

北欧諸国に学ぶ少子化対策

前田悦子

はじめに

日本は少子化が進行しており、少子化対策は重要な課題の1つとなっているが、他の先進諸国においても重要な問題であり、各国が行っている政策は日本の今後の政策においても参考になると考えられる。とりわけ、「福祉国家」として有名な北欧諸国は手厚い福祉政策がなされている「高福祉・高負担」の国々であり、全世代型の社会保障制度になっているため、子育て世代向けの家族政策も充実している。その中でも、スウェーデンは合計特殊出生率が高い国として知られており、日本が学ぶべき政策は多いであろう。

そこで、本稿では、北欧諸国のうち、デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデンの4か国に着目し、少子化の現状や子育て支援策、仕事と育児の両立の実態などをサーベイし、日本との比較を行う。そして、日本が今後の少子化対策において北欧諸国に学ぶべき点を明らかにしたい。

なお、本稿は平成30年度駿河台大学特別研究助成費を受けた共同研究「日本と北欧諸国における社会経済文化的側面の総合的比較研究」（研究代表者：大森一宏）の成果の一部である。

1. 少子化の現状と要因

1.1 少子化の現状

日本の出生数は、第1次ベビーブーム期には約270万人、第2次ベビーブーム期の1973年には約210万人であったが、それ以降、減少が続いている。1984年には150万人を下回り、1991年以降は増加と減少を繰り返しながら緩やかに減少を続け、2019年の出生数は86万5,234人となり¹⁾、最小の

出生数をさらに更新している状況である。

図1は、北欧の4か国と日本の合計特殊出生率の推移を示したものである。人口を維持するために必要な合計特殊出生率である「人口置換水準」は2.07とされているが、日本は1973年以降、その水準を下回る状態が続いており、1989年にはそれまで最低であった1966年（丙午：ひのえうま）の1.58を下回る1.57を記録した。さらに、2005年には過去最低である1.26まで落ち込んだ後、2015年には1.45まで上昇したものの、2018年には1.42と再び低下している。厚生労働省（2020）によれば、2019年は1.36となっており、さらに前年より0.06ポイントも落ち込んでいる。2019年5月1日に新元号に変わったことから、「令和」になるのを待って結婚や出産をしようと考えたカップルがいたことによる影響が出た可能性も考えられるが、それ以前も緩やかな低下傾向を示しており、注視していく必要があるだろう。

一方、北欧諸国の合計特殊出生率の推移をみると、1968年までは4か国とも2.0以上の水準にあったが、1970年から1980年代前半にかけては低下した。とりわけ、フィンランドは他の3か国に比べて急速に低下しており、1973年には1.5まで下がっている。その後は他の北欧諸国と同水準にまで回復しているが、近年は他国に比べて低下傾向が著しく、2017年には1.41となっており、日本とさほど変わらない水準まで低下している。

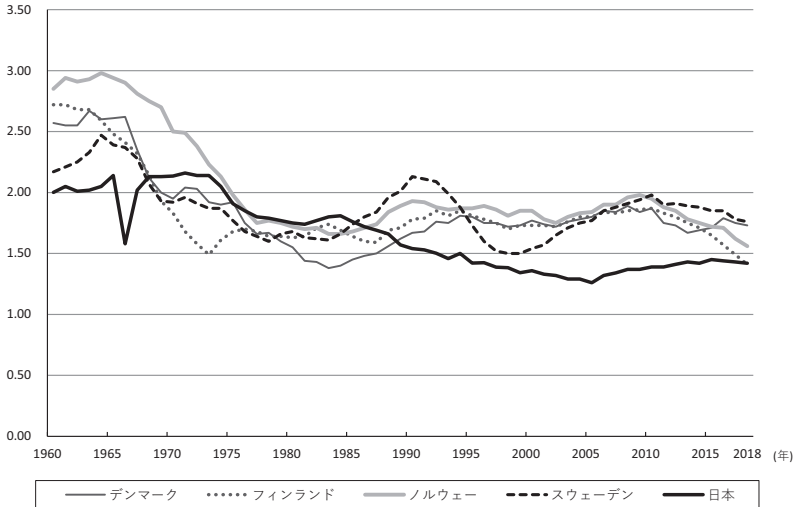
デンマークは1983年には1.38まで低下したが、その後は多少の波はあるものの、1.7～1.8ぐらいの水準を維持し続けており、合計特殊出生率が安定している国であることがわかる。

ノルウェーは1964年には2.98となるなど、1960年代は3.0に近い高水準であったが、その後は低下し、1970年代後半には他の北欧諸国と同水準にまで低下した。しかし、その後は回復し、北欧諸国の中では高い水準を維持していたが、近年は低下傾向にあり、2018年には1.56まで低下している。

少子化を克服した国として知られるスウェーデンは、1980年代初めまでの合計特殊出生率は低下傾向にあったが、その後は回復して1990年には

1 内閣府（2020）

北欧諸国に学ぶ少子化対策



出所：World Bank（2020）より作成

図1 北欧諸国と日本の合計特殊出生率の推移

2.14まで上昇した。その後は再び急激に低下して1999年には1.5まで落ち込み、他の北欧諸国よりも低水準になったが、再び回復して2000年代後半には2.0前後まで上昇している。2010年頃からは再び緩やかな低下傾向になり、2018年には1.76となったが、他の国に比べれば高い水準であることがわかる。

1.2 少子化の要因

合計特殊出生率の低下によって少子化は進行するが、その要因としては、未婚化や晩婚化、夫婦の出生力の低下などが挙げられる。日本は婚外子の割合が非常に少ないため、未婚化や晩婚化の進行は出生率に大きな影響を与えることになる。北欧諸国においても1960年代半ば～1980年代前半は、日本と同じように未婚化や晩婚化の影響が大きかった。しかしながら、1980年代に入ってから結婚と出産の乖離が進み、婚外出生率が増加して家族形成が結婚のタイミングと有配偶割合に規定されなくなっている²。つまり、法律婚によらない婚外子の割合が増加しており、ノルウェーやス

ウェーデンの20～40歳代の年齢層の大人では正式な結婚をしている人々よりも同居をしている人々のほうが多くみられる³。よって、北欧諸国の出生率は未婚化や晩婚化と直接は関係がないとも言えよう。

日本の未婚化や晩婚化の背景としては、女性の高学歴化や社会進出、就業形態の変化による低所得者層の増加などの原因が挙げられる。2015（平成27）年に国立社会保障・人口問題研究所が実施した「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」の結果によれば、いずれは結婚しようとする未婚者の割合は男性が85.7%、女性は89.3%と高い水準になっており、結婚願望がある未婚者は非常に多い。しかしながら、1年以内に結婚する意思のある未婚者の割合を就業状況別にみると、女性では学生を除くと大差はないが、男性では自営・家族従業等、正規の職員で結婚の意思のある者が多いものの、パート・アルバイト、無職・家事などでは少ない傾向にある⁴。つまり、就業形態が変化し、男性の非正規雇用者が増加したことによる低所得者層の増加が未婚化・晩婚化に大きく影響していると考えられる。女性は就業形態に関わらず、理想的な相手が見つければ結婚する意思がある者が多いが、経済的に自立できる女性にとっては結婚を決して急ぐ必要はないため、人生のパートナーをしっかりと見極め、自分のライフスタイルにあった相手を望むように変化したとも考えられよう。

また、出生力の低下は、夫婦の理想的な子どもの数（平均理想子ども数）と夫婦が実際に持つつもりの子どもの数（平均予定子ども数）に開きがあることによって生じている。平均理想子ども数は減少傾向にあり、2015年調査では平均理想子ども数は2.32人であるが、平均予定子ども数になると2.01人、完結出生児数⁵は1.94人と、さらに少なくなっている⁶。晩婚化の影響の他、教育費などの子育て費用の負担の重さ、仕事と家庭（家事・育

2 津谷（2003）p. 56.

3 OECD（2009）p. 28.

4 国立社会保障・人口問題研究所（2017）

5 夫婦の最終的な出生子ども数のことであり、結婚持続期間が15～19年の初婚どうしの夫婦の平均出生子ども数を指している。

6 内閣府（2020）

児)との両立の難しさなどによって、理想とする子ども数を持ってない夫婦が多いと考えられる。子育て費用など経済的な問題に関しては、夫婦共働きであれば解決できることも少なくないことから、仕事と家庭との両立がしやすい環境へ早急に整備することが重要であろう。

北欧諸国では1980年代半ば以降、人口置換水準に近い水準へと合計特殊出生率が回復し、国際的にも大きな注目を集めているが、北欧諸国の家族政策は出生力を上げようとする意図をもち、「少子化対策」として国が政策を積極的に推進したわけではなく、子を持って働く男女の仕事と家庭の両立を支援するために行われた包括的政策努力の「副産物」であったと指摘されている⁷。日本では、働く女性が仕事と家庭を両立させるための政策を中心になされてきたが、今後は男女(夫婦)が仕事と家庭の両立が容易になるような政策を行っていくべきである。

2. 女性の労働参加と男性の家事・育児参加

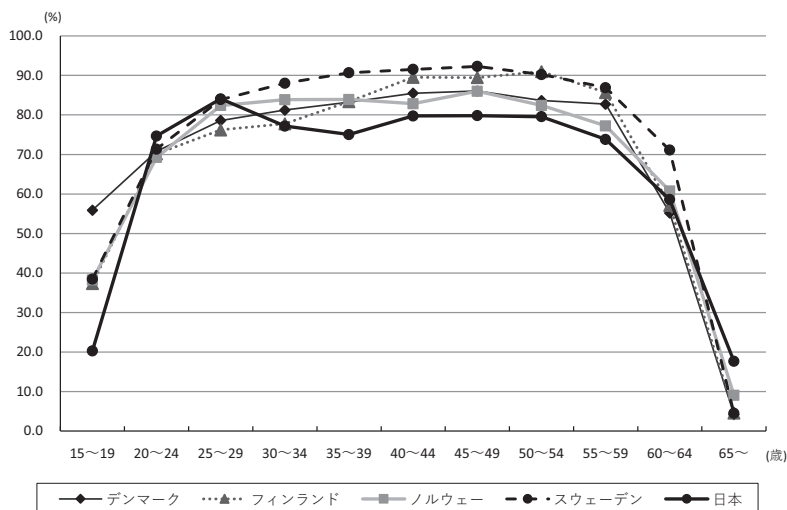
2.1 女性の労働力率

女性の高学歴化や社会進出によって、初婚年齢は高くなり、ある程度の晩婚化は致し方ないことであると考えられる。しかしながら、女性の社会進出が必ずしも少子化の要因であるとは限らない。例えば、スウェーデンでは「専業主婦」というカテゴリー自体がほとんど認識されておらず⁸、北欧諸国では女性の社会進出が進んでいる。

図2は、北欧の4か国と日本の女性の年齢階級別労働力率を示したものである。日本の女性の労働力率はM字型カーブになっているが、北欧諸国の女性の労働力率は逆U字型になっており、とりわけ、スウェーデンの労働力率は非常に高いことがわかる。フィンランドは20代～30代前半までは70%台にとどまっており、他の北欧3か国に比べると低い水準になっているが、30代後半から上昇し、4代になるとスウェーデン並みの水準にまで上昇するという点で、やや異なるカーブになっているものの、北欧には日

7 津谷(2003) pp. 51-52、大城(2016) p. 24.

8 小田巻(2020) p. 18.



注：デンマークは2018年、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン、日本は2019年のデータである。

出所：ILO (2020) より作成

図2 北欧諸国と日本の女性の年齢階級別労働力率

本のようなM字型カーブを描いている国はない。

日本の女性の労働力率は学校卒業後に上昇するが、結婚や出産・育児によって一度低下し、子育てが落ち着いてくると再び上昇するというM字型になっている。しかし、ピークとボトムとの差は1975年では23.6ポイントもあったものが⁹⁾、2019年では9.1ポイントにまで縮小しており、曲線はよりなだらかなものへと変化している。このような変化は、結婚後も就業を継続する女性が増加したことを示している。総務省 (2019) によれば、2019年の女性の非労働力人口2657万人のうち、231万人が就業を希望しているが、就業を希望しているにも関わらず、現在求職していない理由としては「出産・育児のため」が最も多く、30.3%であった。北欧諸国のように仕事と家庭の両立がしやすい環境が整えば、さらにM字型は解消され、逆U字型に近づく可能性は高いと期待できる。日本で北欧諸国と同じ政策を

9 前田 (2006) pp. 189-190.

行ったからと言って、必ずしも同じように成功するとは限らないが、北欧の子育て支援策から学べる点は学び、活かしていくことが重要であろう。

2.2 男性の家事や育児への参加

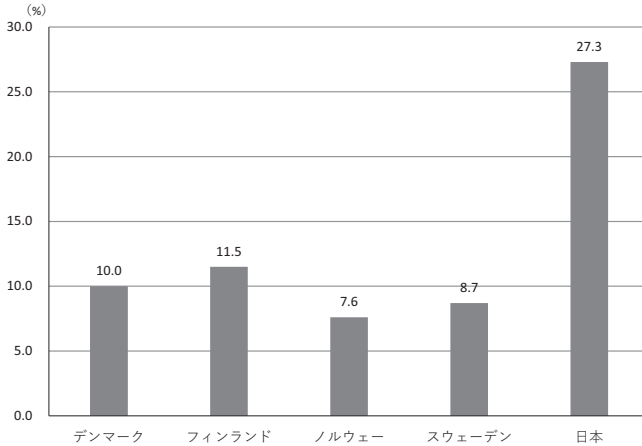
女性が結婚や出産をした後も就業を継続させるためには、夫の協力も必要になる。表1は、6歳未満の子どもを持つ夫婦の1日当たりの家事・育児関連時間を示したものであるが、3か国とも、夫よりも妻のほうが「家事・育児関連時間」が多く、「育児時間」についても同様の結果になっている。しかしながら、日本の妻の「家事・育児関連時間」はスウェーデンやノルウェーの妻に比べて2時間程度も多いのに対し、日本の夫はスウェーデンやノルウェーの夫に比べて2時間程度少ない。3か国における夫と妻の「家事・育児関連時間」の合計時間はほとんど差がないことから、日本では家庭内での家事・育児の分担がなされておらず、妻の負担が重く

表1 6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間
(1日当たり、国際比較)

(時間)

日 本	妻	家事・育児関連時間	7 : 34
		うち育児時間	3 : 54
	夫	家事・育児関連時間	1 : 23
		うち育児時間	0 : 49
ウ ェ ー デ ン	妻	家事・育児関連時間	5 : 29
		うち育児時間	2 : 10
	夫	家事・育児関連時間	3 : 21
		うち育児時間	1 : 07
ノ ル ウ ェ ー	妻	家事・育児関連時間	5 : 26
		うち育児時間	2 : 17
	夫	家事・育児関連時間	3 : 12
		うち育児時間	1 : 13

出所：内閣府男女共同参画局（2019）より作成



出所：労働政策研究・研修機構（2019）より作成

図3 男性就業者の長時間労働の割合（2018年）

なっていることがわかる。

日本における役割分業意識は、とりわけ若い世代では薄らいできているが、共働き世帯が増えても、家事や育児の多くは妻が担っているのはなぜだろうか。この理由としては、男性の長時間労働が考えられるであろう。

図3は、2018年における北歐4か国と日本の男性就業者の長時間労働の割合を示したものである。北歐では一番多いフィンランドでも11.5%であるのに対し、日本は27.3%と非常に高い割合になっている。労働時間が長く、家庭で過ごす時間が短ければ、当然のことながら、家事や育児をする時間は取れなくなる。家事や育児を手伝いたいと夫が思っていたとしても、仕事に追われ、手伝う時間をつくるのが難しい現状であることがわかる。

3. 北歐諸国の子育て支援策

3.1 児童手当

北歐の4か国の児童手当は、日本のように所得制限を設けておらず、いずれの国でも所得制限のない普遍的な制度になっている。デンマークでは、18歳未満のすべての子どもに四半期ごとに支給されるが、支給額は子ども

の年齢によって異なっている。デンマークの1か月あたりの支給額は、0歳～2歳は1,532デンマーク・クローネ（以下、クローネという）、3歳～6歳は1,213クローネ、7歳～17歳は954クローネである¹⁰。日本円に換算すると、0歳～2歳は約25,300円、3歳～6歳は約20,000円、7歳～17歳は約15,800円であり¹¹、子どもの年齢が低いほど手厚い支給が行われていることがわかる。

フィンランドでは、すべての子どもに対して17歳に達するまで毎月支給されるものであり、課税されることはない。1か月あたりの支給額は、第1子が95.75ユーロ、第2子は105.80ユーロ、第3子は135.01ユーロ、第4子は154.64ユーロ、第5子以降は174.27ユーロであり、片親の場合には子ども1人につき48.55ユーロ追加される¹²。日本円に換算すると、第1子は約11,800円、第2子は約13,000円、第3子は約16,600円、第4子は約19,000円、第5子以降は約21,500円である¹³。フィンランドでは子どもの年齢は関係なく、何番目の子どもであるかによって支給額が異なり、子どもの数が多ければ多く支給される仕組みである。なお、双子や三つ子の育児は通常の1人の育児に比べて大変であることから、双子の場合は支給額が3倍、三つ子の場合は6倍となっており、子育ての負担やストレスを勘案した支給になっている¹⁴。

ノルウェーでは、すべての18歳未満の子どもに対し、1,054ノルウェー・クローネ（以下、クローネという）を支給している。これまでは年齢による支給額の差はなかったが、2020年9月1日からは0歳～5歳は1,354クローネ、6歳～17歳は1,054クローネとなり、6歳未満に加算される制度に変更されることになっている¹⁵。日本円に換算すると、0歳～5歳は約15,800円、6歳～17歳は約12,300円である¹⁶。また、シングルマ

10 デンマークの公共ウェブポータルサービスBorger.dk（2020）の資料をもとに、1か月あたりの支給額を計算したものである。

11 1デンマーク・クローネ=16.54円（2020.7.21時点）で計算したものである。

12 山田（2016）p.45.

13 1ユーロ=123.1円（2020.7.21時点）で計算したものである。

14 渡部（2011）p.88.

15 ノルウェー労働福祉局Nav（2020）による。

ザーは1人分加算された児童手当を受給できるようになっている¹⁷。

スウェーデンの児童手当はすべての16歳未満の子どもに対し、1,250スウェーデン・クローナ（以下、クローナという）を支給するものであるが、就学していれば20歳まで支給される制度になっている。また、複数の子どもの持つ親に対しては、子どもの人数分の基礎手当に加えて、子どもの数が増えるごとに多子加算がされる仕組みになっている。したがって、子ども1人では1,250クローナであるが、子ども2人は2,650クローナ、子ども3人は4,480クローナ、子ども4人は6,740クローナ、子ども5人は9,240クローナ、子ども6人は11,740クローナとなる¹⁸。日本円に換算すると、子ども1人では約15,000円、子ども2人は約31,800円、子ども3人は約53,800円、子ども4人は約80,900円、子ども5人は約110,900円、子ども6人は約140,900円であり¹⁹、子どもの数が多いほど加算される額も多くなっている。スウェーデンの合計特殊出生率の現状を考えれば、子どもは2人程度が多いと思われるが、子どもが6人いるケースまで設定し、子どもが多ければ多いほど支給額が増額される制度が用意されている。

3.2 産前産後休業制度と育児休業制度

北欧諸国の女性の労働力率は逆U字型であり、日本のように出産や育児を理由に仕事を辞める傾向はなく、就業を継続させていることから、充実した制度が整っていると考えられる。日本にも産前産後休業制度や育児休業制度があるが、北欧諸国の制度とはどのような違いがあるのだろうか。北欧の4か国の制度をまとめてみると次のようになる。

デンマークでは、母親の出産時の休暇は産前4週と産後14週の合計18週であり、給与補償率は失業手当の100%、または賃金の最大90%までとなっている。さらに、母親の産後14週の期間内で父親が2週間休暇を取得することが可能な制度もあり、こちらも給与補償率は失業手当の100%、

16 1ノルウェー・クローネ=11.7円（2020.7.21時点）で計算したものである。

17 渡辺（2006）p.114.

18 スウェーデン社会保険庁Försäkringskassan（2020）による。

19 1スウェーデン・クローナ=12.0円（2020.7.21時点）で計算したものである。

または賃金の最大90%までとなっている。また、その後の育児休暇は両親合わせて32週間取得することが可能であり、同時取得する場合には分割して32週を40週間に延長できる。給与補償は失業手当の100%、または賃金の最大90%であるが、1人分となる。その後、給与補償なしの育児休暇（両親休暇）が32週間続くが、かつて実施されていた父親のみが取得する「パパ・クォータ」の制度は廃止されている²⁰。

フィンランドでは、母親は出産予定日の遅くとも30日前に出産休暇に入ることができ、105日（約4か月）の出産休暇給付を受けることができる。父親は最高で54日（約9週間）の父親休暇を取ることができ、この期間に給付を受けられるが、母親と一緒に暮らしていることが受給条件になっている。なお、父親給付のうち、3週間ぶんは自宅で母親と同時に休暇を取れるが、母親と同時でなくても休暇をとることは可能である（ただし、子どもが2歳になるまでに取らなければならない）。その後の育児休暇（親休暇）は158日であるが、母親または父親のどちらでも取ることができ、交代で取っても良いようになっている。この期間は国から賃金の約70%にあたる給付を受けられるようになっており、この休暇後、親は勤務先から職を失うことなく無給の育児休暇を取り、子どもが3歳になるまで自宅で保育し、国から課税対象の家庭保育給付を受けることが可能である²¹。

ノルウェーでは、出産時に産前3週と産後14週（6週は義務）の休暇を取ることができ、休業前賃金の100%が給付される²²。出生後は、家族に対して割り当てられる46週（休業前賃金の100%給付）または56週（休業前賃金の80%給付）のうち、15週ずつが父母それぞれの割り当てとなっており、この期間は100%の給付である。また、育児休業の取得は子どもが3歳になるまで延期できる。父親には出産後から2週間取得できる父親休業が加わる²³。ノルウェーは1993年に育児休業を父親にも割り当てる「パパ・クォータ制度」を導入した最初の国であり、この制度によって、父親の育

20 大塚（2009）pp. 21-22.

21 山田（2016a）p. 45、山田（2016b）p. 31.

22 労働政策研究・研修機構（2017）p. 4.

23 中里（2019）p. 15.

児休業取得率が急増し、導入前は4%であったが、2003年には資格のある父親の9割が利用するようになった²⁴。「パパ・クォータ制度」の効果は大きく、父親の育児参加の促進にも繋がると言えよう。

スウェーデンでは、母親は出産時に産前7週産後7週の妊娠休暇を取得できる。このうち、出産前後の2週間ずつは休暇が義務付けられており、母親は出産10日前、父親は出産後から合計で480日間、両親給付を受けながら育児休業を取得できる。この期間は両親給付が国から給付され、390日間は休業前賃金の約80%、残りの90日間は日額180クローナが支給される²⁵。育児休業は原則的には480日を二分割し、両親に240日ずつ付与されるが、子どもの出生時期によって割り当てに関する条件は異なっている。スウェーデンでも、1995年より「パパ・ママ・クォータ制度」が導入されており、パパの月やママの月として割り当てられたクォータ部分は譲渡することができない。取得しなければ、権利は消滅する仕組みが男性の育児休業取得率を上昇させていると言えよう²⁶。また、スウェーデンでは、全日で取る必要がなく、8分の1から4分の3までの部分休暇を取得することも可能であり、柔軟な対応になっている。

4. パパ・クォータ制度の導入の必要性

日本の児童手当は、0歳～3歳未満は15,000円、3歳～小学校修了までは第1子・第2子が10,000円、第3子以降は15,000円、中学生は10,000円となっており、所得制限もある。北欧諸国に比べると、対象となるのが中学生までと対象となる年齢が低く、支給額も十分であるとは言えない制度になっている。

例えば、フィンランドは年齢による支給額の変化はなく、何番目の子どもかによって支給額が異なる仕組みになっており、第1子の支給額は日本

24 厚生労働省（2008）

25 高橋（2018）pp. 28-29.

26 高橋（2018）によれば、ホワイトカラーの男性社員では、育児休暇と有給休暇を合わせて取得し、6か月休むのが一般的になってきているという。

とさほど変わらないが、第2子・第3子と子どもの人数が増えれば支給額は増額される。日本の場合は3歳未満の額は多くなっているが、デンマークやノルウェーに比べれば、金額が少なく、期間も短い。また、第3子は3歳～小学校修了までの期間に5,000円増加されるものの、中学生になれば第1子・第2子と同額になるなど、子どもの数が多ければ経済的な支援が増え、安心して子育てができるようなシステムになっているわけでもない。民主党政権時代に「子ども手当」として、1人あたり26,000円の支給を目指しながら、実現にはいたらなかったように、支給額を増やすことは容易なことではないであろうが、子どもの数が多い家庭には支給額が増額されるなどの経済的支援が必要であろう。

また、日本の産前産後休業の期間は産前6週産後8週となっている。育児休業の期間は子どもが1歳に達するまでの間であるが、保育所等に入れないなどの場合は、会社に申し出ることにより、最長2歳まで延長することができる。育児休業給付金は180日までが休業前賃金の67%、それ以降は50%となっており、北欧諸国に比べると支給額が少なくなっている。

日本にはクォータ制度はないが、「パパ休暇」や「パパ・ママ育休プラス」という制度が設けられている。育児休業は原則、1人の子どもについて1回限りとされているが、父親は母親の産後8週間以内に育児休業を取得すると、再度、期間内に育児休業を取得することができるという制度が「パパ休暇」である。また、父親と母親がともに育児休業を取得する場合、原則子どもが1歳まで休業が可能とされている期間が1歳2か月まで取得することができるという制度が「パパ・ママ育休プラス」である。

これらの制度は、あまりよく知られていないように思われるが、「パパ・ママ育休プラス」は育児休業が2か月間延長されるとはいえ、大きなメリットがないということも一因であろう。なぜなら、母親のみが育児休業を取得しても、保育所に入れない場合には最長で2歳まで延長できるという制度改正も行っているためである。また、「パパ・ママ育休プラス」では、母親と父親が6か月ずつ育児休業を取得すれば、2人合わせて1歳2か月まで67%給付を受けることが可能になるが、日本の場合は男女間の賃金格差があり、通常は男性のほうが賃金が高いため、男性が育児休業を

取得しないほうが経済的には安定する。よって、積極的に男性が育児休業を取得する動機付けにはならないであろう。

日本の男性の育児参加を推進させ、育児休業取得率を引き上げるためには、ノルウェーやスウェーデンが導入しているクォータ制度を導入すべきである。「パパ・クォータ制度」によって男性が育児休業を取得するようになれば、その時の経験を活かし、その後も自然と家事や育児に参加するようになるのではないだろうか。「高福祉・高負担」の北欧諸国のような手厚い子育て支援を行うことは容易なことではなく、さまざまな政策を真似することはできないが、少子化を食い止めるためにも、まずは、男女（夫婦）ともに仕事と家庭の両立が容易になるようなシステムになるよう、整えることが必要である。そして、「ワーク・ライフ・バランス」を実現させるための「働き方改革」も同時に推進させていくべきであろう。

おわりに

日本は急速な少子高齢化の進展によって生産年齢人口が減少しており、女性の労働参加を高めていく必要がある。本稿では、子育て支援策の一部しか取り上げられなかったが、女性の社会進出が進んでいる北欧諸国は、さまざまな子育て支援策を行うことで出生率を上昇させている。日本では社会保障支出のほとんどが高齢者向けのものであるが、少子化対策のためには子育て世代向けの家族政策も充実させ、北欧諸国のような全世代型の社会保障制度へと転換していかなければならない。

「高福祉・高負担」の北欧諸国と同様の政策を日本で行うことは難しいであろうが、今後はさらに待機児童の解消に力を入れつつ、働く女性が結婚後も仕事と家庭の両立が容易になるような社会へと変えていかなければならない。そのためにも、育児休業制度に「パパ・クォータ制度」を導入すべきである。男性の育児休業の取得を推進させ、その後の家事・育児参加を促す環境を整えることができると考えられる。

しかしながら、子育て支援を充実させるだけでは、人口置換水準を維持することは難しい。北欧の4か国の中でも、フィンランドは「ネウボラ」

と呼ばれる出産・子育て家族サポートセンターがあり²⁷、ワンストップ型の子育て支援を行っているなど、日本でも注目されているが、近年の合計特殊出生率は低下傾向にある。2018年には日本と0.01ポイントしか変わらない水準まで落ち込んでいるが、その原因の1つには、失業率が高いことが挙げられるだろう。経済状況の悪化は少子化を進行させることにもなることから、子育て支援を充実させつつも、経済対策を同時に行っていくことが重要である。

参考文献

- OECD (2007) “Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries”. (OECD編著 高木郁朗 監訳 (2009) 『国際比較：仕事と家族生活の両立 OECDベイビー&ボス総合報告書』 明石書店)
- 大城愛子 (2016) 「海外における少子化対策—スウェーデンの事例から—」 『健康保険』 第70巻7号、pp. 24-27。
- 大塚陽子 (2009) 「北欧のジェンダー政策の現状・課題—デンマークの子育て支援とジェンダー平等—」 『世界の労働』 第59巻第6号、pp. 18-25。
- 小田巻友子 (2020) 「専業主婦のいない？スウェーデンの就学前教育と協同組合」 『生活協同組合研究』 pp. 18-25。
- 高橋美恵子 (2018) 「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—整備された労働環境と育児休業制度—」 『Business Labor Trend』 10月号、pp. 27-33。
- 高橋睦子 (2015) 『ネウボラ フィンランドの出産・子育て支援』 かもがわ出版
- 津谷典子 (2003) 「北欧諸国の出生率の変化と家族政策」 『人口問題研究』 第59巻第1号、pp. 49-80。
- 中里英樹 (2019) 「ノルウェーとスウェーデンにおける『パパ・クォータ』の意義—日本との比較を踏まえて—」 『月刊DIO』 第32巻第3号、pp. 13-16。

27 高橋 (2015) p. 15.

- 前田悦子 (2005) 「女性のライフスタイルの変化と年金制度」『駿河台経済論集』第14巻第2号、pp. 187-210。
- 山田真知子 (2016a) 「フィンランドの子育て支援策—所得保障と保育制度」『月刊自治研』Vol. 58、No. 62、pp. 42-49。
- 山田真知子 (2016b) 「フィンランドにおける保育サービス—子育て支援と女性の労働参加」『労働の科学』71巻10号、pp. 30-34。
- 労働政策研究・研修機構 (2019) 『データブック国際労働比較2019』労働政策研究・研修機構
- 渡部かなえ (2011) 「スウェーデン・フィンランドと日本の子育て支援—出生率増減の原因と結果—」『青山学院女子短期大学紀要』第65輯、pp. 83-94。
- 渡辺千壽子 (2006) 「ノルウェー福祉国家における女性の就労と子育て支援政策—福祉国家とジェンダーの視点からの考察—」『社会福祉学部論集』第2号、pp. 105-124。
- 厚生労働省 (2008) 「今後の仕事と家庭の両立に関する研究会報告書—子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて—」
(<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/dl/h0701-6a.pdf>)
- 厚生労働省 (2020) 「令和元年 (2019) 人口動態統計月報年計 (概数) の概況」
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai19/index.html>)
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2017) 「現代日本の結婚と出産—第15回出生動向基本調査 (独身者調査ならびに夫婦調査) 報告書—」
(http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf)
- 総務省統計局 (2019) 「令和元年 労働力調査年報」
(<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2019/index.html>)
- 内閣府 (2020) 「令和2年版 少子化社会対策白書」
(<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2020/r02pdfhonpen/r02honpen.html>)
- 内閣府男女共同参画局 (2019) 「男女共同参画白書 令和元年版」

〈http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r01/zentai/index.html〉

労働政策研究・研修機構（2017）「ヨーロッパの育児・介護休業制度」資料シリーズNo.186

〈<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2017/documents/186.pdf>〉

Borger. dk（2020）Familieydelsel

〈<https://www.borger.dk/familie-og-boern/Familieydelsel-oversigt/Boerne-ungeydelse>〉

Försäkringskassan（2020）Barnbidrag

〈https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/barnbidrag〉

ILO（2020）ILOSTAT Database

〈<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>〉

Nav（2020）Barnetrygd

〈<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kontakt-nav/oversikt-oversatser/barnetrygd>〉

World Bank（2020）World Bank Open Data

〈<https://data.worldbank.org>〉