



# 人口減少時代に向けた 賃金・労務制度からの 少子化対策 ワーキンググループ報告

## はじめに

少子化による労働人口の減少は企業に人手不足や人材獲得競争の激化をもたらしている。内閣府の「家族と地域における子育てに関する意識調査」によれば、若い世代で未婚・晩婚が増えている理由として、半数超が「経済的に余裕がない」ことを挙げており、未婚・晩婚の背景には経済的理由があることが浮き彫りとなっている。

福井商工会議所中小企業委員会で小森富夫副委員長（新田塚コミュニティ(株)社長）を座長に、経営者・人事担当者・専門家メンバーとする「賃金・労務制度からの少子化対策」を考えるワーキンググループを設置し、企業における少子化対策と子育て支援について検討を行った。

## 福井県における少子化の現状

**1. 人口・世帯数の推移**  
戦後、福井県の総人口は増加を続けてきたが、平成11年に

**2. 未婚・少子化の要因分析**  
若者世代の未婚化・晩婚化が進む中で、その解決策を探るべく「なぜ結婚しないのか（できないのか）」「なぜ子供を持たないのか（持てないのか）」についてその背景にある要因を分析した。

その結果、今の収入では「結婚しても生活が成り立たないのではないか」「子供を養育できないのではないか」という「経済的な不安」と、子供を持つことで「会社で継続的に働けなくなるのではないか」という「雇用（仕事）への不安」の二つの大きな問題が浮かび上がってきた。

## 3. 年収と結婚・出産に対する若者の意識

SMBコンシューマーファイナンスが20歳代の未婚男女を対象に行った「年収と結婚・出産に対する意識調査」によると、世帯収入が「400万円を超えると、過半数が結婚に対して前向き」になり、「500万円を超えると、過半数が第一子を持つ

つことに前向き」に、「600万円を超えると過半数が第二子を持つことに前向き」になるという結果が出ており、年収が結婚や出産に対する意識に大きな影響を与えていることがわかった。

## 4. 子供の教育費負担

年収が結婚や出産に大きく影響を与えている理由の一つに教育費の負担が上げられるが、子供の教育費（保育費・学校教育費・学校外教育費）がどのくらいかかるのかを調査した。

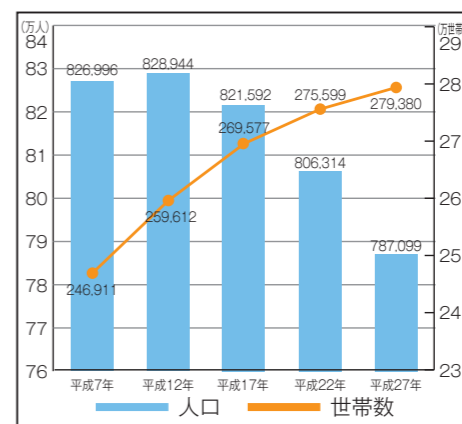
年間の教育費は小学生では約21万円だが、成長とともに負担は増し、高校生では約67万円、大学生では国立大学で約94万円、私立大学（理系）に至っては約178万円もの大きな負担となっている。

## 5. 年間賃金に占める子供の教育費および生計費のシミュレーション

夫婦と子供二人の標準的な世帯が歩むライフステージごとの収入、およびその時の生計費、

83万1222人と全国よりも9年も早くピークを迎え、その後は減少に転じ、平成26年には80万人を切った。その一方で、世帯数は増加を続けており、この背景には未婚世帯や核家族の増加があると推測される。（図1）

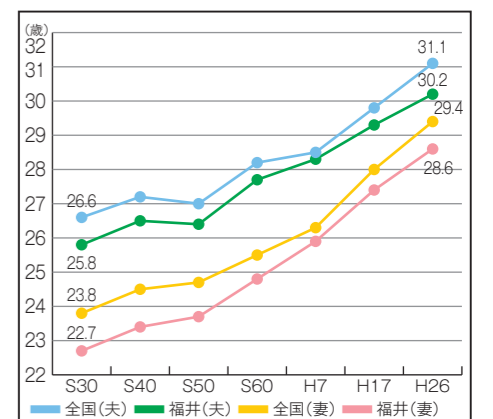
【図1】福井県の人口・世帯数の推移



## 2. 初婚年齢・第一子出生時年齢の推移

図2は初婚年齢の推移を男女別に示したものである。昭和30年と平成26年を比べると、福井の男性では4.4歳、女性では5.9歳の晩婚化が進んでいる。福井県の女性（母）の第一子の出生時の年齢も、昭和50年と平成26年を比較すると5.2歳

【図2】平均初婚年齢の推移（全国・福井県）



遅くなっており、出産年齢の晩産化も進んでいる。

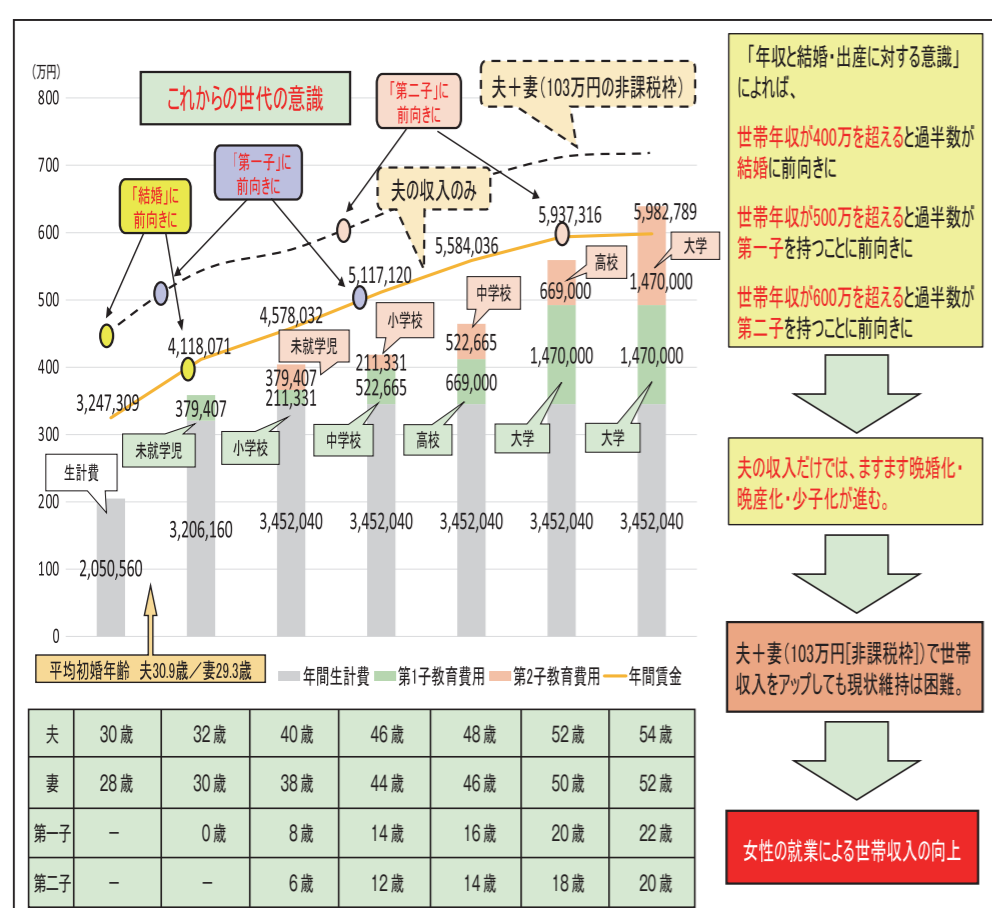
## 1. 若者の就職意識の変化

企業における少子化対策の必要性  
大手人材広告企業のマイナビが2017年に行った大学生の就職意識調査では、「企業の選択ポイント」として、「福利厚生制度の良い会社」を挙げる学生が13.4%（2012年比2.3%増）、「給料の良い会社」を挙げた学生が12.8%（同5.1%増）となっており、優れた人材の確保や雇用維持には、初任給や昇給率、出産・子育てに対する支援制度の有無が大きく左右することを示している。

教育費のシミュレーションを行い、世帯収入における生計費、教育費の負担の程度を示すとともに、前述の「20歳代の未婚男女の年収と結婚・出産に対する意識」とのギャップを探った。（図3）

棒グラフは生計費と教育費の合計額、黄色の折れ線グラフが夫の年間賃金、点線の折れ線グラフは夫の年間賃金に妻のパート収入（非課税枠103万）を加算した世帯収入、横軸は家族構成とその年齢を示している。

【図3】年間賃金に占める教育費および生活費のシミュレーション



支援策② 扶養手当制度の充実

大学等進学・就職段階での金銭的な支援策

<p><b>進学一時金制度 (大学等)</b></p> <p>月々の子供向け扶養手当を減額し、代わりに子供が大学・短大・専門学校等に進学した際に一時金を支給し、進学費用に充当してもらう。</p>	<p><b>子の入学祝金制度</b></p> <p>子供が小学校・中学校・高校に入学した際に、事業所から祝金を贈呈する。</p>	<p><b>産休・育休期間中の扶養手当の増額</b></p> <p>産休や育児に伴う休職期間中の扶養(配偶者)手当を増額する。</p>	<p><b>出産祝金制度</b></p> <p>従業員に子供が誕生した際、事業所から出産祝金を贈呈する。</p>
<p>(Uターン・Iターン就職を前提とした)</p> <p><b>奨学金の一部負担</b></p> <p>奨学金を利用した学生がU・Iターンで就職した際、返済の一部を企業が負担(肩代わり)する。</p>	<p><b>子女教育手当制度</b></p> <p>子供が高校や大学等に在学する期間に限定して、扶養手当を従来の金額から増額する。</p>	<p><b>民間保育施設利用料の助成制度</b></p> <p>子供を民間保育施設に預ける際、利用料の一部を企業が負担する。</p>	<p><b>子の扶養手当の増額</b></p> <p>子供に対する扶養手当を従来の金額から増額する。</p>

支援策③ 勤務制度の改善・整備

就学後の勤務体系的支援

<p><b>有給休暇の時間単位取得制度の普及</b></p> <p>授業参観、運動会、卒業式などの学校行事や急な病気などに対し、従業員の時間単位での有給休暇取得を認める。</p>	<p><b>社内保育施設の整備</b></p> <p>企業内に子供を預かってくれる施設を整備し、お迎え等を気にせず従業員が安心して仕事に集中できる環境を整備する。</p>	<p><b>再雇用制度の導入</b></p> <p>出産・育児等で離職した女性が育児終了後に、元の職場に再び勤務できる制度の整備を導入する。</p>	<p><b>育児期間中短時間勤務制度の徹底</b></p> <p>育児中の従業員の短時間勤務を認める。</p>
<p><b>子育て社内アドバイザーの設置</b></p> <p>子育てで不安を抱える従業員が、子育て経験を持つ先輩従業員に対し気軽に相談できる体制を整備する。</p>	<p><b>職場復帰相談窓口の設置</b></p> <p>育児休暇後の職場復帰を果たした従業員が社内で孤立することがないように、先輩社員に相談できる窓口体制を設置する。</p>	<p><b>育児休暇取得者職場復帰プログラムの策定</b></p> <p>育児休暇取得者が職場に復帰する際、職場環境に徐々に体を慣らしてもらうための特別プログラムを提供する。</p>	<p><b>在宅勤務制度の導入</b></p> <p>育児休暇中の従業員が、自宅で業務しながら子育ても行えるような環境を整備する。</p>

**お問い合わせは...**  
 福井商工会議所 経営支援・人材育成課  
 TEL 0776(33)8283

**代わりに**  
 例えば「有給休暇の時間単位」での取得制度は、学校行事や子供の急病などで、遅刻や早退する場合にも柔軟に対応できる制度で、安心して「出産・子育て」と「仕事」が両立できる環境づくりに有効な支援策である。人口減少問題は、国や自治体だけにその解決を任せるのではなく、企業においても危機感をもって取り組む必要がある。  
 今回お示しした3つの支援策が、「働きやすい、生みやすい、育てやすい」環境づくりを目指す「福井モデル」として、企業において前向きに検討・実施され、安心して結婚・子育てできる職場環境の整備や、企業における優れた人材の確保、ひいては企業の永続的な発展と成長の一助となれば幸いです。  
 本報告書は福井商工会議所ホームページにも掲載しています。

夫の年間賃金を基準に、「20歳代の未婚男女の年収と結婚・出産に対する意識」と対比すると、結婚に対して前向きになる400万円の年収ラインは、現在の平均初婚年齢を超える32歳にならないと上回る事ができない。また、第一子を持つことに前向きになる500万円のラインは46歳にならないと上回ることができない。  
 より現実に近づけるために夫の収入に妻のパート収入(非課税枠103万円)を加えてみると、結婚や第一子については現状に近いものとなっているが、第二子や第三子を産み育てるという意識付けには世帯収入の大幅なアップが不可欠である。しかし、低成長の中、夫の今後の賃金の大幅なアップは期待できず、妻の収入による世帯収入の向上がより現実的と考える。

**7%**が「出産後も同じ勤務先で継続して就業できること」、**58.2%**が「出産後も同じ勤務先でキャリアアップが可能となる環境がある」に「そう思う」「ややそう思う」と回答している。女性には出産後も出産前同様に職場復帰を果たし、復帰後も育児が自分のキャリアに影響を与えないことなく、勤務できることを望んでいることが伺える。

**企業における具体的な少子化対策**  
 経済面・雇用(仕事)面での不安に対し、企業が取り組むべき対策として、従業員の給与を見直し、扶養手当や一時金を支給する「金銭的な支援策」と、仕事と出産・子育ての両立を図れる「勤務制度上の支援策」の2つが上げられる。

**1. 経済的な不安の解消に向けて支援策①**  
 「共働きによる世帯収入の向上に向けた保育施設の充実」  
 経済的な理由が少子化の大き

要因の一つになっていることは明らかであり、少子化の解消には世帯収入の大幅なアップが望まれる。世帯収入のアップには結婚や出産後の妻の就業率(共働き率)を高めることが重要であり、そのためには、安心して子供を育てられる環境づくりや保育施設の充実が必要となる。しかし、中小企業が単独で保育施設を持つことは困難であるため、左記の手法を福井商工会議所から提案する。

**「保育施設の充実にに向けた提案」**  
 保育施設の設置・運営には大きなコスト負担が発生するが、こうしたコストを複数の会員企業で分担し、勤務する従業員の子供を預かる施設を福井市中心市街地に共同設置・運営する。  
 商工会議所の会員ネットワークを活かした運営手法を用いることで、多くの託児希望者を募ることができるとともに、交通アクセスの良さや就労人口の多さから見ても、福井市中心市街地に共同の保育施設を設けることで、育児や送迎にかかる負担も軽減できると見込まれる。

**支援策② 「扶養手当制度の充実」**  
 「福井県賃金実態調査」によると、4割を超える企業には扶養家族手当制度がない。配偶者扶養手当の支給額は「5千円以下」が33.0%、子への扶養手当の支給額は「5千円以下」が全体の82.2%を占める。  
 従業員の経済的な不安を解消するには現状の手当では不十分であり、結婚や出産・進学など家計支出が増えるタイミングに合わせて、次ページ上段のような手当を増額したり、祝金、進学一時金制度を設けることを提案する。

**2. 雇用や仕事への不安の解消に向けて支援策③**  
**「勤務制度の改善・整備」**  
 支援策の3つ目として、雇用や仕事への不安を解消するため、支援策として次ページ下段のような「勤務制度の改善・整備」を提案する。