

トピック

少子化と男女共同参画を取り巻く課題

～ESRI政策フォーラムでの議論から～

内閣府経済社会総合研究所
総務部総務課課長補佐

坂井 潤子

はじめに

1992年に公表された、「国民生活白書」において、少子化について問題提起がなされてから30年。しかしながら、我が国の出生率は変動しつつも低下を続け、回復の兆しはまだまだ見えていない。2022年の出生数は80万人を割り込み、統計開始以降、過去最少を更新する¹など、我が国の少子化は深刻さを増しており、喫緊の課題となっている。

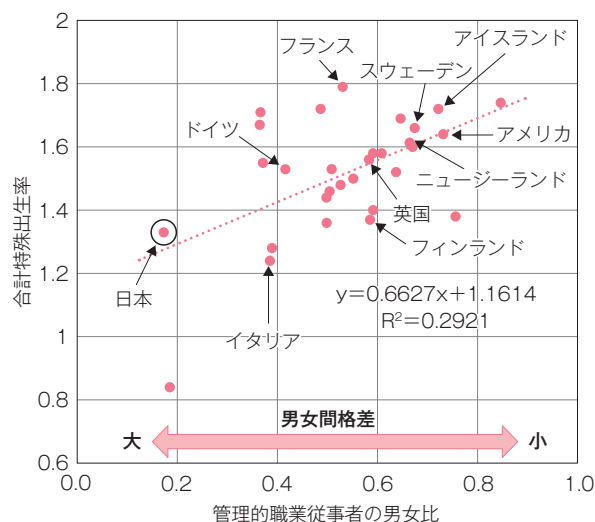
他方、我が国の家族の姿や雇用形態はこの30年で大きく変容した。30歳時点での男性の未婚率は50%、50歳時点でも28%となり²、95%以上の男女が結婚した昭和の時代から様変わりしている。また、離婚が増え、毎年の離婚件数は婚姻件数の3分の1となり、50代、60代女性の約2割は離婚経験があるという状況下にある。さらに、子供のいる世帯が徐々に減少する一方で、ひとり親世帯は約40万世帯増え、直近では約134万世帯³となっている。雇用形態別に見ても、非正規雇用労働者が増加している。

「もはや昭和ではない」。令和の時代の女性の人生、家族、社会の実態に即した少子化対策の在り方について、客観的なデータに基づいて新たな発想で討議し、幅広い議論を喚起するため、経済社会総合研究所では、2022年に政策フォーラムのシリーズ企画として「『静かなる有事』少子化と男女共同参画」を立ち上げ、これまで5回にわたり、様々な議論を行ってきた。

我が国のジェンダーギャップ指数は、146か国中116位⁴と、ジェンダー不平等が非常に大きい。こうした中、特に、管理的職業従事者（管理職）の女性が多いなど女性活躍が進んだ国ほど、出生率が高いという正の相関関係がみられるが（図表1）、これは因果

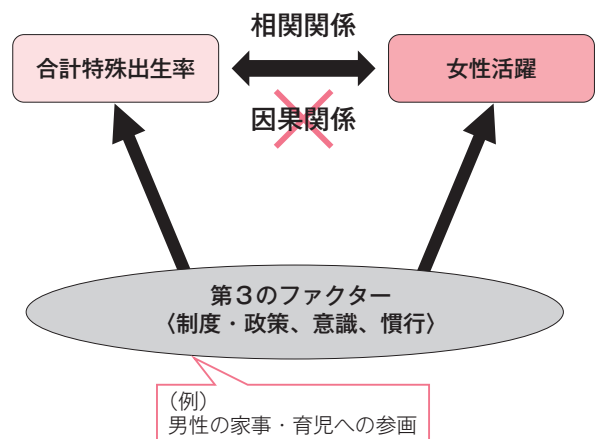
関係というよりも、背景に、出生率と女性活躍双方に関わる「第3のファクター」が存在するものと考えられる（図表2）。少子化への対応が待ったなしの課題となっている我が国においては、この「第3のファクター」を見出して必要な政策対応を行うことが重要である。

図表1 管理的職業従事者（管理職）の男女比と合計特殊出生率



（出所）第66回ESRI政策フォーラム資料（令和5年2月17日）による。

図表2 「第3のファクター」イメージ



（出所）第66回ESRI政策フォーラム資料（令和5年2月17日）による。

1 厚生労働省「人口動態統計速報」（令和4年12月分）によると、2022年の出生数は、79万9,728人となった。
2 総務省「国勢調査」（令和2年）。
3 厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査結果」（令和3年度）。
4 世界経済フォーラムが公表した2022年の値。

性別役割分業意識の是正

それでは、これまでの議論の中で、我が国の課題として示された点について、具体的に紹介していきたい。

初めに、男性と女性の性別役割分業意識の存在が挙げられる。ハーバード大学のプリントン教授も、我が国では、男性が主に「稼ぎ手」の役割を、女性が家事・育児の役割を担うべき、という考え方が浸透しており、職場環境・働き方や社会政策は、このようなモデルを前提として成り立っていると指摘されている。また、性別役割分業意識が強い国ほど、出生率が低いことも示されている。このような性別役割分業の考え方が、男性・女性双方にとって、働きづらい環境を生み出していると言えよう。

男性の家事・育児への参加と長時間労働の抑制

また、我が国の男性の多くは、家事・育児への参加が少なく、たとえ妻がフルタイムで働いていたとしても、平均で、妻は夫の約5倍もの時間、家事・育児などの無償労働を行っている、というデータも存在する。これに加えて、我が国の男性は、特に有償労働時間が長いことが指摘されている。男性の家事・育児量と出生率の間には正の関係が見られるが、加えて、プリントン教授は、男性の有償労働時間の長さ、家事労働への貢献度の低さとの関係、そして、その国の出生率の低さとの関係が統計的に有意であったと指摘されている。誰にとっても労働時間がより短縮され、柔軟な働き方が可能となることも、出生率向上のためには必要なことであると言えよう。

男性の育児休業取得率向上

加えて、我が国では、共働き世帯が増加しても、男性の育児休業取得率は約14%と、女性の約85%に比べていまだ低い水準にある⁵。東京大学の山口慎太郎教授も、夫がより家事・育児を担うことで妻の負担を減らし、子どもを持つことに前向きになり、少子化解消に寄与すると指摘されているように、男性の育児休業取得率の向上は、重要な出発点である。

しかしながら、男性の育児休業取得率向上に当たっては、まずは、それを当然のこととして受け入れられるような職場環境の整備や上司・同僚の意識改革、育児休業中の収入減少を補うような制度整備などが必要

になってくるのではないだろうか。

地方圏からの若年女性の流出

この他、地方圏の若年層の女性が東京圏に多く流出していることも課題の1つである。ニッセイ基礎研究所人口動態シニアリサーチャーの天野馨南子氏も指摘されているように、2022年の東京都への転入超過人口を属性別に見ると、20代前半の女性が多く流出していることがわかる。

これは、専門学校や大学卒業者などが、就職を期に、東京に移動していると考えられるが、その背景には、地方圏では、女性が活躍できるような、希望する就職先が無かったこと、地域間・男女間での地域格差が大きいことなどが挙げられる。女性は地方圏で就職した場合に比べて、東京圏で就職した方が、約25%程度高い賃金を得られるとのデータがあり、また、男女間の賃金格差を見ても、地方圏の方が東京圏よりも若干大きいことが示されている。そのため、東京圏と地方圏での生涯所得の差は大きく、将来を考えている女性ほど、東京圏に移動してしまうことが示唆される。

さらに、前述の性別役割分業意識については、男性の高齢者ほど、「夫は働き、妻は家庭にいるべき」と考える割合が大きく、都市規模別に見ると、規模の小さい町村ほど、このような性別役割を肯定している割合が大きいことが指摘されている。女性にとっては、都市部の方がこのような考え方に縛られずに働きやすいことがわかる。

これらを踏まえると、地方に魅力的な就職先を作り、それを広く認識してもらうこと、多様な働き方を認め、女性の希望に応じた生き方が可能となるよう、地方圏でも意識を変えていくことも必要不可欠である。また、東京圏に男性より多くの女性が集中することから、地方圏の男性ほど、結婚が難しく、それが出生数の減少に繋がっているということを認識し、現状を適切に認識した上での改革が必要と言えよう。

坂井 潤子（さかい じゅんこ）

5 厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和3年度）。