

第 3 部

---

---

家庭生活とワーク・  
ライフ・バランス

# 育児期における男性の 家事・育児分担

## 1 はじめに

本章は、育児期（有配偶・末子年齢12歳以下）の男性の回答を分析対象にして、男性の側からみた育児期における男性の家事・育児分担の状況とその規定要因について、主に労働時間などの労働環境要因を中心に検討する。

近年、育児期における男性の家事・育児へのかかわりについて、社会全体の関心が高まっている。この背景には、少子化、青少年の犯罪の増加、子どもをめぐるさまざまな問題について、家庭における父親の不在が1つの原因として考えられるようになってきたことがある。

内閣府の少子化社会対策会議による「子ども・子育て応援プラン」においては、「職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに、社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようにする」（少子化社会対策会議 2004: 6）ものとし、男性の子育て参加の促進が目指すべき社会の姿としている。

しかし、女性の雇用就業が進んでいるにもかかわらず、男性が家事・育児にかかわらない状況は依然として続いている。このことは、家庭における女性の家事・育児の責任・負担が、女性の社会進出、あるいは女性の多様な生き方の実現を阻害する要因となっており、そのことが少子化の要因の背景にあるという指摘もなされている（人口問題審議会 1998）。

また、家庭における女性の家事・育児の責任・負担が、母親の育児不安の問題として顕在化してから、多くの研究がなされてきたが、早くから、母親が育児不安に陥るかどうかは、夫の子育て参加が重要であることが指摘されてきた（牧野 1982、1983など）。

子どもの発達という観点からも、育児参加の高い父親の子どもは3歳半の時点で子どもの発達が総合的に良いこと（牧野・中野・柏木編 1996）、育児に多

くかかわった父親ほど人間的に成長したと感じていること（柏木・若松 1994）など、父親の育児参加のプラス面が報告されている。

NHK放送文化研究所の「国民生活時間調査2005」では、成人男性の家事の全員平均時間は平日、土曜、日曜とも過去10年間と比べて増加しているが、20～40代男性で平日家事をする人は20～30%台、平日全員平均時間は20～30分と、過去10年と比べて大きな変化はみられない。また、家事の内容別の集計で、育児に該当する「子どもの世話」だけを見ると、成人男性で平日行為率は6%、全員平均時間は6分と過去10年間で全く変化はない（NHK放送文化研究所編 2006: 36-37）。

国立女性教育会館（NVEC）の「家庭教育に関する国際比較調査2005」（日本、韓国、タイ、アメリカ、フランス、スウェーデンの6ヶ国比較調査）によると、日本の0～12歳の子どもをもつ男性で、平日に子どもと接する時間が平均3.1時間で、これは韓国に次いで低く、1994年の調査結果（平均3.3時間）と比較してほとんど変化はなかった。また、日本の父母の子どもとの平日の接触時間の時間差は4.5時間と6ヶ国中最大であった（江藤 2006:70-71）。

以上のように、父親が家事・育児に積極的に参加することが声高に叫ばれてはきたが、この数十年間男性の家事・育児参加に大きな変化はみられない。唯一の変化として、男性の家事・育児をはじめとする「家庭へのコミットメント」を増やしたいという男性の意識の高まりがあるとの指摘がある。

先の「家庭教育に関する国際比較調査2005」では、「子どもと接する時間が短い」と悩む父親は、約4割と約10年と比べて約15%増加し、日本の父親も悩むようになったのは大きな変化としているし（牧野 2006:206-207）、本報告書のテーマでもある男性の「ライフ・ワーク・バランス」に対する関心の高まりは、まさにその証左といえるのかもしれない。

## 2 研究の目的

### (1) 日本における男性の家事・育児参加の研究

このような現状を踏まえると、育児期における男性の家事・育児参加を促進・阻害する要因を明らかにすることには一定の意義がある。家族社会学では男性の家事・育児参加の研究が蓄積されてきている。その多くは、次の6つの

仮説に基づいている (Shelton and John 1996、稲葉 1998、など)。

- ①「相対的資源仮説」。収入、学歴、職業威信といった社会的資源の夫婦間格差を夫の家事・育児参加の要因とする仮説であり、夫より妻のほうが勝っていれば夫は家事に参加する傾向があるというものである。
- ②「時間制約仮説」。夫婦の労働時間を要因とする仮説であり、夫の労働時間が短く、妻の労働時間が長ければ夫の家事・育児参加が高まるというものである。
- ③「イデオロギー仮説」。例えば、「夫は仕事、妻は家事」という性別分業意識が夫の家事・育児参加を阻害する要因とする仮説である。
- ④「ニーズ仮説」。例えば、末子年齢が低かったり、子どもの数が多かったりすると、家事・育児量が増大し、その分夫が家事・育児に参加するとする仮説である。
- ⑤「代替資源仮説」。例えば、同居親など、夫婦以外の家事・育児従事者がいるほど夫は家事育児をしないとする仮説である。
- ⑥「情緒的関係仮説」。夫婦関係が良好であれば夫は家事・育児をするという仮説である。

家事・育児の規定要因は、調査対象や調査項目によってたびたび結果が異なるが、その中でも、「時間制約仮説」は、比較的結果が安定しており有力な規定要因となっている。「時間制約仮説」の中身を整理すると、「妻の労働時間が長いこと」「妻がフルタイムであること」は松田 (2001&2002) などによって、「夫の労働時間が短いこと」も加藤・石井・牧野・土谷 (1998) をはじめとして、最近の永井 (2001)、前田信彦 (2002) など多くの研究がこれを支持する結果となっている。

「時間制約仮説」という考え方に従えば、夫の時間的余裕を作り出す方策は、労働時間以外にもさまざまにあると考えられる。本データには、夜間・深夜勤務の頻度、有給休暇の取得日数、子どもが病気で休んだ経験、始業・終業時刻の設定の自由度などの設問がある。本章では「時間制約仮説」に着目しながら、週労働時間以外にも効果のある要因を検討することにする。

## (2) 家事・育児分担

先行研究において、男性の家事・育児の現状を測定する方法は大きく分けて2つある。日本の家族社会学においては、男性（夫）の家事・育児への参加度を測定する方法が一般的である<sup>1</sup>。国外においては、夫婦間、あるいは家族間での男性（夫）の家事・育児の分担度を測定するのが一般的である<sup>2</sup>。また、家事行動と育児行動を区別するものが多い。

本章では、どれとも異なる方法で測定している。日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）が行った「職業と家庭生活に関する全国調査」（1991年）と同じ方法である。この方法は、家庭内において妻が家事を担当するのが通常のパターンであり、家事に全く関与しないのは例外的とみられることから、家庭内で妻以外の誰が家事に関与しているのかを把握することを意図している。また、「主に一人が行っているが他の人もかなり手伝っている場合は、それを積極的に評価している。妻以外に家事に関わっているものがあればそれが反映されることを意図」（今田 1995:135）した測定方法である。

具体的には以下のように測定している。

「お宅では、現在、家事・育児はどのように行われていますか。次の中から最も近いものを選んでお答えください……現在育児に関係のない場合は、家事についてのみお答えください」と尋ね次の1)～4)の選択肢を用意している。

- 1) もっぱら一人が（家事・育児）を行っている
- 2) 主に一人が行い他の人も手伝っている
- 3) 主に一人が行っているが他の人もかなり手伝っている
- 4) 複数の人がほぼ同等に分担している

上記の選択肢に対して、1) はその担当者を、2)～4) は担当者を2人まで尋ねている。担当者は最終的に「夫」、「妻」、「家族・親族」、「その他」の4つとした。これらの回答を用いて、以下の基準にしたがって「夫婦平等」「夫担当」

1 例えば、日本家族社会学会の「NFR98調査」（渡辺・稲葉・嶋崎 2004）では、炊事、洗濯などの項目を挙げ、各項目を1週間あたりに行う程度「ほぼ毎日」「週に4～5回」「週に2～3回」「週に1回」「ほとんど行わない」の5カテゴリー（NFR98調査）で尋ねてその合成指数として分析している。

2 アメリカ中心とした海外の研究では、男性の家事・育児分担を扱っている。例えば、炊事、洗濯などの項目を挙げ、それぞれの項目の回答者本人の分担割合（%）を尋ね、その合成指数として分析しているものなど。分担を扱っているが、本調査とは方法は異なる。

「妻担当」「親族担当」「その他」の5類型に分類した。

- 1) もっぱら一人が行っている場合は、その担当者によって分類。
- 2) 主に一人が行い他の人も手伝っている場合は、主な担当者によって分類。
- 3) 主に一人が行っているが他の人もかなり手伝っている場合は、
  - ・主な担当者が妻以外の場合、夫→「夫担当」、家族・親族→「親族担当」、家族・親族以外・その他→「その他」。
  - ・主な担当者が妻の場合→妻担当としないで、かなり手伝っている担当者によって分類。夫→「夫婦平等」、家族・親族→「親族担当」、家族・親族以外・その他→「その他」。
- 4) 複数の人がほぼ同等に分担している場合は、以下の基準とし、下へいくほど優先。

担当者が夫と妻であれば「夫婦平等」、

担当者のいずれかに家族・親族があれば「親族担当」、

担当者のいずれかに家族・親族以外・その他があれば「その他」。

このようにやや手の込んだ方法を用いており、先行研究の知見が必ずしもあてはまるとは限らないことが予想される。以下の分析では、クロス集計を用いて丁寧にみていきたい<sup>3</sup>。男性の家事・育児分担の状況は、「夫担当」と「夫婦平等」とを合計した「夫担当・夫婦平等」に着目して議論していく<sup>4</sup>。

### 3 子育て期における男性の家事・育児分担

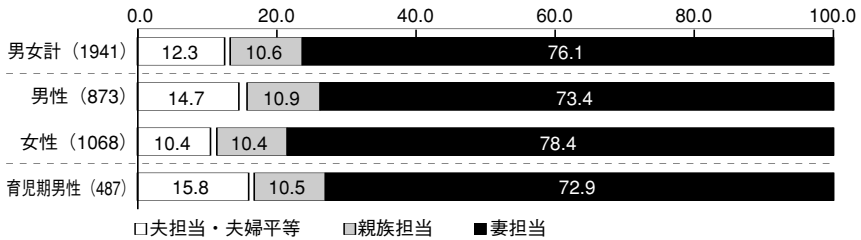
まず、有配偶者の集計でデータの全体の傾向を確認しておく（図表3-1-1）。有配偶者の男女計では、「夫担当・夫婦平等」12.3%、「親族担当」10.6%、「妻担当」が76.1%と「妻担当」が圧倒的多数を占めている。男女別では、男性の回答のほうが女性の回答より「夫担当・夫婦平等」が約4%高いが、男女の回答に基本的に大きな違いはない。

本章の分析の分析対象である育児期（有配偶・末子年齢12歳以下）の男性で

3 本章で掲載した図表のすべては、「仕事と生活調査」（2005年）データを使用しているものである。調査概要は、序章を参照のこと。

4 以下の帯グラフでは、帯グラフ左側から「夫担当・夫婦平等」を右側から「妻担当」、その間に「親族担当」を表示している。「夫担当・夫婦平等」と「親族担当」の間の空白は「その他」「無回答」で、帯グラフでは煩雑になるため表示していない。

図表3-1-1 [有配偶者] 家事・育児分担



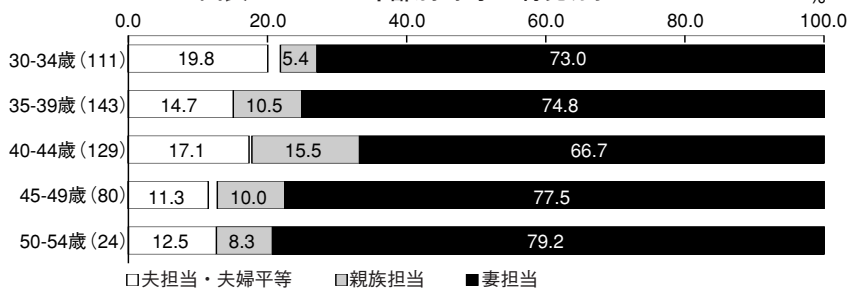
は、「夫担当・夫婦平等」15.8%、「親族担当」10.5%、「妻担当」72.9%と、有配偶・男性と比べて大きな違いはない。以下の集計は、育児期（有配偶・末子年齢12歳以下）の男性を対象としたものである。

### (1) 主な属性別

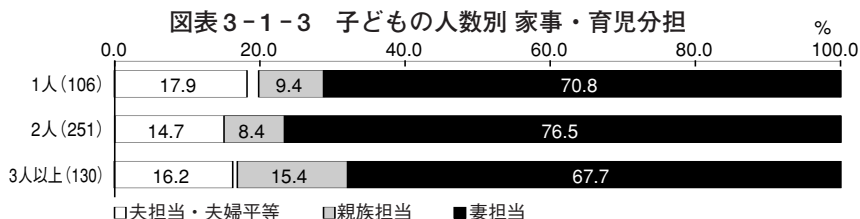
対象者の年齢別では（図表3-1-2）、全体として、年齢が若くなるほど「夫担当・夫婦平等」の比率が高くなる傾向があるが、明確な傾向ではない。「妻担当」は、40-44歳を底辺として増加するU字型の傾向があり、これとは反対に「親族担当」は、40-44歳を頂点として減少する逆U字型の傾向がみられる。

男性の家事・育児参加の研究におけるニーズ仮説によれば、子どもの人数が多ければ、家事・育児のニーズが高くなり、妻以外の担当（「夫担当・夫婦平等」「親族担当」）の比率が高くなると予想される<sup>5</sup>。

図表3-1-2 年齢別 家事・育児分担



5 先行研究の多くは、夫婦間の家事・育児参加を扱っているので、ニーズ仮説は「家事・育児のニーズが高くなると、夫の家事・育児参加が増す（必要になる）」ととらえられているが、ニーズ仮説の原義からすれば、必ずしも「夫」の参加でなくてもよい（加藤・石井・牧野・土谷 1998）。



そこで、子どもの数別でみると（図表3-1-3）、「夫担当・夫婦平等」は、子ども「1人」で17.9%と最も高く、当初の予想と異なる結果となった。全体として「夫担当・夫婦平等」「親族担当」は、子ども「2人」を底辺に増加するU字型、「妻担当」は「2人」を頂点として減少する逆U字型の傾向がみられる。子どもの人数の増加に応じて「夫担当・夫婦平等」「親族担当」の比率が高くなる傾向はみられず、ニーズ仮説はあてはまらない。

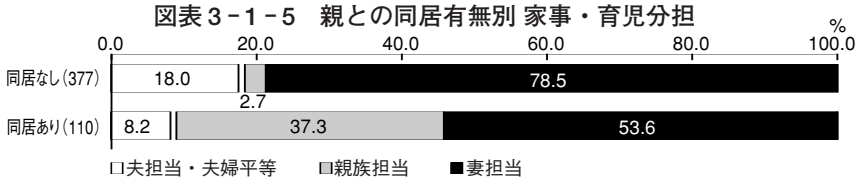
さらに、ニーズ仮説では、末子年齢が若ければ、家事・育児のニーズが高くなり、その結果、妻以外の担当（「夫担当・夫婦平等」「親族担当」）の比率が高くなると予想される。

そこで、末子年齢別でみると（図表3-1-4）、子どもの数別とよく似た傾向となっており、確かに0-3歳で「夫担当・夫婦平等」17.8%と最も高いが、4-6歳を底辺に増加するU字型、「親族担当」はほぼ一定、「妻担当」は4-6歳を頂点に減少する逆U字型の傾向がみられる。子どもの人数と同様に、末子年齢においてもニーズ仮説はあてはまらない結果となった。

## (2) 世帯の状況

男性の家事・育児参加の研究では、日本において特徴的な同居世帯における母親の家事・育児参加が、夫の家事・育児参加を減少させるという代替資源仮



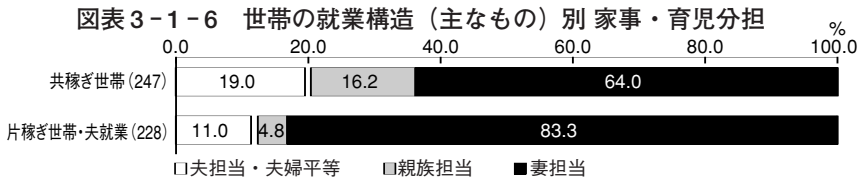


説がある。これに従えば、親と同居している男性は、「夫担当・夫婦平等」の比率が低く、「親族担当」の比率が高くなることが予想される<sup>6</sup>。

親との同居の有無別でみると（図表3-1-5）、「夫担当・夫婦平等」は、「同居なし」18.0%、「同居あり」8.2%と、「同居あり」では確かに夫が担当している比率が低い。「親族担当」は「同居なし」2.7%、「同居あり」37.3%と、「同居あり」では圧倒的に高い。親との同居によって、夫担当の比率が低くなり、親族担当の比率が高いという結果から、代替資源仮説はあてはまっているといえる。

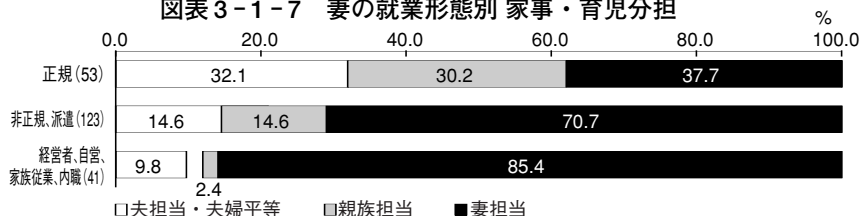
次に、男性の家事・育児参加における有力な仮説として、時間制約仮説がある。これはいくつかの種類があるが、妻が家事・育児にかかわる時間が制約されるので、「共稼ぎ世帯」のほうが「片稼ぎ世帯・夫就業」よりも、「夫担当・夫婦平等」「親族担当」の比率が高く、「妻担当」の比率が低いことが予想される。

世帯の就業構造別（主なもの）でみると（図表3-1-6）、「共稼ぎ世帯」では、「夫担当・夫婦平等」19.0%、「親族担当」16.2%、「妻担当」64.0%、「片稼ぎ世帯・夫就業世帯」では「夫担当・夫婦平等」11.0%、「親族担当」4.8%、「妻担当」83.3%と、予想どおり「共稼ぎ世帯」のほうが妻担当以外の比率が高く、妻担当の比率は低い。ただし、「夫担当・夫婦平等」より「親族担当」の差の方が大きい。つまり、女性の就業している共稼ぎ世帯では、確かに「夫担当・



6 本調査では、対象者の母親に限定するとサンプル数が少なくなるため、対象者の親の性別は問わず、父母両方、あるいはそのいずれかと同居していれば親との同居ありとした。

図表3-1-7 妻の就業形態別 家事・育児分担



夫婦平等」の比率が高くなっているが、それ以上に「親族担当」の比率も高くなる結果、妻担当の比率が低くなっている。

妻の就業形態別でも、時間制約仮説に従えば、妻が家事・育児にかかわる時間が制約されるので、正規雇用は、非正規雇用よりも夫、親族の担当する比率が高くなり、妻が担当する比率が低くなることが予測される。

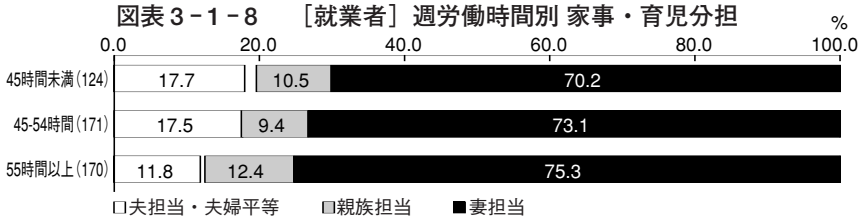
そこで、共稼ぎ世帯のうち、妻の就業形態がわかるものだけを取り出してみると(図表3-1-7)<sup>7</sup>、妻が「正規」では、「夫担当・夫婦平等」32.1%、「親族担当」30.2%、「妻担当」37.7%と、妻以外の担当の比率が、「非正規」「自営・家族従業・内職」よりもかなり高くなっている。

### (3) 労働時間など(就業者)

時間制約仮説によれば、夫の労働時間が長ければ、夫の家事・育児を遂行する時間に制約を与えるので、夫の労働時間が長いほど、夫が分担する比率が低くなり、妻が分担する比率が高くなると予想される。つまり、夫の労働へコミットする時間が多いほど、夫が分担する比率が低くなり、妻が分担する比率が高くなる。といえ、単純に考えれば、夫の週労働時間が長いほど、夜間や深夜の時間帯の勤務の頻度が多いほど、通勤時間が長いほど、雇用就業者については、年次有給休暇取得日数の少ないほど、夫が分担する比率が低くなると予想される。

まず、週労働時間別でみると(図表3-1-8)、「夫担当・夫婦平等」は、「45時

7 本調査では、調査対象者の配偶者にも「配偶者票」を配布しているが、「配偶者票」が必ずしも全て回収できていないので、配偶者の就業状態がわからないものがある。配偶者票を用いた分析は、第3部第2章、第3章でなされている。

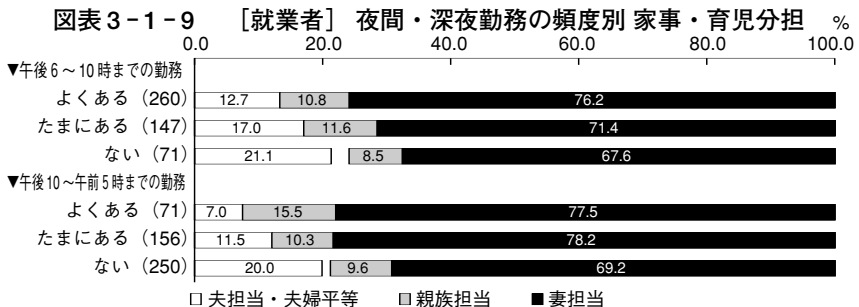


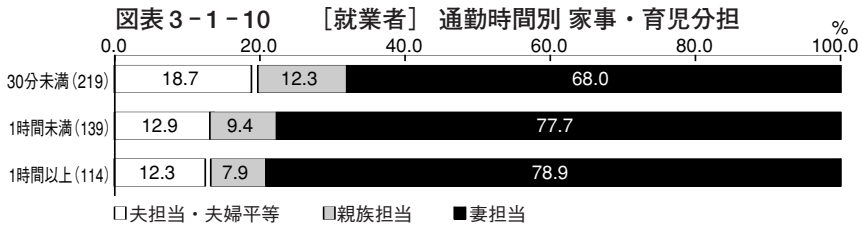
間未満」17.7%、「45～54時間」17.5%、「55時間以上」11.8%と、全体として夫の週労働時間が長くなると「夫担当・夫婦平等」の比率が低くなり、「妻担当」の比率が高くなる傾向がみられるが、「55時間以上」とそれ未満の差が大きい。

夜間・深夜勤務の頻度別は、午後6～10時までの勤務と、午後10～午前5時までの勤務の2つにわけて尋ねている（図表3-1-9）。

「夫担当・夫婦平等」は、午後6～10時（夜間）までの勤務が「ない」21.1%、「たまにある」17.0%、「よくある」12.7%と、夜間勤務の頻度が高いほうが「夫担当・夫婦平等」の比率が低く、「妻担当」の比率が高い傾向がみられる。

同様に、午後10時～午前5時（深夜）までの勤務でも、「夫担当・夫婦平等」は、「ない」20.0%、「たまにある」11.5%、「よくある」7.0%と、深夜勤務の頻度が高いほうが「夫担当・夫婦平等」の比率が低く、「妻担当」の比率が高い傾向がみられる。また、頻度が高いほど「親族担当」の比率が高い傾向もみられる。





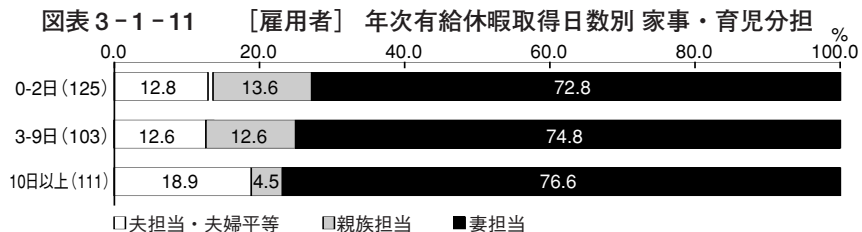
通勤時間別では（図表3-1-10）、「夫担当・夫婦平等」は、「30分未満」18.7%、「1時間未満」12.9%、「1時間以上」12.3%と、通勤時間が短ければ「夫担当・夫婦平等」の比率が高くなる傾向がややみられる。それとは反対に、「妻担当」は「30分未満」68.0%、「1時間未満」77.7%、「1時間以上」78.9%と、通勤時間が短ければ「妻担当」の比率が低くなる傾向がややみられる。

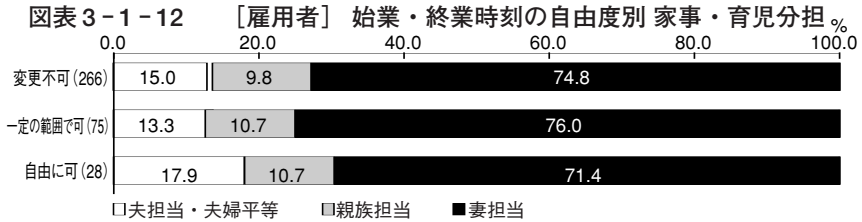
#### (4) 雇用就業者

本調査では雇用就業者だけに、年次有給休暇取得日数、始業・就業時刻の自由度、育児休業制度の有無、末子看護のために休んだ経験、育児休業取得ニーズについて尋ねている。これらについては、雇用就業者に限定して分析していく。

年次有給休暇取得日数については、取得日数が多ければそれだけ家庭にいる時間が長くなると仮定すると、夫が分担する比率が高くなると予想される。

そこで、年次有給休暇取得日数別でみると（図表3-1-11）、「夫担当・夫婦平等」は、「0-2日」12.8%、「3-9日」12.6%、「10日以上」18.9%と、10日以上で夫が担当する比率が高くなる。「妻担当」は「0-2日」72.8%、「3-9日」74.8%、「10日以上」76.6%と、年次有給休暇取得日数が多くなれば高くなる傾向がややみられる。





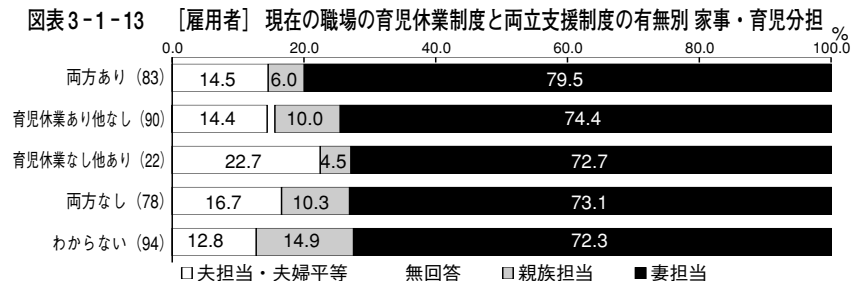
始業・終業時刻の自由度については、労働時間の柔軟性が増すことにより、自由度が高くなれば、夫が分担する比率が高くなると予想される。

そこで、始業・終業時刻の自由度別でみると（図表3-1-12）、「夫担当・夫婦平等」は、「変更不可」15.0%、「一部可」13.3%、「自由に可」17.9%と、「一部可」を底辺として増加するU字型の傾向がややみられるが、基本的に大きな差はない。

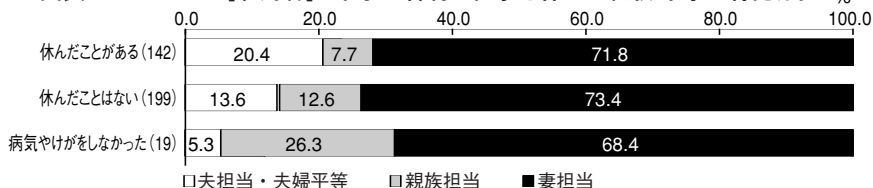
育児休業制度とその他の両立支援制度の有無については、両方の制度がそろっているほうが、それを利用した育児参加の実現可能性が高いという点から、「夫担当・夫婦平等」の比率が高くなり、「妻担当」の比率が低くなると予想される。

そこで、育児休業制度とその他両立支援制度の有無でみると（図表3-1-13）、「夫担当・夫婦平等」では、「両方あり」14.5%、「育児休業制度あり、他なし」14.4%、「育児休業制度なし、他あり」22.7%、「両方なし」16.7%と、全体として、育児休業制度のないほうが、「夫担当・夫婦平等」の比率が高い結果となった。

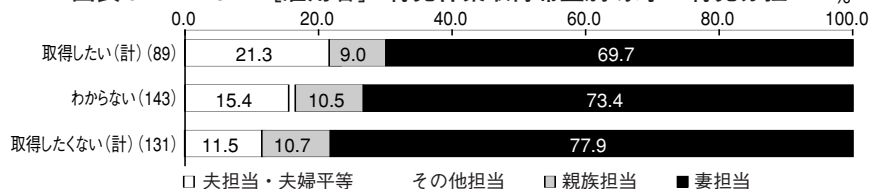
次に末子が病気のとき看護のために仕事休んだ経験についてみると、子



図表3-1-14 [雇用者] 末子の看病で仕事を休んだ経験 家事・育児分担 %



図表3-1-15 [雇用者] 育児休業取得希望別 家事・育児分担 %



どもに急な病気などの緊急の事態に夫が対応できるかどうかは、夫のふだんの家事・育児分担状況と密接に関係していると考えられる。つまり、休んだ経験のある人は、「夫担当・夫婦平等」の比率が高く、「妻担当」の比率が低いことが予想される。

そこで、末子が病気のとき看護のために仕事休んだ経験有無別でみると（図表3-1-14）、「夫担当・夫婦平等」は、休んだ経験「あり」20.4%、「なし」13.6%、と、休んだ経験「あり」のほうが「なし」よりは「夫担当・夫婦平等」が高いが、「妻担当」は変わらず、「親族担当」は「ない」のほうが比率が高い。「病気やけがをしなかった」と回答した人では「親族担当」が26.3%と高い。

育児休業取得希望については、育児休業を取得したいと考えている人ほど、育児に関心が高いので、夫が分担する比率が高く、妻が分担する比率が低いと予想される。

そこで、育児休業取得希望別でみると（図表3-1-15）では、「夫担当・夫婦平等」は「取得したい（計）」21.3%、「わからない」15.4%、「取得したくない（計）」11.5%と、育児休業取得希望が高いほど、夫の分担が高くなる傾向がある。「親族担当」はほぼ一定で、「妻担当」は育児休業取得希望が高いほど、妻の分担が低くなる傾向がある。

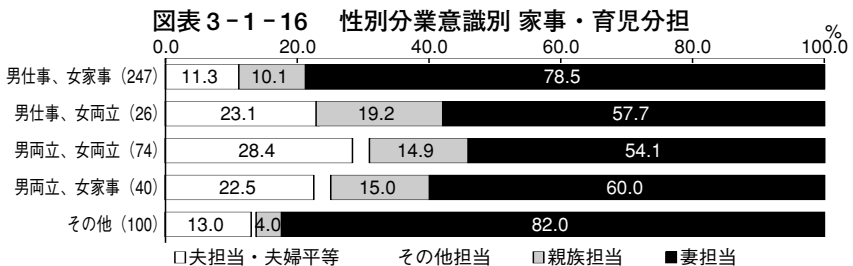
### (5) 性別分業意識

最後に、対象を12歳以下の末子のいる有配偶男性に戻って、性別分業意識別に検討する<sup>8</sup>。性別分業意識については、「男は仕事、女は家庭」といった伝統的な性別分業意識をもつ男性では、家事・育児を夫が分担する比率が低く、妻が分担する比率が高くなると予測される。反対に、男女とも両立志向的な性別役割分業意識をもつ男性は、夫が分担する比率が高く、妻が分担する比率が低くなると予測される。

「男仕事・女両立」「男両立・女家事」などは、どちらかが両立することで、両立するほうの負担が大きくなる組み合わせである。よって、負担の大きいほうが家事・育児をより多く分担していると予測されるので、「男仕事・女両立」は、妻分担の比率が高く、「男両立・女家事」は夫の分担の比率が高いと予想できる。

そこで、性別分業意識（主なもの）別でみると（図表3-1-16）、まず「男仕事・女家事」と「男両立・女両立」に着目すると、「男仕事・女家事」では「夫担当・夫婦平等」11.3%、「妻担当」78.5%、「男両立・女両立」では「夫担当・夫婦平等」28.4%、「妻担当」54.1%となり、当初の予測どおり、「男仕事・女家事」では、夫が分担する比率が低く、妻が分担する比率が高い。その反対に、「男両立・女両立」では、夫が分担する比率が高く、妻が分担する比率が低い。

次に、「男仕事・女両立」と「男両立・女家事」に着目すると、「男仕事・女



<sup>8</sup> 性別分業意識は、男女それぞれに「あなたが望ましいと思う生き方」を尋ねて合成したものである。グラフに表示している以外の他の組み合わせは実数が20人未満である。

両立」では、「夫担当・夫婦平等」23.1%、「妻担当」57.7%、「男両立・女家事」では「夫担当・夫婦平等」22.5%、「妻担当」60.0%となり、両者はよく似た分布となっていることが確認できる。両方、あるいはどちらか一方が両立を志向している場合、「男仕事・女家事」に比べて、夫が分担する比率が高く、妻が分担する比率が低くなる傾向がみられる。また、「親族担当」の比率も比較的高い。

これら以外の組み合わせは「その他」とまとめてしまったが、「男仕事・女家事」の分布にかなり近い。

#### 4 男性の家事・育児分担の規定要因

最後に、ロジスティック回帰分析（第1部第3章参照）を用いて男性の家事・育児分担の規定要因を分析する。ロジスティック回帰モデルの被説明変数は、家事・育児分担が「夫担当・夫婦平等」であるか否か（ある=1、なし=0）のダミー変数とした。分析対象は就業者とし、説明変数のうち雇用就業者のみに尋ねている変数があるため、就業者モデルと雇用就業者のみモデルの2つの分析を行った。

変数間の相関関係が強い変数（夜間勤務と深夜勤務）などを除き<sup>9</sup>、クロス集計の結果を踏まえて、子どもの数、末子年齢などのニーズ仮説に関する変数、労働時間などの時間制約仮説に関する変数、育児休業制度の有無や育児休業取得希望、性別分業意識を強制投入するモデルを作成した。

図表3-1-17は、男性の家事・育児分担の規定要因をロジスティック回帰分析により推計した結果である。統計的に有意な効果となったものは、就業者と雇用就業者のみの両モデルで、「親との同居ダミー」、「世帯の就業構造ダミー」、「週労働時間」、「性別分業意識」のみとなった。雇用就業者では、それらに加えて「通勤時間」と「育児休業取得希望」で統計的に有意となった。

親との同居は、夫の分担にはかなり強いマイナスの効果である。「世帯の就業構造ダミー」は、共稼ぎ世帯であるかどうかのダミー変数となっており、共稼ぎ世帯のほうがその他世帯よりも、夫の分担にプラスの効果である。

9 今回のモデルは、学歴、職業はあえて除き、主に労働時間要因や、育児休業制度の有無などの職場の要因が、男性の家事・育児分担にどのような影響を与えているかに焦点をあてて分析することとした。



図表3-1-17 夫の家事・育児分担のロジスティック回帰分析

	夫の家事・育児分担 (夫婦平等・夫担当=1 それ以外=0)			
	就業者		雇用者のみ	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
▼本人年齢	0.011	1.011	0.079	1.082
▼子どもの人数	0.020	1.020	-0.075	0.928
▼末子年齢	-0.065	0.937	-0.148 +	0.863
▼親同居ダミー (なし=0 あり=1)	-1.876 **	0.153	-1.980 **	0.138
▼世帯の就業構造ダミー (その他世帯=0 共稼ぎ世帯=1)	0.894 *	2.446	1.111 *	3.036
▼通勤時間 (参照:30分未満)				
1時間未満	-0.268	0.765	-0.740	0.477
1時間以上	-0.606	0.546	-1.437 *	0.238
▼週労働時間 (参照:45時間未満)				
45-54時間	-0.308	0.735	-0.129	0.879
55時間以上	-1.317 **	0.268	-1.497 *	0.224
▼午後6~10時の勤務 (参照:ない)				
たまにある	-0.683	0.505	-0.373	0.689
よくある	-0.355	0.702	-0.070	0.932
▼末子看病で仕事を休んだ経験 (なし・機会なし=0 あり=1)	0.575 +	1.777	0.505	1.657
▼有給休暇取得日数 (参照:0-2日)				
3-9日			-0.088	0.916
10日以上			0.665	1.945
▼始業・終業時刻の自由度 (参照:変更不可)				
一定の範囲で可			-0.173	0.841
自由に可			0.289	1.336
▼育児休業制度と両立支援制度 (参照:両方あり)				
育児休業制度あり、他なし			0.126	1.135
育児休業制度なし、他あり			1.393 +	4.027
両方なし			-0.545	0.580
わからない			0.158	1.171
▼育児休業取得希望 (参照:「取得したくない(計)」)				
取得したい(計)			1.390 *	4.016
わからない			0.632	1.882
▼性別分業 (参照:「男仕事、女家事」)				
男仕事、女両立	1.344 +	3.834	1.630 +	5.104
男両立、女両立	1.282 **	3.605	1.562 **	4.767
男両立、女家事	1.200 *	3.319	1.454 *	4.281
その他	-0.220	0.802	-0.582	0.559
定数	-1.656	0.191	-4.765 *	
Cox & Snell R <sup>2</sup>	0.137		0.202	
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.240		0.353	
-2Log Likelihood	237.388		164.875	
Chi-square	50.059***		59.699***	
(N)	(340)		(264)	

(+ P.<0.1 \* P.<0.05 \*\* P.<0.01 \*\*\* P.<0.001)

これらでコントロールされた上で、単独で効果が出たのは、就業者モデルで「週労働時間」で、「45時間未満」と比べて、「55時間以上」で夫の分担にはマイナスの効果となった。雇用就業者でも同様となった。

また、雇用就業者では「通勤時間」が、「30分未満」と比べて「1時間以上」

で夫の分担にはマイナスの効果となった。さらに、雇用就業者では「育児休業取得希望」で、「取得したくない（計）」に比べて、「取得したい（計）」で、夫の分担にプラスの効果となった。

性別分業意識では、就業者・雇用就業者とも「男仕事、女家事」に比べて、「男両立、女両立」「男両立、女家事」で夫の分担にプラスの効果となった。

いずれにおいても、プラス・マイナスの効果は、クロス集計で確認した結果と同じであるが、他の変数をコントロールした上での夫の分担となる効果については、ロジスティック回帰分析によって、より明確になったといえる。

ニーズ仮説（末子年齢、子どもの数）については、ロジスティック回帰分析においても統計的に有意な効果はみられなかった。時間制約仮説については、夫の週労働時間と、雇用就業者の通勤時間以外に、統計的に有意な効果はみられなかった。

## 5 考 察

以上の分析結果から、男性の家事・育児分担を促進するための課題として、具体的に以下の項目が挙げられよう。

第一に、多くの論者によって繰り返し述べられていることであるが、男性の働き方の見直しを含んだ労働時間の削減は、男性が家事・育児にかかわる時間を物理的に増やすという点では非常に重要な要因である。もちろん、男性に時間的余裕を与えたからといって、必ずしも家事・育児に参加するようになるわけではないが、物理的な時間的余裕は前提条件である。

第二に、労働時間と同様、長時間通勤の場合、通勤時間の削減は、男性が家事・育児にかかわる時間を物理的に増やすという点では重要な要因である。究極的には職住近接が望ましいだろうが、施策としては現実的ではない。

そこで、場合によっては「在宅勤務<sup>10</sup>」が有効ではないかと考えられる。労働政策研究・研修機構（2006b）において神谷隆之は、保育園など育児の外部化、フレックスタイムなどとの併用を前提に、男性の在宅勤務、部分型（一定期間でなく1日・時間単位で取得する型）でも、男性の育児参加を促進する効果がみられたと報告している。

---

10 本報告書、第2部第4章参照。

第三に、これらとあわせて、育児休業制度をはじめとする仕事と家庭生活の両立のための支援制度の整備も進めていく必要がある。本章の分析では統計的に有意な効果とはならなかったが、裁量労働、フレックスタイムや交代制・シフト勤務など弾力的な働き方は、必ずしも両立ための支援制度ではない側面もあるが、労働政策研究・研修機構（2006b）の神谷によると、こうした弾力的な働き方も、在宅勤務同様、男性の育児参加促進効果をもち、特に母親と父親の労働時間帯をずらせる場合に効果が大きいと指摘している<sup>11</sup>。労働者の多様なニーズに応える多様な両立支援制度を整備・拡充するべきである。

現在、育児期にある男性は、仕事と家庭生活の両立という課題を克服する過渡期にある。多賀は、それに対処するために男性がとる方向性として、①「仕事中心に生活を組み立て、できる範囲で家事・育児を行う」、②「可能な範囲で仕事量を減らして、その分育児に時間と労力を割り振る」、③「できる限り労働量を減らさず、育児責任をはたそうとする」の3つがあるとしている（多賀2006: 44-45）。

男性の仕事と家庭生活の調和<sup>12</sup>を図るという観点からは、①は大きな前進とはいえないが、②のような対処は労働時間の削減が効果的であるし、③には柔軟な労働時間制度が効果的であろう。①の現状追認型も環境が整備されていけば、②や③へ移行することは十分に考えられる。

最後に、性別分業意識は男性の家事・育児分担を規定する重要な要因である。だからといって、個々の男性の性別分業意識を変容させるといった啓発的な取り組みが効果的かといえ、重要ではあるが、必ずしも効果的でないと思われる。むしろ、固定的な性別分業意識に基づいて形成されてきた社会慣行を見直すという観点から、社会の構造を変えていく努力のほうが効果的であろう（松田 2004）。その結果として、個々の男性の意識の変容を促すという方策のほうがより現実的であると考えられる。

---

11 ただし、労働政策研究・研修機構（2006b）での神谷の研究は、育児期においても休業や休暇をなるべく少なく、労働時間を減らさなくとも、勤務を継続することが可能となる選択肢が必要ではないかという視点に立っている。もちろん、誰もが「育児期においても労働負担を減らすべきではない」ということではない。

12 「仕事と生活調査」データを用いた家庭生活の調和に関する分析は、本報告書の第3部第2章、第4部第2章でもなされている。