

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ただいまから、第2回「こども未来戦略会議」を開催いたします。

本日もお忙しい中、御出席をいただき、ありがとうございます。

なお、本日は、新浪委員は御欠席でございます。

それでは、時間も限られておりますので、早速議論に入りたいと思います。

資料2の左側にお示しのとおり、本日の会議では、3つの基本理念、すなわち「若い世代の所得を増やすこと」「社会全体の構造や意識を変えること」「全ての子育て世帯をライフステージに応じて切れ目なく支援すること」に沿った内容について御議論いただき、次回は、資料2の右側にあるように「加速化プラン」に沿って検討すべき個別の具体的な施策について御議論いただきたいと思いますと考えております。

これに関連しまして、各大臣から資料が提出されており、皆様方にあらかじめ御提示させていただいておりますので、早速、有識者の皆様から五十音順で御発言をいただきたいと思います。

それでは、秋田委員からお願いいたします。オンラインでございます。

○秋田構成員 ありがとうございます。学習院大学の秋田喜代美でございます。

こども家庭審議会の会長をさせていただきます。

まず、発言させていただきます。

こども・子育て政策を進める上での基本理念として掲げられている「全ての世代を切れ目なく支援する」という考え方に立ち、親の働き方やライフスタイル、こどもの年齢に応じた必要な支援が包括的に提供される体制をそれぞれの地域において着実に整備するということは、極めて重要なことでございます。

ただし、そのときの考え方、理念としては、子育て支援という親の支援だけではなく、こどもまんなか社会の実現のためには、こどもにとって最も直接的な環境が親でありますので、親も心身ともに安定して職場や家庭生活を営めるということがこどもの育ちにとって重要であるという、こども側からの視点も極めて大切であります。

子育て支援という大人への視点だけではなく、こどもが中心、こどもが権利の主体であるという視点から、子育て支援政策とともにこどもの育ち、子育てと子育ての支援というものを共に考えていくことが、こどもまんなか社会、こども、保護者、そして全ての人、全世代の幸せやウェルビーイングの中核理念であるべきだと考えております。

特に経済的に困難な家庭のこどもも、障害を持ったこどもや医療的ケア児、異なる文化的背景を持つこどもなど、今、多様なこどもが増えておりますが、その一人一人の特性、ニーズに沿った形での支援を可能な限り、当事者からの申請を待たずしっかりと届けるということが求められているのではないのでしょうか。

こどもの健やかな育ちにとって大切なことは、当然福祉的なケアもありますが、そのみならず、質の高い保育・幼児教育、学校教育であります。保護者が求めているのも、経済的、財政的支援だけではなく、こどもたちが通う保育や幼児教育、学校の各施設において、質の高い教育や保育が提供されることにあります。

また、未就園のこどもであっても、近くの園などで早期から良質な文化的環境に触れることができ、全てのこどもがしっかり成長できるような環境づくりをしていくということが、未来人材の育成として必要であると考えます。特に0歳から2歳の未就園児が保育所等に定期的に通園できることは、良質な文化的環境を全てのこどもに保障するという意味で大変よい取組だと考えております。

保護者を支援するために預かるという観点だけではなく、こども自身の成長にとって、親が子育ての喜びを知るために有意義なものとなるように、定期的に通園の場の教育・保育の質の向上も併せて進めていくことが大事なのではないかと考えております。

乳幼児期の教育は、生涯にわたって人格形成の基礎を培う重要なものでございまして、私は10年近くOECDの幼児教育による国際調査等にも従事してまいりましたが、やはり学力や社会情緒面の成長はもちろん、大人になった後の健康や収入のためにも長期的な影響を及ぼすことが指摘されています。これが未来投資でございしますので、保育・教育体制を充実させることが、安心してこどもを産みながら働けることの支援になると考えられます。

そして、こどもの成長を保障していくためには、0歳から18歳までの学びの連続性を踏まえ、小学校以降の教育を見据えて乳幼児期から教育の質を向上させていく必要があるのではないかと思います。そのための職員配置の改善や処遇改善、加えて幼児期及び幼保小の接続期の教育の質の向上、地方自治体における各幼児教育施設や学校教育への支援体制の整備も重要だと考えられています。

最後に、「社会全体の意識改革について」でございまして。保護者も働きながら子育てができる職場環境を実現するという、子育てに優しいということはとても重要でございしますが、真にこども目線、こどもまんなか社会の実現のためには、一人一人のこどもに対して、日本に生きる全ての人、全ての世代が優しさや温かさを持ってこどもに接することができる社会となっていくことが重要ではないかと私は思っております。

私たち大人が健やかに育つこどもの日常の中で触れ合う機会を持ったり、こどもの持つ可能性を感じて、こどもを通して将来に希望の持てる、そんな社会を目指していくというビジョンを全世代にわたって周知・広報していくということが必要ではないかと考えます。

以上になります。

少し長くなりまして申し訳ございません。以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、荒木委員、お願いいたします。

○荒木構成員 全国町村会長、熊本県嘉島町長の荒木でございます。よろしくお願いいたします。

少子化対策で重要なのは、若い世代の結婚や出産の希望をかなえ、家族の明るい未来を展望できる社会の実現にあると考えます。試案の基本理念である若い世代の所得の増加、社会全体の意識改革、子育て世帯への切れ目ない支援はいずれも重要であり、これらの実現のための施策を総合的に推進していかなければなりません。

若い世代の所得増加のためには、雇用の安定化を図る必要がありますが、町村における商工業や農林水産業は国内外の経済情勢の変化や後継者の問題など、厳しい状況に置かれています。地域産業が持続的に発展することが、若者の雇用機会の確保と安定的な所得につながります。そのため、担い手の確保、育成をはじめ、雇用環境の整備に向けた取組に対する国等の支援の拡充・強化をお願いをいたします。地方における若者の所得向上を図るためには、地域経済の再生と活性化が前提であるということを強調しておきたいと思えます。

次に、社会全体の意識改革についてでございますが、九州の離島や沖縄などの出生率が高い地域には、地域ぐるみで子どもを育てているという意識が根づいております。こうした意識を社会全体に広めていくことも重要であります。

また、岸田総理も視察に行かれた奈義町では、子育て応援支援を行い、子どもの成長を支える地域を挙げての取組を実践し、非常に高い出生率を実現されております。2019年の合計特殊出生率は2.95%ということで報告を聞いております。

子育て世帯への切れ目ない支援にも関連がございますが、こうした地域の実情に応じたきめ細やかな支援を講じていくことが我が国の少子化対策には極めて有効であり、出生率の増加につながると確信しています。このような取組を推進するためにも、地方負担も含めた安定財源の確保が不可欠であり、加えて支援を行う人材の確保も重要です。前回も申し上げましたけれども、財源と人材の確保について国としてしっかり方針を示し、対応していただきたいと考えております。

私からは以上でございます。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、遠藤委員、お願いいたします。

○遠藤構成員 学習院大学の遠藤でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

昨日公表されました社人研の人口推計では、出生数は今後も減少すると推計しております。出生数は子どもを産むことのできる年齢層の女性の人口と出生率の掛け算で決まります。子どもを産む確率の高い25歳から35歳の女性人口は、これまでの少子化の影響で減少傾向にあり、今後も減少することが予測されております。したがって、少子化対策の効果として、出生率が多少上昇したからといって、直ちに出生数が増加に転ずるということはありません。このように、過去の少子化の影響が現在の少子化に拍車をかけるという構造があることが少子化対策の難しい点です。

したがって、人口減少を止めるためには、出生率を一定水準以上に上昇させて、かつそれを長期にわたって持続させなければなりません。出生率の上昇には経済的支援やサービ

スの充実が必要ですが、それを長期間継続させることが極めて重要です。出生率の上昇が直ちに出生数の増加につながらないとしても、出生率を上昇させる取組には迅速に着手しなければなりません。出生率の低下が続けば、将来の母親となる年齢層の女性の人口はさらに減少するので、人口減少に歯止めをかけるのがさらに困難になるからです。その意味でも、できるだけ迅速に出生率を上昇させ、それを持続されることが求められています。

また、政策論、制度論的に考えますと、これまでのこども子育て政策は、財源を含めまして福祉、医療、保育、教育等、仕組みが異なる縦割りの体系となっているため、制度によっては対象者が限定される、シームレスな支援の提供が困難になるなどの課題がありました。結婚しよう、こどもを産もうという気持ちにさせるためには、必要な支援が切れ目なく包括的に提供されている、親となる世代に十分にそのようなことが認識されることが重要であります。そのためには、制度の統合ということが極めて重要です。

また、縦割りの制度では給付と負担の関係が複雑で、不透明となります。国民の負担に対する理解を進める上でも、全体像が分かりやすい制度の統合が必要です。もちろん制度体系を見直すということは直ちにはできないかもしれませんが、道筋をしっかりとつけるべきだと考えます。

このような理由で、少子化対策に求められるのは、迅速さ、継続性、統合化だと思えます。このような視点から少子化対策が進められることを期待いたします。

以上でございます。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、奥山委員、お願いいたします。

○奥山構成員 ありがとうございます。

ひろば全協、認定NPO法人びーのびーの奥山です。

資料9に意見書を出しておりますので、御覧ください。

私からは、理念に掲げられた3項目のうち、「3. 全ての子育て世帯を切れ目なく支援するサービスの拡充」について申し上げます。子育て家庭に安心を届けるには、全ての自治体にサービスがあること、誰でも使えること、選択できる、選択に寄り添う体制整備、こどもと子育て支援の人材確保・育成・所得保障、処分改善が必要だと思っております。既にある子育て支援サービスも実は届いておりません。特に妊娠前から就園前のライフチェンジの大きなスタート時、共働き・共育てを実現するための生活支援のコーディネート機能を高める必要があると思っております。

当事者の声を御覧ください。申し込んでも利用がかなわない、利便性が悪い、全ての自治体で実施していないと子育て家庭に安心は届いていない状況です。特に育休中も含めて妊娠前から就園前の支援が乏しく、子育てのスタート期が十分応援できていないのが現状です。

私たちも地域子育て支援拠点で一時預かり事業を実施していますが、1日5人の受入れを1か月前に予約を受け付けているのですが、1か月分が1時間で埋まってしまうのです。

これはもう全然足りていないという状況です。

一時預かり事業については、3ページに横浜市の取組を入れていますが、通常の保育所だけではもう十分ではなく、乳幼児一時預かり事業という一時預かりに特化した事業をさせていただいて、成果を上げております。これは就労等で定期的に通う方、週に1〜2回ぐらい、そういう方が半分御利用し、半分はスポットの利用です。やはりその専門性が必要ですので、こういった一時預かり事業に特化した事業を展開しているということなのですが、これも現状の交付金では、家賃補助、事務費、0歳児加算等、十分ではないということでございます。

子育て支援につきましても、介護保険サービスや障害児福祉サービスのように利用者が必要なサービスを事業所に直接申込みができて、その費用が制度的に保障される仕組みを全国的に導入できないでしょうかということをお願いしたいと思います。

解決策として3つほど資料のほうに入れさせていただいています。相談事業、いわゆる高齢者のほうでいえばケアマネジャーさんに当たるようなコーディネートをしてくださる方の事業があるのですが、まだ全国に1,000か所ぐらいしか配置されておりません。利用者支援事業基本型というものです。

それから、地域に身近な相談拠点、これも令和5年度からの実施ということですが、ここは非常に肝になってくると思います。

3つ目ですが、出産・子育て応援交付金をスタートしていただきましたが、これを一時的なものにせず、しっかり制度に乗せていっていただきたいと思っています。さらにサービスにしっかりつながるような支援でお願いしたいと思います。

そして、現場が疲弊しないように、サービス提供者の人材確保・育成・所得保障・処遇改善を地域子育て支援の担い手についても実現をしていただきたいと思っています。支援サービスを増やして誰もが利用できるようにすること、そこに伴走するコーディネーターがいること、決してこれは贅沢なことではないと思っています。

介護保険もスタート時は嫁を甘やかすなど言われたそうです。今は社会的な制度になっているわけですが、こども・子育て政策を強化して、社会全体でこども・子育てを支えるということを打ち出しているわけですから、それを目に見える形で全国統一のシステムとして見せていくことが大事ではないかと思っています。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、権丈委員、お願いいたします。

○権丈構成員 権丈です。

本日の議題であります構造的な賃上げ及び後藤大臣の御提出の資料と関わる話ですが、ちょうど昨日、年金局の数理課にこれからの財政検証の在り方について話をいたしました。私が言っていたのは、今この国は本格的に労働力希少社会に入ってきたということです。女性の就業率はかなり高い水準に達して、天井に近づいてきている。そして前期高齢

者は減少し始めているからです。今後の賃金の伸びというのは、ここ数十年間の傾向を外挿する、先に延ばしていくという方法では、もしかすると下方に外れる。これからのこの国に参考となるのは、1960年代の経験ではないかと考えているというのを伝えました。

1960年代初め、大企業と中小企業の間で二重労働市場という大きな問題がこの国にはあったわけですが、労働市場が逼迫し始めてきた途端に中小の賃金が上がり始めて、問題が一気に解決します。その辺りを東大名誉教授である労働経済学者、隅谷三喜男先生という、かつて存在した社会保障制度審議会会長の言葉を引用しますと、「昭和36年以降、事態は大きく変化しました。35、36年頃から顕在化した労働力不足が、とりわけ初任給上昇となって現れ、若年労働者の賃金水準上昇を梃子として、全体的な大幅な賃上げを必然化しました。この過程で労働市場の圧迫を強く受けた中小企業のほうが賃上げ幅が大きく、企業規模間の賃金格差は著しく縮小するに至った」と論じられています。

もちろんその間、市場での新陳代謝が進んで、経営者の真の経営力が問われる局面に入っていたわけですが、結果として昭和40年代半ばになると、この国は1億総中流社会になりました。

賃金の伸び率を決める一次要因は、どうも労働市場の逼迫度合いであって、経験的には、賃金は、市場が弛緩していたら掛け声をかけても上がらず、逼迫していたら自然に上がるものようです。数十年間、この国は、高齢者と女性という労働力を非正規という雇用形態でとても安く、毎年増加する形で雇うことができました。しかし、いよいよその供給源が枯渇し始めて、言わば開発経済学者ルイスの言う転換点に近い状況にあると見ることもでき、これからは非正規が正規の供給源になっていくことも考えられます。

60年代と今では労働力不足に至った経路が異なりますけれども、この国が本格的に突入したと考えられる労働力希少社会では、広く社会全体で子育て世代を支えるという政策、こうした社会保障政策は、北欧の政労使のネオ・コーポラティズムの下では、社会的賃金、組合員以外にも給付が及ぶこともある社会保障を彼らはソーシャル・ウェッジ、社会的賃金と呼ぶわけですが、そういう社会的賃金を充実させても、個別の賃金上昇のモメンタムはそう簡単に失われることはないのではないかとというようなことを年金局に話しましたということです。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、小林委員、お願いいたします。

○小林構成員 日商会頭的小林でございます。

今の権丈先生のお話、大変参考になりました。

中小企業の立場から申し上げます。

前回も申し上げましたが、この基本理念はいずれも重要だとももちろん考えており、それに沿った各種施策の方向性も個々には理解できるものであります。しかしながら、過去30年にわたる政策についての効果の検証をしっかりと行い、見える化して、足らざるものは何

だったのかという視点でのプランニング、すなわち政策のプライオリティーづけ、これがある程度必要ではないかと、こう考えております。

次に、中小企業の実情から2点を申し上げます。

1点目は、中小企業は今、人手と人材の不足が深刻化しておりまして、働く人が安心して仕事と育児の両立ができる環境整備が、極めて重要であります。出産や子育て期にある就労者の休業により、企業に現実に生ずる労働者不足をいかに補うか、規模の小さな中小企業ほど深刻であります。代替要員の確保支援が必要であると考えております。労働力の補充がなければ、中小企業の場合には周囲の労働者がカバーすることになり、長時間労働を促進しかねません。

また、多様化する保育ニーズを踏まえた保育の量質両面での充実とともに、多様で柔軟な働き方の推進が可能となるよう、特に、雇用の7割を支える中小企業における両立支援の強化を求めたいと思います。

2点目です。現在、中小企業は原材料あるいはエネルギー価格の高騰により収益が圧迫されておりますが、その中にあっても必死に賃上げの努力をしております。もちろん、これは人材の逼迫ということも後押しされているわけですが、そうした努力やモメンタムに水を差すような政策は避けるべきであると、私としては言わざるを得ません。

例えば、社会保険料の増額、中小企業にとっても大きな負担を強いるものであるとともに、現役世代、子育て世代の可処分所得を直接的に減少させるという効果を持ちます。また、事業主拠出金については、あまりリファーマーがありませんが、負担と受益の整合性を十分に勘案し、安易に拡大すべきではないと考えております。

次に、地域活性化の観点から1つ申し上げたい。国内投資を拡大する動きが見られることを非常に心強く思っております。地方に良質な雇用を創出し、所得向上が図られることは、少子化対策にも有効であり、ぜひこの後押しをお願いしたいと思います。

最後に一言、社人研の将来推計によると長期的な出生率は一段の低下が見込まれるということではありますが、全体に縮んだ世界になっていく。この政策の効果が目標に届かないケースも想定した上で、経済社会のシナリオもどこかそういう部分も検討しておくことが必要ではないかと、こう思うわけであります。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、櫻井委員、お願いいたします。

○櫻井構成員 ジェンカレッジ代表の櫻井彩乃です。よろしく申し上げます。

前回の会議が終わった後に、SNSなどで基本理念に対して若い人から多くの御意見をいただきました。こんなことを言ってきてほしい、こう思うというようなことをいただきましたので、それを踏まえて一番多かった御意見を今日お話しできたらなと思っております。

まず、少子化の根本原因の1つとして、根強い性別役割分担意識の存在に目を向けることの重要性について、改めて強調していただきたいです。今回、試案の中に、現状の根強

い性別役割分担意識と明記して下さっておりますが、これは柔軟な働き方、16ページにあるだけになっております。ここだけではなくて、少子化をめぐる全ての現象の背景にあるものがこの性別役割分担意識だと思っております。性別役割分担意識こそが、そもそも今回の異次元の少子化対策でやらなければならない根本原因の1つであるという意識が共有されているのだろうかという若い世代からの不安の声が上がりました。

現状、ジェンダー不平等な状況があり、その中で、男性、女性でいえば圧倒的に女性が不利を被る状況が分かっている中で、若い世代全体の賃金がまだ上がっていかない状況がさらにあり、もはや若い世代、男女双方にとっても、子どもを産むことがデメリットになっています。

多くの若者がいずれ結婚するつもりと回答しているのは、それはそのとおりだと思いますが、結婚したら結局性別役割分担意識が強いから女性に不利、一方で、自分一人で生活するのも無理そうだったら、いずれは結婚しなければならないだろう、でも子どもは要らないという消極的な意見もここには含まれていると思います。

異次元の少子化対策は、子どもを産む、産まないにかかわらず、まずもって性別などによる生きづらさをなくすことこそ真ん中であってほしいと願っております。現状、産む、産まないに限らず、人間が人間らしく生きるためという部分、ここが全然共有されておらず、このままでは異次元の少子化対策が子どもを産めよ育てよというふうを受け止められてしまって、なかなか賛同が広がっていかないという雰囲気になってしまいます。実際にそういった御意見をたくさんいただきました。

また、異次元の少子化対策という文脈で、これまでに既に社会で問題視されてきた、まだ結婚をしていない、子どもを設けていない若者たちに関連するテーマ、例えば長時間労働についても既存の策を改めて見直して、社会に制度上、規範上、根強く残る性別役割分担の解消に向けて取組を見直すべきところがあると思います。

性別役割分担意識は、長時間労働の原因でもあり、結果でもあります。こういったところ、長時間労働の結果、皆さんも御承知おきのとおり、男性が家事・育児をしないことによって、妻に結局負担が行ってしまう、そしてそれが経済的な負担になってしまうとか、例えば保育料のために残業を当てにする長時間労働に拍車がかかるというようなことが起こっていると思います。こういった状況を見て、より若い世代は、やはり子どもは諦めなければなと思ってしまっているのも、思い切った性別役割分担意識の根絶と長時間労働の改善が必要だと思います。

最後に、結婚や子どもを産み育てることに対する多様な価値観や考え方を尊重しつつと書いてある部分があります。こちらは政府がこういった対応の価値観や考え方を尊重しているのかをぜひお示ししていただければいいなと思いますし、まだ法律で認められていない家族の形についても今後考えていく必要があるかなと思っております。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。



次に、清家委員、お願いいたします。

○清家構成員 ありがとうございます。

先ほど来、何人かの委員からも御発言がございましたけれども、昨日公表されました将来人口推計によりますと、少子化の傾向は一層深刻なものになっておりまして、異次元の少子化対策は本当に待ったなしであると私も思います。そしてこの少子化対策のように、国民生活に深く関わる政策の実現には、国民各層の幅広い理解を得ることは不可欠です。

そのためには、まずこの政策の理念をしっかりと示すこと、すなわち、今般のこども・子育て政策の強化について言うならば、まずは先般、試案において示された目指すべき社会の姿、そして3つの基本理念、これを広く共有することが重要です。

そしてまた少子化対策の充実は、言うまでもなく、全世代型社会保障構築のために最も重要な施策であります。全世代型社会保障の基本認識は、全ての人々が連帯して、困難を分かち合い、豊かで安心な未来を構築するということあります。そこで目指しているのは、年齢にかかわらず全ての国民が能力に応じて負担をし、支え合うことによって、それぞれの人生のステージに応じて必要な保障を得られる社会保障制度です。そのためにも、こども・子育て支援におきましては、本日の資料にもありますように、妊娠・出産・子育てを通じた切れ目のない包括的、総合的な支援を実施すべきでありまして、特にこれまで支援が手薄であった0歳から2歳児への支援の強化などは極めて重要です。

その費用は幅広く国民全体で負担していくことが基本でありまして、少子化の傾向の逆転によって労働力の確保あるいは消費者の数の拡大といったメリットを最も大きく享受するはずの企業も含めた社会全体で負担をしていかなければならないと考えております。

以上でございます。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、高橋委員、お願いいたします。

○高橋構成員 まず、前代未聞とのことですが、さすがこども未来戦略会議ということで、乳児同伴を認めていただきありがとうございます。

こどもを持つかどうかを考えられるかどうかは、やはり働き方に左右すると思っております。率直に申し上げて今回の基本方針の内容に、企業に働きかける内容が足りないと感じています。現在、他国では、女性の労働参画率が上がると出生率も上がるとなっておりますが、日本はそうになっていない。それはなぜかという、女性の労働参画率とともにセットで法改正による労働改革、長時間の労働を改革するということを行ってきていないからということなのです。長時間労働社会のままでは、結局育児かキャリアかという2択を迫られるという環境になっていると思います。なので、少子化対策のために企業に取り組んでもらうべきことは、誰もが育児に参画したとしても事業が回るような、国民全体の生産性を上げるということだと思います。その旗振り役をぜひ国に期待しています。

具体的には、夫も平日に育児参画できる時間に帰宅できるかどうか、夫婦ともに十分な日数の育休を取れるかどうか、本人への配慮は少し入っているのですけれども、それだけ

ではなくて同僚や上司も休めて、休むことが評価を下げられるような環境ではないかどうかというのが非常に重要です。

こうしたことと関連して、財源についてぜひ1つ考えていただきたいことがあるのですが、少子化対策の財源確保のために、企業にも今後負担を求めていくと思います。それは私も経営者として賛成です。ただ、その際には、一律な負担ではなくて、例えば先日、子ども家庭庁で勤務間インターバルを導入すると発表されていましたが、そのように少子化対策に協力的な企業にはぜひ負担率の優遇をお願いしたい。例えば有給取得率が高い男性の育休取得率、取得日数が多い勤務間インターバルを導入しているなどの企業です。逆に、慢性的な長時間労働や男性の育休取得率が低いといった、この国が少子化を克服しようとしていくことに協力的でない企業にはぜひ負担率を重くしていただきたいと思っています。こうしたことによって、国が強い推進力を持って企業も含めた社会環境を丸ごと子育てしやすい国にぜひ変えていただきたいと思っています。

育児中の人だけに配慮する社会ではなくて、全国民の働き方が変わって、子育てをしやすい国、育児するにはキャリアを捨てなければいけないというような社会ではない国にしてほしいということを提案させていただきます。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、武田委員、お願いいたします。

○武田構成員 武田でございます。よろしくお願いいたします。

1点目、若い世代の所得を増やすことについてです。成長と分配の好循環の視点に加えまして、少子化対策としても構造的な賃上げが大変重要と考えます。

今年の春闘の賃上げ率が3.7%と30年ぶりの高さとなる中、弊社三菱総合研究所では、4月中旬に生活者に対しアンケート調査を行いました。結果を見ますと、2023年度に賃金が上昇した就業者については、この先3年から5年後の賃金予想が全体的に上方へシフトしておりました。先行きの所得に対する国民の期待の改善が感じられ、岸田総理のメッセージがしっかりと届いている良いサインと受け止めております。そうした期待を実現するためにも、生産性向上や労働市場改革にスピード感を持って取り組むことが極めて大切だと思います。

また、この調査結果を正規職員と非正規職員に分けてみますと、正規職員の先行きの賃金予想も若干高まっておりますが、依然分布の山はゼロ%台です。つまり、正規職員と非正規職員との間で、将来への期待に差が出ております。このことは、結婚・出産といった個人の選択に大きな影響を及ぼすものとして深刻に受け止める必要がございます。全世代型社会保障構築会議の報告書にも記載されておりました同一労働同一賃金ガイドラインの見直しを行うとともに、被用者保険の適用拡大を進めることで、非正規労働者のセーフティネットの向上を図ることが求められます。

2点目、社会全体の意識を変えることについてです。まず、子育て家庭に対し、社会全

体の雰囲気を変えていくことは、皆様がおっしゃったとおり大変重要です。同時に、不妊治療を受けている方の多くは職場で言い出しにくい状況にある可能性があり、厚労省の調査では、不妊治療を受けた労働者のうち3分の1の方が仕事と両立できなかつたと回答しています。また、親の介護が大変な状況にある方々も多数いらっしゃり、介護離職者数は約10万人にも上っております。これも中小企業の人手不足とともに、潜在的に少子化の要因になっている可能性がございます。

つまり、誰もが何かしらの事情を抱えている中で、働く人一人ひとりが仕事と生活を両立できるよう、インクルーシブな社会としていくこと、そうしたメッセージを出していくことが極めて大切と考えます。

以上です。ありがとうございました。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございました。

次に、立谷委員、お願いいたします。

○立谷構成員 小林構成員のお話で大変感動したのですが、経済と少子化は相関するという御意見だったと思います。今回いろいろな資料を出していただきました。経済産業省の資料7の2ページに非常に衝撃的な数字が載っています。未婚女性の結婚を希望する割合が84%、8割を超えているのです。既に女性の結婚した人の割合と結婚していない人の結婚希望割合を足すと約9割になるのです。

私は、少子化対策の目標として、婚姻率を上げることを考えています。少子化対策には子どもを産む前の問題と産んだ後の問題と両方あるとずっと申し上げてきたのですが、結婚願望があるにもかかわらず、実際、女性の生涯未婚率は20%に近いのです。それが少子化につながっていくと捉えることができます。特に地方の男性の所得をどうやって上げていくのか。女性にとっては結婚対象になる男性が少ないという問題もあるのです。社会的な意識の問題もありますが、そもそも論として、結婚を望んでもそれに対応するだけの相手がいるのかという非常に根源的な話になります。今までいろいろ議論に出っていますが、所得をどうやって上げていくかが大きな課題と考えます。

我が国の非正規労働者の割合は約4割といわれており、私は地域経済ということも踏まえて、全体の底辺の底上げをしていかないと、なかなか少子化の問題は解消できないと思っています。全国市長会としても、特に地方圏をたくさん抱えていますので、少子化対策の話は各論として今まで人手不足の話とかいろいろ出てきましたが、総じて言えば、地方の若者の低所得、非正規労働者の割合を少なくしていくことについて、巨視的な観点でお願いしたいと思います。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございました。

次に、十倉委員、お願いいたします。

○十倉構成員 ありがとうございます。

私からは前回同様、骨太な議論と財源について申し上げます。

お配りしている資料11の1ページを御覧ください。経団連は昨日、分厚い中間層の形成

に向けた報告書を発表いたしました。その報告書の中にあるこの図は、真ん中の分厚い中間層の形成の実現に向けて、マクロ経済政策、社会保障・税制、労働政策、この3つの分野を連関させ、全体感を持って一体的に取り組むべきことを説明しています。私としては、こうした全体感を持って少子化対策について骨太な議論をしていただきたいと思います。

例えば右下の緑色の労働政策において、働き方改革を通じ、男性の家事・育児時間を確保し、真のイコールパートナーとして家事・育児を行う環境づくりを進める。

一方で、左下のオレンジ色ですが、社会保障・税制において、働き方に中立な制度改革を進め、適用拡大を通じて就業調整をなくしていく。

こうした取組を通じまして、図の真ん中の下部にあります労働参加の促進、子育て環境の改善を図ることが可能となり、成長や分配にもプラスに寄与すると考えます。個別各論ではなく全体感を持って少子化対策のプライオリティー、メリハリづけをしていただきたいと思います。

2点目の財源につきまして、1ページ目を引き続き御覧ください。社会保険料の負担増は現役世代の可処分所得を直撃し、図の左下にある個人消費の増加に待ったをかけるものであります。さらに事業主負担の増加は企業による図の左上の国内投資や図の右下にある賃金の引上げの原資に影響を与えるものであります。

2ページを御覧ください。これは50歳を基準とした日本の人口構成の推移を表したものであります。現行の社会保障制度は、高度成長期の人口構成を前提につくられております。しかしながら、この図のとおり、我が国の今後の人口構成を考えれば、医療や介護などの社会保障費そのものの抑制も必要となります。また、65歳以上の高齢者が14歳以下の若者を逆に支えるという発想の転換が必要ではないでしょうか。この図をちょうど手に取っていただいて、逆さまに見ていただいたらより分かりやすいと思います。さらに、65歳以上の高齢者の働く期間を今より延ばせば、税や保険料の収入は増加し、医療費は抑制される効果が期待できます。

加えて、3ページにありますように、負担能力のあるゆとりのある高齢者が多くおられる現状にあります。したがって、負担の議論については、高齢者も含めて全世代が応能負担で支えるという考えを基本に、様々な税財源の組合せも検討すべきと考えます。

私からは以上でございます。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、富山委員、お願いいたします。

○富山構成員 ありがとうございます。

まず、少子化対策のための政策推進の基本理念の第1として、「若い人の所得を増やすこと」が書かれていることは正鵠を射ていると思います。今の労働市場の感覚として、私も権丈先生の感じと全く同じです。私は東北から四国までいろいろなところで中堅・中小企業を経営していますけれども、地方でも同じです。今後、間違いなく賃金は上がってい

きます。ということは、今まさに政策転換の大チャンスだと思っているので、ここは絶対に進めるべきで、そのときに大事なことは、女性、非正規職員、中小企業で働く方々も含めた全ての働く人々が主体的に自身のキャリアの形成を図ることのできる制度、社会をつくることは絶対に不可欠です。

残念ながら、昭和のホワイトカラー、中間層、戻りません、これは絶対に。なので、このことは柔軟に自分の働き方を選択でき、育児と仕事の両立をしやすくなるという意味で、共働き・共育での推進にも資すると思います。

また、こども・子育てに優しい社会の雰囲気、企業文化、働き方が世の中に浸透するよう、社会全体の構造・意識を変えることについては、ひいては古いフルタイム、フルライフ、男性正社員モデルに偏った社会規範、それに基づく様々な労働、雇用の仕組み、社会保障制度を見直していくことにつながると、これも不可欠だと思います。

すなわち、こども・子育て制度の強化は、日本の経済社会の在り方を変える一里塚であり、構造的な賃上げの実現、出産・育児と仕事の両立がかなったり、自由で柔軟でクリエイティブな働き方の実現、逆にこうしていかないと生成AIで既存のホワイトカラーの仕事はなくなるので、これは絶対に必須です。

そして、持続的な経済の成長と社会保障制度の維持発展を三位一体で進めるという気概で、総理のリーダーシップの下で新しい資本主義の実現に向けた議論と足並みをそろえて、大胆に少子化対策に取り組んでいきたいと思っています。

なお、今後財源に関わる負担の問題が議論になると予想されますが、この問題は今や国家国民の長期的持続性に関わる問題です。言うなれば長期的有事であります。有事ですから、いかなる形であれ、個人か企業か、そういう尻の穴の小さいことを言っていないで、幅広く連帯的に負担して、将来世代の責任を果たすべきです。

私は今、地方を中心に7,500人の雇用を抱えている経営者であります。その企業人として申すならば、福沢諭吉先生の国を支えて国を頼らず、松下幸之助さんの産業報国の精神、これは彼らは物すごく貧しくて弱いときに言っているのです。このときのパナソニックなんてはっきり言って中小企業です。この精神で経営者はやらなければ駄目ですよ、企業の大中小を問わず。私はそれを声を大にして言いたいと思っています。

ちなみに私は今週も育ジイをやっておりまして、1歳半のこどもを預かっておりますが、今日この後、色々やらなければいけないのですけれども、みんな、一緒に頑張りましょう。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、中野委員、お願いいたします。

○中野構成員 香川県で子育てをしています中野美奈子です。よろしくお願いいたします。

若い世代の所得を増やすという点で、労働移動の円滑化というのがあるのですけれども、リスクリングや人への投資に関していえば、規模の大きい企業では社内教育も整っていて、

かつDX化推進に対する社員を育てることが可能であると私は思うのですが、もしそういった方が離職したとしても、次の仕事に入職しやすい、そしてそのような高賃金の労働者はもともと大企業に勤めていた方に限定されてしまうのではないかと思います。ですので、失業している人、もしくは零細企業の労働者もそういったリスクリングの恩恵を受けるべきではないかと個人的には思います。そういった支援に関しては、仕事をしているか、企業の大小にかかわらず、全ての労働者が同じ程度受けられる制度であるべきだと私は思います。

また、こどもをこの後持ちたいかという点に関して、パートナーであったり、そうなるべき人の育児に参加してくれるかどうかがとても重要だと思います。赤ちゃんは本当にかわいいです。けれども、本当に日夜、24時間、お世話をしなければいけなくて、命を預かっているという部分では、本当にパートナーやサポートの方の力がなければ、それこそ鬱状態になってしまったり、疲弊してしまいます。ですので、そういった孤独な子育てを1人目のときに経験してしまうと、2人目をつくろうという発想には絶対になりません。ですので、それを解消するためにも、男性の育児休暇や、育児休暇を取った人の会社全体の意識改革というのが不可欠ではないかと思います。

休みを取った個人に対して、支給という手当がありますが、会社に対してもそういった支援があったらいいと思います。大企業は代わりに企業の中に何人も人がたくさんいらっしゃるので、1人休んでも代わりの方がサポートしてくれるのですが、中小企業の場合は、特に地方なんかでは1人の負担が大きくて、その状態で何か月も従業員を休ませる、制度だからというのは無理があるのではないかと思います。

実際に休んでいる間の売上げが減った部分であったりとか、代わりの人を雇う負担増に対しても何らかの支援がないと、この制度は多く中小企業までは行き渡らないのではないかと思います。

少子化対策として給食費無料化などの声も上がっていますが、それよりも、どのような企業も不公平感なく共働きできる環境整備、まずそちらにお金を回したほうがいいのではないかと個人的には考えております。

その財源に関して、今回の議題とは違うのですが、幾つかの国税の一部を目的税化してこどものために出すという案はどうかと少し思っていて、例えば海外のように酒税やたばこ税を高くしたり、贈与税や相続税の税収の10%を未来のこどもたちに使うといった方法も、すごく個人的な考えですが、未来の宝であるこどものためにそういったところから財源を出すのも1つの案ではないかなと思います。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、新居委員、お願いいたします。

○新居構成員 manmaの新居です。よろしくお願いいたします。

今回提示されている3点の中で、社会全体の構造・意識を変えるという点が非常に重要

であると考えております。社会全体の意識改革というところで、こども家庭庁の資料の中でこどもまんなか応援サポーターや国民運動というところについて触れられていたかと思えます。このようなメッセージ発信に関しては非常に繊細に、センシティブになっていくということが重要なことと思っております。

先ほども御発言がありましたけれども、こどもを産めよ増やせよというようなメッセージとして受け取られたりとか、こどもを持たない、もしくは持てないという人たちに対して疎外感を与えるような発信になると、せっかくこどもまんなかを訴えているのに反発を招いてしまうというようなリスクも十分にあるのかなと思っております。

では、一体誰の意識をどう変えたいのかというところを明確に考えた上で、その人たちに響く発信というのは一体何なのかというところを考えて、このような国民運動は進めていくということが重要なことと思っております。誰がどう変わったら成功なのかというところでは、1,000人のこどものことを応援している人が並んでいるリストを見せられたら、その人たちは本当に変わるのかというところもきちんと考えて取組を考えていく、シンポジウムが本当に変わるのかというところを考えていくことが重要なことと思っております。

意識変革の中で触れられているファスト・トラックであるとか、そのような仕組みを変えるというところは非常に有効だなと思っております。実際に子育てしている方も、社会から受け入れられている実感が得られると思えますし、また、それを物理的に目にすることで、こどもたちに対してインクルーシブな社会に変わってきているのだということで、子育てをしていない方も実感できるということで、意識改革のために仕組み改革を先にするということが非常に重要なことと思っております。

また、両立支援、働き方改革のところですが、柔軟な働き方の支援は非常に重要だと思います。これが女性に向けたものになってはいけないと思っております。現在、時短勤務は女性が取っていることが多いかと思いますが、柔軟な働き方が支援されることで、また女性だけが柔軟な働き方の恩恵を受けるのではなくて、男性でも希望する方が子育てに参加しやすい働き方や子育てに参加できる労働時間、そういうところによって変わっていくということで、柔軟な働き方支援は男女ともに対象であり、男女ともに恩恵を受けられるということが重要だと思います。

また、両立支援をしていくということであれば、0から2歳児の保育料も非常に鍵になってくると思います。厚労省の資料の中でも、女性でも2歳になるまでに73%が復職を希望しているということで、これだけ多くの方が復職を希望しているにもかかわらず、今、無償にはなっていないということで、3歳以降が無償だと思うのですがけれども、なかなか3歳まで職場を離れて、そこから戻って共働き・共育てを頑張るぞというわけにはいかないと思いますので、2歳、早くて0歳以降全てというところで保育料の無償化をしていくことで、男性も女性も望む方が早い段階から共働き・共育てができるというような支援をしていくべきだと思います。

以上になります。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

次に、平井委員、お願いいたします。

○平井構成員 岸田総理のリーダーシップで閣僚の皆さんがこのように集まられまして、こども未来戦略会議を動かしていただいていることは、我々地方団体にとりまして大変に勇気をいただくことであります。

かねてから、この子育て政策はぜひとも進めるべきだと。我が国はまだまだここが足りないということを主張しておりました。それを受け入れてこのようにスタートしたことを、本当に感謝を申し上げたいと思います。

前は選挙中で、私もこの場は失礼させていただきました。終わってみますと91.8%の得票率をいただきまして、前半戦、後半戦を通じて最高の得票率をいただきました。このこども未来戦略会議のパワーでございます。このパワーをぜひ今度は子育て政策のほうに活かしていければなと思っておるわけであります。

こども医療費など、そうした負担を軽減することは地方でもいろいろとやっけていまして、このたびはペナルティーを廃止していただくという勇気をいただきました。私も触発されまして、今、市町村長と話し合っていますのは、高校3年生まで完全無料化まで進もうと、実はそういう構想を今、話し合っています。このように、実は大きなお金はそんなに要らないのです。先ほど来、負担のお話もいっぱいあるのですけれども、所詮こどもの数は少ないです。そういう社会になってしまいましたので、ここに割くお金というのは結構割けるものであります。その効果も必ず出ます。すぐには効果は出ません。ですから、検証しても出てこないのですけれども、それを進めていく必要があると。

その意味で、国民運動をやろうと総理が提唱されていることに、私たちは共鳴したいと思えます。7月24日から26日まで全国知事会議を開くことにいたしました。そのメインテーマの1つに、この国民運動を進めていくことを取り上げていきたいと思えます。実は今、日本青年会議所と一緒に、ベビーファーストというスローガンの下に運動に参画をさせていただきました。今、いろいろとお話がありましたが、実効性のある対策をいろいろ取るべきです。例えば私たち都道府県で全部共通で今、できたものがあります。それは子育て応援パスポートというものでありまして、お店に協力をしていただいて、お店が割引をしたり、あるいはミルク用のお湯を提供するとか、それぞれのお店の工夫でやっていただきます。今、全都道府県で相互乗り入れできるようになりました。このようなことは大してお金はかからないのです。そんな工夫がいろいろとあると思えます。

企業のほうでも工夫をしていただく、私どものところでも明和会というところ、小倉大臣にも話を聞いていただきました。実は人を2割、3割ほど増やして、介護も含めた人を賄うわけです。そうすると安心して働けるものですから、人材確保につながるわけです。短時間労働も入りますので、そんなに人件費が増えるわけではありません。いろいろな工夫のやり方があるわけでありまして、今日も高橋構成員や新居構成員からいろいろと具体的なお話がありました。こういう現場の話をぜひ取り込んでいただくと近道ではないかと



思います。

特に立谷構成員もおっしゃいましたけれども、カップリング、まずはカップルをつくるということが大切であります。そして、荒木構成員もおっしゃいましたが、地方単独事業でも可能なように、それも含めた財源対策をお願い申し上げたいと思います。

ありがとうございました。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございました。

次に、水島委員、お願いいたします。

○水島構成員 大阪大学の水島でございます。

若い世代がその希望どおりに結婚し、子どもを持つ選択ができるようにするためには、若い世代の経済的不安を解消することと、男女が共に働き、共に子育てすることを推進することが重要であると考えます。櫻井構成員に強調いただきましたが、男女性別役割分担意識をなくすこと、当然に女性が育児をし、男性「も」育児をするとはならないよう注意が必要と考えます。

若い世代が経済的な不安から結婚をためらい、晩婚化や未婚化が指摘されていますが、これらは少子化の原因の1つといえます。経済的不安を解消するために構造的な賃上げが極めて重要ですが、最低賃金の引上げを含む賃上げだけでは限界があります。労働者が将来の所得を増やす可能性を高められるよう、在職中に主体的にリスクリングできる環境整備や支援も重要と考えます。

共働き・共育ての推進のために、様々な施策が行われると思います。施策の実効化のために2点申し上げます。1つは、社会全体の構造・意識を変えること、もう一つは公平感・納得感のある制度をつくることです。

後者について、柔軟な働き方の推進に向けた制度の見直し、育児休業取得や時短勤務の促進など、詳細な制度設計は今後、労働政策審議会において検討が進められるものと思います。実際にそうした制度を中小企業の労働者を含め、労働者が積極的に利用できるためには、子育てする労働者とそれ以外の労働者、また労働者を雇用する使用者にとって公平感・納得感のある制度であることが必要であり、制度設計に当たっては可能な限り幅広く労使の合意が得られることが重要と考えます。こども未来戦略会議では大きな方向性を示し、それが労働政策審議会等での議論に適切に引き継がれていくことを望みます。

また、本日、西村大臣提出資料7で企業の取組を御紹介いただいておりますが、各企業は創意工夫を凝らしてそれぞれがベストな方法で少子化体制に取り組んでおられます。柔軟な働き方の推進に向けての措置は、業種、職種、企業規模、地域等の事情により、各企業様々であると考えます。今後の制度設計に当たりましては、企業の独自性や創意工夫が活かせる形が望ましいと考えます。

以上でございます。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございました。

それでは、オンラインで芳野委員、お願いいたします。

○芳野構成員 ありがとうございます。連合の芳野でございます。

意見書を提出しておりますので、その内容に沿ってポイントを発言したいと思います。

基本理念「1. 若い世代の所得を増やす」について、所得向上に向けた労働者の能力開発を若い世代に限定するのではなく、年齢や雇用形態等にかかわらず、当事者の希望に沿った適切な訓練、研修や支援を受けられるよう強化するとともに、能力開発を実施する企業への支援も拡充することが重要です。また、「収入の壁」の問題が取り上げられていますが、重要なことは、全ての労働者に社会保険を適用拡大することだと考えます。

次に、基本理念「2. 社会全体の構造・意識を変える」について、L字カーブの背景には、女性が家事・育児の中心的役割を担わざるを得ない実態、長時間労働の職場では育児やキャリアとの両立が困難な実態があります。社会の根底にある男女の性別役割分担意識の払拭に同時並行で取り組むことが急務であり、長時間労働を前提とした「男性中心型労働慣行」を是正し、育児とキャリアが両立できる社会を構築すべきだと考えております。

基本理念「3. 全ての子育て世帯を切れ目なく支援する」については、書かれている支援の充実はどれも必要なことと思いますが、その担い手の確保が欠かせません。処遇改善と職員配置基準を含む労働環境の改善を図り、人材を確保していくことが重要です。これらを通じてこどもの最善の利益につながる支援にしていかなければならないと考えます。

最後に、こども・子育てを社会全体で支えていくためには、その費用を国民が広く負担し合っていくとの考え方に立ち、徴収しやすいところから徴収するのではなく、税や財政の見直しなど幅広い財源確保策を検討すべきと考えます。

以上でございます。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

それでは、出席の関係閣僚の皆様から御発言をいただきたいと思っております。資料も出ておりますので、時間は短めをお願いいたします。

それでは、まず小倉大臣、よろしく申し上げます。

○小倉内閣府特命担当大臣（こども政策 少子化対策 若者活躍 男女共同参画） ありがとうございます。

今回も複数名の委員から言及をしていただきましたが、少子化対策では、施設の充実に加えまして、社会全体の意識改革が必要だと思っております。

先般、「こどもファスト・トラック」等の全国展開に向けた関係省庁会議を開催いたしました。資料5に詳しく記載しておりますように、先行的に国の施設から始め、地方自治体、さらには民間事業者に広がっていくよう取り組んでまいります。

また、こどもまんなかに共感・賛同し、こどもまんなか社会実現の応援のため何かプラスアルファのアクションを起こすような企業・個人・地方自治体などにこどもまんなか応援サポーターになってもらい、具体的なアクションを広げていく取組を進めてまいります。

これらの取組の実施に当たりましては、今回、委員の皆様方からあった指摘を踏まえながら行いたいと考えております。

また、こちら資料5にありますように、本日、加速化プランに盛り込んだ施策の全体像を改めてお示ししましたが、今後の御議論を踏まえつつ、政策の具体化を図ってまいりたいと考えております。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 次に、鈴木財務大臣、よろしくお願いします。

○鈴木財務大臣 少子化対策に当たりましては、その基本理念の第1の柱である「若い世代の所得を増やすこと」、これが重要であると。

財務省としても、賃上げを持続的・構造的なものとしていくことに加えて、男女ともに働きやすい環境整備に取り組むとともに、それを支える雇用のセーフティーネットを構築していく必要があると考えています。

また、第2の柱であります「社会構造や人々の意識を変える」との観点から、職場の雰囲気を変革的に変える働き方改革や、それを支える育児休業制度の強化、これを進めていくことが重要と考えます。

こうした施策の具体化に向けまして、財務省としても、関係省庁と連携をして、しっかりと進めてまいりたいと思っております。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 次に、永岡文部科学大臣、よろしくお願いします。

○永岡文部科学大臣 本日の配付資料、資料5になりますが、4ページにもありますとおり、文部科学省といたしましては、これまで幼児期から高等教育まで切れ目ない形で、安定財源を確保しつつ、教育費の負担軽減を図ってきております。

小倉大臣が取りまとめましたこども・子育て政策についての試案におきまして、高等教育費の負担軽減も盛り込まれており、しっかりと取り組んでまいります。

また、同じ資料5の2ページになりますこども・子育てに優しい社会づくりのための意識改革といたしまして、こどもファスト・トラックについては、国立文化施設等における取組を積極的に進めるとともに、公立や私立の博物館・美術館、劇場、さらにはプロスポーツイベント等における取組が広がっていきますように、関係団体等への働きかけを行ってまいります。

文部科学省といたしましては、引き続きこども家庭庁をはじめとします関係省庁と連携・協力いたしまして、こども未来戦略会議の議論に積極的に参画をしております。

以上でございます。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 加藤厚生労働大臣、よろしくお願いします。

○加藤厚生労働大臣 資料6を1枚めくっていただきまして、まず、所得向上に関する取組であります。構造的な賃上げを実現するため、在職者による主体的なリスクリングへの幅広い支援の強化をはじめ、労働者個人の多様な選択を支え、賃金上昇を伴う労働移動を効果的に支援する取組を強化するとともに、正規雇用を希望する非正規雇用労働者に対する正規化支援、同一労働同一賃金の遵守徹底、最低賃金の引上げなどに引き続き取り組んでまいります。

また、育児と仕事の両立支援に関する取組としては、男性の育児休業取得率の大幅な引上げや、体制整備を進める中小企業の支援の拡充、希望する男女が共に子育てとキャリアを両立できるための働き方改革の推進などに取り組んでまいります。

戦略会議での御議論を踏まえ、こども家庭庁をはじめとする関係省庁とも連携し、取組を具体的に進めさせていただきます。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

太田経済産業副大臣、よろしく申し上げます。

○太田経済産業副大臣 西村大臣が公務の都合で退出をいたしましたので、大臣から預かった発言を代読させていただきます。

資料7を提出しておりますが、出生率だけではなく、希望出生率も低下をしており、未婚者の結婚希望・希望こども数が低下をしています。

昨日の諮問会議の分析にもございましたが、少子化対策の実効性確保には、若い世代の持続的な所得向上と男性の家事参加の増加につながる職場の環境改善・働き方改革に加速して取り組む必要があります。

第1に所得向上ですが、地方に着目をいたしますと、若者、特に女性が希望する仕事が地元にないと、東京に流出をする傾向が強く見られます。地方は子育てしやすく、出生率も高いわけですから、地方への移住や地元への定着につながる取組が重要です。このためには、特に国内投資を活性化して、良質な雇用を創出し、地方に分厚い中間層をつくる取組を加速することが重要です。

第2に職場の環境改善・働き方改革ですが、先日、先進的な企業の視察や車座での対話を行い、企業が果たす役割がいかに大きいかを痛感いたしました。まずは経産省の公共調達や補助金で子育て支援や女性活躍に取り組む企業への加点措置を可能な限り拡大するなど、必要な追加策を検討いたします。

社会全体の雰囲気づくりについても、商業施設等におけるベビールームの設置や家事支援サービスの普及促進を通じて貢献してまいりたいと考えています。

総理が示されました基本理念に沿ったこうした取組を、公的給付策と一体的に議論し、全体像として示すことが、国民の理解を得ることにつながると考えております。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 次に、石井国土交通副大臣、よろしく申し上げます。

○石井国土交通副大臣 資料8にございますとおり、国土交通省では、公共交通機関や公共施設などにおきまして、お子様連れの方への優先的な取扱いを進めているところでございます。例えば鉄道やバスの車内におきまして、ベビーカーの使用者のためのフリースペースを設置するよう事業者へ促すといった取組でありますとか、公園などの施設におきまして、優先レーンの設置を検討するといった取組を行っております。

また、こういった公共空間におきまして、ベビーカーを折り畳まずに利用できることに関して、周囲の御理解・御協力と御配慮を求めるキャンペーンも毎年度行っております。

こども・子育てに優しい社会づくりのため、今後もこうした意識改革に力を入れてまいります。

以上でございます。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 皆様、ありがとうございました。

本当に短い間に濃密な御発言をいただきまして、ありがとうございます。

ここでプレスが入室いたします。

(報道関係者入室)

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 それでは、総理から締めくくり発言をいただきます。

○岸田内閣総理大臣 こども・子育て政策の推進を図る上での基本理念は、第1に「若い世代の所得を増やす」こと、第2に「社会全体の構造や意識を変える」こと、第3に「全ての子育て世帯をライフステージに応じて切れ目なく支援する」こと、この3つであります。

若者・子育て世代の所得を増やすための一丁目一番地は、「構造的な賃上げ」の実現であります。男女ともに働きやすい環境の整備、希望する非正規雇用の方の正規化、女性の就労の壁となっている制度の見直し、同一労働同一賃金の徹底などに加え、リ・スキリングによる能力向上の支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という三位一体の労働市場改革を加速する必要があります。

また、企業の文化、雰囲気を変え、男女ともに気兼ねなく育休を取得できるよう、働き方改革の推進とそれを支える育児休業制度等の強化などを図っていく必要があります。

あわせて、社会全体の構造や意識を変え、「こどもまんなか社会」を実現するため、政府一丸となって「こどもファスト・トラック」等の施策を多面的かつ積極的に展開するとともに、全国の幅広い関係者の協力を得つつ、社会全体の運動につなげてまいります。

さらに、全てのこども・子育て世帯について、切れ目なく必要な支援が包括的に提供できるよう支援制度全体を見直していくことも重要です。

この3つの基本理念の下で、政府として取り組むべき課題は多岐にわたり、関係の会議において議論を深めていくべきものもありますが、この会議において、「加速化プラン」に沿って検討すべき項目について、具体的な制度設計や、課題の整理について、さらに検討を深めていただきたいと思いますと思っております。

構成員の皆様におかれましては、引き続き、精力的かつ迅速な議論を着実に進めることができるよう、御協力を賜りますよう、よろしくお願いを申し上げます。

以上です。

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 ありがとうございます。

それでは、プレスの皆さん、よろしく願いいたします。

(報道関係者退室)

○後藤全世代型社会保障改革担当大臣 本日は、こども・子育て政策の強化に関しまして、構成員の皆様からの貴重な御意見をいただけたと思っております。本当にありがとうございます。

以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。

次回の日程につきましては、事務局より御連絡させていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

ありがとうございました。