

長期育児休業を取得する男性のイメージに関する探索的検討

—正規雇用で働く父親を対象に—

尾野 裕美*

本研究の目的は、正規雇用で働く父親が長期育休を取得する男性に対して抱くイメージを解明し、育休経験があるか否かによるイメージの違いを明らかにすることである。10歳未満の子をもつ既婚の20代～40代の男性653名を対象に、「育休経験」「長期育休を取得する男性に対して抱くイメージ」から成るインターネット調査を実施した。そのイメージの自由記述についてテキストマイニングを行った結果、ポジティブなイメージとして7カテゴリ、ネガティブなイメージとして6カテゴリが生成された。また、多重応答分析を行った結果、育休経験のない男性の場合、長期育休を取得する男性に対するイメージは漠然としているが、育休経験のある男性は、長期育休を取得する男性に対してポジティブとネガティブの両面について具体的なイメージを描いていることが示唆された。

キーワード：男性の育児休業，働く父親，テキストマイニング，多重応答分析

【問題と目的】

近年、我が国では女性の社会進出が進み、共働き世帯は男性雇用者と無業の妻から成る世帯の約2倍となっている（内閣府，2019）。2010年には、男性の育児休業（以下、育休と略す）の取得促進策が盛り込まれた育児・介護休業法の改正が行われたが、育休取得状況は女性と男性の間に依然として大きな隔りがある。令和元年度雇用均等基本調査（厚生労働省，2020）によれば、男性の育休取得率はわずか7.48%にとどまっている。しかも、男性の育休取得日数は5日未満が36.3%と最も高く、2週間未満が7割を超えているのが現状である（厚生労働省，2019）。男性が育休を取得できた理由は、「日頃から休暇を取得しやすい職場だったから」「職場が育休制度を取得しやすい雰囲気だったから」の順に多く、一方で取得意向があったにもかかわらず取得しなかった男性は、「職場が育休制度を取得しづらい雰囲気だったから」「日頃から休暇を取りづらい職場だったから」などを理由に挙げている（厚生労働省，2014）。また、男性の育休利用者がある企業は、長時間労働を是正するための取り組みや制度利用対象外の人への周知活動など、両立支援に関する取り組みを多く行っていることが報告されている（厚生労働省，2014）。

男性の育休取得に関する先行研究には、促進要因と

しての職場環境に目を向けたものと、対象となる男性個人に焦点を当てたものが存在している。まず、管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査（ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト，2010）では、男性社員が育児・介護休業制度を利用しやすい雰囲気がある職場では、管理職が部下を適正に管理しているとともに、管理職自身がワーク・ライフ・バランスに対する意識が高いことが明らかにされている。職場の体制構築においても、円滑な業務遂行に必要な能力要件を明確にし、職場メンバーで業務を代替しあえる連携体制を構築することや日頃から仕事を通してノウハウを共有しあうこと、上司と部下、同僚間でコミュニケーションを適宜とっていくことの重要性が指摘されている。また、ワーク・ライフ・バランス支援の周知・徹底や制度利用促進のためのルール化に加え、時間管理意識の向上や長時間労働の是正といった組織を挙げた取り組みも重要であることが示唆されている。さらに、武石（2011）は、男性の育休取得の促進要因として、「定時に退社する職場環境」「管理職の育児休業規定など社内ルールの理解・把握」「コミュニケーションの円滑化と互いで助け合う雰囲気づくり」「仕事に必要な職業能力や役割の範囲の明確化」「会社としての取り組み姿勢の明確化」を挙げている。

次に、男性個人に焦点を当てた研究に目を向けると、家族に起因する休職は低い業績評価につながりやすいことや（Judiesch & Lyness, 1999）、組織コミットメントが低いと判断されやすいことが示されており

* 明星大学心理学部心理学科

(Allen & Russell, 1999), このような否定的評価を危惧することが男性の育休取得を阻害する要因となっている(Blair-Loy & Wharton, 2002; Ueda&Kurosawa, 2012)。また、我が国で男性の育休取得が進まない理由のひとつとして、自分よりも他者のほうが男性の育休に対して否定的だと推測する多元的無知の存在が指摘されている(Miyajima & Yamaguchi, 2017)。しかし、実際に育休取得を経験したことのある男性は、仕事上の成長感や職場満足感などが高く(脇坂, 2010)、育休が復職後の効率的な業務遂行につながるという一面も明らかにされている(尾野, 2019; 齋藤, 2012; 脇坂, 2008)。また、育休を取得した男性は家事・育児に対する意識や(岩谷ら, 2009)、仕事と家事・育児の価値観の重みづけが変化することが報告されている(齋藤, 2012)。1ヶ月以上の育休を取得した男性を対象とした尾野(2019)の調査では、キャリアの再探索を経てキャリア意識が変容することや、仕事と家庭の両立を目指す働き方に対して上司の理解が得られず葛藤を抱える場合もあることが示唆されている。また、長期の育休を取得することに関して、職場が好意的な反応を示す場合もあるが、否定的な場合もあることや、本人は育休が今後のキャリアに響くのではないかと不安になったり、職場に負担をかける申し訳なさを感じたりする場合もあることが示されている(尾野, 2019)。男性の育休取得を推進している企業を対象とした尾野(2020)の調査においても、自分の将来や周囲への影響などを懸念して、取得したくてもできない従業員が存在していることや、長期間休むことへの懸念から、数日間のみ取得にとどめる男性が多く、長期取得者が増えないことが課題として挙げられている。

以上のように、男性が長期育休を取得することは非常に困難であり、たとえ育休を取得しやすい職場環境であったとしても一週間程度の取得にとどめることが推測される。しかし、男性が長期育休の取得を躊躇するという心理的側面については解明の余地がある。そこで、本研究では、働く父親が長期育休を取得する男性に対してどのようなイメージを抱いているのか、育休経験の有無や自身が取得した育休期間による差異を探索的に検討することを目的とする。長期育休を取得する男性に対して抱くイメージをポジティブとネガティブの両面から明らかにすることにより、男性の育休取得を推進する企業が、男性の長期育休のイメージを理解した上で策を打つことができるようになると考える。

【方法】

1. 調査対象者および手続き

インターネット調査会社マクロミルに委託しインターネットを用いたアンケート調査を実施した。10歳未満の子をもつ既婚の20代~40代の男性という条件を設け、さらに現在の雇用形態を正規雇用に限定した。1ヶ月未満の育休経験者を約100名、1ヶ月以上の育休経験者を約50名確保することを目指し、合計653の有効サンプルを確保した。本調査の実施期間は、2019年7月29日~2019年7月31日であった。

2. 調査項目

調査項目は以下の通りであり、「仕事や家庭に関するアンケート」という名称で行った。

1) 男性の育休取得に対する態度

男性が育休を取得することに対して、どの程度好意的にとらえているのかを測定するために、次の質問を用意した。すなわち、「男性が育休を取得することについて、あなた自身、あなたの上司、あなたの職場は、どのくらい好意的ですか。それぞれについてももっともあてはまる選択肢を1つ選んでください。」という質問に対して、自身、上司、職場のそれぞれについて、1(好意的ではない)、2(どちらかといえば好意的ではない)、3(どちらかといえば好意的である)、4(好意的である)の4件法で回答を求めた。なお、上司がいない場合や職場がない場合を考慮し、「該当しない」という選択肢も設けた。

2) 長期育休を取得する男性に対する総合的なイメージの評価

長期育休を取得する男性に対する総合的なイメージの評価を測定するために、次の質問を用意した。すなわち、「1ヶ月以上の育休を取得する男性について、あなたはどのようなイメージをお持ちですか。もっともよくあてはまる選択肢を1つ選んでください。」という質問に対して、1(ネガティブ(否定的)である)、2(どちらかといえばネガティブ(否定的)である)、3(どちらかといえばポジティブ(肯定的)である)、4(ポジティブ(肯定的)である)の4件法で回答を求めた。

3) 長期育休を取得する男性に対する具体的なイメージ

長期育休を取得する男性に対する具体的なイメージについて自由記述を求めた。すなわち、「1ヶ月以上の育休を取得する男性に対するポジティブなイメージとネガティブなイメージを、それぞれ思いつくままに

お書きください。なお、全くイメージが浮かばない場合は、「なし」とお書きください。」という質問を行った。なお、ポジティブなイメージとネガティブなイメージの記述欄をそれぞれ別に設けた。

4) フェイスシート

上記の質問の他に、育休取得期間、学歴、妻の雇用形態等について回答を求めた。

3. 分析方法

数量データについては、SPSS Statistics 26を用いて統計解析を行った。また、自由記述のテキストデータについては、SPSS Text Analytics for Surveys 4.0およびSPSS Categoriesオプションを用い、以下の手順にて分析を行った。

まず、1ヶ月以上の育休を取得する男性に対するポジティブなイメージとネガティブなイメージの自由記述について、テキストマイニングを行った。具体的には、事前にテキストデータを読み、明らかに入力ミスと考えられる記述を修正し、また「特になし」「ない」「思いつかない」といった回答は「なし」という記述に統一した。そして、Text Analytics for Surveysにインポートし、形態素解析によりキーワードを抽出した。この際、同じ単語を漢字や平仮名によって別々の単語としてカウントするよりも、単なる表記の揺れであるとみなしたほうが分析に役立つことから(内田・川嶋・磯崎, 2012)、同等の意味で用いられている語を類義語辞書に登録してまとめ、それを反映させて再度キーワードを抽出するという作業を繰り返した。続いて、品詞に基づいて関係性を把握する係り受け解析を実施し、言語学的手法に基づくカテゴリ化を行った。係り受け解析とは、同じ1文内に出現しているだけでなく、かつそこに「係る語」と「受ける語」の関係が成り立っているということであり、Text Analytics for Surveysでは即カテゴリとして使える表現、つまり少し意味のまとまった形で出力される仕様になっている(内田他, 2012)。また、カテゴリを作る際に「言

語学的手法に基づく」手法を採用すると、分析対象としたテキストデータの中での最適解が自動的に探し出され、カテゴリ分類の大枠が作成されることになる(内田他, 2012)。最終的に得られたカテゴリデータは、2値データとしてエクスポートし、多重応答分析を実施した。

【結果】

1. 回答者の属性

回答者の属性をTable 1に示す。年齢の詳細は、25歳未満3名、25歳～29歳24名、30歳～34歳106名、35歳～39歳189名、40歳～44歳212名、45歳～49歳119名で、平均年齢は39.2歳($SD=5.42$)であった。育休取得期間の詳細は、育休経験なし501名、5日未満61名、5日～2週間未満26名、2週間～1ヶ月未満16名、1ヶ月～3ヶ月未満25名、3ヶ月～6ヶ月未満15名、6ヶ月以上9名であった。なお、育休取得期間には、配偶者出産休暇など育休に相当する有給休暇も含み、取得経験が複数ある場合は、最も長い期間を扱った。学歴は、中学卒6名、高校卒116名、専修学校(専門課程)卒70名、短大・高専卒25名、大学卒375名、大学院卒61名であった。勤務先は、国内系企業499名、外資系企業24名、その他各種法人・団体42名、政府・官公庁70名、その他18名であった。職種は、営業系99名、企画系30名、事務系130名、専門職系104名、販売・サービス系44名、IT系50名、技術系148名、その他48名であった。妻の雇用形態は、正規雇用477名、非正規雇用94名、フリーランスや自営業5名、その他(専業主婦を含む)77名であった。末子の年齢は、0歳57名、1歳72名、2歳83名、3歳69名、4歳70名、5歳67名、6歳68名、7歳63名、8歳44名、9歳60名であった。

2. 記述統計量

1) 男性の育休取得に対する態度

本人、上司、職場それぞれの男性の育休取得に対する態度について、育休期間別に平均、標準偏差を算出

Table 1 回答者の属性とその内訳

	育休経験なし 501名(76.7%)	5日未満 61名(9.3%)	5日～1ヶ月未満 42名(6.4%)	1ヶ月以上 49名(7.5%)
20代 27名(2.8%)	15名	5名	2名	5名
30代 295名(45.2%)	232名	27名	17名	19名
40代 331名(50.7%)	254名	29名	23名	25名

し、一元配置分散分析および多重比較 (TukeyのHSD法)を試みた (Table 2)。なお、「該当しない」という回答は分析から除外した。その結果、本人 ($F(3, 649) = 5.46, p < .01$)、上司 ($F(3, 617) = 5.24, p < .01$)、職場 ($F(3, 641) = 7.66, p < .001$) のいずれも有意な差が見いだされ、「育休経験なし」群よりも「5日～1ヶ月未満」群および「1ヶ月以上」群のほうが高かった。

2) 長期育休を取得する男性に対する総合的なイメージの評価

1ヶ月以上の長期育休を取得する男性に対する総合的なイメージの評価について、育休期間別に平均、標準偏差を算出し、一元配置分散分析および多重比較 (TukeyのHSD法)を試みた (Table 2)。その結果、「育休経験なし」群および「5日未満」群に比べ「5日～1ヶ月未満」群および「1ヶ月以上」群のほうが有意に高かった ($F(3, 649) = 9.77, p < .001$)。

3. テキストマイニングおよび多重応答分析の結果

1) テキストマイニングによるキーワード抽出およびカテゴリ生成

長期育休を取得する男性に対するイメージの自由記述に対して、テキストマイニングの手法を用いてキーワード抽出を行った。その結果、ポジティブなイメージからは828語、ネガティブなイメージからは569語のキーワードが得られた。ここから、質問文に含まれる単語 (「イメージ」「男性」) および単独では明確な意味をもたない単語 (「ある」「なる」「そういう」など) を除外し、出現数10回以上の頻出単語をTable 3に示した。なお、全くイメージが浮かばない場合の「なし」という単語は除外せずキーワードとして残した。次に、得られたキーワードについて係り受け解析を実施しカテゴリを生成した。ここでは、言語学的手法に基づき類似概念をまとめ、意味をもたない不要なキーワードやカテゴリを削除した。たとえば「助ける+妻」「サポー

トする+妻」「協力」は同じカテゴリとしてまとめ最終的にポジティブなイメージは7個、ネガティブなイメージは6個のカテゴリが作成された (Table 4)。各カテゴリに含まれる記述子の意味内容を考慮し、ポジティブなイメージのカテゴリはそれぞれ「家庭的」「育児参加」「家族思い」「協力・サポート」「現代的」「イクメン」「仕事と家庭の両立」と命名した。ネガティブなイメージについてはそれぞれ「無責任」「仕事への支障」「他者の負担増加」「キャリアへの悪影響」「職場への迷惑」「職場復帰の困難」と命名した。

2) 多重応答分析によるグルーピング

まず、長期育休を取得する男性に対するポジティブなイメージのカテゴリ7個、ネガティブなイメージのカテゴリ6個の計13カテゴリについて、該当するものを「2」、該当しないものを「1」として数値化した。そして、育休期間 (「育休経験なし」「5日未満」「5日～1ヶ月未満」「1ヶ月以上」) のデータとあわせて多重応答分析を行い、2次元解を求めた (Figure 1)。なお図中では、イメージの該当なしのプロットについては記載を省略した。第1次元の固有値は1.41、 α 係数は.31、第2次元の固有値は1.36、 α 係数は.29であった。いずれも α 係数の値が低い、本研究は育休経験や育休期間によるイメージの差異に関する探索的検討であることを鑑み、そのまま分析に用いることとした。

Figure 1より4つのグループが判別された。具体的には、右上の第1グループは、「育休経験なし」とポジティブなイメージである「イクメン」により構成された。左下の第2グループには、「5日未満」とポジティブなイメージの「育児参加」「協力・サポート」、ネガティブなイメージの「仕事への支障」「職場復帰の困難」がまとまった。左上の第3グループには、「5日～1ヶ月未満」とポジティブなイメージの「家族思い」「家庭的」「仕事と家庭の両立」、ネガティブなイメージの「他者の負担増加」「無責任」が布置された。

Table 2 育休期間別の各質問項目の平均、SD および多重比較の結果

		全体			育休経験なし(a)			5日未満(b)			5日～1ヶ月未満(c)			1ヶ月以上(d)			一元配置分散分析	多重比較 (TukeyのHSD法)
		度数	平均	SD	度数	平均	SD	度数	平均	SD	度数	平均	SD	度数	平均	SD		
男性の育休取得に対する態度	本人	653	2.83	0.89	501	2.76	0.89	61	2.87	0.90	42	3.14	0.68	49	3.18	0.88	**	a < c, d
	上司	621	2.58	0.92	473	2.50	0.92	58	2.71	0.79	41	2.93	1.01	49	2.88	0.93	**	a < c, d
	職場	645	2.54	0.93	494	2.46	0.92	60	2.58	0.93	42	2.98	0.95	49	2.94	0.83	***	a < c, d
長期育休を取得する男性に対する総合的なイメージの評価		653	2.70	0.92	501	2.64	0.92	61	2.49	0.92	42	3.14	0.75	49	3.18	0.86	***	a, b < c, d

** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 3 頻出キーワードおよび出現数

ポジティブなイメージ		ネガティブなイメージ	
キーワード	出現数	キーワード	出現数
なし	258	なし	322
家庭	63	仕事	136
育児	37	会社	17
家族	32	迷惑	17
大事	31	職場	16
イクメン	28	他の人	15
家庭的	26	負担	13
積極的	21	休む	11
大切	21	周り	10
仕事	20		
時代	19		
妻	18		
協力的	15		
子供	14		
子育て	10		
家事	10		

Table 4 カテゴリおよび該当数

ポジティブなイメージ		ネガティブなイメージ	
カテゴリ	該当数	カテゴリ	該当数
家庭的	94	無責任	61
育児参加	74	仕事への支障	41
家族思い	48	他者の負担増加	29
協力・サポート	43	キャリアへの悪影響	24
現代的	30	職場への迷惑	21
イクメン	28	職場復帰の困難	18
仕事と家庭の両立	15		

右下の第4グループは、「1ヶ月以上」とポジティブなイメージの「現代的」、ネガティブなイメージの「キャリアへの悪影響」「職場への迷惑」により構成される結果となった。

〔考察〕

1. 育休期間別の項目得点の特徴

まず、本人、上司、職場それぞれの男性の育休取得に対する態度について、育休期間別の特徴をみると、本人、上司、職場のいずれも「育休経験なし」群よりも「5日～1ヶ月未満」群および「1ヶ月以上」群のほうが有意に高かった。すなわち、育休経験のない男性に比べ5日以上以上の育休を取得したことのある男性は、自分自身も男性の育休取得を好意的にとらえており、かつ自分の上司や職場も男性の育休取得について好意的に受け止めていると感じていることがわかった。育休を取得しやすい雰囲気職場であることが男性の育休取得につながりやすく（厚生労働省、2014）、そのような職場では、管理職自身がワークライフバランスに対する意識が高いことから（ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト、2010）、5日以上以上の育休を経験したことのある男性は、育休を取得する際に上司や職場の理解を得られやすく復職後も同じ職場に勤務しているか、現在は育休取得時とは異なる職場だとしても、男性の育休に対して肯定的な上司や同僚とともに働いていることが推察される。

次に、長期育休を取得する男性に対する総合的なイメージの評価について、育休期間別の特徴をみると、「育休経験なし」群および「5日未満」群に比べ「5日～1ヶ月未満」群および「1ヶ月以上」群のほうが有意に高かった。すなわち、育休経験がない、あるいは5日未満というわずかな日数しか育休を経験していない男性に比べ、5日以上以上の育休を取得したことのある男性は、1ヶ月以上の長期育休を取得する男性について、ポジティブなイメージを抱いているということが示唆された。

2. 長期育休を取得する男性に対するイメージの特徴

本研究では、1ヶ月以上の長期育休を取得する男性に対するイメージについて、テキストマイニングの手法を用いて分析した。その結果、ポジティブなイメージについて抽出されたキーワードは、「家庭」がもっとも多く、続いて「育児」「家族」「大事」の順に多かった。一方、ネガティブなイメージについて抽出されたキーワードは、「仕事」が圧倒的に多く、続いて「会社」「迷惑」の出現数が多かった。

また、得られたキーワードに基づいて作成されたポジティブなイメージのカテゴリは、「家庭的」「育児参加」「家族思い」「協力・サポート」「現代的」「イクメ

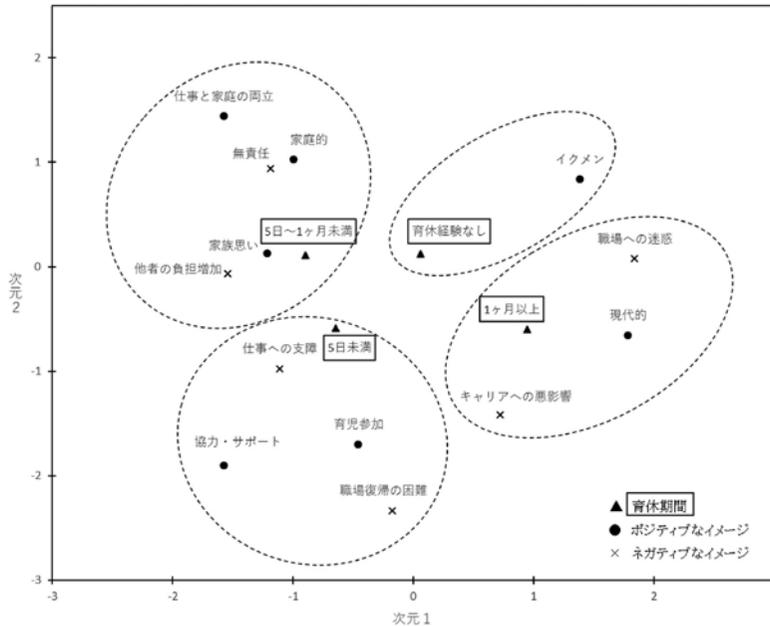


Figure 1 長期育休を取得する男性のイメージに関する多重応答分析の結果

ン」「仕事と家庭の両立」の順に該当レコード数が多かった。「家庭的」の該当数が94レコードであるのに対し「仕事と家庭の両立」は15レコードであることから、長期育休を取得する男性は家庭を大切にしているというイメージが強いことが読み取れる。一方、ネガティブなイメージのカテゴリは、「無責任」「仕事への支障」「他者の負担増加」「キャリアへの悪影響」「職場への迷惑」「職場復帰の困難」の順に該当レコード数が多かった。ここから、長期育休を取得する男性のネガティブなイメージは職場や仕事に限られており、周囲への影響と自分自身への影響の2側面があると解釈できる。

3. 育休経験や育休期間による長期育休を取得する男性に対するイメージの差異

長期育休を取得する男性に対するイメージについて、育休経験や育休期間による差異を明らかにするため、多重応答分析を行った。その結果、以下のことが明らかとなった。

第1に、育休経験のない男性は、長期育休を取得する男性に対して「イクメン」というポジティブなイメージを抱いていた。ただし、育児に積極的な男性を表すイクメンという言葉は浸透したものの、それが示す内容は曖昧である。したがって、育休を経験したこ

とのない男性は、育休中の生活やその影響についてネガティブな側面を含めて具体的に想像しにくく、漠然としたイクメンという言葉に集約されたと考えられる。

第2に、5日未満の育休を取得した経験のある男性は、「育児参加」「協力・サポート」というポジティブなイメージと「仕事への支障」「職場復帰の困難」というネガティブなイメージを抱いていた。自身が数日間の育休を取得した経験から、ポジティブな側面として妻に協力して育児参加するという内容をイメージしたと推察される。ただし、数日間の育休は通常の有給休暇を取得する場合と大差ないが、1ヶ月以上の育休は仕事の調整が必要になることから、仕事への影響を懸念していることがうかがえる。

第3に、5日~1ヶ月未満の育休を取得したことのある男性は、「家族思い」「家庭的」「仕事と家庭の両立」というポジティブなイメージと「他者の負担増加」「無責任」というネガティブなイメージを抱いていた。自身が5日~1ヶ月未満の育休を取得した際にも、ある程度仕事の調整や周囲への影響が存在しただろう。その期間がさらに長いことを想定し、家庭を大事にするだけでなく仕事と家庭を両立しているとポジティブにとらえている一方で、長期間職場を離れることは他者の負担増加につながり、それを無責任だと

とらえていると解釈できる。組織に対する責任感は組織コミットメントの構成要素としてとらえられており (Meyer & Allen, 1991), 家族に起因する休職は組織コミットメントが低いと判断されやすいことがわかっているが (Allen & Russell, 1999), 5日～1ヶ月未満の育児休業を取得したことがある男性が長期育児取得男性に対して抱くネガティブなイメージは、これと一致する。

第4に、1ヶ月以上の育児休業を取得したことがある男性は、「現代的」というポジティブなイメージと「キャリアへの悪影響」「職場への迷惑」というネガティブなイメージを抱いていた。自身も長期育児休業を取得した経験があることから、その体験に基づいた現実的なイメージとなっている可能性が高い。とくにネガティブな側面については、キャリアへの悪影響という自分自身に関する側面と職場への迷惑という周囲に関する側面が含まれている。また、育児取得時の短期的な仕事への影響ではなく、キャリアという将来展望に関わることに目が向いているのが特徴である。これらは、長期育児休業を取得した男性が、今後のキャリアへの影響を不安視することや職場に負担をかける申し訳なさを感じることを報告した尾野 (2019) の知見と整合する。

以上より、男性が長期育児休業を取得しやすくなるための企業が取るべき施策について、以下のことが示唆される。育児経験のない男性は長期育児休業に関して具体的なイメージを持ちにくい一方で、育児経験のある男性は、その取得期間によりイメージに違いがあることから、企業はその点を踏まえた働きかけをすることが求められる。とくにネガティブなイメージに着目すると、5日未満の育児取得経験者は「仕事への支障」「職場復帰の困難」といった自分の仕事に関連する課題を懸念していることから、育児前にすべき仕事の調整や復職後の仕事の仕方を具体的に伝えることで、その不安を払拭できるだろう。5日～1ヶ月未満の育児取得経験者は「無責任」「他者の負担増加」など周囲への影響が気になりであることから、尾野 (2019) が示した「職場に配慮した育児取得計画」や「スムーズな業務引き継ぎ」といった職場への配慮の仕方や、長期育児を経て復職した男性が効率的な働き方や信頼関係を大事にする働き方をするようになるといったことを伝えることで、周囲の人に対してどのような形で貢献するかということに目が向くようになると考えられる。このような働きかけをすることで、次に子どもが生まれた際には長期育児休業を取得しやすくなるだろう。一方で、すでに1ヶ月以上の育児取得経験がある者

は、「職場への迷惑」「キャリアへの悪影響」というネガティブなイメージを抱いており、周囲に対しても自分に対しても長期的な影響があると認識していることから、企業は本人のキャリアに関して決して不利益な扱いをしないとともに、職場づくりを工夫することが不可欠である。職場において業務を代替しあえる連携体制を構築することや日頃からノウハウを共有しあうことの重要性が指摘されているが (ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト, 2010), 長期育児休業を取得する男性の職場がこのような環境であれば、取得者自身が長期育児休業のネガティブな面よりもポジティブな面を認識しやすく、それを社内で発信することにより長期育児休業を取得する男性が徐々に増えることが期待できるだろう。

4. 今後の課題

本研究では、働く父親が長期育児休業を取得する男性に対してどのようなイメージを抱いているのか、育児経験の有無や自身が取得した育児期間による差異を探索的に検討した。その結果、育児経験がない、あるいは数日しか育児休業を取得したことのない男性に比べ、5日以上育児経験がある男性のほうが、長期育児休業を取得する男性に対してポジティブなイメージを抱いていることが明らかとなった。また、育児経験のない男性の場合、長期育児休業を取得する男性に対するイメージは漠然としているが、育児経験のある男性は、長期育児休業を取得する男性に対してポジティブとネガティブの両面について具体的なイメージを描いていることが示唆された。なかでも自身が長期育児休業を経験している場合は、職場に対する影響に加え、自身のキャリアに関する長期的な影響もネガティブな側面としてとらえていることが示唆された。

しかし、育児休業を取得した経験のある男性は数少なく、長期育児休業の場合はなおさらである。自分の周囲に長期育児休業を取得した男性が存在しているか否かで抱くイメージが異なる可能性もある。また、本人の育児経験だけでなく、育児休業を取得あるいは取得しなかった理由や、職場環境もイメージに影響を及ぼすだろう。今後は、これらの要因を含めた幅広い検討が求められる。

〔引用文献〕

- Allen, T. D., & Russell, J. E. (1999). Parental leave of absence: Some not so family-friendly implications. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 166-191.

- Blair-Loy, M., & Wharton, A. S. (2002). Employees' use of work-family policies and the workplace social context. *Social Forces*, 80, 813-845.
- 岩谷良恵・高橋在也・長嶋明子・高瀬佳世・佐藤和夫 (2009). 男性の育児休業取得と暴力性の関連についての実証的調査 千葉大学教育学部研究紀要, 57, 283-296.
- Judiesch, M. K., & Lyness, K. S. (1999). Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of Management Journal*, 42, 641-651.
- 厚生労働省 (2014). 平成 25 年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書 (平成 25 年度厚生労働省委託調査) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000042340.html> (2020 年 10 月 20 日)
- 厚生労働省 (2019). 平成 30 年度雇用均等基本調査 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf> (2019 年 11 月 6 日)
- 厚生労働省 (2020). 令和元年度雇用均等基本調査 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r01/03.pdf> (2020 年 11 月 30 日)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Miyajima, T., & Yamaguchi, H. (2017). I want to but I won't: Pluralistic ignorance inhibits intentions to take paternity leave in Japan. *Frontiers in Psychology*, 8, 1508.
- 内閣府 (2019). 令和元年版男女共同参画白書 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html (2020 年 1 月 21 日)
- 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, 35-50.
- 尾野裕美 (2020). 企業における男性の育児休業取得推進プロセスに関する探索的検討 産業・組織心理学研究, 34, 43-58.
- 齋藤早苗 (2012). 育児休業取得をめぐる父親の意識とその変化 大原社会問題研究所雑誌, 647・648, 77-88.
- 武石恵美子 (2011). 父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について 財団法人こども未来財団 http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/material/pdf/ikujii2010_report.pdf (2019 年 7 月 16 日)
- Ueda, Y., & Kurosawa, K. (2012). The effect of task, organizational, and family factors on taking parental leave: Gender differences among employees. *Business and Management Research*, 1 (2), 113-119.
- 内田治・川嶋敦子・磯崎幸子 (2012). SPSS によるテキストマイニング入門 オーム社
- ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト (2010). 管理職の働き方とワーク・ライフ・バランスに関する調査 http://c-faculty.chuo-u.ac.jp/~wlb/material/pdf/WLB_management.pdf (2019 年 11 月 6 日)
- 脇坂明 (2008). 育児休業は本人にとって能力開発の妨げになるか 学習院大学経済論集, 44, 325-338.
- 脇坂明 (2010). 育児休業が男性の仕事と生活に及ぼす影響: ウイン・ウインの観点から 学習院大学経済論集, 47, 41-59.

[付記]

本研究はJSPS科研費JP18K13280の助成を受けた。また、明星大学研究倫理委員会の審査と承認を得た上で行われた。

Explorative Study on the Image of Long-term parental Leave for Men: A survey of Full-time Working Fathers

*HIROMI ONO (DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY, MEISEI UNIVERSITY)
MEISEI UNIVERSITY ANNUAL REPORT ON PSYCHOLOGICAL RESEARCH, 2021, 39, 1—9*

This study elucidates the image that full-time working fathers have of men who take long-term parental leave and clarifies the difference in the perspectives based on their utilization, or lack, of parental leave. I asked 653 married men with children under the age of 10 to answer an online questionnaire, which comprised questions on the experience of parental leave and images related to men taking long-term parental leave. Text mining for free image descriptions was conducted, generating seven categories of positive images and six categories of negative images. A multiple response analysis clarified the following. In the case of men who have not taken parental leave, the image of men who take long-term parental leave is vague. Alternatively, men who have taken parental leave have positive and negative images of men who take long-term parental leave.

Key Words : men's parental leave, working father, text mining, multiple correspondence analysis