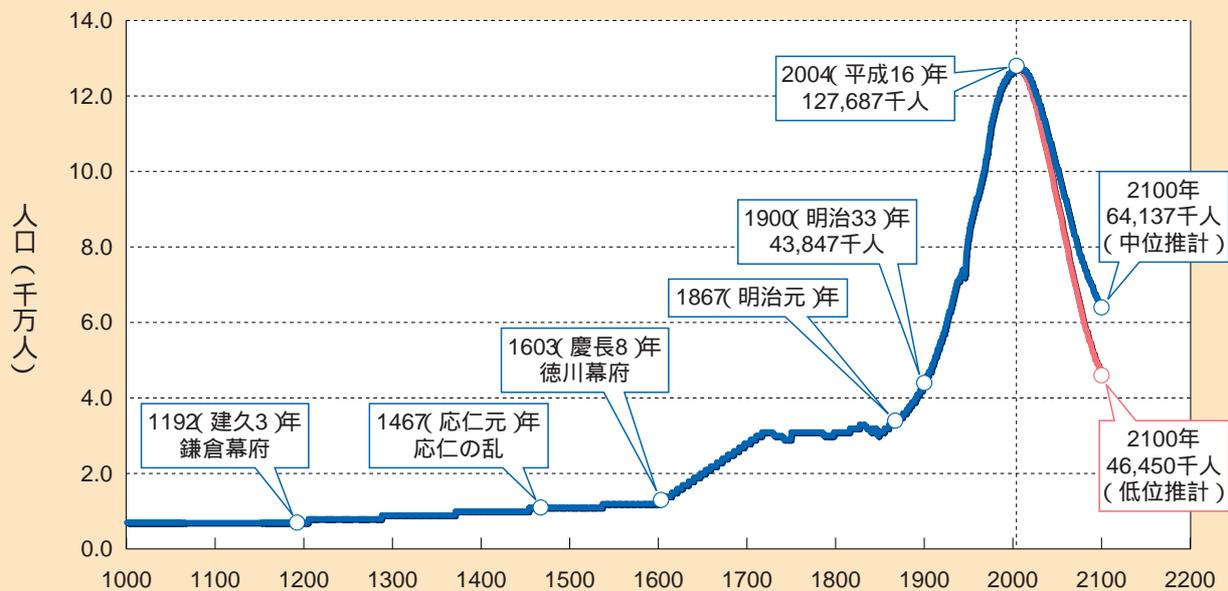


コラム 中世以降の日本の人口の変化

歴史人口学では、日本の人口は、平安時代末期（1150年）には約680万人、慶長時代（1600年）には約1,220万人、江戸時代には、17世紀に人口が増加し、18世紀以降、おおむね3,100万人から3,300万人台で推移したと考えられている。明治以降の伸びはめざましく、明治元（1868）年には3,400万人、明治45（1912）年には5,000万人を超え、昭和42（1967）年には1億人の大台に到達した。現在（2004年）の人口（約1億2,800万人）は、明治元年の人口の約3.8倍となっているが、将来推計では2100年には、約6,400万人から約4,600万人と予測されている。日本の歴史上、これほど急激な人口減少を経験することはない。

第1-1-20図 日本の長期人口趨勢



資料：1872年以前は、鬼頭宏「人口から読む日本の歴史」講談社（2000年）、森田優三「人口増加の分析」日本評論社（1944年）による。1872年から2004年までは総務省統計局「国勢調査」、「10月1日現在推計人口」による。2005年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成14年1月推計）」。

注：推計値のうち、2051年から2100年までは参考推計。

第2章 少子化対策に関するこれまでの取組

第1節 エンゼルプランから子ども・子育て応援プランへ

1 これまでの少子化対策

わが国において、政府が「少子化」を問題として認識し、対策に取り組み始めたのは、1990（平成2）年の「1.57ショック」以降のことである。「1.57ショック」を契機に、子育てと仕事の両立支援など、子どもを生き育てやすい環境づくりに向けての対策の検討が行われ始めた。

最初の具体的な計画が、1994（平成6）年12月策定の「エンゼルプラン」であり、これを実施するため、「緊急保育事業5か年事業」が策定され、1999（平成11）年度を目標年次として保育サービスの充実が図られることとなった。

1999（平成11）年12月、少子化対策推進関係閣僚会議が決定した「少子化対策推進基本方針」に基づきエンゼルプランが見直され、保育サービス関係ばかりでなく、雇用、母子保健・相談、教育等の事業も加わった「新エンゼルプラン」が策定された。

2 次世代育成支援の取組

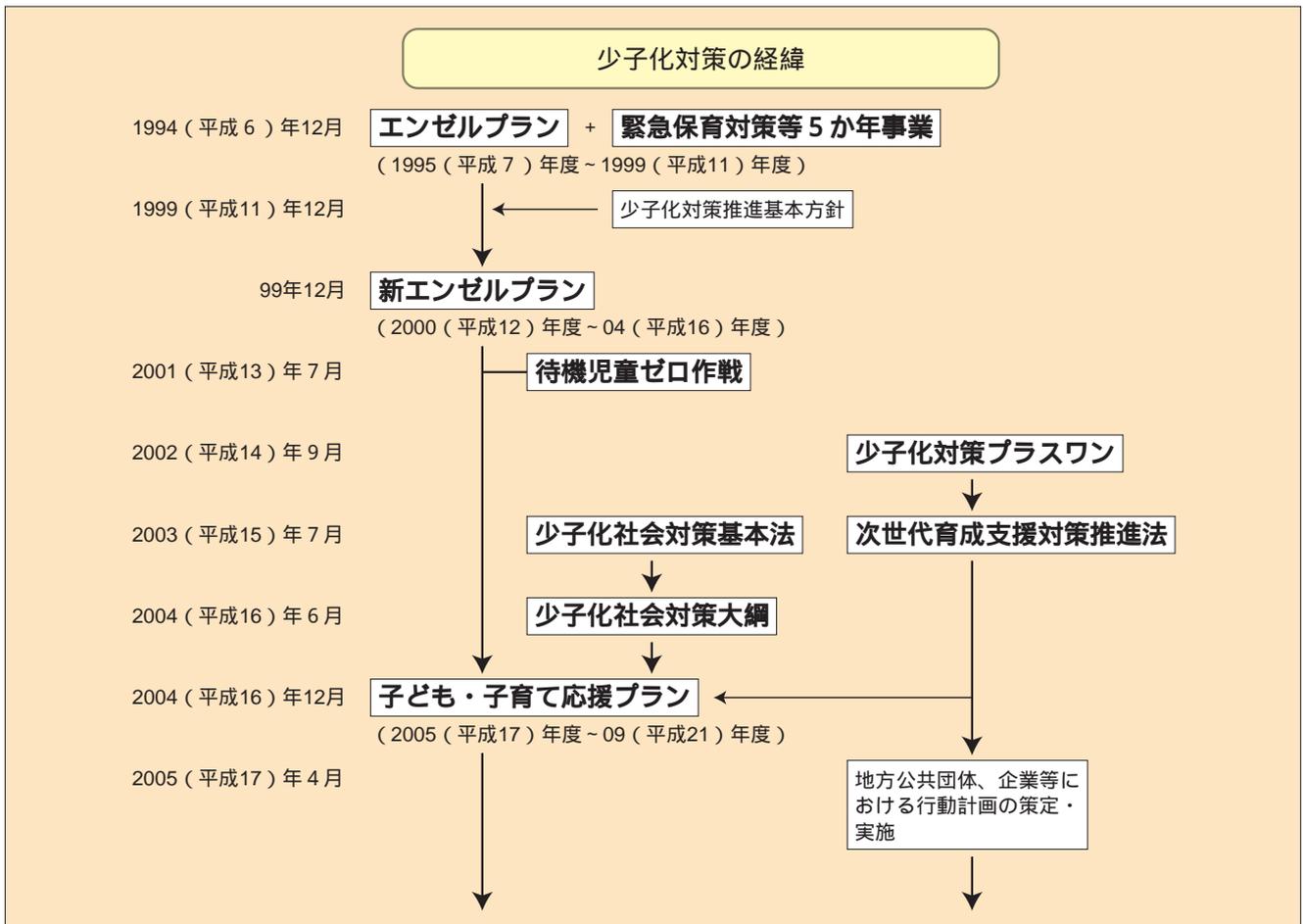
2002（平成14）年9月、「少子化対策プラスワン」が取りまとめられ、これを踏まえ、2003（平成15）年3月、少子化対策推進関係閣僚会議において「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が決定された。

2003年には、地方公共団体や事業主が次世代育成支援のための行動計画を策定・実施すること等を定めた「次世代育成支援対策推進法」が制定された。行動計画策定に関する規定は、2005（平成17）年4月から施行されている。

3 少子化社会対策基本法と少子化社会対策大綱

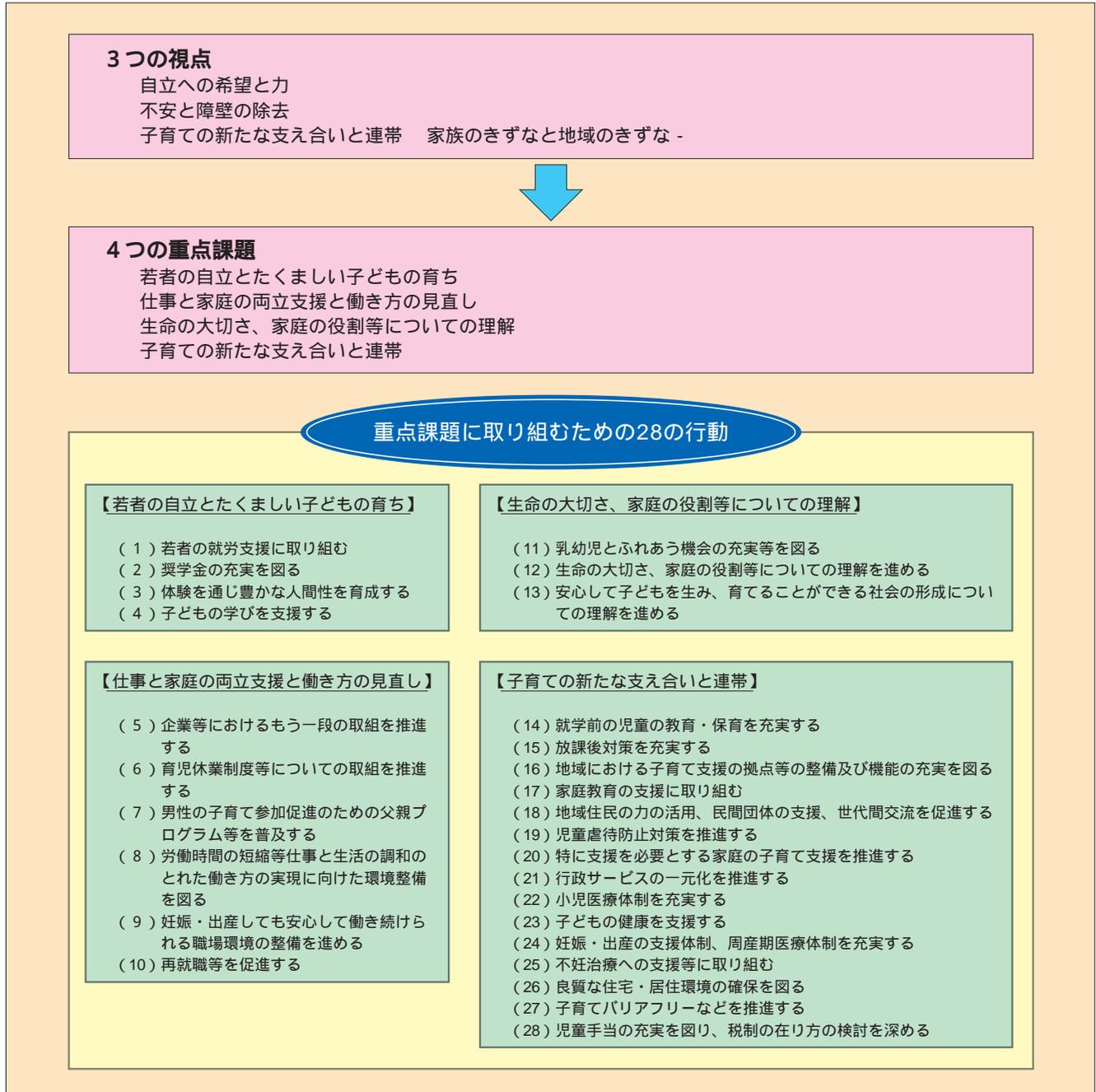
2003年7月、議員立法により「少子化社会対策基本法」が成立した。同法は、急速な少子化の進展が、21世紀の国民生活に深刻かつ多大な影響をもたらすものであり、少子化の進展に歯止めをかけることが求められているとの認識に立って、少子化社会において講ぜられる施策の基本理念を明らかにするとともに、少子化に的確に対処するための施策を総合的に推進することを目的としたものである。

第1-2-1図 少子化対策の経緯



2004（平成16）年6月、少子化社会対策基本法に基づき、少子化に対処するための施策の指針として、「少子化社会対策大綱」が策定された。同大綱では、3つの視点と4つの重点課題のもとに、28の具体的な行動を掲げ、内閣をあげて取り組むこととしている。

第1-2-2図 少子化社会対策大綱の3つの視点と4つの重点課題



第2節 子ども・子育て応援プラン

1 子ども・子育て応援プラン策定の背景

2004年度は、新エンゼルプランの最終年度であり、当初の計画目標は多くの事業でほぼ達成された。しかしながら、少子化の進展には歯止めがかからなかった。

その背景には、子育て期にある30歳代男性の長時間労働により、依然として子育ての負担が女性に集中していること、育児休業制度などの子育て支援のための制度が十分に活用されていない

いこと、無職や雇用の不安定な若者の増加により、若者が社会的に自立し、家庭を築き、子どもを生み育てることが難しい社会経済状況となっていること、が挙げられる。

そこで、新エンゼルプランを見直し、少子化社会対策大綱の具体的な実施計画として、2004（平成16）年12月、「子ども・子育て応援プラン」（以下、「応援プラン」という。）が策定された。応援プランは、少子化社会対策基本法の趣旨や少子化社会対策大綱の内容に加えて、地方自治体及び従業員301人以上の企業等に対して次世代育成支援に関する行動計画の策定が義務付けられたことと関連づけて策定された。

2 子ども・子育て応援プランの概要

応援プランは、少子化社会対策大綱の掲げる4つの重点課題、「若者の自立とたくましい子どもの育ち」、「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」、「生命の大切さ、家庭の役割等についての理解」、「子育ての新たな支え合いと連帯」に沿って、2005（平成17）年度から2009（平成21）年度までの5年間に講ずる具体的な施策内容と目標を掲げている。

第1-2-4図 「子ども・子育て応援プラン」の概要

【4つの重点課題】	【平成21年度までの5年間に講ずる施策と目標（例）】	【目指すべき社会の姿（概ね10年後を展望）（例）】
若者の自立とたくましい子どもの育ち	若年者試用（トライアル）雇用の積極的活用（常用雇用移行率80%を平成18年度までに達成） 日本学生支援機構奨学金事業の充実（基準を満たす希望者全員の貸与に向け努力） 学校における体験活動の充実（全国の小・中・高等学校において一定期間のまとまった体験活動の実施）	若者が意欲を持って就業し経済的にも自立〔フリーター約200万人、若年失業者・無業者約100万人それぞれについて低下を示すような状況を目指す〕 教育を受ける意欲と能力のある者が経済的理由で修学を断念することのないようにする 各種体験活動機会が充実し、多くの子どもが様々な体験を持つことができる
仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し	企業の行動計画の策定・実施の支援と好事例の普及（次世代法認定企業数を計画策定企業の20%以上、ファミリーフレンドリー表彰企業数を累計700企業） 個々人の生活等に配慮した労働時間の設定改善に向けた労使の自主的取組の推進、長時間にわたる時間外労働の是正（長時間にわたる時間外労働を行っている者を1割以上減少）	希望する者すべてが安心して育児休業等を取得〔育児休業取得率 男性10%、女性80%、小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率25%〕 男性も家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てる〔育児期の男性の育児等の時間が他の先進国並みに〕 働き方を見直し、多様な人材の効果的な育成活用により、労働生産性が上昇し、育児期にある男女の長時間労働が是正
生命の大切さ、家庭の役割等についての理解	保育所、児童館、保健センター等において中・高校生が乳幼児とふれあう機会を提供（すべての施設で受入を推進） 全国の中・高等学校において、子育て理解教育を推進	多くの若者が子育てに肯定的な（「子どもはかわいい」、「子育てで自分も成長」）イメージを持てる
子育ての新たな支え合いと連帯	地域の子育て支援の拠点づくり（つどいの広場事業、地域子育て支援センター合わせて全国6,000か所での実施） 待機児童ゼロ作戦のさらなる展開（待機児童の多い市町村を中心に保育所受入児童数を215万人に拡大） 児童虐待防止ネットワークの設置（全市町村） 小児救急医療体制の推進（小児救急医療圏404地区をすべてカバー） 子育てバリアフリーの推進（建築物、公共交通機関及び公共施設等の段差解消、バリアフリーマップの作成）	全国どこでも歩いていける場所で気兼ねなく親子が集まって相談や交流ができる（子育て拠点施設がすべての中学校区に1か所以上ある） 全国どこでも保育サービスが利用できる〔待機児童が50人以上いる市町村をなくす〕 児童虐待で子どもが命を落とすことがない社会をつくる〔児童虐待死の撲滅を目指す〕 全国どこでも子どもが病気の際に適切に対応できるようになる 妊産婦や乳幼児連れの人々が安心して外出できる〔不安なく外出できると感じる人の割合の増加〕

これまでのプラン（エンゼルプラン及び新エンゼルプラン）と比べて、少子化社会対策大綱に基づいて若者の自立や働き方の見直し等も含めた幅広い分野で具体的な目標値を設定している。応援プランに盛り込まれた目標値については、全国の市町村の行動計画とリンクしたものとすることにより、応援プランの推進が全国の市町村行動計画の推進を支援することになる。また、国民の目線も取り入れ、おおむね10年後を展望した「目指すべき社会」の姿を提示している。

第3節 企業における取組

1 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定

次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員数が301人以上の企業では、2005（平成17）年4月から次世代育成支援のための行動計画を策定し、実施することになった。行動計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合には、申請により厚生労働大臣（実際は権限を委任された都道府県労働局長）の「認定」を受けことができ、その企業は「次世代認定マーク」を広告等で利用できる。

第1-2-9図 認定を受けるために行動計画に盛り込む事項等

1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

育児をしている労働者を対象とする取組です。

- 妊娠中及び出産後における配慮
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
- 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内託児施設の設置及び運営
- 子育てサービスの費用の援助の実施
- 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組です。

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリングの実施
- テレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

3. その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組です。

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 子どもが保護者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供

認定を受けるために行動計画に盛り込むことが必要となる項目例

インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

資料：厚生労働省リーフレット

2005（平成17）年9月末時点で、全国の従業員数301人以上の企業のうち、各地の労働局に対して行動計画作成の届出があったのは、全体の84.4%である。

2 その他の企業等における取組

企業における仕事と家庭の両立支援策や働き方の見直しなどの子育て支援策の一層の積極的な推進を図るとともに、政府の少子化社会対策について官民での意見交換を行うため、2005（平成17）年5月及び10月、関係閣僚と経済界・労働界の団体のトップで構成する「子育て支援官民トップ懇談会」（以下「トップ懇」という。）が官邸で開催された。トップ懇では、仕事と家庭・子育ての両立がしやすい社会をつくるため、国民的な運動を行っていくことが重要であるとの認識が示された。

トップ懇を構成する日本経済団体連合会ほか7団体のメッセージを掲載。

企業における取組として、「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）の考え方が広まりつつある。この考え方は、子育てをしている社員だけでなく、全ての社員が働き方を見直す等によって、仕事と生活の調和を図ることが、生産性の向上や企業の業績向上につながっていくというものである。企業における子育て支援の先進的事例を紹介。

第3章 地方自治体における取組

第1節 少子化対策における地方自治体の役割

1 地方自治体の役割の重要性

少子化対策において地方自治体（都道府県及び市町村）の役割は、極めて重要である。その理由は、子育て支援施策の多くが地方自治体、特に市町村を中心に実施されていること、あわせて、地方自治体にとって、少子高齢化が進展し、既に人口減少社会を迎えている地域が多く存在するなど、地域の少子化傾向に歯止めをかけることが地域社会の活力の維持や発展のために不可欠からである。

2 次世代育成支援のための行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、全都道府県及び全市町村に次世代育成支援のための行動計画の策定が義務付けられた。行動計画の策定にあたってはニーズ調査を実施するなど住民の意見を反映するとともに、計画を公表し、また、各年度において実施状況を把握、点検しつつ、実施状況も公表することとなっている。

第2節 各都道府県知事からのメッセージ

行動計画は、2005（平成17）年7月1日現在、46都道府県において策定されている。市町村（特別区（23区）を含む）においては、2,418団体のうち、策定済みが2,388団体、未策定が30団体とな