

# 少子化問題と少子化対策に関する調査研究

平成 26 年度 研究報告書

平成 27 (2015) 年 3 月

公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構

〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル

TEL: 03-5793-9411

FAX: 03-5793-9413

URL: <http://www.nensoken.or.jp>



# 目 次

<b>第1章 はじめに</b> .....	1
<b>第2章 少子化の実態と背景</b>	
1 少子化の進行 .....	5
2 未婚化・晩婚化の進行 .....	6
3 未婚化・晩婚化の背景～若年層の結婚への意識	
3.1 結婚の意欲について .....	8
3.2 未婚の理由について .....	11
4 結婚と経済要因	
4.1 年収 300 万円が結婚に際しての「壁」 .....	12
4.2 雇用形態別の婚姻と交際の状況 .....	13
4.3 雇用形態別の年収 .....	14
5 結婚のきっかけ	
5.1 出会いのきっかけ .....	17
5.2 結婚に踏み切ったきっかけ .....	18
6 子どもの出生数について	
6.1 結婚年齢と子どもの出生数 .....	18
6.2 出生子ども数の分布 .....	20
6.3 第1子出生年齢の推移 .....	20
6.4 理想の子ども数と予定子ども数のギャップ .....	21
6.5 夫の育児参加と夫婦の出生意欲 .....	24
6.6 子育て起用や教育費負担が出生に及ぼす影響 .....	25
7 まとめ .....	26
<b>第3章 これまでとられてきた少子化対策</b>	
1 戦後の人口問題に関する認識の変遷 .....	29
2 エンゼルプランと新エンゼルプラン	
2.1 エンゼルプラン .....	30
2.2 新エンゼルプラン .....	30
3 少子化社会対策大綱 .....	32
4 その後の少子化対策	
4.1 「新しい少子化対策について」 .....	32
4.2 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略 .....	32

4.3 子ども・子育てビジョン .....	33
5 まとめ .....	35

#### 第4章 最近打ち出された少子化対策および現在検討されている少子化対策

1 少子化危機突破のための緊急対策	
1.1 基本方針と対策の狙い .....	39
1.2 「子育て支援」の強化 .....	39
1.3 「働き方改革」の強化 .....	40
1.4 「結婚・妊娠・出産支援」 .....	40
1.5 財源確保の問題 .....	40
2 選択する未来 .....	40
2.1 人口急減の克服に係る目標、目安 .....	41
2.2 少子化対策の倍増 .....	42
2.3 具体的な取組提案と対策の評価 .....	43
3 新たな少子化社会対策大綱	
3.1 少子化の現状と展望 .....	44
3.2 基本的な考え方～少子化対策は新たな局面へ～ .....	44
3.3 重点的に取り組む課題 .....	45
3.4 ライフステージの各段階に応じた支援 .....	45
3.5 社会・地域・企業における取組 .....	46
3.6 少子化対策のその先に向けて .....	47
4 まとめ .....	47

#### 第5章 企業の少子化対策・両立支援への取組

1 企業による育児関連支援の実例	
1.1 均等・両立推進企業表彰制度（ファミリー・フレンドリー企業部門） .....	49
1.2 育児・介護休業法 .....	49
1.3 ファミリー・フレンドリー企業部門受賞企業の育児関連制度 .....	50
1.4 育児休業取得率 .....	51
2 男性社員の育児参加への支援の実例 .....	54
3 まとめ .....	55

#### 第6章 サステイナブル投資への期待～資本市場を活用した少子化対策

1 「なでしこ銘柄」の選定 .....	57
2 投資家に注目される「社員に優しい企業」 .....	60
3 スチュワードシップコードとコーポレートガバナンスコード導入をきっかけとして	

.....	61
4 GPIFによる議決権行使の検討.....	63
5 まとめ.....	64
<b>第7章 おわりに</b> .....	<b>65</b>
参考文献.....	67

調査研究体制

研究員	長野	誠治	主任研究員
	樺山	和也	主任研究員
	白神	啓一郎	主任研究員
アドバイザー	福山	圭一	専務理事
	小野	敦史	審議役

# 第1章 はじめに

昨年6月に、5年ごとに実施される平成26年財政検証が厚生労働省から発表された。この財政検証では、経済前提を8つのパターンに分けて検証し、さらにオプション試算結果も発表された。8通りの経済前提のうち中間で標準的とみられるケースEは、今後10年で日本経済は急速に回復し、中長期的に物価は毎年1.2%、賃金は2.5%上昇したうえで、女性や高齢者の労働参加も大幅に増えることが前提になっている（図表1-1参照）。

[図表 1-1]平成 26 年財政検証の経済前提

	将来の経済状況の仮定		経済前提				(参考) 経済成長率 (実質対物価) 2024年以降20~30年	
	労働力率	全要素生産性 (TFP) 上昇率	物価上昇率	賃金上昇率 (実質対物価)	運用利回り			
					実質 対物価	スプレッド 対賃金		
ケースA	内閣府試算 「経済再生 ケース」に 接続するもの	労働市場 への参加 が進むケー ス	1.8%	2.0%	2.3%	3.4%	1.1%	1.4%
ケースB			1.6%	1.8%	2.1%	3.3%	1.2%	1.1%
ケースC			1.4%	1.6%	1.8%	3.2%	1.4%	0.9%
ケースD			1.2%	1.4%	1.6%	3.1%	1.5%	0.6%
ケースE			1.0%	1.2%	1.3%	3.0%	1.7%	0.4%
ケースF	内閣府試算 「参考 ケース」に 接続するもの	労働市場 への参加 が進まない ケース	1.0%	1.2%	1.3%	2.8%	1.5%	0.1%
ケースG			0.7%	0.9%	1.0%	2.2%	1.2%	▲0.2%
ケースH			0.5%	0.6%	0.7%	1.7%	1.0%	▲0.4%

(出所) 厚生労働省 (2014a)

これらの状況が達成されるには、成長戦略の帰趨が重要だと考えられる。デフレ脱却を確実なものとしたうえで、中長期的に日本経済の着実な成長を目指すために、法人税率の引下げなど多岐にわたる意欲的な政策内容となっている。成長戦略では日本の稼ぐ力(=収益力)を強化し、残された課題とされた働き方、医療、農業等にも対応する構えである。

さらに長期的に重要になってくるのは人口動態である。人口減少に歯止めがかからなければ、被保険者と年金受給者とのバランスから(支給年齢の引上げや支給金額の削減、保険料の引上げなどを行わない限り)、賦課方式であるため年金財政は悪化傾向をたどることになる。

また、長期的な経済の成長力は、労働投入、資本蓄積、生産性の上昇の3要素で説明されるが、人口動態はこれら3要素のすべての側面から経済成長に変化をもたらすものであり、成長・発展の重要な基盤といえる。労働投入は生産に従事する現役世代の人口と労働参加率に依存し、資本蓄積は高齢化率の動向による貯蓄率の変化の影響を受ける。また、生産性向上に大きく寄与するイノベーションは、個人の発想のみならず、多様なアイデアをもつ人々の交流の中で生まれることから、現役世代の人口増加率が交流の機会の増減を通じて、生産性上昇率に影響を与えるものと考えられる。以上のように、人口動態は経済の成長率の変化を通じて、間接的にも年金財政に影響を及ぼすことになる。

平成 26 年財政検証では、人口の前提として合計特殊出生率<sup>1</sup>および平均寿命ともに中位推計を用いているが（「日本の将来人口推計（平成 24 年 1 月）」を使用）、出生や死亡の前提が高位や低位に変化した場合についても、その影響をケース C、E、G において所得代替率の変化という形で示している（図表 1-2 及び 1-3 参照）。中長期的に少子高齢化が進展し、人口減少傾向が続くと、潜在成長力の低下を招き、年金財政も財政検証で示されたように悪化がより顕著になることが示されている。

**【図表 1-2】将来人口推計（少子高齢化の状況）の前提**

合計特殊出生率		平均寿命	
2010年(実績)	2060年	2010年(実績)	2060年
1.39	出生高位 1.60 出生中位 1.35 出生低位 1.12	男 79.55 女 76.30	死亡高位 { 男 83.22 女 89.96 死亡中位 { 男 84.19 女 90.93 死亡低位 { 男 85.14 女 91.90

（出所）厚生労働省（2014a）

その後、平成 26 年 11 月に内閣府経済財政諮問会議の専門調査会「選択する未来」委員会が最終報告を出した。この報告は「未来」を「人口」と結びつけて将来を描いたもので、人口急減の深刻さとその対応について述べており、50 年後に 1 億人程度の安定した人口構造を構築することを目標にしている。実行可能性については慎重に検討することが必要であるが、人口の目標数値が設定されたことは画期的なことといえよう。

本調査研究は、人口減少の背景、若年層の結婚・出産・子育てに関する意識、これまでにとられてきた少子化対策、最近検討されている少子化対策、企業の子育て支援の取組などを整理し、年金財政の安定化ため人口動態の将来を考えるにあたっての基礎資料を提供するものである。

<sup>1</sup> 合計特殊出生率は「15～49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性とその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

[図表 1-3]人口、経済の前提が変化した場合の所得代替率の将来見通し

(数値は給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率、カッコ内は給付水準調整の終了年度)

人口 経済	中位推計	出生の前提が変化(死亡中位)		死亡の前提が変化(出生中位)	
		出生高位	出生低位	死亡高位	死亡低位
ケースC	51.0% (2043年)	54.4% (2038年)	50.0% (2042年) (50.0%を維持すると 2082年度に国民年金の 積立金はゼロに)  (* )47.3% (2047年)	53.0% (2040年)	50.0% (2044年) (50.0%を維持すると 2097年度に国民年金の 積立金はゼロに)  (* )49.0% (2046年)
ケースE	50.6% (2043年)	54.2% (2038年)	50.0% (2041年) (50.0%を維持すると 2079年度に国民年金の 積立金はゼロに)  (* )46.8% (2047年)	52.6% (2040年)	50.0% (2043年) (50.0%を維持すると 2088年度に国民年金の 積立金はゼロに)  (* )48.4% (2046年)
ケースG	50.0% (2038年) (50.0%を維持すると 2056年度に国民年金の 積立金はゼロに)  (* )42.0% (2058年)	50.0% (2042年) (50.0%を維持すると 2066年度に国民年金の 積立金はゼロに)  (* )47.4% (2049年)	50.0% (2035年) (50.0%を維持すると 2052年度に国民年金の 積立金はゼロに)  (* )35.0% (2072年)	50.0% (2039年) (50.0%を維持すると 2063年度に国民年金の 積立金はゼロに)  (* )44.7% (2051年)	50.0% (2037年) (50.0%を維持すると 2051年度に国民年金の 積立金はゼロに)  (* )38.9% (2065年)

(注) (\*)について。所得代替率 50%を下回る場合は、50%で給付水準調整を終了し、給付及び負担のあり方について検討を行うとされているが、仮に、財政のバランスがとれるまで機械的に給付水準調整を進めた場合の数値。

(出所) 厚生労働省 (2014a)



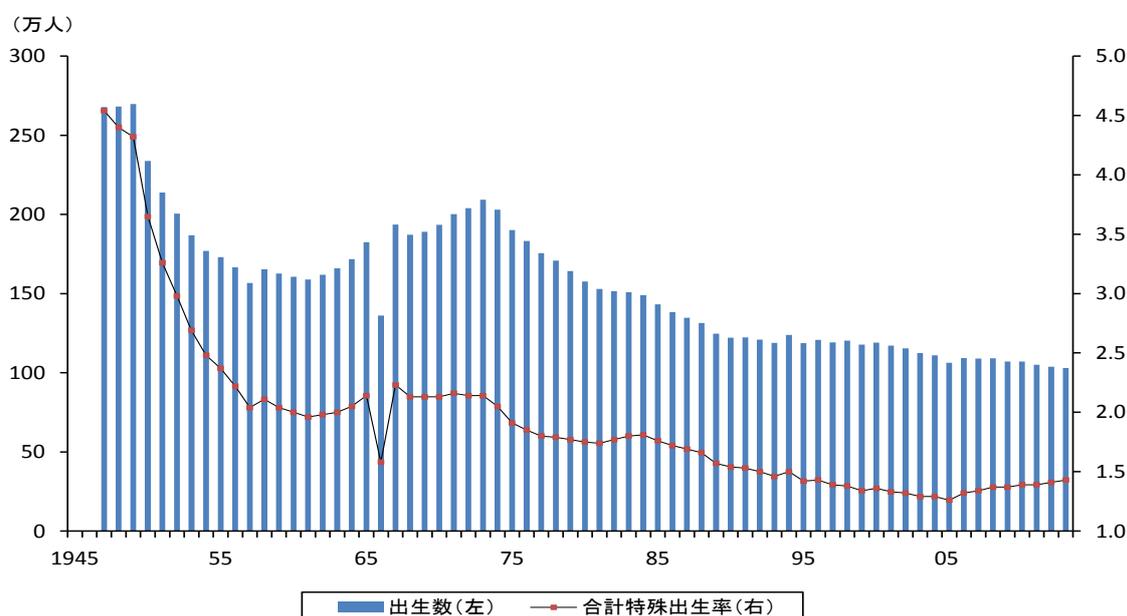
## 第2章 少子化の実態と背景

### 1 少子化の進行

わが国は少子化が進行しているが、その実態を図表 2-1 で確認しておく。出生数は第 1 次ベビーブーム期には約 270 万人、第 2 次ベビーブーム期には約 200 万人であったが、1975 年に 200 万人を割り込み、それ以降は減少傾向が続き、2013 年には 103 万人と過去最低を記録した。

一方、合計特殊出生率をみると、第 1 次ベビーブーム期には 4.3 を超えていたが、1950 年以降急激に低下した。その後、第 2 次ベビーブーム期を含め、ほぼ 2.1 台で推移していたが、1975 年に 2.0 を下回ってから再び低下傾向となった。1989 年にはそれまで最低であった 1966 年（丙午：ひのえうま）<sup>2</sup> 数値を下回る 1.57 を記録し、さらに、2005 年には過去最低である 1.26 まで落ち込んだ。2013 年の合計特殊出生率は 1.43 と 2005 年の 1.26 をボトムに緩やかに上昇傾向にあるが、この背景には団塊ジュニア世代が 30 代後半になって駆け込み的な出産が増えたという一時的な要因があり、この要因が剥落すれば再び低下することが予想されている<sup>3</sup>。

[図表 2-1] 出生数と合計特殊出生率の推移



(出所)厚生労働省「平成 25 年人口動態統計」

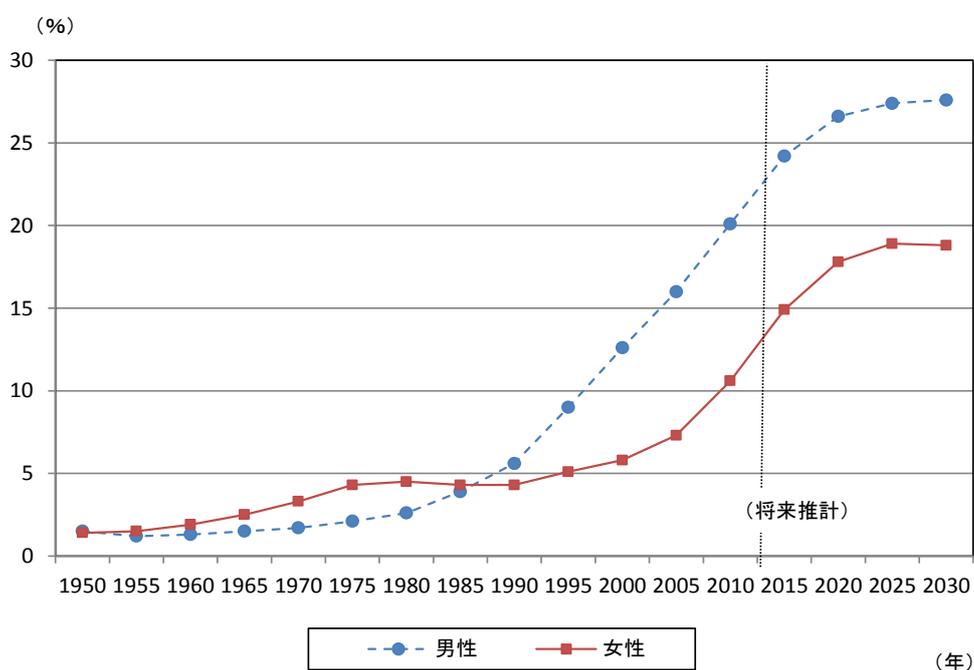
<sup>2</sup> 丙午（ひのえうま）とは、干支（えと）のひとつで、60年に1回まわってくる。丙午の年に生まれた女性は気性が激しいという迷信から、この年に子どもを生むのを避けた夫婦が多いと考えられている。

<sup>3</sup> 久我（2013）

## 2 未婚化・晩婚化の進行

少子化の要因として、まず非婚化・未婚化の進行があげられる。図表 2-2 の通り、生涯未婚率<sup>4</sup>は男性が 1990 年以降、女性が 2000 年以降上昇傾向をたどっている。特に男性の上昇テンポは急激で、1990 年時点では未婚率が 5%（20 人に 1 人が生涯未婚）であったが、2010 年には 20%と 5 人に 1 人が未婚という状態に至っている。それに対して女性は、男性に比べると生涯未婚率の上昇テンポは緩やかであるが、2000 年以前の 5%前後から 2010 年時点では 10%（10 人に 1 人が生涯未婚）まで上昇している。

【図表 2-2】 生涯未婚率の推移



(出所) 総務省「国勢調査」

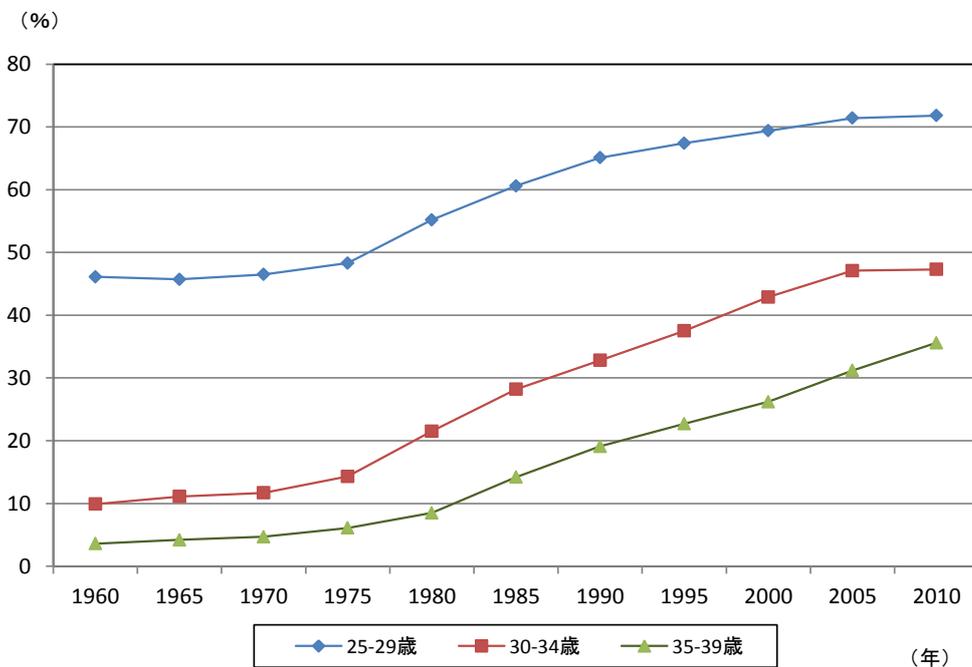
未婚化とともに晩婚化も進んでいる。図表 2-3 は男性の年齢階層別の未婚率の推移をみたものである。25~29 歳の年齢層では、1970 年代までは未婚者が全体の半数以下であったが、2010 年時点では 70%を超えるまでになっている。30~34 歳では、1970 年代までは 10%台であったものが 2010 年には 50%近くまで上昇している。さらに 35~39 歳では、1970 年代までは 10%を下回る水準で推移していたが、その後上昇して 2010 年には 35%に至っている。

女性の年齢階層別の未婚率については、男性と同様かそれ以上に顕著な上昇傾向が認められる（図表 2-4 参照）。25~29 歳の年齢層では、1970 年代までは未婚率が 20%程度で推移していたが、その後急上昇して 2010 年時点では 60%に至っている。30~34 歳の年齢層

<sup>4</sup> 生涯未婚率は 50 歳時点での未婚率であり、正確には生涯未婚とは異なるが、生涯を通じて未婚である者を推計するためのデータとして使用される。

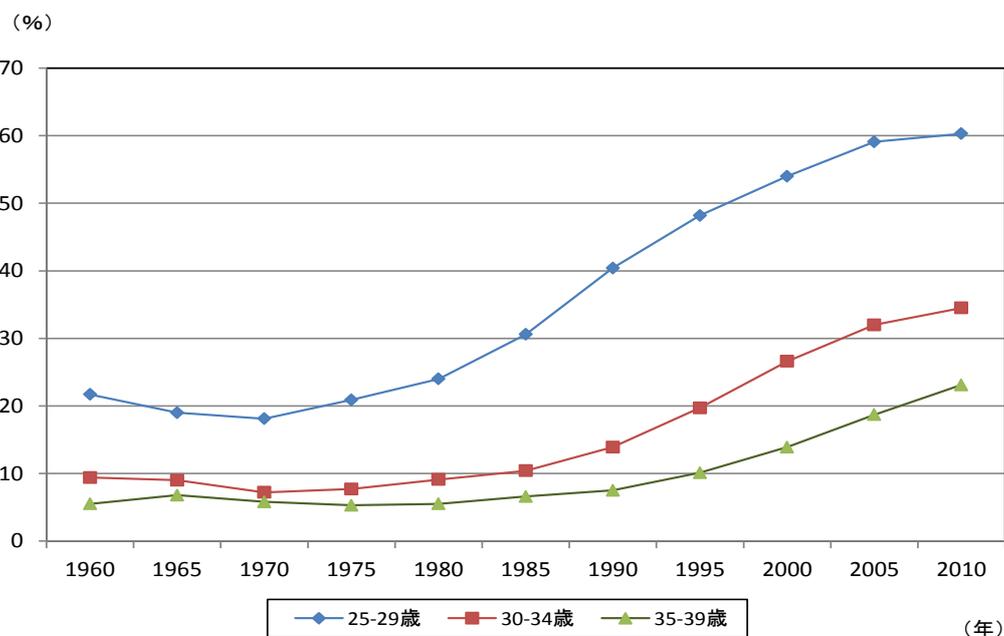
における未婚率も 1970 年代まで 10%程度で推移してきたが、その後上昇して 2010 年時点では 30%台半ばに達している。

[図表 2-3] 年齢階層別未婚率の推移（男性）



(出所) 総務省「国勢調査」

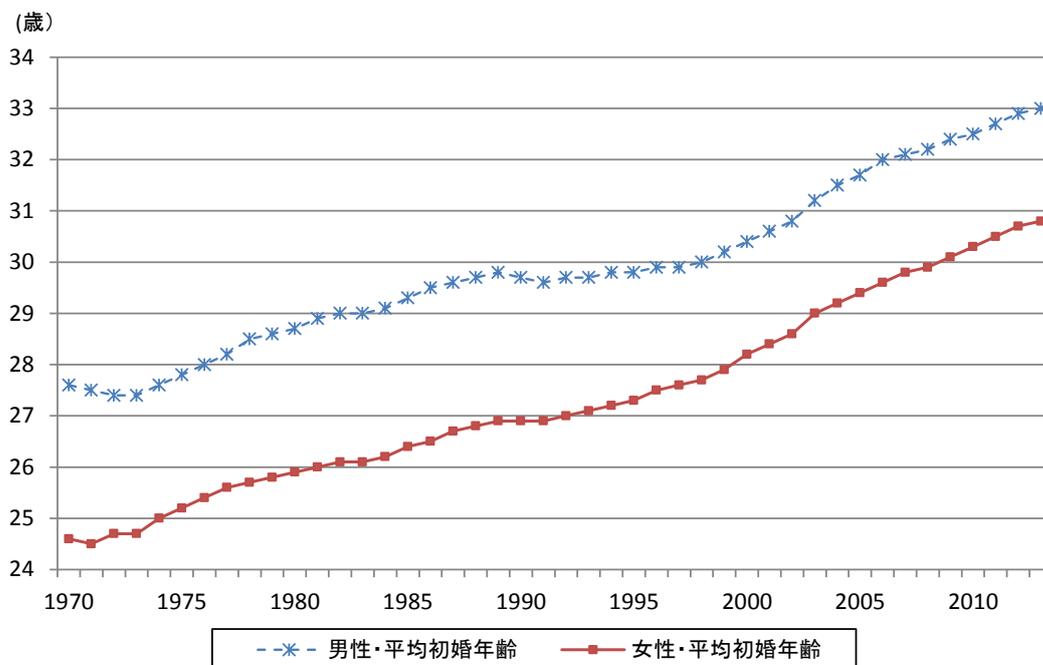
[図表 2-4] 年齢階層別未婚率の推移（女性）



(出所) 総務省「国勢調査」

このように男女ともに各年齢層の未婚率が上昇していることと整合的に、平均初婚年齢も上昇している。女性の場合をみると、1970年代半ばまでは24歳台で推移してきたが、その後は一貫して上昇基調をたどり、2013年には31歳近辺に至っている。男性の場合も1980年代までは20歳台後半で推移してきたが、2013年時点には33歳まで上昇している。

【図表 2-5】 平均初婚年齢の推移



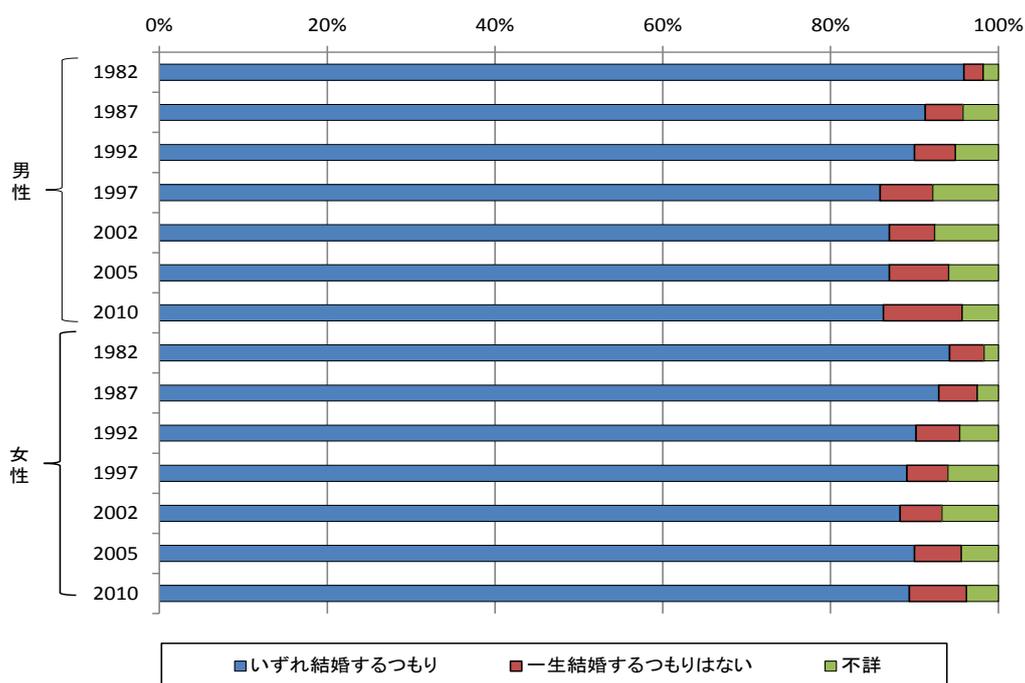
(出所) 厚生労働省「平成 25 年人口動態調査」

### 3 未婚化・晩婚化の背景～若年層の結婚への意識

#### 3.1 結婚の意欲について

未婚や晩婚の背景を探るために、若年層（35歳未満）男女の結婚への意欲を出生動向基本調査（図表 2-6）でみてみよう。この調査によれば、2010年時点で男性の86.3%が、女性の89.4%が「いずれ結婚するつもり」と回答している。1982年時点では男性が95.9%、女性が94.2%と95%前後の高い水準であったので、当時と比べると緩やかに低下はしてきているが、依然として高水準を維持している。幾分懸念されるのは、「一生結婚するつもりはない」という回答割合が女性に比べて男性で増加してきている点である。同割合は2002年までは5%前後で推移してきたが、2005年が7.1%、2010年には9.4%と高まってきている。一方、女性は2010年時点でも6.8%と小幅な上昇にとどまっている。男女間でやや格差が出始めている要因については後段で考察するが、今後の動向を注視していく必要がある。

[図表 2-6] 結婚への意欲（35歳未満男女）

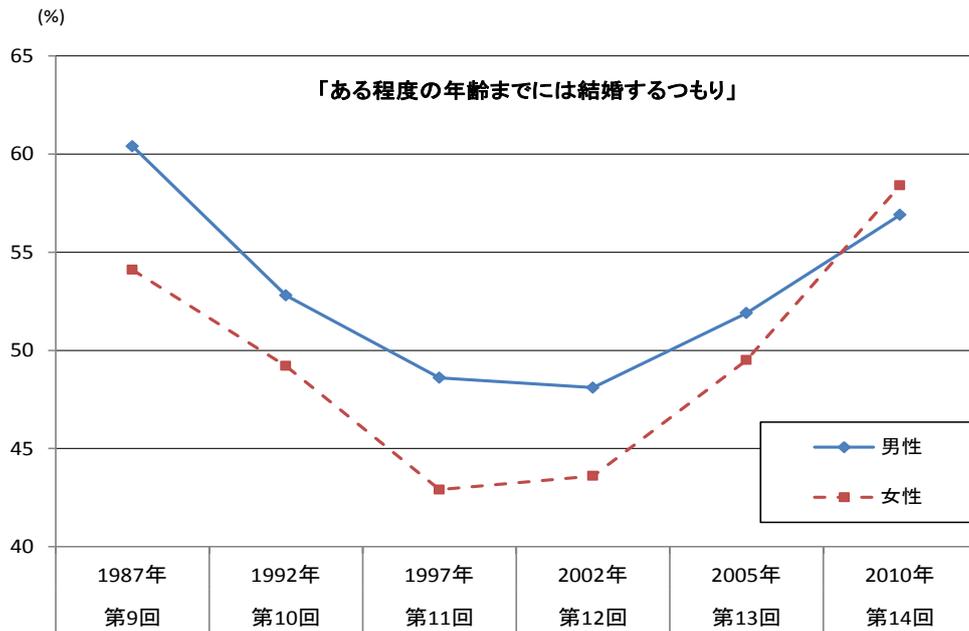


(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

「結婚する意志を持つ対象者」に結婚の希望時期を尋ねた結果をみてみよう。まず、「ある程度の年齢までには結婚するつもり」と回答した者の割合は、2010年時点で男性が57%、女性が58%を占めている（図表2-7参照）。1987年（第9回調査）から時系列でみると、男女ともに1997年から2002年にかけて低下したが、その後持ち直し傾向をたどり、女性については1987年の第9回調査の54%を上回る水準にまで回復してきている。男性については第1回調査の60%までには至っていない。

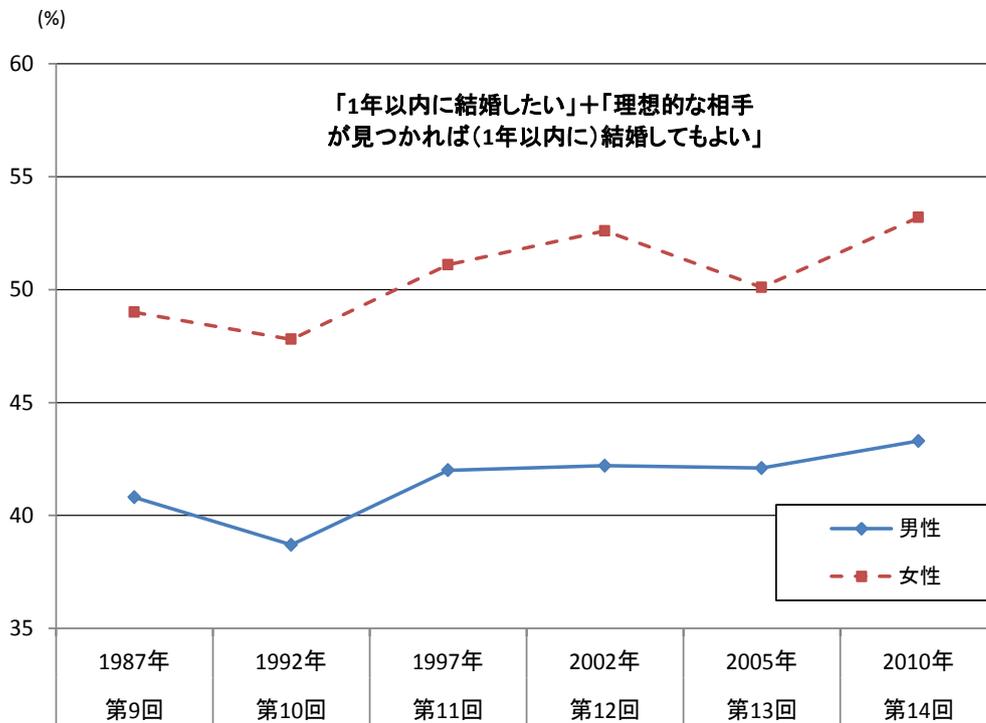
さらに、結婚する意志を持つ対象者のうちで、具体的に1年以内の時期での結婚希望を持っている者の割合（「1年以内に結婚したい」と「理想的な相手が見つければ（1年以内に）結婚してもよい」の合計）は、2010年時点において男性で43%、女性では53%を占めている。1年以内の結婚希望者の割合を1987年からの時系列の変化でみると、男女ともに緩やかに増加していることがわかる。「いずれ結婚してもよい」のではなく、「可能ならば近々に結婚したい」と考えている男女が結婚希望者の半数程度を占めており、この調査を見る限りは先延ばし傾向は表れていない。

[図表 2-7] 結婚の意思を持つ未婚者の結婚希望時期の推移①



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

[図表 2-8] 結婚の意思を持つ未婚者の結婚希望時期の推移②



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

### 3.2 未婚の理由について

結婚の意思はあるが結婚できない、あるいは結婚しない理由についてみる（図表 2-9 参照）。男女ともに「適当な相手にめぐり合わない」が第 1 位で、男性が 46%、女性が 51% と高い割合を占めている。女性については、2 位の「自由さ・気楽さを失いたくない」、3 位の「まだ必要を感じない」、4 位の「趣味や娯楽を楽しみたい」、5 位の「仕事（学業）にうちこみたい」といずれも「結婚しない理由」に区分される“積極的・主体的な”理由が占めている。これに対して男性は、3 位に「結婚資金が足りない」という理由がランクされ、1 位と同様に「結婚できない理由」に区分される“消極的・受身的な”理由が注目される<sup>5</sup>。男女を問わず全般には、結婚できない理由としては経済的な理由よりは「出会い」がないこと、また、結婚しない理由としては結婚よりも「楽しみたいこと」がある、といえよう。

【図表 2-9】25 歳～34 歳の未婚者の結婚する意志を持つ者が未婚にとどまる理由

	男性		女性	
1位	46.2%	適当な相手にめぐり合わない	51.3%	適当な相手にめぐり合わない
2位	31.2%	まだ必要性を感じない	31.1%	自由さ・気楽さを失いたくない
3位	30.3%	結婚資金が足りない	30.4%	まだ必要性を感じない
4位	25.5%	自由さ・気楽さを失いたくない	20.7%	趣味や娯楽を楽しみたい
5位	21.2%	趣味や娯楽を楽しみたい	16.9%	仕事(学業)にうちこみたい

(注) シャド一部分の理由は「結婚できない理由」、それ以外の部分の理由は「結婚しない理由」に該当。

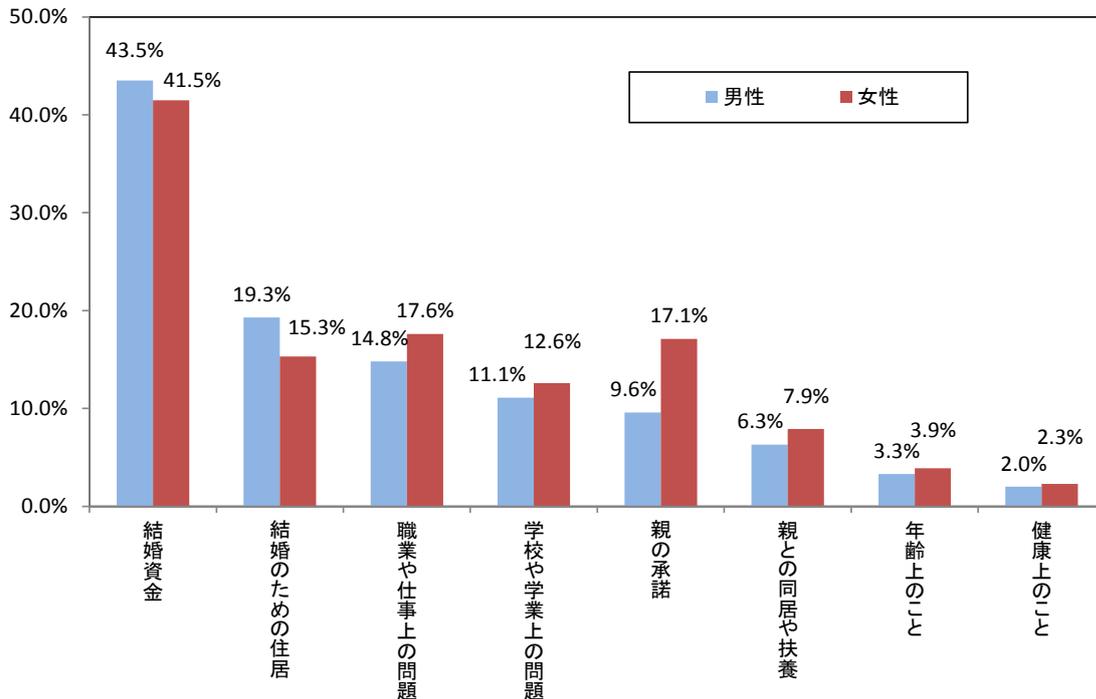
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

次に、結婚の意思を持つ者に対して 1 年以内に結婚する場合の障壁について尋ねたところ、第 1 位は「結婚資金」で男女ともに 40%以上を占めて、2 位以下を大きく引き離す結果になった。1987 年の第 9 回からの回答状況では毎回「結婚資金」が第 1 位を占めているが、今回（第 14 回）は過去 6 回の調査のなかで最も高い割合になった。第 2 位も男性では「結婚のための住居が障害になっている」と回答しているが、これは家賃や住居購入費用といった経済的要因を指しているものと考えられる。男性の 3 位は「職業や仕事の問題」で、これも同様に経済的要因とみなすことができる。これに対して女性は、第 2 位が「職業や仕事の問題」と回答しており、結婚した後も仕事を続けるべきかなどの経済面の不安もあいまって作用しているものと思われる。3 位は「親の承諾」で、「親との同居や扶養」とともに調査を経るごとにその割合は低下してきているが、男性に比べると依然として高い割合を占めている。

以上から結婚する意志はあるが結婚に踏み切れない理由として、「結婚しない理由」（たとえば独身の自由さや気ままさを楽しみたいなど）を除き「結婚できない理由」を整理すると、①経済面の不安、②異性との出会いの少なさ、に集約することができる。

<sup>5</sup> 女性の「結婚資金が足りない」の回答は 16.5%で、第 6 位となっている。

[図表 2-10] 18-34 歳の未婚者で結婚の意思を持つ者が  
1 年以内に結婚する場合の障壁について



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

## 4 結婚と経済的要因

### 4.1 年収 300 万円が結婚に際しての「壁」

結婚と経済的な要因に関係についてみる。図表 2-11 は若年層既婚者の年収の分布であるが、結婚に踏み切るに際して年収 300 万円がひとつの壁になっていることがわかる。20 代および 30 代において年収 300 万円未満では既婚率は一桁台にとどまるが、年収が 300 万円以上 400 万円未満になると 25% を超えるようになる。さらに年収が増えるにつれて既婚率は緩やかに上昇する<sup>6</sup>。

夫の年収が少なくとも 300 万円台であって、配偶者である妻がパートやアルバイトで 100 万円弱（配偶者控除の範囲内）稼げれば、世帯年収ベースでは 400 万円台以上を確保できることになる。

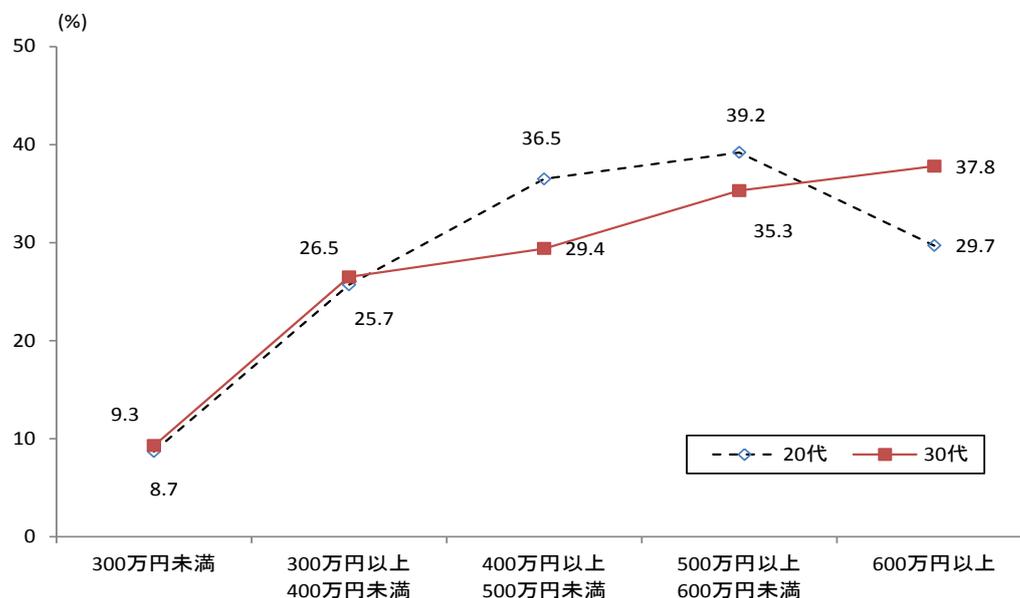
結婚する意志のある未婚者が結婚相手に求める条件<sup>7</sup>としては、男女とも「人柄」を重視または考慮する人が 2010 年調査時点で男性が 95.1%、女性が 98.2% で最も多く、「家事・育児能力」や「自分の仕事への理解」も大多数の未婚者が重視している。女性では「経済力」

<sup>6</sup> 緩やかな上昇傾向の例外として 20 代の 600 万円以上のグループでは、500 万円以上 600 万円未満のクラスの 39.2% から 29.7% に低下する現象がみられる。20 代で年収 600 万円以上であるグループでは、仕事が多忙であることや、趣味などの自由な時間を選択することが既婚率を引き下げる要因として作用している可能性がある。

<sup>7</sup> 国立社会保障・人口問題研究所（2011）

および「職業」を重視する・考慮するがそれぞれ 93.9%と 85.8%で、男性の 38.7%と 43.4%に比べて極めて高く、男性（夫）の年収が結婚に際しての重要な要因となっていることがうかがえる。

【図表 2-11】 年収別に見た 20 代・30 代男性の既婚率



(出所) 内閣府「平成 23 年版子ども・子育て白書」

#### 4.2 雇用形態別の婚姻と交際の状況

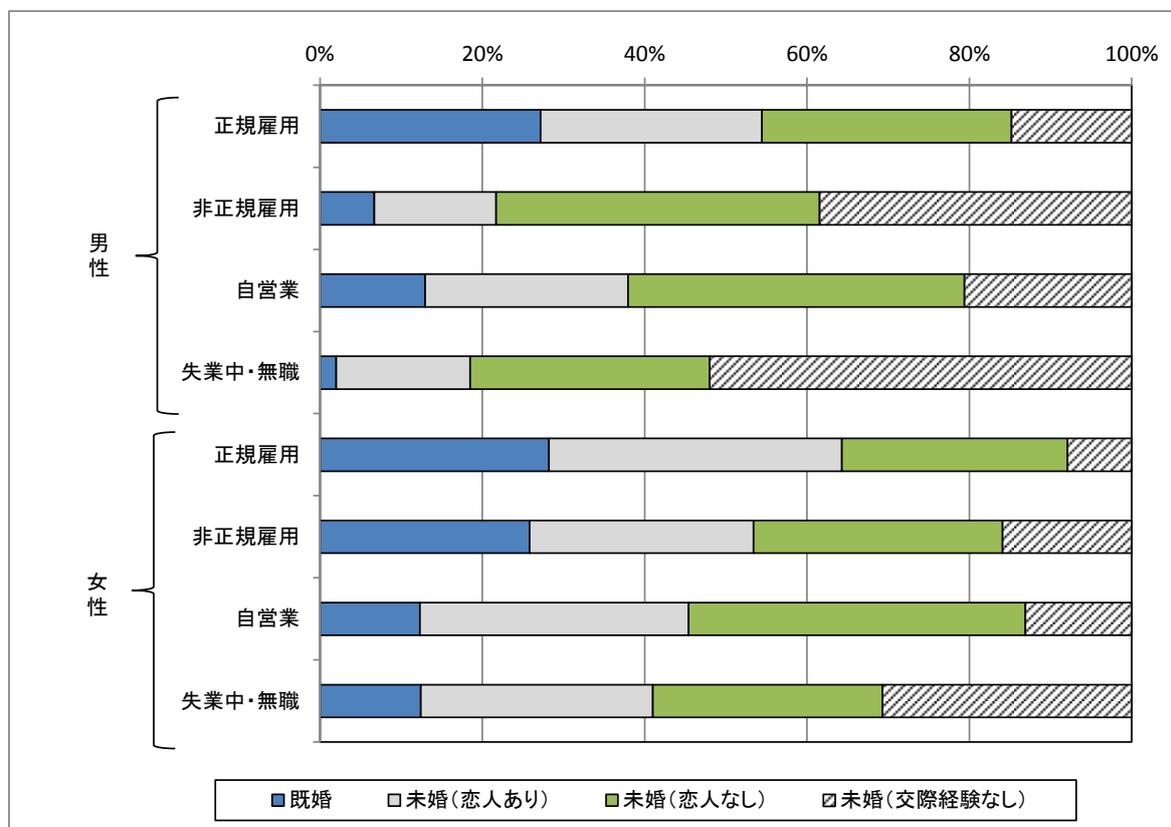
20代および30代の雇用形態別の婚姻状況や交際状況についてみたのが図表 2-12 である。まず男性についてだが、正規雇用者では全体の約 4 分の 1 にあたる 27.2%が既婚であり、未婚でも「恋人あり」は 27.3%で、両者を合わせると過半数を超える。これに対して非正規雇用者では既婚はわずか 6.7%と極めて低く、未婚だが「恋人あり」は 15%で、両者を合計しても全体の 5 分の 1 強にすぎない状態である。未婚で「恋人なし」と「交際経験なし」は 8 割弱を占めており、非正規雇用者の婚姻や交際へのハードルは、正規雇用者に比べて高いことを示している<sup>8</sup>。非正規雇用の分布は正規雇用と失業中・無職の中間に位置しており、経済面での制約が婚姻や交際に大きな影響を与えていることが推察できる。

女性の正規雇用者では既婚者は 28.2%、未婚だが「恋人あり」が 56.1%と合計で全体の 4 分の 3 を占めている。特に後者の回答割合が男性を含めた他の調査分類（自営業者、失業中・無職を含む）に比べて格段に高いのは、経済的に自立可能で生活の自由さを求めて婚姻を急がない（婚姻が最優先されるべき事項でない）ことも影響していると思われる。女性の非正規雇用者のうちの既婚の割合は 25.8%で、男性と異なり正規雇用者の 28.2%に近い割合を占めている。婚姻後に正規雇用からパートなどの非正規に雇用形態が変わった人数が相当程度

<sup>8</sup> もちろん仕事や余暇を含めて自由で束縛されない生活を自ら望んで非正規雇用に就いている人々も存在していることは否定しない。

存在していると思われる。

【図表 2-12】20 代および 30 代の雇用形態別の婚姻・交際状況



(出所) 内閣府「平成 22 年度結婚・家族形成に関する調査報告書」

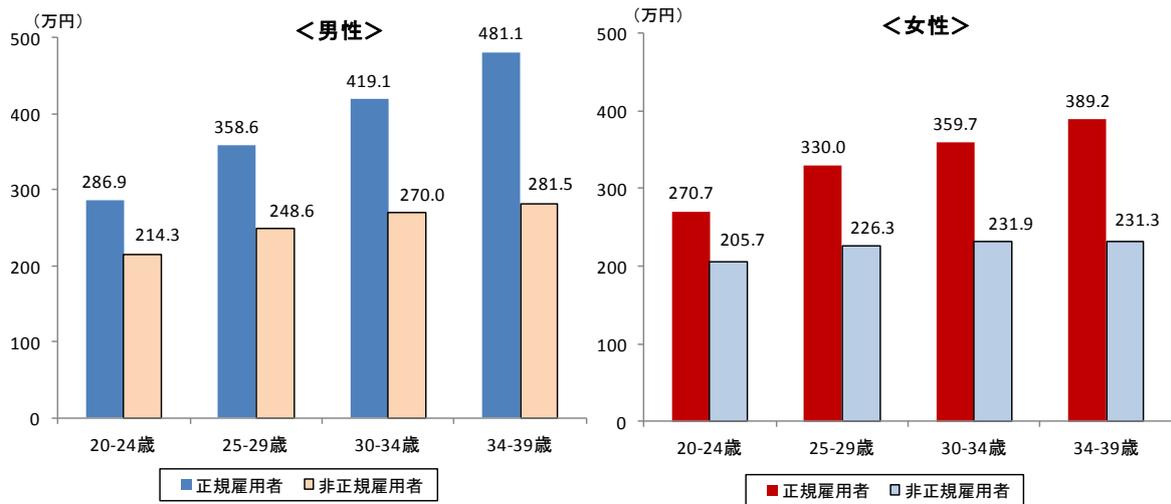
### 4.3 雇用形態別の年収

若年層の年収を考えるにあたっては非正規労働者の増加について触れる必要がある。図表 2-13 は正規・非正規の雇用形態別に年齢層ごとの年収を男女それぞれでみたものである。男女ともに正規雇用者は 25~29 歳の年齢層で 300 万円台半ばの年収を確保できており、年齢が高まるにつれて年収も増加する傾向にある。25~29 歳以上の年齢層において前項で記した「300 万円の壁」をクリアできている。

他方で男性の非正規雇用者の年収は、25~29 歳の年齢層で 250 万円弱、30~34 歳で 270 万円、34~39 歳でも 282 万円と年収の増加幅はわずかにとどまっている。注目されるのは、34~39 歳の年齢層でも「300 万円の壁」を超えられない年収水準にとどまっていることである。非正規雇用者の男性が自分自身に結婚する意志があっても、相手の女性からこれらの男性を結婚対象としてみると「経済力」や「職業」の面で正規雇用者の男性に比べて劣後する状態にあることがわかる。

男性の正規雇用者と非正規雇用者の年収を比較すると、25~29 歳で 110 万円、30~34 歳で 150 万円、35~39 歳で 200 万円と格差は年齢が高くなるほど拡大する。非正規雇用者の賃金の厳しい状況が明瞭である。

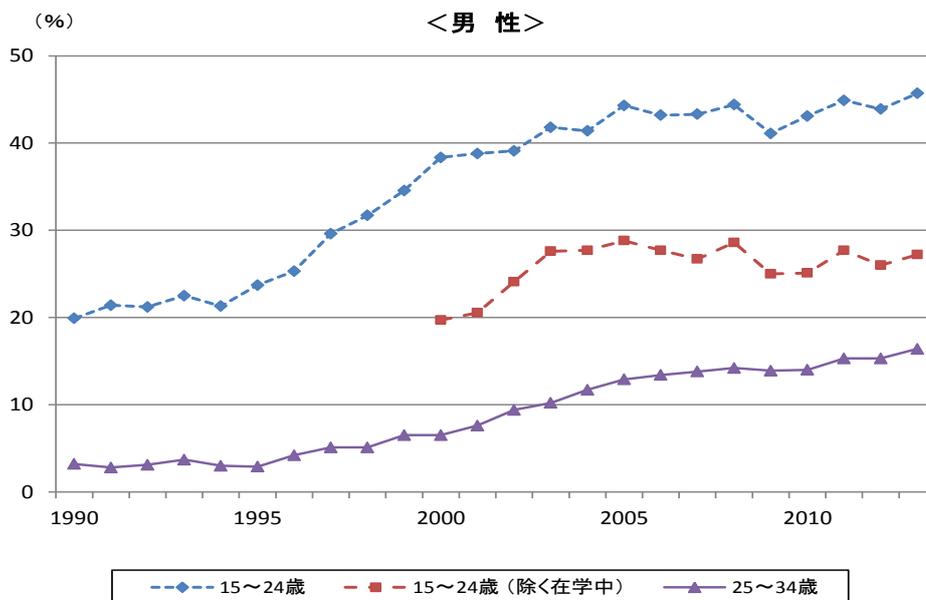
[図表 2-13] 雇用形態別にみた 20 代・30 代男女の年収



(出所) 内閣府「平成 23 年版子ども・子育て白書」

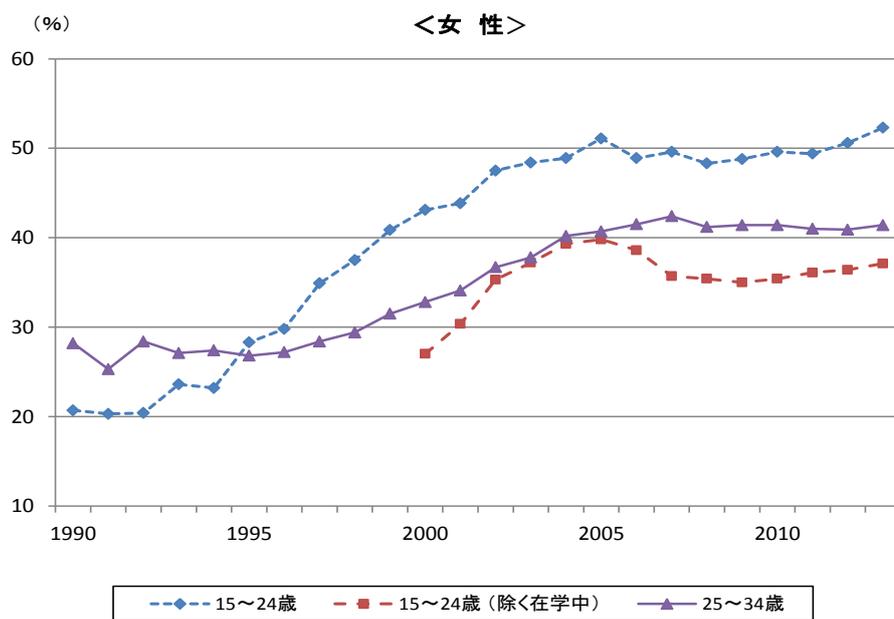
雇用形態別の雇用者の割合の変化をみたのが図表 2-14 である。男性については、2000 年以降非正規雇用者の割合が増加していることがわかる。2013 年時点で 15～24 歳（学生を除く）では 27.2%、25～34 歳では 16.4%が非正規労働者である。女性については、同じく 2013 年時点で前者が 37.1%、後者が 41.4%と男性に比べて高い水準になっているが、これは結婚後に正規雇用者からパートに雇用形態を変えているものが多くいるためと考えられる。

[図表 2-14] 若年層の非正規雇用者の構成比推移①



(出所) 総務省「労働力調査」

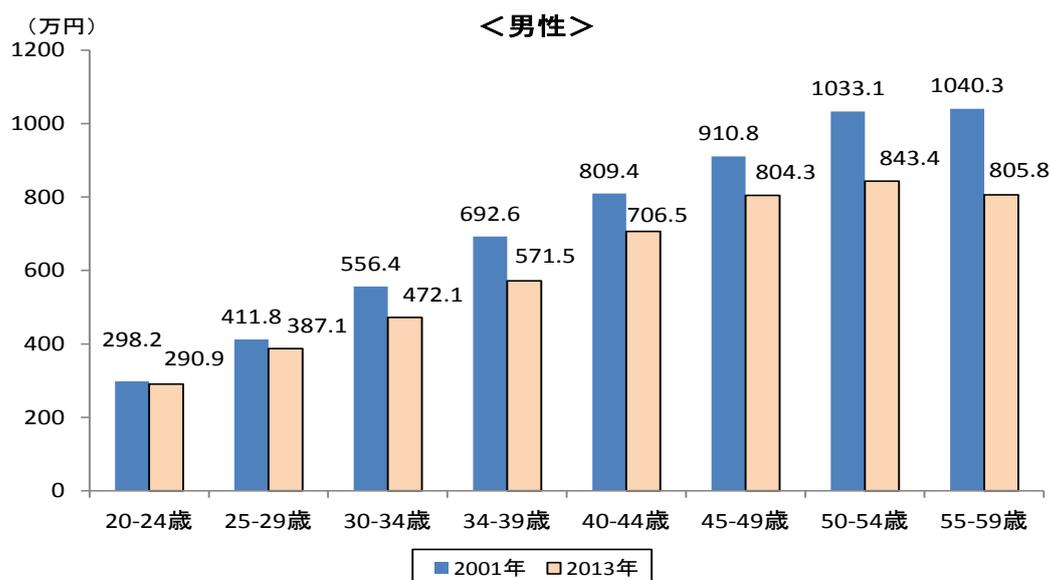
【図表 2-15】若年層の非正規雇用者の構成比推移②



(出所) 総務省「労働力調査」

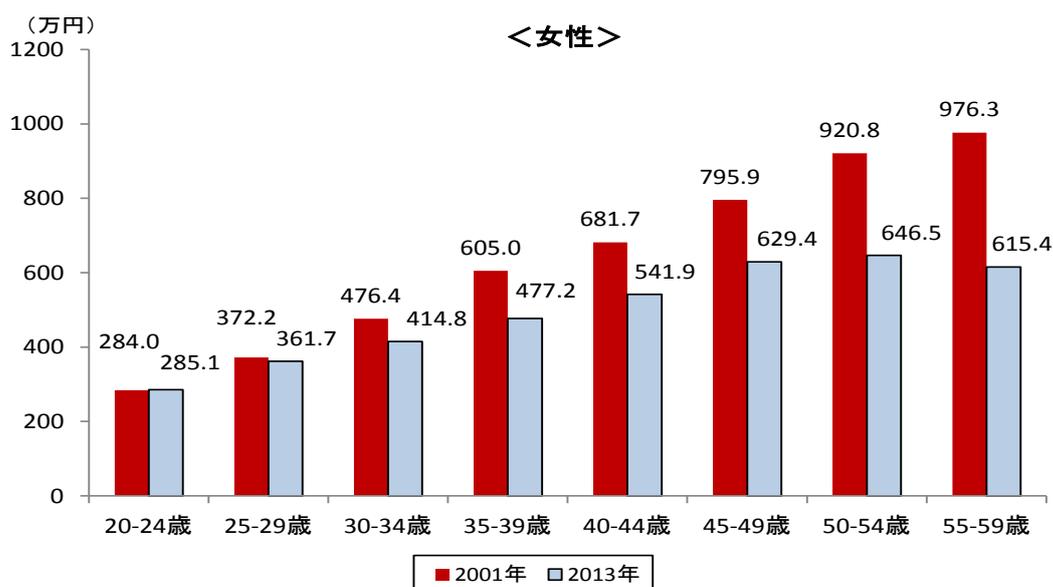
正規雇用者の年収の変化についてみると(図表 2-16、17)、2001年時点に比べて2013年の各年齢層の年収はいずれも減少している。バブル崩壊や金融危機、デフレの長期化などで企業が人件費を絞った影響が出ている。40歳台後半以降の中高年齢層で減少の程度は大きい。特に男性に比べて女性が顕著である。50~54歳において男性が18.4%減であるのに対して女性は21.3%減、55~59歳では男性が22.5%減に対して女性が37.0%減となっている。

【図表 2-16】年代別にみた正規雇用者の年収の変化(大学卒)①



(出所) 内閣府「平成23年版子ども・子育て白書」

[図表 2-17] 年代別にみた正規雇用者の年収の変化（大学卒）②



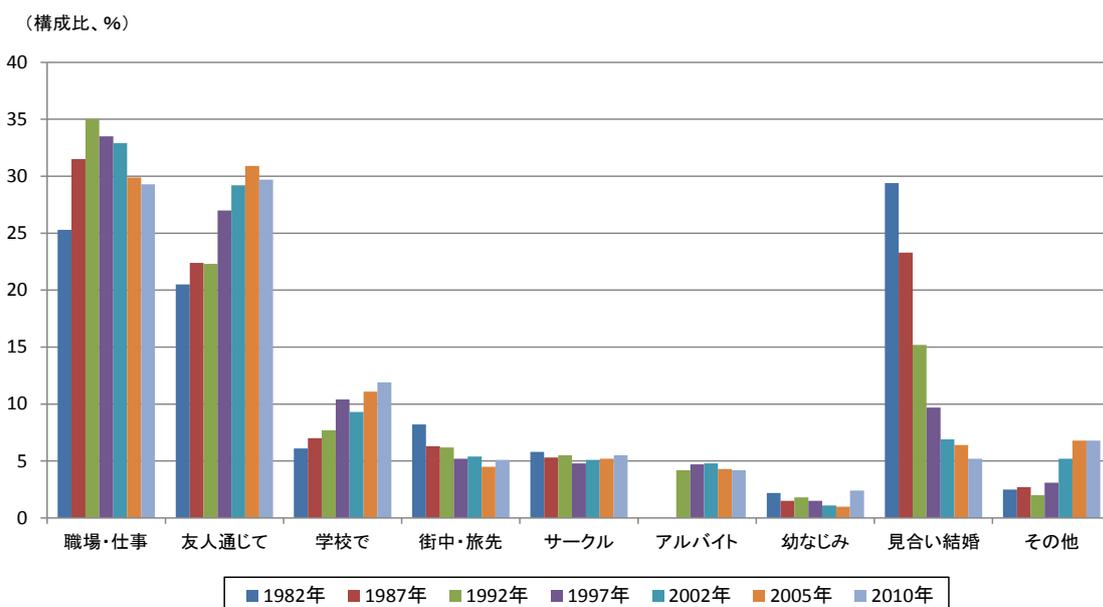
(出所) 内閣府「平成 23 年版子ども・子育て白書」

## 5 結婚のきっかけ

### 5.1 出会いのきっかけ

もうひとつの「結婚できない理由」である「異性との出会いの少なさ」についてはどうか。既婚者へのアンケート（図表 2-18 参照）をみると、2010 年時点で第 1 位は「友人・兄弟姉

[図表 2-18] 夫妻が初めて会ったきっかけ



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

妹を通じて」が 29.3%であった。前々回調査（2002 年）まで第 1 位にあった「職場や仕事で」は前回（2005 年調査）から 2 位で推移している（2010 年時点では 29.3%）。「友人・兄弟姉妹を通じて」、「職場や仕事で」、「学校で」の上位 3 つが全体の約 7 割を占め、日常的な場での出会いが多数を占めている。

一方で、1982 年調査で第 1 位であった「見合い結婚」は、1987 年に首位から転落した後減少傾向をたどっており、2010 年時点では 5.2%で第 6 位にとどまっている。かつてのような仲人を立てた形式的な見合いから、友人・兄弟姉妹を介した実質的な紹介へ形態が変化してきていると考えられる。

## 5.2 結婚に踏み切ったきっかけ

次に、図表 2-19 で交際中のカップルが結婚を決めて夫婦になったきっかけをみると、妻の結婚年齢が 25 歳未満の夫婦の場合は「子どもができた」ことが最も多く、半数の 50%を占めている。

25 歳以上では「子どもができた」ことを理由に結婚する夫婦は大幅に減り、「年齢的に適当な時期だと感じた」が大幅に増加して過半数を占めるとともに、「生活の基盤ができた」や「自分または相手の仕事の事情」なども 25 歳未満に比べて増加する。

【図表 2-19】 夫妻が最終的に結婚を決めたきっかけ（2010 年調査、複数回答、%）

妻の結婚年齢	結婚資金が準備できた	生活の基盤ができた	自分・相手の仕事の事情	早く一緒に生活したかった	年齢的に適当な時期	早く子どもが欲しかった	子どもができた	まわりの結婚	親や首位のすすめ	その他
25歳未満	5.0	8.5	4.6	28.1	24.6	5.8	50.0	1.9	5.8	3.5
25～29歳	5.2	12.6	12.8	22.7	53.9	7.2	12.4	3.1	6.0	5.4
30～34歳	2.5	12.0	11.6	19.3	57.8	8.7	11.6	2.2	9.5	6.2
35歳以上	2.6	12.0	8.5	30.8	55.6	8.5	6.0	1.7	9.4	9.4
総数計	4.2	11.4	10.2	23.9	48.3	7.4	20.2	2.5	7.1	5.5

（出所）国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

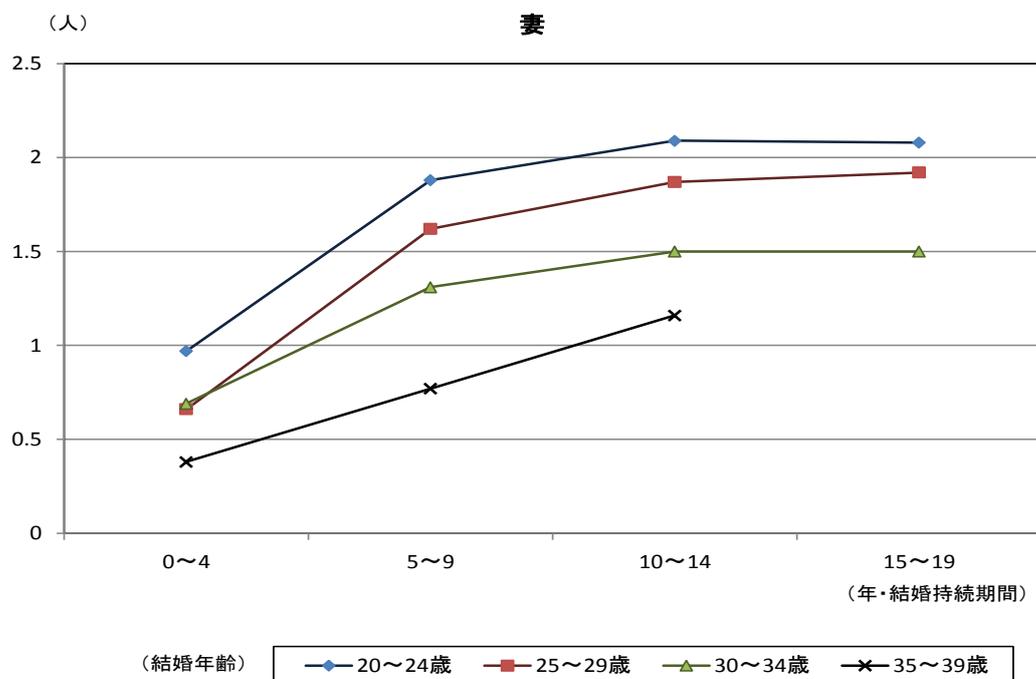
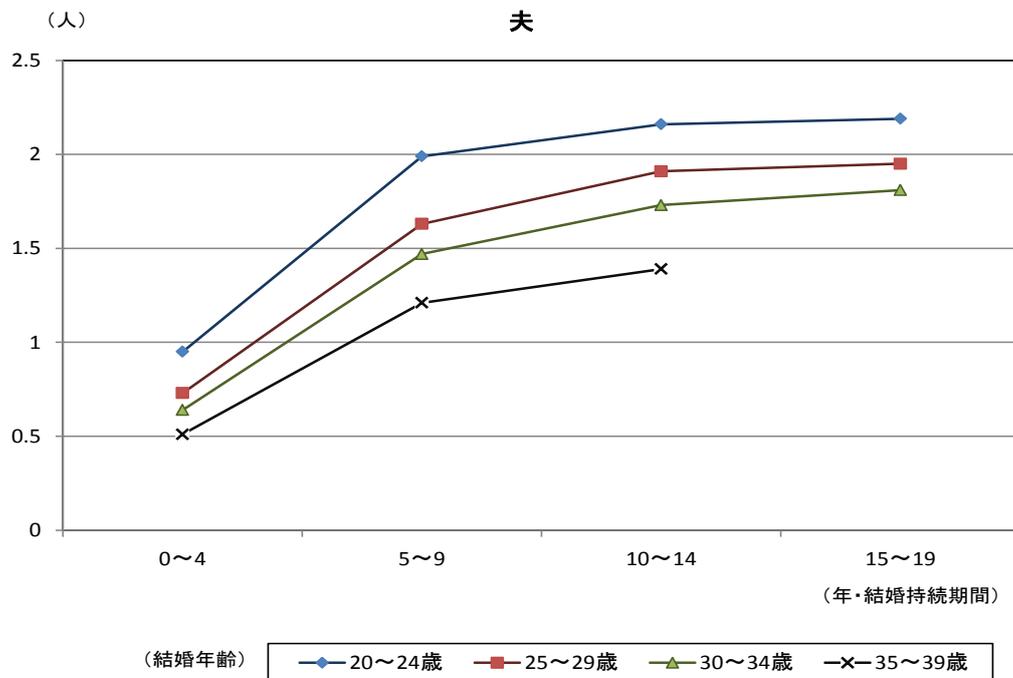
## 6 子どもの出生数について

### 6.1 結婚年齢と子どもの出生数

子どもの出生数について概観する。まず結婚年齢と出生数の関係を図表 2-20 でみると、平均出生子ども数は夫妻の結婚年齢が高いほど少ない傾向がある。結婚持続期間が 10~14 年の場合、妻の結婚年齢が 20~24 歳では平均出生子ども数が 2.09 人に対して、25~29 歳では 1.87 人、30~34 歳では 1.5 人、35 歳~39 歳では 1.16 人となっている。また、結婚持続期間が 15~19 年の場合も、妻の結婚年齢が 20~24 歳では 2.08 人、25~29 歳では 1.92 人、30~34 歳では 1.5 人となっている。

したがって、結婚年齢の上昇（晩婚化）は、夫婦の平均出生子ども数を減少させる効果を持つことがわかる。なお、結婚年齢について夫と妻とで出生子ども数の結果に大きな違いはみられない。

【図表 2-20】 夫妻の結婚年齢別・結婚持続期間別にみた平均出生子供数



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

## 6.2 出生子ども数の分布

図表 2-21 で完結出生児数<sup>9</sup>の分布をみると、1977 年調査以降、半数を超える夫婦が 2 人の子どもを生んでおり、2010 年調査でも同様の結果であった。しかし、子どもを生まなかった夫婦や子どもが 1 人の夫婦が前回（2005 年）調査に引き続き増加しており、両者を合計すると 2010 年では 20%を超えた。逆に、3 人以上の子どもを生んだ夫婦は減少してきており、出生子ども数が 3 人の夫婦の割合は 2010 年に初めて 20%を割り込んだ。

完結出生児数の平均は 2005 年調査までは 2 人台を維持してきたが、2010 年調査で初めて 2 人を割り込み、1.96 人となった。

【図表 2-21】 出生子ども数分布の推移（%）

調査年	0人	1人	2人	3人	4人以上	完結出生児数
1977	3.0	11.0	57.0	23.8	5.1	2.19人
1982	3.1	9.1	55.4	27.4	5.0	2.23
1987	2.7	9.6	57.8	25.9	3.9	2.19
1992	3.1	9.3	56.4	26.5	4.8	2.21
1997	3.7	9.8	53.6	27.9	5.0	2.21
2002	3.4	8.9	53.2	30.2	4.2	2.23
2005	5.6	11.7	56.0	22.4	4.3	2.09
<b>2010</b>	<b>6.4</b>	<b>15.9</b>	<b>56.2</b>	<b>19.4</b>	<b>2.2</b>	<b>1.96</b>

（注）対象は結婚持続期間 15～19 年の初婚同士の夫婦。

（出所）国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

## 6.3 第 1 子出生年齢の推移

平均初婚年齢の高まり（前出図表 2-5 参照）を受けて、第 1 子の平均出生年齢も上昇傾向をたどっている。図表 2-21 は、女性は 1970 年以降、男性は 1975 年以降の第 1 子の平均出生年齢を示したものである。

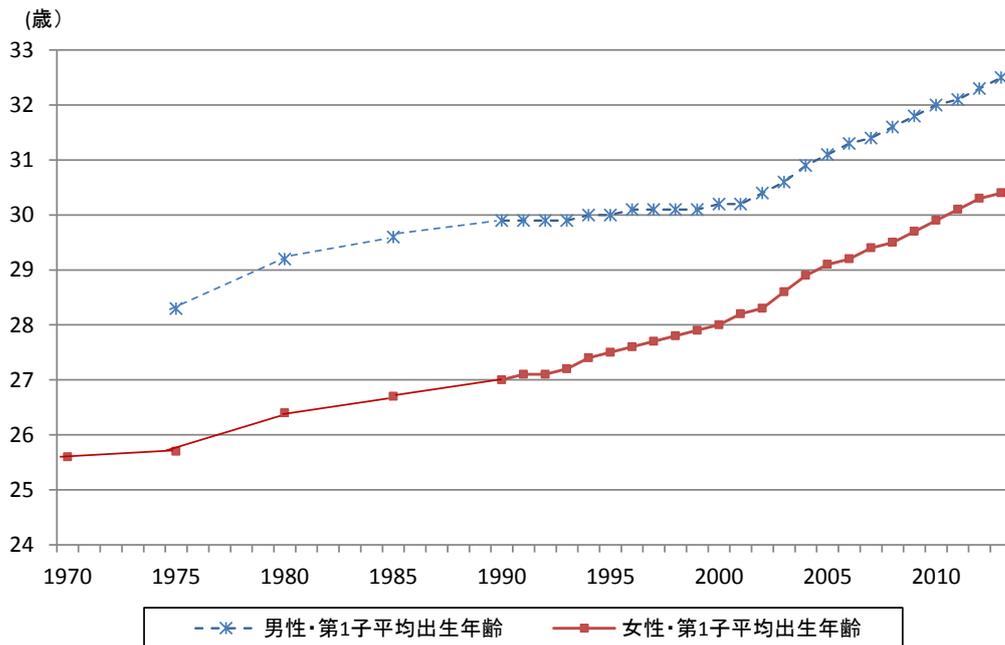
女性は 1970 年時点では 25 歳台で第 1 子を出生していたが、その後緩やかに上昇し 2000 年には 28 歳に達した。2000 年代半ば以降は上昇テンポが高まり、足元の 2013 年時点では 30 歳台に至っている。

男性は 1975 年時点で 28 歳であったが、2000 年には 30 歳を上回った。その後上昇テンポは女性同様に高まり、2013 年時点では 32 歳台半ばに達している。

これらの背景には、日本経済のデフレ長期化や企業のリストラ、雇用形態の多様化（非正規雇用者の増加）などにより、未婚率や婚姻年齢の上昇、出生に慎重になる心理的影響などが混在していると思われる。

<sup>9</sup> 完結出生児数とは、結婚持続期間（結婚からの経過期間）15～19 年夫婦の平均出生子ども数であり、夫婦の最終的な平均出生子ども数とみなされる。

[図表 2-21] 第1子平均出生年齢の推移

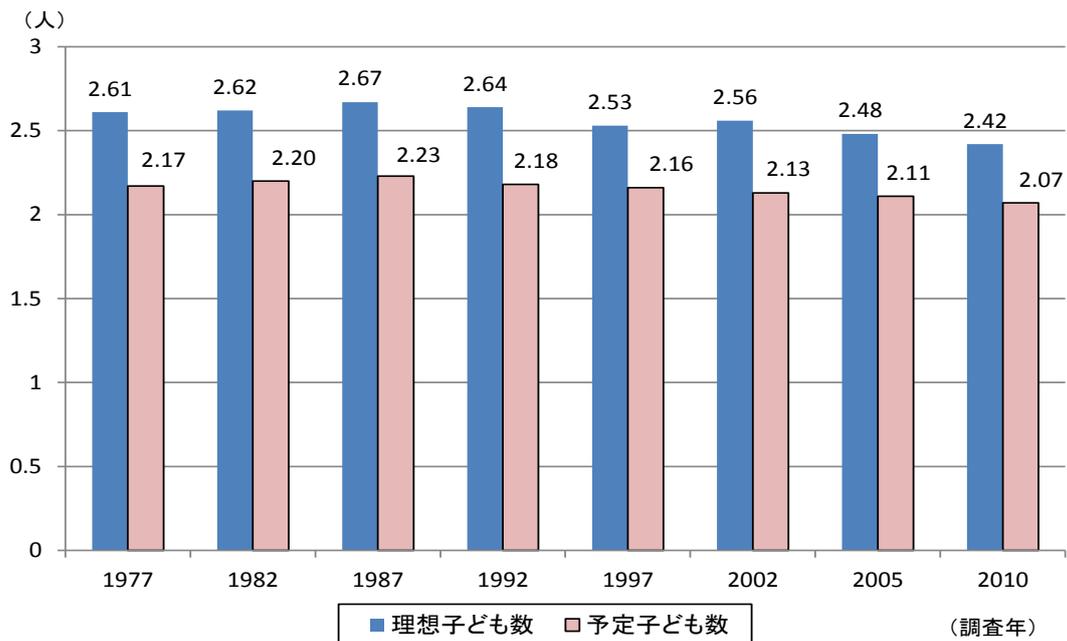


(出所) 厚生労働省「平成 25 年人口動態調査」

#### 6.4 理想の子ども数と予定子ども数のギャップ

理想の子どもの数は 1992 年調査以降緩やかに減少し、1987 年の平均 2.67 人から 2010 年には 2.42 人に至っている。一方、夫婦で実際に出生を計画している子どもの数も同様に 1987 年の平均 2.23 人から減少傾向をたどり、2010 年には 2.07 人と 2.1 人を割り込んでい (図表 2-22 参照)。ただし、結婚持続期間ごとの平均予定子ども数は、結婚持続期間が 0～4 年および 5～9 年の 10 年未満の夫婦においてわずかながら上昇している。

[図表 2-22] 平均理想子ども数と平均予定子ども数の推移



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査)」

予定の子ども数が理想の子ども数を下回る理由を尋ねた結果が図表 2-23 である。最大の理由は、経済的理由のなかの「子育てや教育にお金がかかりすぎる」である。同回答は、妻の年齢で 30 歳未満が 83.3%、30～34 歳が 76.0%と、若年層で特に経済的な負担を感じて理想の子ども数まで出生に踏み切れない事情が推察される。30 歳台以降では「子どもが欲しいができない」、「これ以上育児の心理的、肉体的負担に耐えられない」が、さらに 30 歳台後半以降では「高齢で生みたくない」の回答割合が増加している。

[図表 2-23] 妻の年齢別にみた理想の子ども数を持たない理由 (2010 年調査、複数回答、%)

妻の年齢	経済的理由			年齢・身体的理由			育児負担	夫に関する理由			その他	
	子育て・教育費が負担	自分の仕事に支障	家が手狭	高齢で生みたくない	欲しいができない	健康の理由		家事・育児の無協力	末子成人と夫の定年との関係	夫が望まず	子どもの生育環境が不適	自分や夫婦の生活第一
30歳未満	83.3	21.1	18.9	3.3	3.3	5.6	10.0	12.2	5.6	4.4	7.8	11.1
30～34歳	76.0	17.2	18.9	13.3	12.9	15.5	21.0	13.3	4.3	9.9	9.9	7.3
35～39歳	69.0	19.5	16.0	27.2	16.4	15.0	21.0	11.6	5.9	8.9	8.1	7.5
40～49歳	50.3	14.9	9.9	47.3	23.8	22.5	15.4	9.9	10.2	6.2	6.1	3.7
全体計	60.4	16.8	13.2	35.1	19.3	18.6	17.4	10.9	8.3	7.4	7.2	5.6

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査)」

予定子ども数が理想の子ども数を下回る場合、理想の子ども数を3人以上と考えている夫婦では理想を実現できない理由として、「子育てや教育費の負担が重すぎる」、「家が狭い」といった経済的な理由をあげる割合が高い。他方で、理想が2人以下のケースでは、「高齢で生みたくない」、「欲しいができない」といった年齢や身体的理由をあげる割合が多い（図表 2-24 参照）。

**【図表 2-24】 理想・予定子ども数別にみた理想の子ども数を持たない理由  
(2010年調査、複数回答、%)**

予定子ども数が理想を下回る組み合わせ	経済的理由			年齢・身体的理由			育児負担	夫に関する理由			その他	
	子育て・教育費が負担	自分の仕事に支障	家が狭狭	高齢で生みたくない	欲しいが、できない	健康の理由		心理的・肉体的負担	家事・育児の無協力	末子成人と夫の定年との関係	夫が望まず	子どもの生育環境が不適
理想1人以上 予定0人	18.1	7.2	1.2	41.0	60.2	26.5	1.2	3.6	6.0	4.8	7.2	9.6
理想2人以上 予定1人	44.0	14.1	0.2	36.7	33.3	23.2	13.9	10.9	5.5	8.4	5.9	4.8
理想3人以上 予定2人以上	71.1	18.7	17.1	34.0	9.8	16.0	20.2	11.4	9.7	7.1	7.9	5.7
全体計	60.4	16.8	13.2	35.1	19.3	18.6	17.4	10.9	8.3	7.4	7.2	5.6

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

今後子どもを生む予定のある夫婦に、子どもの数が予定を下回って実現できない場合に考えられる理由を尋ねたのが図表 2-25 である。妻が30歳未満の若い年齢層では4割以上が「収入が不安定なこと」と経済面の制約をあげている。また、35歳以上の年齢層では6割以上が「年齢や健康上の理由で子どもができないこと」と身体的な制約を理由にあげている。

**【図表 2-25】 妻の年齢別にみた予定の子ども数を実現できない理由  
(2010年調査、複数回答、%)**

妻の年齢	予定の子ども数を実現できない可能性は低い	予定の子ども数を実現できない可能性がある	予定の子ども数を実現できない理由(複数回答)						不詳
			収入が不安定	夫の仕事の事情	家事・育児の協力者不在	保育所等の預け先がない	今の子どもに手がかかる	年齢や健康上の問題	
30歳未満	18.5	74.8	43.6	19.7	10.5	14.6	12.4	18.9	6.7
30～34歳	13.9	77.6	27.6	22.1	12.9	14.9	10.0	39.7	8.5
35歳以上	9.1	82.8	21.3	17.9	10.3	8.6	6.9	65.3	8.0
全体計	13.8	78.4	30.5	20.0	11.3	12.7	9.7	41.6	7.8

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

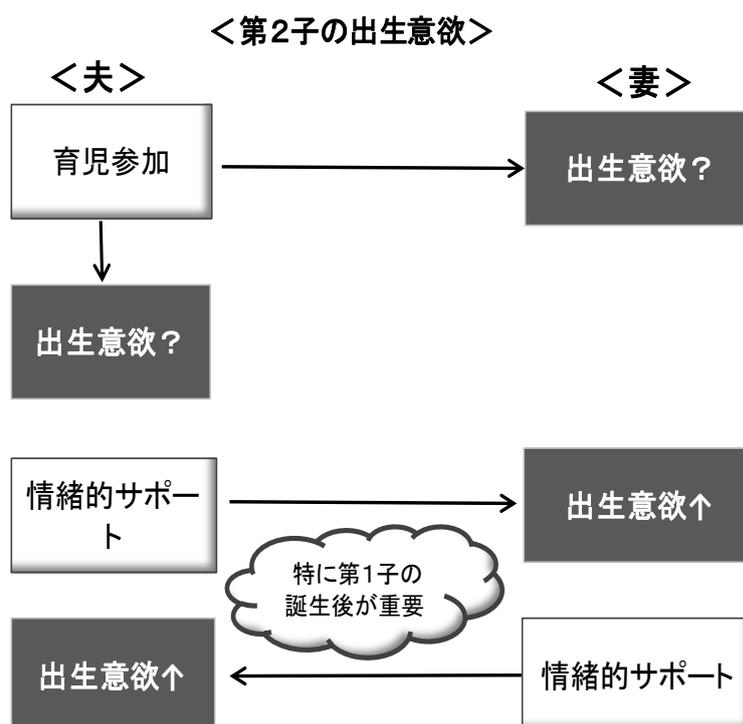
## 6.5 夫の育児参加と夫婦の出生意欲

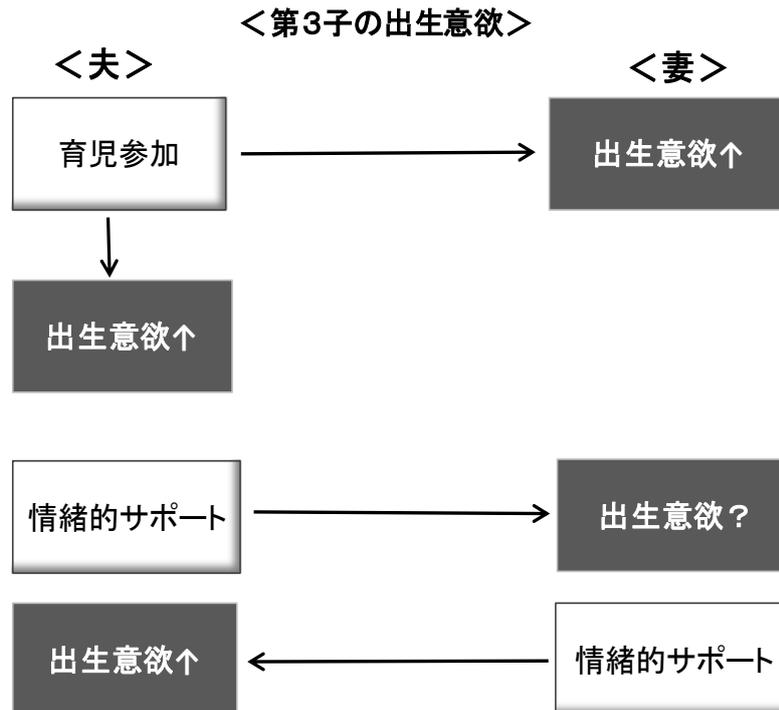
内閣府経済社会研究所（2013）では夫の育児参加と夫婦の第2子、第3子の出生意欲（理想と現実的出生意欲の比較）について、「少子化と夫婦の生活環境に関する意識調査」の個票を用いて分析をしている。図表 2-26 は分析結果を図式化したものである。

第2子の出生意欲に関しては、夫の育児参加では顕著な傾向はみられず、むしろ男女ともに配偶者からの情緒的サポートが出生意欲との関係が大きいことが明らかにされている。夫婦の会話を通じた苦楽の共有感が妻の出生意欲に影響していることを指摘しているが、これは妻だけではなく夫にとっても関係していて、第1子出生後の夫婦にとって双方の情緒的サポートが第2子の現実的出生意欲にも関係することが確認されたとしている。

第3子については、夫の育児参加は男女で異なる傾向があることが明らかになった。妻については、夫が育児参加をしていないと第3子の現実的出生意欲は低くなる傾向がみられ、理想に基づく出生意欲と乖離をもたらしている。夫については、育児参加する人のほうが、第3子の理想に基づく出生意欲および現実的出生意欲は高い傾向がみられると結論づけている。

[図表 2-26] 夫の育児参加と第2子および第3子の出生意欲との関係





(出所) 内閣府経済社会総合研究所「夫婦の出生力の低下要因に関する分析」をもとに  
年金シニアプラン総合研究機構が作成

## 6.6 子育て費用や教育費の負担が出生に及ぼす影響

本節第4項で出生の制約要因としての様々な理由を意識調査から列挙したが、本節では特に子育て費用や教育費の負担感が出生を抑制している点に注目する。以下は、前項と同様に内閣府経済社会研究所(2013)による分析結果の引用である。

図表2-23の通り、「子育てや教育費にお金がかかりすぎる」というのが、理想の子ども数を実現できない大きな理由である。しかし、経済階層や子どもへの期待意識によって差異があることに留意しなくてはならない。年収の低いグループ(夫婦年収400万円未満)は、全体としてみれば教育アスピレーション<sup>10</sup>が低い。したがって、直接の子育て費用が子ども数の抑制要因になっていると考えられ、年収が低く子どもの年齢が低いほど「子育てや教育費にお金がかかりすぎる」という回答が増える結果と合致する。

一方、年収が中程度のグループ(夫婦年収400万円以上~1000万円未満)では、子どもへの大学進学期待や留学期待が子ども数を抑制する要因になっている。さらに、夫婦の年収が1000万円を超えると、教育費負担の出生力への影響は消えてしまう。

年収が低くても直接子育て費用にかかわる部分をサポートすれば、出生意欲を高めることは可能である。これに対して、子どもへの教育アスピレーションが高いグループは、年収が上がれば出生意欲を高めるということにはならない可能性が高い。なぜならば将来にわたる大学や留学などの高等教育費負担の重さが、中程度収入のグループの出生意欲を低下させて

<sup>10</sup> 子どもがどの程度の教育を受けることを期待するか。

しまう。このグループには、大学進学や留学などの高等教育費の負担軽減が希望する子ども数の実現に、特に第3子の出生意欲を高めることになる。

**【図表 2-27】年収階層別の子育てや教育費が出生に及ぼす影響**

年収階層別グループ	子育て費用や教育費が出生へ及ぼす影響	経済的負担の軽減策
低いグループ (夫婦年収400万円未満)	直接の子育て費用が子どもの数を抑制する要因に。年収が低いほど、「子育てや教育にお金がかかりすぎる」という回答が増加	子育て費用の軽減
中程度のグループ (夫婦年収400万円以上 ～1000万円未満)	子どもへの大学進学期待や留学機会が子どもの数を抑制する要因に	高等教育への負担軽減
高いグループ (夫婦年収1000万円以上)	教育費負担での出生力への影響は特に認められず	

(出所) 内閣府経済社会総合研究所「夫婦の出生力の低下要因に関する分析」をもとに年金シニアプラン総合研究機構が作成

## 7 まとめ

わが国は少子化が進行しており、2013年の出生数は103万人と過去最低を更新した。合計特殊出生率は一時的要因から足元で幾分持ち直しの動きもみられるが、今後は再び低下傾向をたどるとみられる。

少子化の要因としては、①非婚化・晩婚化の進行、②各夫婦の出生数の減少があげられる。非婚化・晩婚化の動きは顕著で、未婚率は2000年代以降大幅に上昇している。2010年時点の男性の未婚率は20%と5人に1人が、また女性は10%と10人に1人が未婚である。また、晩婚化については、平均初婚年齢が2013年時点で男性が33歳、女性が31歳弱と上昇傾向が続いている。

若年層(35歳未満)の結婚への意欲については、一生独身でいるという回答が1990年代前半に増加していたが、その後は下げ止まってきており、結婚への意欲は依然として底堅いといえる。また、結婚希望者の結婚の時期についても先送りの兆候はみえない。結婚の希望は持っているが、結婚できない、結婚しない理由として、経済面の不安と異性との出会いの少なさがあげられる。

まず経済面の不安は、日本経済のデフレの長期化や企業のリストラ、雇用形態の多様化などが影響していると思われる。年収と既婚率の関係等から、結婚には「年収300万円の壁」が存在すると思われる。非正規雇用者はこの「年収300万円の壁」を超えることが難しい。非正規労働者の増加は、特に男性の未婚率の上昇の一因になっていると推察される。

次に異性との出会いであるが、きっかけとして見合い結婚は減少し、職場や仕事を通じてや友人・兄弟姉妹を通じてなど身近なところから結婚相手を探すというのが全体の7割を占

めるようになってきており、これらを意識した結婚相手探しが重要になってこよう。結婚に踏み切ったきっかけについては、25歳未満の夫婦では「子どもができた」ことが半数を占めているが、25歳以上では「年齢的に適当な時期に至った」という判断が働いている。

子どもの出生数については、夫妻の結婚年齢が高いほど子どもの数は少なくなる傾向がある。晩婚化が少子化に影響しているとみてよさそうだ。出生子ども数の分布は、半数を超える夫婦が2人の子どもを生んでいる。出生子ども数が3人の夫婦の割合は減少傾向にある。アンケート調査によれば理想の子ども数は2010年時点で2.42人である。理想の子ども数を持ってない理由としては、子育て・教育の負担が特に若年層で多く、年齢が高くなると高齢や身体的な理由が増える。子育て・教育費の負担と出生に及ぼす影響を夫婦年収別にみた結果として、年収の低いグループ（400万円未満）では直接子育て費用にかかわる部分をサポートする必要があり、夫婦年収が中程度のグループ（400万円以上1000万円未満）では大学進学や留学などの高等教育費の負担軽減が出生数の増加に効果的な方策と考えられる。



# 第3章 これまでとられてきた少子化対策

## 1 戦後の人口問題に関する認識の変遷

戦後の人口政策を振り返ってみると<sup>11</sup>、1974年4月に戦後2番目の人口白書『日本人口の動向—静止人口をめざして—』がまとめられた。副題にもあるように世界の人口爆発を食い止めるために日本も人口の抑制に努力して、人口が増えも減りもしない「静止人口」を実現することが目標とされた。純再生産率<sup>12</sup>を0.96まで引き下げることができれば2010年までは人口は増加するが、それ以後は減少に転じると予測した。この報告を受けて、1974年7月に日本人口会議が開催され、会議の結果、「子どもは2人まで」を国民的合意で達成すべしとの大会宣言を採択した。

1975年には合計特殊出生率は2を下回り、その後の少子化の始まりとなった。低い出生率に対して危機感を抱くようになったのは1990年である。前年の出生率が公表され、丙午の影響が出た1966年(1.58)を下回る1.57まで低下したためである。それ以降「1.57ショック」と呼ばれるようになった。1992年の『国民経済白書』は「少子化社会の到来、その影響と対応」という副題をあげて少子化問題を取り上げた。

【図表 3-1】人口問題に関する認識の変遷

発行年	白書のタイトル	出生率に関する記述	当時認識されていた課題
1959 昭和34	人口白書 —転換期日本の人口問題—	合計特殊出生率は1962年に最低となり、その後は不変と仮定。1985年以後、人口は減少と推計	戦後ベビーブーム世代の労働市場への参入、労働供給の過剰感
1974 昭和49	日本人口の課題 —静止人口を目指して—	昭和50年代に出生率はわずかに上昇。しかし低位推計では昭和39年(純再生産率0.96)と同程度の水準が持続	エネルギー、資源、食糧の需給問題⇒人口収容力の問題⇒静止人口の実現が望ましい
1984 昭和59	日本の人口・日本の社会 —高齢化社会の未来図—	昭和58年までの出生率低下は、低下要因の解消により再び安定状態に戻る	高齢化社会への対応。世界の人口問題への配慮
1988 昭和63	日本の人口・日本の社会 昭和63年版 —高齢化社会の未来図—	出生率は依然低下。2000年に向け第2次ベビーブーム世代が親になる。晩婚化が止まり、夫婦の子供数が変わらなければ出生率は緩やかに上昇	高齢化の急速な進展。その大きな原因である出生率の低下への関心の集まり
1988 昭和63	日本の人口・日本の家族	最近の出生率低下は晩婚化、結婚・出産適齢層の有配偶率低下が原因。夫婦の出生抑制の影響はそれほど大きくない	家族形態の変化と家族を巡る経済社会の変化、急激な高齢化の進行を緩和、家族基盤の充実を図る方法の模索
1992 平成4	国民経済白書 —少子化社会の到来、その影響と対応—	「1.57ショック」、少子化の進行	少子化の背景の検討、子供を安心して育てていける環境整備の必要性

(出所) 鬼頭宏 (2014)

<sup>11</sup> ここでは主に鬼頭宏 (2014) から引用する。

<sup>12</sup> 純再生産率とは、母親年齢になるまでの死亡を考慮した女兒の数を示す。

出生率の低下を回避できなければ人口は減少することは1974年時点ですでにわかっていたといわれている。人口増加の抑制に目途がついたところで出生率の低下に歯止めをかけて人口置換水準へ回帰させる戦略が遅れたことについて、鬼頭宏(2004)は次の3点を指摘している。第一は、静止人口を国家目標にしたため、人口が増加している間は出生率の回復へ目標を変えるタイミングを逸した可能性があること。第二は、戦時中の「産めよ、増やせよ」の政策への抵抗感から出生率引上げを目標とした人口政策に対して慎重であったと考えられること。第三は、厚生省人口問題研究所の将来人口推計が楽観的であったこと。第1次石油危機以後、合計特殊出生率は2を割って低下し続けるが、1976年、81年、86年の将来人口推計(中位推計)はいずれも出生率の低下は一時的で、速やかに回復すると予測していた。76年と81年の推計は、合計特殊出生率は2.1に回復、86年推計では2.0を維持できるとしていた。

## 2 エンゼルプランと新エンゼルプラン

1990年の「1.57ショック」を契機に、政府は出生率の低下と子どもの数の減少傾向を「問題」として認識し、仕事と子育ての両立支援など子どもを生み育てやすい環境づくりに向けての対策の検討を始めた。

### 2.1 エンゼルプラン

1994年に、今後10年間で取り組むべき基本的方向と重点施策を定めた「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン)が策定された。エンゼルプランにおいて、少子化の原因は晩婚化の進行と夫婦の出生力の低下にあるとし、その要因として①女性の職場進出と子育てと仕事の両立の難しさ、②育児の心理的、肉体的負担、③住宅事情と出生動向、④教育費の子育てコストの増大をあげている。このような当時の認識は、現在においても少子化の要因と考えられているものと共通する部分が多い。

エンゼルプランを実施するため、保育の量的拡大や低年齢児(0~2歳児)保育、延長保育等の保育の充実、地域子育てセンターの整備等を図るための「緊急保育対策等5か年事業」が策定されて、1999年度を目標年次に整備が進められることとなった。エンゼルプランは主として保育等の子育て支援が中心の政策目標であったといえよう。

### 2.2 新エンゼルプラン

1999年には、「少子化対策推進基本方針」と、この方針に基づく重点施策の具体的実施計画として「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」(新エンゼルプラン)が策定された。

「少子化対策推進基本方針」では、この方針の策定の目的を「近年の出生率の低下は、将来の我が国の社会経済に広く深刻な影響を与える懸念」があると危機感を訴えている。少子化の原因と要因について、出生率の低下の主因は晩婚化の進行等による未婚率の上昇にあり、その背景には仕事と子育ての両立の負担感の増大や子育ての負担感の増大があるとしてい

る。前述のエンゼルプランと同様に、いま振り返ると分析結果に物足りなさを感じる。基本的視点には、結婚や出産は当事者の自由な選択に委ねられるべきものとしているが、危機感を抱くほどの深刻な状況にもかかわらず、依然として少子化対策としては間接的な環境整備にとどまっているように思えてならない。結果的に期待されたほどの効果が表れなかったことがもどかしさを感じさせるのかもしれない。

新エンゼルプランは、従来のエンゼルプランと緊急保育対策等5か年事業を見直したもので、2000年度から2004年度までの5か年の計画であった。最終年度に達成すべき目標値の項目には、これまでの保育関係だけでなく、雇用、母子保健、相談、教育等の事業も加えた幅広い内容になった。

**【図表 3-2】 新エンゼルプランの具体的実施計画**

1. 保育サービス等子育て支援サービスの充実

事項	現状(平成11年度)	目標(平成16年度)
①低年齢児(0-2歳児)の受入れ枠拡大	58万人	68万人
②多様な需要にこたえる保育サービスの推進		
・延長保育の推進	7,000カ所	10,000カ所
・休日保育の推進	100カ所	300カ所
・乳幼児健康支援一時預かりの推進	450カ所	500市町村
・多機能保育所等の整備	1,600カ所	2,000カ所
③在宅児も含めた子育て支援の推進		
・地域子育て支援センターの整備	1,500カ所	3,000カ所
・一時保育の推進	1,500カ所	3,000カ所
・放課後児童クラブの推進	9,000カ所	11,500カ所

2. 母子保健医療体制の整備

事項	現状(平成11年度)	目標(平成16年度)
・国立成育医療センターの整備等		13年度開設
・周産期医療ネットワークの整備	10都道府県	47都道府県
・小児救急医療支援の推進	118地区	360カ所
・不妊専門相談センターの整備	24カ所	47カ所

3. 仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備

事項	現状(平成11年度)	目標(平成16年度)
①育児休業取得と復帰しやすい環境の整備		
・育児休業給付の見直し	25%	40%
②子育てのための時間確保推進等		
・事業主による子育て支援の促進	—	数値目標なし
・子育てのための時間確保の推進	—	数値目標なし
・労働時間の短縮等の推進	—	数値目標なし
・子どもの看護のための休暇制度の検討	—	数値目標なし
③出産・子育てのため退職した者に対する再就職支援	22都道府県	47都道府県

以下、省略

(出所) 厚生労働省

### 3 少子化社会対策大綱

2003年に、少子化社会において講じられる施策の基本理念を明らかにし、少子化に的確に対処するための施策を推進するために、議員立法によって「少子化社会対策基本法」が制定された。

2004年に少子化対策基本法に基づき、「少子化社会対策大綱」が閣議決定された。この大綱では、子どもが健康に育つ社会、子どもを生み、育てることに喜びを感じることでできる社会への転換を喫緊の課題とし、少子化の流れを変えるための施策に集中的に取り組むこととした。大綱では、「4つの重点課題」を提示している<sup>13</sup>。①若者の自立とたくましい子どもの育ち、②仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し、③生命の大切さ、家庭の役割等についての理解、④子育ての新たな支え合いと連帯、があげられている。このうち①と③は子どもの成長や教育には重要ではあるが、少子化対策に直接結びつくのかについては今振り返っても疑問が残るところである。

### 4 その後の少子化対策

#### 4.1 「新しい少子化対策について」

2005年には、1899（明治32）年に人口動態の統計をとり始めて以来、初めて出生数が死亡数を下回り、出生数は106万人、合計特殊出生率は1.26と、いずれも過去最低を記録した。こうした予想以上の少子化の進行に対処し、少子化対策の抜本的な拡充、強化、転換を図るため、2006年に、少子化社会対策会議において「新しい少子化対策について」が決定された。

この対策では、①「家族の日」・「家族の週間」の制定などによる家族・地域のきずなの再生や社会全体の意識改革を図るための国民運動の推進および②妊娠・出産から高校・大学生期に至るまでの年齢進行ごとの子育て支援策を掲げたが、特に前者については、少子化対策にどの程度寄与するのか判然としない部分が多いように思われる。

#### 4.2 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

2006年推計の将来推計人口において示された少子高齢化の厳しい見通しなどを踏まえて、2007年に少子化社会対策会議において「子どもと家族を応援する日本」重点戦略が取りまとめられた。

重点戦略では、就労と出産・子育ての二者択一構造を解決するために、①仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）<sup>14</sup>の実現と、②包括的な次世代育成支援の枠組みの構築（親の就労と子どもの育成の両立および家庭における子育てを包括的に支援する仕組み）を同時並行的に取り組んでいくことが不可欠であるとされた。前者については、ワーク・ライフ・バランス憲章とワーク・ライフ・バランス推進のための行動指針が政労使の代表等らで構成

<sup>13</sup> このほかに「3つの視点」と「28の具体的行動」も提示されている。

<sup>14</sup> 以下、ワーク・ライフ・バランスと記述する。

されるワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議で決定された。また、重点戦略を踏まえて 2008 年には「新待機児童ゼロ作戦」も発表された。

#### 4.3 子ども・子育てビジョン<sup>15</sup>

「子ども・子育てビジョン」は 2010 年に取りまとめられたもので、①子どもが主人公、②「少子化対策」から「子ども・子育て支援」へ、③生活と仕事と子育ての調和の 3 点を念頭に、従来の家族や親が子育てを担う枠組みから社会全体で子育てを支える枠組みに変えていくことが謳われた。

このうち②については、“これまで「少子化対策」として、さまざまな計画の策定や対策が講じられてきたが、それが目に見える成果として、生活の中では実感できない現状にある”、“若者が雇用など将来の生活に不安を抱き、結婚や出産に関する希望の実現をあきらめ、子育て当事者が悩みを抱えながら苦勞しているという現実がある”との認識に立って、“これまで進められてきた少子化対策の視点からは、真に子ども・若者のニーズや不安、将来への希望に応える政策を生み出すことはできなかった”と過去の少子化対策について省察している。

そのうえで、“各種調査によれば、多くの若者が将来家庭を持つことを望み、希望する子どもの数は平均 2 人以上となっている。子ども手当等の支援と教育・保育等のサービスとを車の両輪にして子ども・若者・子育てを応援していく”と具体策を提示している。

③については、“若者の雇用を確保し、出産と子育ての環境を整備すると同時に、男性と女性の仕事と生活の両方を調和（ワーク・ライフ・バランス）させていくことが、安定的で持続可能な経済社会の実現へつながる”との考え方を示している。

「子ども・子育てビジョン」の概要や数値目標については、図表 3-3 および 3-4 に列挙したが、そのなかで注目されるのが、①「子ども手当」を創設と高校の実質無償化、および②非正規雇用対策（正規雇用への転換促進、非正規雇用の待遇格差の是正等）や若者の就労支援（キャリア教育・職業教育、ジョブカフェ等によるフリーター等の就労支援）の実施であろう。ただし、数値目標の進捗については現時点でも依然厳しい状況にある。たとえば年次有給休暇取得率は、現状（2007 年）の 47.7%から 2011 年には 60%、2017 年には完全取得という目標が設定されているが、2014 年の実績は 48.8%と前年（2013 年）の 47.1%から上昇はしているものの目標値を大幅に下回っている。週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合については、現状（2007 年）の 10.0%から 2011 年は 2 割減（8%）、2017 年には半減（5%）とする目標だったが、2013 年の実績値は 8.8%と 1 割強の減少にとどまっている。

---

<sup>15</sup> 「子ども・子育てビジョン」は、少子化対策基本法（平成 15 年法律第 133 号）第 7 条の規定に基づく「大綱」として定められた。

[図表 3-3] 子ども・子育てビジョンの概要

<p>1. 子どもの育ちを支え、若者が安心して成長できる社会へ</p> <p>(1) 子どもを社会全体で支えるとともに、教育機会の確保を</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子ども手当の創設</li> <li>・高校の実質無償化、奨学金の充実等、学校の教育環境の整備</li> </ul> <p>(2) 意欲を持って就業と自立に向かえるように</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規雇用対策の推進、若者の就労支援(キャリア教育・ジョブ・カード等)</li> </ul> <p>(3) 社会生活に必要なことを学ぶ機会を</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校・家庭・地域の取組、地域ぐるみで子どもの教育に取り組む環境整備</li> </ul>
<p>2. 妊娠、出産、子育ての希望が実現できる社会へ</p> <p>(4) 安心して妊娠・出産できるように</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・早期の妊娠届出の勧奨、妊婦健診の公費負担</li> <li>・相談支援体制の整備(妊娠・出産、人工妊娠中絶等)</li> <li>・不妊治療に関する相談や経済的負担の軽減</li> </ul> <p>(5) 誰もが希望する幼児教育と保育サービスを受けられるように</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・潜在的な保育ニーズの充足も視野に入れた保育所待機児童の解消(余裕教室の活用等)</li> <li>・新たな次世代育成支援のための包括的</li> <li>・一元的な制度の構築に向けた検討</li> <li>・幼児教育と保育の総合的な提供(幼保一体化)</li> <li>・放課後子どもプランの推進、放課後児童クラブの充実</li> </ul> <p>(6) 子どもの健康と安全を守り、安心して医療にかかれるように</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小児医療の体制の確保</li> </ul> <p>(7) ひとり親家庭の子どもが困らないように</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童扶養手当を父子家庭にも支給、生活保護の母子加算</li> </ul> <p>(8) 特に支援が必要な子どもが健やかに育つように</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある子どもへのライフステージに応じた一貫した支援の強化</li> <li>・児童虐待の防止、家庭的養護の推進(ファミリーホームの拡充等)</li> </ul>
<p>3. 多様なネットワークで子育て力のある地域社会へ</p> <p>(9) 子育て支援の拠点やネットワークの充実が図られるように</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・乳児の全戸訪問等(こんにちは赤ちゃん事業等)</li> <li>・地域子育て支援拠点の設置促進</li> <li>・ファミリー・サポート・センターの普及促進</li> <li>・商店街の空き店舗や学校の余裕教室・幼稚園の活用</li> <li>・NPO法人等の地域子育て活動の支援</li> </ul> <p>(10) 子どもが住まいやまちの中で安全・安心にらせるように</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・良質なファミリー向け賃貸住宅の供給促進</li> <li>・子育てバリアフリーの推進(段差の解消、子育て世帯にやさしいトイレの整備等)</li> <li>・交通安全教育等の推進(幼児二人同乗用自転車の安全利用の普及等)</li> </ul>
<p>4. 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ(ワーク・ライフ・バランスの実現)</p> <p>(11) 働き方の見直しを</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「行動指針」に基づく取組の推進</li> <li>・長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進・テレワークの推進</li> <li>・男性の育児休業の取得促進(パパ・ママ育休プラス)</li> </ul> <p>(12) 仕事と家庭が両立できる職場環境の実現を</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の定着</li> <li>・一般事業主行動計画(次世代育成支援対策推進法)の策定</li> <li>・公表の促進・次世代認定マーク(くるみん)の周知・取組促進</li> <li>・入札手続等における対応の検討</li> </ul>

(資料) 厚生労働省

[図表 3-4] 子ども・子育てビジョンの数値目標

1. 潜在的な保育ニーズに対応した保育所待機児童の解消

事項	現状	目標(平成26年度)
○平日昼間の保育サービス(認可保育所等) (3歳未満児の保育サービス利用率)	215万人 (75万人(24%))	241万人 (102万人(35%))
○延長等の保育サービス	79万人	96万人
○病児・病後児保育(延べ日数)	31万日	200万日
○認定こども園	358カ所	2000カ所以上
○放課後児童クラブ	81万人	111万人

2. 男性の育児参加の促進

事項	現状	目標(平成26年度)
○週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10%	半減(H29)
○男性の育児休業取得率	1.23%	10%(H29)
○年次有給休暇取得率	47.7%	完全取得(H29)
○6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間 (1日当たり)	60分	2時間30分(H29)

3. 子育てしやすい働き方と企業の取組

事項	現状	目標(平成26年度)
○第1子出産直前後の女性の継続就業率	38%	55%(H29)
○次世代認定マーク(くるみん)取得企業数	652企業	2000企業

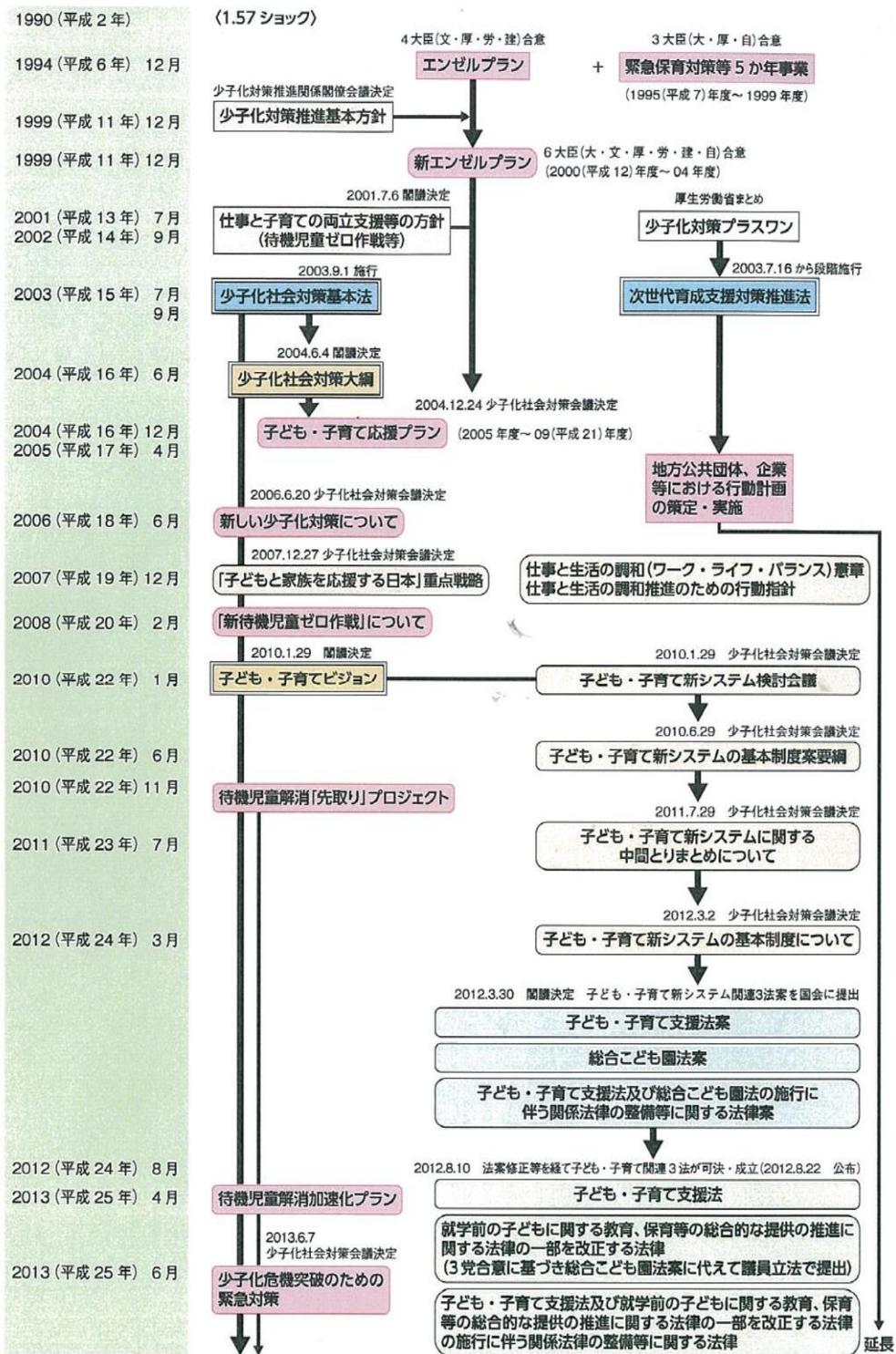
(注) 上記3項目以外の「安心できる妊娠と出産」、「社会的看護の充実」、「地域の子育て力の向上」は省略。

(資料) 厚生労働省

## 5 まとめ

前節まで1990年の「1.57ショック」以降の少子化対策の推移についてみてきた。一連の対策の推移を整理したのが図表3-5である。今までとられてきた少子化対策は様々に名称を変えながら策定・実施されてきたが、総じていえるのは、少子化の進行に歯止めをかける、ひいては出生数を増加に転じさせるような効果が残念ながら表れていないことである。戦前・戦中の「産めよ・増やせよ」の国家目標に対する国民の心理的な抵抗感もあって、国は少子化への危機感を有していたにもかかわらず、なかなか思い切った対策を打ち出すことが難しかった点はしばしば指摘される点である。

【図表 3-5】少子化に対するこれまでの取り組み



(出所) 内閣府「平成 25 年版 少子化の状況及び少子化への対処施策の概況」

1990 年代半ばにエンゼルプランを策定した当時においても、少子化に関する現状認識に大きな祖語があったとは思われない。少子化の原因は、非婚化・晩婚化と出生率の低下であ

り、前者の背景にはデフレの長期化や非正規雇用者の増大による雇用・所得面での不安や異性との出会いの難しさがある。後者の背景には、子育て・教育に関する心理的・経済的な負担、特に女性にとって仕事・家事・育児の3つの両立の困難さが存在する。これらは、基本的に現時点でも変わっていない。ただし、問題が複合的で多岐にわたることから抜本的かつ効果的な対策を立てることが難しいのである。

おおむね5年ごとに新たな計画が策定されているが、実施された対策が実際にどの程度効果があったのかについて検証が行われていない点は非常に問題である。もちろん人口問題であるので効果が表れるのに時間を要すことや、計量的な効果測定が非常に難しいことはずけるが、検証可能な分野・項目については適宜実施していくことが、後々の対策の策定を検討するうえで不可欠であると思われる。



## 第4章 最近打ち出された少子化対策および現在検討されている少子化対策

### 1 少子化危機突破のための緊急対策

「少子化危機突破のための緊急対策」は、第2次安倍内閣が発足して約半年後の2012（平成25）年6月に少子化社会対策会議<sup>16</sup>が決定したものである。現状認識として、わが国は社会経済の根幹を揺るがしかねない「少子化危機」とも言うべき状況に直面しているとし、少子化等による人口構造の変化は、わが国の社会経済システムにも深く関係する問題であり、直接的には年金、医療、介護に係る経費など社会保障費用の増大を招くとともに、経済成長への深刻な影響も懸念されるという点で、社会的課題であるということを念頭に置いた対策が必要である、と危機感を前面に出した記述をしている。

一方、政策対応については、政府はこれまでも少子化対策に継続的に取り組んできたが、少子化の進行に十分に歯止めがかかっていないと、「子ども・子育てビジョン」の時と同様に対策の効果がなかなか現れないことを認めている。

#### 1.1 基本方針と対策の狙い

基本方針として、これまで取り組んできた①子育て支援と②働き方改革については、待機児度解消や、長時間労働の抑制等のさらなる強化が必要とし、政策ニーズが高く、出生率への影響が大きいとされる③結婚・妊娠・出産にかかわる課題は、これまでの取組が弱いと現状分析をしている。これを受けて、緊急対策の柱として①子育て支援と②働き方改革をより一層強化するとともに、③結婚・妊娠・出産を加えた「3本の矢」として推進するとしている。

対策の狙いは、①結婚・妊娠・出産・育児の「切れ目ない支援」および②「第1子・2子・3子以降」のそれぞれに対応した支援の総合的な政策の充実・強化を目指すことである。これらの取組にあたっては、当事者だけでなく、家族・地域・職場が積極的に支援していく環境づくりが重要だとしている。

#### 1.2 「子育て支援」の強化

3本の柱のうちの「子育て支援」の強化については、都市部を中心とした待機児度解消の加速化を図るとして、平成26年度までに約20万人分の保育を整備し、さらに29年度までに約40万人分の保育の受け皿を確保する。その際には、株式会社を含む多様な主体で施設

---

<sup>16</sup> 少子化社会対策会議は、2003（平成15）年9月に施行された少子化社会対策基本法により少子化社会対策を総合的に推進するために設置されたものであり、内閣総理大臣を会長とし、全閣僚が委員に任命されている。

具体的には、少子化社会対策会議において、少子化社会対策大綱の案の作成、少子化社会対策について必要な関係行政機関相互の調整並びに少子化社会対策に関する重要事項の審議及び少子化に対処するための施策の実施の推進が行われることになっている。

整備をする。また、多子世帯への支援について、特に3子以上世帯に対して子育てにかかる費用負担の軽減など様々な支援を展開していく。

### 1.3 「働き方改革」の強化

「働き方改革」の強化については、子育てと仕事の「両立支援」として男女が子育てをしながら仕事の責任を果たすことが可能になるよう、長時間労働の抑制やテレワークの活用等による働き方の柔軟化など働き方の改革が必要である。また、子どもが3歳になるまで男女とも育児休業や短時間勤務を取得しやすいよう企業における環境整備を働きかけ、パートタイマーなど非正規労働者も育児休業が取れる職場環境づくりを進める。また、両立支援の取組を行うことに課題が多い中小企業への配慮が必要であり、育児休業者の代替要員確保のための助成を行う。男性の働き方の見直しも重要であり、子育て期をはじめとして男性の働き方の見直しや意識改革を進めていく必要がある。仕事と子育ての両立支援のほか、長時間労働の抑制や多様で柔軟な働き方の促進等のワーク・ライフ・バランス施策を推進する。他には、企業による「女性登用」の促進とロールモデル（女性がキャリア形成をしていくうえで目標となる社員）等の普及が盛り込まれているが、いずれも少子化対策と直接関係があるのか疑問に感じる部分も見受けられる。

### 1.4 「結婚・妊娠・出産支援」

「結婚・妊娠・出産支援」については、結婚を希望する者が結婚できるように若者の経済面における安定確保に向け、自立に向けた支援、正規雇用化やキャリア形成等の支援を継続するとともに、全国レベルでの結婚・妊娠・出産支援の情報共有を行う。「産後ケア」の強化では、産院退院後の悩みや孤立からの育児不安等は、第2子以降の出生行動に影響を与えるとの指摘をもとに、電話や対面相談等による必要な支援を行うとしている。

### 1.5 財源確保の問題

3本の柱のうちの「子育て支援」の強化については、2015（平成27）年4月に「子ども・子育て支援新制度」を施行するが、当初は同時期に7%から10%に引き上げられる消費税による財源（0.7兆円）を含めた1兆円程度を予定していた。ところが、経済情勢から消費税の引き上げが先送り（2016年10月）されたことから、同支援制度の施行も延期される懸念が浮上していた。しかし、4月の実施が決まり、消費税引き上げ延期による不足財源については、税収の上振れ分を充てるといった案のほか、つなぎ国債の発行や他の事業予算の削減等により対応する案などが検討されている。

## 2 『選択する未来』

2014（平成26）年11月に経済財政諮問会議の専門委員会である「選択する未来」委員会が報告書『未来への選択』をまとめた。副題は「人口急減・超高齢化社会を超えて、日本発成長・発展モデルを構築」となっている。この委員会は、アベノミクスが目指す脱デフレ・

経済再生のさらにその先の中長期的な経済社会の姿である 50 年後の日本の未来像と、2020 年頃までに取り組む課題を中心に検討を行っている。“「未来」を「人口」に結びつけて描く”ことをキーコンセプトにして、アプローチは“人口、経済、地域社会を巡る課題に一体的に取り組む”こととしている。以下では特に人口関連の事項について記す。

## 2.1 人口急減の克服に係る目標、目安

数値的な目標、目安と時間軸については、人口急減・超高齢化を克服し、人口が 50 年後においても 1 億人程度の規模を有し、将来的に安定した人口構造を保持することを目指すべきであるとしている。1 億人程度とする意味について、一つは若者の希望がかなえられることが大切だということで、仮に希望通りに 9 割の若者が結婚して 2 人超の子どもを生み育てる状況が実現したとすれば、人口減少のスピードは大きく緩和されて 50 年後の人口は 1 億人程度となり、その後人口の減少は収まると推計されるからだ。

もう一つは、人口構造が安定することの重要性である。仮に 50 年後に 1 億人程度の人口規模が維持されるとした場合、その時点の人口構造は 65 歳以上の割合が全体の 3 分の 1、65 歳未満の割合が全体の 3 分の 2 となり、年齢階層と年齢階層別の比率がほぼ等しくなって、人口の不均衡がほとんど解消されて、さまざまな課題に対する解決の道筋がつけやすくなるとしている。

目安となる数値<sup>17</sup>として以下のものがあげられている。①年少人口は、目標に沿って人口が推移した場合、2020 年代初めには年少人口の減少は止まる。50 年後に年少人口比率は現状のままでは 10%を割り込むが、2020 年代以降微増に転じた場合には 15~16%となり、現在よりも子どもが多く、少しずつ子どもの比率が高まっていく社会になる。

②高齢化率は、目標に沿って人口が推移した場合、2040 年代後半に 34%程度でピークアウトして、その後は低下し始める。

③生産年齢人口は現在 62%であるが、人口の急減や超高齢化の下では低下傾向は続いて将来的に 50%を下回ることになるが、人口急減・超高齢化を克服することができれば、50%を下回ることなく、2040 年代半ばには緩やかな増加に転じることになる。

④人口減少数は、現在のままでは 2020 年代初めに年 60 万人減、2040 年頃には年 100 万人減に達してしまう。減少テンポは急ピッチであるが、仮に 2020 年代初め頃の人口減少数が年 30 数万人程度に抑えられた場合には、2040 年頃の年 60 万人減がボトムになり、その後は減少幅が小幅になっていく。50 年後でも年 40 万人程度は減少するが、さらにその一世代後、今世紀中には横ばいに転じて人口減少は収束する見込みである。

以上のような目安に照らして、2020 年頃までにトレンドが変わり、2040 年頃にピークアウト、あるいはボトムアウトするような変化が認められれば、50 年後においても人口は 1 億人程度の規模を有し、将来的に安定した人口構造が保持される方向に向かっているとされている。

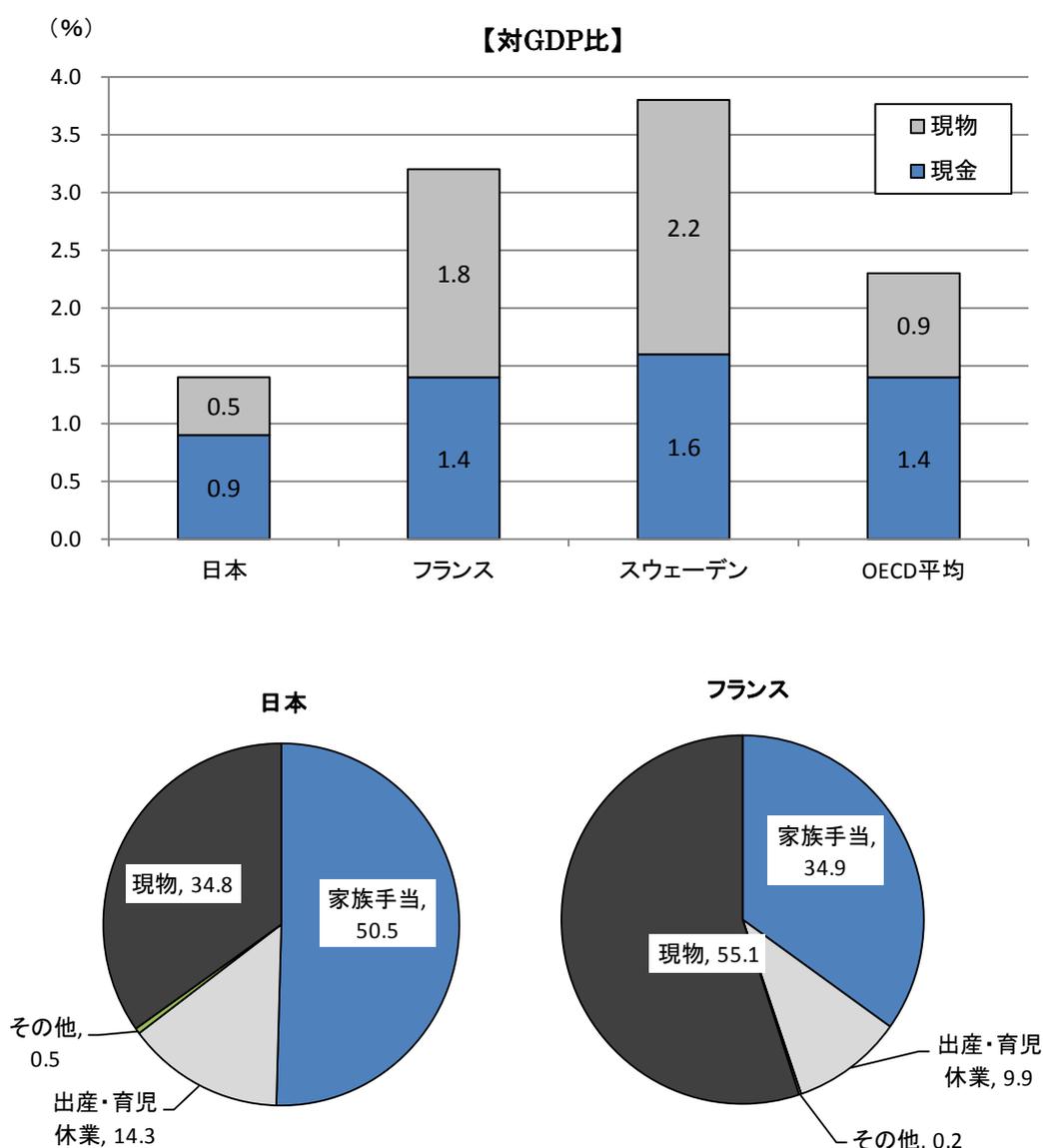
---

<sup>17</sup> 年少人口比率は 0~14 歳人口/総人口、高齢化率は 35 歳以上人口/総人口、生産年齢人口比率は 15~64 歳人口/総人口である。

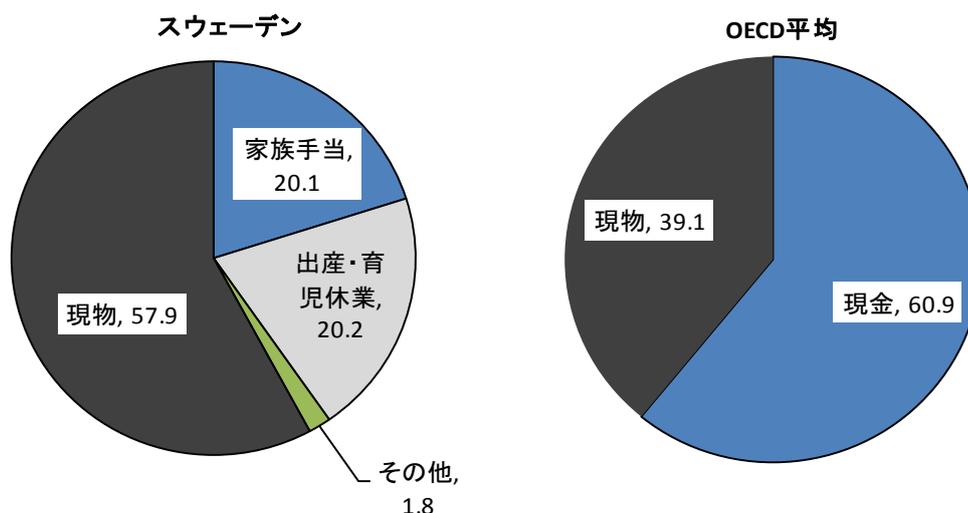
## 2.2 少子化対策の倍増

少子化対策の目安として家族関係社会支出<sup>18</sup>をあげ、2020年頃をめどに早期の倍増を目指すとしている。なお、OECDの社会支出統計（図表4-1参照）によると、2009年度の家族関係社会支出の対GDP比率は、スウェーデン3.8%、フランス3.2%、OECD平均2.3%に対して、日本は0.96%にとどまっている。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2011年度の日本の同比率は1.35%である。また、家族関係社会支出の対交連関係支出の割合は、スウェーデン0.36、フランス0.26、OECD平均0.36に対して、日本は0.12である。

【図表4-1】家族関係政府支出の国際比較



<sup>18</sup> 「家族関係社会支出」とは、出産・子育て支援として制度に基づき行われる現金給付および現物給付の合計をいう。現状の少子化対策においてそれぞれ具体例をあげると、現物給付には家族手当と出産・育児休業関連があり、前者は児童手当、児童扶養手当が、後者は出産手当金、育児休業給付がある。また、現物給付には保育所運営費、児童福祉施設整備費などがある。



(注) 1. 2009年の数値で、日本のみ2011年度。

2. 家族関係政府支出は、家族を支援するために支出される現金給付および現物給付（サービス）を指す。
3. 「現金給付」の「家族手当」は児童手当、児童扶養手当など、「出産・育児休業」は出産手当金、育児休業給付など、「現物給付」は保育所運営費、児童福祉施設整備費など。

(出所)OECD「Social Expenditure」、国立社会保障・人口問題研究所「平成23年度社会保障費用統計」

出産、子育て支援を社会保障の柱としてしっかりと位置づけて、そのうえで医療、介護をはじめとする効率化・重点化、資源配分の重点の高齢者から子どもへのシフト、社会保障制度全体として受益と負担の均衡のとれた制度に再構築していくとしている。前出の図表4-1の通り、日本の場合はOECD諸国平均に比べて、家族手当、出産・育児休業関連の現金給付の割合が大きく、現物給付の割合が小さいことがわかる。当該報告書では、保育サービスメニューの拡大など現物給付の拡大が課題だとしている。

### 2.3 具体的な取組提案と対策の評価

これまでの少子化対策は就労に際しての子育て支援に集中しているが、結婚、出産に係る支援や子どもを産み育てていくような環境整備など、取り組むべき課題は多岐にわたっており、少子化対策の倍増に踏み出しながら、できる限りの取組をすすめるべきだとしている。具体的には、地域の実情に応じた対応強化、妊娠、出産に関する知識普及、企業による子育て支援、若者支援の促進、教育への社会的支援をあげている。

少子化対策の評価については、対策に即効性を期待することは難しいが、粘り強い取組で推進できるように検証・評価していくことが重要である。地域においても合意が得られる場

合には、人口の自然増減数や社会増減数の動向に照らして検証、評価する取組も望まれる<sup>19</sup>とされている。

### 3 新たな少子化社会対策大綱

少子化社会対策基本法において規定されている、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱策定に資するため、新たな少子化社会対策大綱策定のための検討会が昨年（2014）11月から今年（2015）1月にかけて6回開催され、第6回検討会<sup>20</sup>で「少子化社会大綱の策定に向けた提言（案）」が公表され、3月には閣議決定された。

#### 3.1 少子化の現状と展望

提言の冒頭で、少子化の厳しい現状と早急な対策の必要性について訴えている。少子化対策は、効果が出るまでに長い時間を要するが、早く取り組めば取り組むほど効果が上がる。一定の仮定を置いた試算結果として、出生率の向上が5年遅れるごとに、将来の定常人口はおおむね300万人ずつ減少することとなると記している。そして、将来世代の負担を緩和するためにも、今を生きる我々が、少子化対策の抜本的拡充に取り組む必要があるとしている。

#### 3.2 基本的な考え方～少子化対策は新たな局面へ～

基本的な考え方として、以下の4点を掲げている。①早期・集中的に少子化対策を進める、②ライフステージの各段階に応じ、一人ひとりを支援する、③地方自治体との連携を強化し、地域ごとの少子化対策を推進する、④社会全体で行動し、少子化対策に取り組む。ここでは、①と④の内容についてについて記載する。

「① 早期・集中的に少子化対策を進める」については、結婚・妊娠・出産・子育ての希望が実現できていない国民が多いという状況にしっかりと取り組み、希望がかなえられるようにしなければならないとして、このため、2015年から今後5年間で「少子化対策集中取組期間」と位置づける。従来の少子化対策の枠組みにとらわれず、福祉分野以外にも、教育、社会保障、社会資本整備、地方行財政、産業振興、税制などが、真に若者・子ども世代や次の世代のためになっているか、結婚や子育てがしやすい環境を実現する仕組みになっているかという観点から、制度・システムを見直していくことが必要である。平成27年度からは、「子ども・子育て支援新制度」が本格施行され、この制度では、少子化対策を社会保障の一つとして明確に位置付けて、安定財源を確保して、多岐にわたって量的拡大と質の向上を図る。また、国・地方自治体に加え、企業にも次世代育成の取組を求める「次世代育成支援対策推進法」が延長・充実される。

「④社会全体で行動し、少子化対策に取り組む」については、次世代を生き育てることや、妊婦、子供、子育てを大切にするという意識が社会全体で共有され、行動で示されることが重要であり、子供たちや子育てを通じて、地域の親世代や関係者、様々な住民が協力するこ

<sup>19</sup> 平成23年度時点で、19都道府県が出生率あるいは出生目標を設定している。

<sup>20</sup> 2015年1月28日開催。

とは、子育てしやすい地域が作られるだけでなく、地域の連帯や人々のつながりが強まり、地域全体の幸せや安全構築にもつながる。子供の健やかな育ちと子育てを支えることは、社会全体で取り組むべき最重要課題の一つであり、少子化問題を世代間対立の問題としてはならない。

### 3.3 重点的に取り組む課題

重点的に取り組む課題として、①地域の実情に即した取組の強化、②若い年齢での結婚・出産についての希望が実現できる環境の整備、③子育て支援における多子世帯への一層の配慮、④男女の働き方改革～特に男性に向けて～、の4項目をあげている。

まず、実効性のある少子化対策を進めるうえで重要なことは、地域が少子化対策の主役になるという視点を持ち、地域の実情に即した取組を進めていくことである。また、初婚年齢の上昇や、若い世代での未婚率の増加が、少子化の大きな要因であり、若者の結婚の希望がかなうような環境整備が極めて重要である。社会全体で子育て現役世代をしっかりと支えていくことが重要である。さらに、国民が抱く子供の数の希望を実現するためには、子供の数に伴って増加する経済的負担の問題に対応していく必要がある。男女が安心して働きながら、結婚・妊娠・出産・子育てができることが重要であり、そのために、まず、長時間労働の抑制が必要である。長時間労働については、経営者をはじめとした社会全体の意識の問題とも深くかかわっていて、従来の働き方に関する意義を含めた改革が必要不可欠である。

### 3.4 ライフステージの各段階に応じた支援

教育、仕事、結婚、妊娠・出産、子育ての5段階の支援策として、時系列的に整理している。①教育については、妊娠適齢期等に関する正しい知識を教育の中で提供し、ライフデザインについても学ぶ機会を提供する。また、家事・育児やキャリア形成、両者の両立についても学べる必要がある。

②仕事については、若い世代の経済的基盤を安定させることが結婚や子育てを安心して行うことにつながる。正規社員として働くことによる雇用の安定や、夫婦が共に働き続けながら、安心して子育てができる環境の整備が重要である。就労する場合に望むタイミングで望む働き方ができるという個人の希望がかなうような環境整備や支援が必要である。具体的な取組のうち、長時間勤務の抑制、短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方の実現、仕事と子育ての両立を後押しするための人事・評価制度の見直し、職場におけるマタニティハラスメント防止などが注目される。

③結婚については、若い世代の結婚の希望がかなう社会を実現する必要がある。そのためには、若い世代の男女の雇用の安定、収入の低い者や不安定な者に対する結婚生活の経済的安定への支援、男女の仕事と家庭の両立や継続就業支援などの取組が必要であり、具体的には関連情報の発信、コンサルティング支援、フリーターの正規雇用化や新卒者の就業の支援などがあげられている。

④妊娠・出産については、希望がかなうように適齢期での妊娠・出産を行いやすい環境の整備する必要がある。このために、正しい情報の提供を男女ともに行い、個別の相談でも対

応することで支援していく。また、正規・非正規を問わず、妊娠中や出産後も職場等において必要な配慮を受けながら仕事を継続できることが、妊娠・出産の安心につながる。

⑤子育てについては、子育てへの不安・負担感や孤立感が大きくなっているため、子育て現役世代をしっかりと支援していく必要がある。待機児童の解消を図ることや、行政の取組に加えてNPOや高齢者など多様な主体による子育て支援の充実が必要である。また、多子世帯に配慮しつつ、幼児教育やそれ以降の学校教育の費用を含め、子育てに係る経済的負担の軽減に取組む必要がある。

### 3.5 社会・地域・企業における取組

前節では時の流れに沿った取組についてふれたが、本節では社会・地域・企業という場所ごとの取組について述べる。提言（案）では、①妊婦、子供や子育てに温かい社会・地域づくり、②地域における少子化対策、③企業の取組、④男性の意識・行動、⑤ワーク・ライフ・バランスの5項目をあげている。

①妊婦、子供や子育てに温かい社会・地域づくりでは、妊娠・出産・子育てについて職場での不利益な扱いが行われることなく、積極的な支援が進むよう、マタニティハラスメントに関する指針など、関連労働法規の周知・遵守の徹底を求める必要があるとしている。

②地域における少子化対策については、地域が少子化対策の主役であるとの視点をもって、地域の実情に即して施策を充実していく必要がある。また、多くの地域は、都市部に比べ、通勤時間も短く、同居・近居など家族の支援も得やすいことから、仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスが実現しやすい環境にある。このような地域の強みを生かした少子化対策に取り組み、先進事例を全国に展開していくことが期待される。

③企業の取組では、働く場である企業において従業員が安心して結婚し、子どもを産み育てながら、働き続けられる環境が整えられることが重要である。平成27年4月に延長・充実される次世代育成支援対策推進法に基づき、各企業が定める行動計画の内容の充実が期待される。少子化対策の取組の効果を企業内で検証するための指標づくりを含めて、企業の少子化対策や両立支援の取組の見える化を進めるとともに、表彰等を活用しながら、企業が子育て支援に積極的になるようインセンティブを付与することが重要である。具体的な取組で注目されるのは、企業の少子化対策や両立支援の取組の見える化では検証ツールの普及、企業の子育て支援の取組に対するインセンティブでは表彰以外に公共調達、企業のワーク・ライフ・バランスや経営者、管理職、現場職員の働き方改革や意識改革では、「イクボス」や「子育て」を尊重するような人事評価を含む企業文化への転換などがあげられる。

④男性の意識・行動では、男性の長時間労働の割合が高いことが少子化の原因の一つになっているとして、経営者、管理職の意識改革・人事評価とともに、子供を持つ男性が、父親として子育ての当事者意識を持ち、育児を行うことが、少子化対策の観点から重要である。

⑤ワーク・ライフ・バランスについては、勤務時間の長さはもちろんのこと、育児休業を含めた休暇・休業のしやすさ、子育て期における転勤への配慮、勤務時間に通勤時間も加え仕事による拘束時間等を含めて考えていく必要がある。また、仕事のために家庭があるのではなく、家庭のために仕事があるのだという根本的な意識転換を行う必要もあろう。

### 3.6 少子化対策のその先に向けて

少子化対策全体の目標は、国が地方自治体や企業等と連携しながら取り組んでいくべきもので、この目標を踏まえて、個々の環境の整備に資する取組・施策については、数値目標を設定するとともに、その進捗をフォローアップしていく必要がある。

少子化対策予算の充実については、家族関係支出の対GDP比が出生率の回復を実現した諸外国に比べてわが国は低いことから、財源を確保する必要性を述べている。また、少子化対策予算の充実にあたっては、現物給付と現金給付のバランスを考慮していく必要があり、たとえば、子育て支援の充実や多子世帯に対する様々な現物給付を中心に充実することが考えられると指摘している。

少子化対策の予算を抜本的に拡充していくためには、少子化対策に取り組み、各種の施策を進めることで、どのような社会が実現されるのか、人々の暮らしがどのように変わるのかを丁寧に説明していき、国民の理解を深めていくことが不可欠である。

## 4 まとめ

本章では最近打ち出された3つの少子化対策・提言の内容について記載したが、その内容を手短かに評価してみたい。

わが国は社会経済の根幹を揺るがしかねない「少子化危機」に直面しているが、過去の様々な対策の効果はなかなか現れていない。特に、出生率への影響が大きいとされる結婚・妊娠・出産にかかわる課題についての取組が弱い。都市部を中心とした待機児童の早期解消に加えて、「働き方の改革」が不可欠である。

このなかで、特に男性を中心とした長時間労働の抑制や多様で柔軟な働き方の促進などワーク・ライフ・バランスを推進することが重要になってくるとして、男性の働き方の見直しに言及している点が注目される。

数値目標が取り入れられた点も目を引くところである。人口が50年後においても1億人程度の規模を有することとしている。仮にそうなれば、人口構造は65歳以上が全体の3分の1に、また65歳未満の割合が3分の2になり、人口の不均衡はほぼ解消される。このためには、2020年頃までに人口の減少トレンドが変わり、2040年頃にボトムアウトするような変化がみられることが必要としている。少子化対策の数量的目安として家族関係社会支出をあげて、現時点ではOECD諸国の平均を下回っている対GDP比率は2020年頃をめどに早期に倍増を目指すとしている。このため、2015年からの5年間で「少子化対策集中取組期間」として対策を進める。

社会および地域における少子化対策への取組が重要であることは言うまでもないことだが、これらに比べて対応が後手に回っていたのが企業の取組であろう。女性にとっては結婚、出産、子育てをしながら安心して企業で働き続けられる環境が非常に重要である。他方で、男性も長時間労働によって子育てや家事への参加できにくくなっていることが、少子化の要因の一つになっていると指摘されている。企業の経営者や管理職の意識改革や人事制度の変

更とともに、父親として子育ての当事者意識を持って育児を行うことが大事である。そして男女ともにいえることだが、育児休業を含めた休暇・休業の取得や勤務時間、転勤への配慮など家庭があつての仕事、家庭のための仕事という位置づけを明確にした上で、ワーク・ライフ・バランスを考えていく必要がある。

企業の少子化対策や両立支援の取組に関して、どうすれば積極的な行動を促すことができるのであろうか。大綱では、表彰や公共調達などのインセンティブ付与やマスコミの報道などに期待しているが、果たして十分な効果が期待できるのであろうか。次章以降で企業の実際の取り組み事例などをみながら企業の少子化対策や両立支援の取組に対する効果的な促進方法について考えることにする。

## 第5章 企業の少子化対策・両立支援への取組

少子化対策の一つとして、企業による取組があげられる。企業の取組については、育児休業など一部については最低限の枠組が法令で定められているが、それを超える部分や他の分野については、各企業の自主的な取組努力を待たなければならない。

本章では積極的に少子化対策のための取組を行っている個別の事例についてみていくことにする。

### 1 企業による育児関連支援の実例

#### 1.1 均等・両立推進企業表彰制度（ファミリー・フレンドリー企業部門）

厚生労働省は、均等・両立推進企業表彰制度を平成11年度から設けている。この表彰制度は、均等推進企業部門とファミリー・フレンドリー企業部門からなり、後者は、家族的責任を有する労働者がその能力や経験を活かすことのできる環境の整備に資することを目的にしている。

ファミリー・フレンドリー企業部門の表彰対象になる「ファミリー・フレンドリー企業」とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業をいい、次の4つの柱からなっている。

①法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること。具体的には、分割取得できる育児協業制度や通算93日を超える介護休業制度、年5日を超える子供の看護休暇制度などがあげられる。

②仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること。具体的には、育児や介護のための短時間勤務制度やフレックスタイム制などがあげられる。

③仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること。具体的には、事業所内託児施設や育児・介護サービス利用料の援助装置などである。

④仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること。具体的には、育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気であること、特に、男性労働者も利用しやすい雰囲気であること。また両立について、経営トップ、管理職の理解があること等である。

図表5-1は、ファミリー・フレンドリー企業部門の厚生労働大臣優良賞受賞の企業一覧である。直近の状況をみるために、平成24年度から26年度までの3年間の受賞企業に絞って記載した。

#### 1.2 育児・介護休業法

好事例をみる前に、企業（事業主）に課せられた最低限の基準を確認するため、育児・介護休業法で定められた内容を以下に列挙する。

### 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

### 育児のための勤務時間の短縮

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

### 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

### 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

### 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

### 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

### 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

## 1.3 ファミリー・フレンドリー企業部門受賞企業の育児関連制度

ファミリー・フレンドリー企業部門受賞企業の育児関連制度と法令で定められた要件を比較してみると、まず育児休業制度の期間であるが、法令では「子が1歳になるまで（必要な場合は1歳6か月に達するまで）」とあるが、受賞企業で「3歳に達する日の属する月の末日まで」（COCO-LO）、「3歳の誕生日前日の属する月の末日まで、開始1ヵ月は有給」（住友生命）、「満3歳の3月に達するまで」（曙ブレーキ工業）、「満3歳に達するまで」（JR東日本）など長い休業期間を認めている。これらに次ぐのが「満2歳に達する月の月末まで」（明

治安田生命)、さらに「満1歳6カ月に達する日以降最初に到来する4月末日まで」(広島銀行)、「1歳6カ月もしくは1歳を超えた最初の3月31日の翌月末まで」(ブラザー工業)と続いている。

育児のための勤務時間の短縮については、法令では「3歳に満たない子」とあるが、受賞企業では「中学就学前」(COCO-LO)、「小学校卒業まで」(住友生命)、「小学校6年生の3月まで」(曙ブレーキ工業)など小学生の子どもがいれば勤務時間の短縮が可能になっている。これらに次ぐのが「小学校3年の年度末まで」(東京海上日動)、「小学校4年始期まで」(ブラザー工業、広島銀行)、「3歳以降小学校3年まで労働日数の短縮」(JR東日本)で、いずれも小学校低学年までの年齢を対象にしている企業もある。

子の看護休暇については、法令では「小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで」となっているが、受賞企業では「子1人でも10日」(住友生命)と取得可能日数を増やしている企業のほか、「年5日中有給、子が2人以上場合はさらに無給で5日、子が小学校3年生まで利用可」(明治安田生命)、「養育休暇として小学校3年まで、子どものために理由を問わず年5日、介護休暇や短時間勤務と併用可」(JR東日本)といった休暇取得に関する条件等を優遇している企業もある。

育児休業明けの「ならし」勤務については、「休業明けから1ヵ月間、1時間から勤務時間を選択できる」(COCO-LO)、「休業明けからの、ならし保育に対応するため5日間の年休を上乗せ付与」(明治安田生命)などきめ細かな制度が用意されている。転勤については、「転居しても転居先で勤務できる」(住友生命)、「配偶者の転居転時に帯同して転居先で勤務できる」(東京海上日動)などがあげられる。育児サービス利用費の補助制度は、広島銀行、明治安田生命、JR東日本で設けられている。

そのほかに注目されるのは、「子の学校行事のための特別有給休暇制度」、「家族の緊急入院時のための特別有給休暇制度」(いずれもCOCO-LO)があげられる。

#### 1.4 育児休業取得率

厚生労働省の雇用均等調査によると、2013年度の女性の育児休業取得率は前年度に比べて7.3ポイント低下して76.3%である。低下した理由は景気回復に伴う人手不足で休みをとりにくくなったことや、保育所が増えて子どもの預け先を確保しやすくなったことがあげられている。また、29人以下の小規模事業所に勤める女性の取得率は14.8ポイントと大幅に低下して58.6%になった。

一方、男性の取得率は0.14ポイント上昇して2.03%である。政府の目標は「2020年までに13%」だが、現状では大きく下回っている。

ファミリー・フレンドリー企業部門受賞の各社の育児休業取得率をみると、従業員規模が小さいとはいえ、「過去3年間で男女とも100%」のCOCO-LOが群を抜いている。他の企業も女性は90~100%と高い取得率である。男性については、広島銀行の32.9%、住友生命が21.4%、明治安田生命が16.7%と相対的に高い。いくら内容的に充実したよい育児制度を作っても、利用しにくい、されにくい社内の環境や人間関係であっては意味がない。最終的には上司や同僚の理解が得られるか否かにかかってこよう。

[図表 5-1]ファミリー・フレンドリー企業部門受賞企業

受賞年度	H26年度	H26年度	H26年度
事業所名	(有)COCO-LO	住友生命(相)	東京海上日動火災保険(株)
所在地	群馬県桐生市	東京都中央区	東京都千代田区
業種	医療・福祉	生命保険業	損害保険業
従業員数	約70人	約42,000人	約19,000人
育児休業制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が満3歳に達する日の属する月の末日まで</li> <li>・1子につき2回取得可</li> <li>・過去3年間の取得率(男女とも)100%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が3歳の誕生日前日の属する月の末日まで、開始1カ月は有給</li> <li>・H25年度の男性取得率は21.4%、管理職、期間雇用者ともに利用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則、子が1歳2カ月まで(事情があれば1歳6か月以降も)</li> <li>・開始から5日間は有給</li> <li>・H25年度取得率、男性3.8%、女性100%</li> </ul>
育児のための勤務時間短縮等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中学就学前の子を養育する労働者が利用可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務制度、所定外の免除(子が小学校を卒業するまで)</li> <li>・育児サービス費用の補助</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠中から小学校3年の年度末まで</li> </ul>
その他の制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠中の者及び配偶者が検診を受ける場合、半日特別有給休暇制度</li> <li>・育休明け1カ月間、1時間から勤務時間を選べる「ならし」勤務制度</li> <li>・子の学校行事のための特別有給休暇制度</li> <li>・家族の緊急入院時の特別有給休暇制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護休暇制度(子1人でも年10日)</li> <li>・両立支援休暇制度(小学校就学前までの子の養育、月3日)</li> <li>・転居しても転居先で勤務できるファミリー・サポート転勤制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護休暇は半日単位で取得可</li> <li>・配偶者の転居転勤時に帯同して転居先で勤務できる「1ターン」制度</li> </ul>

受賞年度	H26年度	H26年度	H26年度
事業所名	三井住友海上火災保険(株)	ブラザー工業(株)	(株)広島銀行
所在地	東京都千代田区	愛知県名古屋市	広島県広島市
業種	損害保険業	製造業	銀行業
従業員数	約20,000人	約4,000人	約5,000人
育児休業制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則1歳に達する日の末日まで、会社が認めた場合、子が2歳に達する日の月末まで</li> <li>・休業期間中月例給等の10分の1を給付金として支給</li> <li>・H25年度は女性97.1%、男性も毎年利用者あり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が1歳6カ月もしくは1歳を超えた最初の3月31日の翌月末まで</li> <li>・男性が1年を超える期間や11カ月間取得した実績あり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が満1歳6カ月に達する日以降最初に到来する4月末日まで</li> <li>・H25年度、男性32.9%、過去3年間の女性100%の取得率</li> </ul>
育児のための勤務時間短縮等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が3歳に達した年度末まで</li> <li>・始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、小学校3年度末まで利用可</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校4年始期まで</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が小学校4年生の始期に達するまで</li> <li>・1カ月の勤務日数を毎日、または17日、勤務時間を4時間、5時間、6時間から選択可能(育児・介護)</li> </ul>
その他の制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イクメン休暇(子が誕生した男性社員が出生後6か月以内に3日取得可)</li> <li>・アニバーサリー休暇(本人や家族の誕生日、記念日など1年に2日取得可)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児サービス利用補助</li> </ul>

受賞年度	H25年度	H24年度	H24年度
事業所名	明治安田生命保険(相)	曙ブレーキ工業(株)	東日本旅客鉄道(株)
所在地	東京都千代田区	埼玉県羽生市	東京都渋谷区
業種	生命保険業	製造業	運輸業
従業員数	約43,000人	約1,200人	約67,000人
育児休業制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が満2歳に達する月の月末まで</li> <li>・H24年度、男性22名(対象者の16.7%)、女性787名(同91.4%)が取得</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が満3歳の3月に達するまで(分割も可)</li> <li>・過去3年間で男性1名、女性10名(100%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が満3歳に達するまで</li> <li>・過去3年間で男性57名、女性595名取得</li> </ul>
育児のための勤務時間短縮等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が小学校1年生まで(過去3年間で1,583名が利用)。</li> <li>・始業・終業時刻の繰上げ繰下げ(子が小学校1年生まで)</li> <li>・子の看護休暇(年5日、有給)、子が2人以上の場合はさらに年5日(無給)、子が小学校3年生まで利用可</li> <li>・子の検診、学校行事等に参加できるキッズサポート休暇(年5日)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が小学校6年生の3月まで、複数回取得可</li> <li>・フレックスタイム制</li> <li>・育児サービス費用補助(満3歳の3月末まで毎月一定額支給)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3歳に達するまでは1日の労働時間を短縮、3歳以降小学校3年までは月の労働日数を短縮</li> <li>・過去2年間で男性4名、女性159名が利用</li> <li>・フレックスタイム制</li> <li>・事業所内保育所、4カ所</li> </ul>
その他の制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業からの復職時に、ならし保育に対応するため5日間の年休を上乗せ付与</li> <li>・転居の場合、継続勤務を可能にする勤務地変更扱い(利用可能2回)</li> <li>・保育所費用に係る保育料補助支援制度(満3歳の3月末まで毎月一定額)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家庭の事情で退職した社員を退職前の資格で再度雇い入れるキャリアパートナー制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・養育休暇(小学校3年まで、子供のために理由を問わず月5日まで取得可。看護休暇、短時間勤務と併用可)</li> <li>・育児介護サービス費用補助、育児支援金</li> <li>・再就職支援制度(勤続3年以上の社員が家庭の事情で退職する場合、登録すると、退職後10年間グループ会社の雇用情報提供支援)</li> </ul>

(注) 介護休業制度については記載を省略。

(出所) 厚生労働省ホームページ

## 2 男性社員の育児参加への支援の実例

企業の育児支援における男性社員への対応についてはどうか。

厚生労働省では、育児を積極的に行う男性＝「イクメン」を応援する、イクメンプロジェクトの一環として、平成25年度から「イクメン企業アワード」を実施している。

「イクメン企業アワード」は、働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備を促進するため、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰し、その取組を広く紹介する。

表彰企業の取組内容はホームページや広報誌などで紹介されて、他の企業のロールモデルとして普及されていくことにより、企業における働き方を改革し、育児と仕事の両立を推進することを目的としている。男性労働者の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機に、職場内での業務の改善や働き方の見直しを行うことは、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現による心身の健康の確保や、業務改善による経営効率の向上にもつながるとしている。

評価のポイントは、独自性とロールモデル性が高く、目標として男性の育児参加に向けた方針を設定して、男性の育児参加および業務改善に向けた各種取組を内容としたもので、男性の育児と仕事の両立推進についてその効果が表れていることにある。

図表5-2は、平成26年度のイクメン企業アワードの受賞企業の一覧である。

【図表5-2】イクメン企業アワード受賞企業

イクメン企業アワード 2014 グランプリ受賞	アース・クリエイト(有)	◆男性の育児休業取得者:8名 ◆配偶者出産時の特別休暇制度(2週間) ◆時間外:H19年度、300時間⇒H25年度、110時間 ◆年次有給取得率:H19年度、20%⇒H25年度、85%
	岐阜市・建設業 22名	
イクメン企業アワード 2014 特別奨励賞受賞	昭和電工(株)	◆男性の育児休業取得者:H20年、19人⇒H25年、53人 ◆男性の育児休業取得対象者へ育児休業取得アピール(上司経由)
	港区・製造業 5,133名	
同上	住友生命(相)	◆遅くとも20時までに退館 ◆男性の育児休業取得者:H22年度、6人⇒H25年度、39人 ◆最長取得日数77日
	中央区・保険業 42,109名	
同上	(株)千葉銀行	◆勤務時間短縮を支店の業績目標に ◆業務効率化・早帰りのために情報関連システムの見直し
	千葉市・金融業 4,376名	
同上	日本生命(相)	◆仕事と育児の両立のため業務運営の工夫を具体的に提示 ◆男性の育児休業取得率100%に向けた取組
	大阪市・保険業 70,806名	
同上	(株)日立ソリューションズ	◆ダイバーシティ推進、事業部門ごとに特性に沿った働き方への見直し ◆ポジティブな休暇取得、家族での活用事例等を紹介 ◆男性の両立支援制度利用者増、 育児短時間勤務:H24年度、3人⇒H25年度、13人
	品川区・情報通信業 9,590名	
同上	(株)丸井グループ	◆所定外の全社的な削減取組 ◆H25年4月に短期育児休業制度(1歳未満の子、7日間まで有給)導入 発足から累計で男性20人が利用(H26年9月末現在)
	中野区・小売業 6,104名	

(出所) 厚生労働省ホームページ

イクメン企業アワード 2014 でグランプリを受賞したアース・クリエイトは、小規模事業所かつ男性従業員が多い建設業でありながら、これまで述べ8名の男性従業員が育児休業を取得している。同社では毎月営業本部長が個人目標を基に個人面談を行い、業務管理をしながら同時に家族状況も把握し、必要に応じた休暇の取得を促進しているほか、営業本部長から従業員宛に文書による休暇の周知も随時実施している。制度面でも配偶者出産時の2週間の特別休暇や、勤務時間の短縮など充実している。会社全体で休業者をフォローする意識が高まり、作業効率も向上したと好循環が生まれている。時間外労働の大幅な減少と、年次有給休暇の取得率が85%（H25年度）に大幅に高まっている。

特別奨励賞を受賞した昭和電工では、男性の育児休業取得キャンペーンを展開し、全社の育児休業取得対象者への上司を経由した取得アピールを実施している。この結果、男性の育児休業取得者はH20年の19人からH25年には53人に大幅に増加した。

また、日本生命は育児休業取得のメリットを明確にして発信するとともに、仕事と育児の両立を可能にするための業務運営の工夫についても具体的に提示した。このような男性の育児休業取得率100%に向けた取組により、男性の意識改革が進むとともに、採用活動等でも好影響が出ているとのことである。

また、イクメン企業アワード 2013 でグランプリを受賞した花王と医療法人社団三成会の取組も特徴的である。花王は従業員が約6,100人で、このうち8割を男性社員で占めており、この男性社員に向けた仕事と家庭的責任を両立する意識改革は重要であるという認識のもとで様々な施策を推進している。育児支援制度の概要や利用方法を詳細に説明したパンフレットの作成・配布、「仕事と生活の両立支援特別月間」（10、11月）の集中キャンペーン、育児中の男女社員の懇談会などを様々な啓発活動を展開している。これらの取組により平成21年から24年まで、男性の育児休業取得率は35~40%で推移し、平均取得期間も平成24年度では約11日間と伸び続けている。

一方、医療法人社団三成会は従業員約200人の病院であるが、職員アンケートで男性の58%が育児休業を取得したいと回答したことから、実現に向けてトップダウンでの推進会議、個別面談での勧奨、育児休業手当の支給要件として感想文の提出を義務付けて、これを社内報に掲載して周知するなどの取組を行った。この結果平成24年度の男性の育児休業取得率は50%（取得者数4名）と増加傾向にあり、低い離職率と職員の確保に寄与しているとのことである。

### 3 まとめ

本章では、企業による従業員の育児に対する支援策の実例についてみてきた。取り上げた事例については、受賞対象になったこともあり、企業規模の大小を問わず法令で規定されている枠組みを大きく上回る充実した制度（期間や対象等）が設けられている。しかし、単に制度を作っただけでは“仏作って魂入れず”のたとえではないが、創設した意味がない。各企業は制度の運営に様々な工夫をしていることが分かる。上司や同僚の理解や配慮、お互いの心配り、職場の雰囲気（カルチャー）などのソフト・ハート面も重要である。

たとえば育児休業制度であれば、従業員の中の該当者に取得してもらわなければならない。そのためには、取得者の休業中の業務を周囲の人間がフォローする必要があり、休業が明けた後も取得したことで業務上不利にならない配慮が必要である。また、上司の十分な理解と該当者や取得予定者への面談などを通じた働きかけも不可欠である。

子育て支援とは直接関係はないが、よく引き合いに出されるのが年次有給休暇制度である。有給休暇の取得率が一桁台あるいは10数%にとどまる企業が散見され、さらには正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得できていない実態もある。

このため、2015年2月13日に労働政策審議会が発表した『今後の労働時間法制等の在り方について（報告）』では、平成27年度に予定されている労働基準法の改正では、年次有給休暇の付与日数が10日以上ある労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適当である、としている。

年次有給休暇の取得推進消化率は100%とはいわないまでも80%、90%を目指すべきであろう。時間外労働の削減も重要である。効率的に仕事を進めて短時間で仕事を終え、家族・家庭やプライベートのために時間を使うライフスタイルの定着が求められるところである。

「職員が仕事と家庭を両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を十分発揮できる」（三成会）という言葉のように、家庭の重要性を再認識することが、育児支援策を考えるにあたっての出発点になるように思える。長期間働き休日出勤も厭わないことが美德といわれてきた日本の企業風土を変革していかなければ、少子化に歯止めはかけられないといっても過言ではなからう。

## 第6章 サステイナブル投資への期待～資本市場を活用した少子化対策～

投資家が資本市場を通じて企業の少子化対策の取組みを積極的に評価し、後押しすることができれば、わが国の人口動態について将来的に明るい展望も開ける可能性がでてくるであろう。この場合、資本市場を通じての働きかけであるため、対象は主として上場企業になるが、その効果は大きいと予想される。具体的には、経済や企業利益の持続的な成長を目指す年金資金によるサステイナブル投資を、子育て支援に関わる民間企業への投資手法として位置付けることであり、有効であると思われる。

### 1 「なでしこ銘柄」の選定

図表 6-1 は、経済産業省と東京証券取引所が 2015 年 3 月 18 日に発表した平成 26 年度の「なでしこ銘柄」40 社の一覧表である。「なでしこ銘柄」の取組みは、女性の活躍推進に優れている企業を選定・発表する事業で平成 24 年度から毎年実施されている。40 社のうち 3 年連続で選定されたのが東レ、住友金属鉱山、日産自動車、ニコン、東京急行電鉄、KDDI の 6 社、昨年に続き 2 年連続の選定が 9 社、2 年ぶりの復活が 4 社、今回初めてが 21 社という内訳である。

「なでしこ銘柄」の選定は、次の流れで行われる。①調査対象の母集団は、東証一部全上場会社の約 1,800 社として、「女性のキャリア促進」に関する実績(パフォーマンスデータ)を、開示している企業をなでしこ銘柄選定候補群とする(第 1 次スクリーニング)。②企業の開示情報をもとに 2 次詳細調査を行い、スコアリング基準に従って 33 業種別に 6 社程度まで選出する(スコアリング)。③ROE の直近 3 年間の平均が業種平均以上の企業のうち、女性活躍に関するスコアが上位である銘柄を「なでしこ銘柄」とする。東証 33 業種からそれぞれ 1 社選定を基本とするが、企業数の多い業種は 2 社選定する(財務指標によるスクリーニング)。

[図表 6-1]平成 26 年度「なでしこ銘柄」選定企業一覧

企業名	業種	「なでしこ銘柄」選定		
		H24	H25	H26
大和ハウス工業	建設業			○
積水ハウス	建設業	○		○
カルビー	食料品		○	○
サントリー食品インターナショナル	食料品			○
東レ	繊維製品	○	○	○
大王製紙	パルプ・紙			○
花王	化学	○		○
メック	化学			○
中外製薬	医薬品			○
JXホールディングス	石油・石炭製品			○
ブリジストン	ゴム製品		○	○
TOTO	ガラス・土石製品			○
ジェイ エフ イー ホールディングス	鉄鋼		○	○
住友金属鉱山	非鉄金属	○	○	○
LIXILグループ	金属製品		○	○
小松製作所	機械			○
ダイキン工業	機械	○		○
日立製作所	電気機械		○	○
東芝	電気機械			○
川崎重工業	輸送機器			○
日産自動車	輸送機器	○	○	○
ニコン	精密機器	○	○	○
トッパン・フォームズ	その他製品		○	○
大阪ガス	電気・ガス		○	○
東京急行電鉄	陸運業	○	○	○
日本郵船	海運業		○	○
日本航空	空運業			○
KDDI	情報・通信業	○	○	○
SCSK	情報・通信業			○
丸紅	卸売業			○
三井物産	卸売業			○
ローソン	小売業		○	○
ユナイテッドアローズ	小売業			○
りそなホールディングス	銀行業			○
三井住友フィナンシャルグループ	銀行業	○		○
大和証券グループ本社	証券、商品先物取引業			○
第一生命保険	保険業			○
エヌ・ティ・ティ都市開発	不動産業			○
ノバレーゼ	サービス業			○
JPホールディングス	サービス業			○

(出所) 経済産業省・東京証券取引所 (2015)

図表 6-2 は「なでしこ銘柄」選定のスコアリング基準である。スコアリング基準は、「女性のキャリア促進」と、「仕事と家庭の両立サポート（ワーク・ライフ・バランス）」からなるが、本章での関心は企業の少子化対策の取組という観点からして専ら後者にある。①対象企業がワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針や数値目標を持っているか、②柔軟な勤務場所や時間を認める制度や長時間労働改善に向けた取組を持っているか、③男性育児休業取得率や有給休暇取得率などの数値面の実績はどうか、についてスコアリングする。

【図表 6-2】 スコアリング基準

	女性のキャリア促進	仕事と家庭の両立サポート (ワーク・ライフ・バランス)
方針 Policy	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性など多様な人材活躍促進に向けた方針</li> <li>・女性のキャリア促進に向けた数値目標 (例: 女性管理職比率、役員比率等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針</li> <li>・ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標 (例: 労働時間削減目標等)</li> </ul>
取組 Practice	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性向けのキャリア研修・メンター制度・幹部と女性のコミュニケーションの促進等</li> <li>・女性のキャリア促進のための管理職へのマネジメント研修・意識啓発等 (例: 女性活躍支援を幹部の評価基準に盛り込む等)</li> <li>・活躍促進のための組織体制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟な勤務場所・時間を認める制度 (例: 在宅勤務、フレックスタイム等)</li> <li>・長時間労働改善のための具体的取組</li> <li>・ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発 (例: 研修等)</li> </ul>
実績 Performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職比率&lt;職種・職位階層別比率&gt;</li> <li>・女性役員&lt;社内取締役・社外取締役・監査役・執行役員別&gt;比率、人数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性育児休業取得率、人数</li> <li>・有給休暇取得率、日数</li> <li>・柔軟な勤務制度の活用率、利用人数</li> <li>・平均勤続年数男女差</li> <li>・実労働時間に関するデータ(時間数、長時間労働者の割合等)</li> </ul>

(出所) 経済産業省・東京証券取引所 (2015)

スコアリング基準となる各項目についての開示状況はどうか。開示されていれば前述のとおり第 1 次スクリーニングを通過して、なでしこ銘柄候補群入りとなる。東証一部上場企業のワーク・ライフ・バランスに関する各項目についての開示状況をまとめたものが図表 6-3 である。開示率の高い項目は、「長時間労働改善のための具体的取組」が 31.9%、「男性による育児休業取得人数」が 27.3%、「柔軟な勤務時間を認める制度」が 24.5%、「有給休暇取得率または日数」が 21.4%と続くが、それ以外の項目は一桁台から 10%強の開示率にとどまっている。全体的にみると、ワーク・ライフ・バランスに関する開示は積極的であるとはいえない状況にある。企業によるワーク・ライフ・バランスに関する開示を促進させ、開示項目の改善・向上を図るには、年金基金等の機関投資家による市場を通じた方法（エンゲージメント）が効果的であると思われる。

「なでしこ銘柄」は女性の活躍を主眼に銘柄が選定されているが、図表 6-2 の右側部分に基準を絞った「ワーク・ライフ・バランス銘柄」を厚生労働省と東京証券所（必要に応じて経済産業省も加えて）で選定するのも一法であろう<sup>21</sup>。第 5 章で紹介した「ファミリー・フ

<sup>21</sup> 藤本 (2014)

「フレンドリー企業」や「イクメン企業アワード」の表彰形態を数値化させただけで、株式市場での銘柄選択に落とし込む作業である。こうすることで市場の評価に企業のワーク・ライフ・バランスの取組が晒され、結果として株価に反映されて、各社の取組について相互比較もできるようになるであろう。

**【図表 6-3】東証一部上場企業のワーク・ライフ・バランス関連項目の開示状況**

	製造業	非製造業	金融業	全業種
	264社	228社	79社	571社
ワーク・ライフ・バランス促進に向けた方針	11.4%	3.9%	7.6%	7.9%
ワーク・ライフ・バランス促進に向けた数値目標	8.7%	5.3%	3.8%	6.7%
柔軟な勤務場所を認める制度	14.0%	9.2%	12.7%	11.9%
柔軟な勤務時間を認める制度	35.6%	17.5%	7.6%	24.5%
長時間労働改善のための具体的取組	41.3%	22.8%	26.6%	31.9%
ワーク・ライフ・バランス促進に向けた社内意識啓発	14.4%	9.6%	7.6%	11.6%
男性による育児休業取得人数	34.5%	22.4%	17.7%	27.3%
男性による育児休業取得率	3.4%	0.4%	2.5%	2.1%
有給休暇取得率または日数	28.0%	16.7%	12.7%	21.4%
柔軟な勤務制度の活用実績	6.1%	1.8%	0.0%	3.5%
実労働機関に関するデータ	17.8%	6.1%	5.1%	11.4%

(出所) 経済産業省・東京証券取引所 (2015)

## 2 投資家に注目される「社員に優しい企業」

最近、わが国の株式市場で賃金や福利厚生費を増やすなどの「社員に優しい企業」が注目されている。人件費の増加は企業にとっては固定費の上昇につながり、通常は市場の評価は他の条件が一定であればマイナスに働くことが多い。しかし、経営者が前向き・積極的に事業や従業員のことを考慮して賃金引上げ等の人件費を増やす場合、コストを増やしても成長できるという経営者の自信の表れや従業員への投資として受け取られ、株価にも好影響を与えることになる。東証一部上場企業のうち3月期決算企業を対象に4月～12月期に人件費・福利厚生費を増やした171社を対象に、2014年3月最終週に同じ額を投資したとして平均株価を計算すると、3月12日までに37%上昇と日経返金株価の29%を大きく上回る結果となっている<sup>22</sup>。

<sup>22</sup> 日本経済新聞 (2015)

[図表 6-4] 4～12 月期に人件費を増やした主な企業

	人件費・福利厚生費 増加率	株価騰落率
一休	20.8%	1.62倍
ALSOK	10.9%	1.88倍
野村総研	9.5%	1.39倍
テンブHD	9.4%	1.44倍
ミネベア	8.5%	2.05倍
エーザイ	6.2%	1.88倍
OLC	4.7%	2.28倍
明治HD	3.8%	2.38倍

(注) 株価騰落率は 2015 年 3 月 12 日時点の 4 年 3 月最終週末値比で、日経平均株価対比。

(出所) 日本経済新聞 (2015)

### 3 スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コード 導入をきっかけとして

企業による賃金引上げは、従業員の所得増加・購買力上昇を通じて消費拡大・GDP 増加に寄与する。一方で育児休業制度の拡充や柔軟な働き方などの勤務体系や従業員への福利厚生の実施は、わが国が直面している少子高齢化に対応する中長期的な解決の糸口を提供するものである。年金基金などの機関投資家をはじめとした内外の投資家が後者についても着目して、サステイナブル投資 (ESG 投資) と位置づけたうえで貢献する企業への投資を増やしていけば、投資家に投資銘柄として選択されるために、企業はワーク・ライフ・バランスを一段と積極的に取り組むことが期待される。

結果として少子高齢化に歯止めがかかれば年金財政の改善にもつながることになる。サステイナブル投資は現在のわが国では欧米と異なり、投資額の水準からみて低調と言わざるを得ないが、日本版のスチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コードの導入によって、この状況に変化が生じることも可能となろう。

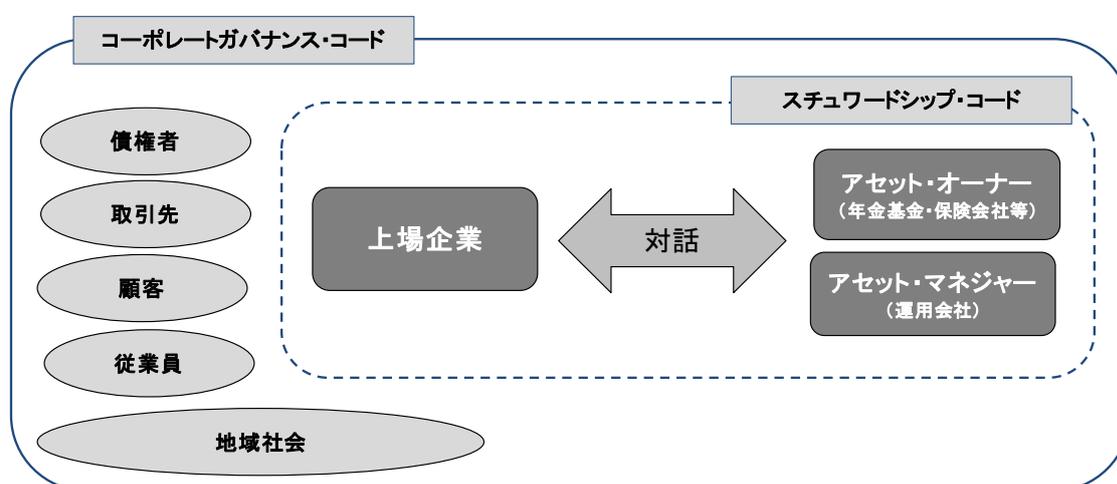
2014 年 2 月に、「日本版スチュワードシップ・コード」の受け入れを年金基金や運用会社などの機関投資家 184 機関が表明した。また、2015 年 3 月には「コーポレートガバナンス・コード」原案が確定し、6 月には東京証券取引所の改正規則が施行されてコードの運用が開始される。

サステイナブル投資を推進していく主体として、公的年金における直接的な投資は、私企業への経営介入になりかねないという問題を抱えている。また、企業年金では、一般に企業

年金は事務局の組織体制は小規模であり、運用担当者のごく少数というところが大半であり、投資に関する情報も運用会社からの提供に依存しているのが実情である。したがって、年金基金側から運用会社への積極的な働きかけを期待することは難しい。

そこで、運用会社が少子高齢化という共通の課題認識をもつことで、運用会社の自発的な活動としてサステナブル投資が促進されるプロセスを考えることはできると思われる<sup>23</sup>。議決権行使などのエンゲージメント活動を含め、具体的な活動内容は運用各社で検討・決定すべきものであるが、年金資金を受託する運用会社としての CSR 活動や議決権行使などのエンゲージメント活動の共通化に向けたガイドライン作成は共同して行うこととなろう。前述の日本版のステュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コードの導入がこの好機となることが期待される。

【図表 6-5】 ステュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コード



(出所) 徳田 (2015)

コーポレートガバナンス・コードの策定に関する有識者会議が 2015 年 3 月 5 日に公表した「コーポレートガバナンス・コード原案」では、①株主の権利・平等性の確保、②株主以外のステークホルダーとの適切な協働、③適切な情報開示と透明性の確保、④取締役会等の責務、⑤株主との対話の 5 つの基本原則が示された。

このうち基本原則 2 では、「上場会社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを十分に認識し、これらのステークホルダーとの適切な協働に努めるべきである。(略)」と謳われている。さらに、原則 2-3 では「社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題」があげられ、「近時のグローバルな社会・環境問題等に関する関心の高まりを踏まえれば、いわゆる ESG 問題への積極的・

<sup>23</sup> 福山 (2014)

能動的な対応を含めて適切な対応を行うことは社会・経済全体に利益を及ぼすとともに、その結果として、会社自身にも更に利益がもたらされる」との考え方が記載されている。また、原則 2-4 では「女性の活躍促進を含む多様性の確保」が掲げられている。

以上のように、スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コードを組み合わせることによって、機関投資家の上場企業への働きかけを強めることができることになる。

## 4 GPIF による議決権行使の検討

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）は、2014 年 5 月 30 日に日本版スチュワードシップ・コードの受け入れを表明した。同コードの原則のうち 5 番目で、「機関投資家は、議決権の行使と行使結果の公表について明確な方針を持つとともに、議決権行使の方針については、単に形式的な判断基準にとどまるのではなく、投資先企業の持続的成長に資するものになるように工夫すべきである」とされ、社会保障審議会年金部会の「年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会」は、報告書の中で「GPIF についてもこのコードを踏まえて議決権行使の方針を策定・公表すべきである」と述べている<sup>24</sup>。

他方で、2015 年 1 月 30 日に GPIF から発表された「日本版スチュワードシップ・コードへの対応と議決権行使状況の概要（平成 26 年 4 月～6 月）について」において、「議決権行使の目的が長期的な株主利益の最大化を目指すものであることを運用ガイドラインにより運用受託機関に示し、各運用受託機関において具体的な議決権行使の方針を作成し、これに基づき適切に行使するように求めている」としている。また、「GPIF は、民間企業の経営に直接影響を及ぼさないように配慮し、個々の議案に対する判断を直接行わず、株主議決権の具体的な行使は運用受託機関に委ねることとしている」と記載されている。

藤本（2014）は、年金積立金の投資先の選定において、ワーク・ライフ・バランスが推進されているかどうかを考慮することを提案している。GPIF は運用資産が 2013（平成 25）年度末の資産運用額が 126 兆 5,771 億円<sup>25</sup>にのぼる世界最大の機関投資家であり、GPIF の株式投資においてワーク・ライフ・バランスの推進が考慮されれば、市場に大きなインパクトを与えることができる。年金資金の運用の効率性という観点からは、ワーク・ライフ・バランスに熱心な企業の株式の組み入れ比率を高めることがパフォーマンスをあげることにはつながらない可能性もある。しかし、ワーク・ライフ・バランスの推進によって育児や介護を理由とする離職者が減少すれば、年金保険料を払う人数が増加し、長期的には年金財政にプラスの効果が見込まれる。また、育児や介護をしながら仕事を続けられる環境が整備されることは、厚生年金保険の被保険者にもメリットが大きい。

今後、GPIF において議決権行使の方針を策定する場合に、ワーク・ライフ・バランスの推進を盛り込むことを検討する価値は大きく、これが実現されることを期待したい。柔軟な勤務体制や勤務時間、男性の育児休業取得率向上、有給休暇の取得日数の増加等の出産・育児・介護と仕事の両立支援に企業が取り組むよう促す方向で GPIF が議決権を行使すれば、

<sup>24</sup> 厚生労働省（2014c）

<sup>25</sup> 平成 25 年度「業務概況書」

企業のワーク・ライフ・バランスへの取組を後押しできるであろう。企業が積極的にワーク・ライフ・バランスに取り組むことは、労働力が不足するなかでも女性の労働力を確保でき、その潜在的な能力を発揮させやすいという点から企業の持続的成長にも寄与すると考えられる。

なお、2015年4月1日に公表された GPIF の中期目標（平成 27 年 4 月 1 日付厚生労働省発年 0401 代 27 号指示）の 2. 運用の目標、リスク管理及び運用手法（6）株式運用における考慮に、「株式運用において、財務的な要素に加えて、収益確保のため<sup>26</sup>、非財務的要素である RSG（環境、社会、ガバナンス）を考慮することについて、検討すること」という一文が盛り込まれたことから、GPIF が中期的に ESG を考慮した運用を始める可能性が高まったといえる。

## 5 まとめ

企業によるワーク・ライフ・バランスの取組を促進させるには、法令による規制以外の手段として、主として上場企業に限られるが、投資家による企業へのワーク・ライフ・バランス関連項目の開示や銘柄選択のための内容の評価が有効になってこよう。これらを少子化に歯止めをかけるためのわが国固有のサステイナブル投資（ESG 投資）と位置づけることとし、スチュワードシップ・コードやコーポレートガバナンス・コードの制定がそのきっかけとなることを期待したい。

---

<sup>26</sup> 第 90 回運用委員会議（2015 年 2 月 23 日開催）議事録によれば、運用委員会の委員から「ESG は環境だけではなく、コーポレートガバナンスやスチュワードシップ・コードもそうだが、企業の中長期的な価値を高める手法として言われており、中長期的な企業活動の向上に資するとの認識のもとでの議論がされている中で、敢えて「収益確保のため」という表現を記載するのは違和感がある」との指摘に対して、厚生労働省側は「企業が中長期的な収益を生み出して、それが年金基金のためになるという観点から投資はされるべきなので、そういう意味で、この資金の性格上、誤解のないように正確に示した」と回答している。

## 第7章 おわりに

急速に進む少子高齢化によって年金財政も厳しい状況に直面しつつある。少子化に歯止めをかけるには中長期的な観点から多角的な対策が必要であることは言うまでもない。しかし、過去に様々な政策や対策が打ち出され、実行に移されてきたが、残念ながら現在に至るまで少子化に歯止めをかけるまでには至っていない。

そのようななか、2015年3月に新たな「少子化社会対策大綱」が閣議決定された。結婚・妊娠・出産・子育ての希望が実現できていない国民が多いという状況に取り組み、希望がかなえられるようにしなければならないとして、従来の少子化対策の枠組みにとらわれず、福祉分野以外にも、教育、社会保障、社会資本整備、地方行財政、産業振興、税制などが、真に若者・子ども世代や次の世代のためになっているか、結婚や子育てがしやすい環境を実現する仕組みになっているかという観点から、制度・システムを見直していくことになっている。

従来の対策とは異なり、教育、仕事、結婚、妊娠・出産、子育ての5段階のライフステージ別に各取組が打ち出されているとともに、国、地方自治体、地域・地域住民、企業といった取組主体別にも役割分担が明確にされている。時間という軸と地理的な面のいわば2次元で支援への取組を打ち出している点は評価できる。問題は取組にあたってのスピード感であるが、2015年から今後5年間で「少子化対策集中取組期間」と位置づけて、早期に少子化の流れに歯止めをかける意気込みがうかがわれる。大綱決定後の各取組の進展に注目していかなければならないが、前述したとおり企業が取り組むべき少子化対策には、法令での制度の整備や基準設定以外は、企業の自主的な取組に待つところが大きい。

5章でみた受賞対象になった企業のように、子育て支援に積極的に取り組んでいる企業は確かに好事例として参考になるであろう。しかし、多くの企業・事業所で、子育てをする従業員に対して男女を問わず“優しい”対応（ワーク・ライフ・バランス）がなされているかについては、疑問な点が残る。確かに従業員サイドでも効率的に仕事を進めて時間外を削減したり、有給休暇を取得したりする意識改革が必要であるが、一方で職場の雰囲気や上司のマネジメントによるところも非常に大きいといえる。「上司や周りが残っているから早く帰れない」、「同僚に迷惑がかかるから有給休暇が取りづらい」といった意見はよく耳にするところである。このような土壌では、男女を問わず積極的に育児休業を取得したり、休業取得後にスムーズに職場復帰したりするのは容易とは考えにくい。企業による従業員の子育てへの支援が机上の空論（制度はあっても活用する従業員はわずかという事態）にとどまることは十分に考えられることである。

法令等による強制力をもった規制によって企業が従業員の子育て支援する構図以外の手立てとして、より主体となるべき企業自身の経営努力および政策面からの環境整備に加えて、より良い成果を期待するならば企業の大株主となりうる年金資金の運営主体である機関投資家の積極的な関与が不可欠だと思われる。国・地方自治体、地域、企業に加えて投資家も少子化対策にコミットしていく構図である。

具体的には、経済や企業利益の持続的な成長を目指す年金資金によるサステナブル投資

(ESG 投資) を、子育て支援に関わる民間企業への投資手法として位置付けることは有用であると思われる。公的年金や企業年金の関係者にとっては、投資活動の過程を通じて年金財政が改善するのであれば、パフォーマンスがたとえ凡庸であっても、投資する意義は認められるであろう。

サステイナブル投資を推進していく主体として、公的年金における直接的な投資は、私企業への経営介入になりかねないという問題を抱えている。また、企業年金では、一般に企業年金は事務局の組織体制は小規模であり、運用担当者はごく少数というところが大半であり、投資に関する情報も運用会社からの提供に依存しているのが実情である。したがって、年金基金側から運用会社への積極的な働きかけを期待することは難しい。そこで、運用会社が少子高齢化という共通の課題認識をもつことで、運用会社の自発的な活動としてサステイナブル投資が促進されるプロセスを考えることはできると思われる。議決権行使などのエンゲージメント活動を含め、具体的な活動内容は運用各社で検討・決定すべきものであるが、年金資金を受託する運用会社としての CSR 活動や議決権行使などのエンゲージメント活動の共通化に向けたガイドライン作成は共同して行うこととなる<sup>27</sup>。

わが国経済は長期にわたるデフレからの脱却が視野に入ってきており、企業の収益も回復傾向にある。一方、エンゲージメントやステュワードシップ責任のあるべき姿について、現在活発に議論されている状況である。サステイナブル投資と少子化対策を結びつける検討を行う好機ととらえることもできる。

本調査研究は、少子化の現状と政策対応、企業のワーク・ライフ・バランスの取組と促進方法についての現状把握と内容の整理にとどまっている。当機構では ESG 投資やサステイナブル投資に関する調査研究を継続的に行ってきており、今後も取り組んでいく計画である。また、5年ごとに「独身者（40～50代）を中心とした老後設計ニーズに関する調査」や「サラリーマンの生活と生きがいに関する調査～サラリーマンシニアを中心として～」を実施しており、今回の少子化に関する基礎調査をそれぞれの調査研究に生かしていきたい。また、サステイナブル投資と少子化対策を結びつけるための運営方法についての検討は、今後の課題として引き続き取り組んでいく所存である。

---

<sup>27</sup> 福山 (2014)

## 参考文献

- 江原由美子 (2014) 「本気の女性活用」に向けて」『企業年金』,2014.7.
- 大沢真知子 (2014) 「最近の労働市場改革と働き方の二極化」『企業年金』,2014.11.
- 大高直美 (2014) 「女性がおかれた現状と課題、今後の展望」『企業年金』,2014.11.
- 河口真理子 (2010) 「SRI から ESG 投資へー責任投資の歴史と金融市場への影響」『年金と経済』 Vol.29 No.1,210.4.
- 鬼頭宏 (2014) 「近視眼的政策が招く人口問題」『週刊エコノミスト』 2014 年 9 月 2 日号.
- 金融庁 (2015) 「コーポレートガバナンス・コード原案～会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために～」コーポレートガバナンス・コードの策定に関する有識者会議 2015.3.5.
- 久我尚子 (2013) 「若年層の結婚観」『NLI Research Institute REPORT』 ,February 2013.
- 経済産業省・東京証券取引所 (2015) 「平成 26 年度 なでしこ銘柄」,2015.3.
- 厚生労働省 (1994) 「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」,1994.12.16.
- ————— (1999) 「新エンゼルプランについて」,1999.12.19.
- ————— (2013) 「21 世紀出生児縦断調査及び 21 世成年者縦断調査」,2013.3.21.
- ————— (2014a) 「国民年金及び厚生年金に係る財政の現状及び見通しー平成 26 年財政検証結果ー」,2014.6.3.
- ————— (2014b) 「平成 26 年就労条件総合調査の概況」,2014.11.13.
- ————— (2014c) 「年金財政における経済前提と積立金運用のあり方について (検討結果の報告、修正案)」社会保障審議会年金部会 年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会,2014.3.10.
- ————— (2015) 「今後の労働時間法制等の在り方について (報告)」労働政策審議会 2015.2.13.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2011a) 「第 14 回 出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査) 夫婦調査の結果概要の取りまとめ」,2011.10.21.
- ————— (2013b) 「第 14 回 出生動向基本調査 (結婚と出産に関する全国調査) 独身者調査の結果概要の取りまとめ」,2011.11.25.
- 堺屋太一 (2014) 「少子化対策を考える (上) 戦後の倫理・制度 大変革を」日本経済新聞経済教室 2014 年 9 月 1 日付朝刊,19 (14) .
- 坂口力 (2014) 「少子化対策に道筋を」毎日新聞 2014 年 8 月 20 日付朝刊.
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2014) 『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会.
- 白波瀬佐和子 (2014) 「少子化対策を考える (下) 人口維持、全年齢層に課題」日本経済新聞経済教室 2014 年 9 月 3 日付朝刊,27 (14) .
- 鈴木陽子 (2013) 「子ども・子育て支援に関する施策について」『季刊政策・経営研究』

2013 vol.1.

- 首藤恵 (2014) 「日本企業の社会的責任への取り組みとサステイナブル投資：CSR のビジネス・モデルと企業パフォーマンス」『サステイナブル投資と年金ー持続可能な経済社会とこれからの年金運用ー』年金シニアプラン総合研究機構 ESG 研究チーム,2014.3.
- 清家篤 (2014) 「急務の少子化対策」『週刊社会保障』No.2778,2014年6月2日号
- 生命保険文化センター「平成 25 年度 生活保障に関する調査」,2013.12.
- 「選択する未来」委員会 (2013) 「未来への選択」経済財政諮問会議専門調査委員会
- 武石恵美子 (2014) 「女性の活躍推進につなげるワーク・ライフ・バランス支援」『企業年金』,2014.11.
- 筒井隆志 (2007) 「男性に結婚を促すために一少子化対策の残された課題ー」『立法と調査』No.269,2007.6.
- 東京証券取引所 (2015) 「コーポレートガバナンス・コード策定に伴う上場制度の整備について」,2015.3.5.
- 徳田徳子 (2015) 「機関投資家のスチュワードシップ責任に関する取組と課題」スチュワードシップ研究会セミナー.2015.3.24.
- 内閣府 (2004) 「少子化社会対策大綱」,2004.6.
- ー (2010) 「子ども・子育てビジョン」2010.1.29.
- ー (2011) 「結婚・家族形成に関する調査報告書」,2011.3.
- ー (2013a) 「少子化の状況及び少子化への対処施策の概況」.
- ー (2013b) 「平成 25 年度 少子化社会対策大綱の見直しに向けた意識調査報告書」
- ー (2013c) 「少子化危機突破のための緊急対策」,2013.6.7
- ー (2014) 『平成 26 年版 少子化社会対策白書』
- ー (2015) 「少子化社会対策大綱の策定に向けた提言 (案)」,2015.1.13.
- 内閣府経済社会総合研究所 (2013) 「夫婦の出生力の低下要因に関する分析」 ESRI Discussion Paper Series No.301, August 2013.
- 永瀬伸子 (2014) 「女性と年金：必要な改革は」『企業年金』,2014.7.
- 長野誠治 (2014) 「「成長戦略」と年金資金のサステイナブル投資」『サステイナブル投資と年金ー持続可能な経済社会とこれからの年金運用ー』年金シニアプラン総合研究機構 ESG 研究チーム,2014.3.
- 日本経済新聞 2015.2.聞 (2015) スクランブル「社員に優しい」は買いーコスト増にも経営者自信」2015年3月13日付朝刊.20(12).
- 日本経済団体連合会 (2012) 「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況」2013.3.21.
- 年金シニアプラン総合研究機構 (2010) 『海外年金基金の ESG ファクターへの取組みに関する調査研究』2010. 1.
- ー (2014) 『年金 SRI 研究会』2014.4.
- 樋口義雄 (2014) 「ワーク・ライフ・バランスの推進を企業の人事戦略の中心に」企業年金,2014.11.
- 福山圭一 (2014) 「日本の年金基金と ESG 投資」『サステイナブル投資と年金ー持続可

- 能な経済社会とこれからの年金運用－』年金シニアプラン総合研究機構 ESG 研究チーム,2014.3.
- 福山圭一・宮井博 (2014)「経済社会の持続的な発展と年金資金によるサステイナブル投資」『サステイナブル投資と年金－持続可能な経済社会とこれからの年金運用－』年金シニアプラン総合研究機構 ESG 研究チーム,2014.3.
  - 藤本健太郎(2014)「社会的孤立を防ぐポリシーミックス－政策連動をデザインする」『ソーシャルデザインで社会的孤立を防ぐ－政策連動と公私連携－』ミネルヴァ書房,2014.11.30.
  - 毎日新聞 (2014)「本気見えぬ人口減対策」2014年7月8日付朝刊,10(12) .
  - 松田茂樹 (2011)「結婚と出産の国際比較」『Life Design REPORT』Autumn 2011.10.
  - 〃 (2014)「「少子化対策を考える(中)人口維持へ出生率目標を」日本経済新聞経済教室 2014年9月2日付朝刊,27(14) .
  - 棕野美智子 (2014)「女性の活躍と21世紀型社会保障制度への転換」『週刊社会保障』No.2774,2014年4月28日号
  - 明治安田生活福祉研究所「20~40代の恋愛と結婚―第8回結婚・出産に関する調査より―」,2014,7,10.
  - 山口一男 (2005)「少子化の決定要因と対策について」『季刊家計経済研究』No.66,2005 SPRING.
  - 〃 (2007)「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」『季刊家計経済研究』No.73,2007 WINTER.
  - 〃 (2014)「女性の活躍推進へ 企業の間接差別、法規制を」日本経済新聞経済教室 2014年8月29日付朝刊,31(14) .
  - 山田昌弘「年功序列が崩れない理由―日本語の継承との関係―」毎日新聞 2014年9月24日付朝刊,11(13) .
  - 若島孔文・須永直人・野口修司 (2008)「少子化問題に関する調査研究」『立正大学心理学研究所紀要』第6号.
  - 和田光平 (2014)「フランスをまねると出生率増？」『週刊エコノミスト』2014年9月2日号.



「少子化問題と少子化対策に関する調査研究」 (H26-4)

平成 27 年 3 月

---

(編集・発行) 公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構  
〒108-0074 東京都港区高輪 1 丁目 3 番 13 号 NBF 高輪ビル 4 階  
電話 : 03-5793-9411 (年金シニアプラン総合研究機構 総務企画部 代表)  
FAX : 03-5793-9413  
URL : <http://www.nensoken.or.jp/>

本書の全部または一部の複写・複製・転記載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。  
これらの許諾につきましては年金シニアプラン総合研究機構までご照会ください。