確かに男性の育休取得率は向上しているが、その実質が伴っているとは必ずしも言い切れない。民間企業における男性の育休休業期間は、2021年時点で約半数が2週間未満、約9割が3ヶ月未満という状況である。また、6歳未満の子どもがいる世帯における夫婦の1日当たりの家事関連時間は、夫が1時間54分であるところ、妻は7時間28分となっており（総務省,2021）、家事・育児に関する男女間の格差は大きい実態にある。ブリントン（2022）は、こうした背景として、日本は共働き・共育てモデルを支援するための社会政策は強力だが、社会規範が脆弱であると指摘している。後者に関しては、「男性は育休を取るべきではない」という強力な社会規範が存在していると指摘されている。

² 21世紀職業財団（2022）では、キャリアアップは「昇格・昇進することに加え、仕事の幅を広げたり、仕事のレベルを上げること」と定義されている。

しい男性役割が混在しており、新しい男性役割への意識が高まりながら、行動面では伝統的な男性役割が根強く残っている」(渡邊,2017b) ののである。男性役割は、社会的地位の高さや精神的・肉体的強さ、また他者に依存せず、目標達成のために邁進するといった作動性の高さなどに代表される「伝統的な男性役割」(渡邊,2017c) に代わり、「新しい男性役割」³へと変化しつつある。「新しい男性役割」の中核にあるのは、従来は女性役割としてみられがちであったケア役割を男性役割として取り入れる動きである。例えば、渡邊(2017a) が提唱する「新しい男性役割」の女性への気遣い、家庭への参加、他者への配慮、強さからの解放の4つの側面にもその動きがみとれる。世界的には、こうした新しい男性役割の側面は、「ケアリング・マスキュリニティ (Caring masculinities)」(Elliott,2016) と呼ばれ注目を集めている⁴。

しかし、こうした「新しい男性役割」は、社会において未だ市民権を得るには至っていない。とりわけ、会社組織に目を転じるとその実態が浮き彫りになる。民間の調査(Lean In Tokyo,2022)において、6割以上の男性が職場において(伝統的な)「男らしさ」のプレッシャーを感じていることが指摘されている。こうしたプレッシャーをもたらす要因の筆頭は「社会全体の風潮」とされているが、それに続く要因として「男性の直属上司」⁵「男性の同僚・知人・友人」が挙がっていることを鑑みると、組織内で「伝統的な男性役割」が再生産されている可能性がうかがえる⁶。

こうした男性役割に関する錯綜した状況は、男性の生きづらさを拡大させている。今日の男性の約半数が「最近では男性のほうが生きづらくなってきている」と感じているのである(電通総研,2021)。また、そのように感じる男性が増加傾向にあることも指摘されている(Lean In Tokyo,2022)。男性役割が多元化する中においても、伝統的な男性役割を期待される場面は多い。今日の男性は、そうした「狭い男らしさの定義に合致するために——浅い人間関係、不健康、短命という形で——多大なコストを払いがち」(多賀,2019)なのである⁷。そうした「男性らしさのコスト」(Messner,1997) は、女性と

³男性役割を「伝統的な男性役割」と「新しい男性役割」で区別する見方は、Pleck (1976) の主張に基づくものである。これらの区別は年代ではなく、それぞれが指す内容により区別される(渡邊,2017b)。

⁴「ケアリング・マスキュリニティ」は、欧州連合にて、男性に育児などケア役割への関与を促し、男性をジェンダー平等に向けて変化させるための政策を展開する中で提唱された概念である。これは「『男らしさ』を否定するのではなく、男子優位に結びついた従来の男性のあり方に代わる新しい男性のあり方を推奨するというアプローチである」(多賀,2022)とされている。既に、鐘(1990)において「男性中心の伝統的価値観をもって成長した男性は、これまでと違って、それまで女性の役割とされていた女性性を自分に取り入れることが重要な課題となる」といった指摘がなされていたが、今日、男性研究の中での実証的研究の蓄積が始まりつつあるテーマとなっている(e.g.多賀他,2023)。

⁵直属の上司からのプレッシャーに関していえば、過去5年間に育児に関する制度を利用しようとした男性労働者の中で、育児休業等ハラスメント(いわゆるパタニティ・ハラスメント)を受けたと回答した者の割合が26.2%もいること(厚生労働省,2021)も特筆すべき事態である。

⁶ブリントン(2022)は、日本の男性がケア役割を担う妨げとして、社会規範に加えて、職場の規範の存在が大きいことを指摘している。特に、大企業で働く男性は、内部労働市場での熾烈な出世競争にさらされ、長時間労働を強いられていることが指摘されている。こうした状況を夫婦ともに仕方がないと考えている「男性過重労働の暗黙の容認」(Brinton & Oh,2019)が生じていることも分かっている。

⁷今日では、こうした負の側面をもたらす伝統的な男性役割の側面を指して、「トキシック・マスキュリニティ (Toxic masculinity)」(Flood, 2018) と呼ばれ警鐘がならされている。

比較して男性は、アルコール依存や特定のがんの発症率 (Kirby, R & Kirby M.,2019) やメンタルヘルスリスクが高いこと (Wong et al.,2017) に表れている。また、その最たる代償は、男性の自殺者が女性と比較して約2倍であること (厚生労働省,2022) であり、そのこだわりを手放す必要性が唱えられている。

このような今日の男性が置かれた困難な状況は、「メンズクライシス (男性危機)」と呼ばれている (伊藤,2022)。すなわち、「(近代社会の産物としての) 男性主導社会の揺らぎのなかで 20 世紀後半以後生じている、経済的・文化的・社会的な不安定性がもたらす男性性の危機」(伊藤,2022) の状況である。今日の男性が直面しているこうした危機への対処を検討することは、社会的に喫緊の課題となっている。

2. 先行研究とリサーチクエスション

男性が直面している危機を解決する切り口のひとつに、男性の性役割観の形成がある。これが本研究のテーマとなるが、ここでは、その検討における論点を先行研究のレビューを通じて明らかにする。なお対象となる領域は、「ジェンダー論」「性役割の社会化論」「アイデンティティ論」および「アイデンティティ形成論」である。また、補足的に「組織におけるジェンダー研究」をレビューする。

2.1. ジェンダーおよび性役割観

男性の「性役割観の形成」を論じるにあたり、まずは関連する概念を整理する。なぜならば、「性役割」およびそれに関連する概念が複数存在しており、その正確な検討が困難な状況にあるためである。主に柏木 (1972) および多賀 (2001) による規定方法を踏まえて、本研究で使用する概念を整理する。なお、ここで規定する概念は、今回の分析のためのもの (分析概念) であることを付記する。ジェンダーやそれに関連する概念は、今後も時代や環境の変化を受けて、具体的な意味内容が変化する可能性を含んだものであり、「ア priori に規定されるべきものではなく、個々の具体的文脈に応じて明らかにされるような性質のもの」(多賀,2001) だからである。

起点となる概念は「ジェンダー (gender)」である。ここでは多賀 (2001) による『『生物学的差異』と『社会的・文化的差異』の両方を不可分に包含するもの』という定義を採用する。そのうえで、「男女の差異の識別に用いられる指標」として、「男性性 (masculinity)」「女性性 (femininity)」を規定する。次に「性役割」であるが、ここでは国内の研究で最も頻繁に使用されている柏木 (1972) を参考に、「性役割行動」「性役割観」に大別して規定することとする⁸。前者の「性役割行動⁹」は、現象として見られ

⁸ 柏木 (1972) では「性役割」に、男らしさ・女らしさの自己評価と定義する「性役割同一性」を加えているが、ここで使用されている「男らしさ・女らしさ」という言葉は、他の概念との線引きを曖昧にするため、本研究では「性役割」から「性役割同一性」は除いたものとして規定する。

⁹ 多賀 (2001) では「性役割」を「男性性 (masculinity) / 女性性 (femininity) の意味と対応するかたちで相対的に配置される男女の実践」と規定しており、柏木 (1972) による「性役割行動」に近い意

る行動上の性差と定義されるものであり（柏木,1972）、後者の「性役割観」は、性役割についての個人固有の概念と定義される（柏木,1972）。すなわち、男女にふさわしいと期待される行動や役割についてどう考えるかという価値観または態度（相良,1998）である。なお、前述した性役割分業観は、性役割観のひとつであるとされている（副田,1984）。

そして、「男性性」「女性性」が、『男性はどうあるべきか、何をすべきか』『女性はどうあるべきか、何をすべきか』を指示し、男性と女性のあり方を規制するような社会規範として作用する場合」（多賀,2001）、それらを「男性規範（masculine norm）」「女性規範（feminine norm）」と規定する。これらを総称したものを「ジェンダー規範（gender norm）」と呼ぶ。

こうした用語法を踏まえ、前述した社会動向を整理すると次のようになる。まず、今日においては「伝統的な男性役割」と「新しい男性役割」といった全く異なる「男性役割」の視点が提示されている状況にある。そのうえで、男性達は、「伝統的な男性役割」規範が色濃く残る中で、社会的に形成されつつある「新しい男性役割」規範の影響を受け始めている。このように錯綜し始めた規範の下で、男性達は自らの「性役割観」の形成に葛藤している状況にある。なお、その葛藤は2つの性役割観の間のみならず、性役割観と性役割行動との間にも生じている。すなわち、性役割観が不明確な中（どちらかというところ「伝統的な男性役割」観が強く、そうした状態を自覚できていない中）で、表面的には育児休業の取得など「新しい男性役割」行動が求められている状況にあるのである。

2.2. 性役割の社会化理論

「性役割」の形成は、Parsons & Bales（1956）により体系化された「性役割の社会化理論」を基底理論として知見の蓄積がなされてきた領域である。「性役割の社会化」は、ジェンダーに関する一元的な価値を伝達する「社会化エージェント¹⁰」としての家族、学校、仲間集団、マス・メディアを通して、そうした価値を内面化しそれに沿った役割を遂行していくことであると定義される（多賀,1996）。

しかし、この枠組みを踏まえたアプローチにはいくつかの課題が指摘されている（多賀,2001）。そのひとつは、個人の性別によって期待や処遇に差をつけることを是とする「性差別主義¹¹」的規範が一枚岩の前提として想定されていることである¹²。多賀

味で用いている。

¹⁰ 今日では、「社会化エージェント」という言葉が使用されることが一般的であるが、ここでは多賀（1996）の原文どおり「社会化エージェント」としている。なお、社会エージェントとは、社会のメンバーとしてふさわしい知識や駆動様式を身につけさせる他者や参加する集団・組織（家族、学校、仲間集団など）である（多賀,2001）。

¹¹ 多賀（2001）においては、性別による差別的処遇を否とする「反性差別主義」とともに、ジェンダーに関する社会規範を形成する「理念系（idealtypus）」として措定している。「性差別主義」と「反性差別主義」を包含して「ジェンダー・イデオロギー（gender ideology）」と呼んでいる。なお、これはあくまで、「個々の状況を秩序づけている諸規範を性格づける高度に抽象化されたイデオロギーであり、〈中略〉個々人がおかれている社会的環境の複雑な様相を単純化して認識するための手段」と留意点を述べている。

¹² 多賀（2001）では、このように「性差別主義が社会の隅々にまで浸透し、一枚岩の性差別主義的体系

(2001) はこうした規範によって性格づけられている社会を「調和的安定社会」と呼んでいるが、今日は、「性差別主義」とそれに対置する「反性差別主義」が併存し、互いの正当性を争って錯綜する「多元的変動社会」へと変化している。そのため、上記の前提を置くことに限界があるのである。加えて、性役割の社会化理論においては、男性と女性がそれぞれ同質的な一枚岩の存在として扱われており、その多様性が加味されていないこと、また、性役割の形成過程が典型的なひとつのライフコースとして説明されていることも、課題として指摘されている。

さらに、性役割の社会化理論が学問的に「客観主義パラダイム」に依拠することで生じる課題も指摘されている。「客観主義パラダイム」は、「社会は人々がどう認識しようとするか」として客観的に存在するという立場であり、「社会は人々から独立して客観的に存在するものではなく人々がどう認識したかで社会のありようは変わってくる立場」である「主観主義パラダイム」と対置される(須田,2019)。客観主義パラダイムの下では、「男性または女性はどうあるべきか、何をすべきか」を指示し規制する「ジェンダー規範」が客観的規則として存在しているとみなされている。そのため、男性または女性としてのあり方に関する葛藤は基本的に生じないものとみなされる。そこには、葛藤に対処する個人の「主体性」が想定されていないといった課題が指摘されている(多賀,2001)。

2.3. アイデンティティ論

「性役割の社会化理論」に代わる有効な枠組みとされるのが、エリック・H・エリクソンに端を発する「アイデンティティ論」である。多賀(2001)はアイデンティティ論を、「性役割の社会化理論」のように静態的な一枚岩の社会を前提とするのではなく、社会変動や規範の多元性を前提とした人間形成の理論であるとしている。「ジェンダーは、個人アイデンティティの重要な柱」(伊藤,2022)であり、これらは切り離せない概念である。なお、この依拠する理論の枠組みの切り替えは、「客観主義パラダイム」から「主観主義パラダイム」への転換も伴うものである(多賀,2001)¹³。

なお、「アイデンティティ論」においては多様な概念が存在するとともに、それらの概念が明確に定義されず、概念間の線引きも不明確な状況にある。そのため、男性の性役割観の形成の検討にあたりアイデンティティ論を用いるためには、研究系譜を踏まえて概念の用語法を規定する必要がある。以下では、まず Erikson (1968) によるアイデンティティ論の基本的な考え方を示したうえで、中心テーマである「アイデンティティ形成論」について説明する。ただし、アイデンティティ形成論は、今回の研究テーマである「育児

によって秩序づけられ安定した社会」を「調和的安定社会」と呼んでいる。また、それに対置する形で、性差別主義と反性差別主義が互いの正当性を争って錯綜する社会を「多元的変動社会」と呼んでいる。なお、イデオロギーは、アイデンティティと同一過程の2つの側面(Erikson,1968)とされている。¹³ 多賀(2001)では、Wilson(1970)を踏まえて「規範的パラダイム」と「解釈的パラダイム」と説明されている。

期（≒成人期）」の「男性」を対象にする際の枠組みとしては課題が存在する。ここではその課題を明確にするとともに、本研究の分析の枠組みを示すことを目的とする。

2.3.1. アイデンティティの基本的な考え方

前述のとおり、「アイデンティティ」という言葉は、論者や文脈によって様々な使い方がされており、またその定義も定まっていない（多賀,2001）。提唱者のエリクソン自身もアイデンティティそのものは定義しておらず、「アイデンティティの感覚（a sense of identity）」を定義するにとどめている¹⁴。彼によれば、「自分が変化しても同じ人間であるという自覚〔連続性（continuity）〕と自分が他の誰かではない自分自身であるという自覚〔斉一性（sameness）〕からなり、しかも他者からそのようなものとみなされていること」をいい、「それが、社会的に定義されたものへと成長しつつあること」（白井,2014）としている。

また、アイデンティティの実証研究の代表者（杉村,2012）にJ・クローガーがいる。彼女によるアイデンティティの「定義」は、エリクソンとともに代表的なものとされている（白井,2014）。Kroger（2007）によれば、「アイデンティティとは自分は何かという問いに答えるもの」であるとしたうえで、「①自分自身が時間や状況とともに変化したり変化しなかったりすることをどう意味づけるか、②自分のことを自分で決定できることと他者とともにあることとをどうつなげるのか、③自分の内から湧き起こることと外から要請されることとの兼ね合いをどうしていくのか、という問いに答えるもの」（白井,2014）としている。

多賀（2001）は「アイデンティティ概念がもつ深みを最大限に発揮させるためには、「アイデンティティ概念の多義性を生かすかたちで文脈に応じた用い方」をすることが必要とする。前述のとおり「性役割観」を、男女にふさわしいと期待される行動や役割についてどう考えるかという価値観または態度（相良,1998）と規定したが、この定義に従うならば、性役割観とアイデンティティは類似した概念とみなして用いることができる。

2.3.2. アイデンティティ形成論

性役割の形成を検討するにあたり、本研究で依拠する理論が「アイデンティティ形成論」である。エリクソンによれば、アイデンティティ形成は、アイデンティティ危機、すなわち、『個人が直面する自己に対する異なる定義の間の葛藤』を契機として、『幼少期以来学習してきた様々な役割や価値の中から取捨選択を行い、独自の自己像と価値観を形成していく過程』と定義される（Erikson,1968）。なお、アイデンティティ形成論「男性の性役割観の形成プロセス」の検討に用いる際、いくつかの課題が存在する。以下

¹⁴ なお、大野（1995）では、アイデンティティの感覚が日本語で表現される場合は「自覚、自信、自尊心、責任感、使命感、生きがい感」の6つの言葉の内容の総称であると考察されている。

では、アイデンティティの形成論の先行研究を一段深掘りすることで、その課題を提示する。

2.3.2.1. アイデンティティ・ステイタス論

今日、最も使われている「アイデンティティ形成論」は、Marcia (1966) により提唱された「アイデンティティ・ステイタス (identity status) 論」である。「アイデンティティ・ステイタス・パラダイム」とも呼ばれ、アイデンティティ論のキー概念となっている (永田,2010)。J・マーシャは、アイデンティティ形成の過程を、個々人が自分にとって意義ある選択事項を積極的に試み、選択し、意思決定を行う一時期である「危機 (crisis)」の経験と、人生の重要な領域に対する「積極的関与 (commitment)」の有無といった、2つの基準の組み合わせで説明した。マーシャによれば、アイデンティティの形成過程は次の4タイプで説明される。第1のタイプは、危機を既に経験しており職業および政治的・宗教的イデオロギーに積極的に関与している者を指す「アイデンティティ達成型」である。第2のタイプは、現在危機を体験しているが積極的関与に関しては曖昧な状態にいる者を指す「モラトリアム型」である。第3のタイプは、危機を経験していないにもかかわらず特定の職業やイデオロギーに積極的に関与している者を指す「予定アイデンティティ型」である。最後のタイプは、積極的関与がみられない者を指す「アイデンティティ拡散型」である。

ただし、マーシャによるアイデンティティ・ステイタス研究は、その後の研究で次の2つの課題があることが指摘された。そのひとつが、アイデンティティの発達には、マーシャが想定しているように必ずしも成熟に向かうのみではなく、下位へ変動する可能性もあるといったものである (鏑他,1995)。もうひとつは、アイデンティティは必ずしも青年期に達成されるものではなく、また仮に青年期にアイデンティティが達成されたとしても、それが成人期まで維持されていくとは限らないといった指摘である。

2.3.2.2. 多賀 (2001) によるアイデンティティ・ステイタス論

第1の指摘を踏まえたうえで、検討を加えた理論を提示しているのが多賀 (2001) である。彼は、マーシャのアイデンティティ・ステイタス論が「青年期における個人の発達のあり方の多様性を認めてはいるものの、そこにはいくらかの規範的要素が含まれており、各タイプ間に暗黙のうちに序列が想定されているように見える」と指摘している。そのうえで、マーシャの示した2つの基準を採用しつつ、各タイプの間には序列を想定せずに並列関係にある多様なタイプとしてとらえる次の4タイプを提示している。

第1のタイプは、ジェンダー・アイデンティティの危機の経験があり、現在は特定のジェンダー・イデオロギーに傾倒している者を指す「アイデンティティ不連続型」である。第2のタイプは、現在ジェンダー・アイデンティティの危機の渦中にあり、傾倒すべきジェンダー・イデオロギーを模索中である者を指す「危機渦中型」である。第3のタイプは、

これまでにジェンダー・アイデンティティの危機を経験したことがなく、現在は特定のジェンダー・イデオロギーに傾倒している者を指す「アイデンティティ連続型」である。最後のタイプは、ジェンダー・アイデンティティの危機の経験があるかないかにかかわらず、現在はジェンダー・イデオロギーの選択に関心がない者を指す「アイデンティティ拡散型」である。

なお、マーシャのアイデンティティ・ステイタス論を「序列型」のアイデンティティ・ステイタスと呼ぶならば、多賀（2001）のものは「並列型」と呼ぶことができる。

2.3.3. 成人期のアイデンティティ発達

マーシャのアイデンティティ・ステイタス論に対する第2の指摘は、その対象が青年に限定されているといったものである。こうした課題が指摘されるようになったのは、「今日においては、成人期においても、これまでの自分のあり方、生き方が、心の深いところで揺らぎ、新たな方向を模索せざるをえない時期、つまり、それまでのアイデンティティではもはや安定した自己を維持していけない事態が訪れることが認識されるようになった」（岡本,1997）ためである。マーシャのアイデンティティ・ステイタス論が提唱されて以降、Whitbourne & Weinstock（1979）などにより、成人期のアイデンティティ形成に着目した研究が始まり、今日まで続いている。そうした研究の蓄積の中で、最も注目されているのは岡本（1994）によるものである（林,2014）。

2.3.3.1. 岡本（1994）によるアイデンティティ発達論

岡本（1994）は、成人期以降のアイデンティティの発達過程を次のとおり説明する。すなわち、「青年期にいったん確立したアイデンティティが30代後半から40代前半、および60歳前後に再び、①心身の変化の認識にともなう危機期、②自己の再吟味と再方向づけへの模索期、③これまでの生き方の軌道修正・軌道転換期、④自我同一性の再確立期という4つの段階を経て問い直されて、再体制化されてラセン式に発達、成熟していく」過程¹⁵である。

なお、アイデンティティ・ステイタス論において、アイデンティティ形成とアイデンティティ発達という言葉が混在している。これらも「アイデンティティ」と同様に、論者によって微妙な使い分けがなされており、必ずしもその線引きは明確ではない。筆者の理解するところでは、これらの概念は基本的に時間軸を基準に使い分けられている。人間のライフサイクルを念頭においたうえで、各ライフステージに焦点を当てて、その時点（段階）における「アイデンティティ」を問題にする場合は、「アイデンティティ形成」の言葉が使用されている。一方で、ライフステージを跨ぎ、時にライフサイクル全体を視野に

¹⁵ 岡本（1994）ではこうしたプロセスを「成人期のアイデンティティのラセン式発達モデル」と呼んでいる。

入れた「アイデンティティ」を問題にする場合には、「アイデンティティ発達」の言葉が使用されている。

2.3.3.2. 関係性に基づくアイデンティティ

岡本（1997）は、成人期のアイデンティティ形成¹⁶においては、「個としてのアイデンティティ」といった青年期のアイデンティティ形成の中心論点のみならず、「関係性に基づくアイデンティティ」を加えた2軸でとらえる必要があるとする。すなわち、「自分とは何者であるか」「自分は何になっていくのか」といった個の自立・確立が中心テーマである「個としてのアイデンティティ」形成と、「自分は誰のために存在するのか」「自分は他者の役に立つのか」という問題が中心テーマである「関係性に基づくアイデンティティ」の形成である。岡本（1997）は、「この両者が等しく意味を持ち、両者が統合された状態が本当に成熟した大人のアイデンティティ」であるとしている。

このように関係性の側面からアイデンティティの発達をとらえるのは、近年のアイデンティティ研究において注目を浴びているアプローチである（永田,2010）。しかし、関係性の問題は、アイデンティティ研究においては近年になるまで十分に扱われてこなかった。その要因として、アイデンティティの研究者が暗黙の発達観を持っていたことが指摘されている。すなわち、「他者からの分離や自律こそが重要であるという西洋的な男性優位の発達観のために、欧米の研究者達がエリクソン理論における関係性の側面を見逃してきた」（マーシャ,1993）のである。なお、「関係性に基づくアイデンティティ」形成の研究においても課題が指摘されている。それは、「これまでの研究では、親子関係や友人関係、夫婦関係という単一の重要な他者との関係を取りあげた研究が多く、ライフサイクルを通じた複数の重要な他者との関係を視野に入れた研究」が限られていることである（永田,2010）。

2.3.3.3. 重要な他者と一般化された他者

ここで「重要な他者」（significant others）について補足しておきたい。重要な他者は、Mead（1934）により提唱された概念であり、「アイデンティティの形成にかかわる他者」と定義される。重要な他者との関係は「社会的文脈の中でのアイデンティティ形成の最も基本的な単位」（永田・岡本,2005）である。なお、アイデンティティの形成においては、「重要な他者」が「一般化された他者」（generalized others）へと統合されていくことが必要とされている。ここで言う一般化された他者とは、「他者の個人的態度を個人が属する集団全体の態度へと組織化したもの」（Mead,1934）と定義されるものである¹⁷。

¹⁶ 岡本（1997）では、青年期に始まるアイデンティティ形成の課題は、その後、成人期、老年期と生涯にわたって続くものとされている。そのため、原文では「青年期以降のアイデンティティ発達」と表現されているが、ここでは前後の文脈を踏まえて「成人期のアイデンティティ形成」としている。

¹⁷ その後、Gerth & Mills（1953）によって、『コミュニティ』あるいは『社会』を代表するものではなく、個人にとって『これまであるいは現在重要である人々』と再定義されている。

そのうえで多賀（2001）は、「アイデンティティ形成とは、ある意味で自己を定義する『重要な他者』の選択過程であるともいえる」とする。すなわち、「個人が『重要な他者』を選択しつつ、男性／女性としての自己に向けられた『一般化された他者』の期待を不断に再構築している過程としてとらえることができる」のである（多賀,2001）。加えて、性役割観の形成という観点においては、Parsons（1964）のいう文化（ここでは性役割規範とする）の内面化が重要になる。それは「単に文化パターンを外部世界の対象として認識する」のみならず、「文化パターンやパーソナリティそれ自体の実際の構造の中に組み込むこと」である。そして、文化の内面化は「他の人間に対する愛情を確立する」という「情動的なコミュニケーション」によって行われるとされる（Parsons,1964）。

2.3.4. 男性のアイデンティティ発達

知見の蓄積が進む成人期のアイデンティティ形成に関する研究であるが、男性に焦点を絞ったものは限られている。岡本（1997）によれば、「最近まで、アイデンティティ形成と親密性¹⁸の獲得の問題は、男性にとって深刻な葛藤をひきおこす問題としてはとらえられていなかった。それはひとつには、社会的にみて男性にとっては、アイデンティティの確立と男性役割の取得・男性アイデンティティの獲得は、矛盾なく進展するものであること、第2に、発達のみにて、青年期のアイデンティティ形成、成人初期の親密性の獲得、成人期の世代性¹⁹の達成という心理・社会的課題の流れは、一般の健康な男性にとっては非常に明瞭なプロセスであった」と説明されている。ここで指摘された課題は現在においても大きな進展はなく、男性が歩むキャリア²⁰は画一的なものであるといった前提が未だに残っている（尾野,2019）。

加えて岡本（1997）は、『『職業と家庭の両立』は、男性にとって重要なテーマになっているはずであるが、今日ではまだ家庭生活や世話役割への積極的な関与という問題は、多くの男性にとって、自己のアイデンティティにとって重要な問題として主体的に受け止められていないのが実状ではないだろうか」と指摘する。今日においても、「男性役割の葛藤に関する研究は、主に家庭の領域のみに焦点が当たっている」（渡邊,2017b）。「成人期男性における父親アイデンティティの達成や問い直しの問題は特に、あまり熱心に研究が進められてきているとはいえない」（藤井,2014）のである。

なお、ここで指摘されている男性の「世話役割」は、冒頭の「ケアリング・マスキュリニティ」に繋がる概念である。ただし、この文脈で使用されている「ケア」は、日本社会

¹⁸ 親密性は、エリクソンのライフサイクル論において、前成人期の心理・社会的発達の課題とされるものである。なお、親密性は『自己』を失う危機にさらされても自己を失わず、他者と親密な関係をつくりあげる能力（鑑,2002）と定義されている。

¹⁹ 世代性も、同様にエリクソンのライフサイクル論における概念であり、成人期における心理・社会的発達の課題とされる。なお、世代性は「次世代を確立し導く関心であり、創造性や生産性が含まれる包括的な概念」（Erikson,1950）とされる。

²⁰ 「キャリア」も多様に定義される概念である。本研究では、アイデンティティ発達の文脈において使用されているものとして、「個人の一連の過去と一連の未来をつないで人生にひとつのまとまりを生み出し、何らかの個人的および社会的な価値の実現をもたらす経歴」（白井,2010）をいうものとする。

での感覚と大きな違いがあることが指摘されている（多賀,2022）。そのため、ここで補足をしておきたい。一般的に、日本で「ケア」といえば、介護や看護がイメージされるが、国際的なジェンダー平等の議論の中では育児に力点が置かれている。なおかつ、その議論の中ではケアの概念は多義化している（Scambor et al.,2013）。足元の議論においては、「家庭生活や社会生活における乳幼児以外の他者に対するケア」「男性のケア労働への進出・拡大」「男性による自分自身のケア」といった方向へと拡張している。なお、国際的なジェンダー平等の中心にある「ケアリング・マスキュリニティ」は、「支配を拒否し、肯定的感情、相互依存、関係性などのケアの特性に関連付けられ、そうした価値を受け入れる男性アイデンティティ」（Elliot,2016）と定義されており、ケア概念のさらなる拡張性を含んだものとなっている。

2.3.5. ジェンダー化された男性

なお、ジェンダー研究において男性を対象とする際に欠かせない概念がある。それは「ジェンダー化（gendering）」である。ジェンダー化は、「〈女〉および〈男〉という性の違いが所与の前提として設定された文化の中で、それにそって訓練され、立ち上げられ、生きていく」（荻野,2002）と定義される²¹。すなわち、「ジェンダー（男性性／女性性）として社会化され、表象され、生きられる過程」（氏原,2003）である。

歴史的にみて、ジェンダー研究は女性を対象にして始まったものであり、男性はその対象として想定されていなかった。1960年代後半に女性学が生まれ、その中にジェンダーの概念が取り込まれジェンダー研究へと発展した経緯がある（多賀,2001）。女性学が誕生するまでの人文・社会科学においては、無反省に男性をそのまま人間とイコールで結び、男性を普遍的・人間一般的なものとして理解する前提に立っていた（Kühne,1996）。女性学は、特殊な存在として不可視化されてきた女性を可視化させる試みであった。その過程の中で、女性は「ジェンダー化」された存在として焦点が当てられてきた。

一方で、そうした女性学の試みは、それまで普遍的存在として自明視されてきた男性の普遍性を揺るがし、男性もまた特殊な存在であるという認識を生んだ。すなわち、「ジェンダー化」された存在としての男性である。こうした認識が形成されたことで、男性学が誕生するのである。こうした枠組みを得た結果、「ジェンダー化された男性」が直面する次に挙げる3つの課題が浮き彫りとされた。第1は「男性規範による抑圧」である。男性も女性と同様に、男性規範による社会的拘束を受けている状況にあるという認識が生まれた。第2は「男性性をめぐる葛藤」である。それまでは、「男性の場合、こうした産業社会の支配的な価値と彼らに期待される役割とは合致」していたために、男としての自己のあり方をめぐる葛藤を経験することはないと考えられてきた（天野,1980）。しかし、男性規範の多様化とともに個々の男性の性役割観も変化する中で、男性もアイデンティティの

²¹ その他にもジェンダー化は「実践、表象、イデオロギー、そしてパワーの分配がジェンダー不平等の再生産と維持に貢献する、社会的・組織的プロセスを構成すること」（Calás et al.,2014）とする定義もある。後述する組織論の文脈においては、こちらの定義が使われている（中村・清宮,2022）。

葛藤を経験する可能性があると考えられるようになった。第3は「男性内の多様性」である。男性が歩むキャリアも女性同様に多様なものと理解されるようになったことで、男性においても、多様な性役割観が想定されるようになったのである。

2.3.6. 組織論におけるジェンダー研究

本研究では、組織で働く男性を主点にしていることから、組織論におけるジェンダー研究についても説明する。今日の会社経営において、ダイバーシティは重要なテーマになっている。しかし、その一方で、組織論における研究は進んでいないことが指摘されている。「日本における組織のジェンダー研究は、キャリア形成の過程で生じる制度的な問題を取り上げる研究、例えば、組織内部の人事労務上の制度面に着目する研究に終始し、ジェンダーを組織の現象ととらえる組織論固有の領域からの研究が行われていない」（中村・清宮,2022）のである。1970年代頃から組織論においてジェンダーを取り入れる必要性に言及されていたにもかかわらず、その後、大きな進展がないことが指摘されている（Wilson,1996）。

組織論におけるジェンダーに関する研究は、依拠する研究パラダイムにより、次の2つに大別される（Cálas et al.,2014）。ひとつは、組織内の男女の不均衡な状態に焦点を当てた「組織内部のジェンダー（gender in organization）」研究であり、客観主義パラダイムに依拠している。性役割（gender role）との関連性が強く、この研究を支えるひとつの柱と考えられている（中村・清宮,2022）。もうひとつは、組織内の個人がジェンダーをどのように体現するかに焦点を当てた「ジェンダー生成組織（gendering organization）」研究である。アイデンティティ形成が主要な議論の対象とされており（中村・清宮,2022）、こちらは主観主義パラダイムに基づいている。

本研究において依拠する学問パラダイムを同一とする「ジェンダー生成組織」研究について補足する。ジェンダー生成組織研究では、「社会構造が組織活動の中で再生産されるプロセスに着目」されている。すなわち、「ジェンダー不平等の構造は、社員が好むと好まざるとにかかわらず、組織活動の過程の中に埋め込まれ、ジェンダー化が再生産される」（Acker,1990）過程である。「組織化のプロセスには常にジェンダー化が付きまとう」（中村・清宮,2022）のである。また、ジェンダー生成組織研究においては、組織はジェンダーに中立的ではなく既に「ジェンダー化」されたものだと考えられている。前述したWilson（1996）は、男性らしさに特徴づけられた文化が組織の中で肯定的に受け止められていることに疑問を投げかけている。しかし、ジェンダー生成組織研究において見落とされている論点が存在する。それは、女性が男性に対して不均衡である状況を前提としているため、ジェンダー化された男性に焦点が当たっていないことである。「男性的なジェンダーのテーマや課題を取り扱う研究は限定的であり、今後の議論が求められる視点」（中村・清宮,2022）とされている。

2.4. 先行研究を踏まえた研究課題

ここまでの先行研究のレビューを踏まえて、本研究のテーマである男性の性役割観の形成過程を検討する際の課題としては、次の4点が挙げられる。中核にあるのは、①成人期の男性のアイデンティティ形成に関する研究が限られているといった課題である。これに付随して、②その過程において仕事／家庭領域を問わない複数の重要な他者との関係に着目する研究が乏しいこと、③男性も多様なライフコースを経験することが想定されていないこと²²、そして④「ジェンダー化された組織」が念頭におかれていないことが、男性の性役割観の形成過程の検討を進める際の課題として整理できる。

2.5. リサーチクエスチョン

本研究では前述の先行研究を踏まえて、「複数の重要な他者との関係に着目した成人期の男性の性役割観の形成プロセス」を探索的に検討することとする。ただし、「ジェンダー・アイデンティティやジェンダー・イデオロギーは抽象的・包括的な概念なので、それらについて複数の事例を比較する場合には、より具体的な事象に焦点を絞る必要がある」（多賀,2001）とされている。そこで本研究においては、デュアルキャリアカップルである男性の長期育休の問題に焦点を当てることとした。なお、長期育休に焦点を当てる理由としては、第1に、男性の長期育休が今日のジェンダー秩序をめぐる議論の中心に置かれているためである。第2に、長期育休を取得する状況においては、そうした行動と性役割観としての意識との間の不一致の問題に直面する可能性が高いと考えたためである。しかし、性役割観は通常意識されることが多いと考えられる。この点、「共に働くだけではなく、それぞれがキャリアを自律的に考えて形成し、仕事においても家庭においても充実した生活を実現する夫婦」（21世紀職業財団,2022）における男性は、伝統的な男性役割観と新しい男性役割行動の実践の中で、新しい男性役割観との葛藤を感じている可能性が高いと考えられる。これがデュアルキャリアカップルを対象とする理由である。

本研究においては「主観主義パラダイム」に基づいたアプローチをとる。なお、本アプローチは、個人の行為の集積として社会をとらえる「方法論的個人主義」と、個人に外在する社会的事実の存在をもって社会をみる「方法論的集合主義」に分けられるが、本研究では前者のアプローチを採用する。これは多賀（2001）による次の指摘を踏まえたものである。すなわち、「男性集団と女性集団の比較という集合主義的アプローチは、『当たりをつけ』『幅の広い絵筆で大きな絵を画』く（Connel,1987）点で、すなわち、男女の不平等の問題に関する平均的・一般的特徴を描き出すうえでは非常に有効なものである。しかしながら、男性の抑圧がこのように複雑でよりインフォーマルなものであるとするならば、『大きな絵』を描く『幅の広い絵筆』のような枠組みのみならず、いわば『細部を描

²² 長期育休を取得した男性のアイデンティティの形成過程を詳細に検討する研究は乏しい状況にある（代表的な研究としては、大野祥子, 2010,2016；尾野,2019）。

く小筆』の機能を果たす分析枠組みが必要になる」のである。研究アプローチとしては、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を採用する²³。

本研究では、こうした研究パラダイムを踏まえて、「複数の重要な他者との関係に着目した成人期の男性の性役割観の形成プロセス」について、「デュアルキャリアカップルであり、長期育児休業を取得した男性」に焦点を当てて探索的に検討する。なお、検討を進めるにあたり設定したリサーチクエスションは以下のとおりである。

- ① 男性が長期育休の取得を中心に育児へのコミットメントを引き上げた要因は何か
- ② 育児コミットメントの引上げにより、男性役割観はどのように変容するか。また、それに与える要因は何か
- ③ 男性役割観の変容がもたらす仕事や生活場面での具体的な行動はどういったものか

調査方法

1. 調査対象者

デュアルキャリアカップルであり、1ヶ月以上の育休を取得した男性9名を対象に調査を実施した（平均年齢38.3歳。範囲34～41歳）。調査対象者の属性を表1に示す。表中には示していないが、全ての調査対象者の配偶者はフルタイムで働いている。なお、インタビュー対象者は、筆者の知人への直接の依頼に加えて、知人からの紹介を通じて募った。

²³ 厳密に言えば、方法論的個人主義の立場を受けたシンボリック相互作用論（吉澤,1998）に基づいたアプローチである（木下,2020）。

表1 対象者の属性

No	現在の年齢	現在の業種 (従業員規模)	現在の役職 (肩書)	現在の子ども の年齢*	育休取得時の業種 (従業員規模)*	育休取得時の年齢*	育休取得期間*
1	36歳	サービス (10,000人超)	管理職 (課長)	8歳	情報・通信 (10,000人超)	28歳	6ヶ月
				4歳	(現職に同じ)	32歳	8ヶ月
2	39歳	サービス (50人未満)	管理職 (CTO)	10歳	サービス (10,000人超)	29歳	(未取得)
				6歳	(同上)	33歳	1ヶ月
3	41歳	個人事業主	-	8歳	情報・通信 (1,000人超5,000人以下)	33歳	9ヶ月
				4歳	(現職に同じ)	37歳	(育休対象外)
4	41歳	サービス (10,000人超)	一般社員	8歳	(現職に同じ)	33歳	3日間
				3歳	(同上)	38歳	4ヶ月
5	34歳	サービス (10,000人超)	管理職 (課長)	3歳	(現職に同じ)	31歳	1.5ヶ月
6	40歳	サービス (50人未満)	管理職 (なし)	4歳	製造 (10,000人超)	36歳	6ヶ月
				2歳	(現職に同じ)	38歳	(未取得)
7	39歳	サービス (500人超1,000人以下)	一般社員	9歳	サービス (500人超1,000人以下)	30歳	1ヶ月
				3歳	サービス (100名以下)	36歳	5ヶ月
8	37歳	製造 (500人超1,000人以下)	管理職 (なし)	5歳	製造 (1,000人超5,000人以下)	32歳	2週間
				3歳	(現職に同じ)	34歳	6ヶ月
9	38歳	個人事業主	-	6歳	製造 (10,000人超)	32歳	(未取得)
				2歳	製造 (1,000人超5,000人以下)	36歳	6ヶ月

*上段は第1子、下段は第2子に関する情報

2. 調査方法

半構造化面接による聞き取り調査を実施した。なお、インタビュー対象者が仕事と育児の両立で多忙であることに配慮し、オンラインで実施した。また、調査対象者の承諾を得た上で、インタビュー内容を記録し、インタビュー終了後に逐語録を作成した。なお、本面接は「中立的な」ものというより、インタビュー対象者と調査者（筆者）が同世代であり同様の経験を共有しているという点で「共有する主題による面接（shared themes interview）」（多賀,2001）である。また、多賀（2001）と同様に、調査側の主体性を出しながらインタビュー対象者の主観的世界を引き出そうとする点で「関与しながらの面接（participant research interview）」としての特徴を有したもの（鏞他,1984）である。

3. インタビュー内容

面接では、育休を取得した経験を想起してもらったうえで、①長期育休の取得を中心に育児へのコミットメントを引き上げた要因は何か、②育児コミットメントの引上げが男性

役割観に与えた影響は何か、③男性役割観の変容がもたらす仕事や生活場面での行動は何か、といった点について、時系列にそって語ってもらうように依頼した（質問項目は Appendix を参照）。なお、実際の面接では調査対象者の気持ちを尊重し、傾聴の姿勢を通じて信頼関係の形成を行い、調査対象者が不快な思いを抱かないように倫理的な配慮を行った。また、インタビューの冒頭には、協力者に調査の目的、プライバシーの保護、データの活用について丁寧な説明をして同意を得た。

4. 調査期間

調査は、2023年8月から2023年9月にかけて実施された。1人あたりのインタビュー時間の平均は65分であった（範囲45分～103分）。

5. 分析方法

分析は、質的研究法のひとつである M-GTA を採用した。M-GTA は、オリジナル版グラウンデッド・セオリー・アプローチの特性を継承したうえで、実践しやすさの観点から改良された研究方法である（木下,2003,2007,2020）。男性が抱く性役割観やその変容にあたっては、「重要な他者」との関係も関わってくる。M-GTA は、データの切片化を行わずに人と人との相互作用を含むプロセスを重視し、調査対象者にとっての経験や行為の意味をくみ取り分析するアプローチであるため、本研究の目的に合致すると判断した。

分析テーマは、「複数の重要な他者との関係に着目した成人期の男性の性役割観の形成プロセス」と設定した。分析焦点者は、デュアルキャリアカップルであり、1ヶ月以上の育休を取得した男性とした。期間を1ヶ月以上としたのは、育児に専念することが求められる期間であると考えられるためである。なお、分析焦点者は、あくまで調査対象者を抽象化した集団であり、特定の個人を指すものではない（木下,2003,2007,2020）。

実際の分析においては、木下（2020）の方法に従って、まず、分析テーマに関連する箇所をひとつの具体例（ヴァリエーション）としたうえで、他の類似する具体例についても説明可能と考えられる概念の生成を進めていった。並行して、追加的なインタビューやデータ分析をさらに進めて新たな概念を生成し、新旧のインタビューデータを行き来しながら、具体例の追加的な探求も進めた。次に、生成された全ての概念について、概念間の関係を検討し、複数の概念の関係から構成されるカテゴリー（必要に応じてサブカテゴリー）を生成した。最後に、カテゴリー間の関係を結果図としてまとめた。

なお、M-GTA では、説明力の高い理論を構築するにあたり、インタビューを重ねるごとに逐次的なデータの分析を実施し、その都度、次のインタビュー対象者を選定するといった理論的サンプリングと呼ばれる手続きが採用される。しかし、本研究では、リサーチクエスチョンに関連する情報を効率的に収集するために、特定の「人」や「状態」についての情報を集め、研究の進行に伴って、状況に合わせて最も関連度の高いデータを集めることを目的とする、合目的サンプリング（岩壁,2010）と呼ばれる手続きを採用した。

結果と考察

分析の結果、No. 8以降のインタビュー対象者のインタビュー内容の分析において、新たな概念は生成されなかったため、理論的飽和に達したと判断した。最終的に、21 カテゴリー、12 サブカテゴリー、79 概念が生成された。カテゴリー間の関係の検討を通じて、結果図を作成した（図1²⁴）。以下では、結果図に基づくストーリーラインを述べたうえで、カテゴリー、サブカテゴリー、および概念を説明する。なお、文中では、領域を〈 〉、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを[]、概念を「 」で表示する。また、本研究は会話分析を目的とするものではないため、書き言葉にすると意味が通じにくい場合は、文意を損なわない程度に、最低限の語尾や語順の見直しを行うとともに、〈中略〉として省略している箇所がある。また、文意を補うために、一部、筆者による注釈を加えている。

1. ストーリーライン

長期の育休を取得した男性達の意識においては、その意思決定（行動）を取り巻く環境の中で、〈伝統的な男性役割観〉と〈新しい男性役割観〉がせめぎ合いながらも、これらが調和されていく形で発達過程が進む。

その始まりにおいて、男性達の意識の中にあるのは、【内面化されたマッチョイズム】である。そうした意識下にある彼らは、あたかも【虚栄と見栄の鎧】を着ているかのようであり、どんな時でも人に先んじていたい【マウンティング志向】にとらわれている。

こうした意識を助長するのは、【ワーカホリックな職場】である。そこには、仕事最優先で仕事と育児の両立に難色を示す[トキシック・ボス]が存在している。そうした上司によりマネジメントされている職場では、[仕事中心価値規範の風土]が形成され、両立支援施策の活用が低評価に繋がる[フレキシビリティ・スティグマ]が暗黙のうちに働いている。そうした職場において男性達は、気付かぬうちにキャリアアップの道が見えない【キャリアの迷宮】に迷い込んでしまうのである。

男性達が、こうした状況下にあっても仕事と育児の両立を目指す背景には、【キャリア志向の配偶者との出会い】が大きい。こうした配偶者との間で、フラットなジェンダー観に基づく【夫婦間ジェンダー秩序の形成】がなされていく。また、彼らの中には、【両立を阻害しない職場】への異動・転職などを経験する者も存在する。これらの経験が契機に

²⁴ 図全体の地の部分が白と黒の2色となっているのは、男性達が直面している男性役割観のせめぎ合いを表現するためである（なお、灰色の部分はそのせめぎ合う領域を示している）。育児コミットメントを引上げる過程の中で、様々な要素の影響を受けて、男性達の中で〈伝統的な男性役割観（領域）〉よりも〈新しい男性役割観（領域）〉の占める割合が大きくなる。なお、図中の要素（ここでは「オブジェクト」とする）については、基本的に次の3つのルールの下に従って、①オブジェクトの形について、四角いものはインタビュー対象者、丸いものは重要な他者、雲型のは夫婦の関係に関するものを示している。②枠線が実線のは目に見える態度や行動、破線のは目に見えない意識や感情に関するものを示している。③オブジェクトの地の色について、黒色のものは〈伝統的な男性役割観〉、白色のものは〈新しい男性役割観〉を示している。

なり、周囲にほとんど前例がおらず、大きな不安を感じながらも、【不退職の育休取得】に踏み切ることができるのである。

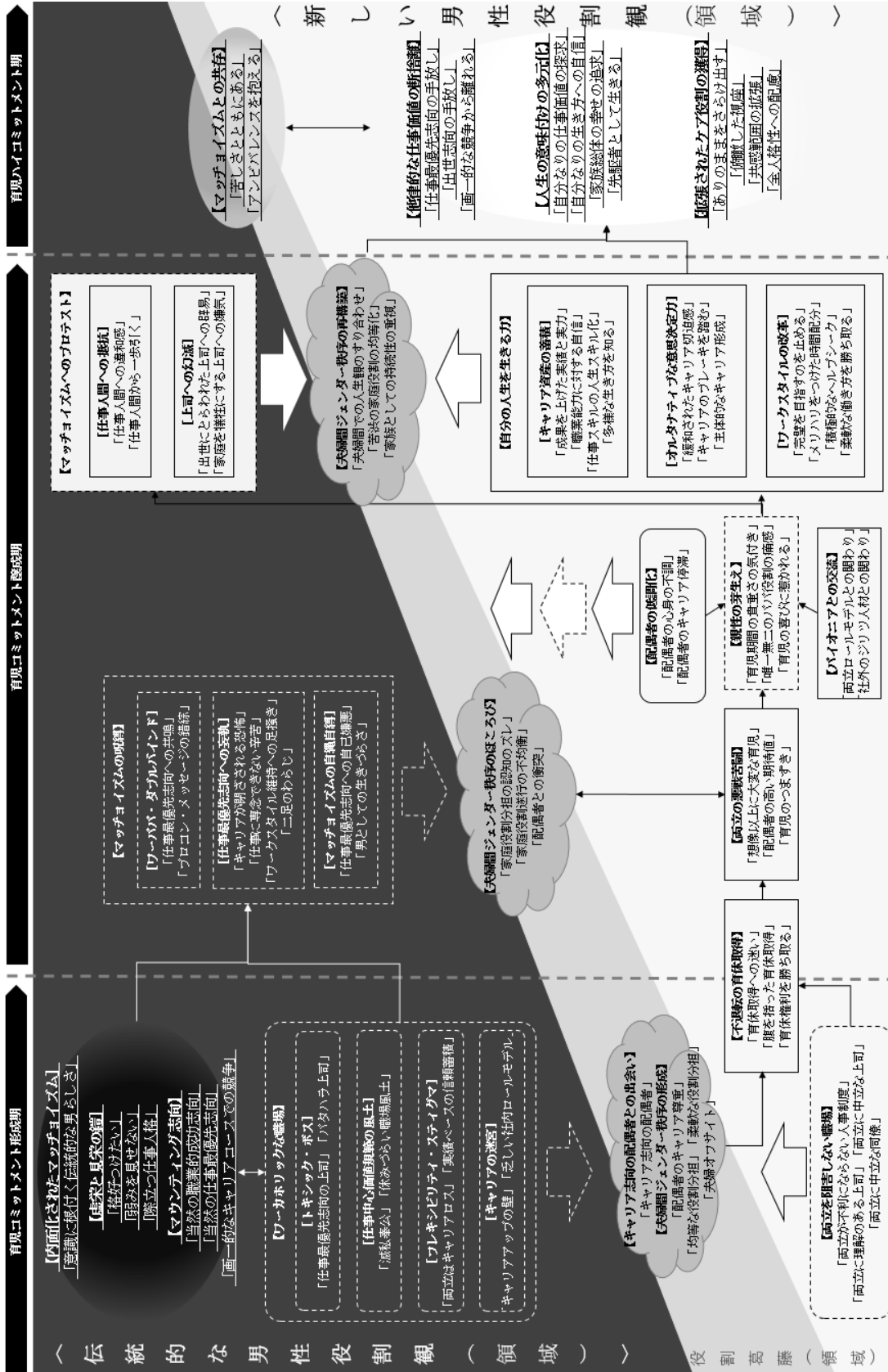
しかし、男性達の意識に深く根付いた〈伝統的な男性役割観〉は簡単には変わらない。仕事と育児の両立に悪戦苦闘する中で、【マッチョイズムの呪縛】にとらわれてしまうのである。社会や組織、そして自身の中でも仕事と育児の両立に対する相反するメッセージが行き交い、[ワーパパ・ダブルバインド] ともいうべき事態が生じる。その中で、彼らは[マッチョイズムの自縄自縛]により、心理的に八方塞がりの状態に陥ってしまう。また、男性達は、育児に向き合う中で上手くいかないことが多く【両立の悪戦苦闘】を経験する。〈伝統的な男性役割観〉の影響を拭いきれずに、[仕事最優先志向の妄執]に駆られることが、育児に専念できない状況を生み、さらに事態を悪化させるのである。こうした状態が続くことで、徐々に形成され始めていた夫婦間ジェンダー秩序に【(夫婦間ジェンダー秩序の)ほころび】が生じてしまう。

しかし、いくつかの転機が重なることで、〈伝統的な男性役割観〉の相対化が進む。そのきっかけは【配偶者の低調化】である。彼女達のコンディション低下が閾値を超えることで、男性の意識に転換のスイッチが入る。並行して、仕事と育児の両立を実現している【パイオニアとの交流】を重ねることを通じて、その変化は加速する。悪戦苦闘しながらも、育児に対するコミットメントを高めていった結果、男性達の意識の中で【親性の芽生え】が起きる。こうした家庭場面における役割意識の変化は、職場での意識変化にも転じていく。彼らの意識の中で【マッチョイズムへのプロテスト】が湧き起こってくるのである。それは、職場で仕事に全精力を注いでいる[仕事人間への抵抗]や、[上司への幻滅]として現れる。

こうした男性達の意識の変化は、【夫婦間ジェンダー秩序の再構築】を促す。「夫婦間での人生観のすり合わせ」が行われ、お互いに仕事上で何かの目標を諦めたうえで、「苦渋の家庭役割の均等化」がなされる。彼らは「家族としての持続性の重視」を選択するのである。こうした転機を通じて男性達は、【自分の人生を生きる力】を育てていく。それは、仕事の確かな実力と人的ネットワークに特徴づけられる[キャリア資産の蓄積]や、マジョリティの生き方に流されないための[オルタナティブな意思決定力]である。男性達はこれらを活かして、仕事と育児の両立の実効性を高めるべく[ワークスタイルの改革]を進めるのである。

こうした力を得て、男性達は〈新しい男性役割観〉を形成していく。それは【他律的な仕事価値の断捨離】を経た【人生の意味付けの多元化】であり、その結果としての【拡張されたケア役割の獲得】である。しかし、〈新しい男性役割観〉一色に染まるわけではない。【マッチョイズムとの共存】を通じて、ある種の自己矛盾を内包する形で、彼らの性役割観としてのアイデンティティは発達していくのである。

図1 長期育児休業を取得した男性の性役割観の変容プロセスに関する結果図



2. プロセスごとの結果と考察

本研究においては、男性の性役割観の変容について、育児へのコミットメントの高まりを補助線として分析した。なお、当該プロセスは時系列に沿って、初期の“育児コミットメント形成期”、中期の“育児コミットメント醸成期”、後期の“育児ハイコミットメント期”とする。以下ではこれらのプロセスごとに、男性の性役割観に影響を与える、仕事および家庭領域における複数の重要な他者にも着眼しながら、その分析結果を記載する。その際、男性の性役割観の形成に関わる概念については、インタビュー対象者の発言を引用している。

2.1. 育児コミットメント形成期

2.1.1. 男性の性役割観（育児コミットメント形成期）

育児コミットメント形成期における男性の性役割観として生成されたカテゴリーは、【内面化されたマッチョイズム²⁵】【虚勢と見栄の鎧】【マウンティング志向】の3つである（表2）。

1つ目の【内面化されたマッチョイズム】は、「意識に根付く伝統的な男らしさ」から構成される。具体的な発言として、“パパ団体を立ち上げたメンバーで、最先端っぽい生き方をし、新世代の人達っぽい属性にもかかわらず、そこの当事者である我々が、男らしさみたいなものにとらわれているっていうことに、やっぱちょいちょい気づくんですよ。（No.3）”が挙げられる。

2つ目の【虚勢と見栄の鎧】には、“どうしてもモテたいですしね。やっぱり格好悪いの嫌じゃないですか。（No.4）”といった「格好つきたい」意識、“泣くのは男らしくない、弱音を吐いてはならぬっていうのは割とべつとあるんですよ。（No.3）”にあるような「弱みを見せない」心持ち、“子ども本当にいるんですかってメンバーに言われるぐらい、そういう匂いを出さなかったんですよ。何なら、結婚してるってのも出さない。（No.4）”という「際立つ仕事人格」が含まれる。

3つ目の【マウンティング志向】には、“出世とか競争を勝ちあがらなければみたいなものがあるっていう風に、強く意識するっていうことは、なかったような気がするんですけど、当たり前だったような気がしますね。そういうものじゃんっていう。新卒が主任になって係長になってマネジャーになって部長になってみたい。（No.3）”といった「当然の職業的成功志向’、“（第1子の時は）育休を取らなかったです。そんなことで。仕事

²⁵ 組織における「マッチョイズム」は筆者が提唱している概念である（筒井,2022）。デジタル大辞泉において、「マッチョ」は男性優位を誇示するさま、と定義されている。マッチョイズムは、これに…主義、…説、…教の意を表す「イズム」を付けた造語である。前述した本研究における性役割観に関する定義を踏まえると、マッチョイズムは「伝統的な男性役割観へのとらわれ」と定義することができる。多賀（2001）は、日常語の「男らしさ」が、単に男性の実践の結果を示すのではなく、積極的に男性のあるべき姿を指示して用いられていることが多いとしたうえで、これを「規範的男性性（normative masculinity）」と呼んでいる。筆者の定義するマッチョイズムもこれに近いものであるが、今日、「伝統的な男性役割」の有害な側面が指摘されている背景を踏まえて、「伝統的な男性役割観」への“とらわれ”とすることで、そこにネガティブなニュアンスを込めている。

が先だっという風には思っていましたね。(No.4)”といった「当然の仕事最優先志向」、「早くマネジャーから部長になって、さらにその上のポジションにつきたいと思ってたぐらいなので、結果をどうしても出したかったし、周りはライバルだし、みたいな感じだったんですよね。仕事、猛烈にやりました。(No.4)”のような「画一的なキャリアコースでの競争」が含まれる。

表2 男性の性役割観（育児コミットメント形成期）の категория、サブカテゴリー、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	ヴァリエーションの例
内面化されたマッチョイズム	-	意識に根付く伝統的な男らしさ	・パパ団体を立ち上げたメンバーで、最先端っぽい生き方をし、新世代の人達っぽい属性にもかかわらず、その当事者である我々が、男らしさみたいなものにとらわれているっていうことに、やっぱりちょいちょい気づくんですよ。(No.3)
		格好つけたい	・早く高い結果出して、ちやほやされたいですし、どうしてもモテたいですね。やっぱり格好悪いの嫌じゃないですか。(No.4)
虚勢と見栄の鏡	-	弱みを見せない	・泣くのは男らしくない、弱音を吐いてはならぬっていうのは割とべつりあるんですよ。(No.3)
		際立つ仕事人格	・子どもも本当にいますからメンバーに言われるぐらい、そういう匂いを出さなかったんですね。何なら、結婚してるってのも出さない。(中略)そういう話をしたくないから。(No.4)
マウンティング志向	-	当然の職業的成功志向	・出世とか競争を勝ちあがらなければいけないものがあるっていう風に、強く意識するっていうことは、なかったような気がするんですけど、当たり前だったような気がしますね。そういうものじゃなかったら。新卒が主任になって係長になってマネジャーになって部長になってみたいな。(No.3)
		当然の仕事最優先志向	・(第1子の際は)育休を取らなかったです。そんなことで。仕事先だっという風には思っていましたね。(No.4)
		画一的なキャリアコースでの競争	・早くマネジャーから部長になって、さらにその上のポジションにつきたいと思ってたぐらいなので、結果をどうしても出したかったし、周りはライバルだし、みたいな感じだったんですよね。仕事、猛烈にやりました。(No.4)

2.1.2. 男性の両立に向けたアクション（育児コミットメント形成期）

育児コミットメント形成期における男性の両立に向けたアクションとして生成されたカテゴリーは、【不退職の育休取得】である。(表3)。本カテゴリーには、“(周りに長期育休取得をする男性がいない中で)なんか結構ヤバイ事やろうとしてんのかな自分は、みたいな感じでちょっと悩んだ。(No.1)”といった「育休取得への迷い」、「ちょっと腹括ったところ、やっぱりあったなと思って。(No.1)”という「腹を括った育休取得」、「それ(育休する権利)を勝ち取るために、ちゃんと周囲の理解とか成果とかを上げていく(No.5)”といった「育休権利を勝ち取る」概念が含まれる。

表3 男性の両立に向けたアクション（育児コミットメント形成期）の категория、サブカテゴリー、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	ヴァリエーションの例
不退職の育休取得	-	育休取得への迷い	・(周りに長期育休取得をする男性がいない中で)なんか結構ヤバイ事やろうとしてんのかな自分は、みたいな感じでちょっと悩んだ。(No.1)
		腹を括った育休取得	・ちょっと腹括ったところ、やっぱりあったなと思って。(No.1)
		育休権利を勝ち取る	・それ(育休する権利)を勝ち取るために、ちゃんと周囲の理解とか成果とかを上げていく(No.5)

2.1.3. 重要な他者との関係

育児コミットメント形成期における重要な他者との相互作用として、仕事領域における上司および同僚等との関係において2カテゴリー、家庭領域における配偶者との関係においても2カテゴリーが生成された。

2.1.3.1. 仕事領域における上司および同僚等との関係（育児コミットメント形成期）

仕事領域における上司および同僚等との関係において生成されたカテゴリーは、【ワーカホリックな職場】【両立を阻害しない職場】の2つである（表4）。

1つ目の【ワーカホリックな職場】は、[トキシック・ボス][仕事中心価値規範の風土][フレキシビリティ・スティグマ][キャリアの迷宮]の4つのサブカテゴリーから構成される。

[トキシック・ボス]には、「仕事最優先志向の上司」と「パタハラ上司」が含まれる。前者は、仕事を最優先する意識を持った上司の存在をいい、後者は、育休取得等の両立支援施策を活用する者に対して、人事において不遇な扱いをする（態度を示す）上司の存在をいう。

[仕事中心価値規範の風土]は、「滅私奉公」と「休みづらい職場風土」が含まれる。前者は、自分を押し殺して、会社のために忠誠を尽くすことであり、後者は、育児休業はもとより長期休暇を取得する人がほとんどいないため、休みが取りづらい職場の雰囲気という。

[フレキシビリティ・スティグマ]には「両立はキャリアロス」と「実績ベースの信頼蓄積」が含まれる。前者は、育休取得等の両立支援施策を活用することが、キャリアアップの遅れの原因になるという見方が組織内に存在することであり、後者は、育休取得等の両立支援施策を活用するためには、前提として、成果を上げたうえで上司や同僚など、周囲からの信頼を蓄積する必要があることである。

[キャリアの迷宮]は、「キャリアアップの壁」と「乏しい社内ロールモデル」が含まれる。前者は、仕事と育児を両立することがキャリアロスに繋がり、出世に悪影響を及ぼすことであり、後者は育休取得等の両立支援施策を活用しながら、活躍・昇進している人が社内に見当たらないことである。

男性の仕事と育児の両立にあたりネガティブな影響を与える関係だけではない。それが2つ目のカテゴリーの【両立を阻害しない職場】である。

こうした職場は、年功ではなく成果で評価されるため、育休取得等の両立支援施策の活用でブランクが生じても、給与や昇進に影響がないといった「両立が不利にならない人事制度」があり、育休取得等の両立支援施策の活用について積極的に理解を示し、後押ししてくれる「両立に理解のある上司」が存在している。ただし、中には、育休取得等の両立支援施策の活用にも必ずしも乗り気ではないといったように、あくまで「両立に中立な上司」も存在する。そうした上司と同様の意識を持つ「両立に中立な同僚」も存在している。

表4 仕事領域における上司および同僚等との関係（育児コミットメント形成期）のカテゴリー、サブカテゴリー、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	ヴァリエーションの例	
ワーカホリックな職場	トキシック・ボス	仕事最優先志向の上司	・マネジャーやっていた時は、うちの組織の数字、ずっと良くなくて、なかなか業績が上がらないっていう中だし、上司もそんな（仕事を最優先する）感じてた。そんな（育休を取る）ことよりも、結果だせよ、みたいな雰囲気があったので、そこはちょっとまあ、奥さんには申し訳ないけどっていう感じで、育休を取らずに仕事してたって感じなんですわね。（No. 4）	
		バタハラ上司	・（当時の上司から）「今、家庭と仕事どっち選んで言ったらどっち？」って聞かれて。「いや、そう聞かれたら家庭すね」みたいな。「いや、No. 7さん、そろそろ上に上げたいんだけどさ、今の回答だとね、上に上げられねえんだよな」みたいな。（No. 7）	
	仕事中心価値規範の風土	減私奉公	・偉い人の小間使いをし、減私奉公し、自分の意思に関係なくなった（No. 6）	
		休みづらい職場風土	・2週間とか休むことに対してあんまり準備ができてない組織というか、基本はみんな長期休暇なんて取らない会社だったんでそのことはちょっと気を使っていましたね。（No. 8）	
	フレキシビリティ・ステイグマ	両立はキャリアロス	・「この半年間がお前のキャリアにとってどういう意味になるのか分かるか」と、「この半年間で同期から遅れたら、取返しつかないぞ」みたいなことはやっぱり散々言われて。（No. 7）	
		実績ベースの信頼蓄積	・ある程度、成果を残していれば、まあ声を上げればこう、まあその人にとってのキャリアっていうの考えてくれる土壌。（中略）それ（育休する権利）を勝ち取るために、ちゃんと周囲の理解とか成果とかを上げていく。（No. 5）	
		キャリアアップの壁	・育休から帰ってきて、職場での存在感とかがあまりなくなってですね。時短勤務もしてたので、職場での評価もあまりよくなっちゃって。（No. 9）	
		キャリアの迷宮	・（唯一身近で育休を取った人が）仕事ができる仕事を優先するタイプじゃなくて、会社でもあまり良い扱いを受けていなかった。（中略）（育休は）仕事がありできない人が取るものみたいな（No. 9）	
	両立を阻害しない職場	-	両立が不利にならない人事制度	・（現在の会社は）やっぱそういうところは恵まれてたなと思いますね。やっぱそれこそ、年功序列的な考えもないおかげで。（No. 1）
			両立に理解のある上司	・会社の制度とか雰囲気だけじゃなくて、上長がやっぱ結構、相談しやすかったところありましたかね（No. 4）
両立に中立な上司			・直属の上司はまあウエルカムっていう感じではなかった。（No. 9）	
両立に中立な同僚			・周りの方はまあ正直、ニュートラルっていう感じですね（No. 9）	

2.1.3.2. 家庭領域における配偶者との関係（育児コミットメント形成期）

家庭領域における配偶者との関係において生成されたカテゴリーは、【キャリア志向の配偶者との出会い】と【夫婦間ジェンダー秩序の形成】の2つである（表5）。

1つ目の【キャリア志向の配偶者との出会い】は、「キャリア志向の配偶者」で構成される。それは、キャリア形成において、昇格・昇進に加え、仕事の幅の拡張、仕事レベルの向上を目指している配偶者の存在をいう。

2つ目の【夫婦間ジェンダー秩序の形成】には、「配偶者のキャリア尊重」「均等な役割分担」「柔軟な役割分担」「夫婦オフサイト」の4つが含まれる。1つ目の「配偶者のキャリア尊重」は、配偶者がアクセルを踏む時は、自分はブレーキをかける等、夫婦でバランスを取ることを通じて、配偶者のキャリア形成を応援することである。2つ目の「均等な役割分担」は、夫婦のどちらかが稼得・ケアの責任を負うのではなく、平等に負っているという認識を共有することをいう。3つ目の「柔軟な役割分担」は、夫婦間でそれぞれの得意不得意や配偶者・子どものコンディションに応じて、柔軟に育児・家事を分担することである。最後の「夫婦オフサイト」は、仕事・生活上のことについて、中長期的な課題も含めて夫婦で時間を取って対話することである。

表5 家庭領域における配偶者との関係（育児コミットメント形成期）のカテゴリー、サブカテゴリー、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	ヴァリエーションの例
キャリア志向の配偶者との出会い	-	キャリア志向の配偶者	・「私はキャリアを大事にしたい」と、逆に言う「キャリアに穴をあけてくない」っていう。(No. 6)
		配偶者のキャリア尊重	・(配偶者の)新しいキャリアが始まるんだから、そこは張り切ってやんきゃいけないし、まあ、つまり、(配偶者が)仕事で大成していきたいって、ちゃんとやっていきたいと思ってるのは、そもそも知ってたので。だったら、まあ、僕しか(有休を)取らないことに対して何か大きな違和感があることもなかった。(No. 6)
夫婦間ジェンダー秩序の形成	-	均等な役割分担	・(夫婦のどちらかが)大黒柱みたいなマインドセットに対して、何か論理的でないなってるっていう筋はありますね。(No. 6)
		柔軟な役割分担	・あんまりなんか分担とか割合じゃないような気もしてて、単純にタスクの比較優位とか、得意不得意もあるし、子どもがどっちにやっけて欲しいと思ってるかみたいな意思もあるし。で、仕事も状況とかによって変わるから、僕は、分担割合を決めるというよりは、どっちができるかをちゃんと、結構、細かいサイクルで、(夫婦で)認識合わせて合意してみたいのが大事かなと思ってるんですね。(No. 5)
		夫婦オフサイト	・オフサイトみたいな、こまめな議論の場を家庭内でもうけるとか。(No. 5)

2.2. 育児コミットメント醸成期

2.2.1. 男性の性役割観（育児コミットメント醸成期）

育児コミットメント醸成期における男性の性役割観として生成されたカテゴリーは、【マッチョイズムの呪縛】【マッチョイズムへのプロテスト】の2つである。

1つ目の【マッチョイズムへの呪縛】は、[ワーパパ・ダブルバインド][仕事最優先志向への妄執][マッチョイズムの自縄自縛]の3つのサブカテゴリーから構成される(表6)。

[ワーパパ・ダブルバインド]には、“周りがゴリゴリ働いてる中で、自分もそういうふうな働き方を是として、ここではそうありたいと思っているのに、自分の選択とはいえ、定時なんで帰りますみたいなことを続ける自分っていうのが、精神的にコンディションをめちゃくちゃ崩れそうと思って(No. 3)”といった「仕事最優先志向への共鳴」、“(直属の上司からは有休取得を提案されたが)半年とらせてくださいというような事を言ったら、その上の役員がすんごい難色を示して(No. 9)”といった「プロコン・メッセージの錯綜」が含まれる。

[仕事最優先志向への妄執]には、“(子育てをしながら仕事を頑張ろうとしても)出世を諦めたんだなみたいな否定をされる恐れもあるしね。(No. 3)”という「キャリアが閉ざされる恐怖」、“(復帰して両立がしんどくて、ぐぬぬみたいな状態があり、で、まあ、ある程度ちょっとずつバランスを整えながら頑張ってたって感じだったんですけど。でも、やっぱり僕は凄く仕事も会社も好きだったし、こう仕事オラオラっていうテンションで思ってた。(No. 3)”といった「仕事に専念できない辛苦」、“(こっそり死ぬ気で残業して勉強して成果出してついていこうと思った。(No. 4)”という「ワークスタイル維持への足掻き」、“(育児のためにこう犠牲にするとかじゃなくて、なんかせつかくだったら、その子育てもキャリアにしようっていう。(No. 2)”といった「二足のわらじ」が含まれる。

[マッチョイズムの自縄自縛]には、“(仕事を)やりたいけど、できないっていう制約にヤキモキすることもありますし、それを心のどっかで家族のせいだとか、子どものせいっていう風に思う瞬間がゼロかといえばゼロじゃないし、そう思っちゃうことがダメなことだっていう風になんかすごく圧力として感じることもあるし、そんな中で自分がそう思

ったことを自己嫌悪してしまう。(No. 4)”という「仕事最優先志向への自己嫌悪」、
 “(男らしさ) っていうと、いいことばかりじゃなくて、なんか男だからみたいな感じで生きにくいっつうか、かくあるべしみたいなから外れている人はなんかあんまりよくないみたいな。男としてやりにくいみたいな、そう思います。(No. 5)”といった「男としての生きづらさ」が含まれる。

表6 男性の性役割観（育児コミットメント醸成期）①のカテゴリー、サブカテゴリー、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	ヴァリエーションの例
ワーパバ ・ダブルバインド	仕事最優先志向への共鳴		・ 周りがゴリゴリ働いている中で、自分もそういうふうな働き方を是としていて、ここではそうありたいと思っているのに、自分の選択とはいえ、定時なんて帰りますみたいなことを続ける自分っていうのが、精神的にコンディションをめちゃくちゃ崩しそうと思って (No. 3)
		プロコン・メッセージの錯綜	・ (直属の上司からは育児取得を提案されたが) 半年とらせてくださいというような事を言ったら、その上の役員がすごい難色を示して (No. 9)
	キャリアが閉ざされる恐怖	・ (子育てをしながら仕事を頑張ろうとしても) 出世を諦めたんだみたいな否定をされる恐れもあるしね。 (No. 3)	
マッチョイズムの呪 縛	仕事最優先志向への仕事に専念できない辛苦		・ 復帰して両立がしんどくて、ぐぬぬみたいな状態があり、で、まあ、ある程度ちょっとずつバランスを整えながら頑張ってたって感じだったんですけど。でも、やっぱり僕は凄く仕事も会社も好きだったし、こう仕事オラオラっていうテンションで思ってた。 (No. 3)
		ワーク・スタイル維持への足掻き 二足のわらじ	・ こっそり死ぬ気で残業して勉強して成果出してついでにこう思った。 (No. 4) ・ 育児のためにこう犠牲にするとかじゃなくて、なんかせつかくだったら、その子育てもキャリアにしようっていう。 (No. 2)
	マッチョイズムの自縛自縛	仕事優先志向への自己嫌悪	・ (仕事を) やりたいけど、できないっていう制約にヤキモキすることもありますし、それを心のどっかで家族のせいだとか、子どものせいっていう風に思う瞬間がゼロかといえばゼロじゃないし、そう思っちゃうことがダメなことだっていう風になんかすごく圧力として感じることもあるし、そんな中で自分がそう思ったことを自己嫌悪してしまう。 (No. 4)
	男としての生きづらさ	・ (男らしさ) っていうと、いいことばかりじゃなくて、なんか男だからみたいな感じで生きにくいっつうか、かくあるべしみたいなから外れている自分をなんかあんまりよくないみたいな。男としてやりにくいみたいな、そう思います。 (No. 5)	

2つ目の【マッチョイズムへのプロテスト】には、[仕事人間への抵抗][上司への幻滅]の2つのサブカテゴリーから構成される(表7)。

前者の[仕事人間への抵抗]には、“常に血を吐きながらとか、体調崩しながらやっていたみたいなのを武勇伝的に仰ってて、すごいちゃうやろって思ってしまった。(No. 8)”という「仕事人間への違和感」、
 “まぶしい人たちが結構近くにいと、やっぱ引張られちゃうところもあると思うんですけど、それが少なくなったのは自分の中で大きかったのかもしれないですね。(No. 5)”といった「仕事人間から一歩引く」が含まれる。

後者の[上司への幻滅]には、“従順な犬みたいな人たちが上に上がって行くのを見て、
 〈中略〉やれと言われたことを苦虫を噛みながら、でも、ニコニコしながらやります、みたいなキャリアの上がり方を見て、俺はこれは絶対無理やなって思った。(No. 6)”
 といった「出世にとらわれた上司への辟易」、
 “このままこの会社で偉くなって行って、偉くなった時にそれは幸せなのかみたいな。上の人がなんかガンガン不倫してるとか、ガンガン離婚してるのを見て、幸せとこの仕事はそんなに比例しないみたいなのは思っていた。〈中略〉それがあんな種目標だったりだとか、目指す姿にはあんまりならなかったという感じ。(No. 7)”という「家庭を犠牲にする上司への嫌気」が含まれる。

表7 男性の性役割観（育児コミットメント醸成期）②のカテゴリ、サブカテゴリ、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリ	サブカテゴリ	概念	ヴァリエーションの例
マッチョイズムへのプロテスト	仕事人間への抵抗	仕事人間への違和感	・競合に勝つことこそが、コンシューマーに対して幸せを提供することこそが我々の幸せみたいな感じの人たちだったんですけど、一緒に仕事しててなんかちよっと悪く言うとおれですけど、その人たちってチームの部下の幸せとか実現、あんまりできてないなとすごい思っちゃったんですよ。（中略）自分とかは常に血を吐きながらとか、体調崩しながらやってみたいなのを武勇伝的に仰ってて、すごいちやうやろって思ってしまった。（No. 8）
	仕事人間から一歩引く	仕事人間から一歩引く	・まぶしい人たちが結構近くにいて、やっぱ引っ張られちゃうところもあると思うんですけど、それが少なくなったのは自分の中で大きかったのかもしれないですね。（No. 5）
上司への幻滅	出世にとらわれた上司への辟易	出世にとらわれた上司への辟易	・従順な犬みたいな人たちが上に上がって行くのを見て、（中略）やれと言われたことを苦虫を噛みながら、でも、ニコニコしながらやります、みたいなキャリアの上がり方を見てて、俺はこれは絶対無理やなって思った。（No. 6）
	家庭を犠牲にする上司への嫌気	家庭を犠牲にする上司への嫌気	・このままこの会社で働くなっていて、働くなった時には幸せなのかみたいな。上の人がなんかガンガン不倫してるとか、ガンガン離婚してるのを見てて、幸せとこの仕事はそんなに比例しないみたいなのは思っていた。（中略）それがある種目標だったりだとか、目指す姿にはあんまりならなかったという感じ。（No. 7）

2.2.2. 男性の両立に向けたアクション（育児コミットメント醸成期）

育児コミットメント醸成期における男性の両立に向けたアクションとして生成されたカテゴリは、【自分の人生を生きる力】である（表8）。本カテゴリは、[キャリア資産の蓄積] [オルタナティブな意思決定力] [ワークスタイルの改革] の3つのサブカテゴリから構成される。

[キャリア資産の蓄積] には、「成果を上げた実績と実力」「職業能力に対する自信」「仕事スキルの人生スキル化」「多様な生き方を知る」が含まれる。1つ目の「成果を上げた実績と実力」は、育休取得等の両立支援施策を活用したとしても、周りに文句を言わせない成果を上げている実績とその実力があることを指す。2つ目の「職業能力に対する自信」は、仮に会社をクビになっても、他社でやっていける実力があるという自信を持っていることである。3つ目の「仕事スキルの人生スキル化」は、仕事で身につけたスキルを家庭の場面においても活用することである。最後の「多様な生き方を知る」は、転職や副業の経験を通じ、現職でキャリアを積むことは、あくまで選択肢のひとつに過ぎないという認識を持つことをいう。

[オルタナティブな意思決定力] には、「緩和されたキャリア切迫感」「キャリアのブレーキを踏む」「主体的なキャリア形成」が含まれる。1つ目の「緩和されたキャリア切迫感」とは、転職を経験したことによる数ヶ月の仕事ブランクはキャリアに大きな影響がないと認識することである。2つ目の「キャリアのブレーキを踏む」は、自身のキャリアアップを目指してアクセルを踏み続けるのではなく、家族の状況を踏まえて、キャリアアップの歩みを一時的にでも止めることである。最後の「主体的なキャリア形成」は会社に依存せず、主体的にキャリア形成をしていくという責任感を持つことである。

[ワークスタイルの改革] には、「完璧を目指すのを止める」「メリハリをつけた時間配分」「積極的なヘルプシーク」「柔軟な働き方を勝ち取る」の4つが含まれる。1つ目の「完璧を目指すのを止める」とは、タスクについて、常に100点満点（時に120点）を目指すのではなく、状況次第で、時に80点でも良しと割り切ることである。2つ目の「メリハリをつけた時間配分」は、時間をかけてタスクを遂行するのではなく、費用対効

果を踏まえて、時間配分にメリハリをつけることをいう。3つ目の「積極的なヘルプシーク」は、仕事と育児の両立にあたり、周りのメンバーに適切に助けを求めることである。最後の「柔軟な働き方を勝ち取る」とは、期待される役割を果たしたうえで、時短勤務やフレックスタイムなどの柔軟な働き方を会社と交渉して勝ち取ることである。

表8 男性の両立に向けたアクション（育児コミットメント醸成期）のカテゴリー、サブカテゴリー、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	ヴァリエーションの例
自分の人生を生きる力	キャリア資産の蓄積	成果を上げた実績と実力	・自分がしっかり役割期待値に見合うようなアウトプットを出していたり、その役割を果たすのであれば、何て言うんですかね、自分の人生はある程度設計できるようになって、居場所はある。(No. 5)
		職業能力に対する自信	・メッチャ強いのと、別に僕この会社クビになっても、どこでも今以上の年収で働けるなって自信はあるんですよ。(No. 1)
	ワークスタイルの改革	仕事スキルの人生スキル化	・家庭の中で育児をどう回していくかというか、運営していくかという観点で、自分がやってきたようなプロジェクトマネジメントが活きるなって思ったタイミングがあって。(中略)仕事を頑張ることで、育児とか自分の人生にもすごい活かせるところがあるんだなあっていう風に、仕事に対してポジティブというか意義を見出しやすくなった (No. 5)
		多様な生き方を知る	・副業してるみたいな話もありましたけど、僕はそういうのもあって、やっぱなんとなくこう、自分ひとりでもできることを増やしておくことで、結果的に、それに進まなくても、そういう選択肢があるよって思えることとか、カードを増やせるっていうことはすごく大事かなって、僕は思ってますね。(No. 5)
		緩和されたキャリア切迫感	・キャリアについては、まあ半年休んだらどうこうってこともないかなって。一回転職してるんで、まあ大丈夫だろうなってのは正直あって。別になんかこっから何十年も働くうちの半年だったらいいだらうって。(No. 1)
	ワークスタイルの改革	オルタナティブな意思決定力	・(配偶者のコンディション不調を目の当たりにして) そこに対して自分なりのこう、何ていうんですかね、こだわりを持ってやっていきたいなと思ったときに、一定キャリア止めるって、家庭にコミットすることは必要だなと思っていて。(No. 1)
		主体的なキャリア形成	・キャリアの自律性とか責任と覚悟を持って生きてくっていくこと、何かに依存しないで生きてくっていくことの大事さを感じている。(No. 1)
		完璧を目指すのを止める	・諦めとかっていうのも当然ありますね。無理ですからね。<中略>残業でうまく帳尻合わせようと思って頑張った時期も当然ありましたけど。(No. 4)
	ワークスタイルの改革	メリハリをつけた時間配分	・ハードに働いていないわけではないんですけど。けど、やっぱりこう家庭に時間割きたい時とかは、しっかり家庭に時間割いて、そこはしっかり優先度付けてやれてるかなっていうところがある。<中略>何に対して諦めたかという、自分の目指す営業マンって美化されてたんですね。仕事できる、てきぱきして期限守る、即レスする、なんか身なり整ってるってのはもちろんあったんですけど、それを諦めるっていう形になるんです。(No. 4)
		積極的なヘルプシーク	・やっぱり自分にできること、できないことは、はっきりアウトプットするし、助けてほしいときは助けてほしいって人を頼るようになってました。(No. 4)
柔軟な働き方を勝ち取る		・(柔軟な働き方) うまく勝ち取っていく必要が結構ある会社なのかと思ってて。ここまではやるよとか、逆にこれ以上は上げすぎないようにグレードとかもセーブして、ここまではしっかり出すから、ここまで容赦してと。(No. 5)	

2.2.3. 重要な他者との関係（育児コミットメント醸成期）

育児コミットメント醸成期における重要な他者との相互作用として、仕事領域における同僚等との関係において1カテゴリー、家庭領域における配偶者との関係において3カテゴリー、家庭領域における子どもとの関係において2カテゴリーが生成された。

2.2.3.1. 仕事領域における同僚等との関係（育児コミットメント醸成期）

仕事領域における同僚等との関係において生成されたカテゴリーは、【パイオニアとの交流】である。(表9)。両立する男性は、育児をしながら仕事で成果を上げているといった「両立ロールモデルとの関わり」や、会社にキャリアを依存せずに、主体的にキャリアを切り開いている「社外のジリツ人材との関わり」を持っている。

表9 仕事領域における上司および同僚等との関係（育児コミットメント醸成期）の
 カテゴリ、サブカテゴリ、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリ	サブカテゴリ	概念	ヴァリエーションの例
バイオニアとの交流	-	両立ロールモデルとの関わり	・同じカルチャーの中で、（育児と両立しながら）仕事の成果出しててこう胸張って生きている人がいるっていうこと自体は、やっぱり事実として励みになりますね（No. 1）
		社外のジリッ人材との関わり	・副業先の仕事をやって本当に活躍をしている人たちが、それを本業に持ち帰ってさらに活躍されている方もいらっしゃる中で、（中略）そこ（当時勤めていた会社）で偉くなってっくていうのは、まあそもそも自分のキャリアのサステナビリティ上リスクしかないなと思ってたんですよ。（No. 6）

2.2.3.2. 家庭領域における配偶者との関係①（育児コミットメント醸成期）

この時期の家庭領域における配偶者との関係は前半と後半で異なるプロセスが確認された。前半では、【配偶者の低調化】と【夫婦間ジェンダー秩序のほころび】という2つのカテゴリが生成された（表10）。

1つ目の【配偶者の低調化】には、「配偶者の心身の不調」「配偶者のキャリア停滞」の2つが含まれる。前者は、妊娠中・産後、または育休後に両立を続けることが、心身の負担となり配偶者が体調を崩してしまうことであり、後者は、育休取得等の両立支援施策の活用により、配偶者が昇進・昇格や人事評価などで、ネガティブな扱いを受けることである。

2つ目の【夫婦間ジェンダー秩序のほころび】には、「家庭役割分担の認知のズレ」「家庭役割遂行の不均衡」「配偶者との衝突」が含まれる。1つ目の「家庭役割分担の認知のズレ」は、育児・家事の役割の分担割合について、配偶者の期待に達していない状態である。2つ目の「家庭役割遂行の不均衡」は、想定以上の大変さであったため、育児・家事の負担が配偶者側に偏ってしまった状態を指す。最後の「配偶者との衝突」は、育児・家事の役割分担の不均衡が続いた結果、配偶者の積み重なった不満が爆発することをいう。

表10 家庭領域における配偶者との関係（育児コミットメント醸成期）①のカテゴリ、
 サブカテゴリ、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリ	サブカテゴリ	概念	ヴァリエーションの例
配偶者の低調化	-	配偶者の心身の不調	・奥さんちょっとメンタル面で病んでしまった。（No. 8）
		配偶者のキャリア停滞	・嫁が1人目の（育休取得）時にやっぱりグレード1回下がって、こう、2人目を産むまでの間にグレード戻すので精一杯だったんですね。なのでまた子供生まれたらグレードが下がって、まあ当時グレード下がったんですよ。（No. 2）
夫婦間ジェンダー秩序のほころび	-	家庭役割分担の認知のズレ	・保育園のお迎えの時間に間に合わなくて、15分遅刻していきますみたいな時に、（中略）めっちゃ責めるみたいな。（中略）結構一生懸命回してんだけどなみたいな感じ。（No. 7）
		家庭役割遂行の不均衡	・（育児）甘く見とったわみたいなの。だから実際やってみると、わからんの、みたいなことがあって、やっぱ荒れましたね。こっちはこっちで色々調整しながら、なんとかかんとかやりくりしているつもりだけど、まあ、向こうからすると、（中略）ずいぶんこっちに負担をかけてますけどあなた、みたいな感じになるわけですよ。（No. 3）
		配偶者との衝突	・嫁がプチギレたっていうのが一番大きかったですけど。でも、僕、（育休）取るという考えもあんまりなかったんですよ。へらへら生きてましたと。奥さんがそれを見て、あ、この旦那はそのまま何も言わなければ変わらんと思う、プチギレられました。（No. 2）

2.2.3.3. 家庭領域における配偶者との関係②（育児コミットメント醸成期）

この時期の後半では、家庭領域における配偶者との関係において【夫婦間ジェンダー秩序の再構築】のカテゴリが生成された（図表11）。

本カテゴリーは、「夫婦間での人生観のすり合わせ」「苦渋の家庭役割の均等化」「家族としての持続性の重視」の3つが含まれる。1つ目の「夫婦間での人生観のすり合わせ」は、夫婦間でどういった人生を歩んでいくか、双方の考え方をすり合わせることである。2つ目の「家庭役割の均等化」は、相互に何かを諦めるという苦しさを乗り越えながら、家庭役割を夫婦間で均等化させることである。最後の「家族としての持続性の重視」とは、仕事を優先する生き方は配偶者の犠牲の上に成り立っていることを自覚し、家族としての持続性を重視するようになることである。

表 11 家庭領域における配偶者との関係（育児コミットメント醸成期）②のカテゴリー、サブカテゴリー、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	ヴァリエーションの例
夫婦間 ジェンダー秩序 の再構築	-	夫婦間での人生観のすり合わせ	・上を目指せばきり無いんですけど、なんか逆に今ちよっと働き方を緩めて、なんか人生の充実度を上げるみたいな働き方にシフトしてもいいんじゃないか、みたいな話は嫁とはするようになったという気がします。(No. 2)
		苦渋の家庭役割の均等化	・互いの需要を探してみたいなことを、それぞれが何かは諦めて、何かは自己を通すみたいなことをやらざるを得ないんだろうなとも思いますよね。なんかそこは苦しさが絶対出てくるなと思いますね。(No. 6)
		家族としての持続性の重視	・このままの働き方を続けて子どもを育てたら、うちの家族は持続不可能だなんていうことをすごく自覚するようになって、すごく嫁の犠牲の上に成り立ってる持続性だったんだなということを実感したので、両立とかっていう言葉を本当にこゝろが事として、捉えられるようになった。(No. 2)

2.2.3.4. 家庭領域における子どもとの関係（育児コミットメント醸成期）

家庭領域における子どもとの関係においては、【両立の悪戦苦闘】と【親性の芽生え】という2つのカテゴリーが生成された（表 12）。

1つ目の【両立の悪戦苦闘】には、「想像以上に大変な育児」「配偶者の高い期待値」「育児のつまずき」の3つが含まれる。1つ目の「想像以上に大変な育児」とは、子どもが生まれる前に想像していた以上に育児においてやることのある状態をいう。「配偶者の高い期待値」とは配偶者からの育児への高いコミットメントが期待されていることであり、「育児のつまずき」とは育児が上手くいかずに苦手意識を持ってしまうことをいう。

2つ目の【親性の芽生え】には、「育児期間の貴重さの気付き」「唯一無二のパパ役割の痛感」「育児の喜びに惹かれる」の3つが含まれる。1つ目の「育児期間の貴重さの気付き」とは、人生の中で子どもと一緒に過ごすことができる期間が、（仕事をする期間と比べても）限られていることを認識することである。2つ目の「唯一無二のパパ役割の痛感」は、仕事で担っている役割と比べて、父親の役割は基本的に代わりがないことを認識することを指す。最後の「育児の喜びに惹かれる」は、育児に向き合うほど、わが子の成長をみることができ喜びを知り、さらに育児に向き合いたくなることをいう。

表 12 家庭領域における子どもとの関係（育児コミットメント醸成期）のカテゴリー、サブカテゴリー、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	ヴァリエーションの例
両立の悪戦苦闘	-	想像以上に大変な育児	・やっぱり思ったと違うみたいなのが起るんですよ。(No. 4)
		配偶者の高い期待値	・マインドセットの期待値が高いわけですね。世のパパよりもちょっとやってるかもしれないけど、これ位できるくせに、こんなにやってないみたいなの。(No. 3)
		育児のつまずき	・妻の方が子どものこと分かってたりとか、子どもが懐いたりとかもあって、自分の方がなかなか育児で得意なことを見つけてく。逆にうまくいかなかったりとか。家事トラウマじゃないけどすごく苦手意識を持ちちゃうタイミングもあった。(No. 5)
親性の芽生え	-	育児期間の貴重さの気付き	・子どもと一緒にいられる時間ってもうめっちゃくちゃ僅かしかないんで、この時間を大切にしたいかっていうのが一番ですね。(No. 5)
		唯一無二のパパ役割の痛感	・（仕事の場面では）自分の代わりもある程度見つけられるみたいなどころは引いて見るとあるんだろうなと思うんですけど、一方で、父親母親ってその子にとっては一人しかいない。(No. 5)
		育児の喜びに惹かれる	・わが子が成長していくっていうこと。(中略)ちゃんとそれに立ち会いたいっていうか、我が子やぞみたいなの、二度と来ないでしょ、めっちゃ貴重じゃん。そこは一緒にみたいですよ、みたいなのがありましたね。(No. 3)

2.3. 育児ハイコミットメント期

2.3.1. 男性の性役割観（育児ハイコミットメント期）

育児ハイコミットメント期における男性の性役割観として生成されたカテゴリーは、【マッチョイズムとの共存】【他律的な仕事価値の断捨離】【人生の意味付けの多元化】【拡張されたケア役割の獲得】の4つである（表 13）。

1つ目の【マッチョイズムとの共存】には、“未だやっぱマッチョイズムの中にいるので、(中略) そんな(仕事を最優先する) 生き方は俺はできないんだって思いながら、苦しみながら生きてるって感じですよ。(No. 6)” といった男らしさの「苦しさとともにある」こと、“理性ではアンチマッチョなんですけど、本能的にはマッチョなもの持っているから。(中略) すごい葛藤あります。自分の中でも複数の人格いると思ってます。マッチョな人格とアンチマッチョな人格。(No. 2)” といった「アンビバレンスを抱える」ことが含まれる。

2つ目の【他律的な仕事価値の断捨離】には、“仕事を最優先した場合に俺の人生は幸せになるんだろうかみたいなの。(中略) 仕事は必要だが、(自分にとっては) 経済的な独立の手段でしかないよな、みたいなのところは結構変わったかもしれないですね。(No. 7)” といった「仕事最優先志向の手放し」、 “硬直化したその組織社会のルールに則って、その中で動いていかざるをえないことは分かっていたので、(中略) 組織の中で上に上がっていくキャリアの考え方っていうのは、僕は持ってなかったですよ。(No. 6)” といった「出世志向の手放し」、 “競争に関しては、結構、降りてますと。(No. 7)” という「画一的な競争から離れる」ことが含まれる。

3つ目の【人生の意味付けの多元化】には、“やっぱりなんかお金儲けた方がかっこいいし、営業やるからには一番になった方が良く、っていう気持ちで入社して仕事してるんですけど、それ自体は本当の目的じゃないっていうことに、やっぱり、段々、気付いてきましたってところですかね。(No. 4)” といった「自分なりの仕事価値の探求」、 “自分なりの生き方みたいなのに、自信を持ちたいと思った時に、育児とかはまさに考えるきっかけではあったとは思ってますね。自分なりのってなったら、これによって誰かより給料が負けるかもしれないけど、何か自分らしいとか自分が自信を持ってとれる行動

としては、育休はやっぱり取った方が良いんだろうなっていうのをなんとなく感じたんですよ。(No.1)”という「自分なりの生き方への自信」、「(夫婦)それぞれがなんか高めあって、それぞれがやりたいことをやって、それぞれが生きたいように生きる中で、幸せのポートフォリオの中に1人パートナーがいて、そのパートナーと一緒に家庭を作ることとかが幸せの一部に入っているっていうことがなんかいいんじゃないかなと思っていて。(No.6)”という「家族総体の幸せの追求」、「周り気にしないで取れる人がどんどん取っていかないと、(男性の育休取得は)根付かないだろうなとも思い、後に続く人に悪い見本にならないように取らないといけないなど。(No.8)”といった「先駆者として生きる」意識が含まれる。

最後の【拡張されたケア役割の獲得】には、“諦めることによるメリットって、自分のキャラがすごく相手に伝わったこと。(中略)僕が結構本当にキャリアを追いかけてた頃は、居酒屋に飲みに行ったりしても、先輩に、お前よく分からねえなって言われることが多くて(No.4)”という「ありのままをさらけ出す」、「自分の個人の意思とかと他者の意思っていうのを優劣つけないっていう考え方なのかもなと思ってて、僕がこう思うし、他人はどう思うか別だし、他人には他人の事情があってっていう中で、僕が持つ目線で、例えば家族とかっていう単位だったり、今、僕の組織が僕のグループっていう単位だったり、最も価値のある振る舞いってなんなのかっていうのを考えた時に、個々の振る舞いが決まってくるっていう。(No.1)”という「俯瞰した視座」、「当然やっぱり家庭を持っているとか、家庭事情、複雑な人、すごく周りに増えたんですよ。親の介護がある人もいますし、これから出産を控えてるって人もいれば病気を抱えてるなんて人もいますね。その方たちの気持ちがちょっとだけ分かるっていうのは、すごく大きい気がしますね。

(No.4)”という「共感範囲の拡張」、「(各人、個々の)人生の中で生きてるから、それを邪魔しちゃいけないし、(そうしたら)おかしいなっていう気持ちはすごく持つようになりましたね。(No.7)”という「全人格性への配慮」が含まれる。

表 13 男性の性役割観（育児ハイコミットメント期）のカテゴリー、サブカテゴリー、概念およびヴァリエーションの例

カテゴリー	サブカテゴリー	概念	ヴァリエーションの例
マッチョイズムとの共存	-	苦しさともにある	・未だやっぱりマッチョイズムの中にいるので、〈中略〉そんな（仕事を最優先する）生き方は俺はできないんだって思いながら、苦しみながら生きてるって感じですよ。 (No. 6)
		アンビバレンスを抱える	・理性ではアンチマッチョなんですけど、本能的にはマッチョなもの持ってるから。〈中略〉すごい葛藤あります。自分の中でも複数の人格いると思ってます。マッチョな人格とアンチマッチョな人格。 (No. 2)
他律的な仕事価値の断捨離	-	仕事最優先志向の手放し	・仕事を最優先した場合に俺の人生は幸せになるんだろうかみたいな。〈中略〉仕事は必要だが、（自分にとっては）経済的な独立の手段でしかないよな、みたいなところは結構変わったかもしれないですね。 (No. 7)
		出世志向の手放し	・硬直化したその組織社会のルールに則って、その中で動いていかざるをえないことは分かっていたので、〈中略〉組織の中で上上がっていくキャリアの考え方っていうのは、僕は持ってなかったですよ。 (No. 6)
		画一的な競争から離れる	・競争に関しては、結構、降りてます。 (No. 7)
人生の意味付けの多元化	-	自分なりの仕事価値の探求	・やっぱりなんかお金儲けた方がかっこいいし、営業やるからには一番になった方が良いし、っていう気持ちで入社して仕事してるんですけど、それ自体は本当の目的じゃないっていうことに、やっぱり、段々、気付いてきましたっていうところですかね。 (No. 4)
		自分なりの生き方への自信	・自分なりの生き方みたいなのに、自信を持ちたいと思った時に、育休とかはまさに考えるきっかけではあったとは思ってますね。自分なりのってなったら、これによって誰かより給料が負けるかもしれないけど、何か自分らしいとか自分が自信を持ってとれる行動としては、育休はやっぱり取った方が良いんだろうっていうのをなんとなく感じたんですよ。 (No. 1)
		家族総体の幸せの追求	・（夫婦）それぞれがなんか高めあって、それぞれがやりたいことをやって、それぞれが生きたいように生きる中で、幸せのポートフォリオの中に1人パートナーがいて、そのパートナーと一緒に家庭を作ることとかが幸せの一部に入っているっていうことがなんかいいんじゃないかなと思ってる。 (No. 6)
		先駆者として生きる	・周り気にしないで取れる人がどんどん取っていかないと、（男性の育休取得は）根付かないだろうなとも思い、後に続く人に悪い見本にならないように取らないといけないな。 (No. 8)
ケア役割の拡張	-	ありのままをさらけ出す	・諦めることによるメリットって、自分のキャラがすごく相手に伝わったこと。〈中略〉僕が結構本当にキャリアを追いかけた頃は、居酒屋に飲みに行ったりしても、先輩に、お前よく分からねえなって言われることが多くて (No. 4)
		一段俯瞰した視点	・自分の個人の意思とかと他者の意思っていうのを優劣つけないっていう考え方もかもあると思って、僕がこう思うし、他人はどう思うか別だし、他人には他人の事情があつてっていう中で、僕が持つ目線、例えば家族とかっていう単位だったり、今、僕の組織が僕のグループっていう単位だったり、最も価値のある振る舞いってなんなのかっていうのを考えた時に、個々の振る舞いが決まってくるっていう。 (No. 1)
		共感範囲の拡張	・当然やっぱり家庭を持っているとか、家庭事情、複雑な人、すごく周りに増えたんですよ。親の介護がある人もいますし、これから出産を控えてるって人もいれば病気を抱えてるなんて人もいるんですね。その方（家庭の事情を抱える人）たちの気持ちがちょっとだけ分かるっていうのは、すごく大きい気がしますね。 (No. 4)
		全人格性への配慮	・（各人、個々の）人生の中で生きてるから、それを邪魔しちゃいけないし、（そうしたら）おかしいなっていう気持ちはすごく持つようになりましたね。 (No. 7)

総合考察

本研究では、長期育休を取得したデュアルキャリアカップルの男性に着目したうえで、彼らの複数の「重要な他者」との関係を通じた「性役割観」の形成過程について検討した。検討の結果、配偶者やロールモデルといった仕事／家庭領域に限らない「重要な他者」を選択しながら、〈伝統的な男性役割観〉を相対化しつつ〈新しい男性役割観〉と両立させていく過程が描き出された。以下では、男性の役割観の中における〈伝統的な男性役割観〉と〈新しい男性役割観〉の勢力関係を踏まえて3つの段階を設定し、そのうえで、各段階の男性役割観の形成過程とその環境要因（ここでは重要な他者）について考察する。また最後に、今後の課題について述べる。

1. 伝統的な男性役割観の勢力が優勢な段階における男性の変容と環境要因

本研究では、長期育休を取得したデュアルキャリアカップルの男性を対象にしたが、そうした“（男性の中において）最先端っぽい生き方”をしている彼らであっても、その内側には、「意識に根付く伝統的な男らしさ」が存在している。それほどまでに、【内面化されたマッチョイズム】の存在感は大きいのである。「格好つけたい」や「弱みを見せない」といった姿勢や自身のプライベートを積極的に開示しないという「際立つ仕事人格」として現れ、男性達は、まるで【虚栄と見栄の鎧】を着ているような状態であった。また、「当然の職業的成功志向」や「当然の仕事最優先志向」を持ち、会社に入ったからには管理職に昇進し、ゆくゆくは部長、そして役員になるという「画一的なキャリアコースでの競争」を勝ち進んでいこうという【マウンティング志向】を持っているのである。

また、男性が持つこうした意識を助長する職場要因が存在している。それは【ワーカホリックな職場】である。そうした職場には、「仕事最優先志向の上司」や「パタハラ上司」といった[トキシック・ボス]が存在している。現実的には、男性が仕事と育児を両立することに対する理解が乏しい上司が存在するのである。こうした上司の下では、「滅私奉公」する雰囲気や「休みづらい職場風土」のような[仕事中心価値規範の風土]が形成されている。さらには、「両立はキャリアロス」と見なされてしまう雰囲気があったり、仮に両立支援施策を活用するとしても、「実績ベースの信頼蓄積」ができていないことを前提とする暗黙の[フレキシビリティ・スティグマ]が働いていたりする。これらは、気付かないうちに、育休取得がキャリアアップの障害となるといった「キャリアアップの壁」を生んでいる可能性がある。加えて、同じような境遇を経験している人がなかなか見当たらない「乏しい社内ロールモデル」といった事情も相まって、男性達は[キャリアの迷宮]に迷い込んでしまう。

確かに、【両立を阻害しない職場】もあり、「両立が不利にならない人事制度」や、「両立に理解のある上司」が存在している。しかしそうした職場であっても、必ずしも全員が、仕事と育児の両立に対して、全面的に肯定的な姿勢を示しているわけではない。彼らの周

りに存在するのは、現実的には「両立に中立な上司」や「両立に中立な同僚」の方が多い状況なのである。

〈伝統的な男性役割観〉が【ワーカホリックな職場】において保存されるとともに、強化されている実態は、ジェンダー生成組織研究の中で指摘されているように、組織の中においてジェンダー化が再生産（Acker,1990）されてしまっていることがうかがえる。

このような状況下にある男性達が、長期育休を取得するという意思決定を行うことは並大抵の判断ではない。そうした意思決定に先行して男性達は、【キャリア志向の配偶者との出会い】といった男性役割観の発達に向けた重要な転機を経験している。これは、アイデンティティの形成／発達研究において指摘されている“重要な他者”の存在に符号する。加えて、文化（ここでは男性役割観）の内面化においては、“他の人間に対する愛着”の確立をとおしてなされるという Parsons（1964）の指摘にも合致するところである。

男性達とそうした配偶者との間で【夫婦間ジェンダー秩序の形成】がなされる。その秩序の下で彼らは、「配偶者のキャリア尊重」に対する思いを抱く。そして、その実現に向けて、夫婦間で家庭領域における「均等な役割分担」や、それぞれの得意・不得意を踏まえた「柔軟な役割分担」がなされる。また、お互いの思いを共有する対話の場として「夫婦オフサイト」を設けていることも特徴的である。このような状態が整うことで、男性達は、「腹を括った」、【不退職の育休取得】に踏み切ることができるのである。ただし、その決定は決して容易なものではない。裏では、強い「育休取得への迷い」に駆られながらも、仕事で実績を上げて育休取得に向けた用意周到な準備を経ることで、周囲の信頼を蓄積し、「育休の権利を勝ち取る」といったような過程が存在するのである。

ここまでの男性の性役割観の変容過程は、アイデンティティ・ステイタス論（多賀,2001）を踏まえると、“アイデンティティ連続型”から“アイデンティティ不連続型”へと推移する過程とみることができる。これらのタイプは、“特定のイデオロギーに傾倒・選択している”点で共通するが、“ジェンダー・アイデンティティの危機”を経験しているか否かで峻別される。アイデンティティ連続型はそうした経験をしていない者をいい、アイデンティティ不連続型は経験をしている者をいう。上記のようなアイデンティティ・ステイタスの過程にあると考察するのは、次の理由からである。まず、イデオロギーとの関係においては、本研究の対象者の男性達はいずれも“反性差別主義”というイデオロギーに傾倒・選択していることがうかがえたためである。加えて、【キャリア志向の配偶者との出会い】、もしくは【不退職の育休取得】をきっかけに、ジェンダー・アイデンティティの危機に直面している様子がみてとれるためである。

2. 新しい男性役割観の勢力が増している段階における男性の変容と環境要因

【不退職の育休取得】に踏み切った段階では、まだ〈伝統的な男性役割観〉の影響力は強く残り、男性達は、あたかも【マッチョイズムの呪縛】ともいべきものに縛られた状態にある。組織内では役員と上司、また同僚の間で仕事と育児の両立に対する姿勢が異な

るといった「プロコン・メッセージの錯綜」が生じている。加えて、男性達の意識の中では「仕事最優先志向への共鳴」が起きており、彼らは「ワーパパ・ダブルバインド」とも言えるような矛盾した状況に陥る。さらに、育休取得前に抱いた不安が払拭されるわけではなく、中には「キャリアが閉ざされる恐怖」を感じる者もいる。「仕事に専念できない辛苦」も味わう中で、そうした苦しさを解消するかのように、深夜残業をしてでも、子どもが生まれる前と変わらない仕事量を維持しようとするといった「ワークスタイル維持への足掻き」がなされるケースもある。男性達は「仕事最優先志向への妄執」に駆られるのである。ただし、彼らはそうした意識にただ流されるのではなく、何とか抗おうとする。そうした足掻きは「仕事最優先志向への自己嫌悪」という形で現れる。このような複雑な心理状態は「男性の生きづらさ」にもつながる。まさに「マッチョイズムの自縄自縛」状態なのである。

こうした思いを抱えながらも、何とか仕事と育児を両立するキャリアの一步を踏み出すが、その歩みはスムーズではない。【両立の悪戦苦闘】状態に直面するのである。「想像以上に大変な育児」の現実を目の当たりするのである。また、デュアルキャリアカップルということもあり、「配偶者の高い期待値」がそのハードルをさらに高くする。どんなに育児を頑張っても上手くいかないといった「育児のつまずき」を経験することになる。こうした状況が続くと、【夫婦間ジェンダー秩序のほころび】を招く。実際に夫婦で育児に向き合ってみると「家庭役割分担の認知のズレ」があることが露呈し、「家庭役割遂行の不均衡」状態を生じさせる。その結果、「配偶者と衝突」する事態へと発展する。

こうした事態を打開するきっかけになるのは、【配偶者の低調化】である。「配偶者の心身の不調」に加えて、育休を取得した配偶者が昇進・昇格や人事評価などでネガティブな扱いを受けるといった「配偶者のキャリア停滞」といった状況に陥る事態は、「配偶者のキャリア尊重」をしている男性達の意識の転換を促す。並行して、試行錯誤しながらも粘り強く子どもと触れ合うことを通じて、男性達の中に【親性の芽生え】が生じる。人生の中で、仕事をする期間と比べて「育児期間の貴重さの気付き」を得たり、会社で担う役割とは異なる「唯一無二のパパ役割の痛感」に至ったりするのである。育児に関わる時間が増えるほど、益々「育児の喜びに惹かれる」のである。

ここでは、重要な他者として、配偶者に加えて、子どもが大きな役割を果たしていることがうかがえる。男性達は、配偶者や子どもに対する愛着の確立を通し（Parsons,1964）、男性役割観の変容のきっかけを掴むのである。

また、家族領域に限らない重要な他者との出会いも男性達の性役割観の形成に一役買っている。こうした意識の変化は【パイオニアとの交流】によりさらに後押しされる。それは、社内外に存在する「両立ロールモデルとの関わり」や、会社に依存せず自立するとともに周囲に流されずに自律したキャリアを歩む「社外のジリツ人材との関わり」である。

こうした経験を経ることで男性達は、今の会社で働く自分を冷静に見つめる視点を得る。そこで抱くのが、これまで信じ切っていた〈伝統的な男性役割観〉への対抗としての【マ

マッチョイズムへのプロテスト】である。それは、人生全てを仕事に注ぐような「仕事人間への違和感」を抱くことであり、そうした「仕事人間から一歩引く」といった〔仕事人間への抵抗〕として現れる。また、男性達の中で〈伝統的な男性役割観〉を再生産させる要因のひとつだった上司に対して、〔(上司への)幻滅〕を覚えるのもこのタイミングである。彼らは、「出世にとらわれた上司への辟易」感や「家庭を犠牲にする上司への嫌気」を抱く。なお、アイデンティティの形成過程は“重要な他者”の選択過程ともいわれている(多賀,2001)が、ここで見られた男性達の【マッチョイズムへのプロテスト】はその選択過程と言えるものである。

また、こうした男性達の意識の変化は、【夫婦間ジェンダー秩序の再構築】を促す。改めて「夫婦間での人生観のすり合わせ」が行われた結果として、仕事で目標としている何かしらを諦める判断を経た「苦渋の家庭役割の均等化」がなされる。こうして、彼らは自身の仕事の成功ではなく、「家族としての持続性の重視」を考えるようになるのである。

3. 新しい男性役割観の勢力が優勢となった段階における男性の変容と環境要因

このような過程を経て、“育児コミットメント醸成期”にあった男性達は、“育児ハイコミットメント期”へと移行していく。ここまでの過程において男性達は、多様な重要な他者との関わりを通じて、様々な転機を経験してきた。そうした経験の蓄積を受けて、彼らは自分自身の人生を歩むことを決意するのである。そうした歩みを支えるのが【自分の人生を生きる力】である。それは、これまでの職業経験を踏まえた「成果を上げた実績と実力」、さらには「職業能力に対する自信」である。また、それまで仕事で培ってきたスキルを家庭内でも生かすという「仕事スキルの人生スキル化」ができるようになると、より仕事と育児の両立がスムーズなものになる。加えて、【パイオニアとの交流】を通じて、「多様な生き方を知る」ことも彼らのキャリアの視界を広げることに繋がる。男性達はこうした〔キャリア資産の蓄積〕を進めていくのである。

加えて、周りに先例がほとんどいない中で、長期育休を取得した彼らの中には〔オルタナティブな意思決定力〕が育まれる。その基礎にあるのは「緩和されたキャリア切迫感」である。〔仕事最優先志向への妄執〕に駆られていた状況とは異なり、数ヶ月程度であれば仕事から離れても問題ないという心理的な余裕が生まれるのである。こうした余裕は男性達が「キャリアのブレーキを踏む」ことを可能にする。会社の中で昇進すれば、その分、責任が大きくなるとともに業務量も増える傾向にある。仕事と家族の両立を目指すためには、昇進のエスカレーターに乗ることにこだわったり、しがみついたりするのではなく、状況次第ではいったん、そこから降りて立ち止まることも重要だということに気付くのである。このようにして彼らは「主体的なキャリア形成」を進めていく。

また男性達は仕事と育児の両立に向けて〔ワークスタイルの改革〕にも着手するようになる。【マウンティング志向】が強かった時点では、仕事においては常に完璧を目指していたが、状況次第では「完璧を目指すのを止める」ことができるようになる。また、限ら

れた時間の中で生産性を上げるために、より「メリハリをつけた時間配分」を意識するようになる。限られた時間の中においては、従来のどれだけ時間をかけてでも自分ひとりの力で解決する仕事の進め方では立ち行かない状況が出てくる。意識変化が進む男性達は、そこで周りに「積極的なヘルプシーク」をすることができるようになるのである。とはいえ、会社からキャパシティを超えた仕事が割り当てられてしまっただけでは元も子もない。そこで彼らは、会社や上司と交渉して「柔軟な働き方を勝ち取る」のである。

こうした過程を経て、男性達の中に確かに育まれた〈新しい男性役割観〉は【他律的な仕事価値の断捨離】【人生の意味付けの多元化】【拡張されたケア役割の獲得】に特徴づけられる。第1に、「仕事最優先志向の手放し」や「出世志向の手放し」、加えて、「画一的な競争から離れる」ことを通じて、周りからの影響で形成されていた【他律的な仕事価値の断捨離】がなされるのである。第2に、【人生の意味付けの多元化】が起きる。「自分なりの仕事価値の探求」を進めるほど、「自分なりの生き方への自信」が醸成されてくる。それは自分ひとりではなく「家族総体の幸せの追求」といった姿勢にも繋がる。加えて、世の男性達がまだまだ仕事と育児の両立が困難な社会にあって、後進に向けて自らが模範となるべく「先駆者として生きる」意識が芽生えるのである。最後の【拡張されたケア役割の獲得】は、【虚栄と見栄の鎧】を脱ぎ「ありのままの自分をさらけ出す」ことができるようになることや、自分の視点に加えて、他者の視点をも客体化してとらえられるようになる「俯瞰した視座」の獲得に特徴づけられる。また、自身が仕事に制約がある状況を経験することで、様々な家庭事情を抱えるメンバーについて、共感的に理解できるようになるといった「共感範囲の拡張」が起きるとともに、仕事の側面だけではなく、「全人格性への配慮」ができるようになるのである。

最終的に男性達が到達するのは、〈伝統的な男性役割観〉と〈新しい男性役割観〉を両立させた状態である。マッチョイズムから完全に離れるのではなく【(マッチョイズムとの)共存】の形をとるのである。それは、マッチョイズムに由来する「苦しさとともにある」ことであり、自身の中にあるマッチョな人格とアンチマッチョな人格が併存するといった「アンビバレンスを抱える」ことである。アイデンティティ・ステータス論(多賀,2001)を踏まえれば、“アイデンティティ不連続型”から、“アイデンティティ連続型”へと再体制化していくのである。

4. 今後の課題と展望

本研究では、デュアルキャリアカップルであり、1ヶ月以上の育休を取得した男性へのインタビューを実施し、長期育休を取得した男性の性役割観の形成プロセスについて示した。実際には、両立意識が高い男性であっても、本質的には伝統的な男性役割観を抱いていることが分かった。そうした意識は長期育休の取得を通じて変容していくが、その過程において夫婦間でのジェンダー意識のすり合わせが重要な役割を果たしていることを明らかにすることができた。しかし、本研究にも限界がある。最後に今後の課題として以下の5点を挙げる。

第1に、回顧法による限界が考えられる。インタビュー対象者が長期育休を取得してから複数年経過しているため、過去の記憶を再構成したうえで語っているおそれがある。とりわけ、今回の調査では意識の変化に焦点を当てているため、その懸念はより大きいだろう。今後は、育児へのコミットメント前（初期）、育児へのコミットメント形成期（中期）、育児へのハイコミット期（後期）のそれぞれの時点でのインタビューを実施するなど、縦断的研究を行っていくことが必要であろう。

第2に、今回の調査において分析の対象とした期間が、育休取得した時を基点とした前後の期間に限られている点も課題として挙げられる。なぜならば、アイデンティティ形成の研究において、ライフサイクルを念頭においた研究が少ないことが指摘されているためである（永田,2010）。今回の調査において、家庭領域において着目した重要な他者は配偶者や子どもといった「生殖家族（family of procreation）」にとどめている。しかし、インタビューの中では、両親を中心に「定位家族（family of orientation）」からの影響を受けていることが確認されている。また、今回の調査では、彼らが社会人になった以降の期間を対象としているが、インタビューからは、学生時代の経験からの影響もうかがえる。今後は、ライフストーリー・インタビュー法などにより、より長いライフスパンの中における、性役割観の形成過程に着目した研究が必要である。

第3に、インタビュー対象者が限定されている点に起因する課題が挙げられる。今回の調査では、「共に働くだけでなく、それぞれがキャリアを自律的に考えて形成し、仕事においても家庭においても充実した生活を実現する夫婦」（21世紀職業財団,2022）に限定している。そのため、本研究の結果を一般化するには慎重になる必要がある。例えば、配偶者側がパートタイムで、フルタイムの男性が長期育休を取得しているケースと比較分析することで、本研究で明らかになった男性の性役割観の形成プロセスが、デュアルキャリアカップルに特有なものであることを明確にすることができるであろう。

第4に、今回の調査対象者のキャリアを追跡していく必要性が挙げられる。インタビュー対象者9名のうち4名（No. 2 / 3 / 6 / 9）が、仕事と育児の両立を実現する過程で、それまで所属していた大企業（うち3名は10,000人超の規模）でのキャリア形成の道ではなく、ベンチャー企業や独立という道を選択している。今回の調査では十分な検討ができていないが、これまで働く女性が直面してきた「マミートラック」の男性バージョンと

もいうべきもの、すなわち「ダディートラック」が形成されつつある可能性がみてとれる。今日、同様の現象に関心が集まりつつあり²⁶、今後の動向に注意する必要がある。

最後に、世代間の価値観の違いの考慮の必要性である。今回着目した男性役割観は、世代間で異なることが分かっている（電通総研,2021）。いわゆる Z 世代は、今回の調査対象者であるミレニアル世代とは全く異なる性役割観の形成過程を辿る可能性がある。今後、これらを比較分析することで、世代間の違いを明らかにしていきたい。

²⁶ 杉山恵子「育児のしにくさ、男性の転職促すー『家庭が回らない』『日本経済新聞』2023年11月6日付。

引用文献

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*,4(2) (ホーン川嶋瑤子訳,1995,「ハイアラーキー、ジョブ、身体：ジェンダー化された組織理論」『日米女性ジャーナル』18)
- 天野正子 (1980)「女性にとっての青年期とその進路選択」山村健・天野郁夫編『青年期の進路選択』有斐閣
- Brinton, Mary C., and Eunsil Oh. (2019). Babies, Work, or Both? Highly Educated Women's Employment and Fertility in East Asia. *American Journal of Sociology* 125 (1)
- Brinton, Mary C. (2022)『縛られる日本人—人口減少をもたらす「規範」を打ち破れるか』(池村千秋訳) 中央公論新社
- Calás, M. B., Smircich, L. & Holvino, E. (2014). Theorizing gender-and-organization: Changing times... Changing theories? In S. Kumra, R. Simpson & R. J. Burke (Eds.), *The Oxford handbook of gender in organizations*. Oxford University Press.
- Connell, R. W. (1987) *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford University Press (森重雄・菊地栄治・加藤隆雄・越智康詞訳,1993,『ジェンダーと権力—セクシュアリティの社会学』三交社)
- 電通総研 (2021)「The Man Box : 男らしさに関する意識調査」
- Elliott, Karla. (2016). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men and Masculinities* 19 (3)
- Erikson, Erik H. (1950). *Childhood and Society*. England: W. W. Norton & Company, Inc. (仁科弥生訳, 1977,『幼児期と社会』みすず書房)
- Erikson, Erik H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton (岩瀬庸理訳,1969『アイデンティティ—青年と危機』北望社)
- Flood, M. (2018). Toxic masculinity: A primer and commentary. XY, July 7, 2018
- 藤井恭子 (2014)「関係性の中で生きるアイデンティティ」鑓幹八郎監修『アイデンティティ研究ハンドブック』ナカニシヤ出版
- 副田あけみ (1984)「女子青少年における性役割の社会化—性役割分業観と職業観の形成、変容をめぐって」『東京女子大学比較文化研究所紀要』40
- Gerth, H. H. & Mills, C. W. (1953) *Character and Social Structure: The Psychology of Social Institutions*, Harcourt: Brace & World Inc. (古城利明・杉森創吉訳,1970『性格と社会構造—社会制度の心理学』青木書店)
- 林智一 (2014)「アイデンティティによって人間の人生を描き出す研究」鑓幹八郎監修『アイデンティティ研究ハンドブック』ナカニシヤ出版
- 伊藤公雄 (2022)「『男性主導社会の終わり』を前に」伊藤公雄・多賀太・大東貢生・大山治彦『男性危機 (メンズクライシス) ?—国際社会の男性政策に学ぶ』晃洋書房

- 岩壁茂 (2010) 『初めて学ぶ臨床心理学の質的研究—方法とプロセス』 岩崎学術出版社
- 柏木恵子 (1972) 「青年期における性役割の認知Ⅱ」 『教育心理学研究』 20 (1)
- 柏木恵子 (1973) 「現代青年の性役割の取得」 『現代青年心理学講座 5』 金子書房
- 木下康仁 (2003) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』 弘文堂
- 木下康仁 (2007) 『ライブ講義 M-GTA—実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』 弘文堂
- 木下康仁 (2020) 『定本 M-GTA—実践の理論化をめざす質的研究方法論』 医学書院
- Kirby, R.& Kirby, M. (2019). The perils of toxic masculinity: four case studies. *Trends in Urology & Men's Health*, 10 (5)
- 厚生労働省 (2021) 『令和 2 年度 職場のハラスメントに関する実態調査』
- 厚生労働省 (2022) 『令和 3 年中における自殺の状況』
- 厚生労働省 (2023) 『令和 4 年度 雇用均等基本調査』
- Kroger, J. (2007). *Identity development: Adolescence through adulthood* (2nd ed). Sage Publications
- Kühne, T. (1996). *Männergeschichte – Geschlechtergeschichte: Männlichkeit im Wandel der Moderne*. Campus Verlag (星乃治彦訳, 1996, 『男の歴史—市民社会と〈男らしさ〉の神話』 柏書房)
- Lean In Tokyo (2022) 「男性が職場で感じる『生きづらさ』と DE&I 推進に関するアンケート」
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5)
- Marcia, J. E. (1993). The relational roots of identity. In J. Kroger (Ed.), *Discussions on ego identity*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Mead, G.H. (1934). *Mind, Self, and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist*. University of Chicago Press: Chicago. (山本雄二訳, 2021, 『精神・自我・社会』 青木出版)
- Messner, M. A. (1997). *Politics of Masculinities: Men in Movements*. Sage Publications
- 内閣府 (2023) 『令和 4 年度 男女共同参画社会に関する世論調査』
- 内閣府男女共同参画局 (2022) 『令和 4 年度版 男女共同参画白書』
- 内閣府男女共同参画局 (2023a) 『令和 5 年度版 男女共同参画白書』
- 内閣府男女共同参画局 (2023b) 『令和 4 年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書』
- 中村暁子・清宮徹 (2022) 「ジェンダーと組織研究—フェミニスト組織理論によるフレーム化」 組織学会編 『組織論レビューⅢ—組織の中の個人と集団』 白桃書房

- 永田彰子（2010）『『重要な他者』との関係性の発達・変容：『関係性』の危機から』岡本祐子編著『成人発達臨床心理学ハンドブック—個と関係性からライフサイクルを見る』ナカニシヤ出版
- 永田彰子・岡本祐子（2005）「重要な他者との関係を通して構築される関係性発達の検討」『教育心理学研究』53
- 21世紀職業財団（2022）「ともにキャリアを形成するために—子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」
- 荻野美穂（2002）『ジェンダー化される身体』勁草書房
- 岡本祐子（1994）『成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究』風間書房
- 岡本祐子（1997）『中年からのアイデンティティ発達の心理学—成人期・老年期の心の発達と共に生きることの意味』ナカニシヤ出版
- 大野祥子（2010）『『男は仕事』規範を相対化する生き方への変化過程』『生涯発達心理学研究』2
- 大野祥子（2016）『「家族する」男性たち—おとなの発達とジェンダー規範からの脱却』東京大学出版会
- 尾野裕美（2019）「長期育児休業を取得した男性の内的変容プロセスに関する探索的検討」『産業・組織心理学研究』33（1）
- 大野久（1995）「青年期の自己意識と生き方」落合良行・楠見考編『講座生涯発達心理学 4巻 自己への問い直し—青年期』金子書房
- Parsons, T. & Bales, R. F. (1956). *Family: Socialization and Interaction Process*. Routledge (橋爪貞夫・溝口謙三・高木正太郎・武藤孝典・山村賢明訳, 1981, 『家族』黎明書房)
- Parsons, T. (1964) *Social Structure and Personality*. New York: The Free Press of Glencoe. (武田良三監訳, 2011 『社会構造とパーソナリティ』新泉社)
- Pleck, J. H. (1976). The male sex role: Definitions, problems, and sources of change. *Journal of Social Issues*, 32(3)
- 相良順子（1998）「こどもの性役割観に及ぼす父母の影響」『お茶の水女子大学人間文化研究年報』21
- Scambor, E., K. Wojnicka and N. Bergmann(eds.) (2013). *The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights*, European Commission, Directorate-General for Justice.
- 総務省（2021）『令和3年 社会生活基本調査』
- 須田敏子（2019）『マネジメント研究への招待—研究方法の種類と選択』中央経済社
- 杉村和美（2012）「クローガーのアイデンティティ形成論」梶田叡一・溝上慎一編『自己の心理学を学ぶ人のために』世界思想社

- 白井利明 (2010) 「時間的展望」岡本祐子編著『成人発達臨床心理学ハンドブック—個と関係性からライフサイクルを見る』ナカニシヤ出版
- 白井利明 (2014) 「アイデンティティ研究のこれから」 鑪幹八郎監修『アイデンティティ研究ハンドブック』ナカニシヤ出版
- 多賀太 (1996) 「多元的・変動社会における男性のジェンダー形成に関する一考察—生殖家族の形成過程に焦点を当てて」『九州大学教育学部紀要』 42
- 多賀太 (2001) 『男性のジェンダー形成—〈男らしさ〉の揺らぎのなかで』 東洋館出版社
- 多賀太 (2019) 「男性学・男性性研究の視点と方法：ジェンダーポリティクスと理論的射程の拡張」『国際ジェンダー学会誌』 17
- 多賀太 (2022) 「男性対象ジェンダー政策の国際的動向」伊藤公雄・多賀太・大東貢生・大山治彦『男性危機（メンズクライシス）？—国際社会の男性政策に学ぶ』 晃洋書房
- 多賀太・石井クンツ昌子・伊藤公雄・植田晃博 (2023) 「ケアする男は『男らしい』のか—ケアリング・マスキュリニティの複数性に関する計量分析」『家族社会学研究』 35
- (1)
- 鑪幹八郎・山本力・宮下一博共編 (1984) 『アイデンティティ研究の展望 I』 ナカニシヤ出版
- 鑪幹八郎・宮下一博・岡本祐子共編 (1995) 『アイデンティティ研究の展望 II』 ナカニシヤ出版
- 鑪幹八郎 (1990) 『アイデンティティの心理学』 講談社
- 鑪幹八郎 (2002) 『鑪幹八郎著作集—アイデンティティとライフサイクル論』 ナカニシヤ出版
- 筒井健太郎 (2022) 「マッチョイズム—男性がおりのままになることを阻む壁」リクルートワークス研究所「研究所員の鳥瞰虫瞰 Vo.4」
- 氏原陽子 (2003) 「ジェンダー・フリーの知識とジェンダー化の経験の葛藤—生活世界の視点から」『子ども社会研究』 9
- 渡邊寛 (2017a) 「新しい男性役割尺度の開発と信頼性・妥当性の検討」『心理学研究』 88
- (3)
- 渡邊寛 (2017b) 「多様化する男性役割の構造—伝統的な男性役割と新しい男性役割と特徴づける 4 領域の提示」『心理学評論』 60 (2)
- 渡邊寛 (2017c) 「伝統的な男性役割態度尺度の作成と信頼性・妥当性の検証」『心理学研究』 88 (5)
- Witbourne, S. K. & Weinstock, C. S. (1979). *Adult Development: The Differentiation of Experience*. New York: Holt, Rinehart & Winston
- Wilson, T. P. (1970). Conceptions of Interaction and Forms of Sociological Explanation. *American Sociological Review*, 35(4)

Wilson, F. (1996). Research Note: Organizational Theory: Blind and Deaf to Gender? *Organization Studies*, 17(5)

Wong, Y. J., Ho, M. R., Wang, S. Y., Miller, I. S. (2017). Meta-analysis of the relationship between conformity to masculine norms and mental health-related outcomes. *Journal of Counseling Psychology*, 64(1)

吉澤夏子（1998）「方法論的個人主義／方法論的集合主義」廣松渉・子安宣邦・三島憲一・宮本久雄・佐々木力・野家啓一・末木文美士編『岩波 哲学・思想事典』岩波書店

Appendix 質問項目

1. 属性に関して

年齢、経歴、現職（業種／職種／従業員規模／役職）、配偶者の就業形態、子どもの人数と年齢、育休取得の有無（有の場合、取得タイミングと取得期間）、育児・家事の負担割合・時間

2. 育児へのコミットメントを見直す要因は何だったか

(1) 当該コミットメントの見直しにあたり、障害・葛藤、または転機・きっかけはあったか。あった場合、それはどういったものか。

(2) 【障害・葛藤を経験した者に対して】その障害・葛藤に直面している際、また乗り越えるにあたり、何を考えどう行動したか。

(3) 【障害・葛藤を経験した者に対して】その障害・葛藤を乗り越えるにあたり、何が役立ったか

3. 育児へのコミットメントの見直しにより、男性役割観はどのように変容したか。それに与える影響は何か

(1) どのような男性役割観を持っているか（男らしさについてどのようなイメージを持っているか）。それは普段、どういった場面で意識することがあるか。それは、仕事や生活の場面でどのような働きをしているか。

(2) 男性役割観は育児へのコミットメントの前後で変化したか。変化した場合、前後でどのようなものであったか。

4. 男性役割観の変容は仕事や生活場面においてどういった変化をもたらすか

(1) 仕事の場面において具体的にどのような変化が起きたか。仕事への向き合い方や取り組み方はどうか。

(2) 生活の場面において具体的にどのような変化が起きたか。家族への向き合い方や関わり方はどうか。
