

# 女性の活躍推進のために ー男性の育児休業制度から考えるー

創価大学

金澤ゼミ

労働雇用①

阿部遙人

飯田美麗

池田早百合

鈴木孝明

山岡隆聖

2025年 11月

---

<sup>1</sup> 本稿は、2025年12月13日、14日に開催されるISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2025」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。本稿の執筆にあたり、慶應義塾大学経済研究所 パネルデータ設計・解析センターから「消費生活に関するパネル調査（JPSC）」の個票データの提供を受けた。記して感謝申し上げます。インタビューにご協力いただいた株式会社太田不動産の太田啓斗さまに心から感謝する。最後に、指導教員である創価大学金澤伸幸教授より、貴重なご指導とご助言を賜った。ここに記して感謝の意を表したい。

# 要約

現代の日本社会において「女性の活躍推進」は最も重要なテーマの1つとなっている。政府は男女共同参画や働き方改革を掲げているが、依然として女性が仕事と家庭の両立に苦しむ現状は変わっていない。特に出産・育児期に仕事を離れる女性が多く、そのまま職場復帰が難しくなるケースも少なくない。日本の労働力不足を補う上でも、そして性別に関係なく個人が能力を発揮できる社会を築く上でも、女性が安心して働き続けられる環境の整備は欠かせない課題である。日本社会では、少子高齢化の進行と労働力不足を背景に、女性の活躍推進が強く求められている。政府は「女性活躍推進法」や「こども未来戦略方針」などを通じ、女性が働き続けやすい環境整備を進めてきたが、現実には依然として職場と家庭の両立が大きな壁となっている。その根底には、家事や育児が女性の責任とされる文化的固定観念が残っており、この構造が女性のキャリア形成を阻む大きな要因となっている。こうした中で、女性の負担を軽減し、真の意味での男女平等な社会を実現するためには、男性の育児参加を促す取り組みが不可欠である。実際、近年では男性の育児休業取得率が上昇傾向にあるものの、その実態には課題が多い。特に男性の育児休業の多くは短期間の利用にとどまっている。背景には、職場の理解不足や代替要員の確保の難しさ、さらには「男性が育休を取ることは出世に響く」といった意識の問題がある。つまり、制度としての整備は進んでも、社会的・文化的な壁が依然として高いのである。

本研究では、夫の育児休業取得が家庭内の家事・育児時間、そして妻の就業状況にどのような影響を与えているかを分析した。その結果、夫の累積育休回数や日数が増えるほど、夫の家事・育児時間が有意に増加する傾向が確認された。さらに、夫の家事・育児参加が進むことで、妻の正規雇用率の上昇にも寄与していることが明らかになった。これは、男性の育休取得が単なる個人の選択ではなく、家庭全体の労働環境や社会構造に影響を及ぼす要因であることを示している。男性の育休が増えれば、家庭内の役割分担がより平等になり、結果として女性のキャリア継続が容易になるという点は、女性活躍推進において極めて重要な発見である。

本研究の分析から、男性の育児休業取得が女性の就業継続や家庭内の家事・育児分担に良い影響を与えることが明らかになった。この結果を踏まえると、今後の政策は「女性支援」だけでなく「男性の家庭内労働参加」を同時に促進する視点が必要である。第1に、男性の育児休業制度に着目する。厚生労働省による「産後パパ育休制度」についてより、男性が「家庭内労働参加」を促すことが出来るような制度整備を提案する。第2に、現行の企業の取り組みである「時間管理が評価される管理職人事制度」に着目し、新たな評価基準を加えることで、夫の育児休業取得の土台となる社風への根本的なアプローチとなる制度を提案する。また、女性の家事負担軽減につながる政策提言を行う。本稿では家事支援サービスに着目する。子育て世代の利用が拡大するよう、経済産業省の打ち出す「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」に基づく制度改善の提案を行う。

---

# 目次

## 第1章 現状分析

- 第1節 女性のキャリア形成についての現状
- 第2節 男女の家事育児時間の現状
- 第3節 国内における育児休業の現状
- 第4節 社会的意義及び重要性

## 第2章 先行研究及び本稿の独自性

- 第1節 男性の育休にまつわる先行研究
- 第2節 女性の家事育児と仕事の両立の課題
- 第3節 本稿の独自性

## 第3章 分析

- 第1節 分析にあたって
  - 第1項 データの枠組み
  - 第2項 分析の枠組み
- 第2節 分析1：夫の育休と夫の家事育児時間の関係性
  - 第1項 Staggered Difference-in-Differences 分析
  - 第2項 固定効果モデル
- 第3節 分析2：夫の家事育児時間と妻の正規雇用の関係
  - 第1項 ロジスティック回帰分析
- 第4節 考察

## 第4章 政策提言

- 第1節 政策提言の概要
- 第2節 政策提言Ⅰ：産後パパ育休の分割取得上限の撤廃
- 第3節 政策提言Ⅱ：家事代行サービスの提案
- 第4節 提言の拡張可能性

## 第5章 まとめ

## 参考文献・データ出典

## 第1章 現状分析

労働市場における女性活躍の推進は、近年、社会全体で重要視されているテーマである。女性が出産後も就業を継続でき、社会で活躍できる環境を構築する必要がある。そのために、男性の家事育児を促すとともに、家事育児の負担が女性に偏向している現状を解消していくことが不可欠である。本章では、このような課題の解決に向けた現状分析を行う。

### 第1節 女性のキャリア形成についての現状

図1に示された2013年と2023年における女性の年齢階級別労働力率の比較に着目する。2013年のデータは、M字型曲線を呈しており、これは従来「M字型カーブ」として知られてきた、結婚・出産を契機とした女性の労働力率の低下現象を反映している。しかし、2023年には台形へと変化しつつある。この形状の変化は、育児期にある女性の継続就業傾向の強化を示唆するものと解釈される。もっとも、この労働力率の改善は正規雇用での継続を必ずしも意味しない。図2の年齢階級別正規雇用比率を確認すると、男性が高年齢層まで比率を維持するのとは対照的に、女性は25～29歳（59.7%）を頂点に急激に低下する「L字型カーブ」を描き、男女間に大きな差異が生じている。この差異の背景には、家事・育児といったライフイベントを理由とした非正規雇用の選択増加が考えられる。実際、厚生労働省の調査においても、出産退職女性の70.7%が「家事・育児との両立の困難さ」を理由として挙げており、両立が女性の正規雇用継続における最大の障壁となっていることが示されている。

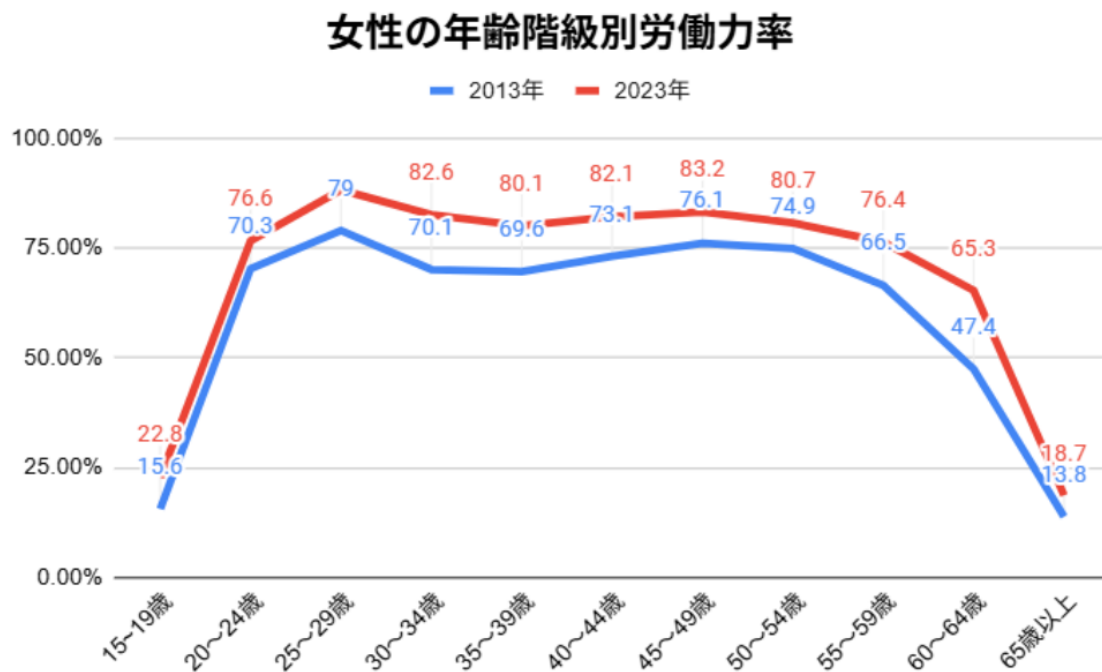


図1 総務省（2024）「労働力調査」より著者作成



図 2 内閣府（2023）「男女共同参画参画白書」より著者作成

## 第 2 節 男女の家事育児時間の現状

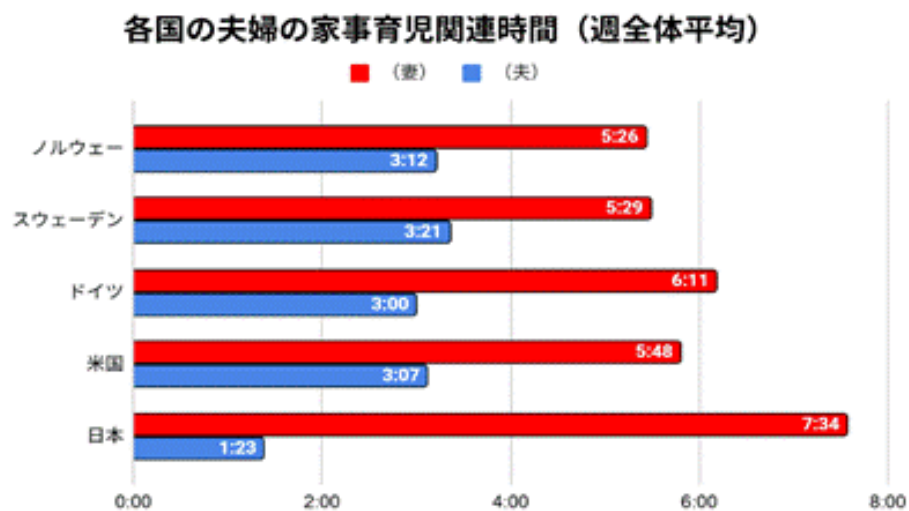


図 3 内閣府（2020）「男女共同参画白書 令和2年版」より著者作成

次に、この正規雇用継続の障壁となっている課題の背景にある、夫婦間の家事・育児負担の現状を国際的な視点から比較する。図3は日本を含めた海外諸国の夫婦の家事育児関連時間を週全体の平均で表したものである。ここで使われる「家事育児関連時間」とは家事、介護・看護、育児、買い物の時間の合計。日本のデータを見ると、夫の家事育児関連時間は平均は1時間23分であるのに対して、妻は平均7時間34分と、夫婦間で約5倍の差が生じている。また国際比較からは、日本の夫の家事育児時間は海外諸国の、約半分程度にとどまっていることが分かる。これは国際的に見ても極めて短く、結果として妻への負担が極端に大きくなっている現状が分かる。しかし、近年では男性の家庭内労働への参加が求められている。内閣府が2022年に行った「男女共同参画社会に関する世論調査」では、育児に対する配偶者との役割分担について、半分ずつ分担すると希望する男性が、20代、30代ともに70%を超えている。このことから

も男性の家庭内労働の意識は高まっており、実際の家庭内労働時間との乖離が発生していることがわかる。このような現状から、女性の正規雇用を妨げているL字カーブを解消し、女性の活躍推進を実現するには、夫婦間の家事育児負担格差の解消が不可欠である。次の節ではこの是正策の鍵となる男性の育児休業取得の現状について、日本国内の現状と課題を紹介する。

### 第3節 国内における育児休業の現状

図4は男女の育休取得率の状況を示している。女性の育休取得率が2024年で86.6%とあり、2007年以降から見ると、80%以上の取得率で推移している。対して、男性の育休取得率は近年急激な上昇となっている。これには政府目標が大きく引き上げられたことが背景に存在する。これまで政府は2025年までに30%の達成を目標に掲げていた。しかし目標の前倒しを進め、男性の育休取得率の目標を2025年までに50%、そして2030年には、85%まで引き上げることが2023年に閣議決定された。2024年には30.1%と従来の2025年時の到達目標を達成しており、2025年までに男性の育休取得率50%も現在の推移であれば達成可能と考えられる。

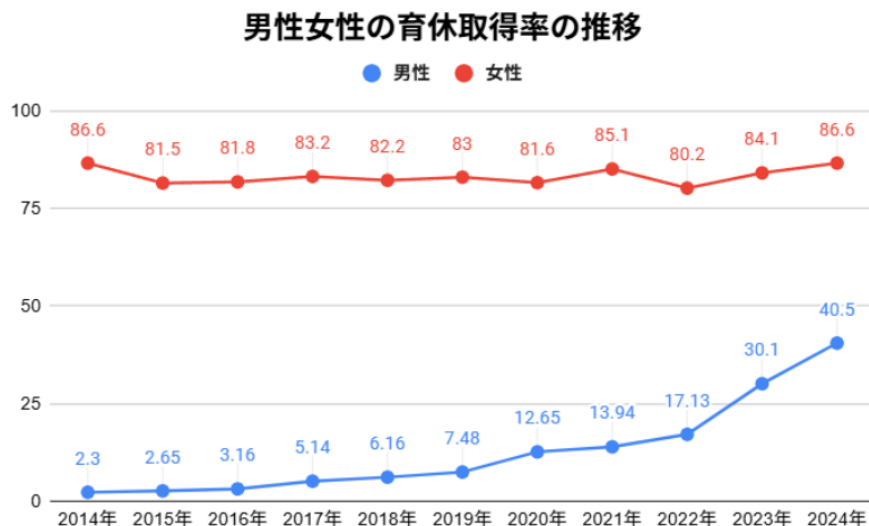


図4 厚生労働省（2025）「事業所調査」より著者作成

では、なぜ近年、男性の育休取得率向上に向けた取り組みが強化されているのだろうか。厚生労働省「こども未来戦略」によれば、男性育休取得率の向上の目的は、男女が育児・家事を分担し、育児期の男女がキャリア形成と両立できる仕組みを構築することにある。すなわち、男性の育休取得率の向上は、必ずしもそれ自体が目的ではなく、「男女の家事・育児の分担」と「育児期の男女のキャリア形成」を実現するための手段と位置づけられている。

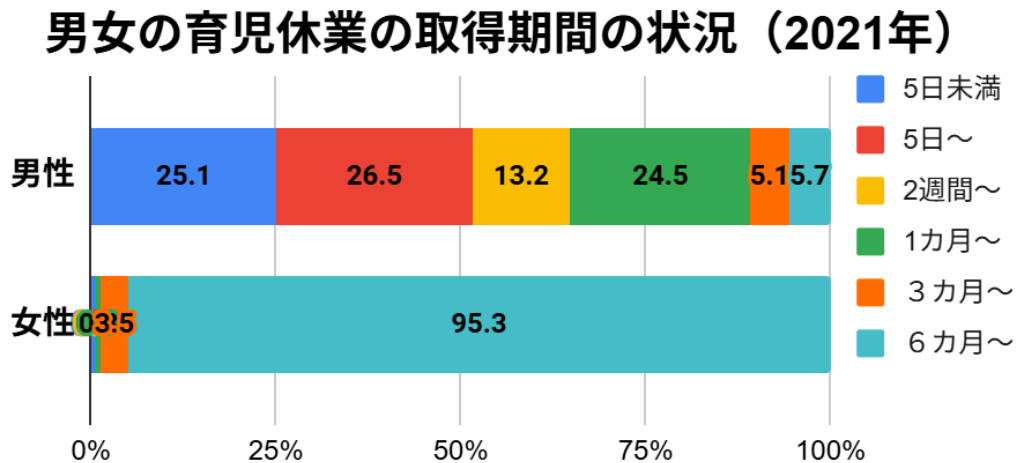


図 5 厚生労働省（2022）「育児・介護休業法の改正について」より著者作成

一方で育児休業取得率向上の背景で取り残されている課題も存在している。図5は厚生労働省の調査による男女の育児休業の取得期間について示したものである。女性は6か月以上の育児休業が9割以上となっている一方、男性は2週間未満の育児休業取得割合が50%以上を占めている。このことから、男性の育児休業取得は、取得率の急速な上昇に比べて、本格的な育児参加に不可欠な取得期間の短さという点で依然として課題が残されていることがわかる。

## 第4節 社会的意義及び重要性

前節までの現状分析において、近年、男性育休取得率は急上昇したものの、男女の家事・育児分担格差や女性の正規雇用継続の困難さは未だ続いていることが確認された。このような現状を踏まえ、本稿では男性の育児休業の「取得率」だけでなく、「取得回数」や「取得期間」にも着目し、取得回数や取得期間の増加が夫の家事育児時間、更には妻の正規雇用に対して効果があるのかを推定し、分析結果に基づき女性のさらなる活躍推進に向けた政策提言を行う。

厚生労働省は、育児休業の「取得回数」について、「男性の育児休業の分割取得は、女性の家事育児負担の軽減とキャリア継続に資する重要な制度である」と位置付けている。分割取得により、父親が育児の要所に柔軟に関与することを可能にするためである。また、企業において、分割取得制度の導入は育休取得率の向上を促すだけでなく、職場の意識改革や男女共同参画の推進に寄与している。特に、育児休業が「当たり前」となる企業文化の醸成は、女性社員の定着率や満足度の向上にもつながる。こうした制度の整備は、女性の活躍推進を支える環境づくりとして不可欠であり、少子化対策や持続可能な働き方の実現にも貢献する。分割取得による育児休業取得回数の向上は、育児支援制度の柔軟性と実効性を高める鍵として、今後の政策設計において重要な役割を果たすことが期待される。

## 第2章 先行研究及び本稿の独自性

本章では、女性の活躍推進に関する先行研究を整理する。具体的には、男性の育休取得に関する研究や夫婦間の家事育児分担に与える影響を取り上げることで、男性の育休取得が家庭内の役割変化や職場環境に及ぼす効果を明らかにする。さらに、男性の育休取得回数に着目することによって、女性活躍推進に寄与することの独自性を述べる。

### 第1節 男性の育休にまつわる先行研究

まず男性の育休取得が母親の雇用に与える効果についての研究を紹介する。

小林ら（2021）の研究は、男性の育休取得が家庭内の役割分担や夫婦関係、さらには働き方に与える影響について実証的に分析したものである。分析の結果、育休を多く取得した男性は、取得していない男性に比べて、家事育児に積極的に関与する傾向が顕著であることが明らかになった。また、育休取得を機に男性の働き方に対する意識が変化し、柔軟な勤務形態やワークライフバランスへの関心が高まることも示唆された。

カナダでは2006年に男性の育児休暇期間を設ける「ダディ・クォータ（父親向け割当）」が導入された。これは、男性の育児休暇取得と、長期的な世帯内の性別役割分業に与える影響について分析したものである。女性は有償労働に費やす時間が増加し、フルタイム雇用になる可能性が高くなった。男性は無償労働（家事・育児）に費やす時間が増加した。この研究は、男性の育児休業取得が単なる取得率の上昇にとどまらず、世帯内の役割分業に実質的な変化をもたらす可能性を示している点で重要である。

男性の育児休業取得が、女性管理職を増やすための重要な要素であると示唆している。川口（2023）の研究では女性管理職割合の上昇と、男性の育児休業取得割合の上昇との間には、強い正の相関関係が見られた。男性が育児休業を取得することで、「男性は仕事、女性は家庭」という性役割分担意識が解消され、育休取得者への不満が減少し、ひいては女性のキャリア継続や昇進につながると考察されている。

現在の日本の育児休業制度では、女性の育休取得期間が12ヶ月以上と長期である一方、男性の約6割が1ヶ月未満の短期取得にとどまっている。また、男性の育休取得率が上がっても、女性の育休期間が短くなる傾向は見られず、女性のキャリア中断を短縮する効果にはつながっていない。中里（2025）は日本で男性の育休取得を広めるためには、スウェーデンやドイツのように、男性の単独取得を促す制度への転換が必要だと指摘している。これらの国では、男性育休の目的がジェンダー平等にあり、男性の単独育休を促す仕組みが制度に組み込まれている。

### 第2節 女性の家事育児と仕事の両立の課題

次に女性の家事育児と仕事の両立の課題についての先行研究を紹介する。

先行研究では、「家事育児との両立」が、女性の安定したキャリア形成における主要な阻害要因であることが指摘されている。瀧川（2024）によると、日本の女性労働力率が改善しM字カーブは解消されつつあるものの、女性がキャリアを継続する上での新たな課題が顕在化している。具体的には「仕事と家事・育児の両立」が困難であるために、多くの女性が正規雇用を諦め、非正規雇用を選択する傾向があると指摘している。その結果、女性の正規雇用比率は20代をピークに右肩下がりで減少する「L字カーブ」を描いている。

このように生じた正規雇用者と非正規雇用者の二極化は出産後の継続就業率に大きな差をもたらしており、雇用形態の選択がキャリアの安定性を左右するという問題の深刻さを示してい

る。実際、日本では結婚・出産を機に多くの女性が離職している。特に、出産後も就業を続ける女性は育児休業制度を利用する人が約38%にとどまり、復職後も離職を選択する女性は少ない。赤松(2019)はこうした離職の要因として、育児中の女性が望む「フレキシブルな勤務形態」への企業側の対応不足と、離職期間の長期化による自信喪失が再就職活動を妨げている点を指摘している。

### 第3節 本稿の独自性

本稿の主題である女性の活躍推進を踏まえると、多くの課題が顕在していると言える。中でも注目すべきは、女性が育児休業後も正規雇用で働き続けることをどのように実現していくかという点であり、これは社会全体の働き方改革とも密接に関連している。これは、先行研究が指摘する女性の正規雇用比率の出産・育児期における大幅な減少、いわゆるL字カーブ問題の解決要因に焦点を当てるものである。女性の就業率は年々上昇しているものの、女性の正規雇用比率は男性と比べて依然として低く、就業のなかでも正規雇用での就業に注目すべきであると考えためだ。

先行研究では、男性の育児休業取得率に言及しているものはあるが、育児休業の「回数」にまで踏み込んでいる文献は少ない。例えば、山口(2021)は育児休業制度の存在により産後1年後の就業確率が33%から54%まで上昇し、女性の正規従業員として働き続ける人の割合が増加することを示した。しかし、山口の研究は女性自身の育児休業制度に焦点をあてたものであり、男性の育児休業取得回数が女性の正規雇用に与える影響については十分に検討されていない。

そこで本稿は、男性の育児休業取得回数に着目し、女性の正規雇用への影響を分析することで、既存研究にはない視点を提供する。具体的には「男性の育児休業取得回数が多いほど、男性が復職後、家事への意識が高まり、女性が正規雇用に就く確率が上がる」という仮説を立て、検証する。

## 第3章 分析

### 第1節 分析にあたって

#### 第1項 データの枠組み

本章では、慶応義塾大学経済学部附属研究所パネルデータ設計・解析センターによる「消費生活に関するパネル調査(JPSC)」の提供を受けた。本調査は、日本国内に居住する女性を対象に、1993年から継続して実施されているパネル調査である。対象者は当初24~34歳の女性1,500人であり、その後ほぼ5年ごとに若年層を追加しているため、2018年の第26回調査時点では29~59歳の幅広い年齢層の女性が含まれている。本論文では、2011年~2021年の有配偶者のデータを用いた。サンプル数は24,815個で、国勢調査区を第1段階抽出単位とし、住民基本台帳から等間隔抽出を行う層化2段階無作為抽出法により設計されている。

#### 第2項 分析の枠組み

本研究では、以下の2つの分析を行う。第1に、夫の育児休業取得回数が夫の家事育児時間に与える影響をStaggered 差の差分分析(Staggered Difference-in-Differences: DID)と固定効

果モデルにより検証する。第2に、夫の家事育児時間が妻の正規雇用確率に与える影響を、ロジスティック回帰分析により検証する。

## 第2節 分析1：夫の育休と夫の家事育児時間の関係性

### 第1項 Staggered Difference-in-Differences 分析

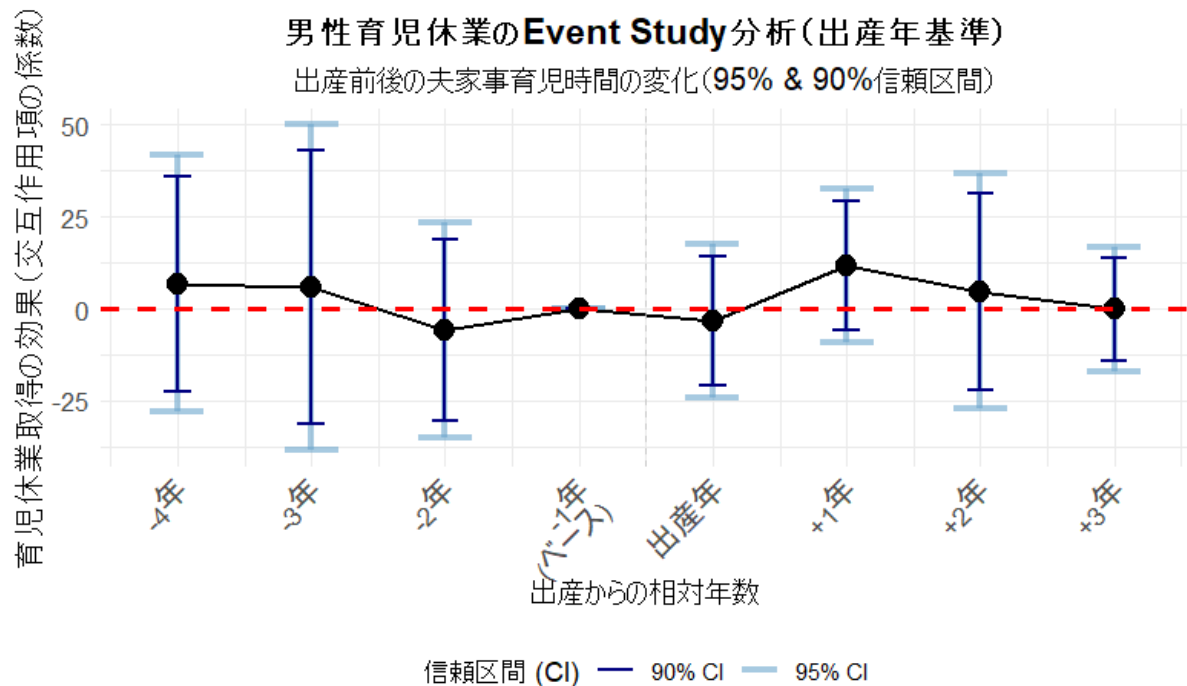
分析1では、まずStaggered Difference-in-Differences分析を用いて夫の育児休業取得が、夫の家事・育児時間に与える因果的な影響を検証する。

出産年を基準として、介入群（育休取得者）と対照群（非育休取得者）の夫の家事育児時間の平均の差を求め、さらに出産前と出産後の家事育児時間の変化を求めることで、「育児休業を取得したからこそ生まれた、家事・育児時間の純粋な増加分」を推定することが可能になる。以下が推定式となる。

$$Y_{it} = \sum_{k=-4, k \neq -1}^3 \beta_k (D_{it}^k \times T_i) + \gamma' Z_{it} + \alpha_i + \delta_t + \epsilon_{it}$$

この式において、夫の家事育児時間（ $Y_{it}$ ）を結果とし、夫の育休取得という介入（ $T_i$ ）が、出産からの時間（ $D_{it}^k$ ）の経過に伴い与える効果（ $\beta_k$ ）を、交互作用項（ $D_{it}^k \times T_i$ ）を用いて推定する。

この推定にあたり、妻の年齢、子供の人数を、夫の年収（計）、夫の週労働時間、夫の年労働日数、夫の職業、夫婦の賃金率と出産後ダミー（第1子～第5子）をコントロール変数（ $Z_{it}$ ）に加え、更に観測できない個人の特性（ $\alpha_i$ ）と各年の特性（ $\delta_t$ ）を固定効果として除去することで、交絡因子を厳密に統制した。なお、モデルで説明されない残差は誤差項（ $\epsilon_{it}$ ）として扱われる。なお、個人レベルでクラスター化した頑健標準誤差を使用する。



注：出産1年前をベースライン。個人・年固定効果推定。

上記の図は、差の差分析の結果を視覚化したものである。縦軸は、子供が生まれた時に育休を取得していない夫と比べて、育休を取得した夫の家事・育児時間が「何分多かったか」を示している。第1子が生まれた時に夫が育休を取得したという介入の係数について、90%信頼区間も95%信頼区間もゼロをまたいでいるため、夫の家事育児時間に統計的に有意な効果は検出されなかった。

差の差分析では、夫が育休を取得したか否かのみでは、夫の家事育児時間に有意な影響を検出できなかった。そこで第2項では、夫の育休の長さや取得回数に着目し、夫の育休を通じた夫の家事育児時間への影響を検証する。

## 第2項 固定効果モデル

第2項では、夫の育休取得が夫の家事育児時間に影響を与えるかについて固定効果モデルを用いて分析を行った。この分析手法では、第1項のstaggered DIDでは検証できなかった、育休取得の長期的な効果や累積効果を捉えることが可能となる。被説明変数を個人*i*の時点*t*における夫の家事育児時間とし、関心変数である*X<sub>it</sub>*をモデルごとに変えて3つの固定効果モデルによる分析を行った。

モデル①：当年の育休取得の「有無」が夫の家事育児時間に与える影響を分析するモデル

$$\text{夫の家事育児時間}_{it} = \beta_1 (\text{夫の育休取得の有無})_{it} + \gamma' Z_{it} + \alpha_i + \delta_t + \epsilon_{it}$$

モデル②：前年までの「累積育休回数」が夫の家事育児時間に与える影響を分析するモデル

$$\text{夫の家事育児時間}_{it} = \beta_1 (\text{夫の累積育休取得回数})_{it} + \gamma' Z_{it} + \alpha_i + \delta_t + \epsilon_{it}$$

モデル③：当年までの「累積育休取得日数」が夫の家事育児時間に与える影響を分析するモデル

$$\text{夫の家事育児時間}_{it} = \beta_1 (\text{夫の累積育休取得日数})_{it} + \gamma' Z_{it} + \alpha_i + \delta_t + \epsilon_{it}$$

この式において、 $Z_{it}$ は時間と共に変動するコントロール変数を示し、 $\alpha_i$ は個人に固有の不変な特性（能力、嗜好、家庭環境等）を捉える個人固定効果、 $\delta_t$ は各調査年に共通する影響を捉える時間固定効果、そして $\epsilon_{it}$ は誤差項をそれぞれ表している。コントロール変数としては、妻の年齢、子供の人数、夫の年収、夫週労働時間、夫年労働日数、夫の職業、夫婦賃金率、出産後ダミー（第1子～第5子）を選択した。各モデルの結果は下記の図表にまとめている。

表 1 重回帰分析結果

変数	(1)	(2)	(3)
当年育休ダミー	6.128 (5.911)	5.749 (5.949)	-
累積育休回数	-	10.069* (4.459)	-
累積育休日数	-	-	0.078* (0.046)
夫婦の賃金率	-21.189 (12.467)	-20.682 (12.486)	-3.536 (7.724)
夫の週労働時間	-3.926 (5.325)	-4.050 (5.475)	1.491 (2.770)
妻の年齢	-3.709 (2.203)	-3.783 (2.203)	-2.774 (2.555)
夫の年収	0.001 (0.004)	0.001 (0.004)	-0.000 (0.004)
第1子出産後ダミー	50.629*** (6.477)	49.030*** (6.463)	50.420*** (5.109)
第2子出産後ダミー	26.893*** (7.707)	24.780*** (7.486)	10.682* (4.820)
第3子出産後ダミー	13.255 (10.272)	11.340 (10.470)	6.123 (5.800)
第4子出産後ダミー	15.786 (10.498)	13.024 (11.156)	9.569 (14.113)
第5子出産後ダミー	6.877 (21.097)	0.905 (17.475)	4.330 (65.800)
夫の年労働日数	はい	はい	はい
夫の職業	はい	はい	はい
個人固定効果	はい	はい	はい
パネル固定効果	はい	はい	はい
観測数	6,243	6,243	12,124
Adj. R <sup>2</sup>	0.513	0.514	0.462
Within R <sup>2</sup>	0.043	0.045	0.037

出典：著者作成

モデル式1では、夫の当年育休取得と夫の家事育児時間は有意な結果が検出されなかった。一方、モデル式2と3では、夫の累積育休回数と累積育休日数は夫の家事育児時間に統計的に有意な影響があることが分かった。

以上の結果から、夫の累積育休回数が1回増加すると翌年に夫の家事育児時間が10.06分増加し、モデル式3では、夫の累積育休日数が1日増加すると夫の家事育児時間が0.078分増加すると解釈出来る。また、どのモデル式にも共通して、第1子出産後ダミーと第2子出産後ダミーが夫の家事育児時間を増加させることが示唆された。

## 第3節 分析2：夫の家事育児時間と妻の正規雇用の関係

### 第1項 ロジスティック回帰分析

分析2では、夫の家事育児時間が妻の正規雇用確率に与える影響を固定効果を含むロジスティック回帰モデルを用いて求めた。具体的なモデル式は以下の通りである。

$$\text{logit}(P(\text{妻の正規雇用ダミー}_{it} = 1)) = \beta_1 \text{夫の家事育児時間}_{i,t-1} + \beta_X \mathbf{X}_{it} + \alpha_i + \gamma_t + \epsilon_{it}$$

説明変数である夫の家事育児時間は、妻の正規雇用確率が上昇することによる夫の家事育児時間の増加という逆の因果関係を考慮するために1期間前のラグを取る。 $X_{it}$ は当期の妻の属性や世帯状況など分析1と同様、妻の年齢、子供の人数、夫の年収、夫週労働時間、夫年労働日数、夫の職業、夫婦賃金率、出産後ダミー（第1子～第5子）をコントロール変数とした。 $\alpha_i$ は個人固定効果、 $\gamma_t$ は年固定効果である。

図表2は、夫の家事育児時間が妻の正規雇用確率に与える平均的な限界効果を示したものである。

表 2 平均限界効果

変数	平均限界効果
夫の家事育児時間(1期ラグ)	0.000826*** (0.000134)
夫の週労働時間	-0.003964** (0.001473)
妻の年齢	-0.007275 (0.022267)
夫の年収	-0.000046 (0.000038)
第1子出産後ダミー	-0.077568* (0.043447)
第2子出産後ダミー	-0.067793 (0.041790)
夫の年労働日数	はい
夫の職業	はい
観測数	8,728
Adj. Pseudo R <sup>2</sup>	0.064

出典：著者作成

分析2の結果によると、夫の家事育児時間が0.1%水準で有意であり、夫の家事育児時間の平均値から1分増加するごとに妻の正規雇用確率が0.08%ポイント上昇するという結果を得た。これは仮に夫の家事育児時間が100分増加すると、今回使用している調査サンプルの女性の平均正規雇用率42.9%が50.9%まで増加することを示唆している。

また、夫の週労働時間が1%水準で負に有意であり、夫の家事育児時間の平均値から1分増加するごとに妻の正規雇用確率を0.3%ポイント減少させるという結果を得た。これは仮に夫の週労働時間が10分増加すると、今回使用している調査サンプルの女性の平均正規雇用率42.9%が39.9%に減少することを示唆している。

## 第4節 考察

本稿では、夫の育児休業取得が家族内の役割分担と妻のキャリアに与える影響を、3つの異なる分析手法から多角的に検証した。分析1の差の差分析では、出産当年に夫が育休を取ったか否かという単純な介入効果については、統計的に有意な結果が見られなかった。しかし、固定効果モデル分析では、夫の育休回数が増加するほど、翌年の夫の家事育児時間が増加することが分かった。つまり、夫の育休回数や累計取得日数を重ねることが、夫の家事育児時間の増加に有意な影響を与えることが明らかとなった。分析2では、ロジスティック回帰分析を行い、前年の夫の家事育児時間の増加が、翌年の妻の正規雇用確率を高めるという結果が得られた。加えて、夫の週労働時間の増加が、妻の正規雇用確率を減少させるという結果が得られた。

これらの結果から、夫が育休取得の回数や日数を重ねることで家事育児への関与が深まり、それが習慣化されると考える。その結果、妻の家事育児負担や夫の週労働時間を軽減させることで、妻が正規雇用である確率が高まることが示唆される。

## 第4章 政策提言

### 第1節 政策提言の概要

本稿では、男女の家事育児分担の平等化と女性の正規雇用継続促進を目的に分析を行った。その分析結果に基づく2つの政策を提言する。

政策提言Ⅰでは、既存の制度である「産後パパ育休」に着目し、分割取得や期間の制限を緩和することで、より柔軟な取得を可能にする制度改正を提案する。

政策提言Ⅱでは、妻の家事育児負担に着目し、家事代行サービスの活用が家事負担の軽減に有効であることを示す。その上で、男女の働き方と家庭の両立を支える重要な施策となる家事代行サービスの改善を提案する。

この2つの政策を提言することで、現行の制度面、夫の働き方、妻の家庭内負担に対しての多角的なアプローチが期待される。

### 第2節 政策提言Ⅰ：産後パパ育休の分割取得上限の撤廃

- ・ 提言対象：厚生労働省
- ・ 概要

既存の制度である「産後パパ育休」に着目する。現行制度では、育休の分割取得上限が2回、取得期間が子の出生後8週間以内と定められている。しかし、分析結果が示すように、累積的な育休取得が男性の家事・育児参加を持続的に高めることを考慮すると、より柔軟な育休取得が望ましいと考えられる。したがって本稿では、産後パパ育休の分割取得上限を現行の2回から複数回へと拡大し、取得可能期間についても出生後8週間に限定せず、一定期間内での柔軟な取得を可能とする制度設計を提案する。この変更により、夫が家庭の状況に応じて段階的に育休を取得できるようになり、家事・育児への継続的な関与が期待される。

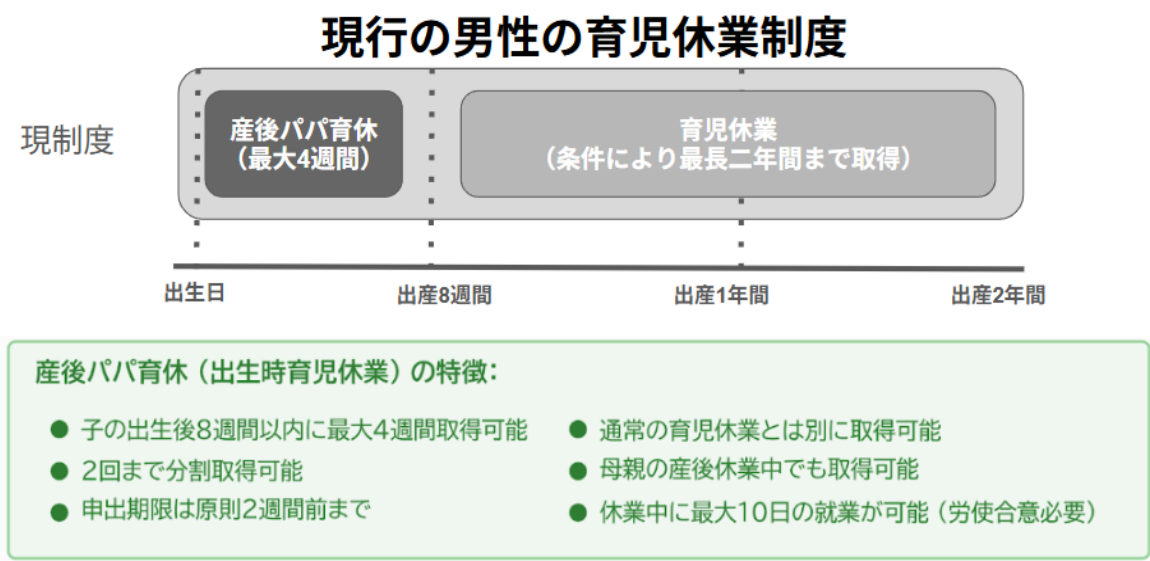


図 6 厚生労働省（2025）「産後パパ育休」より著者作成

図6は現行の男性の育児休業制度について示している。「産後パパ育休」は、子どもの出生後8週間以内に最大4週間まで取得可能であり、分割取得は2回まで認められている。産後パパ育休に着目した理由として、夫婦双方が14日以上の子育休を取得した場合、手取りの10割相当の給付金が支給される点にある。これは、厚生労働省が発表している、夫が育休取得を控える主要因である所得減少に直接対応する特徴である。一方、通常の育休制度では、取得から180日までは67%の給付率でそれ以降は50%に低下する。そのため、通常の育休取得では家庭の世帯収入が減少してしまうので今回は着目しないことにする。

本稿では、分析1の結果を踏まえ、現行の産後パパ育休制度における2回までという分割上限を撤廃することを提案する。さらに、産後8週間以内という取得期間の制限を撤廃し、1年以内という期間を新たに制定することを提言する。

### 男性の育児休業制度の新提案

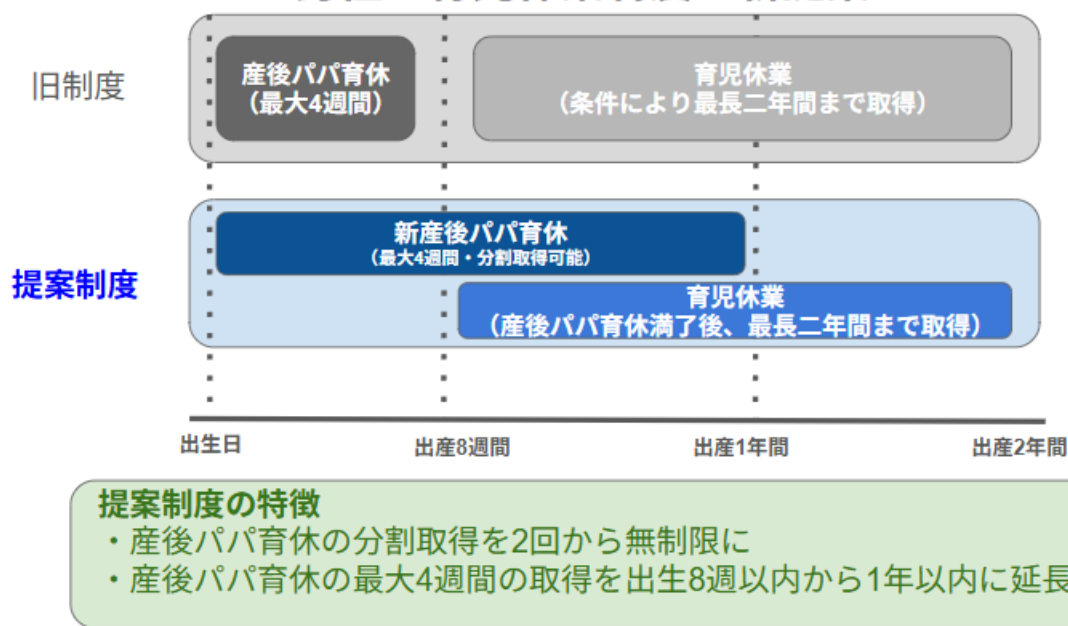


図 7 厚生労働省（2025）「産後パパ育休」より著者作成

#### ・期待される効果

「産後パパ育休」の分割回数の上限が無くなると、夫が子どもの状況に応じて複数回の育休を柔軟に取得することが可能になる。この結果、夫の累積育休取得回数が増加し、分析1で明らかになったように、夫の家庭内における家事育児時間の増加につながることを期待される。さらに、分析2で示されたように夫の家事育児時間の増加は、妻の正規雇用率向上への寄与にも結びつくと考えられる。また、図7のように現行制度で子どもの出生後8週間以内と限定されている育休期間を撤廃し、取得可能期間を1年間に設定する。この変更により、子どもが保育園に入園可能となる年齢まで取得タイミングを柔軟に選択できるようになる。これにより、夫は家庭や子どもの状況に応じて育休を調整しやすくなり、家庭内での家事育児参加の機会がさらに確保される。加えて、分析2の結果が示す通り、夫の家事育児時間の増加は妻の正規雇用率の向上に寄与するため、この政策提言は効果的であると期待される。

#### ・実現可能性

この提言は、「産後パパ育休」の総取得期間の上限である4週間自体は維持したまま、分割回数と期間の柔軟性を高める点に特徴がある。そのため、厚生労働省における給付金支出の負担

増加を伴わない。現行通り、この期間中は「出生後休業支援給付」により給付率は約80%となる。また、給付金は非課税な上、育児休業中は社会保険料が免除されるため、実質的に手取り10割相当の所得補償が実現している。したがって、所得の減少を理由に育児取得を控えている夫にとっても有効に機能する可能性があり、本稿の実現可能性はあると考えられる。

- ・ 限界

本政策にはいくつかの限界が存在する。第1に、本提言は制度の変更に焦点を当てており、その効果を実証的に検証したものではない。提案した制度改正が実際に育児取得率の上昇や妻の正規雇用継続にどの程度寄与するかについては議論の余地がある。今後、制度実施後の実態のデータを用いた分析を通じて明らかにする必要がある。第2に、本提言は所得減少の問題に対して有効な解決策を提示するものであるが、育児取得を妨げる要因はそれだけに限らない。職場の雰囲気や上司の理解不足、長時間労働などの構造的課題は依然として存在している。そのため、制度改正のみでは十分な改善が見込めない可能性がある。以上のように、本提言には一定の限界があるが、男性の育児取得を促進し、家庭内の家事育児分担を改善するための一歩として意義を有している。今後は、制度設計と並行して、職場文化や社会意識の見直し・変革を促す取り組みが必要である。

## 第3節 政策提言Ⅱ：家事代行サービスの提案

- ・ 提言対象：経済産業省、各中小企業
- ・ 概要

現状分析から、家事育児時間（家庭内労働時間）が妻に偏っていることが示唆された。また分析2の結果から、夫の家事育児時間が増加すると、妻の正規雇用確率が上昇することが明らかになった。この結果から、妻への家事育児時間の偏りを軽減することが、妻の正規雇用を促進する上で重要な要因であることが示唆される。本稿の分析1では、夫の累積育児取得回数の増加が夫の家事育児時間を増加させることを示したが、夫の育児取得のみならず家事代行サービスの活用による家事負担軽減のアプローチが有効であると考えられる。本稿では、現在進められている制度に基づき、家事代行サービスのより柔軟な利用を可能にする。そこで、経済産業省の「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」に着目し、この制度の積極的な利用を推奨する。企業に対しては家事代行サービス利用の促進に向けた、管理職や中堅社員のロールモデルの育成を強化する。また家事支援サービス提供企業に対して、企業がより柔軟に福利厚生としての活用を可能にするために「即時予約システム」や「提携企業優先利用枠」の導入を進める。

## 共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移

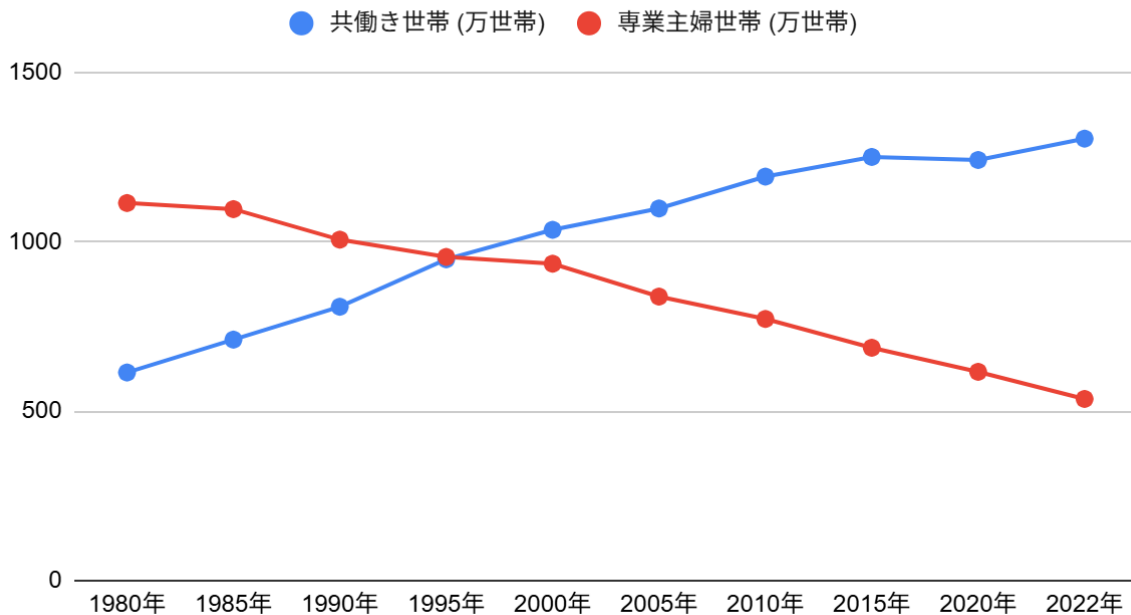


図 8 総務省（2024）「労働力調査」より著者作成

図8は共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移を示しているものである。このように日本では共働き世帯が増加傾向にある。先行研究でも述べたように日本における家庭内労働は女性に負担が大きく偏っており、依然として家事を負担と感じている世帯は多い。本稿では、女性の活躍推進に向けて家事育児時間に着目し、夫の育休取得が妻のキャリアに与える影響を検証してきた。しかし、育休取得以外にも、家事代行サービスの活用による課題解決のアプローチは重要であると考えられる。家事代行サービスのさらなる拡大は、夫婦双方の家事負担を軽減するため、女性の活躍推進の社会的意義を持っている。こうした認識は政策レベルでも重視されており、「経済財政運営と改革の基本方針2022」においても、「男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備等男性の家庭・地域における活躍を進めるとともに、登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における女性の参画拡大や、ベビーシッター・家政士等の活用推進に取り組む。」と示されている。本稿が目指す女性活躍推進の観点からも、家事代行サービスに着目することの政策的意義は大きいと言える。

・家事代行サービスの現状

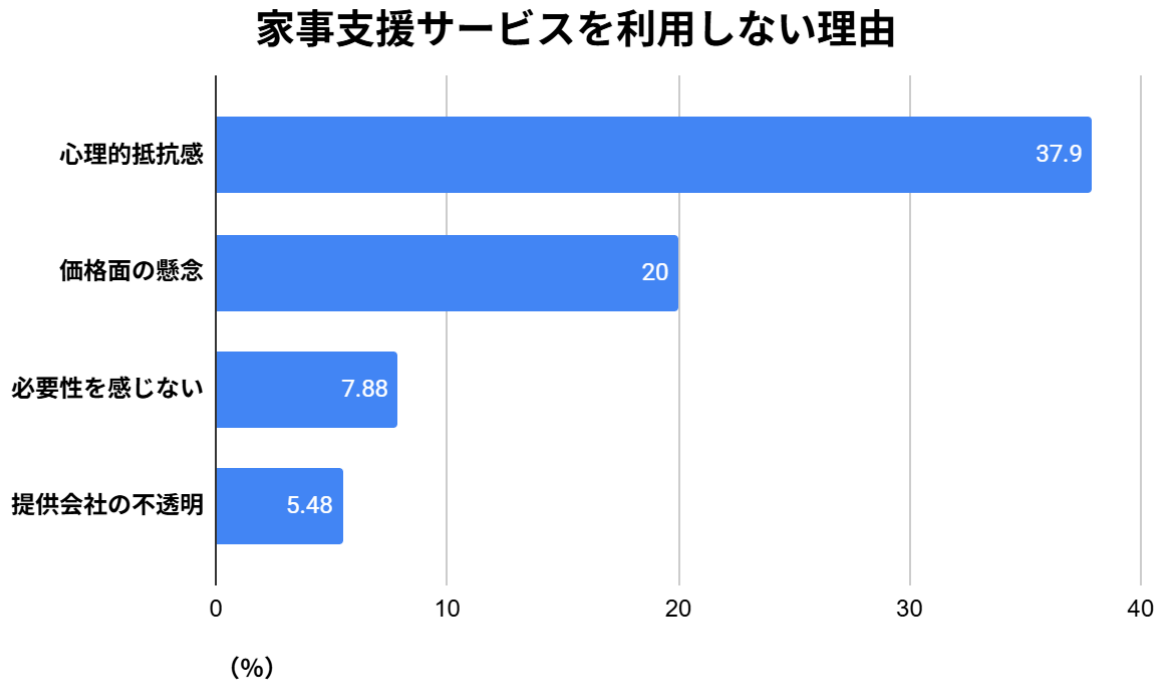


図 9 経済産業省（2024）「家事支援サービスの活用にかかる取組について」より著者作成  
経済産業省「家事支援サービスの活用にかかる取組について」によると、家事支援サービスを利用している割合は全体でわずか1.8%にとどまっており、「サービスは知っているが利用したことがない」人の割合は75.7%にものぼっている。この理由として、「他人を家の中に入れること」「セキュリティへの不安などの心理的抵抗感」が最大の37.9%を占めている。また次点に価格面での懸念が20.0%と続いている。さらに、図9ではサービス未利用者に対し、「所属企業の福利厚生サービス経由での提供」といった制度がサービスの利用に繋がるか調査したところ、56.4%の人がサービス利用につながると回答している。

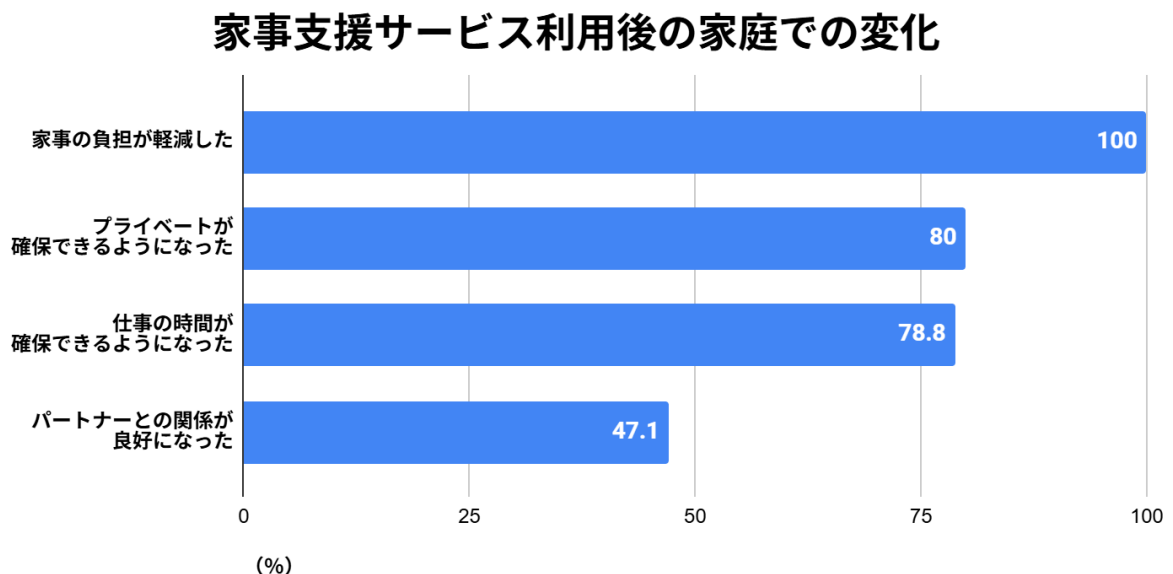


図 10 経済産業省（2024）「家事支援サービスの活用にかかる取組について」より著者作成

図10での家事支援サービス利用後の家庭での変化のアンケートによると、「家事の負担が軽減した」、「仕事の時間を確保できるようになった」と答える利用者の割合が高いことが明らかになった。これは家事支援サービスの活用による家事負担の軽減に伴い、利用者が働き方の制約から解放され、仕事の時間を確保しやすくなり、企業にとっても人手不足の解消に寄与すると考えられる。これらの現状より、本稿では女性の家事負担軽減を要因とした、女性のさらなる活躍推進に向けて、子育て世代へのさらなる家事支援サービスのさらなる拡大を目標とした政策提言を行う。

- ・現在の政策（経済産業省の「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」）

私たちは、経済産業省の「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」に着目した。これは令和6年3月に開始された事業であり、その目的は「働く男女がライフイベントとキャリア形成を両立できるよう支援すること」である。本事業は、家事支援サービス提供事業者と中小企業等が連携をし、家事支援サービスを福利厚生として従業員に提供する実証事業に対し、その費用の一部を経済産業省が補助するものである。この事業を通じて、従業員の家事負担を軽減し、結果として仕事の時間の確保や、女性の活躍推進に向けた効果を検証することで、企業における多様な人材の活躍に向けた環境整備を目指している。そこで私たちは、経済産業省の事業に参画した家事支援サービス提供事業者の株式会社タスカジと連携している中小企業に着目をした。

### 家事支援サービス福利厚生導入実証事業について

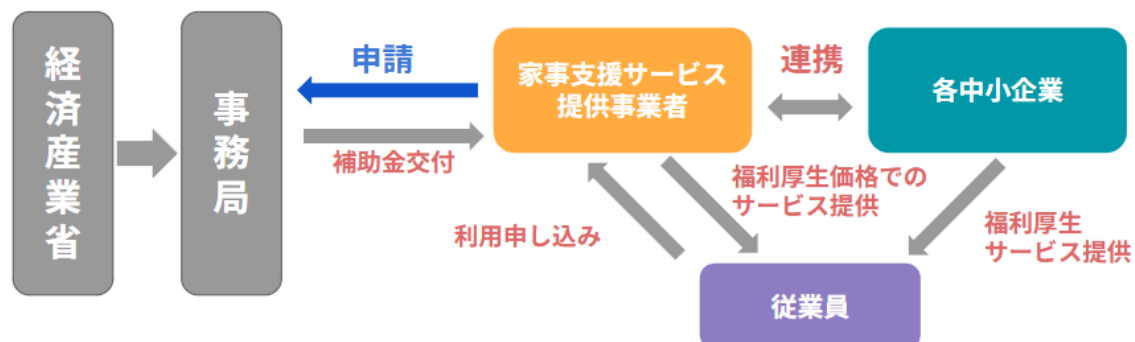


図 11 経済産業省（2024）「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」より著者作成

「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」において、家事支援サービス提供事業者は、従業員の家事負担軽減と企業の多様なニーズに対応するため、様々な法人向け福利厚生プランを提供している。企業負担ゼロで導入可能なプランから、企業補助による定期利用プランまで柔軟に選択できる点が特徴である。これにより、金銭面で家事支援サービス利用をためらう従業員にも利用しやすい環境が整備され、従業員の生産性向上やワークライフバランスの改善に寄与している。

- ・インタビューして分かった現状と課題

タスカジを福利厚生として導入している株式会社太田不動産にインタビューを実施した。タスカジに対しては、助成金により企業負担なく導入できる点や、家事に割く時間を家族と過ごす時間に充てられる点が、現代のニーズに合致したサービスとして評価された。しかし、タスカジの予約が埋まっており利用できなかった事例や、子どもの急な体調不良で休まなければならない時に利用できると助かるという意見もあった。また、実際は利用しやすい価格であるにもかかわらず、値段が高いという印象や、限られた人だけが利用するものという印象がある

のではないかという指摘も得られた。タスカジの利用自体に問題がないものの、共働きで子どもがいる家庭にとっては、現在の制度の仕組みを改善する必要があることが明らかになった。具体的には、緊急時の利用を可能にすること、予約を取りやすくする仕組みを整えること、そして気軽に利用を開始できるような仕組みが重要である。

#### ・政策提言

経済産業省に対しては、「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」を拡充し、より多くの中小企業が参加できる環境を整えることを提案する。特に、緊急時の利用や定期契約にも柔軟に対応できるように制度設計を拡大すべきである。さらに、経済産業省主導で家事代行サービスの利用事例を広報・共有するプラットフォームを整備し、社会的信頼の構築を図る必要がある。

企業に対しては、家事代行サービスの利用を「働き方改革の一環」として定着させるために、利用のロールモデルを積極的に形成・発信する仕組みを提案する。今回インタビューした企業では、福利厚生の利用は少数にとどまっていた。このような状況を改善するためには、管理職や中堅社員がロールモデルとして率先して利用し、その体験の紹介や事例を共有することが有効であると考えられる。家事代行が「贅沢」ではなく「効率的な時間活用」であるという認識を浸透させる取り組みが重要である。

家事支援サービス提供企業に対しては、信頼性と利便性の向上を目的とした取り組みを強化する必要がある。事業者は企業との連携を拡大し、法人契約において「家事代行スタッフの優先派遣枠」や「急なキャンセル対応枠」を設けることで、利用機会を確保すべきである。実際に、子どもの急な体調不良などの際に予約が埋まり、サービスを利用できなかった事例も報告されている。こうした課題に対応するため、「即時予約システム」や「提携企業優先利用枠」の導入を進めることが有効である。

これらの政策提言を通じて、家事支援サービスの利用促進は福利厚生の拡充だけでなく、企業の人材定着・生産性向上、さらには男女共同参画社会の実現にも直結する取り組みとなる。

#### ・期待される効果

本政策の実施によって最も期待される効果は、利用者の心理的抵抗感の軽減である。前述のように、家事支援サービスを利用しない主な要因として、費用面よりも心理的抵抗感が大きく影響している。既存の経済産業省の施策は主として補助金の支給による経済的支援に焦点を当てており、心理的側面へのアプローチは十分ではない。これに対し本稿では、経済産業省、中小企業、家事支援サービス提供企業の三者が協働することで家事支援サービスに関する情報のさらなる透明化を図るものである。家事支援サービスの利用情報や関連情報を発信し、社会全体への周知を進めることで利用者の心理的抵抗感を軽減することを目的としている。このように、心理的要因に着目した本施策は、家事支援サービスの利用促進に寄与することが期待される。また、分析2の結果で夫の家事育児時間が増加すると妻の家事育児負担が軽減され、妻の正規雇用率が上昇した。この分析結果を踏まえ、本政策の効果として、家事支援サービスの利用促進が妻の家事育児負担を軽減させ、妻の正規雇用率を上昇させることで、L字カーブの改善に寄与すると考えられる。

#### ・限界

この提言には、経済産業省、中小企業及び、家事支援サービス提供企業の三者それぞれにくつかの限界が存在する。まず経済産業省においては、「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」等の制度を通じて支援を行っているものの、実施対象や期間が限定的であり、全国的な普及には至っていない。また、政策の周知や効果検証が十分でないため、企業側が活用方法を具体的に理解できないという課題がある。次に中小企業においては、家事支援サービスの利用を推進したところで、従業員の実際の利用率が低いままにとどまる可能性がある。社内文化や価値観の違いから、制度として整備しても利用促進が進まない恐れがある。最後に家事支援サービス提供企業では、需要拡大に対して人材確保やサービス品質の均一化が追いついていない点が問題となる。実際に地域差は存在しており、利用可能地域に偏りが生じている。さらに、価格の妥当性についても本稿では抽象的であり、今後適正価格への分析が求められる。このように、三者それぞれが制度面・供給面・意識面で課題を抱えており、相互の連携と社会的理解の深化がなければ、提言の効果は限定的である。

## 第4節 提言の拡張可能性

本稿で述べた政策提言を踏まえると、妻の正規雇用確率の増加に関しては依然として議論の余地がある。

分析2の結果から、「夫の週労働時間を削減することが、妻の正規雇用率の向上に寄与する確率を上げる」ことが示唆された。したがって、国として「夫の労働時間削減」を強力に推進する必要がある。しかし、法律や制度を整備するだけでは、夫の労働時間に与える影響は限定的であり、依然として課題が残る。さらに小野(2016)によれば、企業側の74%は、「労働時間と人事評価は無関係である」と回答している。その一方で、労働者側は「長時間労働が良いシグナルになる」と無意識に捉え、「残業＝頑張っている証」、「定時退社＝やる気がない」と誤解をしてしまう傾向がある。この認識の乖離が生まれている現状こそが、長時間労働を解決できない根本的な原因である。その背景として、社会規範や雇用慣行が深く影響している。小野(2016)によると、日本の職場では、成果よりも労働時間や忠誠心といった業務の過程が評価される規範が根強く残っている。このことから、夫の労働時間の削減には旧来の「長時間労働＝頑張る」という評価基準から脱却し、「効率＝成果」を評価する仕組みに転換する必要がある。夫が自身の業務のマニュアル化を達成できた割合や所定時間内で業務を達成できたかなどの項目を導入することで、夫が安心して働き方を変えられる土台が整うことが期待される。また、こうした仕組みは、職場全体の生産性向上や男女共同参画の促進にも寄与する可能性が高い。

## 第5章 まとめ

本稿では、夫の累積育休取得回数および家事育児時間の増加から妻の正規雇用率に与える影響を分析した。分析1では、夫の累積育休取得回数の増加が夫の家事育児時間を有意に増加させることを明らかにした。分析2では、夫の家事育児時間の増加が妻の正規雇用率の向上に寄与することを明らかにした。これらの結果から、夫の育休取得の促進は育児支援だけでなく、妻のキャリア形成にも直接的な効果をもたらすことが示唆され、本稿の主題である女性の活躍推進が期待できる。さらに、こうした分析結果を踏まえた政策提言として、政策提言Ⅰでは、夫の育休取得制度の柔軟化、分割取得を可能にする政策を提案した。政策提言Ⅱでは、妻の家事負担軽減のための家事支援サービスの活用促進を提案した。これにより、夫婦双方の家事育児負担の分担化が進み、女性の活躍推進という本稿の主題に貢献する成果が期待される。

**参考文献：**

- 赤松瑞枝（2019）「子育てと両立しやすい働き方と その支援に関する研究」  
([https://atomi.repo.nii.ac.jp/record/3509/files/atomi\\_manage28\\_06.pdf](https://atomi.repo.nii.ac.jp/record/3509/files/atomi_manage28_06.pdf)) 2025/10/30 データ取得
- 小野浩（2016）「日本の労働時間はなぜ減らないのか？ —長時間労働の社会学的考察」  
(<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2016/12/pdf/015-027.pdf>) 2025/10/30 データ取得
- 川口章（2025）「女性管理職が増える企業と増えない企業 ——どこが違うのか——」  
([https://www.jstage.jst.go.jp/article/consumercoopstudies/565/0/565\\_15/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/consumercoopstudies/565/0/565_15/_pdf)) 2025/10/30 データ取得
- 小林庸平（2021）『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 ワーキングペーパー No. 039  
([https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/archive/new\\_wp/new\\_wp040/new\\_wp039.pdf](https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/archive/new_wp/new_wp040/new_wp039.pdf)) 2025/10/30 データ所得
- 瀧川めぐみ（2024）「女性の継続就業によるM字カーブの解消 ～仕事と家事・育児の両立をめぐる状況について～」  
([https://www.teri.or.jp/mn/wp-content/uploads/2024/10/2024\\_113\\_josei.pdf](https://www.teri.or.jp/mn/wp-content/uploads/2024/10/2024_113_josei.pdf)) 2025/10/30 データ取得
- 中里英樹（2025）「ジェンダー平等と男性の育児休業」  
([https://kobe-c.repo.nii.ac.jp/record/2000384/files/202503\\_039-04.pdf](https://kobe-c.repo.nii.ac.jp/record/2000384/files/202503_039-04.pdf)) 2025/10/30 データ取得
- 山口慎太郎（2021）「子育て支援の経済学」日本評論社
- 山口慎太郎（2019）『「家族の幸せ」の経済学データ分析でわかった結婚、出産、子育ての真実』光文社新書。
- Patnaik A, Reserving Time for Daddy : The Consequences of Father' s Quotas. J Labor Econ. 2019;(October 2019)
- The University of Chicago journals , Journal of labor economics, volume 37, Number 4 (Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas | Journal of Labor Economics: Vol 37, No 4) 2025/10/30 データ取得
- データ出典：
- 慶応義塾大学経済学部附属研究所パネルデータ設計・解析センターによる「消費生活に関するパネル調査（JPSC）」  
(<https://www.pdrc.keio.ac.jp/paneldata/datasets/jpsc/>) 2025/08/06 データ取得
- 株式会社日本総合研究所（2024）「家事支援サービス業の実態把握・活用推進に係る調査 調査報告書」  
([https://www.meti.go.jp/meti\\_lib/report/2023FY/000488.pdf](https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2023FY/000488.pdf)) 2025/10/30 データ取得
- 経済産業省（2024）「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」  
(<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000109.000082634.html>) 2025/10/30 データ取得

経済産業省（2024）「家事支援サービスの活用にかかる取組について」  
([https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku\\_kanshi/siryo/pdf/ka36-2.pdf](https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka36-2.pdf)) 2025/10/30  
データ取得

厚生労働省（2025）「出生後休業支援給付金」  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>) 2025/10/30 データ取得

厚生労働省（2023）「令和5年度雇用均等基本調査」  
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r05/07.pdf>) 2025/10/30

厚生労働省（2023）「こども未来戦略方針等について」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001148643.pdf>

厚生労働省（2023）「働く女性の状況」 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujou/dl/23-01.pdf>

厚生労働省（2023）「事業所調査 結果概要」  
[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r06/02.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r06/02.pdf?utm_source=chatgpt.com)

厚生労働省（2022）「育児・介護休業法の改正について」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000851662.pdf>

厚生労働省（2025）「育児休業等給付の内容と支給申請手続」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf>

厚生労働省の「男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000693710.pdf>

厚生労働省（2011）「運送業・食料品製造業・宿泊業・飲食業・印刷業を例に 時間外労働削減の好事例集」  
[https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/120703\\_01.pdf](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/120703_01.pdf)

総務省労働局（2025）「労働力調査（基本集計）」  
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf>

総務省労働局（2024）「労働力調査（基本集計）」  
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/qa/a07.html>

内閣府（2023）「女性活躍に関する基礎データ」  
<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000116409.pdf>

内閣府（2023）「令和5年版男女共同参画白書」  
[https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r05/gaiyou/pdf/r05\\_gaiyou.pdf](https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r05/gaiyou/pdf/r05_gaiyou.pdf)

内閣府（2022）「男女共同参画社会に関する世論調査」  
[https://survey.gov-online.go.jp/women\\_empowerment/202502/r06/r06-danjo/](https://survey.gov-online.go.jp/women_empowerment/202502/r06/r06-danjo/)

内閣府（2020）「令和2年版男女共同参画白書」  
<https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r02/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-01.htm>

株式会社タスカジ（2025）「法人向け福利厚生サービス」  
<https://corp.taskaji.jp/services/welfareplan/>

## 付録

図表1: 分析1記述統計量 (N=6,243)

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
夫の家事・育児時間(分/日)	46.3	69.5	0	1,420
当年育休ダミー	0.03	0.2	0	1
累積育休取得回数	0.05	0.3	0	5
累積育休取得日数	1.7	29.9	0	1,006
第1子出産後ダミー	0.9	0.3	0	1
第2子出産後ダミー	0.7	0.5	0	1
第3子出産後ダミー	0.2	0.4	0	1
第4子出産後ダミー	0.04	0.2	0	1
第5子出産後ダミー	0.01	0.1	0	1
夫婦の賃金率	0.8	0.2	0.0	1.0
妻の年齢	43.1	9.0	25	62
子どもの人数	1.8	1.0	0	7
夫の年収(万円)	578.5	318.7	0	7,000
夫週労働時間	6.3	2.1	1	10
夫年労働日数	7.5	1.5	1	10
夫職業	8.9	2.8	1	12

出典：著者作成

図表2: 分析2記述統計量 (N=8,728)

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
妻の正規雇用ダミー	0.340	0.474	0	1
夫の家事育児時間(分/日)	45.9	70.7	0	1,420
夫の週労働時間	6.33	2.05	1	10
妻の年齢	42.5	8.56	25	62
子どもの数	1.74	1.01	0	7
夫の収入(万円)	546	302	0	7,000
第1子出産後ダミー	0.864	0.343	0	1
第2子出産後ダミー	0.686	0.464	0	1

出典：著者作成