

経済団体・労働団体に対するヒアリング 実施概要

○日時：令和5年10月20日（金）14時30分～16時00分

○場所：オンライン

○出席者（敬称略、五十音順）：

- ・五十嵐 克也 日本商工会議所理事・企画調査部長
- ・井上 隆 日本経済団体連合会 事務理事
- ・佐保 昌一 日本労働組合総連合会 総合政策推進局長
- ・栗原 美津枝 経済同友会 経済・財政・金融・社会保障委員会 担当副代表幹事・委員長

○出席委員（こども家庭審議会基本政策部会委員）

- ・秋田 喜代美 部会長、松田 茂樹 部会長代理、太田 聡一 委員、矢島 洋子 委員

●各団体からの主な意見

○日本経済団体連合会

・少子化は、我が国の経済社会の根幹に関わる静かなる有事であり、この危機を社会全体で共有して、考え方や仕組みを大きく変える必要がある。こども大綱に基づく施策によりこどもの健やかな育ちに必要な環境が整備されるとともに、若い世代の結婚・出産の希望が高まることを期待。

・今回の5年間のこども大綱と、年末に策定される3年間の集中取組を示すこども未来戦略の有機的な連携が必要。

・全てのこどもと若い世代のウェルビーイングを確立し、将来不安なく仕事と生活を調和させながら、希望に応じてこどもを産み育てることができる社会を実現するためには、経済的基盤が確保されることが大前提。経済成長、賃金引上げはもとより、共働き・共育ての推進に向けた男性育休の一層の取得促進、多様で柔軟な働き方の推進など、企業が果たすべき役割は極めて大きい。一方で、企業の取組と両輪を成すように、政府は、こども・子育て政策も含む全世代型社会保障制度を再構築することで将来不安を払拭すること、また、人口構成が激変する中で、現役世代に過剰とならないような負担の在り方を見直すことが必要。

・保育所の整備について、事業主拠出金を毎年8000億円程度負担して協力している。出生数の減少が続いているため、これまでの効果をしっかりと検証するとともに、女性の就業率や保育所申込率等の具体的なエビデンスに基づいて、適切な整備が必要。

・放課後児童クラブの受皿整備についても、事業主拠出金を通じて協力している。国及び自治体において、待機児童の解消に向けて施設整備に取り組むべき。

・児童手当について、こども未来戦略会議などにおいて、一貫して優先順位づけ、めり張りづけの必要性を指摘。財源について厳しい議論がある中で、所得制限を撤廃し、高所得者にも一律給付を行うことになったが、今なお疑問。

・経済の好循環を継続させ、若い世代の雇用と所得環境の安定を図り、経済的基盤を確保することが、こども政策・少子化対策だけでなく、持続的な全世代型社会保障制度の実現に不可欠。こども未来戦略方針には、財源の基本骨格として、「経済活性化、経済成長への取組を先行させる」と明記されたが、こども大綱の安定的な財源確保においても基本方針として認識すべき。

・経団連は、10月17日（火）に「中長期視点での全世代型社会保障の議論を求める」との提言を公表。こども政策を含む、社会保障に関する新しい将来見通しを来年前半までに提示し、2025年度中には、税も含めた中長期の全世代型社会保障改革のグラン1ドデザインを描くべきと求めた。こども大綱を全世代型社会保障改革の重要な一部となるよう、全体感を持つことが必要。

経済団体・労働団体に対するヒアリング 実施概要

○日本商工会議所

- ・こどもを産み育てたいと希望する人たちが、経済的な理由で断念することがないように、高等教育を終える20年先を見通して、生活基盤を構築できるよう、経済成長を実現することが重要。各地で良質な雇用が確保・創出されるように官民による投資を促進することが何より重要。現在、中小企業においても、物価に負けない持続的な賃上げの実現というのを大きな目標にしており、賃上げの原資の確保につながる取引価格の適正化、特に、最近では労務費の転嫁策に取り組むことが不可欠。
- ・こどもの養育の基本は家庭であり、人々が家庭で養育に必要な時間を十分に確保できることが重要。事業主は、人手不足が深刻な中でも、従業員が家庭における責務を果たすための配慮をしつつ、生産性を落とさずに収益を上げて、賃金など従業員の処遇の改善に還元していくかという、大変難しい経営を求められる。具体的には、仕事と育児の両立の支援、省力化・省人化を通じた時間効率の向上、柔軟な働き方を可能とするような環境の整備など、新たな社内文化の醸成までもを見据えた経営改革に取り組むことが必要。
- ・しかし、地方や中小企業にとっては、それぞれの会社単位で実施することはかなり難易度が高い。政府、行政などの支援、民間が提供するサービスを充実・活用を始めとする地域一帯での総合的な取組が必要。

○経済同友会

- ・こどもたちが将来の選択肢に制約のない社会で生きられるようにすることは、大人たち、社会の責務であり、将来への重要な投資。子育てに伴うコストやリスクを特定の個人、特定の層にだけ負わせるということではなく、社会全体で分かち合っていくという視点が重要。
- ・その実現に向けて「3つの壁」、①義務教育を終えて市町村の支援が終わってしまうときの壁、②国や自治体を含む行政機関の間の壁、③NPO等の支援機関等と行政・学校との壁、の解消が重要。こども家庭庁が司令塔となってリーダーシップを発揮することを期待。企業にもできることは多くあるので経済同友会でも活動していく。
- ・企業と学校運営上の課題には共通性があるため、教職員の方々の学校運営やガバナンス上の課題について、企業の持つリソースを活用できる。デジタル基盤整備、放課後学習等への貢献も進めたい。
- ・こども・子育てについては、地域ごとの多様なニーズに対して今や行政サービスだけで応えることは困難であるという認識の下、基本的な方針の(6)「こどもや若者に関わる様々な関係者」について、その中にNPOやNGOあるいは企業も含まれることを明記してはどうか。
- ・切れ目のない保健・医療の提供は重要。PHR（パーソナル・ヘルス・レコード）はこどもの頃から整備が必要。ライフステージを通じて、健康・医療・介護データを連結・活用することも視野に入れ、健康・健診に関わる法令の体系の整備やデータの標準化・フォーマット化等の統一を進めるべき。
- ・こどもの貧困も重要な社会課題。関係機関等の連携強化に向けて、こども家庭庁がリーダーシップを発揮されることを期待。
- ・学童期から思春期の教育について、こどもたちの能力を最大限発揮するために、テクノロジーの活用と柔軟な教育制度、コミュニティの参加が必要。学びの質を高めるためには、先生方の自由度を上げることも重要ではないか。様々な取組によって教育制度の革新を進めてほしい。
- ・青年期の就労支援について、例えばインターンシップは、経済同友会では、インターンシップ推進協会を創設。大学・高専はインターンシップを正課として単位を付与し、企業は現場指導や費用負担の充実を通じ、学生の成長を後押ししている。

経済団体・労働団体に対するヒアリング 実施概要

○経済同友会（続）

- ・男性も女性も働き方の変革と、家庭の中での性別間の役割分担等の意識改革が必要。年収の壁の議論に代表されるように、社会保障や税を含めた包括的・総合的な検討が必要。
- ・歳出改革を徹底し、不足する財源がある場合は、こども・子育て施策が目標とするKPIを明確にした上で、効果の高い施策にメリハリを持って追加財源を投入すべき。こども大綱では検証可能かつ実効性の高いKPIを設定していただきたい。

○日本労働組合総連合会

- ・こどもや若者への施策の検討・実行に当たっては、全てのこどもが意見を表明する機会を確保すべき。行政機関と接点を持っていない多くのこども・若者にも丁寧に意見を聞き、こども大綱に反映すべき。
- ・「第3 こども施策に関する重要事項」について、若い世代の低い所得と不安定な雇用環境に言及している一方で、雇用の安定を図る取組について触れられていない。国と地方自治体が雇用の安定を図るための若者雇用促進法の確実な実施、正規雇用化の促進、労働教育のカリキュラム化などに取り組んでいくことが重要。
- ・「こども・若者の性犯罪・性暴力対策」について、性被害の未然防止を図る対策を強化するとともに、被害者も加害者も出さないための教育・研修の充実が必要。一方で、こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議報告書は、高度な個人情報である犯罪歴を民間事業者を提供するというもので、職業選択の自由、プライバシー権の観点から、人権を侵害しかねない極めて問題となる点が含まれる。労働者の代表も含めた関係当事者の参画の下、性犯罪・性暴力の未然防止策を含めた十分な検討が必要。
- ・「こどもの誕生前から幼児期までのこどもの成長の保障と『遊び』の充実」について、全てのこどもが適切な保育を受けられることや、子育て当事者を孤立させないことはとても重要。しかし、保育サービスを担う現場では、深刻な人材不足、業務負担の重さ、仕事に見合わない賃金・労働条件など、課題が山積。就労を問わずに保育サービスを利用できる新たな制度の導入に当たっては、労働者の雇用を含め、保育現場に負荷がかからないよう、丁寧に議論すべき。
- ・「共働き・共育ての推進、男性の家事・子育てへの主体的な参画促進・拡大」について。長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行の是正、働き方改革の徹底による、誰もがワークライフバランスを実現できる社会の構築が大前提。その上で、「男性育休は当たり前」はもとより、育児休業から復帰後についても男女が共に多様で柔軟な働き方を選択することができる制度とすべきであり、育児期を通じて一貫通貫の制度とし、労働者の仕事と育児との両立を後押しすることが重要。
- ・「社会参画や意見表明の機会の充実」について。学校や保育施設などに赴き、より多くのこどもの声を集め、こどもの声を代弁する役割を担うこどもコミッショナーを設置し、うまく意見や考えを言葉にできない年齢のこどもも含めて広く意見を聞き、こども大綱への反映に努めるべき。
- ・「こども・若者、子育て当事者に関わる人材の確保・育成・支援」については、こどもに関わる現場で働く労働者の賃金や労働条件の改善に向け、早急な対応をお願いする。保育士の職員配置基準の見直しについては、現在行われている3歳児も含め、加算措置ではなく、基準自体を変更すべき。

経済団体・労働団体に対するヒアリング 実施概要

●委員からの質疑・各団体からの回答

○矢島委員①

：若者の経済的基盤の整備の重要性、処遇の改善の重要性に関連して、奨学金制度について。奨学金によって、社会に出る若者が多くの借金を抱えた状態で人生をスタートさせることについて、経済界はどうお考えか。

○日本経済団体連合会

・日本の少子化・人口減少の大きな要因の1つである。塾や大学のコストまで考えると、こどもを3人も4人もというわけにいかない、という意見が多い。奨学金は充実させるべきで、国の支援もかなり必要。出世払いのような仕組みが検討されていることは承知しているが、しっかりとした公的な制度が必要ではないか。

○経済同友会

・10年ほど前から、給付型の奨学金の創設あるいは返済免除制度の導入をすべきと提言しており、昨今ではかなり導入・拡充されてきたと認識。また、人手不足が深刻な中、入社した方々が抱える奨学金の返済を肩代わりする企業も出てきている。

○日本労働組合総連合会

・連合としては、小学校就学前から高校まで授業料を無償化し、重ねて、大学・専門学校等の学費も無償化を目指したい。無償化に至るまでの間は、所得連動で返還する奨学金の創設、利子を必要としない無利子の奨学金などの充実を求めたい。

経済団体・労働団体に対するヒアリング 実施概要

○矢島委員②

：育児休業や短時間勤務利用者が増える中で、制度利用者のカバー体制が整備されていないという課題が深刻化しているのではないか。それにより、制度利用者と周囲の方との不公平感が生じたり、双方のモチベーションが低下し、離職の増加や生産性の低下が懸念される。この問題について、国に求める支援策はあるか。

○日本経済団体連合会

・人手不足の中では非常に大きな問題である。育休に入った方がいる現場への手当支給などを工夫する会社もある。人手不足自体が大きな問題であり、生産性向上の一環として、国に様々な投資の支援をお願いしている。

○日本商工会議所

・日商の継続調査でも、8割近くの中小企業が人手不足は深刻と回答。人手不足の中で、納期の遅れや品質・サービスの低下が生じているという回答が2割以上、事業の拡大を見送っているという回答が2割近くある。対策として、約7割は正社員の採用活動を強化しているが、うまくいっていないのが現状。

・政府には、省力化・省人化への投資の支援や、リモートワークが可能になっている現状を踏まえ、首都圏・大都市圏の人材が地方で副業・兼業等で活躍できるよう支援してほしい。

○経済同友会

・今後男性の育児休業等の取得が進むと、人手不足は加速する。企業はそうした時代がくることを前提に、業務を見直し効率を上げなければならない。これまでは、育児休暇等の制度があっても、使いづらかったり、キャリア形成に不利になる心配があったり、周りの人に過度に負担をかけるなど、休暇を取得しづらい環境があった。しかし、今は育休の取得を大前提として、カバーする周りの人に加点するという方向に転換しているし、休業中も昇進に差を付けない企業も出てきている。男性も女性も休業取得がし易い仕組みと意識にもう一歩進む必要がある。

○日本労働組合総連合会

・育児休業、短時間労働をカバーする方に対しては、企業内で共通認識を得て「お互いさま」として進めることも必要。パートナーである男性が子育てができるような労働環境や、意識改革も重要。

経済団体・労働団体に対するヒアリング 実施概要

○矢島委員③

：企業で女性の就業促進、活躍促進を進める中で、地域における固定的な性別役割分業が企業の女性活躍の障壁になっているという声をよく聞く。ジェンダー平等を推進することと、地域の歩みの違い・アンバランスについて、どうお考えか。

：性的マイノリティーの方々に対するハラスメントの防止は、法的には雇用主に対応が義務づけられているが、地域社会では消極的な対応しかなく、企業が対策を打つときに非常に困ると聞いた。社内で性的ハラスメントが起きれば企業の責任が問われるが、地域社会では強い差別意識が残っている状況で、企業だけに責任が課される現状について、どうお考えか。

：児童に対する性犯罪への対策強化を国連から指摘されている。雇用主の立場から、従業員によって、あるいは職場において児童に対する性犯罪等が行われる可能性をどう捉えるか、どのような防止策があるか。

○日本経済団体連合会

・経団連では企業行動憲章を会員企業に遵守いただくことを徹底しており、その中にジェンダーや人権の問題も重要な項目としている。

○日本商工会議所

・性的ハラスメントや差別・犯罪は、企業の信用失墜の原因になる。また、それが従業員によって地域の中で行われていても、その属する企業に批判が及ぶため、非常に気を遣っている。対策は、小規模であるほど、担当者がいるわけではないため、考えることも難しい。自治体などが、意識改革を進めるためのガイダンスなどを中小企業に明示することが望ましい。

○経済同友会

・性差別だけでなく、マイノリティーと認識されている様々な課題について、企業もしっかり対応しなければいけないという問題意識を持ち始めている。

・児童の性的被害、加害を含め、人権問題は企業のリスクであり、また海外と比べ認識の差が大きいということを、経営者自身が認識しなければいけない。経済同友会でも、こうした課題について委員会を設置して議論を始めている。

○日本労働組合総連合

・女性の活躍促進、LGBTQ、ジェンダー平等については、連合は積極的に推進している。足元では、役員を積極的に女性が担っていくことに取り組んでいる。

経済団体・労働団体に対するヒアリング 実施概要

○太田委員①

・連合が主張する労働者教育は私も重要だと考えるが、どのような内容がもっとも必要か、カリキュラム化に向けて障害となり得るポイントは何か。

○日本労働組合総連合会

・労働者教育は、幼児教育、高等教育までの教育課程や社会教育において、労働者の尊厳や労働組合の意義を深く理解し、行動するための教育ととらえている。労働組合として、例えば高校や大学での寄附講座・出前講座を支援することに取り組んでおり、今後も充実が必要と考える。具体的なカリキュラムの想定は持ち合わせていないが、例えばILO憲章、労働関係の各法、日本国憲法、ディーセントワークやワークルール、ワークライフバランス、労働組合の意義・果たす役割、様々な働き方などについて、こどものころから理解して、自分の働き方・労働について考えてもらうことが必要ではないか。

○太田委員②

・企業の両立支援について、何が必要な支援とお考えか。例えば、リモートワークは両立支援にとっては有用だが、企業にとっての生産性の面に不安があるといった点をどう改善するかも重要な課題ではないか。

○日本経済団体連合会

・最も重要なのは共働き・共育てをどう推進していくか。
・男性育休は、大企業では育休の取得自体は進んでいるが、期間などの詳細について議論すべき。休んだ場合に共育てができていくかについても見ていくべき。
・休暇を取得する人がいても、それに見合うだけの生産性の向上を図らないと、休暇の取得は広がらない。国においても、税制や補助など、生産性向上に対する積極的な民間投資を促す措置をお願いしたい。

○日本商工会議所

・両立支援では企業ができること・しなければならないことは多いが、中小企業は特に人手不足であるため、できないというジレンマがある。リモートワークは、中小企業の場合、一人で様々な役割を果たしており、出勤せざるをえないケースが多い。

○経済同友会

・両立支援は、大企業は比較的進んでいるが、リソースの制約等から難しい企業もあり、取組に差がある。後者の企業を支援し、取組の裾野を広げていくことも重要。
・例えば、大企業が取引先の仕組みづくりを支援するなど、サプライチェーン全体・グループ全体で評価される仕組みがあるとよい。また、様々な商慣行を変えることも、生産性を上げ、両立支援ができる環境にする力になる。

経済団体・労働団体に対するヒアリング 実施概要

○松田部会長代理①

：出生率の回復には、若い世代の経済的基盤の安定が必要。継続的な賃上げが必要だと思うが、やはり難しいのか。

○日本経済団体連合会

・継続的な賃上げは必要。今年30年ぶりの高い水準の賃金引上げがあったが、この勢いを維持したい。賃金がこれまで上がらなかった理由は、ここ20年来国内の物価が上がらなかったこと、ゼロ金利でデフレに近い状況が長く続いてきたこと、他企業が賃上げをしない中で横並びで対応してきたことがある。

・物価の上昇に応じた賃上げは必要だが、賃上げを超える物価水準が長く続く場合には、企業単体ではどうしようもないため、政府の強い政策も必要になる。

○日本商工会議所

・継続的な賃上げは必要。賃上げをした中小企業は、人手不足の解消のために防衛的に行っている。継続的な賃上げのためには、取引価格を適正化し、賃上げの原資を確保することも必要。

○経済同友会

・今後の労働力の需給を考えると、継続的な賃上げは必然と考えられる。経済同友会が9月に実施した景気定点観測アンケート調査でも、54.3%の経営者が来春賃上げを行うと回答した。構造的に継続的賃上げを実現するためには、適切に価格転嫁をすることと、生産性を上げることが必要。

○松田部会長代理②

・連合は若者の正社員化が大事と主張されたが、非正規雇用を希望する方も言って庵、また全員を正社員にするのも難しいのではないか。

○日本労働組合総連合会

・こどもを産み育てたいと思える社会にするには、経済基盤の安定は欠かせない。

・自ら正規雇用を望まない方も一定数いることは事実だが、セーフティネットとして、労働法制で守られること、同一労働・同一賃金の実現されること、社会保険の適用拡大によって医療や年金制度を充実することが必要。

経済団体・労働団体に対するヒアリング 実施概要

○松田部会長代理③

：初職に就いた若い世代が、3年程度で離転職するケースや、辞めて非正規雇用になるケースがある。その場合、再度正社員になるのは、今の労働市場では難しい。早期離職の抑制や、早期離職者の中途採用について、どうお考えか。

○日本経済団体連合会

・要因の1つは、企業と人材のミスマッチがあるため、インターンなど、就職前のマッチングの仕組みが必要ではないか。
・中途採用は、大企業では人手不足もあり、転職への抵抗感が薄まったり、社内の仕組みが整ってきており、採用が増えている状況。転職者に対してはリスキリングなどの支援が必要。

○日本商工会議所

・初職のマッチングがうまく行けば、その中で地域のよさも一緒に学ぶこともなり、離転職が減ることも期待できる。例えば、三重県の桑名では、工業高校の2年生を対象にインターンシップをすることで、県内就職率が高まった。また、宮崎県の日向では、職業教育や就労観を培うキャリア教育に力を入れ、この10年で市内就職が15%から27%と約2倍になった。

○経済同友会

・経済同友会では、新卒と学卒後5年程度までの早い段階で一旦離職をした人が、同じように就職できるような、再チャレンジの仕組みとして、「新卒・既卒ワンプール／通年採用」を提言。

○松田部会長代理④

：経済同友会が言及したインターンシップは、推進すべき。しかし、大学での学習が疎かになったり、就職競争が過度になることが懸念され、教育界では否定的な意見もある。何かよい方策はあるか。

○経済同友会

・インターンシップが、学生の青田買いではなくて、学生自身の学びと企業側も企業価値向上につながる仕組みが必要。一定の期間にわたり、課題を設定し考えてもらう力をつけ、その成果が企業にも反映されるような取組が考えられる。
・インターンシップを単位認定するなど、学校のカリキュラムにおいて位置づけを見直すことも必要。