

2015 年度前期早稲田大学雄弁会

9 月合宿研究発表レジュメ

## 「東雲」

政治経済学部 2 年 緒方東吾

21 世紀の最大の不安定化要因は人口の構造変化である。

ただし、先進国における最大の問題は高齢化ではない。少

子化のほうである。

ピーター・ドラッカー

## 1、社会認識・理想社会像・問題意識

現在の日本社会は、成熟化している。成熟化社会とは、消費水準の向上と産業の高度化とにより、各産業において高付加価値化が進み、人々が物質的・量的な充足だけでなくそれに加えて精神的・質的な充足を重視するようになった社会である。現代日本においては、成熟化は二度にわたるオイルショックを境に進展した。これは、オイルショックを契機に、経済が低成長期に入り、産業構造が重厚長大産業から軽薄短小産業へと転換し、限られた資源の中での商品の付加価値志向が採られるようになったことによる。

上記の成熟化の中で、女性の社会進出が進んだ。これは付加価値志向によって、第一次・第二次産業とは異なり肉体労働を主眼としない第三次産業が拡大することで、女性の労働市場が大きくなったためである。事実、成熟化前の1970年では第一次が19.3%、第二次が34%、第三次が46.6%であったが、成熟化後の2000年では第一次が5%、第二次が29.5%、第三次が64.3%となり、成熟化以前は低かった生産年齢の女性の就業率もオイルショック後の1974年に上昇に転じ、女性の就業率は69.2%となった。

このような成熟化社会においては、以前のような人口増加は見込めない。これは成熟化によって、労働市場への女性の参加が急激に進むことで少子化が進むからである。成熟化以前では、出生数は、1966年の「ひのえうま」を例外として、毎年100万人を超える規模で増大し続けていたのにもかかわらず、オイルショック後の1973年を頂点として出生数の減少が始まり、2010年、遂に日本人口そのものが減少に転じた。以来人口はおよそ1億2000万人に留まっており、2055年までは毎年約50万人ずつという割合で減少していくと推定されている。

ここで私の理想社会像は「希望を持てる社会」である。ここでいう希望を持てる状態とは、自己実現のための努力が将来にわたって可能であると期待できる状態のことを指す。ただしこの自己実現は他の個人の自己実現を阻害するものであってはならない。この理想社会像の要件として、永続的な社会による自己実現の機会の提供の保障が挙げられる。

ここにおいて機会とは、個人が自己実現に向けて努力する上で個人の努力の範疇を超える領域における努力を可能にするものである。なぜなら、個人が自己実現をする上で個人の努力には限界があり、その領域における努力が可能でなければ自己実現の達成に期待できないからである。

ここで私の問題意識は「少子化」である。少子化は、個人の出産と就労という二つの自己実現の両立の機会が保障されていない結果であり、また社会の構成員の減少により社会の衰退を招き社会が保障すべき永続的な機会の提供を阻害するものである。したがって私は「少子化」に問題意識を見出す。

## 2、現状分析

この章では、まず 2-1 では社会の視点から少子化がどのように進んでいるかを鳥瞰し、その次に 2-2 で個人の行動の視点から人々が子供を産み育てるまでの過程の現状を各々見ていく。

### 2-1 少子化の現状分析

ではまず、現在どのように少子化が進んでいるかを見てみたい。

図 1：

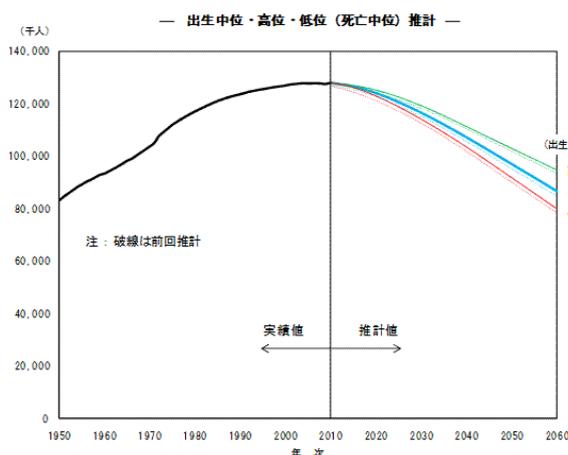


図 2：

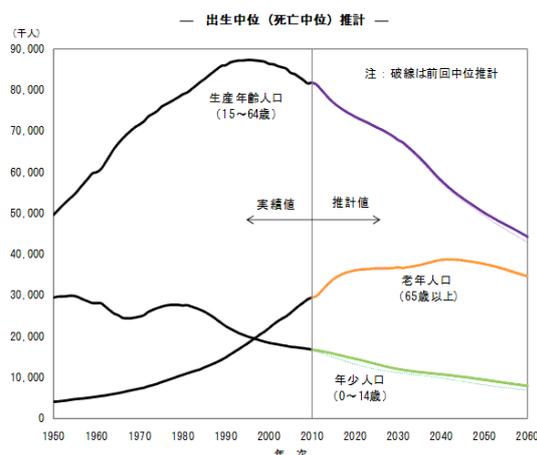


図 1、2 とともに国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口」より

図 1 は総人口の推移と推計を、図 2 は年齢 3 区分<sup>1</sup>別の人口の推移と推計を表しており、それぞれ推移は 1950 年から 2010 年まで、推計は 2010 年から 2060 年までの数値である。図 1 によれば、日本の総人口は長期の人口減少過程に入る。2030 年の 1 億 1,662 万人を経て、2048 年には 1 億人を割って 9,913 万人となり 2060 年には 8,674 万人になると推計されている。また総務省統計局「人口推計」によれば、2015 年 2 月の確定値では人口が 1 億 2699 万 1 千人となっている。

また図 2 を見れば、年少人口と生産年齢人口の減少と老年人口の増加が分かる。

出生数は 1973 年の 209 万人から 2010 年の 107 万人まで減少しており、その結果年少人口は 1980 年代初めの 2,700 万人から 2010 年の 1,684 万人まで減少している。出生中位推計の結果によれば年少人口は 2015 年に 1,500 万人台へと減少すると見込まれており、その後 2046 年には 1,000 万人を突破、2060 年には 791 万人になるとされている。

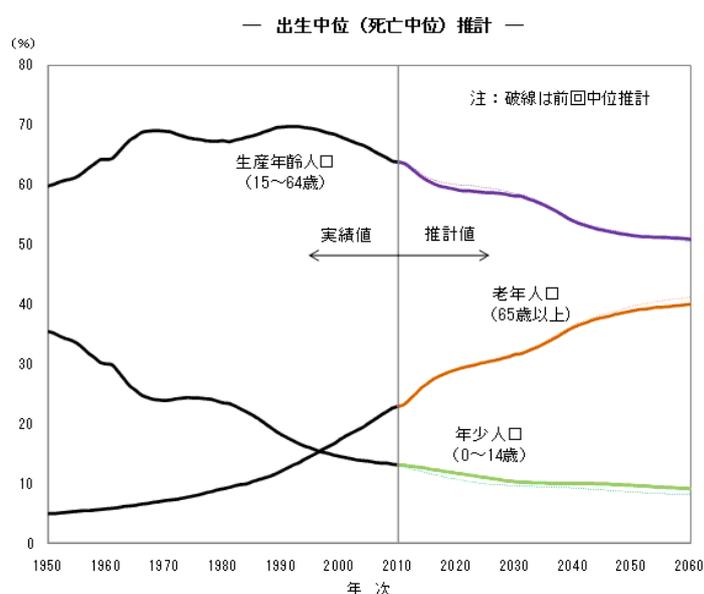
生産年齢人口は戦後間もなくの頃は増加し、1995 年には 8,726 万人に達したが、その後減少をはじめ、2010 年には 8,173 万人となった。将来的には、2013 年に 8,000 万人、2027 年に 7,000 万人、2051 年に 5,000 万人を下回るとされており、2060 年にはおよそ半

<sup>1</sup> 0 歳から 14 歳を年少人口、15 歳から 64 歳を生産年齢人口、65 歳以上を老年人口としている。

分の 4,418 万人となる。

老年人口の推移は 2010 年の 2,948 万人から、2012 年（団塊世代がこの年齢に至る）に 3,000 万人を上回り、2020 年には 3,612 万人へ増加。その後も増加を続け 2033 年に 3,700 万人を超え、第二次ベビーブーム世代が老年人口に至った後の 2042 年に 3,878 万人でピークを迎える。

図 3（出典は図 1, 2 に同じ）



次に年齢 3 区分の割合の推移は図 3 の様になっており、年少人口は 2010 年の 13.1%から減少を続け、2025 年に 11.0%となった後、2044 年に 10%台を下回り、2060 年には 9.1%となる。生産年齢人口は、2010 年の 63.8%から減少を続け、2017 年には 60%台を割り、2040 年には 53.9%となって、2060 年には 50.9%となる。老年人口は 2010 年の 23.0%から 2013 年には 25.1%で 4 人に 1 人を上回り、

その後 2035 年に 33.4%で 3 人に 1 人となり、2060 年には 39.9%、すなわち 2.5 人に一人が老年人口となる。

## 2-2 各行動の現状分析

この項では、人々が実際に子供を産み育てるまでの各行動、具体的には「就労」「結婚」「出産・育児」というそれぞれの段階的な過程の現状について述べる。

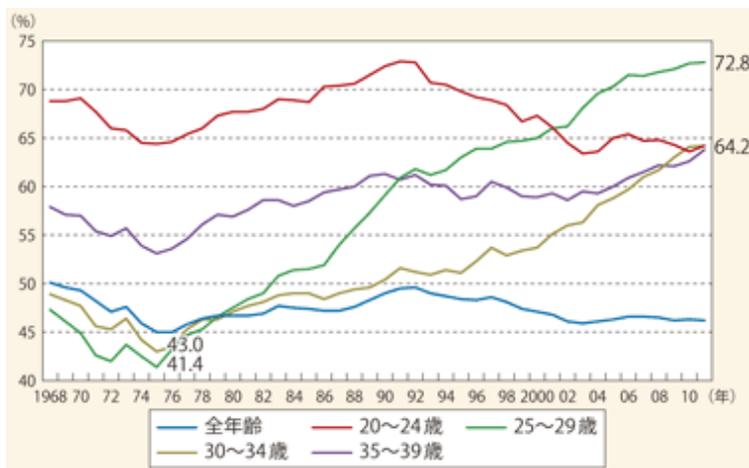
### 2-2-1 「就労」の現状分析

生産年齢の男性の就業率が継続的に安定して 95%を超えている現状に鑑み<sup>2</sup>、ここでは女性の社会進出に関して記述する。以下の図 4 は年齢階級別の女性の就業率の推移を表したものである。20 代前半の女性の就業率はこの数年でほとんど変動が無いものの、他の年齢層の女性、特に 20 代後半の女性の就業率は上昇している。これは、図 5 と合わせて考えれば説明がつく。図 5 のように、日本における女性の就業率はいわゆる「M 字」曲線を描いていた。これは 20 代後半になると結婚して退職し、出産を終えて育児のひと段落した 40 台になると再就職する女性が多かったことを示している。つまり、20 代後半から 30

<sup>2</sup> 内閣府男女共同参画局「平成 25 年度男女共同参画社会形成の状況」より

代の女性の就業率の上昇は端的に言うと、この時期に於いて「結婚」「出産」をしなくなった女性が増加したということを意味している。

図 4 :



(平成 24 年度国土交通白書第 2 章第 1 節より)

図 5 :

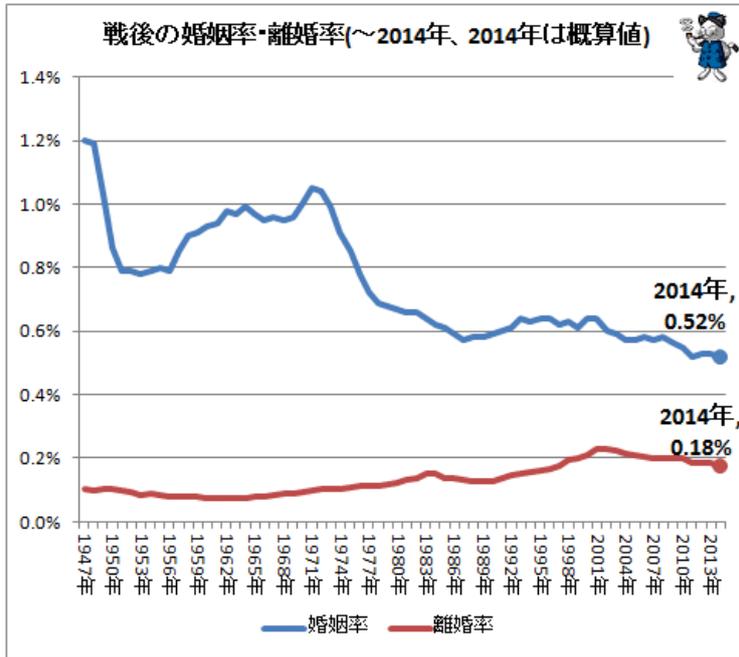


(Gerontology Business Review 2014 年 5 月 13 日より)

## 2-2-2 「結婚」の現状分析

つぎに、日本における結婚行動の現状を述べる。以下の図 6 は 1947 年から 2014 年までの婚姻率、離婚率の推移を表したグラフである。青は婚姻率、赤は離婚率を表している。なお、これは「現在結婚状態にある人の割合」ではなく、「一年で結婚した人の割合」である。つまり、2014 年で言うと「2014 年には 1000 人に 5 人が結婚した」ということを意味している。

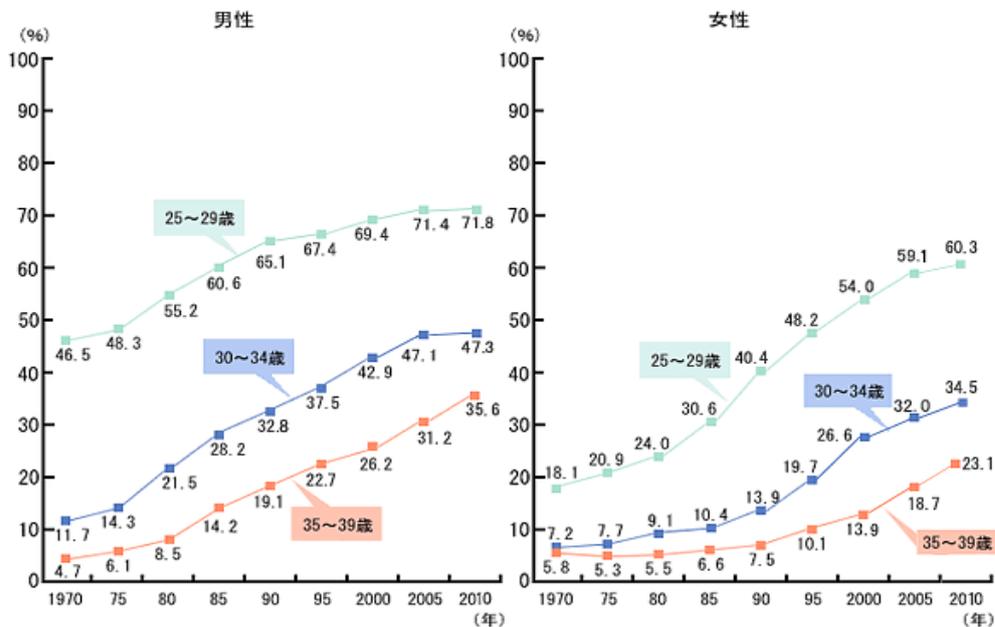
図 6 :



(GarbageNews.com 「日本の婚姻率・離婚率・初婚年齢の推移をグラフ化してみる」より)

また、以下の図 7 は年齢別未婚率を示している。

図 7 :

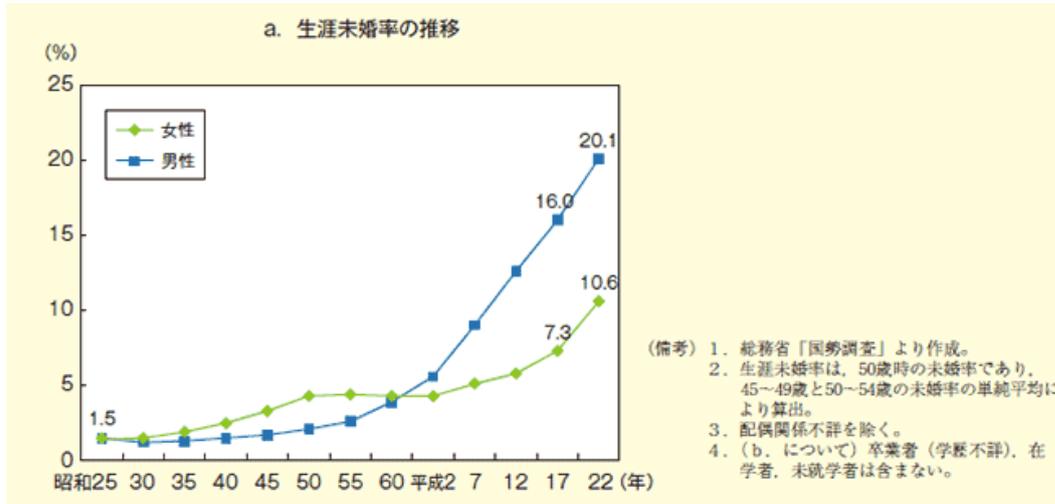


(公益財団法人生命保険文化センター「生涯未婚率というのは何のこと？」より)

上図から、未婚率が絶えず上昇してきていることが分かる。

また生涯未婚率も上昇している。

図 8 :



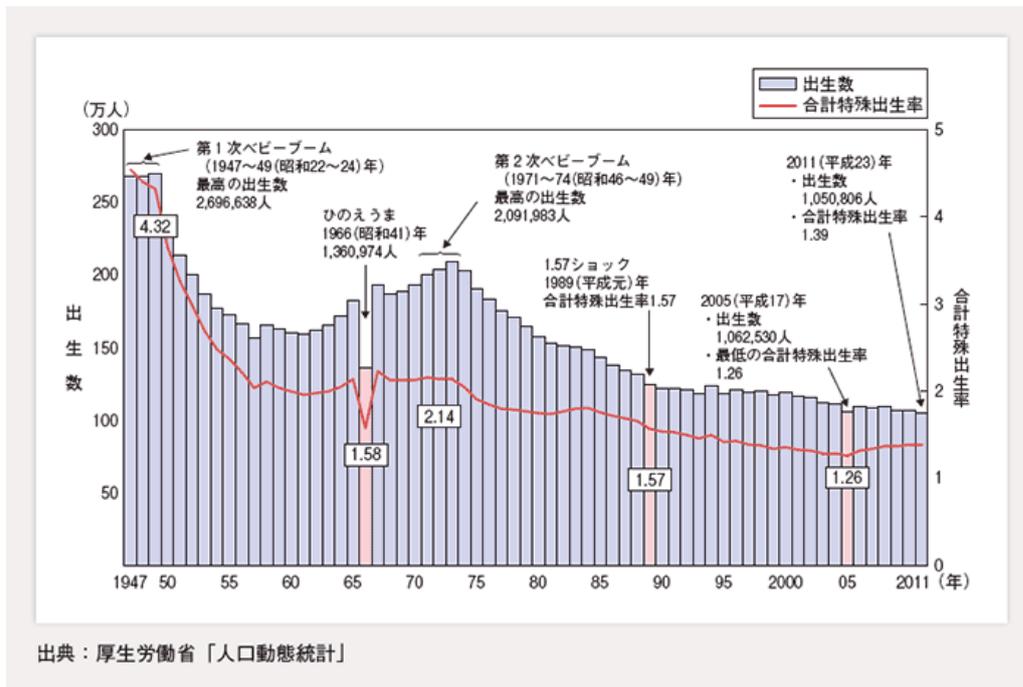
(内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成25年度版」より)

そもそも「生涯未婚率」とは、「50歳までの時点で一度も結婚を経験していない人の割合」で、45～49歳の未婚率と50～54歳の未婚率の平均から算出される。この数値はある世代の人間が54歳になるまでは算出されないため、今の若者の生涯未婚率は30年以上後にならないと正確な数値は分からず、この数値はさらに上昇していくと考えられる。

### 2-2-3 「出産・育児」の現状分析

ここでは出生行動の推移について述べる。

図 9 :



(内閣府「平成 25 年版 少子化社会対策白書」より)

上図から分かるように、およそ 40 年前である 1973 年から、絶えず出生数の母数は減少し、合計特出生率<sup>3</sup>も低下し続けている。

なお育児の割合・数に関しては、育児放棄など、日本の乳幼児死亡率が 1000 人に 2.01 人<sup>4</sup>と極端に低いことからこの項では割愛させていただく。

#### 2-2-4 両立に対する意識

では、女性は「就労」と「結婚」・「出産・育児」を両立させたいという願望は持っているのだろうか。

以下の図 10 は、イー・ウーマンという企業の調査によるものである。これを見れば、出産前後にも働きたいと考えている女性が 4 分の 3 以上もいることが分かる。また、リクルートの意識調査によれば、子供がいる専業主婦のうち働きたいと考えている人が 81.8% もいる<sup>5</sup>ことから、就労と出産・育児の両立を望む女性がほとんどを占めると言える。

図 10：

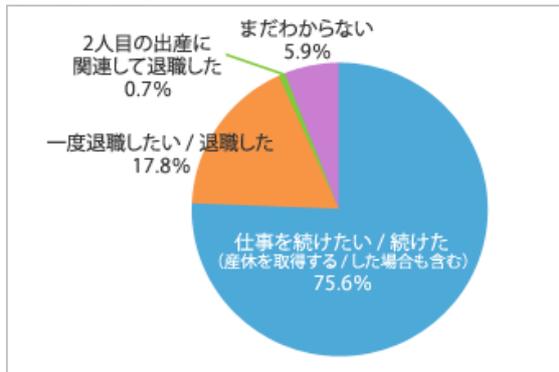
<sup>3</sup>女性一人が一生に産む子供の数の平均値。詳しくは 2014 年度後期 2 月合宿発表レジュメ「補論その一」を参照。

<sup>4</sup> GLOBALNOTE「乳幼児死亡率 国際比較・統計」より

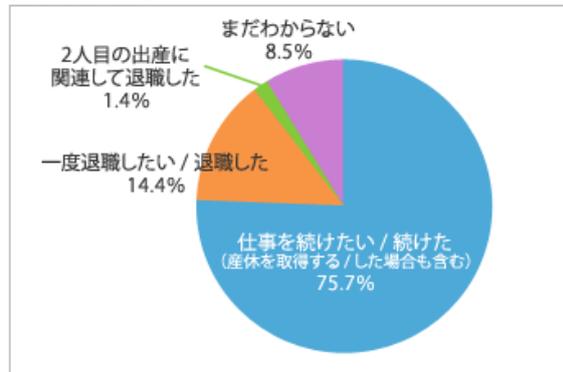
<sup>5</sup> 株式会社リクルートジョブズ「主婦の就業に関する 1 万人調査 20~49 歳の既婚・子供あり女性の就業状況」

【グラフ4】 出産前後、仕事を続けたいと思いますか？ または、仕事を続けましたか？

【出産前(全体)】



【出産後(全体)】



(イー・ウーマン 「『働く女性と子育て』に関する調査」より)

#### 2-2-5 現状分析まとめ

この章では、子供を持つに至るまでの、「就労」「結婚」「出産・育児」といった行動の割合・母数がどのように推移したかを見てきた。この章を通じて分かるのは、女性の就業率が上昇しており結婚、出産・育児との両立が困難になった結果これらの数値が減少している、ということである。

### 3、原因分析

この章では、3-1 でなぜ第2章のような現状が起きるのかを分析し、3-2 で就労と出産の両立が出来ない制度的不備を、3-3 で環境的不備を原因として述べる。

#### 3-1 各行動の原因分析

ここに於いては、「女性の社会進出が少子化に負の影響を与えていること」、「出会いの機会が少ないから結婚が出来ていないこと」、「就労と出産の両立が難しいから少子化が進んでいること」について説明する。

##### 3-1-1 就労の原因分析

一般的に言われるのは、「女性の社会進出が少子化を引き起こしている」という論理的には納得できる繋がりである。では、実際、本当に女性の社会進出が少子化に有効的な影響を与えているのだろうか。Tomas Kögel らは、OECD 諸国<sup>6</sup>における女性の労働力参加率（FLPR, Female Labor Participation Rate）と合計特殊出生率（TFR, Total Fertility Rate）についての関係性を、合計特殊出生率に影響を与える何かしらの原因が OECD 諸国にはあるという仮定の下、その影響を取り除く「国別固定効果モデル」という統計モデルを用いて分析し、以下のような結果を得た。それは、「OECD 諸国内では、1985 年以降は弱まってはいるものの、女性の労働力参加率と合計特殊出生率の関係は現在も依然負の関係であり、平均的には、女性の労働力参加の増大は出生率の低下と結びついている<sup>7</sup>」、というものであった。

ここから、女性の労働力参加率と合計特殊出生率の負の相関関係が統計的に有意であることが分かった。つまり、女性の社会進出が少子化に影響を及ぼしている、ということである。

##### 3-1-2 結婚の原因分析

ここではなぜ若者が結婚しないか、について述べたい。

まず、若者の結婚願望に関してである。若者の結婚に対する意欲は無い訳では無い。国立社会保障・人口問題研究所の第14回出生動向基本調査によれば、以下の図のように、

---

<sup>6</sup> 「OECD は『Organisation for Economic Co-operation and Development : 経済協力開発機構』の略で、本部はフランスのパリに置かれています。

第二次大戦後、米国のマーシャル国務長官は経済的に混乱状態にあった欧州各国を救済すべきとの提案を行い、『マーシャルプラン』を発表しましたが、これを契機として、1948年4月、欧州16か国でOEEC（欧州経済協力機構）が発足しました。これがOECDの前身にあたります。その後、欧州経済の復興に伴い1961年9月、OEEC加盟国に米国及びカナダが加わり新たにOECD（経済協力開発機構）が発足しました。我が国は1964年にOECD加盟国となりました。」（経済産業省ホームページより）

<sup>7</sup> RIETI 経済産業研究所より

18～34歳の未婚者のうち「いずれは結婚したい」と答えた人の割合は、男性が86.3%、女性が89.4%である。つまり、ほとんどの男女は結婚願望を持っている、ということが分かる。

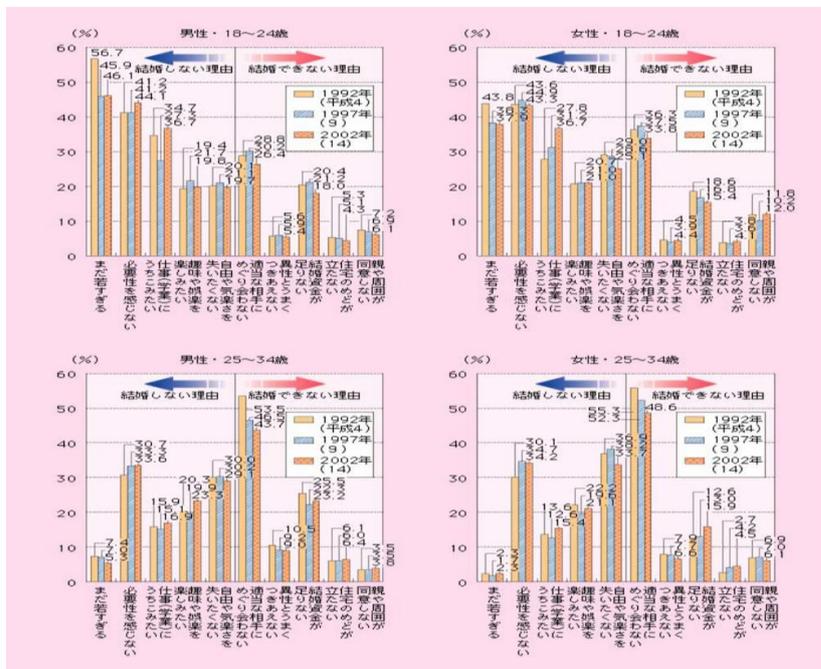
図 11：

生涯の結婚意思		第9回調査 (1987年)	第10回 (1992年)	第11回 (1997年)	第12回 (2002年)	第13回 (2005年)	第14回 (2010年)
【男 性】	いずれ結婚するつもり	91.8%	90.0	85.9	87.0	87.0	86.3
	一生結婚するつもりはない	4.5	4.9	6.3	5.4	7.1	9.4
	不詳	3.7	5.1	7.8	7.7	5.9	4.3
	総数(18～34歳) (集計客数)	100.0% (3,299)	100.0 (4,215)	100.0 (3,982)	100.0 (3,897)	100.0 (3,139)	100.0 (3,667)
【女 性】	いずれ結婚するつもり	92.9%	90.2	89.1	88.3	90.0	89.4
	一生結婚するつもりはない	4.6	5.2	4.9	5.0	5.6	6.8
	不詳	2.5	4.6	6.0	6.7	4.3	3.8
	総数(18～34歳) (集計客数)	100.0% (2,605)	100.0 (3,647)	100.0 (3,612)	100.0 (3,494)	100.0 (3,064)	100.0 (3,406)

注：対象は18～34歳未婚者。年齢別の詳細な数値は付表1(巻末)参照。  
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、次のうちのどちらですか。」(1.いずれ結婚するつもり、2.一生結婚するつもりはない)。

では上記のような意識のもと、なぜ未婚者は結婚しないのであろうか。

図 12：



(ISFJ 日本政策学生会議「不妊治療への支援による少子化対策1」より)

上図によると、18～24歳という比較的に若い世代にとって、「結婚しない理由」は「ま

だ若い」「必要性を感じない」「仕事・学業に打ち込みたい」といった、年齢を意識して「まだ結婚適齢期ではない」といった理由から、結婚をしていないことが分かる。つまり、この段階では結婚していないことの外的要因はほとんどないと考えられる。

また、25～34歳といった、現実的に結婚を考える世代の人たちにとって、「結婚しない理由」は結婚願望が無い2割の人が抱えている内容だと理解できることを考慮するとして、「結婚できない理由」については、ほとんどの人が「適当な相手にめぐり会わない」という理由から結婚に踏み切れていない現状にあるとわかる。

### 3-1-3 就労と出産・育児の原因分析

この項ではなぜ若い世代が出産とそれに続く育児という行動を選択しないのかの理由について分析したい。

まず、実際に就労と出産の両立が可能になれば少子化は改善されるということについて述べたい。

上述した Tomas Kögel らの研究の課題として残っていたのは、「1980年以降女性の社会進出が少子化に与える負の影響は徐々に弱くなっているが、それにはどのような要因があるのか」という疑問であった。これについて統計学的に研究を行ったのは山口（2005）である。山口の理論的仮説は以下の通りである<sup>8</sup>（以下引用）。

女性の労働力参加と出産・育児との関係で最も重要と思われるのは、出産・育児の機会コスト<sup>9</sup>の理論である。ここでの機会コストとは、有業女性が出産・育児によって離職したり、常勤からパートタイム就業に転職したりすることにより生じる、現在および将来的な所得の減少をさす。

出産・育児の機会コストを決めているのは次の3つの要因の組み合わせである。1つめは、教育や職業経歴などの個人の資質や、男女差別などの社会的制約により定まる個人の所得獲得能力であり、所得獲得能力が高いと機会コストは高くなる。第2の要因は出産・育児によって離職やパートタイムへの転職を余儀なくさせられる度合いであり、この要因を特に規定するのは、女性の立場からみた仕事と家庭の役割の両立し易さである。この役割両立度は、

- ・家族環境（夫が家事・育児を共にするなど）

---

<sup>8</sup>山口一男（2005）「女性の労働力参加と出生率の真の関係について：OECD 諸国の分析」経済産業研究所

<sup>9</sup>機会コスト（機会費用とも）とは、「あることをすると他のどれだけのことが犠牲になるか」を表したものであり、少子化の文脈では主に「出産を選んで退職した場合どれほどの本来的収入が失われたか」を意味する。

- ・職場環境（就業時間や場所に柔軟性があるなど）
- ・地域環境（託児所施設が十分にあるなど）
- ・法的環境（育児休業が保証され所得補償が十分にあるなど）

といった様々な社会環境に依存する。役割両立度が高ければ出産・育児の機会コストは低くなる。

第3の要因は、常勤からパートに変わると給料が大きく下がったり、離職すると同種の職に復職が難しくなったりするなど、労働市場で柔軟な働き方ができない度合いであり、この要因を規定するのは主に雇用慣行の特性である。育児による離・転職に伴って、再就職の機会や所得が減る度合いが大きいほど、出産・育児の機会コストは高くなる。

上記のような理論的仮説の下、山口は Tomas Kögel らの先行研究をもとに「労働と出産の両立度<sup>10</sup>」と「女性の社会進出が少子化に与える負の影響」の関係について分析を行った。結果から先に述べれば、「①女性の労働力参加率の高さは、OECD 諸国平均で、依然として低い出生率と結びついている。②仕事と家庭の両立度が高いと、出生率は増加する。③女性の労働力参加率増加の出生への負の影響は、仕事と家庭の両立度が高いほど減少し、両立度が十分高ければ効果は0になる。④1980年以前から女性の労働力参加率が既に高かった OECD 諸国において、仕事と家庭の両立度は現在高いが、一方、女性の労働力参加率が1980年以降に増大した他の国における両立度は、現在も比較的低い。」

つまりまとめれば、ここで重要になるのは、「労働と出産の両立は出生率に直に影響を及ぼす」こと、そしてまた「両立度が十分高ければ女性の社会進出が少子化に与える負の影響は全くなくなる」こと、の二つである。以上より、実際に就労と出産の両立が可能になればなるほど少子化は解決に向かう、ということが実証された。

では次に、現在の日本が如何に就労と出産の両立が出来ていないかを見ていきたいと思う。

まず、就労と出産・育児の両立が叶わなかった結果就労を選択したデータについて見てみたい。

$$^{10} \log(F_i(t)) = \alpha_i + g(t) + f(\pi_i(t), \nu_i(t)) + \varepsilon_i(t)$$

ここで  $F_i(t)$  は時点  $t$  における国  $i$  の出生率を、 $\alpha_i$  は国  $i$  の固定効果を、 $g(t)$  は各国に共通な時系列的傾向の影響を、 $\pi_i(t)$  と  $\nu_i(t)$  はそれぞれ国  $i$  の時点  $t$  における出産年齢期の女性の労働力参加率と仕事と家庭の両立度を示すとする。 $\varepsilon_i(t)$  は誤差項である。この式は対数出生率が観察されない各国に固有の（ただし時間的に変化しない）決定要因と、共通の時間的変化と、各国に特有でかつ時間と共に変化する女性の労働力参加率と仕事と家庭の両立度の結合関数  $f$  の3要素の線形関数で決定されるという仮定を意味する。

今  $\pi_i(t)$  の国  $i$  における個別の観察開始時を  $S_i$  とし、 $T$  を  $T > S_i$  を満たす統一観察時とし、式(1)について  $T$  時と  $S_i$  時の差を取ると国別固定効果に依存しない以下の式を得る。

$$\log(F_i(T) / F(S_i)) = g(T) - g(S_i) + f(\pi_i(T), \nu_i(T)) - f(\pi_i(S_i), \nu_i(S_i)) + \varepsilon_i(T) - \varepsilon_i(S_i)$$

図 13：

妻の年齢 (調査対象年齢)	理想の子ども数を持たない理由											
	経済的理由			年齢・身体的理由			育児負担	夫に関する理由		その他		
	子育てにお金がかかると感じる	自分の仕事に差し支えるから	育児負担	年齢が若いから	産後、体調が回復しないから	産後、腰痛や肩こりなどから	これ以上、育児負担に耐えられないから	夫が専業主夫・育児への負担が大きいから	離婚までには夫の定年まで	夫が働いていないから	子どもが成長しないから	明らかに夫婦の生活を大切にしたいから
30歳未満 (90)	83.3%	21.1	18.9	3.3	3.3	5.6	10.0	12.2	5.6	4.4	7.8	11.1
30～34歳 (233)	76.0	17.2	18.9	13.3	12.9	15.5	21.0	13.3	4.3	9.9	9.9	7.3
35～39歳 (519)	69.0	19.5	16.0	27.2	16.4	15.0	21.0	11.6	6.9	8.9	8.1	7.5
40～49歳 (993)	50.3	14.9	9.9	47.3	23.8	22.5	15.4	9.9	10.2	6.2	6.1	3.7
総数 (1,835)	60.4	16.8	13.2	35.1	19.3	18.6	17.4	10.9	8.3	7.4	7.2	6.6
単独調査 (総数)	65.9%	17.6	15.0	35.0	16.3	16.9	21.6	13.8	8.6	8.3	13.6	8.1

注：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。予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦の割合は32.7%。

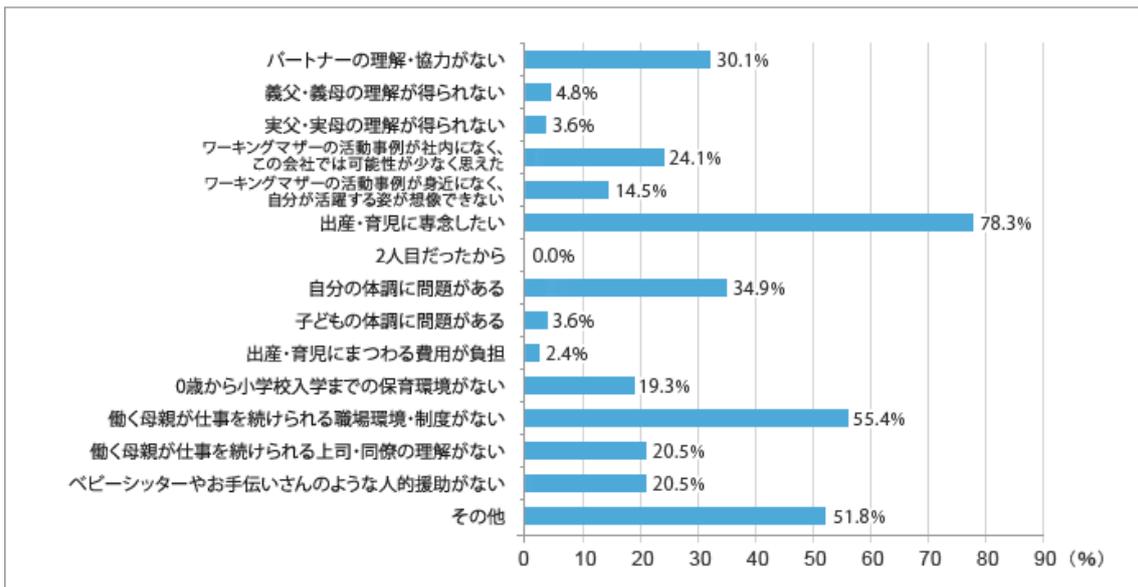
(国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」より)

上図は妻の年齢別に見た、「なぜ夫婦が、理想とする数の子供を持たないのか」を示したものである。これによれば、経済的に余裕が無いから、年齢的に厳しいから出産を控えるという理由に次いで、「自分の仕事に差し支えるから」という、就労と出産・育児の両立の困難性ゆえに出産を控えるという人がおよそ2割もおり、また「子育てや教育にお金が掛かりすぎるから」という理由も就労と出産・育児の両立ができないという理由の裏返しであると考えられる。

そして、就労と出産・育児の両立が叶わなかった結果出産を選択したデータについて述べたい。日経 DUAL によれば、働く女性の6割以上は出産を契機に退職する。そして以下は、その退職の理由を表した図である。

図 14：

[グラフ5] 出産前後に「一度退職をしたい／退職した」決定的な理由



上図を見れば、「出産・育児に専念したい」という肯定的な理由に次いで、「働く母親が仕事を続けられる職場環境・制度が無い」という理由が55.4%と過半数を超え、また「ワーキングマザーの活動事例が少な」かったのが24.1%、「働く母親が仕事を続けられる上司・同僚の理解が無い」という理由が20.5%、「ワーキングマザーの活動事例が身近にな」かったのが14.5%。上図から、就労と出産・育児の困難さゆえに（一時にせよ完全にせよ）退職という選択をとった女性が如何に多いかが分かる。

[http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10\\_pdf/01\\_honpen/pdf/06ksha0202.pdf#search='%E7%94%A3%E5%BE%8C%E5%BE%A9%E5%B8%B0%E3%81%97%E3%81%9F%E3%81%84%E5%A5%B3%E6%80%A7+%E6%95%B0'](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/01_honpen/pdf/06ksha0202.pdf#search='%E7%94%A3%E5%BE%8C%E5%BE%A9%E5%B8%B0%E3%81%97%E3%81%9F%E3%81%84%E5%A5%B3%E6%80%A7+%E6%95%B0')

### 3-2 制度的原因分析

なぜ現在少子化が着々と進行している現状にあるのであろうか。ここでは制度的な不備ゆえにその問題性が発生していることについて述べたい。

#### ① 休業制度

出産・育児に関連する制度として、まずは出産前後の休業制度が挙げられる。この休業制度については、大きく分けて「産前産後休業」（労働基準法に基づく）と「育児休業」（育児・介護休業法に基づく）の二種類がある。前者は「産休」、後者は「育休」と略されることが多い。

まず産前産後休業について<sup>11</sup>。産前産後休業とは、労働基準法に基づいて、労働状態にある女性が母体保護—健康・安全に産産を行えるようにするために産産の前後において休業を取ることが出来る制度のことである。労働基準法のもとで、産前においては、6週間以内（多胎産産の場合はその危険性に鑑み14週間以内）に産産する予定の女性労働者が、使用者に対して休業を請求することが出来る。その際、使用者は当該女性を就業させてはならない。ただし当該女性が休業を請求しない場合は使用者は当該女性を就業させることが出来る。起算日は自然分娩の予定日であり、実際の出産日が予定日から遅れた場合でも休業期間はその送れた日数分延長される（尚産産日当日は産前に分類される）。また、産後においては、産後8週間を経過しない女性を使用者は就業させることが出来ない<sup>12</sup>（但し、産後6週間を経過している女性が請求した場合は、医師が母体に支障が無いと

---

<sup>11</sup>労働基準法

<sup>12</sup> なお、労働基準法は船員には適用されないが、妊娠中の女子を船内で使用することは原則として禁止されている。

認められた業務につかせることは出来る。起算日は現実の出産日である（これには妊娠第4月以降の流産、早産、死産も含まれる）。また、使用者は、懲戒解雇の場合であっても、産前産後休業期間中、及びその後30日間は、当該労働者を解雇してはならない。

次に育児休業について<sup>13</sup>。育児休業とは、育児・介護休業法に基づき、男女問わず、実子・養子の差異も関係なく、原則として子供の年齢が1歳になるまでの期間、育児をする労働者が休業を取得することが出来る制度で、家族の他の構成員が世話を出来る状況にあっても取得は可能である<sup>14</sup>。なお、これには上記の産前産後休業期間は含まれない。また、保育所に入所を希望し入所申請をしているが入所できない場合（いわゆる待機児童）、もしくは子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合には1歳6か月まで休業を取得することが出来る。

補足的ではあるが、休業中の収入に関してはどのようになっているのだろうか。ここでも、基準となる法律が異なるため産前産後休業と育児休業について分けて考えたい。

まず、産前産後休業について。産前産後休業期間中の賃金の支払についてであるが、労働基準法には産前産後休業期間中の賃金の保障は義務付けてられていない。つまり、産前産後休業期間中の賃金の支払はそれぞれの企業の就業規則等による。特に規定がない以上、大半の企業はこの保障は為されていない現状にある。但し、自らの所属する企業の就業規則等に産前産後休業期間中の賃金の支払が含まれていない、あるいは減額されて支払われる場合には、「出産手当金」という制度があり、その支払の減額に応じて、一定期間<sup>15</sup>健康保険組合や共済組合から出産手当金として休業1日につき標準報酬日額の3分の2相当額が支給されることになっている。なお、国民健康保険から支出される訳では無いので、公務員と会社員限定の制度ではある。

次に、育児休業について<sup>16</sup>。育児休業期間中の賃金の支払いに関しては、勤務の実態に基づいて給与は支給されない（あるいは減額される）が、産前産後休業中の場合と同様「育児休業給付制度」なるものが存在し、その減額を補うことになっている。具体的には、「休業を開始した時点での賃金の日額×支給日数×67%（休業開始から180日まで。それ以降は50%）」となっており、賃金月額80%を越えない場合に限り支給される（賃金が休業開始時点での賃金月額の13%～80%の場合は上記の金額と支給金額の差額が支給

<sup>13</sup>厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」

<sup>14</sup> なお、同一事業主に引き続き1年以上雇用されており、子供が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる（子が1歳に達する日から1年以内に労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）場合に取得が可能となる。

<sup>15</sup> 出産日（出産予定日から出産が遅れた場合には出産予定日）以前42日（多胎出産の場合には98日）と出産日翌日から56日までの間の休業を取得した期間

<sup>16</sup> 厚生労働省「育児休業給付」

される)。なお、この制度を利用するためには、雇用保険の被保険者であり、育児休業開始日の前2年間に賃金支払い基礎日数11日以上、かつ12か月以上ある労働者でなければならず、育児休業期間中の各1か月毎に休業開始前の8割以上の賃金が支払われていないこと、就業している日数が1か月ごとの期間毎に10日以内であること、という条件を満たす必要がある。

また、「出産・育児一時金」という制度が存在する。詳しくは私の2014年度後期早稲田大学雄弁会2月合宿発表レジュメを参照されたいが、出産・育児一時金とは、妊婦が一児を出産した際、原則として健康保険から支給されるお金のことである（妊娠週が22週に達しない場合など、産科医療補償制度対象出産というものに当てはまらない場合には、支給額が39万円に減額される）。現在この支給額は一律で42万円である。また、各地方自治体が付加給付として個別に金額を支給する場合もある。例えば石川県輪島市では出産祝いとして第一子出産時には3万円、第二子出産時には8万円、第三子出産時には13万円が出産・育児一時金に上乗せされるし、熊本県産山村では第一子出産時には20万円、第二子出産時には30万円、第三子を出産した場合には5年間月1万円が支給される<sup>17</sup>。

図14において分かるように、女性の実に6割は働きたかったにもかかわらず育児休業などの制度が利用できず退職を選択したのであり、またタマホーム<sup>18</sup>の調査によると58.1%もの女性が「休業制度が充実すれば子供を持ちたい」と答えていることから、現行の制度の不十分性がうかがえる。

また、下の図15は、如何に育児休業の取得が困難であるかを端的に示している。

図 15 :

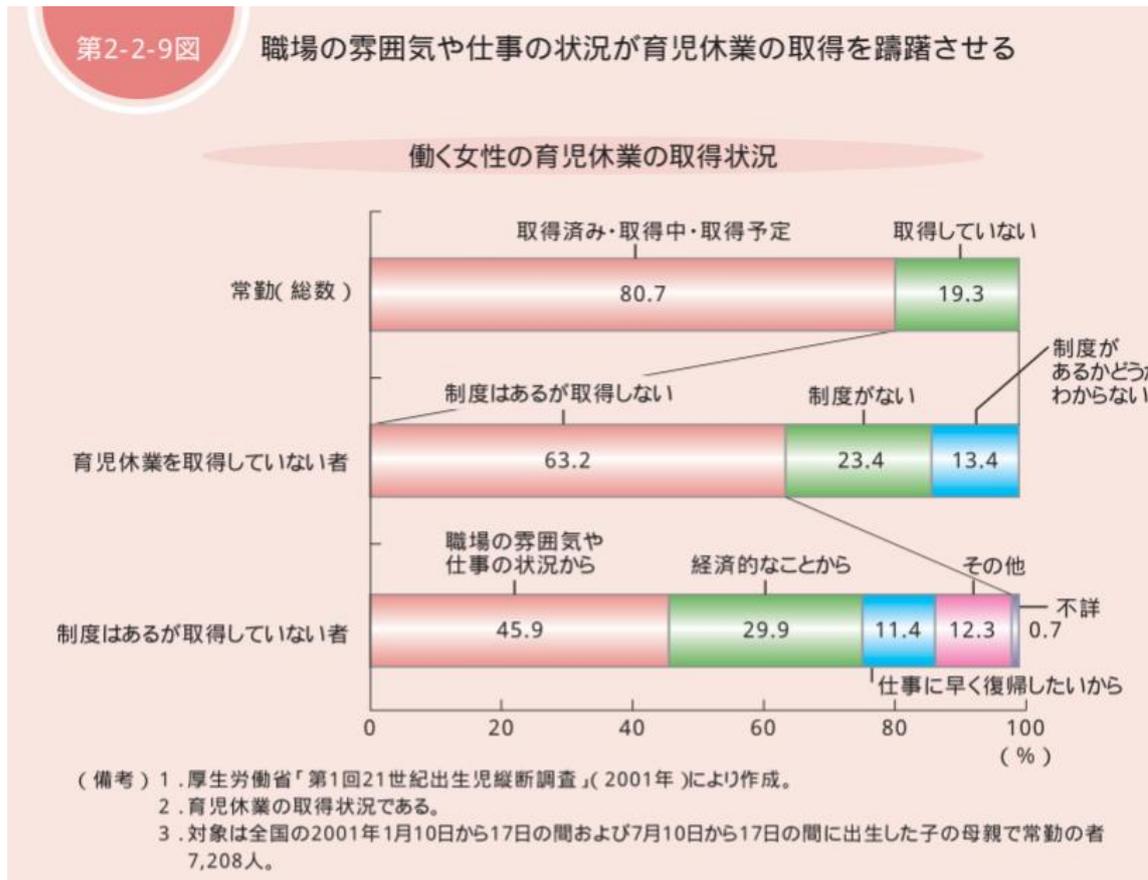
---

<sup>17</sup> JOIN ニッポン移住・交流ナビ「子育て2914」

<sup>18</sup> タマホーム「夫婦の出産意識調査」

第2-2-9図

職場の雰囲気や仕事の状況が育児休業の取得を躊躇させる



(内閣府「女性の継続就業を妨げる壁」より)

そして、「なぜ育児休暇を取得しにくいのか」という理由に関しては、「休業中の業務に支障があり他の従業員の負担が増える」という理由を53.3%の人が挙げており、最も多いものとなっている<sup>19</sup>。女性の育児休業の取得率が民間企業においても84.0%（2005年）と高く、その約7割が1年以上にわたって休業するスウェーデンで、育児休業により生じた欠員にどのように対応しているかを見てみよう。スウェーデンの企業に、従業員が育児休業を取得した場合の職場の対応を聞くと、「臨時契約社員を雇う」が74.4%、次いで「業務を分担する」が54.2%となっている。これに対し、日本の企業においては「業務を分担する」が51.7%であり、「臨時契約社員を雇う」は39.7%にとどまっている。このように、スウェーデンでは育児休業を取っても、多くの場合に外部から代替要員が確保されることにより、周囲の業務負担増が回避され、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気につながっている。実際に、スウェーデンの女性従業員に対して、自分が育児休業を取得した際に同僚の業務負担が増えたと思うかと尋ねたところ、「いいえ、負担は増えなかった」が75.6%を占め、「誰も不満を言わなかったが、負担は増えただろう」は20.4%、「はい、同僚が不満を言っていた」は3.9%にとどまっている。また、同じく従業員に、育児休業を

<sup>19</sup> 東京産業労働局「従業員調査結果」

取る上で同僚や雇用主との間で人間関係上の困難があったかを尋ねたところ、大多数の87.9%が「ない」と答え、9.9%が「雇用主との間であった」、3.2%が「同僚との間であった」と回答している<sup>20</sup>。

## ② 不妊治療

①においては出産を前提とした休業制度・それに纏わる給付制度について見たが、ここでは出産そのものに対する制度である不妊治療について述べる。詳細は私の2014年度後期早稲田大学雄弁会2月合宿発表レジュメを見て頂きたいのだが、晩婚化が進む現代においては不妊治療というものがにわかにな注目を浴びてきている。しかしながら初期の治療を除きほとんどの治療には保険が適用されず多額の金額が掛かってしまう現状にある。

例えば最初の検査は数千円、タイミング治療はおよそ5千円などと比較的安価であるのに対し、それ以降の治療には保険が適用されず人工授精が一回1万から3万円、顕微授精ともなると一回30万～70万円もするのである。概算して各年齢別の体外受精により1児が出生するためにかかる医療費の平均は、30代前半で約150万円、40歳で372万円、45歳で3704万円。47歳では、なんと2億3000万円かかると言われている。

現行の制度下では32人に1人しかこの不妊治療で産まれておらず、もし不妊治療すべてに医療保険が適用されるのであれば30万人を超える子供が産まれてくるという想定からも、この制度がいかに大切かということが分かる。

## ③ 保育施設関連制度

ここでは保育施設並びに待機児童問題についての制度について記載する<sup>21</sup>。

まず、保育所について<sup>22</sup>。児童福祉法に基づき厚生労働省が運営する保育所は、0歳から小学校就学までの児童を保育することを目的とした施設である。これには大きく分けて認可保育所と認可外保育施設の2種類がある。認可保育所は児童福祉法に基づき地方自治体（都道府県または政令指定都市または中核都市）が設置を認可した保育所のことであり、認可外保育施設とは「無許可保育所（駅前保育所やベビーホテルなど）」「事業所内保育所」「病院内保育所」「僻地保育所」「季節保育所」など、既存の保育所の型とは異なる保育施設のことである。

---

<sup>20</sup>内閣府「女性の継続就業を妨げる壁」

<sup>21</sup> ここにおいては幼稚園については深く言及しない。というのも、文部科学省が学校教育法のもと管轄するこの幼稚園というのは学校の一部とされ「子どもを教育する施設」という側面が強く、満3歳から小学校就学までの児童を対象としていたり、（もちろん場所によるが）だいたい2時までの預かりとなっていたり、「子どもを預かる」というのが本来の目的では無い為である。

<sup>22</sup> 「保育園」と名付けられている施設も多いが行政上の正式名称は「保育所」である。

ここで、待機児童問題について。待機児童とは、子育てをしている保護者が保育所または学童保育施設に入所申請をしているにも関わらず入所できない児童のことを指す。保育園に入所を希望する数は非常に多く、ベネッセ次世代育成研究所によれば、保育所では0～2歳児層を受け入れる施設で61.8%が超過受け入れとなっている状況にある。にもかかわらず、一方で幼稚園では私立の79.4%、国公立の94.2%が定員割れをしている。そしてまた、2014年4月1日時点での待機児童数は全国で21,371人である。この値自体は10年前の2003年の26,383人と比較すると減少している。しかし、あくまでこれは認知された数値であり、今日話題となっている「潜在的待機児童」は考慮されていない。つまり保育所が足りない現状にあることが分かる。この潜在的待機児童は一説には80万人にも上ると言われており、この問題は深刻であると言える。

しかしこの待機児童問題は解決に向かっている。厚生労働省によれば<sup>23</sup>、現在の保育所の定員数はおよそ229万人であり、平成20年から平成21年にかけては1.1万人増、平成21年から平成22年にかけては2.6万人増、平成22年から平成23年にかけては4.6万人増、平成23年から平成24年にかけては3.6万人増、平成24年から平成25年にかけては4.9万人増と、年数を追うごとに定員数が増加している潮流にある。

また今年の4月、「子ども・子育て支援新制度」が始められた。これは保育所に入所できない待機児童を減少させるため、「地域型保育事業」として<sup>24</sup>以下のような新しい保育形態を導入せんとするものである。

- 1、小規模保育（利用定員6人以上19人以下）：100人を超える人数の子供を預かる大規模保育とは異なり、少人数性の保育を行う形態。保育士一人当たりの子供を見る数が少なく、きめ細かな対応が出来る。
- 2、家庭的保育（利用定員5人以下）：保育者の居宅において保育が行われる形態の保育。一般的に「保育ママ」と呼ばれる制度である。
- 3、居宅訪問型保育：障害・疾患などで個別のケアが必要な場合や、施設が無くなった地域で保育を維持する必要がある場合などに、保育者が子どもの自宅に赴き1対1で保育を行う形態の保育。
- 4、事業所内保育：会社の事業所の保育施設などで、従業員の子どもと地域の子どもを一緒に保育する形態の保育。

待機児童に関連して問題として取り上げられることの多い保育士不足であるが、これと同時に指摘されるのは、およそ57万人いると推定されている潜在保育士である。厚生労働省は<sup>25</sup>、なぜこれらの潜在保育士が職についていないのかについてのアンケートを行っ

---

<sup>23</sup> 厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ」

<sup>24</sup> すくすくジャパン「地域型保育事業について」

<sup>25</sup> 厚生労働省「潜在保育士ガイドブック」

た。その結果、最も多かったのが『家庭との両立』(48.6%)、『自身の健康・体力』(45.5%)であった。具体的に年代別に見てみると、20代は『自身の健康・体力』(35.0%)、次に『能力』(25.0%)。30代は『家事との両立』(71.4%)が圧倒的に高く、次に『自身の健康・体力』(28.6%)。40代も『家事との両立』(60.0%)が高く、次に『自身の健康・体力』(50.0%)。一方で、50代以降は『自身の健康・体力』を挙げる人が多く、50代59.3%、60代35.0%であった。加えて50代は『家庭との両立が難しい』(45.8%)だった。つまり、基本的に規模が小さくかつ個人に掛かる負担が少ない「地域型保育事業」に関してはこれら潜在保育士が参加することが考えられ、とくに30~40代で圧倒的な割合を占める『家事との両立』という理由に関しては、家庭的保育に関しては排除できると考えられる。つまり、「地域型保育事業」に対する潜在保育士の活用によって待機児童問題を解決することが出来ると考える。

### 3-3 環境的原因分析

3-2においては少子化に纏わる制度について見てきた。しかし、いまだ根本的な問題が残っていると考えられる。それは、「いくら制度が整っても、それを利用できる環境無ければ意味が無い」ということである。

以下の図は、上記の「環境」という原因が実際に少子化に影響を与えていることを示すものである。

図 16 :

[グラフ2] どうしたら、子どもが増えると思うか? (当てはまるものを3つまで選択)

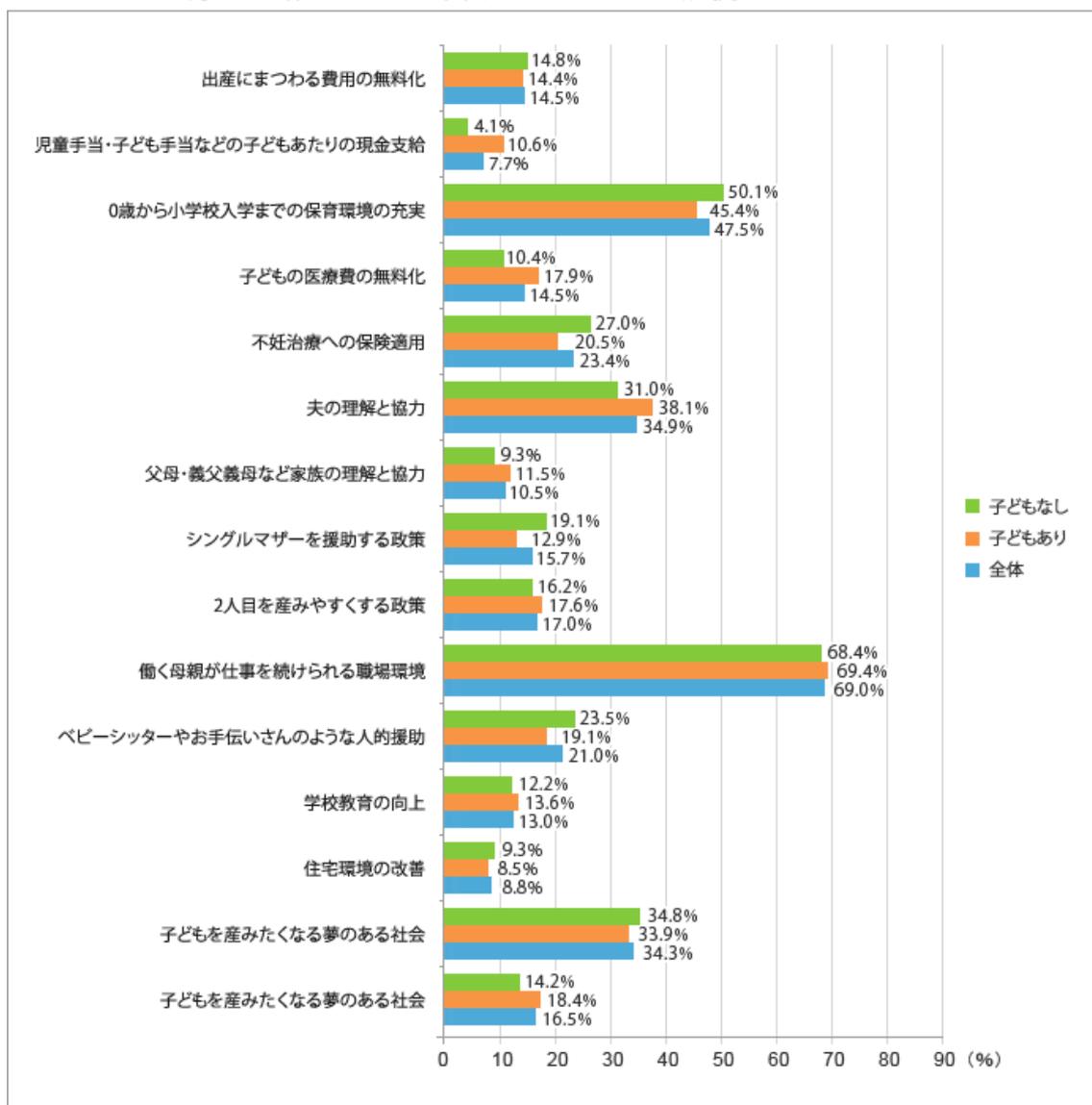
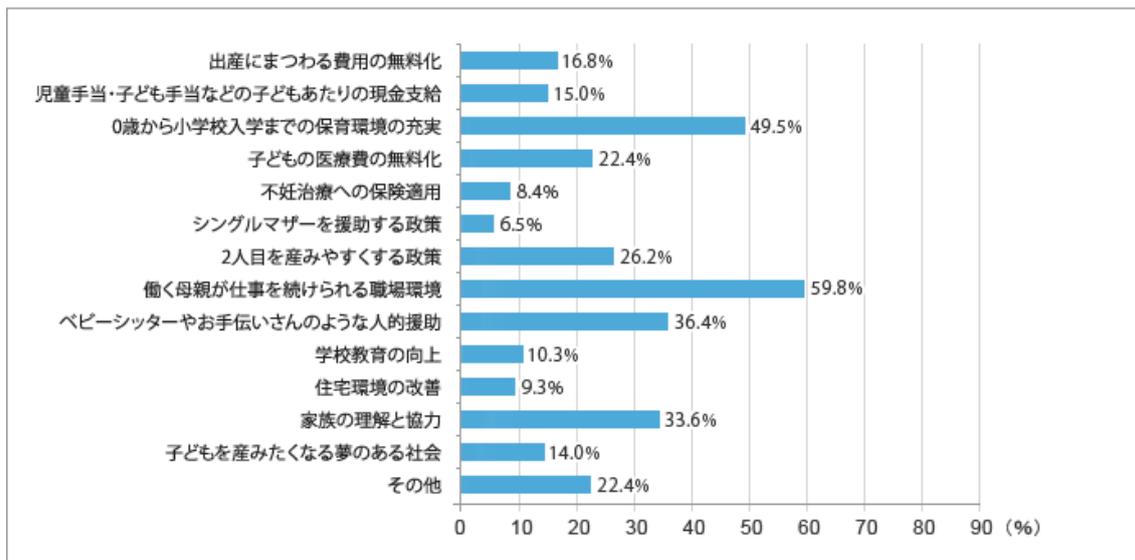


図 17:

[グラフ3] どんなことがあれば、2人目を産みたいと思うか? (当てはまるものを3つまで選択)



(ともにイー・ウーマン 『働く女性と子育て』に関する調査) より)

上の2つの図からは、少子化の解決に際しては、特に職場における周囲の人間が出産に関して理解を示すことが重要であることが分かる。

#### 4、政策

以上を踏まえて、ここでは政策を提案する。

##### 4-1 政策提案

「不妊治療」、「出産・育児一時金」に関しては、私の2014年度後期早稲田大学雄弁会2月合宿レジュメにて政策を提案しているのでここでは扱わないこととする。また、「待機児童」に関しても、この問題は現在解決に向かっているのここにおいては扱わない。本レジュメでは、私は「育児休業制度の不十分性」に対して「育児休業中の代替要員制度」、「環境の不備」に対して「男女平等オンブズマン」の導入を提案する。

##### 4-1-1 「育児休業中の代替要員制度」の導入

3-2-2 の①からも分かるように、現行の制度では育児休業などの休業制度は大変利用しにくい状況にある。その原因が「休業中の業務に支障があり他の従業員の負担が増える」ことにある、ということも分かった。従って、ここでは、休業中に職場の同僚に負担を掛けないようにして休業制度を取得しやすくするために、「育児休業中の代替要員制度」の導入を提案したい。

上述のようにこの政策はスウェーデンで取り入れられ成功を喫している政策ではあるが、日本でも実際に取り入れられ、成功している実例がある。東京海上日動という保険会社では、退職した社員の中で代替要員として働くことが可能な人を登録しておき、職場で欠員が生じた場合、これらの人々の中から代替要員を選ぶ制度を導入している。退職者はその会社特有の技能やノウハウを有しているため、短い助走期間で職場の即戦力となり得る。よって職場に残った人々の負担は小さくて済む。

以上より、この育児休業中の代替要員制度においては、基本的にその職場の退職者を中心に使用する、もしそれが叶わない場合もしくは高度な専門性を有しない職務の場合には派遣社員を使用することで育児休業という制度をより充実したものにすることが出来ると考える。

政策効果であるが、上述のようにスウェーデンにおいては女性の育児休業の取得率が民間企業においても84.0%と高く、その約7割が1年以上にわたって休業している。また自分が育児休業を取得した際に同僚の業務負担が増えたと思うかという問いに対し「いいえ、負担は増えなかった」が75.6%を占め、「誰も不満を言わなかったが、負担は増えただろう」は20.4%、「はい、同僚が不満を言っていた」は3.9%にとどまっている。そして同じく従業員に、育児休業を取る上で同僚や雇用主との間で人間関係上の困難があったかを尋ねたところ、大多数の87.9%が「ない」と答え、9.9%が「雇用主との間であった」、3.2%が「同僚との間であった」と回答している。それに加え東京海上日動の例でも、育児休業者数は12年度で538人であり、制度改革直後の2005年度の118人に比べて4倍強に増えた。

このように、スウェーデンでも実際の日本の企業でも成功しているこの政策は導入された場合実際に有効であることが分かる。

#### 4-1-2 「男女平等オンブズマン」の設置

次に、男女平等オンブズマンについて。

まず、本来的にオンブズマンとは、「護民官」や「代理人」を意味する行政監察官のことであり、行政への苦情を受けつけ、原因の究明や不正の監視・告発を行う人のことを指す。行政機関を外部から監視し、行政機関による国民の権利・利益の侵害に対する調査及び救済の勧告を図る公職のことである。

ここで、男女平等オンブズマンとは、雇用に関して中年からの昇進や地位に関する苦情が出ていないか、家事・育児のためのパートタイマーが同じ職場に復帰したときの差別が起きていないか、職場でセクシャルハラスメントが発生していないか等を監視する機関であり、当該個人や組合に代わって労働裁判所に訴訟を起こすこともある。つまり、「職場で男女差別やハラスメントが起きていないかを監視する組織」である。日本においては、「男女共同参画社会基本法」に基づいて運営されている。つまり、男女平等オンブズマンとは、「職場において『男女共同参画社会基本法<sup>26</sup>』に反している事象が起きていないかを監視する機関である<sup>27</sup>。

この制度は実際に日本で行われている。オンブズマン型としては北海道、岩手県、埼玉県、石川県、兵庫県、鳥取県、愛媛県、さいたま市、千葉市、川崎市、委員（会）型としては秋田県（私人間の事案のみ）、福島県、茨城県、長野県、愛知県、大阪府、横浜市、名古屋市、大阪市、神戸市、審議会型としては秋田県（行政に関する苦情のみ）、山形県、栃木県、神奈川県、福井県、山梨県、滋賀県、和歌山県、島根県、岡山県、香川県、徳島県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、宮崎県、仙台市、首長型としては青森県、宮城県、富山県、奈良県、札幌市、相談申出型としては東京都、沖縄県、北九州市において設置されている。

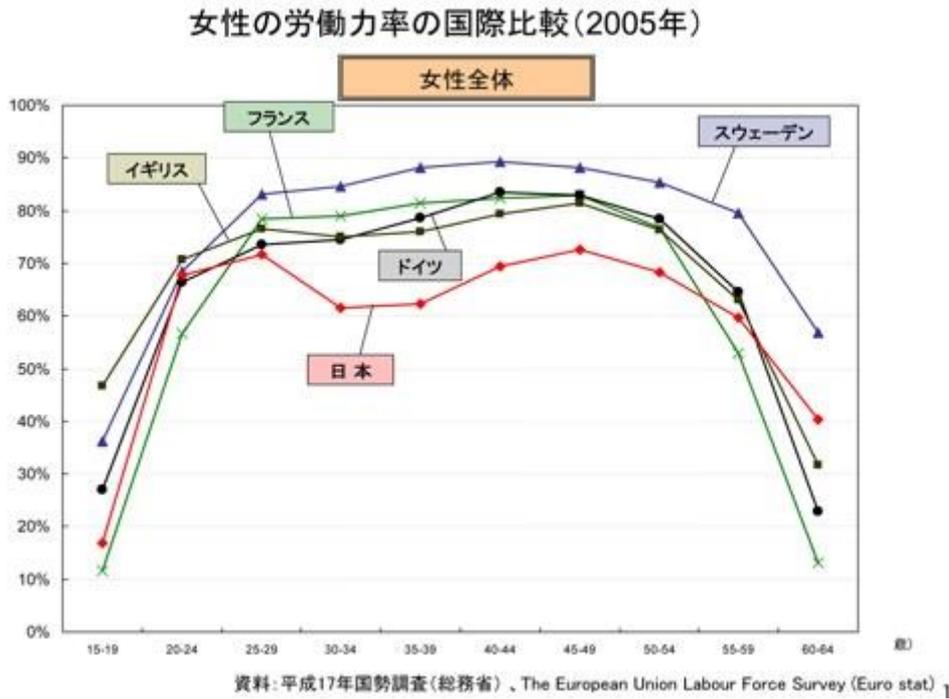
そして、政策効果について。男女平等オンブズマンが導入されているスウェーデンでは実際女性の社会進出が進んでおり、それは以下の図から明白である。

---

<sup>26</sup>男女平等を推進すべく 1999 年に施行された法律。男女が相互に人権を尊重し、能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目的としている。

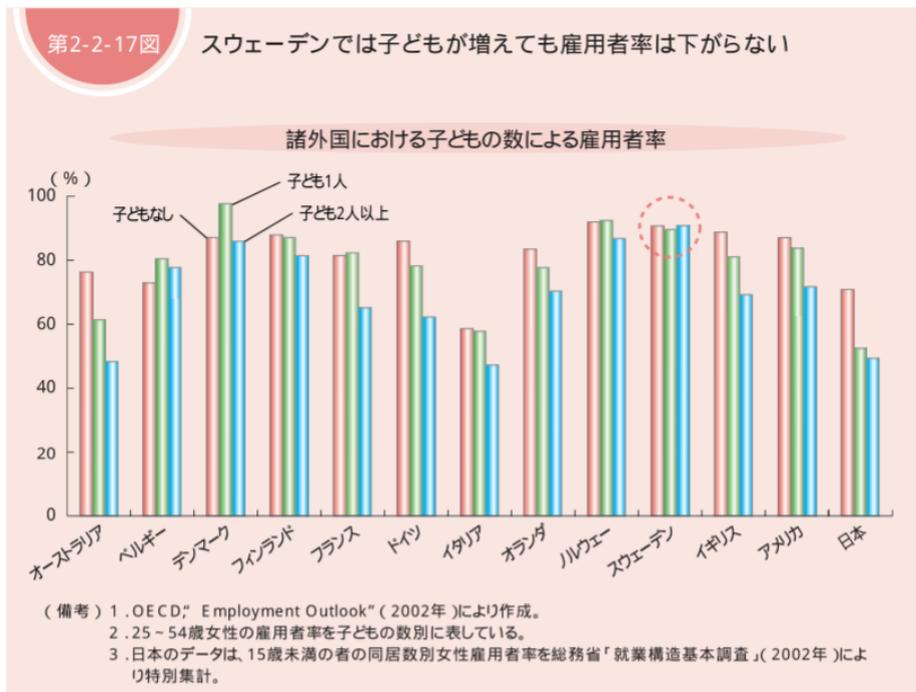
<sup>27</sup> 公益財団法人日本女性学習財団「男女平等オンブズマン／オンブズパーソン」

図 18 :



また以下の図 19 のように、子供の数と女性の労働率はほとんど変わらない。

図 19 :



(内閣府「女性の継続就業を妨げる壁」より)

また、実際に日本で効果を上げている。上記の通り男女平等オンブズマンを設置している茨城県においては、この制度の導入当初には「職場で男女が平等に扱われている」と考える人の割合が 21.0%であったのにもかかわらず、この 10 年で 28.5%にまで上昇した<sup>28</sup>。そしてこの数値はいまだ上昇すると考えられる。以上により男女平等オンブズマンは環境を変更するのに有効な政策であると考えられる。

#### 補論 移民に関して

まず移民受け入れに反対する世論が 8 割以上いる現状が或る。また国際連合によると年間 60 万もの移民受け入れが必要だが、毎年 20 万の受け入れに対しても受け入れ体制が整っておらず議論になるこの現状では少子化解決に向けての 60 万もの受け入れは不可能であると考えている。

---

<sup>28</sup> 茨城県「平成 26 年度男女共同参画年次報告書」

## 5、参考資料

### 5-1 参考文献

・Henriette Engelhardt, Tomas Kögel & Alexia Prskawetz(2004) *Fertility and women's employment reconsidered: A macro-level time-series analysis for developed countries, 1960-2000*

・茨城県 (2014) 「平成 26 年度男女共同参画年次報告書」

・大西祥世 (2004) 「自治体における男女平等オンブズパーソン制度」東京市政調査会『都市問題』第 95 巻第 2 号

・大淵寛・高橋重郷 (2004) 「少子化の人口学」原書房

・山口一男 (2005) 「女性の労働力参加と出生率の真の関係について : OECD 諸国の分析」経済産業研究所

### 5-2 参考 URL (括弧内は閲覧日、閲覧日はすべて 2015 年)

・GarbageNews.com 「日本の婚姻率・離婚率・初婚年齢の推移をグラフ化してみる」(8 月 24 日) :

<http://www.garbagenews.net/archives/2013777.html>

・Gerontology Business Review 2014 年 5 月 13 日 (8 月 5 日) :

[http://www.gld-lab.org/contribution/2014/0513\\_1407.html](http://www.gld-lab.org/contribution/2014/0513_1407.html)

・GLOBALNOTE 「乳幼児死亡率 国際比較・統計」(8 月 24 日) :

<http://www.globalnote.jp/post-12582.html>

・ISFJ 日本政策学生会議 「不妊治療への支援による少子化対策 1」(8 月 25 日) :

[http://www.isfj.net/ronbun\\_backup/2005/ronbun/kyotu/syousi/Nishida\\_kyotu.pdf#search='%E9%96%A2%E8%A5%BF%E5%AD%A6%E9%99%A2%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E8%A5%BF%E7%94%B0%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%89%80+%E3%80%8C%E4%B8%8D%E5%A6%8A%E6%B2%BB%E7%99%82%E3%81%B8%E3%81%AE%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%81%AB%E3%82%88%E3%82%8B%E5%B0%91%E5%AD%90%E5%8C%96%E5%AF%BE%E7%AD%96%E3%80%8D'](http://www.isfj.net/ronbun_backup/2005/ronbun/kyotu/syousi/Nishida_kyotu.pdf#search='%E9%96%A2%E8%A5%BF%E5%AD%A6%E9%99%A2%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E8%A5%BF%E7%94%B0%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%89%80+%E3%80%8C%E4%B8%8D%E5%A6%8A%E6%B2%BB%E7%99%82%E3%81%B8%E3%81%AE%E6%94%AF%E6%8F%B4%E3%81%AB%E3%82%88%E3%82%8B%E5%B0%91%E5%AD%90%E5%8C%96%E5%AF%BE%E7%AD%96%E3%80%8D')

・JOIN ニッポン移住・交流ナビ「子育て 2914」(8 月 31 日) :

<http://www.iju-join.jp/feature/file/019/03.html#02>

・ReseMom 「幼稚園・保育所の現状と課題から、女性の生き方・働き方を考える」(9 月 1 日) :

<http://resemom.jp/article/2013/04/19/13156.html>

・RIETI 経済産業研究所 「女性の労働力参加と出生率の真の関係について : OECD 諸国の分析」(8 月 30 日) :

<http://www.rieti.go.jp/jp/papers/journal/0604/rr01.html>

・イー・ウーマン 「『働く女性と子育て』に関する調査」(8 月 24 日) :

<http://www.ewoman.jp/research/20100725/>

- ・株式会社リクルートジョブズ「主婦の就業に関する 1 万人調査 20～49 歳の既婚・子供あり女性の就業状況」（8 月 24 日）：  
<http://recruitjobs.co.jp/info/pdf/pr201410281151.pdf>
- ・経済産業省「OECD とは？」（8 月 30 日）：  
[http://www.meti.go.jp/policy/trade\\_policy/oecd/html/](http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/oecd/html/)
- ・公益財団法人生命保険文化センター「生涯未婚率というのは何のこと？」（8 月 24 日）：  
<http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifeevent/mariage/12.html>
- ・公益財団法人日本女性学習財団「男女平等オンブズマン／オンブズパーソン」（9 月 1 日）：  
<http://jawe2011.jp/cgi/keyword/keyword.cgi?num=n000022&mode=detail&catlist=1&onlist=1&shlist=1>
- ・厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」（8 月 31 日）：  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html>
- ・厚生労働省「育児休業給付」（8 月 31 日）：  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1y.pdf#search='%E8%82%B2%E4%BC%91%E7%B5%A6%E4%BB%98'>
- ・厚生労働省「潜在保育士ガイドブック」（9 月 1 日）：  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423\\_g.pdf#search='%E6%BD%9C%E5%9C%A8%E7%9A%84%E4%BF%9D%E8%82%B2%E5%A3%AB'](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/pdf/h120423_g.pdf#search='%E6%BD%9C%E5%9C%A8%E7%9A%84%E4%BF%9D%E8%82%B2%E5%A3%AB')
- ・厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ」（9 月 1 日）：  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000022684.html>
- ・国土交通白書（平成 24 年度）第 2 章第 1 節（8 月 5 日）：  
<http://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h24/hakusho/h25/html/n1213000.html>
- ・国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」（8 月 25 日）：  
[http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14\\_s/chapter1.html](http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14_s/chapter1.html)
- ・国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（8 月 5 日）：  
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/con2h.html>
- ・すくすくジャパン「地域型保育事業について」（9 月 1 日）：  
[http://www.city.taito.lg.jp/index/kurashi/kosodate/kosodatesien/shinseidosetumeikai.files/15-22\\_tiiigata.pdf#search='%E5%9C%B0%E5%9F%9F%E5%9E%8B%E4%BF%9D%E8%82%B2%E4%BA%8B%E6%A5%AD'](http://www.city.taito.lg.jp/index/kurashi/kosodate/kosodatesien/shinseidosetumeikai.files/15-22_tiiigata.pdf#search='%E5%9C%B0%E5%9F%9F%E5%9E%8B%E4%BF%9D%E8%82%B2%E4%BA%8B%E6%A5%AD')
- ・総務省統計局「人口推計」（2015 年 8 月 5 日）：  
<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.htm>
- ・タマホーム「夫婦の出産意識調査」（8 月 31 日）：  
[http://www.tamahome.jp/qkeioebqx4/wp-content/uploads/2013/06/news20130603.pdf#search='%E7%B5%8C%E6%B8%88%E7%9A%84%](http://www.tamahome.jp/qkeioebqx4/wp-content/uploads/2013/06/news20130603.pdf#search='%E7%B5%8C%E6%B8%88%E7%9A%84%82%E8%82%B2%E4%BA%8B%E6%A5%AD')

E7%90%86%E7%94%B1+%E5%87%BA%E7%94%A3+%E3%81%9F%E3%82%81%E3%82%89  
%E3%81%86'

- ・東京産業労働局「従業員調査結果」（9月1日）：

<http://www.sangyo->

[rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/sankaku\\_17/pdf/3syou1.pdf#search='%E8%82%B2%E4%BC%91+%E5%8F%96%E5%BE%97+%E3%81%97%E3%81%AB%E3%81%8F%E3%81%84+%E7%90%86%E7%94%B1'](http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/sankaku_17/pdf/3syou1.pdf#search='%E8%82%B2%E4%BC%91+%E5%8F%96%E5%BE%97+%E3%81%97%E3%81%AB%E3%81%8F%E3%81%84+%E7%90%86%E7%94%B1')

- ・内閣府「女性の継続就業を妨げる壁」（9月1日）：

[http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10\\_pdf/01\\_honpen/pdf/06ksha0202.pdf#search='http%3A%2F%2Fwww5.cao.go.jp%2Fseikatsu%2Fwhitepaper%2Fh18%2F10\\_pdf%2F01\\_honpen%2Fpdf%2F06ksha0202.pdfsearch%3D%27http%253A%252F%252Fwww5.cao.go.jp%252Fseikatsu%252Fwhitepaper%252Fh18%252F10\\_pdf%252F01\\_honpen%252Fpdf%252F06ksha0202.pdfsearch%253D%2527%2525E7%252594%2525A3%2525E5%2525BE%25258C%2525E5%2525BE%2525A9%2525E5%2525B8%2525B0%2525E3%252581%252597%2525E3%252581%25259F%2525E3%252581%252584%2525E5%2525A5%2525B3%2525E6%252580%2525A7%2525E6%252595%2525B0%2527%27'](http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/10_pdf/01_honpen/pdf/06ksha0202.pdf#search='http%3A%2F%2Fwww5.cao.go.jp%2Fseikatsu%2Fwhitepaper%2Fh18%2F10_pdf%2F01_honpen%2Fpdf%2F06ksha0202.pdfsearch%3D%27http%253A%252F%252Fwww5.cao.go.jp%252Fseikatsu%252Fwhitepaper%252Fh18%252F10_pdf%252F01_honpen%252Fpdf%252F06ksha0202.pdfsearch%253D%2527%2525E7%252594%2525A3%2525E5%2525BE%25258C%2525E5%2525BE%2525A9%2525E5%2525B8%2525B0%2525E3%252581%252597%2525E3%252581%25259F%2525E3%252581%252584%2525E5%2525A5%2525B3%2525E6%252580%2525A7%2525E6%252595%2525B0%2527%27')

- ・内閣府「平成25年版 少子化社会対策白書」（8月24日）：

[http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2013/25webhonpen/html/b1\\_s1-1.html](http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2013/25webhonpen/html/b1_s1-1.html)

- ・内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成25年版」（8月24日）：

[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-20.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-20.html)

- ・内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成26年版」（8月24日）：

[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h26/zentai/html/honpen/b1\\_s00\\_02.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/html/honpen/b1_s00_02.html)

- ・日経 DUAL「育休取得者が増えても、出産退職者が減らない理由」（8月26日）：

<http://dual.nikkei.co.jp/article.aspx?id=1979>

- ・労働基準法（8月31日）：

[http://search.yahoo.co.jp/search;\\_ylt=A2RhYNPnOeNVCR8AkBmJBtF7?p=%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%9F%BA%E6%BA%96%E6%B3%95&search.x=1&fr=top\\_ga1\\_sa&tid=top\\_ga1\\_sa&ei=UTF-8&aq=0&oq=%E3%82%8D%E3%81%86%E3%81%A9%E3%81%86%E3%81%8D%E3%81%98%E3%82%85&afs=](http://search.yahoo.co.jp/search;_ylt=A2RhYNPnOeNVCR8AkBmJBtF7?p=%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%9F%BA%E6%BA%96%E6%B3%95&search.x=1&fr=top_ga1_sa&tid=top_ga1_sa&ei=UTF-8&aq=0&oq=%E3%82%8D%E3%81%86%E3%81%A9%E3%81%86%E3%81%8D%E3%81%98%E3%82%85&afs=)