

ポストコロナを展望した  
少子化対策の推進に向けて

2020年10月13日

一般社団法人 日本経済団体連合会

## 目次

はじめに .....	1
1. ポストコロナを展望し、目指すべき将来像.....	5
(1)現状 .....	5
(2)ポストコロナにおいて、今後目指すべき2つの将来像.....	7
①多様で柔軟な働き方を可能にし、人生の選択肢が広がる.....	7
②分散型社会を実現し、持続可能な地域社会を再生する.....	8
2. 当面取り組むべき政策課題への考え方.....	10
課題1. 子育て支援の充実 .....	10
課題2. 男性の家事・育児のあり方.....	14
課題3. 女性の就業継続支援.....	15
課題4. With コロナにおける若者の出会いの場のあり方.....	16
おわりに .....	17

## はじめに

わが国は、ここ数年間、子ども・子育て支援新制度の導入や保育の受け皿の大幅な拡大等の少子化対策の拡充、仕事と子育ての両立に資する働き方改革の推進等、官民挙げた様々な取組みを強力に進めている。

しかし、少子化、人口減少は深刻さを増しており、人口の多い団塊ジュニア世代が出産適齢期を過ぎ、出生率が低下に転じる中、2019年の出生数は86万人となり、90万人を割った<sup>1</sup>。

こうした現状を放置すれば、わが国の将来の経済社会は縮小均衡に陥り、国民生活全般にも深刻な影響をもたらす懸念がある<sup>2</sup>。

たとえば、2040年には、総人口が1万人未満となる地方自治体が523市町村まで増えるとの推計もある。一定規模の人口規模を前提とする消防や警察等の行政サービス、救急病院や有料老人ホーム等の医療・介護サービス、企業向けの各種サービス等の提供が困難になる地域が広がるおそれがある。

また、人口減少は国内市場の縮小をもたらすとともに、地域経済を支える産業の人材を確保するのが非常に困難となる<sup>3</sup>。

さらに、2040年代まで高齢者の人口が増える中で、生産年齢人口は減少し続けるため、現役世代が主に負担する社会保険料や税によって、高齢者の年金・医療・介護の給付を支える仕組みを維持するのはますます厳しくなる。

そこで、改めて社会全体で、深刻な少子化の進行に対する危機意識を共有し、具体的な行動に踏み出さなければならない。

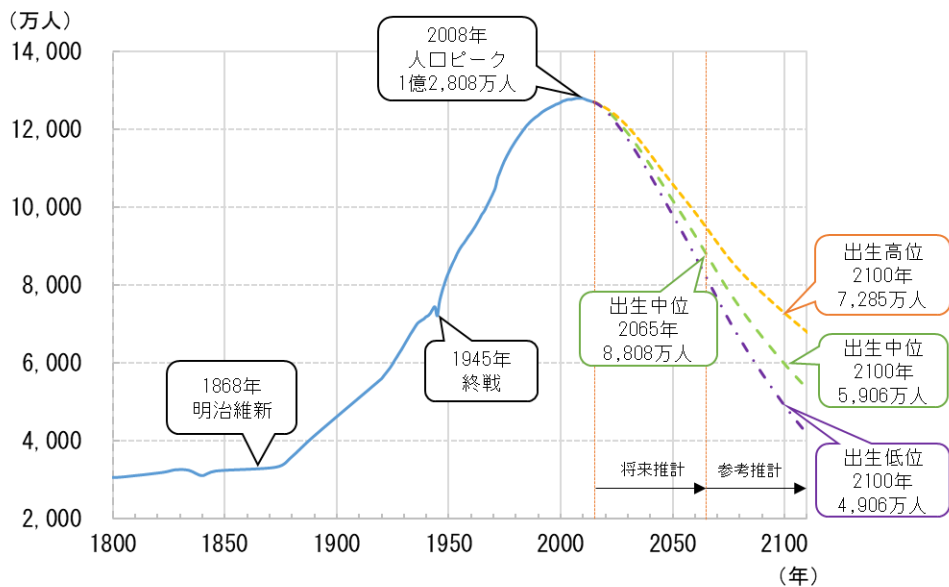
---

<sup>1</sup> 加えて、コロナ禍による婚姻数の減少や雇用状況の悪化により、2020年の出生数がさらに減少するのではないかとの指摘がある。

<sup>2</sup> (株)帝国データバンク「人口減少に対する企業の意識調査」(2017年9月)では、人口減少が「重要な経営課題」と考える企業は約半数(45.7%)と回答、既に人口減少が顕著な地域の企業ほど、回答率が高くなる傾向があると分析。

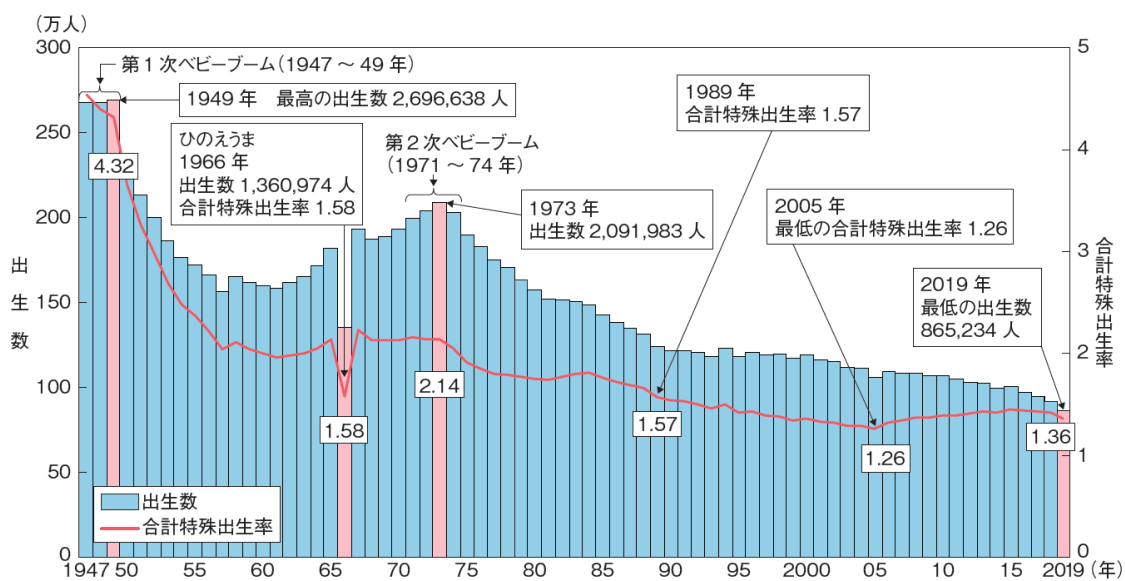
<sup>3</sup> (独)労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」(2018年度版)によれば、経済成長と労働参加が進んだケースでも、2040年と2017年を比較すると、地域経済を支える産業の就業者数は、鉱業・建設業で205万人、卸売・小売業で175万人、公務・複合サービス等で120万人、農林水産業で83万人の大幅減との見込み。

図表 1 長期的なわが国の人口推移



(出所) 厚生労働省「平成 27 年版厚生労働白書-人口減少社会を考える-」をもとに作成

図表 2 出生数および合計特殊出生率の推移

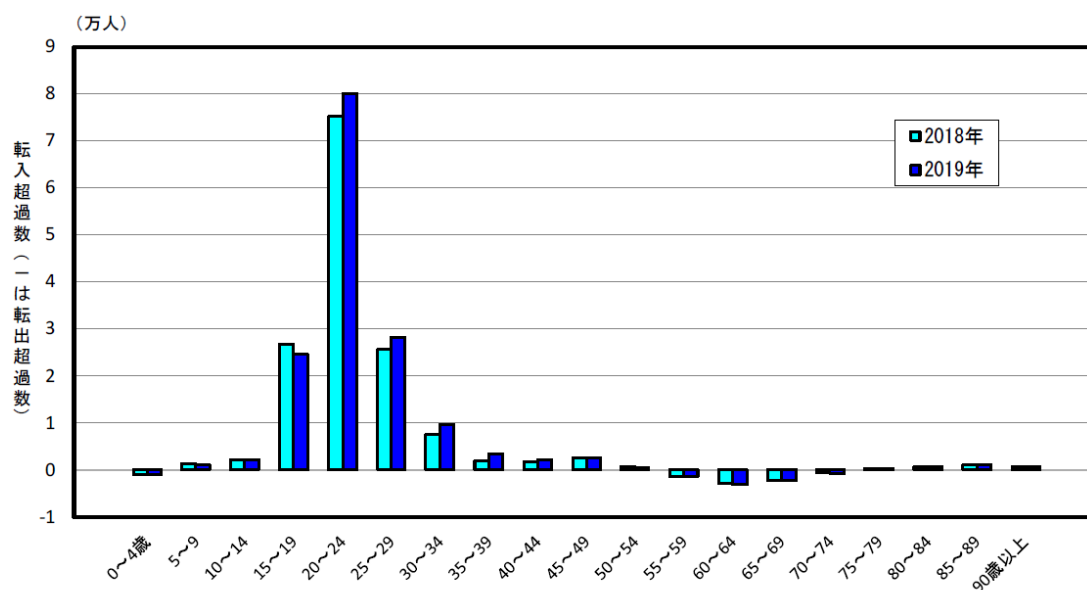


(出所) 2020 年度少子化社会対策白書

若い世代が「働きながら希望する数の子どもを産み育てることが経済的にも社会的にも尊重される」社会の実現に向けてあらゆる施策を動員し、総力を挙げて取り組むことが肝要である<sup>4</sup>。

また、全国的な人口動態を見ると、2011年以降、新型コロナウイルス感染症拡大以前においては、特に進学や就職をきっかけとして、10代後半から30代前半の若い世代を中心に、東京への転入超過数が他県を大きく上回る「東京一極集中」傾向が続いてきた<sup>56</sup>。

図表3 東京圏の年齢5歳階級別転入超過数



(出所) 住民基本台帳人口移動報告 (2019年結果)

このため、全国的には少子化が進行しているものの、出生率の低い東京圏において、待機児童問題が集中的に発生するというアンバランスな状態が生じている。

折しも、今回の新型コロナウイルス感染症の拡大は、人と人との直接の出会いの機会を狭め、日本経済・社会における様々な課題、特に東京等大都市への人の集中に係るリスクを浮き彫りにした。あわせて、コロナ禍の下での新しい

<sup>4</sup> いずれは結婚しようとする未婚者の割合は、18～34歳の男性で85.7%、同女性で89.3%となっている(第15回出生動向基本調査)。しかし、出会いの機会の減少、経済面での不安等を背景に、未婚率や初婚年齢は上昇傾向にあり、少子化の進行に大きな影響を及ぼしている。

<sup>5</sup> 近年の傾向では、女性の方が東京圏への転入超過数が多く、男性6.4万人に対し、女性は8.2万人の転入超過となっている(住民基本台帳人口移動報告(2019年結果))。

<sup>6</sup> ただし、2020年7月の人口移動の状況を見ると、東京都では約3,000人の転出超過。

働き方・生き方、ビジネスモデルやまちづくりを創造する際のデジタル技術の有用性を人々に強く認識させた。

今後の少子化対策は、若い世代の結婚や出産の希望を実現するべく、コロナ禍の下で機運が高まりつつある社会全体の大変革にあわせて、デジタルトランスフォーメーション（DX）を通じた多様で柔軟な働き方の実現や、東京一極集中の是正による分散型社会の実現と一体的に取り組んでいく必要がある。

そこで、本提言では、ポストコロナを展望し、社会変革に向けた今回のタイミングを逃さず少子化対策に取り組むため、目指すべき将来像と当面取り組むべき政策課題を整理するとともに、対応の方向性を提案する。

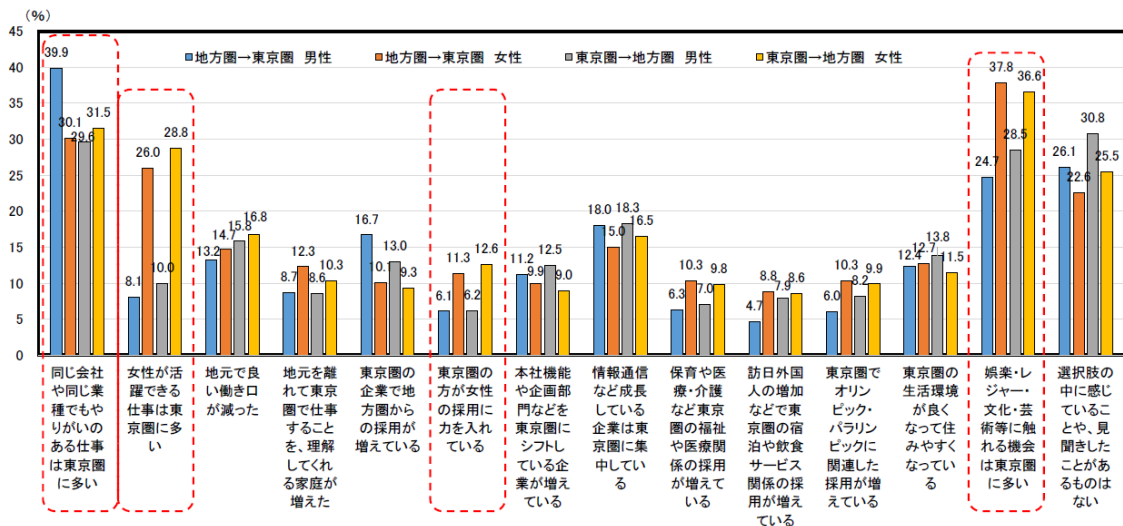
# 1. ポストコロナを展望し、目指すべき将来像

## (1)現状

### 【東京圏での就労・活動に魅力を感じる若者層】

若年層における意識調査では、男女ともに約3～4割が「同じ会社や同じ業種でも、やりがいのある仕事は東京圏に多い」と回答している。特に女性において「女性が活躍できる仕事は東京圏に多い」「東京圏の方が女性の採用に力を入れている」「娯楽、レジャー、文化芸術に触れる機会は東京圏に多い」と考える割合が高く、こうした意識も東京圏への若年層の流入の一因となっていることが考えられる。

図表4 若年層における東京圏・地方圏移動に関する意識調査



(出所) 内閣官房「若年層における東京圏・地方圏移動に関する意識調査 (2019年)」

### 【東京圏に多い女性活躍企業】

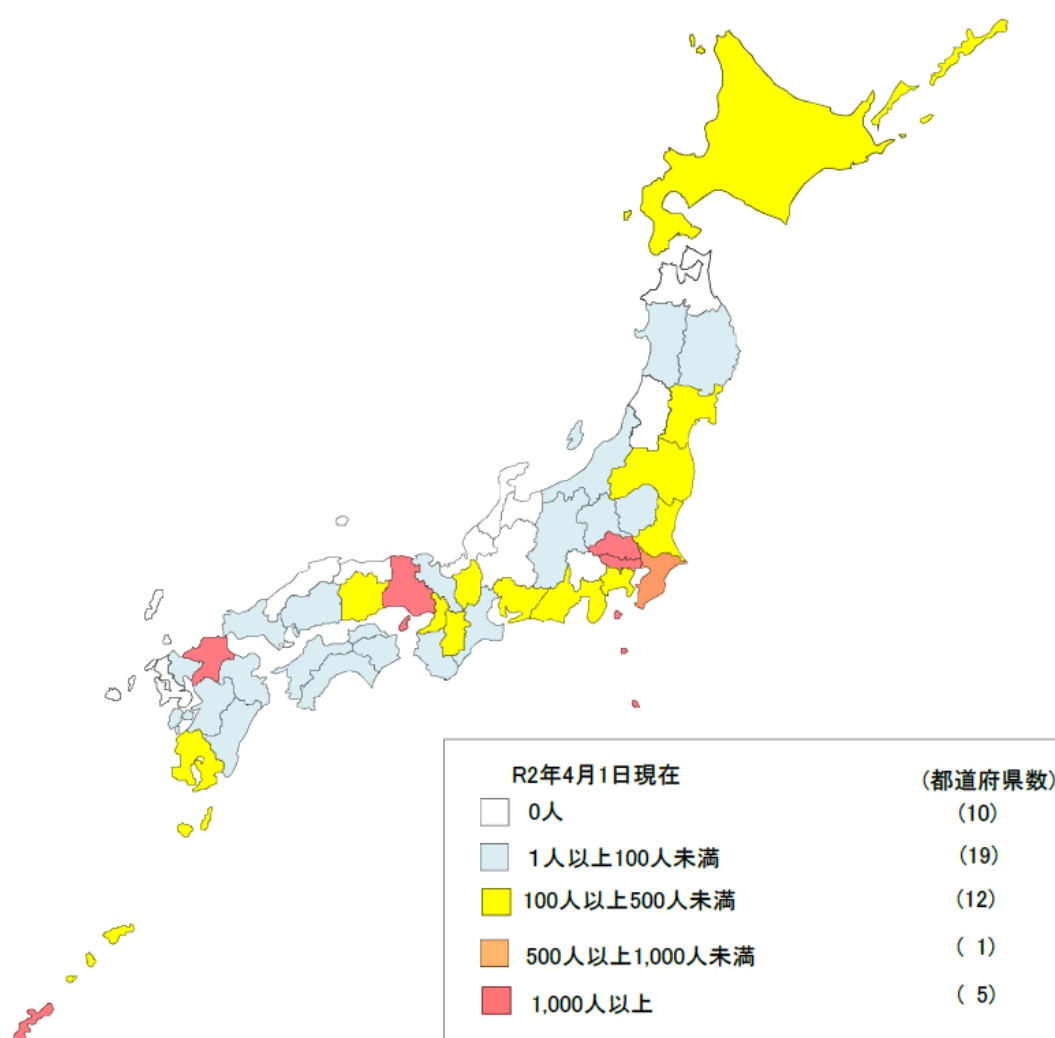
女性活躍の推進に関する状況等が優良な事業主は、女性活躍推進法の枠組みのもとで、厚生労働大臣より「えるぼし」認定を受けられる。2020年2月末時点の認定状況を見ると、全国1,028社のうち、東京の企業が半数超を占め、東京圏の企業を含めると約6割に達している。東京圏とそれ以外の地域の企業との間で女性活躍推進に向けた取組みの進展状況に差が見られる。

### 【都市部における待機児童】

女性の就業率が年々上昇する中で、「子育て安心プラン」等に基づく保育の受け皿整備により、待機児童数は減少傾向にある。経済界も、企業主導型保育事業を通じ約11万人分の整備に協力してきた。

しかし、2020年4月時点においても全国に約1.2万人の待機児童がおり、その6割を都市部が占めている。待機児童が都市部において特に多い傾向は依然として変わっていない。

図表5 全国待機児童マップ（都道府県別）



注：各都道府県には指定都市・中核市を含む。

(出所) 保育所等関連状況取りまとめ (2020年4月1日)



## (2)ポストコロナにおいて、今後目指すべき2つの将来像

経団連では、かねてより「働きながら希望する数の子どもを産み育てることが経済的にも社会的にも尊重される」社会を目指し、子育て支援策の充実、ワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革の必要性を指摘してきた。一方、コロナ禍により、わが国をとりまく経済・社会環境、そして人々の意識が変わりつつある中、少子化対策に関しても新たな視点が生まれている。

ポストコロナにおける少子化対策は、従来までのアプローチにとどまらず、以下の2つの将来像を目指し、「働きながら希望する数の子どもを産み育てることが経済的にも社会的にも尊重される」社会を実現すべきである<sup>7</sup>。

こうした取組みを通じて、わが国の構造的課題の一つである少子化の解決を図り、次代の担い手、多様な生活や産業を創造する人材を輩出する基盤を確立することで、Society5.0 for SDGsの実現につなげるべきである。

### ①多様で柔軟な働き方を可能にし、人生の選択肢が広がる

経団連は、「2020年版経営労働政策特別委員会報告」において、働き手のエンゲージメントを高め、生産性の向上を図ることの重要性を訴えている。テレワーク等場所や時間に捉われない、多様で柔軟な働き方が可能になれば、働き手が自律的・創造的に働けるようになり、エンゲージメントの向上につながる。

企業は、コロナ禍により緊急事態宣言が発令される中、テレワークやリモートワークなど場所や時間に捉われない働き方を新たに導入または拡充し、対面での接触を避け、感染拡大を防止しながら、事業継続に努めた。新たな働き方を経験した働き手の間で、働き方等に対する意識が変わる兆しも見られる。

加えて、内閣府の調査によると、コロナ禍のもと、育児・家事における夫の役割が増加した家庭では、生活満足度の低下幅が男女ともにその他の家庭よりも低いとの結果が出ている<sup>8</sup>。コロナ禍を契機とするテレワーク・リモートワークの普及は、家事・育児における男性の役割の重要性が再認識され、ワーク・ライフ・バランスの推進の点で、プラスの面があったと言える<sup>9</sup>。

---

<sup>7</sup> なお、結婚した夫婦間の子どもに限らず、どのような出自の子どもであっても、社会全体で慈しみ育てていくことが重要。

<sup>8</sup> 内閣府「新型コロナウイルスの影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(2020年6月)

<sup>9</sup> 一方で、保育園の登園自粛や小学校の臨時休校により、自宅で育児をしながら仕事

時間や場所に捉われない働き方の実現は、仕事と子育ての両立にも大いに資する。一部の企業では、ニューノーマルにおける新たな働き方への変革を目指した取り組みや社内制度の整備が始まっている<sup>10</sup>。

これまでに明らかになっているメリット・デメリット<sup>11</sup>を踏まえた上で、従来主流であった対面の仕事との最良のバランスを各企業や個人が模索していくことが望ましい。

ポストコロナにおいては、With コロナにおける目的であった感染拡大の防止にとどまらず、仕事と子育ての両立を希望する若い世代の活躍を後押しする視点からも、テレワークやリモートワークといった新たな働き方を普及・定着させていくことが求められる<sup>12</sup>。

また、場所に捉われない働き方が普及・定着すれば、現在のように、進学等を機に地方から東京や都市部に移動してきた若い世代がそのまま留まる必要性は少なくなり、東京一極集中の流れが是正されることも期待できる。

## ②分散型社会を実現し、持続可能な地域社会を再生する

東京圏以外の多くの地域は、急速な人口減少に直面し、少子化に伴う自然減と東京圏等大都市への人口流出による社会減が同時に進んでいる。冒頭に指摘したとおり、状況は極めて深刻であり、このまま何も対応を講じなければ、地域経済の持続可能性を大いに損なう懸念がある。

また、コロナ禍により、東京一極集中のリスクが明らかになるとともに、先述のテレワーク等の普及によって、若い世代の間でも地方移住への関心が高ま

---

をすることへの負担、生産性の低下は国内外で指摘があることに留意が必要。

<sup>10</sup> 富士通では、従業員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」を推進し、コアタイムのないフレックス勤務、通勤定期券代の支給廃止、テレワークと出張で対応できる単身赴任者の自宅勤務への切り替え等に取り組んでいる。

このほか、他社においてもサテライトオフィスの拡充や地方勤務でのキャリア支援、業務の見直しによる生産性の向上、テレワークの要件緩和、定例報告の廃止・見送り等が行われている。

<sup>11</sup> テレワークは、仕事上のコミュニケーションの減少やマネジメントの困難さがデメリットであるとする声が多く、メリットとして家族とのコミュニケーションの増加、リラックスした環境での業務をメリットとする声がある（慶應義塾大学「第2回テレワークに関する就業者実態調査報告書」、リクルート・マネジメント・ソリューションズ「テレワーク実態調査」）。

<sup>12</sup> テレワークの拡充により、単身赴任者が実家で過ごす時間が増える等の事例も出てきている。

っている<sup>13</sup>。かねてより経団連が指摘してきた、東京一極集中の是正、分散型社会の実現に向けた大きな契機とも言えよう。

特に、若い世代が東京圏での仕事や生活に魅力を感じ、地方から多く流出している現状を踏まえれば、彼らが求める、創造性が発揮できるような魅力的な雇用の場を増やし、人材の定着を図るとともに、テレワーク等を活用し、住む場所を個人が自由に選択できるような、多様な働き方を実現していく必要がある<sup>14</sup>。さらに、医療や教育、文化施設などを充実し、生活・文化面でも魅力ある地方を創生することも欠かせない<sup>15</sup>。

地方には、東京圏よりも職住近接による通勤時間の短さ、子育てしやすい環境、住環境の良さなど仕事と子育ての両立を実現する観点でメリットが多くあることが指摘されている。こうした潜在的な魅力を継続的に発信し、若い世代の定着や都市部からの人材の呼び込みを促進していくべきである<sup>16</sup>。

---

<sup>13</sup> 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」では、20～30代の2割が地方移住への関心が高まったと回答。

<sup>14</sup> 地方における高等教育のあり方に関連し、経団連と国公立大学のトップの直接対話の枠組みである「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」では、各地域の産業振興を図り、魅力的な雇用機会を創出して、地方創生・地域経済活性化に貢献する人材（地域活性化人材）の還流を促す必要があるとの認識を産学で共有。そのうえで、地域における産学連携強化の必要性を指摘している。

<sup>15</sup> 「経済財政運営と改革の基本方針2020」においても、個人や地域が集積する地域（核）が全国に分散して存在し、それぞれの核が連携し合う「多核連携型の国づくり」を目指すとされている。

<sup>16</sup> 東京圏から地方へ一極集中が是正され、地方への人の流れが大きくなれば、都市部に集中している待機児童も解消に向かうことが期待される。

## 2. 当面取り組むべき政策課題への考え方

経団連は、これまでも、少子化対策について、具体的な数値目標を設定してPDC Aを回すべきと主張してきた。

今後、新たな施策を実施するにあたっては、これまでの施策の効果検証を行うとともに、限られた財源を最も効果的な分野に選択・投入するワイズ・スペンディングの視点を徹底すべきである。

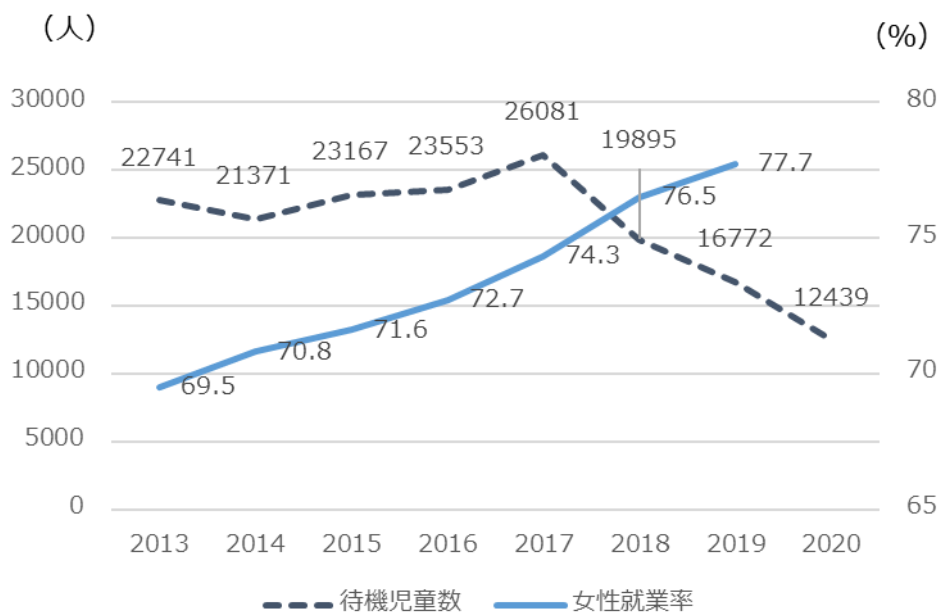
### 課題1. 子育て支援の充実

#### (1) 待機児童対策

2018年度からの「子育て安心プラン」では女性の就業率8割に対応しつつ、待機児童を解消するため、約32万人分の保育の受け皿確保を進めている。

しかし、2020年4月時点での状況分析によると、待機児童数は約1.2万人まで減少したものの、解消には至っていない。

図表6 女性就業率と待機児童数の推移



(出所) 厚生労働省「子育て安心プラン集計結果 (2020年9月)」

依然として、人口増加率の高い都市部の自治体を中心に待機児童が発生しており、女性就業率のさらなる上昇に対応するためには、足もとでより一層保育

の受け皿確保が必要とされる<sup>17</sup>。

一方で、待機児童は全国の市区町村のうち約8割の地方自治体でゼロであり、待機児童のいる地域の中でも人口増減率等背景が異なっている。今後の待機児童対策は、地域の特性に応じたきめ細かな対応が不可欠である。

2021年度以降の保育の受け皿確保については、今後の出生数や女性の就業率等を踏まえ、保育ニーズをより正確に把握するべきであり、各地方自治体において、必要保育量を適切に把握できるよう、改善策を講じる必要がある<sup>18</sup>。

また、新たに保育所を整備するだけでなく、たとえば、小規模保育事業<sup>19</sup>の活用推進、保育コンシェルジュや巡回バスなどを活用したマッチングを積極的に促す必要がある。

このほか、受け皿確保の方策として、利用者が減少傾向にある幼稚園<sup>20</sup>について、幼保連携型認定こども園への移行促進や、預かり保育等、既存施設の活用の可能性を十分検討することも考えられる。

## (2) 保育を支える人材の確保や保育の質の向上

政府は、これまで、処遇改善、勤務環境の整備等、保育士の様々な魅力向上に資する施策を行ってきた。

しかし、保育士の求人倍率が上昇傾向にある中、資格を有していても保育士に就かない人が依然として多く、保育を支える人材確保は困難な状況にある。

前述の保育の受け皿整備を進める際にも、保育士の人材不足が壁になっている。このほか、子どもの健全な育ち、発達に資する保育環境の整備、多様な働き方に対応する観点から、職員配置基準の改善<sup>21</sup>等の保育の質の向上についても、必要となる税財源の確保と併せて、子ども・子育て支援新制度施行以来の

---

<sup>17</sup> 市町村の第2期子ども・子育て支援事業計画の積み上げでは、2024年度末までにさらに14万人分の受け皿整備が必要との結果。なお、昨今の出生数の減少傾向を踏まえると、数年後、児童数の減少が女性の就業率の上昇による保育ニーズの増加を上回る可能性もあるため、精査が必要。

<sup>18</sup> 希望する保育所に入所できない待機児童が存在する一方で、地域によっては定員割れしている保育所がある。

<sup>19</sup> 0～2歳児を対象にした、定員6～19人までの施設。

<sup>20</sup> 幼稚園数は9,697（前年度より373減少）、園児数は107万8千人（前年度より6.7万人減少）と減少傾向が継続（2020年度学校基本調査（速報値）

<sup>21</sup> 1歳児の職員配置の改善（670億円程度）、4歳～5歳児の職員配置の改善（591億円程度）などが未実施となっている。

懸案事項である。

あわせて、保育現場の魅力向上に資する働き方改革、ICT化や各種書類のフォーマットの統一等を通じた事務合理化・軽減を推進し、質の高い保育サービスを提供できる環境を整えていくことも求められる。

### (3) 少子化対策の財源確保のあり方

上記(1)や(2)に要する財源は、社会全体で支える観点から、高齢者に偏った社会保障給付を見直し、世代間のアンバランスを是正することによって確保すべきである。

それでもなお、追加的な財源の確保が必要な場合、真に必要な支援に集中していく観点から、子育て支援制度を見直すべきである。

たとえば、児童手当制度においては、所得基準を超える高所得者を対象とする特例給付が、「当分の間」の措置として、2012年度<sup>22</sup>以降、8年経っても継続している。特例給付を廃止し、あわせて就労形態の多様化や公平性の確保等の観点から、所得基準の判定に、保育料と同様、世帯合算の仕組みを導入するといった対応により、待機児童対策に必要な財源をねん出することも可能と考えられる。

さらに、保育の無償化について、現行制度では、特に3歳～5歳児のいる高所得世帯にとってメリットの大きい仕組み<sup>23</sup>になっている。真に必要な支援に集中していく観点からは、見直しをためらうべきではない。

たとえば、現在、原則として無償化されている保育所に通う3歳～5歳児について、幼稚園に通う3歳～5歳児と同様、無償化に上限額を設定する等が考えられる<sup>24</sup>。

---

<sup>22</sup> 2011年の3党合意に基づき、2012年度より「子ども手当」が廃止され、「児童手当」が復活した際、所得制限(夫婦と児童2人で年収960万円)が設けられたが、所得制限を上回る世帯にも、当分の間「特例給付」として、一律月額5,000円を支給。

<sup>23</sup> 認可保育所の保育料は、世帯の所得に応じて設定されており(無料～数万円、地域によって異なる)、所得に関わらず無償化する場合、そのメリットは相対的に高い保育料を負担していた高所得世帯で大きくなる。

<sup>24</sup> 京都大学大学院柴田准教授の試算によると、3歳～5歳の保育の無償化について、幼稚園と同様に「補助金額月額25,700円まで」と上限額を設定すると約2,000億円の財源が確保される。また、3歳～5歳の保育の無償化対象を非課税世帯に限定すると約7,000億円の財源が確保される。

図表7 幼児教育・保育の無償化 見直しイメージ

年齢および施設	現行制度における無償化の状況
0～2歳児クラス (保育所)	住民税非課税世帯は無料
3歳～5歳児クラス (保育所)	すべての子どもの利用料が無料 ↓ 幼稚園と同じく上限額を設け、上回る分(高所得世帯ほど増える)は負担を求め
3歳～5歳児クラス (幼稚園)	

確保した財源は、  
保育の受け皿整備  
や質の向上に充当

そもそも、少子化対策は社会全体で支える観点から、税財源を確保して対応するものだが、経済界は、政府が推進する待機児童の解消に協力し、企業が負担する事業主拠出金の大幅な増加を受け入れ、財源面で多大な貢献をした。

しかし、足もとでコロナ禍にあり、企業経営を取り巻く状況はかつてないほど厳しい。企業としては、全力を挙げて、事業継続と雇用の確保に取り組み、感染症拡大防止と経済活動の両立を目指しているところである。

したがって、今後の事業主拠出金事業のあり方に関しては、積立金規模の適正化や「量的な拡大」に限定した用途といった運営規律の徹底を大前提に、拠出金率の引下げも含む再検討が必要不可欠である。

2021年度以降の新しい待機児童対策の下で、地方自治体が行う保育所の整備費や運営費<sup>25</sup>の増加分や、児童手当や出産育児一時金<sup>26</sup>の増額等、経済的負担の軽減策を追加的に講じた場合に必要となる費用は、社会全体で支える観点から税財源で対応するべきである。

このほか、出産支援の観点から、不妊治療への保険適用については、わが国における不妊治療の実態把握<sup>27</sup>や保険財政への影響も含めて検討する必要がある。

<sup>25</sup> 政府の「新しい経済政策パッケージ」(2017年12月8日)のもとで、事業主拠出金事業の用途を拡大し、「子どものための教育・保育給付交付金」として、新規に地方自治体が0～2歳児向けに用意する保育所の運営費に2000億円を充当した。

<sup>26</sup> 出産育児一時金が2009年度に38万円から42万円に増額された際、健康保険の財政負担を軽減するため、事業主拠出金の積立金を2011年度まで流用。

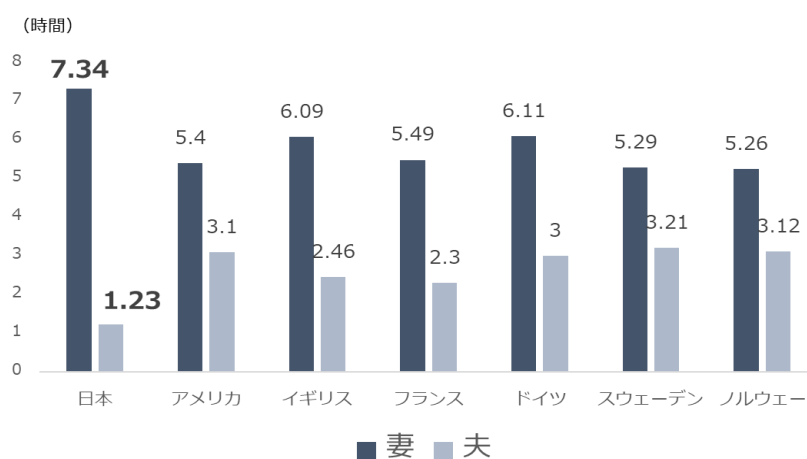
<sup>27</sup> 不妊治療については、より適切な医療提供体制を構築するため、治療ガイドラインの整備や技術格差を是正する認定制度の創設を求める声等がある。第4次少子化社会対策大綱では「調査研究等を通じて不妊治療に関する実態把握を行う」と明記。

## 課題 2. 男性の家事・育児のあり方

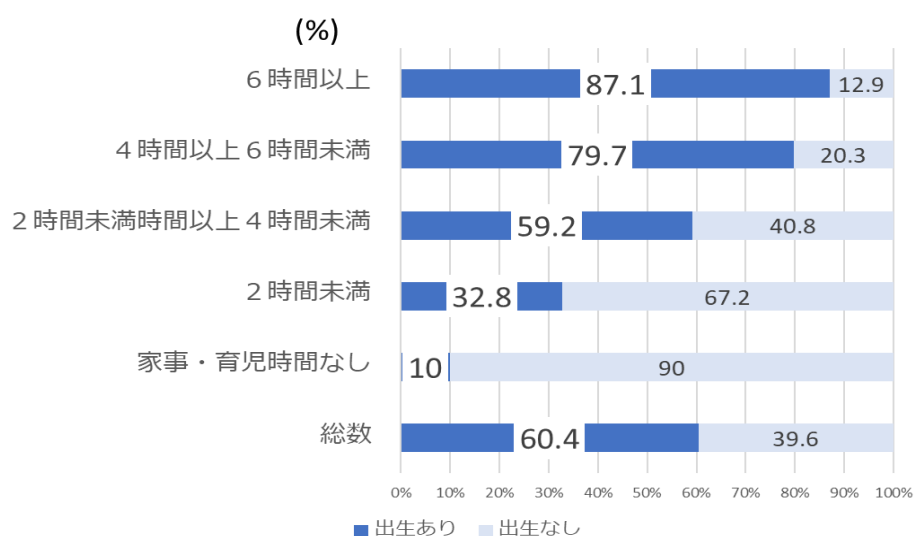
わが国における男性の家事・育児関連時間は女性と比較して少なく、他の先進国と比較しても最低水準となっており、夫の家事・育児時間の長さが、第二子出産の希望の実現を左右するとのデータもある。政府の少子化社会対策大綱等では、男性の家事・育児参画の促進が重要な政策課題として掲げられている。

現在、半数超の夫婦が2人の子どもを生む一方で、子ども1人の夫婦も増加しており、夫婦の完結出生児数も減少傾向にある。

図表 8 6歳未満の子どもを持つ夫婦の1日あたり家事・育児関連時間



図表 9 夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生の状況



(出所) 図表 8、9 とともに 2020 年度少子化社会対策白書



出生率が低下するトレンドを転換するためには、子育て支援策の充実だけでなく、男性の家事・育児への当事者意識を高めるとともに、長時間労働の是正をはじめ働き方を変えていくことや、育児休業取得促進等、男性の育児を支援する取組みも欠かせない。

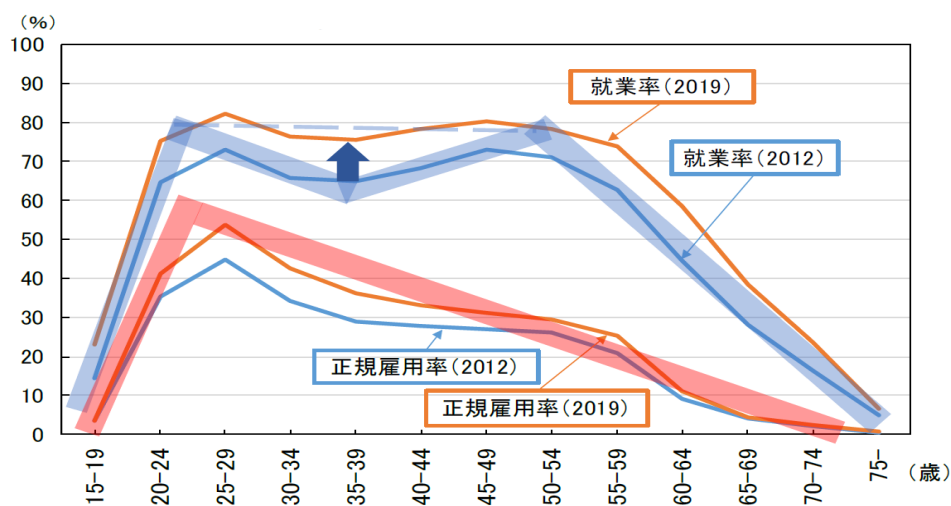
しかし、様々な制度が整備されていても、男性が継続的に育児に関わることについて職場の雰囲気大きな壁になっている面は否めない<sup>28</sup>。

企業としても、経営トップが、育児は夫婦共同で担うものであるという価値観を発信し、管理職を含めて旗振り役となり、仕事と育児の両立についての情報共有や相互理解を促し、職場の雰囲気を変えていく働きかけを積極的かつ継続して行う必要がある。制度面では、分割取得の拡充等より取得しやすい仕組みを検討することが必要である。

### 課題3. 女性の就業継続支援

一方、女性の就業率が出産・育児期に低下する”M字カーブ”は解消されつつあるが、30代以降、正規雇用労働者比率が低下する傾向は変わっていない。

図表10 女性の就業率と正規雇用率（年齢別）



(出所)「選択する未来2.0」中間報告

企業として、育児短時間勤務制度の活用推進や、子育て等を理由に退職した

<sup>28</sup> 東京都「男性の家事・育児参画状況実態調査」(2019年)によると、育児休業等を取得しなかった男性が挙げた理由は、「職場が取得できる雰囲気ではなかったから」が約4割と最多。希望通り育児休業等を取得できた男性が挙げた理由は、「職場が取得しやすい雰囲気だったから」が約7割と最多。

社員の再雇用をはじめ、短時間正社員や勤務地や職務を限定した正社員等、働き方の選択肢を一層拡大するとともに、出産・育児を経てもキャリア継続が容易になる環境整備が極めて重要である<sup>29</sup>。

このほか、子どもを望む働き手にとって、不妊治療と仕事の両立も重要な課題である。晩婚化・晩産化、不妊を心配する夫婦および実際に不妊治療を受けている夫婦の割合が上昇傾向にある<sup>30</sup>中、不妊治療と仕事の両立への企業の支援の充実が重要である。企業としては、妊娠・出産を望む働き手、特に女性が安心して就労継続できる環境を整えるべく取り組んでいく。

#### 課題4. With コロナにおける若者の出会いの場のあり方

一方で、感染拡大を防止するため、大規模イベントの自粛や大学等でのオンライン授業への移行をはじめ、対面を避ける「新たな生活様式」の実践が求められており、若い世代にとっても、人と人の直接の出会いの場が減っている。

こうした状況が続くと、結婚意向のある若い世代の多くが「適当な相手にまだ巡り合わない」ことを独身でいる理由に挙げている中<sup>31</sup>で、結婚の希望を実現する際の大きな障害の一つになり、未婚率が一段と上昇、ひいては出生率にマイナスの影響を与えることが危惧される<sup>32</sup>。

With コロナにおいて、人と人との直接の交流に制限がある中で、ビデオ通話機能を活用してオンラインで婚活を行うことができるスマートフォンのアプリなども普及し始めている。

緊急事態宣言が解除された後も、人となりを知るためにまずはオンラインでのサービスを活用し、その後対面に移行するという新たな出会い方が生まれている<sup>33</sup>。

場所を問わない出会いの機会が増えることは、距離をまたいだ出会いが増え、

---

<sup>29</sup> 「少子化対策の今後の推進に向けて」（2020年5月）では、このほか、両立支援策を活用しやすい職場風土の醸成、キャリアプランの作成支援やロールモデルの提示、復職に向けた自己研鑽支援等を例示している。

<sup>30</sup> 「第15回出生動向基本調査」（2015年）によれば、不妊を心配したことのある（している）夫婦は35%、実際に治療を受けた割合は子供のいない夫婦で約3割。

<sup>31</sup> 「結婚・出産等に関する意識調査」（2015年）

<sup>32</sup> 「人口動態統計速報値」（2020年8月公表）によると、2019年7月～2020年6月までの1年間の婚姻数は、前年と比較して5万件減っている。

<sup>33</sup> 株式会社エウレカ調べ：「コロナ禍でもリスクが低い」、ビデオデートについて「直接会わなくても自分に合う人がどうか判断しやすい」といった声がある。

人の流れを変える可能性もある。ポストコロナにおいても、こうした新たな出会い方が、若年層の結婚・出産希望の実現の一助となることが期待される。

## おわりに

政策課題への対応を考える上での大前提として、今回のコロナショックから、活力ある日本経済を取り戻し、新しい時代に対応した強じんな経済社会を構築しなければならない。

まずは、官民挙げて、事業の継続と雇用の維持に全力を尽くし、難局を打開しなければならない。その中で、子どもを産み育てる希望を実現する環境を整える観点からは、若い世代が継続的に就業し、安定した収入を稼げるよう、経済的基盤を確保することが極めて重要である<sup>34</sup>。

以 上

---

<sup>34</sup> 「少子化対策の今後の推進に向けて」では、価値観やキャリアに対する考え方の多様性に対応した人事・賃金制度の再構築、職務内容に応じた公正で納得性の高い評価制度の整備とともに、評価に基づいた賃金改定のウェートを高めることでの若年・中堅層の処遇改善、働き方改革関連法を踏まえたパートタイム・有期雇用労働者の処遇見直し等を指摘。このほか、若い世代の職場での定着・活躍を促す取組み、正社員への転換促進等も重要。