

第4回

無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)に関する意識調査

— 男性の育児休業取得編 —

サマリー

2020年3月25日

サイコム・ブレインズ株式会社

専務取締役 太田 由紀

アソシエイト 奥本 まり恵

調査の概要

サイコム・ブレインズ株式会社は、顧客企業におけるダイバーシティ推進、つまり男女別・国籍・年齢など目に見えやすい属性の尊重・多様化推進、および目に見えにくい個人の個性や価値観、性自認・性的指向などの尊重・多様化推進を、研修・コーチング・映像教材・アセスメント等の施策により支援している。

ダイバーシティを推進する上で大きな障害となるのが「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」である。これは、自分とは異なる人や考え方・事象に対し、自らの経験や価値観・文化に基づいて無意識のうちに多少のゆがみをもってとらえる・受け止める、というものである。

「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」は、必ずしも「悪いもの」とは限らない。ある意味効率的な思考方法でもあり、全ての人に存在すると言われている。しかしこれが非常に強くなったり、ある特定の対象に対する固定観念として定着すると、周囲に悪影響を及ぼす可能性が高くなる。

当意識調査は、組織における更なるダイバーシティ実現を目指して、第1回・第2回は女性活躍推進、第3回はジェネレーションギャップにフォーカスしてきた。

第4回である今回は、男性の育児休業をテーマとした。女性活躍推進や働き方改革にインパクトを与えと言われる男性の育児休業であるが、政府の強い掛け声がありながらもなかなか浸透しない現実がある。

なぜ現場では浸透しないのか、恐らくそこには「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」が大きく影響しているであろうという仮説の下、男性の育児休業にフォーカスした。

□ 「男性の育児休業取得における『無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)』に関する調査」実施概要

- 調査期間:2019年6月3日(月)～同年6月24日(月)
- 調査方法:WEBアンケート
 - 当社顧客へのメール配信、及び当社ウェブサイト、Twitter、Facebookにて回答者を募集
- 設問数:
 - 回答者の属性に関するもの:6問／男性の育児休業及び無意識の偏見に関するもの:8問
 - それぞれ2～8個の選択肢と300字以内の自由記述(任意)による回答

エグゼクティブ・サマリー

以下、本調査における回答者属性及び回答内容の全体的な傾向、及び男性の育休取得における「無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)」緩和に向け示唆となるであろう、いくつかの個別の設問に対する回答傾向を分析する。

過去 3 回の意識調査と比較し倍以上の数の回答があり、しかも全回答者の約 70% が、男性の育休取得推進を図ることを業務としていない方々であることから、いわゆる男女共同参画や働き方改革への意識・リテラシーが必ずしも高いわけではない「普通」の組織人の、当テーマへの関心の高さを伺うことができる。しかも男性の回答者数が全体の半数を超えたことは、当テーマを「自分事」ととらえる男性が多いことを示唆するものであろう。

また、今回も非常に多くの回答者が自由記述欄に真摯なコメントを寄せてくださったことは大変ありがたく、分析の参考になった。

回答者のほとんどが男性の育休取得を容認しているにもかかわらず、同時に、取得しにくい雰囲気も多く回答者が感じている。この雰囲気こそが、無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)そのものである。

これを緩和するには、まずはダイバーシティの基本である「チームの誰もが、自分の考えを述べることができ、他者がそれに耳を傾ける」「誰もが存在を認められ、制約があっても大きな負い目を感じずに済む」「誰でも成長のチャンスを得ることができる」の実現が大事であると、改めて感じる。

同時に痛感したのは、管理職・経営職層が無意識の偏見緩和のキーパーソンである、ということである。管理職・経営職層が「男性も、最低でも 1 か月育休取得を」と明言し続けることで、男性の育休取得が実効性を持ち、心理的安全性かつ生産性の高い組織が中長期的に実現するのではないか。組織の文化を先導するのは、間違いなく管理職・経営職層である。

□ 回答者属性の傾向

- 本調査を通して、332名(女性149名、男性179名、その他・無回答4名)からの回答を得ることができた。
- 回答者の女性・男性・その他無回答の比率はそれぞれ44.9%・53.9%・1.2%である。
当テーマ「男性の育児休業取得」の当事者である、男性の関心の強さが伺われる。
- 回答者の年齢層は20代前半から50代以上と幅広い中、特に31-40歳の年代が多く、45.3%を占めている。当テーマの当事者となり得る年代層からの回答が多い。
- 職位については、一般社員レベルが最も多く40.0%を占めており、次いで社長・CEO・取締役・部長・課長レベル36.5%、係長・主任レベル23.6%である。
- 回答者の64.8%が、従業員数301人以上の企業に勤務している。
- 回答者のうち、人事部あるいはダイバーシティ推進関連部署の所属は全体の29.0%、その他の所属が71.0%である。
当テーマの推進担当部署以外の回答者が約70%を占める。いわゆる男女共同参画や働き方改革への意識・リテラシーが必ずしも高いわけではない「普通」の組織人の、当テーマへの関心の高さが伺われる。
- 子どものいる回答者は63.5%、いない回答者は35.2%、無回答が1.3%である。

- 調査結果の分析にあたり、回答者を次の8つにカテゴライズした。

【-30歳・女性】	30歳以下の女性
【31-40歳・女性】	31-40歳の女性
【41-50歳・女性】	41-50歳の女性
【51歳-・女性】	51歳以上の女性
【-30歳・男性】	30歳以下の男性
【31-40歳・男性】	31-40歳の男性
【41-50歳・男性】	41-50歳の男性
【51歳-・男性】	51歳以上の男性

*性別について「その他・無回答」と回答した4名については、年代別分析から除いている。

- 一部の設問については、回答者を職位別にカテゴライズした。

【一般レベル】	一般レベルの職位に属する女性・男性・その他
【係長・主任レベル】	係長・主任レベルの職位に属する女性・男性・その他
【社長・CEO・取締役・部長・課長レベル】	社長・CEO・取締役・部長・課長レベルの職位に属する女性・男性・その他

性別にかかわらずほとんどの人が「男性も積極的に、ある程度育休を取るべきだ」と考えており、職場でも必ずしも「珍しいケース」ではなくなりつつある模様。一方で「休業期間をどれぐらいにするか」については意識にばらつきが。

Q7「あなたの職場や周辺で、育児休業を取得した、あるいは現在取得中の男性はいますか？」という設問に対し、全体の51.7%が「いる」と回答した。また「いない」と回答したのが41.8%、「わからない」が6.6%であった。

回答者の約半数が、実際に育休を取得した男性、及びその周辺の状況を多少なりとも知っている、あるいは想像しやすい状況にあることが伺われる。

因みに厚生労働省による「平成30年度厚生労働初雇用均等基本調査」によると、平成28年10月1日から平成29年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性のうち、平成30年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合は6.16%である。

Q8「あなたは、男性が育児休業を取得することについて、どのように感じますか？理由と共にお答えください。」に対し、

- 「積極的に取得すべき」と回答したのは、全回答者の58.1%
（【男性】の47.8%、【女性】の70.4%、【他・無】の50.0%）
- 「ある程度は取得すべき」と回答したのは、26.5%
（【男性】32.3%、【女性】20.0%）

であった。

男性の約80%、女性の約90%が、男性も育休を積極的に、あるいはある程度取得すべきと考えている。

自由記入欄に【男性】が挙げた「積極的に取得すべき」理由は、凡そ「育児は夫婦の共同責任」「女性の社会進出・キャリア形成を支援すべき」「生活者として育児経験は貴重」の3つである。

上記からは、性別役割認識の変化、及び女性のキャリア形成支援重視、また生活者の視点など、男性の価値観が広くなりつつあることを示唆している。

一方自由記入欄に【女性】が挙げた「積極的に取得すべき」理由は、上記の他に「妻のみでの育児は困難」「男性の育休取得により、制約ある社員のキャリアパスを一般化する

べき」が加わる。いずれも育児により制約を負った経験者としての視点が加わっている。
Q9「【男性の方にお聞きします】あなたは、ご自身が育児休業取得対象者になったら、育児休業を取得しますか？理由と共にお答えください。」に対し、

- 「就業規則で可能なすべての期間を取得する」と回答したのは、19.0%
- 「就業規則で可能な取得期間の半分以上取得する」と回答したのは、19.0%
- 「就業規則で可能な取得期間の半分未満取得する」と回答したのは、24.8%
- 「ほとんど取得しない」と回答したのは、19.0%
- 「取得しない」と回答したのは、11.1%
- 「その他」と回答したのは、7.2%

であった。

「取得する」と「ほとんど取得しない・取得しない」の数値を比較すると、「取得する」が62.7%と過半数を越える一方で、「ほとんど取得しない・取得しない」も30.4%と決して低くない数値となっている。

また最も回答が多かったのは「就業規則で可能な取得期間の半分未満取得する」の24.8%であり、「就業規則で可能なすべての期間を取得する」「就業規則で可能な取得期間の半分以上取得する」がそれぞれ19.0%と、取得期間にばらつきが見られる。

「就業規則で可能な取得期間の半分未満取得する」に挙げられた理由は、凡そ「収入減を考慮」「職場の人手不足・個人に紐づいた仕事の仕方を考慮」「妻を助けたい(がフルに取るほどの必要性を感じない)」「実家が近いのでフルで取る必要無し」「職場に取得しにくい雰囲気がある」の5つである。

収入や職場の事情など「やむを得ず」というニュアンスの他に、「必要性を強く感じない」という回答が一定数見られる。

男性の育休を阻む「取得しにくい雰囲気」。性別役割認識や人手不足に起因するところも大きいですが、「組織からのネガティブな評価」「キャリアへのマイナスの影響」という男性自身の不安も強く影響している。

Q10「【男性と女性双方の方にお聞きします】平成29年度の厚生労働省による調査では、育児休業の取得率は女性が83.2%、男性は5.14%です。何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)」に対し、

- 「男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから」と回答したのは71.3%
(【男性】60.9%、【女性】84.4%、【他・無】50.0%)
- 「育児休業は母親が取るものと認識されているから」と回答したのは、49.3%

- (【男性】33.3%、【女性】68.7%、【他・無】50.0%)
- 「人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから」と回答したのは、48.3%
(【男性】51.3%、【女性】45.3%)
 - 「育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから」と回答したのは、46.9%
(【男性】37.2%、【女性】59.4%)
 - 「経済的理由から」と回答したのは、37.8%
(【男性】39.7%、【女性】35.9%)
 - 「その他」と回答したのは、16.4%
(【男性】11.5%、【女性】21.1%)
- である。

Q8にて「男性も育児休業を積極的に取得すべき・ある程度は取得すべき」と全回答者の約85%が回答しているにもかかわらず、Q10「何故父親の育児休業が普及しないと思いますか？(複数回答可)」という設問に対し、全回答者の約71%が「男性が育児休業を取りにくい雰囲気があるから」と回答している。多くの人が「取りにくい雰囲気がある」と思い込むことで、結果的に「取りにくい雰囲気」を作り出している可能性が伺われる。

また男女別に傾向をみると、男女とも普及しない理由の第1位は「男性が育休を取りにくい雰囲気があるから」であるが、【男性】の第2位は「人手不足で仕事から長期間離脱することが難しいから」(51.3%)、第3位は「経済的理由から」(39.7%)であるのに対し、【女性】の第2位は「育児休業は母親がとるものと認識されているから」(68.7%)、第3位は「育児休業を取る男性は仕事やキャリアに対する意識が低いとみられるから」(59.4%)である。

男性の挙げる理由からは、自分が当事者となったときに職場・家庭の双方において「責任」が果たせなくなる、という意識が伺われる。これは恐らく事実でもあろうが、この意識自体が無意識の偏見である可能性があり、それが「育休を取りにくい雰囲気」を作り出している可能性がある。「難しい」「無理」という認識にとらわれることなく、例えば「果たすべき責任」とは何か、全てを自分のみで担わなければならないのか、等を自身、あるいは周囲に問いかけて、それぞれが自分なりの方法を見つけることが重要である。

一方女性の挙げる理由は、当事者の行動に影響を及ぼす「周囲の目」、つまり集団の意識に関するものである。こちらも周囲の人すべてがそういった意識＝アンコンシャス・バイアスを持っているとは限らないし、人により濃淡があるであろう。回答者自身がアンコンシャス・バイアスの「淡い」人とつながり、地道に少しずつ、「濃い」人に影響を与えることは可能であろう。

男性のキャリアに影響が出る育休取得期間の認識は、管理職・経営職層とそれ以外では異なる。管理職・経営職層の発想の転換が求められる。一方女性のキャリアに影響が出る育休取得期間の認識は、年単位と長い。

Q12「あなたは、男性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出るとお考えですか？理由と共に教えてください。」に対し、

- 最も多い回答が「マイナスの影響は出ない」20.3%
（【男性】15.6%、【女性】26.4%）
- 第2位は「3か月」15.3%
（【男性】14.9%、【女性】15.2%、【他・無】50.0%）
- 第3位は「1か月」15.0%
（【男性】14.9%、【女性】15.2%）

である。

この問いに対する性別の回答は以下のとおりである。

- 【男性】
 - 第1位「1年」18.8%
 - 第2位「マイナスの影響は出ない」15.6%
 - 第3位「1か月」「3か月」共に14.9%
- 【女性】
 - 第1位「マイナスの影響は出ない」26.4%
 - 第2位「1か月」「3か月」共に15.2%

【男性】の約34%（「1年」と「マイナスの影響は出ない」回答の%を合算）は、少なくとも1年未満の育休取得については社内のキャリアにマイナスの影響がない、と考えていることになる。「1年」の意味は色々考えられるが、業務や年度の「区切り」を意識している可能性がある。

一方【女性】は、男性の育休がキャリアにマイナスの影響を与えないと考える人が約26%を占める一方で、キャリアに影響が出るのが「1か月」「3か月」と、比較的短期間ととらえている人が約30%存在する。当事者ではなく周囲から見たとき、業務の全体観や区切りより、まずは業務量の多さに注目している可能性がある。

また職位別の回答は以下のとおりである。

- **【社長・CEO・取締役・部長・課長レベル】**は
 - 第 1 位「3 か月」21.8%
 - 第 2 位「1 年」20.9%
 - 第 3 位「マイナスの影響は出ない」16.4%「3 か月」の理由は、大別すると「キャリア・考課上マイナスとなる」「組織体制上代役を立てにくい」「復帰後のキャッチアップが難しい」の 3 つである。

- **【係長・主任レベル】**は
 - 第 1 位「マイナスの影響は出ない」22.7%
 - 第 2 位「1 か月」「1 年」共に 15.2%「マイナスの影響は出ない」の理由は、大別すると「育休中の体験が、逆に成長の機会となり得る」「本質的にマイナスはないはず」である。

- **【一般レベル】**は
 - 第 1 位「マイナスの影響は出ない」22.9%
 - 第 2 位「1 か月」21.0%
 - 第 3 位「3 か月」13.3%「マイナスの影響は出ない」の理由は、大別すると「本質的にマイナスはないはず」「育休中の体験が、逆に成長の機会となり得る」である。

【社長・CEO・取締役・部長・課長レベル】という管理職・経営職層と、**【係長・主任レベル】****【一般レベル】**というそれ以外の層との間に、認識の相違があることが浮き彫りになった。

育児の当事者層、かつ非管理職・経営職層にとっては、「育休の本来の目的・主旨を全うすべき」という意識が強く存在すると同時に、育休により個人が得る成長の機会を強く認識していることが伺われる。

それに対し管理職・経営職層は、役割上、組織体制やリソースとしての人材の開発を重視するため、現状では 3 か月以上の男性の育休が本人にとってマイナスに働かざるを得ない、と考えているのではないか。

人事考課を主に実施する管理職・経営職がこのように考えているとすると、部下が育休を取得しにくくなることは大いにあり得るであろう。管理職・経営職層以上が、「3 か月」のハードルを越える方法を考えることが重要であろう。

一方【係長・主任レベル】【一般レベル】には、1か月の育休がキャリアにマイナスに働くと感じる人が多いが、【社長・CEO・取締役・部長・課長レベル】では1か月であればキャリアに影響ないと考える人が多い。

1年であれ3か月であれ1か月であれ、就業規則、そして本人や家族の意志にもとづいて、安心して育休期間を設定できる環境づくりが理想ではあるが、「3か月以上はちょっと…」という声に表われたとおり、管理職・経営職層の意識が追い付いていないのも事実である。まずは当事者と管理職・経営職の意識が折り合う、かつ育児の重要性・大変さを実感できる1か月というのを最低ラインとして推進していくことが合理的・効果的であろう。

Q13「あなたは、女性が育児休業をどの程度の期間取ると、その人の社内でのキャリアにマイナスの影響が出るとお考えですか？理由と共に教えてください。」に対し、

- 最も多い回答が「マイナスの影響は出ない」31.5%
（【男性】33.3%、【女性】29.8%）
- 第2位は「2年」22.6%
（【男性】19.6%、【女性】26.6%）
- 第3位は「1年」16.5%
（【男性】16.3%、【女性】16.9%）

である。

この問いに対する性別の回答は以下のとおりである。

- 【男性】
 - 第1位「マイナスの影響は出ない」33.3%
 - 第2位「2年」19.6%
 - 第3位「1年」16.3%
- 【女性】
 - 第1位「マイナスの影響は出ない」29.8%
 - 第2位「2年」26.6%
 - 第3位「1年」16.9%

【男性】【女性】とも、約30%が女性の場合マイナスの影響は出ないと考えている。Q13の「男性」の場合と比較し、約10%多い。また影響の出る期間を「1年」「2年」と年単位でとらえている回答者が多い。育休取得者が男性か女性かで、キャリアに影響を与えるであろう育休期間が大きく異なることが明らかになった。

その理由として考えられるのは、一つは女性の場合育休取得が一般的になっている企業が多く、キャリア開発もそれを前提として取り組むケースがここ数年増えてきていることである。もう一つ考えられるのは、自由記述にいくつか見られたが、今だ女性のキャリア開発を意識していない企業・組織も一定数存在している。

職位別回答を見ると、どの層においても、第1位は「マイナスの影響は出ない」であったが、その理由が【社長・CEO・取締役・部長・課長レベル】といういわゆる管理職・経営職層と、【係長・主任レベル】、【一般レベル】でそれぞれ異なる。

特に【社長・CEO・取締役・部長・課長レベル】に「女性には、不在でマイナスになる仕事を与えられていない」など、性別により与える仕事に差異があるという認識が見られたが、それは女性のキャリア開発の大きなハードルである可能性が高い。

個人的には「男性も育休を積極的に取るべきだ」と考えるが、周囲は男性の働き方に対し「無意識の偏見」を持っている、と感じる人が多い。また「育休を取ろうとする男性自身も、従来の価値観にとらわれているのではないか」という認識も一定数。

Q14「あなたは、育児休業を取る男性に対する『無意識の偏見』を感じたことがありますか？」に対し、

- 「感じたことがある」と回答したのは、35.8%
（【男性】32.0%、【女性】39.5%、【他・無】100.0%）
- 「感じたことはないが、ありそうに思える」と回答したのは、49.8%
（【女性】46.8%、【男性】52.9%）
- 「ない」と回答したのは、14.3%
（【女性】13.7%、【男性】15.0%）

である。

感じたことのある・ありそうに思える無意識の偏見例を大別すると、性別・職位関わらず、以下が多く挙げられた。

1. 性別役割認識に基づく無意識の偏見

例)

- ・ 女性なら当たり前前の育休取得も男性がとると「偉い」と言われる。
- ・ 特に男性上司に「男性なのに休むわけ？」と無言の驚きが見えることがある。

2. プライベートより仕事を優先すべきという無意識の偏見

例)

- ・ お産に立ち会うことさえ言いづらい雰囲気もある。
- ・ 「そんな急に（半年後でも）」「業務があつて無理だ」という上長の反応がこれまでに何名かあった。

一方【女性】【他・無】のみが感じるものとして、以下が数例見られた。

3. 育児への無理解から生じる無意識の偏見

例)

- ・ 上司が「俺も休もうかな」と言っていた。
- ・ 男性の育児休業がほんの数日であること。育児とは数日行なうものではないのに、それが「育児休業である」と考えること自体が偏見。

今だに性別役割認識に基づく無意識の偏見が根強いことが明らかになった。この偏見は恐らく、「プライベートより仕事の方が重要」「育児はそれほど難しくないし、大変でもないこと」という2・3の無意識の偏見と連動している。

無意識の偏見は、自分が知らないこと・経験していないことに対する無理解から生まれることが多い。であれば、まずは育児を知る・経験することが、育児に対する無意識の偏見の緩和につながる。男性が育児を経験することは非常に重要であり、育児はその効果的なトリガーとなるであろう。

Q15「あなたは、育児休業を取る・取ろうとする男性自身が持つ『無意識の偏見』を感じたことがありますか？」という設問に対し、

- 「感じたことがある」と回答したのは、24.5%
（【男性】23.7%、【女性】24.2%、【他・無】100.0%）
- 「感じたことはないが、ありそうに思える」と回答したのは、
全体の42.0%（【男性】42.1%、【女性】42.5%）
- 「ない」と回答したのは、全体の33.6%
（【男性】34.2%、【女性】33.3%）

である。

感じたことのある・ありそうに思える無意識の偏見例を大別すると、性別・職位関わらず、以下が多く挙げられた。

1. プライベートより仕事を優先すべきという無意識の偏見

例)

- ・ (当事者の)具体的なコメントとして「仕事に穴が…」「プロジェクトの進捗・加速が…」といった心配事があげられていた。
- ・ (回答者の)夫も含め、多くの男性が「実際のところ取れるわけないでしょ」という考えを持っているように思う。

2. 性別役割認識に基づく無意識の偏見

例)

- ・ 自分自身、実際に子を持つまでは想像したこともなかった。また、父親からみて、他の父親がまともに子育てしていないように感じることもある。子育て

は女性って思ってる男性はいまだに多いと思う。

- ・ 育休を取る意思のある方でも、「2 週間くらいなら何とかできるけど、さすがに 3 か月とかは仕事を空けられないな」などと言う方が多いように思う。女性が当たり前に行っていることをなぜできないと言えるのかと思うし、別の状況（海外長期出張、留学など）なら同じ期間不在にできるはずなのに、どうして同じように考えられないのかと思う。数か月～1 年単位で自分がいないことを前提に職場の仕事を組む、という発想がなぜないのかと思う。また、逆に「育児」という面から見たときに、2 週間で子どもに対して何の責任を果たしたことになるのかという視点がないと思う。

3. 少数派に対する無意識の偏見

例)

- ・ 前例がない場合は言い出せない人が多いのではないかと思う。
- ・ パイオニアにはなりたくない気持ちがありそう。

育休を取得する男性は、多くの職場においてまだまだ少数派である。また多くの職場において同調圧力が強いであろうことは容易に予想され、それは Q10 の回答にも表れている。

こういった環境において効果的な解決策は、少数派の数が増えて少数派でなくなることである。

前述した通り、回答者自身が無意識の偏見の「淡い」人とつながりつつ少数派を後押しし、増やしていくことが効果的である。

もう一つ重要なのは、組織のトップである管理職・経営職が、積極的に男性の育休取得を支援することである。「うちの会社では無理だ」「うちのチームでは難しい」ではなく、「どうすれば取得できるか」を考えていく姿勢が、育休を取得しようとする男性自身の無意識の偏見、及び周囲の無意識の偏見を緩和することを可能にする。

本調査に関するお問い合わせ



サイコム・ブレインズ株式会社

女性管理職・候補者育成プロジェクト 担当:太田／奥本

電話 : 03-5294-5573

E メール : w-mgr@cicombrains.com