

---

---

## 分析結果 まとめ

---

---

## 1. はじめに

さまざまな場面での男女共同参画に取り組むことが近年の日本の大きな課題となっているが、人々の意識や行動はどのような態様を示しているのだろうか。集計結果を概観した時に見えてくるのは以下のようなおおそのパターンである。

- (1)若年世代ほど意識の上での男女平等は進んでいる。
- (2)未婚者の間では男女間の意識や行動に差異は少ないが、有配偶かつ子どもをもっている人たちの間では男女間の意識や行動に差異が大きくなり、伝統的なパターンに近い結果が示される。こうした有配偶-無配偶間で見られる差異は、子育てが夫婦にとって大きな課題であり、子育てを期に性別分業的な形に移行する夫婦が多いことを示唆している。ただし、そうした性別分業は意識面でも行動面でも従来よりは平等化しつつある。
- (3)かつてよりも出産退職者は減少し、乳幼児を抱えた時期に正規雇用を継続する女性が増加しており、とくにこの傾向は大卒者で著しい。

このように、従来典型的に示されてきた性別分業を支持するような態度や行動は少しずつではあるが平等化の方向にむかっている。その変化は自らの家族を形成していない若年無配偶者で早く、自らの家族を形成している有配偶者については遅い。家族を形成すると、次第に性別分業的なパターンや意識が表面化していくようだ。皮肉なことではあるが、未婚化・晩婚化が男女共同参画を進めているといえるのかもしれない。

しかしながら若年の無配偶と、中高年の無配偶は質的に少し異なる要素があるようだ。若年の無配偶者にはその後結婚していく人が大量に含まれているが、中高年の無配偶者は結婚しなかった人、離別した人、配偶者を失った人が含まれる。このうち、配偶者の死亡によって無配偶者になる確率はそれほど高くはなく、また増加しているわけでもない。これに比して前二者の比率は増加している。

無配偶でいることは男性と女性で大きく意味を異にするとされ、とくに対人関係の広がりの中でその差が大きい傾向が知られている。男性は女性に比して総じて対人関係の広がり狭いことが知られているが、有配偶者は妻を通じて子どもや親族、地域の対人関係との接点が生じるのに対して無配偶者はこうした点で対人関係が限定される。中高年の男性無配偶者には不安定な就業状態や所得の低い人も少なからず含まれており、この人々は社会的な孤立を含めたさまざまなリスクを抱えているといえる。すなわち

- (4)未婚化の進展によって生活上のリスクを抱えた中高年男性の問題が顕在化しつつある。

以下ではそれぞれについて、報告書の結果を参照しながらまとめてみたい。

## 2. 若年世代の意識・態度のパターン

仕事・働くことに対する考え方を年代別・性別に比較すると、総じて若年層ほど性別による差異は小さい。20代・30代では女性のほうが「給与を重視」「やりたいことを仕事にする」「雇用の安定性を重視」「残業が少ないことを優先」「突発的な時にも休みやすい」といったことがらを重視する傾向が強く(p17)、「とにかく働く」のではなく「働きやすい環境で働く」ことを求めているようだ。40-69歳では女性で「負荷の少ないこと」「突発的な時にも休みやすい」などの希望が高い傾向があり、子育てや介護との両立が課題になっているようだ。なお、女性は若年層ほど正規雇用の比率が高く、20代では子どもがいない場合に43%強、子どもがいる場合でも35%強が正規雇用と、子どもが乳幼児や小学校の時期にも正規雇用就労を継続している女性が近年ほど増加していることが推察できる(p147)。こうした傾向からみても、就労に関する性別分業は平等化の方向にすすんでいるといえそうだが、このことは男女ともに家庭と両立しやすい働き方が一層求められているともいえるだろう。

また、20代時点での昇進や管理職への希望を尋ねた問いからは、全般的にその比率が低いとはいえ女性では若い世代ほど高い傾向が見られ、仕事についての意識の男女間の格差は縮小しているように思われる(p54)。育児休業の取得などについても男女ともに若年層ほど半年以上の取得の希望が多く(p76)、また育児休業の取得経験も20-39歳男性で20%を超えている(p65)。依然として男女差は存在するが、平等化の方向には進んでいるといえるようだ。家事・育児についての考え方については、男性は若年層では「自分が率先してすべき」などの意見が高く、男女差も少ない傾向が見られるが、一方で「分担・共同でやった方がよい」「自分のやり方を相手に押し付けけない方がいい」などの現実的な意見はむしろ若年層で低い(p102)。無配偶者が多く含まれる若年層の回答は、現実を反映しているというよりは理念的な回答であるのかもしれない。有配偶者に限定した場合、妻による夫の家事への満足度は若年層ほど高いため、若年のカップルにおいては夫の協力度は高いといえそうだ(p111)。また、配偶者と同居して女性が就労している世帯、とくに女性がフルタイム就業している場合には総じて妻による夫の家事参加への満足度は高く(p112)、正規職の場合も過半数が満足を表明している(p158)。家事分担にはまだ性差が大きいとはいえ、若い世代の共働き世帯を中心に世帯内の性別平等化が進展している様子が見えてくる。

以上の傾向はおおむね育児にも当てはまる。ただ、20-39歳の有配偶女性は自身が正規雇用であっても非正規雇用であってもおよそ4割が夫の家事・育児時間を増やしてほしいと回答しており(p156)、夫の家事・育児に満足しているものが多いものの、現状以上のさらなる平等化が望まれているといえそうだ。

一方、親との関係は若い世代ほど父母を「尊敬していた」の比率が低まっている。なかでも父への尊敬は男女ともに20代では5割程度しかなく、男性では父母いずれに対する尊敬も年齢が若くなるほど低まっている(p122)。男性の家事・育児参加が進む中で今後この数値がどのように変動するのか、関心が持たれるところである。

今回の調査でやや衝撃的な結果となったのは、子どものいない女性(無配偶者を含む)の中で「子どもを持ちたいと思わない」とする回答の比率がきわめて高かったことである(p136)。28-39歳では25.8%と4分の1以上が明確に「持ちたくない」と意思表示している(男性は同22.8%)。いわゆるモニター調査であるために一般化には慎重である必要があるが、これらの意識がどのような人々によって回答されているのか、今後明らかにしていく必要は大きい。

また対人関係で意外な結果となったのは、祖父母との関係を尋ねる「おじいちゃん子・おばあちゃん子だった」の結果である(p122)。男女ともに若年層ほど該当率が高いという結果であり、年齢との関連がかなり強く、20代では男女ともに4割を超えている。ともすればかつての家族のほう世代間関係が緊密で、祖父母一孫の関係が近かったようなイメージがあるが、この結果は真逆である。きょうだい数が徐々に減少し、また未婚化・晩婚化が進展する中で祖父母にとって少孫化ともいうべき孫の数が少なくなる現象が生じていること、共働き世帯の増加によって育児にかかわる祖父母が増えていること、などの結果として子どもにとって祖父母の距離が近くなっているということなのかもしれない。

### 3. 結婚すること・子どもを持つことによる変化

一時点的なデータなので、有配偶者・無配偶者間の差異、子どものいる人・いない人の差異をただちに結婚や子どもを持ったことによる変化だとみなすことはできない。しかし、全般的には無配偶者と子どもをもつ有配偶者の間の差異は女性に大きい傾向があるようだ。

非正規雇用は家庭と両立しやすいものとして従来から有配偶女性によって選ばれることが多い。このため、女性20代についてみると無配偶者では非正規雇用が全体の25%ほど(p146)、非正規雇用のうち短時間勤務は全体の46%ほどだが(p148)、子供をもつ20代女性については非正規雇用全体の7割強が短時間勤務である(p149)。後者の数値は年齢が高くなるにつれて増加し、50代に至っては8割を超えている。子供をもつ女性の場合には短時間勤務が圧倒的に多くなる。もちろんこうした非正規雇用の女性たちは最初から非正規雇用で就労していたわけではなく、20-39歳では6割、40-69歳では8割近くが初職は正規雇用である(p150)。こうした数値からは女性に出産退職などが依然として多い傾向を垣間見ることができる。一方で、20-39歳の無配偶女性で非正規のケースは初職が正規雇用の比率は3割強、非正規の比率が7割近くと高い。初職以降、安定的とはいえないライフコースを送ってきている様子が推察できる。

現在非正規雇用で就労している女性にその理由を尋ねた結果では、独身の場合には1割に満たない「家事・育児と両立がしやすいので」が有配偶では4割を超えている(p151)。20-39歳の子どもをもつ女性では6割ほどが家事・育児との両立のしやすさが非正規雇用で働く理由であると回答している(p152)。どういった条件があれば正規就労するかを尋ねた問いでは女性は総じて「働く時間を調整しやすい・融通がきく仕事であれば」とする回答が多いが、この傾向は子供をもつ女性で顕著で20-39歳では5割を超えており、とくに子どもがいる場合に「自分の家事・育児の負担が軽くなれば(約34%)」「両立に理解のある職場であれば(約41%)」などの希望が顕著に高い(p28)。子どもの出生にともない、女性が家事・育児役割中心の生活にシフトする傾向が推察できると同時に、家事・育児と両立しやすい就労の形が望まれているともいえる。

仕事がある日の帰宅時間について考察してみると、無配偶では男女差は少ないのに対して、有配偶者の場合には男女差が大きく、20-39歳では女性は19時より前の帰宅が6割を超えるのに対して男性は3割程度に過ぎない(p29)。こうした差異は40-69歳でも看取できる(p30)。

女性は配偶者の有無にかかわらず残業の多い長時間労働はそれほど多くないが、男性は総じて有配偶者でこの比率が高まり、とりわけ若い世代においてこの傾向が顕著である(p33)。子どもの出生を期に平等型から性別分業型のライフスタイルとなり、男性が仕事に専心する傾向が強まり、女性は家事・育児に割く時間が多くなる。男性自身もこうした状態を家族生活をふくめた私生活に費やす時間が十分に取れない点で問題と考えている(p34)。こうした勤務時間を減らせない最大の理由は「仕事量が多いこと」、ついで「職場の人手不足」と回答されている(p39)。こうした性別分業的なパターンの成立の一端は仕事のあり方に起因するものといえるだろう。さらに企業規模が小さい場合には人手不足などの結果としてこうした問題が生じやすいことがうかがえる。

では、当事者である人々はこうした事態をどのように考えているのだろうか。仕事とプライベートの理想に関しては、仕事に専念・優先したいという希望は全体的には少ないが、総じて男性のほうがこの希望は多く、若年ほど高い傾向がみられる(p55)。年齢とともに家庭生活との両立を理想とするものが男女ともに増加するが、現実についての結果では特に男性は仕事専念・優先の比率が高くなる(p56)。女性はプライベート・家庭生活を優先／専念したいという希望がどの年齢でも男性より高い。また女性は夫に両立を望む傾向が強いが、現実には夫は仕事に専念・優先がどの年齢層でも多くなる(p61)。このように子どもの出生後は夫婦間で男性に稼得役割が、女性にケア役割が配分されている構造が看取できる。

前者については「私には家計を支える責任がある」と「思う」「どちらかといえば思う」の合計は有配偶男性では20-39歳、40-69歳いずれにおいても8割近くに達しているのに対して、有配偶女性ではそれぞれ約4割、3割強にすぎない。一方で家事・育児のストレスは女性に大きく、有配偶で子供と同居する女性では20-39歳で7割近く、40-69歳でも6割強に達しているのに対して男性では各約5割、4割にとどまっている(p124)。有配偶の正規雇用女性は家事・育児と仕事の二重負担で苦しんでいることが想定されるが、データ上は必ずしもそうでなく、家事・育児のストレスについては非正規雇用の女性のほうが高い傾向が見られる(p160)。

なお、妻による夫に対する「家計を支える責任」への期待は夫の回答とほとんどずれておらず、稼得役割についていえば、男性も女性も夫に稼得役割を大きく期待しているといえる。一方家事・育児のストレスについては、夫による「妻の抱えているストレス」の評価は妻の回答とそれほどはずれていないが、妻からみた夫の家事・育児のストレスは、夫の回答よりも10%以上低く、意外と夫の状況が理解されていないということなのかもしれない(p126,127)。

#### 4. 中高年無配偶男性の問題

「休日に誰と過ごすか」という問いに対して、男女ともに20-39歳の無配偶者は「一人で」が7割以上、恋人や友人と一緒に過ごすという回答は少ない(p99)。この傾向はとくに男性に顕著であるが、40-69歳になると男女ともに恋人・友人の比率はさらに減少し、無配偶女性の約75%、無配偶男性の約87%が「一人で」と回答している(p100)。休日を一人で過ごすことが直ちに問題だとは言えないが、高齢期になるほど対人関係は家族・親族中心になることが知られており、とくに男性未婚者は対人関係が限定されていくことが指摘されている。男性未婚者は多くのケースで子どもがおらず、親もこの時期には死亡していることが多いため、親族の存在自体が限定されるためである。ここでもこうしたパターンと整合的な結果が得られている。

51-64歳の中高年男性の分析結果からは無配偶者のうち正規雇用についているものは4割に満たず、無職者が4分の1以上を占めている。個人所得も一人暮らしの場合2割強が、親とのみ同居している場合でも約3割が年収150万円未満と低所得者が少なからず含まれていることがわかる(p188)。未婚化の進展の結果、無配偶状態で中高年期を過ごす人々が増加しているが、この人たちの一部には不安定な就労と低い所得に特徴づけられる人々が含まれていることには留意すべきだろう。

**【分析資料】 出産退職の減少とその意味**

**1. はじめに**

これまでの日本の女性のライフコースに見られる特徴として、第1子出生後の出産退職の多さが指摘されてきた。国立社会保障人口問題研究所の出生動向基本調査では第1子出生後の女性の継続就労率を毎回公表しているが、かつては25%から30%ほどであり、変化は乏しいとされていた。しかしながら2021年9月に発表された第16回出生動向基本調査の結果からは、2015～19年の間に第1子を出産した女性の53.8%がその後も就労を継続しており、正規職の女性の68.3%が就労を継続しているという。

実は他の社会では出産退職に関する注目は必ずしも高いとはいえない。アメリカをはじめとする他の社会でも女性の出産退職は決して少ないわけではないが、復職や再就職が日本よりも容易であるためにそれほど注目が集まらないのではないかと、と思われる。日本は新卒一括採用および終身雇用制といった雇用上の特徴ゆえに出産退職後の復職や再就職が他の社会よりも簡単ではなく、他の社会以上に出産退職がキャリア上の損失を伴うものと目されてきたようだ。

今回のデータにおいても未就学児を抱えた女性の就労率は高い。以下ではこのことがどのような意味をもつか、どのような変化を今後引き起こすのかを考察する。

**2. ライフステージ別に見た女性の就労率**

末子の年齢によってライフステージを末子0-2歳、3-6歳、小学生、13-19歳に区分し、有配偶女性の就業状態を正規職、非正規・自営、無職の3つに区分したところ、図1のような結果となった。

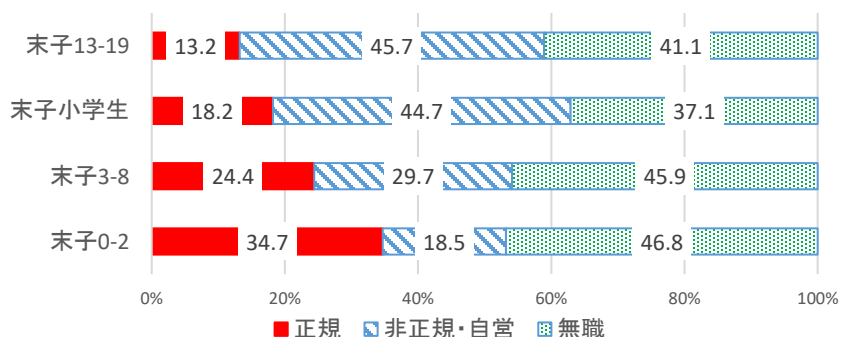


図1 末子年齢別にみた有配偶女性の就業状況(n=2,338)

一番仕事と育児の両立が難しいと想定される末子0-2歳についてみると、34.7%が正規職就業、無職者は半数を下回っている。しかし末子年齢が上がるにつれ、正規職就業者の比率は低下し、非正規・自営(自営は少ないため主成分は非正規)が半数近くに達するようになる。正規職就労率が末子年齢の上昇にともないその後低下していくことからすると、若い世代ほど出産退職が減少し継続就労が増加していると考えられそう(後述のようにテレワークの経験率はそれほど高くはなく、コロナ下での一時的な現象とは考えにくい)。

ついで有配偶女性の学歴を短大・高専卒以上(大卒)と高卒以下(非大卒)に区分して正規職就労者の比率を比較したのが図2である。

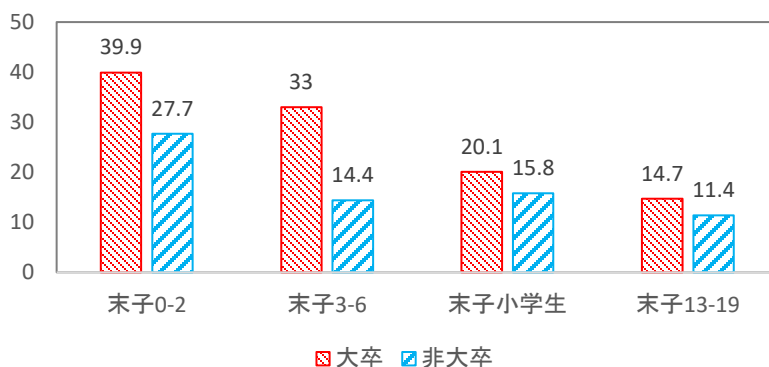


図2 有配偶女性の学歴別・ライフステージ別にみた正規職就労率(n=2,388)

図2から、女性の正規職就労率は大卒で高く、非大卒ではそれより低く、また末子が未就学の時期にその差が大きいことが理解できる。末子0-2歳という乳幼児を抱えた時期でも、大卒女性の4割が正規職で就労をしている。出産退職をせずに継続就労をする傾向は大卒女性に顕著な方向になってきているようだ。これに比較すると末子が小学生以上では正規職就労者の比率は低く、従来指摘されてきたような水準に近い。今後、現在の末子0-2歳に見られるパターンがそのまま継続するのか、いわゆる「小1の壁」のようにその後正規職就労率が低下するのかは注目すべき事象である。

### 3. 正規職共働きの増加と世帯所得格差の増大

結婚は学歴同類婚ないし女性にとっての学歴上昇婚の形をとることが知られている。このことは大卒の女性は大卒以上の男性と結婚する傾向が見られることを意味する。とすれば、大卒女性の出産後の正規職の継続就労率の増加は、大卒の正規職共働き夫婦の増加をもたらすと予測できる。男性は子の出生後もほとんどの者が正規職就労を継続する。従来は大卒の女性でも出産退職することが多かったが、そうでなくなることは高所得の共働き世帯が増加することを予想させる。この点を検討してみよう。有配偶女性の学歴を大卒・非大卒に区分し、末子年齢別に就業形態別の世帯年収を比較してみた(図3)。

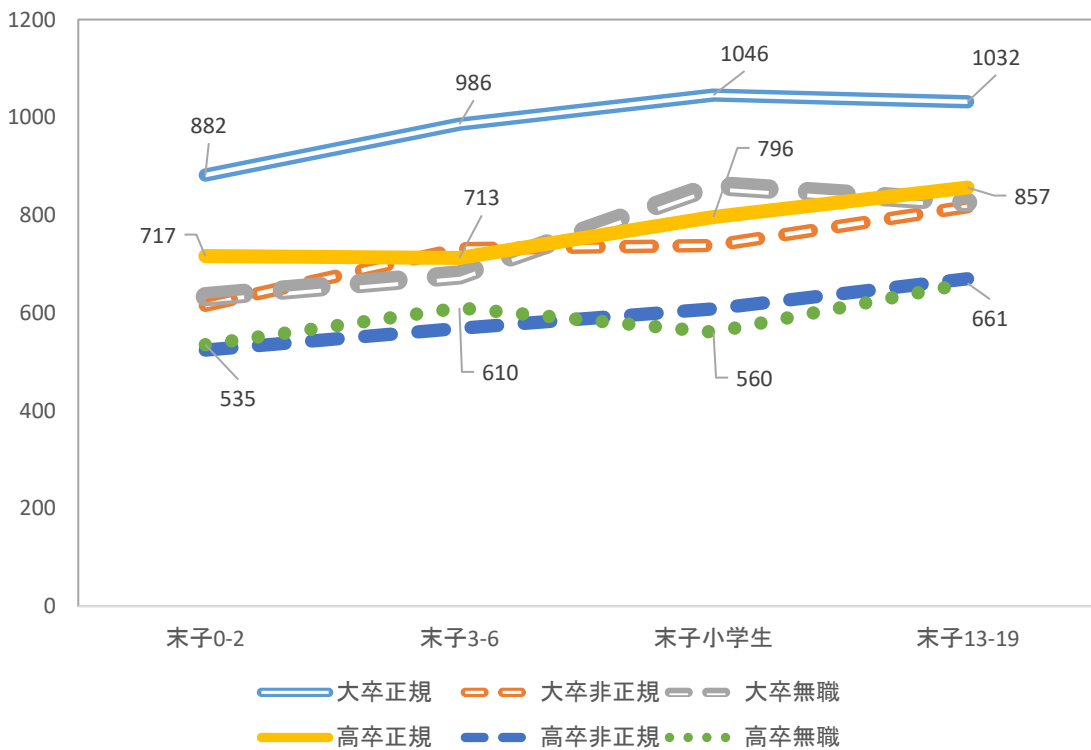


図3 ライフステージ別にみた有配偶女性の学歴別・就労形態別世帯年収の平均値  
(単位:万円, n=1,883)

まず傑出して世帯所得が高いのは予想通り大卒正規職女性の世帯であり、末子小学生・中学生以上では世帯所得の平均値が1000万円を超えている。ついで高卒正規職、大卒非正規職、大卒無職などの世帯が比較的近い所得額でまとまっており、最後に高卒非正規職、高卒無職がひとつのまとまりを示している。大卒正規職世帯と他世帯の所得格差が大きくなるのは末子小学生の時期で、高卒無職世帯と比較すると倍近い差異が見られる。皮肉なことだが女性の出産後の継続就労が高まったことでとくに大卒の共働き世帯に高所得世帯が多くなり、従来よりも所得格差が大きくなっていることが推察できる。このことが子どもの生活や教育環境にどのような差異を生み出しているのか、今後精査していく必要があるだろう。

## 4. 未就学児をもつ有配偶有職女性およびその世帯の特徴

それでは、こうして増加してきた「子どもが未就学の時期(末子0-6歳)に正規就労している」有配偶女性の労働環境にはどのような特徴があるのだろうか。まず、勤務形態を正規職・非正規職別に図4に示す。

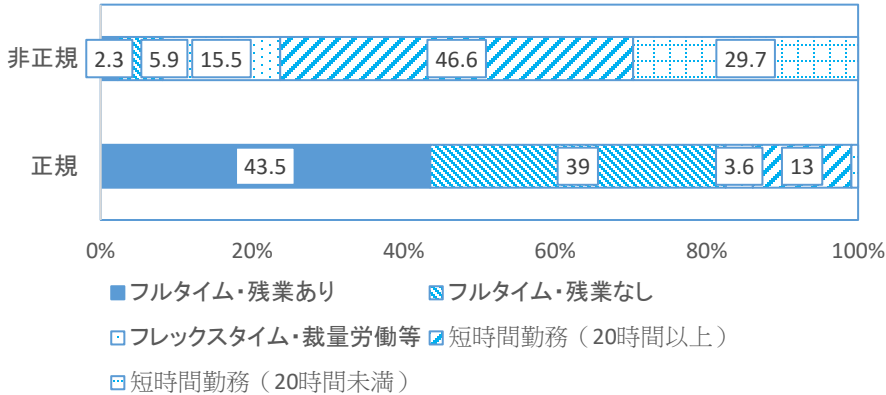


図4 未就学児をもつ有配偶女性の勤務形態(n=550)

図4からわかるように、正規職は「フルタイム残業あり」が43.5%と家庭との両立が簡単ではない世帯がかなりの比重を示している。「フレックスタイム・裁量労働等」は4%にも達していない。これに対して非正規は短時間勤務が75%以上とほぼ真逆の構造になっている。

テレワークの普及が家庭との両立を可能にしている可能性を検討してみたが、正規雇用者331名のうち調査時点においてテレワークをしていないものが75%、週1日以上は16%に過ぎない。ちなみに、非正規雇用では92%がテレワークをしていない。これらの数値からすると、テレワークの普及が女性のワークライフバランスを高め、出産退職を減らしたとは考えにくい。

正規職就労者に「正社員で働く理由」を尋ねた結果では「十分な収入を得るため」67.4%、「雇用の安定性を重視」50.5%あたりが主要な意見であり、「社会的信用を得たい」「やりたい仕事をしたい」などの仕事のやりがいを重視する回答はいずれも2割を下回っていた。また「家事・育児と両立しやすいため」は22.7%であった。この結果からすれば職場が家庭と両立しやすいので出産退職が減っている、とも考えにくい。

また、仕事や働くことに関する現在の考え方を尋ねたところ、「雇用の安定を重視」は92.7%が「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」と回答し、「給与を重視」が84.9%と同様の傾向が続く。また「ワークライフバランスを重視」が88.8%と家庭との両立が大きな関心事項になっていることがわかる。基本的には大卒女性を中心に「働いて所得を得ること」への動機づけが強くなっており、このことが出産退職を減らした一因となっているように思われる。

## 5. 未就学児をもつ有配偶有職女性の世帯の家事・育児の特徴

つぎに同じ末子0-6歳の有配偶有職女性の世帯について、家事・育児などの様子を検討してみよう。まず女性本人の育休取得経験は89.7%であるが、その夫の育休取得経験も19.3%と(これまでの日本の水準から考えれば)高く、まだまだ取得率に差はあるものの家事・育児の平等化が進展していることがうかがえる。

食事・料理の外部サービスの利用については、「市販のおかず購入」「料理代行」「フードデリバリー・出前利用」「ネットスーパー・食材宅配サービス利用」のいずれかの利用経験の有無について集計したところ、図5のような結果となった。

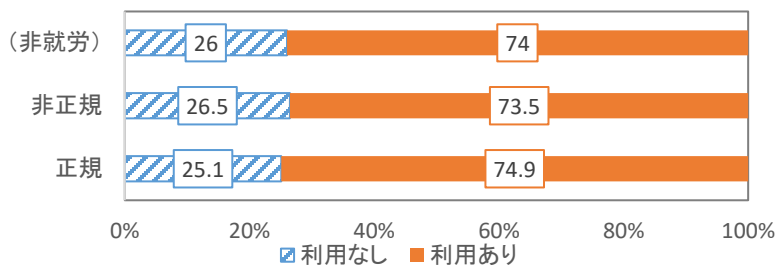


図5 未就学児をもつ有配偶女性の食事・料理の外部サービスの利用状況(n=1,039)

図5では比較のために非就労(専業主婦)の利用状況も示してあるが、意外なことに正規職就労者とそれ以外の間にそれほど大きな差異は見られない。正規職就労者でこうしたサービスを利用したことがないものが4分の1ほど存在することはやや驚きだが、親(子にとっての祖父母)と同居し、家事を任せているケースがあるのかもしれない。

時短家電(ロボット掃除機、調理鍋)などの利用経験は全般的に低かったが正規職では30.8%、非正規職では23.3%が利用経験ありと回答している(非就労は20.9%)。ハウスクリーニングの利用(部分[エアコンなど]・全体)も総じて利用率は低く、正規職で11.2%、非正規職で5.5%、非就労で5.1%という結果であった。子どもの送迎の外部委託、キッズ・ベビーシッターの利用といった育児サービスの利用経験についても利用率は低く、正規職で13.3%、非正規で10%、非就労で7.8%という結果であった。

時短家電・ハウスクリーニング・育児サービスいずれも正規職とそれ以外の間に利用率に関する統計的な有意差が示されたものの、全般的に利用率は低く、これらの利用が就労継続を可能にしているとみなすことは難しい。

もう一つ考えらえるのは親族による家事・育児支援である。ここで末子年齢別に本人・配偶者の親との同居率を女性の就業形態別に比較してみよう。

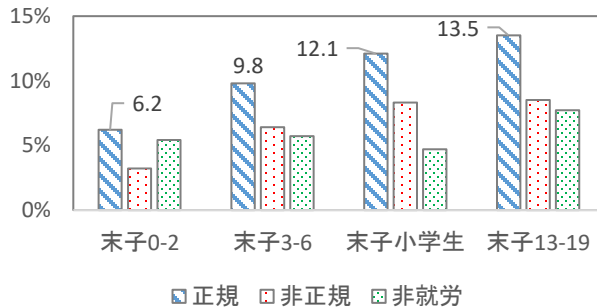


図6 末子年齢別・有配偶女性の就労状況別にみた親との同居率(n=2,255)

妻の親・夫の親との同居はいずれも少ないが、やや妻の親との同居のほうが多い傾向がみられる。図6は妻方・夫方を問わず少なくとも1名以上の親と同居している比率を示しているが、全般的には同居率はそれほど高くはない。末子の年齢段階があがるにつれて親との同居率は高くなる傾向がみられ、とくに正規職ではこの傾向が顕著である。とはいうものの、末子が未就学の場合の親との同居率は6%程度に過ぎず、同居の親に家事や育児を依存しているというわけでもないようだ。これは、かつては未就学の子どもの抱えている状態での就労は親族の利用可能性に大きく規定されていたのに対して、現在はそうした状況が改善され、親族の利用可能性が低い人たちも就労するようになったということなのかもしれない。そこで最後に夫の協力について検討してみたい。

有配偶女性に夫の家事・育児への関わりを直接測定している項目はないため、配偶者の家事への満足度の平均値をライフステージ別・(女性の)就労状況別に図7に示す。

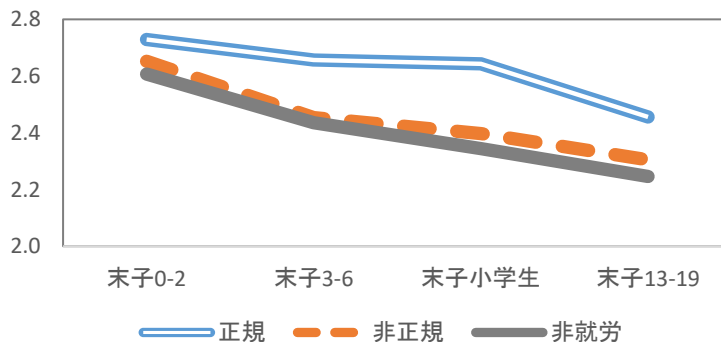


図7 末子年齢別・有配偶女性の就労状況別に見た夫の家事への満足度(n=2,215)

図7の満足度は得点が高いほど満足していることを意味し、1(全く満足していない)から4点(とても満足)の4段階で測定されている。図7では末子0-2歳で満足度が高く、その後満足度が低下しているように映るが、ライフステージ間に有意差は見られず、就労状態のみが有意な効果を示し、正規職就労者の場合に夫の家事についての満足度は高い。ただし末子0-2歳に限れば就労状態の違いによる差異は少なく、この時期には全般的に夫の関わりが大きいようだ。育児について末子未就学の時期のみに限定し、同様に妻の就労状態別に夫の育児への満足度の平均値を示したのが図8である。



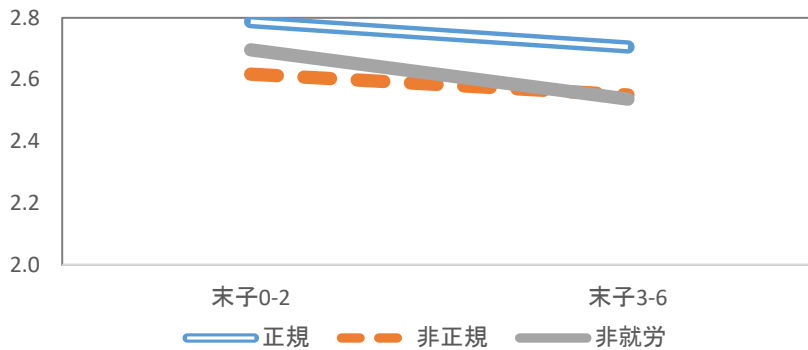


図8 未就学児をもつ有配偶女性の就労状況別に見た夫の育児への満足度(n=950)

図8の育児もほぼ図7の家事と同様のパターンを示し、妻正規職の場合に夫の育児に対する満足度は有意に高い。以上からすると、とくに妻が正規職の場合に夫の家事・育児参加が高いことが推察される。これを確認するために有配偶男性を抽出し、妻の就労状況別・ライフステージ別に夫回答による仕事のある日の夫の家事・育児時間の平均値を示したものが図9である。

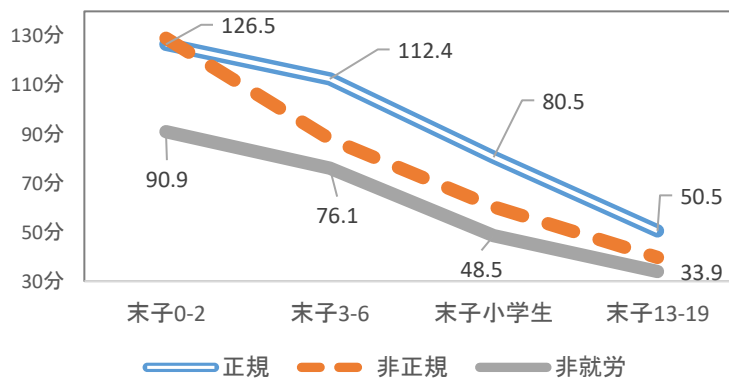


図9 末子年齢別・妻の就労状況別に見た夫の家事・育児時間  
(仕事がある日,夫回答:n=2,412)

図9では末子0-2歳の家事・育児時間の平均値が高く、ライフステージに沿って数値は低下していく。また妻正規職就労者の家事・育児時間は末子0-2歳では妻非正規就労の場合とほとんど差異はないが、それを除けば基本的には高い。では妻の家事・育児時間と比較して夫の家事・育児参加はどの程度のものなのだろうか。

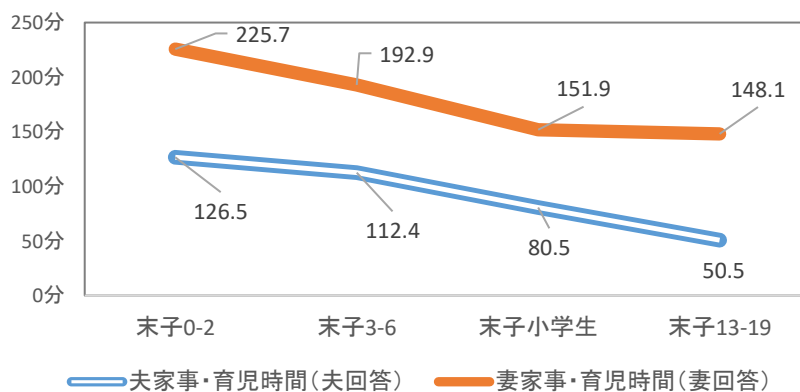


図10末子年齢別にみた妻正規就労者の妻・夫の家事・育児時間の平均値  
(仕事がある日,n=1,462)

図10は妻正規職の有配偶男性および有配偶女性を抽出し、仕事のある日の夫の家事・育児時間(夫回答)と妻の家事時間(妻回答)を比較したものである(同一世帯内での比較ではないことに注意)。妻が正規職就労をしている場合、夫の家事時間は非正規や非就労の妻の夫よりも長い、それでも妻の家事時間に比較するとかなり低く、不完全な指標ではあるが夫と妻の家事・育児時間の平均値の合計に占める夫の家事・育児時間の比率を算出すると、末子0-2歳で35.9%、末子3-6歳で36.8%、末子小学生で34.6%、末子13-19歳で25.4%と、夫の担当は全体の3割強というところであり、家事・育児の主要な部分は依然として女性が担っていることがわかる。

以上の結果の評価は議論の分かれるところではあるが、正規職共働きでも3割しか男性が担当していない、ということもできるし、3割くらい担当するようになったという言い方もできるように思える。なお、末子未就学の時期について、夫の家事および育児に対する正規職の妻の満足度は妻の学歴による差異は示されなかった。この分析だけからは結論は出せないが、未就学児をかかえて正規職に就労する大卒の妻の夫が特に協力的である、というわけではないようだ。

## 6. 結論

出産退職をせずに正規就労を継続する有配偶女性が増加し、特に大卒女性にそうした傾向が高まっているようだ。こうした人々は夫婦で正規就労をしているために世帯年収が高く、それ以外の世帯との所得格差は大きくなっている。

またこうした正規雇用を継続する有配偶女性は必ずしも家事・育児と両立しやすい労働環境にあるわけでもなく、親族資源に恵まれているというわけでもない。基本的には妻が主要な部分を担当しながら、夫が一部を分担する形で家事や育児に対応しているようだ。この点でやはりこうした世帯を支える重要な存在は夫であるように思われる。妻に比較するとまだまだ家事・育児の分担率は少ないとはいえ、従来よりは育児休業の取得率や家事・育児の分担率は増加している。今後、これらの人々に性別平等型の夫婦関係がより広く示されていくように思われる。

研究協力者：夏天(慶應義塾大学大学院)・王婷(慶應義塾大学大学院)

今回のテーマは男性を中心に見ていくということであった。そこで今回は、この調査で行われたクロス集計から男性の育児休業を中心に筆者の関心事項をひろってみる。

## 1. 男性の育児休業について

男性の育児休業を増やす取り組みを政府は検討している。男性の育児休業への希望について見る。子どもがいない20代の男性を見ると、3割が育児休業を「2か月から半年以上取得したい」としている。子どもがいない30代、40代もあまり変わらない。1か月以上という区切りで見ると、「子どもがいない20代と30代」(つまり将来子どもを持ちたいとしている層)では5割前後の男性が、1か月以上の育児休業を自分自身で取得を希望すると回答している。これは実際の男性の育児休業期間の状況に比べると驚くほど長い。

では一方、子どものいる20代から40代はどうだろうか。子どもがいる場合は、20代の男性の5割が1か月程度以上取得したいとする点で、20代では子どもがいる場合もいない場合もそれほど大きい差はない。しかし30代になると1か月以上の希望は4割強、40代では1か月以上の希望が25%と大幅に下がる。40代ですでに子どもを持っている男性となると、結婚はかなり前の者も多いのかもしれない。つまり婚姻時期は2005年から2015年くらいかもしれない。

実はこの15年で夫婦の働き方と出産が大きく変わっている。2010年以後は、女性の第1子出産の育児休業利用が大卒層を中心に増加し(永瀬(2014))、ウーマノミクス政策がとられた2013年以降、総務省『労働力調査』の毎年の調査で見るとさらに年々、大卒女性を中心に正社員での就業継続が増加していった(Nagase(2017))。

国立社会保障人口問題研究所『出生動向基本調査』を見ると、第1子を持つ時期により妻の専業主婦率が大きく変化している。実は、1980年代から2005年まで、第1子出産後に女性の7割が無職になる状況はほぼ変わらなかった。しかしながら第16回調査を見ると、2005-2009年の第1子出産では女性の6割強が、2010-2014年では女性の5割強が、そして2015-2019年では女性の4割が専業主婦世帯である。つまりこの15年では5年ごとに専業主婦率が下落している。この15年に子どもを持つ夫婦の仕事と子育てが大きく変わっていることがわかる。

だから若い世代では子どもがいる場合もいない場合も、男性も育児休業をとりたいという希望は高いのであろう。一方、子どもがいる40代でその希望が低いのは、妻の就業継続がまだ難しい時代に第1子を持ったからかもしれない。またあるいは40代になると責任が増え、仕事が忙しくなり、とても1か月はとれないという考えになるのかもしれない。

現実には男性の育児休業取得は女性に比べて大幅に低く、期間も短い。ではなぜ男性の方が女性よりも育児休業をとらないのか、という設問に対しては、20-39歳の有配偶有子男女では、「男性の方が家計を支える必要があるから」が女性37%、男性38%ともっとも回答が高い。「男性の方が昇進・昇給にマイナスの影響がある」については、有配偶男性以上に有配偶女性の方の同意が高い。有配偶で子どもがいない女性は同じく子どもがいない有配偶男性よりも10%ポイント高い。「男性の方が上司や同僚の支援を受けにくい」についても有配偶で子どもがいる女性は同じ有配偶で子どもがいる男性よりも8%ポイント高い。

男女ともに夫の収入が家計を支えるために重要と考えている。加えて、女性は特に夫が育児休業をとることで、将来の夫の収入が下がるのではないかと、男性以上に心配しているのである。女性は、自分の将来賃金は、夫ほどには上がらない可能性が高いとっていて、夫の将来の稼ぎが下がったら困ると思っているのかもしれない。また結局のところ共働きとしても女性が子育てを中心になってせざるを得ないと自分でシミュレーションをしているからかもしれない。

しかし男性が家事育児をしないと、共働きの場合は、第2子がなかなか持てず、結果的に子ども1人となる確率が上がることが実証的に示されている(Nagase and Brinton(2017))。また男性が0歳から育児にかかわることで、1歳、2歳と育児への自信がつくということを、菅原ますみ教授は研究で発表されている(近未来の課題解決を目指した実証的社会科学事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和報告書(2012)」)。さらに思いがけないコロナ期に男性の在宅時間が増えたことが、男性の親子満足度をあげたことがわかっている(Nagase and Okuda(2021))。

このようなことを考えれば、男性が育児休業をとることで昇進・昇給にマイナスの影響がないことを明確にすることは、日本の少子化の緩和、また父親としての幸福度の上昇に資するものであるだろう。こうした方向に政策を変えていくべきである。このためには上司や同僚に対する教育も必要である。すなわち、男性が育児休業をとることは、父親の権利であるとともに、日本の次世代育成のために必要なことであり、また労働力が減少する日本の未来に向けて、女性が働き続けられるように、新しい子育て環境の構築が可能な働き方の改革が必要なのだとすることを、上司や同僚に対して教育することが必要であろう。実際のところ、2010年以降、女性の育児休業が増えたのは1つは「育児短時間」が義務化されたからであるが、もう1つの理由は、企業の取り組みによって女性が育児休業をとって良いという方向へ職場の雰囲気かわっていったからである(永瀬(2014) Nagase(2017))。これから必要なのは、男性が育児休業を取って良いという風にさらに職場の雰囲気が変わっていくことである。

もし職場で、特に男性に長時間労働が当然視される文化があり、一方、配偶者である妻からは家事育児分担を要求され、また男性自身も家事育児分担を望んでいるとすれば、そこには容易ではないものがあるだろう。

## 2. 若手の労働市場の変化

もう1つ、今回の調査で目立つのは、2022年の影響調査でも指摘したが(永瀬(2023))、今回の調査からも若い男女の初職就業が容易になっていないこと、それがおそらく交際や婚姻への移行を難しくしていることである。

今回調査で卒業後1年以内に仕事に就いていた割合は、20-39歳をみると、現在既婚の女性の87.1%に対して現在独身の女性では75.9%、現在既婚の男性88.8%に対して、現在独身の男性では72.0%となっており、卒業後1年以内に仕事に就けていない割合は、20-39歳の男女ともに、既婚者に対して独身の方が1割以上高い。

### 引用文献

- ・近未来の課題解決を目指した実証的社会科学事業「ジェンダー格差センシティブな働き方と生活の調和報告書(2012) お茶の水女子大学
- ・永瀬伸子(2023)「シングルキャリアと今後の支援の可能性—シングルは幸せか?」『日本労働研究雑誌』No.750 2023年1月号
- ・永瀬伸子(2014)「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響:法改正を自然実験とした実証分析」、『人口学研究』,第37巻第1号,p27-53.
- ・Nobuko Nagase and Junko Okuda (2021) “How Work from Home and School Closing affected Gender Division of Labor in Household” Remote Working During the Pandemic II : Impact on Gender and Family Relations,” *Society of the Advancement of Socio-Economics(SASE) 33rd Annual Meeting , online (2021.7.3)*
- ・Nagase, Nobuko (2018) “Has Abe’s WOMANOMICS worked?” *Asian Economic Policy Review* 13(2) 68-101.
- ・Nagase, Nobuko (2017) The Effect of Family Friendly Policies on Fertility and Maternal Labor Supply Stanford University Asia Health Policy Program working paper #42 May 2 2017.
- ・Nagase, Nobuko and Mary Brinton (2017) “The Gender Division of Labor and the Second Birth,” *Demographic Research* vol.36 Article11 339-370.