



そこが知りたい  
 暮らしの金融知識

# 日本の「ワーク・ライフ・バランス」最新事情

長時間労働や男女の家事・育児負担のかたよりのといった課題を解消し、仕事と生活のバランスが取れた社会を実現するため、国、自治体、企業などが制度や仕組みの整備を進めています。そこで今回は「ワーク・ライフ・バランス」の最新事情を解説していきます。

この記事は2023年5月末時点の情報に基づいています。

## ワーク・ライフ・バランスとは 仕事と生活を調和させること

仕事をするには収入を得る上で欠かせませんが、家事・育児・介護・地域活動・趣味といった生活を充実させることも重要です。ところが、実際には仕事と生活の両立が難しいという現実が直面している人が少なくありません。とくに、女性にとって仕事の継続と子育てが二者択一になるような状況が、日本の少子化を進める要因の一つとなったともいわれています。

こうした課題を解決するのに必要なのが、「仕事と生活の調和」ワーク・ライフ・バランスの実現です。ワーク・ライフ・バランスという考え方は、1980年代に欧米から始まったとされています。日本では、2007年12

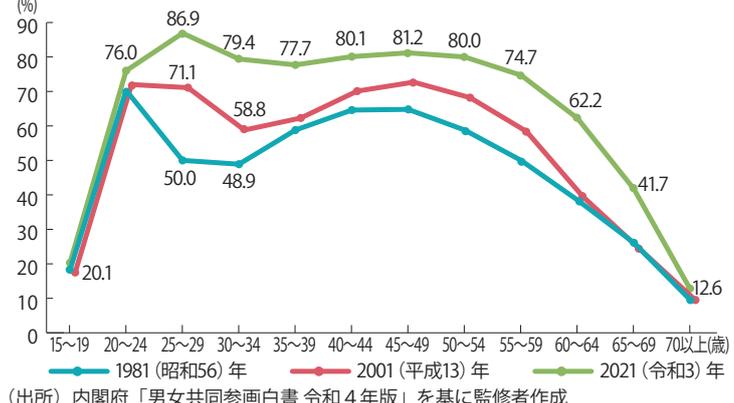
月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

この憲章と行動指針では、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選べる社会が、「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」として示されています。

## 日本における女性の年齢階級別労働力率「M字カーブ」の現状

日本では、女性が結婚・出産をするタイミングの離職率の高さが社会的課題の一つとされてきました。これを表しているのが年齢階級別労働力率、いわゆる「M字カーブ」と呼ばれるグラ

【図表1】女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の推移



フです。内閣府の「男女共同参画白書令和4年版」で女性の年齢階級別労働力率の変化をみると、1981年のM字カーブの底は25〜34歳ですが、2021年には、同じ年齢階級のカーブが浅くなっています。M字カーブの底は35〜39歳へと上昇しており、グラフの形が台形に近づきつつあります。このように、女性の労働力は全体的に上昇しており、結婚・出産・育児期の労働力の低下についても改善傾向にあるといえます【図表1】。

同白書によれば、雇用者の共働き世帯の数は、1985年には男性雇用者と無業の妻からなる世帯（以下、専業主婦世帯）の数の7割強だったところ、1990年代に逆転し、2021年には約2.6倍になっています。現在では共働き世帯の方が専業主婦世帯以上に一般的であり、女性の労働力が社会を支えていることが見て取れます。

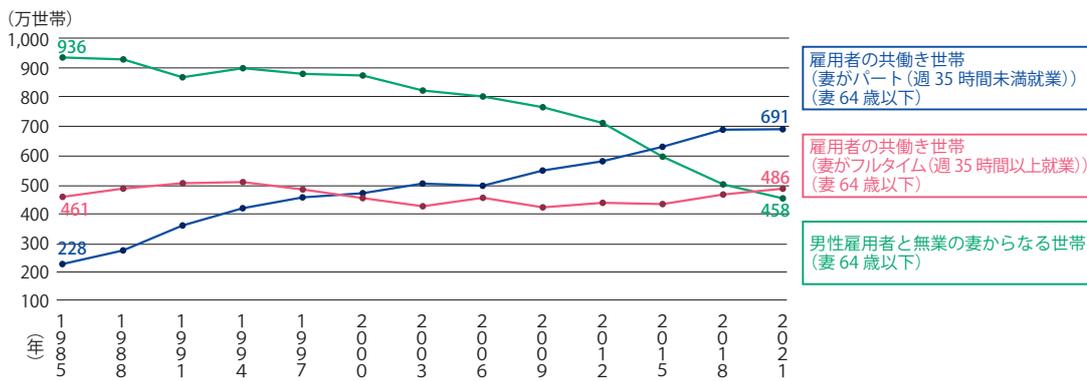
ただし、課題がなくなったわけではありません。共働き世帯のうち、妻がフルタイム労働（週35時間以上就業）の世帯数は、1985年以降400〜500万世帯で推移しており、2021年においても486万世帯とほぼ横ばいです。

一方、妻がパートタイム労働（週35時間未満就業）の世帯数は1985年に228万世帯であったものが、2015年ごろに専業主婦世帯数を上



回り、2021年には691万世帯と大きく増加しました。つまり、共働き世帯は増加しているものの、その多くがパートタイム労働の増加であると考えられます【図表2】。

【図表2】 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）



(出所) 内閣府「男女共同参画白書 令和4年版」を基に監修者作成

また、女性の年齢階級別正規雇用比率（2021年）は、25〜29歳がピーク（58.7%）で、30代、40代と年代が上がるほど同比率は低下しています。これには、出産を機に転職したり働き方を変えるなどして、その後はパートタイムや派遣などの非正規雇用で働く女性が多いという背景があると考えられます。

勤務時間の短さや働き方の調整のしやすさに利点を感じて、非正規雇用を選択するのであれば問題ありません。しかし、とくに中小企業では、短時間勤務、リモートワーク、代替要員などの環境が整っていないといった理由で、非正規雇用への転換という選択をせざるを得ないことも少なくないようです。

女性の労働力を十分に活かし、活躍を促すためには、働き方を選択できる土台づくりが急務だといえるでしょう。

### 仕事と家事・育児に使う時間には男女差がある

仕事と家事・育児に使う時間の男女差についても課題があります。内閣府の「男女共同参画白書令和2年版」で、世帯構成別の時間の使い方（有業者の仕事のある日）を見てみましょう【図

表3】

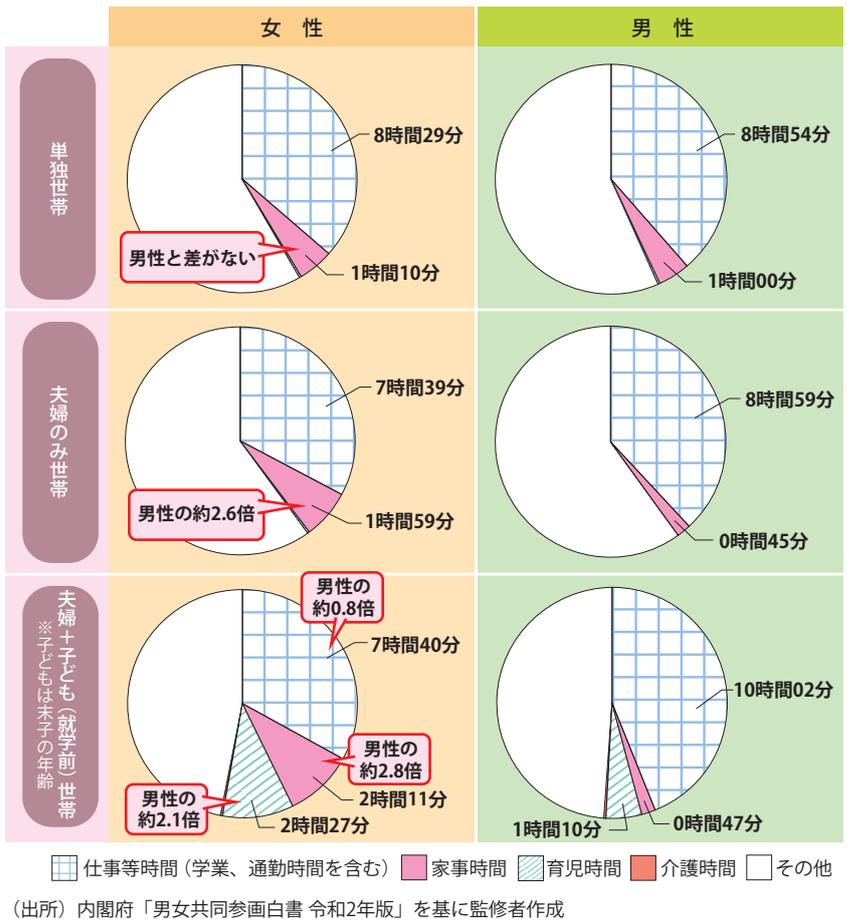
夫婦＋子ども（就学前）世帯では、女性の「仕事等時間」は男性の約0.8倍である一方、「家事時間」は男性の約2.8倍、「育児時間」は男性の約2.1倍となっています。夫婦のみ世帯と夫婦＋子ども（就学前）世帯の女性の「仕事等時間」は、どちらも7時間40分程度で変わりません。

女性は子どもが生まれると、働き方を変えたりその他の時間の使い方を工夫したりすることで、家事、育児に充てる時間を増やしている様子がうかがえます。

それに対して、男性は、子どもが生まれても家事・育児に充てる時間が女性ほど増えていない一方、「仕事等時間」は増えています。こうした点から、家事・育児の負担が女性にかたよっている傾向が見て取れます。

同白書の中では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についても取り上げられています。1979年はこの考え方に「賛成／どちらかといえば賛成」が女性70.1%、男性75.6%だったのに対して、2019年には女性31.1%、男性39.4%と大幅に減少しており、男女ともに仕事と家庭に対する意識には変化が見られるようです。

【図表3】 1日当たりの仕事等時間と家事等時間（有業者の仕事のある日）



ワーク・ライフ・バランス  
実現のためのさまざまな施策

依然として課題の残るワーク・ライフ・バランスの改善に向けた施策の一つとして、働き方改革が推進されています。

働き方改革の具体策としては、長時間労働の是正、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保（同一労働同一賃

金）、柔軟な働き方（テレワーク、副業・兼業など）がしやすい環境整備、ダイバーシティの推進、再就職支援、ハラスメント防止対策などが挙げられます。

働き方改革関連法は2018年7月に公布され、2019年4月から順次施行されています。最近では、2023年4月に、中小企業の月60時間超の時間外労働の割増賃金が引き上げられました。大企業・中小企業と

もに月60時間以下の割増賃金率は25%、月60時間超は50%となり、長時間労働の抑制などが期待されています。また、妻にかたよりがちな家事・育児を夫と分担できる体制づくりの一つ

として、2022年10月に、子どもの出生後、男性が8週間以内に4週間まで休みを取得でき、2回に分割することもできる「産後パパ育休制度」が施行されました。

コラム

海外のワーク・ライフ・バランス事情



スウェーデン

両親ともに育休を取得しやすい  
ワーク・ライフ・バランス先進国

1974年に世界で初めて「両親休暇制度」を導入。両親手当が支給される育休の期間は最長480日間（両親合算）で、母親と父親それぞれに譲渡できない90日間が割り当てられています\*。

子育ての環境も整っていて、1～5歳児の子どもが多くが就学前学校（学校教育として位置付けられており、教育省が所管し、原則として自治体が運営）に通っています。自己負担額についても上限額を設定する制度が導入されており、第4子以降は無償です。

\*384日は子どもが4歳に達するまで、残りの96日は12歳に達するまで取得可能。子どもの生年月日により付与日数や条件等が異なる。



シンガポール

家事負担を軽減できる環境が  
女性活躍を後押ししている

国際会計事務所グラントソントンの調査\*（2022年実施）によると、女性幹部の登用率が49%と調査対象の28カ国の中で最も高いのがシンガポールです。2022年4月に職場への出社制限が撤廃されたあとも、在宅と出社のハイブリッドモデルを継続する企業が多く、政府もその定着を後押ししています。また、1978年に外国人メイド制度を策定し、外国人家事労働者の受け入れを進めてきたため、家庭でヘルパーやナニーを雇うことがめずらしくないこと、フードコート等で日常的に手軽に外食する文化や環境が整っていることなども、女性活躍の背景にあると考えられます。

\*世界28カ国の中堅企業4,608社の経営幹部など約1万人を対象とした調査

通常の育休は休業中の就業が原則不可なのに対して、産後パパ育休は労働者と事業主が合意した範囲内で休業中に就業できる（労使協定を締結している場合に限り）ほか、申出期限も休業の2週間前までとするなど、男性が育休を取得しやすい仕組みとなっています。

2023年4月からは、常時雇用する労働者が1000人を超える事業主に対して男性の育休の取得状況を年一回公表することが義務づけられ、制度利用の促進が図られています。

さらに、2023年3月末に、政府が少子化対策のたたき台として「こども・子育て政策の強化について（試案）」を公表しました【図表4】。「経済的支援の強化」、「子育てサービスの拡充」、「働き方改革の推進」を三本柱に、2024年度から3年間で、集中

【図表4】少子化対策の内容（一部抜粋）

<b>経済的支援の強化</b>
・児童手当の拡充（所得制限撤廃、高校生までの支給、多子加算）
・出産費用の保険適用の検討
・授業料後払い制度（仮称）の導入
<b>子育てサービスの拡充</b>
・保育士の配置基準を手厚く見直し
・「こども誰でも通園制度（仮称）」の創設
・「小1の壁」打破に向けた受け皿の拡大
<b>働き方改革の推進</b>
・男性育休取得率を2030年に85%に
・育休を一定期間に両親ともに取得した場合、育児休業給付を手取り実質100%保障
・子どもが2歳未満の短時間労働者への給付創設
・週20時間未満の労働者に雇用保険適用
・自営業やフリーランスが国民年金保険料の免除を育児期間も受けられる措置

（出所）内閣官房「こども・子育て政策の強化について（試案）」を基に監修者作成

的に取り組むとしています。

この中では、男性の育休取得率の大幅アップが目標に盛り込まれています。厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると、女性の育休取得率はここ数年80%台で推移している一方で、男性の育休取得率は2021年度で13・97%です。従来の政府目標は、「2025年までに取得率30%」だったところ、試案では「2030年までに取得率85%」を目標としています。

なお、特別養子縁組をした親や里親も育休取得が可能です。

出産や育児で仕事を休むことで収入が減ってしまうという課題の解消に向けても、さまざまな施策が進められています。例えば、2023年4月からは、それまで1児につき42万円だった「出産育児一時金」が50万円に増額されました。



少子化対策の試案【図表4】では、現在は、育休中の手取り報酬が実質80%程度（社会保険料の免除分を含む）となっているところ、産後の一定期間に男女で育休を取得した場合、給付率を手取り実質100%程度に引き上げる考えを示しています。また、子どもが2歳未満の短時間労働者に対する給付創設も検討されています。

このほか、2023年4月には「こども家庭庁」が発足。これまで厚生労働省や内閣府などに分散していた機能が「こども家庭庁」に一本化されました。

### 多様な生き方・健康で豊かな生活ができる社会を目指して

ここまでワーク・ライフ・バランスの現状について解説してきましたが、

仕事と生活の割合は50…50である必要はありません。自分の状況にあったバランスの取り方があるでしょうし、バランスが取れないことも実際には多いでしょう。

だからこそ大切なのは、制度を上手に活用し、仕事のために生活を犠牲にすることなく、生活のために仕事をあきらめることもない社会にすることです。多様な生き方が選択できたり、健康で豊かな生活のための時間が確保できるようにすることが目的なのです。

子育て期のみならず、病気の治療あるいは親の介護に充てる時間など、仕事と生活の両立が必要となる場面は幅広く、ライフステージなどによっても変わっていきます。国や自治体、企業による制度や仕組みの整備、学校教育による個人の意識改革などを継続して進めていくことが求められています。

そこが知りたい

くらしの金融知識

監修

大槻奈巳（おおつき・なみ）

聖心女子大学人間関係学科教授、社会学博士。専門は職業社会学、労働とジェンダー。

酒井計史（さかい・かずふみ）

独立行政法人労働政策研究・研修機構リサーチアシリエイト。専門は職業社会学、社会調査方法論。