



# コロナ禍での少子化の進展と今後の対応策

2022年8月4日

令和4年度神奈川県地方創生推進会議 総合戦略推進評価部会  
加藤久和（明治大学）

# 少子化対策の本質は何か？

## 1. 晩婚化・未婚化が本当に原因か？

子どもを持ちたいと思う人は結婚に意欲的ではないか。

晩婚・未婚の女性の婚姻促進を行ったとしても、**全員が現状の「予定子ども数」(2.01人)を満たす可能性は小さい**のではないか。

→現実的には「希望出生率1.8」が目標か？

## 2. 希望する人が、希望する数の子どもを持ってない場合、積極的にそのギャップを埋めること。

→理想子ども数と予定子ども数の差を一つのターゲットにすることは適切。

そのためには、少子化をもたらした**「経済・社会要因」**に政策を集中させるべき。

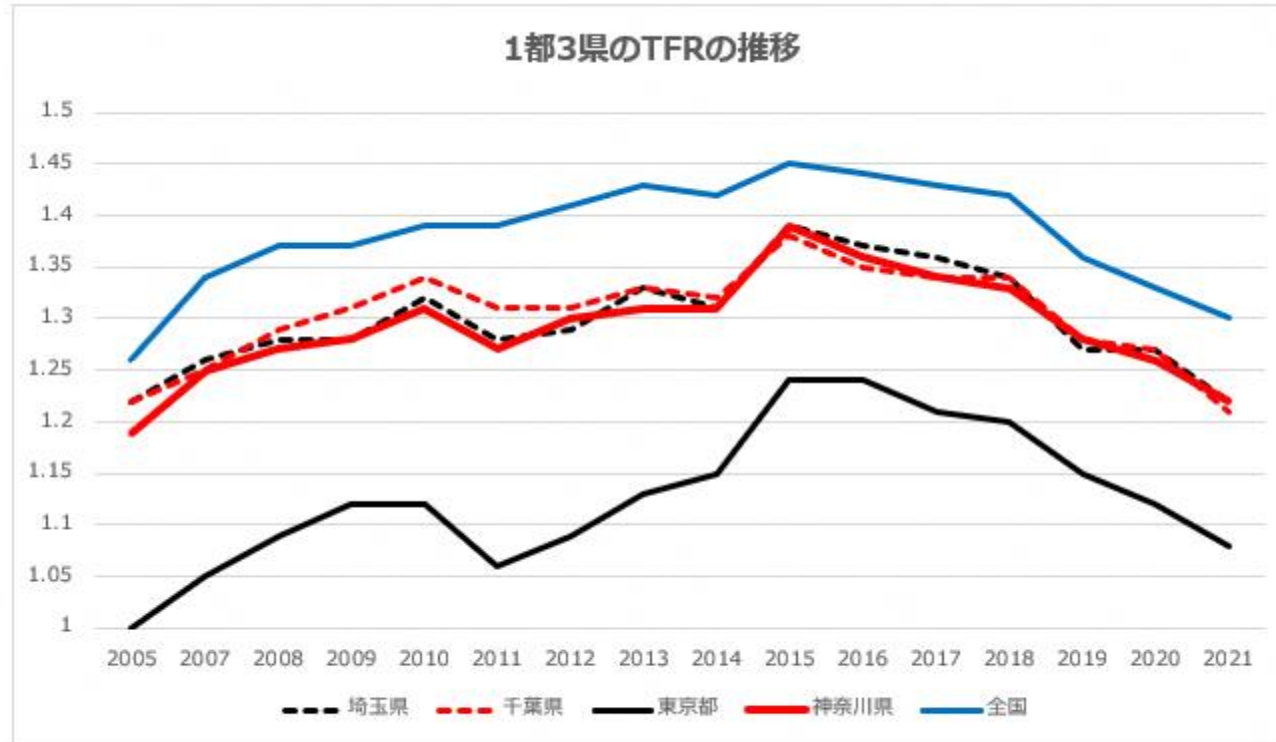
## 3. 二人目の子どもを持てる社会を目指すべきではないか。

現実問題として(TFR1.30)一人目の子どもを持つことは実現している。

→WLB政策なども充実してきており、男女共同参画の意識も漸進している(仏などと比べると十分ではないが)。しかし**二人目を持つ障壁は依然として大きい**。

→二回目の育休、二回目の短時間勤務etc.

## (参考) 東京圏 (1都3県) のTFRの推移

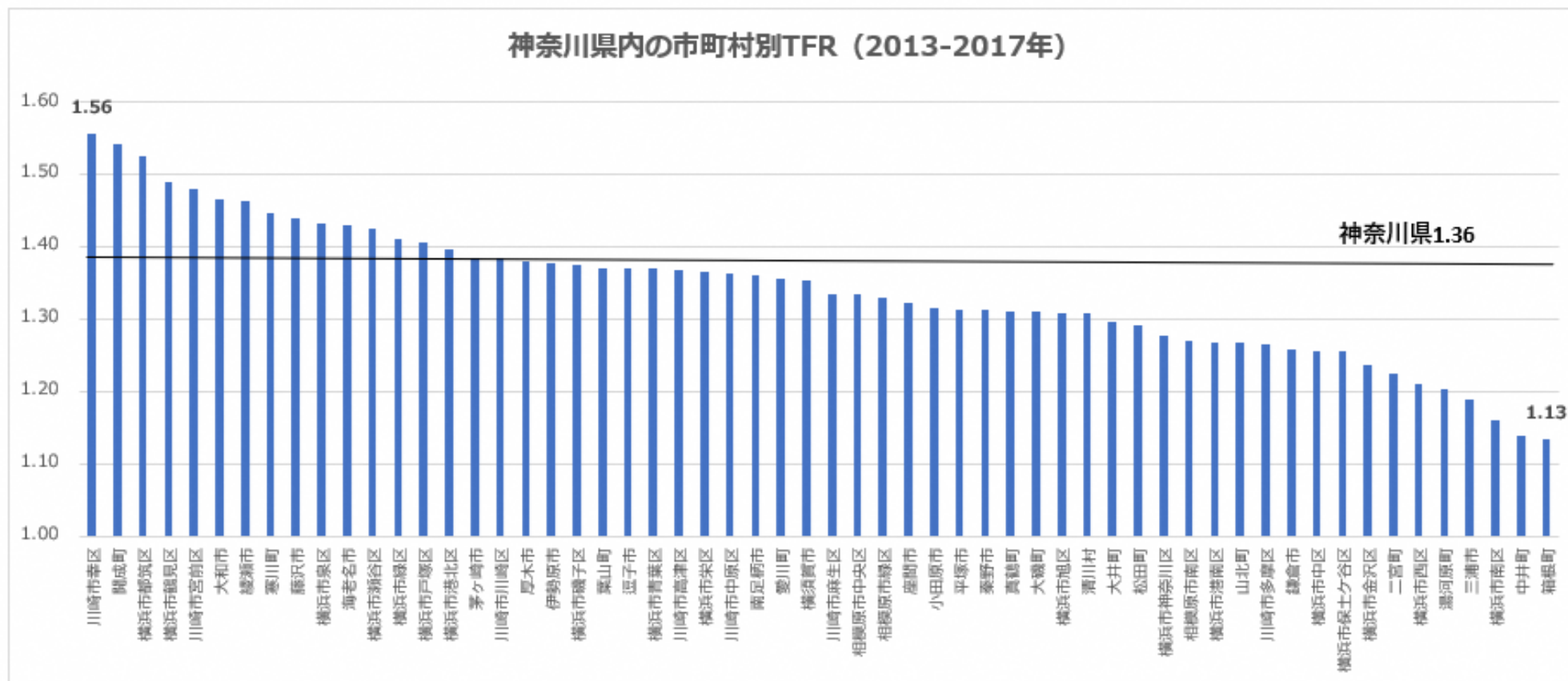


資料：厚生労働省「人口動態調査」

	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	全国
2005	1.22	1.22	1	1.19	1.26
2007	1.26	1.25	1.05	1.25	1.34
2008	1.28	1.29	1.09	1.27	1.37
2009	1.28	1.31	1.12	1.28	1.37
2010	1.32	1.34	1.12	1.31	1.39
2011	1.28	1.31	1.06	1.27	1.39
2012	1.29	1.31	1.09	1.30	1.41
2013	1.33	1.33	1.13	1.31	1.43
2014	1.31	1.32	1.15	1.31	1.42
2015	1.39	1.38	1.24	1.39	1.45
2016	1.37	1.35	1.24	1.36	1.44
2017	1.36	1.34	1.21	1.34	1.43
2018	1.34	1.34	1.2	1.33	1.42
2019	1.27	1.28	1.15	1.28	1.36
2020	1.27	1.27	1.12	1.26	1.33
2021	1.22	1.21	1.08	1.22	1.3

神奈川県と埼玉・千葉県は同じような動きをしている一方、全国の水準よりは低い。  
 全国共通の少子化要因+都市部特有の事情（人口密度、土地利用、住宅環境、通勤時間等）がある。

# 神奈川県内市町村のTFR



厚生労働省「人口動態統計特殊報告『平成25年～平成29年人口動態保続所・市区町村別統計の概況』」

横浜市、川崎市が一様に出生率が低いわけではない。  
区市町別の要因？何によってこの差が生じるのか？

# 少子化の要因

- ・ 婚外子を幅広く認めても出生率の向上につながるとは限らない。
- ・ 結婚の促進は必ずしも二人の子どもを約束するものではない。

## 1.結婚行動の変化：晩婚化

- ・ 女性の初婚年齢：1980年25.2歳⇒2000年27.0歳⇒**2020年29.4歳**
- ・ 25～29歳未婚女性の割合：1980年24.0%⇒2000年54.0%⇒**2010年60.3%⇒2020年65.8%**
- ・ 30～34歳未婚女性の割合：2020年38.5%
- ・ 生涯未婚率（50歳時点の未婚者の比率）：1990年男性5.6%、女性4.3%⇒**2020年男性28.4%、女性17.8%**

## 2.社会経済の環境変化

- (1)子どもを持つことのコストの上昇（直接コストと機会コスト）→(2)
- (2)女性の働き方の変化に伴う、出産と育児の両立を可能とする社会システム・制度の不備
- (3)結婚や出生などに対する価値観の変化
- (4)若年層を中心とした雇用情勢の悪化／将来に対する期待の悪化（安定した生活への期待）

# 婚姻促進は少子化対策となるのか？

## ● 結婚と出生の意思決定との同時性

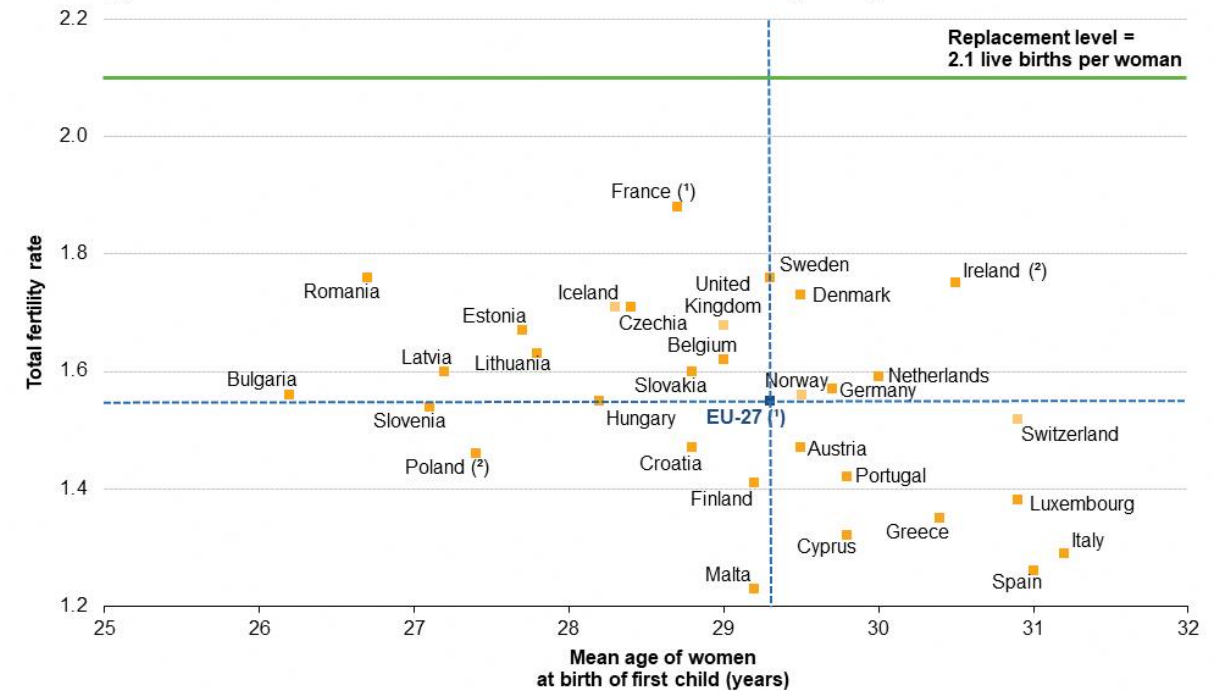
(1)松田他(2015)『少子化と未婚女性の生活環境に関する分析』、第3章高村「未婚者の結婚・出生意欲を規定する諸要因について」、ESRI Discussion Paper Series No.323

→未婚者の結婚意欲と出生意欲は同時性が高い。すなわち、未婚者の結婚の意欲は出産の意欲と相互に影響しあっている。

(2)岩澤美帆 (2014) 「結婚と出生－出産離れがもたらす未婚化」

日本では現在、結婚の目的がほとんど子どもを持つことに限定されている。従って、子どもを持つ意欲が低い、あるいは子どもを持つ条件が整わないと感じれば、結婚自体を控える。これが大幅な未婚化をもたらしていると解釈できる。

Mean age of women at birth of first child and total fertility rate, 2018



Note: the blue lines show the intersection for the EU-27 average.

(¹) Provisional.

(²) Estimate.

Source: Eurostat (online data code: demo\_find)

eurostat

EU諸国では第1子出産年齢とTFRの間には統計的に有意な関係（相関）はない。  
→晩婚化で出産が遅れても、それがTFR低下に影響していない可能性。

# 少子化対策のアイデア

- **フレキシブルな働き方・両立支援・ワークライフバランス**
  - （短期）男性の「育児時間／労働時間」比率の目標、オンライン就業の促進
  - （長期）女性のL字カーブ解消（M字は解消）
- **第二子以降支援**
  - （短期）二人目以降の子どもを持つ家族の医療費等支援
  - （長期）子ども数に応じた児童手当の傾斜増額／家族負担の軽減（N分のN乗など）
- **育児の社会化の促進**
  - （短期）①職場出生率 ②ベビーカー専用車両 ③駅型保育園の拡充（JR東など）
  - （長期）子どもを大事にする社会意識の醸成
- **その他**
  - （全国的な解決にならないが）都心部からの若年家族の受入れ促進

# 参考：これまでの少子化対策の柱

- 男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備：保育、育児休業
- 働き方改革とWLB：長時間労働是正、多様で柔軟な働き方、公正な待遇
- 男性の家事・育児参画の促進：育休、育児・家事への参加
- 子育てに関する経済的支援：児童手当、保育等の無償化、子ども・子育て支援新制度
- 若い世代が将来に展望を持てる雇用環境等の整備：雇用安定、非正規への支援
- 子育ての担い手の多様化：地域住民の参画促進、世代間での助け合い
- 離職した女性の再就職支援、地域活動への参画支援：再就職、学び直し
- 地方創生と連携した少子化対策の推進



# 参考：コロナと人口動態

- **自然増減（出生・死亡）**

出生動向：少子化要因への影響 → 出生数減少、ただし**コロナによる短期的な動きとは言えない。**

マイナス：将来への期待低下、雇用の喪失、出会いの場の減少（社会活動低下） etc.

プラス：テレワークによる両立可能性の増加、郊外部への移動と育児環境の向上 etc.

死亡要因

コロナによる超過死亡数は2020年1月以降で2～10万人

- **社会増減（人口移動）**

国際移動：外国人人口の減少（→すぐに回復？労働力不足など）

国内移動：東京都特別区部からの転出超過（→一時的？）

時間の関係上、説明は省略させていただきます。

## **(参考) 少子化加速を止める4つの社会改革**

# 1. 直線型人生から複線型人生への転換

- ・ 人生の長期化がもたらす複線型社会が少子化を救う
- ・ キャリア形成時期が制限されない生き方を目指す（働き盛りと育て盛りをずらせる社会へ）

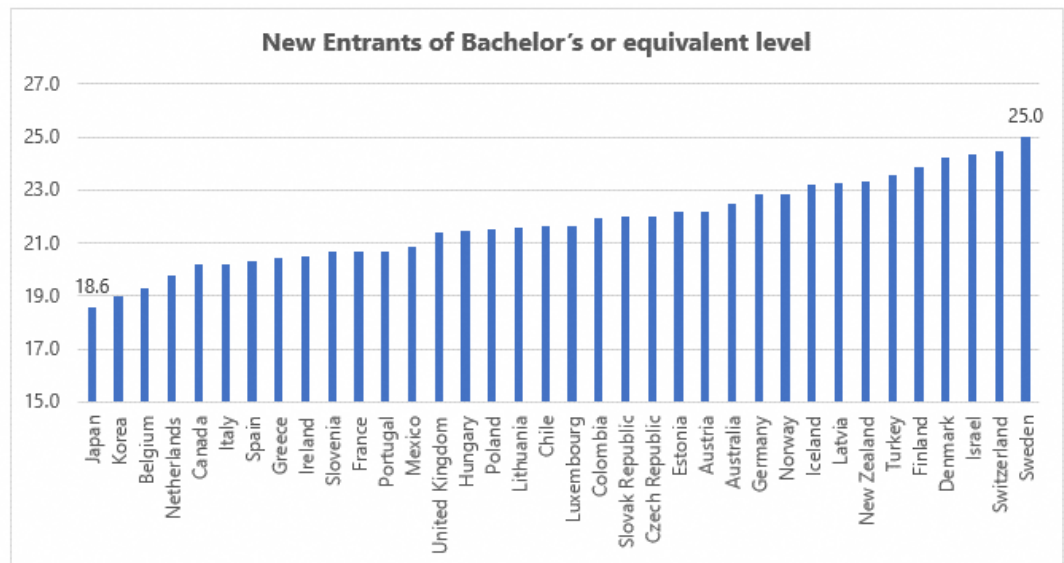
表1 主な年齢の平均余命

年齢	男			女		
	令和2年	令和元年	前年との差	令和2年	令和元年	前年との差
0歳	81.64	81.41	0.22	87.74	87.45	0.30
5	76.83	76.63	0.20	82.93	82.66	0.27
10	71.85	71.66	0.20	77.96	77.69	0.27
15	66.89	66.69	0.20	72.98	72.72	0.27
20	61.97	61.77	0.20	68.04	67.77	0.27
25	57.12	56.91	0.21	63.12	62.84	0.28
30	52.25	52.03	0.22	58.20	57.91	0.29
35	47.40	47.18	0.23	53.28	53.00	0.29
40	42.57	42.35	0.23	48.40	48.11	0.29
45	37.80	37.57	0.23	43.56	43.26	0.29
50	33.12	32.89	0.24	38.78	38.49	0.29
55	28.58	28.34	0.24	34.09	33.79	0.30
60	24.21	23.97	0.23	29.46	29.17	0.30
65	20.05	19.83	0.23	24.91	24.63	0.29
70	16.18	15.96	0.22	20.49	20.21	0.28
75	12.63	12.41	0.22	16.25	15.97	0.28
80	9.42	9.18	0.24	12.28	12.01	0.27
85	6.67	6.46	0.21	8.76	8.51	0.25
90	4.59	4.41	0.18	5.92	5.71	0.21

表2 平均寿命の年次推移

和暦	男女		男女差
	男	女	
昭和22年	50.06	53.96	3.90
25-27	59.57	62.97	3.40
30	63.60	67.75	4.15
35	65.32	70.19	4.87
40	67.74	72.92	5.18
45	69.31	74.66	5.35
50	71.73	76.89	5.16
55	73.35	78.76	5.41
60	74.78	80.48	5.70
平成2	75.92	81.90	5.98
7	76.38	82.85	6.47
12	77.72	84.60	6.88
17	78.56	85.52	6.96
22	79.55	86.30	6.75
27	80.75	86.99	6.24
28	80.98	87.14	6.16
29	81.09	87.26	6.17
30	81.25	87.32	6.06
令和元	81.41	87.45	6.03
2	81.64	87.74	6.11

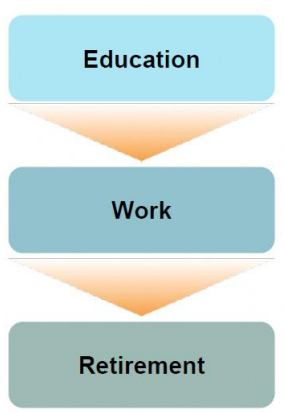
注:1)平成27年以前は完全生命表による。  
2)昭和45年以前は、沖縄県を除く値である。



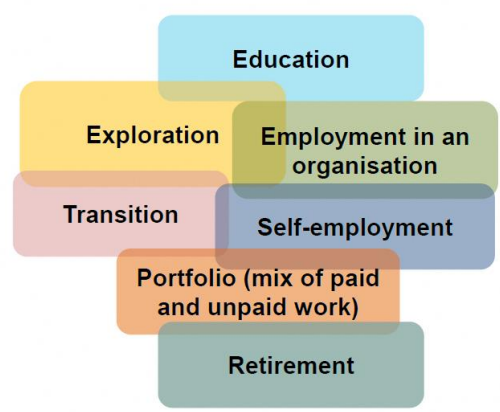
OECD Statistics

厚生労働省「令和2年簡易生命表」

The three-stage model

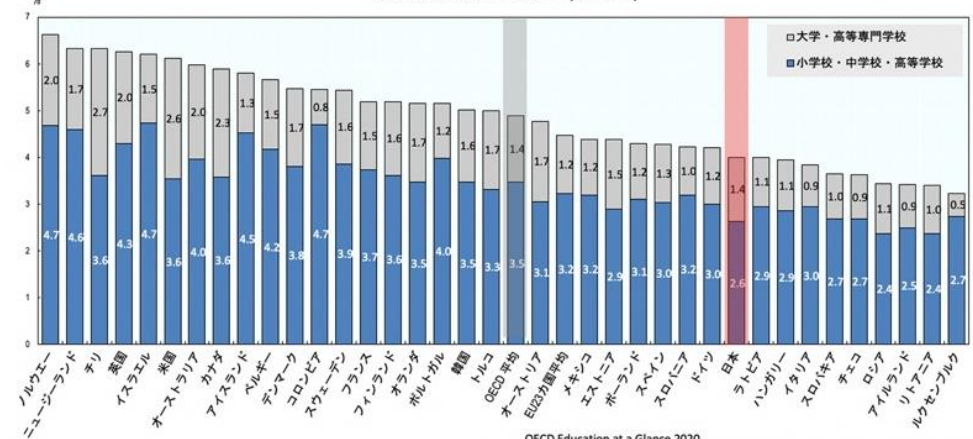


The multistage life



出所：リンダグラットン、第1回「人生100年時代構想会議」資料

公財政教育支出対GDP (2017年)

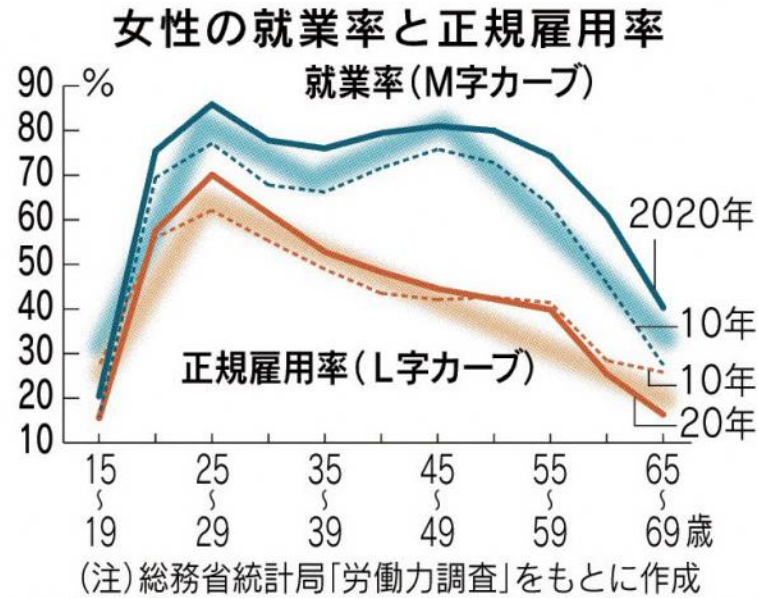


OECD Education at a Glance 2020  
Figure C2.1. Total expenditure on educational institutions as a percentage of GDP (2017)  
(https://doi.org/10.1787/69096873-en)

初等教育から高等教育までの公財政支出はOECD平均の4.9%に対して、日本は4.0%

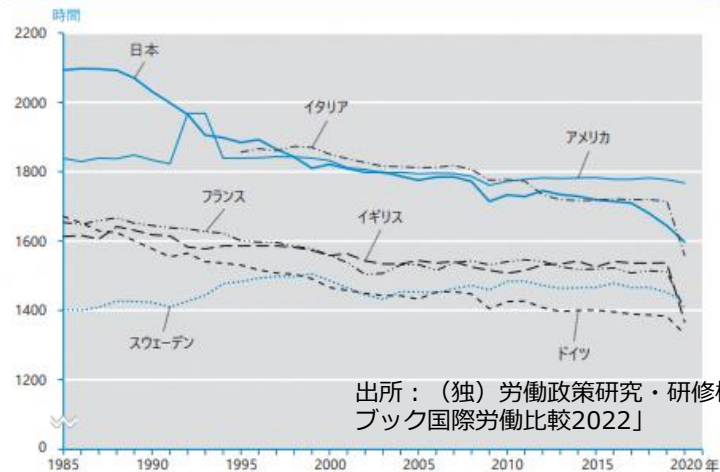
## 2. 長期雇用慣行からの脱却と働き方の見直し

- ・求められるL字カーブの解消
- ・ジョブ型雇用の導入はワークライフバランス (WLB)を改善する可能性



<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO71693340Z00C21A5CT0000/>

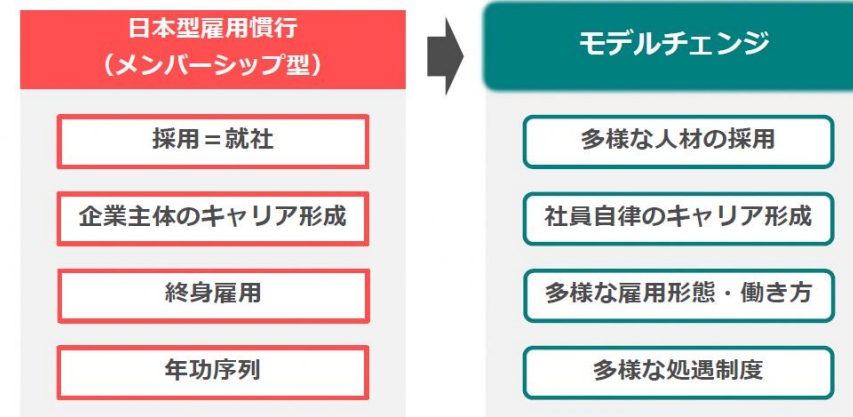
6-1 一人当たり平均年間総実労働時間 (就業者)



### 日本型雇用慣行のモデルチェンジ

Keidanren  
Policy & Action

- メンバーシップ型の日本型雇用慣行は、工業社会や高度成長・人口増の時代には機能したが、社会の変化に対応できなくなっている部分も多い。
- 必要に応じて見直すなど、日本型雇用慣行のモデルチェンジも必要。



### 社会の変化に応じて働き方も変わっていく

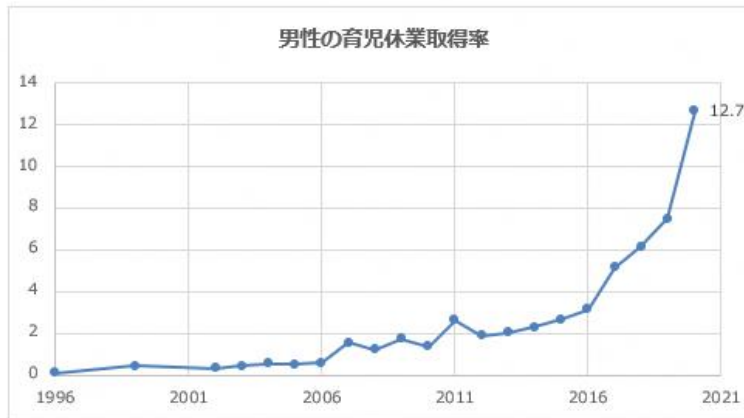
Society 3.0 工業社会	Society 4.0 情報社会	Society 5.0 創造社会
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 機械・設備を用いた肉体労働</li> <li>■ 業務の標準化・マニュアル化</li> <li>■ 生産は均質を前提</li> <li>■ 労働時間が生産に直結</li> <li>■ 経験蓄積による技能習熟</li> <li>■ 現場によるカイゼン</li> <li>■ 階層構造の組織</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ICTによる省力化・自動化・リモート化</li> <li>■ ソフト・サービス業中心</li> <li>■ 技術革新・課題変化の急速化</li> <li>■ 必要とされるスキルの急変</li> <li>■ 知識や情報の急増・瞬時共有、オープンイノベーション</li> <li>■ 破壊・非連続イノベーション、従来の知識・経験の否定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 情報社会 (Society 4.0) の特徴が一段と顕著に</li> <li>■ 定型業務はAI・ロボットが代替</li> <li>■ 組織・人材のAI-Ready化が必要</li> <li>■ 社会の多様な課題やニーズに応えることが求められる</li> <li>■ 多様な想像力とそれを現実にする創造力が価値を生む</li> </ul>

経団連 (2018.11) 「Society5.0 -ともに創造する未来-」

# 3. ジェンダー平等の加速

- ・育児家事に男性の当事者意識を
- ・ジェンダー“不”平等の迅速な解消を

Rank	Country	Score		Rank change	Score change	
		0-1	2020	2020	2020	2006
1	Iceland	0,892	0,892	-	+0,016	+0,111
2	Finland	0,861	0,861	1	+0,029	+0,065
3	Norway	0,849	0,849	-1	+0,007	+0,050
4	New Zealand	0,840	0,840	2	+0,041	+0,089
5	Sweden	0,823	0,823	-1	+0,003	+0,009
6	Namibia	0,809	0,809	6	+0,025	+0,122
7	Rwanda	0,805	0,805	2	+0,014	n/a
8	Lithuania	0,804	0,804	25	+0,059	+0,096
9	Ireland	0,800	0,800	-2	+0,002	+0,066
10	Switzerland	0,798	0,798	8	+0,019	+0,098
...						
115	Malawi	0,671	0,671	1	+0,007	+0,027
116	Sri Lanka	0,670	0,670	-14	-0,009	-0,050
117	Ghana	0,666	0,666	-10	-0,007	+0,000
118	Guinea	0,660	0,660	7	+0,018	n/a
119	Angola	0,657	0,657	-1	-0,004	+0,053
120	Japan	0,656	0,656	1	+0,003	+0,011
121	Sierra Leone	0,655	0,655	-10	-0,012	n/a
122	Guatemala	0,655	0,655	-9	-0,011	+0,049



資料：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」「雇用均等基本調査」

休暇取得日数の合計は6日以上 10日未満が最多。

図表 3-1-5 末子の妊娠中から配偶者の出産後2か月以内に取得した休暇の合計日数



内閣府「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」(2019)

## 第5次男女共同参画基本計画 成果目標一覧

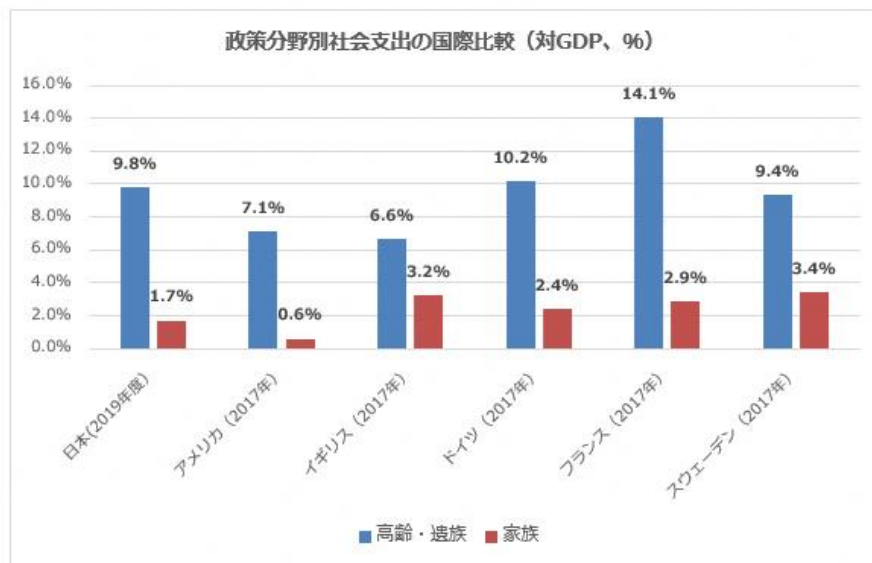
第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和		
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (2019年)	5.0% (2025年)
年次有給休暇取得率	男女計:56.3% 男性:53.7% 女性:60.7% (2019年又は2018年会計年度)	70% (2025年)
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	64.0% (2019年)	全ての企業 (2025年)
テレワーク(注5)	-	(注5)
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	30% (2025年)
次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数(注6)	3,448社 (2020年9月末)	4,300社 (2025年)
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	82% (2025年)
第一子出産前後の女性の継続就業率	53.1% (2015年)	70% (2025年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合		
係長相当職(再掲)	18.9% (2019年)	30% (2025年)
課長相当職(再掲)	11.4% (2019年)	18% (2025年)
部長相当職(再掲)	6.9% (2019年)	12% (2025年)
女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた企業数	1,134社 (2020年9月末)	2,500社 (2025年)
起業家に占める女性の割合(注4)(再掲)	27.7% (2017年)	30%以上 (2025年)

出所：内閣府「第5次男女共同参画基本計画説明資料」

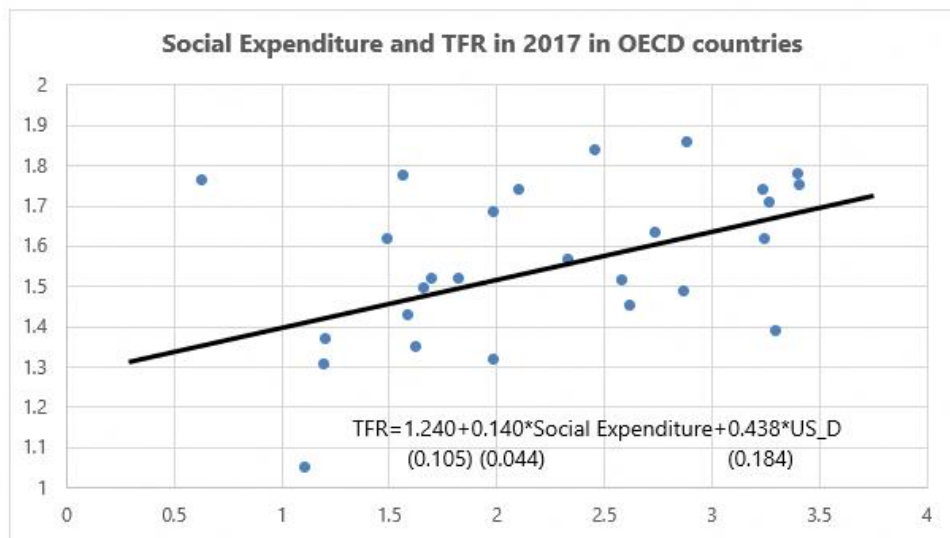
World Economic Forum: Global Gender Gap Report 2021.

# 4. ターゲティング型社会保障制度の構築

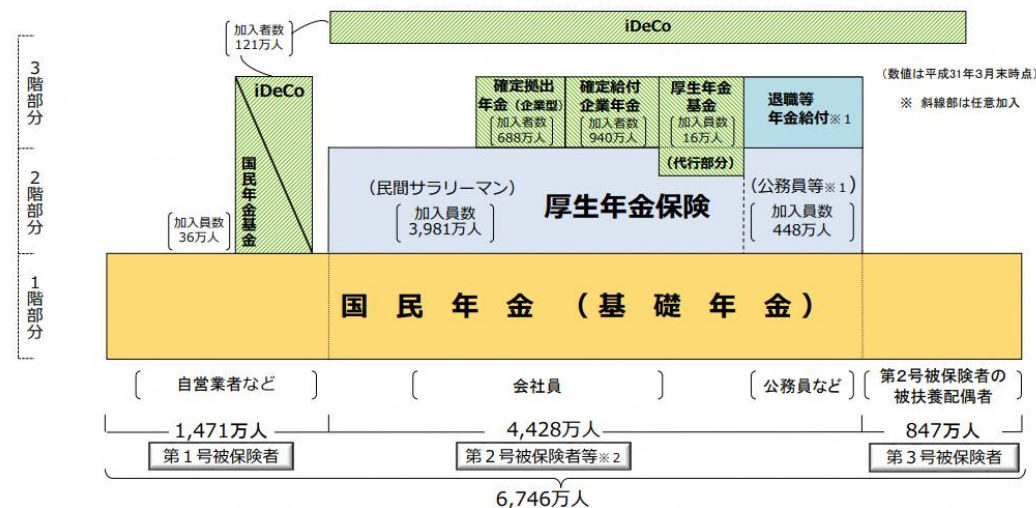
- ・ターゲティング型社会保障で若年世代の支援を厚くする（不要な高齢者支援の財源を若者へ）
- ・働き方によらない社会保障制度を目指す（給付付き税額控除など）



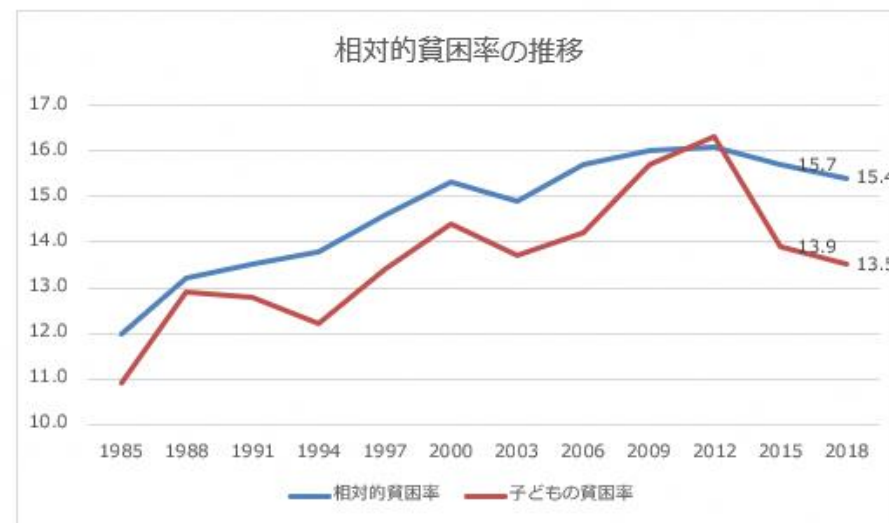
Source: OECD "Social Expenditure"



Data: OECD database



非正規・フリーランスなどの働き方と調和しているか？



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」