

# 親の就業状況・性別役割分業意識と ワーク・ライフ・バランス

椛山女学園大学 野崎ゼミ

川本愛彩 平野由梨 福島咲希 加藤智絵

# outline

1. 日本のワーク・ライフ・バランス
2. 先行研究の整理と仮説の提示
3. データと基本的な情報
4. モデル
5. 推計結果と考察

# 1. 日本ワーク・ライフ・バランス

# 政府のWLBの取り組み（1）

## 1. 長時間労働の抑制

- ・労働時間の上限規制を導入し、長時間労働を抑制。
- ・時間外労働の上限設定、フレックスタイム制の導入など。

## 2. 年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得を促進するため、企業に対して有給休暇の計画的付与を推奨。
- ・労働者が休暇を取りやすい環境を整えるための支援など。

# 政府のWLBの取り組み(2)

## 3. 仕事と家庭の両立支援

- ・育児休業や介護休業の取得を支援する制度の整備.
- ・男性の育児休業取得を促進するための取り組みを強化.

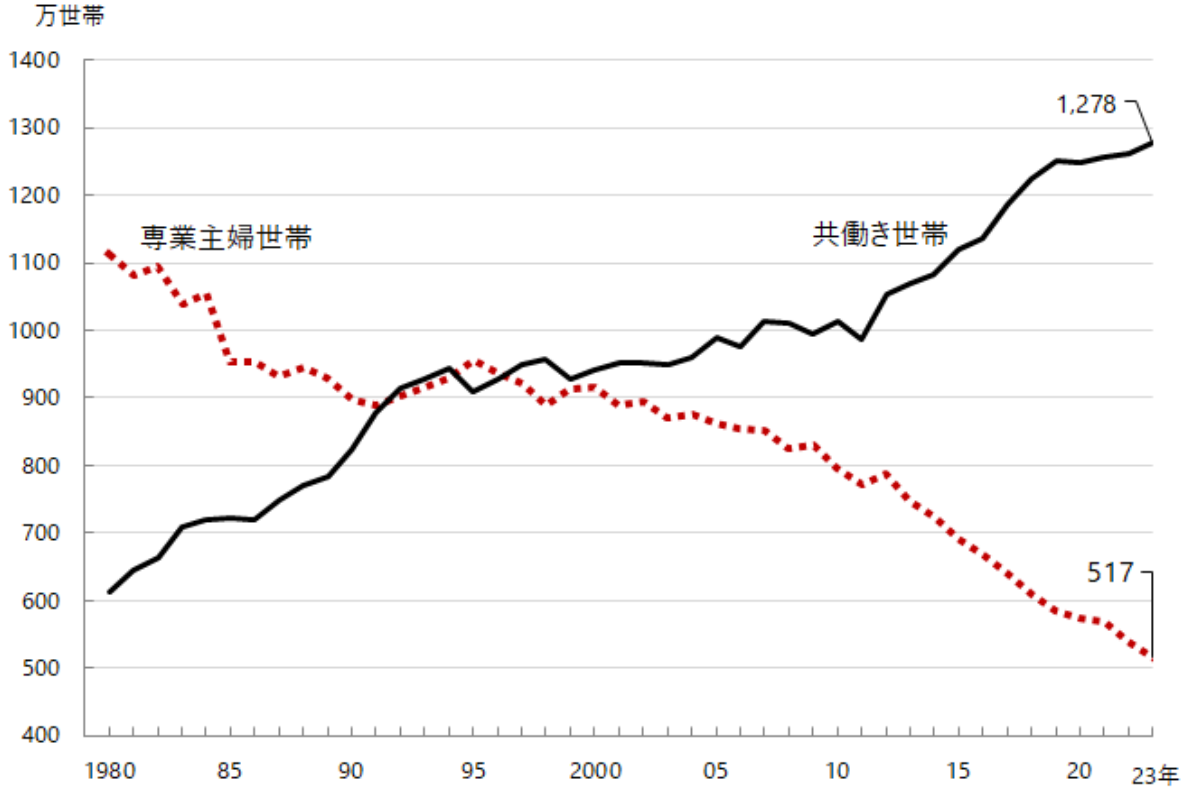
## 4. テレワークの推進

- ・テレワークの導入を促進し、柔軟な働き方を支援.  
→通勤時間の削減や家庭との両立がしやすさが狙い.

## 5. 企業の取り組み支援

- ・企業がワークライフバランスを推進するための助成金や支援制度を提供.
- ・働き方改革関連法に基づく取り組みや、ダイバーシティ経営の推進など.

# 共働きは増加しているが



# 家事時間の男女差は残る

(%)

	2016年		2021年	
	男性	女性	男性	女性
15歳以上	3.1	15.1	3.8	14.7
15～24歳	1.2	2.8	1.3	2.8
25～44歳	3.0	17.2	3.9	16.0
45～54歳	2.5	16.8	3.3	16.5
55～64歳	3.1	17.6	3.4	17.1
65歳以上	4.5	15.2	5.1	15.8

資料) 総務省統計局「我が国における家事関連時間の男女の差」より令和3年社会生活基本調査をもとに作成したデータ

# 女性だけが迫られる二者択一 ～子育てかキャリアか～

『現在、我が国の女性においては、子育てを行うことと、キャリアの追求のどちらかを選択しなければならない場合が多く見受けられる。労働力人口の減少が見込まれる中、女性が子育てかキャリアかを選択しなければならない状況は、女性が希望する生き方を叶えられていないだけでなく、少子化対策という観点からも、我が国経済の成長という観点からも、損失が大きい』

令和5年版男女共同参画白書第3節より

## 2. 先行研究の整理と仮説の提示



# 親のWLBの向上のために必要な資源

(下田,石井,2006)

## 仕事領域

人的環境も含めた職場の資源の有無や、キャリア継続が可能かどうか

## 家庭領域

仕事と育児・家事の両立における生活戦略が上手くいくか

## コミュニティ領域

生活面での資源の不足を補えるか、支援体制が組めるか

# WLBとジェンダー意識

- ・ 女性の有償労働は現状家計を支えるようにはならず、家庭内では、「主な稼ぎ手」の男性の補助をすべく無償労働を担っている。  
(筒井,2014)
- ・ ジェンダー平等主義が浸透していない国では女性は男性よりもWLBの程度が低い(Lyness & Judiesch, 2014)
- ・ 生物学的な性別とWLBとの関連においては国や地域により様々な結果 (Emslie & Hunt, 2009)

## WLBと親の就労形態

- ・ 育児を母親主導とする家計の割合は、専業主婦世帯で79%、母が正社員である世帯で70%と働いていても育児負担は女性で大きい。  
(村田,2022)
- ・ 親が仕事や子育てに費やす時間が及ぼす子どもへの影響は限定的  
(Friedman, 2018)
- ・ 母親の就業経歴（職業継続群, 再就職群, 結婚  
出産退職群）は子どもの独立心に有意な相違をもたらす（末盛, 2002）

# 本研究の目的と仮説

親の就業状況や性別役割分業意識がワークライフバランス（WLB）に与える影響を明らかにする。

## 1. モデル1：自分の望むWLB

親の就労状況や性別役割分業意識が自分の望むWLBに与える影響。

## 2. モデル2：パートナーに望むWLB

親の就労状況や性別役割分業意識が将来のパートナーに望むWLBに与える影響。

### 3. データと基本的な情報

# データの概要

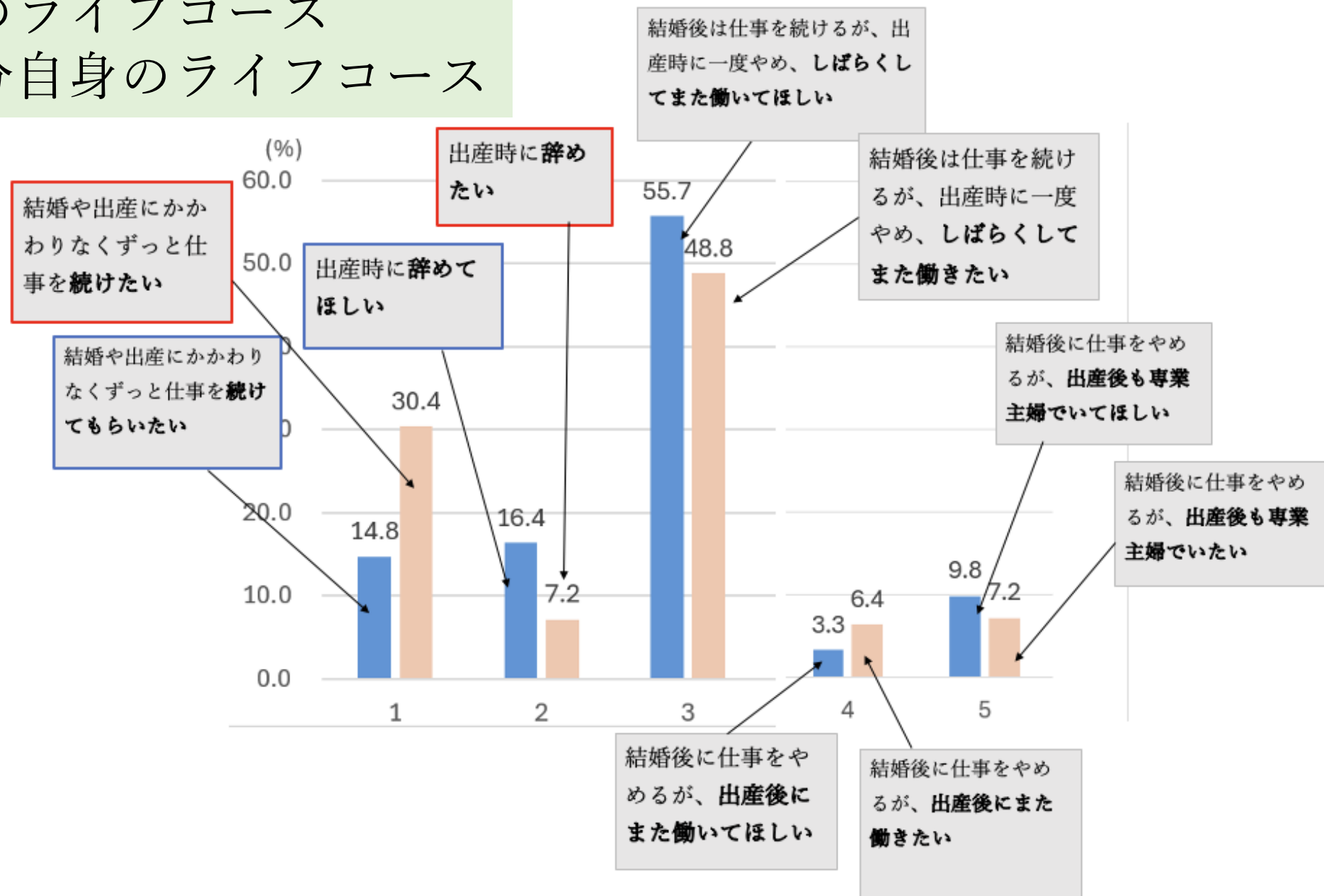
## 大学生のくらしと仕事意識についてのおうかがい

調査時期	2009年12月
対象	東京都A私立大学（男女共学）の学生
実施方法	紙媒体によるアンケート調査
標本抽出法	機縁法
標本数	250
調査方法	面接

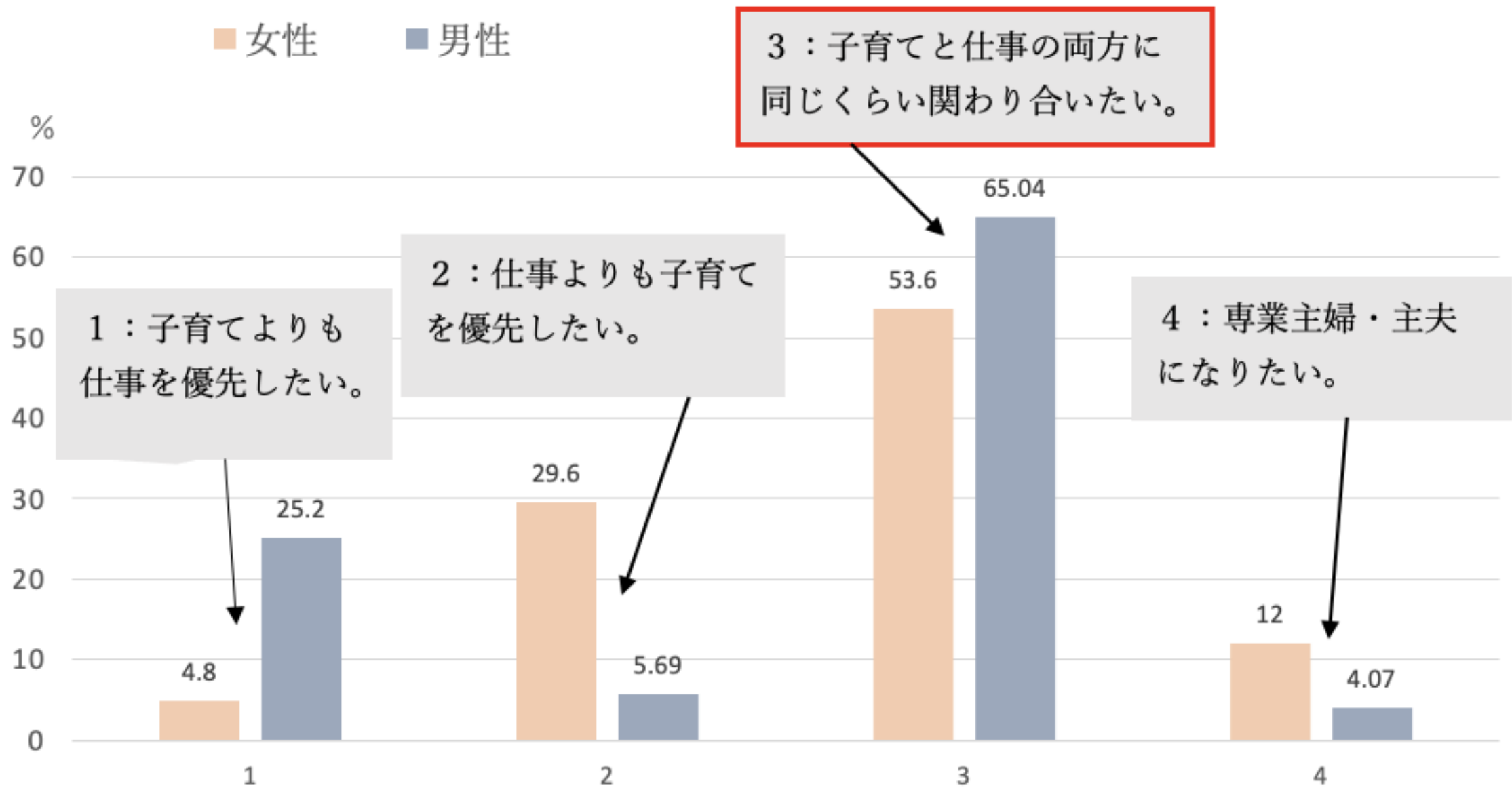
立教大学社会情報教育研究センター社会調査アーカイブより提供

# 男性が望む妻のライフコース

# 女性が望む自分自身のライフコース

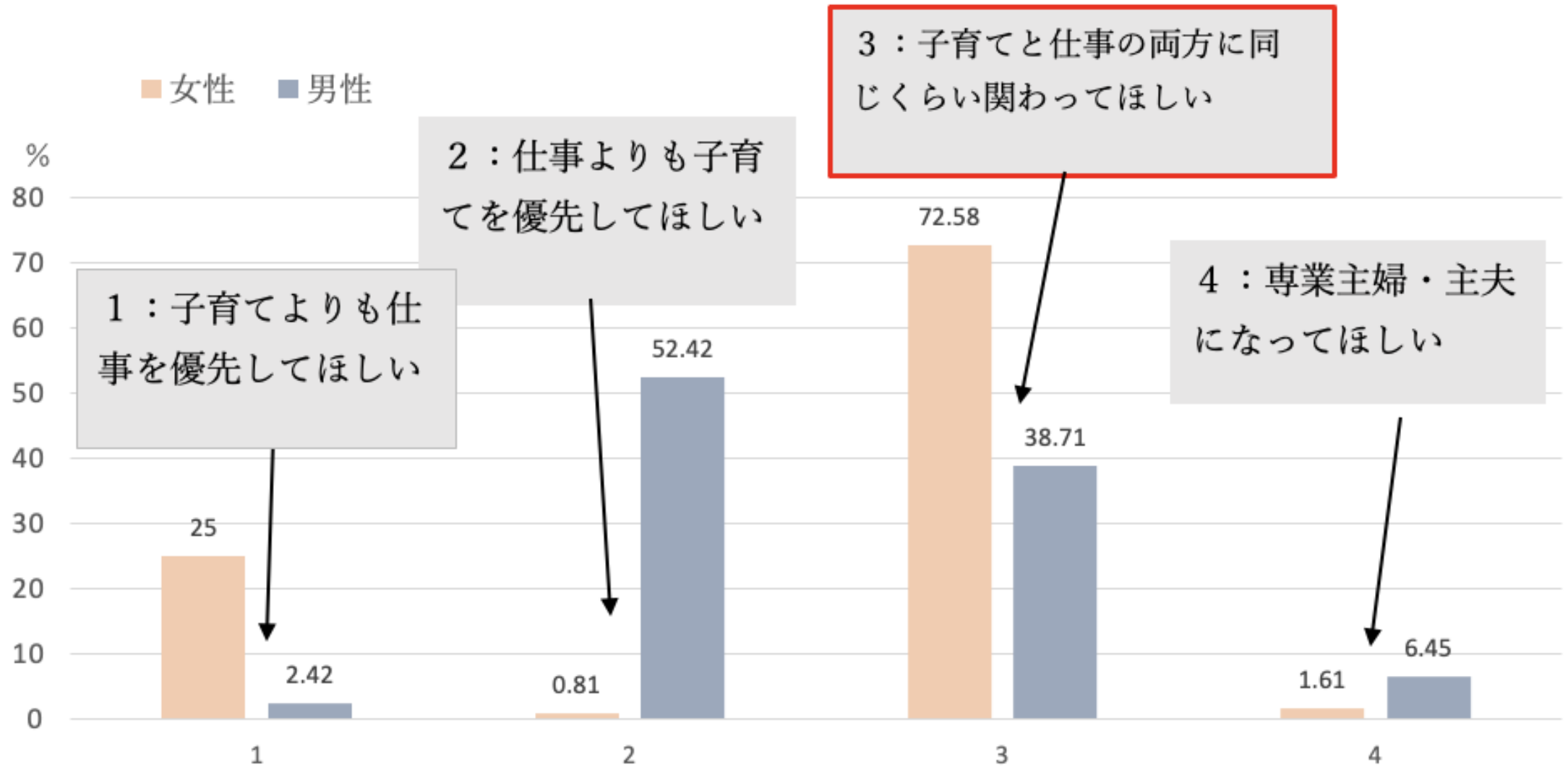


# 自分はWLBをどのようにとりたいか

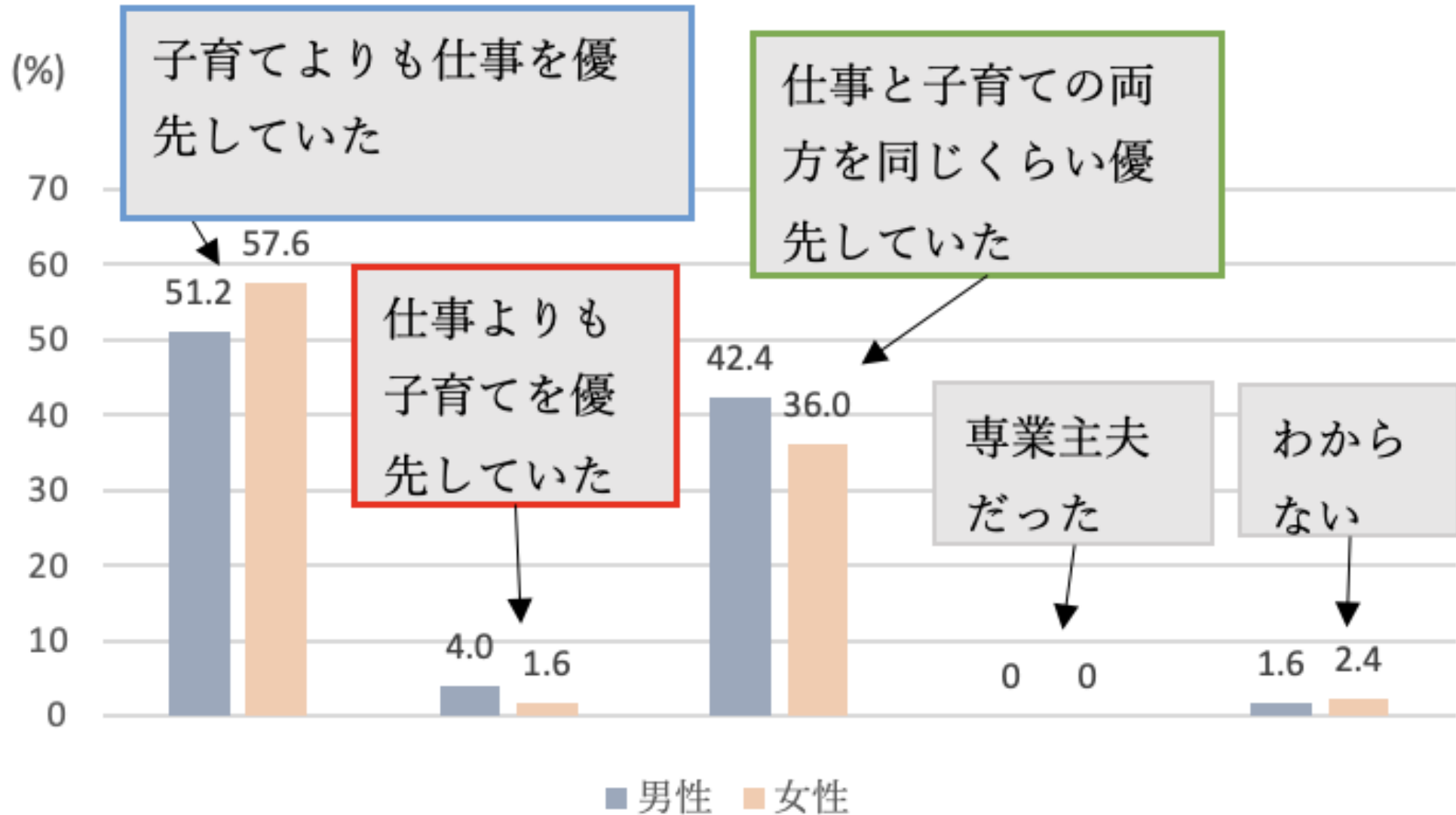




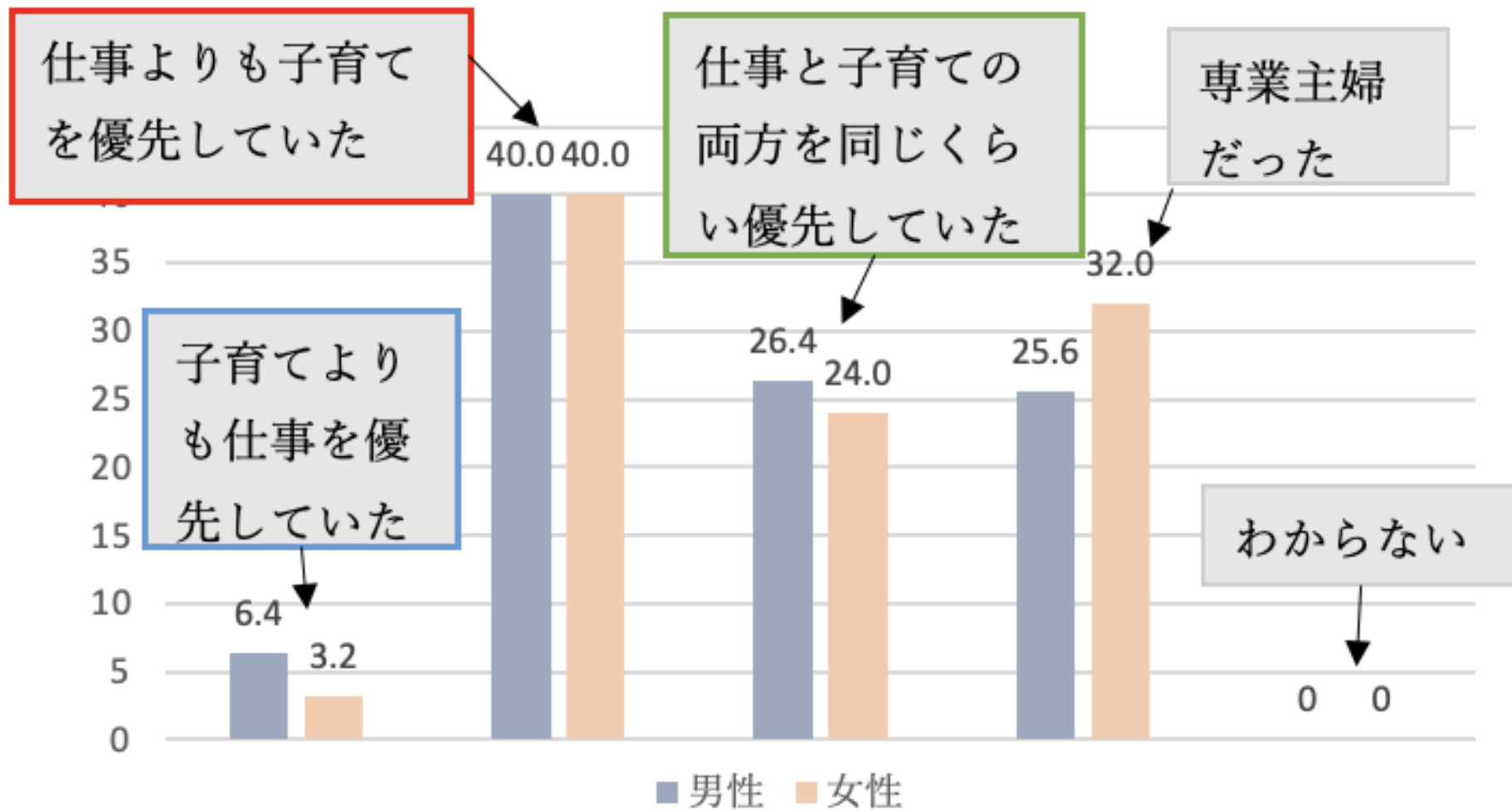
# パートナーにはWLBをどのようにしてほしいか



# 父親はWLBをどのようにとっていたか



# 母親はWLBをどのようにとっていたか



## 4. モデル

# 分析に用いた変数

	変数名	概要
被説明変数	Model 1	自分がWLBを望むか否か 将来自分が「子育てと仕事の両方に同じくらい関わりたい」と回答した人を1、そうでない人を0としたダミー変数
	Model 2	相手にWLBを望むか否か 将来のパートナーに「子育てと仕事の両方に同じくらい関わってほしい」と回答した人を1、そうでない人を0としたダミー変数
説明変数	親の就業状況	父は正社員かつ母も正社員 父正社員かつ母正社員の家計 = 1 それ以外 0 をとるダミー変数 父は正社員かつ母は非正規雇用 父正社員かつ母非正規雇用の家計 = 1 それ以外 0 をとるダミー変数 父は正社員かつ母は専業主婦 父正社員かつ母専業主婦の家計 = 1 それ以外 0 をとるダミー変数
	性別役割分業意識	性別役割分業意識 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきだ」という考えに賛成である：1 = そう思わない 2 = どちらかといえばそう思わない 3 = どちらかといえばそう思う 4 = そう思う
	コントロール変数	年齢 回答者の年齢（実数） 一人暮らしダミー 一人暮らしの場合は1 それ以外は0をとるダミー変数 兄弟数 回答者の兄弟数（実数） 高校別学ダミー 高校が別学校だった場合 = 1 それ以外は0をとるダミー変数

# 記述統計量

Variable	Mean or %	SD	Mean or %	SD	<i>p</i> -value
	男性		女性		
被説明変数					
自分がWLBを希望	67.3%		59.0%		0.22
相手にWLBを希望	40.2%		75.0%		<0.001
説明変数① 親の就業状況					
父母共に正社員	16.8%		14.0%		0.58
父正社員かつ母非正規雇用	43.9%		31.0%		0.06
父正社員かつ母専業主婦	32.7%		38.0%		0.43
説明変数② 性別役割分業意識の強さ					
性別役割分業意識の強さ (1～4)	2.19	0.87	1.92	0.95	0.03

\*\**p* value for difference male vs. female, comparisons by chi-squared or *t*-test.

## 記述統計量（続き）

Variable	Mean or %	SD	Mean or %	SD	<i>p</i> -value
	男性		女性		
コントロール変数					
性別	51.7%		48.3%		
年齢	20.6	1.23	20.6	1.08	0.96
兄弟数	2.4	0.59	2.3	0.56	0.36
一人暮らし	15.9%		14.0%		0.15
高校が別学校	36.5%		37.0%		0.01

\*\**p* value for difference male vs. female, comparisons by chi-squared or *t*-test.

## 説明変数：相関行列

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 父母共に正社員	1								
2 父正社員かつ母非正規雇用	-0.1119	1							
3 父正社員かつ母専業主婦	-0.0359	-0.2818*	1						
4 性別役割分業意識	-0.1021	0.0989	0.0156	1					
5 男性ダミー	0.039	0.1333	-0.0553	0.1505*	1				
6 年齢	-0.1007	0.0466	0.0554	0.052	0.0038	1			
7 兄弟数	-0.003	-0.0713	-0.0419	-0.096	0.0634	-0.0151	1		
8 一人暮らし	-0.1046	-0.1587*	-0.0831	0.0155	0.0264	0.1041	0.2162*	1	
9 高校が別学	-0.0208	0.0282	0.0881	-0.0631	-0.0057	-0.0818	0.0098	-0.095	1



# 二値選択モデル：ロジットモデル

$$y_i^* = \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \cdots + \beta_n x_n + \varepsilon_i = \beta' x_i + \varepsilon_i$$

Model 1

自分がWLBを望んでいるかどうか

$$y_i = \begin{cases} 1, & \text{if } y_i^* \geq 0 \\ 0, & \text{if } y_i^* < 0 \end{cases}$$

Model 2

相手にWLBを望んでいるかどうか

## 5. 推計結果と考察

# Model 1 : 自分が望むWLB

Model 1 : 自分が望むWLB

	Coefficient	z-Statistic		Coefficient	z-Statistic	
父母ともに正社員	0.36	0.81		0.39	0.88	
父正社員・母非正規雇用	0.22	0.66		0.22	0.64	
父正社員・母専業主婦	-0.28	-0.86		-0.28	-0.85	
性別役割分業意識	-0.48	-2.83	**	-0.49	-2.88	**
男性	0.46	1.5		0.47	1.53	
年齢				0.07	0.50	
兄弟数				-0.15	-0.57	
一人暮らし				0.15	0.33	
高校別学校				-0.01	-0.04	
_cons	1.28	2.99	**	0.27	0.10	
Loglikelihood	-129.470			-129.470		
McFadden's R <sup>2</sup>	0.046			0.049		
Obs	207			207		

性別役割分業意識  
が強いほど、自分  
の望むWLBに負の  
影響

\*\*\*p-value<0.01, \*\*p-value<0.05, \*p-value<0.1

# Model 2 : パートナーに望むWLB

Model 2: パートナーに望むWLB

	Model 1			Model 2		
	Coefficient	z-Statistic		Coefficient	z-Statistic	
父母ともに正社員	1.09	2.28	**	1.19	2.42	**
父正社員・母非正規雇用	0.03	0.09		0.05	0.15	
父正社員・母専業主婦	-0.09	-0.27		-0.09	-0.24	
性別役割分業意識	-0.36	-2.1	**	-0.36	-2.11	**
男性	-1.52	-4.76	***	-1.58	-4.83	***
年齢				0.20	1.38	
兄弟数				0.27	0.94	
一人暮らし				0.07	0.15	
高校別学校				-0.11	-0.68	
_cons	1.72	3.76	***	-2.82	-0.94	
Loglikelihood	-122.510			-120.670		
McFadden's R <sup>2</sup>	0.133			0.147		
Obs	207			207		

① 父母ともに正社員である場合、相手に望むWLBに正の影響

② 性別役割分業意識が強いほど、自分の望むWLBに負の影響

③ 男性であることが相手に望むWLBに負の影響

\*\*\*p-value<0.01, \*\*p-value<0.05, \*p-value<0.1

## 推計結果：Model 1 と Model 2

	Model 1 :自分が望むWLB		Model 2:相手に望むWLB		
	Coefficient	z-Statistic	Coefficient	z-Statistic	
父母ともに正社員	0.39	0.88	1.19	2.42	**
父正社員・母非正規雇用	0.22	0.64	0.05	0.15	
父正社員・母専業主婦	-0.28	-0.85	-0.09	-0.24	
性別役割分業意識	-0.49	-2.88	-0.36	-2.11	**
男性	0.47	1.53	-1.58	-4.83	***
_cons	0.27	0.10	-2.82	-0.94	
Loglikelihood	-129.470		-120.670		
McFadden's R <sup>2</sup>	0.049		0.147		
Obs	207		207		

\*\*\*p-value<0.01, \*\*p-value<0.05, \*p-value<0.1

## 推計結果：まとめ

### モデル1 自分の望むWLB

性別役割分業意識が自分の望むWLBに負の影響を与えることが有意に示された。

### モデル2 パートナーに望むWLB

父母ともに正社員であることが相手に望むWLBに正の影響を与え、性別役割分業意識と男性であることが負の影響を与えることが有意に示された。

これらの結果から、性別役割分業意識がワークライフバランスの支持に対して重要な役割を果たしていること、性別による影響も顕著であることが示された。

# 考察と得られた政策的インプリケーション (1)

## 1. 性別役割分業意識の改善

・性別役割分業意識がワークライフバランスの支持に対して負の影響を与えていることから、性別に関する固定観念を解消するための教育や啓発活動が重要。

→学校教育や職場での研修を通じて、男女平等の意識を高める取り組みが必要。

## 2. 男性のワークライフバランス支援

・男性が相手に望むワークライフバランスに対して負の影響を与えていることから、男性の育児休業取得や柔軟な働き方を支援する政策が求められる

→これにより、男性も積極的に家庭生活に参加できる環境を整えることが可能に。

## 考察と得られた政策的インプリケーション (2)

### 3. 家族構成に応じた支援

父母ともに正社員であることが相手に望むワークライフバランスに正の影響を与えていることから、共働き家庭を支援する政策が有効。

→保育施設の充実や育児休業制度の拡充など。

### 4. 柔軟な働き方の推進

性別役割分業意識が強いほどワークライフバランスの支持が低下することから、柔軟な働き方を推進する政策が重要。

→テレワークやフレックスタイム制度の導入を促進し、働き方の多様性を認める環境を整えることが求められる。



# 謝辞

立教大学社会情報教育研究センター データアーカイブ  
RUDAより個票データの提供を受けました

調査名：大学生のくらしと仕事意識についてのおうかがい

調査実施年：2009年12月

寄託者：立教大学社会学部 廣瀬毅士

配布者：立教大学社会情報教育研究センター