

生産性の向上等に関する 資料

平成 1 7 年 2 月
厚生労働省職業安定局

< 目次 >

1	生産性の向上等に関する資料	
(1)	生産性の向上と雇用・労働政策面等での課題について	1
(2)	産業別就業者の割合の推移	3
(3)	主要輸出品目の推移	4
(4)	製造業における新規学卒就職者の割合の推移(中学・高校卒業者)	5
(5)	製造業における就業者の割合の推移	6
(6)	大型小売店とコンビニエンス・ストアの販売額の推移	7
(7)	第3次産業活動指数の推移	8
(8)	労働生産性上昇率の推移	9
(9)	産業別従業員一人一時間当たり付加価値額の推移	10
(10)	産業別労働生産性の推移	11
(11)	主要国の全要素生産性上昇率の推移	12
(12)	産業別就業者の年齢別構成比	13
(13)	産業別入職、離職、転職の状況	16
(14)	雇用政策研究会における生産性向上・能力開発に関するこれまでの議論 について	17
(15)	生産性に関する各種意見について	18
(参考)	企業が労働者に求める具体的能力	19
2	社会連帯による次世代育成支援に向けて	21

1 - (1) 生産性の向上と雇用・労働政策面等での課題について

課題

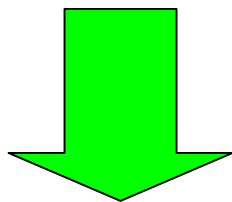
今後、人口が減少する中で、我が国経済を維持していく観点から経済全体の生産性をいかに向上させるかが課題。

1 産業構造の変化と生産性

経済全体で生産性を高めることを考えると、高生産性部門への資源配分をいかに促すかということが重要。

介護サービスをはじめとしたサービス産業など、輸入代替できない産業の生産性をどう考えるか。

生産性の高い低いにかかわらず、文化・伝統など経済的な側面以外の必要性から、今後とも我が国に残すべき産業もあるのではないか。



高生産性部門の比重を高めつつ、サービス産業など輸入代替できない産業における質の確保、伝統産業などでは技能伝承などの施策を合わせて講じることにより、全体として我が国の経済社会を支えていく必要があるのではないか。

2 生産性の向上に関する雇用・労働面等での課題

(1) 産業構造の変化に対応した対策

高生産性部門への円滑な労働力供給等を進めるための対策

高生産性部門への新規入職をどう促していくのか

- ・ 社会のニーズの変化に対応した職業に関する教育の充実が必要ではないか。
- ・ 雇用政策と産業政策、教育政策の連携の強化が必要ではないか。
- ・ 産業・職業の現状を在学中から情報として提供できる仕組みの充実が必要ではないか。
- ・ その他必要な施策は何か

高生産性部門への円滑な労働移動をどう進めていくのか

- ・ 労働者への情報提供・相談援助などの面でどのような課題があるか。
- ・ 労働移動に伴う労働者の能力開発をどのように進めるのか。
- ・ 転職した労働者の処遇の面でどのような課題があるか。
- ・ その他、制度的な面も含め、高生産性部門への労働移動を阻害している要因と、それに対する必要な対策は何か。

団塊の世代(高卒の技能者が多い)の技能伝承をどう進めるか

輸入代替できない産業における対策

サービス産業などをはじめとした、輸入代替できない産業における生産性や質の向上をどう進めていくのか

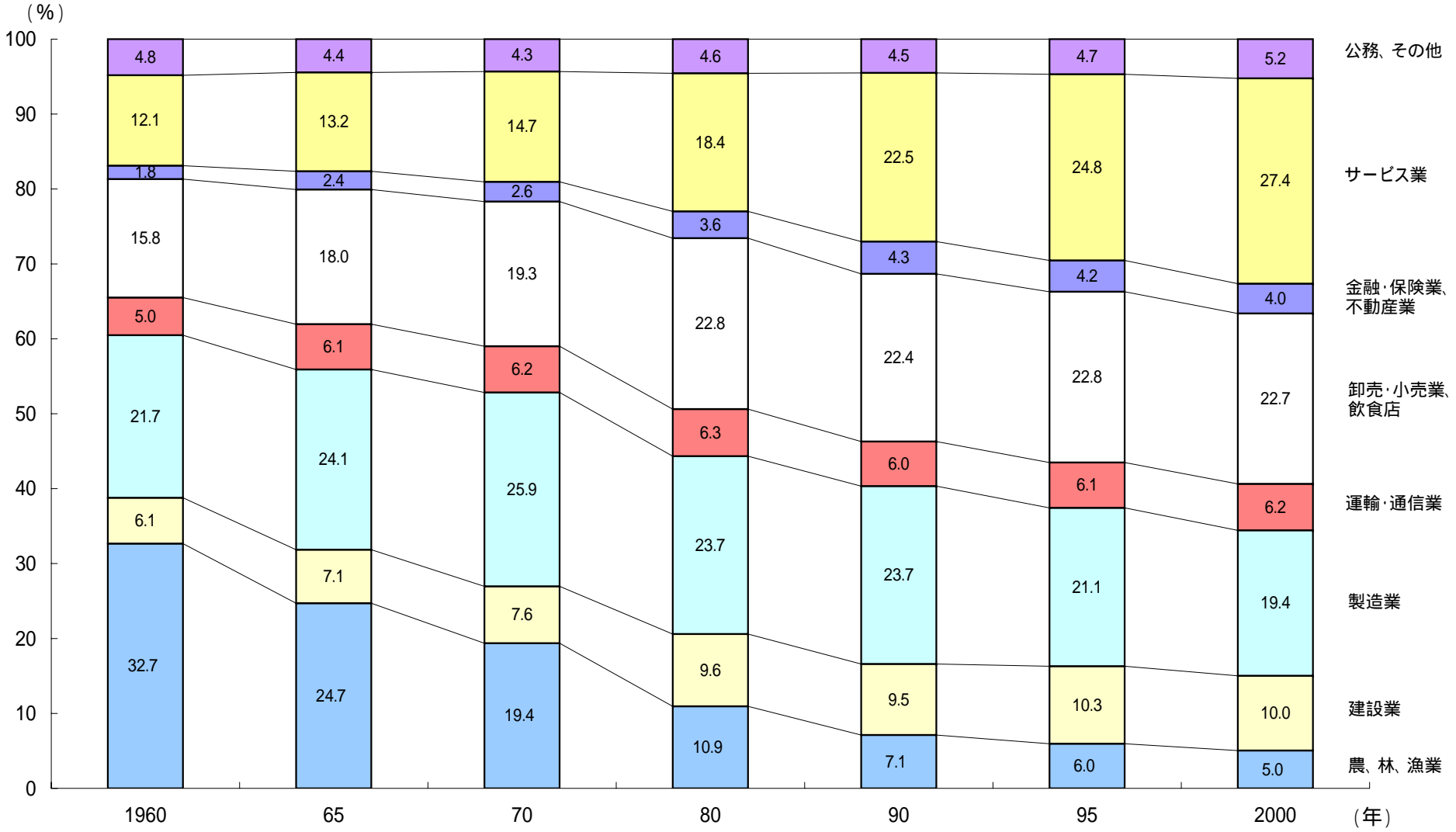
文化・伝統など経済的な側面以外の観点から残すべき産業における対策

(2) 今後の我が国を支える人材の活力の維持・向上をどう進めていくのか

- ・ 働きやすい環境をどう作るか(長時間労働・メンタルヘルス対策等)。

1 - (2) 産業別就業者の割合の推移

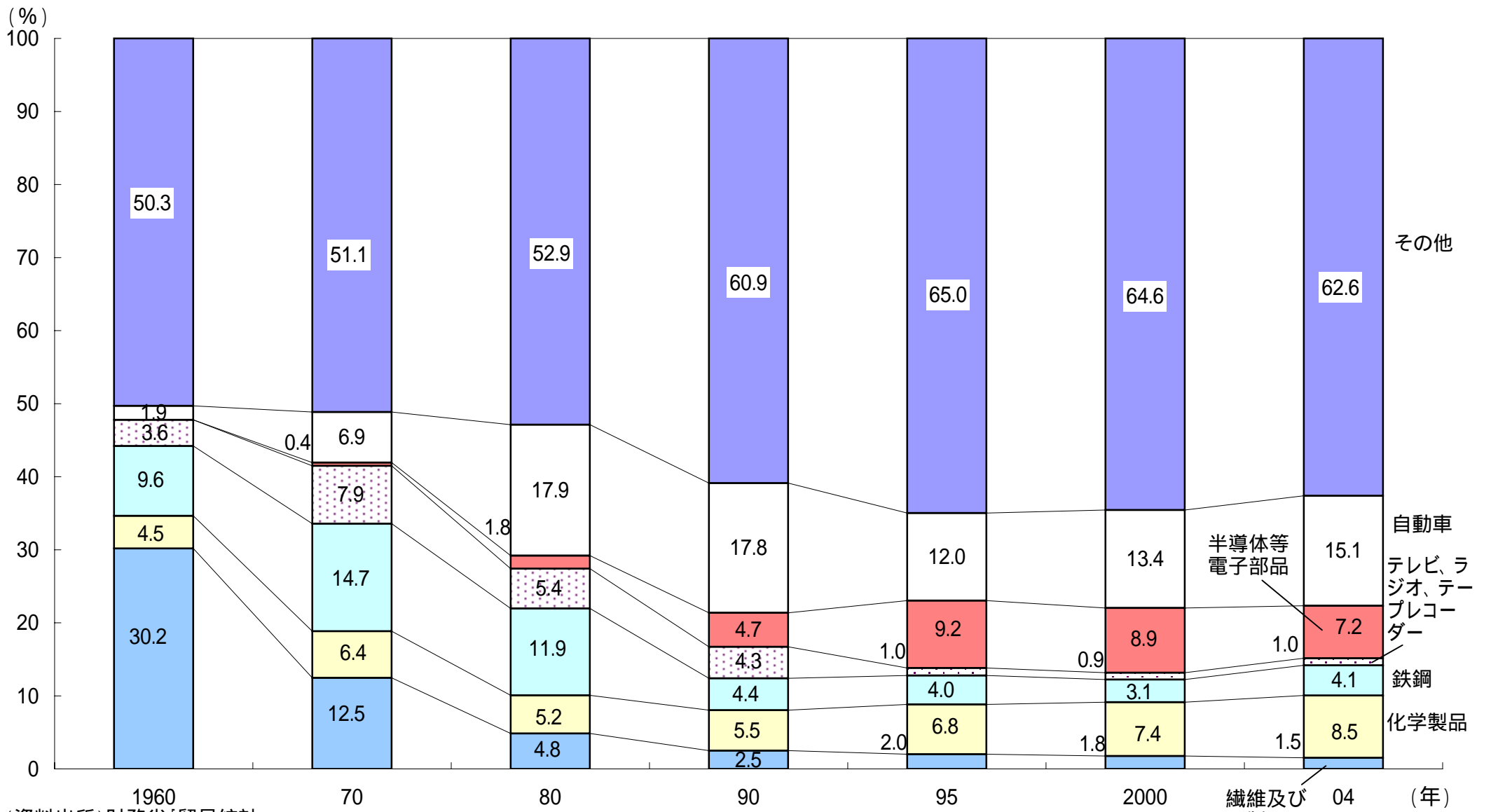
産業別に就業者の割合の推移をみると、「農、林、漁業」と「製造業」が低下傾向にある一方、「サービス業」等が上昇傾向にある。



(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」

1 - (3) 主要輸出品目の推移

主要輸出品目の推移をみると、「繊維及び同製品」から「鉄鋼」次いで「自動車」、「半導体等電子部品」へと推移してきている。



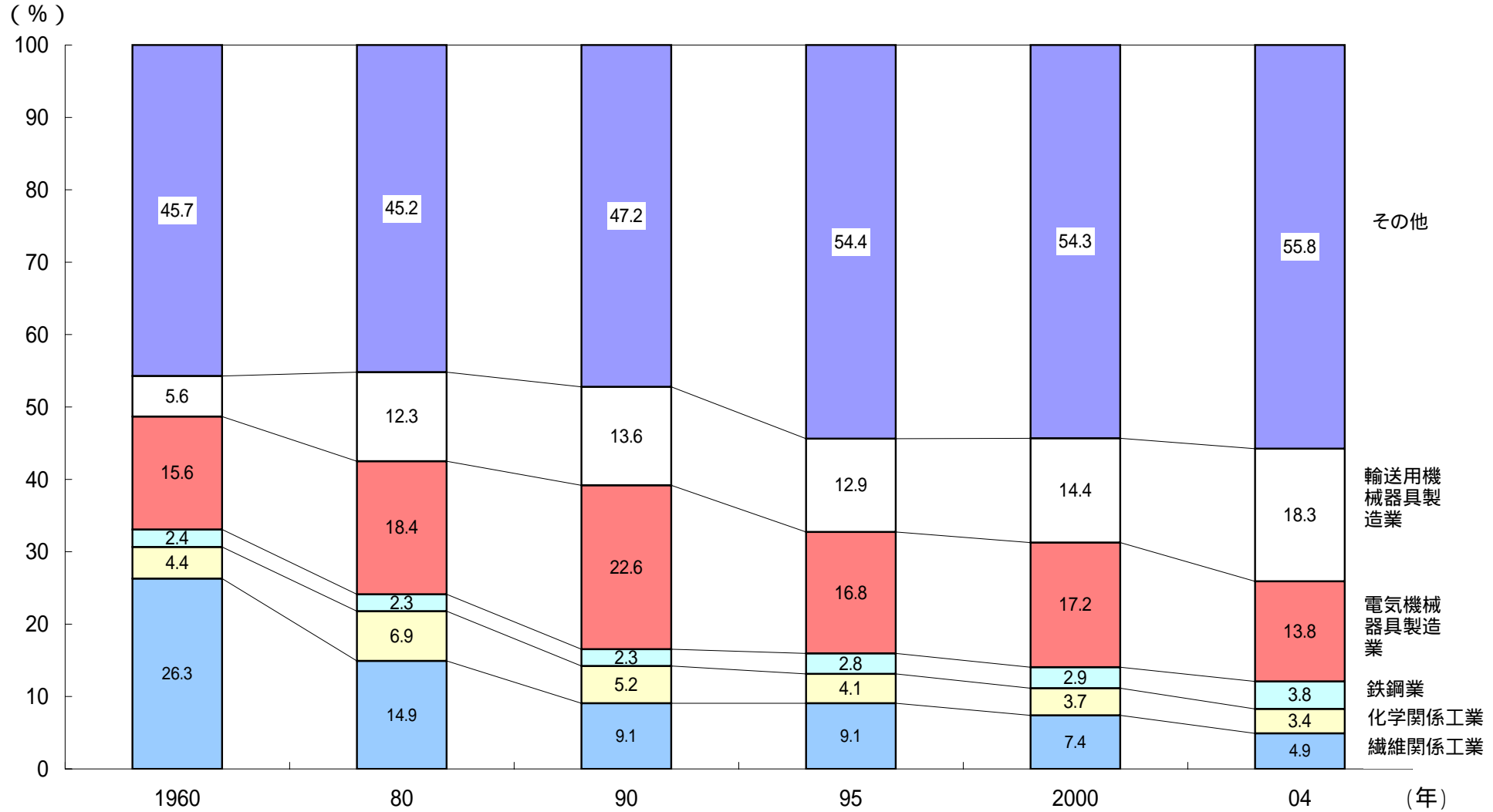
(資料出所) 財務省「貿易統計」

(注) 1990年まではドルベース、1995年以降は円ベース。

(出典) 経済産業省「通産統計ハンドブック」

1 - (4) 製造業における新規学卒就職者の割合の推移(中学・高校卒業者)

製造業における新規学卒就職者の割合の推移をみると、多くの割合を占めている産業が「繊維関係工業」から「電気機械器具製造業」次いで「輸送用機械器具製造業」へと推移してきている。



(資料出所) 厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

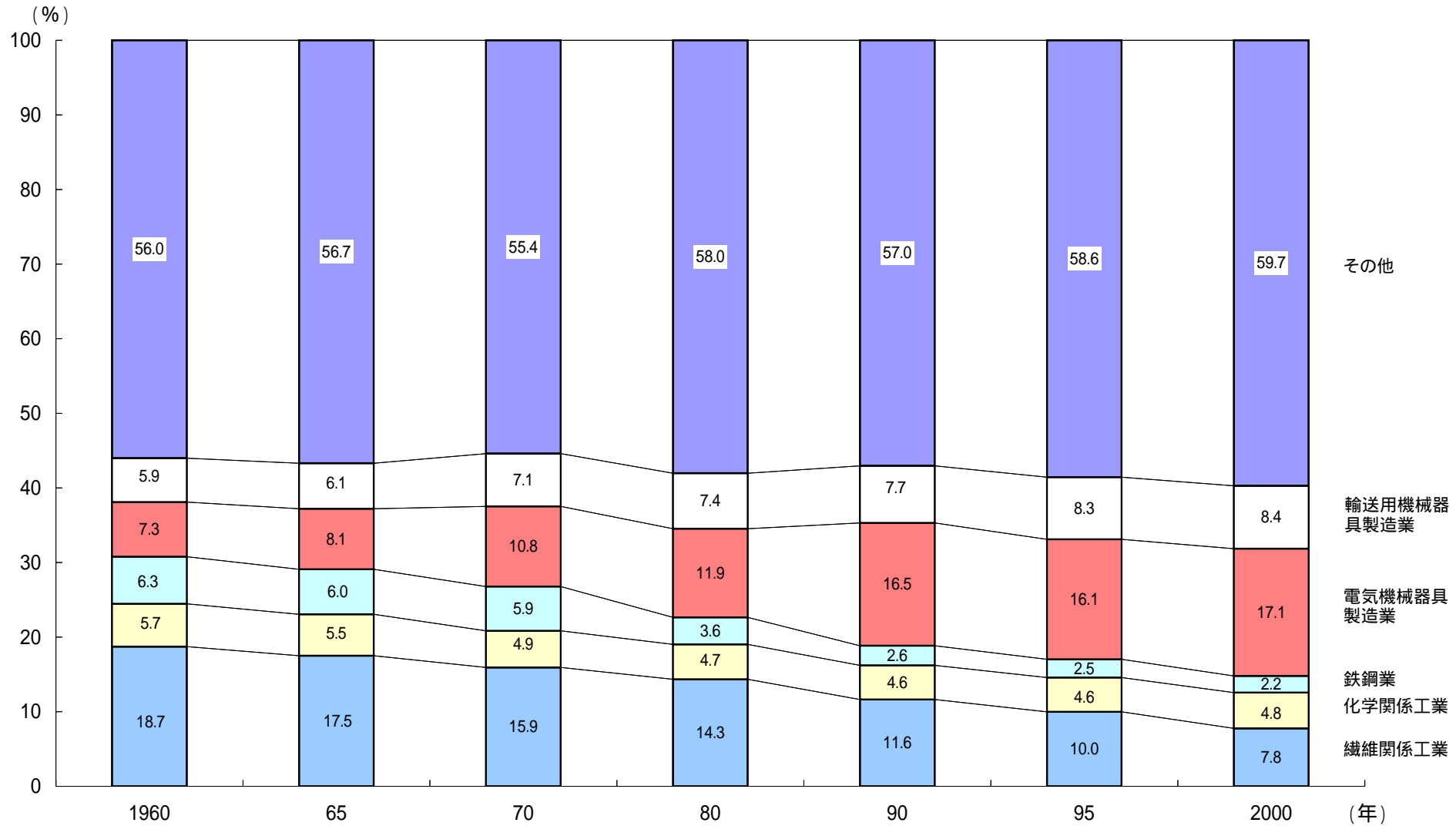
(注) 1. 各年3月卒

2. 「化学関係工業」とは「化学工業」と「石油製品・石炭製品製造業」を合わせたもの。

3. 「繊維関係工業」とは「繊維工業」と「衣服・その他の繊維製品製造業」を合わせたもの。

1 - (5) 製造業における就業者の割合の推移

製造業における就業者の割合の推移をみると、「繊維関係工業」の割合が低下する一方、「電気機械器具製造業」等の割合が上昇してきている。



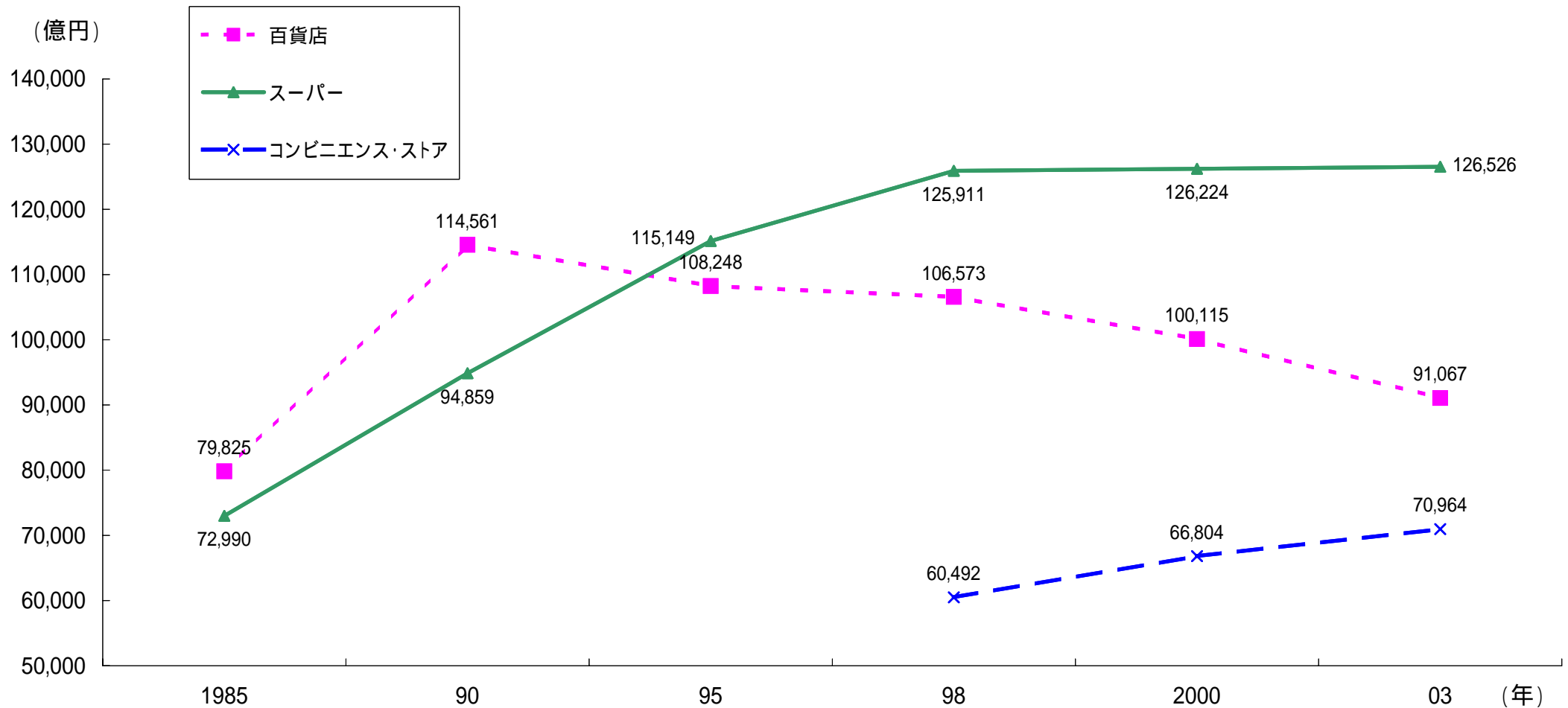
(資料出所) 総務省統計局「国勢調査」

(注) 1. 「化学関係工業」とは「化学工業」と「石油製品・石炭製品製造業」を合わせたもの。

2. 「繊維関係工業」とは「繊維工業」と「衣服・その他の繊維製品製造業」を合わせたもの。

1 - (6) 大型小売店とコンビニエンス・ストアの販売額の推移

業態別に販売額の推移をみると、百貨店は1990年以降減少傾向で推移している。スーパーは1998年まで増加傾向で推移した後1998年以降はほぼ横ばいで推移している。一方、コンビニエンス・ストアは増加傾向で推移している。

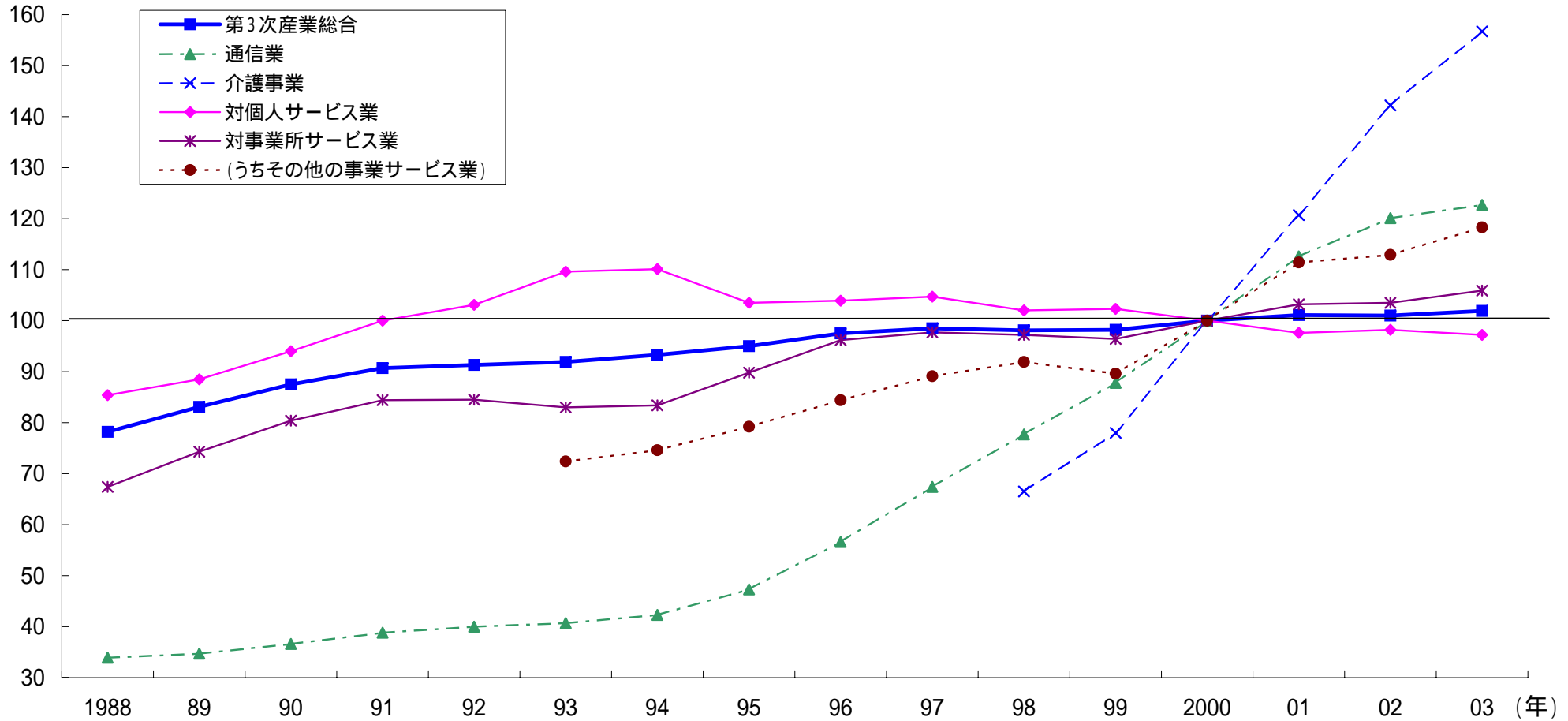


(資料出所) 経済産業省「商業動態統計調査」

(注) コンビニエンス・ストアは1998年から調査開始

1 - (7) 第3次産業活動指数の推移

第3次産業活動指数の推移をみると、介護事業、通信業、その他の事業サービス業が相対的に伸びが大きくなっている。



(資料出所) 経済産業省「第3次産業活動指数」

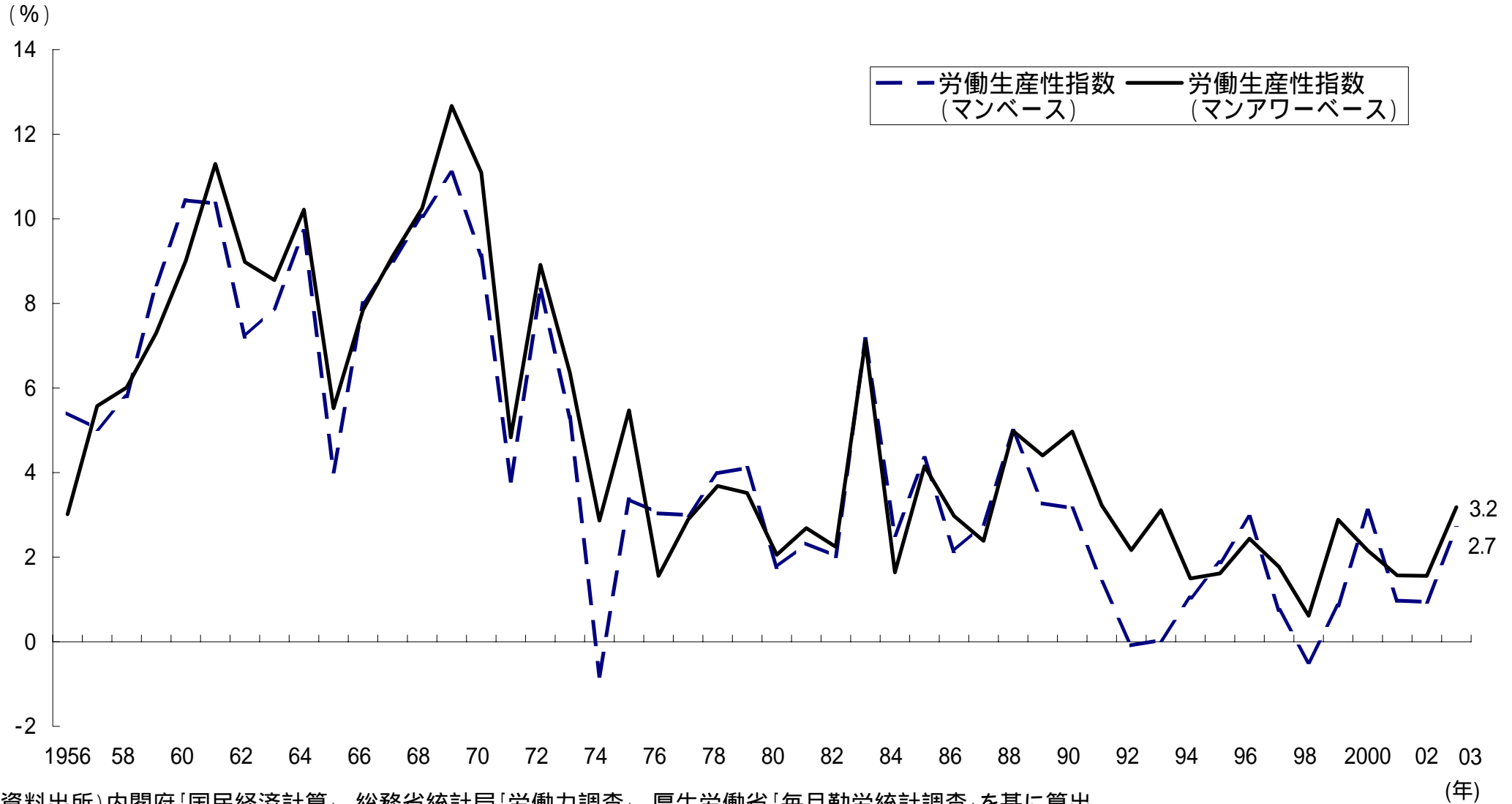
(注) 1. 2000年 = 100

2. 介護事業は1997年以前、その他の事業サービス業は1992年以前と接続しない。

3. 「対個人サービス業」は理美容業・旅行業・娯楽業等、「対事業所サービス業」は広告業・リース業等、「その他の事業サービス」は警備業・労働者派遣業等。

1 - (8) 労働生産性上昇率の推移

労働生産性上昇率の推移を見ると、上昇率は長期的に縮小傾向で推移しているが、2003年は拡大した。



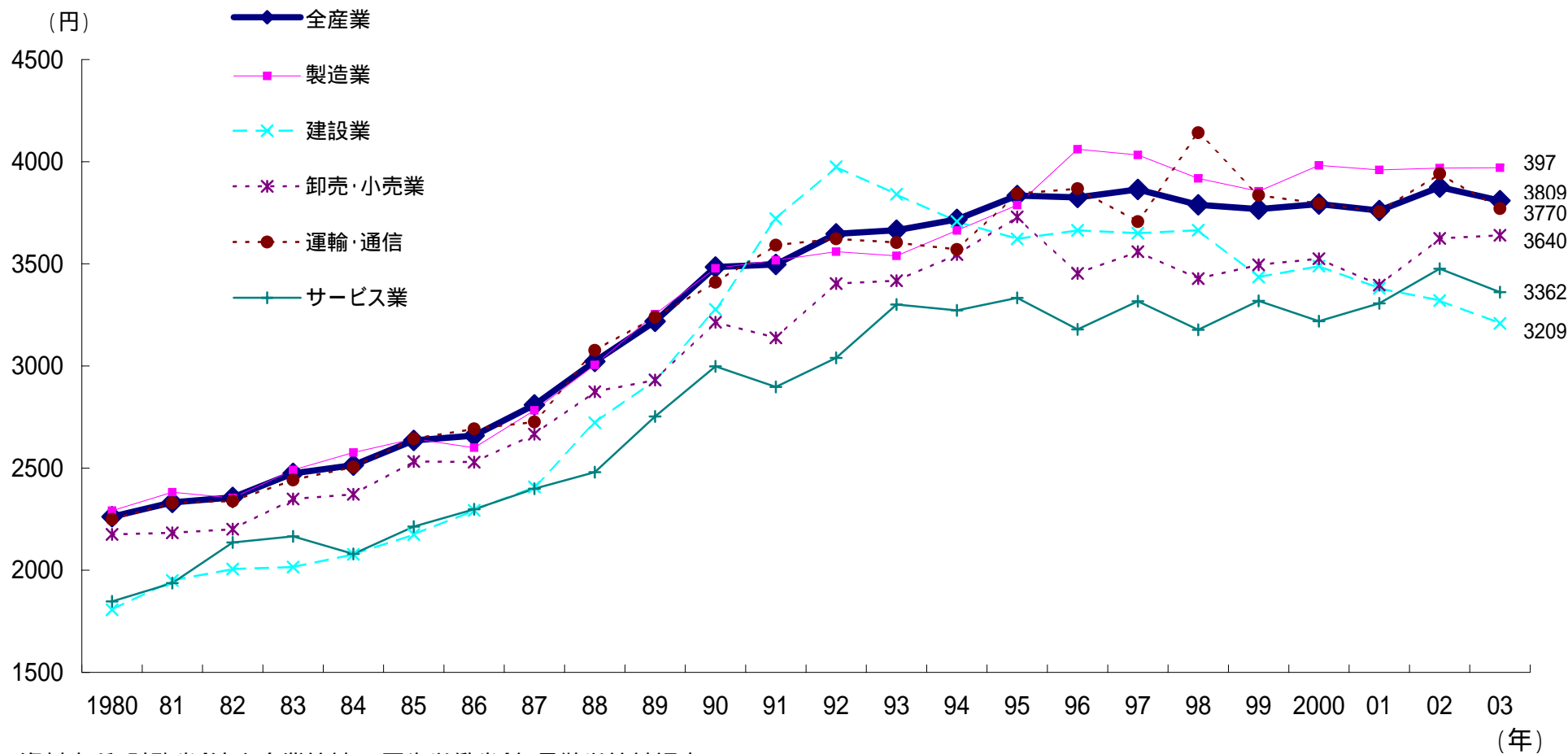
(資料出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に算出

(注) 1. マンベースの労働生産性は実質GDPを就業者数で除したもの。

2. マンアワーベースの労働生産性は実質GDPを就業者数と総労働時間数で除したもの。

1 - (9) 産業別従業員一人一時間当たり付加価値額の推移

産業別に一人一時間当たり付加価値額の推移を見ると、製造業で全産業よりも高水準で推移している一方、卸売・小売業、サービス業、建設業では低水準となっている。



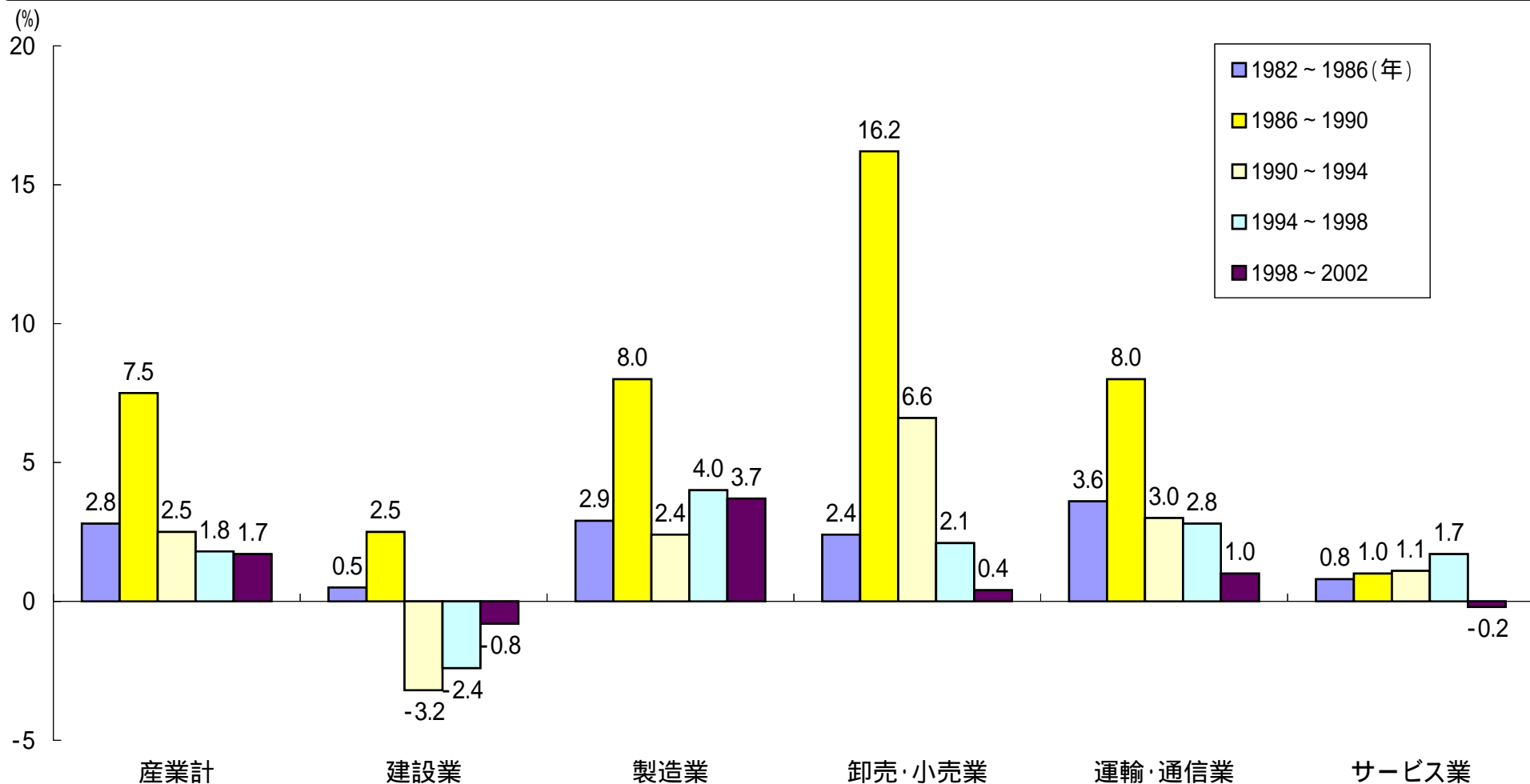
(資料出所) 財務省「法人企業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. その年次の当期末における一人当たり付加価値額を月当たりの労働時間の12倍で除した値である。

2. 卸売・小売業の労働時間については、卸売・小売業、飲食店の労働時間を用いている。

1 - (10) 産業別労働生産性の推移

労働生産性を産業別に見ると、製造業では相対的に高い伸び率で推移している一方、建設業、サービス業では相対的に低い伸び率となっている。また、卸売・小売業は86～90年に高い伸びを示した後低下傾向にある。

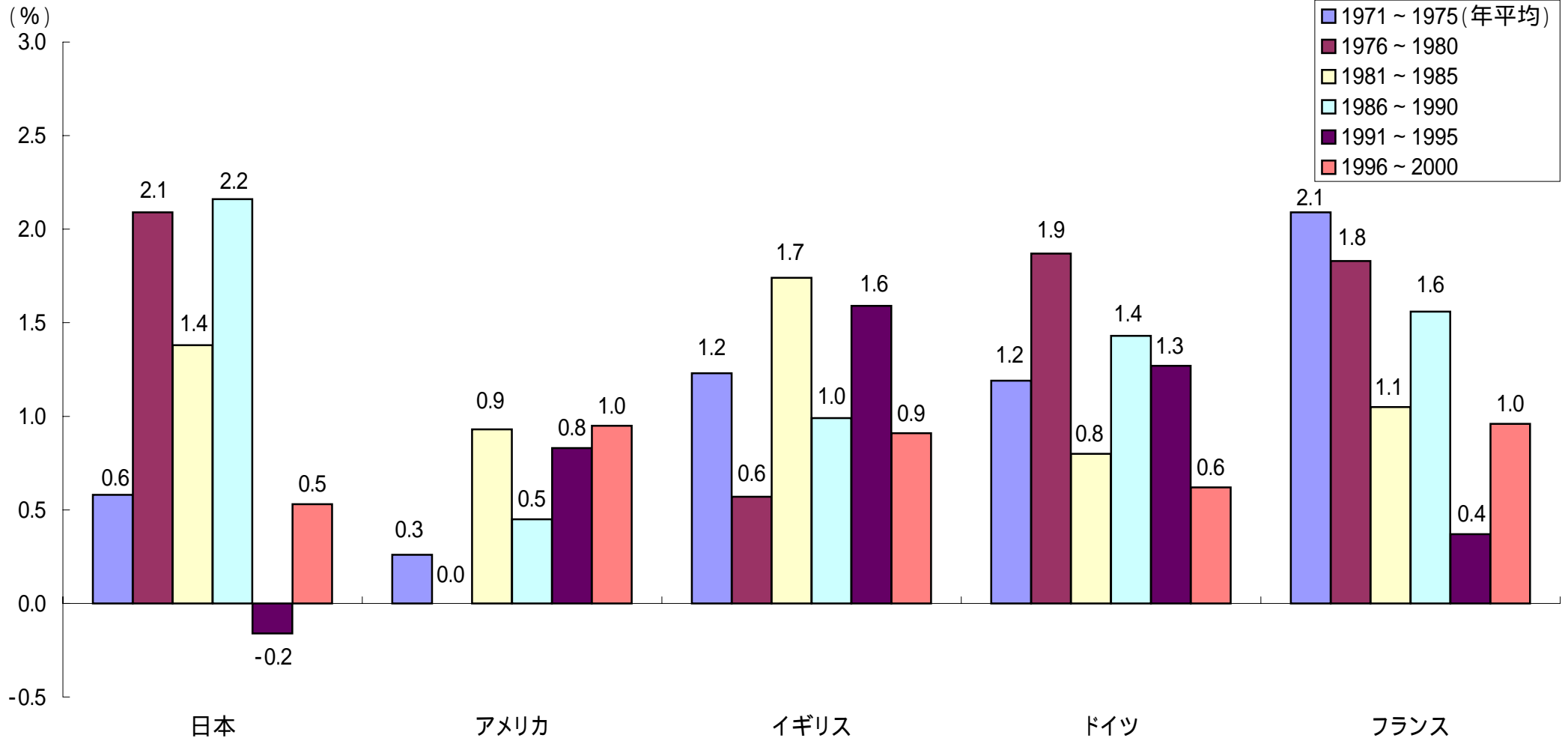


(資料出所)厚生労働省「平成16年版労働経済の分析」を基に内閣府「国民経済計算」より試算。

(注)労働生産性はマンアワーベース。

1 - (11) 主要国の全要素生産性上昇率の推移

主要国の全要素生産性上昇率の推移をみると、日本は1976年から1990年にかけて相対的に高くなっていったが、その後低下した。1996年～2000年平均では日本とドイツを除く主要国の上昇率は約1%となっている。



(資料出所) OECD “statistics database” “International statistics Database96”

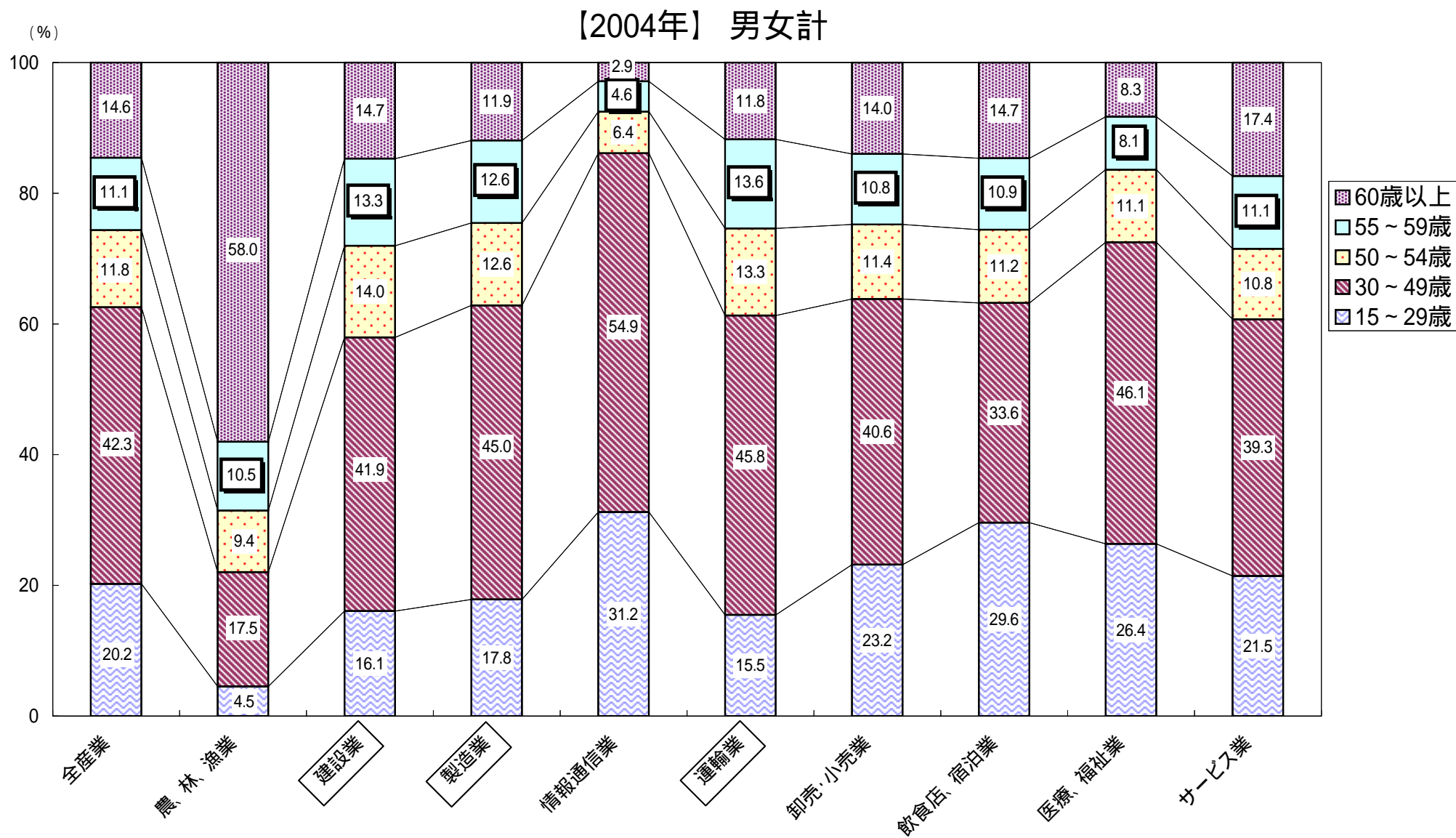
(注) 1. ドイツは1991年まで西ドイツのデータを利用。

2. 全要素生産性上昇率 = 付加価値成長率 - 全生産要素投入量増加率(労働・資本)

(出典) (財)社会経済生産性本部・生産性総合研究センター「生産性研究レポートNo.006 全要素生産性の国際比較～OECD加盟13カ国の全要素生産性～」

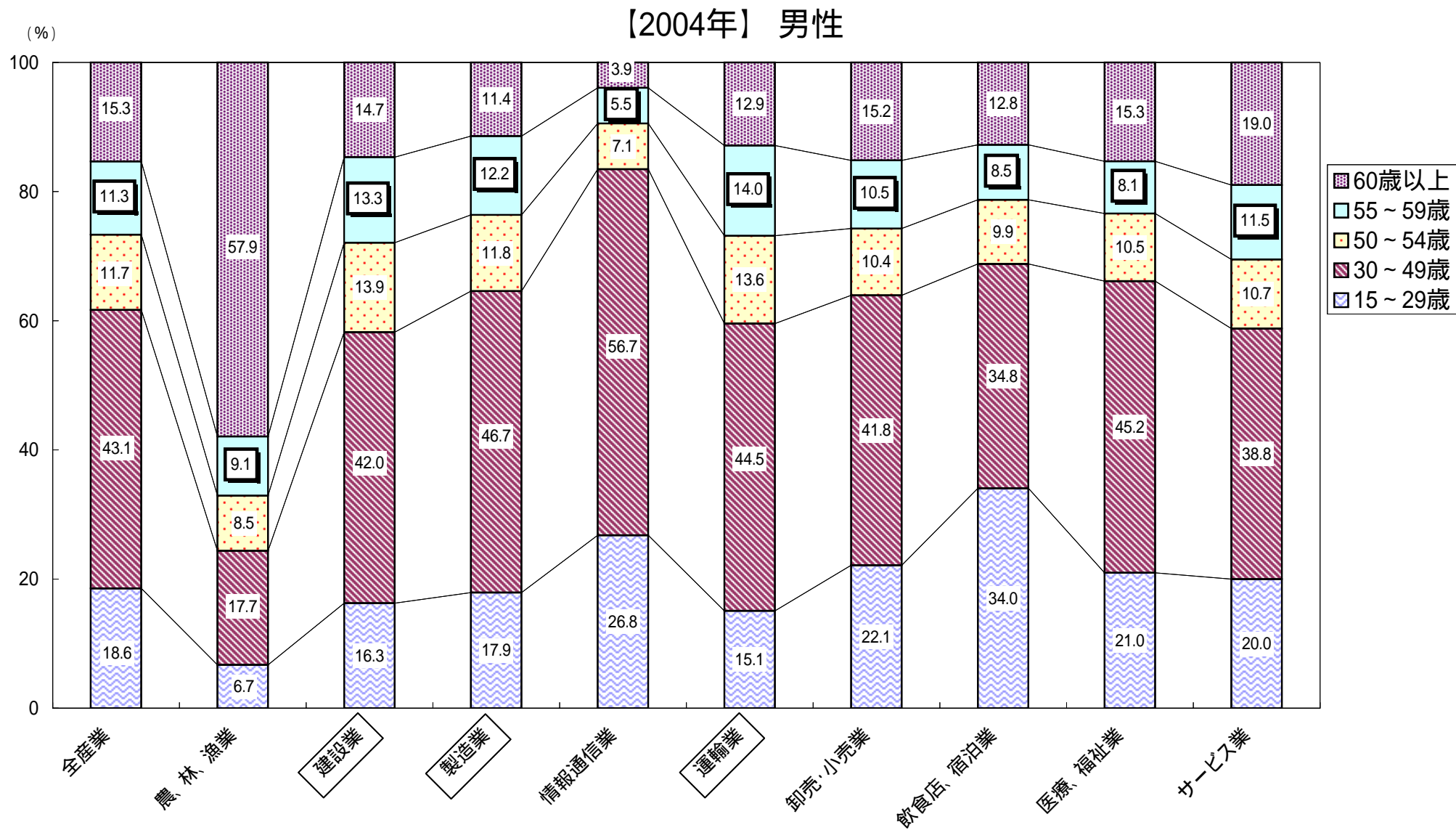
1 - (12) 産業別就業者の年齢別構成比 (男女計)

産業別就業者の年齢別構成比をみると、団塊の世代が含まれる55～59歳層は建設業、製造業、運輸業において、相対的に比率が高くなっている。



1 - (12) 産業別就業者の年齢別構成比（男性）

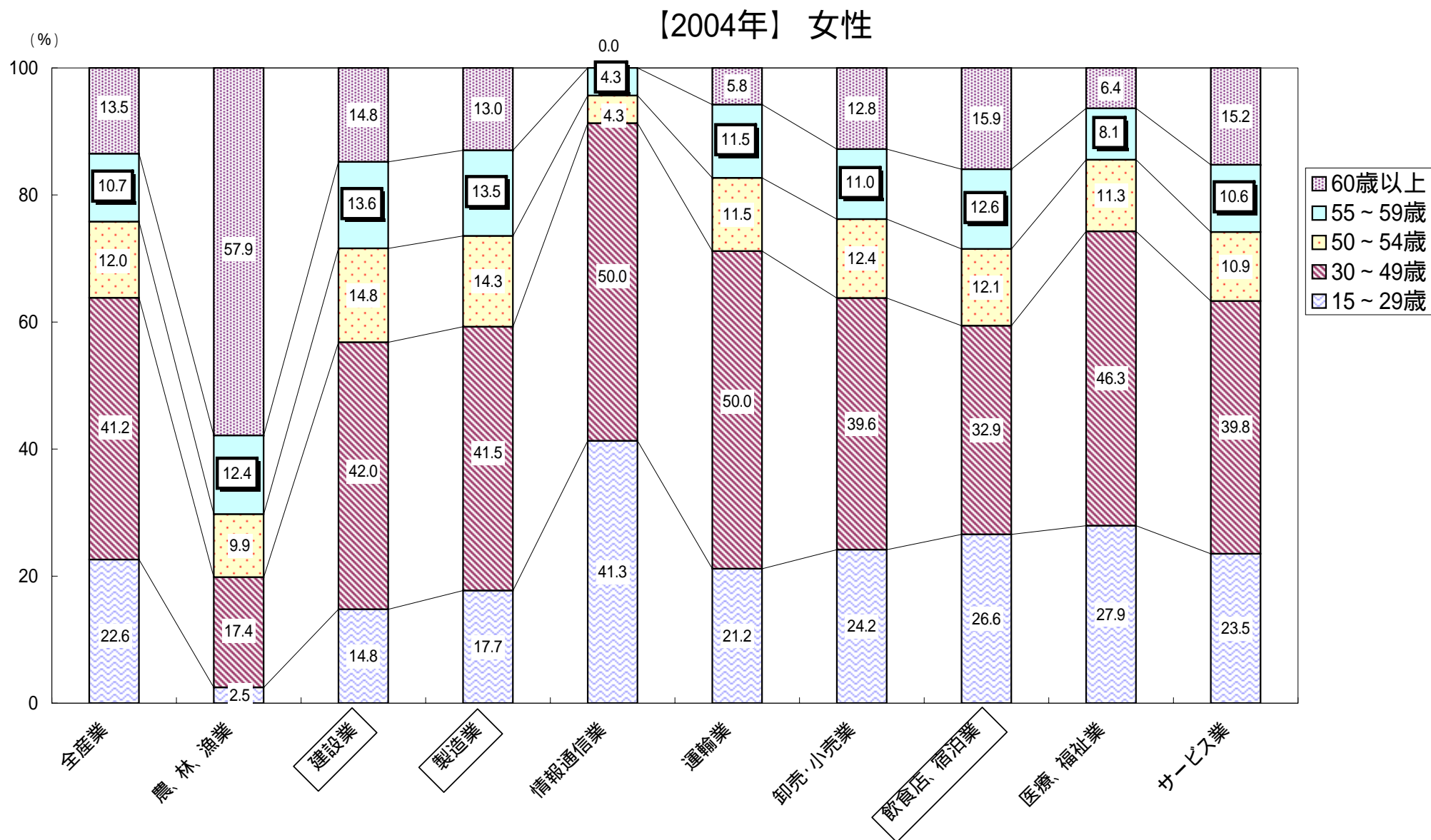
男性の産業別就業者の年齢別構成比をみると、団塊の世代が含まれる55～59歳層は建設業、製造業、運輸業において、相対的に比率が高くなっている。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

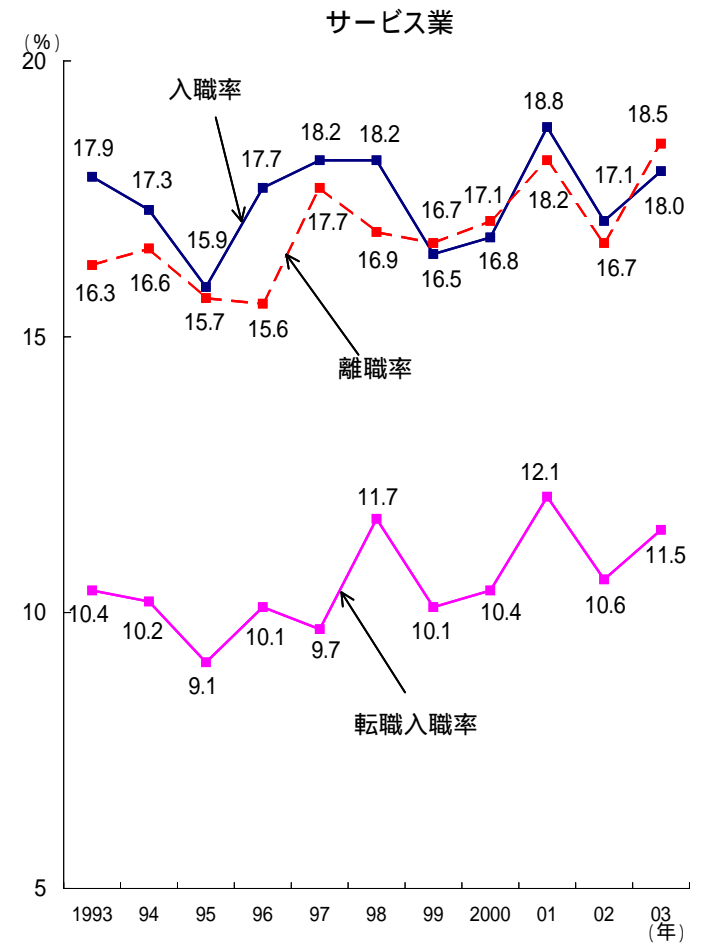
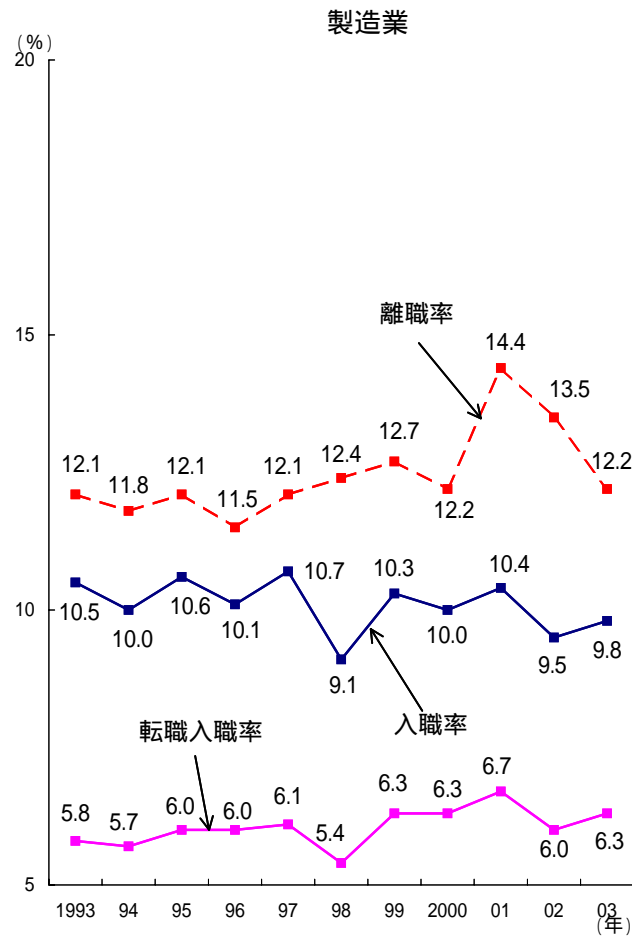
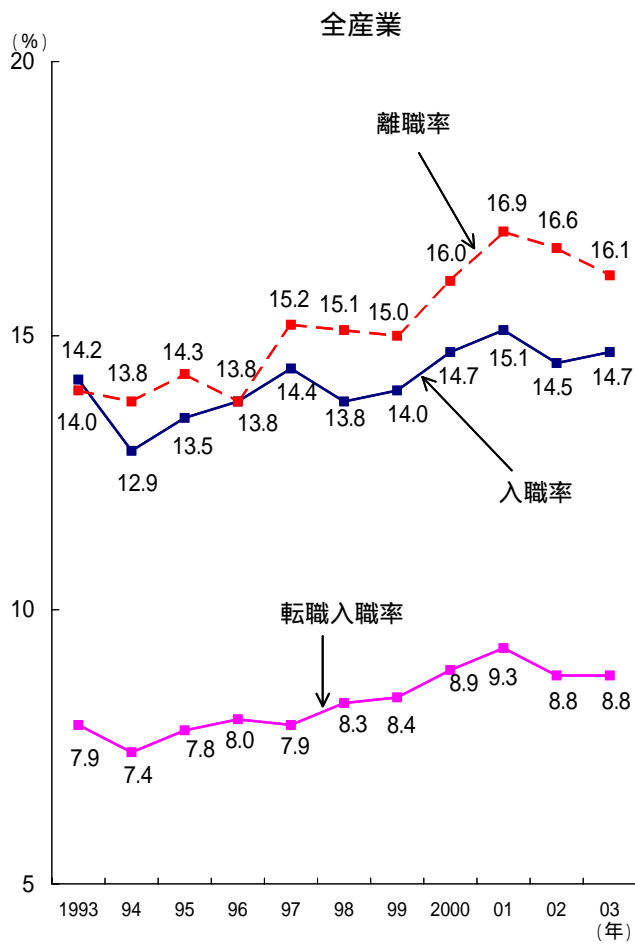
1 - (12) 産業別就業者の年齢別構成比（女性）

女性の産業別就業者の年齢別構成比をみると、団塊の世代が含まれる55～59歳層は建設業、製造業、飲食店、宿泊業において、相対的に比率が高くなっている。



1 - (13) 産業別入職、離職、転職の状況

入職・離職率を産業別にみると、サービス業は製造業と比較して入職率、離職率とも高くなっている。
また、製造業では離職超過が続いている。



(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

(1) 生産性向上に関する議論

- ・生産性向上のポイントは、低生産性部門から高生産性部門への労働移動であり、労働市場の効率化が重要。
- ・マクロレベルでは生産性の高いところに人が移動することで全体の生産性は上がるが、90年代で雇用が作られているところは生産性が高いところとは限らず、むしろ介護等低生産性部門が中心であるという現実がある。高生産性部門のジョブクリエーションが重要。

(2) 能力開発に関する議論

- ・学校教育を能力形成の場として考えることが必要。また、学校教育とそれ以外の能力形成機会との接続が重要。
- ・若年期は能力形成が重要であるが、若年層で増加している短時間労働でも十分能力開発ができるための体制作りが重要ではないか。
- ・教育は若年層に集中していたが、中年層も重要。日本は中年層が勉強しない国となっている。中年層の活性化が重要。
- ・これまでの雇用政策は日本的雇用慣行をベースに政府が支援するものであり、企業が雇用や訓練を行うのをいかに行政が支えるかという考え方であったが、今後は難しい。

日本経団連：「2005年度版経営労働政策委員会報告」(2004年12月)

- 「(高齢化に伴う貯蓄率減少の備えとして)国全体の労働生産性を一層高めていくための努力(低生産性部門から高生産性部門への人材シフトなど)も並行して講じられなければならない」
- 「(安全衛生やメンタルヘルスは)職場環境の改善が企業の生産性向上に寄与することを認識し、企業経営上の重要課題として取り組んでいかなければならない」

連合：「21世紀保障ビジョン」(2002年10月)

- 「「現役 人でお年寄り1人を支える」問題を考えるとき、生産性上昇が重要な要素となる。現役の相対人数が半分になれば負担は倍になり制度は維持できないとするのは、生産性上昇率がゼロであることを前提にした結論である」
- 「これからの経済社会では、建設業や製造業の比率が下がり、医療・介護・福祉・教育・環境などの分野の比重が増すだろう。これらの分野も付加価値を生む以上は生産性上昇を担うことに変わりはない」
- 「(技術革新は時代の生産性向上を支える基本的な力であり)未開拓の分野として広がっている」

(参考) 企業が労働者に求める具体的能力

企業側ニーズからは資格・技能といった「ハードスキル」よりも、達成行動や誠実性など、やや漠然として捉えにくい能力と見られがちな「ソフトスキル」を重視している傾向が伺え、こうしたニーズに応える能力開発が今後重要と考えられる。

- 「平成11年度人材ニーズ調査」(通商産業省委託調査)によると、企業が新卒採用以外の社員の採用・活用を考えるにあたっては、「実務経験」「業務スキル」「資格」のうち、「業務スキル」を必要とする割合が72%でトップであり、「実務経験」(51%)、「資格」(58%)を大きく上回っている。
- 「業務スキル」の具体的内容を見ても、PC活用、英語能力といった技能的スキルや職種特化的な専門スキル等、能力開発の対象として捉えやすい「ハードスキル」よりも、基本的能力だがカタチの捉えにくい「ソフトスキル」に対するニーズが高いことが分かる。

企業が必要とする業務スキルの例 (「平成11年度人材ニーズ調査」より)

全体	(%)
達成行動	24.7
誠実性	17.8
新規顧客開拓	15.5
企画・発想	12.9
チャレンジ精神	12.7
思考判断	11.3
パソコン活用	11.1
信頼構築	10.7
プレゼンテーション力	10.0
機敏性	9.9

営業(法人新規)	(%)
達成行動	38.4
新規顧客開拓	24.8
チャレンジ精神	16.2
信頼構築	14.9
誠実性	14.9
機敏性	13.9
柔軟性	11.0
ポジティブ思考	11.0
プレゼンテーション力	10.2
企画・発想	9.5

その他企画・販促系職	(%)
営業に関する事後処理業務	25.9
企画・発想	20.8
パソコン活用	18.6
市場分析	17.3
誠実性	12.9
達成行動	12.7
継続学習	12.7
新規顧客開拓	12.1
チャレンジ精神	11.8
思考判断	11.1

企業が労働者に求める具体的能力 - 基本的業務スキルリスト

職 場 共 通 ス キ ル	
状況把握	情報を収集し内外の環境変化をとらえながら現状を大局的に把握する力
分析洞察	状況を分析し、ものごとの本質を見通す力
企画構想	目標達成・課題解決にあたって、新しい観点から実行性のある戦略・企画を立案する力
思考判断	さまざまな事柄を考慮し、時機をのがさず判断する力
計画立案	段取りを考え、行動計画を立案する力
実戦行動力	スピーディーに効率よく、課題を推進する力
目標達成	粘り強く、最後まで課題を遂行、目標を達成する力
文書表現	文書で自分の考えをわかりやすく、的確に表現する力
口頭コミュニケーション	口頭で円滑に意思疎通を行う力
プレゼンテーション力	説得力のあるプレゼンテーションを行う力
折衝調整	利害を調整し、交渉をまとめる力
信頼構築	周囲の関係者に対して相互理解を進めている中で高い信頼関係を築いていく力
役割協議	お互いの役割・責任を十分に理解し、組織として高い成果をあげるために協働していく力
影響統率	組織や周囲の関係者に対して影響力を及ぼしながら先頭に立って周囲をリードしていく力
問題認識・解決力	個人、または担当業務の中での問題点を認識し、解決へ導く力
目標設定	状況、課題を捉え、自分で目標を設定することができる
業務分析・改善	担当業務の分析をし、弱い部分の改善をすることができる
優先順位づけ	課題、ビジネスニーズに従って優先順位づけができる
組織設計・構築	業務遂行や目標達成に効果的な組織を設計できる
人的ネットワーク構築	社内・社外で人的ネットワークを拡大することができる
指示能力	部下や同僚に対して、的確な指示を与えることができる
コーチングスキル	部下にアドバイスを与え、コーチングすることができる
カウンセリングスキル	部下や同僚の状況を理解し、意見をきき、カウンセリングできる
他者評価	他者の実績や行動を検討し、評価できる
自己診断・認識	自己の長所、短所、チャンス、危機を認識することができる
ビジョン設定	ビジョン設定をし、それに対して行動計画をたてるスキル
顧客ニーズ理解	顧客のニーズが何であるかをとらえるスキル
コスト管理	予算計画に基づく費消状況を管理できるスキル
納期管理	予定通りの納期に業務を終了させるスキル
外注管理	外部の協力先の管理統括ができるスキル
パソコン活用(応用)	表計算ソフトやデータベースソフト等を使用し、文書作成やデータ処理などの業務ができる
パソコン活用(基本)	パソコンの基本操作ができる
英語力(上級)	TOEIC860点以上。ビジネス交渉ができるレベル
英語力(中級)	TOEIC730点以上。ビジネス上のやりとりができるレベル
英語力(初級)	TOEIC470点以上。日常生活でのやりとりができる。

(出典:「平成11年度人材ニーズ調査」) 上記リストは、アンケート調査の回答をもとに、必要とされた業務スキルを基本スキルと職種専門スキルに分けた上で整理したもののうち、基本スキル部分を抜粋したもの。

社会連帯による次世代育成支援に向けて

- 次世代育成支援施策の在り方に関する研究会報告書のポイント -

基本的考え方

次世代育成支援施策のねらいは、次代の社会を担う子どもたちの幸せを第一に考え、家庭や地域の子育て力が高まるよう各種の支援を行うことにより、子育てをする人が子育てに伴う喜びを実感できるような社会を形成していくこと。

少子化の流れを変え、21世紀の我が国を夢と希望にあふれた活力ある社会とするために、次世代育成支援施策を高齢者関係施策と並ぶ国の基本施策として位置づけることが必要

子どもは「未来の夢」、「次代の希望」であり、その育成は子どもを持つ家庭のみならず、すべての国民にとって重要な意味を持つことから、次世代の育成について、すべての国民が自分の問題として捉え、その置かれた状況に応じた役割を果たしていくことが期待される。



基本理念

「社会連帯による子どもと子育て家庭の育成・自立支援」を基本理念として、新たな「次世代育成支援システム」の構築を図る。

子育て支援施策の基本的方向

次世代育成支援施策は、子育て支援のほか、要保護児童とその家庭の支援、障害児とその家庭の支援、働き方の見直し、教育・生活環境の充実など、その領域は多岐にわたるが、その実施に当たっては、地域・職域の各場面でこれらを一体的に推進することが重要

「子育て支援施策（地域子育て支援、保育、児童手当）」は、市町村において実施され、子ども全般を対象とする基盤的な性格を有するものであり、次世代育成支援施策全体の底上げを図る観点から、更なる充実が必要

普遍化・多様化

- ・ 所得、働き方等で必ずしも一律に区分されことなく、すべての親子を対象に、必要に応じた給付を行う方向を目指すべき。
- ・ 子どもや家庭の多様なニーズに即したきめ細かな対応

総合化・効率化

- ・ サービス間の連携強化、サービスと経済的支援を適切かつ効率的に組み合わせ
- ・ NPO、企業の参加促進、保育所の公設民営方式の活用等、多様な主体による質の高い事業展開

家庭と地域の「子育て力」

- ・ 親子の絆を深め、親の子育て力を高める施策の充実
- ・ 地域の自主的な取組が主体的に行われ、これを国、都道府県が重層的に支援していく。

出生から青少年まで年齢に応じたきめ細かな施策

- ・ 「子どもの育ち」の視点に立ち、出生から青少年期までのトータルな取組を推進
- ・ 特に、大きな育児負担の割に支援の少ない3歳未満児に対する公的支援の重点的な強化が必要

専門性の確保

- ・ 地域や家庭の子育て力の低下を踏まえ、サービスの量的拡大とともに、その専門性を向上
- ・ 子育て力が低く特別な配慮を要する家庭にも対応できるよう、市町村を単位とするコーディネート機能、保育所等におけるソーシャルワーク機能の発揮が必要

5つの基本的方向

事業等の在り方

地域子育て支援

0歳児をはじめ乳幼児期は、人間に対する基本的信頼感を形成する大事な時期。一方、育児負担も大きく、専業主婦家庭にみられる強い育児不安などを踏まえると、「子どもの育ち」という観点から、一層の充実が必要

「つどいの広場」など地域の中の親子の居場所が、「コンビニエンス・ストア」のように歩いていける身近な範囲に存在することが望ましい。こうした場合は、育児休業中の親を含めすべての子育て家庭を対象に、親子の絆を深め、親の子育て力を高める効果が期待できる。

地域の遊び場の減少、共働き家庭の増加といった状況に対応し、年齢の枠を超えて、たくましく成長できる良好で安全な放課後の居場所（放課後児童クラブ）について、今後、一層その普及が図られることが期待される。

地域子育て支援事業は、その取組がスタートして間もないこともあって、今後の充実に期待。ゴールドプランの下で介護サービスの充実が飛躍的に進んだように、親子が身近に安心して利用できる体制が整備されることを期待

地域の実情に応じて、多様な主体によって展開されることが望ましい。補助の仕組みを交付金化するなど地方公共団体にとって創意工夫しやすい仕組みとすることが適当

新たなシステムにおいては、保育所利用者の普遍化、介護など周辺分野における改革動向を踏まえ、保育所利用の在り方について、従来の市町村委託方式から、保護者と保育所が直接向き合うような関係を基本とする仕組みへと見直すことを検討すべき。

見直しに当たっては、市町村が引き続き負うべき責任・役割として、保育の供給体制の整備やその質の向上を図るとともに、保育所利用の必要性や優先度の判断などに関する新たな仕組み（要保育認定）を導入し、その実施に当たることが必要。なお、諸外国で導入された自由価格制を前提としたバウチャー制度の我が国への導入は不適當

待機児童解消に向け、保育の供給体制の充実を図るとともに、官民の役割分担や運営の効率化の観点から、公設民営方式の推進や公営保育所の民営化等を進めていくことが適當

保育所の子育ての専門性を活かす観点から、保育所が地域の子育てを支え、助ける存在として地域に開かれたものとなるとともに、家庭の子育て力の低下を踏まえ、ソーシャルワーク機能を発揮していくことが必要

育児休業施策と保育施策を総合的に捉え、整合性の取れた取組へと変えていく観点から、育児休業取得後に確実に保育サービスが利用できるようにするため、

- ・ 1歳児保育の受け入れの推進を図るとともに
- ・ 育児休業制度において、その取得期間（現行子どもが1歳に達するまで）の取扱いの弾力化が行われることを期待

次世代育成の観点から中核的な役割を果たすことを期待されている保育所等の就学前の子どもの育ちを支える施設の費用については、施設ごとの機能・役割に応じた適切な形で、公的支援を行っていくことを基本に考えるべき。

保育所運営費用については、地方公共団体の財政状況等によって取組に支障が生じることのないよう、介護保険制度のような国と地方公共団体を含め国民全体で支える仕組みも選択肢として検討すべき。

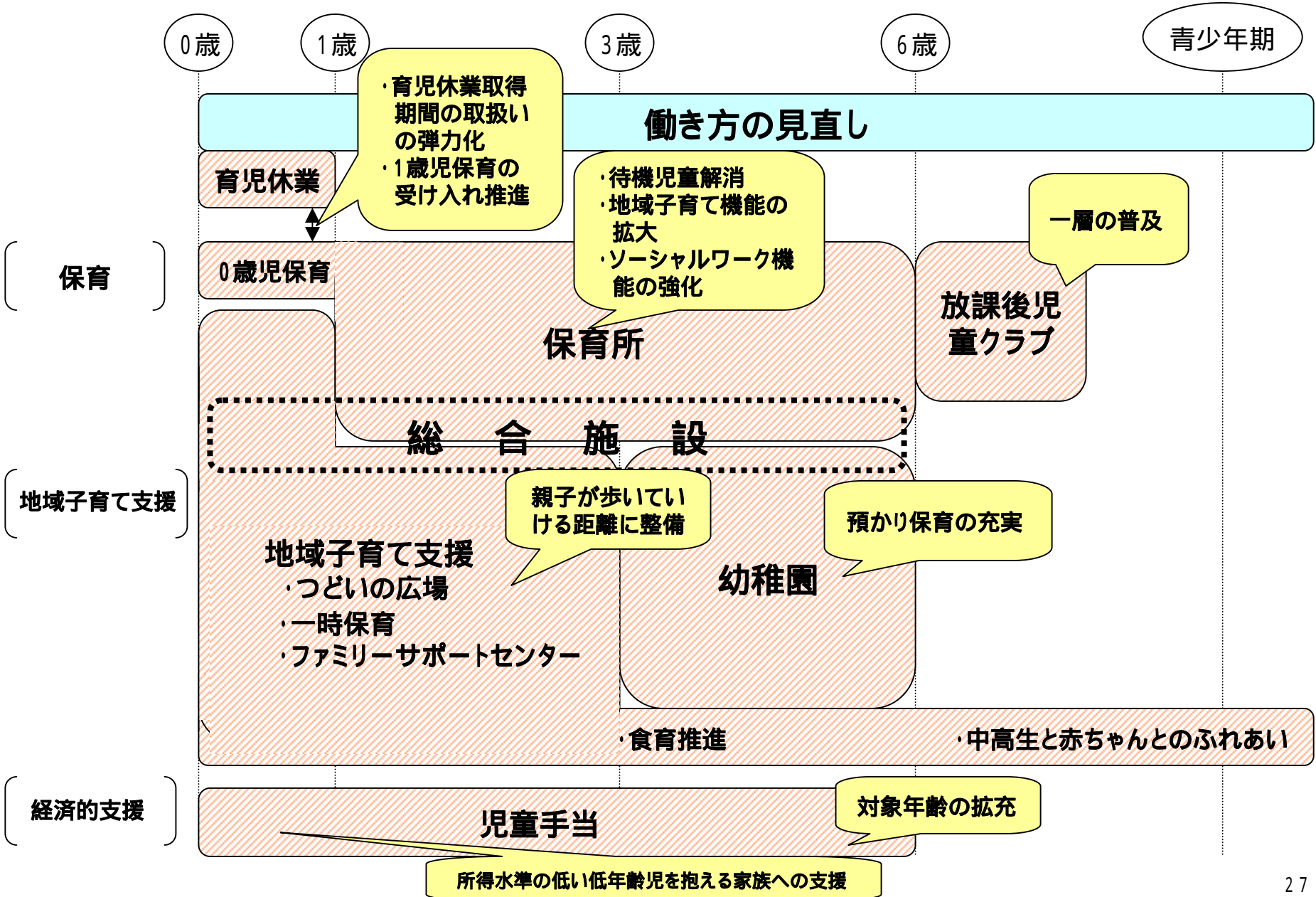
配偶者特別控除の廃止にあわせて、児童手当支給対象年齢等を見直すこととされているが、まずその実現を図ることが必要

企業の扶養手当の縮小、年功序列賃金の見直し等の状況変化、さらに世代間の公平性の確保といった観点から、税制との関係を整理しつつ、子育て家庭への経済的支援の拡充を図ることが適当。その際、若年子育て家庭の近年の厳しい経済状況を踏まえ、所得水準の低い低年齢児を抱える家庭への支援など、重点的な対応を検討すべき。

子育て支援における経済的支援とサービスとの関係については、現在ニーズに対して取組が遅れている地域子育て支援サービスや保育所の待機児童の解消など、施策の優先度に配慮した取組を進めることが必要

高等教育における奨学金制度の充実を求める声が高まっており、年金制度における対応を含め、その具体化に向けた検討を期待

子育て支援施策の今後の方向



費用負担の在り方

基本的な考え方

現在、給付ごとに区々異なっている子育て支援施策の財源構成について、効率化を図りつつ全体的に抜本的な強化を図る観点から、財源の統合を検討すべき。

厳しい財政状況の下で、今後公費のみでニーズに対応していくことは容易ではないことから、国民一人ひとりが次世代育成支援のために拠出するという新たな枠組みを検討すべき。

その際、高齢者関係給付の伸びをある程度抑制し、これを支える若い世代の負担の急増を抑えるとともに、子育て支援施策の充実を図るといった給付構造の見直しを推進すべき。

現役世代・高齢者

次代を担う子どもたちの育成を支援する施策については、子の有無や年齢などを問わず国民皆が費用を分かち合う仕組みとすることが適当

高齢者自身が連帯の仕組みに加わり、費用の一部を担うことにより、世代間の公平の確保、ひいては社会保障制度に対する若い世代の理解を高めることにつながることを期待される。

企業・団体

将来の労働力、現在そして将来の消費の担い手となる児童の健全育成の費用については、企業等もその一部を担っていくことが求められる。特に、保育については、企業等の受益、育児休業制度との代替関係も踏まえた両制度の整合性の観点から、企業等の負担の在り方について検討すべき。

実際の負担を考える上では、他の社会保障分野における企業等の負担の状況などに留意すべき。

国・都道府県・市町村

地域の実情に応じたきめ細やかな取組が積極的に進められる仕組みとするとともに、少子化の進行という状況の下で、国の基本政策として、その充実強化が求められている。

市町村の自主的な取組を最大限尊重しつつも、国民全体で費用分担する形で、国、都道府県等が重層的に財政支援を行う仕組み（次世代育成支援交付金）についても検討すべき

共助の視点

次代を担う子どもの育成は、すべての国民にとって重要な意味を持つ営みであり、その費用負担についても、社会連帯の理念に基づき、「共助」の視点から、すべての国民が分担していくことを基本とする仕組みが考えられる。

その場合、国民一人ひとり、子を持ち、育てる立場となるかどうかについて、置かれた状況が異なることから、給付の受給可能性のみに着目して制度を構想することについては慎重に考えることが必要。むしろ、自らが給付を受ける可能性の多寡にかかわらず、現役世代・高齢者、そして企業が、次世代育成支援という目標に対し、自覚的に参加し、これを支えるために拠出するという仕組みを検討していくことが適当

具体的な制度設計を考えるに当たっては、制度の効率的な運営などの観点から、既存の社会保険の徴収機構を活用する仕組みを検討すべき。

