

# 男性の育児休業取得が仕事配分と 人事評価に与える影響

大 内 章 子  
奥 野 明 子  
奥 井 め ぐ み

## 要 旨

キャリアに長期的に影響を与える人事評価とその対象となる仕事の配分に着目し、男性の育児休業取得の要因、育休取得が仕事配分に与える影響と、仕事配分が人事評価に与える影響について、短時間勤務経験のない男性の育休取得者（n=216）と非取得者（n=625）を比較分析した。結果は次である。(1) 子どもの誕生時に年齢が高い、子どもの人数が多い、人事評価が高い、成長につながる仕事を行っている者が育休（多くは短期間）を取得している。(2) 復職後は、成長につながる仕事をしているほど人事評価が高いが、育休取得は人事評価を下げている。(3) 子ども誕生前に総合職であると、また成長につながる仕事を配分されていると、復職後も成長につながる仕事を配分されやすく、人事評価も高い。

## I はじめに

男性の育児休業（以下、育休）取得率は2024年現在40.5%である。女性の85.1%に比べて低いながらも、女性活躍推進法施行時（2016年）の3.16%から増え、特に2022年（17.13%）からの2年間で急増している。国は2025年までに30%にするという目標を掲げ、2022年に出生時育児休業（別称；産後パパ育休<sup>1)</sup>を創設するなど男性の育休取得推進を図った。その結果、一般事業主行動計画で取得率100%を目標に掲げる企業が出る等、一定の成果は表れている。しかし、在職中に本人もしくは配偶者が出産した者がいる事業所で、育休取得者がいる事業所は、女性の場合89.0%、男性の場合41.0%であり、過半の事業所の男性は育休を取得していない。取得期間も2週間未満が、2010年代まで7割以上と多かったのが、2023年現在は4割弱（5日未満15.7%、5日～2週間未満22.0%）で、2週間～3か月未満が約5割と長くなっている。とはいえ、女性の7割超が8か月～18か月未満であるのに比べて短い（以上の数値はいずれも厚生労働省『雇用均等基本調査』）。そし

て、ファザーリング・ジャパン（2023）の調査では、育休とは別に出産後の妻のサポートや育児を目的とした有給休暇などを取得する「隠れ育休」が約2割いる<sup>2)</sup>。

このように、過半の事業所では男性が育休を取得しにくく、取得したとしても期間が短い<sup>3)</sup>。後に見るように、男性が育休を取得しない理由の主なものは、職場の環境、および個人のキャリア形成に影響する人事評価や昇進、所得である。これらは短・中・長期的に相互に関連していると考えられる。例えば、育休取得は、短期的には育休取得時に「職場で取得しにくい雰囲気」がある中、「自分にしかできない仕事や担当している仕事」を放棄して「職場に迷惑」をかけることになり、中期的には復職時に「育休取得への理解のない上司」から評価されず、育休取得以前に経験していたやりがいのある仕事を配分されないのではないかと恐れ、長期的には将来「昇給や昇進など、今後のキャリア形成に悪影響」を及ぼすことを懸念するだろう。パーソル総合研究所（2023）でも、男女育休取得者（n=1000）、上司（n=550）、同僚（n=1600）に行った調査結果を基に、男性にプレッシャーのかかる昇進構造では、重要な仕事を手放しにくくなり、育休を取得すると昇進において不利になる可能性があり、育休を取得したことで昇進や昇格の査定で不利益が生じないようにすることが重要だとしている。

そこで、本稿では、キャリアに長期的に影響を与える人事評価と人事評価の対象となる仕事の配分に着目し、男性の育休取得の要因、および育休取得が仕事配分に与える影響と、さらに仕事配分が人事評価に与える影響について、男性の育休取得者と非取得者を比較する。分析には、独自に行ったアンケート調査（n=2067）のうち、短時間勤務経験のない男性の育休取得者（n=216）と非取得者（n=625）のデータを用いる。

以下、Ⅱにて、1 男性が育休を取得しない理由、2 男性育休の所得および人事評価・昇進に与える影響について先行研究調査を行い、3 先行する女性の育休復職者の仕事配分と人事評価に関する研究、および4 仕事特性に関する研究から、5 本研究の仮説を設定する。Ⅲでは利用するデータとアンケート質問項目について説明する。そしてⅣにて、1 仕事特性、2 子ども誕生前後の人事評価の比較を述べたうえで、3 男性の育休取得の決定要因および育休取得が仕事特性と人事評価に与える影響の分析を行い、Ⅴにてまとめる。

## Ⅱ 先行研究と仮説の設定

### 1 男性が育休を取得しない理由

男性が育休を取得しない、取得したとしても期間が短いのはなぜか。内閣府男女共同参画局（2023）によると、1か月以上の育休を取得しない理由（対象は既婚20～30代男性）は、「収入が減少してしまうため」50.0%、「職場に迷惑をかけたくないため」45.0%、「職

場が、男性の育休取得を認めない雰囲気であるため」31.8%、「周囲からの評価に影響が  
であるため（昇進等の影響）」21.1%となっている。各種調査・研究（佐藤・武石 2004、日  
本能率協会 2021）でも同様の結果<sup>4)</sup>が出ており、①「収入を減らしたくない」、②「職場  
に迷惑をかけたくない」、③「職場の取得しにくい雰囲気」、④「評価や昇進への影響」が  
多い。それらに対して、国や自治体、企業は様々な策を講じている。

まず、調査等で最も多い理由の①「収入を減らしたくない」について、実際900～1000  
万円以上の高所得層ほど育休を取得している（安井 2021、三菱 UFJ リサーチ&コンサル  
ティング 2018）。それに対して、国は男性の育休取得推進施策として育児休業等給付の制  
度を手厚くし、出生時育児休業給付金（子どもの出生後8週間以内に育休を取得した場合  
に休業前の給与の67%）を支給し、2025年には出生後休業支援給付金（両親とも育休を取  
得した場合に育休給付金に13%上乘せ）や育児時短就業給付金（2歳未満の子どもを育て  
るために時短勤務をした場合に時短勤務中の給与の10%）の制度を設けた。こうした制度  
が周知されれば、育休取得者が増えると期待される。ただし、日本では男女賃金格差が大  
きく（女性の所定内給与は男性の約75%）、世帯の収入減少率が低くて済む妻が取得する  
ケースが多いだろう。産後パパ育休を取得し、条件を満たせば手取りで休業前の給与のほ  
ぼ10割相当の給付金が得られるが、その期間は最大28日間である。北欧諸国の「父親手  
当」<sup>5)</sup>のように、夫が取得するインセンティブをより高める仕組みにすることが考えられ  
るだろう。

②「職場に迷惑をかけたくない」、③「職場の取得しにくい雰囲気」に対しては、東京  
都<sup>6)</sup>が、育休を「休む」ではなく「大切な仕事」と捉え、「育業」という愛称を採用し、  
「従業員が『育業中です』と胸を張って言える社会」を目指している。そして「働くパパ  
ママ育業応援事業」の一環で、夫婦交代での育業を後押しする給付金や、複数の男性従業  
員が合計30日以上育業をし、原職等に職場復帰するとともに育業しやすい職場環境を複  
数整備した企業に奨励金を支給している。企業側も、例えば東京ガスが育休中従業員の仕  
事を担う周りの人に手当を付加するなど、職場に迷惑をかける後ろめたい気持ちや職場の  
取得しにくい雰囲気を払拭しようとする動きがみられる。

③「職場の取得しにくい雰囲気」として、「上司がいい顔をしない」が挙げられる。  
パーソル総合研究所（2023）の調査では、男性が女性より懸念するものの中で最も大きい  
のがその「上司がいい顔をしない」である。同調査の分析によれば、男性部下の中長期  
（1か月）の育休取得への上司の態度にポジティブな影響を与えるものとして、「目標が明  
確であること」に次いで、「一定期間内の産休・育休は昇給昇格・賞与の算定に影響しな  
いこと」がある<sup>7)</sup>。男性が上司の顔色を伺うのは人事評価の影響を懸念するからだと考え  
られる。

④「評価や昇進への影響」について、企業はルールを設けているのだろうか。女性活躍で先進的な取り組みをしていると考えられる企業を対象にした調査では、短時間勤務利用者の人事評価について、半数超の企業でルールがなく、明文化されている企業や内規としてある企業は4社に1社に過ぎない（大内・奥野 2022）。同研究では、育休復職者の人事評価の事例研究も行っており、人事評価の対象となる期間、および付与する人事評価のルールが課題であることを見出している。育休や短時間勤務の利用者に対する人事評価のルールがなければ、「職場で取得しにくい雰囲気」がある中、育休を取得することは「自分にしかできない仕事や担当している仕事」を放棄して「職場に迷惑」をかけることになり、「育休取得への理解のない上司」から評価されず「昇給や昇進など、今後のキャリア形成に悪影響」を及ぼすことが十分に考えられる。

## 2 男性育休が所得、人事評価・昇進に与える影響

次に、男性育休が所得、および人事評価・昇進に与える影響に関する学術研究を見ていく。

### (1) 男性育休の所得に与える影響

男性育休の取得が所得に与える影響を分析した研究として、例えば Johansson (2010) は、スウェーデンのデータから育休の取得が両方の親の将来所得を下げることで、夫が育休を取得することで上昇する妻の所得は、妻が同じ期間育休を減らすことで増える所得よりも大きいことを示した。Rege & Solli (2013) によるノルウェーの分析でも、男性の育休取得が長期的（取得後5年間）な所得にマイナスに有意な影響を与えることが示された。

日本の研究では、佐々木 (2023) が、「男性はたとえ短期間であっても育休を取得した場合、有意に労働所得を低下させているが、その理由は人的資本蓄積の中断や減耗、さらには、労働時間を減らしたといった人的資本理論では説明できない育休取得による負のシグナリングが働いていた」ことを明らかにしている。そして、近年注目されているフレキシビリティ・スティグマ (Flexibility Stigma) が日本でも起こっている可能性を示唆する。フレキシビリティ・スティグマとは、育休の取得をはじめとするフレキシブルな働き方の権利を行使することが、職場や上司から仕事へのコミットメントや組織へのロイヤリティの程度が低いとみなされ、負のシグナリングとして働き、後の賃金や昇進のスピードに対して負の影響を与えているという仮説で、その結果は北欧の先行研究の結果とも整合的だという。

女性に比べて男性の育休の取得率が低く、取得期間が短いのは OECD 加盟国でも共通しており、OECD (2025) によると、近年では父親向けの有給休暇の権利を拡大する政策

(父親割当枠やボーナス期間)が取られているという。そうした政策による効果を見たノルウェーの研究では、育休取得による父親の所得への影響は見られない(Cools, Fiva & Kirkeboen 2015)。カナダケベック州の研究(Patnaik 2019)でも、30日間の父親専用休暇により「父親専用」というラベルと休暇に対する金銭的補償が男性の育休取得促進する可能性があるという。これらから、日本において国が出生後休業支援給付金などを父親対象に充実させることは男性の育休取得促進に一定の効果があると期待できる。

## (2) 男性育休の評価・昇進に与える影響

では、男性育休の取得が人事評価や昇進に与える影響はどうか。育休取得が昇進に与える影響について、国内研究では希少な佐々木(2020)がある。同論文によると、6か月以上1年未満の男性の育休取得は昇進程度を有意に高めた。一方、1年以上の育休取得は、昇進程度を有意に低めた。ただし、データが2012年のものである。また、同論文は昇進の遅れに着目しているが、昇進につながると考えられる仕事配分や人事評価等は分析していない。当該研究以外で、男性の育休取得が昇進に与える影響についての国内研究は筆者らが調べる限りは見当たらない。しかし、そうした研究が重要でないということの意味していない。男性育休と企業業績の関係を分析し、「日本企業における男性の育児休業の普及を体系的に分析した初めての論文」と自負する内田・浦川・盧(2023)も、育休を取得した従業員の取得前後における離職や昇進などの個人レベルの指標を分析することで、男性の育休が企業にもたらす効果をさらに解明することを今後の課題として挙げている。

日本において男性育休が人事評価や昇進に与える影響の研究がほとんどないのは、研究者が企業の機密情報である人事評価データを入手するのが非常に困難だからだと考えられる。海外では、Johnsen, Ku & Salvanes(2020)が、ノルウェー全人口を網羅し、固有の個人識別子を通じて相互にリンクされた複数の行政登録簿のデータを統合してデータセットを構築して研究をしている。しかし、他の海外の研究で実験研究がなされているのは、そうした行政データの入手が困難だからだと考えられる。例えば、Rudman & Mescher(2013), Holbrow(2025)は、被験者に架空のシナリオを提示し、それに対する反応を分析するヴィネット調査により、育休取得者に対する偏見を分析した。

このようにマクロデータや実験を用いた男性育休の影響を分析する先行研究はいくつかあるが、実際の人事評価データを用いて育休取得前後で評価がどう変わり、昇進に影響を与えたかという研究は見当たらない。

## 3 女性の育休復職者の仕事配分・人事評価に関する先行研究

企業で仕事していく人にとって、どのような仕事配分されるかは重要である。仕事の

モチベーションや職務満足、その後のキャリアアップ・昇進に影響を与えるからである<sup>8)</sup>。

女性の育休取得に関する研究では、復職後に配分される仕事の特性と、配分された仕事を遂行した結果としての人事評価が注目されてきた。例えば、産休・育休復職者には、仕事能力の伸長につながる挑戦的な仕事が配分されにくいことが指摘されてきた(松原 2012, 武石 2013, 奥野・大内 2019)。また、復職後はじめて受けた人事評価について、復職者の半数弱が「平均程度」だが、約3分の1が「平均よりも低い」と認識していることを脇坂(2007)は示した(n=482)。さらに、担当する仕事の特性が復職前後で変化した女性は、人事評価に対する納得度が低くなった(奥野・大内 2019)。奥野・大内・奥井(2022)は、育休取得後の「計画の立てやすい仕事」の配分が人事評価に対する納得度、昇進・昇格意欲に正の影響を与えることを明らかにした。

しかし、こうした育休復職後の仕事配分や人事評価の研究は女性が対象で、男性についてはなされていない。一般に、男性は女性よりも「重要な仕事」を担当することが多い<sup>9)</sup>。「自分にしかできない仕事や担当している仕事」を育休取得により手放せば、復職時にそうした仕事を再び配分されるのかはわからない、というのでは、男性は育休を取得しにくいだろう。男性の育休取得に理解のない管理職が自分の上司であればその懸念は大きくなるだろうことを考えれば、男性について育休復職後の仕事の配分や人事評価の研究の必要性は高い。

#### 4 仕事特性に関する先行研究

配分される仕事の特性について、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)との関係で研究されたものに藤本(2009)と加藤(2009)がある。藤本(2009)のアンケート調査(n=4388)によれば、仕事の要求度とコントロール(裁量権)がともに高い「能動的ジョブ」においてWLBの満足度が高い。加藤(2009)の出版社A社のアンケート調査(n=151)では、仕事特性、職場特性、上司特性の3つの職場環境要因がWLBの実現に影響を与えている。とりわけ、裁量度(手順・量・目標設定)の高い仕事、休暇が取得しやすく、退社しやすい職場、部下の仕事や、WLBをサポートする上司との関係が示されている。これら二つの研究は、「裁量度の高い」仕事の特性がWLBの点で満足度が高いことを示したが、人事評価への影響を明らかにしたものではない。

その点、先述の奥野・大内・奥井(2022)は、主成分分析より、仕事特性を「成長につながる仕事」、「計画の立てやすい仕事」、「単独で進めやすい仕事」、「緊急対応の仕事」の4つの主成分に分けた。同研究で、人事評価に対する納得度や昇進・昇格意欲に正の影響を与えた「計画の立てやすい仕事」は、藤本(2009)と加藤(2009)の「裁量度の高い」仕事に近いものと考えられる。しかし、仕事能力の伸長、ひいては人事評価につながる重

要な仕事特性と考えられる「成長につながる仕事」は、昇進・昇格意欲など他の変数と統計的に有意な関係が見出されていない。その点でさらなる分析が必要である。

### 5 仮説の設定

以上の先行研究をまとめると、男性育休の所得への影響を分析する研究は海外・国内共にあり、その対応策も講じられている。しかし、男性の育休取得の昇進への影響を分析する国内の研究は少ない。配分される仕事を遂行した結果としての人事評価が昇進に影響を与えることを考えると、育休前後に行っていた仕事の実質や人事評価に注目した研究が求められる。

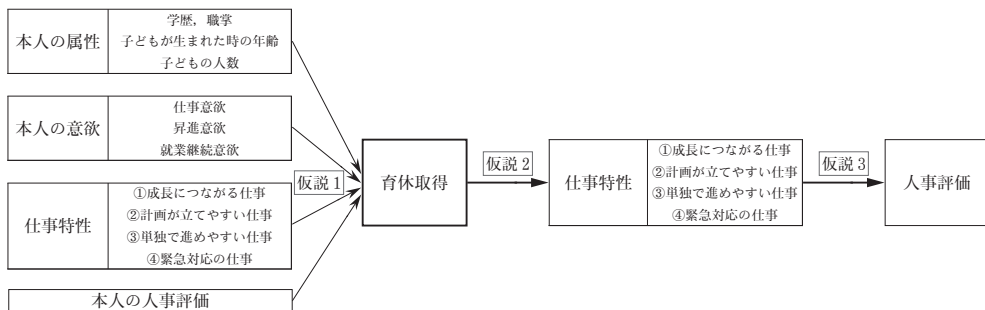
そこで本研究では、男性の育休取得前後に行っていた仕事の実質と人事評価の変化を明らかにするために、次の三つの仮説（図1）を設け、男性の育休取得者と非取得者を比較する。

**仮説1：**育休前の属性（学歴、職掌、子ども誕生時の年齢、子どもの数）、本人の意欲（仕事意欲、昇進意欲、就業継続意欲）、仕事の実質、人事評価は、男性の育休取得に影響を与える。

**仮説2：**育休取得は、復職後に配分される仕事の実質に影響を与える。

**仮説3：**復職後に配分される仕事の実質は、人事評価に影響を与える。

図1 仮説のまとめ

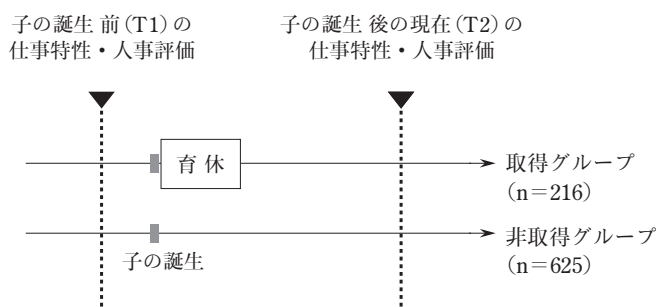


## III 利用データと質問項目

### 1 利用データ

本研究では、育休取得前後の仕事実質や人事評価のデータを取得するために、(株)インテージに依頼して、現在の会社に入社後に出産した女性、ないしは現在の会社に入社後に配偶者が出産した男性を対象に Web アンケート「育児勤務者に関する調査」を実施した。調

図2 回答者の比較する事項



査期間は2022年3月1～3日、依頼数は3847サンプル、有効回答数は2067サンプル（回収率53.7%）であった。回答者は、現在の勤務先で最初の子ども（第1子とは限らない）の生まれる前（T1）に担当していた仕事の特徴および人事評価の結果、さらに現在（T2）に担当する仕事の特徴および人事評価の結果を回答した（図2）。

ここで、T1は、アンケートの設問で「現在勤務されている会社において、最初の子ども（第1子とは限らない）が生まれる以前に仕事をしていた時」としているため、子どもが生まれる数日前も1年前もありうる。T2は、「現在」としているため、子の誕生・育休復帰後から数日後も数年後もありうる。

子の誕生後に短時間勤務等の制約のある働き方をすれば、仕事特性や人事評価に影響を与えられようと考えられる。そのため今回は、育児のための短時間勤務を経験していない男性で分析に必要な情報を得ることができるサンプルに限り、育休を取得したグループ（n=216、以下「取得グループ」とする）と取得しなかったグループ（n=625、同「非取得グループ」）を比較する。サンプルサイズは841となる。

今回利用したサンプルでの育休取得男性の育休取得月数平均値は1.625か月であり、育休取得者216名中、育休取得月数が1か月に満たない（0と回答している）者は106名（49.07%）であった。

## 2 仕事特性に関する質問項目

先行研究でみたように仕事能力の伸長、ひいては高い人事評価につながる重要な仕事特性と考えられる「成長につながる仕事」は、さらなる分析が必要である。そこで、調査では「成長につながる仕事」の質問として、労働政策研究・研修機構（2014）のワークシチュエーションにある「職務」の下位尺度である「達成、成長、自律性、参画、意義」の5つに注目した。また、仙田・大内（2002）にある「業務の幅と技能の深さ」に着目した。さらに、小池（2005）が指摘するように、配分された仕事の特徴を認知する際には、長期

的に見れば高度な技能を身につけられる仕事だろうという「長期的な見通し」が重要となる。そこで、「達成、成長、自律性、参画、意義」（5問）、「業務の幅と技能の深さ」（2問）、「長期の見通し」（2問）の観点から「成長につながる仕事」の仕事特性を分析する質問項目を作成した。

また、上司からの仕事の意義や重要性の説明の有無、評価結果のフィードバックの有無により個人の仕事への動機付けは変わることから、「上司のサポート・上司とのコミュニケーション」<sup>10)</sup>の質問（4問）を加える。さらに働きがい（7問）や働きやすさ（3問）の認知についての質問も加えた<sup>11)</sup>。以上と、「計画の立てやすい仕事」「単独で進めやすい仕事」「緊急対応の仕事」とを合わせた合計26問を設けた。

#### IV 分析結果

ここでは、まず1で主成分分析により仕事特性をみる。次に2で、子どもが生まれる前（T1）と現在（T2）の人事評価について育休取得グループと非取得グループとの比較をする。そして3にて、仮説1～3を検証するための分析を行う。基本統計量は appendix に示している。

##### 1 育休取得と仕事特性

本節では、取得グループと非取得グループとの間の、現在（T2）と子どもが生まれる前（T1）の仕事特性や職場状況の違いを調べる。上述の26の設問について、現在の仕事と現在の勤務先で最初の子どもの生まれる前の仕事に関して自分の気持ちに近いものを、5段階で回答を得た。全サンプルの回答を数値化し、子どもが生まれる前の回答と直近の回答をプールして、主成分分析を行った。

分析結果より、固有値が1を超える主成分は3つあった（表1-1）。これらの3つについて、主成分負荷量（主成分と各変数との相関）を表1-2に示す。右側に示すクロンバックの $\alpha$ は、いずれも0.7を超えており、項目の信頼度は確保されている。

表1-1 固有値

	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
主成分	固有値	固有値の階差	寄与率	累積寄与率
第1主成分	13.2279	11.5948	0.5088	0.5088
第2主成分	1.6331	0.4822	0.0628	0.5716
第3主成分	1.1509	0.1642	0.0443	0.6158
n	4134			

表1-2では主成分負荷量が0.7を超えているものについて色掛けをしている。第1主成

表 1-2 主成分負荷量

変数	第 1 主成分	第 2 主成分	第 3 主成分	Uniqueness	$\alpha$
私は、今の仕事で自分のアイデアや工夫が生かせる	0.7896	0.0650	-0.1744	0.3420	0.956
私は、この会社で経験を積むことによって、より高度な仕事を与えられている	0.7920	-0.1804	-0.2367	0.2841	0.956
私は、今の仕事で目標や遂行基準が自分で定められる	0.7588	0.1764	-0.1564	0.3687	0.957
私は、今の仕事に関わりのある社内の決定に参加できる	0.7310	0.2116	-0.3205	0.3182	0.957
私は、組織にとって重要かつ責任ある仕事を任されている	0.7569	0.0104	-0.2680	0.3552	0.957
私は、この会社で仕事してきたことにより、仕事の幅が広がっている	0.8020	-0.1682	-0.1836	0.2948	0.956
私は、この会社で仕事してきたことにより、専門的スキルが向上している	0.7422	-0.2754	-0.2130	0.3279	0.957
今後もこの会社で働くことにより、自分の今後の仕事の幅が上げられるだろう	0.7859	-0.2483	-0.0175	0.3204	0.956
今後もこの会社で働くことにより、自分の今後の専門的スキルが向上できるだろう	0.7725	-0.3157	-0.0233	0.3031	0.957
この会社では、これまで私の希望が尊重される配置・配属がされてきた	0.6974	0.0761	0.1686	0.4795	0.957
この会社では、これまで私の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修を受けられてきた	0.7113	-0.0967	-0.0418	0.4829	0.957
私の今の仕事は、計画が立てやすい	0.6353	0.3690	0.2795	0.3822	0.958
私の今の仕事は、トラブルや緊急事態への対応である	0.4606	0.2098	-0.4195	0.5679	0.959
私の今の仕事は、単独で進めやすい	0.5367	0.5019	0.1609	0.4341	0.959
私の上司は、私の仕事の意義や重要性について説明してくれる	0.7095	-0.0394	0.1807	0.4625	0.957
私の上司は、私の受けた評価結果とその理由について、フィードバック・説明をしてくれる	0.6797	-0.0120	0.1768	0.5066	0.957
今の仕事は達成感を感じることができる	0.7755	-0.1950	0.1496	0.3382	0.957
仕事を通じて自分自身が成長したという感じが持てる	0.7800	-0.2472	0.0866	0.3230	0.956
現在の仕事には裁量がある	0.7140	0.2573	0.0171	0.4236	0.957
仕事を進める上で、自分の意見は十分反映されている	0.7785	0.1980	0.0658	0.3504	0.956
私はこの組織にとって大切な仕事をしていると感じている	0.7685	-0.1575	-0.0086	0.3845	0.957
今やっている仕事は、私の人生にとって意義あるものと思う	0.7823	-0.2337	0.0736	0.3280	0.956
自分が残業するかどうかは自分で決められる	0.4931	0.4952	0.0736	0.5063	0.959
自分が出張するかどうかは自分で決められる	0.4851	0.4854	-0.1565	0.5045	0.959
現在の職場では働きがいがある	0.7801	-0.2019	0.2949	0.2637	0.956
現在の職場では働きやすい	0.6397	0.0201	0.5045	0.3359	0.958
total					0.959

注：グレー網掛けは、主成分負荷量が0.7以上のものである。

表 2 仕事特性の各主成分得点平均値比較

Group	n	現在の第 1 主成分			子どもが生まれる前の第 1 主成分		
		平均	標準誤差	標準偏差	平均	標準誤差	標準偏差
育休あり男性	216	0.1356	0.0636	0.9345	0.0421	0.0683	1.0031
育休無し男性	625	-0.0706	0.0390	0.9739	-0.1690	0.0395	0.9865
全体	841	-0.0177	0.0334	0.9676	-0.1148	0.0343	0.9945
グループの差		0.2062	0.0761		0.2111	0.0782	
t 値		2.7102	***		2.6996	***	
自由度		839			839		

\*\*\*：1%水準で有意，\*\*：5%水準で有意，\*：10%水準で有意。

分はすべての項目についてプラスであり値も大きいことから、「成長につながる仕事」を表すといえる。第 2 主成分は、成長にはつながらないが「裁量のある仕事」、第 3 主成分は成長にはつながらないが、働きやすい、計画が立てやすい、上司支援がある「職場環境のよい仕事」という特徴を持つ。3つの主成分の中でも第 1 主成分が他の二つに比べて大きな特徴がある<sup>12)</sup>。そこで、主成分負荷量を利用して、現在の仕事と子どもが生まれる前の仕事の第 1 主成分得点を求め、取得グループと非取得グループの平均値を比較した（表 2）。その結果、育休を取得しなかった男性に比べて、取得した男性の方が、子どもが生

まれる前、および復職後の現在も、第1主成分得点が高く、成長につながる仕事に従事していることがわかる。

## 2 人事評価の比較

本節では、復職前後の人事評価を比較する。人事評価は、回答者本人に「あなたが受けた（直近の・当時の）人事評価について、5段階に置き換えると何ですか。」という質問に対し、高評価5、低評価1として1～5の整数を選んでもらった。

表3は、現在と子どもが生まれる前の人事評価について回答した結果である。現在の人事評価について、有意水準は低いが、非取得グループと比較して取得グループが高い傾向にある。ただし、「知らない・わからない」を除いて両者を比較すると、有意な差は得られなかった。つまり、自己の人事評価を把握している者については、育休取得の有無による人事評価結果に有意な差がない。しかし、自分の人事評価結果を「知らない・わからない」<sup>3)</sup>と回答した者は、非取得グループでは92人（14.72%）と多い。子どもが生まれる前の人事評価についても、同様に、非取得グループより育休グループの方が高い傾向にある。

表3 現在と子どもが生まれる前の人事評価比較

評価	現在の評価			子どもが生まれる前の評価		
	育休あり	育休無	合計	育休あり	育休無	合計
知らない・わからない	18 8.33	92 14.72	110 13.08	19 8.80	109 17.44	128 15.22
(低評価) 1	9 4.17	23 3.68	32 3.80	4 1.85	24 3.84	28 3.33
2	14 6.48	40 6.40	54 6.42	17 7.87	51 8.16	68 8.09
3	98 45.37	250 40.00	348 41.38	103 47.69	259 41.44	362 43.04
4	60 27.78	190 30.40	250 29.73	58 26.85	156 24.96	214 25.45
(高評価) 5	17 7.87	30 4.80	47 5.59	15 6.94	26 4.16	41 4.88
合計	216 100	625 100	841 100	216 100	625 100	841 100
Chi2 統計量	9.3055*			14.0355**		

\*\*\*：1%水準で有意，\*\*：5%水準で有意，\*：10%水準で有意。

注：※下段はパーセンテージ。

## 3 育休取得の決定要因および育休取得が仕事特性と人事評価に与える影響の分析

本節では、仮説1～3（図1）を検証するため、男性の育休取得後の仕事特性と人事評価への影響に注目し、次の3つについて分析を行う。

- (1) 育休取得の決定要因（仮説1）
- (2) 育休の取得が仕事特性に与える影響（仮説2）
- (3) 仕事特性が人事評価に与える影響（仮説3）

前節までは、男性育休取得者は、非取得者と比べて復職前後に成長につながる仕事が配分されており、また人事評価も高い傾向にあることが示唆された。しかしこれは育休取得の影響ではなく、もともとの仕事特性や人事評価が影響しているのかもしれない。以下ではその点を明らかにする。

#### (1) 育休取得の決定要因（仮説1）

育休取得ダミー変数を被説明変数とし、プロビット・モデルによる分析を行った。説明変数は、本人の属性（学歴、職掌、現在の勤務先で最初の子どもの誕生時の年齢、子ども人数）、本人の意欲（仕事意欲・昇進意欲・就業継続意欲）、仕事特性、本人の人事評価で、他に産業、部署、企業規模ダミー変数を入れた。次に詳しく説明する。

本人の属性のうち、学歴は5区分で高卒をリファレンスグループとした。職掌は、現在の会社での職掌として「会社の基幹的な業務を担い、管理職昇進の可能性が高い（いわゆる総合職など）」「総合職などに準じる業務を行うが、管理職昇進の可能性は高くない（いわゆる準総合職など）」「会社の補助的な業務を担い、管理職昇進の可能性が低い（いわゆる一般職など）」「その他」の情報が得られるので、「いわゆる一般職など」をリファレンスグループとして、3つのダミー変数を用いた。

本人の意欲について、子どもが生まれる前の仕事意欲と昇進意欲は、「当時、仕事に対する自分の意欲は高いと感じていた」「当時、自分にとって昇進・昇格することは重要であった」という質問に対して、「そう思わない」を1、「そう思う」を5とした5段階で回答した変数を用いた。子どもが生まれる前の就業継続意欲は、「今の会社でずっと働き続けたいと思っていた」は1、それ以外は0をとるダミー変数とした。

また、子どもが第1子である場合とそうでない場合とでは、第1子でない場合に夫の育児への協力がより求められ、休業を取得する確率が高くなる可能性がある。そこで、子どもの人数も説明変数に加えた。ここで、子どもの人数は調査時点のものであるが、育休は何番目の子の時に取得したかまではわからない。また、入社前に生まれた子どもがいる可能性がある。育休取得有無の決定は、出産時点での子どもの数を踏まえてのものであるため、この変数は厳密にそのタイミングを捉えられていないという問題はある。入社後に生まれた子どもが1人のサンプルに限ると、このタイミングの問題は解消されるが、一方でサンプルサイズが減少するため、今回、サンプルサイズを確保するために、子どもの数を限定していない。

仕事特性は、表1-2の主成分負荷量より子どもが生まれる前の第1主成分（成長につながる仕事）得点を求めた。人事評価は、高評価5から低評価1までのダミー変数を用い、「知らない・わからない」をリファレンスグループとした。

部署は12区分に分け、人事・労務部門をそれぞれリファレンスグループとした。企業規模は従業員数が「～99人」「100～299人」「300～499人」「500～999人」「1000～1999人」「2000～2999人」「3000～4999人」「5000人以上」に分類し、「5000人以上」をリファレンスグループとした。産業については、育休取得者と非取得者との間で特に構成に差のある「情報通信業」「卸売業・小売業」「金融業・保険業」についてダミー変数を作成した。それ以外の産業がリファレンスグループとなる。

限界効果を示した分析結果（表4）より、いずれのモデルにおいても現在の勤務先で最初の子が生まれた時の年齢が高いほど育休を取得する傾向にあった。また子どもが生まれ

表4 育休取得決定要因（プロビット・モデル）

被説明変数：育児休業取得	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
現在の勤務先で子どもが誕生した時の年齢	0.009	0.004 **	0.009	0.004 ***	0.010	0.004 ***
学歴：専門学校卒	0.022	0.054	0.020	0.053	0.038	0.055
学歴：短期大学卒	-0.065	0.120	-0.058	0.119	-0.025	0.120
学歴：四年制大学卒	0.023	0.041	-0.011	0.043	0.008	0.046
学歴：大学院卒	0.104	0.055 *	0.098	0.055 *	0.098	0.062
職掌：総合職	-0.036	0.042	-0.057	0.042	-0.054	0.044
職掌：準総合職	-0.036	0.043	-0.043	0.043	-0.032	0.044
職掌：その他	-0.201	0.175	-0.192	0.174	-0.163	0.170
当時の仕事に対する意欲	-0.044	0.023 *	-0.047	0.023 **	-0.044	0.023 *
当時、昇進・昇格は重要	0.009	0.017	0.006	0.017	-0.002	0.018
子どもが生まれる前の人事評価：5（高評価）	0.205	0.082 **	0.170	0.082 **	0.131	0.083
子どもが生まれる前の人事評価：4	0.121	0.057 **	0.106	0.057 *	0.085	0.058
子どもが生まれる前の人事評価：3	0.144	0.050 ***	0.140	0.050 ***	0.123	0.051 **
子どもが生まれる前の人事評価：2	0.130	0.069 *	0.122	0.069 *	0.108	0.071
子どもが生まれる前の人事評価：1（低評価）	0.005	0.105	0.004	0.105	0.004	0.106
現在の会社の継続意志	0.020	0.032	0.013	0.032	0.008	0.033
子どもが生まれる前の第1主成分得点	0.047	0.025 *	0.057	0.025 **	0.057	0.026 **
子どもの数	0.046	0.022 **	0.043	0.022 **	0.044	0.022 **
情報、卸売り、金融ダミー変数	No		Yes		Yes	
部署ダミー変数	No		No		Yes	
企業規模ダミー変数	No		No		Yes	
サンプルサイズ	841		841		841	
LR Chi2	35.37 ***		63.07 ***		83.37 ***	
Pseud R2	0.0369		0.0658		0.087	
AIC	960.908		939.200		954.907	
BIC	1050.866		1043.361		1144.291	

\*\*\*：1%水準で有意，\*\*：5%水準で有意，\*：10%水準で有意。

注：学歴のリファレンスグループは「高校卒」、職掌のリファレンスグループは「一般職」、人事評価のリファレンスグループは「知らない・わからない」。

前の仕事についての第1主成分（成長につながる仕事）得点が高いほど、育休を取得する傾向にあった。しかし、当時の仕事に対する意欲が高いほど育休を取得しなかった。子どもの人数は有意にプラスであり、子どもが多いと現在の勤務先で育休を取得する確率が高まることがわかる。産業、部署、企業規模ダミー変数を加えない場合、あるいは産業ダミー変数のみを加えた場合は、子どもが生まれる前の人事評価が「知らない・わからない」場合と比べて、評価が高くなるにつれて育休取得確率が上昇する傾向がみられた。一方、産業、部署、企業規模ダミー変数を加えると、子どもが生まれる前の評価3のみが有意にプラスであった。この理由としては二つが考えられる。一つは、所属部署や企業規模によって人事評価に偏りがあったという可能性である。もう一つは、部署ダミーと企業規模ダミー変数を加えたことでサンプルサイズに対して説明変数が増えたことで有意でなくなった可能性である。そこで、赤池情報量基準（AIC）とベイズ情報量基準（BIC）で比較すると、部署ダミーと企業規模ダミー変数を加えない方が、これらの基準の値が小さく、モデルの当てはまりがよいことがわかる。

## (2) 育休の取得が仕事特性に与える影響（仮説2）

次に、育休取得が仕事特性に与える影響を分析した。被説明変数は、主成分分析で求め

表5 育休復職後の仕事特性の決定要因（OLS）

被説明変数：第1主成分	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
育児休業取得ダミー変数	0.067	0.057	0.075	0.058	0.055	0.059
勤続年数	-0.001	0.004	0.000	0.005	0.001	0.005
学歴：専門学校卒	-0.011	0.086	-0.012	0.086	0.002	0.088
学歴：短期大学卒	0.142	0.180	0.137	0.181	0.171	0.185
学歴：四年制大学卒	0.041	0.067	0.051	0.069	0.062	0.074
学歴：大学院卒	0.086	0.094	0.082	0.094	0.046	0.105
職掌：総合職	0.405	0.066 ***	0.411	0.067 ***	0.421	0.069 ***
職掌：準総合職	0.258	0.069 ***	0.261	0.069 ***	0.280	0.070 ***
職掌：その他	0.103	0.230	0.100	0.231	0.120	0.234
子どもが生まれる前の第1主成分得点	0.581	0.026 ***	0.579	0.026 ***	0.570	0.027 ***
定数項	-0.237	0.101 **	-0.244	0.102 **	-0.140	0.160
情報、卸売り、金融ダミー変数	No		Yes		Yes	
部署ダミー変数	No		No		Yes	
企業規模ダミー変数	No		No		Yes	
サンプルサイズ	841		841		841	
adjR2	0.4671		0.4593		0.4613	
VIF 値	1.35		1.32		1.8	
AIC	1822.866		1828.064		1842.354	
BIC	1874.946		1894.348		1993.861	

\*\*\*：1%水準で有意，\*\*：5%水準で有意，\*：10%水準で有意。

注：学歴のリファレンスグループは「高校卒」、職掌のリファレンスグループは「一般職」。

た現在の仕事特性の第1主成分（成長につながる仕事）得点とした。説明変数は、育休取得ダミー変数や勤続年数、学歴、職掌、産業、部署、企業規模の各ダミー変数、そして、子どもが生まれる前の仕事特性の第1主成分（成長につながる仕事）得点を加え、最小二乗法で分析した（表5）。

その結果、育休取得ダミー変数は有意とはならなかった。総合職、準総合職ダミー変数は有意にプラス、子どもが生まれる前の第1主成分（成長につながる仕事）も有意にプラスである。子どもが生まれる前の第1主成分（成長につながる仕事）得点が高いと復職後の現在の第1主成分得点も高い。つまり、育休取得前の仕事内容が成長につながるものであるほど、復職後の仕事内容も成長につながる仕事が配分される傾向があるといえる。

### (3) 仕事特性が人事評価に与える影響（仮説3）

最後に、現在の人事評価を被説明変数にして、育休取得と仕事特性が人事評価に与える影響を分析する。ここで、現在の評価は5（高評価）から1（低評価）までの数値と「知らない・わからない」がある。そこで、まず「知らない・わからない」との回答者に偏りがあるかどうかを確認するため、Heckmanの2段階推定法で分析を行った。1段階目はプロビット・モデルにより、現在の評価について5から1で回答している場合に1、「知らない・わからない」と回答している場合に0とする変数を被説明変数として分析を行った。2段階目の被説明変数は序列であるが、間隔が1とは限らないので、被説明変数を1～5の序列として扱い、順序プロビットにより分析を行った（Stataのheckprobitのコマンドを利用）。

2段階目の説明変数には育休取得ダミー変数、第1主成分（成長につながる仕事）得点、勤続年数、学歴、職掌、業種、部署、企業規模ダミー変数、子どもが生まれる前の人事評価ダミー変数を用いた。1段階目のセレクション・モデルの説明変数には、第1主成分（成長につながる仕事）得点、勤続年数、学歴、職掌、業種、部署、企業規模ダミー変数、子どもが生まれる前の人事評価が「知らない・わからない」の場合に1をとるダミー変数を用いた。分析結果より、対数尤度テスト（LRtest）から、 $\rho=0$ 、すなわち直近の人事評価について「知らない・わからない」と回答した人とそうでない人に評価に偏りはないとする帰無仮説は採択されており、サンプルセレクションの問題はないことが示された。

そこで、順序プロビットにより、子の誕生前後のいずれか、あるいは両方に「知らない・わからない」と回答した人を除いた699の分析を行った。その結果を表6-1に示す。赤池情報量基準（AIC）、ベイズ情報量基準（BIC）より、3つのモデルのうち、産業や部署、企業規模ダミー変数を加えない、一番左のモデルが最も当てはまりが良い。そのモデルでは、勤続年数はマイナスに有意であり、勤続年数が長くなるほど人事評価が下がると

表 6-1 人事評価の決定要因（順序プロビット）

被説明変数：現在の人事評価（1～5）	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
育児休業取得ダミー変数	-0.183	0.096 *	-0.193	0.098 **	-0.230	0.100 **
第1主成分	0.569	0.055 ***	0.571	0.055 ***	0.571	0.056 ***
勤続年数	-0.023	0.008 ***	-0.024	0.008 ***	-0.024	0.008 ***
学歴：専門学校卒	0.049	0.157	0.036	0.157	0.030	0.161
学歴：短期大学卒	-0.246	0.318	-0.284	0.320	-0.191	0.331
学歴：四年制大学卒	0.119	0.119	0.092	0.124	0.132	0.134
学歴：大学院卒	0.025	0.161	0.006	0.162	-0.043	0.183
職掌：総合職	0.263	0.122 **	0.250	0.123 **	0.318	0.128 **
職掌：準総合職	-0.007	0.125	-0.014	0.125	0.063	0.129
職掌：その他	0.340	0.419	0.331	0.419	0.247	0.434
子どもが生まれる前の人事評価：5（高評価）	2.342	0.311 ***	2.355	0.312 ***	2.367	0.317 ***
子どもが生まれる前の人事評価：4	1.845	0.256 ***	1.852	0.256 ***	1.840	0.262 ***
子どもが生まれる前の人事評価：3	1.364	0.248 ***	1.371	0.248 ***	1.366	0.254 ***
子どもが生まれる前の人事評価：2（低評価）	0.764	0.270 ***	0.769	0.270 ***	0.748	0.275 ***
情報、卸売り、金融ダミー変数	No		Yes		Yes	
部署ダミー変数	No		No		Yes	
企業規模ダミー変数	No		No		Yes	
サンプルサイズ	699		699		699	
LR chi2	327.59 ***		329.22 ***		353.65 ***	
Pseudo R2	0.1910		0.1920		0.2062	
AIC	1423.452		1427.830		1439.392	
BIC	1505.346		1523.372		1616.828	

\*\*\*：1%水準で有意，\*\*：5%水準で有意，\*：10%水準で有意。

注：学歴のリファレンスグループは「高校卒」、職掌のリファレンスグループは「一般職」、人事評価のリファレンスグループは「子どもが生まれる前の人事評価：1」。

表 6-2 人事評価の決定要因（順序プロビット）

被説明変数：現在の人事評価（1～5）	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
育児休業取得ダミー変数（0～1か月）	-0.257	0.107 **	-0.265	0.109 **	-0.301	0.111 ***
育児休業取得ダミー変数（2～5か月）	0.068	0.221	0.056	0.223	0.039	0.226
育児休業取得ダミー変数（6か月以上）	0.015	0.267	-0.012	0.268	-0.071	0.276
第1主成分	0.575	0.055 ***	0.577	0.055 ***	0.577	0.057 ***
勤続年数	-0.023	0.008 ***	-0.024	0.008 ***	-0.024	0.008 ***
学歴：専門学校卒	0.053	0.157	0.041	0.157	0.035	0.162
学歴：短期大学卒	-0.231	0.318	-0.267	0.320	-0.169	0.332
学歴：四年制大学卒	0.126	0.119	0.100	0.124	0.138	0.134
学歴：大学院卒	0.033	0.161	0.016	0.162	-0.031	0.184
職掌：総合職	0.262	0.122 **	0.250	0.124 **	0.317	0.128 **
職掌：準総合職	-0.014	0.125	-0.021	0.126	0.057	0.129
職掌：その他	0.308	0.420	0.299	0.421	0.219	0.435
子どもが生まれる前の人事評価：5（高評価）	2.352	0.311 ***	2.363	0.312 ***	2.376	0.318 ***
子どもが生まれる前の人事評価：4	1.844	0.256 ***	1.851	0.256 ***	1.837	0.262 ***
子どもが生まれる前の人事評価：3	1.358	0.248 ***	1.365	0.248 ***	1.357	0.254 ***
子どもが生まれる前の人事評価：2（低評価）	0.762	0.270 ***	0.766	0.270 ***	0.744	0.275 ***
情報、卸売り、金融ダミー変数	No		Yes		Yes	
部署ダミー変数	No		No		Yes	
企業規模ダミー変数	No		No		Yes	
サンプルサイズ	699		699		699	
LR chi2	330.17 ***		331.62 ***		356.08 ***	
Pseudo R2	0.1925		0.1934		0.2076	
AIC	1424.881		1429.424		1440.967	
BIC	1515.874		1534.066		1627.503	

\*\*\*：1%水準で有意，\*\*：5%水準で有意，\*：10%水準で有意。

注：学歴のリファレンスグループは「高校卒」、職掌のリファレンスグループは「一般職」、人事評価のリファレンスグループは「子どもが生まれる前の人事評価：1」。

いう結果が得られた。また、現在の人事評価に対しては育休取得ダミー変数が有意にマイナスとなる。すなわち、育休取得は、復職後の人事評価を下げているといえる。さらに、第1主成分、総合職ダミー変数は有意にプラスで、成長につながる仕事に従事しているほど、また総合職であるほど、現在の人事評価は高くなる。これらは、育休復職後の仕事配分や職掌が人事評価に重要な影響を与えることを示している。一方、子どもが生まれる前の人事評価が高くなるほど、現在の人事評価も高くなることがわかる。

表6-2には、育休取得月数（0～1か月、2～5か月、6か月以上の3つ）のダミー変数を用い、育休取得月数の期間によって、復職後の人事評価が異なるのかを分析した結果を示した。AIC, BICは、産業、部署、企業規模ダミー変数を加えない一番左のモデルが最も低く、当てはまりが良いことを示している。

分析結果より、育休取得月数が0～1か月のダミー変数のみマイナスに有意となった<sup>14)</sup>。

ここで、表7に、子どもが生まれる前と後（現在）の人事評価のクロス表を示す。育休非取得者では、子どもが生まれる前も復職後の現在も「知らない・わからない」と回答している人が12.8%で、育休取得者の7.41%よりも高い。育休取得者は自らの人事評価について非取得者よりも敏感に感じている可能性がある。また、子どもが生まれる前と比べて現在の人事評価が低くなっている人の比率は、育休取得者では17.13%で、非取得者の13.12%よりも高い。表6-1でも育休取得は人事評価に影響を与えていた。本調査はあくまで本人の主観ではあるが、育休取得が復職後の現在の人事評価を下げてしまうのであれば、男性の育休取得に歯止めをかける懸念がある。

表7 子どもが生まれる前と現在の人事評価（育休非取得者と育休取得者）

現在の評価	男性育休無し							男性育休あり						
	子どもが生まれる前の評価							子どもが生まれる前の評価						
	知らない・わからない	1	2	3	4	5	合計	知らない・わからない	1	2	3	4	5	合計
知らない・わからない	80	2	1	4	2	3	92	16	0	0	1	1	0	18
	12.80	0.32	0.16	0.64	0.32	0.48	14.72	7.41	0.00	0.00	0.46	0.46	0.00	8.33
1	2	12	4	0	5	0	23	0	2	1	5	0	1	9
	0.32	1.92	0.64	0.00	0.80	0.00	3.68	0.00	0.93	0.46	2.31	0.00	0.46	4.17
2	1	2	19	14	2	2	40	0	1	4	4	4	1	14
	0.16	0.32	3.04	2.24	0.32	0.32	6.40	0.00	0.46	1.85	1.85	1.85	0.46	6.48
3	18	4	18	164	42	4	250	1	1	10	67	17	2	98
	2.88	0.64	2.88	26.24	6.72	0.64	40.00	0.46	0.46	4.63	31.02	7.87	0.93	45.37
4	7	3	7	69	95	9	190	0	0	2	23	33	2	60
	1.12	0.48	1.12	11.04	15.20	1.44	30.40	0.00	0.00	0.93	10.65	15.28	0.93	27.78
5	1	1	2	8	10	8	30	2	0	0	3	3	9	17
	0.16	0.16	0.32	1.28	1.60	1.28	4.80	0.93	0.00	0.00	1.39	1.39	4.17	7.87
合計	109	24	51	259	156	26	625	19	4	17	103	58	15	216
	17.44	3.84	8.16	41.44	24.96	4.16	100	8.80	1.85	7.87	47.69	26.85	6.94	100

\*\*\*：1%水準で有意，\*\*：5%水準で有意，\*：10%水準で有意。

注：※下段はパーセンテージ。

## V む す び

本研究の目的は、第一に、男性の育休取得決定要因を明らかにすること（仮説1）、第二に、男性の育休取得が復職後の仕事配分に与える影響（仮説2）と、さらにその仕事配分が人事評価に与える影響（仮説3）を、非取得者との比較によって明らかにすることであった。具体的な仮説は、「仮説1：育休前の属性（学歴、職掌、子ども誕生時の年齢、子の人数）、本人の意欲（仕事意欲、昇進意欲、就業継続意欲）、仕事特性、人事評価は、男性の育休取得に影響を与える」、「仮説2：育休取得は、復職後に配分される仕事特性に影響を与える」、「仮説3：復職後に配分される仕事特性は、人事評価に影響を与える」、であった。

独自アンケートのデータから、育休取得グループ（ $n=216$ ）と非取得グループ（ $n=625$ ）を比較した結果、以下の点が明らかになった。まず、仮説1について、現在の会社に勤務してから最初に子どもが誕生した時の年齢が高いほど、また子どもの数が多いほど、そして成長につながる仕事を行なっているほど、人事評価が高いほど、育休を取得する傾向にあるが、当時の仕事に対する意欲が高いほど育休を取得していなかった。このことから、仮説1は一部検証された（図3-1）。

仮説2について、育休取得は復職後の仕事の配分に有意な影響を与えなかった。さらに、育休取得前の仕事内容が成長につながるものであるほど、また、一般職よりも総合職や準総合職である方が、復職後も成長につながる仕事が配分される傾向にある。すなわち、仮説2は検証されなかった。

仮説3は、育休復職後に成長につながる仕事に従事しているほど、復職後の人事評価は高くなることから、検証されたと言える。しかし、育休取得は人事評価を下げており、また総合職であると人事評価は高く、子ども誕生前の人事評価が高いと復職後の評価も高いという結果も同時に得られた（以上、図3-2）。その他、育休非取得者は取得者に比べて、自分の人事評価について「知らない・わからない」が多いことが明らかになった。

結果をまとめると、男性の場合、子どもの数が多いほど育休を取得するということはあるが、子どもの誕生時に年齢が高い、人事評価が高い、成長につながる仕事を行っている、換言すれば、会社での仕事上のキャリアをある程度確立できている、あるいはその見通しがある者が育休（多くは短期間）を取得している。復職後は、成長につながる仕事をしているほど人事評価が高いが、育休取得は人事評価を下けている。そして、子ども誕生前に総合職であると、また成長につながる仕事を配分されていると、復職後も成長につながる仕事を配分されやすく、人事評価も高い。

本研究の学術的な貢献は、子どもの誕生の前後の仕事特性、人事評価のデータを得て、

図 3-1 仮説 1 の検証結果

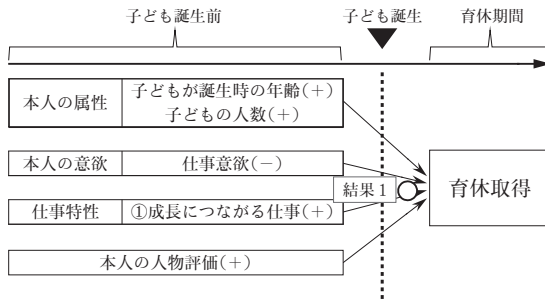
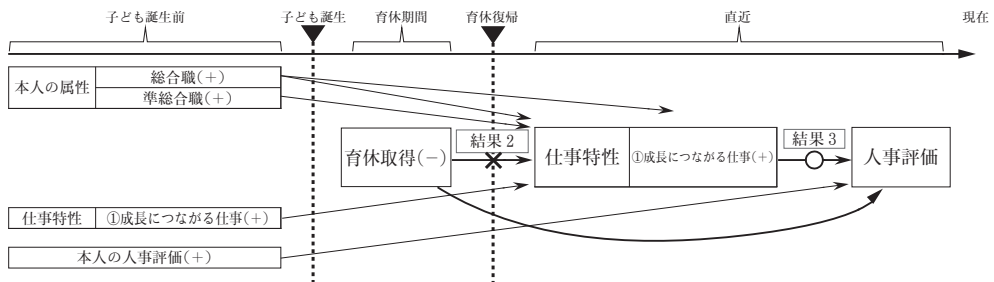


図 3-2 仮説 2 と 3 の検証結果



育児取得者と非取得者の比較することで、育児取得の決定要因、育児取得が人事評価に与える影響を明らかにしたことである。人事評価が客観的データではなく本人の記憶による主観データであるという批判はあるかもしれないが、企業から機密情報である人事評価データを得ることが困難な現状ではセカンドベストであろう。

実務的なインプリケーションを述べよう。企業側は長期的には育児取得は昇進への影響がないとする割合が多い(佐藤・武石 2004)というが、本研究では、育児取得前の人事評価も考慮して分析すると、育児取得が人事評価を低めた。仕事意欲が高い人は育児を取得しないが、育児取得前に高かった人事評価が低くなることを甘んじて受け入れる人が育児を取得し、人事評価の低い人は育児が取得しにくいと考えられる。これらの結果は、先行研究でみられた従業員の「昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそう」、 「昇進に響くのではないかと」といった懸念の通りである。この状況では、今後も多くの男性が育児を取得しにくい状況は変わらないだろう。本研究では、育児復職後の「長期的な」影響までは検証できていないが、仮に長期的には育児取得が昇進に影響しないのであれば、企業側は育児復職者に対する人事評価のルールを明示し、具体的に何年程度で影響が消滅するのかを積極的に提示することで、育児取得を躊躇する男性の取得を促進できるだろう。

また、総合職の人、休職前から成長につながる仕事を配分されている人ほど、復職後も成長につながる仕事を配分される傾向があった。そして、復職後に成長につながる仕事を配分されるほど、復職後の人事評価が高かった。そうであれば、入社時や若い頃にいったん成長につながる仕事を配分されるとその後も続けてそのチャンスを保持できる可能性が高い。逆に言えば、一度そのルートから外れてしまえばそのチャンスを得にくい。そのことも育休を取得しにくくしているのだろう。

本研究に残された課題は、育休復職後に短時間勤務を利用している者との比較、および女性育休復職者との比較である。女性の育休取得率は85.1%で、彼女らの人事評価が育休取得により低くなるとしたら、また、彼女らが成長につながる仕事を配分されていなければ、その後の管理職昇進のボトルネックとなる。今後の労働力人口の減少を考えると、男女にかかわらず仕事と育児との両立がしやすく、成長につながる仕事を担うことによって能力・スキルを高めて企業の戦力になる必要があるだろう。また、本研究のデータではあくまでも公式な育休取得の有無で比較しているため、年休等を使って育児のために休んでいるいわゆる隠れ育休者は考慮できていない。それらはインタビュー調査などで補う必要があるだろう。さらに、客観的な人事評価データを企業から得られることが可能であれば本研究の精度は上がるだろう。

**謝辞** 本研究の執筆にあたり、日本労務学会などにおいて多くの方から助言をいただいたことに感謝する。また、本研究は科学研究費 基盤研究(C)課題番号 18K01824, 21K01667 の助成を受けた。

#### 注

- 1) 父親が出産直後から育児に参加しやすくすることを目的に創設され、父親は出産後8週間以内に最大4週間の育児休業を最大2回に分けて取得できる。また、労使協定の締結を前提に、一定条件のもと就業することができる。先の育休取得率には、産後パパ育休取得も含まれている。この制度により、後述の男性の取得期間2週間～3カ月未満が約5割に急増したと考えられる。
- 2) 同調査の回答者は育児に比較的関心のある男性が多いと考えられるが、育休取得42.4%、隠れ育休取得21.6%、いずれも取得していない36.0%である。2015年の同調査ではそれぞれ4.0%、45.6%、50.4%である。
- 3) 筆者らの簡易ヒアリングでは、育休を取得したとしても育休期間中に週1～2回の出社を余儀なくされるケースさえある。
- 4) 各種調査によって回答選択肢が異なることもあり、結果が若干異なる。例えば、日本能率協会(2021)は、「収入を減らしたくなかったから」41.4%、「職場が育休を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育休取得への理解がなかったから」27.3%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」21.7%、「会社で育休制度が整備されて

- いなかったから」21.3%、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」20.8%、「昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだったから」14.6%となっている。
- 5) 例えば、スウェーデンでは、両親に与えられている合計480日の育休のうち、90日は父親専用として割り当てられている。
- 6) 東京都の育業に関する記載は東京都の「子どもスマイルムーブメント」(<https://kodomo-smile.metro.tokyo.lg.jp/> (2026.3.12確認))を参考にしている。
- 7) それぞれ標準化係数0.136, 0.121で、ほかは「勤務場所の柔軟性」(同0.102)である。
- 8) 例えば、DePater, Van Vianen & Bechtoldt (2009)は、女性は男性に比べて、仕事上のやりがいを感じにくいこと、そうした性差が生じる背景に、上司が女性部下よりも男性部下に困難な仕事を与える傾向があることを明らかにしている。
- 9) 301人以上企業の男女正社員への調査を継続的に行っている21世紀職業財団(2025)によると、男性の約4割、女性の約5割が、また総合職に限ってもほぼ同じ割合の人が「重要な仕事は「男性が担当することが多い」と思っており、仕事を配分する立場の管理職(男女)でさえ約5割がそう思っている。
- 10) 先述のWLBへの影響を分析した加藤(2009)の「上司特性」に近い。
- 11) 質問文は厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課(2014)を参考にした。
- 12) この結果はWLBへの影響を分析した藤本(2009)、加藤(2009)の仕事特性の分類にはない特徴である。
- 13) 「知らない・わからない」は、回答者の人事評価への関心が低い場合、もしくは企業が人事評価を本人にフィードバックしていない場合が考えられる。
- 14) 育休取得216サンプル中、0~1か月=163, 2~5か月=31, 6か月以上=22で、2か月以上の取得者は24.5%と少ない。所属企業での人事評価のルールが明確で、育休取得により評価がマイナスにはならないことがわかっている人だけが2か月以上の育休を取得している可能性はある。

## 引用文献

- 内田大輔・浦川邦夫・盧尤楠(2023)。「日本企業における男性の育児休業の普及一選好要因の解明と業績への影響の検証」日本労働研究雑誌. No. 751, 108-121.
- 大内章子・奥野明子(2022)。「時間制約のある従業員の人事制度と人事評価—アンケート調査と先進事例研究より—」ビジネス&アカウンティングレビュー. 第30号, 97-115.
- 奥野明子・大内章子(2019)。「産休・育休からの復職者の仕事配分と人事評価」甲南経営研究. 第60巻第1・2号, 85-115.
- 奥野明子・大内章子・奥井めぐみ(2022)。「仕事配分と人事評価が産休・育休からの復職者の仕事意欲に与える影響」甲南経営研究. 第62巻第3・4号, 71-92.
- 加藤純子(2009)。「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場環境」日本労働研究雑誌. No. 583, 47-56.
- 小池和男(2005)。「仕事の経済学」第3版, 東洋経済新報社.
- 厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課(2014)。「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」.

- 佐々木昇一 (2020). 「ワーク・ライフ・バランス制度の利用は昇進にどのような影響を与えるのか」生活経済学研究. Vol. 52, 63-78.
- 佐々木昇一 (2023). 「Flexibility Stigma は日本で起こっているか？」季刊 個人金融, 2023冬, 94-102.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2004). 『男性の育児休業－社員のニーズ, 会社のメリット』, 中央公論新社.
- 千田直毅 (2019). 「日本企業における男性従業員の育児休業に関する一考察」国民経済雑誌, 220(1), 49-64.
- 仙田幸子・大内章子 (2002). 「女性正規従業員のキャリア形成の多様性－コース別雇用管理制度をてがかりとして－」組織科学, 第36巻第1号, 95-107.
- 武石恵美子 (2013). 「短時間勤務制度の現状と課題」生涯学習とキャリアデザイン. Vol. 10, 67-84.
- 内閣府男女共同参画局 (2023). 『男女共同参画白書 令和5年版』.
- (公財)21世紀職業財団 (2025). 「DEI 推進状況調査 (2024年実施)」, [https://www.jiwe.or.jp/application/files/1017/5076/2848/2024\\_DEI\\_chosa\\_zentai.pdf](https://www.jiwe.or.jp/application/files/1017/5076/2848/2024_DEI_chosa_zentai.pdf) (2026.3.2確認).
- 日本能率協会 (2021). 『厚生労働省委託事業 令和2年度 仕事と育児等の両立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〉』.
- パーソル総合研究所 (2023). 「男性育休に関する定量調査報告書【企業調査・従業員調査統合版】」.
- ファザーリング・ジャパン (2023). 「隠れ育休調査」, <https://drive.google.com/file/d/1fd-9OCk-Evw7q3N0gLjAeKW92cvnrMbLS/view> (2026.3.12確認).
- 藤本哲史 (2009). 「従業員の仕事特性とワーク・ライフ・バランス」日本労働研究雑誌, No. 583, 14-29.
- 松原光代 (2012). 「短時間正社員制度の長期雇用がキャリアに及ぼす影響」日本労働研究雑誌, Vol. 54-10, 22-33.
- 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング (2018). 「平成29年度 厚生労働省委託調査 仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」.
- 安井健悟 (2021). 「男性の育児休業取得に対する所得の影響について」青山経済論集, 72(4), 245-256.
- 労働政策研究・研修機構 (2014). 「第I部 HRM チェックリストの分析－Web での収集データの検討」資料シリーズ, No. 134.
- 脇坂明 (2007). 「育児休業, 育児短時間勤務と人事考課」『電機連合21世紀生活ビジョン研究会報告書』, 117-136.
- Cools, Sara, Jon H. Fiva, Lars Johannessen Kirkebøen (2011). Causal effects of paternity leave on children and parents. *Discussion Papers, Statistics Norway, Research Department*, Oslo, No. 657, 1-41.
- Holbrow, Hilary J. (2025). Tainted leave: A survey-experimental investigation of flexibility stigma in Japanese workplaces. *Social Forces*, Volume 104, Issue 3, March 2026, 1051-1070.

- Johansson, Elly-Ann (2010). The effect of own and spousal parental leave on earnings. *IFAU (Institute for labour market policy evaluation) Working Paper*, 2010: 4.
- Johnsen, Julian, Hyejin Ku & Kjell G. Salvanes (2020). Competition and Career Advancement: The Hidden Costs of Paid Leave. *Institutt for samfunnsøkonomi, Department of Economics, Discussion Paper*.
- OECD (2025). Paid leave for fathers: Recent. *OECD policy trends 5*.
- Patnaik, Ankita (2019). Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas, Mathematica Policy Research. *Journal of Labor Economics*, Volume 37, Number 4, October.
- Rege, Mari and Ingeborg F. Solli (2013). The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings. *Demography* Vol. 50, 2255-2277.
- Rudman, Laurie A., Kris Mescher (2013). Penalizing Men Who Request a Family Leave: Is Flexibility Stigma a Femininity Stigma?. *Journal of Social Issues*, Vol. 69, No. 2, 322-340.

## Appendix 分析に利用したデータの基本統計量

変数	男性：育短無し育体利用				男性：育短無し育体利用せず			
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値
年齢	39.213	4.296	27.000	45.000	40.862	3.559	28.000	45.000
勤続年数	14.924	5.751	1.333	27.833	16.288	5.716	0.333	27.917
現在第1主成分得点	0.136	0.934	-2.709	2.440	-0.071	0.974	-2.907	2.316
子どもが生まれる前第1主成分得点	0.042	1.003	-2.907	2.440	-0.169	0.987	-2.907	2.440
育児休業取得月数	1.625	3.718	0.000	36.000				
子どもが生まれたときの年齢	32.875	4.258	22.000	44.000	32.131	4.277	21.000	44.000
現在の会社での子どもが生まれた後の年数	6.338	4.108	0.000	18.000	8.731	4.613	0.000	18.000
子どもの数	1.903	0.798	1.000	5.000	1.846	0.699	1.000	5.000
職掌：総合職	0.463	0.500	0.000	1.000	0.432	0.496	0.000	1.000
職掌：準総合職	0.259	0.439	0.000	1.000	0.261	0.439	0.000	1.000
職掌：一般職	0.273	0.447	0.000	1.000	0.293	0.455	0.000	1.000
職掌：その他	0.005	0.068	0.000	1.000	0.014	0.119	0.000	1.000
学歴：高校卒	0.218	0.414	0.000	1.000	0.251	0.434	0.000	1.000
学歴：専門学校卒	0.120	0.326	0.000	1.000	0.133	0.340	0.000	1.000
学歴：短期大学卒	0.014	0.117	0.000	1.000	0.022	0.148	0.000	1.000
学歴：四年制大学卒	0.477	0.501	0.000	1.000	0.488	0.500	0.000	1.000
学歴：大学院卒	0.171	0.378	0.000	1.000	0.106	0.308	0.000	1.000
当時の仕事に対する意欲	3.347	1.063	1.000	5.000	3.278	0.987	1.000	5.000
当時、昇進・昇格は重要	3.213	1.092	1.000	5.000	3.090	1.070	1.000	5.000
現在の会社の継続意志	0.495	0.501	0.000	1.000	0.448	0.498	0.000	1.000
産業：情報通信業	0.088	0.284	0.000	1.000	0.072	0.259	0.000	1.000
産業：卸売業・小売業	0.042	0.200	0.000	1.000	0.096	0.295	0.000	1.000
産業：金融業・保険業	0.171	0.378	0.000	1.000	0.062	0.242	0.000	1.000
部署：人事・労務管理	0.042	0.200	0.000	1.000	0.053	0.224	0.000	1.000
部署：経理・事務	0.032	0.177	0.000	1.000	0.037	0.188	0.000	1.000
部署：経営企画・事業企画	0.069	0.255	0.000	1.000	0.030	0.172	0.000	1.000
部署：法務・知的財産	0.028	0.165	0.000	1.000	0.011	0.105	0.000	1.000
部署：営業	0.259	0.439	0.000	1.000	0.259	0.439	0.000	1.000
部署：原料・資材・調達	0.019	0.135	0.000	1.000	0.014	0.119	0.000	1.000
部署：製造・生産技術	0.162	0.369	0.000	1.000	0.163	0.370	0.000	1.000
部署：生産管理	0.028	0.165	0.000	1.000	0.038	0.192	0.000	1.000
部署：研究開発	0.069	0.255	0.000	1.000	0.072	0.259	0.000	1.000
部署：設計	0.042	0.200	0.000	1.000	0.053	0.224	0.000	1.000
部署：システム	0.074	0.262	0.000	1.000	0.064	0.245	0.000	1.000
部署：その他	0.176	0.382	0.000	1.000	0.205	0.404	0.000	1.000
企業規模：99人以下	0.125	0.331	0.000	1.000	0.200	0.400	0.000	1.000
企業規模：100～299人	0.093	0.291	0.000	1.000	0.194	0.395	0.000	1.000
企業規模：300～499人	0.074	0.262	0.000	1.000	0.072	0.259	0.000	1.000
企業規模：500～999人	0.079	0.270	0.000	1.000	0.093	0.290	0.000	1.000
企業規模：1000～1999人	0.088	0.284	0.000	1.000	0.096	0.295	0.000	1.000
企業規模：2000～2999人	0.088	0.284	0.000	1.000	0.050	0.217	0.000	1.000
企業規模：3000～4999人	0.079	0.270	0.000	1.000	0.050	0.217	0.000	1.000
企業規模：5000人以上	0.375	0.485	0.000	1.000	0.246	0.431	0.000	1.000
サンプルサイズ	216				625			