

専修大学経済学部 望月ゼミ労働社会保障班

# 日本の少子化対策

## 今後望まれる育児環境の提案

伊藤早希 斎藤千夏 高畑憲斗 中山琴美 湊麻由 山本真佑李

10月12日（水）再提出

## 目次

序章	はじめに.....	2
5	第1章 女性と子育てに関する政府の政策と対応.....	3
	第1節 現状把握.....	3
	第2節 分析：エンゼルプランをはじめとした政府の少子化対策.....	3
	第3節 問題点：政府の政策評価.....	5
10	第2章 女性と子育てに関する企業対応.....	7
	第1節 現状把握：3つの問題と女性の現状.....	7
	第2節 分析：子育てに関する女性への対応 - 企業対応とその効果.....	8
	第3節 問題点：企業と女性 - これまでの対応と今後の課題.....	9
15	第3章 日本と海外.....	11
	終章 今後の展望.....	13
	図表・参考文献.....	14

## 序 章 はじめに

---

日本の合計特殊出生率は平成 21 年時点で 1.37 と非常に低い状態であり年々減少し続けていた。近年に入ってようやく底を打ち若干の回復を見せ始めてはいるものの未だ低い状況にあることに変わりはない。女性の社会進出が顕著な現代、出産・子育てに関する意識変化はワーク・ライフ・バランス（以下 WLB）という新たな課題を日本社会にもたらした。妊娠・出産・子育てに対して日本女性は何を不安視し負担を感じているのか。これらを明らかにし解消して行くことが、今後為されるべき政府・企業・社会の対応であり出生率の抜本的回復に貢献するはずであると考えている。表 1-1.1 は、内閣府『少子化対策に関する国際意識調査』でなされた問の一部「子どもを増やしたくない理由」についての回答結果を示したものである。これをみると日本では第 1 位に「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」、第 2 位に「自分または配偶者が高年齢で、産むのがいやだから」、第 3 位に「働きながら子育てができる職場環境がないから」と回答している。ここから我々望月ゼミでは、日本における出生率低下の要因を「子育て費用の問題」「高齢出産の問題」「WLB」の以上 3 点と捉え、主に女性に着目して分析を進めていくこととした。本稿の構成は以下の通りである。

まず第 1 章で女性と子育てに関する政府の政策について歴史的に振り返り政策評価を行う。第 2 章で女性と子育てに関する企業対応について働く女性の実情を確認した上で、仕事と子育ての両立に向けた課題を提示する。第 3 章では日本の子育て政策の姿勢を海外との比較を通して検討し、おわりに終章で各章を通してのまとめを行った。先に挙げた 3 つの問題についての政府・労働面からのアプローチを通して、今必要とされている政府の政策と対応について検討し少子化対策としての今後望まれる育児環境について提案をしていく。

## 第1章 女性と子育てに関する政府の政策と対策

### ●第1節 現状把握

歴史的に日本の出生数・合計特殊出生率を把握してみると日本の年間出生数は第一次ベビーブーム期である1947~49年には約270万人（合計特殊出生率4.3）、第2次ベビーブーム期は約200万人（合計特殊出生率2.1）であった。しかし、図（1-1.2）からも分かるように現代にかけて出生数・合計特殊出生率ともに緩やかな減少傾向となっている。近年では、2005年に最悪の出生数・合計特殊出生率（1.26）を記録してから2010年の出生数は約107万人（合計特殊出生率1.39）と少し持ち直している。しかし、時代ごとに行われてきた様々な政策による効果が目に見えて実感できない。なぜなら「希望する子どもの数と今いる子どもの数」とを比較した内閣府の「少子化社会に関する国際意識調査（2011）」（図1-1.3）

によると、今いる子どもの数は1.2人、希望する子どもの数は2.3人となっている。そして、「子どもがほしいが、希望する子どもの数に達するまで子どもを増やしたい」と回答した人は42.8%と国際的にみてかなり低い数値を示した。一方、「今より子どもを増やさない、または、増やせない」と回答した人は47.5%と最も高くなった。理由として、養育費や晩婚化により自分または配偶者が高齢で出産することを拒んでいることが挙げられている。それに加えて女性は働きながら子育てできる環境がないことを挙げている。

このような結果から、政府の政策と国民の感覚には乖離が生じており今まで行ってきた政策の効果が発揮されていないことが分かる。

そこで、次章からはこれまで政府が行ってきた政策を紹介していき、続く第3節では、今後行うこととしている「子ども・子育て新システム」についての政策評価を行い、今後望まれる少子化政策について示していく。

### ●第2節 分析：『エンゼルプランをはじめとした政府の少子化対策』

ここから政府の少子化対策の政策をみていく。政府は1970年代頃から低下傾向にある出生率に危機感を持ち始め対策として1994年に総合的な子育て支援計画である「エンゼルプラン」を策定した。しかし、エンゼルプラン自体には数値目標が示されていなかったため具体的な計画として緊急保育対策等5ヵ年事業が同時に策定された。これは、1995年度から1999年度までを対象とした計画で低年齢児保育や延長保育などの保育サービス

の拡充について示したものである。この政策の5年間の最終的な実績は低年齢児保育や放課後児童健全育成事業は目標達成率が90%を越えおり、一時保育などでは20%程度と達成度に差が出てしまっているが全体的には高い値を示している（表 1-2.1）。その後1999年に「少子化対策基本方針」が決定された。この基本方針の中で、少子化の原因は晩婚化の進行等による未婚率の上昇でありその背景には仕事と子育ての負担感の増大等があると指摘された。また、少子化対策の趣旨はWLBの両立に対する負担感を緩和・除去し、安心して子育てができるような環境整備を進め家族や子育てに夢や希望を持つことができるような社会にすることであるとした。そして1999年、この具体的な実施計画として「新エンゼルプラン」が策定された。これは、従来のエンゼルプランと緊急保育対策等5ヵ年事業を見直したものであり、2000年～2004年度までの5年間の目標値を掲げた計画となっている。新エンゼルプランは、これまでの保育サービス関係ばかりではなく、雇用や母子保健・相談、教育等の事業も加えた幅広い内容であった。この政策の達成度は100%越えも複数あり高い値を示している（表 1-2.2）。また、エンゼルプランの時に達成率の低かった一時保育も高い値を示している。このことから、サービスの供給は十分されていることが分かる。しかし、このような政策をしているにも関わらず合計特殊出生率や出生数は若干回復しただけであり、依然として低い値を示した。

その後策定された最も新しい政策が「子ども・子育てビジョン（2010）」である。これは、今後5年間で取り組む少子化対策をまとめたものであり社会全体で子育てを支える・希望がかなえられるという二つの考えから成り立っている。子育てに関する事だけではなく安心できる妊娠・出産、男性の育児参加の促進、社会的な養護の充実・子育てしやすい働き方と企業の取組み等、様々な視点から考えられた少子化対策となっている。内容は、「第1子出産前後の女性の継続就業率を38%から55%に増加させる」、「放課後児童クラブを81万人から111万人に増加させる」、「不妊専門相談センターを現在55都道府県市におかれているものを全都道府県・指定都市・中核市におくことにする」、「男性の育児休業取得率を1.23%から10%に上げる」等で、約70もの具体的な目標値が設定されている。少子化社会に関する国際意識調査によると、重要と考える育児支援については日本では教育費の支援、軽減をあげる人の割合が最も高い。そして、保育所の時間延長、多様な保育サービスの充実、小児医療の充実、育児休業を取りやすい職場環境の整備と続いている。ここから子ども手当や高校の実質無償化などの現金給付と共に保育サービスなどの現物給付やWLBを図ることが求められていることが明らかである。

### ●第3節 問題点：『政府の政策評価』

では、新ビジョンによって少子化の拍車を止めることができるのだろうか。課題となる点として、今回は適齢期での出産、高齢出産に対する制度整備の問題をあげる。

- 5 まず適齢期での出産、また晩婚化に伴う高齢出産の現状をみってみる(図 1-3.1)。戦後1975年までは20歳代に出産を終える傾向が強まっていたが、女性の高学歴化に伴う社会進出の進行などの社会の急変を背景に、晩産化が進行し2005年にはそれまで20歳代後半の母親の出生が最も多かったのに代わり、30歳代前半の母親の出生数が最多となり高齢出産の傾向が強くなっていったことが図から読み取れる。高齢出産の場合、遷延分娩や帝王切開率の上昇等により母子共に通常より危険が伴う上、出産費用も高くなると一般的に言われている。また、厚生労働省によると高齢出産の増加によりハイリスク妊婦が増加傾向にあることから、高齢出産の進行は出生率に影響を及ぼしている可能性がある。

- 次に、出産分娩にかかる費用は年々上昇傾向にあるということだ。2010年度の出産分娩にかかる費用は都道府県別で違いはあるが、平均で47万6,586円となっている。しかし、15 出産にかかる費用は出産準備品購入費や内祝い費等もある。そのため、出産にはかなりの費用が必要となることがいえる。

- しかし、日本の20代の平均年収は、20代前半(20~24歳)で248万円、20代後半(25~29歳)で343万円となっており、結婚適齢期である20代での出産費用の負担は相当なものだと考えられる。また、先ほども述べたように高齢出産の場合は危険が伴うため、適齢期20 での出産の場合より通院費等の出産費用がかさむため、ますます金銭的援助がなければ出産ができないという状況なのである。2005年に行った「少子化社会に関する国際意識調査」によると、妊娠・出産時の身体的・経済的負担を軽減する施策として何が重要だと思うかという問いに対し、日本では「出産費用を助成することにより自己負担をなくすこと」と答えた人が64.3%で最も多く、「妊娠中の健康診断を無料で受けられるようにすること」が25 38.2%、「産前・産後の休業期間を拡大すること」が30.3%と続いている。

以上の点から、私たちは政府の政策として少子化対策を行うのなら、出生数を増加させるためには出産費用に対する負担感の解消と、のちに提言していくWLBとの両立が必要なのではないだろうかと考える。

## 第2章 女性と子育てに関する企業対応

### ●第1節 現状把握：『3つの問題と女性の現状』

まず、女性の現状について分析していく。内閣府「男女平等参画白書 平成21年度版」(図2-1.1)によると1990年を境として、男性労働者と無業の妻からなる世帯と雇用者の共働き世帯の割合が逆転している。2008年時点においては、男性雇用主と無業の妻からなる世帯が825万世帯であるのに対し、雇用者共働き世帯は1,011万世帯となっている。また、1992年に開始された育児・介護休業法も2009年7月に改正され2010年6月に全面施行された。今回の改正は主に時間に焦点を当てたものとなっており、企業に対して3歳までの子供を養育する労働者に次の様なことを義務付けている。まず、一日の所定労働時間を原則6時間(5時間45分から6時間までを容認)とすること。これにより、子供を送り迎えする時間等を確保することができるようになっている。次に労働者の請求があれば所定外労働を免除すること。これは仕事と家庭を両立する上での障壁の1つである残業を減らす為のものである。また、パパ・ママ育休プラスは父母共に育児休業を取得する場合の取得可能期間を原則の1年から1歳2ヶ月まで延長することができる。労働者の1週間における総労働時間は原則40時間と定められているが、総務省統計局「労働力調査年報」の週間就業時間別雇用者数(非農林業)の男女の推移(図2-1.2)を見ると男女計では40時間以上の労働をしている労働者の割合(43~48時間、49~59時間、60時間以上を足し合わせたもの)は、2009年の時点で2,151万人となっている。同年の男性のみでは1,627万人、女性のみでは524万人となっている。2003年からの年次推移で見ると若干の減少である。加えて、2009年における男性の1~14時間従業員数が82万人なのに対し、女性が193万人と約2倍となっており年次推移で見てもこの差はほぼ一定である。OECD「男女賃金格差の国際比較調査」(図2-1.3)においては日本の男女賃金格差は2008年において30.7%と一貫して減少傾向になっている。また、企業における役職別女性労働管理職の割合は厚生労働省「雇用均等基本調査」(図2-1.4)によると、係長相当職の1989年~2008年の推移を見ると5.0%から11.1%まで上昇している。また、課長相当職は2.1%~5.0%へ、部長相当職は1.2%~3.1%まで上昇している。

以上より、女性は短時間労働、男性は長時間労働という構造は変化していないということが分かる。また、女性の社会進出は進んでおり管理職への登用も多くなっているが、働きながら育児を望む女性にとって厳しい状況であることには変わらない。

## ●第2節 分析：『子育てに関する女性への対応 - 育児休業制度の実情』

ここでは WLB の視点から働く女性の妊娠・出産期に着目し、育児休業制度をメインに見ていきたい。序章で挙げた「子どもを増やしたくない理由」の第3位に「働きながら子育てができる環境がないから」というものがあった。厚生労働省雇用均等基本調査によると、女性については平成 22 年度の育児休業取得率は 9 割近くに達するなど一定の成果が表れてきている一方で第1子出産を機に依然として6割以上が離職している。その中には仕事を続けたかったが育児との両立が難しくてやめた人も少なくない。(図 2-2.1)また男性は約3割が育児休業を取りたいと考えているにも関わらず(図 2-2.2)、1.38%に留まっている(図 2-2.3)。育児・介護休業法はこうした現状を踏まえ男女共に子育て等をしながら働き続けることが出来る整備を目指して改正がされていたことから、環境は整えられつつあるように見える。ではなぜ未だに女性は環境不備を上位に挙げているのだろうか。このことについて労働政策研究・研修機構が中小企業とその従業員を対象に実施したアンケート調査を参考に分析して行く。

ポイントとなるのは中小企業が就業規則に育児休業制度の規定を明文化しているか否かという点だ。見ていくと「規定あり」と回答する企業は規模が小さくなる程少なく(図 2-2.4)、また規模に関わらず育児休業の主たる利用層となる「40歳未満の女性正社員」がいないと回答する企業に比べ、いると回答する企業は明らかに規定を設けている割合が高い(図 2-2.5)。また小規模企業ほど「40歳未満の女性正社員」、「就学前の子を持つ女性正社員」、「出産した女性正社員」、「育児休業を開始した女性正社員」のいる割合は明らかに低い傾向が確認できる(図 2-2.6)。よって育児休業制度の規定の有無は、企業規模と40歳未満女性正社員の有無との両方の影響があると考えられ、こうした規模による差異が生じる要因の1つに女性正社員の構成比の違いが影響しているということが分かる。規定の存在は育児休業取得率の上昇に確かな効果を発揮し(図 2-2.7)、更に出産者に対する退職者の比も小さくなっていることから(図 2-2.8)、育児休業制度は女性の就業継続にも効果的であり、規定を明文化することの重要性が確認できる。

以上より読み取れる課題として、育児休業制度の利用状況は就業規則の規定の有無に左右されており、法整備も結局は企業努力に掛かってしまっている。また男性従業員による育児休業制度の活用が十分に普及していない背景には、企業対応が女性正社員のニーズに応える形で展開されている為であると見て取れる。女性の育児休業制度取得率がいくら高いといっても、このような状況下では、子育て負担の大部分が未だ女性に偏り過ぎている



といわざるを得ない。企業規模や女性従業員の有無に左右されない子育て支援に関する就業規則の明文化と、男性の育児に対する意識改革が今後益々の育児休業制度の普及と出生率の上昇に貢献すると考える。

5

### ●第3節 課題：『育児との両立支援 - これまでの対応と今後の課題』

ここでは、妊娠・出産期、育児期この2つの期間に着目し、(育児期とは、育児休暇を含む出産・育児期と区別し「育児をしながら働く期間」と定義する。) これまでの対応から分析した子育てへの不安要因となっている労働面の問題に対して今後の課題を見ていく。子どもを産み育てやすい社会を形成するために重要なことは、前節より企業が「制度」の整備することであり加えて「育児と仕事を両立しやすい職場環境作り」に取り組むことである。その実現が企業にとって負担イメージが強い場合政府はその負担を軽減する施策を差し出すことが有効である。

まず妊娠・出産期の支援である児休業制度は、図 2-3.1 から大企業程整備されるが、あまり利用されていない割合が高い。図 2-3.2 を見ると従業員と企業との認識の相違があり、「仕事を優先し、利用を望まない為」と「利用を躊躇させる雰囲気がある為」と答えた割合は企業側では同率だが従業員側では後者割合が高く約2割も上回っている。ここから制度が利用されない要因の1つとして、実際の利用には職場の理解が得られていないことが窺える。この解決策としては図 2-3.3 より管理職比率に占める女性の割合を高めることが職場の理解を高め有効であると考えられる。大企業において男性の管理職比率が高くなる為その効果は高いであろう。

一方、育児期には保育所などの勤務中の育児サポート体制の拡大と仕事と生活の両立支援が新たに必要である。出産を機に退職しその後再就職する場合には正社員として就職出来る割合は約1割と少なく、内閣府によれば出産を機に退職しその後、正規ではなくパート・アルバイトとして再就職した場合約2億円の生涯所得失うという試算もあり、正社員としての再就職の難しさから子どもを産む選択を諦める世帯が多くいると考えられる。図 2-3.4 によると、出産や育児で退職した女性を再雇用するデメリットとして7割の企業が「育児中であり、仕事に専念出来ない恐れ」を挙げている。専念出来ないとは物理的に勤務時間を取られるという面があると考えられる。図 2-3.5 を見ると一旦離職した女性は中小企業に多く復帰しており、中小企業の特徴とは個別事情に対する柔軟な対応が挙げられ

30

る。特に勤務時間において柔軟な対応がされている（図 2-3.6）。再雇用するデメリットの克服として参考になるものである。ここで現在において世帯所得が高くなるほど子ども率が高まるという概念は、専業主婦世帯の場合においてのみ当てはまり、共働き世帯の場合、子持ち率は世帯収入と明確な相関は見られないことから、「仕事と育児が両立しやすい環境の<sup>5</sup>有無」が影響していると考えられる（図 2-3.7）。育児を理由として退職した 25～34 歳のうち就業意欲のある女性割合は 60%ときわめて高く、制度整備と共に利用率や柔軟性を上げることが今後の課題となっている。

### 第3章：日本と海外

この章では、日本の子育て政策と労働環境について海外と比較していく。各国の家族・子ども向け公的支出と出生率との相関図では、公的支出が出生率に大きく影響しており日本は各国に比べて公的支出の割合が低いことが分かる（図 3-1.1）。このグラフは、各国の家族関係社会支出の対 GDP を比較したもので日本の公的支出は 0.81%であると分かる。5 諸外国ではフランス 3%、イギリス 3.19%、スウェーデン 3.21%といずれも 3%以上であり日本は約 4 分の 1 に過ぎず、いくら子育て支援のメニュー拡充に努めたとしても個々の施策が量的に不十分にならざるを得ない。出生率が回復していくほどの手厚い子育て支援を行うには、他国と比べて日本では資金が少ないのではないかと考えられる。しかし、大きな原因として国民負担率の違いがある。日本の国民負担率は 38.3%なのに対し、フランス 10 62.2%、イギリス 48.3%、スウェーデン 70.7%と高い数値となっている。ここから、家族関係社会支出が多い国は国民もそれに見合った水準の負担をしていることが分かる。すると日本も国民負担率を上げれば良いのだろうか。だが、国民負担率の大部分は税という形で回収されており、現在の日本において増税は政治の局面においても最終的に避けられて 15 しまうということがある。

ではここから労働面に着目して分析していく。まず、スウェーデンの 2008 年における合計特殊出生率は 1.91 となっている。これは、過去から見れば下がっているものの 2 人台の理想的な水準を保っている。また、男性の育児参加も積極的に行われており、調査では 20 約 90%もの男性が育児休暇を取得したと回答している。スウェーデンは育児休暇を取得している期間の所得保障を行っており、2010 年の段階では取得して 390 日までは所得の 8 割が保障される。そして、スウェーデンの特徴として労働者個人に対する法律や制度が多いということがある。次に、フランスの 2009 年における合計特殊出生率は 2.00、女性就業率は 65%と高い水準にある。フランスでは企業が直接経費を負担し企業内保育所もしくは企業内合同保育所を創設・運営している。その場合 CNAF(全国家族手当金庫)から経済 25 的支援が企業になされる。これは企業内保育所へのニーズの高まりを受け国が規制を緩和したことがきっかけであった。加えてフランス政府と CNAF が締結した際の協定に、保育所定員を 1 万 5,000 人増加させることが定められたことも加わり、2008 年の段階で 242 の企業内保育所に 1 万 5,000 人以上の子ども達が企業内保育を受けることができています。また従業員数 50 人未満の企業に対して、出産・育児休業を取得する従業員の代替要員に 30 かかる費用について支援を実施しなければならない旨が定められていた。内容は妊娠を理

由とする差別の禁止、出産・育児休業から復帰した者の有給休暇に対する権利の確認、個別職業訓練休暇に対する権利の取得に必要な勤務機関へのお産休業・育児休業等の参入、家族控除の対象となる費用の拡大がある。更に、家族控除という法人税税額控除のシステムがあり費用の50%、25%、10%というようにレベル分けされている。

- 5 以上より、海外では女性が働きながら育児ができる環境整備がなされている。ここからも、日本がいかにか国際的に遅れているのかということが垣間見えるだろう。

## 終章 今後の展望

出生数をのばすためには出産に対する対応に重きを置いて政策を行うことが少子化から脱出する1つの道だと考えた。またWLBを整え地域社会の器を形成していくことも必要だと考える。第1章第3節で述べたように、出産に対する金銭的面でのサポートは少子化から脱出するためには必要な措置であり、これを行うためには財源の確保を積極的に行っていくべきだと考える。具体的には、歳出の抑制に力を入れ、特にウエイトを占めている社会保障関係費抑制し、抑制された分を少子化対策に向けて使えるようにしていくべきだと考える。制度別社会保障給付費の内訳（図4-1.1）をみると、平成20年度の高齢関係の給付費は約47兆円、家族関係の給付費は約3兆2千万円と明らかに高齢者関係の出費が多いことが分かる。しかし、高齢者人口は今後も上昇傾向にあり（図4-1.2）、この分野での出費はますます多くなっていくことが予想される。また、高齢者の貯蓄率（図4-1.3）に注目してみると、2000万円以上になると全世帯の割合を超えており、さらに約20%が4000万円以上の貯蓄があることが分かる。そのため、もちろん低所得者のことは考慮しなければならないが、高齢者への支援は極力抑えその分を少子化対策に向けて使うようにしていけばいいのではないかと考えた。

社会保障関係費の国際比較をみると、日本の場合、家族関係費の割合が少なく、子どもに対する公的支出の相関を分析してみても日本の子どもに対する支出が低いことを示している。この結果から日本は国際的にみても子どもに対する出資に力を入れていないことがわかる。財政赤字等の問題も考え国の歳出はこれ以上増やしていくことが難しい中で、財源を確保していくためには超過に出資している部分の削減に力を入れ、浮いた部分の資金を少子化対策（特に出産に対する支援金）に充てていくことで財源を確保していくことができるのではないだろうか考える。税制改革で歳出面を増やし財源を確保することもできるが、税制改革が進まなければ財源確保もできないためいち早く財源確保を行うには歳出削減が有効ではないかと考える。

労働面では、仕事を犠牲にすることなく女性が出産・子育てを前向きに考えることの出来る整備が必要である。即急に求められるのは育児休暇を取得することに対する職場の理解、男性の育児参加の促進による女性の負担軽減、子育て期の勤務時間の柔軟な措置、最後に産前・産後に左右されない安定した雇用を女性に対して保証することであると考える。

以上が私達の提案する今後望まれる育児環境であり、これらが達成されることによって、序章で挙げた問題三点を解消し、より一層の出生率回復と日本経済の活性化を期待してい

る。

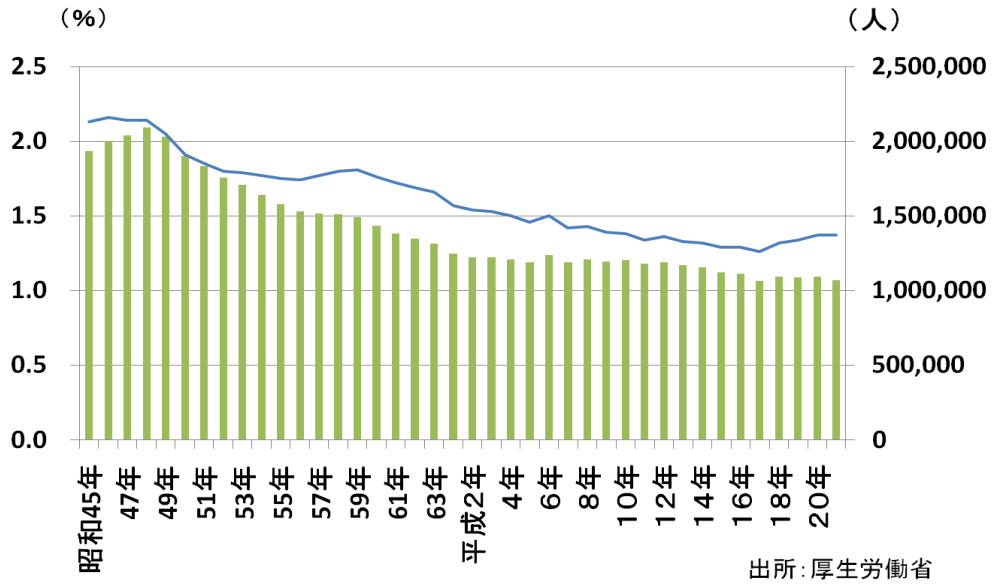
## 図表

表 1-1.1

		(%)																	
女性	子育てや教育にお金がかかりすぎるから	保育サービスが整っていないから（*）	雇用が安定しないから（*）	働きながら子育てができる職場環境がないから（*）	自分の昇進・昇格に差し支えるから（*）	家が狭いから	子どもがのびのび育つ社会環境でないから	自分や夫婦の生活を大切にしたいから	自分または配偶者が高齢で、産むのがいやだから	自分または配偶者が育児の負担に耐えられないから	精神的な苦痛が嫌だから	健康上の理由から	欲しいけれども妊娠しないから	配偶者の家事・育児への協力が得られないから	配偶者が望まないから	その他	特になし	わからない	
																			1
日本	2010年(114人)	39.5	7.9	14.9	26.3	2.6	11.4	7.0	6.1	35.1	14.0	6.1	18.4	12.3	9.6	5.3	0.9	1.8	-
	2005年(125人)	56.8	-	-	-	16.8	11.2	11.2	3.2	31.2	9.6	8.8	19.2	6.4	7.2	1.6	4.8	0.8	0.8
韓国	2010年(69人)	78.3	17.4	2.9	34.8	2.9	7.2	10.1	1.4	33.3	5.8	14.5	7.2	5.8	7.2	2.9	-	1.4	-
	2005年(97人)	67.6	-	-	-	15.5	2.1	15.1	6.1	34.7	19.1	13.5	12.4	8.2	2.8	5.0	1.8	2.9	-
アメリカ	2010年(36人)	30.6	-	2.8	2.8	2.8	13.9	5.6	-	11.1	5.6	2.8	27.8	27.8	5.6	11.1	-	5.6	2.8
	2005年(28人)	28.6	-	-	-	-	10.7	3.6	7.1	14.3	3.6	-	39.3	28.6	14.3	17.9	17.9	7.1	-
フランス	2010年(49人)	22.4	2.0	18.4	10.2	2.0	18.4	4.1	6.1	24.5	4.1	-	28.6	6.1	6.1	20.4	10.2	8.2	-
	2005年(49人)	11.0	-	-	-	10.6	6.2	-	2.5	18.7	4.1	-	43.1	10.7	5.6	20.3	7.4	4.6	4.0
スウェーデン	2010年(23人)	4.3	4.3	4.3	-	4.3	8.7	4.3	8.7	34.8	-	8.7	26.1	4.3	4.3	13.0	8.7	-	8.7
	2005年(33人)	3.0	-	-	-	6.1	9.1	3.0	3.0	39.4	12.1	9.1	24.2	12.1	3.0	21.2	6.1	3.0	3.0

図 1-1.2

## 合計特殊出生率



1

図 1-1.3

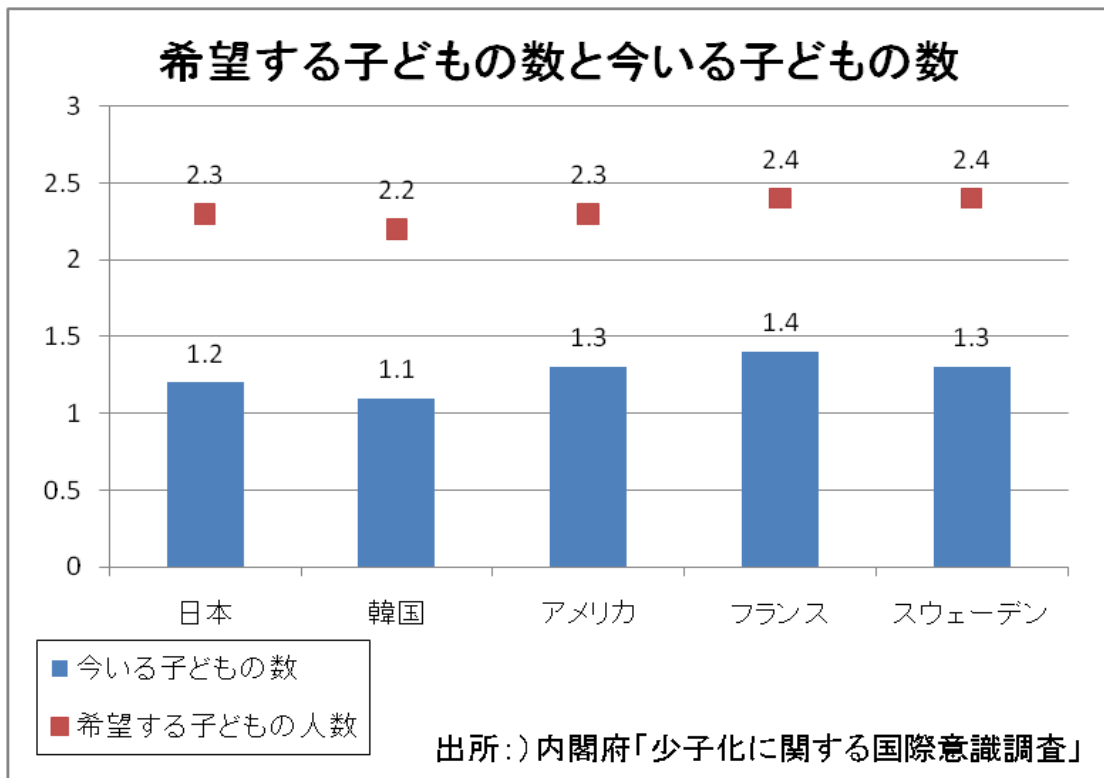




図 1-1.4

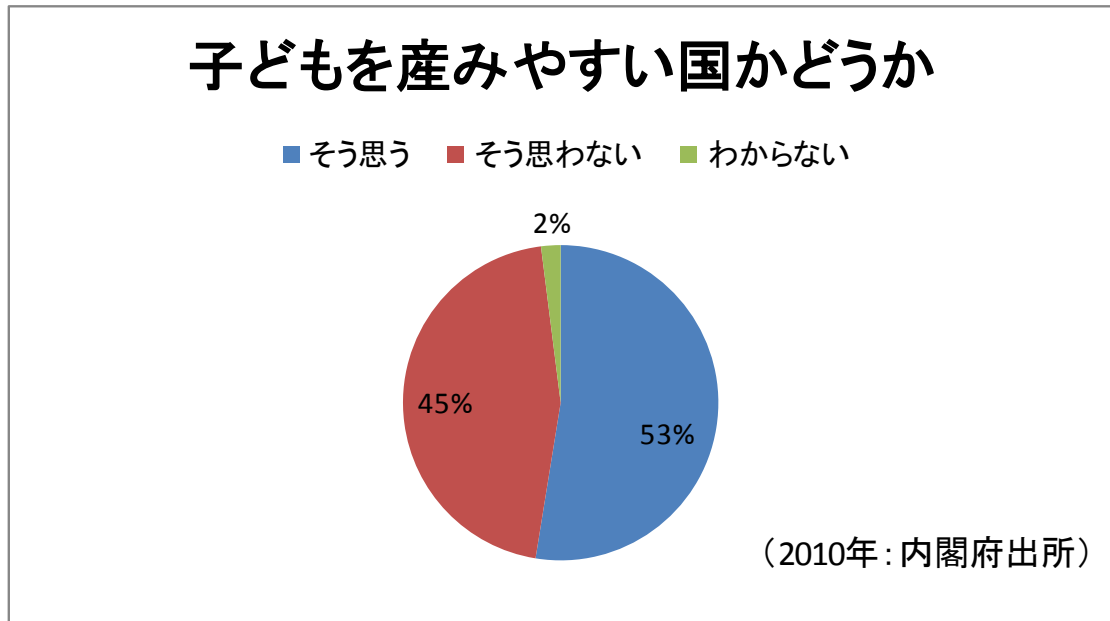


図 1-1.5

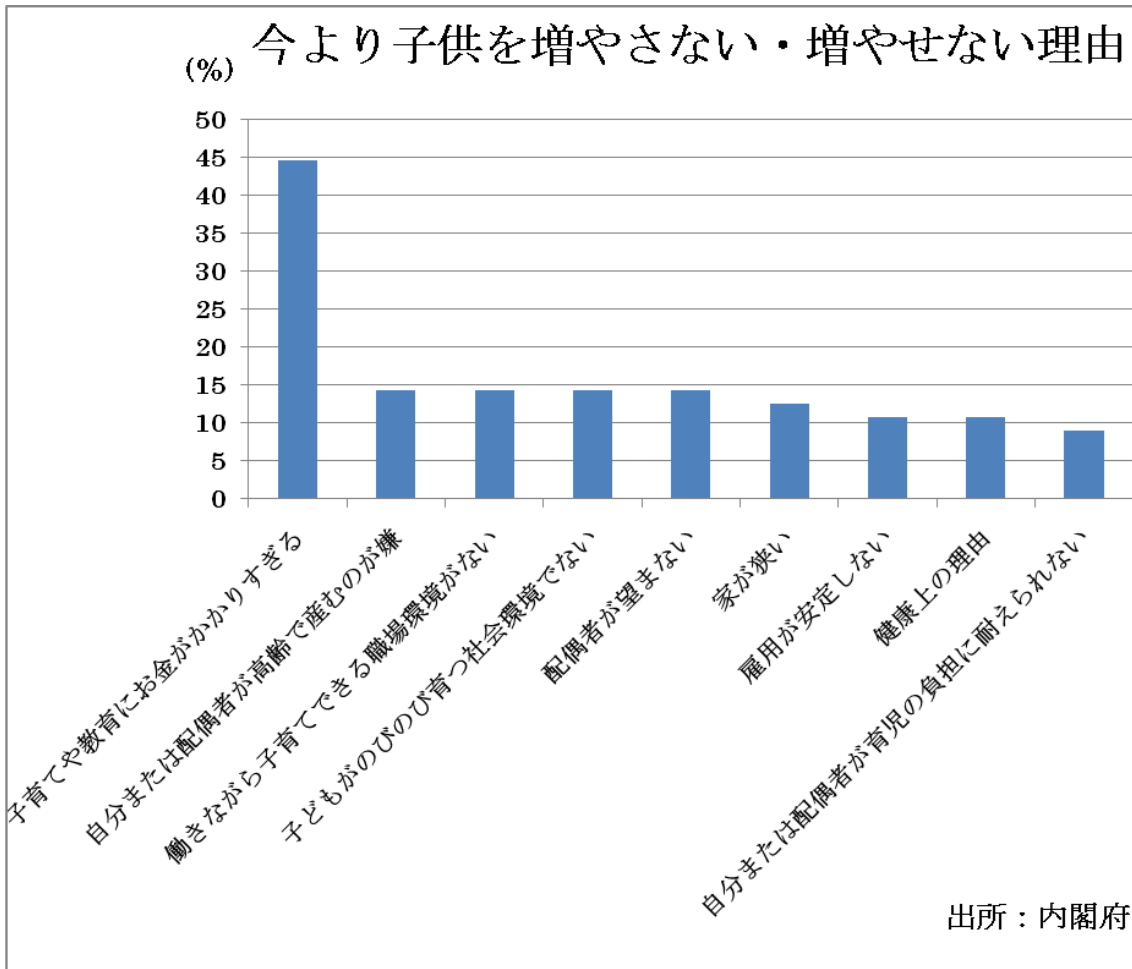


表 1-2.1

緊急保育対策5カ年事業実績	達成率	増加実績
低年齢児受入枠	94%	
延長保育	73%	+11.3万人 +25%
乳幼児健康支援 一時預かり	22%	+3,476万人 3.1倍
放課後児童健全 育成事業	93%	+103か所 15.7倍
地域子育て支援セン ター	33%	+3,079か所 58%
一時保育	23%	+879か所 8.4倍
多機能保育	93%	+298か所 +77%

表 1-2.2

新エンゼルプラン	達成率	増加実績(ただし 平成12年度と比べて)
低年齢児受け入れの拡大	102%	+10.1万人
延長保育の推進	130%	+5100カ所
一時保育の推進	188%	+3950カ所
不妊専門相談センターの 整備	108%	+33カ所
中高一貫教育校の設置促 進	31%	+136校
地域子育て支援センター の整備	93%	+1410カ所
乳幼児健康支援一時預か り	68%	+200市町村

図 1-3.1

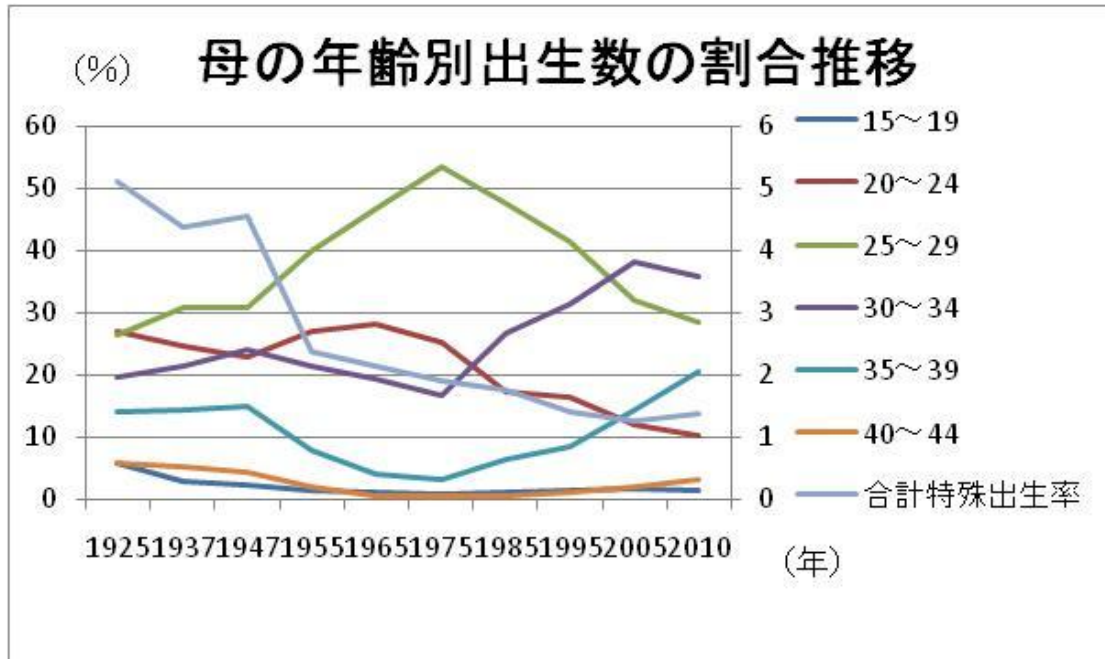
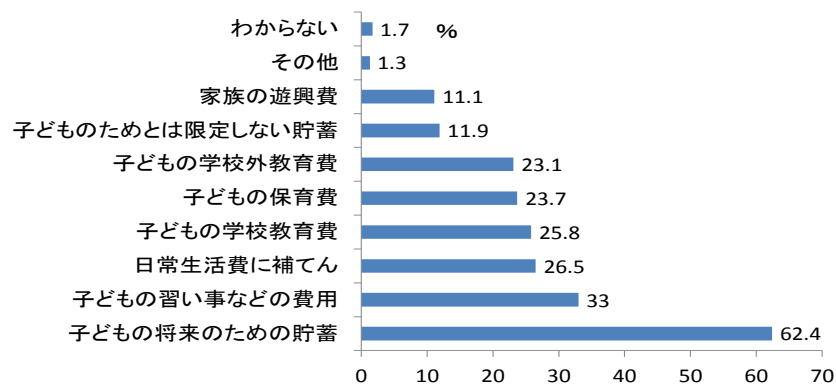


図 1-3.2

### 希望する子ども手当の使い道(複数回答)



出所: )厚生労働省

図 1-3.3

## 優先したい子ども手当の使い道 (出所:厚生労働省)

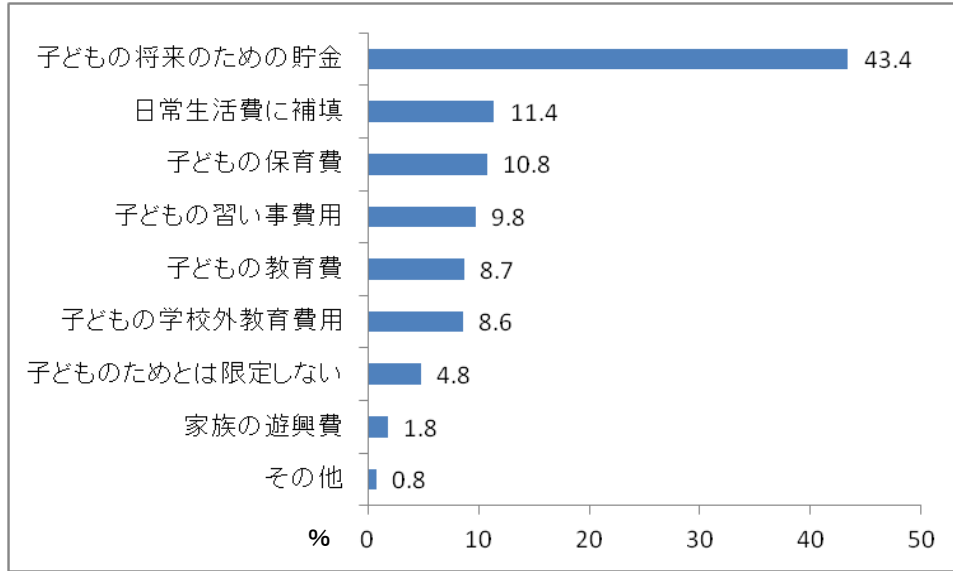


図 1-3.4

## 第1子の就学区分別にみた最も優先したい「子ども手当の使い道」

出所:厚生労働省

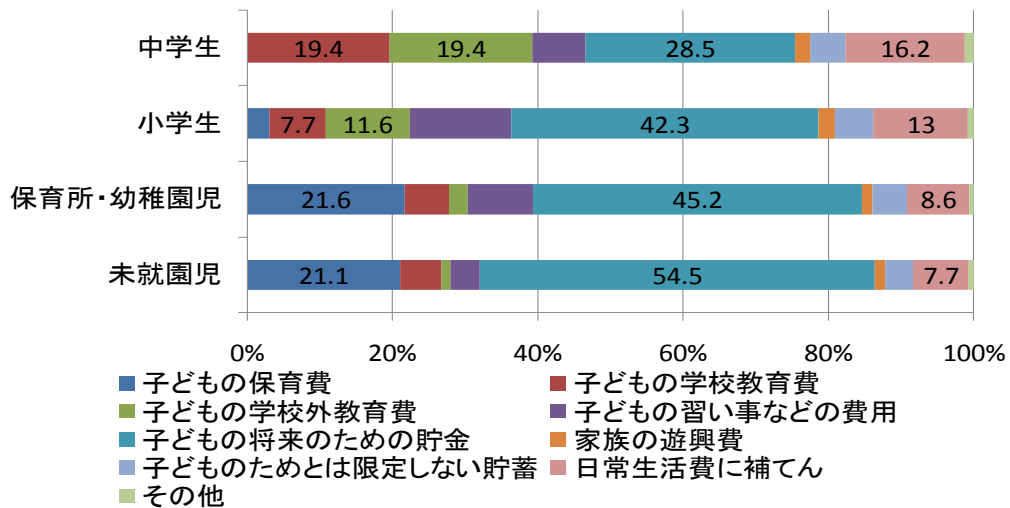
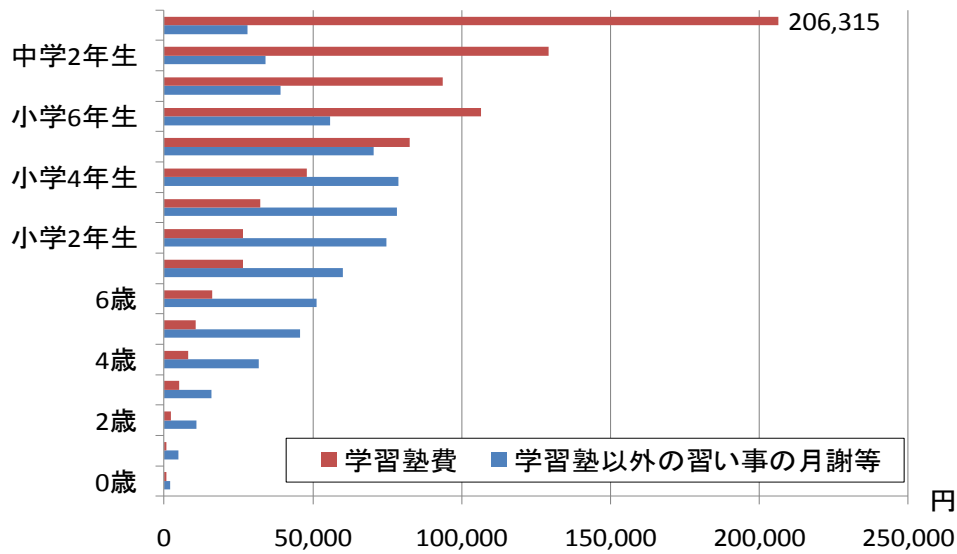


図 1-3.5

### 第1子の年齢・学年別にみた第1子一人当たりの「習い事の月謝等」と「学習塾費」支出額



出所: )厚生労働省

図 1-3.6

### 世帯年収別にみた最も優先したい子ども手当の使い道

出所: )厚生労働省

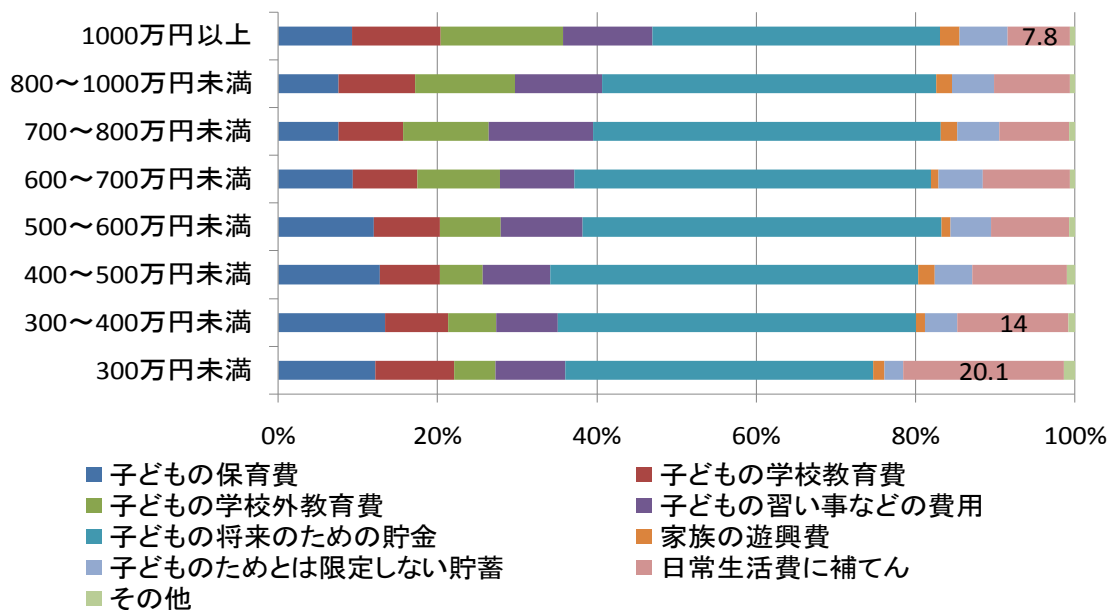


図 1-3.7

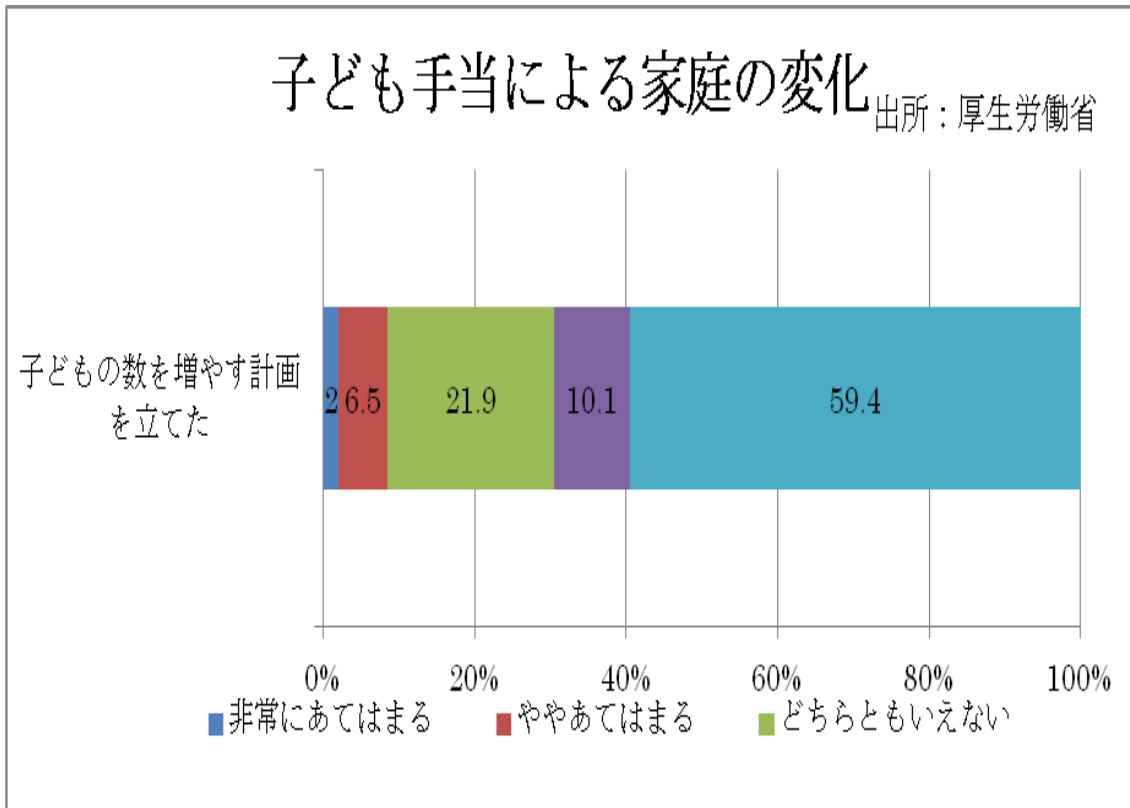


図 2 - 1.1

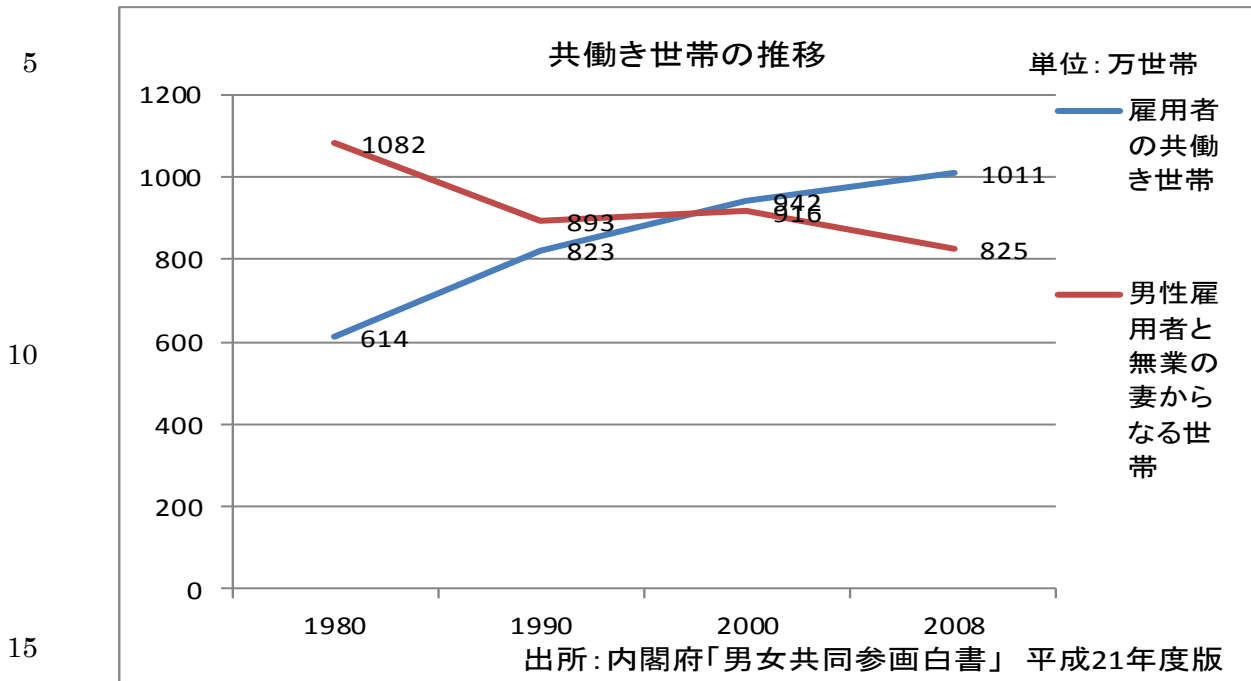


図 2-1.2

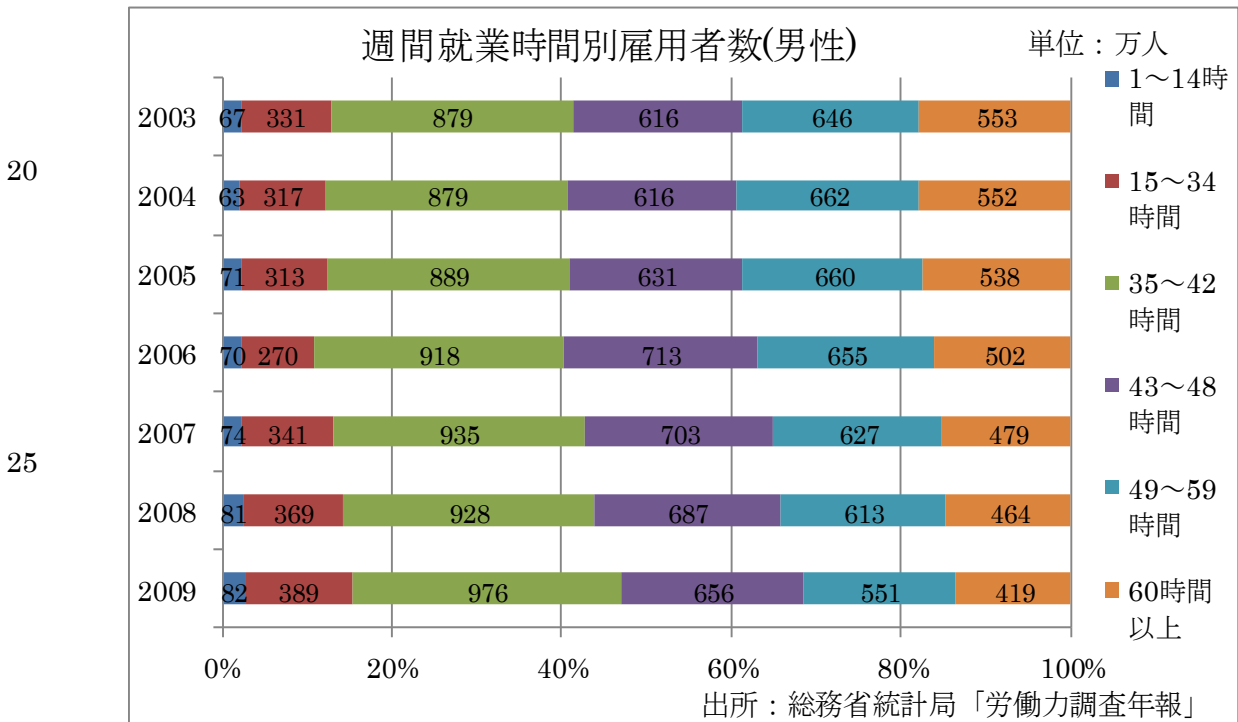
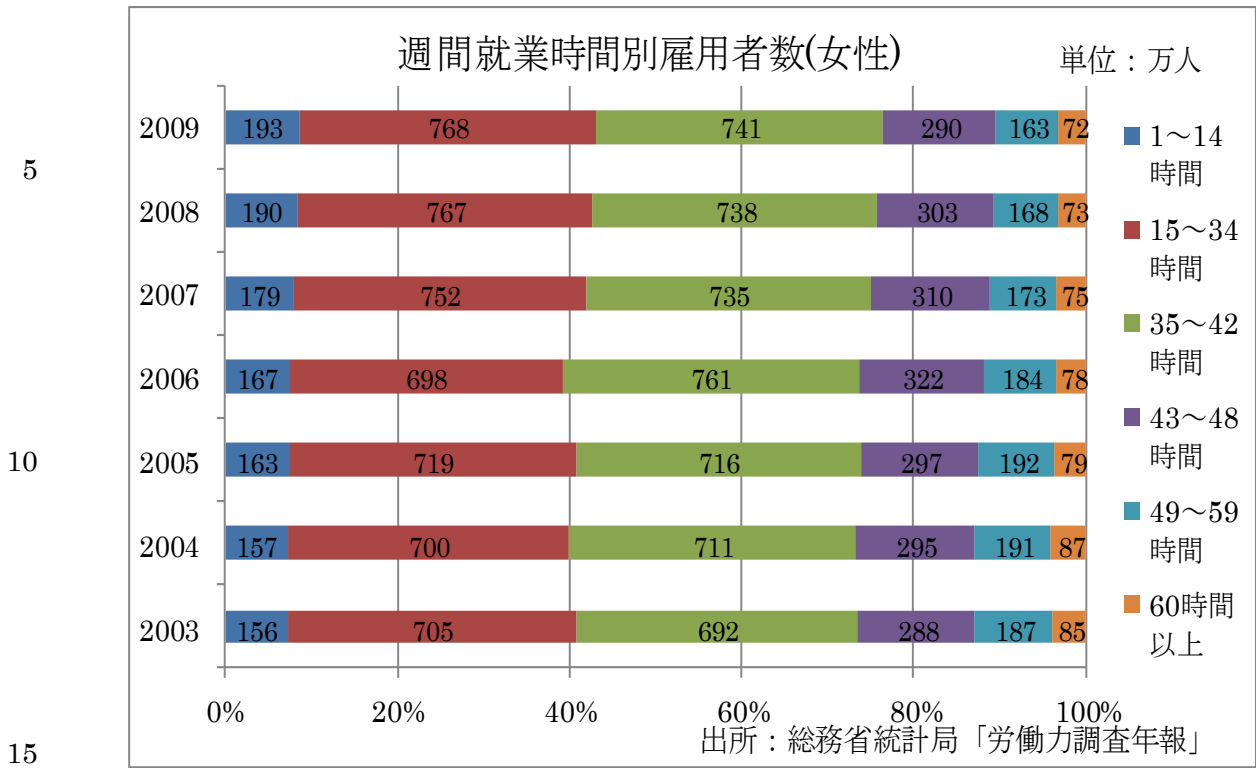


図 2-1.3

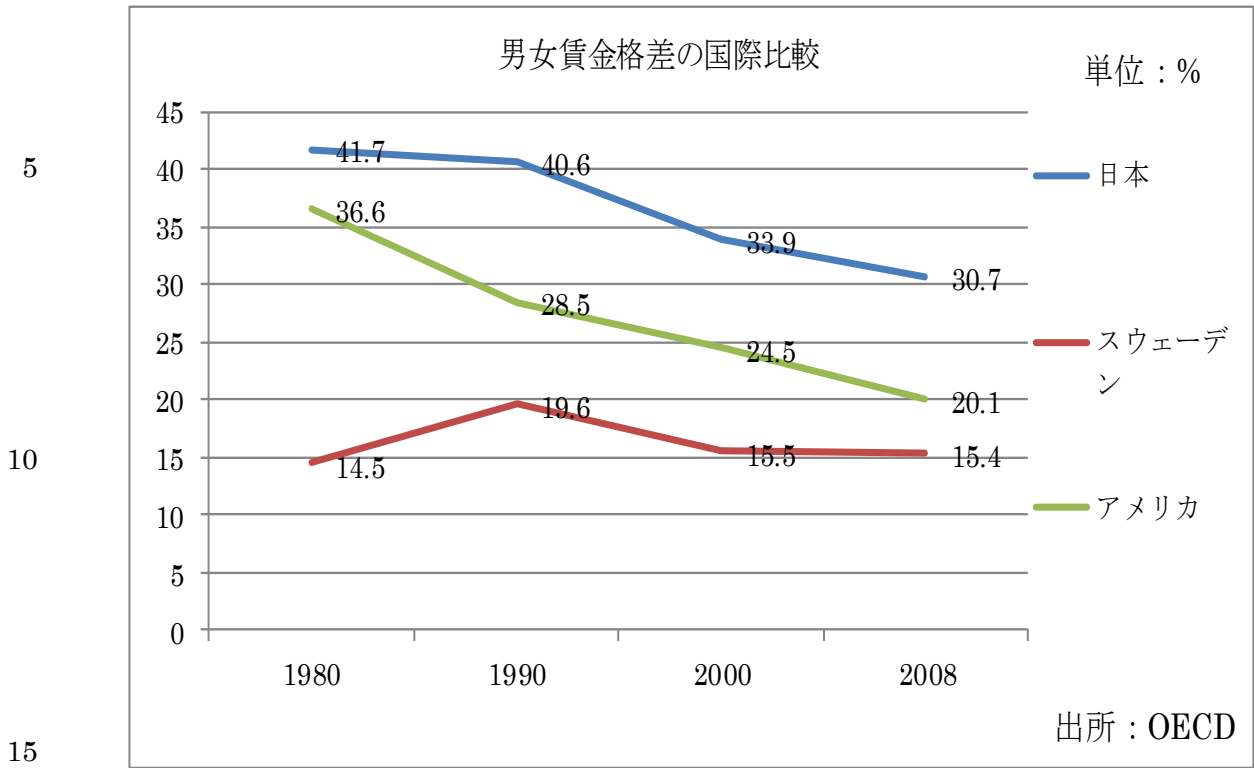


図 2-1.4

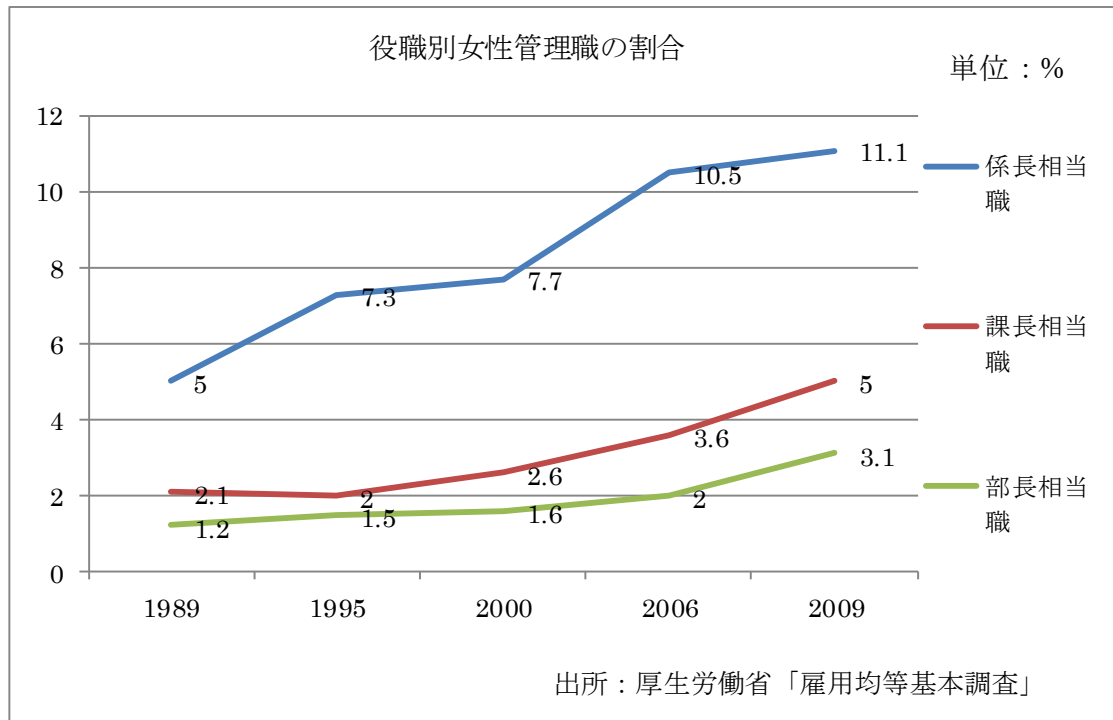




図 2-2.1

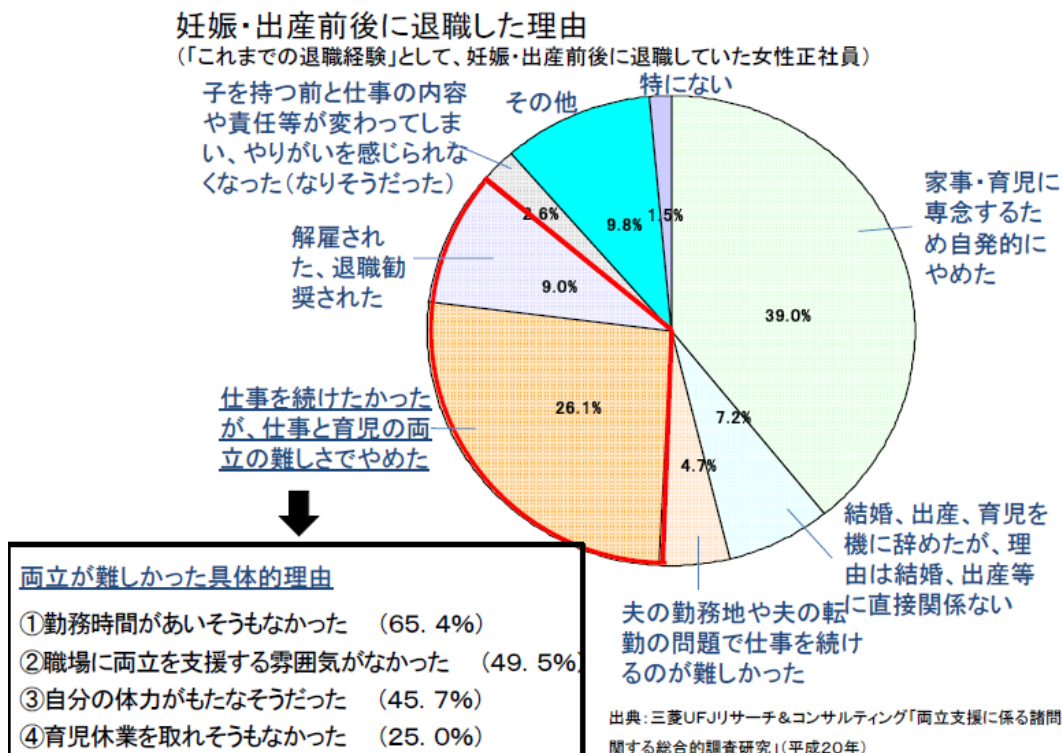
図表 9 : 両立支援制度の利用意向 (従業員調査) (%)

	全体	子どもあり	男性		女性	
			全体	子どもあり	全体	子どもあり
調査数(n)	1553	1104	752	589	801	515
育児休業制度	50.9	50.0	31.8	33.1	68.9	69.3
育児のための短時間勤務制度	48.9	48.8	34.6	35.1	62.3	64.5

注：育児休業制度については「利用したいと思う」、育児のための短時間勤務制度については「現在利用している」・「利用したいと思う」を合わせた割合。

出所：厚生労働省委託調査「平成 20 年今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果」

5 図 2-2.2



出所：厚生労働省委託調査「平成 20 年両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」

図 2 - 2.1(女性・男性)

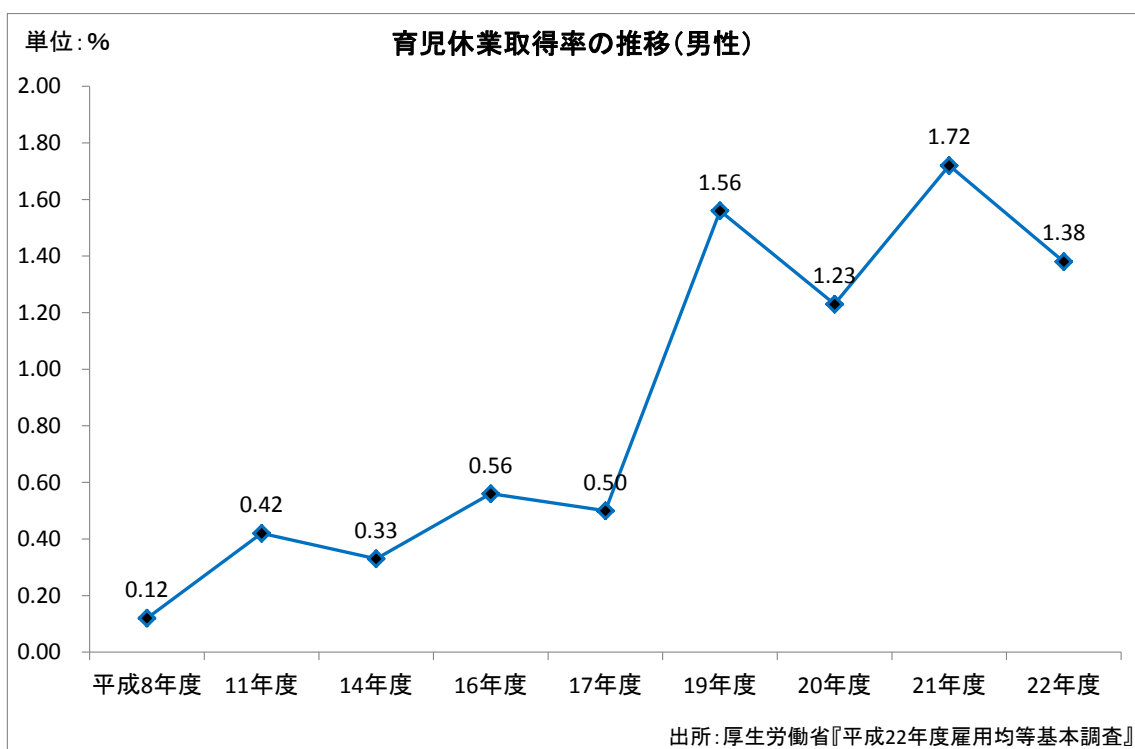
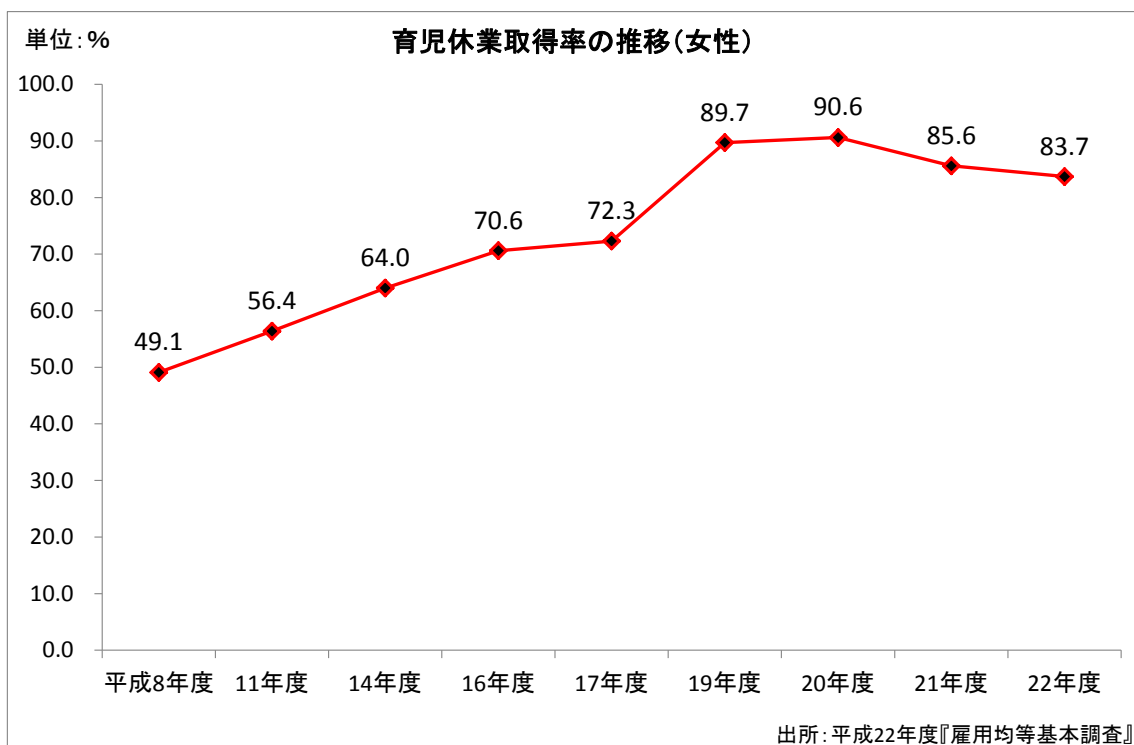


図 2 - 2.2

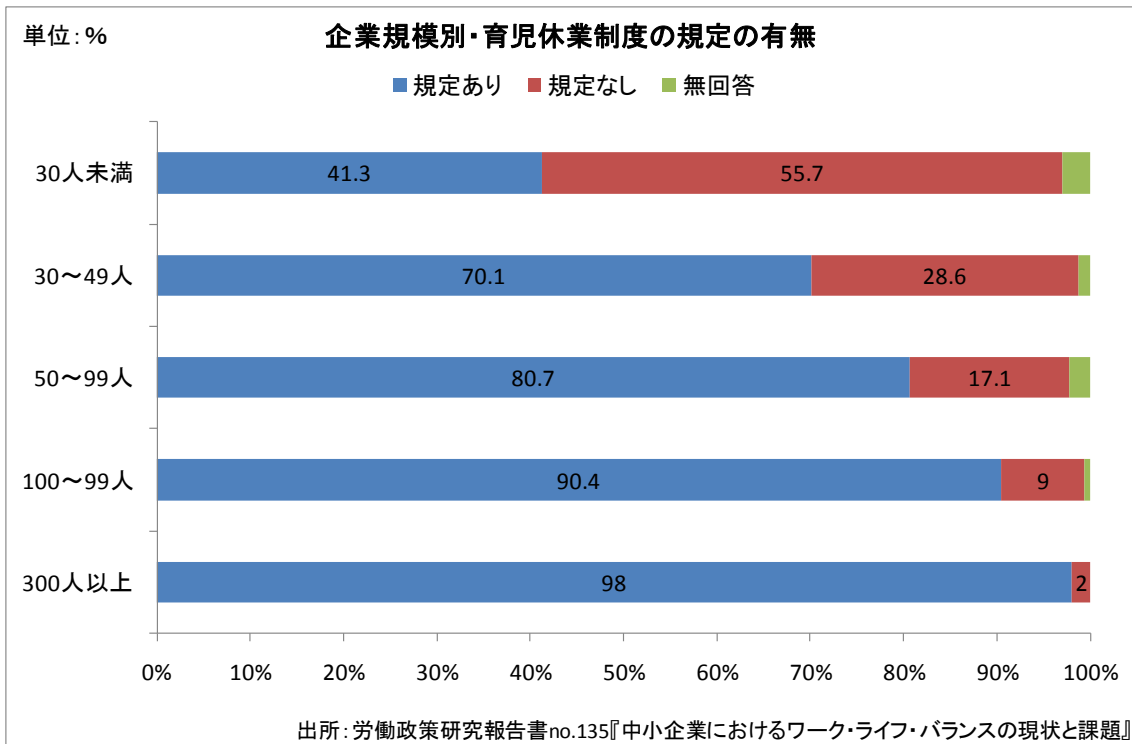


図 2 - 2.3

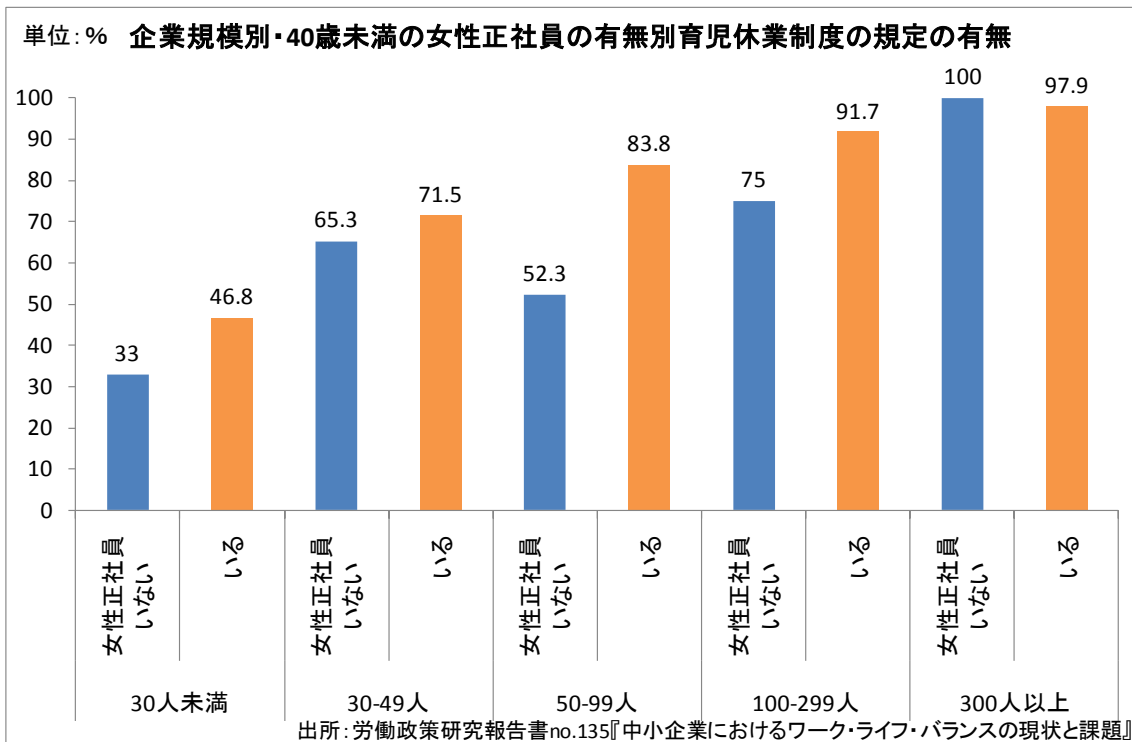


図 2 - 2.4

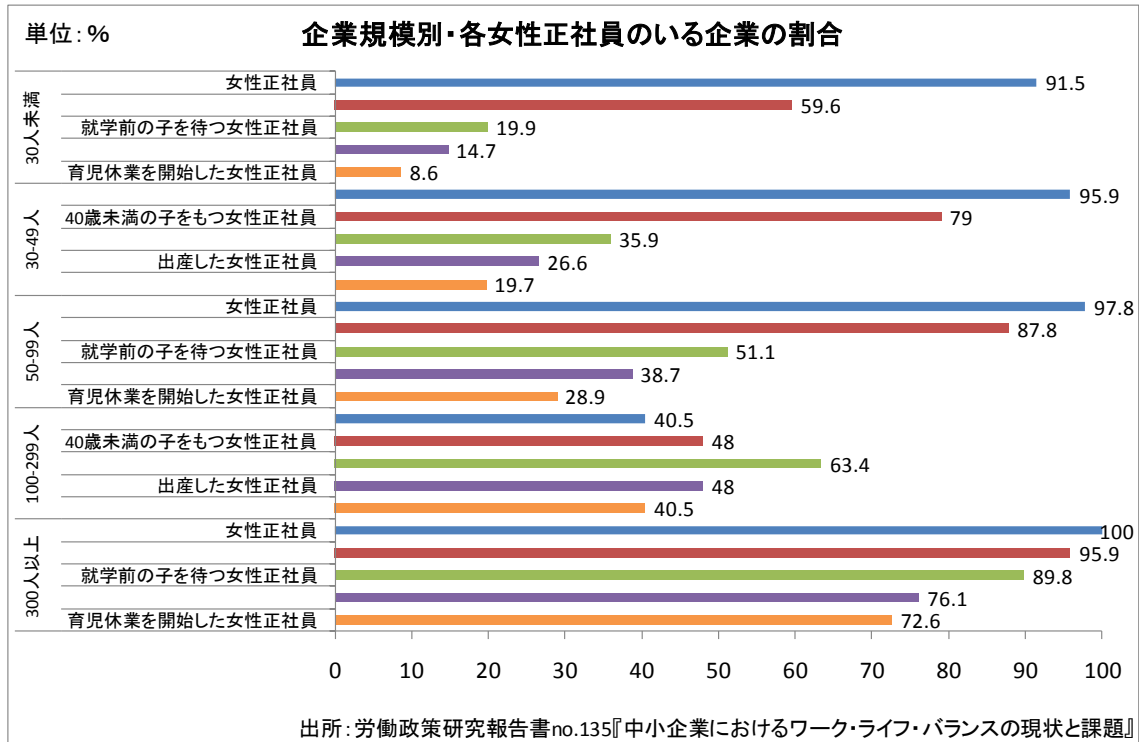


図 2 - 2.5

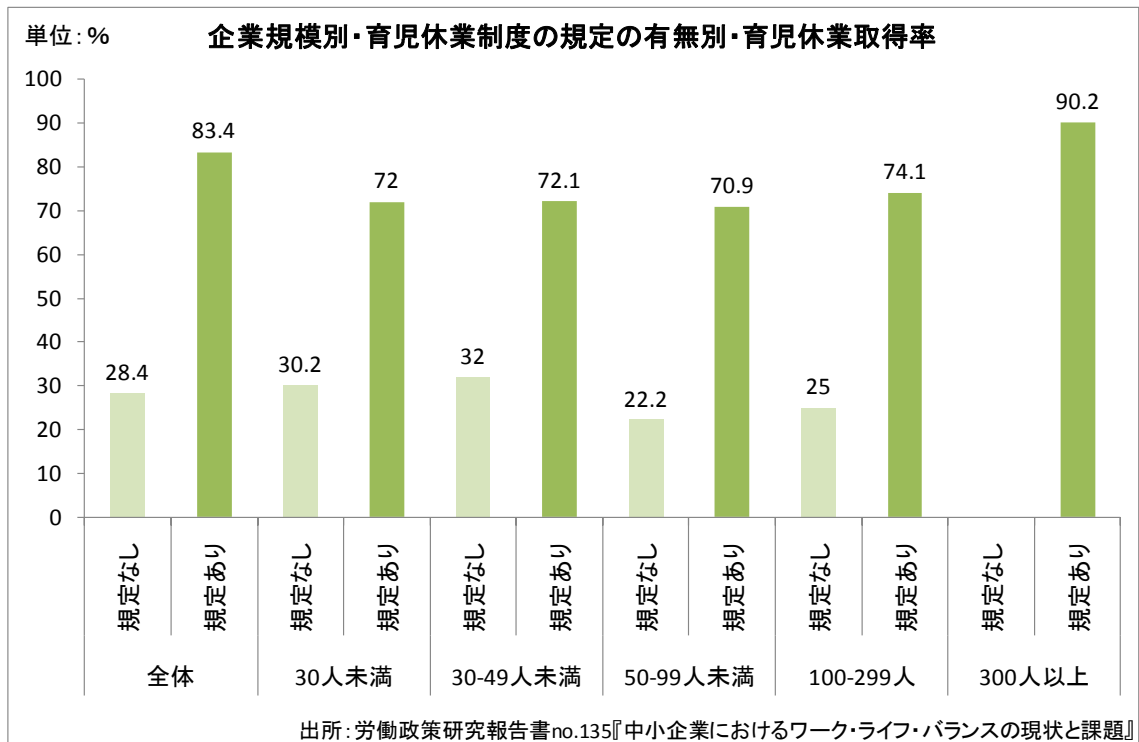


図 2 - 2.6

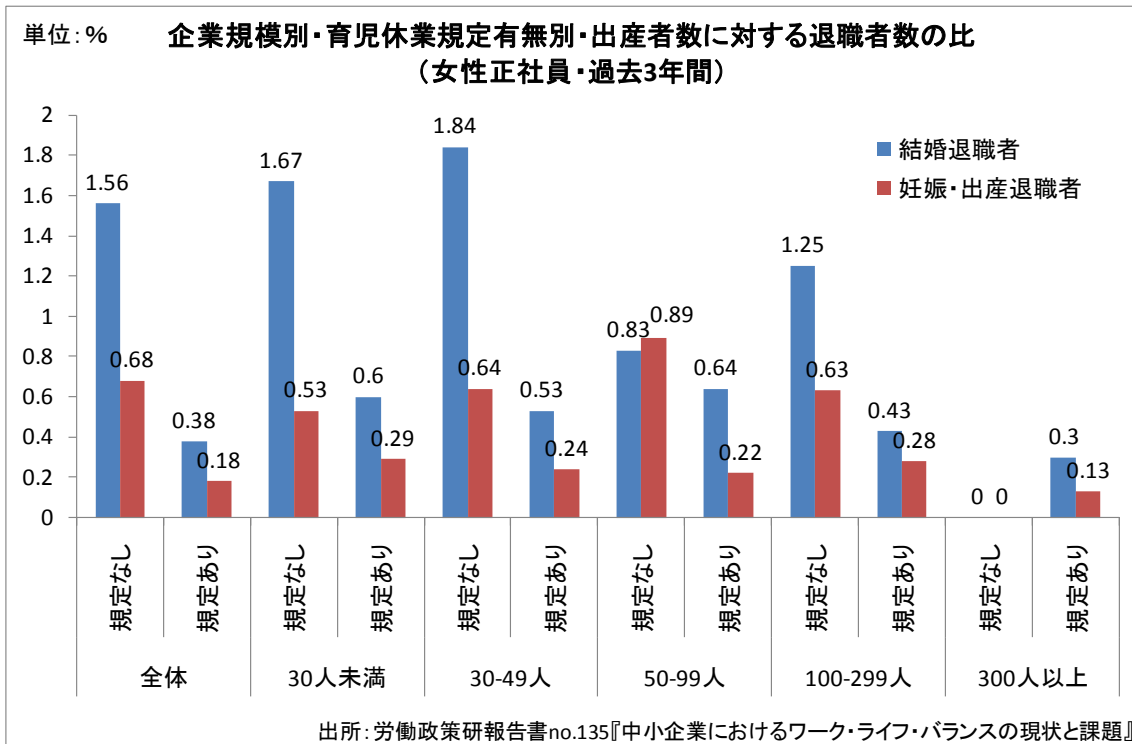


図 2-3.1 仕事と育児の両立支援策の整備・利用状況

～従業員規模が小さい企業ほど「柔軟に対応している」～

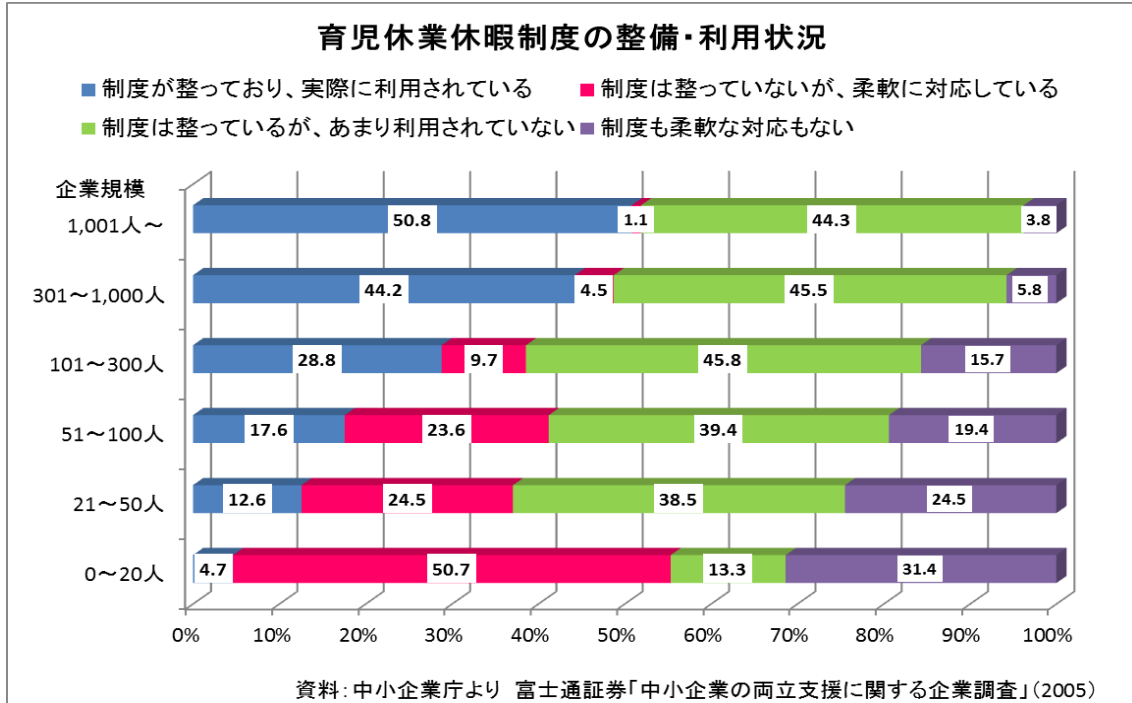


図 2-3.2 仕事と育児を両立しやすくする制度があまり利用されていない理由

5 ～従業員と企業の間には認識のギャップが存在～

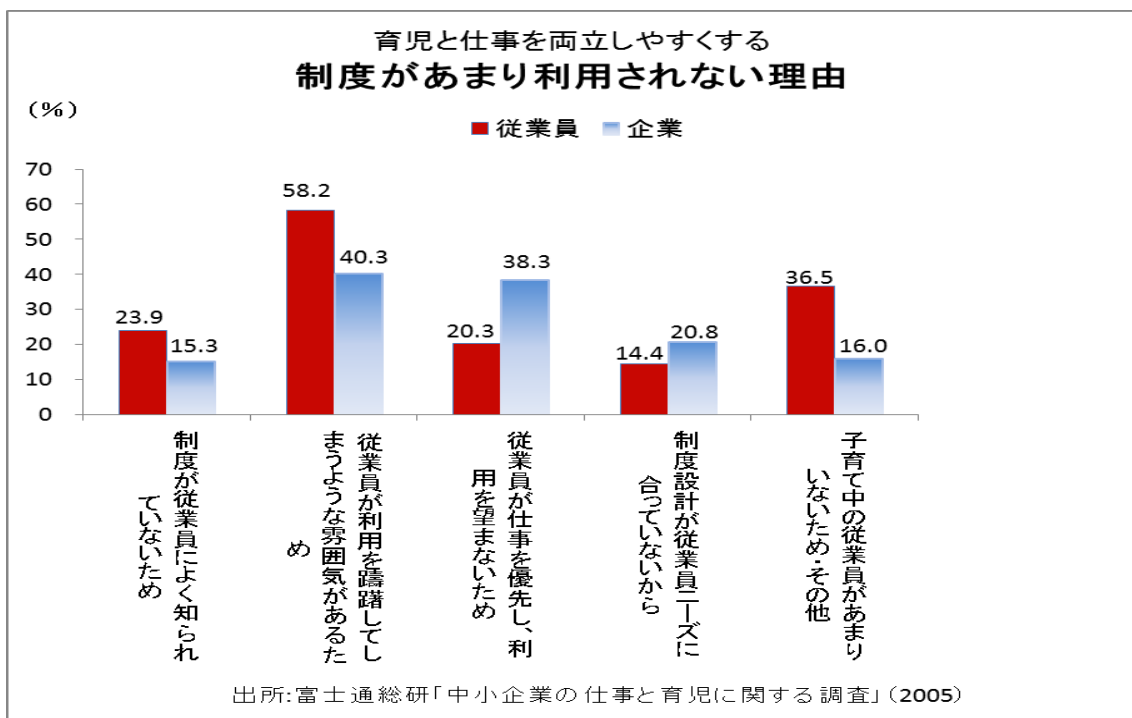


図 2-2.3 職場の仕事と育児の両立のしやすさ（管理職に占める女性の割合別）

～管理職に占める女性の割合が高いほど仕事と育児を両立しやすい職場環境である～

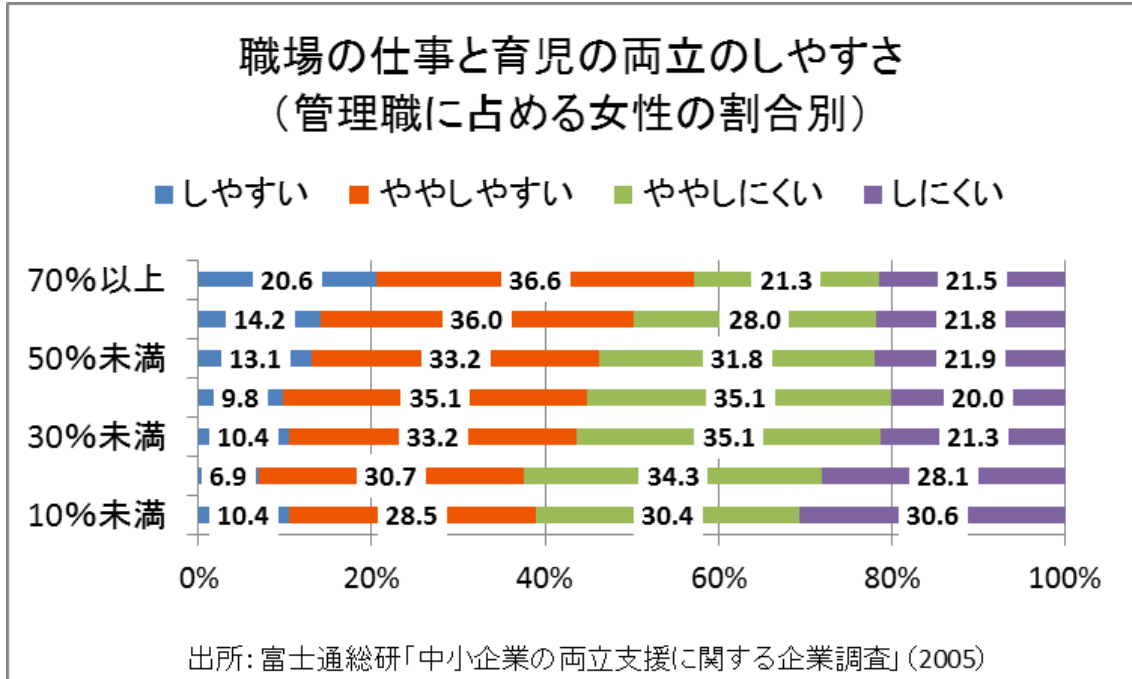


図 2-3.4 出産や育児で離職した女性を再雇用する場合のデメリット

- 5 ～約7割の企業が育児中で仕事に専念できない恐れがあることがデメリットと感じている～

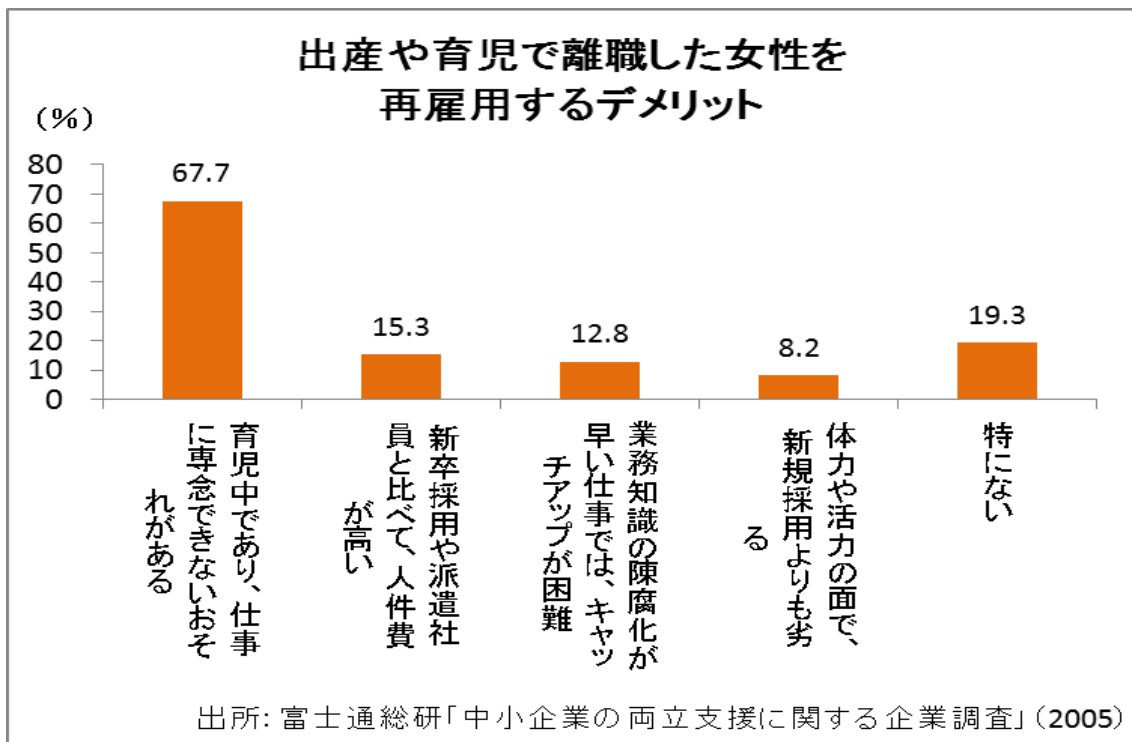
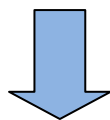
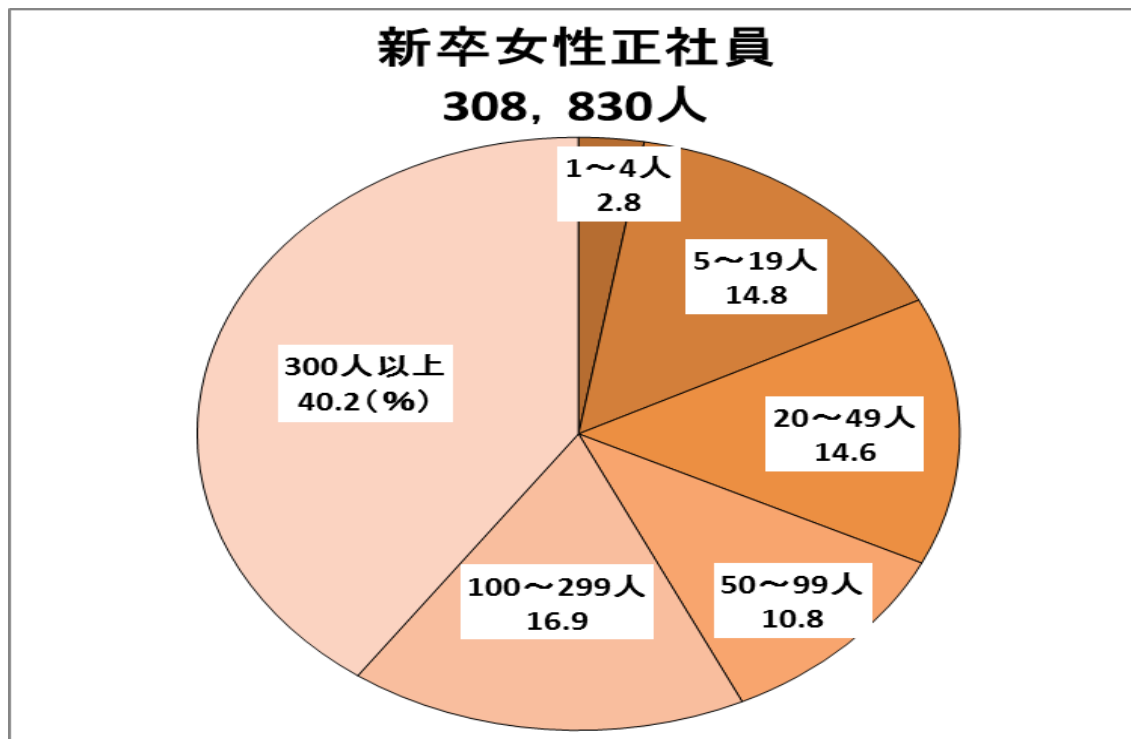


図 2-3.5 新卒女性と育児で一旦離職した女性正社員の勤務先企業規模の割合

～育児で一旦離職した女性正社員の勤務先には中小企業が多い～



5

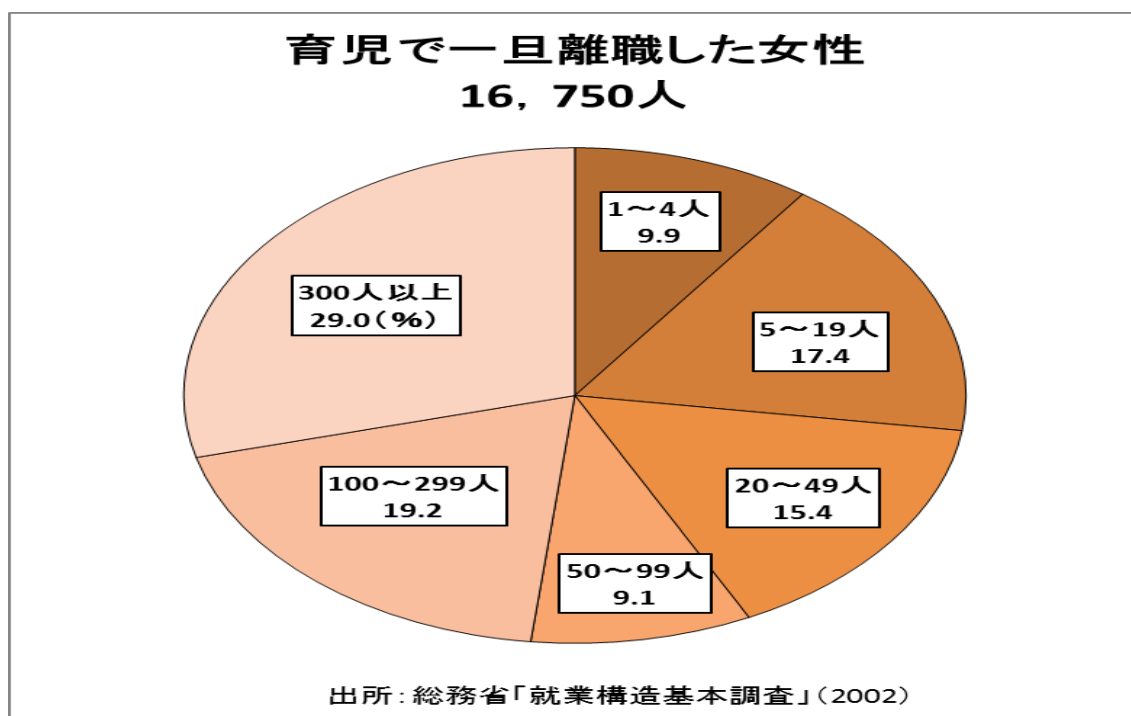




図 2-3.6 勤務時間に関する制度の利用状況

～個別事情に対する「柔軟な対応している」割合～

図 2-3.6 勤務時間に関する制度の利用状況

～個別事情に対する「柔軟な対応している」割合～

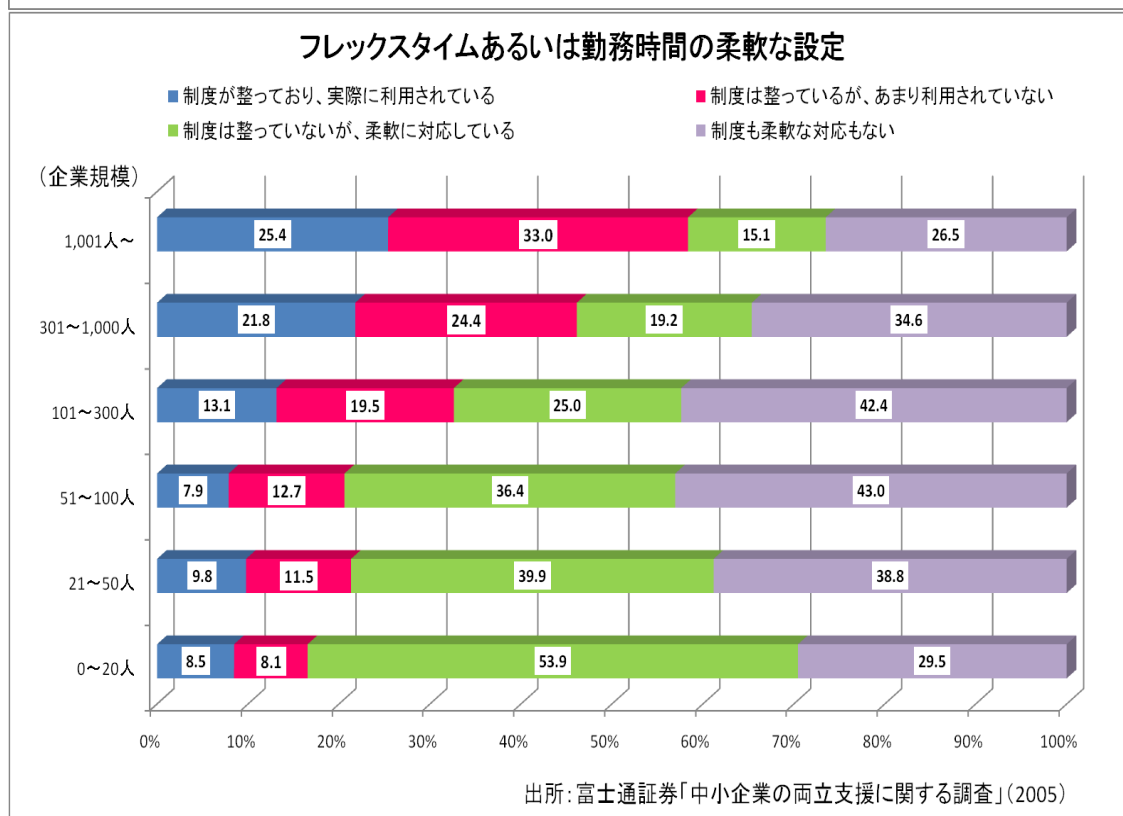
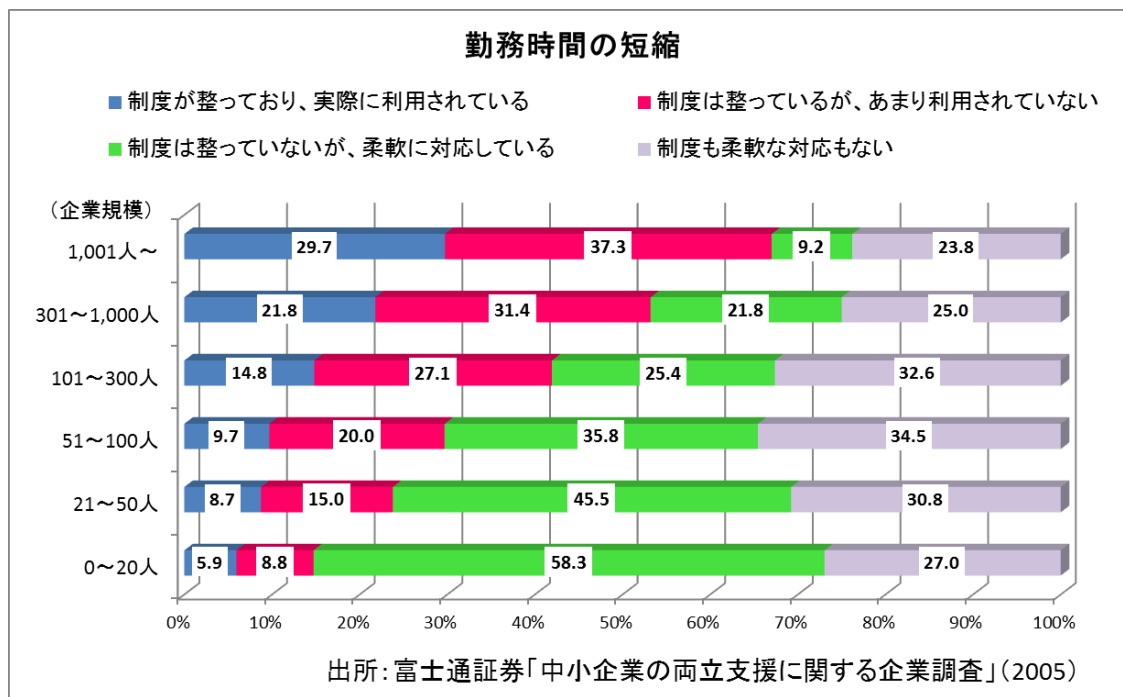


図 2-3.7 世帯年収別に見た子どものいる者の割合と世帯当たり子ども数

～夫婦共働きの場合、世帯年収と子どものいる者の割合・子どもの数は関係が見られない～

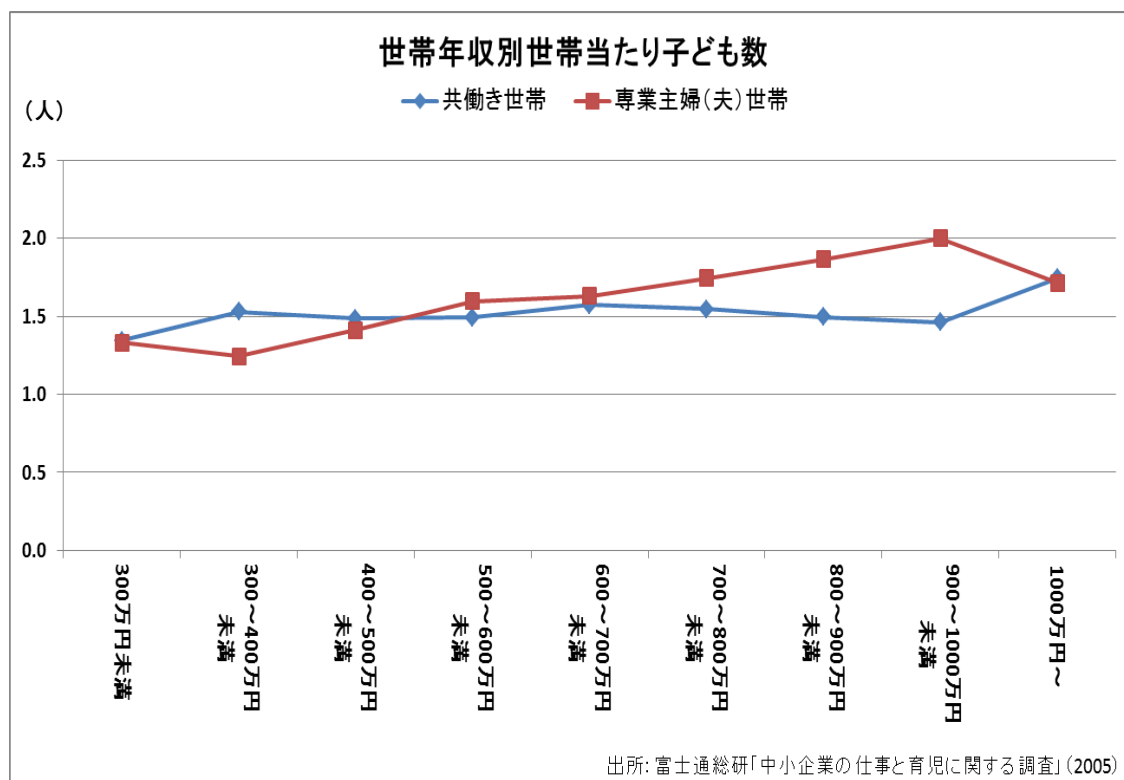
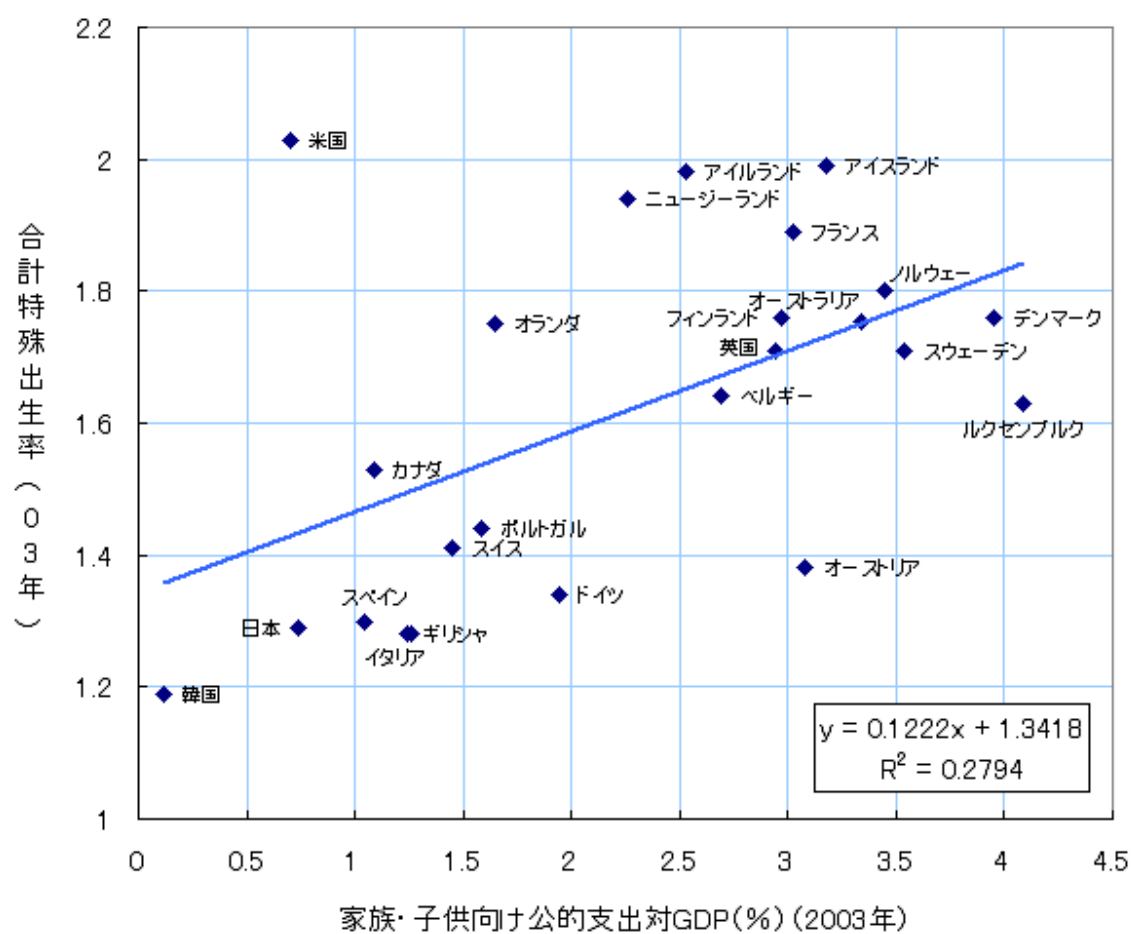


図 3-1.1



5

10

図 4 - 1.1

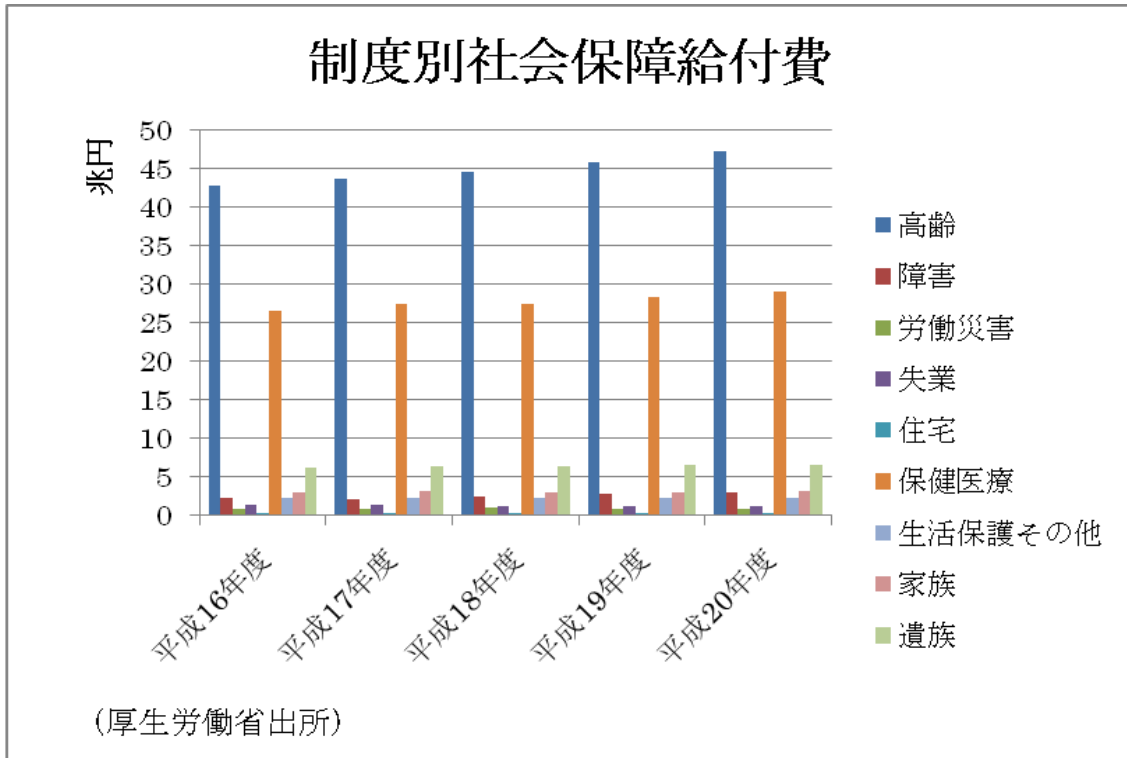


図 4 - 1.2

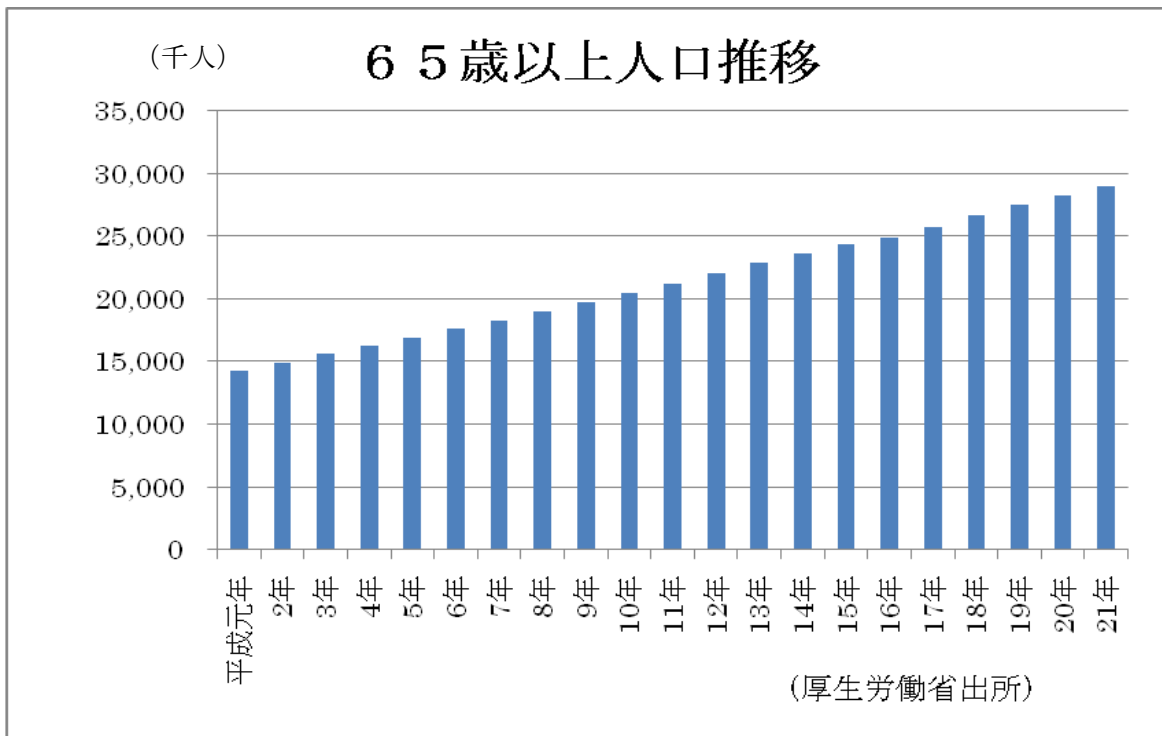
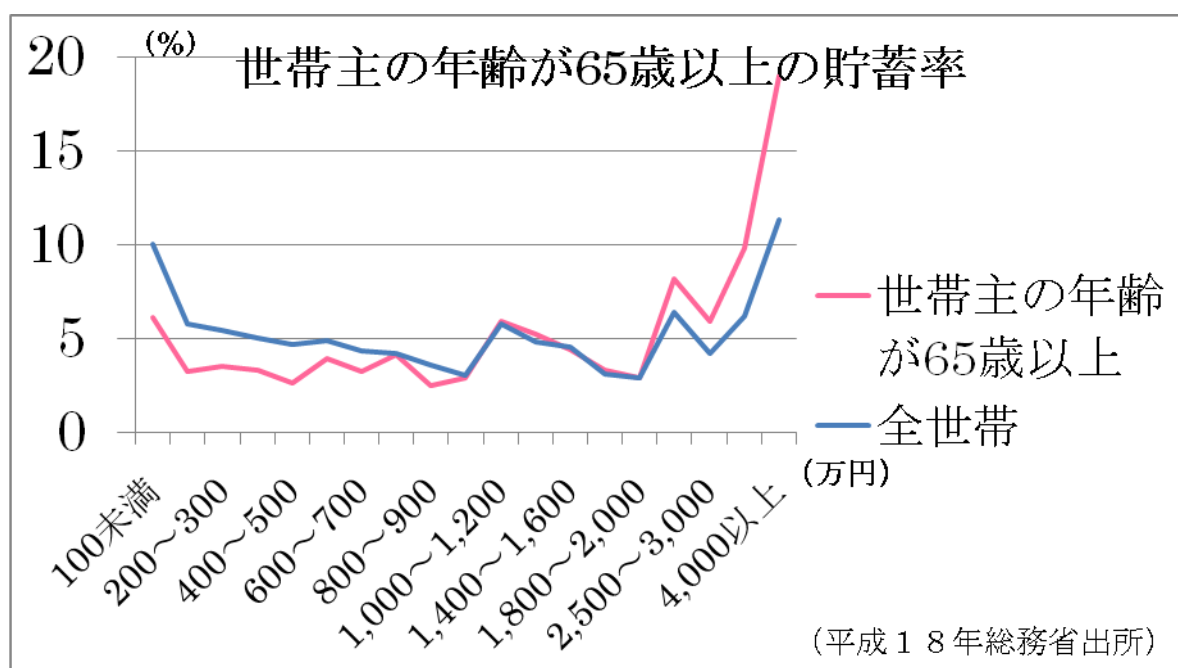


図 4 - 1.3



## 参考文献・参考 HP

---

### 序章 参考文献

●内閣府『少子化対策に関する国際意識調査』

- 5 <http://hml.fm.senshu-u.ac.jp/CybozuFiles/cgi-bin/cb2/boards/2562/84/%C6%E2%B3%D5%C9%DC%A1%D6%BE%AF%BB%D2%B2%BD%C2%D0%BA%F6%A4%CB%B4%D8%A4%B9%A4%EB%B9%F1%BA%DD%B0%D5%BC%B1%C4%B4%BA%BA%CA%F3%B9%F0%BD%F1%A1%D7.pdf>

10

### 第 1 章 参考文献

#### < 第 1 節 >

●厚生労働省『人口動態統計の概況』

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei09/index.html>

- 15 ●内閣府『少子化社会に関する国際意識調査』

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/kokusai/ishiki.pdf#search='www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/kokusai/ishiki.pdf'>

#### < 第 2 節 >

- 20 ●厚生労働省『平成 17 年版少子化社会白書』

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2005/17WebHonpen/index.html>

●厚生労働省『新エンゼルプランについて』

[http://www1.mhlw.go.jp/topics/syousika/tp0816-3\\_18.html](http://www1.mhlw.go.jp/topics/syousika/tp0816-3_18.html)

●厚生労働省『緊急保育対策等 5 か年事業の実績』

- 25 [http://www1.mhlw.go.jp/topics/hoiku/tp0807-1\\_18.html](http://www1.mhlw.go.jp/topics/hoiku/tp0807-1_18.html)

●厚生労働省『少子化対策推進基本方針について』

[http://www1.mhlw.go.jp/topics/syousika/tp0816-2\\_18.html](http://www1.mhlw.go.jp/topics/syousika/tp0816-2_18.html)

●厚生労働省『子ども・子育て応援プラン』

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai22/pdf/data.pdf#search='www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai22/pdf/data.pdf'>

- 30 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai22/pdf/data.pdf>

- 厚生労働省『子ども・子育てビジョン』

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/vision-zenbun\\_0001.pdf#search='www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/visionzenbun\\_0001.pdf'](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/vision-zenbun_0001.pdf#search='www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/visionzenbun_0001.pdf')

- 社会保障入門 2011：中央法紀

5

### <第3節>

- 人口動態統計特殊報告『出生に関する統計』

[http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&listID=000001071104](http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&listID=000001071104)

- 10 ●厚生労働省『周産期疾患～安心・安全な妊娠・出産のさらなる追求～小児難治性疾患～子どもの難治性』

[http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/07/dl/s0723-17b\\_0013.pdf](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/07/dl/s0723-17b_0013.pdf)

- 厚生労働省『産科医療について』

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/10/dl/s1005-6a.pdf>

- 15 ●内閣府『少子化社会に関する国際意識調査』

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/kokusai/ishiki.pdf#search='www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/kokusai/ishiki.pdf'>

20

## 第2章 参考文献

### <第1節>

- 医療福祉研究 第1号 2005『日本における子育て支援政策の構造—モデルファミリー法を用いた子育て支援パッケージの構造に関する日英比較から—永田祐』

25 [www2.aasa.ac.jp/faculty/medwelfare/kiyoo/PDF/.../JWM01-12.pdf](http://www2.aasa.ac.jp/faculty/medwelfare/kiyoo/PDF/.../JWM01-12.pdf)

- 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 総務課少子化対策企画案 2006年(平成18年)11月30日『子ども・子育て応援プラン 子供の育ちや子育てを社会全体でしっかりと応援する環境づくりを目指して』

<http://www.mhlw.go.jp/>

- 30 ●労働政策研究・研修機構 2011年1月 副主任研究員 周燕飛『母子世帯の母親はなぜ

正社員就業を希望しないのか』

●足立区男女共同参画計画推進課(足立区男女参画プラザ) 2008年(平成20年)3月『足立区男女共同参画計画 平成19年度年次報告書』

[www.city.adachi.tokyo.jp/009/m015.html](http://www.city.adachi.tokyo.jp/009/m015.html)

5 ●千葉県千葉市市民局生活文化部男女共同参画課 千葉市女性センター 2009年(平成21年)3月『女性の“働くこと”についての調査(ダイジェスト版)』

<http://www.city.chiba.jp/shimin/seikatsubunka/danjo/>

### <第2節>

●厚生労働省『平成22年度 雇用均等基本調査結果概要』

10 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001ihm5-att/2r9852000001ihnm.pdf>

●厚生労働省委託調査『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果』(株)ニッセイ基礎研究所

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/dl/h0701-6a.pdf>

●厚生労働省委託調査『平成20年度 両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究』

15 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/dl/h0929-1b.pdf>

●労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書NO.135 中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題』

[http://www.jil.go.jp/institute/reports/2011/documents/0135\\_00.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/reports/2011/documents/0135_00.pdf)

20

### <第3節>

●中小企業白書 2006年版 第3部『少子高齢化・人口減少社会における中小企業』

[http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h18/H18\\_hakusyo/h18/index.html](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h18/H18_hakusyo/h18/index.html)

25

## 第3章 参考文献

●社会実情データ図録『家族・子ども向け公的支出対GDP(%)2003年』

<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1580.html>

●政府統計の総合窓口『社会保障給付費』

30 <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001068189>



●厚生労働省『第2章 近年の出生率等の現状』

[http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2011/23webhonpen/html/b1\\_s2-1-1.htm](http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2011/23webhonpen/html/b1_s2-1-1.htm)

1

●総務省統計局『家計調査』

5 <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000000330287>

●内閣府経済社会総合研究所 2005年(平成17年)7月20日『「スウェーデン企業におけるワーク・ライフ・バランス調査」背景説明資料』

[www.esri.go.jp/jp/archive/hou/hou020/hou14d.pdf](http://www.esri.go.jp/jp/archive/hou/hou020/hou14d.pdf)

10 ●杏林大学大学院国際協力研究科「大学院論文集」No.5 2008年3月『アメリカ企業の女性活用の進展 染谷真己子』

[www.law.kobegakuin.ac.jp/~ishii/bulletin/201020.pdf](http://www.law.kobegakuin.ac.jp/~ishii/bulletin/201020.pdf)

●労働政策研究・研修機構『JILPT 資料シリーズ No.84 ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較—』

15 <http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2011/11-084.htm>

## 終章 参考文献

20

---