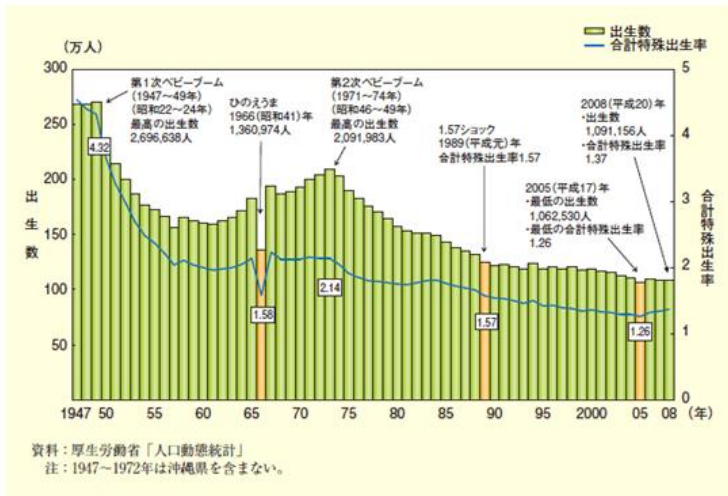


# 「子育て支援」について

A グループ

## 1. 現状把握

### (1) 日本における少子化の流れ



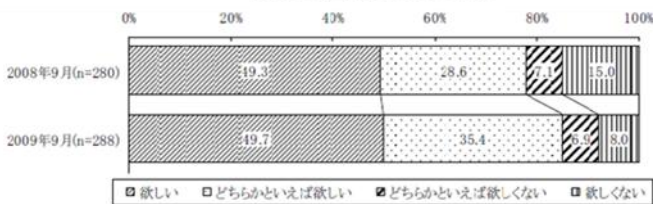
日本は戦後、第一次ベビーブームや第二次ベビーブームによって高い出生率を維持していたが、1970年代後半からは出生数は200万人をきり減少傾向となっていく。出生率も2.0より低下し、平成元年にはひのえうまの数値を下回る1.57となった。そして2005年には過去最低となる1.26を記録した。その後、次第に上昇傾向になり2008年には1.37となる。しかし人口置き換え水準である2.08を大幅に下回っており、少子化は進んでいるといえる。

① 合計特殊出生率

2010年：1.39人

### (2) 女性の出産意欲と希望子ども数

図表8 出産意欲(既婚者が対象)



② 出産意欲

2008年：77.9%

2009年：85.1%

③ 希望子ども数

未婚者：2.10人

夫婦：2.48人

表3-1 調査別にみた、結婚持続期間別、平均理想子ども数

結婚持続期間	第7回調査(1977年)	第8回調査(1982年)	第9回調査(1987年)	第10回調査(1992年)	第11回調査(1997年)	第12回調査(2002年)	第13回調査(2005年)
0～4年	2.42	2.49	2.51	2.40	2.33	2.31	2.30
5～9年	2.56	2.63	2.65	2.61	2.47	2.48	2.41
10～14年	2.68	2.67	2.73	2.76	2.58	2.60	2.51
15～19年	2.67	2.66	2.70	2.71	2.60	2.69	2.56
20年以上	2.79	2.63	2.73	2.69	2.65	2.76	2.62
総数	2.61	2.62	2.67	2.64	2.53	2.56	2.48
(標本数)	(8,314)	(7,803)	(8,348)	(8,627)	(7,069)	(6,634)	(5,634)

注：対象は初婚どうしの夫婦。過去の調査についても比較のために再計算を行なった。

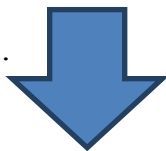
表3-1 調査・年齢別にみた、未婚者の平均希望子ども数

年齢	第8回調査(1982年)	第9回(1987年)	第10回(1992年)	第11回(1997年)	第12回(2002年)	第13回(2005年)
18～19歳	2.35	2.29	2.20	2.25	2.13	2.23
20～24歳	2.34	2.26	2.22	2.16	2.09	2.18
25～29歳	2.18	2.18	2.10	2.13	1.98	2.03
30～34歳	1.90	1.83	1.90	1.76	1.87	1.84
総数(18～34歳)	2.29	2.23	2.17	2.13	2.03	2.10
(標本数)	(1,970)	(2,371)	(3,212)	(3,093)	(3,001)	(2,698)

注：対象は「いずれ結婚するつもり」と答えた18～34歳未婚者。平均希望子ども数は5人以上を5として算出。

→①②③から、出産を望んではいらぬものの、産めない現状があることがわかる。

もし希望通りの出産ができれば...



単位：万人(総人口に占める割合)

		2040年時点での合計特殊出生率	2005年(実績)	2030年	2055年
総人口	希望がすべて実現するケース	1.75	12,777	12,061	10,391
	将来推計人口(平成18年12月中位推計)	1.25	12,777	11,522	8,993
年少人口(15歳未満)	希望がすべて実現するケース	1.75	1,759(13.8%)	1,519(12.6%)	1,318(12.7%)
	将来推計人口(平成18年12月中位推計)	1.25	1,759(13.8%)	1,115(9.7%)	752(8.4%)
生産年齢人口(15～64歳)	希望がすべて実現するケース	1.75	8,442(66.1%)	6,875(57.0%)	5,427(52.2%)
	将来推計人口(平成18年12月中位推計)	1.25	8,442(66.1%)	6,740(58.5%)	4,595(51.1%)
老年人口(65歳以上)	希望がすべて実現するケース	1.75	2,576(20.2%)	3,667(30.4%)	3,646(35.1%)
	将来推計人口(平成18年12月中位推計)	1.25	2,576(20.2%)	3,667(31.8%)	3,646(40.5%)

・出生率の増加に伴い、少年人口の増加につながる。

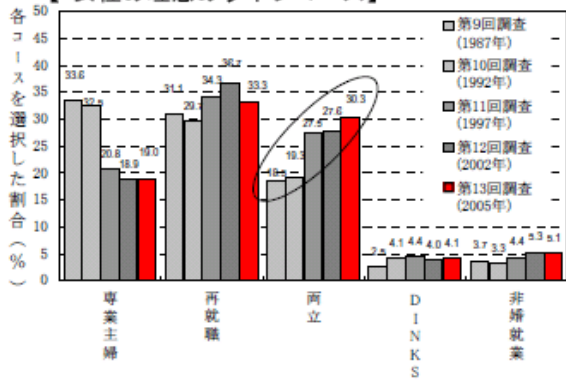
・人口構造においても、高齢者の占める割合が多少緩和されていく。



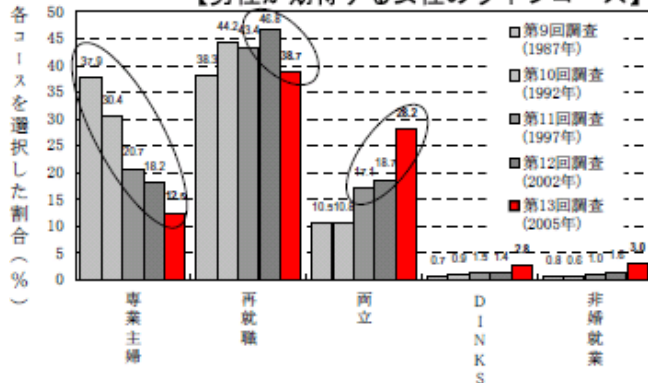
実際に産み、安心して育てられるよう、しっかりした子育て支援が必要!

(3) 子育ての上で何を望んでいるのか

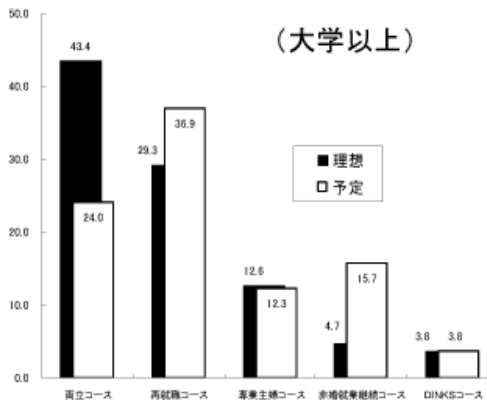
【女性の理想のライフコース】



【男性が期待する女性のライフコース】



(大学以上)



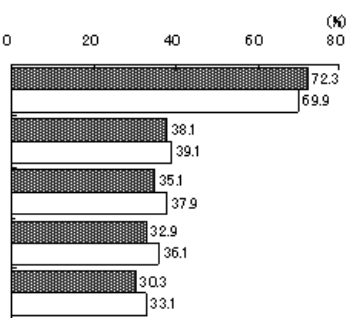
男女が考える女性の理想ライフコースとして、家事や育児と仕事の両立を望む人が増加傾向にある。しかしその理想と現実では大きなギャップが生じ、家事や育児のために一旦仕事を辞め、再就職コースをとっている女性が多いことが分かる。

このことから、仕事を辞めずに育休後に仕事復帰できるための環境整備が課題であることが分かる。

1)

経済的支援措置

- 保育所の充実をはじめとした子どもを預かる事業の拡充
- 出産・育児のための休業・短時間勤務
- 出産・子育てで退職後就業を希望する者に対する再就職支援
- 仕事と育児の両立の推進に取り組む事業所への支援

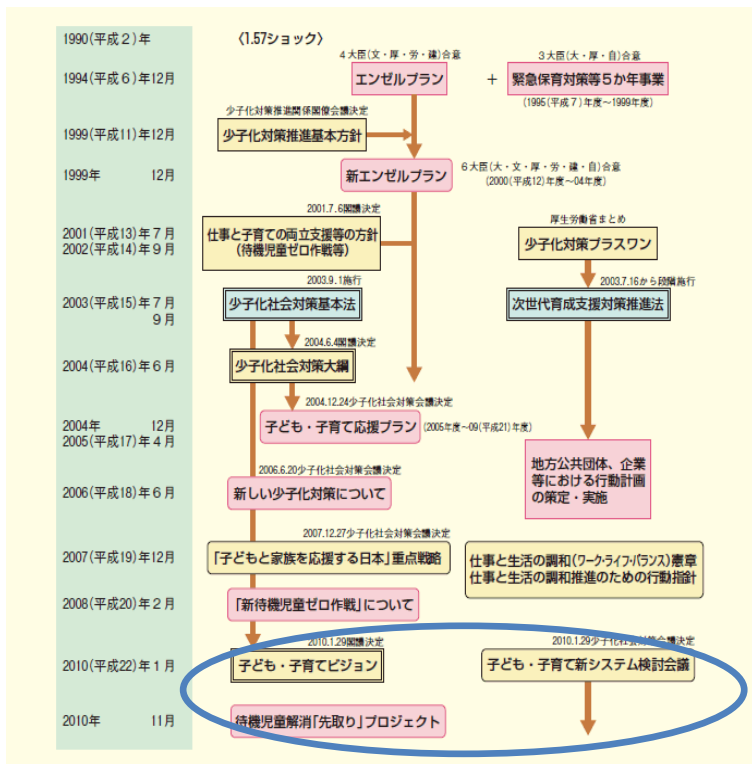


そして、少子化対策として望むものに、

- ① 子育てへの経済的支援
- ② 保育サービスの充実
- ③ 育児と仕事の両立支援

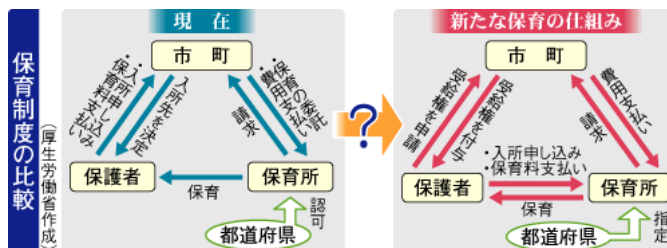
が主にあげられることが分かる。

2. 子育て支援の制度の流れ



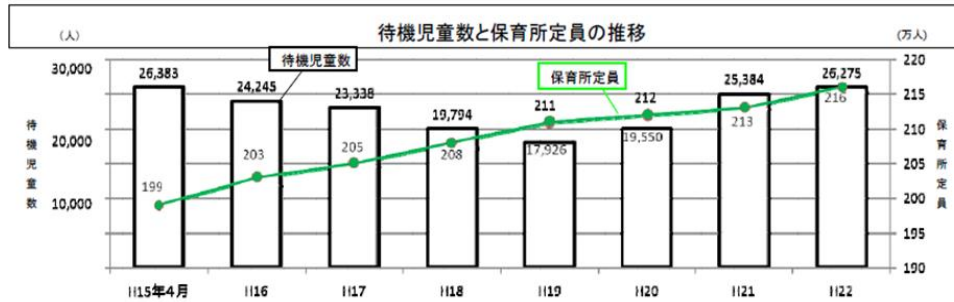
1990年の1.57ショックを受けて、子育て支援の基本方針を定めたエンゼルプランをはじめ、政府はこれまでに少子化問題に対する様々な政策を打ち出してきた。2000年代にはいり、少子化対策の一環として「子育て支援」に力をいれるようになり、育児と仕事の両立も注目されるようになった。

また、2010年には子ども・子育て新システム検討会議が行われ、大きな保育制度改革が検討されている。これまでの対策や制度を把握し、新制度はどう変わるのか、その制度の問題点は何かを考えながら、注目すべきである。



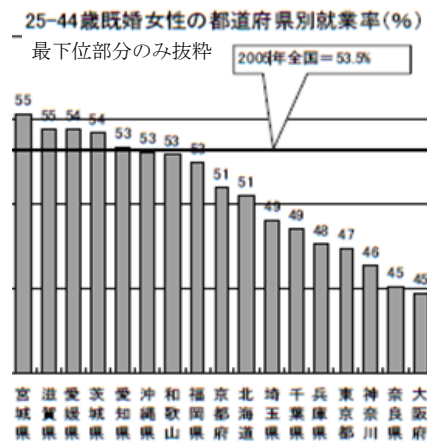
### 3. 課題

#### (1) 待機児童問題



- ・2001年に制定された「待機児童ゼロ作戦」によって2003年から2007年にかけて待機児童数は減少傾向に。
- ・2007年から2008年には定員よりも下回っているが、再び増加傾向になる。これは、リーマンショックによる不況の影響で共働き世帯が増加したこと、また、保育所への入所児童数を増やすことで、潜在ニーズを掘り起こしてしまうため、再び待機児童が増加しているといえる。そこで政府は、2008年に再び「新待機児童ゼロ作戦」を打ち出したが、いまだ増加傾向にある。
- ・待機児童の約8割が低年齢児(0~2歳)となっている。これは、仕事を辞めずに育児との両立を望む女性が増えていて、育休後に仕事復帰のため保育園へ子供を預けようとする親が多いといえる。

位	都道府県	待機児童数
1	東京都	7939人
2	神奈川県	3245人
3	沖縄県	1888人
4	大阪府	1724人
5	埼玉県	1509人
6	千葉県	1293人
7	宮城県	1131人
8	兵庫県	905人
9	愛知県	778人
10	北海道	682人



また、女性の就業率と待機児童にも関連性があることが分かった。待機児童数の多さが全国上位10位の都道府県は、女性就業率のワースト15に全てランクインしていることが分かる。

↓  
女性の育児と仕事の両立のためには、保育サービスを充実させることが必要といえる。

#### ① しかし！待機児童といっても地域によって事情がちがう！

- ・地方：過疎化などによって、反対に園児の定員割れなどが生じている。
- ・都市部：待機児童が生じているのは、毎年ほぼ同じ特定市区町村であり、主に人口流入の多い都市で問題となっている。  
 →特定市区町村の中でも横浜市や川崎市、世田谷区では約1000人に上る。

#### ② さらに、家族形態も多様化：核家族、共働き世帯、父子家庭、母子家庭など。

#### ③ また、雇用体系や勤務形態も多様化。

各地域にマッチした、そして多様なニーズに応える柔軟な保育サービスが必要といえる。

＜待機児童解消で見込まれる効果＞

- ・雇用の拡大：待機児童解消を図ることで、2017年までに保育サービス従事者を約16万人以上増やし、現在66%である子育て期の女性の就職率を73%まで増やすことを見込んでいる。
- ・所得の増加：上記のように雇用拡大を見込んだ場合、女性の収入増が2020年で約3.3兆円以上、また保育サービス従事者の増加による所得増が2017年で約0.5兆円になるといわれている。



(2) 様々な保育サービス

●認可外保育所

企業内保育所、夜間預かりや一時預かりのベビーホテル。各自治体独自の認証保育所や保育室など、自治体からの補助金があるところもある。

●幼保一体型

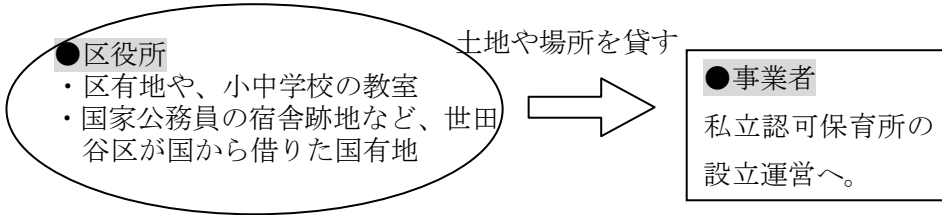
H18 から始まった「認定こども園」など。運営形態は各施設で多様に。3歳児未満には国からの補助金がないため、利用者の保育料が頼りに。

●個別型保育

保育ママ（東京都では家庭福祉員）。認定された保育者が、3歳未満を、1人で3人まで保育者の自宅で保育する。ファミリーサポートセンターなどもある。

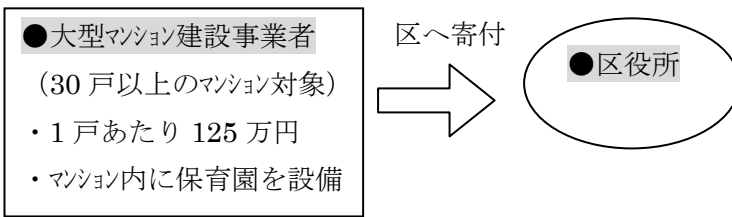
(3) 各自治体の取り組み事例

<東京都世田谷区>



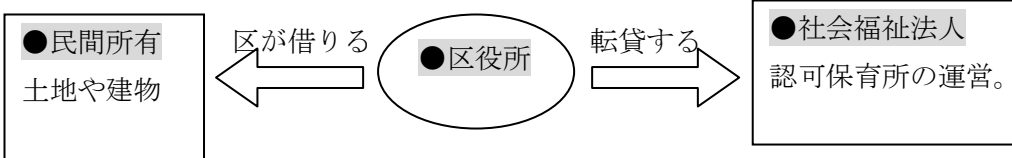
<東京都江東区>

① 公共施設整備協力金制度

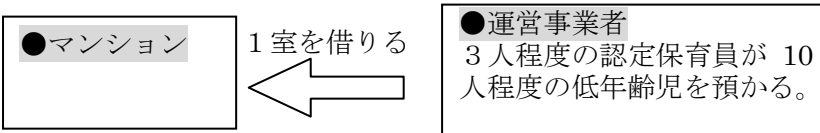


近年では、マンションが増えることで人口流入が起き、さらなる待機児童増加へとつながる傾向も。さらには、小学校の受入にまで影響がでてしまうこともある。

② 整備費の補助制度



③ グループ保育型家庭的保育室（おうち保育）



待機児童が集中する都市部では、地価が高いために運営事業主に負担がかかってしまう。そこで行政が余っている公有地を提供したり、民間から借りた土地建物を事業者に転貸するケースが多くみられる。また、マンション利用なども多くみられた。

しかし！定員を増やしても、待機児童が増えていく・・・なぜ？

- ・潜在ニーズを掘り起してしまうから。
- ・保育所設立の情報をききつけ、他の地域から移転してくるから。

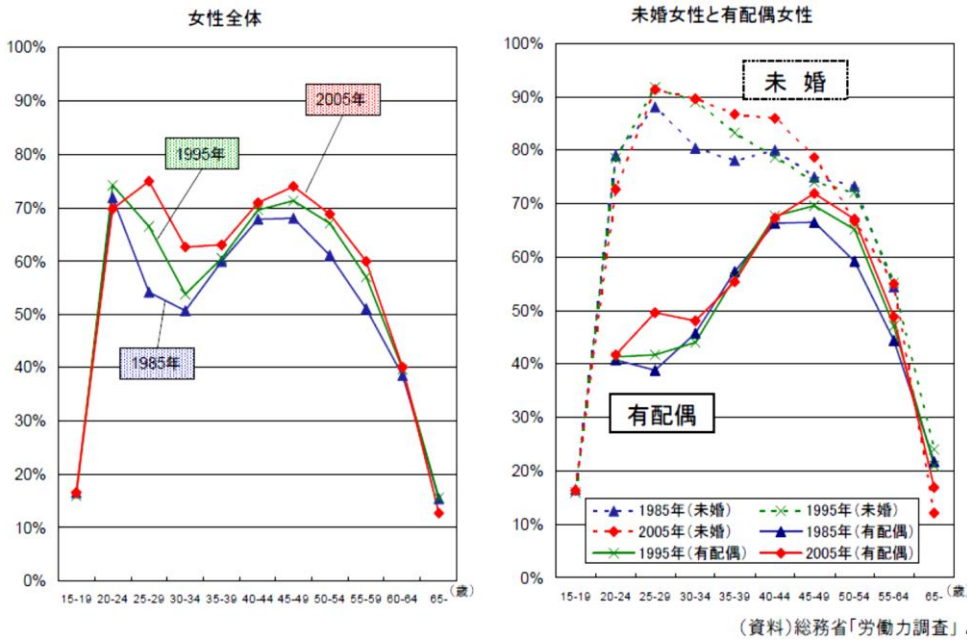
どう解決を図るかが、大きな課題に！！

# 育児と仕事の両立～ワーク・ライフ・バランスの実現を目指して～

## 1. 日本のワーク・ライフ・バランスの現状

### (1) 解消しない女性のM字型就業構造

これまでの女性の労働力率の変化(全体と配偶関係別)



・日本の女性の年齢階層別労働力率

●20代後半と40代後半をピークとし、30代を谷間とするM字型を描いている

↓なぜ?

出産を機にいったん家庭に入る女性が多いため

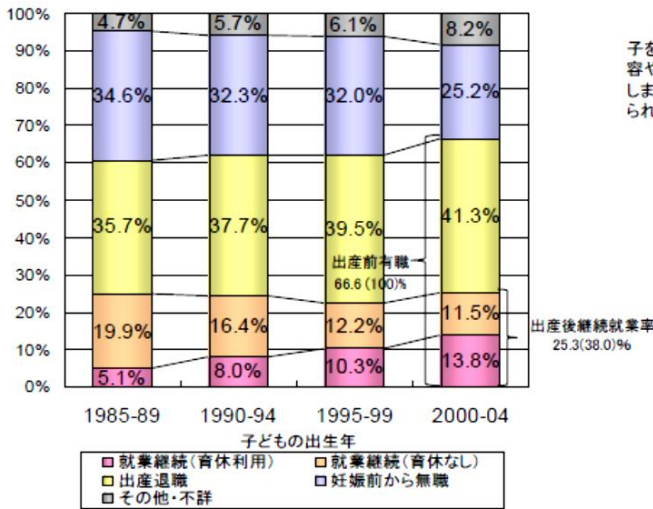
・M字カーブの底がここ20年間で浅くなっている

●晩婚化の影響によるもので、実際には有配偶女性に限定すると子育て期にあたる30代の労働力率は過去20年変化なし

## 女性の出産後の継続就業

女性の出産後の継続就業は、依然として困難な状況にある。

子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴の構成



(資料)国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

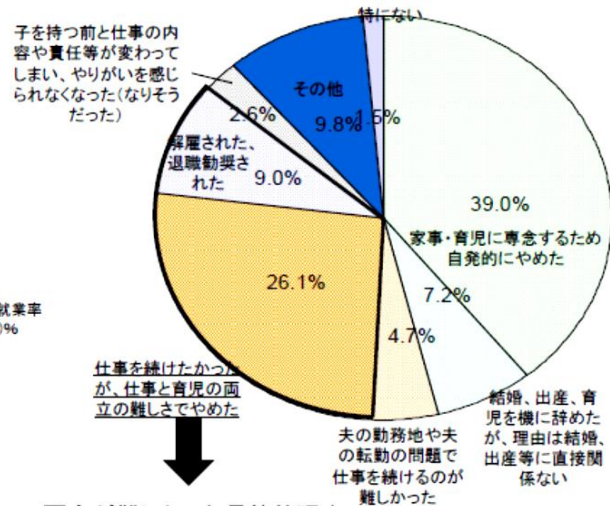
目標値

第1子出産前後の女性の継続就業率

38%(平成17年) → 55%(平成29年)

妊娠・出産前後に退職した理由

(「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



### 両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気になかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)

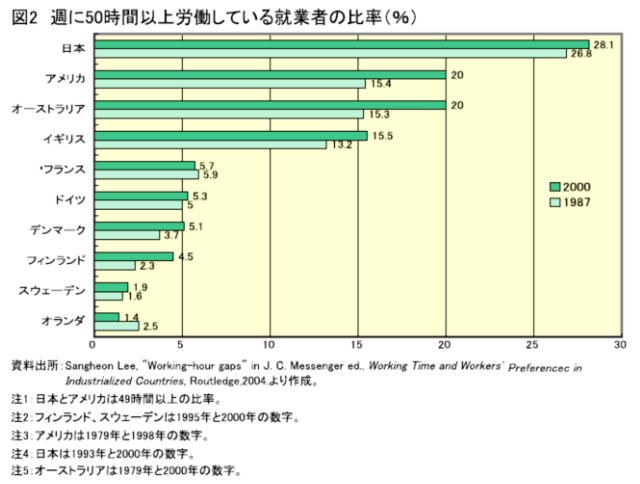
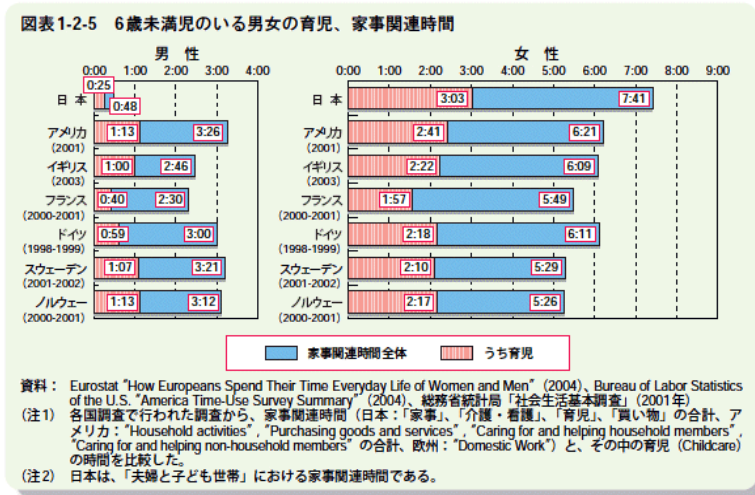
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

・第1子の出産1年前に仕事を持っていた女性の7割は出産を機に退職●就業継続は全体の2割



女性のライフサイクルの中で、子育て期のワーク・ライフ・バランスを達成することは依然として困難である

(2)生活時間における男女のワーク・ライフ・「アンバランス」



<長時間労働が及ぼす出生率への影響>

日本の長時間労働者比率は他国に比べ圧倒的に高い(OECD 諸国の平均の2倍以上)

↓3つのルートを通じ、出生率に影響を及ぼす

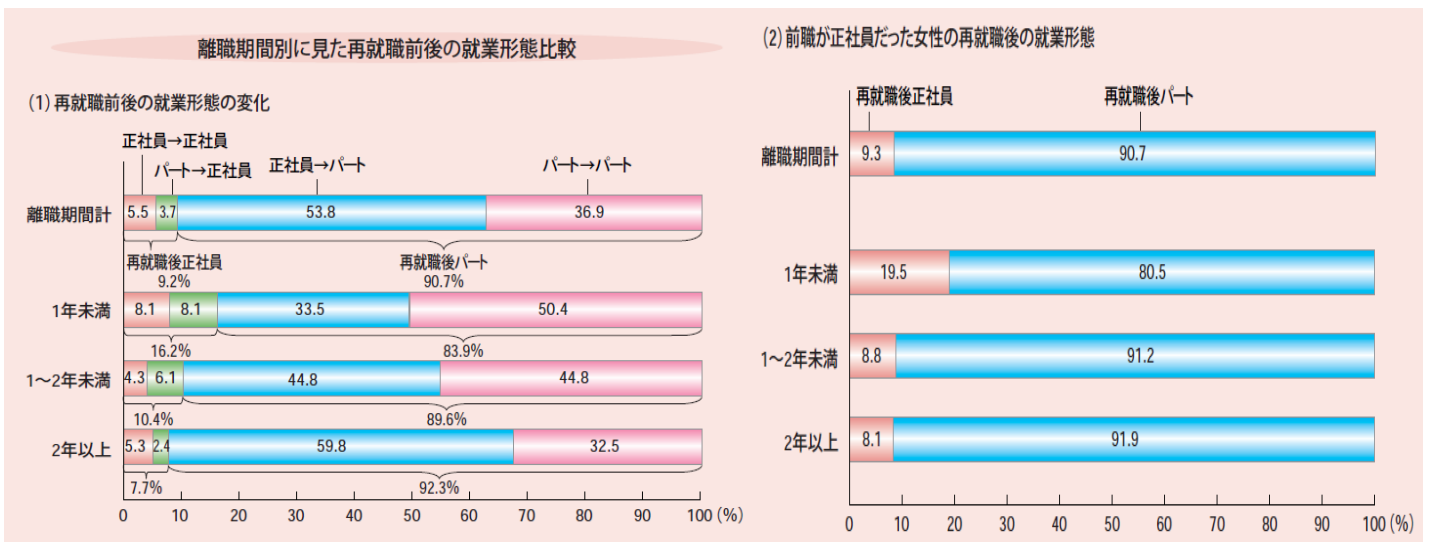
①夫は長時間労働することにより、妻の家事負担が増加

☛妻の家事負担が重くなり、育児までこなす時間的余裕がなくなる

②妻自身が長時間労働を行うため、出産や育児に費やす時間をとれず、出生率を引き下げる可能性

③職場において、長時間労働をよしとする雰囲気は、仕事と生活の調和の重要性に対する理解を失わせ、職場で長時間働くという形で企業に貢献しない社員の継続就業を難しくさせている

(3)ワーク・ライフ・バランスと少子化



・日本の女性にとって、良好な就業機会は学卒時に集中しているため、就業を中断した女性が再就職するときには非正規の雇用機会しか得られないことが多く、大幅な賃金低下に直面せざるを得ない

☛大卒の女性標準労働者が60歳までの定年まで勤続した場合の生涯所得2億7700万円

出産を機に退職して6年後にパートタイム労働者として再就職すると60歳までの生涯所得は約5000万円

☛出産退職の機会費用は2億2700万円

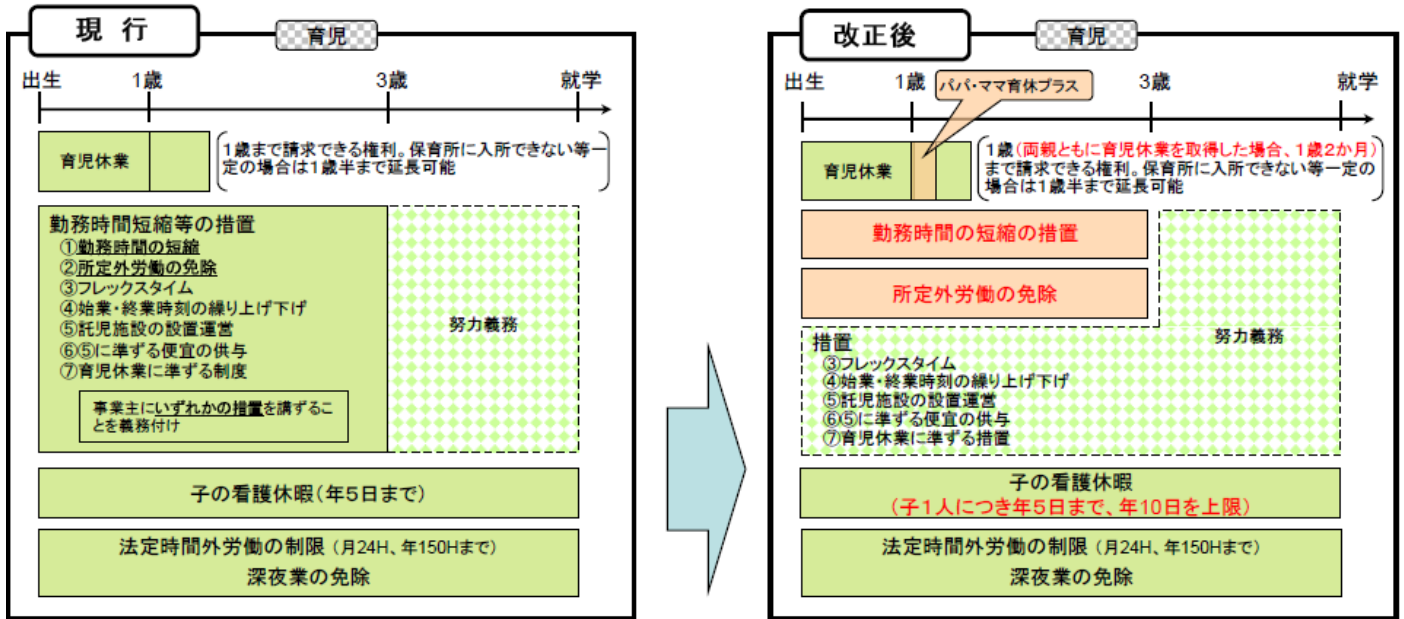


機会費用の発生を防ぎ、出産を促進させるためにも女性が出産・育児期にワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整備することが重要



## 2. 日本のワーク・ライフ・バランス施策の特徴

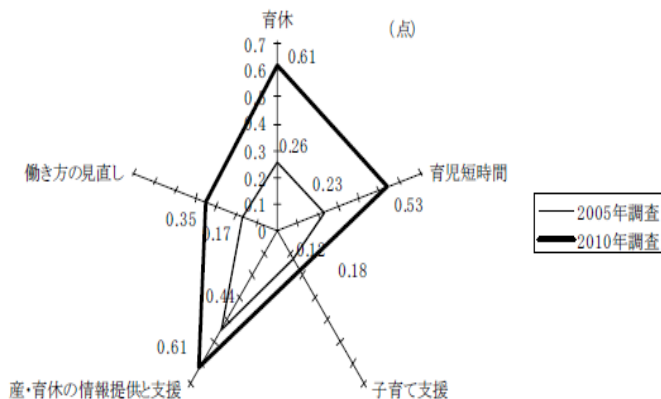
### (1) 現行の制度



### (2) 実施状況

	総計	勤務時間短縮等の措置の制度あり (M.A.)	短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	1歳以上の子を対象とする育児休業	勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明	(%)
【総計】	100.0	58.6	47.6	13.9	31.8	40.8	2.5	6.3	15.1	41.4	0.1	
【事業所規模】												
500人以上	100.0	98.3	83.6	25.6	50.1	71.6	18.7	20.1	32.1	1.6	0.2	
100～499人	100.0	92.5	75.5	18.1	45.6	64.1	8.1	10.4	18.4	7.5	-	
30～99人	100.0	76.2	64.6	17.6	42.3	54.9	2.4	7.2	16.9	23.6	0.3	
5～29人	100.0	51.9	41.5	12.7	28.2	35.6	2.2	5.8	14.4	48.1	0.0	
30人以上(再掲)	100.0	79.4	66.8	17.8	43.0	56.7	3.7	8.0	17.4	20.4	0.2	

図表3 分野別の平均実施度[企業調査]



・両立支援策のうち育児休業制度及び短時間勤務制度が進められてきた

●育休制度がある事業所の割合(社員30人以上)

1996年60.8%→2010年90%

育休取得率

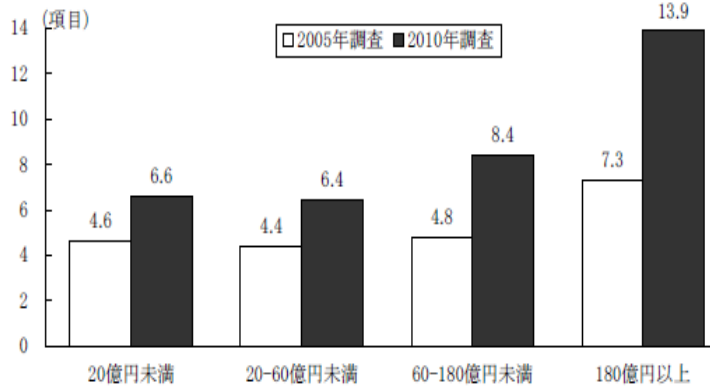
1999年56.4%→2008年90.6%

・それに対して育児休業終了後の措置については実際に制度がある企業は6割に達していない

↓  
今後、支援措置の制度化を促進する必要性があり、また、男性の育休取得促進も重要

(3) 現行制度からみる課題(企業側アンケートから)

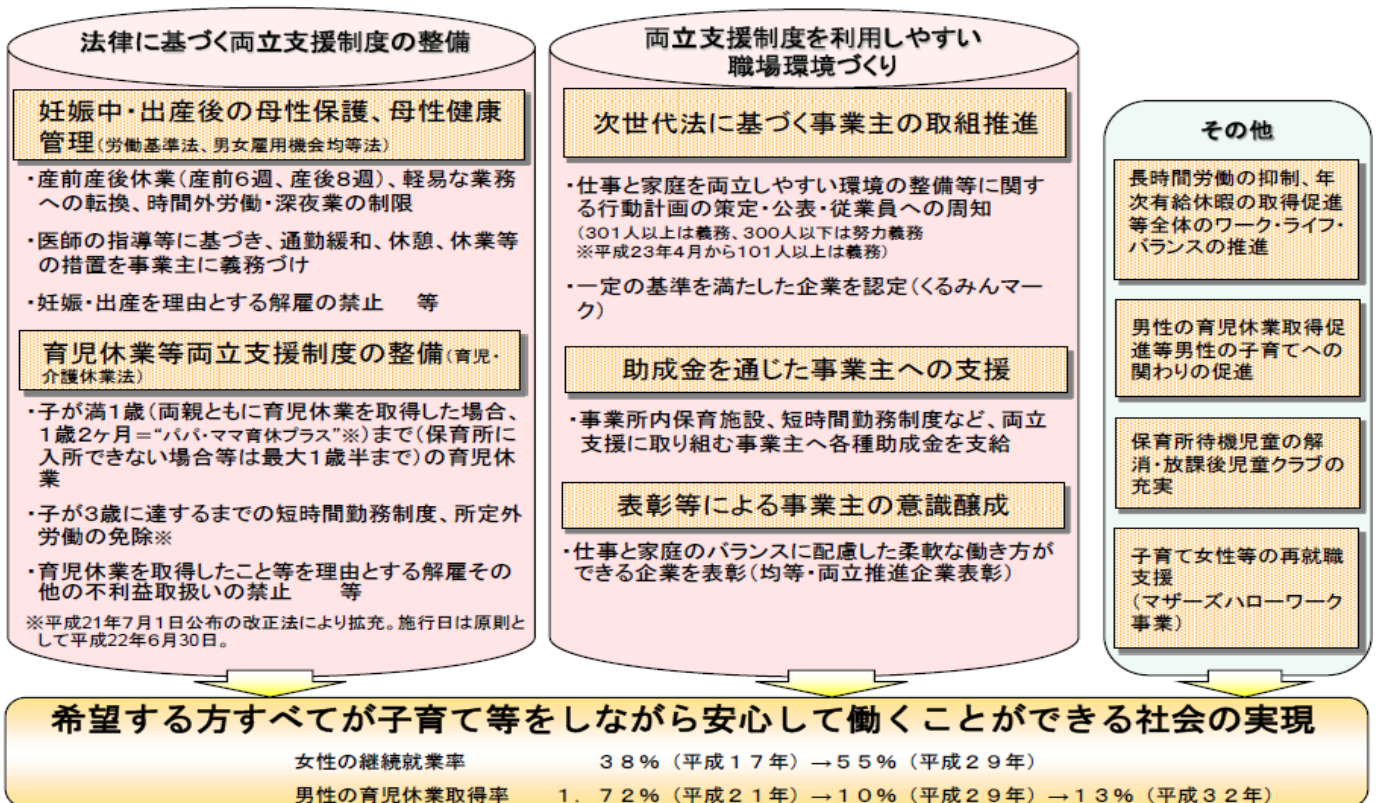
図表4 両立支援度(資本金別)[企業調査]



- ・両立支援策は大企業中心に進み、企業規模間での格差は拡大している。経営体力の弱さが両立支援策導入の足かせになっている側面がある
- 経営体力に応じた持続可能な両立支援の展開が求められる
- ・国が両立支援策を一定程度進めた企業に対して税制優遇などの具体的措置をとれるか否か
- 財源の問題

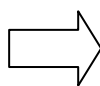
(4) 政策提言

仕事と家庭の両立支援対策の概要



3. まとめ～少子化対策の基本的な方向～

- ①若年層の雇用環境の改善
- ②就業と育児の両立支援
- ③子育ての費用負担軽減
- ④女性の出産・育児にともなう機会費用の軽減



子育てにはコストを要し、経済力のない家庭には様々な支援が必要である。経済的制約を緩和すると同時に、両立支援策が重層的にはりめぐらされ、時間的制約が緩和されることが理想

(参考文献)

- ・樋口美雄・府川哲夫『ワーク・ライフ・バランスと家族形成～少子社会を変える働き方～』東京大学出版会 2011
- ・厚生労働省HP
- ・第一生命保険会社『企業における仕事と子育ての両立に関するアンケート』2011