

2023年11月15日  
No.2023-011

## 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

#### 《要 点》

- ◆ 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。
- ◆ 日本の女性は家庭の内外での労働時間が他国に比べて長く、働きすぎの状況にある。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。
- ◆ 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。
- ◆ 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。男性の長時間労働が減少する一方で、女性が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。
- ◆ 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。

**本件に関するご照会は、調査部・副主任研究員・井上恵理菜宛にお願いいたします。**

**Tel : 090-7154-4730**  
**Mail : inoue.erina@jri.co.jp**

**[「経済・政策情報メールマガジン」](#)、[「X \(旧 Twitter\)」](#)、[「YouTube」](#)でも情報を発信しています。**

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。

## はじめに

日本政府は、2023年6月に策定した「こども未来戦略方針」において、育児負担が女性に集中していることが少子化の一因であることを踏まえ、共働き共育てを推進することを明確にしている<sup>1</sup>。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を問うた。

第1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2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、企業の人材獲得のために重要な施策であることを示す。

### 1. 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が、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、高年齢になるほど低下している(図表2)。これは、昔が今よりも女性が正規雇用につきにくかったために高い年齢の女性の正規雇用比率が低だけでなく、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、再び就職する際には非正規の職に就く人が多いことが背景にある。

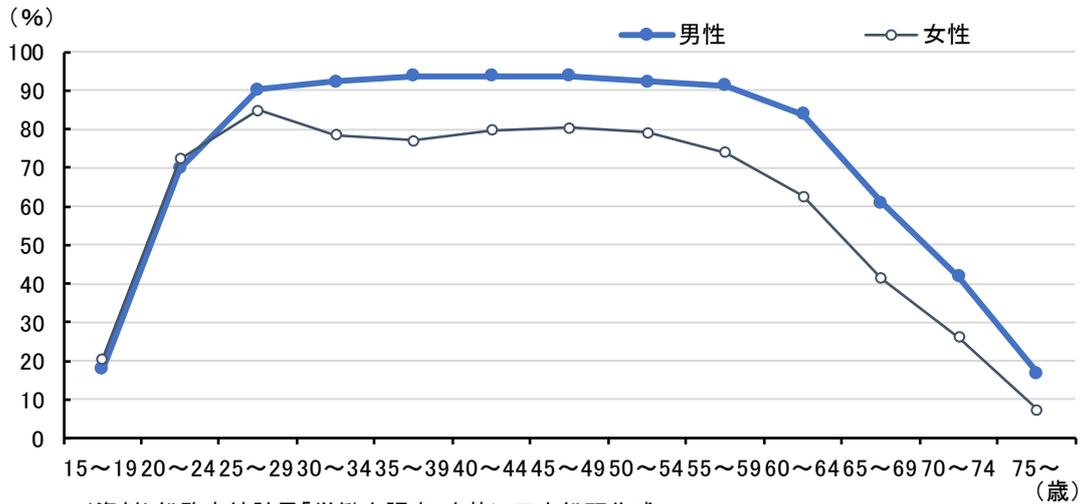
日本の女性が子育て期に非正規雇用を選択せざるを得ない背景には、家庭において家事育児の多くを女性が担っていることが挙げられる。そこで、有償労働時間(職場での労働)と無償労働時間(家庭での家事や育児)に占める男女の割合をみていくと、日本は他国に比べ有償労働時間に占める女性の割合がやや低い一方で、無償労働時間に占める女性の割合が著しく高い(図表3)。具体的には、わが国の有償労働時間に占める女性の割合はイタリアやニュージーランドともに38%であるが、無償労働時間に占める女性の割合は日本85%、イタリア70%、ニュージーランド65%と日本の高さが突出している。このように、平均的な日本の女性は、家事育児をほぼ一人で行うなかで仕事も行っており、全体の労働時間が長くなっている。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に追い込んでいるほか、少子化の一因にもなっている。

このように、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くすること

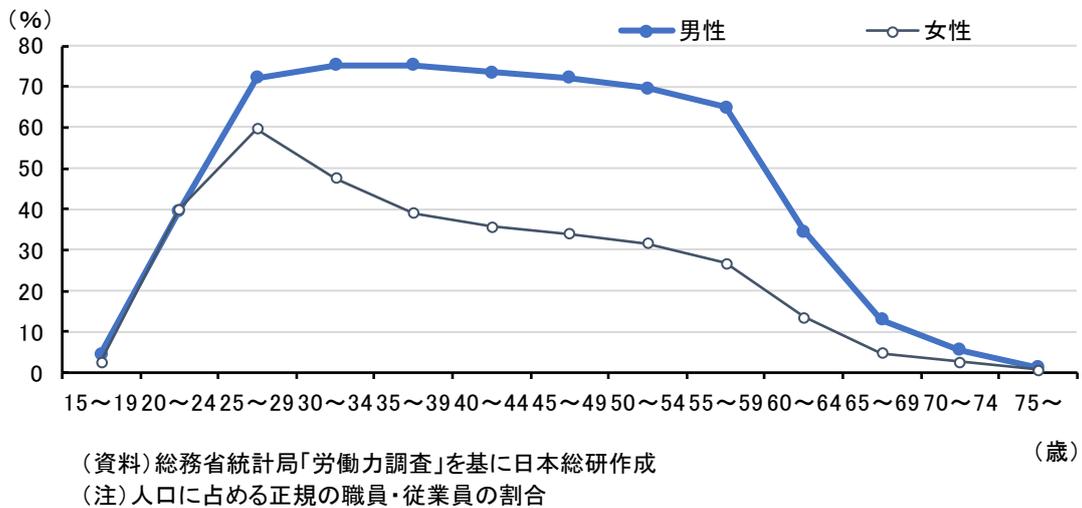
<sup>1</sup> 筆者は、共働き共育てを実現しなければならない理由として、先進国では女性に無償労働負担が偏る国ほど低出生であるという傾向にあるため、出生率を上昇させるためにも共働き共育て社会に変えていかなくてはならないというマクロの視点だけでなく、実際に共働き共育てを望んでいる個人が多いというミクロの視点も重要であると考えている。

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、ひとり親の場合を除いてもっとも選択しやすい現実的な方策と言える。

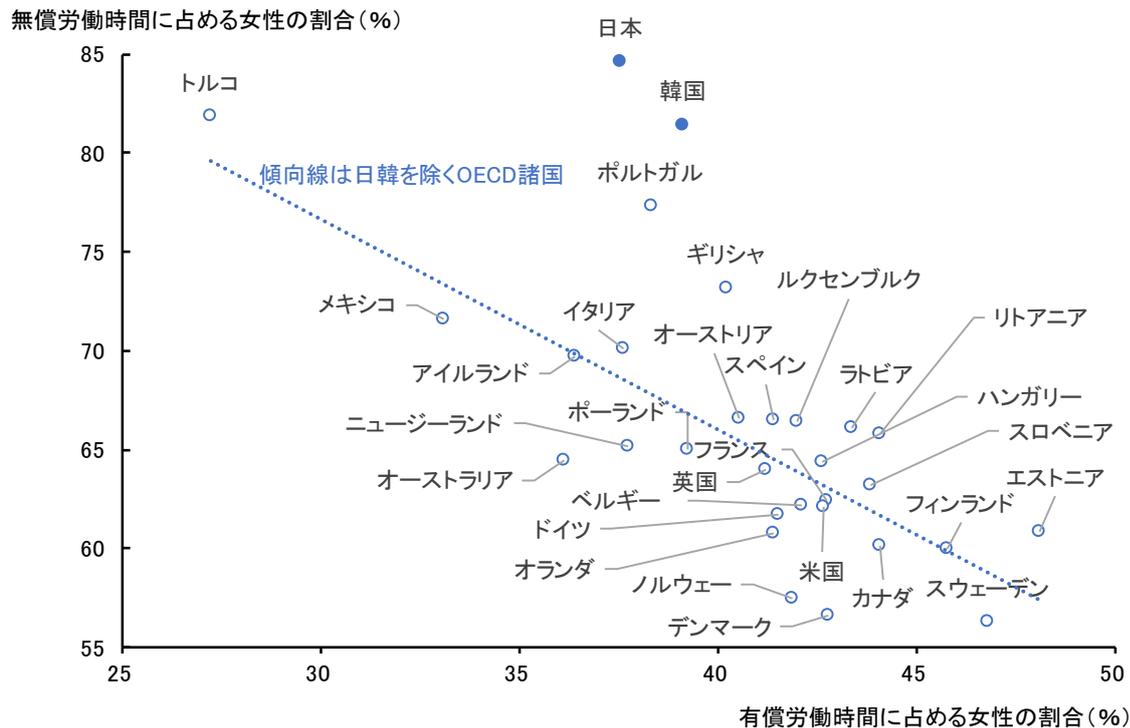
(図表1) 年齢別の就業率(2022年)



(図表2) 年齢別の正規雇用比率(2022年)



(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。

## 2. 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(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。

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、上記の6つの仮説のうち企業の役割が重要となる、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<sup>2</sup>。

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数多くの実証研究により示されており、男性の家

<sup>2</sup> 6つの仮説のうち、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」であり、実行した場合に逆に夫婦の育児負担が増えることが予想され、妻の負担軽減のために夫の家事育児時間を増やす方法としては適切でない。④の夫婦の相対的資源は、男女の賃金差を縮小させるなど企業が実行できる点もあるが、学歴や年齢など企業努力だけでは変化が見込めない点もある。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、短期間で効果が表れるとは考えにくい。

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。

以下では、①②それぞれの解である、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。

(図表4) 夫の家事育児時間を決める要因に関する6つの仮説

1	時間制約	労働時間が長い場合に育児時間が短くなる
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
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
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
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
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

(資料) 佐々木(2018) Appendixを基に日本総研作成

## (2) 労働時間を減らし、労働生産性を高める

まず、長時間労働についてみていく。週当たり労働時間を①30時間未満、②30時間以上50時間未満、③50時間以上の3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1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。

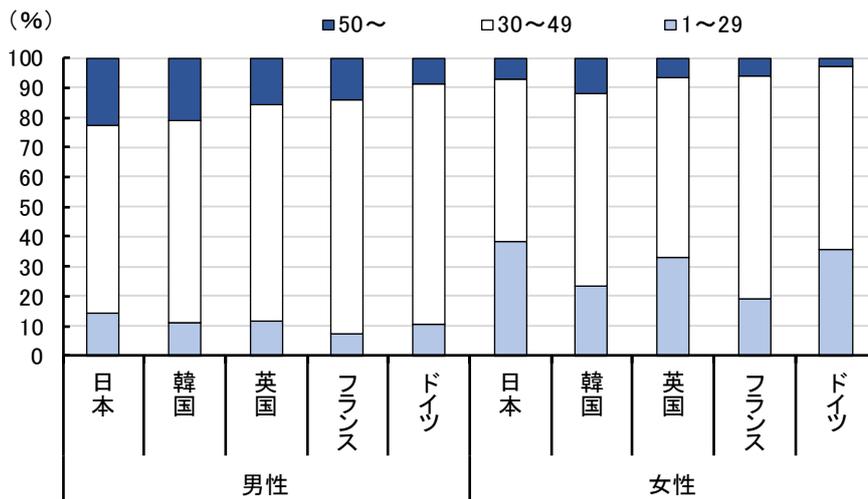
労働時間と労働生産性の関係をみると、労働時間が増え始めると業務に慣れていく「学習効果」によって労働生産性が高まるが、労働時間が増えすぎると疲労が蓄積し「疲労効果」によって労働生産性が低下することが示される<sup>3</sup>(Lee and Lim 2017、図表6)。これを基に、わが国の状況を単純化してみると、長時間労働に伴う「疲労効果」によって生産性が低下しがちな男性と、短時間労働で「学習効果」による生産性上昇に多くを期待できない女性の雇用で構成されており、わが国の低い労働生産性の一因になっていると推察される。

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

<sup>3</sup> (図表6)は、EU KLEMSよりOECD諸国のうち15カ国、21業種の1990~2005年の生産、投資、労働データを基に、労働時間と労働生産性の関係をみたものである。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。

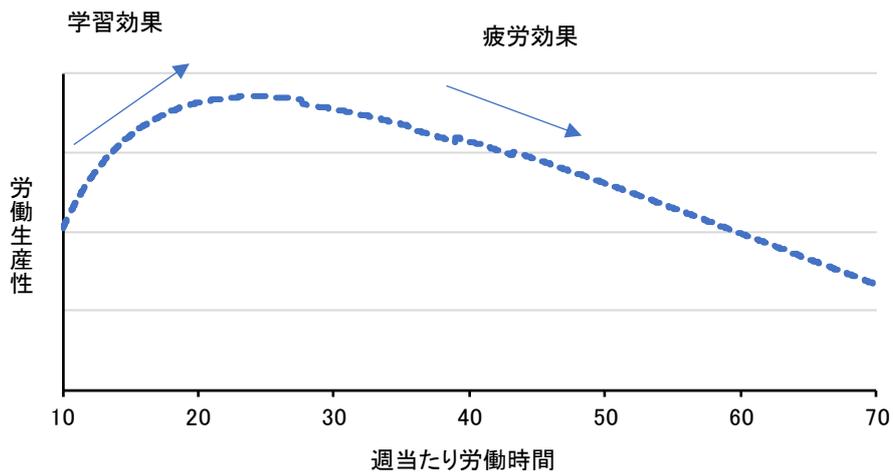
の分生産量は減少するが、「疲労効果」の抑制を通じて労働生産性の上昇が期待できるほか、同時に女性の正規雇用化を進め、基幹業務を担えるようになれば、女性の労働時間が増加するうえ、労働生産性の上昇も期待される。男性の長時間労働を抑制し、女性が働きやすい環境を整備すれば、男女全体でみた生産量を大きく減らすことなく、共働き共育てを実現することが可能になると考えられる<sup>4</sup>。

(図表5) 週当たり就業時間別の就業者割合 (2022年)



(資料) OECDstatを基に日本総研作成

(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を基に日本総研作成

<sup>4</sup> 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、共働き共育ての実現以前に是正されなくてはならない問題である。

### (3) 若い男性もより柔軟な働き方を求めている

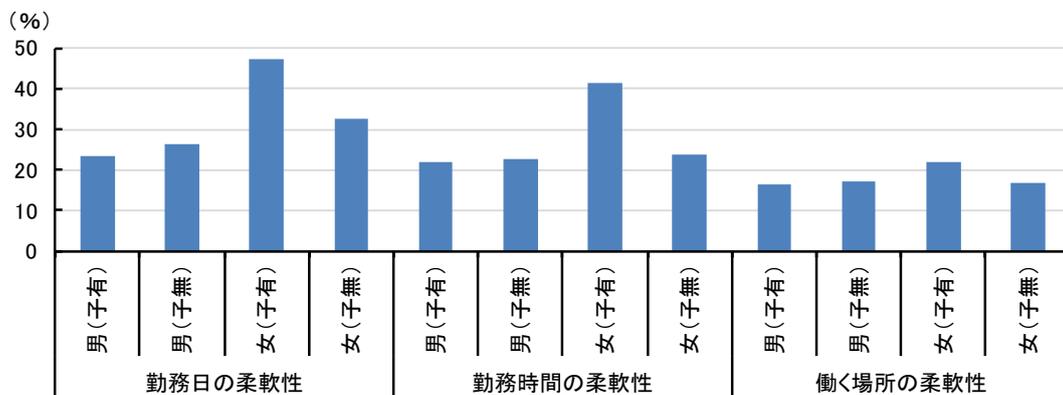
次に、柔軟な働き方についてみていく。既に、育児の多くを担っている子どものいる女性の多くは、仕事と家事育児を両立するために、労働時間が短いだけでなく、勤務日や勤務時間を自分でコントロールしやすい仕事を選んでいる（図表7）。そして、男性も、先述の通り柔軟性の高い働き方であれば家事育児時間を増やしやすいとされている。アンケート調査でも男性が、育児等に積極的に参加するために必要なこととして、働き方改革（「労働時間の短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」）をあげており、その割合は年々高まっている。特に18～29歳の若者では、その割合が32%（2016年）から56%（2022年）に急上昇している（図表8）。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、その経験談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。

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（図表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。

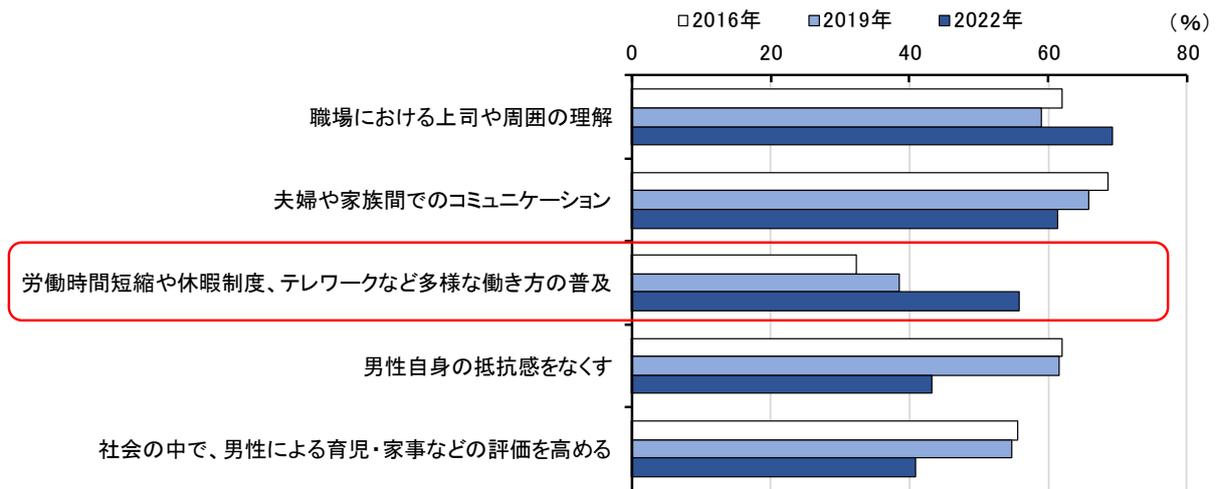
（図表7）属性別の仕事の柔軟性（30～39歳男女、2021年12月）



（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」を基に日本総研作成

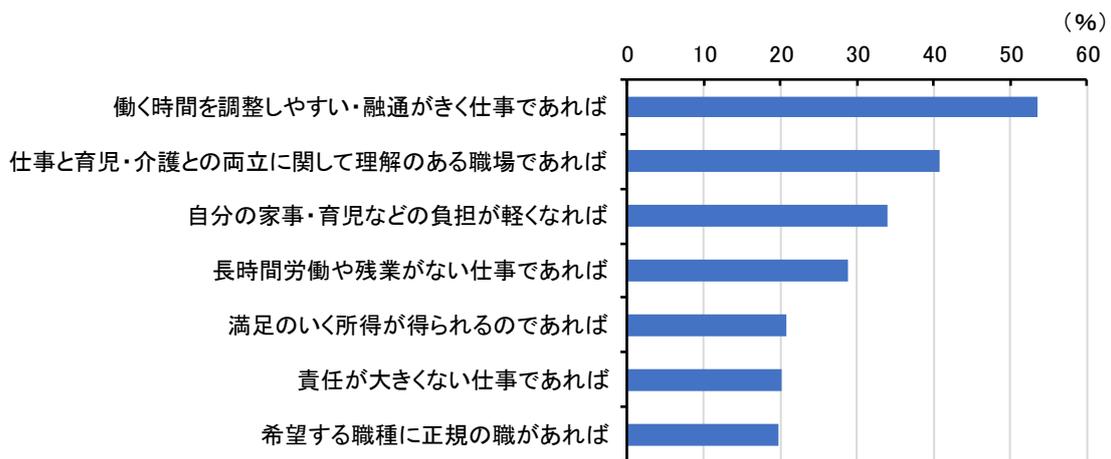
（注）「勤務日を選ぶことができたか」との質問に対し、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」「どちらともいえない」「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」の選択肢のうち、「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」と答えた人の割合。

(図表8) 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图示。

(図表9) 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」を基に日本総研作成

#### (4) 働き方改革は企業の人材獲得のために必要不可欠

上述の長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現は、家庭にとって重要なだけでなく、企業にとっても必要な施策である。なぜなら、若者がこうした働き方の実現を求めているため、企業は、人手不足の状況下で優秀な人材を確保するためには、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10)。若者は、仕事の内容や報酬面で納得しても、働き方の面で納得のできない企業には魅力を感じない可能性がある。

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

(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、すべての薬剤師がそれぞれの顧客に対して同様の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。

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行わなければならない。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 11)。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割が共働きである<sup>5</sup>(図表 12)。つまり、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、という認識のもと、改革を進めていく必要がある。

企業に求められる改革について、以下の3つの具体例が挙げられる。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ない、業務の引継ぎを円滑にすることである。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削ぐことである。三つ目は、配偶者手当など今や主流でない家族構成を前提とする手当を廃止し、その分の費用を育休取得者の業務を担う人材の人員費など、従業員の共働き共育てを後押しするために使うことである<sup>6</sup>。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。

(図表10)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)

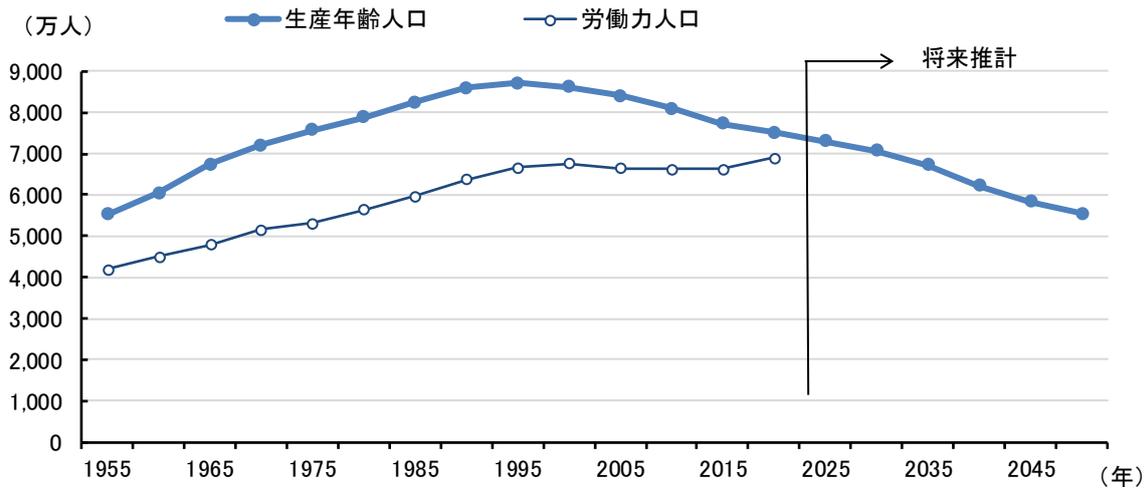
	20代		30代		40代		50代	
		%		%		%		%
1位	勤務時間や休日休暇、リモートワーク実施率等の働き方に関する詳しい情報	23.5	募集している職場の具体的な仕事内容やミッション	19.6	募集している職場の具体的な仕事内容やミッション	19.6	募集している職場の具体的な仕事内容やミッション	32.7
2位	募集している職場の具体的な仕事内容やミッション	14.2	勤務時間や休日休暇、リモートワーク実施率等の働き方に関する詳しい情報	16.2	募集している職場の上司やメンバーの経歴や能力	15.4	募集しているポジションの評価指標	13.5
3位	募集している職場の上司や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

<sup>5</sup> 厳密には、ひとり親の労働者も含む。

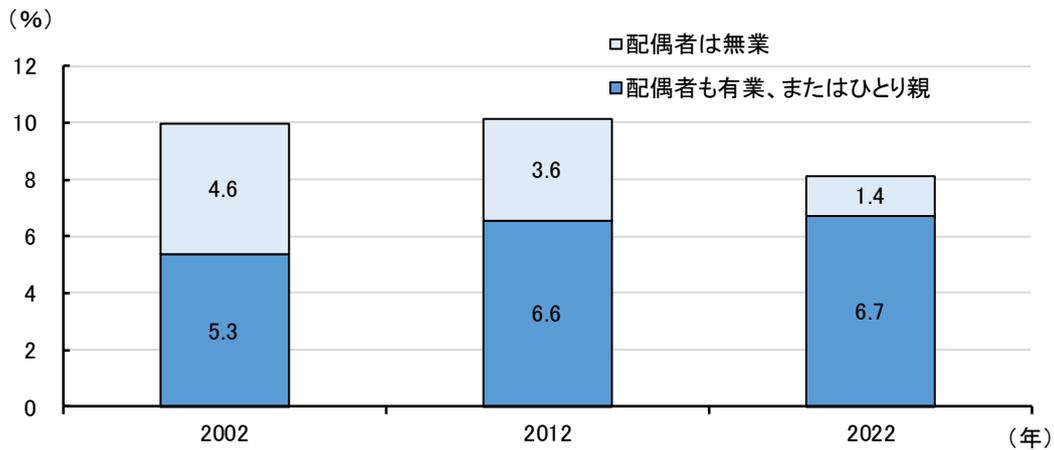
<sup>6</sup> 従来の専業主婦世帯では、従業員が担うことのできない子育て期の無償労働時間の増加分を専業主婦が代替していたため、配偶者手当に意味があった。現在は共働きが主流のため、従業員は子育て期に無償労働時間が増える分、有償労働時間を減らさざるを得ず、その業務を代わりに担う同僚や追加の人材に費用を使うことが合理的である。

(図表11) 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」を基に日本総研作成

(図表12) 有業者に占める6歳未満の子どもを持つ人の割合



(資料) 総務省「就業構造基本調査」を基に日本総研作成

(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」のみから集計。

## 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

以上