



次世代につなげる実効ある少子化対策の実施を  
～危機意識を高めて、直ちに取り組むべし～

2010年6月1日

公益社団法人 経済同友会

## 提言要旨

### ■「子ども・子育てビジョン」の実現に向けて

○既得権に切り込む「合理的な判断」と「知恵」を  
旧政権では幼保一体化の検討が十分にできなかった。

→「しがらみ」にとらわれずに着実に実行することを期待。

○本提言の視点と構成 ～危機意識を高めて、直ちに取り組むべし～

- (1) 経営者の視点：PDC Aなど経営的視点を取り入れた少子化対策が不可欠
- (2) 女性の視点：子どもを産み育てる女性の立場からの視点を補う
- (3) 働く現場の視点：事例による実態の把握と改善

→3つの視点から政府の諸施策、民間および企業の役割に焦点を当て、  
特に優先順位の高い項目を提言。

### ■提言

#### 1. 政府の施策について

##### ・子ども手当

提言①：今夏の参議院選挙で、財源と合わせて施策の是非を問うべき。

##### ・幼保一体化（一元化）

提言②：早急に一体化を促進しつつ、完全な一元化に向けた検討を開始すべき。

##### ・待機児童対策

提言③-1：新政権の待機児童対策の工程表を提示せよ。

提言③-2：地方分権・規制改革によって、地域ニーズに応じたサービスの展開を。

提言③-3：質を確保しながら供給を増やすための知恵を絞れ。

#### 2. 民間および企業の役割について

提言④：経営者として仕事と子育てが両立する雇用環境の実現に向けて取り組む。

提言⑤：実効ある育児休業制度の実施促進を。

提言⑥：生産性の向上につながる「働き方」の改革を。

## 目 次

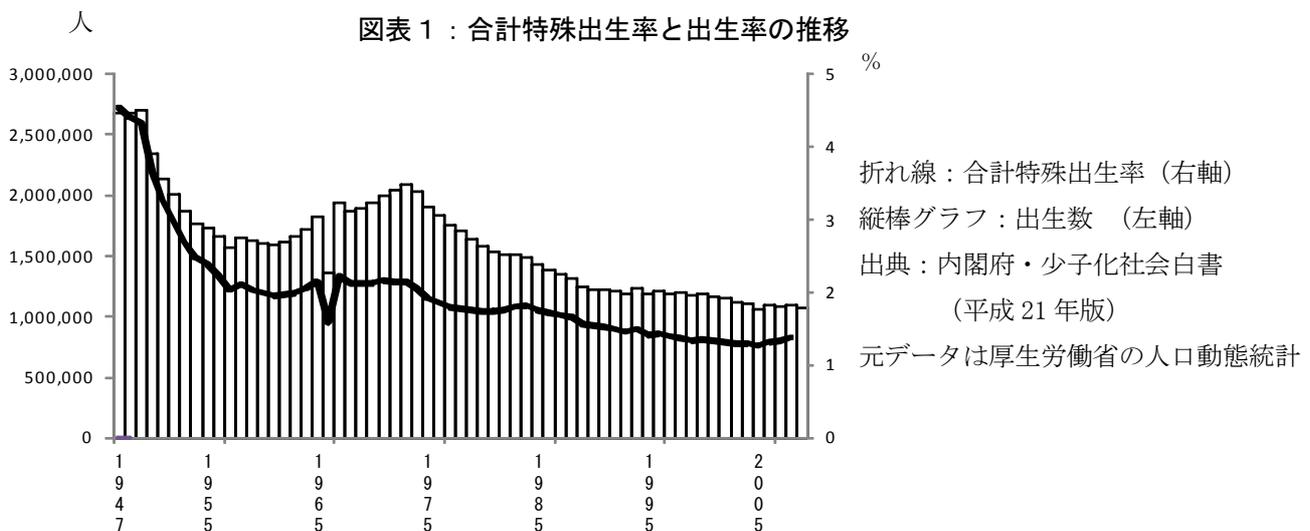
<b>I. 実効ある少子化対策のために</b> .....	1
1. 少子化の現状に対する正しい危機感を持つ.....	1
2. 「子ども・子育てビジョン」の実現に向けて.....	1
3. 既得権に切り込む「合理的な判断」と「知恵」を.....	2
4. 本提言の位置づけと視点.....	2
<b>II. 提言</b> .....	4
1. 政府の施策について.....	4
(1) 子ども手当.....	4
提言①：今夏の参議院選挙で、財源と合わせて施策の是非を問うべき。.....	4
(2) 幼保一元化（一体化）.....	5
提言②：早急に一体化を促進しつつ、完全な一元化に向けた検討を開始すべき。.....	5
(3) 待機児童対策.....	5
提言③-1：新政権の待機児童対策の工程表を提示せよ。.....	5
提言③-2：地方分権・規制改革によって、地域ニーズに応じたサービスの展開を。.....	5
提言③-3：質を確保しながら供給を増やすための知恵を絞れ。.....	5
2. 民間および企業の役割について.....	8
提言④：経営者として仕事と子育てが両立する雇用環境の実現に向けて取り組む。.....	8
提言⑤：実効ある育児休業制度の実施促進を。.....	8
提言⑥：生産性の向上につながる「働き方」の改革を。.....	8
<b>III. 今後の課題～緊急課題の断行と今後の継続的な少子化対策への対応を望む</b> .....	12
1. 総合的な対策としての少子化への対応を.....	12
2. 過去の経験を生かす.....	12
3. 本格的な実施に向けて.....	12
委員名簿.....	13

## I. 実効ある少子化対策のために

### 1. 少子化の現状に対する正しい危機感を持つ

わが国は、戦後の第二次ベビーブーム（1971年～1974年）以降、合計特殊出生率は2.0を下回って低落を続け、1989年の「1.57ショック」を経て、2005年には1.26まで落ち込んだ（図表1参照）。

ここ数年は下げ止まり、緩やかに回復しているものの、人口推計の国際比較では、わが国の総人口に占める年少人口（14歳以下）割合は最低水準である一方、老年人口（65歳以上）割合は最高水準である。人口構成の上で極端な少子高齢化が進んでいることに対して正しい危機意識を持つべきである。



国立社会保障・人口問題研究所の推計（2006年）によれば、2055年にはわが国の総人口が現在の1億2000万人から9000万人以下に減少し、生産年齢人口では2005年比で46%減少する。急激な人口減少は供給力（労働力）の減少と国内の市場規模の縮小を意味する。成長率の低下によって、税および社会保障の負担増大、地域活力の低下、そして国際社会における相対的な地位低下など、経済・社会への甚大な影響が憂慮されている。

政府の少子化社会白書では、1970年代から長期に亘って続く、未婚化、晩婚化・晩産化、そして夫婦の出生力の低下などが少子化の要因として指摘されている。そしてその背景には、仕事と生活が両立できる環境整備の遅れや、男女の根強い性別役割分業意識などがあるとされる。

### 2. 「子ども・子育てビジョン」の実現に向けて

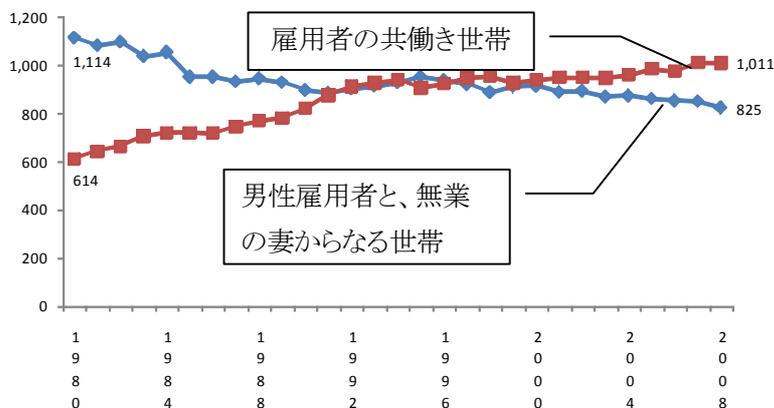
昨年10月、鳩山内閣総理大臣は所信表明演説の中で「子育てや教育は、もはや個人の問題ではなく、未来への投資として、社会全体が助け合い負担するという発想が必要」と言及した。実際、共働き世帯が専業主婦のいる世帯数を上回ったこともあり、子育て環境の整備に向けて、社会全体で対応する必要性は以前より確実に高まった（図表2参照）。

さらに、本年1月には新しい少子化社会対策大綱である「子ども・子育てビジョン」（以下、「ビジョン」と略記）が発表され、保育所増設などの数値目標を含めた将来の姿が提示

された。少子化対策は、新政権においても引き続き主要な課題として認識されていると理解している。

図表 2：共働き等世帯数の推移

単位：万世帯



出典：内閣府・男女共同参画白書（平成 21 年版）

国民の間の将来への不安が現状の閉塞感を生み、その結果、出生率が改善しないという悪循環が形成されている可能性がある。それゆえ、「コンクリートから人へ」を標榜する新政権には、次世代につなげる実効ある対策の実施とリーダーシップを期待している。

### 3. 既得権に切り込む「合理的な判断」と「知恵」を

これまでの少子化対策が進まなかった理由の一つに、既存の規制や制度の見直しを巡る政治的な対立構造があげられる。新政権では幼児教育、保育の総合的な提供を目指す「幼保一体化」に取り組もうとしている。政府の制度・規制改革の一項目として、また新成長戦略（基本方針）や「ビジョン」の中でも取り上げられた。本施策は旧政権下でも検討されようとしたが、縦割行政による部局割拠主義の弊害と、族議員の対立によって頓挫した。

政府の累積債務が増大する中、できるだけ負担増を避けながら必要な施策を実施するには、既得権に大胆に切り込む他はない。一方で、過去の規制改革でも見られたように、既得権を巡る調整などに時間を費消することで、肝心の施策が遅延する危険性がある。

新政権においても同様の問題に直面する可能性がある。しかし、その際に、わが国経済社会の抱える課題の解決のために合理的に判断し、反対する勢力に強く理解を求めめる必要がある。今は旧政権の「しがらみ」のない絶好の機会であり、「幼保一体化」の実現可否は新政権の試金石となる。この他についても、あらゆる知恵を働かせて、実効ある少子化対策を打つ必要がある。

### 4. 本提言の位置づけと視点

我々経営者は、人口減少およびその主因となる少子化問題に強い危機感を持つ。本会では以前から少子化問題について様々な提言<sup>1</sup>をしており、高齢化社会と合わせて考えた内容、

<sup>1</sup> 「少子・高齢化社会への提言 『踏み出そう、少子化対策の第一歩』」（1998年）『複線型人生』のすすめ—少子・高齢化への提言—」（1999年）、「個人の生活視点から少子化問題を考える—世代別価値観を踏まえた少子化対策提言」（2005年）、「人口減少社会にどう対応するか—2050年までの日本を考える—」（2006年）、「『日本の未来は本当に大丈夫か』—改めて問う少子化対策—」（2007年）。以下では「提言（西暦）」で引用。

個人の視点を重視した内容、将来の人口減少の影響を考えた内容など様々である。国民の希望を反映した出生率（1.75程度）の実現と、若年層や高齢者、そして女性の労働力率引き上げなどの改革によって、プラスの潜在成長率を維持できるとシミュレーション<sup>2</sup>も実施した。少子化対策は出生数を増やす効果のみならず、同時に女性の社会参画を促進することにもなり、急激な労働力減少のスピードを緩める効果もある。政府はわが国経済社会の将来像を提示し、少子化対策と一体となった成長戦略を強力に実施していく必要がある。

政府が「ビジョン」を踏まえた具体的施策を展開することや、民間および企業でも働き方の改革などへの機運を高めるべきとの考えから、本会として従来の検討に新たな視点を加えて再整理し、提言することにした。対策の中身は多岐に渡るため、本提言では国と民間の役割に関して、特に優先順位の高い課題に言及する。具体的には、政府については、子ども手当、幼保一元化（一体化）、そして待機児童問題に言及する。民間については、少子化の原因の一つに働き方の問題があり、経営者が取り組むべき課題という認識の下に「仕事と生活の調和」に言及する。国も民間も、危機意識を高めて直ちにに取り組む必要がある。

長期的な趨勢として人口減少傾向が反転するまでには至っていないが、近年続く緩やかな出生率の上昇は、社会全体で出産・子育てを応援する機運が醸成されてきたことと無関係ではない。子育てが社会化していくことで、少子化対策は一層効果を発揮する。本提言では主に次の三つの視点から少子化対策を論じる。

### （1）経営者の視点

経営者として、企業経営の中で積極的に少子化への対応をサポートすべきと考える。目標達成までのスケジュール管理や資源（資金、人など）の効率的な利用など、少子化対策にも経営的な視点が不可欠である。「ビジョン」の実施計画では、何より優先順位をつけて実施することが重要である。

### （2）女性の視点

子どもを産み育てる女性の立場からすると、少子化の議論に隔たりを感じる場合も多い。一例をあげると、無痛分娩<sup>3</sup>や計画出産は、わが国ではあまり普及していないが、女性の出産への不安を緩和し、早期の職場復帰にも資する。こうした視点の欠落を補う必要がある。

### （3）働く現場の視点

少子化対策の一環としての「仕事と生活の調和<sup>4</sup>」に向けた取り組みについて、今でも多くの現場で苦闘が続けられている。個別企業や働く個人だけに止まらない社会全体の課題でもあり、事例による実態の把握と改善という地道な取り組みが不可欠である。

以上の視点から、子どもを産み、育てたいと希望する人の不安や障害の解消という面からアプローチする。

---

<sup>2</sup>男女各年齢層での労働力率の上昇、失業率の改善、全要素生産性の向上、財政改善などを「改革ケース」としてシミュレーションを実施。提言(2007)参照のこと。

<sup>3</sup>無痛分娩を含めた多様な出産方法の普及に向け、例えば麻酔医の増強等について言及。提言(2005)参照。

<sup>4</sup>「ワーク・ライフ・バランス」とも。経済同友会では仕事と生活がトレードオフではなく、両者の好循環を図るという趣旨で「ワーク&ライフ インテグレーション」という呼称を提唱。「21世紀の新しい働き方『ワーク&ライフ インテグレーション』を目指して」(2008年)

## Ⅱ. 提言

### 1. 政府の施策について

#### (1) 子ども手当

**提言①：今夏の参議院選挙で、財源と合わせて施策の是非を問うべき。**

新政権の少子化政策の中でも、「子ども手当」は国民の注目の高い施策であり、少子化問題について一般の関心を高める効果をもたらした。2010年度は児童手当の仕組みを残して実施し、2011年度からは新規の法律で本格的に実施される予定である。所要の事業費（5.3兆円）は、主に予算の見直しによって賄うとされている。

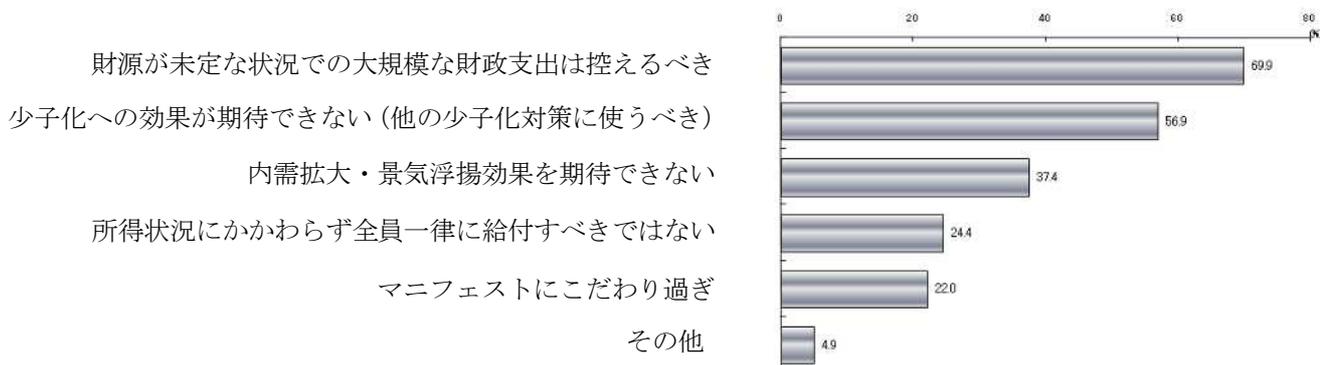
本会では子育てを応援する施策の一つとして「経済的支援」の拡充を提言<sup>5</sup>している。政府や民間の各種アンケート結果では、必要な少子化政策として「経済的支援の拡充」との回答が上位を占めること、そして出生率上昇を実現した他の先進国と比べて、わが国の家族分野への社会支出の対GDP比が著しく低いことを認識しているからである。

ただし、本年3月に実施したアンケート<sup>6</sup>において、「子ども手当」について『望ましくない』（＝『望ましくない』＋『どちらかといえば望ましくない』）（58.3%）という回答が『望ましい』（＝『望ましい』＋『どちらかといえば望ましい』）（31.7%）を上回った。その理由として『財源が未定な状況での大規模な財政支出は控えるべき』（69.9%）、『少子化への効果が期待できない（他の少子化対策に使うべき）』（56.9%）という意見が多数を占めた（図表3-1、3-2参照）。

図表3-1：子ども手当の評価など（全体回答数=211）



図表3-2：『望ましくない』理由（複数回答）（全体回答数=123）



出典：経済同友会・2010年3月（第92回）景気定点観測アンケート調査

すなわち、子ども手当の有効性に期待はあるとしても、財源が確保できずに実施することには大きな疑問が投げかけられたと言える。したがって新政権には、「子ども手当」の財

<sup>5</sup>提言(2005)参照。小学校3年までの支給、年収上限780万円という適用条件はその後小学校6年、年収860万円まで拡大され、月額支給額も増額された。

<sup>6</sup> 詳細は2010年3月（第92回）景気定点観測アンケート調査のトピックス参照のこと。

源についての説明責任がある。これが解決しなければ、施策の継続性が担保できず、国民に安心を与えられない。2011年度は基礎年金の国庫負担の部分引き上げや医療費の自然増等の支出なども増える見込みである。「埋蔵金」や赤字国債は安定的な財源ではない。今後実施される所得税の扶養控除や特定扶養控除の縮小でも到底賄えない。6月を目途に示す「中期財政フレーム」や財政再建目標を含めた「財政運営戦略」との関係も注視する必要がある。全額国費負担を前提として制度が導入されたため、児童手当のような事業主負担や自治体負担が残れば、調整は難航必至である。

財源に加え、現行制度には設計上の問題がある。所得制限なしによる一律的な現金配布はバラマキ的な政策に過ぎない。使途に制限<sup>7</sup>（保育費用や幼稚園の学費への充当、教材費や給食費など）をつけることや、子供の人数への配慮<sup>8</sup>など、子どもの育ちにふさわしいお金の使い方を制度の中に組み込む必要がある。政策の目的の明確化と合わせ、財源と制度設計について早急に再検討し、今夏の参議院議員選挙で国民に是非を問うべきである。

## （2）幼保一元化（一体化）

**提言②：早急に一体化を促進しつつ、完全な一元化に向けた検討を開始すべき。**

現行の「認定こども園」制度は、保育所と幼稚園の両方が併存する形の幼保一体化である。午前中で授業の終わる幼稚園と、午後の保育が組み合わせられれば、働く親には便利である。これまでも幼稚園を所管する文部科学省と、保育所を所管する厚生労働省が幼保連携推進室を設置し、制度の簡素化と円滑な運用への対応が続けられてきたが、政府の目標設置数を下回っている。早急に設置を促し、具体的な課題の把握に努めていく必要がある。

地域の住民から見れば、幼稚園も保育所も、いずれも教育でもあり子育て支援でもある。両制度を統合する完全な一元化の実現が求められている。この一元化にあたっては、幼児教育や初等教育（小学校）との連携といった他の制度にも関係することから、緊急に課題を整理して実現の目処を立てるべきである。

政府では、今後「子ども家庭省（仮称）」の設立が検討されるという。簡素でスリムな行政組織という国民の要望や、新たな省際問題が生じる懸念もあることから、省という組織形態を前提に検討することは必ずしも適切ではない。政策目的に沿って判断すれば、重要なポイントは、調整を担当する担当部局への強力な権限付与と所管の移動である。横串組織による政策の横断的な調整ということであれば、内閣府への設置が適当と考える。

## （3）待機児童対策

**提言③-1：新政権の待機児童対策の工程表を提示せよ。**

**提言③-2：地方分権・規制改革によって、地域ニーズに応じたサービスの展開を。**

**提言③-3：質を確保しながら供給を増やすための知恵を絞れ。**

<sup>7</sup> 「子ども手当の支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押さえることができない」（平成二十二年度における子ども手当の支給に関する法律 第十四条）

<sup>8</sup> フランスの家族手当は子どもの数に応じて手当が増加される。（第一子ゼロ、第二子 123.92ユーロ 第三子 282.70ユーロ、以降 441.48ユーロ、2009年度実績）第一子のみの割合の高いわが国においても、第二子以降と金額差をつけることで子どもを産むことに対するインセンティブになる可能性がある。

## ①待機児童対策の工程表を

「ビジョン」では、認可保育所等の収容人数を5年で26万人増加するという数値目標が提示された。具体的な計画とアクションはこれからである。

過去の少子化対策において、目標の実現に向けた手段、特に財源や規制改革といった部分での検討と実行は必ずしも十分ではなかった。また、マネジメントの基本となるPDCAサイクルも実施できていなかった。今後の具体的な計画策定にあたり、目標達成までに実施すべき項目について「工程表」という形で整理して、提示する必要がある。

空き教室（余裕教室）等の活用による保育所整備については、納税者の負担を抑制することになるため、大いに検討を進めるべきである。ただし、営利目的での利用を禁止している場所もあるため、民間の保育サービス事業が展開できないとの指摘もある。また、耐震診断基準の問題等によって、十分な利用が進んでいないという実態もある。経済効率性と安全・安心の確保を前提として、利用可能性について早急に調査し、その結果を広く周知しておく必要がある。

## ②地域ニーズに応じたサービス展開

長野県下條村<sup>9</sup>や静岡県長泉町<sup>10</sup>など、一部の地方自治体では独自の施策によって出生率上昇を実現している。子育て施策は自治体レベルで行われるため、地域の実情に応じた創意工夫が効果を生む。そのためには地方自治体の裁量が必要である。

国は保育所整備について福祉政策として基準<sup>11</sup>を定め、地方自治体（市区町村、都道府県）は実際の運営や指導・監査などに責任を負う。待機児童の多い都市部の自治体では、財政状況が厳しい中で、国の基準を満たす「認可保育所」の高い設置コストが負担となっている。政府の地方分権改革推進委員会では、地域の実情に応じた保育所の設置基準の見直しを勧告<sup>12</sup>し、規制改革会議でも同様の答申<sup>13</sup>を出している。ようやく昨年、都市部に限定して居室面積基準が緩和する方向で決定された。

大きな地方自治体<sup>14</sup>では、認可基準の緩和を待たずに、国の基準を援用した独自認証基準を設定し、運営費などを支給することで、認可外保育施設の増加を図り、待機児童の解消に努めてきた。自治体の独自認証基準でも保育の質に支障がないと周知されれば、国の認可基準のあり方に一石を投じることになる。認可保育所に限らず、4月から規制緩和された家庭的保育（保育ママ）や、学童保育等を含めた多機能型の保育施設についても保育

<sup>9</sup> 国や県に頼らず、村長のリーダーシップによって職員の意識改革や財政健全化を果たし、独自施策により若者の定住促進策に成功。子育て支援を充実させることで出生率も向上（2003～2006年の平均で2.04）。

<sup>10</sup> 大企業誘致、保育所増設、中学校3年まで医療費完全無料化等々の施策によって若い世代が流入。2003～2007年の出生率が1.7となり、静岡県内でトップに。

<sup>11</sup> 児童福祉施設最低基準。保育所などの児童福祉施設および運営等について最低基準を定めている。

<sup>12</sup> 地方分権改革推進委員会（2007年～2010年）の第3次勧告（2009年10月）で「児童福祉施設の設備・運営基準」を取り上げた。

<sup>13</sup> 規制改革推進のための第3次答申（2008年12月）など。

<sup>14</sup> 東京都認証保育所（東京都）、横浜保育室（横浜市）、せんだい保育室（仙台市）、おなかま保育室（川崎市）、浜松市認証保育所（浜松市）、堺市認証保育所（堺市）など。

サービスの供給増につながることから、国の規制の不断の見直しは必要となる。

地方自治体の取り組みを支援するには、財源面の手当が必要となる。国の補助金では裁量の余地に乏しい。国から自治体に出す保育所運営費を一般財源化<sup>15</sup>し、既存の保育所には合理化努力を促す。各自治体に相応しい形で待機児童対策に取り組んでいく必要がある。

### ③質の確保と供給の拡大

保育サービスのコストは高い。東京 23 区の場合、ゼロ歳児の保育コストは月額で一人 40～50 万円ほどになる場合もある。しかしながら、特に公立の認可保育所の場合、公的な補助（含む保育士人件費）が大きく、利用者の負担は低廉に抑制されている。認可保育所は「児童福祉」の事業として公的補助を受けることを前提に運営されているため、補助金なしで安価で良質な保育サービスの供給増は期待できない。他方、民間企業等が運営する認可外保育所には補助金が（法律上）出ない場合が多い。参入のイコルフッティング<sup>16</sup>とならないので、民間企業等による参入はまだ少ない。

保育所の費用増加をできるだけ抑え、保育サービスの供給を増やすには、現行制度の見直し、他の子育て関連施策予算<sup>17</sup>と合わせた合理化、保育料引き上げ、の三つの方法を組み合わせる必要がある。いずれも「痛み」を伴うため、思慮深い準備が必要となる。

保育料の引き上げは、特に認可保育所を利用する利用者の強い反発によって実現が難しい可能性が高い。しかし、受益者負担の原則の徹底と潜在的な待機児童への対応を考えれば避けて通ることはできない。例えであるが、2010 年度支給される「子ども手当」の範囲（13,000 円）に抑えれば、引き上げが許容されやすいと判断する。また、料金引き上げの納得性を得るためには、財源の使途として、新設の保育所に交付したり、病児保育などの一層のサービス向上のための補助に使うなど、保育サービス供給拡大と質を向上させる工夫の組み合わせが必要である。

保育所の公設民営の推進にあたり、自治体側が単に入札価格だけを要件とすれば、保育の質の面で問題を招来することは明らかである。無理な受注を誘発し、民間企業等による保育所経営の評判が下がることになれば、当該企業の信用の問題ばかりでなく、自治体のコスト低減努力を阻害することにもなる。その結果、予算を効率的に使うことができず、待機児童の解消が長引く可能性も出てくる。

こうした事態を避けるためには、多様な評価項目を含めた「総合評価方式」の導入により保育の質の確保に努める必要がある。発注者側の負担が増す可能性は高いが、多くの公共工事発注でこの方式が適用されており、児童福祉の分野においても導入が必要である。

---

<sup>15</sup> 公立保育所向けの補助金を一般財源化したことで「公設民営方式」が増加する要因となった。2010 年度も私立（社会福祉法人）保育所向け補助金の一般財源化が検討されたが、見送られた。

<sup>16</sup> 明日の安心と成長のための緊急経済対策（2009 年 12 月）では、「株式会社、NPO・社会的企業も含めた更なる参入促進を図るべく、客観的基準による指定制度の導入を検討」とされている。

<sup>17</sup> 子育て支援センターと保育所機能の一体化や、「認定子ども園」で行われている教育予算の振替など。

## 2. 民間および企業の役割について

近年の少子化対策では、「仕事と生活の調和」への配慮に多数言及されている。夜間保育<sup>18</sup>に予算を使うよりも、子どもを持つ親が少しでも早く職場から帰宅できるようにすることが大切との意見もある。経営者として少子化対策に貢献できるとすれば、働き方への配慮があり、この点で自らリーダーシップを発揮する必要がある。

緩やかな景気回復が続いた近年、企業での「仕事と生活の調和」の取り組みも徐々に増えていたが、一昨年の金融危機によって、企業の存続と雇用の維持・確保に関心が集まったため、「仕事と生活の調和」への取り組み機運が低下したようにも映る。

しかしながら、短期的な景況とは別に、優秀な人材から選ばれる企業となるための取り組みとして、長期的観点から真剣に考えて実施していく必要がある。実際、こうした厳しい経済環境下でも、各企業では様々な課題への解決に向けた地道な努力が行われている。また、海外進出やグローバル化などの関係で「ダイバーシティ（雇用の多様性）・マネジメント」に取り組む企業も増えている。

国や地方自治体の施設修繕や物品調達の入札時に、女性の雇用促進や労働時間短縮などの働き方への配慮をする企業が優遇されたり、民間企業同士の取引でも、企業が提出するRFP（提案依頼書）の中に従業員施策の記載を求められたりするケースも見られる。少子高齢化に対応した社会づくりに<sup>19</sup>貢献するという企業のCSR（社会的責任経営）の流れもある。働き方への配慮は、もはや一企業にとどまらない問題である。

従業員の子育て支援についても、様々な特徴的な取り組みが行われている。子育てにやさしいことを、企業のブランドイメージ向上策として積極的に取り入れている企業もある。

### ○実際の取り組み事例

- |               |                            |
|---------------|----------------------------|
| ・結婚・出産祝い金の支給  | ※出産祝いは第三子以降 100 万円～などの企業も。 |
| ・不妊治療に関する費用貸出 | （低利もしくは無利息）                |
| ・配偶者出産休暇制度の導入 | （2008 年度調査では事業所の約 4 割が導入）  |
| ・事業所内保育施設の設置  | （2008 年度末で 1,396 施設）       |

### 提言④：経営者として仕事と子育てが両立する雇用環境の実現に向けて取り組む。

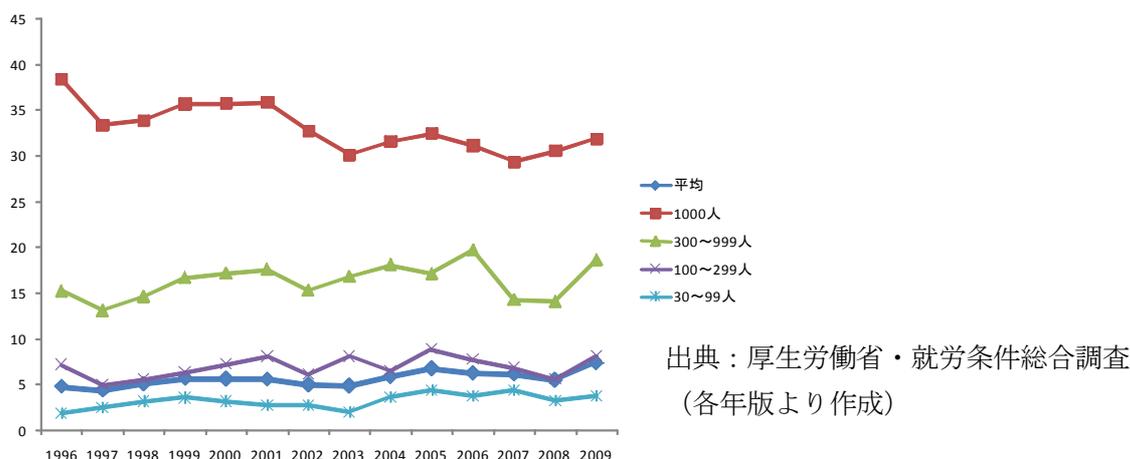
「仕事と生活の調和」の推進は、まさに今が正念場であり、今後も継続して取り組む必要がある。従業員のニーズからすれば、仕事と子育ての両立に向けては、休業制度の拡充もさることながら、勤務時間について、柔軟で自立的な働き方を求める声も強い（図表 4 参照）。経営者としては、職種や職場環境にも配慮しつつ、多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムの導入と運用について今後も対応していく必要がある。

<sup>18</sup> 専ら 18 時以降に働く人々に向けた保育関連サービスは不可欠である。

<sup>19</sup> 経済同友会提言「今こそ企業家精神あふれる経営の実践を～『三面鏡経営』と『5つのジャパン・ニューディール』の推進による『未来価値創造型CSR』の展開～」(2009年)で言及。

図表4：企業規模別フレックス・タイム導入率（時系列）

～大企業の導入率が高いが、いずれの企業規模でも比率はほとんど変化していない～



全社的な取り組みに際して、人事部などの一部門では限界がある場合には、別の切り口から推進体制を構築する必要がある。例えば、CHO（人事担当役員）に大幅な権限と予算を与える、CWO<sup>20</sup>（チーフ・ワーク・ライフ・バランス・オフィサー）の任命や部門横断的な検討組織の設置などは、全社的な課題の解決に向けた方法として推奨される。

### ○実際の取り組み事例

- ・経営トップのリーダーシップ：あらゆる場で「メッセージ」を発信
- ・管理職の意識改革：研修による周知徹底
- ・従業員ロールモデルの確立：育児経験のある先輩女性と後輩女性の交流
- ・適正な労働時間に向けた取り組み
- ・コアタイムなしのフレックス・タイム制度の導入
- ・育児休業とは別途、子育てや介護の期間中は無給とし、社会保険料のみ企業負担

### 提言⑤：実効ある育児休業制度の実施促進を。

出産を機に退職する女性が7割程度という割合は、この20年程度で大きく変化することなく、いわゆる「M字カーブ<sup>21</sup>」も改善されていない。近年は、景気の低迷を背景として各地の労働局への妊娠・出産および育休に関する不利益の相談件数が増えている。女性が就労か出産・子育ての二者選択を迫られ、その結果女性の労働力率が大きく落ち込むことは、社会的・経済的にも大きな損失である。従業員規模の大小を問わず、求職者から選ばれる企業となるためには、働きやすい職場環境の整備が不可欠であり、これに適切に対応することが求められている。

育児休業制度は企業内で定着しつつあるが、必ずしも取得しやすい環境になっているわけでもない。代替要員が不在の場合など職場の同僚に対する精神的な負担、育児休業中の

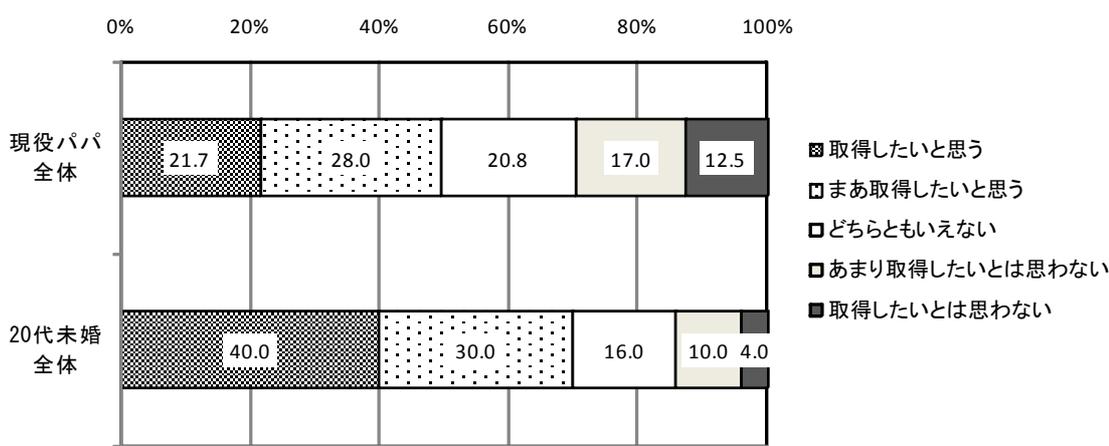
<sup>20</sup> 近年ではダイバーシティ（性別・年齢・国籍等を問わない雇用の多様性）が経営戦略として用いられていることから、CDO（チーフ・ダイバーシティ・オフィサー）を任命するケースもある。

<sup>21</sup> 女性の労働力率グラフが20代半ばと50代前後という二つのピークを持ち、形状が「M」の字に似ていることから。

就業能力の維持、職場復帰後の短時間勤務への理解の低さ、人事評価制度のあり方など問題が山積している。

男性の育児休業取得もようやく1%台になったが、政府目標である10%には程遠い。実際、多くの職場では男性の育児休暇取得は特殊という認識がある。しかし、条件を整えば男性でも取得する意志のあることはアンケート調査などでも明らかである（図表5参照）。短期で有給の育児休業制度を創設した企業で男性の取得率が急増した例もあることから、各企業のそれぞれの部門の状況に適合する形で、普及に向けた条件整備をしていく必要がある。

図表5：男性の育児休業取得意向



出典：株式会社電通・「ジセダイ育成委員会」パパ男子調査

(2009年9月調査) インターネット調査、全国

調査対象：第一子が0～12歳の子どもを持つ現役パパ600名

20代未婚男性（将来的に結婚したくない人を除く）100名

こうした職場環境の整備は、一朝一夕の取り組みで終わることがない。各職場で経験を積み、経営側と従業員側との話し合いの中で改善を重ねていく必要がある。ただし、2008年秋のような大きな経済変動があると取り組みが停滞しやすく、継続が難しい。常に経営トップ自らが施策の重要性を認識し、先述のCHOやCWO、部門横断的な検討組織などの支援体制を整え、制度定着に向けた本格的な取り組みを進めていくことが重要である。

昨年の改正育児介護休業法によって、3歳未満の子どもを持つ従業員が希望する場合、短時間勤務の実施が義務化<sup>22</sup>された。企業によっては、短時間勤務に相応しい仕事の与え方や働き方について十分な経験を積んでいるわけではない。また、育休明けには原職相当職復帰への配慮義務と合わせて考えると、業務遂行が困難な場合もある。各職場での知恵の実践と多くの職場での実例を積極的に取り入れる必要がある。

### ○実際の取り組み事例

- ・ 短期・有給の育児休業の設定：男性の育児参加促進
- ・ 育児休業の分割取得（複数回取得）の実現

<sup>22</sup> 改正育児・介護休業法の施行は2010年6月30日（ただし一部の規定について、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については3年以内の政令で定める日）。

- ・法定を超えた育児休業期間の設定：子どもの保育所入所に配慮  
例：子が満1歳6ヶ月に到達した翌月以降の4月末もしくは10月末まで
- ・復帰支援：会社側の相談窓口の開設、休業中のeラーニングによる職業能力向上

男性の育児参加のために休業制度を創設することも重要であるが、日常より有給休暇の取得促進によって「仕事と生活の調和」に配慮することはより重要である。有給休暇の平均取得率は48.1%<sup>23</sup>であり、事業主による取得率の目標設定も検討<sup>24</sup>されている。企業側としても、国際財務報告基準（IFRS）の導入により、未消化の有給休暇は負債と認識される予定となっているため、早急に対応する必要がある。

### 提言⑥：生産性の向上につながる「働き方」の改革を。

従業員の「仕事と生活の調和」を実現するためには、単位労働時間あたりの生産性の向上が不可欠である。生産性が高く収益性の高い企業だからこそ「仕事と生活の調和」の先進的な取り組みが可能という面がある。企業と従業員が協調して生産性の向上に取り組み、その成果を余暇の増大という形で還元する試みが必要である。生産性向上に関する過去の成功例・失敗例を検証して、新しい取り組みの中で活かしていくことが必要である。

働き方の改革は、企業を取り囲むステークホルダー（社会・顧客）にも関係する。また企業としては、厳しい市場競争に勝ち残る必要がある。それゆえ、働き方を簡単には変えにくい場合もある。各社では経営環境やステークホルダーのニーズを考慮しながら、自社に適合した働き方の改革に向けた数値目標を設定して、着実に取り組んでいく必要がある。

### ○実際の取り組み事例

- ・労働時間の削減：従業員と経営側の協調による取り組み
- ・テレワーク<sup>25</sup>の推進：在宅勤務、サテライトオフィス、モバイル型など
- ・短時間正社員制度の導入：時間当たりの生産性向上
- ・適正労働時間へ取り組み：全社ではなく、社内カンパニーごとに実施

<sup>23</sup> 厚生労働省・平成21年就労条件総合調査結果より。（本社の常用労働者30人以上の民間企業）

<sup>24</sup> 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と合わせて政労使で調印された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（2007年）では2017年に完全取得が目標とされている。また厚生労働省の「労働時間等見直しガイドライン」（2010年）では、事業主の取り組みを努力義務としている。

<sup>25</sup> 情報通信技術を利用して、オフィス勤務の場合のように時間・場所など条件にとらわれずに、オフィス以外の場所で勤務する就業形態のこと。

### Ⅲ. 今後の課題～緊急課題の断行と今後の継続的な少子化対策への対応を望む

#### 1. 総合的な対策としての少子化への対応を

本提言で取り上げた子育て支援策は、少子化対策の一部であり、少子化問題は、産科医療、学童保育、晩婚・晩産化、人工妊娠中絶、養子制度、里子制度、婚外子など数多くの課題と関係している。すなわち少子化対策は総合的な取り組みが不可欠であり、施策の優先順位とは別に、いずれの項目の取り組みも欠かすことはできない。

経済的な理由による子育てへの不安感については、単なる手当の創設だけでは十分ではなく、自らの手で稼いでいく上での雇用環境の改善が不可欠となる。特に現状、若年・非正規雇用層の拡大が少子化に与える影響が無視できない状況<sup>26</sup>である。少子化に関する緊急課題の断行と合わせて、社会全体の責任として雇用に関する施策の実施が必要である。

#### 2. 過去の経験を生かす

今後の少子化対策の検討に当たっては、これまでの検討の足跡を丹念に調べる必要がある。実現できなかった理由を分析し、新たな対策に活かすことが必要になる。

政府の新成長戦略（基本方針）では、旧政権の失敗について「政治のリーダーシップ、実行力の欠如」と指摘している。新政権においては、財政健全化も視野に入れながら、わが国の将来像の提示と少子化対策に実行力を発揮して頂きたい。

少子化対策の実行の面でも、一層の工夫の余地があったものも多い。待機児童対策について、保育所等の規制改革や法令・通達解釈の変更がもう少し早く実施されていれば、より柔軟な保育所運営が可能となり、今ほど深刻にはならなかった可能性もある。

#### 3. 本格的な実施に向けて

新政権による少子化対策はこれから本格的に実施される。わが国経済社会の展望を切り開く上で、今後も様々な制度・運用の改善について弛むことなく継続し、最終的には、合計特殊出生率について、中長期的な数値目標・達成期限を設定し、少子化対策の全体像の再構築を期待したい。

また、雇う立場の企業側にも状況改善に向けた取り組みが求められていることを我々は自覚する必要がある。経営者として、少子化の原因の一つとなる従業員の働き方の改革に責任を持って関与し、自ら定めた目標の達成に向けて、リーダーシップの発揮に努めたい。

以 上

---

<sup>26</sup> 長期雇用慣行による正規社員の雇用保障の裏側の問題として、仕事の繁閑への対応が人数ではなく、労働時間の調整で行われるため「仕事と生活の調和」の実現が困難になりやすいという問題がある。仕事を分かち合う「ワークシェアリング」も提案されているが、メリット・デメリットの両面があり、進んでいない。

2010年6月現在

2009年度少子化対策検討委員会

(敬称略)

委員長

森 川 智 (ヤマト科学 取締役社長)

副委員長

奥 井 規 晶 (インターフュージョンコンサルティング 取締役会長)

柏 木 齊 (リクルート 取締役社長)

遠 山 敬 史 (パナソニック パナソニックシステムネットワークス株式会社 社長)

西 川 久仁子 (スーパーナース 取締役社長)

芳 賀 日登美 (マンパワー・ジャパン 専務執行役員)

長谷川 暁 子 (日動画廊 専務取締役)

中 村 紀 子 (ポピンズコーポレーション 代表取締役 CEO)

委員

荒 剛 史 (ニチレイバイオサイエンス 取締役社長)

市 川 俊 英 (三井不動産 常務執行役員)

今 井 久 (野村総合研究所 取締役副会長)

植 田 勝 典 (日本エンタープライズ 取締役社長)

江 幡 真 史 (セディナ 取締役副社長執行役員)

岡 本 昂 (保土谷化学工業 取締役会長)

行 天 豊 雄 (三菱東京UFJ銀行 特別顧問)

清 村 千 鶴 (ファイザー 執行役員)

金 原 策太郎 (平和不動産 取締役社長)

倉 田 進 (KURATA and ASSOCIATES 東京オフィス代表)

児 玉 正 之 (あいおい損害保険 取締役社長)

古 森 重 隆 (富士フイルムホールディングス 取締役社長 CEO)

佐久間 万 夫 (Eパートナー 取締役社長)

佐 藤 博 之 (ダイビル 取締役社長執行役員)

篠 崎 雅 美 (日本航空電子工業 会長)

住 谷 栄之資 (キッズシティー・ジャパン 取締役社長)

瀬 戸 薫 (ヤマトホールディングス 取締役社長)

高 松 則 雄 (住友生命保険 常務取締役)

橋 憲 正 (タチバナエステート 取締役会長)

谷 口 恒 明 (日本生産性本部 理事長)

土 居 征 夫 (企業活力研究所 理事長)

富 田 純 明 (日進レンタカー 取締役会長)

仲 條 亮 子 (ブルームバーグ L. P. 在日副代表)

西 浦 天 宣 (天宣会 理事長)

服 部 靖 夫 (セイコーエプソン 取締役副会長)

林 明 夫 (開倫塾 取締役社長)  
坂 東 眞理子 (昭和女子大学 学長)  
廣 瀬 駒 雄 (ディレクトフォース シニアフェロー)  
藤 田 讓 (朝日生命保険 最高顧問)  
茂 木 賢三郎 (キックマン 相談役)  
山 口 裕 之 (損害保険ジャパン 取締役常務執行役員)  
渡 部 憲 裕 (裕正会 理事長)

以上 40 名

#### 事務局

岡 野 貞 彦 (経済同友会 執行役)  
藤 卷 正 志 (経済同友会 執行役)  
菅 原 晶 子 (経済同友会 政策調査第1部 部長)  
松 本 岳 明 (経済同友会 企画部 マネジャー)