

2019年7月17日

“夫婦で稼ぐ”が当たり前！？

—令和時代に求められる働き方改革—

コンサルティング第一部 コンサルタント 宮崎 美琴

「令和時代、専業主婦は絶滅危惧種になりますよ」

家族手当改定の方向性について検討をしている際に企業（都内）の人事担当者が発した言葉である。衝撃を受ける方がいるかもしれないが、言い換えれば、夫婦共働きが当たり前の時代になるということの意味している。筆者自身も周囲の20～30代の夫婦を見ると共働き世帯が圧倒的に多いと感じる。

果たして、この認識は正しいのだろうか。

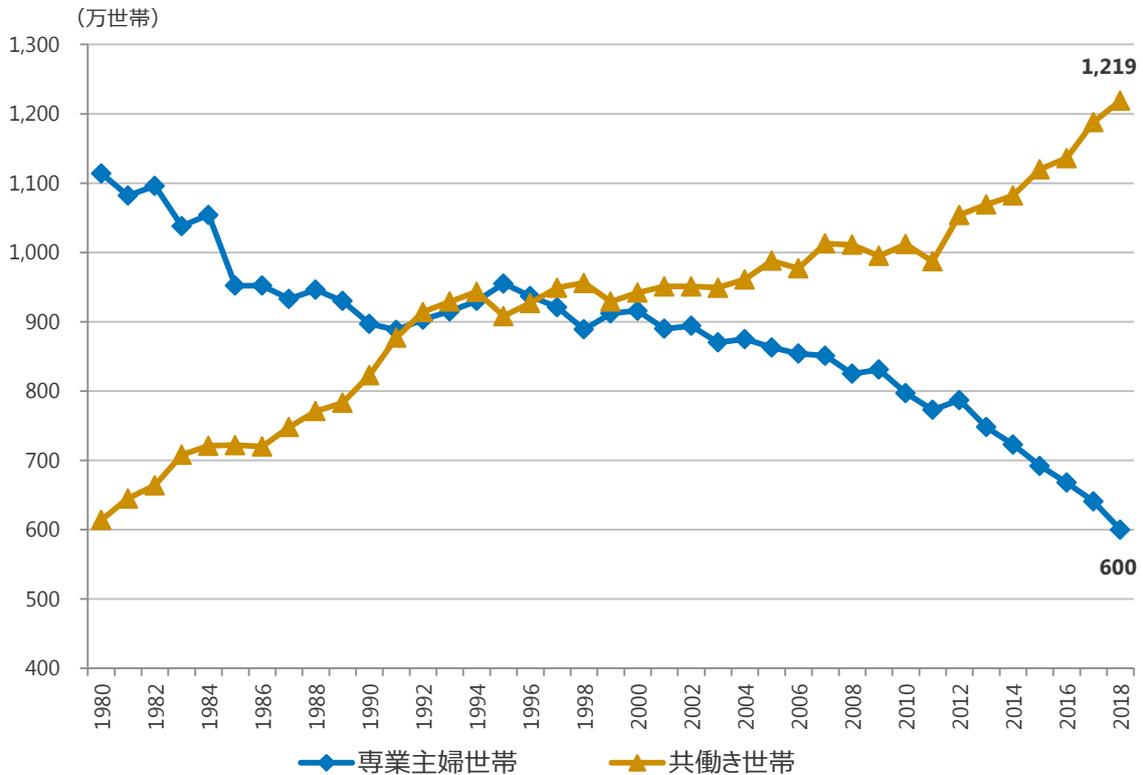
1. 専業主婦世帯の激減

実際に統計データを見てみると、この数十年で共働き世帯数と専業主婦世帯数が逆転し、その差が継続的に開いていることがわかる（図表）。

直近の世帯数を見ると、共働き世帯数が専業主婦世帯数の2倍以上となっている。もし直近1年間（2017年→2018年）のスピードで専業主婦世帯が減っていくと仮定すれば、15年後には専業主婦世帯が絶滅することとなる。つまり、最初の人事担当者の発言は決して言い過ぎた内容ではない（現実には専業主婦世帯は無くならず、一定の数に収束することが予想される）。

全国ベースの統計上では共働き世帯数が多いことが顕著だが、地方に本社のある事業会社や金融機関に訪問して話を伺うと、専業主婦世帯は以前より減ってはいるものの、人事担当者達の実感としては依然として多いようである。都会の方が女性活躍を推進するための整備が進んでいるのかもしれない。しかし、都会・地方どちらの企業においても現在働いている女性社員にはできるだけ長く働いてほしいと考えている点は一致していた。

(図表) 専業主婦世帯と共働き世帯の推移



(注 1) 「専業主婦世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯

(注 2) 「共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯

(注 3) 2011 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

(注 4) 2013 年～2016 年は、2015 年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列用接続数値

出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「専業主婦世帯と共働き世帯 1980 年～2018 年」より
大和総研作成

2. 夫婦共働きのメリット

夫婦共働きという働き方は、働く本人達にとっても企業にとっても多くの利点がある。

働く本人達にとっての最大の利点は、収入の確保だろう。日々の生活や育児にかかる費用もさることながら、人生 100 年時代と言われる今、老後のために準備しておくべき貯蓄も必要だ。金融庁の報告書に端を発した「年金の 2,000 万円不足問題」がメディアに取り

上げられていたが、この不足額も本人達が老後をどう過ごしたいかによって大きく変わる。いつまで働くか、現役時代にどれくらい貯蓄するか等、予め計画しておく必要はあるが、夫婦二人が長期にわたって働くことが本人達の老後の生活を助けるのは明白である。

また、夫婦共働きは何かしらの理由でどちらかが働けなくなった場合の経済的リスクヘッジ（リスク分散）にもなる。特に両者の収入水準が同程度だった場合、その効果は大きいと言われている¹。現在、女性は非正規社員の方が正規社員よりも多いが、今後は夫婦共働きかつダブル正社員（正規社員）が増えていくかもしれない。

一方、企業にとっての最大の利点は人材の確保だろう。人手不足の問題がクローズアップされる中、一人でも多くの専業主婦が労働市場に参加することを願っている企業は少なくない。また、SDGsの17の国際目標にも掲げられているジェンダー平等を実現するためにも、女性の労働者数の増加と女性の活躍は望ましい。しかし、共働きの女性にも、様々な考え方・ライフスタイルの人がいる。ライフ重視かワーク重視か、子供がいるかいないか、親と同居か否か、等。様々な人が本人の望む働き方を実行でき、それが周囲に受け入れられる環境整備が必要だ。つまり、ダイバーシティ推進ができていない企業こそ、夫婦共働き時代には欠かせない。

3. 令和時代に企業がすべきこと—現状改善策と先を見据えた対応策—

専業主婦世帯が減り続け、共働き世帯が増え続けている今、企業は何をすべきか。

すぐに取り掛かれることとしては、社員の意識改革があげられる。最近では、パワハラ、セクハラ、マタハラに加えて、パタハラが問題になっている。パタハラについて社員に教えている企業はどれくらいあるだろうか。パタハラとは、パタニティ（父性）・ハラスメントの略で、育児関連制度（育児休業、短時間勤務等）を利用しようとする、もしくは利用した男性社員に対し、上司・同僚が嫌がらせをすることである。夫婦共働きが当たり前になるならば、男性の育児参加も当たり前になる。男性がそのような制度を利用することをよく思わない社員や家事・育児は女性がすべきという考え方を持った社員が社内にいるならば、意識を変えてもらうための研修等が必要になるだろう。

また、複数の採用担当者から最近では「残業なし、ノルマなし、転勤なし」の企業が選ばれる時代だという話を伺う。つまり、“残業している＝頑張っている”という考え方や数字を背負っている社員には厳しいノルマを課すことが当たり前という考え方、転勤は出世のために必要といった考え方は令和時代にはそぐわない。同様に、企業側にも意識改革が必

¹ Lynda Gratton・Andrew Scot (2016)、「LIFE SHIFT」、池村千秋訳、東洋経済新報社

要だ。

意識改革以外にも、企業に求められることはある。老後に備えて長期にわたり働き続ける夫婦が多くなることを考慮すると、本人の能力向上や知識・スキルの習得、人脈構築等についても積極的に支援していただきたい。長期的に働くことを考えると、夫婦どちらかもしくは両者がライフ重視にしたい時期、知識や情報のインプットに注力したい時期、新たなことに取り組みたい時期等に直面する可能性も高い。そのような時にそれぞれの選択を尊重し、後押しできるような制度があることが望ましい。

柔軟な働き方を可能にする制度と多様な働き方に対する理解ある風土をいち早く構築できた企業こそ、令和時代の働き方改革の勝ち組と言えるだろう。

—以上—

参考文献

- Lynda Gratton・Andrew Scot (2016)、「LIFE SHIFT」、池村千秋訳、東洋経済新報社

関連図書

- 大和総研コンサルティング本部 (2019)、「この働き方改革が企業と従業員を変える ぜひ取り組みたくなる成功の3カ条」、中央経済社