

ISFJ2025

政策フォーラム発表論文

子育て世帯の時間的支援の拡充¹

短時間勤務制度と家事支援サービスの因果推論

熊本県立大学
本田圭市郎研究会

社会保障①

川上 沙弥
西 莉奈
布田 和弥
粂田 晃希
山下 あんり

2025 年 11 月

¹ 本稿は、2025 年 12 月 13 日、12 月 14 日に開催される ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2025」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

日本において子育て世帯は、経済的制約に加え「自分の自由な時間が取れない」と約半数が感じており、時間的制約が深刻な課題となっている。総務省「社会生活基本調査」(2021)では、共働き世帯の母親の労働時間が約7時間、家事時間が約5時間に達し、余暇時間はわずか1時間程度であることが示されている。労働時間に対しては、労働基準法や育児・介護休業法など、労働時間を支援する制度は整備されている。特に短時間勤務制度は、子どもが3年生になるまでの期間で子育て世帯の需要が高い。しかし、日本労働組合総連合会(2023)の調査では、「利用できる職場環境ではなかった」という回答が最多であり、職場の雰囲気などが制度利用の妨げとなっている実態が明らかである。一方、家事時間に対しては、民間の家事支援サービスは存在するものの、利用率は1.8%と低く支援の実効性に課題が残る。したがって、子育て世帯の時間的制約を緩和するには、労働時間の柔軟化と家事支援の双方を拡充する必要がある。本稿では、短時間勤務制度や家事支援サービスの効果を検証し、実際に利用しやすい仕組みを提案することを目的とする。

分析Ⅰでは、固定効果操作変数法を使用して短時間勤務制度が労働時間の減少に寄与しているのか、そして、制度利用が労働時間だけでなく生活時間に与える因果効果の検証をする。ワーク・ライフ・バランスを考慮すると家事時間の確保だけでなく、余暇時間の確保も重要である。また分析Ⅱではどのような世帯が短時間勤務制度を利用しているのかを分析する。分析Ⅲでは、家事負担を外部化する手段として食材宅配サービスの有効性について、傾向スコア・マッチングを使用して効果検証を行う。

分析Ⅰの結果、短時間勤務制度を利用することで労働時間を1世帯で約1,231分/週減少させ、家事時間を約1,264分/週増加させる効果があることを確認できた。労働時間と家事時間を比較すると、削減された労働時間の大部分が家事時間に転換されていることが明らかとなった。また、短時間勤務制度を利用しても余暇時間が増えないことも明らかとなった。短時間勤務制度は、余暇時間は増えないが、勤務時間の短縮を通じて、労働と家事に充てる時間を本人の裁量で再配分できるようにする制度であると言える。

分析Ⅱの結果、短時間勤務制度の利用に対し、ひとり親世帯、ふたり親世帯ともに常勤世帯が正に有意であった。また、所得階層でみると、低所得世帯ほど短時間勤務制度を利用しにくい傾向があり、制度利用に経済的な制約が存在することが確認された。

分析Ⅲでは、食材宅配サービスの利用は家事時間に負に有意であった。食材宅配サービス利用者は非利用者に比べて、家事時間が約4時間/週短くなっており、食材宅配サービスの利用が家事時間を削減する手段として有効であることが明らかになった。

これらを踏まえて、子育て世帯の労働時間や家事時間の負担を削減することが出来る政策を提言する。まず1つ目は短時間勤務制度利用率の公表の義務化である。公表を義務化することで、制度の利用率を見える化し、子育て世帯が利用しやすい環境を整備することを目指す。2つ目は育児時短就業給付金の対象年齢拡大である。現行の短時間勤務制度に対する給付金対象年齢を2歳未満から3歳未満に拡大することで、短時間勤務制度を利用する際の抵抗感を減少させることを目指す。これら2つの政策により、短時間勤務制度の利用促進が期待される。3つ目は、家事支援サービスの利用促進を目的とした政策である。家事支援サービスの福利厚生化を促進することで、従業員がより利用しやすい環境を整えることができる。従業員は企業から付与される割引券を活用することで、家事代行サービスや食材宅配サービスを割引価格で利用することができ、企業側も福利厚生の充実を図ることが可能となる。このように、福利厚生制度に家事支援サービスを組み込むことで、従業員の家事負担軽減やワーク・ライフ・バランスの向上が期待されるとともに、仕事への集中度の向上や企業全体の生産性向上にも寄与すると考えられる。

目次

第1章 現状・問題意識

- 第1節 子育て世帯の現状
- 第2節 現行の制度
- 第3節 問題意識

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

- 第1節 先行研究
- 第2節 本稿の位置づけと新規性

第3章 分析

- 第1節 分析の流れ
- 第2節 分析Ⅰ:短時間勤務制度の実効性
- 第3節 短時間勤務制度の評価と課題
- 第4節 分析Ⅱ:短時間勤務制度の要因分析
- 第5節 分析Ⅲ:家事支援サービス利用の効果検証

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言の概要
- 第2節 短時間勤務制度の利用率の公表義務化
- 第3節 育児時短就業給付金の対象年齢拡大
- 第4節 家事支援サービス事業の福利厚生化の推進

第5章 今後の展望

参考文献・データ出典

記述統計量

第1章 現状・問題意識

第1節 子育て世帯の現状

子育て世帯は日常生活の中で多くの困難に直面している。内閣府「少子化社会対策に関する意識調査」(2019)では、「日本の社会が結婚、妊娠、子ども、子育てに温かい社会に向かっているか」という問いに対し、7割が否定的な認識を示している。また、内閣府「令和2年少子化社会に関する国際意識調査」(2021)では、「自国は子どもを産み育てやすいと思うか」という問いに対して6割が否定的な回答をしている。

さらに図1より子育て世帯が直面する問題については、「子育てに出費がかさむ」の55.6%に次いで「自分の自由な時間が取れない」と回答した割合が46%と多く挙げられており、経済的制約だけでなく時間的制約も深刻な問題となっている。

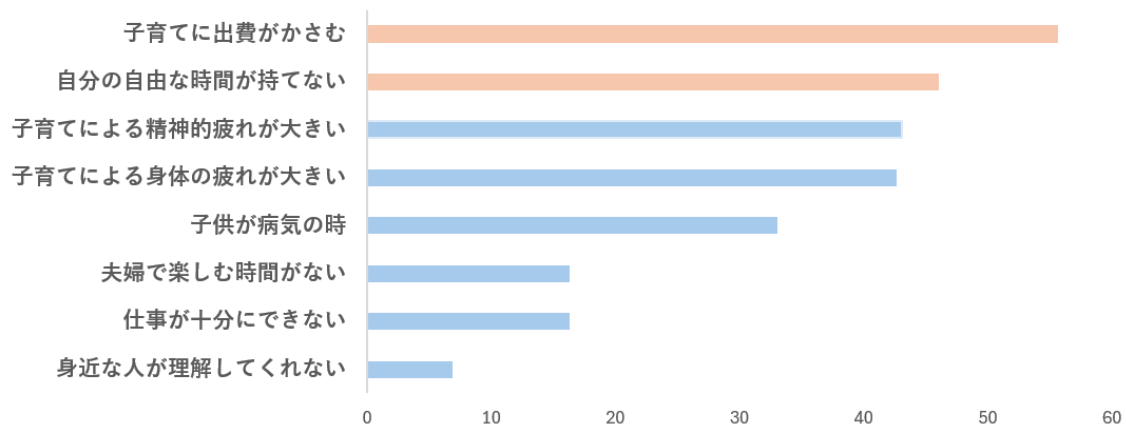


図1 子育てをして負担に思うこと

内閣府 「令和2年少子化社会に関する国際意識調査」(2021)より筆者ら作成

このような子育ての負担に対し、所得の面での社会保障制度としては、児童手当や児童扶養手当、出産育児一時金などが挙げられる。政府統計の総合窓口「e-Stat」の「児童手当事業年報」から算出すると、児童手当の受給率は約9割に達している。また、2019年からは幼児教育・保育の無償化が行われており、3歳から5歳までの全ての子どもは、幼稚園・保育園・認定こども園などの利用料が無償化された。さらに、0～2歳児も住民税非課税世帯を対象に保育料が無料となっており、出産期から就学前までの子育てにかかる経済的負担は大きく軽減されていることがわかる。その他にも様々な支援制度があり、幅広く整備されている。

一方、時間的な支援としては育児休業制度、産前産後休業制度、短時間勤務制度などが設けられているものの、企業では十分に機能しているとは言い難い。石井・浦川(2017)は、妻が職場において短時間勤務制度を利用しにくい雰囲気を感じている割合が高いことを示しており、職場環境が制度利用を抑制している可能性を指摘している。夫についても、時間的制約の有無にかかわらず、制度の活用が十分に進んでいないことが明らかになった。

では子育て世帯にとって、どのような時間が特に負担になっているのだろうか。総務省「令和3年社会生活基本調査」によると、6歳未満の子どもがいる共働き世帯の母親の時間配分は労働時間が約7時間、家事時間が約5時間であり、余暇・自由時間は1時間程度にとどまっている。このことから「労働時間」と「家事時間」が大きな負担になっていることがわかる。また石井・浦川(2014)では「時間はお金と同様に有限な資源である」と位

置づけ、一定の生活水準を維持するために不可欠な要素であるとしており、時間の不足は生活水準の維持を困難にする可能性がある」と指摘している。

以上のことから、本稿では、子育て世帯にとって特に負担となっている「労働時間」、「家事時間」に焦点を当て、時間的制約に苦しむ子育て世帯に着目する。

第 1 項 労働時間

まず、本項では子育て世帯の労働時間に着目する。日本の共働き世帯は増加しており、労働政策研究・研修機構(2024)の「共働きの状況」によると、2024 年時点で共働き世帯数は 1,300 万世帯であり、前年から 22 万世帯増加した。また夫婦の就業時間別にみると、夫・妻共に週 35 時間以上の世帯が 496 万世帯、夫・妻共に週 1～34 時間の世帯が 132 万世帯であり、週 35 時間以上働いている世帯が多いことが明らかになった。このような就業時間に加え、家事や育児に必要な時間が日常的に発生するため、家庭内での負担は非常に大きい。この結果、意識調査で示された「時間の不足」や、「育児に伴う精神的・身体的疲労」につながっていると考えられる。

大石(2017)では、家事・育児時間が圧迫され、子育て世帯における時間的負担が増加していることを指摘している。特に長時間労働や非正規雇用の母子家庭の状況下で時間的・経済的貧困が深刻化している。また、ワーク・ライフ・バランス政策も十分に機能していないことを指摘している。藤間(2021)は、保育サービスや短時間勤務制度の整備が、子どもを持つ女性の就業を促進することを示している。これは、時間の柔軟性を高める制度の整備が、子育て世帯にとって効果的である事を示している。

これらのことから、夫婦の労働時間の増加が子育て世帯の時間的制約を深刻化させていると考えられるため、労働時間の是正や制度整備・促進が課題であることがわかる。

第 2 項 家事時間

次に、子育て世帯の家事時間に着目する。内閣府「男女共同参画白書」(2020)によると、6 歳未満の子どもを持つ夫婦世帯において、妻の「家事・育児・介護時間」は、共働き・専業主婦ともに増加傾向にある。厚生労働省「仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題」(2025)によると、出産・妊娠を機に妻が退職した理由として、女性正社員では「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかった」に次いで、「家事・育児に時間を割くために辞めた」と回答した人の割合が高い。このことから、家事・育児にかかる時間的負担が、就業継続を望む女性の労働参加に影響を及ぼしていることが分かる。さらに、帝国データバンク「令和 4 年度商取引サービス環境の適正化に係る事業(各種サービスに係る業界動向調査及び家事支援サービス業の実態把握・活用推進に係る調査)報告書」(2023)によると、図 2 の通り、共働き世帯の約半数が家事を負担に感じていることが明らかになっている。

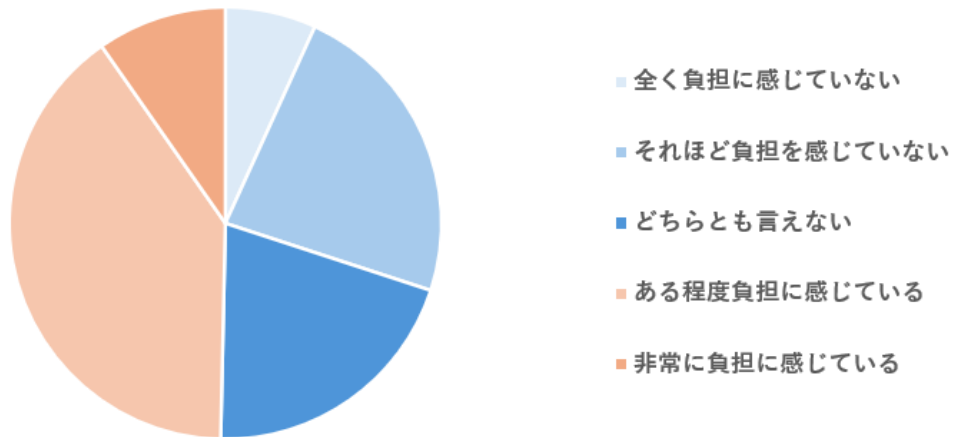


図2 家事の負担感

「令和4年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業(各種サービス業に係る業界動向調査及び家事支援サービス業の実態把握・活用推進に係る調査)報告書」より筆者ら作成

これらの調査結果から、労働だけでなく、家事時間の長さも子育て世帯における時間の不足や生活のゆとりの欠如につながり、生活の質の低下を招く要因となっている。仕事と子育てを両立していくためには、家事にかかる時間を削減することが重要である。こうした子育て世帯の時間的制約を解消し、長時間労働と家事負担の双方を軽減するための制度の整備が求められる。

第2節 現行の制度

労働時間については、労働基準法を中心に時間外労働の上限規制や休暇取得の権利などが法制度として整備されている。一方で家事時間については、公的に支援する仕組みは限られている。その補完的な役割を果たすものとして、子育て世帯の家事負担を軽減することを目的とした家事支援サービス²が存在する。以下では、労働時間と家事時間のそれぞれに関する制度について整理する。

第1項 労働時間に関する制度

労働基準法第32条では、「1日8時間・週40時間」を原則とする上限が定められており、長時間労働を防止する法的枠組みが設けられている。また、2019年の「働き方改革関連法」の施行により、時間外労働の上限規制(原則月45時間・年360時間)が法制化され、企業に対して労働時間管理の厳格化が進められている。

さらに、「育児・介護休業法」により、子どもが1歳(一定条件で2歳)に達するまでの育児休業や、就学前の児童をもつ世帯では短時間勤務制度等の利用が認められている。図3の通り、2025年から3歳までのテレワークの努力義務化、柔軟な働き方を実現するための措置、所定労働の制限など、両立支援制度の見直しも行われている。

これらの制度は、労働者が一定期間、労働時間から解放されて家庭生活に充てることを可能にする時間的保証の仕組みであるといえる。

² 家事支援サービスとは、家事に係るサービスの総称と定義している。

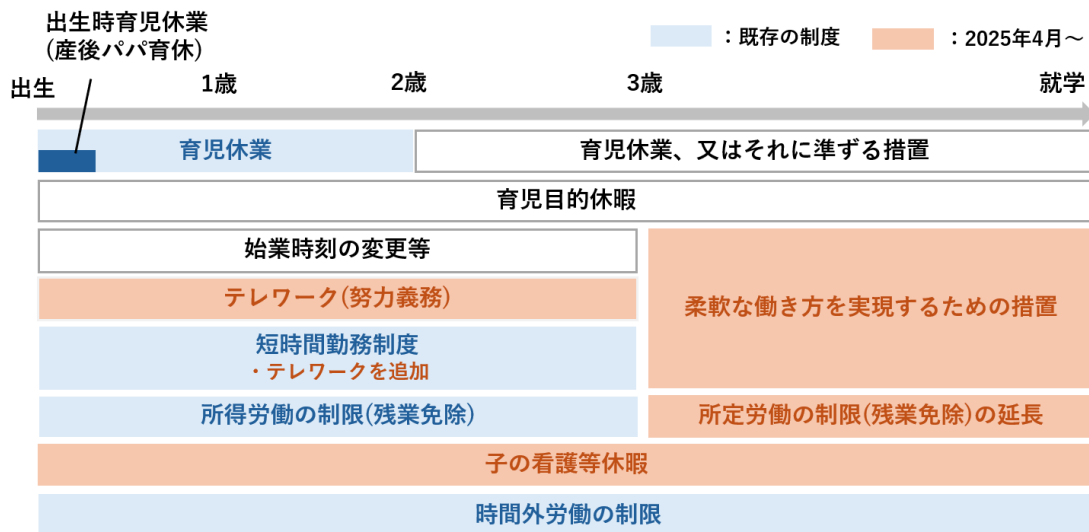


図3 両立支援制度のイメージ

厚生労働省 「法改正のポイント|育児休業制度特設サイト」(2025)より筆者ら作成

特に短時間勤務制度に関しては、厚生労働省「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」(2025)によると、女性正社員が希望する育児と仕事の在り方に関して、末子が1歳になるまでの段階では17.3%、2歳になるまでは38.8%、3歳になるまでは31.3%の女性正社員が育児のための短時間勤務制度を利用して働きたいと回答している。また、労働政策研究・研修機構「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(2022)によると、図4の通り、望ましい母親の働き方として「短時間勤務として働く」と回答した割合が、子どもが1歳になるまでは10.1%、1歳半になるまでは21.9%、3歳になるまでは39.9%と回答されており、子どもの年齢が上がるごとに短時間勤務制度を利用した働き方を望む割合が増加していることがわかる。さらに、子どもが小学校就学前と小学3年生までの時期には半数の世帯が短時間勤務として働くことを望んでいることがわかる。

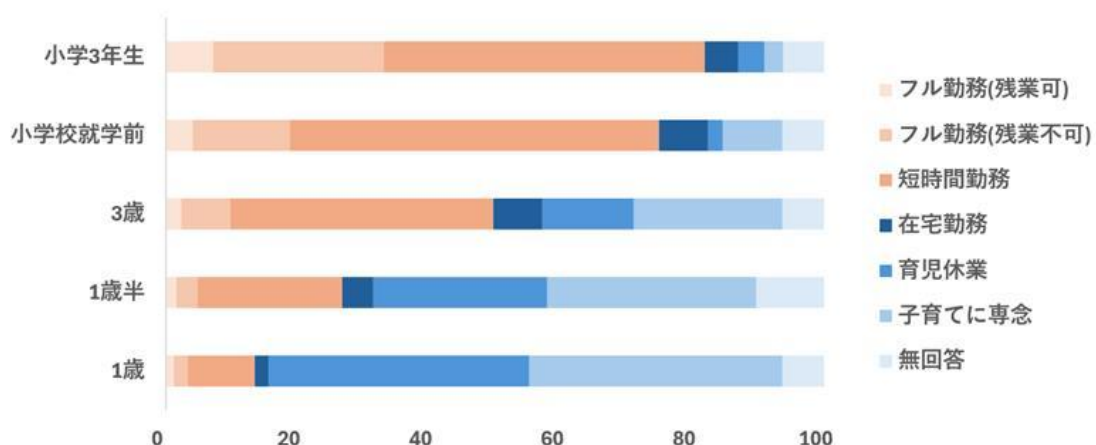


図4 母親の望ましい働き方

労働政策研究・研修機構 「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2022」より筆者ら作成

これらの結果から、子どもの成長に伴って母親の就業に対する意識が「育児に専念すること」から「働きながら育児を両立すること」へと変化していく傾向が明らかである。短時間勤務制度は出産・育児による離職を防ぎ、キャリアの中断を最小限に抑える役割を果たしており、就業継続を支える重要な制度であると考えられる。このことから短時間勤務制度は子育て世帯にとって小学校就学前後までの期間に最も重要な制度であると考えられる。

短時間勤務制度の促進に伴い懸念される労働力不足については、制度利用者の業務を代替した他の労働者に対して手当支給等の取り組みを行った場合に、助成金が支給される「両立支援等助成金」（育休中等業務代替支援コース）がある。この制度は2024年に新設されたもので、現時点では具体的な成果は明らかになっていないものの、この制度によって代替要員の確保や職場の協力体制の強化が期待できる。そのため、制度促進による労働力不足の問題は、一定程度緩和されると考えられる。

しかし、日本労働組合総連合会「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」によると、仕事と育児のための両立支援制度を利用しなかった理由として最も多く挙げられたのは「利用できる職場環境ではなかった」の42.3%である。この調査では、制度そのものが存在していても、職場内の人員体制や周囲の理解不足からなる職場の雰囲気、制度の利用を実質的に妨げている現状が示されている。

これらの現状を踏まえると、短時間勤務制度を運用するだけでは不十分であり、職場の雰囲気等への対策も必要であると考えられる。

第2項 家事時間に関する制度

家事に関しては、労働時間のような法的上限や公的な制度は存在しない。しかし、子育て世帯の家事負担を軽減するための家事支援サービスは一部整備されている。

まず、民間で実施されている家事負担を直接的に軽減する手段の1つとして「家事代行サービス」³の活用が挙げられる。経済産業省「家事代行サービスの活用にかかる取り組みについて」（2024）によると、図5の通り、利用経験者全員が「家事の負担が軽減した」と回答し、約80%が「プライベートの時間を確保できるようになった」と回答している。この結果から、家事代行サービスの活用は家庭内の家事時間を減少させる有効な手段であることが確認できる。

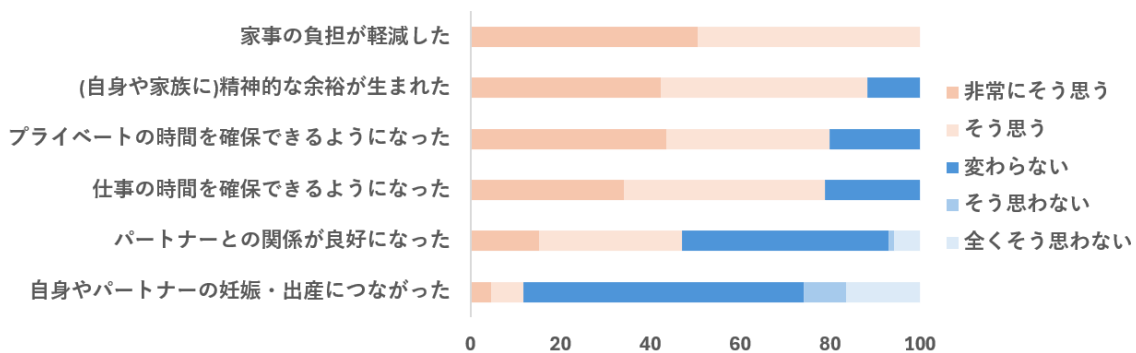


図5 家事代行サービス利用後の家庭での変化
経済産業省 「家事代行サービスの活用にかかる取り組みについて」（2024）
より筆者ら作成

³ 家事代行サービスとは、事業者のスタッフが利用者宅を訪問し、掃除、洗濯、炊事など家事に関する業務の全部または一部を利用者に代わって行うサービスのことである。

しかし、同報告によれば家事代行サービスの認知度は 75.7%と高いものの、利用率はわずか 1.8%にとどまっている。利用が進まない理由として、料金の高さや他人を家にあげる心理的抵抗感が高いことが挙げられている。このことから、家事代行サービスの利用を促進するためには利用者の金銭的・心理的負担を解消する施策が必要である。

次に家事負担を間接的に軽減する手段の 1 つとして、民間で実施されている「食材宅配サービス」⁴が挙げられる。MMD 研究所によると、食材宅配サービスを利用する理由で最も多かったのは「重たいものを届けてくれるから」の 42.1%。次いで「買い物に行く時間を節約できるから」が 39.1%、「時間を気にせず注文できるから」が 31.5%であった。この結果から、食材宅配サービスの利用は買い物や運搬にかかる時間を削減することができ、家庭内の時間的余裕を生み出すことが出来る手段であることがわかる。

このような食材宅配サービスとして多くの子育て世帯に利用されているのが「全国生協組合(生協⁵)」が実施する食材宅配サービスである。全国生協組合員意識調査(2024)によれば、生協を利用している世帯の約 75.1%が子育て世帯であり、子育て世帯に対する需要の高さがうかがえる。特に食材宅配サービスを利用する世帯が多く、自宅に商品が届くことで買い物の手間が省けるため、生協は子育て世帯における食材宅配サービスの中心的存在となっていると考えられる。

このように、家事代行サービスや食材宅配サービスなどの家事支援サービスを活用することで料理や買い物にかかる時間が削減され、家庭内の家事負担軽減につながる可能性が示される。しかし、食材宅配サービスは他のスーパーマーケットに比べ送料がかかることや価格が高いことが利用の阻害要因になっている。そのため、子育て世帯が継続して利用しやすいサービスにするには、食材宅配サービスの更なる拡充が必要であると考えられる。

第 3 節 問題意識

このような現状を踏まえると、子育て世帯の時間的制約を解消するためには、労働時間の短縮や柔軟な働き方の実効性を高めることに加え、家事負担の軽減を図ることが必要である。

労働時間に関しては、法的制度や柔軟な働き方の導入など一定の支援策が整備されているものの、従業員が希望している労働時間との違いや生活において余裕がない等の問題が解消されていない。また、制度そのものが存在していても、職場の雰囲気によって制度の利用を妨げている現状も明らかになっている。したがって、制度の整備だけでなく、制度を利用しやすい環境の整備も必要である。制度自体には子育て世帯からの需要があるため、利用促進が求められる。

一方、家事・育児時間については直接的な保障は限られており、家事支援サービスの利用も十分とは言えない。家事代行サービスは料金の高さや心理的抵抗感もあるため、家事時間を減らす支援としての効果があっても利用が促進されない状況にある。また、食材宅配サービスも家事負担を軽減する一方で、料金の高さなどから利用率が減少するという問題を抱えている。

こうした背景から、本稿では子育て世帯の時間的制約を軽減するための支援策を検討し、働きながら子育てしやすい社会を目指すことを目的とする。そのため、①短時間勤務制度が、子育て世帯の時間的負担の軽減にどの程度寄与しているのか、②労働時間が削減された場合にその作られた時間はどのように分配され、家庭生活にどのような影響を及ぼすのか、③家事支援サービスを活用することで子育て世帯の生活時間や余暇時間の確保にどの程度効果があるのかを明らかにする。

⁴ 食材宅配サービスとは、買い物に行く時間のない人でも事前にネットなどで注文することで、食材を自宅まで届けてくれるサービスのことである。

⁵ 生活協同組合とは、消費者 1 人ひとりが組合員となり、共同で運営・利用する組織である。

これらを明らかにするための分析を通して、子育て世帯が利用しやすい時間的支援制度の整備・普及につながる政策提言を行い、「働きながら子育てしやすい社会」の実現に寄与することを目指す。図6は本稿の全体の流れである。

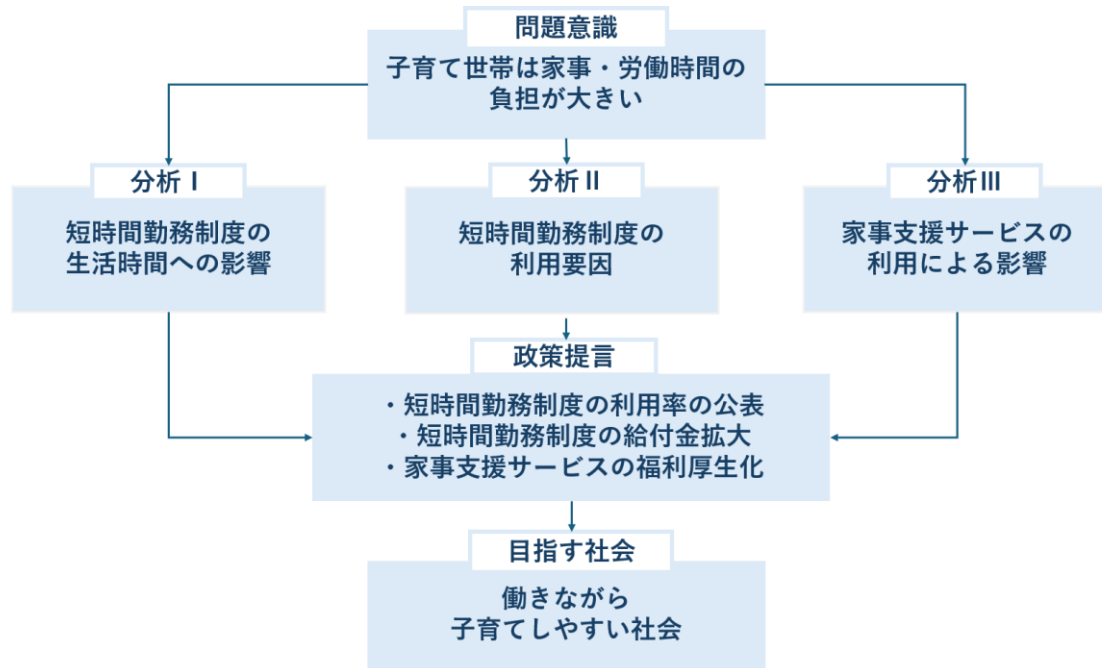


図6 全体の流れ
筆者ら作成

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 先行研究

本稿では、まず短時間勤務制度の利用が子育て世帯の生活にどのような影響を与えるのかを明らかにする効果検証を行う。次に、制度取得にどのようなことが関係しているのかを明らかにする要因分析を行う。さらに、制度取得により増加すると見込まれる家事負担を軽減するための手段として、家事支援サービスの利用による家事の外部化が、家事時間にどのような影響を与えるのかという効果検証を行う。これらの3つの分析を行うにあたって参考にした先行研究を挙げる。

まず、今田・池田(2004)では両立支援事業の中での短時間勤務制度の位置づけについて指摘している。この研究では、企業の育児支援制度の導入状況について分析しており、育児休業以外の両立支援措置(短時間勤務やテレワークなど)の中で短時間勤務制度が、最も中心に位置づけることができる制度であると言及している。このことから両立支援措置の中でも、特に短時間勤務制度を最優先で整備するべきであると考えられる。

次に、制度取得による所得への影響について、横山(2019)では短時間勤務制度を取得する人は取得しない人に比べて時間当たり賃金が高いという傾向を示している。

また、制度取得による家事時間に対する影響の効果検証として、武石(2011)では働き方や職場の業績等に影響を及ぼす要因を欧州諸国と比較して分析している。この分析では、日本の短時間勤務制度利用者の労働時間は欧州諸国と比べて長く、希望する労働時間よりも長いことが明らかになっている。制度の形式的な導入だけでなく、実効性のある運用が重要であることを指摘している。また、短時間勤務制度の導入が企業のワーク・ライフ・

バランスの取組の評価を高める一方で、従業員の労働時間削減や希望する労働時間よりも長いという意識への緩和には限定的な効果しか示さないことを明らかにしている。

佐々木(2018)では、男性の家事・育児の阻害要因について分析しており、労働時間と家事・育児時間にトレードオフの関係があることが述べられている。さらに、制度取得による生活時間の再分配への影響について、大久保(2022)では在宅勤務制度に着目し固定効果モデルを用いて分析している。その結果、労働時間の減少が家事時間・育児時間・余暇時間を増加させることが明らかになった。この二つの論文から、短時間勤務制度を利用する事で労働時間が減少した場合、家事・育児時間や余暇時間が増加すると考えられる。

次に、子育て世帯の生活時間について、吉田(2015)では、日本の共働き世帯を対象に、夫婦それぞれの幸福度が家事・育児・仕事の時間配分とどのように関連しているかを分析している。その結果、妻は家事・育児時間が長いほど幸福度が低くなる傾向がみられる一方で、夫は労働時間が長いほど幸福度が低下する傾向が示された。さらに、子どもの有無や年齢も幸福度に影響を及ぼしており、特に子どもが小さいほど妻の家事・育児負担が大きく、時間的余裕のなさが幸福度の低下につながっていることが明らかになった。上述の結果は、子育て世帯における時間的制約の深刻さを指摘している。

次に家事代行サービスの利用による家事の外部化の効果検証として、武田(2017)では、家事代行サービスを活用することで、自分の時間や仕事の時間を確保できるようになり、心理的負担が軽減することを明らかにしている。一方で、家事代行サービスの利用率は1%~3%と依然として低く、主な要因として価格面の負担や、他人を自宅に招き入れることへの抵抗感が挙げられている。実際にサービス利用者は高所得世帯に偏る傾向があり、今後は政府による利用環境の整備や費用負担の軽減策が求められると指摘している。

第2節 本稿の位置づけと新規性

これらの先行研究の限界点を挙げ、本稿の新規性について述べる。

まず、労働時間に対する先行研究について述べる。横山(2019)は制度取得による賃金率への影響を分析しているが、所得への影響についての検証は行っていない。また、武石(2011)は各国比較により短時間勤務制度の効果を検証しているが、個人の観察されない異質性や、内生性に対処した分析を行っていない。佐々木(2018)はトレードオフの関係を明らかにしているが、短時間勤務制度の利用による労働時間と家事時間の関係については分析を行っていない。さらに、大久保(2022)は在宅勤務制度が生活時間に与える影響について分析しているが、本稿で注目する短時間勤務制度についての効果検証は行っていない。

次に、家事時間に対する先行研究について述べる。先行研究で挙げた吉田(2015)は、家事時間に対する分析を行っているが、夫婦の家事時間に着目したものであるため、家事の外部化を行った直接的な効果は見られていない。また、武田(2017)は、アンケート調査を用いて家事代行サービス利用の現状を示している。家事代行サービスを活用することで、家事負担が軽減することは示されているが、家事代行サービスの利用による効果の分析は行っていない。

以上を踏まえた本稿の新規性 1 つ目は短時間勤務制度と家事時間・余暇時間との関係についての検証である。家事時間や余暇時間との関係性についての分析は、育児休業制度は存在するものの、短時間勤務に関しては筆者の知る限り存在しない。そのため短時間勤務制度と家事時間、余暇時間の関係を明らかにする。家庭時間に転換させることを目的とするため、削減を見込まれる労働時間がどのように家庭の時間に分配されるのかを明らかにする。

2つ目はパネルデータを使用し、個人の特性や内生性を考慮した分析である。先行研究では十分に考慮されていなかった内生性の問題に対処し因果関係の推定を行い、短時間勤務制度の因果効果を明らかにする。

3つ目は家事代行サービス・食材宅配サービスの効果検証を行う。先行研究では十分な実証分析がされていなかったため、本稿では家事代行サービス・食材宅配サービスの利用が子育て世帯に与える影響を明らかにする。先行研究の概要と本稿との相違点をまとめたものが表1である。

表1 先行研究と相違点まとめ

| 先行研究 | 研究概要 | 先行研究の限界と相違点 |
|---------------|--|---|
| 横山 (2019) | <ul style="list-style-type: none"> ・制度取得による所得への影響について ・短時間勤務制度を取得する人は取得しない人に比べて時間当たり賃金が高い | 制度取得による所得への影響についての検証は行われていない →制度取得による具体的な所得への影響について分析 |
| 武石 (2011) | <ul style="list-style-type: none"> ・働き方や職場の業績等などに影響を及ぼす要因について ・日本は制度を取得しても「労働時間を減らしたい」という意識が強い | 個人の観察されない異質性、内生性に対処した分析を行っていない →内生性の問題に対処した因果効果の推定を行う |
| 大久保 (2022) | <ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務制度取得による生活時間の再分配への影響について ・労働時間の減少が家事・育児時間・余暇時間を増加させる | 在宅勤務制度、生活時間との関係についての分析のみ →短時間勤務制度取得による生活時間に再分配への影響について分析 |
| 佐々木 (2018) | <ul style="list-style-type: none"> ・男性の家事・育児の阻害要因について分析 ・労働時間は家事・育児時間とトレードオフの関係を述べている | |
| 吉田 (2015) | <ul style="list-style-type: none"> ・夫婦それぞれの幸福度と家事・育児・仕事の時間配分の関係について ・妻は家事・育児、夫は労働時間が長いほど幸福度が低下する | 家事代行や食材宅配サービスの実証分析は行っていない →家事の外部化が家事時間に与える影響を分析 |
| 武田 (2017) | <ul style="list-style-type: none"> ・家事代行サービスの利用による家事の外部化のアンケート調査 ・家事代行サービスの利用は、心理的負担を軽減する | |

第3章 分析

第1節 分析の流れ

本稿では3つの分析を行う。これらの概要をまとめたのが図7である。分析Ⅰでは短時間勤務制度利用が生活時間にどのような影響を与えるのかを明らかにするために、制度の効果検証を行う。また、分析Ⅱでは短時間勤務制度取得に世帯類型や世帯所得が関係しているかを明らかにするために、制度取得の要因分析を行う。さらに、分析Ⅲでは短時間勤務制度取得によって増加した家事負担を軽減し、短時間勤務制度の効果を最大化する手段として挙げられる「家事支援サービス」の利用による家事時間への影響について分析する。本稿では、データの制約により「食材宅配サービス」についての効果検証を行う。

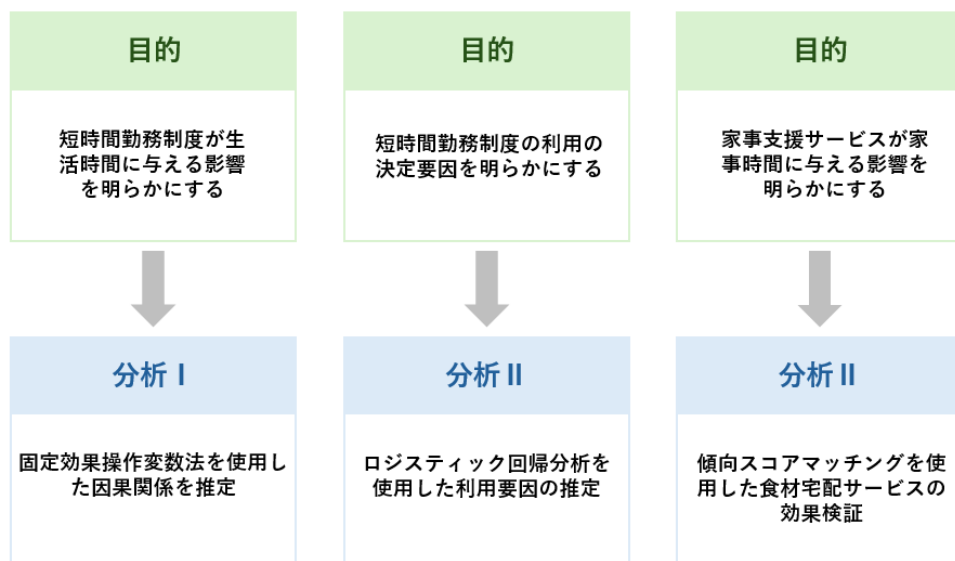


図7 分析の流れ
筆者ら作成

第2節 分析Ⅰ:短時間勤務制度の実効性

第1項 分析Ⅰの概要

分析Ⅰでは、短時間勤務制度が子育て世帯の労働時間に与える因果効果を検証する。さらに削減が見込まれる労働時間の再分配先を明らかにするため、生活時間への影響も検証する。分析にはJHPSのパネルデータを使用するため、観察されない個人の特性を統制する必要がある。そのため本分析では、固定効果モデルによる分析を行う。固定効果モデルにより個体内の時系列の変動を利用することで、観察されない個人の特性を統制することができる。また、固定効果モデルでは対処できない内生性の問題を対処するために、固定効果操作変数法の分析を行う。操作変数法とは、内生性の問題を対処し、因果関係を明らかにしたうえで効果を検証できる分析手法である。被説明変数には直接的に影響しないが、説明変数には影響を与える変数を操作変数として使用する。この条件を満たす操作変数を用いることで、操作変数によって動かされる説明変数の変動が、被説明変数に影響し

ていれば、因果の方向を特定することができる⁶。分析の妥当性を高めるため、固定効果モデルと固定効果操作変数法の両方を用いて比較分析を行う。

第2項 分析Ⅰの仮説

分析Ⅰを進めるにあたっての仮説を述べる。武石(2011)では、短時間勤務制度は限定的ではあるが、労働時間に対する削減効果があることを示していた。そのため、短時間勤務制度は機能しており、労働時間を削減する効果があるという仮説を立てる。次に家事時間は、削減した労働時間の一部が分配されるのではないかと考える。また余暇時間に関しては、先行研究で言及した大久保(2022)の結果を踏まえ、短時間勤務制度の利用は余暇時間を増加させると考える。

第3項 使用データと変数

分析Ⅰで使用するデータは、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターによる「日本家計パネル調査(Japan Household Panel Survey:JHPS)」である。分析に用いたデータの期間は2009年から2023年の14年間分である。JHPSは全国の成人男女約4,000人を対象に開始されたパネル調査で、このデータは世帯構成、就業状況、所得、生活時間、居住状況など幅広い項目を調査している⁷。

使用変数及び変数作成方法は表2の通りである。被説明変数には通勤時間・労働時間・残業時間の合計である総労働関連時間(分/週)と家事時間(分/週)、余暇時間(分/週)の連続変数を設定する。説明変数には夫婦の年次短時間勤務制度利用ダミー⁸を使用し、コントロール変数として子どもの年齢、世帯の子どもの数、ひとり親・ふたり親の就業形態ダミー、学歴ダミーを入れる。ひとり親世帯の就業形態ダミーは、自営、常勤、非常勤、その他働いている世帯で分類し、無業世帯を基準としている。ふたり親世帯の就業形態ダミーは、常勤同士、常勤+非常勤、自営同士、常勤+自営、その他共働き、片働きに分類し、こちらも無業同士世帯を基準としている。学歴ダミーは回答者・配偶者の学歴を用いて、中卒、短大・高専卒、大学卒、大学院卒分類し、高卒を基準としている。使用する操作変数については、それぞれ回答者の短時間勤務制度が会社にないダミーと配偶者の短時間勤務制度が会社にないダミー、回答者の短時間勤務制度が会社にあるダミーと配偶者の短時間勤務制度が会社にあるダミーを使用する⁹。

表2 使用した変数と作成方法

| 変数名 | 作成方法 |
|---------|---|
| | 被説明変数 |
| 総労働関連時間 | 通勤時間・労働時間・残業時間の合計 |
| 家事時間 | 世帯の家事時間の合計 |
| 余暇時間 | 1日24時間から世帯の労働時間、家事育児時間、睡眠時間を差し引いた残りの時間を、平日5日分合計したもの |
| | 説明変数 |

⁶ 千田ほか(2023)を参考に記述した。

⁷ JHPSでは、対象者と配偶者のみに生活時間に関する質問を行っている、その情報を正確に把握できる世帯に対象を限定する必要がある、本稿では、3世代世帯は分析対象から除外している。

⁸ 夫婦どちらも取っている世帯は15世帯であり、大きな影響はないと考え、サンプルに含めることにした。

⁹ 記述統計量は本稿末尾に記載されている。

| | |
|---------------------------|---|
| 年次短時間勤務制度利用ダミー | 調査年に短時間勤務制度を利用している場合に 1 とするダミー |
| 子どもの年齢 | 18 歳以下子どもの末子年齢 |
| 子どもの数 | 世帯の子どもの数 |
| ひとり親就業形態ダミー (無業世帯基準) | ひとり親世帯の就業形態が自営、常勤、非常勤 その他働いている世帯の場合に 1 とするダミー 変数(無業世帯を基準とする) |
| ふたり親就業形態ダミー (無業同士世帯基準) | ふたり親世帯の就業形態が常勤同士、常勤+非常 勤、自営同士、常勤+自営、その他の共働き、片 働きの場合に 1 とするダミー変数(無業同士世帯 を基準とする) |
| 回答者の学歴ダミー(高卒基準) | 回答者の学歴がそれぞれ中卒、短大・高専卒、 大学卒、大学院の場合に 1 とするダミー |
| 配偶者の学歴ダミー(高卒基準) | 配偶者の学歴がそれぞれ中卒、短大・高専卒、 大学卒、大学院の場合に 1 とする |
| 回答者の短時間勤務制度が会社にな いダミー | 回答者の短時間勤務制度がない場合に 1 とする ダミー |
| 配偶者の短時間勤務制度が会社にな いダミー | 配偶者の短時間勤務制度がない場合に 1 とする ダミー |
| 回答者の短時間勤務制度が会社にあ るダミー | 回答者の短時間勤務制度がある場合に 1 とする ダミー |
| 配偶者の短時間勤務制度が会社にあ るダミー | 配偶者の短時間勤務制度がある場合に 1 とする ダミー |

第 4 項 結果と解釈

表 3 分析 I の結果¹⁰

| 変数 | 総労働関連時間 | | 家事時間 | | 余暇時間 |
|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | FE | FE-IV | FE | FE-IV | FE |
| 年次短時間勤務制度利用ダミー | 124.5* (71.82) | -1231*** (312.3) | -54.51 (60.15) | 1264* (703.3) | 0.375 (18.84) |
| 子どもの年齢 | 10.53** (5.218) | 9.988* (5.651) | 57.59*** (4.365) | 58.12*** (5.305) | -2.284* (1.370) |
| 子どもの数 | 94.94*** (32.83) | 87.28*** (33.70) | 112.2*** (27.49) | 104.1*** (32.60) | -3.393 (8.631) |
| ひとり親の自営ダミー | 192.8 (820.9) | 168.7 (691.8) | 150.3 (686.5) | 173.8 (331.5) | 276.4 (219.4) |
| ひとり親の非常勤ダミー | -442.5 (739.0) | -433.4 (606.4) | 196.5 (618.0) | 187.5 (130.9) | 607.5*** (194.1) |
| ひとり親の常勤ダミー | -872.5 (733.8) | -875.2 (589.2) | 283.7 (613.7) | 286.2** (126.7) | 455.7** (192.5) |
| ひとり親のその他働いているダミー | 1742** (752.3) | 1792*** (619.4) | -657.7 (629.1) | 705.6*** (188.4) | 681.3*** (197.7) |
| 常勤同士の世帯ダミー | 3523*** | 3633*** | 3.034 | -104.1 | 479.8*** |

¹⁰ FE が固定効果モデルであり、FE-IV が固定効果操作変数法である。また、余暇時間の固定効果操作変数法を行わなかった理由は内生性検定が 0.1 を上回り、操作変数の内生性が確認されなかったため、固定効果モデルのみ行った。

| | | | | | |
|----------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | (148.0) | (158.5) | (123.8) | (145.4) | (40.46) |
| 常勤＋非常勤の世帯ダミー | 2867*** | 2925*** | 150.8 | 94.23 | 504.6*** |
| | (134.4) | (138.4) | (112.4) | (124.1) | (36.57) |
| 常勤＋自営の世帯ダミー | 2606*** | 2499*** | -192.4 | -88.14 | 432.9*** |
| | (390.9) | (509.2) | (326.9) | (322.3) | (103.1) |
| 自営同士ダミー | 3072*** | 3107*** | 92.34 | 57.53 | 511.5*** |
| | (185.0) | (222.9) | (154.7) | (163.1) | (49.57) |
| その他共働き世帯ダミー | 2757*** | 2806*** | 232.7* | 185.1 | 542.3*** |
| | (146.1) | (155.8) | (122.2) | (140.0) | (39.45) |
| 片働き世帯ダミー | 1524*** | 1542*** | 240.5** | 222.8* | 531.9*** |
| | (133.1) | (134.8) | (111.3) | (121.2) | (35.50) |
| 回答者の学歴中卒ダミー | 875.2** | 911.7** | 254.1 | 218.7 | 124.9 |
| | (352.8) | (372.9) | (295.0) | (328.8) | (92.44) |
| 回答者の学歴高専短大卒ダミー | -4.156 | -9.957 | 9.892 | 15.69 | -3.087 |
| | (111.1) | (111.5) | (92.88) | (84.28) | (29.26) |
| 回答者の学歴大卒ダミー | 113.1 | 120.0 | 21.55 | 14.99 | -7.457 |
| | (85.00) | (84.30) | (71.25) | (69.12) | (22.32) |
| 回答者の学歴大学院卒ダミー | 197.9 | 150.4 | 106.1 | 152.5 | -7.995 |
| | (225.3) | (207.5) | (188.4) | (169.2) | (59.00) |
| 配偶者の学歴中卒ダミー | -328.8 | -236.9 | 823.7*** | 913.0*** | -147.9** |
| | (243.5) | (331.7) | (203.7) | (232.3) | (63.91) |
| 配偶者の学歴高専短大卒ダミー | -233.7** | -218.1** | 776.0*** | 791.1*** | -6.271 |
| | (98.68) | (95.03) | (82.75) | (95.38) | (25.86) |
| 配偶者の学歴大卒ダミー | -137.7* | -161.3* | 611.7*** | 588.6*** | -9.591 |
| | (76.58) | (83.10) | (64.16) | (76.34) | (20.07) |
| 配偶者の学歴大院卒ダミー | -231.7 | -177.2 | -185.3 | -238.4 | -18.59 |
| | (225.7) | (220.4) | (188.8) | (168.1) | (59.13) |
| 労働時間 | | | | | 0.0245*** |
| | | | | | (0.00304) |
| 定数項 | 1725*** | | 744.5*** | | 704.4*** |
| | (156.9) | | (131.2) | | (41.79) |
| 観測数 | 9862 | 9073 | 9839 | 9053 | 9797 |
| 決定係数 | 0.162 | 0.122 | 0.063 | 0.003 | 0.199 |
| 弱相関検定 | | 152.5*** | | 34.424*** | |
| 過剰識別性検定 | | 0.274 | | 0.435 | |
| 内生性検定 | | 0.00 | | 0.057 | |

括弧内は頑健標準誤差を示す

***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で統計的に有意であることを示す

分析結果は表 3 のとおりである。まず、操作変数の妥当性について議論する。操作変数の弱相関検定の F 値は 10%水準で有意となり、操作変数の弱相関問題は生じていない。過剰識別制約検定は P 値が 10%を上回っており、操作変数と誤差項との相関は小さいことを示している。内生性検定の P 値は、0.1 を下回っているため説明変数の内生性が統計的に確認された。よって今回用いた操作変数は妥当であると判断できる。

固定効果モデルでは、短時間勤務制度利用ダミーが総労働関連時間に対して正に有意、家事時間に対して非有意という結果であった。一方で固定効果操作変数法では総労働関連時間は 1%水準で正に負に有意、家事時間に対して 10%水準で正に有意という結果となった。固定効果モデルでは、労働時間では正のバイアス、家事時間では負のバイアスが働い

ていたと考えられる。固定効果操作変数法によって内生性を制御したことにより正確な推定が可能となった。

固定効果操作変数法の結果をもとに労働時間の解釈を行う。短時間勤務制度は、労働時間を減少させる効果があることが明らかとなった。短時間勤務制度を使うことで、労働時間が1世帯で約1,231分/週減少することが明らかとなった。1日換算すると、1人約123分/日減少¹¹することが確認できた。短時間勤務制度は1日の労働時間を6時間に短縮できる制度であるため、この結果は現実的な数字であると言える。続いて、固定効果操作変数法の結果をもとに一部変数の解釈を行う。子どもの年齢は、10%水準で正に有意となった。これは子どもの年齢が上昇するにつれて、子どもが自立し世話に要する時間が減り、その分の時間を労働時間に使っていると考えられる。子どもの数は5%水準で負に有意となった。これは子どもの数が増えると子どもに世話を要する時間が増加し、結果的に労働時間を短縮せざるを得ないと考えられる。

次に家事時間の解釈を行う。短時間勤務制度は、家事時間を増加させる効果があることが明らかとなった。制度の利用経験が家事時間を約1,264分/週増加させる効果があり、分析Ⅰで明らかになった1,231分/週の減少と比較すると、削減された労働時間の大部分が家事時間に転換されていることが確認できる¹²。

家事時間に対する子どもの年齢は、1%水準で正に有意となった。子どもの数も同じく1%水準で正に有意であった。

次に余暇時間の解釈を行う。短時間勤務制度利用ダミーは非有意という結果となった。このことから、制度を利用することで削減された労働時間のほとんどが家事時間に分配され、余暇時間に充てる時間は確保できていないことが考えられる。したがって、短時間勤務制度は余暇時間を確保する制度ではなく、自発的に時間の調整を可能にする制度であると考えられる。また、子育て世帯は家事時間の優先度が高く、余暇よりも家事に時間を当てる傾向があると考えられる。また、子どもの年齢と数とは非有意となった。年齢が上昇することや子供の数の増加による影響は労働時間や家事時間に現れ、余暇時間には影響しなかったと考えられる。

第3節 短時間勤務制度の評価と課題

以上の分析結果から、短時間勤務制度は労働時間の減少に寄与していると言える。そして削減された労働時間のほとんどが、家事時間に転換されていることが明らかとなった。また、短時間勤務制度を利用しても余暇時間が増えないことも明らかとなった。短時間勤務制度は、勤務時間の短縮を通じて、余暇時間は増えないが、労働と家事に充てる時間を本人の裁量で再配分できるようにする制度であると言える。

これまで短時間勤務制度の機能や生活時間に及ぼす影響について分析を行った。短時間勤務制度は子育て世帯に向けての政策であるが、本当にすべての子育て世帯に機能しているのかを明らかにする必要がある。また、短時間勤務制度は子育て世帯に対して需要があるが、家事時間の負担軽減をする政策であるとは言えない。そのため、短時間勤務制度の効果を最大化させるためには、家事時間を減少させる必要がある。

第4節 分析Ⅱ：短時間勤務制度の要因分析

¹¹ 1,231分から平日5日分を除いた後、夫婦を考慮するために2で除して算出した。

¹² 労働時間の削減時間より、家事時間の増加が上回ったが、誤差の範囲とみなしている。

第1項 分析Ⅱの概要

上記の通り、短時間勤務制度の利用により労働時間は減少し、削減された時間は家事時間に分配されることが示された。しかし、日本では短時間勤務制度の利用率が依然として低く、制度が十分に活用されているとは言い難い。そこで分析Ⅱでは、ロジスティック回帰分析を用いて、どのような世帯が短時間勤務制度を利用しているのかを明らかにする。また、本分析では時間経過による世帯の変動を見ることが目的としておらず、世帯間の違いを見ることが目的としている。そのため、分析Ⅰで用いた固定効果モデルではなく、ロジスティック回帰分析を用いた。

第2項 分析Ⅱの仮説

分析Ⅱを進めるにあたっての仮説を述べる。まず、短時間勤務制度の利用によって、労働時間が短くなると同時に、所得も減少する。そのため、所得が少ないほど制度を利用する可能性は低くなると考えられる。また、世帯類型別に見ると、ふたり親世帯は労働と家事の分担が可能であるため、制度を利用する可能性が高い。一方で、ひとり親世帯は労働と家事を1人で担う必要があり、短時間勤務による所得減少の影響も大きくなることから、制度を利用する可能性は低いと考えられる。

第3項 使用データと変数

分析Ⅱで使用するデータは、分析Ⅰと同様に「日本家計パネル調査(JHPS)」である。分析に用いるデータ期間も分析Ⅰと同じく2009年から2023年までとし、この15年間分の統計データをパネルデータとして分析を行う。

使用変数および作成方法は表4のとおりである。分析Ⅱでは、被説明変数として年次短時間勤務制度利用ダミーを用いる。説明変数には分析Ⅰと同様に、子どもの年齢、世帯の子どもの数、ふたり親・ひとり親の就業形態ダミーを用いる。また、分析Ⅱではひとり親世帯の就業形態ダミーとして、常勤、非常勤に分類し、その他の世帯を基準としている。ふたり親の就業形態ダミーは常勤同士、常勤+非常勤、常勤+自営、片働きで分類し、その他共働き世帯を基準としている。さらに、世帯年収のカテゴリーダミーとして世帯年収を100万円ごとで区切ったダミーを追加する。このダミーは世帯年収1,000万円以上ダミーを基準としている。分析手法にはロジスティック回帰分析を用いる¹³。

表4 分析Ⅱの使用変数

| 変数名 | 作成方法 |
|----------------|--|
| 被説明変数 | |
| 年次短時間勤務制度利用ダミー | 調査年に短時間勤務制度を利用している場合に1とするダミー |
| 説明変数 | |
| 子どもの年齢 | 18歳以下の子どもの年齢 |
| 子どもの数 | 18歳以下の子どもの数 |
| ひとり親就業形態ダミー | ひとり親世帯の就業形態が常勤、非常勤、その他の場合に1とするダミー変数(その他働いているダミーを基準とする) |

¹³ 記述統計量は本稿末尾に記載されている。

| | |
|-------------------------|--|
| ふたり親就業形態ダミー | ふたり親世帯の就業形態が常勤同士、常勤+非常勤、常勤+自営、その他の共働き、片働きの場合に 1 とするダミー変数(その他共働き世帯を基準とする) |
| 世帯年収 0 万円～100 万円ダミー | 世帯年収が 0 万円～100 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 100 万円～200 万円ダミー | 世帯年収が 100 万円～200 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 200 万円～300 万円ダミー | 世帯年収が 200 万円～300 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 300 万円～400 万円ダミー | 世帯年収が 300 万円～400 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 400 万円～500 万円ダミー | 世帯年収が 400 万円～500 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 500 万円～600 万円ダミー | 世帯年収が 500 万円～600 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 600 万円～700 万円ダミー | 世帯年収が 600 万円～700 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 700 万円～800 万円ダミー | 世帯年収が 700 万円～800 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 800 万円～900 万円ダミー | 世帯年収が 800 万円～900 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 900 万円～1,000 万円ダミー | 世帯年収が 900 万円～1,000 万円未満の場合に 1 とするダミー |
| 世帯年収 1,000 万円以上ダミー | 世帯年収が 1,000 万円以上の場合に 1 とするダミー |

第 4 項 結果と解釈

表 5 分析Ⅱの結果

| 変数名 | 年次短時間勤務利用ダミー |
|------------|-----------------------|
| 子どもの数 | -0.010*** (0.003) |
| 子どもの年齢 | -0.005*** (0.0005) |
| ひとり親常勤ダミー | 0.053*** (0.017) |
| ひとり親非常勤ダミー | -0.013 (0.026) |
| 常勤同士ダミー | 0.091*** (0.010) |
| 常勤+非常勤ダミー | 0.044*** (0.010) |
| 常勤+自営ダミー | 0.033* (0.018) |
| 片働きダミー | -0.042*** (0.012) |

| | |
|-------------------------|----------------------|
| 世帯年収 0 万円～100 万円ダミー | 0.009 (0.016) |
| 世帯年収 100 万円～200 万円ダミー | -0.035 (0.022) |
| 世帯年収 200 万円～300 万円ダミー | -0.021 (0.016) |
| 世帯年収 300 万円～400 万円ダミー | -0.008 (0.011) |
| 世帯年収 400 万円～500 万円ダミー | -0.026*** (0.010) |
| 世帯年収 500 万円～600 万円ダミー | -0.022** (0.009) |
| 世帯年収 600 万円～700 万円ダミー | -0.022** (0.008) |
| 世帯年収 700 万円～800 万円ダミー | -0.009 (0.008) |
| 世帯年収 800 万円～900 万円ダミー | 0.005 (0.008) |
| 世帯年収 900 万円～1,000 万円ダミー | -0.019* (0.010) |
| 観測数 | 9862 |
| 疑似決定係数 | 0.116 |

結果は限界効果を表し、括弧内は標準誤差を示す

***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で統計的に有意であることを示す

分析結果は表 5 のとおりである。まず、子どもの年齢および子どもの数を見ると、1%水準で負に有意であった。次に就業形態を見ると、ひとり親常勤ダミー、ふたり親の常勤同士ダミー、常勤+非常勤ダミーがそれぞれ 1%水準、常勤+自営ダミーが 10%水準で正に有意となった。これらは、常勤労働者の勤務先で、制度整備が比較的進んでおり、制度を取得しやすい環境にあるためと考えられる。また、ひとり親の非常勤ダミーは負に非有意となっており、フルタイム労働に比べて労働時間が短く、制度利用の必要性が低いためである。さらに、年収別でみると、世帯年収 1,000 万円以上の世帯と比較して多くの所得階級で負に非有意となっていた。これは、所得が低いほど制度を利用しにくい傾向があることを示している。

以上の結果から、短時間勤務制度の利用には、家族構成、就業形態、年収が影響していることが明らかになった。特に、低所得層や非常勤労働者などでは制度利用にハードルが存在することが確認された。

第 5 節 分析Ⅲ:家事支援サービス利用の効果検証

第 1 項 分析Ⅲの概要

分析Ⅰでは短時間勤務制度を利用すると、労働時間の減少分が家事時間に分配されることが確認された。これを踏まえ、分析Ⅲでは、制度の利用によって増加した家事時間を削減し、家事の面から負担を軽減するための方法として「家事支援サービス」に着目し、サ

ービスの利用が家事時間に及ぼす効果を検証する。今回使用したデータの都合上、家事代行サービスについては、利用世帯数が少なく、利用世帯の属性に偏りが見られたため、適切なマッチングが成立しなかった。このため、本分析では「食材宅配サービス」に焦点を当て、傾向スコア・マッチング法を用いた効果検証を行う。

傾向スコア・マッチング法¹⁴とは、交絡因子による影響を取り除いた上で検証したい効果の推定を行う事が可能になる分析手法である。本分析においては「食材宅配サービス利用ダミー」を効果検証したい処置変数として用いる。また、食材宅配サービスの利用に影響を与えると考えられるさまざまな変数を共変量として用いる。処置変数を被説明変数、共変量を説明変数として設定し、ロジスティック回帰分析を行う。そうすることでマッチングに必要な傾向スコアを世帯単位で算出する。続いて、食材宅配サービス利用者(処置群)と非利用者(対照群)の間で、傾向スコアが同じ者、もしくは似たものを抽出し、マッチングを行う。このような操作を行うことで処置群と対照群の間で、食材宅配サービス利用の有無以外の考慮できるすべての要素が同じものが抽出され、共変量の違いによる影響を排除した上での比較ができる。

第2項 分析Ⅲの仮説

分析Ⅲでは、家事支援サービスが家事時間の外部化手段として機能するかを検証する。武田(2017)は、家事代行サービスの利用によって自分の時間が確保されることを示している。これを踏まえると、同様の外部化手段である食材宅配サービスを利用することで、買い物に要する時間が削減されると考えられる。したがって、本分析では、食材宅配サービスの利用は世帯の家事時間を減少させるという仮説を設定する。

第3項 使用データと変数

分析Ⅲで使用するデータは分析Ⅰ・Ⅱと同じく「日本家計パネル調査(JHPS)」である。本分析に用いたデータは食材宅配サービスの利用に関するデータが得られる観測年が2023年に限られている。よって、本分析では2023年のみのクロスセクションデータを用いて分析を行う。

アウトカム変数には世帯の1週間当たり家事時間(時間/週)を設定する。処置変数には食材宅配サービスを利用している場合に1をとるダミー変数を設定する。世帯の異質性を除去するための共変量として、以下の変数を用いる。各世帯において、所得や年齢等様々な面において大きな差があるため、その世帯の特徴等を考慮する必要がある。そこで本分析では、世帯の可処分所得、残業時間の対数、睡眠時間(時間/週)、就業形態、親の年齢や学歴(大卒未満ダミーを基準とする)、末子年齢¹⁵、子どもの数、市郡規模(町・村ダミーを基準に政令市・特別区ダミー、その他の市ダミー)を用いている。¹⁶

表6 分析Ⅲ使用変数

| 変数名 | 作成方法 |
|---------------|------------------------|
| アウトカム変数 | |
| 家事時間 | 世帯の家事時間の合計 |
| 処置変数 | |
| 食材宅配サービス利用ダミー | 食材宅配サービスを利用している場合に1をとる |

¹⁴ 康永ほか(2018)を参考に記述した。

¹⁵ 親と子どもの年齢については、康永ほか(2018)を参考に当てはまりをよくするために2乗項も変数に加えて分析を行っている。

¹⁶ 記述統計量は本稿末尾に記載されている。

| 共変量 | |
|---------------|---------------------------|
| 可処分所得 | 世帯の可処分所得 |
| 残業時間(ln) | 親の残業時間を対数化 |
| 睡眠時間 | 親の睡眠時間の平均値 |
| 常勤同士ダミー | 夫婦が常勤＋常勤の場合に 1 をとるダミー変数 |
| 夫常勤＋妻非常勤ダミー | 夫が常勤＋妻が非常勤の場合に 1 をとるダミー変数 |
| 母親の年齢 | 母親の年齢 |
| 母親の年齢(2 乗項) | 母親の年齢の 2 乗項 |
| 父親の年齢 | 父親の年齢 |
| 父親の年齢(2 乗項) | 父親の年齢の 2 乗項 |
| 母親大卒未満ダミー(基準) | 妻が中卒、高卒、高専卒、短大卒の場合に 1 をとる |
| 母親大学卒以上ダミー | 妻が大卒、大学院卒の場合に 1 をとる |
| 父親大卒未満ダミー(基準) | 夫が中卒、高卒、高専卒、短大卒の場合に 1 をとる |
| 父親大卒以上ダミー | 夫が大卒、大学院卒の場合に 1 をとる |
| 末子年齢 | 末子の年齢 |
| 末子年齢(2 乗項) | 末子の年齢の 2 乗項 |
| 子どもの数 | 18 歳以下の子どもの数 |
| 政令市・特別区ダミー | 居住地が政令市・特別区の場合に 1 をとる |
| その他の市ダミー | 居住地が政令市・特別区以外の市の場合に 1 をとる |
| 町・村ダミー(基準) | 居住地が町・村の場合に 1 をとる |

第 4 項 結果と解釈

表 7 分析Ⅲのバランステスト結果

| 変数名 | 標準化差 | | 分散比 | |
|----------------|--------|--------|-------|-------|
| | マッチ前 | マッチ後 | マッチ前 | マッチ後 |
| 世帯年収 | 0.397 | -0.043 | 1.255 | 1.030 |
| 残業時間(ln) | -0.121 | 0.090 | 0.887 | 0.977 |
| 睡眠時間 | -0.061 | -0.021 | 0.926 | 1.161 |
| 常勤同士世帯ダミー | 0.130 | 0.029 | 1.137 | 1.025 |
| 常勤+非常勤世帯ダミー | -0.176 | -0.122 | 0.886 | 0.911 |
| 母親の年齢 | -0.050 | 0.048 | 0.903 | 1.250 |
| 母親の年齢(2 乗項) | -0.057 | 0.066 | 0.913 | 1.431 |
| 父親の年齢 | -0.029 | 0.038 | 0.963 | 1.257 |
| 父親の年齢(2 乗項) | -0.031 | 0.059 | 0.964 | 1.345 |
| 母親の学歴(大卒以上)ダミー | -0.041 | -0.092 | 0.951 | 0.893 |
| 父親の学歴(大卒以上)ダミー | 0.031 | -0.126 | 1.021 | 0.947 |
| 末子年齢 | -0.108 | -0.054 | 1.003 | 1.103 |
| 末子年齢(2 乗項) | -0.090 | -0.017 | 1.013 | 1.178 |

| | | | | |
|------------|--------|--------|-------|-------|
| 子どもの数 | 0.023 | -0.111 | 1.041 | 1.053 |
| 政令市・特別区ダミー | 0.051 | 0.037 | 1.041 | 1.028 |
| その他の市ダミー | -0.011 | -0.063 | 1.007 | 1.032 |

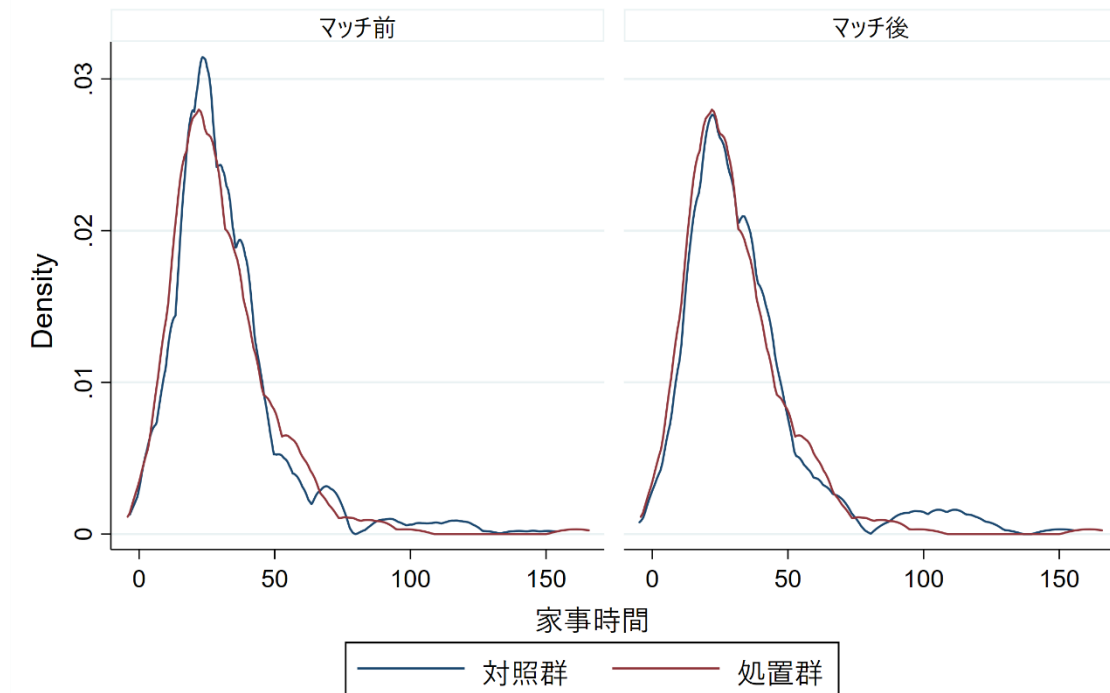


図 8 分析Ⅲのマッチング結果

表 8 分析Ⅲの結果

| | 家事時間 | |
|---------------|---------------------|--------------------|
| | マッチ前 | マッチ後 |
| 食材宅配サービス利用ダミー | 3.829*** (0.848) | -3.979* (2.293) |
| 観測数 | 3,165 | 706 |

括弧内は標準誤差を示す。

***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で統計的に有意であることを示す。

まず、マッチングの妥当性について議論する。表 7 のバランステストの結果を見ると、標準化差については、マッチ後の値が概ね基準値である 0.1 以内に収まっており、常勤+非常勤世帯ダミーおよび父親の学歴ダミー、子どもの数など、一部 0.1 を上回る項目が見られるものの、全体として処置群と対照群の共変量分布は良好に均衡しているといえる。また分散比に関しても、母親の年齢、父親の年齢が基準値 1.2 を上回っているが、その他の変数では概ね基準を満たしている。さらに図 8 のマッチング結果を見ると、マッチング前と比較してマッチング後の分布の重なりが改善されており、処置群(赤線)と対照群(青線)のマッチングは適切に行われたといえる。

次に、分析結果について述べる。分析結果は表 8 の通りである。マッチング前の単純比較では 1%水準で正に有意であり、食材宅配サービスの利用者の家事時間は、非利用者よりも約 3.83 時間/週(約 32 分/日)長くなっている。しかし、マッチング後の分析結果を見る

と、食材宅配サービスの利用は家事時間に対して 10%水準で負に有意であり、利用世帯は非利用世帯と比較して、家事時間が約 3.98 時間/週(約 35 分/日)短いことが明らかになった。これにより、食材宅配サービスの利用家庭の家事時間を削減する効果があるという仮説が支持された。

以上の結果から、食材宅配サービスの利用は、食材の買い出し等の時間が削減されることで家事時間が減少するため、子育て世帯の家事負担軽減につながる有効な手段であると考ええる。

第 4 章 政策提言

第 1 節 政策提言の概要

本稿の目的は、子育て世帯が働きながら労働時間と家事時間を削減することが出来る政策を提言することである。

分析Ⅰ・Ⅱの結果から短時間勤務制度の利用で労働時間が減少し、家事時間が増加することや低所得者は利用できていないことが明らかになった。制度の利用により、労働時間が減少し家事時間など生活時間への配分が可能になる。余暇時間は増加させないが、仕事と家事の時間配分を自発的に調整可能にする制度であることを示している。しかし、本制度には、職場の理解不足など制度が社会全体に浸透していない現状がある。したがって、働きながら子育てしやすい社会の実現のためには、短時間勤務制度をより広く普及させ、子育て世帯が利用しやすい環境を整備することが必要である。

そこで、政策の 1 つ目として短時間勤務制度の利用率公表の義務化を提言する。利用率を公表させることで企業側に利用しやすい環境の整備を促すことができる。さらに、政策の 2 つ目として短時間勤務制度を利用しづらい中小企業向けに、減少した賃金を補う補助金の拡大を提言する。

一方で短時間勤務制度とは別に、家事時間を削減させる政策が必要であることが明らかになった。そこで分析Ⅲでは、「家事支援サービス」に着目して分析を行った。その結果、食材宅配サービスの活用が家事時間を減少させていることが明らかとなった。しかし、食材宅配サービスを含む家事支援サービスは価格の高さなどを理由に、利用率が低い状況である。

そこで、政策の 3 つ目として家事支援サービスを推進するため、企業と連携した福利厚生の一環として家事支援サービスを提供する仕組みの促進を提言する。

以上のことから、短時間勤務制度の利用促進と家事支援サービスの活用を同時に進めることで、子育て世帯の労働・家事時間の両面から支援できる包括的な政策を提案する。図 9 は、分析から政策提言への流れを簡略化したものである。

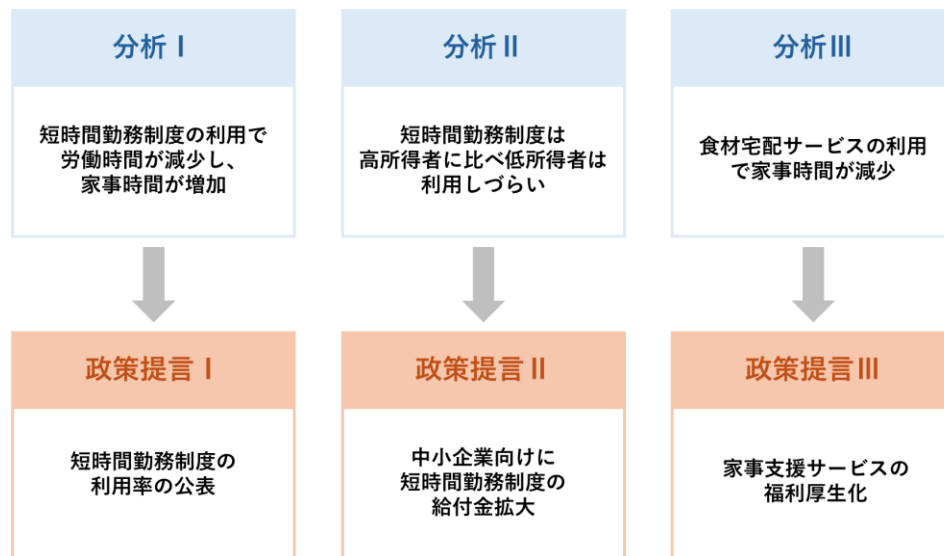


図9 分析と政策提言の流れ
筆者ら作成

第2節 短時間勤務制度の利用率の公表義務化

1.政策提言の目的

分析Ⅰの結果から、短時間勤務制度の利用により、子育て世帯は家事などの生活時間が増加することが明らかとなった。

短時間勤務制度は当初、子どもが3歳になるまで利用可能だったが、令和5年度より小学校就学前まで利用できる範囲が拡大している。令和5年度「仕事と育児・介護の両立に係る現状及び課題」によると、企業での短時間勤務制度の整備状況は従業員数500人以上では93.6%と高くなっている。500人未満の企業でもおおむね80%を超えており、制度自体の整備は進んでいることがわかる。しかし、女性の制度利用率は40.8%にとどまっており、同じく利用が促進されている育児休業制度の女性利用率の85.1%と比べると、短時間勤務制度の利用は十分ではないことがわかる。

そのため本提言では、短時間勤務制度の利用促進のために、短時間勤務制度の利用率の公表義務化することを提言する。

2.参考にした政策

本提言は、厚生労働省の「男性の育児休業取得率の公表義務化」を参考にしている。この制度は、2023年4月に施行された育児・介護休業法に基づき、企業に男性労働者の育児休業等の取得状況を年に1回公表することを義務付けたものである。

公表の内容は「育児休業等の取得割合」と「育児休業と育児目的休暇¹⁷の取得割合」で、インターネット等で一般の人が閲覧できる方法で公表を行う必要がある。特に、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」での公表が推奨されている。現在は12万社以上が登録しており、導入当初の対象企業は常時雇用する労働者¹⁸が1,000人以上の企業であったが、2025年4月からは300人以上の企業に拡大されている。厚生労働省

¹⁷ 休暇の目的に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇のこと。育児休業や子の介護休暇などの法定制度は除かれる。

¹⁸ 過去1年以上継続して雇用されている者、または採用時点で1年以上の雇用が見込まれる者。これは男性の育児休業取得率の公表と同様の定義。

イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」報告書によると、図10より、男性の育児休業取得率等の公表による効果や変化として、企業の44.5%が「社内の男性育児休業取得率の増加」、42.4%が「男性の育児休業取得率に対する職場内の雰囲気の変化」、11.1%が「新卒・中途採用応募人材の増加」と回答しており、育児休業取得率の公表は取得率の向上や職場環境の改善につながる事がわかる。

したがって、短時間勤務制度をさらに促進させるためには、育児休業制度の取得率公表義務化と同様の制度を導入することが有効であると考えられる。

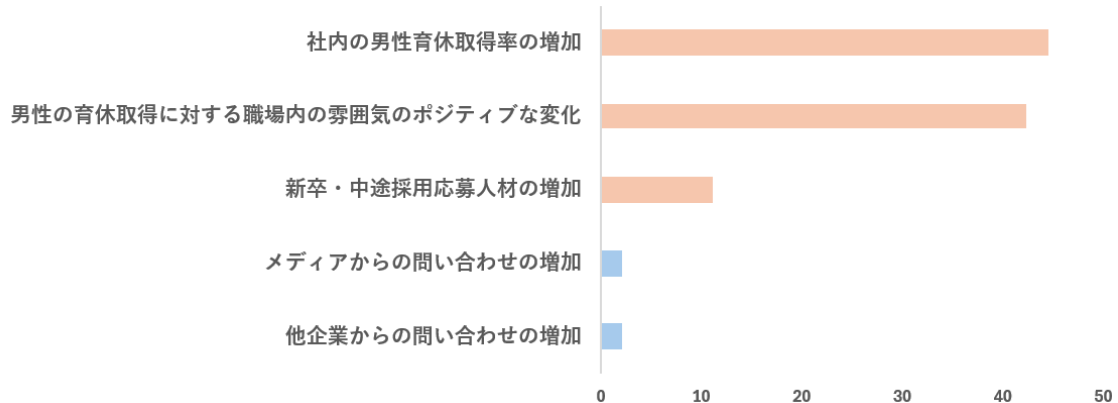


図10 男性の育児休業取得率等の公表による効果・変化

厚生労働省イクメンプロジェクト「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」報告書より筆者ら作成

3.内容

本提言は、短時間勤務制度の利用率(男女別)の公表を義務化することによって制度利用の促進を図り、子育て世帯が仕事と育児を両立できる環境を構築することである。提言先は厚生労働省とする。対象企業は常時雇用する労働者が1,000人以上の企業とする。これは、導入当初の「男性の育児休業取得率の公表義務化」を参考にしている。常時雇用する労働者が1,000人以上の企業で制度が定着した時点で段階的に対象企業規模を広げていく。1,000人以上の企業では、人事システムや報告体制が中小企業に比べて整備されており、情報の集計・公表作業を比較的容易に実施できると考えられる。また、短時間勤務制度の設置率は企業規模が大きいほど高いため、企業が設置に関わる費用を抑えることができる。

また、段階的に中小企業向けに公表の義務化を拡大することにより、短時間勤務制度の利用が促進され、結果として労働力不足が生じる可能性がある。この問題への対応に関しては、育児中等業務代替支援コースの「短時間勤務制度の手当支給」を活用することが有効であると考えられる。この制度は中小企業のみを対象としており、制度利用者の業務を代替した従業員に対して手当支給等の取り組みを行った場合に、助成金が加算される仕組みとなっている。この制度は2024年に新設されたものであり、現時点では具体的な成果は明らかになっていないものの、この制度によって代替要員の確保や職場の協力体制の強化が期待できる。

この「短時間勤務制度の手当支給」と「短時間勤務制度の公表の義務化」を併用することで、労働力不足の問題に対処しながら短時間勤務制度の利用を促進することが出来る。

短時間勤務制度の利用率は、「制度を利用している労働者数÷制度を利用可能な労働者数×100」で算出する。公表は男性の育児休業取得率の公表義務化と同様に年1回、公表事業年度の終了後、約3か月以内にインターネットなどでの実施とする。公表場所は厚生労

働省が運営する育児休業取得率の公表や一般事業主行動計画を見ることが出来る「両立支援のひろば」を推進する。

以下の表 9 は短時間勤務制度利用率の公表義務化の内容のまとめたものである。

表 9 短時間勤務制度利用率の公表義務化の内容まとめ

| | |
|------|------------------|
| 公表内容 | 短時間勤務制度の取得率 |
| 算出方法 | 利用者÷利用者可能数×100 |
| 公表方法 | 厚生労働省「両立支援のひろば」等 |

筆者ら作成

4.期待される効果

本制度の導入により、以下の効果が期待できる。

1 つ目は、短時間勤務制度の利用促進である。制度の利用率公表を義務化することで企業間での比較が可能となり、社会的評価の向上を目的に各企業が制度利用を促進するようになる。実際に男性の育児休業取得率の公表制度においても、「社内全体の取得率の上昇」や「職場の雰囲気のポジティブな変化」が確認されており、同様の効果が短時間勤務制度にも見込まれる。

2 つ目は、職場の意識改革につながることである。短時間勤務制度の利用率公表を義務化することにより、職場全体で制度利用を前向きに捉える雰囲気が醸成され、上司や同僚の理解促進につながることを期待される。これにより、制度を利用する従業員が心理的負担を感じにくい環境が整備され、職場全体のワーク・ライフ・バランス意識の向上が期待される。

3 つ目は、採用力の向上である。男性の育児休業取得率の公表義務化の効果として「新卒・中途採用応募者の増加」が報告されており、短時間勤務制度の利用実績を公表することでも同様の効果が期待できる。特に、ワーク・ライフ・バランスを重視する人材からの応募が増える可能性があり、企業の採用競争力の強化につながる。これにより、特に人材確保が課題となっている業界や職種にとって有効な施策となり得る。図 11 は、短時間勤務制度取得率の公表義務化のイメージである。



図 11 短時間勤務制度利用率の公表の義務化のイメージ

筆者ら作成

5.実現可能性

本施策を実施するにあたっての実現可能性を述べる。短時間勤務制度の利用率の公表を義務化するにあたり、すでに厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」を活用することから、新たに大規模な情報管理体制を構築する必要はない。また、対象を常時雇用 1,000 人以上の企業に限定することで、初期段階における企業側の事務負担を最小限に抑えることができる。1,000 人以上の企業では人事データの管理体制が比較的整備されていると考えられることから、短時間勤務制度の利用状況の集計や報告を比較的容易に行うことができると考える。さらに制度が定着した段階で中小企業にも対象を拡大する「段階的導入」を採用することで、全国規模での普及を進めることが出来る。

このように、短時間勤務制度の利用率の公表義務化は、男性の育児休業制度取得率公表の義務化を基盤としており、家事負担の軽減や子育て世帯の生活支援、さらには企業の生産性向上にも寄与することが期待される。

第3節 育児時短就業給付金の対象年齢拡大

1. 政策提言の目的

分析Ⅱより、低所得者ほど短時間勤務を利用しづらいことが明らかになった。そこで現行の短時間勤務制度に対する労働者側の補助金制度として「育児時短就業給付金制度」を挙げる。この制度は短時間勤務により賃金が低下した場合、その一部を給付する仕組みであり、給付の対象期間は子が2歳に達するまでに限定されている。

しかし、短時間勤務制度に関しての実情を見ると、図12より、厚生労働省「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」(2025)において、女性正社員が希望する育児と仕事の在り方に関して「末子が1歳になるまで」の段階では17.3%、「末子が2歳になるまで」では38.8%、「末子が3歳になるまで」では31.3%の女性正社員が育児のための短時間勤務制度を利用して働きたいと回答しており、末子3歳の段階まで短時間勤務制度への需要が一定数あることが示されている。

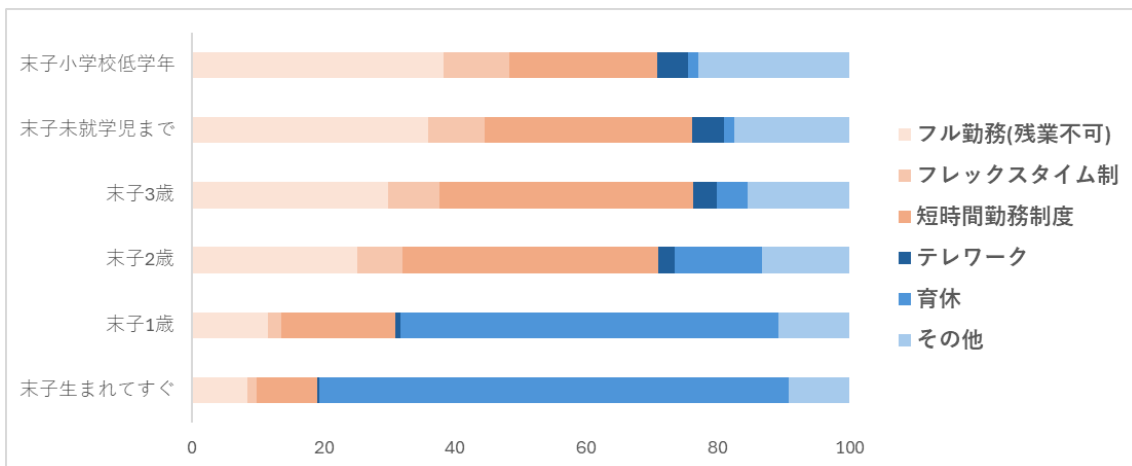


図12 希望する両立のあり方

厚生労働省 「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」より筆者ら作成

そのため本稿では、中小企業で働く労働者に対して、育児時短就業給付金制度の対象年齢を3歳になるまで拡大することを提言する。これにより、中小企業で働く労働者にさらに短時間勤務制度の利用を促進できると考える。

2. 参考にした政策

本提言は、厚生労働省の育児休業給付金制度と現行の育児時短就業給付金を参考にして

いる。
まず本政策の基盤となる育児時短就業給付金制度について詳しく説明する。育児時短就業給付金制度の目的は、育児中の柔軟な働き方として短時間勤務制度を選択しやすくすることである。2歳に満たない子を養育するため短時間勤務制度を利用した際に、育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額が給付される。ただし、育児時短就業開始時の賃

金水準を超えないように調整されている。この給付金を受けるためには事業主が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要がある。本提言ではこの制度の対象年齢を2歳未満から3歳未満までに拡大する。しかし、この制度は2025年から新たに施行されたものであるため明確な受給率等は示されていない。そこで私たちは、この制度より先に施行されていた育児休業給付金も参考にする。

育児休業給付金とは労働者が1歳(最長で2歳)未満の子を養育するための育児休業を行う場合に支給される給付金である。給付額は育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%相当額、それ以降は50%相当額である。育児休業給付金の支給を受けるためには被保険者を雇用している事業主による受給資格確認手続等が必要になる。この制度の受給者数を見てみると、図13の通り、年々増加しており給付金に対する子育て世帯の需要が高いことが分かる。このことから、短時間勤務制度の利用者に対して給付金を給付する育児時短就業給付金制度は、子育て世帯のニーズに沿っている政策であり十分に政策の価値があると言える。

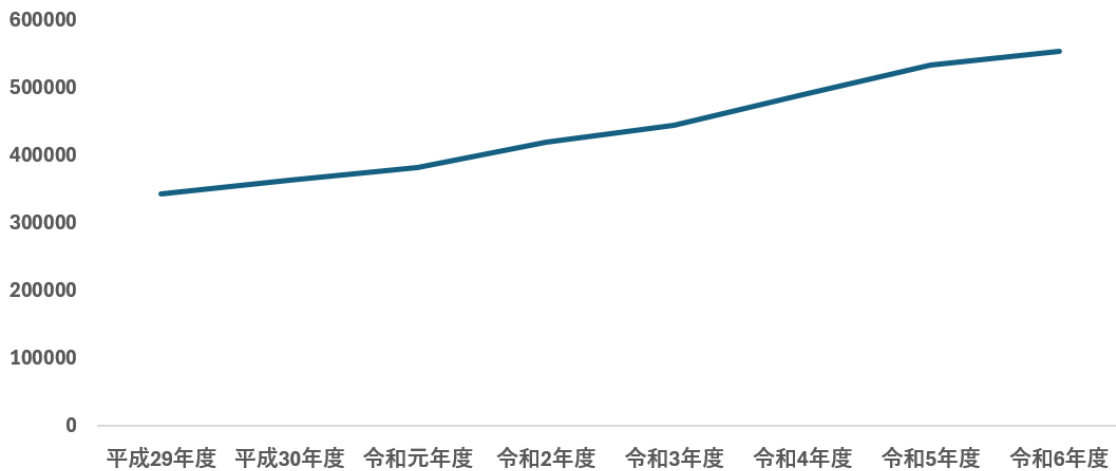


図13 育児休業給付の受給者数

厚生労働省 「財政運営(育児休業給付)について」 より筆者ら作成

3.内容

本提言の目的は、育児時短就業給付金制度の給付対象を2歳未満から3歳未満まで拡大することによって制度利用への抵抗を減少させ、制度利用の促進を図ることである。提言先は厚生労働省とし、財源は育児時短就業給付金制度と同じく子ども・子育て支援金を活用する。

現行の育児時短就業給付金制度は育児休業制度と併用ができないが、育児休業制度は条件を満たしていれば最大2歳までの需給が可能になる。そのため、1歳以降に育児休業制度を延長して利用した場合、育児時短就業給付金の実質的な受給可能期間が極めて限定的となってしまう。対象年齢を2歳未満から3歳未満まで引き上げれば最低でも1年は育児時短就業給付金制度を利用できる。

それに加え、2歳になるまでの給付では短時間勤務制度と制度間の年齢基準が整合していない。この不整合は、制度を利用する側にとって負担や不安を生み、制度そのものの実効性下げる可能性がある。短時間勤務制度と同様に時短給付金制度も3歳になるまで引き上げることで制度利用を安心して継続でき、子育てを行う世帯の経済的負担を軽減するうえで有効的であると考えられる。

また、労働政策研究・研修機構「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」(2022)で、小学校低学年まで短時間勤務制度を利用できるようにしてほしいと回答した人が多く見られた。そのため、今後は段階的に小学校低学年の子どもを持つ労働者まで拡大していくことを目指したい。さらなる年齢の引き上げが可能になれば利用できる期間もさらに増加する。支給の年齢拡大のイメージは図 14 に記載している。

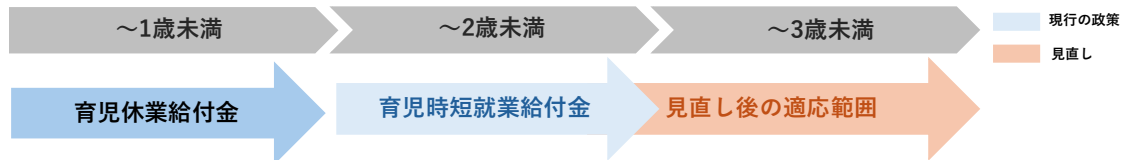


図 14 支給の年齢拡大のイメージ
筆者ら作成

4.期待される効果

本制度の導入により、短時間勤務制度のさらなる利用促進効果が期待できる。先ほども述べた通り、対象年齢を2歳未満としてしまうと短時間勤務制度と制度間の年齢基準の不整合が発生し、短時間勤務制度を利用しづらくなる。そこで補助金の対象年齢を拡大することで、短時間勤務制度を継続利用しやすくなり、経済的理由による制度離脱を防ぐ効果が期待できる。

5.実現可能性

次に実現可能性について述べる。

現行の育児時短就業給付金は、子ども・子育て支援金制度¹⁹を財源とし、企業の負担や自治体財政に直接影響を及ぼすものではない。短時間勤務制度は法律上「子が3歳に達するまで」の導入が事業主に義務付けられていることから、現行制度で給付対象が2歳未満に限定されていることは、制度本来の目的と一致しない。現行の予算は(1歳～2歳まで)500億円であり、子どもの年齢延長にも同様に約500億円かかると考える。本提言の予算についても、現行の制度と同様に子ども・子育て支援金を活用する。現在政府は、子ども・子育て支援金の財源として、歳出改革や既定予算の活用を最大限図った上で、令和8年度から10年度にかけて段階的に3.6兆円程度を確保することを予定している。

こうした財源の仕組みを踏まえれば、給付対象年齢を3歳未満まで拡大することは、短時間勤務制度目的である「子育て世帯の継続就労支援」を阻害せず、政策的にも妥当であると考えられる。

第4節 家事支援サービス事業の福利厚生化の推進

1.政策提言の目的

分析Ⅲの結果を踏まえ、「家事支援サービス」として、家事代行サービスと食材宅配サービスを福利厚生に導入し、活用促進を図る政策を提言する。

¹⁹ 子ども・子育て支援金制度は、「こども未来戦略」の「子ども・子育て支援加速化プラン」の特定財源であり、育児時短給付金制度もこのプランに含まれている。

まず、食材宅配サービスについては全国スーパーマーケット協会「スーパーマーケット年次統計調査報告書」(2024)によると、ネットスーパーを実施している企業の割合は21.8%であり、少数ではあるものの市場はコロナ以降徐々に拡大している。また、農林水産省の「ネットスーパーの動向及び課題調査」(2020)では、40%の人が食料品をネットスーパーで購入した経験があることが示された。図 15 より、利用先として大手量販店が最も多く、続いて生活協同組合が多いことが明らかとなった。ネットスーパーの利点として、買い物時間が短縮できることが挙げられるが、課題として価格の高さや受取時間の制約などが挙げられる。

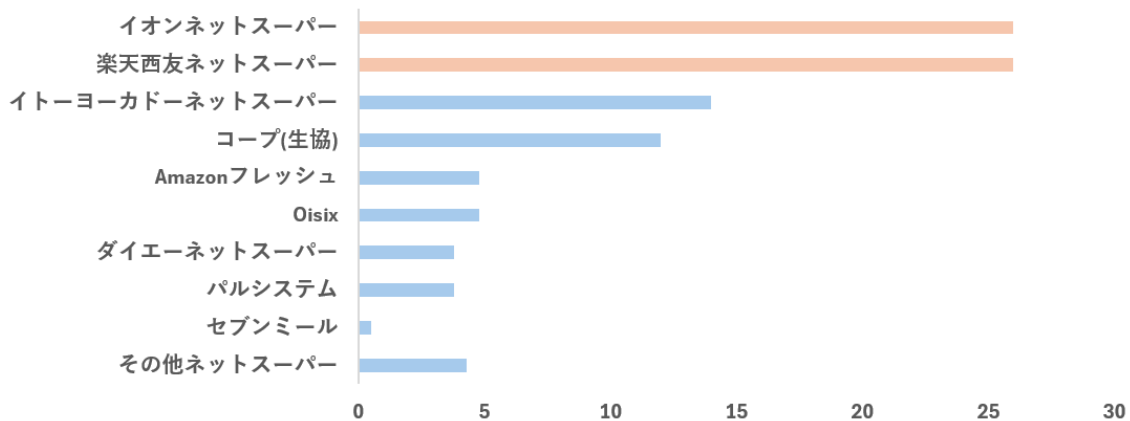


図 15 ネットスーパーの利用先
農林水産省の「ネットスーパーの動向及び課題調査」(2020)より筆者ら作成

食材宅配サービスである生協に着目した宮崎(2017)では生協の宅配サービスは特に子育て世帯が活用しており、買い物の手間を省くために利用する者は多いことが示されている。また、商品の価格の高さから利用しない若年層が多いことも明らかとなった。滝口・清野(2022)では、ネットスーパーの利用行動と意識について分析している。その結果、「なじみのスーパーでネットスーパーの利用できること」や「妊娠・出産をきっかけに、自宅で買い物ができるようにしたい」といった理由からネットスーパーの利用を検討する人がいることが分かった。そのため、家事支援サービスの1つとして、食材宅配サービスの促進を図る必要がある。

次に、家事代行サービスについては経済産業省「家事代行サービスの活用にかかる取り組みについて」(2024)より、家事代行サービスが家事の負担を軽減していることが明らかとなっている。しかし、課題として利用率が低く、金銭面や心理的な面で抵抗感があること等が挙げられている。心理的な面については、家事代行サービスを企業の福利厚生に盛り込むことで抵抗感を減少させ、利用率の向上を図ることができると考えている。実際に帝国データバンク「令和4年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業」では、家事代行サービス未利用者に対し、「所属企業の福利厚生サービス経由での提供」といった制度が利面に繋がるかという質問項目で、56.4%の人が「つながる」と回答している。また、金銭面については、福利厚生として家事代行サービスを導入する際に、サービス利用への補助を行うなど価格面での負担軽減にも配慮する必要がある。

一方で、家事代行サービス提供事業者は地域によって偏りがある。実際に政府から家事代行サービス認証を受けている事業者は東京都などの大都市に多い傾向にある。そのため全国に対して効果的な政策を行うには、家事代行サービスのみを福利厚生に導入するだけでなく、大都市以外でも利用可能な食材宅配サービスと複合し福利厚生に導入する必要がある。

このように従業員の家事代行・食材宅配サービスのニーズは増加している。従業員の負担軽減のためにも、家事代行サービスと食材宅配サービスといった家事支援サービスを促進していく必要がある。そのため本政策では、子育て世帯向けに家事代行サービスと食材宅配サービスをまとめた家事支援サービスを福利厚生に拡大させるための提言を行う。

2. 参考にした政策

本提言の参考としたのは、こども家庭庁が実施している「企業主導型ベビーシッター制度」である。これは、こども家庭庁が全国保育サービス協会に補助金を交付し、企業が全国保育サービス協会と連携させる。そして企業の福利厚生として、サービスで活用できる割引券を従業員へ配布する。この制度を設けることにより、労働者がベビーシッター制度を利用しやすい環境を整備している。

こども家庭庁「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業利用状況」によると、割引券の利用人数は毎月平均約 3,600 人であり、そのうち月の上限枚数(24 枚)まで利用している人は約 300 人も存在している。また、表 10 より、「令和 6 年度企業主導型ベビーシッター利用者支援事業について」は、労働者数の少ない中小企業でも広く利用されており、中小企業での割引券利用社数が増加している。さらに、令和 5 年度に比べると大企業、中小企業ともに割引券利用枚数が増加しており、企業主導型ベビーシッター制度の利用が進んでいることが分かる。このように企業主導型ベビーシッター制度は、企業の福利厚生の選択肢を広げる効果ももたらしている。

表 10 利用企業数と利用枚数

| | | 2023 年(令和 5 年度) | 2024 年(令和 6 年度) |
|------|------|-----------------|------------------|
| 大企業 | 企業数 | 493 社 | 611 社(+118 社) |
| | 利用枚数 | 18.6 万枚 | 22.3 万枚(+3.7 万枚) |
| 中小企業 | 企業数 | 4586 社 | 5030 社(+444 社) |
| | 利用枚数 | 21.8 万枚 | 25.7 万枚(+3.9 万枚) |

「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業について(令和 6 年度)」より筆者ら作成

一方で、東京都や首都圏などの大都市を中心に利用が集中している事が課題である。利用可能な県は年々増加しているが、利用していない県も存在している。そのため、ベビーシッター事業が十分普及していない地域では、企業が制度を導入しにくいことが考えられる。

以上のことから、企業主導型ベビーシッター制度と同様のシステムを構築し、全国で利用可能な食材宅配サービスと家事代行サービスを含めた「家事支援サービス事業の福利厚生」を促進することが有効であると考ええる。

3. 内容

本政策の内容は、企業の家事支援サービスの福利厚生化を推進することである。そのために、事業実施団体へ補助金を交付することで企業との連携を促し、家事支援サービスを活用できる割引券を発行する。提言対象はこども家庭庁とし、財源は子ども・子育て拠出金²⁰を活用する。

家事代行サービスの施策の仕組みは図 16 の通りである。①政府が事業実施団体(以下全国家事代行サービス協会)に対して補助金を交付する。②全国家事代行サービス協会は、家事支援サービス事業者に対して研修を実施し、一定の基準を満たした事業者を認定す

²⁰ 子ども・子育て拠出金は、児童健全な成長を支援することを目的に厚生年金保険料と併せて事業主から徴収されるものである。

る。③企業は従業員に対して福利厚生サービスとして制度を運用し、割引券の利用を承認する。これにより、④労働者は、割引券を活用して協会から認定を受けた家事支援サービス事業者を利用できるようになる。⑤利用者は、サービス利用時に割引券を家事代行サービス事業者へ渡し、事業者は受け取った割引券を全国家事代行サービス協会に提出して、同等の金額を受け取る。

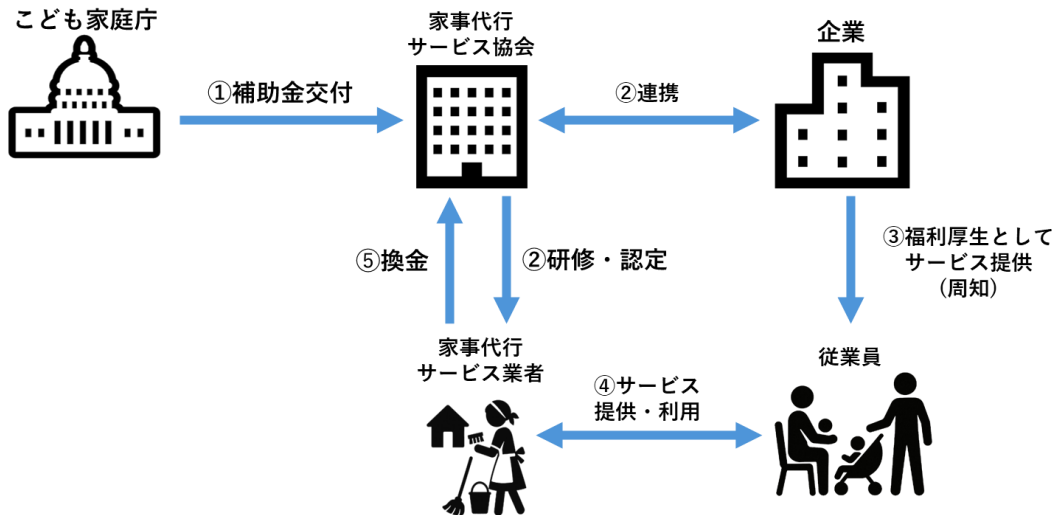


図 16 「企業主導型家事代行サービス」のイメージ
筆者ら作成

また、同様の仕組みを「食材宅配サービス」にも導入する。図 17 は「食材宅配サービス」の施策の流れを示したものである。①こども家庭庁が食材宅配サービス事業者に補助金を交付する。②食材宅配サービス事業者と企業が連携する。③企業が福利厚生としてサービスを提供し、従業員による割引券の利用を承認する。④従業員は割引券を活用して食材宅配サービスを割引価格で利用できるようになる。⑤従業員は、サービス利用時に割引券を食材宅配サービス事業者へ渡し、商品を配達してもらう。



図 17 「企業主導型食材宅配サービス」のイメージ
筆者ら作成

この家事支援サービスを運用する際の政府の役割は、直接的な家事代行サービスや食材宅配サービスの提供ではなく、制度の基盤を整え連携を促進する仕組みを構築することである。政府が補助金を交付することで、全国家事代行サービス協会は研修や認定を安定的に実施することができ、家事代行サービス業者の質が向上する。また、政府が制度を構築することで、政府を介して企業は信頼性の高い事業者と連携しやすくなり、労働者も安心して利用できる。補助金交付を通じて、研修と認定そして利用といった流れを作ること、家事代行サービスの質と利用の促進の両面を支えることができる。

このシステムと同様に、食材宅配サービスにおいても政府の補助金を活用し、ネットスーパーなどの大手業者と企業が連携を取る仕組みを構築する。それにより、価格や送料の負担を軽減でき、食材宅配サービスを利用しやすくなる。その結果、時間的な余裕がなく買い物に行くことが難しい世帯でも割引券を活用し、気軽に食材宅配サービスを利用できるようになる。このように政府が環境を提供することで、家事代行サービスや食材宅配サービスの利用の促進と子育て世帯の家事負担軽減につながると考える。

また、企業側が設ける制度も家事代行サービスと食材宅配サービスから選択できるようにする。これにより、企業側が従業員の働き方や家庭環境に合わせてより柔軟にサービスを設けることが可能となり、福利厚生を充実することができる。労働者は本制度の割引券を活用することで、安価に家事代行サービスや食材宅配サービスを利用することができる。

本稿で使用する割引券の仕組みについては、子育て世帯の従業員数に応じた規模の枚数を企業に配布する。全ての企業に従業員数に応じた枚数を配布することで、企業規模を問わず勤める全ての子育て世帯が利用できると考える。

配布する家事代行サービスの割引券の金額に関しては、全国家事代行サービス協会の認定を受けている家事代行サービス業者の1時間の利用の平均価格 4,140 円と最低金額 2,750 円を参考に算出する。J-net21 の家事代行サービスに関するアンケートによると、家事代行サービスの1回の利用で「3,000 円未満」と「5,000 円から 1 万円未満」での利用者が多い。

そのため、本稿での家事代行サービスの割引券の金額は最低金額料金を補填でき、5,000 円から 1 万円以上の家事代行サービスにも効果が出るように 1 枚 2,000 円で設定する。

食材宅配サービスに関しても、家計消費状況調査の「2024 年ネットショッピングの状況」によると、ネットショッピングの食料品にかけられる金額は月平均 4,911 円であることが分かった。その半額相当である 2,000 円に割引券の金額を設定することで物価高などによる家計の負担がより軽減されると考える。

4.期待される効果

本政策により、次のような効果が期待される。

1 つ目は、サービス利用者の増加である。福利厚生サービスに組み込むことで、家事代行サービスの課題であった心理的抵抗感が低くなり、企業に所属している従業員は家事代行サービスをより利用しやすくなる。また、割引券を発行することで家事代行サービスと食材宅配サービスの課題であった価格の高さもカバーすることができる。これにより、これまで家事支援サービスの課題であった金銭面と心理的側面を軽減させ、利用を促進することができる。

2 つ目は、家事支援の幅の拡大である。本提言の参考にした企業主導型ベビーシッター制度は、地域によって利用に差が生まれることが課題であった。しかし、企業主導型家事支援サービスでは、家事代行サービスと食材宅配サービスを選択制にすることで家事代行サービスが利用できない地域に住む従業員も、食材宅配サービスを利用できるなど地域間の支援の格差を減らすことができる。

3つ目は、企業の生産性向上である。福利厚生として家事支援サービスを導入することで従業員の家事負担が軽減され、ワーク・ライフ・バランスの向上や仕事への集中度の改善が期待される。また、企業側も福利厚生を充実させることができ、家事支援サービスを導入していない企業と差別化することができる。結果として、企業全体の労働力や生産性の向上にもつながる。

4つ目は、企業が比較的低コストで制度を導入できることである。本提言は企業主導型ベビーシッター制度と同様の仕組みで運用とするため、企業は協会に認定登録を行い、電子割引券の発行を申請する形となる。その際、子ども・子育て拠出金への納付を確認できる書類を提出し、発行時には中小企業は70円、大企業は180円の手数料が必要となる。そのため、導入に際して新たな費用負担が少なく、協会と利用者をつなぐ担当者を1名設置することで利用できるため、比較的容易に導入可能である。

5.実現可能性

本施策を実施するにあたっての実現可能性を述べる。まず、家事代行サービスについては政府が中小企業連携による「家事支援サービス福利厚生導入実証事業」を実施している。この事業の目的は、①企業の人手不足対応、従業員のキャリア形成・ウェルビーイング向上に資する家事支援サービスの活用を促進すること。②家事負担軽減といった幅広いライフステージを支えるサービスの企業等への導入実証を通じて、企業における多様な人材の活躍を支援することである。この実証事業では、国が事務局を通じて家事支援サービス提供事業者に補助金を交付し、その提供事業者と中小企業が連携して、従業員向けの福利厚生サービスとして家事支援を提供する仕組みが構築されている。従業員はこのサービスを実際に活用できるようになっている。

ただし、実証事業の効果がまだ明らかになっていないという懸念点がある。それでも、このような事業がすでに開始されていることから今後の制度化・拡充に向けて十分な実現可能性があると考えられる。

次に、食材宅配サービスについては、愛知県にあるトヨタ生活協同組合と自治体が連携し、子育て支援に取り組んでいる。市内でサービスを利用する子育て世帯を支援するため、主に店舗を拠点として活動を行っている。具体的には、子育て世帯の家計を応援する「すくすく応援デー」を設け、生協商品の値下げや割引を実施しているほか、生活サポートとして、子どもベビー用品のレンタルを行っている。このように、自治体等と連携し子育て支援に取り組んでいるため、食材宅配サービスの連携することの実現可能性があると考えられる。

さらに、施策を実施するにあたって財源については、子ども・子育て拠出金の予備費を活用する。予備費が40億円程度あり、1回2,000円の割引券を設定し、1世帯あたり月2回・年間24回の利用を想定した。その結果、1世帯あたり年間48,000円の支援となる。今回は実施団体と連携を行った企業に勤める労働者に限るため、今の財源では約8万世帯分が確保できる。実際に企業主導型ベビーシッター制度は、企業から徴収した子ども・子育て拠出金を財源に「仕事・子育て両立支援事業」として運用されている。企業主導型ベビーシッター制度の予算は令和2年度時点で、約4億円で運用しているため、本提言も子ども・子育て拠出金の予備費40億円の範囲内で実施可能であると考えられる。

このように、「企業主導型による家事支援サービス制度」は、既存の「企業主導型ベビーシッター制度」を基盤として設計可能であり、家事負担の軽減や働く世帯の生活支援、さらには企業の生産性向上にも寄与することが期待される。表11は、全体的な政策提言の概要である。

表 11 政策提言の概要

| 政策 | 提言対象 | 内容 |
|---------------------|--------|---|
| 1.短時間勤務制度の利用率の公表義務化 | 厚生労働省 | 短時間勤務制度公表のシステムの確立 |
| 2.短時間勤務制度の給付金拡大 | 厚生労働省 | 育児時短給付金の対象年齢を 2歳未満から3歳未満まで拡大 |
| 3.家事支援サービスの福利厚生化の推進 | こども家庭庁 | 家事代行サービスと食材宅配サービス 福利厚生化を企業に促進させる仕組みを構築 |

筆者ら作成

第5章 今後の展望

本稿では子育て世帯が苦しんでいる時間的制約に対して短時間勤務制度や家事支援サービスを利用したアプローチを目的としてきた。

まず時間的制約の課題に対して短時間勤務制度の実効性や宅配サービスの家事時間に対する効果等を検証した。その結果、短時間勤務制度によって労働時間を減少した分、家事時間が増加し、食材宅配サービスは家事時間が下げる効果があることが明らかになった。これにより短時間勤務制度と家事支援サービスを推進する意義を明確に示すことができた。

そしてその効果を推進する政策として、①短時間勤務制度の利用率の公表義務化、②短時間勤務制度の給付金拡大、③家事支援サービスの福利厚生化の推進の三つの政策を提言した。これらの政策により労働・家事に対する時間と負担が軽減され、働きながら子育てしやすい社会の実現可能性を向上させることができる。

次に本稿の限界や課題点について述べる。

まず、分析Ⅲでは、家事代行サービスの利用世帯が少なく、分析には限界があった。今後は、データを拡充し家事代行サービスについても検証を進める必要がある。また、本稿で提言した「家事支援サービスの福利厚生化」の割引券の金額設定については、本来ならば、家事支援サービスのアンケート調査を行い、家事代行サービスと食材宅配サービスの割引券の金額を算出することが望ましかった。しかし、本提言では現在の利用者がどの程度費用をかけているのか、利用の平均金額や最低金額を基に算出したものであり、厳密な割引金額を示すものではない。そのため、必ずしも家事支援サービス利用者のニーズに合った価格設定であるとは言えない。

本研究が子育て世帯の時間的制約を解消し、働きながら子育てしやすい社会になることを期待したい。

謝辞

本稿の執筆にあたり、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターより「慶應義塾家計パネル調査(KHPS)」および「日本家計パネル調査(JHPS)」の個票データの提供と、独立行政法人労働政策研究・研修機構より「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2022」のデータの提供を受けた。ここに記して深く感謝申し上げます。

参考文献・データ出典

参考文献

- ・石井加代子・浦川邦夫(2014)「生活時間を考慮した貧困分析」Panel Data Research Center at Keio University DISCUSSION PAPER SERIES DP2014-002、1 頁-27 頁
- ・石井加代子・浦川邦夫(2017)「生活時間の貧困分析-21 世紀縦断調査・成年者調査」Panel Data Research Center at Keio University DISCUSSION PAPER SERIES、DP2016-015、1 頁-24 頁
- ・今田幸子・池田心豪(2004)「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」JILPT Discussion Paper Series 04-12、1 頁-67 頁
- ・大石亜希子(2017)「24 時間週 7 日経済におけるワーク・ライフ・バランス」『大原社会問題研究所雑誌』第 701 巻、24 頁-39 頁
- ・大久保(2022)「在宅勤務と時間配分」『ESRI Discussion Paper』No.372
- ・佐々木昇一(2018)「ワーク・ライフ・バランス時代における男性の家事育児時間の規定要因等に関する実証分析」『生活経済学研究』Vol.47、47 頁-66 頁
- ・滝口沙也加・清野誠喜(2022)「ネットスーパー利用に関わる行動と意識の変容・継続両者と中止者との比較-」、298 頁-303 頁
- ・武石恵美子(2011)働く人のワーク・ライフ・バランスを実現するための企業・職場の課題」RIETI Discussion Paper Series 11-J-029、1 頁-56 頁
- ・武田佳奈(2017)「家事支援サービスの現状」『日本労働研究雑誌』第 689 巻、62 頁-68 頁
- ・千田亮吉・加藤久和・本田圭市郎・萩原里紗(2023)『大学生のための経済学の実証分析』、175 頁-197 頁
- ・藤間公太(2021)「小学生以下の子どもを持つ女性の就業に対する保育等サービス、短時間勤務制度の影響」IPSS Working Paper Series(J) No.47、1 頁-13 頁
- ・宮崎達郎(2017)「若年層調査報告- 生協宅配の認知度と利用度-」『生活協同組合研究』35 頁-46 頁
- ・康永秀生・笹渕裕介・道端仲明・山名隼人(2018)『できる！傾向スコア分析 SPSS・Stata・R を用いた必勝マニュアル』金原出版株式会社、14 頁-43 頁
- ・横山真紀(2019)「両立支援策の利用が女性の賃金に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.703(2019 年労働政策研究会議報告)93 頁-103 頁
- ・吉田千鶴(2015)「日本の共働き世帯における夫と妻の幸福度と子供、時間配分」『季刊家計経済研究』No.106、18 頁-28 頁

参考 URL

- ・経済産業省「家事支援サービスの活用にかかる取り組みについて」(2024)、
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka36-2.pdf、最終閲覧日 2025.10.25
- ・厚生労働省「育児時短就業給付の内容と支給申請手続」、
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001395102.pdf>、最終閲覧日 2025.10.25
- ・厚生労働省「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」(2025)、
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001553216.pdf>、最終閲覧日 2025.10.25
- ・厚生労働省「財政運営(育児休業給付)について」、
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001586568.pdf>、最終閲覧日 2025.10.25
- ・厚生労働省「法改正のポイント|育児休業制度特設サイト」、
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/law-amendment/、最終閲覧日 2025.10.25
- ・厚生労働省イクメンプロジェクト「令和 5 年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」報告書、
https://ikumen-project.mhlw.go.jp/assets/pdf/event/report_R5.pdf、最終閲覧日 2025.10.25
- ・厚生労働省「仕事と家事・介護の両立に係る現状及び課題」、
<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001045156.pdf>、最終閲覧日 2025.10.25
- ・キャリアス就活「学生モニター2025 調査結果」(2024)、
[202407_gakuseichosa_sokuho.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001045156.pdf)、最終閲覧日 2025.10.25
- ・こども家庭庁「企業主導型保育事業の実施状況について」(2024)、
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/eb0e61c2-8279-448d-81b9-e3b4ed4d8f30/5e38bbbc/20240711_councils_jigyounushi-kyougi_eb0e61c2_06.pdf、最終閲覧日 2025.10.25
- ・こども家庭庁企業主導型ベビーシッター利用者支援事業 令和 7 年度ベビーシッター派遣事業「ベビーシッター利用割引券 案内ガイド」(2025)、
<https://bs-ticket.jp/wp-content/uploads/2025/04/babysitter-ticket-guide2025.pdf>、最終閲覧日 2025.10.25
- ・全国スーパーマーケット協会「2024 年スーパーマーケット年次統計調査報告書」、
<https://www.super.or.jp/wp/wp-content/uploads/2024/10/2024nenji-tokei.pdf>、
- ・全国生協組合「2024 年度全国生協組合意識調査 報告書【概要】」、
https://jccu.coop/info/up_item/release_20241120_01_01.pdf、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・総務省「令和 3 年社会生活基本調査」、
<https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/index.html>、最終閲覧 2025.10.25
- ・帝国データバンク「令和 4 年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業(各種サービス業に係る業界動向調査及び家事支援サービス業の実態把握・活用推進に係る調査)報告書」(2023)、
https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2022FY/000379.pdf、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・統計局「家計消費状況調査 ネットショッピングの状況について」、
https://www.stat.go.jp/data/joukyou/pdf/n_joukyou_y.pdf、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構「共働き世帯の状況-労働力調査(詳細集計)の結果から-」(2024)、
https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2025/04/c_01.html#note0、最終閲覧日 2025.10.25.

- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構 調査シリーズ No.239「子どものいる世帯の世帯状況および保護者の就業に関する調査」(2022)、
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/239.html>、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・内閣府「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業(仕事・子育て両立支援事業費補助金)、
<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20200309/200309koyou05.pdf>、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・内閣府「少子化社会対策に関する意識調査」(2019)、
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_kyouka/pdf/sankou1.pdf、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・内閣府「男女共同参画白書」(2020)、
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/index.html、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・内閣府「令和2年少子化社会に関する国際意識調査」
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kodomo_seisaku_yushiki/pdf/230328_betten5.pdf、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・内閣府男女共同参画白書「仕事と子育て等の両立を阻害する慣行等調査の結果について」(2022)、
https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/siryo/pdf/ka14-2.pdf、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・内閣府男女共同参画白書「令和元年家事等と仕事のバランスに関する調査報告書」(2019)、
https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/balance_research_202003.html、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・日本労働組合総連合会「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査」(2023)、
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230914.pdf?7970>、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・農林水産省「ネットスーパーの動向及び課題調査」(2020)、
<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/ryutu/attach/pdf/buturyu-89.pdf>、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・MMD 研究所「食材宅配に関する利用実態調査」(2023)、
https://mmdlabo.jp/investigation/detail_2203.html、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・e-Stat「児童手当事業年報」(2024)、
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00100112&tstat=000001229829&cycle=0&tclass1=000001230245&stat_infid=000040302570&tclass2val=0、最終閲覧日 2025.10.25.
- ・J-net21「家事代行サービスに関するアンケート調査」、
<https://j-net21.smrj.go.jp/startup/research/service/cons-housework2.html>、(2022)、最終閲覧日 2025.10.25.

データ出典

- ・慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「日本家計パネル調査(Japan Household Panel Survey: JHPS)2009-2023」
<https://www.pdrc.keio.ac.jp/paneldata/datasets/jhpskhps/>
 2025.8.12 データ取得
 独立行政法人労働政策研究・研修機構「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2022」
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/239.html>
 2025.10.16 データ取得

補足資料

表 12 分析 I の記述統計量

| 変数 | 観測数 | 平均値 | 標準誤差 | 最小値 | 最大値 |
|----------------------|-------|---------|---------|-----|-------|
| 総労働関連時間 | 9,797 | 4,078.5 | 1,887.0 | 0 | 10300 |
| 家事時間 | 9,774 | 1,522.3 | 1,244.8 | 0 | 11760 |
| 余暇時間 | 9,797 | 167.8 | 764.9 | 0 | 7200 |
| 年次短時間勤務制度利用ダミー | 9,797 | 0.060 | 0.238 | 0 | 1 |
| 子どもの年齢 | 9,797 | 8.538 | 5.312 | 0 | 18 |
| 子どもの数 | 9,797 | 1.798 | 0.780 | 1 | 8 |
| ひとり親の自営ダミー | 9,797 | 0.003 | 0.058 | 0 | 1 |
| ひとり親の非常勤ダミー | 9,797 | 0.023 | 0.151 | 0 | 1 |
| ひとり親の常勤ダミー | 9,797 | 0.025 | 0.155 | 0 | 1 |
| ひとり親のその他働いているダミー | 9,797 | 0.052 | 0.221 | 0 | 1 |
| 常勤同士の世帯ダミー | 9,797 | 0.149 | 0.356 | 0 | 1 |
| 常勤＋非常勤の世帯ダミー | 9,797 | 0.360 | 0.480 | 0 | 1 |
| 常勤＋自営の世帯ダミー | 9,797 | 0.002 | 0.045 | 0 | 1 |
| 自営同士ダミー | 9,797 | 0.023 | 0.149 | 0 | 1 |
| その他共働き世帯ダミー | 9,797 | 0.099 | 0.298 | 0 | 1 |
| 片働き世帯ダミー | 9,797 | 0.285 | 0.452 | 0 | 1 |
| 回答者の学歴中卒ダミー | 9,797 | 0.015 | 0.120 | 0 | 1 |
| 回答者の学歴高専短大卒ダミー | 9,797 | 0.129 | 0.335 | 0 | 1 |
| 回答者の学歴大卒ダミー | 9,797 | 0.212 | 0.409 | 0 | 1 |
| 回答者の学歴大学院卒ダミー | 9,797 | 0.029 | 0.168 | 0 | 1 |
| 配偶者の学歴中卒ダミー | 9,797 | 0.004 | 0.063 | 0 | 1 |
| 配偶者の学歴高専短大卒ダミー | 9,797 | 0.024 | 0.154 | 0 | 1 |
| 配偶者の学歴大卒ダミー | 9,797 | 0.040 | 0.197 | 0 | 1 |
| 配偶者の学歴大学院卒ダミー | 9,797 | 0.005 | 0.071 | 0 | 1 |
| 回答者の短時間勤務制度が会社にないダミー | 9,797 | 0.260 | 0.439 | 0 | 1 |
| 配偶者の短時間勤務制度が会社にないダミー | 9,797 | 0.290 | 0.454 | 0 | 1 |
| 回答者の短時間勤務制度が会社にあるダミー | 9,797 | 0.355 | 0.479 | 0 | 1 |
| 配偶者の短時間勤務制度が会社にあるダミー | 9,797 | 0.330 | 0.470 | 0 | 1 |

表 13 分析Ⅱの記述統計量

| 変数名 | 観測数 | 平均値 | 標準偏差 | 最小値 | 最大値 |
|------------------------|------|-------|-------|-----|-----|
| 短時間勤務利用ダミー | 9862 | 0.060 | 0.238 | 0 | 1 |
| 子どもの数 | 9862 | 1.798 | 0.779 | 1 | 8 |
| 子どもの年齢 | 9862 | 8.535 | 5.302 | 0 | 18 |
| ひとり親常勤ダミー | 9862 | 0.026 | 0.160 | 0 | 1 |
| ひとり親非常勤ダミー | 9862 | 0.027 | 0.163 | 0 | 1 |
| 常勤同士ダミー | 9862 | 0.148 | 0.355 | 0 | 1 |
| 常勤+非常勤ダミー | 9862 | 0.357 | 0.479 | 0 | 1 |
| 常勤+自営ダミー | 9862 | 0.023 | 0.148 | 0 | 1 |
| 片働きダミー | 9862 | 0.284 | 0.451 | 0 | 1 |
| 世帯年収 0 円～100 万円ダミー | 9862 | 0.027 | 0.163 | 0 | 1 |
| 世帯年収 100 万円～200 万円ダミー | 9862 | 0.033 | 0.180 | 0 | 1 |
| 世帯年収 200 万円～300 万円ダミー | 9862 | 0.046 | 0.210 | 0 | 1 |
| 世帯年収 300 万円～400 万円ダミー | 9862 | 0.076 | 0.265 | 0 | 1 |
| 世帯年収 400 万円～500 万円ダミー | 9862 | 0.046 | 0.210 | 0 | 1 |
| 世帯年収 500 万円～600 万円ダミー | 9862 | 0.110 | 0.313 | 0 | 1 |
| 世帯年収 600 万円～700 万円ダミー | 9862 | 0.122 | 0.328 | 0 | 1 |
| 世帯年収 700 万円～800 万円ダミー | 9862 | 0.135 | 0.341 | 0 | 1 |
| 世帯年収 800 万円～900 万円ダミー | 9862 | 0.118 | 0.323 | 0 | 1 |
| 世帯年収 900 万円～1000 万円ダミー | 9862 | 0.087 | 0.281 | 0 | 1 |
| 世帯年収 1000 万円以上ダミー | 9862 | 0.058 | 0.234 | 0 | 1 |

表 14 分析Ⅲの記述統計量(左：処置群、右：対照群)

| 変数名 | 観測数 | 平均値 | 標準偏差 | 最小値 | 最大値 | 観測数 | 平均値 | 標準偏差 | 最小値 | 最大値 |
|----------------|-----|----------|---------|-----|-------|-----|----------|----------|------|-------|
| 家事時間 | 228 | 30.273 | 18.978 | 0.5 | 161 | 478 | 32.017 | 21.329 | 0 | 150.5 |
| 食材宅配サービス利用ダミー | 228 | 1 | 0 | 1 | 1 | 478 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 世帯年収 | 228 | 626.066 | 260.352 | 26 | 1500 | 478 | 528.167 | 232.375 | 30 | 1460 |
| 残業時間(ln) | 228 | 3.482 | 2.434 | 0 | 6.912 | 478 | 3.785 | 2.584 | 0 | 6.929 |
| 睡眠時間 | 228 | 45.761 | 6.410 | 21 | 58 | 478 | 46.162 | 6.662 | 14.5 | 60 |
| 常勤同世帯ダミー | 228 | 0.311 | 0.464 | 0 | 1 | 478 | 0.253 | 0.435 | 0 | 1 |
| 夫常勤+妻非常勤世帯ダミー | 228 | 0.294 | 0.457 | 0 | 1 | 478 | 0.377 | 0.485 | 0 | 1 |
| 母親の年齢 | 228 | 42.386 | 9.530 | 24 | 67 | 478 | 42.877 | 10.027 | 23 | 69 |
| 母親の年齢(2乗項) | 228 | 1887 | 892.878 | 576 | 4489 | 478 | 1938.730 | 934.200 | 529 | 4761 |
| 父親の年齢 | 228 | 44.101 | 10.408 | 22 | 69 | 478 | 44.402 | 10.605 | 23 | 69 |
| 父親の年齢(2乗項) | 228 | 2052.741 | 996.398 | 484 | 4761 | 478 | 2083.741 | 1014.975 | 529 | 4761 |
| 母親の学歴(大卒以上)ダミー | 228 | 0.219 | 0.415 | 0 | 1 | 478 | 0.236 | 0.425 | 0 | 1 |
| 父親の学歴(大卒以上)ダミー | 228 | 0.364 | 0.482 | 0 | 1 | 478 | 0.349 | 0.477 | 0 | 1 |
| 末子年齢 | 228 | 7.263 | 5.157 | 0 | 18 | 478 | 7.818 | 5.149 | 0 | 18 |
| 末子年齢(2乗項) | 228 | 79.228 | 92.775 | 0 | 324 | 478 | 87.580 | 92.157 | 0 | 324 |
| 子どもの数 | 228 | 1.789 | 0.762 | 1 | 6 | 478 | 1.772 | 0.747 | 1 | 5 |
| 政令市・特別区ダミー | 228 | 0.338 | 0.474 | 0 | 1 | 478 | 0.314 | 0.465 | 0 | 1 |
| その他の市ダミー | 228 | 0.605 | 0.490 | 0 | 1 | 478 | 0.611 | 0.488 | 0 | 1 |