

# 共働き共育て社会の実現に向けた企業の役割 —男性の長時間労働の是正と柔軟な働き方の実現が不可欠—

調査部 副主任研究員 井上 恵理菜

## 目 次

1. はじめに
2. 共働き共育てには男性の家事育児時間を増やすことが必要
3. 求められる男性の長時間労働是正と柔軟な働き方の実現
  - (1) どのようにすれば男性の家事育児時間が増えるか
  - (2) 長時間労働の是正と労働生産性
  - (3) ますます重要になるより柔軟な働き方
4. 共働き共育てに向けて求められる企業の行動

---

## 要 約

1. 政府は、出生率を上昇させるため共働き共育てを推進しようとしているが、現状では十分な成果があがっているとはいえない。
2. 統計からみると、日本の女性は就業率が高まる一方で、家庭内での無償労働時間が他国に比べて著しく長く、過大な負担が掛かっている。共働き共育ての実現のために、男性の家事育児時間を増やすことが求められる。
3. 男性の家事育児時間を増やす方法として、長時間労働を是正し、働き方を柔軟化することが有効であると実証されている。
4. こうした働き方改革は、企業の明確な目的意識を持った取り組みなくしては実現しない。企業にとっては、男性が過度な長時間労働を減らすことで労働生産性を高める効果が期待される。男性の長時間労働を減少させて家庭内での家事育児を相応に担うようにする一方で、女性が有償労働時間を増やすことができれば、全体の生産量を大きく減らすことなく、共働き共育てを実現することが可能になる。
5. 若者は企業選びの際に働き方の柔軟性を重視しており、働き方改革は人材獲得のためにも必要である。生産年齢人口の減少、共働きの増加といった大きなトレンドを踏まえると、子育て中であっても働き続けやすい環境を作ることは、企業の持続的成長と家庭の共働き共育て希望を同時に実現するために不可欠な施策である。

## 1. はじめに

日本政府は、2023年6月に「こども未来戦略方針」を策定した。このなかで、「少子化は、わが国が直面する、最大の危機である」として、その要因に、「①若い世代が結婚・子育ての将来展望を描けない」こと、「②子育てしづらい社会環境や子育てと両立しにくい職場環境がある」こと、「③子育ての経済的・精神的負担感や子育て世帯の不公平感が存在する」ことの3点をあげており、それぞれの問題の解消に向け、「①若い世代の所得を増やす」こと、「②社会全体の構造・意識を変える」こと、「③全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援する」ことに取り組むとしている。このうち、①と②にかかわる今後の子育て世帯のあり方として、共働き共育てを推進することを明確にしている。この背景には、先進国では女性に無償労働負担が偏る国ほど出生率が低い傾向にあり、育児負担が女性に集中していることが日本の少子化の一因となっていること、したがって、出生率を上昇させるためには共働き共育て社会の実現が必要との考え方がある。こうしたマクロの視点だけでなく、日本では多くの若者が共働き共育てを望むようになっており、個人の希望を実現するというミクロの視点からみても、共働き共育てを推進することには大きな意義がある。

わが国において、女性に無償労働負担が偏っていることと、男性の長時間労働は表裏一体の問題であり、企業がこの問題の解決に向けて真剣に取り組まない限り共働き共育て社会は実現しない。そこで、本稿では、共働き共育て社会を実現するために企業が何をすべきかについて、働き方の観点からその解決策について検討した。

第2章では、現状では家事育児が女性に偏っているため、共働き共育ての実現のためには男性の家事育児時間を増やす必要があることを示す。続いて第3章では、男性の家事育児時間を増やすためには、長時間労働を是正し、働き方を柔軟化する必要があること、そしてこれらの働き方改革は、人手不足下における企業の人材獲得のためにも重要な施策であることを示す。最後の第4章では、企業に求められる具体的な施策を検討する。

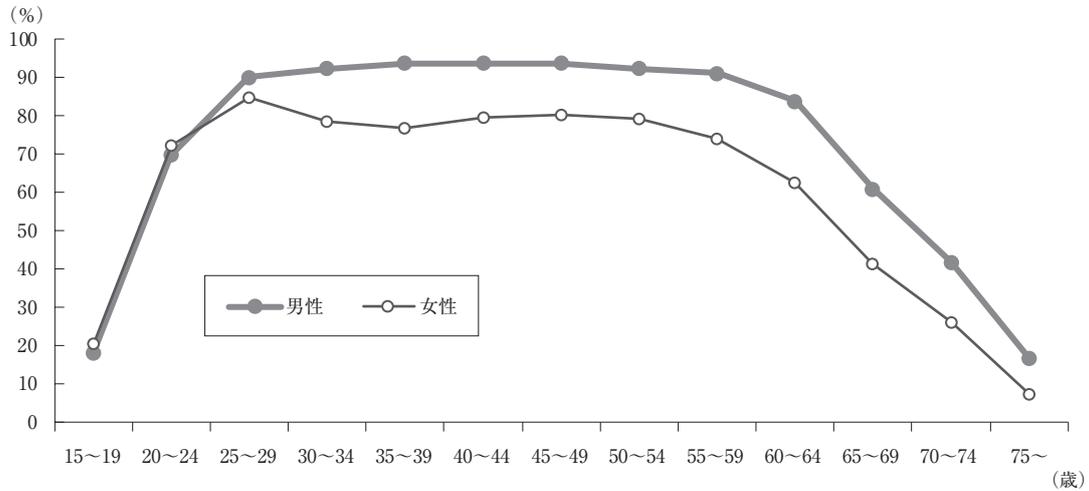
## 2. 共働き共育てには男性の家事育児時間を増やすことが必要

現在、男女の仕事と家庭の状況をみると、共働き共育てが十分に進んでいるとはいえない。

まず、仕事についてみると、女性の就業率は過去数十年で急上昇してきた。かつては多くの女性が結婚や出産を機に労働市場から退出し、その後子どもが大きくなると再び労働力化したため、20～30歳代に就業率が低くなるいわゆるM字カーブがみられていた。しかし、2022年には30歳代女性の就業率も8割ほどまでに上昇し、25～54歳の働き盛り世代の就業率は、ほぼフラットになっている（図表1）。

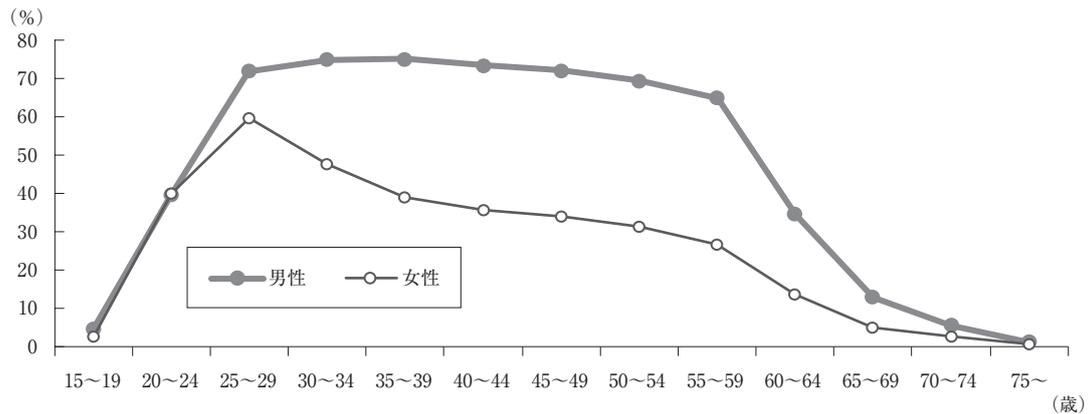
しかしながら、女性が仕事においてその能力を十分に発揮できているとはいえない。男性の正規雇用比率（人口に占める正規の職員・従業員の割合）は20歳代後半から50歳代前半にかけて7割超の横ばいで推移しているのに対し、女性の正規雇用比率は20歳代後半で6割に上昇した後、高齢になるほど低下している（図表2）。これは、いわゆるL字カーブと呼ばれる。このように、女性の正規雇用比率がL字カーブを描く背景として、かつては今よりも女性が正規雇用につきやすかったために高齢の女性の正規雇用比率が低いという事情があった。それに対し、就業率が上がった現在でも、結婚や出産をきっかけに多くの女性が労働市場から退出した後、再び就職する際には非正規の職に就く人が多いという事情があ

(図表1) 年齢別の就業率 (2022年)



(資料) 総務省統計局「労働力調査」を基に日本総合研究所作成

(図表2) 年齢別の正規雇用比率 (2022年)

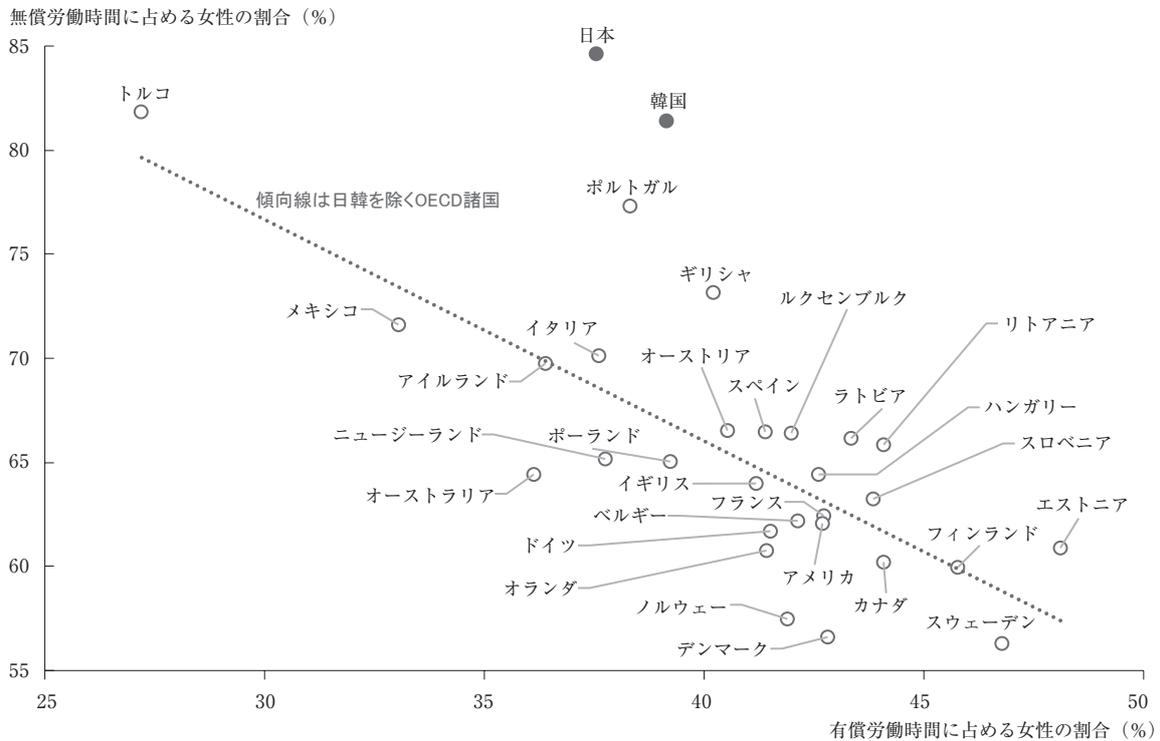


(資料) 総務省統計局「労働力調査」を基に日本総合研究所作成  
(注) 人口に占める正規の職員・従業員の割合。

る。このように、今もなお、女性の仕事の継続を妨げる様々な障害が残っていることが示唆される。

日本の女性が子育て期に非正規雇用を選択せざるを得ない背景には、家庭において家事育児の多くを女性が担っていることがあげられる。そこで、有償労働時間（職場での労働）と無償労働時間（家庭での家事や育児）に占める男女の割合をみていくと、日本では有償労働時間に占める女性の割合は38%と他国に比べやや低い一方、無償労働時間に占める女性の割合が85%とOECD諸国のなかで最も高くなっている（図表3）。具体的には、わが国の有償労働時間に占める女性の割合はイタリアやニュージーランドと同じ38%であるが、無償労働時間に占める女性の割合は日本85%、イタリア70%、ニュージーランド65%と、日本の高さが突出している。このように、平均的な日本の女性は、家事育児をほぼ一人でやるなかで仕事も行っている格好であり、双方合わせて全体の労働時間が極めて長くなっている。こうした負担の女性への著しい偏りは、結果として、わが国女性の睡眠時間が世界一短いなど、健康を損ねかねない状況をもたらしているほか、少子化の一因にもなっている。

(図表3) 有償労働時間と無償労働時間の男女比



(資料) OECDstatを基に日本総合研究所作成

(注) OECD諸国15～64歳。各国最新年のデータ。女性の平均労働時間 / (男性の平均労働時間 + 女性の平均労働時間) で算出。

以上を踏まえると、他国と比較すると日本は家庭における女性の家事育児負担が際立って大きいという特徴があるため、共働き共育てを実現するために注力しなければならないのは、女性の仕事での活躍を促すこと以上に、男性の家庭での家事育児時間を増やし、女性への過度な負担を軽減することである。もちろん、妻の家事育児時間を減らすために、外部のサービスを利用したり、親族を頼ったりする方法もありうる。しかし、日本では安価な育児サービスが十分に普及しておらず、親族の同居や近居に頼れない家庭も多いなか、夫の家事育児時間を増やすことは、ひとり親であるケースを除いてもっとも選択しやすい現実的な方策と言える。

### 3. 求められる男性の長時間労働是正と柔軟な働き方の実現

#### (1) どのようにすれば男性の家事育児時間が増えるか

そこで、以下では男性が家事育児時間を増やすための方法を考える。佐々木 [2018] は、国内の実証研究をサーベイし、夫の家事育児時間の長短を決める要因について六つの仮説を提示している (図表4)。具体的には、①時間制約、②ワークライフバランス施策、③家事育児のニーズ、④夫婦の相対的資源、⑤性別役割分業意識、⑥代替育児資源である。

このうち、③家事育児のニーズや⑥代替育児資源は、それぞれ「子どもの人数が多いほど家事育児時間が長くなる」、「妻の親と同居していないと夫の家事育児時間が長くなる」ことであるが、夫の家事育児時間を増やすために、子どもの人数を増やしたり妻の親と別居したりするという選択は本末転倒であっ

(図表4) 夫の家事育児時間の長短を決める要因に関する六つの仮説

	決定要因	分析結果	論文
1	時間制約	労働時間が長い場合に育児時間が短くなる	・松田茂樹・鈴木征男 [2002] 「夫婦の労働時間と家事時間の関係－社会生活基本調査の個票データを用いた夫婦の家事時間の規定要因分析」『家族社会学研究』、第13巻第2号 ・水落正明 [2006] 「家計の時間配分行動と父親の育児参加」『季刊・社会保障研究』、Vol.42、No.2 ・福田節也 [2007] 「ライフコースにおける家事・育児遂行時間の変化とその要因－家事・育児遂行時間の変動要因に関するパネル分析」『季刊家計経済研究』、AUTUMN、No.76 ・藤野敦子・川田菜穂子 [2009] 「労働者の生活時間配分データを用いた男性の家事、育児時間の規定要因」『季刊家計経済研究』、AUTUMN、No.84
2	ワークライフバランス施策	フレックスタイム制や退社時間の自己裁量等がある場合に家事育児時間が長くなる	・坂本和靖 [2011] 「両立支援制度が男性の生活時間配分に与える影響」『ワーク・ライフ・バランスと家族形成 少子社会を変える働き方』樋口美雄・府川哲夫編、東京大学出版会 ・駿河輝和 [2011] 「夫の家事時間を決定するもの」『ワーク・ライフ・バランスと家族形成 少子社会を変える働き方』樋口美雄・府川哲夫編、東京大学出版会
3	家事育児のニーズ	子どもの人数が多い、または末子の年齢が小さい場合に家事育児時間が長くなる	・松田茂樹 [2002] 「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』第14章、東京大学出版会 ・西岡八郎・山内昌和 [2017] 「夫の家事や育児の遂行頻度は高まったのか？」『人口問題研究 (Journal of Population Problems)』、73 (2)
4	夫婦の相対的資源	妻の方が学歴、所得、年齢、のいずれかが高い場合に夫の家事育児時間が長くなる	・吉田千鶴 [2009] 「日本の夫婦の就業状態と家事・育児分担との関係－コレクティブモデルアプローチ」『人口問題研究 (Journal of Population Problems)』、65 (1) ・福田節也 [2007] 同上 ・坂本和靖 [2011] 同上
5	性別役割分業意識	夫は労働市場で働き、妻は家事育児を行うという従来の性別役割分業意識が強い場合に夫の家事育児時間が短くなる	・松田茂樹 [2006] 「近年における父親の家事・育児参加の水準と規定要因の変化」『季刊家計経済研究』、SUMMER、No.71 ・坂本和靖 [2011] 同上 ・駿河輝和 [2011] 同上
6	代替育児資源	妻の親と同居した場合に夫の家事育児時間が短くなる	・松田茂樹 [2006] 同上 ・駿河輝和 [2011] 同上 ・西岡八郎・山内昌和 [2017] 同上

(資料) 佐々木 [2018] Appendix を基に日本総合研究所作成

たり現実的ではないと言えよう。④の夫婦の相対的資源は、社会全体として賃金格差を縮小させていくことは望ましい方向性ではあるものの、賃金は職種や職務内容等にも左右されるため、すべての世帯に適用できる話ではない。

一方、①時間制約と②ワークライフバランス施策は、働き方の問題であるため、各企業の取り組みが個人の家事育児時間を左右しやすい。政府は、男性育休の制度を拡充するなど男性の育児参加を促しているが、企業のトップや上司の理解とサポートなくしては実際に男性が育休を取得することは難しく、育休明け後も継続的に家事育児を担うことはできない。本稿では、男性が家事育児時間を増やすためには企業の役割が重要であるとの認識から、六つの仮説のうち、①時間制約と②ワークライフバランス施策の二つについて検討する。なお、⑤の性別役割分業意識に関して、政府は「性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた啓発活動」等を行っているものの、わが国において慣習的に根付いている側面もあり、一朝一夕に解消されるものではない。しかし、若年層や都市部ではそうした分業意識は薄らぎつつあり、政府のみならず企業の行動で意識変革を促進させることも可能であろう。

まず、①時間制約仮説によれば、他の要因をコントロールした場合に、夫の労働時間や通勤時間が長いほど男性の家事育児時間は短くなるのが、松田他 [2002]、水落 [2006]、福田 [2007]、藤野他 [2009] 等、数多くの実証研究により示されており、男性の家事育児時間を増やすためには、労働時間を短くすることが有効であると推測される。

次に、②ワークライフバランス施策仮説によれば、他の要因をコントロールした場合に、シフト制、フレックスタイム制、半日単位の年次有給休暇取得、深夜勤務の免除、時間外労働の免除、始業・終業時間の繰り上げ繰り下げは、夫の家事育児時間を長くする効果があることが示されている（坂本 [2011]、駿河 [2011]）。

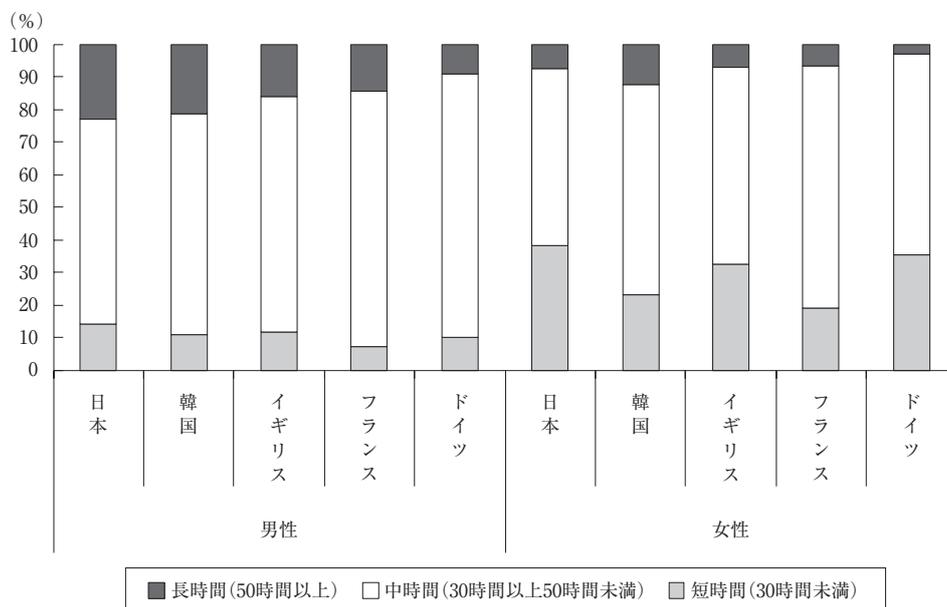
以下では、①②それぞれの解決方法である、長時間労働の是正と柔軟な働き方の実現可能性についてみていく。

## (2) 長時間労働の是正と労働生産性

まず、長時間労働についてみていく。週当たり労働時間を①短時間（30時間未満）、②中時間（30時間以上50時間未満）、③長時間（50時間以上）の三つに分けてみると、日本の男性は③50時間以上の長時間労働の割合が2割超と非常に高い（図表5）。これは、日本と同様に少子化が深刻な韓国よりも高く、1割程度であるドイツの2倍を超える。

一方、女性についてみると、日本では①30時間未満の就業者割合が4割と他国に比べて高く、②30時間以上50時間未満の就業者割合が他国よりも低い。これは、第2章でみたように、日本では女性の就業率は高まったものの、その多くが非正規であり、企業において基幹業務を担う女性が少ないことを意味する。

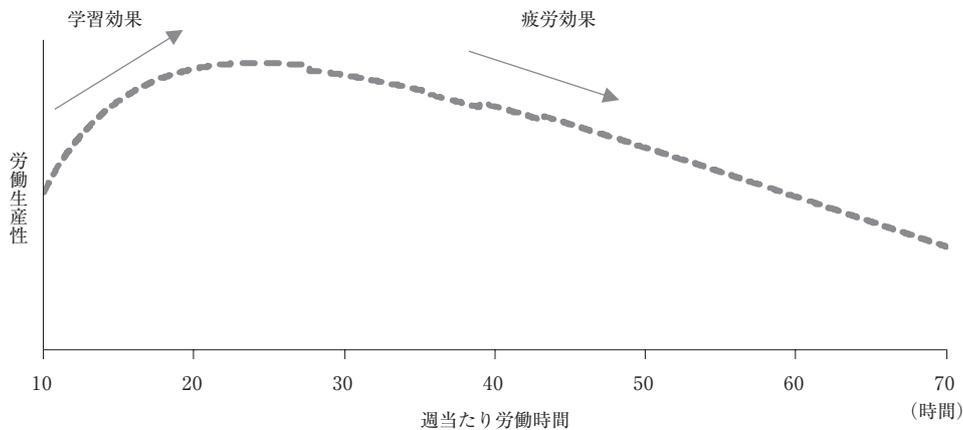
（図表5）週当たり就業時間別の就業者割合（2022年）



（資料）OECDstatを基に日本総合研究所作成

労働時間と労働生産性の関係をみると、労働時間が増え始めると業務に慣れていく「学習効果」によって労働生産性が高まるが、労働時間が増えすぎると疲労が蓄積し「疲労効果」によって労働生産性が低下することが示される（Lee and Lim [2017]、図表6、図表7）。これを基に、わが国の状況を単純化し

(図表6) 労働時間と労働生産性の関係の概念図



(資料) Lee and Lim [2017]、EU KLEMS、OECDstatを基に日本総合研究所作成

(図表7) 労働時間と労働生産性の関係の概念図の推計方法

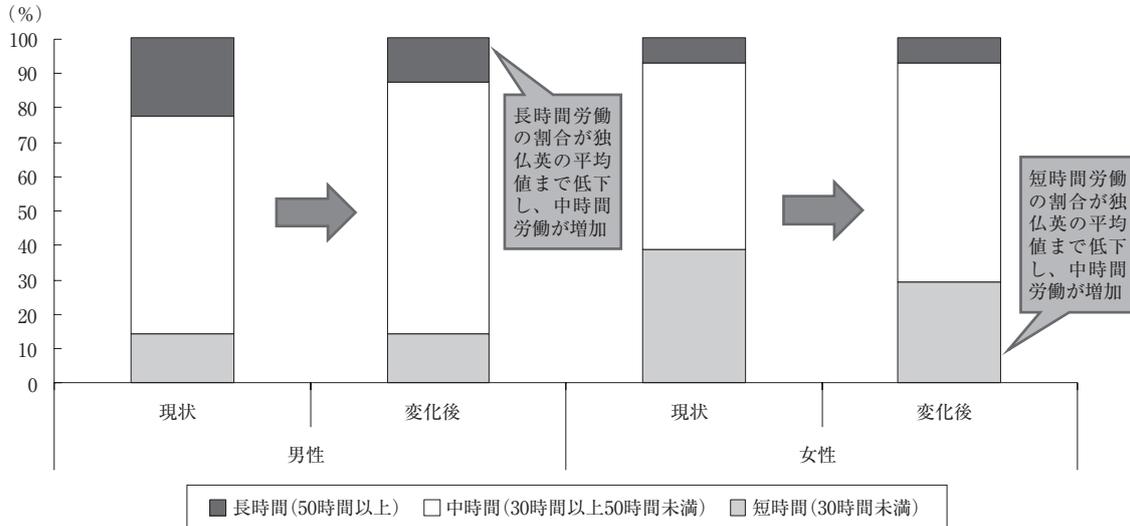
- テーマ  
労働時間の増減により労働生産性はどのように変化するか。(図表6)は、先進国の業種別の生産・労働・資本のデータを基に、労働時間と労働生産性の関係をみたものである。
- データ  
・EU KLEMSよりOECD諸国のうち15カ国、21業種の1990～2005年の生産量、全要素生産性、労働時間、雇用者数、資本ストックのデータを用いる。15カ国はオーストラリア、オーストリア、チェコ、デンマーク、フィンランド、ドイツ、イタリア、日本、韓国、オランダ、ポルトガル、スロベニア、スウェーデン、イギリス、アメリカ。21業種のうち13業種は製造業、8業種はサービス業。  
・上記のデータから得られた生産関数を基に、資本ストックは日本の1990～2005年平均のデータを使用し、労働時間と労働生産性の関係を(図表6)に図示した。
- 推計方法  
・コブ・ダグラス型の生産関数を仮定すると、生産量(Y)、全要素生産性(A)、労働時間(H)、雇用者数(E)、資本ストック(K)の関係は以下の通りとなる。  
$$Y = AH^{\alpha}E^{\beta}K^{\gamma} \quad (\alpha + \beta + \gamma = 1)$$
  
・本稿では、Lee and Lim [2017]がHansen [1999]を基に上記の式を応用して作成した(13)式から労働時間と労働生産性の関係を推計した。
- 留意点  
仕事内容や個人の特性によって学習効果や疲労効果には差があり、労働生産性が極大化する労働時間も異なると予想される。

(資料) 日本総合研究所作成

てみると、長時間労働に伴う「疲労効果」によって生産性が低下しがちな男性と、短時間労働で「学習効果」による生産性上昇に多くを期待できない女性の雇用で構成されており、結果としてこうした状況がわが国の低い労働生産性の一因になっていると推察される。

企業の生産量は労働時間と時間当たり生産性の積である。単純に男性の長時間労働を減らせばその分生産量は減少するが、「疲労効果」の抑制を通じて労働生産性の上昇が期待できるほか、同時に女性の正規雇用化を進め、基幹業務を担えるようになれば、女性の労働時間が増加するうえ、労働生産性の上昇も期待される。仮に、日本の男性の長時間労働比率(50時間以上)がドイツ・フランス・イギリスの平均値まで低下し、女性の短時間労働比率(30時間未満)がドイツ・フランス・イギリスの平均値まで低下する代わりに、30時間以上50時間未満の中間的な労働時間で働く男女が増えたとすると、全体の生産量は減少しないことが確認される(注1)(図表8)。このように、男性の長時間労働を抑制し、女性が働きやすい環境を整備すれば、男女全体でみた生産量を大きく減らすことなく、共働き共育てを実現することが可能になると考えられる(注2)。

(図表8) 共働き共育て社会の労働時間のシミュレーション  
～全体の生産量を減らさずに共働き共育てを実現するための過当たり就業時間別の就業者割合～



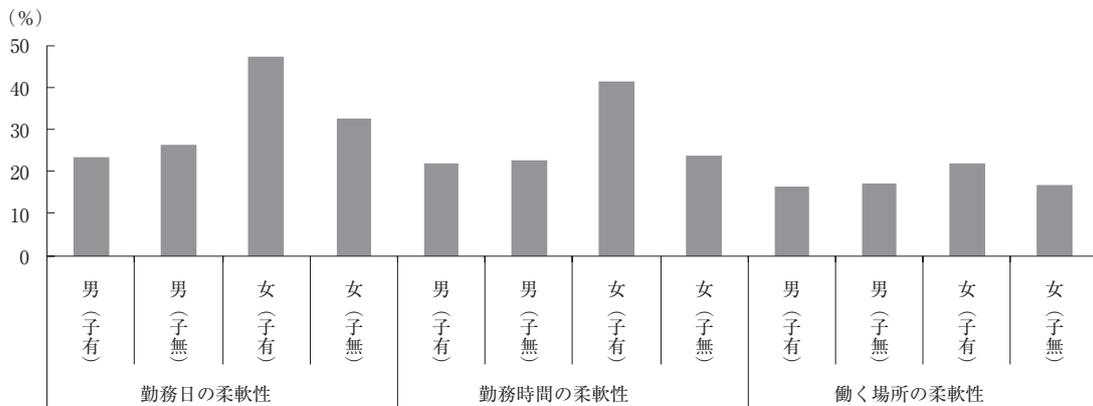
(資料) Lee and Lim [2017]、EU KLEMS、OECDstatを基に日本総合研究所作成

(注) 現状の就業時間別就業者割合は(図表5)と同様。就業時間が30時間未満の就業者は15時間、30時間以上50時間未満の就業者は40時間、50時間以上の就業者は55時間働いていると想定。就業者の割合のみ変化した場合の全体の生産量を算出。上記の通りに就業者の割合が変化した場合、全体の生産量は減少しない。

### (3) ますます重要になるより柔軟な働き方

次に、柔軟な働き方についてみていく。すでに、育児の多くを担っている子どものいる女性の多くは、仕事と家事育児を両立するために、労働時間が短だけでなく、勤務日や勤務時間を自分でコントロールしやすい仕事を選んでいる(図表9)。そして、男性も、先述の通り、柔軟性の高い働き方であれば家事育児時間を増やしやすくとされている。アンケート調査でも男性が、育児等に積極的に参加するために必要なこととして、働き方改革(労働時間の短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること)をあげており、その割

(図表9) 属性別の仕事の柔軟性(30～39歳男女、2021年12月)



(資料) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を基に日本総合研究所作成

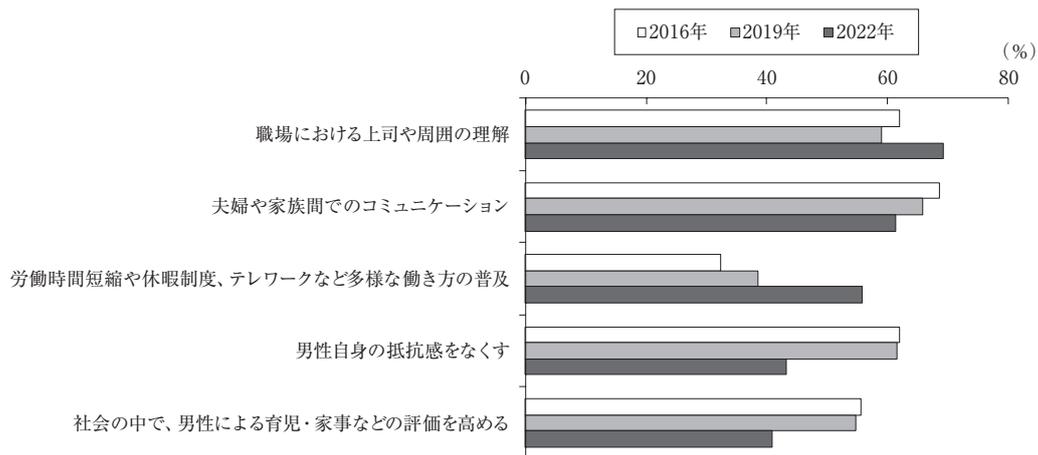
(注) 「勤務日を選ぶことができたか」との質問に対し、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらともいえない」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」の選択肢のうち、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と答えた人の割合。

合は年々高まっている。とくに18～29歳の若者では、その割合が32%（2016年）から56%（2022年）に急上昇している（図表10）。コロナ禍をきっかけにテレワークや時差出勤などが可能になるなか、働き方を変化させることで仕事と家事育児を両立しやすくてできることを多くの人が実体験し、その経験が子どもをもたない人にまで広く共有されたことが背景にあるとみられる。

なお、育児等に積極的に参加するために必要なこととして、アンケートで男性がこれまで指摘してきた「男性自身の抵抗感をなくす」「社会の中で、男性による育児・家事などの評価を高める」の2項目は最新調査では急低下している。これは、若年層においては、家事育児への参加が当たり前になっていることを示唆している。

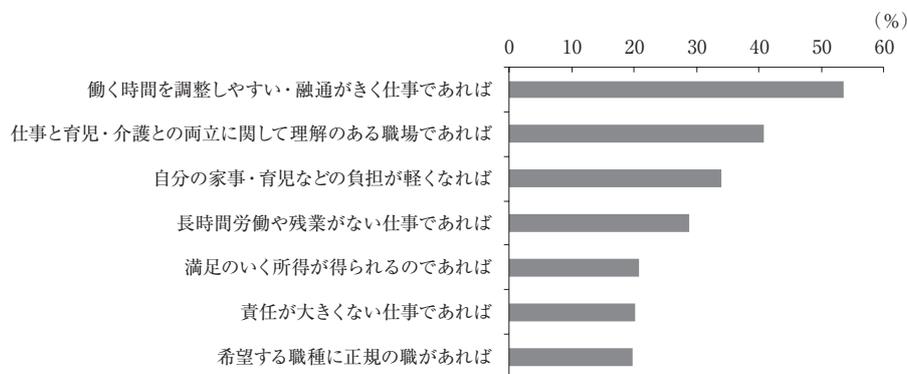
加えて、柔軟性の高い正規の雇用が増えれば、女性雇用の正規化も促されることになる。これは、現在非正規で働いている子どものいる女性の過半数が、「働く時間を調整しやすい・融通がきく仕事であれば正規で働きたい」と答えているためである（図表11）。

（図表10）男性が育児や介護、家事、地域活動に積極的に参加するために必要なこと  
（複数回答可、18～29歳男性）



（資料）内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」を基に日本総合研究所作成  
（注）上位5項目のみ。選択肢の文章は日本総合研究所が短縮して図示。

（図表11）どのような条件があれば「正規の会社員」として働きたいと思うか  
（複数回答可、子どものいる女性非正規雇用労働者、20～39歳）



（資料）内閣府男女共同参画局「令和4年度新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書」を基に日本総合研究所作成

以上のように、柔軟な働き方の導入は男女を問わず仕事と家事育児を両立させるために有効である。

長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現は、労働者にとって重要であるだけでなく、企業にとっても必要な施策である。なぜなら、多くの若者がこうした働き方の実現を求めているため、企業が、人手不足の状況下で優秀な人材を確保するために、これらの施策を無視できないからである。例えば、20歳代の若者の転職活動者（男女）は、企業に提示してほしい点の第1位に「勤務時間や休日休暇、リモートワーク実施率等の働き方に関する詳しい情報」をあげている（図表12）。若者は、仕事の内容や報酬面で納得しても、働き方の面で納得できない企業には魅力を感じない可能性がある。

（図表12）年代別の転職活動者が企業に提示してほしいこと（単一回答、2022年）

	20代		30代		40代		50代	
		%		%		%		%
1位	勤務時間や休日休暇、リモートワーク実施率等の働き方に関する詳しい情報	23.5	募集している職場の具体的な仕事内容やミッション	19.6	募集している職場の具体的な仕事内容やミッション	19.6	募集している職場の具体的な仕事内容やミッション	32.7
2位	募集している職場の具体的な仕事内容やミッション	14.2	勤務時間や休日休暇、リモートワーク実施率等の働き方に関する詳しい情報	16.2	募集している職場の上司やメンバーの経歴や能力	15.4	募集しているポジションの評価指標	13.5
3位	募集している職場の上司やメンバーの経歴や能力	13.8	募集している職場の上司やメンバーの経歴や能力	16.2	企業や組織が目指す戦略や目標	14.2	企業や組織が目指す戦略や目標	11.9

（資料）リクルート「転職活動者調査第2弾」より日本総合研究所作成

情報技術の発展も、属人的なスキルや長時間労働の必要性を低下させている。情報技術の発展が長時間労働の是正と柔軟な働き方の実現に寄与した例として、アメリカの薬剤師の働き方の研究がある（Goldin [2014]）。薬剤師はもともと個人経営者が多く、かつては夜間や休日を問わず働ける人、つまり長時間労働のできる男性でなければ、基幹的な業務を担うことが難しかった。その後、薬局が集約化され個人事業主が減り、多くの薬剤師が会社員となった。加えて、情報技術によって医薬品の標準化や顧客情報の共有ができるようになったことで、多くの薬剤師がそれぞれの顧客に対して均質なサービスを提供できるようになった。これにより、短時間かつ柔軟な働き方が可能になったため、女性薬剤師も男性薬剤師と同等の業務を担うことができるようになり、女性薬剤師の就業率が上がった。このように、日本でも柔軟な働き方を実現するために情報技術をフル活用していく必要がある。

（注1）就業時間が30時間未満の就業者は15時間、30時間以上50時間未満の就業者は40時間、50時間以上の就業者は55時間働いていると想定している。

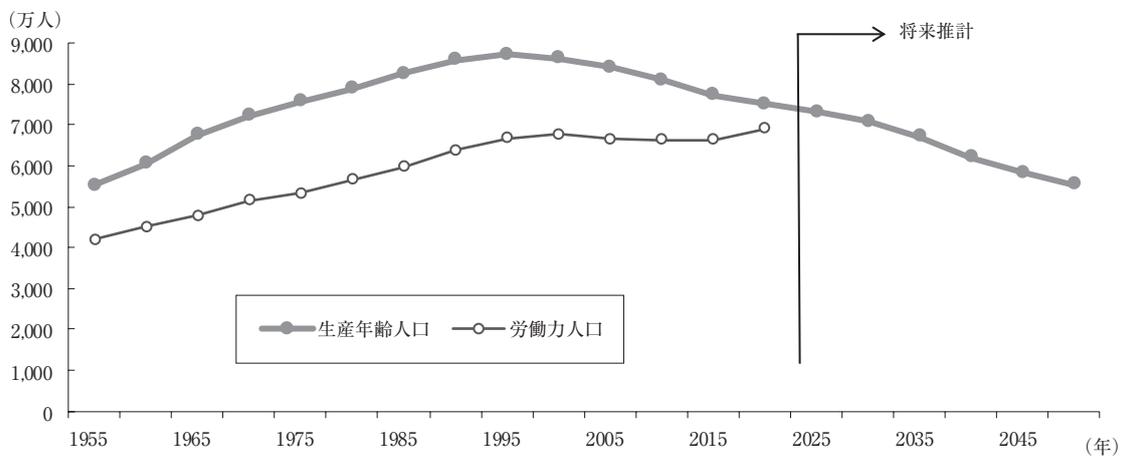
（注2）そもそも、行き過ぎた長時間労働は、労働者の心身の健康を蝕み、うつ病や過労自殺などの社会問題を引き起こしており、共働き共育の実現以前に是正されなくてはならない問題である。

#### 4. 共働き共育に向けて求められる企業の行動

日本の人口動態を踏まえると、こうした業務改革・働き方改革は迅速に実行されなければならない。まず、日本の労働力人口は、少子高齢化による生産年齢人口の減少という下押し圧力を受けつつも、女性や高齢者の就業率の高まり、外国人の労働力によってなんとか減少を免れてきているが、今後は、生産

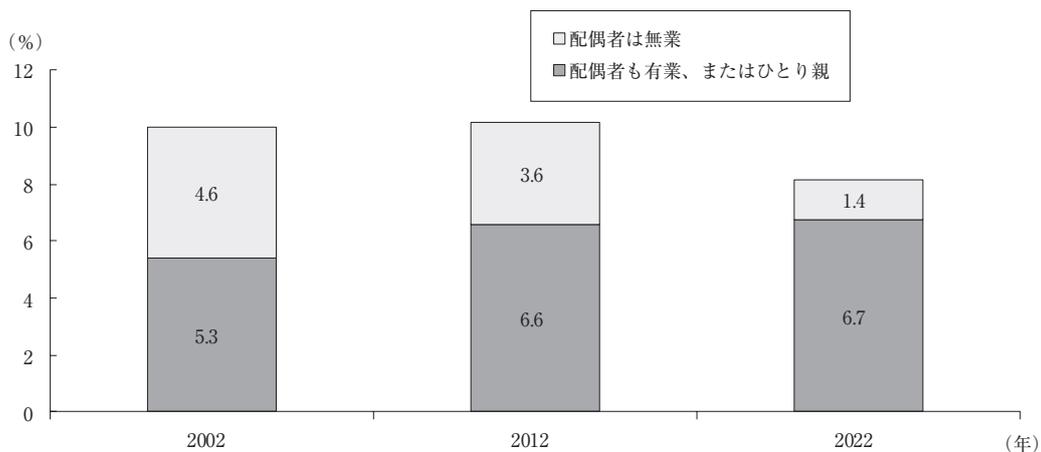
年齢人口の減少ペースが加速するため、労働力を維持することがより困難になると予想される（図表13）。さらに、世帯構造をみると、20年前（2002年）には小さい子ども（6歳未満）をもつ労働者の約半数が共働きではなかった（配偶者は無業）が、現在（2022年）では小さい子どもをもつ労働者の8割が共働きまたはひとり親であり、家事育児を配偶者に任せて自らの仕事に没頭できるという状況にはない（図表14）。したがって、男性・女性を問わず、ほとんどの労働者が、子どもの幼少期を中心に家事育児負担の急増に対応しつつ企業で職務に従事する時期を経験する、という状況が現代では一般的であるとの認識を企業の経営者や上司が持つ必要がある。

（図表13）生産年齢人口と労働力人口



（資料）総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」、総務省統計局「労働力調査」を基に日本総合研究所作成

（図表14）有業者に占める6歳未満の子どもをもつ人の割合



（資料）総務省「就業構造基本調査」を基に日本総合研究所作成

（注）「夫婦と子供から成る世帯」、「夫婦、子供と親から成る世帯」、「父子世帯」、「母子世帯」のみを集計。

そのうえで、企業に求められる改革について、以下の三つの具体例があげられる。一つ目は、デジタル化を進め、各人のスケジュールや業務内容の見える化を行い、従業員間の業務の引継ぎを容易かつ円滑にすることである。これにより、全体の生産性を低下させずに、各人が柔軟な働き方をしやすくなる。二つ目は、業務内容の見える化を活用し、各人の業績を業務内容の量と質で評価することで、従業員が無駄に勤務時間を延長するインセンティブをなくすことである。これは、長時間労働を減らすことにつながり、時間制約のある人の仕事も質で評価されるため短時間労働の人のやる気を引き出すことになる。三つ目は、配偶者手当など主に女性の労働時間を削減するインセンティブとなっている制度を廃止することである。企業は、共働きが多い現状に合わせて、その分の費用を育休取得者の業務を担う人材の人件費など、従業員の共働き共育てを後押しするために振り向けることができる（注3）。これらの改革は、企業の持続的成長と家庭の共働き共育て希望を同時に実現するために必要不可欠な施策であると考えられる。

（注3）従来の専業主婦世帯では、従業員が担うことのできない子育て期の無償労働時間の増加分を専業主婦が代替していたため、配偶者手当に意味があった。現在は共働きが主流のため、従業員は子育て期に無償労働時間が増える分、有償労働時間を減らさざるを得ず、その業務を代わりに担う同僚や追加の人材に費用を使うことが合理的である。

(2024.1.15)

#### 参考文献

- ・ Goldin, Claudia. [2014]. "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter" *American Economic Review* 104 (4) : 1091-1119.
- ・ Lee, Dongyeol, and Lim, Hyunjoon [2017]. "Multiple Thresholds in the Nexus between Working Hours and Productivity," *Contemporary Economic Policy*.
- ・ 佐々木昇一 [2018]. 「ワーク・ライフ・バランス時代における男性の家事育児時間の規定要因等に関する実証分析」『生活経済学研究』 Vol.47