

こども政策の充実 に向けた意見と要望

2022年12月9日

新経連が考えるこども政策のあり方、必要な施策



1. 基本的考え方

- こども政策は将来の支え手に対する投資の柱
- 少子高齢社会にあって、日本の経済成長と持続可能性を決定づけるもの

2. 新経連が目指す日本の姿

- スタートアップを含む民の力が最大限発揮され、社会課題を解決する日本
- 多様な家族のあり方が浸透し、国内外に競争力をもつ優秀な若者が活躍できる日本

3. そのために必要な施策

(1) 女性・若者活躍の阻害要因となり得る「日本型雇用」の変革

- ① メンバーシップ型からジョブ型雇用への転換（年功序列的処遇の改善、解雇規制の緩和等の制度整備）、配偶者控除等の廃止
- ② 若年層の能力開発（ポータブルスキルの習得支援等）

(2) デジタル化・スタートアップ支援

- ① こども子育て領域におけるデジタル3原則の徹底
- ② 民間企業やテクノロジーの活用促進、スタートアップ支援

(3) 多様な家族形成のあり方や移民の検討

- ① 婚外子や養子縁組、里親等多様な家族形成の許容
- ② 移民受け入れ、外国人共生

(4) 未就学児・学童に対する保育・教育環境の整備



Japan Transformation 「日本を根本的に変えていく！」



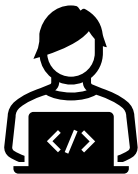
ジョブ型雇用在即した制度整備、能力開発

- 社会全体の労働生産性を向上させ、結婚や子育てを控える若者や女性の所得を増加させるためには、年功序列・メンバーシップ型の雇用慣行の見直しが必要
- 企業がジョブ型雇用に対応しやすい制度整備（例：解雇規制の緩和）や、配偶者控除の廃止等を行うべき
- ジョブ型雇用時代に即した形で、若年層のポータブルスキルの習得も支援するべき

【会員企業の声】



- ・ 新卒学生も転職を前提とした就職活動が増えている実感
- ・ 一方、企業にとっては解雇規制が高いハードル。ミスマッチがあった場合に対応が難しい



- ・ 入社後一定期間、様々な研修を行っているが、社会全体として新卒の退職率も増えているなか、教育工数を考えると大きな負担



- ・ ビジネスパーソンとしてスムーズに業務を開始できるように、学生時代にアカデミックな勉強だけでなく、ポータブルスキルの学習機会の提供や充実化が必要（例：プログラミング、Excel・PowerPoint）
- ・ 学生にとってもメリットが大きい

【ジョブ型施策の生産性への効果】

施策	効果	概要	出所
限定正社員	↑	■職務限定は労働生産性（時間あたり付加価値）を向上（勤務地限定は効果なし）	鶴・滝澤（2019）
フレックスタイム	↑	■労働生産性（時間当たり付加価値）と総資産利益率（ROA）を向上	鶴・滝澤（2019）
	→	■導入目的が従業員の厚生の場合は企業収益が増加、コスト削減の場合は減少	Lee and DeVoe（2012）
労働時間の短縮	↑	■ROAは不変→時間あたり収益の増加	山本（2019）
テレワーク	↑	■テレワーカー54.4%、「仕事の生産性・効率性が向上する」と回答	労働政策研究・研修機構（2015）
		■全要素生産性（TFP）を約28%向上	Bloom et al.（2015）
中途採用の重視	→	■企業のタイプにより、売上高経常利益率（ROS）・労働生産性に与える影響が異なる	山本・黒田（2016）
解雇規制の緩和	↑	■厳しい解雇規制がTFPの伸び率を低下	Bassanini et al.（2008）
		■解雇規制の強化が労働生産性の伸び率・TFPを低下	奥平・滝澤・鶴（2008）
↑ プラスの効果		→ 影響なし、賛否両論	

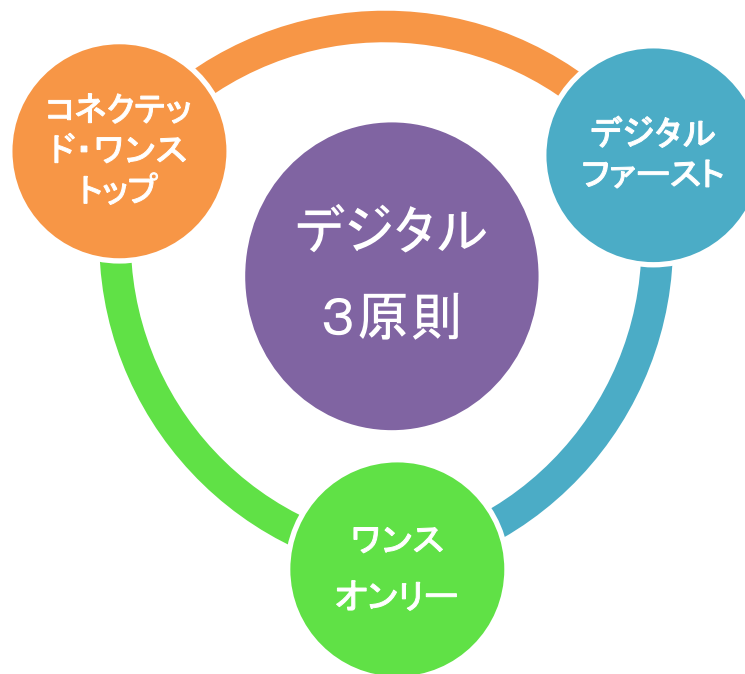
こども子育て領域における、デジタル3原則の徹底

- こども・子育て関連の自治体への提出書類は、いまだに紙ベースが多い現状
- デジタル手続法に定められた3つの原則を、早急に徹底する必要
- 特にこども関連のデータ連携は、支援を必要とするこどもを早期発見し、虐待・貧困等の深刻な問題への解決策となりうる

【こども子育て領域における、デジタル3原則の適用イメージ】

各種手続が一か所で完結

- ・ 虐待等の問題は保育所等で発見されるケースが多いが、児童相談所に通報しても適切な支援に繋がりにくい実情
- ・ 保育所等が「かかりつけ相談機関」となることも見据えつつ、保育所等が入力する情報やデータが遅滞なく行政機関（児童相談所・教育委員会等）に連携され、実際に支援へ繋がる仕組みを構築すべき



各種手続がデジタル完結

- ・ 自治体への提出書類は、いまだに紙ベースが多い現状
- ・ 特に保育所等の大きな負担となっている監査関連の手続きは、早急なデジタル化を要望。(現状は監査書類につき原則印刷が指示されるケースも多い)

一度提出した情報は再提出不要

- ・ 保育所や学校側で一度入力した情報は、自治体のシステムにおいて紐づけされ、横で連携できる仕組みを構築すべき
- ・ データ入力のフォーマットが自治体により異なることが、自治体を跨いで事業展開する事業者の負担になっており、フォーマットの統一が必要
- ・ 保育所等の大きな負担となっている、監査や各種報告のための書類作成の作業軽減にもつながる

民間企業やテクノロジーの活用促進、スタートアップ支援

- 保育現場における人不足の解消や、こどもの安全を守るための業務効率の向上には、テクノロジーの活用が必要不可欠。テクノロジーの開発と普及を支えるスタートアップ等への支援を拡充するべき
- こども政策に関わる議論の場において、伝統的な保育・教育事業者のみならず、IDやデータ分析に強みをもつIT企業やICT/IoTツールを提供するスタートアップ等も積極的に参加させるべき
- 民間企業のテクノロジーを活用して、精緻なデータ分析と活用、効率的なシステム導入と運用、普及促進や啓蒙活動を行うことは、EBPM (Evidence-based Policy Making) にもつながる

【スタートアップ支援の具体例】

1. 公共調達におけるJ-Startup企業への加点措置
2. 一定のテクノロジー機器導入の義務化
(例：午睡センサー、置き去り事故防止ツール等)
3. 時代に即した補助金制度の拡充・柔軟化
 - ① ハードウェア・ネットワーク環境整備への補助枠の柔軟化
 - ② 業務効率化に限らずこどもの安全確保等、課題に合わせたツールを導入できるように要件柔軟化
 - ③ 特に医療機器は更新が必須であることから、ランニングコストや更新コストも補助対象

【参考：保育の業務負荷の軽減、業務の再構築の考え方】



(図出典) 2021.3.30 NRI「ロボット・AI・ICT等を活用した保育士の業務負担軽減・業務の再構築に関する調査研究 (厚労省 調査研究事業費補助金)」

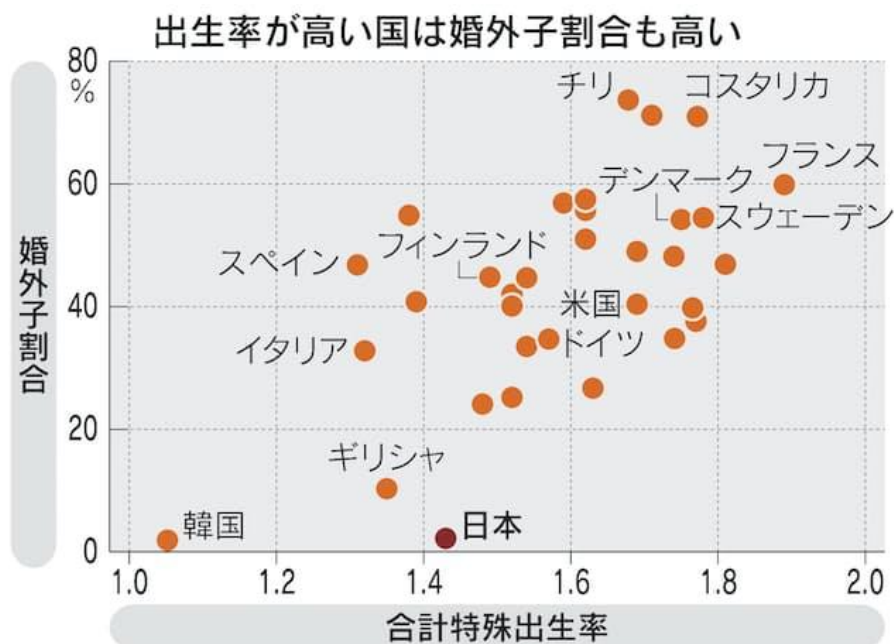
多様な家族形成の許容（婚外子、養子縁組、里親等）

- 日本の場合、結婚せずに子どもを産むカップルの割合は限定的。結婚していないと子どもを産みにくい社会通念から、結婚の有無が出生率に与える影響も大きい
- 海外では出生率が高い国ほど婚外子の割合が多い傾向。多様な家族形態や婚姻関係を法律上認める国も※
- 婚外子や養子縁組、里親等に対する制度上の差異を限りなくゼロにするとともに、多様な家族形成のあり方を許容する社会を目指すべき

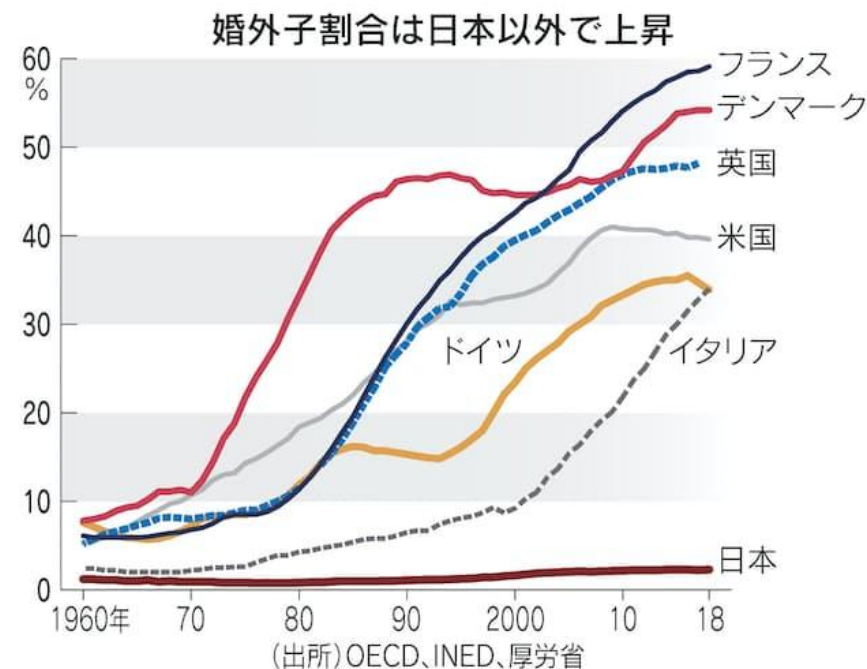
※海外の事例

デンマーク：人口統計上家族の形を37種類に分類。配偶関係も異性同士の法律婚だけでなく、同性法律婚・登録パートナーシップ等5種類ある。
子どもに関する手当や保育サービスも、家族形態と関係なく受けられる

フランス：同性異性を問わず、共同生活を営もうとするカップルを対象とする契約（いわゆるPACS、非婚カップル保護制度）が、1999年民法改正により施行



(注) 2017年。OECD各国で出生率が2以下の国。OECD・世銀



日本以外の主要先進国では、1960年代に10%弱だった婚外子割合が35%～60%に上昇（日本は2%強で横ばい）

(図およびデンマーク事例の出典)

2022.11.22 日経新聞「まず結婚」が招く少子化 北欧は婚外子5割、支援平等

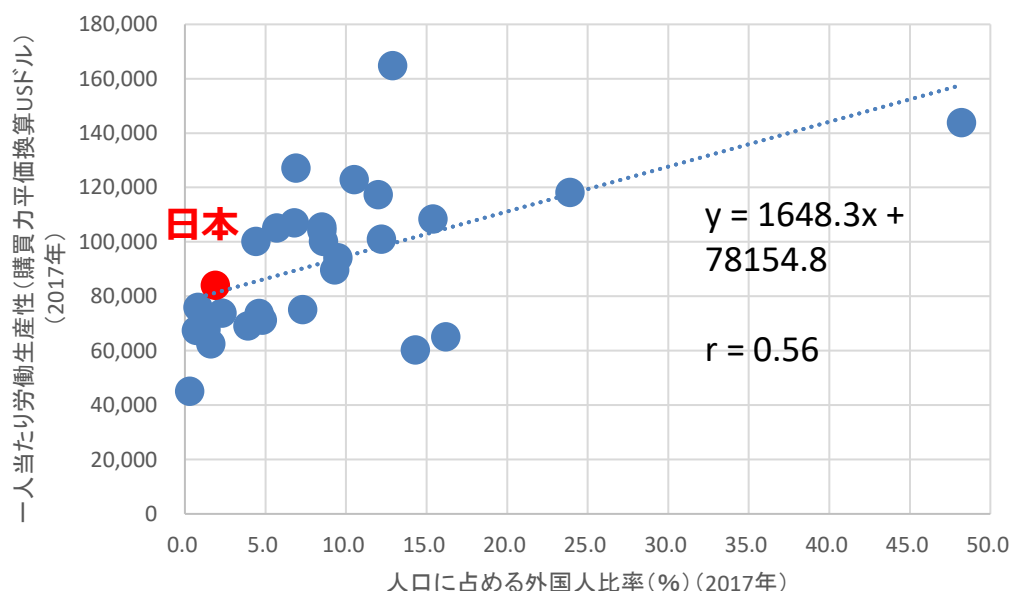
移民受け入れ、外国人共生

- 人口減少への対応として出生率の向上を目指すのみでは、日本経済の持続可能性の観点からもはや不十分
- 適切に生活環境を整えつつ外国人の受け入れを促進※することで、国内のイノベーション加速や消費の促進だけでなく、出生率の向上も期待できる

※ 日本はこどもの教育環境に対する評価が相対的に低く、外国人を惹きつけるには以下のような施策が必要

- ① 外国にルーツを持つこどもの現状把握と学習支援、② インターナショナル／コミュニティスクールへの支援
- ③ 教員や保育士等、高度な現場業務向けの在留資格の整備

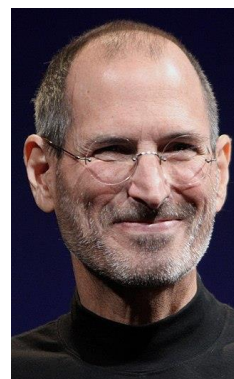
【OECD各国の外国人比率と一人当たり労働生産性の関係】



(注)人口に占める外国人比率のうち一部の国（アイルランド、フランス、韓国、トルコ、リトアニア）は、2016年のデータ

**OECD各国の間では、外国人比率が高い国ほど
1人当たり労働生産性が高い相関関係※1.2**

【移民出身の世界的経営者】



Steven Paul Jobs氏
Apple創業者



Jeffrey Preston Bezos氏
Amazon創業者



Elon Reeve Musk氏
スペースX創業者

**移民受け入れはイノベーションの源泉
米国ユニコーン企業の55%は創業者が移民※3**

未就学児・学童の保育・教育環境の整備（詳細意見）

1. こどもの教育や保育を取り巻く各種制度のイコールフットイング

- 株式会社立学校や通信制高校は、公私立や全日制高校にはない先進的な取り組みや、個性・得意分野を伸ばす教育をしている学校も多いが、公私立・全日制高校に比べて十分な補助金や支援を受けにくい現状。各種制度のイコールフットイングが必要

2. 求職者の保育施設利用の緩和・促進

- 求職活動中の保育所等への入所は現状困難。就業人口を増やすためには保育所等の利用要件の緩和や、幼稚園での預かり保育の拡充が必要

3. 第二子以降の保育支援

- 自治体によって制度のばらつきや、第二子以降の保育にハードルが存在（例：第二子育休時は第一子の退園が必要。保育所等の利用申請時に兄弟が小学校等就学の場合は加点されない等）。自治体任せではない全国一律の施策が必要

4. 保育時間の拡充

- 自治体等によって預かり時間が異なる為、通勤時間も加味して企業のほうで勤務時間の短縮が必須となるケースがある
- 基本保育時間の拡充と、拡充をする園の支援が必要

5. 外国籍の子供に対応できる保育士の育成

- 英語ができる保育士の確保はきわめて厳しく、語学支援や保育士向け在留資格等が必要

6. 保育所等の監査対応等について

- 現状は監査書類につき原則印刷とされており、早急なデジタル化が必要
- 監査の確認項目が年々増えている。毎年同じ確認項目は頻度を下げる等の負荷調整を要望
- 企業主導型保育の助成金申請の差し戻しの基準は担当者によって異なる実情があり、標準化が必要

7. 学童保育の充実化（シニア人材の活用を含む）

- 未就学児の待機児童問題は改善の方向にはあるが、学童保育は定員制限で継続利用ができないケースも多いことから、充実化が必要
- 保護者が安心して就労できるように、小学校中高学年においても希望すれば学童保育の利用ができる環境整備が望まれる
- 学童施設の人員不足に対しては、65歳以降のシニア人材の活用等も必要



企業主導型保育施設の例

- 楽天グループは、従業員専用の託児所として2015年に「楽天ゴールデンキッズ」を設立
- 外国人従業員のこどもたちも数多く在籍し、多様性を基本とした保育や英語教育を実施



参考：外国人共生のための環境整備

(2020.9.9 自由民主党政務調査会新金融立国・金融機能再生PT提出資料より)

- 優秀な移民受入れには、給与以外にも家族の安全（治安、医療福祉）、子女の高度教育へのアクセス、国籍差別のない社会制度等の充実が必要
- HSBCが毎年公表する、海外に居住し働く人々の意見が反映された「**住みやすい国ランキング（2019）**」で、**日本は33か国中32位**

※「コミュニティの閉鎖性・定着しやすさ」のほか「**子供の友達作り・教育内容・学校制度**」は特に低い評価

Living			Little Expats		
	Japan			Japan	
	Score	Rank		Score	Rank
Overall	12.81	15	Overall	-2.49	33
Quality of life	0.63	13	Making friends	-0.08	32
Physical & mental wellbeing	0.34	20	Learning	-0.09	33
Fulfillment	0.36	18	Schooling	-0.03	24
Cultural, open and welcoming communities	0.21	26			
Political stability	0.50	6			
Ease of settling in	0.10	32			

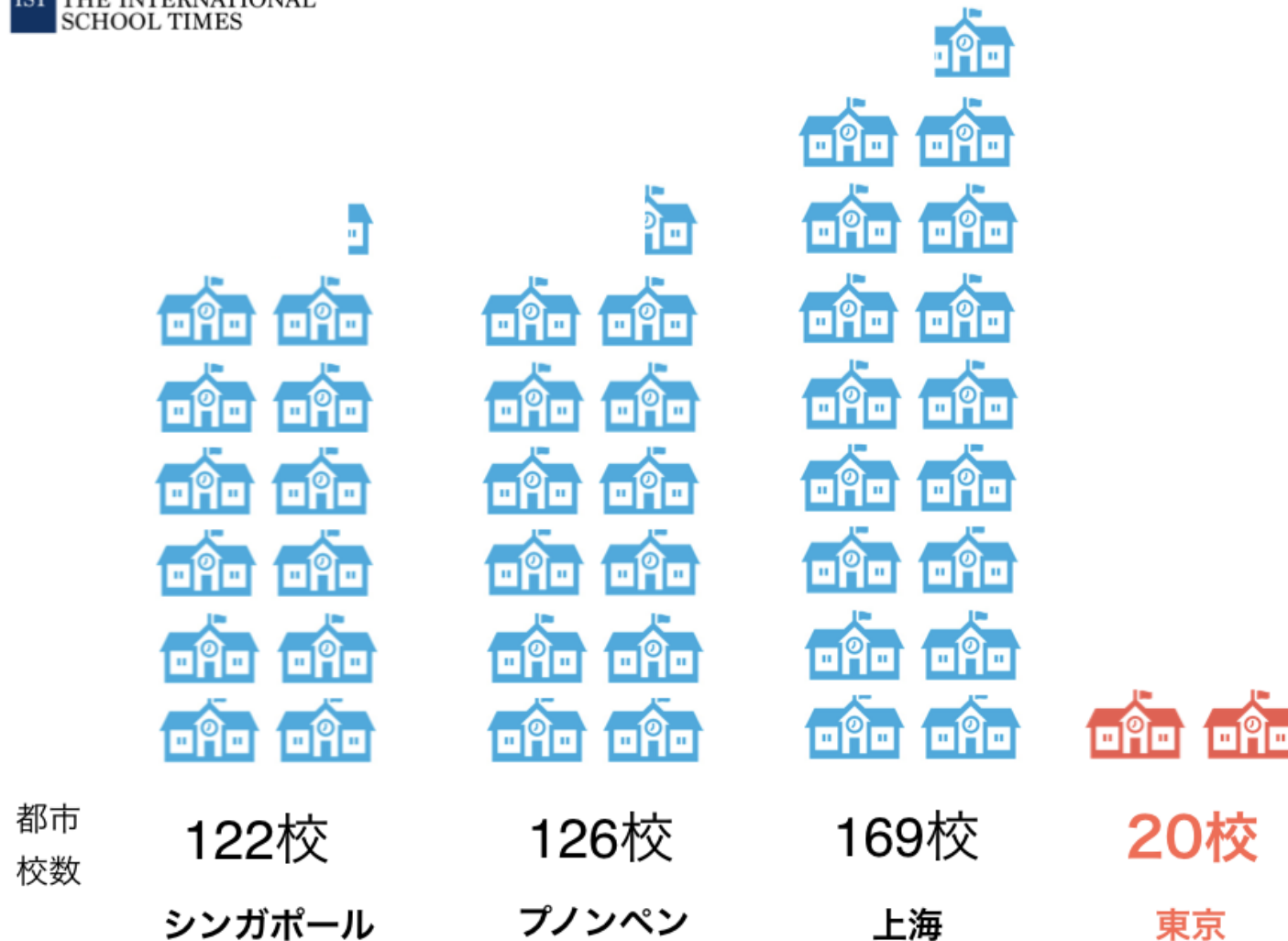


参考：外国人共生のための環境整備

(2020.9.9 自由民主党政務調査会新金融立国・金融機能再生PT提出資料より)

日本のインターナショナルスクール校数とアジア比較（2018年）

IST THE INTERNATIONAL SCHOOL TIMES



参考：高度な現場業務向けの在留資格

(2020.1.20 規制改革推進会議 雇用・人づくりWG提出資料より)

- **高度な現場業務（国家資格）**について、①特定技能への追加、②特定活動への追加、等の形で**在留資格を拡充**することができないか

人手不足への対応

- 人手不足への対応という観点から、（在留資格が認められていない）単純労働と技人国の中間的な位置づけとして特定技能資格が創設されたところ
- **高度な現場業務に対応する国家資格についても、人手不足深刻な保育士等は特定技能への追加等の形で在留資格拡充すべきではないか**
 - ✓ 有効求人倍率では、社会福祉（含む保育士）は3.0と全体平均の1.5を大きく上回る状況（一般職業紹介状況（2019年11月））

優れた文化の輸出

- 優れた日本文化の輸出という観点から、①外国人家事支援人材のような形で国家戦略特区に限定した特定活動として認める、②日本料理海外普及人材育成事業のような形で特定活動に追加する等の方法が考えられないか
 - ✓ 美容師については、国家戦略特区の外国人美容師育成事業を活用し、通算5年の特定美容活動に従事することが出来るようになった（東京都では2021年10月より就労可能に）
 - ✓ 調理の専門学校を卒業した外国人留学生は、引き続き、特定活動ビザにより日本国内の日本料理専門店等で働きながら、技術を学べる制度が存在（最長5年間）

【添 付】
会員企業における
テクノロジー活用、サービス事例

ウィザス：生徒の状況に寄り添う通信制高校の運営

- 通信制高校である「第一学院高等学校」を運営し、生徒の異なる状況にあわせて進路をサポート。通学や通信を選べるだけでなく、夢を追いかける生徒を全面的にバックアップ
- 第一学院高等学校では、主要都市54キャンパスを設置（22年4月時点）。通学コースのほか、芸能コース、スポーツコース等13のコースから選ぶことができる。卒業後も継続したキャリアサポートを実施
- インターネットを介した小・中・高校生対象の授業や社会人向けコンテンツを制作・販売する等、教育の質の向上を目指してICTを活用。キャリアサポートでもテクノロジーを積極的に活用
- 英語教育の早期化というニーズにいち早く対応し、幼児期からの英語教育に力を入れている



CONCEPT 教育理念 $\frac{1}{1}$ いちふんのいち の教育

1人1人の生徒と向き合って、1人1人の生徒の幸福を願って、

1人1人の生徒を「育む」。

第一学院高等学校は、創立からの「生徒第一」

「1/1の教育」の想いを大切に、生徒をプラス思考に変える独自の「プラスサイクル指導」をベースとした生徒一人ひとりの「『もっともっと自分を好きになる』自分づくり」をサポートし、「社会で活躍できる人づくり」に全力で取り組んでいます。



（出典）ウィザス株式会社

教育と探求社：中高生向け探求型学習プログラム

- 動画教材、eラーニングシステム等を活用し、実在の企業からのミッション、社会課題、ゼロから商品開発等の現実社会につながるテーマに取り組む探求学習プログラム「クエストエデュケーション」を提供



- 現実の社会課題や企業のミッションに取り組むことを通じて主体性・創造性を育む
- 全国37都道府県で300校が導入。5万7000人の中高生が受講（2022年4月時点）
- 先生向けの指導ガイドや担当コーディネーターのサポートも充実



2019年度 EDU-Port 応援プロジェクト

変化する社会で「生きる力」を、生徒たちに。

急速に進む高齢化や人口減少、AIやさまざまなテクノロジーの進化…人生100年時代と呼ばれるこの時代、予測不能な変化に対して、私たちはどう対応していくのか。

新しい学習指導要領には「主体的・対話的で深い学び」が盛り込まれ、今、「生きる力」を育む教育が、強く求められています。

しかし一体どのようにすれば、生徒たちが主体的に社会と関わり、自らの望む人生を送ることができるようになる学びを起すことができるのでしょうか。

クエストエデュケーションは、2005年にスタートした、現実社会と連動しながら「生きる力」を育む教育プログラムです。

生徒たちは、実在の企業からのミッションに取り組んだり、社会課題に向き合ったり、ゼロから商品開発に取り組んだり。教室の中にいながら、現実社会につながるテーマに取り組みます。

自ら感じ、考え、表現して、自身でも驚くような力を発揮していきます。

教室の外とつながり、多様な学びを促進する。

「エデュカネット」

多彩なコミュニケーション機能を備えたeラーニングシステムです。インター先の企業人が掲示板で質問に答えてくれるほか、動画や資料のダウンロードが可能です。また、生徒が学びの足跡をアーカイブする機能もあり、ポートフォリオ評価の対象としても活用できます。



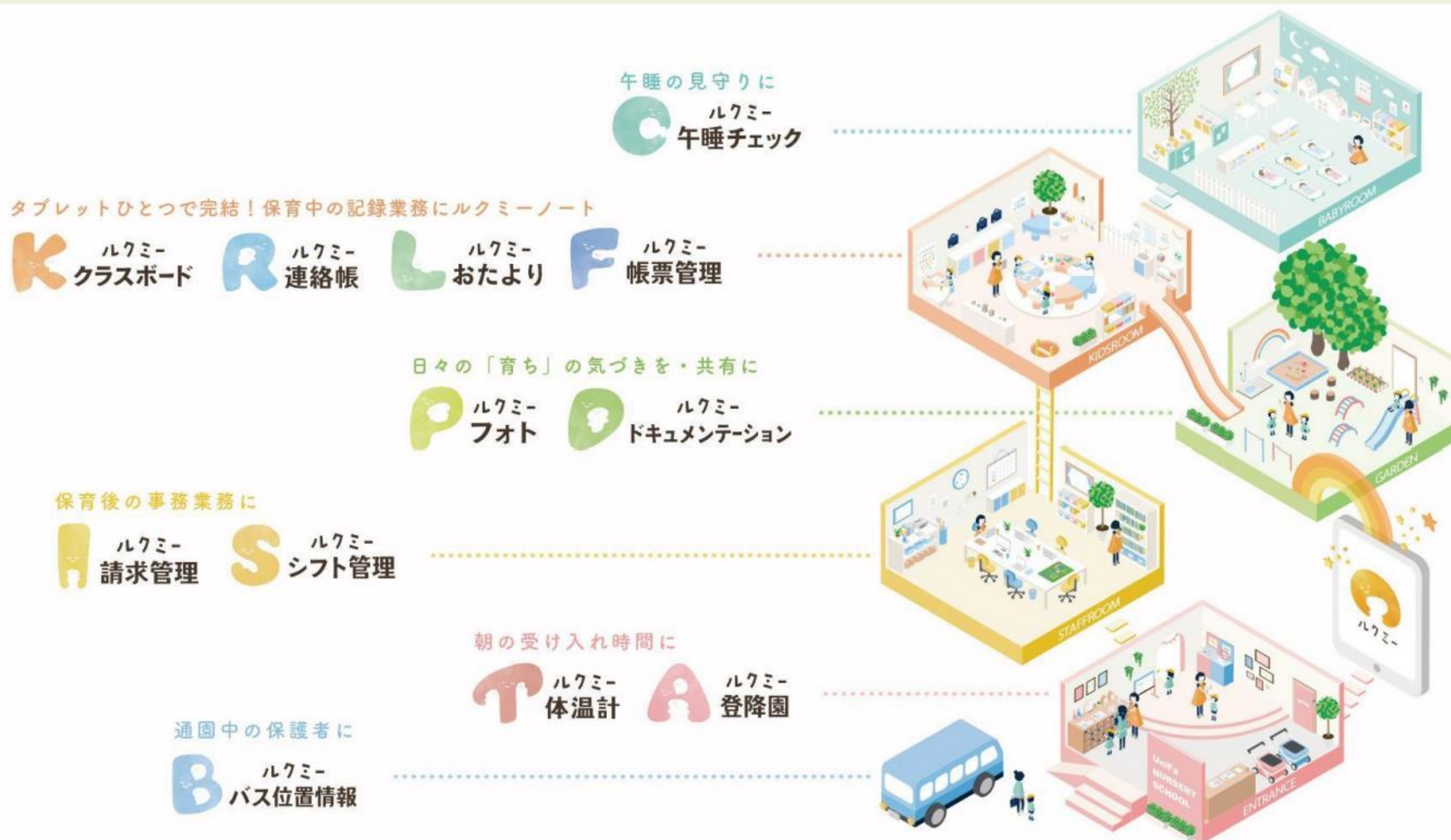
point

- ① 動画教材やワークシートをダウンロード
- ② 企業人にオンラインで質問する
- ③ 自らの学びの足跡をアーカイブする

（出典）株式会社 教育と探求社

ユニファ：保育施設向けの子育て支援プラットフォーム

- 最新のテクノロジーを活用しワンストップソリューションを提供することで、こども・保護者の安心向上、保育業務の負担軽減を実現
- 現場だけにとどまらず、保育園等の経営課題の解決まで支援を行い、「保育の質」向上を目指す



(出典) ユニファ株式会社

