

Ⅲ NWEC 実践報告

第9章

育児期における男性の柔軟な働き方に対する展望

田中 茜

1 研究の背景

「男性は外で働き、女性は家庭で家事・育児」という性別役割分業体制は1970年代にピークを迎えた。その後は徐々に共働き世帯が増加し続け、女性にとっての仕事と家庭の両立が問題となり、1992年には育児休業制度が整備されるに至った。最新の雇用基本調査によれば、育児休業取得率は、2017年度で女性83.2%、男性は5.14%である（厚生労働省 2018）。男性の取得率は前年度の3.16%から1.98ポイント増ではあるものの、男女での取得率の間に依然として大きな壁があることは変わりがない。子どものいる男性の3割が「直近の配偶者・パートナーの出産時に1ヵ月以上の育児休業を取りたかった」と回答している（内閣府 2015）ことから、男性に着目しても、その取得希望と実際の取得率にも大きな差があることがわかる。

女性の労働力率が上昇している一方で、家庭内の夫婦間家事分担のあり方に大きな変化がない（筒井 2014）ことから、今後家庭内における家庭役割と就業役割の間での葛藤は女性だけにとどまらず、男性にとっても問題になることが予測される。そこで本稿では、男性に着目し、どのような働き方を理想として考えているのか、男性がライフステージによって働き方を調整する可能性があるのかについて検討する。

2 先行研究

これまで仕事と家庭のバランスについての意識研究は、女性を中心に行われてきた。仕事と家庭に関する選好が女性のライフコースを規定するという考えはHakim（2000）によって選好理論として提唱された。女性は仕事と家庭の志向性に基づいて、「仕事志向型（work-centered）」「家庭志向型（home-centered）」「適応型（adaptive）」の3類型に分類される。「適応型」とは、仕事と家庭生活の両方を同様に重視したライフスタイルを求めるタイプである。「仕事志向型」は仕事を中心としたライフスタイルを志向し、逆に「家庭志向型」は結婚後、家庭生活を中心としたライフスタイルを志向する。Hakimは同書のなかで、仕事と家庭の志向性の3類型は男性にも見られることを指摘している（Hakim 2000）。

また日本では、人生を通じた仕事と家庭の関わり方を類型化した理想ライフコースパターン（専業主婦型・再就職型・両立型など）を用いて女性の意識の変遷を調査してきた。国立社会保障・人口問題研究所問題研究所が1980年代後半から行っている理想ライフコースの結果によれば、90年代前半までは、未婚女性の約半数が専業主婦や再就職を希望していたが、近年になるにつれ専業主婦希望の割合が減少し、代わりに結婚し子どもを持つが、仕事を一生継続するという両立型を希望する割合が増加している。同調査では、男性回答者に対して、配偶者に求めるライフコースを尋ねているが、こちらでも、配偶者に専業主婦を求める割合が減少し、再就職・両立といった、就業役割を求める割合が増加していることが指摘されている（国立社会保障・人口問題研究所 2017）。

2004年の調査データを用いて、男性の仕事と育児バランスに関する意識を検証した船橋は、男性意識は、父親が育児に関わろうとしない性別分業志向や女性の二重役割志向から、育児する父親をめざす平等志向、男性の二重役割志向、育児中心志向へとシフトしつつある（船橋 2012：110）と述べて

おり、男性の意識が変化しつつあることを示唆している。しかし、日本を含むOECD 7カ国の国際比較をした田中（2017）によれば、ケアのために稼得役割を調整するのは母親のみであり、父親は育児期を通じたフルタイム就業が標準的であることや、家庭内の夫婦間の家事役割分担のあり方に大きな変化がないこと（松田 2013；筒井 2014）を鑑みると、意識面での変化と行動面の不変という乖離が生じている。

その理由としては、男性が稼得役割を担うという意識と、職場における労働環境や規範が行動面を制約していると考えられる。育児休業を取得できなかった理由としても、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」、「残業が多い等、業務が繁忙であったため」という、職場環境に関する理由が多く挙げられている（内閣府 2015）。近年では女性に限らず、すべての労働者に対してワークライフバランスが実現できるような働き方改革の推進が求められている。こうした職場の環境は人々の意識に影響を及ぼしているのであろうか。そこで本稿では本人の属性に加えて、職場環境が男性の意識に及ぼす影響を検討する。またこれまでの研究では、女性に期待するライフコースや、男性自身が望む育児と仕事のバランスを用いて男性の意識が測定されてきたが、本研究ではより仕事面に焦点を当て、実際に男性本人の、働き方を調整しようとする意識を用いて検討を行う。

仮説1：男性が稼ぎ主であるという意識を持っていると、仕事役割を果たそうとするため、仕事中心の働き方を希望する

仮説2：残業が多い職場は、業務が多く、個人に対する仕事期待が大きいと考えられるため、柔軟な働き方を希望しにくい

仮説3：職場の雰囲気が、定時退社や勤務時間内に仕事を終えることを推奨している職場は、仕事以外の時間を確保しやすいと考えられるため、柔軟な働き方を希望しやすい

以上の仮説は、第4節で詳細に検討していくこととする。

3 データと理想の働き方の概観

データ

本稿では、国立女性教育会館が実施している「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」のデータを用いる。このデータは、2015年に新卒で入社した正社員男女を対象にしたパネル調査である。近い将来のうちに、結婚や出産・育児を経験すると想定される若年の意識の実態を把握できる点、さらに、本研究での検討課題である男性本人の理想の働き方が調査されている点が、本データを用いる最大の利点である。分析には2015年、2016年、2017年分の3時点のデータを用いた。

理想の働き方

主に使用する変数は、ライフステージごとに尋ねた理想の働き方である。2015年の調査（以下、第1回調査）及び2016年の調査（以下、第2回調査）では、「あなたは、結婚したり子どもが生まれたりした場合、正社員としてどのような働き方をしたいですか。あくまで現時点での理想として、最も近いタイプを1つ選んでください」という項目を用いる。ライフステージは、「未婚の時」「結婚したが子どもがいない時」「就学前の子どもがいる時」「小学生以上の子どものいる時」の4段階である。2017年の調査（以下、第3回調査）では、ライフステージの項目が減り、「就学前の子どもがいる時」の働き方のみ調査されている。選択肢はいずれも、「急な残業もあるフルタイム」「残業のないフルタイム」「時間の融通がきくフルタイム」「短時間勤務」「家でできる仕事」「正社員としては働かない」の6つである。

理想の働き方の分布

まず第1回調査時のデータを用い、未婚時・既婚時子どもなし・未就学児がいる時・小学生以上の子どものいる時の4時点における理想の働き方の分

布を男女別に示した（図1、図2）。

まず男女でグラフの形状を比べてみると、男女ともに、子どもが就学前の段階で理想の働き方が多様化する傾向にあることが確認できる。働き方の内容に着目すると、男性の場合はそのほとんどが、急な残業のあるフルタイム・残業のないフルタイム・時間の融通が利くフルタイムの3つに分類される。つまり育児の負担が最も大きくなると想定される未就学児がいる場合でも、

図1 男性の理想の働き方 (N = 439)

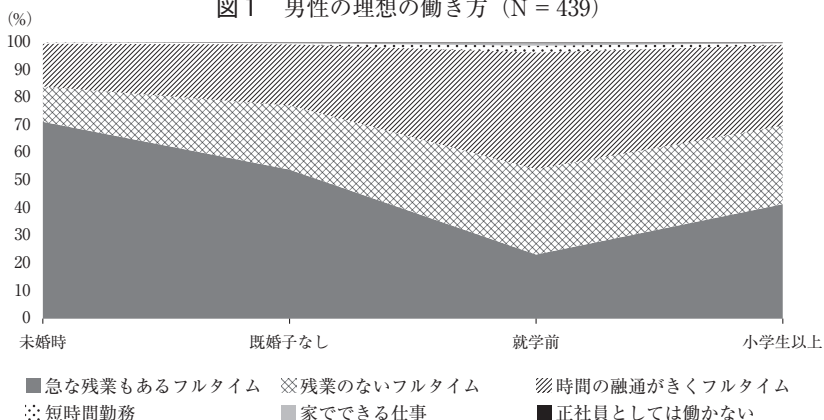
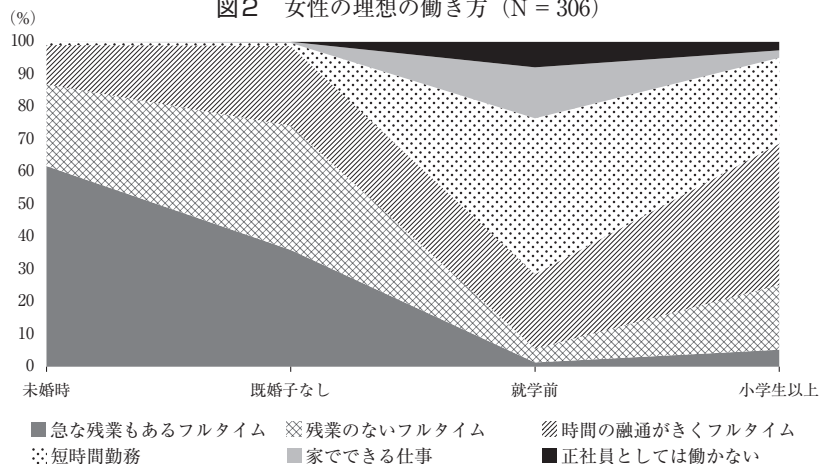


図2 女性の理想の働き方 (N = 306)



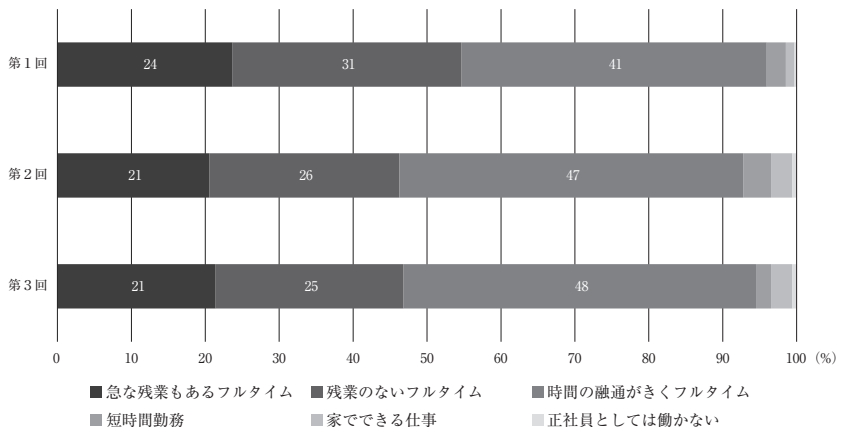
あくまでもフルタイム労働が前提とされている。

それに対して、女性の内容は男性とは大きく異なり、フルタイムを理想とする場合であっても時間の融通が利く働き方を理想とし、大部分は短時間勤務を理想として、全体の約2割は在宅か働かないことを理想としている。この結果からも、女性が育児の責任を担う中心であるという状況が示唆される。

次に「子どもが就学前」の理想の働き方について調査回ごとの回答分布の変化をみるために、第1回調査から第3回調査まですべて回答した対象者に限定して、分布の比較を行った（図3、4）。

男性の約2割は子どもができてからも急な残業がある働き方（従来通りの男性正社員の働き方）を想定しているが、残りの8割は何らかの形で所定労働時間以内の労働に調整することを理想としている。ただし3時点を通じて理想の働き方に大きな変化は見られない。第1回調査時点目から第2回調査時点目にかけては、時間の融通がきく働き方を理想とする割合が若干増加している。

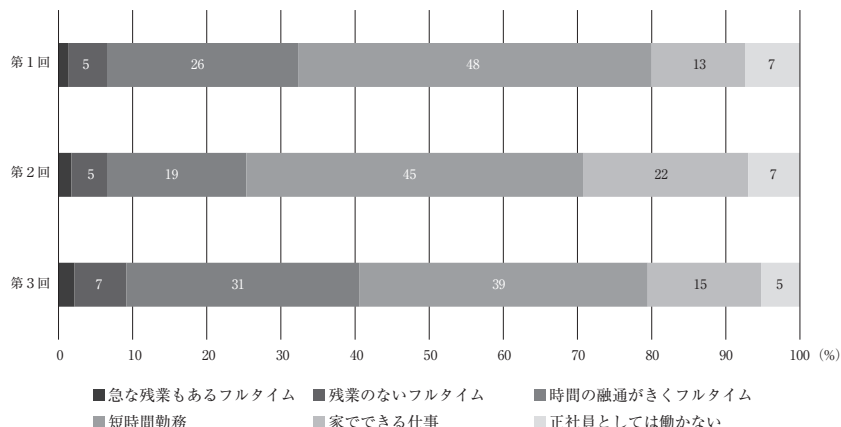
図3 男性の意識の変化（N = 346）



一方で女性の方は、約4割が短時間勤務を理想としており、男性と比べても仕事量の調整を図ろうとしていることがわかる。時点間の変化については、

働かないという回答は若干減少し、何らかの形で働き続けることを理想としている。変化の仕方は一定ではないが、短時間勤務を理想とする割合は減少し、代わりに家でできる仕事や、時間の融通がきく働き方を理想としている。

図4 女性の意識の変化 (N = 229)



以上の結果から、就学前の子どもがいるライフステージにおいて、男女ともに希望する働き方が多様になること、さらに第1回調査時点から第3回調査時点にかけての3時点において大きな意識の変化がほぼ確認できないことから、次節では、どのような男性が働き方を調整する可能性があるのかについて詳細に検討することとする。

4 多変量分析

使用変数

使用した変数についての操作方法について、以下の表1で説明する。

表1 変数の説明

変数	変換の説明
理想の働き方	理想の働き方の選択肢6つを以下の3つのカテゴリーに変換した。 1. 急な残業もあるフルタイム 2. 残業のないフルタイム 3. 時間の融通がきくフルタイム（短時間勤務・家でできる仕事・働かないを含む）
既婚	結婚している場合を1、結婚していない場合を0とするダミー変数を作成した。
子ども有無	子どもがいる場合を1、子どもがいない場合を0とするダミー変数を作成した。
居住状態	一人暮らしである場合を基準として、家族と同居、会社の寮・宿舎を示すダミー変数として作成した。
学歴	学部卒の場合を0、修士卒以上の場合を1とするダミー変数を作成した。
転勤あり総合職	転勤を伴う総合職の場合を1、転勤を伴わない総合職と一般職の場合を0とするダミー変数を作成した。
ジェンダー意識	以下の3つの項目について、1.そう思う、2.どちらかというと思う、3.どちらかというと思わない、4.そう思わない、というように、高い値ほど男女平等的な意識を持つように変換した。 ①男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである〔内外意識〕 ②家族を経済的に養うのは男性の役割だ〔男性稼ぎ主〕 ③子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たずに育児に専念すべきだ〔3歳児神話〕
管理職志向	管理職を目指したいかという項目を用いて、目指したい+どちらかという+目指したいを1、どちらかという+目指したくない、目指したくない、管理職になることが想定されていない職種である場合を0としたダミー変数を作成した。
やりがい	やりがいのある仕事をしているかについて、1.あてはまる（あてはまる+どちらかという+当てはまる）、0.あてはまらない（どちらかという+あてはまらない+あてはまらない）というダミー変数を作成した。

継続意向	結婚や出産後も今の会社で働き続けたいかという項目を用いた。「続けたい」「続けたい」+「どちらかという続けたい」を基準として、続けたくない（どちらかという続けたくない、続けたくない）、わからない、を示すダミー変数を作成した。
残業頻度	ほとんどないを基準として、週に1～2日、週に3～4日、ほぼ毎日を示すダミー変数を作成した。
職場環境	以下の5つの項目について、1.あてはまる（あてはまる+どちらかという当てはまる）、0.あてはまらない（どちらかというあてはまらない+あてはまらない）というようなダミー変数を作成した。 ①仕事だけでなく、仕事以外の時間も大切にしている [仕事以外の時間] ②できるだけ定時退社を心がけている [定時退社] ③仕事を効率よく進めることを意識している [効率的な仕事] ④職場では、所定時間内で業務を終わらせることが推奨されている [所定時間内] ⑤業務が終わっても、仕事をしている人がいると退社しにくい雰囲気がある [退社しにくい]

分析対象者・分析方法

分析対象者は男性のみに限定した。分析方法には急な残業もあるフルタイムを基準カテゴリーとした多項ロジスティック回帰分析を用いた。また、Model 1では、本人の属性や意識を投入し、また、推定モデル1（以下、Model 1）では本人の属性や意識を投入し、推定モデル2（以下、Model 2）ではModel 1の変数に加え、職場の環境の変数を投入した。

記述統計

本分析で用いた変数の記述統計を表2に示した。3時点分のデータをマージ¹⁾しており、サンプルサイズの2020は、3時点を通じた総回答数である²⁾。

記述統計から分析に用いるサンプルの特性を確認する。理想の働き方に関しては、約5割が時間の融通が利くフルタイムとしている。3割が急な残業のないフルタイム、残りの2割が急な残業もあるフルタイムとしている。また、約8割が転勤を伴う総合職である。

表2 記述統計量

(n=2020)	平均	S.D.	最小値	最大値
急な残業もあるフルタイム（基準）				
残業のないフルタイム	0.274	0.446	0	1
時間の融通がきくフルタイム	0.506	0.500	0	1
既婚	0.054	0.226	0	1
子ども有無	0.015	0.123	0	1
居住状態（基準：一人暮らし）				
家族と同居	0.250	0.433	0	1
寮	0.172	0.377	0	1
学歴（基準：学部卒）				
修士卒以上	0.347	0.476	0	1
転勤あり総合職	0.818	0.386	0	1
内外意識	3.241	0.836	1	4
男性稼ぎ主	2.579	1.002	1	4
3歳児神話	2.629	0.920	1	4
管理職志向	0.887	0.317	0	1
やりがい	0.820	0.384	0	1
継続意向（基準：続けたい）				
続けたくない	0.085	0.278	0	1
わからない	0.081	0.272	0	1
残業頻度（基準：ほぼなし）				
1～2日/週	0.170	0.376	0	1
3～4日/週	0.237	0.425	0	1
ほぼ毎日	0.441	0.497	0	1
仕事以外の時間	0.921	0.269	0	1
定時退社	0.585	0.493	0	1
効率的な仕事	0.916	0.278	0	1
所定時間内	0.755	0.430	0	1
退社しにくい	0.372	0.483	0	1

多変量分析

表3は多項ロジスティック回帰分析³⁾の結果である。

まずは、残業のない働き方を理想とする規定要因についてみていく。個人の属性や意識を投入したModel 1からは、男性が稼ぎ主であるという意識に反対していると、急な残業もあるフルタイムに比べて、残業のないフルタイムを理想としやすいことがわかる。また管理職になりたいという希望がある場合には、急な残業もあるフルタイムを理想として回答しやすい。次に、職場環境を投入したModel 2の結果についてみると、先ほどみた男性稼ぎ主と管理職志向の影響は変わらずに残っている。着目するのは、定時退社を心がけていること、さらに業務が終わっても退社しにくい雰囲気があることは残業のないフルタイムを理想と回答しやすい。残業頻度についてはすべて負の関連である。残業がほとんどない場合と比べて数日でもある場合には急な残業もあるフルタイムを理想としやすい。

今度は、時間の融通がきくフルタイムを理想とする規定要因を確認していく。Model 1からは、先ほど確認した残業のないフルタイムの規定要因と同様に、男性が稼ぎ主であるという意識に反対していると、時間融通のきくフルタイムを理想としやすいこと、管理職になりたいという希望がある場合には、急な残業もあるフルタイムを理想として回答しやすいことが確認できる。結婚や出産後も現在の会社で働き続けたいかどうかという継続意向は、続けたいとする場合と比べて続けたくない、時間融通のきくフルタイムを理想としやすい。次に、Model 2をみると、Model 1で有意な関連がみられた変数に変化はなく、加えて定時退社を心がけていると時間融通のきくフルタイムを理想としやすい。残業頻度については、ほとんどない場合と比較して、週に1～2日残業がある場合には、時間融通のきくフルタイムは理想と回答しにくいことがわかった。

以上の結果を簡単にまとめると、男性が稼ぎ主であるという意識に賛成していることや管理職を志向していることが、男性の働き方を変化させない可能性があること、逆に定時退社を心がけている場合には、働き方を調整する

ことを理想としやすいことが明らかになった。

表3 理想の働き方を従属変数にした多項ロジスティック回帰分析

	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
	急な残業もあるフルタイム（基準） VS 残業のないフルタイム		急な残業もあるフルタイム（基準） VS 時間の融通がきくフルタイム	
	係数 (S.E.)	係数 (S.E.)	係数 (S.E.)	係数 (S.E.)
既婚	-0.203 (0.375)	-0.150 (0.366)	0.010 (0.337)	0.082 (0.334)
子ども有無	-0.247 (0.617)	-0.381 (0.594)	-0.175 (0.564)	-0.237 (0.530)
居住状態（基準：一人暮らし）				
家族と同居	0.265 (0.194)	0.289 (0.197)	0.132 (0.181)	0.122 (0.184)
寮	0.328 (0.211)	0.394* (0.215)	0.513*** (0.193)	0.556*** (0.195)
学歴（基準：学部卒）				
修士卒以上	0.171 (0.184)	0.172 (0.185)	0.207 (0.172)	0.189 (0.174)
転勤あり総合職	-0.348 (0.256)	-0.255 (0.259)	-0.139 (0.246)	-0.068 (0.246)
ジェンダー意識				
内外意識	0.150 (0.109)	0.182* (0.110)	0.106 (0.099)	0.122 (0.100)
男性稼ぎ主	0.215** (0.089)	0.215** (0.090)	0.304*** (0.082)	0.305*** (0.083)
3歳児神話	-0.150 (0.095)	-0.128 (0.096)	-0.114 (0.086)	-0.106 (0.087)
管理職志向	-0.804*** (0.284)	-0.837*** (0.283)	-1.148*** (0.265)	-1.133*** (0.265)
やりがい	0.041 (0.186)	0.129 (0.190)	-0.190 (0.165)	-0.157 (0.168)
継続意向（基準：続けたい）				
続けたくない	0.515* (0.300)	0.452 (0.304)	0.754*** (0.280)	0.738*** (0.285)
わからない	0.406 (0.276)	0.333 (0.276)	0.478* (0.264)	0.419 (0.265)

Ⅲ NWEC 実践報告

職場環境				
仕事以外の時間		-0.086 (0.259)		0.267 (0.245)
定時退社		0.408** (0.168)		0.389*** (0.144)
効率的な仕事		0.026 (0.290)		-0.419* (0.241)
所定時間内		-0.068 (0.182)		-0.106 (0.157)
退社しにくい		0.570*** (0.163)		0.190 (0.150)
残業頻度（基準：ほとんどなし）				
1～2日/週		-0.813*** (0.251)		-0.468** (0.226)
3～4日/週		-0.664*** (0.257)		-0.289 (0.236)
ほぼ毎日		-0.554** (0.265)		-0.394 (0.244)
切片	-0.127 (1.107)	-0.248 (1.161)	1.829** (0.869)	1.888** (0.952)
-2LL	3924.63	3875.43	3924.63	3875.43
R ²	0.059	0.071	0.059	0.071
n	2020			

注) ***p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

標準誤差は、個人をクラスターとしたロバスト標準誤差を用いた

5 考察

本研究では、男性の働き方の多様化の可能性として、とくに就学前の子どもがいる育児期を想定した場合に、男性自身がどのような働き方を希望しているのかについて検討した。分析の結果からは、管理職を志向していること、男性が稼ぎ主であるという意識をもっていること、残業がある職場では、急な残業もある働き方を理想とすることが明らかとなった。また定時退社の心がけや、今後同じ会社で働き続けたくないという場合には、残業のないフル

タイムや時間融通のきく働き方を理想としていた。2節で提示した仮説と照合すると、仮説1は支持され、仮説2、3は部分的に支持される結果となった。

以上の分析結果からは、管理職を志向していたり、男性に稼得責任があると考えている場合、さらに現在の会社で働き続けたい場合には、就学前の子どもがいて育児負担が増大することが想定されるライフステージにおいても、急な残業に対応できるような働き方、つまり仕事を生活の中心に据えようとしている姿が明らかとなった。男性が会社で成功するためには、いついかなる時も会社へのコミットメントが求められる状況が示されている。この場合、男性以外に家事・育児役割が求められ、結局は配偶者である女性がそれを担うという性別役割分業体制を維持する構造が示唆された。

しかしこのままでは、男女ともに働き方の変化は望めない。そこで、今回柔軟な働き方としての「時間の融通のきくフルタイム」の内実について、一体どのような働き方なのか考えてみたい。労働時間そのものを短縮させるのであれば、短時間労働を理想として回答するはずであるため、おそらく始業・終業時間の繰り上げ・下げやフレックスタイム制度などの、時間の使い方を柔軟に設定できるような働き方であると考えられる。始業・終業時間の調整をすることで、出勤前に子どもを保育園に送ったり、夕方にお迎えに行ったりすることが可能になる。また1日単位での調整だけではなく、1週間、1ヶ月のスパンでの労働時間のやりくりも考えられる。例えば1週間のうち2日は定時より1時間前に退社するが、その代わり別の1日で2時間分残業するというように。このように1ヶ月間の総労働時間（残業時間も含む）は変えることなく⁴⁾、その中である程度自由にやりくりできるような働き方を可能にする制度の整備が今後求められるのではないか。突発的な残業に対応できることが会社へのコミットメントであるとする従来の規範から、的確かつ柔軟にタイムマネジメントができることが評価されるような規範が醸成されることで、男性の働き方の柔軟性が促進されると考える。結果として、冒頭で述べたような、意識と行動の乖離状態の改善も期待できる。

最後に本研究の限界を述べる。本研究の分析は、どのような男性が柔軟な働き方を希望するのかという規定要因を検討したまでにすぎない。本研究で用いたデータは同一個人を追跡したパネルデータであり、その利点を活用することで、より詳細な意識の経年変化や、その変化と職場環境の変化との関連を検討することも可能である。そうした分析は今後の課題としたい。

注

- 1) 本分析で用いるデータは同一個人を追跡したパネル調査から得られたデータであるが、3時点分のデータをマージし、通常のカロスセクショナルデータと同様に用いて分析を行った。サンプルサイズを確保し頑健な結果を得るためである。
- 2) 仮に第1回調査から第3回調査まで回答している場合には、3回分の回答がサンプルサイズとして計上される。
- 3) 本分析に用いたデータは、17企業に勤務する正社員に調査するという調査設計になっているため、すべての分析に際して、企業ダミーを投入して企業の影響はコントロールしている。企業の影響は本研究の分析の主眼からは外れるため、分析結果の表への掲載は省略している。
- 4) 1ヵ月の残業時間を含む総労働時間が多すぎる場合には、やりくりできる余裕が生まれないことは念頭におく必要がある。

参考文献

- 船橋恵子 2012『『仕事と育児』バランスをめぐる男性意識—どのようにパートナーと分かち合おうとしているか』目黒依子・矢澤澄子・岡本英雄編『揺らぐ男性のジェンダー意識—仕事・家族・介護』新曜社
- Hakim, C. 2000 *Work-Lifestyle Choice in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford University Press
- 国立社会保障・人口問題研究所 2017「2015年社会保障・人口問題基本調査（結婚と出産に関する全国調査）現代日本の結婚と出産—第15回出産動向基本調

- 査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書」国立社会保障・人口問題研究所
厚生労働省 2018「平成29年度雇用均等基本調査（速報）」（追加あり）
- 松田茂樹 2013『少子化論』勁草書房
- 内閣府 2015「平成27年度調査少子化社会に関する国際意識調査報告書」（追加あり）
- 田中弘美 2017「『稼得とケアの調和モデル』とは何か—『男性稼ぎ主モデル』の克服」ミネルヴァ書房
- 筒井淳也 2014「女性の労働参加と性別分業—持続する『稼ぎ手』モデル」『日本労働研究雑誌』648: 70-83

（たなか・あかね 国立女性教育会館研究国際室客員研究員）