

# 少子化対策に関する中間報告

— 四国における出生率の向上に向けて —

平成 23 年 6 月

四国経済連合会



# 目次

はじめに	1
1. 少子化に関する現状認識	2
(1) 少子化の進行と人口推移	2
(2) 少子化への危機感	4
(3) 少子化の要因	5
2. 四国における出生率の向上に向けて（提言）	11
(1) 結婚・出産・子育て層の経済基盤の安定	11
(2) 出産・子育ての経済的負担の軽減	11
(3) 仕事と育児の両立に必要な保育施設・保育サービスの充実	13
(4) 女性が働きながら出産・子育てができる勤務制度の整備・充実	15
(5) ワーク・ライフ・バランスの推進	17
(6) 将来に明るい展望を持てる社会の構築と少子化対策の充実に に向けた財源の確保	18
<b>[参考資料]</b>	
<b>少子化問題に関する四経連アンケート調査結果</b>	<b>20</b>
1. 四国在住の結婚・出産・子育て世代の方(20歳代～40歳代)を対象と したアンケート調査	21
2. 四経連会員企業を対象としたアンケート調査	34

## はじめに

我が国は、合計特殊出生率が人口を維持できる水準である 2.07 を大きく下回る水準（2010 年は 1.39）で推移しており、遂に人口減少時代に突入した。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、日本の総人口は、50 年後には今より約 3,800 万人減少し、8,993 万人になるという。

四国も合計特殊出生率が、各県 1.3～1.5 前後まで低下しており、四国の将来人口は今後 30 年間で 94 万人減少し、四国 4 県のほぼ 1 県分の人口が消滅するとの予測である。

こうした少子化の進行と人口の減少は、産業を担う労働力人口の減少による国際競争力の低下、国内消費市場の縮小、社会保障制度や財政の破綻、過疎化・高齢化による地域社会の崩壊など、経済・社会全体への深刻な影響を及ぼすことが強く危惧される。四国の住民や企業の多くが、こうした少子化の進行に不安を抱いているが、国全体として、この問題に必ずしも十分かつ優先的に取り組んでいるとは言い難く、国民の閉塞感を募らせる一因となっている。

四国さらには日本の持続的な発展のためには、このままの人口減少予測を所与のことと捉えるのではなく、国や自治体、企業、地域社会が一体となり、子供を産み育てやすい環境整備に取り組み、人口の減少を少しでも食い止める必要がある。

こうした認識のもと、四国経済連合会では、出生率向上に向けた取組みについて、四国在住の結婚・出産・子育て層や会員企業を対象に実施したアンケート調査結果も踏まえて検討を行い、中間報告として、以下のとおり取りまとめた。

関係各機関に提言するとともに、四国経済界としても取組みを進めてゆきたいと考えるものである。

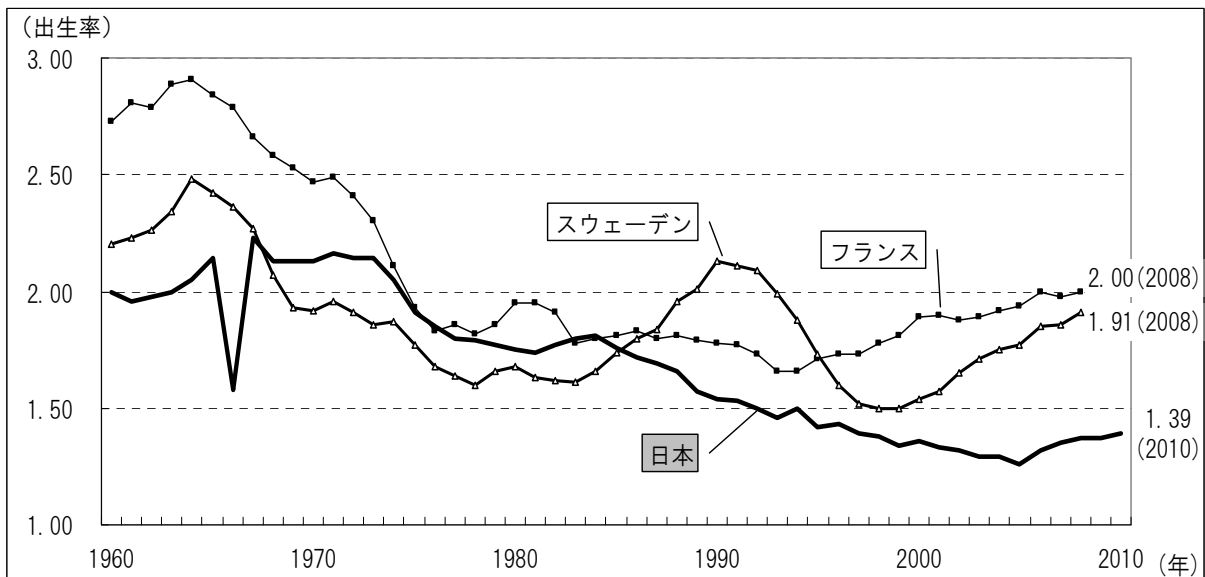
# 1. 少子化に関する現状認識

## (1) 少子化の進行と人口推移

### ①少子化の進行状況

我が国の合計特殊出生率（以下、出生率）は、1970年代中盤に、人口を維持できる水準(2.07)を下回って以降、ほぼ一貫して低下し、最近、若干回復の動きもみえるものの、2010年で1.39と極めて低い水準にある。また、四国各県の出生率も1.3～1.5前後まで低下している。

図表－1 我が国の合計特殊出生率の推移



(注) フランスやスウェーデンなど比較的短期間に出生率が回復した国もみられる。

(資料) 内閣府「子ども・子育て白書(旧少子化社会白書)」など

図表－2 四国各県の出生率の推移

	1960年	1970年	1980年	1990年	2000年	2010年
徳島県	2.02	1.97	1.76	1.61	1.45	1.40
香川県	1.84	1.97	1.82	1.60	1.53	1.55
愛媛県	2.10	2.02	1.79	1.60	1.45	1.43
高知県	1.94	1.97	1.64	1.54	1.45	1.32

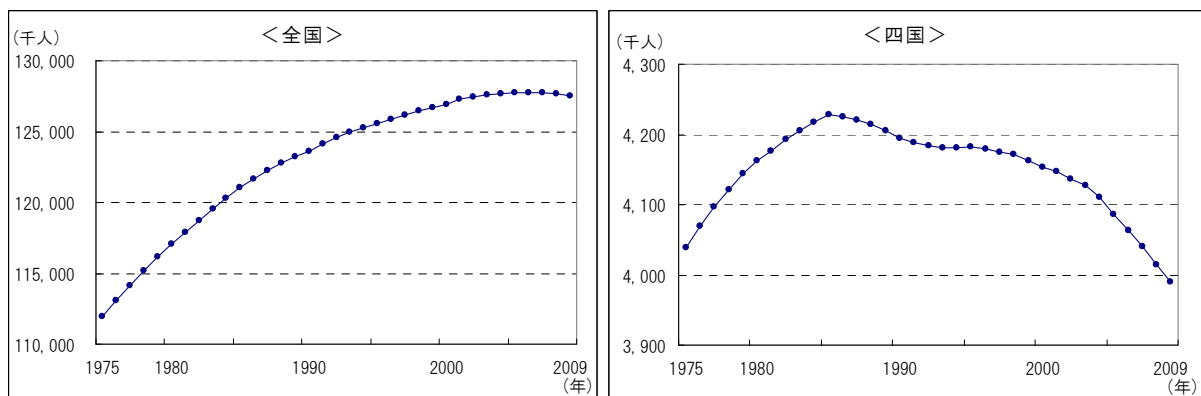
(資料) 厚生労働省「人口動態統計月報年計」

## ②人口の推移

我が国では、こうした少子化が進む反面、長寿化も進んだことから総人口は増加し続けてきたが、2005年に死亡数が出生数を上回り（人口の自然減）、遂に長期の人口減少過程に入った。

四国においては、高齢化が全国に比べ10年ほど早く進行していることに加え、大都市への人口流出が続いていることから、1986年以降人口減となり、1995年以降はさらに自然減ともなっている。

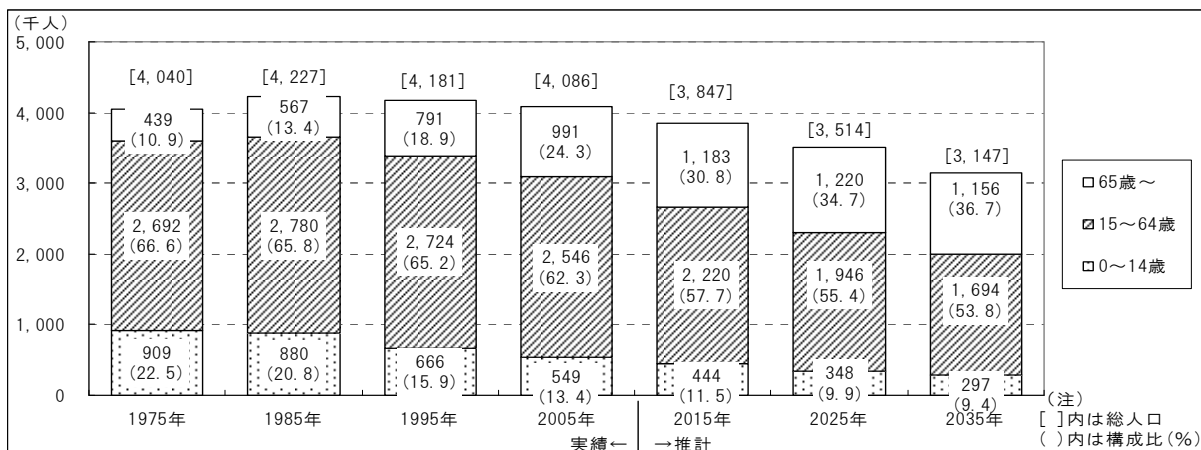
図表－3 我が国ならびに四国の人口推移



(資料) 総務省統計局「人口推計」

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、現在のような少子化の状況が続くと、日本の総人口は2005年の1億2,777万人が、50年後の2055年には約3,800万人減少し8,993万人となる。また、四国の将来人口も、今後30年間（2005年→2035年）で94万人減少し、四国4県のほぼ1県分の人口が消滅することになる。特に15歳から64歳までの生産年齢人口は85万人の減少と予測されている。

図表－4 四国の推計人口の推移



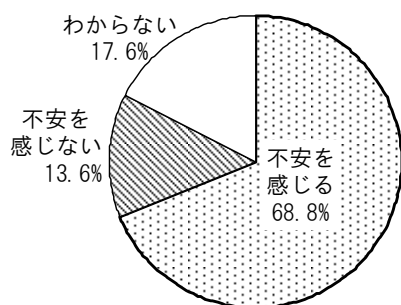
(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の都道府県別将来推計人口（平成19年5月推計）」

## (2) 少子化への危機感

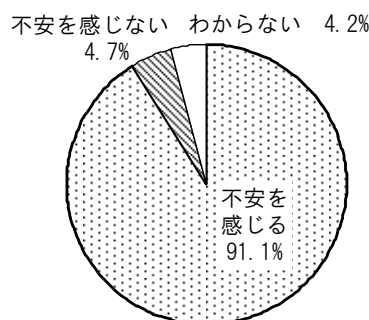
四経連のアンケート調査によると、少子化の進展に対して、四国在住の結婚・出産・子育て層（20歳代～40歳代）の約7割、四経連会員企業の約9割が不安を感じると回答しており、少子化への強い危機感を持っている。

図表－5 少子化への危機感（四経連アンケート調査結果）

〈四国の結婚・出産・子育て層〉



〈四経連会員企業〉

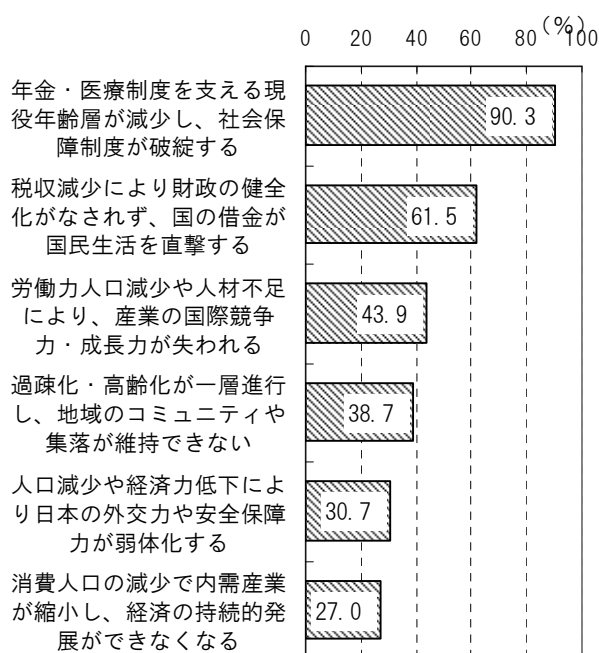


(注) アンケート調査の実施要領や調査結果の詳細は、P. 20 以降に参考資料として添付

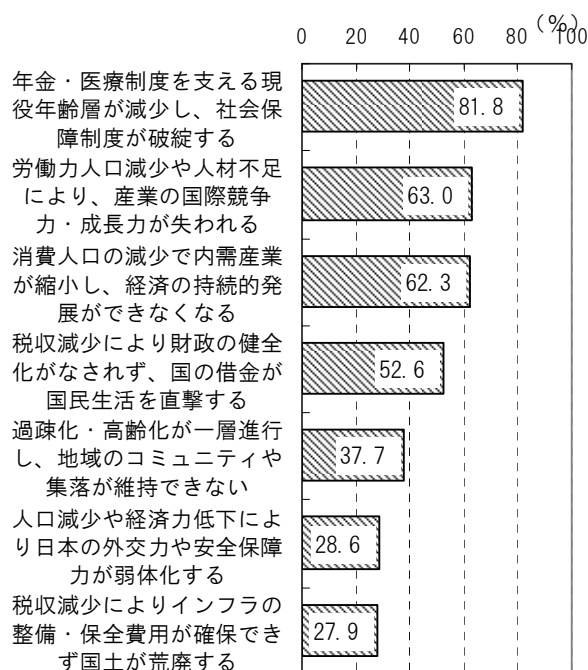
具体的な不安内容としては、社会保障制度の破綻や税収減少による財政の悪化、労働力人口の減少による産業の国際競争力の喪失をあげる声が多い。加えて、企業においては、消費人口の減少に伴う内需縮小への懸念も強い。

図表－6 少子化の進展による不安の内容（四経連アンケート調査結果）

〈四国の結婚・出産・子育て層〉



〈四経連会員企業〉



### (3) 少子化の要因

#### ①非婚化・晩婚化の進展

##### 【現 状】

我が国では、この35年ほどの間に初婚年齢が男女とも3歳以上上昇し、生涯未婚率も男性を中心に大きく上昇するなど、非婚化・晩婚化が進んでいる。非婚化は少子化に直結することはもとより、晩婚化も高齢になると出産を控えるため少子化の原因となる。四国各県においても、同様な傾向がみられる。

図表－7 我が国ならびに四国における平均初婚年齢・生涯未婚率の推移

[平均初婚年齢]

(歳)

		1975年 (昭和50年)<a>	2010年 (平成22年)<b>	差 <b-a>	
全国	男性	27.0	30.5	3.5	
	女性	24.7	28.8	4.1	
四 国	徳 島	男性	27.0	29.6	2.6
		女性	24.0	28.3	4.3
	香 川	男性	26.4	30.0	3.6
		女性	24.2	28.5	4.3
	愛 媛	男性	26.5	29.8	3.3
		女性	24.3	28.3	4.0
	高 知	男性	26.6	30.3	3.7
		女性	24.4	28.7	4.3

[生涯未婚率]

(%)

		1975年 (昭和50年)	1985年 (昭和60年)	1995年 (平成7年)	2005年 (平成17年)	
全国	男性	2.12	3.89	8.99	15.96	
	女性	4.32	4.32	5.10	7.25	
四 国	徳 島	男性	1.73	3.64	7.49	14.94
		女性	2.57	3.26	4.63	6.21
	香 川	男性	1.83	3.01	6.89	13.68
		女性	2.83	3.16	4.11	5.52
	愛 媛	男性	1.71	3.29	7.72	15.17
		女性	3.72	4.24	5.63	7.67
	高 知	男性	2.24	4.67	10.82	18.71
		女性	4.17	4.40	6.38	9.04

(注)生涯未婚率は、45歳～49歳と50歳～54歳の未婚率の平均値

(資料)厚生労働省「人口動態統計」、国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料」

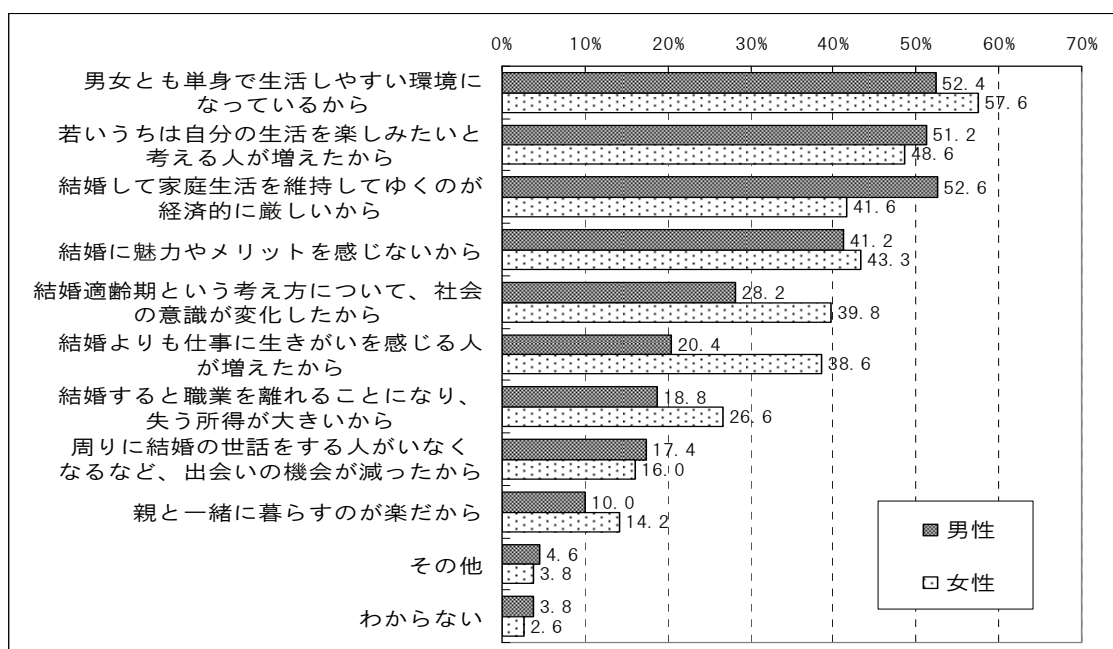


## 【理由】

四経連のアンケート調査によると、非婚化・晩婚化の理由として、「男女とも単身で生活しやすい環境になっている」などライフスタイルの変化が背景にあることが窺える。加えて、特に男性において「結婚して家庭生活を維持してゆくのが経済的に厳しい」との意見が多く、経済的理由から結婚のハードルが高くなっている。一方、女性では「結婚よりも仕事に生きがいを感じる人が増えた」や「結婚適齢期という考え方について、社会の意識が変化した」など結婚観の変化を理由にあげる意見が男性に比べ多い。

図表－8 非婚化・未婚化の進展理由

(四国の結婚・出産・子育て層への四経連アンケート調査結果)



## 【結婚サポートの取組み状況】

結婚は個々人の自由意思に基づくものであるが、四国の自治体や企業・経済団体などでは、若者に希望に満ちた明るい人生を歩んでもらいたいとの観点から、男女の出会いの場の創出や結婚に向けてフォローする取組みを行っている事例もみられる。

### <取組み例>

愛媛県は、2008年11月に「えひめ結婚支援センター」を開設し、結婚支援に取り組んでいる。県から委託を受けた愛媛県法人会連合会が主体となり、地元の商工会議所などの経済団体や企業・NPO等と連携し、婚活イベントの開催、未婚の男女やその親を対象とした結婚に向けた各種セミナーの開催、出会った男女に対するボランティア員による結婚アドバイスの実施など、充実したサポート、フォローを行うことにより多くの実績を上げている。(設立から2011年4月末までの間に97組が成婚)

## ②理想の子供数と実際の子供数のギャップ

### 【現 状】

国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、全国的に1980年代後半以降に結婚した夫婦から、出生数の低下がみられるようになっている。しかし、それは必ずしも望んだものであるとは言い切れない。四経連の調査によると、持ちたいと考える理想の子供数と実際に持てる子供数に大きなギャップが生じており、こうしたギャップが出生率を低位に留める要因のひとつとなっている。

図表－9 理想の子供数、実際の子供数

(四国の結婚・出産・子育て層への四経連アンケート調査結果)

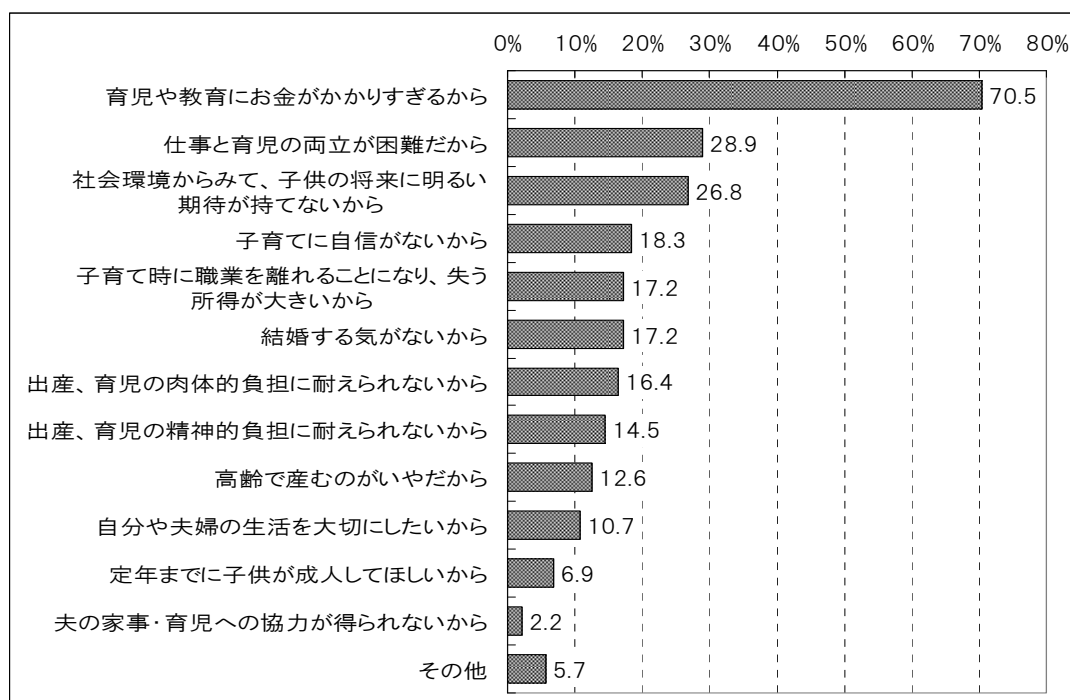
理想の平均子供数	実際の平均子供数	差
2.09人	1.43人	0.66人

### 【理 由】

こうしたギャップについて四国在住の結婚・出産・子育て層に理由を聞くと、育児や教育にかかる経済的負担の大きさをあげる声が圧倒的に多い。次いで、仕事と育児の両立が困難であることをあげている。

図表－10 理想の子供数を持ってない理由

(四国の結婚・出産・子育て層への四経連アンケート調査結果)



[参 考]

(子育てに係る経済的負担の重さ)

出産や育児・教育等の子育てに係る経済的負担については、子供一人あたり、出産費用に約60万円、0～5歳までの育児費用に年間約50万円～60万円かかっている。(子ども未来財団) また幼稚園から大学までの教育費用は最低1千万円以上必要と推計されている。(内閣府：少子化社会白書)

一方、出産・子育て世代である20歳代～30歳代の所得水準は、ここ10年間で減少しており、子育てにかかる経済的負担感は増している。

●20歳代～30歳代の所得水準の変化

[収入階級別雇用者構成比率：%]

	20歳代		30歳代	
	2007年 (平成19年)	1997年 (平成9年)	2007年 (平成19年)	1997年 (平成9年)
年収200万円未満	35.5	27.8	24.7	21.4
200万円～299万円	34.2	33.4	18.2	12.2
300万円～399万円	19.0	24.7	18.6	16.3
400万円～499万円	7.9	10.2	16.1	18.9
500万円～999万円	3.3	3.8	21.1	29.5
1000万円以上	0.1	0.1	1.3	1.7

(注) 網かけ部分は、最も構成比率が大きい年収層

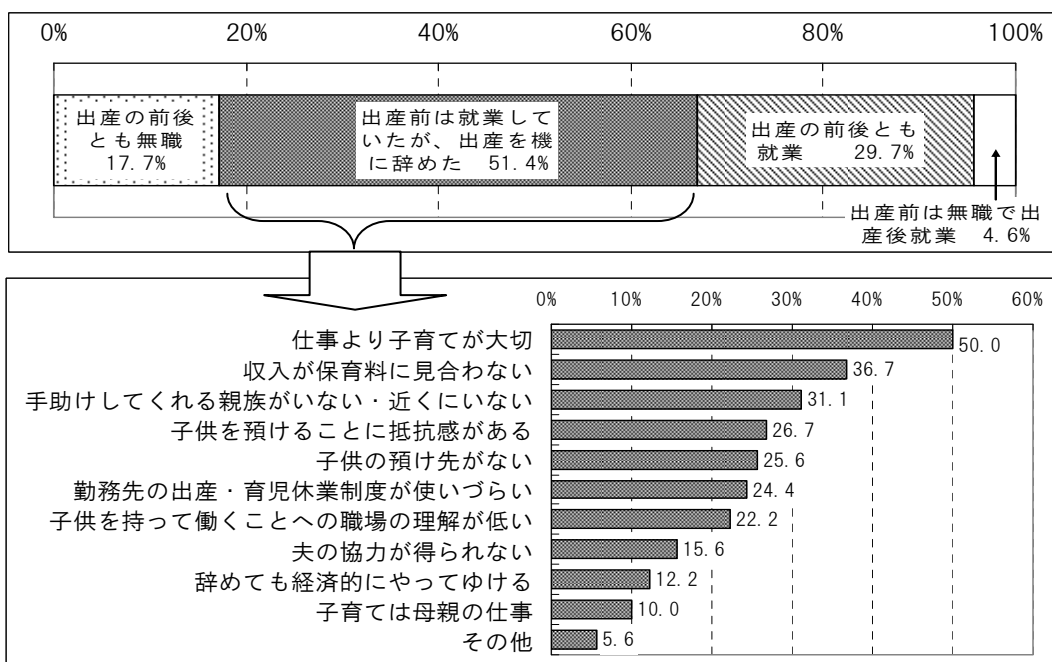
(資料) 総務省統計局「就業構造基本調査」

(仕事と育児の両立の難しさ)

四経連のアンケート調査では、子供を持つ女性のうち約半数が出産を機に仕事を辞めている。仕事より子育てが大切と考え、積極的に育児に専念する人も多いが、一方で保育料が高いことや子供の預け先がないなどの理由で、やむを得ず仕事を辞める人も少なくなく、こうした人にとっては、仕事を辞めることによる経済的不安が次なる出産の断念につながる。

●出産前後での就職状況ならびに出産を機に仕事を辞めた理由

(四国の結婚・出産・子育て層への四経連アンケート調査結果)



## 【子育てへの経済的支援及び仕事と育児の両立支援に係る取組み状況】

### (国)

- 国は、1994年に子育て支援のための基本的方向として「エンゼルプラン」を策定して以降、1999年には具体的実施計画としての「新エンゼルプラン」、2004年には5年間で講ずる具体目標を織り込んだ「子ども・子育て応援プラン」を策定し取り組んできた。2010年には、「子ども手当」の創設、待機児童の解消、ワーク・ライフ・バランスの実現などを目指した『子ども・子育てビジョン』を閣議決定し、取り組んでいる。
  - 「子ども手当」は、現在子供一人当たり一律1万3千円を支給しており、政府はさらに増額を目指していたが、財源問題から難しい状況になっている。
  - 保育所待機児童の問題については、幼保一元化（子ども園）などの対策が検討されているが、まだ進んでおらず、大都市部を中心に依然解消されていない。
- 仕事と育児の両立に関しては、『育児・介護休業法』において、育児休業や子供の看護休暇の付与、短時間勤務や所定外労働免除の義務化などを規定し、男女共に子育てをしながら働き続けることができる雇用環境の整備を進めている。
- また、『次世代育成支援対策推進法』（2003年成立、2015年までの時限立法）では、国や自治体だけでなく、企業も計画的に少子化対策に取り組むことを求めており、従業員の仕事と子育ての両立支援のための事業主の行動計画の策定・公表を義務付けている。（2011年4月現在、従業員101人以上の企業が対象）

### (自治体)

- 四国の各県、各市町村では、『次世代育成支援対策推進法』に基づき、それぞれで次世代育成支援計画を策定し、県と市町村が連携し取組みを行っている。乳幼児医療費助成、保育サービスの充実、認可外保育所への補助、保育料の減免措置、子育て支援金などの各種手当での支給など、多くの自治体で国の施策基準への上乗せ事業や独自の補助を行っている。
- また、四国各県では、それぞれ子育て応援サイトを開設し、出産・子育て層に役立つ情報の発信を行うと共に、子育て支援パスポートを発行し地域の協賛店舗・施設等で優待サービスが受けられる制度を運用し、子育て層が生活しやすい街づくりに取り組んでいる。

<子育て応援サイト>

【徳島県】 徳島県子育て総合支援センターみらい

【香川県】 みんな子育て応援団

【愛媛県】 えひめの子育て応援サイト のびのび.com

【高知県】 こうちプレマ net

<特徴的な取組み例>

- 保育ママ事業（家庭的保育事業）の本格実施（松山市：待機児童が生じている地域等において、保育所の支援を受けながら少人数保育を行う事業を開始。2009年よりモデル事業として試験的に実施していたが2011年度から本格的に開始）
- 子育て支援券の交付（香川県三木町：出生時に町内店舗で使用できる子育て支援券を交付：第二子まで1万円分、第三子以降20万円分）
- 子育て支援金の給付及び義務教育修了までの子供の医療費の一部負担金を助成（岐阜県高山市：子育て支援金は、第二子まで10万円、第三子以降20万円）

（企業）

- 四国の企業においては、『次世代育成支援対策推進法』に基づく行動計画を立て、仕事と育児の両立のための職場環境整備に向けて、法律で義務付けられている育児休業期間や子供の看護休暇制度のさらなる拡充、育児休業者全員の職場復帰の推進、年次有給休暇を積み立て育児休業に充当できる制度の導入、事業所内保育施設の設置などに取り組んでいる例もみられる。

（地域・NPOなど）

- 四国各地域のNPOでは、自治体等とも連携し、保育サービスの提供や放課後児童クラブの運営、身近な所で子育て中の母親が集える場の提供、子育て情報誌の発行などに取り組んでいる。

## 2. 四国における出生率の向上に向けて（提言）

### （1）結婚・出産・子育て層の経済基盤の安定

結婚や出産に対して、経済的不安が大きな阻害要因となっており、不安を払拭してゆくためには結婚・出産・子育て層の経済基盤の安定を図ることが何より重要である。このため、国は成長戦略の推進やデフレの解消などを通じ、産業が活性化し、雇用を拡大できる環境の整備に積極的に取り組んでゆく必要がある。また企業においても、産業活性化を通じて雇用の安定拡大に一段と努める必要がある。

### （2）出産・子育ての経済的負担の軽減

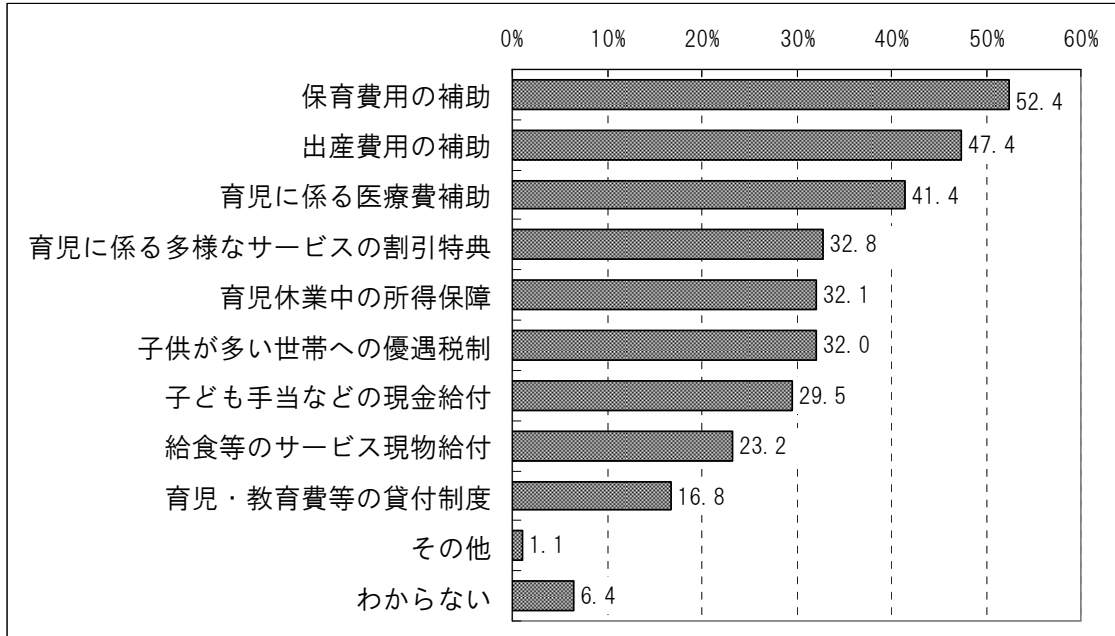
子育てに要する経済的負担感を軽減するため、子育て世代への経済的支援の充実を図るべきである。子育て世代は、特に保育費用や出産費用、育児に係る医療費への補助等を求めており、国や自治体にはこうした支援の充実が望まれる。

なお、2010年度から始まった「子ども手当」については、現在、子供一人当たり定額1万3千円（月額）が支給されている。子育て層への支援として一定の評価はできるが、財政が逼迫する中で、バラマキと批判されずに、少子化対策として効果的な施策とするためには、「子ども手当」を子育て世代のニーズの高い保育施設・保育サービスの充実などの施策に一部振り向けることや、第二子からの支給あるいは子供数が増えるほど支給額が増加する制度に変更するなど出生率向上へのインセンティブのある施策にしてゆくことも考えられる。

ただ、こうした見直しにあたっては、制度の持続性や国民の混乱防止の観点から、与野党で協議し一致した政策として進める必要がある。

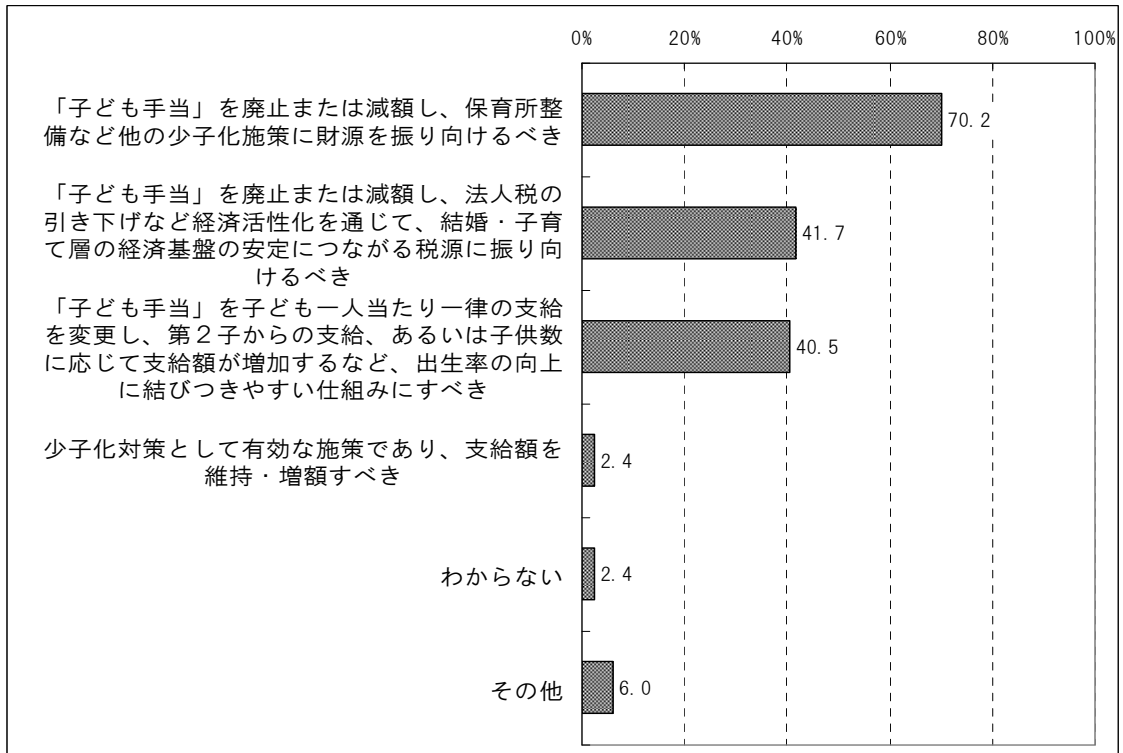
図表-11 子育て世帯への経済的支援について期待する施策

(四国の結婚・出産・子育て層への四経連アンケート調査結果)



図表-12 現行の「子ども手当」の評価

(四経連会員企業へのアンケート調査結果)



### (3) 仕事と育児の両立に必要な保育施設・保育サービスの充実

四国では、大都市に比べ保育所の待機児童は統計上は少ないにもかかわらず、保育施設や保育サービスの充実を望む声が多い。この理由は、保育所への入所がかなわず仕事を辞めざるを得ない人がいることや、保育時間が勤務状況に合わない、職場や通勤等の都合に合った保育所が少ないなど、保育サービスに不便を感じている人がいること、育児休業から年度途中で職場復帰する際に入所が難しいことなどが考えられる。

保育施設・サービスに関する具体的ニーズとしては、夜間・休日保育などの保育時間の多様化、保育所の増設・定員枠の拡大、入所条件の緩和などを求める声が多い。

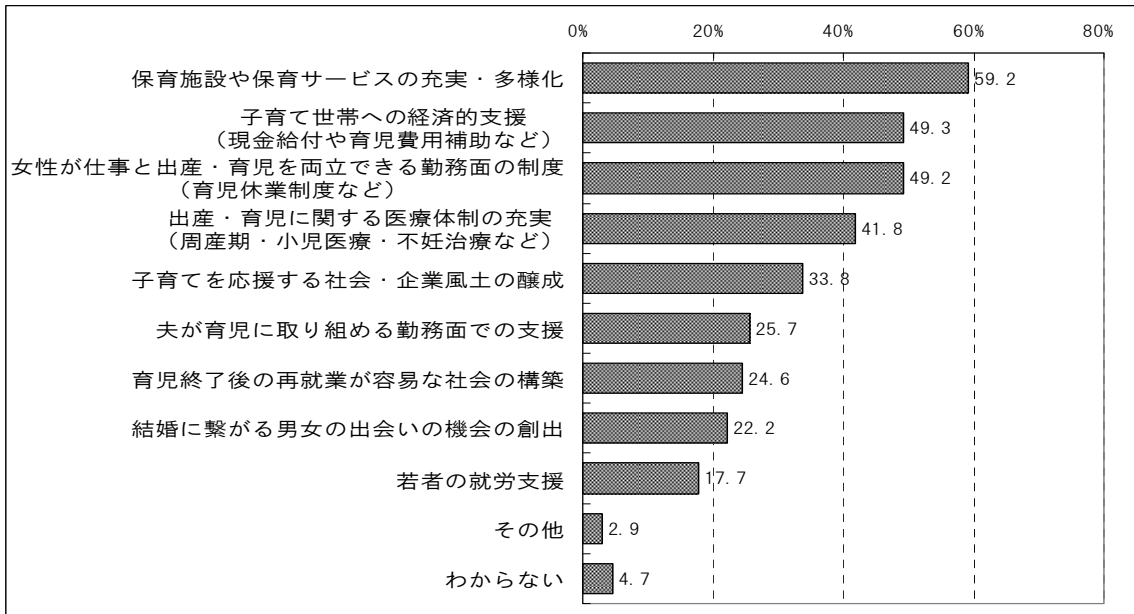
自治体・保育事業者は、こうしたニーズを踏まえ、使い勝手の良い保育施設やサービスの充実・提供を図るとともに、国はそのための支援施策や規制緩和を進めることが求められる。

また、企業においては、必要に応じて事業所内保育所の整備に努めるとともに、事業の一環として保育事業、子育て支援サービスの展開に取り組み、子育て環境の整備に貢献してゆくことも考えられる。



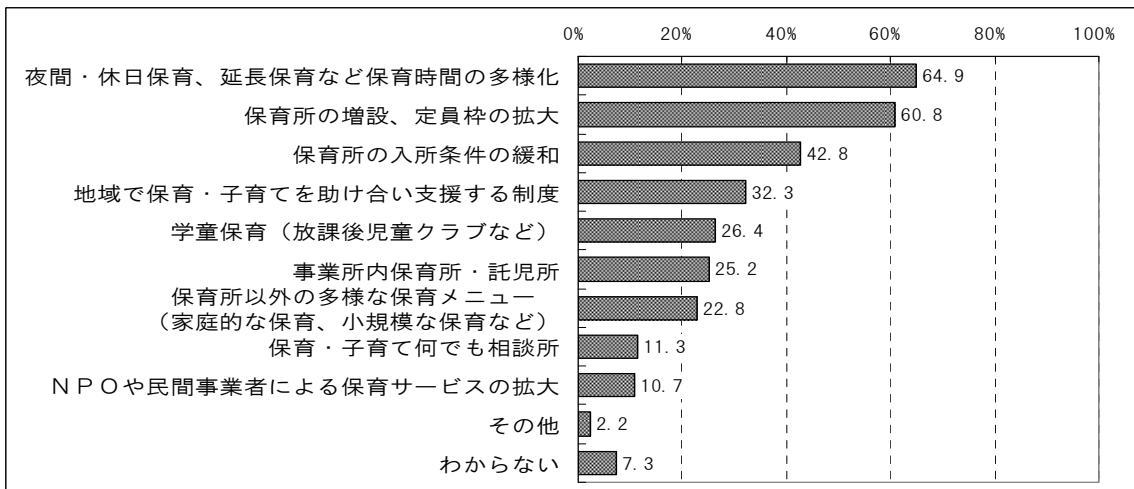
図表-13 少子化対策として期待する施策

(四国の結婚・出産・子育て層への四経連アンケート調査結果)



図表-14 保育施設・保育サービスについて期待する施策

(四国の結婚・出産・子育て層への四経連アンケート調査結果)



[参考] 四国各県の保育所の待機児童数

(人)

	四国				参考
	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	東京都
平成 22 年 4 月 1 日現在	35	0	37	24	8,435
平成 22 年 10 月 1 日現在	123	55	88	100	11,499

(注) 親が育児休業から年度途中で職場復帰する際、保育所に入所できずに待機となる児童が増加することなどから、4月時点より10月時点の待機児童数が増える傾向にある。

(資料) 厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ(平成 22 年 4 月 1 日)」  
「保育所入所待機児童数(平成 22 年 10 月)」

#### (4) 女性が働きながら出産・子育てができる勤務制度の整備・充実

企業にとって、技能や知識を蓄積した人材が出産や育児を機に仕事を辞めることは損失である。

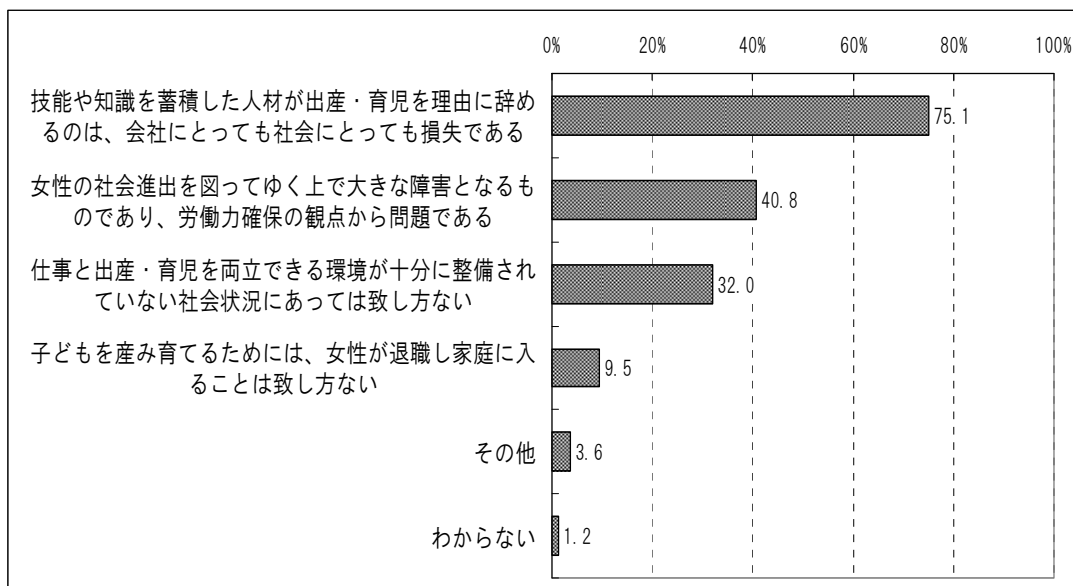
企業は、法律により、産前産後休業制度や育児休業制度、看護休暇制度、短時間勤務制度などの導入が義務付けられている。こうした制度を従業員が効果的に活用できるよう、企業内周知・PRを一層行うとともに、従業員相互間の理解促進など職場環境の整備を図ってゆく必要がある。

また、法律で定められた水準だけでなく、社内のニーズにあわせて、父母の育児休暇制度の充実、年次有給休暇を積み立て育児目的に活用できる休暇制度、フレックスタイム制や在宅勤務制度、地域限定勤務など柔軟な勤務体系、再雇用の拡大やパートタイマーとしての活用など再チャレンジ可能な採用体系の導入など、育児をする女性が働きやすい職場づくりに努めることが重要である。

さらに、国は、こうした職場づくりに取り組む企業への支援を進める必要がある。

図表ー15 女性が出産・育児を機に仕事を辞めることに対する受け止め

(四経連会員企業へのアンケート調査結果)

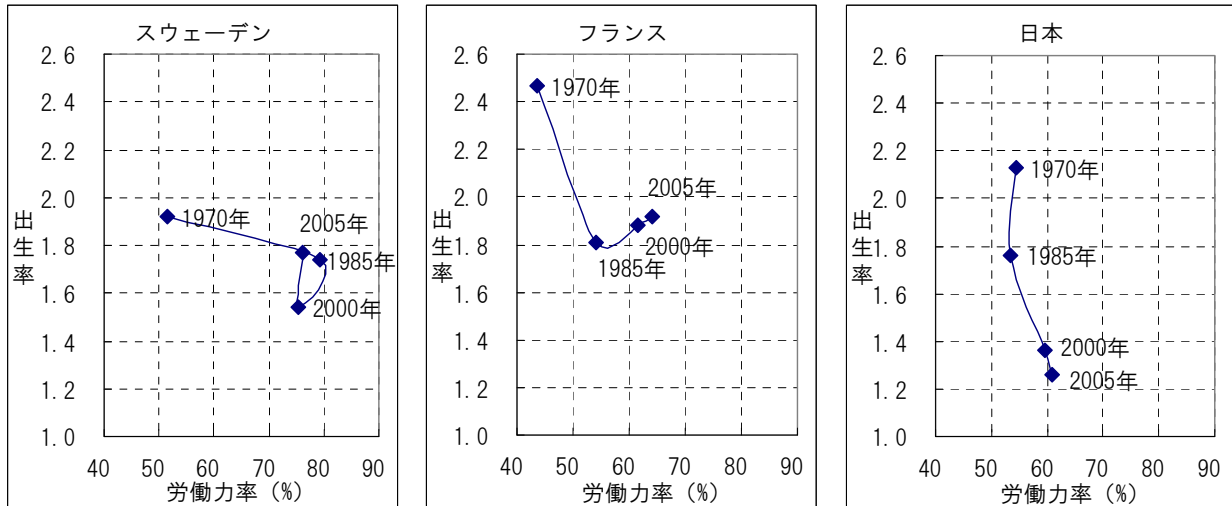


[参 考]

(女性の労働力率と出生率)

フランスやスウェーデンなどでは、育児休業制度や保育施設・サービスの充実など仕事と出産・育児の両立支援に積極的に取り組んだ結果、女性の労働力率が高まる中で出生率が向上、あるいは低下が抑えられているのに対し、日本は出生率の低下が続いている。

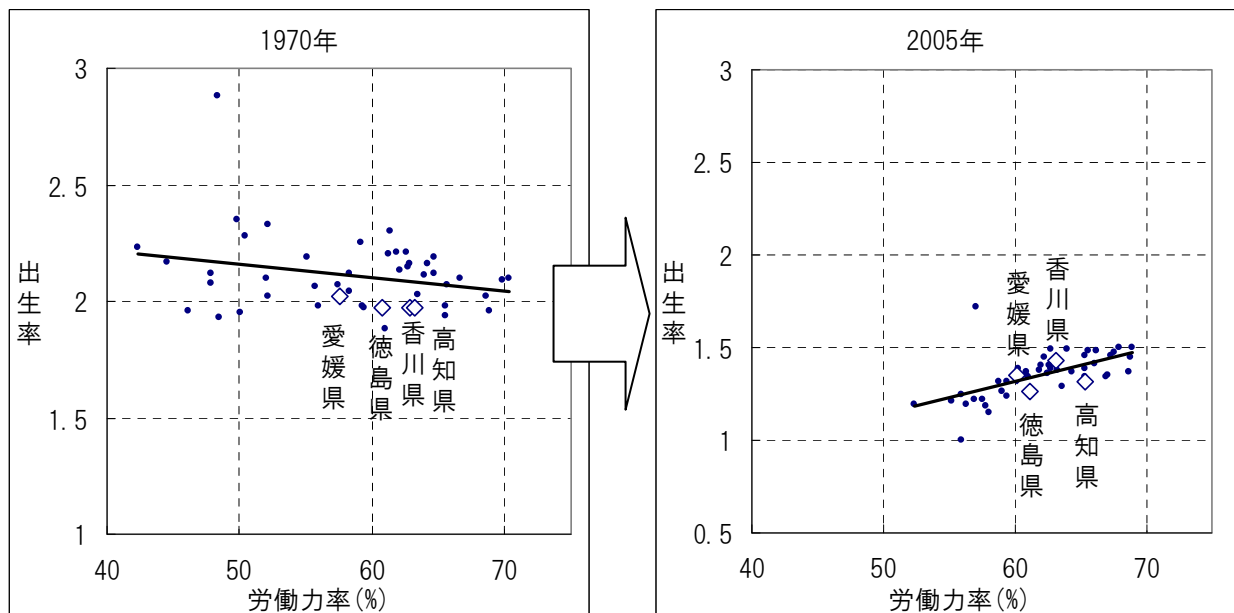
●女性の労働力率と出生率の推移



(資料)内閣府男女共同参画局「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書(平成17年)」

我が国の近年のデータでは、女性の労働力率が高い都道府県ほど出生率が相対的に高くなる傾向がみられる。女性が働くことで出産・子育て家族の経済的基盤の強化も図られることから、女性が働き続けることのできる施策の充実は重要である。

●都道府県別出生率と女性の労働力率の推移



(資料)総務省統計局「国勢調査」、内閣府「少子化社会白書」

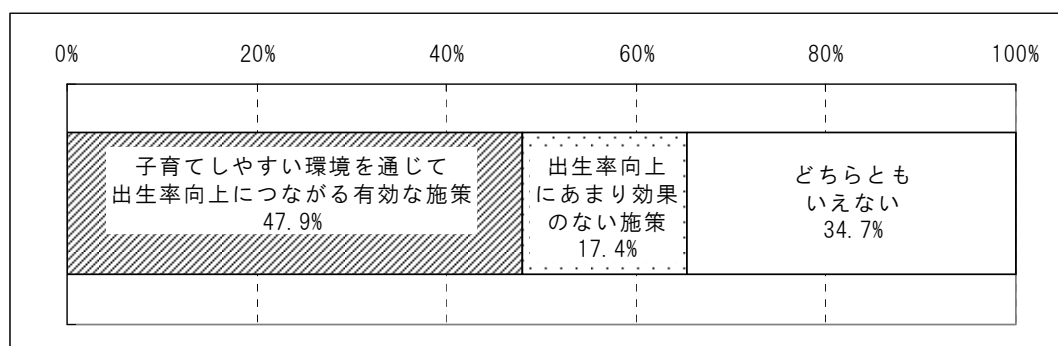
## (5) ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事のやり方の見直しや多様な働き方の推進などにより社員の生活の時間を豊かにし仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランスの取組みについては、四経連会員企業の半数が、子育てしやすい環境の整備を通じて少子化対策としても有効と考えている。

また、ワーク・ライフ・バランスは、企業にとって、優秀な人材の確保や流出防止、多様な経験や価値観を持った社員が増えることによる社会のニーズに合った商品提案力の向上、意欲を持って仕事に取り組むことによる生産性の向上、残業の減少等による人件費の削減などにつながる。このため、企業はワーク・ライフ・バランスへの取組みを、コスト負担と考えるのではなく、企業の成長に必要な投資として、前向きに取り組むことが求められる。

こうしたワーク・ライフ・バランスは労使が協調して取り組むべき課題であるため、経営トップが明確なメッセージの発信を行い、制度を整えるとともに、職場全体の意識醸成に努めることが重要である。

図表-16 ワーク・ライフ・バランスの少子化対策としての有効性評価  
(四経連会員企業へのアンケート調査結果)



## (6) 将来に明るい展望を持てる社会の構築と少子化対策の充実に向けた財源の確保

少子化の進行に対しては、国民も企業も強い危機感を抱いている。国は、出生率の向上を目指すことは全ての世代の利益につながるとの明確なメッセージを発信し、省庁の枠を越え、また国と自治体が協調しつつ、少子化対策に積極的に取り組んでゆく必要がある。そうした取り組みが、若い世代が将来に明るい展望を持ち、進んで子供を産み育てる社会の構築に繋がる。

そのためには、少子化対策のための確実な財源の確保が必要である。財政が逼迫する中では、高齢者に偏っている社会保障給付を見直し世代間格差の縮小を図ることも必要であり、消費税率の引き上げを含め、若い世代が夢を持てる観点からの税と社会保障制度の一体的改革が求められる。また、こうした改革には、与野党が一致協力し、長期的な視野に立って取り組む必要がある。

以 上



[参考資料]

## 少子化問題に関する四経連アンケート調査結果

1. 四国在住の結婚・出産・子育て世代の方（20歳代～40歳代）を対象としたアンケート調査
2. 四経連会員企業を対象としたアンケート調査

# 1. 四国在住の結婚・出産・子育て世代の方（20歳代～40歳代）を対象としたアンケート調査

## [アンケート実施要領]

- (1) 調査方法：インターネットによるアンケート
- (2) 調査期間：平成22年8月4日(水)～8月10日(火)
- (3) 有効回答：1,000名
- (4) 回答者の属性

①性別 男性：500人（50.0%） 女性：500人（50.0%）

②年齢別構成比：

	20歳代	30歳代	40歳代	合計
回答者数	333 (33.3%)	334 (33.4%)	333 (33.3%)	1,000 (100%)
既婚	91	180	245	516
未婚	242	154	88	484

③地域別構成比 四国4県 各250人（25.0%づつ）

④子供の有無の状況：

	子供あり	子供なし	合計
回答者数	359 (35.9%)	641 (64.1%)	1,000 (100%)
20歳代	42	291	333
30歳代	126	208	334
40歳代	191	142	333



## [調査結果]

### 1. 少子化への危機感

<全ての方へお伺いします>

質問：低い出生率が続いていること（少子化の進展）について、将来に不安を感じますか。

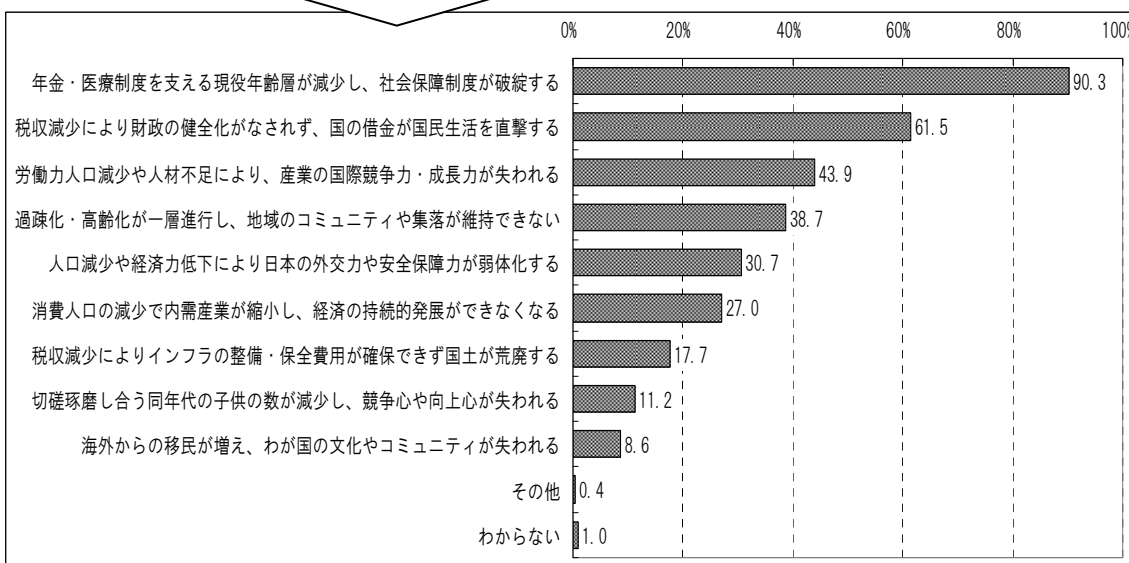
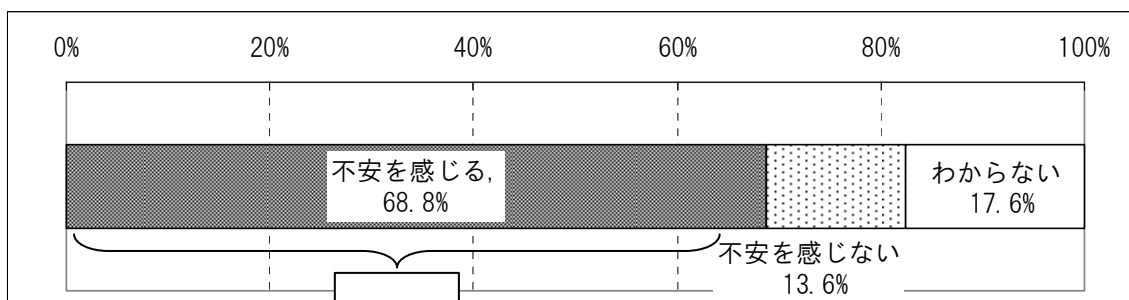
- 人口を維持できる出生率（2.07）を大きく下回る出生率が続いていることについて、回答者の約7割（68.8%）の人が「不安を感じる」としている。

<上記質問で「不安を感じる」と回答した方へお伺いします>

質問：少子化が進むことについて、どのような不安を感じますか。

特に不安を感じることを4つ以内でお選び下さい。（複数回答）

- 不安を感じると回答した人の理由として、「年金・医療制度を支える現役年齢層が減少し、社会保障制度が破綻する」が最も多く（90.3%）、次いで「税収減少により財政の健全化がなされず、国の借金が国民生活を直撃する」（61.5%）、「労働力人口減少や人材不足により、産業の国際競争力・成長力が失われる」（43.9%）などに、不安を感じている。



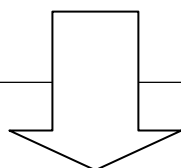
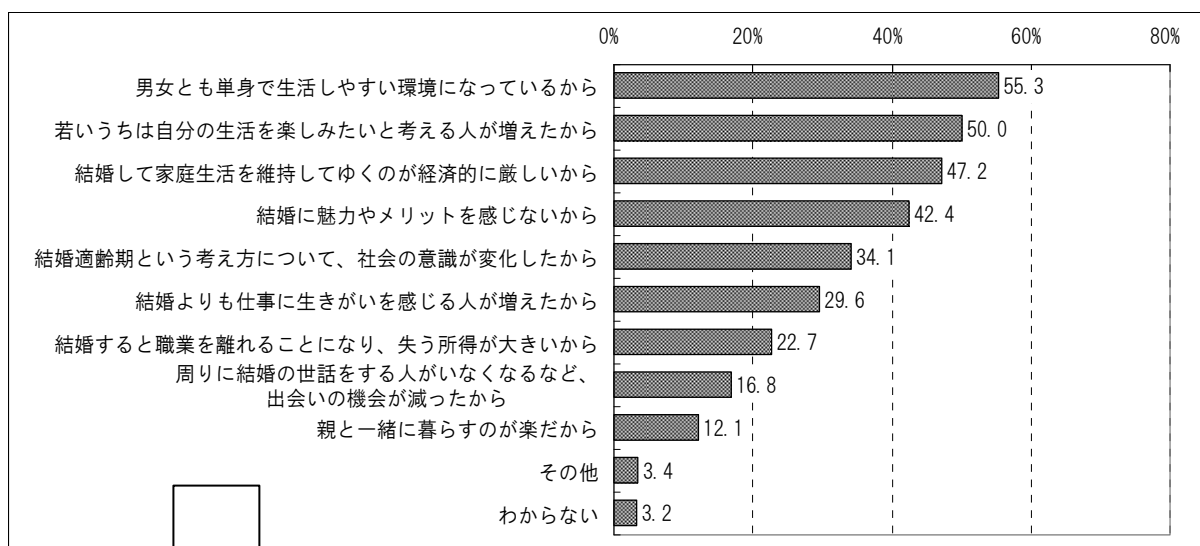
## 2. 少子化の原因

### (1) 晩婚化・非婚化の進展理由

< 全ての方へお伺いします >

質問：晩婚化・非婚化が進んでいますが、あなたはその原因は何だと考えますか。大きな原因だと思うものを4つ以内でお選び下さい。(複数回答)

- ・ 晩婚化・非婚化が進んでいる理由として、「男女とも単身で生活しやすい環境になっているから」(55.3%)、「若いうちは自分の生活を楽しまたいと考える人が増えたから」(50.0%)、「結婚に魅力やメリットを感じないから」(42.4%)などのライフスタイルや結婚観の変化をあげる人が多いが、一方で「結婚して家庭生活を維持してゆくのが経済的に厳しいから」(47.2%)等の経済的理由を指摘する人も多い。
- ・ 未婚者・既婚者別の回答は、ほぼ同じ傾向にある。



〔 上記質問への回答（既婚者・未婚者別）の回答比率 〕

選 択 肢	既婚者	未婚者
男女とも単身で生活しやすい環境になっているから	58.3%	52.1%
若いうちは自分の生活を楽しまたいと考える人が増えたから	52.3%	47.5%
結婚して家庭生活を維持してゆくのが経済的に厳しいから	48.4%	45.9%
結婚に魅力やメリットを感じないから	42.4%	42.4%
結婚適齢期という考え方について、社会の意識が変化したから	34.9%	33.3%
結婚よりも仕事に生きがいを感じる人が増えたから	33.3%	25.6%
結婚すると職業を離れることになり、失う所得が大きいから	25.0%	20.2%
周りに結婚の世話をする人がいなくなるなど、出会いの機会が減ったから	13.6%	20.2%
親と一緒に暮らすのが楽だから	13.6%	10.5%
その他	3.5%	3.3%
わからない	1.9%	4.5%

## (2) 理想の子供数を持たない等の理由

### ① 持ちたいと思う理想の子供数と実際の子供数

< 全ての方へお伺いします >

質問：あなたが持ちたいと思う理想の子供の数は何人ですか。

実際の子供の数は何人ですか。(未婚の方や出産をお考えの方は、今後の状況を踏まえて実際に「持てる」と考えている子供数をお答え下さい)

- ・ 持ちたいと思う理想の子供数が「2人」と回答とした人の割合が51.8%と最も多く、次いで「3人」が26.5%で、「4人以上」と答えた人を加えた「2人以上持ちたい」とする人が全体の8割以上(83.1%)を占めている。
- ・ これに対し、実際の子供数(未婚者や今後出産を考えている人については、将来持てるであろうと考える子供数)は「2人以上」の割合が52.1%にとどまっている。「1人」または「0人」と回答した人が半数近く(47.9%)を占めている。
- ・ 因みに、加重平均値でみると理想の子供数2.09人に対し、実際の子供数は1.43人にとどまっている。理想の子供数と実際の子供数(加重平均値)の差は、年収が少なくなるほど拡大する傾向が伺える。

	理想の子供数	実際の子供数
0人	10.7%	24.2%
1人	6.2%	23.7%
2人	51.8%	39.0%
3人	26.5%	10.7%
4人以上	4.8%	2.4%

括弧で示したように、理想の子供数「2人以上」の割合は83.1%、実際の子供数「2人以上」の割合は52.1%、0人と1人の割合は47.9%と示されています。

#### 【理想の平均子供数と実際の平均子供数】－回答率による加重平均値－

[平均子供数]

理想の平均子供数	実際の平均子供数	差
2.09人	1.43人	0.66人

(注)4人以上との回答は4人とみなす



[年収別加重平均子供数]

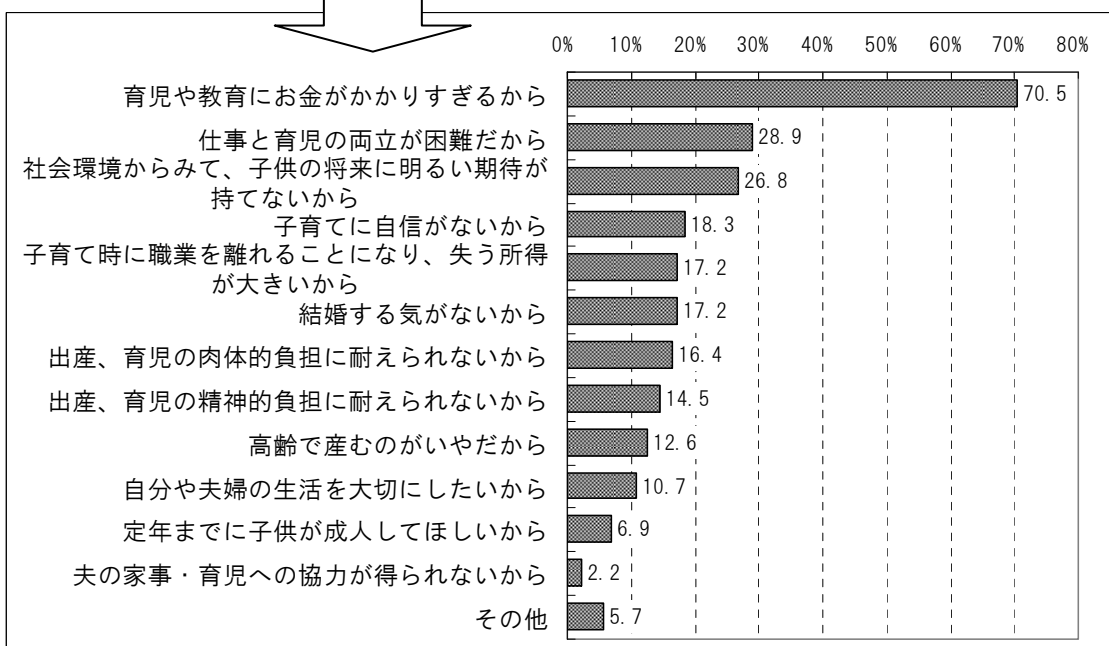
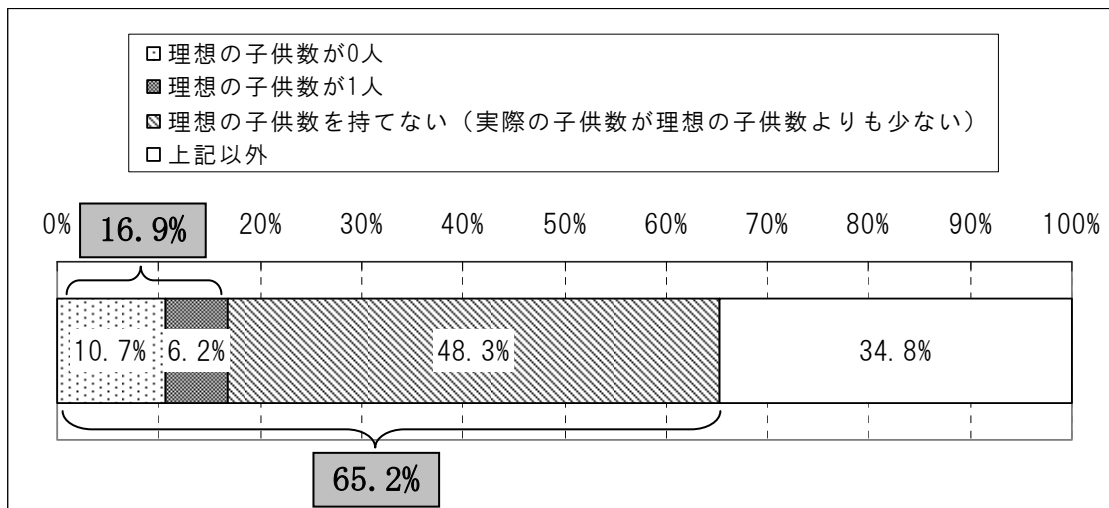
年収	理想の平均子供数	実際の平均子供数	差
300万円未満	1.85人	0.99人	0.86人
300万円以上 500万円未満	2.18人	1.51人	0.67人
500万円以上 1,000万円未満	2.36人	2.00人	0.36人
1,000万円以上	2.30人	2.22人	0.08人

## ②理想の子供数を持ってない等の理由

＜「理想の子供数」と「実際の子供数」に関する質問において、「理想の子供数が0人」、「理想の子供数が1人」、あるいは「理想の子供を持ってない」と回答した方へお伺いします＞

質問：子供は持たない、もしくは子供は1人、あるいは理想の子供数を持ってない理由は何ですか。大きな理由を4つ以内でお選び下さい。（複数回答）

- ・ 子供は持たない、もしくは1人しか持たないとする人が16.9%、また、理想の子供数を実際には持てないと回答した人が48.3%で、合わせると全体の6割強(65.2%)の層が、少子化の要因となっている。
- ・ その理由は、「育児や教育にお金がかかりすぎるから」が圧倒的に多く(70.5%)、「仕事と育児の両立が困難だから」(28.9%)、「社会環境からみて、子供の将来に明るい期待が持てないから」(26.8%)と続いている。



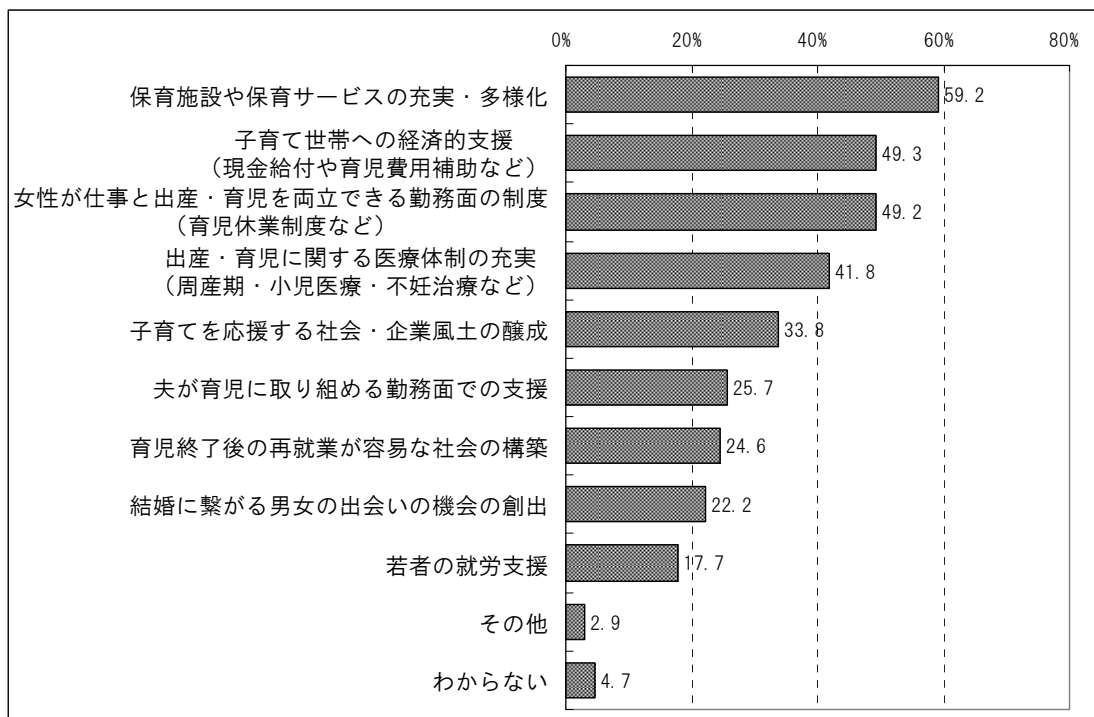
### 3. 少子化対策として期待する施策

#### (1) 少子化対策として重要と思う施策

<全ての方へお伺いします>

質問：あなたが少子化対策として特に重要（効果的）と思う施策は何ですか。  
4つ以内でお選び下さい。（複数回答）

- 少子化対策として特に重要（効果的）と考えている施策は、「保育施設や保育サービスの充実・多様化」が59.2%と最も多く、次いで「子育て世帯への経済的支援」（49.3%）、「女性が仕事と出産・育児を両立できる勤務面の制度」（49.2%）、「出産・育児に関する医療体制の充実」（41.8%）などが4割を超えている。

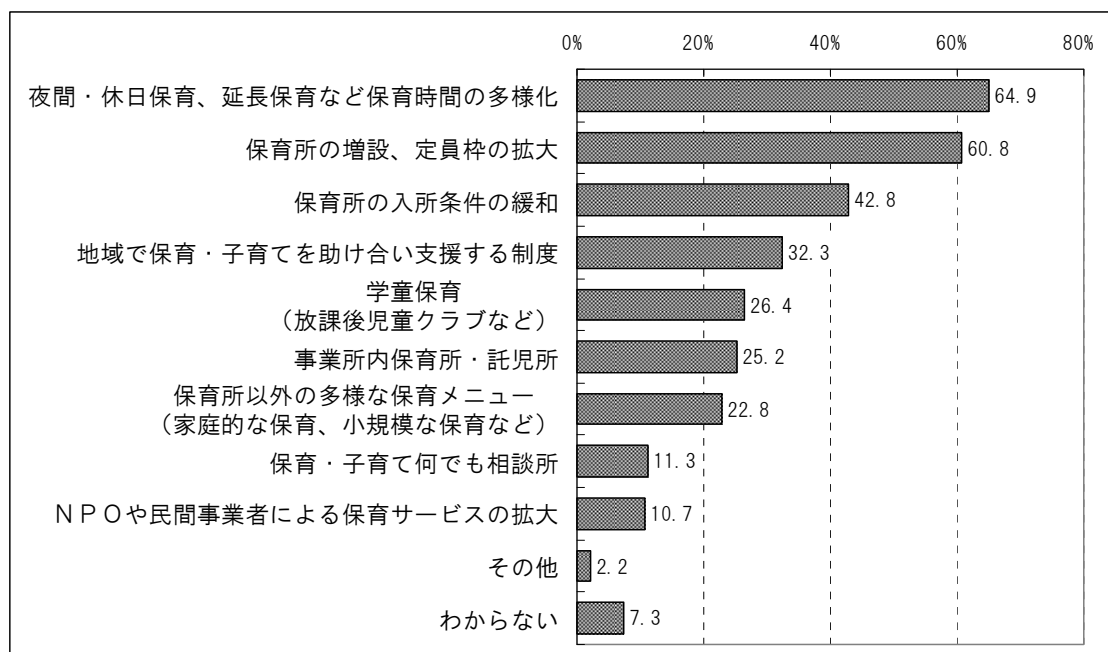


## (2) 「保育施設や保育サービス」について期待する施策

<全ての方へお伺いします>

質問：「保育施設や保育サービス」について、子育て支援の観点から特に期待する施策は何ですか。4つ以内でお選び下さい。(複数回答)

- ・ 「保育施設や保育サービス」について、子育て支援の観点から特に期待する施策としては、「夜間・休日保育、延長保育など保育時間の多様化」とする回答が64.9%と最も多く、次いで「保育所の増設、定員枠の拡大」(60.8%)、「保育所の入所条件の緩和」(42.8%)など、保育所の施設やサービスの充実を期待する回答が上位を占めている。また、保育所以外では、「地域で保育・子育てを助け合い支援する制度」(32.3%)や「学童保育」(26.4%)等への期待もみられる。
- ・ また、実際に0歳～小学校入学前の子供を持っている人で、子供の世話を家族(夫婦、親)で行っている人は、「保育所の増設、定員枠の拡大」(59.7%)を求める声が多い。一方、保育施設や保育サービスを既に利用している人は、「学童保育(放課後児童クラブなど)」(57.4%)への期待が最も多い。



■現在0歳～小学校入学前の子供を持っている人の回答（複数回答）

	現在0歳～ 小学校入学前の子供を持っている方		
	家族で子供を 世話	保育施設や 保育サービス を利用	
夜間・休日保育、延長保育など保育時間の 多様化	② 55.4%	② 58.4%	② 55.9%
保育所の増設、定員枠の拡大	① 56.1%	① 59.7%	③ 51.5%
保育所の入所条件の緩和	③ 47.1%	③ 53.2%	④ 47.1%
地域で保育・子育てを助け合い支援する制度	⑤ 35.0%	④ 36.4%	⑤ 29.4%
学童保育(放課後児童クラブなど)	④ 37.6%	⑤ 29.9%	① 57.4%
事業所内保育所・託児所	21.0%	18.8%	20.6%
保育所以外の多様な保育メニュー (家庭的な保育、小規模な保育など)	23.6%	26.0%	20.6%
保育・子育てなんでも相談	10.8%	13.6%	4.4%
NPO や民間事業者による保育サービスの拡大	6.4%	5.2%	7.4%
わからない	3.8%	3.2%	1.5%
その他	3.8%	3.9%	2.9%



[参考] 平日・昼間における子供の世話の形態（複数回答）

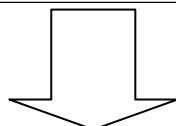
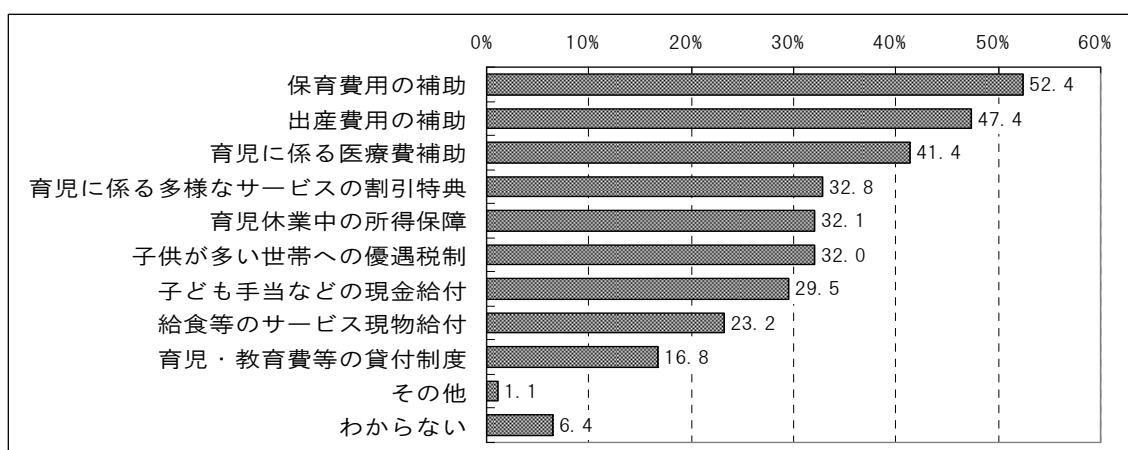
家族で子供を世話			保育施設や保育サービスを利用					その他
妻	夫	親	保育所	幼稚園	事業所内 保育所・ 託児所	近所の知 人・家庭 (保育ママ)	自宅で ベビー シッター	
75.2%	8.2%	14.6%	28.0%	14.6%	1.3%	0.0%	0.0%	0.6%

### (3) 子育て世帯への経済的支援について期待する施策

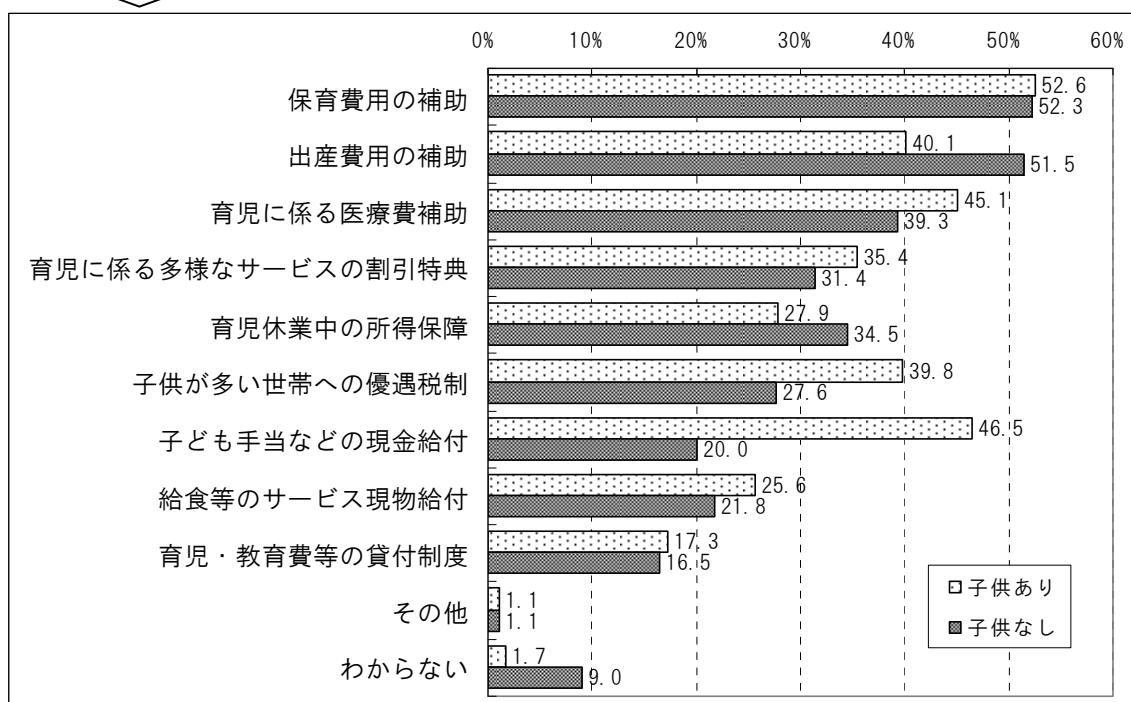
<全ての方へお伺いします>

質問：「子育て世帯への経済的支援」について、あなたが特に期待する施策は何ですか。4つ以内でお選び下さい。  
(複数回答)

- 「子育て世帯への経済的支援」について期待する施策は、「保育費用の補助」が最も多く 52.4%の人が期待している。次いで、「出産費用の補助」(47.4%) 「育児に係る医療費補助」(41.4%)など、出産・保育によって直接発生する費用への支援を求める声が多い。
- 子供の有無別にみると、両層とも「保育費用の補助」が最も多く（子供あり：52.6%、子供なし：52.3%）、次いで子供ありの層では「子ども手当などの現金給付」(46.5%)、子供なしの層では「出産費用の補助」(51.5%)への期待が多い。



〔上記回答結果について、子供あり、子供なし別の回答〕





## 4. 仕事と出産・育児の両立

### (1) 出産前後での就職状況

＜子供がいると回答した方へお伺いします＞

質問：出産の前後で就業の状況に変化がありましたか。

- ・ 子供を持つ女性で出産を機に仕事を辞めた人（産前産後休業・育児休業後に仕事に戻らない予定の人を含む）は、約5割(51.4%)に上っている。

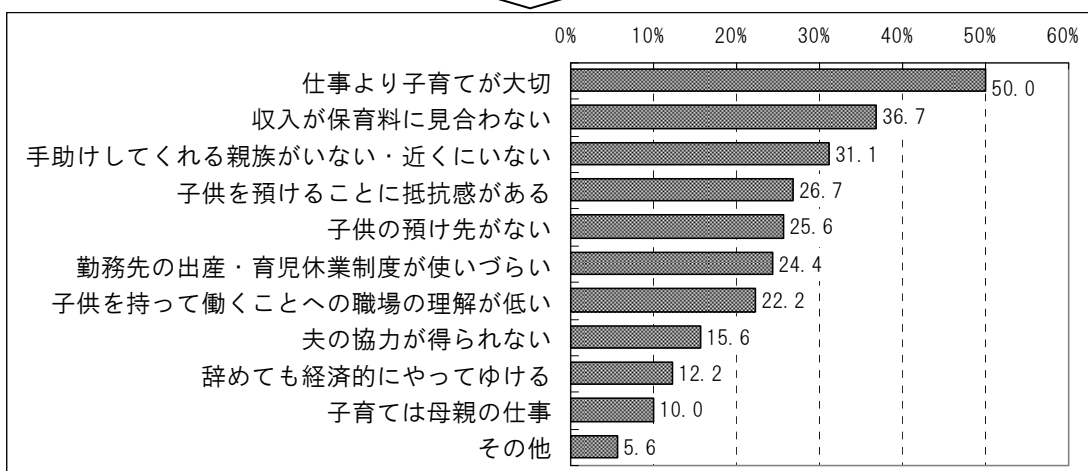
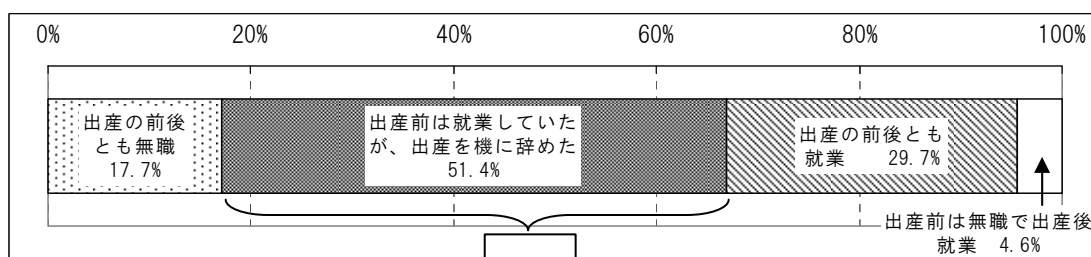
### (2) 出産を機に仕事を辞めた理由

＜上記回答で「出産を機に仕事を辞めた」と回答した方へお伺いします＞

質問：出産を機に仕事を辞めた理由は何ですか。該当するものを全てお選び下さい。  
(複数回答)

- ・ 出産を機に仕事を辞めた理由は、「仕事より子育てが大切」(50.0%) との子育てに積極的に取り組もうとする理由が最も多く、次いで「収入が保育料に見合わない」(36.7%) とする経済的理由、更には「手助けしてくれる親族がない・近くにいない」(31.1%) や「子供の預け先がない」(25.6%) などの理由でやむを得ず仕事を辞めたという人も多い。

「勤務先の出産・育児休業制度が使いづらい」(24.4%)、「子供を持って働くことへの職場の理解が低い」(22.2%) など勤務先の対応を指摘する声も少なくない。



### (3) 勤務先における仕事と出産・育児の両立支援策

<現在子供をもち、勤務している方にお伺いします>

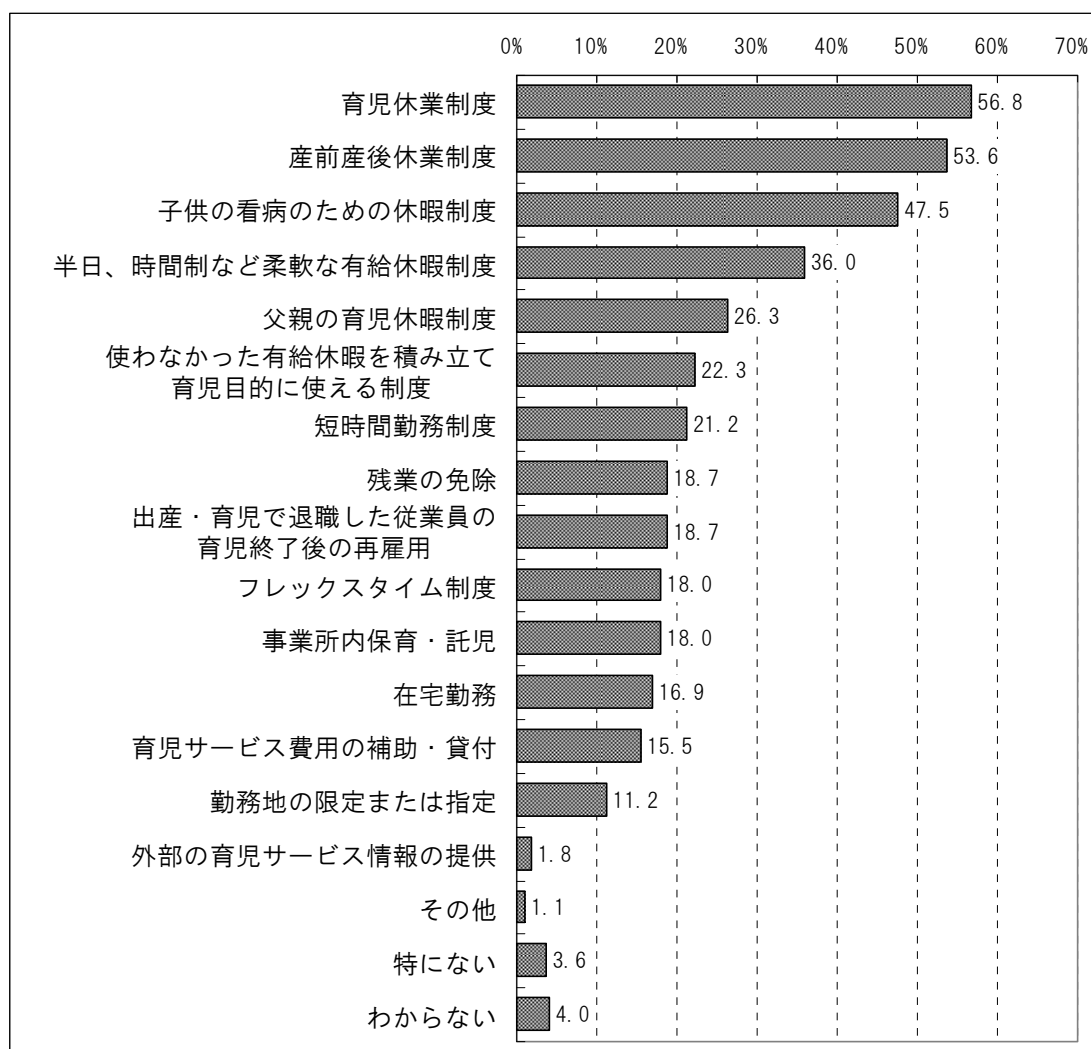
質問：働きながら子育てするうえで、特に重要(効果的)と考える制度を下の  
選択肢から5つ以内でお選び下さい。

(現在導入されている、いないにかかわらず)

(複数回答)

- ・働きながら子育てするうえで特に重要と考える制度としては、「育児休業制度」(56.8%)、「産前産後休業制度」(53.6%)をあげる人が5割を超え、続いて「子供の看病のための休暇制度」(47.5%)、「半日、時間制など柔軟な有給休暇制度」(36.0%)をあげている。

また、「父親の育児休暇制度」についても、26.3%の人が重要と答えている。



<現在子供をもち、勤務している方にお伺いします>

質問：あなたの勤務先において、仕事と出産・育児の両立支援策として導入されている制度はどのようなものがありますか。知っているものを下の選択肢から全てお選び下さい。  
(複数回答)

質問：出産・育児に際して、勤務先の制度のうち、実際に利用している、あるいは利用した制度は何ですか。下の選択肢から全てお選び下さい。  
(複数回答)

- ・「育児休業制度」「産前産後休業制度」は、制度に対する認知度が高く、利用度も相対的に高い。特に出産前後とも仕事に就いている女性では、7～8割の人が利用している。

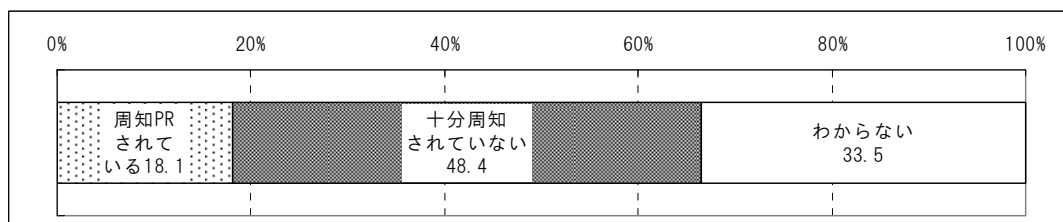
	男性		女性			
	認知度	利用度	認知度	利用度	【参考】 出産を機に退職経験なし	
					認知度	利用度
育児休業制度	69.3%	10.5%	76.7%	44.2%	88.5%	69.2%
産前産後休業制度	71.9%	0.0%	90.7%	51.2%	96.2%	76.9%
子供の看病のための休暇制度	36.0%	7.0%	41.9%	14.0%	53.8%	19.2%
半日、時間制など柔軟な有給休暇制度	42.1%	14.9%	41.9%	14.0%	42.3%	23.1%
父親の育児休暇制度	52.6%	2.6%	27.9%	0.0%	30.8%	0.0%
使わなかった有給休暇を積み立て育児目的に使える制度	4.4%	0.9%	2.3%	0.0%	3.8%	0.0%
短時間勤務制度	25.4%	2.6%	27.9%	2.3%	23.1%	0.0%
残業の免除	20.2%	4.4%	23.3%	4.7%	19.2%	7.7%
出産・育児で退職した従業員の育児終了後の再雇用	5.3%	0.0%	7.0%	2.3%	11.5%	0.0%
フレックスタイム制度	24.6%	5.3%	20.9%	2.3%	19.2%	3.8%
事業所内保育・託児	8.8%	1.8%	11.6%	2.3%	11.5%	3.8%
在宅勤務	3.5%	0.9%	11.6%	0.0%	11.5%	0.0%
育児サービス費用の補助・貸付	5.3%	3.5%	9.3%	4.7%	15.4%	7.7%
勤務地の限定または指定	2.6%	0.0%	9.3%	2.3%	0.0%	0.0%
外部の育児サービス情報の提供	2.6%	0.0%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	0.0%	0.0%	4.7%	4.7%	7.7%	7.7%
特にない	-	57.9%	-	34.9%	-	15.4%
わからない	-	0.0%	-	4.7%	-	0.0%

#### (4) 勤務先における仕事と出産・育児の両立支援策の周知・PR

<現在勤務している方にお伺いします>

質問：あなたの職場では、仕事と出産・育児の両立支援制度が従業員に周知・PRされていますか。

- 仕事と出産・育児の両立支援制度が「周知・PRされている」が 18.1%である一方、約半数の人（48.4%）が「十分周知されていない」と回答している。

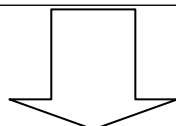
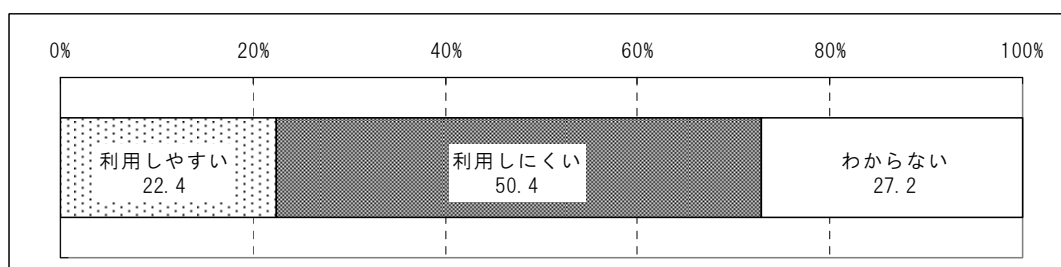


#### (5) 勤務先における仕事と出産・育児の両立支援制度の利用のしやすさ

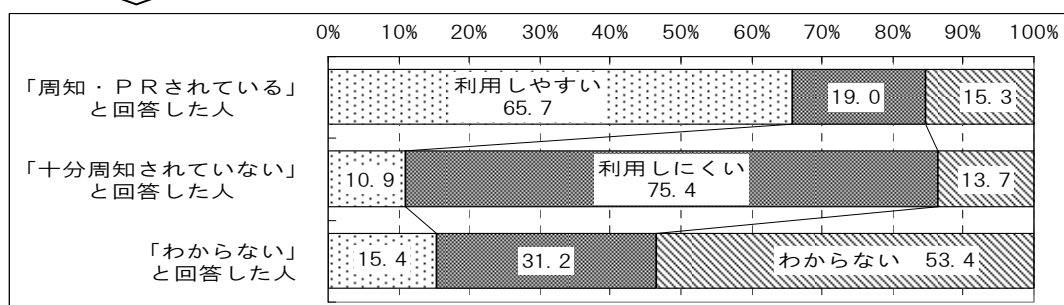
<現在勤務している方にお伺いします>

質問：あなたの職場は、仕事と出産・育児の両立支援制度を利用しやすい雰囲気にあると思いますか。

- 「利用しやすい」とする回答が 22.4%あるものの、「利用しにくい」と考える人が 50.4%と半数を超えている。
- 周知・PRの状況と制度の利用しやすさの関係では、制度が「周知・PRされている」と回答した人の 65.7%が「利用しやすい」と考えている一方で、「十分周知されていない」と回答した人の 75.4%が「利用しにくい」としており、周知・PRの取組みが制度の利用しやすさに影響を及ぼしていることが窺える。



〔上記回答結果を、職場で両立支援制度の周知・PRがされているかどうかの回答者別に比較〕



## 2. 四経連会員企業を対象としたアンケート調査

### [アンケート実施要領]

- (1) 調査方法：四経連会員企業へのアンケート票送付による調査
- (2) 調査期間：平成 23 年 1 月 26 日(水)～2 月 14 日(月)
- (3) 調査対象と回答状況

	調査対象(社・団体)	回答数(社・団体)	回答率(%)
合 計	300	169	56.3
製 造 業	78	40	51.3
非製造業	179	111	62.0
団 体	43	18	41.9
本社が四国内	207	117	56.5
本社が四国外	93	52	55.9

## [調査結果]

### 1. 少子化への危機感

<全ての方へお伺いします>

質問：低い出生率が続いていること（少子化の進展）について、企業として将来に不安を感じますか。

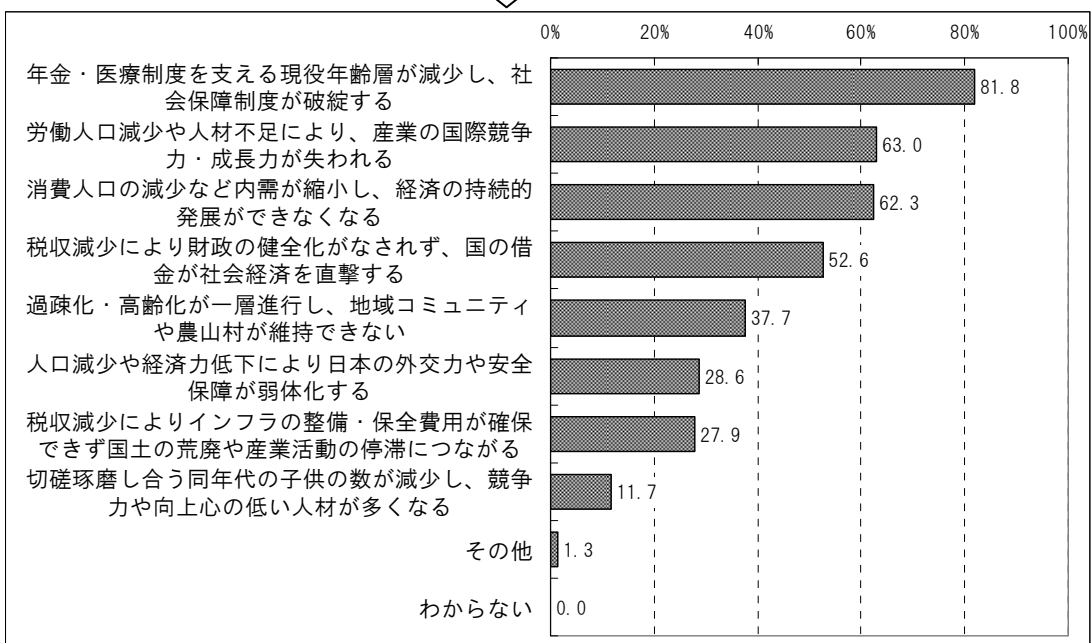
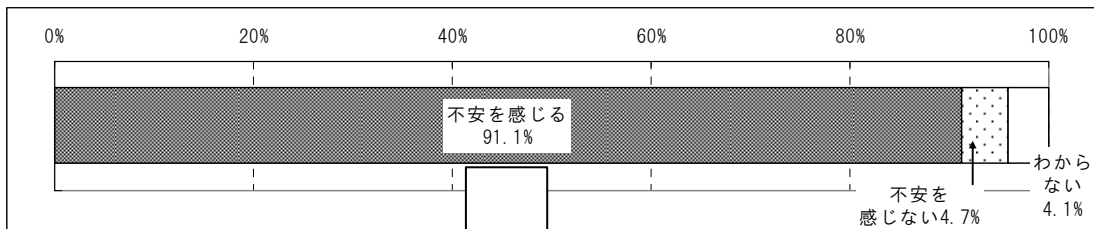
- ・ 低い出生率が続いていることについて、9割以上（91.1%）の企業が「不安を感じる」としている。

<上記質問で「不安を感じる」と回答した方へお伺いします>

質問：少子化が進むことについて、どのような不安を感じますか。

特に不安を感じることを4つ以内で選んで下さい。（複数回答）

- ・ 不安を感じると回答した企業の理由として、「年金・医療制度を支える現役年齢層が減少し、社会保障制度が破綻する」が最も多く（81.8%）、次いで「労働人口減少や人材不足により、産業の国際競争力・成長力が失われる」（63.0%）、「消費人口の減少など内需が縮小し、経済の持続的発展ができなくなる」（62.3%）ことを指摘する意見が多い。



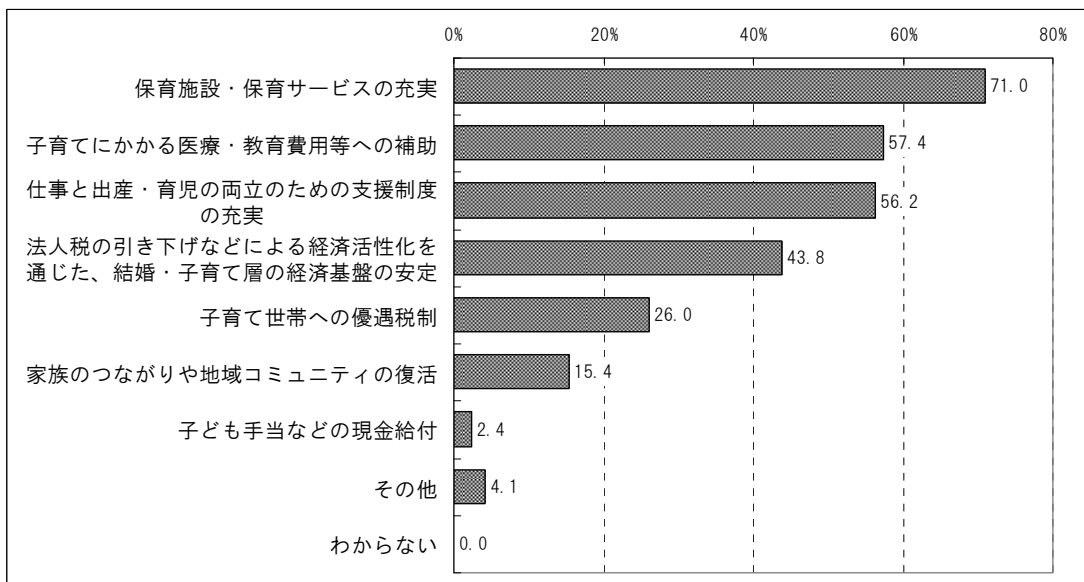
## 2. 国や自治体による少子化対策

### (1) 国や自治体が力を入れるべき施策

<全ての方へお伺いします>

質問：少子化対策として国や自治体が力を入れるべき施策はどのような施策だとお考えでしょうか。4つ以内で選んで下さい。（複数回答）

- 少子化対策として国や自治体が力を入れるべき施策として、「保育施設・保育サービスの充実」をあげる企業が約7割(71.0%)と最も多く、次いで「子育てにかかる医療・教育費用等への補助」(57.4%)、「仕事と出産・育児の両立のための支援制度の充実」(56.2%)を半数以上の企業があげている。

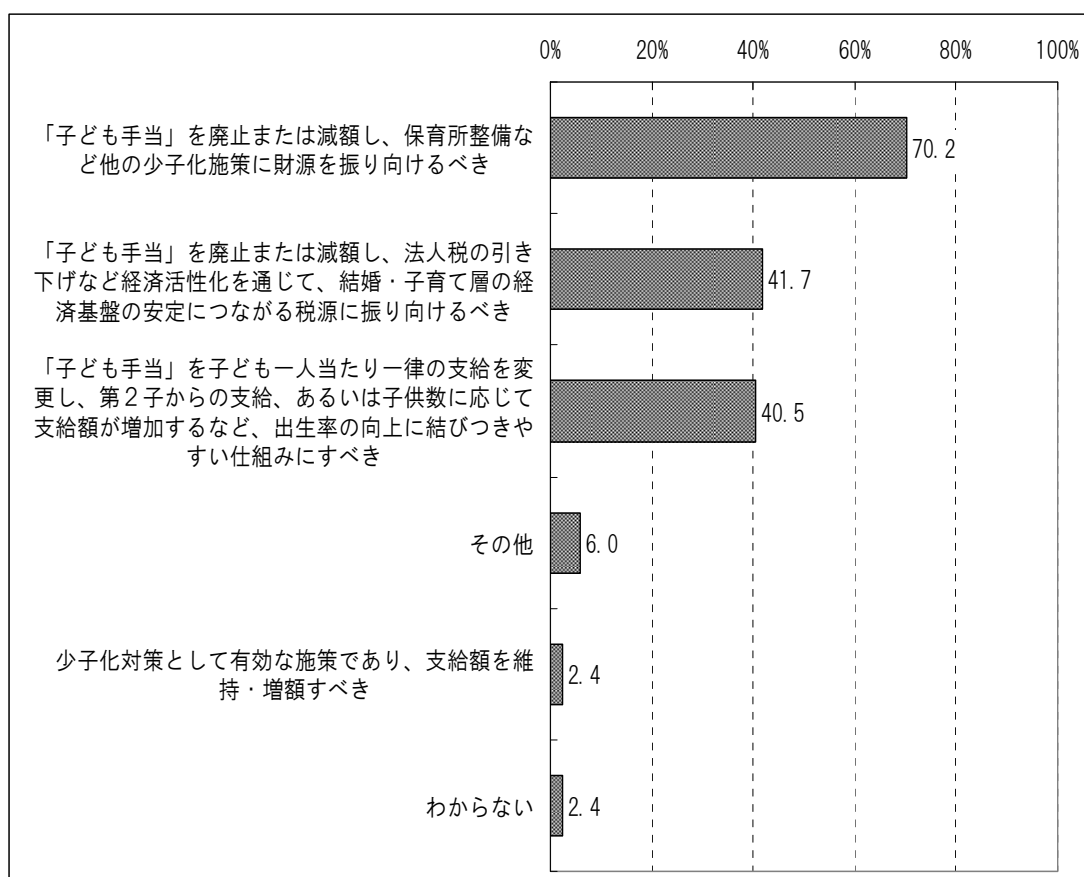


## (2) 現行の「子ども手当」の評価

<全ての方へお伺いします>

質問：現在、政府が実施している施策として「子ども手当」がありますが、少子化対策としてどのようにお考えですか。お考えに近いものを2つ以内で選んでください。  
(複数回答)

- ・ 現在の「子ども手当」を「少子化対策として有効な施策であり、支給額を維持・増額すべき」と評価する回答は非常に少ない (2.4%)。
- ・ 一方、「『子ども手当』を廃止または減額し、保育所整備など他の少子化施策に財源を振り向けるべき」が約7割 (70.2%) と最も多く、「『子ども手当』を廃止または減額し、法人税の引き上げなど経済活性化を通じて、結婚・子育て層の経済基盤の安定につながる税源に振り向けるべき」(41.7%) との声も多い。
- ・ また、「子ども手当を子供一人当たり一律の支給を変更し、第二子からの支給、あるいは子供数に応じて支給額が増加するなど、出生率の向上に結びつきやすい仕組みにすべき」(40.5%) との意見も多い。



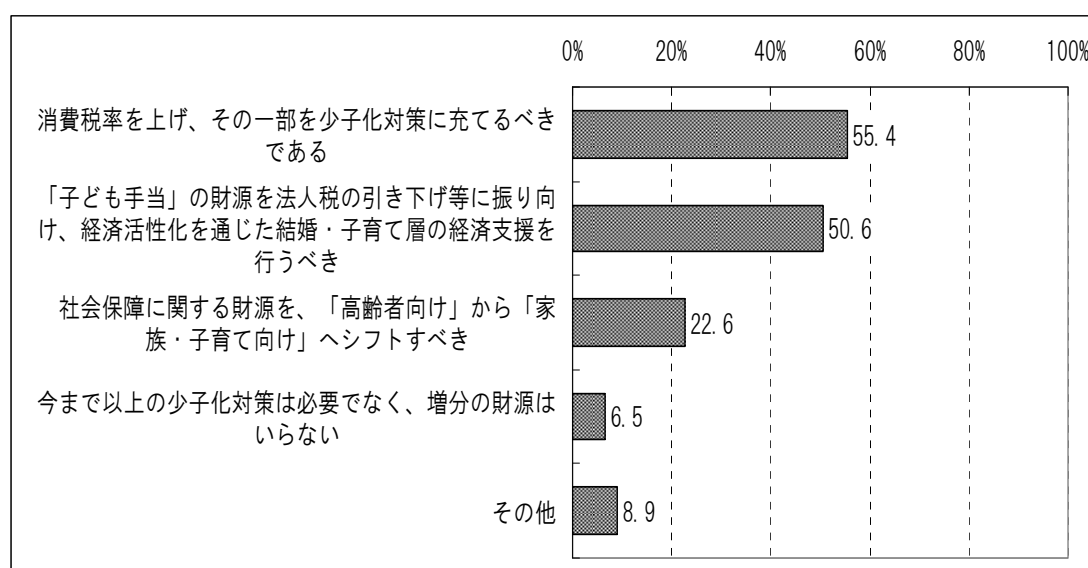


### (3) 少子化対策の充実・強化の必要性和財源の確保

<全ての方へお伺いします>

質問：今後、少子化対策を充実・強化するためには、財源の確保が必要だと考えますが、この財源確保についてどのようにお考えですか。お考えに近いものを2つ以内で選んでください。  
(複数回答)

- ・ 「今まで以上の少子化対策は必要でなく、増分の財源はいらない」とする回答は6.5%にとどまった。
- ・ 一方、「消費税率を上げ、その一部を少子化対策に充てるべき」(55.4%)、「『子ども手当』の財源を法人税引き下げ等に振り向け、経済活性化を通じた結婚・子育て層の経済支援を行うべき」(50.6%)との意見が多い。
- ・ また、「社会保障に関する財源を『高齢者向け』から『家族・子育て向け』へシフトすべき」(22.6%)とする声もある。



### 3. 企業が取り組む少子化対策

#### (1) 取り組むべき施策

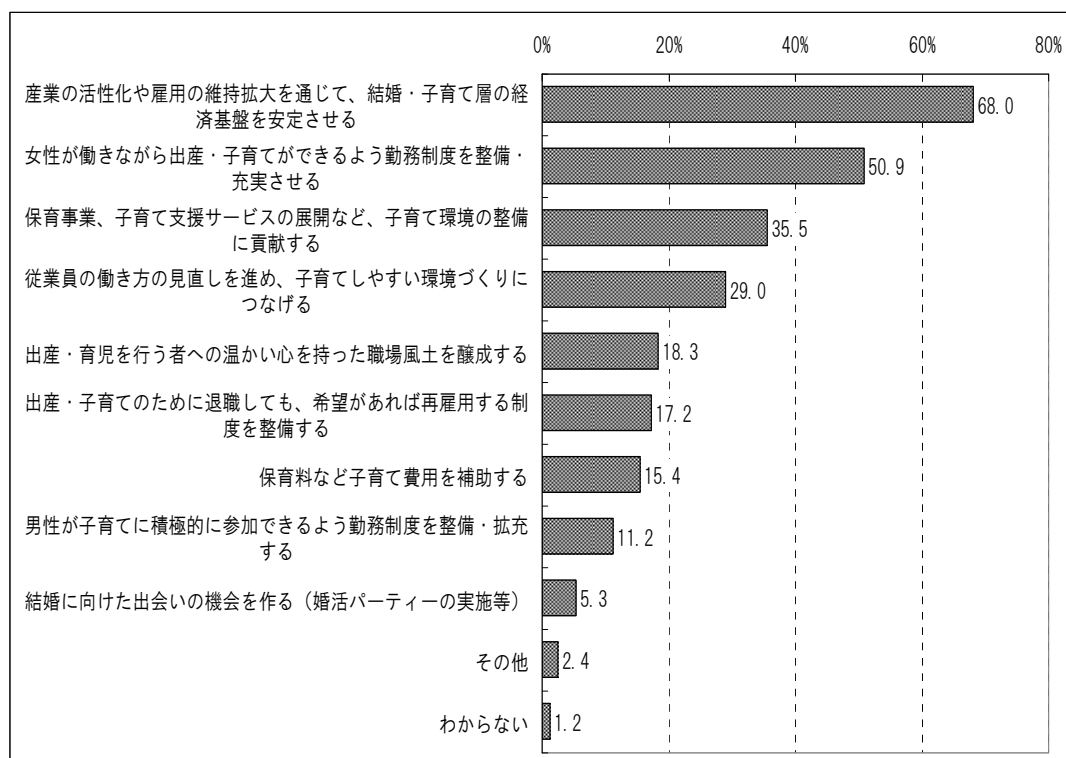
<全ての方へお伺いします>

質問：出生率向上に向けて企業が取り組むことは何だと思えますか。

4つ以内で選んでください。

(複数回答)

- ・ 出生率の向上に向けて企業が取り組むべきこととしては、約7割の企業(68.0%)が「産業の活性化や雇用の維持拡大を通じて、結婚・子育て層の経済基盤を安定させること」をあげている。また、「女性が働きながら出産・子育てができるよう勤務制度を整備・充実させる」ことも半数以上(50.9%)の企業が重要と考えている。
- ・ さらに、「保育事業、子育て支援サービスの展開など、子育て環境の整備に貢献する」ことをあげる企業も少なくない(35.5%)。

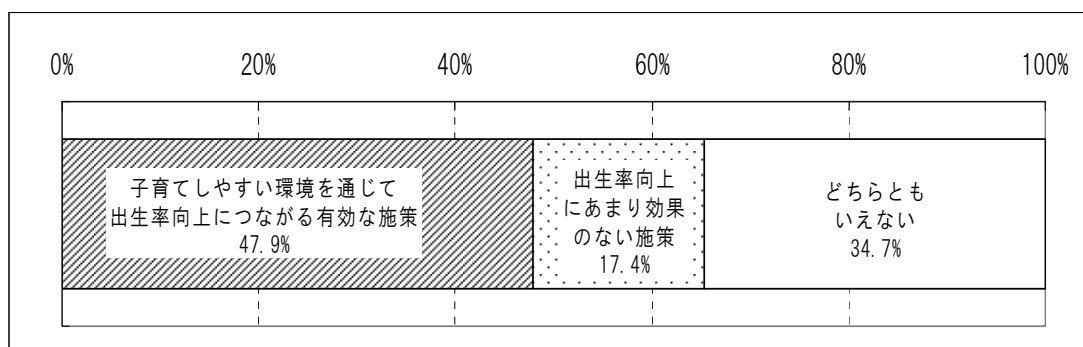


## (2) ワーク・ライフ・バランスの少子化対策としての評価

<全ての方へお伺いします>

質問：ワーク・ライフ・バランスは、働き方の見直しを通じて、仕事と豊かな生活の両立を図るものですが、これが少子化対策につながると思えますか。お考えに近いものを1つ選んでください。

- ワーク・ライフ・バランスについては、ほぼ半数の企業（47.9%）が「子育てしやすい環境を通じて出生率向上につながる有効な施策である」と考えており、「出生率向上にあまり効果のない施策である」とする企業は2割弱（17.4%）にとどまっている。

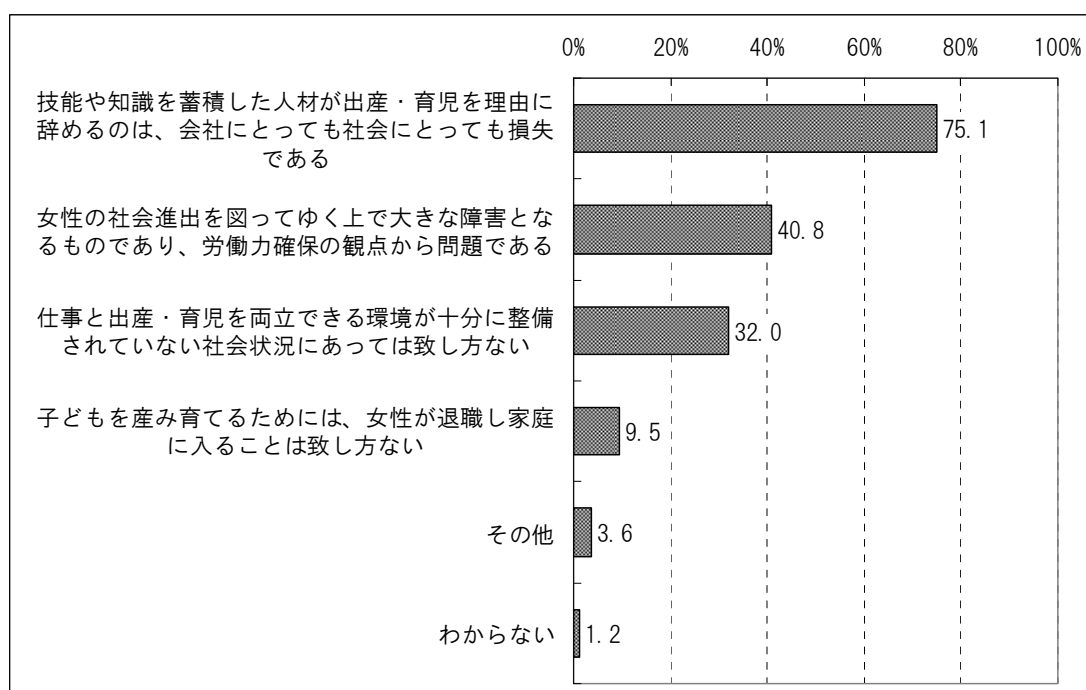


### (3) 女性が出産・育児を機に仕事を辞めることに対する受け止め

<全ての方へお伺いします>

質問：我が国では、出産・育児を機に女性が仕事を辞める傾向がありますが、これについて企業（団体）としてどのように思いますか。お考えに近いものを2つ以内で選んでください。（複数回答）

- ・ 女性が出産・育児を機に仕事を辞めることについて、「技能や知識を蓄積した人材は出産・育児を理由に辞めるのは、会社にとっても社会にとっても損失である」と考える企業が圧倒的に多い（75.1%）。



## (少子化に対する具体的な意見・提案 [自由意見])

### <子育て層の経済的負担について>

- ・「子供は国の宝」といった観点から、国は子育てについて税制的にも経済的にも優遇措置をとるべき。また、企業としても、扶養する子供数に応じた手当の逓増支給制度を導入すべきである。
- ・互助の精神を大切にし、昔のように両親と住めるような政策を推進すれば、子育ての負担なども減るのではないか。
- ・現在は、所得の多い若者しか子供を産み育てられない経済環境にある。出産・育児に対する制度以前に、雇用対策とワーキングプア対策が望まれる。
- ・義務教育のレベル低下に起因した「塾通い」の一般化が教育費支出の増大を招くとともに、大学全入時代を迎え、子供はせめて大学まで進学させたいとの意識が生まれ、生涯の教育コストを引き上げており、こうした負担も少子化に結びついている。このため、義務教育での教育レベルの高度化を含めて、教育制度のあり方を見直すことが必要である。
- ・高校まで義務教育とすべき。
- ・親の所得に関わらず誰でも高度な教育が軽負担で受けられる制度の導入など、教育費負担の軽減が必要。このために消費税引き上げが伴っても、国民の納得感と公平感は得られるのではないか。

### <保育施設・保育サービスについて>

- ・保育施設整備のための補助金の充実が必要である。
- ・「子ども手当」を廃止して、その財源を保育所の整備や女性の社会進出支援などに向けるべきである。
- ・会員企業が共同して保育事業を行う検討をしたらどうか。
- ・保育料金が高く、育児費用の中で大きなウェイトを占めている。保育料金の低減を図るべきである。

### <その他>

- ・結婚・子育て層の将来への不安を解消することが基本である。そのため、経済の活性化などを通じた雇用や所得の安定、社会保障の確保など安心感を持てる体制を立て直すことが必要である。
- ・子育てに、以前のように父親として、また母親として喜びを感じている若者が少ないと感じる。子育てに対する不安や苦痛に対しての精神的なケアが必要。
- ・コミュニティとして少子化への対応について主体的に取り組むとの意識を持って、何ができるかを検討する必要がある。
- ・結婚しなくても子供を持ち、育てられる社会環境の整備が必要である。
- ・自治体や企業が積極的に関与し、出会いの場の提供が必要である。
- ・子供の大切さや重要性、充実した人生とは何かを学校教育の中で教えることが必要である。

以上



# 少子化対策に関する中間報告

— 四国における出生率の向上に向けて —

---

平成 23 年 6 月

四 国 経 済 連 合 会  
〒760-0033  
高松市丸の内 2 番 5 号  
(ヨンデビル本館 4 階)  
TEL (087)851-6032

---