

共働き共育て社会の実現に向けて

——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——

日本総合研究所 副主任研究員 井上 恵理菜

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、我が国が直面する、最大の危機である」として、少子化対策に不退転の決意で取り組む方針を示している。政府は、少子化の要因に、「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点をあげている。そして、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に関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、家事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。

さらに、日本では、共働き共育てを望む人が増えてきていることも、こうした社会の実現を推進する原動力となっている。具体的には、より多くの女性が出産後も仕事を継続したいと考えるようになってきているとともに、より多くの男性が子育てに関わる時間を増やしたいと考えるようになるなど、価値観に大きな変化がみられる。例えば、「子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たずに家にいるのが望ましい」という意見に対して、1992年には未婚の男女のうち約9割が賛成していたのに対し、2021年には約5割まで低下している¹⁾。また、「子育てに専念するために育児休業を取得する男性」を肯定する男子大学生の割合は、2016年大学卒では67%だったのに対し、2023年大学卒では81%まで上昇している²⁾。このように、より多くの若者が共働き共育てを望むようになってきていることを踏まえると、前述の出生率の引き上げというマクロの視点だけでなく、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。

本稿の構成は、以下の通りである。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。終章では、日本の人口減少が大幅かつ急速であることを踏まえると、こうした業務改革・働き方改革は迅速に行われなければならないことを述べる。

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

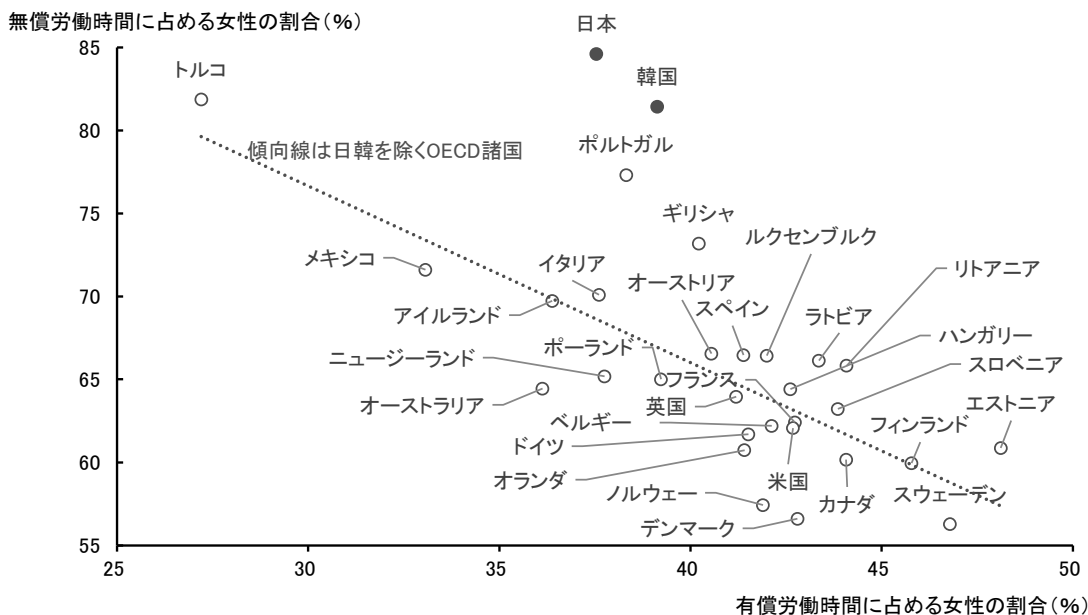
現在、男女の仕事と家庭の状況を見ると、共働き共育てが十分に進んでいるとはいえない。

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、8割前後でほぼフラットになっている。

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いい難い。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、30歳代後半で4割、50歳代では3割と、高年齢になるほど低下している。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就きにくかったために高年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1）。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言う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



(資料) OECDstatを基に日本総研作成

(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。

図表1 有償労働時間と無償労働時間の男女比

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。

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。さらに、共働き共育ての実現は、これまではあまり注視されてこなかった、男性の「子どもと関わる時間を増やしたい」という希望をかなえることにもつながる。

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、夫の家事育児時間を決める要因について6つの仮説を提示している³⁾(図表2)。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

図表2 夫の家事育児時間を決める要因に関する6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を基に日本総研作成

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」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り現実的ではない。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、6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2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」等を行なっているものの、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ことが、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）。

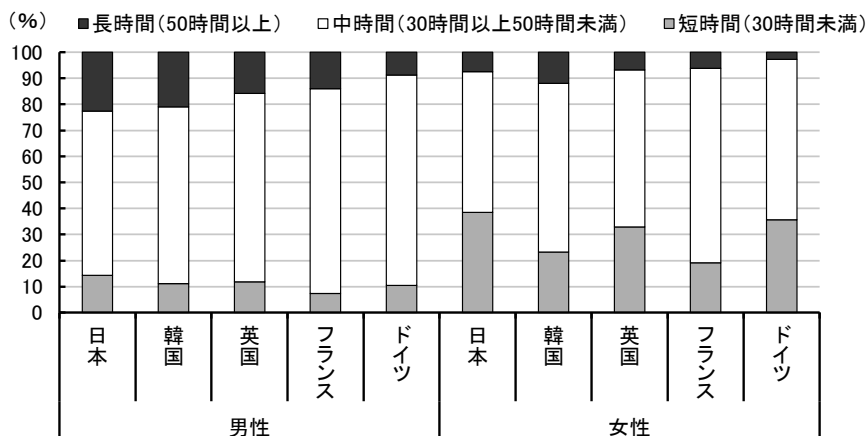
以下では、①②それぞれの解決方法である、長時間労働の是正と柔軟な働き方の実現可能性についてみていく。

（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。過当たり労働時間を①短時間（週30時間未満）、②中時間（週30時間以上50時間未満）、③長時間（週50時間以上）の3つに分けて、日本・韓国・英国・フランス・ドイツの男女の状況をみると、日本の男性は③週50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3）。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。

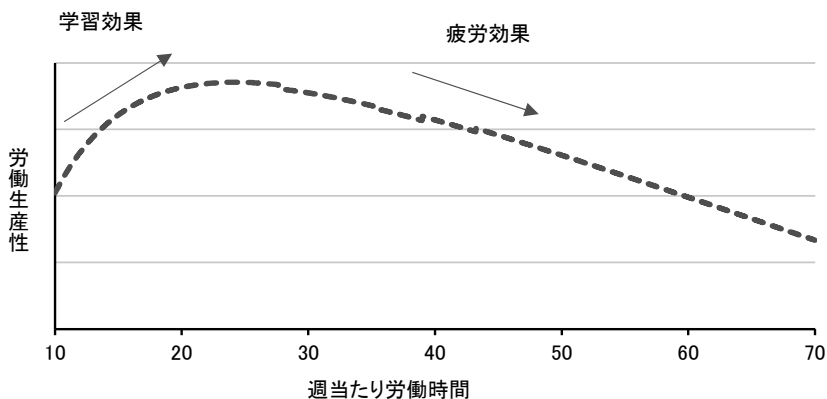
一方、女性についてみると、日本では①週30時間未満の就業者割合が4割と他国に比べて高く、②週30時間以上週50時間未満の就業者割合が他国よりも低い。これは、第2章でみたように、日本では女性の就業率は高まったものの、その多くが非正規であり、企業において基幹業務を担う女性が少ないことを意味する。

ここで、長時間労働の是正が企業へ与える影響を探るため、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を考えたい。図表4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⁴⁾。この図表をみると、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わかる。実際に



(資料)OECDstatを基に日本総研作成

図表3 週当たり就業時間別の就業者割合(2022年)



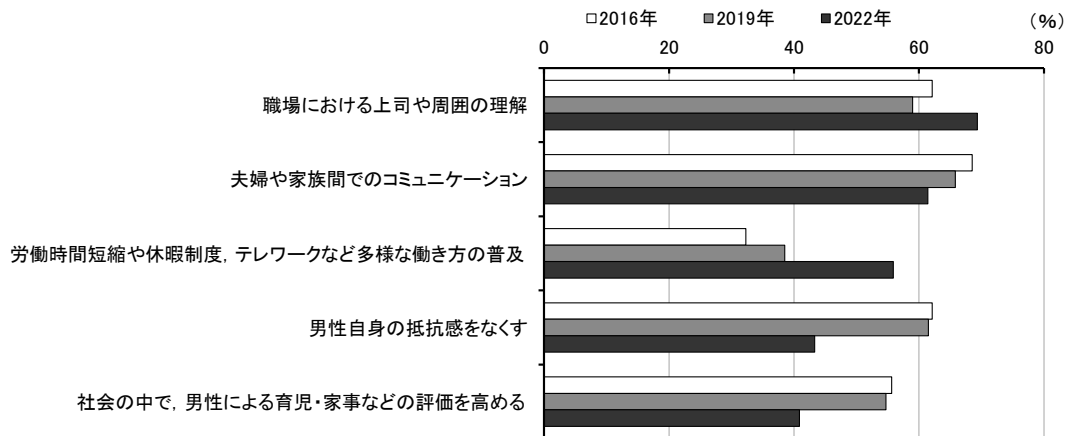
(資料)Lee and Lim (2017), EU KLEMS, OECDstatを基に日本総研作成

図表4 労働時間と労働生産性の関係の概念図

は、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るため、労働生産性が極大化する労働時間は仕事内容や個人によって異なると予想されるが、労働時間が増え始めると労働生産性が高まり、ある地点で労働生産性が極大値に到達し、それ以上に労働時間が増えると労働生産性が低下する、という逆U字の形を描くことは、どのような仕事やどんな人でも共通であると考えられる。これを基に、わが国の状況を単純化してみると、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、全労働者の総労働時間に占める、労働生産性の高い中間の労働時間の割合が低いことが、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



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

図表5 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)

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・英国の平均値まで低下し（23%から13%に低下），女性の短時間労働比率（週30時間未満）がドイツ・フランス・英国の平均値まで低下（38%から29%に低下）する代わりに，週30時間以上週50時間未満の中間的な労働時間で働く男女が増えた（男性は63%から73%に上昇，女性は54%から63%に上昇）とすると，全体の生産量は減少しないという結果が得られる⁵⁾。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⁶⁾。つまり，長時間労働の是正による企業業績へのマイナス影響は，他の業務環境の改善策を同時に行うこ

とで，極力小さくすることができると推察される。

(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。既に，育児の多くを担っている子どものいる女性の4割超は，仕事と家事育児を両立するために，労働時間が短いだけでなく，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⁷⁾。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いとされている。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が普及することで，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，その割合は年々高まっている。特に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5）。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いことを多くの人が実体験し、その経験が子どもを持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」、「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。実際に、妻からみた夫の家事・育児頻度に関する別のアンケート調査によると、3歳未満の子どもを持つ男性のうち家事を日常的または頻繁に行う人の割合は2000年代から2010年代にかけて41%から49%へ、育児を日常的または頻繁に行う人の割合は55%から64%へとそれぞれ上昇している⁸⁾。

柔軟な働き方は、男性の家事・育児参加を促すだけでなく、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もなる。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・融通の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⁹⁾。

以上のように、柔軟な働き方の導入は男女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おり、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、株式会社リクルートが2022年に実施した「転職活動者調査第2弾」によれば、20歳代の若者の転職活動者(男女)のうち24%が、企業に提示してほしい点として「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」をあげており(単一回答)、第1位となっている。これは、第2位の「募集している職場の具体的な仕事内容やミッション」(14%)よりも回答率が高い。一方、40歳代や50歳代は、「募集している職場の具体的な仕事内容やミッション」(40歳代は20%、50歳代は33%)が第1位である一方、「働き方に関する詳しい情報」は10%未満の回答で、第5位(40歳代、50歳代ともに)となるなど、働き方への関心はあまり高くない。このように、年齢によって、転職先の企業に求める条件は異なる。この調査を踏まえると、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。また、テレワークに関しては、総務省が2021年に実施した「ウィズコロナにおけるデジタル活用の実態と利用者意識の変化に関する調査研究」においても、テレワークを継続したいと答えているのは、40歳代以上では59%にとどまるのに対し、30歳代では72%、20歳代では76%となっており、若い年齢ほどテレワークの継続意向が強い¹⁰⁾。そのため、特に若い労働者を自社につなぎ留めておくためにも、柔軟な働き方の実現が重要である。

さらに、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、米国の薬剤師の働き方の研究がある¹¹⁾。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高まった。この例は、働き方の変化によって女性が働きやすくなったというものであるが、現在、男性も女性と同様に家事・育児をする必要性が高まるなか、女性が家事・育児と両立しやすい働き方は、男性も家事・育児と両立しやすい働き方であるため、こうした働き方改革は女性のみならず、男性にとっても自身の希望するライフコースの実現に資する。そのため、日本でも情報技術をフル活用し、男性・女性がともに働きやすい環境を作るための業務改革・働き方改革を続けていく必要がある。

4. おわりに

日本は、以下の2つの大きな変化に直面している。一つ目は、生産年齢人口の減少である。これまで、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たが、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。二つ目は、世帯構造の変

化である。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となっている。世帯内に専業で家事育児を行ってくれる人が自分以外にいれば、自らは自身の仕事に集中できる。しかしながら、いまや男性・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している。

以上の日本の人口動態を踏まえると、長時間労働の削減や柔軟な働き方の推進といった業務改革・働き方改革は迅速に実行されなければならない。このような改革により、男女関係なく、個人が望むライフコースを自らの意志で選択できるような社会が一日も早く実現することが望まれる。

※本稿は、筆者の2023年11月発表レポート「共働き共育で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 —」（日本総合研究所リサーチ・レポートNo.2023-011）に加筆修正をしたものである。

【注】

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」に基づく。
- 2) マイナビ「大学生のライフスタイル調査」に基づく。回答は「すごくかっこいい」「まあまあかっこいい」「どちらとも言えない」「あまりかっこよくない」「かっこわるい」からの選択式で、数値は「すごくかっこいい」と「まあまあかっこいい」の和。
- 3) 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
- 4) Lee, Dongyeol, and Lim, Hyunjoon. [2017]. “Multiple Thresholds in the Nexus between

Working Hours and Productivity,” Contemporary Economic Policy.を基に概念図を作成。EU KLEMSよりOECD諸国のうち15カ国（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、英国、米国）、21業種（製造業13業種、サービス業8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て生産関数を推計。そのうえで、日本の1990～2005年平均の資本ストックのデータを使用し、労働時間と労働生産性の関係を（図表4）に図示。

- 5) 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。
- 6) 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、共働き共育での実現以前には是正されなくてはならない問題である。
- 7) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」に基づく。2021年12月の調査結果。30～39歳女性で子どもがいる場合、勤務日に柔軟性のある仕事を選んでいる割合は47%、勤務時間に柔軟性のある仕事を選んでいる割合は41%であるのに対し、30～39歳男性で子どもがいる場合では、それぞれ24%、22%、30～39歳女性で子どもがいない場合では、それぞれ32%、

24%、30～39歳男性で子どもがいない場合では、それぞれ27%、23%である。

- 8) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」に基づく。設問は「ご夫婦のお子さんが3歳になるまでの間、あなたの夫の家事・育児頻度はどのくらいでしたか」、回答は「日常的にあった」「頻繁にあった」「ときどきあった」「ほとんどなかった」からの選択式、数値は「日常的にあった」と「頻繁にあった」の和。2000年代は2005～2009年に第1子が出生、2010年代は2015～2018年に第1子が出生した夫婦。
- 9) 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」に基づく。設問は「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。回答者は、子どものいる20～39歳の女性非正規雇用労働者。
- 10) 回答は「継続したい」「どちらかといえば継続したい」「どちらともいえない」「どちらかといえば継続したくない」「継続したくない」からの選択式で、数値は「継続したい」と「どちらかといえば継続したい」の和。
- 11) Goldin, Claudia. [2014]. “A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter,” American Economic Review 104 (4) : 1091-1119.

(いのうえ・えりな)