

青年会議所による少子化対策への提言  
「成長戦略としての少子化対策の実現」

2018年5月31日  
公益社団法人日本青年会議所  
会頭 池田 祥護

**【成長戦略としての少子化対策の実現】**

現在我が国は、少子高齢化という未曾有の国難に直面しております。特に少子化は人材不足を引き起こして日本経済の成長を阻害し、社会保障制度の維持を困難にして社会の不安定化をもたらす危機的なものです。少子化対策の必要性についての国民意識を変え、日本経済の持続的成長と社会の安定維持のための成長戦略としての抜本的な少子化対策をとる必要があります。

そのために、少子化対策に対し、社会福祉政策としてだけでなく、未来への投資としての機動的な財政出動を行う必要があります。そこで、我が国がとるべき成長戦略としての少子化政策として、下記の3点を提言します。

- ① 子どもを多く産み育てる家庭への優遇政策
- ② 育児を支える地域コミュニティの推進政策
- ③ 非正規雇用者および中小企業で働く人材の子育て支援政策

**【具体的な政策】**

① 子どもを多く産み育てる家庭への優遇政策

青年会議所会員(20代から40代の経営者または経営者に準ずる者)向けアンケート調査(以下「JCCS」)によると、91.05%にもものぼる家庭が、子どもを複数ほしいと考え、平均2.45名の希望出生数であったのに対し、現状の子供数は平均1.39名であり大幅な乖離がありました。これに対して、会員からは、育児・保育に関わる助成金の拡充を求める声が68.59%と最も多くありました。

そこで、複数の子どもを希望する家庭が、産み育て易い環境づくりをするために、次の施策の実施を求めます。

◆多子家庭への減税

子どもを多く産み育てている世帯に対する税負担の軽減を行うため、段階的な多子加算による所得税などの減税を行います

◆不妊治療および出産に関わる費用の無償化

第三子以降の不妊治療および出産に関わる全ての費用の無償化を行います。

上記の政策は一時的な財政負担を伴いますが、子どもが成人後には租税や社会保険料の負担の新たな担い手になるという意味で、長期的にみれば財政的にはむしろプラスになる政策であると言えます。

## ② 育児を支える地域コミュニティの推進政策

JCCSによると、企業の正規雇用の育児支援は、66.97%で実施されておらず、また非正規雇用への育児支援では、80.83%の会社で実施されておりません。また育児休業制度の実施事例がない会社が71.14%、女性の正社員における40歳未満率が50%を割っており、女性正社員の25%近くが妊娠・出産で退職しています。それに対して、90%を超える会員から、今後は「労働時間の緩和」の働き方改革や「事業所内保育施設の設置」などの何かしらの育児支援に取り組んでいきたい意識があります。しかし、80%の企業が実践していないように、資金面と人材の確保に課題があることがわかりました。

特に地域においては、企業で働く人材の欠如と同様に、育児を支援する人材が欠如しています。そこで我々の世代の親世代である中高年の人材を巻き込み、社会全体で積極的に育児を行っていく環境を整備すべきと考え、次の施策の実施を求めます。

### ◆「孫育」休暇支援制度の推進

孫世代の育児支援をするための休暇制度の推進を促進する助成金等の整備を行います。

### ◆介護関連施設やコミュニティセンター等の地域施設への保育施設の併設と連携の推進

保育施設を介護関連施設やコミュニティセンター等の地域施設に併設を推進し、資格の規制緩和を行なって相互の人材を活用し、育児ボランティアの推進等を行います。

中高年齢者の育児への社会的参加は、少子化対策となるだけでなく、地域コミュニティの復活にも重要な役割を果たすことになり、人生100年時代における自立と共助を推進することに繋がります。

## ③ 非正規雇用者および中小企業で働く人材の子育て支援政策

労働力調査(総務省)によれば20歳～40歳の労働者の3割弱が非正規雇用となっています。また、労働者の8割が中小企業で働いています。しかし、JCCSによると、非正規雇用者に対する育児支援を行なっている企業は19%しかありません。また、社員数が50人以下の企業が80%を占める中で、社員における女性正社員の割合は30%が最も多く、女性正社員がゼロという会社も9%もあります。また、40歳未満の女性正社員の割合では、10%未満が最多であり、中小企業の現状としては、若い女性は正社員として積極的に活用されていないと言えます。また女性社員が妊娠出産したケースでは、47%が復職をしますが、退職も25%もあり、中小企業の出産に対する環境は厳しいものとなっています。その主な要因としては、日頃の業務に追われて、知識・情報が足りていないと共に、経費の確保ができないことが挙げられています。以上の結果より、非正規雇用者および中小企業で働く人材に対する子育て支援を行わなければ、十分な少子化対策とはならないと言えます。

よって少子化対策のためには、非正規雇用者および中小企業で働く子育て世代の女性人材が、安心して働ける環境を整備することが急務です。特に、制度を強制することによって、非正規雇用者の雇用環境がかえって悪化したり、中小企業が若い女性の採用を忌避することがないように、公的な支援は不可欠です。公的保育の推進や、中小企業における各種子育て制度の整備推進、働き方改革など労働者の働きやすい環境を作ることが必要です。また、子どもを産み育てる女性でも、キャリアを諦めることなく働ける環境を整備することで、出産育児への阻害要因を排除することが必要となります。

そのため、次の施策の実施を求めます。

### ◆非正規雇用者に対する子育て支援施策の強化

### ◆中小企業における子育て支援制度および支援活動推進のための助成金の交付

### ◆非正規雇用者や中小企業で働く人材に対する公的保育の優遇

### ◆保育施設付きコワーキングスペースの活用施設設立助成金の交付

現在取り残されている非正規雇用者や中小企業で働く人材への子育て支援は、全ての子育て世代の女性に機会を与え、真の少子化対策となるためには不可欠です。

以上