

関係団体・有識者との対話（第2回） 経済界・労働界

1. 日時 令和4年12月9日(金)18:00～19:30

2. 場所 中央合同庁舎8号館5階共用C会議室

3. 出席者

清水 博	日本経済団体連合会 人口問題委員長 日本生命保険相互会社 代表取締役社長 社長執行役員
関 聡司	新経済連盟 事務局長
日色 保	経済同友会 社会保障委員会委員長 日本マクドナルドホールディングス株式会社 代表取締役社長兼最高経営責任者（CEO）
村上 陽子	日本労働組合総連合会 副事務局長
矢口 敏和	日本商工会議所 多様な人材活躍専門委員会委員長 グローブシップ株式会社 代表取締役社長
小倉 將信	こども政策担当大臣
自見 はなこ	内閣府大臣政務官
本田 顕子	厚生労働大臣政務官
渡辺 由美子	内閣官房こども家庭庁設立準備室長

4. 概要

○渡辺室長 それでは定刻になりましたので経済界労働界の皆様方との対話を始めたいと思います。本日は日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会、新経済連盟、日本労働組合総連合会の皆様との意見交換を行いたいと思っております。申し遅れました私は本日の司会を務めさせていただきますこども家庭庁設立準備室長の渡辺でございます。どうぞよろしく願いいたします。それでは初めに小倉大臣からご挨拶をお願いします。

○小倉大臣 皆様こんばんは。こども政策担当大臣を務めております小倉將信と申します。今日は皆様方夜の時間帯にお集まりいただきましてありがとうございます。私と内閣府自見政務官と厚労省から本田政務官参加をさせていただいております。少子化や人口減少が進行する中で児童虐待の相談件数や不登校の件数が過去最多となっております。こどもを取り巻く状況はますます深刻となっており、さらにコロナ禍がこ

どもや若者にネガティブな影響を与えているのは事実であります。少子化の進行は労働力人口の減少や市場規模の縮小を通じて経済成長の低下につながります。また、一人一人のこどもや若者が健やかに成長し、自分らしく社会で活躍することなかりせば、人材の確保という観点から経済社会や企業経営に対しても大きな影響があるという風に考えております。こどもや若者が自己肯定感を高めながら幸せな状態で成長し、社会で活躍できるような支援を行うこと、また全ての結婚子育て世代が将来にわたる展望を描き、子育てしやすい環境を整えていくことが経済界・労働界にとっても大変重要ではないかと考えており、皆様としっかりと連携をして参りたいと思っております。来年の4月にはこども家庭庁が発足をいたします。本日皆様から頂戴をしたご意見はこども大綱の検討を進めている有識者会議にご報告をさせていただいて、3月に取りまとめるこども家庭庁への申し送り事項の中に反映をさせていただきたいというふうに思っております。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。ありがとうございました。

○渡辺室長 小倉大臣ありがとうございます。それではここで報道関係者の方はご退出をお願いします。

(報道関係者退室)

○渡辺室長 それでは本日は人口減少の加速化、コロナ禍で近年こどもの環境が激変する中での対応策、仕事と育児の両立に当たっての課題等につきまして皆様方からご知見を頂戴できればと思っております。

本日5名の方にご出席いただいております。ご紹介いたします。清水博日本経済団体連合会人口問題委員長、関聡司新経済連盟事務局長、日色保経済同友会 社会保障委員会委員長、村上陽子日本労働組合総連合会 副事務局長、矢口敏和日本商工会議所多様な人材活躍専門委員会委員長の5名の方にご出席いただいております。それではまずご出席の皆様からご発言を頂ければと思います。初めに矢口様よりお願いできればと思います。

○矢口氏 今ご紹介いただきました日本商工会議所多様な人材活躍専門委員会の委員長を務めております矢口でございます。先月より新たに委員長に就任しております。本日このような機会をいただきましてありがとうございます。

私からはこども子育てに関するテーマの内、日商が特に重要と考えて議論して参りました中小企業における仕事と育児の両立についてお手元の資料に沿ってご説明させていただきます。

1 ページ目に基本的な考え方をまとめてあります。少子化の進行は労働力供給の減少、市場規模の縮小等社会経済に多大な影響を及ぼす問題であり、少子化対策は国の将来を左右する最重要課題の一つというふうに考えております。他方、国内雇用の7

割を支える中小企業は深刻な人手不足の状態にあります。左下グラフの通り、当所調査でも3社に2社が人手不足を訴えており、労働力人口確保のためにも、またビジネスに多様な価値観を取り込む観点からも女性の更なる活躍推進が不可欠と考えております。しかしながら右下グラフの通り女性活躍を推進する上では家事・育児・介護等の負担の集中が課題だという声が多く、女性自身の活躍意欲の向上を阻害しているという見方もあります。こうしたことから少子化対策と成長戦略の両面において仕事と育児の両立支援が重要だと考えております。

2ページをご覧ください。仕事と育児の両立に向けて重要と考える3つの視点について述べさせていただきます。1点目は男女問わず育児休業をとりやすい環境づくりです。改正育児介護休業法により産後パパ育休など新たな制度が導入されました。育休取得の推進が期待されますけれども中小企業においては調査によりますと代替要員の確保を課題に挙げる声が多く、業務の平準化、共有化、従業員のマルチタスク化への支援が必要だというふうに考えております。

3ページ目をご覧ください。2点目は保育の質と量の更なる充実です。政府の取り組みにより待機児童の解消には目途が立ちつつありますが、働く人が安心してこどもを預けられるよう病児保育、延長保育等多様化する保育ニーズへの対応、保育士の処遇改善が必要だと考えております。3点目は子育て支援に関わる安定的な財源の確保です。岸田総理が子育て予算倍増の方針を示しておられます。企業も相応の役割を果たして参りたいと思っておりますけれども社会全体で子育てを支える観点からは是非税財源による将来にわたる安定的な財源の確保をお願いいたします。最後に仕事と育児の両立を通じて女性活躍と共に企業の新たな成長を実現した中小企業2社の事例をご紹介します。

4ページをご覧ください。1社目は愛媛県松山市の佐川印刷会社です。従前より地元の女性を多く雇用していましたが結婚・出産・育児を理由とした退職が多く、定着率の低さが問題でした。そこで経営者自ら女性社員と丁寧に対話を重ね、ニーズに合った両立支援制度を整えるとともに、「お互い様・おかげ様」の企業風土づくり、IT活用による業務改善に取り組んでこられました。現在では女性社員の定着率が大幅に改善し、女性管理職比率も約3割まで向上、女性社員が店長を務めるECサイト等新たなビジネス展開にもつながっております。

5ページをご覧ください。2社目は東京都品川区のお茶のパッケージの製造販売を行う株式会社吉村です。以前から産休・育休制度はありましたが、まわりに迷惑をかけたくないと思われ離職する女性社員が多く、優秀な人材の確保に苦勞しておられました。子育てしながら働く女性社員の奮闘記を社内報で発信し、理解促進に努めるとともにいったん退職しても復帰しやすい独自の制度を整える等の取り組みを進めてこられた結果、退職者は過去16年で0人となりました。女性社員が中心となった商品開発も進んでいます。ご紹介した2社は「W（ダブル）の軌跡 女性が輝く職場づくり～取組

事例集～」に掲載しておりますので是非ご参照ください。こうした取り組みが全国の中小企業に広がっていくよう是非とも政府による支援をお願いしたいと思います。私からは以上であります。ありがとうございました。

○渡辺室長 矢口様ありがとうございました。続きまして清水様お願いいたします。

○清水氏 ありがとうございます。経団連で人口問題委員長を務めます清水でございます。本日は大変貴重な機会を頂戴しましてありがとうございます。それでは資料に基づきまして少子化と人口減少の問題に関する経団連の考え方についてご説明をいたします。

開いていただいて1ページをご覧ください。はじめに経団連の基本的な考え方を申し上げます。まずはじめに、少子高齢化の中にあっても持続可能で豊かな未来社会を確立することが重要だと考えております。社会性の視点を入れながら経済成長を実現継続すること、そして分厚い中間層の形成を重要な取り組みと位置付けております。

2つ目は持続的な成長の下でこどもからお年寄りまで広く安心を支える公平公正な全世代型社会保障を構築することです。その中で年齢にかかわらず適切な給付と負担を実現すること、またICTによる見える化等が重要だと考えております。

3つ目は経済界の役割です。企業は社会課題の解決、そして成長の牽引役です。GXやDXへの投資をはじめ、安定した雇用就業機会の創出、また持続的な賃金引き上げに努めて参ります。

2ページでございます。経団連としても少子化と人口減少問題への対応は社会全体の課題と考えておまして、こども基本法の目的や基本理念には賛同するところでございます。現役世代の負担増の抑制や子育て支援策の拡充を通じて働きながら希望する数のこどもを産み育てることが経済的にも社会的にも尊重される社会を実現すべきであると考えております。

今後の議論への期待としては3つございます。まず、子育て支援の全体像を示して頂くこと、そして必要な方に必要な支援を行うメリハリをつけた対応を行うこと、最後に国民の理解を得て社会全体で公平公正な負担の仕組みとすることです。尚、3ページには出生数等の推移をまとめておりますが、少子化や人口減少の進行に大きな危機感を持っているところでございます。

4ページでございます。経団連としてはこども政策を中心とする人口減少のスピードを抑える施策の推進と人口減少に耐えうる社会システムの構築を同時に進める必要があると考えております。前者についてはライフステージに応じた施策を推進すること、後者については労働力の減少、不足への対応と社会基盤の持続可能性の確保を図ることが必要だと考えております。

最後に経済界の取り組みについてお話をいたします。5ページでございます。まず

環境整備の面では育児休業の取得促進や働き方改革に関する様々な周知活動に取り組み、各企業において制度整備等が進んで参りました。直近では多様な働き方の実現の一つとしてテレワークの活用に向け柔軟な働き方やマネジメントの事例を取りまとめ公表をしております。また財源面で企業は厚生年金保険料に上乗せして負担する事業主拠出金を通じ、待機児童対策などに貢献して参りました。予算規模は年間7000億円まで拡大をしております。保育の受け皿整備が進められております。目指す社会の実現に向け、経団連としても引き続き取り組んで参ります。私からは以上でございます。

○渡辺室長 清水様ありがとうございました。続いて関様お願いいたします。

○関氏 新経済連盟で事務局長をしております関と申します。本日はご説明の機会をいただきましてありがとうございます。資料の3を使って簡単にご説明したいと思います。この資料は会員企業等にヒアリングをして作成をしたところでございます。

まず2スライド目をご覧ください。基本的な考え方ですが、こども政策にかかる費用というのはコストというよりは投資とやっぱり考えるべきでありまして、特に日本の経済成長と将来の経済成長持続可能性を決定づけるものですので非常に重要な話だと認識しております。それともう一つ、民の力をやっぱり使って欲しい、最大限活用して欲しいというふうに考えております。民の力によって社会課題を解決するというのが基本姿勢であるべきと思っております。それともう一つ多様な家族とありますが、多様性の受け入れという考え方も一方で非常に必要な考え方で、それによって若者が活躍できる社会を作っていくべきだろうと思っております。

次のスライド以降でいくつか提案と言いますか必要な施策を説明していきます。ひとつは日本型雇用の変革、もうひとつはデジタル化スタートアップ支援、もうひとつは多様な家族形成のあり方と、それから保育教育環境の整備でございます。

3スライド目をご覧ください。日本型雇用の変革、見直しという点につきましては現状今までメンバーシップ型といわれる雇用形態になっておりますが、それをジョブ型雇用に変えていくべきだろうと考えておりまして、そのために制度整備であるとか、解雇規制の緩和とかも含めて考えていくべきであろうと考えております。会員企業の声につきましては左の方に記載しております。

それから4スライド目をご覧ください。デジタル化でございまして、子育て領域におきましてもなかなかデジタル化が進んでいないというところがございます。どうしても紙ベースが多い。私も事務局長として保育園の申請の紙にハンコを押すというのが一つの仕事になっております。是非デジタル化をしていただきたいと思っております。そのためにデジタル3原則と言われるワンストップでありますとかワンズオンリーでありますとかデジタル完結でありますとかそういったことを是非実現していただきたいと思っております。

それから5スライド目ご覧ください。民間企業のテクノロジーの活用推進です。例えばデータ分析などを提供するスタートアップがたくさんございます。それを活用するという考え方をしていただきたいと思います。保育の業務は結構負荷があると思いますので、その軽減に役に立つと思います。そのために、補助金制度を拡充するとともに、柔軟に適用できるような形にいただきたいと思います。

それから6スライド目ご覧ください。多様な家族形成の許容ということで婚外子、養子縁組、里親等と書いてあります。婚外子の相続問題につきましては民法改正で改善が図られてきているところではございますが、実態として色々まだ課題があると思っております。結婚していないとどうしても子どもを産みにくいという社会環境、社会通念があるのではないかと考えております。海外では出生率が高い国ほど婚外子の割合が高い傾向がございますので、どちらが先かという問題がございますけれどもそういった他の国の状況を見ながら政策を検討すべきではないかと考えております。結論としては、多様な家族形成のあり方を許容する社会を目指すべきだと思います。下の方に参考になるようなグラフをつけております。

このほか、資料には書いていないですがKPIの話もさせてください。子ども政策につきましてもKPIをしっかり設定して政策の検討をし、進捗管理をしていただきたいと思います。以前から、国の政策全般についてはKPIのことを申し上げているところですが、特に重要なのはKPIを分解して構造化する。例えばあるKPIについては別の2つのKPIを掛け算したものであるとか、そういう構造化をちゃんと分析することが第一歩。

それから2点目は、常に進捗管理をするためにKPIでチェックをするのですが、もし何か間違っていると思われたら施策を改善するということの繰り返し、これが非常に重要でございます。前のページでEBPM Evidence-based Policy Makingとございます。Evidenceを元に政策を作っているかどうか非常に重要だと思います。Policy Makingには仮説が入りますので、Evidenceと思ったものが実は違っていたという可能性もあります。そこはしっかりKPIでチェックして、もし思った通りに改善が図られなかったらすぐに見直す、そういったことがKPIというものの重要性でございます。ちょっと横道にそれました。

7スライド目ご覧ください。出生率が下がっています。その改善自体非常に大事ですし、早急に進めるべきだと思いますが、一方で移民の受け入れ、外国人との共生というのも非常に重要な視点だと思います。移民の受け入れは単に働き手を増やす、市場となるコンシューマーを増やすということだけではなく、多様性の受け入れにもなります。それによってイノベーションを加速する、すなわち生産性の向上等も含めて経済の活性化を図る効果がありますので、そういう視点でも考えていただきたいと思います。

8スライド目。新経済連盟の会員企業にも色々話を聞きまして、その意見をここに

書いております。特に教育とか保育の環境の整備の視点で色々意見をいただいております。ちょっと紹介しますと一つ目はですね、株式会社立学校を運営している会員企業がございまして。通常の学校と比べると補助金とか支援の点で差があって非常に苦勞している面があるようでございまして。それから2番目以降は、保育施設利用の緩和促進が必要ということと、第二子以降は保育園を利用するにあたってハードルがあるということでございまして。今言った話はスライド9、10、11あたりに書いておりますので後でご覧ください。あと、時間の関係で説明しませんが、13スライド目以降には会員企業の取り組みがございまして、後ほど時間がありましたらご説明をしたいと思います。説明以上でございまして。ありがとうございました。

○渡辺室長 関様ありがとうございました。続いて日色様お願いいたします。

○日色氏 よろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。経済同友会ではこども家庭庁の設置に伴い、こどもにかかる問題施策への関心が高まっているというこの機会をとらえまして特にこどもの貧困対策を軸にした提言を5月に行いました。今日参考資料として添付してございまして。

2 ページ目をご覧ください。こども貧困の現状については皆さんよくご存じご承知のことと思いますので割愛しますが、いかに貧困の再生産を防ぐかが必要な課題だと認識しております。

3 ページ目です。困窮世代のこどもたちは経済的な制約のみならず本人あるいは保護者の健康問題ですとか学習環境や習慣に恵まれていない等複合的な課題を抱えていることが多いと言われております。この困難な状況にある全てのこどもを早期に発見して包括的な支援を提供するためには行政、学校、NPO等の関係機関間の円滑な連携が不可欠でありますけれども、ここにあります3つの代表的な壁により関係者の役割分担や連携が十分とは言えない状況にあると考えています。まずは高校生の壁。義務教育を終えることにより市区町村の支援の枠組みから漏れてしまうという課題があります。続きまして行政機関間の壁。都道府県と市区町村の間の壁もございまして、一つの地方公共団体の中での首長部局と教育委員会の間の壁もございまして。また、文科省と厚生労働省の壁といった行政機関間の縦割り横割りが速やかな支援の提供や効率的な予算の歳出を妨げていると考えています。一例を挙げますと放課後の児童クラブですけれども学校の校舎等の利用は文科省所管の教育委員会や校長が担っているわけですけれども、放課後児童クラブは厚労省の所管の福祉事業にございまして。ですから困窮世帯のこどもたちは習い事や塾に通う機会が少ないことが多いのですが、終業後に学校で勉強しようとしても施設が使えないといったような課題があります。これは一例です。更に予算と責任を有している行政、そしてこどもたちの情報を一番持っている学校、更に情熱があって細やかな支援が可能な地区ごとのNPOの間の壁もございまして。

三者の円滑で柔軟な連携が困難なことが支援の効果と効率を損ねていると考えます。

4 ページ目です。こども家庭庁には今後のこども政策の基本理念として自ら掲げたミッションの遂行に向けて司令塔組織としてこの3つの壁を解消する関係省庁、地方公共団体等との円滑な連携体制の構築にリーダーシップを発揮していただきたいと思えます。教育行政と福祉行政の連携強化、先ほど申し上げました。また学校の地域への開放の徹底、高校生への支援強化に積極的に取り組んでいただきたい。財源に関してはこどもに対する支援は先ほどもありましたけども将来への投資と考えて広く国民で負担する枠組みが必要と考えます。また、ふるさと納税を活かして現地のNPOに寄付をするような利用促進ですとか公益信託制度や休眠預金の活用等も視野に入れていただきたいと考えています。また、熱意ある人材を確保するため、在籍出向や兼務ではなくこども家庭庁の中でキャリアを全うできるような体制を構築すべきと考えます。外部人材や新卒の積極的な採用にも取り組んでいくべきと考えます。

5 ページ目です。経済同友会としても企業や経営者自身が行動するという観点から様々な取り組みを始めています。大臣にもお越しいただきましたけれども、しかも最初から最後まで参加していただきましたけれども、8月にこどもの未来ラウンドテーブルを開催し、幅広いステークホルダーに対してこの問題への関心を高めてもらう機会となりました。

6 ページ目です。更に本年10月から11月にかけてNPO法人と協力しまして経営者によるキャリア講座を開催しました。困窮家庭のこどもたちは保護者や学校の教員以外の大人と接する機会が少ないと言われていています。この講座を通して非日常の体験や将来のキャリアオプションのイメージを持ってもらうことが出来たと考えます。そのような参加された方々からの意見もいただいています。今後もキャリア教育に関する出張授業やこどもたちによる職場見学、就業体験会の実施、支援の最前線に立つNPO法人との交流機会の拡大等に取り組んでいきたいと考えています。

最後になりますけども7ページ目です。将来の選択肢に制約のない社会を実現するということを目指してこれからも様々な取り組みをお願いするところでございます。私からは以上です。

○渡辺室長 日色様ありがとうございました。最後に村上様お願いします。

○村上氏 ありがとうございます。連合で副事務局長を務めております村上でございます。社会保障関係また労働政策関係をカバーしております。本日は貴重な機会をいただきましてありがとうございます。私たち連合はご案内の通りでございますが民間企業や公務の職場で働く人たちの労働組合が集まっている団体でございます。それぞれの職場で労働条件や働く環境をより良くするという活動を行いつつ、一方で全ての働く人たちが安心して暮らし働き続けられる社会を目指して必要な施策を取りまとめ、

その実現に取り組んでおります。

こども子育て施策については仕事と子育てを両立できる職場づくりはもとより、こども子育て支援を必要とする人誰もがサービスを受けられるようにすることが重要と考えております。また、昨今先程大臣からもございましたが、児童相談所の児童虐待相談対応件数は右肩あがりとなっておりますし、保育施設での虐待行為や送迎バスの園児の置き去り等が報道され大変胸が締め付けられる思いでございます。こどもの安全や安心してこどもを預けられる環境整備は、喫緊の課題でございます。こうした思いも込めまして、本日はこども子育て支援サービスを利用する側、そしてサービスを提供する担い手側の双方の視点を含めてこどもの権利擁護の観点からこども大綱に盛り込んでいただきたいことや、こども子育て政策の充実に向けて資料の2ページに4点掲げておりますが、この点についても述べたいと思います。

3ページ目をご覧ください。1点目は子育てしやすい社会の実現に向けて全てのこどもに対する支援の提供をするということです。こどもを育てたいと考える方にとってこどもの養育や教育に関わる費用の負担は大きく、将来の生活設計に不安を感じています。児童手当の特例給付が一部廃止されましたが、寧ろ児童手当はこどもへの給付として保護者の所得の多寡に関わらず全てのこどもへ支給をいただきたいと考えております。そのことが、政府がこども子育て支援に力を入れていくというメッセージになると思います。

また、希望の保育施設を利用できない等の理由で潜在的待機児童となっている方も未だ多く存在しております。全ての自治体で待機児童問題が解消できるよう質の担保された施設の整備を進める必要もあると考えております。

また、保護者の就業条件によって保育の利用に制限をかけることはこどもが保育を受ける権利の阻害にも繋がりがねません。希望する全てのこどもが保育所等を利用できるよう条件の見直しを検討いただくことをお願いいたします。

続いて2点目のこどもの安全確保、質の高い保育の提供についてでございます。こどもが安心安全に過ごせる保育環境は、こどもの成長にとっても仕事の子育ての両立にとっても必要不可欠です。保育士等の職員の配置基準はもう何十年も見直されず、保育現場からは見直しを求める声も上がっております。質の高い保育を確保できるよう手厚い職員配置基準へと早急に見直しをいただきたいと考えます。

また、こどもや子育てを社会全体で支えるという考え方のもと、こども家庭センターを全ての自治体に設置していく等、子育て世代を孤立させないサポート体制の整備が必要と考えます。

次のページでございます。3点目のこどもの貧困対策の強化、ひとり親家庭への対応についてです。こどもの貧困については経済的支援、就労支援、食事支援、生活支援、学習支援等を包括的に行うことが必要です。とりわけひとり親家庭の課題を把握、整理し、適切な支援メニューに繋げるため、アウトリーチ型の支援体制をより一層整

備する等取り組み強化をしていただきたいと考えております。

最後に4点目でございます。こどもの意見聴取に関する第三者機関の設置についてです。こどもの意見表明等支援事業の実施というものは都道府県の努力義務とされております。しかし、どこに住んでいるかによって意見表明権の行使に差が生じることはないようにする必要があると考えます。本事業は義務化して、どこに住んでいても適切な意見表明ができる支援を行う必要があると考えます。

また、国連のこどもの権利委員会は日本政府に対し客観的な立場からこどもの権利が守られているか監視する独立した機関の設置を求めています。そのため、第三者的立場にある意見表明支援員の配置だけでなく、第三者機関の設置に向けて検討を進めて頂くことを要望いたします。

政府がこどもまんなか社会を目指すと打ち出したことは前進と受け止めております。また、こども基本法によりこどもの最善の利益を優先するという理念が法制化されました。このことも大変重要な一歩だと考えております。今後は、その理念を実現できるようにすることが重要と考えます。こどもの権利が守られ、保護者が安心してこどもを育てられる社会となるよう、更なるこども子育て支援政策とこどもの権利擁護のための施策を是非進めて頂くようお願い申し上げます。以上でございます。ありがとうございます。

○渡辺室長 村上様ありがとうございます。それでは続いて意見交換に移らせていただきます。まず小倉大臣の方から感想やご質問頂けますか。

○小倉大臣 ありがとうございます。私の次に今日時間ありますので自見政務官や本田政務官からも感想や質問をしていただきたいと思いますと思いますが、まず私から質問させていただきたいと思います。まずは5名の方のお話を伺っておりまして、それぞれの団体、そして会員の個々の企業の皆様方が少子化対策というのが我が国の最重要課題であると認識していただいておりますこと、そして少子化対策やこどもに関する様々な課題解決、更には子育てしやすい環境づくりについて既に様々団体としてそして企業として取り組んでくださっていること、深く感謝申し上げたいと思っております。そして説明の中で様々少子化対策の課題、そしてこどもをめぐる様々な課題ご提案いただきました。私どもといたしましても皆様方からご提示いただいた様々な課題、それを課題として認識しておりますし、概ねですねそのような方向で様々な検討を加えているということを申し上げたいと思います。

その上でまだ時間ありますので基本的には第二ラウンドとして最初のご説明の中でおっしゃり足りなかった部分を自由に付け加えたいと思いますが、その前に私の問題意識をいくつか申し上げますので、もしそれに触れて頂けるようだったら触れて頂けるとありがたいというふうに思います。

まず第1点、私男女共同参画担当大臣をしております。少子化とジェンダー不平等というのはコインの裏表だというふうに思っております。ご案内の通り我が国はいわゆる無償労働の負担の割合というのが、女性が男性に比べて5.5倍であります。欧米はおおむね2倍以下でありまして、スウェーデン等は1.3倍でありますから、いかに女性が家庭において過大な負担を負っているかということでもあります。幸いなことにM字カーブは解消されましたけども、出産や育児を機に職を離れそして正社員と復職することができない、いわゆる年齢を重ねる毎に正社員比率女性が減ってしまうM字カーブの問題は解消されておられません。そういう意味ではやはり少子化対策の中においても育児と仕事のしっかりと両立が図れるような支援をすべきだと思っております。男性育休のお話もしていただきました。大分ですね6%から足元13%弱ということで男性の育休取得率も増えたものですね、まだ諸外国と比べると低い水準であります。どうやったら女性の様々な負担を軽減し、そして男性女性共に育児をしながら働けるような環境を作っていくかについて何かご意見があればお伺いをしたいというふうに思います。

後もう一つはですね、やはり若者の未婚化ということを見ると、欠かせないのは若い人たちの所得の減少であります。若い世代の低所得化、更には非正規化が進んでですね、なかなか結婚をし、子どもを持ちたいけれども経済的な理由でそういった希望が叶えられないという割合が高くございます。そういう意味では若い人たちのですね、所得の向上或いは正規化、こういったものをどうやって進めるかは少子化対策においても大きいのではないかと思っております。今回の補正予算においても一人の投資を大胆に進めるということで予算を用意して、そういった若い人たちがスキルを磨きながらしっかりと所得を増やしていけるような、そういった環境整備を政府としてもやろうと思っておりますが経済界や労働界側として、どうやったらこの若い人たちの所得を上げて家庭を持ち子どもを持てる環境を作っていくかということについてご意見があればお伺いしたいという風に思っております。

3点目最後であります。もう少しちょっと子ども家庭庁に引き付けた話を申し上げますと、今総理はですね来年の骨太に子ども予算の将来的な倍増に向けた道筋を示すということを明言致しております。その子ども予算に関しましては、子ども家庭庁の元で子どもにとって必要な予算は何かを議論をし、これを体系的に取りまとめ、普段のあり方と合わせて検討をしていくということになっております。そういう意味ではこれから子ども家庭庁の元で真に必要な子ども予算は何かということを検討していくわけでありまして、今後増えていく子ども予算においてどういった増やし方が望ましいか、こういった点についてそれぞれご意見があったらお伺いしたいなと思っております。私の問題意識は以上であります。これに限らず第二ラウンドおっしゃり足らなかったことがあれば申し付け加えて頂けるとありがたいなというふうに思います。よろしくお願ひします。

○渡辺室長 ありがとうございます。今大臣から問題提起ありました3項目も含めまして、また1回目の時に言い足りなかったことも含めてご自由にご発言頂ければと思います。それでは最初と発表と同じ順番にさせていただきたいと思いますのでまず矢口様から何かございましたらよろしくお願いたします。

○矢口氏 分かりました。ありがとうございます。今3つの論点を列挙していただきましたけれども、まず最初に男女の共同参画というか、ジェンダー不平等、これは商工会議所でも非常に解決に取り組んでおりますし、私自身の会社でもかなり取り組んでおります。

我々のようにまずは家事・育児の負担をどう減らしていくか、このところがまだちょっと残念ながら具体的な道筋が十分作られてないかなと思うんですが、例えば今東商と日商とで検討しているのは中小企業の場合やはり男性が育休をとっている間誰がそれを負担するかということですが、これまでそういうこと減多に起きなかったということですので、そういったことは必ず起きるという前提でそれぞれの仕事のマルチタスクというか、1人の人が複数の仕事ができるような体制を平時から築いていくことが大事かなということです。政府に対するお願いの中にも中小企業の場合は人的な制約も色々ありますので、そういったところのコンサルティング的な部分を政府の方から支援して頂けると、規模の小さい企業でも何かあったときにでもすぐ対応できる、気持ちよく男性社員が育児休業に入れる、或いはそういったことに対して抵抗感がないという環境づくりができるのではないかなと思いますね。

それと個々の企業で出来ることは加えてそういう先程の2社の事例の中にありましたけれども、社内報等を使って企業の経営者が先頭に立って男性も育児家事を負担すると、これを会社の方針として明確に打ち出していくと、そういったことも大事かなと思います。

女性の活躍に関して言うと多分それが一番大きいと思いますが、加えてそういったこともあり、なかなか管理職になりたい女性が非常に限られているという問題がありまして、これに関してはやはり色々なロールモデルが身近に無いという問題があるわけですが、私の会社では色々研修に出し外部でそういう輝いて働いている女性に接してもらうような形でやっております。

後、2点目の若者の貧困、結婚ができない、これも大きな深刻な問題だと思いますが、これもやはり若い人たちにスキルを身に付けてもらうということ、これがやっぱり一番大きいのかなと思います。企業としても、私どもの会社はビルの管理とか工事とかやっている会社ですけれども、色々な資格を取れば手当も付きますし昇進も早くなるということで色々研修も行ったり、通信教育とかそういった形で奨励していますが、政府も今厚労省で掲げている施策の中に職業訓練機能を強化するというのがあると思います。こういったものをやはり強化すると、色々な形で転職だけではなくて企業に

いる間に外部の訓練校に行って必要な資格をとるということによって、少しでも給料を上げるということは可能になるのかなと思います。

それと学校教育の中で自分のキャリアビルディングというかキャリア形成をどういうふうにするかというのを、中学生ぐらいの頃からちゃんと理解して勉強するということは自分の将来の人生にも直結する話だということを、学校でも教えていくことは非常に大事かなという感じがします。その時に勉強するという習慣が身につかないと社会に出てそういう資格を取ったり色々する勉強にしても、やはりなかなか根気が続かないような部分もありますので、そういったことも合わせて若い人たちが早く自分の人生においてそういう資格をとったり勉強したりスキルを身に付けることは非常に重要です。それをきちんと政府が色んなステージで支援していく、そういうサポート体制ができれば少し改善するのかなと思います。最後のところについてはこども予算の増額、こどもにとって何が必要かということでしょうか。

○小倉大臣 あのコども予算の将来的な倍増ということを謳っているわけです。重点分野になります。

○矢口氏 そうですね、今申し上げたことに関係するのですけれども、やはり少しでも多くのこどもたちが自分の人生をどういう人生を歩みたいかという自己決定権みたいなものができる、そういう手立てを学校にいるときから、或いは社会に出てもやり直しがきくという形で、とにかく最終的には自立が出来るような形に持っていくというのが最も効果的な予算の使い方、そういう形でサポートしていくというふうに思います。はい、以上でございます。ありがとうございました。

○渡辺室長 矢口様ありがとうございました。それでは続きまして清水様お願いいたします。

○清水氏 私は男性育休の推進に関する具体例についてお話をしたいと思います。やはり男性も女性も育児と仕事を両立しやすい職場環境整備を進めるための一つのカギとなるのは男性の育児参画。これをいかに進めるということは大きいと思います。

具体的に私の働く会社において男性の育児参画を進めた具体取り組み、またそれを進んだ要因に関してお話をしたいと思うのですが、私の働く会社におきましては2013から2021まで9年連続で男性育休100%を達成しております。現在のところ男性職員の約3割に相当する者が男性育休100%取っているということでございまして、なぜこれ進んだということは色々な要因はあると思うのですが、大きく2つだと思っております。やはり一つは、会社の方針としてこれをトップが示すことだと思っております。トップが言い続けることだと思っております。これが一つですね。それから2つ目は、ただトップ

が言うだけでは進みませんので、具体的な各所属の取り組みとして進めておりますのは、本人とそれから上司それから人事部この三者がこの本人の育児休業の予定を共有するという事です。こどもが生まれると分かたらその本人から仕事の関係でいつぐらい育児休業をとるつもりだということを申告してもらいまして、それを上司と人事部が共有をして、それがきちんと履行されているかどうかチェックするフォローする仕組みを作っておりますので、やはりこれはきちんと100%に向けて実行した後押しになっているのではないかとこのように思います。9年連続で100%推進しております取った人の声を聞くと、ほぼ取って良かったという声間違いなく多いと思います。それから職場の上司も育児に関してそれを上司として勧める、女性にも男性にも両立を勧めるそういう雰囲気がより出来上がるということで肯定的な例を貰っております。

更にこの100%が進んだものですから男性育休プラスアルファという取り組みをしておりまして、やはりその育児休業を取るタイミングが生まれたばかりの頃が一番大変だというふうに皆さんおっしゃりますので、生まれたすぐに取りれるようなことを進めようとかですね。それから、ただその生まれた何日間かだけ育児に参画してもらっても継続することが大事ですから早帰りを設定して育児参画DAYを継続的に勧めるということで、やはりせつかく100%いきましたのでプラスアルファ更にその先ということで、更にもう一歩もう二歩もう三歩というふうにこれはもうトップのコミットメントそれからそれを具体的に進める仕組みこの二つをセットにして進めることで、この男性の育児参画がしやすいような職場環境整備を進めている例もございますので、企業によってそれぞれ状況が違ふと思ひますけれども様々な企業に依じた例をトップの関わりも含めて更にそれを職場単位で進める仕組みも含めて考えることがこの男性育休の率を高めるという意味で大変重要ではないかと考えております。以上です。

○渡辺室長 清水様ありがとうございます。それでは続きまして関様お願いいたします。

○関氏 ありがとうございます。子育てがしやすい環境を整備していくという1点目の話が基本かなと思ひていまして、そのためには現状は男女間で差がありますので、男性が育児をしやすい男性育休の話も含めて、そういったものが通りやすい職場環境が当然必要だと思ひます。関連して、男性も女性も働きたい人、特に女性について出産後仕事を辞めたくないんだという人は当然たくさんいると思ひますので、そういった人が働き続けられるような環境が必要だと思ひます。

男性育休の話もそうだと思うのですが、依然として保育所の拡充の必要性があるだろうと思ひております。数の上で待機児童ゼロですと言っても、通勤に不便な場所にしか入れなかったとか、或いは保育時間が仕事の関係で不十分だったとか、或いは1

人目と2人目で同じところに入れなかったとか、いろんな問題で非常に困った事態になると、そうするとやっぱり働き続けるというのは非常に難しいと思います。そういったことも含めて働き続けられるような保育所が簡単に見つかるというような制度、或いは保育所の環境整備といったものがあつた方がいいのではないかなと思います。社会通念も色々変えていって頂く必要があると思います。

所得の問題につきましては、若い人が頑張つて所得アップするというのは、別の観点からも必要だと思うんですけども、一方で出産・育児に伴つてお金がかかるという実態はあると思います。それについては、国のサポートをかなり大胆に予算化してやっていくべきではないかと思います。要は子どもを産むことによって「働き続けられない」という、いわば懲罰的に不利益を被るというのが今までの状態だったと思います。そのような状態を少しでも解消していくということが必要だと思います。

予算については今言つたような話もありますし、先程の私の説明にもありましたけれども、保育施設のデジタル化みたいなことも含めて、保育士さんたちの業務負荷の軽減なども、予算を手当てすれば解消できるものも多々あると思いますので、そういった予算も是非増やして頂ければと思います。以上でございます。

○渡辺室長 関様ありがとうございました。それでは続きまして日色様よろしく願いいたします。

○日色氏 ありがとうございます。最初の育児と仕事の両立をいかに図るかということでございますが、ちなみに私の今の事業戦略をアシストしてくれている男性の秘書と言いますかアシスタントが先月、今月と育児休暇をとっております。先程の話じゃないですけども「やれば出来る」ということで会社としても今一生懸命推進しているところでございます。

やはり男性の長時間労働をいかに是正していくかということも大事ですし、またシームレスに色んな保育体制が整わないと厳しいというのは実際に現場からよく話を聞きます。よく言われる小学校に入ると小1の壁と言いまして急に働けなくなるとかですね、そういったこともありますので、また病児保育の問題ですとかそういった様々な状態に合わせてシームレスにそういう保育体制を作っていくことを整備していく必要があるのではないかと思います。もう一つ大事だと私が思っているのは情報開示と言いますかそれぞれの会社が、どのような育児と仕事の両立を図るような仕組みがあつて、体制があつて、更に先程男性育児休暇取得率というものもありましたけれども、現状どうなっているのかという、情報を開示するということが大事かと思います。これによつていかに会社が求職者から選択される会社になるか職場になるかというところに繋がってくるかと思つたしますので、そこは一つ考えとしてあるのではないかと思います。

若者の未婚化とか低所得ということですが、これはやはり教育や子育てにかかる費用に対するやっぱり不安感だと思いますので、今なかなか消費が進まないのも将来へのこの長寿社会のなかで社会保障、将来の自分の保障に対する不安感があってなかなか消費が進まないというのと同じだと思っておりまして、子どもを育てるときに心配はいらないと子育てそして教育負担がかからない、逆に子どもをたくさん持てば逆に家計が潤うぐらいのそういった支援をすれば不安感というのはなくなると思いますが、その低所得、所得に対する不安感が原因で少子化に至ることが軽減されるのではないかと思います。

低所得に関しては若干ちょっと違うディメンションですがけれども、経済同友会でもよく労働市場をもうちょっと流動化していかなければいけないということを主張しています。海外での例なんかも見えていますとより条件のいいところ、より自分の能力を活かせるところに自らですね転職してそれでより良い自分に合ったところを探していくと、その繰り返しでやはり所得は上がっていく、給料は上がっていくのです。ですから、日本の場合なかなかその流動性が低いので、一度入ってしまうとその給与レベルでずっと留まっていて暫時的にしか給料が上がらないというところを改善すると関連で所得というのは上がるのではないかなと。これは少子化予算に関することだけではないですが非常に大事だと思います。これによって先ほど言いました選択される会社により優秀な人が集まる、それによって社会全体としてそういう仕組みを整えていないと人が集まらないというそういう圧力もかかるのではないかと思います。

真に必要な子ども予算ということですが、経済同友会では、子どもの貧困について、色んな検討をして参りましたが、やっぱり子どもの貧困というのは親の貧困ですので、先ほど言いましたように親が貧困に陥らないように、子どもがいるからといって貧困になることがないような仕組みが一番大事だと思います。ですから先程言いましたように、教育子育てにかかる費用に対する不安感がないということ、そして今日は触れませんでした、例えば養育費を払わない離婚した後に払わない親がいるというところが大きな社会問題になっていますけれども、諸外国を見ますとこれに対する何らかの強制的な措置を用意しているところはたくさんあるわけなので、そういったところも一つ検討してもいいのではないかと思います。

最後、付け加えて言いますと、子どもの貧困に関しては本当にきめ細やかなアプローチが必要で、草の根のパワーが非常に大きいと思っています。今子ども食堂が本当に津々浦々あることからそうなのですが、やはり地域の課題だと捉えて、それを解決しようという熱意のあるNPOをもっとやっぱりエンパワーメント、その人たちが力をもって地域の課題にあたるように支援する仕組みをもっと欲しいと思います。どうしても行政の方は議会のこともありますので、しっかりとした予算執行のために色んなデータなりが必要なのですけれども、NPO法人はそういったのをしっかりと作る

ノウハウもないという課題もありますので、そういった支援も必要ではないかなと思っております。以上です。

○渡辺室長 日色様ありがとうございました。それでは最後に村上様よろしくお願いたします。

○村上氏 ありがとうございます。1点目に小倉大臣が少子化対策とジェンダーの課題はコインの裏表とおっしゃったのは、まさにその通りだと思っております。男性の育休取得についても私共は促進していこうと考えております。2、3年前に男性の育休についてもアンケートを取ってみたのですが、若い方々は取りたいということ并希望しておられて、取れないのは何故かということやはり職場の雰囲気であったりということがあるということなので、取りやすい職場の雰囲気をいかに作るかということとは先程清水様をご指摘された通りだと思っております。

取りやすい環境というところでいうと先程ご指摘ありましたけれども誰かが休んでもカバーできる体制を作るといこともございますし、取得することがプラスになる雰囲気を出していくということも重要かと思っております。多分男性が育児休業を取ってみると育児休業をとる女性の気持ちも分かってくるでしょうし、疎外感を感じたりするということも多分マネジメント側に立つ段階で大変役に立つのではないかと考えておられて、そういった経験をプラスに捉えていくということも重要ではないかと考えております。

また、育休だけではなく意思決定の場のジェンダー平等も大事だと思っております、そういった中で管理職に関しましても、なりたい女性を増やすことももちろんですけれども管理職そのものが男性もそういう働き方は無理だと思っ躊躇している方もいらっしゃるかもしれませんので、そちらの方も見直すことも重要ではないかと考えております。

2点目の若い世代の課題でございますが、安定というものが大変重要かと思っております、安定して長く働き続けられるというところののっていくことが重要だと思っております。その観点で言うと若い方に対して、私たちもう少し長い目で見上げてあげることが重要だと思っております。日本型雇用には色々課題があるという指摘もございしますが、日本型雇用で大変重要なのは人材育成機能だと思っております。手に職を持っていない方が職場に入って先輩から色々と教わって技能形成していくことで安定して働き続けられるようになっていくということがありまして、そのことの良さを更に続けていくということは重要と思っております。もちろん転職したい方が転職していくことも重要だと思っておりますが、まずは技能形成というところを重視していくことが重要ではないかなと思っております。

最後のこども予算倍増に向けたところでございますが、基本的には税財源の確保と

いうことをきちんと議論していくべきと考えておりますし、また必要なものとして何が重要かということですが、出来るだけ現物給付をしていくということが重要ではないかと思っております。お金がそのままこどもに直接いくわけではなかったり、或いは女性の負担軽減になるかどうかというところもありまして、それよりはサービスは現物給付でしていくことが基本ではないかと考えております。以上です。ありがとうございました。

○小倉大臣 ありがとうございました。

○渡辺室長 大臣の方から何かコメントがあればお願いします。

○小倉大臣 最後にまた発言させていただきます。

○渡辺室長 それでは、今日は自見政務官と本田政務官にもご参加いただいておりますので、両政務官から今のお話でご感想なりご質問があればいただき、その上でお時間あれば皆様からもう一言ずつ頂ければと思います。それでは自見政務官、よろしくお願いいたします。

○自見政務官 ありがとうございました。内閣の政務官を小倉大臣のもとで拝命しております自見英子です。よろしくお願いいたします。私も皆様のお話を聞いておりまして、改めて女性の経済的自立の大切さですとか、本当にありがたかったのですが、それぞれの団体の皆様がこどもまんなかの考え方を非常によく理解してくださって、ここまで取組でいただいていることに本当に感謝を申し上げたいと思います。

その中でも、こども基本法について日色委員長から触れていただきまして、本当にありがとうございます。こども基本法は超党派の議員立法で成立したものでありますけれども、国と地方公共団体だけの責務ではなくて、事業主の責務も書かせていただいたのと同時に国民の責務ということで、こども政策の理解をしていただくということ、務めていただくということ。国民の方にも求めたわけでもありまして、是非それぞれの団体の中でも、こども基本法についての理念の理解を広めていただければ、こんなありがたいことはないと思っておりますので、日色委員長のご発言には本当に心強く思ったところでもあります。

私からの質問なのですが、現在こどもまんなかということを考えますと、私達がこどもの話を聞いておりますと、やはりこどもは学校のことと公園のことを非常に自分達の居場所として感じているんだなというのが、小学校のこどもたちと話をしていると感じるころでもあります。その中でもこどもたちの学校については幾人か

触れていただきましたけれども、公園については最近のトピックとしては、公園を撤去する、しない問題というものを関先生にも触れていただきましたけれども、ニュースで賑わせたところでもありますが、やはりこども基本法にも書いてありますが、こどもの声を聞く事、こどもの意見を表明する、そしてこどもの意見を聴くということが、非常にこれから重要になってくるわけでありましたが、それぞれの団体の中で全体の政府への要望等を決める時に、こういった視点を今後活かしていく、こどもの立場にたったらどうなんだろうとか。こどもの意見を聞いてみたら、この社会経済活動はどう映るのだろうとか。そういう視点をもって、なんらかの団体行動を考えているのかどうかというのが1点。難しい質問かもしれませんが、というのが1つです。

それからもう1つが単身赴任についての考え方を教えていただきたいのでありますけれども、やはり欧米等では夫婦セットで家族でいるということが基本的な考え方がありますので、あまり文化として単身赴任ということがないわけではあります。日本は今までの歴史の中で単身赴任というのは割と当たり前のようにやってきたわけがあります。ただこれから、様々なこどもの教育環境を考えた時に、おそらく若い世代では単身赴任に対する抵抗感というものも、特に男性が子育てに参加するようになっていく世代だからこそ出てきているのではないかと思います。単身赴任についてのお考えがあれば、あるいは傾向、今後の潮流があれば教えていただければありがたいと思います。

最後の私の質問は、所得制限についてであります。連合の方からも出していただいたり、あるいは幾人かの中にも言葉尻のなかで触れていただいておりますが、全てのこどもへの給付というところで所得制限をなくして欲しいという声で、特に分厚い中間層といわれておりますけれども、育てるともいっていただいておりますが、中間層の方から割とよく意見として伺っております。そこについて何かお考えがあれば教えていただければと思います。

○渡辺室長 ありがとうございます。続きまして、本田政務官の方からもよろしければお願いいたします。

○本田政務官 厚生労働政務官を拝命しております本田顕子でございます。今日は5名の有識者の先生方から色んな知見をお聞かせいただきまして、ありがとうございます。仕事と育児両立をどうやったらできるかという観点で私も聞かせていただきまして、やはり日本のジェンダー平等、世界の中でも121位ぐらいと、そこを全国津々浦々でアンコンシャスバイアスを解消していなくはないんだなということの色んな資料を見ながら感じたところです。女性本人が現状以上の活躍を望まない、ですから今子育てをする皆様方にとっては、不安であったり、揺らぎの中でいらっしゃるのだなと、その壁をどうやったら解消していくといいのかというところで、業務負担の軽

減にAIのお話が関先生のお話でもありましたけれども、私の別の視点で考えましたが、中小企業、矢口先生からお話がありました人手不足というところで、育休をしてもらいたいと思っても、実際人がいないということがよく私たちも身近なところで伺います。そうしたときにトップの意識改革を進めていく時に中小企業だとなかなかトップの意識改革が難しいときに、逆にAIがメンター的な役割をして、人から指導されるのは嫌だけど、トップの方にAIが的確に感情に揺らぐことなく分析をして、今はこうやらなくてはいけないんだよといえ、人から言われるのではなくて、そういうのも取り入れていくAIというのもあっていいのかなという考えを感じたのですが、そういうところも良かったら聞かせていただきたいと。

日本のインターナショナルスクールのところがあった資料で、日本が非常に少ないと。実はこれは熊本で今TSMCが入ってくるところで、実は外国から来る方はナショナルスクールを欲しているけれども、日本には非常に少ないとの指摘がございました。受け入れる日本としては、多文化共生なのでなるべく地元の学校に入って欲しいと。そこは非常に意見が分かれて、実際こちらのアンケート結果を見て、やはりそうだなと。だから日本もこれからグローバル社会の中で考えていかなければいけないと改めてこちらの資料で見させていただきました。そういった感想も交えてでございますけれども私の発言でございます。ありがとうございました。

○渡辺室長 ありがとうございます。それでは、今の自見政務官、本田政務官のご質問も含めまして、最後に皆様からもう一言ずついただければと思います。それでは、また矢口様からお願いしてよろしいでしょうか。

○矢口氏 こどもの視点という観点から、本当にそうだなと気づかされました。やはり日頃経営をやっていると人手不足とか、お客様ニーズとかという中で、先程申し上げたように非常に重要な視点ですけれども、こどもからみた場合に親がどういうふうに見えて、あるいは親の仕事ぶりがどうなのかというのは、非常にはっとさせられるようなご指摘で、これから考えてみたいと思います。そういう意味では、それに関連している話だと思いますけれども、単身赴任の話です。私共は全国に支店とか事業所があるものですから異動が多いのです。会社としては、私自身も自分自身の経験も踏まえて、家族もやはり一緒に異動するというのが一番いいなと思っております。ただある意味で、今共稼ぎの女性活躍という意味のものがある程度進んでいることもありまして、男性が大阪とか九州とか異動する際に、奥様がやはり働いていることで異動ができない、一緒に行けないということがございまして、その場合はやむを得ないということで、今のところ若い人も含めて、その場合も単身赴任で行くというのがほとんどの方で、その代わり会社としては月に1回は会社の費用で帰っていいよという形で、なるべく家族との触れ合いを増やすという機会をつくろうかなというところでや

っているところであります。おっしゃるとおり単身赴任ということが難しくなるという可能性が十分あると思いますし、まだ我々の場合は、基本的に辞令で強制的には行かせていないので、例は少ないですけれども、事前に打診をした結果、多くの場合は親の介護とかというケースで赴任は難しいということがあります。そういう場合には単身赴任はさせないです。今のところ家族と一緒にいたいからという例は、弊社の場合は若い人も含めてまだ少ないです。

ご参考までに、女性の活躍という意味決定に関与する女性を少しでも増やしたいという観点で、良くないのかもしれませんが女性の異動を初めてしました。彼女は前々から活躍したいと言っていて、我々としてもこどもの手が離れたら、いつでも言って欲しいと申しあげたら、今年の4月に大丈夫ですということだったので、管理職にして本社に来て、かなり声をあげて大活躍しておりますので、その彼女が他の女性にも、あるいは男性にも刺激になっていけばいいなと思っているところであります。以上でございます。ありがとうございます。

○渡辺室長 ありがとうございます。それでは、清水様お願いいたします。

○清水氏 私は、自見政務官の所得制限に関するご質問について考えを申し上げたいと思うのですが、所得制限を設けることを含めたある程度のメリハリづけを行うことは、これはやむを得ないのではないだろうかと考えております。その理由は、本当に必要な人に必要な支援を効果的に行き渡らせるためには、やはり財源、人材が限られておりますので、繰り返しですが、メリハリづけはやむを得ないのではないかというふうに思っております。ただ、そのことだけではなくて、これからの給付拡充とか、その対象を考える時には、給付と負担というものをセットでどれだけ全体像、国民にわかりやすく示していけるかどうかということが重要でありますし、そうするとその財源をどのように社会全体で公平・公正に負担をしていくのかということも重要でありますし、その場合に社会全体で公平・公正といったときに、高齢者でありますとか、税を財源とするといったことは、重要なキーワード、視点になってくると思いますので、そのあたりを、いかに全体を示した上で、国民の理解を得るようなデータを示していただくことも含めて、国民の理解を得て進めるということが、大事な問題であるだけに必要なのではないのかなというふうに思っております。当然にそのもとで企業も自分たちの役割、責任を果たせるように、経団連としてもきちんとそのことの議論をして、そして進めていくという経団連の役割が当然伴ってくると思っております。以上でございます。

○渡辺室長 清水様、ありがとうございます。それでは関様お願いいたします。

○関氏 いくつかコメントしたいと思います。まず単身赴任についての考え方ですが、確かに出産、育児期に単身赴任になるとワンオペになってしまうということもあって、非常にきついなと思いますので、できれば避けられるものは避けた方がいいのではないかと思います。ただ、仕事との兼ね合いでどうしても単身赴任、男性に限らず、女性も含めて単身赴任になってしまうという可能性は、どうしても避けられないケースもあるだろうと思っています。その場合、周りの者、社会、企業も含めて、どうサポートできるかという視点で色々工夫を凝らす必要があるのかなと思います。

昨今リモートワークというのがございます。私の知人の女性のケースで、旦那さんが転勤になったとき、小さい子どもがいたこともあって、女性は旦那さんについていくことにしました。たまたま女性の勤める会社の支社が転勤地にあったので、そこに座席を確保してリモートワークで仕事を続けることができたというケースがありました。単身赴任に伴うマイナス面はあると思いますので、色々工夫をしてなんとか克服できないかみんなで考えるのがいいと思います。

それから給付に関する所得制限については、先程の清水様との考え方とはちょっと違いますが、私はできるだけ所得制限を設けない方がいいのではないかと考えています。どうしても出産、育児をするとコストがかかります。その部分は国としては投資と考えるべきだと冒頭に申し上げましたが、そういう視点からすると、お金を持っている人に対しても、ちゃんと給付をしていって出産と育児は非常に社会に役に立つ、将来に向けて非常にいいことなんだよというメッセージも含めて、所得制限をかけるのがいいのではないかと考えています。

最後にインターナショナルスクールのご質問がございました。私の資料の中では外国人との共生という文脈で資料を用意させていただきました。違うスライドの方には、人手不足か深刻な保育士等を在留資格の拡充によって確保すべきではないかというのを書いておりますが、こちらは外国人の方が日本へ来た時に、医療もそうですが、子どもの学校・教育の問題は非常に重要な課題です。その時にインターナショナルスクールもそうですし、小さい子であれば英語で保育園に預けられるといった環境があると非常に日本に来やすくなると思っています。ちなみに外国人向けだけではなく、そういった保育園があると、むしろ日本人の方も預けたがるケースがございまして、そういう意味でももっともっと増やしていったらいいと思います。以上でございます。

○渡辺室長 ありがとうございます。それでは次に日色様、よろしくお願いたします。

○日色氏 ありがとうございます。まず子どもの声を聞くという話ですけれども、経済同友会での色々な議論の中でも、所謂子どもコミッショナーという第三者機関の話が良く出ました。やはり70カ国以上で今実際にそういう機関があるという現実を考え

ると、やはり明確なメリットがあるのだろうと思っています。ただ一方で保育士さんが少ないとか、そういった人的リソースが少ないという状況の中で、そちらを優先するかどうかというのは非常に難しい問題だと思いますので、現実的にはすぐには難しいかなと我々は思っています。

一方で、先程お話ししたNPOですね、そういった方が地域の声を拾って、それを集めていくような、何らかの仕組みというのは出来るのではないかと私は思います。

単身赴任についての考え方も皆さんのおっしゃった通りで、ひとつは海外でこういうのがあまりないのはやはりジョブ型だからですね。嫌だったら私は辞めますということで家族も仕事をしているので自分は動けませんと、完全に会社と社員の間が一つの契約関係ですからそういった状況だからあまり単身赴任がないと。日本はメンバーシップ型ですので、半ば強制されてしまうと。ここは雇用環境を変えることによってある程度是正されてくるのではないかと思いますし、リモートワークは本当にそうですし、私たちの会社も今社員も20%ぐらいしか出てきていないので、はっきり言って単身赴任して本社に東京に例えばきても会社に来て人も人がいないという状況ですから、何人か単身赴任を解消して地元に戻った人もやっぱりいます。このコロナ禍でリモートワークが随分進みましたのでこれは利用する必要があると思います。

所得制限は、私は関さんと同じで、少し清水さんとは違うのですが、所得制限は設けないほうが良いのではないかと思います。やはり救貧政策ではないと思うのですね、やっぱり投資だと思いますから困っている人を助けるという意味合いではないと思っています。

後、それに少し関連しますと、所謂頑張って働いて、より所得を上げると逆に身入りが減るといえるのはですね、私たちの業界でいうと106万円と130万円の壁というのは本当によくあって、これについては本当に是正して頂かないと私たち19万人のクルーといいますかパートタイムがいますけども、その20%以上は家庭の主婦で皆さんちょうど今11月、12月はこれ以上働けませんと、時給が今上がっているのにどんどん働ける時間が少なくなっていくと、本当に女性活用と言っているのにあまり女性が働かずに家にいなさいというのを継続するのはどうなのかと。これは多分に私の個人的な会社の事情からくるのもありますけれども、ここは是正して頂きたいと思います。

最後にインターナショナルスクールですけれども、私、対日投資推進の議論にも関わらせて頂いていますが、本当にこれハードルですね。国際バカロレアもなかなか設置進みませんし、こういったところを改善していかないと、なかなか海外の会社から見ても日本は魅力のない国ということになってしまいますので、これも先生の確保等難しいのですけれども、予算をつけていくに値する部分かなと思っています。以上です。

○渡辺室長 ありがとうございます。最後に村上様お願いします。

○村上氏 ありがとうございます。私も2点申し上げたいと思います。こどもの声を聞くということにつきましてですが、高校への出前授業であるとか大学の寄付講座等を行っておりまして、そういった場では聞いてはいるのですけれども、小中学生という発想はなかったのも、そういうことも考えなくてはいけないなということを改めて感じたところでございます。

また、単身赴任の件については転勤制度そのものの課題ではないかなというところもございまして、私共年に1回懸賞論文を募集しております、組合員であってもどなたでも応募できる論文なのですが今年たまたま最優秀を取ったのは一橋大学の学生さんで転勤制度を見直せという提言を頂きました。転勤制度は家族に配慮しないような転勤が行われているのではないかという問題意識からの提言でありまして、私どもも大変真剣に受け留めたというところでございます。尚、去年は中学1年生の方から提言を頂いております、入賞はしなかったのですけれども、その周りの大人たちから色んな声を聞いて通勤の問題であるとか、或いはコミュニケーションの問題についての論文を頂いて、そういったところで若い人たちから意見を聞くというのは大変重要だと思っております。ありがとうございます。

○渡辺室長 ありがとうございます。それでは、時間も迫って参りましたので、最後に小倉大臣からお願いいたします。

○小倉大臣 5名の皆様方、本当に貴重なご意見ありがとうございます。お付き合いいただきまして、ありがとうございます。お話を伺っていて思うのは、今日お越しの清水様、日色様、矢口様、皆非常に子育て・こどもにご理解をいただいて、トップから率先して子育てしやすい職場環境をつくっていただいていること、感謝を申し上げたいと思いますし、感銘を受けました。

そういう意味では、これから先よくSDGs経営と言われていますが、この持続可能な経営というのは、環境だけではなくて、やはり従業員の皆さん方がしっかり過酷な労働環境ではなく、持続可能で働ける環境であることこそが持続可能な経営であって、これは女性にとって働きやすい環境ということは、すなわち男性にとっても働きやすい環境であるというふうに思っています。そういう意味では、企業のトップがしっかり方向性を示していただくということが、職場環境の改善にも繋がり、ひいては少子化対策にも繋がるのではないかと考えております。

日色様がおっしゃった見える化ですかね。今色々な形で見える化をしようとしています。人的資本の開示だったり、男女間の賃金格差の開示も進めております。そういった見える化を通じてより進んでいる企業が選ばれる。そういった経済にしていくことも重要だと思いますし、大変手前味噌になって恐縮ですけれども、私どもは女性活躍を推進する男性リーダーの会と一緒にさせていただいております。女性の役員比率

が全体の9%で、統計によると女性の企業トップが僅か1%でありますから、残りの99%の男性のトップが、女性活躍について理解をもって率先しなければ、男女平等は実現しないということでもありますので、どうか各団体で男性リーダーの会は数百名の加盟者が増えておりますので、より増えるようにご協力をいただけるとありがたいなと思います。

そしてまた、今回はどちらかというと少子化対策のための企業のあり方、職場のあり方が中心でありましたが、こども家庭庁はもちろんそれだけではありませんで、今日お話しにでてきたようなこどもの貧困ですとか、冒頭申し上げたような不登校、さらには児童虐待やいじめの問題、さらには多様なルーツをもつ子どもに対する配慮、こういったものをまさに日色様がおっしゃった行政の壁やNPOとの壁、これをしっかりと排除して、総合的な司令塔機能を担うべき準備を進めておりますので、しっかりと進めていきたいと思っておりますと同時に、関様がおっしゃったような子育てに関する手続きというのは、依然として対面や書面が大変多うございます。そういう意味では、子育てがより便利になるように、しっかりとデジタル化を私のリーダーシップの下でも進めていきたいと強く感じました。

今日いただいた意見を冒頭申し上げたように、こども大綱の議論にしっかりと反映させていただきたいと思っておりますが、このこども大綱の策定も含めて息の長い取組になりますので、今日で終わりというわけではなくて、是非経済界、そして労働界の皆様方と定期的に意見交換をさせていただいて、その都度今回みたいに貴重なご意見を賜りたいと思っておりますので、その点を、最後をお願いを申し上げまして、私の挨拶とさせていただきます。今日は本当にありがとうございました。

○渡辺室長 ありがとうございました。それではこれにて本日の意見交換会を終了いたします。本日は遅くまでありがとうございました。