



社会全体で育み、活力ある未来を共創する  
—多様な働き方を支える「真の共働き・共育て社会」の確立へ—

2025年6月10日

## 目次

I. はじめに	1
II. 課題認識——日本における少子化の要因	2
1. 経済的不安と若年層の結婚・出産の減少	
2. 育児と仕事の両立の困難さ	
3. 子育て支援の不均衡と家庭内支援の希薄化	
4. 少子化を加速する要因	
III. 提言：「真の共働き・共育て社会」の確立へ	
III-1. 規制改革	6
(1) 保育人材の確保と外国人保育士の受け入れ	
(2) 国による基準策定と主導的役割の強化	
(3) 男性の育休取得の促進	
III-2. 制度改革	8
(1) 学童保育における「小1の壁」対策	
(2) 企業内出生率の活用	
(3) 育児支援手当・福利厚生制度の充実	
III-3. 税制改革	11
(1) 「年収の壁」の見直し	
(2) ベビーシッター・家事支援サービスの活用促進	
(3) 子育て支援に対する税制インセンティブの拡充	
IV. おわりに	12

## I はじめに

かつて議論されてきた少子高齢化の進行によるリスクは、もはや将来の課題ではなく、現在進行形の危機である。日本の人口構造は急速に変化し、団塊の世代が後期高齢者となることで、労働力人口の減少と社会保障制度の維持が極めて困難な状況になりつつある。

2040年には生産年齢人口（15～64歳人口）が現在より約1,100万人減少し、労働力供給の逼迫が深刻化すると予測されている<sup>1</sup>。こうした人口動態の変化は、持続的な経済成長のみならず、社会保障制度の維持にも多大な影響を及ぼす。

2023年の合計特殊出生率は1.20と低迷し、2024年の出生数は過去最低の72万人にとどまった。一方、死亡数は約162万人に達し、人口の自然減少は約90万人に及んでいる。このままでは、2048年までに総人口が1億人を下回り、2060年には約8,700万人にまで減少する可能性がある。人口減少に適応するための制度改革とともに、少子化の進行を緩やかにするための取り組みが不可欠である。

本分科会は、少子化が単に人口問題ではなく、日本の経済成長や企業の競争力に直結する課題であるとの認識に立って本提言を取りまとめた。労働力不足の加速、生産性停滞、社会保障負担の増加などの影響を考えれば、少子化対策は「社会政策」ではなく「経済政策」としても最優先の課題となる。とりわけ、企業経営の視点から、働きながら子育てしやすい環境の整備は急務である。

本分科会では、少子化対策に資する具体的な規制・制度・税制改革を検討し、特に投資効果が高いとされる人的資本への投資や保育分野・働き方改革に関する施策の見直しを重点的に議論してきた。また、企業経営者の視点から、社内の育児支援策の拡充、柔軟な働き方の推進など、少子化の進行を緩やかにするために必要な企業の取り組みについても議論を行った。

今後、労働力の希少性が一層高まる中、すべての企業・組織にとって労働生産性の向上は不可避の経営課題である。働き方改革による生産性向上と、従業員およびその家族のウェルビーイングの向上は、本会が目指す共助資本主義を実現するためにも不可欠である。出生率の向上にもつながる好循環を創り出すべく、国には適切な支援策の強化が求められる。

こうした背景を踏まえ、本提言では単なる子育て支援にとどまらず、性別に関係なく子育てしやすい環境を整備し、社会全体で育児を支える『真の共働き・共育て社会』の確立を目指す。その実現のためには、①規制改革（既存の障壁を取り除く、あるいは規制の新設・強化を行い、育児と仕事を両立しやすくする）、②制度改革（企業・自治体等の支援体制を強化し、育児しやすい環境を整備する）、③税制改

---

<sup>1</sup>2022年に約6587万人であった労働供給量は、現役世代人口の急減に伴って、2030年には約6337万人、2040年には5767万人へと減少。一方で、2040年までは高齢人口が減少しない（高齢人口のピークは2042年と推定されている）ことから、労働需要量は、今後もほぼ横ばいで推移すると予測されている『未来予測2040 労働供給制約社会がやってくる』（リクルートワークス研究所 2023年3月28日）

革（育児コストを軽減し、子育て世帯の経済的負担を和らげる）の三つの柱を軸とした、政府と企業の連携も視野に入れた総合的な取り組みが不可欠である。

なお、本提言における「真の共働き・共育で社会」とは、夫婦が共に働きながら育児を担うだけでなく、単親家庭、DINKs（子どもを持たない共働き世帯）、高齢者、地域社会、企業、政府など、多様な主体が一体となって、子育てを支え合う社会を指す。すべての人がライフステージに応じて働きやすく、安心して暮らせる環境を整えることが重要であり、その実現が少子化対策のみならず、経済成長やウェルビーイング向上にも寄与する。

## II. 課題認識——日本における少子化の要因

日本の少子化は、単一の要因によって生じているのではなく、社会、経済、文化的な要因が複雑に絡み合うことで進行している。この課題を解決するためには、それぞれの要因を明確に整理し、実効性のある施策を講じる必要がある。

### 1. 経済的不安と若年層の結婚・出産の減少

#### (1) 収入の伸び悩みと非正規雇用の増加

近年、日本の若年層（20～30代）の所得は長期的に伸び悩み、結婚・出産を選択するハードルが上がっている。実質賃金は1990年代からほぼ横ばいで推移<sup>2</sup>しており、特に非正規雇用の増加が若年層の収入の不安定さを助長している<sup>3</sup>。このような雇用環境は将来の生活設計に対する不安を引き起こし、結婚や出産の先送り、あるいは選択しないという決断につながる要因となっている。

#### (2) 年収の壁と就労意欲の阻害

いわゆる「年収の壁」が共働き世帯の労働意欲や世帯収入の向上を阻害していることも問題である。配偶者控除（103万円の壁）や社会保険料の負担（130万円・150万円の壁）によって、多くの女性が就労時間を制限する形で働かざるを得ない状況が続いている。女性の就労意欲は高まっている<sup>4</sup>ものの、これらの制度的な障壁によりフルタイム就労への移行が難しいとの指摘がなされている。結果として、世帯収入が思うように増えず、住宅購入や子どもの教育費を確保する余裕が持てないまま、出産に踏み切れないケースが増えている。

---

<sup>2</sup> 厚生労働省「令和5年度賃金構造基本統計調査」（2024年3月27日）

<sup>3</sup> 非正規雇用労働者は2010年以降増加が続き、2020～21年は減少、2022年以降は再び増加（約2120万人超、労働者の労働市場の約3分の1強を占める）総務省「労働力調査（詳細集計）」

<sup>4</sup> 内閣府「男女共同参画白書 令和5年版」（2023年6月16日）

### (3) 住宅費と教育費の負担増

都市部では住宅費の上昇が子育ての大きな負担となっている。東京都や大阪府などの都市圏では住宅価格が過去10年間で大幅に上昇しており、家計に占める住居費の割合が高まっている<sup>5</sup>。これに加え、子どもの大学進学率が上昇する中、教育費の負担が出生数を抑制する要因となっている。公立・私立を問わず、高校・大学の学費は年々増加<sup>6</sup>しており、特に複数の子どもを育てる家庭にとって大きな経済的プレッシャーとなっている。

## 2. 育児と仕事の両立の困難さ

### (1) 小1の壁・小4の壁

乳幼児期には認可保育所などを利用することで一定の支援が受けられるものの、小学校入学を機に多くの家庭で子育て環境が大きく変化する。いわゆる「小1の壁」とは、小学校に入学すると保育園に比べて帰宅時間が早くなり、共働きの親が学童保育の預かり時間だけでは対応しきれなくなる状況を指す。多くの自治体では学童保育の利用時間が18時までとなっており、保育園のように延長保育を活用できるケースは限られている<sup>7</sup>。そのため、仕事を続けたくても十分な預け先が確保できず、保育園による安定した保育環境のもとで復職を果たした女性が、再び短時間勤務や離職を選択せざるを得ない状況が生じている。

さらに、学童保育の利用は原則として小学校3年生までとされるケースが多いため、「小4の壁」も共働き世帯にとっての課題となっている。文部科学省は学童保育の受け入れ対象年齢を小学校6年生まで引き上げる方針を打ち出しているが、実際には受け皿となる施設や指導員の不足から、小3終了時に学童を卒業せざるを得ない家庭が多い。このため、共働き家庭の子どもが放課後の居場所を確保できず、特に低学年のうちは親が仕事をセーブする必要に迫られる。

### (2) 学童保育の地域格差と質の課題

学童保育の充実が求められる一方で、その運営状況には大きな地域格差がある。都市部では共働き家庭の増加により、学童保育の需要が急増しているものの、受け入れ枠が不足している自治体が多い。学童保育の待機児童は全国で約1万人に達しており、特に東京都や大阪府などの都市部では定員超過が慢性化している。

また、地方では定員に余裕がある場合でも、指導員の不足や施設の老朽化によって、学童保育のサービスの質に課題がある。指導員の賃金は全国平均で月額17万円程度と低水準<sup>8</sup>にとどまっており、職業としての安定性に課題がある。このため、経験豊富な指導員が育ちにくく、子どもたちへのケアの質にも影響を及ぼしている。

<sup>5</sup>国土交通省「令和5年度住宅市場動向調査」（2024年7月30日）

<sup>6</sup>文部科学省「令和5年度子どもの学習費調査」（2024年12月25日）

<sup>7</sup>こども家庭庁「令和6年放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況」（2024年12月24日）

<sup>8</sup>厚生労働省「放課後児童支援員等の3%程度（月額9千円）の処遇改善の調査結果」（2024年7月26日）

### (3) 男性の育児参加の遅れ

日本の女性の家事・育児時間は男性の約5.5倍<sup>9</sup>である。これはOECD加盟国の中でも最低レベルにあり、欧州諸国と比較しても大きな差がある。男性の育児参加の遅れは女性のキャリア形成を阻害し、ひいては出生率の低下にも影響を及ぼしている。

近年、男性の育児休業取得率は改善傾向にある。2022年度の民間企業における男性の育休取得率は17.1%であったが、2023年度には速報値で30.1%に達している<sup>10</sup>。しかしながら、この数値には制度上の取得（1日でも取得した者を含む）が含まれており、実質的な育児参加（取得期間の長さや育児への実態的関与）については引き続き課題が残る。

## 3. 子育て支援の不均衡と家庭内支援の希薄化

### (1) 企業ごとの育児支援制度の格差

共働き世帯の増加により、企業の育児支援策の充実が求められているが、企業ごとに育児支援制度の整備状況には大きな格差がある。育児休業制度を導入している企業の割合は100%に近いものの、実際に育休を取得しやすい環境が整っているかは企業ごとに大きなばらつきがある。特に中小企業では育休取得者の業務をカバーする人員の確保が難しく、育児支援制度を実質的に利用できないケースが多い。また、企業内の文化や評価制度の影響もあり、育児休業や時短勤務を選択することで、昇進・昇給に影響が出ることを懸念する声も依然として根強い。

育児支援に積極的な企業とそうでない企業の二極化も進んでいる。例えば、大手企業では企業内保育所の設置やベビーシッター利用補助などの福利厚生を提供する動きが広がっているが、中小企業ではこうした取り組みが難しい。結果として、勤務先によって育児環境が大きく左右され、働きながら子育てを続けられるかどうかは働き先次第となっている。

### (2) 核家族化と祖父母支援の縮小

かつては、祖父母世代（特に同居家族）が育児に積極的に協力することが一般的であり、重要な役割を担っていたが、近年ではその協力を得ることが難しい家庭が増えている。共働き世帯の増加とともに、三世帯同居率は過去30年間で大きく低下するとともに、<sup>11</sup>都市部では特に核家族化が進み、子育てを親世代だけで担わなければならないケースが増えている。

このような背景から、かつて育児を支えていた祖父母世代の役割が縮小し、代わりとなる子育て支援サービスの整備が必要となっている。

---

<sup>9</sup> 「男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）」では、家事・育児に割く時間の男女比は米国が1.6倍、フランスが1.7倍、英国が1.8倍に対し日本は5.5倍。（内閣府「男女共同参画白書令和5年版」）

<sup>10</sup> 厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」（2024年7月31日）

<sup>11</sup> 総務省「国政調査」（2022年2月25日）・厚生労働省「令和5年版厚生労働白書」（2023年7月28日）

## 4. 少子化を加速する要因

### (1) 婚外子割合の低さと未婚の親への支援不足

日本では、結婚と出産が強く結びついており、未婚で子どもを持つことへの社会的なハードルが高い。日本の婚外子割合は約2.3%と、OECD加盟国の中で最低水準にある（フランス約60%、イギリス約50%）。これに対し、欧米諸国では未婚の親に対する社会的支援が充実しており、婚姻関係の有無にかかわらず子育てがしやすい環境が整えられている。日本では結婚しない＝子どもを持たないという選択が一般化しており、未婚率の上昇がそのまま出生率の低下につながっている。

さらに、婚外子に対する制度的な支援も十分ではない。例えば、日本では婚外子に対する社会的な偏見が根強く、相続、税制や扶養控除、児童手当など社会保障の面でも婚姻関係にある親と比べて十分な支援が受けられないケースがある。また、法律上の問題として、未婚の父親が子どもの親権を持つことが難しいなどの制度的な課題も存在する。

### (2) 都市部への人口集中

都市部への人口集中は、出生率の低下を加速させる要因の一つとして考えられる。要因として、住宅費の高さ、保育所の競争率の高さ、共働き環境の厳しさが挙げられる。都心部ではマンション価格が10年間で約2倍に上昇し、若年層が子どもを持つための住環境を確保することが難しくなっている。

さらに、都市部では仕事と育児の両立がより困難な環境にある。例えば、企業の就業時間や通勤時間の長さが、育児時間の確保を妨げる要因となっており、これが出生率の低下に拍車をかけている。東京都の共働き世帯のデータによると、1日の平均通勤時間は片道約50分と、地方に比べて長く、通勤時間の長さが育児に充てる時間を圧迫している。

### (3) 文化・価値観の変化

近年、キャリアや趣味・自己成長を優先する価値観が広がっている。特に都市部では、結婚や子育てよりも仕事や自己実現を重視する傾向が強まり、晩婚化・非婚化が進んでいる。また、ライフスタイルの多様化により、結婚や出産が人生の必須要素とは見なされなくなりつつある。こうした価値観の変化が、少子化の進行に影響を及ぼしている。

## Ⅲ. 提言：「真の共働き・共育て社会」の確立へ

少子化の進行を食い止め、持続可能な社会を実現するためには、出産や子育ての負担を軽減し、誰もがともに働き、育児と仕事を両立できる「真の共働き・共育て社会」への転換が不可欠である。政府と企業が一体となり、①規制改革、②制度改革、③税制改革の3つの柱で推進する必要がある。

少子化対策をめぐっては、往々にして予算規模が先行し、個々の施策の実効性に関する議論が不十分になりがちである。少子化をもたらしている上記要因に対応するきめ細かい施策・規制改革を図るとともに、各施策の効果を十分に検証し、必要な見直しを積み重ねていくことが不可欠である。

### Ⅲ-1. 規制改革

#### (1) 保育人材の確保と外国人保育士の受け入れ

育児と仕事の両立には、誰もが安心して子どもを預けられる保育サービスの拡充が急務である。特に待機児童の解消や保育士不足への対策として、人材確保の観点から外国人保育士の受け入れ拡大を検討すべきである。現在、日本の在留資格制度では保育士に該当する就労ビザの区分が存在せず、外国人が保育士として働くことは基本的に認められていない。

このため、特定技能1号・2号の対象となる特定産業分野に保育を追加し、一定の資格・日本語能力を満たす外国人材を積極的に雇用できるよう法改正を行う必要がある。外国人保育士の受け入れは人手不足解消に寄与するだけでなく、保育現場において多様な文化や言語に触れる機会を子どもに提供し、保育の質の向上にも資する。政府は出入国管理法の見直し等を通じて、この受け入れ拡大を円滑に進める必要がある。

こうした受け入れを進めるにあたっては、日本語能力について、子どもや保護者、保育関係者との日常的なコミュニケーションや業務上のやりとりを支障なく行える水準を有することを前提とし、その確認方法についても適切に設計する必要がある。また、保育現場における日本特有の価値観や文化への理解を図るための研修や評価体制を整備し、受け入れの質を担保する必要がある。また、外国人保育士が単独で保育を担うのではなく、多様なチームの一員として協働できるよう、雇用主側の研修体制の整備や資格制度との整合的な設計も不可欠である。

ただし、近年は円安や国際的な労働市場の競争激化により、日本の労働環境の魅力が相対的に低下しつつあるとの指摘もある<sup>12</sup>。2023年10月末時点での在留外国人労働者数は約204万人と過去最高を記録し、前年から12.4%の増加となった<sup>13</sup>。一方で、アジア諸国を含む一部の外国人労働者の間では、より良い就労環境を求めて他国を選択する動きも見られる。こうした状況を踏まえれば、外国人が安心して働き続けられる制度や職場環境の整備を進めるとともに、日本で働くことの魅力を高める取り組みを強化していくことが重要である。

#### (2) 国による基準策定と主導的役割の強化

保育サービスの量・質に関しては、自治体ごとの対応に差が生じているが、問題の本質は、国が主導的な役割を果たさず、各地域に明確な基準やガイドラインを示

---

<sup>12</sup> 労働政策研究・研修機構「外国人労働者の受け入れをめぐる最近の動向と課題」（ビジネス・レイバー・トレンド 2024年3月号）

<sup>13</sup> 厚生労働省「外国人雇用状況」（2024年1月26日）

していない点にある。その結果、自治体ごとに保育所の設置基準や運営ルールのローカル規制が異なり、新規参入の障壁やサービス水準のばらつきを生んでいる。政府は自治体に対し、エビデンスに基づく規制見直しを働きかけるとともに、全国一律の基準を明確に示し、過剰な独自基準（例：面積要件や保育士の資格要件の上乗せ）を抑制するべきである。

また、障害児や要配慮児の受け入れ体制については、国が統一的な加配基準を設け、どの地域でも必要な支援員が配置されるよう財政支援を強化することが重要である。さらには、自治体によって異なっていた「常勤保育士」の定義を全国で統一し、人員計算の基準を平準化することで、地域差なく保育の受け皿拡大を図る必要がある。

国が主導的な役割を果たした例として、昨年、内閣府の規制改革推進会議で議論された認可保育所における付加的サービスの円滑化がある。これまで付加的サービスの上乗せ徴収の受領に関する手続きや要件が曖昧になっていたことから、自治体における付加的保育の活用は進んでいなかったが、検討の結果、こども家庭庁より付加的な保育の実施を認める際の客観的要件等を再度周知するとともに、自治体や事業者への調査が進められることとなった。これにより、認可保育所における多様な保育ニーズに対応する道筋が立てられた。同様に、保育サービス全般においても、国が明確な基準を定めることで、地域ごとの対応のばらつきを是正し、どこに住んでも質の高い保育・学童サービスを受けられる共育環境を整備することが必要である。

政府は現在、行政手続きや許認可等における「制度的なルール・手続き上のローカルルール」の見直しを進めている。こうした手続きレベルでのローカルルールの排除と併せて、運用基準レベルでの自治体独自規制の整理・是正も一体的に進めるべきである。

### （3）男性の育休取得の促進

共働き・共育で社会の実現には、男性の育児参加を飛躍的に高めることが不可欠である。これまで家事・育児は主に女性に偏っており、女性の就業継続を妨げる大きな要因となってきた。男性が育児休業をはじめとする家庭責任を積極的に担うことで、夫婦で育児負担をシェアし、女性も出産後に職場復帰しやすくなる。

政府も近年、「男性版産休（出生時育児休業）」制度の創設や、育児・介護休業法の改正によって、企業による男性育休取得の促進策を講じている。実際に、2023年度における男性の育児休業取得率は制度導入以来最高値を記録した。しかし、実際には取得期間が2週間未満の者が約4割を占めるなど、取得の“質”の面では依然として課題が大きい。

また、現行制度は男女平等に設計されているものの、実態としては「女性が主たる育児者、男性は補助者」とする暗黙の前提が根強く、所得差や評価制度の影響もあり、男性が長期育休を希望しても取得しにくい状況が続いている。こうした構造を変えるためには、制度整備と職場風土改革を両輪で進めていく必要がある。

特に企業においては、男性社員が育児休業を取りやすい雰囲気と制度を積極的に整えることが求められる。具体的には、育休取得を社内で当たり前にするため、経営トップが自ら取得を宣言・推奨し、上司からの積極的な働きかけを徹底し、「男性孫育休」のような次世代育児への参画も含め、育児への理解と推進の意思を社内を示すことが重要である。併せて、業務の属人化を防ぎ、誰かが休んでも支障の出ない体制（チームでの業務分担）を構築することも重要である。

男性の育休取得を後押しするには、政府と企業が連携したインセンティブ策も有効である。政府は中小企業向けに「出生時両立支援助成金」を設け、男性社員が育休を取得した企業に対し助成金を支給している。また、厚生労働省は「イクメン企業アワード」などを通じて、育児参加に積極的な企業を表彰する取組も行ってきた。こうした施策は企業の意識向上に一定の効果をもたらしているが、より踏み込んだ措置も検討すべきである。

2026年4月からは、女性の管理職比率の公表が従業員101人以上の企業に義務づけられる予定であり、企業におけるDEI推進がさらに加速すると見込まれる。次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」では、男性社員の育休取得率基準が従来の7%から10%に引き上げられ、企業に対して一層の取り組みが求められている。

さらに、男性の育休取得を促進する企業に対し、税制上の優遇措置（法人税減税や助成金加算など）を導入することも有力な選択肢となりうる。北欧諸国では、「パパ・クオータ」と呼ばれる父親割当制度（父親が育休を取らないと家族全体の育休給付が一部失効する仕組み）により、男性の育休取得率が飛躍的に向上している。日本においても、自発的な取り組みから段階的な義務化の検討に進み、男性が安心して育休を取得できる社会的空気を醸成していくことが不可欠である。その結果として、女性の職場定着率の向上と持続可能な「真の共働き・共育て社会」の実現を図ることができる。加えて、家庭の多様化が進む中で、婚外子を含むすべての子どもが平等に育児支援を受けられる制度設計も必要となる。婚姻関係の有無にかかわらず、育児環境を整備する観点から、政府・企業の双方において偏見の排除と実効性のある支援制度について議論を進めるべきである。

加えて、現行の育児休業制度は取得中の就労や連絡を原則として制限しているが、育休中でも本人の希望に応じて短時間の業務参加や社内とのコミュニケーションが可能となるよう制度を柔軟に見直すことも必要である。こうした措置は職場復帰の円滑化や育児との両立への不安軽減にも資する。

## Ⅲ-2. 制度改革

### （1）学童保育における「小1の壁」対策

子育て世帯にとって、子どもが小学校へ入学後のいわゆる「小1の壁」は大きな課題である。これまでの少子化対策では、保育園の待機児童問題が重視されてきたが、現在では「課題は待機児童から待機学童へ」とシフトしている。学童保育（放課後児童健全育成事業）の受け入れ態勢が不十分な場合、親が就業を継続できなくなるケースが多い。現在、公設学童保育の多くは平日の開所時間が放課後から18時ある

いは19時までに限られ、フルタイム勤務の親にとっては制約となっている。実際、学童保育施設では平日13時～19時のみの勤務形態が主流で、職員の半数以上が1日6時間未満の勤務にとどまるという実態がある。その結果、学童指導員の処遇も低く、生計を支える常勤職業として成り立ちにくい状況に陥っている。

この問題を是正するためには、学童保育従事者の待遇改善が不可欠である。政府が2024年度の経済対策で保育士・幼稚園教諭の給与を前年度比10.7%引き上げる処遇改善策を打ち出した一方で、放課後児童クラブ職員はその対象に含まれていない。これは、保育士と学童指導員の「給与水準の差」および「処遇改善施策の差」が拡大している現状を反映している。保育士の給与は令和4年度比で公定価格における人件費改定分として+5.2%と+10.7%の計16%の引き上げが行われたが、学童指導員には同様の改定が適用されていない。この格差は、学童保育の人材確保を一層困難にする要因となっている。

また、学童保育の閉所時間を少なくとも20時まで延長する施策を講じるべきである。あわせて、国は財政支援やガイドライン策定を通じて、全国の放課後児童クラブで一律に20時まで子どもを預かることのできる環境整備を促す必要がある。具体的には、職員配置基準の見直しや延長保育に対する補助金拡充、延長時間帯の人件費加算制度の導入などが考えられる。

ただし、閉所時間の延長はあくまで就業継続の選択肢を拡大するための手段の一つであり、制度整備のみで問題が解決するものではない。性別に関係なく多様な担い手が育児に関わることが当たり前とされる社会的文化の醸成や、リモートワークなどの柔軟な働き方が責任ある働き方として認められる職場環境の整備といった社会全体の行動様式の見直しとあわせて進める必要がある。

これらの問題を踏まえ、保育士の処遇改善の波を学童職員の処遇改善へと確実に波及させることが求められる。学童保育の担い手も含めた処遇改善を行い、長く働ける安定した職業として位置づけることで、人材の定着とサービスの質向上につなげるべきである。

## （２）企業内出生率の活用

企業における子育て環境の整備状況を可視化する手段の一つとして、「企業内出生率」の活用が考えられる。企業内出生率とは、性別を問わず、従業員が在職中に何人の子どもをもうけたかを示す指標であり、企業で働きながら出産・育児を行える環境が整っているかどうかを測る一つの尺度である。

本指標の導入は、企業の育児支援策の実効性を可視化し、仕事と家庭の両立を支援する職場環境の整備を促すことを目的とする。ただし、企業内出生率はその性質上、企業の年齢構成や業種特性などの影響を強く受けるため、単独での活用には慎重さが求められる。そのため、出生率に関連する複数の指標（例：育児休業取得率・利用期間、時短勤務・在宅勤務・看護休暇など育児関連制度の実際の利用状況、ワークライフバランス満足度等）と組み合わせた複合的な評価指標として位置付けることが適切である。

また、このような指標の設計にあたっては、学術的な裏付けやエビデンスベースでの検討が不可欠である。現段階では、企業内出生率を一律に活用できる段階ではなく、指標の妥当性や活用方法について、アカデミアと連携した検証・議論を深める必要がある。特に、企業間の単純比較にとどまらず、企業内における経年変化や育児支援施策の効果測定が可能となるような設計が重要である。

さらに、指標の活用にあたっては以下の点に留意すべきである。

- ・年齢構成や企業特性による影響

若年層の従業員が多い企業では出生率が高くなり、高齢層の多い企業では低くなる傾向がある。また、労働環境や業種によっても影響を受けるため、単純な比較は避けるべきである。

- ・高齢者雇用政策との整合性

出生率の向上を過度に重視すると、高齢者雇用の推進とのバランスを欠くおそれがある。

- ・プライバシーやライフスタイルの尊重

出産は個人の選択であり、企業が数値目標として出生率を追求することが、子どもを持たない選択をする従業員への心理的圧力とならないよう、慎重な運用が求められる。

今後、企業内出生率を評価や支援に活用する場合には、補完指標との組み合わせや経年変化の分析を前提とし、数値そのものを目的化しない設計が不可欠である。その上で、例えば「くるみん認定」や「プラチナくるみん認定」等の企業認定制度において、企業内出生率に関する情報開示を任意的に取り入れることや、経年改善のある企業を評価対象とすることなどは検討に値する。

また、業界ごとの相対比較を通じて、育児支援施策の充実度を可視化し、企業の自発的な改善を後押しする仕組みとすることも有効である。中小企業にとっては、自社の取り組み状況を「育児支援に積極的な企業」として対外的に発信できる材料となり、人材採用や定着促進にも資する可能性がある。ただし、こうした評価制度の導入は、あくまで学術的検証と制度設計の成熟を前提とした上で、段階的かつ慎重に進める必要がある。企業にとって前向きな職場改善の契機として活用されることが望ましい。

### (3) 育児支援手当・福利厚生制度の充実

企業による金銭的・制度的な育児支援策の拡充は、従業員の育児と就労の両立を後押しし、少子化対策にも資する極めて重要な取り組みである。近年では、従業員に対して育児支援手当や子ども手当の上乗せ支給を行うなど、育児支援に積極的に取り組む企業も現れている。こうした手厚い社内制度を整備する企業は一部にとど

まるものの、少子化対策に取り組む企業として社会的評価が高まった結果、有為な人材の確保・定着につながっている。

各企業は自社の規模や業績に応じて、子育てと仕事の両立を支援し、優秀な人材の定着を促す観点から、経済的支援を含む独自制度の導入を検討すべきである。例えば、毎月の育児手当支給、保育料補助、ベビーシッター費用補助、あるいは子の看護休暇の有給化などの制度は、従業員の離職防止や職場定着率向上にも直結し、企業にとっても中長期的な人材投資といえる。

こうした企業の自主的な取組を促進するには、政府による税制・財政面での明確な後押しが不可欠である。税制や財政措置を通じた後押しについては、次節で詳述する。

### Ⅲ-3. 税制改革

#### (1) 「年収の壁」の見直し

配偶者の収入に応じた税制・社会保険上の制度（いわゆる「年収の壁」）も共働きの意欲を阻害し、子育て世帯の収入を押し下げる大きな要因である。現在、扶養内で働く配偶者（第3号被保険者）は年収130万円程度まで社会保険料の本人負担が生じない仕組みになっており、また一定規模以上の企業では年収106万円以上・週20時間以上働くと社会保険加入義務が発生する。この「130万円の壁」「106万円の壁」を意識するあまり、多くのパート労働者が就業時間を調整して収入を抑えているのが実態である。本会の調査によればパート労働者の8割超が年収103万円以下に収めようと就業調整をしているとの結果もある。企業側から見ても、人手不足に対応して時給を上げてても配偶者が労働時間を減らしてしまえば総収入が増えないため、労働力確保や賃上げの効果が十分に発現しにくい。現行制度は第3号被保険者（扶養配偶者）の働く意欲を削ぎ、結果的に労働参加を妨げている。

本会では、すでにこうした現状を踏まえ、年収の壁を見直し、第3号被保険者制度を廃止すべきと提言している<sup>14</sup>。少子化対策の観点からも、専業主婦志向に基づく旧来の制度設計を見直し、意欲ある人が収入に関係なく就労継続・拡大できる環境を整える必要があり、政府に対して速やかな着手を求める。

#### (2) ベビーシッター・家事支援サービスの活用促進

保育所や学童保育だけでなく、家庭での育児・家事負担を軽減する支援策の拡充が求められる。とりわけ、ベビーシッターや家事代行サービスの利用を促進するため、税制面での支援措置を導入すべきである。

現行制度では、企業が従業員向けにベビーシッター費用を補助する「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」があるが、利用条件が限定的で使い勝手が悪いと

<sup>14</sup> 「いわゆる『年収の壁』問題への対応について」（年収の壁タスクフォース 2023年10月3日）

「現役世代の働く意欲を高め、将来の安心に備える年金制度の構築～多様性を包摂し公平・中立・簡素な制度へ～」（経済・財政・金融・社会保障委員会 年金制度改革検討チーム 2024年12月2日）

の指摘がある。このため、企業の関与を前提としない税額控除制度を導入し、すべての家庭が直接支援を受けられる仕組みを構築すべきである。

具体的には、ベビーシッターや家事支援サービスの利用料を就労継続に必要な費用と位置づけ、その一定割合を所得税の税額から直接控除する仕組み（税額控除）を導入することが考えられる。例えば、子育て世帯がベビーシッターを利用した場合、その費用の一定額を税額控除とすることで、利用コストが実質的に軽減され、より多くの家庭がサービスを活用しやすくなる。これは単に家庭の負担軽減にとどまらず、労働参加の促進や関連産業の活性化にも寄与する。

また、「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の財源を、利用用途が限られる企業の拠出金ではなく一般会計に切り替え、利用対象や補助範囲の拡大・柔軟化を図るべきである。これにより、企業に依存せず、子どもの急病時や保育所の預かり時間外などの緊急時対応を含め、ベビーシッターの活用を一層促進できる。

### （3）子育て支援に対する税制インセンティブの拡充

子育て支援策を企業や家庭において一層推進していくためには、税制による後押しが有効である。例えば、子育て支援制度を導入・拡充した企業に対して、法人税控除や助成金の加算、公共調達における加点措置などの優遇措置を明確に設けることで、企業の取り組みを促すことができる。

また、諸外国では税制インセンティブを活用した先進的な取組が進められており、日本にとっても有益な参考事例となる。フランスでは、ベビーシッターや家事代行などにかかる費用の50%を個人の所得税から控除できるほか、企業が負担した場合には、内容に応じて25～50%が法人税から控除される家族税額控除制度<sup>15</sup>が導入されている。また、米国では、子育てや扶養家族のケアにかかる費用が「児童および扶養家族税額控除（Child and Dependent Care Tax Credit）」の対象となっており、共働き家庭の就労継続を後押ししている。

これらの取組は、育児関連サービスの利用促進、女性の就業継続、出生率の安定維持といった点で一定の成果を上げている。わが国においても、こうした国際事例を踏まえつつ、企業・家庭双方にとって実効性のある税制措置の導入・拡充を早急に検討すべきである。

## IV. おわりに

ここまで述べてきたように、規制改革・制度改革・税制改革の3つの柱を軸に、政府・企業・社会が一体となって少子化対策を進めることが不可欠である。政府は規制緩和と支援制度の充実を通じて環境整備を行い、企業は働き方改革と福利厚生強化によって従業員が安心して子育てできる職場を提供する。これにより、社会全体で子育てを支え合う「真の共働き・共育て社会」への本格的な転換が実現する。

---

<sup>15</sup>保育施設の設置・運営費用や保育園・託児施設の利用料に対する補助といった企業支出も法人税控除の対象に含まれる。

これらの施策が相互に補完し合うことで、少子化対策にブレークスルーをもたらす可能性が高まる。例えば、保育環境が整い収入の壁がなくなれば、働きたい人が十分に働けて、企業も生産性向上策を進めながら労働力を有効に活用できる。男性の育児参加が進めば、女性のキャリア継続も容易になり、結果的に出生率の回復につながる。

重要な点は、これらの施策を単発で終わらせるのではなく、継続的に効果を検証しながら改善を積み重ねることである。少子化対策の成果は短期間では見えにくいいため、各施策の実効性を評価せずに予算規模や施策の数だけが議論される状況に陥ってはならない。政府全体としてEBPMの推進を図る中、特に子ども・子育てについて、より実効性の高い施策が講じられるように不断の検証と見直しを求める。

少子化対策の推進には、国民への情報発信の強化も欠かせない。多くの支援制度が存在するにもかかわらず、活用されないということがないよう、企業や自治体とも連携しながら、政府は強力なメッセージを発信していくべきである。

政府と企業が一丸となって少子化という国家的課題に立ち向かい、働きながら安心して子どもを産み育てられる社会を築いていくことが求められている。それこそが将来世代への責任を果たす道であり、日本社会の持続可能性を高める鍵である。各主体の連携と不断の取り組みにより、「真の共働き・共育て社会」の実現を力強く前進させるべきである。

以上

## 2024年度規制改革委員会 少子高齢化分科会

(敬称略)

### 委員長

間 下 直 晃 (ブイキューブ 取締役社長 グループCEO)  
竹 川 節 男 (健育会 理事長)  
轟 麻衣子 (ポピンズ 取締役社長グループCEO)  
武 藤 真 祐 (鉄祐会 理事長)

### 副委員長

上 田 祐 司 (ガイアックス 代表執行役社長)  
瓜 生 健太郎 (瓜生・糸賀法律事務所 代表弁護士 マネージングパートナー)  
木 村 尚 敬 (経営共創基盤 共同経営者 (パートナー)  
マネージングディレクター)  
山 田 メユミ (アイスタイル 取締役)

### アドバイザー

藤 森 義 明 (日本オラクル 取締役 会長)

### 委員

浅 沼 章 之 (浅沼建物 取締役社長)  
小松原 正 浩 (マッキンゼー・アンド・カンパニー・インコーポレイテッド・ジャパン シニアパートナー)  
小 室 淑 恵 (ワーク・ライフバランス 取締役社長)  
反 町 雄 彦 (東京リーガルマインド 取締役社長)  
田 中 能 之 (湧永製薬 取締役)  
林 明 夫 (開倫塾 取締役社長)  
藤 沢 久 美 (国際社会経済研究所 理事長)  
星 久 人 (ベネッセホールディングス 特別顧問)  
細 谷 仁 詩 (学研ホールディングス 取締役上席執行役員)  
山 岡 浩 巳 (フューチャー 取締役)

### 事務局

菅 原 晶 子 (経済同友会 常務理事)  
藤 井 大 樹 (経済同友会 政策調査部 部長)  
森 田 陽 一 (経済同友会 政策調査部 プログラム・オフィサー)  
翠 川 裕 子 (経済同友会 政策調査部 プログラム・オフィサー)