

第 3 章

女性の就業と出生を巡る 課題と対応



第3章

女性の就業と出生を巡る課題と対応

我が国においては、生産年齢人口が減少し、高齢化が進む中、経済社会の活力を維持するため、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進める中で、女性の活躍促進は重要な課題となっている。同時に、現在進行している少子化は今後の社会経済に与える影響も大きく、特に、2019年の新生児数が前年を大幅に下回り86万人台となったことは「86万ショック」とも言われ、大きな衝撃をもって受け止められている。

女性の活躍促進と少子化対策を同時に進めるためには、誰もが働きやすく、子どもを産み育てやすい社会を構築することが必要である。そういった問題意識に基づき、本章においては、女性の就業と出生を巡る課題について、国際比較や国内の地域間比較、また就業や出生を取り巻く経済社会環境の変化について着目し、分析を行った。

第1節では、女性の就業と子育てを巡る現状と課題について、分析を行う。どのような要因が就業を促すのか、制度や環境等についてそれぞれ分析を行い整理する。

第2節では、女性の継続就業と結婚・出産等のライフイベントを巡る現状について整理し、出生に影響を与える要因、また出生率の向上と女性の継続就業を両立するための課題について整理する。

第1節 女性の就業と子育てを巡る現状と課題

本節では、女性の就業と子育てを巡る現状に関する分析を行い、そこから導き出される今後の課題について検討する。具体的には、欧米主要国との国際比較や日本国内の地域間・都道府県間の比較を通じて、それぞれの年齢階級でどのような特徴があるのかを明らかにする。加えて、就業形態の差についても、国際比較、国内の地域間比較を行いその特徴を示す。また、子育て世帯の就業促進に向けて、公的支援による効果や浸透状況、今後の課題についても指摘する。

1 他国と比較した我が国の特徴

●我が国の女性労働参加率は2013年頃から上昇テンポが加速

まず、女性の労働参加率の変化を各国と比べることで、我が国の女性就業を巡る状況を確認する。欧米主要国における15～64歳の女性の労働参加率の推移をみると、スウェーデンが一貫して高い水準で推移しているほか、英国は徐々に上昇し、2000年代半ばにはアメリカを超え、その後上回って推移している（第3-1-1図（1））。アメリカについては、他国で労働参加率が上昇する中、停滞が続いている¹。ドイツの労働参加率は、徐々に上昇し、最近では英国と同程度となっている。我が国については、緩やかな上昇が続いてきたが、2013年頃から上昇の勢いを増している。その水準はスウェーデンと比較すると依然として差がみられるものの、英国、ドイツと同程度の水準となっている²。

次に、年齢階級別に労働参加率の推移をみると、20歳代後半（25～29歳）では、スウェーデン、イタリアを除き、各国ともにおおむね上昇傾向で推移し、最近では、イタリアを除く各国の水準はほぼ同程度になっている。なお、スウェーデンは、もともとの水準が高かったこともあり、この20年ほぼ横ばいとなっている。我が国の労働参加率も欧米主要国とほぼ変わらない水準を実現し、直近の2019年では比較した国の間では最も高い水準となるほど20歳代後半女性の労働参加は着実に進展している（第3-1-1図（2））。30歳代前半（30～34歳）でも、多くの国で上昇傾向が確認できる。我が国では2000年代半ばには6割程度、その後も着実に上昇を続け、最近では7割超に達している（第3-1-1図（3））。30歳代後半（35～39歳）についても、多くの国で緩やかな上昇が確認できる。我が国については、2000年代半ば以降上昇傾向が確認できるが、スウェーデンやフランス、ドイツ、英国といった欧州諸国とは依然として水準に開きがある（第3-1-1図（4））。

以上、出産・育児により低下することが指摘されていた20歳代後半から30歳代後半の年齢階級における我が国の女性の労働参加率をみると、いずれの年代においても上昇しているが、30歳代では欧米主要国に比べて差がみられ、今後、その水準が上昇する余地は残されている。

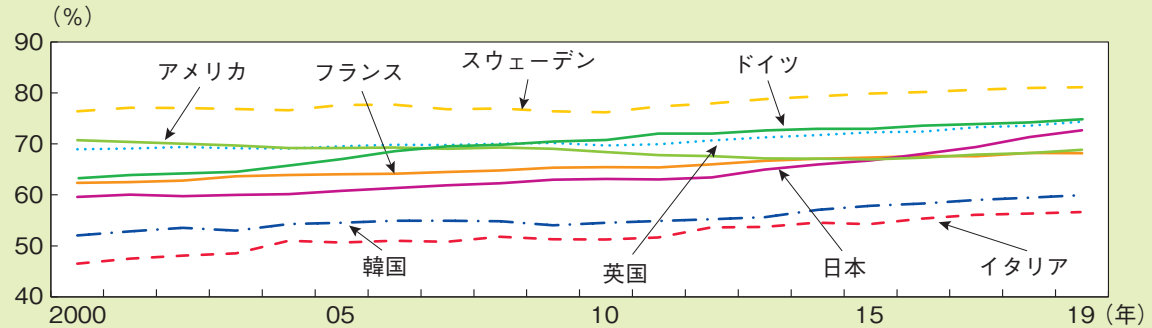
注 (1) 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2016）では、アメリカ以外の多くの国で、(1)より長期の法定産休制度が導入され、かつ多くの場合有休であったこと、(2)パートタイム労働者の権利の法制化が進んだことを挙げ、他国でみられた女性労働参加率の上昇がアメリカでみられなかったこと的主要因であるとする先行研究を紹介している。

(2) その他の国に関して言えば、イタリア、韓国は一貫して水準は低いながらも上昇している。フランス、アメリカはもとも我が国よりも高かったが、我が国の水準が上昇したことからこのところ我が国より低水準で推移している。

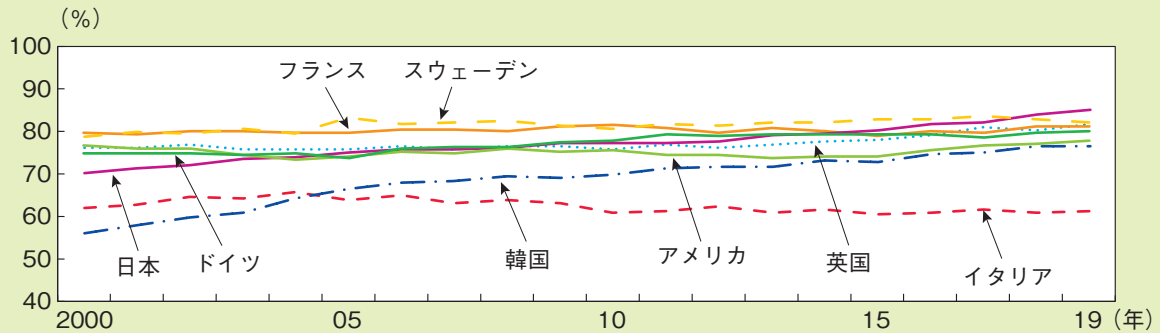
第3-1-1図 各国の年齢階級別女性の労働参加率の推移

我が国の女性の労働参加率は2013年頃から上昇テンポが加速

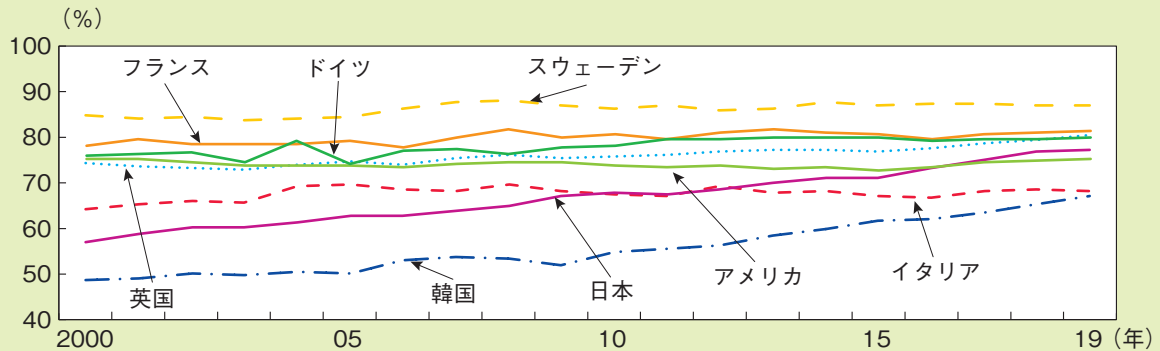
(1) 15～64歳



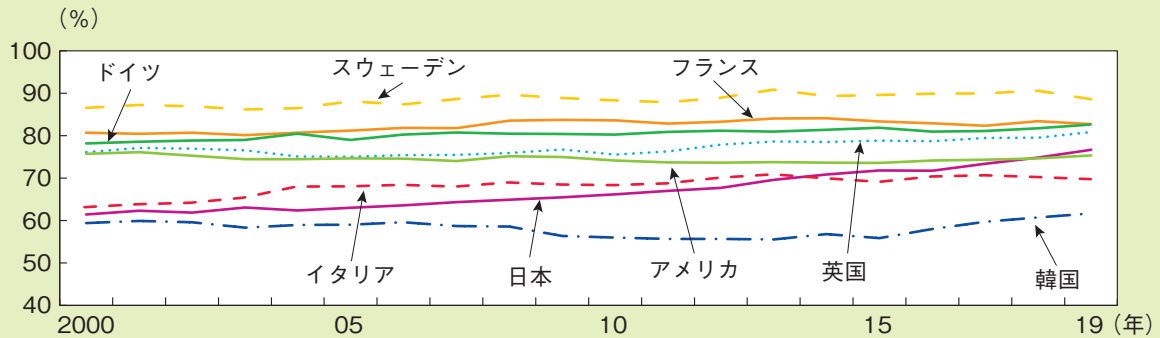
(2) 25～29歳



(3) 30～34歳



(4) 35～39歳



(備考) 1. OECD. Statより作成。
2. 労働参加率はLabour ForceをPopulationで除して算出。

●我が国の25～54歳女性のパートタイム労働者比率は高め

我が国の女性の労働参加率は高まってきているが、就業形態については、どのような特徴があるのか、引き続き各国との比較を通じて確認する。

まず、各国の女性のパートタイム労働者比率の推移をみる（第3-1-2図（1））。国によってそのばらつきは大きく、2000年以降の変化についてみると、我が国やイタリアでは上昇傾向がみられ、2019年までに、それぞれ約10%ポイントと9%ポイントの上昇となっている。他方、英国やスウェーデンでは低下傾向がみられ、2019年までにそれぞれ5%ポイントと4%ポイントの低下となっている。

次に、全体の6割以上を占める25～54歳³のパートタイム労働者比率の推移をみる（第3-1-2図（2））。ドイツや英国のパートタイム労働者比率は高いが、趨勢的に低下しており、この点では水準は低いフランスやスウェーデンも同じ傾向である。我が国はイタリアと類似しており、緩やかな上昇傾向がみられる。

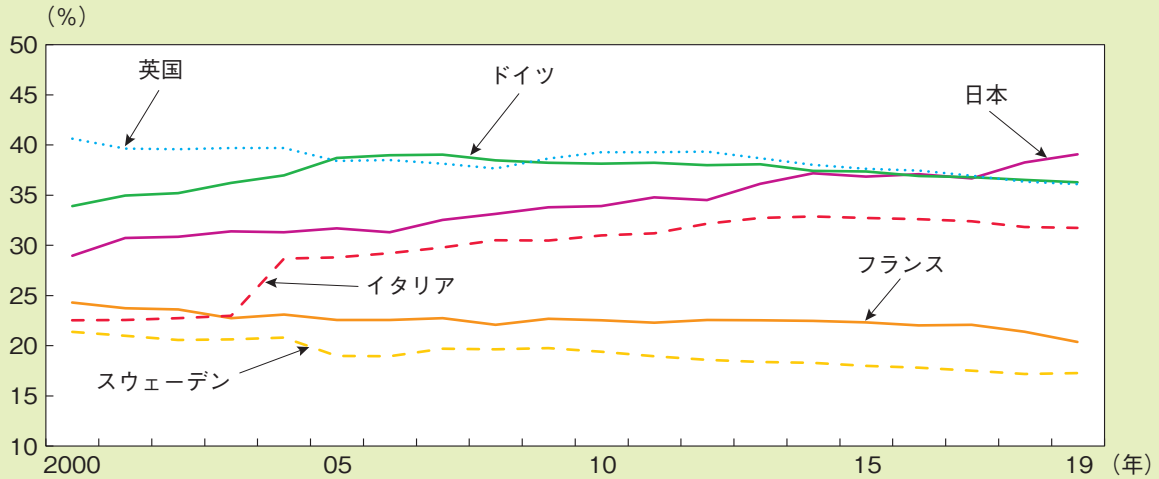
以上、我が国ではパートタイム労働者比率が緩やかに上昇するグループに属しており、また、ドイツや英国と同様に比率は高めとなっている。一般的に、パートタイム労働への従事は、家計の補助的な収入を担う役割と位置付けられることが多く、働き方としても、臨時的、一時的な就業にとどまることも多い。

注 (3) 女性の雇用者全体（フルタイム労働者及びパートタイム労働者）に占める25～54歳の割合は、最も低い日本で約61%、最も高いフランスで約75%となっている。なお、年齢階級が上がると、多くの国でパートタイム労働者比率は上昇する傾向がみられるが、その程度は国によって差がある。ドイツや英国では、65歳以上のパートタイム労働者比率が7割以上となっているが、我が国では6割程度となっている。また、25～64歳では15%以下であったスウェーデンでは、65歳以上のパートタイム労働者比率がドイツや英国並に上昇している。

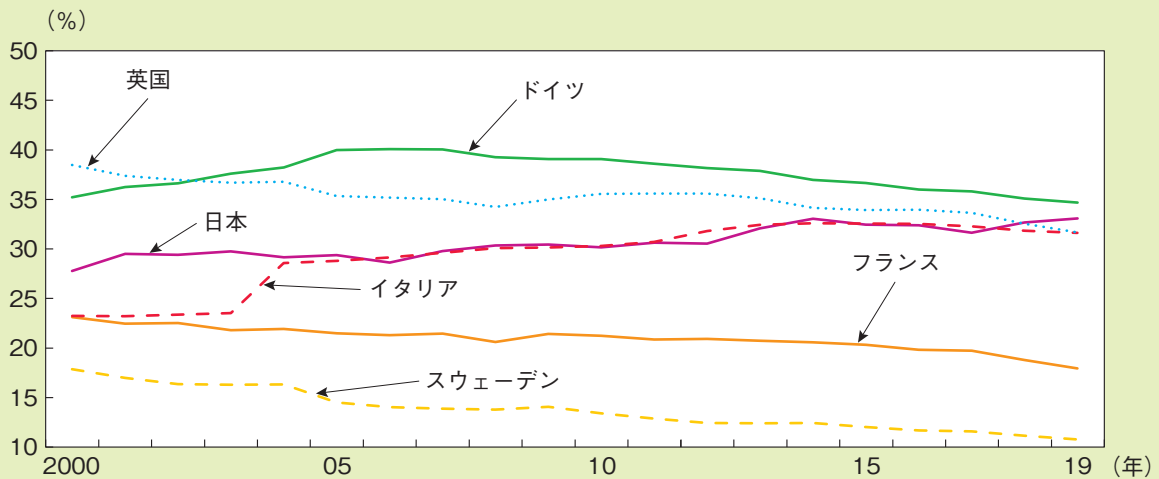
第3-1-2図 各国の女性のパートタイム労働者比率

我が国の25～54歳女性のパートタイム労働者比率は高め

(1) パートタイム労働者比率の推移



(2) パートタイム労働者比率の推移 (25～54歳)



- (備考) 1. OECD. Statより作成。
 2. フルタイムとパートタイムの線引きとしては、主に従事する業務の労働時間が週30時間未満の者をパートタイムと定義している。
 3. パートタイム労働者比率は、パートタイム労働者数がフルタイム労働者数とパートタイム労働者数の合計に占める割合。

●我が国を含め各国の子育て世帯の女性就業率は、子どものいない世帯よりも低い水準

これまでみたとおり、我が国の女性の労働参加は進んできたが、30歳代の労働参加率が欧米諸国との比較では低めであり、上昇の余地がある。こうした現状の背景の一つとして、子育ての多くを女性が担っていることが女性就業の阻害要因になっている可能性もある。

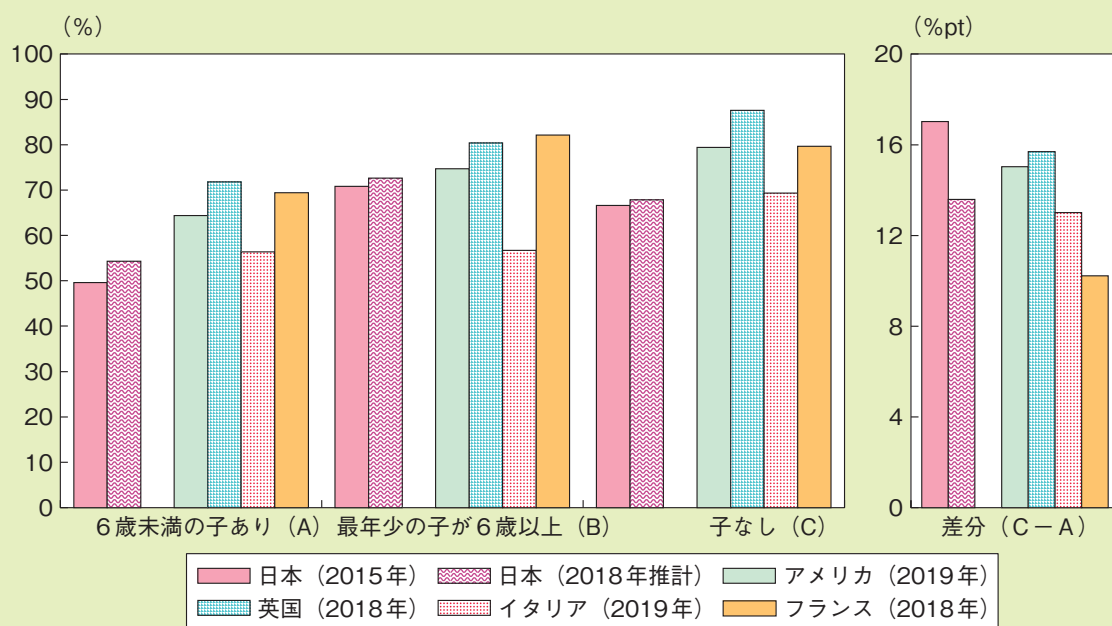
そこで、配偶者のいる25～54歳の女性について、子どもの有無によって就業率にどのような違いが存在するのか、国際比較によって確認する(第3-1-3図)。まず、6歳未満の子どもがいる女性の場合、その就業率は、英国では7割程度、フランスやアメリカでは6割を上回っているが、我が国では2015年の実績値が5割程度、過去5年の上昇傾向を基に算出した

2018年の推計値でも5割台半ばにとどまる。最年少の子どもが6歳以上になると、我が国でも就業率は7割以上となるが、英国やフランスでは8割程度と高く、依然として差がみられる。さらに、子どものいない女性の就業率と比較して、6歳未満の子どもの存在が平均就業率をどの程度押し下げるのかを求めると、比較している4か国では14%ポイント程度（10～16%ポイント）の押し下げとなっている。我が国では、2015年の実績値で17%ポイントの押し下げとなっていたが、2018年の推計値では14%ポイントまで縮小し、比較している国と同程度となっている。

こうした子育て世帯の女性就業率が低下することは、一時的にでも労働市場から退出する女性が多く、離職に伴うキャリア形成の断絶が生じていることを示唆しており、継続就業が可能となる環境整備が重要である。

第3-1-3図 各国の配偶者のいる女性（25～54歳）の子どもの有無別就業率

我が国を含め各国の子育て世帯の女性就業率は、子どものいない世帯よりも低い水準



- (備考) 1. 総務省「国勢調査」、ILO.Statより作成。
 2. 日本の就業率は、就業者数を総数で除したもの。日本以外はILO.Statにおける「employment-to-population ratio」を引用。
 3. 日本の2018年推計値は、2010→2015年の就業率の伸長ペースが2018年迄継続したと仮定して算出。なお、子どものいない女性も含めた2018年の就業率（労働力調査、25～54歳）は77%。

2 地域間比較を通じた特徴

次に、我が国の女性の就業の動向について、国内の地域間・都道府県間の比較を通じて、女性の就業と子育てを巡る現状について整理し、課題を提示する。

●地域間の就業率差は、子どものいる女性の就業率差が主要因

まず、女性全体の就業率（15歳以上人口に対する就業者の割合）の傾向について、地域別に確認をする（第3-1-4図（1））。全国的女性就業率は、2010年頃まではほぼ横ばいで推移してきたが、2013年以降は上昇している。地域別にみても、水準に差があるものの、何処においても、2013年以降は上昇している。特に、水準の高かった北陸や東海に加え、近年では南関東や沖縄の上昇が顕著である。

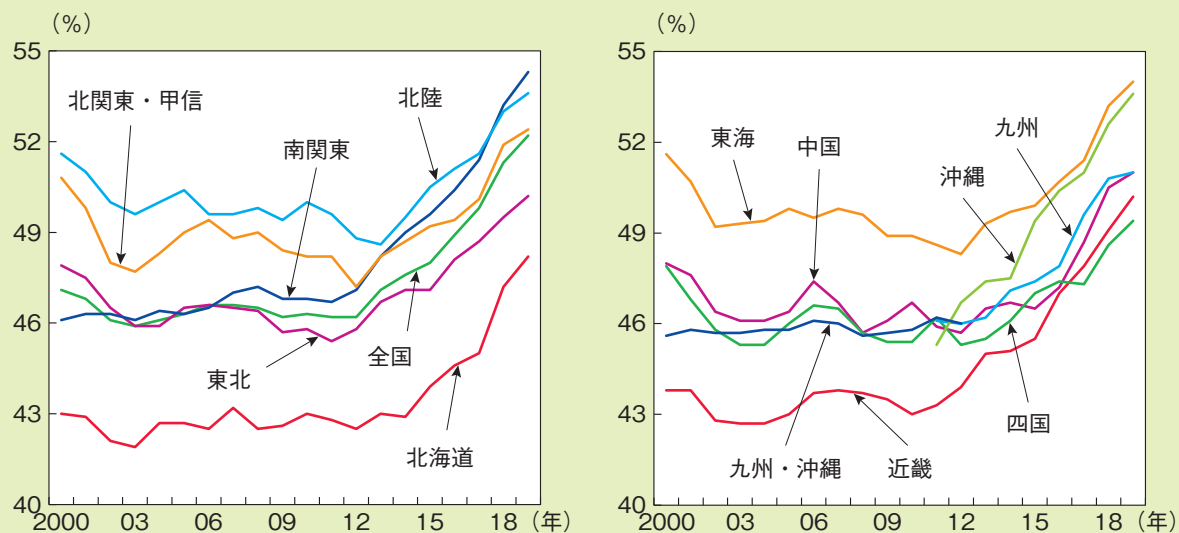
次に、各地域と全国の就業率の差を生み出す要因について、年齢階級別に比較する（第3-1-4図（2））。ここでは、ある年齢階級の就業率は、子どものいる女性の就業率と子どものいない女性の就業率の加重平均であるという定義関係を利用し、子どものいる女性の就業率差、子どものいない女性の就業率差、子どものいる女性比率の差、と3つに分ける。

具体的にみると、南関東の25～29歳階級は、全国平均よりも就業率が1.9%ポイント高いが、その要因は、第一に、子どものいる女性の割合（全国より低い）、第二に子どものいない女性の就業率（全国より高い）が押上げ要因となっており、子どものいる女性の就業率（全国より低い）は押下げ要因となっている。一方、中国、四国、九州、沖縄といった地域では、子どものいる女性の割合（全国より高い）は押下げ要因、子どものいる女性の就業率（全国より高い）は押上げ要因となっており、南関東とは逆の構造となっている。ただし、この年齢階級では、全国的に子どものいない女性の割合が高いため、子どものいない女性の就業率が全国との差をもたらしていることが分かる。30～34歳階級以上では、子どものいる女性の割合による違いは縮小し、多くの地域において、子どものいる女性の就業率要因が決定的に重要になっている。その結果、子どものいる女性の就業率が全国より高い東北、北陸、沖縄といった地域では、全国平均より就業率が高くなっている。年齢階級が上昇すると、子どものいる女性の割合や子どものいない女性の就業率は一層影響度が低下する。東北、北陸では全国平均より子どものいる女性の就業率が高く、南関東や近畿といった大都市圏を擁する地域では、子どものいる女性の就業率が低くなっており、地域全体の就業率に影響している。

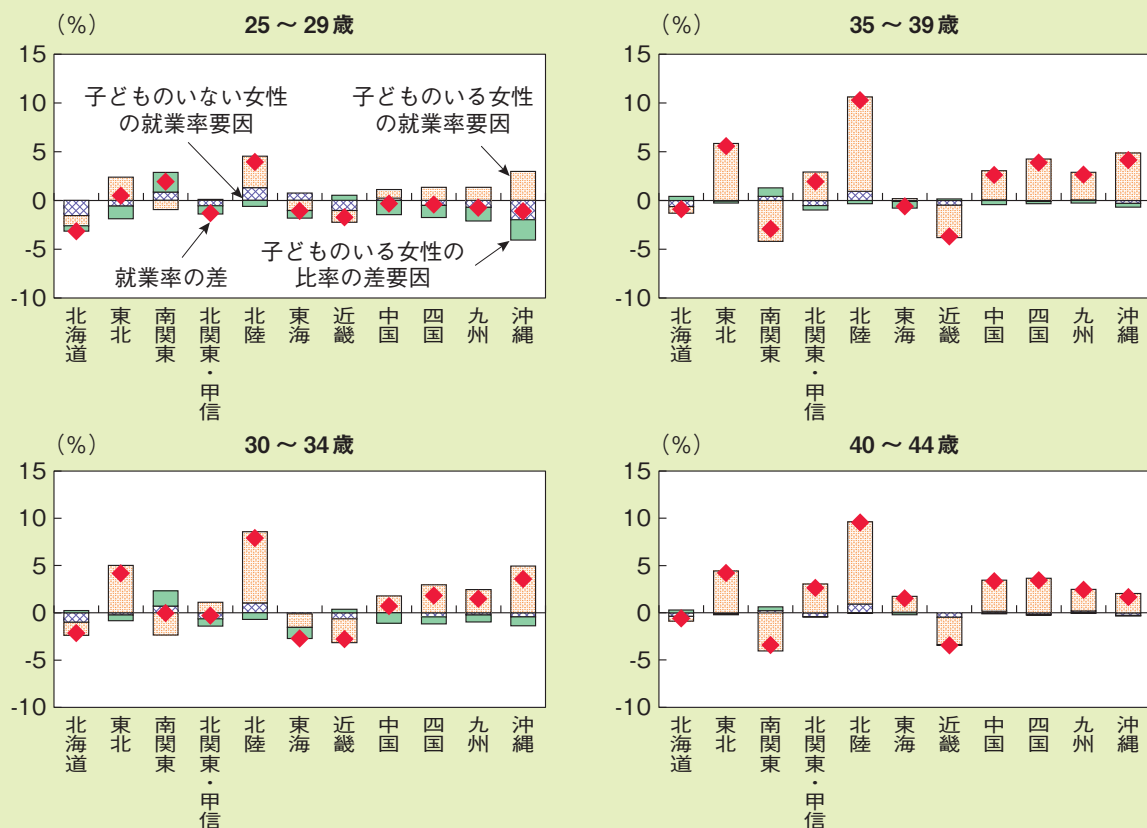
第3-1-4図 地域別の女性就業率

地域間の就業率差は、子どものいる女性の就業率差が主要因

(1) 地域別就業率の推移



(2) 各地域就業率の全国との差の要因（年齢階級別、2015年）



- (備考)
1. 総務省「労働力調査」「国勢調査」により作成。
 2. 就業率について、(1)は就業者数を15歳以上人口で除したもの。(2)は就業者数を就業者数と非就業者数の合計で除したもの。
 3. (1)において、2011年の「全国」及び「東北」は、東日本大震災に伴う補完推計値。また、「九州」と「沖縄」は、2012年から別々の地域として集計しており、2011年は遡及集計値。
 4. (2)において、「子どものいる人」は子どもと同居している人、「子どものいない人」は子どもと同居していない人を指す。
 5. (2)は、(1)の地域区分に合わせて集計。

●正規雇用比率の地域差には産業構造が関係

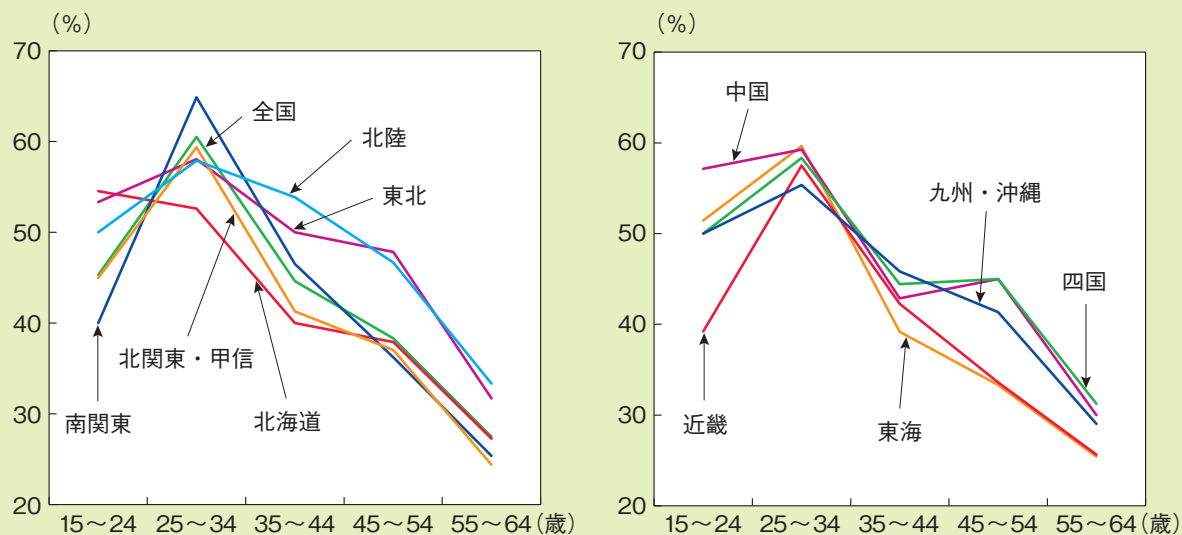
女性の就業形態についても、地域別に確認する（第3-1-5図（1））。2019年の年齢階級の正規雇用比率（総務省「労働力調査」）をみると、全国でもほぼ全ての地域でも、25～34歳の年齢階級で最も高くなっており、その後年齢階級が高くなるにつれて低下する。ただし、正規雇用比率は低下程度には地域差がある。特に、東北、北陸では、35～44歳、45～54歳の年齢階級においても正規雇用比率は5割程度を維持し、中国や四国においても、全国より高い水準となっている。

加齢に伴う正規雇用比率の低下程度に地域差がみられる背景には、雇用業種による違い、産業立地の違いがある。2017年の都道府県データ（総務省「就業構造基本調査」）を用いて、女性就業者に占める医療・福祉、製造業それぞれの割合を横軸、女性就業者に占める正規雇用比率を縦軸に散布図を描くと、これらの産業への就業者割合が高いほど、正規雇用者の比率は高くなる傾向が確認できる（第3-1-5図（2））。

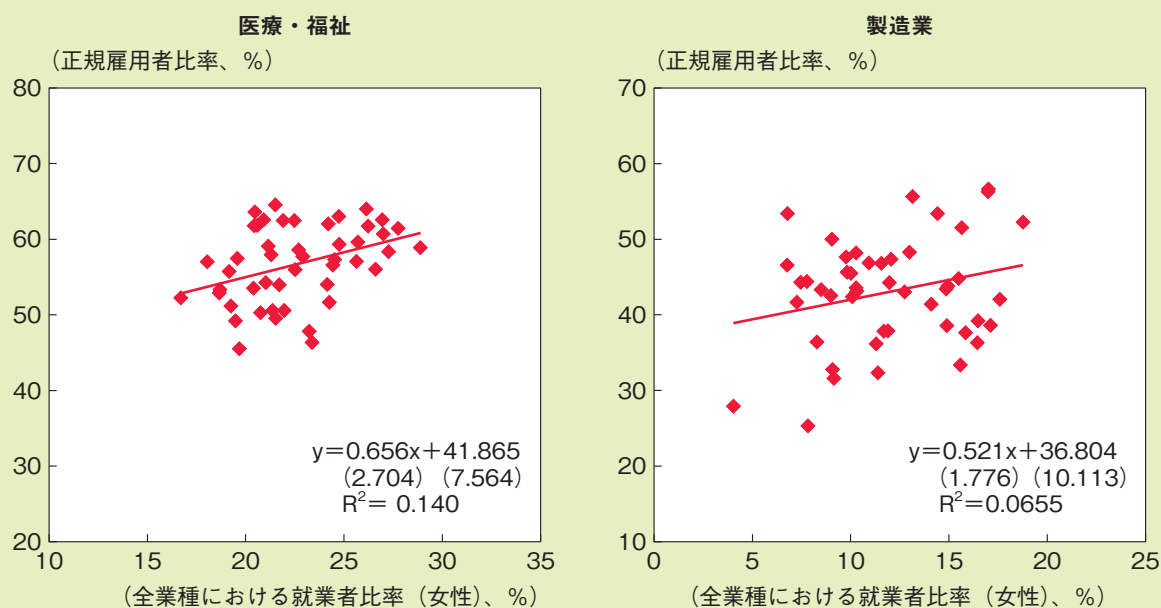
第3-1-5図 年齢階級別の女性正規雇用者比率

正規雇用比率の地域差には産業構造が関係

(1) 地域・年齢階級別正規雇用者の比率（2019年）



(2) 都道府県別就業構造（2017年）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」「就業構造基本調査」により作成。
 2. 就業率は、就業者数を就業者数と非就業者数の合計で除したもの。
 3. 正規雇用者比率は、就業者における正規の職員・従業員の比率。
 4. (2)において、括弧内の数値は、 t 値。医療・福祉は1%水準、製造業は10%水準で有意。
 5. 就業者比率は、当該業種の就業者数を全業種の就業者数で除したもの。
 6. 就業者は、就業構造基本調査では有業者の数値を使用。

●子育て世帯の就業率にみられる地域差の背景の一つには3世代世帯同居比率

子どものいる女性に限った就業率（総務省「国勢調査」）を30歳代・40歳代でみると、年齢階級が高くなるにしたがって上昇し、全国では45～49歳の年齢階級でピークとなる（第3-1-6図（1））。これは、子どもの年齢が上昇するにしたがって、子育てが就業の阻害要因となりづらくなることと整合的である。地域別にみても、その傾向はほぼ同様であるものの、その水準には地域差がある。北陸の就業率はいずれの年齢階級においても高く、東北、中国、四国、九州・沖縄といった地域の就業率も全国平均を上回っている。一方、南関東や近畿といった大都市を擁する地域や北海道の就業率は全国平均を下回っている。

これらの地域差は、子育て世帯を取り巻く様々な環境が影響しているが、その一つは3世代同居の程度である。先行研究においても、3世代同居をしている、あるいは両親と近距離に居住する子どものいる女性は、そうでない女性よりも就業率が高いと指摘されている⁴。そこで、各地域の3世代世帯の占める割合を確認すると、北陸や東北は高く、子どものいる女性の就業率が高い地域と一致する（第3-1-6図（2））。また、北海道、南関東、近畿ではその割合は低く、これも子どものいる女性の就業率が低い地域と一致する⁵。

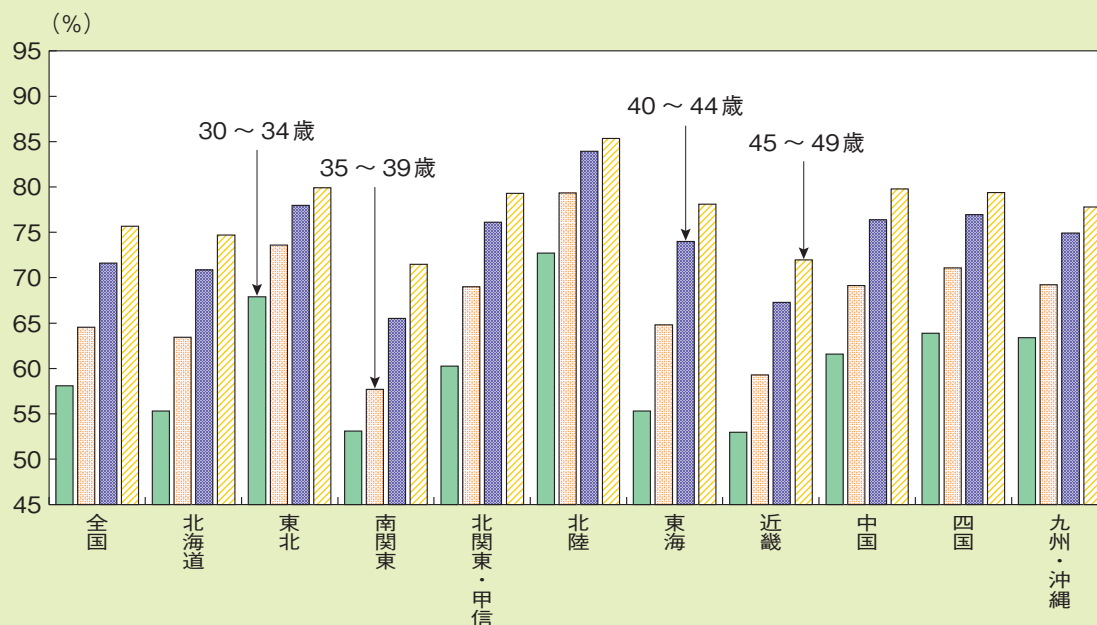
厚生労働省（2015）によれば、親世代との同居や近居を理想とする人が過半数となっており、子育て世代は近居を志向する傾向がある。こうしたことも背景に、3世代の同居・近居を後押しすることを意図して、住宅リフォームへの補助⁶やUR賃貸住宅の家賃減額⁷などの施策が講じられている。なお、子どものいる女性の就業率差の背景には保育環境の整備状況なども挙げられるが、これについては、後述する。

- 注
- (4) 例えば、独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017）では、全国調査のデータを用いて、女性の労働供給と関係のある要素に関する実証分析を行っている。雇用形態、居住形態、婚姻状況、家事援助や経済的援助のほか、母親の年齢、学歴、過去の雇用形態等も含めて分析を行い、三世代同居と女性の就業の間にプラスの関係性を見出すことや同居は正社員・正規職員就業の確率を引き上げること等を示している。
 - (5) 3世代の同居率と就業率の間にみられる地域レベルでの正の関係は、サンプルは少ないものの、いずれの年齢階級（30～34、35～39、40～44、45～49歳）においても有意（検定水準1%）である。
 - (6) 国土交通省が行う長期優良住宅化リフォーム推進事業では、三世代同居対応改修工事については、50万円／戸を限度として補助する制度がある。また、同居対応の改修工事費用が所得税控除の対象（費用の10%、上限250万円）となる特例措置も設けられている（2016年4月～2021年12月）。
 - (7) 子育て・高齢者世帯等と支援する親族の世帯の双方がおおむね半径2km以内に近居する場合、新たにUR賃貸住宅に入居する世帯を対象に最大5年間月額家賃が5%割引となる。

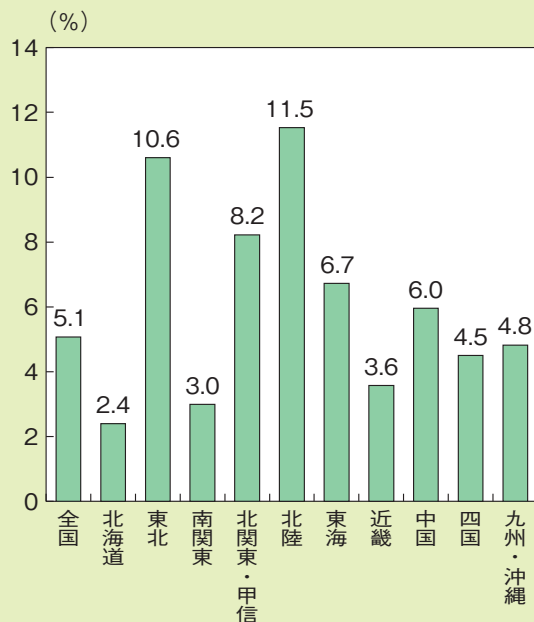
第3-1-6図 子どものいる女性の就業率

子育て世帯の就業率にみられる地域差の背景の一つには3世代世帯同居比率

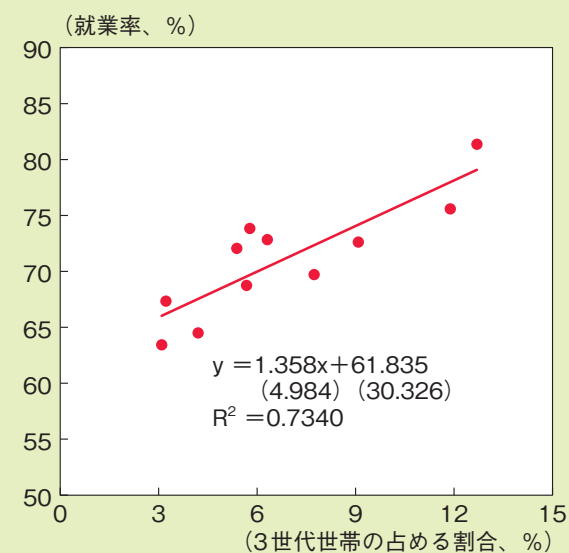
(1) 子どものいる女性（30～49歳）の就業率（2015年）



(2) 地域別3世代世帯の占める割合（2019年）



(3) 子どものいる女性（30～49歳）の就業率と地域別3世代世帯の占める割合（2015年）



(備考) 1. (1) (3) は総務省「国勢調査」、(2) は厚生労働省「国民生活基礎調査」により作成。

2. 子どものいる女性は、子どもと同居している女性を指す。

3. 地域別の数値は、各調査の都道府県別の数値をもとに作成。「北海道」は北海道。「東北」は青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県。「南関東」は埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県。「北関東・甲信」は茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県。「北陸」は新潟県、富山県、石川県、福井県。「東海」は岐阜県、静岡県、愛知県、三重県。「近畿」は滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県。「中国」は鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県。「四国」は徳島県、香川県、愛媛県、高知県。「九州・沖縄」は福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県。

4. 就業率は、就業者数を就業者数と非就業者数の合計で除したものの。

5. (3) において、括弧内の数値は、t値。1%水準で有意。

3 子育て世帯の就業促進にむけて

子育てと継続就業の両立は重要な政策課題となっているが、これまでみたとおり、子育て世帯の女性就業率はもう一段上昇できる余地があり、また、雇用形態についても、正規化を促すことが求められている。以下では、保育所増設、育児休業制度、正規雇用化の三点について、政策対応とその効果を概観する。

●保育環境整備には就業促進効果

子育て世帯に対しては、前述の3世代同居・近居の後押しも含め様々な公的な支援が行われている（付表3-1）。その中でも、保育環境の整備が進んでいるが、保育所等定員数の推移についてみると、2010年の約216万人から増加が続き、2020年には、約297万人となるなど、量的な拡充が図られていることが分かる（第3-1-7図（1））。保育の受け皿としては、他にも企業主導型保育事業などがあり、2020年4月1日時点では約313.5万人分となっている。他方、待機児童数の推移をみると、2010年の約26,000人から減少が続いていたものの、2015年以降は再び増加したが、これには、就業が進んだことに加え、子ども・子育て支援新制度（2015年4月～）の開始に際し、保育を必要とする事由として、フルタイム以外のパートタイム、夜間、居宅内の労働のほか、求職活動、就学などが追加されたという、保育サービスの利用範囲を拡充した効果も含まれている。その後、2018年以降は大きく減少しており、2020年の待機児童数は約12,000人となっている。

こうした保育環境の整備（保育所等定員率（保育所等定員数の未就学児人口に対する割合））と女性就業率（既婚、未婚を含む20～49歳の女性の就業率）の関係について、都道府県別に2010、15、17年の3時点について描くと両者には正の相関関係がみられる（第3-1-7図（2））。就業している女性の増加に対応して保育環境の整備が促されるという面もあるが、保育所等定員が計画的に増加したために女性の就業が促されていると考えられる⁸。

こうした保育の量的拡大や充実は、1994年の「エンゼルプラン」でも掲げられて以降、少子化対策の一環として進められてきた。2018年度からの3か年計画である「子育て安心プラン」においても前述のとおり保育の受け皿確保が進められており、2021年度以降も、必要な者に適切な保育等が提供されるよう取組が進められる予定である。こうした最近の動きについては、統計の制約から細かく分析できないが、地域単位の女性就業率と当該地域の保育所等定員率について2015年から2019年まで描くと、都道府県別の分析と同様に正の相関関係がみられる⁹。（第3-1-7図（3））。

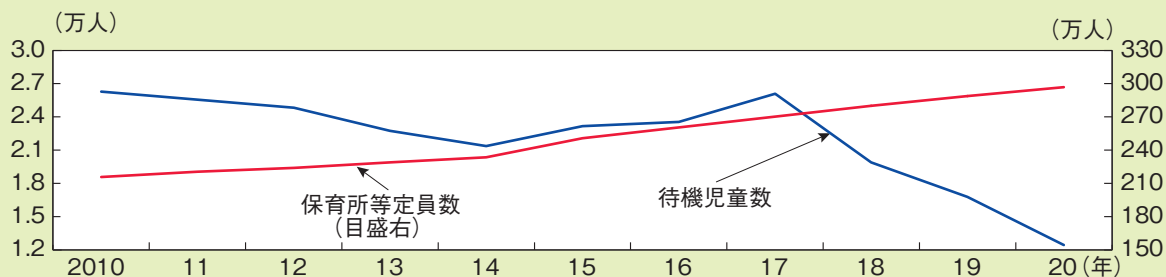
注 (8) 深井（2019）では、国勢調査等を用いて、保育所の整備により、女性の就業率や出生率が上昇したことを示している。

(9) 年別推計の定数項は、保育所等定員以外の要因によっても就業率が上昇していることを示唆している。

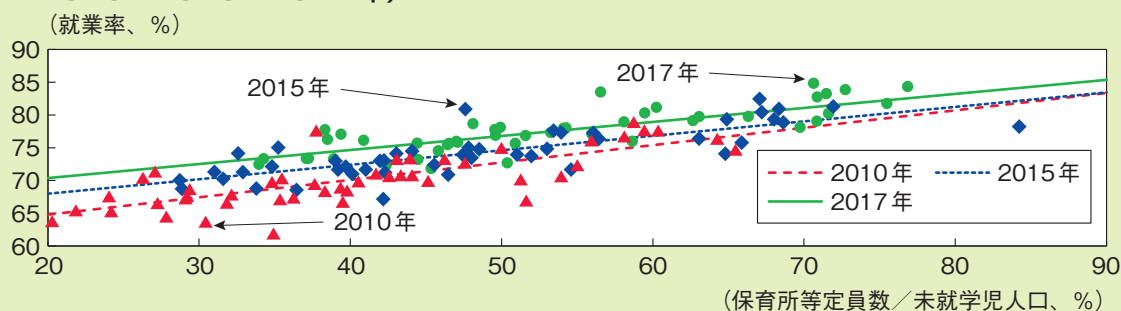
第3-1-7図 保育環境と女性の就業

保育環境の整備には就業促進効果

(1) 待機児童数と保育所等定員数の推移（全国計）



(2) 女性就業率（20～49歳）と未就学児人口に対する保育所等定員数の割合（都道府県別、2010・2015・2017年）

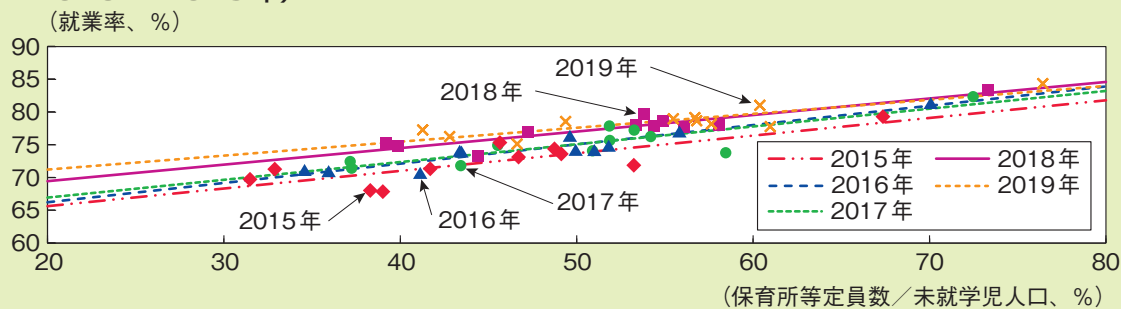


$$\text{【2010年】 } y = 59.46 \text{ (42.29)} + 0.27x \text{ (7.99)} \quad R^2 = 0.59$$

$$\text{【2015年】 } y = 63.57 \text{ (49.21)} + 0.22x \text{ (8.65)} \quad R^2 = 0.62$$

$$\text{【2017年】 } y = 66.09 \text{ (52.99)} + 0.21x \text{ (9.56)} \quad R^2 = 0.67$$

(3) 女性就業率（20～49歳）と未就学児人口に対する保育所等定員数の割合（地域別、2015～2019年）



$$\text{【2015年】 } y = 60.25 \text{ (20.50)} + 0.27x \text{ (4.21)} \quad R^2 = 0.66$$

$$\text{【2016年】 } y = 60.35 \text{ (37.02)} + 0.29x \text{ (8.82)} \quad R^2 = 0.90$$

$$\text{【2017年】 } y = 61.52 \text{ (21.92)} + 0.27x \text{ (4.98)} \quad R^2 = 0.73$$

$$\text{【2018年】 } y = 64.42 \text{ (32.22)} + 0.25x \text{ (6.69)} \quad R^2 = 0.83$$

$$\text{【2019年】 } y = 66.99 \text{ (28.86)} + 0.21x \text{ (5.11)} \quad R^2 = 0.74$$

- （備考） 1. 総務省「国勢調査」「就業構造基本調査」「人口推計」「労働力調査」、厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ」により作成。
2. (2) の就業率について、2010年と2015年は国勢調査における就業者数を就業者数と非就業者数の合計で除したもの。2017年は就業構造基本調査における有業者数を総数で除したもの。
3. (2) は、2010・2015・2017年における47都道府県の20～49歳女性の就業率と未就学児人口（0～5歳人口）に対する保育所等定員の割合の関係を示したもの。直線は近似線。ただし、y：20～49歳女性の就業率、x：未就学児人口に対する保育所等定員数の割合、括弧内はt値。
4. (3) は、2015～2019年における地域別の20～49歳女性の就業率と未就学児人口（0～5歳人口）に対する保育所等定員の割合の関係を示したもの。直線は近似線。ただし、y：20～49歳女性の就業率、x：未就学児人口に対する保育所等定員数の割合、括弧内はt値。
5. 2016年～2019年の未就学児人口について、0～4歳は人口推計の数値を採用し、5歳児人口は、2015年国勢調査人口を採用（2016年は当時の4歳児人口、2017年は同3歳児人口、2018年は同2歳児人口、2019年は同1歳児人口）。

●育児休業取得は増加しているものの、男性の取得は少ない

子育てをする際には、一時的に休業することができる育児休業制度が定められている。^{10、11} 育児休業の取得は、男女ともに子育てをしながら働き続ける環境を提供する上で必要不可欠なものとなっており、制度として用意されているだけでなく、実際に利用しやすい仕組みや取得者への後押しなども重要である。そこで、育児休業の取得状況について、その育児休業給付受給者数の推移を確認する。2009年度には15万人以下であった育児休業給付受給者数はこの10年程度で着実に増加し、2019年度には35万人程度に達しており、2倍以上に増加している（第3-1-8図（1））。育児休業が社会に制度として定着するとともに、子育てをしながら働き続けることを支えているといえることができるだろう。足下の育児休業給付受給者数をみても、着実に増加傾向が続いている。

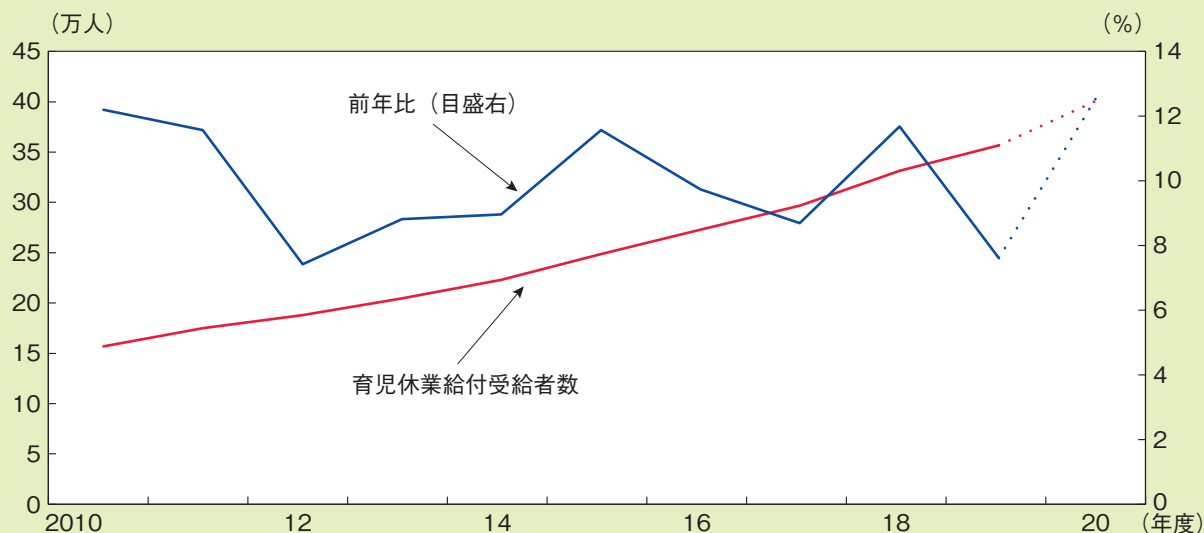
一方、育児休業取得者の割合の推移をみると、男女で大きな差がみられる（第3-1-8図（2））。女性の育児休業取得者の割合（在職中に出産した女性のうち育児休業を取得した人の割合）は、2007年時点で9割近くに達しており、その後は8割台で推移している。一方、男性の育児休業取得者の割合（在職中に配偶者が出産した男性のうち育児休業を取得した人の割合）は、2007年は0.50%であり、直近では上昇しているものの、2019年でも7.48%にとどまっている。共働き世帯が標準となった今、配偶者である女性の継続就業のためにも、男性の育児休業の取得が求められており、今後は、企業側の育児休業取得への後押しや、周辺も含めた労働者の意識の変化、またそれらを促す政策対応が必要である¹²。

- 注
- (10) 育児休業制度は、育児・介護休業法に定められた両立支援制度であり、子が1歳（一定の場合は、最長で2歳）に達するまで（父母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の1年間）、申出により育児休業の取得が可能である。
 - (11) 厚生労働省では、両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)の運用を通じて、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組の促進や好事例の周知・啓発を図っている。
 - (12) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2018)によれば、男性・正社員向けの調査で、「育児休業制度があり利用したかったが利用しなかった理由」として、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」とする回答が3割超となっている。

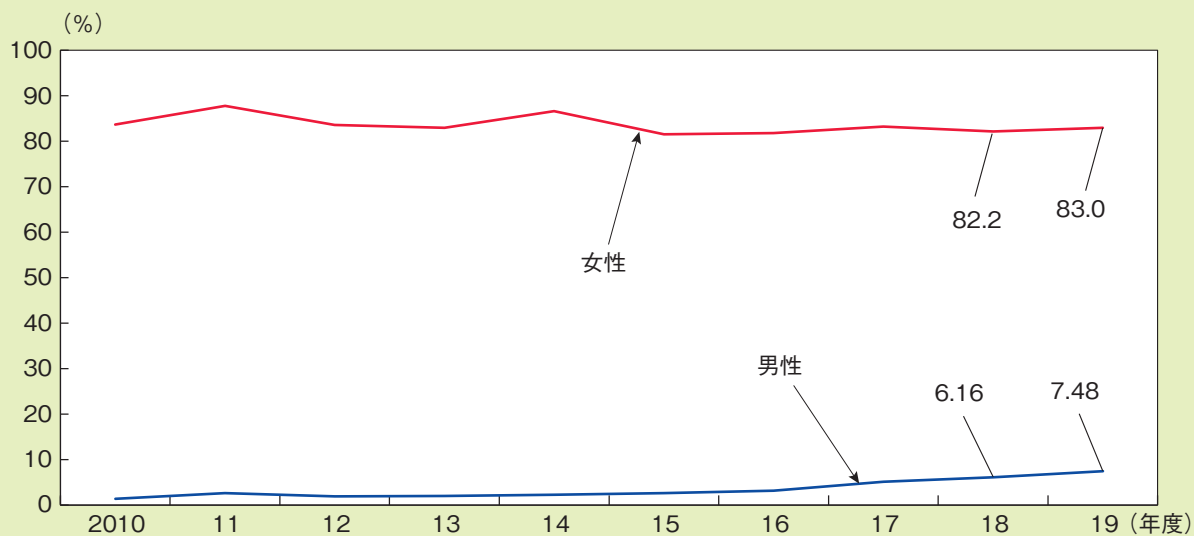
第3-1-8図 育児休業の取得

育児休業取得は増加しているものの、男性の取得は少ない

(1) 育児休業給付受給者の推移



(2) 男女別の育児休業取得者割合の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用保険事業月報・年報」「令和元年度雇用均等基本調査」により作成。
2. (1) の育児休業給付受給者数について、育児休業給付は原則隔月毎の受給であるため、各年度の受給者数は、受給者数の月平均値×2か月で算出。2020年度については2020年4月～7月の受給者数の平均値×2か月で算出。
3. (2) の育児休業取得者割合について、X年のデータは、X-2年10月1日～X-1年9月30日までの一年間に在職中に出産した女性の内（男性の場合は、同一年間に配偶者が出産した男性の内）、X年10月1日までに育児休業を取得した者の割合。
4. (2) について、2011年度の数値は、岩手県・宮城県・福島県を除く全国の結果。

●育児休業にも就業促進効果

次に、育児休業の取得状況（育児休業給付受給者数（男女計）の20～49歳女性の就業人口に対する比率）と女性の就業率（既婚、未婚を含む20～49歳）の関係について、都道府県別のデータ（2010、15、17年）を用いて描くと、両者の間には正の相関が確認できる（第3-1-9図（1））。すなわち、育児休業給付受給者の割合が高い地域では就業率も高いことから、取得しやすい環境が就業を促していると考えられる¹³。また、年々の動きをみると、就業率が高まるにつれて、育児休業給付受給者の割合の押上げ効果（傾き）は小さくなる傾向もみられることから、普及に伴って効果が逡減する性質がうかがえる。

全国的女性就業率（既婚、未婚を含む20～49歳）と育児休業給付受給者数の割合の推移をみると、2010年には7割に達していなかった就業率が2019年には全国平均で75%を上回るまで上昇する中、育児休業給付受給者数の割合は、当該女性人口の1%程度から2%程度まで上昇している（第3-1-9図（2））。

●いわゆるL字カーブの解消には継続雇用率の高い正規雇用化に向けた取組も不可欠

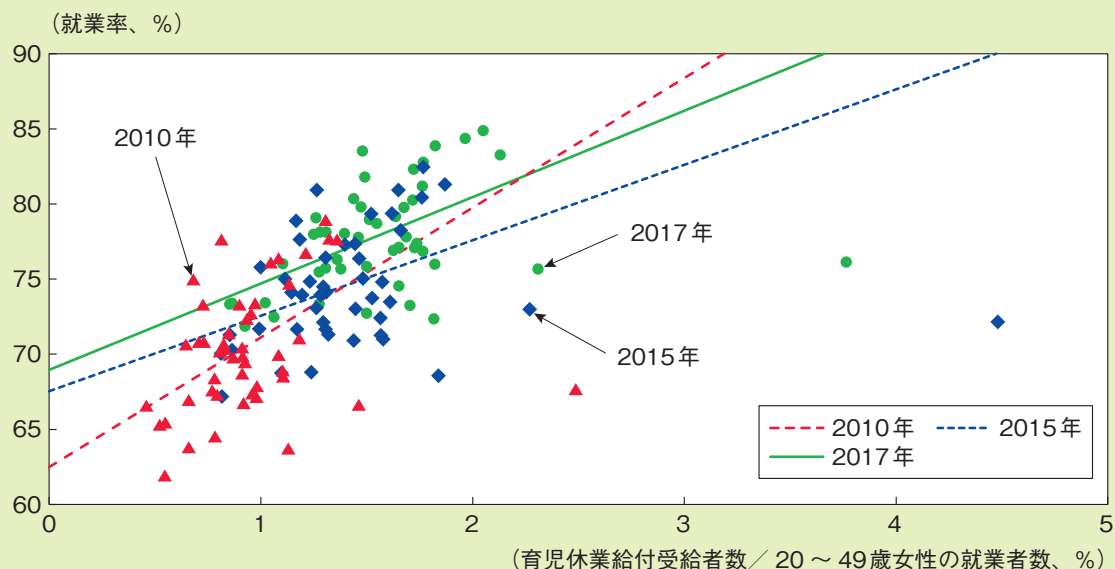
既にみたように、我が国の女性の正規雇用比率は、25～34歳をピークに、年齢が上がるにつれて低下する傾向がある。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」では、長時間労働是正や女性の積極登用・評価に加えて、雇用形態や職種の転換に関する取組¹⁴も示し、女性の正規雇用を促そうとしている。また、同法に基づく認定（えるぼし認定）や認定に対する公共調達時の加点評価なども行われている。こうした従前からの取組に加え、出産後の女性の正規雇用比率が低下する、いわゆるL字カーブの解消と継続就業率の向上については、政府による女性の正規化重点支援が行われることとなっており¹⁵、今後、女性活躍の観点からも、正規雇用比率の向上がのぞまれる。

- 注
- (13) 東京都については、就業率に比べて育児休業給付受給者数の割合が高く、外れ値となっている。この背景には、雇用保険に関する事務処理を全国で東京本社に一括し、受給しているケースが多く、他の道府県の事業所分の数字も含まれていることが要因と考えられる。この点を反映し、東京都のデータは、同じ就業率であれば、育児休業給付受給者数の割合が高く（同じ育児休業給付受給者数の割合であれば就業率は低い）なっている。
 - (14) 対応する国の事業としては、有期雇用労働者等から正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に支給されるキャリアアップ助成金正社員化コースが挙げられる。
 - (15) 「経済財政運営と改革の基本方針2020」（令和2年7月17日閣議決定）では、「就業調整の解消や女性に集中する子育ての負担の軽減に取り組む。」としている。

第3-1-9図 女性就業率（20～49歳）と育児休業給付受給者数の割合

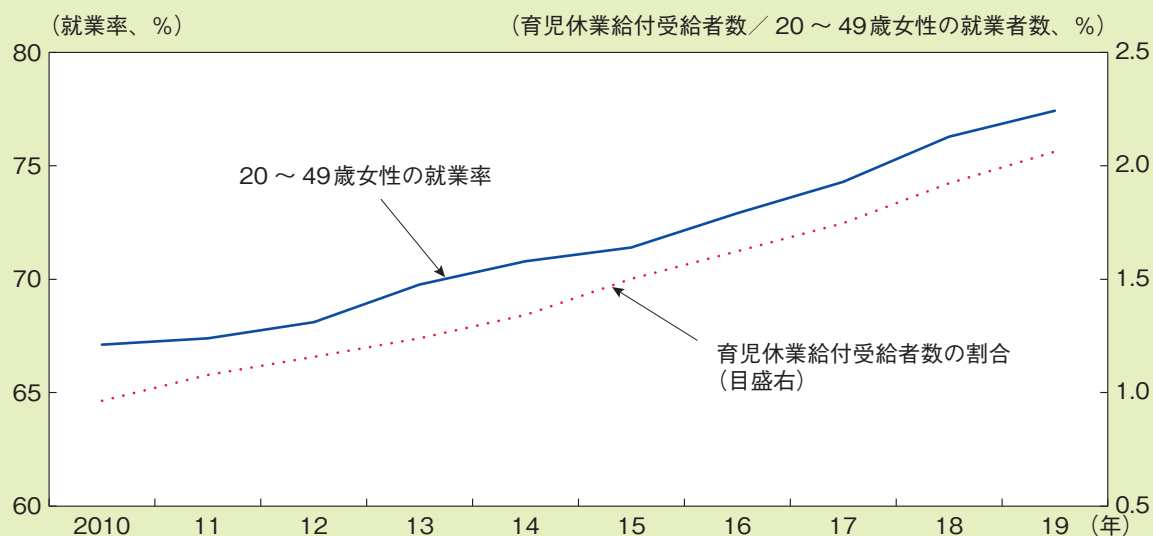
育児休業にも就業促進効果

(1) 女性就業率（20～49歳）と育児休業給付受給者数の割合（都道府県別、2010・2015・2017年）



$$\begin{aligned} \text{【2010年】} & y = 62.49 (27.75) + 8.63x (3.59) - 16.28DT (-3.06) & R^2 = 0.23 \\ \text{【2015年】} & y = 67.54 (27.68) + 5.02x (2.88) - 17.89DT (-2.76) & R^2 = 0.16 \\ \text{【2017年】} & y = 68.96 (31.40) + 5.75x (4.07) - 14.45DT (-3.28) & R^2 = 0.28 \end{aligned}$$

(2) 女性就業率（20～49歳）と育児休業給付受給者数の割合の推移（全国）



- (備考)
- 総務省「国勢調査」「就業構造基本調査」「労働力調査」、厚生労働省「雇用保険事業月報・年報」により作成。
 - (1) の就業率について、2010年と2015年は国勢調査における就業者数を就業者数と非就業者数の合計で除したものの。2017年は就業構造基本調査における有業者数を総数で除したものの。
 - (2) の就業率は、労働力調査における就業者数を人口で除したものの。また、2011年は東日本大震災に伴う補完推計値を用いて算出。
 - 育児休業給付受給者数について、育児休業給付は原則隔月毎の受給であるため、受給者数の月平均値×2か月で算出。
 - (1) については、2010・2015・2017年における47都道府県の20～49歳女性の就業率と20～49歳の女性就業者数に対する育児休業給付受給者数（男女計）の割合の関係を示したもの。直線はDT=0とした場合の近似線。ただし、y：20～49歳女性の就業率、x：20～49歳の就業者数に対する育児休業給付受給者数（男女計）の割合、DT=東京ダミー。括弧内はt値。

第2節 女性の継続就業と結婚・出産を巡る現状と課題

本節では、女性の継続就業と結婚・出産を巡る現状に関する分析を行う。国際比較や都道府県間の比較を通じて、就業と出産の関係、また、結婚や出産といったライフイベントが就業にもたらす影響についての分析を行う。加えて、労働時間や家庭での育児・家事といった生活時間の配分と出生の関係についても整理を行う。これらを通じて、継続就業と出生率の同時向上に向けた課題や取り組むべき政策についても指摘する。

1 就業と出産の関係

●国際比較によると、就業率の高い国・地域では出生率も高い傾向

まず、我が国の出生に関する状況について、国際比較を通じて確認する。各国の合計特殊出生率の推移をみると、この30年で、アメリカは2000年代半ばまではおおむね2を上回って推移していたが、その後は低下傾向となり、2018年には1.73まで低下している。スウェーデンは1990年には2を上回っていたが、2000年頃にかけて低下した後反転上昇し、2010年代には1.8を上回った水準で推移している。フランスは、90年代から2000年代にかけて上昇したが、ここ数年は低下傾向にある¹⁶。イタリアは、我が国と近い水準にあるが、近年は我が国を下回って推移している。韓国は、90年に1.5を上回っていたものの、その後は低下が続き、2018年には1を下回っている（第3-2-1図（1））。

フランスやスウェーデンといった国では、一旦低下した出生率が反転上昇しているが、政策的に保育環境の充実などを進めてきたことが要因との指摘がある¹⁷。我が国の出生率は、2005年頃まで低下が続き、その後は反転したものの、2015年（1.45）以降は低下傾向がみられる。その水準は、韓国やイタリアより高いものの、欧米各国に比べれば低い。

次に、こうした出生率と女性の就業率の関係について、主要OECD諸国のデータを複数年用いることで確認する（第3-2-1図（2））。合計特殊出生率と女性の就業率の関係を描くと、全体として正の相関が確認できる¹⁸。この結果は、就業率の高い国・地域では、合計特殊出生率も高いという関係を示すが、女性の就業率が高まれば、合計特殊出生率も高まることを意味しているのではなく、両者に働きかける政策が存在するというのがコンセンサスとなっている。例えば、小塩（2014）ではOECD諸国のデータを用いて女性の就業と出生に関する関係を分析し、女性の就業率の上昇は出生率を引き下げる方向に働いてきたがその効果は近年弱

注 (16) 背景として、同国INSEE（英称：National Institute of Statistics and Economic Studies）の専門家は報道機関に対して、「女性が教育を受け安定的な仕事に就くまで子どもを産むことを先送りしている」と2016年の出生率が公表された際にコメントしている。

(17) 内閣府（2017）では、フランスでは1990年代以降、保育の充実へシフトし、その後、子育てと就労の「両立支援」を強める政策が進められたこと、スウェーデンでは、比較的早くから経済的支援と併せ、保育、育児休業制度等の「両立支援」が進められてきたことを指摘している。

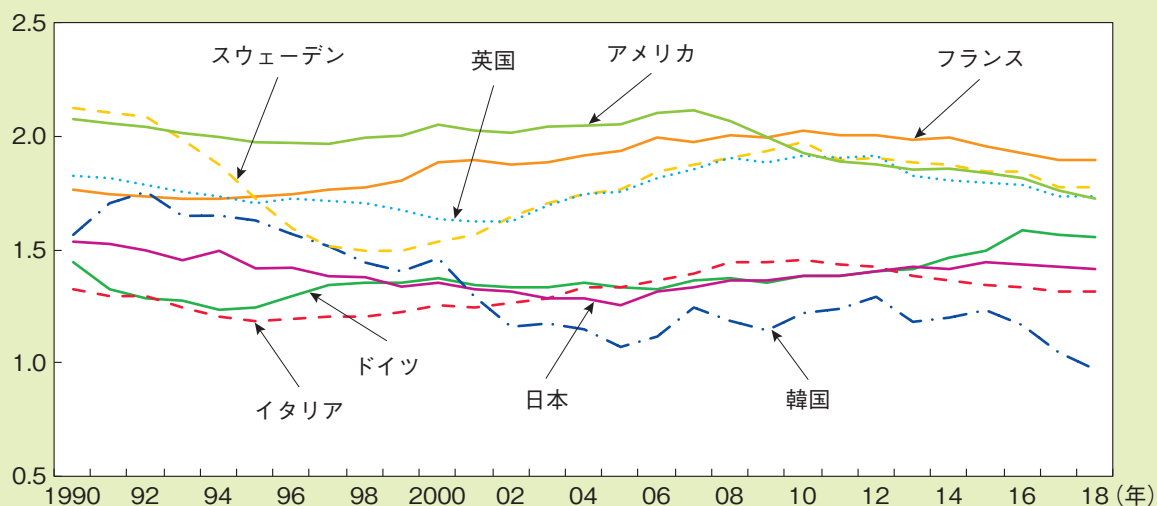
(18) なお、図中の近似線は、2006年から18年まで3年おきに各年の傾向を示している。2006年から09年にかけて、合計特殊出生率の平均的な水準はやや上昇しているが、その後は国横断的に低下傾向にあることが推察される。

まっていること、政府による家族社会支出の増加は出生率を引き上げる方向に働くが、その効果は近年弱まっていることなどの結果を得ている¹⁹。合計特殊出生率を規定する要素は多くのものが含まれ、またそれぞれの相互の関係もあるため、それらを考慮した分析を行う必要がある。

第3-2-1図 合計特殊出生率と女性の就業率

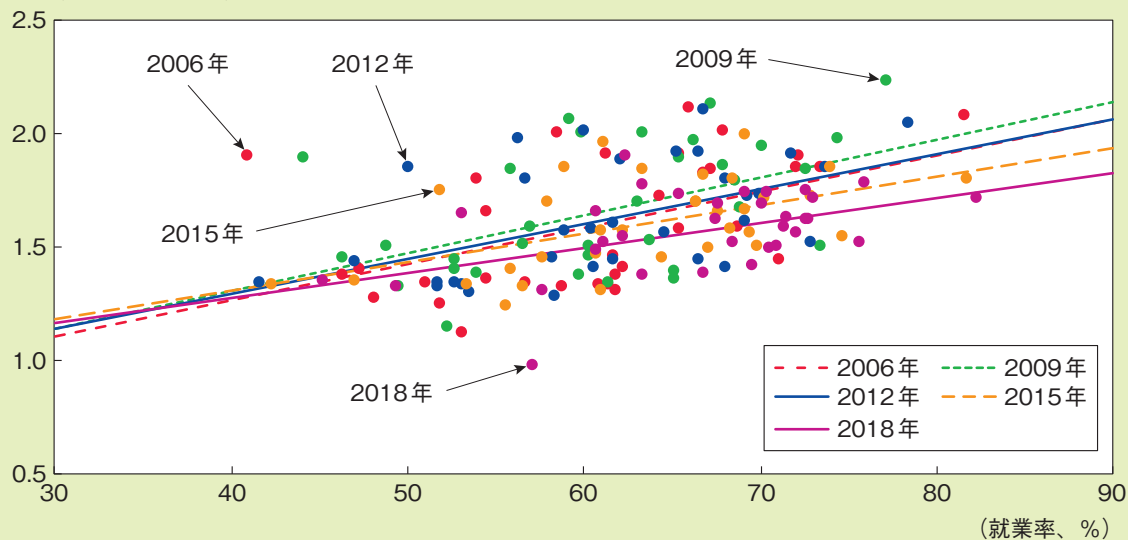
就業率の高い国・地域では出生率も高い傾向

(1) 各国の合計特殊出生率の推移



(2) 合計特殊出生率と女性の就業率の関係

(合計特殊出生率)



(備考) 1. 世界銀行、OECD.Statより作成。

2. (2) は、OECD加盟国37カ国のうち主な33カ国。

2006・2009・2012・2015・2018年における各国の就業率と合計特殊出生率の関係を示したものの。ただし、就業率についてはデータの制約上、15～64歳の数値を用いている。

各年の近似線は以下のとおり。y：合計特殊出生率、x：就業率、()はt値。

2006年： $y = 0.63 + 0.016x$ (2.04) (3.17) $R^2 = 0.25$ 2015年： $y = 0.80 + 0.013x$ (3.32) (3.35) $R^2 = 0.27$

2009年： $y = 0.64 + 0.017x$ (1.96) (3.13) $R^2 = 0.24$ 2018年： $y = 0.84 + 0.011x$ (3.43) (3.03) $R^2 = 0.23$

2012年： $y = 0.68 + 0.015x$ (2.35) (3.30) $R^2 = 0.26$

注 (19) 山口 (2005) でもOECD諸国のデータを用い、「仕事と家庭の両立度」が女性の就業と出生の負の関係を弱めてきたことを示している。

●国内でも都道府県により合計特殊出生率には大きなばらつき

次に、国内の合計特殊出生率の動向を確認する。全国の動きをみると、我が国の合計特殊出生率は2005年に1.26まで落ち込んでいたが、2015年には1.45まで上昇した。その後はやや低下傾向にあり、2019年には1.36となっている（第3-2-2図（1））。なお、出生数に関しては、一貫して減少が続いており、2000年には約120万人だった年間出生数は、2016年より100万人を下回っており、また、2019年には、前年から約5万人減少して86.5万人となるなど、出生数の減少ペースはこのところ加速している²⁰。

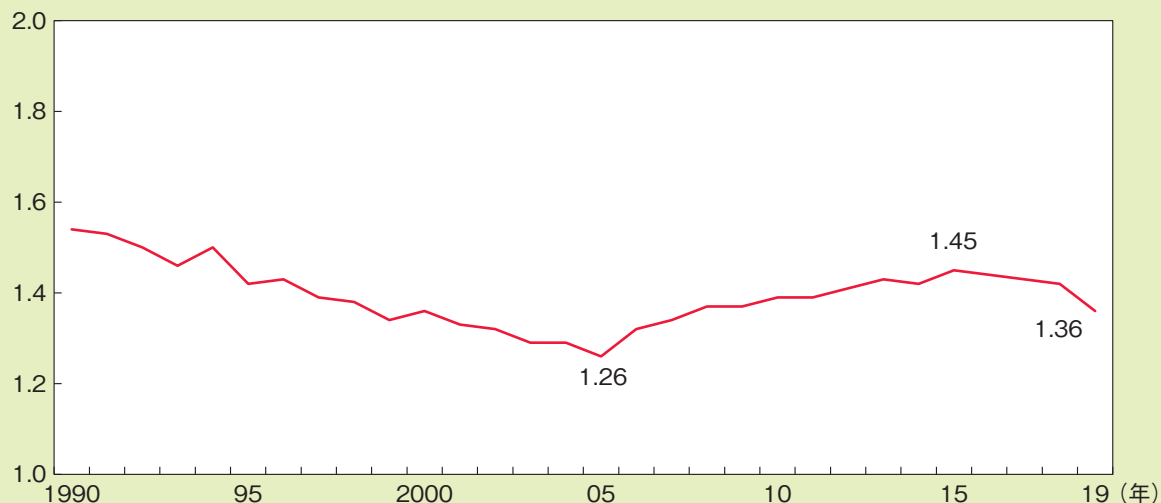
2019年の出生率上位5県及び下位5都道府県の推移をみると、沖縄県では1.8を上回る高い水準が続いており、西日本の県を中心に1.6を上回る県が確認できる（第3-2-2図（2））。一方、東京都は1.2を下回り、全国と比べて低い水準となっているほか、宮城県、北海道、京都府といった道府県でも1.25以下となっており、都道府県によって水準差がある。こうした都道府県間における合計特殊出生率の違いについては、様々な先行研究がある。田辺・鈴木（2016）では、婚姻率や病床数が出生率に正の影響を、男性失業率、女性管理職、女性の喫煙率が出生率に負の影響を与えることを指摘している。また、足立・中里（2017）は、出生率の決定には35～39歳時点での未婚率と女性賃金の上昇が負の影響をもたらしていると指摘している。こうした指摘も踏まえ、本節では婚姻率や経済環境と出生の関係について追加的な検証を行っている。

注 （20）厚生労働省「人口動態統計」による。

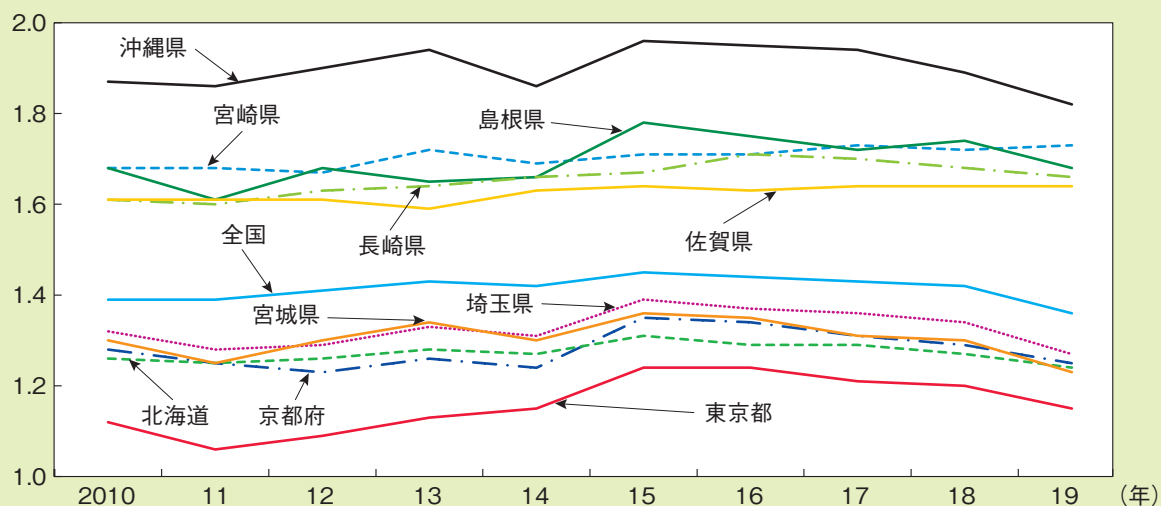
第3-2-2図 合計特殊出生率の推移

都道府県により合計特殊出生率には大きなばらつき

(1) 全国の合計特殊出生率の推移



(2) 都道府県別合計特殊出生率（上位5県、下位5都道府県）の推移



(備考) 厚生労働省「人口動態統計」により作成。

●年齢階級別にみると、就業率はいずれも上昇し、出生率は30歳代で上昇傾向

次に、国際比較と同様に、都道府県別データを用いて出生率と女性の就業率の関係を確認する（第3-2-3図 (1)）。女性の就業率と合計特殊出生率の関係を2005年、10年、15年のデータを用いて示すと、国際比較と同じく、それぞれの年において正の相関関係が描ける。就業率の係数は有意にプラスとなっていることから、女性の就業率が高い都道府県では合計特殊出生率も高いという関係が確認できる。

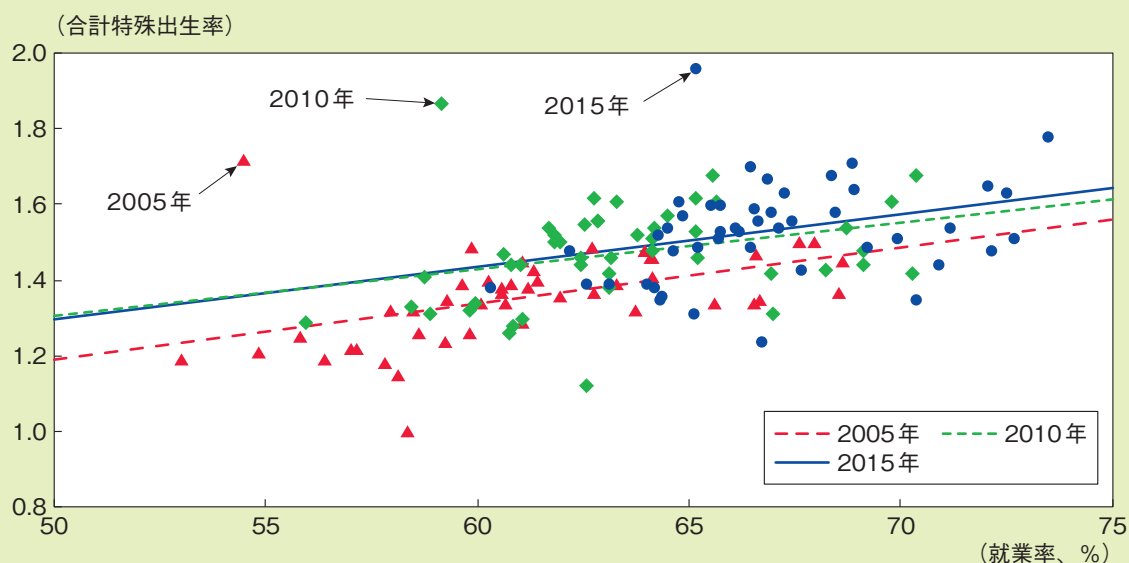
では、都道府県データを年齢階級ごとに分けた上で、両者の関係を描くとどうなるだろうか（第3-2-3図 (2)）。まずは25～29歳についてみると、都道府県全体として、2005年、10

年、15年と就業率が上昇している。就業率と出生率にはプラスの関係がみられるが、2010年、15年では統計的に有意となっていない。これは、25～29歳の女性にとって、働くことと子どもを産む選択に関係性がみられないことを示唆しているが、就業率も出生率も高まっている。次に、30～34歳についてみると、就業率の係数は有意ではなく、出生率との関係は希薄である。また、2005年、10年、15年と平均的な出生率の水準が順に大きくなり、就業率に関わりなく、傾向的に出生率が上昇していることを示唆しており、出産年齢が高齢化していることを示唆している。35～39歳についても、就業率と出生率の関係は統計的に有意ではない。また、2005年、10年、15年と切片の値が順に大きくなり、30～34歳と同様の傾向を示している。これらをまとめると、年齢階級別に分けた際、20歳代後半においては、2005年には正の相関が観測されたものの、近年では出生率の低下を伴わずに全体の就業率が上昇している。また、30歳代以上では、就業率とは無関係に出生率が高まっている様子がうかがえる。

第3-2-3図 都道府県別にみる出生と女性就業の関係

年齢階級別にみると、就業率はいずれも上昇し、出生率は30歳代で上昇傾向

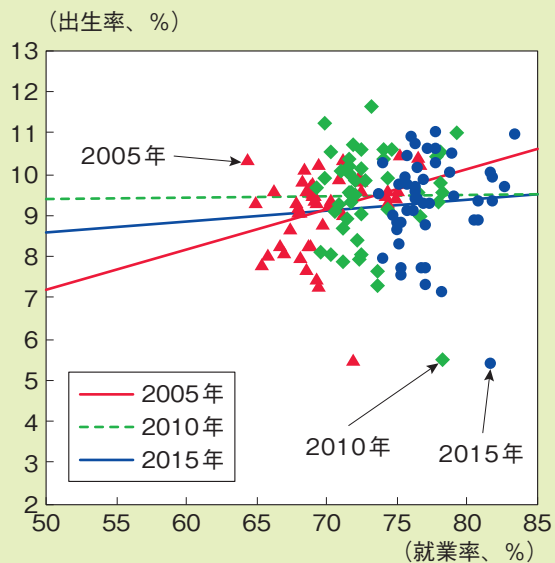
(1) 合計特殊出生率と女性就業率の関係



- (備考) 1. 総務省「国勢調査」及び厚生労働省「人口動態統計」により作成。
 2. 就業率は、「国勢調査」の15～49歳の就業者数を就業者数と非就業者数の合計で除したもの。
 3. 2005・2010・2015年における47都道府県の就業率と合計特殊出生率の関係を示したもの。
 各年の近似線については、以下のとおり。ただし、y：合計特殊出生率、x：就業率、()内はt値。
 2005年： $y = 0.44 + 0.02x$
 (1.72) (3.56)
 $R^2 = 0.22$
 2010年： $y = 0.69 + 0.01x$
 (1.96) (2.19)
 $R^2 = 0.10$
 2015年： $y = 0.60 + 0.01x$
 (1.43) (2.25)
 $R^2 = 0.10$

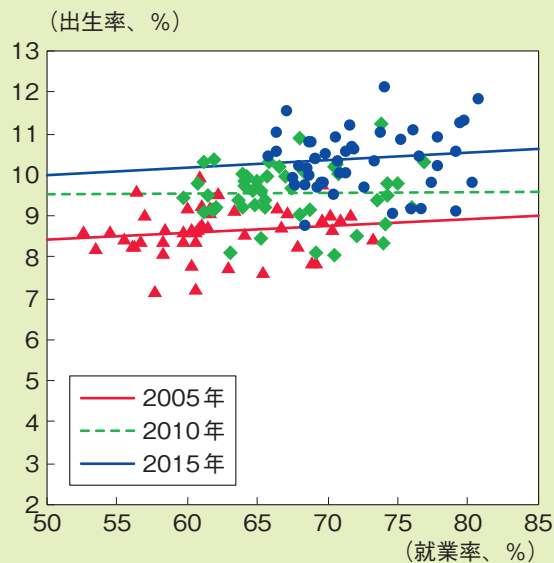
(2) 年齢階級別出生率と女性就業率の関係

25～29歳



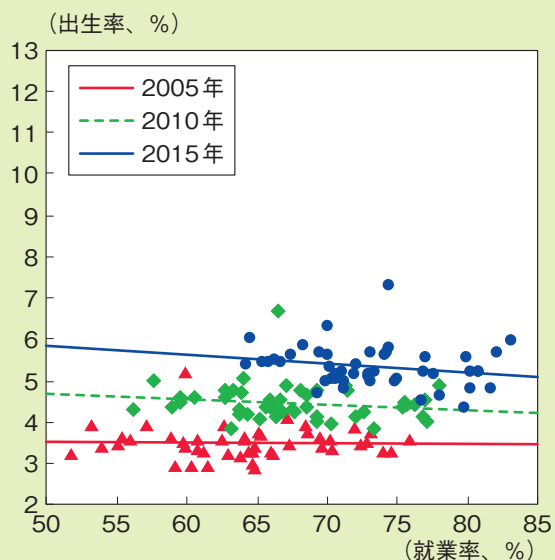
2005年 : $y = 2.29 + 0.10x$
 (0.71) (2.14)
 $R^2 = 0.09$
 2010年 : $y = 9.28 + 0.002x$
 (1.99) (0.04)
 $R^2 = 0.00003$
 2015年 : $y = 7.29 + 0.03x$
 (1.36) (0.38)
 $R^2 = 0.003$

30～34歳



2005年 : $y = 7.67 + 0.02x$
 (7.45) (0.95)
 $R^2 = 0.02$
 2010年 : $y = 9.47 + 0.001x$
 (6.35) (0.05)
 $R^2 = 0.00006$
 2015年 : $y = 9.07 + 0.02x$
 (4.98) (0.72)
 $R^2 = 0.01$

35～39歳



2005年 : $y = 3.54 - 0.001x$
 (5.80) (-0.09)
 $R^2 = 0.0002$
 2010年 : $y = 5.38 - 0.01x$
 (6.77) (-1.18)
 $R^2 = 0.03$
 2015年 : $y = 6.84 - 0.02x$
 (6.39) (-1.40)
 $R^2 = 0.04$

- (備考) 1. 総務省「国勢調査」、厚生労働省「人口動態統計」により作成。
 2. 出生率は、母の年齢階級別の出生数／年齢階級別の人口により算出。
 3. 就業率は、「国勢調査」の就業者数を就業者数と非就業者数の合計で除したもの。
 4. 2005・2010・2015年における47都道府県の年齢別就業率と母の年齢別出生率の関係を示したもの。
 各年の近似線について、y：母の年齢階級別出生率、x：年齢階級別就業率、()内はt値。

2 出生率の決定要因と継続就業

次に、出生率がどのような要因で決まるのか、また希望出生率と実際の出生率の差は何によってもたらされているか、出生を阻害する要因や、継続就業と結婚・出生といったライフイベントの関係を整理する。

●我が国の合計特殊出生率の低下要因は、特に未婚率の上昇の影響が大きい

我が国の継続的な合計特出生率の低下は、どのような要因によるものか確認する。まず、初婚どうしの夫婦が15～19年の結婚生活を経た後の子の数（完結出生児数）をみると、完結出生児数は、1972年から2002年までは、ほぼ横ばいであり2.2程度で推移していた。2005年以降、低下傾向がみられるものの、2015年においても、2は下回るものの、1.94という水準となっており、結婚した夫婦の子どもの数は大きくは減っていない（第3－2－4図（1））。

では、合計特殊出生率が低下している要因は何か。ここで、女性の未婚割合をみる（第3－2－4図（2））。25～29歳の女性の未婚割合は、80年には25%程度であったが、その後上昇が続き、2000年には過半が未婚となった。その後も未婚割合の上昇は続き、2015年には約6割が未婚となっている。30～34歳の未婚割合についても、90年までは1割程度であったが、その後上昇が続き、2005年には3割を上回った。35～39歳についても、80年には6%程度にすぎなかったが、2000年には1割を上回り、その後上昇が続き、2015年には2割程度が未婚となっている。我が国は、非嫡出子の割合が3%未満と諸外国に比べて低いこともあり、未婚男女の増加は、そのまま出生率の低下につながっている。

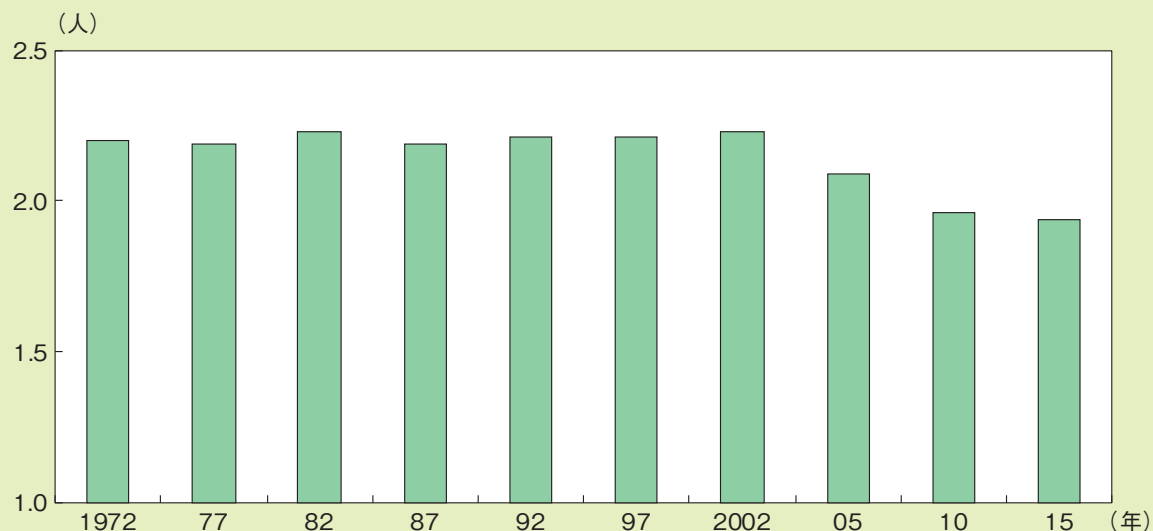
こうしたことを背景に、少子化対策の一環として、これまでの子育て支援策に加えて、近年では結婚支援も行われている²¹。例えば、2020年5月に決定された「少子化社会対策大綱」では、地方自治体が行う出会いの機会・場の提供などの結婚支援の取組を支援することや、AIを活用したシステムを併用した結婚支援などが挙げられている。

注 (21) 内閣府（2016）では、平成25年度・26年度に予算措置された地域少子化対策強化交付金により、各地方公共団体の少子化対策の新規事業の立上げが実現し、特に、結婚支援の取組が進んだことを指摘している。また、現行の地域少子化対策重点推進交付金の令和2年度当初予算は9.5億円、令和元年度補正予算は11.5億円である。これらにより、地域少子化対策重点推進事業による優良事例の横展開支援、結婚新生活支援事業を行っている。

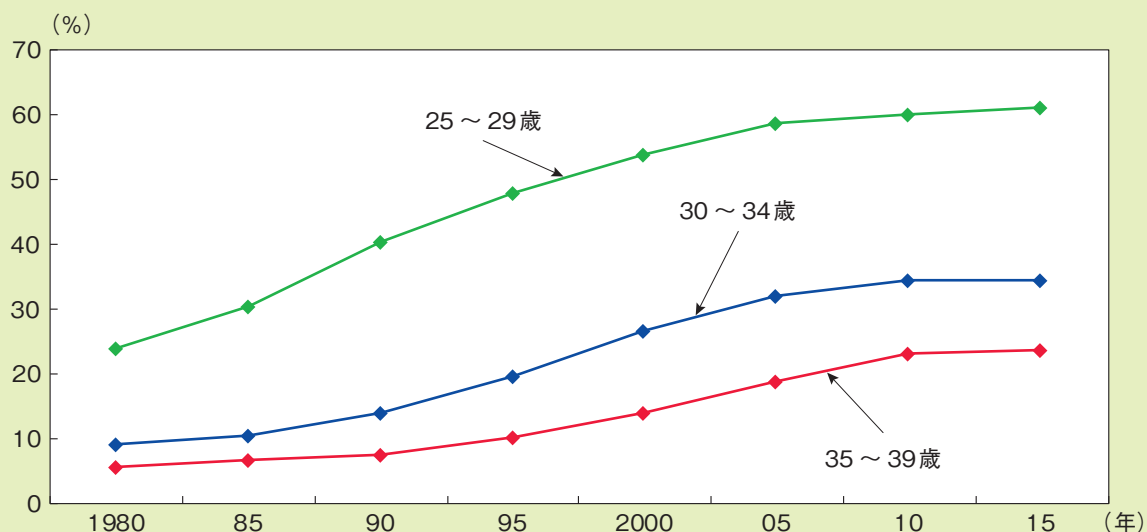
第3-2-4図 出生率低下の要因

我が国の合計特殊出生率の低下要因は、特に未婚率の上昇の影響が大きい

(1) 夫婦の完結出生児数の推移



(2) 女性の未婚割合の推移



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」、総務省「国勢調査」により作成。
 2. (1)の年次は、出生動向基本調査を行った調査年次。完結出生児数は結婚持続期間15～19年の初婚どうしの夫婦の平均出生子ども数（出生子ども数不詳の夫婦を除いた集計値）。
 3. (2)の年次は、国勢調査を行った調査年次。

● 未婚率は上昇しているが、独身者の約9割がいずれは結婚を希望

こうした中、政府においては、引き続き、「希望出生率1.8」の実現に向けた取組が進められている。希望出生率とは、若い世代²²における結婚、妊娠・出産、子育ての希望がかなう場合に想定される出生率である（第3-2-5図（1））。独身者のうち、いずれは結婚を希望する者

注 (22) 希望出生率を計算する際には、夫婦の予定する子ども数については、妻の年齢50歳未満の初婚どうしの夫婦を対象に、それ以外は18～34歳の女性回答者の調査結果を用いている。

の割合は、緩やかに低下傾向にあるものの、今でも約9割が希望している（第3-2-5図（2））。また、同調査における未婚女性の希望する子どもの数をみると、2010年では2.1、2015年には2.0とこの20年でほぼ変わっておらず、平均的に2人程度の子どもの持ちたいという希望も変わっていない（第3-2-5図（3））。希望出生率の計算根拠となっている夫婦の予定子ども数も、2010年の「出生動向基本調査」によれば2.0を上回っている。

この希望出生率の実現を阻んでいる要因の一つは、結婚を希望する者が9割程度であるにもかかわらず、先にみた通り、結婚をしていない人の割合が高まっていることである。国立社会保障・人口問題研究所が実施した「出生動向基本調査」の独身者向け調査によると、25～34歳の男女ともに「適当な相手にめぐりあわない」ことを挙げる者が多いほか、男性については、「結婚資金が足りない」と回答する割合も高い。前述の通り、前者については、出会いの場の提供など結婚支援の取組も進められており、また、後者については、若い世代の経済的基盤の安定に向けて、就労支援、非正規雇用労働者の正社員転換等の雇用の安定を進めることで、結婚を希望する者を後押しすることが重要である。

希望出生率の実現を阻んでいるもう一つの要因は、夫婦が希望通りの子どもの数を持っていないことである。予定子ども数が理想子ども数を下回る初婚どうし夫婦（妻が50歳未満）への調査結果から、年齢階級別に出産をためらう理由について確認すると、いずれの年齢階級においても、「子育てや教育にお金がかかりすぎる」ことを理由として挙げている者が最も多くなっている（第3-2-5図（4））。年齢階級別にこの理由を選択した割合をみると、30歳未満及び30～34歳では8割程度となっており、若年世代を中心に子育て・教育の費用負担を理由として挙げている。

この点については、近年、子育て世帯への経済的支援が拡充されている。例えば、児童手当制度の充実（2012年4月～）²³、幼児教育・保育の無償化（2019年10月～）²⁴、低所得者世帯に対する高等教育の就学支援（2020年4月～）²⁵などが行われている。なお、35歳以上では、高年齢での出産を忌避した回答も比率が高く、特に40～49歳では、約半数が回答している。こちらについては、特に晩婚化が進むことで、出生数が減少している面もある²⁶。その他、育児の心理的・肉体的負担について言及する回答が30歳代で一定程度みられるほか、家の狭さや仕事への支障を指摘する回答割合も2割程度ある。

- 注 (23) 児童手当については、2012年4月以降、それまでの子ども手当の支給対象・支給額も踏まえ、0～3歳未満及び小学校修了前までの第3子に月額15,000円、3歳～中学生に月額10,000円の支給（所得制限あり）に変更されている。また、所得制限に該当した世帯には、5,000円の特例給付が支給されている。
- (24) 3～5歳児クラスについては、幼稚園（月額25,700円まで）、保育所、認定こども園が無償となるほか、無認可保育所についても月額37,000円まで無償となる。また、住民税非課税世帯は0～2歳児クラスも対象。
- (25) 住民税非課税世帯の学生を対象に、授業料減免措置（国公立大学授業料年額約54万円、私立大学授業料年額約70万円）を実施し、減免に要する費用を公費から支出。また、住民税非課税世帯を対象とした給付型奨学金を国公立大学の自宅生は年額約35万円、自宅外生は年額約80万円支給。
- (26) 日本産科婦人科学会「倫理委員会 登録・調査委員会報告」によると、不妊治療の件数は増加傾向にある。

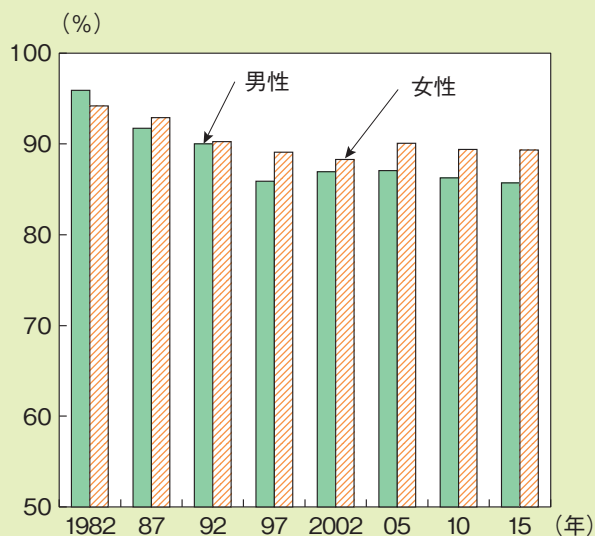
第3-2-5図 希望出生率と結婚

未婚率は上昇しているが、独身者の約9割がいずれは結婚を希望

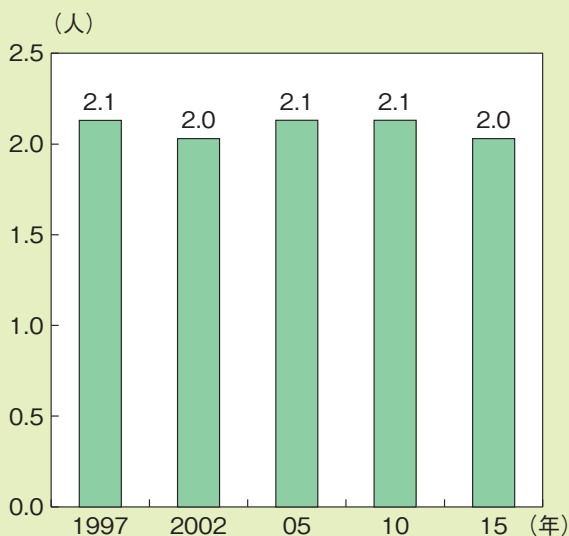
(1) 希望出生率の定義式

$$\begin{aligned}
 \text{希望出生率} &= (\text{有配偶者割合} \times \text{夫婦の予定子ども数} \\
 &\quad + \text{独身者割合} \times \text{独身者のうち結婚を希望する者の割合} \times \text{独身者の希望子ども数}) \\
 &\quad \times \text{離死別等の影響} \\
 &= (34\% \times 2.07 \text{人} + 66\% \times 89\% \times 2.12 \text{人}) \times 0.938 \\
 &= 1.83 \\
 &\div 1.8 \text{程度}
 \end{aligned}$$

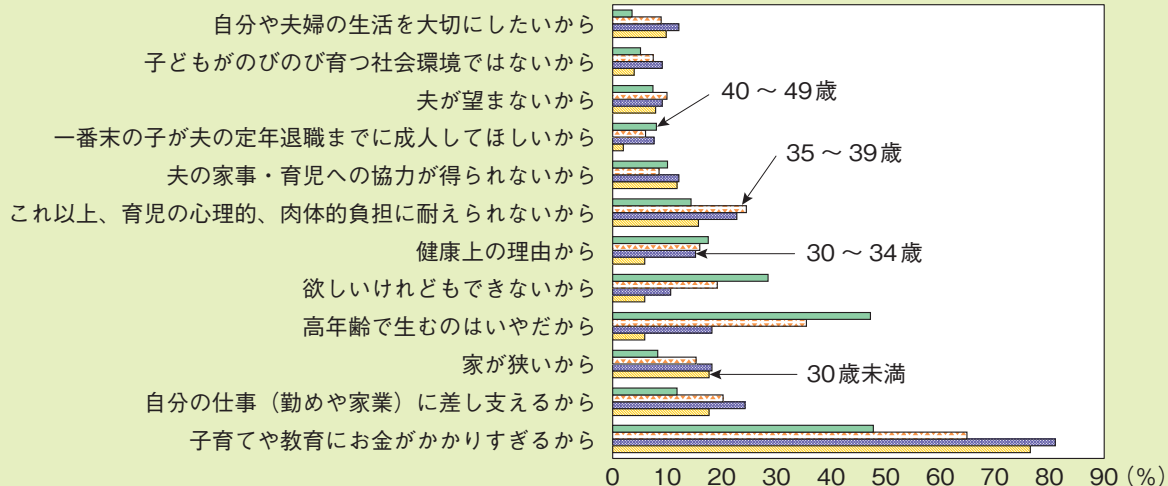
(2) 未婚者の生涯の結婚意思



(3) 未婚女性の平均希望子ども数



(4) 理想の子ども数を持たない理由 (2015年)



- (備考) 1. (1) は内閣府「平成28年版少子化社会対策白書」、(2) ~ (4) は国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」により作成。
2. (1) は、総務省「国勢調査（平成22年）」、国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（平成22年）」、「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」を基に計算。
3. (2) は、18 ~ 34歳の未婚男女が対象。設問「自分の一生を通じて考えた場合、あなたの結婚に対するお考えは、次のうちどちらですか」（1. いずれ結婚するつもり、2. 一生結婚するつもりはない）について、1を回答した割合。2015年のサンプル数は男性が2,705人、女性が2,570人。
4. (3) は、18 ~ 34歳の生涯の結婚意思がある未婚女性を対象。平均希望子ども数を抽出。
5. (4) の対象は、予定子ども数が理想子ども数を下回る初婚どうしの夫婦（妻が50歳未満）。複数回答のため、合計値は100%を超える。

●第1子出産時に3割が退職し、4割弱が就業を継続するが、正規とパートの間に違い

次に、結婚・出産といったライフイベントと就業の関係について考察する。まず、結婚によって就業状態がどのように変化するかを確認しよう。結婚前後の妻の就業変化を1980年代後半、90年代後半、2000年代後半、2010年代前半で比較すると、80年代後半には37%程度が結婚を機に退職していたものの、2010年代前半では17%程度まで低下している（第3-2-6図（1））。一方、結婚後も就業を継続する者の割合は80年代後半には6割を下回っていたが、2010年代前半には7割を上回っている。

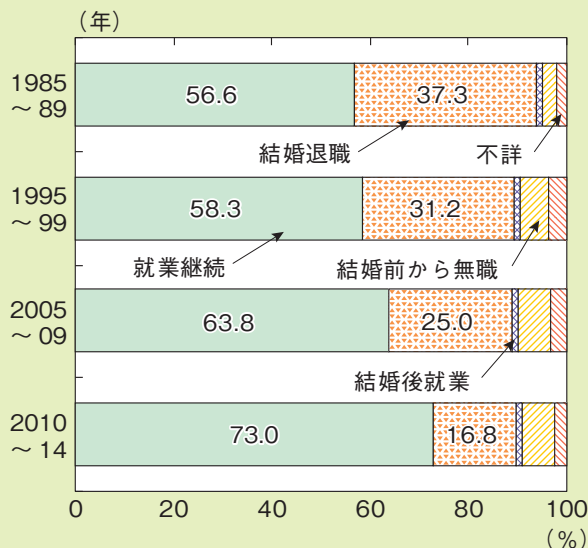
また、第1子出産前後の妻の就業状態の変化をみると、80年代後半には24%程度だった就業継続が、2010年代前半には4割近くまで上昇している。そのうち、育児休業を利用した就業継続者の割合は、5.7%から28.3%まで高まっている（第3-2-6図（2））。しかし、結婚を要因とした退職は減少しているものの、出産を機に退職する者の割合は3割を上回っており、依然として高い。

次に、第1子妊娠前の従業上の地位別にみた、妻の就業異動パターンを比較しよう。（第3-2-6図（3））。まず、正規の職員の場合、80年代後半には6割近くが離職していたが、2010年代前半には3割程度にとどまっている。育休を用いた地位継続が過半を超えており、地位継続者に占める育休取得率は約9割となっている。正規の職員については、育児休業の取得がある程度一般化し、継続就業を後押ししている様子がうかがえる。一方、パート・派遣の場合、10年代前半でも75%弱の者が離職しており、育児休業を取得した地位継続の割合は1割程度にとどまっている。正規の職員とパート・派遣の間には、妊娠前後の就業状態に大きな違いがあり、継続就業には雇用形態が大きく影響している。女性の正規化支援については、前節で述べたような取組も進められており、こういったことが継続就業につながっていくことが期待される。

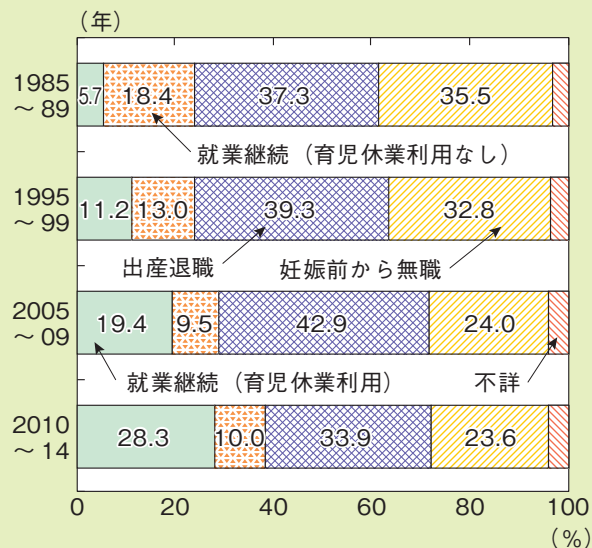
第3-2-6図 結婚・出産と就業

第1子出産時に3割が退職し、4割弱が就業を継続するが、正規とパートの間に違い

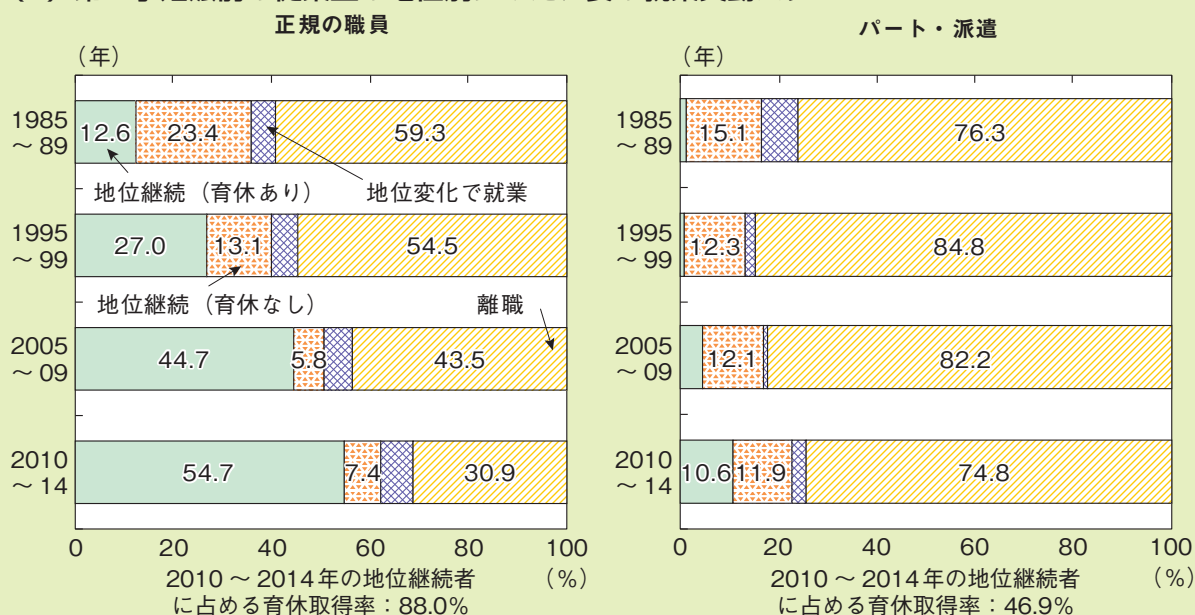
(1) 結婚年別にみた、結婚前後の妻の就業変化



(2) 第1子の出生年別にみた、出産前後の妻の就業変化



(3) 第1子妊娠前の従業上の地位別にみた、妻の就業異動パターン



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査」により作成。

2. (1) は妻の結婚前と結婚直後、(2) 及び (3) は妻の妊娠判明時と子ども1歳時の地位の変化をみたもの。

3. (3) において、妊娠前に就業している場合、第1子1歳時の従業上の地位が同じ場合を「地位継続」、異なる地位で就業している場合「地位変化で就業」。就業していない場合「離職」とする。また、「地位継続者に占める育休取得率」は、地位継続者のうち、育児休業制度を利用した割合を示す。

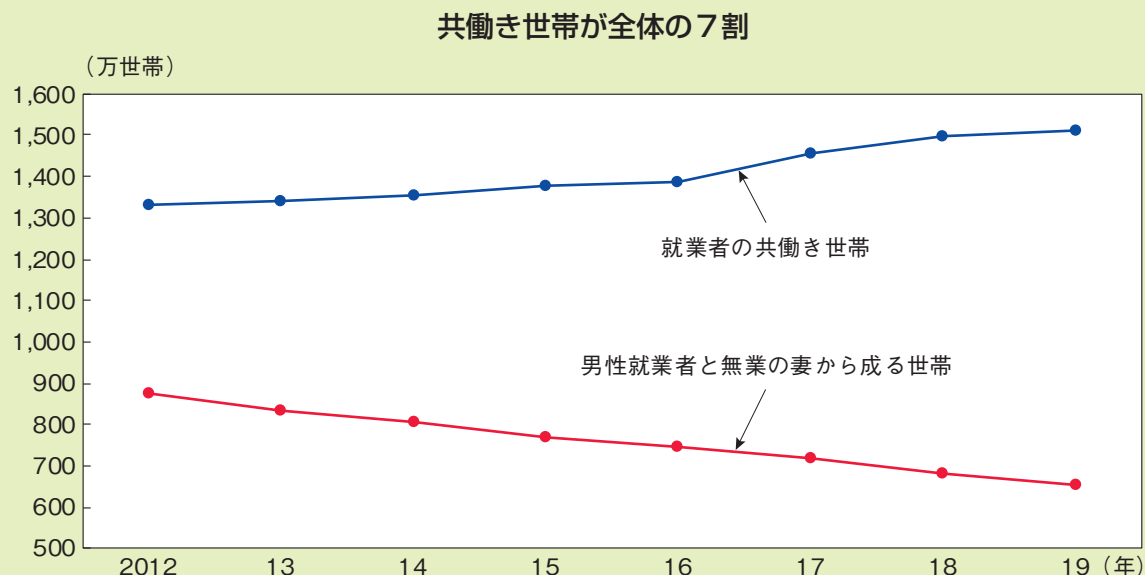
3 継続就業率と出生率の同時引上げ

女性の就業率向上と出生率の引上げはそれぞれ重要な課題となっている。これまでみたとおり、女性の就業と出生は相反するものではないと考えられるものの、希望出生率と実際の出生率の間にはかい離が生じている。以下では、これらの課題を乗り越えるために、どのような取組が必要か、幾つかの課題を提示する。

●共働き世帯が全体の7割

就業と出生を取り巻く背景の一つとして、世帯の構成変化が挙げられる。かつては、男性就業者と無業の妻から構成される世帯、いわゆる専業主婦世帯の数が共働き世帯の数を上回っていたが、1981年以降は共働き世帯の方が多く、2010年代に入ってからはその差が広がる一方である（第3-2-7図）。過去7年の間に、専業主婦世帯は約220万世帯減少する一方、共働き世帯は約180万世帯増加し、総世帯数に占める共働き世帯の割合は上昇している。総務省「家計調査」によると、2019年の二人以上勤労者世帯の勤め先収入に占める配偶者の収入比率は約16%と10年前の約12%から4%ポイント上昇し、世帯主収入が月額約5千円の増加となる一方、配偶者収入は月額約2万1千円の増加となっている²⁷。税制や社会保障制度を考える場合、こうした共働き世帯を標準として考えていくことが必要である。

第3-2-7図 共働き等世帯数の推移



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
 2. 「男性就業者と無業の妻から成る世帯」とは、2017年までは、夫が就業者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。2018年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が就業者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯。
 3. 「就業者の共働き世帯」とは、夫婦ともに就業者（農林業・自営業主・家族従事者・非正規の職員・休業者を含む）の世帯。

注 (27) 内閣府において、家計簿変更による変動調整を行った数値を使用。

●男性の家事・育児参加は出生にプラス。生活時間配分の変更が必要

共働き世帯が標準化する中では、男性の家事参加が求められる。そこで、夫の家事・育児時間と出生の関係について、厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（平成14年成年者）」を使って夫の休日の家事・育児時間別の第2子以降の出生動向を調べると、家事・育児時間なしの場合の「出生あり」の割合は1割にすぎないが、6時間以上となると、9割近くが「出生あり」となっている（第3-2-8図（1））。2時間を超えると6割程度、4時間を超えると8割程度が「出生あり」となっており、夫婦の中で夫が家事・育児を担うことが第2子以降の出生に重要な意味を持つことが示唆される²⁸。この点に関しては、Nagase and Brinton（2017）が同調査のパネルデータを用いて分析している。彼らによると、第2子の出生に影響を与え得る夫の収入や労働時間といった他の要素をコントロールした上で、共働き世帯では、夫の家事・育児時間が増えると第2子の出生確率が上昇すること、そして、共働きではない世帯では、夫の労働時間が増えると第2子の出生確率が低下することを示している²⁹。

家事・育児時間の短さには、長時間労働の影響も無視できない。男性の週間労働時間の分布をみると、我が国では、40～48時間の労働者のシェアが最も高いものの、49時間以上のシェアも3割と高く、他国と比較してこの時間帯の割合が高くなっている。他国についても男性は同様の傾向があるものの、フランスでは、35～39時間の割合が最も高くなっており、週当たりの労働時間の短縮が図られている（第3-2-8図（2））。前述のように出生には夫の家事・育児時間が影響を与えることから、ワーク・ライフ・バランスや健康維持といった面だけでなく、出生率の回復に向けても、長時間労働の是正が必要である。

注

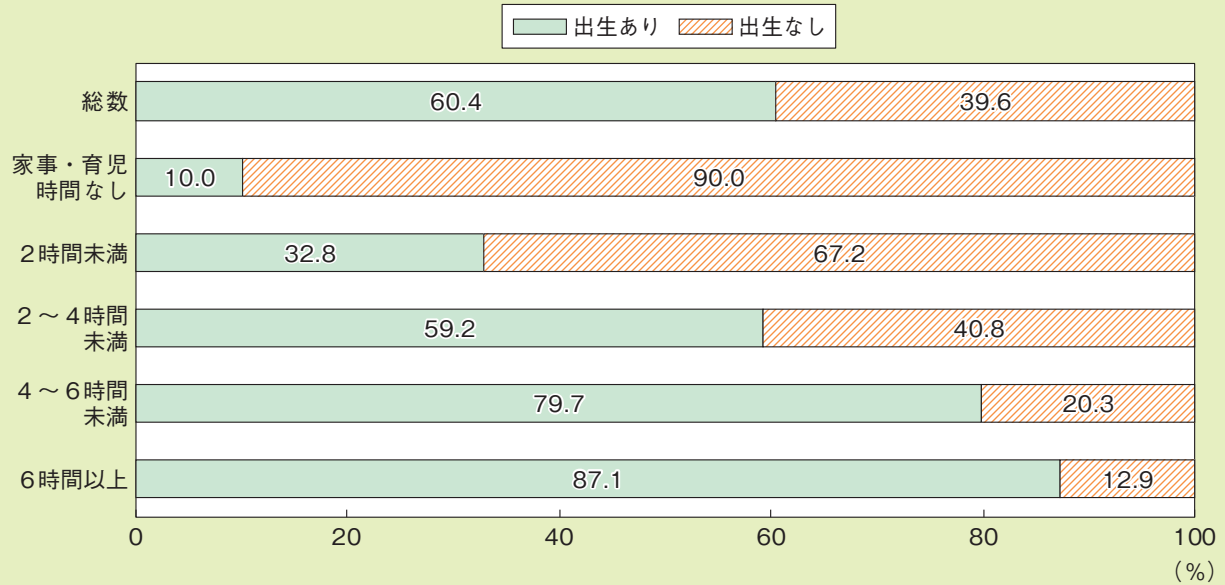
(28) この調査は、2002年10月末時点で20～34歳の男女及びその配偶者を対象として、継続的に動向を調査したものである。したがって、14回目の調査対象者は33～47歳である。

(29) 他方、山口（2004）は、家計経済研究所が行った1993～99年のパネル調査を用いた分析を行い、夫の家事育児の分担率は出生意向にも出生行動にも影響を与えていないが、妻の夫との心理的共有度が出生意向に影響することを示している。

第3-2-8図 生活時間と出生

男性の家事・育児参加は出生にプラス

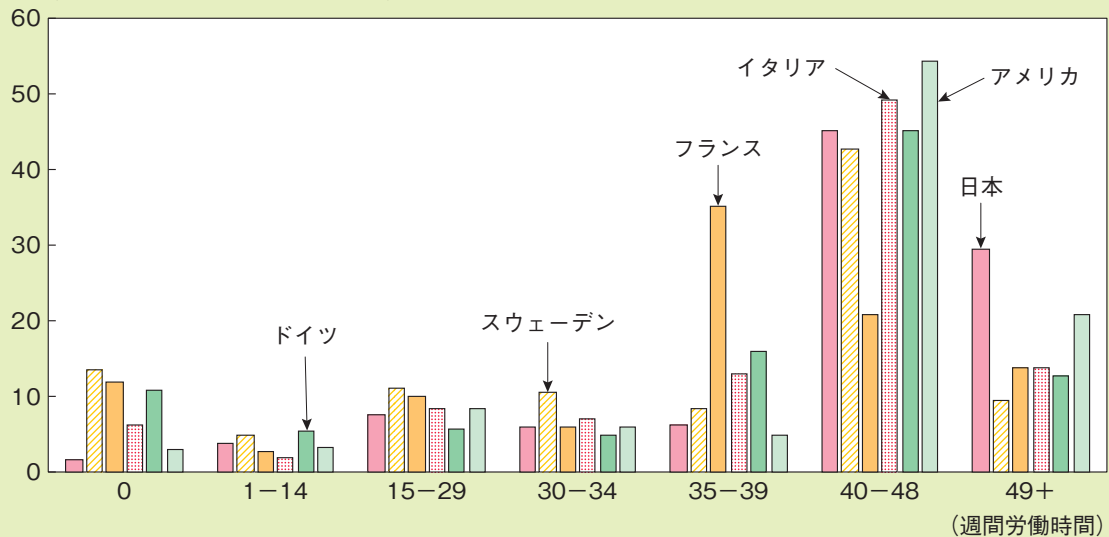
(1) 夫の休日の家事・育児時間別にみたこの13年間の第2子以降の出生の状況(2015年)



- (備考) 1. 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(平成14年成年者)」により作成。
 2. 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。出生前調査時とは、各年5月までの間に出生があった場合は前々回の調査時点、6月から次の調査時点までの間に出生があった場合は前回の調査時点において把握した状況をいう。調査は毎年11月上旬。
 3. 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 4. 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

(2) 男性の週間労働時間分布の国際比較(2017年)

(労働力人口に占めるシェア、%)



(備考) ILO "ILOSTAT Database" により作成。

●感染症を契機とした家事・育児の役割分担の見直し

感染症の拡大を受けて実施した内閣府個人意識調査では、家事・育児時間の変化についても調べている（第3-2-9図（1））。感染症の影響下において、家事・育児に関する夫婦間の役割分担に変化があったかという質問に対して、夫の役割が増加・やや増加したという回答が合わせて26%となっており、夫の役割が増加している傾向がうかがえる。特に、テレワークの利用増加、時差出勤やフレックスタイム等を通じ、夫の働き方に変化ありと答えた女性（妻）のみの回答を集計した結果からは、夫の役割が増加したという回答が3割を上回っており、感染症というショックを契機とした働き方の変化が夫の家事・育児での役割増加をもたらしたとみられる。ただし、妻の役割が増加したという回答も同時に3割近く増えており、必ずしも夫の家事・育児が進展しているだけではない点には留意が必要である。

また、同調査では、夫婦間の家事・育児の役割分担の工夫についても変化を調べている（第3-2-9図（2））。全国的には感染拡大前よりも役割分担を工夫するようになったという回答が3分の1を占めているが、地域別にみると、東京都区部や東京圏ではその回答比率が4割以上と全国平均より高くなっている。また、感染症拡大前よりも工夫するようになったという回答者のうち、今後の継続については、工夫を継続する、あるいは以前より工夫するとの回答の合計が9割を超えている。

少子化の一因として、男性が子育てや家事に十分に関わっていないことは既に述べたが、最近の親子時間の増加は、男性勤労者が家族との結び付きを深め、育児や家事を担うきっかけとなり、これまでの働き方や生活を見直す機会になることが期待される。こうした新たな働き方やワーク・ライフ・バランスの取組の流れを後戻りさせることなく最大限活かすことが重要であり、引き続き、テレワークを始めとする多様で柔軟な働き方の推進、地域における子育て支援の充実、男性の家事・育児参画の促進、地方創生と連携した取組の推進等を総合的に進めるべきである^{30, 31}。ワーク・ライフ・バランスの改善が子どもを産み、育てやすい環境を作り出し、出生率が高まっていく流れへとつながっていくことが期待される。

注

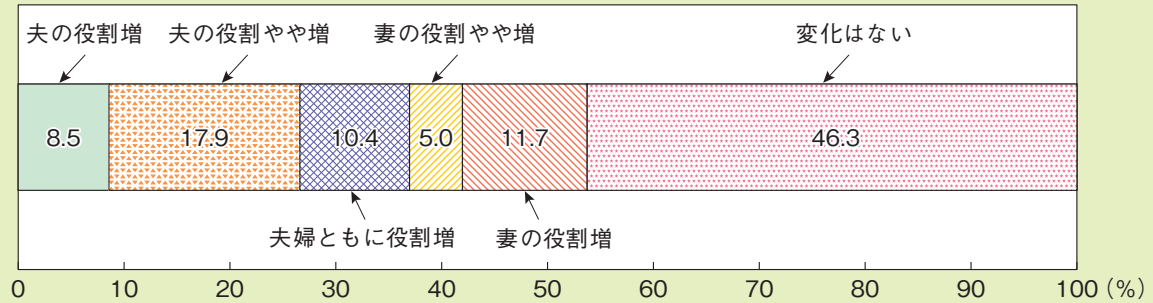
(30) 少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）

(31) 例えば、内閣府の実施している男性の家事や育児のための休暇取得を推進する「さんきゅうパパプロジェクト」（https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/sankyu_papa.html）。

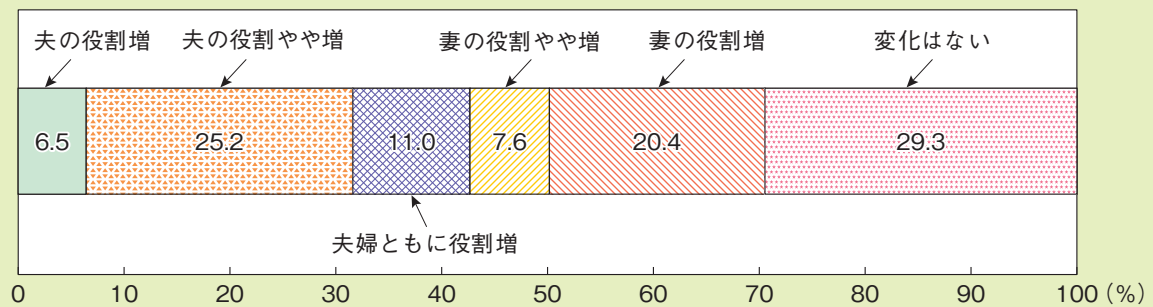
第3-2-9図 感染症下での夫婦間の家事・育児の役割分担

感染症を契機とした家事・育児の役割分担の見直し

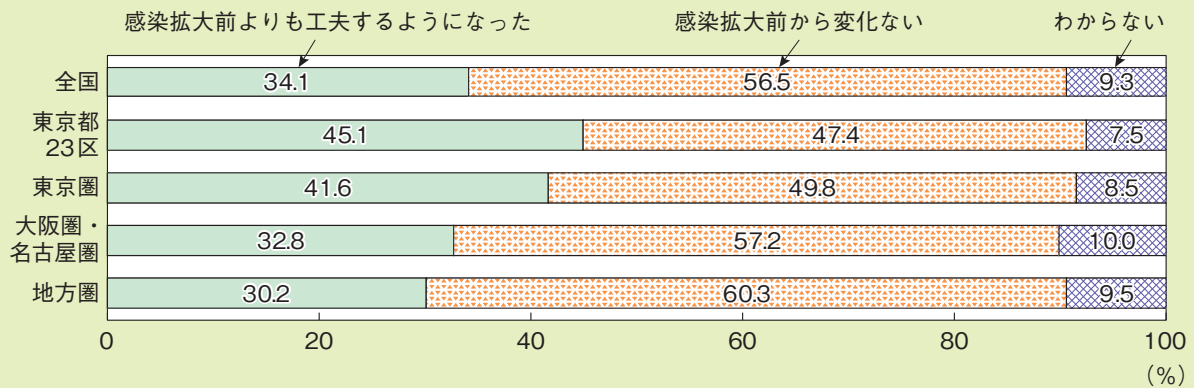
(1) 夫婦間の家事・育児の役割分担の変化



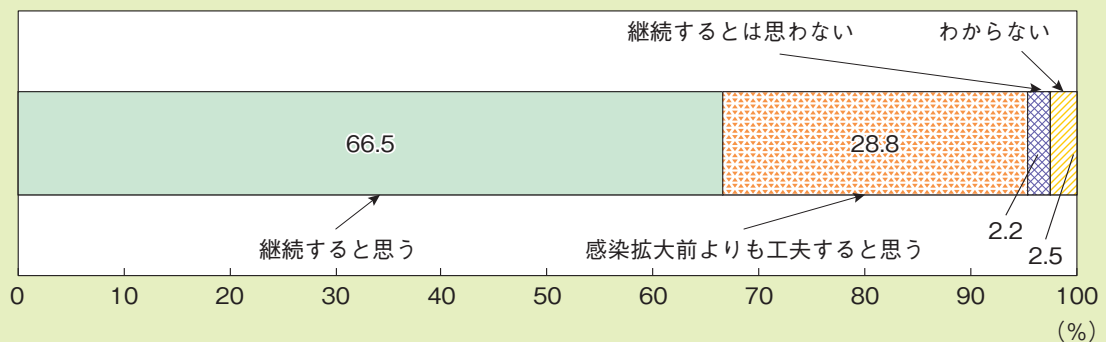
【夫の働き方に変化ありと答えた女性（妻）の回答のみを集計】



(2) 夫婦間の家事・育児の役割分担の工夫



【感染症拡大前よりも工夫するようになったという回答者への質問】今後の継続について



(備考) 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年6月21日)により作成。

第3節 本章のまとめ

本章では、女性の就業と出生を巡る現状を整理したうえで、今後の課題を考察した。

第1節では、国内外の比較を通じて女性の就業促進に焦点を当てた。我が国の女性の労働参加率水準は高まってきたものの、欧米主要国と比べると伸びる余地があり、30歳代後半で欧州諸国と開きがある。子育て世帯の女性の就業率は低下傾向がみられるが、こうしたことはキャリア断絶の可能性を示唆している。国内に目を転じると女性の就業率には地域差があり、それは子どものいる女性の就業率によることが明かされた。子どものいる女性の就業率の地域差には3世代世帯の割合も関係しているが、こうした世代間扶助が見込める環境にある世帯ばかりではない。世代間扶助の有無にかかわらず、子育て世帯の就業促進に向けた環境整備は必要不可欠である。保育環境の整備は、量的拡充を通じて、女性の就業を促すと考えられ、育児休業も就業促進効果が期待できる。しかしながら、男性の育児休業取得はいまだ極めて少数であり、今後は就業者の意識の変化や政策面での一層の後押しが求められる。

第2節では、女性の継続就業と結婚・出産を巡る現状を整理し、その課題を示した。国際比較でも我が国国内の都道府県比較でも、就業率の高い地域では出生率も高いという傾向がみられる。しかし、年齢階級別にみると、両者の間にはおおむね関係性はみられず、いずれの年代でも就業率が経年的に高まっており、30歳代では出生率も高まっている。その背景には、就業を促す環境の整備があり、出生の選択が継続就業に不利とならないような環境の整備があると同時に未婚率の上昇が影響していると思われる。こうしたことから、女性の就業が出生に悪影響を与えているとは言えず、我が国の合計特殊出生率の低下要因は、特に未婚率の上昇の影響が大きい³²。ただし、独身者の9割がいずれは結婚を希望し、希望出生数も2近傍にあることから、婚姻率の回復を図ることが求められる。

また、結婚・出産と女性の就業の関係では、かつては一般的であった結婚退職は少数派となっているものの、第1子出産で3割が退職しており、特にパートタイム労働者・派遣労働者では、妊娠前後の就業状態に大きな違いがあるなど、雇用形態が継続就業に大きく影響している。さらに、共働きが多数を占め、世帯収入においても配偶者の収入割合が高まっていることから、家事においても男女ともに参画することが求められるが、男性の家事参加は少ない。男性の家事・育児時間や労働時間と第2子以降の出生確率には相関がみられることから、出生率の反転には男性の働き方を見直すことが重要である。その際、長時間労働の影響も無視できず、働き方改革の進展も含めて、ワーク・ライフ・バランスの一層の改善が求められる。こうした中、感染症の拡大による生活様式の急激な変容は、夫婦の家事・育児分担にも影響を与えており、プラスの面もある。引き続き、働き方改革を進め、誰にとっても働きやすい環境を整備するとともに、子どもを産み育てやすい社会の形成が求められる。

注 (32) 少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）では、少子化の主な原因は、未婚化・晩婚化と、有配偶出生率の低下であり、特に未婚化・晩婚化（若い世代での未婚率の上昇や、初婚年齢の上昇）の影響が大きいと言及している。