

産業界・企業における少子化対策の基本的取り組みについて

2006年5月10日
(社) 日本経済団体連合会

目 次

はじめに	1
I 「少子化」の現状	3
1 人口減少社会の到来	3
2 これまでの少子化対策とその結果	5
3 少子化の要因	6
(1) 政府の分析	6
(2) 経済面だけではない子育ての負担感	7
II 少子化対策の基本的な考え方	10
1 「少子化対策」に絞って検討する理由	10
2 少子化対策の取り組みスタンス	11
3 産業界・企業が取り組むべき事項	12
III 具体的な取り組みの方向性	13
1 企業の主体的な取り組み	13
(1) 働き方の再考—多様な働き方の整備	13
(2) 「フォローアップ調査結果」による両立支援制度の現状 ..	15
(3) 両立支援を促進する職場風土の醸成	17
2 国、地方自治体、地域等の対策への協力・連携	18
(1) 保育サービスの充実・効率化	19
(2) 地域における子育て支援	21
(3) 意識啓発・教育	23
IV 国、地方自治体等への要望	25
おわりに—今後の課題	27

はじめに

わが国において、「少子化」についての問題意識が一般化して久しい。これまで政府は、少子化対策としてさまざまな取り組みを行ってきたものの、出生率はいまだ下げ止まらない状況にある。また、昨年末には、政府が想定していたより早く、わが国の人口は減少に転じてしまった。

そのような状況の中、この少子化問題を国家的課題と位置付けて、国、地方自治体、産業界・企業、地域コミュニティ、国民といった各主体が、この問題について早急に取り組むことが求められている。

日本経団連としても、この状況に鑑み、2004年12月の政府による「子ども・子育て応援プラン」の策定、2005年4月に全面施行した次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定の義務化という最近の動向も踏まえながら、改めて、少子化への対応について検討を行ってきた。

少子化・人口減少への対応は、「わが国のあるべき経済・社会の検討など、人口減少を前提とした経済・社会システムを構築していくこと」および「出生率の低下に歯止めをかけ、上昇に転じさせる努力をすることで、できるだけ人口減少の速度を緩和すること」の両面でのアプローチが必要であろう。このうち、後ほど詳しく述べることとするが、今回は、喫緊の課題として、人口減少の速度を緩和し、日本経済・社会が新たな時代にソフトランディングしていくための「少子化対策」に絞り、日本経団連の考え方を示すこととする。

少子化対策については、大きく分けると、①家庭・家族のあり方等社会規範の変革や価値観の醸成、教育面などでの取り組み、②税制のあり方も含む経済的支援、③企業や地域コミュニティでの支援や保育サービスのあり方などの子育て支援――の観点があると思われる。その中で、産業界・企業が自ら取り組むべき事項である「企業における両立支援」を中心に議論した。

なお、企業における両立支援については、2003年7月に発表した提言『子育て環境整備に向けて』において、すでに考え方を示している。したがって今回は、仕事と子育てをはじめとする家庭生活の両立支援策のみならず、多様な働き方の選択肢を提供する際の考え方について

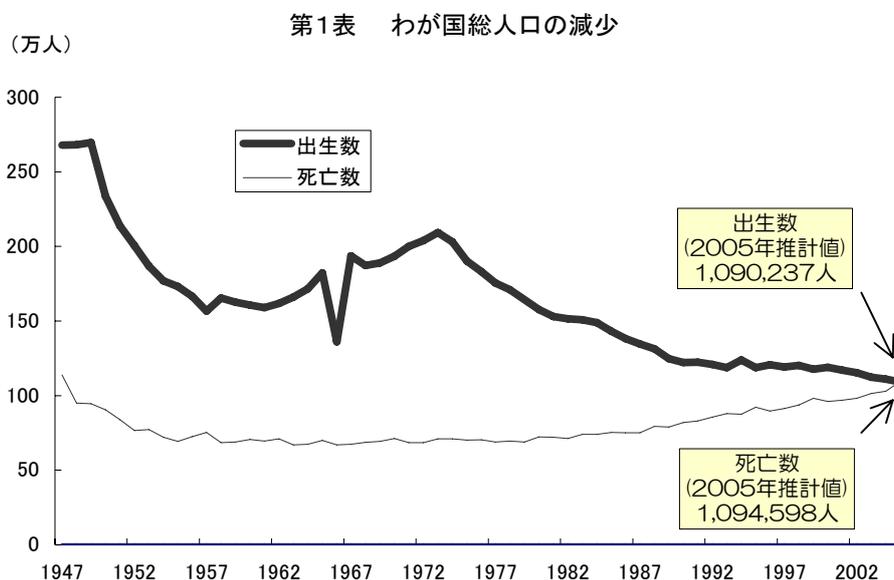
も改めて整理を行った。

あわせて、それを補完する保育サービスや地域における支援のあり方等についても、その考え方を示すとともに、国や地方自治体への要望事項もまとめている。

I 「少子化」の現状

1 人口減少社会の到来

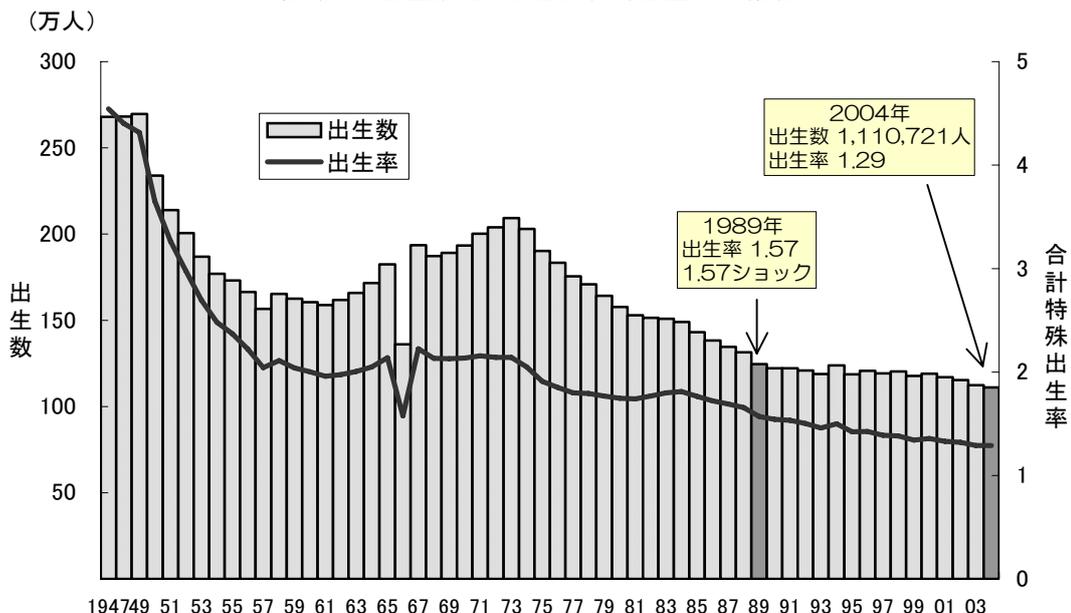
2006年2月公表の人口動態統計（速報）によると、2005年の出生数は109万237人と、5年連続で前年を下回り、過去最低を更新した。一方で、死亡数は109万4,598人になり、差し引きで4,361人の「自然減」となった。国立社会保障・人口問題研究所は「日本の将来推計人口」（2002年1月推計・中位推計）において、2007年から総人口が減少すると予想していたが、わが国の総人口は、それよりも早く2005年から減少に転じる見込みとなった【第1表】。



資料：厚生労働省「人口動態統計」

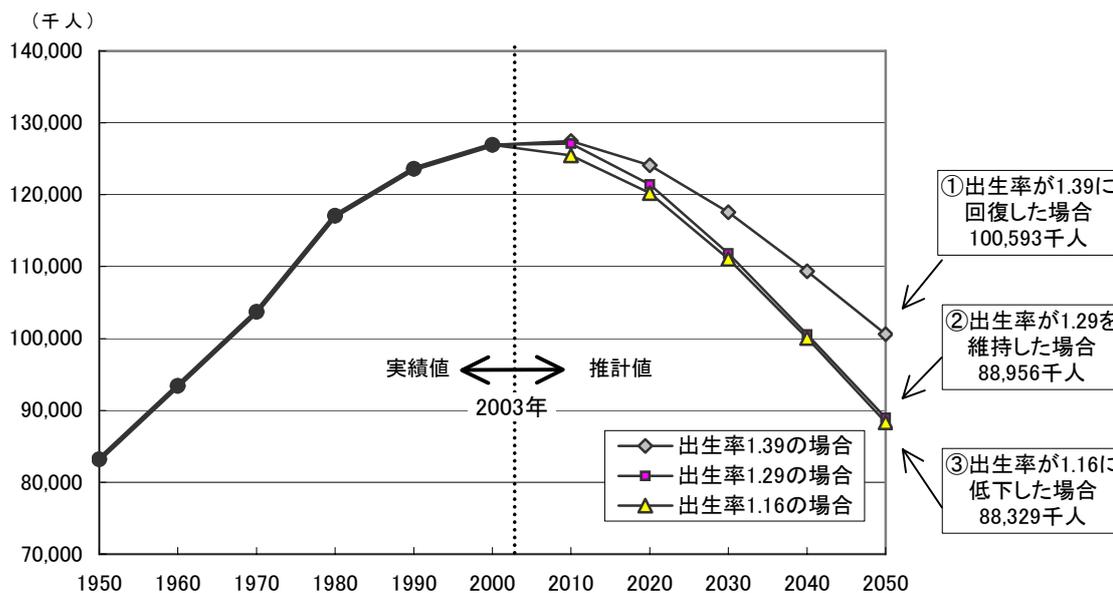
また、2004年の合計特殊出生率は1.29と下げ止まっておらず【第2表】、他の先進諸国と比べても最低の水準となっている。今後、出生率の低下に歯止めがかかったとしても、中長期的に人口減少は避けて通れない。日本の将来人口推計にはさまざまな試算があるが、仮に、例えば、出生率が1.29のまま推移するとした場合（2004年の男女年齢別生存率が将来一定であるということを前提に推計）、2050年の総人口は9,000万人弱になるという試算もある。なお、この数値は1955年頃の総人口と同水準となるものの、その人口構造は少子高齢化の進行によって1955年頃とは大きく異なってくる【第3表】。

第2表 出生数および合計特殊出生率の推移



資料：第1表と同じ

第3表 日本の将来人口推計



- 注：1. 2003年までの実績値は総務省統計局「国勢調査」における10月1日現在の推計人口による。
2. ①は国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口(2002年1月推計)」による中位推計。2000年の出生率1.36から減少して、2004年に1.3168となり、2007年まで低下した後、上昇に転じて、2024年からは1.38、2050年には1.39の水準に達することを前提に推計。平均寿命については将来生命表に基づき、2000年の男:77.64年、女:84.62年から徐々に延び、2050年には男:80.95年、女:89.22年になると仮定。
3. ②は国立社会保障人口問題研究所「全国人口の再生産に関する主要指標:2004年」による推計値。2004年の出生率1.29と、2004年の出生性比(出生子のうち、女子100人に対する男性の割合)105.2、および生命表による死亡率(平均寿命男:78.64年、女:85.59年)が将来一定であることを前提に推計。
4. ③は(社)エイジング総合研究センター「日本人人口の将来推計:2006年」による推計値。2004年の出生率1.29が2020年に1.16へ低下した後、2050年まで1.16で一定であること、および2005-10年の平均寿命(男:78.91年、女:86.28年)が、5年毎に延びていき、2045-50年には男:80.86年、女:88.74年になることを前提に推計。

この人口減少、および少子高齢化の進行による人口構造の変化がもたらす影響として、労働力人口の減少、消費の縮小、社会保障制度の持続可能性への懸念、貯蓄率低下による投資余力の減退といった問題が指摘されるなど、わが国の経済成長・国際競争力に深刻かつ多大な影響を及ぼすことが懸念されている。また、社会的な影響として、地域社会の活力の低下や、子ども間の交流機会の減少等による子どもの自立心や社会性の醸成への悪影響なども危惧される。

これらのことから、少子化・人口減少への対応は、わが国の経済・社会にとって一刻の猶予もならない最優先の課題であると考えられる。この課題を解決していくためには、「わが国のあるべき経済・社会の将来像の検討など、人口減少を前提とした経済・社会システムを構築していくこと」および「出生率の低下に歯止めをかけ、上昇に転じさせる努力をすることで、できるだけ人口減少の速度を緩和すること」の両面でのアプローチが必要である。

2 これまでの少子化対策とその結果

1990年に公表された1989年の合計特殊出生率は、丙午であった1966年の1.58を下回ったことから「1.57ショック」と言われ、これにより、わが国において少子化の認識が一般化した。それ以降、政府は、「エンゼルプラン」(1995年度～1999年度)、「新エンゼルプラン」(2000年度～2004年度)による諸施策に取り組んできた。

さらに、2003年には「少子化社会対策基本法」が成立、同法を根拠とする「少子化社会対策大綱」(2004年)に基づく重点施策の実施計画として「子ども・子育て応援プラン」(2005年度～)が打ち出されているものの、出生率は依然として下げ止まっておらず、わが国の人口置換水準と言われる2.08前後には遠くおよばない状況にある。

3 少子化の要因

(1) 政府の分析

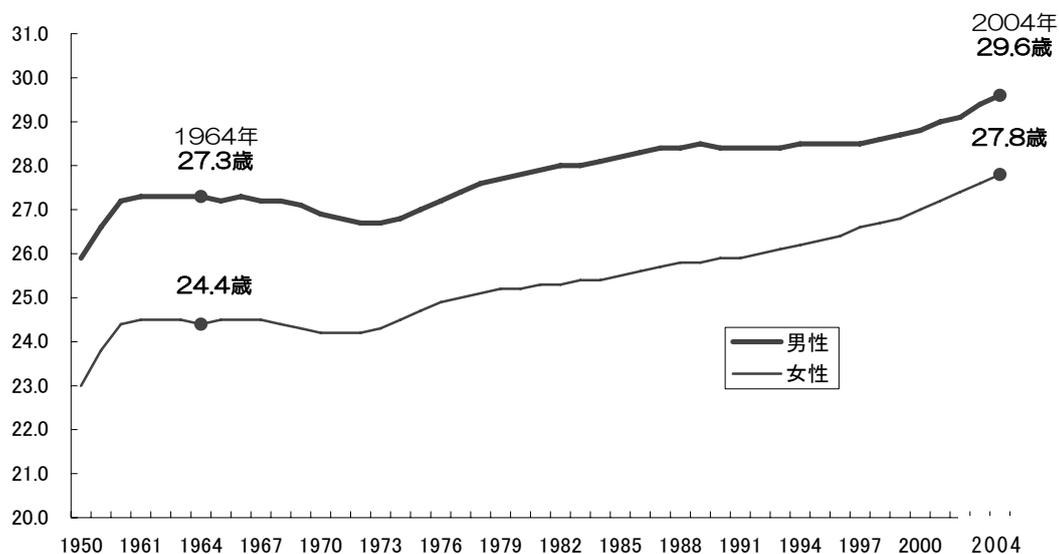
この少子化（出生率低下）の要因について、政府は、『平成 16 年版少子化社会白書』において、次のように指摘している。

人口学的には、「未婚化・晩婚化の進行（結婚行動の変化）」と「夫婦の出生力の低下（夫婦の出生行動の変化）」であり、平均初婚年齢は男女ともに上昇傾向にあり、この未婚化・晩婚化の進行は 1970 年代半ば以降の出生率低下の主な原因とされている【第 4 表】。

一方で、1990 年代以降は、未婚化・晩婚化といった結婚行動の変化に加え、妻が 25 歳から 34 歳の夫婦の出生児数について著しい低下傾向がみられるなど、結婚した夫婦から生まれる子どもの数も少なくなっており、このことも出生率低下の大きな要因と考えられている【第 5 表】。

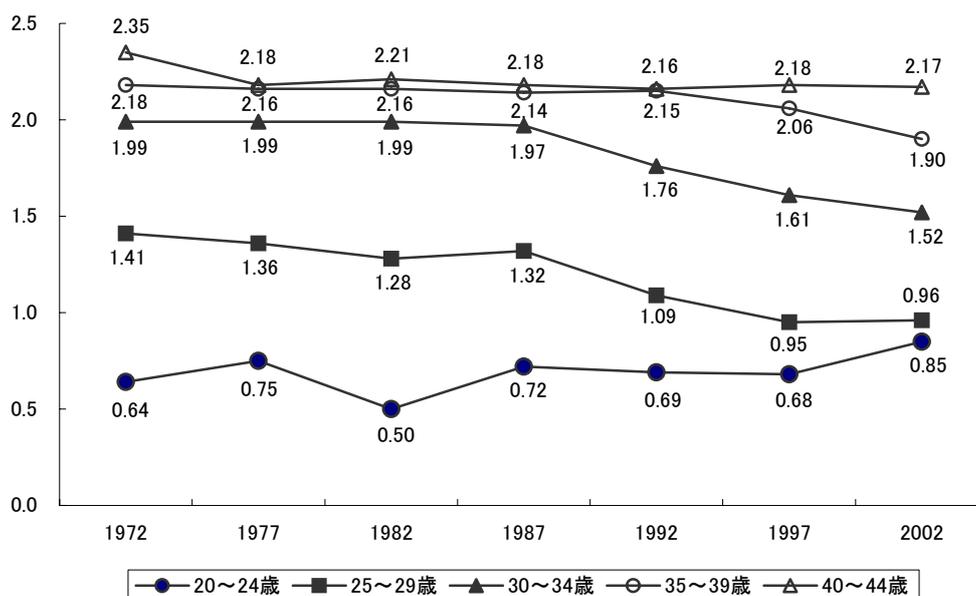
また、政府は、出生率低下の社会的背景として、①働き方の見直しに関する取り組みが進んでいない、②子育てサービスが十分に行き渡っている状況にない、③若年者にとって自立することが難しい社会経済状況にある——の 3 点を挙げ、社会のさまざまな変化に応じた対策の必要性を指摘している。

第4表 平均初婚年齢の推移



資料：第 1 表に同じ

第5表 妻の年齢別に見た、平均出生子ども数の推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

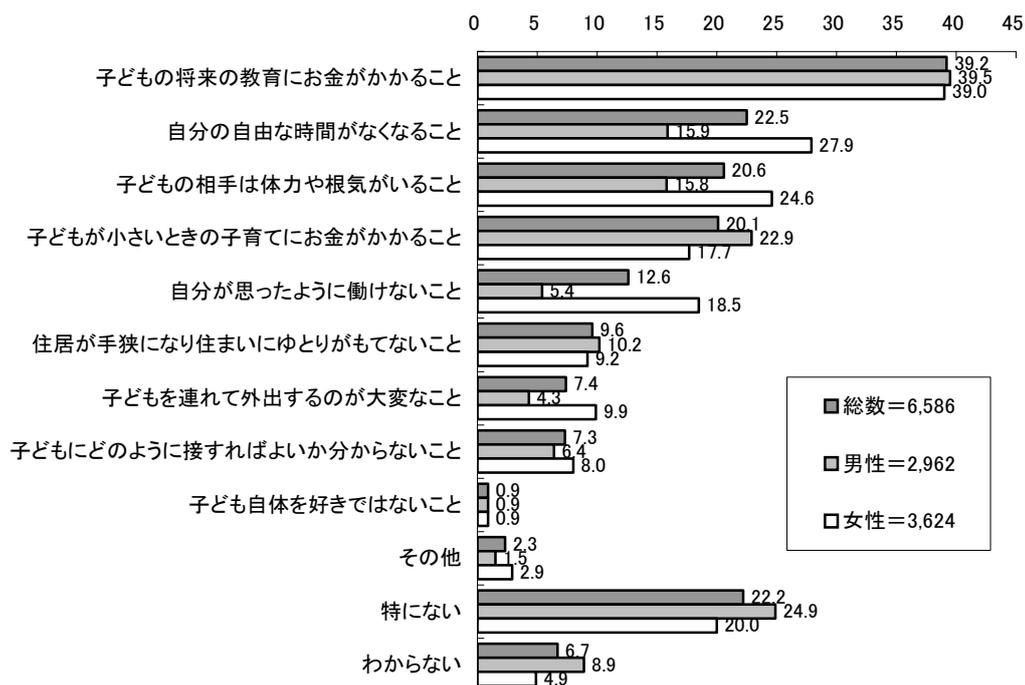
(2) 経済面だけではない子育ての負担感

先に述べたように、政府は諸施策に取り組んできてはいるものの、子育ての負担感が解消されたとは言いがたい。

2005年2月の内閣府『社会意識に関する世論調査』では、子育てを「楽しいと感じることと辛いと感じることが同じくらい」、「辛いと感じることの方が多い」と回答した者に、子育ての辛さの内容について質問している。その結果、「子どもの将来の教育にお金がかかること」を挙げた者の割合が39.2%と最も高かったが、次いで、「自分の自由な時間がなくなること」(22.5%)、「子どもの相手は体力や根気がいること」(20.6%)、「子どもが小さいときの子育てにお金がかかること」(20.1%)などの順となっている【第6表】。

第6表 子育てのつらさの内容

(%)



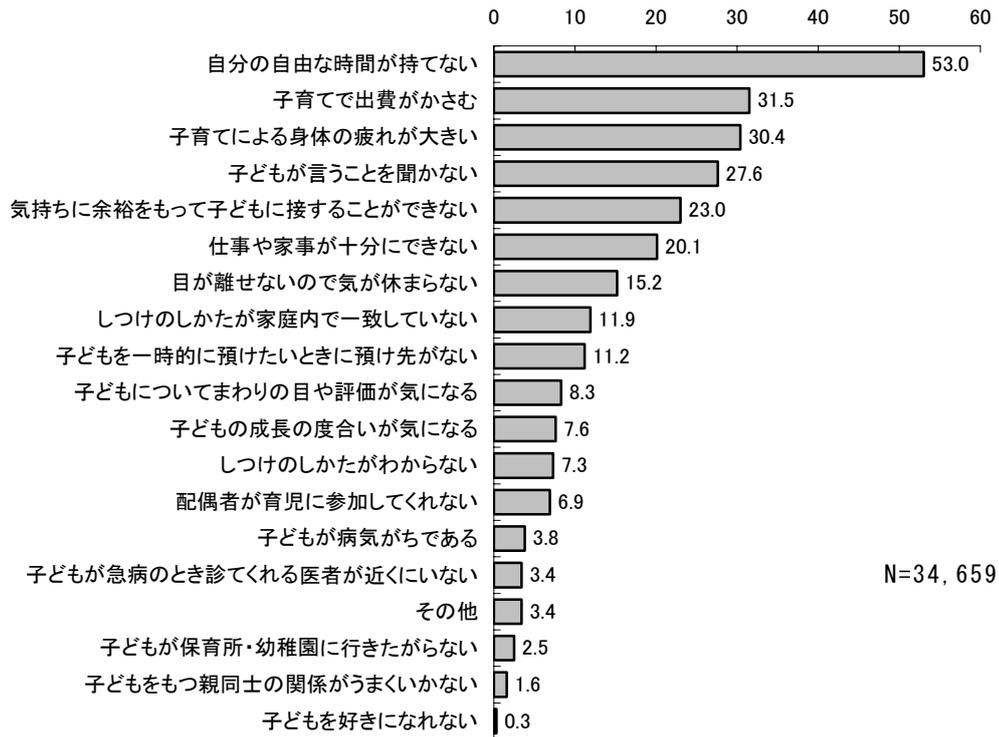
資料：内閣府「社会意識に関する世論調査」（2005年2月調査）

また、2005年12月発表の厚生労働省『第4回21世紀出生児縦断調査』では、子どもを育てていて負担に思うことや悩みを尋ねた結果、「自分の自由な時間が持てない」（53.0%）、「子育てで出費がかさむ」（31.5%）、「子育てによる身体の疲れが大きい」（30.4%）、「子どもが言うことを聞かない」（27.6%）、「気持ちに余裕をもって子どもに接することができない」（23.0%）、の順になっている【第7表】。

このように、子どもを持つことや育てることについて、経済的な面だけでなく、それよりもむしろ、子育てにかかる時間面や体力面での負担、さらにはそれらに関連した精神面での負担が挙げられていることにも留意する必要がある。少子化対策の一環として、子育てにかかる時間面・体力面・精神面の負担感の軽減・解消に向けた取り組みを行うことも重要であることが示唆される。

第7表 子どもを育てていて負担に思うことや悩み(複数回答)

(%)



資料：厚生労働省「第4回21世紀出生児縦断調査」(2005年12月)

Ⅱ 少子化対策の基本的な考え方

1 「少子化対策」に絞って検討する理由

1974年に合計特殊出生率が人口を維持できる水準である2.08を下回って以降、30年かけて2004年の1.29にまで長期に低落してきた事実と、前章で述べた少子化進行の要因を踏まえると、短期間に出生率を2.08にまで引き上げることはほとんど不可能であると言わざるを得ない。したがって、今後わが国において人口減少が進行していくことはやむをえないこととしても、日本の経済・社会の健全な発展、競争力維持を図っていく観点から、一刻も早く出生率の低下傾向に歯止めをかけ、上昇に転じさせる努力をすることにより、急激な人口減少による負のインパクトをやわらげることが必要である。また、団塊ジュニアと言われる世代が子どもを産む年代である、この5年程度をとらえて、少子化対策に、緊急かつ集中的に取り組む必要がある。

前章では、「わが国のあるべき経済・社会の将来像の検討など、人口減少を前提とした経済・社会システムを構築していくこと」と、「出生率の低下に歯止めをかけ、上昇に転じさせる努力をすることによって、できるだけ人口減少の速度を緩和すること」の両面でのアプローチが必要であることを述べた。このうち、前者については、国自身がわが国のあるべき姿を描いた上で、必要に応じてマクロ経済予測も行い、経済・社会システム全体の広範囲にわたる、国、地方自治体、産業界・企業、地域コミュニティ、国民といった各主体が連携した、国をあげての継続的な検討が必要である。

以上のことから、今回は、日本経団連としては、喫緊の課題として、人口減少の速度を緩和し、日本経済・社会が新たな時代にソフトランディングしていくための「少子化対策」に絞り、とりわけ、産業界・企業として実行すべき施策を中心に検討することとする。

2 少子化対策の取り組みスタンス

「少子化対策」に取り組むにあたっては、この問題を国家的課題として位置付けて、国、地方自治体、産業界・企業、地域コミュニティ、国民といった各主体がそれぞれの役割を果たしつつ、連携し、「国民的運動」として取り組んでいくことが必要であると考えます。また、取り組みの内容については、すぐに実行すべきもの・できるもの、ある程度時間をかけるべきもの・かかるものがあることから、時間軸の視点も重要となる。

ところで、内閣府の男女共同参画会議「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」が女性労働力と出生率に関する調査・研究を行い、2005年9月に報告書『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較』を発表した。同報告書からは、出生率にプラスの影響を与えるには、施策、制度、価値観等さまざまな取り組みが必要であり、ある一つの施策を充実させれば出生率が上がるということではないことが示唆される。このように、少子化対策に“特効薬”と言えるものはなく、複合的な取り組みを行うことが求められる。

その上で、具体的な少子化対策の議論の出発点としては、少子化の要因として指摘されている、「未婚化・晩婚化」という現象として表れる「結婚行動の変化」と、「夫婦の出生力の低下」として表れる「出生行動の変化」が挙げられよう。

この2つの変化から導きだされる観点は、大きく分けると、これまであまり取り上げられてこなかった①家庭・家族のあり方等社会規範の変革や価値観の醸成、教育面などでの取り組みに加え、②税制のあり方も含む経済的支援、③企業や地域コミュニティでの支援や保育サービスのあり方などの子育て支援――が考えられる。具体的には、意識啓発、教育、税制や経済的支援、結婚や家族制度にかかわる法律、雇用対策、企業における両立支援、地域における支援、保育サービスのあり方など、さまざまである。

3 産業界・企業が取り組むべき事項

前項で述べたとおり、少子化対策にはさまざまな観点があるが、これらの中で、日本経団連としては、経済団体としての立場・役割を踏まえ、産業界・企業が自ら取り組むべき事項として、まず、企業が主体となる取り組み、すなわち「企業における仕事と家庭生活の両立支援」について検討することが必要であると考えます。なお、これは、仕事と家庭生活を両立させるための支援施策・制度のみならず、仕事と家庭生活の両立にも資する多様な働き方の検討や働き方そのものの再考も含むものである。

その際に重要なことは、産業界・企業は、少子化対策を自らの問題としてとらえることである。すなわち、多様な働き方を実現するための対策を講じることが、多様な労働力の確保につながり、事業の持続的な発展にも資するものであるという共通認識を持つことが必要である。さらに、この取り組みを通じて、良き企業市民として日本社会に貢献していくことも視野に置くこととしたい。また、取り組みの内容によっては、短期的にみればコスト負担が生じる可能性もあるが、将来への“投資”と位置付けて、各企業の状況に応じて可能な限り対応していく必要もあろう。

さらに、国、地方自治体、地域コミュニティなどが主体となって行う取り組みについて、企業の協力・連携を積極的に考えていくことも重要である。

なお、これら産業界・企業が自ら取り組むべき事項については、「少子化社会対策基本法」や同法に基づく「少子化社会対策大綱」の重点課題とも一致するものである。

以上の基本的な考え方にに基づき、次章Ⅲでは、まず、企業の具体的な取り組みの方向性について示すこととする。次に、仕事と家庭生活の両立を支援する社会インフラとして考えられる、保育サービスの充実や地域における子育て支援のあり方などについて指摘したい。

Ⅲ 具体的な取り組みの方向性

1 企業の主体的な取り組み

(1) 働き方の再考—多様な働き方の整備

人口減少、とりわけ、労働力人口の減少については、企業経営に大きな影響を与えるものと認識している。その中で、企業が競争力を維持・強化し、中長期的に事業を継続していくために、現在、各企業においては、ICT（Information and Communication Technology：情報通信技術）の活用等により、事業の効率化、生産性の向上に取り組んでいるところである。

また、男女共同参画の観点や、次世代育成支援対策法などに基づく国からの要請等も踏まえて、仕事と家庭生活の両立支援について、各企業の実情に応じ、諸制度の整備・充実を行ってきた。加えて、改正高年齢者雇用安定法にも対応しながら、団塊世代を中心とする高齢者の活躍の場の拡大に取り組みつづける。

今後はさらに、性別、年齢、国籍等を問わず、企業内のさまざまな職域に応じた良質な労働力をいかに確保できるかということが重要となる。

とりわけ、わが国では、女性労働力率の特徴として出産・育児期にあたる30代前半に労働力が落ち込む、いわゆる「M字型カーブ」が挙げられる。これをどのように解消し、女性の潜在的な労働力をいかに顕在化させていくかということも大きな課題となっている。

これらの課題への対応としては、日本経団連がこれまでも主張してきたとおり、多様な人材がその能力を活かすことができるように、企業それぞれの実情に応じて、労働時間、就労場所、休暇などについて、多様な働き方の選択肢を整備し、提供することが重要である。従業員の側からしても、個々人の多様な価値観や就労ニーズに応じて、柔軟な働き方が選択できることは望ましいものとする。

また、多様な働き方の選択肢の提供に際しては、選択肢それぞれに応じた仕事の内容と処遇を整理するとともに、その標準的な処遇は働き方の選択肢によって異なることや、選択肢によって平均的なキャリ

ア形成やその速度も異なることを明確に示すなどの透明性を高めることにより、従業員が納得して働き方を選択できるようにすることが重要である。さらに、働き方を選択できるだけでなく、就労ニーズの変化や状況に応じてできる限り柔軟に変更できるような仕組みの整備にも、あわせて取り組むことも必要であろう。

多様な働き方の一つの例として、今後、育児・介護での一定期間のみの短時間勤務だけでなく、恒常的に短時間で勤務するということも想定される。この場合、短時間勤務について、フルタイム勤務との時間比例ではなく、職務、職責、役割、期待等に応じた処遇としていくことも考えられる。働き方の選択肢によっては、成果・業績を中心に考えていくことも重要となろう。

このような多様な働き方の選択肢の整備について、経営トップは、企業の発展・継続のために必要不可欠な労働条件の一つとしてとらえるとともに、自らが先頭にたって、それを推進していくことが求められる。それにより、従業員が自分自身の生き方やキャリアを考えて、自らの責任のもと、働き方を選択することが可能になると考える。

なお、これらの取り組みは、M字型カーブの解消を図り、女性の能力発揮を推進させる取り組みとして有効であると考えられるものの、決して女性のみを対象とするものではない。性別にかかわらず、個々の従業員が持つ能力を活かすための取り組みである。企業は女性の働き方に目を向けるだけでなく、男性の働き方、特に子育て世代の父親の働き方についても再考すべきである。男性自身も働き方の選択肢が広がる中で、改めて自分自身の望む働き方やキャリアを考える必要がある。

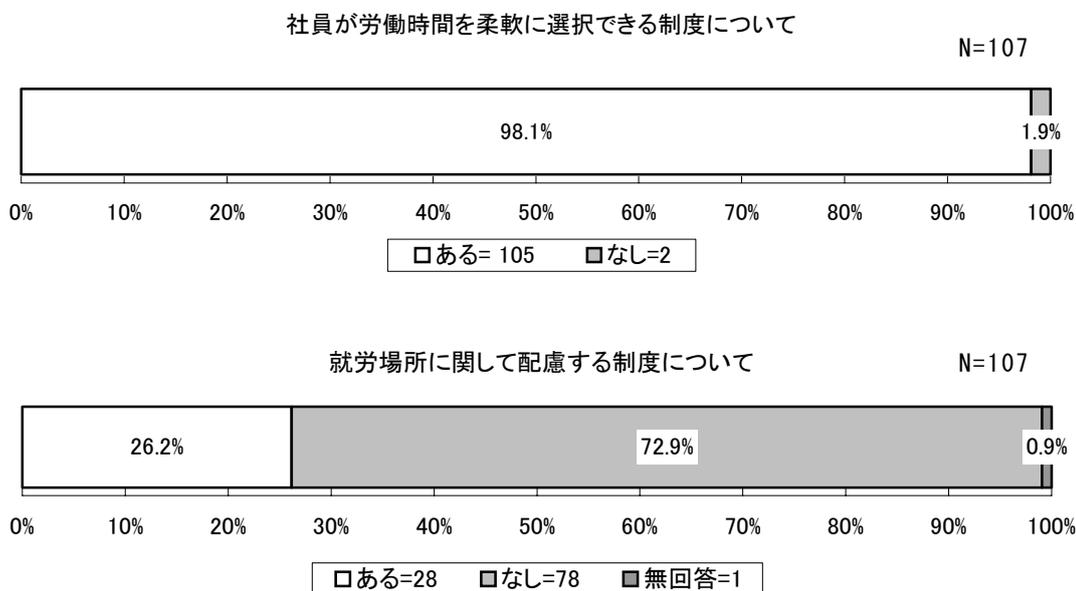
一方で、労働時間等にとらわれない柔軟な働き方の実現には、労働法制の規制改革も欠かせない。具体的には、裁量労働制の柔軟な適用やホワイトカラーエグゼンプション（ホワイトカラー労働者の労働時間等規制の適用除外）の導入など、働き方の自由度を高めるための制度の確立が必要になるものと考えられる。さらに、多様な働き方を提供することを通して、より多くの労働者に雇用機会を与えることを目的とした「多様就業型ワークシェアリング」、ICTを活用した在宅勤務等テレワークの推進なども有用である。

(2) 「フォローアップ調査結果」による両立支援制度の現状

企業はこれまでも、仕事と家庭生活を両立させる就業環境を整えることで、従業員が育児や介護等を行うために退職することなく就業を継続し、その能力を十分発揮できるよう、それぞれの実情に応じて、仕事と家庭生活の両立支援に資するための施策を行ってきた。

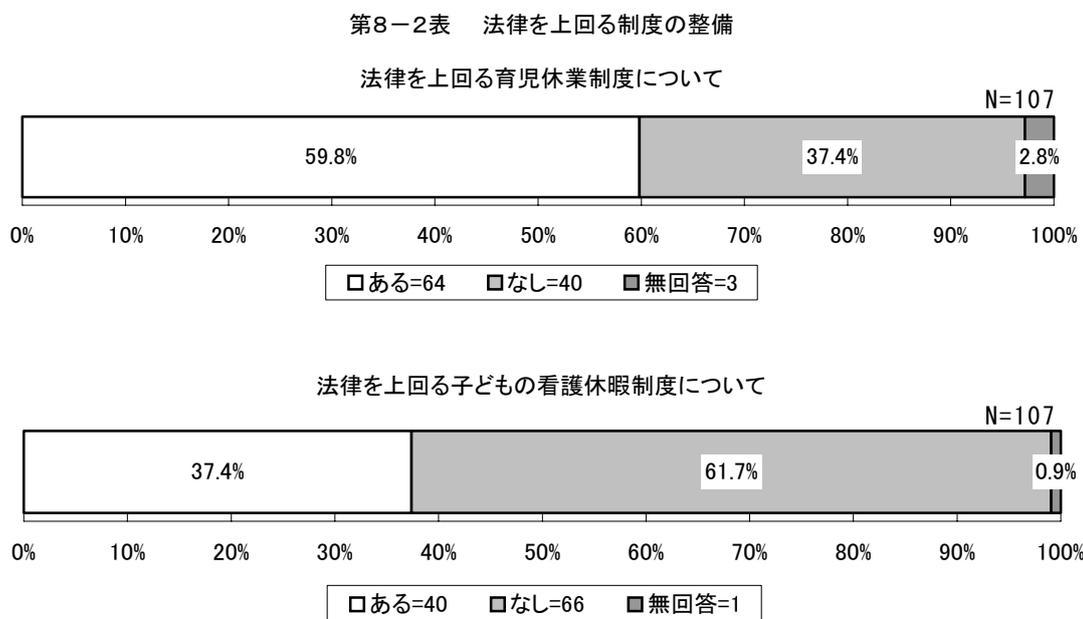
日本経団連では、2006年4月に発表した『提言「子育て環境整備に向けて」フォローアップ調査』（調査対象236社・団体 回答107社・団体）において、労働時間、就労場所、出産・育児に関する休業・休暇制度等の各企業の整備状況についてアンケート調査をしたところ、107社の回答ではあるが、そのうち98.1%が、短時間勤務制度、半日単位等で取得できる有給休暇、フレックスタイム制など従業員が労働時間を柔軟に選択できるなんらかの制度を持ち、26.2%が在宅勤務制度や転勤に対する配慮など就労場所に関して配慮する制度を持っていた【第8-1表】。

第8-1表 労働時間、就労場所に関する制度



資料：日本経団連「子育て環境整備に向けて」フォローアップ調査

また、育児・介護休業法が規定する内容の整備は当然のこととして、「法定以上の内容の制度を持つかどうか」を質問したところ、「育児休業」については、回答した企業の 59.8%、「子どもの看護のための休暇制度」については 37.4%が、法定以上の内容の制度を整備していることがわかった【第 8-2 表】。



資料：第 8 - 1 表に同じ

さらに、それらの制度の具体的な内容について尋ねたところ、例えば、①配偶者が育児休業中でも取得できる育児休業、②分割取得できる育児休業、③子の養育のための時差出勤制度、④部分的在宅勤務制度（15 時以降在宅での勤務を認める）、⑤子に限定しない家族の看護のための休暇制度、⑥子ども一人あたり 5 日付与する看護休暇、⑦妊娠・出産・育児・介護により退職した一定要件を満たす社員を優先的に正社員として再雇用する制度——等々の回答があった。

同調査結果の自由記述欄には、強力なトップダウンの必要性、管理職（特に男性）の意識改革、制度を利用する本人と職場の上司・同僚双方における意識の相違の解消、制度取得促進に向けた職場風土の改善の必要性など、意識面での課題も寄せられた。

(3) 両立支援を促進する職場風土の醸成

このように各企業は、育児・介護休業法の規定以上の内容となっているものも含め、それぞれの考え方のもとに、仕事と、育児をはじめとする家庭生活の両立支援に資するさまざまな取り組みを行っている状況が明らかになった。

しかしながら、制度を整備するだけでなく、それを利用しやすい職場風土の醸成など、制度の運用面での改善や工夫も重要である。

その工夫の一つとして、経営トップは、従業員は重要なステークホルダーであるとの認識のもとに、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という考え方の重要性を理解し、経営上の基本方針の一つとして位置付け、社内に浸透させるための旗振り役を務めることが求められる。

例えば、ある企業では社内研修等において、「経済・社会が成熟したわが国で、企業がより発展していくためには、常に新しい財・サービスを提供する必要がある、企業の外から持ち込まれる情報、価値観、人的ネットワークなどが、新たな財・サービス創造のきっかけともなることから、ワーク・ライフ・バランスは企業にとって新しい価値の源泉である」との考え方を周知している。

このように、欧米諸国はもとより、近年では日本の先進的企業においても、ワーク・ライフ・バランスを図ることが従業員の仕事に対するモチベーションを高め、そのことが生産性の向上にもつながるものと考え、ワーク・ライフ・バランスの考え方に基づいた取り組みを推進している。

また、管理職層については、自らも当事者の一人であるという立場からも、ワーク・ライフ・バランスの考え方を念頭におき、自らの時間管理を含む職場の管理、部下の育成に努めていくことが必要である。もちろん、ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」は仕事以外の私生活・家庭生活全般を指すのであるが、特に「育児」について言えば、例えば、子どもを持つ部下が、週1日でも早く帰る日を作ること、子どもの授業参観に行くために労働時間を調整すること、子どもを対象にした地域イベントへの参加のため休暇を取得することなどについて、許容し合える職場風土を作っていくことも管理職の重要な役割である。

その際、仕事と家庭生活を両立させたいと思っていながらなかなかうまくいかずに、一種の後ろめたさを感じている従業員や、育児休業の復帰時に不安感を持つ従業員もいることへの配慮も必要であろう。例えば、育児休業中の従業員に対し、的確な情報を提供することも有効な施策の一つであると考えられる。このような職場の雰囲気を作っていくには、従業員間の協力関係など、従業員の意識・行動面の向上も含めたマネジメントを行うことが重要である。

さらに、従業員自身の意識改革も必要であろう。企業としては、従業員が自らの生き方・働き方を考え、行動できるよう、キャリアデザイン教育の検討も必要ではないか。職業生活と家庭生活との調和あるライフスタイルを従業員自らが考え、選択できるように、例えば、ある企業では、育児支援セミナーを行っている。そのセミナーに参加した男性従業員から、育児に関わることによって、「自分の働き方を見直すきっかけとなった」「仕事をするだけではマーケットの多様性を見抜けない、顧客の視点に立てないということに気がついた」「子どもの元気な声や、笑顔を見ていると自分も元気になり、仕事にもやりがいを感じる」といった意見が寄せられたという。このように、男性従業員が育児にも目を向けたことによって、仕事に対するモチベーションの向上や新たな気づきを得られたケースもある。

2 国、地方自治体、地域等の対策への協力・連携

企業の主体的な取り組みを、実効性のあるものにするためには、それに対応した国や自治体などによる子育てを支える社会インフラの充実も欠かすことはできない。その一つとして、子どもを持つ従業員の多様な保育ニーズに応じた保育サービスの充実を求めたい。また、地域において、安心して子育てができるような地域コミュニティの役割の重要性を指摘したい。さらに、それぞれの取り組みに、企業がどのように協力・連携でき得るかということも含めて述べることにする。

また、少子化対策は、「国民的運動」として取り組んでいくことが必要であることから、その根幹となり得る「子どもを持つことや、育てること」の意識啓発や教育の重要性について、あわせて指摘したい。

（１）保育サービスの充実・効率化

○提言『子育て環境整備に向けて』における主張

今日では、個人の働き方や価値観の多様化に伴って、保育サービスに関するニーズも多様になっている。これらのニーズについては、企業の努力のみで対応できるものではない。2003年7月に公表した提言『子育て環境整備に向けて』においても指摘したとおり、現在の保育所のあり方を見直し、量的な面とサービス面の両面を拡充させることが必要である。

同提言では、まず、保育に関する考え方を転換し、保育所の役割を、現行の認可保育所で言う「保育に欠ける児童の保育」のための施設との位置づけに加え、「保育を希望するすべての人の多様なニーズに応える」ための施設とすべきであること、また、保育サービスの量的な拡大、安全等のレベルの向上、利用者の多様なニーズへの対応が可能となるよう、民間活力も活用しながら、保育サービス提供者間で競争メカニズムを機能させることが不可欠であることを訴えた。

そのために、まずは保育分野に関する規制改革をより一層推進する必要がある。さらに、将来的には、現行の認可保育所制度を廃止し、利用者への情報公開と新たな基準のもとでの第三者評価を前提とした事後規制へ転換し、現在の保育の提供主体に対する補助を、直接契約方式を前提として、利用者へ直接補助する方式へ移行することを提案した。これらの内容については、未だに取り組みが不十分であるといわざるをえないことから、引き続き実現を求めていきたい。

これ以外にも、幼稚園における「預かり保育」の拡充や指定管理者制度を活用した民間企業の保育所運営への参入についても、民間活力の活用や競争原理の導入の観点から重要である。

なお、保育サービスの充実という点では、保育所といった預ける施設だけでなく、後述する地域における子育て支援の取り組みも必要である。

○就学前の教育・保育サービスのあり方

ところで、厚生労働省と文部科学省は今通常国会に、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律案」を提

出した。幼稚園、保育所等のうち、①教育および保育を一体的に提供、②子育て相談や親子の集いの場の提供など地域における子育て支援の実施――の機能を備えるものは、都道府県から「認定こども園」としての認定を受けることができるというものである。

以上のような、既存の施設も有効利用した幼児教育と保育の一体的なサービスの提供について、幼保一元化の実現という点では評価できる。今後も、利用者のニーズを的確に把握し、さらなる取り組みを進めていくべきである。

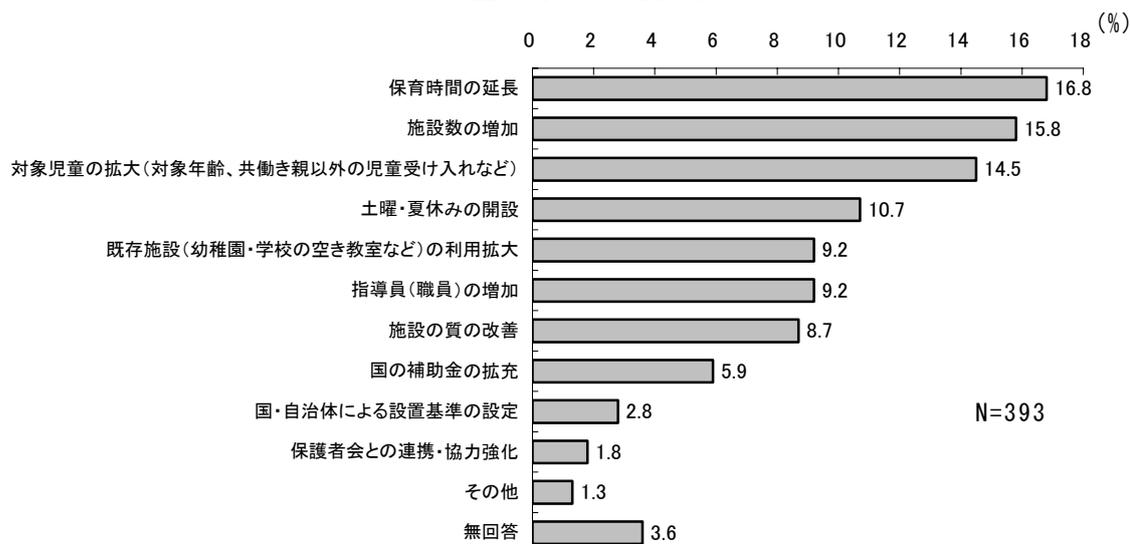
なお、就学前の子どもに関する教育・保育・子育て支援の総合的な提供を推進する動きがある一方、就学前の義務教育化、無償化などを検討する動きもあり、保育や幼児教育に関する国の政策の全体像が見えにくい状況になっていることから、国は国民に対し、そのあるべき姿を示すことが必要と考える。

○就学後の保育サービス充実の必要性

また、乳幼児期のみならず、小学校就学以降の保育サービスの整備も課題となっている。いわゆる「学童保育」などについて、社会全体のサポートが求められる。前述した『提言「子育て環境整備に向けて」フォローアップ調査結果』においても、学童保育の施策に関する要望を質問したところ、企業が把握する従業員のニーズとして、時間の延長（16.8%）、施設数の増加（15.8%）、対象学年の拡大や共働きでない家庭の児童の受け入れなど、対象となる児童の拡大（14.5%）、土曜日や夏休みなど長期休暇中の対処の充実（10.7%）などを求める声があった。国や地方自治体は、これらのニーズに応えられる取り組みを行っていくことが必要である【第9表】。

特に、治安が悪化し、子どもの安全にかかわる事件が多発する中で、子どもが安心して遊べる場所は、保育所、幼稚園、小学校、児童館などに限られている状況にある。安全な遊び場を確保する視点からも学童保育等の充実が望まれる。

第9表 学童保育に関する要望



資料：第8-1表に同じ

○保育サービスに関する財源

一方、保育サービスの見直し議論に伴って、その財源として、一部の有識者等から「育児保険」の構想が持ち上がっている。しかし、その前に政府は、これまで行ってきた諸施策の効果についてできる限りの検証を行うべきではないか。特に予算措置を伴う施策についてはできるだけ定量的な政策評価を行うことが求められる。

なお、保育サービスは、国や地方自治体の責任で、民間活力も活かして、充実させていくべきであり、財源については公平・公正に支えるという観点から一般財源から拠出すべきであると考えている。

(2) 地域における子育て支援

前述したとおり、わが国の治安の悪化は深刻化しており、子どもの安全にかかわる事件が多発している。この要因の一つとして、地域におけるコミュニティの希薄化が指摘されている。したがって、子どもを通じた親同士のコミュニティ形成をはじめとする、従来の日本社会が持っていた地域コミュニティの機能を再生し、さらには強化することが求められている。

また、子育て支援の充実という観点からも、保育所、託児所といった公的な保育サービスのみならず、地域コミュニティにおいて子育てを支援していく仕組みづくりも重要である。具体的には、仕事を持つ親のみならず、育児休業者や専業主婦（夫）が一時的に子どもを預けることができ、またそれに加えて、育児の悩みを相談できるような役割も併せ持つことで、子育ての不安や負担感、さらには子育ての“孤立化”も軽減、解消できるようにするものである。そして、このような仕組みの実現には、自治体や子育て支援を行うNPOだけでなく、PTA、自治会、町内会、企業等による協力も必要となる。

とりわけ、行政には、財政支援も含めて、地域における支援者や協力者の量・質の確保や場の提供など、地域における子育て支援の環境整備が求められる。また、子育て支援を望む者に比べて、支援する側は不足しがちである。企業が多様な働き方の選択肢を用意する中で、従業員が地域コミュニティの一員として子育て支援にかかわるようなケースも出てくるであろう。企業としては、企業のOB・OGを含め、従業員に対し、地域コミュニティによる子育て支援活動に関する情報提供を行うことも重要である。

また、少子高齢化が進む中で、今後地域において、ますます高齢者層の役割が重要となってくる。高齢者に協力を仰ぎ、一時的に子どもを預かってもらうこと、あるいは子どもの放課後の居場所づくりなどの仕組みを考えてはどうか。

なお、地域で子育てを支援していく際には、子どもを預かる際の留意点や必要最低限の知識を得られる研修実施など、無用なトラブルを回避して円滑に行えるような仕組みづくりが望まれる。

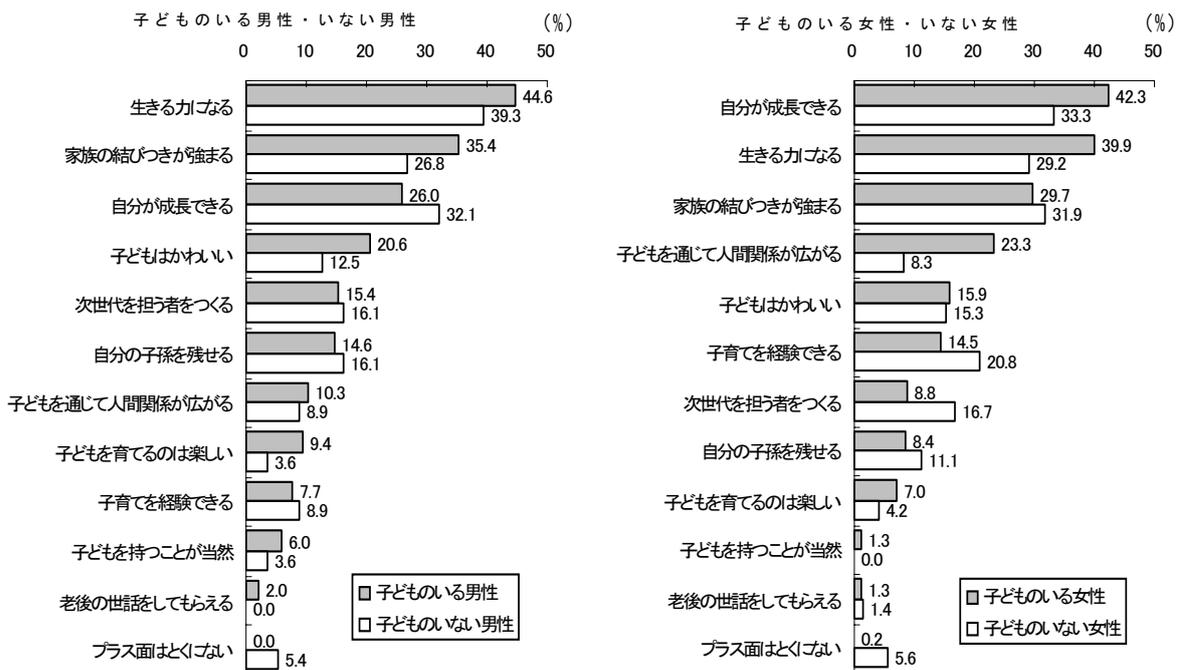
さらに、アメリカにおいては、学生によるベビーシッターも普及している。わが国においても、子どもに接することの少ない若者への機会の提供、若者が経済的にも自立していくために学費等を自ら捻出することへの支援の観点から、学生がベビーシッターを行うことも期待される。

(3) 意識啓発・教育

「I 少子化の現状」では、子育ての負担感の軽減・解消に向けた取り組みも重要と指摘してきたところである。しかしながら、子育てにおける負担感といったマイナス面ばかりを強調するのではなく、子育てにおけるプラス面にもっと目が向けられるような取り組みも必要である。もちろん、個々人がどのような価値観を持つかについては自由であり、当然のことながら、出産や育児に関する意識についても画一的に啓発すべきものではないが、子育てにおけるマイナス面ばかりが強調されているくらいがあることも問題ではないか。

明治安田生命福祉研究所が2005年8月に発表した『将来の生活に関する意識調査』をみると、性別や子どもの有無にかかわらず、子どもを持つことのプラス面として、「生きる力になる」「自分が成長できる」「家族の結びつきが強まる」との回答が上位を占めている。また、子どものいる女性の約4割が「自分が成長できる」(42.3%)と「生きる力になる」(39.9%)を挙げ、子どものいない女性よりもそれぞれ約10ポイント高くなっている。さらに、23.3%が「子どもを通じて人間関係が広がる」と答え、子どものいない女性の8.3%と比べて大きな差があることは注目に値する。【第10表】

第10表 子どもを持つことのプラス面（複数回答）



資料：明治安田生命福祉研究所「将来の生活に関する意識調査」（2005年8月）

つまり、子育て体験のある女性の回答に出ているとおり、子どもを持つことや育てることは辛さもある一方、辛さを超えるすばらしさがあるという点にも、もっと注目すべきである。したがって、辛さを軽減するような対策ばかりに目を向けるのではなく、子どもを持つこと・育てることのすばらしさを伝えること、子どもを持つこと・育てることの意味・意義や家族の重要性を教えることが必要であると考えられる。家庭内で教えていくことはもちろんのこと、小・中学生の時から、教育の現場などを通じて教えていくことも求められよう。

例えば、小・中学校の総合学習や高校生の就業体験（インターンシップ）の一つとして、幼稚園や保育所へ訪問すること等、乳幼児と生徒・学生が交流する機会づくりなどの取り組みを行うところも出てきている。小さい子どもと関わる機会が少なくなる中で、生徒・学生にとっては貴重な経験となり、乳幼児に対する興味や関心を引き出し、さらには、子どもや子どもを持つ親に対する思いやりの気持ちも芽生えるきっかけともなるようである。

また、子どもを持つことに対する不安感を払拭し、子どもを持つこと・育てることはすばらしいと思ってもらえるよう、マスメディアも含めて、意識面の取り組みにも力を入れるべきである。

なお、キャリア教育の重要性がかねてから指摘されているが、学校は、職業観の育成、就職指導などにとどまらず、職業とともに子育てを重要な一部として含んだ人生設計全般について、教え、考えさせるキャリアデザイン教育を強化していくことが望まれる。さらに、ワーク・ライフ・バランスの観点から、職業キャリアと私生活・家庭生活との調和あるライフスタイルの選択ができる人を育てていく必要がある。また、企業において、従業員が自らのキャリアデザインを考える研修やセミナーの実施などの取り組みも望まれる。

このような意識面の醸成を図る取り組みを少子化対策の根幹として、政府、地方自治体、産業界・企業、地域コミュニティ、国民といった各主体が連携した育児支援の一環として行っていくべきである。

IV 国、地方自治体等への要望

本提言では、少子化対策としての産業界・企業自らが取り組む事項を整理するとともに、企業の取り組みに対応するものとして、保育サービスや地域の役割等の具体的な方向性を示す中で、国や行政等の関連主体が行うべき役割についても述べてきた。繰り返しになるが、少子化対策は、わが国の経済・社会の健全な発展の観点から喫緊の課題である。国は少子化対策を重要課題と位置付けて、とりわけ、この5年間について、集中的に取り組む必要がある。

このような認識のもと、本章では、国や行政等への要望事項について改めて整理し、その早期実現を要望したい。

少子化問題全体に関する要望

- 要望 1：**国は、人口減少を前提とした経済・社会システムの構築について、国民が問題意識を持って議論に参画でき、この問題の解決策について国民的コンセンサスを得ることができるよう、わが国のあるべき経済・社会の将来像を示すとともに、少子化対策を国民的運動と位置付けて展開すべきである。
- 要望 2：**これまで政府が行ってきた少子化対策の効果について、できる限りの検証を行うべきである。特に予算措置を伴う施策についてはできるだけ定量的な政策評価を行いつつ、新規施策の必要性も検討した上で、重点化する必要がある。なお、その際、財源については公平・公正に支えるという観点から一般財源から拠出すべきである。
- 要望 3：**国、教育界は、子どもを持つこと・育てることの意味・意義や家族の重要性について、小・中学生の時から、教育の現場などにおいても伝えていくべきである。

企業の取り組みに関わる要望

要望 4：国は、労働時間や就業場所にとらわれない柔軟な働き方ができるよう、裁量労働制の柔軟な適用、ホワイトカラーエグゼンプションの導入、在宅勤務を行う際の労働時間管理等の方法などについて規制改革を進めるべきである。

要望 5：国や地方自治体は、企業が仕事と家庭生活の両立に関する制度を構築するにあたっての支援や環境整備を行うべきである。

子育て支援に関わる要望

要望 6：幼保一元化の動きが出てきているものの、いまだ幼児教育・保育の全体像が見えにくい状況にある。したがって、国は、保育や幼児教育のあるべき姿を示すべきである。

要望 7：その上で、国は、より一層、保育分野における規制改革を推進すべきである。さらに将来的には、現行の認可保育制度を抜本的に見直すべきである。具体的には、「保育に欠ける児童の保育」から「保育を希望するすべての人の多様なニーズに応える保育」へと保育に関する考え方を転換し、保育の提供主体に対する補助を取りやめ、利用者へ直接補助する方式へ移行すべきである。

要望 8：国、地方自治体は、いわゆる「学童保育」をはじめとする小学校就学以上の保育サービスの充実を図るべきである。なお、その際には、昨今の状況も勘案し、子どもの安全・安心な遊び場の確保という観点も含めて検討すべきである。

要望 9：国、地方自治体は、財政支援も含めて、子育てを支援する人・団体の量・質の確保や場の提供など、地域における子育て支援の環境を整備すべきである。

おわりに—今後の課題

以上、産業界・企業が自ら取り組むべき事項を中心に、人口減少の速度を緩和し、日本経済・社会が新たな時代にソフトランディングしていくための少子化対策の基本的取り組みについて整理した。今後、各企業においては、仕事と家庭生活の両立支援制度を含む多様な働き方の整備や両立支援を促進する職場風土の醸成について、それぞれの実情に応じた取り組みをより一層推進していくことにあわせ、保育サービスや地域における支援等の充実や、国や地方自治体等への要望が実現されることを望む。

また、今回検討項目に取り上げていないもう一つのアプローチである「人口減少を前提とした経済・社会システムの構築」については、前述のとおり、まず、国のあるべき姿を描いた上で、必要に応じてマクロ経済予測も行いつつ、広範囲にわたる検討が必要となる。要望事項としてもまとめたとおり、国は、国民が問題意識を持って議論に積極的に参画でき、この課題の解決策について国民的コンセンサスを得ることができるよう、まずは、わが国のあるべき経済・社会の将来像を示すべきである。その際、日本経団連としても積極的に議論に参画していきたい。

なお、そのほか検討できなかった、夫婦別姓、里子・里親、非嫡出子など家庭・家族のあり方、税制のあり方も含む経済的支援、子育てしやすい良質な住宅・住環境、街づくりの推進、不妊治療や乳幼児医療など出産・育児に関わる医療政策、若年者を中心とする雇用対策、外国人労働者の活用、国際養子縁組を含めた移民政策などについては、今後の課題である。

以上