

働きながら安心して 子どもを生み育てられる社会の 環境整備と不断の取り組みを

規制改革委員会
委員長／轟 麻衣子

(インタビューは6月27日に実施)

日本の少子化は深刻さを増し、もはや将来の課題ではなく現在進行形の危機である。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。轟麻衣子委員長が語った。

性別に関係ない子育ての醸成 男性の育児参加の遅れ

少子高齢化は待ったなしの現在進行形の危機になっています。労働力不足が加速することで、生産性の停滞や社会保障負担の増大は日本の経済や企業競争力に深刻な影響を与えかねない状況です。もはや少子化対策は社会政策にとどまらず、経済政策として最重要課題と捉える必要があります。特に働きながら子育てしやすい環境を整備することが急務です。

私自身、働く女性を支援する事業に取り組んできましたが、今もお女性が生活と仕事のバランスを取りながら継続的に働くことが難しい現状があります。これが少子化の大きな要因の一つでもあると考えています。

日本での男性の育児参加はOECD加盟国の中でも最低水準にあります。私自身はまず男性が本気で育児に参加することが第一だと思います。育児休暇を取得すること自体が目的化しており、当たり前前に数週間、数カ月間、育児の主役になるという姿勢が足りていない

のでしょう。共働き・子育て、一緒に家族を作り上げていくことが十分に醸成されていません。

課題は待機児童から学童保育へ まずは「小1の壁」の打破を目指す

企業は性別に関係なく社員が育休を取りやすい制度を整えることが必要です。長期育休を希望しても取得しにくい状況を改め、政府と連携し、助成金などのインセンティブ措置を講じることも重要でしょう。

かつては保育所の待機児童問題が深刻でしたが、近年は改善が進み、0～6歳までの支援は一定程度整備されています。しかし、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ます。現在、多くの自治体の学童保育が18時までとなっているため、保護者は仕事の調整を余儀なくされるケースが多くなっています。これは、柔軟で多様な働き方を推進するという本来の働き方改革の趣旨と矛盾しかねません。

さらに学童保育の利用対象は小学校3年生までとしている自治体も多くあります。利用拡大のためには、施設や

人材の不足が課題となります。この問題を突破しないと労働人口を確保できなくなる可能性が大きい。学童保育従事者の処遇改善や支援体制の整備が不可欠です。

子育て支援への税制インセンティブ 既成概念をどう変えていくか

育児や共働きを助けるために、ベビーシッターや家事代行の活用を後押しする税制インセンティブの導入が不可欠だと考えます。共働き世帯にとってこれらの費用はまさに必要経費であり、税額控除は理にかなった支援策です。

海外の事例を参考に同じような施策に取り組むのも有効だと思います。例えば、ハンガリーでは多子家庭ほど所得税が控除になり、4人子どもがいる場合は免除になるという施策をとっています。

また、外国人材の受け入れはさまざまな分野で進んでいますが、保育分野では制度整備が進んでいません。本提言では、一定の資格や日本語能力を有する外国人材が補完的な存在として日本人保育士と共に活躍できるよう、特



轟 麻衣子 委員長
ポピンズ 取締役社長グループCEO

ロンドン大学キングスカレッジ卒業後、INSEADでMBA取得。外資系金融機関やラグジュアリーブランド企業に勤務し、25年間の海外経験を積む。2012年に帰国し、ポピンズ(現ポピンズエデュケア)取締役に就任。18年より取締役社長、24年より現職。全国保育サービス協会理事。2017年経済同友会入会。21年度より幹事。21～22年度規制・競争政策委員会副委員長、23年度より規制改革委員会委員長。



定技能制度の対象に保育を加えることを提案しました。多様な人材の活用を可能にする制度改革は、保育の質の向上や既成概念の変革にもつながるものであり、今回の提言の重要な論点の一つです。

政府は制度改革や規制改革、支援制度を充実させ環境を整備する。企業は働き方改革と福利厚生強化によって安心して子育てができる職場をつくる。そして従業員のウェルビーイングの向上が企業の生産性を高める。この好循環を目指すことがとても大切です。

育休についても、それぞれの人が自分に合った育児と働き方を実現できるように、企業は多様な選択肢を用意することが必要です。企業は働きやすい環境を創り、多様な人材の活躍を促進する。働く人たちが自身が幸せを実感し、その結果、生産性が向上し業績も上向く。この幸せの連鎖を生むことこそが社会に変革をもたらす、希望が持てる明るい未来につながると信じています。

提言概要(6月10日発表)

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～

現在、「子どもを産みたい」「育てながら働きたい」と望む家庭にとって、育児と就労の両立は依然として困難である。制度は整備されつつあるものの、「制度があっても使えない」社会構造が立ちだかつており、学童保育の預かり時間の制約(いわゆる「小1の壁」)、ベビーシッターなどの外部サービスの負担、育児休業取得の実態(期間の短さ、職場の風土)などが、少子化の進行に拍

車をかけている。

本提言では、こうした課題を個人の努力だけに任せることなく、規制・制度・税制の三層からアプローチし、社会全体で子育てを支える仕組みへの転換を訴えている。

企業・政府・地域社会が連携して、「真の共働き・共育て社会」の実現に向けて行動するために、以下の3本柱からなる政策提言を行った。

課題認識 ― 日本における少子化の要因

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
- (2) 年収の壁と就労意欲の阻害
- (3) 住宅費と教育費の負担増

2. 育児と仕事の両立の困難さ

- (1) 小1の壁・小4の壁
- (2) 学童保育の地域格差と質の課題
- (3) 男性の育児参加の遅れ

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
- (2) 核家族化と祖父母支援の縮小

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
- (2) 都市部への人口集中
- (3) 文化・価値観の変化

本提言の三つの柱

1. 規制改革(育児と仕事の両立を妨げる規制の撤廃あるいは新設・強化)

- 保育人材の確保と外国人保育士の受け入れ
- 保育サービスにおける過度な自治体間格差の是正と国による基準の明確化

2. 制度改革(企業・自治体の支援体制を強化し、育児しやすい環境を整備)

- 学童保育における「小1の壁」対策(閉所時間の延長と指導員の処遇改善)

- 「企業内出生率」の活用

- 育児支援手当・福利厚生の充実を図るインセンティブ強化

3. 税制改革(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)

- 「年収の壁」の見直し(第3号被保険者制度の廃止を含めた見直し)

- ベビーシッター・家事支援サービスの活用促進(税額控除の対象とする)

詳しくはコチラ

