

卒業論文

“経済的理由による少子化への対策”

経済学部経済システム課程
経済政策コース中西ゼミ
平川康太

目次

はじめに

第1章 少子化の現状・要因

1節 少子化の現状

2節 少子化の要因

第2章 こどもについての考え方

1節 理想子ども数・予定の子ども数

2節 理想の子ども数をもたない理由、予定の子ども数を実現できない可能性.

3節 子育てに対する不安や悩み

第3章 かかりすぎる教育費

1節 国際的に見る日本の授業料家計負担

2節 児童手当の限界

第4章 女性の働き方

1節 女性の働き方のパターン

2節 仕事と子育てが両立できない環境

第5章 家庭の所得を増やすために

1節 女性の働き方

2節 子育て期における母親の再就職支援活動

3節 母親の働きやすい環境づくり

第6章 結論

はじめに

近年世界の先進国で少子化が進んでいる。もちろん日本もそのなかの例外ではなく、かなり前からそのことは指摘されていた。政府が行った政策の中でこれまで大きな効果がみられたものはなく今に至っている。結果年々わが国の出生率は下がり続け、2012年現在では1.39人にまで落ち込んでいる。これは現在の人口維持のために必要な数字が2.07人程度とされていることから考えると極めて低い数字であることがわかる。

ではこの減少によってどのような問題が起こりうるのだろうか。例えば労働力の減少が挙げられる。現在団塊の世代と呼ばれる人々が次々に退職している。一方で新たに入ってくる若い労働力とはいうと、残念ながら退職者の数には遠く及ばなく、労働力は少なくなっている。一説によれば約1200万人もの労働人口が減るとも言われている。こういった労働力の縮小や労働市場の縮小による経済および経済成長への影響が懸念される。人口減少そのものは問題でないという考えがあるが、それはあくまで経済成長がなされているという前提でのことである。だが、この前提を考慮しない場合、少子化現象は日本の経済の衰退そのものに影響があると考えられるのでこれは大きな問題である。

また、同時に社会保障制度の崩壊という大きな問題にもつながる。特に年金制度は大きな打撃を受けることになるだろう。社会保障制度は1995年時点では労働人口5人につき1人の受給者を支えているという計算だった。それが、少子高齢化の影響を受け2000年には約4人につき1人となっており、さらに2010年には2.8人、そして2020年には2.3人で1人の受給者を支えていくこととなるだろうという推算がなされている。2040年にはその不足額が2.4兆円にも達するであろうとまで言われているのだ。年金財政のこれ以上の圧迫に対し消費税増税や健康保険の改革などが検討されているようだが、このままでは年金制度そのものが崩壊しかねない。

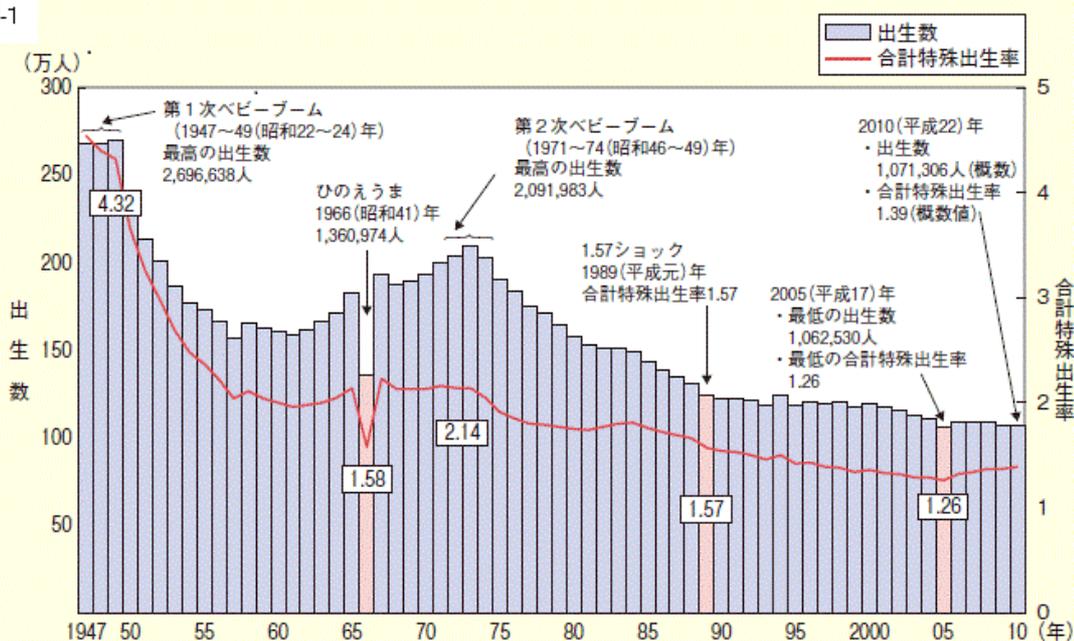
このように少子化の先には、さまざまな問題が待ち受けている。もはや少子化を止めることは難しい。そこで少子化のスピードを緩めるためにその大きな原因を明らかにし、解決策を模索する。

第1章 少子化の現状・要因

1節 少子化の現状

我が国の年間の出生数は、図-1のとおり、第1次ベビーブーム1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(昭和50)年に200万人を割り込み、それ以降、毎年減少し続けた。1984(昭和59)年には150万人を割り込み、1991(平成3)年以降は増加と減少を繰り返しながら、緩やかな減少傾向となっている。なお、2010(平成22)年の出生数は、107万1,304人と前年の107万35人より1,269人増加した。次に、合計特殊出生率2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(昭和25)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(平成元年)年にはそれまで最低であった1966(昭和41)年(丙午：ひのえうま)3の数値を下回る1.57を記録し、さらに、2005(平成17)年には過去最低である1.26まで落ち込んだ。なお、2010年は、1.39となっており微増傾向ではあるものの、欧米諸国と比較するとなお低い水準にとどまっている。

図-1



資料：厚生労働省「人口動態統計」

2 節 少子化の要因

少子化の要因として未婚化、晩婚化などがあげられるが、そのなかでも特に子育てにおける経済的負担が大きいことがあげられる。

内閣府の「少子化社会対策に関する子育て女性の意識調査（H20）」においても、必要とされる少子化支援策の1位は「経済的支援措置」で72.3%、2位の保育所整備（38.1%）を大きく上回っている。

表-1 必要とする少子化対策

・経済的支援措置	→ 72.3%
・保育所の充実をはじめとした子どもを預かる事業の拡充	→ 38.1%
・出産、育児のための休業・短時間勤務	→ 35.1%
・出産、子育て退職後就業の再就職支援	→ 32.9%
・仕事と育児の両立の推進に取り組む事業所への支援	→ 30.3%
・小児医療体制整備など子どもの健康支援	→ 25.4%
・妊娠、出産の支援体制	→ 20.9%
・ファミリー向け賃貸住宅の優先入居	→ 7.8%
・親子を対象とした地域における子育て支援事業の推進	→ 5.5%
・公的に男女の出会いの場を設けること	→ 1.4%

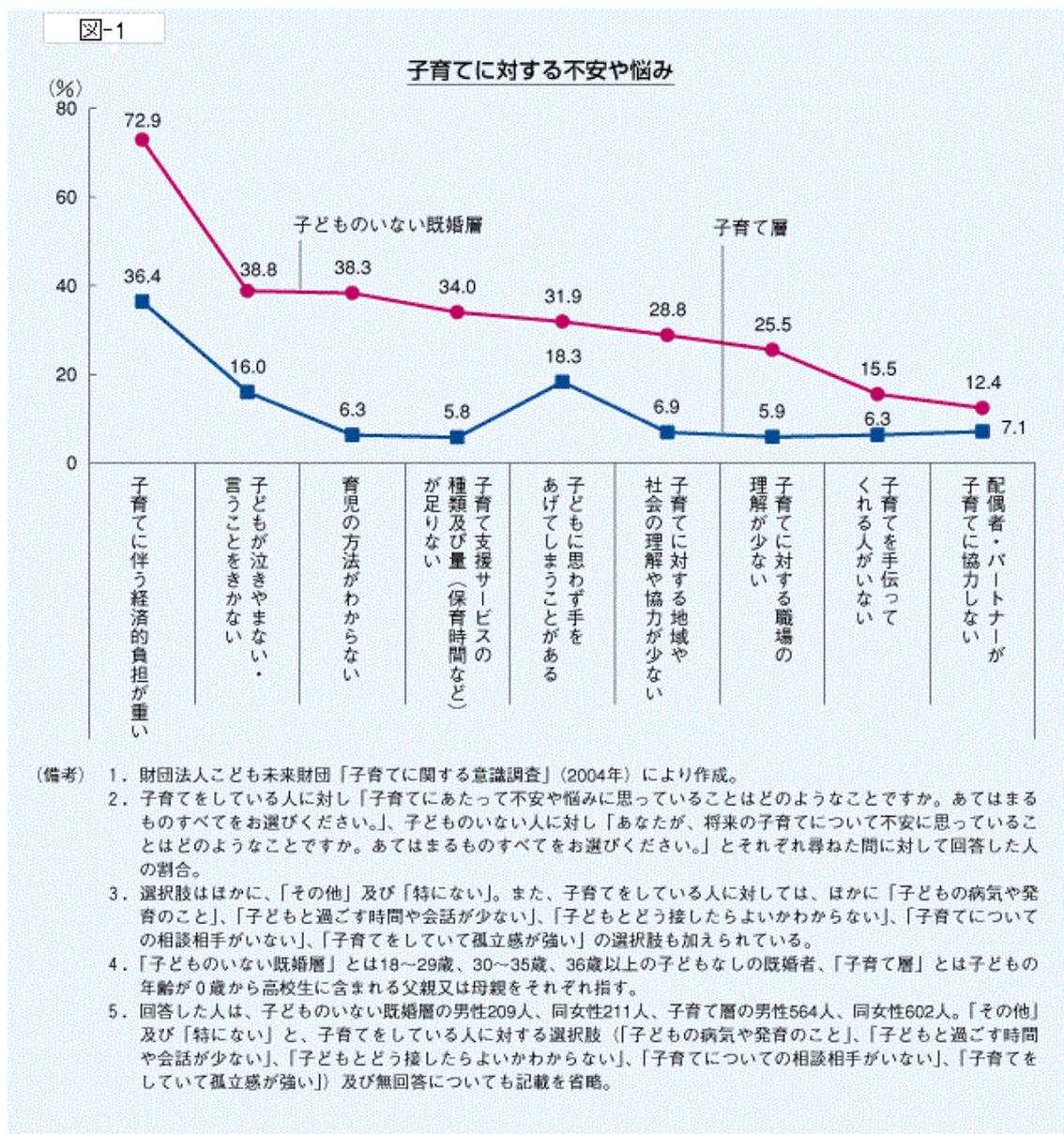
内閣府の「少子化社会対策に関する子育て女性の意識調査」（平成20年）

第2章 子どもについての考え方

1 節 理想子ども数・予定子ども数

国立社会保障・人口問題研究所の2010年「第14回出生動向基本調査」では、理想とする子どもの数と予定子どもの数をたずねている。この調査によると、既婚夫婦が考える理想の子ども数が平均すると2.42人なのに対して、予定している子ども数は2.07人だった。両親が理想とする子どもの数と予定している子どもの数との間には開きがみられる。なぜ子どもを持つのかについてたずねたところほぼ8割の人が「子どもがいると楽しくなるから」、「結婚して子どもを持つのは自然だから」という回答があった。また理想の子ども数、予定している子どもの数ともに年々減少していることがわかる。（表-2）

を大きく引き離した。



これらのことから理想の子どもを子育てには多額のお金がかかりそのことが、夫婦が理想とする数の子どもをもうけることを阻む大きな要因であることがわかる。少子化の背景には経済的な負担がのしかかっていることが考えられる。

第3章 かかりすぎる子育て費用

調査では、子育てに大きな費用がかかり、そのことがこどもを設ける際の負担になっているというデータがでていますが実際にはどれくらいの費用がかかるのか。平成22年度内閣府の「子育て費用に関する調査」によると子ども一人あたり(大学卒業、すべて公立)にかかる教育費は約1200万円となっている。これに食費などの養育費約1700万を足すと子育て費用はさらに増える。ひとり子どもを育てるのに約3000万円もかかるのだ。

1節 国際的に見る日本の授業料家計負担

日本の教育費の家計負担をみると、世界的にも非常に高い。OECDの調査によると、日本の教育費の対GDP比は5.0%とOECD平均の5.8%を下回る(資料1)。しかし、内訳をみると、政府などの公的支援が少なく、家計負担の割合が高い。日本の家計の教育費負担は1.7%と、OECD平均の2倍以上になっている。初等中等段階(小学校~高校)においては、GDPに対する家計の教育費負担割合はOECD平均をやや上回る程度であるが、保育園、幼稚園などの就学前教育段階や大学、短大などの高等教育段階ではOECD平均の2.5倍にもなる1。

実際にどの程度の学校教育費(授業料、入学金など)がかかるのかを文部科学省の「子どもの学習費調査」からみると、公立であったとしても小学校時代は年間5万円程度、中学で15万円、高校になると35万円(授業料支援は考慮せず)と徐々にその負担が大きくなっていく。ましてや私立となると、小学校が80万円、中学校で95万円、高校で80万円と高負担が続く。さらに、公立だからといって安心はできない。上記の授業料などに加えて、小学校まではおけいこごと、中学、高校時代には学習塾の費用がかかってくるが多い。公立中学3年生の年平均学習塾費など(塾+家庭教師)は30万円を超えており、授業料とあわせるとその負担額は毎月4万円にもものぼる。

表-4

教育費がGDPに占める割合(全教育段階)			
	公共財	私費負担	合計
日本	3.3	1.7	5
アメリカ	5	2.4	7.4
イギリス	5.2	0.7	5.9
フランス	5.5	0.4	5.9
ドイツ	4.1	0.7	4.8
OECD平均	4.9	0.8	5.8

OECD図で見る教育費

2 節 児童手当の限界

これまで見てきた通り、日本においては教育費の家計負担が大きいことが出産の一つのハードルとなっており、各種支援制度は家計のニーズにあったものであるが、その規模はまだ不十分である。しかし、日本の財政は先進国最低の赤字を抱えており、理想とされる 2.48 人分の子育て費用の負担が容易になるほどの追加所得支援を行うことは難しい。となると、家計の負担感を下げるには、妻の就労を支援し、分母である世帯の合計所得を増やすことが現実的な解決策となろう。

第 4 章 女性の働き方

1 節 女性の働き方のパターン

女性の働き方には、様々な理由で一時労働市場から離れる女性が多い。女性の就労の具体的なパターンとして三つがあげられる。

- ① 「就労継続型」…結婚・出産などを機に一時的に職から離れても、産前産後休制度や育児休業制度を活用し、再び職に復帰する。
- ② 「中断・再就職型」…結婚・妊娠、または出産を機に完全に職を離れるが、その後再び働き始める。
- ③ 「退職型」…結婚や出産により退職し、以後就労しない。

このなかで「退職型」の女性は、子どもが生まれてもそれ以前の所得がない状態に陥り経済的に負担が多くなる。ではなぜ出産後再就職が困難なのか。

2 節 仕事と子育ての両立ができない環境

継続就労ができない理由として育児休業制度の取得が困難なことがあげられる。1992 年 4 月に施行された育児休業法は、満 1 歳未満の子を養育する労働者の申し出により、子が万 1 歳になるまでの間の休業を可能にするものである。2005 年の改正で一定の事情がある場合に 1 歳 6 カ月までの休業が可能、また 2010 年 6 月には 3 歳未満の子を養育する労働者の請求により、短時間勤務を可能とする措置の整備などをナ用とする法改正が行われている。育児休業法ができてから約 10 年が経過しているが、未だにこの制度を導入していない企業もたくさんある。特に中小企業など規模が小さい、または業種によって女性の従業員が少ない企業など女性の就労支援になかなか積極的になれない企業がある。

また育児休業を取得しても結局のところ復職せず退職に至る女性が多い。その理由としては、短時間労働や所定外労働などに配慮がなく仕事と育児の両立が難しいことを目の当たりにし、結果離職してしまうケースなどである。これらを考慮し 2010 年育児介護休業制度が改正されている。子育て期間中の働き方の見直しとして短時間労働や所定外労働の免除を義務化するものである。しかし、中小企業については実施が平成 24 年 6 月と始まったばかりでまだまだ子育てをしながら働くのは過酷な環境にあると言わざるをえない。

第5章 家庭の所得を増やすために

1節 再就職支援

現在の少子化のおもな原因は経済的な負担が大きいことがあげられる。子育てにかかる金銭的な費用が高いことが、子どもを持たないことの背景にあるのであれば、費用を軽減すれば出生率が改善されるであろうと結論付け、政府はこれまで90年代に入り、児童手当の給付額や対象年齢について何回か制度変更を行ってきた。給付額は次第に増加し今に至った。しかしこのような児童手当給付額の拡大などにも関わらず、これらの改正が出生率を改善させる効果は目に見えて現れてはいないのが現状である。児童手当が家計の出生率に与える影響は極めて小さい。その理由は、所得を通じた子ども数への効果自体が小さいからだ。所得の増加が更なる教育費の増加につながるためだ。児童手当の給付額をかなり増額しなければ効果は少ないであろうしかし、今の日本の財政上それは難しい。そこで家庭の所得を増やすために女性の再就職支援を厚くする必要がある

2節 再就職が困難な理由

・待機児童問題

女性が再び働こうと思ったとき、何が阻害要因となるのか。様々な要因があるが、一番に考えられるのが子どもの預け先の確保である。保育サービスの量的不足に関しては、非常に深刻な問題である。厚生労働省のまとめによると、全国の待機児童の数は2011年4月時点で都市部などを中心に25556人である。東京都のみで見ると、保育所に入りたくても入れない待機児童の数が前年比7855人である。約7000人にもものぼる母親は子どもを預けることができず、求職活動をすることができないという状況である。

政府は待機児童解消への取組として、待機児童ゼロ作戦のさらなる展開として、「子ども・子育て応援プラン」に基づき、保育所受け入れ児童数の拡大を図っており、待機児童数も4年連続で減少し、着実に取り組みの効果が現れてきている。これは政府が2002年度から、毎年度約5万人の受け入れ児童数の増大を図る待機児童ゼロ作戦を推進し、2004年度までの3年間で15万人以上の児童を保育所に受け入れ、さらに待機児童が50人以上いる市町村を中心に、2007年度までの3年間で集中的に受け入れ児童数の増大を推進した結果である。しかし、まだまだ国民の安心を得る結果には至っていない。

待機児童は都市部に集中しており、首都圏、近畿圏の7都道府県と指定都市・中核市の待機児童が全体の75%を占めている。特に、サービスの人手かかる0~2歳児の待機児童数は高水準が続いている。また、保育料の負担であるが、保育園は主に「認可保育園」、「認証保育園」、「無認可保育園」の三つに分けられる。「認可保育園」の料金については、①親の負担、②子どもの年齢、③住んでいる自治体によっては金額がかなり変わってくる。こ

ういった保育料金の不公平に対し各自治体で補助金を出す等しているが、保育利用の難しさが女性の再就職を抑制しているといえる。

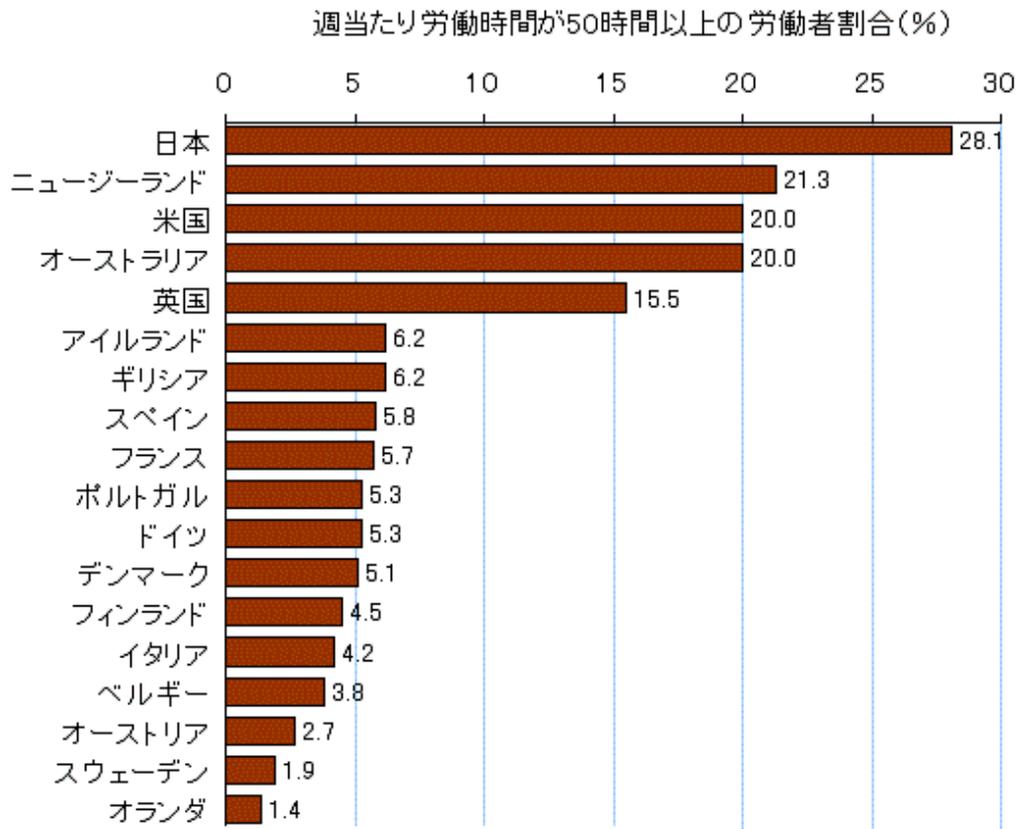
再就職をするにあたり、運よく保育施設を見つけたとしても施設の入所時にもう一つ問題が待っている。それは、入所の手続きをする段階で「勤務証明書」が必要になることだ。保育施設を利用する条件として、両親ともに働いていることが必須であるのだ。しかし求職活動をするために子どもを預けようとしている母親にそのような証明書があるわけがない。特別に求職中ということで入所させることができるが、原則2カ月の間に就職ができなかった場合は入所の要件がなくなり、辞退しなければならないというのが現状である。このようなシステムでは、じっくり自分に合った職業、職場を選ぶこともできず、とりあえず保育施設を確保するための求職活動になりかねない。両親が共働きである子どもが優先的に施設を利用する権利があるのは理解できるが、中途採用は急募が多く、子どもの預け先が確保できていない状態で、いつから働けるのかわからない人材を果たして採用するだろうか。こういった理由から女性の再就職をしやすい環境をつくるためには待機児童の問題を解消する必要がある。

・女性の家族的責任の重さ

「男性が外で仕事をして、女性が家事や育児・介護などに専念する」といった、いわゆる性別役割分業を前提としたしくみが家庭の中にも職場や社会制度にも残っている。家庭での女性負担として、男性の労働時間と密接な関係がある。「週当たりの労働時間が50時間以上の労働者の割合」で日本は、先進国の中で最も高い28.1%でアメリカ(20.0%)やイギリス(15.5%)などよりも長時間働いている人は多い。ヨーロッパなどは仕事と生活の調和「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みがなされている。日本では、特に子どもがいる既婚者の労働時間が長い。基本的に子どもを持つ家庭は経済的負担が大きいことから男性としては家族をやしなうために働く時間は長くなることは考えられる。しかし、国際的にみても日本の男性は働く時間が突出している。こういった背景からも、日本の男性は家庭における、家事、育児などにはほとんど参加できない状態であり、その負担がすべて女性にかかってくる。このような男性のみが長時間働くような社会構造は、子育てや家庭内の事情に応じて働き方を変えるのは女性のみになり、結果として働くことを、諦めざるをえなかったり、働き方、また雇用形態に大きく影響を与える。

図-2

長時間労働者比率



内閣府国民生活白書(2009年)

・企業側の意識

子育て女性を雇用することについて企業はどのように考えているのだろうか。子育て女性の(正社員)採用が難しい理由で最も多かった意見は、「子どものことで突然休まれる」56.6%であった。子どもは突然病気になったりする。保育施設は基本的に熱がある子や具合が悪い子どもはあずかれないので、そういった状況になると働いていても子どもを保育施設に迎えに行かなければならない。企業側としては、能力があっても、いつそういった状況になるのかわからない人材は、やはり避けたいというのが本音であろう。

そのような女性のために企業は、両立支援制度を導入することについてどのように考えているのか。家庭と仕事の両立支援制度に対する企業側の意見では「優秀な人材確保のために必要」や「労働者の労働意欲向上に寄与する」と考えている企業は各々6割近くとなっている。しかし、「企業にとっての負担が大きい」とする企業も6割を超えている。企業は制度導入にたいしてメリットとも負担とも感じている。負担と感じている企業の考えは、

子育て女性の再就職を困難にする。企業の制度への理解が必要である。

表-5 子育て女性の(正社員)採用が難しい理由(複数回答)

子どものことで突然休まれたら困る	56.6%
残業や休日出勤を頼みづらくなる	17.0%
子育て女性の採用実績がない	15.5%
長続きしない	8.4%
技能経験や知識体力の不足	4.1%
職場の人間関係・強調性への不安	2.8%
その他	5.9%

神奈川県かながわ女性センター「正社員を目指す子育て女性の再就職に関する調査」

これらのように女性の再就職が困難な理由に待機児童の問題、女性の家族的責任の重さ、企業の家庭と育児の両立支援への意識、理解によるものがあげられる。女性の再就職支援と同時に再就職をするための求職活動をしやすい環境づくりが求められる。

第6章 具体的な取り組みの例

では具体的にどのような再就職支援をおこなっていけばよいか。さまざまな取り組みが考えられるがここでは三つあげることとする。

1. マザーズハローワーク

一つ目のマザーズハローワークとは、2006年よりオープンした子育て支援・女性の再就職支援を目的とした女性(母親)専用のハローワークである。マザーズハローワークは全国に12か所ある。ここではマザーズハローワーク東京の例を示す。ここでは、担当者によるきめ細かな職業相談、職業紹介が行われている。まず初めにプレ相談という簡易的な相談が行われる。子どもを持つ女性のニーズは多様であり、通常よりきめ細やかな職業相談が必要だからである。その後、保育園等の確保状況、残業への対応の可否などひとつひとつ希望や課題を確認しながら「就職実現プラン」を作成していく。また予約制、担当者制による職業相談、職業紹介等を実施するなど、総合的かつ一貫的な支援を行う。

求職活動をするなかで一番重要なのは保育施設を確保することである。そこでここでは、保育所・子育て支援サービスに関する情報も提供している。また地方公共団体等の子育て女性等を応援する関係機関と密接な連携により仕事と子育ての両立支援に取り組む企業情報日常的に確保することに努めている。そしてマザーズハローワークは月に1度「再就職セミナー」を行っている。これは再就職活動を行うに際し、その前にやらなければならない

い子どもの預け先について、また再就労するにあたり税金のことなどのアドバイスを受けることもできる。それをふまえどのような職種、雇用形態が考えられるのか、どのような働き方が向いているのか、企業はどのような人材をひつようとしているのか就職支援ナビゲーターから直接受けることができる。その他、「パソコン教室」や「面接対応セミナー」、「応募書類セミナー」などを無料で受講することができる。2009年のマザーズハローワーク東京の新規登録者数は15841人であるのに対し就業率は86.6%、2010年は新規登録者が16579人であるのに対し、就業率は89.8%と非常に高い成果を上げている。

2. 「ママチャレ!ブラッシュアップ塾」

二つ目の例は「ママチャレ!ブラッシュアップ塾」である。これは昭和女子大が行っているもので就業を中断した女性(母親)に対し再就職に必要な情報や技術を提供するプログラムである。「ママチャレ!ブラッシュアップ塾」特徴としては、高度な専門知識を学ぶことにより、近年の再就職動向や求人情報の探し方、細かな就職活動への指導を行っている。そして、グループワークによるトレーニングを基本とし、同じ目的を持った受講生たちがお互いに討論することで再就職を目指すモチベーションを上げていくといった精神面の向上も目的としている。これまで全部で7期の塾生がプログラムを終了しているが、ほぼ6割が就職している。

3. 「ハッピーキャリア(女性の再就職支援・起業)支援プログラム」

三つ目の例は「ハッピーキャリア(女性の再就職支援・起業)支援プログラム」である。これは関西学院大学で行われているものである。この事業は一度就職しながらも出産などで離職した女性を対象とし、今までの実務経験を何らかの形で活かしながら再度キャリアデザインを明確にし、コミュニケーション力やヒューマンスキルを再度学び直すこと、また離職により鈍ったITスキルや英語といったビジネス基本スキルをブラッシュアップすることで再就職支援を行うものである。しかし、単に授業を提供するだけでなく、職場復帰や就職支援セミナー、またキャリアカウンセリングなどの個別支援も行いより個人にあった支援を行っている。チャレンジサポートとしてインターンシップ等もありより再就職につなげている。この「ハッピーキャリア(女性の再就職支援・起業)支援プログラム」のもう一つの特徴として、関西学院大学を中心として産学NPO連携で対応しており協力団体が多いことである。これまで2期行われているが就業比率は80%、88%の結果を残していて成果が期待できるプログラムといえる。

以上具体的な取り組みの例をここであげたが、再就職支援において重要なのは、ひとりひとりのニーズに合った支援をしていくことだ。それぞれのライフスタイルや要望に対しきめ細やかな対応をしていくことで母親自身の再就職への意識・意欲が高まり、スキル向上にもつながる。そのことにより母親の再就職により近づくことになるのではないかと。

第5章 結論

多くの先進国で少子化が叫ばれる中日本も例外なく深刻な状況にある。少子化の背景には未婚化や晩婚化など様々な理由が考えられるが大きな原因は経済的な負担が多いことが考えられた。そこで90年代から本格的な少子化対策、主に児童手当の支給などが行われてきた。しかしその十分な効果は得られていない。現状の経済的支援不十分であり少子化対策として効果を求めるならばさらなる増額が求められる。また多くかかる教育費の負担を軽くするために昨春から行われている高校無償化などは評価できる。

しかし、支援後においても家計にとって教育費負担が重いこと、負担感が軽くなるほどの追加的な財政支出の実施は困難であることを考えると、こうした直接的な所得支援制度だけではなく、同時に女性の就労支援を実施し家計所得を増加させることが必要である。女性が出産を経ても社会復帰が容易であり、各家庭にとって育児と仕事の両立が容易であるような社会制度作りが重要である。

日本では、待機児童の問題や家族的役割、企業の意識などが母親の再就職活動を阻害する要因がまだまだ存在し、その問題を解消することが課題となる。「マザーハローワーク」や「ママチャレ!ブラッシュアップ塾」、「ハッピーキャリア(女性の再就職支援・起業)支援プログラム」など具体的な再就職支援事業を示したが、このような取り組みは大きな成果を上げており行政、大学、NPOなどとの連携による取り組みは評価できる。地方やほかの都市部でも数多くこのような取り組みが行われれば母親の再就職は増え、各家庭の所の増加につながり急速な少子化の流れを緩やかにすることができると考えられる。

少子化の原因は様々な要因がからみあった複合的なものであり、その解決には総合的視野にたった対策が今後も求められる。

引用

厚生労働省「人口動態調査」(2011年)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/81-1a.html>

内閣府、少子化対策に関する子育て女性意識調査(2010年)

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa20/ishiki/mokuji-pdf.html>

国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向調査」(2010年)

http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14_s/doukou14_s.asp

財団法人こども未来財団「子育てに関する意識調査(2009年)

<http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/>

文部科学書 OECD 図で見る教育費(2009年)

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/index01.htm

内閣府「国民生活白書」長時間労働者比率の国際比較(2009年)

<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3130.html>

神奈川県かながわ女性センター「正社員を目指す子育て女性の再就職に関する調査」(2009年)

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f41205/>