

男性の育児休業取得が 働き方、家事・育児参画、 夫婦関係等に与える影響

～内閣府経済社会総合研究所の調査結果から～

2017年 6月27日

内閣府経済社会総合研究所客員研究員
成城大学キャリアセンター特別任用教授
高村 静



内容

1. 調査の目的
2. 調査の概要
3. 男性の育児休業取得の状況
4. 分析 1：男性の育児休業取得の規定要因
5. 分析 2：男性の育児休業取得の効果
6. まとめ

※本報告は、発表者の責により下記報告書の内容の概要を紹介するものです。
詳細は下記をご参照ください。

内閣府経済社会総合研究所 New ESRI Working Paper No.39 (March 2017)
「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」
http://www.esri.go.jp/jp/archive/new_wp/new_wp040/new_wp039.pdf

調査の目的

1. 男性の育児休業取得を規定する要因の検討
先行研究では労働時間制約が指摘されてきた
2. 第1子出生前後を比較し、下記の項目に対して
育児休業の取得が与える影響を検討
 - 働き方
 - 家事・育児参画
 - 夫婦関係 等

※この際「育休の取得の仕方」による
影響の違いも検討

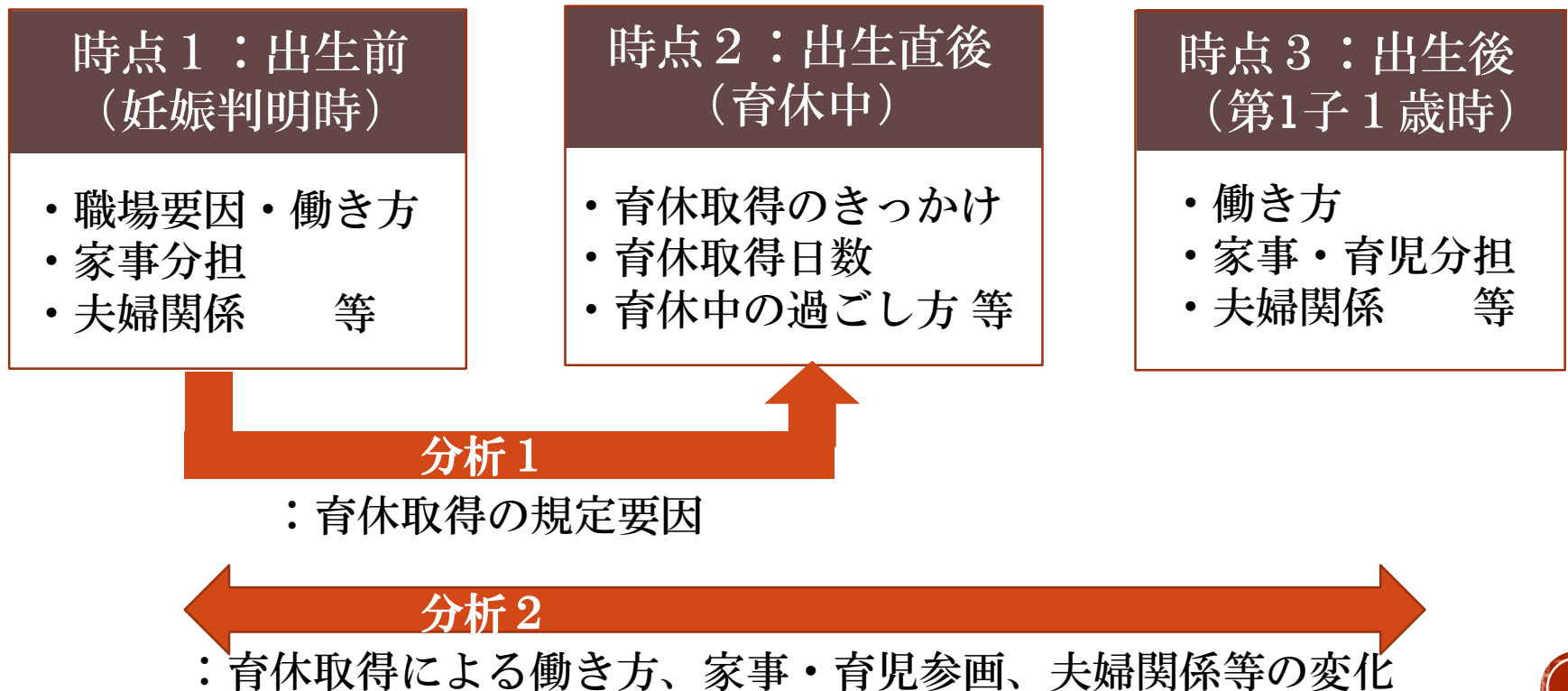
(注) なお、以下では育児休業を「育休」と略記することがある。

調査の概要（1）

調査手法	インターネット調査								
調査範囲	全国								
調査対象	・ 20～59歳の過去5年以内に第1子が生まれた男性 ・ 第1子出生時に本人が被雇用者 ・ 第1子が1歳になるまでの間に配偶者(第1子)と同居								
標本サイズ	5,721サンプル								
標本抽出方法 及び回収数	ネットモニターのうち、上記条件に該当する者から以下のサンプル数を抽出し回収 <table><tr><th>属性</th><th>有効回答数</th></tr><tr><td>育休取得者</td><td>469人</td></tr><tr><td>育休非取得者</td><td>5,252人</td></tr><tr><td>合計</td><td>5,721人</td></tr></table>	属性	有効回答数	育休取得者	469人	育休非取得者	5,252人	合計	5,721人
属性	有効回答数								
育休取得者	469人								
育休非取得者	5,252人								
合計	5,721人								
調査時期	2016年11月								

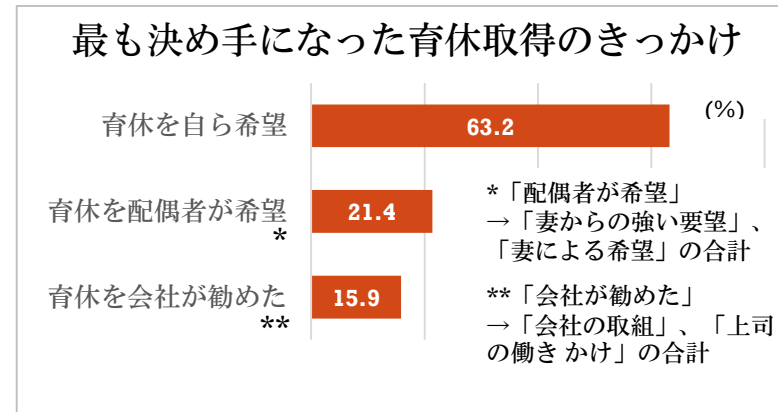
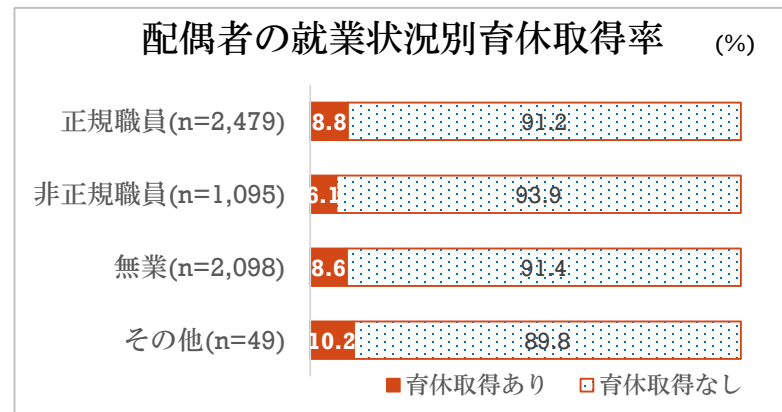
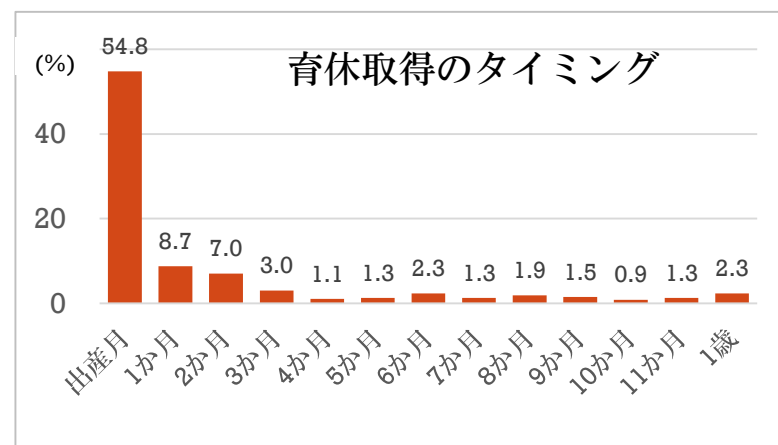
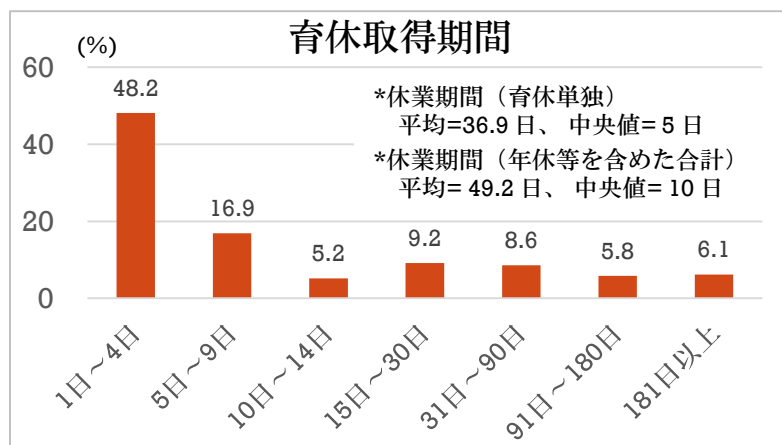
調査の概要（2）

- ①第1子の出生前（妊娠判明時）、②出生直後（育休取得中）、③出生後（第1子1歳時）の3時点について下記の項目を尋ねた。



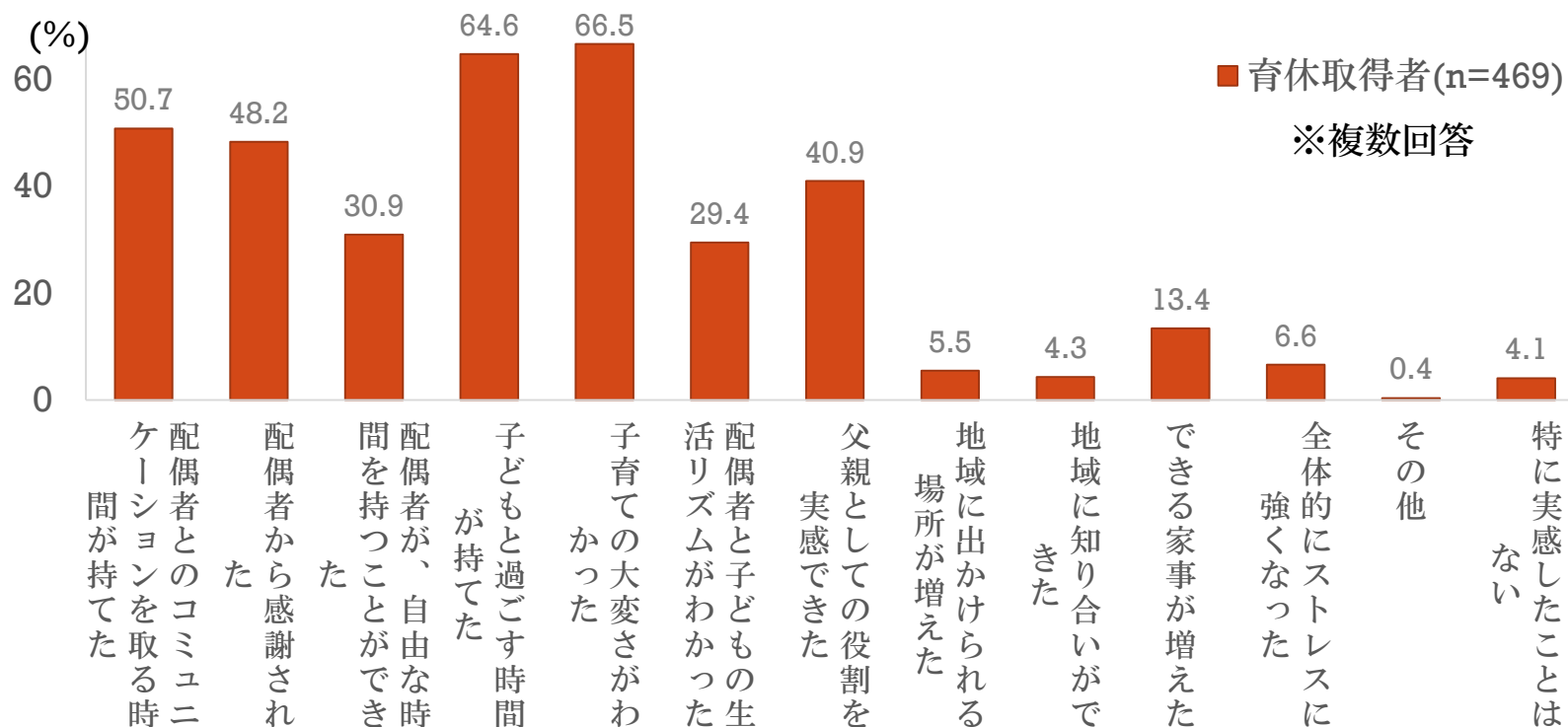
男性の育児休業取得状況（1）

- 取得期間は「1～4日」が最も多く、タイミングとしては「出産月」に取得した人が最も多かった。
- 妻の就業状況による差は大きくなかった。



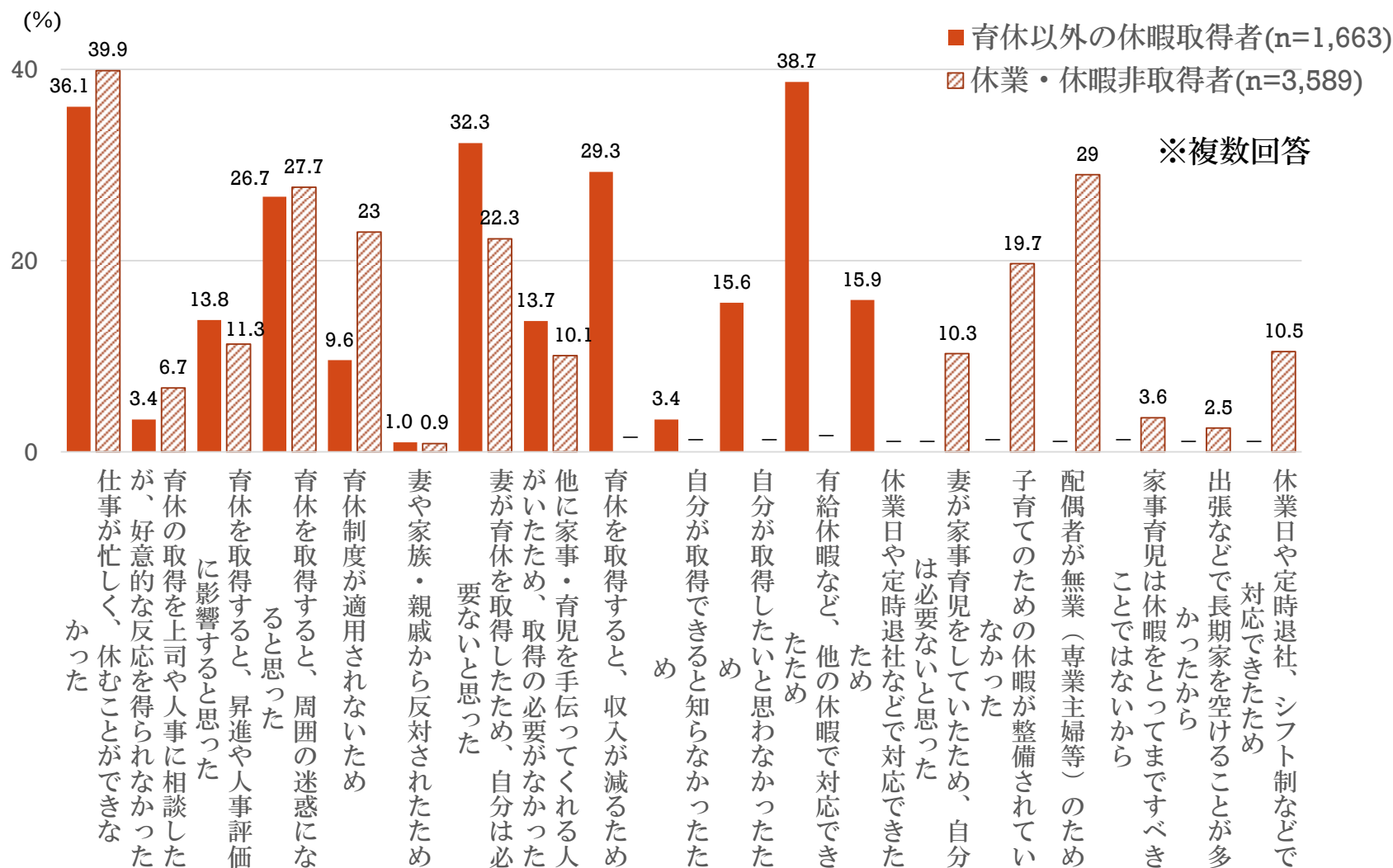
男性の育児休業取得状況（2）

- 育休取得により実感したことで多かったのは、「子育ての大変さがわかった(66.5%)」「子どもと過ごす時間が持てた(66.4%)」と、「配偶者とコミュニケーションを取る時間がもてた(50.7%)」こと。



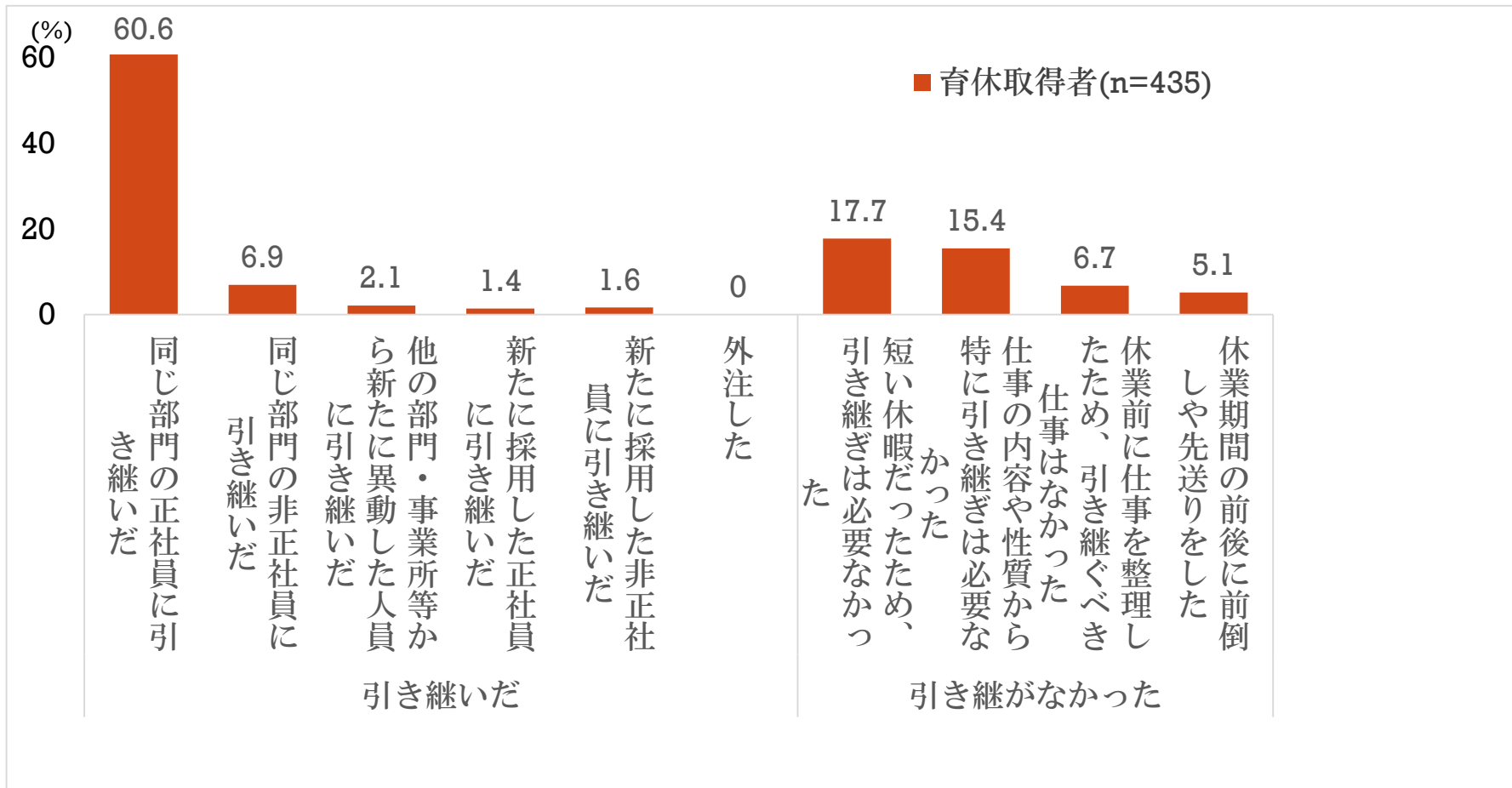
男性の育児休業取得状況（3）

■ 育休、その他休暇を取得しなかった理由



男性の育児休業取得状況（4）

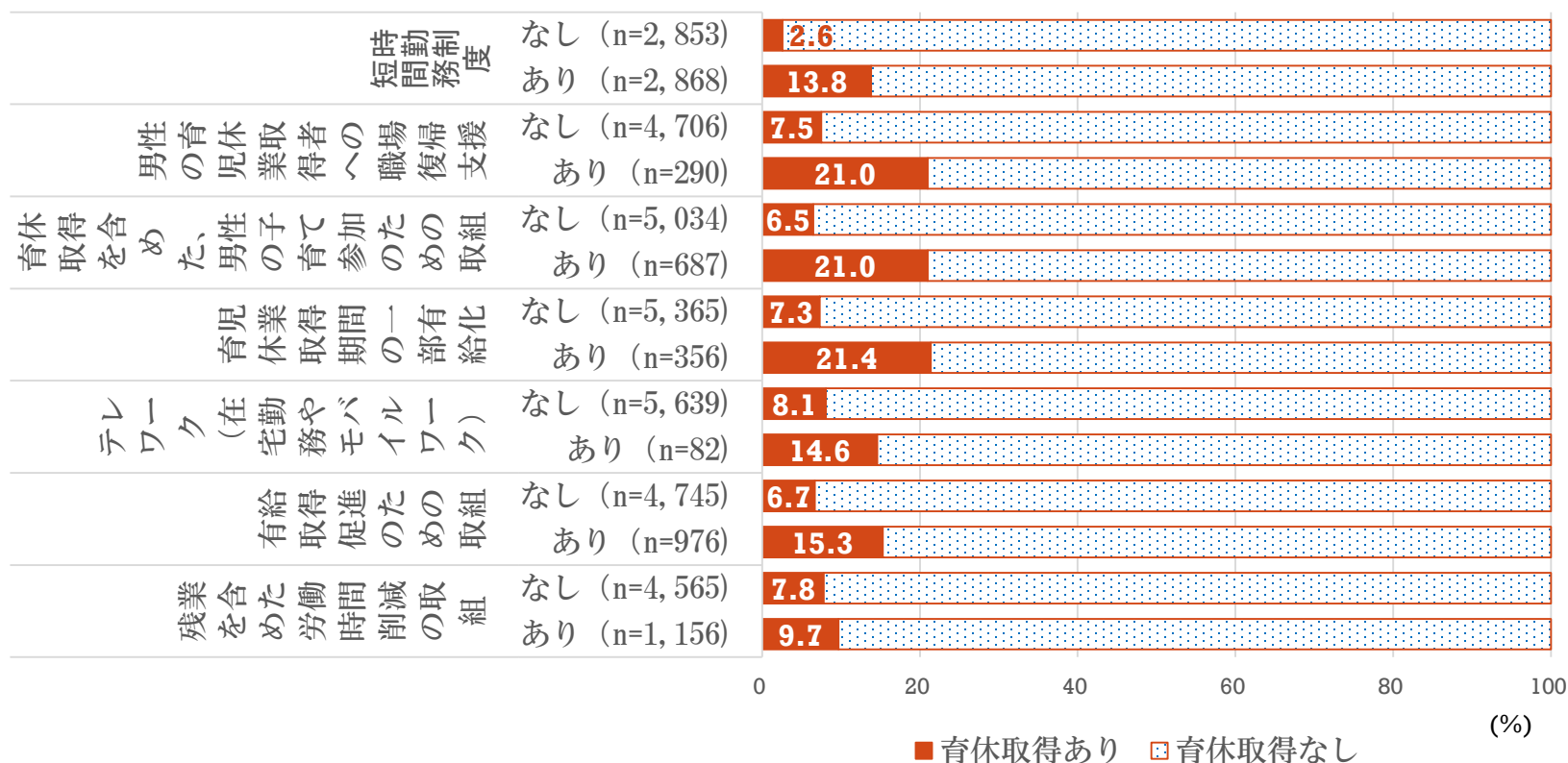
■ 育休取得者の業務引継ぎの状況



分析 1：男性の育児休業取得の規定要因（1）

- 「勤務先が取組を実施している」との認識を持つ回答者群のほうが、育休取得率が高かった。

勤務先の取り組み状況別の育休取得率（出生前）



分析 1：男性の育児休業取得の規定要因（2）

- 育休取得者は非取得者に比べて、上司や職場の雰囲気が「支持的だった」と回答する傾向。
 - － 会社にいる時間の長さにはほとんど差がみられなかった
- 育休取得者は第1子出生前(妊娠判明時)の平日・休日の家事の時間が長く、分担割合が高く、多くの種類の家事を担当している傾向。

育休取得者と非取得者の平日・休日の職場の状況（出生前）

		会社にいる 時間 *	直属の上司 の雰囲気 **	職場の 雰囲気 **
育休取得者 (n=469)	平均値	11.23	3.32	3.28
	標準偏差	2.47	0.78	0.73
育休非取得者 (n=5,252)	平均値	11.35	2.77	2.74
	標準偏差	2.03	0.91	0.90

*「会社にいる時間」：時間表示

**「直属の上司の雰囲気」「職場の雰囲気」：とても支持的(4点)、やや支持的(3点)、やや否定的(2点)、とても否定的(1点)の4段階

育休取得者と非取得者の平日・休日の家事担当の状況（出生前）

		平日の家事 時間	休日の家事 時間	平日の家事 分担割合*	休日の家事 分担割合*	平日の担当 家事数**	休日の担当 家事数**
育休取得者 (n=469)	平均値	2.06	3.93	2.93	4.14	2.91	3.71
	標準偏差	2.26	3.12	1.97	1.98	1.72	1.60
育休非取得者 (n=5,252)	平均値	1.58	3.57	2.28	3.43	2.50	3.22
	標準偏差	1.75	3.53	1.79	1.99	1.74	1.72

*「家事分担割合」：家事についての「あなたの担当割合」を、1割～10割の1割刻みで尋ねた

**「担当家事数」：洗濯、料理、掃除、ゴミ出し、買い物の5項目について担当する家事の数の合計

分析 1：男性の育児休業取得の規定要因（3）

■ ロジスティック回帰分析（育休取得=1、非取得=0）

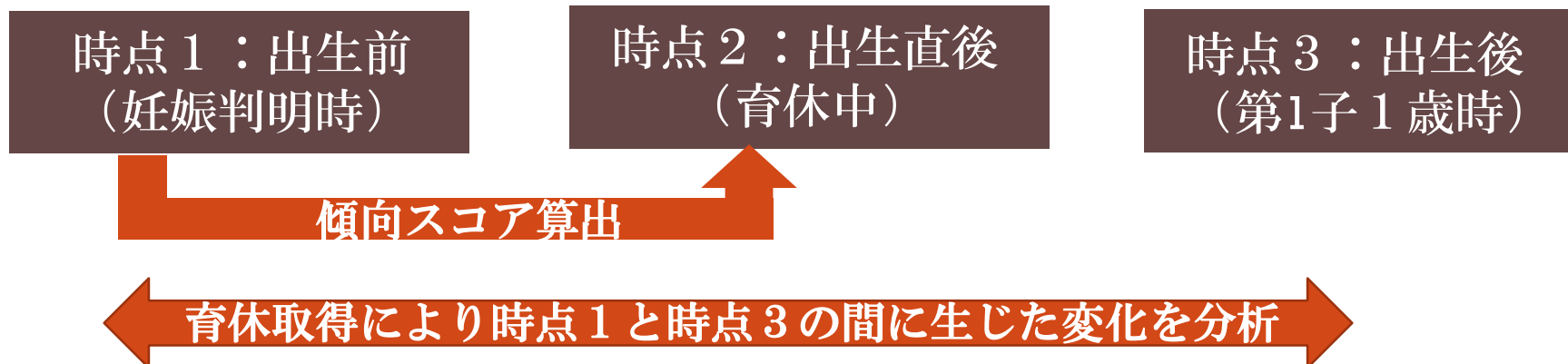
	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
定数項	-4.390	0.716 ***	-6.780	1.006 ***	-4.262	0.728 ***	-6.792	1.017 ***
年齢	-0.016	0.011	-0.010	0.012	-0.018	0.011	-0.011	0.012
里帰り出産ダミー	-0.268	0.109 *	-0.215	0.115	-0.296	0.110 **	-0.237	0.117 *
家事を手伝ってくれる人ダミー	-0.195	0.126	-0.287	0.132 *	-0.235	0.127	-0.300	0.134 *
家庭への意識	0.045	0.052	0.062	0.056	0.063	0.053	0.072	0.056
20時までに帰宅する頻度	0.219	0.054 ***	0.142	0.063 *	0.191	0.055 ***	0.123	0.063
理想の家事割合(平日)	0.078	0.041	0.088	0.043 *	0.036	0.043	0.049	0.046
理想の家事割合(休日)	0.044	0.040	0.051	0.042	0.053	0.041	0.060	0.043
第2子以降の出生意欲	0.061	0.039	0.083	0.042 *	0.047	0.040	0.071	0.043
【職場要因】								
育休の一部有給化ダミー			0.676	0.161 ***			0.677	0.163 ***
男性の子育て参加の推進ダミー			0.564	0.133 ***			0.605	0.134 ***
直属上司の雰囲気			0.261	0.116 *			0.245	0.118 *
職場の雰囲気			0.283	0.121 *			0.281	0.123 *
短時間勤務制度の有無ダミー			0.919	0.177 ***			0.949	0.179 ***
(育休を除く)子育て休暇制度ダミー			0.997	0.193 ***			0.981	0.195 ***
会社にいる時間			0.009	0.036			0.020	0.037
【家庭要因】								
平日家事時間					0.177	0.037 ***	0.171	0.045 ***
休日家事時間					-0.014	0.020	-0.010	0.022
ライフプランの話し合いダミー					-0.153	0.115	-0.137	0.122
家事分担方針話し合いダミー					-0.125	0.132	-0.225	0.141
配偶者正規ダミー (ref.無業)					-0.340	0.134 *	-0.355	0.143 *
配偶者非正規ダミー					-0.377	0.164 *	-0.315	0.173
配偶者その他ダミー					-0.070	0.519	-0.121	0.531
居住地区ダミー	yes		yes		yes		yes	
個人年収ダミー	yes		yes		yes		yes	
世帯年収ダミー	yes		yes		yes		yes	
最終学歴ダミー	yes		yes		yes		yes	
業種ダミー	yes		yes		yes		yes	
企業規模ダミー	yes		yes		yes		yes	
雇用形態ダミー	yes		yes		yes		yes	
職種ダミー	yes		yes		yes		yes	
役職ダミー	yes		yes		yes		yes	
第1子出生年ダミー	yes		yes		yes		yes	
適用労働時間制度ダミー	yes		yes		yes		yes	
N	5721		5417		5695		5410	
R2	0.179		0.232		0.193		0.243	
C統計量	0.781		0.815		0.789		0.822	
AIC	2927.4		2625.4		2884.4		2601.4	

■ 職場要因がプラスの影響を与えている

■ 平日の家事時間が長い人ほど、育休を取得

分析 2：男性の育児休業取得の効果（1）

- 分析の手法：一階差分モデル
 - 時点 1 のデータを使用して、育児取得の有無に対するロジスティック回帰分析を実施、個人の**傾向スコア (Propensity Score)**を算出。
 - その後、全ての時点のデータを使用し、育児取得の効果に関する検討を行う。**傾向スコアにより育児を取得しやすい個人の特徴を調整**するため、個人固有の効果(固定効果)を除去し、育児取得有無の効果を取り出した分析が可能となる。



分析2：男性の育児休業取得の効果（2）

[働き方の変化への影響①]

- 働き方としては「出勤時間」「退社時間」およびその差として計算される「会社にいる時間」を検討。
- さらに仕事をする上での工夫として「行動上の工夫」と「意識面での工夫」を検討。

育児取得者と非取得者の働き方の状況（出生前後）

		育児取得者(n=435)								非取得者(n=4,975)							
		第1子出生前				第1子出生1年後				第1子出生前				第1子出生1年後			
		min	max	mean	sd	min	max	mean	sd	min	max	mean	sd	min	max	mean	sd
		働き方に関する変数								働き方に関する変数							
勤務時間	会社にいる時間	4	19	11.05	1.89	4	19	10.91	1.81	4	19	11.29	1.80	4	19	11.27	1.78
	出勤時間	1	20	8.21	1.59	3	20	8.18	1.43	1	23	8.09	1.46	1	24	8.10	1.46
	退社時間	1	24	18.91	2.43	1	24	18.76	2.41	1	24	19.12	2.27	1	24	19.09	2.30
行動上の工夫	不要なミーティング減	0	1	0.13	0.33	0	1	0.12	0.33	0	1	0.07	0.25	0	1	0.08	0.27
	手続きの簡略化	0	1	0.19	0.39	0	1	0.19	0.39	0	1	0.11	0.32	0	1	0.12	0.33
	雑談の削減	0	1	0.13	0.34	0	1	0.13	0.34	0	1	0.12	0.32	0	1	0.12	0.32
	仕事をチームで細分化	0	1	0.05	0.21	0	1	0.09	0.29	0	1	0.04	0.19	0	1	0.05	0.23
	仕事をチームで共有	0	1	0.11	0.32	0	1	0.15	0.35	0	1	0.10	0.30	0	1	0.11	0.31
	スケジュールの前倒し	0	1	0.20	0.40	0	1	0.20	0.40	0	1	0.19	0.39	0	1	0.18	0.38
意識面での工夫	効率よくする心がけ	0	1	0.38	0.49	0	1	0.40	0.49	0	1	0.36	0.48	0	1	0.37	0.48
	定時で帰ることの意識	0	1	0.21	0.41	0	1	0.32	0.47	0	1	0.20	0.40	0	1	0.24	0.43
	メリハリの意識	0	1	0.22	0.41	0	1	0.26	0.44	0	1	0.21	0.41	0	1	0.24	0.43
	準備を早める心がけ	0	1	0.16	0.37	0	1	0.20	0.40	0	1	0.18	0.38	0	1	0.20	0.40

分析 2：男性の育児休業取得の効果（3）

[働き方の変化への影響②]

- 一階差分モデルで検証すると、育休取得者の「退社時間」が早まり、「会社にいる時間」が短くなっていた。

育休取得が勤務時間の状況に与える影響（一階差分モデル）

	会社にいる時間		出勤時間		退社時間	
	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2	モデル1	モデル2
育休取得	-0.234 *	-0.216 *	0.042	0.025	-0.192 *	-0.168 †
	(.110)	(.110)	(.052)	(.051)	(.091)	(.092)
保育サービスの利用開始		-0.025		0.036		0.015
		(.036)		(.022)		(.041)
親族等の手伝いの変化		-0.129 *		-0.011		-0.075
		(.058)		(.031)		(.070)
配偶者の就業復帰		-0.108		0.034		-0.132 †
		(.063)		(.034)		(.072)
年次効果		0.008		-0.001		-0.001
		(.006)		(.004)		(.008)
N	5157	5157	5157	5157	5157	5157
R2	0.004	0.007	0.000	0.002	0.002	0.003

※ 1) † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

※ 2) カッコ内は標準誤差(Whiteのrobust standard error)

※ 3) 傾向スコアに基づいたウェイトを用いた、加重最小二乗推計（一階差分モデル）

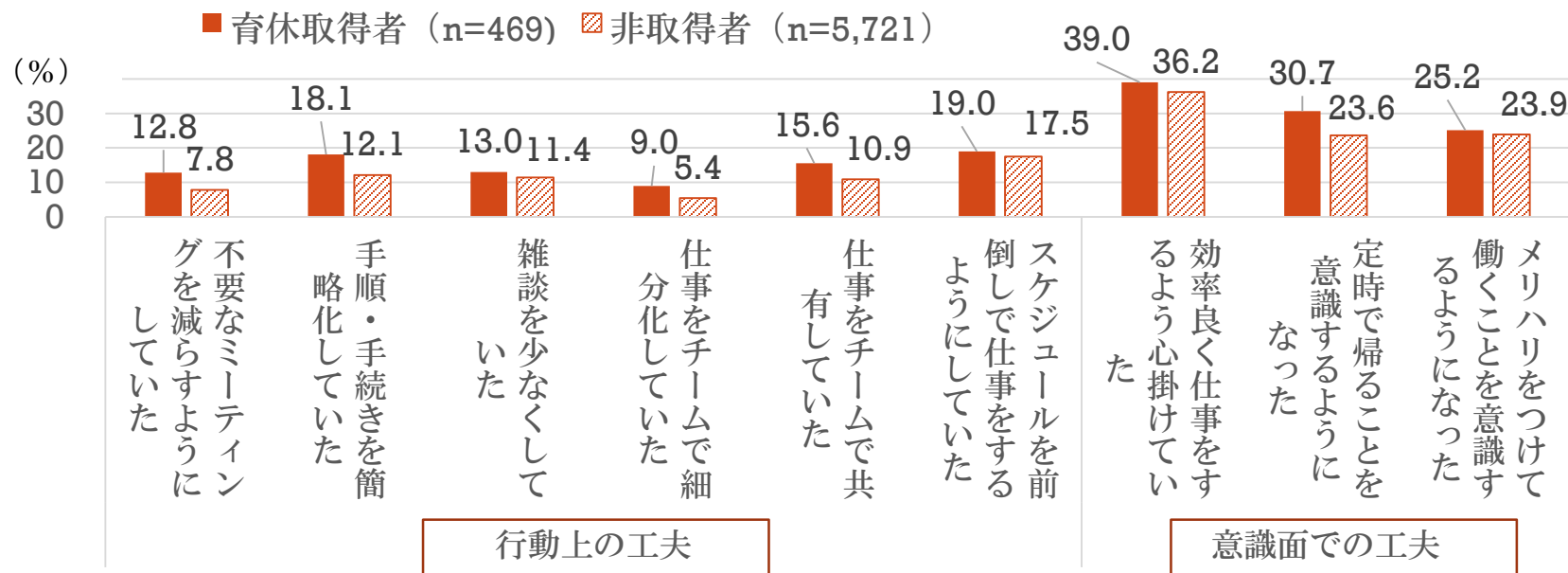
以上の事項は、他の推計でも同様

分析 2：男性の育児休業取得の効果（4）

[働き方の変化への影響③]

- 育休取得者の「退社時間」が早まり、「会社にいる時間」が短くなっていた理由の1つとして、仕事上の工夫や意識面での工夫をしていることが考えられる。

出生後（第1子1歳児）の仕事上の工夫や意識面での工夫の状況



分析 2：男性の育児休業取得の効果（5）

[働き方の変化への影響④]

- 育休取得者は、出生前から仕事上の工夫や意識面での工夫をしている傾向。育休を「自ら希望して」取得した人はさらに会社にいる時間が短くなり、意識面での工夫数が増加する傾向。

取得のきっかけ別 会社にいる時間と意識面での工夫の状況（出生前後、育休取得者）

		会社にいる時間		意識面での工夫数	
		出生前	出生1年後	出生前	出生1年後
育休を自ら希望 (n=275)	平均値	10.86	10.64	0.99	1.19
	標準偏差	1.87	1.67	1.14	1.30
育休を配偶者が希望 (n=93)	平均値	11.34	11.09	0.95	1.24
	標準偏差	2.01	2.17	1.05	1.29
育休を会社が勧めた (n=66)	平均値	11.50	11.70	0.92	1.13
	標準偏差	1.72	1.54	1.15	1.29

取得のきっかけが会社にいる時間と意識面での工夫の数に与える影響（一階差分モデル）

	会社にいる時間				意識面での工夫数			
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
自ら希望	-0.282 [†] (.149)			-0.269 (.241)	0.131 [†] (.078)			0.059 (.092)
配偶者が希望		0.236 (.177)		0.028 (.289)		-0.191 (.191)		-0.146 (.240)
会社の勧め			-0.142 (.378)				0.131 (.106)	
保育サービスの利用開始	-0.136 (.160)	-0.183 (.167)	-0.145 (.163)	-0.141 (.172)	-0.053 (.164)	-0.017 (.131)	-0.053 (.163)	-0.025 (.127)
親族等の手伝いの変化	0.204 (.128)	0.149 (.125)	0.168 (.127)	0.199 (.124)	0.102 (.111)	0.137 (.125)	0.125 (.117)	0.126 (.136)
配偶者の就業復帰	-0.586 (.412)	-0.674 [†] (.406)	-0.715 [†] (.412)	-0.589 (.419)	-0.010 (.072)	0.017 (.064)	0.047 (.069)	0.000 (.077)
年次効果	0.027 (.049)	-0.032 (.051)	-0.005 (.040)	0.022 (.079)	-0.003 (.018)	0.031 (.030)	0.011 (.022)	0.019 (.038)
N	407	407	407	407	435	435	435	435
R2	0.076	0.069	0.064	0.076	0.016	0.019	0.011	0.020

※ 1) [†]p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

※ 2) カッコ内は標準誤差(Whiteのrobust standard error)

分析 2：男性の育児休業取得の効果（6）

[家事・育児参画の変化への影響①]

■ 家事育児時間、負担割合、家事育児の種類を比較

育休取得者と非取得者の家事・育児参画の状況（出生前後）

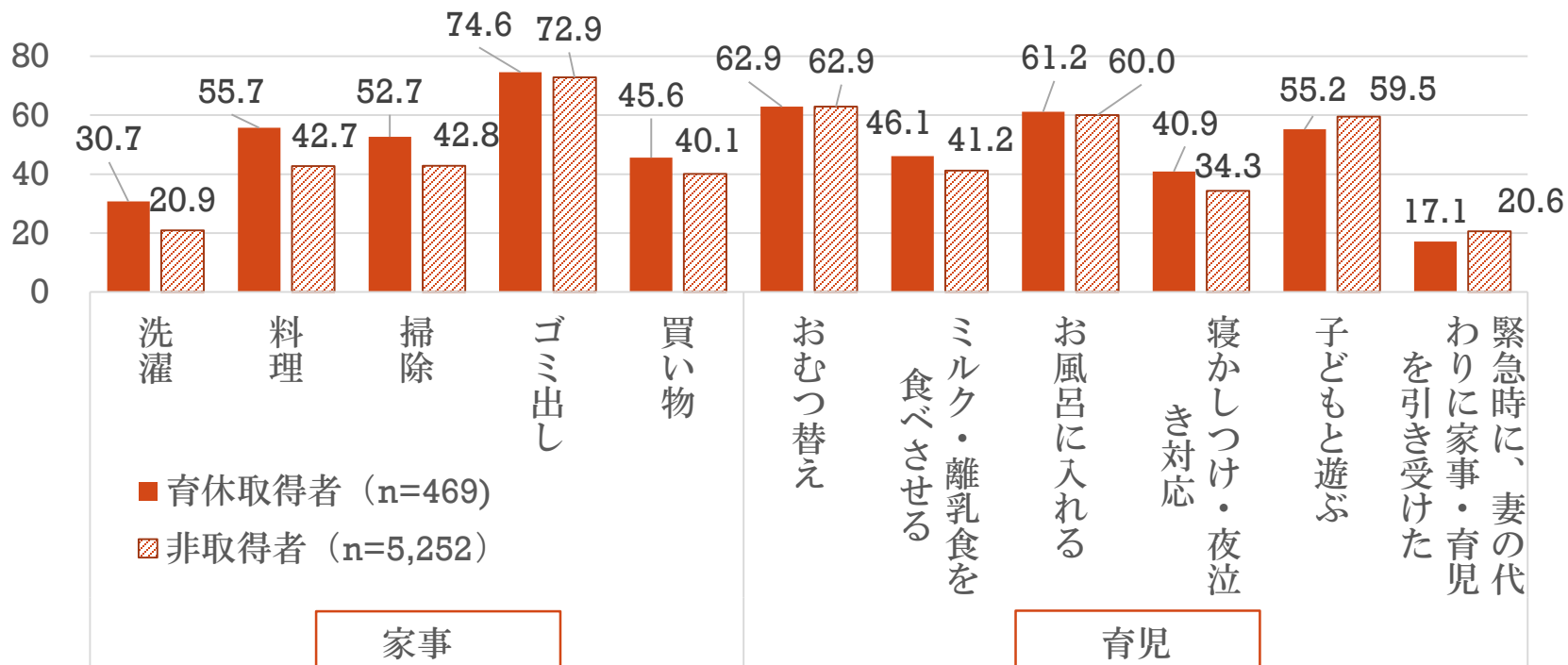
育休取得者(n=435)									非取得者(n=4,975)									
第1子出生前					第1子出生1年後				第1子出生前					第1子出生1年後				
		min	max	mean	sd				min	max	mean	sd			min	max	mean	sd
家事・育児に関する変数									家事・育児に関する変数									
家事育児時間	平日の家事育児時間	0	12	1.87	1.57	0	14	2.32	1.85	0	13	1.47	1.34	0	20	1.80	1.43	
	休日の家事育児時間	0	24	3.81	2.89	0	24	5.05	3.36	0	24	3.49	3.38	0	24	4.68	3.83	
家事育児割合	平日の家事育児割合	0	10	2.90	1.96	0	10	3.15	1.96	0	10	2.24	1.76	0	10	2.50	1.74	
	休日の家事育児割合	0	10	4.15	1.97	0	10	4.58	1.96	0	10	3.41	1.98	0	10	3.88	1.93	
平日の家事数	洗濯	0	1	0.57	0.50	0	1	0.56	0.50	0	1	0.43	0.50	0	1	0.42	0.49	
	料理	0	1	0.33	0.47	0	1	0.30	0.46	0	1	0.21	0.41	0	1	0.20	0.40	
	掃除	0	1	0.49	0.50	0	1	0.53	0.50	0	1	0.40	0.49	0	1	0.42	0.49	
	ゴミ出し	0	1	0.77	0.42	0	1	0.75	0.44	0	1	0.72	0.45	0	1	0.73	0.44	
	買い物	0	1	0.49	0.50	0	1	0.45	0.50	0	1	0.40	0.49	0	1	0.40	0.49	
休日の家事数	洗濯	0	1	0.69	0.46	0	1	0.69	0.46	0	1	0.57	0.50	0	1	0.54	0.50	
	料理	0	1	0.47	0.50	0	1	0.45	0.50	0	1	0.33	0.47	0	1	0.31	0.46	
	掃除	0	1	0.77	0.42	0	1	0.75	0.43	0	1	0.66	0.47	0	1	0.64	0.48	
	ゴミ出し	0	1	0.69	0.46	0	1	0.73	0.44	0	1	0.64	0.48	0	1	0.66	0.47	
	買い物	0	1	0.74	0.44	0	1	0.75	0.43	0	1	0.64	0.48	0	1	0.65	0.48	
平日の育児数	ミルク・離乳食を食べさせる					0	1	0.47	0.50					0	1	0.41	0.49	
	おむつ替え					0	1	0.64	0.48					0	1	0.63	0.48	
	お風呂に入れる					0	1	0.63	0.48					0	1	0.60	0.49	
	寝かしつけ・夜泣き対応					0	1	0.41	0.49					0	1	0.34	0.47	
	子供と遊ぶ					0	1	0.57	0.50					0	1	0.60	0.49	
休日の育児数	ミルク・離乳食を食べさせる					0	1	0.67	0.47					0	1	0.60	0.49	
	おむつ替え					0	1	0.79	0.41					0	1	0.79	0.41	
	お風呂に入れる					0	1	0.79	0.41					0	1	0.80	0.40	
	寝かしつけ・夜泣き対応					0	1	0.51	0.50					0	1	0.46	0.50	
	子供と遊ぶ					0	1	0.76	0.43					0	1	0.77	0.42	
夫婦関係に関する変数									夫婦関係に関する変数									
夫婦関係満足度		1	4	3.08	0.82	1	4	3.06	0.82	1	4	3.12	0.78	1	4	3.01	0.84	
第2子以降の追加出生意欲		1	5	3.90	1.33	1	5	3.86	1.35	1	5	3.91	1.36	1	5	3.87	1.36	

分析 2：男性の育児休業取得の効果（7）

[家事・育児参画の変化への影響②]

- 育児休業取得者は家事を負担している割合が高い傾向がある。育児への関わりでは大きな差はみられない。

出生後（第1子1歳児）の平日の家事・育児参画の状況 ※複数回答



分析 2：男性の育児休業取得の効果（8）

[家事・育児参画の変化への影響③]

- 育休取得者は、出生前後の家事・育児時間、担当数の増加幅が大きい。（18頁参照）
- もともと家事を長時間、大きな割合で、多くの種類を担当する傾向があったことを考慮しても、出生後の家事育児数は増加していた。

育休取得が平日の家事・育児参画に与える影響（一階差分モデル）

	平日家事育児時間			平日家事育児割合			平日家事育児数	
	モデル1	モデル2		モデル1	モデル2		モデル1	モデル2
育休取得	0.383 *** (.073)	0.101 (.080)		0.423 *** (.119)	0.175 (.115)		2.749 *** (.168)	0.474 ** (.168)
保育サービスの利用開始		0.083 ** (.027)			0.121 ** (.039)			0.802 *** (.072)
親族等の手伝いの変化		0.106 * (.043)			0.918 (.065)			0.750 *** (.120)
配偶者の就業復帰		0.041 (.038)			0.063 (.054)			0.708 *** (.107)
年次効果		0.085 *** (.005)			0.065 *** (.007)			0.641 *** (.014)
N	5402	5402		5410	5410		5410	5410
R2	0.013	0.102		0.010	0.053		0.050	0.498

※ 1) † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

※ 2) カッコ内は標準誤差(Whiteのrobust standard error)

※ 3) 傾向スコアに基づいたウェイトを用いた、加重最小二乗推計（一階差分モデル）

分析 2：男性の育児休業取得の効果（9）

[家事・育児参画の変化への影響④]

取得のきっかけ

- 特に「自ら希望」「配偶者が希望」して育休を取得した場合には、家事育児時間、担当数の増加幅が特に大きい。

育休取得のきっかけと平日の家事・育児参画の変化（出生前後、育休取得者）

		平日家事・育児時間		平日家事・育児数	
		出生前	出生1年後	出生前	出生1年後
育休を自ら希望 (n=275)	平均値	1.85	2.30	2.94	5.67
	標準偏差	1.40	1.62	1.67	3.10
育休を配偶者が希望 (n=93)	平均値	1.93	2.52	2.85	5.75
	標準偏差	1.74	2.12	1.60	3.04
育休を会社が勧めた (n=64)	平均値	1.80	2.14	2.39	4.41
	標準偏差	1.98	2.27	1.65	3.08

※休日の状況にも同様の傾向がみられた

分析 2：男性の育児休業取得の効果（10）

[家事・育児参画の変化への影響⑤]

取得のきっかけ

- 育休取得の最も決め手となったきっかけが、自ら希望した場合や、配偶者が取得を希望した場合には、平日の家事・育児時間が長くなり、担当する家事・育児数も多くなる。

育休取得のきっかけが平日の家事・育児参画に与える影響（一回差分モデル）

	平日の家事・育児時間				平日の家事・育児数			
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
自ら希望	0.262 * (.119)			0.534 *** (.153)	0.792 ** (.258)			2.005 *** (.309)
配偶者が希望		0.141 (.246)		0.548 † (.290)		0.914 * (.370)		2.446 *** (.415)
会社の勧め			0.004 (.113)				-0.639 * (.304)	
保育サービスの利用開始	0.204 (.130)	0.175 (.162)	0.202 (.143)	0.099 (.154)	0.950 *** (.279)	0.771 ** (.295)	0.945 *** (.281)	0.486 † (.272)
親族等の手伝いの変化	-0.234 * (.087)	-0.229 † (.134)	-0.212 † (.109)	-0.324 * (.133)	1.082 * (.453)	1.032 * (.408)	1.085 ** (.417)	0.680 † (.375)
配偶者の就業復帰	0.032 (.149)	0.143 (.150)	0.128 (.153)	-0.006 (.162)	1.406 *** (.398)	1.795 *** (.387)	1.649 *** (.396)	1.230 *** (.355)
年次効果	0.035 (.041)	0.063 * (.028)	0.073 * (.037)	-0.047 (.039)	0.492 *** (.075)	0.540 *** (.063)	0.639 *** (.063)	0.126 (.081)
N	431	431	431	431	435	435	435	435
R2	0.102	0.089	0.086	0.129	0.592	0.590	0.443	0.648

分析 2：男性の育児休業取得の効果（11）

[育休中の過ごし方①]

- 育休中に多くの種類の家事を経験することは、会社にいる時間を短くし、同様に、多くの種類の育児を経験することは、仕事の上での工夫を多くする影響がみられた。

休業中の過ごし方が働き方に与える影響（一階差分モデル）

	会社にいる時間（時間）			行動上での工夫数（個数）		
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル1	モデル2	モデル3
休業中家事数	-0.043 [*] (.021)		-0.063 (.052)	0.019 (.019)		-0.062 (.040)
休業中育児数		-0.032 (.022)	0.022 (.053)		0.040 (.028)	0.094 [†] (.055)
保育サービスの利用開始	0.036 (.041)	0.037 (.042)	0.034 (.043)	0.041 (.034)	0.036 (.032)	0.033 (.030)
親族等の手伝いの変化	-0.115 (.073)	-0.118 (.073)	-0.116 (.073)	0.044 (.042)	0.039 (.043)	0.039 (.043)
配偶者の就業復帰	-0.142 (.088)	-0.148 [†] (.088)	-0.141 (.089)	0.008 (.070)	0.006 (.067)	0.012 (.066)
年次効果	0.003 (.007)	0.002 (.007)	0.003 (.007)	0.001 (.004)	-0.001 (.003)	0.000 (.003)
N	3655	3655	3655	3840	3840	3840
R2	0.006	0.005	0.006	0.006	0.012	0.017

※係数の有意性は[†] $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$ で示した。

※カッコ内は標準誤差(White の robust standard error)

分析 2：男性の育児休業取得の効果（12）

[育休中の過ごし方②]

- 育休中に長い時間、多くの種類の家事・育児を経験することは、育休後の家事・育児参画の増加幅に大きく影響。

育休中の過ごし方が平日の家事・育児参画に与える影響（一階差分モデル）

	平日の家事育児時間（時間）			平日の家事・育児数（個数）		
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル1	モデル2	モデル3
休業中家事育児時間	0.087 ** (.032)		0.076 * (.035)	0.216 *** (.032)		0.092 * (.038)
休業中家事育児数		0.072 ** (.024)	0.021 (.014)		0.310 *** (.039)	0.247 *** (.047)
保育サービスの利用開始	0.208 (.117)	0.133 (.136)	0.188 (.114)	0.966 *** (.259)	0.654 ** (.245)	0.722 ** (.254)
親族等の手伝いの変化	-0.140 † (.099)	-0.342 * (.139)	-0.186 † (.105)	1.325 ** (.439)	0.586 * (.282)	0.777 * (.318)
配偶者の就業復帰	0.038 (.150)	-0.001 (.174)	0.012 (.152)	1.436 *** (.348)	1.132 *** (.246)	1.136 *** (.250)
年次効果	-0.067 (.042)	-0.056 (.039)	-0.087 * (.042)	0.260 *** (.079)	0.056 (.077)	0.019 (.085)
N	431	431	431	435	435	435
R2	0.207	0.149	0.211	0.655	0.695	0.704

※係数の有意性は † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ で示した。

※カッコ内は標準誤差(White の robust standard error)

分析 2：男性の育児休業取得の効果（13）

[夫婦関係満足等への影響]

- 第1子出生1年後の平日・休日の家事・育児数と夫婦関係満足度、追加出生意欲の間には有意な正の相関。

育休取得後の家事・育児参画と夫婦関係満足、追加出生意欲の相関

第1子出生後	平日家事時間	平日家事数	休日家事時間	休日家事数
夫婦関係満足度	-0.021	0.088**	0.000	0.116**
追加出生意欲	0.021	0.082**	0.053**	0.097**
N	5189	5197	5410	5410

※† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

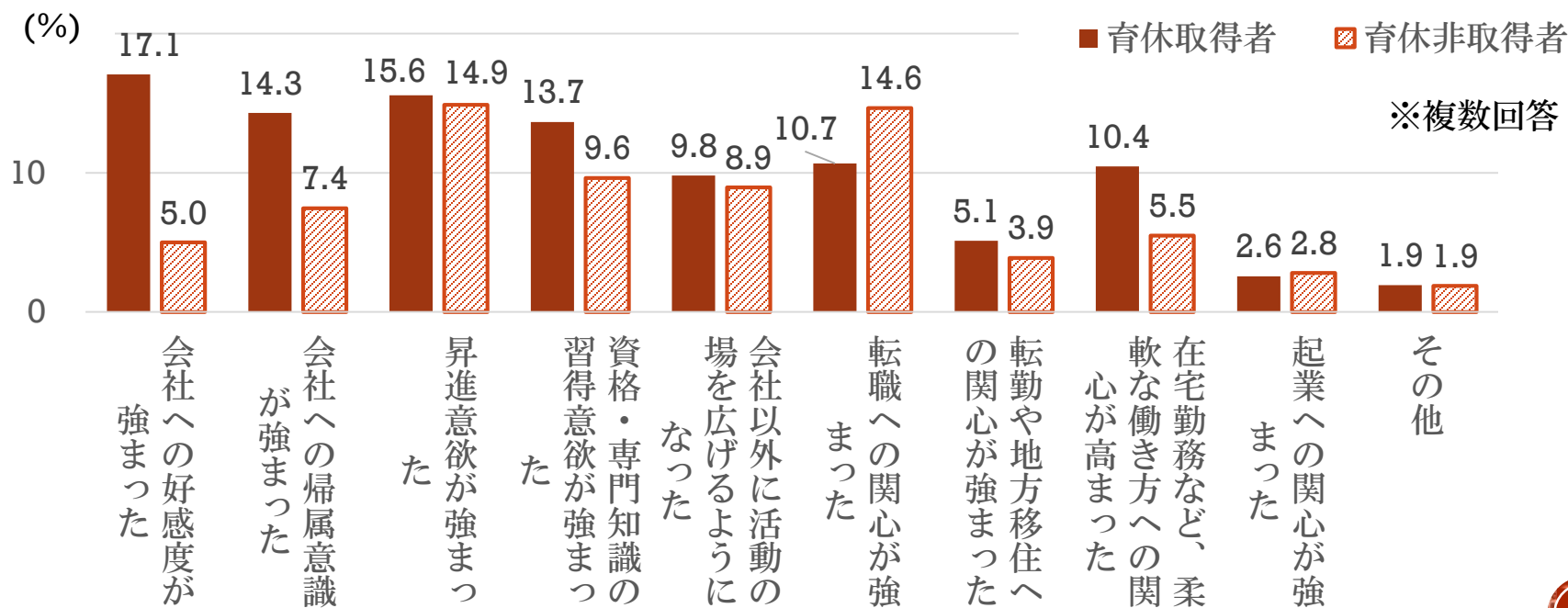
- ✓ 休業中の過ごし方(家事・育児への積極的な参画)が、その後の平日の家事・育児に影響を与えていることを踏まえると、育休を取得し、積極的に家事・育児に携わることで、家事・育児分担が促進され、ひいては夫婦関係満足度や追加出生意欲の増加につながることが考えられる。

分析 2：男性の育児休業取得の効果（14）

[会社に対する感情やキャリア等の意識]

- 育休の取得は「会社への好感度」、「帰属意識」、「資格・専門知識の習得意欲」、「柔軟な働き方への関心」が高まった一方で、「転職への関心」は高まっていない。

育休取得者と非取得者の会社に対する感情やキャリア等の意識



まとめ

(分析 1)

- 男性の育児休業取得は職場環境に大きく規定される。また出生以前から平日に積極的に家事にかかわることが育児休業取得につながっていた。

(分析 2)

- 男性の育児休業取得は、働き方の見直しや家事・育児参画の増加、夫婦関係満足度の向上などにプラスの影響がある。
- また会社への好感度や帰属意識にも高まりがみられた。
- なお、取得のきっかけ、タイミング、育児休業中の過ごし方も重要で、それらに応じて働き方の見直しやその後の家事・育児への積極的な参画、夫婦関係のさらなる改善に影響（違い）がみられた。