

第5回こども未来戦略会議に対する意見

令和5年6月1日

新浪 剛史

「こども未来戦略方針」案に関し、以下のとおり意見を申し上げる。

(1) こども・子育て政策が目指すべき方向性

- ・ 将来の育児に係る精神面、金銭面での不安を解消し、若い世代にこどもを持ちたいという希望を持っていただくために最も必要なのは、子育てしながらでも男女問わず正規雇用にて活躍いただける両立社会を作ることではないか。
- ・ 産めよ増やせよということではなく、多様な価値観、多様な働き方の中でも、社会全体でこどもを育てていくことにより、結果として希望出生率が上がることを目指す姿とすべきと考える。
- ・ 両立の環境整備では、育休取得率や残業時間の削減、子育てされている方の正規雇用率など具体的な KPI を設定し、効果をしっかりと測っていくべき。
- ・ 児童手当をはじめ、これまでもこども関連予算として年に 7.5 兆円を超える財源が充てられていた中で、なお少子化トレンドに歯止めがかかっていない点については、大きな検証の余地を残したままとなっている。
- ・ プラス 3 兆円とも言われる追加財源についても、成功の判断の根拠となる KPI の明確化をしなければ、有効な財源の使い方はできないのではないか。 こども政策を最優先事項として進めるべきことに異論はないが、だからこそ、KPI に基づき有効な施策に対してしっかりと財源を充てていただきたい。

(2) 両立社会の実現に向けて

- ・ 育児と仕事の両立といっても、企業の規模や業種によって働き方は多様で、両立実現のための課題やニーズも異なる。
- ・ 我が国における雇用の 7 割は中小企業が支えており、その多くはサービス業や小売業。ゆえに、こうした日本を支えるサービス・小売業をはじめとした中小企業における働き方改革、両立支援を何より徹底して行うべきではないか。
- ・ その際、例えば、サービス業や小売業ではシフト制のある職場も多いことから、子育てしながらでは働きにくい傾向が強く、管理職になる前に育児を理由に退職される方も多いという特有の事情も聞く。
- ・ 男性の長時間労働是正・育児参加は言うまでもなく重要だが、男女問わず活躍

いただける環境として、こうした職場では、如何に女性が育児を理由に職を離れることなく仕事を続けていただける仕組みを構築するかといった観点も重要となる。

- ・また、店舗等の拠点が地理的に分散、かつ一拠点あたりの人数が少ないため、代替人員が柔軟に確保できない、繁忙となる土日祝日も人手が必要なため、休日保育に預けて出勤せざるを得ず、休日保育や延長保育の費用が高額となるといった様々な課題を抱えており、休日も含め、個別企業単位ではなく、地域単位でサポートする体制の構築等も必要。
- ・支援を実効性あるものにするためには、サービス産業・中小企業における働き方の実態を踏まえた働き方改革、両立環境の整備について、さらに踏み込んで検討すべき。
- ・こうした多様な働き方を支える上で、保育サービスは全ての基盤。保育士の人材確保は極めて重要であり、保育士の処遇改善はしっかり進めることが必要。
- ・加えて、病児保育をはじめ、NPO などのソーシャルセクターが提供するサービスの拡大支援も、より具体性をもって検討すべき。
- ・なお、働き方の多様性のみならず、価値観も多様化しており、結婚しない方も増えている。両立環境の整備に際しては、事実婚なども認め、結婚や子育ての形態によっても支援に差が生じない仕組みとすべき。

(3) 企業としての取組みの推進

- ・育休取得や長時間労働の是正などの働き方改革をはじめとした、育児と仕事の両立は、企業の責務でもあり、率先して取り組んでいきたい。
- ・既に先進的取組みを進めている企業も多くあるが、企業としても、これからはこうした取組みを進めなければ良い人財を確保できないという強い危機感を持っている。
- ・例えば、小売業において、女性管理職の比率を KPI として、育児をしながらも退職することなく、女性に継続して活躍いただけるような環境整備を進めている企業もおられる。
- ・まずは、こうした先進的な取組事例の知見共有が肝要。それを基に、如何に中小企業も含めた企業全体に取組みを波及させていくか、経済界としても具体的な取組みの方向性を考えていく。

(以 上)