

第7章 育児期における男性の家事・育児分担 —分担の現状と男性の家事・育児分担を促進するための課題—

1 はじめに

本章は、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、特に育児期における男性の家事や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。少子化社会対策会議（会長 内閣総理大臣）による「子ども・子育て応援プラン」においても、「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發揮しながら、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）とし、男性の子育て参加の促進が目指すべき社会の姿の一例として挙げられている。

そのいっぽうで、女性の雇用就業が進んでいるのにもかかわらず、男性が家事や育児にかかわらない状況が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）。

男性の家事・育児参加の現状については、さまざまな調査結果があるが、最新（2005年）のNHK放送文化研究所の「国民生活時間調査」によると、相変わらず、家事をする人の率、時間とも女性が圧倒的に高い。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見られない。また、家事の内容別で育児に該当する「子どもの世話」だけをみると、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）。

その他各種調査をみても、家庭内において、家事や育児にかかわる負担の多くは女性が担っており、女性が家事や育児を担当するのは通常のパターンであり、女性が家事・育児に全く関与しないのは例外的とみられる。

このような状況の中で、なぜ男性が家事・育児にかかわらないのか、その規定要因を明らかにすることが重要である。近年、わが国でもデータの収集が進み、本報告書の第1章「仕事と育児の両立支援策と研究の課題」にもあるように、家族社会学の研究を中心に男性の家事・育児参加の研究の蓄積がされつつある。本章では、これらの研究を踏まえ、育児期の男性の家事・育児分担の実態を明らかにするとともに、主に労働時間などの労働環境要因を中心に、男性の家事・育児分担を促進・阻害する要因を分析し、その結果を踏まえて、男性の家事・育児分担を促進するための課題を提言する。

2 分析の方法

本章に与えられた課題は、育児期における男性の家事・育児分担である。よって分析の対象を「末子12歳以下の子どもをもつ既婚男性」に限定する¹。

男性の家事・育児分担の測定方法は、旧・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）と同じ方法で行った。本調査でも、次の4つの選択肢で家事・育児担当者を尋ねている。

「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」

- 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。

担当者の選択肢は以下の通りである。

- 1 自分、2 配偶者、3 同居の親、4 同居の子ども、5 同居しているその他の家族、6 同居していない家族・親族、7 家族・親族以外の同居者、8 その他

家事・育児担当の実態は多様であろうが、「職業と家庭生活に関する全国調査」（1991年）における今田（1995: 134-135）の分析と同様に、次の基準にしたがって「夫婦平等」「夫担当」「妻担当」「親族依存」「その他」の5類型に分類した。

- 1) もっぱら一人が（家事・育児）を行っている場合は、その担当者によって分類する。
夫→「夫担当」、妻→「妻担当」、家族・親族→「親族依存」、
家族・親族以外・その他→「その他」
- 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する。
夫→「夫担当」、妻→「妻担当」、家族・親族→「親族依存」、
家族・親族以外・その他→「その他」
- 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→「親族依存」、家族・親族以外・その他→「その他」

¹ とはいえ、本調査の既婚者全体サンプルの家事・育児分担の全体的傾向についても分析の準備として、本節で紹介することにする。

- ・ 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→「親族依存」、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。
- 担当者のいずれかに夫があれば「夫婦平等」
 - 担当者のいずれかに家族・親族があれば「親族依存」
 - 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」

以上の基準は、先にも述べたように、現状では、家庭内において妻が家事を担当するのは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見られることから、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している」（今田 1995:135）。

本調査の家事・育児分担の測定方法と先行研究との主な相違点は以下である。本調査では①家事・育児全般について尋ねていること（炊事、洗濯、子どもの世話など家事・育児項目別で尋ねていない、家事と育児を分けていない）²、②家事・育児参加でなく分担を尋ねていること³、③夫と妻だけでなく、親族とその他（親族以外、外部サービスなど）の分担も含めて尋ねていること、の3点である。これらの違いによって、先行研究の知見が必ずしも当てはまるとは限らないことが予想されるので、以下の分析ではクロス集計を用いて丁寧に見ていきたい。

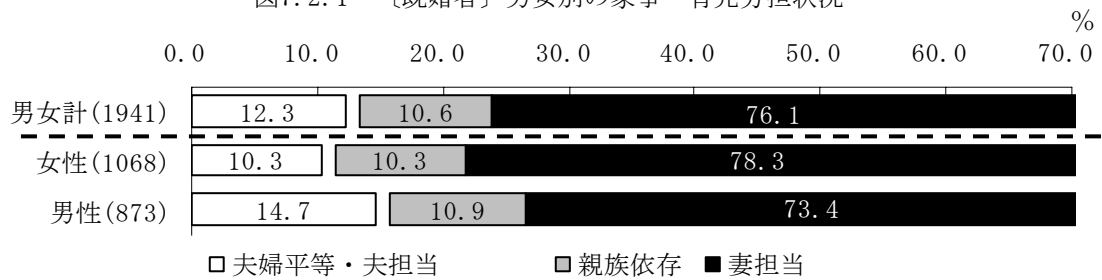
この方法で、男性の家事・育児分担の状況は、主に「夫婦平等」と「夫担当」を合計した「夫婦平等・夫担当」に着目して議論していくこととするが、「妻担当」「親族依存」も併せて検討していく。

以下の帯グラフでは、帯グラフ左側から「夫婦平等・夫担当」を右側から「妻担当」、その間に「親族依存」を表示している。「夫婦平等・夫担当」と「親族依存」の間の空白は「その他」「無回答」で、帯グラフでは煩雑になるのを避けるため表示していない。また、「妻担当」がどの集計でも圧倒的に多いため、グラフ全体を見やすくするため、帯グラフの横軸(%)の目盛は70%までしか表示していない。

² 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。

³ 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、Kalleberg and Rosenfeld（1990）では、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。同じ分担を扱っているが、本調査とは方法は異なる。

図7.2.1 〔既婚者〕男女別の家事・育児分担状況



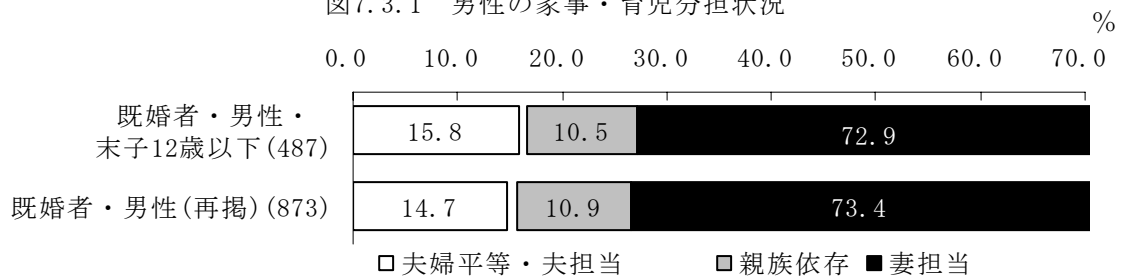
まず、既婚者の集計でデータの全体の傾向を確認しておく（図 7.2.1）。既婚者の男女計では、「妻担当」が 76.1%と圧倒的多数を占めている。次に多いのが「夫婦平等・夫担当」12.3%と、「親族依存」10.6%である。1991 年の「職業と家庭生活に関する全国調査」では、「妻担当」は 80.2%、「親族依存」11.9%、「夫婦平等・夫担当」5.8%、であったが（今田 1995: 135-136）、これと比較すると、「妻担当」がやや減り、「夫婦平等・夫担当」がやや増えている。

男性の回答のほうが「夫婦平等・夫担当」が数%高いが、男女の回答に基本的に大きな違いはないといえる。

3 子育て期における男性の家事・育児分担

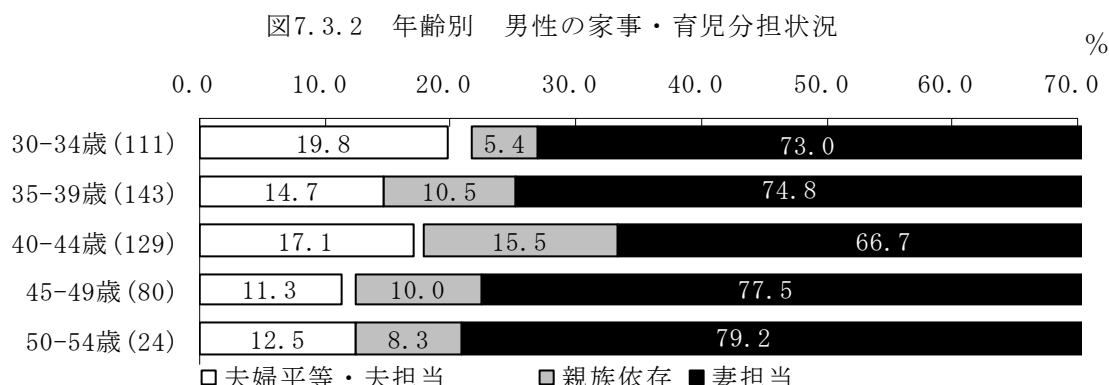
以下では、子育て期にある男性のみを対象とするため、子どもに手がかかると考えられる小学生以下（12 歳以下）の末子がいる既婚男性に限定して分析を行う。

図7.3.1 男性の家事・育児分担状況

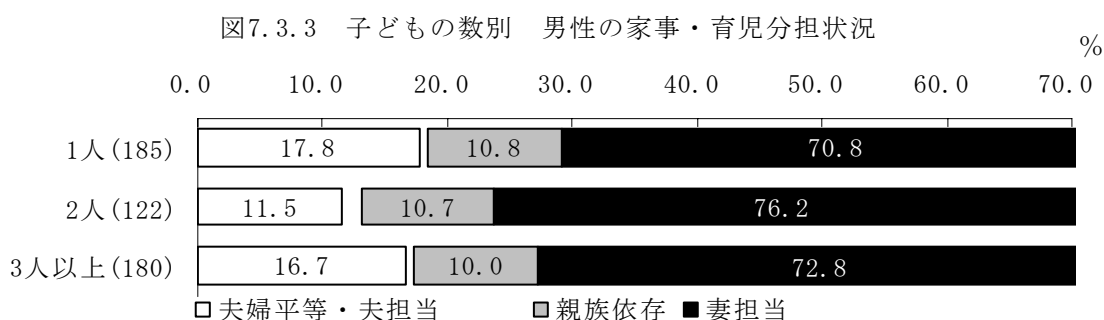


子育て期にある男性の家事・育児分担の状況を確認しておくと（図 7.3.1）、既婚者・男性・末子 12 歳以下では「夫婦平等・夫担当」15.8%と、既婚者・男性では「夫婦平等・夫担当」14.7%とほぼ同じ水準である。「親族依存」「妻担当」もほぼ同じ水準である。

(1) 主な属性別



年齢別では（図 7.3.2）、全体として、年齢が若くなるほど「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなる傾向が読みとれるが、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「親族依存」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。

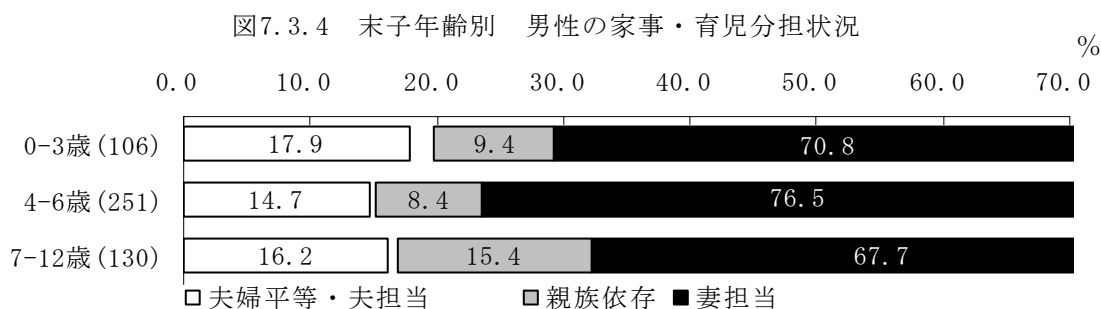


子どもの数別では、男性の家事・育児参加の研究におけるニーズ仮説（稲葉 1998；加藤・石井・牧野・土谷 1998 など）⁴によれば、子どもの人数が多ければ、家事・育児のニーズが高くなり、妻以外の家事・育児分担（「夫婦平等・夫担当」「親族依存」）の比率が高くなると予想される。

そこで、子どもの数別で見ると（図 7.3.3）、確かに、子ども「1 人」で「夫婦平等・夫担当」17.8%と最も高い。しかし、全体として「夫婦平等・夫担当」は、子ども「2 人」を底辺に増加する U 字型、「親族依存」は約 10%とほぼ一定、「妻担当」は「2 人」を頂点として減少する逆 U 字型の傾向が見られる。子どもの人数の増加に応じて「夫婦平等・夫担当」「親

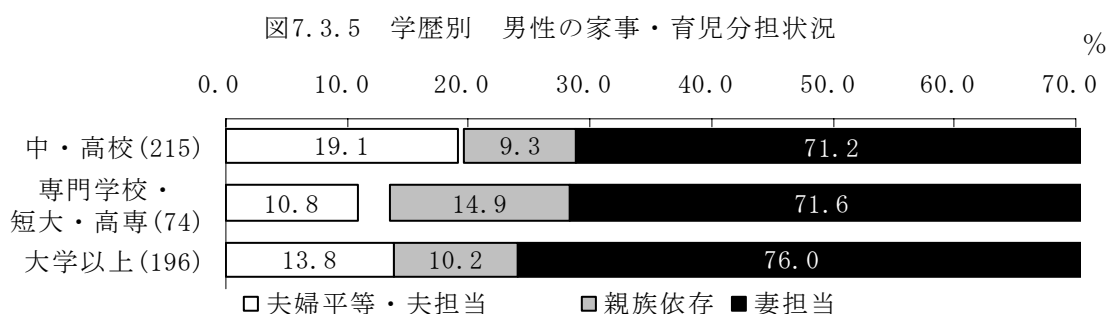
⁴ 先行研究の多くは、夫婦間の家事・育児参加を扱っているので、ニーズ仮説は「家事・育児のニーズが高くなると、夫の家事・育児参加が増す（必要になる）」と捉えられているが、ニーズ仮説の原義からすれば、必ずしも「夫」の参加でなくてもよい（加藤・石井・牧野・土谷 1998）。

族依存」の比率が高くなる傾向は見られず、ニーズ仮説は当てはまらない。



さらに、男性の家事・育児参加の研究における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（「夫婦平等・夫担当」「親族依存」）の比率が高くなると予想される。

末子年齢別で見ると（図 7.3.4）、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「夫婦平等・夫担当」17.9%と最も高いが、「夫婦平等・夫担当」「親族依存」は 4-6 歳を底辺に増加するU字型、「妻担当」は 4-6 歳を頂点に減少する逆U字型の傾向が見られる。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当てはまらない結果となった。

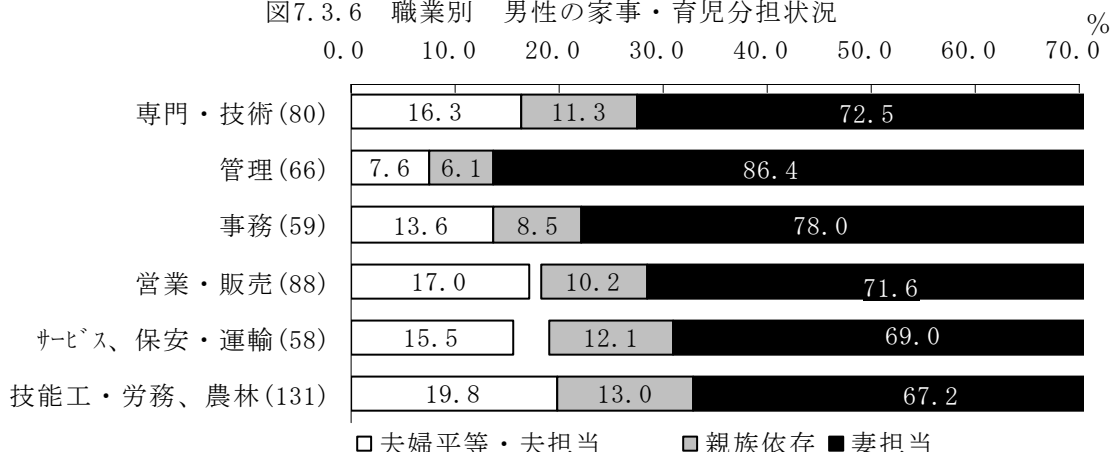


学歴別では、学歴の高い男性の家事参加の比率が高いとする研究があり（岩井・稲葉 2000 など）⁵、学歴が高いほど、「夫婦平等・夫担当」の比率が高いことが予想される。

そこで、学歴別で見ると（図 7.3.5）、「夫婦平等・夫担当」は、「中・高校」卒で 19.1%と最も高く、次に「大学以上」卒 13.8%、「専門学校・短大・高専」卒 10.8%と続いており、予想とは反対に、「中・高校」卒の男性のほうが「夫婦平等・夫担当」が高い結果となった。さらに、「妻担当」に着目すると、「大学以上」卒で 76.0%、「専門学校・短大・高専」卒で 71.6%、「中・高校」卒で 71.2%と、学歴が高くなると「妻担当」の比率が高くなる傾向が見られる。

⁵ ただし、岩井・稲葉（2000）は、男性の家事参加に与える学歴の効果は研究によって一貫しないと指摘している。

図7.3.6 職業別 男性の家事・育児分担状況

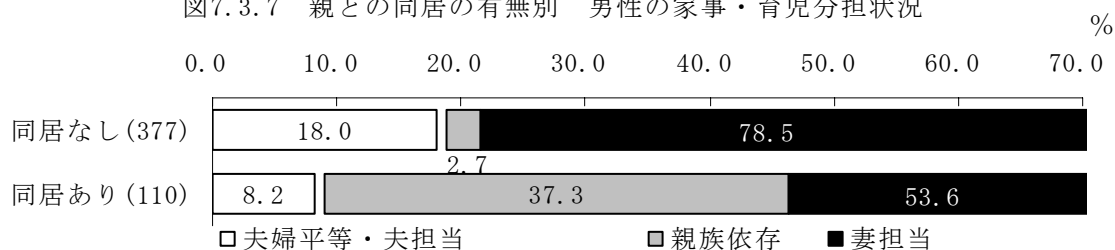


職業別では、専門・管理職にある男性の家事参加の比率が高いとする研究があり（岩井・稲葉 2000）、専門・管理職では「夫婦平等・夫担当」の比率が高いことが予想される。

そこで、職業別で見ると（図 7.3.6）、予想とは反対に、「管理」（管理的職業）で、「夫婦平等・夫担当」7.6%と最も低く、「妻担当」86.4%と圧倒的に高い。「専門・技術」は確かに16.3%と第3位であるが、「技能工・労務、農林」19.8%、「営業・販売」17.0%よりは比率が低い。

(2) 世帯の状況

図7.3.7 親との同居の有無別 男性の家事・育児分担状況

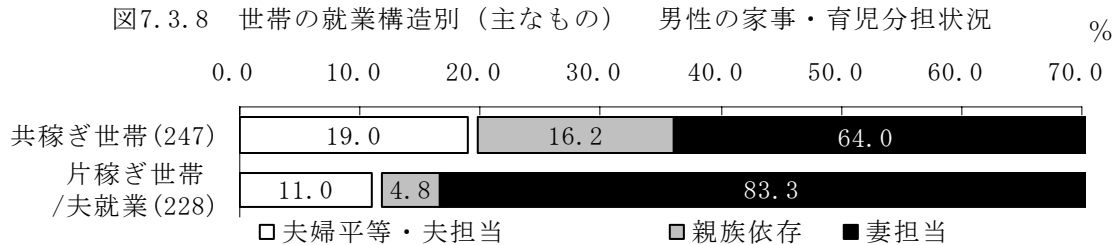


男性の家事・育児参加の研究では、日本において特徴的な同居世帯における母親の家事参加が夫の家事参加を減少させるという代替資源仮説がある（稲葉 1998 など）。これに従えば、親との同居している男性は、「夫婦平等・夫担当」の比率が低く、「親族依存」の比率が高くなることが予想される⁶。

そこで、親との同居の有無別に見ると（図 7.3.7）、「夫婦平等・夫担当」は「同居なし」では18.0%、「同居あり」では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。「親族依存」は「同居なし」2.7%、「同居あり」で37.3%と「同居あり」では圧倒的に高い。

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。

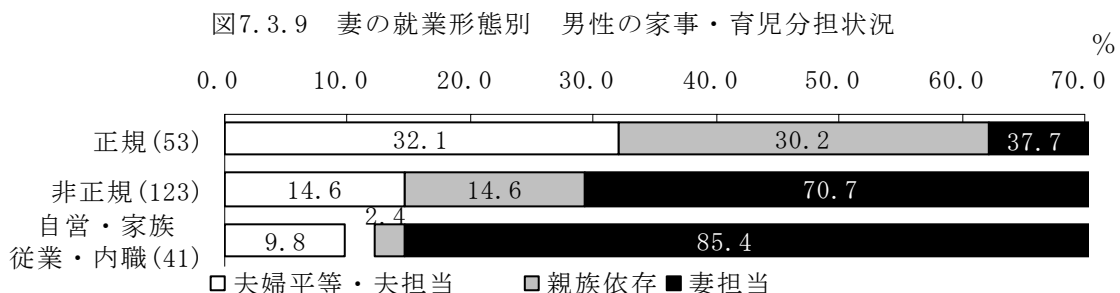
親との「同居あり」では、「夫婦平等・夫担当」の比率が低くなり、「親族依存」の比率が高くなる結果から、代替資源仮説は当てはまっているといえる。



男性の家事・育児参加における有力な仮説として「時間的制約論」がある。これはいくつかの仮説からなるが、その1つに女性の労働時間は女性の家事時間と負の相関、男性の家事時間と正の相関があるとする。これに従えば、「共稼ぎ世帯」のほうが「片稼ぎ世帯／夫就業」よりも、「夫婦平等・夫担当」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）で見ると（図7.3.8）、「共稼ぎ世帯」では、「夫婦平等・夫担当」19.0%、「片稼ぎ世帯／夫就業世帯」では「夫婦平等・夫担当」11.0%と確かに「共稼ぎ世帯」のほうが比率が高いが、それほど大きな差ではない。ところが、「親族依存」では、「共稼ぎ世帯」16.2%、「片稼ぎ世帯／夫就業世帯」4.8%と「共稼ぎ世帯」のほうが比率がかなり高い。その結果、「妻担当」は、「共稼ぎ世帯」64.0%、「片稼ぎ世帯／夫就業世帯」83.3%と、「共稼ぎ世帯」のほうがかなり低い。

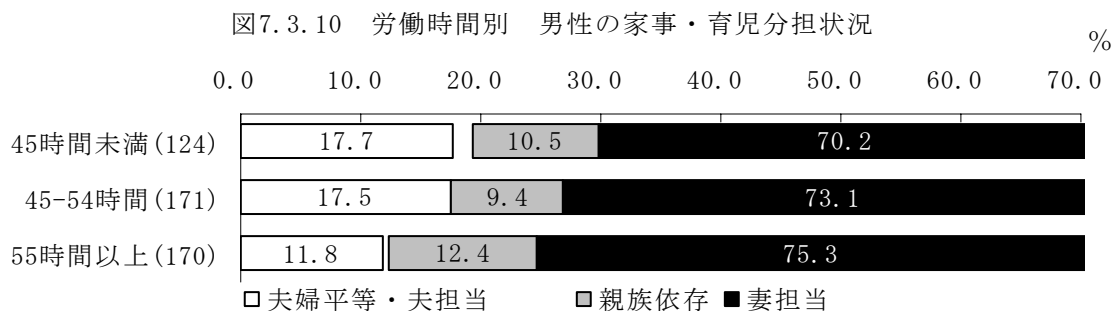
以上の結果、女性の就業している共稼ぎ世帯では、確かに「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなっているが、「親族依存」の比率も高くなっている。よって、単に「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなるだけでなく、「親族依存」の比率が高くなる結果として、「妻担当」の比率が低くなっているといえる。



さらに、妻の就業形態別でも、時間的制約論に従えば、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が分担する比率が高くなり、妻が分担する比率が低くなることが予測される。

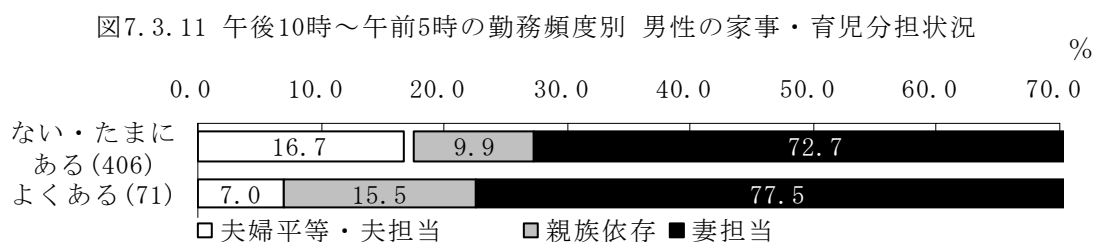
そこで、共稼ぎ世帯のうち、妻の就業形態がわかるものだけを取り出して見てみると（図7.3.9）、妻「正規」では、「夫婦平等・夫担当」32.1%、「親族依存」30.2%と高く、「妻担当」37.7%と、妻以外の担当の比率が、「非正規」「自営・家族従業・内職」よりも高くなっている。

(3) 労働時間等

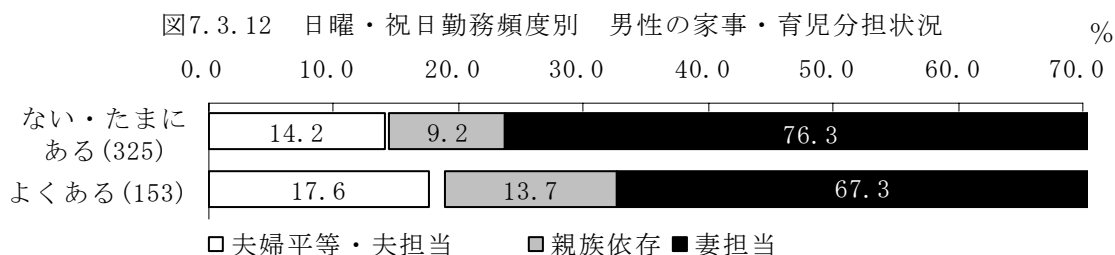


時間的制約論によれば、夫の労働時間が長ければ、夫の家事・育児を遂行する時間に制約を与えるので、労働時間が長いほど、夫が分担する比率が低くなり、妻が分担する比率が高くなると予想される。

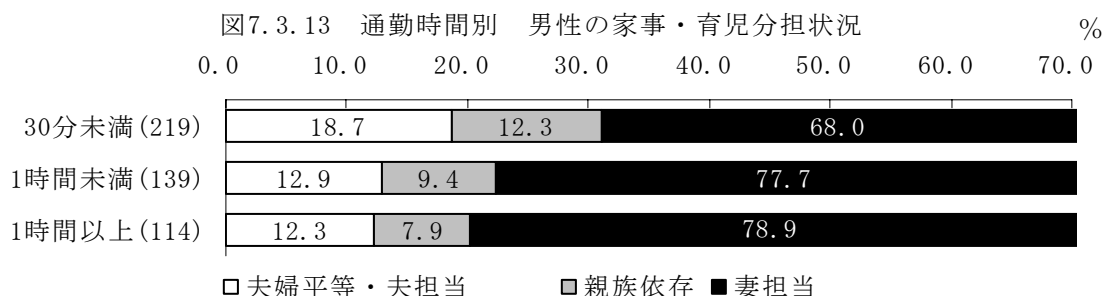
週労働時間別でみると（図7.3.10）、「夫婦平等・夫担当」は、「45時間未満」17.7%、「45-54時間」17.5%、「55時間以上」11.8%と、全体として労働時間が長くなると「夫婦平等・夫担当」の比率が低くなり、「妻担当」の比率が高くなる傾向がやや見られる。「親族依存」は「55時間以上」12.4%と比率が最も高くなっている。



午後10時～午前5時（深夜）の勤務頻度別では（図7.3.11）、「夫婦平等・夫担当」が午後10時～午前5時勤務が「ない・たまにある」16.7%、「よくある」7.0%と、「ない・たまにある」のほうが、「夫婦平等・夫担当」の比率が高い。「親族依存」が「ない・たまにある」9.9%、「よくある」15.5%人と、「ない・たまにある」のほうが、「親族依存」の比率が低い。「妻担当」は「ない・たまにある」72.7%、「よくある」77.5%と、「ない・たまにある」のほうが比率が低い。



日曜・祝日勤務の頻度別では（図 7.3.12）、「夫婦平等・夫担当」は「ない・たまにある」14.2%、「よくある」17.6%と、「よくある」のほうが比率が高い。「親族依存」は「ない・たまにある」9.2%、「よくある」13.7%人と、「よくある」のほうが比率が高い。「妻担当」は「ない・たまにある」76.3%、「よくある」67.3%と、「よくある」のほうが比率が低い。



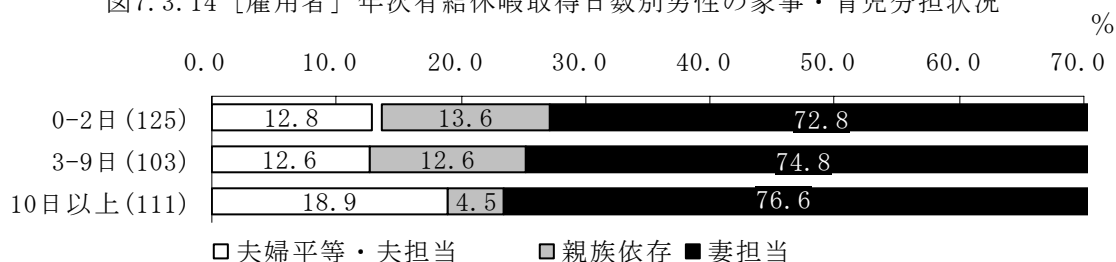
時間的制約論によれば、通勤時間が短ければ夫の家事育児分担の比率は高くなることが予想される。

通勤時間別に見ると（図 7.3.13）、「夫婦平等・夫担当」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「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなる傾向が見られる。「親族依存」も「30分未満」12.3%、「1時間未満」9.4%、「1時間以上」7.9%と、通勤時間が短ければ「親族依存」の比率が高くなる傾向が見られる。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見られる。

(4) 雇用者

本調査では雇用者だけに、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、雇用者に限定して分析していくことにする。

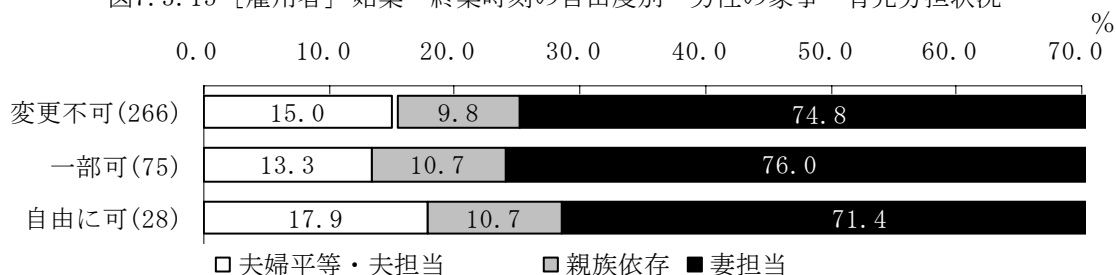
図7.3.14 [雇用者] 年次有給休暇取得日数別男性の家事・育児分担状況



年次有給休暇取得日数は、時間制約論に従えば、有給休暇取得日数が多ければ、夫が分担する比率が高くなり、妻が分担する比率が低くなると予想される。

年次有給休暇取得日数で見ると(図7.3.14)、「夫婦平等・夫担当」が「0-2日」12.8%、「3-9日」12.6%、「10日以上」18.9%と、確かに、年次有給休暇取得日数が増加すると夫が担当する比率が高くなる傾向がやや見られる。その反対に「親族依存」が「0-2日」13.6%、「3-9日」12.6%、「10日以上」4.5%と低くなる傾向があるが、「妻担当」は「0-2日」72.8%、「3-9日」74.8%、「10日以上」76.6%と高くなる傾向があり、当初の予測は必ずしも当てはまらない。

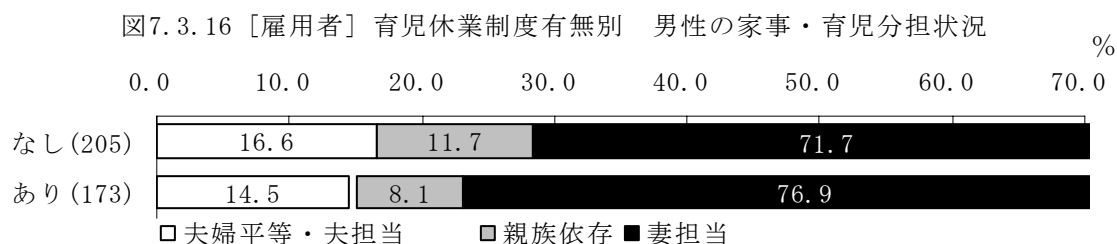
図7.3.15 [雇用者] 始業・終業時刻の自由度別 男性の家事・育児分担状況



始業・終業時刻の自由度も、時間制約論と関連すると思われるが、始業・終業時刻の自由度が高ければ、夫が分担する比率が高くなり、妻が分担する比率が低くなると予想される。

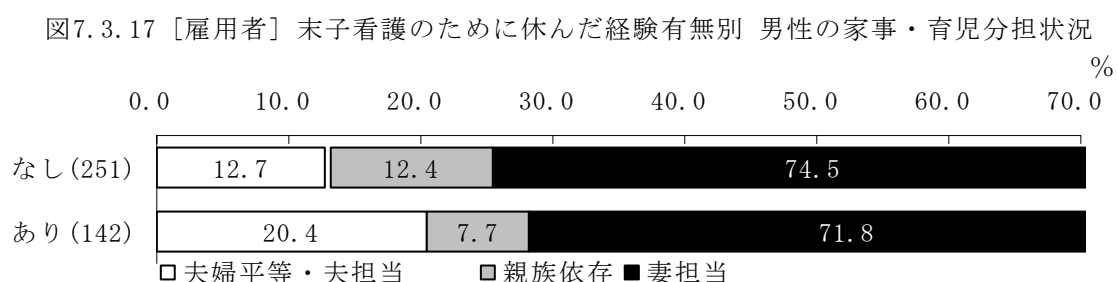
始業・就業時刻の自由度別で見ると(図7.3.15)、「夫婦平等・夫担当」が「変更不可」15.0%、「一部可」13.3%、「自由に可」17.9%と、「一部可」を底辺として増加するU字型の傾向が見られ、予測とは異なる結果となった。「親族依存」はほぼ一定なので、「妻担当」は「一部可」を頂点とする逆U字型の傾向が見られる。

もっとも「自由に可」のサンプル数が28と他と比べて少ないため、「自由に可」の回答分布が一般的な傾向かどうかは判断がつかない面もある。



育児休業制度については、育児休業制度のあるほうが、その実現可能性が高いという点から、「夫婦平等・夫担当」の比率が高くなり、「妻担当」の比率が低くなると予測される。

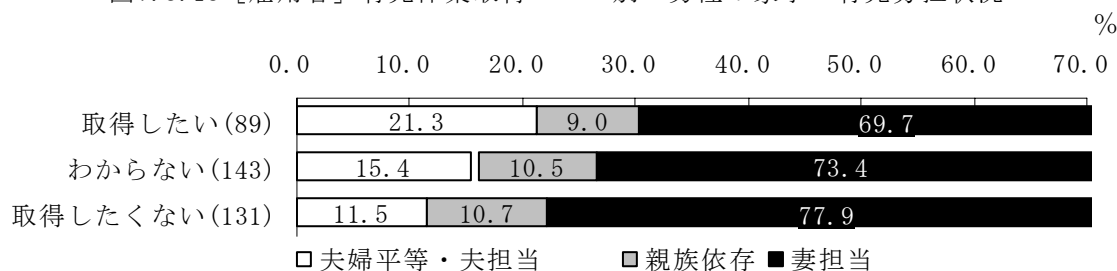
育児休業制度有無別で見ると（図 7.3.16）「夫婦平等・夫担当」は育児休業制度「なし」16.6%、「あり」14.5%と、予測に反して育児休業制度が「ない」ほうが「夫婦平等・夫担当」の比率がやや高い結果となった。「親族依存」は育児休業制度「なし」11.7%、「あり」8.1%と、育児休業制度が「ない」ほうが「親族依存」の比率がやや高く、「妻担当」は育児休業制度「なし」71.7%、「あり」76.9%と、予測に反して、育児休業制度が「ない」ほうが「親族依存」の比率がやや低いという結果となった。



末子が病気の時看護のために仕事休んだ経験については、子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、「夫婦平等・夫担当」の比率が高く、「妻担当」の比率が低いことが予測される。

末子が病気の時看護のために仕事休んだ経験有無別で見ると（図 7.3.17）、「夫婦平等・夫担当」は休んだ経験「なし」12.7%、「あり」20.4%と、休んだ経験「あり」のほうが「なし」よりでは「夫婦平等・夫担当」が高い。その反対に、「親族依存」は「なし」12.4%、「あり」7.7%と、休んだ経験「あり」のほうが「なし」より「夫婦平等・夫担当」が低い。「妻担当」は休んだ経験「なし」74.5%、「あり」71.8%と、休んだ経験「あり」のほうが「妻担当」の比率が低い。

図7.3.18 [雇用者] 育児休業取得ニーズ別 男性の家事・育児分担状況



育児休業取得ニーズについては、育児休業を取得したいと考えている人ほど、夫が分担する比率が高く、妻が分担する比率が低いと予測される。

育児休業取得ニーズ別で見ると（図 7.3.18）では、「夫婦平等・夫担当」は「取得したい」21.3%、「わからない」15.4%、「取得したくない」11.5%と、育児休業取得ニーズが高いほど夫の分担が高くなる傾向がある。「親族依存」はほぼ一定で、「妻担当」は「取得したい」69.7%、「わからない」73.4%、「取得したくない」77.9%と、育児休業取得ニーズが高いほど妻の分担が低くなる傾向がある。

(5) 性別役割分業意識

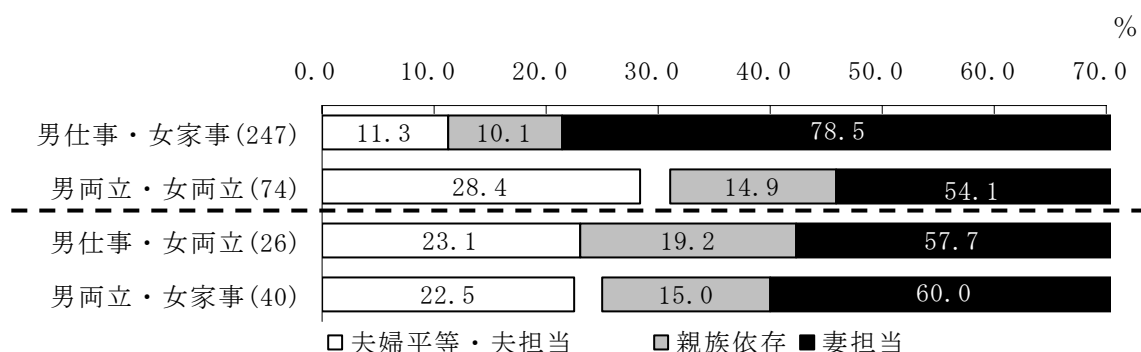
最後に、対象を 12 歳以下の末子のいる既婚・男性に戻して、性別役割分業意識別に検討してみよう。

本調査での性別役割分業意識の尋ね方は、「あなたは、男は仕事、女は家事・育児という意見に賛成ですか、反対ですか」という一般的な質問でなく、「男性の望ましい生き方」と「女性の望ましい生き方」をそれぞれ尋ねて、それぞれの回答を組み合わせるという方法をとっている。選択肢は、「仕事優先」「両立」「家事・育児・介護優先」の 3 つに集約し、男性と女性のそれぞれを組み合わせると $3 \times 3 = 9$ 通りのパターンが出来上がる。しかし、男性が「家事・育児・介護優先」、女性が「仕事優先」が入った組み合わせの 5 通りは該当者が少ないため、残り 4 通りのみ分析することとした。

性別役割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役割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、男女とも両立志向といった男女平等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。

これら以外の組み合わせ「男仕事・女両立」「男両立・女家事」については、夫婦の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となっている。よって、より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測できる。

図7.3.19 性別役割分業意識（主なもの）別 男性の家事・育児分担状況



性別役割分業意識（主なもの）別では（図7.3.19）、まず「男仕事・女家事」と「男両立・女両立」の2つの役割意識に着目すると、「男仕事・女家事」では「夫婦平等・夫担当」11.3%、「親族依存」10.1%、「妻担当」78.5%、「男両立・女両立」では「夫婦平等・夫担当」28.4%、「親族依存」14.9%、「妻担当」54.1%となり、当初の予測どおり、「男仕事・女両立」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傾向があり、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くなる傾向が見られる。

次に、「男仕事・女両立」と「男両立・女家事」に着目すると、「男仕事・女両立」では「夫婦平等・夫担当」23.1%、「親族依存」19.2%、「妻担当」57.7%、「男両立・女両立」では「夫婦平等・夫担当」22.5%、「親族依存」15.0%、「妻担当」60.0%となり、両者はほとんど同じであることが確認できる。

さらに、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、家事・育児を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あるといえる。また、「親族依存」の比率も比較的高い。

4 男性の家事・育児分担の規定要因

表7.4.1 分析用変数の記述統計

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
夫婦平等・夫担当=1	0	1	0.737	0.441
妻担当=1	0	1	0.153	0.361
年齢	30	54	39.252	5.915
子どもの数	1	5	2.047	0.749
末子年齢	0	12	5.255	3.764
親同居の有無「あり」(ダミー)	0	1	0.216	0.412
妻就業の有無「あり」(ダミー)	0	1	0.512	0.501
通勤時間(分)	0	120	35.858	25.973
週労働時間(時間)	0	100	51.526	12.811
午後10～午後5時の勤務 「よくある」(ダミー)	0	1	0.148	0.356
日曜・祝日の勤務 「よくある」(ダミー)	0	1	0.301	0.459
子ども看病で休んだ経験 「ある」(ダミー)	0	1	0.364	0.482
有給休暇取得日数(日)	0	50	6.510	7.225
始業・終業時刻調整 「自由に可」(ダミー)	0	1	0.920	0.272
育児休業制度の有無 「あり」(ダミー)	0	1	0.507	0.501
育児休業取得ニーズ	1	5	2.734	1.295
性別役割分業意識 「男仕事・女家事」(ダミー)	0	1	0.523	0.500

前節まではクロス集計で家事・育児分担の状況を検討してきたが、それらの結果を踏まえて、ロジスティック回帰分析を用いて男性の家事・育児分担の規定要因を分析する。また、女性の家事育児分担の規定要因も併せて検討することで、妻以外の分担となる規定要因についても分析する。

回帰モデルの被説明変数は家事・育児分担が「夫婦平等・夫担当」であるか否か（ある＝1、なし＝0）のダミー変数、「妻担当」であるか否か（ある＝1、なし＝0）のダミー変数の2つとした。

説明変数は、変数間の相関関係が強い変数（職業、学歴など）を除き⁷、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論に関する変数、育児休業制度の有無やニーズに関する変数、性別役割分業意識を強制投入するモデルを作成した。被説明変数、説明変数の記述統計は、表7.4.1の通りである。

⁷ 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当てて分析することとした。

表 7.4.2 は、男性の家事・育児分担と、その裏返しと考えられる女性の家事・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。変数には雇用者のみに尋ねている質問があるため、就業者モデルと雇用者のみモデルの2つについて、それぞれ「夫婦平等・夫担当」と「妻担当」の結果を並べて表示している。

表7.4.2 ロジスティック回帰分析

	就業者				雇用者のみ			
	夫婦平等・夫担当=1		妻担当=1		夫婦平等・夫担当=1		妻担当=1	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
年齢	0.007	1.007	-0.012	0.988	0.034	1.035	-0.032	0.969
子どもの数	-0.190	0.827	0.092	1.097	-0.267	0.766	0.074	1.076
末子年齢	-0.031	0.969	0.064	1.066	-0.086	0.918	0.087	1.091
親同居の有無「あり」(ダミー)	-1.460 **	0.232	-1.304 ***	0.271	-1.442 *	0.236	-1.025 **	0.359
妻就業の有無「あり」(ダミー)	0.822 *	2.275	-1.079 ***	0.340	0.955 *	2.600	-1.180 ***	0.307
通勤時間(分)	-0.011 +	0.989	0.006	1.006	-0.019 *	0.981	0.006	1.006
週労働時間(時間)	-0.040 **	0.961	0.014	1.014	-0.039 *	0.962	0.010	1.010
午後10～午後5時の勤務「よくある」(ダミー)	-1.189 *	0.304	0.425	1.529	-0.996	0.369	0.134	1.144
日曜・祝日の勤務「よくある」(ダミー)	0.676 +	1.965	-0.404	0.668	0.656	1.928	0.026	1.027
子ども看病で休んだ経験「ある」(ダミー)	0.559 +	1.750	-0.218	0.804	0.633	1.884	-0.167	0.846
有給休暇取得日数(日)	-	-	-	-	-0.002	0.998	0.003	1.003
始業・終業時刻調整「自由に可」(ダミー)	-	-	-	-	0.017	1.017	0.016	1.016
育児休業制度の有無「あり」(ダミー)	-	-	-	-	-0.233	0.792	0.390	1.478
育児休業取得ニーズ	-	-	-	-	0.307 *	1.359	-0.188	0.829
性別役割分業意識「男仕事・女家事」(ダミー)	-0.853 **	0.426	0.623 *	1.865	-0.792 *	0.453	0.468	1.597
定数	0.772	2.163	0.880	2.410	-0.509	0.601	2.012	7.481
-2Log Likelihood	270.930		367.068		206.446		289.698	
Chi-square	41.951***		53.547***		39.127***		38.212***	
(N)	(365)				(286)			

+ < 0.1; * < 0.05; ** < 0.01; *** < 0.001

まず、就業者モデルの結果を効果の正負（表の効果の欄の正負の符号）に着目して、一通り見ていくと、「夫婦平等・夫担当」の規定要因で、統計的に有意なのは、親との同居の有無（効果-）、妻の就業の有無（効果+）、週労働時間（効果-）、深夜勤務（効果-）、性別役割分業意識（効果-）である。週労働時間を除いて、効果の量（表の Exp(効果)の欄、説明変数の1単位の変化に対して「夫婦平等・夫担当」となる確率が何倍になるかを示している）はどれも大きいですが、週労働時間も単位は1時間であるので、仮に週10時間であれば $\text{Exp}(-0.040 \times 10) \div 0.67$ 倍となるので、労働時間の効果も小さくないといえる。

「妻担当」の規定要因で、統計的に有意な効果は、親との同居の有無（効果-）、妻の就業の有無（効果-）、性別役割分業意識（効果+）の3つだけとなった。性別役割分業意識の効果は相対的にそれほど大きくないが、親との同居の有無、妻の就業の有無は効果が大きい。

就業者モデルで「夫婦平等・夫担当」と「妻担当」を見比べると、親との同居の有無以外は、効果がプラス・マイナス反対となっている。親との同居の有無だけが、両方ともマイナスの効果となっている。よって、親との同居の有無は、「夫婦平等・夫担当」「妻担当」でなく親族やその他に向かわせる効果があるといえる。

続いて、雇用者モデルについて見ると、「夫婦平等・夫担当」の規定要因は、親との同居の有無（効果－）、妻の就業の有無（効果＋）、通勤時間（効果－）、週労働時間（効果－）、育児休業取得ニーズ（効果＋）、性別役割分業意識（効果－）の効果が統計的に有意である。通勤時間、労働時間、育児休業取得ニーズ以外は効果の量は大きい。だが、通勤時間の単位は1分なので、仮に1時間（60分）とすると、 $\text{Exp}(-0.019 \times 60) \doteq 0.32$ 倍、週労働時間も単位は1時間であるので、仮に週10時間であれば、 $\text{Exp}(-0.039 \times 10) \doteq 0.68$ 倍となり、その効果は小さくないといえる。

「妻担当」の規定要因では、親との同居の有無（効果－）、妻の就業の有無（効果－）の2つだけが統計的に有意な効果となり、いずれも約0.3倍の効果となった。

雇用者モデルでも「夫婦平等・夫担当」と「妻担当」を見比べると、親との同居の有無以外は、効果がプラス・マイナス反対となっている。よって、「親との同居の有無」は「夫婦平等・夫担当」「妻担当」でなく親族やその他に向かわせる効果があるといえる。

いずれにおいても、先にクロス表で検討した結果と同じ傾向が見られ、これらの多数の要因で統制しても、それぞれ単独の効果があることがわかった。また、統計的に有意ではないが、クロス集計と同様に、子どもの数、末子年齢などのニーズ仮説に関する変数は、「夫婦平等・夫担当」ではマイナスの効果、「妻担当」ではプラスの効果となり、ニーズ仮説とは異なる結果となった。

5 まとめ

クロス集計とロジスティック回帰分析の結果を踏まえて、男性の家事・育児分担を促進（あるいは阻害）する要因を要約すると以下のようなになる。

- ①親と同居している場合、親族への家事・育児分担の比率が高くなる結果として、夫と妻のそれぞれの家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。
- ②妻が就業している場合、夫の家事・育児分担の比率が高くなり、妻の家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。つまり、妻の就業は単独で、夫の家事・育児分担を促進する効果があると考えられる。また、クロス集計では、妻が「正規」であれば、さらに夫と親族の家事育児・分担の比率が高くなり、妻の家事・育児分担の比率が低くなる傾向が見られた。
- ③夫の労働時間が長い場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。つまり、労働時間の削減は単独で、夫の家事・育児分担を促進する効果があると考えられる。

- ④夫の深夜（午後 10 時～午前 5 時）勤務の頻度が多い場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。つまり、深夜勤務の削減は単独で、夫の家事・育児分担を促進する効果があると考えられる。
- ⑤伝統的な性別役割分業意識「男仕事・女家事」を持つ場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなり、妻の家事・育児分担の比率が高くなる傾向がある。つまり、伝統的な性別役割分業意識は単独で、夫の家事・育児分担を阻害する効果があると考えられる。
- ⑥雇用者においては、通勤時間が長い場合、夫の家事・育児分担の比率が低くなる傾向がある。つまり、通勤時間の削減は単独で、夫の家事・育児分担を促進する効果があると考えられる。
- ⑦雇用者においては、育児休業取得ニーズが高い場合、夫の家事・育児分担の比率が高くなる傾向がある。
- ⑧クロス集計の結果から、妻に家事・育児に従事する時間的余裕のない場合、夫の家事・育児分担の比率も高くなるが、親族の家事・育児分担の比率も高くなる傾向が見られる。

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あげられよう。

1. 男性の労働時間等の削減など労働環境の改善

長時間労働の場合、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。また、深夜勤務の削減も男性が家事・育児分担の促進に効果があることがわかった。こうした労働環境の改善が、男性の家事・育児分担を促進する効果が何よりも大きいと考えられる。

女性（妻）が就業している場合、特に妻が正規雇用である場合、男性の家事・育児分担の比率は高くなる傾向にある。長時間労働に加えて家事・育児もするという生活は、男性にとってもきついライフ・スタイルであろう。実際に実行している男性には大きな負担となっていると想像される。労働環境の改善が、結果として女性の家事・育児負担や責任を軽減することに繋がるのはもちろんだが、そうしたライフ・スタイルを選択する男性自身のためにも改善が必要と考える。

2. 通勤環境の改善

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、男性の家事・育児分担を促進する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」が有効ではないかと考えられる。例えば、神谷（2006）は、在宅勤務者のヒアリング調査から、保育園など育児の外部化、フレックスタイム等との

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。在宅勤務はいわゆるIT系企業において、自社のIT技術を活かして実施されているケースが多く、まだ一般的とはいえないが、今後は両立支援という観点からも検討されるべき施策であると考えられる。

3. 育児休業制度など仕事と家庭生活の両立のための支援制度の整備

労働環境、通勤環境の改善と同時に、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併せて進めていく必要がある。また、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、必ずしも両立のための支援制度ではない側面もあるが、先の神谷（2006）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持ち、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⁸。在宅勤務や弾力的な働き方を含めて、労働者の多様なニーズに応えた多様な両立支援制度を整備・拡充するべきである。

4. 伝統的な性別役割分業意識に基づく社会慣行の見直し

伝統的な性別役割分業意識「男仕事・女家事」は、夫の家事・育児分担を阻害する1つの要因であるとしたが、だからといって、個々の男性の性別役割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ば、それは重要ではあるが、必ずしも効果的でないように思われる。

個々の男性の意識の変容を目指すよりむしろ、固定的な性別役割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、前記1～3に挙げた施策により、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。

本章の分析では、夫妻以外の家事・育児分担も扱ったため、やや結果が読み取りにくい面があった。しかし、妻に家事・育児に従事する時間的余裕のない場合、すべてが夫の分担に向かうのではなく、親族の分担にも向かうことが明らかになった。

最後に、夫の家事・育児分担にはさまざまな規定要因が複雑に影響してあっている。本章の分析では扱えなかった／扱わなかった要因が夫の家事・育児分担に影響しているであろう。また、分析からなぜそのような結果になるのか、十分に解釈できない結果も見られた。今後とも、そうした変数を含めた大規模調査も必要ではあるが、ヒアリング調査など質的データによる分析を併せて進めていくことが重要であると思われる。

⁸ただし、神谷(2006)の研究は、育児期においても育児に起因する休業や休暇をなるべく少なくし、また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。