

見 解

男女が共に働き、共に支える社会に向けたワークライフバランス
の実現—女性活躍と家族全体のウェルビーイングの両立—



令和8年（2026年）8月28日

日 本 学 術 会 議

経済学委員会

ワークライフバランス研究分科会

この見解は、日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス研究分科会の審議結果を取りまとめ公表するものである。

日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス研究分科会

委員長	臼井 恵美子	(第一部会員)	一橋大学経済研究所教授
副委員長	角谷 快彦	(連携会員)	広島大学大学院人間社会科学研究科教授
幹 事	菅野 早紀	(連携会員)	青山学院大学経済学部准教授
幹 事	安井 健悟	(連携会員)	青山学院大学経済学部教授
	大垣 昌夫	(第一部会員)	同志社大学経済学部特別客員教授
	磯谷 明德	(連携会員)	下関市立大学経済学部特命教授
	宇南山 卓	(連携会員)	京都大学経済研究所教授
	大石 亜希子	(連携会員)	千葉大学大学院社会科学研究院教授
	小川 光	(連携会員)	東京大学大学院経済学研究科・公共政策大学院教授
	永瀬 伸子	(連携会員)	大妻女子大学データサイエンス学部教授
	中村 さやか	(連携会員)	上智大学経済学部経済学科教授
	西 希代子	(連携会員)	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
	宮本 恭子	(連携会員)	島根大学学術研究院人文社会科学系教授
	吉沢 豊予子	(連携会員)	三重県立看護大学理事長・学長／東北大学名誉教授

本見解の作成に当たり、以下の方々に御協力いただいた。

井上 恵理菜	株式会社日本総合研究所調査部副主任研究員
上野 有子	一橋大学大学院経済学研究科教授
奥田 純子	長野大学環境ツーリズム学部講師
平河 茉璃絵	日本大学経済学部専任講師
横山 泉	一橋大学大学院経済学研究科教授

本見解の作成に当たり、以下の職員が事務を担当した。

事務局	郷家 康德	参事官（審議第一担当）
	加瀬 博一	参事官（審議第一担当）付参事官補佐
	高畑 麻衣子	参事官（審議第一担当）付審議専門職付

要 旨

1 作成の背景

男女を問わず、すべての人が仕事と生活の調和を実現できる社会を構築することは、日本社会の持続可能性や社会的公正ひいては経済活力に関わる重要課題である。これまで、長時間労働の是正、出産・育児との両立支援、女性の就業継続支援など、ワークライフバランスを促進するための政策が進められてきた。

本見解は、男女双方のワークライフバランスの実現を前提としつつ、女性の就業拡大と能力発揮が家族のウェルビーイングと両立するための条件に焦点を当てる。女性の雇用・処遇・昇進機会に残る格差は、女性本人だけでなく、男性の働き方、家族内のケア分担、子どもの育ちにも関わるためである。長時間労働やケア負担の偏在を残したまま女性活躍を進めれば、女性本人と家族の双方に更なる負担をもたらすおそれがある。したがって、女性の就業拡大や管理職への登用を単独の政策課題として捉えるのではなく、男女双方の働き方の見直し、家庭内におけるケア責任の分担、保育・介護基盤の整備と併せて進める必要がある。

近年、女性の就業拡大、若年層における女性の正社員比率の上昇、共働き世帯の増加により、就業構造と家族の在り方は大きく変化している。しかし、長時間労働を前提とする働き方や、性別役割分業を暗黙の前提としてきた制度設計は、なお根強く残っている。就業構造と家族の在り方が変化する一方で、働き方や制度がそれに十分に対応していないことが、家庭生活、子どもの育ち、結婚・出生に関する選択、さらには高齢期の生活保障にも影響を及ぼしている可能性がある。

また、女性の就業は拡大しているものの、男女間賃金格差、女性の非正規雇用への偏り、就業調整を生みやすい税・社会保障制度、昇進機会の男女差は、依然として大きい。

今後求められるのは、女性の就業拡大や能力発揮を、家庭生活やケア責任との両立が可能な形で支え、男女が共に働き、共に家族責任を担いながら、家族全体のウェルビーイングを高められる社会を実現することである。本見解でいう家族のウェルビーイングとは、家族成員の健康、生活の安定、ケア負担の適切な分担、子どもの健やかな育ち、将来への安心、生活満足度などを含む、家族全体がより良く生活できる状態を指す。その実現のためには、働き方、雇用制度、社会保障、出産・育児支援、保育・介護を含むケア基盤、さらには政策効果を検証するデータ基盤を、家族のウェルビーイングという観点から総合的に再検討する必要がある。

本見解は、女性の能力発揮と家族のウェルビーイングを両立させるために、働き方、制度、支援基盤、データ基盤の今後の方向性を示すことを目的とする。

2 現状及び問題点

労働現場には、依然として長時間労働が残存している。長時間労働は、労働者本人の健康や生活の質を損なうだけでなく、育児・介護を含む家族責任の遂行を困難にする。これまで長時間労働は主として男性に偏ってきたが、女性の正社員化や管理職への登用が進む

中で、同様の負担が女性にも広がる可能性がある。男女双方が長時間労働に従事する社会では、家族内だけでケア責任を担うことには限界があり、家族全体のウェルビーイングが損なわれるおそれがある。

同時に、女性の雇用の質にも大きな課題が残されている。女性雇用者の過半数は現在も非正規雇用者であり、その賃金水準は、フルタイムで働いても経済的自立を支えるには十分ではない場合が少なくない。さらに、有配偶女性については、被扶養配偶者として社会保険料負担が生じない範囲で働く誘因があり、企業側にも短時間雇用を維持する誘因が生じ得る。非正規雇用の賃金が最低賃金に近い水準にとどまる場合、年収の壁を越えて働いても所得増加が限定的となりやすく、労働時間を抑える就業調整が生じやすい。

このような制度と雇用慣行の下では、女性が高等教育や職業経験を通じて蓄積してきた能力を、安定的な雇用や十分な所得に結び付けにくい。低賃金・短時間就業が長期化すれば、経済的自立を妨げるだけでなく、将来の年金給付や資産形成にも影響し、高齢期の女性の生活保障を脆弱にするおそれがある。

また、雇用形態を問わず、賃金、処遇、訓練機会にはなお大きな男女差がある。正規雇用においても、女性の内部昇進や意思決定層への参画も十分に進んでいない。こうした格差は、女性個人の能力発揮を制約するだけでなく、企業や社会が多様な人材の知識・経験を十分に活かせていないことを意味する。女性の人的資本が十分に活用されていないことは、企業の生産性やイノベーション、ひいては日本経済の成長力にも関わる重要な課題である。

したがって、女性活躍を持続可能な形で進めるためには、女性の就業参加や管理職への登用を拡大すること自体は重要である。しかし、長時間労働を前提とする働き方や、家族責任を女性に偏らせる制度・慣行が残されたままでは、管理職への登用は一部の女性に限られやすく、女性全体の能力発揮や家族のウェルビーイングの向上にはつながらない。長時間労働の是正と柔軟な働き方の実装、賃金・処遇・登用における格差の是正、非正規雇用者の処遇改善と能力を活かせる就業機会の確保、育児・介護を社会全体で支える基盤の整備、さらに政策効果を検証するデータ基盤の整備を、家族の安定、次世代育成、人的資本の活用、社会全体の持続可能性に関わる構造的課題として捉える必要がある。

3 見解の内容

(1) 長時間労働の是正と柔軟な働き方の実装

長時間労働を抑制する取組を、引き続き強化する必要がある。そのためには、労働時間の上限規制の実効性を確保するだけでなく、長時間労働が常態化しやすい職場慣行を改めることが重要である。

あわせて、テレワーク、フレックスタイム、時差出勤、短時間勤務などの柔軟な働き方を、男女いずれにとっても、必要な人が利用しやすい形で実装することが求められる。とりわけ育児期には、子どもの生活リズムと両立し得る就労環境を整備する必要がある。

ワークライフバランスの実現には、個々の労働者の努力だけではなく、業務設計、評価制度、人員配置を含む組織的な対応が不可欠である。

(2) 男女共働き社会の実現に向けた賃金・処遇・登用の構造的課題の是正

共働き世帯が広がり、女性の就業継続が拡大する中で、男女間賃金格差、雇用形態間の待遇格差、意思決定層における女性の少なさは、家族の安定と個人の選択の自由を制約する構造的課題となっている。男女が共に働き、家族責任を分かち合える社会を実現するためには、賃金、処遇、評価、登用の在り方を総合的に見直す必要がある。

企業においては、性別による不合理な格差が生じないように、賃金情報の開示、職務評価の透明化、配置・昇進・訓練機会の男女差の把握を進め、格差の可視化と改善を促すことが重要である。あわせて、女性を含む多様な人材が管理職や意思決定層へ進む機会を広げ、育児休業・短時間勤務や柔軟な働き方を利用した場合でもキャリア形成上の不利益を受けにくい雇用基盤を整える必要がある。

(3) 非正規雇用者の処遇改善と、能力を活かせる就業機会の確保

非正規雇用は、有配偶女性の家計補助的な働き方にとどまらず、主たる生計維持者、単身者、ひとり親、中年期以降に再就職した女性など、多様な生活背景を持つ人々の働き方として広がっている。したがって、非正規雇用者の処遇改善は、単なる賃金水準の引上げにとどまらず、能力開発、職務内容に応じた評価、無期雇用・正規雇用への移行機会、育児休業等の両立支援制度や被用者保険の適用を含めて、雇用の質を高める課題として位置付ける必要がある。

被扶養配偶者を前提とした税・社会保険制度や企業の配偶者手当については、希望に応じて働き、所得を高めることを妨げない制度へと見直す必要がある。将来の女性の貧困、とりわけ高齢期における年金給付や貯蓄の不足を防ぐためにも、個人単位で就業と社会保障を支える制度への転換を進めることが求められる。

(4) 育児・介護を社会全体で支え、保育の量と質を確保する

育児・介護等のケア責任を各家庭の私的努力のみに委ねることには限界がある。保育、放課後児童クラブ、介護サービス等を社会全体で支える基盤として整備し、その量的拡充に加えて、質の確保と向上を重視する必要がある。制度の有無だけでなく、利用の実態、利用後の就業継続、賃金、昇進、家庭生活への影響を継続的に検証し、両立支援が実際に機能する環境を整えることが重要である。

(5) 家族のウェルビーイングを把握するためのデータ基盤の整備

長時間労働の是正、雇用の質の改善、育児・介護支援の拡充といった政策が、家庭生活の安定、子どもの育ち、ケア負担の分担、生活満足度など、家族全体のウェルビーイングの向上につながっているかを検証するためには、データ基盤の整備が不可欠である。

主観的ウェルビーイング指標には、測定方法、回答の文脈依存性、個人間比較の難しさなどの課題がある。したがって、主観的指標は客観的指標を代替するものではなく、それを補完するものとして慎重に活用する必要がある。政策評価においては、労働時間、家事・育児・介護時間、所得、雇用形態、健康状態、保育・介護サービスの利用状況、

子どもの生活時間や発達に関する客観的指標と、生活満足度、心理的負担、家族関係への満足度などの主観的指標を組み合わせることで把握することが重要である。例えば、長時間労働是正策については、労働時間の変化だけでなく、健康状態、生活満足度を併せて検証する必要がある。育児休業や短時間勤務制度については、賃金・昇進、家事・育児負担だけでなく、母親・父親双方の心理的負担、子どもの生活リズムへの影響を把握する必要がある。保育政策については、保育利用の有無や待機児童数だけでなく、保育の質、子どもの発達、家族の生活満足度を組み合わせることで評価することが望ましい。総務省『社会生活基本調査』や『労働力調査』をはじめとする基幹統計や関連する学術調査において、生活時間、就業条件、ケア負担、健康状態、生活満足度等を総合的に把握できるデータ基盤を整備し、研究者との連携の下で政策効果を継続的に検証する仕組みを構築することが求められる。政策の優先順位として、短期的には長時間労働是正、両立支援制度利用者への不利益取扱いの防止、保育・介護の量と質の確保を進める必要がある。あわせて、政策効果を継続的に検証するためのデータ基盤整備にも早期に着手する必要がある。中期的には賃金・処遇・登用格差の是正、非正規雇用者の処遇改善、年収の壁を生みやすい制度の見直しを進め、長期的には個人単位の社会保障制度への移行、持続可能なケア基盤の構築、政策評価に必要なデータ基盤の継続的な整備を進めることが求められる。

目 次

1	はじめに.....	1
(1)	検討の目的.....	1
(2)	本見解発出の背景.....	2
2	日本の男女の就業の現状.....	3
(1)	就業構造の推移.....	3
(2)	女性の就業と家族の変化.....	4
(3)	現状の課題.....	6
①	長時間労働の実態.....	6
②	育児、介護をめぐる制度の進展と課題.....	8
③	被扶養配偶者保護に関わる諸制度がもたらす就業調整と非正規雇用低賃金の課題.....	13
3	見解.....	15
(1)	正社員の長時間労働是正を後退させず、実効性を高める.....	16
(2)	男女共働き社会の実現に向け、賃金・処遇・登用の構造的課題を是正する.....	16
(3)	女性の雇用の質を高め、非正規雇用者の年収を引き上げるための政策を推進する.....	17
(4)	育児・介護を社会全体で支え、保育の量と質を確保する.....	19
(5)	ウェルビーイング指標を拡充し、エビデンスに基づく政策形成を進める.....	20
	<用語の説明>.....	24
	<参考文献>.....	25
	<参考資料1>審議経過.....	32
	<参考資料2>シンポジウム開催.....	33
	<付録>.....	35

1 はじめに

(1) 検討の目的

男女を問わず、すべての人が仕事と生活の調和を実現できる働き方を構築することは、日本社会の持続可能性に関わる重要な課題である。これまで、長時間労働の是正、働き方改革、出産・育児との両立支援など、労働者の健康を守り、仕事と生活の調和を図るための政策が進められてきた[1][2]。

本見解は、男女双方のワークライフバランスの実現を前提としつつ、女性の就業拡大と能力発揮が家族のウェルビーイングと両立するための条件に焦点を当てる。これは、女性の賃金、処遇、訓練、昇進機会、非正規雇用への偏りに残る格差が、女性本人の経済的自立やキャリア形成だけでなく、男性の働き方、家族内のケア分担、子どもの育ちにも影響するためである。したがって、本見解で扱う女性活躍の課題は、女性だけの課題ではなく、男女双方の働き方と家族全体のウェルビーイングに関わる課題である。ただし、女性の就業拡大や管理職への登用は、それ自体で自動的に家族のウェルビーイングを高めるものではない。長時間労働を前提とする働き方や、家事・育児・介護などのケア責任が女性に偏る状況が残されたまま女性活躍が進められれば、女性本人や家族の負担が増大する可能性がある。女性の活躍が家族のウェルビーイングの向上につながるためには、①長時間労働の是正、②柔軟な働き方の実装、③賃金・処遇・昇進機会における男女格差の是正、④男性の家事・育児・介護参加、⑤保育・介護等の社会的支援基盤の整備が同時に進む必要がある。本見解では、このような条件の下で、女性の能力発揮と家族全体のウェルビーイングを両立させるための制度的条件を検討する。

近年、女性の就業拡大、共働き世帯の増加、若年層における女性の正社員比率の上昇などにより、日本の就業構造と家族の在り方は大きく変化している。こうした変化の下では、長時間労働や転勤、突発的な業務要請への対応を前提としてきた従来型の正社員モデル[3][4][5]は、若い世代の男女双方にとって、育児・家事分担や家庭生活との両立を難しくする要因となり得る。その結果、労働者本人の健康や生活の質だけでなく、家庭生活の安定、家族形成、出生の選択にも影響を及ぼしている可能性がある[1][6][7]。

一方で、労働現場には依然として長時間労働が残存しており、労働者の健康や生活の質に影響を及ぼしている[8][9][10]。長時間労働は、これまで主として男性に偏っていた。しかし、正社員として就業する女性の増加やその管理職への登用の進展に伴い、同様の負担が女性にも広がっている可能性がある。男女双方が長時間労働に従事する社会では、育児や介護を含む家族責任を家庭内だけで支えることは一層困難となり、家族全体のウェルビーイングが損なわれるおそれがある[11][12]。

また、女性の就業が拡大しているにもかかわらず、男女間賃金格差や、雇用形態間の待遇格差、昇進機会の男女差は依然として存在している[13][14][15][16][17]。性別役割分担意識は長期的には平等化の方向に変化してきたが[18][19]、職場における処遇やキャリア機会の格差は、男女が対等に家計を支え、ケア責任を分担することを妨げる要因となり得る[1][20][21]。女性の賃金や昇進機会が男性に比べて低いままであれば、家庭内では男性が主たる稼ぎ手となり、女性が家事・育児や就業調整を担うという役割分

担が選ばれやすくなる。その結果、女性が経済的自立を実現し、長期的なキャリア展望を持つことが難しい状況が続くだけでなく、男性にとっても長時間労働を前提とした働き方から離れにくくなる。管理職に占める女性割合の低さに示されるように、意思決定過程への女性の参画もなお限定的である[22][23][24][25][26]。

これらの課題は、個人や家族の問題にとどまらない。長時間労働と処遇格差が併存する社会では、多様な人材の能力発揮が妨げられるだけでなく、家族形成や育児・介護負担の偏在を通じて、少子化の進行や社会全体の持続可能性にも影響を及ぼす可能性がある。女性活躍を持続可能な形で進めるためには、単に女性の就業参加や管理職への登用を拡大するだけでは不十分である。女性活躍が家族の負担増として進むのではなく、男女が共に働き、共に家族責任を担いながら、家族全体のウェルビーイングを高められる社会を実現する必要がある。

こうした社会的状況を踏まえ、本見解では、これまでのワークライフバランス関連政策の効果と課題を検証するとともに、長時間労働の是正、女性の雇用の質の向上、共働き・共育を支える公正な雇用基盤、保育・ケア基盤の充実、家族全体のウェルビーイングを把握するためのデータ基盤の在り方について検討する。その上で、女性が能力を発揮しながら、男女が共に家族責任を担い、家族全体のウェルビーイングを高められるよう、仕事と生活の調和を実現するための制度・雇用・支援基盤の方向性を示すことを目的とする。

(2) 本見解発出の背景

本分科会では、これからの時代にふさわしいワークライフバランスの在り方について、経済学的観点から継続的に検討を行ってきた。平成 29 年（2017 年）9 月には、労働時間制度の課題を整理した報告「労働時間の規制の在り方に関する報告」[27]を公表し、日本における長時間労働問題に関する政策形成に資する提案を行った。その後、第 196 回国会において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（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」という。）が成立し、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の改正により、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定義務など、長時間労働の是正に向けた法制度整備が進められた。しかし、2019 年の雇用政策研究会報告書[32]でも指摘されているように、正社員を中心として依然として長時間労働の実態が見られ、課題はなお残されていた。

このような状況の中、2020 年には新型コロナウイルス感染症が世界的に拡大し、緊急事態宣言の発令等により、社会経済活動や働き方は大きな影響を受けた。多くの事業所で勤務体制の見直しや休業措置が講じられ、テレワークの導入が急速に進んだ一方、休校・休園や介護サービスの縮小により、家庭内のケア負担が増大するなど、従来とは異なるワークライフバランス上の課題も新たに顕在化した[28]。

令和 4 年（2022 年）6 月に公表された「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）」（内閣府）では、男女共同参画の実現に向け、女性活躍の推進に加えて、男性の家庭及び地域社会への参画の重要性が強調された。また、男女の状況を

客観的に把握するためのジェンダー統計の充実が提唱され、政策立案におけるデータ基盤整備の重要性も示された。

こうした課題認識を踏まえ、本分科会では、令和4年（2022年）3月3日に公開シンポジウム「ワーク・ライフ・バランス研究の新局面ーデータ活用基盤の整備に向けてー」を開催し、令和5年（2023年）9月4日には記録「新たなワークライフバランス研究推進に資する統計基盤整備について」[29]を公表した。これらの取組は、エビデンスに基づく政策形成を支える統計基盤の整備の重要性を示すものである。

令和7年（2025年）6月に公表された「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）」（内閣府）では、あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大が重点事項として掲げられるとともに、すべての人が希望に応じて働くことができる環境整備、女性の所得向上と経済的自立、仕事と育児・介護・健康課題との両立支援が重点課題として示された。これを踏まえ、本分科会では、令和7年（2025年）11月22日に、「女性活躍を支える家族のウェルビーイングとワークライフバランスの実現」をテーマとする公開シンポジウムを開催し、民間及び学术界の専門家とともに、持続可能なワークライフバランスの実現に向けた課題と方策について議論を深めた。

これら一連の取組を通じて、ワークライフバランスをめぐる構造的課題に関する知見は着実に蓄積されてきた。本見解は、これまでの議論を通じて共有された認識を基礎として、女性活躍と家族のウェルビーイングの両立に向けた具体的な方向性を示すことを目的とするものであり、学术界のみならず、政策・行政、企業・労働組合、経済団体、地域社会など関係者に共有され、社会全体における議論の深化に資することを目指す。

2 日本の男女の就業の現状

(1) 就業構造の推移

日本では、少子高齢化の進展に伴い労働力不足が深刻化する中、女性の就業促進は重要な政策課題として位置付けられてきた。政府は、保育サービスの拡充や仕事と育児の両立支援制度の整備を進めており、こうした環境整備も背景として、女性の就業率は近年大きく上昇している。かつて「M字カーブ」と呼ばれた、結婚・出産期に女性の就業率が低下する就業パターンも縮小している。総務省『労働力調査』によれば、30～34歳女性の就業率は2009年の63.0%から2024年には81.6%へと上昇しており、女性の就業継続は着実に進んできた（＜付録＞図1）。

女性の正規雇用についても増加傾向が見られる。厚生労働省『令和7年版労働経済の分析』によれば、2024年の女性の正規雇用労働者数は1,298万人であり、10年連続で増加した[30]。また、年齢階級別に人口に占める正規雇用労働者の割合を見ると、過去10年間で男女共にほぼすべての年齢階級において上昇傾向にあり、とりわけ女性の25～34歳で上昇幅が大きい。これは、女性の就業拡大が単なる就業率の上昇にとどまらず、若年層を中心に雇用の安定化を伴いながら進んでいることを示している。

もっとも、女性の就業拡大が、そのまま雇用の質の十分な改善を意味するわけではない。2024年の女性の年齢階級別正規雇用比率は、25～29歳の60.3%をピークに、その

後の年齢階級で低下する「L字カーブ」を示している（＜付録＞図2）[31]。したがって、M字カーブの縮小により女性の就業継続は進んできたものの、中年期以降も正規雇用としてキャリアを継続し、賃金上昇や昇進機会を得られる環境は、なお十分に整っているとはいえない。

さらに、雇用者数の構成を男女別・雇用形態別に見ると、2024年の正規雇用労働者数は男性2,347万人、女性1,298万人であり、女性は男性を大きく下回っている。一方、非正規雇用労働者数は男性682万人、女性1,444万人であり、女性では現在も非正規雇用労働者数が正規雇用労働者数を上回っている。女性の非正規雇用労働者数は2019年以降おおむね横ばいで推移しており、正規雇用との差は縮小しているものの、非正規雇用への偏りは依然として大きい。

さらに、現行の働き方には依然として長時間労働が残っている。正社員については高賃金、安定雇用、職業能力開発機会といった利点がある一方で、依然として長時間労働の実態が見られる[32]。女性の正規雇用化や管理職への登用が、長時間労働を前提とする従来型の正社員モデルの単なる拡大として進む場合には、出産・育児や介護を含む家庭生活との両立が難しくなる。男女双方が長時間就業となれば、家庭内でケア責任を担う余力は更に小さくなり、家族全体のウェルビーイングにも影響を及ぼし得る。したがって、女性の正規雇用化を進める際には、単に正社員数を増やすだけでなく、長時間労働を是正し、柔軟で持続可能な働き方を整備することが不可欠である。

以上を踏まえると、女性の就業率上昇と若年層における正規雇用比率の上昇は重要な前進である。しかし同時に、ライフステージの進行に伴う正規雇用比率の低下、非正規雇用への偏り、長時間労働を前提とする正社員モデルの残存という課題はなお大きい。一旦非正規雇用や無職となった中年期以降の女性が、能力や経験に見合った仕事に再び就くことができるよう、再教育・リスキリング機会の拡充、職務経験や専門性を適切に評価する仕組み、柔軟な働き方とキャリア形成を両立できる職場環境の整備が求められる。

（2）女性の就業と家族の変化

女性の就業継続が広がる中で、出産・育児と就業の両立、親子の時間の確保、家事・育児を家庭内外で支える体制の整備といった課題が、従来にも増して重要な社会的論点となっている。国立社会保障・人口問題研究所『第16回出生動向基本調査』（2021年）によれば、第1子出生年が2015～2019年の妻について、第1子の妊娠がわかったときに就業していた者に限定すれば、第1子1歳時の就業率は69.5%に達している。また、就業継続者のうち育児休業を利用した者の割合は79.2%であり、出産・育児を経ながら就業を継続することは、若い世代において標準的なライフコースの一つとなりつつある[33]。

他方で、第1子出生年が2015～2019年の妻全体を分母とすると、妊娠判明時から第1子1歳時まで集合を継続した妻の割合は53.8%である。出産を機に無職になった者は23.6%、妊娠判明時に無職であった者は17.4%を占める。つまり、妊娠時に就業してい

た女性の第1子1歳時の就業率は大きく上昇しているものの、出産前から無職である層や、出産を機に離職する層も一定程度存在している。

また、就業継続率は妊娠判明時の雇用形態によって大きく異なり、非正規雇用者は正規雇用に比べて出産後の就業継続が低い[33]。加えて、自治体の税務データを用いた分析では、出産前の給与収入が低かった女性ほど、子どもが3歳の時点で給与収入がない、又は扶養の範囲内に相当する給与収入にとどまる割合が高いことが示されている[34]。ただし、同データでは雇用形態を把握できないため、この傾向が特定の雇用形態に当てはまるかどうかは明らかではない。これらの研究は、出産後の就業形態・所得状況に、出産前の雇用形態や給与収入による差が見られることを示している。したがって、出産・育児期の就業継続を支える政策は、出産前から正規雇用であった女性だけを対象とするものではなく、非正規雇用者や低所得層、出産を機に離職した者にも広げる必要がある。出産・育児後に安定した雇用へ移行・復帰できるよう、再訓練機会の整備、職業能力の向上支援、就職支援を含む継続的な支援の道筋を整えることが必要である。

このような変化は、家族の在り方そのものにも影響を及ぼしている。従来は、男性正社員が内部昇進を重視する雇用慣行の下で、残業を含む長時間労働に従事し、妻が出産を機に離職して子育てを主として担うという世帯内分業が、一定の広がりをもって存在していた。第1子出産後に無職となる女性の割合が高かった時期（1980年代後半から2000年代）には、その後に労働市場へ戻る場合にも、非正規雇用として再就職し、被扶養配偶者として税・社会保険料の負担や企業の配偶者手当の対象となる範囲内で働くケースが少なくなかった。被扶養配偶者を前提とする社会保障制度や企業による配偶者手当も、こうした世帯モデルと整合的な形で形成されてきた。

しかし、女性の継続就業が進み、若年女性における正規雇用比率も上昇する中で、夫婦分業型の世帯モデルを前提とした制度や職場慣行と、実際の生活実態との間には乖離が生じている。具体的には、国民年金の第3号被保険者制度や健康保険の被扶養者制度は、被用者に扶養される低収入の配偶者本人に社会保険料の負担を求めず、配偶者控除等の税制や、収入要件を伴う企業の配偶者手当は、こうした世帯の負担を軽減してきた。これらの制度は性別中立的であるものの、その対象者の大部分は既婚女性であり、被扶養者認定の所得基準と、労働時間等に基づく被用者保険の適用基準が組み合わさることで、女性が収入と労働時間を一定水準以下に抑える就業調整を促してきた。女性の高学歴化、出産前の職業経験の蓄積、子ども数の減少、長寿化に伴う老後期間の長期化を踏まえば、このような就業調整を促す制度設計は、女性自身の生活保障や人的資本の活用の両面で限界を有している。今後は、子育て期の労働者が男女を問わず育児時間を確保できる働き方を整備するとともに、若年期に蓄積した教育や職業経験を中年期以降にも活かせる雇用環境を整える必要がある。

また、結婚や出産をめぐる行動も変化している。経済協力開発機構（OECD）の2024年資料によれば、日本では生涯無子女性の割合が急速に上昇しており、1975年生まれの女

性の無子率が 28%に達し、OECD 諸国の中でも最も高い水準にある[35]¹。ただし、このことは直ちに、多くの人が積極的に子どもを持たないことを望んでいることを意味するわけではない。『第 16 回出生動向基本調査』（2021 年）[33]によれば、18～34 歳の未婚女性の 86.9%が、将来子どもを持つことを希望している。また、理想のライフコースでは、出産後も仕事を続ける「両立コース」が 34.0%を占め、調査開始以来初めて最多となった。一方、予想ライフコースでは、「両立コース」は 28.2%にとどまり、「非婚就業コース」が 33.3%で最多となっている。こうした理想と予想の乖離は、仕事と子育ての両立を希望しながら、その実現を見通せない女性が一定数いる可能性を示唆している[33]。ただし、女性の就業拡大や管理職への登用が、それ自体として出生率の上昇をもたらすと解釈すべきではない。出生行動は、雇用の安定、所得、保育費用、家事・育児分担、結婚行動、価値観など多様な要因に左右される。したがって、本見解では、女性活躍を出生率改善の直接的手段として位置付けるのではなく、希望する就業継続、家族形成、子育てを妨げる制度的・職場的要因を取り除く政策として位置付ける。

以上から、従来の制度や職場慣行が前提としてきた世帯モデルと、実際の就業・家族行動との間には、徐々に乖離が生じていると考えられる。出産を機に離職する女性は減少し、結婚や出産の時期や有無も多様化している現在、現実の生活様式に即した働き方及び社会制度の再検討が求められている。とりわけ、就業継続を希望する人々が家族形成や子育てを断念しなくて済むよう、長時間労働の是正、家事・育児支援の拡充、税・社会保障制度の見直し、職場慣行の改革を相互に整合的に進める必要がある。

(3) 現状の課題

① 長時間労働の実態

日本では、働き方改革関連法の施行以降、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務、時間外労働に対する割増賃金率の引上げなど、長時間労働の是正に向けた制度整備が進められてきた。しかし、正社員を中心とする働き方には、依然として長時間労働の実態が見られる[32][36][37]。さらに、管理監督者については、2019 年以降、労働時間の状況把握が義務化されているものの、一般の労働者とは異なり時間外労働の上限規制が適用されないことなどを背景に、実態把握が難しい場合があるとされている[38]。

長時間労働は、労働者本人の健康や生活の質に影響を及ぼすだけでなく、家庭生活との両立を困難にする。これまで長時間労働は主として男性に偏ってきたため、過労死やメンタルヘルス不調のリスクは、男性の生命・健康に関わる重大な問題であると

1 OECD (2024) は、OECD 諸国において生涯無子女性の割合が上昇していることを示している。日本では、1955 年出生コホートの 11.9%から 1975 年出生コホートの 28.3%へと大きく上昇している。同様に、スペインでは 9.5%から 23.9%、イタリアでは 11.1%から 22.5%へと上昇している一方、米国では 16.3%から 10.3%へ低下している。OECD は、子どもを持つかどうか、いつ持つか、何人持つかという選択には、世帯所得、夫婦間の所得配分、保育費用、住宅費用などの経済的要因が影響し得ると指摘している。また、子どもを持つことに伴う直接的・間接的費用の上昇に加え、若年層の子どもを持つことに対する意識の変化も、出生率低下に関わる可能性があるとしている。日本、イタリア、スペイン、韓国などでは第 1 子出産年齢が高いことも特徴であり、仕事と家庭の両立支援、雇用の安定、子育てに伴う経済的不安の軽減は、少子化を考える上でも重要な論点である。

同時に、配偶者や子どもを含む家庭生活の安定にも影響を及ぼしてきた。また、女性の正規雇用化や管理職への登用が進む中で、長時間労働を前提とする従来型の正社員モデルが女性にも拡大する可能性がある。男女双方が長時間労働に従事する場合、育児・介護を含む家族責任を家族内だけで担うことは一層困難となり、家族全体のウェルビーイングが損なわれるおそれがある。したがって、長時間労働の是正は、女性活躍の前提であると同時に、男性の健康と家庭生活を守り、男女が共に家族責任を担うための基盤でもある。労働者個人の健康確保にとどまらず、家族のウェルビーイング、次世代育成、持続可能な労働力確保の観点からも重要な課題である。

2010 年 4 月施行の改正労働基準法により、1 か月に 60 時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率が従来の 25%以上から、大企業では 50%以上へと引き上げられた。この引上げは当初大企業に適用され、中小企業については適用が猶予されていたが、2023 年 4 月からは中小企業にも適用され、大企業・中小企業のいずれにも同一の割増賃金率が適用されることとなった[39]。

この割増賃金率引上げが労働時間や生活時間に与えた影響については、2010 年 4 月から 2023 年 3 月まで大企業のみが適用対象であったことを利用した実証研究がある[40][41][42]。そのうち[42]では、総務省『社会生活基本調査』を用いて、割増賃金率引上げと労働時間・生活時間との関係を分析している。その結果、大企業に勤める男性雇用者では、1 日に 11 時間以上働く割合が 2.2%ポイント低下し、1 日の実労働時間も平均 6.36 分減少した。また、始業時刻には大きな変化が見られない一方で終業時刻が早まり、職場滞在時間そのものが短くなったことが示唆された。さらに、労働時間の短縮に伴い男性雇用者の余暇時間が増加し、とりわけ有配偶男性では家族と過ごす余暇時間の増加が確認された[42]。

この結果は、時間外労働に対する割増賃金率の引上げが、企業にとって長時間労働のコストを高めることを通じて、実際の労働時間の短縮を促し得ることを示している。また、短縮された時間が余暇、とりわけ家族と過ごす時間の増加に結び付いた可能性を示しており、長時間労働是正策がワークライフバランスの改善に寄与し得ることを示唆している。ただし、同研究で確認された効果は主として大企業に勤める男性雇用者についてのものであり、女性、非正規雇用者、中小企業労働者、管理職層などに同様の効果が及ぶかについては、引き続き検証が必要である。

さらに、働き方改革関連法により、時間外労働の罰則付き上限規制も導入された。時間外労働の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間とされ、臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合でも、年 720 時間以内、時間外労働と休日労働の合計について複数月平均 80 時間以内、月 100 時間未満などの上限が設けられている。この規制は、大企業には 2019 年 4 月から、中小企業には 2020 年 4 月から適用されている[43][44][45]。

もっとも、制度の整備が進んだとしても、長時間労働の是正が直ちに実現するわけではない。長時間労働の発生要因は、賃金体系、職種、取引慣行、人員配置、評価制度などによって異なる[46][47]。とりわけ、長時間働くことや突発的な業務要請に応

じられることが高く評価される雇用慣行の下では、労働時間の長さが賃金や昇進機会と結び付きやすくなる。このような働き方は、育児・介護を含む家族責任を担う労働者にとって不利に働き、結果として男女間賃金格差や家庭内分業の固定化につながり得る[48]。今後は、時間外労働規制や割増賃金率引上げの効果を継続的に検証するとともに、長時間労働が生じやすい職場慣行、業務配分、人員配置、評価制度を含めて見直していくことが重要である。特に、女性活躍を長時間労働型の正社員モデルへの適応として進めるのではなく、男女が共に家族責任を担いながら能力を発揮できる働き方へと転換することが求められる。

② 育児、介護をめぐる制度の進展と課題

ア 育児・介護休業制度と就業構造

女性の就業をめぐる主要な課題の一つは、出産・育児と就業の両立にある。この課題への対応策として重要な役割を果たしてきたのが、1992年に施行された育児休業法、及びその後、介護との両立支援も含めて発展してきた育児・介護休業法である。同法は、育児や介護を行う労働者が仕事と家庭生活を両立し、就業を継続できるように支援することを目的としており、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の短縮措置、時間外労働や深夜業の制限などを定めてきた[49]。

育児・介護休業法は、度重なる改正を経て、対象を拡大し、支援内容を拡充してきた。1999年改正では介護休業制度や介護のための勤務時間短縮制度が創設され、2002年改正では育児・介護のための時間外労働の制限、2005年改正では子の看護休暇が導入された。さらに、2010年施行の改正では、3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度の措置義務と所定外労働の免除が義務化され、介護休暇制度も創設された。近年では、2022年施行の改正により、出生時育児休業、いわゆる「産後パパ育休」が導入され、父親の育児休業取得を促進する制度整備も進められている。

これらの制度が、子育て期の女性の就業継続や正規雇用の維持、さらには出産行動にどのような影響を及ぼしてきたのかを明らかにすることは、女性個人の厚生にとどまらず、家族の安定、人的資本の活用、日本経済の持続的発展、社会保障制度の安定の観点からも重要である。

ただし、育児休業法施行当初には、第1子出産前後における有業女性の就業継続率に顕著な改善は見られなかったことが指摘されている[50][51]。この点で重要な転機となったのが、2009年の育児・介護休業法改正である。同改正では、3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度を設けることが事業主に義務付けられるとともに、労働者の請求に基づく所定外労働の免除が義務化された。この改正は、単に育児休業を取得できるかどうかにとどまらず、育児休業から復帰した後の働き方を制度的に支える点で重要であった。

実証研究においても、2009年改正が女性の就業継続に一定の効果を持ったことが

示されている[52][53]。2009年改正による短時間勤務制度及び所定外労働免除の義務化は、2010年6月30日から従業員数101人以上の企業に適用され、2012年7月1日から従業員数100人以下の企業にも適用が拡大された。この段階的適用を用いた研究によれば、短大卒以上の女性については、大企業勤務者では大企業のみが適用対象となった段階で、中小企業勤務者では全企業に適用が拡大された段階で、就業継続及び常雇用継続の双方が上昇した。一方、高校卒以下の女性については、大企業への先行適用段階では、制度の適用が常雇用としての就業継続の増加につながったことを示す結果は確認されず、全企業への適用拡大後に初めて、その増加が確認された[53]。これは、制度が利用可能になっても実際の利用に至らない、いわゆる制度利用率の問題が存在する可能性を示唆している。

さらに、2009年改正は、就業継続だけでなく、出産行動にも影響し得ることを示唆する研究がある。短時間勤務制度の義務化が、大卒女性を中心に第1子出産率を高め、子どもを持っていない女性の出産意欲を高めたことが示されている[54]。これは、出産・育児と就業の両立可能性が高まることが、女性の就業継続に加え、希望する家族形成の実現にも関わり得ることを示唆している。ただし、こうした効果は、対象者の属性、雇用形態、地域の保育供給などによって異なり得るため、制度の効果を出生率全体の変化に直結させて解釈することには慎重である必要がある。

もっとも、短時間勤務制度の義務化は、出産・育児期の就業継続を支える上で重要な役割を果たす一方で、その利用が長期化した場合には、賃金上昇、職務経験の蓄積、訓練機会、昇進機会に影響を及ぼす可能性がある。短時間勤務がキャリア形成上の不利益や周縁的業務への固定化につながる場合には、いわゆる「マミートラック」を通じて、長期的な男女間賃金格差を拡大するおそれもある[5][55][56][57][58]。したがって、短時間勤務制度は、単に利用できる制度として整備するだけでなく、利用後の職務配分、評価、訓練、昇進の在り方と一体的に設計される必要がある。

さらに、育児と同様に、介護との両立も今後ますます重要な課題となる。高齢化の進展に伴い、家族介護を担いながら働く労働者は増加すると見込まれる[59]。介護は発生時期や継続期間の見通しが立ちにくく、育児とは異なる不確実性を伴う。そのため、介護離職を防ぐためには、休業制度だけでなく、柔軟な勤務時間、勤務場所の調整、相談体制、職場における理解の促進を含む包括的な支援が求められる。

今後は、制度の整備状況だけでなく、制度利用の実態や利用を阻む要因に焦点を当てた検証が重要である。制度利用を高めるためには、制度の周知に加え、利用を不利に扱わない評価制度、代替要員を確保できる人員配置、長時間労働を前提としない業務設計、管理職の理解と責任ある運用が必要である。育児・介護休業制度を、男女が共に家族責任を担いながら就業を継続し、能力を発揮できる雇用基盤として位置付け直すことが求められる。

イ 父親の育児休業取得の進展

制度が出生行動に与える影響については、短時間勤務制度など、育児休業から復帰した後の柔軟な働き方が整備されることにより、第1子出生や出産意欲の上昇に寄与する可能性が示されている。一方で、第2子以降の出生については、父親の家事・育児分担が重要な要因となることが指摘されている。

厚生労働省『21世紀成年者縦断調査』によると、夫の家事分担が第2子出生の重要な予測因子であり、とりわけ共働き夫婦においてその傾向が強いことが示されている[60]。また、日本的雇用慣行の下で形成されてきた職場規範は男性の家庭内分担にも影響を及ぼしており、大企業に勤める大卒男性ほど家事・育児分担率が低いことが示されている。これらの知見は、共働き世帯の家族形成を支えるためには、母親の就業継続支援だけでなく、父親が家事・育児に関わる時間を確保できる働き方への転換が重要であることを示唆している。

父親の育児参加を促す制度としては、2009年改正により「パパ・ママ育休プラス」が導入され、さらに2022年施行の改正では、出生時育児休業、いわゆる「産後パパ育休」が導入された。厚生労働省『雇用均等基本調査』によれば、配偶者が出産した男性の育児休業取得率は、2008年度の1.23%、2011年度の2.63%、2017年度の5.14%から、2020年度には12.65%、2023年度には30.1%、2024年度には40.5%へと大きく上昇している。とりわけ近年の上昇は顕著であり、父親の育児休業取得は、量的には新たな段階に入りつつある。

もっとも、育児休業取得期間についてはなお課題が残る。男性の育児休業取得期間は徐々に延びているものの、2024年度時点でも約4割が2週間未満であり、女性に比べて短期間の取得が多い。したがって、育児休業取得率の上昇だけでなく、取得期間、取得時期、取得後の家事・育児分担、職場復帰後の働き方への影響を含めて、制度の実効性を検証する必要がある。

父親の育児休業取得を家族のウェルビーイングや出生行動の改善につなげるためには、制度の存在だけでなく、職場文化や業務運営の見直しが不可欠である。特に、父親が育児休業を取得することや、柔軟な労働時間で働くことが査定や昇進において不利に扱われないことを明確にし、代替要員の確保、業務配分の見直し、管理職の理解を進める必要がある。

父親の育児参加は、母親の就業継続を支えるだけでなく、父親自身の家庭生活への関与を深め、子どもの生活習慣、情緒的安定、人的資本形成にも関わり得る[61][62]。したがって、父親の育児休業取得や柔軟な働き方を実効性のあるものにすることは、家族全体のウェルビーイングを高める上で重要である。さらに、こうした環境整備は、仕事と子育ての両立に対する不安を軽減し、将来の家族形成や出生行動を支える可能性がある。今後は、父親の育児休業取得が家事・育児分担、親子関係、母親の就業継続、出生行動にどのような影響を及ぼすのか、またどの層にどの制度が有効に機能しているのかについて、実態に即した検証を進めることが重要である。

こうした検討は、家族のウェルビーイングの向上と両立する働き方の実現のみな

らず、今後の少子化対策及び社会制度設計を検討する上でも重要な課題である。

ウ 保育の量と質の拡充

日本では、1994 年の「エンゼルプラン」以降、少子化対策及び女性の就業継続支援の一環として、低年齢児保育の拡充が進められてきた[5]²。しかし、「待機児童ゼロ作戦」(2001 年)等の取組を経ても、待機児童問題は長く解消されなかった[63]³。その後、2012 年に「子ども・子育て関連 3 法」が成立し、消費税財源も入り、2015 年から「子ども・子育て支援新制度」が施行されたことにより、認可保育所、認定こども園、小規模保育等を含む保育の受け皿整備が進められた[64]。この制度改革の下で、保育所等を利用する児童数は大きく増加した。保育所等関連施設の利用児童数は、2015 年 4 月時点の約 237 万人から、2023 年 4 月時点には約 272 万人へと増加した。その後は、子ども人口の減少の影響もあり、2025 年 4 月時点では約 268 万人となっている。待機児童数についても、2017 年をピークに減少し、2025 年 4 月時点では 2,254 人となっており、全国的に見れば恒常的な保育不足は緩和されつつある[65][66][67]。ただし、2025 年時点でも待機児童が生じている自治体は残っており、保育需要には地域差・年齢差がある[67]。

また、保育所等の整備が進む一方で、近年は小学校の放課後の居場所確保が重要な課題となっている。保護者が就労等により昼間家庭にいない児童の生活の場である放課後児童クラブ、いわゆる学童保育への需要は高まっており、こども家庭庁・文部科学省によれば、登録児童数は 2025 年に約 157 万人と過去最高を更新している。待機児童数は減少に転じたものの、なお約 1.6 万人の待機児童が発生しており[68]、放課後児童クラブの整備に加え、放課後子ども教室なども含めた地域の放課後の居場所づくりを進めることが求められている。

こうした保育利用の拡大により、低年齢児の生活環境は大きく変化している。2025 年 4 月時点では、1～2 歳児の約 6 割が保育施設を利用しており、未就学児童の過

2 保育については、日本では戦後の貧困対策の一環として、全国的に保育所の供給網が整備されていった。ただし、当初の保育所制度は、自営業世帯を含む、家庭内での保育が困難な世帯への福祉的支援として位置付けられており、今日のように雇用者世帯の就業継続を支える制度として設計されていたわけではなかった。また 1963 年及び 1973 年の中央児童福祉審議会では、3 歳児未満の低年齢児については、家庭において保育されることを原則とすべきであるとの考え方が示されており、低年齢児保育の供給は長く制約されてきた。さらに、1989 年まで、乳幼児の保育所入所については低所得要件が課されていた。社会保障の経済分析研究会『乳幼児保育実態調査』(1997 年)によれば、実態として、保育所の供給は都市部よりも町村部で多く、また低年齢児よりも幼児を中心に整備されていた。大都市部では核家族世帯が多く、保育所入所への需要が高かったにもかかわらず、供給不足により待機児童問題が解消されにくかった。一方、地方では祖父母同居世帯が相対的に多く、保育所以外の家族内支援も得やすかったため、正社員女性の雇用継続は地方の方が高い傾向があった。

³ 2 歳児の保育所入所率を『社会福祉施設等調査』及び『国勢調査』から算出すると、東京都の入所率は 2002 年時点で 26%であり、埼玉県の 13%を上回っていたものの、過疎県の多くを下回っていた。例えば、島根県の 2 歳児保育所入所率は 42%であり、東京都を大きく上回っていた。しかし、その後の 2 歳児保育の供給拡大は、必ずしも待機児童の多い都市部で先行して進んだわけではなかった。例えば、島根県では、2003～2007 年、2008～2012 年の 2 歳児保育所入所率の伸び率は、それぞれ 8%、5%であった。一方、待機児童の多い東京都では、同期間の伸び率はそれぞれ 3%、10%にとどまっていた。すなわち、保育需要が大きい首都圏においても、低年齢児保育の供給拡大は長らく限定的であった。待機児童の多い首都圏各県において、保育供給の伸びが過疎県を上回って本格的に加速するのは、子ども・子育て支援新制度の導入に向けた整備が進んだ 2013 年以降である。したがって、少なくとも 2000 年代から 2010 年代初頭にかけては、低年齢児保育の供給は、需要の大きい都市部よりも、既に保育所網が整備され、かつ少子化の進行により子ども数が減少していた地方部に、相対的に厚く存在していたといえる。

半数が家庭外の保育環境で育つ状況となっている。これに伴い、保育政策の課題は、量的確保にとどまらず、保育の質の確保と向上へと広がっている。保育の質には、保育士配置、施設環境、保育者の資格・研修、クラス規模などの「構造の質」と、保育者と子どもの応答的な関わり、子どもの情緒的安定を支える関係性、遊びや学びを促す日々の保育実践などの「プロセスの質」が含まれる。子どもの発達や人的資本形成の観点からは、単に保育の利用可能性を高めるだけでなく、こうした質を継続的に把握し、改善につなげる仕組みが重要である。

子どもの健やかな発達を支えるためには、家庭、保育施設、地域社会において、子どもが安定した関係性の下で育つ環境を整える必要がある[69]。胎児期から乳幼児期、さらに思春期に至る発達過程において、主たる養育者だけでなく複数の保育者との応答的な関わり、身体的接触、対面的なコミュニケーションが重要であることは、脳科学や発達科学、人類学の知見からも指摘されている[70][71][72]。これらの知見から世界では急増する精神疾患の早期予防に向けた投資が手厚く行われるとともに、また、養育者や保育者の子育ての知識や技術への支援の重要性も示されている。したがって、保育の拡充は、単に親の就業継続を支える仕組みとしてだけでなく、子どもの発達を支える社会的基盤として位置付けられる必要がある。

そのためには、保育の量的確保に加え、質を継続的に把握し、改善につなげる仕組みが不可欠である。日本の認可保育所を対象とした研究では、保育環境評価スケール第3版(Early Childhood Environment Rating Scale, Third Edition: ECERS-3)等の国際的に用いられている尺度を用いて、保育環境の質を定量的に把握できることが示されている。また、保育の質に関する評価結果を活用した専門性向上プログラムにより、保育環境評価スコアが改善することも示されている[73][74][75][76]。これらの知見は、保育の質を継続的に測定し、その結果を保育実践の改善や保育者の専門性向上に結び付ける仕組みを整備することの重要性を示している[77][78][79]。

同時に、保育の質を高めるためには、保育者が専門性を発揮できる労働環境を整備することも不可欠である。保育の質に関する国際的な研究では、職員の事前研修や継続的な専門能力開発が、子どもとの相互作用や日々の保育実践を含む「プロセスの質」と正の関連を持つことが示されている[79]。また、日本の研究でも、委託事業者の交替に伴う保育の質の変化や、子どもたちへの影響が検討されており、保育の継続性や安定性を確保することの重要性が示唆されている[77]。

さらに、OECD 国際幼児教育・保育従事者調査によれば、日本の保育者は、給与満足度、給与以外の雇用条件への満足度、職業満足度が OECD 平均に比べて低い。ケア労働は女性比率が高い分野でもあり、保育の質を高め、持続可能な保育体制を確保するためには、保育者の専門性を適切に評価し、処遇と労働環境の改善を進めることが求められる[80][81]。

同時に、子どもの発達を支える環境は、保育施設内だけで完結するものではない。保護者や養育者が時間的・心理的余裕を持って子どもと関わることのできる働き方

や生活環境も不可欠である。したがって、保育・育児を支える基盤整備は、親の就業継続を可能とするためだけでなく、子どもの発達、親子の関わり、家族全体の生活の質を支えるものとして進める必要がある。

③ 被扶養配偶者保護に関わる諸制度がもたらす就業調整と非正規雇用低賃金の課題

日本では、サラリーマン世帯を前提として、配偶者を扶養する仕組みが、税制、社会保障制度、企業制度の各側面において長年維持されてきた。税制上の配偶者控除及び配偶者特別控除、社会保険制度における第3号被保険者制度、加給年金、医療保険・介護保険における被扶養者制度、企業における配偶者手当は、主たる生計維持者と被扶養配偶者から成る世帯モデルを支える仕組みとして機能してきた。これらの制度は、被扶養配偶者本人に直接の保険料負担がなくても基礎年金権や医療保障を確保するという意味で、一定の生活保障機能を持ってきた。

しかし同時に、これらの制度は、配偶者の収入が一定水準以下であることを前提としているため、有配偶女性が就業時間や年収を抑える誘因ともなってきた。特に1980年代以降、家事・育児・介護を担いながら家計補助的に働くパートタイム就労が拡大する中で、扶養の範囲を超えると、税・社会保険料負担の発生や企業の配偶者手当の減少等により、世帯の手取り収入が一時的に減少する場合がある。そのため、就業時間や年収を意図的に抑える「就業調整」の問題が指摘されてきた。

この就業調整の問題は、単に「年収の壁」をめぐる短期的な手取り収入の問題にとどまらない。就業時間や年収を一定範囲内に抑える働き方が長期化すれば、賃金上昇、職務経験の蓄積、能力開発機会、昇進機会へのアクセスが制約される。その結果、非正規雇用者の賃金水準が低位にとどまり、将来の年金給付や資産形成にも影響を及ぼす可能性がある。したがって、就業調整は、非正規雇用者の低賃金とキャリア形成機会の不足を固定化し、女性の経済的自立を妨げる構造的課題として捉える必要がある。

また、2000年代以降は、非正規雇用は若年男性や無配偶女性など、自ら生計を維持する必要のある層にも広がった。これにより、非正規雇用の処遇や生活保障は重要な社会問題として認識されるようになった。とりわけ無配偶女性については、被扶養配偶者として社会保険料負担を免除される仕組みがある有配偶女性と異なり、低賃金・短時間の就業であっても、自ら社会保険料を負担しながら生計を維持しなければならない場合がある。このことは、家族形態によって制度上の取扱いが異なり、無配偶女性の貧困リスクや生活保障に影響を及ぼし得ることを示している。

総務省『就業構造基本調査』（2022年）によれば、非正規雇用者のうち、有配偶女性は約890万人、無配偶女性は約500万人である。有配偶女性の非正規雇用のうち41%が就業調整を行っており、この割合は2017年の47%から低下しているものの、なお高い水準にある。また、就業調整を行っている有配偶女性の年収は、約9割が50～149万円の範囲に集中している。一方、無配偶女性の非正規雇用者は約500万人であり、そのうち年収250万円以上の者は13%にとどまる。すなわち、非正規雇用は、有配偶女性にとっては就業調整を伴う働き方として広く残る一方で、無配偶女性にとっては、十分

な所得を得て生計自立を図ることが難しい雇用形態となっている。

政府は、社会保険制度の担い手拡大と非正規雇用者の保障強化を目的として、短時間雇用者への被用者保険の適用拡大を進めている。2016年以降、適用対象は従業員501人以上の企業から、101人以上、51人以上へと段階的に拡大されてきた。さらに、2025年の年金法改正では、賃金要件、すなわち月額賃金8.8万円以上という要件を撤廃するとともに、企業規模要件を今後10年かけて段階的に撤廃することとされた。これにより、週20時間以上等の要件を満たす短時間雇用者への被用者保険の適用は、今後更に拡大していくことが見込まれる。

もっとも、被用者保険の適用拡大が直ちに就業調整の解消につながるわけではない。現行制度では、週20時間以上、月額賃金8.8万円以上、従業員50人超の企業で勤務していることなどの基準を満たす場合、短時間労働者も厚生年金保険・健康保険の適用対象となる。企業にとっては社会保険料の事業主負担が生じるため、適用基準未達の労働時間で雇用する誘因が生じ得る。また、被扶養配偶者にとっては、第3号被保険者制度等により、保険料負担なしに基礎年金権や医療保障を得られるため、新たに保険料を負担して被用者保険に加入することのメリットが短期的に見えにくい場合があり、遺族年金の構造を考慮すると一層顕著である[82][83]。さらに、非正規雇用の時間当たり賃金が低い場合には、保険料負担を差し引いた後の所得増加が限定的となり、労働時間を増やす誘因が弱くなる。その結果、企業側・労働者側の双方に、適用基準を超えない働き方を選ぶ誘因が残る可能性がある。

実証研究においても、2016年の短時間労働者への社会保険適用拡大に対して、非正規雇用の有配偶女性の労働供給が一様に増加したわけではない。総務省『労働力調査』を用いた分析では、制度変更前に週20～29時間で働いていた45～59歳の非正規雇用女性のうち、既婚女性では制度変更後に週20時間未満と週30～39時間の双方への移動が増加し、未婚女性では週40～49時間への移動が増加した。また、配偶者（夫）の学歴が大学卒以上、又は収入が1,000万円以上の有配偶女性では、週20時間未満へと労働時間を減らす動きが特に強く確認されている[84]。これは、被用者保険の適用拡大が社会保障上の保護を広げる一方で、被扶養配偶者にとっては就業調整を促す場合もあることを示している。

この点は、日本の女性の人的資本を十分に活用できていないという問題とも結び付いている。総務省『国勢調査』（2020年）によれば、日本の30～59歳人口について最終学歴を見ると、短大・高専卒以上の割合は女性で55%、男性で52%であり、男女で大きな差は見られない。一方、大学卒以上に限ると、女性は24%、男性は40%であり、なお男女差は残っている。ただし、25～29歳では大学卒以上の割合は男性49%、女性41%となっており、若い世代では女性の大学卒割合は高まっている[85]。さらに、OECDの国際比較で用いられる高等教育修了率で見ても、日本の25～34歳女性は69%であり、OECD平均の54%を上回っている[86]。したがって、日本の女性の教育水準は国際的にも高く、労働市場で発揮し得る人的資本は大きい。にもかかわらず、女性の多くが低賃金の非正規雇用や短時間就業にとどまることは、個人の経済的自立を妨げるだけで

なく、社会全体として人的資本を十分に活用できていないことを意味する[87]。

人口減少が進む中で、労働力の量的確保に加え、人的資本の活用と労働の質の向上が重要な課題となっている。女性の労働参加や労働時間の拡大を促すためには、制度的インセンティブの見直しに加え、労働市場に再参入する女性が、教育、職業経験、保有技能に見合った処遇や賃金を得られる雇用環境を整えることが不可欠である。そのためには、再訓練機会の提供、職務経験や専門性を評価する仕組み、職務内容に応じた賃金設定、正規雇用への転換機会の拡大などを通じて、就業機会の質を高めることが重要である。特に、高学歴女性が能力に見合った形で労働市場に参加するためには、単に就業機会を増やすだけでなく、時間当たりの賃金、職務内容、能力開発機会、キャリア形成可能性を含めた雇用の質の改善が不可欠である。

また、女性の低収入維持を前提とする制度が働き控えを誘発する一方、男性の長時間労働を通じて家族と過ごす時間を制約するような夫婦分業モデルは、現代の就業構造や家族形態の多様化に照らして再検討が求められる。もっとも、妊娠・出産期には健康上の制約や育児負担により、女性が離職や低収入状態に陥りやすい現実もある。特に、幼い子どもを抱えた状態で離別等に至った場合には、十分な所得保障がなければ、親子の生活の安定が大きく損なわれる。したがって、雇用者として働く男女が共にケア活動に参加できるよう支援する政策の強化とともに、児童を養育する低所得世帯に対する社会的支援の拡充が求められる。

3 見解

以下では、女性活躍と家族のウェルビーイングを両立させるための政策課題を5つに整理する。これらは相互に関連しており、単独で実施すれば十分というものではないが、政策実施に当たっては、短期・中期・長期の時間軸に沿って優先順位を明確にする。短期的には、長時間労働是正の実効性を確保するとともに、育児休業・短時間勤務・柔軟な働き方の利用が評価・配置等で不利に作用しないようにすることが重要である。また、保育・介護の量と質を確保し、政策効果を検証するためのデータ基盤整備にも早期に着手する必要がある。中期的には、男女間賃金格差、処遇・登用差、非正規雇用者の低賃金、年収の壁を生みやすい制度の見直しを進める必要がある。長期的には、個人単位で就業と社会保障を支える制度への転換、育児・介護を社会全体で支える持続可能なケア基盤の構築、政策効果を継続的に検証できるデータ基盤の整備が求められる。

これらの見解を実現するためには、関係省庁が連携し、法令、指針、ガイドライン、通知、予算措置を組み合わせることで実効性を高める必要がある。長時間労働の是正については、厚生労働省が所管する労働基準法、労働安全衛生法、働き方改革関連法の運用を通じて、時間外労働規制、労働時間把握、健康確保措置を徹底することが重要である。育児・介護との両立支援については、育児・介護休業法に基づく指針や企業向けガイドラインにおいて、制度利用が昇進・処遇・評価において不利に働かないようにする必要がある。賃金・処遇・登用格差の是正については、女性活躍推進法に基づく男女賃金差や管理職比率等の情報開示を進めることが求められる。非正規雇用者の処遇改善と年収の壁の見直しについ

ては、厚生労働省、内閣府、財務省等が連携し、被用者保険の適用拡大、税・社会保険制度、企業の配偶者手当の見直しを一体的に進める必要がある。保育については、こども家庭庁及び文部科学省が、量的整備に加えて、保育者の処遇、配置基準、質評価、財政措置を充実させることが重要である。データ基盤については、総務省、厚生労働省、内閣府等が、基幹統計、学術調査等を連携させ、研究者が政策効果を検証できる環境を整える必要がある。

(1) 正社員の長時間労働是正を後退させず、実効性を高める

長時間労働の是正は、労働者の健康確保にとどまらず、家庭生活の安定、子どもの育ち、介護との両立、さらには持続可能な労働力確保の観点からも重要な政策課題である。人手不足や成長制約への対応を理由として、労働時間規制を緩和する方向には慎重であるべきである。むしろ、正社員の長時間労働を前提とする働き方を見直し、男女を問わず、ライフステージに応じて就業を継続し、能力を発揮できる環境を整えることが、日本経済の持続可能性に資する。

2008年の労働基準法改正（2010年施行）による時間外労働の割増賃金率引上げや、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制は、長時間労働の縮減に一定の効果をもたらし得ることが示されている。実証研究においても、長時間就業の減少、終業時刻の前倒し、余暇時間の増加、とりわけ有配偶男性における家族と過ごす時間の増加を示しており、労働時間政策がワークライフバランスの改善に寄与し得ることを示唆している。

もっとも、労働時間規制の影響は一様ではなく、職種、業種によって異なる。したがって、今後は規制の有無を抽象的に論じるのではなく、労働時間把握の徹底、サービス残業の抑止、管理監督者を含む長時間労働の実態把握、業務量と人員配置の見直し、評価制度の改革を含めて、長時間労働が温存される職場慣行そのものを改める必要がある。

あわせて、テレワーク、フレックスタイム、時差出勤、短時間勤務等の柔軟な働き方を、育児・介護期に必要な人が利用しやすい形で整備することが求められる。これらの制度は、単なる福利厚生ではなく、男女いずれもがケア責任と就業を両立し、長期にわたって能力を発揮するための雇用基盤として位置付けるべきである。

(2) 男女共働き社会の実現に向け、賃金・処遇・登用の構造的課題を是正する

共働き世帯が広がり、女性の就業継続が進む一方で、男女間の賃金格差や雇用形態間の待遇格差は、女性の経済的自立を妨げるとともに、家計を男性の所得に過度に依存させ、失業、病気、離婚等のリスクに対する家族の経済的脆弱性を高めている。また、意思決定層における女性の少なさ、育児や介護を担う労働者の経験やニーズが職場の制度や運営に反映しにくくし、長時間労働や性別による役割分担を温存する一因となる。こうした格差や職場構造は、女性の能力発揮を阻むだけでなく、男女双方の就業継続、働き方、家庭内の役割分担をめぐる選択肢を狭め、家族形成や次世代育成にも影響を及ぼし得る。したがって、男女が共に働き、育児や介護等の家族責任を分かち合える社会を実現するためには、賃金、処遇、評価、登用の在り方を総合的に見直す必要がある。

そのためには、企業においては、性別による不合理な格差が生じないように、賃金情報

の開示、職務評価の透明化、配置・昇進・訓練機会の男女差の把握を進め、格差の可視化と改善を促すことが重要である[25][88]。また、非正規雇用から正規雇用への転換機会、能力開発機会、メンタリングやネットワーク形成支援を拡充し、女性が管理職や意思決定層へ進む機会を広げる必要がある[26]。これは女性を形式的に優遇することではなく、性別にかかわらず、多様な人材が能力と貢献に応じて役割を担える組織を形成するための基盤整備である。短時間勤務や柔軟な働き方を利用した場合であっても、キャリア形成上の不利益を受けにくい制度設計を行い、能力や貢献に応じて公正に評価される雇用基盤を整えることが、男女共働き社会における公正な職場づくりの中核である。

(3) 女性の雇用の質を高め、非正規雇用者の年収を引き上げるための政策を推進する

2000年頃までは、非正規雇用者の多くを有配偶女性が占めていたため、被扶養配偶者を保護する税制、社会保障制度、企業内制度によって、生活保障が一定程度補完されているとみなされることもあった。特に、1980年代から1990年代にかけては、パートタイム労働が、雇用者としての権利を保障すべき働き方というよりも、主婦による家計補助的な就労として位置付けられ、雇用保護の必要性が過小評価されてきた[89][90]。そのため、非正規雇用者については、雇用者としての保護の仕組みが長らく十分に整備されてこなかった。

このように、被扶養配偶者を保護する制度は、夫婦分業型の家族モデルを支えるとともに、有配偶女性の生活保障として機能してきた。一方で、非正規雇用によって生計を維持せざるを得ない者にとっては、被用者保険への加入機会が限られ、有期雇用の反復、低い賃金水準、企業内訓練や昇進機会の不足など、正社員に比べて不利な条件が残されてきた。こうした状況は、シングルマザーを含む低所得世帯の貧困リスクを高める要因の一つとなっている。

さらに、2000年頃までは、パートタイム労働者が正社員雇用を調整するための周辺労働力として位置付けられる傾向も強かった。実際に、整理解雇をめぐる裁判例においても、かつては、非正規労働者や有配偶女性を雇用調整の対象として位置付ける考え方も見られた⁴。そのため、非正規雇用者については、雇用の安定、賃金上昇、能力開発、社会保険適用を含む保護の仕組みが十分に整備されないまま、低賃金・不安定雇用が固定化されてきた。

しかし今日では、非正規雇用は有配偶者の家計補助的な就労に限られない。非正規雇用者で生計を立てている男女の割合は拡大している。主たる生計維持者、単身者、ひとり親、また中年期以降に労働市場へ再参入した女性など、生計自立を必要とする人々にも広がっている。他方で、現在もなお、サラリーマン世帯の有配偶女性のみ、一定の所得範囲内で社会保険料負担を免除される仕組みが残っている。そのため、配偶者（夫）の所得が高く、世帯として生活保障が比較的安定している層においてほど、扶養の範囲

4 2000年以前には、整理解雇に際して、正社員よりも非正社員を、また専業主婦世帯の夫よりは共働き世帯の妻を先に整理解雇の対象とすることを一定程度容認する裁判例も見られた。

内にとどまるための就業調整が行われる傾向がある⁵。こうした仕組みが、非正規雇用者の低賃金・低処遇を温存する一因となっていないか、改めて検討する必要がある。

とりわけ、有配偶女性に就業調整を促す制度と、無配偶女性の生計自立を困難にする低賃金の非正規雇用が併存していることは、現代の就業構造や家族形態の多様化に照らして整合的とはいえない[90][91][92][93]。短時間労働者を含む非正規雇用者への被用者保険の適用拡大は、無配偶女性や低所得層にとっては社会保障上の保護を拡大する意義を持つ。一方で、被扶養配偶者にとっては、被用者保険の適用により保険料負担が発生し、短期的には手取り所得が減少すると認識されやすい。そのため、被用者保険の適用を避けるため、より短時間の就業を選ぶ誘因が残る。実際に、2016年の短時間労働者への被用者保険の適用拡大により、第3号被保険者である被扶養配偶者については、週20時間以上の就業を避け、労働時間を週20時間未満に抑える新たなディスインセンティブが生じたと考えられる[82]。

したがって、非正規雇用者の保護と人的投資機会の拡充、雇用の安定化を一体的に進める必要がある。無配偶の非正規雇用者や、離別後に非正規雇用で生計を維持する女性が増える中で、非正規雇用者についても、育児休業等の両立支援制度を実効的に利用できる環境を整えることが重要である。また、有期雇用については、2013年に施行された労働契約法改正により、無期転換ルールが導入された。一方、無期転換申込権が発生する直前の雇止めや、更新上限の設定等によって無期転換を回避する事例も指摘されており、制度の実効性の確保が課題となっている。さらに、無期転換が実現しても、それが直ちに賃金や処遇の改善につながるとは限らない。雇用の安定だけでなく、賃金、職務内容、訓練機会、キャリア形成の可能性を含め、雇用の質を高める仕組みが求められる。

現役労働力人口が減少していく中で、若い世代については、非正規雇用者を含め、妊娠・出産期の不安や負担を軽減し、出産後も労働市場に戻りやすい雇用条件を整備する必要がある。育児休業、短時間勤務、保育サービス、柔軟な働き方を、正規雇用者だけでなく非正規雇用者も利用しやすくすることは、個人の所得保障だけでなく、将来の人的資本の蓄積にも資する。

一方で、育児休業や保育制度が現在ほど整備される前に第1子を出産し、比較的長い無職期間を経て、中年期以降に非正規雇用として再就職した女性も少なくない。この層では、現在も就業調整が見られるだけでなく、過去の離職や短時間就業の影響により、職業経験の蓄積、賃金上昇、年金権の形成が十分ではない場合がある。長寿化が進み、

5 『就業構造基本調査』2022年を用いて、40～50歳の有配偶女性に限定して見ると、妻が無収入である割合は、夫の年収が1,000万円以上の世帯で高く、夫の年収が400万円未満の世帯で低い。すなわち、妻が無収入である割合と夫の年収との間には正の相関が見られる。一方、フルタイム雇用へ復帰をしたと見られる、妻の年収が200～399万円の層に注目すると、その割合は夫の年収が400万円未満の世帯で最も高く、夫の年収が1,000万円以上の世帯で最も低い。したがって、中年期以降の有配偶女性について見ると、被扶養配偶者世帯は、夫の年収が高い比較的豊かな世帯に多い傾向がある（永瀬伸子、2024年7月15日、日本経済新聞「経済教室」「第3号被保険者、被扶養配偶者の奨励は正を」）。もっとも、この関係は世代によって異なる可能性がある。若い世代では夫婦共に正社員である世帯の方が、より所得水準の高い世帯である可能性を示している[34]。したがって、被扶養配偶者制度や就業調整をめぐる議論では、中年期以降の世帯に見られる夫が高所得の世帯層への集中だけでなく、若年層における共働き正社員世帯の増加も踏まえ、世代による差異を考慮する必要がある。

老後期間が長くなる中で、中高年女性が良好で安定した雇用に就き、所得と年金権を高められるよう、再教育・リスクリング、職業訓練、就職マッチング支援を強化することが重要である。

こうした取組は、本人の生活の安定に資するだけでなく、人口減少社会において労働力の質を高め、人的資本を有効に活用するための政策でもある。将来の女性の貧困、とりわけ高齢期における公的年金や貯蓄の不足を防ぐためにも、被扶養配偶者に重点を置いた制度から、個人単位で就業と社会保障を支える制度へと転換していくことが求められる。あわせて、非正規雇用者の賃金水準を引き上げるため、再訓練を含めた人的投資、キャリア形成支援、職務に応じた処遇改善、低所得子育て世帯への所得保障を含む総合的な制度改革を進めるべきである。

(4) 育児・介護を社会全体で支え、保育・介護の量と質を確保する

育児・介護等のケア責任を各家庭の私的努力のみに委ねることには限界がある。したがって、保育、放課後児童クラブ、介護サービス等を社会全体で支える基盤として整備し、その量的拡充に加えて、質の確保と向上を重視する必要がある[95]。とりわけ保育については、待機児童数や定員数だけでなく、保育者の配置・研修・処遇、子どもと保育者の応答的な関わり、保育環境の安定性などを含めて質を把握し、子どもの発達や保護者の就業継続への影響を検証する必要がある。

また、育児・介護休業制度や短時間勤務制度は、女性の就業継続に一定の効果をもたらしてきたが、制度が整備されただけでは十分ではない。制度利用をためらわせる職場風土、評価・昇進上の不利益への懸念、業務配分の偏り、雇用形態や企業規模による利用格差がなお残されている。父親の育児休業取得の拡大も含め、制度を実際に利用しやすくするためには、制度利用者以外に負担が集中しない業務体制[5][96]、復帰後の柔軟な働き方、利用によってキャリア形成上の不利益を受けにくい評価制度を整えることが必要である。

復帰後の柔軟な働き方が男女共に確保されることは、就業継続だけでなく、家族形成や出生行動にも影響し得る。したがって、両立支援については、制度の有無だけでなく、誰がどの程度利用できているのか、利用後の就業継続、賃金、昇進、家庭生活にどのような影響を及ぼしているのかを継続的に検証し、実効性を高めていく必要がある。

さらに、近年の脳科学・発達心理学の知見は、胎児期から思春期にかけて、親や保育者との安定した関わり、身体的接触、対面的なコミュニケーションが、子どもの認知的・社会情動的発達に重要であることを示している。これは、子どもの健やかな発達のためには、保護者や養育者が時間的・心理的余裕をもって関わることのできる環境が重要であることを意味する。したがって、大人のワークライフバランスの実現は、子どものウェルビーイングとも密接に関わっている。

親の就業継続支援と子どもの発達支援は、相互に補完する政策として設計される必要がある。保育や放課後児童クラブは、親の就業を支えるための制度であると同時に、子どもの育ちを支える重要な社会基盤でもある。ケアを家庭内の責任としてのみ捉えるの

ではなく、子どもの発達、親子の関係、介護を担う家族の生活の質、そして家族全体のウェルビーイングを支える基盤として、保育・育児・介護政策を総合的に強化していくことが求められる。

(5) ウェルビーイング指標を拡充し、エビデンスに基づく政策形成を進める

ワークライフバランスは、広義には人々のウェルビーイングに関わる問題である。厚生労働省の雇用政策研究会報告書[32]は、働き方を労働者が主体的に選択できる環境整備や雇用条件の改善等を通じて、労働者が自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を送ることを目指す「就業面からのウェルビーイングの向上」を提唱している。ワークライフバランス政策の効果を継続的に検証し改善するためには、労働時間や所得といった客観的指標だけでなく、生活満足度、心理的負担、家族関係、自己実現といった主観的指標も組み合わせた、エビデンスに基づく政策形成の仕組みを整備することが不可欠である。

本見解では、伝統的経済学で用いられてきた効用という概念よりも広い、ウェルビーイングという概念に着目する。伝統的な効用概念は、消費や余暇など、比較的客観的に把握し得る行動や資源配分に基づいて捉えられてきた。これに対し、ウェルビーイングは、「どの程度幸福か」「自らの生活にどの程度満足しているか」といった主観的評価も含めて把握される、より包括的な概念である。特に、女性の就業拡大に伴い、男女共に仕事と家族責任を担うことが求められる中で、育児、介護、家族関係、子どもの発達環境まで視野に入れて政策を考察するためには、所得や労働時間だけでなく、より広い意味でのウェルビーイングを考慮する必要がある。

この点は、近年の脳科学や発達心理学の知見とも整合的である。すなわち、子どもの健やかな発達には、養育者との安定した関わり、応答的なコミュニケーション、時間的・心理的余裕のある養育環境が重要である。したがって、家族の生活の質を考える際には、所得や労働時間だけでなく、日常生活の満足度や精神的負担、関係性の質といった側面を含めて捉える必要がある。ワークライフバランス政策の評価においても、客観的な生活条件の改善に加え、それが人々の主観的な生活の質にどのような影響を及ぼしているのかを把握することが重要となる。

国際的にも、主観的ウェルビーイングを政策評価に活用する動きが広がっている。2009年の「経済パフォーマンスと社会進歩の測定に関する委員会」、いわゆるスティグリッツ＝セン＝フィトゥシ委員会は、GDPのような経済指標のみでは社会の豊かさを十分に把握できないことを指摘し、生活の質やウェルビーイングを測定する必要性を提起した。OECDも2013年に主観的ウェルビーイングの測定ガイドラインを公表し、2025年には改訂版を示している[97]。OECDのガイドラインは、生活評価、感情、エウダイモニアという複数の側面から主観的ウェルビーイングを測定することの重要性を示している。

日本においても、内閣府が「満足度・生活の質に関する調査」を実施し、生活満足度や分野別満足度を通じて生活の質を多面的に把握する試みを進めている。こうした取組は、所得、雇用、健康、家族関係、地域生活などを含む生活の質を総合的に捉える上で

重要である。今後は、こうした主観的指標を、労働時間、賃金、雇用形態、家事・育児・介護時間、保育利用、健康状態などの客観的指標と結び付け、ワークライフバランス政策の効果をより立体的に検証していく必要がある。

ワークライフバランス研究の分野においても、主観的ウェルビーイングをアウトカム指標として用いる研究が蓄積されつつある。例えば、18歳未満の子どもを持つ有配偶者を対象とした研究では、有配偶男性がテレワークを実施した場合、家事・育児への関与や時間配分が変化し、生活満足度等にも影響を及ぼす可能性が示されている[28][98]。このような研究は、働き方の変化が、単に労働時間や所得だけでなく、人々の主観的な生活の質にどのような影響を及ぼすかを捉える上で有用である。

もっとも、主観的ウェルビーイング指標の活用には注意も必要である。経済学でこの分野への注目が遅れた背景には、顕示選好の理論の下で、行動に表れた客観的データが重視され、主観的データの有用性に慎重な見方があったことがある。また、主観的評価には、個人間比較や文化差、回答の文脈依存性といった測定上の課題がある。例えば、ある人が「非常に満足している」と答え、別の人が「やや満足している」と答えたとしても、その差が実際の生活の質の差を表しているのか、あるいは表現の仕方の個人差を反映しているのかは、必ずしも明らかではない。したがって、主観的ウェルビーイング指標は、客観指標を代替するものではなく、それを補完するものとして慎重に活用する必要がある。

主観的ウェルビーイング指標を政策評価に活用する際には、政策の目的に対応する客観的指標と主観的指標を設定し、可能な限り、政策の実施前後における政策対象者と、それに比較可能な非対象者の変化を検証することが重要である。例えば、長時間労働の是正策を評価する場合には、実労働時間、年収、休暇取得、睡眠時間、健康状態等とともに、時間的なゆとり、心理的負担、生活満足度等を把握する。これにより、政策によって何が改善し、何が改善しなかったのかを、複数の指標から検証することができる。

客観的指標と主観的指標が一致しない場合も、重要な政策情報となる。例えば、労働時間が短縮しても心理的負担や生活満足度が改善しない場合には、業務密度の上昇やケア負担の偏りなどが残されている可能性がある。逆に、客観的な就業条件に大きな改善がないまま満足度だけが上昇した場合には、測定されていない仕事の裁量や働き方の柔軟性が改善した可能性とともに、現状への順応や期待水準の変化についても検討する必要がある。

したがって、主観的ウェルビーイング指標のみによって政策の効果を判断するのではなく、所得、労働時間、健康状態等の客観的指標と相互に照合しながら活用することが求められる。さらに、恣意的な評価を避けるため、政策にとって好都合な結果だけでなく、指標間の不一致や、性別、所得階層、雇用形態、家族構成等による差異も含めて公表する必要がある。

また、ウェルビーイングは単一の概念ではなく、生活全般に対する評価、日々の感情状態、「よく生きること」に関わるエウダイモニアなど、複数の側面を含む広い概念である[97]。生活満足度は伝統的経済学の効用概念に比較的近いが、感情的幸福やエウダイ

モニタは、それだけでは十分に捉えられない[99][100][101][102]。したがって、政策評価においても、どの側面のウェルビーイングを把握しようとしているのかを明確にし、適切な指標設計を行うことが重要である[103][104][105]。

一方で、ワークライフバランスの実態把握においては、主観的指標だけでなく、生活時間の分析に基づく客観的指標も引き続き重要である。総務省『社会生活基本調査』は、大規模サンプルに基づき生活時間の詳細な分析を可能にしており、働き方と生活時間配分の実態を把握する上で重要な役割を果たしている。しかしながら、同調査は同一個人を追跡するパネル調査ではないため、制度変更の前後における個人レベルの行動変化を厳密に捉えるには制約がある。また、業種、企業規模、資本金等に関する情報が限定的であるため、制度適用範囲の違いを踏まえた政策評価にも一定の限界がある。割増賃金率の引上げや労働時間規制の効果を検証する際にも、こうした制約は課題となっており、より正確な政策評価に向けた統計基盤の改善が期待される。

さらに、『社会生活基本調査』で把握される生活時間は重要な客観的指標である一方、そのみではワークライフバランスが人々の生活の質や幸福感にどのような影響を与えているかを十分には捉えられない。大規模統計調査において主観的ウェルビーイング指標を併せて収集することにより、客観的指標と主観的指標の両面から政策効果を検証することが可能となる。特に、同一個人を継続的に追跡するパネルデータの整備は、個人間比較の問題を一定程度緩和しつつ、政策や働き方の変化がウェルビーイングに与える影響を検証する上で有用である。

また、『労働力調査』は、同一住戸に居住し続ける世帯員の就業状況を1年後にも把握できるパネル構造を持っている。さらに、毎月実施される基幹統計であり、地域別にも一定のサンプルを確保できる点で、政策評価にとって貴重な情報源である。一方で、収入情報が限られた時点（4回目の訪問の1時点）でしか把握されていないことは課題である。仮に、同一個人について1年目と2年目の双方で把握できれば、若年層や中高年層の賃金変動が明らかになり、制度変更の影響をより精緻に分析することが可能となる。若年層については転居が多く、追跡に限界があるものの、小規模な学術調査では把握しにくい地域差や属性差も分析できる点で、設問項目の拡充が望まれる。

以上を踏まえ、日本においても、『社会生活基本調査』『労働力調査』をはじめとする基幹統計や関連する学術調査を活用し、生活時間、就業条件、ケア負担、健康状態、生活満足度等を総合的かつ継続的に把握できるデータ基盤の整備を進めることが望まれる。具体的には、働く時間、賃金、訓練機会に加え、家事・育児・介護の時間と分担、ケアの強度、外部サービスの利用、睡眠、心身の健康、時間的なゆとり等を把握する必要がある。制度の利用可能性だけでなく、制度が実際の生活や選択にどのような変化をもたらしたかを検証できる。

自治体が保有する行政記録も重要な情報源となる。例えば、保育所や放課後児童クラブへの申込み・利用・待機状況、妊産婦・乳幼児健診、介護認定と介護サービスの利用等に関するデータは、地域ごとの制度供給と住民の利用実態を把握する上で有用である。個人情報保護を徹底し、安全な利用環境を確保しながら、これらの行政記録を国の統

計調査や社会保険等のデータと接続し、研究利用時には個人を識別できない形で提供することが望まれる[106]。これにより、政策実施前後の変化や地域差を継続的に検証することが可能となる。

あわせて、ワークライフバランスや家族のウェルビーイングを評価する際には、労働時間や所得に加え、家計の安定、将来不安、資産形成、金融リテラシー等を含むフィナンシャル・ウェルビーイングの視点も重要である。家計不安や老後不安が大きい場合には、主観的ウェルビーイングの向上や、結婚・出産・子育てに関する希望の実現には十分につながらない可能性がある。統計調査と行政記録の指標設計、接続方法、測定の妥当性について、研究者と行政が連携して検討し、研究者が安全な環境でデータを利用できる仕組みを整えることにより、ワークライフバランス政策の効果を継続的に検証し、改善につなげる必要がある。

＜用語の説明＞

ウェルビーイング

身体的・精神的な健康に加え、生活の安定、社会的つながり、働き方、家庭生活、将来への安心などを含む、人々がより良く生きている状態を指す概念である。本見解では、個人だけでなく、家族全体の生活の質や安定も含めて捉える。

エウダイモニア

単なる快楽や一時的な満足ではなく、人が能力を発揮し、他者や社会との関係の中で意味ある生活を送ることを含む、より広いウェルビーイングの考え方である。

顕示選好の理論

人々の選好を、実際に観察される選択行動から推測する経済学の考え方である。ただし、観察された選択は、賃金、労働時間、保育・介護、税・社会保障制度、職場慣行などの制約の下で行われるため、必ずしも本人の真の希望をそのまま表すとは限らない。

＜参考文献＞

- [1] 山口一男 (2009) 「ワークライフバランス：実証と政策提言」 日本経済新聞出版社.
- [2] 山口一男・樋口美雄編 (2008) 「論争 日本のワーク・ライフ・バランス」 日本経済新聞出版社.
- [3] 濱口桂一郎 (2021) 「ジョブ型雇用社会とは何か：正社員体制の矛盾と転機」 岩波書店.
- [4] 大沢真知子 (2017) 「企業コミュニティの再構築とワークライフバランスの導入」 「日本労働研究雑誌」 No. 686, pp. 16-28.
- [5] 永瀬伸子 (2024) 「日本の女性のキャリア形成と家族：雇用慣行・賃金格差・出産子育て」 勁草書房.
- [6] 川口章 (2008) 「ジェンダー経済格差：なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか」 勁草書房.
- [7] 樋口美雄・府川哲夫編 (2011) 「ワーク・ライフ・バランスと家族形成：少子社会を変える働き方」 東京大学出版会.
- [8] 黒田祥子 (2017) 「長時間労働と健康、労働生産性との関係」 「日本労働研究雑誌」 No. 679, pp. 18-28.
- [9] 鶴見哲也・馬奈木俊介 (2017) 「労働時間が生活満足度に及ぼす影響：日本における大規模アンケート調査を用いた分析」 RIETI Discussion Paper Series 17-J-073、経済産業研究所.
- [10] Sato, Kaori, Sachiko Kuroda, and Hideo Owan (2020) “Mental Health Effects of Long Work Hours, Night and Weekend Work, and Short Rest Periods,” Social Science & Medicine 246, 112774.
- [11] 上野有子・臼井恵美子 (2021) 「日本で孫の育児が祖母の就業とメンタルヘルスに及ぼす影響」 「経済分析」 No. 202, pp. 125-147.
- [12] Kohara, Miki, and Bipasha Maity (2021) “The Impact of Work-Life Balance Policies on the Time Allocation and Fertility Preference of Japanese Women,” Journal of the Japanese and International Economies, 60, 101134.
- [13] 武石恵美子 (2017) 「労働研究における女性の昇進問題」 「大原社会問題研究所雑誌」 No. 703, pp. 2-16.
- [14] 原ひろみ (2017) 「女性の活躍が進まない原因：男女間賃金格差からの検討」 川口大司編著「日本の労働市場：経済学者の視点」 有斐閣, 第6章.
- [15] 山口一男 (2021) 「日本における男女不平等：賃金格差の要因分析を中心に」 「日本労働研究雑誌」 No. 727, pp. 21-30.
- [16] Nagase, Nobuko (2021) “Abe’s Womenomics Policy: Did It Reduce the Gender Gap in Management?” in Takeo Hoshi and Phillip Y. Lipsky eds., The Political Economy of the Abe Government and Abenomics Reforms, Cambridge University Press, pp. 310-356.
- [17] 牧野百恵 (2023) 「ジェンダー格差：実証経済学は何を語るか」 中央公論新社.
- [18] 佐々木尚之 (2012) 「JGSS 累積データ 2000-2010 にみる日本人の性別役割分業意識の

- 趨勢：Age-Period-Cohort Analysis の適用」「日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集」No. 12, pp. 69-80.
- [19] 阪口祐介 (2023)「現代日本における性役割意識の長期的変動：社会的地位の構成変化に注目した媒介分析」「社会学評論」Vol. 74, No. 1, pp. 86-104.
- [20] 山口一男 (2008)「男女の賃金格差解消への道筋：統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠」「日本労働研究雑誌」No. 574, pp. 40-68.
- [21] 大沢真知子 (2015)「女性はなぜ活躍できないのか」東洋経済新報社.
- [22] 永瀬伸子・山谷真名 (2011)「大企業勤務の大卒正社員女性の就業継続不安—コース別人事に着目して—」「キャリアデザイン研究」第7号, pp. 185-197.
- [23] 武石恵美子 (2014)「女性の昇進意欲を高める職場の要因」「日本労働研究雑誌」No. 648, pp. 33-47.
- [24] 大沢真知子 (2019)「なぜ女性管理職は少ないのか：女性の昇進を妨げる要因を考える」青弓社.
- [25] 大湾秀雄 (2025)「男女賃金格差の経済学」日経 BP 日本経済新聞出版.
- [26] 寺村絵里子 (2026)「女性のキャリア意識と組織・企業特性：仕事満足度とキャリア意識のパズルを検証する」安藤史江・大塚英美・小松恭子・松浦司・水落正明・余合淳編, 中央経済社.
- [27] 日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス研究分科会、報告「労働時間の規制の在り方に関する報告」、2017年9月25日.
- [28] Sugano, Saki (2024) “Is Remote Work Compatible with Childrearing? -The Impact of COVID-19 School Closures on Parents’ Well-being in Japan-” Asian Pacific Journal of Health Economics and Policy, 7(1).
- [29] 日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス研究分科会、記録「新たなワークライフバランス研究推進に資する統計基盤整備について」、2023年9月4日.
- [30] 厚生労働省 (2025)「令和7年版 労働経済の分析—労働力供給制約の下での持続的な経済成長に向けて—」第I部第2章第4節「就業者・雇用者の動向」、pp. 33-50.
- [31] 内閣府男女共同参画局 (2025)「令和7年版男女共同参画白書」本編第1部第I章第2分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」第1節「就業」.
- [32] 厚生労働省雇用政策研究会 (2019)「雇用政策研究会報告書—人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて—」, 2019年7月.
- [33] 国立社会保障・人口問題研究所 (2022)「2021年社会保障・人口問題基本調査＜結婚と出産に関する全国調査＞第16回出生動向基本調査結果の概要」.
- [34] 近藤絢子・深井太洋 (2023)「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」RIETI Discussion Paper Series 23-J-049、経済産業研究所.
- [35] OECD(2024) Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators. OECD Publishing.
- [36] 久米功一・萩原牧子・孫亜文 (2024)「働き方改革の評価と課題—「全国就業実態パネル調査」の経年変化からの示唆」「日本労働研究雑誌」762号, pp. 62-74.

- [37] 厚生労働省 (2025) 「令和 7 年版 過労死等防止対策白書」.
- [38] 厚生労働省雇用政策研究会 (2024) 「雇用政策研究会報告書—多様な個人が置かれた状況に関わらず包摂され、活躍できる労働市場の構築に向けて—」, 2024 年 8 月.
- [39] 厚生労働省 (2022) 「中小企業の事業主の皆さまへ 月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」.
- [40] 深堀遼太郎・荻原理沙 (2014) 「法定割増賃金率の引き上げが時間外労働時間および有給休暇の付与・取得に与える影響: 2008 年労働基準法改正の効果分析」 「三田商学研究」 第 57 巻第 4 号, pp. 49-73.
- [41] Kohara, Miki, and Taisei Noda (2023) “The Causal Effects of Working Time on Mental Health: The Effectiveness of the Law Reform Raising the Overtime Wage Penalty,” *Pacific Economic Review*, 28(5), pp. 638-664.
- [42] 平河茉莉絵・臼井恵美子 (2024) 「時間外労働の割増賃金率引き上げが労働時間と生活時間に与える影響」 「経済研究」 第 77 巻第 1 号, pp. 1-19.
- [43] 厚生労働省 (2019) 「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」.
- [44] Burdin, Gabriel, Ryo Kambayashi, and Takao Kato (2024) “The Impact of Overtime Limits on Firms and Workers: Evidence from Japan’s Work Style Reform,” IZA Discussion Paper No.17583, IZA Institute of Labor Economics.
- [45] Kawaguchi, Daiji, and Kazuha Ogawa (2026) “Can Capping Overtime Improve Worker Welfare? Evidence from Japan’s 2019 Labor Reform,” RIETI Discussion Paper Series, 26-E-034, Research Institute of Economy, Trade and Industry.
- [46] 戸田淳仁・安井健悟 (2009) 「労働時間の決定要因」 「平成 20 年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性に関する研究」 研究報告書 内閣府経済社会総合研究所, pp. 231-246.
- [47] 戸田淳仁・安井健悟 (2009) 「労働のインテンシティの決定要因」 「平成 20 年度ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性に関する研究」 研究報告書 内閣府経済社会総合研究所, pp. 247-267.
- [48] Goldin, Claudia (2023) 「なぜ男女の賃金に格差があるのか: 女性の生き方の経済学」 鹿田昌美訳, 慶應義塾大学出版会 (原著 *Career and Family: Women’s Century-Long Journey toward Equity*, Princeton University Press, 2021).
- [49] 厚生労働省 (2010) 「改正育児・介護休業法のあらまし」.
- [50] 永瀬伸子 (1999) 「少子化の要因: 就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択—」 「人口問題研究」 第 55 巻 2 号, pp. 1-18.
- [51] 労働政策研究・研修機構 (2010) 「女性の働き方と出産・育児期の就業継続—就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題—」 労働政策研究報告書 No. 122.
- [52] 深堀遼太郎 (2013) 「育児・介護休業法の改正効果——短時間勤務制度義務化と既婚女性の離職・仕事満足度」 樋口美雄・赤林英夫・大野由香子・慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター編 「パネルデータによる政策評価分析 4: 働き方と幸福感の

- ダイナミズムー家族とライフサイクルの影響」慶應義塾大学出版会, pp. 121-137.
- [53] 臼井恵美子・平河茉璃絵 (2026)「育児期の労働時間短縮政策が幼児を持つ母親の就業継続に与える影響」「フィナンシャル・レビュー」163, pp. 54-70.
- [54] 永瀬伸子 (2014)「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」「人口学研究」37(1), pp. 29-53.
- [55] 横山真紀 (2017)「育児短時間勤務取得の決定要因と賃金への影響」「生活社会科学研究」24, pp. 39-52.
- [56] 山口慎太郎 (2019)「「家族の幸せ」の経済学：データ分析でわかった結婚、出産、子育ての真実」光文社.
- [57] 山口慎太郎 (2021)「子育て支援の経済学」日本評論社.
- [58] Fukai, Taiyo and Ayako Kondo (2025) “Parental Earnings Trajectories around Childbirth in Japan: Evidence from Local Tax Records.” RIETI Discussion Paper Series 25-E-012, Research Institute of Economy, Trade and Industry.
- [59] 経済産業省 (2024)「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」.
- [60] Nagase, Nobuko and Mary Brinton (2017) “The Gender Division of Labor and the Second Births,” *Demographic Research*, vol. 36, Article 11, pp. 339-370.
- [61] Sarkadi, Anna, Robert Kristiansson, Frank Oberklaid, and Sven Bremberg (2008) “Fathers’ Involvement and Children’s Developmental Outcomes: A Systematic Review of Longitudinal Studies,” *Acta Paediatrica*, 97(2), pp. 153-158.
- [62] 加藤承彦・越智真奈美・可知悠子・須藤茉衣子・大塚美耶子・竹原健二 (2022)「父親の育児参加が母親、子ども、父親自身に与える影響に関する文献レビュー」「日本公衆衛生雑誌」69(5), pp. 321-337.
- [63] Nagase, Nobuko. (2018) “Has Abe’s WOMANOMICS worked?” *Asian Economic Policy Review*, 13(1), pp. 68-101.
- [64] 内閣府子ども・子育て本部 (2015)「子ども・子育て支援新制度について」.
- [65] 厚生労働省 (2015)「保育所等関連状況取りまとめ（平成27年4月1日）」.
- [66] こども家庭庁 (2023)「保育所等関連状況取りまとめ（令和5年4月1日）及び「新子育て安心プラン」集計結果」.
- [67] こども家庭庁 (2025)「保育所等関連状況取りまとめ（令和7年4月1日）」.
- [68] こども家庭庁・文部科学省 (2025)「放課後児童対策パッケージ2026」.
- [69] Kohara, Miki, and Mao Nakayama (2024) “The Impact of Childcare on Maternal Employment.” *Pacific Economic Review*, 29(5), pp. 542-566.
- [70] National Institute of Child Health and Human Development (2009)「保育の質と子どもの発達：アメリカ国立小児保健・人間発達研究所の長期追跡研究から」菅原ますみ・松本聡子訳、日本子ども学会編、赤ちゃん和妈妈社.
- [71] Sugawara, Masumi, and Satoko Matsumoto (2018) “Parental Health, Personality, and Life-Satisfaction,” in Barbara Holthus and Hans Bertram eds., *Parental Well-Being: Satisfaction with Work, Family Life, and Family Policy in Germany*

- and Japan, IUDICIUM, pp. 197-221.
- [72] 明和政子 (2019) 「ヒトの発達の謎を解く—胎児期から人類の未来まで」 ちくま新書 1442.
- [73] 藤澤啓子・深井太洋・広井賀子・中室牧子 (2022) 「認可保育所における幼児教育・保育の質に関する評価の実施と課題」 ESRI Discussion Paper Series No. 369.
- [74] Fujisawa, Keiko K., Taiyo Fukai, Quang Chien Le, and Makiko Nakamuro (2024) “Analyzing Childcare Quality: Impacts on child development and parental mental health, and effectiveness of professional development,” RIETI Discussion Paper Series 24-E-058, Research Institute of Economy, Trade and Industry.
- [75] Fujisawa, Keiko K., Taiyo Fukai, and Makiko Nakamuro (2023) “Quality of early childhood education and care in Japanese accredited nursery centers: A study using the Early Childhood Environment Rating Scale, Third Edition (ECERS-3),” PLOS ONE 18(2): e0281635.
- [76] Fujisawa, Keiko K., Kayo Nozaki, Michio Naoi, Chizuru Shikishima, and Hideo Akabayashi (2025) “Associations between Daily Parent-Teacher Communication, Child’s Problem Behavior, and Parent-Child Relationship Mediated by Parental Self-Efficacy,” Early Childhood Research Quarterly 72, pp. 361-370.
- [77] 藤澤啓子・杉田壮一郎・深井太洋・中室牧子 (2022) 「福祉サービス第三者評価と保育の質との関連：現状と課題」 RIETI Discussion Paper Series 22-J-042、経済産業研究所.
- [78] 大倉得史 (2018) 「委託事業者の交替に伴う保育の質の変化と子どもたちへの影響について」 「保育学研究」 第 56 巻第 3 号, pp. 33-44.
- [79] Slot, Pauline L. (2018) “Structural Characteristics and Process Quality in Early Childhood Education and Care: A Literature Review,” OECD Education Working Papers, No. 176, OECD Publishing.
- [80] OECD (2025) “Results from TALIS Starting Strong 2024: Strengthening Early Childhood Education and Care,” OECD Publishing.
- [81] OECD (2025) “Results from TALIS 2024 –Country Notes: Japan,” OECD Publishing.
- [82] 永瀬伸子 (2025) 「年収の壁と第 3 号被保険者制度：第 3 号被保険者制度を含めた女性と年金の改革の方向性」 「年金と経済」 44 巻 3 号, pp. 36-47.
- [83] Feldman, Naomi, Taiyo Fukai, and Ayako Kondo (2026) “Real and Phantom Constraints: How Japan’s Tax System Shapes Female Labor Supply,” March 26, 2026.
- [84] Nagase, Nagase, Emiko Usui, and Marie Hirakawa (2026) “Women’s Employment and Working-Hour Adjustments to Japan’s 2016 Expansion of Employees’ Social Insurance Coverage,” August 20, 2026.
- [85] 総務省統計局 (2022) 「令和 2 年国勢調査 就業状態等基本集計」 表 11-2 「男女, 年

- 齢（5歳階級）、在学か否かの別・最終卒業学校の種類別人口（15歳以上）－全国，都道府県，市区町村」．
- [86] OECD (2024) Education at a Glance 2024: OECD Indicators, OECD Publishing. Japan Country Note.
- [87] Kawaguchi, Daiji and Takahiro Toriyabe (2022) “Measurements of skill and skill-use using PIAAC.” *Labour Economics*, 78, 102197.
- [88] 大湾秀雄 (2022) 「ジェンダー格差是正への道筋 情報開示とデータ活用が鍵」 2022年12月16日、日本経済新聞「経済教室」．
- [89] 仁田道夫 (1993) 「「パートタイム労働」の実態」『ジュリスト』1021号, pp. 33-38.
- [90] 仁田道夫 (1993) 「「パートタイム労働」の実態をめぐる論点——大沢助教授の批判に答えて」『ジュリスト』1031号, pp. 98-101.
- [91] 永瀬伸子 (2011) 「若年非正規雇用の現状と年金を含めた社会的保護のあり方」『年金と経済』30巻2号, pp. 10-22.
- [92] 永瀬伸子 (2011) 「2000年以後の男女の失業構造の分析—労働力調査のパネル構造を用いて構造変化を分析する—」『統計と日本経済』1巻1号, pp. 91-111.
- [93] 永瀬伸子 (2018) 「非正規雇用と正規雇用の格差—女性、若年の人的資本拡充のための施策について」『日本労働研究雑誌』691号, pp. 19-38.
- [94] 永瀬伸子 (2023) 「日本的雇用システムにおける男性の就労とケアをめぐるジレンマ—「無限定な働き方」と第3号被保険者制度を手掛かりに—」『社会保障研究』8巻3号, pp. 270-294.
- [95] Kim, Soohyun, Ana Llana-Nozal, Luca Lorenzoni, and Valentina Patrini (2026) “How Can Co-ordination Improve Long-term Care Delivery?” OECD Health Working Papers, No. 192, OECD Publishing.
- [96] 永瀬伸子・山谷真名 (2011) 「大企業勤務の大卒正社員女性の就業継続不安」『キャリアデザイン研究』7巻, pp. 185-197.
- [97] 松下美帆 (2023) 「ウェルビーイング指標の政策活用：海外事例と日本への示唆」一橋大学経済研究所世代間問題研究機構ディスカッションペーパー、2023年1月．
- [98] 臼井恵美子・佐藤繭香・松下美帆 (2022) 「新型コロナウイルス感染症の影響下におけるワーク・ライフ・バランス」『経済研究』第73巻第4号, pp. 358-391.
- [99] Aristotle (1925) “*Ethica Nicomachea*,” translated by W. D. Ross, Oxford University Press.
- [100] Köszegi, Botond, and Matthew Rabin (2006) “A Model of Reference-Dependent Preferences,” *Quarterly Journal of Economics*, 121(4), pp. 1133-1165.
- [101] Köszegi, Botond, and Matthew Rabin (2008) “Choices, Situations, and Happiness,” *Journal of Public Economics*, 92, pp. 1821-1832.
- [102] Crawford, Vincent P., and Juanjuan Meng (2011) “New York City Cab Drivers’ Labor Supply Revisited: Reference-Dependent Preferences with Rational-Expectation Targets for Hours and Income,” *American Economic Review*, 101(5),

pp. 1912-1932.

- [103] Kőszegi, Botond, and Matthew Rabin (2009) “Reference-Dependent Consumption Plans,” *American Economic Review*, 99(3), pp.909-936.
- [104] OECD (2013) “OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being,” OECD Publishing.
- [105] OECD (2025) “OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being(2025 Update),” OECD Publishing.
- [106] 日本学術会議経済学委員会数量的経済・政策分析分科会、提言「行政記録情報の活用に向けて」2020年9月18日.

＜参考資料１＞審議経過

令和６年

３月７日 ワークライフバランス研究分科会（第１回）

役員の選出、今後の進め方について

- （１）第２６期委員長、副委員長、幹事の選任
- （２）追加の委員を決定する手順の確認
- （３）令和６年度中に学術フォーラムを開催する企画の検討
- （４）第２６期活動方針
- （５）その他

令和７年

６月１０日 ワークライフバランス研究分科会（第２回）

- （１）シンポジウムについて
- （２）提言に向けた取り組み
- （３）その他

１１月２２日 ワークライフバランス研究分科会（第３回）

見解の構成について

- （１）公開シンポジウムの進行について
- （２）見解の発出に向けた取り組みについて
- （３）その他

＜参考資料２＞シンポジウム開催

「女性活躍を支える家族のウェルビーイングとワークライフバランスの実現」

主催：日本学術会議経済学委員会ワークライフバランス研究分科会、令和７年度第１回一橋大学政策フォーラム、一橋大学創立１５０周年記念事業、一橋大学経済研究所世代間問題研究機構

後援：公益財団法人野村財団

開催趣旨：男女を問わず、ワークライフバランスを実現する働き方の構築は、今日の日本社会の喫緊の課題である。近年、女性の就業において正規雇用が増加し、管理職など中核的ポジションへの進出も進んでいる。一方で、長時間労働や働き方の在り方が家庭内の育児・家事分担や子どものウェルビーイングに影響を及ぼし、新たな社会的課題として注目されている。本シンポジウムでは、家族のウェルビーイングを実現・維持するために有効な働き方の展望と、それに向けた支援体制の在り方について、最新の研究成果を共有する。さらにパネルディスカッションを通じて議論を深め、実践的な政策提言につなげることを目指す。

次第：

挨拶

15:00 挨拶

野口 貴公美（一橋大学理事・副学長／一橋大学大学院法学研究科教授）

15:05 趣旨説明

臼井 恵美子（日本学術会議会員／一橋大学経済研究所教授）

講演

15:10 『女性管理職とワークライフバランス』

報告者：奥田 純子（長野大学環境ツーリズム学部講師）

永瀬 伸子（日本学術会議連携委員／大妻女子大学教授）

臼井 恵美子（日本学術会議会員／一橋大学経済研究所教授）

15:30 『ワークライフバランスに寄与する資産づくり』

報告者：角谷 快彦（日本学術会議連携委員／広島大学大学院人間社会科学研究科教授）

15:50 『親の帰宅時間と子どものウェルビーイング』

報告者：大石 亜希子（日本学術会議連携会員／千葉大学大学院社会科学研究院教授）

長谷部 拓也（上智大学国際教養学部准教授）

休憩（１０分）（１６：１０～１６：２０）

総合討論（パネルディスカッション）

16:20 座長：

臼井 恵美子（日本学術会議会員／一橋大学経済研究所教授）

パネル討論者：

井上 恵理菜（日本総合研究所調査部副主任研究員）

永瀬 伸子（日本学術会議連携会員／大妻女子大学教授）

安井 健悟（日本学術会議連携会員／青山学院大学教授）

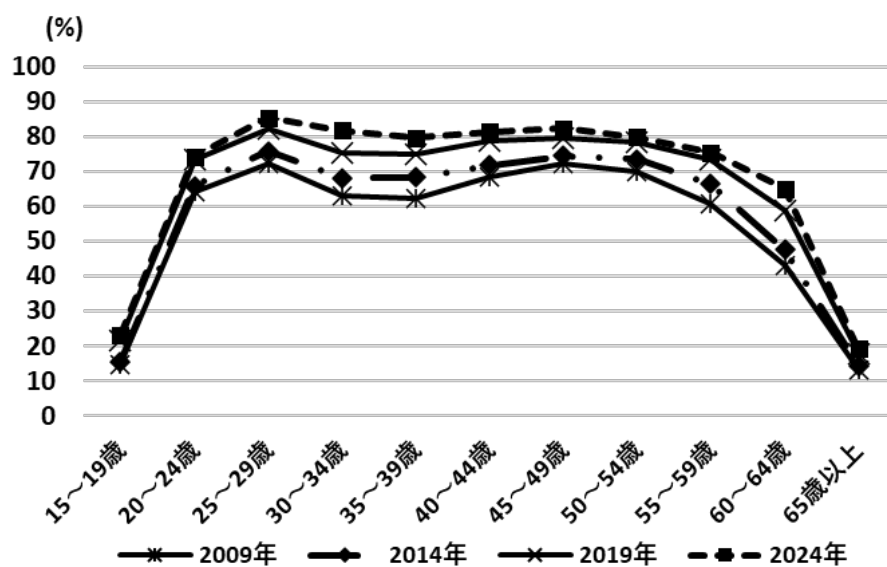
横山 泉（一橋大学経済学研究科教授）

17:20 閉会挨拶

永瀬 伸子（日本学術会議連携会員／大妻女子大学教授）

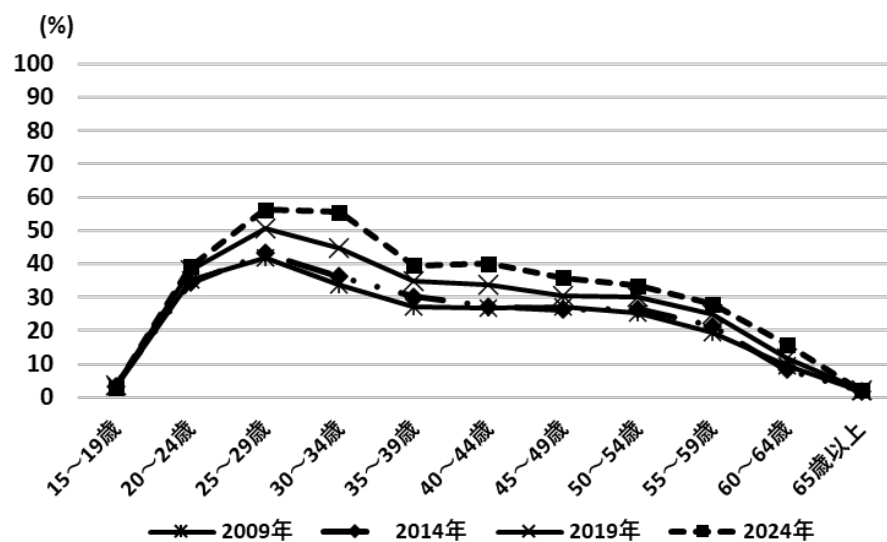
<付録>

図1 年齢階級別・女性就業率



(出所) 総務省『労働力調査』を基に臼井・平河(2026) [53]が作成

図2 年齢階級別・女性の正社員比率



(注) 正社員比率は、正規の職員・従業員数を15歳以上人口で除した数値である。

(出所) 総務省『労働力調査』を基に臼井・平河(2026) [53]が作成