

**テーマ：再考 人手不足時代③**

～少子化対策として特に求められる仕事と育児の両立支援策～

発表日：06年6月15日(木)

第一生命経済研究所 経済調査部  
副主任エコノミスト 橋本 択摩  
(TEL：03-5221-4526)

(要旨)

- 「子育て費」を、子どもへ直接支出する費用だけでなく、子育てのために就業中断した際に生ずる逸失所得（機会費用）までも含めると、その金額は非常に大きくなる。就業中断による女性の機会費用をできるだけ少なくするよう、就業と育児について二者択一せざるを得ない状況を改善し、その両立を支援する環境づくりが求められる。
- 育児休暇や短時間勤務制度等、従業員の育児支援に積極的に取り組む企業を国が広く紹介するなど、仕事と育児の両立支援に前向きな企業の認知度を高めるような支援が必要であろう。国と企業が一体となった幅広い継続就業の環境づくりが重要である。
- 厚生労働省の調査によれば、待機児童は全国で 2.3 万人いる（2005 年 4 月現在）。特に首都圏など都市部における保育所の増設は喫緊の課題である。また、延長保育といった保育サービスの質の向上も仕事と育児の両立実現のために必要である。

**●出生率 1.25 の衝撃**

厚生労働省は 6 月 1 日に 2005 年の「人口動態統計」を発表した。「一人の女性が一生の間に生む子どもの数」を示す合計特殊出生率は、過去最低であった昨年の 1.29 より 0.04 ポイントも下回り、1.25 にまで落ち込んだ。また、出生数と死亡数の差である自然増加数は▲21,408 人となり、統計のない昭和 19 年から 21 年を除き、調査を開始した明治 32 年以降初めて人口が減少したことも明らかとなった。我が国では予想よりも 2 年早く、2005 年に人口減少社会に突入したことになる。

ここで本シリーズをもう一度振り返ってみよう<sup>1</sup>。「再考 人手不足時代①」では労働力人口の長期シミュレーション（向こう 10 年）をケース別に行い、高齢者、若者、特に女性への就業支援といった政策対応によって、労働力人口の減少はある程度抑えられることを示した。しかし、人口減少のより一層の進展が予想される 2015 年以降まで見通した場合、労働力率引き上げによる労働力人口の減少抑制には限界があり、長期的にはやはり少子化対策が欠かせないことに言及した。そこで、「再考 人手不足時代②」では、経済的に将来の展望を描きにくい環境が少子化の主因となっている現状を鑑み、子育て負担に関する正社員と非正社員の経済的格差に触れながら、若年層に対する就業支援が少子化対策としても重要であることを主張した。

本稿では少子化対策として特に求められる仕事と育児の両立支援に触れ、本シリーズのまとめとしたい。

<sup>1</sup> Economic Trends「再考 人手不足時代①」（5月2日発行）、Economic Trends「再考 人手不足時代②」（5月25日発行）、ならびにプレスリリースレポート「子育て負担と経済格差」（6月8日発行）をご参照下さい（第一生命経済研究所ホームページ掲載）。

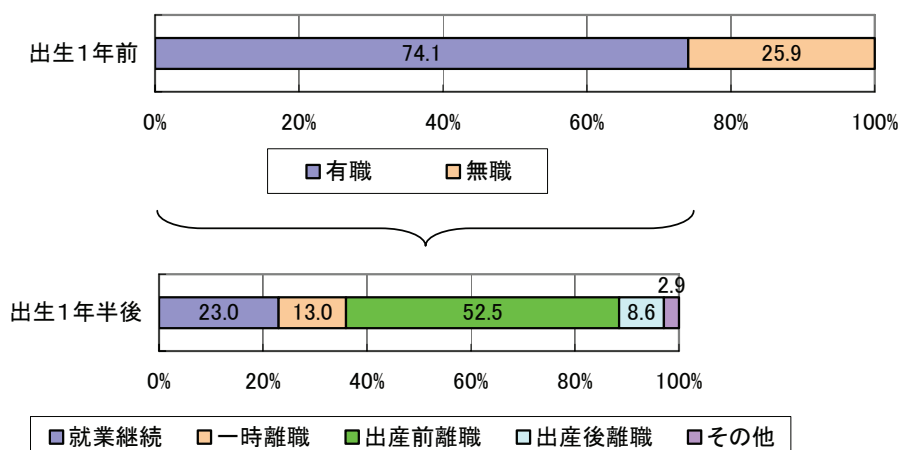
## ●もう一つの「子育て費」（＝女性の就業中断による機会費用）

「再考 人手不足時代②」では、総務省「2004年全国消費実態調査」より「教育」や「子ども用洋服」など子育てに関する支出を抽出することで、生涯平均子育て費を計算した（子ども2人世帯で3,126万円）。しかし、子どもへ直接支出する費用だけでなく、子育てのために就業中断した際に生ずる逸失所得、機会費用までも含めると、「子育て費」はさらに大きくなる。例えば、内閣府「2003年経済財政白書」では、出産・子育てによる就業中断に伴う就業所得逸失額を大卒女子の就業ケース別に計算している。大卒女子が22歳から60歳まで就業を継続した場合、退職金を含めて2億8,560万円の総所得額が得られるのに対し、出産・育児により28歳で退職した後、34歳で別の企業に一般労働者として再就職した場合の総所得額は2億83万円となり、機会費用は8,478万円と求められる。一方、出産・育児により28歳で退職後、34歳以降パートタイマーとして働いた場合、総所得額は4,767万円にしかならず、機会費用は2億3,794万円にも及ぶ。もし女性が出産を機に退職を余儀なくされる環境にあるならば、このように発生する機会費用（＝もう一つの「子育て費」）を前に出産を諦め、就業継続を選択することも大いにあり得よう。したがって、就業中断による女性の機会費用をできるだけ少なくするよう、就業と育児について二者択一せざるを得ない状況を改善し、その両立を支援する環境づくりが求められる。

## ●求められる仕事と育児の両立支援策

内閣府は、6月9日に2006年版「男女共同参画白書」を発表した。そこでは、「結婚、出産などがあっても就業を継続しやすい環境を整えると同時に、子育て等によりいったん退職した女性が再チャレンジしやすい社会づくりを進めていくことも当面する重要課題である」としている。また、「男女共同参画社会を実現することは、安心と喜びを持って子どもを生み育てることができる社会の実現につながり、少子化対策としても有効」とし、「男女共同参画と少子化対策は車の両輪」と訴えている。さらに白書では、出産前後を通じて継続就業している女性の割合は23%、一時離職して再就職した女性の割合は13%であり、出産前後に離職したのち復職しなかった女性の割合は6割以上に

資料1 第一子出生1年半後の就業パターン



（出所）内閣府「男女共同参画白書」（2006年）、厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計（人口動態統計特殊報告）」（平成15年度）

（注）就業継続：就業前後を通じて一貫して有職の者

一時離職：出生前に有職であったが、出生を機に一時的に離職し、1年半後には有職の者

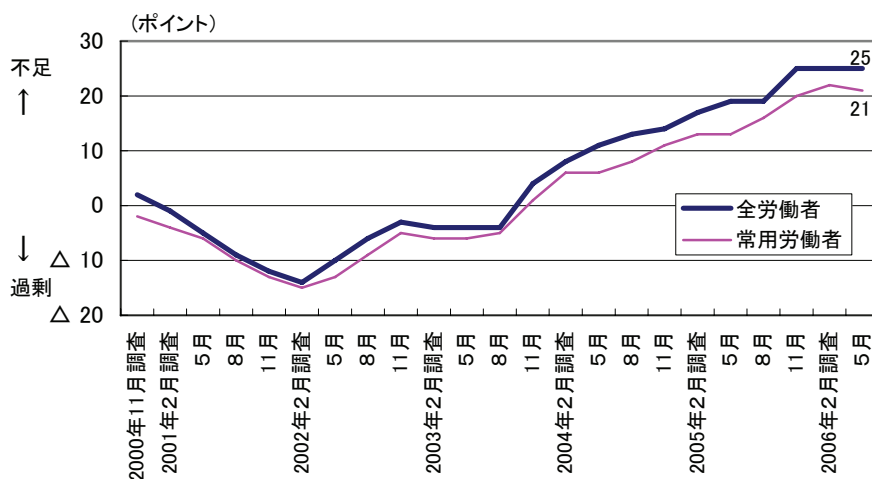
出産前離職：出生前に有職であったが、出生時には無職となり、出生後も無職のままの者

出産後離職：出生前、出生時には有職であったが、出生後のいずれかの時点で無職になった者

も及ぶという厚生労働省の調査結果を紹介している（資料1）。復職しなかった女性のなかには、就業継続を希望するものの、仕事と育児の両立が困難であるために退職を余儀なくされたケースも多いのではなからうか。

一方で、昨今の景気回復等を受けて企業の人手不足感は強まっている。厚生労働省が6月7日に発表した労働経済動向調査（5月調査）によれば、企業の常用労働者過不足判断D I（「不足」－「過剰」）は、調査産業計で21ポイントと前回調査（2月）よりも1ポイント下がったものの、バブル期並みの高水準にある（資料2）。人口減少社会を迎え、今後さらに労働力確保が企業にとって大きな課題になると予想されるなか、女性雇用についてもこれまでと違った工夫が企業に求められてきている。最近では、育児休暇や短時間勤務といった従来制度の拡充の他に、例えば結婚・出産を機にやむを得ず退職した女性を再雇用する制度を導入するなど、企業が新たな動きを示す事例が徐々にみられてきた。たとえ企業がコストをかけて従業員に対して人的投資を行っても、投資を受けた人材が定着せず、同様の投資を他の従業員に対して繰り返すようであれば、企業の生産性を高めることは難しいと思われる。したがって、今後予想される人手不足時代、有能な女性の活用のために工夫を凝らすことは、企業にとって競争力維持、生産性向上のために重要となつてこよう。こうした企業の女性雇用に関する動きを政策からも側面支援するような仕組みが今求められている。

## 資料2 労働者過不足判断D Iの推移



(出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」

このような観点から考えると、政府の少子化社会対策推進専門委員会の報告書「これからの少子化対策について」に盛り込まれた施策のうち、「働き方に関わる施策」のなかの「育児休業取得促進等、仕事と育児の両立支援に関する誘導的な助成金等の支援」、「育児支援に積極的に取り組む企業に対する税制面での優遇措置」については実効性がある<sup>2</sup>。また、育児休暇や短時間勤務制度等、従業員の育児支援に積極的に取り組む企業を国が広く紹介するなど、仕事と育児の両立支援に前向きな企業の認知度を高めるような支援も必要ではないか。その結果、こうした企業は新卒採用や中途採用の際に人材確保（特に女性）において優位に立つことになるとと思われる。国と企業が一体となった幅広い継続就業の環境づくりが重要である。

<sup>2</sup> 少子化社会対策推進専門委員会報告書に盛り込まれた少子化対策具体例については、Economic Trends「再考 人手不足時代②」に記載。

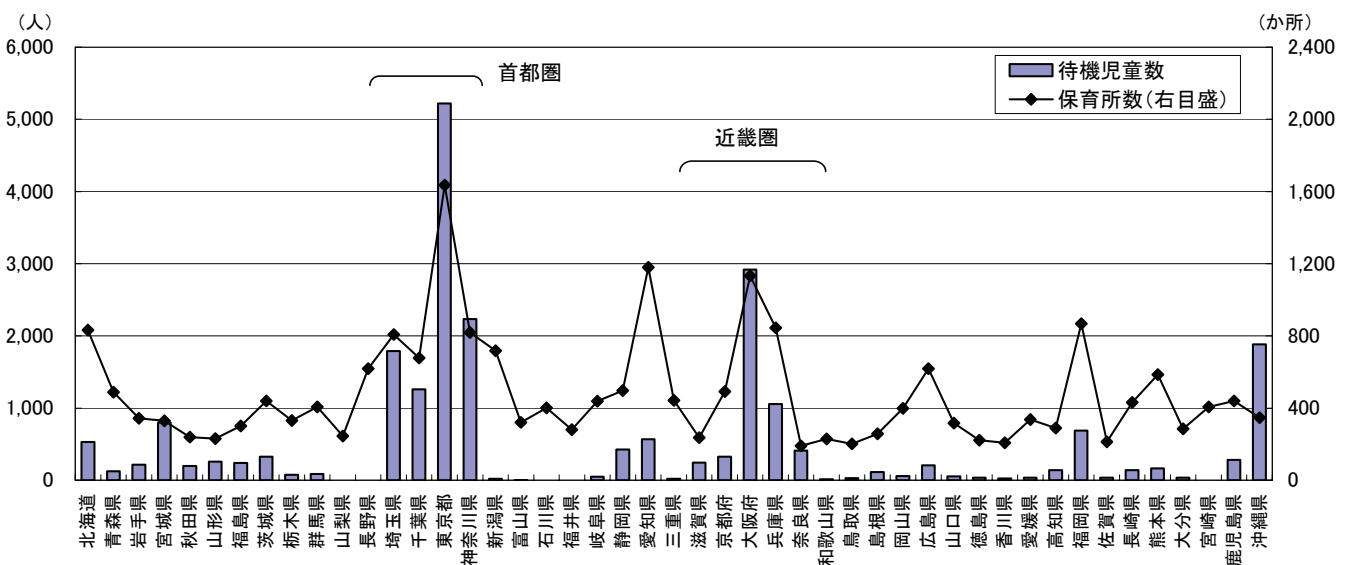
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

## ●特に都市部で求められる保育所の増設

最後に、仕事と育児の両立のためには、上記報告書に挙げられた施策のうち、「保育所の受け入れ機能の拡大や保育ママの活用、保育サービスの拡充」も必要とされる。厚生労働省の調査によれば、待機児童は全国で2.3万人（2005年4月現在）いるとされている。ここで、保育所数と待機児童数を都道府県別にみると、一目で分かるとおり、待機児童は首都圏や近畿圏などで圧倒的に多く、都市部において保育所が不足している現状が窺える（資料3）<sup>3</sup>。首都圏（埼玉・東京・神奈川・千葉）、近畿圏（大阪・兵庫）の6都府県及びその他政令指定都市の合計を見ると1万6,368人にも及んでおり、全待機児童の7割を占めている。国としてもこれまで少子化対策として「待機児童ゼロ作戦」に取り組んできており、保育所の定員は増員されている。しかし、子育て中も働く女性が増加していることから、保育所利用の需要が高まっており、待機児童の数は一向に減らないでいる。特に都市部における保育所の増設は喫緊の課題であろう。

さらに保育所の設置だけでなく、保育サービスの質の向上も重要である。厚生労働省「平成16年社会福祉施設等調査結果の概況」によると、延長保育（開所時間が11時間を超えるもの）を実施している保育所は年々増加を続けており（2004年で13,166施設）、保育所全体に占める割合は58.5%までになっている。働く女性のニーズにあわせるように、このような多様なサービスを多くの保育所が提供できれば、仕事と育児の両立実現のための大きな後押しとなるであろう。

資料3 都道府県別 保育所数と待機児童数（平成17年4月1日時点）



（出所）厚生労働省「保育所の状況等について」

以上

<sup>3</sup> 全国待機児童マップが、厚生労働省ホームページ（都道府県別）および財団法人こども未来財団ホームページ（市区町村別）に掲載されている。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。