

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略について

重点戦略策定の背景

- 2005年、人口減少社会が到来し、出生数は106万人、合計特殊出生率は1.26と、いずれも過去最低を記録
- 将来推計人口(平成18年12月推計)によると、今後、一層少子・高齢化が進むとの見通し
- 結婚、出生行動に対する国民の希望が一定程度叶えば、合計特殊出生率は1.75程度まで改善される余地

検討状況

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〈第1回〉 2月9日開催

各分科会において議論の整理

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議〈第2回〉 6月1日開催

○「各分科会の議論の整理及び重点戦略に向けての基本的な考え方」(中間報告)とりまとめ

経済財政諮問会議に報告、骨太方針2007に反映

19年末を目途に、具体的施策の検討を進め、税制改正等の議論を見極めつつ、重点戦略の全体像をとりまとめ

検討体制

少子化社会対策会議

(会長：内閣総理大臣、全閣僚で構成)

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議

(議長：内閣官房長官、関係閣僚9名と有識者7名で構成)

基本戦略
分科会

働き方の改革
分科会

地域・家族の再生
分科会

点検・評価
分科会

(主査：吉川洋 東京大学
大学院経済学研究科教授)

(主査：樋口美雄 慶応義塾
大学商学部教授)

(主査：岩淵勝好 東北福祉
大学教授)

(主査：佐藤博樹 東京大学
社会科学研究所教授)

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議 「重点戦略の策定に向けての基本的な考え方」(中間報告)の概要

重点戦略策定に向けての基本的な考え方を中間的に整理したもの。今後、19年末を目途に、具体的施策についての検討を進め、税制改正等の議論を見極めつつ、重点戦略の全体像をとりまとめ。

1 基本認識

更なる少子化の進行とその原因・背景

- 新人口推計では一層急速な少子化の進行が予測されているが、これは決して国民が望んだものではなく、国民の結婚や出産・子育てに対する希望と実態の乖離が拡大
- 国民の結婚や出生行動に影響を及ぼしていると考えられる要素
「結婚」… 経済的基盤や雇用・キャリアの将来の見通し、安定性
「出産」… 子育てしながら就業継続できる見通しや仕事と家庭生活の調和の確保度合い
(特に第2子以降) 夫婦間の家事・育児の分担度合いや育児不安の度合い
- 背景には、「就業継続希望と結婚・出産・育児の希望との二者択一を迫られる構造」、多様な働き方の選択ができないことや、非正規労働者の増大、長時間労働など「働き方をめぐる様々な課題」が存在

今後の人口構造の変化を展望した戦略的対応の必要性

- ①国民の希望する結婚や出産・子育ての実現により少子化の流れを変える
②若者、女性、高齢者の就業促進を図る
の2つの要請に対して、戦略的に、しかも同時に応えていく必要
→「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革」が最優先の課題

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)実現の重要性

- 「ワーク・ライフ・バランスの実現」… 個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること
- ①国民一人ひとりが自らの望む生き方を手にすることができる社会の実現
②労働力確保等を通じた我が国社会経済の長期的安定・持続可能性の確保
の達成を目指す我が国社会にとって必要不可欠な改革
- ワーク・ライフ・コンフリクトは、企業内の雇用慣行や職場風土だけでなく、家庭内の事情や取引先等企業間の関係、地域や社会サービスとの関係からも発生。その解消を図り、個人にとっても社会にとっても企業にとっても望ましい豊かな社会の実現の基盤となるワーク・ライフ・バランスを実現することは、個別の労使のみならず、社会全体で取り組むべき課題

2 諸外国の家族政策の教訓、これまでの我が国の少子化対策の評価と課題

近年の諸外国の家族政策の基本方向の分析・評価

- 1990年代以降の諸外国の家族政策は、経済支援中心から「両立支援」を目指したサービス支援へと転換
- 少子化対策の成功例とされるフランスやスウェーデンでは、長時間労働は少なく、多様な働き方が可能。また、多様な働き方に対応できる柔軟なサービス提供が実施。(この結果、既婚女性の労働力率は8割程度、3歳未満児の4~5割が認可保育サービスを利用。)
- 家族政策関連支出の規模は、我が国がGDP比0.75%、アメリカが0.7%であるのに対し、欧州諸国では概ねGDP比の2~3%を投入(いずれも事業主拠出を含む)。

我が国の少子化対策の課題

- 質・量両面でのサービス基盤の整備(特に、育児休業明けなど3歳未満の弾力的な保育)
- 働き方の改革に向けた取組の弱さ(ワーク・ライフ・コンフリクトの増大)
- 施策間の整合性・連携の欠如・政策の一元性・サービスの一貫性の欠如(育児休業利用の増加が就業継続の増加につながっていないこと、産休・育休から保育サービスへの切れ目のない移行など)
- 税制や年金・医療等の他の社会保障制度をも視野に入れた対策の弱さ
- 手厚い家族政策を支える国民負担についての国民合意の不形成(フランスでは、国民負担率は6割以上、事業主が給与総額の5.4%(給付総額の約50%に相当)を家族政策の財源として拠出)

3 重点戦略策定の方向性

働き方の改革によるワーク・ライフ・バランスの実現

- 労使の自主的な取組を基本に置きつつ、政府において、制度的な枠組みの構築や基盤整備等を通じて、社会全体の取組となるよう促進、支援
- 地域の労使団体を中心とし、それに国、地方公共団体を加えた地域において「働き方の改革」を具体的に推進する体制の構築
- 「ワーク・ライフ・バランス憲章」、「働き方の改革を推進する行動指針」を政策のパッケージとして策定し、総合的かつ体系的な施策を展開

包括的な次世代育成支援の制度的枠組みの構築

- ワーク・ライフ・バランスの実現を支える子育て支援サービスの基盤整備については、すべての子どもの育ちを支え、子どもの成長を育むすべての家族を地域全体で支え、当事者である親も責任を持ってそれに主体的に参画していくという理念に立ち、進めていく
- 3歳未満児に対する家庭的保育（保育ママ）の充実を含めた多様で弾力的な保育の拡充、子育て家庭がその生活圏内で利用できる地域子育て支援拠点等の子育て支援サービスの面的な整備、産休・育休から保育サービスへの移行等利用者本位の切れ目ない支援を提供できる包括的な次世代育成支援の制度的な枠組みの構築
- すべての子ども、すべての家庭を応援する観点に立った、児童虐待や障害、母子家庭等困難な状況にある子どもや家族に対する支援の強化

税制・他の社会保障制度での対応を含めた総合的対応

- 子育てしながら就業継続する受け皿となる社会サービス基盤の整備と長時間労働の改善や多様な働き方が可能となる働き方の改革の双方を総合的に進める必要
- 税や社会保障制度をはじめ幅広い分野において、働き方がより自由に選択できる制度や運用のあり方について総合的に検討
- 実効ある対策を進めていくための一定規模の財政投入に必要な財源についての、税制改革や社会保障制度改革の中での総合的な検討

地域の実情に応じた施策展開

- 住民に最も身近な基礎自治体が地域の実情を踏まえて、着実かつ持続的に施策展開を進められるような、財源の確保を含めた制度的な枠組みの検討

少子化対策への効果的な財政投入

- 諸外国の家族政策関連支出の規模と我が国の状況を比較したとき、働き方・男性の育児参加などの社会状況や負担に対する国民意識の違いに留意が必要な一方、有効な少子化対策の実施のためには、一定規模の効果的な財政投入の検討を行うことも必要
- これを次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源は現時点で手当する必要
- 個別施策の実効性の検証、現物給付・現金給付のバランス等を配慮しつつ、我が国において実効ある家族政策を持続的に展開するための財源規模や負担のあり方について、税制の抜本的見直しの議論と並行して国民的議論を行うことが必要

施策の実効性の担保 — 効果的かつ計画的な施策の遂行

- 重点戦略に沿った具体的な施策の見直しを進めるとともに、その実効性を担保するため、
 - ・ 利用者の視点に立って施策の有効性を点検・評価するための手法の開発
 - ・ 数値目標の見直しや新たな数値目標の設定を含めた「子ども・子育て応援プラン」の改定や次世代育成支援に関する地域行動計画の見直しを進め、PDCAサイクルを定着させ、効果的かつ計画的な施策遂行

2 働き方の改革分科会 (主査:樋口美雄慶応義塾大学商学部教授)

問題の所在 — ワーク・ライフ・コンフリクトの増大 —

- 若年非正規労働者の増加
→ 不安定な雇用、キャリアの将来見通しが描けないことが若年層の結婚・出生行動に大きな影響
- 正規労働者の長時間労働
→ 家族との時間が持てない、仕事以外のやりたいことに取り組めない、仕事と子育てのどちらかをあきらめなければならない状況 → 妊娠・出産を機に7割の女性労働者が離職
- 働き方の二極化(過密労働の正規労働者と経済基盤が確保できない非正規労働者)
→ 労働者にとっての希望と現実の乖離の拡大、企業にとっての人材有効活用上の制約
- 総じて、仕事と生活との調和が図れないこと(ワーク・ライフ・コンフリクト)が、個人や家族の結婚・出生行動に大きな影響を与え、今後の少子化の進行や将来の労働力人口の一層の減少を招来
- 労働力人口の減少の加速は、企業の長期的経営活動にも大きな制約要因であり、社会保障における現役世代の負担増大など、社会システムの持続可能性にも大きな影響

目指すべき「働き方の改革」 — ワーク・ライフ・バランスの実現 —

- 個人が、仕事上の責任を果たしつつ、家族形成やキャリア形成、地域活動への参加など個人や家族のライフステージに応じた多様な希望の実現を可能にする働き方の実現。
 - ・ 若者の結婚・家族形成を可能にする「就業による経済的自立」
 - ・ 長時間労働抑制・年次有給休暇取得促進等による「家族の絆を深める時間の確保」
 - ・ 若年期、子育て期、子育て後、高齢期など個人や家族のライフステージに応じた多様な働き方・柔軟な労働時間の選択を可能にする社会の形成
 - ・ 豊かでゆとりある生活の実現や中長期的観点からの職業キャリアの形成、地域活動・社会貢献などへの参加を可能にする休暇の取得
 - ・ 仕事の進め方・働き方の見直しによる生産性の向上 など

「働き方の改革」に向けた取組の支援

- 労使の自主的取組の支援など、政府による社会全体のワーク・ライフ・バランス実現に向けた制度的な枠組みの構築や基盤整備の推進
- 働き方改革に向けた意識改革のための国民運動の推進
- 政策のパッケージとしての「ワーク・ライフ・バランス憲章」「働き方の改革を推進する行動指針」の策定
- 地域における具体的取組み推進のための体制の構築