特集 新たな生活様式・働き方を全ての人の活躍につなげるために ～職業観・家庭観が大きく変化する中、「令和モデル」の実現に向けて～

人生100年時代を迎え、我が国における家族の姿は変化し、人生は多様化している。昭和60（1985）年には全世帯の４割を占めていた「夫婦と子供」の世帯は、令和２（2020）年時点では全体の25％となり、単独世帯とひとり親世帯が全体の約半数を占めるようになった。令和４（2022）年時点の共働き世帯は、専業主婦世帯の３倍近くとなっている[1]。男女共同参画関連施策に目を向けると、昭和61（1986）年の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）施行以降、この37年間で女性活躍・男女共同参画に関する法整備が進められてきた。しかし、我が国においては、有償労働時間が男性、無償労働時間が女性に大きく偏るなど、依然として、固定的な性別役割分担が残っている。このことが、新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）感染拡大下における、特に女性の就業や生活への甚大な影響の一つの要因となった。

一方、コロナ下においては、テレワークの導入が進んだことにより、働く場所にこだわらない多様な働き方が社会全体に浸透した[2]。テレワークの普及が、男性の家事・育児への参画の拡大を促すなど、性別にかかわらず仕事と家庭のバランスの実現につながり、女性の無償労働の負担の軽減、女性の経済的自立に寄与することも期待されている。

現在、コロナの感染拡大開始から３年以上が経過し、世の中はコロナ前の日常を取り戻しつつあるが、ロシアのウクライナ侵攻の長期化の影響による物価高騰等が家計を直撃し、人々の生活に影響を与えている。新たな日常における男女共同参画の推進に当たっては、コロナ下で明らかになった我が国の男女共同参画における課題に取り組むこと、意識の変化を見過ごすことなく、コロナ下で生まれた新しい流れを推進していくことが必要である。

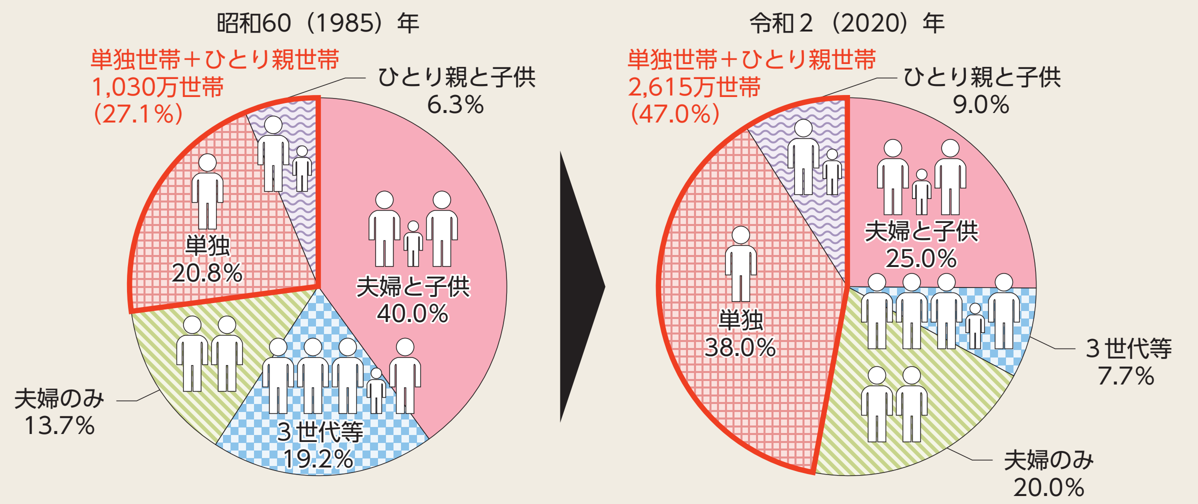
未婚女性の理想のライフコース、未婚男性の将来のパートナーに対する期待を見ると、「両立コース」が「再就職コース」を大きく上回るなど、近年、主に若い世代の理想とする生き方は、変わってきている。このような変化を捉え、我が国の未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において、重要である。また、このことが、家族の姿が変化し、人生が多様化する中で、全ての人の活躍にもつながるものと考えられる。

今こそ、固定的性別役割分担を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、「男性は仕事」「女性は家庭」の「昭和モデル」から、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、「令和モデル」に切り替える時である。

第１節では、働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題について、政府統計を中心とした各種データ等で確認した上で、第２節では、内閣府で実施した意識調査等を用い、若い世代を中心に、生活様式や働き方についての考え方が変わってきていることを明らかにする。第３節では、その新しい動きを全ての人の活躍につなげるための男女共同参画の在り方、職業観・家庭観が大きく変化する中での「令和モデル」の実現について考察する。

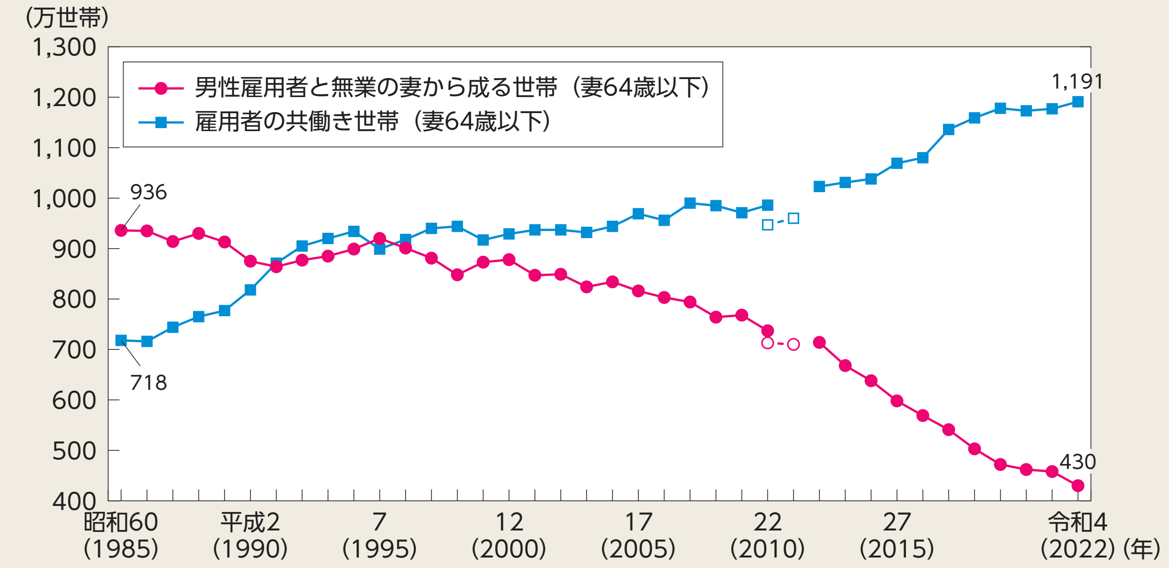
1　妻が64歳以下。「共働き世帯」は「雇用者の共働き世帯」、「専業主婦世帯」は「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」。
2　テレワークの実施率は企業規模、業種等によっても異なること、全ての人がテレワークの恩恵を受けているわけではないことには留意が必要である。

家族の姿の変化



（備考）1．総務省「国勢調査」より作成。
2．一般世帯に占める比率。施設等に入っている人は含まれない。「3世代等」は、親族のみの世帯のうちの核家族以外の世帯と、非親族を含む世帯の合算。
3．「子」とは親族内の最も若い「夫婦」からみた「子」にあたる続柄の世帯員であり、成人を含む。

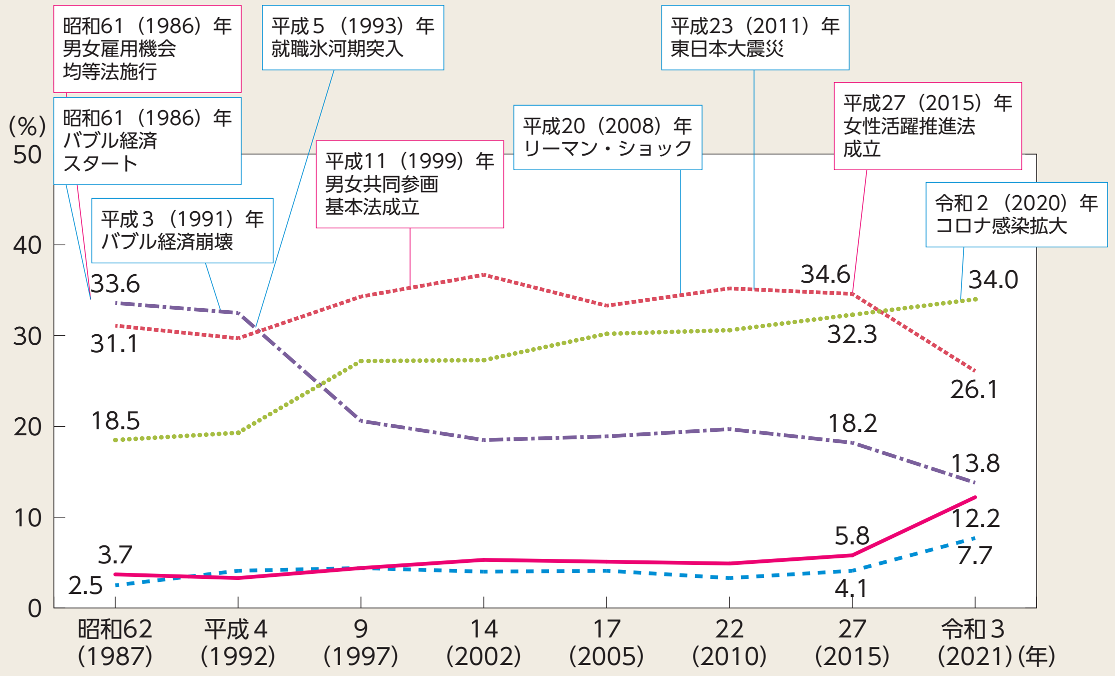
共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移（妻が64歳以下の世帯）



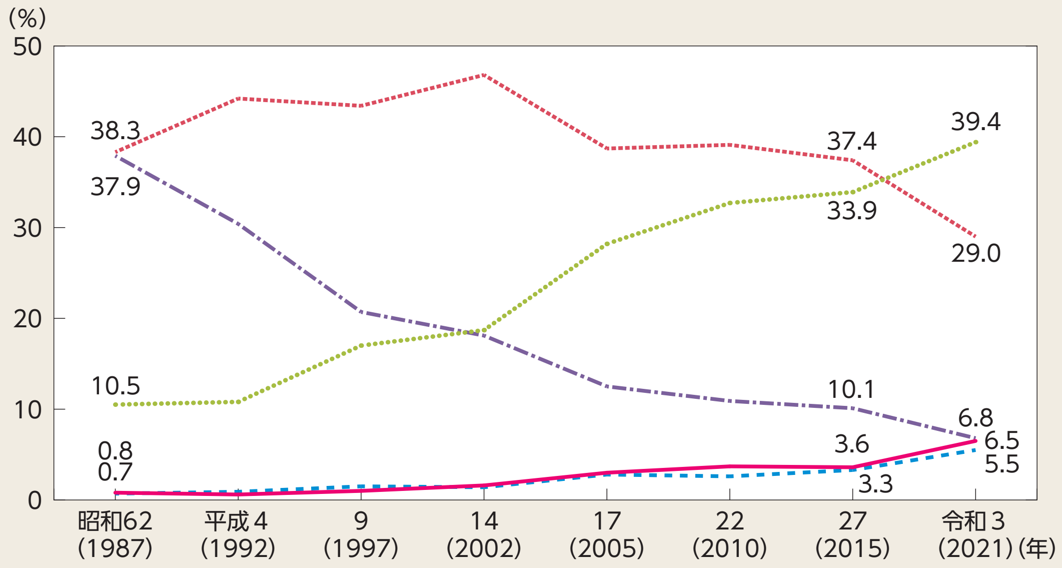
（備考）1．昭和60（1985）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2．「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
3．「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
4．平成22（2010）年及び23（2011）年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5．労働力調査では令和4（2022）年1月分結果から算出の基礎となるベンチマーク人口を令和2（2020）年国勢調査結果を基準とする推計人口に切り替えた。当グラフでは、過去数値について新基準切り替え以前の既公表値を使用している。

ライフコースの希望

未婚女性（18～34歳）の理想



将来のパートナーに対する未婚男性（18～34歳）の期待



非婚就業コース　DINKsコース　両立コース　再就職コース　専業主婦コース

（備考）１．国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（独身者調査）」より作成。
２．対象は18～34歳の未婚者。その他及び不詳の割合は省略。
３．設問⑴女性の理想ライフコース：(第９回（昭和62（1987）年）～10回（平成４（1992）年）調査)「現実の人生と切りはなして、あなたの理想とする人生はどのようなタイプですか」、(第11回（平成９（1997）年）～16回（令和３（2021）年）調査)「あなたの理想とする人生はどのタイプですか」。⑵男性がパートナー（女性）に望むライフコース：(第９回（昭和62（1987）年）～12回（平成14（2002）年）調査)「女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」、(第13回（平成17（2005）年）～16回（令和３（2021）年）調査)「パートナー（あるいは妻）となる女性にはどのようなタイプの人生を送ってほしいと思いますか」。
４．女性活躍推進法の正式名称は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。

特集のポイント

第１節　働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

- 時代の変遷とともに働き方や就業に関する意識が変わってきている。
- 女性の働き方、男性の家事・育児参画についても変わりつつある。
- しかし、我が国では、依然として、有償労働（仕事）時間が男性、無償労働（家事関連）時間が女性に大きく偏っている。
- 背景に、昭和の高度成長期に確立された、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用慣行の存在の影響がある。
- 家事・育児等の負担が女性に偏ること、長時間労働の慣行が変わらないことで、我が国の女性の社会での活躍の遅れや、男女間賃金格差など、社会に様々な歪みが生じている。
- 伝統的な性別役割分担意識や長時間労働等の慣行は、男性の生活や健康にも影響を与えている。

第２節　根付きつつある新たな生活様式・働き方

- 若い世代の女性は、上の年代よりも、就業継続、昇進、管理職になることへの意欲が高い。しかし、無償労働時間が女性に偏っているため、仕事と家事・育児等の両立を課題に感じる者が多いことが、女性の職業生活での活躍が進まない要因の一つとなっている可能性が高い。
- 若い世代の男性は、家事・育児等への抵抗感が上の世代と比較して少なく、家事・育児等への参画意欲や育児休業取得意欲も上の世代と比較して高い。一方、若い世代の男性ほど仕事時間を減らしたいと考える傾向が強いことなどからも、長時間労働等の雇用慣行がこの実現を阻んでいる可能性が高い。

第３節　「令和モデル」の実現に向けて

- 我が国の未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において重要。
- マクロ的にはあまり表れない小さな芽であっても、若い世代の意識の変化を認識し、その芽をつぶさないように、時代に合わなくなっている慣行等を変えていかなければならない。
- コロナを経て、社会全体の意識も変わりつつある今こそ、変革のチャンス。
- 職業観・家庭観が大きく変化する中、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿が「令和モデル」。
- 新しい動きに気付き、制度・慣行を今の時代に合ったものに変え、新しい発想、新しい叡智を取り入れ、全ての人が活躍できる社会、「令和モデル」への転換の先にこそ、我が国の更なる成長がある。「令和モデル」の早期実現に向けて、特に優先すべきことは次のとおり。
  1. 男女ともに自分の希望が満たされ、能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備
  2. 男女ともに仕事と家事・育児等のバランスが取れた生活を送ることができること
  3. これらを下支えする前提としての、女性の経済的自立

第１節　働き方や就業に関する意識の変遷、家事・育児等・働き方の現状と課題

この節では、働き方や就業に関する意識の変化を世代別に整理した上で、家事・育児等・働き方の現状と課題について概観する。

１．働き方や就業に関する意識の変遷

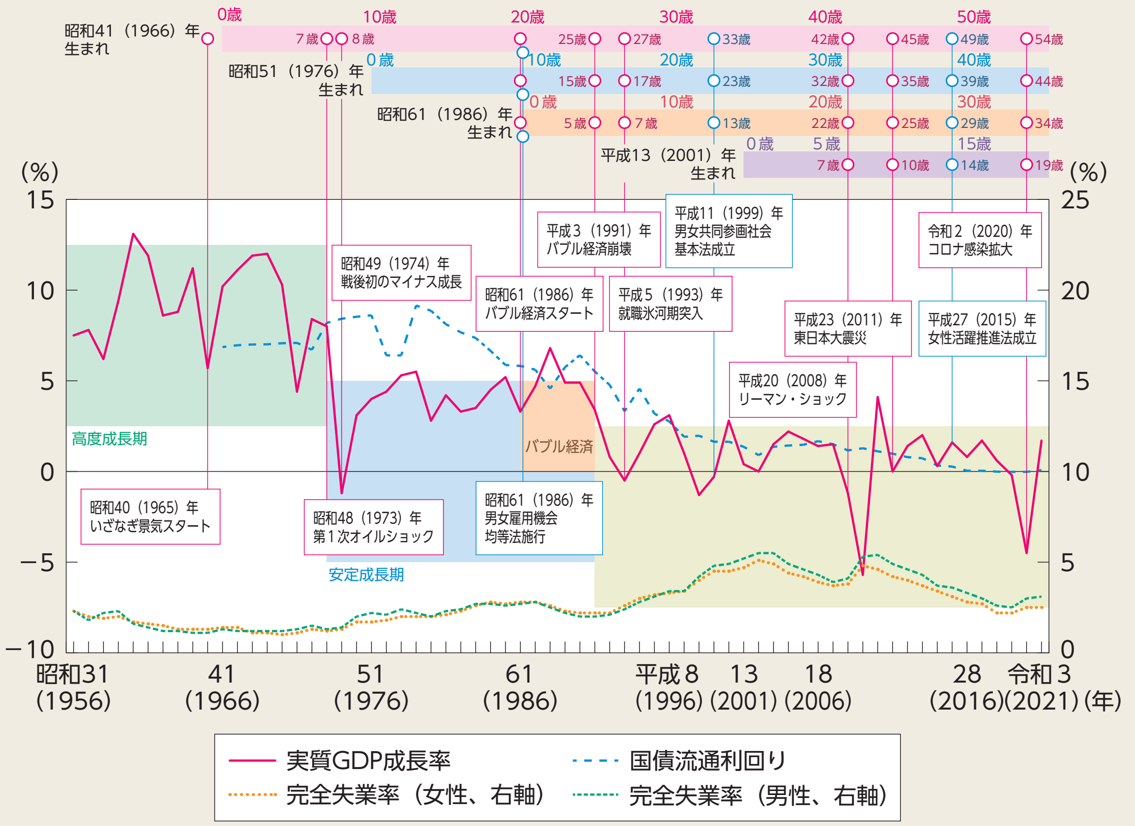
社会・経済情勢は人々の働き方や意識にも影響を与える。とりわけ、考え方や意識は心身が発達する子供の頃に大きく形作られるため、育った時代の社会・経済情勢がその後の働き方や意識に与える影響は大きいと考えられる。そこで、男女雇用機会均等法施行の昭和61（1986）年を１つの軸として、施行20年前の昭和41（1966）年、10年前の昭和51（1976）年、施行時の昭和61（1986）年、そして、施行後15年の平成13（2001）年生まれの４つの世代を例に取り、どのような社会・経済情勢の中で育ってきたかを考察する。

まず、昭和41（1966）年生まれは、幼少期に高度成長を体感し、安定成長期の中で成長し、20歳でバブル経済を迎え、25歳でバブル経済崩壊を経験している。昭和51（1976）年生まれは、中学卒業頃まで安定成長期の中で過ごし、進学、就職の時期に景気が著しく悪化した、いわゆる「就職氷河期世代[3]」である。昭和61（1986）年生まれは、物心がついた頃にはバブル経済が崩壊し、日本経済が停滞する中で育っている。同時に、男女雇用機会均等法が施行された年に誕生しており、男女共同参画に関する法整備と共に育ってきた世代でもある。平成13（2001）年生まれは、物心がついてから成人するまでに、リーマン・ショックという世界的な金融危機や、東日本大震災、コロナ感染拡大といった人々の生活を大きく変えるような出来事を経験してきた世代であり、意識が大きく変化している可能性がある。また、生まれる前に男女雇用機会均等法、中学生の頃に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）が施行されており、男女共同参画に関する意識が最も高い世代でもあると考えられる。

このように、世代によって、育ってきた社会・経済情勢は大きく異なり、働き方や意識も影響を受けていると考えられる。以下では、世代別の働き方や就業に関する意識の変化を概観する（特－１図）。

3　第４回就職氷河期世代支援の推進に向けた全国プラットフォーム（令和４（2022）年５月12日開催）資料１では、「いわゆる就職氷河期世代についての明確な定義は存在しないが、おおむね平成５（1993）年～平成16（2004）年に学校卒業期を迎えた者を指し、浪人・留年等を経験していない場合、令和４（2022）年４月現在、大卒でおおむね40～51歳、高卒でおおむね36～47歳である。」とされている。

特－１図　社会・経済情勢の変遷



（備考）１．実質GDP成長率は内閣府「国民経済計算」、国債流通利回りは日本銀行「金融経済統計月報」、東京証券取引所「東証統計月報」等、完全失業率は総務省「労働力調査」より作成。
２．国債流通利回りは、平成９（1997）年以前は東証上場国債10年物最長期利回りの末値、平成10（1998）年以降は新発10年国債流通利回りの末値。
３．労働力調査の平成23（2011）年の数値は補完的に推計した値。
４．男女雇用機会均等法施行の昭和61（1986）年を起点に、前後の世代を見ている。

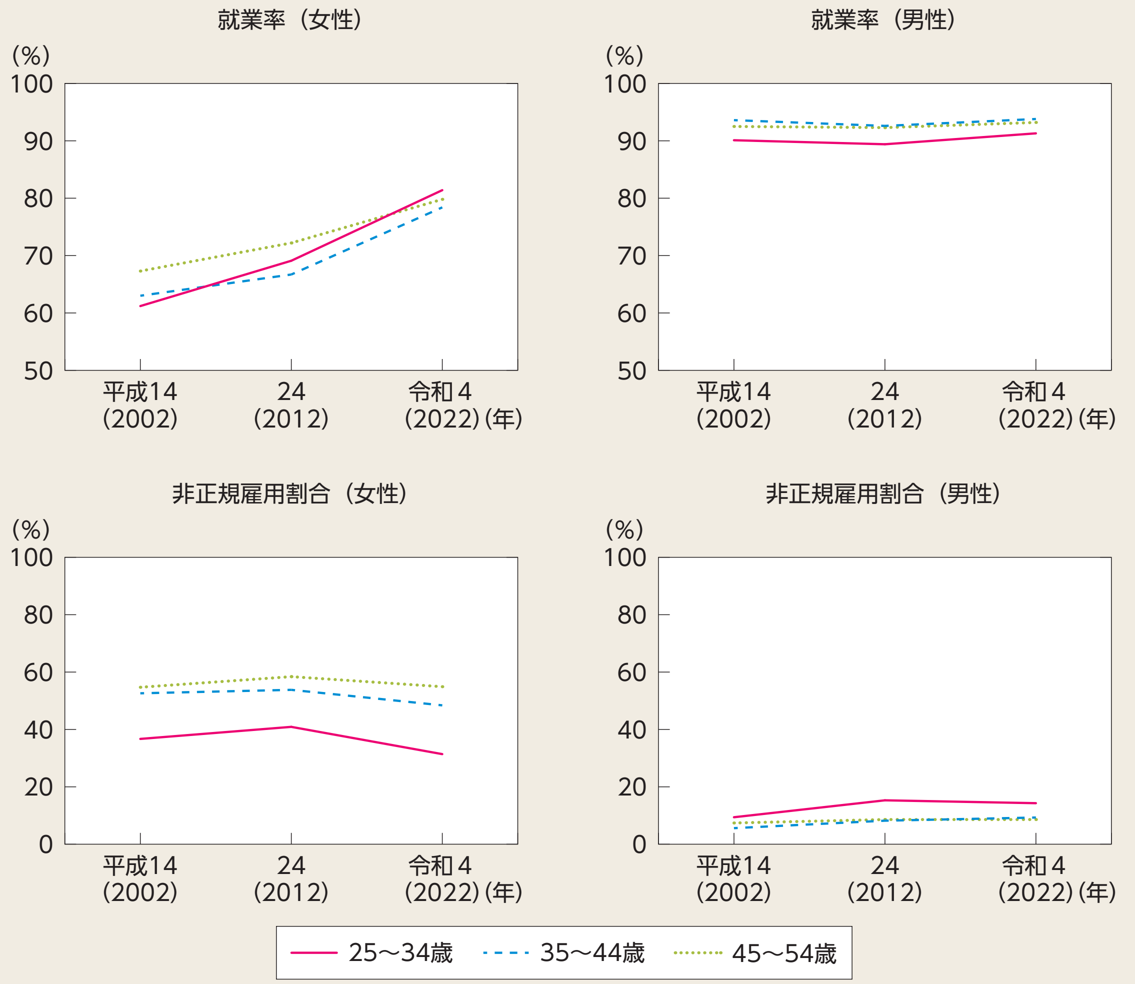
（働き方・収入の変化）

25～34歳、35～44歳、45～54歳の男女の、平成14（2002）年、平成24（2012）年、令和４（2022）年時点での働き方を見ると、どの年齢階級においても女性の就業率は上昇してきており、結婚や出産を契機に仕事を辞める人は減ってきていると考えられる（特－２図）。このことは、女性の年齢階級別労働力人口比率にも表れている。かつて、女性の年齢階級別労働力人口比率は25～29歳及び30～34歳を底とするM字カーブを描いていたが、令和４（2022）年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている（特－３図）。しかしながら、女性は35～44歳以上で、若い年代（25～34歳）と比べて非正規雇用割合が上昇する傾向は直近でも変わらない。男性について見てみると、どの年齢階級も就業率は９割前後で推移している。非正規雇用割合は、女性と比較すると低いが、平成24（2012）年に、特に25～34歳の若い年代で10年前と比べて増加し、その後横ばいで推移している（特－２図再掲）。

収入を見ると、女性の平均給与（実質）は男性と比較して低いが、この30年間、おおむね横ばいで推移している。一方、男性の平均給与（実質）は、平成４（1992）年頃までは上昇傾向にあったが、それ以降は減少傾向にある。特に35～44歳、45～54歳の男性の平均給与（実質）の減少幅が大きく、令和３（2021）年の35～44歳、45～54歳の男性の平均給与（実質）は、平成12（2000）年の９割程度となっている（特－４図）。

令和４（2022）年の二人以上世帯のうち勤労者世帯[4]の１か月間の勤め先収入（実質）は、平成12（2000）年と比較して増加しているにもかかわらず、世帯主収入は減少、世帯主の配偶者の収入の占める割合が増加しており、片働きでは、以前と同じ収入を維持できなくなってきている状況がうかがえる（特－５図）。

特－２図　年代別男女の働き方の変化

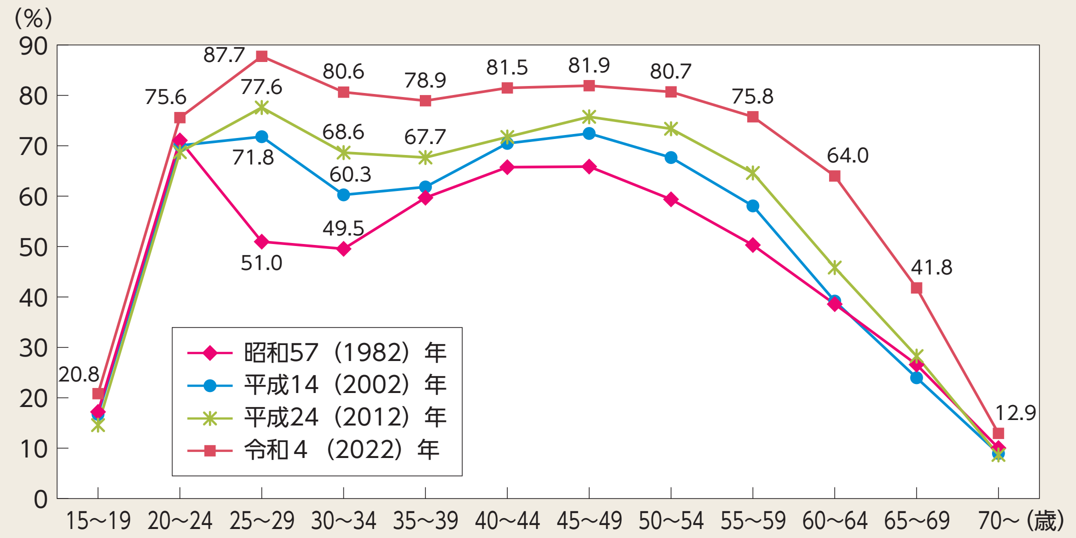


		女性			男性		
		平成14（2002）年	平成24（2012）年	令和４（2022）年	平成14（2002）年	平成24（2012）年	令和４（2022）年
25～34歳	就業率　(%)	61.2	69.1	81.4	90.1	89.4	91.3
	非正規雇用割合　(%)	36.7	40.9	31.4	9.4	15.3	14.3
35～44歳	就業率　(%)	63.0	66.7	78.4	93.6	92.6	93.8
	非正規雇用割合　(%)	52.6	53.8	48.4	5.6	8.2	9.3
45～54歳	就業率　(%)	67.3	72.2	79.8	92.5	92.3	93.2
	非正規雇用割合　(%)	54.7	58.4	54.9	7.4	8.6	8.6

（備考）１．就業率は総務省「労働力調査（基本集計）」、非正規雇用割合は「労働力調査（詳細集計）」より作成。
２．非正規雇用割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合。

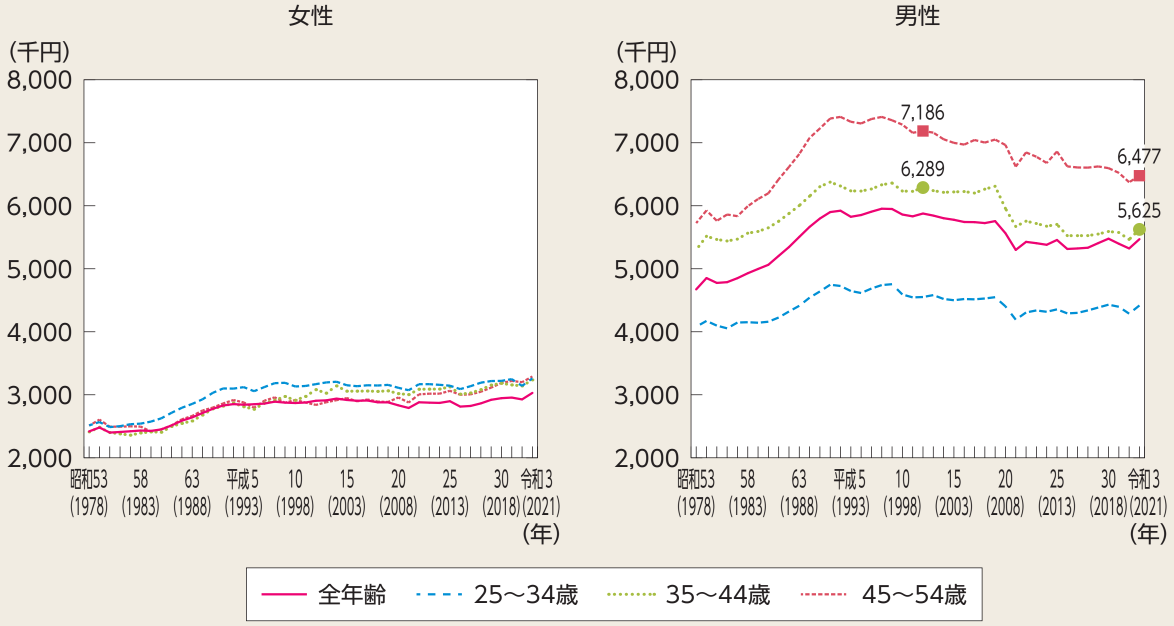
[4] 世帯主の年齢60歳未満。

特－３図　女性の年齢階級別労働力人口比率の推移



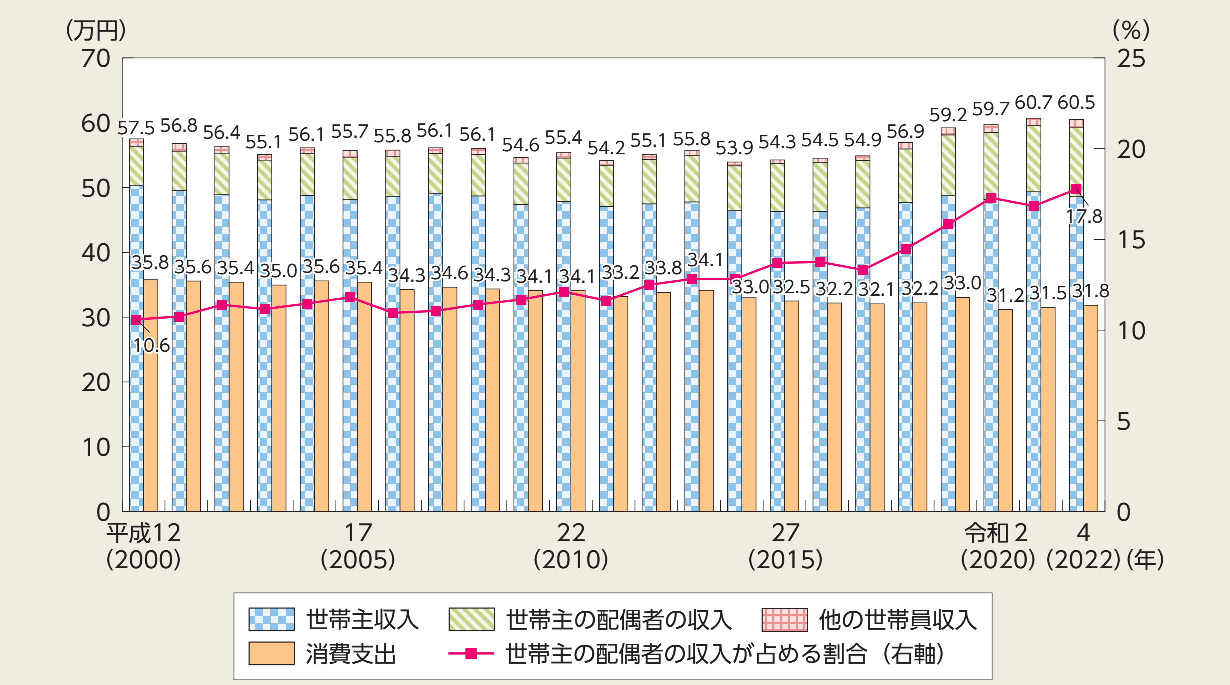
（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
２．労働力人口比率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。

特－４図　平均給与（実質）の推移（男女別、年齢階級別）



（備考）１．国税庁「民間給与実態調査」より作成。
２．１年を通じて勤務した給与所得者の平均給与を令和２（2020）年基準の消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で補正して作成。
３．平均給与は、給与支給総額を給与所得者数で除したもの。
４．給与支給総額は、各年における１年間の支給総額（給料・手当及び賞与の合計額をいい、給与所得控除前の収入金額である。）で、通勤手当等の非課税分は含まない。なお、役員の賞与には、企業会計上の役員賞与のほか、税法上役員の賞与と認められるものも含まれている。

特－５図　1世帯当たり1か月間の勤め先収入と消費支出の推移（二人以上世帯のうち勤労者世帯（世帯主の年齢60歳未満））



（備考）１．総務省「家計調査」より作成。
２．世帯主収入、世帯主の配偶者の収入、他の世帯員収入、消費支出を令和２（2020）年基準の消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で補正して作成。
３．平成30（2018）年１月から調査で使用する家計簿の改正を行っており、平成30（2018）年を含む期間又は平成30（2018）年をまたぐ期間で時系列比較する際は、当該改正の影響による変動を含むため、注意が必要である。

（就業継続に関する意識の変化）

続いて、20～29歳、30～39歳、40～49歳の男女の、平成12（2000）年、平成21（2009）年、令和元（2019）年時点での女性の就業継続に関する意識を比較する。「子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい」と考える男女の割合はどの年齢階級でも増加傾向にあり、特に女性の方がそのように考える割合が大きい。また、女性の中でも年齢階級が高い方がそのように考える傾向があり、令和元（2019）年時点では、20～29歳の57.7％、30～39歳の68.4％、40～49歳の73.7％が「子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい」と回答している。さらに、平成12（2000）年時点で20～29歳の30.3％、平成21（2009）年時点で30～39歳の47.0％、令和元（2019）年時点で40～49歳の73.7％が「子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい」と回答しており、同じ世代でも、年齢が上がるにつれて、そのように考える傾向が強くなる。逆に、「子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい」と考える割合は、どの年齢階級でも減少傾向にある。

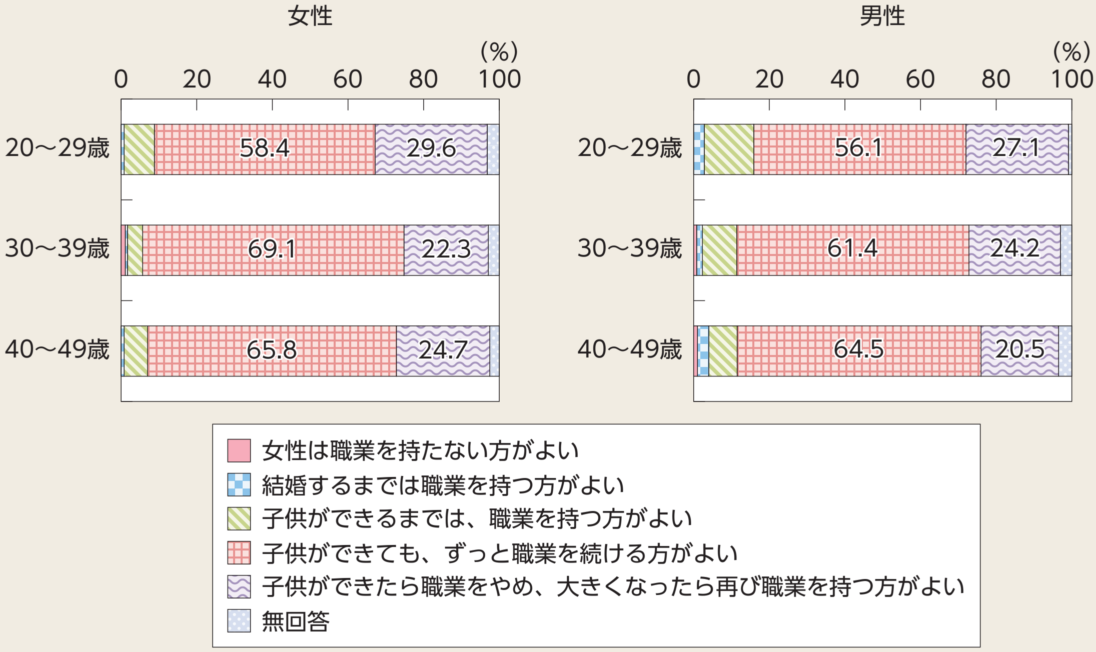
なお、令和４（2022）年においても、20～29歳の女性の約６割、30～49歳の女性の約７割が「子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい」と回答している[5]（特－６図）。

5　令和４（2022）年調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となり、選択肢も一部変更となっているため、過去の調査結果との比較はできない（内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」）。

特－６図　年代別女性の就業継続に関する意識の変化

		女性 平成12（2000）年	女性 平成21（2009）年	女性 令和元（2019）年	男性 平成12（2000）年	男性 平成21（2009）年	男性 令和元（2019）年
20～29歳	子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい（%）	30.3	52.8	57.7	26.8	38.5	43.8
	子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい（%）	46.2	35.2	20.6	37.4	30.8	28.1
30～39歳	子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい（%）	36.1	47.0	68.4	37.0	46.9	62.9
	子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい（%）	43.4	39.4	23.2	36.1	31.3	23.4
40～49歳	子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい（%）	40.2	52.8	73.7	35.5	52.0	57.0
	子供が大きくなったら再び職業を持つ方がよい（%）	38.1	34.0	19.2	40.8	26.5	25.8

＜女性が職業を持つことに対する意識（令和４（2022）年）＞



（備考）１．内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。
２．質問文は「一般的に女性が職業を持つことについて、あなたはどうお考えですか」。令和元（2019）年以前の選択肢は「女性は職業を持たない方がよい」「結婚するまでは職業を持つ方がよい」「子供ができるまでは、職業を持つ方がよい」「子供ができても、ずっと職業を続ける方がよい」「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方が良い」「その他」「わからない」。令和４（2022）年調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となり、選択肢も一部変更となっているため、過去の調査結果との比較はできない。

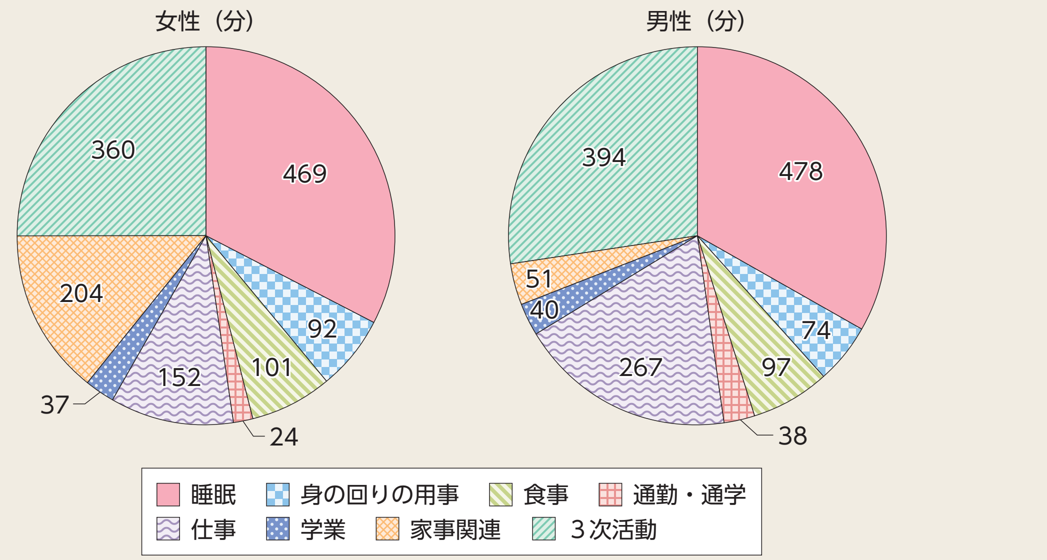
２．１日の時間の使い方、家事・育児等・働き方の現状

⑴　1日の時間の使い方、家事・育児等の現状

前述のとおり､時代の変遷とともに働き方･収入や意識が変わってきているが、男女別の１日の時間の使い方のデータを見ると、現在でも有償労働（仕事）時間が男性、無償労働（家事関連）時間が女性に大きく偏っている（特－７図）。男性の家事関連時間は少しずつ増加しており、長期的には家事関連時間の妻の分担割合は減っているものの、令和３(2021)年時点で、６歳未満の子供を持つ妻･夫の家事関連時間の妻の分担割合を見ると、妻が無業（専業主婦）の場合は家事関連時間の84.0%、有業（共働き）であっても77.4%を妻が担っている（特－８図）。

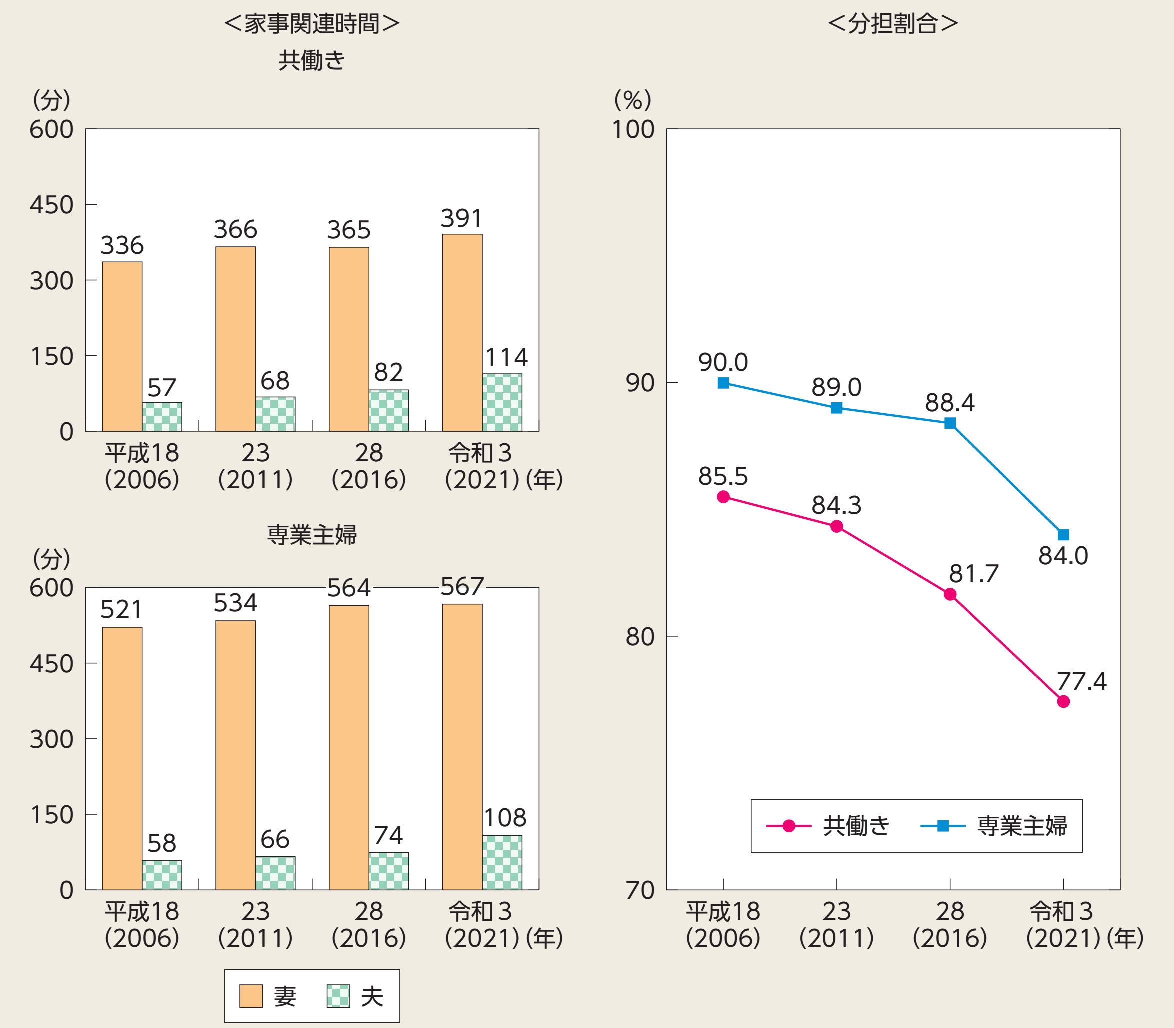
また、生活時間の国際比較を行うと、我が国においては、諸外国に比べて男性の有償労働時間が極端に長く、無償労働時間が極めて短いことが特徴であり、このことが我が国の女性の社会での活躍、男性の家庭や地域での活躍を阻害する一因になっていると考えられる（特－９図）（特－10図）。

特－７図　１日の時間の使い方（週全体平均）（令和３（2021）年）



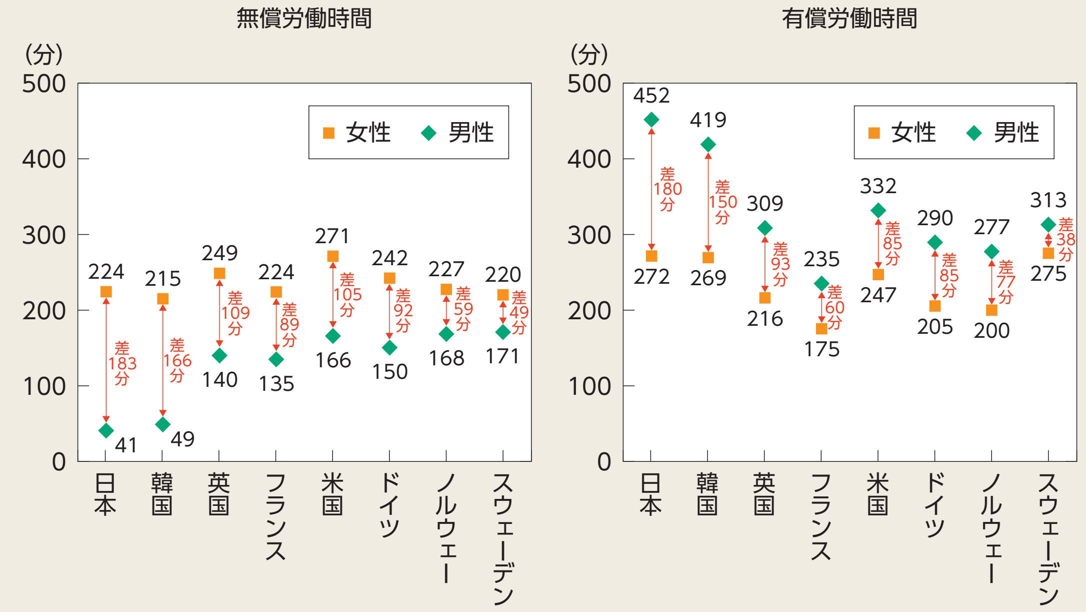
（備考）１．総務省「社会生活基本調査」より作成。
２．対象は我が国に住んでいる10歳以上の人。
３．「家事関連」は、「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計。
４．「３次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動（１次活動）、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動（２次活動）以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動（通勤・通学を除く）」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練（学業以外）」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

特－８図　６歳未満の子供を持つ妻・夫の家事関連時間及び妻の分担割合の推移（週全体平均）



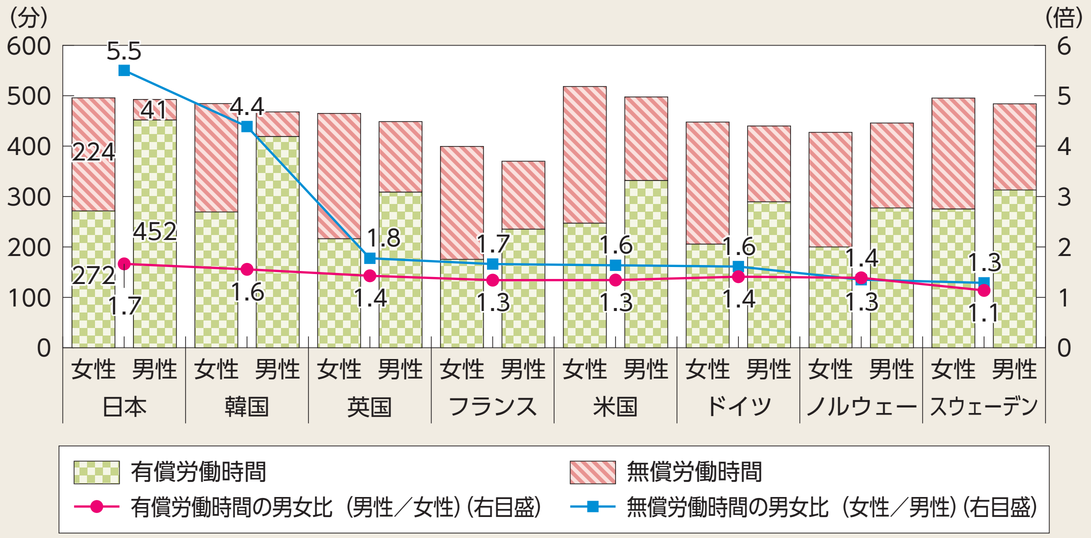
（備考）１．総務省「社会生活基本調査」より作成。
２．「専業主婦」は、夫が有業で妻が無業の世帯。「共働き」は、夫が有業で妻も有業（共働き）の世帯。
３．「家事関連時間」は、「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計。
４．分担割合は、（妻の家事関連時間）／（妻と夫の家事関連時間の合計時間）×100で算出。

特－９図　無償労働時間と有償労働時間の状況（週全体平均）（１日当たり、国際比較）



（備考）１．OECD‘Balancing paid work, unpaid work and leisure（2021）’より作成。
２．有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
３．「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
４．日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年の数値。

特－10図　男女別に見た生活時間（週全体平均）（１日当たり、国際比較）



（備考）１．OECD‘Balancing paid work, unpaid work and leisure（2021）’より作成。
２．有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
３．「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
４．日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年の数値。

コラム 1

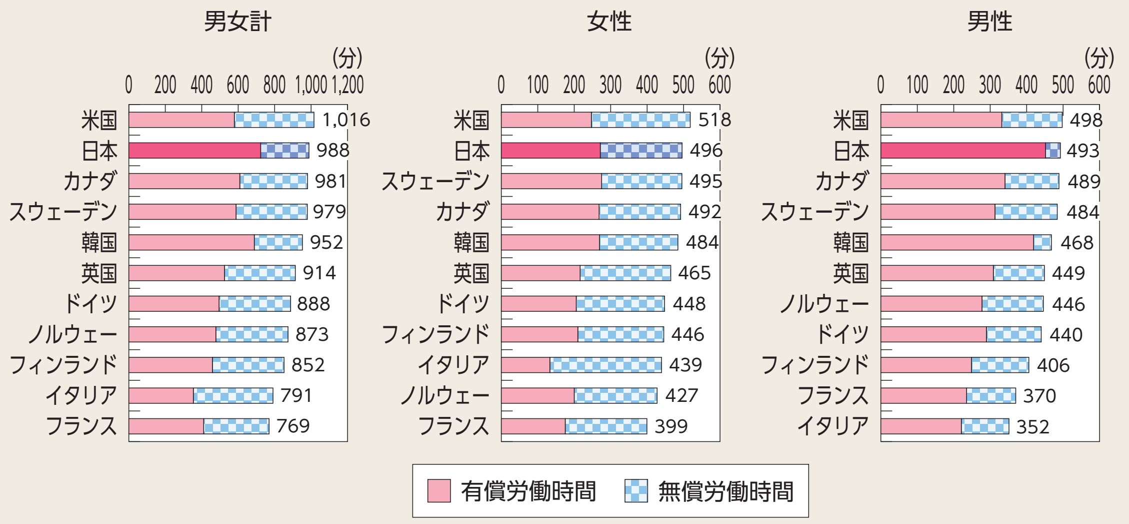
生活時間の国際比較

我が国においては、無償労働時間が女性に、有償労働時間が男性に偏っており、このことが女性の社会での活躍、男性の家事・育児への参画を阻害する一因になっている可能性があることは、ここまで見てきたとおりである。ここでは、経済協力開発機構（OECD）の生活時間の国際比較データを元に、複数の地域にまたがる、11か国の生活時間を比較し、我が国の男女の生活時間の特徴を見ていく。

地域	国
北米	米国、カナダ
欧州（北欧以外）	英国、フランス、ドイツ、イタリア
北欧	ノルウェー、スウェーデン、フィンランド
アジア	日本、韓国

初めに、各国の男女の無償労働時間と有償労働時間の合計時間（以下「労働時間」という。）を見ると、我が国の労働時間は、11か国中、米国に次いで２番目に長く、男女別に見ても、男女ともに米国に次いで２番目に長い（図１）。

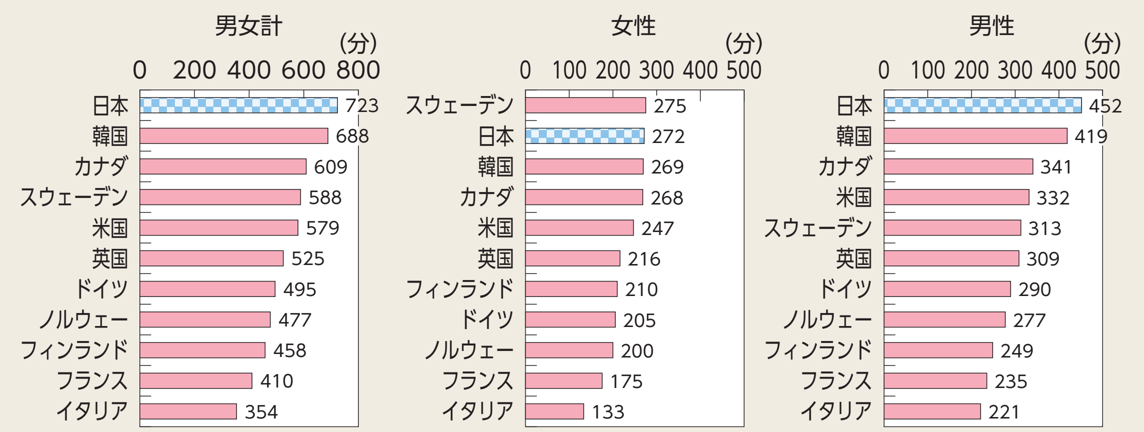
（図１）労働時間の国際比較



（備考）１．OECD ‘Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)’ より作成。
２．ここでの労働時間は、有償労働時間と無償労働時間の合計。
３．有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
４．「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
５．日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年、カナダは平成27（2015）年、フィンランドは平成21（2009）年、イタリアは平成25（2013）年の数値。

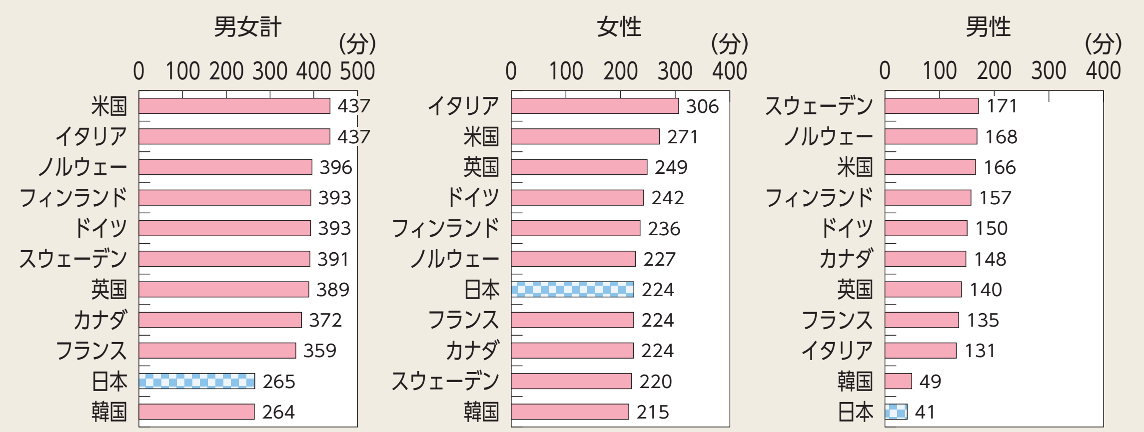
有償労働時間と無償労働時間の内訳を見ると、我が国は、有償労働時間が11か国中最も長く、一番短いイタリアの２倍以上となっている。男女別に見ると、特に男性の有償労働時間が他の国と比較して著しく長いが、女性の有償労働時間も11か国中、２番目に長い（図２）。一方、無償労働時間に目を向けると、我が国は11か国中、韓国に次いで２番目に短い。特に男性の無償労働時間が突出して短いことによる影響が大きいが、女性の無償労働時間も各国と比較して必ずしも長いわけではなく、我が国の男女の労働時間の長さは、有償労働時間が長いことに起因するものと考えられる（図３）。

（図２）有償労働時間の国際比較



（備考）１．OECD ‘Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)’ より作成。
２．有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間。「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。
３．日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年、カナダは平成27（2015）年、フィンランドは平成21（2009）年、イタリアは平成25（2013）年の数値。

（図３）無償労働時間の国際比較

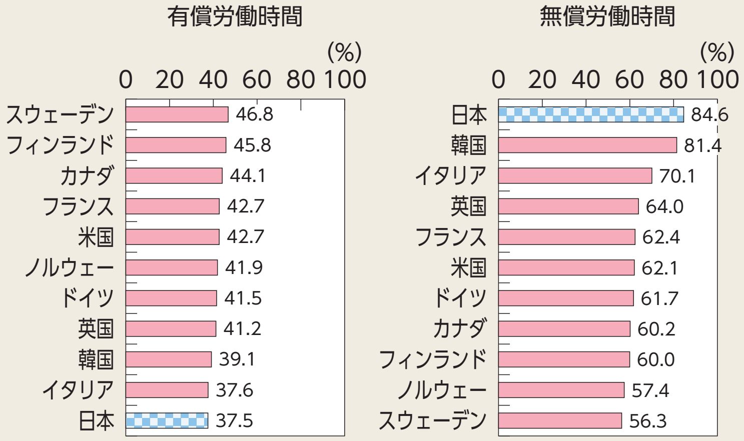


（備考）１．OECD ‘Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)’ より作成。
２．無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
３．日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年、カナダは平成27（2015）年、フィンランドは平成21（2009）年、イタリアは平成25（2013）年の数値。

有償労働時間と無償労働時間の女性の分担割合[1]を見ると、諸外国においても、有償労働時間は男性に偏り、無償労働時間は女性に偏る傾向が見られる。しかし、我が国の有償労働時間の女性の分担割合は37.5％と11か国中で最も小さい一方で、無償労働時間の女性の分担割合は84.6％と11か国中で最も大きく、諸外国と比較しても、男女間での有償労働時間と無償労働時間の分担のバランスが極端であることがうかがえる。国別に見ると、スウェーデン、フィンランド、ノルウェーの北欧諸国では、男女の有償労働時間、無償労働時間の分担割合が半分に近い一方で、日本、韓国、イタリアでは、有償労働時間が男性、無償労働時間が女性に偏る傾向が特に強い。なお、スイスの非営利団体「世界経済フォーラム」が公表しているジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）[2]を見ると、北欧諸国は上位にいる一方で、日本、韓国、イタリアは11か国中、下位に位置している（図４）。

（図４）有償労働時間と無償労働時間の女性の分担割合及びジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）

＜有償労働時間と無償労働時間の女性の分担割合＞



＜ＧＧＩ（令和４（2022）年）＞

順位	国名	ＧＧＩ値
2	フィンランド	0.860
3	ノルウェー	0.845
5	スウェーデン	0.822
10	ドイツ	0.801
15	フランス	0.791
22	英国	0.780
25	カナダ	0.772
27	米国	0.769
63	イタリア	0.720
99	韓国	0.689
116	日本	0.650

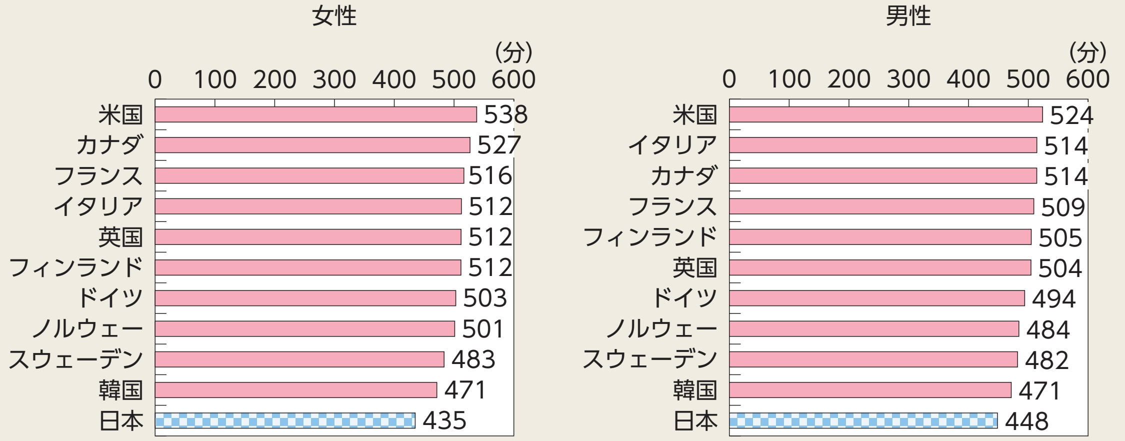
（備考）１．有償労働時間と無償労働時間の女性の分担割合はOECD ‘Balancing paid work, unpaid work and leisure（2021）’、GG Iは世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2022」より作成。
２．有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
３．「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
４．生活時間について、日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年、カナダは平成27（2015）年、フィンランドは平成21（2009）年、イタリアは平成25（2013）年の数値。
５．女性の分担割合は、（女性の労働時間）／（女性と男性の労働時間の合計）×100で算出。

1　（女性の労働時間）／（女性と男性の労働時間の合計）×100で算出。
2　Gender Gap Index。以下の４分野からなり、男性に対する女性の割合を示す。①経済分野（労働参加率の男女比、同一労働における賃金の男女格差、推定勤労所得の男女比、管理的職業従事者の男女比、専門・技術者の男女比）、②教育分野（識字率の男女比、初等、中等、高等教育の就学率の男女比）、③健康分野（出生児性比、健康寿命の男女比）、④政治分野（国会議員（下院）の男女比、閣僚の男女比、最近50年における行政府の長の在任年数の男女比）。測定可能な国数は、146か国。

続いて、労働時間以外の生活時間を見てみると、我が国は男女ともに睡眠時間が11か国中最も短く、労働時間が長い分、睡眠時間が短くなっていることが推察される。他方、男女ともに睡眠時間が最も長いのは、米国である（図５）。米国は、男女ともに労働時間も11か国中、最も長い一方、飲食に費やす時間が11か国中、最も短い。なお、男女ともに飲食に費やす時間が11か国中、最も長いのはフランス、２番目に長いのはイタリアであり、両国とも飲食に米国の２倍以上の時間をかけている（図６）。

米国は、マクドナルドやケンタッキー・フライドチキンといった世界的なファストフードの文化の発祥の地である。また、フランスの美食術[3]は、誕生日や結婚式、記念日などの個人や個人の集団の生活における最も大切な時を祝うための社会的慣習とされ、イタリア料理・食習慣も含む地中海食[4]は、家族や友人など皆で食卓を囲みゆっくりと楽しみながら美味しい時間を共有するという食事のスタイルに特徴があるとされており、いずれもユネスコの無形文化遺産に登録されている。これらのことは、米国での飲食時間が短く、フランス、イタリアでの飲食時間が長いことと無関係ではないだろう。

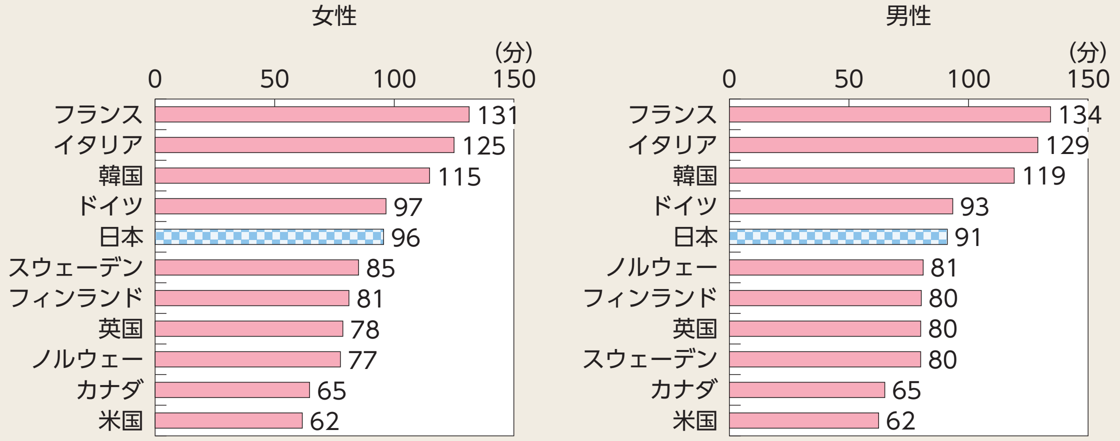
（図５）睡眠時間の国際比較



（備考）１．OECD ‘Balancing paid work, unpaid work and leisure（2021）’ より作成。
２．睡眠時間は、「sleeping」に該当する生活時間。
３．日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年、カナダは平成27（2015）年、フィンランドは平成21（2009）年、イタリアは平成25（2013）年の数値。

3 Gastronomic meal of the French。
4 Mediterranean diet。キプロス、クロアチア、スペイン、ギリシャ、イタリア、モロッコ、ポルトガルの地中海沿岸の国々の伝統ある食文化。

（図６）飲食時間の国際比較



（備考）１．OECD ‘Balancing paid work, unpaid work and leisure（2021）’より作成。
２．飲食時間は、「eating & drinking」に該当する生活時間。
３．日本は平成28（2016）年、韓国は平成26（2014）年、英国は平成26（2014）年、フランスは平成21（2009）年、米国は令和元（2019）年、ドイツは平成24（2012）年、ノルウェーは平成22（2010）年、スウェーデンは平成22（2010）年、カナダは平成27（2015）年、フィンランドは平成21（2009）年、イタリアは平成25（2013）年の数値。

男女の生活時間は、各国によって大きな違いがあるが、その国々の文化や人々の考え方とも密接な関わりがあるため、正解を求めることは難しい。しかしながら、男女共同参画社会の形成の促進のためには、男女間で有償労働時間と無償労働時間を公平に分担することも重要である。特に、我が国においては、国際的に見て、男性の有償労働時間が著しく長いことが特徴であり、これを改善しない限りは、男性の無償労働時間を増やすことは難しいと考えられる。逆に、男性の長時間労働を改善することで、男性の無償労働時間を増やす余地が生まれるだけでなく、女性の有償労働時間の分担割合も上がり、男女共同参画社会の形成の促進に資すると考えられる。

⑵　働き方の現状

ここでは、男女間の働き方の違いについて見ていく。

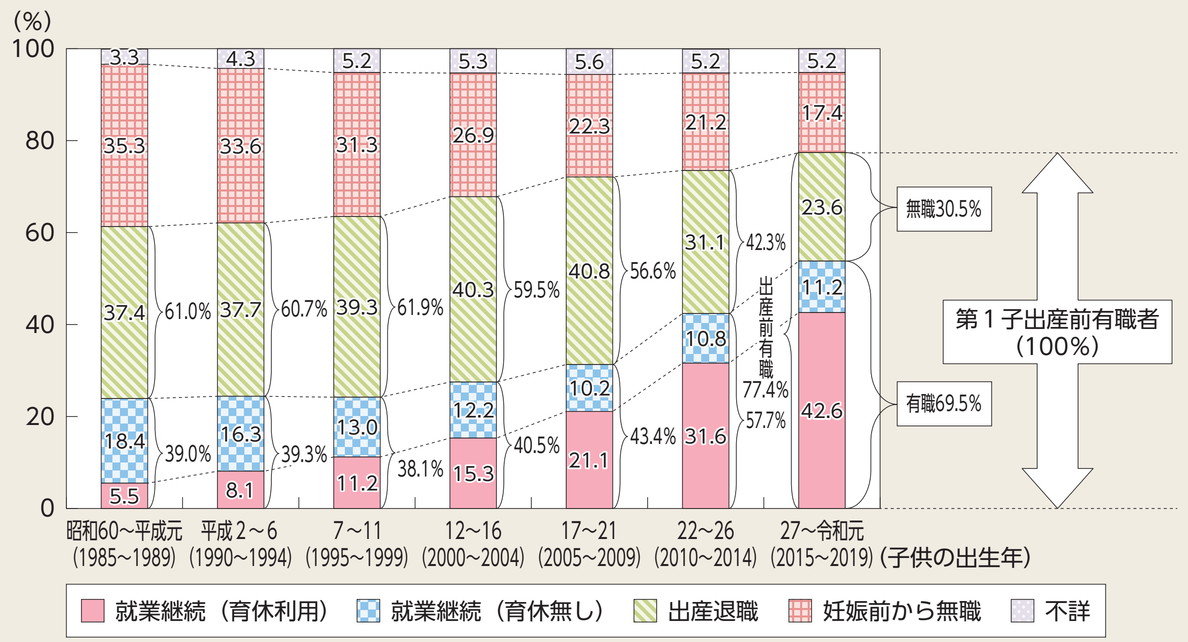
（第１子出産後の就業継続）

前述のとおり、かつて、我が国の女性は出産後に退職する場合が多く、女性の年齢階級別労働力人口比率は、25～29歳及び30～34歳を底とするM字カーブを描いていた（特－３図再掲）。しかしながら、女性活躍推進法や働き方改革関連法[6]に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援等、これまでの官民の積極的な取組により、年々、第１子出産後も就業継続する女性は増加しており、直近では、第１子出産前有職者の約７割が就業を継続している（特－11図）。

別調査[7]でも、第１子について、母親が有職である割合を見ると、令和２（2020）年度は、第１子全体の62.9％と、前回（平成27（2015）年度）の45.8％から17.1％ポイント上昇している。第２子及び第３子以上の母親が有職である割合も、第２子で57.7％（前回39.7％）、第３子以上で54.7％（前回38.4％）と、それぞれ、前回より上昇している。

しかし、従業上の地位別に第１子出産後の就業継続率を見ると、「正規の職員」及び「自営業主・家族従業者・内職」の就業継続率は８割を超えているのに対し、「パート・派遣」の就業継続率は約４割にとどまっており、雇用形態別に見ると大きな差がある（特－12図）。

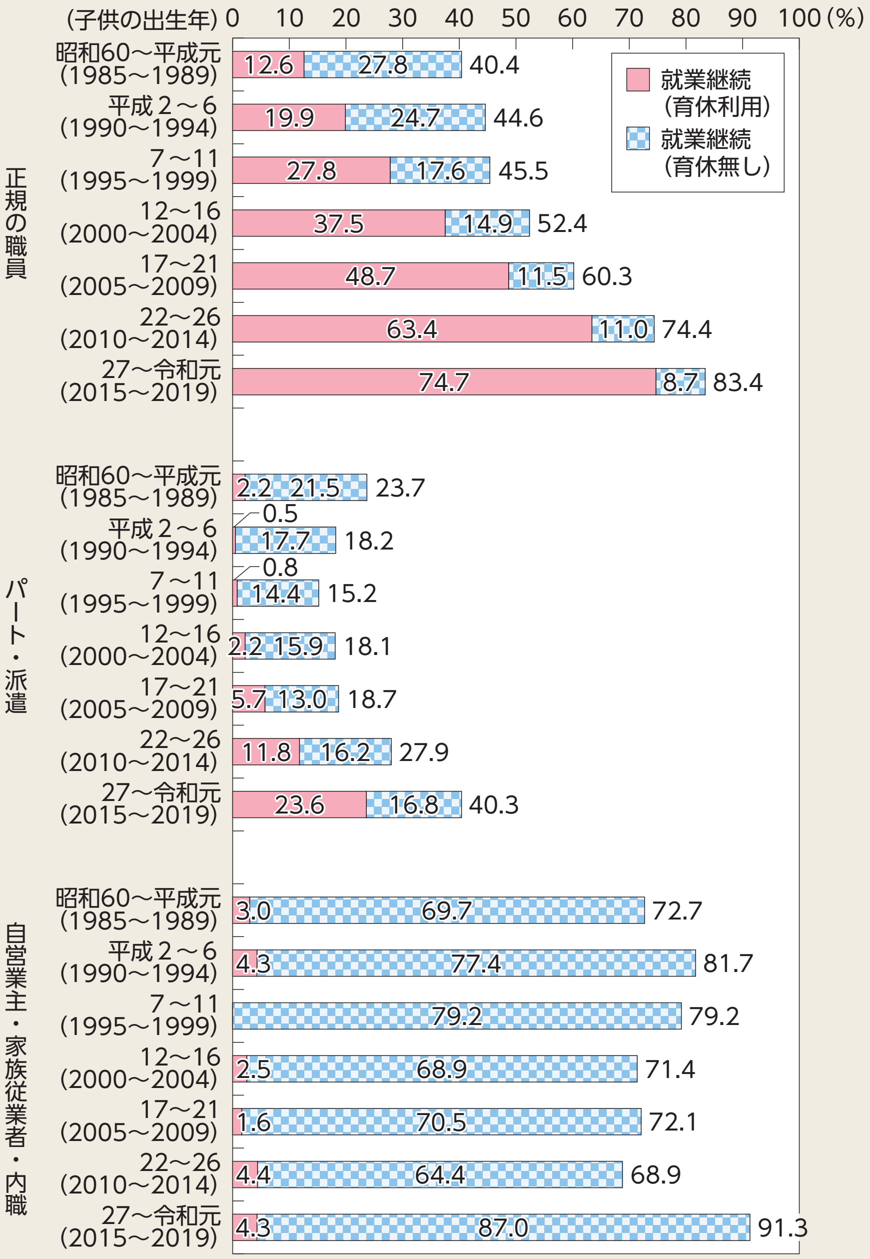
特－11図　子供の出生年別第１子出産前後の妻の就業経歴



（備考）１．国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
２．第12～16回調査を合わせて集計。対象は第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第１子が１歳以上15歳未満の夫婦について集計。
３．出産前後の就業経歴
就業継続（育休利用）―妊娠判明時就業～育児休業取得～子供１歳時就業
就業継続（育休無し）―妊娠判明時就業～育児休業取得無し～子供１歳時就業
出産退職　―妊娠判明時就業～子供１歳時無職
妊娠前から無職　―妊娠判明時無職
４．「妊娠前から無職」には、子供１歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは、「育休無し」に含めている。

6　正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」。
7　厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」。

特－12図　第１子出産前有職者の就業継続率

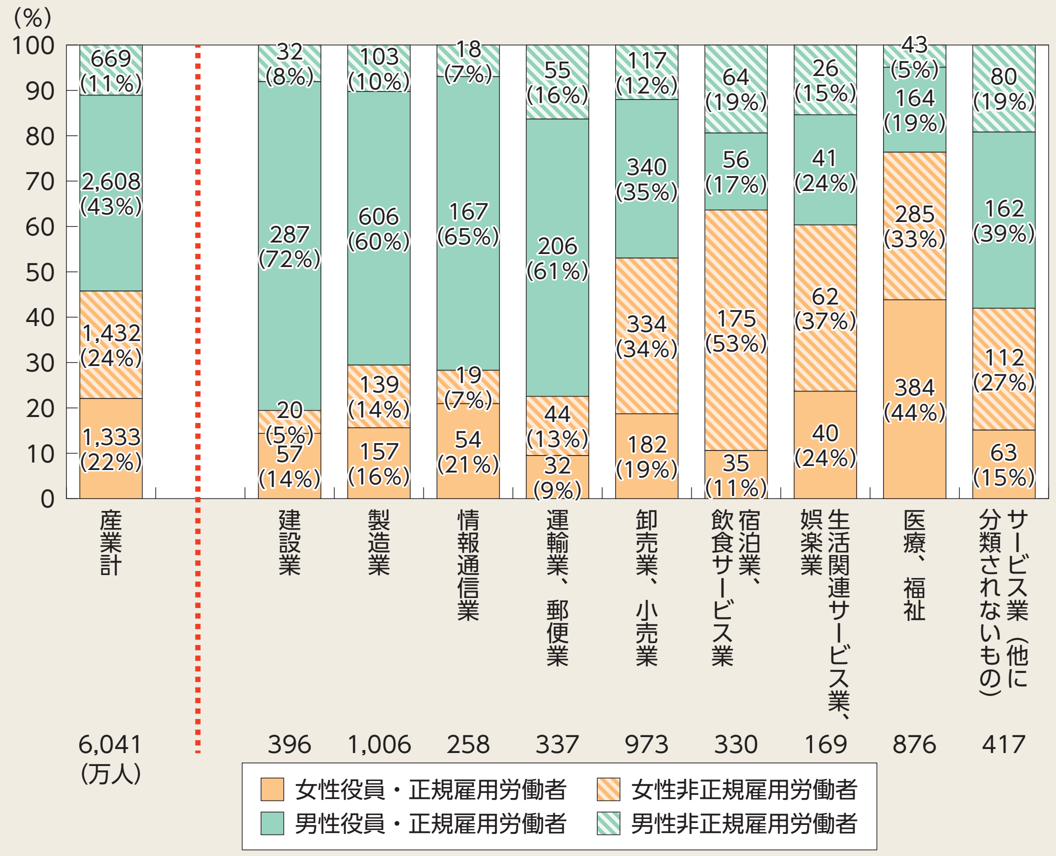


（備考）１．国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
２．対象は第15回以前は妻の調査時年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。妊娠前に就業していた妻について集計。
３．第12～16回調査について、第１子が１歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。
４．出産前後の就業経歴
就業継続（育休利用）―妊娠判明時就業～育児休業取得～子供１歳時就業
就業継続（育休無し）―妊娠判明時就業～育児休業取得無し～子供１歳時就業

（雇用形態）

女性は男性と比較して正規雇用比率が低く、令和４（2022）年の雇用者の雇用形態別の割合を男女別に見ると、女性雇用者の半分以上が非正規雇用労働者となっている一方で、男性雇用者の約８割が正規雇用労働者となっている。非正規雇用労働者全体の男女比を見ると、男性よりも女性の割合が大きく、産業別に見ると、女性雇用者の割合が大きい「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」において、非正規雇用労働者の割合も大きい（特－13図）。また、年齢階級別の正規雇用[8]比率を見ると、男性は20代後半から50代までは７割を超えているものの、女性は25～29歳の60.0％をピークに低下し、年齢の上昇とともに下がる、Ｌ字カーブを描いている（特－14図）。出産を契機に働き方を変える、もしくは一旦退職し、子供が大きくなったら非正規雇用労働者として再就職する場合が多いと考えられる。

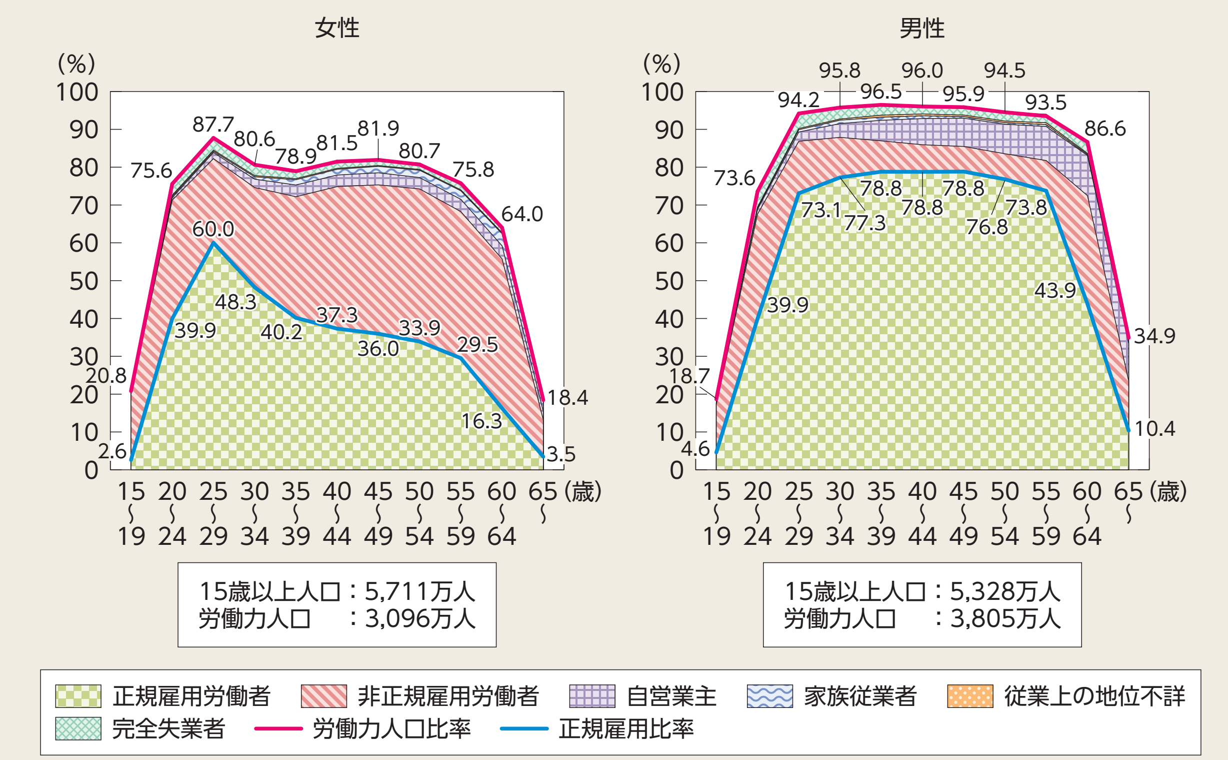
特－13図　産業別雇用者の雇用形態別割合（令和４（2022）年）



（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。原数値。
２．棒グラフの数値の単位は万人。

8　「役員」と「正規の職員・従業員」の合計。

特－14図　年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳（男女別、令和４（2022）年）



（備考）1．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2．労働力人口比率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。
3．正規雇用労働者は「役員」と「正規の職員・従業員」の合計。非正規雇用労働者は「非正規の職員・従業員」。

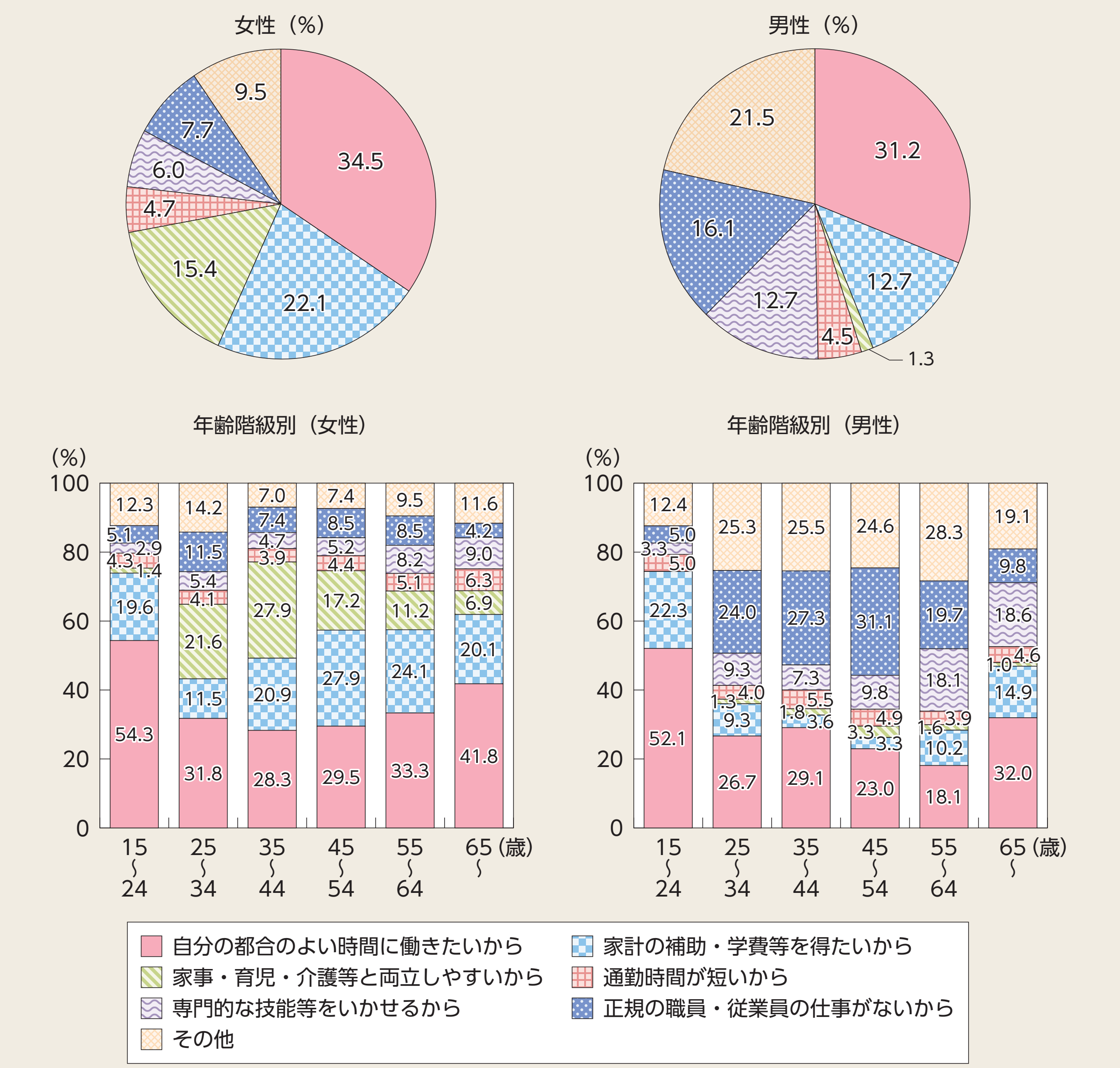
非正規雇用労働者の現在の雇用形態に就いている理由を見ると、男女ともに「自分の都合のよい時間に働きたいから」が一番多い（女性34.5％、男性31.2％）が、女性の場合は「家計の補助・学費等を得たいから」（22.1％）、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」（15.4％）が続き、上記３つの理由の合計が約７割となっている。なお、年齢階級別に見ると、35～44歳の女性の約３割、25～34歳、45～54歳の女性の約２割が「家事・育児・介護等と両立しやすいから」としている（特－15図）。

別調査[9]でも、女性は、パートタイムを選んだ理由として、「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」と回答する割合が男性と比べて大きい（女性18.0％、男性4.3％）（特－16図）。また、パートタイムを選んだ理由の男女差を年齢階級別に見ると、女性の場合、「自分の都合の良い時間（日）に働きたいから」「勤務時間・日数が短いから」「家庭の事情（育児・介護等）で正社員として働けないから」「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）ができるから」と回答する割合が男性と比較して大きい年齢階級が多い。対して、男性の場合は、女性と比較して、「専門的な知識・技能を活かせるから」「正社員として採用されなかったから」を理由として挙げる割合が大きい年齢階級が多い（特－17図）。

これらのことにより、女性と男性では非正規雇用労働者として働くことを選択する理由が異なり、女性は、正規雇用労働者として働くことと家事・育児等を両立させることに課題を感じ、非正規雇用労働者として働くことを選択している場合が多いことが分かる。

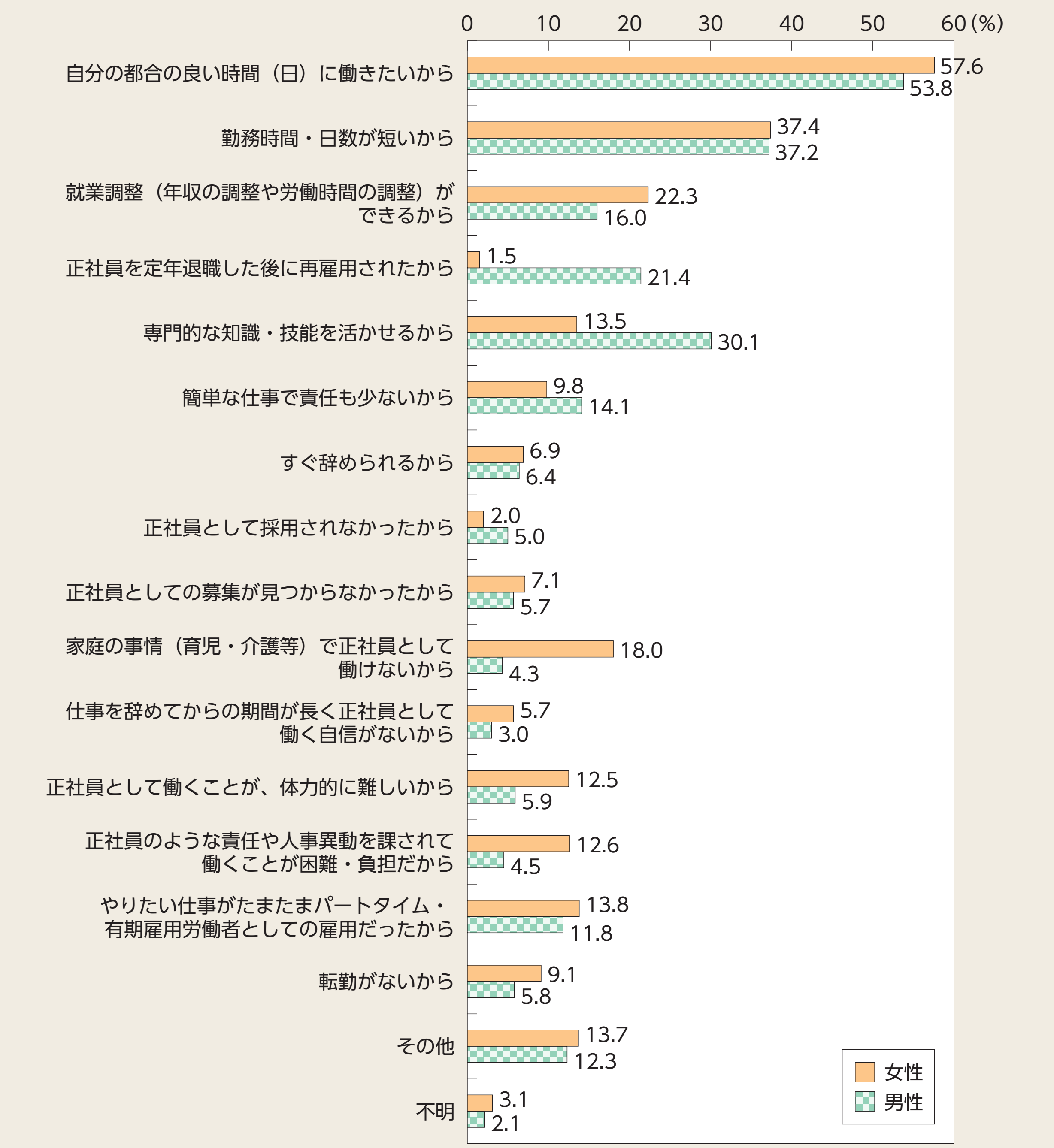
[9] 厚生労働省「令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」。

特－15図　現在の雇用形態に就いている理由（非正規雇用労働者）（令和４（2022）年）



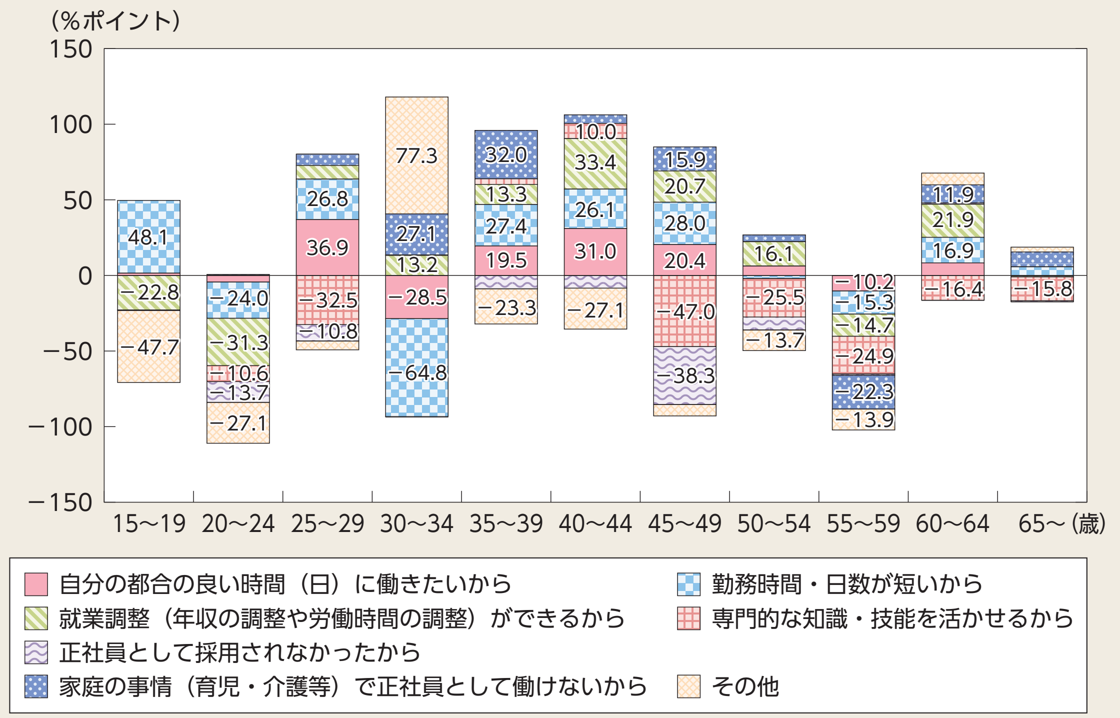
（備考）総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。

特－16図　現在の就業形態を選んだ理由（パートタイム）



（備考）１．厚生労働省「令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より作成。
２．複数回答。
３．パートタイムは、「無期雇用パートタイム」、「有期雇用パートタイム」の就業形態の労働者をいう。

特－17図　現在の就業形態を選んだ理由（女性と男性の差、パートタイム）



（備考）１．厚生労働省「令和３年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」より作成。
２．複数回答。
３．女性の現在の就業形態を選んだ理由の割合から、男性の現在の就業形態を選んだ理由の割合を引いた値を表示。
４．パートタイムは、「無期雇用パートタイム」、「有期雇用パートタイム」の就業形態の労働者をいう。

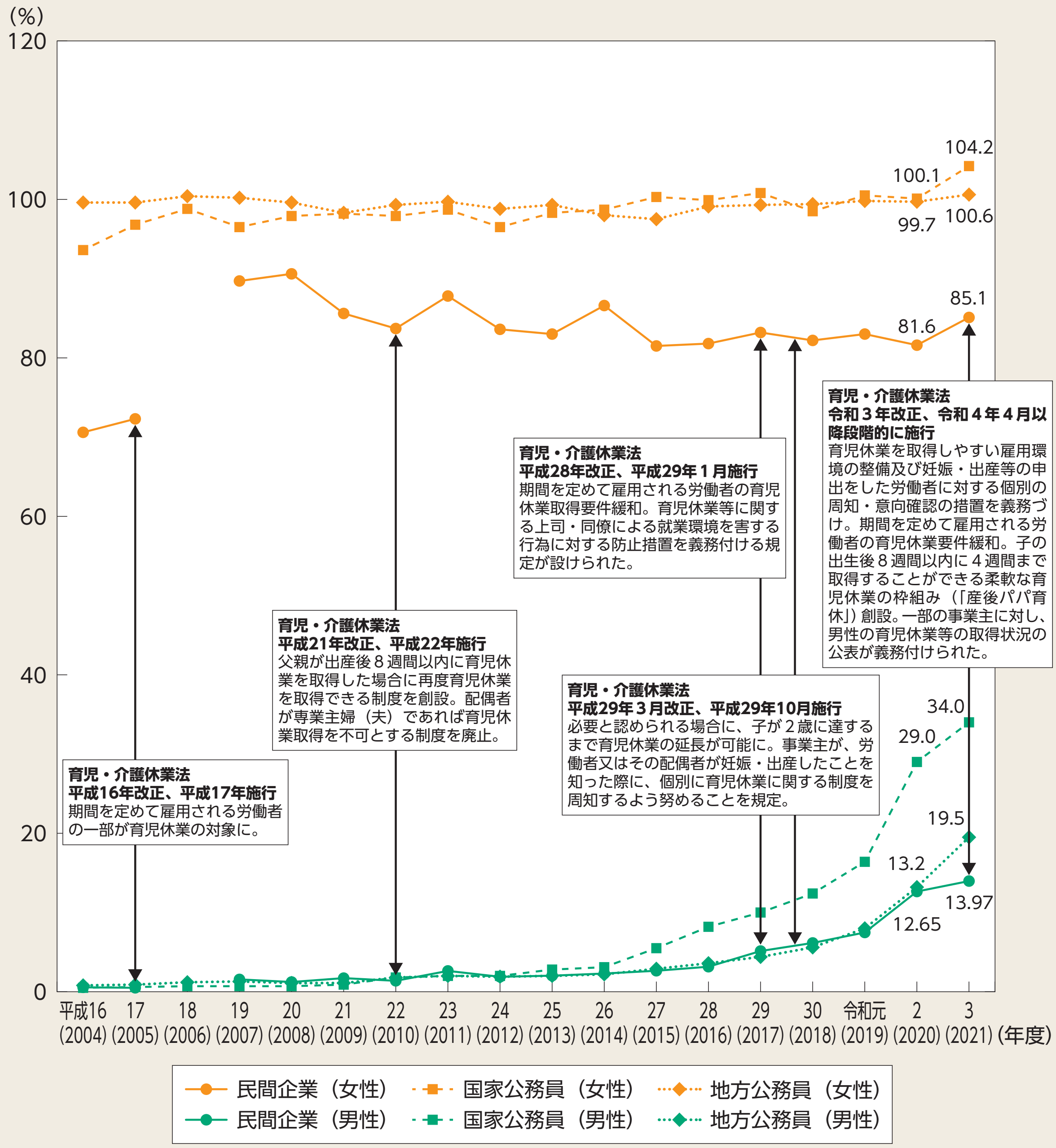
（育児休業の取得・各種両立支援制度の利用状況）

育児休業取得率の推移を見ると、男性の育児休業取得率はここ数年で上昇しており、令和３（2021）年度の男性の育児休業取得率は民間企業で13.97%、国家公務員で34.0%、地方公務員で19.5%となったものの、８割を超えている女性の取得率（民間企業85.1%、国家公務員104.2%、地方公務員100.6%）と比較すると、依然として大きな差がある（特－18図）。

また、育児休業取得期間を見ると、男女間で大きな差がある。令和３（2021）年度の民間企業の男性の育児休業取得期間は、約半数が２週間未満､約９割が３か月未満であり、平成24（2012）年度と比較すると長期化しているものの、約８割が10か月以上取得している女性と比較して、短期間の取得となっている。国家公務員、地方公務員においても同様の傾向が見られ、国家公務員の男性の育児休業承認期間は、約７割が１か月以下である一方で、女性の場合は、約８割が９か月を超えている。地方公務員においても、男性の育児休業承認期間は約半数が１か月以下である一方、女性の場合は約９割が９か月を超えている（特－19図）。なお、民間企業の事業所規模・産業別の育児休業者割合を見ると、事業所規模が大きい方が、男性の育児休業取得率が高く、産業別に見ると､「金融業、保険業」が40.64%と最も高い。一方、女性雇用者の割合が大きい「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」については、女性の育児休業取得率が最も低い(特－20図)。

さらに、民間企業における、育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の利用状況を見ると、育児の場合に利用できるフレックスタイム制度やテレワーク（在宅勤務等）は男性の利用率も比較的高いが、短時間勤務制度や所定外労働の制限など、勤務時間を制限する制度は「女性のみ利用者有り」の事業所が９割以上である（特－21図）。

特－18図　育児休業取得率の推移



（備考）１．国家公務員は、内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。

２．地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。

３．民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」より作成。平成23（2011）年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

４．国家公務員の令和３（2021）年度の育児休業取得率の算出方法は、令和３（2021）年度中に子が生まれた職員（育児休業の対象職員に限る）の数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合（b／a）。(b)には、令和２（2020）年度以前に新たに子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和３（2021）年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100％を超えることがある。

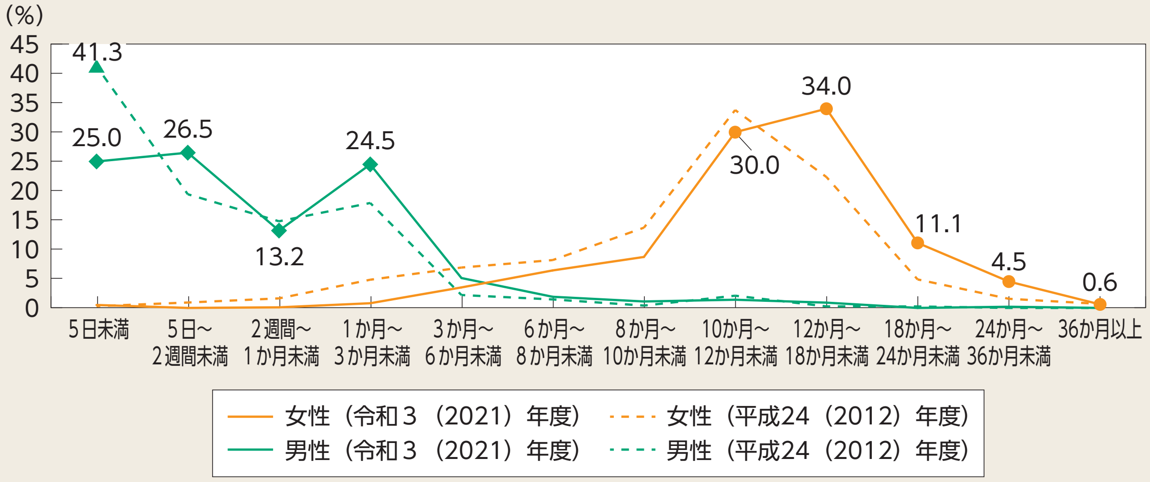
国家公務員の令和２（2020）年度の育児休業取得率の算出方法は、令和２（2020）年度中に新たに育児休業が可能となった職員数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合(b／a)。(b)には、令和元(2019)年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和２（2020）年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100％を超えることがある。令和元（2019）年度以前も同様。

５．地方公務員の令和３（2021）年度の育児休業取得率の算出方法は、令和３（2021）年度中に新たに育児休業が可能となった職員数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合(b／a)。(b)には、令和２(2020)年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和３（2021）年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100％を超えることがある。令和２（2020）年度以前も同様。

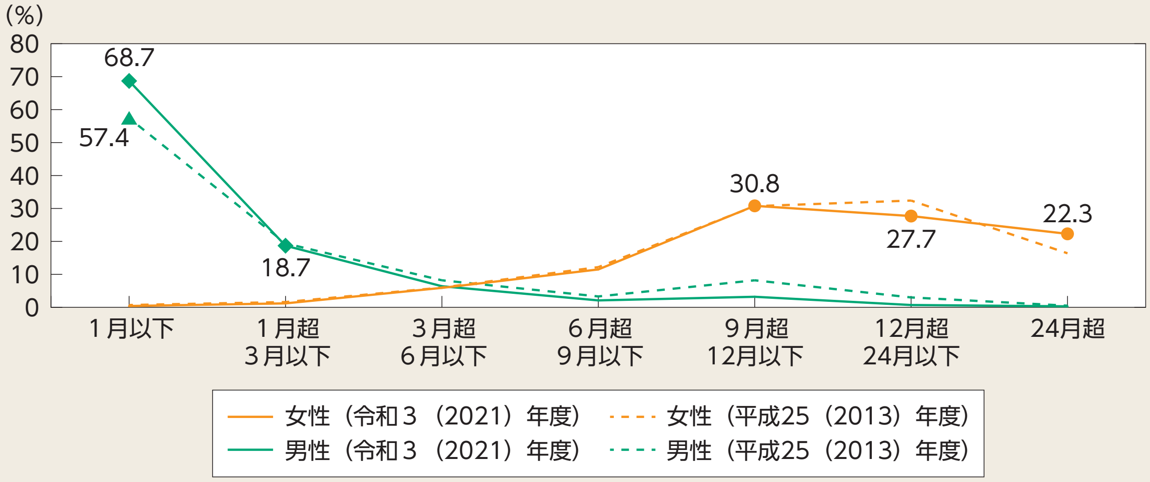
６．民間企業の育児休業取得率の算出方法は、調査前年の９月30日までの１年間（平成22（2010）年度までは、調査前年度１年間）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数(a)に対する、出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数(b)の割合（b／a）。

特－19図　育児休業取得期間

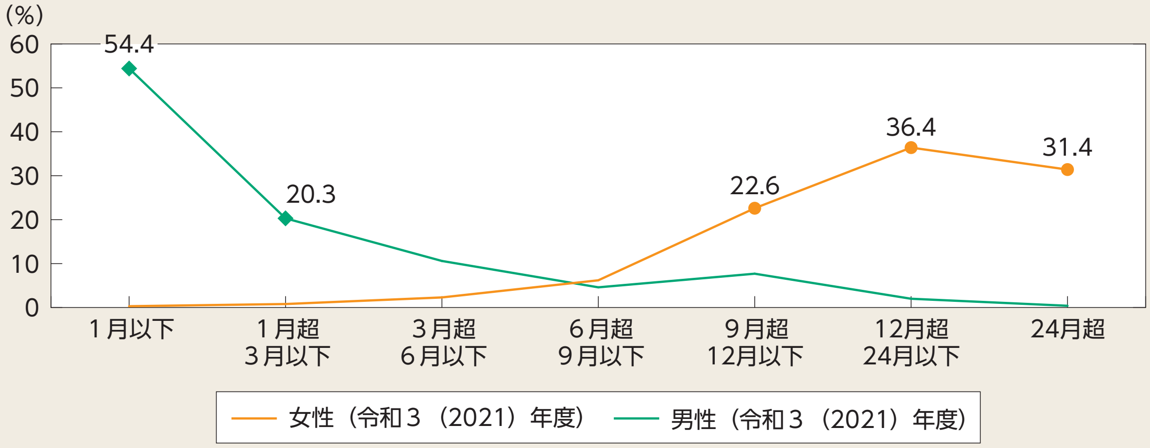
＜民間企業＞



＜国家公務員＞



＜地方公務員＞



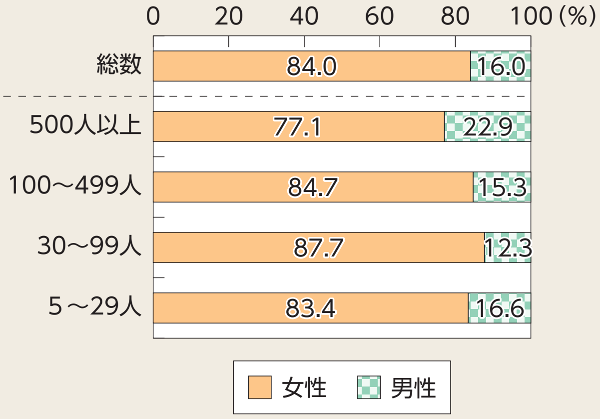
（備考）１．民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
２．国家公務員は、平成25（2013）年度は内閣官房内閣人事局・人事院「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」、令和３（2021）年度は内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ及び男性国家公務員の育児に伴う休暇・休業の１か月以上取得促進に係るフォローアップについて」より作成。
３．地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。
４．民間企業は、調査前年度１年間（４月１日～３月31日）に育児休業を終了し、復職した者に対して、育児休業の取得期間を聞いたもの。国家公務員及び地方公務員は、当該年度に新たに育児休業を取得した職員の育児休業承認期間。
５．国家公務員及び地方公務員の構成比は端数処理のため、合計しても必ずしも100とはならない。

特－20図　事業所規模・産業別育児休業者割合（民間企業、令和３（2021）年度）

＜事業所規模別育児休業取得率＞　（％）

事業所規模	女性	男性
500人以上	91.7	17.00
100～499人	94.7	14.70
30～99人	79.3	13.08
５～29人	79.9	12.39

＜事業所規模別育児休業者の性別構成＞

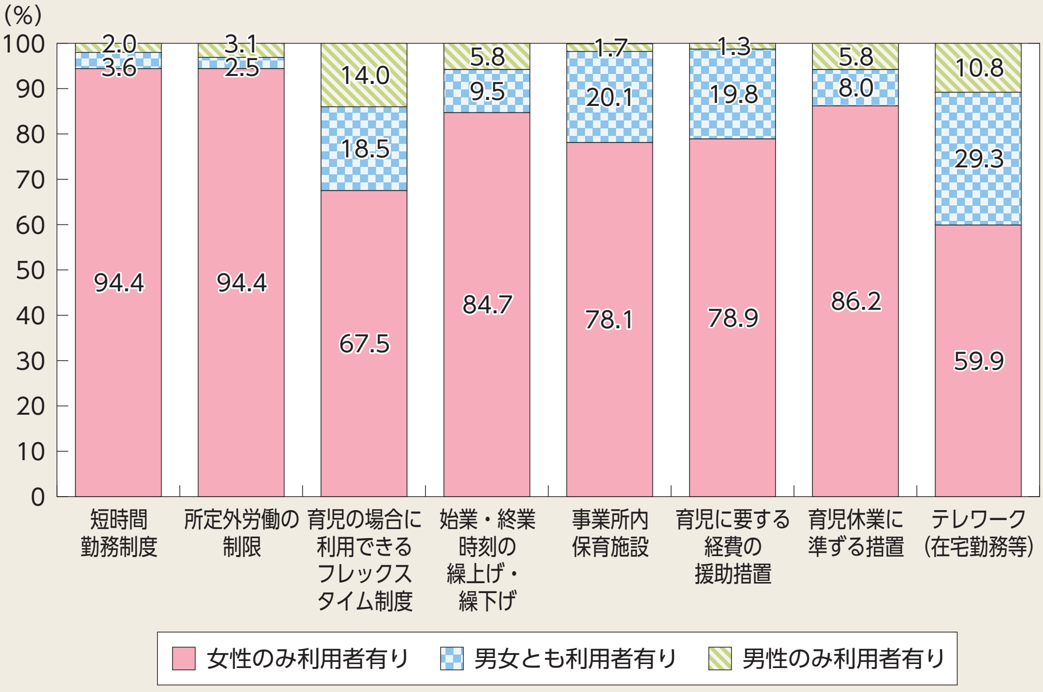


＜産業別育児休業取得率＞　（％）

産業	女性	男性
金融業、保険業	86.9	40.64
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	24.54
サービス業（他に分類されないもの）	87.5	24.45
情報通信業	97.6	19.11
複合サービス事業	90.9	18.00
学術研究、専門・技術サービス業	87.2	16.33
運輸業、郵便業	83.5	15.37
製造業	89.9	15.23
建設業	89.9	14.01
教育、学習支援業	86.0	13.47
医療、福祉	88.1	13.24
生活関連サービス業、娯楽業	77.9	11.34
宿泊業、飲食サービス業	63.7	8.30
電気・ガス・熱供給・水道業	92.6	8.27
不動産業、物品賃貸業	91.5	8.19
卸売業、小売業	83.2	5.81

（備考）１．厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
２．令和元（2019）年10月１日～令和２（2020）年９月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点（令和３（2021）年10月１日）までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合。

特－21図　育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の利用状況（民間企業、令和３（2021）年度）

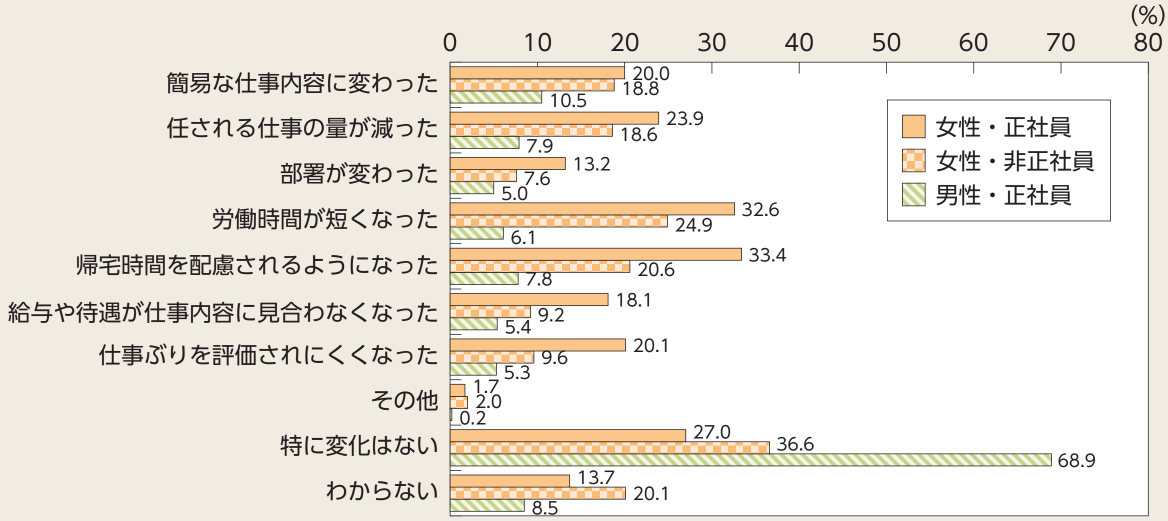


（備考）１．厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
２．各制度の利用者がある事業所の男女別内訳。
３．「利用者」は、令和２（2020）年10月１日から令和３（2021）年９月30日までの間に各制度の利用を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

（妊娠・出産前との仕事の変化）

末子の妊娠・出産前との仕事の変化を見ると、正規雇用労働者の女性は「帰宅時間を配慮されるようになった」（33.4％）の割合が最も大きく、「労働時間が短くなった」（32.6％）がこれに続く。非正規雇用労働者の女性の場合は「特に変化はない」（36.6％）の割合が最も大きく、「労働時間が短くなった」（24.9％）がこれに続く。その一方で、男性の場合は約７割が「特に変化はない」としている（特－22図）。

特－22図　末子の妊娠・出産前との仕事の変化



（備考）厚生労働省「令和２年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業（厚生労働省委託事業）」より作成。

これらのことから、子供が生まれたことにより、仕事との向き合い方を変え、仕事の時間を制限するのは、男性と比べて女性が多く、共働きでも性別役割分業を行っている夫婦が多いと考えられる。両立支援制度等の充実により、女性が第１子出産後も就業継続を行うことが可能となったが、両立支援制度の利用者が女性に偏れば、「家事・育児等は女性が担うもの」といった性別役割分業を固定化することにつながる可能性がある点には注意が必要である。

コラム 2

女性活躍の3つのステージ　～資生堂の働き方改革と21世紀職業財団の調査結果より～

株式会社資生堂（以下「資生堂」という。）は、創業時より女性の能力発揮や継続就労を支援してきた。ここでは、同社の働き方改革と公益財団法人21世紀職業財団（以下「21世紀職業財団」という。）の調査結果から、女性活躍の３つのステージについて考察する。

資生堂は、平成26（2014）年４月に「男女ともに育児・介護をしながらキャリアアップ」することを推進する一環として、美容職の働き方改革の取組を開始した。

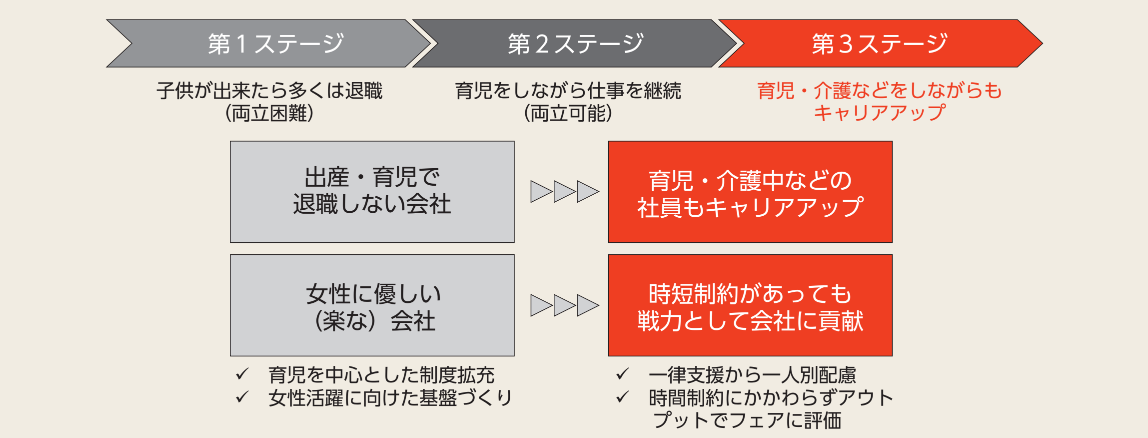
同社では、平成４（1992）年の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の施行の前から、他社に先駆けて、法律を上回る充実した内容の仕事と育児・介護の両立支援制度を導入し、継続して運用の充実を図ってきた。その背景としては、育児期の社員がこれらの制度をしっかり活用しながら、仕事と育児の両立という段階から、その先に位置付けられる「より影響力の大きな」「より貢献度の高い」仕事に挑戦して自らのキャリアアップを図って欲しいという会社側の考えがあった。

働き方改革を開始する前、同社の育児時間制度を利用している美容職の多くは、平日の早番のシフトに入った上で、育児時間取得により17時に帰ることで、仕事と育児との両立を行っていた。しかしながら、育児期にある美容職は、繁忙時間帯である遅番や休日のシフトに入らないことで担当できる業務が限られ、スキルアップやキャリア形成の機会が阻害される傾向にあった。また、育児時間制度の利用者が増加する中、遅番や休日勤務が独身の美容職と子育てを終えた美容職に集中することで、これらの人達は仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が進まず、育児時間取得者との不公平感を生じさせていた。

育児期の社員にもキャリアアップを目指して欲しいという考えから導入した両立支援制度が、結果的に性別役割分担を固定化し、利用者のキャリアロスを招いている。このような問題意識から、同社は、育児時間取得者にも遅番、土日・休日勤務を検討してもらうという働き方改革を実施した。その結果、美容職の夫の家事・育児参画が進み、時短勤務中の美容職1,200名のうち約98％が働き方を見直し、遅番・土日勤務有りのシフト勤務へ移行した。また、このことに伴い、育児短時間勤務者であっても、業績をあげれば昇進できることが認識されるという効果があった。

資生堂の女性活躍戦略は３つのステージに分けられる。第１ステージは、子供が生まれると女性は働き続けるのが難しく、働き続けるにしても家庭を犠牲にせざるを得ない状況である。第２ステージは、子育て支援が整い、子育てをしながら誰もが働き続けられる状況である。そして、第３ステージは、「男女ともに育児・介護などをしながらもしっかりキャリアアップでき、仕事で会社に貢献できる」状態であり、前述の働き方改革は、第２ステージから第３ステージへの移行を表している（図１）。

（図１）資生堂の女性活躍推進のあゆみ



（備考）資生堂提供資料。

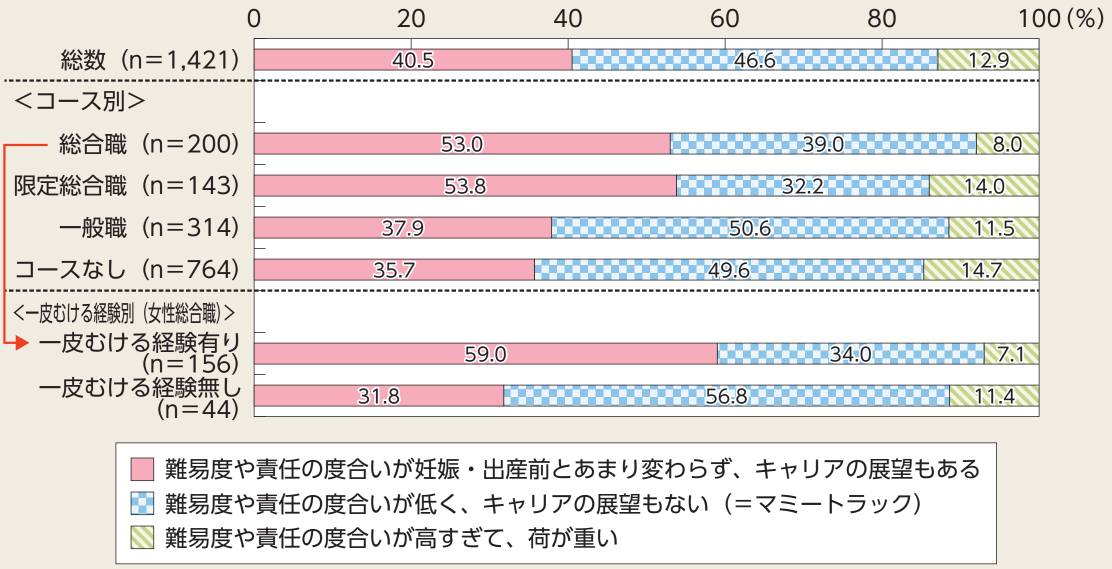
我が国では、平成の前半、第１子出産前有職者の約６割が出産退職していた。しかしながら、女性活躍推進法や働き方改革関連法に基づく企業の取組、保育の受け皿整備、両立支援等、これまでの官民の積極的な取組により、直近では、第１子出産前有職者の約７割が就業を継続できるようになっているのは、これまで見てきたとおりである（特－11図再掲）。

一方で、就業継続はできても、出産や育児を機にキャリアが停滞してしまい、思うように活躍できない、いわゆる「マミートラック」の問題（キャリアロス）が存在することが課題としてある。21世紀職業財団がミレニアル世代[1]で子供のいる夫婦を対象に実施した調査[2]によると、女性全体の46.6％、総合職の約４割が「難易度や責任の度合いが低く、キャリアの展望もない」状況（いわゆる「マミートラック」の状況）に陥っている。ただし、女性総合職について、過去における「一皮むける経験[3]」の有無別に見ると、「一皮むける経験」がある場合は、「キャリア展望がある」人の割合が高く、「キャリア展望がない」人の割合が低い（図２）。

また、第１子出産後復帰した際に「マミートラック」にいると感じたものの、現在は「キャリア展望がある」女性が「マミートラック」を脱出できた理由を見ると、最も多い理由は、「定時退社だけでなく、必要な時には残業するようにした」（30.1％）であり、「時短をやめて、フルタイムで働くようにした」（25.2％）、「上司からの働きかけがあった」（24.3％）、「上司に要望を伝えた」（23.3％）がこれに続く（図３）。

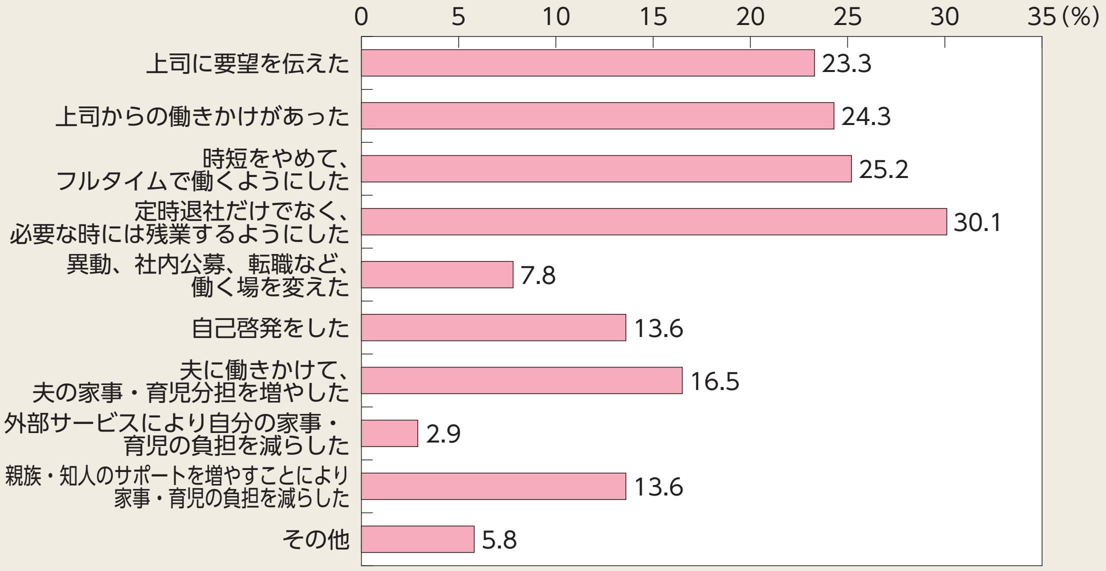
1　調査研究においては、ミレニアル世代を調査時26～40歳（昭和55（1980）年～平成７（1995）年生まれ）と定義している。調査を実施した21世紀職業財団によれば、当該世代は、男女雇用機会均等法の第１回目の改正（平成11（1999）年）後に就職し、次世代育成支援対策法（平成17（2005）年）、男女雇用機会均等法の第２回目の改正（平成19（2007）年）後に子育てをしていること、家庭科を男女共修で受けていることから、その上の世代と比べると、男女平等の環境の中で働き、子供を育てていると考えられる。
2　公益財団法人21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～　子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」（令和４（2022）年２月公表）。
3　調査研究においては、以下のような、仕事の能力が大きく伸びたり、自信を持った経験のことを、「一皮むける経験」としている。「入社初期段階の異動」、「部門を横断するような大きな異動」「プロジェクトチームへの参画」「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」「昇進・昇格による権限の拡大」「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」「海外勤務」「その他」。

（図２）現在のマミートラックの状況（女性、コース別、一皮むける経験別）



（備考）１．21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」（令和４（2022）年２月公表）より作成。
２．対象は、ミレニアル世代（昭和55（1980）～平成７（1995）年生まれ）かつ有配偶、かつ同居している子供がおり、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員で、現在の勤務先に３年以上勤めている女性のうち、現在育児休業中の人以外。
３．以下のような、仕事上の能力が大きく伸びたり、自信を持った経験のことを、「一皮むける経験」としている。「入社初期段階の異動」「部門を横断するような大きな異動」「プロジェクトチームへの参画」「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」「昇進・昇格による権限の拡大」「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」「海外勤務」「その他」。

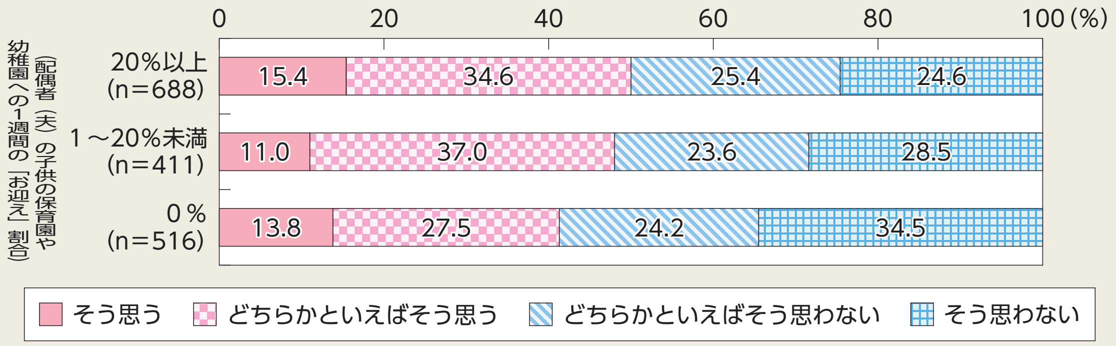
（図３）マミートラックを脱出できた理由



（備考）１．21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」（令和４（2022）年２月公表）より作成。
２．対象は、ミレニアル世代（昭和55（1980）～平成７（1995）年生まれ）かつ有配偶、かつ同居している子供がおり、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員で、現在の勤務先に３年以上勤めている女性のうち、第１子出産後復帰した時は「マミートラック」にいると感じ、現在は「キャリア展望がある」女性（n=103）。

さらに、配偶者（夫）の家事・育児と、本人（妻）のキャリアアップへの影響を見ると、配偶者（夫）が子供の保育園や幼稚園への「お迎え」をしている割合が週の20％以上（週１回以上「お迎え」している）である女性は、０％（「お迎え」をしていない）の女性に比べ、自分がキャリアアップできていると思う割合が高い（図４）。

（図４）配偶者（夫）の「お迎え」割合別本人のキャリアアップ状況（キャリアアップできていると思う割合）



（備考）１．21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」（令和４（2022）年２月公表）より作成。
２．対象は、ミレニアル世代（昭和55（1980）～平成７（1995）年生まれ）かつ有配偶、かつ同居している子供がおり、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員で、現在の勤務先に３年以上勤めている女性。

21世紀職業財団は、女性が第１子出産後もキャリア展望を失わずに活躍するためには、仕事復帰後も仕事の難易度を下げずに仕事での成果を出せるよう支援を行うこと、フルタイム勤務でも無理なく仕事と育児の両立を可能とする働き方や柔軟な働き方の導入が重要であると提言している。加えて、男性が家事・育児に参画し、週１回でも女性が子育ての心配をせずに、仕事に専念することができると、女性のキャリア形成に好影響があることが示唆されると考察している。

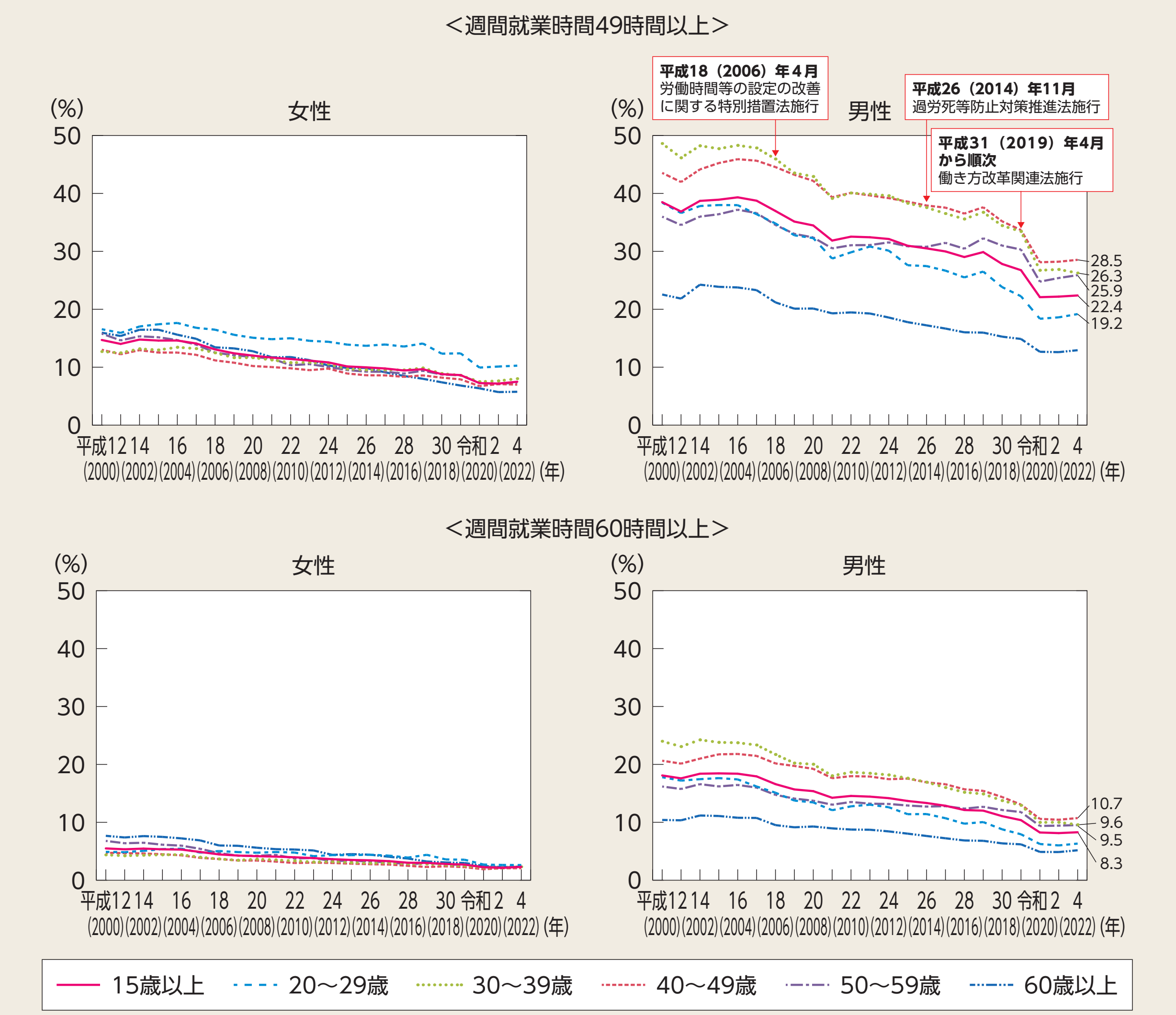
以前、我が国においては、多くの女性は第１子出産を契機に退職していた。これが我が国の女性活躍の第１ステージだとすると、第１子出産後も就業継続が可能となった現在は、第２ステージにいると考えられる。しかしながら、我が国の就業者に占める女性の割合は、令和４（2022）年は45.0％であり、諸外国と比較して大きな差はないものの、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国と比べて低い水準となっている（特－32図参照）。コロナを経て、柔軟な働き方が浸透した今こそ、第３ステージ、就業継続が可能となった女性たちが、第１子出産後もキャリア展望を失わずに活躍できる社会に移行するべき時であると考えられる。

（労働時間）

令和４（2022）年の「雇用者の共働き世帯[10]」数は1,191万世帯と、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯（いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦の世帯）[11]」数（430万世帯）の３倍近くとなっている。しかし、現在でも、有償労働時間が男性、無償労働時間が女性に偏る背景の一つには、高度成長期に確立された、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用慣行の存在の影響もあると考えられる。

男女の労働時間を見ると、週間就業時間49時間以上及び60時間以上の就業者の男性の割合は減少傾向にあるが、令和４（2022）年時点で、男性就業者の約２割が週間就業時間49時間以上、約１割が週間就業時間60時間以上となっており、女性と比較すると高い水準となっている（特－23図）。年代別に見ると、働き盛りと言われる30代後半から50代前半について、男性の場合は、週間就業時間49時間以上及び60時間以上の就業者の割合が他の年代と比較して大きくなっているのに対し、女性の場合は、子育て期と重なることもあり、下の年代と比較して小さくなっている（特－24図）。

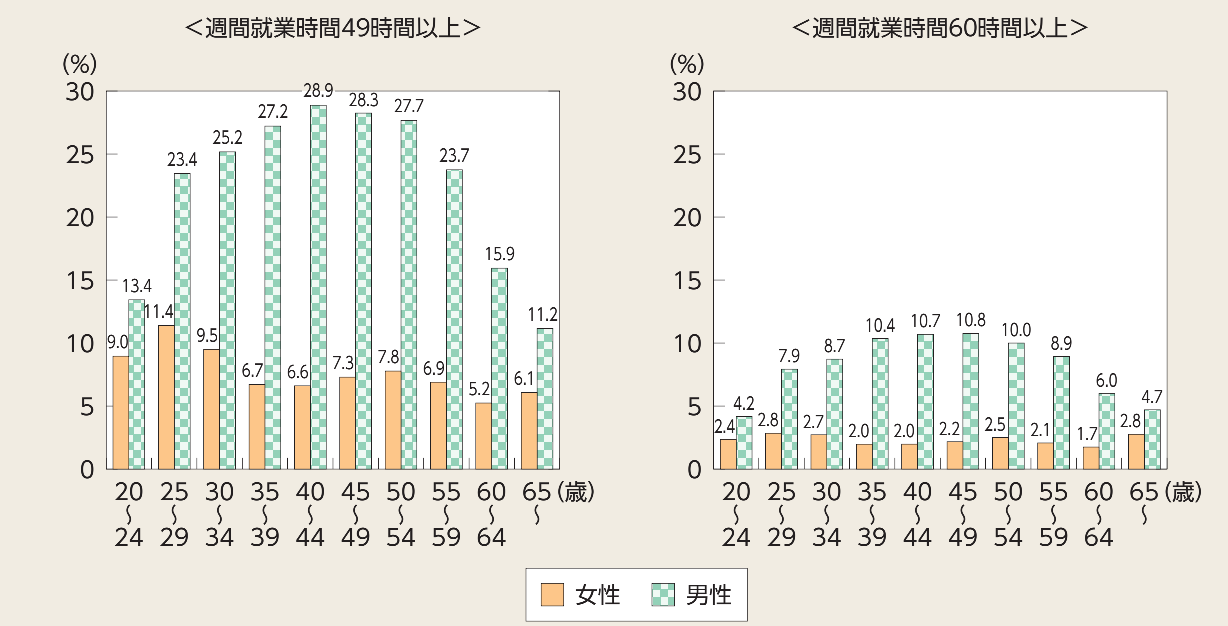
特－23図　週間就業時間49時間以上、60時間以上の就業者の割合の推移



（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
２．平成23（2011）年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
３．「働き方改革関連法」の正式名称は「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」。

10　妻が64歳以下。
11　妻が64歳以下。

特－24図　年齢階級別週間就業時間49時間以上、60時間以上の就業者の割合（令和４（2022）年）



（備考）総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

（平均帰宅時刻）

特に子育て期の女性の労働時間が短い一方で、男性の労働時間が長いことは、平均帰宅時刻にも反映されている。ライフステージ別の仕事からの平均帰宅時刻を見ると、17時台以前に帰宅する女性の割合は独身女性で約３割であり、独身期の男女の平均帰宅時刻には大きな差は無い。一方、子供のいない有配偶女性は約５割、子育て期の有配偶女性は約７割が17時台以前に帰宅しており、有配偶になると、子供の有無にかかわらず、女性の平均帰宅時刻は早くなる傾向にある。特に子育て期の有配偶女性の平均帰宅時刻が一番早いが、男性においては、子育て期の有配偶男性の平均帰宅時刻が一番遅い。なお、子育て期のひとり親の女性の平均帰宅時刻は子育て期の有配偶女性よりも遅く、ひとり親の男性の平均帰宅時刻は子育て期の有配偶男性よりも早い傾向にある（特－25図）。

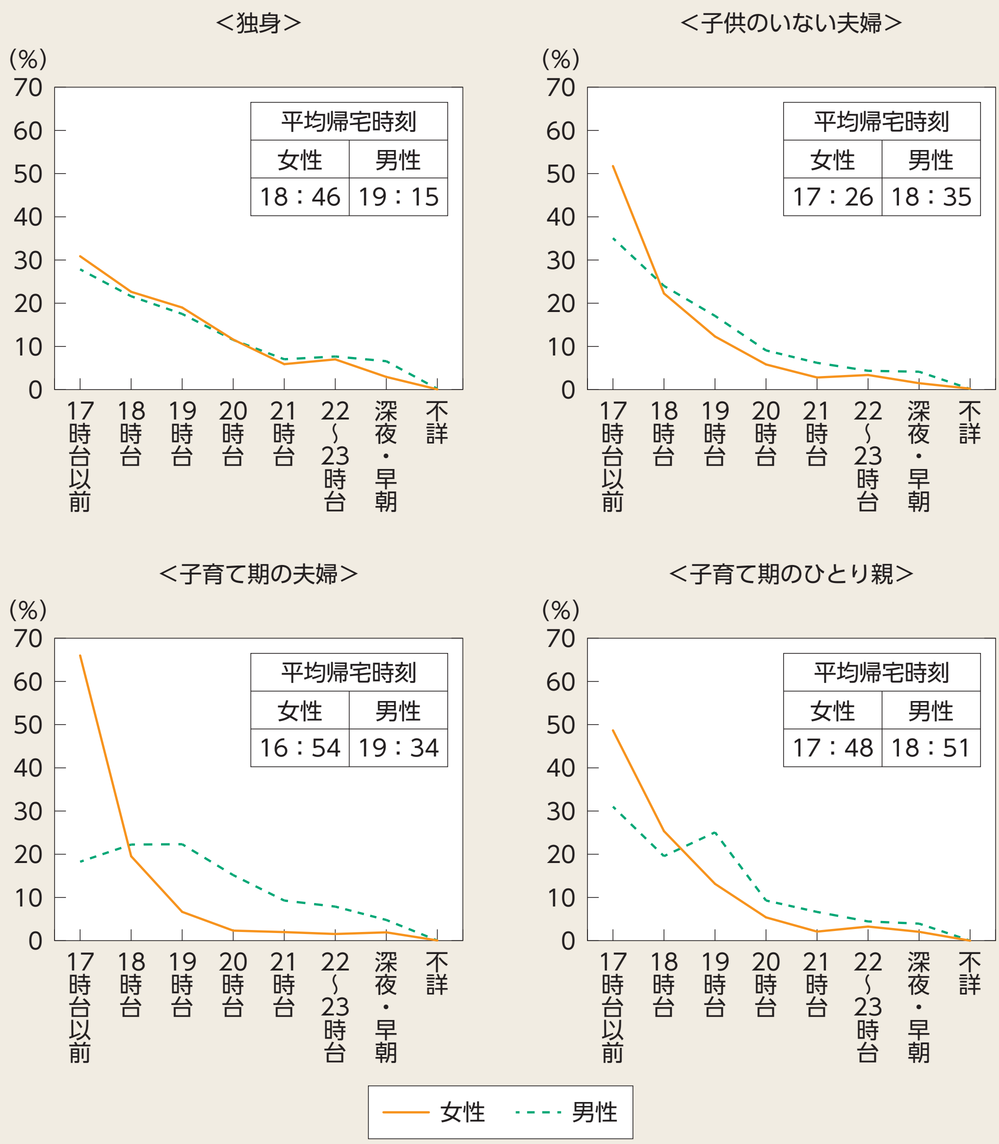
末子の年齢が６歳未満の妻・夫の平日の主な行動の平均時刻を見てみると、妻の就業の有無・就業形態にかかわらず、夫の仕事からの平均帰宅時刻は19：40頃となっており、夕食開始平均時刻は仕事からの帰宅の平均時刻とほぼ同じ、もしくは、わずかに早くなっている（特－26図）。

別調査[12]で、共働きで配偶者と同居している女性の仕事のある日の、自分と配偶者の平均的な帰宅時刻について見てみても、同様の結果となっている（特－27図）。

以上から、独身期は男女の生活には大きな違いはないものの、結婚後、特に子供を持った後は、女性がライフスタイルを変え、夕方以降の家事・育児等を一人で担い、男性は労働時間が増える傾向にあることが分かる。

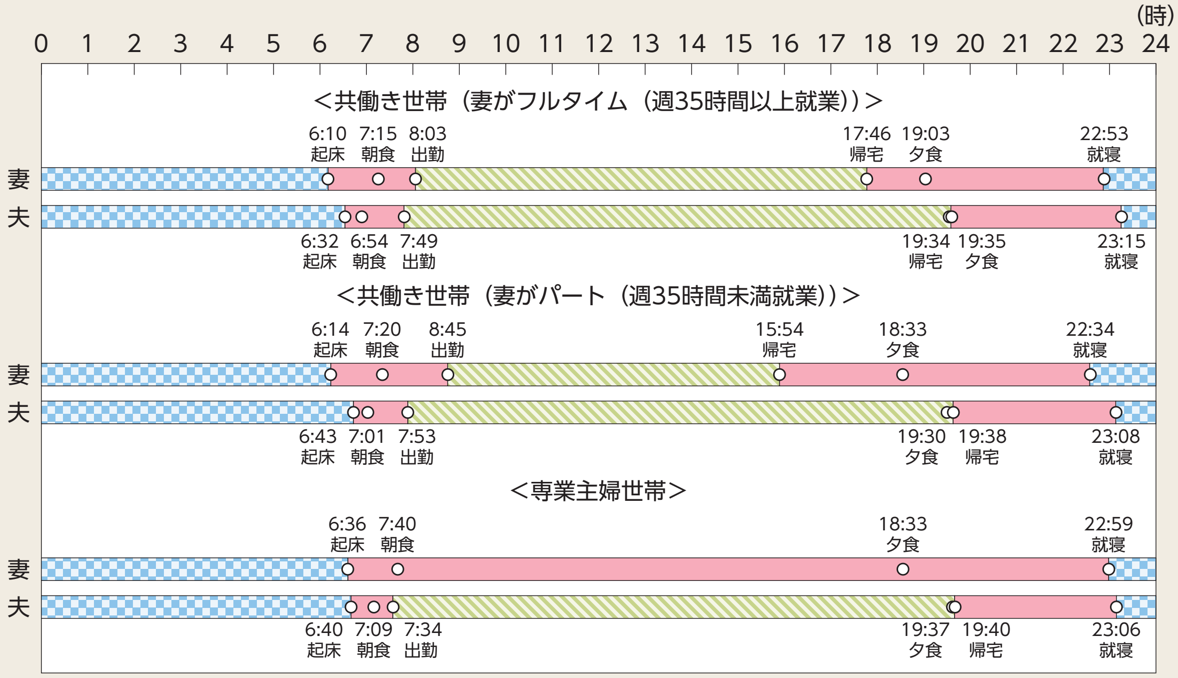
12　「令和４年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」（令和４年度内閣府委託調査）。

特－25図　ライフステージ別仕事からの帰宅時刻（平日、令和３（2021）年）



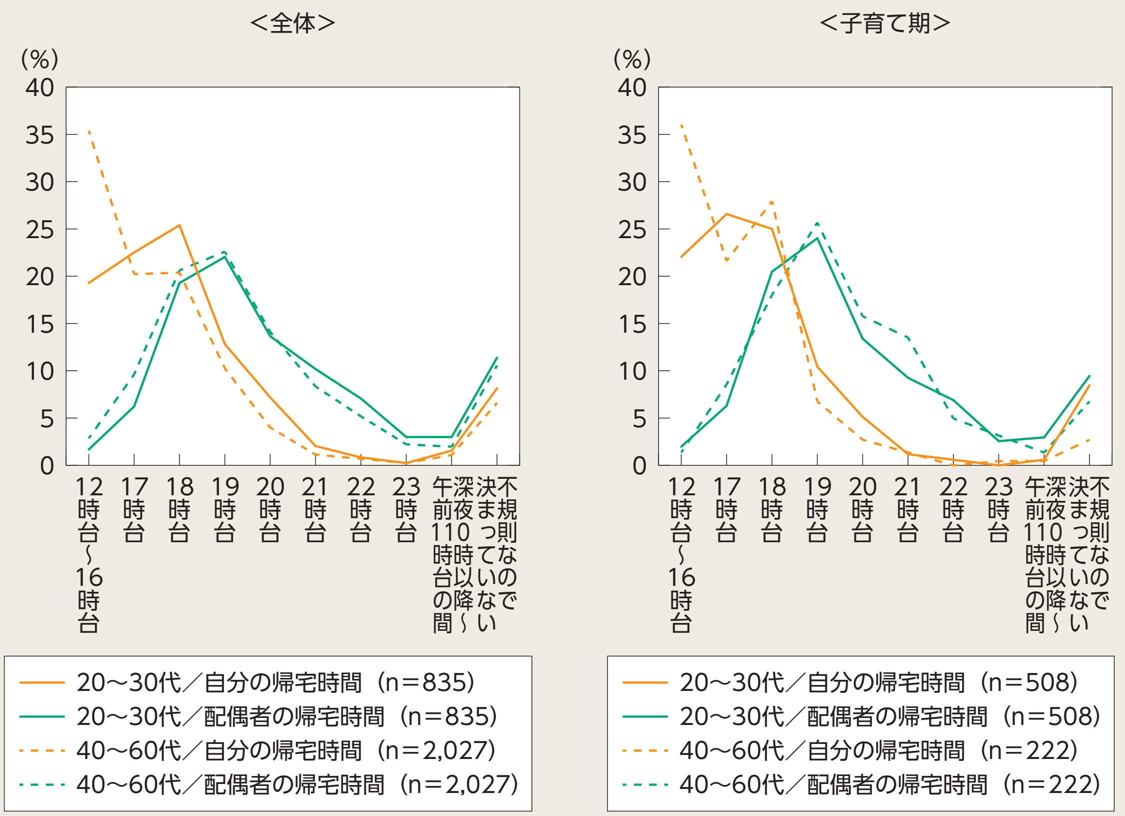
（備考）１．総務省「社会生活基本調査」より作成。
２．平均帰宅時刻は「不詳」は除いて算出。
３．「帰宅時刻」は、０時15分以降、24時（翌日０時）前に始まる最後の仕事の後にある通勤・通学の終了時刻。最後の仕事の前後に通勤・通学がなく、それ以前に現れる仕事の後に通勤・通学がある場合は最後の仕事を持ち帰り仕事とみなし、それ以前に現れる仕事の後の通勤・通学の終了時刻とし、他の仕事の後にも通勤・通学がない場合は最後の仕事の終了時刻としている。なお、最後の仕事の後に通勤・通学はないが、仕事の前に通勤・通学があり、かつそれ以前の仕事の後にも通勤・通学がある場合は、変則勤務又は複数の仕事に従事しているとみなし、仕事からの帰宅時刻は「不詳」としている。また、この日の行動の種類で「出張・研修など」に記入があったものは除く。
４．「深夜・早朝」は、24時（翌日０時）以降。

特－26図　末子の年齢が6歳未満の妻・夫の主な行動の平均時刻（平日、子供のいる世帯）（令和3（2021）年）



（備考）1．総務省「社会生活基本調査」より作成。
2．「専業主婦世帯」は、夫が有業で妻が無業の世帯。
3．「起床」は、０時以降、12時前に始まり、60分を超えて続く最初の睡眠の終了時刻。なお、睡眠と睡眠の間の睡眠以外の行動が30分以内の場合は、睡眠が続いているとしている。「朝食」は、４時以降、11時前に始まる最初の食事開始時刻。「夕食」は、16時以降、24時（翌日０時）前に始まる最初の食事開始時刻。「就寝」は、17時以降、36時（翌日12時）前に始まり、60分を超えて続く睡眠の開始時刻。該当の睡眠が２行動以上ある場合は、睡眠継続時間が最長の睡眠（継続時間が同じ場合は、早く現れる方の睡眠）の開始時刻としている。なお、睡眠と睡眠の間の睡眠以外の行動が30分以内の場合は、睡眠が続いているとしている。「出勤」は、０時15分以降、24時（翌日０時）前に始まる最初の仕事の前にある通勤・通学の開始時刻。最初の仕事の前に通勤・通学がなく、他の仕事の前に通勤・通学がある場合は最初の仕事を前日からの仕事又は持ち帰り仕事とみなし、その次に現れる仕事の前の通勤・通学の開始時刻としている。他の仕事の前にも通勤・通学がない場合は最初の仕事の開始時刻としている。「帰宅」は、０時15分以降、24時（翌日０時）前に始まる最後の仕事の後にある通勤・通学の終了時刻。最後の仕事の前後に通勤・通学がなく、それ以前に現れる仕事の後に通勤・通学がある場合は最後の仕事を持ち帰り仕事とみなし、それ以前に現れる仕事の後の通勤・通学の終了時刻とし、他の仕事の後にも通勤・通学がない場合は最後の仕事の終了時刻としている。なお、最後の仕事の後に通勤・通学はないが、仕事の前に通勤・通学があり、かつそれ以前の仕事の後にも通勤・通学がある場合は、変則勤務又は複数の仕事に従事しているとみなし、仕事からの帰宅時刻は「不詳」としている。また、この日の行動の種類で「出張・研修など」に記入があったものは除く。

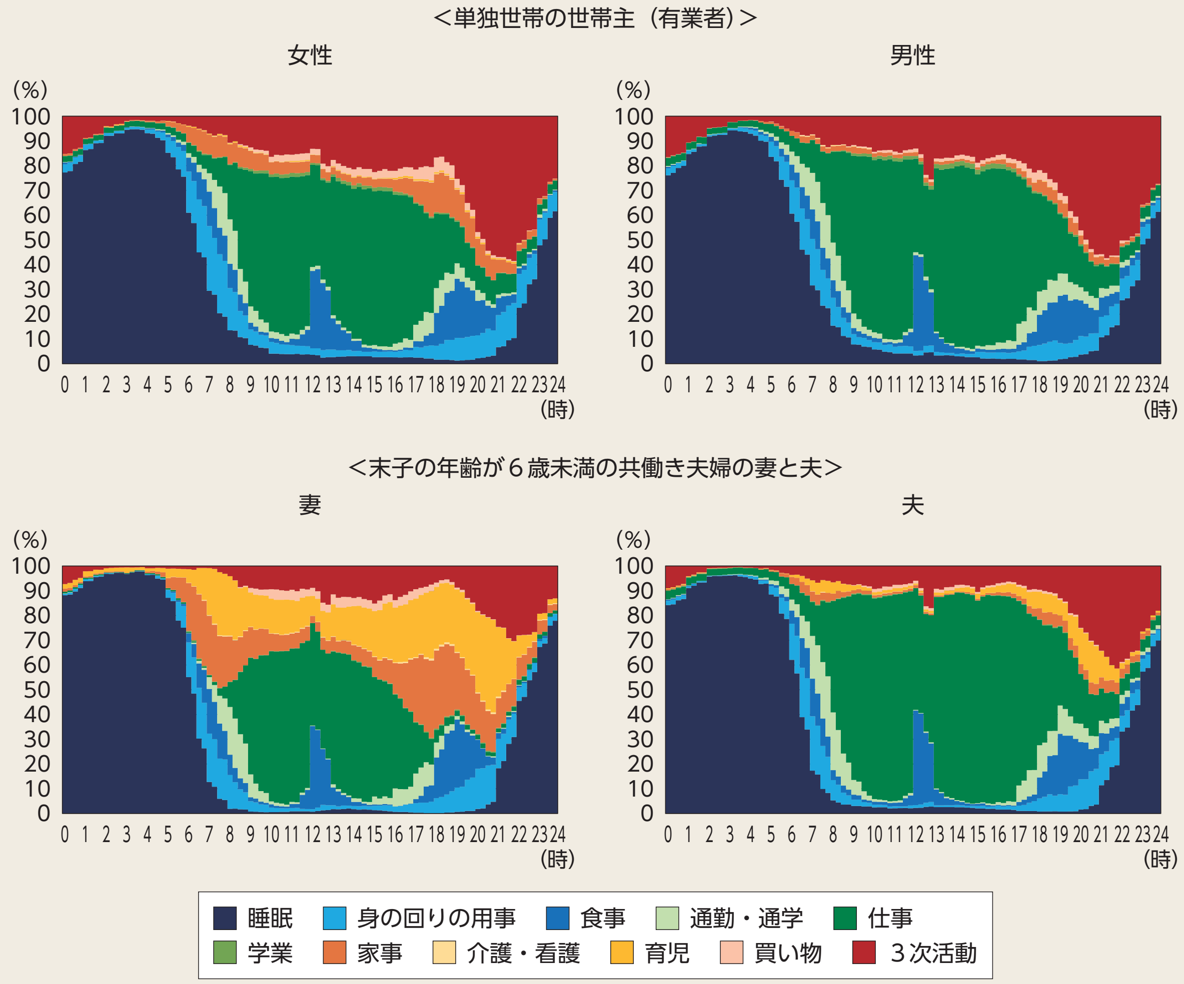
特－27図　仕事がある日の自分と配偶者の平均的な帰宅時間（共働き・配偶者と同居している女性）



（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．「子育て期」は、配偶者と子供と同居している人（同居している子供は小学生まで、中学生以上の子供とは同居していない）。

このような背景もあり、単独世帯の世帯主である有業男女の平日の生活時間を比較すると、性別による大きな違いはないものの、末子の年齢が６歳未満の共働き夫婦の妻と夫の平日の生活時間を見てみると、家事関連時間は妻、仕事時間は夫に偏っている（特－28図）。

特－28図　時刻区分別行動者率（平日、令和３（2021）年）



（備考）１．総務省「社会生活基本調査」より作成。
２．「行動者率」は、行動者数／属性別の人口×100（%）。
３．「３次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動（１次活動）、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動（２次活動）以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動（通勤・通学を除く）」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練（学業以外）」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

３．現行の家事・育児等・働き方が抱える課題

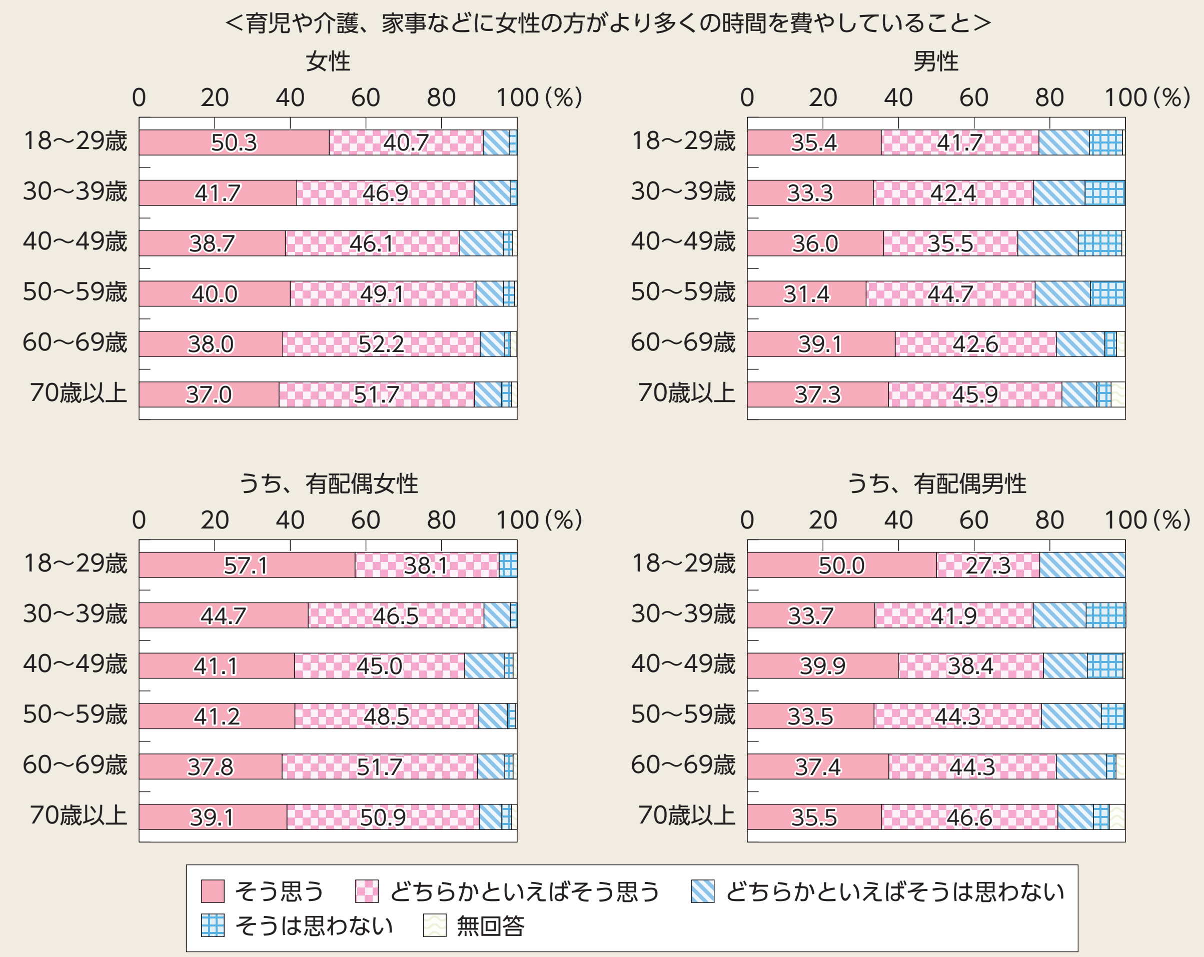
働く女性が増える一方で、家事関連時間は妻、仕事時間が夫に偏ることで、社会に様々な歪みが生じている可能性がある。

⑴　女性の社会での活躍の遅れ

家事・育児等の負担が女性に偏ること、長時間労働の慣行が変わらないことの弊害の一つに、我が国の女性の社会での活躍が遅れていることがあると考えられる。実際、内閣府の実施した世論調査[13]において、「育児や介護、家事などに女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つだという意見がありますが、あなたはこの意見について、どう思いますか」という質問に対して、女性の場合は、全ての年齢階級で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が８割を超えている。特に有配偶女性ではその割合が大きくなる傾向にあり、18～29歳の有配偶女性では、95.2%となっている。男性も、どの年齢階級でも７～８割が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答している（特－29図）。

[13] 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和４（2022）年11月調査）。

特－29図　職業生活において女性の活躍が進まない要因



（備考）１．内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和４（2022）年11月調査）より作成。
２．質問文は次のとおりとなっている。
問９「育児や介護、家事などに女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つだという意見がありますが、あなたはこの意見について、どう思いますか。（○は１つ）」

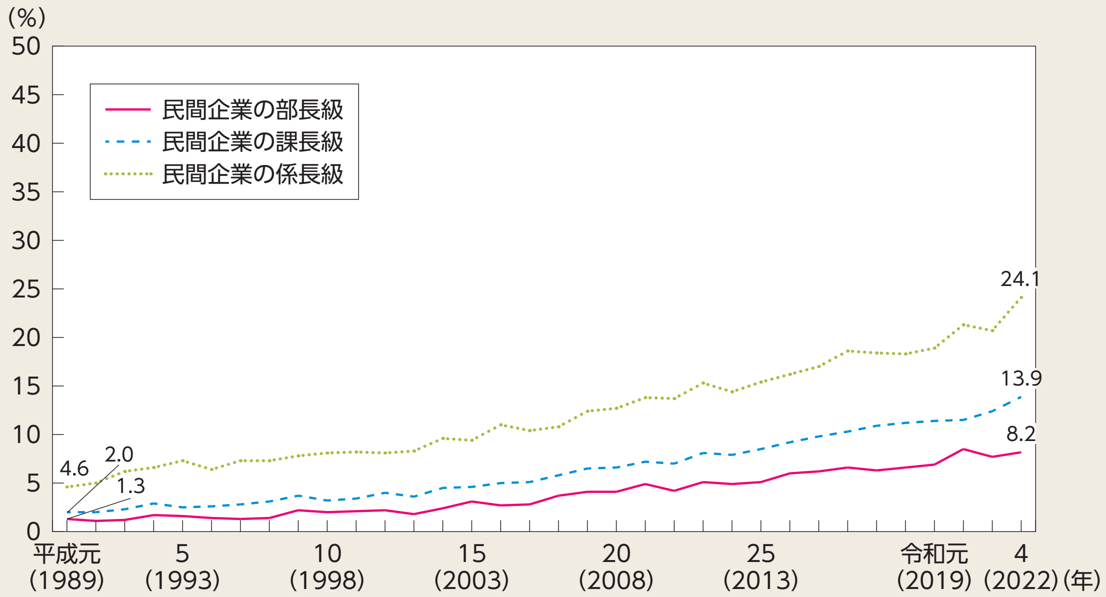
（指導的地位に就く女性の割合）

女性の登用促進は、我が国経済の発展にも資するものであり、我が国にとって非常に重要な課題の一つである。

しかしながら、常用労働者100人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を役職別に見ると、上位の役職ほど女性の割合が小さく、令和４（2022）年は、係長級24.1％、課長級13.9％、部長級8.2％となっている（特－30図）。また、上場企業の役員に占める女性の割合を見ると、近年上昇傾向にあるが、令和４（2022）年７月現在で9.1％となっている（特－31図）。

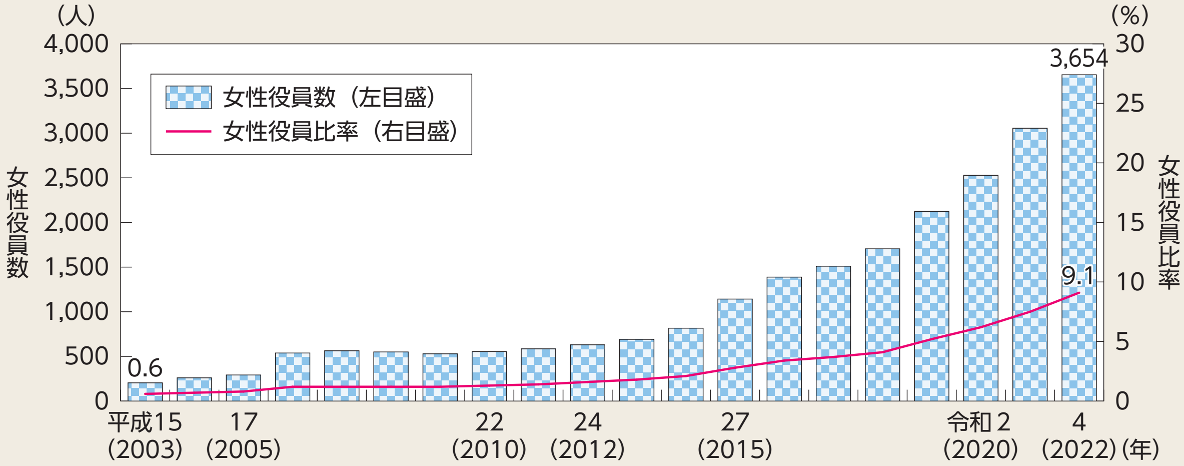
我が国の就業者に占める女性の割合は、令和４（2022）年は45.0％であり、諸外国と比較して大きな差はない。しかしながら、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国ではおおむね30％以上となっているところ、我が国は令和４（2022）年は12.9％と、諸外国と比べて低い水準となっている（特－32図）。

特－30図　民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の推移



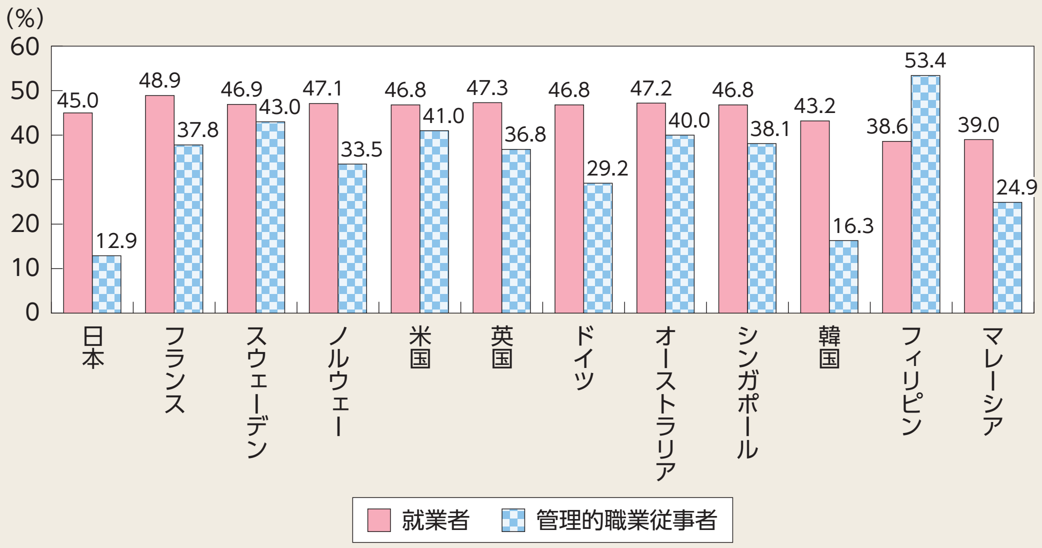
（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
２．令和２（2020）年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元（2019）年以前の企業規模区分（100人以上の常用労働者を雇用する企業）と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
３．常用労働者の定義は、平成29（2017）年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「１か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は１か月以内の期間を定めて雇われている者のうち４月及び５月に雇われた日数がそれぞれ18日以上の労働者」。平成30（2018）年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「１か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
４．令和２（2020）年から推計方法が変更されている。
５．「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成31（2019）年１月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

特－31図　上場企業の役員に占める女性の人数及び割合の推移



（備考）１．東洋経済新報社「役員四季報」より作成。
２．調査時点は原則として各年７月31日現在。
３．調査対象は、全上場企業。
４．「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

特－32図　諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



（備考）１．総務省「労働力調査（基本集計)」（令和４（2022）年)、その他の国はILO“ILOSTAT”より作成。
２．日本、米国は令和４（2022）年、オーストラリア、マレーシアは令和２（2020）年、英国は令和元（2019）年、その他の国は令和３（2021）年の値。
３．総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

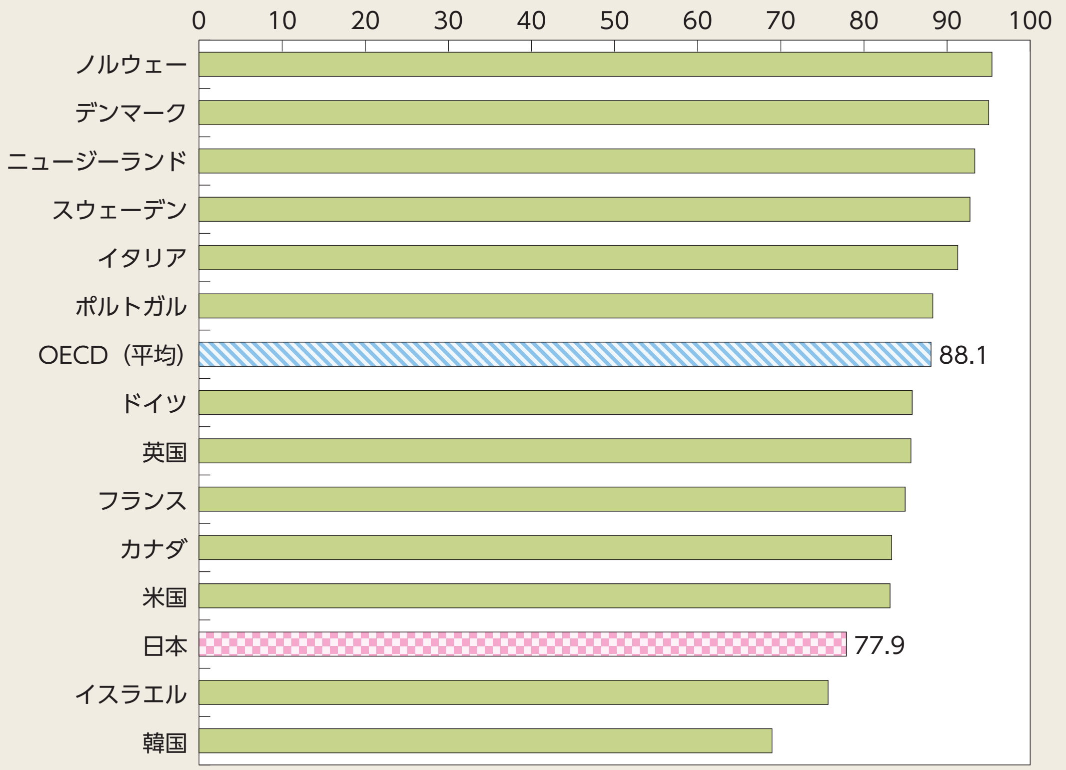
（男女間賃金格差）

職階や職責の男女差は、我が国の男女間賃金格差の一つの要因であると言われている。我が国の女性の賃金は男性の賃金の約８割にとどまり、諸外国と比較しても大きな格差が存在している（特－33図）。雇用形態別に見ると、男性の割合が大きい正社員と、女性の割合が大きい非正社員の間に給与差があることに加え、同じ雇用形態でも男女間に給与差があり、その差は年齢とともに上昇する傾向がある（特－34図）。

しかしながら、女性に家事・育児が集中すること、もしくは将来的に家事・育児を担うことを想定して職業選択を行うことで経済的な自立ができないと、長い人生の中で生じ得る様々な出来事に対応できなくなるリスクがある。

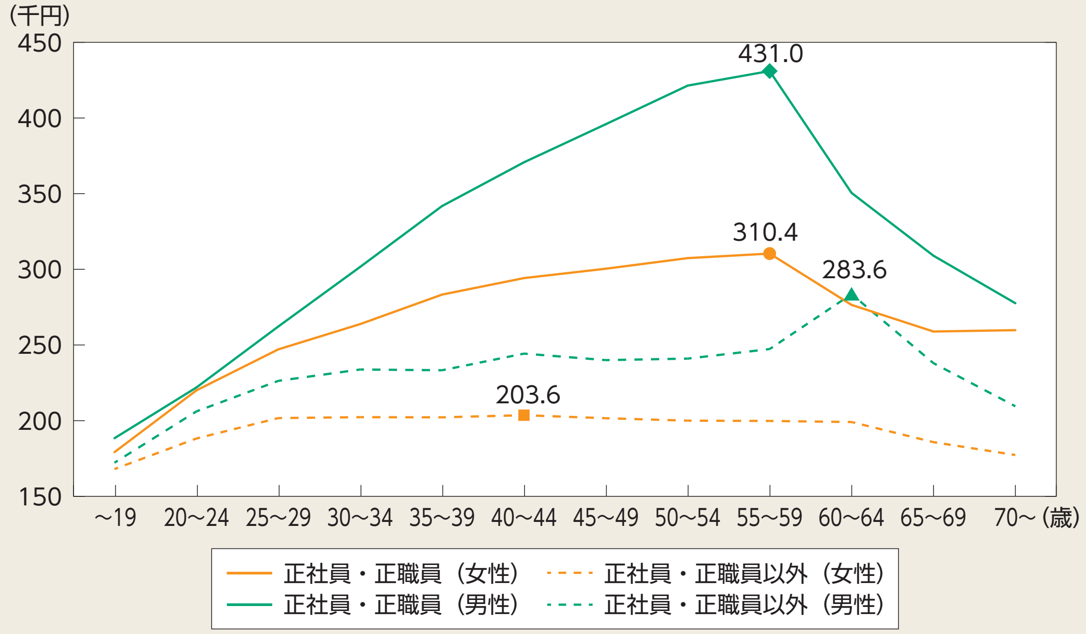
また、夫婦の家庭内分業では、家事・育児等の機会費用（家事・育児等を行うことで所得が減ることによるコスト）の少ない方がそれらの活動を担うことが経済的に合理的となる。そのため、男女間賃金格差の存在は、女性よりも男性の就労を促進、女性の技能形成・キャリア形成を阻害し、性別役割分担を後押しする要因となる可能性がある。

特－33図　男女間賃金格差の国際比較



（備考）1．OECD“OECD. Stat”より作成。
2．ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
3．イスラエルは令和元（2019）年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは令和２（2020）年、それ以外の国は令和３（2021）年の数字。

特－34図　所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）（令和４（2022）年）



（備考）厚生労働省「令和４年賃金構造基本統計調査」より作成。

⑵　家族の姿の変化、人生の多様化への対応

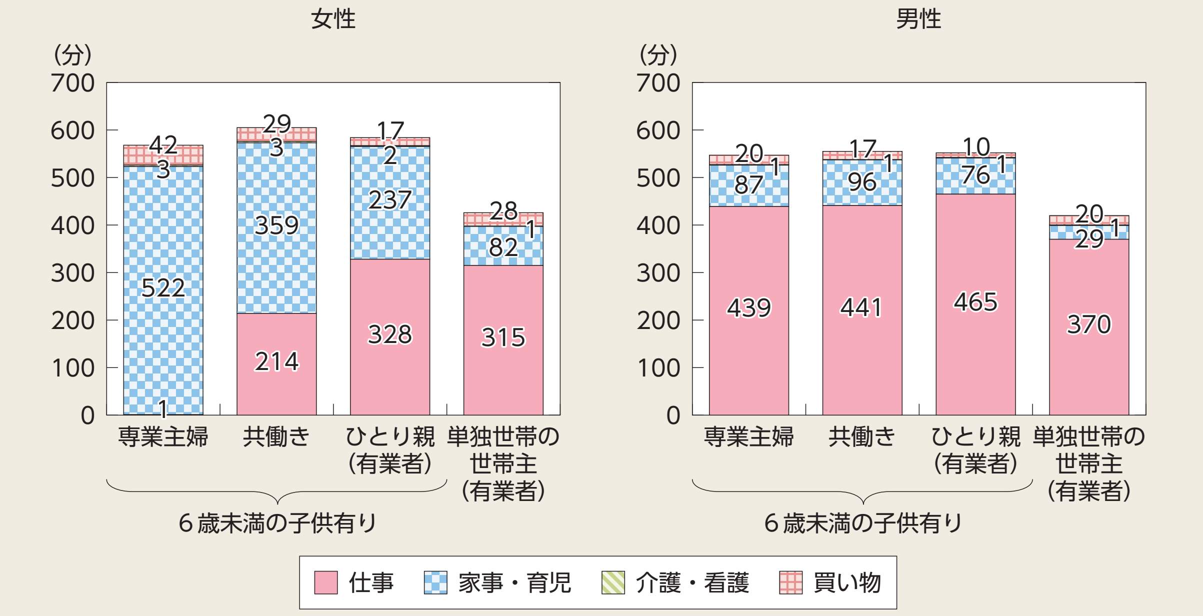
（単独世帯、ひとり親世帯の増加）

我が国の家族の姿は変化しており、近年では単独世帯が全世帯の約４割を占めるようになった。また、子供がいる世帯が徐々に減少する中[14]、ひとり親世帯は昭和63（1988）年から令和３（2021）年までの約30年間に102.2万世帯（母子世帯数84.9万世帯、父子世帯数17.3万世帯）から134.4万世帯（母子世帯数119.5万世帯、父子世帯数14.9万世帯）へと増加している[15]。

仕事か家庭の二者択一を求められる現状は、家事・育児を抱えているものの、夫婦間で役割分担をできないひとり親世帯にとって、特に厳しいものであると考えられる。配偶関係・就業状況・６歳未満の子供の有無別の男女の生活時間を見ると、ひとり親の女性は、有配偶女性と比較して仕事時間が長く、６歳未満の子供を持つひとり親の女性は、６歳未満の子供を持つ専業主婦の約５割、共働き女性の約７割の時間しか家事・育児に充てられていない（特－35図）。また、「子供がいても男性は長時間労働をするのが当然」「子育ては女性が行うもの」という性別役割分担意識は、ひとり親の男性を孤立させるおそれがある。

結婚しても子供を持たない夫婦も増加している[16]。結婚・出産が誰にとっても当たり前の人生設計ではなくなった今、一部の人に両立支援制度の利用が偏り、その他の人の働き方が変わらなければ、子育てを行う女性のキャリアアップの機会が失われるだけでなく、職場内の不公平感にもつながる可能性がある。

特－35図　配偶関係・就業状況・６歳未満の子供の有無別男女の生活時間（週全体平均、令和３（2021）年）



（備考）１．総務省「社会生活基本調査」より作成。
　　　　２．「専業主婦」は、夫が有業で妻が無業の世帯。「共働き」は、夫が有業で妻も有業（共働き）の世帯。

14　児童（18歳未満の未婚の者）のいる世帯の推移を見ると、昭和61（1986）年17,364千世帯（全世帯に占める割合46.2％）、令和３（2021）年10,737千世帯（同20.7％）となっている（厚生労働省「国民生活基礎調査」）。

15　厚生労働省「令和３年度全国ひとり親世帯等調査」より。ここでの母子世帯：父のいない児童（満20歳未満の子供であって、未婚のもの）がその母によって養育されている世帯。父子世帯：母のいない児童（同上）がその父によって養育されている世帯。

16　結婚持続期間15～19年の夫婦の出生子供数の分布をみると、「出生子供数０人」の割合は、昭和52（1977）年（第７回調査）3.0％、令和３（2021）年（第16回調査）7.7％となっている（国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」）。

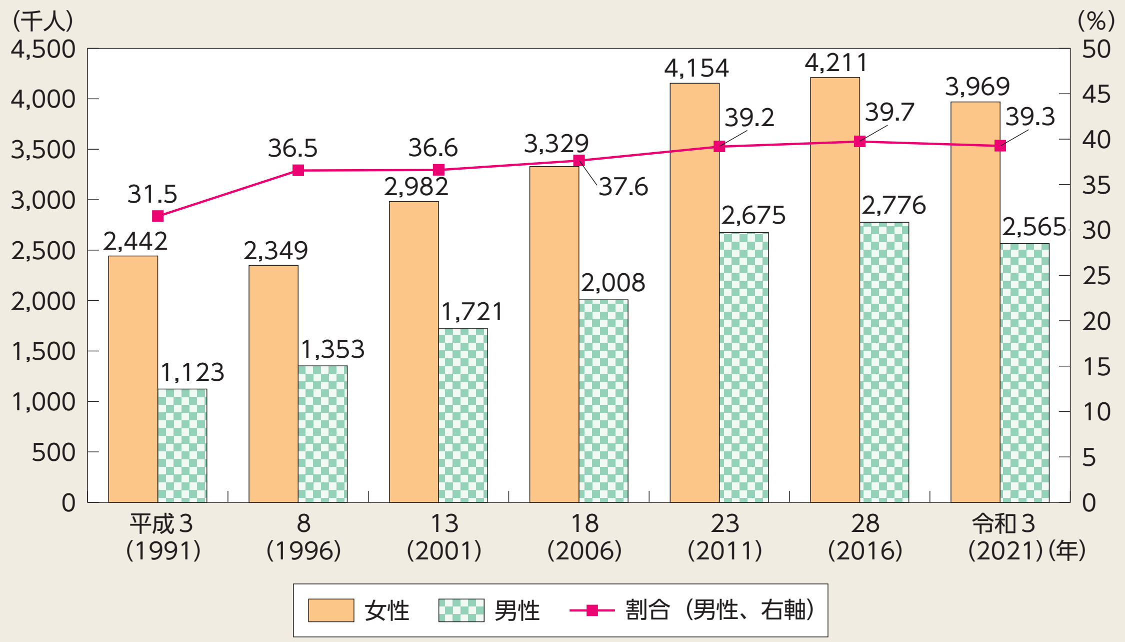
（有業の介護者の増加）

15歳以上で家族の介護をしている人（以下「介護者」という。）は、長期的に見ると増加傾向にあり、令和３（2021）年では、平成３（1991）年と比較して、女性介護者は1.6倍、男性介護者は2.3倍となっている（特－36図）。男性の介護者が増加してきたことの背景には、女性（妻）が配偶者（夫）の親の介護に必ずしも従事しなくなってきていることや、単独世帯が増加する中、未婚男性が親を介護する場合が増加していることなどがあると考えられる。

令和３（2021）年時点での介護者の有業率を見ると、40代以上では女性と比較して男性の有業率が高く、介護をしている50代男性の９割超が有業となっている（特－37図）。単独世帯や共働き世帯が増加している中、これからも、介護と仕事を両立する人が増加すると考えられる。

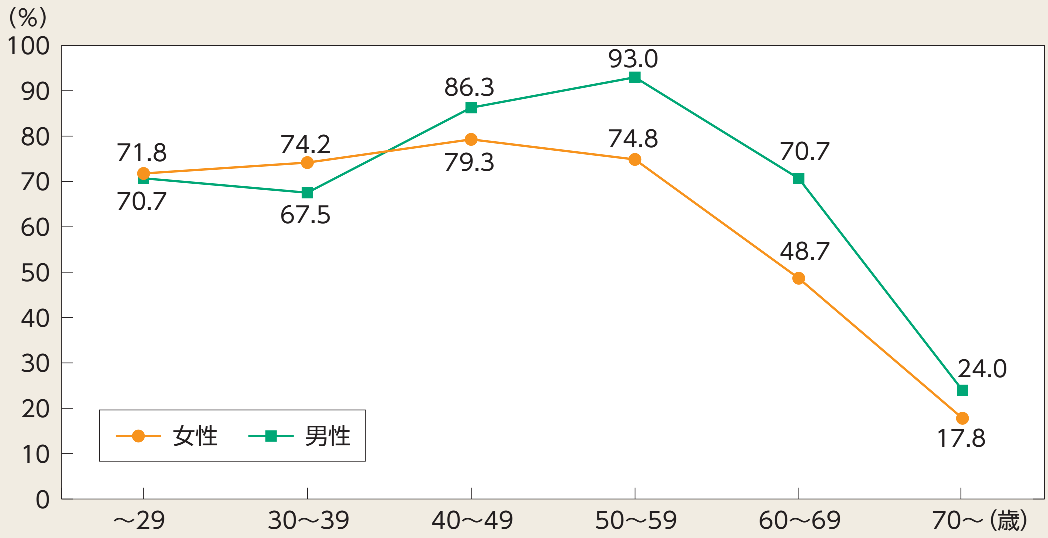
女性も男性も、働きたい全ての人が仕事か家事・育児・介護かの二者択一を迫られることなく働き、活躍し続けることができる社会の実現のためには、介護や育児等を行っている人に配慮するだけではなく、長時間労働等の慣行を見直し、柔軟な働き方を浸透させることで、全ての人が働きやすい環境を作ることが重要である。そのことが、育児や介護等を行う人にとっても働きやすく、活躍しやすい環境を作ることにつながると考えられる。

特－36図　介護者数の推移（男女別）



（備考）1．総務省「社会生活基本調査」より作成。
2．ここでいう介護とは、日常生活における入浴・トイレ・移動・食事等の際に何らかの手助けをすることや洗濯・掃除などの家事援助などを行うことをいう。介護保険法における要介護認定を受けていない人や障害者総合支援法における障害支援区分の認定を受けていない人に対する介護も含み、一時的に病気等で寝ている人に対する介護は除く。ふだんの状態がはっきり決められない場合は、おおむね１年間に30日以上介護をしていれば「ふだん介護をしている」としている。

特－37図　介護者の有業率（男女別、年齢階級別、令和３（2021）年）



（備考）１．総務省「社会生活基本調査」より作成。
２．ここでいう介護とは、日常生活における入浴・トイレ・移動・食事等の際に何らかの手助けをすることや洗濯・掃除などの家事援助などを行うことをいう。介護保険法における要介護認定を受けていない人や障害者総合支援法における障害支援区分の認定を受けていない人に対する介護も含み、一時的に病気等で寝ている人に対する介護は除く。ふだんの状態がはっきり決められない場合は、おおむね１年間に30日以上介護をしていれば「ふだん介護をしている」としている。

⑶　男性への影響

伝統的な性別役割分担意識や長時間労働等の慣行は、男性の生活や健康にも影響を与えている可能性がある。

（性別役割分担意識）

内閣府の調査[17]によれば、特に20代の男性が、職場での役割に関して、性別役割分担意識を強く感じている。職場の役割分担に関する項目のうち、「職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ」「男性は出産休暇／育児休業を取るべきでない」「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」「営業職は男性の仕事だ」「女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない」の５項目について、女性よりも男性の方が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」傾向が強く、かつ、男性の中でも年代が低いほど「そう思う」「どちらかといえばそう思う」傾向が強い。また、「男性なら残業や休日出勤をするのは当たり前だ」「同程度の実力なら、まず男性から昇進させたり管理職に登用するものだ」という項目についても、女性より男性の方が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」傾向が強い（特－38図）。

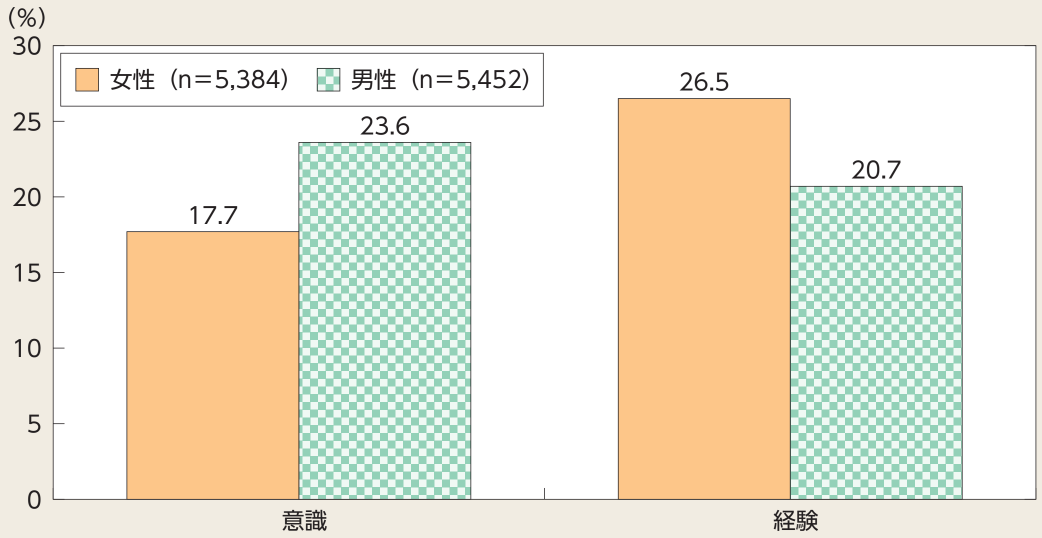
さらに、同調査では、女性よりも男性の方が性別役割の意識について強く感じていることが分かった。一方、男性は女性と比較して、性別に基づく役割を直接言われた、あるいは言動や態度で間接的に接した「経験」は少なく、伝統的な役割観に自身が捉われていることに気付いていない可能性がある（特－39図）。しかしながら、周囲に前述のような考え方を押し付けるような言動を取ってしまうと、価値観の問題では済まず、職場でのハラスメントにもつながるとの認識を持つ事が必要である。

17　内閣府「令和４年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（令和４（2022）年11月公表）。

特－38図　職場の役割分担に関する意識

（備考）内閣府「令和４年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」より作成。

特－39図　性別役割について意識及び経験



（備考）1．内閣府「令和４年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」より作成。
2．意識：測定の41項目について、各項目「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」の回答率の41項目平均（％）を男女別に算出したもの。
経験：性別に基づく役割を「直接言われた」あるいは「言動や態度から感じた」経験の回答率の41項目平均（％）を男女別に算出したもの。

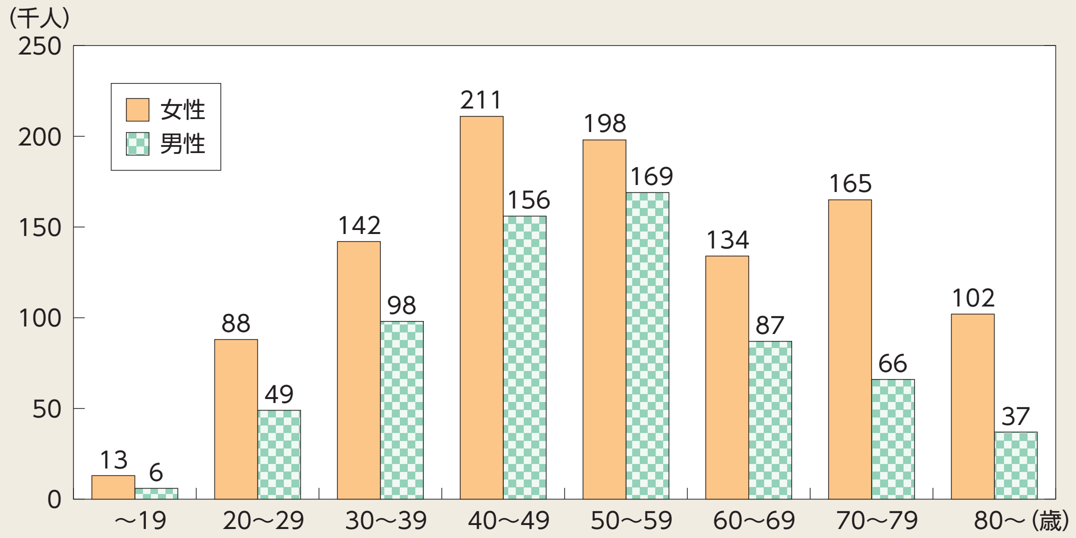
（男性の健康への影響）

健康面に目を向け、「気分障害」の患者数を見ると、どの年代においても女性の患者数が男性の患者数を上回っているが、男性の場合は、働き盛りの40～50代の患者が多いことが特徴である（**特－40図**）。また、「アルコール使用（飲酒）による精神及び行動の障害」の患者数を見ると、女性よりも男性の方が顕著に多い（**特－41図**）。

男性自殺者数は長期的には減少傾向にあるが、女性よりも高い水準にあり、年齢階級別に見ると、40～50代の働き盛りの男性の自殺が最も多い（**特－42図**）。自殺の原因別に見ると、男性は女性と比較して「経済・生活問題」「勤務問題」を原因とする自殺が多く、特に40～50代の男性でこれらを原因とする自殺が多い（**特－43図**）。

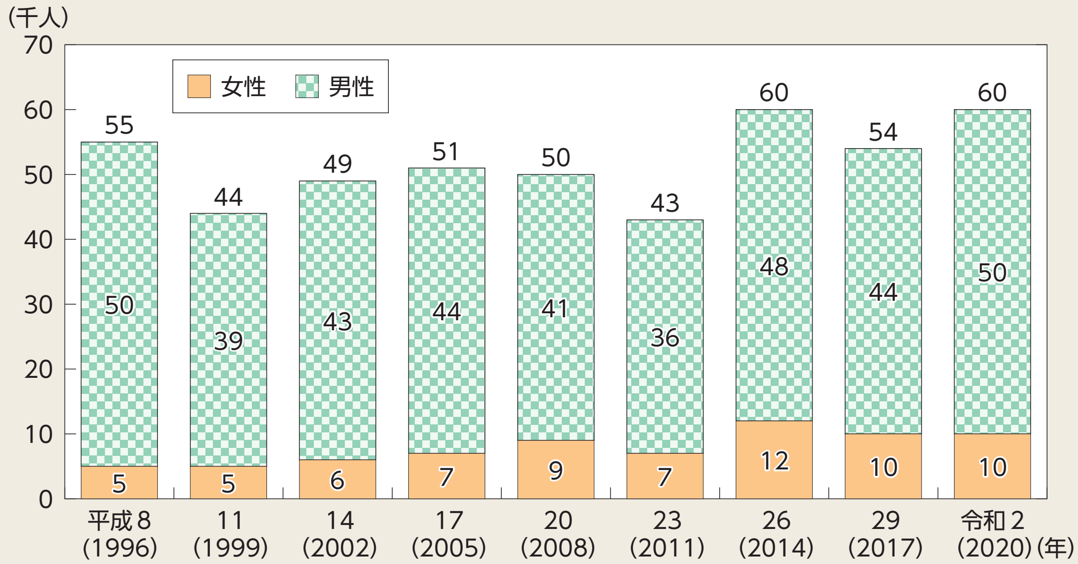
男性もまた男女共同参画社会の主役である。前述のとおり、男性の有償労働時間は諸外国と比較しても極めて長く、男性が地域や家庭に活躍の場を広げることを望んでいても、叶っていない場合もあると考えられる。しかしながら、男性においても、仕事か家庭の二者択一を迫られることなく、のびのびと生きやすい社会を実現する必要がある。そのことが男女ともに生きやすく、活躍できる社会の実現につながるものと考えられる。

特－40図　男女別・年代別気分障害総患者数（令和２（2020）年）



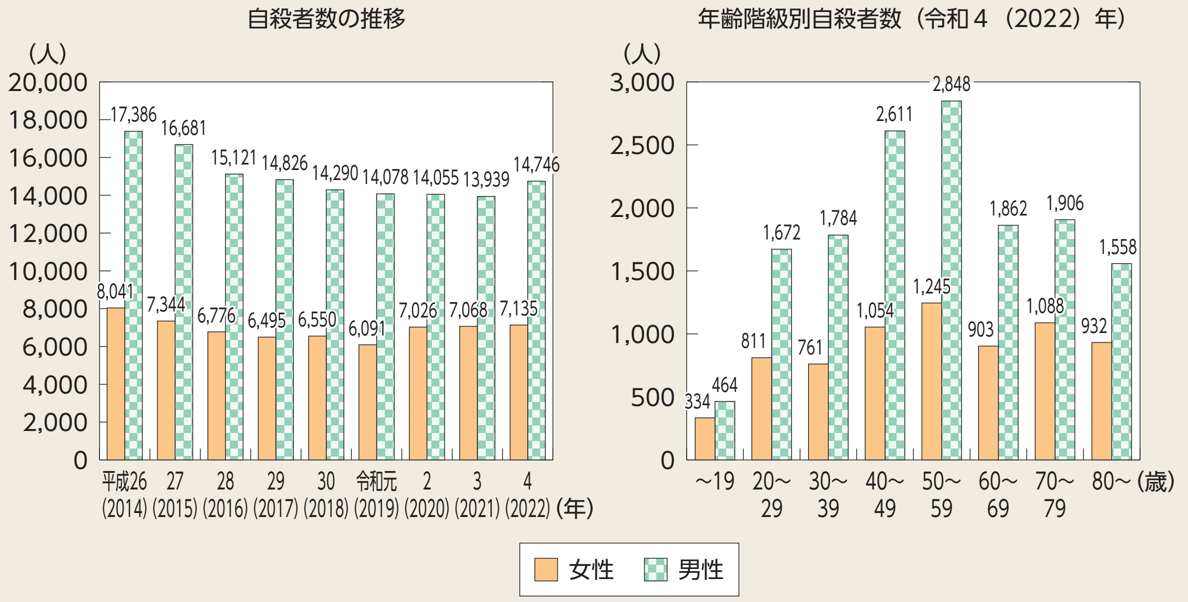
（備考）１．厚生労働省「患者調査」より作成。
２．総患者数は、ある傷病における外来患者が一定期間ごとに再来するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。
総患者数＝推計入院患者数＋推計初診外来患者数＋（推計再来外来患者数×平均診療間隔×調整係数（6/7））
推計に用いる平均診療間隔は99日以上を除外して算出。
３．気分障害とは、気分の波が主な症状として表れる病気。うつ状態のみを認める時はうつ病と呼び、うつ状態と躁状態を繰り返す場合には、双極性障害（躁うつ病）と呼ぶ。

特－41図　アルコール使用（飲酒）による精神及び行動の障害総患者数



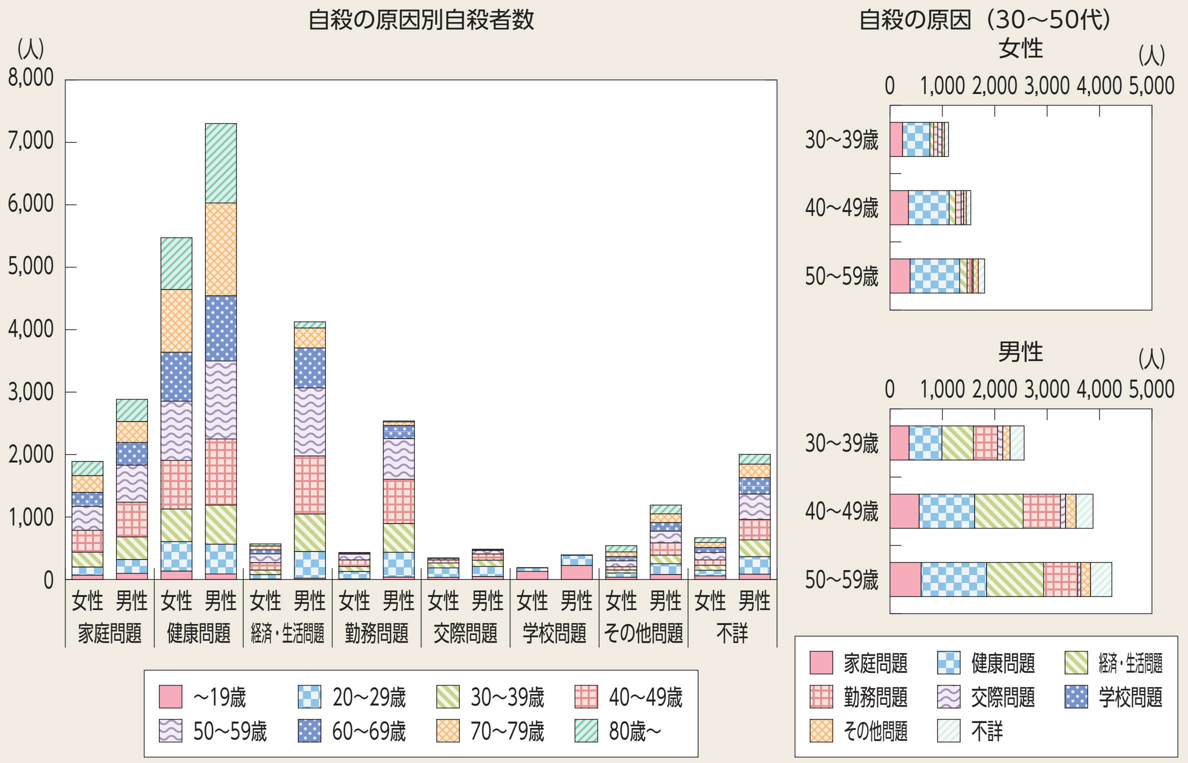
（備考）１．厚生労働省「患者調査」より作成。
２．総患者数は、ある傷病における外来患者が一定期間ごとに再来するという仮定に加え、医療施設の稼働日を考慮した調整を行うことにより、調査日現在において、継続的に医療を受けている者（調査日には医療施設で受療していない者を含む。）の数を次の算式により推計したものである。
総患者数＝推計入院患者数＋推計初診外来患者数＋（推計再来外来患者数×平均診療間隔×調整係数（6/7））
令和２（2020）年から推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限を変更。平成29（2017）年までは31日以上であったが、令和２（2020）年からは99日以上を除外して算出。
３．平成23（2011）年は、宮城県の石巻医療圏、気仙沼医療圏及び福島県を除いた数値。

特－42図　男女別・年代別自殺者数



（備考）厚生労働省ホームページ「自殺の統計」より作成。

特－43図　男女別自殺の原因別自殺者数（令和４（2022）年）



（備考）１．厚生労働省ホームページ「自殺の統計」より作成。
２．遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因･動機を自殺者一人につき４つまで計上しているため、原因・動機別の和と自殺者数（総数）及び原因・動機特定者数は一致しない。なお、自殺者の中には原因・動機不特定者も多くみられる。

コラム 3

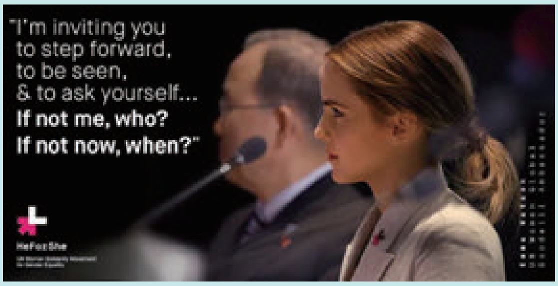
国連女性機関（UN Women）「HeForShe（ヒーフォーシー）キャンペーン」活動

ジェンダー平等への取組は、かつては女性だけによる女性のための取組として認識されていた。しかしながら、ジェンダー平等は女性だけの問題ではなく、全人類が関わる問題である。

国連女性機関（UN Women）は、ジェンダー平等の促進のためには、男性の関与が不可欠であるとして、平成26（2014）年から「HeForSheキャンペーン」活動を実施している。

平成26（2014）年９月20日、潘基文国連事務総長（当時）とエマ・ワトソンUN Women親善大使が同キャンペーン活動の立ち上げについて発表した。その際に、エマ・ワトソンUN　Women親善大使が、「ジェンダー平等は男性の問題でもある。男女ともに繊細でいられる自由があり、男女ともに強くいられる自由がある」と呼び掛け、話題を呼んだ。

エマ・ワトソンUN Women親善大使の国連でのスピーチ「Gender equality is your issue too」一部抜粋



©UN Women／Simon Luethi

男性の皆さん、この場を借りてみなさんを正式に御招待いたします。ジェンダー平等はあなた方の問題でもあると。

今日まで私の父の役割が軽んじられたのをこの目にしてきました。母と同等に大切であるにもかかわらず。

多くの若い男性をこの目にしました。「男らしくない」と見られる恐怖から精神を患い、しかし、支援は受けないのです。実際に英国では20～49歳の男性の死亡原因のトップは自殺です。交通事故、がん、心臓疾患を凌いでいます。男性としての成功を形作る意識が男性を傷つけ、不安にさせる姿を目にしてきました。男性もまた、平等の恵みを受けていないのです。

ジェンダーの固定観念に囚われている男性については、私たちは多くを語りません。しかし、男性が固定観念から自由になれば、女性にとっても自然と世界は変わるのです。

もし男性が男性として認められるために攻撃的になる必要がなければ、女性も服従する必要はないでしょう。もし男性が管理する必要がなければ、女性が管理されることもないでしょう。

男女ともに繊細でいられる自由があり、男女ともに強くいられる自由があるのです。今こそ、二つの考え方の対立ではなく、ジェンダーを広い視点で捉える時なのです。「私たちはちがう」という定義付けをやめ、「私たちとは誰なのか」を自分自身で定義すれば、私たちはもっと自由になれるのです。それこそが「HeForShe」そのものなのです。

（出典）国際連合広報センター。エマ・ワトソンUN　Women親善大使が、国連本部で開催されたHe For Sheキャンペーン発表会で行ったスピーチの映像の日本語字幕の一部抜粋。
https://www.unic.or.jp/texts_audiovisual/audio_visual/learn_videos/gender/

エマ・ワトソンUN　Women親善大使はスピーチの中で、男性は、「男らしくない」と見られる恐怖から精神を患っても支援を求めることに課題を感じる場合があり、英国の20～49歳の男性の死亡原因の一位が自殺であることを述べている。我が国においても、令和３（2021）年の10～44歳の男性の死亡原因の一位は自殺であった（(図）年齢階級別死因順位（令和３（2021）年））。また、第１節で見てきたとおり、男性の自殺者数は減少傾向にあるが、女性よりも高い水準にあり、自殺の原因別に見ると、男性は女性と比較して「経済・生活問題」「勤務問題」を原因とする自殺が多い（特－42図、特－43図再掲）。この背景には、「男性は一家の大黒柱」という性別役割分担意識や長時間労働等の慣行等があると考えられ、我が国においても、男性が男女共同参画の恩恵を受けられていない側面があることが分かる。

（図）年齢階級別死因順位（令和３（2021）年）

		10～14歳	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳
女性	第１位	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	悪性新生物<腫瘍>	悪性新生物<腫瘍>
	第２位	悪性新生物<腫瘍>	悪性新生物<腫瘍>	不慮の事故	悪性新生物<腫瘍>	悪性新生物<腫瘍>	自殺	自殺
	第３位	先天奇形、変形及び染色体異常	不慮の事故	悪性新生物<腫瘍>	不慮の事故	不慮の事故	心疾患	心疾患
男性	第１位	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺	自殺
	第２位	悪性新生物<腫瘍>	不慮の事故	不慮の事故	不慮の事故	悪性新生物<腫瘍>	悪性新生物<腫瘍>	悪性新生物<腫瘍>
	第３位	不慮の事故	悪性新生物<腫瘍>	悪性新生物<腫瘍>	悪性新生物<腫瘍>	心疾患	心疾患	心疾患

（備考）１．厚生労働省「令和３年 人口動態統計」より作成。
２．死因順位は死亡数の多いものから定めた。

また、内閣府の調査[1]では、我が国の男性は、女性と比較して、性別役割の意識について強く感じていることが分かった（特－39図再掲）。しかしながら、エマ・ワトソンUN Women親善大使がスピーチで述べているとおり、男女ともに性別役割の意識から解放され、繊細でいられる自由、強くいられる自由があるはずであり、男女共同参画を推進することで、男女ともに恩恵を受けられるはずである。また、男性が固定観念から自由になることで、女性にとっても世界が変わるはずである。

男女共同参画は女性だけでなく、全ての人にとっての問題であるということを、一人一人が認識し、男女共同参画を推進していく必要がある。

1　内閣府「令和４年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（令和４（2022）年11月公表）。

第2節 根付きつつある新たな生活様式・働き方

この節では、内閣府の調査[18]等をもとに、主に若い世代を中心に変わってきている、生活様式や働き方についての考え方を明らかにし、考察を深める。

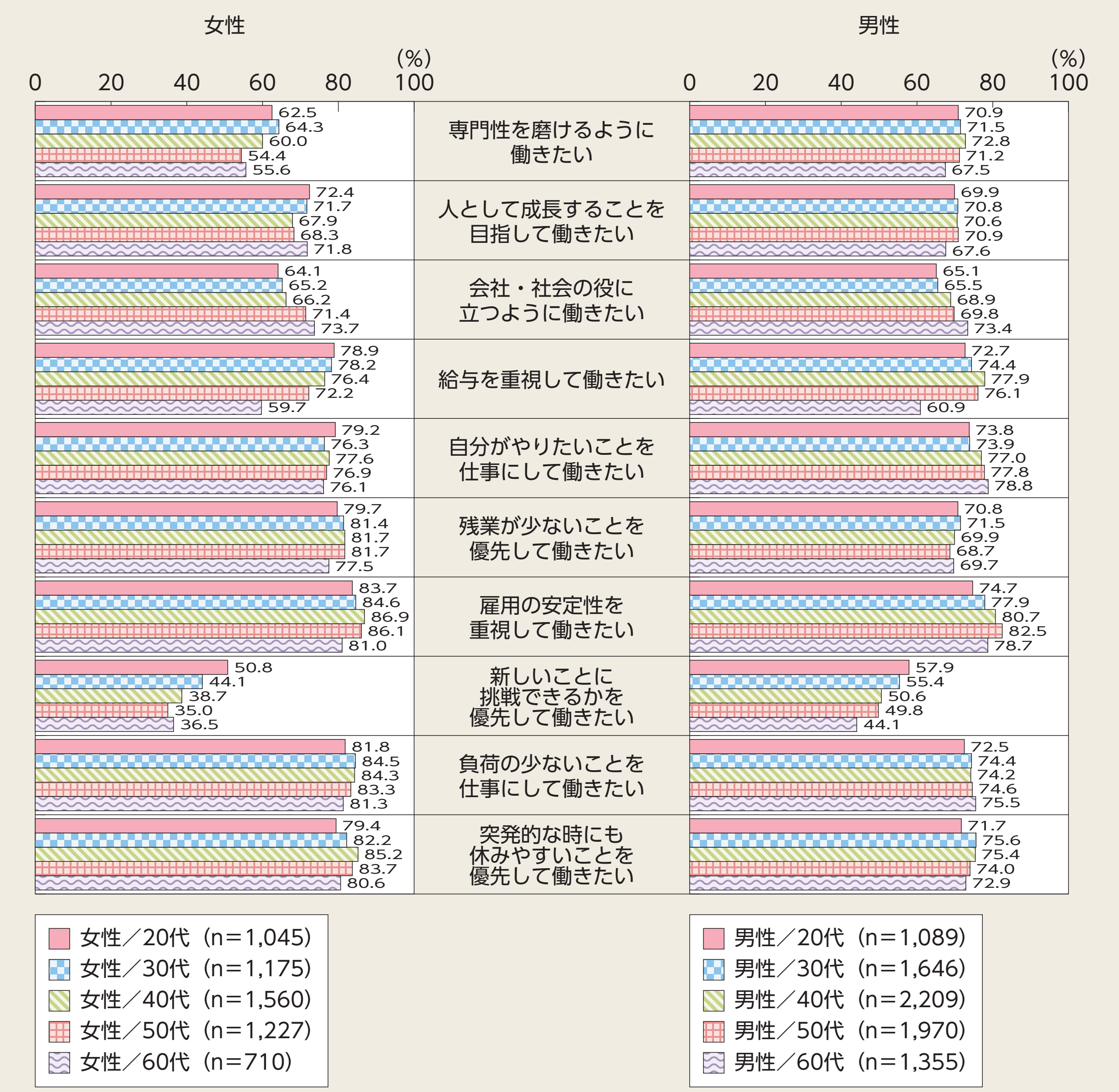
1．若い世代の生活様式・働き方についての考え方

(1) 働き方に対する意識

仕事・働くことに対する現在の考え方[19]を男女別・年代別に比較すると、20代では男女で10%ポイント以上差がある項目はなく、上の年代と比べて男女差が小さい。20～30代で、女性の方が男性よりも５%ポイント以上高い項目は、「負荷の少ないことを仕事にして働きたい」「雇用の安定性を重視して働きたい」「残業が少ないことを優先して働きたい」「突発的な時にも休みやすいことを優先して働きたい」であり、女性は男性と比べて、働きやすい環境で働くことを求めていることが分かる。一方で、男性の方が女性よりも５%ポイント以上高い項目は、「専門性を磨けるように働きたい」「新しいことに挑戦できるかを優先して働きたい」となっており、男性は、女性と比較して仕事内容を重視する傾向が強い。40～50代の女性では、若い世代よりも「残業が少ないことを優先して働きたい」「突発的な時にも休みやすいことを優先して働きたい」の男女差が大きい。なお、男女ともに全体的な優先度は高くないが、若い年代ほど「新しいことに挑戦できるかを優先して働きたい」としている（特－44図）。

18 「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」（令和４年度内閣府委託調査）。以下、本文中に具体的な調査名がなく、「調査」と記載してあるものは全て、同調査。
19 対象は有業者。

特－44図　仕事・働くことに対する現在の考え方（有業者）



（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．「当てはまる」「どちらかといえば当てはまる」の累計値。

⑵　生活時間の使い方に対する意識

第１節では、我が国では有償労働時間が男性、無償労働時間が女性に偏っていることを確認したが、ここでは、生活時間の使い方に対する希望を見ていく。

（家事・育児時間の増減希望）

子供のいる男女の家事・育児時間の増減希望について見てみると、女性は、いずれの年代においても、家事・育児時間を「減らしたい」が「増やしたい」を上回るが、20～30代で「減らしたい」と思う傾向が強く、40～60代と比較して13.3％ポイント高い（20～30代33.5％、40～60代20.2％）。男性は、いずれの年代においても「増やしたい」が「減らしたい」を上回るが、40～60代と比較して、20～30代で「増やしたい」と考える人が13.4％ポイント高く（20～30代27.7％、40～60代14.3％）、若い年代の方が、それ以外の年代よりも家事・育児参画意欲が高いことが分かる（特－45表）。

特－45表　生活の中の時間増減希望

20-39歳・子供がいる		減らしたい計（%）	増やしたい計（%）
仕事時間	女性（n=865）	23.2	28.6
	男性（n=941）	34.1	16.6
家事・育児時間	女性（n=1,142）	33.5	14.4
	男性（n=959）	14.1	27.7
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性（n=1,142）	5.0	44.1
	男性（n=959）	6.0	42.2
自分のことに使う時間	女性（n=1,142）	4.2	51.3
	男性（n=959）	7.3	44.4

40-69歳・子供がいる		減らしたい計（%）	増やしたい計（%）
仕事時間	女性（n=3,023）	12.7	22.5
	男性（n=3,760）	25.7	10.2
家事・育児時間	女性（n=4,613）	20.2	6.0
	男性（n=4,149）	7.6	14.3
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性（n=4,613）	2.1	25.2
	男性（n=4,149）	3.4	30.7
自分のことに使う時間	女性（n=4,613）	2.6	34.1
	男性（n=4,149）	3.8	35.0

20-39歳・子供がいない		減らしたい計（%）	増やしたい計（%）
仕事時間	女性（n=1,878）	24.8	21.1
	男性（n=2,062）	24.9	18.6
家事・育児時間	女性（n=2,201）	18.2	12.4
	男性（n=2,395）	13.3	12.9
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性（n=2,201）	5.4	29.9
	男性（n=2,395）	7.3	23.9
自分のことに使う時間	女性（n=2,201）	5.1	39.5
	男性（n=2,395）	8.0	33.4

40-69歳・子供がいない		減らしたい計（%）	増やしたい計（%）
仕事時間	女性（n=1,483）	17.8	20.9
	男性（n=2,031）	25.0	13.5
家事・育児時間	女性（n=2,125）	18.6	6.8
	男性（n=2,416）	11.6	7.9
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性（n=2,125）	2.8	20.7
	男性（n=2,416）	3.7	20.6
自分のことに使う時間	女性（n=2,125）	3.5	33.1
	男性（n=2,416）	3.8	33.8

（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．「該当なし」は除外して集計。
3．減らしたい計は「大幅に減らしたい」「少し減らしたい」の累計値。増やしたい計は「大幅に増やしたい」「少し増やしたい」の累計値。
4．「子供がいる」は子供がいる・子供を持ったことがある人。

（仕事時間の増減希望）

子供のいる男女の仕事時間の増減希望について見てみると、女性は、20～30代は「減らしたい」と「増やしたい」に分かれる（「減らしたい」23.2％、「増やしたい」28.6％）一方、40～60代は「増やしたい」が「減らしたい」を上回る（「減らしたい」12.7％、「増やしたい」22.5％）。子供のいる女性は、出産を機に家事・育児時間が増えるために仕事時間を減らすものの、子育てが一段落した後

に、仕事時間を増やしたいと考える場合が多いことが推察される。男性は、いずれの年代においても、「減らしたい」が「増やしたい」を上回るが、40～60代と比較して、20～30代で「減らしたい」が8.4%ポイント高く（20～30代34.1%、40～60代25.7%）、若い年代の方が、より仕事時間を「減らしたい」と考えていることが分かる（特－45表再掲）。

子供がいる女性がどの年代においても家事・育児時間を「減らしたい」と思っている背景には、第１節でも指摘したとおり、無償労働時間が女性に偏っていることがあり、若い世代において「減らしたい」と考える割合が大きいのは、子育て期においては特にその負担が重いためであると考えられる。一方、子供がいる男性はどの年代においても、家事・育児時間を「増やしたい」傾向にあり、特に若い世代で家事・育児への参画意欲が強いことが分かる。しかし、男性はいずれの年代においても仕事時間を「減らしたい」と考えており、特に若い世代において「減らしたい」意向が強いことから、労働時間が長いことが、特に若年男性の家事・育児への参画を阻んでいることが推察される。

なお、男女ともに、子供の有無にかかわらず、どの年代においても、「家族と遊んだりくつろいだりする時間」「自分のことに使う時間」は、「増やしたい」が「減らしたい」を大きく上回るが、特に20～30代の子供のいる女性において顕著であり、「自分のことに使う時間」を「増やしたい」が５割を超えている（特－45表再掲）。

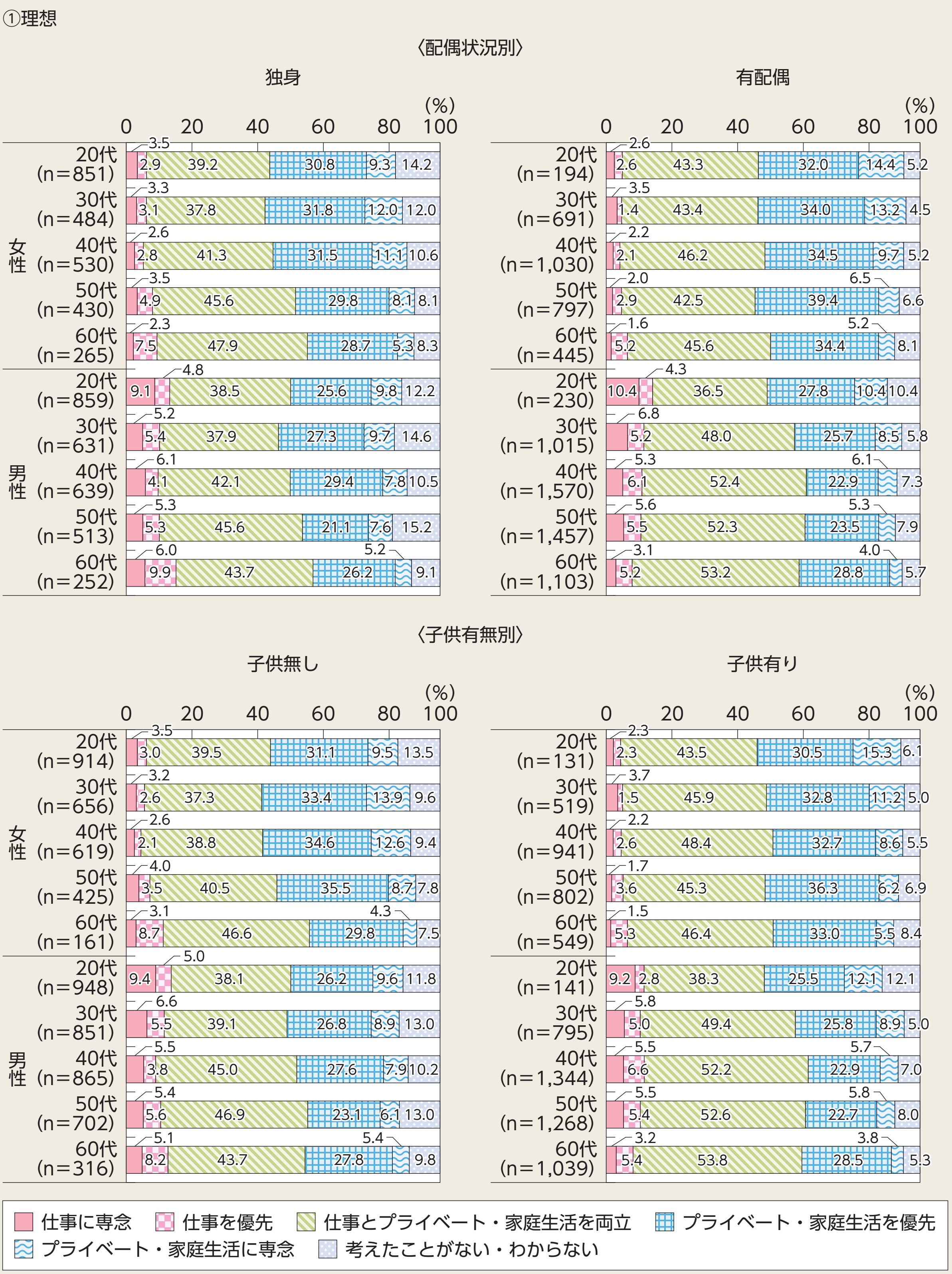
（仕事とプライベート・家庭生活のバランス）

続いて、仕事とプライベート・家庭生活のバランスに関する「理想」と「現実」を見てみる。

「理想」については、男女ともに、いずれの年代、配偶状況、子供の有無別で見ても、「仕事とプライベート・家庭生活を両立」が４～５割を占め、「プライベート・家庭生活を優先」「プライベート・家庭生活に専念」したいという割合も合計で３～５割を占める。子供のいる20代男性の「理想」を見ると、37.6%が「プライベート・家庭生活を優先」「プライベート・家庭生活に専念」したいと考えており、40～50代と10%ポイント近く差がある（40代28.6%、50代28.5%）。逆に、「仕事に専念」「仕事を優先」したいという意向は、50代以下では、配偶状況、子供の有無別で見ても、女性は合計で１割未満、男性も同１割前後と、強くない。

しかし、「理想」と「現実」の間には大きな差がある。「現実」になると、男女ともに、いずれの年代、配偶状況、子供の有無別で見ても「仕事に専念」「仕事を優先」している人の割合が大きくなり、50代以下の男性においては、合計で35～45%程度を占める。また、特に男性においては「プライベート・家庭生活を優先」「プライベート・家庭生活に専念」している人の割合が理想と比較して大きく減少し、合計で１～２割となっている（特－46図）。

特－46図　仕事とプライベート・家庭生活のバランスの理想と現実（有業者）



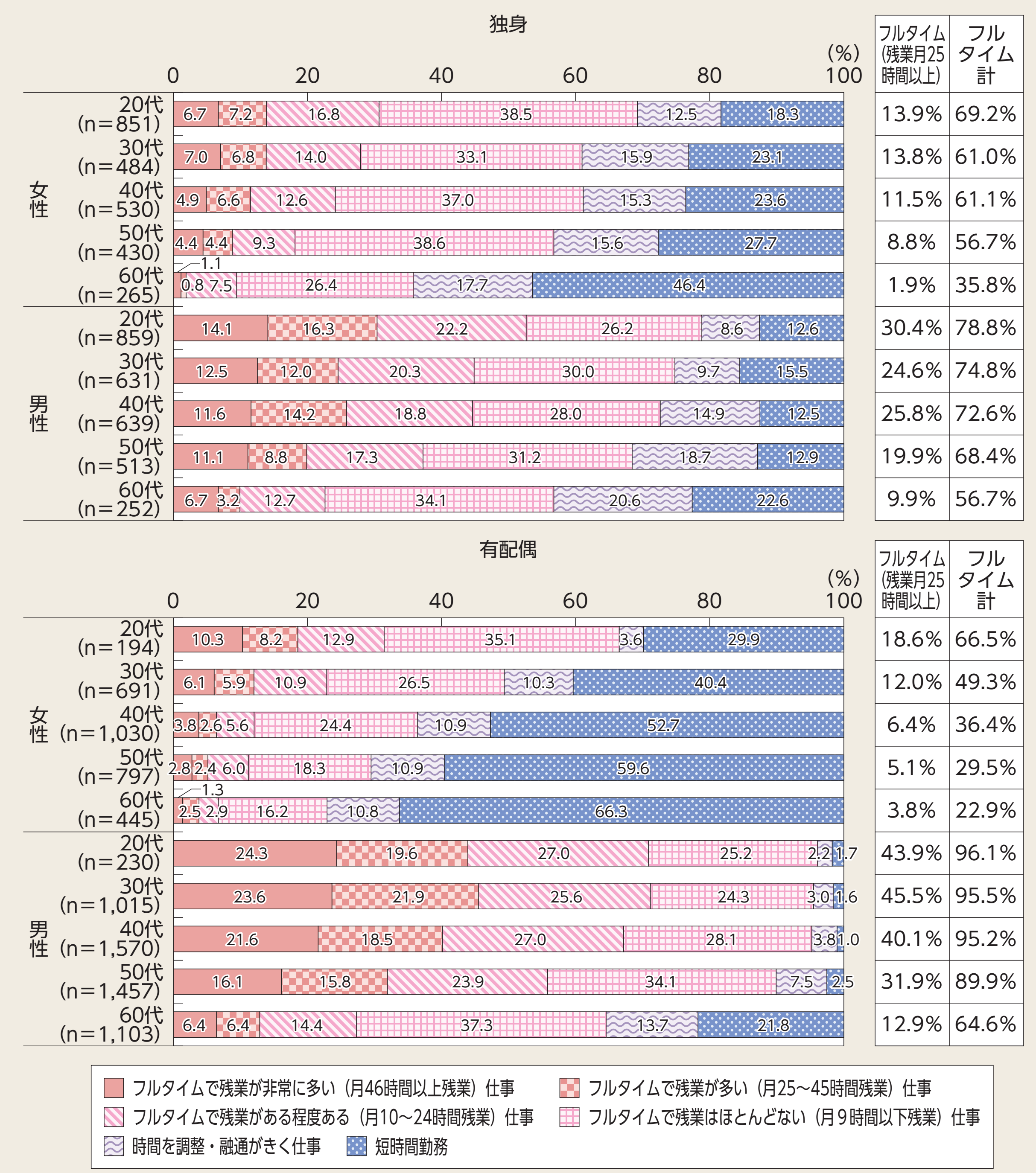
②現実

（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．有配偶は事実婚及び内縁を含む。
3．「子供有り」は子供がいる・子供を持ったことがある人。

⑶　長時間労働に対する意識

内閣府の調査で、年代別、配偶状況別に勤務時間を見ると、女性の場合、20代では有配偶者と独身者でフルタイム勤務者の割合に大きな差は無いが、30代以上では、有配偶者は独身者と比べてフルタイム勤務者の割合が小さい。また、30～50代では、月25時間以上残業をしている者の割合も小さい。一方、男性については、どの年齢階級においても、独身者よりも有配偶者の方が、フルタイム勤務者の割合が大きく、月25時間以上残業している者の割合も大きい傾向にある（特－47図）。

特－47図　勤務時間（年代別）

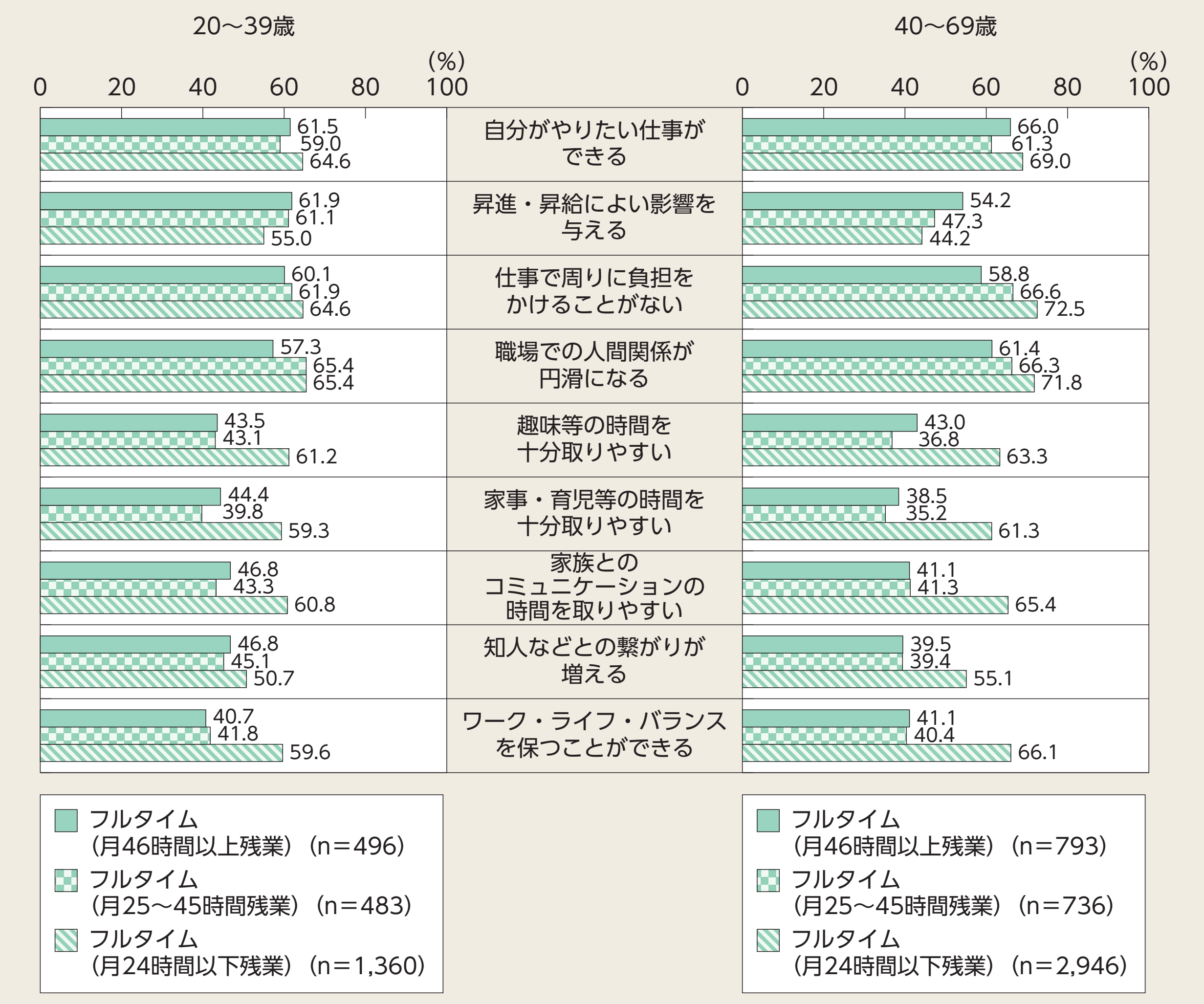


（備考）1．「令和４年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．有配偶は事実婚及び内縁を含む。

（男性が長時間労働を行う理由）

内閣府の調査からは、長時間労働を行っている男性は、必ずしも長時間働くことによるメリットを感じているわけではないことが明らかになっている。現在の勤務時間による影響を見ると、フルタイムで残業が非常に多い（月46時間以上残業）男性が、フルタイムで残業が少ない（月24時間以下残業）男性と比較して、現在の勤務時間によるプラスの影響として感じている項目は、いずれの年代においても「昇進・昇給によい影響を与える」のみであるが、40～60代と比較して、20～30代の方が、差が小さい（20～30代：月46時間以上残業61.9％、月24時間以下残業55.0％、40～60代：月46時間以上残業54.2％、月24時間以下残業44.2％）（特－48図）。

特－48図　現在の勤務時間による影響（男性）



（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．「A：自分がやりたい仕事ができる」と「B：自分がやりたい仕事ができない」等の対照的な選択肢を提示し、どちらの方に近いかを質問。「Aに近い」「どちらかといえばAに近い」の累計値を掲載。

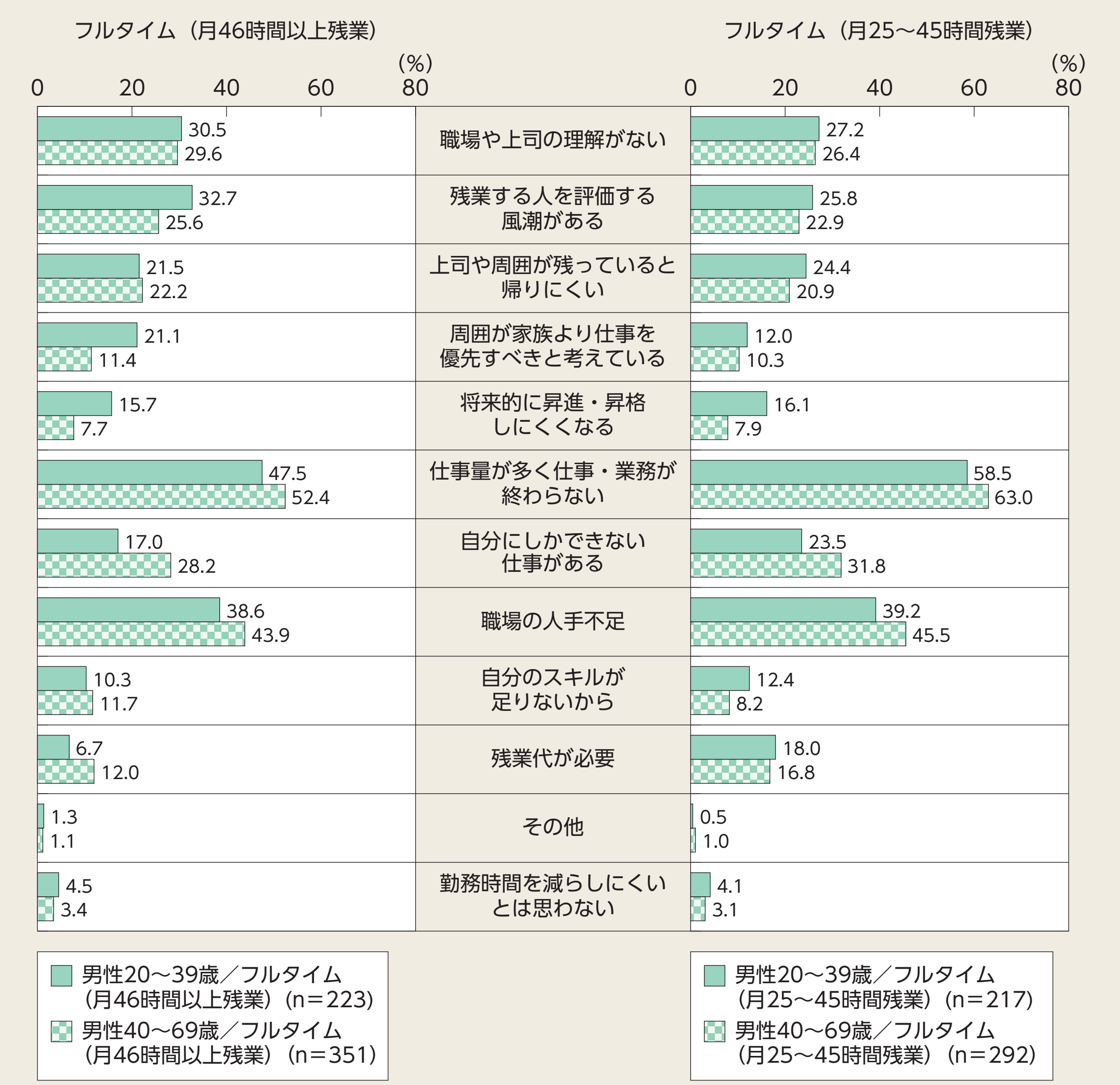
（勤務時間を減らしにくい理由）

月25時間以上残業を行っている男性の、勤務時間を減らしにくい理由を見てみると、残業時間、年代にかかわらず、「仕事量が多く仕事・業務が終わらない」（月25～45時間残業：20～30代58.5％、40～60代63.0％、月46時

間以上残業：20～30代47.5％、40～60代52.4％）が最も多い。月46時間以上残業を行っている20～30代の男性と40～60代の男性を比較すると、20～30代は上の年代と比較して、「周囲が家族より仕事を優先すべきと考えている」（20～30代21.1％、40～60代11.4％）、「将来的に昇進・昇格しにくくなる」（20～30代15.7％、40～60代7.7％）、「残業する人を評価する風潮がある」（20～30代32.7％、40～60代25.6％）とする割合が大きい一方、40～60代は下の年代と比較して、「自分にしかできない仕事がある」（20～30代17.0％、40～60代28.2％）、「職場の人手不足」（20～30代38.6％、40～60代43.9％）、「残業代が必要」（20～30代6.7％、40～60代12.0％）とする割合が大きい（特－49図）。

これらのことから、男性は自ら望んで長時間労働を行っているのではなく、長時間労働をせざるを得ない状況にある場合も多いと考えられるが、その中でも、20～30代の男性は、上の年代と比較して、周囲の目を気にした結果、長時間労働となっている場合が多いと考えられる。

特－49図　勤務時間を減らしにくい理由（男性）



（備考）１．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
２．仕事（収入を伴う仕事、学業）の時間について「大幅に減らしたい」「少し減らしたい」とした人が対象。

２．女性の働き方を取り巻く状況

第１節では、女性は男性と比較して正規雇用比率が低く、令和４（2022）年時点で、女性雇用者の半分以上が非正規雇用労働者となっており、その理由として、女性に無償労働時間が偏っていることから、正規雇用労働者として働くことと家事・育児等を両立させることに課題を感じ、非正規雇用を選択している場合が多いことを指摘した。

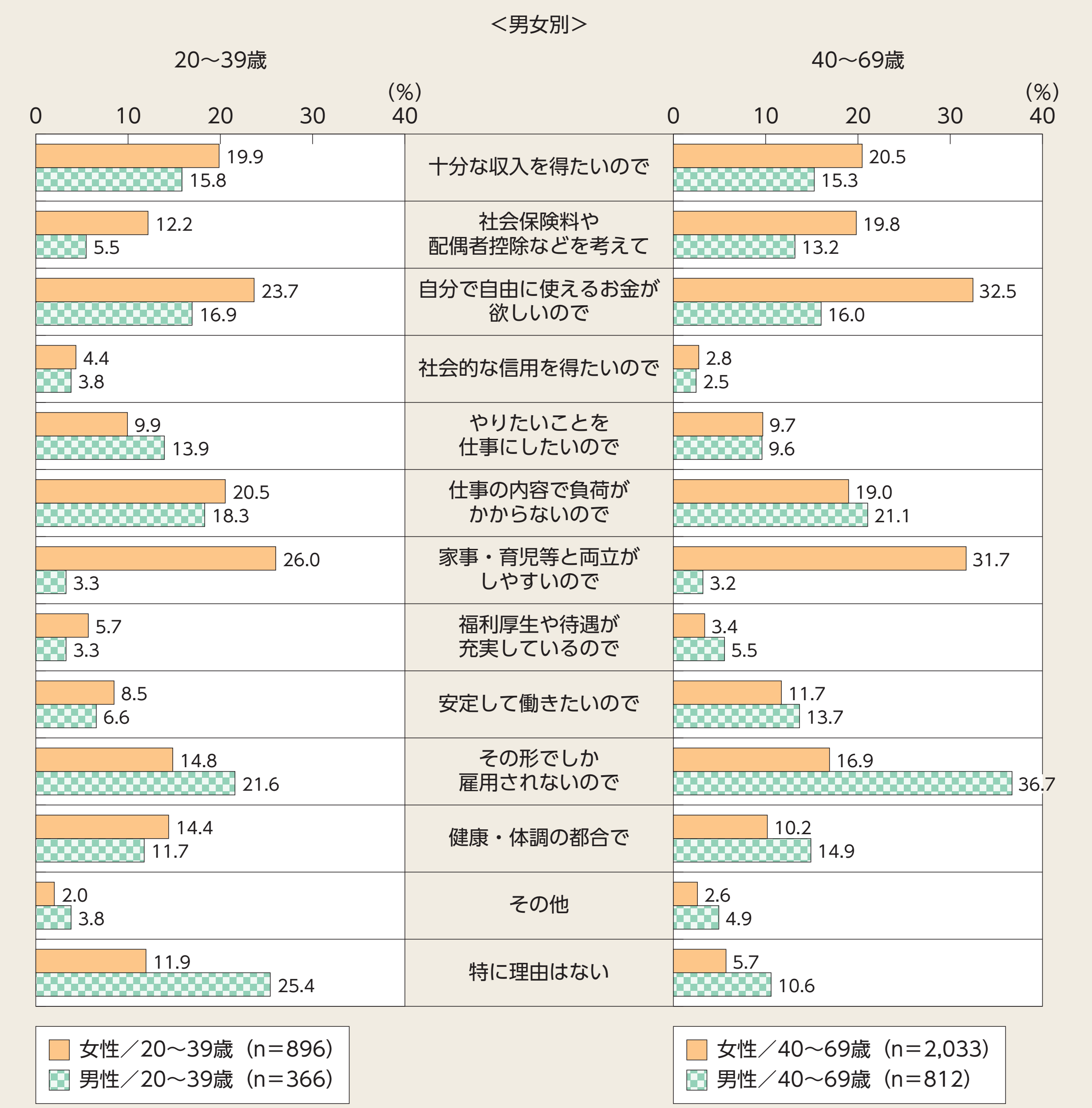
（現在の職業・雇用形態で働いている理由）

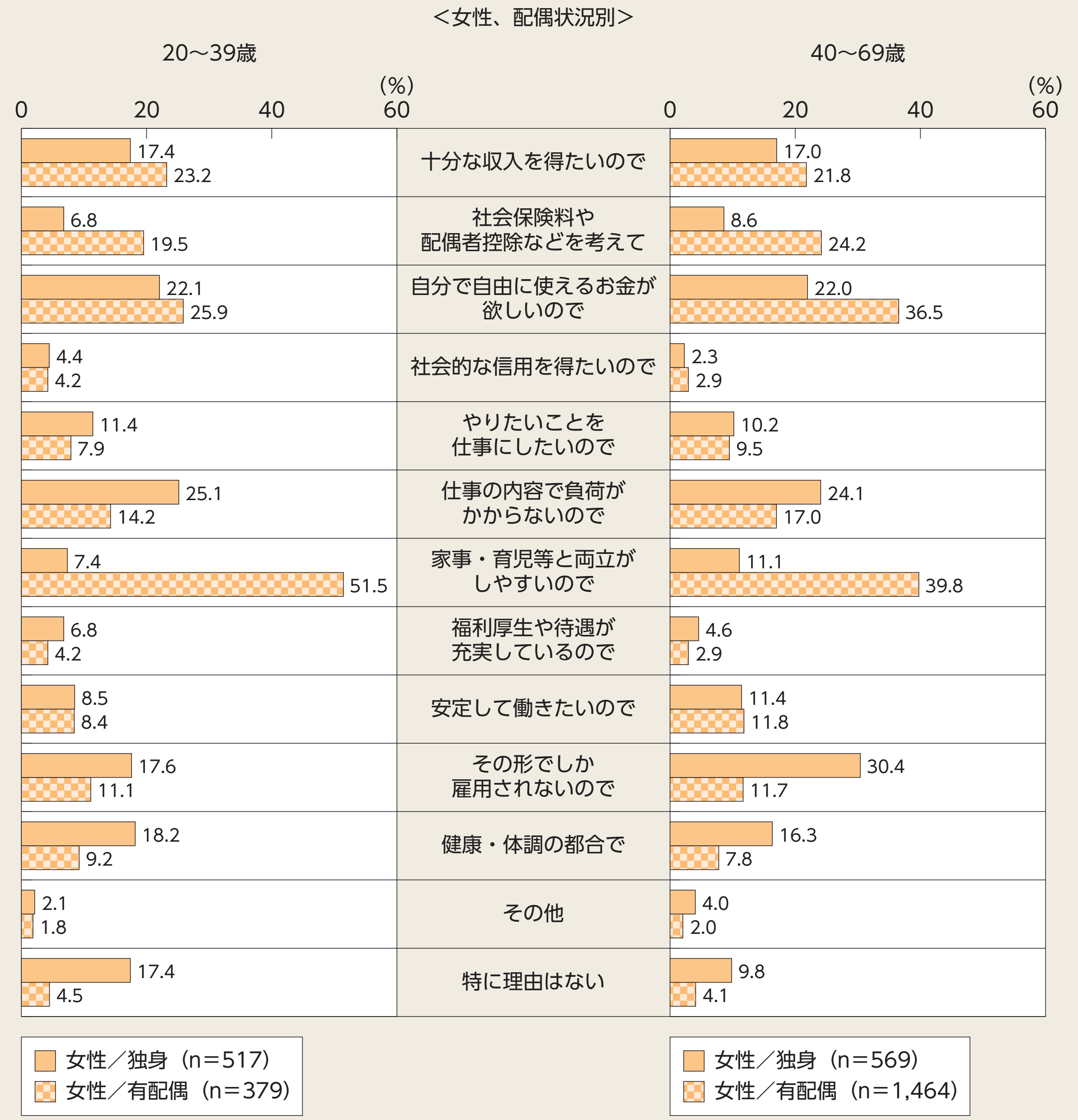
非正規雇用労働者が現在の職業・雇用形態で働いている理由について、内閣府の調査でも確認をすると、全ての年齢階級で男女で割合に差異があり、女性の方が大きい項目は「自分で自由に使えるお金が欲しいので」「家事・育児等と両立がしやすいので」、男性の方が大きい項目は「その形でしか雇用されないので」となっている。女性については、世代間で10％ポイント以上差がある項目はないが、男性においては、40～60代で、20～30代と比較して「その形でしか雇用されないので」の割合が大きい（20～30代21.6％、40～60代36.7％）。一方、20～30代では、40～60代と比較して「特に理由はない」の割合が大きく（20～30代25.4％、40～60代10.6％）、男性の非正規雇用労働者として働くことに対する考え方が変わってきている可能性がある。

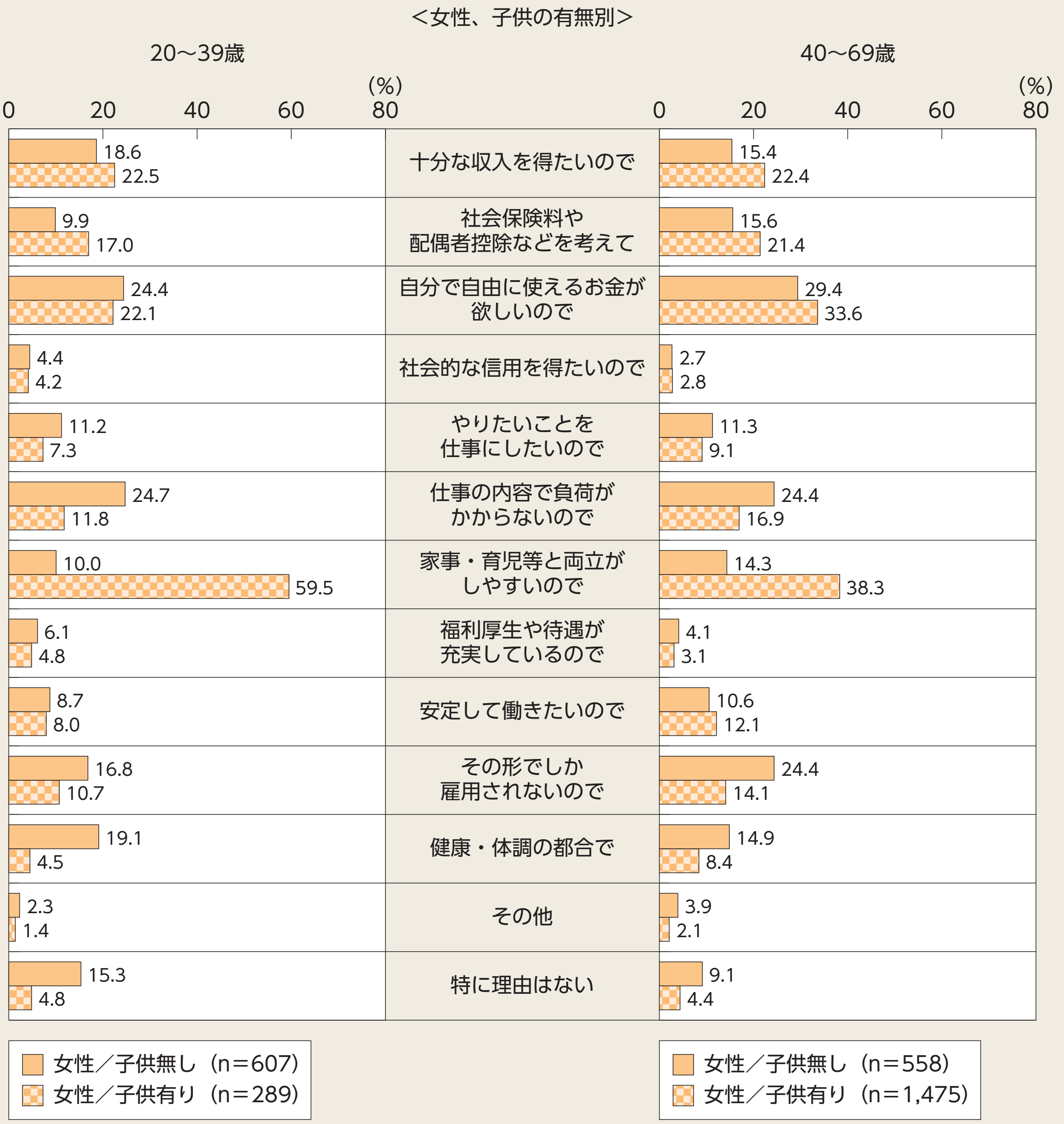
女性について配偶状況別でも見てみると、有配偶の場合、「家事・育児等と両立がしやすいので」の割合が最も大きく、40～60代と比較して20～30代で割合が大きい（20～30代51.5％、40～60代39.8％）。一方、「自分で自由に使えるお金が欲しいので」（20～30代25.9％、40～60代36.5％）、「社会保険料や配偶者控除などを考えて」（20～30代19.5％、40～60代24.2％）は20～30代と比較して40～60代で割合が大きい。子供のいる女性においても、同様の傾向が見られるが、子供のいる20～30代の女性の場合、特に「家事・育児等と両立がしやすいので」とする傾向が強く、約６割となっている（**特－50図**）。

20～30代の女性が非正規雇用労働者として働くことを選択する際には、仕事と家事・育児等を両立することを重視している一方、40～60代の女性は、20～30代と比較して、自分の収入はあくまで家計の補助と捉えている人が多いことがうかがえる。

特－50図　現在の職業・雇用形態で働いている理由（非正規雇用労働者）




＜女性、配偶状況別＞
20～39歳
40～69歳
(%)
0
20
40
60
十分な収入を得たいので
17.4
23.2
17.0
21.8
社会保険料や配偶者控除などを考えて
6.8
19.5
8.6
24.2
自分で自由に使えるお金が欲しいので
22.1
25.9
22.0
36.5
社会的な信用を得たいので
4.4
4.2
2.3
2.9
やりたいことを仕事にしたいので
11.4
7.9
10.2
9.5
仕事の内容で負荷がかからないので
25.1
14.2
24.1
17.0
家事・育児等と両立がしやすいので
7.4
51.5
11.1
39.8
福利厚生や待遇が充実しているので
6.8
4.2
4.6
2.9
安定して働きたいので
8.5
8.4
11.4
11.8
その形でしか雇用されないので
17.6
11.1
30.4
11.7
健康・体調の都合で
18.2
9.2
16.3
7.8
その他
2.1
1.8
4.0
2.0
特に理由はない
17.4
4.5
9.8
4.1
女性／独身（n=517）
女性／有配偶（n=379）
女性／独身（n=569）
女性／有配偶（n=1,464）



（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．有配偶は事実婚及び内縁を含む。
3．「子供有り」は子供がいる・子供を持ったことがある人。

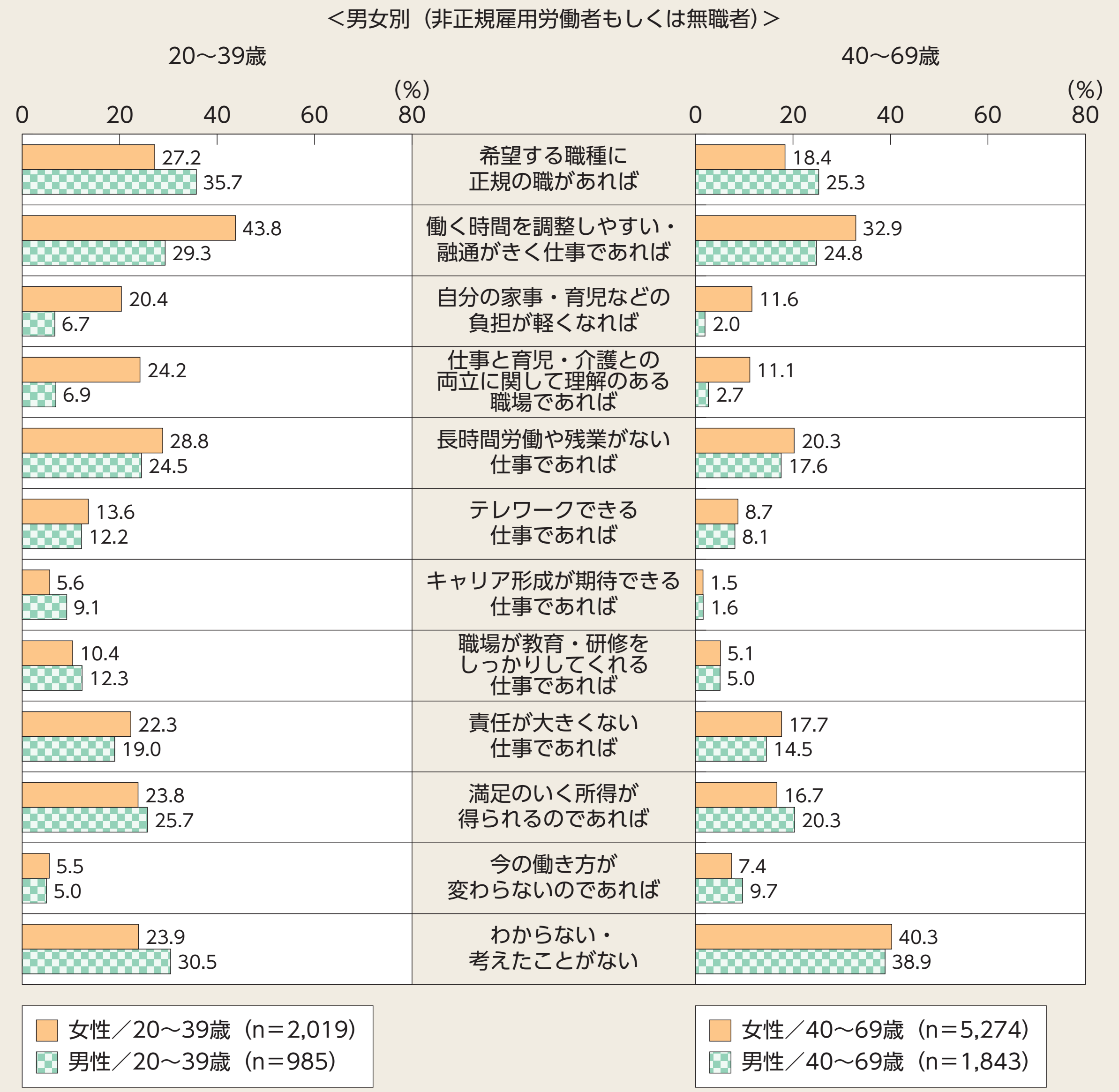
（正規雇用労働者として働く条件）

現在、非正規雇用労働者もしくは無職者に、どのような条件であれば「正規雇用労働者」として働きたいかを聞いたところ、20～30代女性は、40～60代と比較して、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」（20～30代24.2%、40～60代11.1%）、「働く時間を調整しやすい・融通がきく仕事であれば」（20～30代43.8%、40～60代32.9%）の割合が大きく、仕事と家事・育児等を両立しながら、正規雇用で働くことを望んでいる人が多いことが分かる。一方、40～60代女性は、約４割が「わからない・考えたことがない」としており、20～30代と比較して16.4%ポイント高い（20～30代23.9%、40～60代40.3%）。

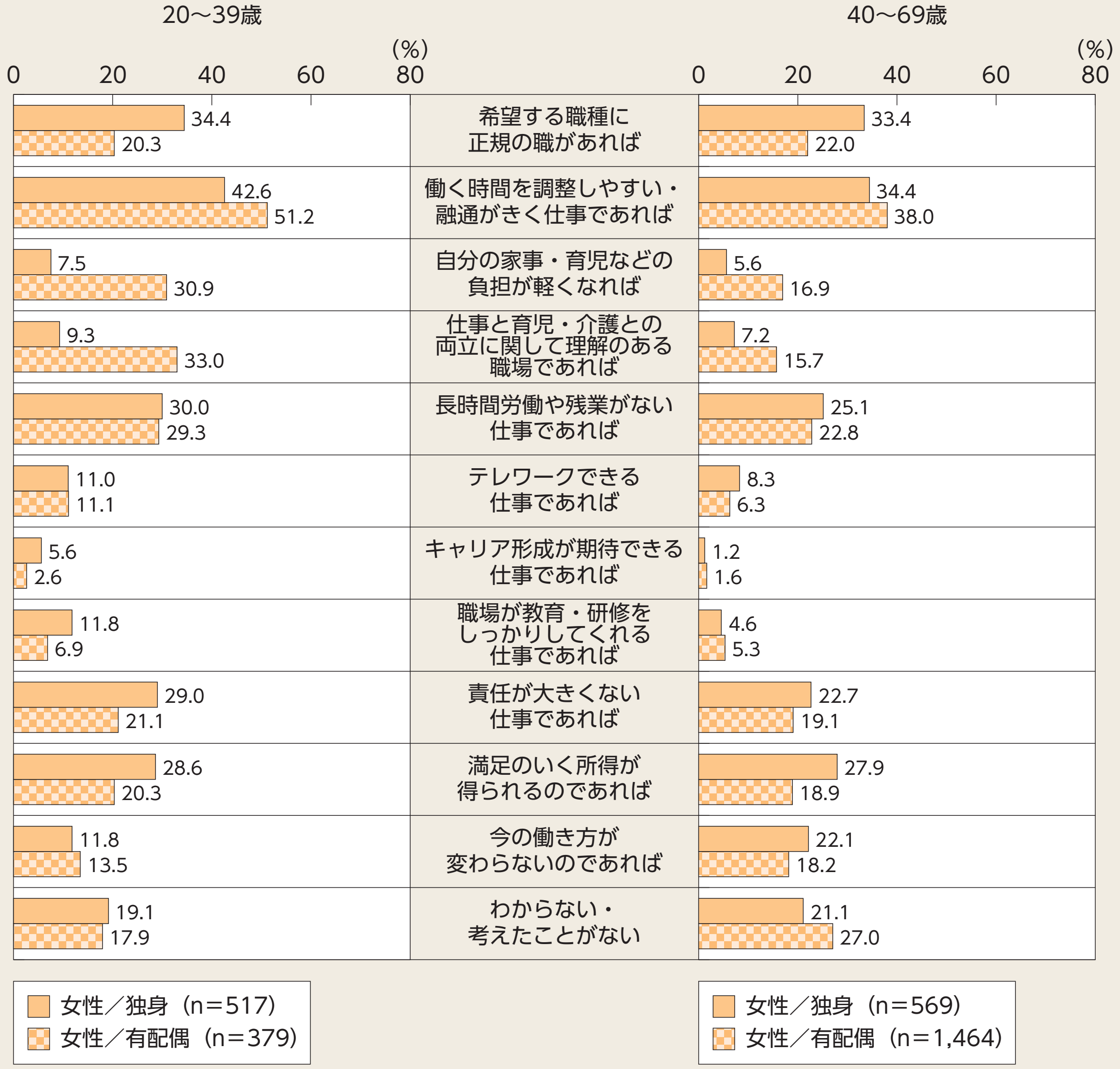
非正規雇用労働者として働いている女性について、配偶状況別に見てみると、有配偶の20～30代女性は、上の年代と比較して、「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」（20～30代33.0%、40～60

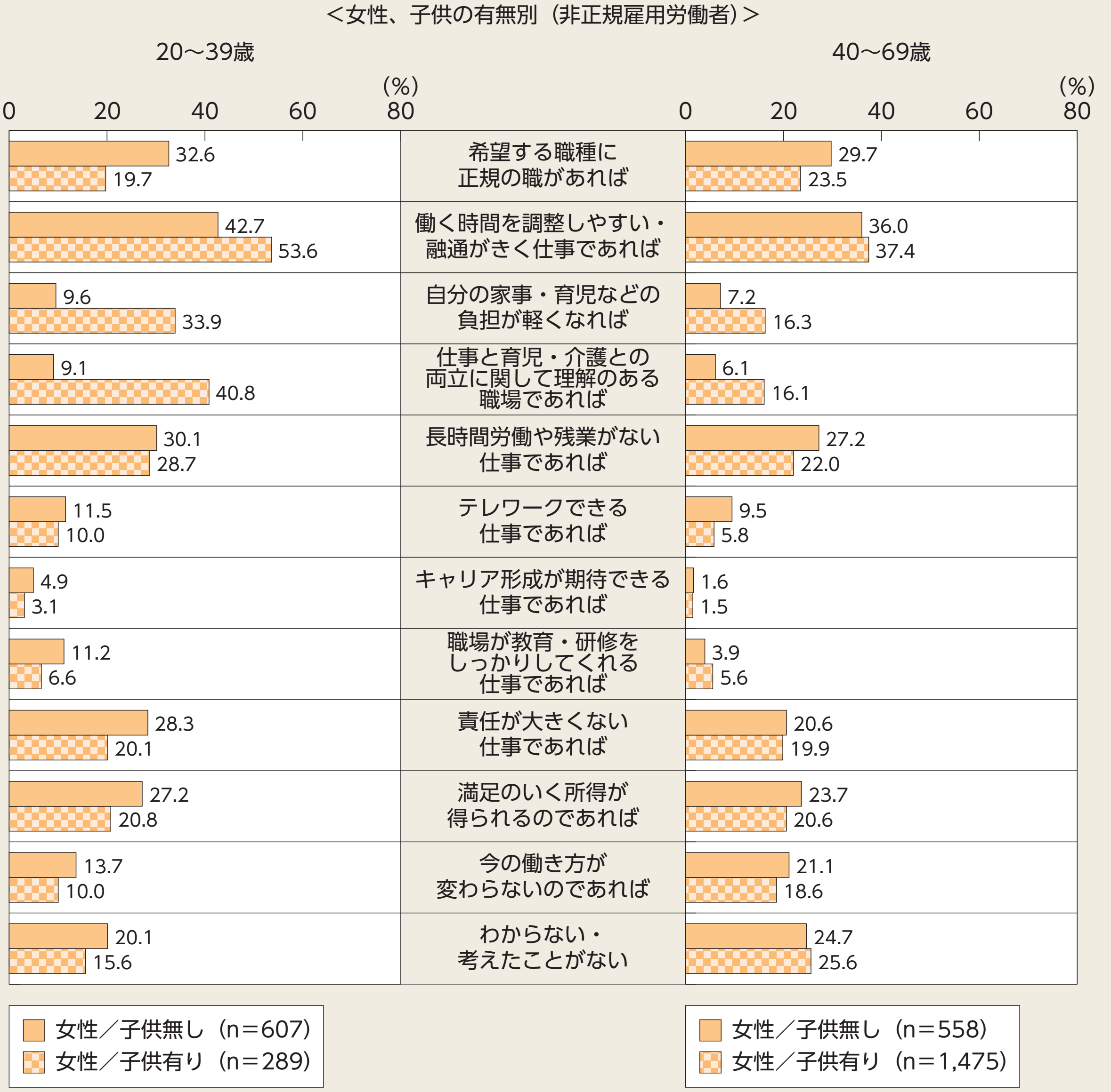
代15.7％）、「自分の家事・育児などの負担が軽くなれば」（20～30代30.9％、40～60代16.9％）、「働く時間を調整しやすい・融通がきく仕事であれば」（20～30代51.2％、40～60代38.0％）の割合が大きい。子供の有無別に見ても同様で、子供のいる20～30代女性は、上の年代と比較して「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」（20～30代40.8％、40～60代16.1％）、「自分の家事・育児などの負担が軽くなれば」（20～30代33.9％、40～60代16.3％）、「働く時間を調整しやすい・融通がきく仕事であれば」（20～30代53.6％、40～60代37.4％）の割合が大きい（特－51図）。

特－51図　どのような条件であれば「正規雇用労働者」として働きたいと思うか



＜女性、配偶状況別（非正規雇用労働者）＞





（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．有配偶は事実婚及び内縁を含む。
3．「子供有り」は子供がいる・子供を持ったことがある人。

（仕事での昇進等について）

仕事での昇進等についての20代時点での考え方を見てみると、男性では、「昇進できると思っている・いた（以下「昇進できる」という。）」「いずれは管理職につきたいと思っている・いた（以下「管理職につきたい」という。）」について、年代の差はあまりないものの、「この仕事を長く続けたいと思っている・いた（以下「長く続けたい」という。）」とする割合は、若い年代ほど小さくなっている。女性では、若い年代ほど、「長く続けたい」、「昇進できる」、「管理職につきたい」と考える割合が大きい。特に「昇進できる」「管理職につきたい」は、20代と40～60代で10%ポイント以上の差があり、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法などの法整備に伴い、自分が仕事を長く続けることができる・続けたい、昇進できる・したい、管理職につくことができる・つきたいと思う若い女性が増加してきていると推察される（特－52図）。

しかしながら、現状では、女性の正規雇用比率は、出産後に低下する傾向にある。前述

のとおり、20～30代の女性が仕事と家事・育児等を両立することを重視して非正規雇用労働者として働くことを選択していることや、正規雇用労働者として働く条件として、仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であること、自分の家事・育児負担が軽くなることとする割合が大きいことからは、無償労働時間が女性に偏っている我が国において、仕事と家庭の両立に課題を感じている女性が多いことが推察される。このことは、第１節で触れたとおり、内閣府の実施した世論調査[20]において、「育児や介護、家事などに女性の方がより多くの時間を費やしていることが、職業生活における女性の活躍が進まない要因の一つである」という意見について、女性の場合は、全ての年齢階級で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が８割を超えていることに表れている（特－29図再掲）。

我が国の未来を担う若い世代の、家庭でも社会でも活躍したいという希望が叶えられる社会を作ることは極めて重要であり、女性が家事・育児等を行いながら仕事を継続できるだけでなく、しっかりとキャリア形成ができるような環境を整えることが必要であると考えられる。そのためには、現在の雇用慣行を改め、長時間労働を是正し、柔軟な働き方を浸透させることに加え、男女間で家事・育児を公平に分担することも重要である。

特－52図　仕事の継続希望、昇進希望（20代時点での考え方）

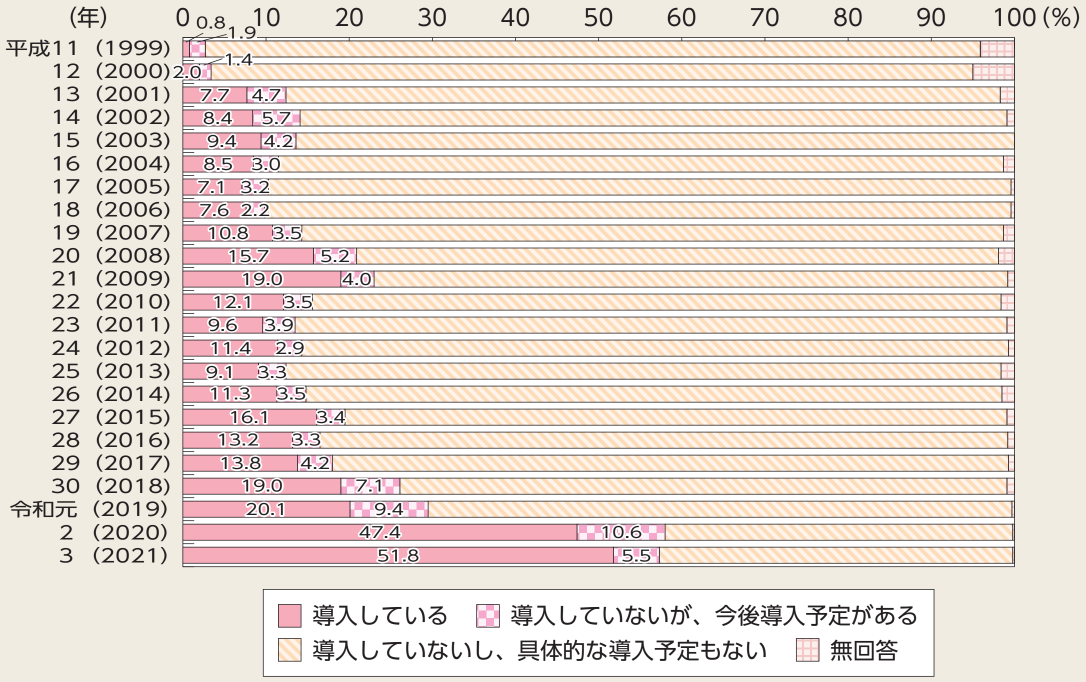
（備考）１．「令和４年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
２．20代の人は現在どう思っているか、30～60代の人は20代の頃どう思っていたかについて回答。

[20] 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和４（2022）年11月調査）。

３．テレワークを取り巻く状況

コロナ前の令和元（2019）年は、テレワークを「導入している」企業は約２割にとどまっていたが、コロナ下の令和２（2020）年に急増し、約５割となった（特－53図）。ここでは、コロナ下で普及した新しい働き方といえる、テレワークが生活時間に与える影響を考察する。

特－53図　テレワークの導入状況の推移



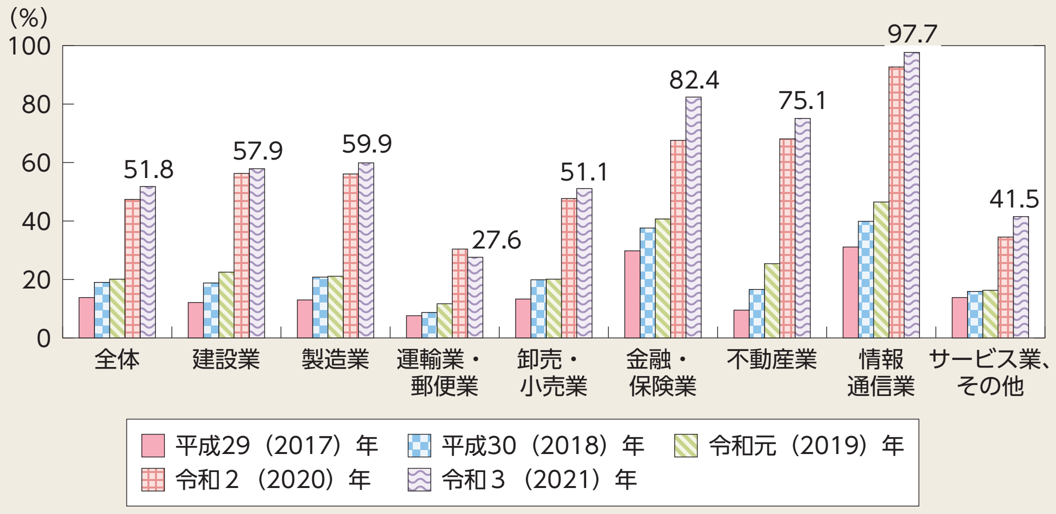
（備考）総務省「通信利用動向調査」より作成。

（テレワークの導入状況及び実施状況）

前述のとおり、コロナ下でテレワークは普及したが、テレワークの導入状況は業種別に見ると差があり、令和３（2021）年時点で、情報通信業では97.7％の企業で導入されている一方、運輸業・郵便業での導入率は27.6％にとどまっている（特－54図）。また、テレワーク実施率を男女別に見ると、この３年間で最もテレワークが多かった時期の実施率は、女性19.4％、男性35.7％、この３か月間[21]の実施率は、女性16.0％、男性30.4％となっており、男女間で実施率に差がある。雇用形態別に見ると、正規雇用労働者の場合は、この３年間で最もテレワークが多かった時期の実施率は、女性27.9％、男性39.3％、この３か月間の実施率は、女性22.4％、男性33.2％となっており、同じ正規雇用労働者であっても、男女間で実施率に差がある。非正規雇用労働者の場合は、この３年間で最もテレワークが多かった時期の実施率は、女性10.6％、男性17.8％、この３か月間の実施率は、女性8.7％、男性14.1％となっており、男女ともに正規雇用労働者と比較して実施率が低く、男女間でも実施率に差がある。女性のテレワーク実施率が男性と比較して低い理由は、女性は男性と比較して非正規雇用労働者が多いことに加え、女性労働者の多い産業では、男性労働者の多い産業と比較してテレワークの導入がされていないことが多く、同じ雇用形態内でも実施率に差が生じているものと考えられる（特－55図）。

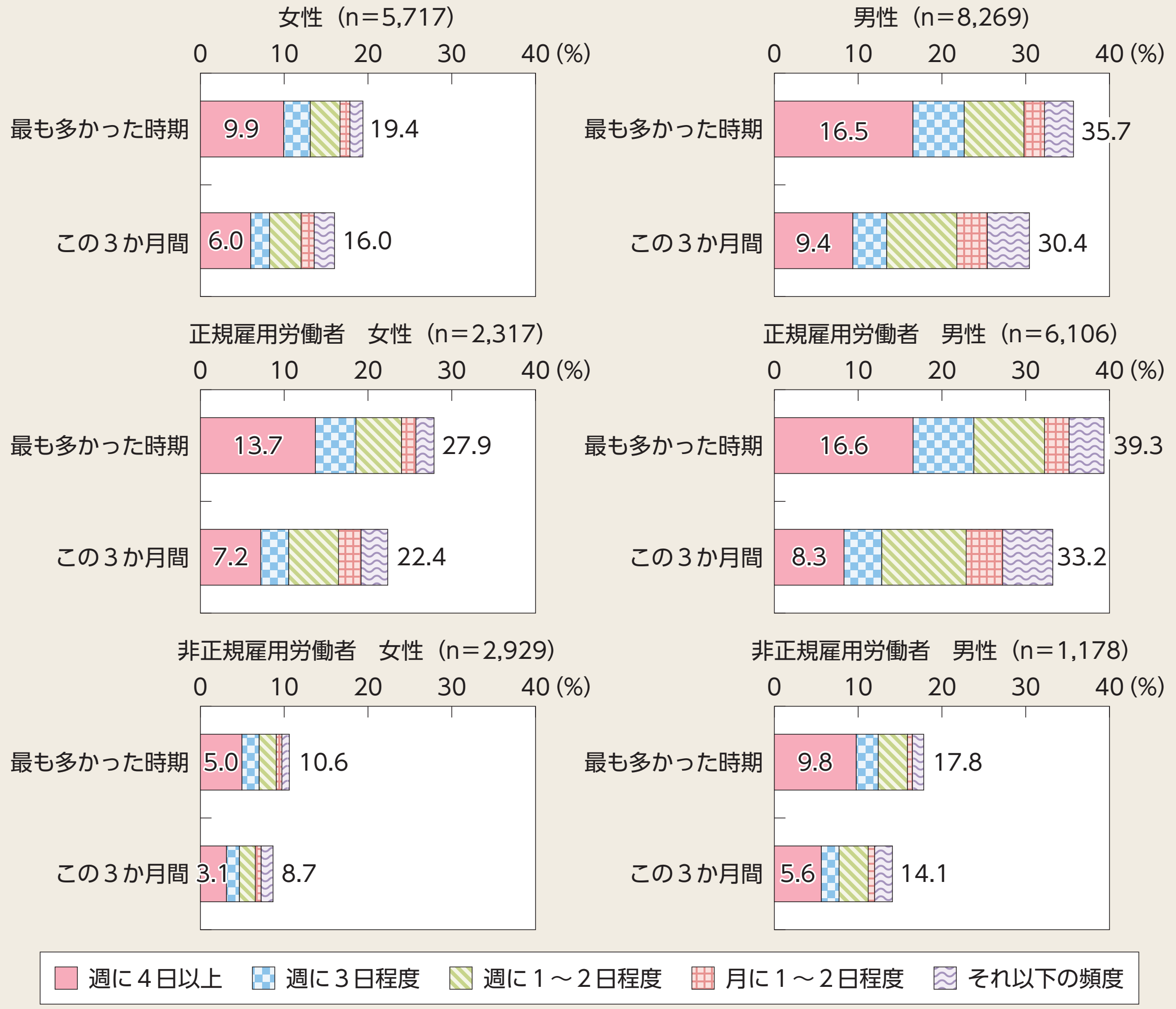
[21] 令和４（2022）年10～12月を想定。

特－54図　テレワークの導入状況（産業分類別）



（備考）総務省「通信利用動向調査」より作成。

特－55図　テレワークの実施状況



（備考）１．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
２．「最も多かった時期」は、ここ３年の間を想定して回答。「この３か月間」は、令和４（2022）年10～12月を想定して回答。

（テレワークの日の時間の使い方）

有業者の仕事のある日の１日の時間の使い方を、テレワークの日と、テレワーク以外の日で比較してみると、テレワークの日は、男女ともに、どの年代も、通勤時間だけでなく、仕事時間が減り、男性の場合は家事・育児時間が増えている（**特－56図**）。

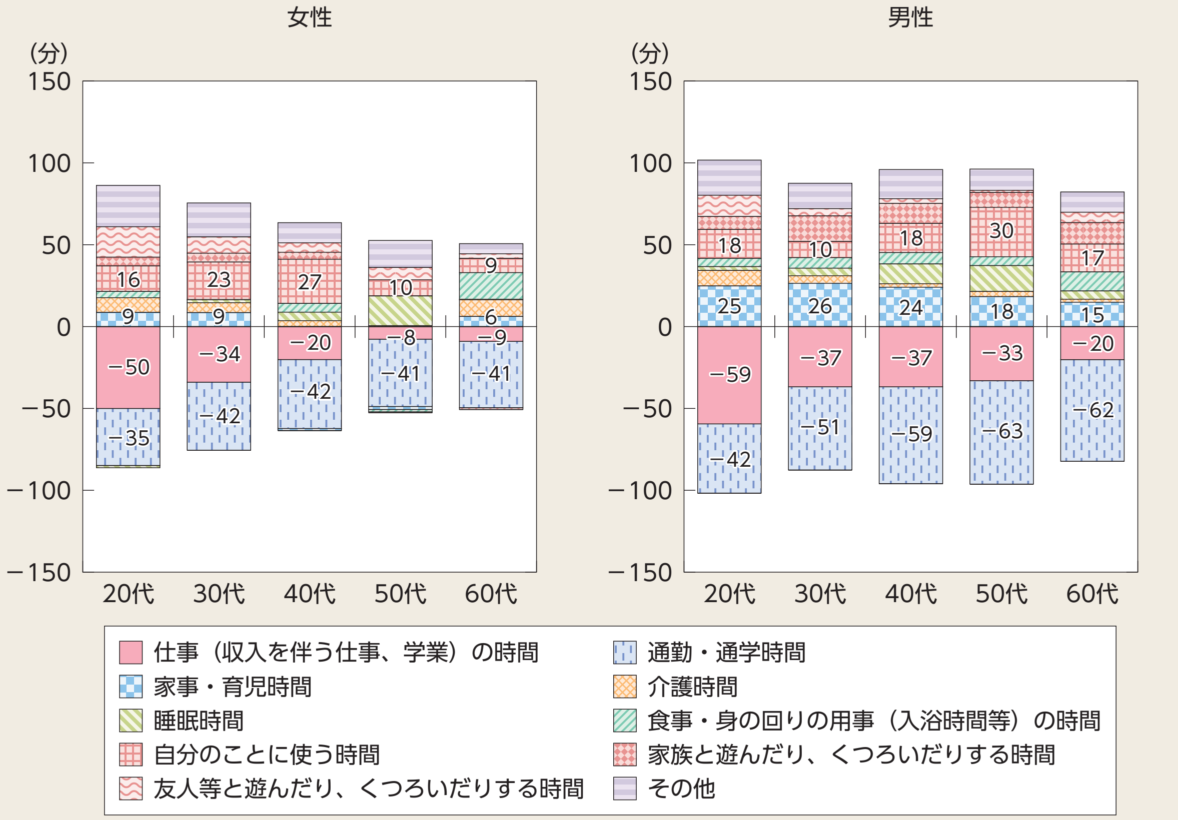
有配偶の正規雇用労働者の男性、フルタイムで残業の多い（月46時間以上残業）男性についても同様の傾向が見られ、特にフルタイムで残業の多い男性では、いずれの年代においても、テレワークの日の仕事時間がテレワーク以外の日よりも１時間以上短くなっており、家事・育児時間は30分以上長くなっていることが分かる（**特－57表**）。

総務省の社会生活基本調査において、有業者で、平日にテレワーク（在宅勤務）をした人とそれ以外の人の生活時間を比較してみても、テレワークをした男性は、それ以外の男性よりも65歳未満の全ての年齢階級で仕事時間が短く、家事・育児時間が長い。また、年齢階級別に見ると、35～44歳のテレワークをした女性はそれ以外の女性よりも育児時間が長く、25～34歳、45～54歳、55～64歳の女性は、仕事時間が長い。さらに、男女ともに15～24歳以外の全ての年齢階級で、３次活動の時間が長くなっている（**特－58図**）。

テレワークの場合、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気付きにくいなどの状況が生じる場合もある。また、勤務時間とそれ以外の区別がつけづらく、使用者は労働時間の管理の現認ができないため、コミュニケーションの取り方や労働時間の把握に工夫が必要である点には注意が必要である[22]。しかしながら、テレワークの実施は、主に男性の労働時間を減らし、家事・育児時間を増やす効果があることに加え、ほぼ全ての年齢階級で３次活動や睡眠の時間が長くなっていることから示唆されるように、通勤時間を短縮した時間を余暇や睡眠時間に充てることで、心身の負担の軽減につながる可能性がある[23]。また、フレックスタイム制度なども含めた柔軟な働き方を推進することにより、短時間勤務を選択していた女性がフルタイムで勤務することが可能となり、このことが女性のキャリア形成に寄与することも期待できる。さらに、テレワークの普及に伴い、転勤制度を見直す企業も一部出てきており、長時間労働や転勤を当然とする働き方を見直すきっかけにもなると考えられることから、一層の普及が期待される。

22 テレワークのデメリットについては、内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（第１回～第６回）でも指摘されている。
23 厚生労働省「令和４年版　過労死等防止対策白書」の中でも、テレワーク実施による心身への好影響が報告されている。

特－56図　テレワークをした日としない日の時間の使い方の差（仕事のある日、有業者）



（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。

2．n値は次のとおり。テレワークをしない日：20代女性1,045、30代女性1,175、40代女性1,560、50代女性1,227、60代女性710、20代男性1,089、30代男性1,646、40代男性2,209、50代男性1,970、60代男性1,355。テレワークの日：20代女性285、30代女性306、40代女性341、50代女性203、60代女性124、20代男性435、30代男性661、40代男性843、50代男性731、60代男性486。

特－57表　仕事のある日の時間の使い方（有配偶男性、テレワーク以外の日とテレワークの日）

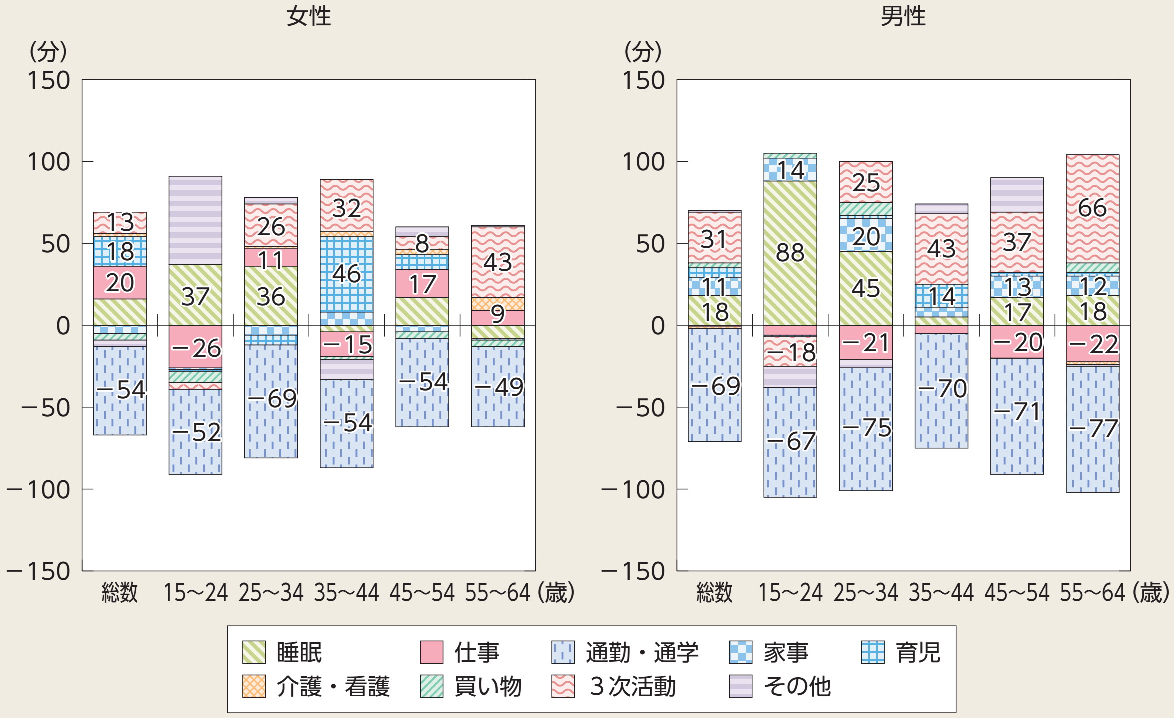
正規雇用男性		①テレワーク以外の日 20-39歳（n=1,171） 40-69歳（n=3,165）	②テレワークの日 20-39歳（n=521） 40-69歳（n=1,308）	差異 （②－①）
仕事時間	20-39歳	９時間05分	８時間15分	－50分
	40-69歳	８時間47分	８時間11分	－36分
家事・育児時間	20-39歳	１時間26分	１時間54分	＋28分
	40-69歳	０時間43分	１時間06分	＋23分
家族と遊んだりくつろいだりする時間	20-39歳	１時間21分	１時間36分	＋15分
	40-69歳	１時間22分	１時間35分	＋13分
自分のことに使う時間	20-39歳	１時間23分	１時間42分	＋19分
	40-69歳	１時間49分	2時間17分	＋28分

フルタイム（月46時間以上残業）男性		①テレワーク以外の日 20-39歳（n=296） 40-69歳（n=645）	②テレワークの日 20-39歳（n=156） 40-69歳（n=261）	差異 （②－①）
仕事時間	20-39歳	９時間44分	８時間29分	－１時間15分
	40-69歳	９時間35分	８時間28分	－１時間07分
家事・育児時間	20-39歳	１時間15分	１時間55分	＋40分
	40-69歳	０時間45分	１時間19分	＋34分
家族と遊んだりくつろいだりする時間	20-39歳	１時間01分	１時間22分	＋21分
	40-69歳	１時間16分	１時間28分	＋12分
自分のことに使う時間	20-39歳	１時間14分	１時間31分	＋17分
	40-69歳	１時間35分	１時間56分	＋21分

（備考）１．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
２．有配偶は事実婚及び内縁を含む。

特－58図　テレワーク（在宅勤務）をした人とそれ以外の人の生活時間の差（平日、令和3（2021）年）

	女性		男性	
	推定人口（千人）	実施率（%）	推定人口（千人）	実施率（%）
総数	1,248	5.6	2,294	7.5
15～24歳	37	2.1	72	4.0
25～34歳	328	9.0	519	10.5
35～44歳	352	7.5	613	9.8
45～54歳	341	5.8	497	6.5
55～64歳	135	3.5	429	7.6



（備考）１．総務省「社会生活基本調査」より作成。
２．「その他」には、「身の回りの用事」、「食事」、「学業」が含まれる。
３．「３次活動」とは、睡眠、食事など生理的に必要な活動（１次活動）、仕事、家事など社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動（２次活動）以外の、各人が自由に使える時間における活動を指し、「移動（通勤・通学を除く）」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練（学業以外）」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」が含まれる。

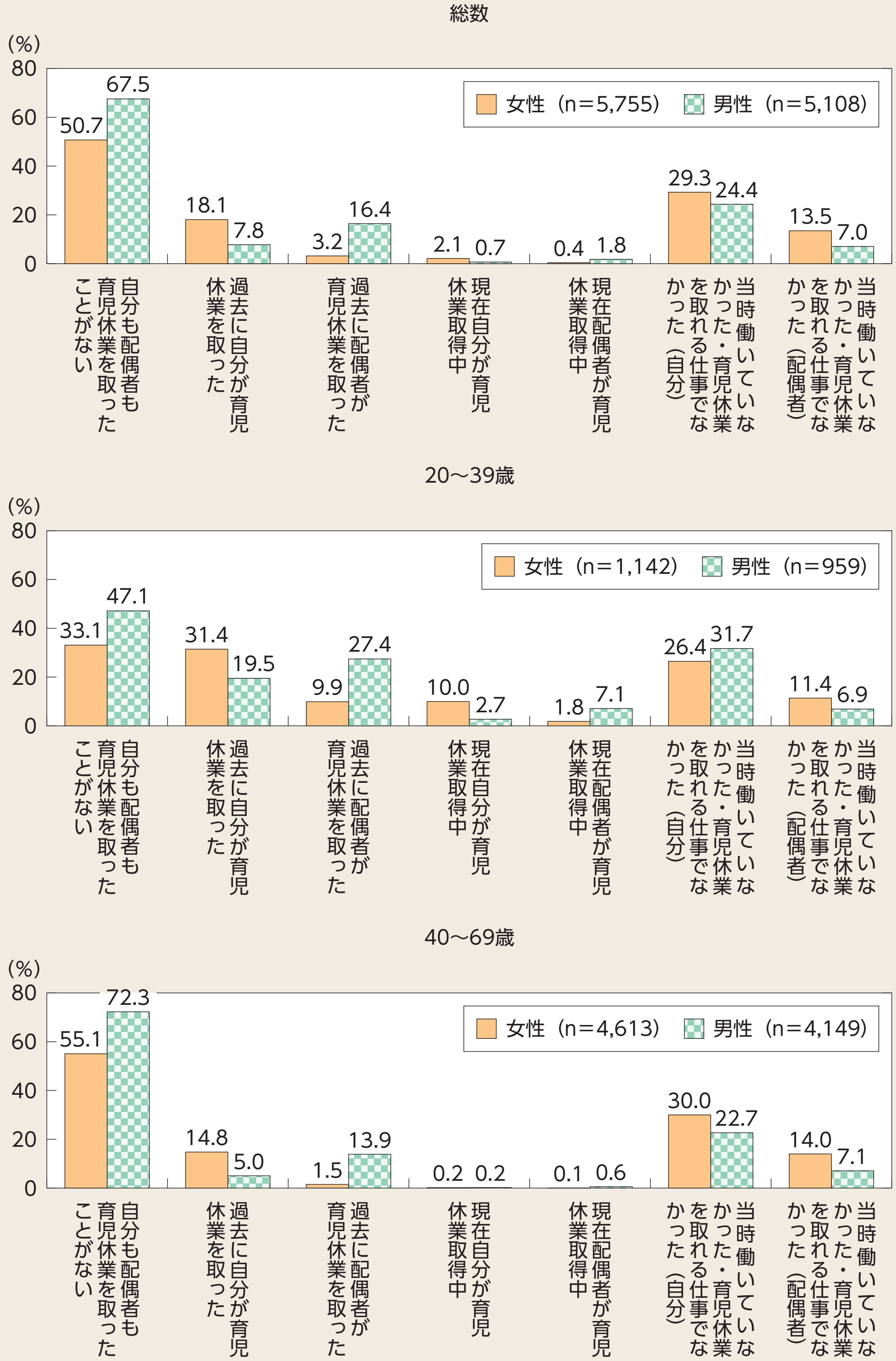
４．育児休業を取り巻く状況

男女別の育児休業取得状況については、第１節で概観したが、ここでは、育児休業取得に関する希望と現実の差や、男性の育児休業取得率が女性と比較して低い理由について考察する。

（育児休業取得経験）

内閣府の調査において、育児休業取得経験を見ると、20～30代では、「過去に自分が育児休業を取った」「現在自分が育児休業取得中」の合計が、女性は41.4%、男性は22.2%となっている（特－59図）。

特－59図　育児休業の取得経験



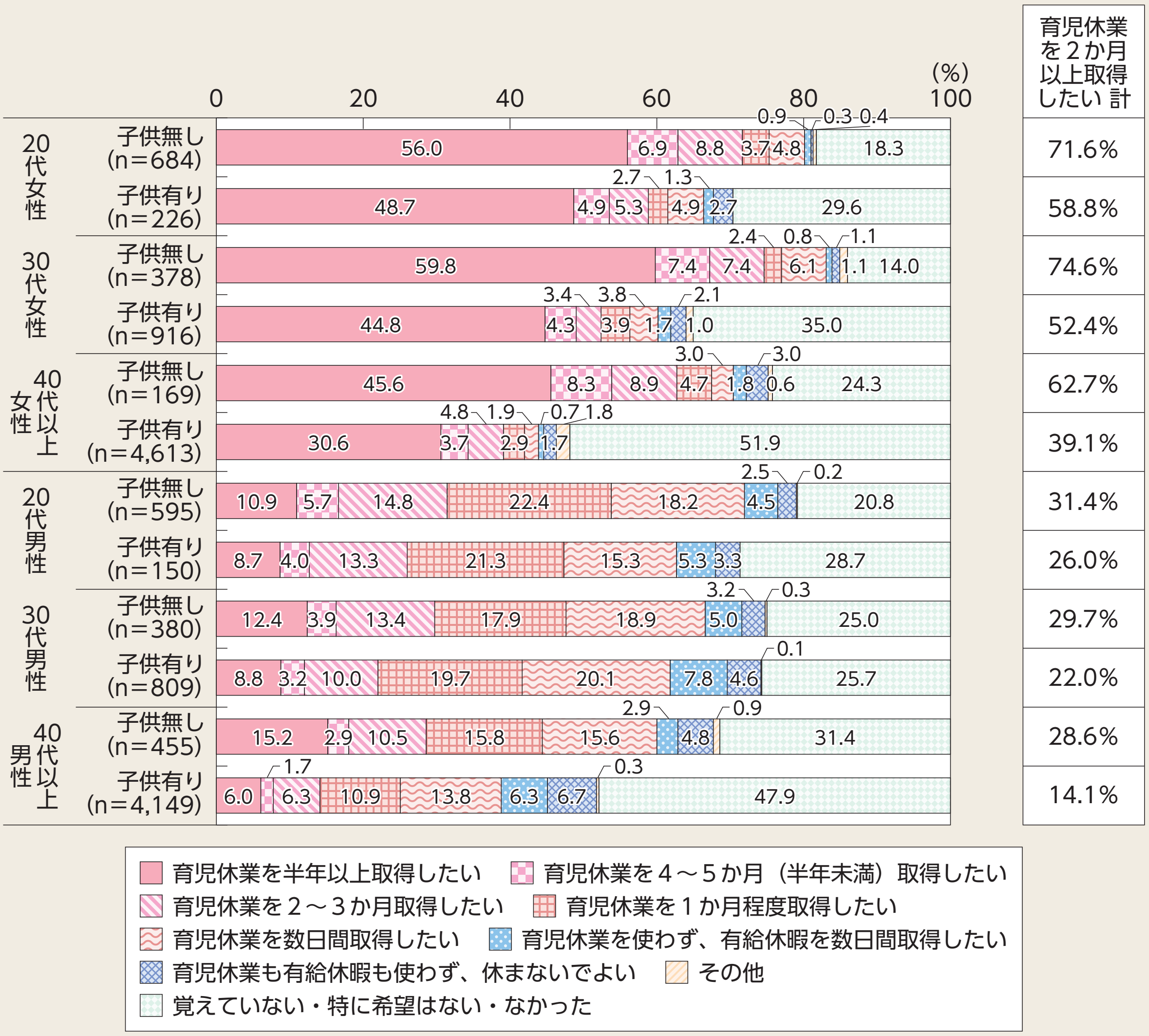
（備考）1．「令和４年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．子供がいる・子供を持ったことがある人が対象。

（育児休業取得の希望）

こうした中、年代別、子供の有無別の育児休業取得の希望[24]を見てみると、子供のいない女性の場合、20～30代の約７割、40代以上の女性の約６割が「２か月以上取得したい」としており、20～30代の場合は５割以上が「半年以上取得したい」としている。子供がいる女性は、20代の約６割、30代の約５割、40代以上の約４割が「２か月以上取得したい」としており、20代の約５割、30代の約４割が「半年以上取得したい」としている。男性の場合は、女性と比較して長期での育児休業取得を希望する割合は小さいが、子供の有無にかかわらず、年代が低い方が「２か月以上取得したい」と考える割合が大きく、20代の約３割が「２か月以上取得したい」としている。また、年代が低い方が育児休業の取得意向[25]が強く、20～30代では、６割を超える（**特－60図**）。しかし、第１節でも見たとおり、令和３（2021）年度の実際の男性の育児休業取得率は、民間企業で13.97％、国家公務員で34.0％、地方公務員で19.5％となっている（**特－18図再掲**）。また、実際の男性の育児休業取得者の取得期間は、民間企業で約６割が１か月未満、国家公務員で約７割、地方公務員で約５割が１か月以下となっており（**特－19図再掲**）、男性の育児休業の取得について、希望と現実には差があることが分かる。

[24] 子供がいる人は、実際の取得期間ではなく、希望としてどのように考えていたかを回答。
[25] 「育児休業を半年以上取得したい」「育児休業を４～５か月（半年未満）取得したい」「育児休業を２～３か月取得したい」「育児休業を１か月程度取得したい」「育児休業を数日間取得したい」の合計。

特－60図　育児休業取得の希望（年代別、子供の有無別）



（備考）１．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
２．第一子が生まれてから、子供が０～３歳の頃を想定。
３．「子供無し」は子供を持ったことがないが、今後子供を持ちたい人（妊娠中も含む）、「子供有り」は子供がいる・子供を持ったことがある人。実際の取得期間ではなく、希望としてどのように考えていたかを回答。

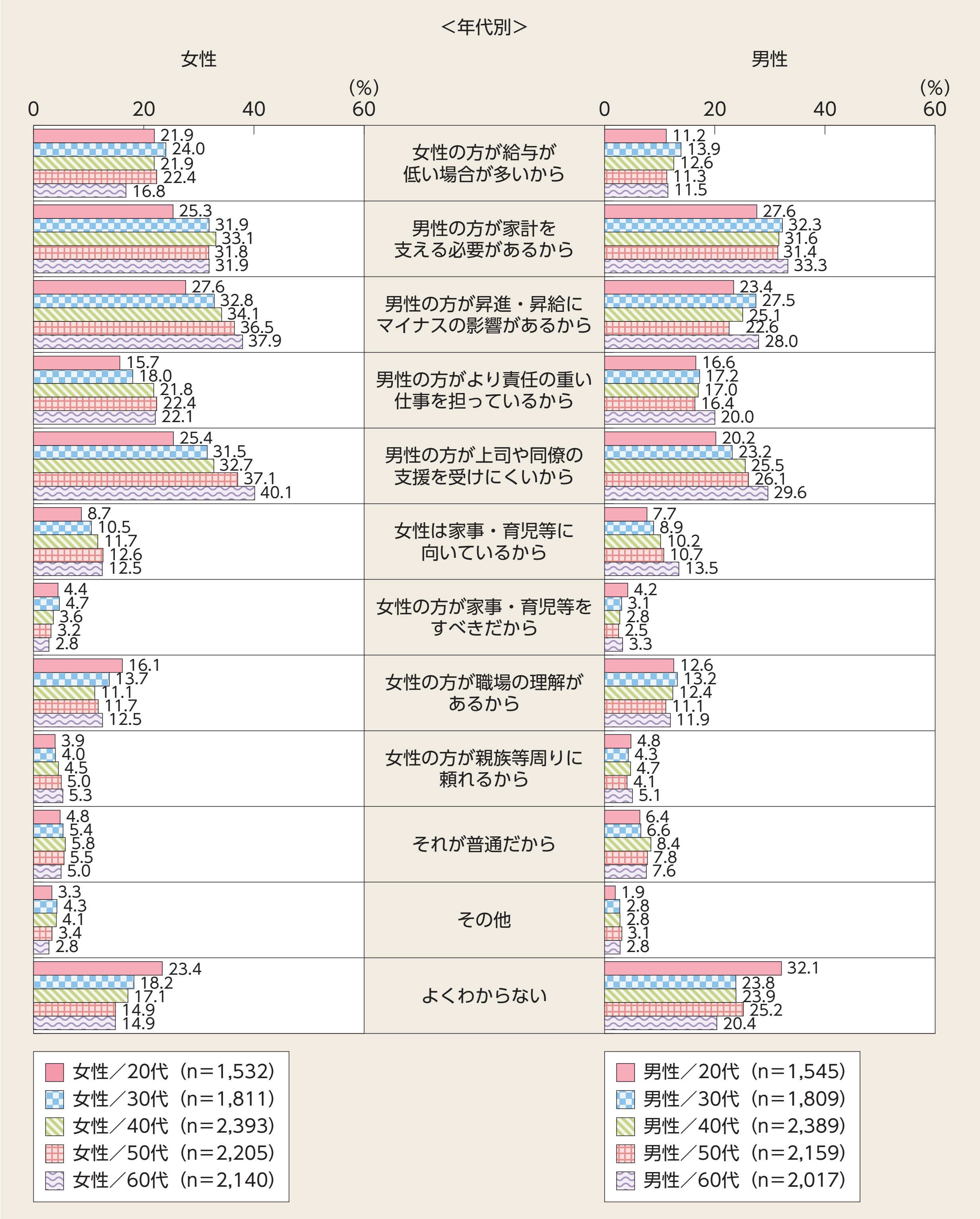
（男性の育児休業取得率が女性と比較して低い理由）

男性の育児休業取得率が女性に比べて低い理由についての考え方を見てみると、男女ともに、総じて「男性の方が家計を支える必要があるから」「男性の方が昇進・昇給にマイナスの影響があるから」「男性の方が上司や同僚の支援を受けにくいから」の割合が大きい。また、「女性の方が給与が低い場合が多いから」は、若い世代での男女差が大きく、20～30代では女性の方が約10％ポイント大きい（特－61図）。男女間賃金格差や長時間労働等の慣行、性別役割分担等の意識の両面が、男性の育児休業取得率を上げられない要因となっていると考えられる。

しかし、男女ともに「男性の方が上司や同僚の支援を受けにくいから」「女性は家事・育児等に向いているから」と回答した者の割合は年代が低い方が小さい傾向にある。また、女性では、「男性の方が昇進・昇給にマイナスの影響があるから」「男性の方がより責任の重い仕事を担っているから」と回答した者の割合は年代が低い方が小さく、性別役割分担の意識は若い世代では少なくなってきてい

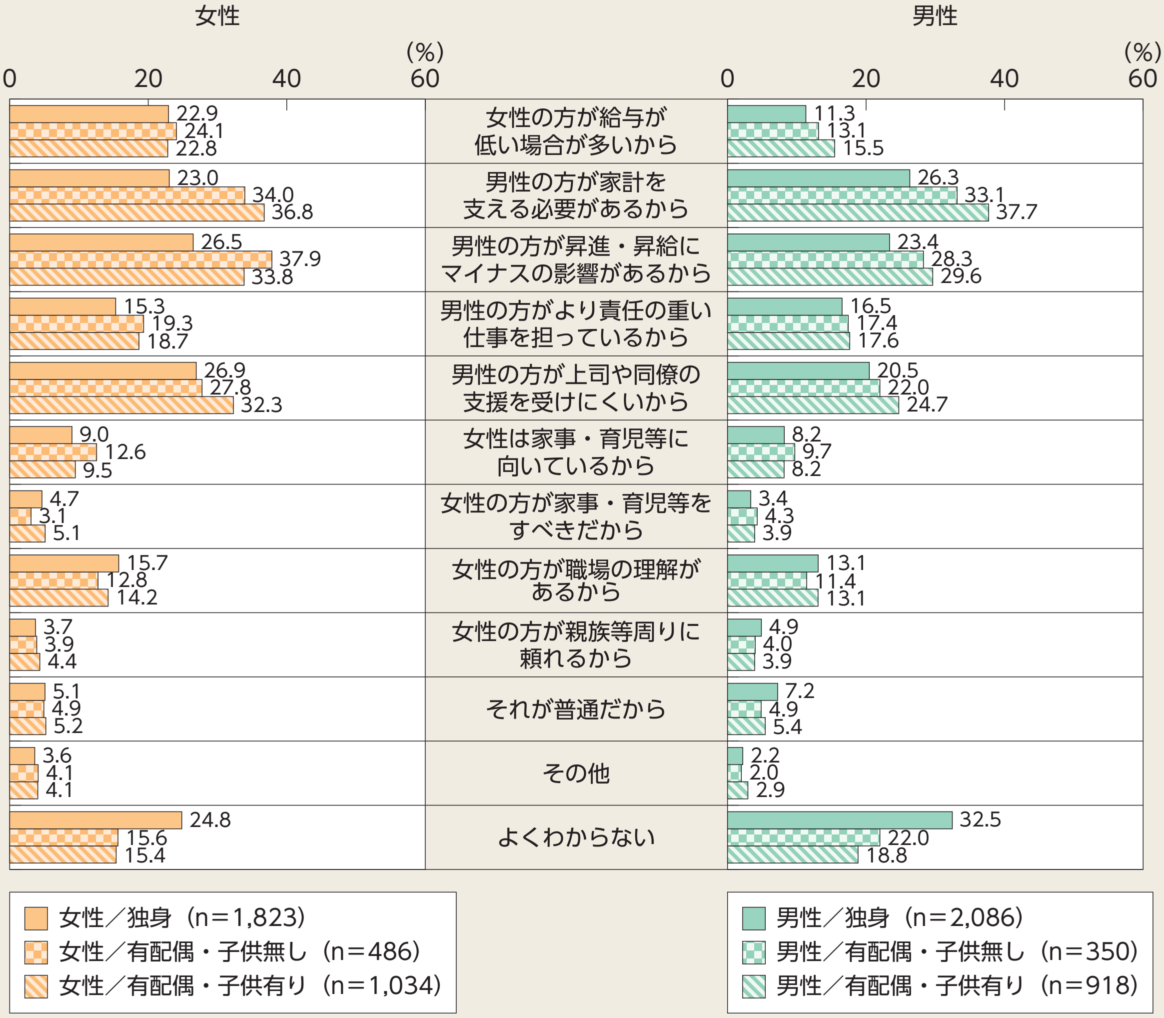
る可能性がある。なお、別の調査[26]でも、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」「共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ」について、20～40代の方が、50～60代と比較して、「そう思う[27]」割合が小さくなっている（特－62図）。

特－61図　男性の育児休業取得率が女性に比べて低い理由



26 内閣府「令和４年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」（令和４（2022）年11月公表）。
27 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の累計値。

＜配偶状況、子供の有無別（20〜39歳）＞



（備考）1.「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．有配偶は事実婚及び内縁を含む。
3．「子供有り」は子供がいる・子供を持ったことがある人。

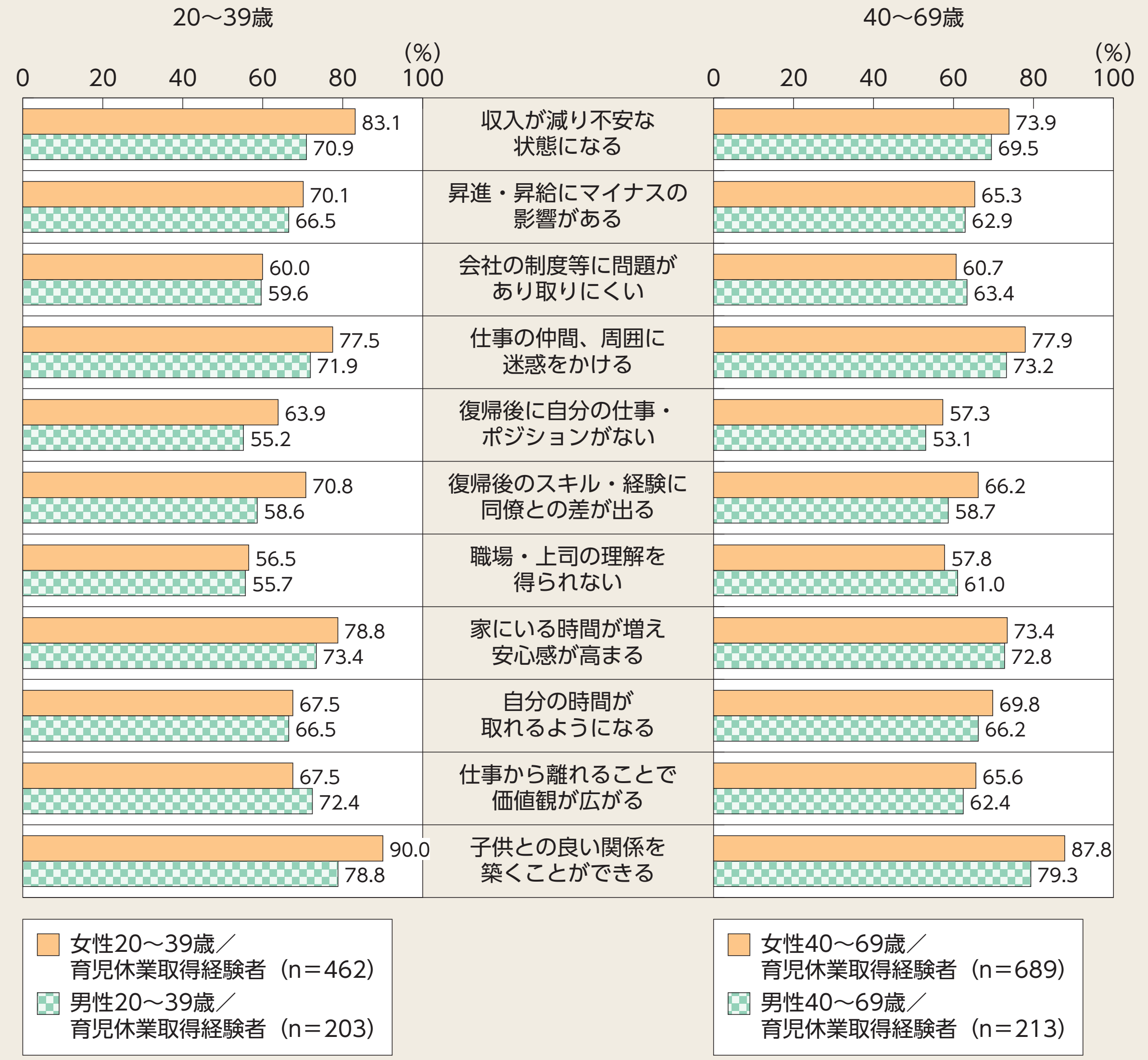
特－62図　性別役割意識（性・年代別）

（備考）内閣府「令和４年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」より作成。

（育児休業取得への考え方）

育児休業取得経験者の育児休業取得への考え方を見てみると、男女で差が大きい項目は、20～30代では、「収入が減り不安な状態になる」（女性83.1％、男性70.9％）、「復帰後のスキル・経験に同僚との差が出る」（女性70.8％、男性58.6％）、「子供との良い関係を築くことができる」（女性90.0％、男性78.8％）、40～60代では「子供との良い関係を築くことができる」（女性87.8％、男性79.3％）で、いずれの項目も女性の割合の方が大きい。なお、20～30代女性で、「復帰後のスキル・経験に同僚との差が出る」の割合が大きいのは、女性の方が長期間の取得意向があることの影響もあると考えられる（特－63図）。

特－63図　育児休業取得への考え方（育児休業取得経験者）



（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の累計値を掲載。

（育児休業取得の効果）

育児休業取得経験者の育児休業取得への考え方では、男女ともに「子供との良い関係を築くことができる」とする割合が最も大きい。また、20～30代男性は、女性と比較して「仕事から離れることで価値観が広がる」（女性67.5％、男性72.4％）の割合が大きい。実際に育児休業を取得した男性が、取得によるプラスの効果を感じていることは、特筆すべきことであると考えられる（特－63図再掲）。

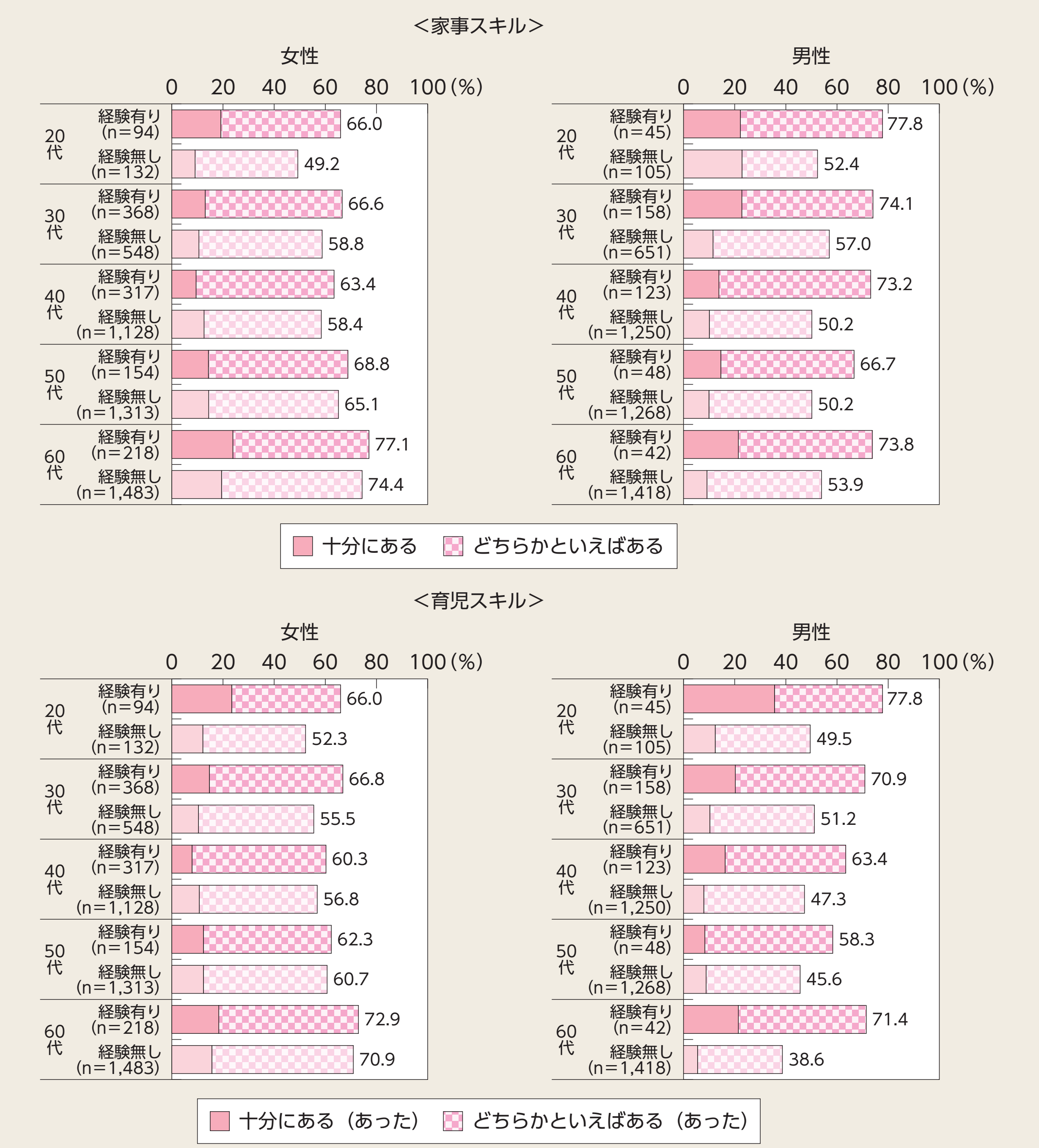
子供のいる男女の、自分自身の家事・育児スキルへの評価を見ると、育児休業取得経験のある男性の方が、育児休業取得経験のない男性と比較して、自分自身の家事・育児スキルへの評価が高い（特－64図）。また、配偶者が実施する家事･育児への満足度を見ると、男性では、配偶者（妻）が実施する家事・育児への満足度は、配偶者（妻）の育児休業取得経験の有無では大きく変わらないが、女性では、配偶者（夫）が実施する家事・育児への満足度は、配偶者（夫）に育児休業取得経験がある方が高い傾向にある（特－65図）。

さらに、生活時間に目を向けると、全ての年代で、育児休業取得経験のある男性の方が、

育児休業取得経験のない男性と比較して、仕事がある日の家事・育児時間が長い（特－66図）。

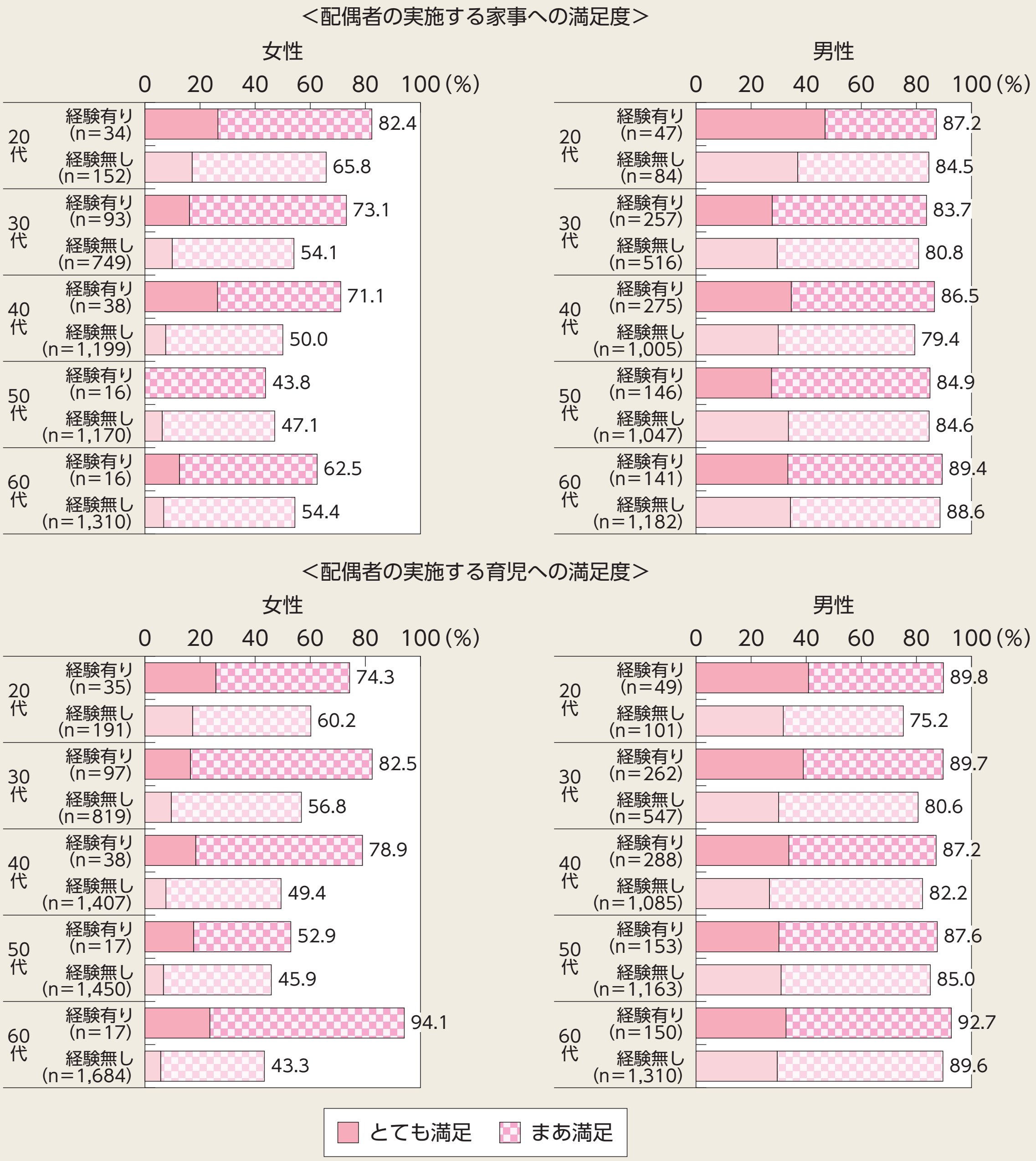
上記のデータからは、家事・育児への参画意欲が高い男性が育児休業を取得しているのか、育児休業を取得することにより男性の家事・育児参画意欲が高まるのかの因果関係までは読み取れないが、育児休業取得と男性の家事・育児参画については正の相関関係があると考えられ、男性の育児休業取得を促進していくことには意味があると考えられる。

特－64図　育児休業取得経験有無別家事・育児スキルの自己評価



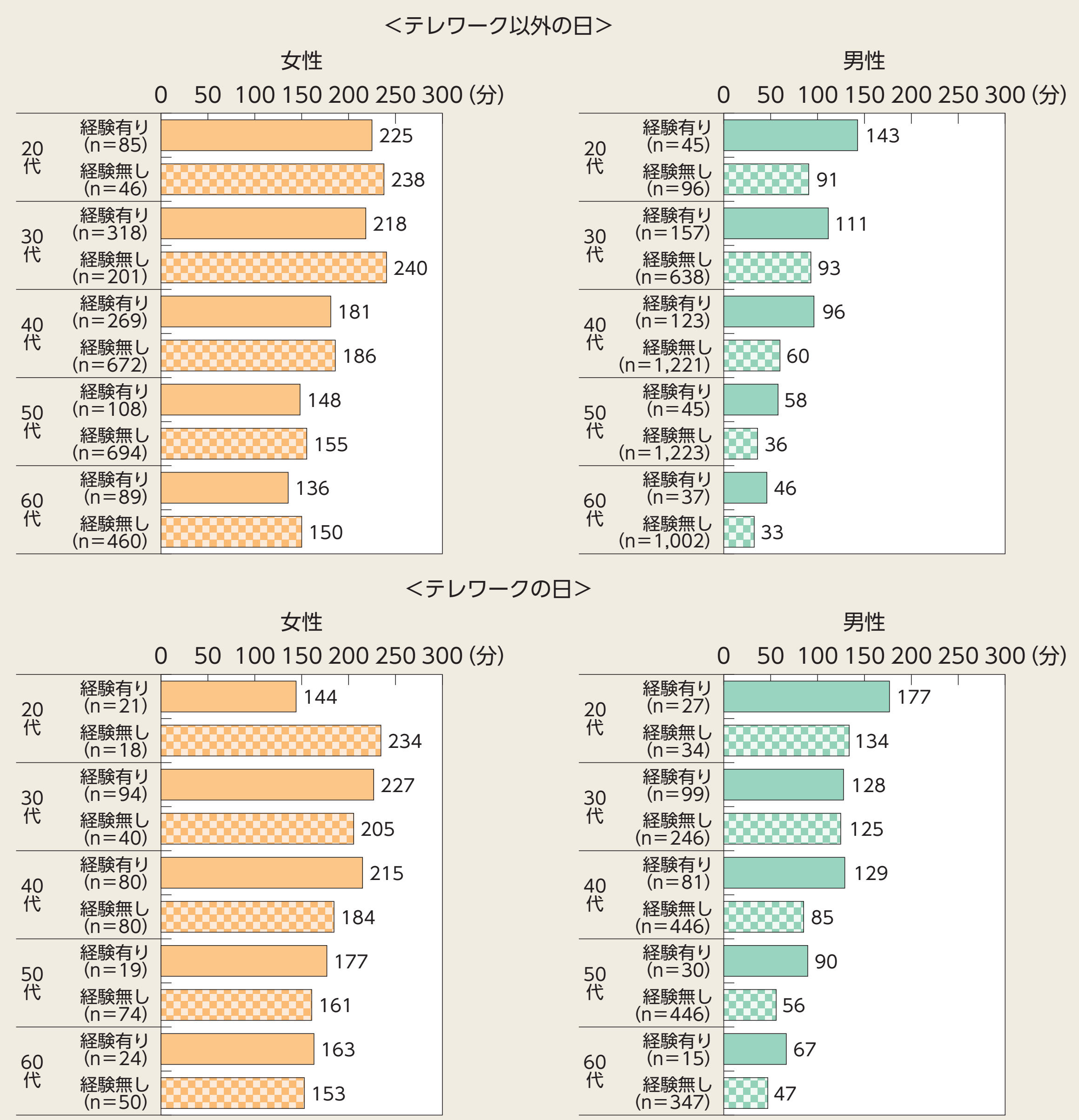
（備考）1．「令和４年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．対象は、子供がいる・子供を持ったことがある人。
3．「経験有り」は育児休業を取得したことがある人、もしくは現在取得中の人。「経験無し」は育児休業を取得したことがない人。

特－65図　配偶者の育児休業取得経験有無別配偶者の実施する家事・育児への満足度



（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．対象は、子供がいる・子供を持ったことがある人。家事への満足度については、配偶者と同居している人が対象。
3．「経験有り」は配偶者が育児休業を取得したことがある人、もしくは現在取得中の人。「経験無し」は配偶者が育児休業を取得したことがない人。
4．配偶者には、事実婚・内縁の関係を含む。

特－66図　育児休業取得経験有無別仕事がある日の家事・育児時間



（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．対象は、子供がいる・子供を持ったことがある有業者。
3．「経験有り」は育児休業を取得したことがある人、もしくは現在取得中の人。「経験無し」は育児休業を取得したことがない人。

コラム 4

我が国の育児休業制度は世界一！？男性の育児休業の変遷と背景

UNICEF Office of Research - Innocenti（ユニセフの専門研究センター）の報告書「先進国の子育て支援の現状（Where Do Rich Countries Stand on Childcare?)」（令和３（2021）年６月）では、経済協力開発機構（OECD）及び欧州連合（EU）加盟国を対象に、各国の保育政策や育児休業政策を評価し、順位付けしている。総合評価では、ルクセンブルク、アイスランド、スウェーデン、ノルウェー、ドイツが上位国であるが、我が国は、育児休業制度では１位と順位付けられている（表１）。完全賃金の週数に再計算した父親の育児休業の期間が最も長いこと（図２）が評価された結果である。なお、同報告書では、制度を導入した際は男性の取得率は低かったものの、近年では取得率が上がっていること、政府がさらに取得率を上げることを目的に、令和３（2021）年により柔軟な内容となるよう、制度を改正したことも紹介されている。

（表１）育児休業、保育へのアクセス、保育の品質、保育の価格別ランキング

順位	国	育児休業	アクセス	品質	手頃な価格
1	ルクセンブルク	5	3	13	16
2	アイスランド	19	5	1	15
3	スウェーデン	9	4	17	10
4	ノルウェー	6	12	20	8
5	ドイツ	13	21	9	4
21	日本	1	31	22	26

<ランキングを構成する指標>

○育児休業
- 2018年に完全有給相当で母親が取得できる有給の雇用保護休暇の週数
- 2018年に完全有給相当で父親に確保された有給の雇用保護休暇の週数

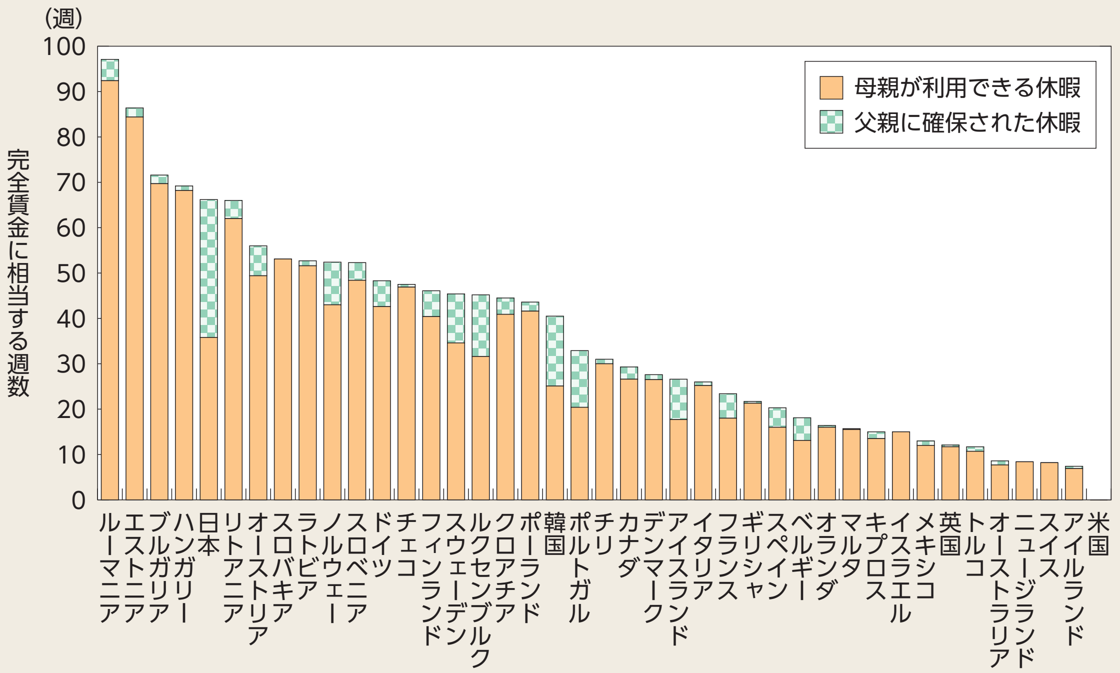
○アクセス
- 2019年に週１時間以上幼児教育・保育を利用した３歳以下の子供
- 2018年に就学前の１年間、組織的な学習をした子供

○品質
- 2018年の組織的保育における児童と教師の比率
- 保育の先生になるための最低限必要な資格

○手頃な価格
- 2020年時点の平均所得の共稼ぎ夫婦と子供２人世帯の、保育の価格（政府補助金後）
- 2020年時点の低所得の片親と子供２人の世帯の、保育の価格（政府補助金後）

（備考）１．UNICEF Office of Research – Innocenti（ユニセフの専門研究センター）の報告書「先進国の子育て支援の現状（Where Do Rich Countries Stand on Childcare?)」（令和３（2021）年６月）より抜粋。
２．背景が黄色は上位３分の１、ピンクは中位３分の１、紫は下位３分の１であることを示している。

（図２）育児休業の週数（完全賃金の週数に再計算したもの）（平成30（2018）年）



（備考）１．UNICEF Office of Research – Innocenti（ユニセフの専門研究センター）報告書「先進国の子育て支援の現状（Where Do Rich Countries Stand on Childcare?)」（令和３（2021）年６月）より抜粋。
２．完全賃金の週数とは、例えば10週間の休暇を通常給与の50％で取得する場合、給与に換算すると５週間となるとして再計算したもの。

以降では、我が国の育児休業制度について、その変遷と、制度が求められた背景を、特に男性の育児参画や育児休業取得の促進の視点から紹介する。

平成３（1991）年に成立した育児・介護休業法について、平成21（2009）年（平成22（2010）年施行）の改正では、「パパ・ママ育休プラス」が創設された。これにより、「父母ともに育児休業を取得した場合」は、育児休業を子が１歳２か月に達するまで（のうち１年間まで）取得できるようになった（原則は１歳まで）。さらに、出産後８週間以内の父親の育児休業取得の促進のため、妻の出産後８週間以内に父親が育児休業を取得した場合、特例として、育児休業の再度の取得を認めた（パパ休暇）。また、配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得を不可とすることができた制度が廃止された。

この背景について、政府の社会保障国民会議[1]最終報告（平成20（2008）年11月）で「男性（父親）の長時間労働の是正や育児休業の取得促進などの働き方の見直しが必要。」と指摘されたことのほか、当時の現状認識として、次の点が挙げられている[2]。

○勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっているなかで、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことの環境づくりが求められている。

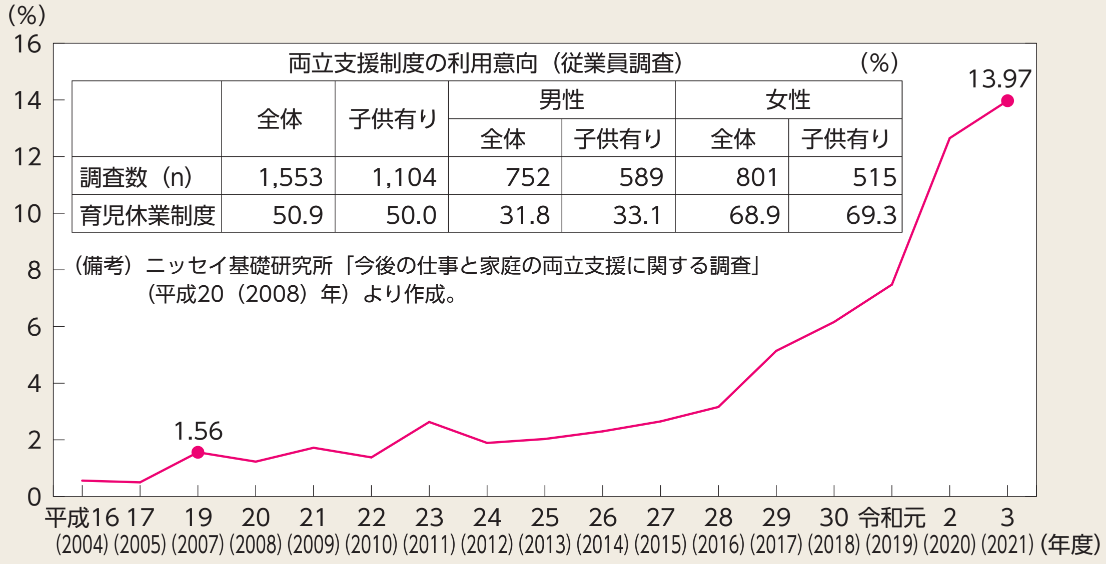
○男性の約３割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.56％（図３）。男性が子育てや家事に費やす時間も先進国中最低の水準。

1　社会保障国民会議は、社会保障のあるべき姿と財源問題を含む以降の改革の方向について、国民目線で議論する場として、内閣総理大臣の下に平成20（2008）年１月に設置され、同年11月に最終報告を取りまとめた。

2　厚生労働省「平成21年改正法の概要『育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要』」及び「改正育児・介護休業法参考資料集」より。

○男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にし、少子化の原因にもなっている。

（図３）男性育児休業取得率



両立支援制度の利用意向（従業員調査）（%）

	全体	子供有り	男性		女性	
			全体	子供有り	全体	子供有り
調査数（n）	1,553	1,104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3

（備考）ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（平成20（2008）年）より作成。

（備考）１．厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成。
２．平成23（2011）年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

平成29（2017）年（同年施行）には、男性の育児参画を促進するため、就学前までの子供を有する労働者が育児にも使える休暇が新設された。これは、事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付けたもので、背景には、配偶者の妊娠・出産に際して男性が取得した休暇・休業制度をみると、育児休業制度以外の休暇が多く利用されており、育児を目的とした休暇は高いニーズがあると見込まれたことがある[3]。

最も新しい改正は、令和３（2021）年６月（令和４（2022）年４月より順次施行）で、「産後パパ育休（出生時育児休業）」が創設された。これにより、男性の育児休業促進のため、出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みが用意されたほか、妊娠・出産等（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを、事業主に義務付けた。また、同改正によって、従業員数1,000人超の企業について、男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の公表の義務付けが令和５（2023）年４月に施行され、父親の育児・家事分担をさらに後押しするものとなっている。

3　厚生労働省「平成29年改正法の概要」より。

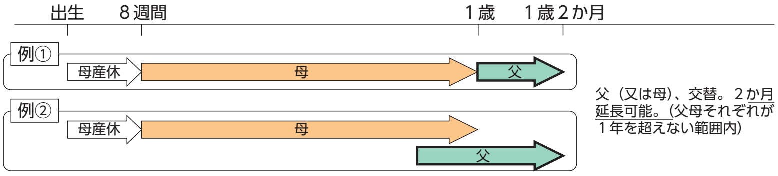
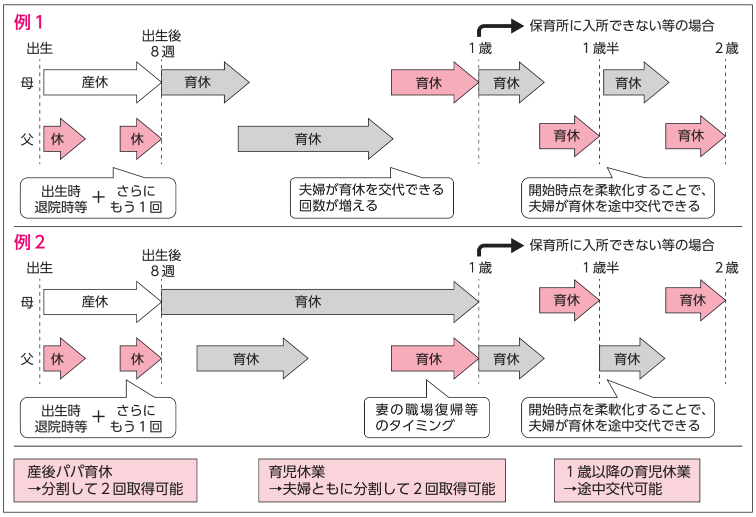
国立研究開発法人国立成育医療研究センターによる研究分析[4]結果では、乳児期の父親の育児への関わりが多いことが、子供が16歳時点でのメンタルヘルス不調を予防する可能性が示唆されている。父親が育児休業を取得しやすくなるよう、職場や社会の環境を整備することは、母親の負担を減らすだけでなく、子供へも好影響が見込まれることから、ますます重要性が高まっている。

しかしながら、日本の男性の育児休業取得率は直近の令和３（2021）年度でも13.97%であり、諸外国と比較しても、まだまだ低い[5]。一方、前述のユニセフの専門研究センターによる報告では、「男女共同参画の取組が進んだ北欧諸国でさえ、男性の育児休業制度が導入された当時は取得率が低かった」と、制度が定着するためには時間がかかることも指摘されている。取得率の向上に向け、引き続き充実した制度を活用できる方向へ政策を図っていくことが重要である。

4　国立研究開発法人国立成育医療研究センターが厚生労働省及び文部科学省が実施している21世紀出生児縦断調査を用い、平成13（2001）年に生まれた子供がいる世帯で、父親の育児への関わり（「おむつを取り換える」「入浴させる」など）の程度を最も少ない群から多い群まで４群に分けて、それぞれの群における16歳時点での子供のメンタルヘルスの状況を比較した結果、最も関わりが少ない群と比較して、最も多い群では、メンタルヘルスの不調のリスクが10%下がっていた（令和５（2023）年１月12日付国立研究開発法人国立成育医療研究センターニュースリリース「乳児期における父親の育児への関わりが多いことが、子どもが16歳時点でのメンタルヘルスの不調を予防する可能性」より）。

5　ユニセフの専門研究センターの報告によれば、比較可能な11か国（スロベニア、フィンランド、スウェーデン、デンマーク、スペイン、リトアニア、エストニア、アイルランド、ポーランド、オーストラリア及びハンガリー）の男性の育児休業の平均取得率は55%である（UNICEF Office of Research – Innocenti「先進国の子育て支援の現状（Where Do Rich Countries Stand on Childcare?）」（令和３（2021）年６月）より）。

（表４）「育児・介護休業法」における特に男性の育児参加を促進するための改正

改正	施行	改正内容
平成21 （2009）年	平成22 （2010）年	○父母がともに育児休業を取得する場合、１歳２か月（従前１歳）までの間に、１年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育休プラス）。  ○配偶者の出産後８週間以内に、父親が育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする（パパ休暇）。 ○配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業を取得不可とすることができる制度を廃止する。 ※これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正。
平成29 （2017）年	平成29 （2017）年	○事業主に対し、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度の措置を設けることに努めることを義務付ける。 例）いわゆる配偶者出産休暇、入園式等の行事参加を含めた育児にも使える多目的休暇など（失効年次有給休暇の積立制度を育児目的として使用できる休暇制度として措置することも含む）。
令和３ （2021）年	令和４ （2022）年	「産後パパ育休」の創設 子の出生後８週間以内に４週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。 ①休業の申出期限については、原則休業の２週間前までとする。 ※従前の育児休業（１か月前）よりも短縮。 ②分割して取得できる回数は、２回とする。  ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。 ※これらにあわせ、出生時育児休業給付、育児休業給付についても所要の改正。また、パパ休暇は産後パパ育休の創設に伴い廃止された。
	令和５ （2023）年	従業員数1,000人超の企業について、男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の公表の義務付け。

5．家事・育児等を取り巻く状況

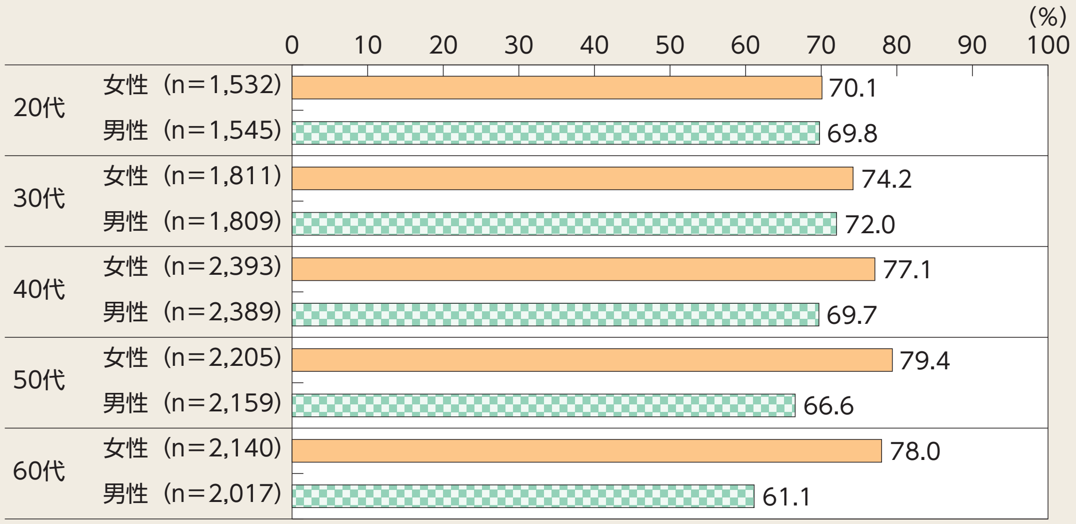
ここでは、家事・育児等への考え方と実態を概観した上で、外部サービスの利用や、男性が積極的に家事・育児等に取り組むために必要と考えられることについて見ていく。

⑴　家事・育児等への考え方と実態

（考え方）

家事・育児等について、女性では年代が高い方が、男性では年代が低い方が、「自分が率先してするべきことである」と回答する割合が大きい傾向にある。同年代の男女で比較すると、50～60代では男女で10％ポイント以上差異があるが、年代が低くなるほど男女の差異が小さくなり、20代では、ほとんど差異がみられない（女性70.1％、男性69.8％）（特－67図）。

特－67図　家事・育児等への考え方（自分が率先してするべきことである）



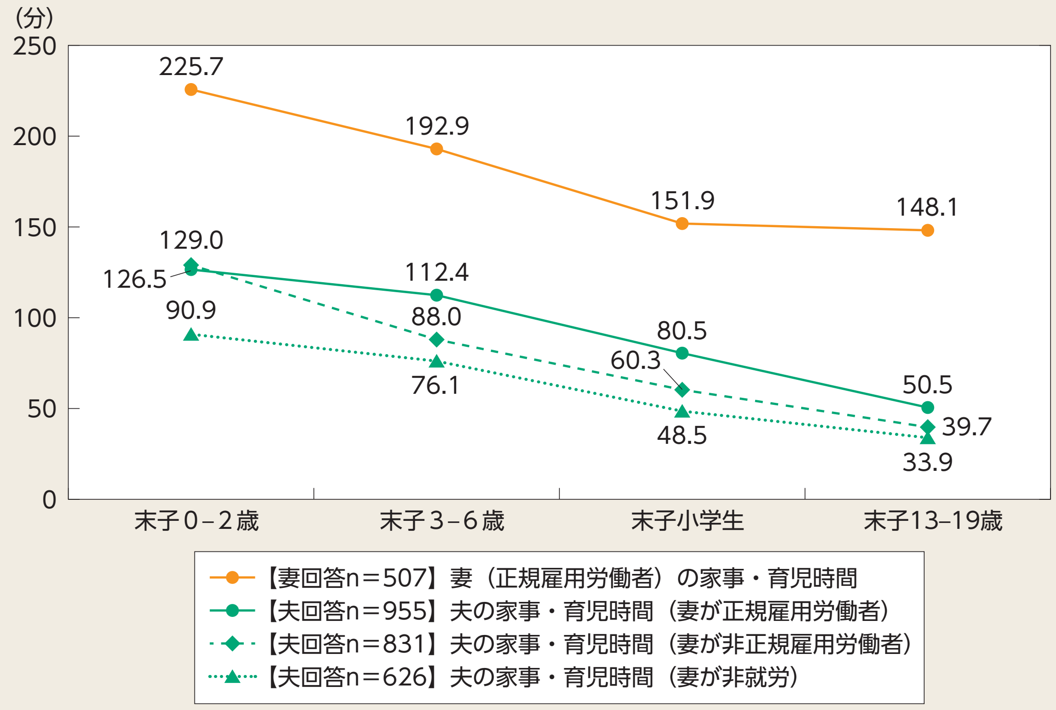
（備考）1．「令和４年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の累計値。

（実態）

第１節で、６歳未満の子供を持つ夫婦の家事関連時間について、妻の分担割合は、共働き世帯で77.4％であることを確認した（特－８図再掲）。さらに、末子の年齢別・妻の就労形態別に夫の家事・育児時間を見てみると、末子０～２歳時点で最も長く、妻の雇用形態別ではほとんど差異は無いが、末子の年齢が３歳以上の場合、妻が正規雇用労働者の男性の方が、妻が非正規雇用労働者や専業主婦（非就労）の男性よりも、家事・育児時間が長い。

妻が正規雇用労働者として働く男性の、家事・育児時間の分担割合を見てみると、末子０～２歳で35.9％、末子３～６歳で36.8％、末子小学生で34.6％、末子13～19歳で25.4％と、末子が小学生以下の場合は、３割強となっている（特－68図）。妻が正規雇用労働者として働いていても、依然として妻が家事・育児の大部分を担っていると見ることもできるが、若い世代、特に妻が正規雇用労働者として働いている男性を中心に、家事・育児参画が進みつつあると見ることもできる。

特－68図　末子年齢別・妻の就労形態別に見た夫の家事・育児時間、末子年齢別に見た正規雇用労働者の妻の家事・育児時間（仕事がある日）（平均値）



（備考）１．「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」（令和４年度内閣府委託調査）調査検討委員会　稲葉昭英委員他による分析結果より作成。
２．同一世帯内の調査（いわゆるカップル調査）ではないことに留意。

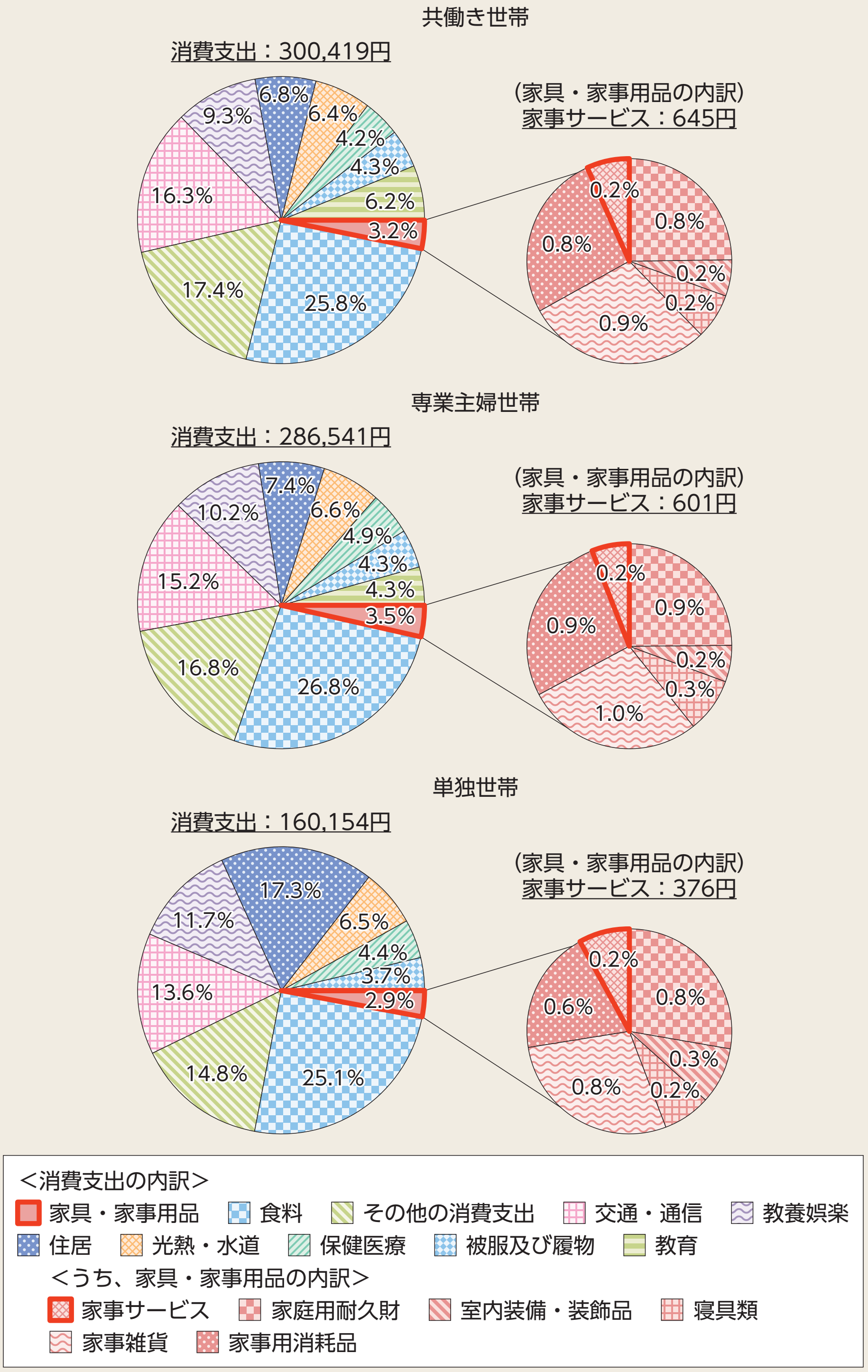
⑵　外部サービスの利用

女性の家事・育児等の無償労働の負担を軽減するためには、外部サービスの利用も一つの解決策となると考えられる。

（外部サービス利用の現状）

我が国においては、家事の外部化はあまり進んでおらず、共働き世帯、専業主婦世帯、単独世帯いずれにおいても、１か月の消費支出のうち、「家事サービス」が占める割合は0.2％、金額にすると1,000円未満（共働き世帯645円、専業主婦世帯601円、単独世帯376円）となっている（**特－69図**）。

特－69図　消費支出に占める家事サービスの支出金額の割合



（備考）1．総務省「2019年全国家計構造調査」より作成。
2．「家事サービス」とは、「家事代行料」、「清掃代」及び「家具・家事用品関連サービス」の合計。
3．「共働き世帯」とは、夫婦のみ又は夫婦と未婚の子供のみの世帯で、世帯主の配偶者が女、世帯主が勤労者、配偶者が勤労者の世帯を指す。
4．「専業主婦世帯」とは、夫婦のみ又は夫婦と未婚の子供のみの世帯で、世帯主の配偶者が女、世帯主が勤労者、配偶者が無職の世帯を指す。

（外部サービスの利用意向）

内閣府が実施した世論調査[28]によると、家事について、「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」したいと希望する割合が、どの年代でも女性は約３～５割、男性は約３～４割となっている。また、育児・介護については、「外部サービスを利用しながら、それ以外は自分と配偶者で半分ずつ分担」したいと希望する割合が家事と比較して大きく、育児については、女性は約６～７割、男性は約５～６割、介護については、男女とも約７～８割となっている（**特－70図**）。

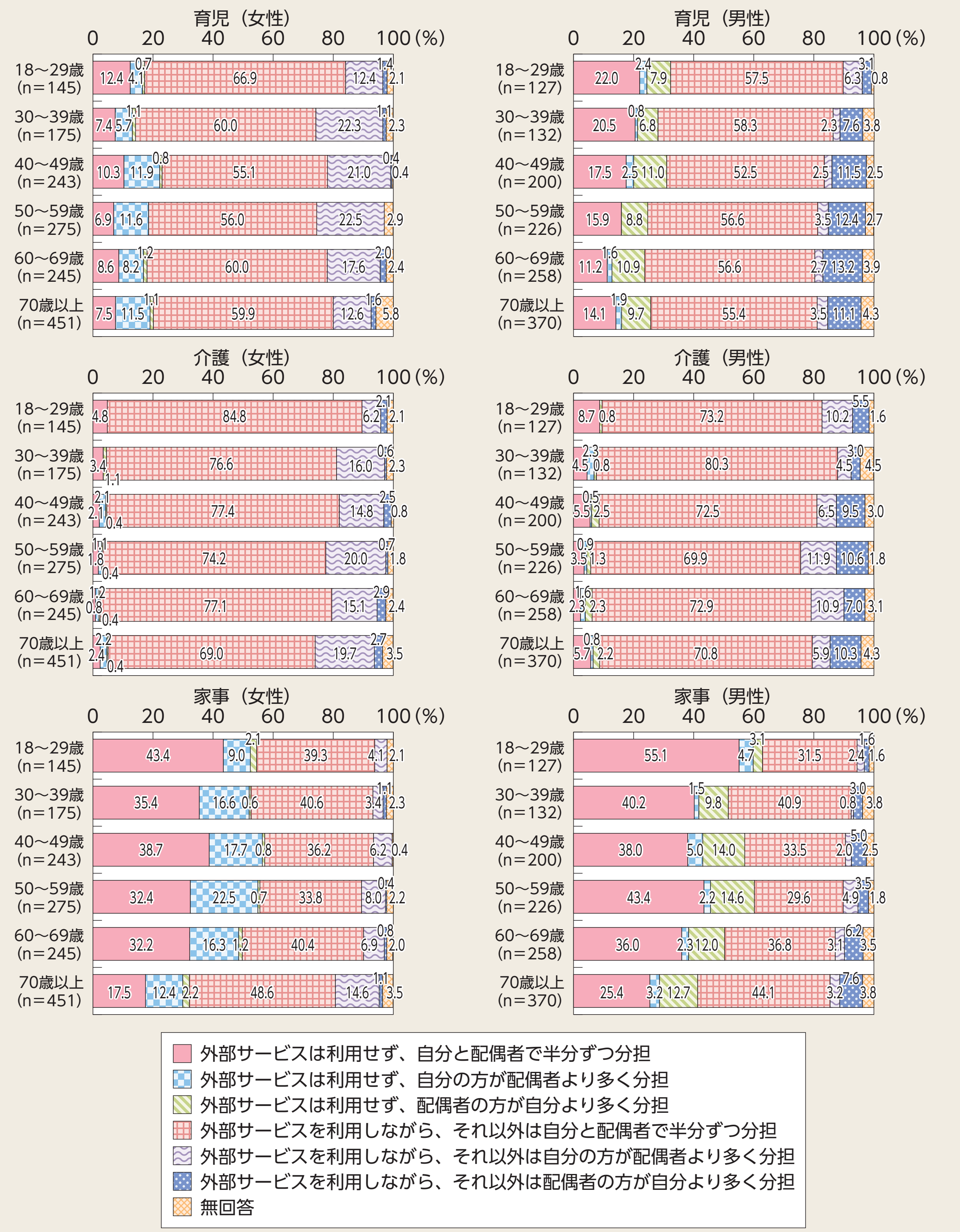
内閣府の調査でも、家事・育児等への考え方について、「時短家電や外部サービス等を利用して効率化すればいい」と考える割合が、どの年齢階級においても、女性は約６～７割、男性は約６割となっている（**特－71図**）。サービス別に利用経験・意向を見てみると、男女ともに「市販のおかず購入」の利用経験・意向が最も高く、女性約８割、男性約７割となっている。他のサービスでは、「フードデリバリー・出前利用」は女性約５～７割、男性約５～６割となっている一方、「料理代行」は男女ともに約２～４割にとどまっている。また、「部分的なハウスクリーニング（エアコンだけ等）の利用」は女性約６割、男性４～５割となっている一方、「ハウスクリーニング（家全体）の利用」は女性約４～５割、男性約３～４割となっており、掃除や料理などの家事について丸ごと外部サービスを利用するよりも、一部分で補助的に利用する方が、抵抗が少ない人が多いことが分かる。また、「高齢者支援などヘルパーの利用」は女性約３～５割、男性約３～４割となっている一方、「子供の送迎の外部委託」は女性約１～３割、男性約１～４割、「キッズ・ベビーシッターの利用」は男女ともに約１～４割となっており、介護と比較して、育児では外部サービスを利用することに抵抗がある人が多いと考えられる。

しかし、年代別に比較すると、男女ともに「料理代行」「フードデリバリー・出前利用」「ハウスクリーニング（家全体）の利用」「子供の送迎の外部委託」「キッズ・ベビーシッターの利用」では、若い年代の方が利用経験・意向が高く、若い年代の方が外部サービス利用について抵抗が少ない傾向が見てとれる（**特－72図**）。

---

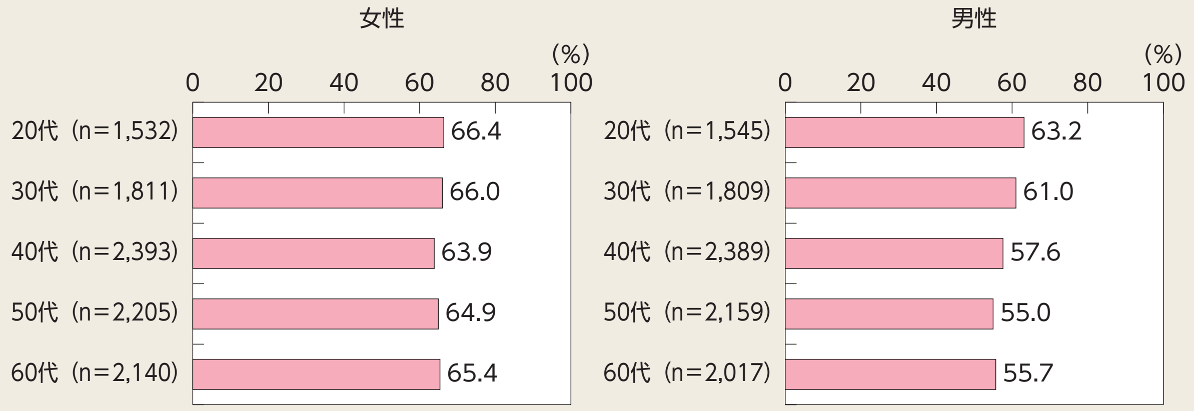
[28] 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和４（2022）年11月調査）。

特－70図　家事・育児・介護参画に対する意識（性別、年齢別）



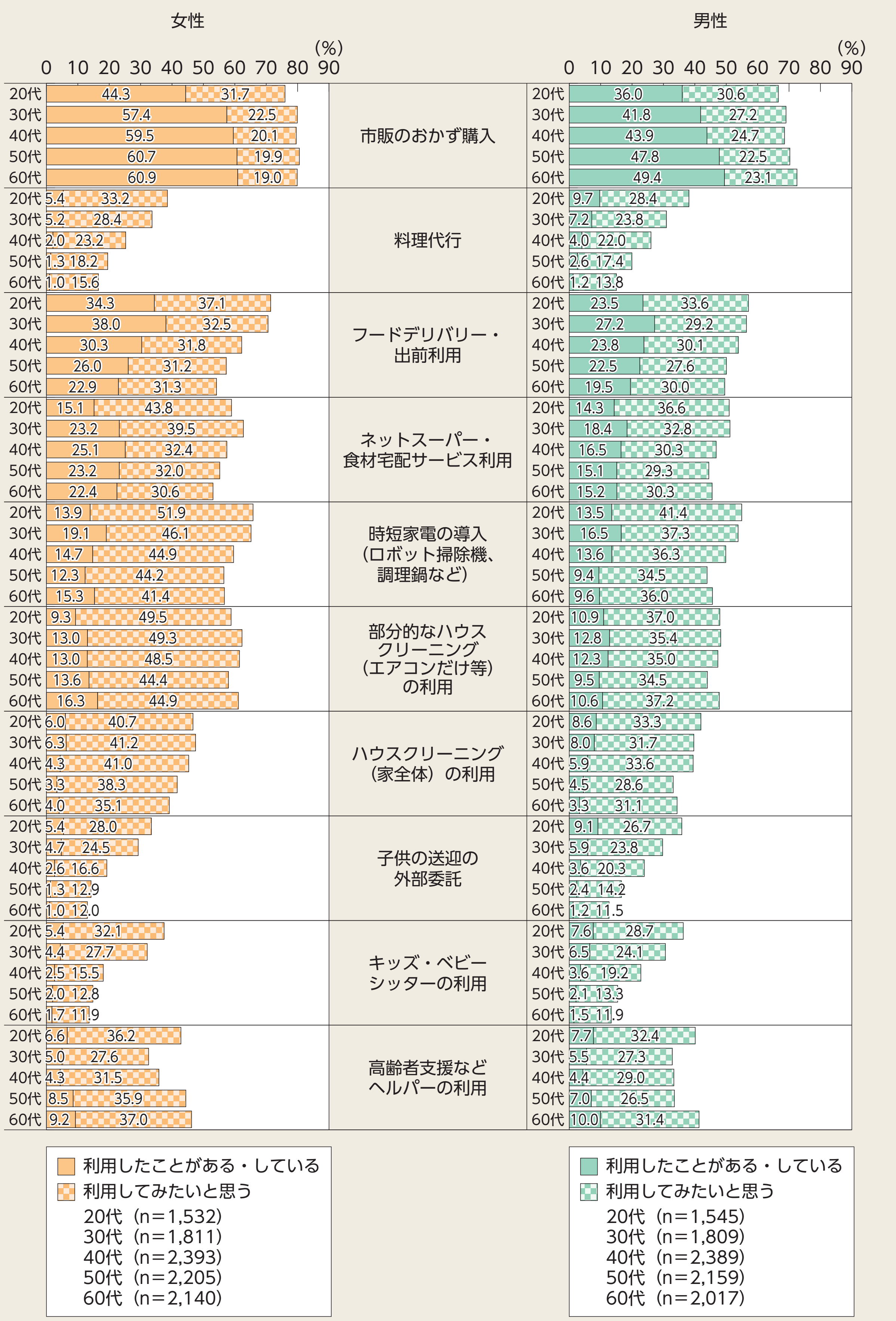
（備考）１．内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和４（2022）年11月調査）より作成。
　　　　２．調査票では次のとおりとなっている。
　　　　　問８「あなたは、次の⑴から⑶の育児、介護などの家庭で担われている役割について、あなたと配偶者でどのように分担したいと思いますか。保育所、訪問介護、家事代行など外部サービスの利用も含め、あなたの気持ちに最も近いものをお答えください。
　　　　　なお、育児、介護などをしている、していないに関わらず、お答えください。また、配偶者がいる、いないに関わらず、お答えください。（○はそれぞれ１つ）
　　　　　⑴育児　⑵介護　⑶育児・介護以外の家事」

特－71図　家事・育児等への考え方（時短家電や外部サービス等を利用して効率化すればいい）



（備考）１．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
２．「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の累計値。

特−72図　家事・育児等に関する外部サービスの利用経験・意向（年代別）



（備考）「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。

⑶　家事・育児のスキル（能力）

男性の家事・育児参画を阻む要因として、男性の家事・育児への抵抗感や自信のなさがあることも考えられるが、内閣府の調査で男女の家事・育児スキルの自己評価及び配偶者の実施する家事・育児への満足度を見ると、特に若い男性ほど自分の家事・育児スキルへの評価が高く、配偶者から見た満足度も高い[29]。

（家事）

配偶者と同居している者の自分自身の家事スキルへの評価と、配偶者の実施する家事への満足度を見てみると、女性は自分自身の家事スキルについて、20～40代は約６割、50代は64.7％、60代は75.0％と、年代が高い方が「十分にある」「どちらかといえばある」とする割合が大きい一方、配偶者（夫）の実施する家事への満足度は、若い世代の方が「とても満足」「まあ満足」とする割合が大きく、40～60代で49.3～55.0％、30代で59.1％、20代で70.4％となっている。男性は、若い世代の方が自分自身の家事スキルについて「十分にある」「どちらかといえばある」とする割合が大きく、40～60代で49.3～52.5％、30代で60.6％、20代で65.0％となっている。また、配偶者（妻）の実施する家事について「とても満足」「まあ満足」とする割合は約８～９割と大きく、年代が高くなるほど大きくなる（特－73表）。

ただし、配偶者が実施する家事について、女性の場合、「実施頻度が低い」、「本人がやりたいことしかしない」、「雑・おおざっぱ」と不満を持つ割合が大きく、特に「本人がやりたいことしかしない」の割合は、年代が高くなるほど大きくなる傾向にある。男性は「やるべき事によく気が付いてやっている」「丁寧にやっている」と配偶者の実施する家事を評価する項目の割合が大きく、特に「やるべき事によく気が付いてやっている」と評価する割合は年代が高くなるほど大きくなり、60代では約５割となっている（特－74図）。

特－73表　家事・育児スキルの自己評価と配偶者の実施する家事・育児への満足度

<家事>

配偶者と同居している人		【自分の家事スキル】十分にある＋どちらかといえばある 計（％）	【配偶者の家事への満足度】とても満足＋まあ満足 計（％）
20代	女性（n=318）	60.4	70.4
	男性（n=223）	65.0	79.8
30代	女性（n=1,168）	62.1	59.1
	男性（n=1,004）	60.6	80.9
40代	女性（n=1,679）	58.8	52.3
	男性（n=1,570）	51.8	81.2
50代	女性（n=1,551）	64.7	49.3
	男性（n=1,480）	49.3	85.0
60代	女性（n=1,543）	75.0	55.0
	男性（n=1,512）	52.5	88.0

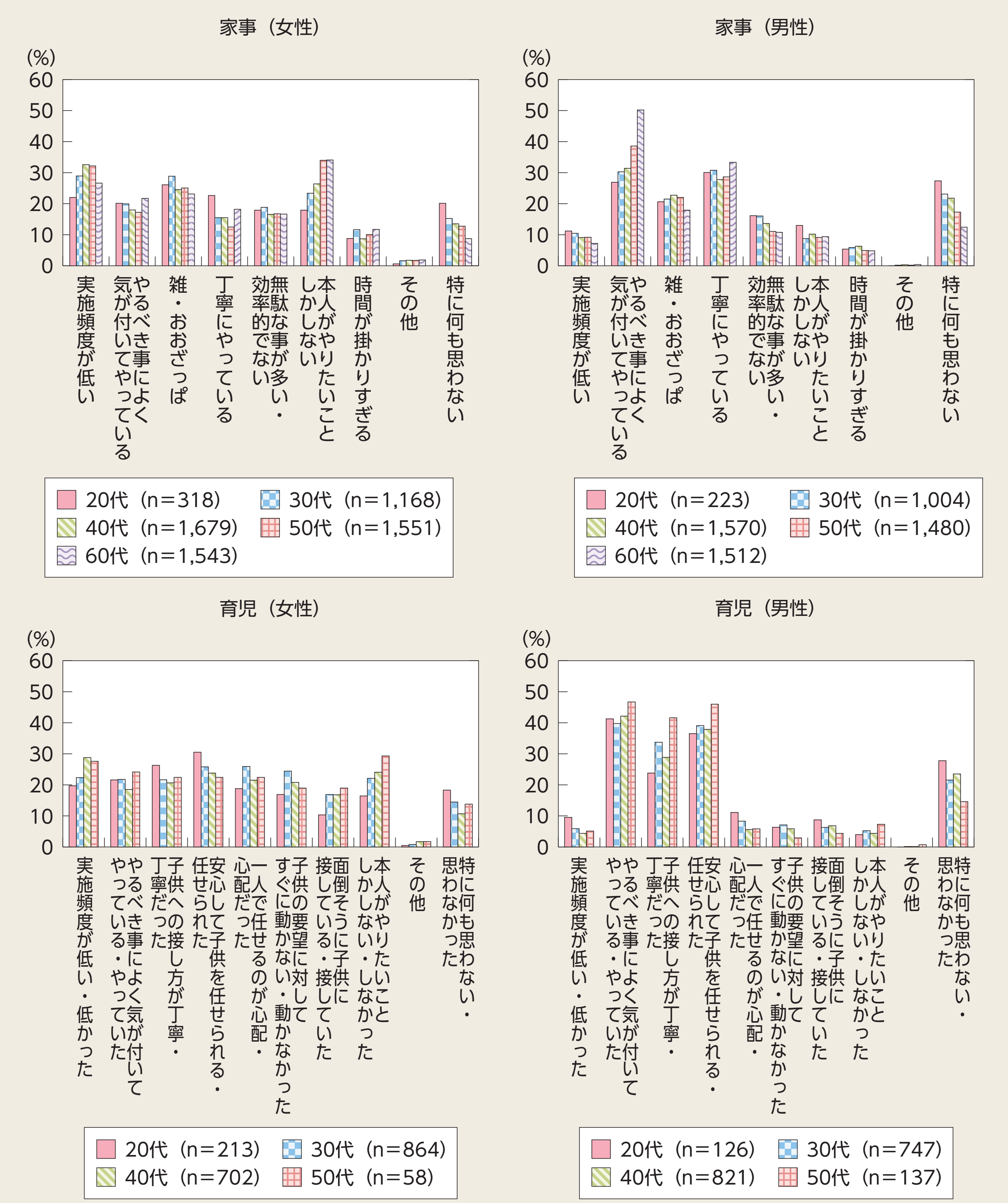
<育児>

小学生以下の子供と同居している人		【自分の育児スキル】十分にある＋どちらかといえばある 計（％）	【配偶者の育児への満足度】とても満足＋まあ満足 計（％）
20代	女性（n=213）	60.6	64.3
	男性（n=126）	63.5	88.1
30代	女性（n=864）	60.5	60.5
	男性（n=747）	55.2	85.0
40代	女性（n=702）	57.1	54.6
	男性（n=821）	51.4	84.9
50代	女性（n=58）	58.6	50.0
	男性（n=137）	46.7	87.6

（備考）１．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
２．配偶者には、事実婚・内縁の関係を含む。

29　同一世帯内の調査（いわゆるカップル調査）ではないことに留意。

特－74図　配偶者が実施する家事・育児について



（備考）1．「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」（令和４年度内閣府委託調査）より作成。
2．「家事」は配偶者と同居している人、「育児」は小学生以下の子供と同居している人に限る。
3．配偶者には、事実婚・内縁の関係を含む。

（育児）

小学生以下の子供と同居している者の自分自身の育児スキルへの評価と、配偶者の実施する育児への満足度を見てみると、女性は自分自身の育児スキルについて、全ての年代において約６割が「十分にある」「どちらかといえばある」とする一方、配偶者（夫）の実施する育児への満足度は、若い世代の方が

「とても満足」「まあ満足」とする割合が大きい。男性は、若い世代の方が自分自身の育児スキルについて、「十分にある」「どちらかといえばある」と評価する割合が大きい。また、配偶者（妻）の実施する育児について「とても満足」「まあ満足」とする割合は、全ての年代で約８～９割と大きい（特－73表再掲）。

配偶者が実施する育児について、女性は、年齢が高くなるほど「実施頻度が低い・低かった」、「本人がやりたいことしかしない・しなかった」と不満を持つ割合が大きい一方、20代では「子供への接し方が丁寧・丁寧だった」「安心して子供を任せられる・任せられた」と評価する割合が上の年代と比較して大きく、男性の育児参画が少しずつ進んできていることが推察される。男性は、いずれの年代においても「やるべき事によく気が付いてやっている・やっていた」「子供への接し方が丁寧・丁寧だった」「安心して子供を任せられる・任せられた」といった、配偶者の育児を評価する項目の割合が大きい（特－74図再掲）。

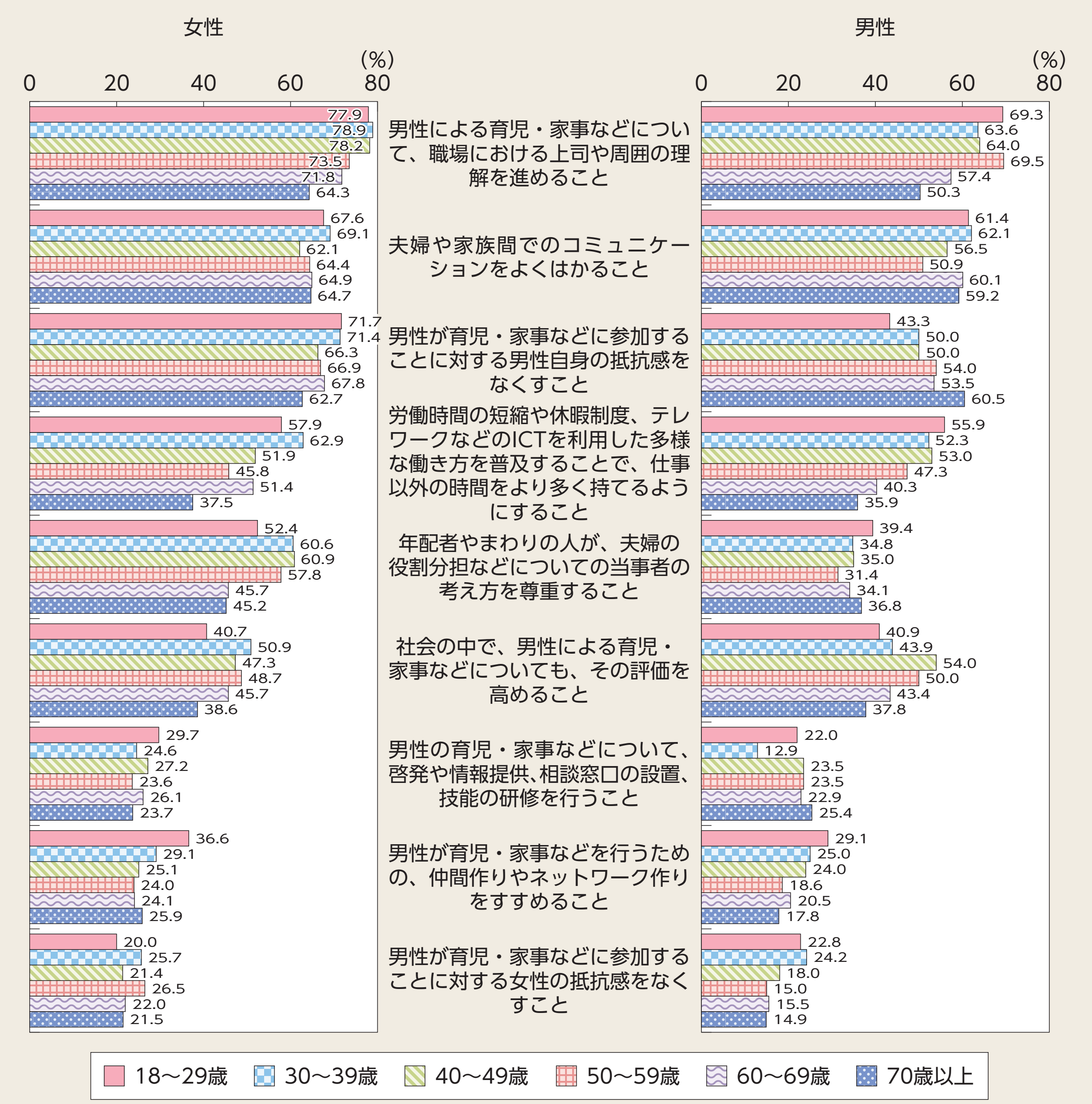
⑷　男性が家事・育児等に積極的に参加するために必要なこと

内閣府が実施した世論調査[30]では、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として、「男性が育児・家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」と回答する割合は、男性と比較して女性の方が大きく、女性では年代が低くなるほど大きくなる一方、男性では年代が低くなるほど小さくなる傾向にあり、20代では男女で30％ポイント近くの差が生じている（女性71.7％、男性43.3％）。女性が思うほど、男性は家事・育児を実施することに抵抗を感じておらず、若い男性においては特に抵抗が少ないと考えられる。

また、男女ともに、50代以下のどの年代でも「男性による育児・家事などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が最も大きく、特に、20～40代の女性では約８割となっている。「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」は、男女ともに年代間で大きな差があり、年代が低い方がそのように回答する割合が大きい傾向にある。男性が家事・育児等に積極的に参加するためには、職場の理解を進めることや、長時間労働の是正、多様かつ柔軟な働き方の推進など、職場での取組を進めていくことが重要であることが分かる（特－75図）[31]。

30　内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和４（2022）年11月調査）。
31　ここでは、18～29歳の回答を「20代」としている。

特－75図　男性が家事・育児等に積極的に参加するために必要なこと



（備考）１．内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和４（2022）年11月調査）より作成。
２．質問文は次のとおりとなっている。
問７「あなたは、今後、男性が育児や介護、家事、地域活動に積極的に参画していくためにはどのようなことが必要だと思いますか。（〇はいくつでも）」

ここまで、若い世代における意識の変化を中心に見てきたが、女性は、これまで行われてきた法整備や男女共同参画に関する取組の成果もあり、上の世代よりも、就業継続、昇進、管理職になることへの意欲が高いことが明らかになった。一方、働き方を見ると、依然として正規雇用比率は出産後に低下する傾向にある。無償労働時間が女性に偏っているため、仕事と家事・育児等の両立を課題に感じる者が多いことが、女性の職業生活での活躍が進まない要因の一つとなっている可能性が高い。

男性は、家事・育児等への抵抗感が上の世代と比較して少なく、家事・育児等への参画意欲や育児休業取得意欲も上の世代と比較して高いことが明らかになった。一方、若い世代の男性ほど仕事時間を減らしたいと考える傾向が強いことなどからも、長時間労働等の労働慣行がこの実現を阻んでいる可能性が高い。

コラム

5 男性の家事・育児等参画の必要性・効果

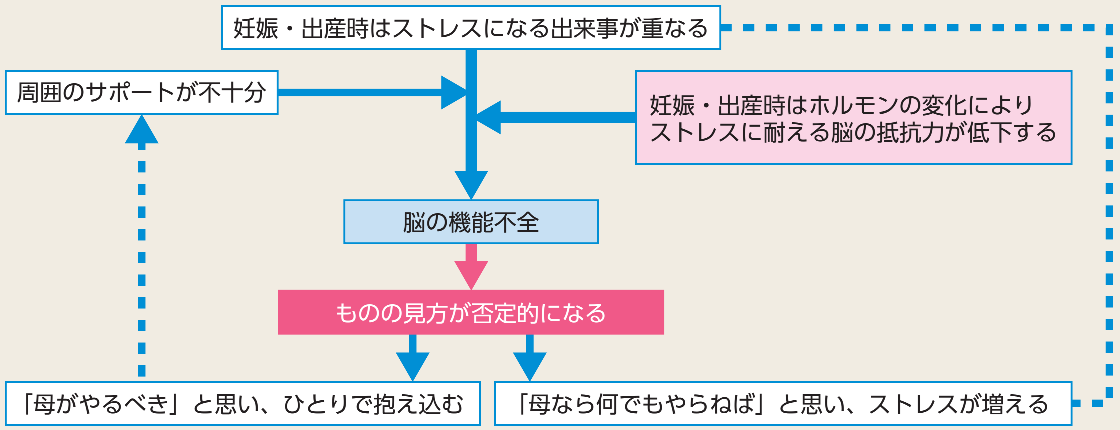
COLUMN

本文で男性の家事・育児等参画が進むことの必要性を、主に生き方、働き方の観点から考察してきたが、本文では触れなかった側面の必要性・効果について例示する。

一つ目は、配偶者（妻）の健康・命に関わることである。医療が進んだ現在でも出産は命がけであるが、個人差はあるものの、妊娠した女性は、妊娠中から様々な心身のトラブルに見舞われる。そして、出産時の身体へのダメージは交通事故に例えられることもあるほど、非常に大きく、産後もそのダメージの後遺症を抱えながら育児を行うことになる。

また、妊娠中の女性の約10％、産後の女性の10～15％前後にうつ病のリスクがあり、妊産婦の自殺の背景の１つに精神疾患があるとの研究・報告がある。うつ病の要因は、妊娠・出産に伴う女性ホルモンの大きな変化のほかに、周囲のサポート不足、妊娠中のうつ症状や不安、精神疾患の既往が挙げられている（図１）。さらに、妊産婦の精神的な不安定は、子供の発育・成長にも大きく影響するとも言われている[1]。

（図１）妊娠・出産時のうつ病で生じる悪循環



（備考）厚生労働省「e-ヘルスネット」ホームページより。

家族の姿が変わり、妊娠・出産・子育てにあたり、かつては当たり前だった親兄弟や地域の手助けが少なくなっている現在、夫の家事・育児等の参画に家族の将来がかかっていると言っても過言ではない。出産後も就業継続を希望する女性が増えており、女性の心身を支える社会の仕組みの充実も大切であるが、一番身近な存在である夫の理解、家事・育児参画はますます重要になる。両親学級（パパママ学級）等では、赤ちゃんのお風呂やおむつ替え等の実技のほか、妊産婦の体と心の変化等についても学ぶことが多い。妻と一緒に積極的に参加し、妊産婦の状況を正しく理解し、適切なサポートを行うことが求められる。そのためには、雇用側も男性に育児休業を取得させることだけを目的とするのではなく、男性が両親学

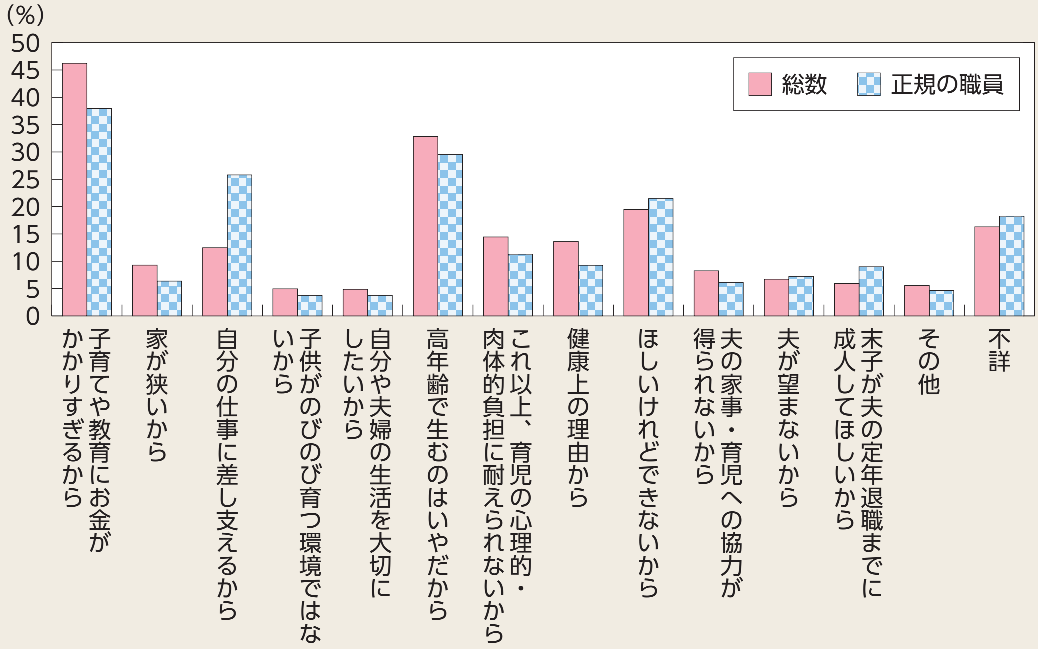
1　公益社団法人日本産婦人科医会「妊産婦メンタルヘルスケアマニュアル～産後ケアへの切れ目のない支援に向けて～」（平成29（2017）年７月）、厚生労働省「健やか親子21」ホームページhttps://sukoyaka21.mhlw.go.jp/、厚生労働省「e-ヘルスネット」ホームページhttps://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/heart/k-03-001.htmlより。

級等に参加できるよう後押しをすることが大事である。そうすることで、育児休業を取ったものの家事・育児に参画せずに単なる休暇になってしまう、いわゆる「取るだけ育休」となる懸念も減るのではないか。

二つ目は、出生についてである。国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」（平成27（2015）年）[2]によると、「理想の子供数を持たない理由」について、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」を挙げる割合が最も大きいが、正規雇用労働者として働いている女性の場合、「自分の仕事に差し支えるから」という理由を選択する割合が大きく、仕事か家庭かの選択に迫られ、子供を持つことをあきらめている可能性がある（図２）。

また、本文で考察してきたとおり、有償労働は男性に、無償労働は女性に偏っている我が国では、仕事がある日の１日の時間の使い方として、子育て中の男性は長い仕事時間の隙間に家事・育児時間を入れようとし、働いている女性は、家事・育児等の大半を担いながら仕事も抱えている状況で、男女ともに日々の仕事・家事・育児で疲弊し、なかには更なる子供を持つことを考えられない夫婦もいると推察される。

（図２）理想の子供数を持たない理由

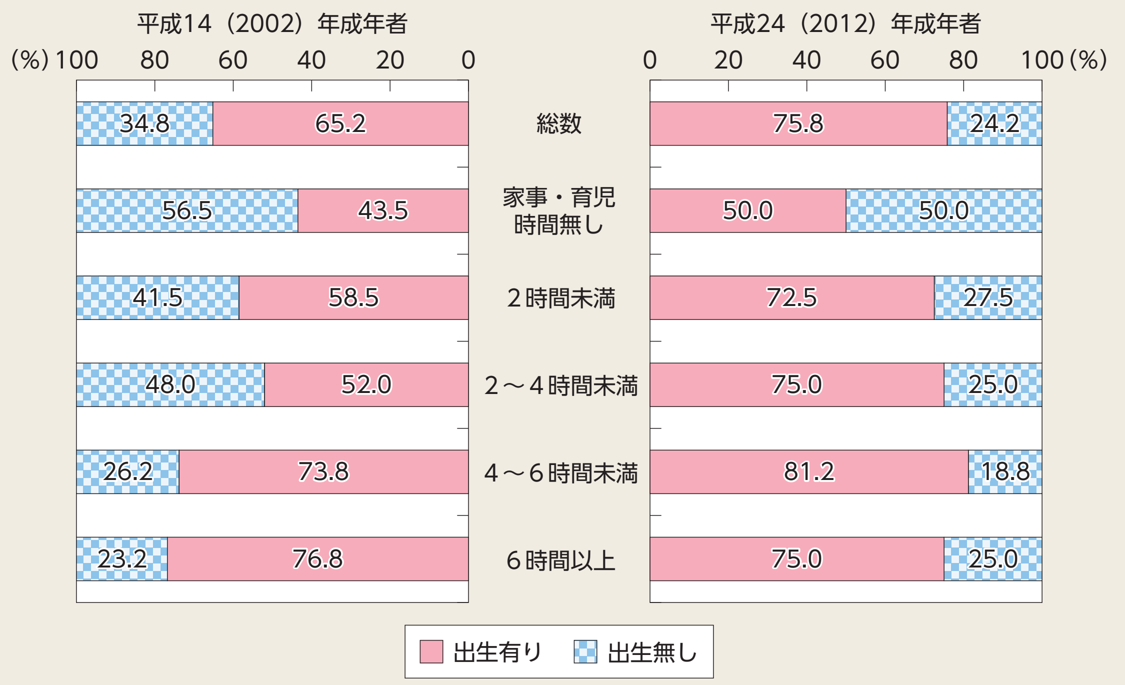


（備考）１．国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」（平成27（2015）年）より作成。
２．予定子供数が理想子供数を下回る夫婦について。項目ごとに、その項目を選択した夫婦の割合を示す。複数回答有り。

一方、厚生労働省「第８回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（令和２（2020）年11月25日公表）によると、夫の休日の家事・育児時間別に、この７年間の出生状況をみると、子供が一人以上いる夫婦では、夫の「家事・育児時間無し」で50.0%、夫の「家事・育児時間有り」では７割以上で第２子以降が生まれており、平成14年成年者（第８回）と同様に、家事・育児時間が長いほど子供が生まれる割合が大きくなる傾向がある（図３）。

2　令和４（2022）年９月に第16回の調査結果の概要は公表されているが、詳細統計は未公表。

（図3）夫の休日の家事・育児時間別にみたこの7年間の第2子以降の出生の状況（平成14（2002）年成年者）（平成24（2012）年成年者）



（備考）1．厚生労働省「第８回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）概況」より。
2．家事・育児時間は、「出生有り」は出生前調査時の、「出生無し」は第７回調査時の状況である。
3．７年間で２人以上出生有りの場合は、末子について計上している。
4．「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

家事・育児等については、まずは家族でよく話し合い、お互いの状況を理解すべきではあるが、今や、男性の家事・育児等参画は、直接、家族の在り方に関わってくる。男性本人はもちろんのこと、家族、雇用側、その他取り巻く周囲にとっても、男性の家事・育児等参画が当たり前という社会となるよう、さらに機運を高める時ではないか。

第３節 「令和モデル」の実現に向けて

第１節、第２節で確認したとおり、男性の長時間労働、家事・育児等を理由に働き方を変える女性等、高度成長期・昭和時代の働き方、雇用慣行が依然として残っている一方で、若い世代を中心に、生活様式、働き方についての考え方が変わってきている。これは、これまでに行われてきた男女共同参画に関する法整備等の成果が表れてきているものと考えられる。

我が国の未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において、重要である。そのためには、マクロ的にはあまり表れない小さな芽であっても、若い世代の意識の変化を認識し、その芽をつぶさないように、時代に合わなくなっている慣行等を変えていかなければならない。若い世代で、意識の上での男女共同参画は進んできていることが確認できたが、結婚し、さらに子供を持っている人たちの間では、男女間の意識や行動の差異が大きくなる。家族を形成することにより、固定的な性別役割分業や意識が表面化しているように見える。結婚し、子供を持つことになっても、生き方、働き方を「昭和時代」に戻していくことがな

いようにしなければならない。

（変革のチャンス）

若い世代を中心に意識が変わってきていることに加え、コロナを経て、社会全体の意識も変わりつつある。

長い間推奨されながらもなかなか進まなかったことがコロナ下で一気に進んだ。例えば、企業のテレワーク導入率は、令和元（2019）年は約２割にとどまっていたが、令和３（2021）年で５割を超えた（特－53図再掲）。地方移住相談件数は、令和３（2021）年度は、調査開始以降、最多の件数となった[32]。しかし、現在、テレワーク実施率はコロナ感染拡大期よりも下がり、地方移住については、東京都で３年ぶりに転入超過が拡大[33]するなど、コロナとの共存の中で、一部、コロナ前に戻る動きもみられる。とはいえ、家族の姿が変わっている今、生活様式、働き方を元に戻すのではなく、コロナ下の経験から学び、コロナ前よりもより良い状態にすることが必要である。

未曽有の少子化危機[34]は憂慮すべき事態であるが、社会全体で働き方を見直す動きにつながっている。今こそ、全ての人が希望に応じた生き方、働き方を選択できる社会、女性も男性も希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会を実現する変革のチャンスである。

（全ての人にとっての問題）

これまで、女性活躍や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について考える際には、主に女性、特に夫婦と子供から成る世帯の女性の置かれている状況、就業継続や仕事と家庭の両立に着目されることが多かった。しかし、単独世帯が増加する中、男女問わず、自分の親の介護と仕事を両立することが必要となる人が増加している。ひとり親世帯が増加する中、夫婦間ではなく、ひとりで仕事と育児を両立させる必要がある人も増加している。今こそ、ワーク・ライフ・バランスは、女性だけでなく、男性や、多様なライフコースを歩んでいる全ての人にとっての問題でもあると、改めて認識する必要がある。これまで、官民の努力により両立支援制度の整備等が進められてきた結果、育児や介護を行っている人も、仕事を継続しやすくなってきている。しかし、両立支援制度の利用が女性に偏り、その他の人々の働き方が変わらなければ、性別役割分担の固定化につながるおそれがある。また、育児や介護等の事情を抱える人に配慮した取組は、配慮された側のキャリアロスや、職場の不公平感につながりかねない。事情を抱えた人への支援や配慮も必要だが、同時に長時間労働等を見直し、柔軟な働き方を浸透させることで、全ての人が働きやすい環境を作ることこそが、育児や介護等を行う人にとっても働きやすく、キャリアも追求できる環境を作ることにつながると考えられる。

現在、我が国の女性においては、子育てを行うことと、キャリアの追求のどちらかを選択しなければならない場合が多く見受けられる。労働力人口の減少が見込まれる中、女性が子育てかキャリアかを選択しなければならない状況は、女性が希望する生き方を叶えられていないだけでなく、少子化対策という観点からも、我が国経済の成長という観点からも、損失が大きい。男性においても、主に若い世代において家事・育児参画の意欲が高まっているものの、長時間労働等の慣行により実現が叶っていない。加えて、第１節で見たとおり、働き盛りといわれる年代で、経済・生活問題や勤務問題を理由とした自殺が多いなど、長時間労働等の慣行は、男性の心身の健康にも影響を及ぼしている。男性もまた、

[32] 総務省「令和３年度における移住相談に関する調査結果（移住相談窓口等における相談受付件数等）」より。調査開始は、平成27（2015）年度。
[33] 総務省「住民基本台帳人口移動報告 2022年（令和４年）」より。
[34] 令和４（2022）年の出生数は、初めて80万人を割り込み、過去最少となった（厚生労働省「人口動態統計速報」）。

男女共同参画社会の恩恵を受けられておらず、希望する生き方を実現できていない。結婚してもしなくても、子供を持っても持たなくても、性別を問わず、仕事か家庭の二者択一を迫られることなく、自分らしく活躍できる環境が求められている。

（「昭和モデル」から「令和モデル」へ）

「男性は仕事」「女性は家庭」という、いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦から成る家庭を前提とした制度、固定的な性別役割分担を前提とした長時間労働や転勤を当然とする雇用慣行等を「昭和モデル」だとすると、職業観・家庭観が大きく変化する中、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿が「令和モデル」であると言える。「令和モデル」の早期実現に向けて、特に優先すべきことは、以下のとおりである。

第一に、男女ともに自分の希望が満たされ、能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備である。

生活様式・働き方に対する人々の意識は変化してきており、特に若い世代の未婚の男女では、生活時間の使い方について、実態も意識も大きな差がない。しかし、結婚し、さらに子供が生まれると、女性は家事・育児と仕事を両立することを目的に働き方を変える場合が多く、その結果、我が国では女性の非正規雇用労働者の割合が大きいのが現状である。女性がライフイベントの変化にかかわらず、自分の希望が満たされ、能力を最大限に発揮できるようにするためにも、柔軟な働き方の浸透、勤務時間にかかわらず仕事の成果を評価され、昇進を目指すことができる環境の整備が必要である。

また、我が国においては、指導的役割に占める女性の割合が諸外国と比較して低い。女性活躍のための取組は一朝一夕には成らず、中長期的な視点を持つことが必要不可欠である。しかし、各国の企業役員に占める女性比率の推移を見ると、欧米諸国は10年以上前から取組を加速しており、我が国は、諸外国に大きく遅れを取っている（特－76図）。この状況を変えるために、加速度的に取組を進めていくべきである。

一方、育児や介護のために一旦労働市場から退出することを希望する人も、今後も存在し続けることが見込まれる。これらの人が再就職を希望する際、また、就業を継続している女性がキャリアアップを目指す際に、能力やスキルを向上できるよう、リスキリング等の機会を提供することも重要である。なお、単に講座・講義等の場の提供だけでなく、育児・介護等の心配をせずにリスキリング等に参加できる仕組み、集中できるような工夫・配慮、上司等の周囲の応援・後押しも求められる。

第二に、男女ともに仕事と家事・育児等のバランスが取れた生活を送ることができることである。

長期的に見ると男性の平均給与額は下がっていることに加え、このところの物価高の影響もあり、片働きで家族を支えることが現実的に難しくなってきており、これからはますます共働き世帯が増加することが見込まれる。しかし、国際的に見ても、我が国の男性の労働時間は長く、これを改善しなければ、男性が家事・育児時間を増やしたいと考えていても、増やす余地が無く、実現が難しい。また、女性に家事・育児負担が偏っていることにより生じている、特に子育て期の女性と男性の仕事時間の差は、女性の社会での活躍の遅れにつながっている。女性に家事・育児の負担が偏ることの弊害は、学校休校等の措置が取られたコロナ下でも明らかになった。さらに、長時間労働や家計を支える責任の、男性への負担は大きく、有償労働の負担を軽減し、男女間で分担することは、男性の心身の健康にも資すると考えられる。一方、平日の男性の家事・育児時間が長くなるほど、出産後の妻の離職率が低下することも明らかになっている（特－77図）。男女双方が現在の

働き方を変えることで、女性の社会での更なる活躍、男性の更なる家事・育児参画を追求していく必要がある。長時間労働の是正は急務である。

男性の育児休業取得の促進も必要である。育児休業取得については、男性の家事・育児への参画を促進する効果が期待されると同時に、実際に取得した男性からは、「仕事から離れることで価値観が広がる」といった、プラスの効果も聞かれる。しかし、20～30代の男性が１か月以上の育児休業を取得しない理由を見ると、「収入が減少してしまうため」と「職場に迷惑をかけたくないため」が約５割となっている（特－78図）。育児休業取得の推進や男性の家事・育児への参画に関する取組を促進するために、民間企業でも育児休業取得者の担当業務を引き継いで業務が増加する他の社員に応援手当を支給する、男性を対象に育児体験研修を行うなど、様々な工夫がされ始めている。このような事例から学ぶと同時に、職場での業務の見直し[35]や、効率的な業務配分を行い、更なる取組の促進を図っていくことが重要である。

第三に、これらを下支えする前提としての、女性の経済的自立である。

そのためには、まずは男女間賃金格差の是正である。これまで見てきたとおり、男女間賃金格差の存在は、性別役割分担を固定化する要因となり得ることからも、是正が必要である。令和４（2022）年度、政府は常用労働者301人以上の一般事業主（民間企業等）及び全ての特定事業主（国・地方公共団体等）に、男女の賃金の差異に関する情報の公表を義務化した[36]。これを契機に、各事業主が、現に存在している格差が本当に合理的なものかどうかを改めて確認し、不合理な格差がある場合には、その解消に向けた取組を一層促進していく必要がある。同時に、これまでも取り組んできた同一労働同一賃金についても徹底を図り、女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善することも重要である。男女間賃金格差の是正のためには、リスキリングによる能力向上支援及びデジタル人材の育成など、成長分野への円滑な労働移行も重要である。

また、就業調整を行っている非正規雇用労働者の女性がいることを踏まえれば、いわゆる「年収の壁」に代表されるような、女性の就労の壁となっている制度・慣行についても、見直しを進めていくことが必要である。

増加しているひとり親については、希望する全てのひとり親世帯が養育費を受領できるようにすることが重要である。前述の認識の下、養育費受領目標を設定したところであるが、養育費を支払うのは当然のことであるという意識を定着させる必要がある。

「令和モデル」の実現には、上記のほか、誰もが勤務時間中、子供を安心して預け、安心して働ける社会の仕組み（乳幼児の保育施設だけでなく、学童保育施設等、児童が放課後や長期休み期間に過ごす施設も含む。）、介護の心配をせずに働ける社会の仕組み、自営業者やフリーランス・ギグワーカー等が安心して働ける環境の整備、各種手続・申請のオンライン化等の簡素化等々、男女共同参画施策だけでなく、こども・子育て施策、働き方改革、税・社会保障制度等、ソフト・ハード両面、個々別ではなく、相互の関連を見ながら同時並行で、官民総力を挙げて推進していくことが求められる。

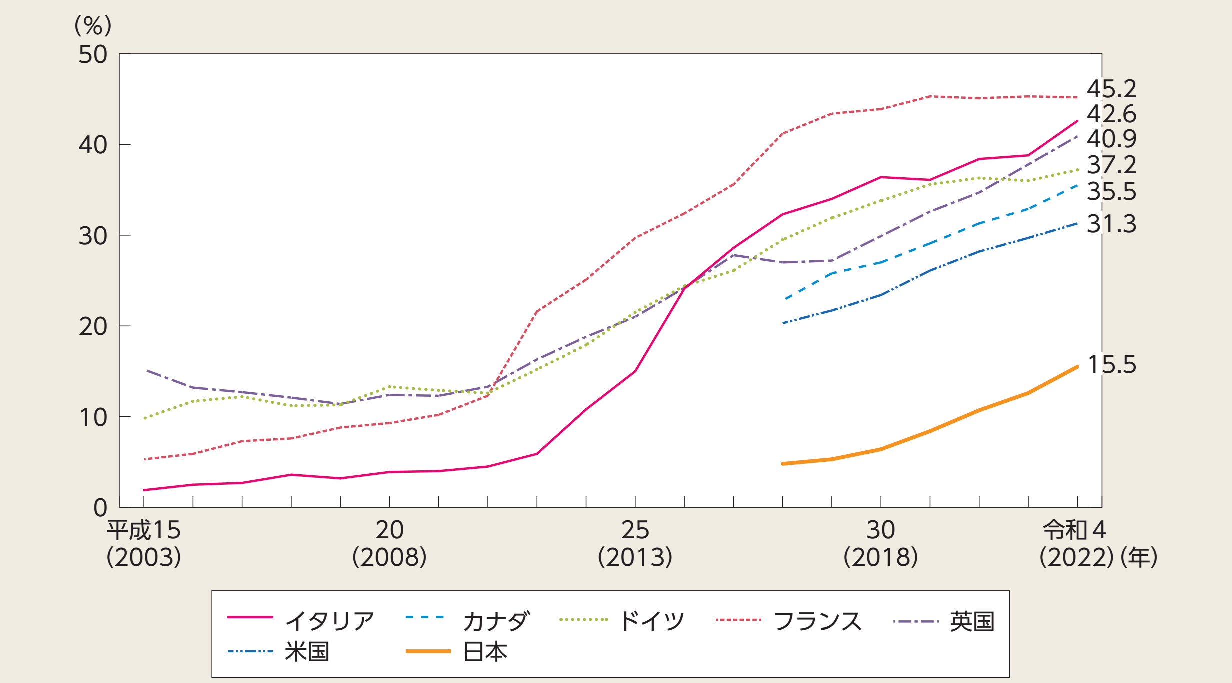
性別を問わず、希望に応じて、家庭でも、仕事でも活躍できる社会の実現、既婚者も非婚者も（未婚者も）、子供のいる人もいない人も、誰もが活躍できる社会の実現こそ、日本社会が目指すべき姿である。

世界情勢も、我が国の経済情勢も先行き不透明な中、現状では何も解決しない。新しい

35 第４回こども政策の強化に関する関係府省会議（令和５（2023）年３月22日開催）資料４では、我が国では、属人的業務が多く、引き継ぎがしにくいことが男性の育児休業取得の妨げになっている可能性が指摘されている。
36 特定事業主については、令和５（2023）年４月１日施行。

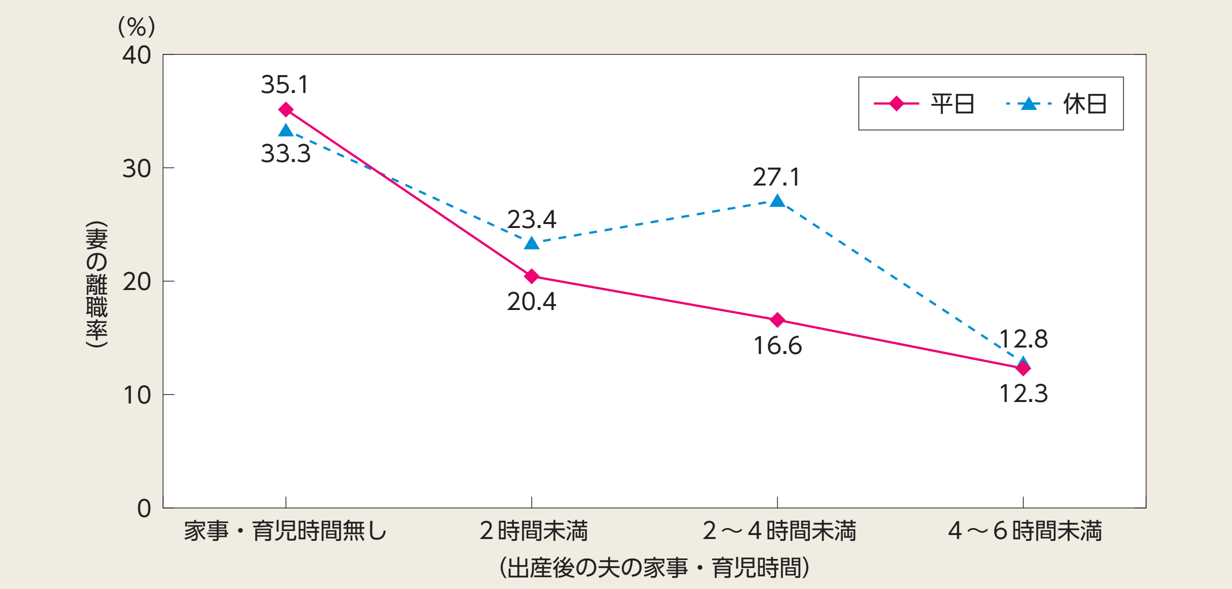
動きに気付き、制度・慣行を今の時代に合ったものに変え、新しい発想、新しい叡智を取り入れ、全ての人が活躍できる社会、「令和モデル」への転換の先にこそ、我が国の更なる成長がある。

特－76図　諸外国の役員に占める女性の割合の推移



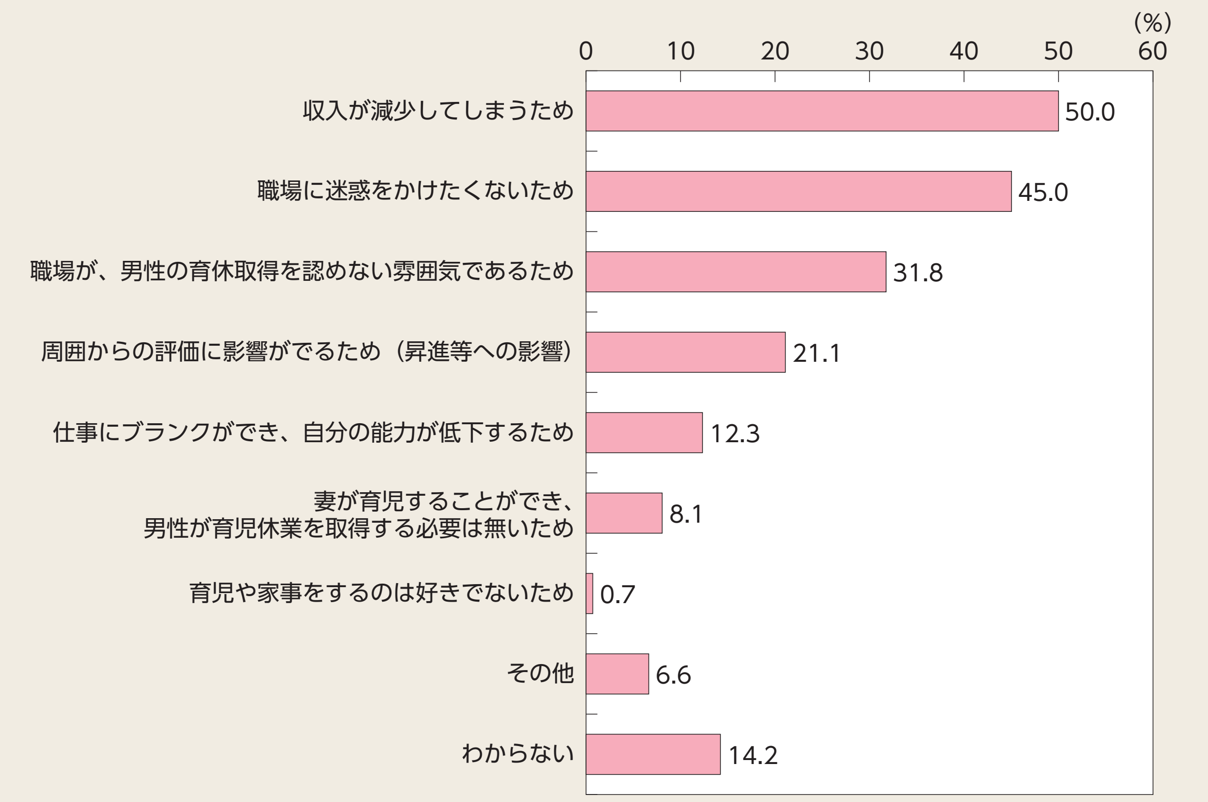
（備考）1．OECD“OECD. Stat”より作成。
2．EUは、各国の優良企業銘柄50社が対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄の企業が対象。

特－77図　出産後の夫の家事・育児時間別妻の離職率



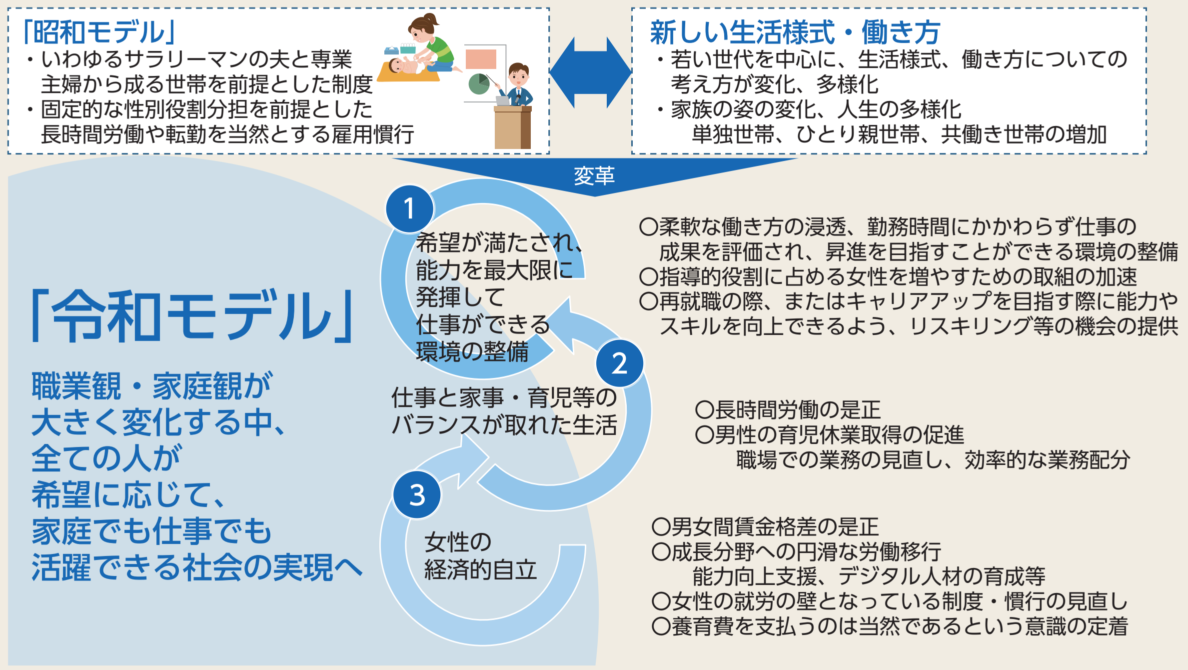
（備考）1．厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」より作成。
2．集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの９年間に子供が生まれた同居夫婦である。
①第１回から第10回まで双方が回答した夫婦
②第１回に独身で第９回までの間に結婚し、第10回まで回答した夫婦
③妻が出産前に仕事有りで、かつ、第１回の「女性票」の対象者

特－78図　１か月以上の育児休業を取得しない理由（既婚20～30代男性）



（備考）内閣府「第６回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和５（2023）年４月19日公表）より作成。

特－79図　「令和モデル」の実現に向けて

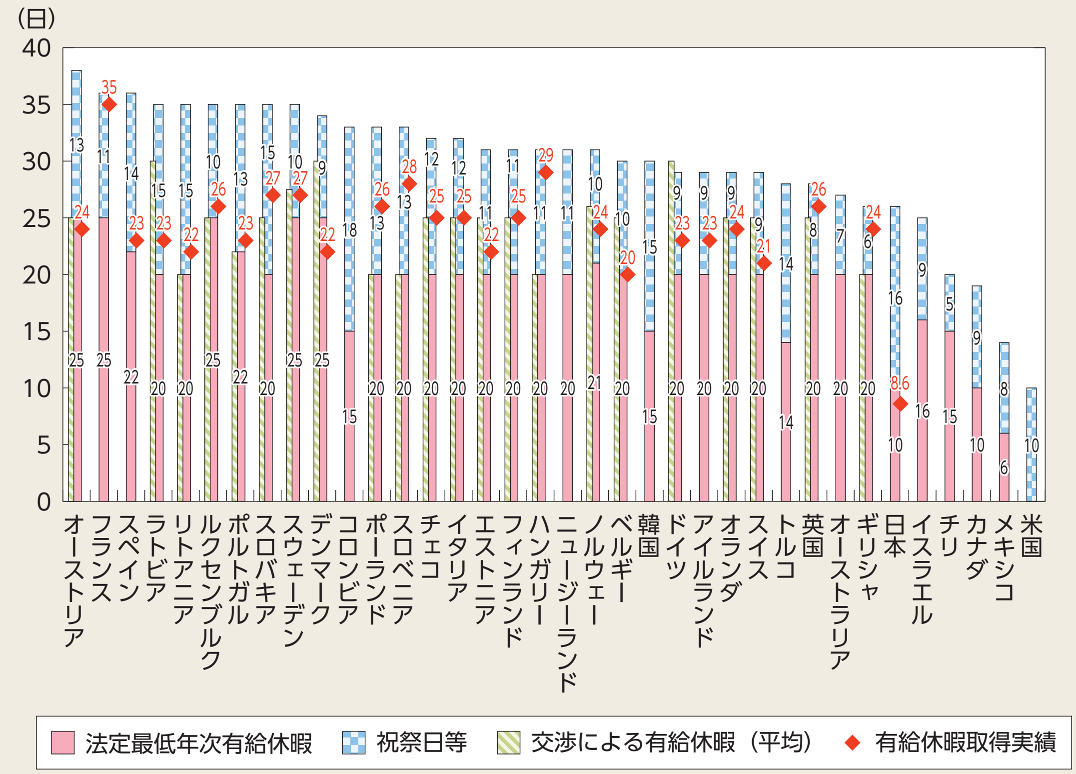


コラム 6

休み方考察～サバティカル休暇

祝祭日を含む休日と休暇の状況を国際比較してみると、我が国は、いわゆる「国民の祝日」（16日）[1]と年次有給休暇（10日）[2]を合計して26日間となっている。諸外国と比較して、祝日は多い方である。また、法定最低年次有給休暇は10日となっているが、勤続年数に応じて付与日数が増加することになっており、勤続年数6.5年以上の場合は20日付与され、諸外国と同程度の日数になる。しかし、有給休暇の実際の平均取得日数となると、20日以上取得している諸外国と比較して8.6日と非常に少ないものとなっている（図１）。

（図１）休日・休暇の状況（国際比較）

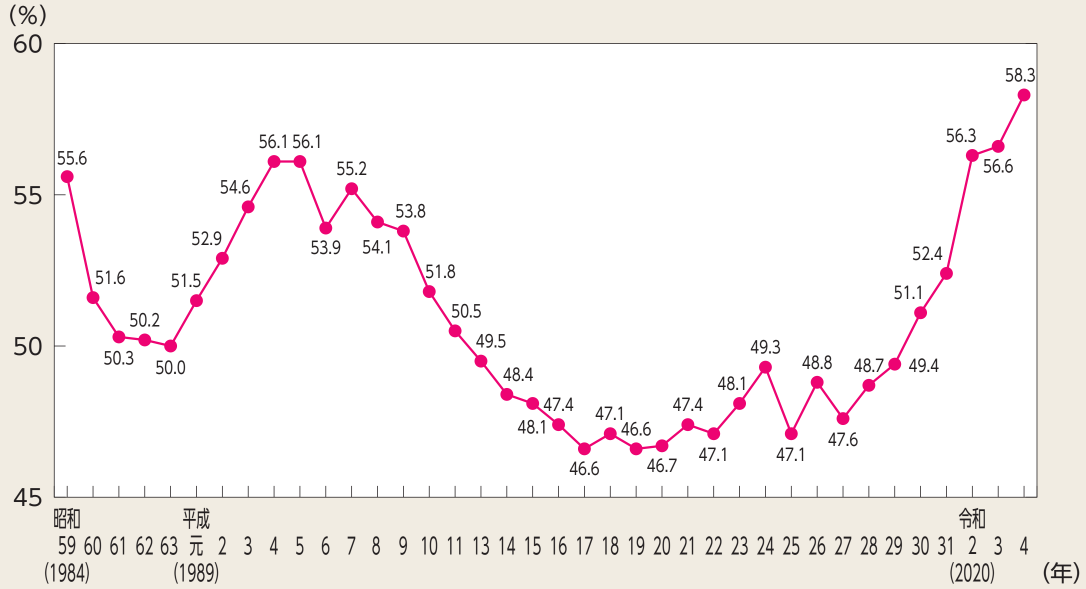


（備考）1．OECD “Employment Outlook 2021” より作成。
2．米国には法定最低年次有給休暇はない。
3．国によってはデータが欠落しているものもある。

我が国内の状況を見てみると、労働者１人平均年次有給休暇取得率の年次推移は、平成28（2016）年以降増加に転じ、上昇を続けているが、業種間で差が出ており、例えば、宿泊業、飲食サービス業では付与日数も取得日数も短くなっている（図２）（図３）。

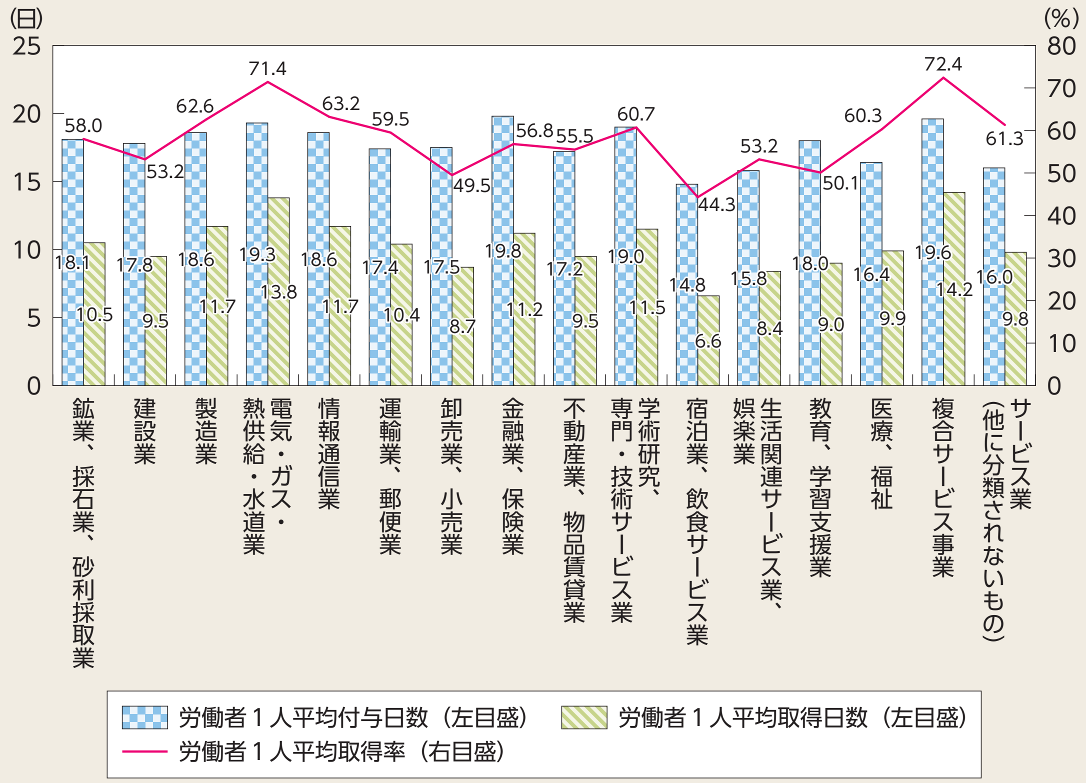
1 「国民の祝日」については、内閣府ホームページを参照。https://www8.cao.go.jp/chosei/shukujitsu/gaiyou.html
2 「年次有給休暇」については、厚生労働省ホームページを参照。https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/roudousya.html

（図２）労働者１人平均年次有給休暇取得率の年次推移



（備考）１．厚生労働省「令和４年就労条件総合調査」より作成。
２．「取得率」は、(取得日数計／付与日数計)×100（%）である。
３．年次については、平成13（2001）年以降は調査年（１月１日時点）の前年１年間の状況を表すものであり、平成11（1999）年以前は調査年（12月31日時点）１年間の状況を「賃金労働時間制度等総合調査」として取りまとめたものである。
４．平成19（2007）年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、平成20（2008）年から「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」に範囲を拡大した。
５．平成26（2014）年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、平成27（2015）年より「常用労働者が30人以上の民営法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。

（図３）労働者１人平均年次有給休暇の取得状況



（備考）１．厚生労働省「令和４年就労条件総合調査の概況」より作成。
　　　　２．「付与日数」は、繰越日数を除く。「取得日数」は、令和３（2021）年（又は令和２（2020）会計年度）１年間に実際に取得した日数である。「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100（%）である。

次に、法定休暇・休業（年次有給休暇、産前・産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇等）以外に付与される特別休暇のうち、「サバティカル休暇」に目を向けてみる。

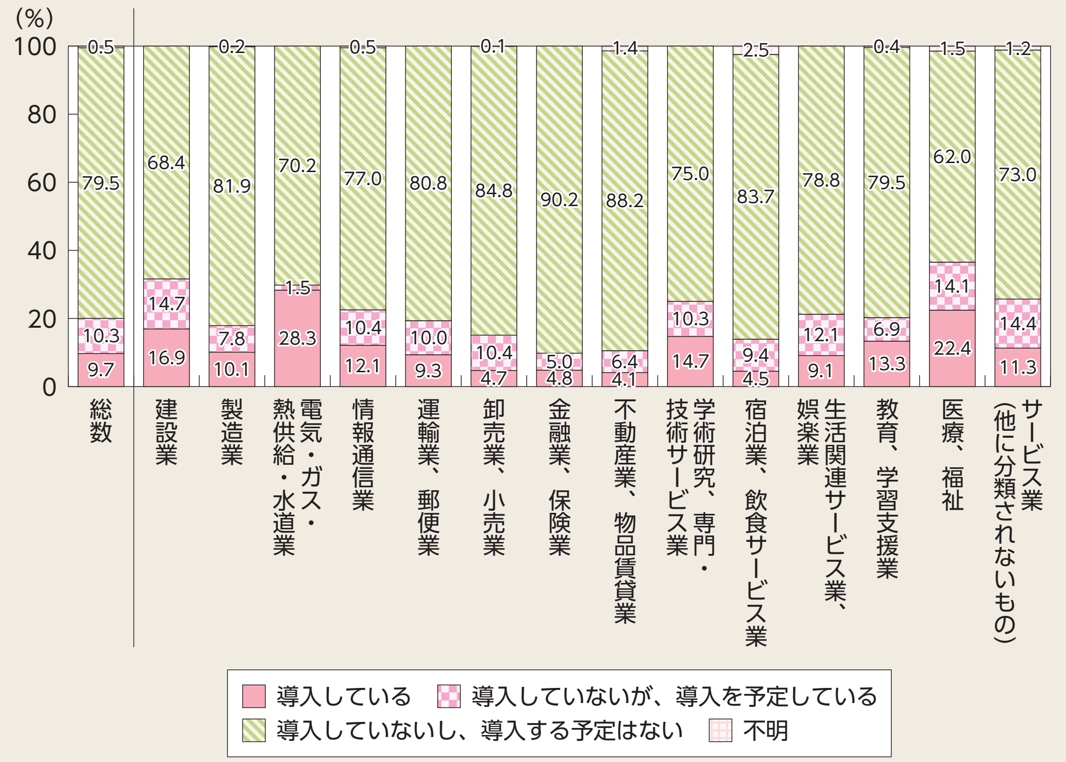
政府が令和４（2022）年６月７日に閣議決定した５か年計画「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」の中で、「サバティカル休暇」について記載されている。

「サバティカル休暇」のサバティカル（sabbatical）は、旧約聖書に登場する「安息日」の意味のラテン語に由来し、明治13（1880）年に米国ハーバード大学で始まった、研究のための有給休暇が起源とされ、1990年代に離職対策として欧州企業で広まったと言われている。

我が国では「長期休暇」「研修休暇」などと訳されることもあり、内閣府、厚生労働省、経済産業省、文部科学省等で、ワーク・ライフ・バランス、人材育成、リカレント（学び直し）、仕事活性化等、個別の観点から研究・検討されてきた（参考）。

既に、各大学において、「サバティカル休暇」制度の導入、利用する教職員が見受けられ、続いて、このところ、企業でも取り入れる動きが散見される。「サバティカル休暇」も含まれると思われる「教育訓練休暇制度」の導入状況を見ると、全業種で約８割が「導入していないし、導入する予定はない」としている（図４）。

（図４）教育訓練休暇制度の導入状況



（備考）１．厚生労働省「能力開発基本調査（企業調査）」（令和３（2021）年度）より作成。
２．「教育訓練休暇」とは、職業人としての資質の向上その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対して与えられる休暇のことをいう。有給であるか無給であるかは問わない。また、社内での名称が異なる場合でも同様の目的で使用できる場合も含む（有給の場合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇として与えられるものは除く。）。

令和３（2021）年６月に育児・介護休業法が改正され、更なる育児休業等の取得の推進が図られているところであるが、家族の姿が変化し、人生が多様化している中、育児・介護をしていなくても、「サバティカル休暇」等の長期休暇を取得する手段があることは、様々なメリットをもたらすと考えられる。例えば、現在の仕事を中断して他に目を向け、得た経験は、その後の仕事はもちろん、長い人生の糧となるのではないか。また、社会に還元されれば、我が国の成長につながる可能性がある。長期休暇取得は当たり前、お互い様という風潮が社会で醸造されることで、育児をしている人にとっては、心理的に育児休業等を利用しやすくなるのではないか。また、長期休暇期間中の代替要員の確保に努める仕組みが作られることになり、さらに多くの人が長期休暇を取りやすくなり、それぞれの事情に応じて、家庭のため、仕事のために休暇を活かし、全ての人のワーク・ライフ・バランスの実現にも資するのではないか。

働き方、休み方も、人生100年時代に合ったものになるべきである。今後の「サバティカル休暇」等の長期休暇の普及に期待したい。

参考　我が国における「サバティカル休暇」についての検討の変遷概要

平成16（2004）年６月30日
「職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度等に関する研究会報告書」(厚生労働省)

平成22（2010）年７月30日
メールマガジン「カエル！ジャパン通信Vol. 10」（内閣府　仕事と生活の調和推進室）
・「フランスと日本の休暇制度」を特集し、フランスにおける「サバティカル休暇」の特徴を紹介

平成24（2012）年９月７日
「大学共同利用機関法人及び大学共同利用機関の今後の在り方について（審議のまとめ）」（文部科学省研究環境基盤部会）
・大学におけるサバティカルの実施状況
・サバティカル制度を活用した取組例

平成29（2017）年３月13日
経済財政諮問会議　経済・財政一体改革推進委員会　経済社会の活力ワーキング・グループ
第２回（内閣府）
・議題２：サバティカル、教育訓練休暇について
〈論点〉
・今後、平均寿命・健康寿命の延伸に伴い、これまでよりも就業人生が長くなる一方で、先端技術の進歩のスピードは速く、スキルの陳腐化も進むと見込まれる中、教育訓練休暇の仕組みを広げることが必要ではないか。
・そのためには、企業側の代替要員の確保やその（及び有給の場合の）コストの確保、従業員の離職リスク等の課題をどのように克服していくか。

平成30（2018）年３月公表
「我が国産業における人材力強化に向けた研究会（人材力研究会）報告書」（経済産業省、中小企業庁）
[一部抜粋]
２．リカレント教育の推進
・企業による「サバティカル休暇」等の個人の学び直しや振り返りを支援するための制度整備を促進するため、そのような制度を整備する企業に対する助成の在り方について関係省庁と連携して検討する。

令和３（2021）年３月26日閣議決定
「第６期科学技術・イノベーション基本計画」
［一部抜粋］
⑤学び続けることを社会や企業が促進する環境・文化の醸成
○社員の学び直しに対し、サバティカル休暇の付与や経済的支援等を行う企業について、人材育成のリーディングカンパニーとして評価し、企業イメージの向上等につなげる方策を導入する。

令和４（2022）年６月７日閣議決定
「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」
［一部抜粋］
⑸　多様性の尊重と選択の柔軟性
多様性を尊重し、性別にかかわらず仕事ができる環境を整備することで、選択の柔軟性を確保していく。
①多様性の尊重
日本の大企業は、ともすれば、中高年の男性が中心となって経営されてきたが、これからは組織の中でより多様性を確保しなければならない。日本企業が多様性を成長につなげることを応援する。
同一労働同一賃金制度の徹底とともに、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった多様な正社員制度の導入拡大を、産業界に働きかけていく。また、女性・若者等の多様な人材の役員等への登用、サバティカル休暇の導入やスタートアップへの出向等の企業組織の変革に向けた取組を促進する。

令和４（2022）年10月４日
「『新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画』の実施についての総合経済対策の重点事項」（新しい資本主義実現会議）
［一部抜粋］
３．人への投資
・個人のリスキリングに対する公的支援について、人への投資策を５年間で１兆円の施策パッケージに拡充する。
○現在３年間で4,000億円規模で実施している人への投資強化策について、施策パッケージを５年間で１兆円へと抜本強化する。
○デジタル人材育成を強化し、現在100万人のところ2026年度までに330万人に拡大する。年末までに、デジタルスキル標準を策定し、見える化を図る。
○企業によるスキル向上のためのサバティカル休暇の導入を促進する。

コラム 7

令和5（2023）年G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合開催について

令和５（2023）年１月から12月の１年間、我が国はG7の議長国となっている。G7サミット（主要国首脳会議）は、フランス、米国、英国、ドイツ、日本、イタリア、カナダ（議長国順）の７か国及び欧州連合（EU）の首脳が参加して毎年開催される国際会議であり、５月19日（金）～21日（日）に広島県広島市で開催された。G7サミットの日本での開催は、平成28（2016）年伊勢志摩サミット以来７年ぶり７回目[1]である。

サミット（首脳会合）のほか、全国各地で15の関係閣僚会合[2]が開催され、各分野の重要課題について議論を行う。６月24日（土）、25日（日）には、栃木県日光市にて、我が国で初めてG7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合が開催される予定である。

G7男女共同参画担当大臣会合は、平成29（2017）年イタリア・タオルミーナにおいて初めて開催された。以後、コロナ下における中断もありつつも、継続的にG7の男女共同参画担当大臣等が一堂に会し、国際社会が直面する様々な男女共同参画・女性活躍に関する課題について議論を行っている。

過去のG7男女共同参画担当大臣会合開催経緯

平成29（2017）年11月	イタリア（タオルミーナ）
平成30（2018）年３月	カナダ（米国・ニューヨーク[3]）
令和元（2019）年５月	フランス（パリ）
令和４（2022）年10月	ドイツ（ベルリン）

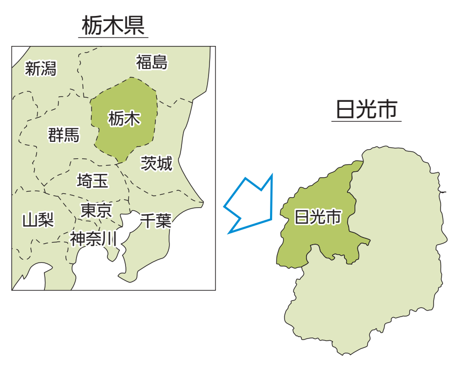
令和４（2022）年ドイツ会合の様子

我が国の男女共同参画・女性活躍施策は、これまでも、海外における取組も参考にしながら、国際的な協調の下に進められてきた。G7栃木県・日光男女共同参画・女性活躍担当大臣会合（英語名称：G7 Ministerial Meeting on Gender Equality and Women's Empowerment in Nikko, Tochigi）を開催することで、G7におけるジェンダー主流化の流れをより強固なものとするとともに、我が国の男女共同参画・女性活躍に関する取組を一層進展させる上での貴重な知見を得ることができる。そして、同時に、我が国の取組を国際社会へ発信するとともに、国際社会の議論や取組に従来以上に貢献する、重要な機会である。

1　過去の開催経緯・開催地は以下のとおり。昭和54（1979）年東京、昭和61（1986）年東京、平成５（1993）年東京、平成12（2000）年九州・沖縄、平成20（2008）年北海道洞爺湖、平成28（2016）年伊勢志摩。
2　関係閣僚会合の会合名、日程、開催地は以下のとおり。科学技術大臣会合（５月12日～14日、宮城県仙台市）、男女共同参画・女性活躍担当大臣会合（６月24日～25日、栃木県日光市）、内務・安全担当大臣会合（12月８日～10日、茨城県水戸市）、デジタル・技術大臣会合（４月29日～30日、群馬県高崎市）、司法大臣会合（７月７日、東京都）、外務大臣会合（４月16日～18日、長野県軽井沢町）、貿易大臣会合（10月28日～29日、大阪府堺市）、財務大臣・中央銀行総裁会議（５月11日～13日、新潟県新潟市）、教育大臣会合（５月12日～15日、富山県富山市・石川県金沢市）、保健大臣会合（５月13日～14日、長崎県長崎市）、労働雇用大臣会合（４月22日～23日、岡山県倉敷市）、農業大臣会合（４月22日～23日、宮崎県宮崎市）、気候・エネルギー・環境大臣会合（４月15日～16日、北海道札幌市）、交通大臣会合（６月16日～18日、三重県志摩市）、都市大臣会合（７月７日～９日、香川県高松市）。
3　第62回国連女性の地位委員会（CSW）の開催に合わせて、米国ニューヨークにて開催。

開催地（栃木県日光市）について

〈栃木県及び日光市の位置〉



栃木県は関東地方北部に位置し、県北西部には白根山や男体山、北東部には茶臼岳や朝日岳が連なり、中央から南部にかけては平地が広がる自然豊かな土地である。農業や製造業が盛んで、中でもいちごの生産量は54年連続全国１位を誇る。

開催地の日光市は、県北西部に位置し面積は県全体の４分の１ほどを占めており、日本初の国立公園の一つである日光国立公園やラムサール条約登録湿地である奥日光を始めとする美しい自然を有している。さらに、鬼怒川温泉や湯西川温泉などの関東有数の温泉地が多数分布し、世界遺産の「日光の社寺」や「日光杉並木街道」、「足尾銅山坑内施設」など多くの歴史的と文化的遺産を有している。男体山の麓に位置する中禅寺湖畔には、明治中頃から昭和初期にかけて、各国の大使館別荘が建てられ、「夏は外務省が日光に移る」と言われたほど、国際避暑地として栄えた歴史を持つ。かつて外交官や政府要人が集った場所にG7各国の閣僚が集まり、男女共同参画・女性活躍に関する諸課題について議論を行う予定である。

コラム 8

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会について

人生100年時代を迎え、女性の経済的自立は喫緊の課題である。

女性の就業者数はこの10年間に大幅に増加したが、正規雇用比率はいわゆるＬ字カーブを描いており、令和４（2022）年12月１日開催の経済財政諮問会議において、岸田内閣総理大臣から、希望する女性が正規職に従事して働きながら、安心して子供を育てられる社会を構築すべく、女性の就労、正規化促進等に向けて取り組むよう指示があったところである。

経済的自立に向けてその解消が求められる男女間賃金格差は、職階の男女差が主要な要因との指摘があり、女性役員比率の向上を始め女性の登用を促進することが重要である。さらに、女性の登用促進は、企業のパフォーマンス向上の面でもメリットがあり、我が国経済の発展にも資するものである。

また、岸田政権が推し進めるスタートアップやDXを重点分野とする成長のための投資、リスキリング等の人への投資に関連して、女性起業家の支援や女性デジタル人材育成等の取組も重要である。

このように、女性活躍と経済成長の好循環を実現するための諸施策について幅広く検討するため、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）の下に有識者の参集を求め「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会」を開催した。

検討会は、令和５（2023）年５月22日までに計６回開催し、Ｌ字カーブの解消、女性の登用拡大、男女間賃金格差の解消に向けた方策、従来の日本型雇用慣行や働き方から脱する方策、スピード感を持って女性による起業を促進するための方策などについて様々な角度から議論を行った。検討会議論を踏まえた提言として、「女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて」がまとめられた。提言には、女性活躍の現状、女性活躍が進まない背景（構造的要因）、女性活躍の課題をまとめたうえで、女性役員の登用とパイプラインの構築、女性起業家の育成・支援、女性デジタル人材の育成、地方・中小企業における女性活躍の促進について具体的な施策が盛り込まれた。

検討会の議事概要及び資料は内閣府ホームページに掲載されている。

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会　構成員・臨時構成員

（令和５（2023）年３月22日時点）
（五十音順）

［構成員］

秋山　咲恵	株式会社サキコーポレーション　ファウンダー
北川　哲雄	青山学院大学名誉教授・東京都立大学特任教授
田代　桂子	株式会社大和証券グループ本社　取締役兼執行役副社長

	中畑　英信	株式会社日立製作所　代表執行役執行役専務 CHRO兼人財統括本部長 兼コーポレートコミュニケーション責任者
	羽生　祥子	株式会社羽生プロ　代表取締役社長・ 京都大学「令和版ジェンダー論」講師
（座長）	平野　信行	株式会社三菱UFJ銀行　特別顧問
	政井　貴子	SBI金融経済研究所株式会社　取締役理事長
	吉田　浩一郎	株式会社クラウドワークス　代表取締役社長CEO
[臨時構成員]		
	上野　直子	Glass Lewis Japan合同会社 Vice President, Asian Research and Engagement
	キャシー　松井	MPower Partners General Partner　代表
	月田　有香	株式会社MAIA　代表取締役社長
	菱田　賀夫	三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社 代表取締役社長

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会　開催経緯

第１回　令和４（2022）年12月23日（金）

○有識者からのプレゼンテーション

・キャシー松井臨時構成員

第２回　令和５（2023）年１月23日（月）

○有識者からのプレゼンテーション

・菱田賀夫臨時構成員

・上野直子臨時構成員

・鈴木ゆかり・株式会社資生堂代表取締役常務、チーフD&Iオフィサー

第３回　令和５（2023）年２月15日（水）

○関係省庁からの説明（女性起業家支援について）

・金融庁政策オープンラボ（金融界のDiversity, Equity&Inclusion）

・内閣官房新しい資本主義実現本部事務局

第４回　令和５（2023）年３月24日（金）

○有識者からのプレゼンテーション

・ロレーナ・デッラジョヴァンナ・株式会社日立製作所執行役常務 Chief Sustainability Officer兼グローバル環境統括本部長兼Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer (CDEIO)

・月田有香臨時構成員

第５回　令和５（2023）年４月28日（金）

○関係省庁からの説明

・金融庁（「コーポレートガバナンス改革の実質化に向けたアクション・プログラム」について）

・経済産業省（中小企業における女性活躍の推進施策等について）

○女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会提言骨子案について

第６回　令和５（2023）年５月22日（月）

○女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会提言案について

参考　「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」（内閣府男女共同参画局委託調査）

⑴　調査目的

これまで女性に対する施策は多数行われているが、更なる女性活躍を目指すためには、男性の変革が必要である。例えば、女性が様々なライフステージで仕事を継続できる環境は整ってきたが、男性の長時間労働の慣行は十分に改善されておらず、このことが、男性の家事参画が進まない要因、女性に家事負担が集中する要因となっている。家族の姿が変化し、共働き世帯が増加している中、従来通りの家事・育児に加え、仕事での活躍も求められ、女性の負担は増加している。このことは、コロナ下で改めて顕在化した。

一方、コロナ下での生活も３年となり、働き方、ライフスタイルが変わってきている。特に若い世代と中高年との間では、両者に対する考え方も大きく異なっている可能性があり、今後の男女共同参画を推進する上では、確認しておく必要がある。

さらに、コロナ下では、中高年男性の孤独・孤立が注目されることになったが、これは、現役時代に仕事以外の繋がりを持てなかったこと、性別役割分業の副産物であることが指摘されている。

本調査は、前述の問題意識を念頭に、コロナを経験した上でのライフスタイルにおける意識の変化、ライフスタイル、働き方に対する理想と実態について、男女別、年代別、配偶関係別等で確認し、今後の男女共同参画推進に向けた材料とすることを目的とする。

⑵　調査方法

インターネット・モニターに対するアンケート調査

⑶　調査期間

令和４（2022）年12月23日（金）～令和５（2023）年１月６日（金）

⑷　調査項目

「あなた自身に関する調査」という名目で、以下①～④の項目を調査した。

①働き方の現状と課題

②仕事とプライベートのバランス

③生活時間の考え方

④ストレスと責任への考え方

⑸　回答者数など

・回答者数は、20,000人

・調査対象は、国内在住のインターネット・モニター（20歳以上70歳未満）