



国立大学法人

岩手大学
IWATE UNIVERSITY

「とにかく余裕がない...」 共働き子育て世代の現状

岩手大学人文社会科学部
渡部あさみ

はじめに

課題としての「共働き・共育て」を考える

- 2000年代以降、少子高齢化が進む中で、労働力不足が懸念
⇒企業で働くことができる人が働きやすい環境を整備するために、これまでの「働き方」・「働かせ方」を再検討する動き
⇒働く「場所」と「時間」の柔軟性の模索
- 多様な人材の活躍
⇒ダイバーシティマネジメントの実践が求められ、女性、障がい者、外国人、性的マイノリティ、高齢者の雇用に注目
⇒裏を返せば、これまでの主たる働き手であった長時間労働に従事できる男性正社員以外の人たちの活躍への期待
- 「働き方改革」:2010年代後半頃から広まる(松浦民恵(2020))
⇒背景:長時間労働に対する社会的批判、労働力人口の減少に伴う人材不足が顕在化し、ダイバーシティ経営の必要性が高まる、グローバル競争が激化する中で、ホワイトカラー労働者の生産性向上が重要なテーマに
⇒働き方改革ブームに乗るように、2016年ごろから長労働時間を改善する企業の事例を紹介(小倉一哉(2019))

はじめに

課題としての「共働き・共育て」を考える

・企業におけるワーク・ライフ・バランス施策

- ⇒子どもを産み育てながら、就労継続することを大きな目的の一つとしたもの
- ⇒働くことと産み育てることを支援する制度に加え、病気や介護といったライフステージにおけるそれぞれの課題と向き合いながら働き続けるための制度拡充が展開

・ワーク・ライフ・バランス確立へ向けた取り組み

- ⇒女性活躍推進と共に展開
- ⇒女性活躍推進施策、ワーク・ライフ・バランス施策が女性性を押し付ける制度であるという批判も(日本労働弁護団(2018))
- ⇒女性の就労を多角的に支援する施策が展開する一方で、少子化対策の文脈のなかで、母親の子供を産み育てるという役割が強調される傾向が強まっている(三浦まり(2015))

・内閣官房(2023)「こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～」

- ⇒男性育休を当たりまえに、柔軟な働き方ができる環境へ(フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、テレワーク、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇)、時短で働いても家計に安心、子の看護休暇がもっと使いやすく、パートタイムや自営など多様な働き方をされている方の子育てをサポート(こども家庭庁HP「共働き・共育てを応援」)

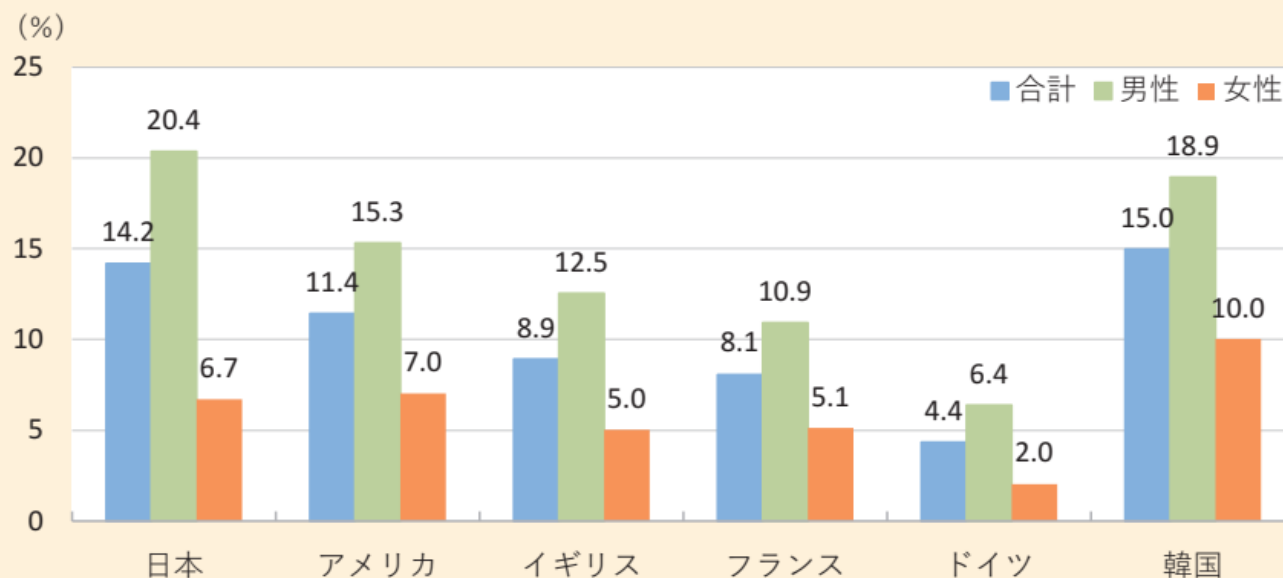
「共働き・共育て」という新たな段階に向けて日本が動き出している

「共働き・共育て」をめぐる現状と課題

労働時間に関し、国際比較をすると、日本の労働時間について次のような指摘ができる。

- ・長時間労働従事者の割合が高い
- ・恒常的な残業
 - ⇒共働き・共育てが求められる時代において、この問題は深刻
- ・サービス残業の存在
- ・過労死・過労自殺に至るまでの長時間労働従事者の存在
- ・雇用形態間、男女間の労働時間の違い

第 1-1-1-12 図 諸外国における「週労働時間が49時間以上の者」の割合（令和6年）



(資料出所) 以下の資料を基に作成

日 本：総務省「労働力調査」

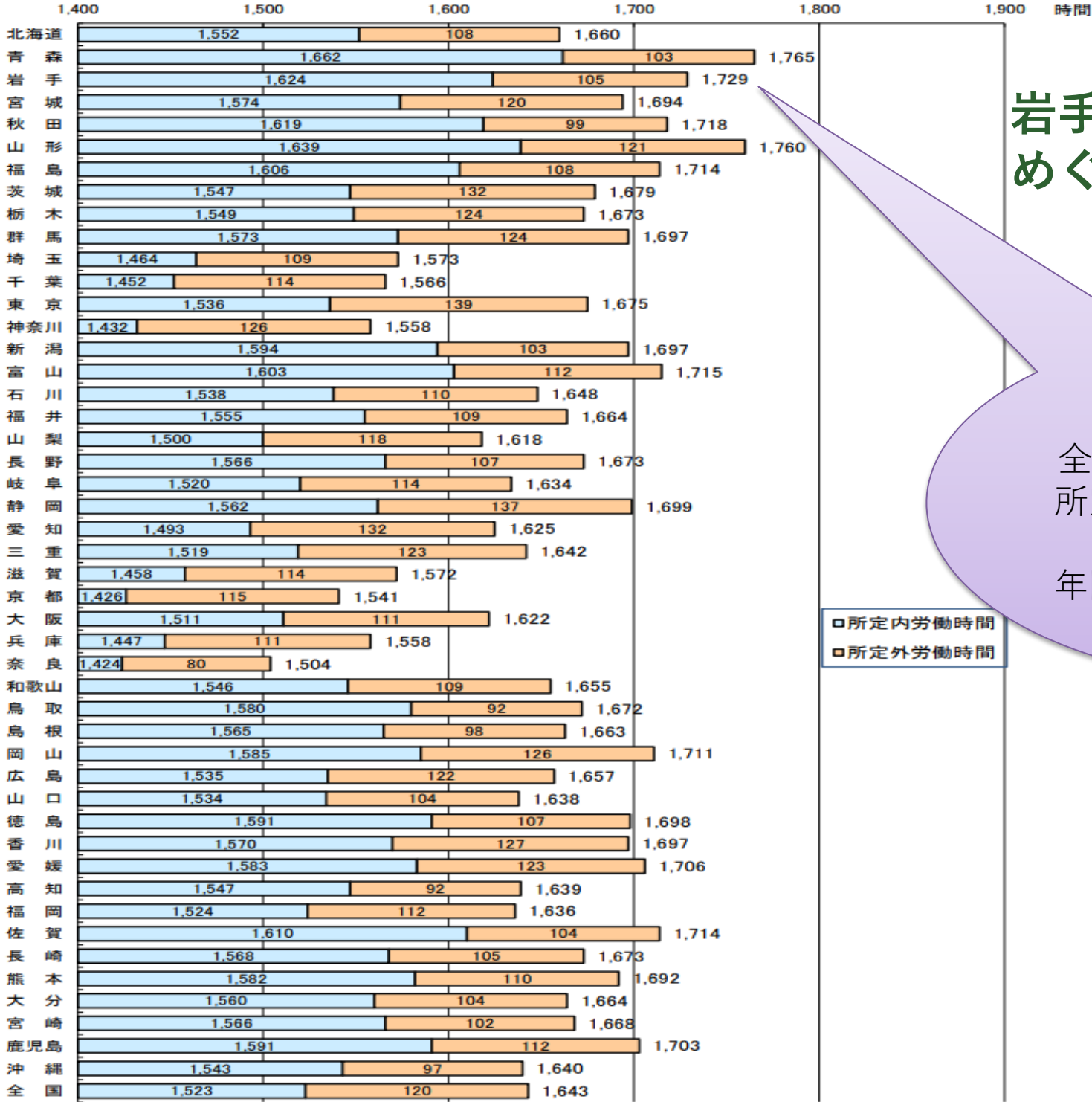
その他：ILOSTAT Database (<https://www.ilo.org/ilostat/>) (2025年8月現在)

(注) 令和6年における週労働時間が49時間以上の者の割合を示したもの。

厚生労働省(2024)「令和6年版過労死等防止対策白書」、p.9(当該図表に関し、2025年に訂正あり)。

6. 令和6年都道府県年間総実労働時間

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(5人以上)



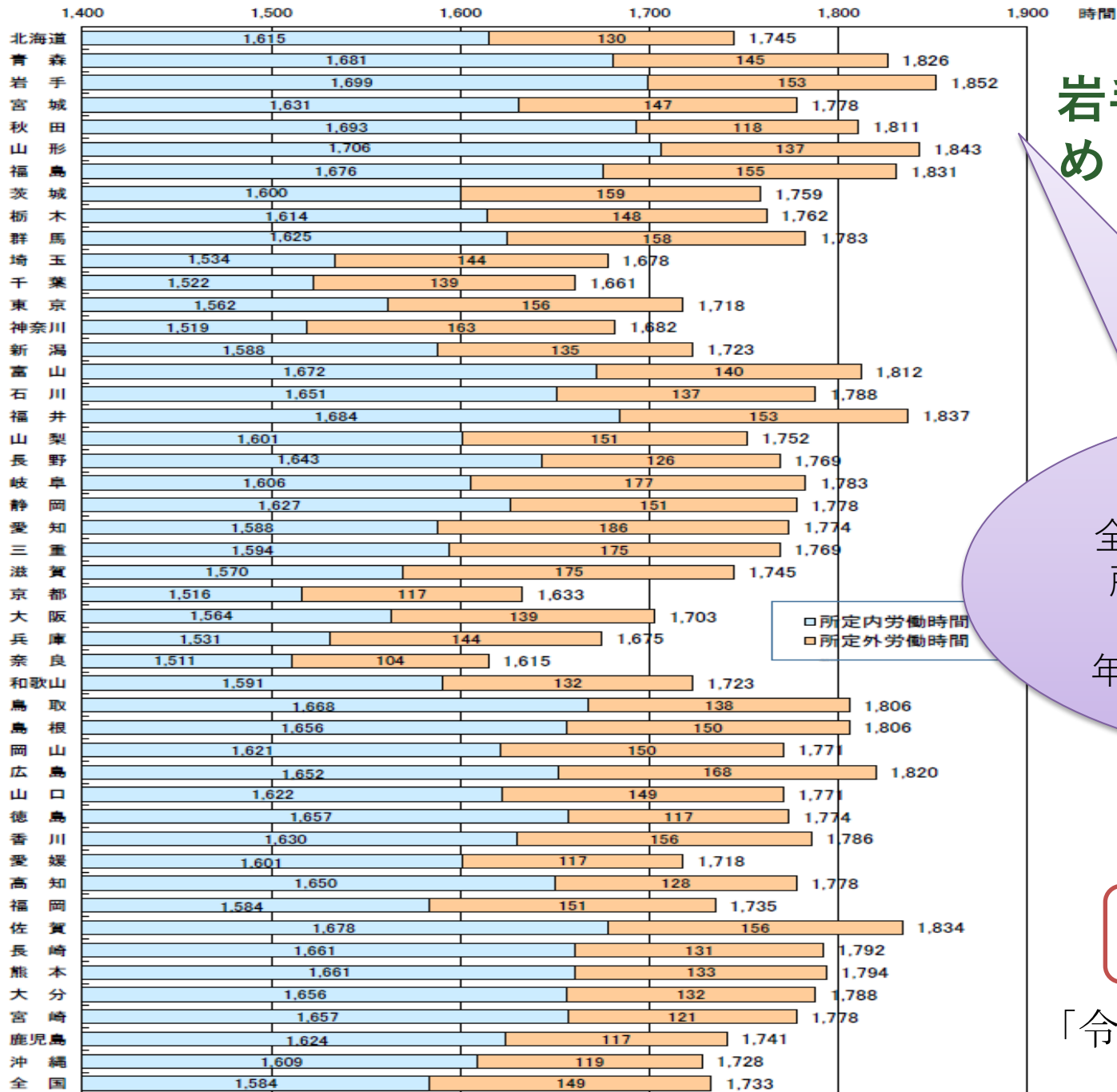
岩手の「共働き・共育て」をめぐる現状と課題

岩手県は・・・？
 全国3番目に労働時間が長い
 所定内労働時間：1624時間所
 定外労働時間：105時間
 年間総実労働時間：1729時間

岩手労働局(2025)
 「令和6年労働時間の現状」、p.3。

5. 令和元年都道府県年間総実労働時間

資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(30人以上)



岩手の「共働き・共育で」をめぐる現状と課題

岩手県は・・・？
 全国で一番労働時間が長い県
 所定内労働時間：1699時間
 所定外労働時間：153時間
 年間総実労働時間：1852時間

参考

岩手労働局(2019)
 「令和元年労働時間の現状」、p.3。

岩手の「共働き・共育て」をめぐる現状と課題

2 相談者別人数

年度	R5		R6		R7			
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	対前年 増減数	対前年 増減率
正 規 雇 用	人 170	% 49.1	人 169	% 50.3	人 128	% 46.4	△41	△24.3
非 正 規 雇 用	112	32.4	124	36.9	102	37.0	△22	△17.7
使 用 者	24	6.9	12	3.6	20	7.2	8	66.7
不 明	40	11.6	31	9.2	26	9.4	△5	△16.1
計	346	100.0	336	100.0	276	100.0	△60	△17.9

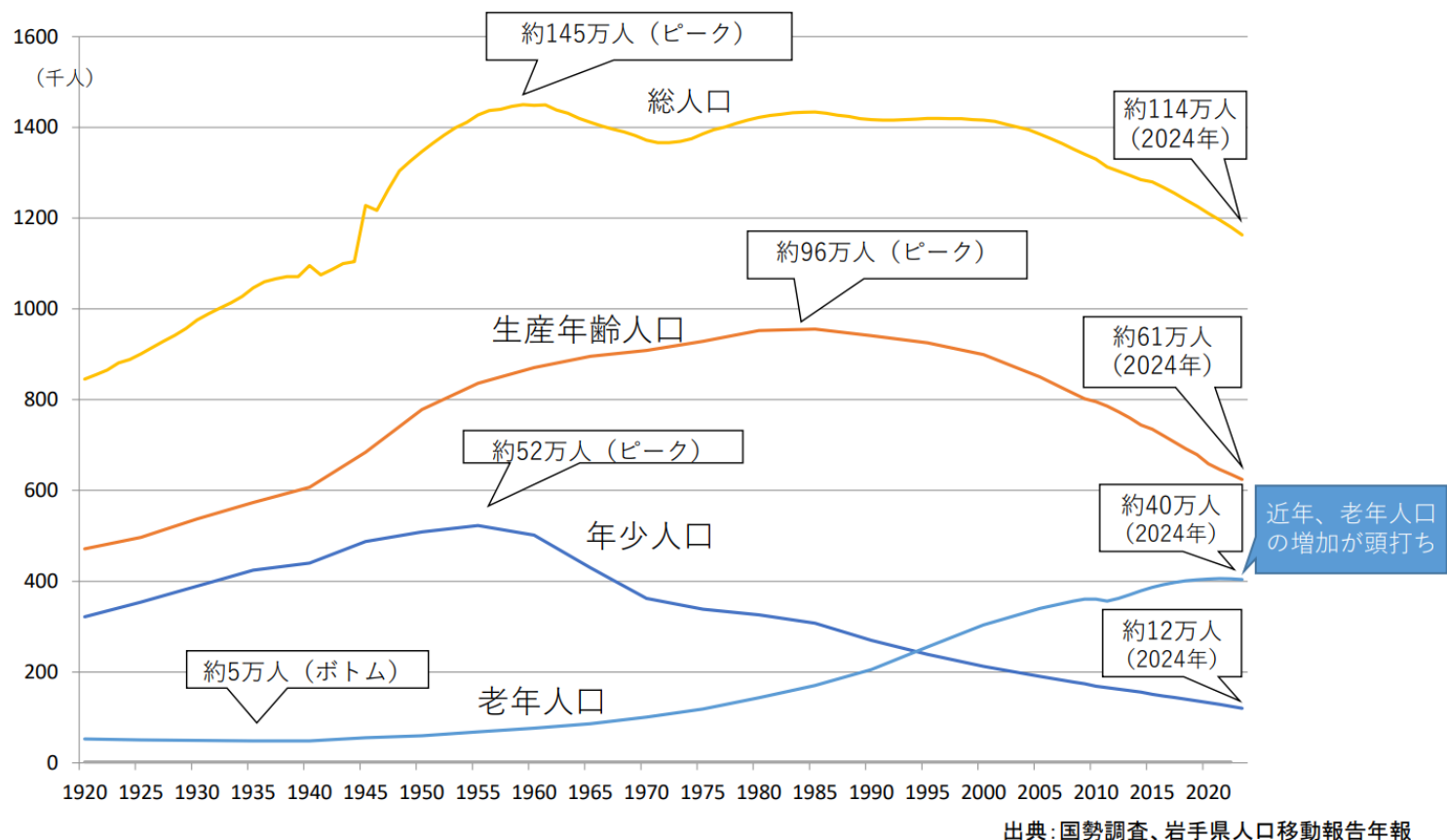
3 相談内容別件数

年度	R5		R6		R7			
	件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比	対前年 増減数	対前年 増減率
①パワハラ・嫌がらせ	② 68	13.6	① 69	15.1	①63	17.7	△6	△8.7
②賃 金 ・ 手 当	① 75	15.0	② 68	14.8	②44	12.3	△24	△35.3
③社会保険・労働保険	43	8.6	43	9.4	③43	12.0	0	0.0
休日・休暇・休業	40	8.0	47	10.3	29	8.1	△18	△38.3
労 働 契 約	35	7.0	36	7.9	28	7.8	△8	△22.2
退 職	③ 66	13.2	③ 50	10.9	27	7.6	△23	△46.0
解 雇	29	5.8	33	7.2	19	5.3	△14	△42.4
労 働 時 間	37	7.4	26	5.7	12	3.4	△14	△53.8
上 記 以 外 の 相 談	107	21.4	86	18.8	92	25.8	6	7.0
計	500	100.0	458	100.0	357	100.0	△101	△22.1

※複数の相談事項を有する場合があるため、左記1の相談件数とは一致しない

- ・ 労働相談件数は276 件で、相談者別では、正規雇用労働者が128人（前年同期比41 人（24.3％）減）、非正規雇用労働者が102 人（前年同期比22人（17.7％）減）と労働者からの相談が前年同期に比べ減少した一方、使用者からの相談が20 件で、前年同期比で8 件（66.7％）増加した。
 - ・ 相談内容別の件数は、①「パワハラ・嫌がらせ」が63件（前年同期比6 件（8.7％減）、②「賃金・手当」が44 件（前年同期比24件（35.3％）減）、③「社会保険・労働保険」が43件（前年同期から増減なし）、④「休日・休暇・休業」が29件（前年同期比18 件（38.3％）減）、⑤「労働契約」が28件（前年同期比8件（22.2％）減）の順となっている。「パワハラ・嫌がらせ」が引き続き最多となり、件数が前年同数の「社会保険・労働保険」が順位を上げる一方、「退職」などが順位を落とした。
- 岩手県労働委員会事務局(2025)「令和7年度上半期の岩手県労働委員会における労働相談実績について」、pp.1-3より。

岩手の「共働き・共育て」をめぐる現状と課題



2000年代以降は減少傾向であり、2024年は約114万人

⇒ 岩手県の社会減は、就職、進学期の若年層の社会減が主な要因

⇒ 20歳台前半では、男性に比べ女性の転出超過が多い傾向が継続

⇒ 自然減・社会減対策として、ジェンダー・ギャップの解消へ向けた取り組みが展開されるように

岩手県人口問題対策本部(2025)「令和7年度の人口減少対策の推進について」、p.1。

岩手の「共働き・共育て」をめぐる現状と課題

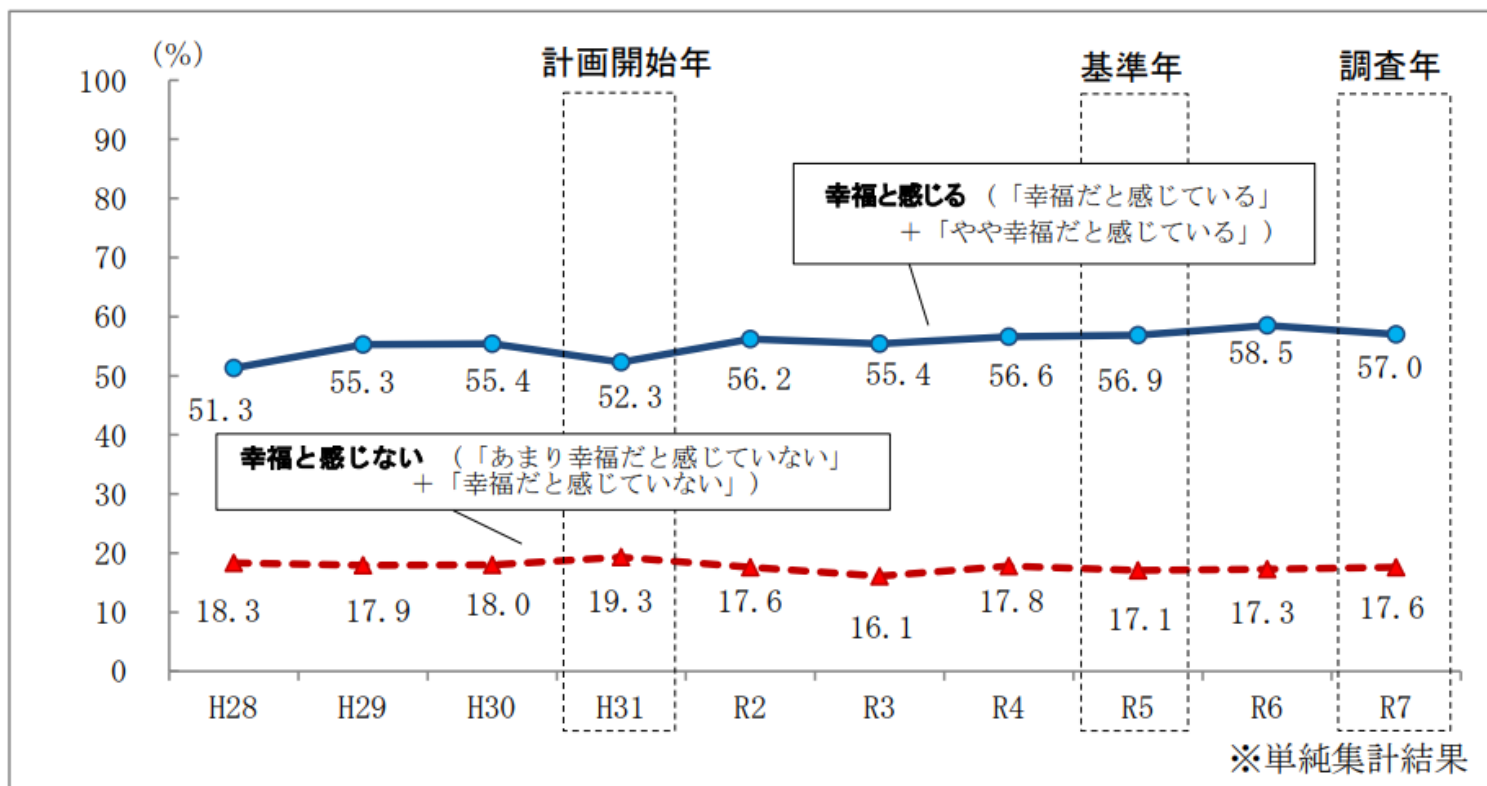


図3-2 【県民意識調査】主観的幸福感（県計）の推移〔割合〕

＜レポートより抜粋＞

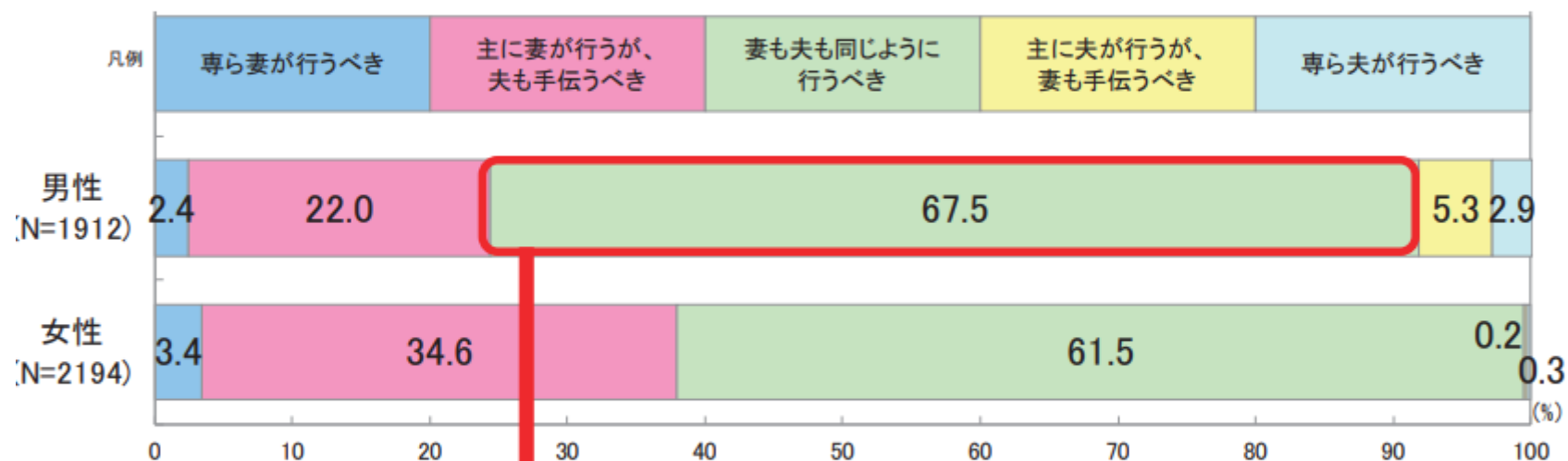
家事や仕事において、男女間で大きな差、いわゆるジェンダー・ギャップが生じている
⇒女性は常用雇用者であっても男性に比べ、家事に多くの時間をかけているため、その分、「睡眠」、3次活動の時間が短くなっている可能性がある

岩手県政策企画部(2025)「岩手県総合計画審議会『県民の幸福感に関する分析部会』令和7年度年次レポート」、p.7、p.68より。

「共働き・共育て」をめぐる現状と課題

図表 1-2-14 子どもが生まれる前の夫婦の役割についての考え

Q19s2s1, Q19s2s2 未就学の子どもの育児における夫・妻の役割について、子どもが生まれる前、あなたはどのように考えていましたか。



男性で、「妻も夫も同じように行うべき」と回答した人（赤枠）について、現在の家事・育児時間の夫婦間のバランスを見た。

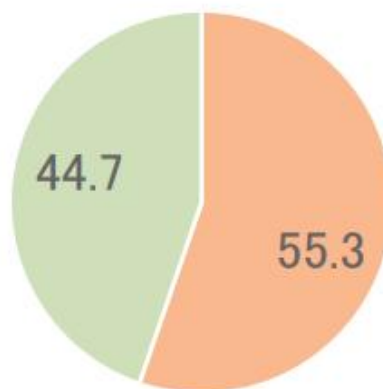
21世紀職業財団(2022)「調査研究報告書 第5巻 子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」、p.32。

「共働き・共育て」をめぐる現状と課題

図表 1-2-15 【「妻も夫も同じように行すべき」と回答した男性】

現在の家事・育児時間の夫婦間のバランス（％）

「Q28_1 現在のあなたと配偶者の1日の家事・育児時間はどのくらいですか。」の回答から算出。



■ 配偶者の方が長い（自分の方が短い）N=702

■ 配偶者の方が長い以外（自分と同じ、自分の方が長い）N=568

※別居、単身赴任者は除く。

（注）「自分も配偶者も同じ時間（全くしていないも含む）」であっても、全く同じとは言いきれない。「3時間以上」の選択肢を設けていないため、例えば妻が6時間、夫が3時間の場合でも「同じ時間」に含まれる。

21世紀職業財団「調査研究報告書 第5巻 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」、p.32。

「共働き・共育て」をめぐる現状と課題

・労働時間

- ⇒未だに男性正社員の長時間労働が是正されない
- ⇒男性に限らず、正社員の労働時間が長いため、結婚・子育てを機に正社員としての働き方をあきらめざるを得ない現状が女性を中心に残っている
- ⇒共働き・共育てを望むミレニウム世代であるが、実際にはそうした働き方ができていない現状がある

・ジェンダー・ギャップ指数148か国中118位の日本の職場・家庭

- ⇒職場では、長時間労働ができる男性正社員を前提とした働き方
- ⇒そのことが共働き・共育ての阻害要因に

これまでの日本における「当たり前」、
「現状」からの脱却が求められている

デンマークからの学び：針貝有佳氏の報告への関心

デンマークにおける・・

- ・仕事に対する考え方
- ・プライベートに対する個人・職場の考え方
- ・労働時間に関する考え方
- ・ジェンダー・ギャップ指数14位のデンマークにおける職場・家庭
 - ⇒家事・育児・介護等のライフステージの課題に対する個人・職場の考え方や受け止め方、社会保障制度など
 - ⇒パートナーに対する姿勢・考え方など
- ・プライベートにおける幸福感・満足感が仕事に与える影響に関する社会の考え方

