

男性看護師の育児休暇取得への影響要因における個人属性による差  
 下元理恵<sup>1)</sup>、濱田健二<sup>2)</sup>、山下 愛<sup>2)</sup>、松元奈津美<sup>3)</sup>、田村かすみ<sup>4)</sup>、松前美幸<sup>5)</sup>、久保田恵<sup>6)</sup>  
 (2014年9月30日受付, 2014年12月18日受理)

The difference between personal attributes that affect the parental leave acquisition  
 of male nurses

Rie SHIMOMOTO<sup>1)</sup>, Kenji HAMADA<sup>2)</sup>, Ai YAMASHITA<sup>2)</sup>, Nathumi MATSUMOTO<sup>3)</sup>  
 Kasumi TAMURA<sup>4)</sup>, Miyuki MATSUMAE<sup>5)</sup>, Kei KUBOTA<sup>6)</sup>  
 (Received : September 30. 2014, Accepted : December 18. 2014)

### 要 旨

本研究では、所得やキャリアに影響を与えずに短期で取得できる育児休暇に着目し、男性看護師の育児休暇取得への影響要因における個人属性による差を明らかにすることを目的に取り組んだ。結果、結婚の有無で9項目、家族との同居の有無で3項目、妻との共働きの有無で2項目、子どもの有無で8項目、過去の育児休暇取得の有無で10項目、職位の有無で8項目の有意な差がみられた。20歳代と30歳代・40歳代・50歳代との間で、30歳代と40歳代・50歳代の間で有意な差がみられた。管理職は職場環境の整備に努め、男性看護師は制度を認識して取得希望する、そして妻からの取得希望があることが育児休暇取得の推進につながると思われる。

キーワード：男性看護師 育児休暇取得 個人属性

### Abstract

The aim of this study is to analyse the difference between personal attributes that affect the parental leave acquisition of male nurses so that a system may be designed which would enable easy acquisition of child care leave without affecting the income and career. The result presents significant differences in the following factors: marital status (9 items), relatives living together (3 items), working mother and father (2 items), number of children (8 items), fathers' experiences of leave (10 items) and work position (8 items). Significant differences are also found according to the age of the subjects, between 20s and 30s to 50s, and between 30s and 40s to 50s. Based on the analysis of the result, it is suggested that the following three points should be taken into consideration so that the environment of acquisition of child care leave by male nurses can be improved hereafter: (1) improvement of conditions of work place by personnel in administrative position; (2) enlightenment of male nurses about the system and encouragement for the acquisition; (3) request for the acquisition from the partners of male nurses.

Key words : male nurses, parental leave, personal attributes

- 
- 1) 高知県立大学看護学部看護学科 助教 Department Nursing, Faculty of Nursing, the University of Kochi, Assistant Professor  
 2) 高知県立幡多けんみん病院 Hata Kenmin Hospital  
 3) 医療法人森下会 森下病院 Morishita Hospital  
 4) 医療法人創治 竹本病院 Takemoto Hospital  
 5) 医療法人島津会 幡多病院 Hata Hospital  
 6) 医療法人長生会 大井田病院 Ooida Hospital

## I. はじめに

厚生労働省は近年の少子化問題などに向け、次世代育成支援対策推進法の取り組みや育児休業法の見直しをはじめ、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLBとする）や仕事と家庭の両立支援に対する政策を行っている。厚生労働省では希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現を目指し、今後の男性の育児休業取得率を平成27年には8%、平成32年には13%を目標に掲げ取り組んでいる。日本看護協会においても、看護師の心身疲労の問題や離職防止、また専門性・効率性、モチベーションの向上が看護ケアの質の向上につながるとして、WLB推進ワークショップ事業を開始している。WLB推進ワークショップの支援策の一つとして「男性のための配偶者出産特別休暇」、「育児休暇」が取り込まれ、平成21年より「子育てと仕事の両立」の項目が追加され取り組みがなされている。ニッセイ基礎研究所の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」<sup>1)</sup> 結果では、育児休業を利用したい男性は3割を超えている。しかし、厚生労働省における平成24年度雇用均等基本調査<sup>2)</sup> によると、男性の育児休業取得率は平成19年1.56%、平成23年2.63%、そして平成24年は1.89%と女性と比較しても、大幅に低い状態で推移している。男女共同参画の推進や家族形態の多様化などにより、男性の育児への積極的参加が望まれており、看護界でも男性看護師数は年々増加し、全看護師数に対する男性看護師数の比率も同様に増加している。しかし、男性看護師の育児休業取得における先行研究は少なく、育児休暇取得に関するものについての先行研究は見当たらなかった。男性の長期の育児休業取得は、経済的な理由や育児休業取得後のキャリアに影響すると思われ、そこで今回、所得やキャリアに影響を与えずに短期で取得できる育児休暇に着目した。

## II. 研究の目的

男性看護師の育児休暇取得に影響する要因を明

らかにする。

## III. 研究の意義

男性看護師の育児休暇取得に影響する要因を明らかにすることによって、育児休暇取得に対する職場や育児の環境を見直すきっかけとなり、またそれを基に制度の認識を高めたり、仕事と育児の両立支援、男性看護師の育児休業や育児休暇の取得率の向上へとつながると考える。

## IV. 文献検討

キーワード「育児休暇」で検索した結果、医中誌では503件、CiNiiでは103件であり、「育児休暇」「男性」で検索した結果は、医中誌では32件、CiNiiでは9件であった。

### 1. 子育てのための制度

日本における少子化対策は、1988年の合計特殊出生率1.66が翌年の1989年には1.57と大幅に低下したことから始まっている。政府では1990年8月に「健やかに子供を産み育てる環境づくりに関する関係省庁連絡会議」を発足させ、低出生率に対する様々な検討を始めた。「改正児童手当法」「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について（エンゼルプラン）」「子ども・子育て応援プラン」等の政策が実施されているが、合計特殊出生率は低下を続け、2005年には1.26まで低下している。その後2010年には1.39と若干の上昇がみられた。高橋<sup>3)</sup>によると第1子出産前後の妻の就業状態の変化について、就業継続の割合はほとんど変化がみられないが、「就業継続者の中では確実に育休利用者が増えている」と述べている。そのような状況で、近年は少子化対策の一環として「子育てを楽しみ自分自身も成長する男性」をイクメンと厚生労働省は定義し、「イクメンプロジェクト」によって男性の育児が啓発されている。佐々木<sup>4)</sup>は「父親のライフスタイルと子育て意識調査」によると、「仕事と子育てに同じようにかかわるのが望ましい」と考えている父親は8割弱を占めている。育児期の子どもをもつ男性の約半数

が育児休業取得を希望しており、15歳未満の子どもをもつ父親の約5割が男性の育児休業取得を肯定的にとらえている」と述べている。これらには1992年の父親も取得可能な育児休業法の改正が行われ、2009年には専業主婦家庭の父親も育児休業が取得可能になるなどの育児・介護休業法が改正された背景がある。以上のことから、少子化対策の一環として社会全体が男性の育児や家事への参加を受け入れている状況であり、女性だけでなく男性も育児のための休業や休暇を取得するように変化してきているといえる。

しかし、性差意識や風潮は戦後70年余り経過した現在でも払拭されていないことも事実である。木脇<sup>5)</sup>は「第二次世界大戦後の日本の近代家族は、性別役割分業を主とし、「子育ては母親の役割」であるという母性規範が支持され、教育においても長くその規範が基盤とされてきた。一方、男性には「稼ぎ手役割」が期待され、直接子育てに関わることは期待されてこなかった」「戦後の心理学や社会学における父親役割・母親役割は性別役割分業を基本とし、子育てはもっぱら母親の担当として割りあてられた」と述べている。女性の育児休業取得率が男性と比べて高く推移しているにもかかわらず、男性の育児休業取得率は低いのが現状である。

育児に関する休暇制度は、一般的に「育休」と称されているが内容は複雑で、内閣府の定める育児休業法における育児休業制度や、各自治体や施設の福利厚生で定める育児休暇制度などが存在する。崎田ら<sup>6)</sup>は「制度を利用しなかった理由として職場環境に関する理由や、制度の浸透性の低さ、育児休業中の減収などの経済的問題があった」と述べており、男性の育児への参加を啓発されているものの、実際に休暇や休業を取得するまでには至らないのが現状であるといえる。

## 2. 父親が育児に参加することによる影響

三浦<sup>7)</sup>は「父親が家庭に対して協力的関わりをもつと、母親の精神的ストレス、子どもの発達

と適応、父親自身の変化をもたらすことが示唆され、子育てに父親が関わるといふことの重要性が示されている」と述べている。また佐々木<sup>4)</sup>は、「父親の育児参加は、妻や子どもに対する愛情や責任感、人間としての柔軟性を促し、人間的な成長につながる可能性が示唆されている」と述べており、父親が育児に参加することのメリットを示している。酒井<sup>8)</sup>は、「自分の幼いころの父親とのかかわりを回想して、それをモデルにしたり修正したり補ったりしながら自分なりの父親像をつくりあげ、同時に子育てのあり方をわが子に伝達していく」と述べている。育児に参加するためには夫婦がコミュニケーションをよくし、良好な関係性を築くことが重要であり、またそれが父親自身の成長だけでなく、妻や子どもの精神面に影響を及ぼし、育児そのものに影響すると思われる。これらのことから、父親自身を築き上げた過去の父親との関係からサブカテゴリー『育った環境』が、性差意識が父親の育児参加への思いに影響していることからサブカテゴリー『性差意識』『育児への思い』が抽出された。

以上のことから、サブカテゴリー『性差意識』『育児への思い』『育った環境』からなるカテゴリー【父親としての意識】が抽出された。

## 3. 育児の環境

育児における環境について野津山ら<sup>9)</sup>は、核家族化、地域社会の崩壊により、祖父母世代との交流の困難さを述べている。育児休業を取得した女性は育児そのものだけでなく、社会からの孤立感や減収による経済的状況の不安などからストレスを生じる。また、祖父母だけでなく近隣者との関係性の希薄さからも周囲のサポートを得られにくく、育児ストレスを招く環境にある。そして龍野ら<sup>10)</sup>は、「育児をめぐる社会環境は大きく変化し、育児ストレスの解消が子育て支援の重要な課題となっている」と述べている。このような状況の中、職場の理解や地域・周囲のサポートは不可欠であり、また最も身近にいる父親である男性が

育児に参加し、支援することが母親のストレスの緩和につながると思われ、サブカテゴリー『育児のサポート体制』が抽出された。

それは、育児と仕事の両立をするうえでも欠かせない。育児による生活費の増大に伴い、育児休暇取得による減収は家庭内の経済に影響を及ぼす。現在、共働き世帯は増加傾向にあるものの男性の育児休業取得率は低い状態で推移していることから、主たる生計維持は男性である夫が担い、女性は家事・育児を中心として家庭を支えるケースが多いと思われる。夫が育児休業などの家庭の収入に影響を与える長期休暇を取得することは経済的に困難な状況を招くことからサブカテゴリー『経済的状况』が抽出された。このような経済状況の中、母親が育児を行いながら仕事をする場合が多数であるといえ、女性の育児と仕事の両立における支援は職場の理解や地域・周囲のサポートが不可欠である。

また、佐々木<sup>4)</sup>は「父親の育児参加促進や子どもに対する温かな養育態度には、夫婦の良好な関係性が重要な要因であることから、夫婦のコミュニケーションをよくしてお互いに理解し合う関係性の構築が必要である」と述べている。父親の育児への参加は良好な夫婦関係の構築につながり、育児をする環境においても重要であると言えることから、サブカテゴリー『夫婦関係』が抽出された。

以上のことから、サブカテゴリー『育児のサポート体制』『経済的状况』『夫婦関係』からなるカテゴリー【育児環境】が抽出された。そして、父親の育児参加は夫婦関係、子どもとの関係や成長過程、また父親としてや自身の人間的成長に大きく貢献していくと考えられ、【父親としての意識】と影響し合っていると考えた。

#### 4. 職場での環境

男性の育児休業取得率は前述のように低く、崎田ら<sup>6)</sup>は「制度を利用しなかった理由として職場環境に関する理由や、制度の浸透性の低さ、育

児休業中の減収などの経済的問題があった」と述べている。脇坂<sup>11)</sup>は「男性の場合には「育児休業」制度としてではなく、「有給休暇」を育児目的に取得しているケースが多いと考えられる」と述べている。育児休業を取得することによって収入が減少するため、収入を減少させないように年次有給休暇で育児に参加し、経済的理由から「父親の労働時間は増加する傾向にある」と佐々木<sup>4)</sup>は述べている。崎田ら<sup>6)</sup>は制度を利用しなかった理由として、制度の浸透性の低さをあげている。父親が育児をするためには時間的余裕が必要であるが、経済的理由も存在することから勤務時間を増加させることでさらに父親の育児への参加を妨げていると思われる。このことは制度への理解の浸透が十分でないことが引き起こしており、サブカテゴリー『制度の認識』が抽出された。

松浦<sup>12)</sup>は「男性の育児休業取得に対して、周囲の理解が得られにくい」「男性の育児休業に対する職場の支援体制を整えるうえでキー・パーソンである管理職が、男性の育児を肯定的に捉えなければ、業務上で実質的に影響を受ける周囲の社員から理解を得ることも難しくなってくる」と述べている。男性看護師が育児休暇を取得することへの管理職や同僚との関係性が影響していると思われ、サブカテゴリー『上司との関係』『職場の雰囲気』が抽出された。

以上のことから、サブカテゴリー『制度の認識』『上司との関係』『職場の雰囲気』からなるカテゴリー【職場環境】が抽出された。また、制度の浸透性の低さや育児休暇取得の理解が得られにくいという現状が父親の育児参加の妨げとなっていることから【職場環境】と【父親としての意識】が影響し合っていると考えた。

## V. 研究の枠組み

文献検討により、本研究の枠組みを作成した。

【 】はカテゴリー、『 』はサブカテゴリーを示す。

男性看護師の育児休業取得に関連する要因とし

て、『上司との関係』『制度の認識』『職場の雰囲気』からなる【職場環境】、『性差意識』『育児への思い』『育った環境』からなる【父親としての意識】、『育児のサポート体制』『夫婦関係』『経済的状况』からなる【育児環境】の3つのカテゴリーが抽出された。

仕事における【職場環境】と家庭における【育児環境】が仕事と家庭の両立として存在し、双方が【父親としての意識】に関連する。そして、【職場環境】と【育児環境】のそれぞれが【父親としての意識】に影響し合い、これら3つの要因は個人属性による影響がある。また、【父親としての意識】【職場環境】【育児環境】が育児に対する考え方として育児休暇取得に関連していると考えた。

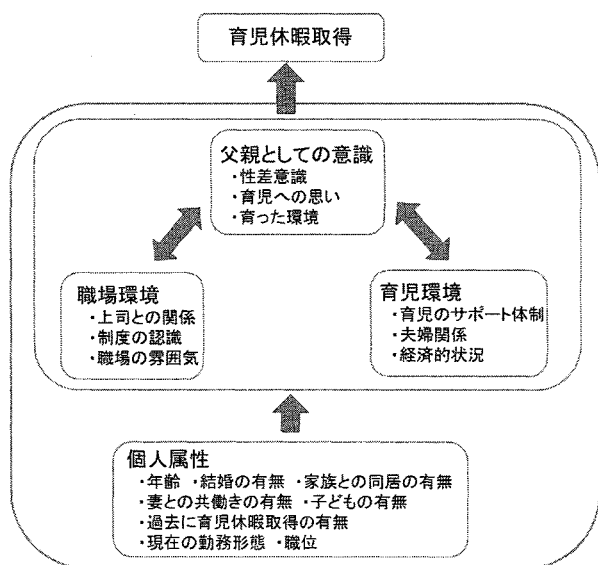


図1：男性看護師の育児休暇取得に影響する要因

## VI. 用語の定義

### 1. 用語の定義

育児休暇とは、「子の数に関係なく配偶者の出産補助休暇、また、第2子以降の出産で上の子（乳幼児）の育児参加のために取得した短期休暇」と定義する。

育児休業とは、「内閣府の定める育児休業法における育児休業制度内で、子の出生後56日間を超えて連続して取得した長期休暇」と定義する。

育児参加とは、「未就学の子の衣・食・住における養育上の世話」と定義する。

### 2. 操作的定義

職場環境とは、「父親となる男性看護師の上司・同僚・福利厚生など就労にまつわる環境」と定義する。

父親としての意識とは、「子の父親として自身の父親像の形成や育児に対する役割の認知」と定義する。

育児環境とは、「子に対する親または周囲からの衣・食・住にまつわる養育上の環境」と定義する。

## VII. 研究課題

男性看護師の育児休暇取得への影響要因における個人属性による差を明らかにする。

## VIII. 研究方法

### 1. 研究デザイン：質問紙を用いた量的研究

### 2. データ収集方法

- 1) 対象者：育児休暇取得可能な雇用形態にある准看護師を含む男性看護師（看護部長、副看護部長またはそれに相当する職位は除く）
- 2) 対象者数：男性看護師275名
- 3) 調査期間：平成25年8月～10月
- 4) 質問紙：文献検討に基づき育児休暇取得に影響する要因184を抽出し、カテゴリー化を行った。【職場環境】17項目（質問項目1～5：『上司との関係』、質問項目6～10：『制度の認識』、質問項目11～17：『職場の雰囲気』）、【父親としての意識】13項目（質問項目18～20：『性差意識』、質問項目21～28：『育児への思い』、質問項目29～30：『育った環境』）、【育児環境】8項目（質問項目31～33：『育児のサポート体制』、質問項目34～37：『夫婦関係』、質問項目38『経済的状况』）で構成する計38項目からなる独自に作成した質問紙を作成した。質問項目は対象者自身がどのように認識しているの

かを問い、その程度は「+2：かなりそうである」～「-2：まったくそうではない」の5段階の間隔尺度を用いた。質問紙調査を実施する前には11名にプレテストを実施し、その結果を基に質問項目の洗練化を行った。

#### 5) 協力施設へのアクセス

- (1) 対象施設の看護部長宛に、研究協力の内諾については、各施設に紙面で確認をとった。
- (2) 研究協力の内諾が得られた施設へグループの代表者が直接面会をし、研究目的、意義、方法等について口頭と文書を用い説明をして承諾の確認をした。承諾が得られた場合、承諾書に署名をしていただいた。
- (3) 看護部長宛に対象者の選定、および質問紙の配布手順を口頭と文書を用いて説明をし、質問紙の配布を依頼した。
- (4) 質問紙は対象者本人の直接投函による回収とした。

### 3. データ分析方法

SPSS 21.0Jを使用し分析した。

## IX. 倫理的配慮

対象者には研究の主旨、得られたデータは本研究以外には使用しないこと、プライバシーを厳守すること、研究への参加は自由であり、いかなる場合も不利益を被らないこと、本研究を学会等で発表することを文書で説明し、質問紙の投函をもって同意を得たものとした。また、高知県看護協会看護研究倫理審査委員会の承認を得て行った。

## X. 結果

### 1. 配布および回収数

質問紙は270部配布し、回収数は114部、回収率は42.22%、有効回答数は114部であり、有効回収率は100.00%であった。

### 2. 対象者の概要

年齢、結婚の有無、家族（両親（義理も含む）や祖父母等の同居を表す）との同居の有無、妻と

共働きの有無、子どもの有無、過去の育児休暇取得の有無、現在の勤務形態、職位の有無について表1に示す。

職位ありと回答した男性看護師の年齢は、30歳代が25%、40歳代が65%、50歳代が10%であった。

表1：対象者の概要

		度数	%
年齢	20歳代	20	17.54
	30歳代	60	52.63
	40歳代	25	21.93
	50歳代	7	6.14
	無回答	2	1.75
	合計	114	100.00
結婚の有無	既婚	77	67.54
	未婚	35	30.70
	無回答	2	1.75
	合計	114	100.00
同居 <sup>注1</sup> の有無	あり	6	5.26
	なし	69	60.53
	無回答	39	34.21
	合計	114	100.00
妻との共働きの有無	あり	69	60.53
	なし	9	7.89
	無回答	36	31.58
	合計	114	100.00
子どもの有無	あり	70	61.40
	なし	41	35.96
	無回答	3	2.63
	合計	114	100.00
過去の育児休暇の有無	あり	8	7.02
	なし	103	90.35
	無回答	3	2.63
	合計	114	100.00
現在の勤務形態	三交代制	62	54.39
	二交代制	31	27.19
	三交代制と二交代制の混合	7	6.14
	日勤のみ	9	7.89
	その他	3	2.63
	無回答	2	1.75
合計	114	100.00	
職位	看護師長または副看護師長に相当する職位	20	17.54
	スタッフ	93	81.58
	無回答	1	0.88
	合計	114	100.00

注1 両親(義理も含む)や祖父母等の同居を表す

### 3. データの概要

各個人属性と質問項目38項目との関係性をみるためにMann-WhitneyのU検定を行った。有意項目のみを表2、3に示す。

結婚の有無では、5%有意水準において<3上司または管理者から取得を勧められる><5上司

または管理者が制度を理解している><10産後8週までの取得を理解している><26育児への苦手意識がある><29幼少時父親とよく遊んだ記憶がある><33妻以外の家族の育児協力がある>の6項目、1%有意水準において<7自分自身が制度そのものを理解している><8職場の就労制度を理解している><34妻からの育児協力の希望がある>の3項目で有意な差がみられた。

家族との同居の有無では、5%有意水準において<8職場の就労制度を理解している><18育児は女性がするものである><33妻以外の家族の育児協力がある>の3項目で有意な差がみられた。妻との共働きの有無では、5%有意水準において<17時間外労働が多い><25仕事と家庭を両立している>の2項目で有意な差がみられた。

子どもの有無では、5%有意水準において<5上司または管理者が制度を理解している><26育児への苦手意識がある><29幼少時父親とよく遊んだ記憶がある><30幼少時父親が育児に協力的であった>の4項目で、1%有意水準において<7自分自身が制度そのものを理解している><8職場の就労制度を理解している><33妻以外の家族の育児協力がある><34妻からの育児協力の希望がある>の4項目で有意な差がみられた。

過去の育児休暇取得の有無では、5%有意水準において<1上司または管理者に意見や相談がしやすい><6自分自身が制度に関心がある><7自分自身が制度そのものを理解している><8職場の就労制度を理解している><9職場が取得に理解がある><17時間外労働が多い><34妻からの育児協力の希望がある><35夫婦間での取得の話合いがある>の8項目で、1%有意水準において<23自分自身が取得を希望する><36妻からの取得の希望がある>の2項目で有意な差がみられた。

職位の有無では、5%有意水準において<6自分自身が制度に関心がある><9職場が取得に理解がある><12子どもが病気に取得可能な雰囲気がある><17時間外労働が多い><23自分自身

が取得を希望する><29幼少時父親とよく遊んだ記憶がある><35夫婦間での取得の話合いがある><36妻からの取得の希望がある>の8項目で有意な差がみられた（表2）。

次に年齢層別にみた結果（有意な差がみられた項目）を表3に示す。

20歳代と30歳代を比較すると、5%有意水準において<1上司または管理者に意見や相談がしやすい><5上司または管理者が制度を理解している>の2項目が、1%有意水準において<2上司または管理者が取得に理解がある>1項目が20歳代のほうが有意に高かった。また、5%有意水準において<4上司または管理者が取得に否定的である>の1項目が、1%有意水準において<34妻からの育児協力の希望がある><37協力によって妻の精神的負担が軽減する>の2項目は30歳代のほうが有意に高かった。

20歳代と40歳代を比較すると、5%有意水準において<23自分自身が取得を希望する>の1項目が20歳代のほうが高く、5%有意水準において<13取得しやすい職場の雰囲気がある>の1項目が、1%有意水準において<12子どもが病気に取得可能な雰囲気がある><34妻からの育児協力の希望がある>の2項目で40歳代のほうが高かった。

20歳代と50歳代を比較すると、5%有意水準において<12子どもが病気に取得可能な雰囲気がある>の1項目が、1%有意水準において<7自分自身が制度そのものを理解している><8職場の就労制度を理解している><33妻以外の家族の育児協力がある>の3項目が50歳代のほうが高かった。

30歳代と40歳代を比較すると、5%有意水準において<29幼少時父親とよく遊んだ記憶がある>の1項目が30歳代のほうが高かった。また、1%有意水準において<12子どもが病気に取得可能な雰囲気がある><13取得しやすい職場の雰囲気がある>の2項目は40歳代のほうが高かった。

30歳代と50歳代を比較すると、5%有意水準に

表2：個人属性別による比較（有意項目のみ）

	項目	既婚			未婚			p値
		平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	
結婚の有無	3上司または管理者から取得を勧めがある	-1.51	0.90	-2.00	-1.06	1.03	-2.00	*
	5上司または管理者が制度を理解している	0.18	1.04	0.00	0.64	0.60	1.00	*
	7自分自身が制度そのものを理解している	0.13	1.21	0.00	-0.67	0.82	-1.00	**
	8職場の就労制度を理解している	-0.29	1.27	0.00	-1.39	0.79	-2.00	**
	10産後8週までの取得を理解している	-0.45	1.65	-1.00	-1.24	1.15	-2.00	*
	26育児への苦手意識がある	-0.42	1.11	-1.00	0.11	0.87	0.00	*
	29幼少時父親とよく遊んだ記憶がある	-0.32	1.30	0.00	0.29	1.27	0.00	*
	33妻以外の家族の育児協力がある	0.63	1.22	1.00	0.03	0.69	0.00	*
	34妻からの育児協力の希望がある	1.05	0.85	1.00	0.40	0.86	0.00	**
同居の有無 ※家族との		あり			なし			p値
		平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	
	8職場の就労制度を理解している	0.67	0.82	0.50	-0.40	1.26	0.00	*
	18育児は女性がするものである	-2.00	0.00	-2.00	-0.72	1.19	-1.00	*
33妻以外の家族の育児協力がある	-0.33	1.37	-0.50	0.78	1.10	1.00	*	
妻と共働きの有無		あり			なし			p値
		平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	
	17時間外労働が多い	-0.19	1.35	0.00	0.89	1.27	1.00	*
25仕事と家庭を両立している	1.13	0.95	1.00	0.44	0.73	1.00	*	
子どもの有無		あり			なし			p値
		平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	
	5上司または管理者が制度を理解している	0.13	1.05	0.00	0.68	0.69	1.00	*
	7自分自身が制度そのものを理解している	0.18	1.25	0.00	-0.63	0.87	-1.00	**
	8職場の就労制度を理解している	-0.31	1.27	0.00	-1.18	1.03	-1.50	**
	26育児への苦手意識がある	-0.43	1.17	-1.00	0.10	0.71	0.00	*
	29幼少時父親とよく遊んだ記憶がある	-0.36	1.34	-0.50	0.20	1.25	0.00	*
	30幼少時父親が育児に協力的であった	-0.51	1.21	-1.00	0.10	1.28	0.00	*
33妻以外の家族の育児協力がある	0.74	1.20	1.00	-0.03	0.72	0.00	**	
34妻からの育児協力の希望がある	1.07	0.87	1.00	0.44	0.81	0.00	**	
過去の育児休暇取得の有無		あり			なし			p値
		平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	
	1上司または管理者に意見や相談がしやすい	-0.86	1.07	-1.00	0.05	1.15	0.00	*
	6自分自身が制度に関心がある	1.57	0.53	2.00	0.61	1.05	1.00	*
	7自分自身が制度そのものを理解している	1.14	0.90	1.00	-0.21	1.15	0.00	*
	8職場の就労制度を理解している	0.43	1.27	1.00	-0.71	1.24	-1.00	*
	9職場が取得に理解がある	1.86	0.38	2.00	0.96	1.17	1.00	*
	17時間外労働が多い	0.88	1.25	1.00	-0.17	1.31	0.00	*
	23自分自身が取得を希望する	1.88	0.35	1.50	0.56	1.12	1.00	**
	34妻からの育児協力の希望がある	1.50	0.53	1.50	0.81	0.90	1.00	*
35夫婦間での取得の話合いがある	1.13	0.64	1.00	0.02	1.09	0.00	*	
36妻からの取得の希望がある	1.25	0.71	1.00	-0.06	1.04	0.00	**	
職位		看護師長または副看護師長に相当する職位			スタッフ			p値
		平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	
	6自分自身が制度に関心がある	0.10	1.17	0.00	0.78	0.98	1.00	*
	9職場が取得に理解がある	1.55	0.69	2.00	0.89	1.22	1.00	*
	12子どもが病気時に取得可能な雰囲気がある	1.20	0.70	1.00	0.32	1.27	1.00	*
	17時間外労働が多い	-0.75	1.25	-1.00	0.04	1.30	0.00	*
	23自分自身が取得を希望する	0.05	1.50	0.00	0.77	0.99	1.00	*
	29幼少時父親とよく遊んだ記憶がある	-0.75	1.45	-1.00	-0.02	1.27	0.00	*
35夫婦間での取得の話合いがある	-0.32	0.82	0.00	0.18	1.13	0.00	*	
36妻からの取得の希望がある	-0.47	0.90	0.00	0.16	1.07	0.00	*	

\*p&lt;0.05 \*\*p&lt;0.01

注1 両親(義理も含む)や祖父母等の同居を表す



表 3：年齢層別による比較（有意項目のみ）

項目	年齢	
1上司または管理者に意見や相談がしやすい	20歳代	]**
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
2上司または管理者が取得に理解がある	20歳代	]**
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
4上司または管理者が取得に否定的である	20歳代	]*
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
5上司または管理者が制度を理解している	20歳代	]*
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
7自分自身が制度そのものを理解している *	20歳代	]**
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
8職場の就労制度を理解している *	20歳代	]**
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
12子どもが病氣時に取得可能な 雰囲気がある **	20歳代	]***
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
13取得しやすい職場の雰囲気がある *]**	20歳代	]**
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
23自分自身が取得を希望する	20歳代	]**
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
29幼少時父親とよく遊んだ記憶がある *	20歳代	]**
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
33妻以外の家族の育児協力がある	20歳代	]**
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
34妻からの育児協力の希望がある	20歳代	]****
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	
37協力によって妻の精神的負担が軽減する	20歳代	]**
	30歳代	
	40歳代	
	50歳代	

\* p<0.05    \*\* p<0.01

において<29幼少時父親とよく遊んだ記憶がある>の1項目は30歳代のほうが高く、<7自分自身が制度そのものを理解している><8職場の就労制

度を理解している><13取得しやすい職場の雰囲気がある>の3項目は50歳代のほうが高かった。

40歳代と50歳代を比較すると、有意な差は見られなかった。

現在の勤務形態では年齢層別による有意差はみられなかった。

## XI. 考察

### 1. 職場における育児休暇制度の認識

本研究結果において、制度の認識に関する項目で差がみられたのは、過去に育児休暇取得の有無や結婚の有無、子どもの有無、職位、そして年齢別では20代と50代、30代と50代であった。前述したように、厚生労働省はWLBや仕事と家庭の両立支援に対する政策を掲げており、平成24年度雇用均等基本調査<sup>2)</sup>においても男性の育児休業取得率は平成14年度0.33、平成19年度1.56、平成24年度1.89と徐々にではあるが増加傾向である。また日本看護協会においても、WLB推進ワークショップ事業を開始し、その支援策の一つとして「男性のための配偶者出産特別休暇」「育児休暇」の取り組みがなされている。こうした社会的背景の変化に伴い、既婚や子どもの有無、過去の育児休暇取得の有無など、日々の生活の中で育児をしている、または今後の自分自身のこととして必要になるかもしれないと考え、理解していると思われる。よって、今後取得する可能性が高く、認識を高める因子になり得ることは予測でき、いわば当然の結果であると思われる。

しかし、職位のないスタッフのほうが制度への関心が高く、看護師長または副看護師長に相当する職位にある男性看護師は、育児休暇を取得できることは理解しているものの関心はスタッフより低いことが明らかになった。看護師長あるいは副看護師長に相当する職位にある男性看護師の年齢は、40歳代が65%と多くを占めていた。男性も取得可能な育児休業法の改正が行われたのは平成4年であり、平成19年には「仕事と生活の調和憲章」が策定され、更に平成22年には育児・介護休業法

が改正されるなど、現在、男性の育児参加の促進が高まっている。現在40歳代の男性も管理職として、社会的背景の変化を感じつつも自分自身は当時の職場の雰囲気から育児休暇取得には至らず、制度の理解はあるものの現在育児を行うスタッフとの関心に差がみられたのではないかと考える。

育児休暇取得に関して、職場環境の中の職場の雰囲気の項目で差がみられたのは職位の有無と過去の育児休暇取得の有無の2つの属性であった。職位の有無では、子どもの病気をしたときの取得が可能な雰囲気があると認識しているのは職位ありのほうが高かった。看護師長または副看護師長に相当する職位にある男性看護師は、育児休暇が取得できるように、あるいは取得しやすいように職場の雰囲気づくりをしているものの、スタッフの男性看護師はそれを感じていない様子が伺える。また、過去に育児休暇を取得した経験のある男性看護師は、職場の時間外労働が多いと感じていた。青木<sup>19)</sup>は、「職場に拘束されている」という意識は、実際に親役割を優先させようとするときに生じるものであるとし、積極的に育児に関わることで初めて、職場役割と親役割の間に葛藤が生まれ、職場に拘束されていると感じるようになる」と述べている。こうした背景とともに父親の意識から育児休暇を取得したいと思っていても育児休暇を取得できないという職位からの役割責任があるのではないかとと思われる。

年齢層別でみたとき、20歳代の男性看護師と他の30～50歳代と比較すると上司または管理者に対して、育児休暇についての意見や相談のしやすさや取得への理解、制度そのものの理解をしていると思っていることがわかった。また、40歳代、50歳代の年齢層の子育ての時とは時代の状況が異なり、若い世代はますます共働きを選択するようになってきている。そのため、育児休暇取得がしやすいような職場の雰囲気と制度そのものの理解をし、取得することが当然のこととして認識されているのではないかとと思われる。これらの結果から、20歳代に対して40歳代、50歳代は育児休暇を取得し

やすいように働きかけており、また40歳代、50歳代は取得に理解を示しているといえる。そして、職場全体で育児休暇取得のために職場環境の整備に努めていると思われる。奥山ら<sup>14)</sup>は、「管理職者が、男性も育児休業を取得できることや育児休業の制度自体の知識を持っておくことで、部下から育児休業制度について相談を受けた時にも適切な情報提供や対応を取りやすくなる」「一人の男性に育児休業を取得させるという管理職者の行為が、周囲の者へ育児休業制度やその必要性を認識させ、育児休業を取得できる環境整備を促進すると考える」と述べている。そこで職位の有無から結果をみると、職場の時間外労働が多いと感じているのは職位なしのほうが高かった。そのため、育児休暇取得の推進には40歳代、50歳代の男性看護師が重要な役割にあるといえる。管理者はこの年齢層の男性看護師を巻き込み、ともに職場環境整備に取り組むことによって、職場全体に育児休暇取得に関する認識を浸透させることができると思われる。

## 2. 育児休暇制度取得の推進

過去に育児休暇取得の有無では、上司または管理者の育児休暇取得に対する意見や相談をしやすいと思っていないものの、他の9項目では過去に育児休暇取得を経験している男性看護師のほうが高かった。このことから、過去に育児休暇を取得した男性看護師は、育児休暇取得を上司または管理者に相談するにあたり、遠慮や後ろめたさを感じているのではないかと考える。しかし育児休暇制度に対する関心や理解度は高く、他の9項目について、現状を改善することができれば、遠慮や後ろめたさを感じず、育児休暇取得率を向上させることができるのではないかとと思われる。この9項目のなかでも<23自分自身が取得を希望する><36妻からの取得の希望がある>の2項目は1%有意水準において有意な差が認められた。また、過去に育児休暇を取得した経験のある男性看護師のほうが高かった9項目のうち、制度の認識と夫

婦関係の質問項目が7項目であった。育児休暇を取得するには、取得する男性看護師本人が育児休暇制度の認識の必要があり、育児休暇を取得した経験のない男性看護師との有意差は必然とも言える。また、育児経験のない男性看護師は育児休暇制度に触れる機会はないため制度の認識は難しいと思われる。菊池ら<sup>15)</sup>は「父親も育児休業の制度を自ら調べようという意識がないことは問題である。「本人が申請する」という形態は本人が育児休業制度を知らなければ取得ができないからである」と述べている。男性看護師本人が積極的に育児休暇制度を理解し取得することが育児経験や過去の育児休暇取得の有無に関わらず、職場周囲が男性看護師の育児休暇制度に触れる機会となり、認識も向上するのではないかと考える。

また育児休暇を取得するには、制度の認識とともに、夫婦関係が関連していることが明らかになった。奥山ら<sup>14)</sup>は「男性が育児に積極的に行うべきだと考えている人や、他の男性の育児休業に対しても賛成している人、パートナーと育児休業について話し合っている人が、育児休業を取得できることが明らかになった」と述べている。このことから、男性看護師本人の取得の希望だけでなく、妻からも取得の希望がある場合に育児休暇を取得しており、そのことが育児休暇取得の推進につながると考える。

## XII. 結論

1. 結婚の有無では、<3上司または管理者から取得を勧めがある>等の9項目で、家族との同居の有無では<8職場の就労制度を理解している>等の3項目で有意な差がみられた。妻との共働きの有無では<17時間外労働が多い>等の2項目で、子どもの有無では<5上司または管理者が制度を理解している>等の8項目で有意な差がみられた。過去の育児休暇取得の有無では<1上司または管理者に意見や相談をしやすい>等の10項目で、職位の有無では<6自分自身が制度に関心がある>等の8項目で有意な差がみられた。

2. 20歳代での年齢層別では30歳代との比較で<1上司または管理者に意見や相談をしやすい>等の6項目で、40歳代との比較では<13取得しやすい職場の雰囲気がある>等の3項目で、50歳代との比較では<8職場の就労制度を理解している>等の4項目で有意な差がみられた。

3. 30歳代と40歳代の比較では<12子どもが病気時に取得可能な雰囲気がある>等の2項目で、50歳代の比較では<7自分自身が制度そのものを理解している>等の4項目で有意な差がみられた。

4. 40歳代と50歳代の比較および現在の勤務形態では有意差はみられなかった。

5. 過去に育児休暇取得経験のある男性看護師には、制度の認識と夫婦関係の7項目に有意差がみられた。

6. 管理職は取得しやすい職場の雰囲気づくりなど職場環境の整備に努め、また男性看護師自身も育児休暇制度を認識して取得を希望すること、そして妻からの取得希望があることが育児休暇取得の推進につながると思われる。

本研究は、平成25年度高知県看護協会看護研究エキスパート育成研修で行った研究の一部である。

## <引用文献>

- 1) ニッセイ基礎研究所：今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0520-1.html#06> 2013.7.6
- 2) 厚生労働省2013：平成24年度雇用均等基本調査<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-24c.pdf> 2013.7.6
- 3) 高橋重郷：少子化対策の効果と評価、その課題，公衆衛生，73（8），573-576,2009
- 4) 佐々木卓代：男性の育児意識と育児参加，小児看護，35（10），1299-1304，2012
- 5) 木脇奈智子：子育てとジェンダーを考える～日本における男性の子育て変化～，家庭科・

- 家庭教育 7, 3-12, 2012
- 6) 崎田真侑華, 竹内麻里子, 南前恵子 他: 父親の育児休業に対する意識に関する研究, 母性衛生, 52 (3), 211, 2011
- 7) 三浦さつき: 男性の育児参加の規定因に関する研究, 福山大学こころの健康相談室紀要, (5), 27-35, 2011
- 8) 酒井彩子: 乳幼児の父親の心理~妊娠期からの変化~, 小児看護, 35 (10), 1288-1293, 2012
- 9) 野津山希, 佐藤勢子, 中浜千明 他: 「男性の子育て」支援プログラムの実践的研究, 福山大学こころの健康相談室紀要, (5), 19-26, 2011
- 10) 龍野千歳, 田口理恵, 河原智江 他: 第一子の育児休業中の母親が人とのつながりの中で求める感情面と情報面のサポート, 横浜看護学雑誌, 5 (1), 63-70, 2012
- 11) 脇坂明: 育児休業が男性の仕事と生活に及ぼす影響, 学習院大学経済論集, 47 (1), 41-59, 2010
- 12) 松浦民恵: 男性の育児休業取得率は、過去最高でも2.6%, ニッセイ基礎研究所ニッセイ基礎研レター, 1-4, 2012
- 13) 青木聡子, 岩立京子: 幼児を持つ父親の育児参加を促す要因: 父母比較による検討, 東京学芸大学紀要1部門, 56, 79-85, 2005
- 14) 奥山葉子, 小笠原百恵, 高田昌代: 男性管理者と一般職員の男性育児休業取得に関する知識と考え方の相違, 母性衛生, 52 (3), 211, 2011
- 15) 菊池ふみ, 柏木恵子: 父親の育児-育児休業をとった父親たち-, 文教学院大学人間学部研究紀要, 9 (1), 189-207, 2007
- 2) 藤本美由紀, 木戸久美子, 伊東美佐江: 子育てと仕事の両立に影響する要因-子育て期に就業経験のある女性への面接データ分析から-, 母性衛生, 51 (4), 704-709, 2011
- 3) 原田博子: 多様な勤務形態で働くスタッフの活用と定着~効果的な活用に向けた病棟運営と教育支援~, 看護展望, 33 (8), 18-24, 2008
- 4) 畑中美智子: 現場師長が鍵を握る短時間正職員制度定着への取り組み, 看護展望, 36 (11), 25-31, 2011
- 5) 広瀬文, 杉村峰子, 福永美香 他: 地方の公立病院における看護職員の育児休業取得から復帰後の現状と課題, 第41回看護総会, 322-325, 2010
- 6) 伊藤雅治, 井部俊子, 梅田珠実 他: 国民衛生の動向・厚生指標 増刊, 59 (9), 厚生労働統計協会, 2012
- 7) 掛山梨沙, 清水ゆかり, 岡崎志信 他: 父親の育児参加に関する意識調査, 尾道市病医誌, 27 (2), 19-24, 2011
- 8) 釜山絵美, 鳩野文子, 阪本喜代子: 保育所に通う児の母親・父親が必要としている支援の違いについて, 奈良県母性衛生学会雑誌, (21), 29-30, 2008
- 9) 金山時恵, 郷木義子: 男性の育児休業に関する現状と課題-経験者からの学生の学びより-, 小児保健研究, (71), 147, 2012
- 10) 厚生労働省: 仕事と家庭の両立支援対策の概要 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000035ko8-att/2r98520000035krd.pdf> 2013.7.6
- 11) 武藤敦子, 薄井亨弥: 育児支援制度を利用している看護師を職場でどのようにサポートしていくか, 看護管理, 19 (12), 1066-1069, 2009
- 12) 小笠原百恵, 奥山葉子, 高田昌代: 男性部下の育児休業取得に賛成する管理者の特性, 母性衛生, 52 (3), 175, 2011

#### 〈参考文献〉

- 1) 青野篤子: 「男性の子育て」支援の現状と課題, 福山大学こころの健康相談室紀要, (3), 9-14, 2009

- 13) 小川忍：看護職への短時間正職員制度の導入、看護展望, 36 (11), 4-10, 2011
- 14) 奥山葉子, 小笠原百恵, 高田昌代：男性公務員の管理職者と一般職員の育児休業取得に関する知識や考え方の特性, 神戸看護大学紀要, (16), 77-84, 2012
- 15) 岡田幸子, 伊東由樹, 城間恵美 他：男性の育児休業・時間の取得に向けた支援とは～育児休業・育児時間を取得した父親からのインタビューより～, 母性衛生, 51 (3), 259, 2010
- 16) 大久保清子, 土橋佐百合：多様な働き方を支援する管理者の役割, 看護展望, 33 (8), 14-17, 2008
- 17) 坂爪聡子：少子化対策は何を優先すべきか?, 公衆衛生, 73 (8), 577-580, 2009
- 18) 西條達：子どもの看護と就労との両立支援～法制度と判例から～, 小児看護, 35 (10), 1305-1311, 2012
- 19) 佐藤久美子：短時間正職員制度運用の取り組みと今後の展望, 看護展望, 36 (11), 18-24, 2011
- 20) 渋谷美香：非常勤看護師の定着・育成に何をするか～モチベーションマネジメントの必要性～, 看護展望, 33 (8), 25-29, 2008
- 21) 総務省：平成22年国勢調査 産業等基本集計結果 <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/kihon2/pdf/gaiyou.pdf#page=13> 2013.11.24
- 22) 鈴木紀子, 久納智子, 藤原郁：父親の育児休業取得に伴う現状と課題, 愛知母性衛生学会誌, (26) 83-88, 2008
- 23) 鈴木紀子, 久納智子, 藤原郁：父親の育児休業取得中の思い, 母性衛生, 51 (3), 110, 2010
- 24) 武井馨世, 吉田亜未, 佐々木優香 他：父親の育児休暇取得の意義に関する研究－育児休業を取得した父親及び母親へのインタビュー調査を通して－, 長野県母子衛生学会誌, 15, 28-34, 2013
- 25) 津田洋子, 武田健吾, 平澤めぐ美 他：長野県内医療機関の女性看護師への職場復帰支援の現状, 信州公衆衛生雑誌, 7 (1), 60-61, 2012
- 26) 渡辺くみ子：現場の実態を踏まえた短時間正職員制度設計の取り組み, 看護展望36 (11), 11-17, 2011
- 27) 吉田亜未, 武井馨世, 佐々木優香 他：育児休業を取得した父親及び妻の子育てに対する思い, 長野県母子衛生学会誌, 14, 37-38, 2012