

少子化問題に関する提言

～「出産・子育てに優しい経済社会」の実現に向けて～

平成18年5月11日
日本・東京商工会議所

<目次>

【概要】

基本認識	1
具体的な施策	4
<u>I. わが国の少子化対策のあり方</u>	4
<u>1. 出生率の低下に歯止めをかける対策</u>	4
(出生率向上に向けた対策)		
<u>2. 人口減少の経済社会に与える影響を最小限に止める対策</u>	8
(経済社会システムの改革)		
<u>3. 仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備</u>	11
(企業の果たすべき役割)		
<u>II. 商工会議所の役割</u>	15
<u>1. 国民及び企業経営者の意識改革</u>	15
<u>2. 仕事と子育ての両立支援に取り組む企業への支援</u>	15
<u>3. 若年者の結婚力向上への支援</u>	16

「少子化問題に関する提言」 ～「出産・子育てに優しい経済社会」の実現に向けて～

基本認識

少子高齢化の進展は、わが国経済における供給と需要に大きな影響を与えかねない。供給面においては、現在の出生率の低下傾向がこのまま続けば、将来的には、少子高齢化による人口の年齢構成の急激な歪みならびに労働力人口の急減という事態を招き、経済社会の活力や国際競争力を大きく損なうとともに、社会保障や安全保障など制度面での持続性にも支障が生じる。需要面においては、総人口の減少に伴う総需要の減少が経済成長のマイナス要因となることが予想される。また、社会生活環境においても、過疎化の進展に伴う独居老人の増加などを招き、地域の治安面や防災面にも悪影響を及ぼしかねない。仮に出生率の低下傾向に歯止めがかかったとしても、すでに始まっている人口減少社会の反転は困難である。今後、本格的に突入する人口減少社会への対策も併せて講じる必要がある。

このため、当所では、10年前から、少子高齢化のわが国経済社会に及ぼす影響の大きさを懸念し、「少子化対策を国家の最重要課題と認識し、資金や人材などあらゆる資源を優先的に投入し、官民挙げて実効性の高い対策をできるだけ早く実施すべき」と総合的な少子化対策を講じることの緊要性について再三にわたり提言してきた。

近年、政府において、人口減少問題の重要性が認識され、少子化対策が充実されてきているが、十分な効果が発揮されているとは言い難い。そのため、依然として出生率の低下に歯止めがかからないばかりか、昨年、ついに死亡数が出生数を上回り、わが国は人口減少元年を迎えた。同じ問題に直面するフランス、アメリカ、スウェーデンなどでは、積極的な財政支出や効果的な対策を講じることで出生率は改善に向かっている。

現在、わが国が抱える「少子化の要因」と「政府の少子化対策の課題」は以下のとおりである。「結婚・出産に対する価値観の変化」や「子どもを持ち育て難い環境（経済的・精神的負担）」が少子化の大きな要因となっている。

＜わが国の少子化の要因及び政府の少子化対策の課題＞

＜少子化の要因＞	＜政府の少子化対策の課題＞
①結婚・出産に対する価値観の変化	①国民への危機感の訴えが不十分
②未婚化、晩婚化、晩産化	②将来ビジョンの提示が不十分
③夫婦の出生力（意欲）の低下	③全体のメニューは揃ってきたが、実効性は乏しい
④仕事と子育て両立の環境が不十分	④諸外国と比べ少子化対策予算規模が小さい
⑤出産・育児に対する経済的・精神的な負担感	⑤中小零細企業に負担が大きい
⑥将来に対する不信・不安の増大	⑥地方の実情や若者のニーズが反映されていない

今後は、以上の点を踏まえ、海外の先進事例を積極的に取り入れ、思い切った対策を実行することが重要である。**将来のわが国の経済社会の支え手となる次世代の子どもを持ち育てる行為は「社会的貢献」であり、子育て世帯に思い切って優遇するなどの対策が必要である。**子どもを持つかどうかは個人の選択の問題であるが、子どもを持つことの私的な利害損失が社会環境に影響されることも事実である。子どもが増えることで社会全体に利益があるのであれば、それに見合うコストは社会全体で負担すべきである。

また、資源小国であるわが国にとって、人材こそが唯一の資源である。人口減少社会において、わが国が経済活力を今後も維持していくためには、自立性や創造性の高い人材を育成していくことが必要であるが、そのベースとなる基礎教育は家庭における躾や生活などの教育にある。現在、少数精鋭主義により多額のコストをかけて少ない子どもに教育を受けさせる傾向が見受けられるが、大家族の中で育った方がより効果的に学べるものも多い(我慢する気持ち、家族や他人を思いやる気持ち、兄弟姉妹との切磋琢磨を通じた生き抜く力等)。これらは将来のわが国を支える人材として必要不可欠な資質でもあることから、フランスのような大家族を優遇する政策も検討すべきである。また、中小企業も含めて企業も社会的責任として、「仕事と子育ての両立支援」について前向きに取り組む必要がある。

また、出生率向上に資する少子化対策として、出産・子育てに係る経済的・精神的な負担の軽減策や仕事と子育て両立支援に向けた環境整備などの対策が極めて重要であるが、現在の少子化の要因が、戦後の経済成長の中で進んできた社会保障制度の充実や雇用労働者化、女性の社会進出による就業構造の変化、核家族化など家族構造の変化、地域コミュニティの崩壊などを通じた個人の価値観の変容による帰結であるとするならば、政策面における対症療法的な施策だけでは大きな効果は期待できない。

従って、今後、政策面における少子化対策が大きな効果を挙げるためには、「子どもを持ち育てること」の意義や価値観を自然と養えるような家庭や地域の教育力の向上、子どもを持ち育てることが人生のプラスとなるような社会システムの整備、子どもを安心して育てられる環境の整備など、国民全体が「子どもを持ち育てたい」と思える雰囲気づくりが必要である。つまり、出生率向上に資する対策を効果的に推進するためには、国民全体の「子どもを持ち育てる」ことに関する意識改革こそが極めて重要である。

こうした中、政府では、少子化社会対策推進会議を中心に「総合的な少子化対策」について、本年6月の意見とりまとめに向けて検討中であるが、「総合的かつ効果的な少子化対策の拡充こそが、将来のわが国経済社会の基盤を揺るぎないものにする」という基本認識の下、「今後のわが国のあるべき少子化対策の在り方」について、下記のとおり提案する。ついては、政府の総合的な少子化対策に当所提案を盛り込まれたい。

記

少子化対策には、「出生率の向上」と「人口減少社会への備え」の2つの課題がある。

課題① 出生率の向上

～人口構造の急激な歪みや労働人口の急減を回避するため、出生率の向上が必要～

少子化高齢化による急激な人口構造の歪みならびに労働人口の減少は、経済成長の低下、技術革新の遅れ、国際競争力の低下、税収の減少や社会保障負担の増加、過疎化や地域格差の拡大、社会資本維持コストの増加、貯蓄率の低下や金融資本力の縮小など様々な問題をもたらし、わが国の社会や経済の活力を大きく損なう恐れがある。「子どもは社会の宝」という国民的な認識の下、社会全体で育てていく必要がある。

課題② 人口減少社会への備え

～人口を維持するために必要な出生率 2.1 以上の回復は難しい中、確実に到来する人口減少社会への備えを、少子化対策の一環として併せて講じておくことが必要～

わが国の経済社会が成熟化する中、再び出生率を人口維持できる水準まで回復することが困難であることは他の先進国の事例を見ても明らかである。従って、今後、本格的に到来する人口減少社会への対策を今から講ずることが重要である。

そのためには、女性、高齢者、外国人の労働力を一層活用できるよう、わが国の経済社会システム(企業統治、商取引制度、労働政策、社会保障制度、教育制度等)を抜本的に見直していくことが必要である。システム見直しに当たっては、「人口が減少してもバランスの取れたサステナブル(持続可能)な社会を築く」ことを基本とし、国民の共通理解の下、中長期も想定した将来的なビジョンの策定が必要である

上記の課題を克服するためには、以下の3つの基本方針を共有する必要がある。

基本方針① 「人口問題解決集中期間」の設定

2010年までの今後5年間で、人口構成の歪みを是正する「人口問題解決集中期間」とし、出生率改善目標の設定などあらゆる政策手段により、人口減少傾向に歯止めをかける。特に、第2次ベビーブーマーに焦点を当てた思い切った施策を十分な財源の裏づけの下に実行する。また、将来的なビジョンの下、人口が減少してもバランスの取れたサステナブルな経済社会システムを構築する。

基本方針② 官民一体となった「出産・子育てに優しい経済社会」の構築

少子化対策の実効性をあげるため、国や地方自治体といった行政に加えて、企業や商工会議所などの民間が協力し、官民一体となって、社会全体で出産・子育てを支援する「出産・子育てに優しい経済社会」の構築を目指す。

基本方針③ きめ細やかな少子化対策の実施

今後の少子化対策は、実際に出産・子育てを行う若い世代の目線から、彼らのニーズや境遇に合ったきめ細かなものとする。

具体的な施策

I. わが国の少子化対策のあり方

今後の少子化対策は以下の3つの柱を総合的に推進していく必要がある。

1. 出生率の低下に歯止めをかける対策（出生率向上に向けた対策）
2. 人口減少の経済社会に与える影響を最小限に止める対策（経済社会システム改革）
3. 仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備（企業の果たすべき役割）

1. 出生率の低下に歯止めをかける対策（出生率向上に向けた対策）

(1) 経済的支援の拡充

子育て家庭における家計に占める子育て費用は年々増加しており、経済的制約から子どもを持つことを躊躇することがないよう環境整備が急務である。子育てを社会的に支援する観点から負担が過重とならない子育てへの支援措置が必要である。また、**少子化対策拡充に必要な財源は、行財政改革による歳出削減分や高齢者向けの社会保障給付を子育て世代向けに効率的にシフトすることなどで対応すべきである。**

① 児童手当の拡充（支給額の増額、支給期間の延長、所得制限の緩和）

第1子1万円、第2子は2万円、第3子以降3万円に支給額を増額、支給期間を義務教育終了までに延長、所得制限は大幅に緩和もしくは廃止すべきである。

② 児童税額控除（世帯単位課税控除）の創設

子育て世帯の支援のため、「N分N乗方式」など子どもの多い世帯ほど税負担が軽減される方式を導入すべきである。また、ドイツやフランスのように、ベビーシッターに支払う費用等の育児経費の所得控除を認めるべきである。

③ 子どもの医療費の軽減

都道府県が子どもの医療費軽減のため実施する「乳幼児医療費助成制度」は児童手当のように全国一律の制度ではなく、対象年齢、所得制限、助成額など千差万別である。同制度は少子化対策として全国的に一定水準以上のサービスを維持することが必要であるので、少なくとも児童手当支給期間中は医療費の軽減が行われるよう国による指導・助成を行うべきである。また、子どもの医療費の自己負担割合引下げ、出産費用や不妊治療への健康保険の適用や出産一時金の更なる増額なども検討すべきである。

④教育費の軽減

欧州などに比べてわが国の高等教育費用は高コストであり、かつ親が負担することが多いため、子育て家庭の大きな経済的負担に繋がっている。そのため、公的な無利子の奨学金制度を拡充するなど高等教育への奨学金の充実、企業の育英基金の設立や円滑な運営を促進する税制措置、年金積立金などを活用した高等教育費向け低利の教育ローン制度の導入などを検討すべきである。また、公立学校離れの問題も家庭の経済的負担の増加に繋がっていることから、地道な教育・学校改革の努力も必要である

⑤バウチャー方式(利用券による助成)の導入

保育、教育サービスなどへのバウチャー方式の積極的な導入は有効な少子化対策である。バウチャー制度という「選択」と「競争」の導入により、子育て費用のスリム化や子育て環境の多様化及び質の向上が期待される。また、各家庭がバウチャーを有効活用できるよう、必要な時に多様なサービスが受けられるサービス提供体制の整備も重要である。

⑥年金制度における子育ての評価

子育てのために仕事をしていない期間を一定の収入があったものとして年金加入期間に算入する他、子どもの数による年金給付額増額及び年金保険料軽減措置など年金制度における子育ての評価を検討すべきである。

⑦子育て期の所得保障の充実

男性の育児休業の取得率を向上させるためには、休業中の所得保障の拡充が必要である。従って、男女問わず、家計を主として支えている者は賃金の8割程度、そうでない者は5割程度を確保できるよう、現行制度のあり方を抜本的に見直し、給付金を充実すべきである。

(2)保育環境の整備

現在、保育支援システムの立ち遅れなどにより仕事と子育ての両立は極めて困難な状況にある。保育施設の増設や保育ママ制度の拡充など、働く男女のニーズにマッチした利用しやすい柔軟な保育環境の整備が必要である。

また、子育てにおける心理的な孤立や負担感を軽減していくことも必要である。子育てに助力が必要な場合などいつでも周囲から支援が得られる体制を整備すべきである。

①保育環境の整備

働く男女のニーズにマッチした利用しやすい柔軟な保育環境の整備が必要である。

具体的な対策としては、多様な保育サービス(夜間・延長・休日・一時・学童・病児)の充実及び水準確保、認証保育所の拡充、保育ママ(家庭福祉員制度)の拡充、親の共同保育の推進、幼保一元化の推進、民間保育サービス事業の充実・助成、バウチャー方式(利用券による助成)の導入による保育サービスの充実などが必要である。

また、認証保育所設置基準の緩和、公立保育所への給食の外部搬入容認、大都市における保育所用地の確保のための規制緩和など、保育環境整備のための規制緩和は積極的に進める必要がある。

②子どもを持つ男女の働きやすい環境(ワーク・ライフ・バランス)の整備

子どもを持つ男女の働きやすさ(ワーク・ライフ・バランス)のない職場環境では、特に、女性は出産・子育てを経て継続就業することが困難である。短時間労働制度の導入や出産後のスムーズな職場復帰や職業教育支援の拡充などを通じ、男女問わず、全ての就業者が仕事に対しても、子育てに対しても、十分なパフォーマンスを発揮できるような職場環境の整備が必要である。

③小児科・産婦人科医療の拡充

身近な地域で必要な時に安心して医療を受けられる「総合的な小児医療・小児救急医療の整備」が必要である。現在、医師の地域偏在、診療科偏在など地域医療を担う医師不足や産婦人科医・助産師・分娩取り扱い機関の不足は出産の大きな不安要素となっている。全ての地域で安心して出産・子育てができるよう病院と診療所(開業医等)との機能分担や連携を促進するとともに、**地域医療を担う医師の養成及び確保のための奨学金制度や一定期間の地域医療従事者の義務化、小児科・産婦人科に対する診療報酬の更なる拡充など国を挙げて小児科・産婦人科医師の育成に注力すべきである。**

訴訟リスクの高い産科の医師不足は小児科以上に深刻である。妊娠や出産における安全性の確保及び向上を図るとともに、安全対策を医療従事者個人だけの責任とせず、医療提供体制全体で体系的な対処システムを構築すべきである。

④官民による「子育て支援サイト」の創設

企業やNPO、商工会議所などの民間と行政が連携し、育児・子育てに関する悩み相談、経験者からの子育てアドバイス、母親間の情報交換や民間育児サービス紹介、公的支援の紹介などを実施するITを活用した「子育て支援サイト」を設置すべきである。

⑤地域の子育て環境の整備(地域ぐるみで子育て家庭をサポート)

地域における家庭支援体制を整備すべきである。親と子に憩える場を提供する「集いの場」や育児サークルの形成・促進、子育て相談を行うファミリーサポートセンターの充実など特区やNPOなども活用した「地域の特色ある子育て支援」を推進すべきである。

⑥住宅環境の整備(子育て世帯優先の住宅政策の実施)

子育て世帯が広くゆとりある住宅を確保することができるよう良質なファミリー向け賃貸住宅や良質な持ち家住宅の供給を支援するなどの取り組みを促進すべきである。また、子育て世帯への家賃補助(非課税の住宅手当)や多世代同居型住宅へのローン優遇制度など複数世代の同居家族への経済的支援なども拡充すべきである。

(3)国民全体の意識改革

①「子どもを持ち育てる」ことの価値観を涵養する教育の充実

現在の核家族化や個人主義化の風潮などを背景に、「家庭の価値」が国民意識の中で低下していることは否めない。仮に「出産・子育てに優しい経済社会」の実現に向けて経済的支援や社会的な環境整備が進んだとしても、個人の出産・子育てに関する意欲が薄れている状況では出生率の回復は期待できない。**将来の「健康な日本」を担う人材を増やし育てていくためにも、学校教育などを通じて若い世代に家族や子育ての重要性や楽しさを伝え、国民全体で「子どもを持ち育てる」ことの価値観を涵養する必要がある。**

また、国民全体でこうした「子どもを持ち育てる」価値観を涵養するためには、子どもを取り巻く環境も子どもの考え方に大きな影響を与えることから、大人も子どもの教育の模範となるような行動を心掛けたり、家庭における食育を推進するなど、心身ともに健康な社会を築くことが何よりも重要である。

②事実婚・婚外子(非嫡出子)に対する社会的寛容

北欧諸国などでは、同棲など事実上の結婚生活を送った後、出産・子育てに至るケースが社会的に許容されている。わが国は、「結婚後に出産」という価値観があるため、晩婚化・非婚化が出生率の低下に直結している。結婚形式の多様化に対する1手段として、**伝統的な法律婚以外に事実婚や婚外子が受け入れられる社会のあり方について検討すべきである**(婚外子相続差別撤廃等の検討)。

また、家庭の事情(災害や事故、親の離婚や病気、不適切な養育等)で保護者と生活できない子どもが暮らす乳児院や児童養護施設は都市部を中心に不足している。社会全体で子どもを育てるという観点からも拡充すべきである。特に、児童養護施設は、子どもたちの社会的な自立支援のみならず、地域の子どもに対する「子育て支援短期利用事業」(ショートステイ、トワイライトステイ)やひきこもり・不登校児童に対する支援なども実施しており、子育てに不安を抱える家族に対する地域支援センターとしての役割も担っている。同時に、こうした子どもを支援する里親制度の一層の拡充も必要である。

2. 人口減少の経済社会に与える影響を最小限に止める対策

(経済社会システム改革)

(1) 多様な労働力の活用

これまで十分活用されてこなかった労働力の稼働率を高める必要がある。そのためにも、高齢者の社会参画などを含めた男女雇用参画社会の実現に向けた取組みの推進や労働環境の整備などの対策が必要である。

① 女性の労働力率の向上

わが国の女性の就業率を年齢階層別に見ると、子育て期(25～39歳)に大きく落ち込むM字型カーブを描いており、結婚・出産・育児期に職場から一時的に離脱する傾向が顕著である。仕事と子育ての両立支援の先進国であるスウェーデンでは、全ての年齢階層で女性の就業率が高いため、逆U字型カーブを描いている。わが国の子育て期の女性の就労希望率が高水準であるにも拘わらず、仕事と育児の両立が困難なため就業を諦めているのが実態であり、**保育施設の充実や短時間勤務制度など子育てをしながらも働きやすい就労環境の整備が必要である**。特に、子育てを終えた女性の殆どが一旦キャリアを中断したという理由で元の職場に復帰できずにパート労働に甘んじているような再就職の障害を除去すべきである。

女性の労働力率向上に向けて、男女共同参画型の働き方を実現するためにも、企業において、旧来の雇用慣行や仕組みなど不合理となった部分を精査するとともに、パートタイマーの処遇改善、短時間正社員制度の導入などを進める必要がある。

② 高齢者の就業機会の拡大

高齢化の進展に伴い、65歳以上の労働力人口は増加するが、こうした高齢者の優れた経験やノウハウなどを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう、高齢者の就業の場を確保することは重要である。健康で労働意欲があれば、能力に応じて何歳でも働き続けることができる環境を創り出すことが必要である。そのため、テレワーク(在宅勤務)、パートタイム就業など多様で弾力的な就業形態や働き方を促進すべきである。

また、**65歳以上という「高齢者」の定義を弾力化し、年齢中立的な社会制度の再構築を検討すべきである**。退職金や年金の支給開始年齢の引上げなども、雇用・社会制度の再構築を前提として検討する価値がある。

③ 若年者の雇用機会の拡大

少子高齢化により労働力人口が減少する中、企業における若年者の雇用促進および人材育成政策の強化は極めて重要である。若年者の失業問題は、わが国の経済活力の低下、中長期的な人的基盤・社会基盤に係わる重大な問題である。特に、団塊の世代の引退を間近に控え、ものづくりの現場ではベテランの技やノウハウの継承が喫緊の課題となっている。行政は産業界や教育界などと連携し、企業の競争力強化や地域産業の発展に資する人材の育成、若年者の能力開発とその能力を活かした雇用機会の

拡大が必要である。また、若年者の雇用拡大につながる各制度・施策（紹介予定派遣、トライアル雇用制度等）は効果的に活用されるよう見直し、広く周知すべきである。

④外国人労働力の活用

外国人労働者については、わが国の産業や経済の活性化・高度化に資する人材の受け入れを増大する必要がある。基本的に、外国人労働者は高度なスキルを有する者などに極力限定すべきであるが、今後需要の増大が予想される看護、介護、メイド（家事手伝い）、建設工事などの分野では、FTAやEPAなど正式な手続きに基づき、受け入れ業種・職種や人数の上限などの一定の条件を課し、滞在期間中の管理の徹底などを条件に受け入れを検討すべきである。また、**専門的・技術的外国人労働者に関しては、資格要件の緩和や手続きの簡素化など引き続き一層の拡充が必要である。**

経済社会や国民生活に欠かせない分野で国内労働力の掘り起こしや有効活用にも拘らず人手不足の分野については、外国人労働者の受入れを検討すべきである。特に、不熟練・単純分野に従事する外国人労働者の受入れについては「労働許可制」による管理を徹底するなど、具体的な検討を進めるべきである。また、外国人労働者受入れの延長として、移民の受入れについても検討すべきである。

(2)労働力の質の向上

生産性の高い産業分野の発掘・育成や理工系を中心とした重点的な教育投資などの対策により、減少する労働供給部分を労働力の質（労働生産性）の向上で埋め合わせていく必要がある。

①教育による人的資本の質の向上

人口減少社会において、持続的な経済成長を維持するためには、全要素生産性（TFP）の重要な要素である人的資本（労働力）の質の向上及び蓄積は不可欠である。企業においても、人的資本の質の向上は企業の持続的な競争優位の確保や将来的な企業戦略の成功などにも繋がる。

また、今後もわが国が高い付加価値を持続的に創造していくためには、知識や技術の修得などを通じた多様な人材を養成し、活用していく必要がある。そのためにも、高齢者など多様な人材が価値創造に参加できる経済社会環境の整備（若年者の労働能力の開発や中高年者の再活用等）や将来を担う人材育成のための投資が必要である。

②労働生産性の向上

これまで、高付加価値を生み出す製造業がわが国の経済全体の付加価値や労働生産性を引き上げてきたが、人口減少で労働力人口の低下が見込まれる中、ITなどを有効活用し、高付加価値な新商品や新事業の開発に繋がる研究開発や技術革新（イノベーション）への投資などの重点的かつ継続的な支援が必要である。同時に、サービス分野の生産性改善や質の向上に向けた支援も拡充していく必要がある。

③企業の国際競争力向上に資する予算・支援の重点配分

企業（特に、中小企業）における競争力ある人材育成・確保を促進するため、人材投資促進税制やものづくりなどにおけるOB人材活用などの支援を強化するとともに、企業の技術や将来性に着目した融資など企業への資金供給を円滑化する環境整備が必要である。また、企業の競争力強化に向けたIT投資促進税制の拡充や民間企業の研究開発促進のための研究開発投資促進税制の特例措置の充実なども必要である。その他、産学官の共同による研究・開発支援や国際競争力のある世界をリードする新産業育成に向けた支援も拡充すべきである。

(3) 少子高齢社会に適応できる経済社会システムの構築

①少子高齢社会のニーズや地域活性化に対応できる経済社会システムの構築

経済全体の生産性や効率性を高めるため、少子高齢社会のニーズに適応した「小さくて効率的な政府」の確立を目指す必要がある。また、地方における経済社会の衰退は労働力供給面などを通じ、わが国全体の活力減退に繋がることから、各地域の特色ある経済社会の活性化に資する「真の地方分権の実現」が必要である。**特に、少子高齢化は地方ほど進行が早く、今後の市街地のあり方に大きな影響を与えており、中心市街地の空洞化を克服し、コミュニティの再生を図り、地域の健全な発展のために賑わいのあるコンパクトなまちづくりを図る必要がある。**

②将来に安心できる経済社会システムの構築

社会保障制度の支え手となる若年者（現役世代）が減少し、給付対象となる高齢者が急増する中、**今後の社会保障制度は国民生活におけるナショナルミニマム保障と位置付け、低所得者には配慮しつつ、「個人の自助」を基本原則とした制度とすべきである。贅沢ではなくとも、持続可能かつ信頼性の高い社会保障制度を確立する必要がある。**特に、年金制度は世代間扶助、すなわち現役世代が引退世代を支える制度である限り、少子高齢化が急速に進む時代においては、現役世代の負担増大に歯止めがかけられず、国民は制度の持続性と信頼性に大きな疑問を抱くこととなる。そのため、国民と企業が納得できる給付と負担の水準の再設定やそれに伴う段階的保険料引き上げの見直し、みなし積立型への移行などの抜本的な改革が必要である。

また、第一生命経済研究所「今後の生活に関するアンケート調査」では、所得が高くなるほど子どもの数が増える傾向が見られる。こうした中、政府は、地域間の経済格差に伴う所得格差問題などが少子化に繋がらないよう地域の特色を活かした地域経済再生に向けた対策を拡充すべきである。また、若者の自立支援及び人材育成、雇用や再挑戦の機会拡大などに向けた取り組みも重要である。

3. 仕事と子育ての両立支援に向けた環境整備(企業の果たすべき役割)

○両立支援の効果(短期的・中長期的な効果)

短期的な効果としては、優秀な従業員の新卒採用や流出防止、定着率や士気など就労インセンティブの向上などが期待される。中期的な効果としては、社会的責任を果たしている企業としての宣伝効果や企業イメージ向上、従業員の定着に伴う生産性の向上などが期待される。長期的には、こうした両立支援を進めるに当たり、組織や業務体制の見直しや従業員の育児経験による時間管理能力の向上や消費者の視点での商品開発などを通じた企業業績の向上も期待される。

○「育児支援はコストがかかるから実施は難しい」ということはない

経営体力の乏しい中小企業では、「育児支援はコストがかかるから実施は難しい」と考えられがちである。しかし、経営環境が厳しい時こそ、組織・業務体制の見直しを並行して行うことで、「両立支援」と「企業業績の向上」という一石二鳥の効果が期待される。確かに、大企業の方が様々な支援策の導入率は高いが、規模別に出産後の女性の就業継続率をみると、中小企業の方が大企業よりも高い結果を示している。つまり、大企業よりも中小企業の方が人材定着のための実質的な両立支援を提供している状況にあると言える。中小企業では、制度化はしていないものの、既に意識しないままに気付かずに実施している両立支援策も多いものと思われる。

○300人以下の企業も行動計画を提出した方が企業メリットに寄与

現在、300人以下の企業は次世代育成支援に関する行動計画の提出は努力義務である。しかし、次世代育成支援が企業の社会的評価に繋がりにつつある中、「意識しないままに実施している両立支援策や他の企業が既に実施している追加コストのかからない先進的な両立支援策などを整理し、実施可能な範囲の両立支援策を行動計画としてとりまとめて提出した方が、上述の両立支援の効果を考えれば、結果的には企業のメリットに寄与する可能性が高い。

現在の次世代育成支援対策推進法における先進的な取り組み事例に対する「認定マーク」の条件として、育児休業取得実績(男性の育児休業取得1人以上等)などで挙げられるが、例えば、業種の特性上男性の育児休業所得実績を上げることが困難な企業などもあり、幅広い評価軸を設けて総合的に判断するなどの配慮が必要である。

○両立支援制度を活用しやすい企業風土の醸成が必要

今後、労働力人口が減少する中、中小企業も含めて企業が優秀な人材を確保し、良い仕事をしてもらうためにも、「仕事と子育ての両立支援制度」の整備のみならず、「従業員がその制度を活用しやすい企業風土の醸成」が必要である。家族を持つ従業員に労働時間短縮などを認めるような家族に優しい企業経営は、将来の労働力や消費者となる子どもに対する支援という観点からも、長期的には企業のメリットに繋がる。

○ダイバーシティ(多様性)の確保が今後の企業の経営戦略における最重要課題

「仕事と子育てのバランスのとれた魅力ある職場環境の整備を進める企業ほど優秀な人材を得られやすくなる」ことから、今後の経営者には「仕事と子育ての両立支援(ワーク・ライフ・バランス)」を尊重する意識改革が求められる。ワーク・ライフ・バランスの実現など働き方のダイバーシティ(多様性)の確保が今後の企業の経営戦略における最重要課題となる。

○政府は「仕事と子育ての両立支援」の重要性を幅広くPRすべき

こうした意識改革を進めるため、政府は、商工会議所など民間団体と協力し、企業の先進的な両立支援への取り組み事例をメディアやインターネットなどを活用し、国民に幅広く「仕事と子育ての両立支援」の重要性をPRしていく必要がある。特に、企業行動計画の開示において、匿名性を確保しつつ、両立支援に取り組む際の追加的負担の有無や苦勞した点など掘り下げた内容を開示した方がこれから取り組もうとする企業には参考になる。また、こうした企業の取り組みに関する分析・研究を行い、その結果は公開すべきである。

○ワーク・ライフ・バランスを推進するための基本法の策定が重要

「仕事と子育ての両立支援」を効果的に進めていくためにも、税制や社会保障、産業政策や労働政策を連携し、企業、行政、個人の担うべき役割などを明記したワーク・ライフ・バランスを推進するための基本法の策定が重要である。

企業における両立支援制度事例

①働き方の見直し(フレキシブルな勤務体制の構築)

○労働時間の調整(短時間勤務制度の拡充や残業時間の縮減等)

(例)子どもが小学校3年生まで短時間勤務制度の対象を拡大ーなど

○働く場所の調整(ITを活用した在宅勤務等)

(例)テレワークと週数回出勤の併用や育児期間中のハーフタイム勤務の導入ーなど

○休暇の調整(育児期間の延長、産休、育休取得促進、父親休暇の設置等)

(例)1子に対して複数回取得可能とするなど育児休業制度の弾力的な運用ーなど

○再雇用制度及び復職保障制度の導入

(例)出産・育児で退職した従業員への再雇用制度や復職保証制度の導入ーなど

②出産・育児が不利にならない職場環境整備(公正な評価のしくみづくり等)

○従業員の育児休業取得のインセンティブ付与

(例)休業前の職場復帰の原則化、育児休業をマイナスとしない評価制度ーなど

○前職や休業中の取り組みを評価する仕組みの確立

(例)前職の評価や休業中の取り組みなどを業績として評価する仕組みの導入ーなど

○休業中の社員のスキルアップサポート・職場復帰プログラムの導入

(例)スムーズに職務復帰できる仕組みの導入(面談機会やメンターの設置等)ーなど

③制度を利用しやすい企業風土の醸成に向けた取り組み

○代替可能な業務の見直し

(例)育児休業取得者に対応できる仕事の標準化・共有化など業務の見直しーなど

○管理職を中心とした社員の意識改革

(例)企業内全体の共通理解を図るため、育児休業制度の重要性の明確化ーなど

○職業家庭両立推進者の選任

(例)企業内で両立支援に向けた取り組みを企画・実施する担当者を選任ーなど

○休業中の社員との情報交換

(例)イントラネットやメールなどを活用し、休業中の社員との情報交換の促進ーなど

○子育て社員同士の交流

(例)復職後、育児休業経験者との懇談の機会の設定ーなど

④企業内保育所の設置

(例)事業所内保育所、院内保育所、保育ルーム(キッズルーム)の設置ーなど

企業側も社会的責任として、「仕事と子育ての両立支援」への取り組みを積極的に進めていく必要がある。については、行政においては、以下の支援をお願いしたい。

(1)両立支援に取り組む企業の表彰

国以外に独自の基準で「仕事と子育ての両立支援」に積極的に取り組む企業を表彰している地方自治体があるが、こうした表彰は企業のイメージアップや優秀な人材確保に繋がるのみならず、経営者や従業員の業務意欲の向上にも繋がる。特に、大企業ほどの経営資源がない中、両立支援に積極的に取り組む中小企業については、その企業努力に対して、相応の基準の下、表彰などのインセンティブを付与すべきである。

また、表彰制度においては、これから両立支援に取り組む中小企業などを配意し、表彰のハードルを下げて、「取り組みへの最初の一步」を踏み出した企業を「子育て応援宣言企業」として表彰するなどの対策も進めるべきである。

(2)両立支援に取り組む企業(特に中小企業)へのインセンティブの拡充

①助成・支援制度の拡充

「仕事と子育ての両立支援」に取り組む企業を支援する助成・支援制度は拡充すべきである。特に、18年度から中小企業に対する育児休業取得助成制度が開始されたが、助成対象者や5年間という時限措置などの制限が存在する。こうした制限を解除するなど積極的に両立支援に取り組む企業への助成・支援制度は拡充すべきである。また、配偶者出産休暇制度や子どもの看護休暇制度に対する奨励金の支給など、中小企業における両立支援制度を支援するあらゆる対策を実施すべきである。

②両立支援に取り組む企業への優遇措置

仕事と子育ての両立支援に取り組む優秀企業については、法人税を軽減するなどの税制優遇措置などのインセンティブを付与すべきである。また、**企業表彰などを受けた両立支援に取り組む優秀企業に対し、低利の融資制度の創設や公共事業の入札要件などにおいて一定の評価を与えるなどのインセンティブの付与も検討すべきである。**

③企業内保育所の設置促進に向けた規制緩和・優遇措置など

企業内保育所整備への規制緩和や優遇措置などを図るとともに、助成制度を広く周知する工夫と手続きの簡素化などの利便性の向上を図るべきである。特に、企業内保育所は企業単独での設置が困難であるので、共同での企業内保育所の設置に向けた規制緩和が必要である。その他、税制上の優遇措置など企業が企業内保育所の設置に取り組むインセンティブを付与・拡充すべきである。

①助成・支援制度の拡充

企業内保育所の整備コスト軽減のための助成・支援制度を拡充すべきである。現在の21世紀職業財団の行う助成制度には、支給額及び期間の制限、複数企業による共同運営型の施設や従業員以外も利用できる一部開放型の施設への助成不可などの制限が存在しており、今後、効果的に企業内保育所設置を促進していくためには、現行制度を抜本的に見直し、企業にとって使い勝手の良い助成制度の創設も検討すべきである。その際、比較的規模の小さな事業所で既に取り組みが進んでいる簡便な保育スペースの設置などについても増改築などにかかる費用への助成なども検討すべきである。

②税制上の優遇措置

保育用に供される施設の固定資産や減価償却資産の免税措置、企業持ち出し分の運営コストの法人税からの控除などを実施すべきである。

Ⅱ. 商工会議所の役割

少子化問題への対策として、商工会議所では以下の施策に取り組んでいく。

1. 国民及び企業経営者の意識改革

①少子化対策の重要性を訴えるキャンペーンの展開など

商工会議所では、「(多くの)子どもを持ち育てる」ことの意義や楽しさ、少子化対策の重要性を訴えるセミナーやシンポジウムなどを開催し、企業経営者や従業員の意識改革に向けたキャンペーンを展開する。また、企業における仕事と子育ての両立支援制度の整備や従業員を含めた両立支援制度を活用しやすい企業風土の醸成に注力する。

②行政などと協力した子育てに優しい環境整備への協力

行政や他の民間団体などと協力し、インターネットを活用した「子育て支援サイト」(仮称)など地域の特色ある子育てネットワークづくりに積極的に参画するとともに、職住接近かつ安全安心のまちづくりなど子育てに優しい環境整備に協力する。

また、国民や企業や意見に耳を傾け、行政などに対する助成や支援策が必要な場合は、適宜提言・要望していく。

2. 仕事と子育ての両立支援に取り組む企業への支援

①企業の両立支援の成功事例や公的助成の活用法など総合的な情報提供の実施

企業(特に中小企業)における先進的な仕事と子育ての両立支援に関する取り組み事例などを調査・研究し、インターネットなどを活用して幅広くPRする。これから仕事と子育ての両立支援に取り組もうとする企業に対しては、次世代育成支援センターなどを通じて公的助成の活用法などの総合的な情報提供を行う。

また、両立支援に向けた取り組みへの最初の一步を踏み出した企業に対する表彰を実施している商工会議所もある。こうした「子育て応援宣言企業」への表彰などの運動を全国的に進め、企業における両立支援を普及・啓発する。

②企業の仕事と子育ての両立支援策の策定支援

今後、企業の仕事と子育ての両立支援をきめ細やかにコンサルティングする役割が非常に重要となる。商工会議所では、次世代育成支援センターなどを通じて、従業員の育児休業に伴う企業の負担軽減策など企業の両立支援策(企業行動計画)の策定や育児支援設備の運営事業の推進などを支援する。

両立支援に取り組む企業(特に中小企業)に対する支援として、行政などと協力して、育児休業期間の代替要員人材バンクの整備や紹介事業などを推進するとともに、両立支援普及・啓発のための各種講座(職場復帰準備セミナー、企業行動計画策定セミナー、共働きの子育て家庭向けの両立支援講座等)などを開催する。

3. 若年者の結婚力向上への支援

①若年者の出会いの場の提供

結婚は原則、個人の価値観や自由意志に基づくものであるが、「結婚したいが出会いがない」、「職場や仕事関係での結婚の減少」などの現状が晩婚化や非婚化に繋がっているとの指摘もある。若年の結婚力向上のためには、若者同士の「出会いの場」を提供することも重要である。既に、会員企業の独身者間の出会いの場（従業員による異業種交流会、ソフトボールやボウリング大会、クルージング等）を企画・提供し、成果を挙げている商工会議所もある。こうした成功事例を参考に、若者同士が出会う機会の拡大に向けた活動を全国的に推進する。

②若年者の自立支援、人材育成、正社員雇用などの促進

ニートやフリーターの増加などの若年者雇用問題は、将来のわが国の経済活力を低下させるのみならず、所得面などから子どもを生み育てることへの阻害要因となっている。商工会議所では、若年者の自立促進、正社員雇用の促進に努めるとともに、教育界や行政などと連携し、企業の競争力強化や地域産業の発展に資する人材の育成、若年者の能力開発とその能力を活かした雇用機会の拡大などに向けて積極的に取り組む。

以 上

平成18年度 第4号 平成18年5月11日 第570回常議員会決議
