

企業や自治体の出産・子育て支援の実情と今後のあり方

千葉経済センター【財団法人ひまわりベンチャー育成基金】

千葉県の合計特殊出生率(一人の女性が一生の間に何人の子どもを生むかを表した比率)は、03年(1.20)をボトムに改善傾向を続けてきたが、その改善はわずかなものに留まっており、またその水準も極めて低い(07年1.25、全国第41位、全国平均1.34)。

出生数の大幅な減少により、少子高齢化や労働力人口の減少が進行するなか、企業や自治体ではワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進などの出産・子育て支援活動が積極的に進められている。

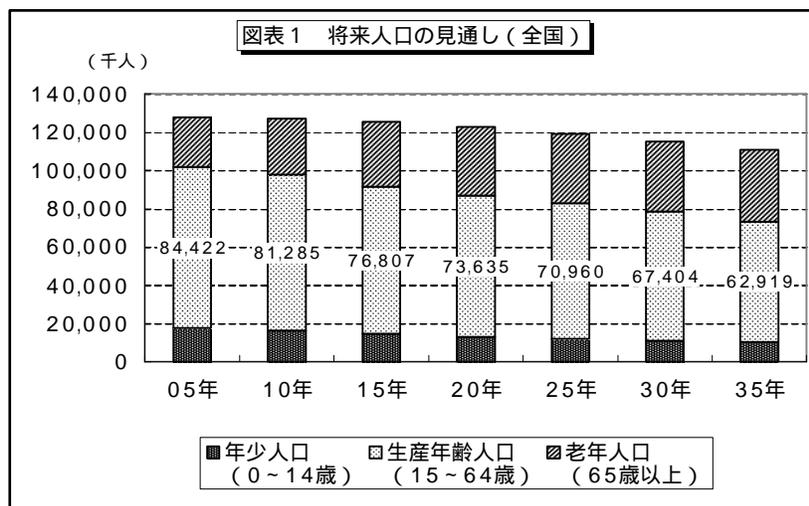
こうした点を踏まえ、ここでは企業や自治体の出産・子育ての先進事例や問題点・課題を取りまとめ、今後の出産・子育て支援のあり方について考えてみた。

1. 企業や自治体の出産・子育て支援の現状と課題

(1) わが国の少子化の現状

07年のわが国の合計特殊出生率は、1.34と05年の1.26以降、2年連続で若干上昇したが、人口置換水準(現在の人口を安定的に維持するための合計特殊出生率の水準)とされる2.07~2.08を大きく下回る状況が続いている。また、08年の出生数は、109万2,000人(推計値、07年比で約2,000人増)と第2次ベビーブームであった73年の209万1,983人の約半数にまで落ち込んでいる。

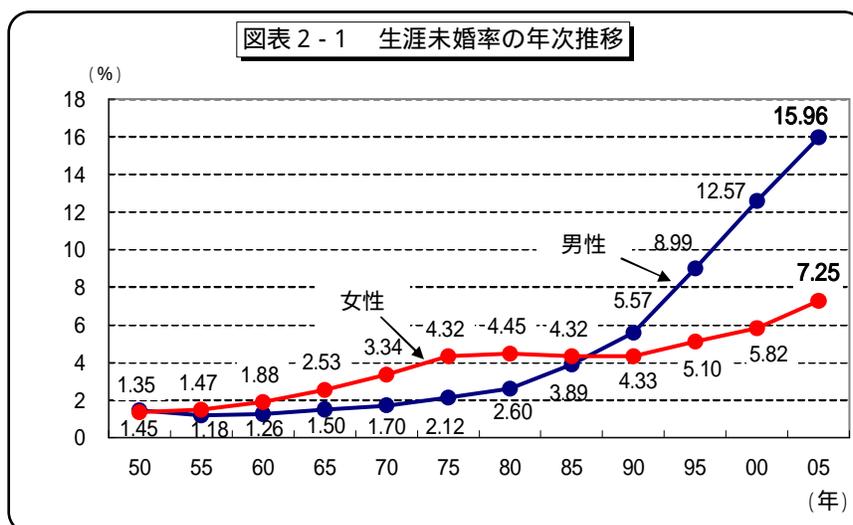
国立社会保障・人口問題研究所の人口推計(08年10月1日現在)によると、年少人口(0~14歳)は、97年以降、老年人口(65歳以上)を下回っており、年少人口割合が13.5%であるのに対し、老年人口割合は22.1%と、少子高齢化が急速に進んでいる。



出所: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

少子化の原因は、女性の高学歴化や社会進出の増加による、平均初婚年齢の上昇(晩婚化)や、生涯未婚率(50歳時の未婚率)の上昇、若年層の低賃金化、教育費負担の増加、保育所等の不足・未整備、など様々な理由が上げられている。

なかでも、75年に男性で2.12%、女性で4.32%であった生涯未婚率(50歳時の未婚率)は、05年では男性で15.96%、女性で7.25%と急速に上昇し、先進諸外国に比べても極めて高い水準となっている(日本より生涯未婚率が高い国においては、事実婚などが多く嫡出でない子の割合が高い)。



出所：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集(09年版)」

図表 2 - 2 主要国の生涯未婚率

(単位：%)

韓国 (00年)	男性	1.9
	女性	1.4
アメリカ (00年)	男性	9.7
	女性	8.0
イギリス (01年)	男性	12.2
	女性	7.4
フランス (99年)	男性	12.7
	女性	10.1

図表 2 - 3 嫡出でない子の割合

(単位：%)

日本 (03年)	1.93
アメリカ (02年)	33.96
イギリス (03年)	43.10
フランス (02年)	44.30

出所：少子化社会白書

少子化の進行は、労働力人口の減少、高齢化人口の増加による年金や医療費・介護費の増加、地方の空洞化・過疎化の進行、国際競争力の低下、など多くの構造問題を引き起こす。少子化対策を望む声や人口減少への危機感は年々高まっており、抜本的な少子化対策が社会的に求められている。

(2) 政府の出産・子育て支援

90年の1.57ショック(89年の合計特殊出生率が1.57と、「ひのえうま」という特殊要因により、それまで過去最低であった66年の1.58を下回った事を指す)以来、政府では仕事と子育ての両立支援などの少子化対策を進めてきた。

94年には最初の具体的な計画となる「エンゼルプラン」が策定された。「エンゼルプラン」では仕事と子育ての両立支援のための雇用環境整備や保育所の量的拡大、低年齢児(0~2歳児)保育など保育サービスの充実などが盛り込まれた。

99年には少子化対策推進基本方針に基づき「新エンゼルプラン」が策定された。「新エンゼルプラン」では、保育サービスの拡充に加え、雇用改善、母子保健・相談の充実、教育環境の整備などの新しい政策を加え、幅広い対応を目指すものとなった。

次いで、01年7月には、仕事と子育ての両立支援等の方針(待機児童ゼロ作戦など)が閣議決定された。

02年に厚生労働省において、まとめられた「少子化対策プラスワン」では、男性を含めた働き方の見直し、地域における次世代支援、などが打ち出された。

その後、03年7月には「少子化社会対策基本法」が策定、04年12月には「子ども・子育て応援プラン」が決定され、05年度から実施されている。「子ども・子育て応援プラン」は、現在の子育て支援の基本プランとなっており、「若者の自立とたくましい子どもの育ち」、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」、など4つの重点課題において、09年度までの目標と10年後に目指すべき社会の姿が打ち出された。

以上のように、少子化を国全体の問題として認識し、様々な出産・子育て支援などの取組みが行われてきたが、少子化に歯止めはかからず、05年には1899年に人口動態の統計を取り始めて以来、初めて総人口が減少に転じ、出生数(106万人)及び合計特殊出生率(1.26)はともに過去最低を記録した。

より一層危機感が高まった06年には、少子化対策の抜本的な拡充、強化、転換を図るため、骨太の方針の一つとして「新しい少子化対策について」が閣議決定された。

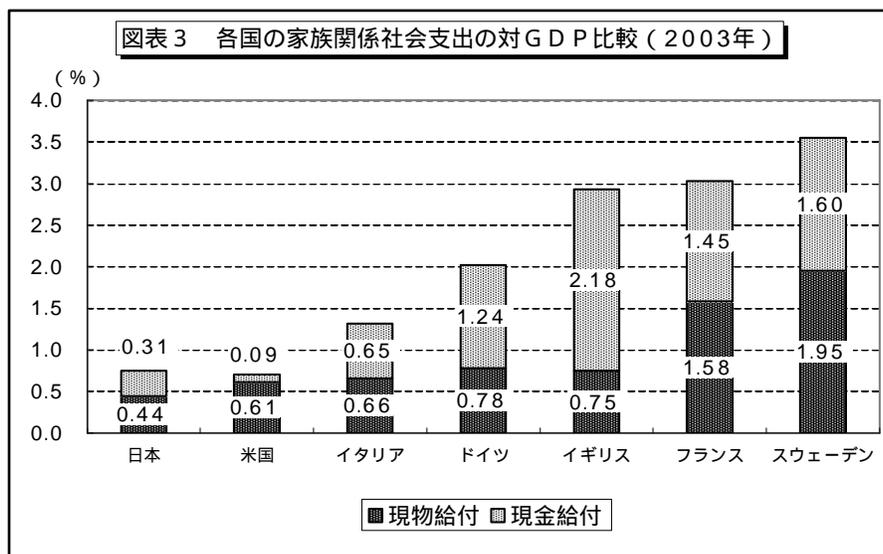
「新しい少子化対策」では、少子化を国や社会の存立基盤に関わる問題とし、社会全体の意識改革、子どもと家族を大切にするという視点にたった施策の拡充、の2点を重視し、「出産一時金の支払い手続きの改善」、「子育て支援拠点の拡充」、「奨学金制度の充実」、「若者の就労支援」など40項目にわたる幅広い施策が掲げられた。

「新しい少子化対策」に基づき、児童手当における乳幼児加算(0~2歳児の児童手当を出生順位に関係なく、従来の月額5,000円から1万円に引上げ)、育児休業給付率の引上げ(07年10月から10年3月までの給付率を40%から50%に引上げ)、事業内託児所の設置など子育て支援に取り組む企業への税制優遇、保健士や児童委員などによる全戸訪問(こにちは赤ちゃん事業、対象:生後4か月までの子どもを持つ全戸)などの対策が講じられた。

さらに、08年7月には「5つの安心プラン」として、『未来を担う「子どもたち」を守り育てる社会』など5つの課題がまとめられ、具体的には、新待機児童ゼロ作戦（病後・病後児保育や延長保育サービスの充実等）などが盛り込まれた。

08年1月には、医療・年金、少子化対策等の社会保障制度のあるべき姿と国民負担を考える、社会保障国民会議が設置された。同会議では、少子化対策を将来の担い手を育成する「未来への投資」と位置づけ、仕事と生活の調和、子育て支援の社会基盤の拡充、を車の両輪として取組むことが重要とした。

また、わが国の家族政策関係支出が諸外国に比べて非常に低い（03年の対GDP比で0.75%、米国0.70%、イタリア1.30%、ドイツ2.01%、イギリス2.93%、フランス3.02%、スウェーデン3.54%）ことから、08年12月には「持続可能な社会保障とその安定財源確保のための『中期プログラム』」が閣議決定された。中期プログラムでは、「中福祉・中負担」の実現に向け、少子化対策については子育て支援の給付・サービスの強化などを図るとされている。



出所：09年版少子化白書

注：現物給付とは保育所等の施設整備など、また現金給付は育児休業給付や家族手当等を指す

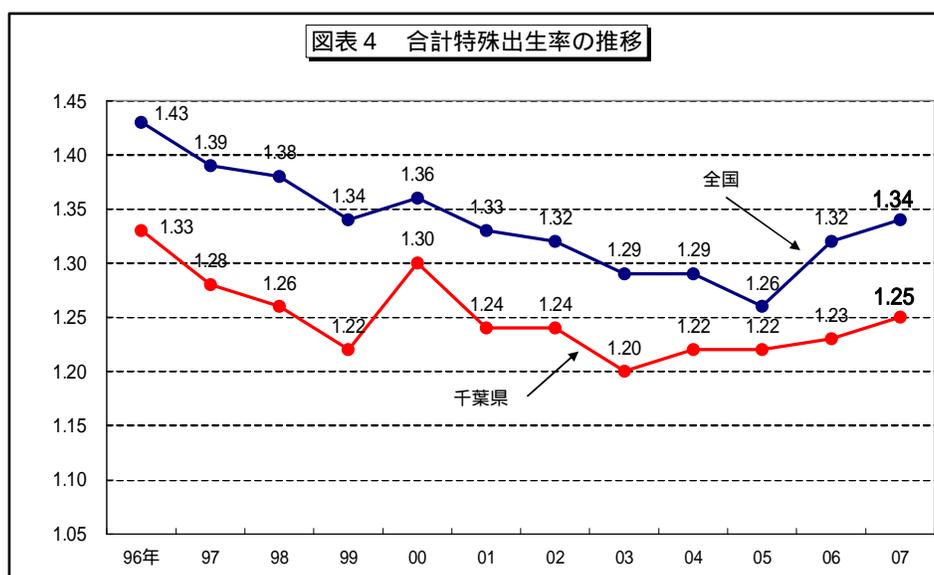
上記のような取組みにより08年度は、保育所の受入児童数が引上げられた（08年4月の保育所定員は212.1万人と07年度比1.5万人増）。しかしながら、景気悪化などの影響により、待機児童数は1万9,550人と5年ぶりに増加した。

また、08年度の第2次補正予算において、都道府県に総額1,000億円の「安心こども基金」（保育所、認定こども園の運営支援などに充てられ、千葉県分は44億円）

の設置、「子育て応援特別手当」の支給（小学校就学前3年間に属する第二子以降に一人当たり3.6万円を支給）、「妊婦健康診断の公費負担の拡充」（妊婦健診の公費負担を14回程度に拡充）、「中小企業の子育て支援の促進」（育児サービス費用への助成金の拡充等）などの施策が実施されている。

（3）千葉県内における出産・子育て支援

全国と同様に千葉県においても、出生数は急激に減少している。07年の千葉県の合計特殊出生率をみると、1.25と全国平均の1.34を0.09ポイント下回っている。



千葉県内市町村の合計特殊出生率(03年から07年の平均値)

上位5市町村			下位5市町村		
1	館山市	1.47	52	鋸南町	1.03
2	成田市	1.38	53	長南町	1.00
3	旭市	1.38	54	睦沢町	0.96
4	匝瑳市	1.36	55	御宿町	0.96
5	君津市	1.34	56	栄町	0.94

出所：厚生労働省「人口動態統計」

千葉県は全国平均に対し、平均初婚年齢、生涯未婚率が更に高い。また、一般世帯に占める核家族世帯の割合や、消費支出における教育費比率が高い(ともに全国4位)ことに加え、保育所不足(人口10万人当たりの保育所数は全国第46位)などから、全国平均に比べ出生率が低くなっていると考えられる。

図表5 千葉県の出産・子育て関連指標

	年度	単位	指標値			
			全国	千葉県	順位	
人口・世帯	合計特殊出生率	07	人	1.34	1.25	41
	核家族世帯の割合 (対一般世帯数)	05	%	57.87	62.12	4
	共働き世帯割合 (対一般世帯数)	05	%	26.57	25.89	38
県財政	児童福祉費割合 (対歳出決算総額)	06	%	2.02	1.81	36
	教育費割合 (対歳出決算総額)	06	%	23.84	31.91	3
	児童福祉費 (17歳以下人口1人当たり) [県・市町村財政合計]	06	千円	254.4	192.6	47
	教育費 (人口1人当たり) [県・市町村財政合計]	06	千円	130.1	110.7	45
	幼稚園費 (児童1人当たり) [県・市町村財政合計]	06	千円	137.8	97.8	34
教育	教育費割合 (対消費支出)	07	%	4.2	6.0	4
	小学校数 (6~11歳人口10万人当たり)	07	校	319.5	257.4	40
	中学校数 (12~14歳人口10万人当たり)	07	校	303.8	241.8	43
	高等学校数 (15~17歳人口10万人当たり)	07	校	144.5	114.0	42
	幼稚園数 (3~5歳人口10万人当たり)	07	園	408.5	368.7	33
	保育所数 (0~5歳人口10万人当たり)	07	所	340.6	215.7	46
	最終学歴が大学・大学院卒の割合 (対卒業者総数)	00	%	14.8	18.7	4
労働	第3次産業就業者比率 (対就業者)	05	%	67.2	72.0	5
	実労働時間(月間、男)	07	時間	184	186	21
	実労働時間(月間、女)	07	時間	173	172	39

出所:総務省統計局「統計でみる都道府県のすがた」よりちばぎん総合研究所が作成

千葉県では、05年3月に「千葉県次世代育成支援行動計画」を策定し、子育てのための福祉環境の整備や、子育てを応援する職場環境の実現に取り組んでいる。

また、県内の各自治体においても、待機児童の解消などの出産・子育て支援として、自治体所有地を提供した民設保育所の整備や、保育所定員の拡充、小児医療費の助成拡大、子育て支援センターの整備などの出産・子育て支援が実施されている。

(4) 企業の出産・子育て支援

全国的には、企業でも将来の労働力人口の減少への懸念や、90年代の企業業績の悪化、企業の社会的責任を果たすことを契機として、ワーク・ライフ・バランスの推進などを中心とした出産・子育て支援が進められている。

また、制度面でも、次世代育成支援対策推進法に基づいて、今後の育児支援に積極的な関与を求め、その後、301人以上の従業員を抱える企業に対して、09年4月以降の一般事業主行動計画の策定・届出の義務化(11年4月以降は101人以上で義務化)などを盛り込んだ、改正次世代育成支援対策推進法が08年11月に成立するなど、出産・子育て支援が後押しされている(08年6月末の千葉県における一般事業主行動計画策定届の提出状況は、301人以上の企業で308社中308社と100%の届出率となっている。義務化されていない300人以下の企業では210社で提出されているが、300人以下の企業における提出企業数の全国順位は21番目、届出率は、0.11%に留まっている)。

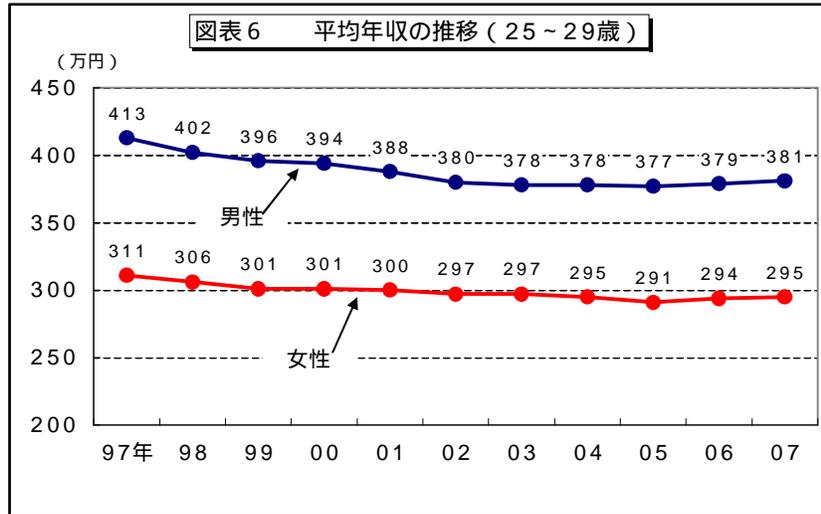
企業にとっても、出産・子育て支援に取り組むことにより、離職率の低下、優秀な人材の確保、などの多くのメリットが生じる。そのため、育児休業期間の延長や有休化、社内託児所の整備、短時間勤務制度などに取り組む企業が増加している。

一方で、上記のような出産・子育て支援は、企業にとっては、コストアップにつながる、出産・子育て支援が企業業績の向上にはつながらない、制度を悪用する従業員が出てしまう、従業員間で不平等感が生じる、といった課題が指摘されている。

2. 少子化に歯止めがかからない背景

08年2月に内閣府が行った「社会意識に関する世論調査」において、子育ての辛さを問う項目では、「子どもの将来の教育にお金がかかること」が45.8%で最も高くなっている。次いで「子どもが小さいときの子育てにお金がかかること」が25.5%となっており、経済的な理由が多くなっている。

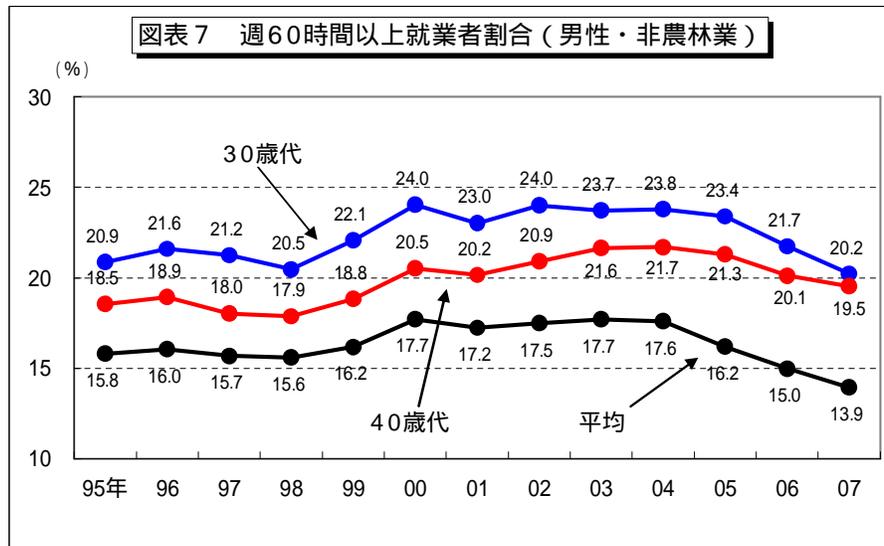
また、若年層の低賃金化なども未婚率の上昇や、出生数の減少につながっていると考えられている。現在、出産・子育てを迎える20歳代から30歳代は、将来の経済的な見通しに対する不透明感が強く、女性の高学歴化などもあり継続就業意識は高い。



出所：国税局「民間給与実態統計調査」

一方で、保育園などが不足し、核家族化や地域社会における出産・子育て環境の悪化などにより社会としての継続就業に対する受入態勢が整っていない。また、企業内においても、依然として「男性は仕事、女性は家庭」という男女役割分担意識が強い。うえ、出産・子育て期にあたる30歳代から40歳代の男性は、長時間労働者の割合が高いことなどが、男性の出産・育児への参加を阻害している。

また、正社員と非正社員、都市部と地方、大企業と中小企業、などにおける賃金格差が大きくなっており、出産・子育てに際し、経済的な不安が高い層が増加していることなどが指摘されている。



出所：総務省「労働力調査」

3. 県内企業における子育て支援の先進事例

上記のような課題を踏まえて、以下では、出産・子育て支援活動に取り組んでいる県内企業の事例を紹介する。

(1) 中小企業ならではの柔軟な子育て支援

携帯販売店を運営するA社では、店頭での販売業務を担当する女性社員の能力開発や子育て支援は重要な経営課題と位置付けている。

具体的には、子育て支援として、育児休業の整備や、保育所休業日である日曜日勤務の除外、時間短縮勤務、などを行っている。

もっとも、受け入れる側の社員との調整は非常に苦労している。子育て中の女性社員が増えることで、勤務シフトから除外している日曜日や19時～21時といった繁忙時に人手が足りず、独身の若い社員が日曜日に休みが取れなくなることや、夜間の勤務が増えるなど、従業員間で不公平感が出ることも多い。不公平感を是正するために、他店舗への異動、昇給・昇格における評価への充当などで対応しているが、なかでも社員間のコミュニケーションを重視している。現場で問題点や不満があれば、まず当事者や上司と話し合いをし、就業規則に載っていない部分でも中小企業ならではの機動力を生かし、弾力的な運用を心がけている。

育児休業を希望する20歳代後半には、豊富な経験を持つ優秀な女性社員が多い。情報は日々変化してしまうが、一度身に付けた接客のスキルは年数が経っても落ちないため、育児休業の取得促進による継続勤務支援は、企業としての競争力を維持するためには欠かせない、としている。

(2) スウェーデン式の勤務形態で業務効率を向上

家具販売業のB社は、8割以上の世帯が共働きをし、子育てを「社会化」しているスウェーデン発祥の企業であり、「家が一番大切」という考え方を企業の基本理念としている。初年度で142日間の有給休暇の100%取得や、時間外勤務を極力なくするための働き方として、タイムマネジメントや効率化を日々推進している。業務の効率化を図っているが、管理職から一般職への権限委譲などを行うことで、社員一人一人が必ず、責任と結果を求められるため、取り組んだ結果に対する評価は非常に厳しい。

一方で、生後59日～小学校6年までの児童を対象にした事業所内託児所の整備や、最長1年9か月まで取得可能な育児休業、出産後15日の男性育児休業（有給）など従業員に「優しい」環境を整えている。

育児休業取得者のポストは、原則そのまま空けておくため、取得者以外の業務量は確実に増加する。そのため、自分にしか出来ない仕事をつくらない（仕事の主語は、IではなくWe）、抱えている業務内容をオープンにする、チーム全体としての評価を重視することなどで、業務の代替性を高めている。出産・育児に限らず、休暇の取

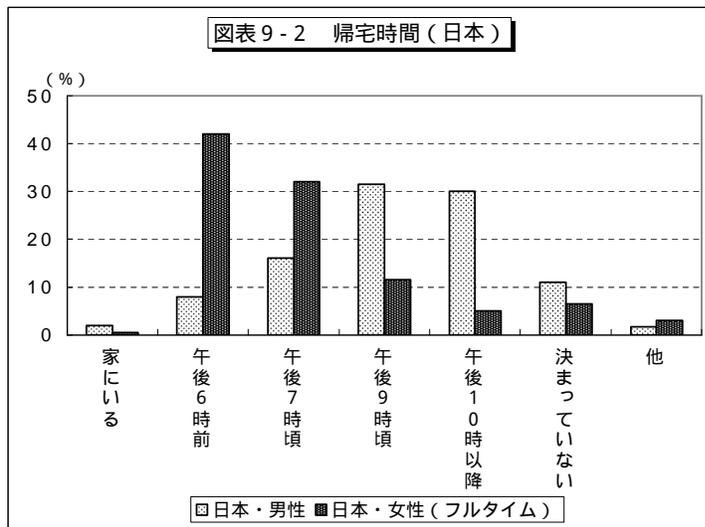
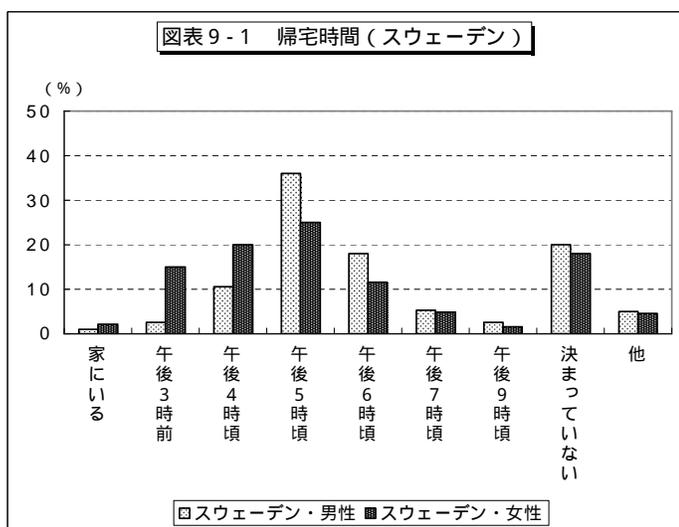
得時などでも他の社員をサポートすることが一般的で、それが自身の評価にも繋がる社風となっている。

また、育児休業や時間短縮勤務の利用者は、制度を利用することを権利ではなく、企業の「優しさ」に感謝するものとして享受している。そのため、育児休業取得者は、企業に対する忠誠心が高まる。復帰後は、子育てをしながら働くことで時間管理がさらに徹底され生産性が高まるなど、より一層企業業績に貢献する社員が多くなった。

図表8 日本とスウェーデンの諸制度比較

	日本	スウェーデン
合計特殊出生率	1.34 (07年)	1.91 (08年)
家族関係社会支出 対GDP比	0.75%	3.54%
社会保障給付に占める 家族関係費の割合	4.0%	11.1%
育児休業中の 所得保障割合	40% (365日) (2010年までは50%)	80% (390日) 残りの60日は1日当り60クローナ (1クローナは約9円)
育児休業取得率	女性：89.7% 男性：1.56%	女性9割 男性8割
6歳未満時を持つ男性の 家事関連時間(週)	1時間	3時間21分

出所：09年少子化白書等からちばぎん総合研究所が作成



出所：内閣府経済社会総合研究所「スウェーデン家庭生活調査」

4. 出産・子育て支援に対する提言

ここでは、これまで指摘してきた課題や先進的な事例などを踏まえて、今後の出産・子育て支援のために何が必要なのかについて提言したい。

(1) 子どもを生むことに対する、社会的な支援の拡大を

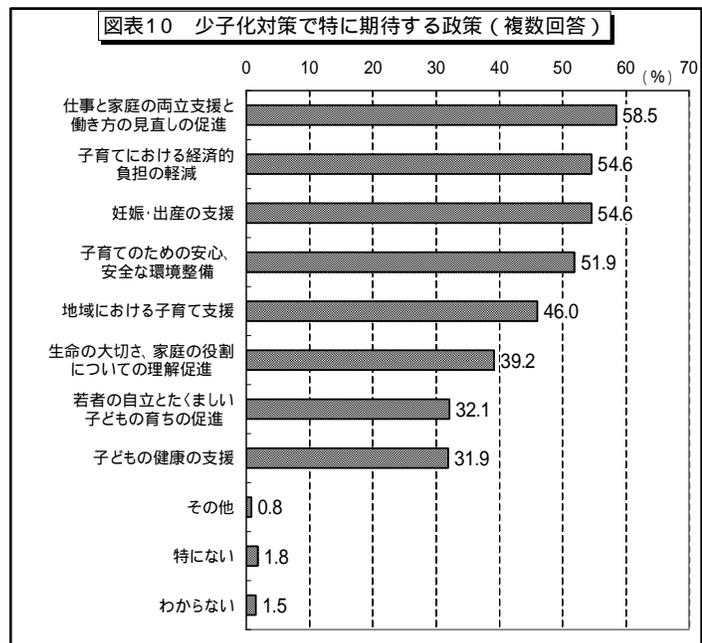
これまでの少子化対策は、仕事と子育ての両立支援、保育所の整備、女性の再就職支援など、「子育て支援」と「子育てが女性の社会進出に障害とならないような施策」が中心となっていたが、実際の出生率は低水準を続け、少子化が一段と進んできた。これまでの少子化対策が出生率の引上げに寄与しなかったのは、直接的な「子づくり支援」の視点が不十分だったためと考えられる。

また、各種アンケートでも、結婚をしない、子どもを生まない（生めない）理由としては、将来の教育費の負担が大きいなど、経済的な理由があげられることが多いことを踏まえると、安定的な経済成長と所得の確保というマクロ的な経済環境を維持することが、個別少子化対策の前提として必要である。

もっとも、国の財政事情が厳しいなかにあっても、安心子ども基金の創設や、妊婦健康診断の公費負担の拡充など、国全体としても子どもを生みやすい環境整備を目指した経済的な支援は徐々に拡充しつつある。

これまでの出産・子育て支援では、国、自治体、企業、家庭などが各々対策をとってきたが、現在の少子化問題は、晩婚化などに加え、これから結婚する世代である若年層の非正規雇用の増加など、従来以上の社会構造的な要因が重なっている。

そのため、これから出産・子育てをする世代の所得環境であれば、政府による就業支援や所得控除の拡大などによる経済的支援、企業における育児休業取得や短時間勤務による継続雇用支援、家庭における男性の育児参加や自治体の保育所拡充など働きやすい環境整備による家庭としての所得維持や増加、といったように社会全体が一体として、総合的かつ継続的に出産・子育て世代を支えることが必要となっている。



出所：内閣府「少子化対策に関する特別世論調査」（09年2月実施）

(2) 出産・子育て支援を契機として時間管理や業務内容の改革を

出産・子育て支援活動が浸透している企業では、共通して従業員の時間に対する意識改革が進んでいる。

育児休業から復帰した女性従業員は、仕事に充てられる物理的な時間が短くなるため、時間管理や作業効率の合理化を図るようになる。同様に男性社員にも一定期間の育児休業や、時間短縮勤務などを行わせることで、時間管理能力が高まり、生産性の上昇につながると考えられる。また、男性社員が出産や育児に積極的に関わることで、仕事以外の家庭という新たな視点を持つことができ、業務内容の客観化や複眼化、女性ニーズの汲み取り、自分の思い通りにならない子育てを通じた忍耐力の養成、などにもつながると考えられる。

企業全体として、出産・子育て支援など、従業員の生活に対する意見を業務体制において考慮することにより、当該企業に対する忠誠心が高まり、優秀な社員を確保することができる。

企業として、出産・子育て支援に力を入れることで人材に直接投資し、優秀な若年労働力を確保することは、人口減で全体のパイが縮小する国内市場や、グローバル化で競争が激化している国外市場を生き残る、最も効率的な手段となるのではないだろうか。

20歳代から30歳代の出産・子育ての中心となる若年層では、低賃金化、経済や年金などの社会保障制度の先行きへの懸念、高学歴化に伴う教育費の増加、などから、従来、「標準世帯」と呼ばれてきた、正社員の夫と専業主婦（もしくはパート）といった家庭モデルではなく、男女ともにフルタイムの共稼ぎ世帯が、「標準化」と考えられる。

社会や企業として、従来家庭としての「標準」が変化している以上、その変化に合わせた制度や施設の充実、働き方の見直しが急務となっている。

以 上