

こども・子育て政策の強化に関する考え方



井上和幸

いのうえ かずゆき
人口問題委員長
清水建設社長



清水 博

しみず ひろし
人口問題委員長
日本生命保険社長



永野 毅

ながの つよし
副会長/人口問題委員長
東京海上ホールディングス
会長

我が国の出生数の減少ペースは近年加速し、2022年の出生数は速報値で80万人を割り、少子化・人口減少は危機的な状況にある。これまでも様々な少子化対策が実施され、企業も事業主拠出金の負担や働き方

改革の推進等を通じ貢献してきたが、さらなる政策の強化に向けて、政府は、2023年3月末にたたき台を策定し、2023年6月の骨太方針で、将来的なこども・子育て予算の倍増に向けた大枠を提示すべく検討を進めている。

こうした状況を踏まえ、経団連では、今回のこども・子育て政策の強化が、我が国の経済社会の持続性を将来にわたって維持するための転換点となるよう、企業自ら取り組むべき課題を改めて示すとともに、新たに生じる財源・負担に関する国民的議論の必要性について、提言を取りまとめ建議を行った。

企業が自ら取り組むべき課題とは

若い世代が「こどもを産みたい」と思える社会の実現に向けて、企業が取り組むべき課題として、大きく以下の2つが考えられる。

(1) 結婚の希望を実現するための「分厚い中間層の形成」

若い世代にとって雇用所得環境の現状と将来の見通しが改善すれば、生活への安心感が高まり、生涯設計も立てやすく、結婚の希望も実現しやすくなる。

その鍵は構造的な賃金引き上げであり、前提は経済成長である。長らく続いた景気低迷から脱出すべく、官民の連携のもとで政府は長期計画的による戦略的投資を行い、企業の

積極的な国内投資を喚起し、その成果を適切に分配することで消費を活性化させ、さらなる成長へと結び付ける。企業は、若年層や子育て世代への重点配分、有期雇用等労働者の正社員化やキャリア形成支援の推進等に取り組み、これにより「分厚い中間層」を形成していくべきである。

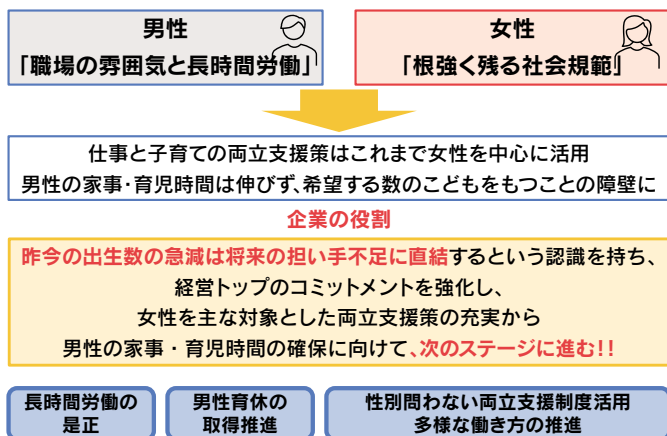
(2) 男性の家事・育児を日常的なものに

仕事と子育ての両立支援はしめ女性の活躍推進に向けた環境整備が進む中、女性の就業継続率は上昇している。しかし、日本には依然として「家事・育児は女性が主に担うべき」といった社会規範が根強く残っている。

一方、男性は長時間労働や職場への気兼ねといった仕事優先の働き方から脱却できず、家事・育児時間を確保できないため、結果として負担が女性に大きく偏っている。こうした状況のままでは、希望する数のこどもを産み育てることは難しい。

企業は、これまでの女性を主な対象とした両立支援策の充実から、男女が等しく育児について考え、行動を促す機会を設けていく次のステージに進まなければならない。出生数の急減は将来の経済社会の担い手不足に直結する社会課題であるという認識のもと、男性が家事・育児に日常的に参加できる職場の構築に向けて、経営トップのコミットメントを強化する必要がある。

図表 夫婦の望む子ども数実現に向けて



①男性育児の一層の取得推進

現在、男性の育児休業取得率は13.97%、その半数は取得期間が2週間未満にとどまっている。2022年10月から施行された「産後パパ育児(出生時育児休業)」について、男性社員が、職場への後ろめたさや不安を感じる環境では、制度が整っても実際の取得が進まない。企業は、男女が等しく育児を取得できるように社内の意識改革に取り組み必要がある。

②性別を問わない両立支援制度の活用、多様な柔軟な働き方の推進

若い世代の意識は「仕事と子育ての両立」に大きく変化しつつあり、その意識変化に対応した環境整備が欠かせない。

経営トップや管理職層が率先して、男女がともに両立支援制度を活用し、多様で柔軟な働き方を実現できるよう取り組む。コロナ禍で急速に浸透したテレワークや時差出勤なども積極的に活用していくべきである。

財源と負担に関する国民的議論の必要性

子ども・子育て政策の強化には新たな財源、すなわち国民負担の増加が必要となるが、現状では、国民の共通理解は必ずしも深まっていない。

まず、人口減少は我が国の最重要課題であり、危機意識を国民全体で共有し、「子どもを育てたい」と思える社会をどのように実現していくか、政府の考えを示すべきである。そのうえで、最も優先度の高い政策は何か、という視点から政策の選択、見直し等のメリハリ付けを行い、必要な財源と負担に関する国民的議論を深めなければならない。

予算倍増には数兆円規模の新たな財源が必要になる。選択肢としては、税、社会保険料、国債等が考えられるが、歳出改革や、世代間の給付と負担のバランス確保とあわせてベストミックスを実現すべきである。

経団連は、「人への投資」の促進、賃金引き上げのモメンタムを維持する必要性を訴え、その実現に寄与してきた。とりわけ、2023年の春季労使交渉においては、物価動向を特に重視しながら、企業の社会的な責務として、賃金引き上げのモメンタムの維持・強化に向けた積極的な対応を、会員企業はじめ広く呼び掛けている。こうした中で、現役世代や企業の社会保険料の負担増のみによって財源を確保する方法は、子育て世帯をはじめとする若い世代の可処分所得の増加を抑制する懸念があり、慎重な検討が必要である。

子ども・子育て政策を強化し、直ちに出生数の減少に歯止めがかかったとしても、我が国の人口減少は今後20〜30年間、地域差を伴いながら確実に進んでいく。

こうした見通しから目を背けることなく、これを変革のチャンスと捉え、未来を生きる次世代への責任を果たすために、国を挙げて「人口減少に耐え得る社会の構築」も同時に進めていかなければならない。

(注1) 2023年度の子ども・子育て事業主拠出金は約6800億円

(注2) 人口減少に耐え得る社会の構築①労働力の減少、不足への対応(DX推進による省人化・生産性向上、人材の高度化、多様な働き方の推進等)、②社会基盤の持続可能性の確保(社会保険制度における給付と負担の見直し、レジリエントなインフラ、活力のある暮らしやすい地域づくり等)が考えられる