

論文

ジェンダー・ギャップ指数からみる少子化の要因とその改善に向けて

別府 知佳

はじめに

2024年現在、女性も高等教育を受け、卒業後には就職するといったライフコースが一般的となっている。そして、専業主婦となることが当たり前だった時代から女性のライフコースは多様化し、仕事と子育ての両立を望む女性、一方で仕事でのキャリアを求め、結婚を遅らせる、またはしないという選択をする女性は増加傾向にある。この傾向は、日本が抱える課題である少子化にも影響を及ぼすことが考えられる。

第1節では、女性の社会進出とジェンダー・ギャップについてみる。日本の女性の社会進出の現状をジェンダー・ギャップ指数から確認し、少子化と女性の社会進出の関係性をみる。第2節では諸外国の少子化対策と社会構造、第3節では日本の少子化の現状とその背景を考察する。第4節では日本の社会状況の変化とその対応について述べる。

女性の社会進出が進めば、合計特殊出生率は上がる傾向にある。少子化に歯止めをかけるためには、ジェンダー・ギャップを是正し、社会状況にあった政策を講じていくことが必要である。

第1節 女性の社会進出とジェンダー・ギャップ

1.1 女性の社会進出のこれまでの歩み

日本で第1次産業が主力であった時代は、女性も農林漁業を営む家の働き手として結婚や出産に関係なく働き続けることが一般的であった。小売業などの自営業世帯でも多くが同様であった。しかし、戦後に産業構造が第2次産業・第3次産業へと比重を移していくにつれ、自営業世帯の家族従事者として働く女性が減少し、代わって雇用労働者が増えていった。女性の労働力率は、自営業の減少と、近代家族が成立して女性の専業主婦化が進む中で低下していったが、1970年代半ばからは反転上昇を始めた。このころまでには、学卒後の未婚期に就職するというライフコースはほとんどの女性に定着していた。しかし、女性の多くは結婚するまで、または遅くとも第1子の妊娠・出産まで補助的業務に就き、退職するのが実態であった¹。

このように、国内では、高度経済成長期に入り、労働市場への女性参加が大きく進んだこと、さらに、男女の機会均等に向けた動きが国際的に活発化したことで、日本においても、男女の地位についての不平等感が高まり、職場における男女平等の実現を求める動きが一段と強まったことで、1985年の「男女雇用機会均等法」が成立した。この法律により、男女の雇用機会・待遇の均等推進に初めて法的根拠が与えられた。

¹ 永瀬 (2021) p. 68.

男女雇用機会均等法は、幾度かの改正がなされ、事業主が男女労働者を募集・採用、配置・昇進・降格・教育訓練、一定範囲の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新において、性別を理由に差別することを禁止している²。

その後、「育児・介護休業法」、「男女共同参画社会基本法」、「次世代育成支援対策法」を経て、2015年に「女性活躍推進法」が制定された。女性の雇用者は着実に増加していたものの、就業を希望しながら働いていない女性、出産・育児を理由に離職する女性も依然として多かった。出産・育児等による離職後に再就職することもあって、女性雇用者の半分以上は非正規労働者として働いており、管理職に占める女子の割合が欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低かった。さらに、急速な人口減少の局面を迎え、労働力不足が懸念される中で、国民ニーズの多様化やグローバル化等に対応するためにも、女性活躍の推進の重要性が高まったことが制定の背景にある。女性活躍推進法では、国、地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍推進に関して実施すべき義務などが定められた³。

このように、約40年間、女性活躍・男女共同参画に関する法整備が進められた。

1.2 現代女性の社会進出

女性の就業者数の推移

労働力調査によると、2023年の就業者数は年平均で6747万人と、前年に比べ24万人の増加（3年連続の増加）となった。男女別にみると、男性は3696万人と3万人の減少、女性は3051万人と27万人の増加となっている⁴。そして、「労働力調査／基本集計 全都道府県 長期時系列データ」から男女雇用機会均等法が成立した1985年から2023年までの就業者数の推移を分析すると、約950万人の増加がみられ、増加傾向であるといえる。男女別にみると、男性は増減がある中で約200万人の増加であり、ほぼ横ばいとなっている。一方で、女性が約750万人の増加がみられ、男性と比較しても明らかに増加傾向となっている⁵。ここからも、就業者数の増加のほとんどを女性が占めており、女性の労働市場への参加が大きく進んだことがわかる。

女性のライフコースの多様化

2024年現在、女性の社会進出が進んだことにより、女性のライフコースも多様化している。1960年代頃までには、日本だけでなく、多くの国で、女性は家庭の主婦として、母として生きることが想定され、社会保障や社会的保護もそうした女性像を前提としていたが、その後大きく変化し、多くの国々で女性の就業率が大きく上昇した。結婚によらないパートナーシップも拡大し、離婚が増えるなど家族の多様化も進んだ。日本では婚姻してから子どもが生まれることが多いことから、女性のライフコースの多様化は結婚の遅延、出産の遅延に影響を与えるものとなっ

² 厚生労働省（2019）p. 1.

³ 厚生労働省（a）pp. 1-13.

⁴ 総務省統計局 p. 4.

⁵ 総務省統計局（2023）.

た⁶。

ここで、結婚・出産・仕事をめぐる女性のライフコースについての考え方について、国立社会保障・人口問題研究所によって2021年に実施された「第16回出生動向基本調査」の結果をみてみる。18歳から34歳の未婚男女を主な集計対象とした独身者調査の結果から、女性が理想とするライフコースをみる。「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける（両立コース）」が32.3%から34.0%に増加し、2021年の調査で初めて最多となった。一方で、「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に一旦退職し、子育て後に再び仕事を持つ（再就職コース）」や「結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない（専業主婦コース）」は減少した。そして、「結婚せず、仕事を続ける（非婚就業コース）」を理想とする人は5.8%から12.2%へ、「結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける（DINKs⁷コース）」を理想とする人は4.1%から7.7%増加した⁸。ここから、女性が理想とするライフコースは変化してきていることがわかる。

以上から、女性の社会進出が進んだこと、さらに結婚・子育てと仕事を両立することを理想とする女性が増えていることから、両立できる環境づくりがより一層必要となると考えられる。

1.3 ジェンダー・ギャップからみる日本の現状

ジェンダー・ギャップ指数とは

「ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）」とは、スイスの非営利団体 世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が毎年、男女格差の度合いを分析して、数値化してスコア化し、そのスコアをもとに各国のジェンダー平等達成度の順位をつけたものである。この指標は経済、教育、健康、政治の4つ分野毎に各使用データをウェイト付けして算出され、0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。

経済分野では、労働参加率の男女比、同一労働における賃金の男女格差、推定勤労所得の男女比、管理的職業従事者の男女比、専門・技術者の男女比をもとに算出され、ここから経済活動への参画機会における平等達成度がわかる。教育分野では、識字率の男女比、初等教育就学率の男女比、中等教育就学率の男女比、高等教育就学率の男女比をもとに算出され、ここから学歴における平等達成度がわかり、健康分野では、出生時性比、健康寿命の男女比をもとに算出され、健康と生存率における平等達成度がわかる。政治分野では、国会議員の男女比、閣僚の男女比、直近50年における行政府の長の在任年数の男女比をもとに算出され、ここから政治への参画における平等達成度がわかる⁹。

⁶ 永瀬（2021）p. 1.

⁷ DINKs Double Income No Kids の略で、共働きで子どもを意図的に持たない夫婦のこと。

⁸ 国立社会保障・人口問題研究所（2023a）pp. 33-34.

⁹ 内閣府男女共同参画局（2024）。

図1 ジェンダー・ギャップ指数のランキング

順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.81
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

（出所）内閣府男女共同参画局（2024）より筆者作成。

ジェンダー・ギャップ指数からみる日本の現状

2024年に発表された「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書2024（The Global Gap Report 2024）」で日本の総合順位は146か国中118位であり、GGI値は0.663であった。これはG7諸国¹⁰の中で最下位であるだけでなく、世界最低レベルとされている。1位は15年連続でアイスランドであった。アイスランドのGGI値は0.935であり、男女格差が最も小さい国であるといえる。2位はGGI値0.875でフィンランド、3位は0.875でノルウェー、4位は0.835でニュージーランド、5位は0.816でスウェーデンとなった¹¹。

日本のGGI値の推移をみると、GGIが初めて公表された2006年は0.645で、115か国中80位であり、前年の2023年は0.647で総合125位であった。ここからもわかるように日本のGGI値は18年間ほぼ横ばいであるが、順位は下降している。これは各国の改善が進む中で日本のスピ

¹⁰ 日本、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダの7か国を指す。

¹¹ 内閣府男女共同参画局（2024）。

ードは非常に遅く、諸外国に後れをとっているということである。

しかし、日本の場合、すべて分野で男女格差が大きいわけではない。各分野の GGI 値と順位をみると、経済分野では 0.568 で 120 位、教育分野では 0.993 で 72 位、健康分野では 0.973 で 58 位、政治分野では 0.118 で 113 位となっている。総合順位 1 位のアイスランドの GGI 値が経済分野で 0.815、教育分野で 0.992、健康分野で 0.962、政治分野で 0.972 となっていることから、日本の教育と健康の分野の値は世界トップクラスである一方で、政治、経済分野における値が低いことがわかる。ここから、日本のジェンダー・ギャップの課題は経済及び政治分野における女性の参画が課題であるといえる¹²。

1.4 ジェンダー・ギャップの改善の背景とその効果

日本は女性の活躍推進に向けた制度を整え、女性の社会進出は増加している。しかし、ジェンダー・ギャップ指数から諸外国と比較すると、政治分野だけでなく、経済分野についても女性の参画がまだまだ不十分である。

では、なぜ日本のジェンダー・ギャップつまり、女性の活躍推進がなかなか進まないのか。その背景には、戦後の高度成長期に確立された「日本の社会のあり方」、要するに「社会構造」に原因があると考えられている。ここでいう「社会構造」とは、人々の行動や意識に影響を与える制度、慣習、社会意識、規範などである。その中で特に重要なものは、「夫は主に外で働き、妻は主に家で家事をする」ことを前提にした社会構造、つまり「働き方」「家族形成（結婚、子育てのあり方）」「社会保障（社会福祉）のあり方」であると考えられている。女性の活躍推進には、この「社会構造」を大きく変えることが不可欠であり、小手先の対策だけでは改善されない。そして、女性の活躍が進まなければ、少子化対策、景気対策、財政対策についても、十分なものにならないとまでいわれている¹³。言い換えれば、女性の活躍推進のための社会構造を形成できれば、日本の抱えている様々な課題を良い方向へ向かわせられるのではないだろうか。

先進国では、ジェンダー・ギャップ指数と合計特殊出生率との間に正の相関関係がみられる。特に、経済面でジェンダー平等が進んでいる国は、合計特殊出生率が高い傾向にあるとされている¹⁴。

ここから、この論文では、少子化に焦点を絞り、第 2 節で各国の少子化対策をみて日本と比較することで、女性が活躍できる社会つまり少子化が改善される社会構造を考察する。

¹² 長岡京市 (2024) .

¹³ 山田 (2015) pp. 8-9.

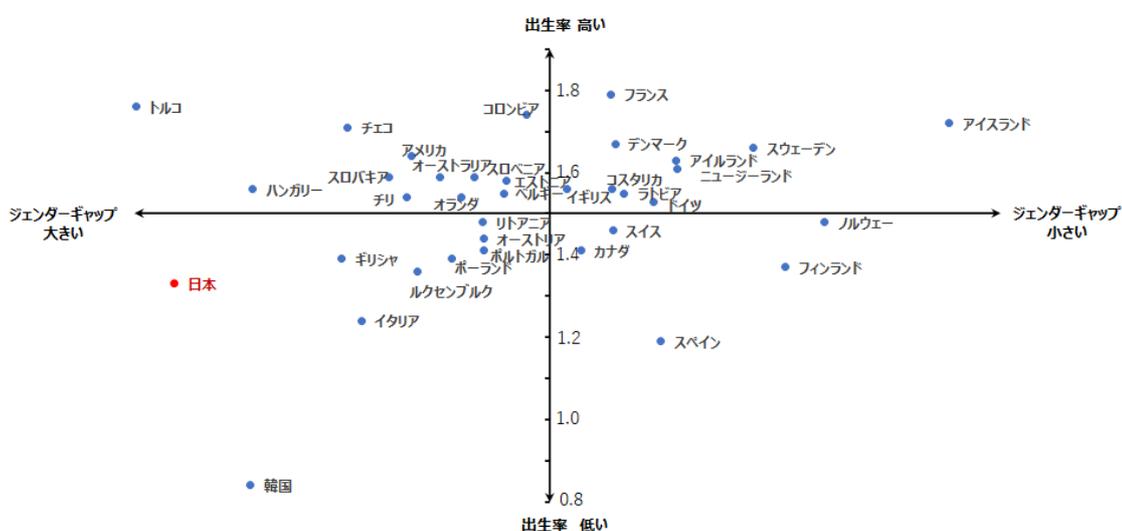
¹⁴ 首相官邸 (2022) pp. 7-8.

第 2 節 各国の少子化対策からみる社会構造

2.1 ジェンダー・ギャップ指数と合計特殊出生率の相関関係

ジェンダー・ギャップ指数と合計特殊出生率の間に正の相関関係がみられることから、ジェンダー・ギャップ指数、合計特殊出生率がともに高いフランスとスウェーデン、一方でジェンダー・ギャップ指数・合計特殊出生率がともに低い韓国の事例を取り上げる。

図 2 ジェンダー・ギャップと出生率



上の緊張関係が存在する中で発展を遂げており、2003年には乳幼児期の育児関連給付について総合的な改革がなされ、家族生活と職業生活の両立支援、および、当事者の自由選択を促進する方向性が確認されている¹⁷。

はじめに、フランスにおいて家族手当が公的部門や企業において導入され、1939年の家族法典の制定により公的制度として定着するまでの過程を概観する。

フランスにおける家族手当は1860年に海軍省の通達により、5年以上勤務している水兵等に対し、扶養する10歳未満の子に係る手当を支給したことに始まる。19世紀から20世紀初頭には各種公務員、準公的部門といえる鉄道部門等において、家族給付が始まった。民間企業においても、19世紀後半から家族手当支給の動きがみられるようになる。この動きを大きく加速させたのが、第一次世界大戦期から始まった家族手当支出の負担を企業間で均等化するための家族手当補償金庫の創設の動きである。この背景としては、第一次世界大戦の長期化やインフレの進行に伴う、家族を扶養する労働者の困窮があり、経営側が対応に迫られたという点が考えられている。フランスの家族手当は企業の負担による賃金の補完という形で始まったのである。

このように1920年代のフランスでは、全公務員が家族手当の支給対象となり、民間では家族手当補償金庫の設立が広がりつつあった。さらにこの動きを進め、家族政策、人口政策の観点から家族手当を制度化しようとする動きが生じた。この背景としては、20世紀初頭のフランスに生じた深刻な出生率低下がある。第一次世界大戦期の1914年から1919年までフランスの普通出生率は死亡率を下回り、その後出生率の回復傾向がみられたものの、1929年には再び死亡率が出生率を上回る等の深刻な状態が生じていたのである。家族手当支給の制度化を目的とする政府原案は1929年に提出され、1932年に家族手当法として公布され、家族手当は国の制度となった。そして、家族制度の問題点が改善され、1939年家族法典が制定された¹⁸。

次に、フランスの家族政策についてみていく。フランスでは、先に述べたように19世紀末から官民における家族手当の導入が進み、1930年代以降は明確に出生率回復を意識した施策が講じられることとなったが、第二次世界大戦の影響もあり、フランスの低出生率はしばらく続き、1945年のフランスの人口は1901年に比べ百万人以上も減少したのである。依然として続く人口停滞の状況にあって、社会保障制度下にあっても、出産奨励的な家族政策がとられることになる¹⁹。

フランスの家族政策の大きな特徴として以下の3つを挙げる。

一つ目は、多様な家族給付である。家族給付は「一般扶養給付」、「乳幼児養育給付」、「特定目的給付」の3つに分類されている。

・「一般扶養給付」

一般扶養給付は、子どもを持つことから生じる日常的な費用に対して支援を行う。20歳未満の子どもが2人以上いる世帯に支給される「家族手当」、3人以上の子どもを持つ低所

¹⁷ 清水（2007）p. 50.

¹⁸ 縄田（2009）pp. 68-73.

¹⁹ 縄田（2009）p. 73.

得な家庭に対して給付される「家族補足手当」、両親の一方または両方を失った場合に支給される「家族支援手当」、母子家庭または父子家庭の最低所得保障のための「ひとり親手当」がある。

・「乳幼児養育給付」

乳幼児養育給付は、2003年の家族給付改革によって創設されたものであり、それまでの産前・産後手当や保育費用補助を総合した給付である。妊娠7か月目以降もしくは20歳未満の養子を受け入れた月以降に支給される「出産又は養子手当」、出産後の生後0か月から3歳になる前月まで支給される「基礎手当」、出産後は上述の基礎手当に、育児のために就業活動を全面的ないし部分的に停止した場合に支給される「就業自由選択補足手当」、あるいは、就業活動を続け子どもの育児を他人に委ねる場合に支給される「保育自由選択補足手当」のどちらかを選択して、基礎手当に上積みする形で受給する。

・「特定目的給付」

特定目的給付は、特定の事情に注目してなされる給付である。障がいを持つ子どもに対し支給される「特別教育手当」、3歳までの子どもの看護休暇取得時の所得を保障する「看護日額手当」、新学期（9月）に経済的に困窮する家庭の6歳から18歳の就学児童を対象に支給される「新学期手当」、家族手当を受給している家族に対して住居の補助をする「家族住宅手当」がある^{20 21}。

二つ目は、所得税におけるN分のN乗方式がある。これは所得税の算定方式である。家族を課税の単位とみなし、家族の所得の合計額を「家族計数」（大人は1、子どもは2人目までは0.5、3人目以降は1）で除し、係数1当たりの課税額を決め（N分）、さらに家族係数を乗じて家族全体の税額を決める（N乗）方式であり、子ども数が多いほど所得税の負担が軽くなるメリットがある²²。

三つ目は、認定保育ママ制度である。認定保育ママとは、認可を受けた保育者が自宅で保育サービスを行うことである。フランスでは、伝統的に子どもを乳母に預ける習慣があったが、現代のフランスにおいても認定保育ママ制度は子育てに大きな比重を占めている²³。1977年に制度化され、社会保障制度の枠組みに組み込まれたことで、補助される仕組みとなっている。

2.3 スウェーデン

先進的な社会保障制度で知られるスウェーデンは、早くから男女平等の視点から家庭と仕事の両立を可能にする社会経済システムの構築に努め、子どもの権利の視点からも子育てをめぐる社会的支援制度の整備を推進してきた²⁴。その成果として、合計特殊出生率は1978年に1.60

²⁰ 清水（2007）pp. 54-56.

²¹ 縄田（2009）pp. 69-70.

²² 縄田（2009）p. 76.

²³ 縄田（2009）pp. 78-79.

²⁴ 高橋（2007）p. 73.

まで下がった後、1989年～93年には、2.00以上に回復した。そんなスウェーデンも1990年代に不況の煽りを受け少子化問題に直面し、その後再び下降線を辿り、1999年には1.50と過去最低レベルまで落ち込んだが、その後また回復傾向に転じ、2006年以降は1.85以上を維持している²⁵。

主な政策として、1940年代には児童手当の導入、児童福祉法が制定され、妊娠・出産費の無料化、出産手当・住宅手当も導入された。これにより、多子家庭の生活水準が国民全体の平均水準より低くならないよう、子育てにかかる経済的負担の軽減が図られた。1960年代には、義務教育制度の改善・中等教育の整備と拡充・教育費の無料化といった国の発展を担う子どもの成長に必要なコストや教育費を親に全面負担させないよう、諸政策が打ち出された。さらに、60年代は男女平等論が高まり、女性解放運動が隆盛した時代でもあった。高度経済成長による労働力需要の増加も女性の社会進出を促す原動力となり、男女平等が政治目標の一つに位置づけられるようになった。1970年代には、男女平等政策が推進され、所得税の個人別課税制度、労働環境の整備・両親保険の導入、さらに公的保育の整備と拡充がなされた²⁶。

スウェーデンの家族政策の大きな特徴は以下の3つにあると考えられる。

一つ目は、多様な形態を受け入れる家族政策である。スウェーデンでは、個人のライフスタイルの多様性を認める家族法・制度を構築しており、従来の結婚制度に制約されずに子どもを産み育てることができる。同棲（サムボ）もライフスタイルの一つとして社会で承認されており、婚姻関係を結んでいない同棲者を保護するための法律であるサムボ法によって、婚姻している夫婦同様の権利や保護を与えている。この制度では、結婚せずに別れた場合でも、父親には子どもの養育費を支払う義務が生じるなど、婚外子に対する法的差別は撤廃され、法律婚カップルの子どもと同様の権利が保障されている。この制度によって、結婚をしないまま同棲の形で共同生活を営む男女が急増し、スウェーデンで2005年に生まれた子どものうち、婚外子の割合は過半数の55.5%を占め、その大半はサムボ・カップルのもとに生まれてきている。このように、スウェーデンでは、カップルは共同生活を営むことで周囲に家族として認知されるため、法律婚であるか否かは問題とされていない。これは日本とは違う点であり、未婚が直接少子化の原因とはならないのである。

二つ目は、育児期間中の充実した所得保障である。スウェーデンの育児休業制度は手厚く、子どもが1歳6か月になるまでは全日、8歳に達するまでは部分休暇が取得できる。さらに両親合わせて最大で480日の休業給付があり、うち390日は所得の80%を、残りの90日は日額180クローナ²⁷を保障している。先の390日のうち、父母それぞれ60日ずつは相手に譲渡できない期間とされており、父親の育児休暇取得を促進している。これは、連続してとる必要はなく、全日でとる必要もない。さらに、12歳未満の子どもが病気になった際の看護休業に対しても、所得が保障されるようになっている。こうした制度的要件が整えられたことで、育児休業取得率は男女ともに8割を超えている。スウェーデンでは、このような育児休業等の取得によって仕事と育

²⁵ 荻田・北田（2018）p. 323.

²⁶ 高橋（2007）pp. 74-75.

²⁷ 1クローナ＝約14円（2024年9月29日時点）。

児の両立を図り、就業を続けるため、専業主婦の割合は 15～64 歳人口の 1%強にとどまり、就労年齢の女性のほとんどが働いているため、女性の労働率は逆 U 字カーブとなる。一方、日本では、専業主婦の割合はこの 20 年余りで低下したが、2023 年時点でも 20%前後に達するといわれる。日本は、出産によって仕事を辞め、子育てがひと段落した後、再就職する女性が多いことから、M 字カーブの形状を描く²⁸。これが日本では問題となっている。

三つ目は、先進的な育児制度・サービスである。子どもを出産する間隔を短くすると優遇されるスピードプレミアムといった制度があり、30 か月以内に次の出産があると、前の出産時休業直前の所得の 8 割が再び育児休業中に保障されるものである。これは、前の子の育児休業後、労働時間を短縮して職場復帰した女性の次の子の際の両親保険の対象額が低くなることを防ぎ、次の子を産むことへの経済的マイナスを補填するといった意味がある。そして、多子になるほど児童手当は割増しとなり、所得制限や税加算もないとされている。さらに、子どもが 16 歳を過ぎても義務教育相当の学校に通うことがあれば、延長児童手当が支給される。保育サービス、学童保育についても充実している²⁹。

このようにスウェーデンでは早期から多様かつ柔軟な出産・育児支援と経済的支援施策が押し進められた結果、出生率が回復へと向かったとされる。

2.4 韓 国

韓国の 2023 年の合計特殊出生率は過去最低の 0.72 となり、8 年連続で過去最低を記録し、OECD 加盟国の中でも最下位となった。韓国の少子化の社会経済的要因として、労働市場の格差と不安定な雇用の増加、教育における競争の激化、性差別的な労働市場、仕事と家庭の両立の困難、保育サービスの不足が挙げられている。さらに、少子化の文化・価値観要因として、伝統的・硬直的な家族規範・制度の存続、若年層の意識と態度の変化が指摘されている³⁰。

少子化の要因のうち、3 つを取り上げて詳しくみていく。

一つ目は、仕事と育児の両立の難しさである。韓国の女性労働力率は日本と同じく M 字カーブ形状で知られている。2022 年の女性の就業率は 52.9%と 2012 年の 48.6%と比較すると上昇していることがわかる。女性の年齢別雇用労働力率をみると、若年層では高いが、有配偶女子層の雇用者率は増加しているとしてもその率は低く、改善してきてはいるものの依然として M 字カーブの形状であり、結婚とともに仕事を辞め、家庭に留まる形をとっていることが推測できる。このように、雇用者として働く女性は増えているものの、既婚女子層の雇用率が低いことから、仕事と育児の両立が難しいことがわかる。『全国結婚および出産動向』(2009 年)によると、就業女性の 39%が結婚前後で仕事を辞めた経験があり、「仕事と家庭を両立する時間がない」(31%)を主な理由として挙げられている。2022 年においても、女性の非経済活動人口³¹の理由として、

²⁸ 田中 (2023) pp. 11-12.

²⁹ 荻田 (2018) pp. 323-324.

³⁰ 守泉 (2022) p. 196.

³¹ 15 歳以上の人口のうち、調査対象期間中に就業者でも失業者でもない者を指す。

家事が 55.3%を占めている。ここからも、韓国家庭はまだ家事や育児に対する女性の負担が大きいことがわかる³²。

二つ目は、雇用の安定性と所得格差である。男女間の雇用の格差が残存しているということも少子化の要因として考えられる。女性の労働者における正規労働者の割合は 2012 年の 38.7%から 2022 年は 53.6%と増加した。2022 の男性の正規労働者の割合は 57.6%であることから、正規雇用における男女の格差は小さくなったことがわかる。しかし、2022 年時点の時間あたり賃金を男女で比較すると、雇用形態の影響を受けるところはあるものの、女性の賃金は男性の 70%水準であり、2012 年の 64.8%と比較すると改善されてきてはいるが格差は大きいといえるだろう³³。

三つ目は、子育てにおける負担である。学歴社会といわれる韓国で見過ごしてはならないのが教育費で、経済的な要因が少子化の要因の一つとなっている。この背景には、韓国独特の経済構造がある。巨大財閥主導で経済発展を成し遂げた韓国では、限られた財閥企業に資源や人材が集中している。韓国経済研究院によると、全企業に占める大企業の割合は 0.09%と日本の 0.39%と比べて極端に低い。中小企業に勤める人の占める割合は、日本の 60.8%に対し、韓国は 86.1%となっているが、大企業と中小企業の賃金格差は大きく、中小企業は大企業の 6 割にすぎないともいわれている。こうした経済構造によって、大企業への就職を目指す競争は熾烈さを増し、名門大学への進学が、そのスタートラインになるのである。こういった背景から、韓国では私教育費用（塾や家庭教師に費やす学費）などの負担が大きくならざるを得ない³⁴。学生一人当たりの月平均私教育費は OECD 諸国の中で最高レベルとなっているのである。

韓国では、1990 年代前半まで出生抑制政策を行うことによって出生率低下を促進していた。しかし、1980 年代半ばには、人口置換水準を大きく下回り、1990 年代後半には 1.5 の水準をも下回ったことから、少子化対策に取り組むようになった³⁵。韓国の少子化対策は、日本と異なり、高齢化対策も一体となった「低出生率・高齢化社会基本法」が策定されている。2024 年現在は 2021 年～25 年を対象とした第 4 次計画が実施されている。第 4 次計画では、基本的視点を「個人の生活の質の向上戦略」とし、財政投資の引き上げと少子化の原因となっている社会の構造の变革を目指すとし、推進戦略として「共に働いて共にケアする社会づくり」「健康で積極的な高齢社会の構築」「すべての能力が十分に発揮できる社会」「人口構造の変化に適応」の 4 つの柱を挙げている。「共に働いて共にケアする社会づくり」では、仕事と家庭の両立支援、女性労働者の雇用・環境の改善、保育サービスの拡充等についての施策が並ぶ。「健康で積極的な高齢社会の構築」では、高齢者に向けた生活保障システムや医療サービスの拡充等についての施策、「すべての能力が十分に発揮できる社会」では、教育改革と教育格差の緩和、若者の自立・経済的安定支援、女性の就業継続支援が含まれる。「人口構造の変化に適応」では、少子化の結果として

³² 裊 (2012) pp. 30-31.

³³ 労働政策研究・研修機構 (2024b) .

³⁴ 毎日新聞取材班 (2022) pp. 26-28.

³⁵ 守泉 (2022) p. 198.

生じる人口構造転換への社会的対応のあり方について示されている³⁶。

ここで、少子化対策についていくつかの制度を取り上げて概観する。育児休業制度については、法律が整備されており、休業内容も拡充してきている。さらに、女性労働者だけでなく、男性労働者の利用も進み始めている。産前産後休業制度については、休業中の手当金が日本では休業前賃金の3分の2である一方で、韓国では100%の保障となっている。保育サービスについても制度が確立されており、保育・教育の無償化も実現している。不妊治療に対する支援も拡充しており、日本より早く不妊治療に保険適用を開始している³⁷。

第3節 日本の課題である少子化

3.1 日本の出生数の動向と現状

はじめに、「少子化」という語について確認することから出発する。「少子化」とは元来人口学の専門用語ではなく、経済企画庁『国民生活白書』（1992年版）の副題「少子社会到来、その影響と対応」に由来する語である。人口学者の間でも広く用いられるようになった「少子化」の語は、人口学的には、単なる出生力低下にとどまらず、人口置換水準³⁸を下回る低出生力を意味する。なぜ出生力が人口置換水準を下回ることが問題なのかといえ、人口の再生産がなされず、人口は縮小再生産を繰り返すために長期的に減少が続くからである³⁹。

ここで、日本の出生数と出生率のこれまでの推移を厚生労働省の「人口動態統計」からみると、終戦直後のベビーブーム（1947～1949年）では1年間に250万人以上の子どもが生まれ、合計特殊出生率⁴⁰は4を超えていたが、第2次ベビーブーム（1971年～1974年）の後の1974年には2.05と人口置換水準である2.11を下回った。2022年の出生数は77万0759人で、統計開始以来、最少の数字となり、合計特殊出生率は2005年に並ぶ1.26と過去最低となった。そしてさらに、2023年には出生数は72万7277人、合計特殊出生率は1.20となり、ともに過去最低を更新した。その後も出生数が減り続け、2024年現在、出生数の減少は予測を上回る速度で進行している。そして、令和5年版厚生労働白書によると、2070年には出生数は50万人を下回り、総人口は2022年から約30%減少した9000万人を割り込むと推計されている。

このように、止まらぬ出生数の減少は日本の総人口を大幅に減少させることになる。国立社会保障・人口問題研究所が2020年の国勢調査をもとに将来推計人口を発表したものによると、2020年の総人口が1億2615万人にであったのに対し、100年後の2120年には4973万人になると予

³⁶ 守泉（2021）pp. 68-72.

³⁷ 守泉（2022）pp. 201-208.

³⁸ ある死亡の水準の下で、人口が長期的に増えも減りもせず一定となる出生率の水準。国立社会保障・人口問題研究所（2024）.

³⁹ 佐藤（2008）p. 10.

⁴⁰ 「15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもの」で、一人の女性がその年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

測されている。これは、総人口ピーク時の 2008 年の 1 億 2808 万人と比べると約 4 割まで減ることになる。そして、100 年前の 1920 年の総人口 5596 万人であることから、このままでは 100 年後には 100 年前の人口に戻るようになるのである⁴¹。

政府はこの状況について、日本の少子化はこれほどまでに深刻であり、少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、経済・社会システムを維持することは難しい⁴²と考えている。

以上より、少子化が社会全体の様々な局面において計り知れない大きな影響を与えることは間違いないといえるだろう。日本はどういった対策をとるべきなのだろうか。

3.2 日本の少子化対策

これまでに述べてきたとおり、日本の出生率は年々低下してきた。これに対し、政府は何もせずに傍観してきたわけではない。1990 年の「1.57 ショック⁴³」により少子化の現状が強く認識されたことにより、1990 年代半ばから約四半世紀にわたり少子化対策は行われている。

日本の少子化対策は 1994 年「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）から始まった。このプランには、少子化の背景要因として、女性の職場進出と子育てと仕事の両立の難しさ、育児の心理的・肉体的負担、住宅事情と出生動向、教育費等の子育てコストの増大があるという認識が示されている。その上で、子育て支援のために、「子育てと仕事の両立支援の推進」「家庭における子育て支援」「子育てのための住宅及び生活環境の整備」「ゆとりある教育の実現と健全育成の推進」「子育てコストの軽減」をすすめる基本的方向が示された。1999 年には「少子化対策をすすめるための基本方針」（少子化対策推進基本方針）と「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）が新たに策定された。達成すべき目標の項目は雇用についてなど様々な項目があったが、この対策の中心は保育であり、保育所の待機児童ゼロ作戦が行われたのもこの頃である。つまり、少子化対策の始まりは保育対策が中心であった。

次に、2003 年、少子化社会対策基本法と次世代育成支援対策推進法が施行された。ここで、少子化対策が明確に保育と仕事と子育ての両立支援の二本柱となったのである。一つ目の柱は、保育サービスの拡充である。認可保育所等の施設数と定員は大幅に拡充されて、従来よりも多くの家庭がそれらを利用できるようになった。二つ目の柱は、仕事と子育ての両立支援の推進である。少子化対策プラスワン（2002 年）では、「男性を含めた働き方の見直し」「地域における子育て支援」などへ取組の幅を広げる方向性が打ち出され、次世代育成支援対策推進法が施行された。同法に基づき、行動計画を策定した企業のうち行動計画に定めた目標を達成して基準を満たした企業は「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみんマーク）を取得して、取得・新築・増改築等した建物等について割増償却など税制優遇措置をうけることができた。この

⁴¹ 中山（2024）p. 9.

⁴² こども家庭庁（2023）p. 3.

⁴³ 1989 年の出生率が 1.57 となり、ひのえうまの 1966 年の 1.58 を下回ったこと。

ように、この時期の少子化対策は、保育と仕事の両立支援の両輪として進められた。

そして、2003年当時、子育て・教育にかかる経済的負担の重さは、夫婦が希望する数だけ子どもがもてない理由であることは認識されており、子育てに対する経済支援は前進はしたが、大幅なものではなかった。子育てに対する経済的支援の中心であるのが児童手当である。児童手当は、1991年時点において、3歳未満の子どもを対象に、一人あたり月額で第一子・第二子5000円、第三子以降1万円が支給されていた。その後、所得税の年少扶養控除の加算廃止や配偶者特別控除の上乗せ部分の廃止を財源とするなどして、児童手当の支給期間は段階的に拡充されて、2006年に支給対象年齢が小学校終了まで引き上げられた。さらに、2009年には、3歳未満の児童に係る児童手当額は第一子から一律月額1万円になった。その後も、民主党政権時の子ども手当を経て、児童手当は金額も支給対象も拡充された。

そして、2010年半ば以降、新しい視点を含みながら少子化対策が拡充された。従来の保育と両立支援を両輪とした少子化対策によって出生率を回復できていなかったことが、この動きの背景にある。この時期、保育と両立支援は依然として主要な政策として継続されている。具体的には、子ども・子育て支援新制度が本格的に動き出し、保育サービスの量は増やされている。そして、従来と異なり、少子化危機突破のための緊急対策（2013）において、保育と両立支援をより一層強化するとともに、「結婚・妊娠・出産支援」が新たな対策の柱として打ち出された。具体的な施策として、結婚支援、妊娠、出産の支援サービスである「ネウボラ」の整備、出産育児一時金の増額等がなされた。

そして、2014年には地方創生が始まり、2015年には新たな少子化社会対策大綱、2016年には「ニッポン1億総活躍プラン」が閣議決定された。以上の取組は、保育と両立支援よりも前のライフステージに対してアプローチして、都市に焦点が当たってきた少子化対策を地方にも広げることになった。具体的な施策をみると、いずれも正規雇用者同士の共働き世帯に対する支援に主眼が置かれていた。

2019年には幼児教育が無償化され、2020年には「結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる」という考え方の新しい少子化社会対策大綱が閣議決定された。これには雇用環境等の整備、結婚を希望する者への支援、仕事と子育ての両立、再就職支援、男性の家事・育児参画、働き方改革等が記述された⁴⁴。

3.3 少子化の要因分析

先に述べたように、これまで日本では少子化対策は行われてきたが、少子化に歯止めがかかっていない。なぜ少子化は進行するのかについて考察する。

少子化が進行する背景

内閣府の2023年度年次経済財政報告では、日本の出生数の変動を①人口要因（女性数自体の

⁴⁴ 松田（2021）pp. 215-224.

減少)、②有配偶率要因(結婚の減少)、③有配偶出生率要因(夫婦の出産の減少)、という3つに要因分解している。1995年から2020年までの変動をみると、2005年以降の出生数の減少に対しては人口要因、すなわち過去の少子化の影響で女性の人口自体が減少していることにより生じる下押しの影響が最も大きくなっている。一方、有配偶率要因も1990年代以降継続して下押しに寄与している。有配偶出生率要因についても、2015年頃までは押し上げ要因となっていたが、2015年から2020年の5年間では下押しに寄与している。すなわち、2015年から2020年にかけて出生数の減少は、女性人口の減少・未婚化の進行・夫婦の出生率の低下、の三重の要因により進んだとされている。

2020年以降、女性人口の減少については、過去の少子化の結果として現れるものであるため当分下押し圧力となり続けることが予測されている。一方で、有配偶率と有配偶出生率は、現下の社会・経済環境の変化により、反転させることも不可能ではないと考えられる⁴⁵。つまり、いかにこの2つの要因を改善することができるかが、少子化を考えるうえで重要となる。

未婚化と夫婦の出生率の低下の要因

はじめに、未婚化についてみる。未婚化、つまり婚姻数の減少であるが、婚姻数の減少は結婚したくない人が増えたということなのか。

未婚者の生涯の結婚意思について国立社会保障・人口問題研究所による「出生動向基本調査」をみてみると、2021年の調査では、「いずれは結婚するつもり」と答えた男性の割合は81.4%、女性の割合は84.3%となった。前回の2015年の調査では、男性85.7%、女性89.3%と比較すると、男性、女性ともに減少しているが、2021年の結果でも男女ともに結婚意思は8割を超えており、若者の結婚願望が決して低いわけではないことがわかる。さらに、39年前の1982年から2021年までの結果をみても、1982年の調査の男性95.9%、女性94.2%であったことから男女の結婚意思に大きな変化があったとは考えられない⁴⁶。結婚希望数の低下によって未婚化が進展したという結論にはならないといえる⁴⁷。

ここで、未婚化の要因について考察する。30代の男女の所得と結婚行動の関係を内閣府の2023年度年次経済財政報告からみると、男性有業者では、年収が高いほど未婚率が低い傾向にある。この傾向は2012年からほとんど変わっていない。他方で、女性有業者では、こうした傾向は男性ほど顕著でないことから、年収と未婚率の関係には男女差があることがうかがえる。以上のことから、男性の年収と婚姻率には所得が高いほど未婚率が下がる傾向があるため、経済的な理由が結婚行動に大きな影響を及ぼしているといえる⁴⁸。次に、未婚女性の従業上の地位別に、予想するライフコースを国立社会保障・人口問題研究所によって2015年に実施された「第15回出生動向基本調査」のクロス集計結果からみる。これは、18歳から34歳の未婚男女を主な集計対象とした独身者調査であり、「非婚就業」「DINKs」「両立」「再就職」「専業主婦」の5パターンで、

⁴⁵ 内閣府(2023) pp.145-146.

⁴⁶ 国立社会保障・人口問題研究所(2023a) p.17.

⁴⁷ 天野(2024) pp.32-33.

⁴⁸ 内閣府(2023) pp.146-147.

これからの人生において結婚、出産、子育て、仕事をどのように予想しているかをたずねるものである。この結果をみると、「非婚就業」「DINKs」と答えた人の内訳は、正規雇用女性より非正規雇用女性の方が多かった。ここから、非正規雇用の女性の方が、結婚や出産に対して後ろ向きであるということがわかる。言い換えると、非正規雇用で働く未婚女性の36%が、自ら子どもを産むイメージができていないということである。以上から、雇用形態によって結婚や出産に対するスタンスに差異が生じるといえる⁴⁹。

続いて、夫婦の出生率の低下についてみていく。これは夫婦の理想の子ども数が減少しているということなのか。

夫婦の理想の子ども数について、国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向調査」によると、夫婦の平均理想の子ども数は、2021年の調査では2.25人で2015年の前回調査では2.32人であった。2000年以降、ゆるやかな低下傾向にあるが、2人は下回っていない⁵⁰。ここから、夫婦の出生率の低下は理想の子ども数が減少することによって引き起こされているわけではないことがわかる。

夫婦の出生率の低下の要因について考察する。理想の子ども数をもうけることができない理由として、国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向調査」によると、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」が最多の59.3%であり、ここから、理想の子ども数をもうけることができない最大の理由は子育て・教育の経済的な負担であることがわかる。特に35歳未満の妻についてみると、8割近くの方がこの理由をあげている。そして、「自分の仕事（勤めや家業）に差し支えるから」、「家が狭いから」といった経済的な理由が2割以上となっている。また、第2子・第3子以上を持っていない理由でも、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」が最多となっている⁵¹。

以上から、未婚化と夫婦の出生率の低下の要因として経済的な理由が挙げられ、少子化に及ぼす影響は大きいと考えられる。さらに、結婚や子育てにかかる費用は上昇しているにもかかわらず、賃金が上昇していない。そのため、高度成長期に一般的だった「男は主に仕事、女は主に家事」という性別役割分業型の家族形態を現代社会で維持することが経済的に厳しい、つまり男性の一人の収入では豊かな家庭を維持することが難しくなっている。

ここで重要となるのが、女性の活躍である。アメリカや北西ヨーロッパでは女性が子どもを持ち、十分な収入を得ながら働き続けられる環境を整え⁵²ることでの豊かな家庭を維持したのである。

3.4 日本に残るアンコンシャス・バイアス

女性の活躍推進を阻む要因の一つとしてアンコンシャス・バイアスが挙げられる。2022年に

⁴⁹ 藤波（2023）pp. 56-58.

⁵⁰ 国立社会保障・人口問題研究所（2023a）p. 67.

⁵¹ 国立社会保障・人口問題研究所（2023a）pp. 74-77.

⁵² 山田（2015）pp. 25-26.

内閣府によって実施された世論調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきある」という考え方に対して、「賛成」とする者の割合が 33.5%（「賛成」の割合 4.0%と「どちらかといえば賛成」の割合 29.4%との合計）、「反対」とする者の割合が 64.3%（「どちらかといえば反対」の割合 38.2%と「反対」の割合 26.1%の合計）となっている⁵³。内閣府男女共同参画局が実施した 2022 年度の性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査結果から性別役割意識をみると、「組織のリーダーは男性の方が向いている」の項目では、男性の 26.1%、女性の 20.9%が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答している⁵⁴。

そして、こういったアンコンシャス・バイアスは女性の就労、男性の育児参加にも影響を与える。

はじめに、女性の就労についてみる。女性の就労に関してみてみると、結婚・出産に伴う離職を示すいわゆる M 字カーブ問題が指摘されるが、25～29 歳、30～34 歳、35～39 歳の女性の就業率の上昇により、就業率のグラフは台形に近づいており、M 字カーブ問題は解消に向かっていくように見える。しかし、雇用形態別にみると、正規雇用比率は 25～29 歳の 60.0%をピークに低下し、年齢の上昇とともに下がる、L 字カーブを描いている。これは出産を契機に働き方を変える、もしくは一旦退職し、子どもが大きくなったら非正規労働者として再就職するケースが多いと考えられる^{55 56}。

次に、家事・育児に費やす時間と女性の分担割合についてみる。6 歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児に費やす週全体の平均時間は、2021 年時点で共働き世帯で、妻が 391 時間、夫が 114 時間であり、専業主婦世帯では妻が 567 時間、夫が 108 時間となった。家事・育児に費やす妻の分担割合についてみても、共働き世帯で 77.4%、専業主婦世帯で 84.0%となっている。家事・育児にかかる妻の負担は依然として大きく、共働き世帯においてもほとんどを妻が担っていることがわかる。

以上から、「男は主に仕事、女は主に家事」といったアンコンシャス・バイアスは依然として残っており、女性の社会進出を難しくしている⁵⁷。

⁵³ 内閣府（2023）。

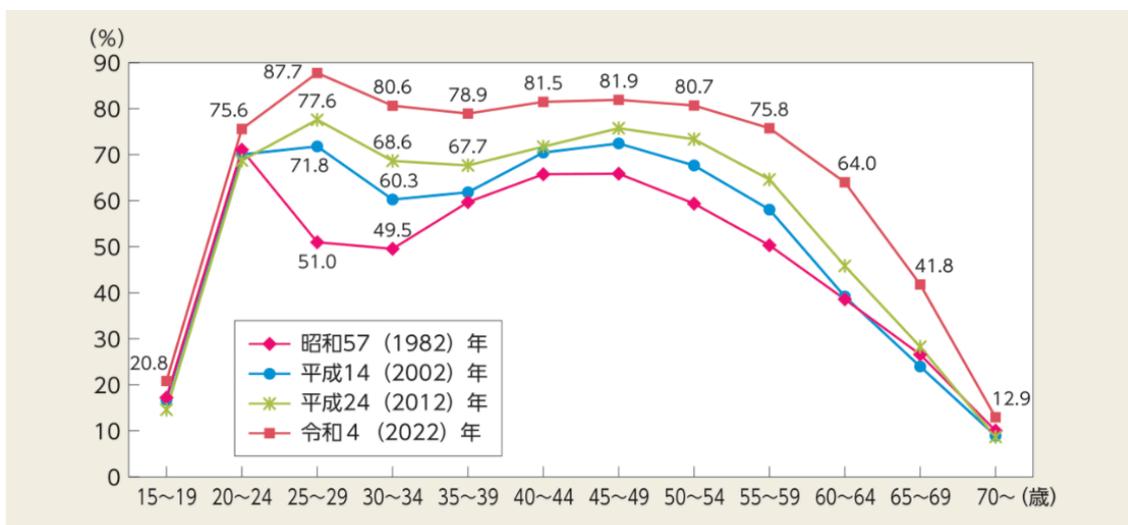
⁵⁴ 内閣府男女共同参画局（2022） p. 8.

⁵⁵ 内閣府男女共同参画局（2023） pp. 8-10.

⁵⁶ 内閣府男女共同参画局（2023） pp. 23-24.

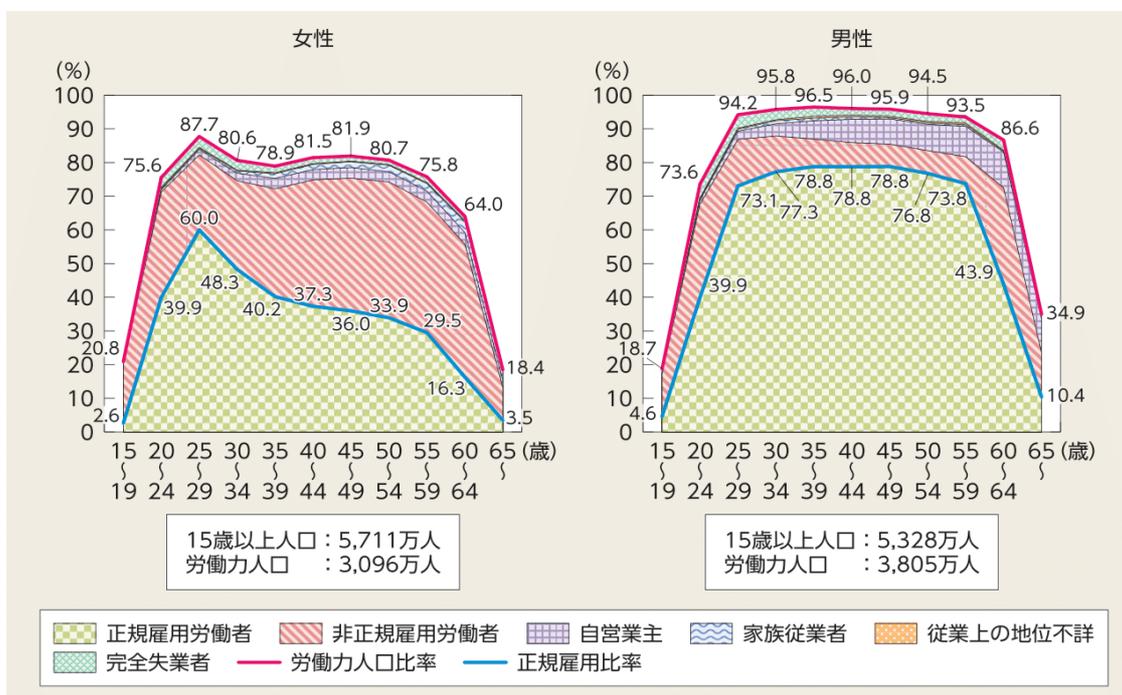
⁵⁷ 内閣府男女共同参画局（2023） pp. 13-14.

図3 女性の年齢階級別労働力人口比率の推移



(出所) 内閣府男女共同参画局 (2023) より転載。

図4 年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳



(出所) 内閣府男女共同参画局 (2023) より転載。

第4節 日本のこれからを考える

4.1 変化する日本社会

人生 100 年時代を迎え、生活様式・働き方も大きな変化を遂げた。1985 年には全世帯の 4 割を占めていた「夫婦と子ども」の世帯は、2020 年時点では全体の 25% となり、単独世帯とひとり親世帯が全体の約半数を占めるようになった。共働き世帯についても、2022 年には、専業主婦世帯の 3 倍近くとなっている。さらに、新型コロナウイルス感染症拡大において、テレワークの導入が進んだことにより、多様な働き方が社会に浸透した。テレワークの普及は、男性の家事・育児への参画の拡大を促すこととなった⁵⁸。

このような変化により、「男は主に仕事、女は主に家事」という性別役割分業による社会保障制度や雇用慣行についても現代には合わなくなってきた。これらについても変化が求められるようになってきている。

このように、社会の変化に合わせて制度は変わっていかねばならないのである。

4.2 ライフ・ワーク・バランスの実現

共働き世帯が増えたことにより、ライフ・ワーク・バランスが重要視されるようになってきた。仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものであるが、同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことができないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増するのである。しかし、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護の両立に悩むなど、仕事と生活の間で問題を抱える人が多くみられる。そのため、ライフ・ワーク・バランスの実現が一人ひとりの望む生き方を実現するために不可欠なのである⁵⁹。

ライフ・ワーク・バランスが実現した社会の実現のため、国と地方公共団体と企業は連携して次のような取組を行っている。国と地方公共団体による取組は、国民の理解や政労使の合意形成促進、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実、労使の労働時間等の設定改善のための取組支援、女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率の向上、男性の子育てへの関わり支援・促進など、取組の支援や社会的基盤づくりを実施している。企業では、経営トップによる職場風土改革、労働時間関連法令の遵守の徹底、柔軟な働き方を支える制度整備とその制度を利用しやすい職場づくりなど、取組を推進している⁶⁰。

ここで、味の素の事例を紹介する。味の素では、「働き方改革」を重要な経営戦略と位置づけ、生産性高く、柔軟な働き方の実現と働きがい向上に向けた取組を 2008 年より行っている⁶¹。

⁵⁸ 内閣府男女共同参画局（2023） p. 3.

⁵⁹ 内閣府男女共同参画局（a）.

⁶⁰ 内閣府男女共同参画局（b） p. 1.

⁶¹ 味の素（b）.

就労に関しては、育児や看護のため1日2時間30分を上限に、1日の勤務時間を短縮できる制度や、業務に合わせて、拠点オフィス・在宅・サテライトオフィス等、働く場所を自由に選択できる制度等がある。休暇に関しては、産前・産後休暇や介護休暇だけでなく、育児や看護、不妊治療、配偶者転勤動向の事由によって取得できる休職制度も設けられている⁶²。

4.3 異次元の少子化対策

少子化対策についても現代の社会状況に合わせたものが必要となる。

2023年12月、少子化・人口減少のトレンドを反転させるため、これまでとは次元の異なる少子化対策の実現に向け、「こども未来戦略」が策定された。「若い世代の所得を増やすこと」、「社会全体の構造・意識を変えること」、「全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援すること」の3つを基本理念としている。

さらに、2028年度までの3年間で集中取組期間とし、前倒しして実施する「加速化プラン」を施策した。予算規模は3.6兆円を見込んでおり、「加速化プラン」を実施することにより、国のこども家庭庁予算（2022年度4.7兆円）は約5割増加すると見込まれている。「加速化プラン」を実施することによって、子ども一人当たりの家族関係支出でみて、日本のこども・子育て関係予算（GDP比で11.0%）は、OECDトップ水準のスウェーデン（15.4%）に達する水準となり、画期的に前進すると考えられている⁶³。

ここから、政府が力を入れる「加速化プラン」において実施する施策の一部を取り上げて紹介する。

1. 若い世代の所得向上に向けた取組

児童手当の抜本的拡充

所得制限を撤廃し、支給期間については高校生年代まで延長することで、すべての子どもの育ちを支える基礎的な経済支援としての位置づけを明確化した。さらに、多子加算については、第3子以降は3万円と支給額を増額するとした。

妊娠・出産からの支援強化

2022年度から実施されている「出産・子育て応援交付金」（10万円相当）の経済的支援を2025年度から制度化する。これに加えて伴走型相談支援を実施することで、妊娠期からの切れ目ない支援を着実にするとしている。

伴走型相談支援とは、妊娠期から出産・子育てまで身近な場所で相談に応じ、様々な不安や悩みに応え、ニーズに応じた支援につなぐといったものである。実施主体の市区町村は、①妊娠届出時②妊娠8か月頃③出産後の3回の面談を行い、1回目には出産応援ギフト

⁶² 味の素（a）。

⁶³ こども家庭庁（2023）p.13.

ト（5万円相当）、3回目には子育て応援ギフト（5万円相当）の経済的支援を行うといった一体型の支援である。

出産等の経済的負担の軽減

2023年度から「出産育児一時金」を42万円から50万円に大幅引き上げたことに加え、2026年度を目途に出産費用の保険適用の検討を進める。

高等教育（大学等）

2024年度から給付型奨学金等を世帯年収約600万円までの多子世帯、理工農系に拡充し、2025年度には多子世帯の学生等については授業料等を無償とする措置等を講ずる。貸与型奨学金の月々の返還額を減額できる制度の収入要件の緩和や修士段階の授業料後払い制度の導入についても2024年度から実施されている。

子育て世帯への住宅支援

理想の子ども数を持っていない理由の一つとして「家が狭いから」が挙げられることなどから、子育て世帯等が公営住宅等への優先的に入居できる仕組みの導入といった住宅支援を強化する。さらに、2024年より、住宅金融支援機構が提供する全期間固定金利の住宅ローン「フラット35」の金利を子どもの人数に応じて引き下げを実施している。

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

「こども誰でも通園制度」の創設

0～2歳児の約6割を占める未就学児を含め、子育て家庭の多くが「孤立した育児」の中で不安や悩みを抱えていることから支援の強化を求める意見がある。そこで、全てのこどもの育ちを応援し、子どもの良質な育成環境を整備するとともに、全ての子育て家庭に対して、多様な働き方やライフスタイルにかかわらない形での支援を強化するため、現行の幼児教育・保育給付に加え、月一定時間までの利用可能枠の中で、就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園給付（「こども誰でも通園制度」）を創設する。2024年度から本格実施を見据えた試行的事業を実施、2025年度から制度化、2026年度から給付化し全国の自治体での実施を目指す。

幼児教育・保育の質の向上

待機児童対策の推進により量の拡大は進んだものの、一方で、幼児教育・保育の現場での子どもをめぐる事故や不適切な対応事案などにより子育て世帯が不安を抱えており、安心して子どもを預けられる体制整備を急ぐ必要があった。そこで、76年ぶりに職員の配置改善を図る。さらに、民間給与動向等を踏まえ、保育士の処遇改善を進める。

新・放課後子ども総合プランの着実な実施～「小1の壁」打破にむけた質・量の拡充～

保育の待機児童が減少する一方で、放課後児童クラブの待機児童は依然として1.5万人程度存在し、安全対策についての強化が求められるなど、学齢期の児童が安全・安心に過ごせる場所の拡充は急務である。2019年度から2023年度にかけて新・放課後子ども総合プランによる受け皿拡大を目指してきたものの、2023年の年度末までに達成が困難な状況を踏まえ、早期達成に向けて取り組む。

多様な支援ニーズへの対応

子どもの貧困対策、ひとり親家庭の自立支援と社会的養護、障がい児・医療的ケア児等への支援を拡大し、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指す。

ひとり親家庭に対し児童扶養手当の拡充すること、障がい児に関する補装具費支援の保護者の所得制限の撤廃などが進められる。

3. 共働き・共育ての推進

育休を取りやすい職場に～「男性育休は当たり前」になる社会へ

国際的にみても低水準にある夫の家事・育児関連時間を定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。2030年には男性の育休取得目標を85%まで大幅に引き上げる。厚生労働省「令和4年度雇用均等調査」によると、民間の男性の取得率は17.1%、女性の取得率は80.2%となっている。

さらに、いわゆる「産後パパ育休」（最大28日間）を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率を現行の67%（手取りで8割相当）から、80%（手取りで10割相当）へと引き上げる。

育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～

子どもが3歳以降小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するため、①フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、②テレワーク、③短時間勤務制度、④保育施設の設置運営等、⑤休暇から事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）を創設する。

あわせて、育児中の柔軟な働き方として、男女ともに時短勤務を選択しやすくなるよう、「育児時時短就業給付（仮称）」を創設し、子どもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択した場合に、時短勤務の賃金の10%を支給する⁶⁴ ⁶⁵。

⁶⁴ こども家庭庁（2023）pp. 14-28.

⁶⁵ 内閣官房 p. 1.

4.4 男女ともに生きやすい社会へ

ここまで、女性の社会進出に着目して考えてきたが、女性だけでなく男性も生きやすい社会にならなければならない。女性の社会進出が問題になる一方で、男性は、「仕事に専念して妻子の生活を支える」以外の選択肢がないことによる「生きがたさ」に直面しているのである。長時間労働を強いられ、それ以外の生き方を模索したり、家事や育児を楽しむことができない。なにより、十分な収入が稼げない男性は、結婚することさえ、難しくなっているのである⁶⁶。

そこで、男女がともに生きやすい社会を目指したのが男女共同参画社会である。男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もっと男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のことである。この社会を実現するために、男女共同参画社会基本法では「男女の人権の尊重」、「社会における制度又は慣行についての配慮」、「政策等の立案及び決定の参画」、「家庭生活における活動と他の活動の両立」、「国際的協調」の5つの基本理念を掲げ、様々な政策を講じる⁶⁷。

このような社会を実現することは、格差のない男女ともに生きやすい社会を実現することであり、格差のない社会では女性の社会進出も進むだろう。さらに、女性の社会進出は少子化など日本が抱える課題解決にもつながると考えられる。そのために、社会の変化に合わせた制度や政策を打ち出し、男女がともに生きやすい社会を実現していけるかが日本の将来を左右するだろう。

おわりに

女性の社会進出と少子化の関係や女性の社会進出の背景にある社会構造や政策のあり方についてみてきた。日本は女性社会進出のために様々な政策を打ち出してきたが、諸外国と比べると遅れをとっている。女性の社会進出と少子化には相関関係があり、それらの背景には、高度成長期のアンコンシャス・バイアスや社会構造がある。女性の社会進出と少子化改善の両立を成し遂げた国では男女平等な社会づくりがなされている。

現代社会において、女性の働き方は多様化した。そして、社会構造についても変化している。そのため、高度成長期にできた性別役割分業やそれを前提とした社会制度では時代に合わなくなってきたのである。日本が抱える課題である少子化問題を解決するためには、ジェンダー・ギャップの改善に努め、男女ともに生きやすい、時代にあった社会づくりをしていかなければならない。

⁶⁶ 山田 (2015) p. 62.

⁶⁷ 内閣府男女共同参画局 (d) .

参考文献

- ・天野馨南子 (2024)『まちがいだらけの少子化対策—激減する婚姻数になぜ向き合わないのか』金融財政事情研究会.
- ・佐藤龍三郎 (2008)「日本の「超少子化」—その原因と政策対応をめぐって—」『人口問題研究』国立社会保障・人口問題研究所,
<https://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18811202.pdf> (2024年4月10日閲覧)
- ・柴田洋二郎 (2020)「フランスにおける「就労と子の養育」に関する社会保障給付」,『社会保障研究』Vol. 5 No. 1, 国立社会保障・人口問題研究所,
<https://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/sh20060105.pdf> (2025年1月24日閲覧)
- ・治部れんげ (2020)『「男女格差後進国」の衝撃 無意識のジェンダー・バイアスを克服する』小学館.
- ・清水泰幸 (2007)「フランスにおける家族政策」,『海外社会保障研究』No. 161, 国立社会保障・人口問題研究所,
<https://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18624306.pdf> (2025年1月24日閲覧)
- ・高崎順子 (2016)『フランスはどう少子化を克服したか』新潮新書.
- ・高橋美恵子 (2007)「スウェーデンの子育て支援—ワーク・ライフ・バランスと子どもの権利の実現—」,『海外社会保障研究』No. 161, 国立社会保障・人口問題研究所,
<https://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/DATA/pdf/18529305.pdf> (2024年9月29日閲覧)
- ・田中理 (2023)「欧州～スウェーデンの少子化対策から学ぶ～」,『第一生命経済研レポート』,
<https://www.dlri.co.jp/files/dlri/279920.pdf> (2025年1月24日閲覧)
- ・筒井淳也 (2023)『未婚と少子化 この国で子どもを産みにくい理由』PHP 研究所.
- ・永瀬伸子 (2021)「変わる女性のライフコース」,永瀬伸子・寺村絵里子『少子化と女性のライフコース』原書房.
- ・中山徹 (2024)『地域から考える少子化対策「異次元の少子化対策」の批判』自治体研究社.
- ・縄田康光 (2009)「少子化を克服したフランス」参議院事務局企画調整室編『立法と調査』,
https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2009pdf/20091001063.pdf (2025年1月24日閲覧)
- ・藤波匠 (2023)『なぜ少子化は止められないのか』日本経済新聞.
- ・裴海善 (2012)「韓国の少子化と政府の子育て支援政策」,『アジア女性研究』第21号,
https://www.kfaw.or.jp/publication/pdf/ajyoken_21_Bae.pdf (2025年1月24日閲覧)
- ・毎日新聞取材班 (2022)『世界少子化考 子供が増えれば幸せなのか』毎日新聞出版.
- ・松田茂樹 (2013)『少子化論 —なぜまだ結婚、出産しやすい国にならないのか』勁草書房.
- ・松田茂樹 (2021)『[続] 少子化論 —出生率回復と〈自由な社会〉』学文社.
- ・守泉理恵 (2021)「第4次低出産・高齢社会基本計画にみる韓国の少子化対策の現状と日韓比較」,厚労科研報告書,
https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/202105003A-sonota1.pdf (2025年1月24日閲覧)

覧)

- ・ 守泉理恵 (2022) 「日本・韓国・中国の少子化の現状と少子化対策の進展：国際比較による考察」, 厚労科研報告書,
https://ipss.repo.nii.ac.jp/record/617/files/CJK_R4_Moriizumi.pdf (2025 年 1 月 24 日閲覧)
- ・ 山田昌弘 (2015) 『女性活躍後進国ニッポン』 岩波書店.
- ・ 吉岡大樹 (2023) 「少子化の要因とその対策—令和 5 年度経済財政白書第 2 章より—」, *Economic & Social Research*, No. 42, 内閣府経済社会総合研究所,
https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/esr/esr_report/esr_042/esr_042_c.pdf (2024 年 4 月 10 日閲覧)
- ・ 味の素 (a) 「制度・福利厚生」,
<https://story.ajinomoto.co.jp/report/040.html> (2025 年 1 月 24 日閲覧)
- ・ 味の素 (b) 「テレワークをいち早く実施！味の素グループの働き方改革」,
<https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/recruit/fresh/career/workstyle.html> (2025 年 1 月 24 日閲覧)
- ・ 荻田香苗, 北田真理 (2018) 「諸外国における少子化対策—スウェーデン・フランス等の制度と好事例から学ぶ」,
https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjh/73/3/73_322/_pdf (2024 年 9 月 29 日閲覧)
- ・ 厚生労働省 (a) 「Ⅲ男女雇用機会均等法成立 35 年を迎えて」,
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/21-03.pdf> (2024 年 12 月 24 日閲覧)
- ・ 厚生労働省 (b) 「合計特殊出生率について」,
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai11/sankou01.html> (2024 年 4 月 30 日閲覧)
- ・ 厚生労働省 (c) 「少子化の影響と主な対策に関する整理」,
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/06/s0614-3a.html> (2024 年 8 月 30 日閲覧)
- ・ 厚生労働省 (d) 「平成 25 年度版厚生労働白書」,
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/13/dl/1-02-2.pdf> (2024 年 4 月 10 日閲覧)
- ・ 厚生労働省 (e) 「令和 5 年度版厚生労働白書」,
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22/dl/1-01.pdf> (2024 年 4 月 30 日閲覧)
- ・ 厚生労働省 (f) 「令和 5 年版厚生労働白書 資料編 I 制度の概要及び基礎統計」,
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22-2/kouseidata/siryoush0100.html#sec01> (2024 年 4 月 30 日閲覧)
- ・ 厚生労働省 (2002) 「過去の報告書等における少子化の影響分析について」,
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/06/s0614-3b.html> (2025 年 1 月 24 日閲覧)
- ・ 厚生労働省 (2019) 「男女雇用機会均等法の概要」,
<https://www.mhlw.go.jp/content/000497322.pdf> (2024 年 12 月 24 日閲覧)
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所 (a) 「クロス集計主要結果表 (独身調査)」,
https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_report10S.pdf (2025 年 1 月 24 日閲覧)
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所 (b) 「日本の将来推計人口」,

- https://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/suikei07/P_HP_H1812_A/2-1-1.html (2024年4月30日閲覧)
- ・ 国立社会保障・人口問題研究所 (2023a) 「現代日本の結婚と出産―第16回出生動向基本調査 (独身者調査ならびに夫婦調査) 報告書」,
https://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou16/JNFS16_ReportALL.pdf (2024年4月10日閲覧)
 - ・ 国立社会保障・人口問題研究所 (2023b) 「日本の将来推計人口 (令和5年推計)」,
https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp2023_ReportALLc.pdf (2024年4月30日閲覧)
 - ・ 国立社会保障・人口問題研究所 (2024) 「女性の人口再生産に関する主要指標: 1925~2022年」
『人口統計資料集』, 表4-3,
https://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/P_Detail2024.asp?fname=T04-03.htm (2025年2月11日閲覧)
 - ・ こども家庭庁 (2023) 「こども未来戦略~次元の異なる少子化対策の実現に向けて~」,
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222_resources_kodomo-mirai_02.pdf (2024年12月24日閲覧)
 - ・ こども家庭庁 (a) 「こども未来戦略~次元の異なる少子化対策の実現に向けて~」,
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb115de8-988b-40d4-8f67-b82321a39daf/b6cc7c9e/20231222_resources_kodomo-mirai_02.pdf (2024年12月24日閲覧)
 - ・ こども家庭庁 (b) 「令和4年度 少子化の状況及び少子化への対処施策の概況」,
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/6825548a-8ec3-472d-9270-58fc9f4ae0f7/3adaf3a3/20241009_resources_white-paper_past_02.pdf (2024年4月10日閲覧)
 - ・ こども家庭庁 (c) 「令和6年度地域少子化対策重点推進交付金実施要項」について」,
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/2c421502-e00a-4b6f-b1be-a6840f16ee9d/153ba129/20240524_policies_shoushika_koufukin_r6_03.pdf (2025年1月24日閲覧)
 - ・ 在フランス日本国大使館 「PACS (連帯市民協約)」,
https://www.fr.emb-japan.go.jp/itpr_ja/pacs.html (2025年1月24日閲覧)
 - ・ 自治体国際化協会 「フランスの子育て支援政策の概要について」,
https://www.clair.or.jp/j/forum/forum/pdf_266/05_kaigai01.pdf (2025年1月24日閲覧)
 - ・ 総務省統計局 「労働力調査 (基本集計) 2023年 (令和5年) 平均結果の概要」,
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/gaiyou.pdf> (2024年12月24日閲覧)
 - ・ 総務省統計局 (2023) 「労働力調査/基本集計 全都道府県 長期時系列データ」,
<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.stat.go.jp%2Fdata%2Froudou%2Flongtime%2Fzuyhou%2F1t03-03.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK> (2025年1月24日閲覧)
 - ・ 首相官邸 (2022) 「女性の活躍とマクロ経済」,
<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000116413.pdf> (2025年1月24日閲覧)
 - ・ 内閣官房 「こども未来戦略「加速化プラン」施策ポイント」,
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/dai17/sankou1.pdf (2024年12月24日閲覧)

- ・ 内閣府 (a) 「Q1 現在の日本がかかえている人口問題はどのようなものですか」, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/sentaku/s3_1_1.html (2024年4月10日閲覧)
- ・ 内閣府 (b) 「Q2 どうして日本の少子化が深刻化しているのですか」, https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/sentaku/s3_1_2.html (2024年12月24日閲覧)
- ・ 内閣府 (c) 「第2節 少子化と家計経済」, <https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je23/pdf/p020002.pdf> (2024年4月30日閲覧)
- ・ 内閣府 (2020) 「参考資料②」, <https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/future2/20200409/shiryoku2.pdf> (2025年1月24日閲覧)
- ・ 内閣府 (2023) 「世論調査 家庭生活等に関する意識について」, <https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-danjo/2.html> (2025年1月24日閲覧)
- ・ 内閣府経済社会総合研究所「スウェーデンの家族と少子化対策への含意—スウェーデン家庭生活調査から—」, <https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/prj/hou/hou011/hou11.pdf> (2024年9月29日閲覧)
- ・ 内閣府男女共同参画局 (a) 「仕事と生活の調和とは」, <https://wwwa.cao.go.jp/wlb/towa/index.html> (2025年1月24日閲覧)
- ・ 内閣府男女共同参画局 (b) 「仕事と生活の調和の実現に向け、関係者が果たすべき役割」, <https://wwwa.cao.go.jp/wlb/towa/pdf/role.pdf> (2025年1月24日閲覧)
- ・ 内閣府男女共同参画局 (c) 「男女共同参画社会とは」, https://www.gender.go.jp/about_danjo/society/index.html (2025年1月24日閲覧)
- ・ 内閣府男女共同参画局 (d) 「日本のジェンダー・ギャップ指数の推移」, https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/zuhyo/zuhyo11-03.html (2025年1月24日閲覧)
- ・ 内閣府男女共同参画局 (2022) 「令和4年度 性別による無意識の思い込み (アンコンシャス・バイアス) に関する調査結果」, https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r04/02.pdf (2025年1月24日閲覧)
- ・ 内閣府男女共同参画局 (2023) 「男女共同参画白書 令和5年度版」, https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_tokusyu.pdf (2025年1月24日閲覧)
- ・ 内閣府男女共同参画局 (2024) 「GGI ジェンダー・ギャップ指数」, https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html (2025年1月24日閲覧)
- ・ 長岡京市 (2024) 「世界における日本の男女共同参画」, <https://www.city.nagaokakyo.lg.jp/0000013591.html> (2025年1月24日閲覧)
- ・ ニッセイ基礎研究所「日本の少子化の原因と最近の財源に関する議論について」, <https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=75864?site=nli> (2024年4月10日閲覧)

- ・日本経済団体連合会（2022）「少子化の背景要因と対策のあり方」,
https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2022/0317_11.html（2024年4月10日閲覧）
- ・日本総研（2023）「出生率が1.5を超している先進国のプロフィール：子どもと女性の視点から」,
<https://www.jri.co.jp/page.jsp?id=106340>（2025年1月24日閲覧）
- ・日本貿易振興機構（2024）「韓国2023年の合計特殊出生率は0.72、女性の社会進出と高学歴化が背景に」,
<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2024/3c50c9308a0bfb63.html>（2025年1月24日閲覧）
- ・労働政策研究・研修機構（2024a）「2023年の合計特殊出生率が1.68に低下」,
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/02/france_01.html（2025年1月24日閲覧）
- ・労働政策研究・研修機構（2024b）「雇用労働部と女性家族部、女性経済活動白書を創刊」,
https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/01/korea_01.html（2025年1月24日閲覧）