

男性も含めた子育て支援に 注目した少子化対策

明治大学
山田知明研究会
社会保障①

安部拓弥
大武祐美子
谷内未来
丹呉璃衣菜
常石純正
中野陽登
ジョン・サンヒョブ

2025 年 11 月

1 本稿は 2025 年 12 月 13, 14 日に開催される ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2025」のために作成したものである。本稿にあり得る限り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

日本では出生数約 69 万人、合計特殊出生率 1.15 と過去最低を更新し、深刻な少子化が続いている。特に都市部での低下が顕著であり、東京都では 0.99 と全国平均を大きく下回る。少子化の背景には、結婚率の低下や晩婚化、出産・育児に伴う経済的負担の大きさ、さらに働き方や家庭観の変化が複雑に絡み合っている。女性の社会進出は進む一方で、家庭内の育児・家事負担が依然として女性に偏っており、男性の家事・育児参加の遅れが出生意欲の低下に影響している。政府は育休給付率の引き上げや「産後パパ育休」の導入など支援を拡充しているが、男性の育児休業取得率は依然として低く、制度の整備が必ずしも行動変容に結びついていない。この「制度と実態の乖離」が、少子化の構造的な課題として浮かび上がっている。

本稿では、男性の育児休業取得や育児参加が出生率に与える影響を、国際的・国内的に実証分析した。OECD 諸国を対象とした回帰分析の結果、男性の育休取得日数は出生率に正の影響を与えており、育休期間が長い国ほど合計特殊出生率が高い傾向が見られた。これは、父親の育児関与を促す制度が家庭の子ども数を増やす方向に作用していることを示している。一方で、女性の労働参加率は出生率と負の関係を示さず、女性の社会進出を抑制しても出生率は上がらないことが確認された。むしろ、男女双方の働き方を柔軟にし、家庭内の役割分担を再構築することが出生率向上の鍵である。また、婚姻率は出生率に強く影響しており、結婚・出産を経済的に支えやすい社会構造の整備が必要である。

国内分析では、都道府県別の男性の育休日数、家事・育児時間、実践数、幸福度と出生率の関係を検討した。その結果、男性の育休日数は出生率と単純な正の関係を示さず、むしろ出生率の低い地域で育休制度が手厚い傾向が確認された。これは、出生率の低下に対応して育休制度を拡充している「逆因果関係」による可能性が高い。一方で、男性の育児や家事を通じて得る幸福感や心理的満足度は出生率と有意な正の関係を示しており、家庭内の充実感が出生意欲に結びつくことが示唆された。すなわち、量的な育休取得よりも、その期間をどう過ごし、どのように家族との関係を築くかといった「質的側面」が重要であることが明らかとなった。

これらの結果を踏まえ、本稿は二つの政策提言を行う。第一に、制度面の改革として、男性が育休を取りやすい環境整備が不可欠である。現行制度は大企業を中心に普及しているが、中小企業や非正規雇用者への支援が不足している。中小企業には代替人員確保や固定費補助など経営負担を軽減する仕組みを導入すべきである。また、企業規模別の育休取得率を公表し、社会的透明性を高めることも効果的である。さらに、北欧諸国で導入されている「パパクオータ制」（父親が取得しないと給付金が減額される制度）を参考に、取得を促す仕組みを整えることが望ましい。

第二に、意識と文化面の改革である。分析結果から、出生率に影響するのは制度の有無ではなく、育児への前向きな意識や幸福感であると分かった。したがって、男性が育児に積極的に関わることを社会的に肯定する文化を育む必要がある。教育現場では、家庭科や道徳で男女の育児参加を学ぶ機会を拡充し、企業では育休取得者向けの講習やカウンセリング

ングを実施して家庭生活への理解を深めることが望ましい。また、育休取得をキャリア上の不利益としない評価制度を整備し、仕事と家庭の両立を自然な選択として受け入れる職場文化を形成することが重要である。

総じて、少子化対策を女性支援中心から男性を含む包括的な子育て支援へ転換し、育休を「権利」から「家庭を支える社会的行動」へと位置づけ直すことが求められる。男性の育児参加を通じて家庭の幸福度を高めることが、結果として出生率の回復につながる持続的な少子化対策となるだろう。

目次

要約	2
目次	4
第1章 現状・問題意識（目指す日本の将来像）	5
第1節 日本の少子化についての現状	5
第2節 少子化が進む背景	7
第3節 育児について	9
第4節 現在政策：サポート	16
第5節 問題意識について	23
第2章 先行研究及び本稿の位置付け	23
第1節 パパクオータ制に関する先行研究	23
第2節 育児休業と出生率の関連	24
第3節 本稿の意義	24
第3章 分析	25
第1節 分析の方向性	25
第2節 国際比較	25
第1項 分析の枠組み	25
第2項 分析モデル	25
第3項 データと出典	26
第4項 推定結果および結果の解釈	26
第5項 政策含意	29
第3節 国内比較	29
第1項 分析の枠組み	29
第2項 分析モデル	29
第3項 データと出典	30
第4項 推定結果および結果の解釈	31
第5項 政策含意	32
第4節 男女賃金格差と出生率の関係性	32
第4章 政策提言	33
第1節 育休制度改革—制度の裾野拡大と中小企業支援	34
第2節 意識改革—父親の育児参加意識の醸成	35
参考文献・データ出典	36

第 1 章 現状・問題意識（目指す日本の将来像）

第 1 節 日本の少子化についての現状

日本は現在、深刻な少子化の進展に直面している。厚生労働省の人口動態統計によれば、近年の出生数は約 69 万人、合計特殊出生率は 1.15 と、過去最低水準を更新している。図 1 はその推移を示したもので、これは単年度の変動ではなく長期的な低下傾向の延長線上にある現象である。

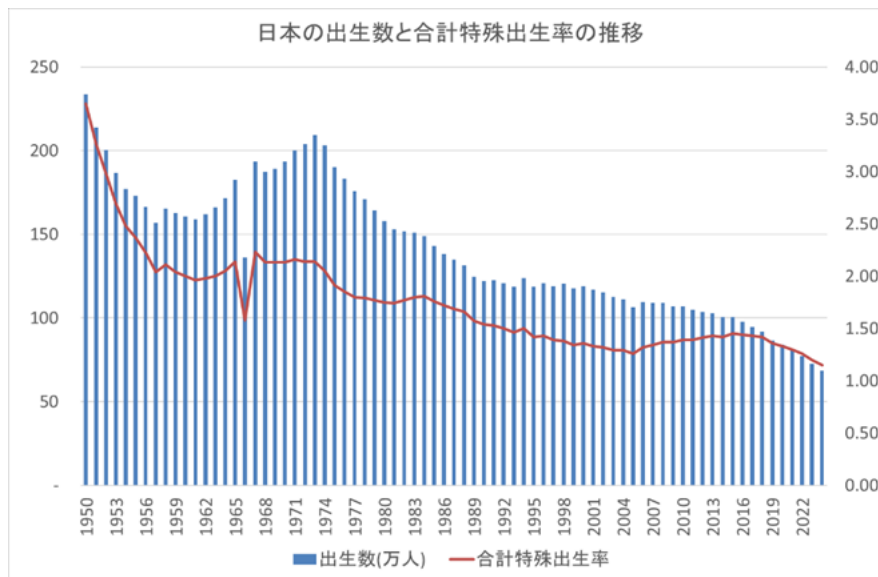


図 1 日本の出生率と合計特殊出生率の推移

出典：2019 年までは厚生労働省政策統括官付参事官付人口動態・保健社会統計室「人口動態統計」（2019 年は概数）より筆者作成

世界的に見ても、日本の出生率は顕著に低い。2023 年の出生率の世界平均は 2.34 だが、日本は 1.26 にとどまり、OECD 加盟 38 カ国中 33 位という順位である。図 2 は OECD の加盟国 38 カ国を合計特殊出生率順に示したものである。ここからは G7 先進国の中ではフランスの 1.66 が最も高く、日本との差は大きいことがわかる。また、図 3 は合計特殊出生率と GDP の関係性を示したグラフである。このグラフからは「所得水準が高いほど出生率が低い」という逆相関関係も見られる。

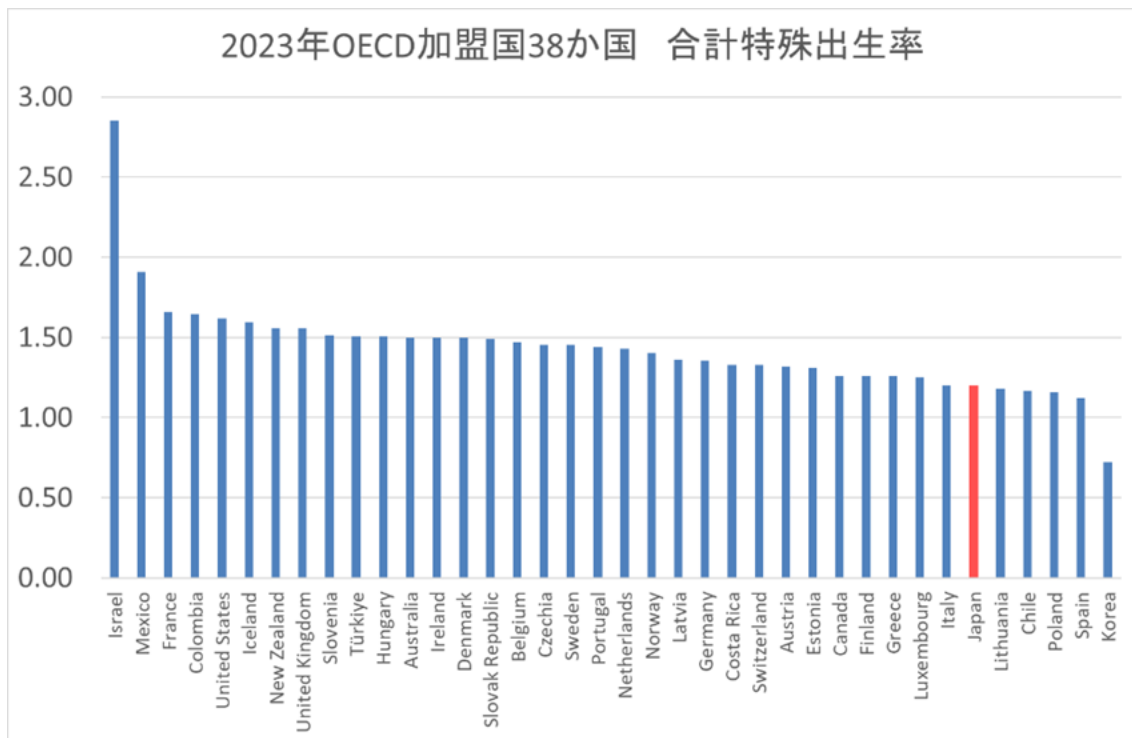


図2 OECD加盟国および主要国の出生率と順位(2023年)

出典: OECD Family Database: SF2.1 Fertility rates より筆者作成

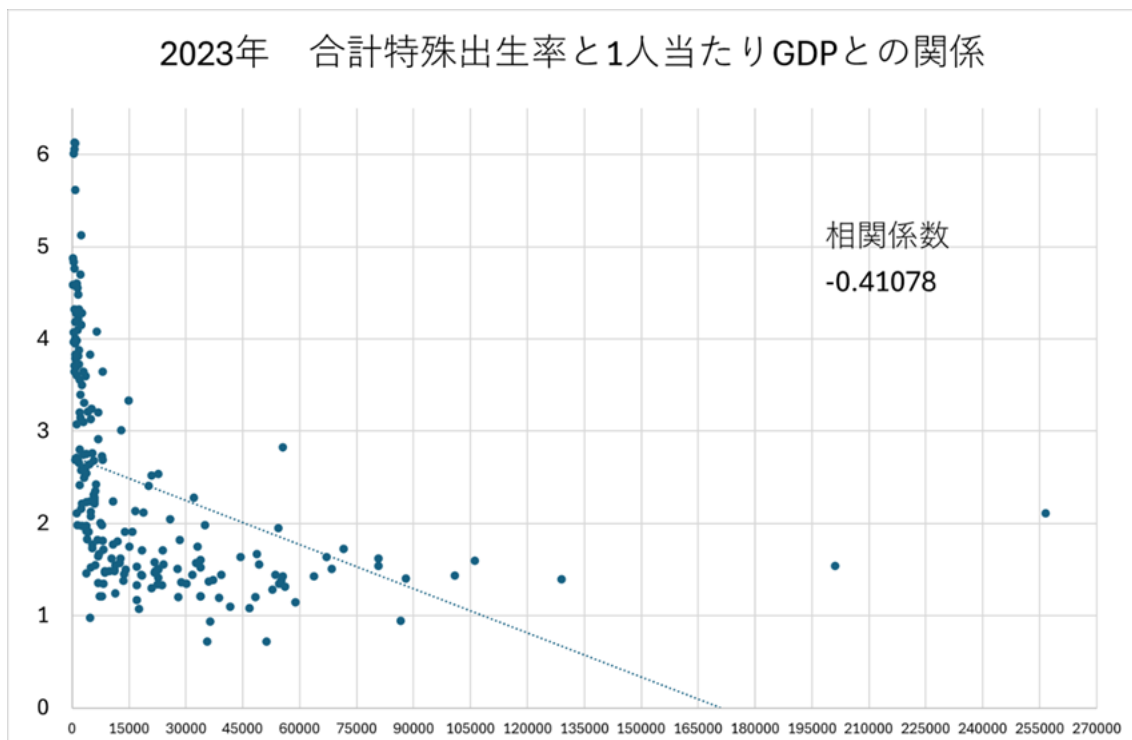


図3 合計特殊出生率と1人当たりGDPとの関係

出典：United Nations, World Population Prospects 2024 および World Bank, World Development Indicators より筆者作成

国内においても地域差が大きい。2023 年の都道府県別データでは、図 4 のように地域ごとに差があることがわかる。都市部では合計特殊出生率が低い傾向が顕著であり、東京都（2023 年：0.99）をはじめ、神奈川・埼玉・千葉・大阪といった大都市圏が下位を占めている。その結果、全国平均の出生率も 1.30 程度にとどまっており、都市部の低さが全体を押し下げていることがわかる。

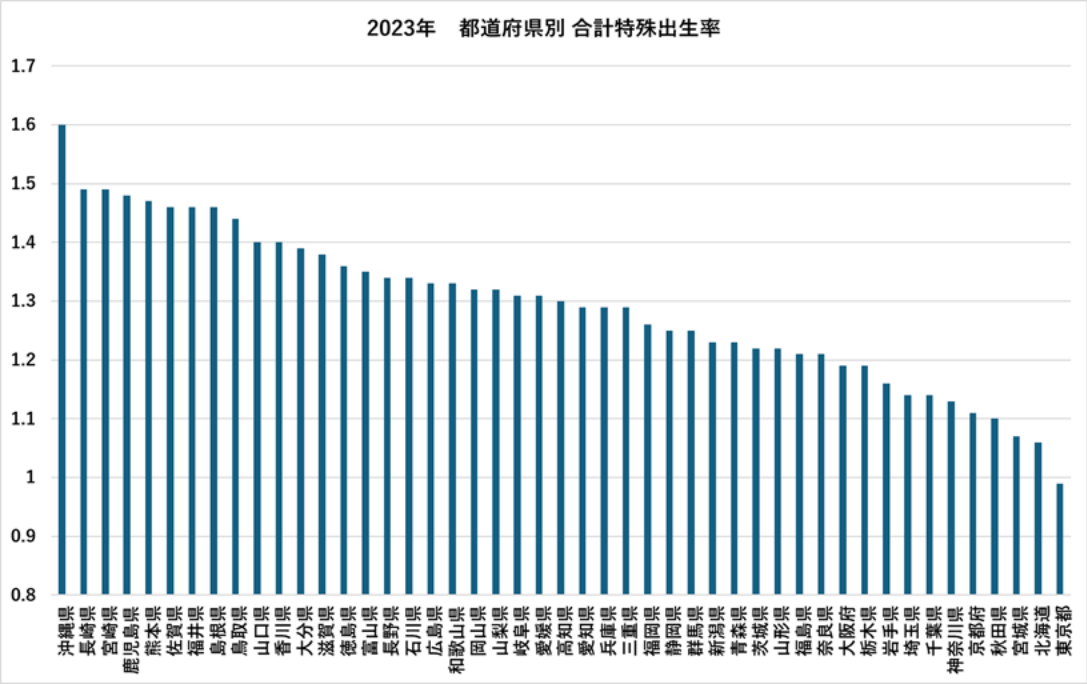


図4 都道府県別合計特殊出生率

出典：厚生労働省「人口動態統計（確定数）出生（2023 年）」より筆者作成

少子化がもたらす影響は、単なる人口減少だけではない。出生率の低下は将来的な労働人口を減少させ、経済成長力の低下につながる。加えて、財政悪化や年金・医療・介護などの社会保障負担の増加を通じて現役世代への負担が重くなり、世代間の格差も広がる可能性がある。こうした課題は、持続可能な社会の維持に直結する構造的問題として、公的な対応が求められている。

第2節 少子化が進む背景

近年の日本の出生率低下には複数の社会的・経済的な要因が複雑に絡み合っている。本節では、その主な要因として「結婚しない人の増加」「経済的負担の大きさ」「働く女性の増加」「晩婚化と高齢出産」の4つに分けて考察する。

1. 結婚しない人の増加

近年、婚姻率は低下傾向にある。図5は50歳時での生涯未婚率推移と予測を示したもの

であるが、50 歳時点で未婚の人の割合は過去数十年間で大きく上昇していることがわかる。その背景には、見合い結婚から恋愛結婚へ変化したことによる出会いの機会の減少や、結婚資金・住居・仕事上の不安といった経済・生活面での障壁がある。また、事実婚の増加や「一生結婚しない」と考える人の割合の上昇など、家族観やライフスタイルの多様化も影響している。特に男性では、年収が高いほど未婚率が低くなる傾向が顕著である一方、年収が一定以上でも結婚を選ばない層も存在する。

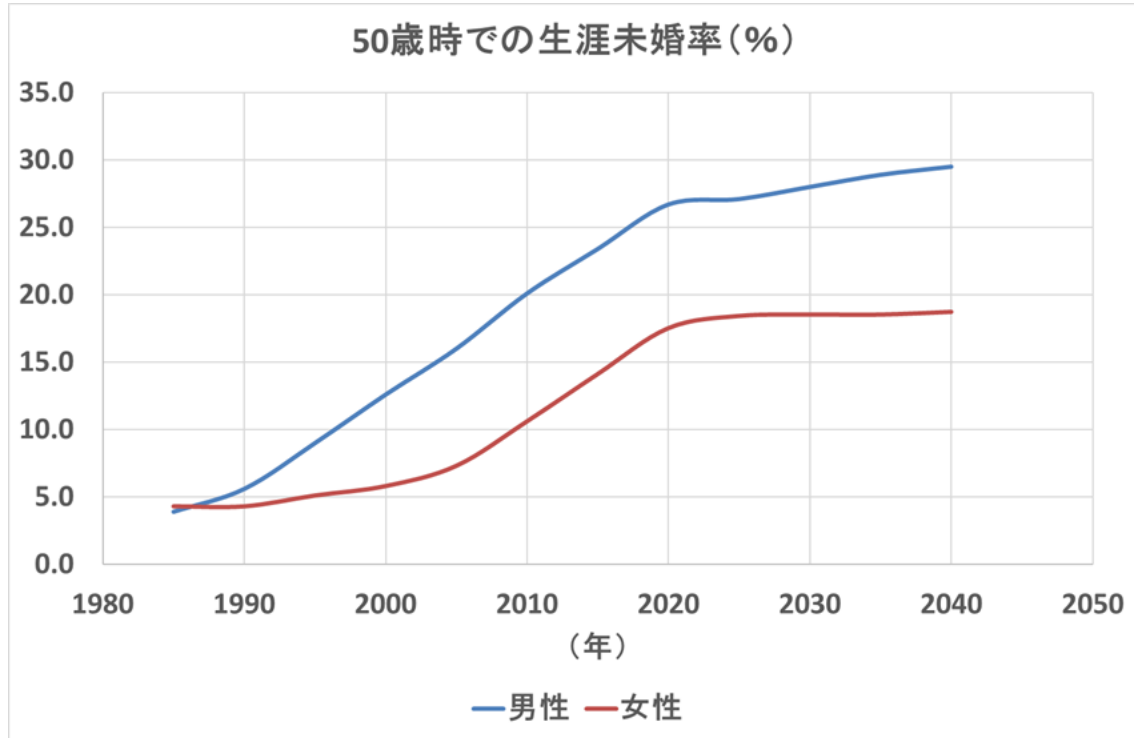


図5 50 歳時での生涯未婚率推移と予測 (%)
出典：国勢調査「人口統計資料集」より筆者作成

2. 経済的負担の大きさ

出産費用は上昇しており、地域によって大きな差がある。図6は都道府県別の出産費用を示したものである。東京都では平均60万円を超える一方、地方では40万円程度にとどまる。出産一時金の支給額については表1の通り、支給される金額は増えているものの、費用を完全にはカバーできていないのが現状である。さらに次の節で述べるように、出産後の育児における経済的な負担も存在する。

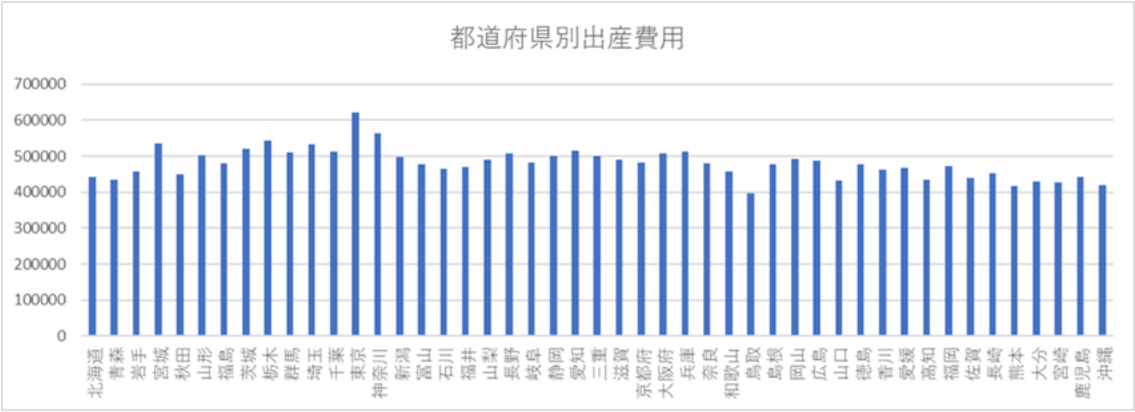


図 6 都道府県別出産費用

出典：公益社団法人 国民健康保険中央会「出産費用平成 28 年度」より筆者作成

平成22年度～	42万円
令和5年度～	50万円

表 1 出産一時金の支給額

出典：厚生労働省「出産一時金の増額について」より筆者作成

3. 働く女性の増加

女性の労働力参加率は上昇し、キャリア形成を重視する人も増えているが、出産・育児との両立が難しい状況は続いている。特に、出産によるキャリア中断は将来の昇進や収入に影響しやすく、これが結婚や出産を先送りする理由の一つとなっている。世界的に見ると、女性の就業率と出生率は必ずしも負の関係にはないが、日本は女性の就業率に対して出生率が低いという特徴がある。この背景には、長時間労働や柔軟な働き方の不足、保育サービスの限られた利用環境など、制度面の課題が残っていることが挙げられる。

4. 晩婚化と高齢出産

初婚年齢は過去数十年間で上昇しており、それに伴い出産年齢も高くなっている。結婚後に持つ子どもの数は減少傾向にあり、夫婦の完結出生児数は 1970 年代から 2000 年代初頭までおよそ 2.2 人で安定していたが、近年では 1.90 人と過去最低となっている。一人っ子世帯の割合も増加しており、高齢出産の増加とともに出生数の抑制につながっている。高齢出産は医学的リスクも高く、妊娠・出産に対する心理的ハードルを高める要因となっている。

第 3 節 育児について

近年の日本の出生率低下には複数の社会的・経済的な要因が複雑に絡み合っている。本節では、日本の少子化が進む背景には、経済構造や社会制度の変化だけでなく、育児をめぐる課題が大きく関わっている。特に、男女間での育児・家事負担の偏り、育児休業制度

の利用格差、高額な養育費用は、子どもを持つことや第2子以降の出産をためらわせる要因となっている。これらの問題は互いに影響し合い、結果として出生率の低下を加速させている可能性がある。本節では、育児の現状とそれが少子化に与える影響を、データと先行研究を踏まえて検討する。そして育児が個人や家庭に与える負担について、男女間での育児・家事負担の偏り、育児休業制度の利用格差、そして高額な養育費用の三つの視点から整理する。

1. 男女の育児・家事負担の差

夫の家事や育児参加頻度が高いほど、第2子出生の確率が高まるという研究もあるが、実際には家庭内の家事・育児負担は依然として妻に偏っていて、不公平感が根強く残っている。近年、男性の家事時間は増加、女性は減少する傾向がみられるが、国際的に見て日本男性の育児参加はかなり低い水準にとどまっている。父親が積極的に育児に関与するほど出生率が向上する可能性があるため、男女の負担のバランスを改善することは少子化対策に重要である。

その一つの鍵となるのが、男性の育児休業の取得である。育児休業の日数や取得のしやすさが向上すれば、父親が家事・育児に関わる時間も自然と増えると考えられる。したがって、出生率との関連を考えるうえでも、育休日数に注目することは有効な視点となる。次の節では、日本と諸外国の男性の育児休暇制度を比較し、その特徴と課題を整理する。

2. 育児休業取得率と各国のパパクオータ制

図7、図8より男性の育児休業取得率は徐々に上がっているものの、国際的に比較しても依然として低く、女性の育児休業取得率と比較しても大きな差がついている。ここで男性の育児休暇制度について国際的な比較を行うと、日本では制度面が比較的整っているにもかかわらず、取得が進まないという特徴がある。

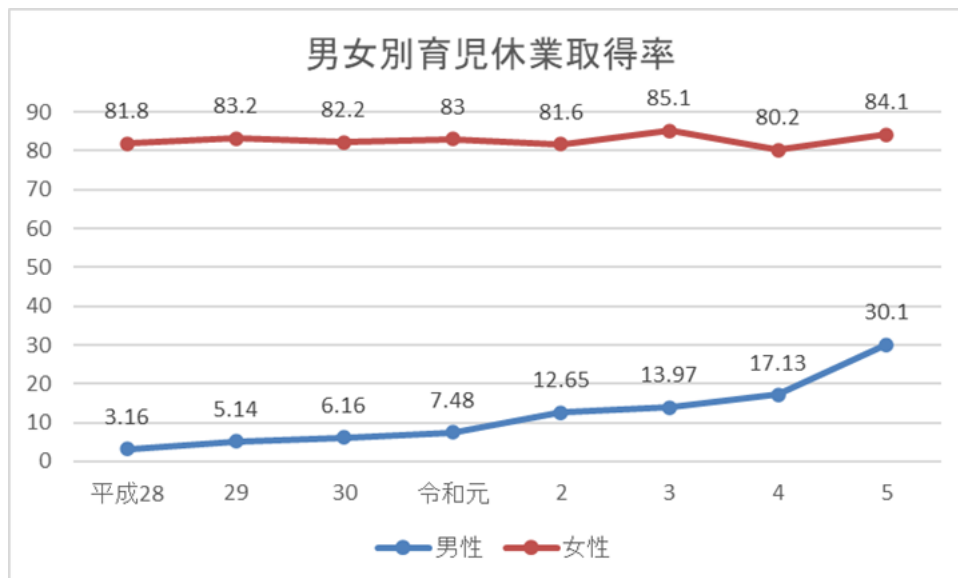


図7 男性/女性の育児休業取得率

出典：厚生労働省「令和五年度雇用均等基本調査」より筆者作成

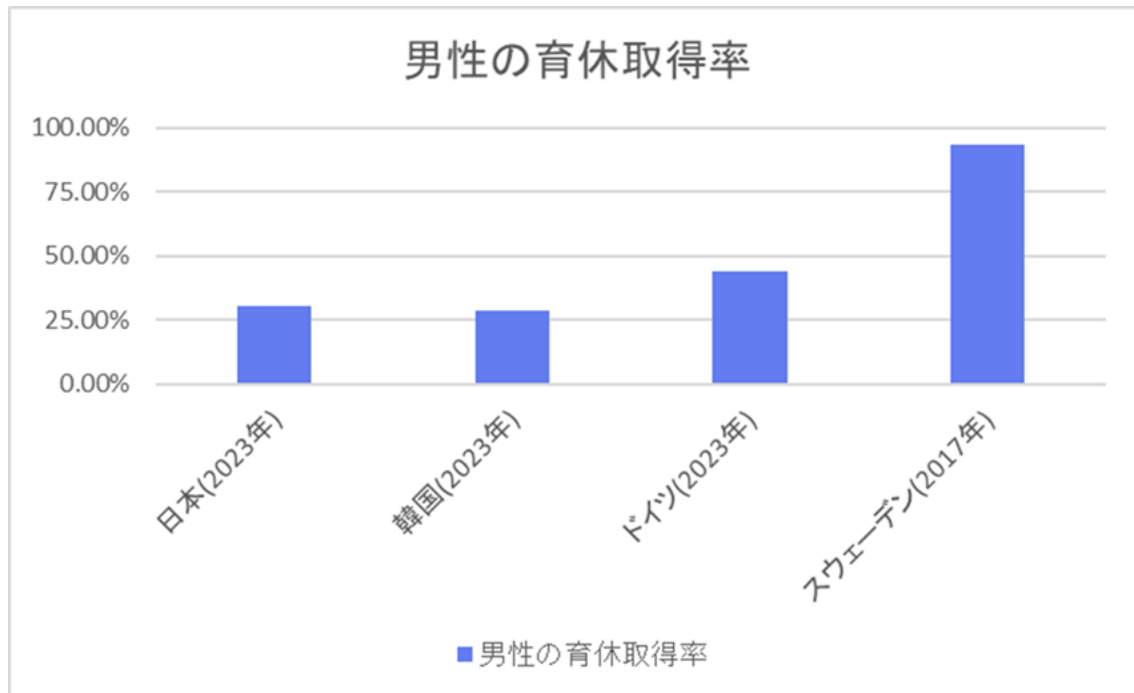


図 8 男性育休取得率の国際比較

出典：厚生労働省 / (KOREA WAVE) / 労働政策研究・研修機構 (JILPT) / 独立行政法人 労働政策研究・研修機構より筆者作成

一方で、北欧諸国や欧州諸国では、制度設計を通じて「男性が育休を取らないと損をする」仕組みを整えることで、取得率を大きく伸ばしてきた。各国のパパクォータ制をまとめた表 2 も参考に、例えばスウェーデンは、1974 年に世界で初めて父親を含めた育児休業制度を導入したが、当初は男性の取得率が 10%に満たず、制度だけでは取得は進まなかった。そこで図 9 のグラフを見るとより分かりやすいが、1990 年代に導入された「パパクォータ制」によって状況は大きく変化した。両親合わせて 480 日間の育休のうち 90 日間の父親に割り当て、取得しなければその分の給付金を受け取れない仕組みとしたことで、男性の取得率が飛躍的に伸び、現在では男女ともに約 80%前後に達している。ノルウェーも同様にパパクォータ制度を導入し、1993 年には 5%程度だった男性取得率が 2012 年以降は 90%超にまで上昇した。高い給付金（給与の 80～100%）も取得率向上を後押ししている。ドイツでは 2006 年に「両親手当」を導入し、育休中も給与の 67%が給付されるようになったことで、男性の育休取得率はわずか数年で 3.3%から 10%台に上昇し、2016 年には 34.2%に達した。背景には、有給休暇取得率の高さなど、社会全体で休暇を取りやすい文化があることも大きい。フランスでは、データに基づく育児休暇制度の見直しが進められている。2021 年の報告書で、妊娠 4 か月から生後 2 年までの「1000 日間」が子どもの成長や家族関係に与える影響が明らかになったことを受け、父親休暇の日数を 14 日から 28 日に拡充し、そのうち 7 日間を義務化した。従来は補助金中心の少子化対策だったが、金銭的支援だけでは出生率の回復に限界があると認識され、父親の育児参加を制度的に促す方

向へ舵が切られている。

このように、諸外国では「制度を整える」だけでなく、「実際に男性が育休を取得すること」を前提とした制度設計や文化醸成が進められており、それが結果として出生率の改善や維持に一定の成果を上げていると考えられる。対して日本は、制度面の整備は進んでいるものの、取得率の低さや職場環境・文化的要因によって、男性が育休を取りにくい構造が依然として残っている。

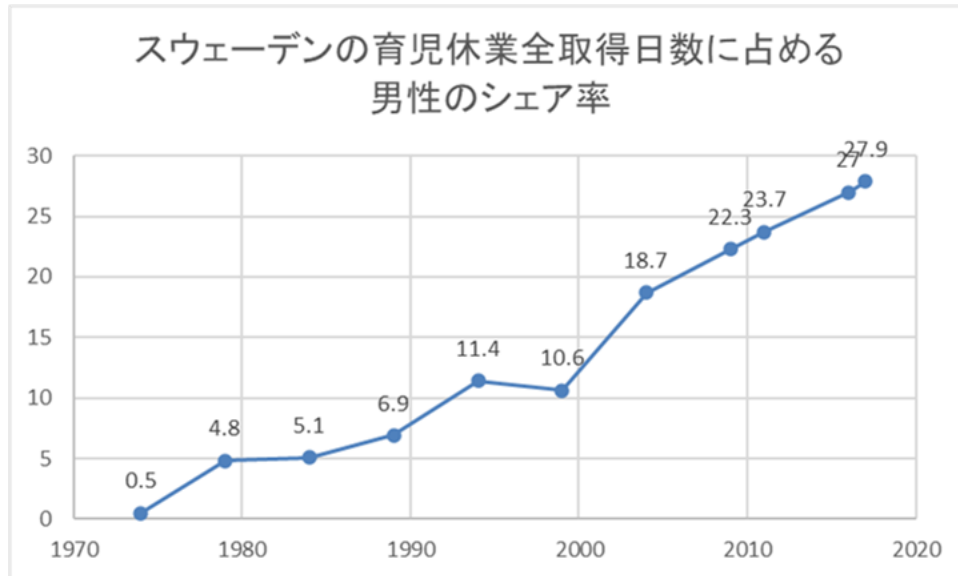


図 9

出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構より筆者作成

男性が育児休業をフルに使っているかのグラフ

1990年代にパバクオータ制が導入され、そこからグラフの伸び率も上がっている

パバクオータ制まとめ	内容	インセンティブ
ノルウェー	両親で49週間に給付日数	49週間のうち15週間を取らないとその分は家族全体として消滅
スウェーデン	子ども1人につき 合計480日の有給休暇があり、両親で分けあえる	480日のうち、90日間は父親専用でとらないと消える
ドイツ	両親で最大14か月の給付	父親が少なくとも2か月取らないと給付期間が12か月に短縮される
フランス	父親休暇が28日間	父親は28日間のうち少なくとも7日間の育休の取得が義務化されている

表 2 各国のパバクオータ制のインセンティブのまとめ

出典：mdpi “Fathers’ Parental Leave Uptake in Belgium and Sweden: Self-Evident or Subject to Employment Characteristics?”

Statsitisk sentralbyrå “How many fathers take paternity leave?”

iamexpat “Parental allowance in Germany”

OECD “Paid leave for fathers” より筆者抜粋

3. 育児にかかる費用負担

経済的不安は「子どもを持つことの障壁」として特に大きく、特に年収が 700 万円未満の世帯では経済的不安を強く感じている人が多い。子どもの数が増えるほど世帯支出は大

大きく増加する。また過去 30 年間、日本の名目・実質賃金はほぼ横ばいであり、物価上昇と賃金停滞が家計を圧迫している。育児の経済的負担について、費用の見通しが立ちにくいことが不安要因となっている。賃金の低迷、学費や保育料の高さ、扶養控除廃止などの政策変更も負担感を強めている。所得制限付きの現金給付ではなく、教育費の無償化や安定した制度設計を求める声が強まっている。図 10 は、過去 30 年間における日米欧各国の一人当たり名目賃金の推移を示しており、日本だけがほぼ横ばいで推移していることが分かります。他国が名目賃金を大きく伸ばしている一方で、日本の伸びは停滞しており、家計所得の停滞や生活水準の伸び悩みが示されている。

また、図 11 は、実質賃金（一人当たり）の推移を示したものであり、こちらも日本はほぼ横ばいで、他の先進国と比べても上昇が鈍いことが読み取れます。物価上昇に対して賃金が追いついていない現状が視覚的に確認でき、家計への圧迫や将来への不安が根拠を持って示されている。

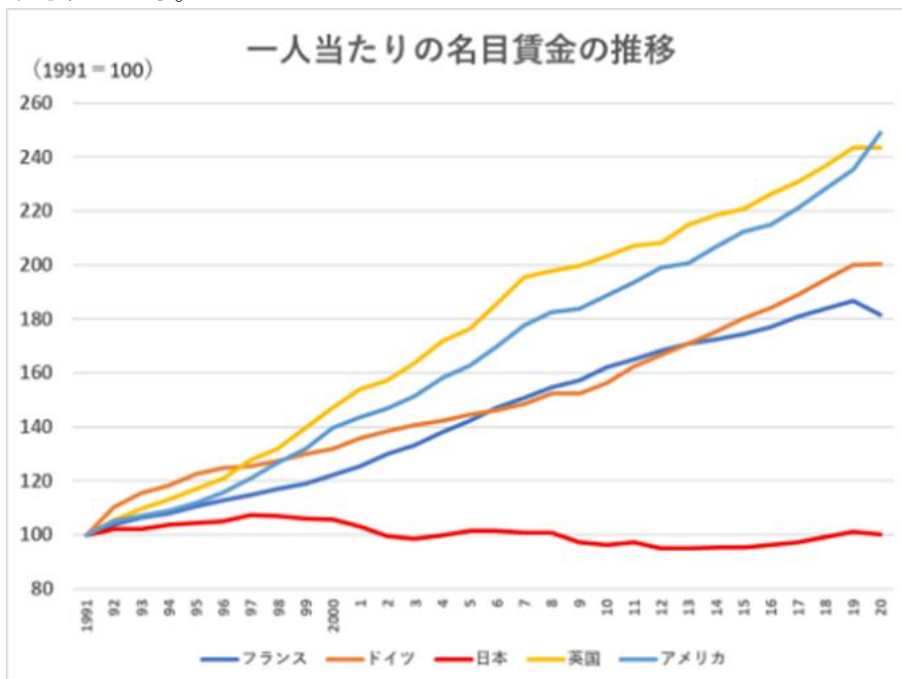


図 10 一人当たりの名目賃金の推移

出典： 内閣府『令和 4 年度 年次経済財政報告』第 2-1-5 図「一人当たりの名目賃金・実質賃金の推移」より筆者作成

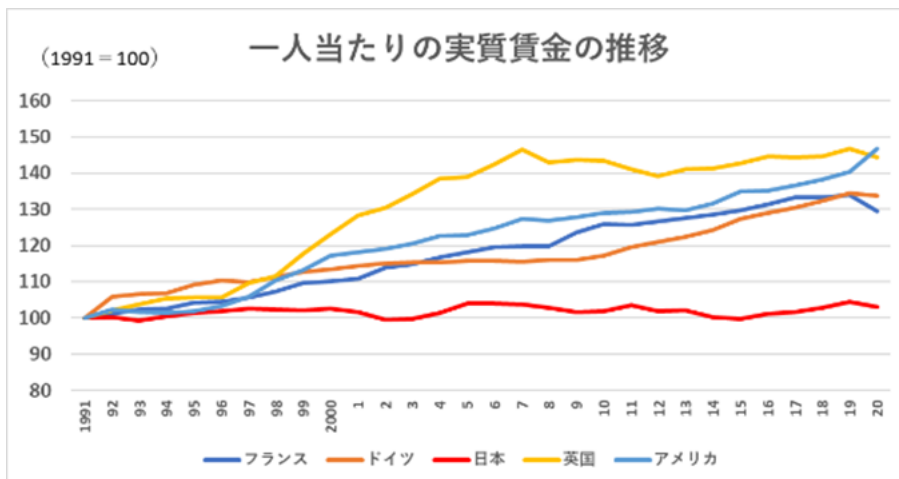
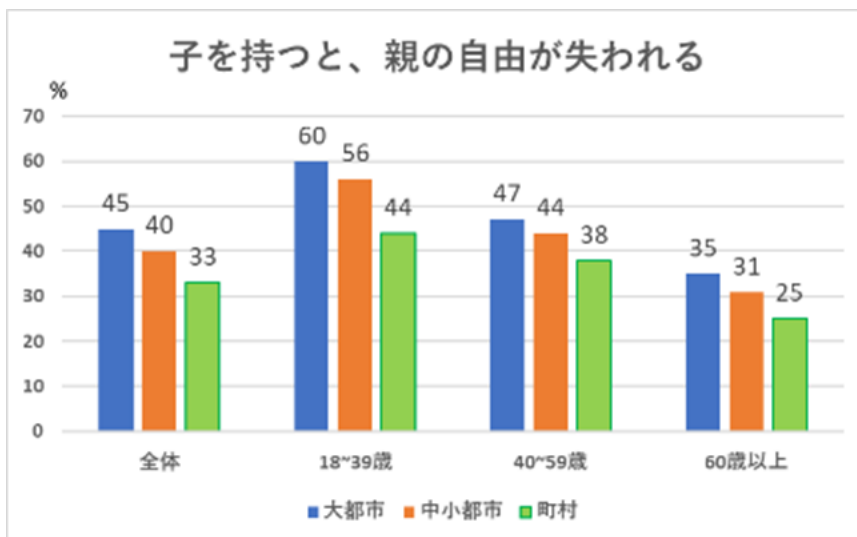


図 11 一人当たりの実質賃金の推移

出典：内閣府『令和 4 年度 年次経済財政報告』第 2-1-5 図「一人当たりの名目賃金・実質賃金の推移」より筆者作成



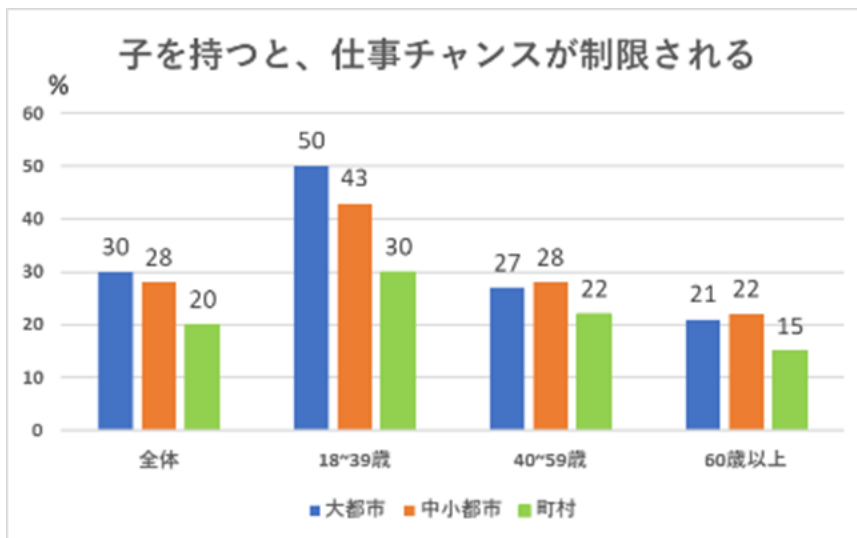
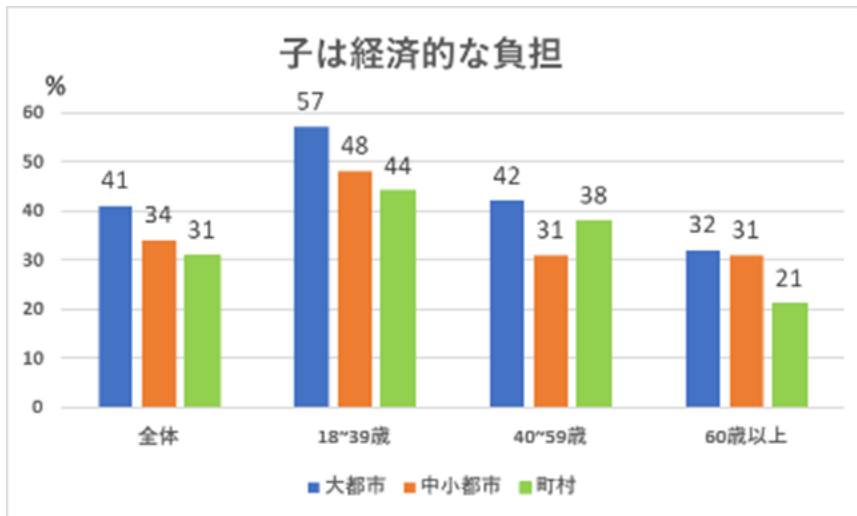


図 12 地域別、年齢別の子育て観に対する意識の違い

出典：「世論調査からみる少子化の背景～子育て観の変容と性別役割分業をめぐる意識～」『放送研究と調査』より筆者作成

NHK 放送文化研究所の全国調査によると、「子供を持つことは経済的な負担である」、「子を持つと仕事チャンスが制限される」、「子を持つと親の自由が失われる」といった子どもに対するネガティブな意識はいずれも、大都市に住む 18~39 歳の若い年齢層で特に高くなっている。図 12 のグラフに示されているように、これらの傾向は明確であり、また、10 年前と比べて中高年層ではネガティブ意識が減少する一方、30 代以下では増加傾向が見られます。これにより、都市部における若年層の子育てに対する不安や負担感の高まりが客観的データによっても裏付けられる。

第 4 節 現在政策：サポート

1. 出産・育児周りの政策

日本政府は少子化対策として出産・育児支援策を急拡充している。2025 年 4 月からは「産後パパ育休」や育児休業給付率の最大 100%引き上げなど、男女ともに育児参加を促す法改正が実施される。自治体では妊産婦への宿泊・通院支援、出産応援交付金の提供も進み、「子ども・家庭センター」の整備で相談体制も強化されている。さらに東京都は 2025 年 10 月より無痛分娩費用最大 10 万円補助を開始、政府は 2026 年度に通常分娩費用の無償化を目指し、育児負担軽減と出生率向上に取り組んでいる。

2. 出産一時金（出産育児一時金）について

出産育児一時金は 2023 年度から一律 50 万円へ増額されている。2024 年上期の出産費用は全国平均で約 51.8 万円となり、首都圏ではさらに高額な場合も多いが、約 45%のケースで費用が一時金を上回る。国民健康保険や社会保険加入者が申請でき、早産・死産でも支給対象である。医療機関への直接支払い制度も導入されており、2026 年度には出産費用の完全無償化が実現すれば、自己負担ゼロとなる見込みである。

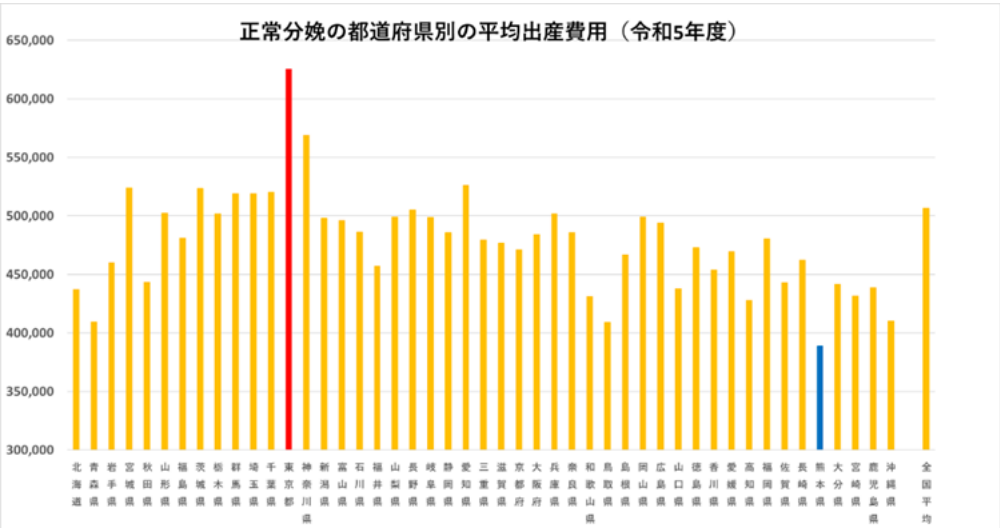


図 13 正常分娩の都道府県別の平均出産費用（令和 5 年度）

出典：厚生労働省 『資料 1-3 出産費用の状況などについて』 p.8「正規分娩都道府県別の平均出産費用（令和 5 年度）」より筆者作成

全国平均は約 50 万円で、地域ごとにばらつきがある。最も高額なのは東京都で約 63 万円、低いのは熊本県で約 39 万円である。

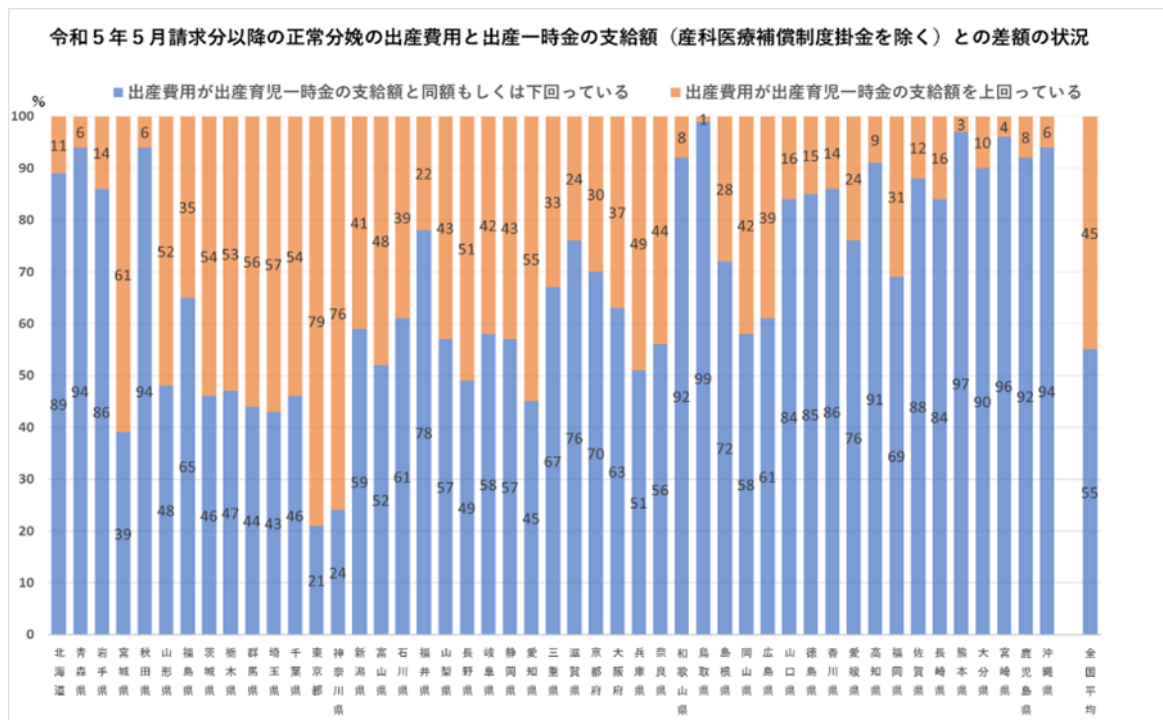


図 14 令和5年5月請求分以降の正常分娩の出産費用と出産育児一時金の支給額（産科医療補償制度掛金を除く）との差額の状況」

出典：厚生労働省『資料 1-3 出産費用の状況などについて』p. 12「令和5年5月請求分以降の正常分娩の出産費用と出産育児一時金の支給額（産科医療補償制度掛金を除く）との差額の状況」

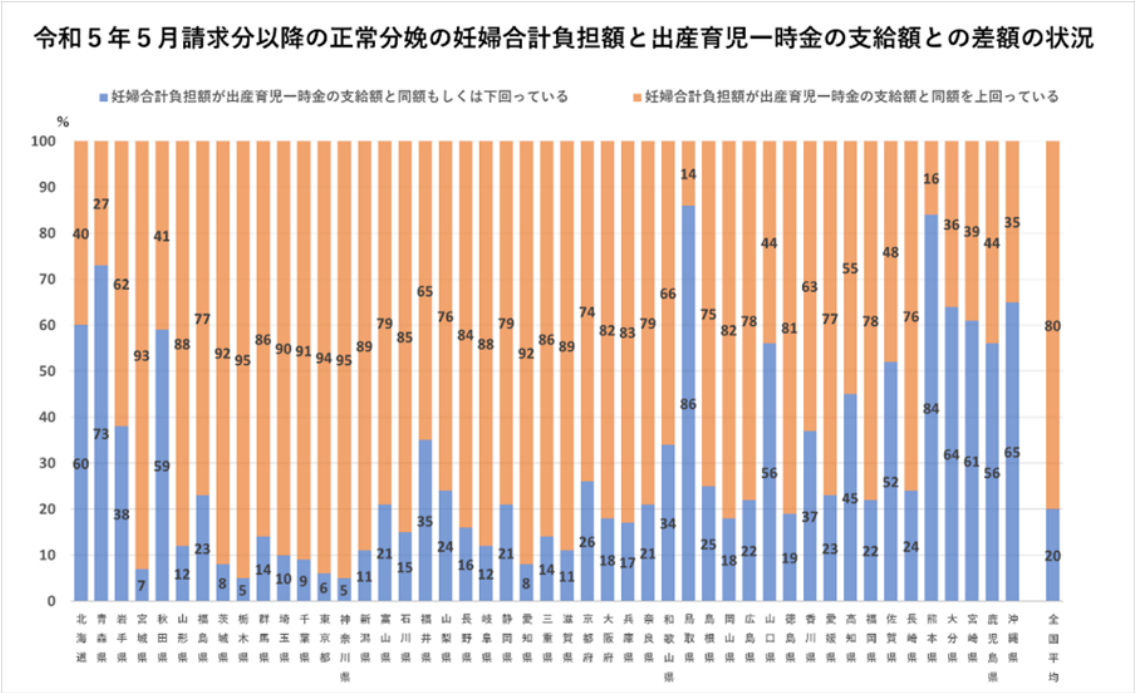


図 15 「令和 5 年 5 月請求分以降の正常分娩の妊婦合計負担額と出産育児一時金の支給額との差額の状況」

出典：厚生労働省『資料 1-3 出産費用の状況などについて』p.13「令和 5 年 5 月請求分以降の正常分娩の妊婦合計負担額と出産育児一時金の支給額との差額の状況」

出産育児一時金の支給額は令和 5 年 3 月 31 日以前の分娩については原則 42 万円、同年 4 月 1 日以降の分娩については原則 50 万円であるが、地域により支給額が足りず自己負担している割合が大きいところもあり、全国平均で見ても 45%が自己負担で賄っていることが分かる。また、妊娠出産に関して支払った関連費用を含む、妊婦負担額については、ほとんどの地域で自己負担となる層が多く発生している。

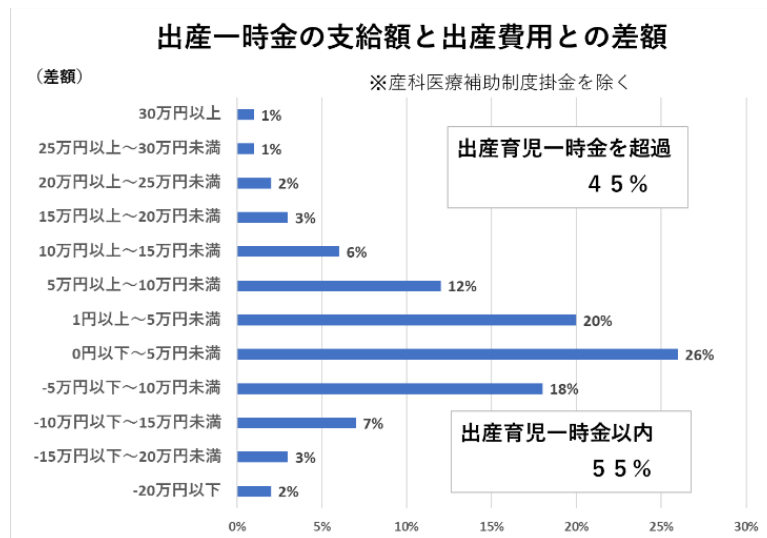


図 16 「出産育児一時金の支給額と出産費用との差額」

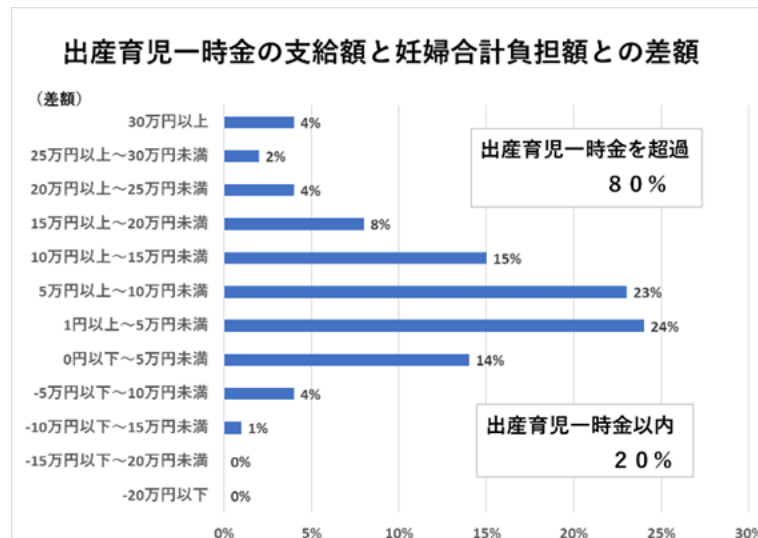


図 17 「出産育児一時金の支給額と妊婦合計負担額との差額」

出典：厚生労働省『資料 1-3 出産費用の状況などについて』p. 14「令和 5 年 5 月請求分以降の妊産婦の経済的負担の状況（正常分娩）」より筆者作成

この調査によれば、45%の層が出産育児一時金で出産費用を賄いきれておらず、さらに妊婦合計負担額を考慮するとその負担額が増大している。妊婦合計負担額のうちの自己負担額が 10 万円以上である割合が 33%も存在している。

3. 幼稚園・保育園などの費用・政策

幼児教育・保育の無償化は 2019 年から導入され、3～5 歳児は全国一律で保育料が無料である。0～2 歳児も住民税非課税世帯なら無償である。東京都では 2025 年 9 月から第一子の保育料全額免除政策が始まり、0～2 歳の全児童が所得にかかわらず無料となる。第二子以降も無償化されており、家計負担の大幅軽減が期待できる。各自治体も独自支援を拡充し、多様な補助制度で子育て環境と保護者支援を強化している。

次世代育成支援対策推進法による制度改正 2025年4月1日から段階的に施行		
項目	改正前	改正後
子の看護休暇	対象は「小学校就学の始期に達するまで」	対象は「小学3年生修了まで」に延長
所定外労働（残業等）の対象	対象は「3歳未満の子を養育する労働者」	対象が「小学校就学前の子を養育する労働者」に拡大
育児のためのテレワーク導入	制度無し	3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、努力義務化
育児休業取得状況の公表義務	従業員数1,000人超の企業に公表を義務化	従業員数が300人超の企業に公表を義務化
その他		<ul style="list-style-type: none"> 労働者に個別の周知・意向確認の措置 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務に

表 3 次世代育成支援対策推進法による制度改正の概要

出典：厚生労働省 次世代育成支援対策推進法 令和 6 年改正法の概要「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和 6 年法律第 42 号、令和 6 年 5 月 31 日公布）」より筆者作成

2025 年より次世代育成支援対策推進法が改正され、国が少子化対策に対して制度の充実を拡大したことが伺える。具体的には、支援対象期間の延長、柔軟な働き方の推進、対象企業規模の拡大といった点が挙げられる。この政策の効果を示すデータは現在のところ公表されていないものの、少子化問題に対しての意識の拡大が分かる。

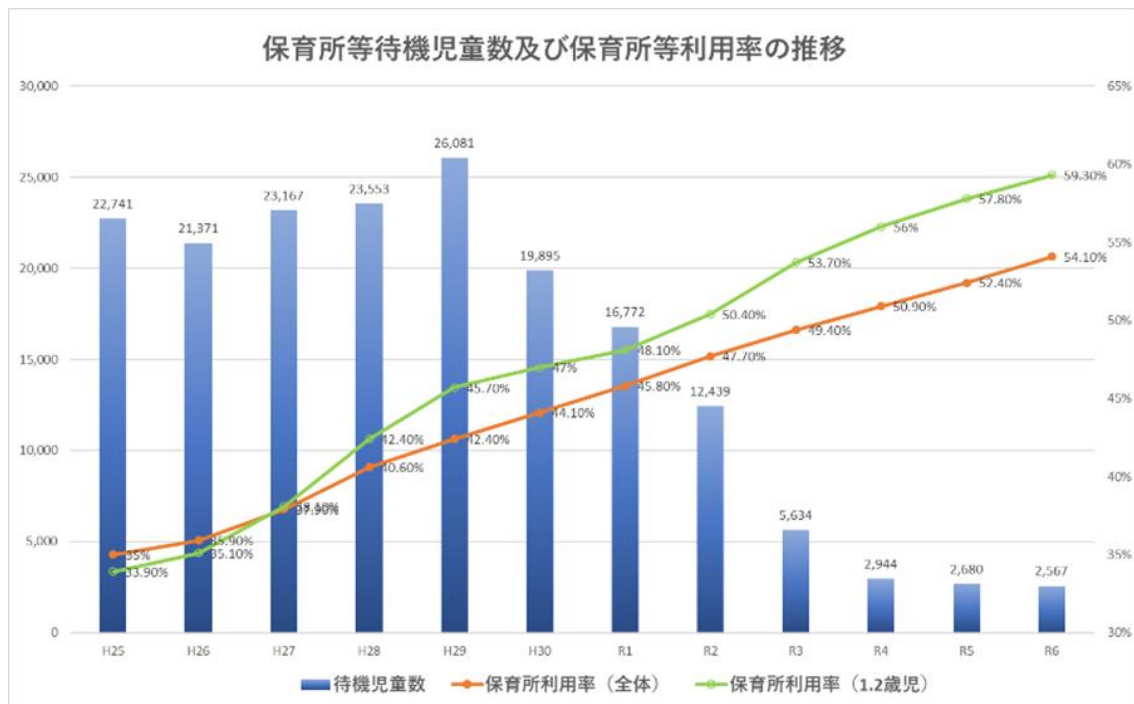


図 18 保育所待機児童数及び保育所等利用率の推移

出典：子ども家庭庁「保育所等関連状況取りまとめ（令和 6 年 4 月 1 日）」より筆者作成

図 18 からは、平成 29 年をピークにそれ以降待機児童の件数が大幅に減少した一方、保育所の利用ニーズが一貫して上昇していることが分かる。この二つの事実から、保育の受け皿整備が進んだことにより、高まり続ける保育ニーズに応えながら、社会問題であった待機児童の件数を大幅に減らすことに成功したという、大きな流れを読み取ることができる。

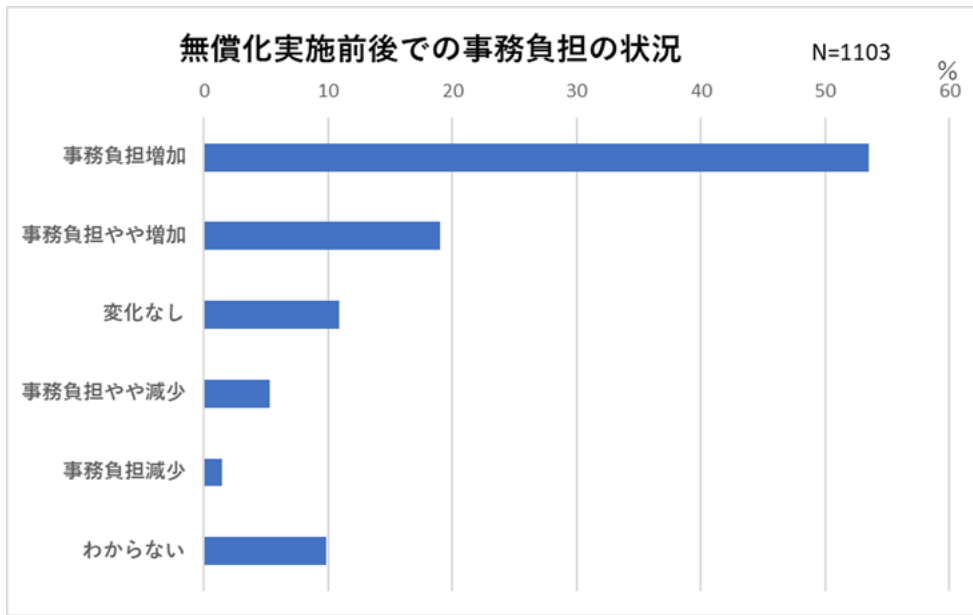


図 19 保育費無償化実施前後での事務負担の状況

出典：内閣府 令和4年度子ども・子育て支援調査研究事業 『幼児教育・保育の無償化の効果等の把握に関する調査研究』図表 32「無償化実施前後での事務負担の状況」より筆者作成

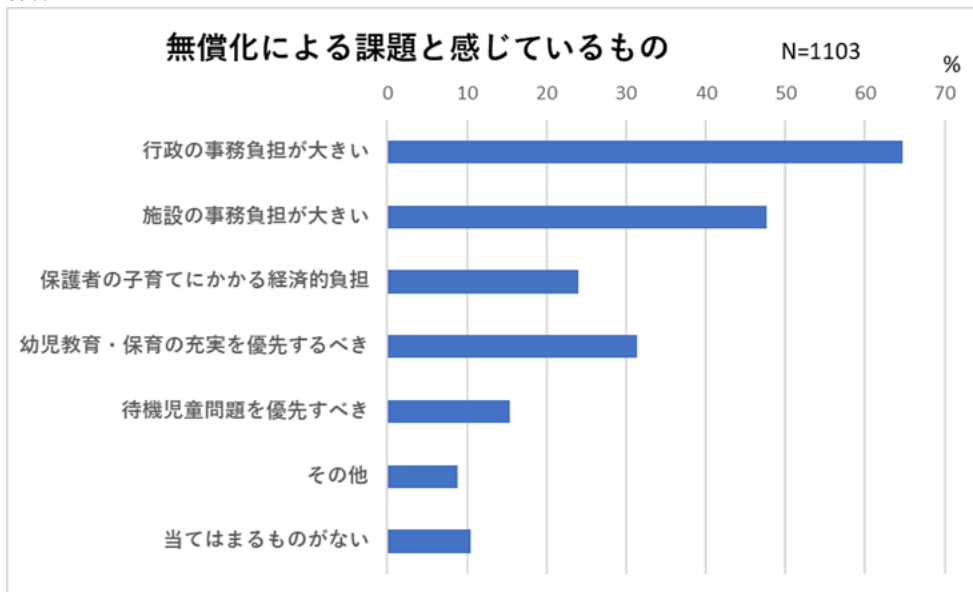


図 20 保育費無償化による課題と感ずるもの

出典：内閣府 令和4年度子ども・子育て支援調査研究事業 『幼児教育・保育の無償化の効果等の把握に関する調査研究』図表 35「無償化による課題として感じているもの」より筆者作成

図 19、20 からは、保育費の無償化に対する行政負担の拡大が問題として見ることができる。

保育費無償化が家計支援という目的を果たす一方で、現場や行政における事務負担の増大という新たな課題が生じていることを理解しなくてはならない。

4. 小中高大学の費用・政策

教育分野では、小中学校の学費は義務教育のため無償。2025 年 4 月から全国公立高校の授業料が年収制限なしで全員無料化され、私立高校も 2026 年度以降支給額の増額と年収制限撤廃が予定されている。また、高校就学支援金や新生活応援資金など自治体や民間団体による金銭的補助も利用可能である。大学進学時は住民税非課税世帯に対する授業料減免や給付型奨学金など返済不要の支援策が拡大し、経済的理由による進学断念者の減少が期待されている。

第 5 節 問題意識について

以上のように、現在の日本は、過去最低水準を更新する出生数と合計特殊出生率に直面しており、この少子化は将来的な労働人口の減少、経済成長力の低下、社会保障負担の増加といった構造的な問題を引き起こし、持続可能な社会の維持を困難にすると考えられる。

特に、育児をめぐる家庭内の負担が依然として女性に偏っている点は、少子化を加速させる大きな要因である。上記でも示されているように、夫の育児参加頻度が高いほど第 2 子出生の確率が上昇することが報告されているにもかかわらず、日本の男性の育児時間は国際的に見て極めて低水準にとどまっている。また、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるが依然として一部の職種・雇用形態に限定され、復職後の昇進機会の減少や職場文化の問題が男性の育児参加への大きな心理的・制度的障壁となっている。

本章では、少子化の現状とその背景としての育児問題、とりわけ男性の育児休暇取得の現状と国際的な制度比較を整理した。日本は制度上は他国に劣らない環境を整備しているものの、取得率の低さが際立っており、実際の行動との乖離が出生率にも影響を与えている可能性がある。

本稿では次章以降、男性の育児休暇取得日数と出生率の関係に焦点を当て、統計データや国際比較を通じて、その相関と背景要因を分析する。特に、日本において男性の育児休暇取得促進が少子化対策としてどのような意味を持ちうるのかを明らかにすることを目的とする。

第 2 章 先行研究及び本稿の位置付け

第 1 節 パパクオータ制に関する先行研究

本節では、パパクオータ制に関する先行研究を示す。

金(2020)は日本と韓国の育児休業制度の変遷と利用実態を比較・分析し、パパクオータ制度の政策デザインの違いに着目し、分析を行っている。その結果、パパクオータ制の導入によって両国は父親の育休取得率が上昇したものの、出生率という観点で見れば、両国でその水準は未だ低いままである。ここから育休取得率の向上のみを目指す政策が出生率向上を目指す戦略として真に効果的な政策であるかに疑問が残ると言える。また同研究から日本と韓国では男性の育休取得日数においても大きな差が見られた。両制度の違いとして、韓国の政策デザインは実質的な取得期間の拡大や育児休業を取得可能な対象労働者の範囲の拡大、パパクオータ制が適用される期間に対する育児休業給付金の現実化を図るものであった。また、日本の制度の課題を探るという目線として、中里(2023)は北欧のパパクオータ制度と日本の制度を比較している。日本に比べ北欧では、父親の育休取得に対して強烈的なインセンティブを与えているところに着目し、給付を受けられる期間の設定などを改めるべきであるとしている。

第2節 育児休業と出生率の関連

次に、国による出生率の違いについて分析した先行研究を説明していく。

Feyrer, Sacerdote, and Dora Stern(2008)は、女性の地位と出生率の関係について、先進国(高所得国)を対象に女性の労働参加率・男性の家庭内参加などの変数に着目している。その結果、日本では女性の就業率は上昇し、出生率が低迷していると報告した。このことについて日本や南ヨーロッパのように、家庭内の性別役割分担が固定的な国では出生率が低迷すると述べている。一方で、女性の労働参加率と出生率の関係は、かつてマイナスの相関だったものが国際比較の場合に最近では必ずしも負を示すものではないと報告している。

一方、水落(2011)は「男性の育児休暇が出生に与える影響」をテーマに、夫の出産・育児に関する休暇取得がその後の実際の出生率にどのような影響を与えるのかを実証的に分析している。分析結果としてその効果の現れ方は、妻の就業状況によって異なることが明らかになった。妻が出産後も就業を続けた場合において、夫の休暇取得が出生に与える影響は、主に休暇の「日数」の長さを通じて現れることが示された。なお、専業主婦世帯においての影響は、主に夫の休暇の「形態」により現れると示され、有給の出産休暇を取得した夫の姿勢や、その休暇を取れる職場環境が、妻の育児負担感の軽減に効果をもたらしたためであると考えられる。

第3節 本稿の意義

現在の日本の構造的な問題として、過去最低水準を更新する出生数と合計特殊出生率に直面しており、この少子化が将来的な労働人口の減少や社会保障負担の増加といった事態を引き起こし、持続的な社会の維持を困難にすることはこれまでも述べた。

先行研究の検討を通じて、この構造的な問題の背景にある以下の二点が明らかとなった。第一に、日本では女性の労働参加率が上昇している一方、出生率が低迷している状態が続いている点。第二に、家事・育児の負担が依然として女性に偏っている点。これらの状況

に対し、先行研究は、解決の方向性として男性の育児参加の重要性を示唆している。具体的には、水落（2011）で、男性の家事・育児分担と出生との間には有意な正の相関が分析によって示されており、特に父親の「育児休業取得日数」と出生率との関係においても正の相関が報告されている。また、金（2020）で示された父親限定の育児休業である「パパクオータ制」は、父親が取得しないと家族全体の有休休業の権利が失われてしまうという強制力を持った仕組みであり、性別分業の意識を是正する効果があり、男性の育児参加を促進する制度として有効であることが示された。

以下では先行研究に関する限界を述べる。第一に、育休取得日数の重要性は指摘されているものの、日本や韓国のように制度が整備されたとしても、韓国では依然として出生率が改善していない点について十分な説明がなされていない。つまり、育休取得日数と出生率の間に正の相関があることは確認できたものの、他の要因が出生率にどのような影響を及ぼしているかの分析が不足している。

また、日本の育休制度の充実に対して出生率が低迷しているという事実は、「量的指標」のみでは出生率の改善に効果が乏しいと言える。量的指標に対しての質的指標の分析が及んでいなかった。

以上のような分析の限界を踏まえ、本稿の独自性を2点あげる。

1点目が、政策提言の実効性を高めるためのデータ細分化の試みを行っている点。2点目が、育児参加の「量的分析」から「質的・意識的分析」へ分析焦点を移行している点である。

第3章 分析

第1節 分析の方向性

本章では、「男性の育児休業取得・育児参加」が合計特殊出生率に与える影響を実証的に検証することを目的とし分析を行う。第2節では国ごとの男性の育児休業取得日数が合計特殊出生率に与える影響について分析を行う。第3節では国内において、男性の育児休業取得や育児への意識が合計特殊出生率に与える影響について分析を行う。第4節では男女賃金格差が出生率に与える影響を分析した。

第2節 国際比較

第1項 分析の枠組み

本節では男性の育児休業取得が合計特殊出生率に与える影響を分析する。OECD Family Database の調査データを用い、2005-2023 年のうちデータが存在する国・年度のみを用いた国別年次パネルデータである。分析は重回帰分析により行う。

第2項 分析モデル

本節では被説明変数を合計特殊出生率とし、説明変数に「男性の平均育児休業取得日数」、コントロール変数として「千人当たりの結婚数（婚姻率）」、「女性の労働参加率

(female labor participation)」をおいて分析を行う。

本分析において留意すべき点が3つある。1点目に、因果性の問題がある。本研究は主に相関分析・回帰分析であり、観察データからの推定は因果を直接証明するものではない。たとえば、出生率が上がる国は子育て支援制度全体が整っており同時に男性育休も進んでいる、という共通の要因がある可能性がある。2点目に、変数の測定・サンプルの制約：男性育休の日数や婚姻率・女性労働参加率はいずれも国や年によって定義・集計方法が差異を持つことがあり、また利用可能な国と年のみをサンプルにしている点で代表性に制約がある。3点目に、他の要因の考慮不足がある。国や年度により不足しているデータ項目が多く、説明変数に影響する可能性の多くの因子を制御できていない点がある。例えば住宅費・保育サービス供給・育児支援の質・文化的要因など出生に影響する可能性のある多くの因子を制御していない。

この分析は統計ソフト R により重回帰分析を行っている。分析モデルは以下の通りである。

モデル式：

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \varepsilon_i$$

各変数について、 y_i は合計特殊出生率(TFR)、 x_{1i} は男性の平均育児休業取得日数（単位：日）、 x_{2i} は千人当たりの婚姻数（単位：件／千人）、 x_{3i} は15歳-64歳の女性の労働参加率（%）、 ε_i は誤差項を表す。

第3項 データと出典

分析に用いた変数について説明する。被説明変数は、合計特殊出生率である。OECD Family Database より SF2.1 Fertility rates のデータセットより、2005年から2023年の合計特殊出生率を利用している。この期間については、男性育休取得日数のデータがある年度に合わせた結果である。

説明変数の男性の育児休業取得平均日数については、同じく OECD Family Database より、PF2.2 Use of parental leave. のうち Average duration (days) という項目を利用している。コントロール変数についても OECD Family Database を利用している。婚姻率については SF3.1 Marriage and divorce rates のうちの Marriage rate という項目、女性の労働参加率 (female labor participation) LMF1.1 Labour force participation のうち 15-64 歳の女性における、Labour force participation rate という項目をそれぞれ利用している。

第4項 推定結果および結果の解釈

統計ソフト R により、男性育休取得日数、結婚率、女性労働参加率が合計特殊出生率に影響を与える要因を分析するため、重回帰分析を行った。その結果を示したものが以下の表3と図22である。

合計特殊出生率	
男性の平均育休取得日数	0.002*
	(0.001)
結婚率	0.078***
	(0.016)
女性の労働参加率	0.007
	(0.006)
Num.Obs.	127
R2	0.280
R2 Adj.	0.263
Log.Lik.	4.969

+ p < 0.1, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

表 4 男性育休取得日数・結婚率・女性労働参加率が合計特殊出生率に与える影響
出典：OECD, OECD Family Database より筆者作成（R による分析結果）

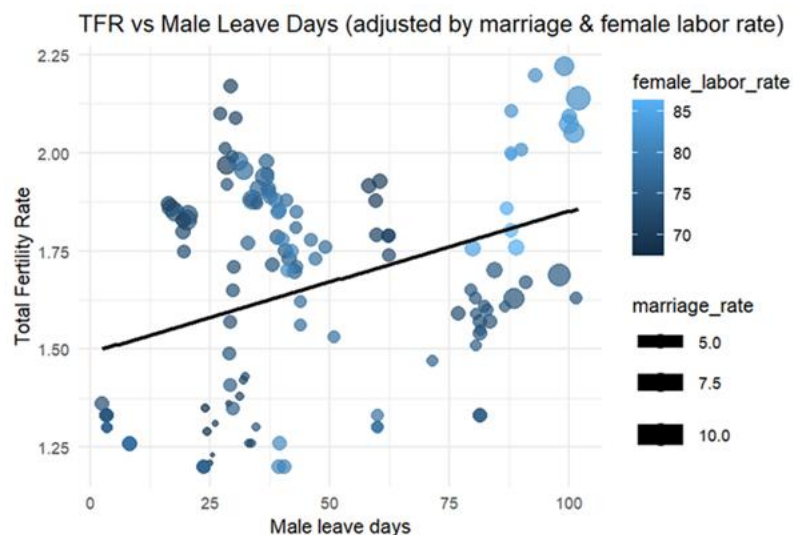


図 21 男性育休取得日数・結婚率・女性労働参加率が合計特殊出生率に与える影響
出典：OECD, OECD Family Database より筆者作成（R による分析結果）

今回の重回帰分析において、男性育児休業取得日数は出生率に対して有意な正の影響を示した（係数 0.002, $p < 0.05$ ）。この点から、男性の育児休業取得日数の増加は合計特殊出生率の上昇と関連していると解釈できる。数量的には推定係数 0.002 は「男性の平均育児が 1 日増えると TFR が約 0.002 点上昇する」ことを示す。TFR の標準的な水準は 1~2 程度であるため、例えば男性の平均育児が 10 日増えれば TFR が約 0.002 点上昇するという規模感の解釈が可能）。

婚姻率を説明変数に加えるとモデルの説明力（ R^2 ）が大きく向上しているため、出生率に対して「婚姻の頻度」が重要な決定要因であることを示唆している。ただし、男性育児の効果自体は婚姻率を含めても正で残るため、男性の育児参加は婚姻構造とは独立に出生率を押し上げる可能性がある。

女性労働参加率は TFR と強い関連を示していない。よって今回の分析によれば「女性の社会進出（労働参加率の上昇）が直接的に出生率を下げるとは言えない」と考えることができる。したがって、女性の労働参加を妨げるべきではなく、むしろ男性の家事・育児参加を増やす方策が出生率改善には重要である、という政策的含意が導かれる。

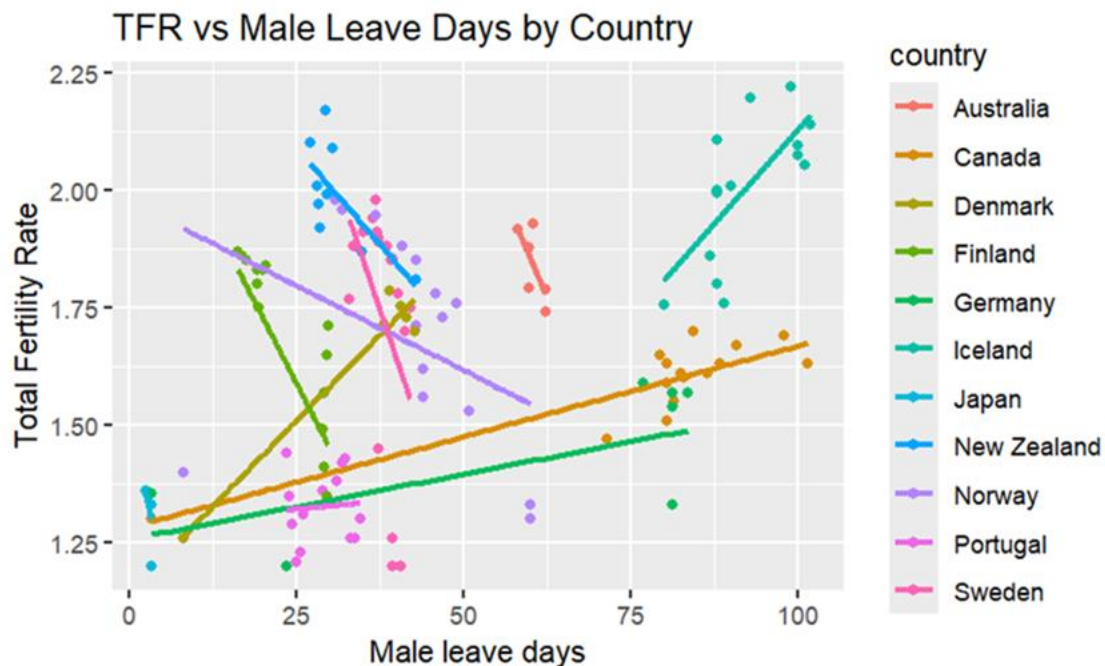


図 22 各国の合計特殊出生率と男性の育児休業取得日数の散布図
出典： OECD, OECD Family Database より筆者作成（R による分析結果）

図 22 は合計特殊出生率と男性の育児休業取得日数の散布図を国別に分け、それぞれについて近似線を表示したものである。カナダ、アイスランド、ドイツにおいては男性育児取得日数が長い場合に合計特殊出生率が高いという相関を確認できるが、国によってばらつきが大きい。ただし、男性の育児取得日数がおおよそ 25 日前後の水準の場合ほど出生率

が高い集団と、100 日程度の取得日数を有する国々で出生率が高い集団の、2 つのかたまりが観察される。このことから、育休取得日数が一定の水準を超えることで出生率が上昇に転じる国と、育休取得日数を 25 日程度に保つことで出生率が高く維持される国が存在する可能性が示唆される。日本の男性の平均育休取得日数は 13 日ほどなので、いずれにせよ期間を延ばすことが必要であると考ええる。

第 5 項 政策含意

本分析は、男性の育児休業取得日数の拡大が合計特殊出生率の改善と関連することを示している。女性の労働参加率自体は TFR と負の関連を示さなかったことから、女性の社会進出を阻害する政策ではなく、男性側の育児参加（育休の取得促進、職場文化の改革、育休取得を容易にする制度設計）を積極的に進めることが、出生率の回復に資する可能性が高い。

第 3 節 国内比較

第 1 項 分析の枠組み

本節では家庭環境のうち、特に男性の家事・育児関連要因が出生率にどのような影響を与えるのかを明らかにすることと、男性の育休日数が出生率に与える影響が、幸福度（happiness）を通じてどの程度媒介されているかを把握することを目的として分析を行う。使用したデータは「積水ハウス 男性育休白書（イクメン白書）2019～2023」であり、全国 47 都道府県のデータを 5 年間分連結したものである。

第 2 項 分析モデル

統計ソフト R により重回帰分析を行う。分析モデルは以下の通りである。

モデル式：

$$y_birth_rate = \beta_0 + \beta_1_leave_days + \beta_2_hours + \beta_3_tasks + \beta_4_involvement + \beta_5_happiness + \varepsilon_i$$

使用した変数の定義については以下の通りである。被説明変数は都道府県別の合計特殊出生率（birth_rate）。説明変数として、男性の育児休業取得日数（leave_days）、男性の家事・育児時間（hours：女性の評価に基づく）、男性の家事・育児実践数（tasks：28 項目中の実施数）、育児関与度（involvement：女性の主観的評価）、男性の家事・育児幸福度（happiness：本人による評価）の 5 つを設定した。

統計ソフト R により重回帰分析を行う。分析モデルは以下の通りである

モデル式：

$$y_birth_rate = \beta_0 + \beta_1_leave_days + \beta_2_hours + \beta_3_tasks + \beta_4_involvement + \beta_5_happiness + \varepsilon_i$$

使用した変数の定義については以下の通りである。被説明変数は都道府県別の合計特殊出生率（birth_rate）。説明変数として、男性の育児休業取得日数（leave_days）、男性の家事・育児時間（hours：女性の評価に基づく）、男性の家事・育児実践数（tasks：28項目中の実施数）、育児関与度（involvement：女性の主観的評価）、男性の家事・育児幸福度（happiness：本人による評価）の5つを設定した。

併せて媒介分析を行う。分析モデルは以下の通りである。

モデル式：

－ 媒介分析モデル

$$M_happiness = \alpha_0 + \alpha_1 X_leave + \alpha_2 tasks + \alpha_3 involvement + \alpha_4 hours + \varepsilon_{M_happiness}$$

－ 結果モデル

$$Y_fertility = \beta_0 + \beta_1 X_leave + \beta_2 M_happiness + \beta_3 tasks + \beta_4 involvement + \beta_5 hours + \varepsilon_{Y_fertility}$$

効果の定義

－ 間接効果 (ACME)

$$ACME = \alpha_1 \beta_1$$

－ 直接効果 (ADE)

$$ADE = c'$$

各変数については X_leave を男性の育休取得日数、M_happiness を幸福度、Y_fertility を合計特殊出生率、tasks を家事・育児タスクの分担、involvement を家庭内での関与度、hours を労働時間であり、データは重回帰分析の項目と同様である。幸福度を被説明変数とし、育休日数やその他の要因（tasks, involvement, hours）を説明変数として回帰した媒介分析モデルと、出生率を被説明変数とし、育休日数と幸福度、さらに tasks, involvement, hours を説明変数とした結果モデルである。また、c' は幸福度を介さない育休日数から出生率への直接効果、 β_1 は幸福度を介した間接効果を示す。

この2つのモデルをもとに、ブートストラップ法（反復 1000 回）を用いて媒介効果を推定した。

第3項 データと出典

積水ハウス株式会社（2019-2023）『男性育休白書（イクメン白書）』各年版と厚生労働省（2019-2023）『人口動態統計年報』第5表「都道府県別にみた合計特殊出生率」を利用した。本研究では、調査方法はインターネット調査で、配偶者および小学生以下の子どもと同居する 20 代～50 代の男女を対象とし、毎年 9400 人規模で実施されている（各都道府県 200 人）。分析に用いた出生率データは、厚生労働省「人口動態統計年報」に掲載されている都道府県別の合計特殊出生率（2019～2023 年）を用いた。これらを組み合わせることで、都道府県別に見た男性の家事・育児行動および意識と出生率の関連を多角的に分

析した。

第4項 推定結果および結果の解釈

重回帰分析の結果、幸福度 (happiness) の係数が正であり、有意水準 5% で統計的に有意であった (係数 0.0456, $p < 0.05$)。一方で、育休日数 (leave_days) は負の係数を持ち、1% 水準で有意であった (係数 -0.0031, $p < 0.001$)。家事・育児実践数 (tasks : 0.0256)、育児関与度 (involvement : -0.0476)、家事・育児時間 (hours : 0.0043) については、いずれも有意ではなかった ($p > 0.1$)。決定係数は 0.1404、調整済み決定係数は 0.1216 であり、モデル全体の説明力は比較的低い。つまり、この分析で説明できる出生率の変動は全体の約 14% にとどまり、残る大部分は他の社会経済的要因 (女性就業率、所得水準、住宅環境、医療体制など) によって左右されている可能性が高いと考えられる。この結果から、男性の育休取得日数が多いほど出生率が低いという負の関連が確認されたことになるが、これは単純に「育休を取ることが出生率を下げる」という意味ではない。そもそも、出生率の高低には地域の人口構造や産業構成などの要因が複雑に絡み合っているため、直接的な因果と断定することはできない。また、育休日数の多さは、育児支援制度が進んでいる自治体や企業の多い地域に偏る傾向があることから、少子化の進行が早い地域ほど政策的な対応として男性育休促進策を強化している可能性がある。したがって、育休日数と出生率の負の相関は「政策対応の結果」としての逆因果関係の可能性も念頭に置く必要がある。

一方で、幸福度 (happiness) の係数が正で有意であったことは、家事・育児における心理的充実感や主観的満足が出生行動に影響していることを示唆している。これは単に行動量 (どれだけ家事や育児をしたか) ではなく、その行動に対してどのような感情や認知を持っているかが重要であることを意味する。家事・育児実践数や関与度、時間などの「量的な指標」がいずれも有意ではなかった一方で、「幸福度」という心理的側面が有意であった点は、出生率に関連する家庭要因が「行動」よりも「意識」や「感情」に近い領域にあることを示している。

媒介分析の結果については、育休日数の増加は出生率の低下と有意に関連しており、直接効果 (ADE) は -0.0047 で $p < 0.001$ と高い有意性を示した。一方、幸福度を介した間接効果 (ACME) は -0.00037 で $p = 0.068$ と、有意傾向にとどまった。つまり、育休日数の増加が出生率に与える影響のうち、約 6.5% が幸福度を通じた経路によって説明され、残りの約 93% は直接的な経路で作用していることが分かった。間接効果が有意傾向にとどまった点は、幸福度が部分的に媒介している可能性を示唆しつつも、その影響は限定的であることを意味する。

この結果は、男性の育休取得が必ずしも出生率上昇に直結しない理由を示している。単に休暇を取得すること自体よりも、育休期間をどのように過ごし、どのような心理的体験を得るかが重要であり、制度的枠組みだけでなく、育休中の実際の生活の質が出生行動に関係している可能性が高い。また、幸福度が媒介的に作用しているということは、男性が家事や育児に対してポジティブな感情を持つことが、最終的に「もう一人子どもを持ちたい」といった意識につながる可能性を示唆している。

さらに、先述の通り育休日数と出生率の間には負の関係が見られたが、これが因果的な

効果ではなく、出生率の低下に対する政策的対応の結果である可能性を検証するために、逆回帰分析 (reverse regression) を行った。これは、育休日数を被説明変数、出生率を説明変数として単回帰を実施したものである。その結果、出生率の係数は-18.307 で、 $p < 0.001$ と 1%水準で有意な負の影響を示した。決定係数は 0.0939、調整済み決定係数は 0.0901 であり、出生率が低いほど育休日数が長い傾向があることが確認された。この結果は、出生率の低い地域や企業ほど、育休制度を拡充する政策的介入が行われている可能性を裏づけるものである。つまり、育休日数の多さが出生率の低下を引き起こしているのではなく、むしろ出生率の低下が育休制度の整備を促す方向に働いている可能性がある。

以上の結果を総合すると、男性の家事・育児行動と出生率の関係は単純な直線関係ではなく、複数の要素が重層的に作用していることが分かる。行動的側面 (育休日数・家事時間・実践数) よりも心理的側面 (幸福度) の方が出生率に対して一貫した正の効果を持ち、また負の関係として現れた育休日数の影響については、制度的・政策的背景を考慮する必要がある。決定係数が低いことは、この研究で扱った家庭内要因だけでは出生率の地域差を十分に説明できないことを意味するが、それでも男性の心理的充実度が有意に関連していた点は重要である。行動よりも意識、制度よりも体験の質が、出生行動の背後にあるモチベーションを形成していると考えられる。

第5項 政策合意

本研究の分析は、男性の育休や家事参加の「量的拡大」だけでは出生率向上に結びつかないことを明らかにした。むしろ、育児を通じて得られる幸福感や充実感といった「質的側面」が出生意欲を支える基盤となっており、制度設計においても心理的な満足度を高める視点が不可欠であるといえる。加えて、出生率の低下が制度拡充を促すという逆因果的な関係も存在しており、今後の政策検討では、単なる育休取得率の上昇ではなく、その後の家庭体験の豊かさや幸福感をどのように育むかという点が重要な論点となるだろう。

第4節 男女賃金格差と出生率の関係性

本節では、男性の育児休業取得促進策を検討する上で参考となる補足的な分析として、男女賃金格差と出生率の関係について国際比較データを用いた検証を行った。使用したデータは OECD 加盟 17 カ国の男女賃金格差 (gender_wage_gap)、女性労働力率 (female_labour)、および合計特殊出生率 (fertility_rates) である。これらの変数間の関係を段階的な重回帰分析により検証し、労働市場における構造的要因と出生率の関連性について探索的に検討した。

分析は 3 段階のモデルで実施した。第一に、賃金格差のみを説明変数としたモデルでは、切片が 1.577 ($p < 0.001$)、賃金格差の係数は-0.018 ($p < 0.01$ 、標準誤差 0.006) と 1%水準で有意な負の影響を示し、決定係数 (R^2) は 0.392、調整済み決定係数は 0.351 であった。第二に、女性労働力率のみを説明変数としたモデルでは、切片が 0.286 (標準誤差 0.579、統計的有意性なし)、女性労働力率の係数は 0.014 ($p < 0.1$ 、標準誤差 0.008) と 10%水準で有意傾向を示したものの、決定係数は 0.183、調整済み決定係数は 0.129 と低く、説明力が限定的であった。第三に、両変数を同時に投入したモデルでは、切片が

0.625（標準誤差 0.464、統計的有意性なし）、賃金格差の係数は -0.017 （ $p < 0.01$ 、標準誤差 0.005）と引き続き 1%水準で強い有意性を維持し、女性労働力率は 0.013（ $p < 0.1$ 、標準誤差 0.006）と 10%水準での有意傾向を示した。このモデルの決定係数は 0.535、調整済み決定係数は 0.469 まで向上し、説明力の大幅な改善が確認された。

これらの結果から、男女賃金格差が出生率の国際的差異を説明する重要な要因であることが示された。賃金格差が 10 ポイント縮小すると、出生率が約 0.17～0.18 ポイント上昇する関係が観察された。一方、女性労働力率は単独モデルでは限定的な説明力しか持たず（ $R^2=0.183$ ）、賃金格差と組み合わせることで初めてモデル全体の説明力が向上する（ $R^2=0.535$ ）ことから、女性の労働参加そのものよりも、労働市場における男女の経済的平等性がより本質的な要因である可能性が強く示唆された。特に注目すべきは、賃金格差の係数が単独モデルでも統合モデルでもほぼ同じ大きさ（ -0.018 から -0.017 ）を維持しており、女性労働力率をコントロールしても賃金格差の効果が変わらないという頑健性が確認された点である。

この国際比較分析から得られた知見は、日本の政策立案において重要な示唆を提供する。日本は分析対象国の中でも賃金格差が大きい国の一つであり、この構造的問題が少子化の一因となっている可能性がある。単に男性の育休取得日数を増やすだけでは効果が限定的であり、労働市場における根本的な男女格差の是正が必要であることを、本分析は示唆している。

【分析の限界】

本分析はあくまで参考的な位置づけであり、いくつかの限界がある。第一に、17 カ国という限定的なサンプルでの横断分析のため、統計的検出力に制約がある。第二に、各国の制度的・文化的背景の違いを十分にコントロールできていない。第三に、相関関係を示すものであり、因果関係を断定することはできない。しかしながら、賃金格差という構造的な要因が出生率と強く関連していることを示した点で、育休取得促進だけでなく、より包括的な男女平等政策の必要性を裏付ける補足的根拠となると考えられる。

第 4 章 政策提言

本章では、これまでの分析結果を踏まえ、男性の育児休業取得促進および出生率向上に向けた政策的方向性を提示する。

国内の分析からは、男性の育児休業「取得日数」と出生率に明確な相関は見られなかった一方、育休期間中の「過ごし方」や「意識」の違いが第二子以降の出生意欲に影響していることが示唆された。また、海外比較の結果、北欧諸国をはじめとする一部の国々では、男性育休取得日数の増加が出生率上昇と関連していることが確認された。

以上を踏まえると、日本においては「制度の裾野拡大による日数の底上げ」と「父親の育児参加意識の醸成」という二方向からの政策的アプローチが有効であると考えられる。

第1節 育休制度改革—制度の裾野拡大と中小企業支援

現在の育児休業制度は主として大企業を中心に整備されており、中小企業や非正規雇用者への支援が十分ではない。

厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」から育児休暇取得率と就業先の事業所規模をまとめると、以下の表のようになる（表 X）。男性の育児休業取得率は全体で 30.1%であるが、従業員 5～29 人規模の小規模企業では約 11%にとどまる。一方、1,000 人以上の大企業では 40%を超えており、企業規模による取得格差が顕著である。

事業所規模	男性育休取得率	女性育休取得率
500 人以上	53.8%	97.6%
100～499 人	55.3%	97.9%
30～99 人	48.8%	93.0%
5～29 人	25.1%	76.0%

表 5：事業規模と男女別育児休暇取得率の関係

出典：令和6年度雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査） 事業所調査

さらに、同調査を所得層別にまとめると以下の表のようになる（表 X）。年収 300 万円未満の層では男性育休取得率が 6%に留まるのに対し、700 万円以上の高所得層では 22%に達しており、所得階層による格差も大きい。

所得層	年収範囲	男性育休取得率	女性育休取得率
低所得層	～300 万円	6%	85%
中所得層	300～700 万円	14%	90%
高所得層	700 万円～	22%	95%

表 6：年収所得と男女別育児休暇取得率の関係

出典：令和 6 年度雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査） 事業所調査

これらの結果から、現行制度は「休みたくても休めない層」に十分寄り添えていない実態が浮き彫りとなっている。特に中小企業においては、人員体制の脆弱さや代替要員確保の困難さから、制度上の権利があっても実際の取得が難しい状況が続いている。したがって、政府には以下のような支援策の導入が求められる。

- 中小企業の従業員が育休を取得する際、人件費や代替要員雇用費を国に申請し補助を受けられる制度の新設
- フリーランス・非正規雇用者を対象とした休業給付やセーフティネットの拡充
- 育児休業取得率の公表義務対象をさらに中小企業にも拡大し、実態把握と透明性を高める

実際、韓国・ソウル市では中小企業や個人事業者を対象に、育児休業取得事業者への代替人員支援、夜間・休日保育サービス補助、休業期間中の固定費（賃貸料・光熱費）支援など、複数の支援を組み合わせた包括的支援策が実施されている。このような制度は、育児休業取得が企業経営に与える負担を軽減し、結果として男性の取得率底上げに寄与している。日本でも同様のアプローチを導入することで、男性における育児休暇未取得者を減らし、平均取得日数の底上げにつなげることが期待される。

第 2 節 意識改革－父親の育児参加意識の醸成

分析の結果、国内では男性育休取得日数と出生率の直接的な相関は見られなかった一方で、父親の育児参加意識が出生率に影響を及ぼすことが確認された。先行研究によれば、多くの男性が「育児休業を取る必要性を感じていない」と回答しており、制度面の整備だけでは行動変容に至らない現状がある。また、都道府県分析では、父親の育児参加意識が高い地域ほど出生率が相対的に高い傾向が示されており、意識の変化が長期的な少子化対策として重要であることが示唆された。

このことから、政策的には「意識改革」を教育・職場双方の場で体系的に行うことが求められる。具体的には、以下の方向性が考えられる。

義務教育課程への導入

学校教育において、家庭科や道徳の中で「育児の意義」や「育児休業制度の理解」を扱うなど、早期からの家庭・育児教育を強化する。

企業向けの教育プログラム

育休取得予定者を対象に、育児参加の意義や夫婦間の協働について学ぶ講座を設ける。教育効果を高めるため、修了テストやスコアに応じて給付レベルを変化させる仕組みも検討に値する。

これらの施策を通じて、父親が「育児休業を取ることは家庭への積極的な貢献」という意識を持てるよう支援することが、将来的な出生率回復につながると考えられる。

まとめ

以上の提言を総合すると、日本における男性育休政策は、「制度の整備」と「意識の転換」という二つの柱を並行して進めることが不可欠である。特に、育児休業を「取得できる環境」と「取得したいと思える意識」の両面から支えることで、育児休業未取得層の解消と家庭満足度の向上を実現し、長期的な少子化改善につなげることが期待される。

参考文献・データ出典

論文

- 村田ひろ子 (2024) 「世論調査からみる少子化の背景～子育て観の変容と性別役割分業をめぐる意識～」『放送研究と調査』, 2024 年 11 月号, NHK 放送文化研究所 (参照日: 2025 年 11 月 2 日)
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2023). 「父親の育休受給率、43.7% (ドイツ: 2023 年 12 月)」. JILPT 海外労働情報. (参照日: 2025 年 11 月 2 日)
- 中里英樹 (2023) 「ノルウェーとノルウェーとスウェーデンにおける『パパクォータ制』の意義 - 日本との比較を踏まえて」 連合総研レポート DIO 32 巻 3 号 (参照日: 2025 年 11 月 3 日)
- 金仁子 (2020) 「日韓比較から見る男性の育児休業取得状況 - パパ・クォータ導入を中心に -」 北海道大学学術成果コレクション 経済学研究 第 70 巻第 2 号 (参照日: 2025 年 11 月 3 日)
- James Feyrer (2008) 「Will the Stork Return to Europe and Japan? Understanding Fertility within Developed Nations」 Journal of Economic Perspectives-Volume 22, Number 3-Summer 2008-Pages 3-22 (参照日: 2025 年 11 月 2 日)
- 水落正明 (2011) 「夫の出産・育児に関する休暇取得が出生に与える影響」 社会保障研究所/国立社会保障・人口問題研究所編 46(4) (通号 191) (参照日: 2025 年 11 月 2 日)

WEB

- KOREA WAVE (2024). 「韓国・今年 1～3 月、男性の育児休業取得率、過去最高の 34.8%…利用者全体で 37%増加」. 『Yahoo!ニュース』. 記者発表会資料.
- (<https://news.yahoo.co.jp/>) (参照日: 2025 年 11 月 5 日)
- 裴慶煥 (Bae, Kyunghwan). (2024 年 8 月 26 日). 「Small Business Owners Struggling to Take Parental Leave… Seoul City to Support Substitute Workers and Costs」. *The Asia Business Daily* https://cm.asiae.co.kr/en/article/2024082609591836419?utm_source=chatgpt.com (参照日: 2025 年 11 月 2 日)

データ出典

- 総務省統計局『国勢調査報告』（参照日：2025年11月3日）
- 文部科学省 学校基本調査「令和5年度子供の学習費調査の結果について」（参照日：2025年11月3日）
- 文部科学省 科学技術・学術政策研究所、「科学技術指標2019」（参照日：2025年11月3日）
- NISTEP（科学技術指標）（参照日：2025年11月3日）
- 内閣府 一人当たり名目賃金・実質賃金の推移（参照日：2025年11月2日）
- 厚生労働省「雇用均等基本調査」（参照日：2025年11月2日）
- 厚生労働省保険局（2024）．「出産費用の状況等について」．令和6年11月13日 第5回妊娠・出産・産後における妊産婦等の支援策等に関する検討会資料（参照日：2025年11月3日）
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構『2023年度版 労働力需給の推計』（2024年8月）[成長実現・労働参加進展シナリオ]（参照日：2025年11月3日）
- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計（全国推計）（2018年1月推計）」、「人口統計資料集」（参照日：2025年11月3日）
- 厚生労働省「母体保護に関する統計」、産科ガイドライン（日本産科婦人科学会）（参照日：2025年11月3日）
- OECD, OECD Family Database: SF2.1 Fertility rates; SF3.1 Marriage and divorce rates; LMF1.1 Labour force participation; PF2.2 Use of parental leave, October 30, 2025, <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>（参照日：2025年11月2日）
- 積水ハウス株式会社（2019-2023）『男性育休白書（イクメン白書）』各年版（参照日：2025年11月2日）
- 公益社団法人 国民健康保険中央会「出産費用平成28年度」（参照日：2025年11月3日）（参照日：2025年11月3日）
- 厚生労働省（2019-2023）『人口動態統計年報』第5表「都道府県別にみた合計特殊出生率」（参照日：2025年11月3日）
- 厚生労働省 『資料1-3 出産費用の状況などについて』
<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001330855.pdf>（参照日：2025年11月3日）
- 厚生労働省 次世代育成支援対策推進法 令和6年改正法の概要
「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）」（参照日：2025年11月3日）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001258944.pdf>（参照日：2025年11月3日）
- 子ども家庭庁 令和6年8月30日『保育所等関連状況とりまとめ（令和6年4月1日）』
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001258944.pdf>（参照日：

2025 年 11 月 3 日)

- 内閣府 令和 4 年度子ども・子育て支援調査研究事業 『幼児教育・保育の無償化の効果等の把握に関する調査研究』 <https://share.google/zU962GSUh3p453mVQ> (参照日: 2025 年 11 月 3 日)
- 文部科学省. 2024. 『令和 5 年度子供の学習費調査の結果を公表します』. 2024 年 12 月 25 日公表. 文部科学省 Web サイト. https://www.mext.go.jp/content/20241225-mxt_chousa01_000039333_1.pdf (参照日: 2025 年 11 月 3 日)
- 高橋 美恵子(2018), 独立行政法人労働政策研究・研修機構スウェーデンにおける仕事と育児の両立支援施策の現状 (スウェーデン: 2018 年 12 月) | フォーカス | 労働政策研究・研修機構 (JILPT) (参照日: 2025 年 11 月 1 日)
- OECD Full Report: Paid leave for fathers | OECD (参照日: 2025 年 11 月 1 日)
- IamExpat Abi Carter, (2025) "Parental allowance in germany" in Germany - For expats of all colours, shapes & sizes(参照日: 2025 年 11 月 3 日)
- Hanna Stangebye Arnesen, (2024) "How many fathers take paternity leave?" (参照日: 2025 年 11 月 3 日)
- 雇用労働省 韓国・今年 1~3 月、男性の育児休業取得率、過去最高の 34.8%…利用者全体で 37%増加 | KOREA WAVE(参照日: 2025 年 11 月 3 日)