

保険・年金 フォーカス

中国で求められる、働きやすく、 子育てしやすい社会の整備

【アジア・新興国】 中国保険市場の最新動向(68)

保険研究部 主任研究員 片山 ゆき
(03)3512-1784 katayama@nli-research.co.jp

先の国際女性デー（3月8日）に際して、女性向け就職フェアが話題となった。北京市政府、北京市人力資源社会局や北京市婦女連合会などが主催、子育てと仕事の両立支援を目指す合計 480 の企業が参加し、求人件数は 15,000 件にのぼったという¹。就職フェアでは時間や場所を柔軟に決められる在宅勤務やテレワークを中心とした合計 130 社・6,000 件に上る求人の紹介や、両立支援のモデル企業訪問のライブ配信などもされた。今回この取組みが注目されたのは、「出産・子育て支援」×「働き方」といった新しい取組みが評価されたからであろうが、これが市政府や当局の‘お墨付き’のイベントである点にも留意する必要がある。

中国では、女性の仕事と子育ての両立を支援し、働きやすく、出産や子育てをしやすい環境の整備の促進が求められている。中国の 2024 年の出生数は 954 万人で 2023 年よりも 52 万人増加し、2017 年以来初めての増加となった。その背景として、2023 年に厳格なゼロコロナ政策が収束し、結婚数が増加したこと、2024 年が出産に縁起が良いとされる辰年であったこと、各地方政府が出産や育児を支援する施策を発表し、出産意欲を高めたことなどが挙げられている。しかし、出産適齢期の女性人口は減少し続けている上、20 代や 30 代前半の未婚率は上昇している。2017 年以降、出生数はおよそ半減しており、今後も少子化の傾向を反転させるのは難しい状況にある。

このような状況の中、政府は 2024 年 10 月、出産・子育て支援を目指した政策、社会づくりに関する措置を発表した²。これは家庭が抱える出産・養育・教育などの経済的な負担を軽減し、社会における出産・子育ての気運を高めることを目的としている。出産・子育てに関するサービスの強化策とし

¹ 人民網「婦女節期間北京市為女性提供 1.5 万個就業崗位」、2025 年 3 月 9 日、
<http://bj.people.com.cn/n2/2025/0309/c14540-41158144.html>

² 國務院「關於加快完善生育支持政策體系推動建設生育友好型社會的若干措施」、2024 年 10 月 28 日。

ては、生育保険³の更なる活用などである。政府は今般、生育保険の対象の拡充を目指すとし、その対象を非正規労働者、農村からの出稼労働者などにまで広げるとした。加えて、これまで実施されていた産休、育休などの出産や育児に関する休暇の取得促進、子育て費用に対する個人所得税の減税などの更なる拡充を進めている。また、不妊治療の保険適用拡充、児童向け医療サービス・健康管理の強化、保育施設に関する中央政府予算の投入、地方政府が発行する特別債の活用を可能とするなどの対策がとられた。更に、出産・子育てしやすい社会を醸成するため、結婚・恋愛のプラットフォームの構築、メディアによる人口や出産・子育てに関する宣伝の強化、学校での教育、舞台劇、文学作品なども挙げている。

上掲のように、政府は従前のお産制限から一転、女性がお産・子育てしやすく、働きやすい環境の整備や社会づくりに乗り出そうとしている。では、政策が発表される一方で、女性が働きながらお産、子育てをすることをどのようにとらえているのであろうか。また、実際、どのような状況にあるのであろうか。

中国の人材サービス会社である智聯招聘による調査報告「2025 年働く女性の現状調査報告」によると、女性のお産・育児は職場で感じるジェンダー不平等（男女格差）としても表出している（図表 1）。女性が働く上で感じるジェンダー不平等において、上位 3 項目は「お産・育児は女性が逃れられない負担」（65.8%）、「職場における女性への見えない差別」（56.9%）、「家族政策の未整備」（51.7%）となっており、特に、女性はお産・育児、家族・家庭生活を維持していく分野において、男性よりもより強い不平等感を感じていることが分かる。

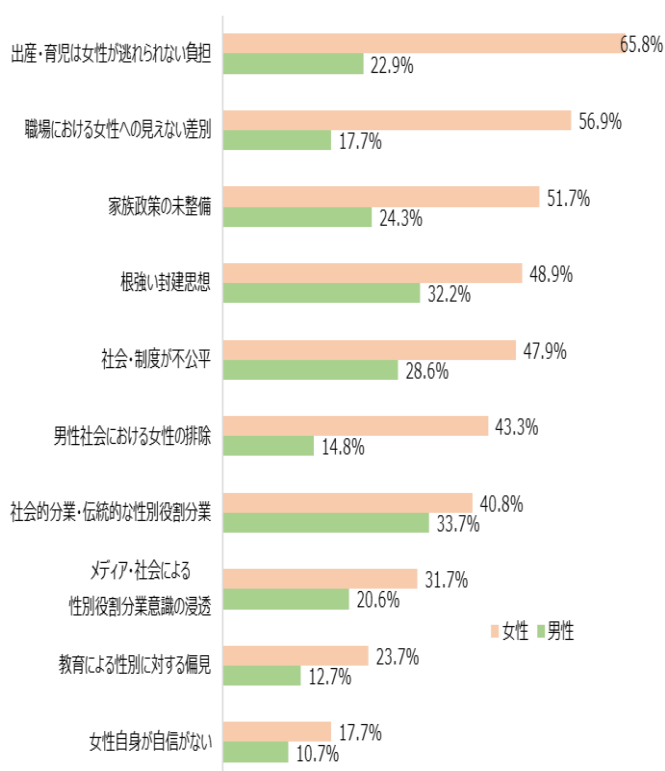
また、昇給・昇格における障害についても、女性は男性と比較して結婚・お産が不利になるといった意識がより強い（図表 2）。昇給・昇格における障害について、「会社を与える昇給・昇格の機会が限定的である」（男性：52.4%、女性：56.2%）、「同様のキャリアを持つ人材が多く、競争が激しい」（男性：23.8%、女性：20.9%）などが上位に挙げられているが、いずれも男女の認識の差は大きくない。しかし、「結婚・お産の段階で昇給・昇格できなくなる」（男性：2.7%、女性：15.3%）については女性が男性よりも 12.6 ポイントも高くなっており、男女間においてもその意識や処遇の差が明らかとなっている。

女性は就職の面接時に結婚やお産のことを男性よりも聞かれる機会が多く、就職できたとしても折に触れてお産か仕事かといった選択を迫られるなど、お産・子育てによるキャリア形成の断絶やその危機への意識がより強いことがうかがえる。加えて、それを支える子育て関連の制度や家計を維持していく上での経済的な支援、働き方などを含めた就労支援など家族全体を対象とする家族政策の整備

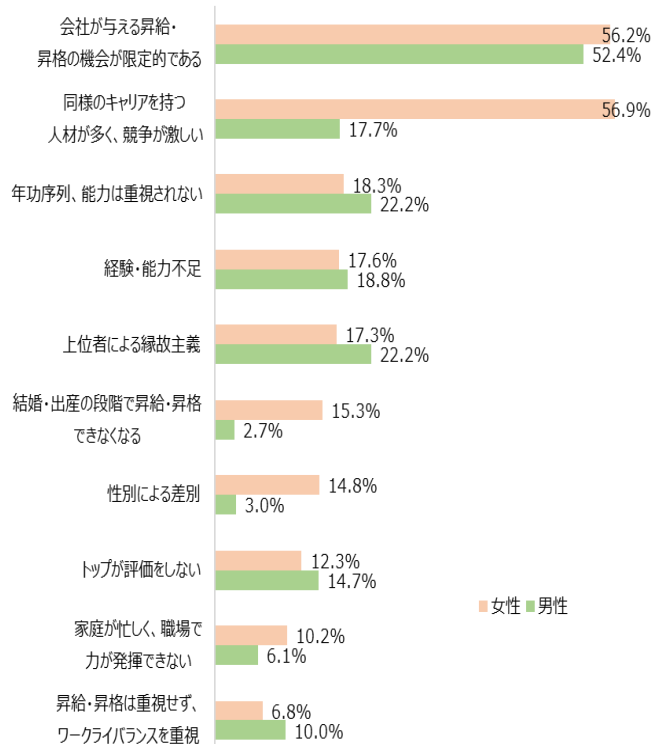
³ 生育保険は、女性就労者のお産や産休中の所得補償を行う社会保険で、分娩・手術・入院・薬剤に関する費用、お産手当を主に給付している。なお、2019 年、生育保険の管理・運営および財政を都市の会社員を対象とした公的医療保険（都市職工基本医療保険）と統合されたが、保険制度としては存続している。保険料は企業のみが負担をし、従業員の負担はない。

が追いついていない状況にある。

図表1 働く上で感じるジェンダー不平等



図表2 昇給・昇格の障害



(出所) 図表1、図表2とも「2025年中国女性職場現状調査報告」より作成。

中国では長きにわたり一人っ子政策など産児制限の政策を実施し、そこから転換して日がまだ浅い点是否めない。少子化が急速に進行している点からも出生数の減少にどう対応するのかといった施策（少子化対策）に注目が集まる向きもある。しかし、政府の動きからもわかるように、施策の重点は子どもやその親を含めた包括的な家族支援・家族政策へ軸足を移しつつある。保育園の拡充といった養育面における支援、育児や子育て手当といった家計に対する経済的な支援のみならず、育児休業、リモートワークといった就労面での支援、働く上でのジェンダーギャップの改善や意識の向上といった意識面の改革も重要となる。調査では男性に対する育休の強制取得が女性の育児ストレスを軽減する上で有効との結果もあり、制度導入に向けた更なる検討が期待されている。

本資料記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と完全性を保証するものではありません。また、本資料は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。