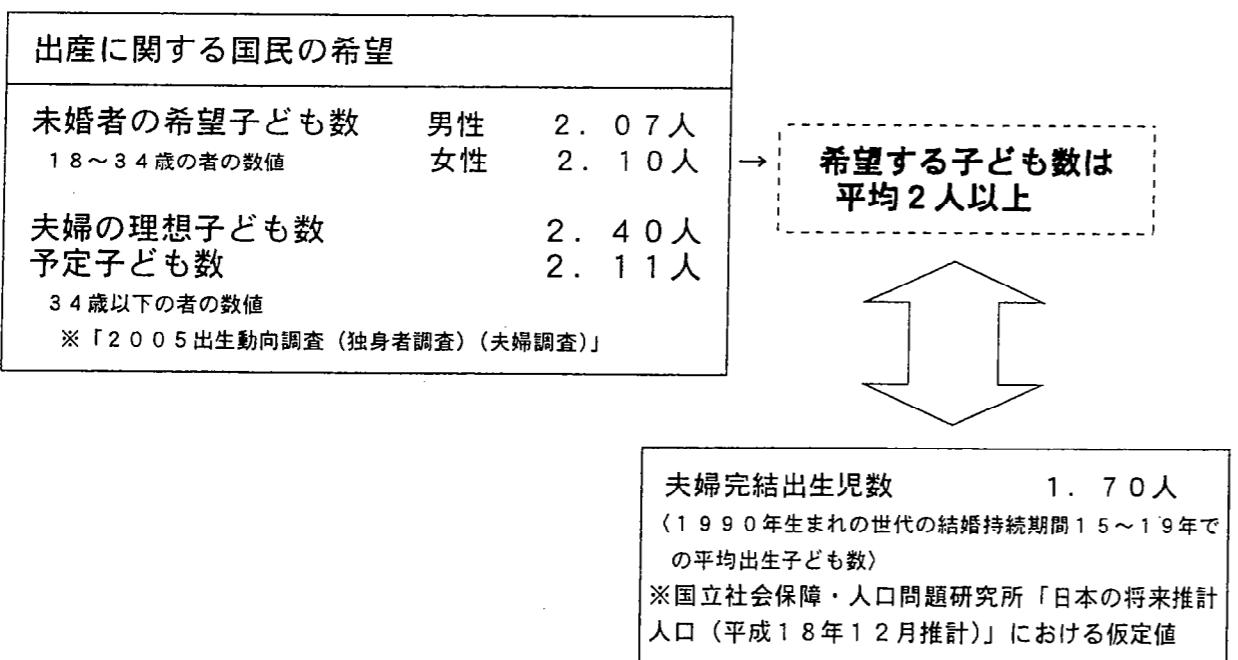
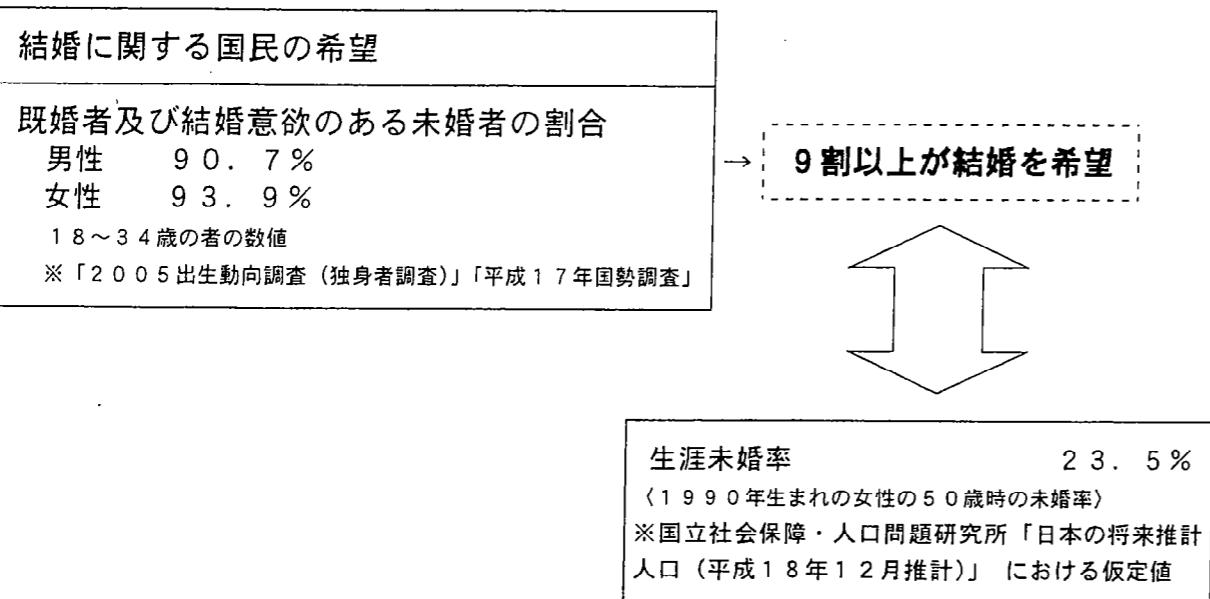


国民の結婚や出産に関する希望と現実のかい離をめぐる分析



【希望を反映した人口試算】

単位：万人

	2040年時点での合計特殊出生数	2005年の人口(実績)	2055年の人口
希望を実現	1.75	12,777	10,391
将来推計	1.25	12,777	8,993

※厚生労働省社会保障審議会「人口構造の変化に関する特別部会」資料

結婚や出生行動に影響を及ぼしていると示唆される要素の整理

《結婚》← 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し・安定性

○経済的基盤

- ・収入が低く雇用が不安定な男性
→ 未婚率 高

○出産後の継続就業の見通し

- ・非正規雇用の女性
- ・育休が利用できない職場の女性
- ・保育所待機児童が多い地域の女性
→ 未婚率 高

〔調査・研究結果〕

- ・男性では、年収が高いほど有配偶率が高い。
- ・男性では、正社員に比べて非正規雇用の場合、有配偶率が低い。
- ・男性未婚者では、正規雇用者に比べてパート・アルバイトの結婚意欲が低い。
- ・男女雇用機会均等法施行以降に就職した世代の女性では、最初に勤務した勤務先での雇用形態が正規雇用と非正規雇用者の場合で比較すると、非正規雇用の未婚割合が高い。また、利用可能な育児休業制度の有無で比較すると、利用可能な育児休業制度がなかった層で未婚割合が高い。
- ・1歳児入園待機者の多い自治体ほど女性の結婚確率が低い。

《出産(第1子～)》← 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と家庭の調和

○出産後の継続就業の見通し

- ・育休利用可能 → 出産確率 高

○仕事と家庭生活との調和

- ・長時間労働 → 出産確率 低

※働き方+家事・育児の分担+保育所利用
→ 相互に組み合わされることで
継続就業効果 高

〔調査・研究結果〕

- ・育児休業が利用可能、取得しやすい雰囲気の職場の方が、育児休業が利用できない職場の女性より出産する割合が高い。
- ・雇用機会均等法施行以降に就職した世代で、育児休業が利用可能な職場に勤めていた女性は、それ以前に就職した人とほぼ同程度に出産を経験している。
- ・勤務先に育児休業制度がある場合、少なくとも子どもを一人産む確率がその他の場合より高く、無職の女性より出産確率が高くなる。
- ・男性が長時間労働していた家庭では、労働時間の増えた家庭よりも減った家庭の方が子どもが生まれた割合が高い。
- ・女性の勤務が長時間労働の場合は、第1子を産むタイミングが遅れ、出産確率も低下する。

《出産(特に第2子～)》← 夫婦間の家事・育児の分担

○男性の家事・育児分担

- ・男性の分担度が高い → 女性の出産意欲 高
女性の継続就業割合 高
- ※夫の労働時間が長い → 家事・育児分担 少

〔調査・研究結果〕

- ・子どものいる世帯で、妻から見て夫が家事・育児を分担していないと回答した世帯では、分担していると回答した世帯に比べ、妻の子どもを持つ意欲が弱まる。
- ・夫の育児遂行率が高い夫婦の方が、追加予定子ども数が多い。

《出産(特に第2子～)》← 育児不安

○育児不安

- ・育児不安の程度が高い → 出産意欲 減
- ※家庭内・地域からのサポート
・配偶者の育児分担への満足度が高い
・保育所・幼稚園からのサポートが高い
→ 育児不安 低

〔調査・研究結果〕

- ・子どもが1人の母親の場合、育児不安の程度が高まると、追加予定子ども数が減少する。
(子どもが2人の場合も概ね同様の傾向)

《出産(特に第3子～)》← 教育費の負担感

○教育費の負担感

- 3人目以降から割合が高い
- ※後に生まれた世代ほど負担感が高い
・1970年代生まれ以降
→ 1人目・2人目でも負担感が高い

〔調査・研究結果〕

- ・予定子ども数以上の子どもを持たない理由として教育費負担感をあげる者の割合を予定子ども数別に見ると、予定子ども数を2人とする者のところからその割合が高まる。
- (1970年代以降の生まれでは、予定子ども数が0人・1人とする者についても割合が高くなっている。)