

家族＊仕事

10年の追跡調査が示す、変わる個人・変わらない構造

21.7% 単身正社員(同居の子なし)
16.5% 正社員同士の共働きをする個人(同居の子あり・なし計)
16.7% 正社員と非正社員の共働きをする個人(同上)
10.3% 正社員と非就業者の片働きをする個人(同上)
(2024年、30～59歳人口に占める割合。矢印は近年の動向)

本報告書で取り上げる 「家族」と「仕事」の15類型

本報告書では、30～59歳の人口を、①配偶者の有無、②就業形態(本人、配偶者)、③同居の子の有無(一部の類型のみ)等の軸を用いて15の類型に分けている。この15の類型を切り口に、「家族」と「仕事」を巡って生じている新たな動きや残された課題を深く探っていく。

類型	配偶者の有無	同居の子	就業形態
1 単身正社員 (同居の子なし)	なし	なし	正社員
2 単身正社員 (同居の子あり)		あり	正社員
3 単身非正社員 (同居の子なし)		なし	非正社員
4 単身非正社員 (同居の子あり)		あり	非正社員
5 単身非就業者		なし・あり	非就業者
6 正社員同士の共働き (同居の子なし)	あり	なし	正社員と正社員
7 正社員同士の共働き (同居の子あり)		あり	正社員と正社員
8 正社員と非正社員の共働き (同居の子なし)		なし	正社員と非正社員 ^(※)
9 正社員と非正社員の共働き (同居の子あり)		あり	正社員と非正社員 ^(※)
10 正社員と非就業者の片働き (同居の子なし)		なし	正社員と非就業者 ^(※)
11 正社員と非就業者の片働き (同居の子あり)		あり	正社員と非就業者 ^(※)
12 非正社員同士の共働き		なし・あり	非正社員と非正社員
13 非正社員と非就業者／非就業者同士の有配偶者		なし・あり	非正社員と非就業者等
14 自営業者を含む世帯に属する人		なし・あり	自営業あり ^(※)
15 その他の人			その他 ^(※)

(注)いずれの形態も、子ども以外の親族と同居はあり・なしの合計。「自営業者を含む世帯に属する人」は、単身の場合は本人が、有配偶者は本人と配偶者の片方または双方が雇われない働き方の場合を指す。「正社員と非正社員」「正社員と非就業者」は順不同。同居の子の有無について記載がない場合は、同居の子あり・なし計。「その他の人」には、同居者の中に家族・親族以外がいる人、会社役員が含まれる。

《本報告書で主に用いるデータ》

■ 調査名：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 (JPSED)」

- ・調査目的：調査前年1年間の個人の就業状態、所得、生活実態などについて、毎年追跡調査を行い、日本における就業状態などの変化を把握する。
- ・調査対象・時期：全国15歳以上の男女、毎年1月
- ・調査手法：インターネットモニター調査
- ・標本設計：総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴別の割付を行う。割付は、母集団を反映するように設定しているが、10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付。
- ・集計方法：10代の非労働力人口と65歳以上については、実際の人数よりも少なく割付をして回収しているため、母集団を反映する結果となるようにウェイトバック集計を実施。
- ・有効回収数：56,218名 (2025年調査)

■ 「全国就業実態パネル調査2025追加調査」

- ・「全国就業実態パネル調査2025」回答者のうち、30-59歳の男女に、家族と働き方の実態に関する追加調査を2025年2月に実施した。その際、性別×30代/40代/50代の6カテゴリの回収目標数が同じになるように設計した。最終的な有効回収数は19,247名。

《本報告書の分析結果を見る際の注意点》

1. 本報告書のデータは断りが無い限り、「全国就業実態パネル調査(JPSED)」「全国就業実態パネル調査2025追加調査」を使用している。
2. 30～59歳に焦点をあてており、特記のない場合、全てこの年齢階級のデータや分析結果となる。
3. JPSEDは2016年より実施しており、対象年などを特記していない図表は全てJPSED2016～2025を用いた集計・分析結果である。ただし、2025年調査について、追加調査で回答した配偶者の有無および就業状況との回答齟齬がある場合は分析から除外した。
4. 分析の対象者は各図表の注釈に記載。
5. 対象者および集計・分析手法に応じてウェイトバック集計を実施している場合もある(紙面の都合上、詳細は省く)。また、それぞれのウェイトバック集計後の数値を四捨五入しているため、内訳の数値を合計したものが合計値の数値と異なる場合がある。

Contents

4 Introduction なぜ今、家族×仕事なのか

5 Section 1 この10年の変化と課題を可視化する

- 6 **Section 1-1 家族×仕事の「10年」 何が変わり、何が残されたのか**
- 8 **変化 1** 雇用安定下の単身化
- 9 **変化 2** 「夫婦で働く」選択の拡大
- 10 **変化 3** 地方でも進む「家族」と「仕事」の変容
- 11 **変化 4** 「子どもを持つ」選択の後退
- 12 **持続 1** 広がらない自営・フリーランス、残される正規・非正規格差
- 13 **持続 2** 子どもがいる女性で賃金が低くなる構造
- 14 **持続 3** 「家族・親族以外と暮らす」選択の実現しにくさ
- 15 **持続 4** 家事の自動化・外部化への消極性
- 16 **Section 1-2 家族×仕事の「現在地」 5つの軸に見る、それぞれのリアル**
- 18 経済で見る家族と仕事
- 19 つながりで見える家族と仕事
- 20 時間で見える家族と仕事
- 21 健康で見える家族と仕事
- 22 学びで見える家族と仕事
- 23 **Column** 「家族」と「仕事」の類型別に見る時間の不足
- 24 **Section 1 小括** 見えない制約

25 Section 2 家族×仕事を巡る日本の3つの問題とその超え方

- 26 **家族×仕事を巡る3つの問題**
- 28 **問題 1** 家族と仕事の相互制約が社会の活力を奪う「二重の足かせ社会」
- 29 **問題 2** 異なる立場や選択への寛容さが失われる「ずるいずるい社会」
- 30 **問題 3** 孤立が広がり、安心や挑戦の基盤が縮小する「関係縮小化社会」
- 31 **解決へのアプローチ 1 全国就業実態パネル調査(JPSED)の解析で読み解く**
- 31 **論点①** 仕事は配偶者を持つことにどう関わるのか 問題解決に何が有効か
- 32 **論点②** 仕事は子を持つこととどう関わるのか 問題解決に何が有効か
- 33 **論点③** 家族は柔軟なキャリア設計とどう関わるのか 問題解決に何が有効か
- 34 **論点④** 家族は仕事のレベルアップとどう関わるのか 問題解決に何が有効か
- 35 **論点⑤** 単身者がつながりを持つことに関わるのはどのような要因か
- 36 **解決へのアプローチ 2 職場の実態にフォーカスした調査で読み解く**
 社員の多様な人生と企業の成長をつなぐ戦略
- 40 **解決へのアプローチ 3 新たなつながりの模索から読み解く**
 「家族」と「仕事」を超えたつながりの特徴と広げ方
- 44 **Section 2 小括** 見えてきた手がかり

45 提言 私たちが作る未来

49 注

Introduction

なぜ今、 家族×仕事なのか

戦後の日本では、「正社員の夫と専業主婦あるいは家計補助的に働く妻、その子ども」という家族像が社会のメインストリームとなり、この「家族」と「仕事」の形を軸に企業の人材活用、社会保障の仕組みも整えられた。

しかし今、その前提は大きく変わっている。家族の持ち方も、仕事の形も多様になり、社会においても、職場においても、人々の生活背景は多様になった。

一見すると、個人は社会的な「王道」から解放されたようにも見える。しかし、過去の社会の姿と紐づいた規範意識や働き方、人材活用の仕組みが残存するなか、個人の希望の実現が阻まれ、未婚化、少子化、労働力の未活用、孤立の拡大などの形で、社会の持続可能性を損なう事態が静かに進行している。

例えば、出産後にキャリアを断念する人がいる一方で、生活や働き方が変わることへの懸念から転職や独立を控える人もいる。雇用の不安定さにより結婚しにくい人もいれば、結婚後の経済的負担やキャリアへの悪影響を懸念し、生活が安定していても配偶者を持たない選択をする人もいる。経済的理由で子どもを持ちにくい人もいれば、両立負担のために

希望する数の子どもを持ちにくい人もいる。

さらに、生活背景の多様化は、人々の関係性も変化させている。異なる立場の人が抱える課題は見えにくくなり、支えあえる人間関係を持たない人も増えている。

このような問題を看過することは、私たちやその次の世代の選択を狭め、社会の安定を毀損するだろう。これまで行ってきた打ち手が「いつか功を奏する」ことに期待するのではなく、今一度、「家族」と「仕事」の現実に向き合い、根本的な解決策を探る必要があるのではないだろうか。

こうした問題意識の下、本報告書はリクルートワークス研究所が全国約5万人を対象に実施する「全国就業実態パネル調査」およびその追加調査に基づき、この10年間の「家族」と「仕事」の変化と現在地、そこに浮かび上がる課題を可視化する。

さらに、上記2つの調査に加え、職場の実態に焦点をあてた調査や、企業の実践事例、孤立に対抗しうる新たな兆候を捉える聞き取り調査に基づいて、解決の方向性を探求する。

これらを通じて、「家族」と「仕事」の希望を実現できる社会への手がかりを探っていく。次のページから、その探求を一緒に進めて頂きたい。



この10年の 変化と課題を 可視化する

このSection1では、全国5万人を対象に追跡調査をしてきたリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」およびその追加調査を用いて、「家族」と「仕事」の過去10年の変化と現在地を可視化することに取り組む。

そのための方法として、30～59歳の人々を「家族」と「仕事」の状況別に15の類型に分け、その変化を中心に、この10年間で何が変わり、何が変わらなかったのかを客観的データで示していく。

さらに、多様な選択ごとの強みや課題を見るために、「経済」「つながり」「時間」「健康」「学び」の5つの軸を用いて、15の類型ごとの状況を明らかにする。

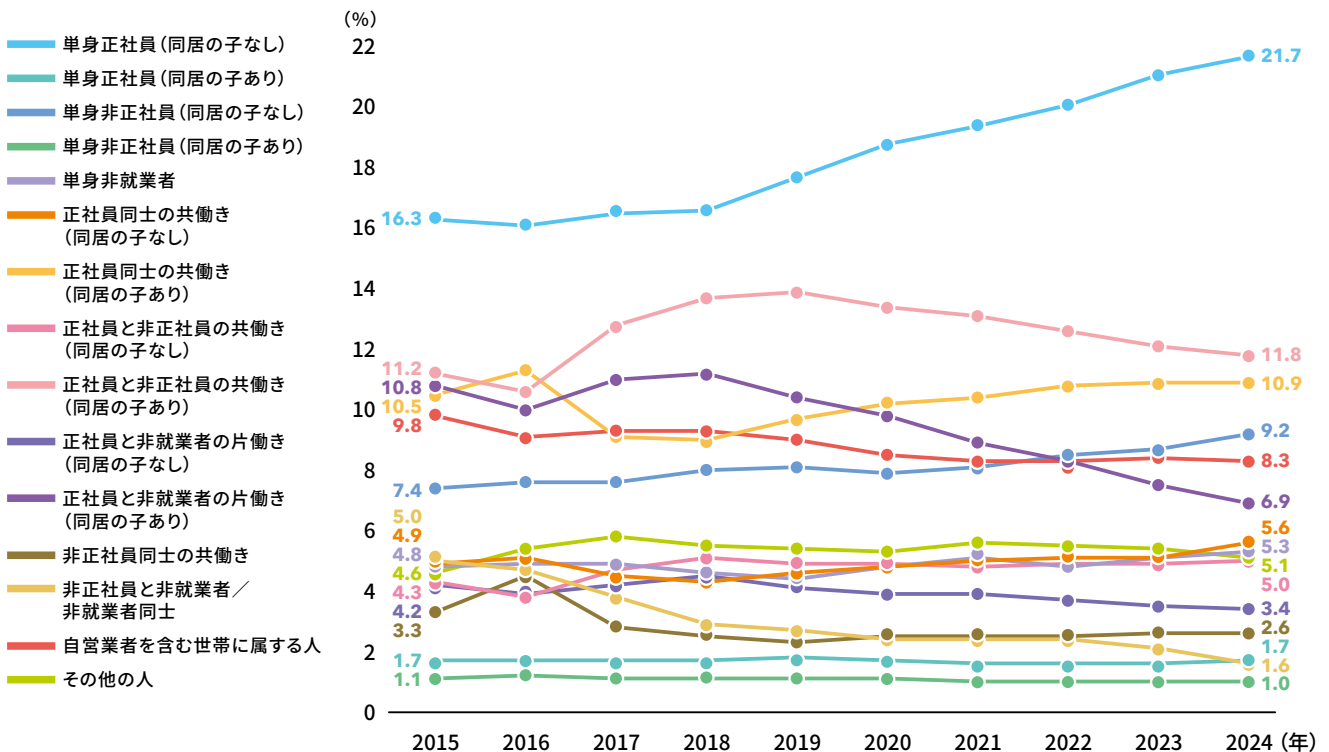
事実に基づき、「家族」と「仕事」を巡って変わってきたことと残された課題を明らかにすることが、本セクションの目的である。



家族×仕事の「10年」 何が変わり、何が残されたのか

この10年で「家族」と「仕事」のかたちは確実に変わった。しかし同時に、構造的な課題は残り続けている。「全国就業実態パネル調査」及びその追加調査のデータから、その変化と持続を立体的に捉える。

【図表1】「家族」と「仕事」の類型別割合の推移（30～59歳人口のうち各類型に属する個人の割合、%）



（注）30～59歳人口のうち、それぞれの「家族」と「仕事」の類型に属する個人の割合の推移を示したもの。同居の子について記載がない場合は、同居の子あり・なし計。

（出所）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSED）」各年のクロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

「家族」と「仕事」の選択は、この10年でどのように変わったのか。そして、変化の陰で何がお残されているのか。

その全体像を把握するためにまず、全国の30～59歳を対象に、「家族」と「仕事」の15類型（定義はP2）ごとに、それぞれに属する人の割合がこの10年でどう推移したのかを確認した（図表1）。30～59歳に焦点を当てるのは、この世代が子育てや介護、仕事上の責任といった役割を同時に担いやすく、「家族」と「仕事」が最も密接に交差する時期だからである。

後述する分析も含め、見えてきたのは、わずか10年で「家族」と「仕事」の選択が確実に変化しているという事実であった。とりわけ顕著なのは、「単身正社員（同

居の子なし）」の増加である。30～59歳人口のうち、ここに該当する人の割合は、2015年の16.3%から2024年の21.7%へと上昇した（変化1）。安定雇用の下で生活しつつ、配偶者を持たない人が着実に増えている。

また、有配偶者の働き方にも変化が見られる。夫婦がともに働く選択が広がり、特に二人目の就業者がよりしっかり働く傾向が強まっている（変化2）。この動きは首都圏だけでなく地方にも及び（変化3）、家計を夫婦で支える構図が一般化しつつある。一方で、特定の働き方の世帯を中心に、平均子ども数の減少傾向も見られる（変化4）。このような変化は、仕事を巡る問題と無関係ではない。

しかし、変化だけが進んでいるわけではない。デー

変化
1

雇用安定下の
単身化

30～59歳人口のうち単身正社員の割合は、2015年の16.3%から2024年の21.7%へと上昇。結婚の価値は必ずしも低下していないが、出会いの少なさに加え、男性は結婚に伴う経済的責任の重さ、女性は自由やキャリアへの制約が、配偶者を持つことへの壁となっている。

変化
2

「夫婦で働く」
選択の拡大

2019年頃より、同居の子がいる「正社員と非就業者の片働き」や「正社員と非社員の共働き」の割合が低下する一方、「正社員同士の共働き」の割合が上昇傾向にある。「ともにしっかり働く」方向に、夫婦の働き方が変化している。

変化
3

地方でも進む
「家族」と「仕事」の
変容

首都圏、近畿、中京、その他の地域で「家族」と「仕事」の変化を見ると、単身正社員の増加や夫婦の働き方の変化は、全国共通で生じている。保守的と思われがちな地方も含めて、「家族」と「仕事」のかたちは着実に変化している。

変化
4

「子どもを持つ」
選択の後退

夫婦の働き方にかかわらず、有配偶者の平均子ども数は減少傾向。特に「正社員と非就業者の片働き」で低下幅が大きい。この類型の中でも、収入が低い場合に子どもを持つ割合の低下幅が大きく、背景に共働きが難しい事情が存在している可能性がある。

「家族」と「仕事」を巡る、10年間の **変化** と **持続**

持続
1

広がらない
自営・フリーランス、
残される
正規・非正規格差

雇用されない働き方が注目される一方で、30～59歳の人々の生活が主に雇用労働、特に正社員としての仕事に支えられる構造は維持されている。この10年で「非正社員同士の共働き」の平均世帯年収は比較的堅調に増加しているものの、正社員を含む世帯との差は依然大きい。

持続
2

子どもがいる女性で
賃金が低くなる構造

夫婦がともにしっかり働く傾向が強まる一方、同居の子がいる場合に、いない場合と比べて女性の収入が低くなる傾向は根強く残る。家庭役割のための離職や労働時間の抑制、能力開発機会の制約などによる「母親ペナルティ」があると考えられる。

持続
3

「家族・親族以外と
暮らす」選択の
実現しにくさ

単身化が進む一方、家族・親族以外と暮らす人は、低水準を維持した。家族・親族以外と暮らすことに対して抵抗感を持つ人が多いことに加え、シェアハウスなど、家族・親族以外と暮らすことを想定した物件が限られているように、環境面での制約もある。

持続
4

家事の
自動化・外部化への
消極性

仕事と家庭の両立負担が重い場合でも、家事の自動化・外部化に消極的な人が少ない。正社員同士の共働きで、子どものいる30代女性のうち半数は自動家電を全く使っておらず、家事の自動化や外部化による生活満足度向上の恩恵を得ていない人は多い。

タは同時に、「家族」と「仕事」を巡る従来の構造が、いまなお残されていることも示した。そこには、日本社会がまだ解決できていない問題が表出している。具体的には、人々の生活が「雇用」を基盤とする構造は変わらず、その中で雇用形態による格差は解消されていない(持続1)。女性の就業が進んでもなお、出産・育児を機に賃金が低下しやすい構造は変わっていない(持続2)。さらに、単身化や共働きといった家族側の

変化にもかかわらず、ケアの効率化に積極的になりきれなかったり、家族・親族以外との同居に消極的な状況が残されている(持続3、持続4)。

つまりこの10年は、人々の選択が変化に向かうと同時に、その意識や社会の構造に変わりきれない要素が強く残った期間でもあった。Section2で問題の輪郭を捉え、解決策を論じる前に、まずはこの10年間の変化と現在地を丁寧に確かめていくこととしたい。

変化

1

雇用安定下の
単身化

- この10年で30～59歳の人口のうち、同居の子どもがいない単身正社員の割合が着実に上昇
- 男性では経済的負担が、女性では人生の自由や選択肢が制約される懸念が、配偶者を持つ壁となっている
- 結婚の価値は低下していないが、その希望を持ちにくくなる要因は根強く残る

「家族」と「仕事」を巡り、この10年間で生じた最大の変化は、「単身正社員」の増加であった。30～59歳人口のうち、配偶者も同居の子もない正社員の割合は、2015年から2024年に男性で20.5%から25.9%へ、女性で12.0%から17.2%へと上昇した。

グラフは割愛するが、属性別に配偶者を持つ割合が2015年から2024年にかけてどう変化したのかを確認したところ、男性では正社員や年収500万～700万円未満の中所得層でも有配偶率の低下が見られた。雇用や収入が安定していても配偶者を持たない「雇用安

定下の単身化」が進行している。

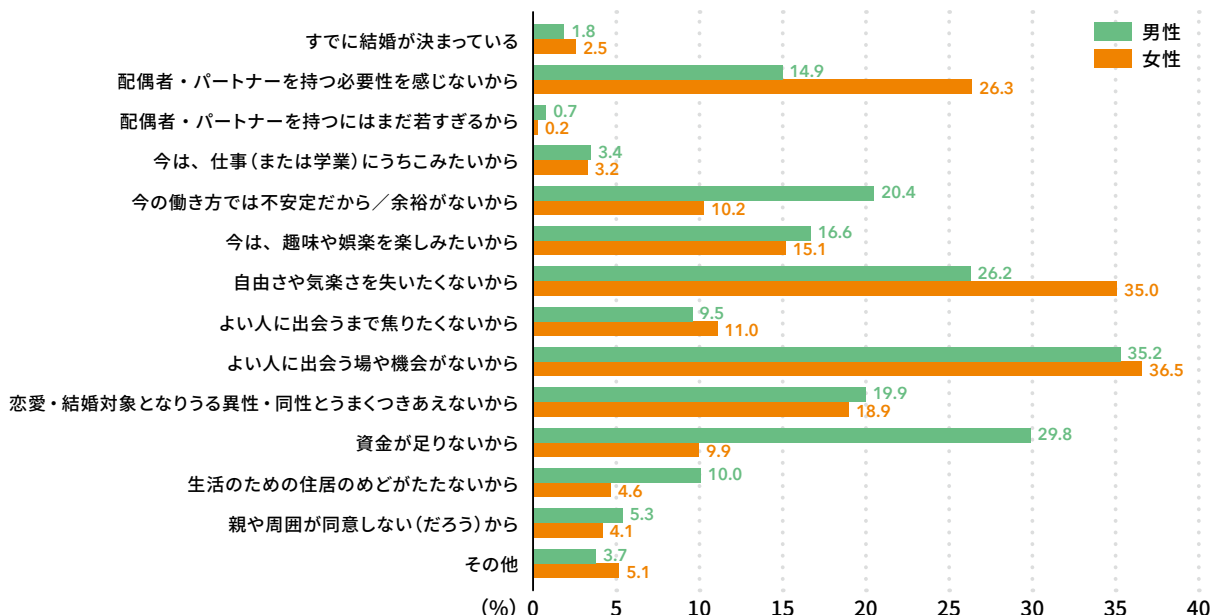
一方、女性では正社員の有配偶率はほぼ横ばいだったが、正社員として働く人が増えた結果、単身正社員が増加していた。さらに、収入がない女性の有配偶率が大きく低下していることより、「専業主婦になる」という選択が急速に難しくなっていることが見て取れた。

単身者に配偶者を持っていない理由を尋ねると(図表2)、男女とも最多は「よい人に出会う場や機会がないから」であった。しかし男性では「資金が足りない」「今の働き方では不安定／余裕がない」といった経済的理由も多く、結婚に経済的プレッシャーを感じる傾向が確認された。一方、女性では「自由さや気楽さを失いたくない」「必要性を感じない」が上位で、結婚が自由や柔軟さを奪うものと位置づけられ、価値を感じにくくなっている様子がうかがえた。

興味深いのは、結婚の価値そのものが失われているわけではないことだ。統計的手法を用いて、配偶者の有無が生活満足度に与える影響を2015年と2024年で分析・比較したところ、配偶者がいることで生活満足を得る確率は、男女ともに低下していなかった。むしろ男性では、2024年にその確率が高まっていた^(注1)。

「適齢期になったら結婚すべき」という社会規範は後退したが、それは結婚の価値の消失を意味しない。だが男性には経済的プレッシャーが、女性には人生の自由や選択肢が制約される懸念が存在する。結婚は本来、個人の希望に基づく選択であるべきだが、その希望を阻む壁がそれぞれの前に立ちふさがっている。

【図表2】 配偶者・パートナーを持っていない理由 (男女別)



(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)2025年追加調査」。30～59歳を対象とし、クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

変化
2

「夫婦で働く」 選択の拡大

- 夫婦の働き方を見ると、2019年頃より「夫婦がともに働く」「二人目の就業者がよりしっかりと働く」方向に、比重が移っている
- 働き方改革による労働時間の減少や物価上昇の影響によって男性の収入が伸び悩み、家計のゆとりが縮小してきたことが、女性の就業を後押ししたと考えられる
- 人手不足や企業の女性活躍施策も、夫婦の働き方の変化の追い風となった

変化の2つ目は、「夫婦で働く」選択の拡大である。30～59歳人口のうち、「正社員と非就業者の片働き」「正社員と非正社員の共働き」「正社員同士の共働き」をする有配偶者の割合を見ると、2015年にはそれぞれ15.0%、15.5%、15.4%とほぼ同水準であった。しかし、「正社員と非就業者の片働き」の割合は2019年より低下基調にあり、2024年には10.3%となった(図表3)。「正社員と非正社員の共働き」の割合は2017～2018年に上昇したものの、2019年以降は低下に転じ、2024

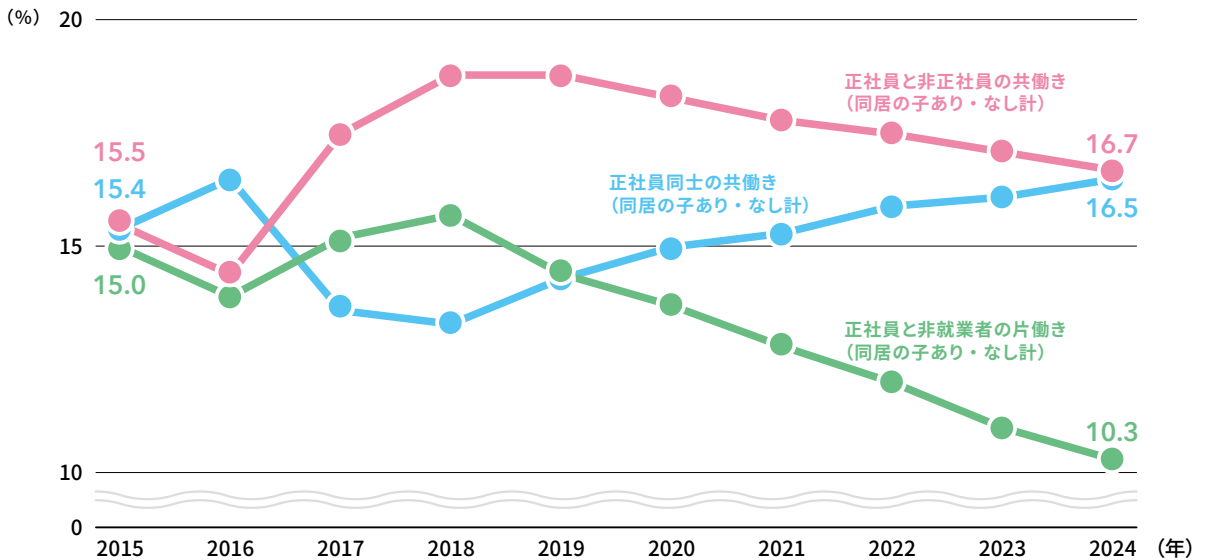
年には16.7%となった。一方、「正社員同士の共働き」の割合は2018年頃まで停滞していたが、その後は上昇基調にあり、2024年には16.5%と「正社員と非正社員の共働き」に並んだ。全体として見れば、片働きから共働きへ、さらに二人目の就業者がよりしっかりと働くかたちへと、重心が移っている。

背景にあるのは、夫婦の経済状況の変化である。総務省「家計調査報告」によれば、二人以上の勤労者世帯における世帯主男性の勤め先収入は、2015年から2024年にかけて、物価変動を考慮した実質(2020年価格)で40.6万円から39.8万円へと小幅ながらも減少した。働き方改革による労働時間の減少や物価上昇が重なり、家計の実質的な余裕も縮小している。同期間の消費支出を見ると、食費の割合が上昇する一方、被服費やその他の支出(交際費や身の回り品等)の割合が低下しており、家族が生活の余裕を削りながら、やりくりしてきた様子もうかがえる。

加えて、女性の就業機会の拡大もこの変化を後押しした。人手不足の進行により有効求人倍率が高水準での推移を続けているように、働く機会は広がった。2016年4月施行の女性活躍推進法も、女性の活躍に向けた企業の取り組み強化を促した。

つまり、夫婦の働き方の変化は、家計を守るための現実的な対応と、労働市場の構造変化とが複雑に重なり合った結果、生じたものと言える。なにより夫婦の切実で差し迫ったニーズが、そうした変化を生み出す大きな原動力となったのである。

図表3 夫婦の働き方別・30～59歳人口に占める割合の推移



(注) 30～59歳人口のうち、「正社員同士の共働き」「正社員と非正社員の共働き」「正社員と非就業者の片働き」に該当する有配偶者(同居の子あり・なし合計)が占める割合をそれぞれ求め、2015～2024年の推移を示したもの。

(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」。各年のクロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

変化

③

地方でも進む 「家族」と 「仕事」の変容

- 日本を首都圏、近畿、中京、その他の地域に分け、この10年の変化を見ると、単身正社員の増加や夫婦がともに働く傾向は全国的に共通している
- 地方ごとに特徴も。有配偶者で最も多い類型は、近畿や中京で「正社員と非正社員の共働き」、首都圏で「正社員同士の共働き」と「正社員と非正社員の共働き」、その他の地域では「正社員同士の共働き」である

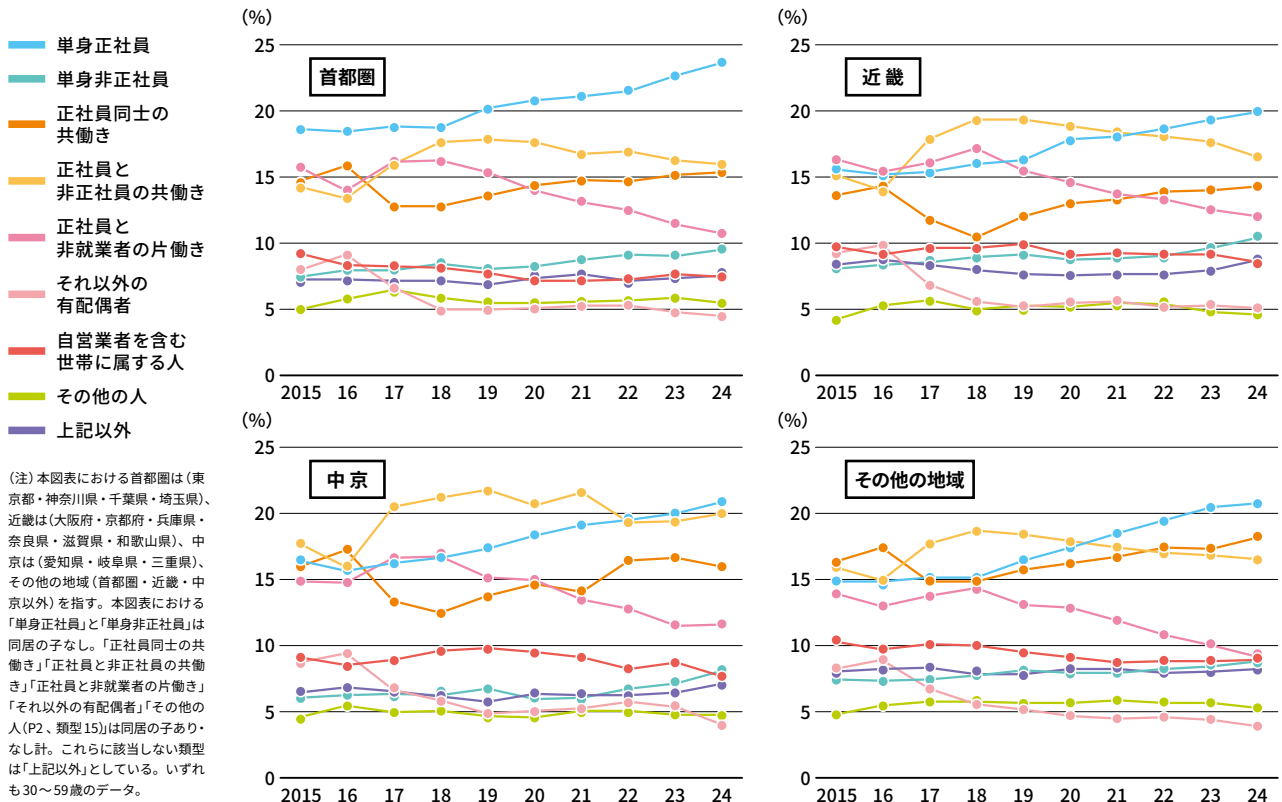
変化の3つ目は、各地域でも「家族」と「仕事」を巡る変化が進んでいることだ。図表4は、日本を首都圏、近畿、中京、その他の地域に分け、過去10年間の「家族」と「仕事」の類型別の変化を見たものだ。分かりやすさのため、「家族」と「仕事」の類型は9つに統合している。

「単身正社員」の割合は全ての地域で上昇しており、特に首都圏・その他の地域では上昇幅が大きい。近畿・中京では、これらと比較すると緩やかではあるものの上昇傾向にあり、変化が全国的な趨勢であることを示している。

夫婦の働き方も、方向性は共通している。「正社員と非就業者の片働き」をする人の割合は、全ての地域で2019年頃から低下している。また「正社員と非正社員の共働き」も、2019年頃をピークに低下に転じる地域が多く、代わって「正社員同士の共働き」が増加している。ただし夫婦の働き方の中で最も多い組み合わせは、近畿や中京では「正社員と非正社員の共働き」であるのに対し、首都圏では「正社員同士の共働き」と「正社員と非正社員の共働き」が同程度、その他の地域では「正社員同士の共働き」という違いも見られる。首都圏や、その他に該当する地域では、正社員同士の共働きの必要と機会がより広がっているということになる。

「地方は変化がゆっくり」というイメージを持つ人もいるかもしれないが、少なくとも「家族」と「仕事」の選択においては、そうとは言い切れない。その背景にある個人のニーズを捉えることが、政策面でも企業の人材活用でも必要になっていると言えるだろう。

【図表4】 地域別に見た「家族」と「仕事」の類型別割合の推移（30～59歳人口のうち各類型に属する個人の割合、%）



変化
4

「子どもを持つ」 選択の後退

- 夫婦の主な働き方の類型別に、有配偶者の平均子ども数の推移を見ると、いずれの類型でも低下傾向
- 「正社員と非就業者の片働き」では、経済的余裕の縮小が、子どもの持ちにくさにつながっている可能性

変化の4つ目は、子どもを持つ選択の縮小である。夫婦の主な働き方別に、有配偶者の平均子ども数の推移を見ると、「正社員同士の共働き」「正社員と非正社員の共働き」「正社員と非就業者の片働き」それぞれで、2015～2024年に低下傾向にある(図表5)。

なかでも低下幅が大きかったのは「正社員と非就業者の片働き」であった。図表は割愛するが、子どもを持つ人の割合もこの類型でより大きく低下し、2015年の81.0%から2024年に75.5%となった。

「正社員と非就業者の片働き」について、10年間の平均子ども数の低下(-0.13人)を要因分解すると、約4分の3は「子どもを持つ人の割合の低下」によるも

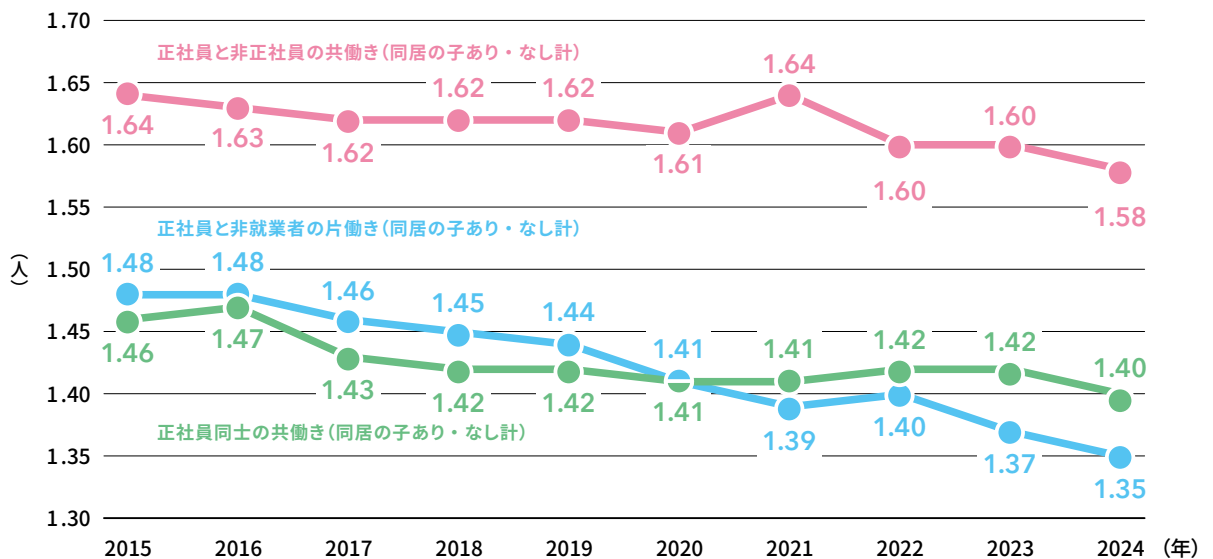
のであった。つまりこの類型では、子どもを持たない人が増えたことが、平均子ども数の低下の主因と言える。

なぜ「正社員と非就業者の片働き」で、子どもを持たない人が増えたのだろうか。この類型の人について、世帯年収ごとに子どもを持つ割合の変化を確認したところ、年収が低いグループでより大きく低下していた。この類型全体では2015年の81.0%から2024年の75.5%へと5.5%ポイントの低下だったのに対し、世帯年収400万円未満では77.7%から68.9%へと、8.9%ポイントの低下となった^(注2)。

この類型で世帯年収400万円未満の人の中には、事情により共働きが難しい人が少なからず含まれている。実際、この類型の非就業者側であり、就業希望がない人にその理由を尋ねると、世帯年収が低いほど「健康(身体面)」「健康(精神面)」を挙げる割合が高くなり、特に400万円未満ではそれぞれ19.0%、15.9%を占めた。こうした事情そのものや、それによる収入向上の見通しの持ちにくさが、子どもを持たない傾向に関わっていると考えられる。

なおここまで「正社員と非就業者の片働き」の子ども数の持ちにくさに注目してきたが、より緩やかとはいえ「正社員同士の共働き」や「正社員と非正社員の共働き」も、平均子ども数が低下傾向にあり、それぞれに異なる背景があると推察される。子どもを産み育てやすい社会を作るためには、多様な「子どもの持ちにくさ」に向き合うことが必要である。

図表5 主な夫婦の働き方別・有配偶者の平均子ども数の推移



(注) 30～59歳人口のうち、「正社員同士の共働き」「正社員と非正社員の共働き」「正社員と非就業者の片働き」に該当する有配偶者について平均子ども数(実際の子どもの数)をそれぞれ求め、2015～2024年の推移を示したものを。

(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」。各年のクロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

持続

1

広がらない自営・フリーランス、 残される正規・非正規格差

- 30～59歳の生活基盤は、依然として雇用、特に正社員としての仕事を中心
- 「自営業者を含む世帯に属する人」の割合は2015年から2024年にやや低下
- その上で、雇用形態による収入差もお残る

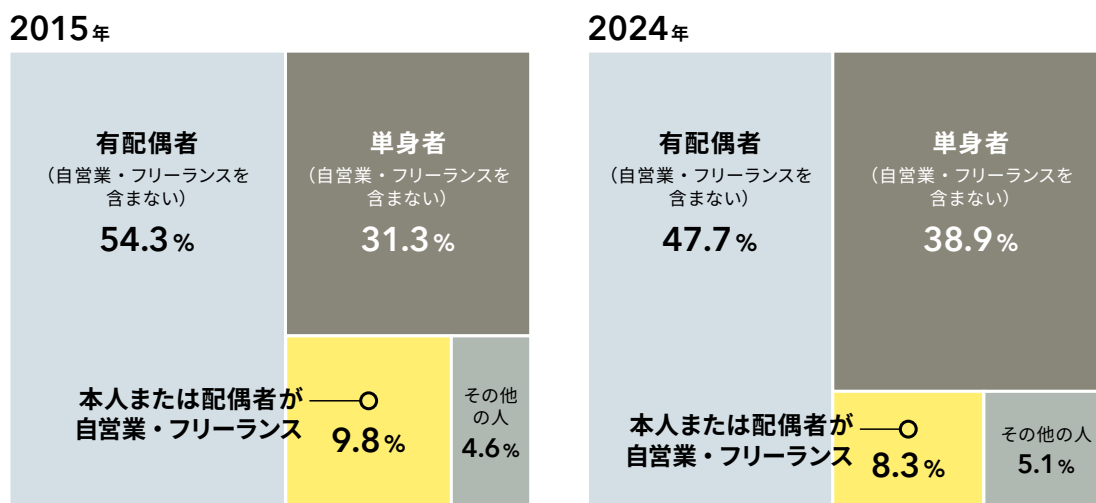
自営やフリーランスなどの雇われない働き方が注目される一方、30～59歳の生活基盤は、依然として雇用、特に正社員としての仕事を中心となっている。図表6は、2015年と2024年で、「家族」と「仕事」の大きな類型ごとの構成比を比較したものである。これによると、「本人または配偶者が自営業・フリーランス」の割合は2015年の9.8%から2024年の8.3%へ小幅に低下した。図表は割愛するが、首都圏、近畿、中京、その他地域のいずれでも、同様の動きがみられる。この10年の期間でみれば、人々の生活が企業からの賃金に依拠する構造はしっかり維持される形となった。

その上で、雇用形態による収入差も残された。有配

偶者の夫婦合算収入を比較すると、2015年から2024年にかけての増加額は「非正社員同士の共働き」が129万円(461万円→590万円)と最も大きい。一方、「正社員同士の共働き」は114万円(854万円→968万円)、「正社員と非正社員の共働き」は85万円(685万円→770万円)、「正社員と非就業者の片働き」は76万円(634万円→710万円)であった。表面的には、「非正社員同士の共働き」とほかの類型との収入差は縮小しているようにも見える。

しかし同じ期間における単身非正社員の収入増加は25万円(204万円→229万円)にとどまっており、単身非正社員のうち、もともと収入が高い人や賃金が上昇しやすい人が有配偶者になっている可能性がある。あらためて2024年の夫婦合算収入の平均額に着目すると、「非正社員同士の共働き」が590万円に対し、「正社員同士の共働き」は968万円、「正社員と非正社員の共働き」は770万円、「正社員と非就業者の片働き」は710万円であり、依然として差がある。総じて、30～59歳の人々の生活が雇用就業によって支えられていること、その中でも雇用形態による差が存在する構造は今なお維持されていると見てよいだろう。

図表6 2015年と2024年の構成の比較 (30～59歳人口に占める割合)



(注)「有配偶者(自営業・フリーランスを含まない)」は、P2の類型6～13、「単身者(同)」は類型1～5にあたる。「本人または配偶者が自営業・フリーランス」は類型14で、単身者の場合は本人が、有配偶者の場合は本人・配偶者の片方または両方が自営業・フリーランスの場合を指す。「その他の人」は類型15。割合は30～59歳人口に占める割合。

(出所)リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」。各年のクロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

持続
2

子どもがいる女性で賃金が低くなる構造

- 夫婦の働き方が同じでも、同居の子がいる場合に女性の収入が低い
- 背景に、出産後に女性の賃金が低下する「母親ペナルティ」があると考えられる
- 男性もまた、仕事の時間により家族との時間を損なわれている

P9で見たように、近年、夫婦の働き方は「二人とも働く」、さらに「二人目がよりしっかり働く」方向へと変化してきた。しかし、このような変化が生じる一方で、男女の賃金差は依然として大きい。図表は割愛するが、「正社員同士の共働き(同居の子あり・なし計)」をする有配偶者の本人年収(2024年)は、男性で平均634万円、女性で407万円であった。「非正社員同士の共働き」でも、男女の差は大きい。

その背景の一つとして、日本では出産後に女性の賃金が低下する傾向が依然として強いことが挙げられる。

いわゆる「母親ペナルティ」である。出産を機に離職や労働時間の抑制を選ばざるを得ないことや、両立の負担によって能力形成の機会が制約されること、育児との両立しやすさを優先して就業先を選択することなどが、賃金に影響している可能性が指摘されてきた。

実際に2024年の本人収入を、夫婦の働き方と同居の子の有無別に確認すると、男性では子どもがいる場合に年収の平均値が高く、女性では子どもがいる場合に低くなる傾向が見られた(図表7)。男性については、もともと収入が高い人ほど子どもを持ちやすいことの結果とも考えられるが、女性の場合、さまざまな研究が指摘するように、母親ペナルティの存在は否定できない。実際、個人を追跡調査したデータを用いて、子ども数の増加(第1子の出産も含む)が、主な仕事からの年収や労働時間に与える影響を検討したところ、女性のみ、子どもの数が増えると年収や労働時間が減る関係が確認された^(注3)。

子どもがいる30～59歳の有配偶者のうち、正社員同士の共働きをする人の平均家事・育児時間を見ると、2024年でも男性で170分、女性で309分であり、差は大きい^(注4)。こうした状況は、母親ペナルティを生むだけでなく、家族との時間を大切にしたいと考える男性の機会を損ねている面もある。

子どもを持つと賃金が低下しキャリアの展望を持ちづらくなり、あるいは家事や育児を通して家族に関わる希望を実現しにくい状況は、男女双方で子どもを持つ負担を高めている。

図表7 有配偶者の本人年収の平均値(夫婦の働き方/同居の子の有無/男女別)

	男性	女性	(万円)
613	正社員同士の共働き (同居の子なし)	437	
643	正社員同士の共働き (同居の子あり)	389	
638	正社員と非正社員の共働き (同居の子なし)	174	
669	正社員と非正社員の共働き (同居の子あり)	152	
654	正社員と非就業の片働き (同居の子なし)	106	
711	正社員と非就業の片働き (同居の子あり)	69	
292	非正社員同士の共働き (同居の子なし)	165	
372	非正社員同士の共働き (同居の子あり)	148	

(注)「正社員同士の共働き」「正社員と非正社員の共働き」「正社員と非就業者の片働き」「非正社員同士の共働き」のそれぞれに該当する有配偶者について、男女別・同居の子の有無別に本人年収の平均値を示した。年収には①主な仕事からの収入、②副業・兼業からの収入、③仕事以外の収入(不動産売却、家賃収入、年金、仕送りなど一時的な収入も含む総額)が含まれる。2024年の実績。

(出所)リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」。各年のクロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

持続

3

「家族・親族以外と暮らす」 選択の実現しにくさ

- 単身者が急速に増えるなかでも、シェアハウスなど家族・親族以外と同居する人は少数を維持
- 単身者のうち、家族・親族・恋人以外と共同生活をすることを「希望しない」人は約9割。家族・親族以外との暮らしへの抵抗感は大きい
- 近年、シェアハウス等への注目が集まるが、浸透には、家族・親族以外と暮らす価値の言語化や普及が必要

配偶者や子、親族以外と暮らす生活には、他人同士で住居を借りる、団体が運営する共同住宅に住む、家族宅への間借りをするなど、多様な形態が含まれる。近隣に家族・親族がいない場合や、生活に困難を抱える場合に、こうした暮らしは生活コストの軽減や孤立防止、日常的な助け合いを提供しうる。単身化が進むなか、「家族・親族以外との暮らし」は、ニーズの大幅な拡大があってもおかしくない。

しかし実際には、家族・親族以外と暮らす人は非常に少ない。図表は割愛するが、同居者に家族・親族以外の人が含まれる割合は、2015年の1.3%に対し

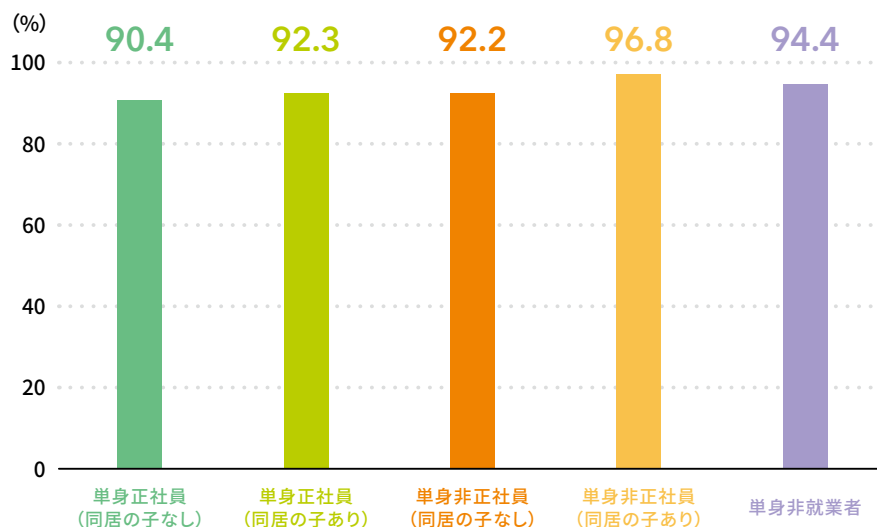
2024年は1.0%だった。地域別に2024年のこの割合を見ても、首都圏1.1%、近畿0.8%、中京0.8%、その他の地域1.1%と大きな差はない。

家族・親族・恋人以外と共同で生活することへの希望を確認すると、いずれのタイプの単身者でも約9割が「あまり希望しない」「全く希望しない」と回答している(図表8)。単身者のうち「急に体調を崩したときに頼れる人」がいない人に限定しても、94%が希望していない。「家族・親族以外と暮らす」ことについて、心理的な抵抗感が強い様子が見える。

環境面での制約もある。日本では住宅政策や住宅市場のあり方が、家族・親族以外との暮らしを前提としてこなかった。戦後の住宅政策は、中間層の家族世帯による持ち家取得を軸とし、住宅金融公庫が行う低利の融資は1980年度までは有配偶者が対象で、単身者などは対象外であった^(注5)。企業の社宅制度や家賃補助も、家族形成期の社員を主な対象としてきた。民間賃貸住宅市場では、他人同士での共同生活を許容する物件が増加傾向にあるものの、全体としての数は少ないとされる^(注6)。

近年、単身化の進行や空き家の活用の観点から、シェアハウスに注目が集まっている。政策面では2019年の建築基準法の改正などによる規制緩和が行われたほか、高齢期向けの小規模シェアハウス(日本版CCRC)を地域で推進する構想も打ち出されている^(注7)。しかし、家族・親族以外の人と暮らす選択が広がるためには、人々の意識が変わる必要がある。価値やノウハウを言語化し、身近な選択の一つとして普及させていくことも重要である。

【図表8】 家族・親族・恋人以外との同居を「希望しない」割合(単身者)



(注) 30～59歳。家族・親族・恋人以外と共同で暮らすことに対する希望を尋ねた設問で、「あまり希望しない」「全く希望しない」を選んだ人の割合。分母は、各類型に該当する人から「既に実現している」を除いた数。

(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025追加調査」

持続
4

家事の自動化・外部化への消極性

- 時間に追われがちな状況であっても、自動家電を全く利用しない人が一定数を占める
- さまざまな要因を統制しても、自動家電の利用は生活満足度の向上と関係がある
- 家事・育児の効率化や自動化を、生活を豊かにするためのマネジメントと捉える意識を広げる必要がある

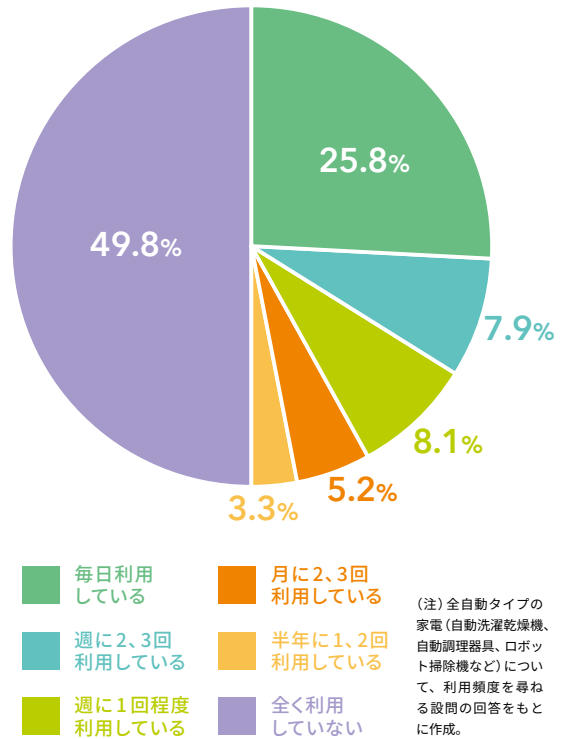
夫婦ともに就業する選択が増えるなかで、仕事や家事・育児、そして自分のための時間をどう確保するかは、日々の生活の中で避けて通れない課題である。とりわけ仕事と家庭の両立負担が重くなりやすい働き方の夫婦では、家事時間の短縮は切実な問題である。しかし、その有力な手段である家事の自動化や外部化は、必ずしも積極的に選択されているわけではない。

図表9は、正社員同士の共働きで子どものいる30代女性を対象を絞り、自動洗濯乾燥機、自動調理器具、ロボット掃除機などの自動家電の利用状況を示したものである。自動家電を利用している人は50.2%であった一方、全く利用していない人も49.8%に上った。時間に追われがちな状況にある人でも、家事の自動化が広く浸透しているとは言えない。

自動家電は決して安価ではなく、利用群の方が夫婦合算年収は高い傾向にある。しかし夫婦合算年収が800万円以上の女性に限っても、自動家電を全く利用していない人は40%を占める。「家事はできるだけ自分の手で」「お金をかけるのはもったいない」「効果が分からない」といった意識が、導入をためらわせている可能性がある。

さらに、自動家電を活用しているかどうかによって、家事や育児・介護を支援するサービスの利用状況には明確な差が見られた。例えば、家事代行サービスの利用率は自動家電利用群が13.5%、非利用群が1.3%であり、ベビーシッターは自動家電利用群が9.6%、非利用群が1.8%、訪問介護・看護サービス・デイサービスは自動家電利用群が14.6%、非利用群が0.9%であった。これらの結果から、自動家電や外部サービスを活用して家事・育児等の負担軽減に積極的なグループと、消極的なグループに分かれる傾向がうかがえる。

図表9 全自動タイプ家電の利用状況
(正社員同士の共働きをする30代、子どもあり女性)



(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025追加調査」

家族のケアを自動化・外部化することは、家事負担の軽減や生活満足度の向上に貢献しうる。実際、1日の家事時間は自動家電利用群で平均326分、非利用群で360分であり、その差は年間換算で約207時間に及ぶ。過去1年間の生活全般についての満足度をスコア化し、利用群と非利用群で比較すると、前者で高い傾向にあった。なお生活満足には世帯年収や仕事時間などさまざまな要因も関わるため、これらの影響を統計的に統制した分析でも、自動家電の利用が生活満足度の上昇と関連している傾向が確認された。

家事・育児の自動化・外部化は家族の生活満足度を上げるとともに、家族を持つことの心理的・時間的ハードルを引き下げうる。国や自治体は、家事支援サービスの利用推進策や自動家電の利用補助などに取り組んでいるが、家事や育児の負担軽減を「手抜き」とする考えが残れば、効果は限定的だろう。家事・育児の効率化や自動化を、生活を豊かにするためのマネジメントと捉える意識を本格的に広げる必要がある。

家族×仕事の「現在地」

5つの軸に見る、それぞれのリアル

この10年で、「家族」と「仕事」を巡る選択は大きく変わった。個人の生活背景や置かれた条件が多様化するなか、それぞれの選択の実態や課題を理解しあうことは、想像以上に難しくなっている。

そこで本節では、「経済」「つながり」「時間」「健康」「学び」という、

個人の「現在」と「将来」を支える5つの資源に着目し、類型ごとの現在地を可視化する。

異なる選択のもとで、どの資源が確保されやすく、また脆弱化しやすいのかを立体的に描き出す。

データに見る15類型の特徴

1

単身正社員 (同居の子なし)



経済的に安定し、身軽で自由な立場にも思えるが、仕事関連時間が長く可処分時間は短めで、仕事中心の生活になる傾向。精神的な不調に関する症状がある人がやや多めなほか、平均と比べて困った時に頼れる相手を持つ割合が低いという不安定さも抱える。

2

単身正社員 (同居の子あり)



収入は安定し、自己啓発をする人も多めだが、子どもがいる分、経済的余裕は少なめ。睡眠不足の割合が高く、可処分時間も短い傾向があり、女性を中心に心身の不調を覚える人の割合が高い。その反面、女性では頼れるつながりを確保する傾向。

3

単身非正社員 (同居の子なし)



可処分時間は多めで、時間という資源を豊富に持つ。経済面ではやや厳しい状況にあるほか、困ったときに頼れる相手や仕事・キャリアの相談相手を持つ割合が男性を中心に低い。自己啓発の少なさの背景に、職場での能力開発機会の不足が影響している可能性。

4

単身非正社員 (同居の子あり)



女性が多い類型。育児のため労働時間が短めで、経済面で厳しい状況に置かれやすい。家事・育児時間は長めで、睡眠時間や可処分時間を削る傾向。心身の不調に関わる症状がある人が多く、自己啓発の実施率が低い状況が、社会的支援や良質な機会の不足を示唆。

5

単身非就業者



男性がやや多く、親族との同居率も高い。可処分時間は長いが、精神的な不調に関わる症状がある人が平均より多く、その影響が仕事に及んでいる可能性もうかがえる。つながりや自己啓発の機会を持つ人が少なく、変化への足掛かりを得にくくなっている懸念がある。

6

正社員同士の 共働き (同居の子なし)



経済的に最も余裕がある。体調不良時や急な出費に相談できる相手を持つ割合が高く、健康状態や自己啓発への取り組みも比較的良好。ただし家事・育児等が女性に偏る傾向が鮮明で、今後子どもを持った場合に、女性でキャリアの停滞につながる懸念がある。

7

正社員同士の共働き (同居の子あり)



経済的に安定し、つながりも充実するが、可処分時間は全類型の中で最も短い。特に女性はフルタイムの労働と長めの家事・育児等時間により、可処分時間が全体の平均より3時間近く短い。女性を中心として長期的な疲労や健康への影響が懸念される。

8

正社員と非社員の共働き (同居の子なし)



経済的に安定し、つながりの保有率も高い。仕事関連時間は男性で長く、女性で短めと、役割分担が反映されている。男性で身体の不調を覚える人の割合が高い反面、女性は仕事で成長を実感しつつも、自己啓発を行う割合が低く、男女で課題が異なる。

9

正社員と非社員の共働き (同居の子あり)



経済的に余裕がある方で、つながりの保有率も高い。男性は労働時間が長く家事・育児時間は短め、女性はその逆の傾向と役割分担が行われている。ただし男女とも、可処分時間が短い傾向や、身体の不調に関わる症状がある人の割合が高めな点は共通する。

10

正社員と非就業者の片働き (同居の子なし)



正社員と専業主婦（主夫）の組み合わせ。平均的に見た経済状況は安定しており、つながりの保有率も高い。男性の仕事関連時間が長めだが、心身の不調に関わる症状がある人の割合は低い。ただし女性で学びの機会が少なくなりがちという特徴も。

11

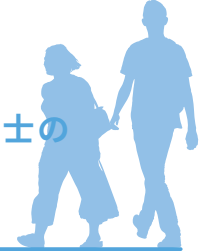
正社員と非就業者の片働き (同居の子あり)



正社員と専業主婦（主夫）、同居の子の組み合わせ。子どもがいる分、一人あたり収入は下がるが、つながりは充実。男性は仕事関連時間が全類型で最も長く、睡眠不足が多い。男女ともに現在の健康度は低くないが、長期的な影響が懸念される。

12

非社員同士の共働き



同居の子がいる割合は6割弱。経済面では一人あたり所得が平均を下回るが、困ったときに頼れるつながりが充実。身体的な不調に関わる症状がある割合がやや高い。自己啓発の機会が少なめで、ここでも職場の人材開発の機会不足が影響している可能性。

13

非社員と非就業者の片働き、非就業者同士など



経済面での余裕は少なめな反面、つながりの保有率の高さや可処分時間の長さなど、人間関係や時間面での資源を確保している。男性で精神的な不調に関わる症状のある人がやや多く、男性側で健康や家庭の事情で就業が難しい人が一定数含まれていることも推察される。

14

自営業者を含む世帯に属する人



仕事関連時間がやや短めで、可処分時間は長め、睡眠不足は少なめな傾向。総じて、柔軟な働き方の下で、雇用者よりも余裕を持って生活する様子が見える。一人あたり所得は平均よりやや低いものの、自己啓発の実施率は高く、未来への投資を大事にする傾向も。

15

その他の人



会社役員、同居者に家族・親族以外が含まれる人がここに該当する。一人あたり可処分所得は高めで、自己啓発を行う割合や仕事で成長を実感する割合も高く、仕事での成長機会や学習志向が強い人の多さがうかがわれる。

(注)各類型の定義はP2参照。同居の子の有無について記載がない場合は、同居の子あり・なし計。

経済

で見る家族と仕事

- 本人または配偶者が正社員かどうかで、経済的安定が左右されやすい
- 同じ夫婦の働き方でも、子どもがいる場合に一人あたり可処分所得が低下
- 雇用形態の影響と子どもの影響が重なると、経済的な厳しさが際立ちやすい

暮らしは家族と仕事の状況によってどう異なるのか。ここでは、世帯年収、一人あたり可処分所得（推計値）、金融資産100万円以上の割合、の3つの指標から確認する。世帯年収は、有配偶者では夫婦合算収入、単身者では本人の収入を指す。一人あたり可処分所得は、本人や配偶者（有配偶者の場合）の収入や雇用形態等に基づき推計した可処分所得を、共同生活による節約効果も考慮して一人あたりに直した金額である。金融資産100万円以上は、「100万円以上の預貯金保有」または「100万円以上の有価証券保有」のいずれか1つ以上に該当する場合を指す。

世帯年収は、正社員として働く人の有無が左右する

面が大きい。「正社員同士の共働き」の世帯年収は全類型で最も高く、「正社員と非正社員の共働き」「正社員と非就業者の片働き」がそれに続く。一方、「非正社員同士の共働き」の世帯年収は、夫婦ともに働いても「正社員と非就業者の片働き」を下回る。働く人数だけでは越えられない雇用形態の壁が、収入水準を分けている。

しかし、一人あたり可処分所得からは別の事実が見える。同じ夫婦の働き方でも、子どもがいる場合に一人あたりの可処分所得は低くなる。当然ながら、家族が増えると、その分、経済的余裕は縮小する。

問題は、雇用形態の影響と子どもがいることの影響が交差する場合だ。「単身非正社員（同居の子あり）」では、一人あたり可処分所得が30～59歳平均のおよそ3分の1であり、経済的な厳しさが際立つ。

金融資産にも、仕事の差が表れている。金融資産が100万円以上の割合は、「単身正社員」や夫婦のいずれかまたは両方が正社員の場合に6～7割であるが、「単身非正社員（同居の子あり・なし）」「非正社員同士の共働き」では4～5割であった。

今なお、正社員としての就業が家族の生活安定に強く関わること、子どもを持つことが一定の経済的負担を伴うこと。まずは、こうした現実をあらためて押さえておきたい。

【図表10】 類型別 世帯年収・一人あたり可処分所得（推計値）・金融資産100万円以上の割合

	世帯年収 (平均、万円)		一人あたり可処分所得 (平均、万円)		金融資産100万円以上の割合 (%)	
	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計
1 単身正社員（同居の子なし）	467		349		60.8	
2 単身正社員（同居の子あり）	441		207		55.2	
3 単身非正社員（同居の子なし）	229		171		41.8	
4 単身非正社員（同居の子あり）	215		99		43.8	
5 単身非就業者	74		46		33.1	
6 正社員同士の共働き（同居の子なし）	984		466		67.8	
7 正社員同士の共働き（同居の子あり）	960		375		65.9	
8 正社員と非正社員の共働き（同居の子なし）	762		367		61.5	
9 正社員と非正社員の共働き（同居の子あり）	773		303		58.3	
10 正社員と非就業者の片働き（同居の子なし）	694		339		62.0	
11 正社員と非就業者の片働き（同居の子あり）	718		284		62.2	
12 非正社員同士の共働き	590		253		48.6	
13 非正社員と非就業者 / 非就業者同士	408		179		52.3	
14 自営業者を含む世帯に属する人	555		244		52.6	
15 その他の人	902		367		66.8	
30～59歳計	613		300		57.2	

（注）1. 図表10～14について断りがない場合2024年の実績。ここでの「世帯年収」は、単身者は本人年収、有配偶者の場合は本人と配偶者年収の合計額。本人年収には①主な仕事からの収入、②副業・兼業からの収入、③仕事以外からの収入（不動産売却、家賃収入、年金、仕送りなど一時的な収入も含む総額）が含まれる。2. 「一人あたり可処分所得」は、以下の手順で求めた推計値。①本人の可処分所得：2024年および2023年以前の雇用形態と労働時間、収入、家族状況に基づき、各個人の2024年の税・社会保険料を推定し、2024年の収入から差し引くことで推計。②配偶者の可処分所得（有配偶者の場合）は、配偶者が就業している場合、本人の収入や就業形態、配偶者の雇用形態と年収、家族状況から配偶者の税・社会保険料を推定し、配偶者収入から差し引くことで推計。③有配偶者の場合は、本人可処分所得と配偶者の可処分所得の合算により世帯可処分所得を推計。④一人あたり可処分所得は、③を本人・配偶者・子どもに該当する人の数（ここでは同居の親族はカウントしない、子ども数は同居の有無に関わらず実際の子どもの数をカウント）の平方根で割ることによって算出。3. 「金融資産100万円以上の割合」は、「100万円以上の預貯金保有」または「100万円以上の有価証券保有」に該当した人の割合。4. いずれも30～59歳男女計の数値。クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

（出所）「世帯年収」「一人あたり可処分所得」はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSED）」、「金融資産100万円以上の割合」は同「全国就業実態パネル調査2025追加調査」

つながり

で見る家族と仕事

- 頼れるつながりの有無は、生活の安心感に深く関わる
- つながりの保有率は、配偶者の有無で大きく異なる
- 稼ぐ役割と育てる役割が重なる一人親では、つながりの保有率が比較的高い

日々の暮らしを支えるのは、「経済」だけではない。体調を崩した夜に連絡できる相手がいるか、急な出費に直面したときに相談できる人があるか、これからの働き方に迷ったときに本音を打ち明けられる相手があるか。そうしたつながりの有無は、生活の安心感を大きく左右する。では「家族」と「仕事」の状況によって、それらはどう異なるのだろうか。ここでは「体調を崩したときに頼れる人がある割合」「急にまとまったお金が必要になったときに頼れる人がある割合」「仕事やキャリアについて相談できる人がある割合」の3指標に注目し、類型別の状況を確認する。

総じて言えるのは、「配偶者の有無」がつながりの保有に強く関わる点である。3指標全てで高い割合を示したのは、「正社員同士の共働き」「正社員と非正社員

の共働き」「正社員と非就業者の片働き」「非正社員同士の共働き」であった。これらでは、体調不良時に頼れる人の保有率は9割を超え、急な出費時の相談先は約7割、仕事・キャリアの相談先も6～7割で、いずれも全体平均を上回った。

対照的に、「単身正社員(同居の子なし)」「単身非正社員(同居の子なし)」「単身非就業者」ではつながりの保有率が相対的に低い結果となった。なかでも男性ではその傾向が強く、体調不良時に頼れる人の保有率は約6割、急な出費の相談は約4～5割、仕事・キャリアの相談は3～4割にとどまった。

なお、同じ単身者の中でも「単身正社員(同居の子あり)」や「単身非正社員(同居の子あり)」では、つながりの保有率が比較的高い傾向にあった。この類型では、意識的に支え合える関係づくりが模索されている可能性がある。

つながりの保有状況からは、家族のかたちや働き方、そして性別が、支え合える人間関係の持ちやすさに明確な差を生んでいる現状が見えてくる。誰がつながりを持ちにくいのか、どこに支えが集まりやすいのか。その偏りに目を向けることが、「家族」と「仕事」の現在地を理解するための重要な手がかりとなる。

図表11 類型別 仕事と生活における「つながり」の有無

	体調を崩したときに頼れる人がある割合(%)		急にまとまったお金が必要になったときに頼れる人がある割合(%)		仕事やキャリアについて相談できる人がある割合(%)	
	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計
1 単身正社員(同居の子なし)	66.8	53.3	47.1			
2 単身正社員(同居の子あり)	85.2	61.0	54.9			
3 単身非正社員(同居の子なし)	68.6	52.2	42.3			
4 単身非正社員(同居の子あり)	87.5	64.1	54.2			
5 単身非就業者	66.3	48.8	31.4			
6 正社員同士の共働き(同居の子なし)	94.3	73.2	74.4			
7 正社員同士の共働き(同居の子あり)	94.2	71.5	70.9			
8 正社員と非正社員の共働き(同居の子なし)	95.0	70.9	72.1			
9 正社員と非正社員の共働き(同居の子あり)	95.0	69.1	67.3			
10 正社員と非就業者の片働き(同居の子なし)	93.8	66.4	61.5			
11 正社員と非就業者の片働き(同居の子あり)	93.7	69.1	63.9			
12 非正社員同士の共働き	92.2	67.2	66.3			
13 非正社員と非就業者/非就業者同士	89.5	70.9	59.5			
14 自営業者を含む世帯に属する人	81.8	61.8	56.7			
15 その他の人	89.3	68.7	63.9			
30～59歳計	82.5	62.4	57.5			

(注) 1. 「体調を崩してしまつたときに頼れる人」「急にまとまったお金が必要になったときに頼れる人」「これからの仕事やキャリアについて相談できる人」について1～14の項目で回答(該当する人がいない場合は、「14. あてはまる人はいない」を選択)する設問で、「14. あてはまる人はいない」を選択しなかつた人の割合。2025年1月の調査時点の状況。 2. いずれも30～59歳男女計の数値。クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025追加調査」

時間

で見る家族と仕事

- 仕事関連時間は正社員が含まれる類型で長く、男性でその傾向が顕著
- 可処分時間は正社員が含まれる場合、子どもがいる場合に短くなる傾向
- 「正社員同士の共働き(同居の子あり)」の可処分時間は全類型で最も短く、特に女性で顕著

誰にとっても1日は24時間しかない。しかし、その配分は「家族」と「仕事」の状況によって大きく異なる。ここではその状況を、仕事関連時間、家事・育児等時間、可処分時間の3つの指標から確認する。仕事関連時間は労働時間と通勤時間の合計を、家事・育児等時間は、家事、育児、介護・看護など、家族のケアに使う時間を指す。可処分時間は24時間から仕事関連時間、家事・育児等時間、睡眠時間を差し引いたもので、身の回りの用事、食事、つきあい、学び、休息、リフレッシュなどが含まれる。

仕事関連時間は、「単身正社員」や「正社員同士の共働き」など正社員が含まれる類型で長い。図表では

割愛しているが、男性でその傾向が顕著であり、「単身正社員」「正社員同士の共働き」「正社員と非正社員の共働き」「正社員と非就業者の片働き」では平均で約10～11時間に及ぶ。

家事・育児等時間は、同居の子がいる場合に増える。例えば「正社員同士の共働き」「正社員と非正社員の共働き」「正社員と非就業者の片働き」では、同居の子がいると男性で0.4～0.7時間、女性で2.0～3.5時間長くなる。

時間に関わるこれらの動向は、可処分時間に反映される。可処分時間は正社員として働く場合、子どもがいる場合に短くなる傾向があり、両者が重なる「正社員同士の共働き(同居の子あり)」では全類型で最も短い。特に女性では4.8時間と、全体平均より約3時間短い。この時間に仕事と家族のケア、睡眠以外の全てを詰め込む日々を送っていることが分かる。

一方、「単身非就業者」や「正社員と非就業者の片働き(同居の子なし)」の女性など、同居の子がいない場合や、仕事をしていない人が含まれる場合には、可処分時間が長くなる傾向がある。

自由に使える時間の多少は、学びやつきあいといった人生の余白に直結する。夫婦でよりしっかり働く傾向が強まるなか、それぞれの時間の長さや使い方、その背後にある社会の問題を点検する必要がある。

図表12 類型別 仕事・家事育児等に費やす時間と可処分時間

	可処分時間 (平均、時間)		家事・育児等時間 (平均、時間)		仕事関連時間 (平均、時間)	
	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計
1 単身正社員(同居の子なし)	6.9	1.2	9.8			
2 単身正社員(同居の子あり)	6.0	2.7	9.2			
3 単身非正社員(同居の子なし)	8.3	1.3	8.0			
4 単身非正社員(同居の子あり)	7.4	3.2	7.4			
5 単身非就業者	14.9	2.4	NA			
6 正社員同士の共働き(同居の子なし)	6.4	1.5	9.6			
7 正社員同士の共働き(同居の子あり)	5.5	3.0	9.3			
8 正社員と非正社員の共働き(同居の子なし)	7.6	1.9	8.1			
9 正社員と非正社員の共働き(同居の子あり)	6.5	2.9	8.4			
10 正社員と非就業者の片働き(同居の子なし)	10.6	2.7	10.0			
11 正社員と非就業者の片働き(同居の子あり)	8.2	4.5	10.7			
12 非正社員同士の共働き	7.8	3.2	7.1			
13 非正社員と非就業者/非就業者同士	11.6	4.3	6.7			
14 自営業者を含む世帯に属する人	8.2	2.5	8.2			
15 その他の人	7.4	2.2	7.9			
30～59歳計	7.7	2.3	8.9			

(注) 1. 「可処分時間」は24時間から家事・育児等時間、仕事関連時間、睡眠時間を差し引いた時間(非就業者の仕事関連時間は0として計算)。 2. 「仕事関連時間」は仕事時間と通勤時間の合計(ここは就業者のみで計算した平均値)。「家事・育児等時間」は、家事・育児・家族の介護・看護などの時間。 3. いずれも30～59歳の数値。クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。 4. 単身非就業者(同居の子あり・なし)の仕事関連時間は聴取していないためNA。

(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査2025追加調査」

健康

で見る家族と仕事

- 睡眠不足は「単身正社員（同居の子なし）」や、一人で子育てをする類型で多い
- 精神的不調に関わる症状ありの割合は、配偶者がいない場合にやや高い傾向
- 身体的不調に関わる症状ありの割合は、一人親に該当する類型で高い

起きても疲れが抜けない、気持ちが晴れない——そうした小さな不調は、日々の生活と仕事の中で蓄積される。では健康の状況は、家族と仕事の組み合わせによってどう異なるのか。ここでは、睡眠不足の割合（睡眠時間6時間未満）、精神的不調に関わる症状がある人の割合、身体的不調に関わる症状がある人の割合という3つの指標を用いて、「家族」と「仕事」の類型別に健康の実態を確認する。

睡眠不足の割合は、「単身正社員（同居の子あり）」や「単身非正社員（同）」で高い。これらの類型では、稼ぐ役割と家事・育児等の役割が一人に集中し、その負担が睡眠に及んでいると考えられる。「単身正社員

（同居の子なし）」や、「正社員と非就業者の片働き（同居の子あり）」の男性でも睡眠不足は多い。いずれも仕事関連時間が長く、長時間労働が睡眠を圧迫していると考えられる。

精神的不調に関わる症状がある人の割合は、有配偶者で平均より低く、単身者で平均より高くなる傾向がある。特に低いのは「正社員と非就業者の片働き」である。P18～20で見たように、この類型は平均的な収入は「正社員同士の共働き」や「正社員と非正社員の共働き」より低めであるものの、頼れるつながりや安定した雇用、長めの可処分時間が、心理的な安定に寄与している可能性がある。

一方、身体的不調に関わる症状がある人の割合は、やや異なる様相を示す。配偶者の有無や雇用形態による差は必ずしも明確ではないが、「単身正社員（同居の子あり）」や「単身非正社員（同）」で高く、特に後者では4人に3人が該当する。経済的な厳しさ、可処分時間の短さ、睡眠不足などが重なり、身体的不調として表れていると考えられる。

健康は個人の体質や努力だけでなく、「家族」と「仕事」の状況と深く結びついている。家族と仕事のあり方が健康に及ぼす影響にも目を向ける必要がある。

図表13 類型別 睡眠時間と心身の健康状態

	睡眠6時間未満(%)		精神的な不調に関わる症状あり(%)		身体的な不調に関わる症状あり(%)	
	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計
1 単身正社員(同居の子なし)	27.4	47.3	57.4			
2 単身正社員(同居の子あり)	28.9	53.0	64.8			
3 単身非正社員(同居の子なし)	23.6	52.0	61.2			
4 単身非正社員(同居の子あり)	31.8	55.4	74.9			
5 単身非就業者	19.6	58.5	56.4			
6 正社員同士の共働き(同居の子なし)	18.7	44.0	55.8			
7 正社員同士の共働き(同居の子あり)	19.9	42.5	58.2			
8 正社員と非正社員の共働き(同居の子なし)	22.0	44.3	60.7			
9 正社員と非正社員の共働き(同居の子あり)	22.8	43.8	60.6			
10 正社員と非就業者の片働き(同居の子なし)	18.4	40.2	53.8			
11 正社員と非就業者の片働き(同居の子あり)	24.9	41.3	54.3			
12 非正社員同士の共働き	26.1	47.8	63.7			
13 非正社員と非就業者/非就業者同士	25.5	44.0	54.6			
14 自営業者を含む世帯に属する人	20.7	42.9	59.2			
15 その他の人	22.9	46.4	58.1			
30～59歳計	23.3	46.2	58.5			

(注) 1. 「睡眠時間6時間未満」は、2024年12月の平均的な1日の睡眠時間が6時間未満に該当した人の割合。 2. 「精神的な不調に関わる症状あり」は、2024年の状況として「気がはりつめている」「ゆううつだ」「食欲がない」「よく眠れない」について、「しばしばあった」「いつもあった」に該当する項目が1つ以上あった場合。 3. 「身体的な不調に関わる症状あり」は、2024年の状況として「頭痛やめまいがする」「背中・腰・肩が痛む」「動悸や息切れがする」「ひどく疲れている」について、「しばしばあった」「いつもあった」に該当する項目が1つ以上あった場合。 4. いずれも30～59歳の数値。クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」 「全国就業実態パネル調査2025追加調査」

学び

で見る家族と仕事

- 自己啓発は「単身正社員」や「正社員同士の共働き」で多く、非正社員・非就業者を含む類型で少ない
- 職場の教育訓練やレベルアップ機会の差が、自己啓発の差につながっている可能性
- 自営業者を含む世帯に所属する人など、学びの必要性が高い人でも自己啓発が多い

日々の仕事に追われるなかで、資格の勉強をする時間をどう確保するか。研修費用をどう捻出するか。そうした小さな選択の積み重ねが、将来のキャリアを左右する。「家族」と「仕事」の状況は、将来に向けた学びや成長の機会にも影響を及ぼしている。ここでは、仕事に関わる自己啓発を年10時間以上行った割合、自己啓発への支出を行った人の割合などの指標を用いて状況を確認する。

まず、自己啓発を行った割合や自己啓発に支出があった割合は、「単身正社員」や「正社員同士の共働き」の有配偶者で高い。安定した雇用や収入を背景に、将来への投資に踏み出しやすい状況がうかがえる。一

方で、非正社員や非就業者を含む類型では、自己啓発に取り組む人が相対的に少ない。背景として、職場での人材開発の機会や仕事でのステップアップの機会が少なく、それに連動した自己啓発が誘発されにくいことが考えられる。

このほか、「自営業者を含む世帯に属する人」「その他の人」では、自己啓発への取り組みが多かった。前者は、仕事を獲得する上で、分自主導で知識やスキルの更新を行うことが不可欠な働き方であることが、反映されていると推察される。後者の類型には会社役員が含まれ、重い責任を果たすために、学ぶ必要が多くなっていると考えられる。

図表には掲載していないが、自己啓発の機会には男女差も大きい。「正社員同士の共働き」「正社員と非正社員の共働き」「正社員と非就業者の片働き」をする有配偶者の場合、同居の子の有無にかかわらず、男性で仕事に関わる自己啓発を行う割合や自己啓発に支出を行う割合がより高い。これらの類型の女性で自己啓発が少ない背景には、家事や育児の負担によりその時間を捻出しにくいことのほか、勤務先での能力開発投資や仕事のレベルアップの機会が限定されることが影響している可能性がある。

図表14 類型別 学びに費やす時間・お金と成長実感

	自己啓発あり (年10時間以上実施の割合、%)		自己啓発への支出あり (割合、%)		仕事を通じた成長を 実感する機会あり(割合、%)	
	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計	男女計
1 単身正社員(同居の子なし)	27.6	32.2	25.1			
2 単身正社員(同居の子あり)	24.5	24.9	28.4			
3 単身非正社員(同居の子なし)	15.2	19.8	24.2			
4 単身非正社員(同居の子あり)	14.6	16.7	31.1			
5 単身非就業者	12.8	14.3	3.3			
6 正社員同士の共働き(同居の子なし)	27.3	33.2	30.1			
7 正社員同士の共働き(同居の子あり)	29.4	36.7	32.3			
8 正社員と非正社員の共働き(同居の子なし)	20.2	21.1	29.8			
9 正社員と非正社員の共働き(同居の子あり)	21.8	24.0	32.5			
10 正社員と非就業者の片働き(同居の子なし)	18.7	18.5	15.2			
11 正社員と非就業者の片働き(同居の子あり)	23.5	24.0	16.9			
12 非正社員同士の共働き	17.5	21.0	29.1			
13 非正社員と非就業者/非就業者同士	15.9	14.5	10.3			
14 自営業者を含む世帯に属する人	27.6	33.5	28.6			
15 その他の人	33.7	34.5	34.9			
30～59歳計	23.9	27.5	25.9			

(注) 1. 「自己啓発あり(年10時間以上)」の割合は、2024年に仕事に関する自発的な学びにかけた時間が10時間以上だった人の割合。「自己啓発への支出を行った人の割合」は、仕事にかかわる自発的な学びへの支出を少しでも行った人の割合。 2. 「仕事を通じた成長を実感する機会あり」の割合は、就業者かつ「機会があった」人を分子、非就業者と就業者の合計を分母とした割合。 3. いずれも30～59歳の数値。クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

(出所) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査(JPSED)」「全国就業実態パネル調査2025追加調査」

「あと3時間」が映し出す、30～59歳の本音

「家族」と「仕事」の 類型別に見る時間の不足

最も足りていない時間は 「睡眠・休息」

「週にあと3～5時間、自由な時間が増えたら何に使いますか」。

「全国就業実態パネル調査2025年追加調査」では、30～59歳の男女にこの問いを投げかけた。選択肢は「睡眠・休息」「労働」「家事・育児」「趣味」など10項目。そのなかから最も当てはまるものを1つ選んでもらった。つまり、この設問は人びとが「いま最も足りていない時間」を映す鏡である。

全体で最も多かった回答は「睡眠・休息」で40.3%。約4割が、もし時間が増えたらまず休みたいと考えている。30～59歳の平均睡眠時間は6.4時間だが、6時間未満の人は23.3%と4人に1人にのぼる。家族構成や働き方の類型別にみると、睡眠不足の割合が高い類型ほど「睡眠・休息」を求める割合も高いという関係が確認された。

とくに、「単身正社員（同居の子あり）」や「単身非正社員（同）」では、労働と家族役割を一手に担う負荷が重く、睡眠不足と休息希求の双方が高い。「正社員同士の共働き（同居の子あり・なし）」や「非正社員同士の共働き（同）」も、客観的な睡眠不足が目立たなくても「休みたい」という声は強い。両立負担が大きい生活で疲労が蓄積している可能性もうかがえる。

子育てが余暇に影響

次に多かったのは「趣味」（38.6%）だが、ここには「同居の子の有無」による差がある。夫婦の働き方が同じでも、同居の子がいる場合は「趣味」を選ぶ割合が下がり、「家事・育児」を選ぶ割合が上がる。たとえば「正社員同

士の共働き」では、同居の子なしの38.0%が「趣味」を挙げるのに対し、同居の子ありでは30.6%に低下する。一方で「家事・育児」は1.9%から8.0%へと増える。

時間ができても自分の楽しみより家族ケアを優先したい——そこには、十分に家族に関われていないという罪悪感がにじむ。

家族と過ごす希望を 実現できていない男性

男女別にみると、さらに示唆的だ。「正社員同士の共働き（同居の子あり）」で「家事・育児」を望む男性は8%台に達する。片働き世帯の男性でも同程度だ。家事・育児時間が短いことが当たり前ではなく、「もっと関わりたい」と願いながらも、実現できていない男性の存在が示唆される。女性側でも、「正社員同士の共働き」で「家事・育児」を挙げる割合が比較的高く（7.6%）、仕事と家族の間での葛藤がうかがえる。

30～59歳の 時間への希望から見えるもの

注目すべきは、「労働」に充てたい人の少なさだ。男性1.7%、女性1.3%にとどまり、「家族」と「仕事」のどの類型でも低水準だった。

調査結果は、「家族」と「仕事」の類型ごとに異なる課題を浮かび上がらせている。単身正社員には長時間労働の重さが、子育て世帯にはケア時間の不足が、共働き世帯には慢性的な疲労が横たわる。

「あと3時間」の使い道は、人びとの優先順位を雄弁に物語る。そこに表れたのは、休息と家族、そして自分自身を取り戻したいという願いである。



見えない制約

Section1では、「家族」と「仕事」を巡るこの10年の変化と現在地を、全国規模の就業実態データから丹念にたどってきた。10年で「家族」と「仕事」のかたちは変化し、単身正社員の増加や片働きを選択する有配偶者の減少、そしてより近年の正社員同士で共働きをする有配偶者の増加などの傾向が見られた。

一見すれば、選択肢は広がり、私たちはより自由になったように見える。だが、「家族」と「仕事」をさまざまな角度から重ね合わせていった結果、浮かび上がったのは、個人の意思で決めているはずの選択が、見えない壁に阻まれている事実である。

例えば、結婚の価値は下がっていないにもかかわらず、

男女それぞれが異なる理由で、結婚へのハードルを感じている。正社員同士の共働きをする人が増えつつある一方で、子どもを持つと女性の収入が低くなる状況は維持されている。正社員として子どもを育てようとするれば時間的な余裕が極めて小さくなるが、この働き方が現役世代の生活の主要な基盤である状況は変わらない。家族・親族以外と暮らすことや家事を自動化・外部化することなど、従来の家族のあり方を手放すことへの抵抗感も大きい。

個人の選択は確かに変わりつつある。しかし同時に、見えない社会の構造が、依然として個人の選択を制約し続けている。それが、「家族」と「仕事」を巡る、リアルな日本の姿である。



家族 × 仕事を巡る 日本の3つの問題と その超え方

このSection2では、Section1で詳細に見てきた「家族」と「仕事」を巡る変化や課題を、3つの問題として捉え直し、それらへの解決策を探る。どれも短期的には影響を認識しにくいだが、未婚化や少子化、労働力不足、労働市場の硬直化、人間関係の希薄化などを通じて、経済や社会の活力を損ない続ける問題である。

その上で、「全国就業実態パネル調査」およびその追跡調査の解析、職場の実態把握にフォーカスした調査の分析、企業や社会の新たな動きを担う人々への聞き取り調査に基づき、「家族」と「仕事」を巡る問題の解決に資する要因を探る。

問題の所在を明らかにするだけでなく、解決への「希望」を見出すことが、本セクションの目的である。



家族×仕事を巡る3つの問題

「家族」と「仕事」のかたちは、ただ変化しているだけではない。その変化の背後には、経済や社会の持続可能性を損なう3つの大きな問題が存在している。それら問題の輪郭を捉え、解決に資する要因は何かを多様な方面から探っていく。

3つの問題

Section1では、この10年で「家族」と「仕事」のかたちが大きく変化する一方、家族を持つこと、働くことに関して、個人の希望や選択を阻む問題が社会の随所に存在していることを指摘した。

ここからは、これまで見てきた個別の問題を手がかりとして、それらを3つの構造的な問題として捉え直していく。その上で、これらの問題の解決に資する具体的な要因を、データの検証や企業の実践、社会における新たな動きの可能性に踏み込むことで、多角的に明らかにしていく。

「家族」と「仕事」が互いの選択を阻む

3つの問題の1つ目は、「家族」と「仕事」が相互に

個人の選択を制約しあう「二重の足かせ社会」である。「家族」に関わる事情によって、今なお仕事やキャリアの選択が狭められる人がいる。一方で、「仕事」に関わる事情によって、家族形成に関わる希望を持ちにくく、仮に希望しても実現しづらくなる場面もある。これは個人のライフキャリア充実の機会を損なうにとどまらず、労働力の未活用や労働市場の硬直化、未婚化・少子化というかたちで経済や社会の持続可能性を揺るがせている。

社会が断片化し、不寛容になる

2つ目は、「家族」と「仕事」のかたちが多様になるなかで、それぞれの置かれる状況や課題への理解や共感を持ちにくくなったり、ほかの選択肢の恵まれたところに目が行き不公平感を持ちやすくなったりする、「ずるいずるい社会」の形成である。こうした感覚が広がることは、短期的な視野による負担軽減策の横行を招き、社会的な公正を実現するための資源再配分や支援制度に関わる冷静な議論を難しくしかねない。

孤立が広がる社会への接近

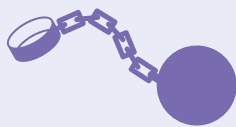
3つ目の問題は、人と人とのつながりが弱まり、そこ

家族と仕事

を巡って生じている 3つの問題

問題

1



二重の足かせ社会

家族に関わる事情が仕事やキャリアの選択を狭める一方、仕事に関わる事情が家族形成の選択を阻む。個人のライフキャリア充実の機会を奪うだけでなく、社会の持続可能性を損ない続ける

▶ P28

問題

2



ずるいずるい社会

「家族」と「仕事」のかたちが多様化するなかで、それぞれが抱える負担や課題が見えにくくなり、相互の不満や不公平感が生じやすくなるほか、必要な支援や資源再配分の議論が行いにくくなる

▶ P29

問題

3



関係縮小化社会

家庭と職場に人間関係が集中してきた日本において単身化が進むことにより、人とのつながりが希薄化する。そこで提供されてきた様々な支えあいの機能が縮小する

▶ P30

で提供されていた機能が縮小していく「関係縮小化社会」の進行である。つながりは安心や健康に関わるだけでなく、新たな挑戦やキャリア形成を後押しする重要な資源である。日本では人間関係が家庭と職場に集中する傾向があるが、すでに職場では密接な関係を築く機会が減少している。加えて、つながりの保有率がより低い単身者が増えるなかで、それを代替する関係が十分に形成されないため、社会全体の関係性は希薄化に向かっている。

これら3つの問題が放置されることは、労働力不足と高齢化が同時に進行する日本において、経済や社会の活力がさらに削がれ続けることを意味する。そこでSection2では、複数のアプローチで、これら3つの問題の解決に資する要因を探る。

大規模パネル調査データから鍵を探る

最初のアプローチは、「全国就業実態パネル調査」および2025年追加調査のデータ解析である。「家族」と「仕事」が互いに制約しあう構造や、その帰結としての単身化・孤立に対する処方箋を探る。配偶者を持つ選択や子どもを持つ選択を阻むものは何か、家族の事

情があっても柔軟なキャリア選択やキャリアアップを可能にする条件は何か。単身者がつながりを持つ上で有効な行動は何か。同一人物を追跡するデータの強みも活かしながら、問題解決に関わる要因の解明に取り組む。

職場と社会から未来を設計する

第2のアプローチは、職場の実態把握に関わる独自調査の分析である。「家族」の事情によるキャリアへの制約や、社員同士の不公平感の発生を防ぎ、多様化する社員のニーズと企業の成長を同時に実現するための組織戦略を検討する。特徴的な2つの職場グループの意識や行動と組織戦略の関係を分析し、「ずるい」を乗り越えながら企業の成長を実現する道筋を探る。

第3のアプローチは、「家族」と「仕事」の枠を超えた新たなつながりを生み出す模索から、「関係縮小化社会」を克服する鍵を探る。AIやロボット、アバター、途上国の子ども支援、コレクティブハウジングやシェアハウスなど研究や実践から、新しい「私たち」をどう創るのかを検討する。

「家族」と「仕事」を巡って生じている問題の構造を見極め、その上で新しい未来を創るための鍵を探るのが、このセクションの役割である。

問題を克服する鍵を探る 3つのアプローチ

アプローチ

1



全国レベルの大規模追跡調査データの分析

約5万人を追跡する「全国就業実態パネル調査」およびその追加調査を用いて「家族」と「仕事」の相互制約や単身者の関係確保に関わる実態を分析し、克服に寄与する要因を検証する

▶ P31

アプローチ

2



職場の実態把握に関わる独自調査の分析

独自調査の分析に基づき、「家族」の事情による「仕事」への制約や、社員同士の不公平感の発生を防ぎ、多様化する社員のニーズに応えながら、企業の成長を同時に実現するための組織戦略を検討する

▶ P36

アプローチ

3



新たな実践や模索への聞き取り調査

AIやロボット、アバター、シェアハウス、途上国の子ども支援など、新たなつながりを模索する取り組みへの聞き取り調査を通じ、「家族」と「仕事」の枠を超えた関係が果たしうる役割と可能性を検討する

▶ P40

問題

1

家族と仕事の相互制約が社会の活力を奪う

「二重の足かせ社会」

- 「家族」の事情が仕事やキャリアを制約し、「仕事」の状況が家族形成に影響する「二重の足かせ」は、男女双方のライフキャリアの希望実現を阻んでいる
- この構造は個人にとどまらず、単身化や少子化の進行、労働力の低活用、キャリアの硬直化を通じて、社会・経済の活力を損ない続けている

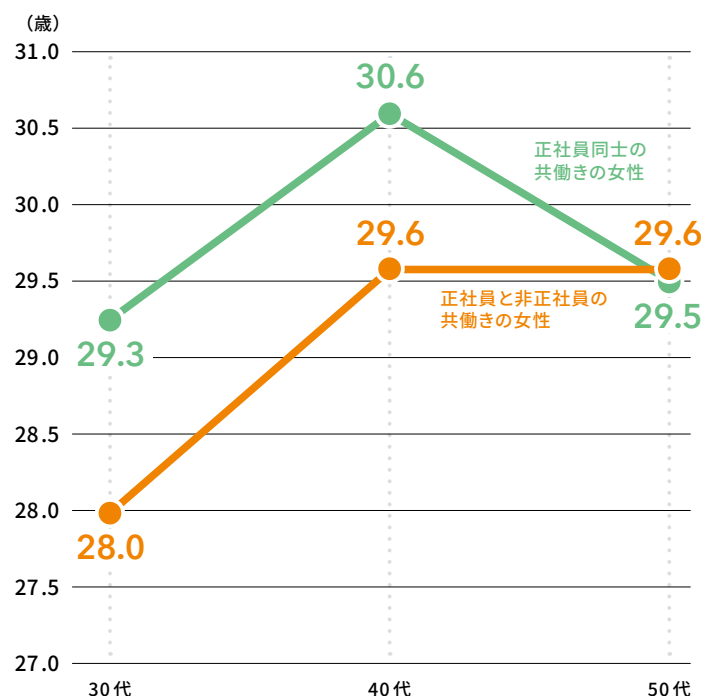
「家族」の事情が 仕事の選択を制約する

「家族」と「仕事」を巡る問題の筆頭は、家族と仕事の事情が互いに個人の希望を縛り合う「二重の足かせ社会」である。

その典型は、「家族」の事情が女性のキャリアの選択肢を狭める状況だ。Section1で見たように、夫婦の働

**図表15 夫婦の働き方別に見た
女性の第1子出産年齢**

(「正社員同士の共働き」と「正社員と非正社員の共働き」の比較、平均値)



(注) 第1子出産年齢は、現在の本人年齢から第1子の年齢を差し引いたものとした。配偶者と子どもがいる女性の第1子出産年齢の平均値。いずれもクロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。

き方が同じでも、子どもがいる女性の収入はより低い。P34で示す通り、子どもの数が増えると、女性が仕事のレベルアップや昇進・昇格を経験する確率は低下する。家族形成がキャリアに影響しにくい男性との間で差が広がる構図は依然として強固である。

一方、男性にも「家族」の事情による「仕事」への制約がある。男性には今なお「主に家族を養う」役割が期待され、子どもが増えることが、柔軟なキャリア選択に対する壁となる状況が生じている (P33)。さらに、男性が介護を担う場合、転職希望や自発的転職の確率が高まる (P33)。職場が男性の家庭役割を十分想定せず、介護のために残業ができなかったり、早退したりすることへの理解不足が、就業先変更の必要性を高めていると考えられる。

「仕事要因」が 家族の選択に影響する

反対に、「仕事」の事情が家族の選択を左右する場面も少なくない。男性では、正社員であることや年収の高さが結婚確率を高める。裏を返せば、雇用の安定度や収入が低い場合に配偶者を持ちにくい状況が続いている。女性では、労働時間が長いと結婚確率が低下し、短いと上昇する (P31)。フルタイムで働く女性にとって、家族形成による収入減やキャリアダウンへの懸念が、配偶者を持つかどうかの決断に影響している可能性がある。

「仕事」の状況は子どもを持つ選択にも影響する。正社員であることは男女双方で子どもを持つ確率を高めている (P32)。しかし、正社員同士の共働きでは第1子出産年齢が高くなる傾向があり (図表15)、さらに子どもを持つと可処分時間が平均より大幅に短くなることから (P20)、希望する数の子どもを持ちにくい状況にある。

広がる経済・社会への影響

「二重の足かせ」は、個人の希望の実現を阻むだけではない。配偶者や子どもの持ちにくさ、キャリアの追求のしにくさ、柔軟なキャリア選択の難しさがもたらすのは、少子化の進行、労働力の低活用、適材適所の困難化であり、それらはいずれも日本社会や経済の活力を損ない続ける問題である。データはその状況を如実に表している。

問題
2

異なる立場や選択への寛容さが失われる 「ずるいずるい社会」

- 生き方や暮らしの基盤が多様化するなか、異なる立場への理解が難しくなり、寛容さが失われる「ずるいずるい社会」が広がりつつある
- 多様な「家族」と「仕事」を横断的に捉え、各類型の課題を可視化することが、相互理解と冷静な議論の前提となる

多様化の裏側で進む不公平感

「家族」と「仕事」を巡る2つ目の問題は、生き方や暮らしの基盤、直面する課題が多様化するなかで、異なる立場や選択への共感が難しくなり、他者への寛容さを持ちにくくなる「ずるいずるい社会」が広がることである。

家族構成や働き方が異なれば、手にできる資源も、負担が集中する局面も違う。時間が足りない人もいれば、所得が足りない人もいる。豊かなつながりを持つ人もいれば、孤立を抱える人もいる。本来なら、そうした違いを前提に支え合う仕組みを整える必要がある。しかし経済成長の実感が薄れ、将来の生活向上への

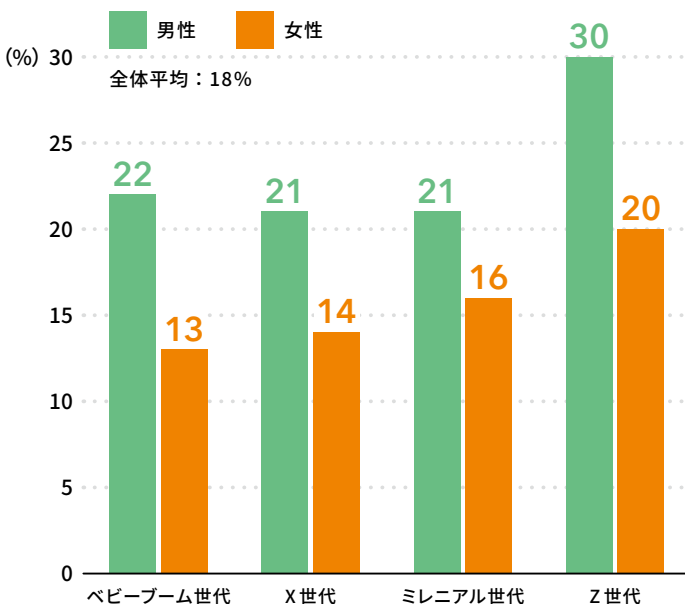
見通しも立ちにくい今日、他者の困難に目を向ける余裕は小さくなりがちだ。その結果、「恵まれている部分」だけが切り取られ、「あの人はずるい」という言説が生まれやすくなる。

例えば単身正社員は、とすれば安定した雇用と身軽さを持つ存在に映るかもしれない。しかしSection1で見たように、単身正社員は平均労働時間が長く、睡眠時間が短い傾向にあり、支え合える人間関係を持つ割合も低い(P19~21)。表面的なメリットの背後にある課題は、丁寧に読み解かなければ見えてこない。

多様な選択が抱える課題の可視化が必要

問題を複雑にしているのは、社会の持続可能性を高めるための制度や支援が、運用のあり方によっては不公平感や不寛容さを増幅してしまうことである。職場では育児や介護と仕事を両立する人が増え、企業も支援を拡充してきた。しかしその対応が現場のやりくりに終始し、業務プロセスや組織文化の見直し、全社員の働きやすさを高める取り組みを伴わない場合、ほかの社員への負荷が増し、不満や軋轢が大きくなる(P36~37)。支援そのものが問題なのではない。働く人の多様なニーズが尊重されないまま一部への対応を重ねることが、分断を生みやすくしている。

図表16 平等を推進する試みは「やりすぎだ」と答えた日本人の割合



(出所) イブソス「平等指数2024」

社会の公平性や持続可能性を高める取り組みへの不満

こうした状況は、不満に訴える言説を広げやすくし、本来は社会の公平性や持続可能性を高める制度への信頼を損ないかねない。国際的な世論調査企業であるイブソスの「平等指数2024」によれば、日本で「平等を推進する取り組みはやりすぎだ」と考える人が18%、特にZ世代の男性では30%に達している(図表16)。平等を巡る施策に違和感や反発を抱く層が決して少なくないことを示す数字である。

今必要なのは、多様な「家族」と「仕事」の選択を横断的に捉え、それぞれの強みと課題をデータに基づいて可視化することである。強みと負担の実態が共有されてこそ、「ずるい」を超えた冷静な議論が可能になる。P16~23で示した家族類型別の現在地は、議論の前提として理解しておくべきだろう。

問題

3

孤立が広がり、安心や挑戦の基盤が縮小する

「関係縮小化社会」

- 人とのつながりは、有形無形の支えやキャリアの支援を提供し、幸福感とも深く関わる
- つながりの保有率が低い層が拡大し、関係性の希薄化が社会全体で進みつつある
- 日本では人間関係が「家族」と「仕事」に集中する傾向があるが、今後はその枠を超えた新たなつながりを社会全体で広げる必要がある

3つ目の問題は、人と人との関係が希薄化し、つながりが持つ機能が社会全体で弱まる「関係縮小化社会」の進行である。

人はつながりを通じ、有形無形の支えを得ている。これらは意識されにくいですが、心身の健康や生活の安定に深く関わり、幸福感にも関係する。

同時に、つながりは個人のキャリアを支える資源でもある。仕事でともに働く人からの助言や支援で成長が促されることもあれば、たまに会うような緩やかな関係が新たな就業機会に関わる有望な情報をもたらすこともある。このほか拠り所となる人間関係が、新しい試みに踏み出す力を高めるという指摘もある。

関係が縮小する社会の構造

しかしSection1で見た通り、つながりは誰もが同じように持てるわけではない。特に単身者では、困った際

に頼れる相手や、仕事・キャリアを相談できる相手を持たない人の割合が高く、その傾向は男性で顕著である。

日本では単身化が急速に進んでいるが、このままでは社会全体のつながりの希薄化が進み、人間関係がもたらすさまざまな支えを得にくい人が増えかねない。家族のかたちにかかわらず、自分にとって望ましいつながりを持ちやすい社会を築く必要がある。

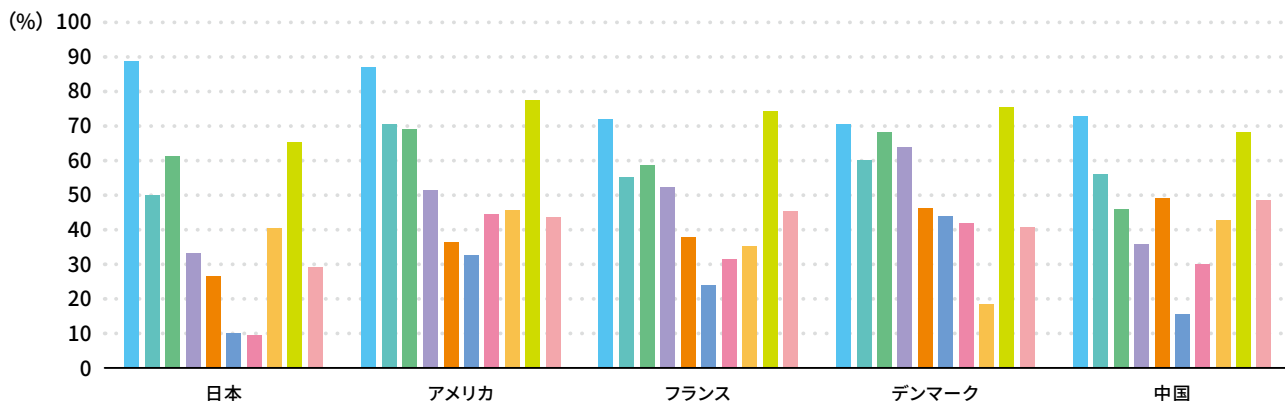
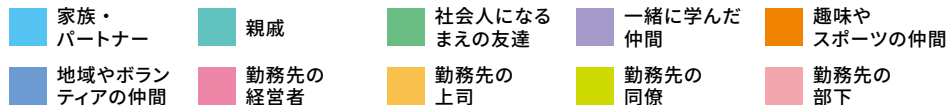
「家族」と「仕事」以外のつながりをどう増やすか

単身者がつながりを持ちにくい背景には、日本で人間関係が「家族」と「仕事」に集中してきた構造がある。国際比較調査によれば、日本はアメリカ、フランス、中国、デンマークに比べ、普段付き合っている人間関係が少なく、さらにその相手が家族・親族や仕事に集中する傾向がある(図表17)。そのため、親や兄弟などの親族が近隣におらず、新たに家族を持たない場合に、人間関係の主要な柱の一つが失われやすい構造にある。

孤立を防ぐため、職場の人間関係の再構築を支援する、あるいは家族形成を促すという方法もあるかもしれない。しかし、職場ではかつてのような密接な人間関係を構築する機会は減っており、また必ずしも全員が家族形成を希望するとは限らない。まずは、「家族」と「仕事」以外のつながりを社会に増やし、個人が選択できるようにすることが、「関係縮小化社会」に対抗していく上での優先課題となる。

図表17

交流のある人間関係の種類



(出所)リクルートワークス研究所「五カ国リレーション調査」(2020)

解決

へのアプローチ 1

全国就業実態パネル調査(JPSED)の解析で読み解く

論点①

仕事は配偶者を持つことにどう関わるのか 問題解決に何が有効か

- 仕事要因は配偶者を持つことに影響する。
ただし男女でその影響の仕方が異なる
- 男性への稼ぐ役割、女性への家事・育児役割への期待が、
仕事と結婚の異なる関係を生み出している
- 配偶者を持つハードルを下げるためには、
生計の安定と家事・育児負担の軽減の両輪が必要である

男性でのみ、生計が安定すると 結婚確率が高まる

ここからは、「全国就業実態パネル調査」とその追加調査のデータを用い、5つの論点から、問題解決の方向性を明らかにしていく。最初に取り上げる論点は、仕事の状況が配偶者を持つことにどう影響しているのか、そしてその影響をどう緩和しうるのか、である。

分析の結果、仕事の状況は結婚に影響するものの、その影響の表れ方には男女差があることが確認された(図表18)。生計の安定は男性の結婚にのみ影響しており、非正社員に比べ正社員である場合、翌年に結婚する確率は約4倍に高まっていた。また、男性の収入が100万円高くなると、結婚確率は約1.1倍となった^(注8)。

一方、女性では、雇用形態や収入による有意な影響は確認されなかった。この結果は、稼ぐ役割を男性に、家事や育児を女性に期待する性別役割分業の構造が、日本社会に今なお残っていることを示している。

労働時間と結婚の関係は、 男女で正反対

同様の状況は、労働時間でも確認できる。男性では週45～59時間と長めに働く場合、翌年の結婚確率が約1.1倍に高まる。女性では、労働時間が短いほど結婚しやすく、週60時間以上では結婚確率が約0.7倍に低下し、週20時間未満では約1.5倍に上昇する。これらは就業形態や年収などを調整した結果であり、労働時間そのものが男女で逆方向に作用していることを示す。

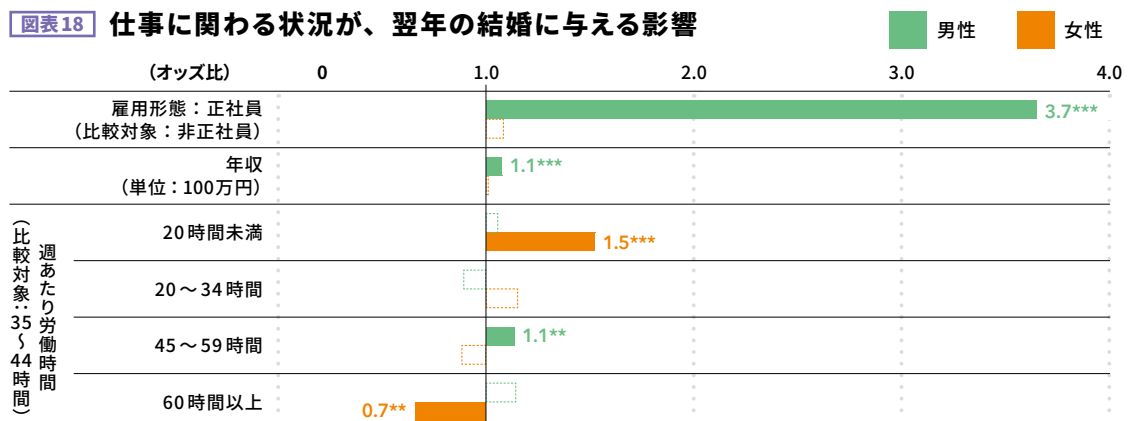
長時間労働の男性は、生活や精神的な支えを求めて結婚に踏み切りやすくなっている可能性がある。しかし女性では、結婚が仕事にマイナスになる可能性があり、長時間働く場合に結婚に向かいにくくなる傾向もありそうだ。後者の影響の克服には、P34で検討するような家族の事情が女性のキャリアに及ぼす影響の解消が必要になる。

片方の取り組みだけでは 効果は期待しづらい

男性の雇用安定や賃金引上げは、男性側の結婚への障壁を下げうるが、それだけでは女性側のハードルは解消されない。

男女が家事・育児を担う前提の働き方や家事の自動化・外部化など、女性が仕事やキャリアを犠牲にせず結婚を選べる環境を作ることが重要である。両者を同時に進めてこそ、仕事から結婚への男女で異なる制約を解きほぐせる。

【図表18】仕事に関わる状況が、翌年の結婚に与える影響



(注)数値はオッズ比。分析の詳細は、注8(P49)参照

解決

へのアプローチ 1

全国就業実態パネル調査(JPSED)の解析で読み解く

論点②

仕事は子を持つこととどう関わるのか 問題解決に何が有効か

- 男女ともに、雇用の安定が子どもを持つ確率を高める
- ただし雇用の安定だけでは不十分。子どもを持つことは母親のキャリアに中長期的な影響を及ぼしており、その懸念もまた子どもを持つことのハードルになりうる
- 男女それぞれの雇用の安定と両者が家事・育児を分担できる働き方の実現が重要

働き方と子どもを持つことの関係性

2つ目の論点は、仕事子どもを持つこととどう影響するのか、また問題解決に何が必要かである。

まず、仕事の状況が子どもを持つこととどう関わるかを分析した^(注9)。図表は割愛するが、男女とも正社員であることが子どもを持つ確率を高める一方、年収による明確な影響は確認されず、収入の多寡よりも、長期的な収入と雇用の安定が重要であることが示された。子どもを持つ決断において、その生育に中長期的な責任を負える見通しが重要となっている。

もっとも、「生計が安定すれば子どもを持ちやすくなる」と単純に結論づけることはできない。子どもを持つことは女性の賃金やキャリアに中長期的な不利をもたらす。その懸念が子どもを持つ決断をためらわせる可能性があるためだ。

男女で異なる、労働時間の影響

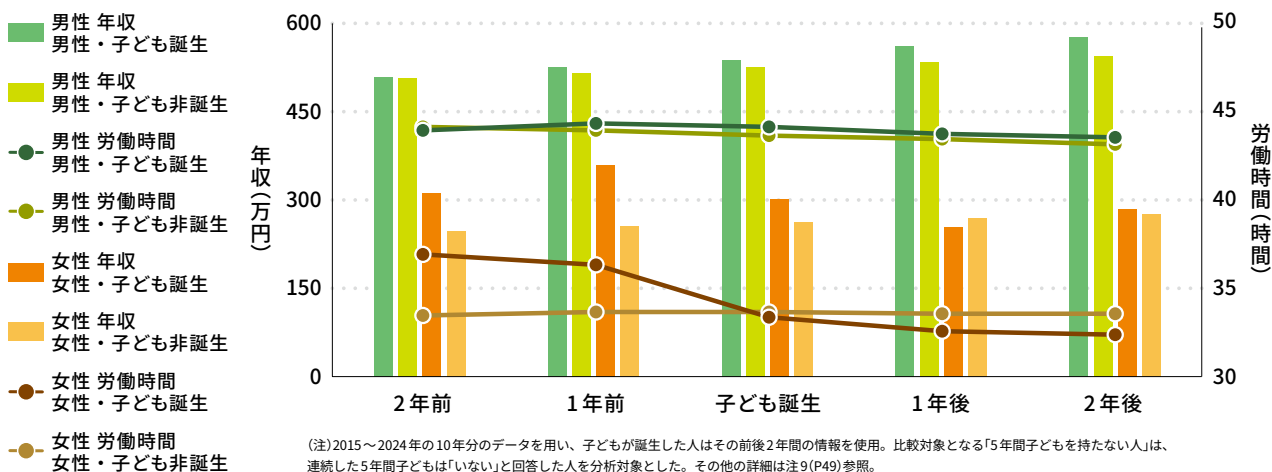
実際、出産が女性の仕事に及ぼす影響は、今日なお強固である。図表19に、同一人物を追跡したデータを用い、出産前後5年間の年収と週労働時間がどう変化するかを男女別に示した^(注10)。比較のため、5年間連続して子どもを持たない人の状況も示している。男性では、子どもの誕生の2年前までは年収・労働時間も子どもを持たない人とほぼ同水準で推移する。しかし誕生の1年前から年収・労働時間が上昇し、誕生後も年収差は拡大、労働時間の差も維持されている。

女性では、子どもの誕生1年前に年収が増加するが、誕生を機に年収・労働時間が大きく減少し、2年後になっても回復しない。子どもを持つことは、親のキャリアに中長期的に影響しており、その状況は子どもを持つ上でのハードルとなっていると考えられる。

課題は山積み

近年の「正社員同士の共働き」の増加を見ると、子どもの持ちにくさは解消に向かっているようにも思える。しかし、「正社員同士の共働き」は可処分時間が短く、誰もが選択できる働き方にはなっていない^(注11)。また、この類型では女性を中心に両立負担が極めて重く、希望の数の子を持つことは容易ではない。課題はまだ山積みである。

図表19 子どもの誕生前後の年収・労働時間の推移



解決

へのアプローチ 1

全国就業実態パネル調査(JPSED)の解析で読み解く

論点③ 家族は柔軟なキャリア設計とどう関わるのか 問題解決に何が有効か

- 結婚や子どもの数の増加は、男性の転職希望を持ちにくくするが、介護を担うことは転職希望を持つことや、実際の転職を促す
- 仕事に関わる自己啓発や相談先が増えることは、転職希望を持ちやすくする
- 自ら獲得した知識やスキル、相談先からの新しい視点が柔軟なキャリア形成を後押しする

根強い「男性が家族を養う」意識

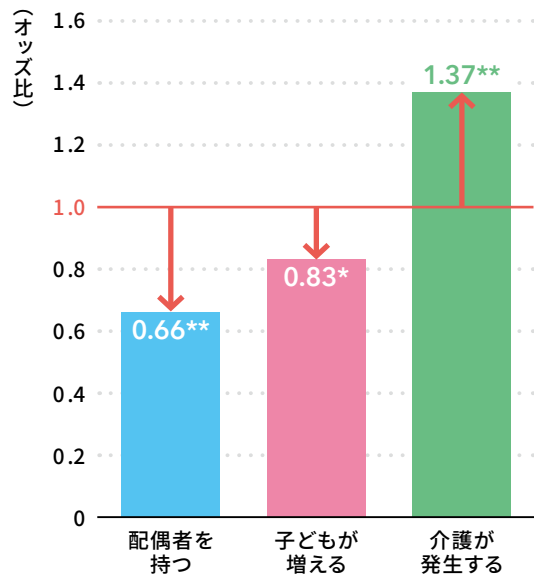
ここまで見てきたように、夫婦が共に働く傾向が強まってきた今日においても、男性に「稼ぐ役割」を期待する構造は強く残っている。このような期待や男性自身が感じる責任は、収入や働き方が変わる可能性を伴う転職に慎重になる理由となり、男性が自分の希望に沿って柔軟にキャリアを設計することへの妨げとなっている懸念がある。

この影響を検証するため、正社員男性を対象に、配偶者を持つこと、子どもの数が増えること、介護に従事することが転職希望にどう関わるかを分析した^(注12)。同一人物を追跡したデータで、個人に起きた変化の影響を検証したところ、配偶者を持つこと、子どもが増えることは、転職希望を持つ確率をそれぞれ約0.7倍、約0.8倍へ引き下げていた(図表20)。

一方で、介護に従事することは転職希望を持つ確率を約1.4倍に高めていた。介護のために働く時間や時間帯に制約が生じることへの理解不足が、転職希望を促すと考えられる。

なお、男性の自発的転職(実際の転職行動)の要因を分析したところ、家族要因による直接の影響は確認されなかった。一方、前年に転職希望がある場合、翌年に実際に転職する確率は約6倍となった^(注13)。ここから、家族要因は男性の転職希望への影響を通じ、間接的に転職行動を左右すると考えられる。

図表20 配偶者を持つ、子どもが増える、介護をすることが、転職希望に与える影響



(注)数値はオッズ比。分析の詳細は注11(P49)参照。*** p<0.01、** p<0.05、* p<0.10。

自己啓発や多様な相談先が柔軟なキャリア選択を促す

では、家族の事情にかかわらず、男性が柔軟にキャリアを設計するために何が有効なのか。分析によれば、仕事に関わる自己啓発や、相談できる人の数が増えることは、自発的転職の確率を高めていた。スキルを磨き、他者との対話を通じて視野を広げることが、主体的なキャリア選択を後押ししていると考えられる。

労働力不足や仕事の変化が避けられないこれからの時代には、本人の希望や必要に応じてキャリアを選択できることが、個人だけでなく、社会的にも重要だ。そのために、男女が家族内で稼ぐ・ケアする・学ぶ役割を柔軟に交換できる環境を整えること、自己啓発支援やつながりの充実を急ぐことが必要である。

解決

へのアプローチ 1

全国就業実態パネル調査(JPSED)の解析で読み解く

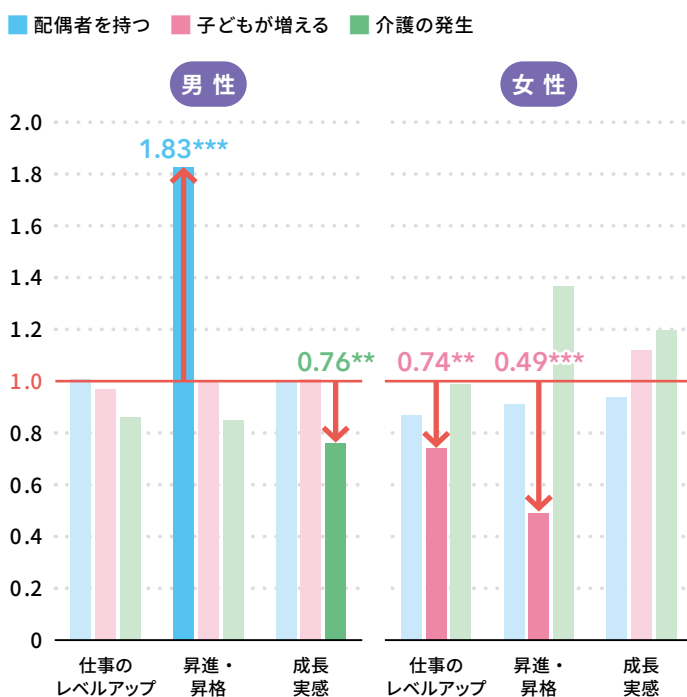
論点④ 家族は仕事のレベルアップとどう関わるのか 問題解決に何が有効か

- 子どもの数が増えると、女性でのみ仕事のレベルアップや昇進・昇格の確率が低下する
- 男性の育児は、時間の短さに加え、仕事へ影響しづらい時間帯に行われている可能性がある
- ライフイベント期も男女が仕事で成長し続けられる環境づくりは、企業にもメリットがある

ライフイベントと 仕事のレベルアップ

仕事の幅が広がり、難易度が上がる仕事のレベルアップや、昇進・昇格は、個人のキャリア形成上の重要な機会である。では、家族に関わる状況は、その

**図表21 家族状況の変化が
仕事のレベルアップ等に与える影響** (オッズ比)



(注)数値はオッズ比。有意な項目のみ数値を記載。注15参照(P49)。*** p<0.01、** p<0.05、* p<0.10。

機会にどう影響しているのか。仮に不利な影響が生じているなら、どうすればそれを乗り越えられるのか。

この点を明らかにするため、配偶者を持つこと、子どもの数が増えること、介護に従事することが、男女の仕事のレベルアップ等とどう関わるのかを、論点③と同じ手法で分析した(図表21)^(注14)。

女性では、子どもの数が増えると、仕事のレベルアップの確率は約0.7倍、昇進・昇格の確率は約0.5倍となった。一方、男性は配偶者を持つと昇進・昇格の確率が約1.8倍となり、子ども数は仕事のレベルアップや昇進・昇格に明確な影響を示さなかった^(注15)。

では、なぜ子どもの増加は女性の仕事にのみ不利な影響を及ぼすのか。近年、男性の育児時間は増える傾向にある。それでも女性でのみ負の影響が確認される背景には、男性の育児時間の相対的な短さに加え、その多くが仕事に影響しにくい時間帯に行われていることが一因となっている可能性がある。男女が育児を「長さ」と「時間帯」の双方でより均等に担えるような意識と働き方が求められる。

なお男性では、介護を担う場合、仕事を通じた成長を実感する確率が約0.8倍に低下していた。早い帰宅や日中の離席が続くなかで、周囲への遠慮や負い目から、やりがいのある業務を手放しやすくなっている可能性がある。

ライフイベント期も 仕事で成長し続けられる環境整備を

同じ分析からは、計画的なOJTやOFF-JTの機会、仕事の裁量が、女性の仕事のレベルアップや昇進・昇格、そして成長実感の確率を高めていることも確認された。男性では、計画的OJT、OFF-JT、十分な休暇取得、仕事の裁量、働く場所の選択、そして自己啓発が関連していた。

家族の事情が仕事のレベルアップを妨げる問題を解消するには、男女が時間の長さだけでなく、時間帯も含めて平等に家事・育児を担える働き方を広げる必要がある。あわせて、企業による人材育成の機会の充実や裁量の拡大、柔軟な働き方の整備も重要である。こうした取り組みは、ライフイベント期を含めて社員が成長し続けられる組織を作るという点で、企業にとっても利益のある選択である(P36~39)。

解決

へのアプローチ 1

全国就業実態パネル調査(JPSED)の解析で読み解く

論点⑤ 単身者がつながりを持つことに関わるのはどのような要因か

- 単身者がつながりを持つことに関わる要因に、集合型の学習を行っていることが挙げられる
- 集合型の学習には、多様な接点、継続・反復的なやり取り、共通の目標、教え合う経験など、つながりを生みやすい特徴がある
- つながりを作るために、気軽に始めてみる、一つの場にこだわらないことが重要。政策的には、集合型学習を幅広く支援することが課題

つながりを持つ単身者の特徴

これまで見てきたように、単身者は体調不良や経済的困難に直面したときに頼れる人や、仕事・キャリアの停滞時に相談できる相手を持たない割合が高い(P19)。では、家族の形態にかかわらず、支え合える関係を持つには何が有効なのか。「全国就業実態パネル調査2025追加調査」を用い、年齢や雇用形態、業種・職種などの影響を取り除いた上で、単身者がつながりを持つことに関わる要因を分析した(図表22)^(注16)。数値はオッズ比で、1を超えるほどつながりを持つ傾向が強いことを示す。

分析の結果、学びや働き方、居住地といった要因のなかでも、学校やセミナー、勉強会など他者と共に学ぶ「集合型学習」を行っていることが、仕事とプライベート双方のつながり構築と強く関連していた。集合型の学習を行う人は、自己啓発を行っていない人と比べて、キャリアの相談相手がいる確率が約3倍、体調不良時に頼れる人がいる確率が約2倍に高まる。

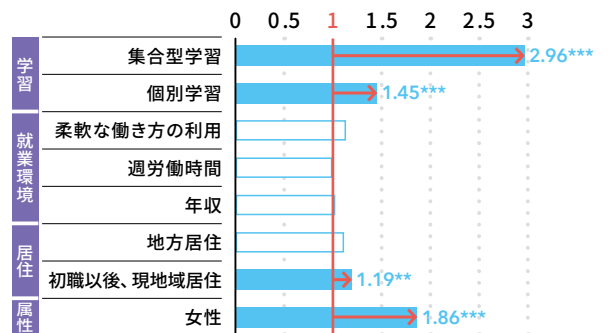
集合型学習には、自然に人間関係が生まれやすい特性がある。第一に、職場や家族以外の人と接点を持つこと。第二に、学習時間が比較的長く、継続的なやり取りが生まれやすいこと。第三に、共通の目的があること。そして第四に、教え合う経験そのものが、助けを求める練習になることである。こうした条件が整えば、スポーツや文化活動などでも同様の効果が期待できる。

個人は何をすべきか、政策はどう支援すべきか

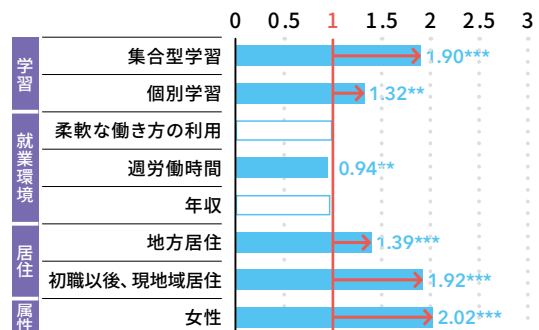
つながりを持ちたいときは、準備を重ねる前に、まず

図表22 単身者のつながり保有に関わる要因(オッズ比)

これからの仕事やキャリアについて相談できる人あり



体調を崩してしまったときに頼れる人あり



(注)「これからの仕事やキャリアについて相談できる人がいるダミー」および「体調を崩してしまったときに頼れる人がいるダミー」を目的変数とする二項ロジット分析の結果。数値はオッズ比。有意だった項目は水色、非有意の項目は無色とした。有意だった項目のみオッズ比を記載。分析の詳細は注16(P49)参照。*** p<0.01、** p<0.05、* p<0.10。

参加しやすい場に足を運ぶことも一案である。いきなり学び始めるより、説明会などの場に気軽に顔を出す方が自分に合った場が見つかりやすい。職場の仲間や旧友と共通の目標を設定し、協力して取り組むことも有効だ。一つの場に過度な期待を寄せず、軽やかに試す姿勢が大切である。つながりを育む鍵は「同じ目的に向かって切磋琢磨できる」ことにあるのだから、合わなければ新たな場を探す方がよい。

政策面では、集合型の学習を孤立対策の一環として位置づけることが有効である。地域ベースの学び合いの立ち上げ支援を充実させることや、個人主導のリスティング支援において学び合いの要素を重視することなどが考えられる。つながりを生み出す効果を期待できる場を意図的に増やすことが、関係縮小化に対抗する一つの戦略となるだろう。

解決

へのアプローチ 2

職場の実態にフォーカスした調査で読み解く

社員の多様な人生と 企業の成長をつなぐ戦略

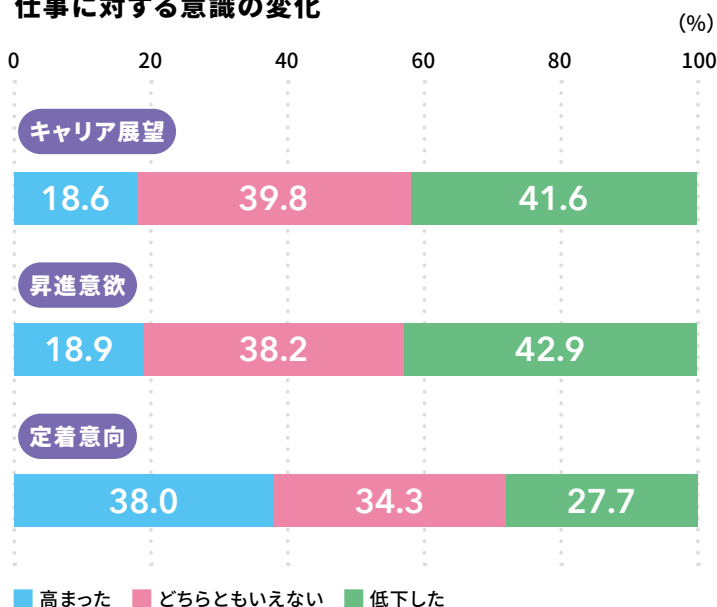
- 社員が多様な生活背景や仕事以外の役割を抱えるようになっている
- 特定の社員への支援が、本人や他の社員の意欲を低下させる状況が確認される
- 業務プロセスや人材開発の見直しなどの4つの取り組みが、社員の意欲の総量を上げ、企業の成長を促す

多様化する職場と高まる緊張関係

ここまでは全国規模のデータを用い、社会全体の視点で「家族」と「仕事」を巡る問題の解決に資する要因を探ってきた。ここからは、職場の実態把握にフォーカスした調査に基づき、「家族」と「仕事」を巡って職場に生じている問題とその解決策を探っていく。

「家族」と「仕事」のかたちに変化してきた結果、職場

【図表23】 育児や介護開始前と比べた仕事に対する意識の変化



(注) N=1,737。育児や介護が始まる前と比べた、仕事に対する態度(意識や行動)の変化を15項目で聴取した結果のうち、重要なものを抜粋・整理したもの。四捨五入の関係で、合計が100にならない場合がある。

(出所) リクルートワークス研究所「育児・介護中の社員および周囲の社員の仕事と意識調査」2025年

の社員は多様な生活背景とニーズを持つようになった。育児や介護に加え、看護、治療、地域活動、学び、副業など、仕事以外に重要な役割を持つ人も多い。

こうしたなか、職場には新たな緊張が生まれている。ライフイベント中の社員への支援、すなわち、「家族」と「仕事」の両立のための支援が、他の社員の負担増や不公平感を招き、それが当事者の肩身の狭さにつながっているのである。

このような状況は、生産性低下や社員の離職などの問題にもつながりかねない。誰もが意欲を持って働ける職場を作るため、企業は何をすべきだろうか。

ライフイベント後、本人に生じる変化

まず、職場で何が起きているのかを確認する。30～40代の正社員のうち、①育児・介護のため働き方を調整する社員(当事者の社員)、②育児・介護中の社員と日常的に一緒に働く社員(周囲の社員)を対象に、社員のライフイベント後の意識の変化を調査した^(注17)。その結果、①当事者の社員、②周囲の社員の双方に、望まぬ仕事の変化や、仕事意識のネガティブな変容が生じる傾向が見られた。図表は割愛するが、当事者の社員については、自身のライフイベント後に、「あらかじめ手順が決まっている業務が増えた(36%)」「他者の指示の下で行う業務が増えた(30%)」など、業務の幅や裁量が狭まる傾向が見られる。これらは働きやすさを支える一方で、キャリアの停滞感を生みやすい。

実際、ライフイベントの前より「キャリア展望」「昇進意欲」が低下した人は、それぞれ42%、43%を占めた(図表23)。その一方で、「定着意向」は38%が上昇したと回答した。就業継続の意思は高まりやすい半面、挑戦意欲や将来像を描きにくい状況が示された。

不公平感を高める周囲の社員

周囲の社員の意識には、より深刻な状況が示された(図表24)。育児・介護中の同僚が働き方を調整することで、「会社満足」「職場の公平感」「働きやすさ」が低下したと感じる人はそれぞれ49%、48%、47%と約半数を占めた。「定着意向」が低下した人の割合(36%)も、高まった人(約17%)を大きく上回った。

背景には、業務改善など、職場全体の働きやすさを

高める取り組みが十分でないまま、社員のライフイベントへの対応を現場のやりくりに委ねてきた結果、周囲の業務量や責任が増していることがある。やはり図表は割愛するが、「仕事量が増えた」人は約70%、「残業・休日出勤が増えた」人は約36%に上っており、負担の大きい時間帯の業務が増える傾向も見られた。ライフイベントを契機に、当事者と周囲双方の仕事への意欲が低下しやすい職場の実態が浮かぶ。

企業事例から抽出した4つの取り組み

では多様な生活背景を持つ社員が公平感を持って働き、企業の成長も確保できる職場をどう作るべきか。この問いへの答えを探るため、企業への事例調査を行ったところ、下記の4つの取り組みが行われていることが分かった。

さらに、先ほど示した①当事者の社員と、②周囲の社員のデータを分析したところ、これら4つの取り組みが、双方の仕事の量や質の変化を防ぎ、仕事意識の悪化を抑制することも確認された^(注18)。

多様な生活背景とニーズのある社員の活躍を促す4つの取り組み

- ① 業務プロセスの変革
- ② 組織的な人材開発
- ③ 幅広い社員が利用できる柔軟な働き方
- ④ 社員の仕事以外の人生を尊重・応援する風土形成(育児・介護/育児・介護以外)

①の業務プロセスの変革は、生活背景にかかわらず効率的に働き成果を出せる環境づくりである。多能工化や業務マニュアル整備、業務棚卸しと非効率削減、IT・デジタル活用、情報の一元化などを通じ、時間制約の有無に左右されない体制を整える。

②の組織的な人材開発は、育成機会と評価の透明化により、生活背景や仕事外の活動・役割に左右されない成長機会の創出を行うことである。ここには1on1によるキャリア支援、求めるスキルの明示、資格取得支援、評価基準の明確化とフィードバックなどが含まれる。

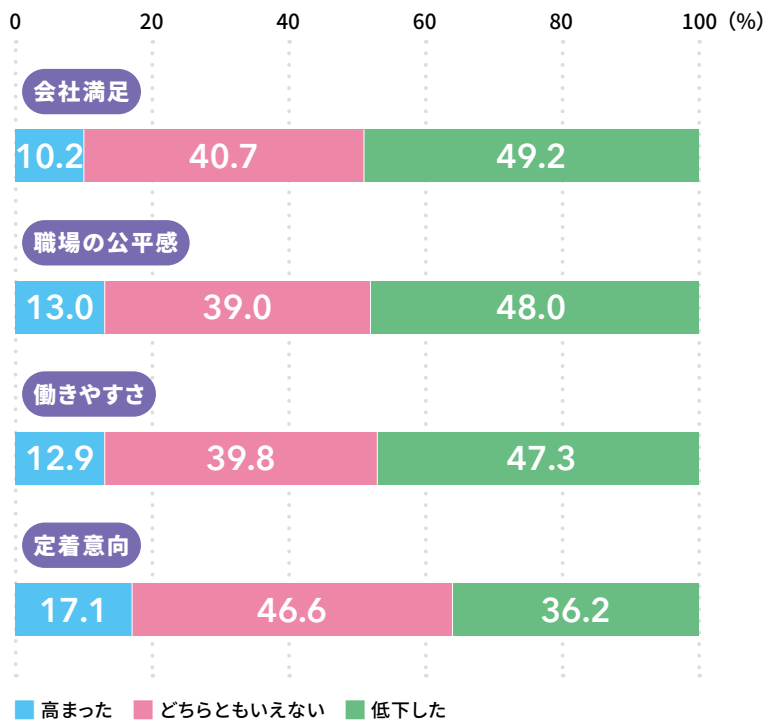
Case 1

富士水質管理 (東京都)

4つのアプローチを同時に実行する企業は多くない。しかし、いずれか一つ、あるいは複数から段階的に着手し、全ての社員が意欲を持って組織に貢献し続けられる環境づくりを進める企業が現れている。

例えば、給排水設備の保守管理を担う富士水質管

図表24 同僚が育児・介護のために働き方を調整したことによる、仕事に対する自身の意識の変化

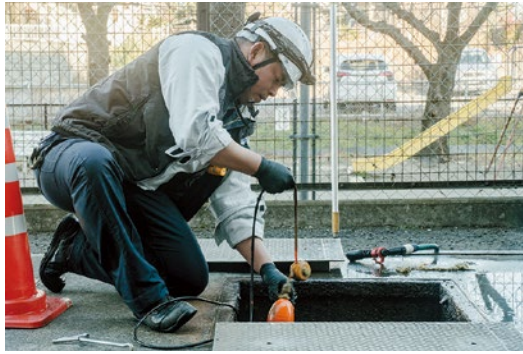


(注) N=1,353。よく一緒に働く育児・介護中の同僚が働き方を調整していることによる、自分自身の仕事に対する態度(意識や行動)の変化を15項目で聴取した結果のうち、重要なものを抜粋・整理したもの。(出所)リクルートワークス研究所「育児・介護中の社員および周囲の社員の仕事と意識調査」2025年

③の幅広い社員が利用できる柔軟な働き方は、理由を限定せず、誰もが仕事以外の役割を大切にしながら、仕事で成果を出せる環境を整えることである。それにより、時間制約のある社員のキャリアダウンや同僚への過度な負担を防ぐ。

④の仕事以外の役割を尊重する風土形成は、社員の仕事以外の役割や活動を尊重する風土づくりを行い、一人ひとりが人生の多様な側面を充実させ、そこで得た経験や視野、成長を仕事に還元することを目指す取り組みである。社員が自ら会社に貢献する方法を考え、自律的に動ける環境を並行して作ることで、企業と社員のニーズをつなぐことも併せて行う。

理は、深刻化する人材不足への危機感を背景に、デジタル化による業務プロセスの効率化を推進。紙中心の管理や属人的な作業を見直し、現場と本社の情報共有を高度化することで無駄を徹底的に削減した。さらにリスクアセスメントを通じて業務負荷が高い工程を



デジタル化と人材育成、働き方の柔軟化により、生産性が高く、誰もが成果を出せる業務プロセスを追求（富士水質管理）



特定し、多様な人材が活躍できる余地を広げた。

その上で在宅勤務の導入や職務環境の整備を進め、技術者に占める女性比率を8%と、業界平均(2%)の4倍に引き上げた。評価基準の明確化や目標設定、

lon1による対話の充実にも取り組んでいる。生産性向上と働きやすさを追求した結果、会社が個別事情に細かく対応しなくとも、社員が自ら仕事と生活を調整し、効率的に働ける環境を実現している。

Case 2

KM ユナイテッド（大阪府）

建設現場のBPOサービスなどを手がけるKM ユナイテッドも、戦略的な人材育成と徹底した働きやすさの追求により、生活背景にかかわらず全社員が成長を実感し、高い水準で価値を創出し続けられる体制を整えている。

各スキルの研修内容を検索可能なかたちで動画化し、時間や場所を問わず学べる環境を整備。さらに、顧客満足と相関の高い行動様式を抽出して評価基準に組み込み、成果につながる行動を意識的に身につけられるようにした。加えて、徹底的な業務分析を通じて事業に必要なスキルを明確化し、個々の社員の保有スキルと照合しながら、3カ月ごとに次に習得すべきスキルを提示している。

同社では「8時間のなかで成果を出す」ことを徹底し、



戦略的な人材育成と徹底した働きやすさで、全ての人の組織貢献を引き出す（KM ユナイテッド）

時間制約の有無に左右されない評価を実践している。理由を問わず利用できる短時間勤務制度も整備されているが、そもそもの労働時間が短いため社員間の差が開きにくい。結果として、ライフイベントの有無にかかわらず、社員が成長しつつ、仕事以外の人生の充実を両立できる環境が実現している。

企業の成長基盤を強化する

企業と社員の関係は時代とともに変化してきた。戦後の日本では「夫が稼ぎ、妻が家庭を守る」モデルを前提に賃金制度や手当、社宅が整備され、正社員の雇用安定が図られた一方、残業前提の働き方や転勤も当然とされた。その後、男女の雇用機会の均等化や育児・介護との両立の観点から、柔軟な働き方も整えられてきた。しかし、そうした事情に該当しない社員にとっては、残業前提の働き方が残り、育児・介護中の社員は例外的存在とみなされやすい状況が続いていた。

今日の職場では、異なる生活背景とニーズを持つ社員が協働するようになっており、多くが仕事以外にも重要な役割を担っている。こうした現実に向き合い、特定の事情に限定せず、社員の人生全体を尊重しながら企業の成長につなげる経営への転換が求められている。

先に示した4つのアプローチは、単なる福利厚生ではない。社員の不公平感の発生やキャリアの展望の喪失を防ぐと同時に、社員の生活背景の多様化に適応しながら、企業の成長基盤を強化する戦略である。

社員の人生と企業の成長をつなぐ **4**つの取り組み

先行企業に学ぶチェックポイント

1

業務プロセスの変革

業務プロセスを徹底的に見直し、社員の生活背景にかかわらず、効率的に成果を出せる環境を作る

チェックポイント

- ✓ 効率を低下させる業務を洗い出し、生産性が低い業務や負荷が過度に高い業務の廃止を進める
- ✓ IT・デジタル活用による生産性向上、時間・場所に依らない情報共有の仕組みの構築を進める
- ✓ 「このやり方しかない」「この仕事は男性向き」等の常識を検証し、新しい方法に前向きな風土を作る
- ✓ 社員の負荷を高める業務や、生産性の向上が難しい業務に関して、顧客との関係の見直しも含めた検討を行う

2

組織的な人材開発

育成機会と評価の透明化により、生活背景や仕事外の活動・役割に左右されない成長機会の提供を行う

チェックポイント

- ✓ 時間や場所に縛られにくく、必要な内容にフォーカスして学べる学習環境を整備する(研修内容の動画化、検索可能化、短時間や自宅で学習できる環境整備等)
- ✓ 取得すべきスキルの明示を行う(業務分析や顧客評価分析に基づく、社員が身につけるべきハードスキル・ソフトスキルの明確化等)
- ✓ 社員のスキル習得とキャリアを紐づける(個人が今習得すべきスキルの明示、評価基準の明確化、評価理由や課題のフィードバックなど)
- ✓ スキルや資格の取得支援を整備する(経済的支援、スキル習得成果の共有など)

社員の意欲、定着率、生産性、スキルの向上

多様なニーズを抱える社員の仕事と人生の充実

3

幅広い社員が利用できる柔軟な働き方

社員の生活背景の多様化や仕事外の役割・活動を理解し、理由を限定せず柔軟に働ける環境を作る

チェックポイント

- ✓ 育児や介護等に理由を限定せず、誰もが利用可能な柔軟な働き方を整備する
- ✓ この取り組みを、将来のさらなる人材不足を見据えた人材流出防止策、女性や外国籍、シニア人材などの採用力強化といった経営課題解決の戦略としても位置づける
- ✓ 一度に全員の柔軟な働き方の実現が難しい場合は、既存の制度の対象を段階的に広げていく
- ✓ 柔軟な働き方が事業運営に支障を生じさせないための方策(ほかの社員との業務分担、多能工化など)を併せて検討する

4

仕事以外の役割を尊重する風土形成

全ての社員が仕事以外の人生を充実させながら、仕事で高い意欲を発揮できる環境を作る

チェックポイント

- ✓ 社員の仕事以外での経験を企業の成長に取り込む意識を持ち、そこでの役割や活動を広く尊重・応援する風土形成に取り組む
- ✓ 一つの大きな施策に頼るのではなく、制度や経営者・管理職の発言・行動等のあらゆる場面を通じて、一貫したメッセージを浸透させる
- ✓ 社員が自ら考え、会社に貢献するために自律的に働ける環境を作る(社員の提案の奨励、短く効率的な働き方の推進、評価基準の明確化など)

解決

へのアプローチ 3

新たなつながりの模索から読み解く

新たなつながりの模索から読み解く 「家族」と「仕事」を超えたつながりの特徴と広げ方

- 日本では人間関係が家庭と職場に集中する傾向があるが、単身化が進む社会では、「家族」と「仕事」の枠を超えて支え合える選択肢を増やすことが必要
- 新たなつながりに関わる各種の取り組みを調査したところ、それらは家族と異なる強みを持つことが分かった
- 新たなつながりを広げるために、その価値の言語化・可視化、踏み出す際の経済的支援の充実、社外での活動に踏み出しやすい働き方の充実などが望まれる

関係縮小化社会という課題

ここからは、「関係縮小化社会」を克服する鍵を探っていく。P30で示したように、日本ではもともと人間関係が家族や職場に集中する傾向が強い。そこに職場の人間関係の希薄化や単身化の進行が重なり、つながりを持ちにくい状況が広がっている。

共通の目的のもとで切磋琢磨できる場に参加するこ

とは、個人が新たなつながりを築ききっかけになりうる(P35)。しかし、より根本的に重要なのは、家族や職場に過度に依存しなくても関係を築ける社会へと転換していくことである。

新たなつながりの模索

その具体策を考えるにあたっては、従来の発想をいったん脇に置く必要がある。本報告書では、コレクティブハウジング(個々の専用住戸を持ちながら、居住者同士が緩やかにつながれる共同施設を併せ持つ住宅形態)、シェアハウス、途上国の子ども支援、地域共生の取り組み、生成AI、弱いロボット、サイバネティック・アバター(身体的・時間的制約を超えて役割参加を可能にする分身技術)など、家族や職場の枠を超え、場合によっては「人と人」という枠すら超えた新たなつながりづくりの可能性に取り組む実践者・研究者への聞き取り調査を行った。それぞれの概要や主要なメッセージはページの下部に示している。その上で、これらの「新たなつながり」を「誰とつながるのか」「そのつながりは何を担うのか」という2つの軸に基づき、図表25のように整理した。

新たなつながりの 7つの可能性

家族や職場を超えて、私たちが新たな関係性を選択できるようにするためには、その価値や課題を知る必要がある。これまでにないつながりの可能性を模索する研究者や実践者に話を聞いた。

(より詳細な内容は、<https://www.works-i.com/research/project/family/seeker/index.html>で公開)

弱いロボット

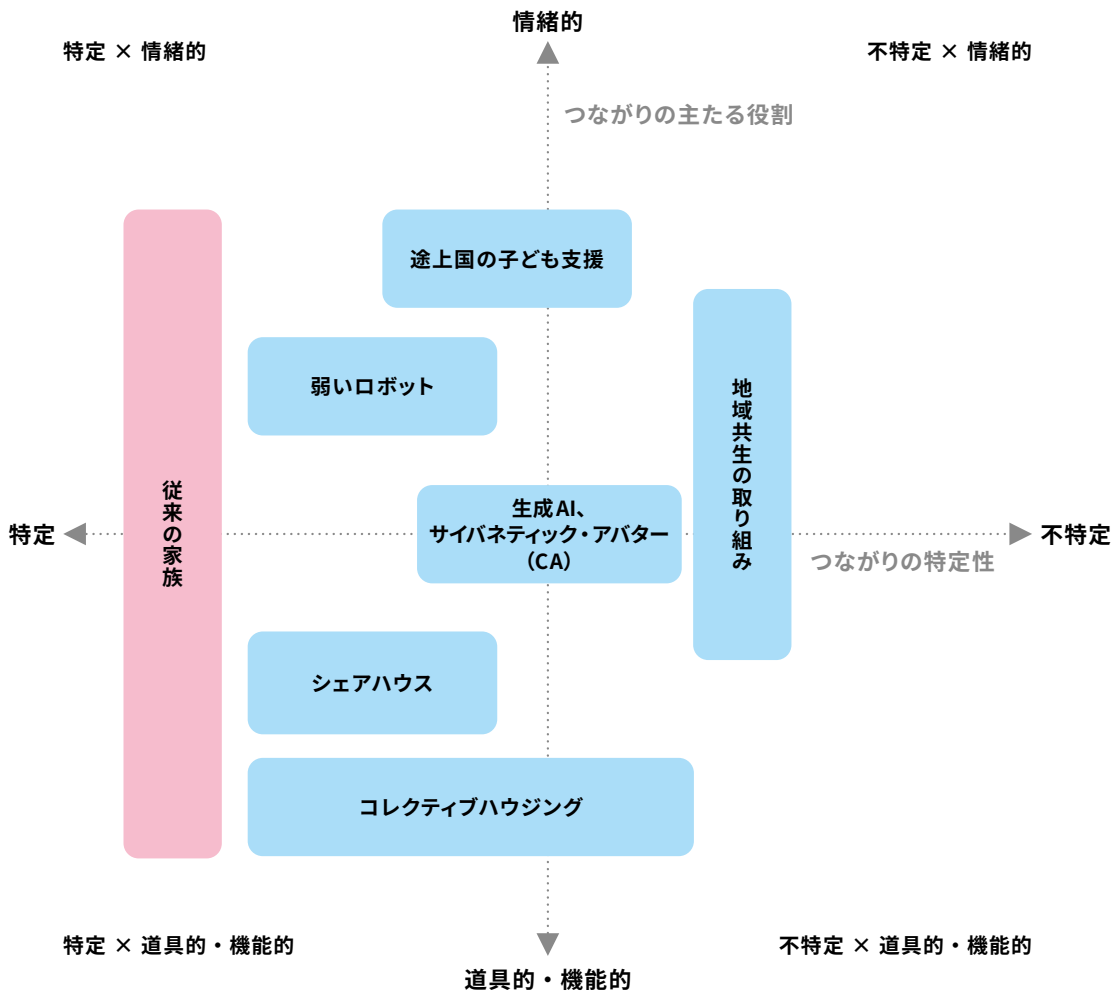
筑紫女学園大学 副学長・現代社会学部 教授／

話を聞いた人：豊橋技術科学大学 名誉教授

岡田美智男氏

研究対象としている、どこか頼りなく不完全さを持つロボットには、周囲の人の手助けや優しさを引き出す「不完全さの持つ力」がある。不完全なロボットと強いところも弱いところもある人がほどよい距離感で緩いつながり、お互いの世界を尊重しながら、自立共生的な関係を作ることを大切にしている。

図表25 従来の「家族」と今回取材した「新たなつながり」を生む取り組みの位置づけ



(注) 各つながりは、社会において該当する全てのつながりの位置を示すものではなく、本研究で取材したつながりの位置づけを示すものである。

サイバネティック・アバター(CA)

話を聞いた人： 慶應義塾大学 総合政策学部 教授
和田龍磨氏

孤独には、助けを求めることができない孤独だけでなく、「感謝されない」という孤独もある。CAは、人と人が物理的距離を超えて共同作業を行い、「誰かの役に立ちたい」という人としての根源的な欲求を満たしながら、より深く豊かな「つながり」を形成することに貢献しうる。

生成AI (AIを活用した心の支援)

話を聞いた人： 信州大学准教授 一般社団法人AIメンタルヘルス協会理事
高橋 史氏

生成AIが人間関係の機能の一部を担うことは可能だろう。また生成AIは人間関係を失った人に、人とのつながり方を教え、最終的に人との橋渡し役となれる可能性がある。AIの活用を広げるためにも、AIとの適度な距離感を保てるような仕組みを社会で構築する必要がある。

つながりを捉える2つの軸

図表25の横軸が示すのは、「つながり先の特性」である。相手が特定されている関係か、不特定多数との関係かで分ける。縦軸は、「つながりの主たる役割」である。愛着や安心感など情緒的支援を提供する関係か、課題解決やタスク遂行を支える道具的・機能的支援を提供する関係かを示す。この二軸により、既存のつながりと新たなつながりを同じ枠組みで把握できる。

この整理において、いわゆる家族は、「特定×情緒的」と「特定×道具的・機能的」の二象限にまたがる。家族の範囲は人により異なるが、その相手は結婚や出産など、家族形成に関わる大きなイベントがある場合を除き、容易には変わらない。また、家族は愛着や安心感などの情緒的な支え、経済や家族のケアといった生活上の課題を共同で担う機能を持つ。

四象限に広がる「新たなつながり」

今回調査を行った「新たなつながり」は、四象限の多様な場所に位置づけられる。シェアハウスの事例では、「生活コストを下げ快適に暮らす」という共通目的の下、「特定×道具的・機能的」な機能が強調されていた。一方、コネクティブハウジングの事例は、「特定×機能的」であるのは同様だが、生活の一部を特定の人と共同化しつつ、イベントや食事を不特定の他者にも開く点で、「不特定×道具的・機能的」側面も持つ。

これに対し、途上国の子ども支援では、不特定の他者への寄付と、継続的交流による特定の相手との情緒的關係が併存していた。また地域共生への取り組みの

事例では、つながりや一歩を踏み出す機会を生む点で「道具的・機能的」側面を持ちながら、最終的に提供されるのは助け合える安心感という「不特定×情緒的」な関係であった。

AIやロボット、サイバネティック・アバターは設計や使い方により四象限のいずれにも位置づけられる。そのなかで豊橋技術科学大学の岡田美智男教授が研究する「弱いロボット」は、特定の人に寄り添い安心感を与える「特定×情緒的」な役割を担っていた。

以上から分かるように、「新たなつながり」は家族を代替するものではなく、それぞれ異なる特徴をもつ役割を果たしている。さらに詳細に見ると、「新たなつながり」には家族にはない共通の強みもあることが分かってきた。以下では、その内容を紹介する。

① 密接すぎないことの強み

その1つ目は、密接すぎない関係という「強み」である。例えばコネクティブハウジングの事例では、食事やハウスの運営を通じて居住者が関係を構築し、互いに見守り合う一方、相互の占有スペースには踏み込まないルールなどによって距離感が保たれている。これによって心理的な負担が軽減され、自律性が維持される。

サイバネティック・アバターには「擬人化されているが人間ではない」という適度な距離感があり、家族には相談しにくいことも打ち明けやすい。さらに遠隔での関わりが可能のため、物理的な距離や身体的な制約を超えて、「誰かの役に立ちたい」という希望を実現することが可能になる。

新しいつながりの7つの可能性

シェアハウス

話を聞いた人：フリーライター・『オタク女子が、4人で暮らしてみたら。』著者
藤谷千明氏

女性4人での共同生活を8年実践する目的は「生活コストを下げ、快適に暮らすこと」。いつでも解散可能だからこそ、全員が快適に暮らすために話し合いを重ね、改善のための仕組みを作っている。家族以外と暮らすことで、人生にはさまざまなやり方があることに気づき、不安が軽減された。

地域共生の取り組み

(願いを叶え合う地域づくり)

話を聞いた団体：久留米AU-formal実行委員会、
久留米市役所

行政の制度と住民同士の自発的な支え合いを重ね合わせる「久留米らしい地域共生社会」を目指す協働組織を運営している。問題や課題の解決ではなく、「誰かの願いを叶え合う」ことを活動の軸としたことで、人々が関わりたいと思える導線を創出。活動への参加を通じて住民同士がつながる機会を生み出している。

② 頼られることが、人の力を引き出す

2つ目は、頼るだけでなく、頼られる場面があることだ。頼られる経験は自己効力感を高め、居場所感や社会との接点を生む。前出の岡田美智男教授は、人と不完全なロボットが緩やかに支え合うことで、人の力や新たな発想が引き出されると指摘する。

地域共生の取り組みの事例では、個人が「願い」を発信し、それを住民同士が「叶え合う」関係が目指されている。他者の願いを叶える側に回ることで、自らの力が引き出され、困ったときには頼れる関係の中に身を置けるという。

③ 永続的でないからこそ、努力する

3つ目は、関係が永続的でない点である。関係は更新や解消も想定され、その可変性が維持への努力を促す。女性4人でルームシェアを実践する藤谷千明氏は、共同生活を「生活コストを下げ、快適に暮らす」という明確な目的を持つプロジェクトと捉える。いつでも解散できる関係だからこそ、快適さを保つために改善を重ねることが成功の鍵だと指摘する。

関係縮小化社会を克服する

関係縮小化社会に対抗していくためには、家族形成のハードルを下げるだけでなく、家族と職場を超えて、個人が新しい関係を模索しやすくすること、その機会を社会に広げることが重要だ。

そのためにできることは多い。第一に、家族や職場以外のつながりの価値を可視化することである。コレク

ティブハウジング、シェアハウス、地域共生、生成AI、自宅用ロボット、サイバネティック・アバターを始め、新たなつながりの可能性や価値、そして注意点を、量的・質的に明らかにしていく必要がある。

それぞれがどのような役割を果たしうるのか、そこから人が何を求められるのが共有されれば、個人が新しいつながりを持ちたいと思ったときに、現実的な選択肢として思い浮かべることができる。

第二に、新しいつながりを「試す」ための経済的ハードルを下げることである。P14で取り上げたように、「家族・親族以外と暮らす」ことへの抵抗感は大きい。シェアハウス等の提供や利用を支援する制度の充実やノウハウの提供を行うことや、コレクティブハウジングなどへの試験的居住に補助を設けることは、心理的抵抗感を払拭した後、実際に一歩を踏み出すための後押しとなり得る。

第三に、つながりを生みうる社外の活動への参加や、その中で役割を果たすことと両立しやすい働き方を整備することである。P23のコラムで紹介したように、30～59歳の人に「週3～5時間自由な時間が増えたら何に使いたい」を1つだけ尋ねたところ、「睡眠・休息」を挙げる人が約4割と最多で、「知人・友人との交流」は5.0%にとどまった。このように多くの人がまず休息を求めている現実、仕事や家族の役割に忙殺される日本人の状況を表していると言えるだろう。家族や職場を超えた新たなつながりを模索できるようにするためには、仕事以外の人生を大切にできる余白を持てる働き方が必要である。

コレクティブハウジング

話を聞いた団体： 特定非営利活動法人
コレクティブハウジング社

コレクティブハウスでの暮らしは、居住者が仲良しだからではなく、ともに組合を運営する仲間であり、「自分たちの暮らし」を成り立たせるといった共通の目的を持つからうまくいっている。お互いの線引きがしっかりあるが、同時に「お互いの状況を想像できる程度の関係性」があることで、居住者はこの先に困ったことが生じて、やっていけそうという感覚を持っている。

途上国の子ども支援

話を聞いた団体： 特定非営利活動法人
ワールド・ビジョン・ジャパン

支援者が途上国の子どもの成長を長期的に見守るチャイルド・スポンサーシップを通じて、地域開発を行い、特定の子どもの手紙や対面での交流機会を提供している。交流は支援者と子どもとの温かなつながりを生むだけでなく、支援者が「自分も誰かの力になれている」という確かな意味づけを得る機会にもなっている。

私たちが作る未来

過去に形づくられた意識や社会の構造は、今なお私たちの選択を縛っている。もし私たちが、この状況を変えることができたなら、どのような未来が待っているのだろうか。下記は、そのような未来の姿を描いたものである。

2035年、家族と仕事を巡る社会の姿は、この10年で様変わりした。配偶者を持つことは、経済的負担や自由への制約ではなく、希望を叶え合うつながりを持つことへと意味を変えた。配偶者を持つ人も持たない人もいるが、どちらであっても挑戦を支え、困難時に支え合える関係を持ちたいと思えば、その手段や方法がさまざまにある。家族・親族以外と暮らす生活も、一般的な選択肢として広がっている。子どもを持つ際の時間や経済面での責任が、特定の個人に集中しないようにする意識や働き方の普及、制度の充実により、希望に基づく選択をしやすくなった。

暮らし方も変わった。自動家電

や家事サービス、家事ロボットを利用して家事を効率化し、未来への投資や人との時間に使うことが常識になった。経済、時間、健康などの面で課題を抱え込みやすい状況になった場合には、官民の支援情報が通知される。個人の特定ができないかたちでデータが集約され、どのような状況で何の課題が生じやすいのかをAIが常時検証し、可視化された事実に基づく政策決定が行われるようになった。

テクノロジーが生活と仕事の双方に深く入り込み、今や学び直しや新たな可能性の模索は日常となった。その分、新しい機会や視点をもたらす緩やかなつながりを意識的に大切にする人が増えている。

柔軟な働き方は誰もが利用できる標準となった。仕事以外の人生での役割や活動が尊重され、そこで得た経験を、本業に活かすことも当たり前になった。企業も、社員の人生を尊重することが人材確保と成長の基盤であると理解している。個の違いは対立の火種ではなく、尊重される特性となった。



不公平感に分断されず、誰もがさまざまなつながりから安心や挑戦の土台を得られる社会。家族と仕事がい互いを縛るのではなく支え合い、人が安心して一歩を踏み出せる社会を作るために、次のページ以降では政策、企業、個人への提言を行っていく。



家族と仕事を巡る問題を再確認する

本報告書では、「全国就業実態パネル調査」をはじめ、さまざまなデータや実践の事例に基づいて、「家族」と「仕事」を巡って生じている問題の可視化と解決策の検討に取り組んできた。

図表26は本報告書で見出された具体的状況と解決に資する要因・解決を阻害する要因を整理したものである。次ページからはそれらを踏まえて、政策、企業、個人への提言を行う。

図表26 本報告書で見出された具体的状況と解決に資する・阻害する要因

	Section1、2で見出された具体的状況	Section1、2で見出された問題解決に関わる要因
「仕事」が家族に影響	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性では経済的責任が、女性では自由やキャリアへの制約が結婚の壁になっている (P8) ○ 男性でのみ、雇用の安定や収入が結婚確率に影響 (P31) ○ 正社員同士の共働きが増加傾向にあるが、この類型で同居の子がいる場合、可処分時間が短く、希望の数の子どもを持ちにくい (P20、P28) ○ 片働きの有配偶者では、より収入が少ない層で健康上の理由で就業困難な人の割合が高く、同時にこの層で子どもを持つ割合が大きく低下 (P11) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性別の固定的な役割期待を見直すことは、仕事の事情によって家族の希望を実現しにくい状況の克服に関わる (P31) ○ 男性、女性それぞれで、安定した収入の見通しを持てるようになることが、子どもを持ちやすくする (P32) ○ 正社員同士の共働きの労働時間は平均より長く (P20)、正社員の働き方のさらなる見直しは、両立負担の軽減に貢献しうる ○ 健康上の理由を抱えるなど、共働きが難しい家族の実態の把握が、特に子どもを持ちにくい層の問題解決に貢献しうる (P11) ○ 家事の自動化は、家事・育児時間の短縮や生活満足向上と関連。家事の簡素化や効率化は、仕事と家庭の両立負担の軽減に貢献しうる (P15)
「家族」が仕事に影響	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子どもの誕生後、女性は賃金、労働時間が大幅に減少し、その後も回復しにくい (P32) ○ 子どもの数が増えることは、男性の柔軟なキャリア選択を制約する (P33) ○ 介護をすることが、男性の転職希望や転職確率を高める (P33) ○ 子どもの数が増えると、女性で仕事のレベルアップや昇進・昇格の確率が低下する (P34) ○ 育児・介護中の社員が働き方を調整したあとキャリアの展望を持ちにくくなる傾向がある (P36) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 性別の固定的な役割期待を見直すことは、家族の事情によって仕事の希望が実現しにくい状況の克服に関わる (P31) ○ 仕事に関わる自己啓発や相談できる相手の増加は男性の柔軟なキャリア選択の確率を高める (P33) ○ 計画的OJT、OFF-JTの機会、仕事の裁量の付与は、女性の仕事のレベルアップや昇進・昇格の確率を高める (P34) ○ 業務プロセスの変革、組織的人材育成、対象を限定しない柔軟な働き方、社員の仕事以外の人生を尊重・応援する風土への取り組みは、育児・介護中のキャリア展望低下を抑制 (P36～39)
社会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「家族」と「仕事」のかたちが多様化するなかで、それぞれの抱える課題が見えにくくなり、不公平感を感じやすくなっている (P29) ○ 社員が多様な生活背景や社外での役割を持つようになるなか、ライフイベント中の社員はキャリア展望を持ちにくく、周囲は不公平感が生じやすくなっている (P36～39) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「家族」と「仕事」の選択ごとの状況を客観的な指標で示すことにより、それぞれの抱える課題を可視化しうる (P16～23) ○ 業務プロセスの変革、組織的人材育成、対象を限定しない柔軟な働き方、社員の仕事以外の人生を尊重・応援する風土への取り組みは、社員のライフイベントがあっても、周囲が不満や不公平感を持ちにくい職場づくりに寄与しうる (P36～39)
関係縮小化社会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 単身者において、困ったときに支えあえる人間関係を持つ割合が低い (P19) ○ 諸外国と比べ日本の人間関係は「家族」と「仕事」に集中し、これらが欠けた際に孤立に陥りやすい (P30) ○ 単身者の約9割が家族・親族以外との同居を希望しておらず、シェアハウス等の選択肢が広がりにくい (P14) ○ 多くの人が「睡眠・休息」の不足を感じ、余暇を知人との交流に割く余裕が乏しい (P23、P43) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 共に切磋琢磨する集合型の学習への参加は、単身者が支えあえる人間関係を持つことと正の関わりを持つ (P35) ○ コレクティブハウジングやAI、ロボットなどが提供する緩やかなつながりは、孤立を防ぐ新たな選択肢となりうる (P40～43) ○ 日本の30～59歳は、知人との交流や学びを含む社外活動を行う余力が少ない (P23) ことから、理由を限定しない柔軟な働き方や労働時間のさらなる見直しも重要

政策 への提言

1 「二重の足かせ」をもたらす構造の克服

ここまで見てきた「二重の足かせ」は、社会の「変わらない構造」が幾重にも重なることで生じている。例えば、根強い性別役割規範、ケアを家族内で完結させようとする傾向、そして個人の生活の柱であり続けながら、仕事以外の人生との両立が難しく、すべての人が目指せるわけではない「正社員のジレンマ」である。

その結果、家族形成や仕事・キャリアに関する希望の実現には高いハードルが残り、未婚化や少子化、労働力の未活用、労働市場の硬直化などの問題が生じている。

個人が本来の希望に応じた働き方を選択できる環境を整えていくことは、こうした「構造」を変える現実的な動きとなるだろう。そのために、正社員の働き方のさらなる見直し、正社員以外の労働者の賃金や能力開発機会の引き上げ、女性のキャリアの阻害要因の解消、家事・育児の効率化や自動化の推進などを急ぐ必要がある。

同時に、「働くこと」について、困難を抱える人を見落とさない視点も欠かせない。健康上の課題を抱える人や、一人で子育てをする人のように育児と仕事の責任が重複する状況の実態を詳細に把握し、支援のあり方を見直していく必要がある。

(1) 「正社員のジレンマ」の解消

残業のない正社員制度の導入・普及や、理由を問わない柔軟な働き方の推進、労働時間による不利益取扱い禁止の検討などにより、正社員を誰もが目指せる働き方にする。併せて、正社員以外の労働者の賃金上昇と能力開発機会の充実に一層注力する。

(2) 仕事・キャリアを阻害する要因の解消

女性の就業を阻害しない税・社会保障制度へのさらなる移行、社会保険加入のメリットに関わる広報の強化、女性がキャリアに自己効力感を持てる就業機会についての知見蓄積を進める。

(3) 家事・育児負担の軽減

自動家電や家事支援サービスの利用支援、家事・育児の効率化に関する啓発を進める。男女の家事・育児時間や時間帯の把握・公表を通じ、均等化に向けた取り組みを進める。

(4) 課題が集中しやすい状況の解消

片働き世帯の実態把握、特に就業困難やダブルケア、心身不調等の事情の把握と、状況に応じた就労・経済的支援の検討を行う。一人親世帯への経済・時間・健康・学びなど多面的な実態把握と、複合的な課題に対応した支援を充実する。

2 多様な生活背景を理解し、分断に向かわない社会へ

「家族」と「仕事」のかたちが多様になるなかで、互いの立場や困難への理解が進みにくい状況が生じている。どの選択にどの課題が集中しやすいのかを定量的に可視化し、横断的に議論できる基盤を整えることが重要

である。本報告書では「家族」と「仕事」の15類型ごとの状況把握を試みたが、なおデータの制約がある。多様な暮らしを把握できるデータを充実させ、就労支援や経済的支援の基礎としていくことが求められる。

3 「家族」と「仕事」に依存しないつながりの拡大

日本では人間関係が「家族」と「仕事」に集中する傾向があり、単身化の進展は孤立リスクを高める。集合型の学びへの参加はつながりの形成と関連しており、教育訓練給付制度等において学び合いを含む訓練を

重視することや、地域の学習コミュニティを立ち上げやすくする支援も検討に値する。さらに、コレクティブハウジングやシェア型居住など、多様なつながりの選択肢や価値を広く伝えていくことも重要である。

企業 への提言

▶ 社員の多様な生活背景と 仕事外での役割を前提にした経営への転換

働く人の生活背景は多様化している。育児や介護に限らず、看護、治療、学び直し、副業、地域活動など、社員の多くが仕事以外にも重要な役割を担う時代となった。にもかかわらず、多くの企業の人事制度や業務設計では、依然として「仕事を中心に生きること」を暗黙の標準としている。

労働力不足がより強まるこれからの時代において、社員の多様な生活背景を踏まえない状況は、優秀な人材の離職、意欲低下、成長停滞を招きかねない。社員の人生の充実を制約とみなすのではなく、成長の源泉として取り入れる経営への転換が求められている。

本報告書が示したように、特定の事情を持つ社員に限定した配慮は、職場の不公平感や、当事者のキャリア展望の低下を招きやすい。一方で、次の4つを組み合わせる取り組み企業では、そうした副作用が生じにくいことが確認された。

第一に、業務プロセスの変革により、時間制約の有無にかかわらず成果を出せる体制を整える

第二に、組織的な人材開発により、あらゆる社員の可能性を最大化する

第三に、理由を限定しない柔軟な働き方により、全ての社員が仕事外の人生を充実させながら組織貢献できる環境を作る

第四に、仕事以外の役割や活動を尊重する組織風土を形成することで、社員の社外での成長を自社の成長に取り込む

このような取り組みは、社員の福利厚生のための取り組みではない。労働供給制約が一層深刻になる時代に、人が集まり、定着し、力を発揮し続ける企業の基盤となる取り組みである。同時に、生産性向上や人材の質の底上げを通じて、企業の持続的成長を支える経営戦略そのものでもある。

個人 への提言

▶ 前提を問い直し、自分の選択肢を広げる

個人に求められるのは、自分の前提を問い直すことである。自分のこれまでの選択は本当に自分の希望に基づくものか、あるいは社会的な環境や慣習に強く影響された結果なのかを、冷静に見直すことが重要だ。

例えば、自分や配偶者の働き方を、家族内の固定的な役割を前提に決めてはいないか。家族を養うためには長時間労働でも仕方がないと思っていないだろうか。家庭に支障のない範囲で働く以外の選択肢はないと考えてはいないか。それらの判断は現実的な制約に基づく面もあるが、変えていく余地がないわけではない。

本報告書で見たように、これまでの「家族」と「仕事」のあり方を超える選択に対しては、多くの人が抵抗感を

持ったり、選択肢から外してしまったりする傾向がある。しかし、家族・親族以外と暮らす選択は本当にありえないのか、自動家電は節約される時間やその価値を考えると高いのか、家事や育児を効率化することの抵抗感はどこからくるのか、つながりは特定の人との強い関係でないと価値がないと思っていないか。改めて考えることで、選択肢が広がることもあるはずだ。

これまでの前提を問い直し、選択肢を広げることは、時に難しく感じるかもしれない。しかしそれは、過去の構造から自らの力で抜け出し、自分の希望に沿った人生を選ぶことであり、変化の時代に適応していくための主体的な備えでもある。

注

- 1) 傾向スコアによる重みづけ法（IPW法）を用いた二項ロジット分析を行い、統制した各変数の平均値における配偶者ありダミーの限界効果を検証した。傾向スコアの推定（被説明変数は配偶者ありダミー）には、就業形態、本人年収、年齢、居住地、学歴、週あたり労働時間を用い、二項ロジット分析（被説明変数は生活「満足」ダミー）における統制変数としては、就業形態、本人年収、年齢、居住地、学歴を用いた。使用したデータは「全国就業実態パネル調査（JPSED）」。30～59歳を対象とし、各年のクロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。（<https://www.works-i.com/research/project/family/10years/detail006.html>）
- 2) なお、2015年の夫婦合計年収を物価指数により2024年価格に換算したうえで、「正社員と非就業者の片働き」に該当する有配偶者を対象に、年収階級別の子ども保有割合を2015年と2024年で比較した。その結果、ここでも同様の傾向が確認された。
- 3) 回答した期の全てで30～59歳、正社員、男性の条件に合う男女のデータ（2020～2024年）を用い、同一人物の中での変化に注目する固定効果ロジットモデルを用いて、男女別に推定を行った。統制変数として、年齢、労働時間、収入、課長以上の役職有無、人間関係、処理しきれない仕事量、計画的OJT有無、Off-JT機会有無、仕事に関わる自己啓発の有無、相談先の種類を投入した。
- 4) 「全国就業実態パネル調査2025年追加調査」による。ここでは「正社員同士の共働き」「正社員と非正社員の共働き」「正社員と非就業者の片働き」「非正社員同士の共働き」のいずれかの働き方をしている有配偶者（30～59歳）の仕事がある日の家事・育児時間を算出している。
- 5) 後継の住宅金融支援機構が提供する現行の住宅ローン（フラット35等）では単身者でも融資を受けることが可能であるが、融資対象の住宅や土地について非親族間で共有名義にすることはできないと説明されている。
- 6) シェアカリ「何でルームシェア可能物件が少ない？大家さんや管理会社が嫌がる理由とは」
- 7) 内閣官房「地方創生2.0基本構想」（令和7年6月13日閣議決定）
- 8) 「全国就業実態パネル調査」の10年分のデータを用いて、配偶者・パートナーの有無を被説明変数とした離散時間ロジットモデル（クラスターロバスト標準誤差使用）による推定を行った。年齢は30～59歳。説明変数には、調査年、学歴、業種16分類、職種10分類、年齢、居住都道府県、企業規模、役職（いずれも、配偶者・パートナーの有無の1時点前の情報）を用いた。数字はオッズ比で、基準となる場合と比べて、結婚する確率が何倍かを示す。
- 9) 子どもの有無を被説明変数とした離散時間ロジットモデル（クラスターロバスト標準誤差使用）による推定。説明変数には、調査年、学歴、業種16分類、職種10分類、年齢、居住都道府県、企業規模、役職、配偶者の有無（いずれも、子どもの有無の2時点前の情報）を用いた。
- 10) 就業者を対象とした分析。2015～2024年の10年分のデータを用い、子どもが誕生した人はその後2年間の情報を使用。比較対象となる「5年間子どもを持たない人」は、連続した5年間子どもは「いない」と回答した人を分析対象とした。なお、子どもが誕生した人は、男性の年収の分析、週労働時間の分析でそれぞれ487ケース、497ケースであり、女性ではそれぞれ123ケース、151ケースであるため、誤差がやや大きくなることには注意が必要である。
- 11) 「全国就業実態パネル調査」より、2020年に「正社員と非就業者の片働き」「正社員と非正社員の共働き」だった30～59歳の有配偶者のうち、2024年に「正社員同士の共働き」に移行している割合を確認すると、前者からの移行率は5年で7.6%、後者からの移行率は14.2%であった。
- 12) 回答した期の全てで30～59歳、正社員、男性の条件に合う個人のデータ（2020～2024年）を用い、同一人物の中での変化に注目する固定効果ロジットモデルを用いて、被説明変数を転職希望の有無、説明変数を配偶者の有無、子ども数、介護（自分が介護を担うこと）の有無とする推定を行った。統制変数として、年齢、労働時間、収入、課長以上の役職有無、人間関係、処理しきれない仕事量、計画的OJT有無、Off-JT機会有無、仕事に関わる自己学習の有無、相談先の種類を投入。
- 13) 回答した期の全てで30～59歳、正社員、男性の条件に合う個人のデータ（2015～2024年）を用い、固定効果ロジットモデルを用いて、目的変数を自発的転職の有無、説明変数を配偶者を持つこと、子どもが増えること、介護の発生、1期前の転職希望有無とする推定を行った。統制変数は転職希望の分析と同様。
- 14) 回答した期に全て正社員であった男女のデータ（2020～2024年）を用い、被説明変数を①仕事のレベルアップの有無、②昇進・昇格の有無、③仕事を通じた成長実感の有無、説明変数を配偶者の有無、子ども数、介護（自分が介護を担うこと）の有無とする固定効果ロジットモデルで分析した。統制変数として年齢、企業規模、業種、計画的OJT、Off-JT、十分な休暇を取得できたかどうか、仕事の裁量の有無、働く場所を選べたかどうか、自己学習の有無を用いた。
- 15) 男性で配偶者を持つと仕事でレベルアップしやすくなる背景には、男性がより仕事に励むようになる、配偶者のサポートで生産性が高まる、上司等有配偶者をより積極的に評価するなどの理由が考えられる。
- 16) 「これからの仕事やキャリアについて相談できる人がいるダミー」および「体調を崩してしまったときに頼れる人がいるダミー」を目的変数とする二項ロジット分析を行った。年収、仕事量に関する主観的状況、業種、職種、学びに関する考え、仕事に関する考え、年齢、非正規雇用ダミーを統制。学習カテゴリの比較対象は自己啓発を行わなかった人。クロスセクションウェイトを用いたウェイトバック集計。
- 17) リクルートワークス研究所「育児・介護中の社員および周囲の社員の仕事と意識調査」2025年
- 18) ここでの分析は、①ビジネスプロセスの変革、②組織的な人材開発、③幅広い社員が利用できる柔軟な働き方、④社員の仕事以外の人生を尊重する風土形成の4つの要因が、ライフイベント後の仕事に対する態度にどう影響するかを、育児・介護中の社員およびその同僚の社員のそれぞれについて、構造方程式モデリングを用いて分析を行った。その結果、4つの要因は、希望しない仕事の量・質の変化を防ぐことを通じて間接的に、あるいは直接的に、社員の仕事に対する態度の悪化を防ぐ関係にあることが確認された。詳細はリクルートワークス研究所「社員の人生と企業の成長をつなぐ経営 育児・介護中もその周囲も社員が輝ける職場づくり」（2025年）参照（<https://www.works-i.com/research/report/work-life.html>）。

Works Report 2026

家族×仕事

10年の追跡調査が示す、
変わる個人・変わらない構造

「家族」と「働く」の これからの考えるプロジェクト

プロジェクトリーダー

大嶋寧子(主任研究員)

プロジェクトメンバー

石川ルチア(研究員)

武藤久美子

(研究員/リクルートマネジメントソリューションズ
組織行動研究所 主任研究員)

山口泰史(研究員/アナリスト)

孫垂文(主任研究員/主任アナリスト)

阪口祐子(アソシエイト)

柳沼知代子(アソシエイト)

編集/入倉由理子

デザイン/GRID (八十島博明、石川幸彦、井上大輔)

校正/ディクション

印刷/北斗社

2026年3月発行

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社インディードリクルートパートナーズ

<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Indeed Recruit Partners Co., Ltd. All rights reserved

