

6章 夫の家事・育児分担、意識とキャリア意識

女性が子どもを持ちながら働くうえで、夫の影響は大きい。民間大企業の女性管理職を対象にキャリア形成についてインタビュー調査を行った研究では、「働いてほしい」という夫のメッセージと、夫の家事・育児分担がキャリア継続を後押ししている（永瀬・山谷、2012）。本章では、実証分析から夫の家事・育児分担や意識が、女性のキャリア意識と関係があるのかを探るのが目的である。

1節は本人、夫の属性、2節は夫の帰宅時間、3節は夫の家事・育児、4節は夫以外の育児サポート、5節は夫に対する妻の考え方、6節は夫の意識と妻本人のキャリア意識との関連性を確認していく。7節は小括である。

ここでは、キャリア意識として昇進意欲とモチベーション指標を用いる。昇進意欲は「あなたの昇進への希望を教えてください。」を使用し、「1. 昇進したい」「2. 昇進したくない」「3. 昇進のない仕事である」から選択する設問を使用する。モチベーション指標は因子分析の結果得られた3因子「創意工夫意欲」「チーム協調意欲」「長期キャリア開発意欲」を用いる。

1. 妻と夫の年齢、学歴、年収、子ども数と昇進意欲

1節では、夫のいるもの限定して分析を行う。回答者（妻）の平均年齢は43.5歳、夫は45.0歳で、末子年齢は平均11.8歳であるが1歳から44歳と幅が広い（図表6-1）。

図表 6-1 年齢平均値

	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
妻年齢	2258	43.5	8.2	20	72
夫年齢	2258	45.0	8.7	24	75
末子年齢	2258	11.8	8.1	1	44

それでは、妻と夫の年齢、学歴、年収と妻の昇進意欲をみていこう（図表6-2～6-5）。「昇進したい」を選択した割合は、妻の年齢は若いほど高い傾向があり、20～30歳未満49.4%、学歴は高いほど割合が高い傾向があり、大学院卒60.6%、年収も高いほど割合が高い傾向があり、1,500万円以上78.6%、役職も高いほど割合が高く、役員73.3%である。夫は直線的な関係性はみられないが、夫の年齢階級別にみると30～35歳で妻の昇進意欲ありが51.6%と若い層で高く、夫の学歴は大学院卒46.5%で最も高い。夫の年収は1,200～1,500万円53.1%、役職は部長相当職41.7%が最も高く、高収入、高い役職についている層で高い傾向にはある。妻本人の昇進意欲は、妻本人の年齢の若さ、学歴、年収、役職の高さと特に関連性があるようだ。

子ども数をみると、「昇進したい」を選択した割合は1人が40.8%、2人34.1%、3人36.2%と大きな差は認められない（図表6-6）。子どもを持っている女性も3～4割が昇進意欲を持っている。子どもを持つことが昇進に不利にならない状況を作る必要があるだろう。

図表 6-2 妻の昇進意欲（妻・夫の年齢別）

(%)

	妻の年齢				夫の年齢			
	n	昇進したい	昇進したくない	昇進のない仕事である	n	昇進したい	昇進したくない	昇進のない仕事である
20～30歳未満	83	49.4	27.7	22.9	67	37.3	32.8	29.9
30～35歳未満	238	45.8	36.1	18.1	190	51.6	32.1	16.3
35～40歳未満	432	40.1	37.0	22.9	401	41.4	37.4	21.2
40～45歳未満	495	38.8	34.3	26.9	440	40.0	33.4	26.6
45～50歳未満	461	32.1	31.7	36.2	469	30.7	34.1	35.2
50～55歳未満	342	34.5	28.4	37.1	354	36.2	28.0	35.9
55～60歳未満	148	23.0	27.0	50.0	213	27.2	31.9	40.9
60歳以上	59	30.5	25.4	44.1	124	30.7	24.2	45.2

図表 6-3 妻の昇進意欲（妻・夫の学歴別）

(%)

	妻の学歴				夫の学歴			
	n	昇進したい	昇進したくない	昇進のない仕事である	n	昇進したい	昇進したくない	昇進のない仕事である
高校卒	463	25.5	30.0	44.5	435	29.4	36.3	34.3
専門学校卒	211	22.8	44.1	33.2	180	36.1	38.9	25.0
短大・高専卒	487	30.0	31.4	38.6	122	41.8	26.2	32.0
大学卒	983	46.0	32.4	21.7	1,338	37.7	31.4	30.9
大学院卒	109	60.6	31.2	8.3	172	46.5	32.0	21.5
その他	5	60.0	0.0	40.0	11	36.4	18.2	45.5

図表 6-4 妻の昇進意欲（妻・夫の年収別）

(%)

	妻の年収				夫の年収			
	n	昇進したい	昇進したくない	昇進のない仕事である	n	昇進したい	昇進したくない	昇進のない仕事である
200万円未満	264	15.9	23.1	61.0	120	40.0	33.3	26.7
200～300万円未満	318	26.7	31.8	41.5	115	27.0	34.8	38.3
300～400万円未満	479	35.5	35.5	29.0	235	36.6	37.0	26.4
400～500万円未満	366	34.4	38.5	27.1	295	37.3	33.9	28.8
500～700万円未満	447	46.8	37.6	15.7	588	35.5	34.4	30.1
700～1,000万円未満	185	62.7	25.4	11.9	479	36.3	33.6	30.1
1,000～1,200万円未満	45	66.7	26.7	6.7	134	47.8	23.1	29.1
1,200～1,500万円未満	19	63.2	31.6	5.3	64	53.1	15.6	31.3
1,500万円以上	14	78.6	14.3	7.1	56	39.3	35.7	25.0
わからない/答えたくない	121	26.5	24.0	49.6	172	32.0	26.7	41.3

図表 6-5 妻の昇進意欲（妻・夫の役職別）

(%)

	妻の役職				夫の役職			
	n	昇進したい	昇進したくない	昇進のない仕事である	n	昇進したい	昇進したくない	昇進のない仕事である
なし	1,452	26.2	33.4	40.4	780	33.7	33.7	32.6
主任・係長相当職	553	49.0	37.8	13.2	637	38.5	36.6	25.0
課長相当職	189	71.4	17.5	11.1	456	37.1	26.8	36.2
部長相当職	49	71.4	20.4	8.2	283	41.7	30.4	27.9
役員	15	73.3	0.0	26.7	102	37.3	32.4	30.4

図表 6-6 妻の昇進意欲（子ども数別） (%)

	n	昇進したい	昇進したくない	昇進のない仕事である
1人	846	40.8	31.7	27.5
2人	1,097	34.1	33.4	32.5
3人	315	36.2	32.7	31.1

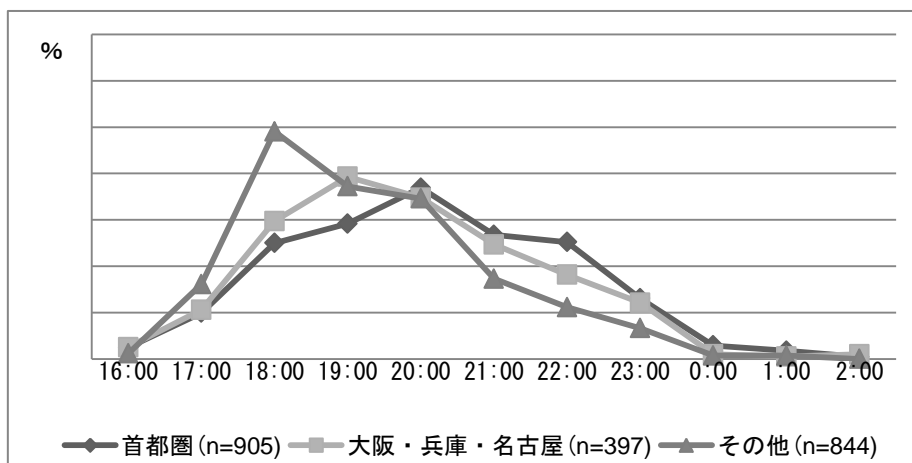
2. 夫の帰宅時間と妻の昇進意欲

毎日の育児をするには、帰宅時間が重要だ。本調査では、夫の平均帰宅時間を30分単位で聞いている。本節ではその回答を1時間単位に、例えば17時と17時30分を17時としてまとめ分析した。現在夫がおり同居しているもののみを対象としたが、図表は分布の少ない3時から15時を除いて表示している。

都道府県を「首都圏(東京・神奈川・千葉・埼玉)」「大阪・兵庫・名古屋」「その他」に分け、子どもが未就学時の夫の帰宅時間みたものが図表 6-7 である。ピークをみると、その他は18時が24.5%、大阪・兵庫・名古屋は19時が19.7%、首都圏は20時が18.5%で、都市部でより帰宅時間のピークが遅い。現在の夫の帰宅時間をみると、帰宅時間は子どもが未就学時に比べ遅くなる傾向にあるようだ(図表 6-8)。

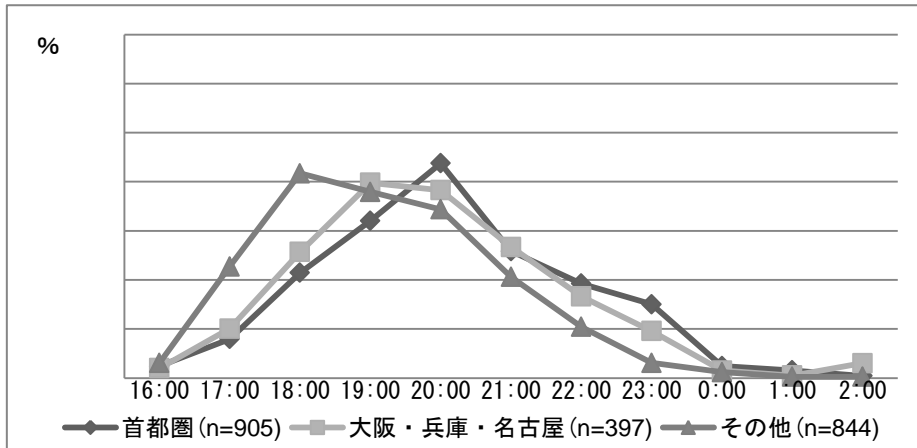
次に、昇進意欲別に見たものが図表 6-9 である。「昇進したい」ではピークは18時で22.8%、「昇進したくない」では18時が17.5%、20時が17.3%と2つ山があり、「昇進のない仕事である」ではピークは20時で20.5%である。昇進意欲のある妻の夫が、より帰宅時間が早い傾向にある。夫の現在の帰宅時間をみたものが図表 6-10 である。「昇進したい」では19時で18.9%、「昇進したくない」では20時で17.8%、「昇進のない仕事である」では20時で22.3%と「昇進したい」「昇進したくない」のピークが遅くなっている。

図表 6-7 地域別子どもが未就学時の夫の帰宅時間

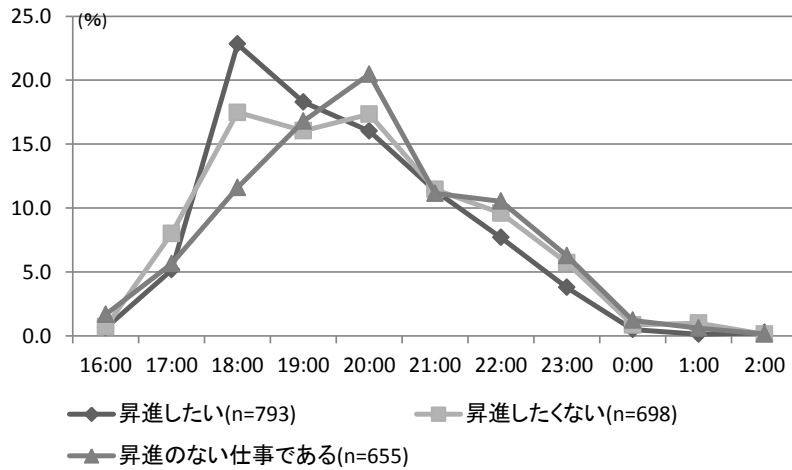


注) 3時から15時は図表から除いている。図表 6-8、6-9、6-10、6-11、6-12 も同様。

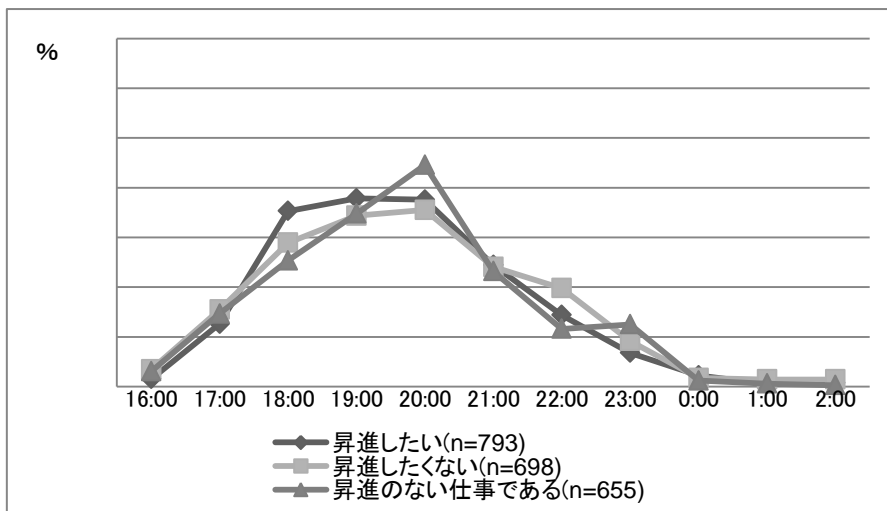
図表 6-8 地域別現在の夫の帰宅時間



図表 6-9 昇進意欲別子どもが未就学時の夫の帰宅時間

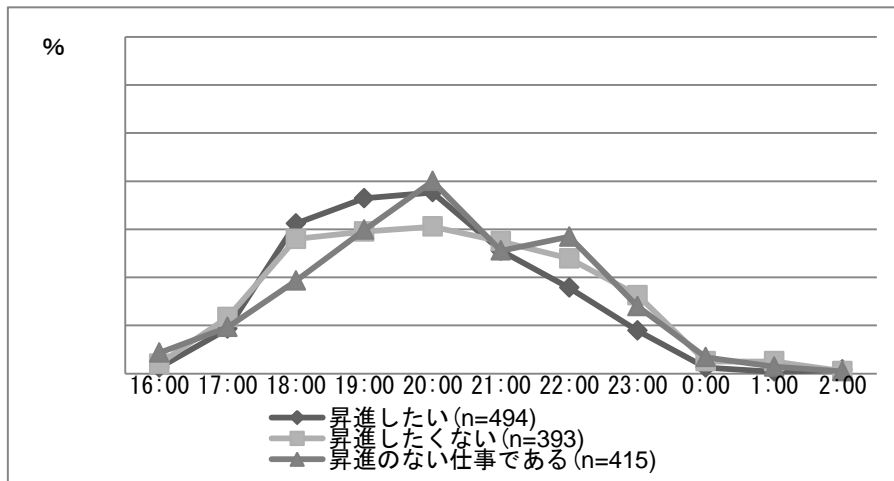


図表 6-10 昇進意欲別現在の夫の帰宅時間

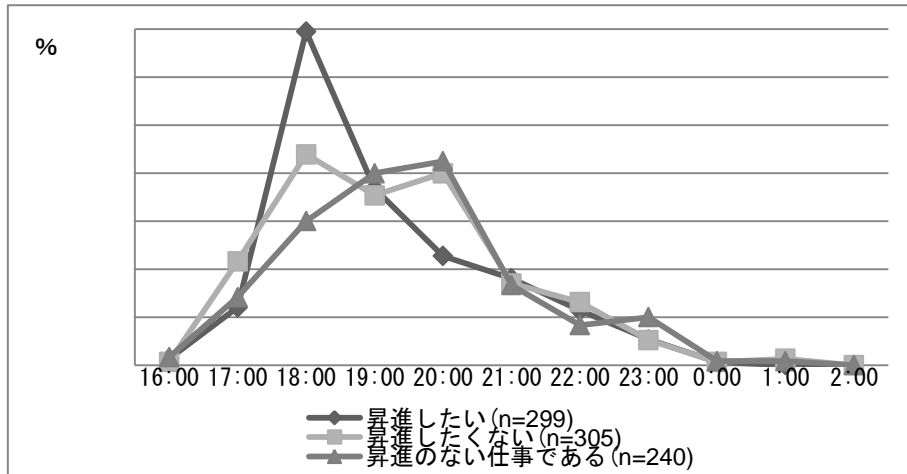


次に地域と昇進意欲別にみてみよう。「首都圏・大阪・兵庫・愛知」と「その他」に分けて子どもが未就学時の帰宅時間をみたのが図表 6-11、12 である。現在昇進したいと考えている妻の夫は「首都圏・大阪・兵庫・愛知」では、ピークは 20 時とやや遅いが、21 時以前の帰宅が 7 割と高く、「その他」では、昇進したい妻の夫の帰宅時間は 18 時がピークで 34.8 % と高い。全体的に昇進意欲のある妻の夫の帰宅時間が早い傾向にある。

図表 6-11 昇進意欲別子どもが未就学時の夫の帰宅時間（首都圏・大阪・兵庫・愛知）



図表 6-12 昇進意欲別子どもが未就学時の夫の帰宅時間（その他）



3. 夫の家事・育児と妻のキャリア意識

3 節では、夫が実際どの程度家事・育児をしていたのかをみていこう。この節は、現在夫がおり、同居しているもののみを対象とする。

図表 6-13 をみると、子どもが未就学時の家事分担、育児分担、見送り、迎え、病気への対応すべてで、妻の負担割合が高いものの、「昇進したい」では「昇進したくない」「昇進のない仕事である」に比べて妻自身の負担割合が低く、夫の負担割合が高い傾向が認められる。「昇進したい」と「昇進したくない」「昇進のない仕事である」を合わせた「それ以外」で t 検定を行うと、すべてで自分と夫の割合に有意な差が認められた。「その他」は、子どもが未就学時の迎え

が5%水準で、子どもが未就学時の子どもの病気への対応が10%水準で有意な差が認められた。

図表 6-13 子どもが未就学時の負担割合

	自分		夫		その他	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
子どもが未就学時の家事分担						
昇進したい(n=793)	66.7	20.8	24.7	18.0	8.6	15.1
昇進したくない(n=698)	70.3	19.6	22.0	15.7	7.7	16.6
昇進のない仕事である(n=655)	71.9	20.7	19.2	15.5	8.9	17.1
子どもが未就学時の育児分担						
昇進したい(n=793)	65.5	20.1	25.3	17.0	9.2	14.6
昇進したくない(n=698)	69.2	19.0	21.9	14.4	8.9	16.7
昇進のない仕事である(n=655)	71.7	19.5	19.7	14.7	8.6	15.6
子どもが未就学時の見送り						
昇進したい(n=793)	60.9	32.0	27.8	28.3	11.3	23.7
昇進したくない(n=698)	64.3	31.9	26.0	28.4	9.7	22.7
昇進のない仕事である(n=655)	71.8	30.0	17.9	22.7	10.3	23.8
子どもが未就学時の迎え						
昇進したい(n=793)	62.0	31.0	22.1	23.5	15.9	27.1
昇進したくない(n=698)	67.2	30.8	19.1	23.1	13.7	27.4
昇進のない仕事である(n=655)	72.3	29.8	14.7	19.3	12.9	26.5
子どもが未就学時の子どもの病気への対応						
昇進したい(n=793)	66.4	24.4	22.1	19.7	11.5	19.6
昇進したくない(n=698)	70.4	24.1	18.8	19.2	10.8	19.9
昇進のない仕事である(n=655)	74.0	22.5	17.1	17.1	8.9	17.2

具体的な育児状況をみてみよう。0歳から1歳時の育児頻度（複数いる場合は末子）の育児（オムツを変える、入浴の世話をする、食事の世話をする、着替えの世話をする、寝かしつける、遊ぶ）6項目の育児頻度を「ほとんど毎日」を5点、「頻繁にあった」を4点、「時々あった」を3点、「ほとんどない」を2点、「全くない」を1点とし、合計した得点の平均値、分散は図表 6-14 のとおりである。最も平均値が高いのは「子どもと遊ぶ」3.6、低いのは「子どもを寝かしつける」3.0であった。

図表 6-14 夫の育児頻度平均値

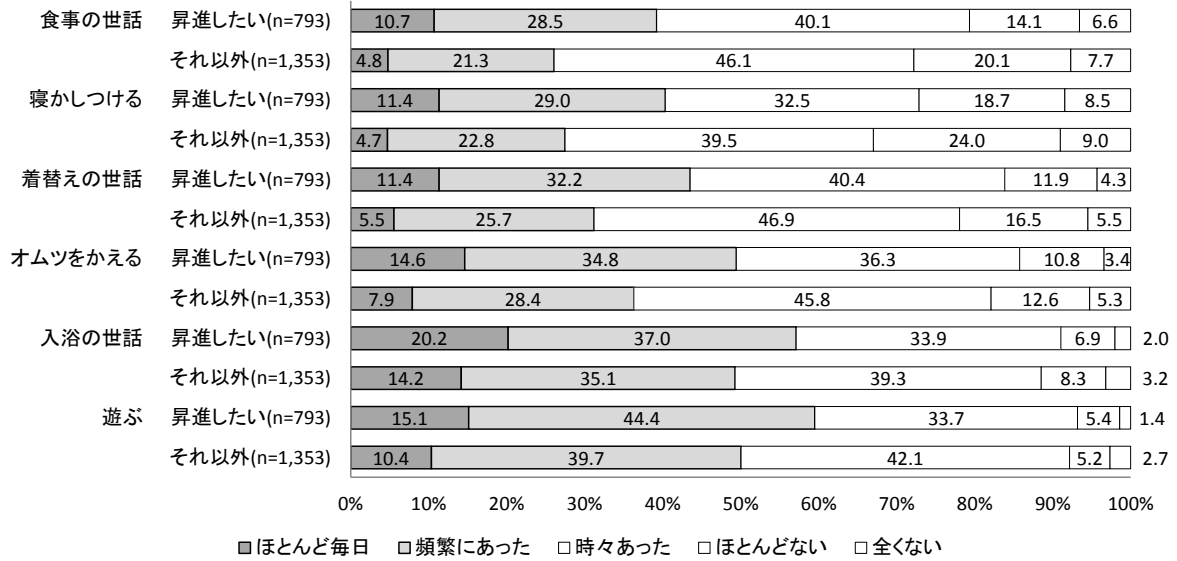
	n	平均値	標準偏差
子どものオムツを変える	2146	3.304	1.0
子どもの入浴の世話をする	2146	3.553	0.9
子どもの食事の世話をする	2146	3.055	1.0
子どもの着替えの世話をする	2146	3.186	1.0
子どもを寝かしつける	2146	2.998	1.1
子どもと遊ぶ	2146	3.560	0.9

各設問の回答と妻の昇進意欲をみたものが図表 6-15 である。昇進意欲のうち「昇進したくない」「昇進のない仕事である」を「それ以外」とし、育児頻度の「ほとんど毎日」「頻繁にあった」をグレーで表示している。すべての育児で、「昇進したい」が「それ以外」を上回っており、特に食事、寝かしつけ、着替えなど日常的な世話という側面で育児頻度が高かった傾向にある。

また、「昇進したい」「それ以外」で差があるか、「ほとんど毎日」「頻繁にあった」と「時々あった」「ほとんどない」「全くない」で χ^2 二乗検定を行ったところ、すべて1%水準で有意な差が認められた。

図表 6-15 夫の育児頻度と妻の昇進意欲

(%)



注) 昇進意欲は「昇進したい」と「それ以外」に分けている。「それ以外」は「昇進したくない」「昇進のない仕事である」を合わせたものである。

ここまで昇進意欲をみてきたが、モチベーションについてもみていこう。「ほとんど毎日」「頻繁にあった」を育児行動が「頻回である」、「時々あった」「ほとんどない」「全くない」を育児行動が「頻回でない」とし、育児6項目別に妻のモチベーション指標3項目の平均値とt検定の結果を示したものが図表6-16である。t検定の結果すべて有意な差が認められている。乳幼児期に育児頻度が高かった夫の妻は、現在仕事のモチベーションが高い傾向にある。

図表 6-16 夫の育児頻度とモチベーション指標

	創意工夫意欲	チーム協調意欲	長期キャリア開発意欲
子どものオムツを変える			
頻回である(n=883)	101.5 ***	101.3 ***	101.4 ***
頻回でない(n=1,263)	98.8	99.0	99.0
子どもの入浴の世話をする			
頻回である(n=1,120)	101.0 ***	101.0 ***	100.6 ***
頻回でない(n=1,026)	98.7	98.7	99.3
子どもの食事の世話をする			
頻回である(n=664)	102.1 ***	101.6 ***	102.5 ***
頻回でない(n=1,482)	98.9	99.2	98.8
子どもの着替えの世話をする			
頻回である(n=767)	101.6 ***	101.1 ***	102.0 ***
頻回でない(n=1,379)	99.0	99.3	98.9
子どもを寝かしつける			
頻回である(n=692)	101.9 ***	101.3 ***	102.6 ***
頻回でない(n=1,454)	98.9	99.3	98.7
子どもと遊ぶ			
頻回である(n=1,149)	101.1 ***	101.1 ***	100.8 ***
頻回でない(n=997)	98.5	98.6	99.1

t検定 p<0.01: ***

4. 夫以外の育児サポートと妻の昇進意欲

夫以外の育児サポートをみていこう。自分の母親、夫の母親、自分の父親、夫の父親、近所の知り合い、ベビーシッターからの育児サポート頻度を「ほとんど毎日」を5点、「頻繁にあった」を4点、「時々あった」を3点、「ほとんどない」を2点、「全くない」を1点とし、合計した得点の平均値、標準偏差は図表 6-17 のとおりである。最も高いのが「自分の母親」3.1点、低いのは「ベビーシッター」1.4点であり、自分の母親のサポートが大きいようだ。

各育児サポートの回答を昇進意欲別に見たものが図表 6-18 である。「昇進したい」で「ほとんど毎日」「頻繁にあった」の割合がすべての育児サポートで「それ以外」より高い傾向がある。「昇進したい」「それ以外」で差があるか、「ほとんど毎日」「頻繁にあった」と「時々あった」「ほとんどない」「全くない」で χ^2 乗検定を行ったところ、自分の母親、夫の父親、近所の知り合い、ベビーシッターは1%水準で、夫の母親、自分の父親は5%水準で有意に差が認められた。昇進意欲のある女性の方が、育児サポートを受けているまたは利用しているようである。夫以外にもサポートがある妻は、昇進意欲を高く持てるという可能性も考えられる。

図表 6-17 育児サポート頻度

	n	平均値	標準偏差
自分の母親	2500	3.1	1.2
夫の母親	2390	2.5	1.2
自分の父親	2500	2.3	1.2
夫の父親	2390	2.0	1.1
近所の知り合い	2500	1.8	1.0
ベビーシッター	2500	1.4	0.8

図表 6-18 夫以外の育児サポートと妻の昇進意欲

(%)

自分の母親	昇進したい(n=908)	15.9	26.8	34.8	10.9	11.7
	それ以外(n=1,592)	11.8	23.9	36.0	13.7	14.7
夫の母親	昇進したい(n=908)	6.9	15.7	33.6	16.6	27.2
	それ以外(n=1,592)	5.6	12.7	32.6	17.9	31.1
自分の父親	昇進したい(n=908)	5.4	12.9	30.4	19.9	31.4
	それ以外(n=1,592)	4.7	9.9	28.3	23.6	33.5
夫の父親	昇進したい(n=908)	3.1	9.0	25.3	20.3	42.3
	それ以外(n=1,592)	2.4	5.9	21.4	23.4	46.8
近所の知り合い	昇進したい(n=908)	5.6	20.0	21.5	51.7	
	それ以外(n=1,592)	3.0	21.6	22.7	52.3	
ベビーシッター	昇進したい(n=908)	4.7	9.9	10.0	73.9	
	それ以外(n=1,592)	2.2	6.9	10.0	80.2	

注) 昇進意欲は「昇進したい」と「それ以外」に分けている。「それ以外」は「昇進したくない」「昇進のない仕事である」を合わせたものである。

5. 夫に対する考え方と妻の昇進意欲

本節では、本人の夫に対する考え方をみる。「あてはまる」を5点、「まああてはまる」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点とし平均値をまとめたものが図表6-19である。平均値が高いのは「家事・育児は夫婦で分担し、夫婦共に仕事でも力を発揮したい」3.6点、低いのは「家事・育児を夫がやってくれるなら、夫は働かなくてもいい」2.4点である。

図表6-19 妻の夫に対する考え方平均値

	平均値	標準偏差
家事・育児はできるだけ自分がやるので、夫には仕事に集中してほしい	3.1	1.0
自分はいつ仕事を辞めるかわからないので、夫には仕事に邁進してほしい	3.2	1.0
家事・育児は夫婦で分担し、夫婦共に仕事でも力を発揮したい	3.6	0.9
今は仕事を頑張りたいときなので、夫に家事・育児をより多く負担してもらいたい	2.9	0.9
家事・育児を夫がやってくれるなら、夫は働かなくてもいい	2.4	1.1

夫に対する考え方と昇進意識についてみていこう（図表6-20～24）。「家事・育児はできるだけ自分がやるので、夫には仕事に集中してほしい」は否定より肯定しているものが多く、昇進意欲で大きな差がみられない。「自分はいつ仕事を辞めるかわからないので、夫には仕事に邁進してほしい」は肯定しているものが多いが、昇進意欲があると「あてはまらない」が増える傾向にある。「家事・育児は夫婦で分担し、夫婦共に仕事でも力を発揮したい」は肯定するものが約半数で、昇進意欲のあるものでは「あてはまる」を選択した割合が19.5%と高い。「今は仕事を頑張りたいときなので、夫に家事・育児をより多く負担してもらいたい」は、「どちらともいえない」が約半数だが、昇進意欲のあるもので肯定するものがやや多い。「家事・育児を夫がやってくれるなら、夫は働かなくてもいい」は否定するものが約半数と多いものの、昇進意欲のあるもので肯定するものがやや多い。

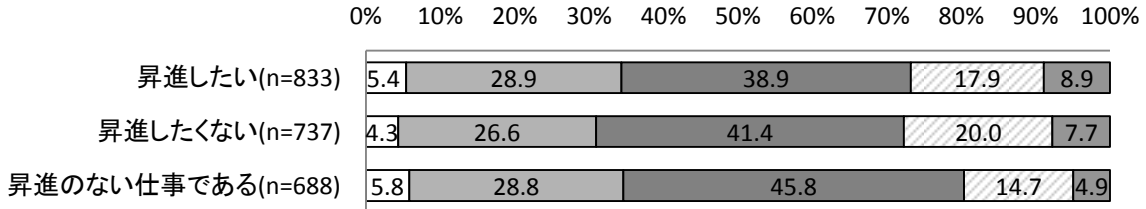
昇進意欲の有無で夫に対する考え方が異なるのか、 χ^2 二乗検定で確認しよう。昇進意欲は、「昇進したい」と「昇進したくない」「昇進のない仕事である」を合わせた「それ以外」で分けた。「家事・育児はできるだけ自分がやるので、夫には仕事に集中してほしい」「自分はいつ仕事を辞めるかわからないので、夫には仕事に邁進してほしい」は、昇進意欲がある場合、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を選択するであろう。このため、「あてはまらない/あまりあてはまらない」と「それ以外」に分けた。 χ^2 二乗検定の結果「自分はいつ仕事を辞めるかわからないので、夫には仕事に邁進してほしい」は1%水準で有意な差が認められたが、「家事・育児は自分がやるので、夫には仕事に集中してほしい」に差は認められなかった。これらの設問には2つの問が含まれているので判断が難しいが、昇進意欲のあるものでは自分がいつ仕事をやめるかわからない、とは考えていないため、「自分はいつ仕事を辞めるかわからないので、夫には仕事に邁進してほしい」には有意な差が認められたのではないかと思われる。

「家事・育児は夫婦で分担し、夫婦共に仕事でも力を発揮したい」「今は仕事を頑張りたいときなので、夫に家事・育児をより多く分担してもらいたい」「家事・育児を夫がやってくれるなら、夫は働かなくてもいい」は昇進意欲がある場合、「あてはまる」「まああてはまる」を選択するであろう。このため、「あてはまる/まああてはまる」と「それ以外」に分けた。カイ二乗検定の結果、3設問とも有意な差が認められた。

全体としては夫には仕事を頑張ってもらいたいという意識は根強いものの、特に昇進意欲の

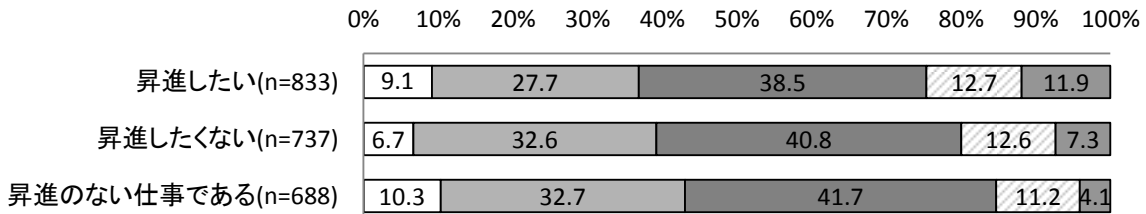
あるもので仕事だけではなく家事・育児を行うことを期待しているようだ。

図表 6-20 家事・育児はできるだけ自分がやるので、夫には仕事に集中してほしい



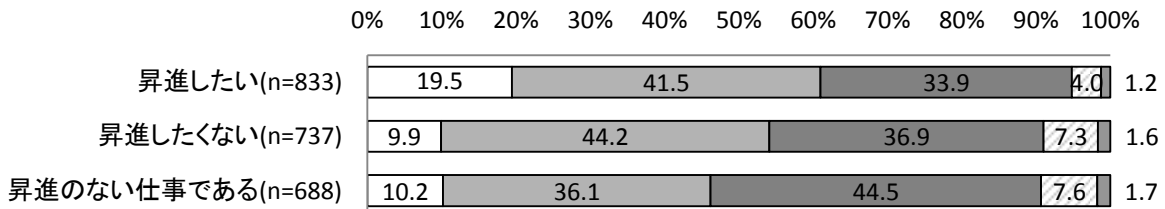
□あてはまる □まああてはまる □どちらともいえない □あまりあてはまらない □あてはまらない

図表 6-21 自分はいつ仕事を辞めるかわからないので、夫には仕事に邁進してほしい



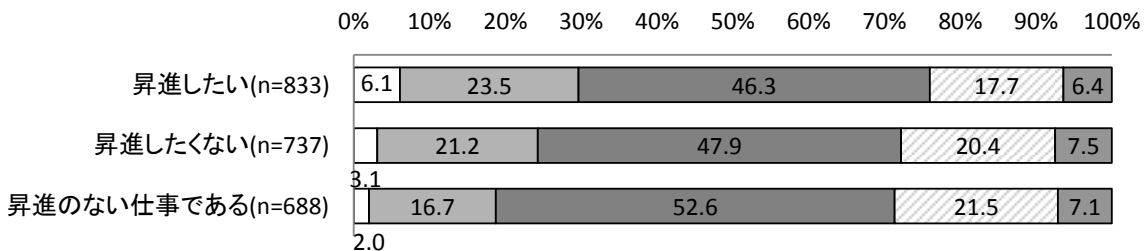
□あてはまる □まああてはまる □どちらともいえない □あまりあてはまらない □あてはまらない

図表 6-22 家事・育児は夫婦で分担し、夫婦共に仕事でも力を発揮したい



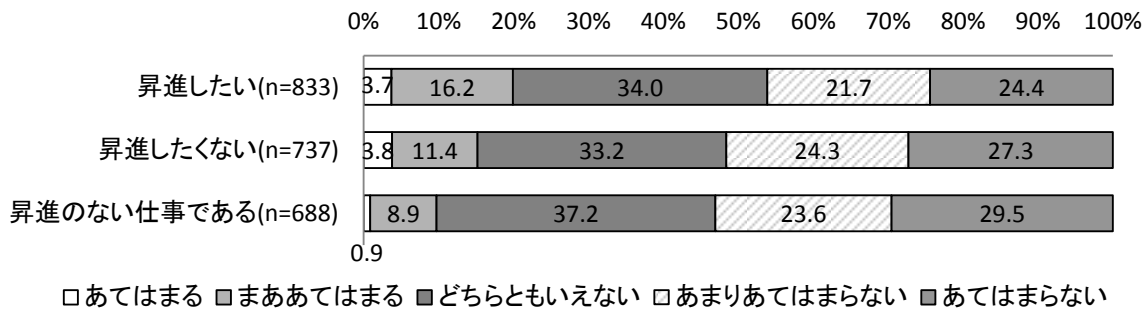
□あてはまる □まああてはまる □どちらともいえない □あまりあてはまらない □あてはまらない

図表 6-23 今は仕事を頑張りたいときなので、夫に家事・育児をより多く負担してもらいたい



□あてはまる □まああてはまる □どちらともいえない □あまりあてはまらない □あてはまらない

図表 6-24 家事・育児を夫がやってくれるなら、夫は働かなくてもいい



6. 夫の意識と妻のキャリア意識

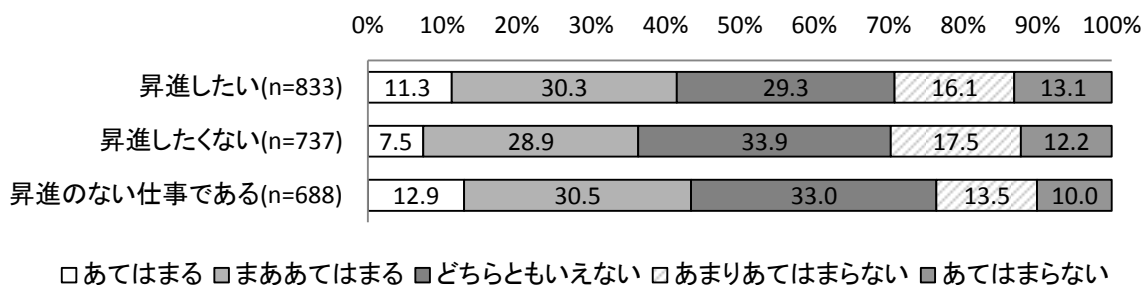
本節では、女性からみた夫の意識をみていこう。「あてはまる」を5点、「まああてはまる」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点とし平均値をまとめたものが図表 6-25 である。平均値が高いのは「子どもが病気になったときなどの急な対応は妻にしてほしい」及び「妻が仕事をするを積極的に応援している」3.5点、低いのは「子どもが幼いうちは、妻には家にいてほしい」3.1点である。

図表 6-25 夫意識平均値

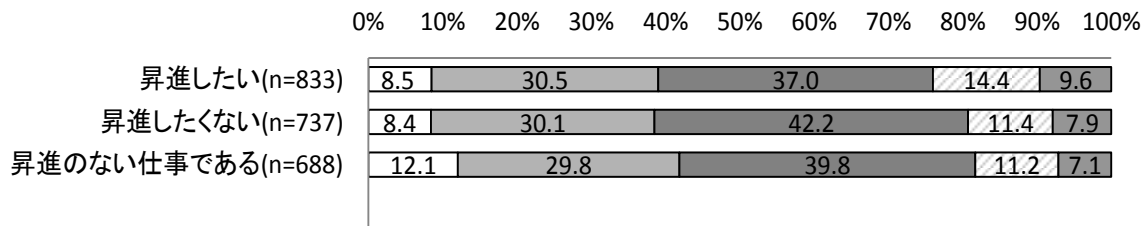
	平均値	標準偏差
子どもが幼いうちは、妻には家にいてほしい	3.1	1.2
育児中は、妻は責任の重い仕事をしない方がよい	3.2	1.0
妻が仕事することに反対はしないが、自分の仕事の方が重要である	3.4	1.0
子どもが病気になったときなどの急な対応は妻にしてほしい	3.5	1.0
家事や育児は、夫婦2人で分担したい	3.2	1.0
妻が仕事をするを積極的に応援している	3.5	0.9

夫の考え方の回答と妻の昇進意欲についてみていこう。前半4設問は夫は仕事、妻は家庭を優先するといった性別役割分業意識に関する設問である。これらは昇進意欲のある場合、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」を選択すると考えられるが、「子どもが幼いうちは、妻には家にいてほしい」は「昇進のない仕事である」で選択している割合が低い。「育児中は、妻は責任の重い仕事をしない方がよい」「子どもが病気になったときなどの急な対応は妻にしてほしい」は「昇進したい」でやや高い。(図表 6-26~29)。

図表 6-26 子どもが幼いうちは、妻には家にいてほしい



図表 6-27 育児中は、妻は責任の重い仕事をしない方がよい



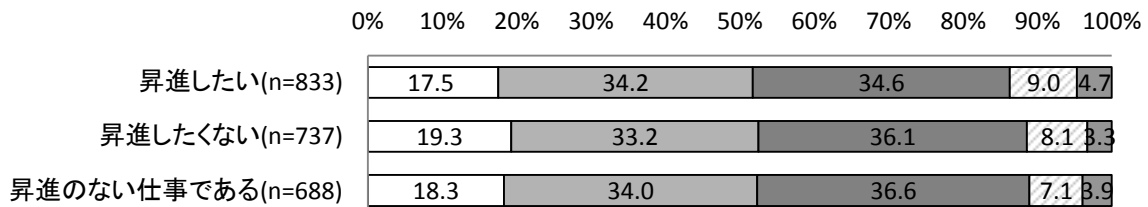
□あてはまる □まああてはまる □どちらともいえない □あまりあてはまらない □あてはまらない

図表 6-28 妻が仕事をするには反対しないが、自分の仕事の方が重要である



□あてはまる □まああてはまる □どちらともいえない □あまりあてはまらない □あてはまらない

図表 6-29 子どもが病気になったときなどの急な対応は妻にしてほしい

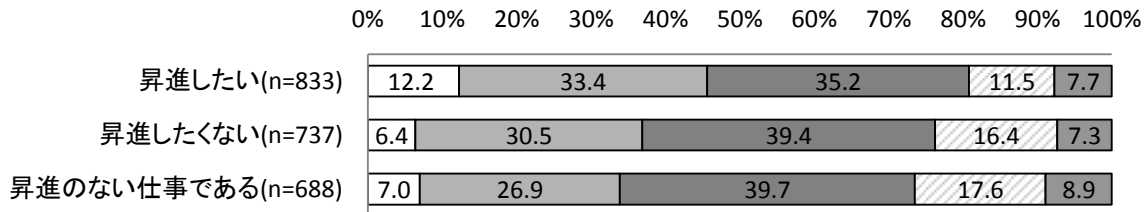


□あてはまる □まああてはまる □どちらともいえない □あまりあてはまらない □あてはまらない

妻をサポートする意識に関する設問では、昇進意欲のある場合「あてはまる」「まああてはまる」を選択すると考えられる。「家事や育児は、夫婦 2 人で分担したい」「妻が仕事することを積極的に応援している」とともに、「昇進したい」で高い傾向がある。家事、育児役割を積極的に担う姿勢、仕事をするのを許容するのではなく応援する姿勢と、昇進したい意欲と関連があるようだ(図表 6-30、31)。

妻の昇進意欲の有無で夫の意識が異なるのか、 χ^2 乗検定で確認しよう。昇進意欲は、「昇進したい」と「昇進したくない」「昇進のない仕事である」を合わせた「それ以外」で分けた。2 設問は「あてはまる/まああてはまる」と「それ以外」に分け、 χ^2 乗検定を行った。その結果 2 設問とも 1%水準で有意であった。

図表 6-30 家事や育児は、夫婦 2 人で分担したい



□あてはまる □まああてはまる □どちらともいえない □あまりあてはまらない □あてはまらない

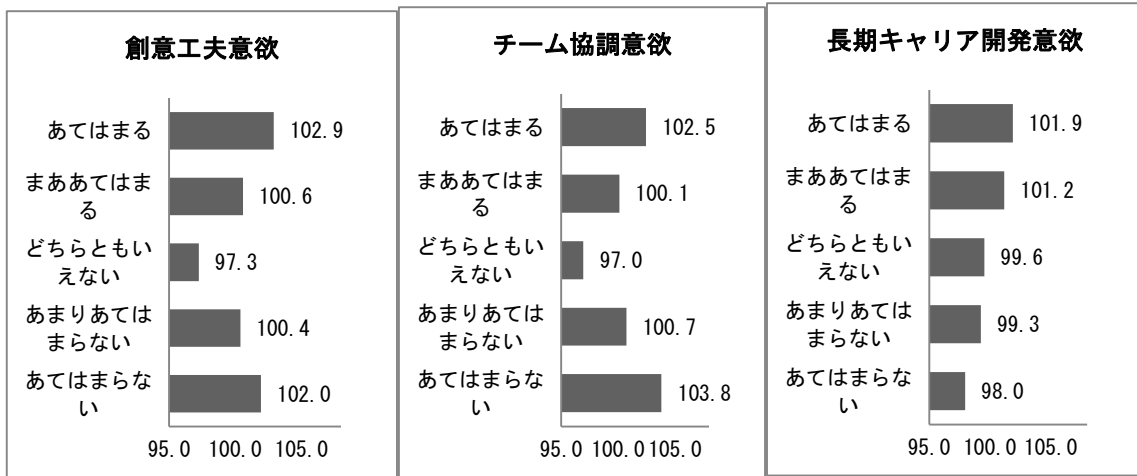
図表 6-31 妻が仕事をすることを積極的に応援している



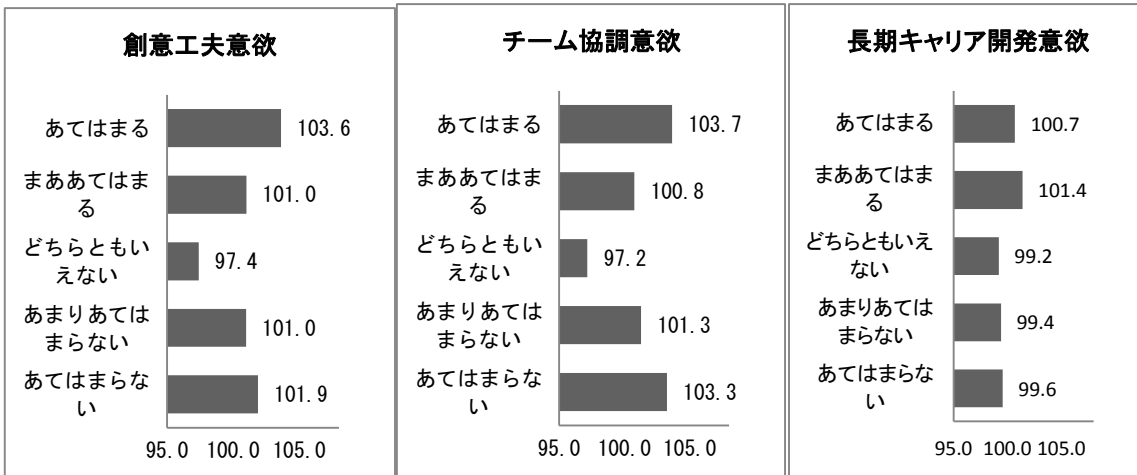
□あてはまる □まああてはまる □どちらともいえない □あまりあてはまらない □あてはまらない

それでは、モチベーション 3 指標についてみていこう。前半 4 項目、性別役割分業意識の設問の回答別にモチベーション平均値をまとめたものが図表 6-32~35 である。分布をみると、「どちらともいえない」の平均値は 100 を切り、低い傾向がある。また、創意工夫意欲、チーム協調意欲は「あてはまる」「まああてはまる」と「あてはまらない」「あまりあてはまらない」の平均値に大きな差が認められない。しかし、長期キャリア開発意欲では「あてはまる」「まああてはまる」が高い傾向がみられた。これは、創意工夫意欲、チーム協調意欲が、現在の仕事のスキルに対するモチベーションに関連するのに対し、長期キャリア開発意欲が社外でも通用するスキルを身につけることが含まれている指標であることと関連していると思われる。夫の仕事を中心に考え、妻が離職、転職することも視野にいれている可能性が考えられる。

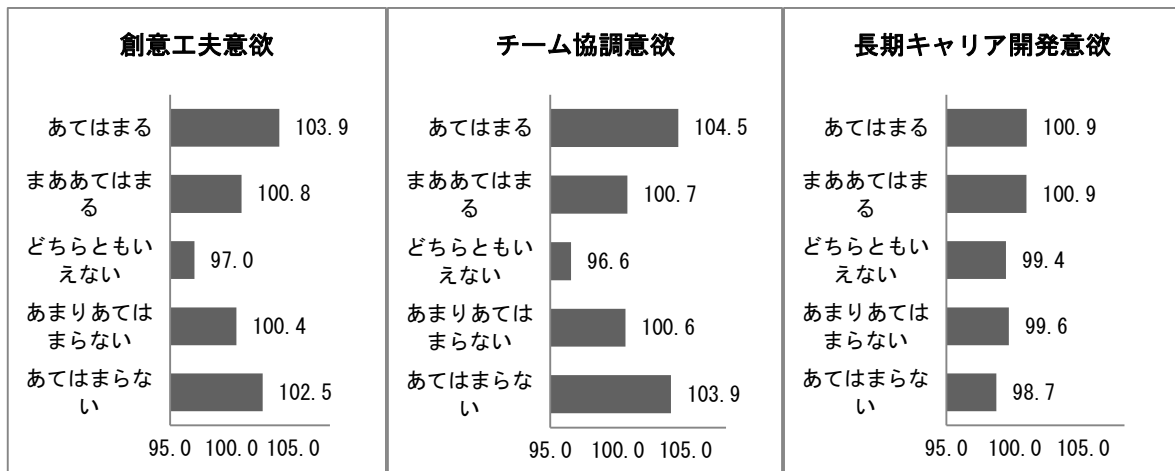
図表 6-32 子どもが幼いうちは、妻には家にいてほしい



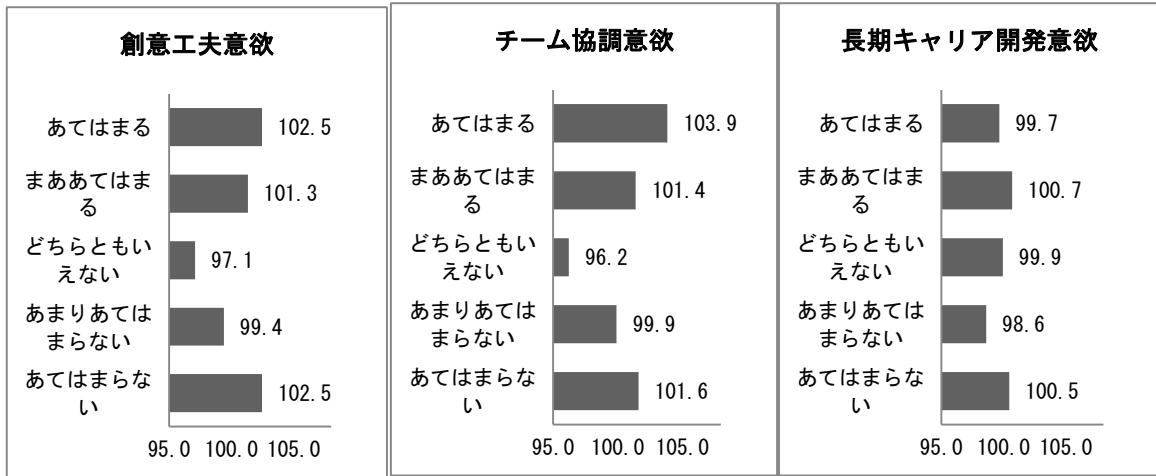
図表 6-33 育児中は、妻は責任の重い仕事をしない方がよい



図表 6-34 妻が仕事をすることに反対はしないが、自分の仕事の方が重要である



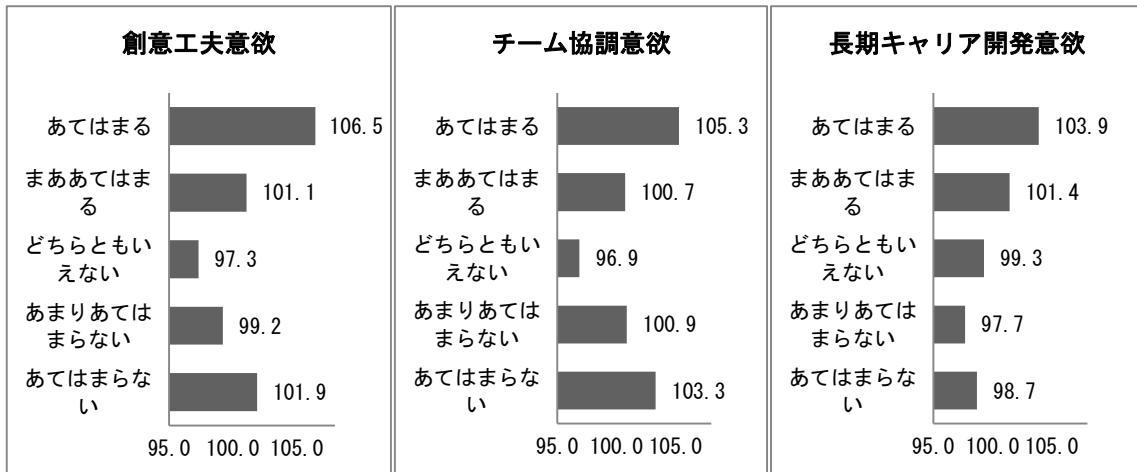
図表 6-35 子どもが病気になったときなどの急な対応は妻にしてほしい



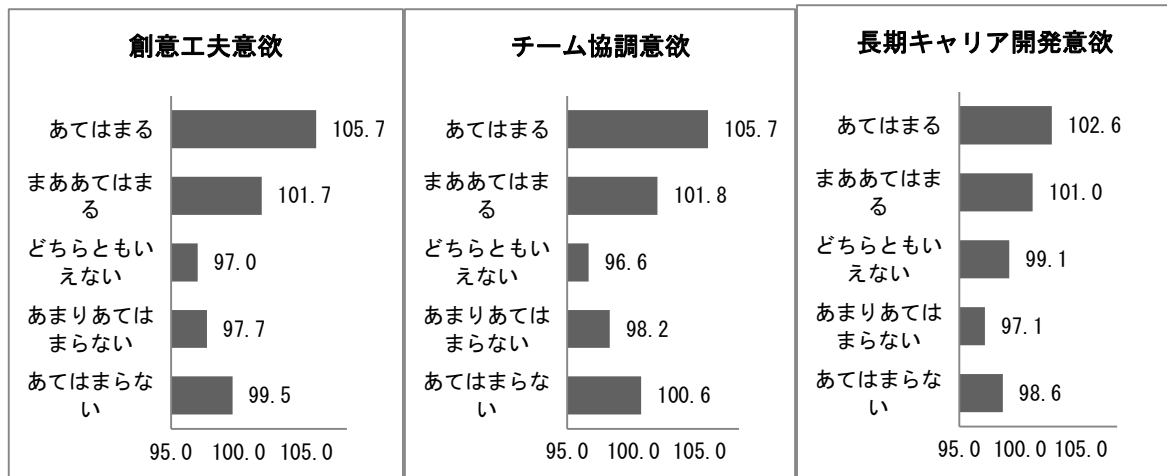
妻をサポートする意識の設問の回答別にモチベーション平均値をまとめたものが図表 6-36～37である。すべて「あてはまる」の平均値が最も高い傾向にある。

「あてはまる/まああてはまる」「それ以外」に分けた分布と t 検定の結果を示したものが図表 6-38、39 である。すべての指標で「あてはまる/まああてはまる」が高く、有意な差が認められた。夫の積極的なサポートが、妻のモチベーションも高めているようである。

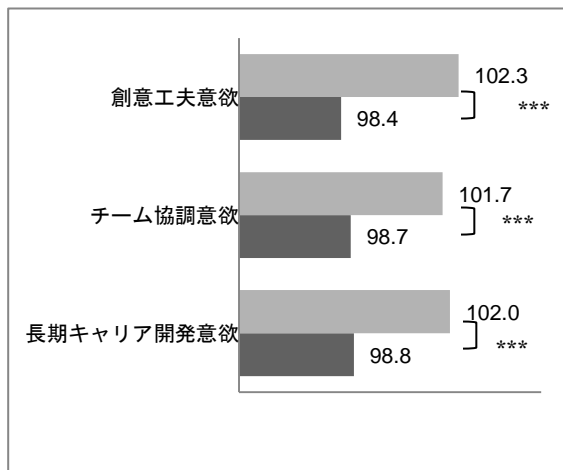
図表 6-36 家事や育児は、夫婦 2 人で分担したい



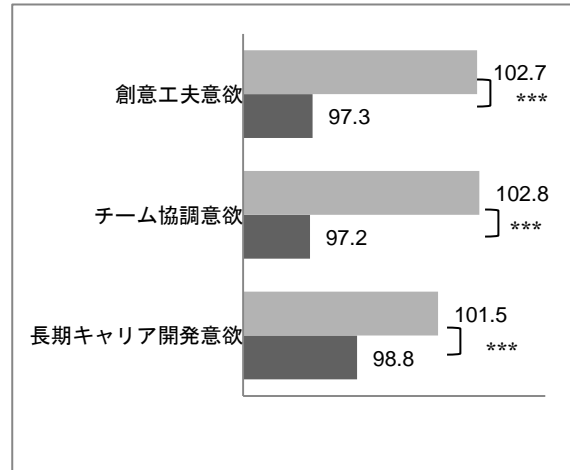
図表 6-37 妻が仕事をすることを積極的に応援している



図表 6-38 家事や育児は、夫婦2人で分担したい



図表 6-39 妻が仕事をすることを積極的に応援している



χ²二乗検定 *** p<0.01

注)「それ以外」は「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」を合わせたものである。

夫の年齢階級、学歴、年収は、夫の意識と関係があるか各回答の分布みたと、夫の年齢階級、学歴は一定の傾向が認められなかった。夫の年収は高いほうが、「子どもが幼いうちは、妻には家にいてほしい」「育児中は、妻は責任の重い仕事をしない方がよい」「妻が仕事することに反対はしないが、自分の仕事の方が重要である」で「あてはまる」「まああてはまる」を選択している割合が高い傾向がある（図表 6-40）。

図表 6-40 夫の年収別夫の意識

	あてはまる	まああてはまる	どちらとも言えない	あまりあてはまらない	あてはまらない
子どもが幼いうちは、妻には家にいてほしい					
200万円未満(n=120)	16.7	15.8	35.8	16.7	15.0
200～300万円未満(n=115)	6.1	31.3	31.3	13.9	17.4
300～400万円未満(n=235)	5.5	27.2	34.0	18.7	14.5
400～500万円未満(n=295)	11.5	28.8	29.2	18.0	12.5
500～700万円未満(n=588)	8.8	33.5	29.9	17.7	10.0
700万円～1,000万円未満(n=479)	10.4	31.3	33.0	14.6	10.7
1,000万円～1,200万円未満(n=134)	13.4	35.8	35.8	6.7	8.2
1,200万円～1,500万円未満(n=64)	25.0	25.0	29.7	7.8	12.5
1,500万円以上(n=56)	23.2	28.6	19.6	17.9	10.7
わからない/答えたくない(n=172)	8.7	25.6	37.2	14.5	14.0
育児中は、妻は責任の重い仕事をしない方がよい					
200万円未満(n=120)	10.0	22.5	43.3	12.5	11.7
200～300万円未満(n=115)	7.0	27.8	39.1	15.7	10.4
300～400万円未満(n=235)	8.1	28.5	39.6	10.6	13.2
400～500万円未満(n=295)	9.5	30.9	36.3	13.9	9.5
500～700万円未満(n=588)	10.5	31.0	39.8	12.6	6.1
700万円～1,000万円未満(n=479)	7.3	34.5	39.3	12.9	6.1
1,000万円～1,200万円未満(n=134)	13.4	31.3	41.0	7.5	6.7
1,200万円～1,500万円未満(n=64)	15.6	28.1	42.2	6.3	7.8
1,500万円以上(n=56)	16.1	30.4	25.0	17.9	10.7
わからない/答えたくない(n=172)	8.7	23.3	45.4	12.8	9.9
妻が仕事をすることに反対はしないが、自分の仕事の方が重要である					
200万円未満(n=120)	14.2	24.2	39.2	10.8	11.7
200～300万円未満(n=115)	16.5	29.6	31.3	13.9	8.7
300～400万円未満(n=235)	11.5	27.7	43.8	8.1	8.9
400～500万円未満(n=295)	12.9	35.3	34.2	12.5	5.1
500～700万円未満(n=588)	14.0	31.3	40.7	9.2	4.9
700万円～1,000万円未満(n=479)	18.2	34.9	35.7	7.5	3.8
1,000万円～1,200万円未満(n=134)	23.9	29.9	39.6	1.5	5.2
1,200万円～1,500万円未満(n=64)	25.0	31.3	34.4	3.1	6.3
1,500万円以上(n=56)	21.4	39.3	19.6	14.3	5.4
わからない/答えたくない(n=172)	13.4	27.9	43.6	8.7	6.4

7. まとめ

本章では、夫の家事・育児分担や意識が、妻のキャリア意識に影響を与えるか分析した。その結果、いくつかの知見が得られた。

まず、子どもが幼い時の家事・育児行動は、現在の妻のキャリア意識を高める効果を持つことだ。家事、育児割合は、妻が6～7割を担っていたものの、昇進意欲の有無で妻、夫の分担割合に差が認められた。また、子どもが乳児期の夫の育児頻度にも有意に差が認められている。モチベーションも夫の育児頻度が高い群と低い群で比較すると、高い群で得点が高い。そして夫の家事・育児行動の基となっていると考えられるのが、早めの帰宅である。特に地方では昇進意欲のある妻の夫は、子どもが未就学時3割は18時台に帰宅している。また、昇進意欲のある妻は夫以外の育児サポートを受けている割合が高く、妻が自分以外にも家事・育児を担う体制を構築していることが窺える。

一方、「夫は仕事」という規範意識は根強くある。「自分はいつ仕事を辞めるかわからないので、夫には仕事に邁進してほしい」は約4割が肯定しているのに対し、「家事・育児を夫がやってくれるなら、夫は働かなくてもいい」は15%、昇進意欲のあるものでも19.9%である。多くの妻は「家事・育児は夫婦で分担し、夫婦共に仕事でも力を発揮したい」を希望している。全体で54%、更に昇進意欲のあるものでは61%が肯定的回答をしており、2人で仕事も家事・育児も行うという希望が高い。

次に夫の意識であるが、妻をサポートする意識をみると「家事・育児は夫婦2人で分担したい」「妻が仕事をするのを積極的に応援している」夫の妻は、昇進意欲もモチベーションも高い。夫の妻の仕事に対する肯定的な意識は、妻のキャリア意識を後押ししているようだ。

子どもを持ち仕事をしている妻の中でも、「夫は仕事」という意識は今も根強い。しかし、夫婦ともに仕事も家事・育児もという意識が主流となってきている。そして、昇進意欲をもつ妻の夫は、家事・育児を担い、妻の仕事を応援している。そのような家庭が増えれば、キャリア意識の高い女性が増えると考えられよう。そのためには夫の帰宅時間が遅くならず、家事・育児に時間をさけるようにすることが重要だろう。子どものケア役割を担える労働環境の構築が望まれる。