

第30回 岐阜県サミット

提言書

平成30年5月9日

女性が活躍できる社会づくりを

[女性活躍を考える委員会]

※ 当提言書は平成30年1月22日に発表されたものである。

一般社団法人 岐阜県経済同友会

基本的な考え方

- 少子高齢化が進行するわが国において、女性が本来持つ能力を存分に発揮できなければ持続的な経済発展は望めない。特に、首都圏に若年層を吸引される本県など地方圏においては、地域に定着した既婚女性が活躍できる社会づくりを急ぐ必要がある。
- 我々は、わが国の女性の活躍を妨げている最も大きな要因は、固定化された男女の役割意識であると考え。高度成長期に確立された「夫が外で働き妻は専業主婦として家庭を支える」家族モデルを基礎とした役割意識が、今もなお社会に根強く残っている。
- 役割意識を変えるのは容易なことではなく、長い歳月がかかる。最も大切なのは、現在の社会の中で男女の立ち位置を同じにするのを困難にしている既存の制度を1つずつ改め、それを同じにするためのしくみを1つずつ増やしていくことである。その営みに必要な施策として次の提言をする。

[国に向けて／税制・年金制度]

提言Ⅰ 配偶者控除制度、国民年金第3号被保険者制度を抜本的に見直すべきである。

- 現行の配偶者控除制度と国民年金第3号被保険者制度は、女性の就労を抑制する代表的なシステムであり、早急に見直すべきである。
- 両制度は高度成長期に適した家族モデルを後押しするシステムであったが、女性の就労が期待される今日では合理性を失いつつある。少子高齢化が進む今日において求められる家族モデルは「共働き」であり、現実の社会の動きを見ても、2016年における共働き世帯数は専業主婦世帯数の約1.7倍に上る。
- 両制度の見直しは2000年代初めから有識者により再三議論されてきた。たとえば、配偶者控除に代えて <配偶者が使い残した基礎控除の額を納税者本人が使えるようにする>、<配偶者の収入に関わらず夫婦で一定額を控除する（夫婦控除）> などが、また、第3号被保険者の適用については <育児、介護中の被扶養配偶者に限る>、<第2号被保険者の所得に応じて制限する> などが提案されている。
- 配偶者控除制度については2016年7月の参議院選挙後、自由民主党から配偶者控

除に代えて「夫婦控除」導入の方針が示されたが、12月に発表された2017年度与党税制改正大綱では、配偶者控除の適用年収の上限を103万円から150万円に引き上げるといった従来の制度の延長線上にある見直しに留まった。昨年末に決定した2018年度与党税制改正大綱にも抜本的な見直しは盛り込まれなかった。

○ 選挙対策や与党間の合意形成など実際の政治上の課題が存在するのは理解できるが、現実の社会との乖離、少子高齢化が及ぼす影響の大きさや進行の速さを踏まえると、それらを越えて制度改革に挑んでいく必要がある。政府・与党は改革の期限を国民に示し、両制度の抜本的な見直しに当たるべきである。

○ なお、企業の女性雇用拡大を促すため「女性活躍促進税制」を創設して、育児休業や短時間勤務により発生した人的コストの一部を法人税額から控除するほか、厚生労働省が認定する女性活躍に貢献する「えるぼし」企業のうち中小企業に限りグレードに応じ法人税を軽減するなどの措置を取ることを期待する。

【国・地方公共団体に向けて／保育政策】

提言Ⅱ 保育の中にアクティブ・シニア（*）の参加領域を広げていく施策を積極的に展開すべきである。

* 健康で意欲的な概ね60歳以上の男女

○ 女性の労働力率が子育て期に低下する傾向は、近年小さくなっているものの依然として存在する。女性活躍、特に既婚女性の就労は、今後の保育政策の行方にかかっている。

○ わが国は少子高齢化が急速に進行しているうえ巨額の債務を抱えている。今後、「多くの女性が就労して高齢者を支える代わりに、アクティブ・シニアが子育てに参加する社会」を構築しなければ、現行の社会保障制度を維持することさえ困難である。

○ わが国の高齢者の就労意欲は高いと推測される。60歳以上の約3分の2は65歳を超えても働きたいと考えている（内閣府「平成25年度高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」）。国際的に見ても、収入を伴う仕事をしたいと考える60歳以上の割合は、アメリカ、スウェーデン、ドイツと比べて高く（内閣府「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査／平成27年」）、アクティブ・シニアに就業の場を積極的に提供していく必要がある。

○ 子育て経験があるアクティブ・シニアは保育に重要な役割を果たせることから、国や地方自治体がわが国の保育の中にアクティブ・シニアの参加領域を広げていく施策を積極的に展開すべきである。企業は今後、人材確保や生産性向上のため働き方の多様化を進めるが、それに伴い保育ニーズも多岐にわたる。保育サービスの選択肢を増やし、当産業の規模の拡大を図るためにも多くのアクティブ・シニアの参加が期待される。

○ 我々が提案する施策例は次の通りである。①と②は祖父母、③は地域の高齢者、④と⑤は企業の定年退職者、⑥は保育所勤めを定年退職した保育士などが、保育に参加するのを促す。なお、①、②、⑤は地方圏において特に推進すべき施策である。

① 3世代同居・近居の推進

■ 国で現在実施されている3世代同居における税制上の優遇措置 — リフォーム費用の一部を所得税額から控除することや相続税の軽減措置 — を延長する。

■ 3世代同居、特に近居のため新たに住宅を取得した場合に固定資産税相当額を補助するなどの措置を県内自治体において一層充実させる。

② 「孫休暇」助成の推進

■ 既の実施されている自治体の施策を参考にしながら、国または県内自治体において孫の保育のために休暇を取得する「孫休暇」を導入した企業に助成する制度を創設する。

③ 「シルバー人材センター」の機能強化

■ 本県内にあるセンターの保育サービス部門を強化する。たとえば、緊急、一時的に家庭での保育が困難になった場合に子どもを預かることができる体制を整備する。またセンターの業務が2016年から派遣などに限り週40時間までの就業が可能となったのを受け、保育施設での補助業務などの就業機会を増やすよう努める。

④ 「子育て支援員」の拡大

■ 保育士の深刻な不足により、政府は子育て支援の新たな担い手として「子育て支援員」の養成を2015年から実施している。支援員となるには全国共通の研修を受ける必要がある。

■ 専門知識を必要とする業務は保育士が担い、周辺業務は支援員が行えば保育士の労働環境の改善につながる。アクティブ・シニアが支援員となるのを促すため、「プラチナくるみん企業」や「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」など子育てサポート企業の認定要件に、企業が定年退職者に支援員の研修を積極的に受講させる取り組みを加える。

⑤ 「企業主導型保育所」の運営費助成の拡大、職員配置基準の緩和

■ 企業主導型保育所の「保育従事者」に子育て支援員の資格を持つ自社の定年退職者を充てた場合、その割合に応じて国は運営費の助成を増やすしくみを創設する。

■ 支援員の資格を持つ定年退職者が「保育従事者」に含まれ、かつ、敷地内に保育所が設置されているか、IT機器により保育状況を常に把握できる場合には、保育の安全性が確保される可能性が高いので、「保育従事者」の保育士規制を現行の2分の1以上から3分の1以上に緩和するなど職員配置基準を認可外保育施設並みとする。基準を緩和することで、中小企業でも運営しやすくするとともにアクティブ・シニアの参加領域を広げる。

■ 当保育所は働き方に応じた保育ができるうえ、通勤に自動車利用が多い本県を含む地方圏にとって利便性が高い。近い将来、地方圏での保育と仕事の両立に欠かせないインフラにまで高められる可能性があり、多くの企業に設置を促す必要がある。たとえば、定年退職者をそのまま「保育従事者」として雇用し、かつ、企業の共同設置や共同利用が行われる場合には、県内自治体が独自の補助をする制度を創設する。

⑥ 家庭的保育事業（「保育ママ制度」）の普及

■ わが国では祖父母に依頼するのを除けば事実上、保育所のみが仕事と育児を両立する手段であり、保育所以外にも保育の選択肢を準備することが望ましい。

■ 家庭的保育事業を普及させるには「保育ママ」の確保が不可欠だが、「保育ママ」を務める際に必要な自宅改修費の一部を助成する制度を国において創設するなど、保育所を定年退職した保育士や子育てを終えた潜在保育士に「保育ママ」となるインセンティブを与える。

○ なお、アクティブ・シニアの保育への参加以外に保育政策の重要課題について次の通り考える。

1) 幼児教育・保育の無償化

■ 昨年末、2019年10月に実施される消費増税の一部や企業による子ども・子育て拠出金を財源とする2兆円規模の「人づくり革命」(新しい経済政策パッケージ)が閣議決定され、約1兆1千億円が子育て支援に充てられる。そのうち幼児教育・保育の無償化には約8千億円が、待機児童解消に向けた保育の受け皿整備には約3千億円が使われる。

■ 無償化の課題は、制度設計に向けた議論の道筋が必ずしも明快になっていないことである。無償化の主たる目的が、少子化対策の一環として子育て世帯における家計負担の軽減ならば、無償化は児童手当に見られるように所得制限を設けて支援が必要な世帯に限るべきである。無償化措置の対象範囲は、認可保育所の整備が公立の小中学校のように進んでいないこと、保育を必要とする時間や場所は働き手によって様々であることから、認可・認可外の枠組みにとらわれずに8千億円の範囲の中で、企業主導型保育所はもちろん夜間も預かるベビーホテルなども含め可能な限り広く設定すべきである。子育て世代、保育関係者や有識者から、無償化よりも保育の受け皿を整備して待機児童解消を優先させるべきとの意見があるだけに、議論の道筋を分かりやすく示し、国民に理解を求める必要がある。

■ 政府は来年夏までに詳しい制度設計を取りまとめるが、本来、消費増税分の5分の4は財政健全化に充てられるはずだった。借金返済分を削ってまで使われるだけに費用対効果を見極めた制度設計がなされるべきである。

2) 保育士の確保

■ 政府は待機児童解消のため、2020年度末までに32万人の保育の受け皿をつくる。受け皿整備の大きな課題は、保育士の確保である。

■ 保育士の確保には、保育士の賃金を上げるとともに子育て支援員を増やして労働環境を改善する取組みや、保育士の子どもを保育所へ優先的に入所させる施策などを粘り強く続けていくほか、保育士の有資格者を増やす試みも必要である。

■ 国家資格である保育士の試験に備える方法の一つとして通信教育があるが、育児休暇

中は保育を実体験でき理解を深めやすい時期であることを生かし、通信教育を育児休暇中に受講し合格した者には受講料の一定割合を国が補助する制度を創設することを期待する。有資格者層を厚くすることは、現場における保育士の確保だけでなくわが国の保育の質を高め、社会全体の保育に対する意識を向上させる。

3) 本県の病児保育

■ 本県では数値目標を定めて病児保育施設の整備に取り組んでいる。病児保育は共働き世帯にとって心強いシステムであるが、多治見、土岐、瑞浪市の東濃西部地域は総人口が20万人を超えるにも関わらず、病児保育の施設が当地域に整備されていない。

■ 病児保育は子どもが突然発熱するなど親にも予想がつかない状況に対応するシステムであり、子どもの体調を事前に把握したうえで預ける病後児保育とは異なる。その意味で病児保育施設は自宅から遠くない距離に整備されていることが望ましい。

■ 地域内で病児保育の民間の運営主体が見つからない場合には、既存の市民病院の小児科に併設するなど病児保育施設の設置を急ぐべきである。併せて、岐阜市などにおいて複数ある病児保育所を「見える化」してネットをつなぎ、病児の受け入れ先をすぐに見つけられるシステムを構築することを期待する。

4) 本県の学童保育

■ 自立していない小学生低学年の児童の保育は学童保育に依存せざるを得ない。両親のいずれかが自営業者の場合には、学童保育を活用しようとしても不利になることがあるが、繁忙期には子どもを見守る余裕がなく自宅外で働く場合と同視できる状況にある。自営業であるからといって不利な扱いがなされないよう学童保育の受け入れ数をさらに充実させることを期待する。

[国・地方公共団体・政党に向けて／政治姿勢]

提言Ⅲ 政治の場での女性活躍に真摯に取り組むべきである。

○ 女性が活躍する社会では、これまで主流となってきた伝統的な男性の視点ではなく、子育てや家庭生活への配慮などが加わった視点での立法や条例制定が必要とされる。

○ 昨年10月に実施された衆議院選挙では、立候補者に占める女性の割合は過去最高となり、当選者に占める女性の割合は過去2番目に高かったが、わが国の政治分野での女性活躍は国際的に見ても遅れている。国会の中に女性が極端に少ない状況が、少子化対策のせい弱さを招いた原因の一つと考えられる。

○ 政治分野での女性活躍の遅れを受け、国会や地方議会の議員候補者数が男女均等となることを目指す「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」が国会に提出され、成立が確実視されていることは評価に値する。ただ、次の通り「理念法」であり強制力はない。

〔 第3条 国及び地方公共団体は、<中略> 政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施するよう努めるものとする。 〕

〔 第4条 政党その他の政治団体は、<中略> 当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。 〕

○ 一方で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」では、常時雇用する労働者が301人以上の企業には女性活躍に向けた行動計画の策定、公表などが義務づけられている。それにも関わらず、仮にこの法律を制定した立法府自身における女性活躍の施策の策定などが法案成立後も進まないとすれば、立法府の女性活躍への姿勢が問われる。

○ 国や地方公共団体、政党は、法案第3条および4条にある政治分野の女性活躍の推進についての施策の策定や実施、候補者数の目標設定などに向けて文言通り“努める”のではなく、義務に限りなく近い努力として捉え、真摯に女性活躍に取り組むべきである。

○ 具体的には、国会や地方議会においては、法案成立後速やかに「特別委員会」を設置してこれらについて検討を進める必要がある。併せて、女性活躍が実現された社会の姿は国民の間で共有されているとはいえないことから、その社会像を取りまとめ国民に示してほしい。政党においては、先の衆議院選挙における政治分野の女性活躍に関する公約を速やかに実行することを期待する。

以上

活 動 経 過

■ 第1回委員会

- ・日 時 平成29年7月5日（水） 14:00～16:00
- ・場 所 岐阜グランドホテル ・出席者 委員21名
- ・テーマ 「女性活躍を妨げている要因」など

■ 第2回委員会

- ・日 時 平成29年9月1日（金） 15:00～17:00
- ・場 所 岐阜グランドホテル ・出席者 委員20名
- ・テーマ 「提言の方向性」

■ 第3回委員会

- ・日 時 平成29年11月1日（水） 14:00～16:00
- ・場 所 岐阜グランドホテル ・出席者 筆頭代表幹事、委員19名
- ・テーマ 「提言の骨子」

→ 提言発表（記者会見）

- ・日 時 平成30年1月22日（月） 13:30～14:15
- ・場 所 岐阜商工会議所ビル ・出席者 正副委員長

→ 野田聖子 総務大臣・女性活躍担当大臣との面談

- ・日 時 平成30年2月10日（土） 18:10～18:30
- ・場 所 ホテルパーク
- ・出席者 筆頭代表幹事、正副委員長

[このほか、正副委員長会議を随時開催]

以 上

委員名簿

[平成30年1月現在／五十音順]

委員長

辻 雅文 (株)インフォファーム 代表取締役副社長

副委員長

藤 吉友子 (株)フジヨシ 代表取締役社長

森 田 順子 (株)岐阜放送 代表取締役社長

委員

石原美智子 (株)新生メディカル 代表取締役社長

大澤 泰一 (一財)地域総合研究所 理事長

小川 優二 協同印刷(株) 代表取締役

笠原 孝一 笠原鋼鉄(株) 代表取締役

熊田 典枝 (株)アースプラン 代表取締役

児玉 進矢 東京海上日動火災保険(株) 理事岐阜支店長

嶋崎 吉弘 嶋崎公認会計士事務所 代表

高井 澄恵 (医)明萌会 理事

豊田 繁雄 (株)トヨタ 代表取締役

林 一成 日建ヘルスメディカル(株) 代表取締役

東 英憲 野村証券(株)岐阜支店 支店長

廣川 重幸 (株)ダイワテクノ 代表取締役社長

廣田 梅香 大進精工(株) 代表取締役社長

福田 恵依子 (株)ケイ・プランニング 取締役会長

水野 泰 名古屋鉄道(株)西部支配人室 西部支配人

南 榛名 東邦ガス(株)岐阜支社 支社長

村瀬 尚子 (株)ソフィア総合研究所 代表取締役社長

八代 俊 (株)デザインボックス 代表取締役

山田 豪 (医)和光会 理事長

以上



一般社団法人 岐阜県経済同友会

事務局 〒500-8727

岐阜市神田町2丁目2番地
(岐阜商工会議所ビル5階)

TEL (058)264-4936 FAX(058)264-4951
info@gifu-doyukai.com
<http://www.gifu-doyukai.com/>
