

**2020 年**

**電機産業に関わる政策・制度課題と  
私たちの提言**

**電機連合**

2020 年 6 月

# 目次

はじめに	1	(2) 勤務間インターバルの推進	36
電機産業を取り巻く課題	3	(3) 取引慣行の見直し	37
1. 日本経済・社会の動向	3	(4) 裁量労働制の適正化に向けた環境整備	38
2. 電機産業の動向	3	(5) 高度プロフェッショナル制度の適正な運用に向けた環境整備	39
I. 経済の活性化をめざして	5	2. ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み	39
1. 経済の早期回復に向けてー経済ショックへの対応	5	(1) 年次有給休暇の取得促進	39
2. 適切なマクロ環境の実現	6	(2) テレワークの促進	40
ー賃金・人への投資・エンゲージメントとの相関	6	VIII. すべての労働者の均等・均衡処遇の実現	42
3. 基礎研究の強化と専門人材の活用	7	1. 法定最低賃金の遵守と特定最低賃金の積極的活用など	42
II. デジタル社会を支える基盤整備	8	2. 有期契約労働者の雇用の安定・労働条件の向上に向けた支援の充実	43
1. ビッグデータ活用ルール整備	8	3. 派遣労働者・請負業務従事者の雇用の安定・労働条件の向上に向けた支援の充実	44
(1) データ利活用の推進	8	IX. 誰もがいきいきと働けるための環境整備	45
(2) 世界共通のデータ移転ルールの構築	9	1. 育児と仕事の両立支援の充実	45
2. セキュリティ対策の強化	10	(1) 事業所内託児所への助成の充実	45
(1) IoT機器のセキュリティ対策の徹底	10	(2) 育児短時間勤務制度の利用期間の延長	46
(2) 情報処理安全確保支援士のインセンティブ強化	11	(3) 男性の育児参加の促進	46
3. 革新的技術の早期実現	11	2. 介護と仕事の両立支援の充実	48
4. デジタル化の進展に伴う課題への対応	12	3. 治療と仕事の両立支援の充実	49
III. スマート社会の実現へに向けた環境整備	13	4. 障がい者が働きやすい環境整備	50
1. 学校教育のICT化の推進	13	(1) 就労定着支援	50
2. 医療・介護のICT化の推進	14	(2) 事業主への助成措置の拡充	51
(1) 医療のICT化の推進	14	(3) 手話通訳担当者等の委嘱助成金の改善	52
(2) 介護ロボット機器の導入促進	15	5. エイジフリー社会実現に向けた環境整備	52
3. 新交通システムの推進	16	(1) 健康経営の取り組みの推進	52
4. 電子行政の推進	18	(2) 高齢者の活躍に向けた取り組み	53
5. 防災・減災対応の強化	19	6. ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの強化	55
IV. エネルギー・環境課題への対応	20	7. ハラスメント対策の充実	56
1. 低炭素社会の実現	21	X. 労働市場の変化への対応	57
(1) 徹底した省エネの推進	21	1. メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用	57
(2) 再生可能エネルギーの普及・促進	22	2. 雇用類似就業者の環境整備	58
(3) 新たな電力需給システムの構築	23	3. 副業・兼業者の安全・健康の確保	60
2. 原子力発電に関わる課題への対応	24	4. 企業再編に関わる労働法の整備	61
V. 産業をけん引する人材の育成・確保	25	XI. 人口減少・超少子高齢社会に対応した持続可能な社会づくり	62
1. 第4次産業革命に対応した人材の育成・確保	26	1. 社会保障制度の給付と負担のあり方	62
(1) 国を挙げての人材育成の環境整備	26	2. 持続可能な公的年金制度の構築	63
(2) 「第四次産業革命スキル習得講座」の実効性ある推進	27	3. 医療・介護保険制度改革の構築	64
2. 熟練した技能・技術の円滑な伝承	27	(1) 医療保険制度改革の推進	64
3. リカレント教育の環境整備	28	(2) 特例退職者医療制度の改善	65
(1) 「費用」と「時間」の確保支援	28	(3) 地域包括ケアの構築	66
(2) 幅広い人材交流の機会・場の設定	29	4. 子ども・子育て支援の充実	67
VI. 付加価値の適正循環に向けた環境整備	29	(1) 病児・病後児保育の充実	67
1. 適正な取引の推進	29	(2) ファミリー・サポート・センター事業の充実	68
2. 政府調達改善	30	(3) 放課後児童クラブ(学童保育)の充実 ～小1の壁の解消～	69
3. 研究開発税制の拡充	32	(4) 障がい児・者の移動支援	71
4. 設備投資の促進	33	(5) 義務教育における完全給食の実施	72
5. 産業の保護と技術の育成	34	(6) 高等教育への公的支援の拡充	72
VII. 適正な総実労働時間の実現	35	(7) 子育てを支える税制支援策の拡充	74
1. 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み	35	5. 住民の経験やスキルを活かした地域参画の推進	75
(1) 時間外労働の上限規制	35	参考資料：「私たちの提言」一覧	76

## はじめに

電機連合は、誰もがいきいきと働くことができる社会を実現するための課題や、どうすれば電機産業が社会や国民生活の向上に貢献できるか、また、電機産業を発展させていくことができるかといった課題について、働く者の視点から国の政策や制度をつくる過程の議論に加わっていくことを目的に、政策・制度要求を策定し、その実現に向けた取り組みを行っています。

私たちが働く電機産業は、電気機械、情報通信機器、電子部品・デバイスの製造や、情報システムの構築などに携わっており、多くの産業と連携し、社会を構成するインフラやシステムの構築・維持を担っています。社会を取り巻く環境は、人口減少・超少子高齢化、生産年齢人口の減少、地球温暖化など様々な課題を抱えており、第4次産業革命と呼ばれるIoT、ビッグデータ、AIなどの技術革新と社会実装がその解決に資するものとして大きく期待されています。

また、今般の新型コロナウイルス感染症は、経済・社会活動やシステムに不可逆の変化をもたらすと言われており、あらゆる分野においてこれまで以上にサイバー空間を通じた遠隔・非接触・非対面での価値の提供が求められると想定されます。そのため、電機産業が担うべき役割は、今後ますます高まると言えます。

この「電機産業の政策・制度課題と私たちの提言」は、こうした経済・社会の変化を踏まえた上で、電機産業やそこで働く労働者・生活者の視点で課題認識を示し、その課題解決へ向けた提言をまとめたものです。

電機連合は、連合、金属労協（JCM）、他産別および組織内・協力議員との連携を通じて政策・制度要求の実現に取り組めます。

## 本書の内容

	私たちの考え方
I. 経済の活性化をめざして	経済は社会福祉の維持、生活水準の向上に直接影響する重要な要素であり、適切に成長させなければならない。人々が十分に能力を発揮し、活躍できる環境作りに投資することで、経済成長を促すことが必要である。そのためには必要な制度構築を行う他、適切な金融・財政政策を実施する必要がある。
II. デジタル社会を支える基盤整備	サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）が融合し、経済発展と社会的課題の解決を両立することが可能となるデジタル社会（「Society5.0」）を支える基盤整備が遅れている。ビッグデータ利活用ルール整備、セキュリティ対策の強化、IoT、AIなどの革新的技術の実用化を早急に進める必要がある。
III. スマート社会の実現へ向けた環境整備	政府は「Society5.0」、いわゆるスマート社会の実現をめざしているが、様々な分野で環境整備が遅れている。特に、学校教育や医療・介護のICT化、新交通システムや電子行政の推進などを早急に進める必要がある。
IV. エネルギー・環境課題への対応	技術開発の状況を踏まえたその時々各電源の特性を見据えた電源別ベストミックスの実践と、家庭と企業の徹底した「節電と省エネ推進」を中心に、短期・中長期の時間軸を踏まえながら対応を進める必要がある。
V. 産業をけん引する人材の育成・確保	第4次産業革命による変化に向け、就労者に求められる資質や能力・スキルを整理し、AI技術やその活用方法について習得する環境整備が必要である。一方、これまで人が蓄積してきた技能・技術の伝承や品質管理へのマインドなどは依然として重要であり、そうした技能・技術の伝承を行っていく必要がある。人材の育成・確保は国の盛衰にも直結することから、国家戦略としての人材育成が必要である。
VI. 付加価値の適正循環に向けた環境整備	現在の日本では、企業間の取引や個人の購買行動などにも付加価値に対して適正な対価を支払う考えが薄く、このことが適正な利潤の確保を阻害し、投資を減退させ、付加価値の創出を妨げる悪循環に陥らせている。この悪循環を断つため、取引の適正化と投資の拡大を進める。
VII. 適正な総実労働時間の実現	2019年4月から順次施行されている働き方改革関連法では、時間外労働の上限設定（第36条）などの改正が行われた。長時間労働は労働者の心身に影響を及ぼす。とりわけ恒常的な長時間労働は、過労死等防止の観点から大きな問題であり、上限規制の適用が除外されている業務にも一般則を適用するなど、業種・業態にかかわらず、是正していく必要がある。
VIII. すべての労働者の均等・均衡処遇の実現	各自治体の広報誌やホームページに法定最低賃金の改正状況を紹介し、労働者および事業主への周知を徹底するなど、法定最低賃金の実効性確保に向けた施策を行う必要がある。 2020年4月から同一労働同一賃金に関する法が順次施行され、パートタイム労働者、有期契約労働者および派遣労働者などの各種労働条件については、均等・均衡待遇が求められることとなった。専門家による相談対応、各種マニュアルの策定・公表やキャリアアップ助成金などの周知や支援を継続する必要がある。
IX. 誰もがいきいきと働けるための環境整備	性別、年齢、育児・介護などの家族的責任、障がいの有無、本人の傷病などの事情にかかわらず、誰もが意欲のある限り、いきいきと働くことができる環境を整備することは、一人ひとりの働きがいを高めることにつながる。ハラスメントや両立支援に関する現行法制の周知の徹底や、各施策のさらなる推進のために、助成を含むインセンティブ施策の拡充などが必要である。
X. 労働市場の変化への対応	Society5.0時代に向けて、経済や産業の大きな構造変化が見込まれている。今後もさらなるグローバル化が進み、人材獲得をめぐる競争が激しくなる中で、意欲のある優秀な人材を確保するためには、経営環境の変化に対して迅速に適応し、加えて、組織風土改革を進め、企業の価値と魅力を高めることが求められる。雇用類似就業者や副業・兼業者を含むすべての働く者の安全と健康、安心して働くことができる環境が確保されるよう、各種規制を整備し、その適切な適用が図られるよう指導・監督を行う必要がある。
XI. 人口減少・超少子高齢社会に対応した持続可能な社会づくり	人口減少・超少子高齢化が進行し、現役世代が急減していく中で、持続可能な社会づくりは喫緊の課題である。将来世代も含め誰もが安心して豊かな暮らしを送れるよう持続可能な社会づくりに向けて、社会保障制度や教育、税制について信頼できる仕組みとして再構築していくとともに、国民的な合意形成の下、必要な負担を分かち合い、社会の分断を生まないよう再配分を進める必要がある。

# 電機産業を取り巻く課題

## 1. 日本経済・社会の動向

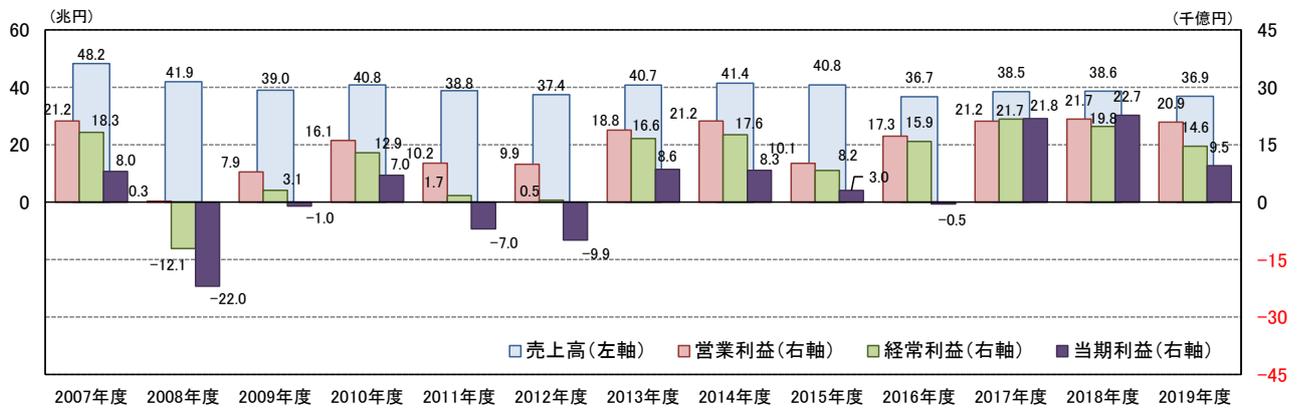
- 日本経済の2000～2019年の一人当たりGDP成長率は平均2.3%程度と、OECD平均の3.2%を下回る成長率となっており、長引くデフレから脱却ができていない。また、2018年後半から減退が始まった景気は、2019年10月の消費税増税の影響もあり、2019年度第3四半期（9～12月）のGDP成長率は年率▲7.1%まで落ち込んだ。さらに、2020年第1四半期（1～3月）の実質GDP成長率は前期比▲0.9%（年率▲3.4%）と2期連続のマイナスとなった。緊急事態宣言発出後の4、5月は経済活動が抑制されており、より厳しい数字となることが想定される。なお、IMFは2020年の日本のGDP成長率を▲5.2%と予想している。
- 日本の人口は2010年をピークに減少し、2019年の人口は1億2,616万人、生産年齢人口（15～64歳）は7,507万人となった。人口減少は高齢化を伴いながら今後も続くと予測される。企業は人手不足に対応するために、働き方改革の推進や、IoT、ビッグデータ、AI、ロボットなどの技術革新への対応、その進展に伴う大きな構造変化に直面している。さらに、新型コロナウイルス感染症による今回の事態は、一過性の事象にとどまらず、経済・社会活動やシステムに不可逆の変化をもたらすと言われている。労働、商流・物流、医療、学校教育など、あらゆる分野においてこれまでに以上にサイバー空間を通じた遠隔・非接触・非対面での価値の提供が鍵となり、これを支えるデジタル技術とインフラの重要性が増すと想定される。
- 高齢化の進展に伴い社会保障給付費が増え続けている。2018年度の社会保障給付費は121.3兆円と過去最高を更新した。その財源は、保険料約6割と公費（税）約4割で賄われており、2020年10月の消費税率引き上げ後もなお国債発行（借金）に頼っている状況にある。高齢者数がピークとなる2040年度には給付費が190兆円に膨らむとの試算もあり、社会保障制度の持続可能性に向けた給付と負担の議論は急務である。

## 2. 電機産業の動向

- 電機・電子産業の2019年度国内生産高は20兆円と前年度実績比8.8%減少した。分野別にみると、電気機械分野（重電、家電、工・商業向け）は9.1%減、電子部品・デバイス分野は13.0%減となる一方、情報通信機械分野は8.3%増となった。情報サービス産業の売上は前年度実績比4.2%増の12兆円となった。ソフトウェア開発、プログラム作成が堅調に売上を伸ばしている。
- 電機・電子産業の2019年度の輸出額は15.8兆円と前年度実績比5.9%減少した。電気機械分野は、半導体製造装置が5月を底に減少幅を縮小し、11月～12月では2か月連続の増加となったものの、その後再び減少に転じている。輸入額は13.7兆円と同4.6%減少した。電子・電機産業の貿易収支は約2兆422億円のプラスとなった。

- 2019年度の電機産業の雇用者数は、情報サービス・インターネット関連で165万人（前年度実績比2.5%増）、電気機械器具製造業で64万人（同1.6%増）、情報通信機械器具製造業で19万人（同17.4%減）、電子部品・デバイス製造業で60万人（同水準）となり、雇用者総数は308万人と前年度から1万人増加した。特に情報サービス・インターネット関連の雇用が引き増加している。
- 2019年度の中堅組合企業12社の業績は、売上高は36兆8,931億円（前年度実績比4.5%減）と前年度を下回った(図表)。利益面では営業利益は前年度実績比3.9%減少し、経常利益も同26.0%減と大きく落ち込んだ。2020年度通期業績見通しについては、新型コロナウイルス感染症の事業への影響が不透明なことから、多くの企業で業績予想の公開を見送っている。

図表 電機産業（中堅組合企業）の業績推移



注1: 米国会計基準、IFRS適用企業の経常利益は、税引き前利益で集計している。  
 注2: 2020年度見通しについては、多くの企業が見通しの算定が困難な企業が多いため記載せず。  
 注3: 非上場のバイオニアを除いた12社で比較。  
 ※中堅組合企業12社＝パナソニック、日立、富士通、東芝、三菱電機、NEC、シャープ、富士電機、村田製作所、OKI、安川電機、明電舎

出所: 各社短信

# I. 経済の活性化をめざして

経済は社会福祉の維持、生活水準の向上に直接影響する重要な要素であり、適切に成長させなければならない。人々が十分に能力を発揮し、活躍できる環境作りに投資することで、経済成長を促すことが必要である。そのためには必要な制度構築を行う他、適切な金融・財政政策を実施する必要がある。

## 1. 経済の早期回復に向けて ー経済ショックへの対応

### ■ 情勢認識

- 2018年後半から始まった景気後退は、2019年10月の消費税増税の影響もあり、2019年度第3四半期（9～12月）のGDP成長率は年率▲7.1%となっている。新型コロナウイルス感染症の影響で、IMFは2020年の日本のGDP成長率を▲5.2%と予想している。
- 製造業においてもサプライチェーンの棄損が生じ、部品が確保できず一時帰休が生じている職場もある。国内外の新型コロナウイルス感染症の終息状況によっては、需要の回復がさらに遅れることが予想される。
- リーマンショックの際には財政政策を進めるも金融政策が引き締め気味だったため、急激な円高を起こして財政政策の効果を打ち消した。
- オリンピックの延期により約6,408億円の経済的損失が生じると試算される<sup>1</sup>。またオリンピックに伴う建築物や道路整備などの工事は完了し、大半の需要創出はすでに終わっている。

### ■ 課題意識

- 短期的な対応として、事業者や個人事業主の救済、雇用の維持を図る必要がある。それが十分でないと、技術的ノウハウや地域経済の商流などの無形資産が失われ、回復できない恐れがある。
- 新型コロナウイルス感染症の終息後に速やかな需要回復施策が必要である。
- リーマンショックの際の景気回復が遅くなった事実を鑑み、財政政策と金融政策は必ずアコードした形で行う必要がある。また、財政支出規模は消費税増税によるGDP下押し分▲1.4%を+2%程度に回復させるための20兆円程度と、自粛による損失5兆円/月を真水で用意し、自粛が長期にわたる場合は迅速に追加支出を行う。
- オリンピック以降も公共事業に対応するリソースを散逸させないために、中長期的な公共事業スケジュールを示し、事業者が長期的な見通しを持てるようにする。

### ■ 私たちの提言

- 新型コロナウイルス感染症対策でダメージを受けた事業者・個人事業主の影響を最小限にし、雇用の維持を最優先に国民生活の安定を図る。
- 新型コロナウイルス感染症の終息後も、感染拡大期、共存期に実施されたオンライン診療、オンライン授業、テレワークなどの施策を継続した上で、さらに前進するよう必要な法改正を実施する。

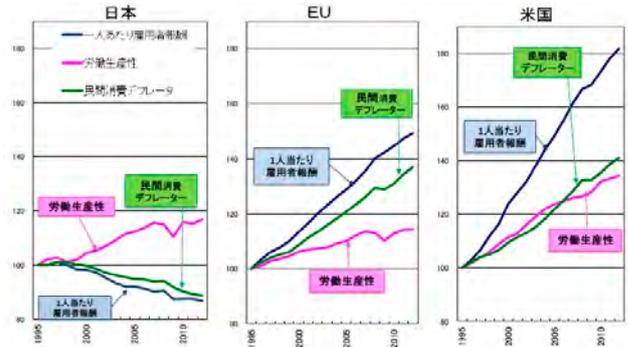
<sup>1</sup> 宮本勝浩関西大学名誉教授によるオリンピック延期損失の算出。

## 2. 適切なマクロ環境の実現 –賃金・人への投資・エンゲージメントとの相関

### ■ 情勢認識

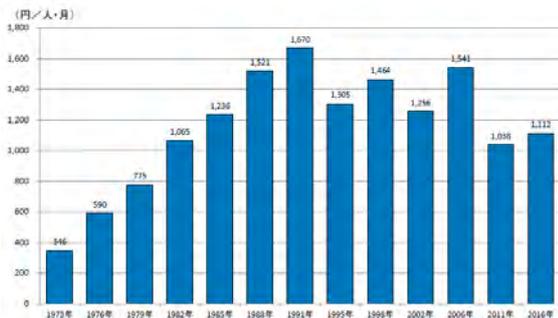
- デフレは就労者のエンゲージメント<sup>2</sup>にも影響する。現在の日本企業は内部留保の積み上がりによって代表されるように、リスクマネジメントに過敏なあまり人的投資、設備投資をしていない。
- データからも、①日本では民間消費デフレーターがデフレに振れた以上に雇用者報酬は下がっており、②人的投資も減少し、③社員のエンゲージメントは低いことが分かる(図表)。これらは相関している。
- 日本では雇用慣行として、賃金水準を下げて雇用を維持する傾向があるため、民間消費デフレーターの下を上回る名目賃金の低下が発生した。さらに企業は不況に対応するため教育訓練費など人的投資を減らしていったと考えられる。また、デフレは不況であるため、企業は新規投資も抑制的になり、賃金上昇も抑制する企業行動を誘発したと考えられる。
- このような企業行動が社員のやりがいの喪失を招き、エンゲージメントの低下を引き起こしたと考えられる。

図表 各国の雇用者報酬・労働生産性・民間消費デフレーター



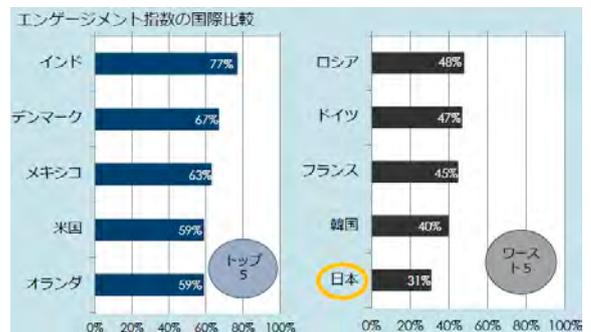
出所：OECD「Economic Outlook 92」、総務省「消費者物価指数」「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」より作成

図表 企業の支出する教育訓練費の推移



出所：労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」

図表 社員の「やる気度」「働きがい度」の国際比較



出所：“2011 Kenexa Work Trends Report” Kenexa High Performance Institute 2012

### ■ 課題意識

- デフレを原因とする企業の抑圧的な賃金および人的投資は社員のエンゲージメントを低下させ、短期的にはモチベーションの喪失という形でパフォーマンスを落とし、日本の成長を阻害している。また、賃金の抑制は可処分所得の減少を通じ消費を抑制しデフレを誘発する。
- 2012年から始まるアベノミクスは、2%のインフレ率をターゲットに大規模な金融緩和を行い、就業者数の増加などの成果を出した。しかし消費税増税などもあったことから、未だにデフレから脱却していない。日本銀行もデフレ脱却の時期の明示を取り下げるなど、活動の停滞がみられる。

### ■ 私たちの提言

- デフレからの確固たる脱却をめざし、政府と日本銀行は協調して必要な金融・財政政策を実施する。
- インフレ期待醸成のため、インフレ脱却に要する期間を明示する。

<sup>2</sup> 従業員の会社に対する「愛着心」や「思い入れ」など。

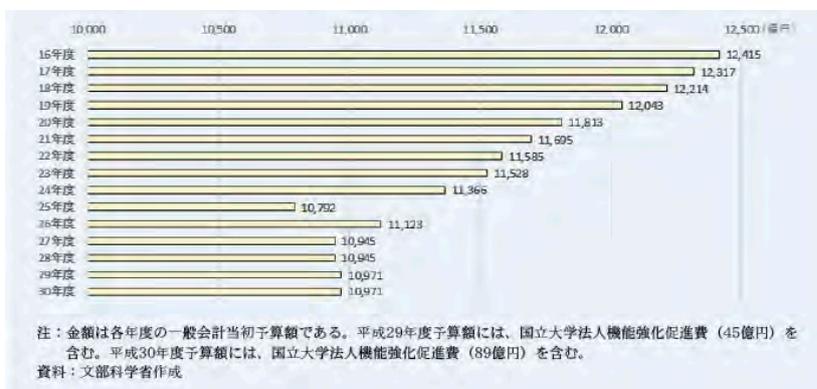
### 3. 基礎研究の強化と専門人材の活用

#### ■ 情勢認識

○ 我が国の科学技術力の低下は「Nature2018」のレビュー内でも指摘されている。日本の科学成果発表は、2016年から2017年の1年間に3.7%減少した。Nature Indexに収録されている高品質な科学論文に占める日本からの論文の割合は、2012年の9.2%から2017年の8.6%に減少している。

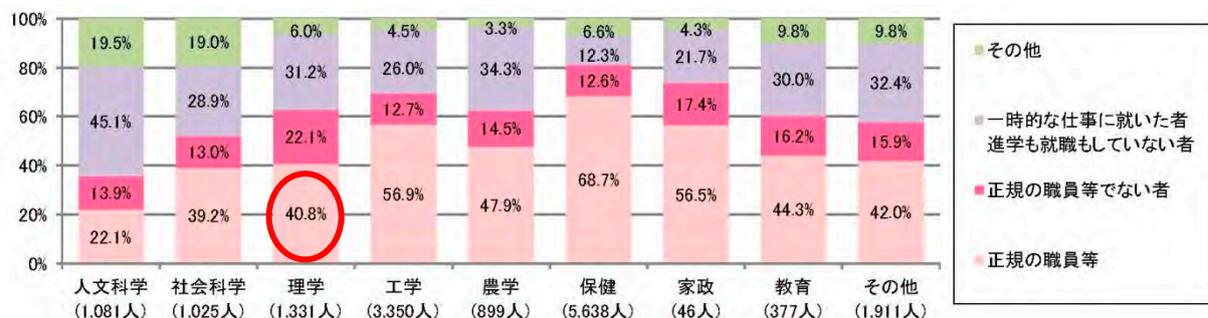
- 資金面では、国立大学の法人運営費交付金が減少しており、設備の購入や人材確保に充てる資金不足が懸念される（図表）。
- 人材面では、将来の革新的な技術やイノベーションにつながる基礎研究を担う理学博士でも正規の職員になれるのは40.8%に過ぎないなど、専門人材である博士課程修了者の就業が著しく困難な状況となっている（図表）。博士課程修了者の増加に比べ、民間企業が採用に積極的でないこと、大学における正規採用も増えなかったことが影響している。このため、近年、博士課程進学者は減少している。

図表 国立大学法人運営費交付金予算額の推移



出所：文部科学省「科学技術白書〈令和元年版〉」

図表 博士課程修了者の進路（2018年度）



出所：文部科学省「平成30年度学校基本調査」

#### ■ 課題意識

- 博士人材の雇用促進の観点や、営利に縛られない研究開発を安定的に行うため、大学法人運営費交付金を増額する必要がある。
- 日本で大学、企業等のセクター間を異動した研究者の割合は、2007年度と2017年度を比較しても、異動率<sup>3</sup>は0.5%以下と同水準にとどまっており、諸外国に比べ少ない。
- 民間企業への博士人材の雇用は、日本企業の雇用慣行や報酬体系に妨げられている面がある。博士人材と企業のマッチングを進めたり、ふさわしい処遇を用意する必要がある。
- 基礎研究は成果がでるまでに長期間かかり、恩恵を受けるのは将来世代であるため、その予算は国債で賄うのが適当である。

<sup>3</sup> 異動率は、各セクターの転入者数を転入先のセクターの研究者総数で割ったもの。

## ■ 私たちの提言

- 基礎研究の強化や博士人材の活用のため、国立大学の法人運営費交付金を増額する。
- 民間企業の博士人材雇用を増やすため、人材像と博士人材のすり合わせを行い、博士課程教育に盛り込む。同時に博士課程修了者のキャリアパスを明確にする。
- 産官学間の人材交流を盛んにし、基礎研究成果を企業の製品開発に活かす体制を強化する。
- 基礎研究の財源として国債を発行しこれを充てる。

## Ⅱ. デジタル社会を支える基盤整備

サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）が融合し、経済発展と社会的課題の解決を両立することが可能となるデジタル社会（「Society5.0<sup>4</sup>」）を支える基盤整備が遅れている。ビッグデータ利活用ルールの整備、セキュリティ対策の強化、IoT、AIなどの革新的技術の実用化を早急に進める必要がある。

### 1. ビッグデータ利活用ルールの整備

#### （1）データ利活用の推進

##### ■ 情勢認識

- 新たなデジタル社会を構築するための大きな要素であるビッグデータの利活用において、日本は諸外国に比べて遅れている。個人データについては、プライバシーが侵害され不正な目的に悪用されるのではないかと「懸念」「不安」が国民の間に根強く、企業も利活用に二の足を踏んでいる。また、企業間での産業データの共有を進めることも必要だが、どこまでを企業競争力の源泉とするか（競争領域）、どこまでを共有すべきか（協調領域）の線引きが難しく、ビジネスの遅れにつながっている。
- 2019年6月に、消費者側・企業側の双方が安心できる形で個人データの流通・活用を進める「情報銀行」の認定が始まった。また、「分野間データ連携基盤」を2020年までに整備し、2022年までに本格稼働する予定である。2016年には官民データ活用推進基本法が成立し、政府・地方公共団体が保有する地図・交通・防災等の公共データの活用促進を進めている。
- 個人情報の保護ルールについては、「個人情報保護法」改正法案が2020年通常国会に提出されている。主な改正内容は、氏名等を削除した「仮名化情報」の創設、内部利用を条件に開示・利用停止請求への対応等の義務の緩和、などである。

##### ■ 課題意識

- ビッグデータの利活用は、医療や介護、教育など様々な場面における社会課題の解決に資するものであり、強力に進める必要がある。そのためには、国民のマインドチェンジが必要である。個人情報の

<sup>4</sup> Society 5.0 は、内閣府「第5期科学技術基本計画」（2016年1月）において、日本が目指すべき未来社会の姿として提唱された。これまでの「狩猟社会（Society1.0）」「農耕社会（Society2.0）」「工業社会（Society3.0）」「情報社会（Society4.0）」に続いて、現在起こっている第4次産業革命では5つ目の社会構造の段階＝Society5.0（超スマート社会）が実現すると想定されている。Society5.0 は、「サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）」とされる。

保護を前提にしながら、「社会課題の解決」の視点からデータ利活用を広く受け入れようとする意識改革を進めるべきである。

- 個人データの利活用については、日本は世界に相当な差を空けられているが、有効なプラットフォームをもたない日本企業が各社の努力で大量の個人データを収集するのは難しい。消費者側・企業側の双方が安心できる形で個人データの流通・活用を進める仕組みが必要であり、「情報銀行」認定制度の普及が期待される。
- 日本の強みは産業データにあるが、その収集・公開を各企業に任せたままでは限界がある。企業間での共有を進めることが必須であり、政府が進める「分野間データ連携基盤」の整備・普及が期待される。

## ■ 私たちの提言

- ビッグデータ利活用がもたらす社会的メリットについて広く国民に周知するとともに、個人データの利用に関する「懸念」「不安」を払しょくすべく法整備の充実を図る。
- 日本においてデータの利活用が進むよう、消費者側・企業側の双方が安心できる形でデータの流通・活用が図れる仕組みを構築する。その際には、データを提供する個人や企業が魅力的な対価を得られる仕組みとなるよう検討を進める。

## (2) 世界共通のデータ移転ルールの構築

### ■ 情勢認識

- 国境を越えるデータ移転のルールについては、自国の産業保護を目的とした独自の「データ経済圏」が乱立している（図表）。日本政府は 2019 年 6 月大阪で開催された G20 首脳会議（サミット）で「消費者や企業活動が生み出す膨大なデータについて、自由に国境をまたげるようにしないとイケない」と発言し、「Data Free Flow with Trust（信頼性のある自由なデータ流通）」を提言し、ルール作りのための WTO 加盟国による交渉の枠組みを提案した。

図表 国境を越えるデータ移転に関する各国の法制

	米国	日本	EU	中国
個人データ	原則自由	原則として本人同意が必要 個人情報保護法		原則制限
産業データ		原則自由	公共の安全等を除き、自由	サイバーセキュリティ法

出所：経産省資料をもとに電機連合作成

- 「データ経済圏」の乱立は国際社会全体にとって好ましいことではなく、経済成長の足を引っ張ることになる。アメリカは移転の自由度が最も高く（原則自由に認めている）経済成長を重視しているが、EUはある程度の自由度を認めながらも個人情報保護に重きをおいている。中国は自由度が最も低く、強く制限している。日本はそれらの中間ほどに位置し、個人情報保護と経済成長のバランスがとれるルール構築を進めるべきである。

### ■ 私たちの提言

- 「データ経済圏」の乱立がこれ以上広がらないように国際的なルール作りに向けて、日本が国際世論を盛り上げて議論を主導する。その際には、個人情報保護と経済成長のバランスを考慮した策定をめざす。

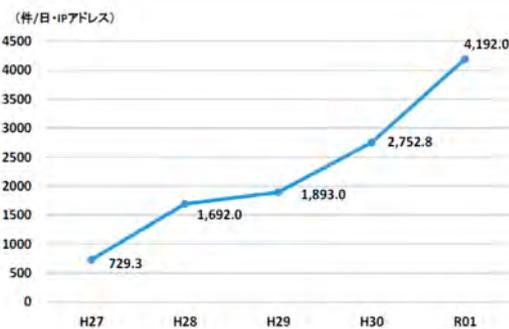
## 2. セキュリティ対策の強化

### (1) IoT機器のセキュリティ対策の徹底

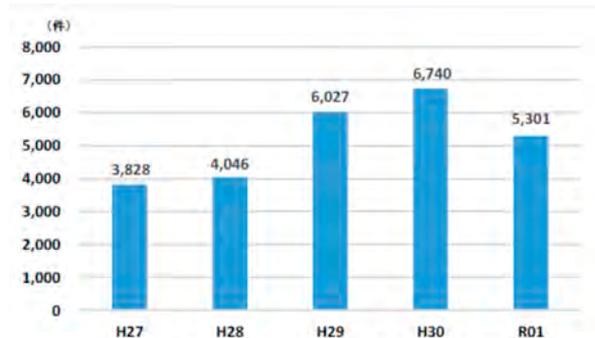
#### ■ 情勢認識

- 様々なIoT機器がネットワークに接続して利活用される中、サイバー攻撃やICTを利用した犯罪が増加している（図表）。
- 日本では、2014年11月に「サイバーセキュリティ基本法」が成立し、2015年9月には「サイバーセキュリティ戦略」が決定された。そして、IoT機器を調査し利用者に注意喚起を行う「NOTICE」の開始（2019年2月）や、IoT機器設置者が守るべき「IoTセキュリティガイドライン」の策定（2016年7月）、「IoT機器のセキュリティ対策に関する技術基準」の改正（2020年4月）などの対策が進められている。
- 「NOTICE」実施状況（総務省 2019年度）によると、ID、パスワードを入力可能な機器は直近で10万件、そのうちログインでき、注意喚起の対象となった機器は延べ2,249件である。

図表 センサー<sup>注</sup>において検知したアクセス件数の推移



図表 標的型メール攻撃の件数の推移



図表 サイバー犯罪の検挙件数の推移



注：警察庁が24時間体制で運用しているリアルタイム検知ネットワークシステムにおいて、インターネットとの接続点に設置しているセンサーのこと。本センサーでは、各種攻撃を試みるための探索行為を含む、通常のインターネット利用では想定されない接続情報等を検知し、集約・分析している。

出所：警察庁「令和元年におけるサイバー空間をめぐる脅威の情勢等について」（2020年3月5日）

#### ■ 課題意識

- IoT機器を介したサイバー攻撃やICTを利用した犯罪は今後も継続することが見込まれるが、100%の安全を確保するセキュリティ対策は存在しない。サイバー攻撃への対応が後手に回り、原因究明や対応策が遅れてしまうと、企業そのものの価値を下げ、事業継続にも影響しかねない。
- 各社は、セキュリティ対策の徹底に努める必要があり、体制構築が必須である。ただし、一般的に経営者はセキュリティにお金や人をかけたがらない傾向にあり、なかなか進まない。

## ■ 私たちの提言

- IoT機器のセキュリティ対策の重要性の周知を図るとともに、サイバーセキュリティ対策への投資支援を促進する。
- サイバー攻撃に対し、産官学が連携して対策を講じるとともに、グローバルな各国間の連携も含めて、セキュリティ対策を急ぐ。

## (2) 情報処理安全確保支援士のインセンティブ強化

### ■ 情勢認識

- サイバーセキュリティ対策を担える人材確保のため、「情報処理安全確保支援士」が2016年10月に新たな国家資格として誕生した（前身は「情報セキュリティスペシャリスト」）。2019年11月には能力の維持・向上を目的に3年ごとの更新制度が設けられ、原則として期限内に義務講習を受講しなければ抹消されることになった。
- 政府は2020年までに3万人超の有資格者の確保を目標としているが、2019年10月現在の登録者数は1万9千人弱である。
- そこで、同資格登録者がいることを税制優遇の要件としたり、入札要件とするなど普及策が図られている。例えば、コネクテッド・インダストリー税制の事業計画の申請にあたっては、セキュリティ要件を満たしているかについて、「情報処理安全確保支援士」の確認を受ける必要があるとしている。

図表 情報処理安全確保支援士の費用

情報処理安全確保支援士 登録料	
登録手数料	10,700円
登録免許税	9,000円
講習費用 (オンライン講習 年1回、 集合講習 3年に1回)	
オンライン講習	20,000円
集合講習	80,000円

- ・ 最初の3年まで、  
計 16万5,400円かかる。
- ・ 以降、3年間ごとに、  
計 14万0,000円かかる。

出所：経産省資料をもとに電機連合作成

### ■ 課題意識

- サイバーセキュリティ人材の育成を進めるため、「情報処理安全確保支援士」を普及・促進させていくべきである。ただし、職場からは「資格取得のメリットを感じない」「登録には多大な手間がかかるが、業務に役立たない」「更新費用などが高い」（図表）といった不満がある。資格取得のインセンティブを高める施策やコストの軽減策が必要である。

## ■ 私たちの提言

- 「情報処理安全確保支援士」の資格取得のインセンティブを高めるとともに、登録料・講習費用などの維持費用の低減を図る。

## 3. 革新的技術の早期実現

### ■ 情勢認識

- 第4次産業革命と呼ばれるIoT、ビッグデータ、AIなどの革新的技術の発展は、超少子高齢化やエネルギー問題といった今後私たちが直面する様々な社会問題の解決につながると期待される。
- 新技術の社会実装には実証実験による検証が不可欠であり、2018年5月に「産業競争力強化法」が改正され、一時的に規制を凍結して新技術の実証を進める「サンドボックス」制度が創設された（いわゆる「プロジェクト型」。2020年までの3年間限定）。また、2020年通常国会では「国家

戦略特別区域法」の改正案が成立し、今後、スーパーシティ構想に向けた制度整備、「地域限定型サンドボックス制度」の創設、などが盛り込まれている。

- Society5.0の基盤となる5Gの商用サービスが、2020年4月から開始された。2020年通常国会では「特定高度情報通信システム導入促進法案」が成立し、5G、ローカル5G、ドローンの開発供給及び導入に関する指針策定、開発供給及び導入計画の認定、普及支援措置、などが盛り込まれている。

## ■ 課題意識

- 革新的技術の多くはすでに確立されつつあるが、社会実装には既存の様々な規制が壁となる。政府により特区制度の活用による実証実験の推進が図られているが、スーパーシティ法案を盛り込んだ「国家戦略特別区域法」改正案は国会での継続審議扱いなどが繰り返され、遅々として進んでいない。
- 革新的技術の中でも、特に5G、ローカル5Gはデジタル社会にとっての重要な社会インフラであり、各分野における新たなビジネス進展のためにも、サービス提供を加速すべきである。
- 新たな技術導入について、加盟組織企業からは、次のような課題が寄せられている。
  - ・ IoT機器やロボット等の非防爆機器を工場内の危険場所（防爆エリア）で設置・使用するにあたり、同一の機器でも自治体（消防）により設置・使用の可否に関する判断が異なる場合がある。防爆エリアにおける非防爆機器の設置・使用に関する全国統一の基準を策定するとともに、各自治体が過去に設置・使用の可否を判断した事例を公表すべきである。

## ■ 私たちの提言

- 新技術の実証実験を行いやすくするための実験場所の増設や手続きの簡素化を促進する。
- 5G、ローカル5Gの普及拡大に向けて、民間企業のインフラ整備にかかる設備投資や5Gに対応した各種端末への購入を促進する。

## 4. デジタル化の進展に伴う課題への対応

### ■ 情勢認識

- 第4次産業革命の進展により、幅広い分野・職種において、生産性の向上・省人化が進展し、ビジネスプロセスが変化する。従来型の仕事は大きく減少し、新たな仕事への転換が起きる。
- 今後、産業構造の変化や新技術の導入に対応した労働者への能力開発がより一層必要とされる時代になる。

### ■ 課題意識

- 職場からは、デジタル化の進展に伴い生まれるだろう様々な課題への漠然とした不安を指摘する声も多い。その一つがデジタルデバインドである。例えば、ロボットに代替される労働の範囲が拡大することで、製造業を中心とする中間所得層が減少する一方、新たな価値を生み出す者の所得が増加する“所得の二極化”が懸念される。
- 自動化、機械化は全ての職場で一斉に進行するわけではなく、比較的単純な作業であっても自動化、機械化が困難な仕事については依然として人が担うことになるため、こうした職場では依然として長時間労働が解消されない。技術革新の恩恵を受ける仕事と受けない仕事の間新たな“労働時間の二極化”が懸念される。

### ■ 私たちの提言

- 技術革新には光の側面がある一方で影の側面も懸念されることから、国として事前に研究・対策を講じる。その際には、様々なデジタルデバインドを生じさせないようにする視点で進める。

## Ⅲ. スマート社会の実現へ向けた環境整備

政府は「Society5.0」、いわゆるスマート社会の実現をめざしているが、様々な分野で環境整備が遅れている。特に、学校教育や医療・介護のICT化、新交通システムや電子行政の推進などを早急に進める必要がある。

### 1. 学校教育のICT化の推進

#### ■ 情勢認識

- 2017年に改訂された学習指導要領では、情報活用能力が、言語能力、問題発見・解決能力等と同様に「学習の基礎となる資質・能力」と位置付けられ、「教育のICT化に向けた環境整備5か年計画（2018～2022年度）」が策定された。「未来投資戦略2018」（2018年6月）では、①2020年度から全ての小学校でプログラミング教育を効果的に実施、②無線LANや学習者用コンピューター等の必要なICT環境を2020年度までに整備、③AI活用のための基礎的な素養を身に付けさせる、などが掲げられた。
- 2019年12月には「GIGAスクール構想」<sup>5</sup>が掲げられ、全国の学校で義務教育を受ける児童生徒に、1人1台の学習者用PCやクラウド活用を前提とした高速ネットワーク環境などを整備する5年計画をまとめた。
- だが、教育用コンピューター1台当たりの児童生徒数は5.4人、普通教室の大型提示装置<sup>6</sup>整備率は52.2%、普通教室の無線LAN整備率は41.0%である（2019年3月現在、文部科学省調査）。
- オンライン教育の推進へ向けた対策も進められている。2018年9月に「遠隔教育の推進に向けた施策方針」をまとめ、課題や推進方策を示した。2018年度からは6地域で「遠隔教育システム導入実証研究事業」として、効果的な活用方法の検証や効果測定等を行う実証研究を行っている。
- 著作権法の規定により、教科書データをインターネットに公開するには個別に許諾を得る必要があったが、新型コロナウイルス感染症への対策として長期化した小中高の休校措置に対応し、オンライン授業で教科書などの著作物を自由に無償で使えるように政令が改正された<sup>7</sup>。また、携帯電話大手3社は期間を限定し、25歳以下の学生に対しスマートフォンなどの通信料負担を軽減した。さらに、小中学生に1人1台パソコンを配備する計画は前倒しされ、2020年度末までとされた。また2020年度の補正予算では、家庭学習や在宅勤務を後押しするため、情報通信ネットワークの整備などに30億円が計上された。

#### ■ 課題意識

- デジタル社会に対応して情報活用能力など教育の質の向上、教職員の業務負担軽減の観点から、教育現場におけるICTの利活用を積極的に進めるべきである。
- オンライン教育については、ICTの発達により技術的には既に可能であり、地理的・時間的な制約などを超えて、質の高い教育を受けることが可能である。様々な状況への対応（小規模校、中山間地、

<sup>5</sup> Global and Innovation Gateway for ALL。児童生徒1人1台端末、および高速大容量の通信ネットワークを一体的に整備し、公正に個別最適化された学びを全国の学校現場で持続的に実現させる構想をいう。

<sup>6</sup> 「大型提示装置」とは、プロジェクタ、デジタルテレビ、電子黒板のことをいう。

<sup>7</sup> 改正著作権法は2018年5月に成立し、一定の補償金を「授業目的公衆送信補償金等管理協会」（SARTRAS）に支払えば、無許諾で著作物を利用できる仕組みができた。3年以内に施行する予定だったが、補償金の額などを巡って関係者間で協議が続き、制度開始にメドが立っていなかった。

離島など)、特別な配慮が必要な児童生徒の支援(病気療養、不登校など)のためにも、オンライン教育を進めるべきである。

- 新型コロナウイルス感染症への対策を通して、オンライン教育の有用性が強く認識された一方、その推進にあたっては、ノート型パソコンやタブレット端末などの配備や学校の高速通信環境整備の遅れ、教室での対面授業を前提とした指導要領など制度上の問題、学校・教員のノウハウ不足など様々な課題も再認識することになった。今回の対応を臨時的・特別な措置にとどめることなく、これを契機に、本格的な導入・普及に向け環境整備を進めるべきである。

## ■ 私たちの提言

- 学習者用コンピューターや大型提示装置、超高速インターネット、無線 LAN の整備など、学校の ICT 環境整備を加速させる。
- 各学校に、教育指導における ICT 活用をサポートする情報システム人材、情報セキュリティ人材などの IT 用務員を配置する。
- 早期にオンライン教育を希望する全ての小・中・高等学校で活用できるよう措置を講じるとともに、家庭における ICT 環境整備を支援する。

## 2. 医療・介護の ICT 化の推進

### (1) 医療の ICT 化の推進

#### ■ 情勢認識

- 2025 年頃までには団塊世代が全員 75 歳以上の後期高齢者となり、医療費や介護費などの社会保障コストの削減や医療・介護現場等での人手不足の問題を解決することが求められる。
- 2018 年 5 月に施行された「次世代医療基盤法」は、国が認定する機関を対象に、医療分野の匿名加工情報を集積することを可能とするものであり、健康・医療に関する先端的研究開発及び新産業創出の促進が期待される。データヘルス改革として、電子カルテの標準化、マイナンバーを活用したデータベースの効率的な利活用などが進められている(図表)。現在 400 床以上の病院における電子カルテシステムの普及率は 72.9%に達しており、すでに診療情報が大量に蓄積されている。
- オンライン診療については、2018 年度から保険適用が始まり、2020 年度の診療報酬改定では対象疾患の要件の見直しが行われた他、要件である事前の対面診療期間を 3 ヶ月に短縮し(従来は 6 ヶ月)、緊急時に概ね 30 分以内に対面診療ができる体制を求めている要件が削除された。しかし、初診からのオンライン診療の適用は喫煙外来に限られている。
- 新型コロナウイルス感染症への時限的措置として、医療機関を受診しなくてもよい体制構築のため、オンライン診療を公的保険で認める基準が例外的に緩和され、「対面診療期間を 3 ヶ月」について、高血圧など慢性疾患の患者の場合は複数回受診していれば特例的に「差し支えない」とされた。また、初診は対面という原則も緩和され、受診歴がない初診患者にも特例として認められることになった。

図表 データヘルス改革の主な取り組み

取り組み	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度以降
電子カルテの標準化	標準的な医療情報システムについて検討 標準的電子カルテ普及に向けた方策を検討			
	医療情報化支援基金の活用等により電子カルテの標準化を推進			
医療・介護現場での情報利活用	医療機関等でレセプトに基づく薬剤情報、特定検診等情報を確認できる仕組みの再構築等		運用開始 (特定検診等：2021年3月、薬剤：2021年10月)	
	上記以外のデータ項目について、工程表を策定(2020年夏まで)	工程表に則って具体化		
	介護情報との連携については、データの収集元・保管先等について引き続き検討			
データベースの効果的な利活用	オンライン資格確認を基盤として、個人単位化される被保険者番号を活用した医療等情報の連結の仕組みを検討、法的手当て		運用開始	

出所：厚生労働省資料をもとに電機連合作成。

## ■ 課題意識

- 医療分野のビッグデータ活用は、効率的な医療を提供し、深刻な社会保障の課題解決の一助として期待される。一方、電子カルテの普及率は高いが、データの記入形式が統一していないため、連携することが難しい。
- オンライン診療については、ICTの発達により技術的には既に可能であり、地理的・時間的な制約などを超えて、質の高い医療を受けることができつつあり、要件を緩和し普及を進めるべきである。
- 新型コロナウイルス感染症への対策を通して、オンライン診療の有用性が強く認識されたところであり、その推進を臨時的・特別な措置にとどめることなく、これを契機に、本格的な導入・普及に向け環境整備を進めるべきである。

## ■ 私たちの提言

- 医療データについて、情報フォーマットを統一し、書類を簡素化するとともに、全国統一仕様のクラウド上で情報交換ができる仕組みづくりを推進し、医療の効率化を図る。
- 医療安全の確保を前提とするオンライン診療など、医療分野におけるICTの活用を推進するための法令等を整備する。

## (2) 介護ロボット機器の導入促進

### ■ 情勢認識

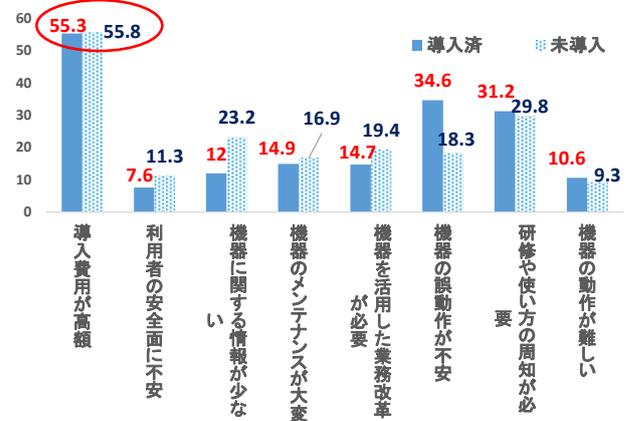
- ロボットの活用により、介護や医療、サービス業などの分野で人間の役割の代替を果たすことが期待される。2016年度に、介護現場と開発企業が協議し、介護現場のニーズを反映したロボット介護機器開発の提案内容を取りまとめる「ニーズ・シーズ連携協調協議会」が設置された。

- 実証実験を経て、2017年10月に見守り分野のコミュニケーションロボットや移動・排泄を支援するロボットなど、新たに5項目が重点開発分野に追加された。2018年度の介護報酬改定では、介護ロボット（見守り機器）を導入する事で夜勤帯の人員を緩和する加算が創設され、センサー導入による夜間見守り人員の減少が可能になった。

### ■ 課題意識

- 介護従事者の深刻な人手不足への対応や要介護者の自立支援、介護者の負担軽減や業務改善の観点から、介護ロボット機器を活用することは有効である。
- ただし、導入費用が高額なこと、機器の誤動作を不安視するなど安全面での懸念が導入を妨げている（図表）。

図表 介護ロボット（見守り）導入の課題



出所：厚生労働省「介護ロボットの効果実証に関する調査研究事業（結果概要）」

### ■ 私たちの提言

- 介護事業者への介護ロボット等導入支援にあたっては、地域医療介護総合確保基金を活用した支援措置が図られているが、さらなる導入促進に向けて安定的な財源を確保する。
- 介護ロボットの導入による介護報酬加算を行い、介護現場や在宅における介護ロボット機器の導入促進を図り、介護業務の効率化・負担軽減を行う。
- 人の動きに係るマシン開発に関しては、研究開発に関する法規制（安全基準）やガイドラインの整備が進められているが、開発実態をフォローし内容を適宜更新していく。

## 3. 新交通システムの推進

### ■ 情勢認識

- 政府が提唱する Society5.0 においては、自動車からのセンサー情報、天気、交通、宿泊、飲食といったリアルタイムの情報、過去の履歴などのデータベースといった様々な情報を含むビッグデータをAIで解析することにより、「好みや天気、混雑を考慮した最適な旅行や観光が計画が提案しやすくなること」「自動走行で渋滞なく、事故なく、快適に移動すること」「カーシェアや公共交通の組み合わせでスムーズに移動すること」「高齢者や障がい者でも自律型車いすで一人で移動すること」が可能となる社会をめざしている。
- 現在、移動手段を最適化する「MaaS<sup>8</sup>」の構築へ向けた実証実験が各地で進められている。官民ITS構想・ロードマップを踏まえた、次世代ITS<sup>9</sup>による交通渋滞対策・交通事故ゼロ、環境負荷を低減した自動車（二輪車等を含む）の開発・普及、モーダルシフトによる輸送の効率化などにより、環境への負荷が小さい交通・運輸体系をさらに発展させていく必要がある。

<sup>8</sup> マース。「Mobility as a Service」の略。自動車や自転車、バス、電車など、全ての交通手段を単なる移動手段としてではなく、一つのサービスとして捉え、シームレスにつなぐ新たな移動の概念。実現には、移動・交通に関する大規模なデータをオープン化し、整備・連携が必要となる。

<sup>9</sup> 自動走行システムの高度な安全性を確保するため、近接する車両や歩行者等との間で互いに位置・速度情報等をやり取りする高度運転支援システム。

- 自動運転の実現のために必要となる道路交通関連の法制度の見直しに関して、2018年4月に政府全体の方向性をとりまとめた「自動運転に係る制度整備大綱」が示された。レベル2までは実用化が済み、レベル3は2020年、レベル4は2025年までの実用化が目指されている（図表）。自動車メーカーに限らず、サプライヤーである電装部品メーカーや電子部品メーカーも、自前の走行試験場を建設し実験を進めている。

図表 自動運転技術レベル区分

LV	時期	運転主体	内容
0	実用化済み	運転者	運転者が全ての運転を担う
1			車の加減速とハンドル操作の <u>どちらかを自動化</u>
2			加減速とハンドル操作の <u>両方を自動化</u>
3	2020年	システム	システムが運転するが、緊急時は人が代わる
4	2025年までに		高速道路や渋滞などの <u>特定条件下で全てシステムに任せる</u>
5	20xx年		人は何もしない <u>完全自動運転</u>

## ■ 課題意識

- MaaSの重要な構成要素である自動運転システムは、コンパクトシティ推進にも不可欠である。コンパクトシティは新たな公共交通網を敷設し、そこに居住者を集中させることで移動困難者に対応するものであるが、移住の過渡期や公共交通網の敷設がコストに見合わないなどの理由で公共交通網でカバーできない移動困難者が発生する。その課題は自動運転車の登場により解消される可能性がある。2030年にかけて、自動運転車の普及を可能とする諸条件を整えていく必要がある。
- また、自動運転車は、道路や橋、トンネルなどの交通インフラの保守、整備にも一役買う。自動運転車に搭載されるミリ波レーダーや画像装置により、走行環境の空間情報のみならず、接地面の路面情報もリアルタイムで取得できる。このため、道路や橋、トンネルなどの痛み状況をリアルタイムで読み取り、それを保守、整備に活用することができる。ただし、自動走行車両から得られたデータの取り扱い・保護に関して、国の取り扱い方針は不明確である。

## ■ 私たちの提言

- 公道の実証実験を加速させ早期の社会実装を実現させるとともに、社会実装を見据えた法整備を遅滞なく進める。
- 国際的な議論を踏まえつつ、事故や不具合発生時の責任の所在、交通ルールなどを明確にする取り組みを加速させる。
- 自動車は、国をまたいで生産・販売（輸出入）が行われる製品である。センサー技術やソフトウェアの開発ガイドラインなど、国内外メーカー間で共通化できる分野は共通化・標準化を進める。
- 自動運転車両に関係するデータの取り扱い方針を策定し、自動走行車両から得られたデータの活用を図ることでインフラの安全性を高める。

## 4. 電子行政の推進

### ■ 情勢認識

- 行政機関の生産性向上や行政手続の簡素化による国民や事業者の利便性向上などを目的に、行政のあり方をデジタル前提で見直す「デジタル・ガバメント」が進められている。2016年12月に官民データ活用推進基本法が成立し、2017年5月には「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」が策定された。そして、2019年5月にデジタル手続法<sup>10</sup>が成立し、①手続きをITで処理する「デジタルファースト」、②同一の情報提供は求めない「ワンスオンリー」、③手続きを一度に済ます「ワンストップ」が柱に据えられた（デジタル化3原則）。2019年12月には「デジタル・ガバメント実行計画」が策定され、2024年度中に国の行政手続きの9割を電子化する方針が示されるとともに、求人・求職や旅券の申請など約500の手続きの電子化に向けた工程表が示された。
- 電子行政推進のカギを握るのが、様々な行政システム、データを関連づけるマイナンバーの利用拡大である。マイナンバー（社会保障と税の共通番号）制度については、①公平・公正な社会の実現（給付金などの不正受給の防止）、②国民の利便性の向上、③行政の効率化を目的に導入され、2016年1月からマイナンバーカードの交付が始まったが、普及率は15%程度である（2020年1月現在）。政府は普及策として、カード保有者へのポイント付与（マイナポイント。2020年9月～）、健康保険証との一体化（2021年3月～）、介護保険証との一体化（2023年度～）などを予定している（図表）。

図表 マイナンバーカード普及に向けた主な取り組み



出所：厚生労働省資料をもとに電機連合作成。

### ■ 課題意識

- 計画に沿った電子行政の推進を積極的に進めるべきである。その際には、デジタルデバインド克服の観点から、分かりやすく使いやすい利用者のニーズに合ったシステム構築が不可欠である。
- 国の行政手続きについてはデジタル手続きが義務化されるが、地方自治体は努力義務となっている。地方自治体ごとに独自仕様が乱立し、円滑なデータの取り交わしを阻害する恐れがあり、国と地方自治体のシステム仕様を共通化する必要がある。
- 行政のIT化による業務効率化（電子申請時の添付ファイルの撤廃、同一案件であるにも関わらず行政ごとに異なる申請用紙フォーマットの統一、行政に対する紙申請の撤廃など）への要望が高まっている。
- マイナンバーカードの普及は喫緊の課題である。進まない背景には、国民がマイナンバーカードの利便性を実感しづらいことにある。

<sup>10</sup> 正式名称は、情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律案。

- 電子行政の推進について、加盟組織企業からは、次のような課題が寄せられている。
  - ・ 公的個人認証サービスの「署名用電子証明書」には住民票に記載の基本4情報が含まれるため、証明書の有効性を確認することで最新の住民票情報との差異を把握できる。公的個人認証法の改正に伴い、2016年から民間事業者でも、地方公共団体情報システム機構に対する照会を通じて電子証明書の有効性を確認することが可能となったが、住所変更等により電子証明書が失効した場合は、確認できるのは失効の事実にとどまり、変更後の住所内容等は把握できない。電子証明書が失効した場合でも、変更後の内容を提供できるように改善してほしい。
  - ・ 相手方の住所・居所が不明な場合等に、税務署長や行政機関の長は納税通知書や督促状等の書類の送達に代えて、行政機関の掲示場に一定の内容を掲示することで送達済みとみなす「公示送達制度」がある。しかし、同制度の利用には、書類の返戻調査の実施が前提であり、国・自治体の負担は大きい。また、返戻調査にあたっては近隣者の聞き取りも行われており、個人情報の漏洩につながる恐れもある。一方、国民と行政とのオンライン上の窓口である「マイナポータル」は、行政機関が国民一人ひとりにきめ細やかな情報を提供する「お知らせ」機能を搭載しており、同機能を利用した簡素で確実な公示送達を実現すべきである。
  - ・ ICTの普及やマイナンバー制度の導入により、自宅のパソコンやスマートフォンを用いてオンラインで投票を行う環境は整備されつつあることから、国民の政治への参画をより一層促進する観点から選挙におけるインターネット投票の実現に取り組むべきである。

## ■ 私たちの提言

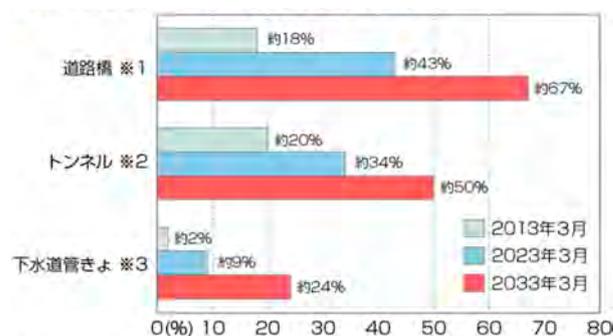
- 電子行政のシステム仕様策定においては、民間企業や社会のニーズを的確に反映するために、パブリックコメント（外部レビュー）などを積極的に活用する。
- 地方自治体単位でのシステム仕様の差異を防ぐため、国と地方自治体に一定の共通仕様を設ける。
- マイナンバーカードの利便性を国民へ周知する活動を強化するとともに、その利便性を実感できるサービスの提供、普及策の推進を加速させる。

## 5. 防災・減災対応の強化

### ■ 情勢認識

- 近年、日本においては自然災害の発生リスクが極めて高くなっている。毎年平均で25回の台風が上陸し、震度7以上の地震も阪神・淡路大震災（1995年）、新潟県中越地震（2004年）、東日本大震災（2011年）、熊本県を中心とする九州地震（2016年）と続発している。また、土砂災害の危険は約53万箇所、雪崩の危険が約2万箇所を数える。また、災害に伴う大規模なインフラ被害（地震に伴う北海道でのブラックアウト、台風に伴う千葉県の大規模停電など）も発生している。
- 2018年12月に、政府は「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」を閣議決定した。約120の河川の堤防のかさ上げなど計160項目からなり、2020年度までに総事業費で約7兆円を投じる計画である。
- 老朽化による事故や、災害発生時にライフラインを支えることになる公共施設等の施設を点検・整備し、耐震化・老朽化対策などの機能の向上・維持を図らなければならない。だが、高度成長期時代（1950～70年代）に整備された大量の公共インフラの多くが、2020年頃から一斉に更新時期を迎える（図表）。

図表：建設後50年以上経過するインフラの割合



※1 [約40万橋(橋長2m以上の橋約70万のうち) 建設年度不明橋梁の約30万橋については、割合の算出にあたり除いている。]

※2 [約1万本] 建設年度不明トンネルの約250本については、割合の算出にあたり除いている。

※3 [総延長：約45万km] 建設年度が不明な約1万5千kmを含む。

出所：国土交通省

## ■ 課題意識

- 公共インフラ設備は5年に1回の点検が一般的で、また、作業者が目視や打音により劣化状況を手作業で確認する検査のため、スキルの差や見落とし、ドローンなどを活用した遠隔検査が実施できないなど問題視されている。さらには、人手不足や地方自治体の財政難も問題を深刻化させている。
- 災害に対しては、「予知」「通知」「回避」の一連の行動を連携することが重要である。「予知」においては最新のICT技術を導入すること、「通知」においては住民一人ひとりに素早く確実に通知すること、「回避」については住民個々人の現状に適した避難ルートを示すとともに、これらを円滑に実行するための訓練が必要である。

## ■ 私たちの提言

- 集中豪雨や地震などの災害やインフラ老朽化に伴う事故のリスクに対応するため、ドローンや各種センサーなどによるビッグデータの収集、AIによる分析を通じた異常・予兆の早期検知システムの導入を急ぐ。

## IV. エネルギー・環境課題への対応

技術開発の状況を踏まえたその時々各電源の特性を見据えた電源別ベストミックスの実践と、家庭と企業の徹底した「節電と省エネ推進」を中心に、短期・中長期の時間軸を踏まえながら対応を進める必要がある。

### 電機連合 第3次エネルギー政策（概要）（第61回定期大会 2013年7月）

- ① 資源のない日本のエネルギー政策は、S（安全）＋3E（安定供給、経済性、環境）を基本としつつ、特定の電源に過度に依存することなく、原子力、火力（石油、石炭、ガス）、水力、地熱、再生可能エネルギー（風力、太陽光など）、多様な選択肢をバランス良く持つことが重要である。
- ② エネルギー政策を考える際には、時間軸を踏まえた考え方が必要である。  
短期：エネルギー供給の安全性および、安定性・経済性を重視した取り組みを進める。  
中長期：再生可能エネルギーをはじめ、発送配電の各種の技術開発を進めつつ、技術動向を踏まえたエネルギーミックスの実践と、需要サイドからの節電・省エネを推進する。
- ③ 原子力発電は、これを代替できるエネルギー源の確保ができるまでは、日本に必要なエネルギー源として、安全性向上等の技術開発を進める。また、原子力発電の趨勢に関わりなく、廃炉や放射性廃棄物の処分などの技術の向上と人材確保を進める。
- ④ 電機産業は、発電から消費まで電気エネルギーのすべてに関わっている産業である。環境問題（地球温暖化問題）対応を進めることで、世界に貢献する。

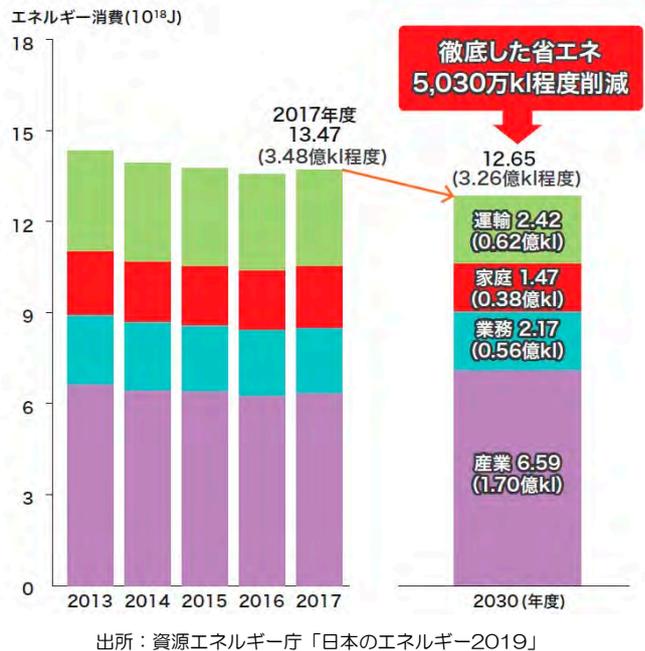
# 1. 低炭素社会の実現

## (1) 徹底した省エネの推進

### ■ 情勢認識

- 政府は 2018 年にまとめた「第 5 次エネルギー基本計画」において、パリ協定の目標達成（2030 年度の温室効果ガス（GHG）の排出を 2013 年度の水準から 26%削減）のためには 2030 年度のエネルギー消費量を 12.65×10<sup>16</sup>J 程度におさえる必要があるとしている（図表）。
- 日本の GHG 排出の構造の特徴は、燃料の燃焼や供給された電気や熱の使用にともなって排出されるエネルギー起源の CO<sub>2</sub> が占める割合が 92%と高く、そのうち 50%が発電時に排出されている。なお、この数値は、他の主要国に比べても高い割合となっている。

図表 エネルギーミックスにおける最終エネルギー需要



出所：資源エネルギー庁「日本のエネルギー2019」

図表 省エネ取り組みの現状と目標

主な省エネ対策	2016年度	2030年度
<b>全体</b> LED	普及率 産業:約41% (45万kJ) 業務:約39% (88万kJ) 家庭:約43% (86万kJ)	全分野で <b>100%</b> (538万kJ)
<b>産業</b> トップランナーモーター (ポンプ、送風機などで幅広く利用)	普及台数 約166万台 (9万kJ)	約3,120万台 (539万kJ) 全体(6,600万台)の半分の入れ替えを想定。
<b>業務</b> ビル	省エネ基準適合率 (床面積ベース) 大規模:約97% 中規模:約94% 小規模:約69% (44万kJ)	概ね <b>100%</b> (332万kJ)
<b>家庭</b> 高効率給湯器	普及台数 約1,301万台 (52万kJ)	約4,630万台 (269万kJ) 全体(5,120万世帯)の約9割への普及を想定。
<b>運輸</b> EV・PHV、FCVなどの次世代自動車	新車販売比率 約36% (72万kJの内数)	<b>50~70%</b> (939万kJの内数) EV・PHVは新車販売の20~30%(累計16%)、FCVは最大3%(累計1%)を占める想定。

出所：資源エネルギー庁「日本のエネルギー2019」

- 2016 年までの GHG 削減はほぼ目標ラインと同水準であり、非化石燃料電源比率は低水準ながら増加、エネルギー消費削減も目標ラインで進行している。
- スマートメーターは特圧・高電圧部門（工場等）については 2016 年度までに全数スマートメーターの導入を完了している。低圧部門（家庭等）については、東京電力管内では 2020 年度末まで、日本全体では 2024 年度末までに導入を完了する計画となっている。

## ■ 課題意識

- パリ協定の目標達成のためには、日本全体での徹底した省エネが必要となる。産業機器及び民生機器を省エネの機器に置き換え、建築物を高効率化していくため、あらゆる施策を実施する必要がある。
- ビッグデータとAIの活用によるエネルギー使用の効率化や、車両のEV化による低炭素化に向けた環境整備を促進する必要がある。
- 5G基地局は一般に、4G基地局の約3倍の電力を消費すると予想されている。また、5Gネットワークでは、スモールセルと呼ばれる小さなエリアごとに基地局を設置する必要がある。このため、設置数は4Gネットワークの基地局に比較して約100倍に上るとされる。さらにIoT機器の普及に伴い、データ量は今後爆発的に増加すると予想され、省エネ技術の発展・導入が伴わなければ、電力使用量が激増する恐れがある。
- 金属溶解に使用する工業炉は、新型にすることで省エネ効果と低炭素排出が達成できる。現在「省エネルギー投資促進に向けた支援補助金」として導入支援（助成）が受けられる制度があるが、旧型の工業炉からの置き換えにのみ助成が受けられる制度となっており、キューポラ（コークス使用の溶解炉）からの置き換えや、新規に設備導入する際には補助が受けられない。

## ■ 私たちの提言

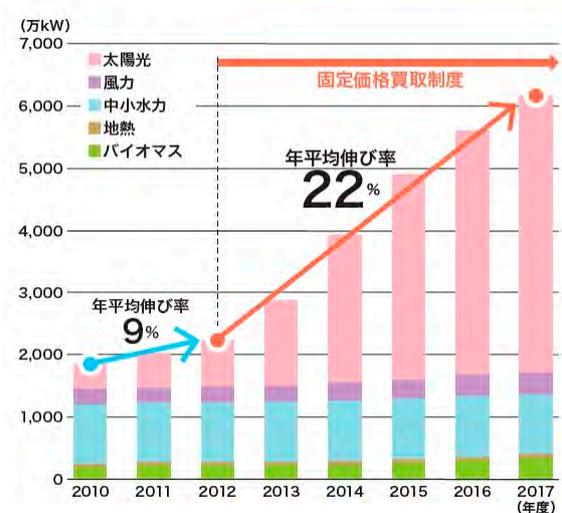
- 国民に省エネ製品、Cool Choiceを広く周知する。省エネ製品の電力削減効果を可視化するなど、買い換え促進策を実施する。
- 家庭や事業場への蓄電池、エネファームなど自家発電システム、トップランナーモーターなどの高効率機器の導入支援を行う。
- 日々の電力使用を可視化し、節電を実施しやすくするためスマートメーターの導入促進を行う。
- 資源エネルギー庁所管の「省エネルギー投資促進に向けた支援補助金」について、工業炉における助成範囲の拡大（新設・キューポラからの置き換え）を行う。

## （2）再生可能エネルギーの普及・促進

### ■ 情勢認識

- 政府は、再生可能エネルギー（以下再エネ）の普及に向けて、再エネの電気を一定期間、一定価格で買い取るFIT制度（固定価格買取制度）を2012年に導入した。太陽光は増加したが、他の再エネの普及は軽微に留まる（図表）。一方、買取費用は電気料金に上乗せされるため、家庭の負担は重い。
- 2020年通常国会で、市場価格に一定のプレミアムを上乗せして交付する制度（FIP制度）を創設する法案が成立した。
- 日本は世界第3位の地熱エネルギーのポテンシャルを持つことから地熱発電の余地は大きく、中小規模水力も発電装置を持たない水利

図表 再エネの設備容量の推移（大規模水力除く）



出所：資源エネルギー庁「日本のエネルギー2019」

用ダムへの発電機の設置などで比較的低コストで発電量を増強できる可能性がある。これら低炭素・低コストのエネルギー源の普及・促進や、発電設備を需要地近くに配置することにより送電によるロスを低減する。対災害性を強化する効果も期待できる。

## ■ 課題意識

- 再エネの長所や短所に即した個別の普及策が必要である。
- 再エネの普及を理由にエネルギーコストを高くしすぎると産業の成長を鈍化させ、家計負担を重くするため、不断の見直しが必要である。

## ■ 私たちの提言

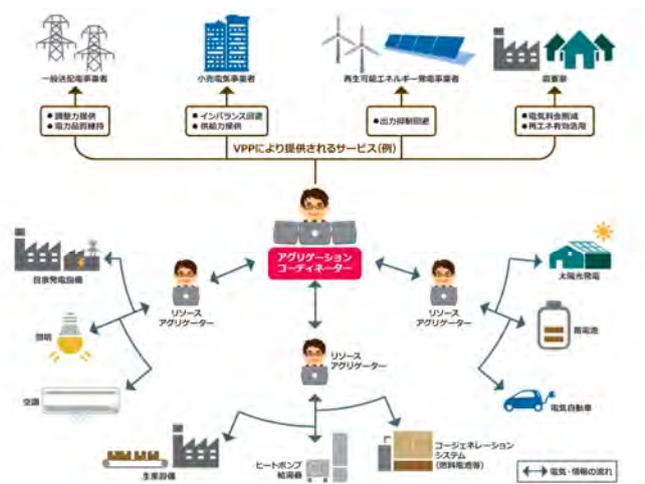
- 太陽光発電は FIP へ移行し、住宅や工場の自家消費用として、蓄電池普及に向け導入費用の助成を強化する。
- 風力発電は FIP へ移行する。陸上風力は好適立地が限界に近く、低周波や景観の問題もあるため、洋上風力を促進する。
- 地熱発電は地域の温泉事業者との調停を図る専門委員会の設置を行い、調整手続きを整備する。また、事業予見性を確保するため FIT を維持する。
- 中小規模水力は設置時の費用を支援し、すべての既存ダムへ発電機設置を検討する。
- 再エネ普及策は国民負担とのバランスを考慮しつつ、継続的に点検・見直しを行う。

## (3) 新たな電力需給システムの構築

### ■ 情勢認識

- 2020年4月より、送配電部門の中立性を一層確保する観点から、発送電分離が行われた。
- これからの電力網には、電力需要の負荷を平準化することでピーク時に対応した火力発電の焼き増しを抑える経済的な効果や、再エネの供給力の変動を需要側で吸収する機能が求められる。
- また、2019年には台風19号による千葉県の大規模な停電や北海道胆振東部地震による停電が発生した。
- VPPはデマンドレスポンス<sup>11</sup>と合わせ、再エネ導入の拡大や対災害性の向上を図るものであり、政府の支援の下、実証実験が進められている(図表)。自治体レベルでも推進しており、例として横浜市は、災害に強い電力網として「仮想発電所：バーチャルパワープラント(VPP)」の導入を推進している。

図表 VPP の概念図



出所：資源エネルギー庁「エネルギー・リソース・アグリゲーション・ビジネス・ハンドブック」

<sup>11</sup> 卸市場価格の高騰時または系統信頼性の低下時において、電気料金価格の設定またはインセンティブの支払いに応じて、需要家側が電力の使用を抑制するよう電力の消費パターンを変化させる仕組みをいう。

## ■ 課題意識

- 太陽光・風力を主体とした再エネの普及は、発電量が大きく変動するため、発電量の変動を吸収し、ダイナミックな電力需給を行うことができる電力網（VPP）の構築が必要である。現状では、需要家側エネルギーリソースを活用した「バーチャルパワープラント構築実証事業費補助金」として 2020 年度予算に 50.0 億円（前年度 68.5 億円）が計上されている。
- 電力需給の変動吸収には蓄電池が必要となる。低容量でも安価で大規模構築ができる蓄電池や、高密度・高容量な蓄電池など用途に応じた蓄電池の開発と普及が必要である。蓄電池開発の助成としては、「革新型蓄電池実用化のための基盤技術の開発事業」として 2020 年度予算に 34.0 億円（前年度 34.0 億円）等が計上されている。また、蓄電池として使用可能な EV の普及も有効である。2020 年度予算として、「クリーンエネルギー自動車導入事業費補助金」に 180 億円（同 160 億円）が計上されているが、普及率は頭打ちになりつつある。
- 送電によるロスを減少させ、地域に発電所を建設するメリットを醸成する観点から「地産地消型」の電力網の構築が必要である。
- 対災害性を向上させるため、自家発電・自家消費の向上、電線の地中化、広域の電力融通が可能な電力網を構築する必要がある。

## ■ 私たちの提言

- VPP の社会実装に向け、実験頻度を上げるとともに、VPP の実証実験に必要な助成を拡充する。
- 自家消費の拡大をめざし、家庭用蓄電池設置の助成を拡充する。
- 再生可能エネルギーの変動性を吸収する大容量・安価な蓄電池の共通基盤技術の研究開発を支援する。
- BEV の普及促進のため、購入の助成や急速充電設備設置の支援強化を行う。

## 2. 原子力発電に関わる課題への対応

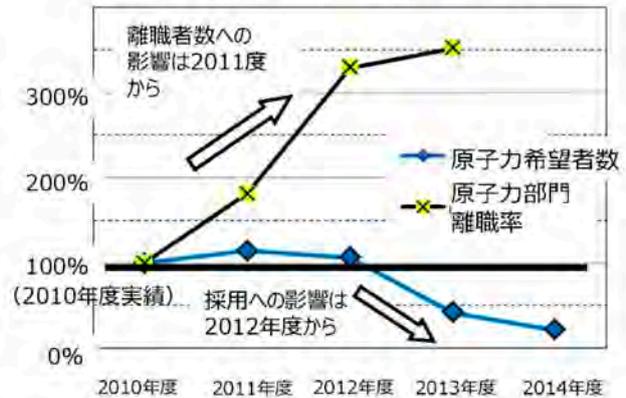
### ■ 情勢認識

- 低炭素発電である原子力発電は、地球環境のためにも再エネの普及が完了するまでのベースロード電源としての活用が望ましいが、東日本大震災以降、順次再稼働しているものの、再稼働数は少ない。
- 次世代原発である第四世代原発は、使用済み核燃料を再度燃料として使うことが可能であり、放射性廃棄物の減量とともに、現在の使用済み核燃料が含んでいる数万年程度の半減期を持つ長寿命核種を 300 年程度の核種に変換可能であり、低炭素エネルギーの供給とともに放射性廃棄物の最終処分問題の解決にもつながる。
- 原子力技術の維持・発展に向け、国民に対して科学的事実に基づいた丁寧な説明を継続するとともに、福島第一原発の廃炉に向けた技術確立を進めていく必要がある。そのためには中長期的な人的資本の確保が必要である。

## ■ 課題意識

- 原子力発電は、これを代替できるエネルギー源の確保ができるまでは、日本に必要なエネルギー源として、安全性向上等の技術開発を進める。
- 原子力発電の再稼働のためには地元住民への丁寧な説明が望まれる。
- 福島第一原発の廃炉を着実に遂行するための原発技術を維持するためには、原子力に関わる人材の確保が必要となる。昨今の原子炉輸出の停滞や再稼働の遅滞は民間の原子力発電事業の維持を困難にしており、人材の異動が起き、新規採用も増えていない。人材確保について中長期的な対策が必要である（図表）。
- 核廃棄物の減量のため、次世代である第四世代原発の開発を推進し、同時に低炭素電源としての活用をめざす。さらに長期的なエネルギー確保のため、核融合炉の研究を促進する。

図表 原子力希望者数、離職者数（2010年度比）  
（電力会社へのアンケート調査結果）



（アンケート対象11社：北海道、東北、東京、北陸、中部、関西、中国、四国、九州、日本原電、電源開発）原子力希望者数、原子力部門離職率ともに、11社のうち、回答のあった社のデータを使用：電気事業連合会まとめ

## ■ 私たちの提言

- 安全性確保を最優先し、地元の理解を得つつ、安全基準を満たした原発を再稼働させる。企業・国民に対し、安全対策、エネルギー安全保障、コスト、地球温暖化などへの影響について説明を尽くし懸念を払しょくする。
- 安全審査を着実に進めるとともに、そこでの経験を踏まえ、今後の審査（手順、評価方法）の効率化を進める。
- 放射性廃棄物の処理・処分事業の推進にあたり、候補地の選定には長期的な視点に立って地域住民との対話を重ね、強固な信頼関係を構築することを最優先として対応する。
- 福島第一原発の着実な事故対応を進める。また、廃炉や、既存原発の安全性を高めるための技術開発を継続的に進めるために、長期的な計画を策定し、人材を確保・養成する。
- 次世代原発や核融合炉の研究を推進する。

## V. 産業をけん引する人材の育成・確保

第4次産業革命による変化に向け、就労者に求められる資質や能力・スキルを整理し、AI技術やその活用方法について習得する環境整備が必要である。一方、これまで人が蓄積してきた技能・技術の伝承や品質管理へのマインドなどは依然として重要であり、そうした技能・技術の伝承を行っていく必要がある。人材の育成・確保は国の盛衰にも直結することから、国家戦略としての人材育成が必要である。

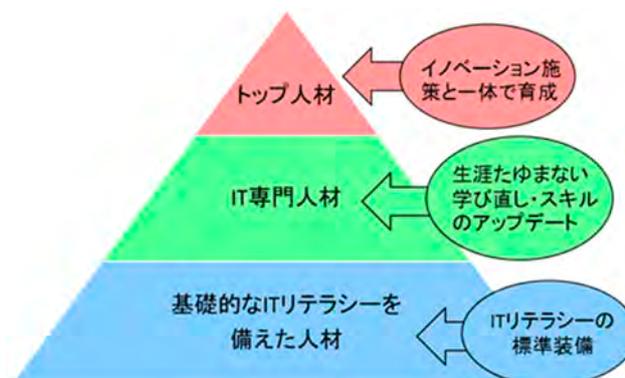
## 1. 第4次産業革命に対応した人材の育成・確保

### (1) 国を挙げての人材育成の環境整備

#### ■ 情勢認識

- ITを駆使しながら創造性や付加価値を発揮し、日本が持つ強みを更に伸ばす人材の育成が急務である。IT人材やセキュリティ人材は不足しており、経済産業省によれば、セキュリティ人材は2016年時点で13.2万人不足し、2020年には19.3万人不足すると見込まれている。
- 現在すでに労働者が働く場と学ぶ場を自由に行き来できるリカレント教育や、生涯にわたって学び続けるための生涯学習の推進に向けて、様々な検討がなされている(図表)。
- 幅広い分野・職種において生産性の向上・省人化が進展することで、単純・定型的な作業から、働きがいのある人間らしい働き方(ディーセント・ワーク)が実現し、創造性を発揮できるような仕事に専念しやすい環境が整う。すなわち、ビジネスプロセスが変化することで、同じビジネスでも従来型の仕事が大きく減少し、新たな仕事への転換が求められる。

図表 第4次産業革命の下で求められる人材



出所：経済産業省「平成29年版 通商白書」をもとに電機連合作成

#### ■ 課題意識

- AIやロボットなどに置き換えられる単純作業や定型的な作業は人間からAIやロボットなどに置き換えられ、人間はAIやロボットなどに単純に置き換えることが難しい仕事や、人が直接対応することが質・価値の向上につながるような仕事に専念するようになる。それに伴い、既存の仕事が減少したり、必要となるスキルが大きく変化する。
- 自社において、どの分野・職種の仕事が置き換えられ、どの分野・職種の仕事のウェイトが高まっていくのか、その上で求められる人材像は何か、必要となるスキルは何かを検討し、スキルチェンジを進めなければ、雇用に影響が出る恐れがある。
- 組合員一人ひとりの意識改革も必要である。予測できない変化に柔軟に対応できる変化対応力と、常に新しい事柄に関心を持つことやチャレンジしようとするチャレンジ力をあわせ持つ行動特性(積極的職務行動)が求められるようになる。

#### ■ 私たちの提言

- 人材の育成・確保は国の盛衰にも直結することから、国家戦略としての人材育成が必要である。第4次産業革命の下での、就労者に求められる資質や能力・スキルを整理し、AI技術やその活用方法について習得する環境を整備する。
- すでに労働者が働く場と学ぶ場を自由に行き来できるリカレント教育や、生涯にわたって学び続けるための生涯学習の推進に向けて、様々な検討がなされているものの、現に働く者の意見が十分に反映されているとは言い難い。産・官・学・労などが参加する検討の場を設置し、継続して議論する。

## (2)「第四次産業革命スキル習得講座」の実効性ある推進

### ■ 情勢認識

- 「第四次産業革命スキル習得講座」は、ITやデータ分野を中心とした高度な専門性を習得するための教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度として、2017年7月に創設された。2020年度までに100講座をめざし、2020年4月現在で116講座が認定されている。
- 本講座は厚生労働省「教育訓練給付制度（専門実践教育訓練）」と連携しており、講座修了者には専門実践教育訓練給付金が支給される。給付金は、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の50%相当であり、1年間の最高額は40万円、訓練期間は最大で3年間である。

### ■ 課題意識

- 第4次産業革命を進めるため、新たに求められる技術に対するスキルチェンジは、全ての企業に求められる。しかし、自社で教育を実施できる企業は一部であり、外部講座の充実、受講費用負担の補助が求められる。
- 受講側からは「受講料が高額」「補助は出るが、一時的に全額負担する必要がある」、講座提供側からは、「講座のレベル感がわからないため、自分の能力に対して適当な講座が判断できず、結果的に受講に至らないケースが多い」「講座自体の認知度が低い」といった声がある。

### ■ 私たちの提言

- 「第四次産業革命スキル習得講座」の講座充実を図る、また、既存講座について、講座運営や受験率、合格率などの確認を行い、課題があれば見直しを行う。

## 2. 熟練した技能・技術の円滑な伝承

### ■ 情勢認識

- 電機連合加盟組織の組合員の平均年齢は40代半ばであり、大半の現場では若手が少なく、中堅が分厚いという正規従業員の年齢構成のゆがみを抱えている。
- 政府は2013年度に、「ものづくりマイスター制度」(若年技能者人材育成支援等事業)を開始した。製造業と建設業が対象で、優れた技能と経験を持つ「ものづくりマイスター」が、中小企業や教育訓練機関の若年者に対して実技指導を行っている。
- IT技術センサー(VR・AR等)を活用し、高度熟練者の技術・技能をデジタル化し、補完・習得する取り組みも進んでいる。

### ■ 課題意識

- 技術革新による効率化など変化を促す取り組みを進める一方、経営者は、これまで人が蓄積してきた技能・技術の伝承や品質管理へのマインドなどの自社の強みを大事にした経営を心掛ける必要がある。例えば、生産現場における作業の自動化は進んでいくが、単純に人の作業を機械に代替できるものではなく、新たな技術を活用しながら既存の技能・技術を伝承していく必要がある。
- 20年から30年かけて磨かれてきた高度な熟練の保有者から、若手への橋渡しをどのように行うのか、次世代人材育成が課題である。

## ■ 私たちの提言

- 年齢構成のゆがみを踏まえ、高度な熟練技能・技術の保有者から、若手への橋渡し＝技能伝承について議論を促進するとともに、熟練技能者に負荷が集中することを避けるため、熟練技能者が持つスキル・ノウハウといった暗黙知のデータ化を推進し、IT技術（VR・AR等）を用いて高度熟練者からの技術・技能伝承を後押しする。

## 3. リカレント教育の環境整備

### (1) 「費用」と「時間」の確保支援

#### ■ 情勢認識

- 近年、労働者が働く場と学ぶ場を自由に行き来できるリカレント教育や、生涯にわたって学び続けるための生涯学習の重要性が唱えられ、その推進に向けた考え方や施策が打ち出されている。「人づくり革命 基本構想案」（2018年6月）では、より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育を抜本的に拡充することを基本方針の一つに掲げ、在職者向け教育訓練の拡充、長期の教育訓練休暇におけるリカレント教育に対する助成、などの施策を示している。
- ドイツなど欧州各国では、「デュアルシステム」と呼ばれる、働きながら学ぶことができる仕組みが定着しており、それを国が支援している。例えば、フルタイムからパートタイムへ勤務形態を一時的に変えることや、仕事を休んだ時の賃金を補填する制度もある。日本でも、「日本版デュアルシステム」と称して、2004年度から職業能力開発大学校や職業能力開発促進センター、専修学校などで行っている。

#### ■ 課題意識

- 今後、求められるスキルや能力が変化し続け、その変化のスピードも早くなる可能性があり、労働者は常に自身の能力開発・スキルの習得に努める必要があるが、現在の社会制度では、働きながら学び続けることはハードルが高い。そうした学び続けようという労働者の積極的な意欲を促し、リカレント教育や生涯学習の推進に向けて、環境整備を行う必要がある。
- 社会人の学び直しを進める上で壁となっているのが「費用」と「時間」であり、国としての支援が求められる。

## ■ 私たちの提言

- 企業における長期の教育訓練休暇制度の導入支援を行う（休暇を取得し学び直した際に支援を行う「人材開発支援助成金」の拡充など）。
- 教育と技術を組み合わせたEdTechや、放送大学や大規模な公開オンライン講座（MOOC）などを活用し、誰もがいつでもどこでも学べる仕組みの構築を支援する。

## (2) 幅広い人材交流の機会・場の設定

### ■ 情勢認識

- 異なる業種が融合することで新たなサービスが次々に生まれており、今後も様々な新サービスの試みが異業種交流によって行われると予想される。その際には、既存の技術やシステムを組み合わせたサービスの創造や、全く新しい発想などイノベーションを生み出す環境整備が重要とされる。
- その一つとして注目されるのがオープンイノベーションであり、政府は「特別試験研究費税額控除制度（オープンイノベーション型）」などの支援策を進めている他、オープンイノベーション・ベンチャー創造協議会（JOIC NEDO が運営事務局）がワークショップや異業種交流会などを通じて啓発普及活動を進めている。

### ■ 課題意識

- 技術者にとって、自己専門領域に限らず隣接領域の技術者達との意見交換は、日々の職務の遂行に必要な専門の理論的知識や広範な関連知識の獲得にきわめて有効である。ただし、そうした機械・場は大企業であってもなかなか得にくく、中小企業においては更に難しい。意図的に外部からの働き掛けが必要である。
- 電機連合では、「技術者フォーラム」を毎年開催しており、40 回目を迎えた。電機連合に加盟する各組合企業から様々な技術者が一堂に会し、企業の枠を越えて、技術者・開発者同士が電機産業や科学技術の将来について語り合う相互啓発・交流の場となっている。
- 参加した組合員からは、「アイデアの拡充につながる良いネタを発掘できた」「クリエイティブな時間による付加価値の創出を実感した」「社内研修では得られない貴重な経験ができた」「見識が広がった」など、交流機会を評価する声が多い。

### ■ 私たちの提言

- 社外の技術者、専門家など広範に人材交流ができる機会・場を整備する。

## VI. 付加価値の適正循環に向けた環境整備

現在の日本では、企業間の取引や個人の購買行動などにも付加価値に対して適正な対価を支払う考えが薄く、このことが適正な利潤の確保を阻害し、投資を減退させ、付加価値の創出を妨げる悪循環に陥らせている。この悪循環を断つため、取引の適正化と投資の拡大を進める。

### 1. 適正な取引の推進

#### ■ 情勢認識

- 日本の製造業は多数の中小企業が部品を生産し、サプライチェーンを構成することで成り立っている。特に「系列」という形で元受けと下請けは強固な取引関係を構築することにより、安定的な成長と技術の蓄積を行ってきた。しかし長引くデフレは定常的な値下げ圧力を生み、企業はその環境下で利益を出すために、相対的に弱い立場にある下請企業に対して不利益ともとれる取引を実施してき

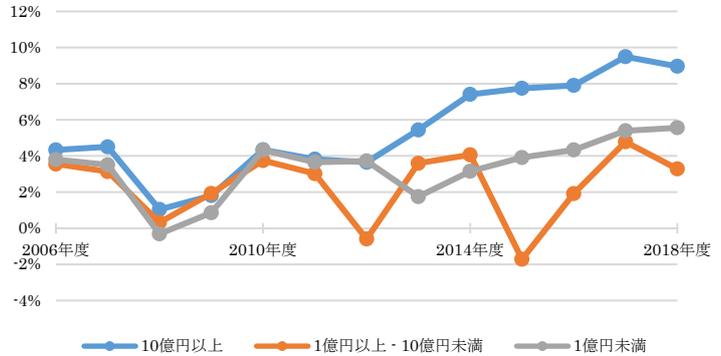
たことが問題視されている。

- リーマンショック以降、電機産業の経常利益率は大きく落ち込んだものの、現在ではほぼ回復している。しかし、いまだリーマンショック以前に達していないところも多い。電機産業におけるこれらの企業が適正な利益を獲得し、人や設備に投資を行い、経営を強化していく環境を作っていく必要がある。

### ■ 課題意識

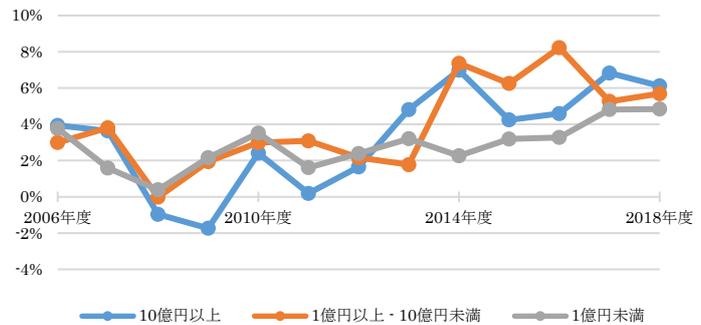
- 電機産業における売上高経常利益率をみると、「電気機械器具製造業」では資本金が1億円以上10億円未満の企業であっても、1億円未満の企業より低い傾向があり、収益化に苦しんでいる状況にある(図表)。また、電機連合加盟組合へのヒアリングでは、10億円以上の企業であっても下請法に守られる中小企業と、定常的な値下げ要求をしてくる大企業の狭間でしわ寄せを受けているなど、苦しい状況が聞かれる。
- 下請法に該当しない企業間の取引改善のため、工業会では自主行動計画を策定し、政府では下請中小企業振興法「振興基準」で要請を行っているが、下請法と比して認知度が低く、効果は限定的である。

図表 売上高経常利益率（電気機械器具製造業）



出所：財務省「法人企業統計」

図表 売上高経常利益率（情報通信機械器具製造業）



出所：財務省「法人企業統計」

### ■ 私たちの提言

- 下請法の資本金要件を撤廃する。
- 下請中小企業振興法「振興基準」について、企業が順守するインセンティブまたは強制力を持たせる。
- 優越的地位の濫用に関わる課徴金について、その大幅な引き上げを行う。

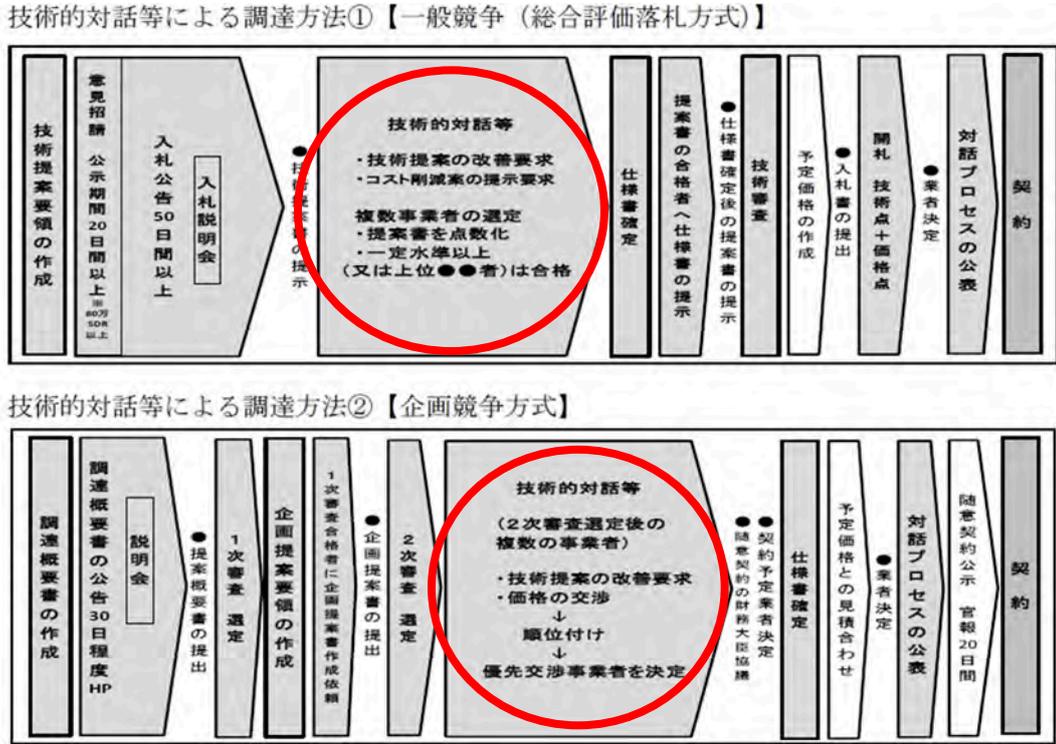
## 2. 政府調達の改善

### ■ 情勢認識

- 政府は「世界最先端IT国家創造宣言」を2013年に決定し、政府のIT化を推進してきた。
- 政府はIT調達の新ガイドライン（2014年12月）、実務手引書（2015年3月）を公表している。新ガイドライン実務手引書では、①分離調達の原則の廃止、②例外的な随意契約選択手順の提示、③調達先の選定における技術重視による価格偏重の是正、④知的財産の帰属の基本的な考え方を示すなど、政府IT調達の改善を図っているが、課題も指摘される。

- 政府は調達コストを下げる観点から 2020 年度の調達から政府C I Oが一元的にプロジェクトを管理・発注し、その過程で技術的対話を盛り込むなど、仕様の曖昧さを解消する内容を盛り込んだ（図表）。

図表 調達手順のイメージ



出所：各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議「情報システムに係る新たな調達・契約方法に関する試行運用のための骨子」

## ■ 課題意識

- 現場からは、「要件定義に関わるコンサルタント会社には製造責任がないため、技術的に実現が難しい要素も盛り込む傾向がある」「仕様書解釈が曖昧な部分がある」「省庁の担当者は2年ぐらいで交替してしまうが、要件、仕様の説明を求められたり、設計自体が変更されることもある」「入札では価格が優先的に評価され、技術力や履行能力が評価されない」といった声が聞かれる。
- 政府調達では調達価格を重視した分離調達方式の影響で、しばしば開発の工程で費用が膨らみ、開発ベンダーの負担となっている。また、納期が決められている中で仕様の決定が遅れ、開発フェーズで過重労働が発生することなど労務上の課題も多い。
- また、「発注側（政府）のプロジェクト予算の見積り精度が低い」「予算が超過しても、請負契約であるため費用負担がなされていない」「開発費用が予算超過した場合に対応できる契約方式・調達方式になっていない」「調達において、事業者の選別では価格に重点がおかれ、技術・履行能力などが評価され難い」などの課題がある。
- 政府の「電子契約システム」は契約作業の負担が減るメリットがあるが、参加省庁が国交省、農林水産省、防衛省、内閣府と限定されており、対象となる契約も公共工事・コンサルタント業務等に限定されているため、依然として書類業務が残っている。

## ■ 私たちの提言

- 調達・契約方法における技術的対話等の採用を注視し、効果ある場合は適用ケースの拡大を行う。
- 受注側責任によらない事象については、納期や仕様、予算の変更が可能となるよう、契約を見直せるようにする。
- 総合評価方式の調達において、評価の技術点比を高くするとともに、履行能力を評価に加える。
- 政府の電子契約システムの参加省庁と対象契約を拡大する。

## 3. 研究開発税制の拡充

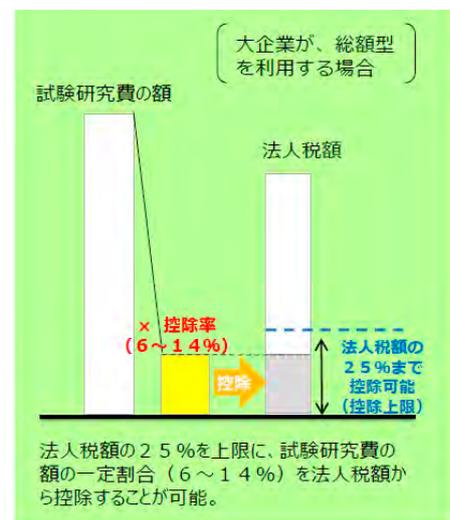
### ■ 情勢認識

- 電機連合中間組合の研究開発費はリーマンショック後も売上比5%前後で推移し、ほぼ横ばいである。必ずしも研究開発投資の大きさが企業の優良さを示すものではないが、米AMAZONは12.7%（2018年）、中国ファーウェイは14%（2018年）の投資を行うなど、先端企業は研究開発に膨大な投資を行う傾向がある。
- 国別にみると、日本における民間の研究開発規模はアメリカ、中国に次ぐ3位であり、対GDP比では2010年までトップを走っていたが、現在は韓国にも大きく突き放されている。また、政府の民間研究開発投資への支出はOECD加盟諸国のうち17位の水準にとどまる。
- 研究開発税制は2017年度に「サービス開発」を試験研究に含め、オープンイノベーションの手続きを見直すなどの改訂を実施した。

### ■ 課題意識

- 研究開発税制の控除限度額は、アメリカが最大で法人税額の75%、カナダ、フランスのように控除額の上限がない国もある中で、日本は25%と低い水準である。
- 日本の税制控除は、資金力が劣る中小企業、法人税の支払いのない赤字企業には活用しにくい傾向がある。そのため、WBSO（研究開発に関わる社員の賃金に対する源泉所得控除）などの導入が必要である。なお、この制度は研究開発従事者の雇用を促進する効果も期待できる。
- 人件費の控除条件が「専従で研究開発の業務に従事する者」となっており、専任の研究開発者を置くことが難しい中小企業は支援が受けられない。
- 研究開発税制の範囲については販売する製品・サービスの開発に主眼が置かれているが、現実には自社の業務改善目的のシステムで技術検証を行うケースもあり、また製品の改良となる研究開発も重要である。これらの研究開発も対象にすべきである。

図表 研究開発税制の利用イメージ



出所：経済産業省「研究開発税制の概要」

## ■ 私たちの提言

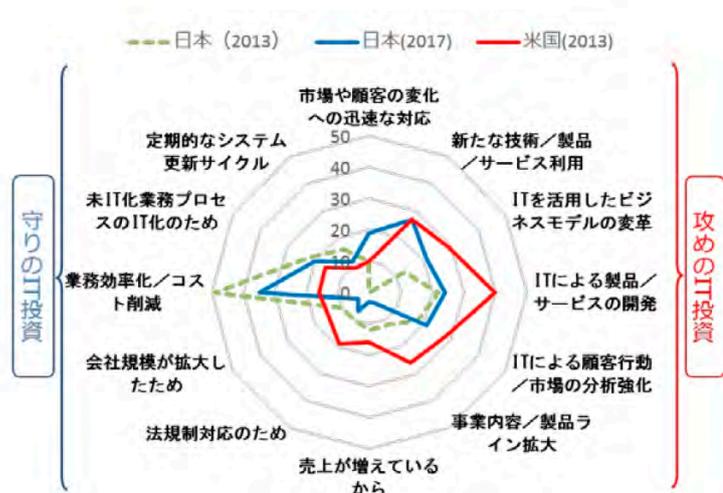
- 法人税控除額について、総額型の控除上限を法人税額の 25%から 30%に拡大し、オープンイノベーション型においてもベンチャー企業（25%）や中小企業（20%）に対しての控除上限を法人税額の 30%に拡大する。また、最大税控除の期間を恒久とする。
- 中小企業に対し、WBSO の導入や、適用人員の「専ら要件」の緩和を行う。
- 試験研究費の範囲を自社の業務改善を目的としたシステムや製品の改良にも適用する。

## 4. 設備投資の促進

### ■ 情勢認識

- 日本企業における IT 投資は米国と比して業務効率化を目的とするものに偏重しており、新たな製品・サービス開発等を目的としたいわゆる「攻めの IT 投資」が相対的に少ないことが指摘されている(図表)。また、日本企業における IT 投資の多くが既存システムの維持メンテナンスに費やされ、先端技術の導入が阻害されているという指摘もある。このまま複雑化・老朽化・ブラックボックス化した既存システムが残存した場合に想定される国際競争への遅れや我が国の経済の停滞による経済的損失は最大 12 兆円に達すると推定され、「2025 年の崖」と称される。
- また、中小企業は ICT の導入が相対的に低く、大企業に比べ生産性が低いことが指摘されている。また、実際に ICT を利用して生産性を向上させるためには、自社のビジネスと、ICT の知識の両方に精通した人材の育成が必須となる。

図表 IT 投資における日米比較



出所：電子情報技術産業協会「2017 年国内企業の「IT 経営」に関する調査」

### ■ 課題意識

- 企業の持続的成長には、利益を生み出すビジネスへの変革が急務である。デジタルトランスフォーメーション推進のため、新たな ICT 導入にインセンティブを与える仕組みが必要である。
- デジタル技術（スマホ端末導入など）を促進するため、係る機器やソフトウェア導入については減価償却を単年でできるなどの税制上のインセンティブを与え、導入の促進を支援する。例えば、2017 年 3 月に終了した生産性向上設備投資促進税制の再設定が必要である。
- 中小企業では自社ビジネスや業務に精通した人材育成がキーとなる。ICT を学ぶ場を周知し、学ぶ時間を捻出する方策が必要である。

## ■ 私たちの提言

- 生産効率を上げ、新たなビジネスモデルの構築を促す設備投資に対し減税または100%即時償却を推進する。
- 中堅・中小企業のICT導入について、設備・システム導入に係る費用負担や生産性向上の事例紹介・導入にあたって指導・相談に乗ってくれる専門家の派遣など支援策を強化する。また、従業員のICT教育に要する時間について、その給与の一部を補填するなど、学習しやすい環境を作る。

## 5. 産業の保護と技術の育成

### ■ 情勢認識

- 電機産業は自由貿易推進の立場をとり、円滑な国際間ビジネスの推進のため、各国との包括的な貿易協定の締結を支持している。自由貿易による利益は、比較優位の原理によって貿易する両国にもたらされるが、一部の国は自国の比較優位を確保するため、他国の技術・知財を不公正な手段で取得する行動が見られる。米国は、自国の先端技術取得や重要設備取得を目的とした企業買収等の行為を「経済的攻撃」と定義し、米国家経済会議（National Economic Council、NEC）を設置して対応を図っている。
- 日本も経済安保戦略の担当局として、国家安全保障局経済班が2020年4月に設立され、先端技術の海外への流出防止や、領海内での海洋権益保護などを担い、経済と安全保障が一体化した政策の実現をめざす。
- グローバル化の進展により、日本の製造業は海外へ生産拠点を移してきたが、このようなサプライチェーンのグローバル化は今回の新型コロナウイルス感染症対策のように国際レベルで生じる事象に対して脆弱となり、電機企業のサプライチェーンにも影響が出ている。政府は生産拠点が集中する中国などから日本への国内回帰や第三国への移転を支援する予算を2020年度補正予算案に盛り込んでいる。
- サプライチェーンのグローバル化は日本国内の製造業雇用の輸出と同義であり、事実、地方においては雇用の受け皿が製造業からサービス業へ移行している。

### ■ 課題意識

- 電機産業が生み出してきた最先端技術は単なる経済力の源泉のみならず、国家の安全保障に関わる要素でもある。米国の経済制裁により、米国技術へのアクセスが困難になった中国企業が日本企業を通じて技術取得を行ってくる可能性も指摘されており、技術獲得を目的とした企業買収や人員引き抜きなどに関して、各国の情報機関と連携して情報収集するとともに、法的な強制力を持たせる必要がある。
- サプライチェーンが過度に海外へ移ることは製造業雇用が海外へ流出し、技能・技術の蓄積が海外に移転することを意味する。製造業の雇用は、①長期的な成長のステップが比較的明確、②正規雇用の割合が多く長期雇用が望める、など雇用として良質であり、また製造技術・技能を国内に蓄積するためにも製造業の国内移転を推進することが望ましい。
- BCP（Business Continuity Plan、事業継続計画）の観点からも、サプライチェーンの海外依存は望ましくない。電機企業も新型コロナウイルス感染症による中国国内工場の稼働低下に苦慮し、国内生産への切り替えを検討しているところもある。BCPの強化や雇用の改善、技術の蓄積・育成のため製造業の国内回帰を促進する。

## ■ 私たちの提言

- 国家安全保障局経済班においては経済的攻撃から企業を守るため、海外情報機関との連携による情報収集能力強化・日本企業のサプライチェーンの急所を洗い出すリスクシナリオ分析・技術者流出やモニタリング評価等を実施する。
- 製造業の生産拠点について、国内回帰を推奨し、技術の蓄積・育成を図る。

## Ⅶ. 適正な総実労働時間の実現

2019年4月から順次施行されている働き方改革関連法では、時間外労働の上限設定（第36条）などの改正が行われた。長時間労働は労働者の心身に影響を及ぼす。とりわけ恒常的な長時間労働は、過労死等防止の観点から大きな問題であり、上限規制の適用が除外されている業務にも一般則を適用するなど、業種・業態にかかわらず、是正していく必要がある。

### 1. 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み

#### (1) 時間外労働の上限規制

##### ■ 情勢認識

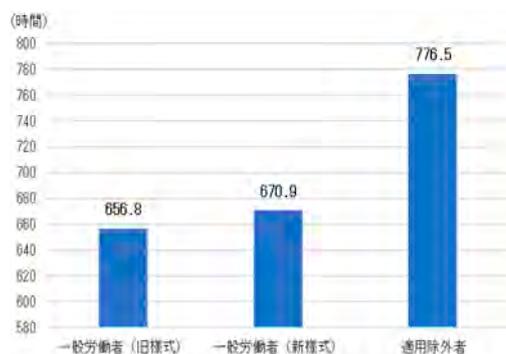
- 働き方改革に関連した2018年の労働基準法の改正により、時間外労働の上限規制が導入された。大企業においては2019年4月より、中小企業においては2020年4月より、時間外労働の限度時間は月45時間・年360時間（限度時間、1年単位の変形労働時間制を適用する場合は、月42時間かつ年320時間）となり、また、臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合（「特別条項付き36協定」を締結する場合）も、年間で720時間、単月で月100時間未満（休日労働を含む）、2カ月から6カ月平均で月80時間以内（休日労働を含む）とし、かつ限度時間を上回るのは年間で6回までとしなければならない。
- ただし、自動車運転業務、建設事業や医師については、上限規制の適用が猶予され、新技術・新商品等研究開発業務については、適用が除外されている。
- 法改正に伴い策定された「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（時間外・休日労働に関する指針）は、臨時的な特別な事情がなければ、限度時間を超えることはできないことを明記するとともに、限度時間を超えて労働させる場合の労働者の健康・福祉の確保について定めている。また、1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていることに留意する必要性にも言及している。

##### ■ 課題意識

- 電機連合「労働時間関係調査」（2019年）によると、36協定締結上限時間（特別条項、年間）は、最も高かった2016年度から年々減少し、法改正に対応した「新様式」で締結した組合の上限時間は平均670時間51分、「旧様式」で締結した組合では平均656時間49分となっている（図表）。一方で、上限規制適用除外者に対する年間上限時間は、平均776時間32分と、一般の業務に従事する労働者より100時間以上高い水準で設定されている。

- 限度時間が時間外労働の原則的な上限であること、また、1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることに鑑みると、「限度時間」とそれを超える「臨時的な特別な事情がある場合の時間外労働の上限」とは明確に区別されるべきであり、かつ后者は、すべての労働者の健康と福祉を確保するための水準と位置づけられるべきである。

図表 36 協定特別条項付き協定の年間上限 (直加盟組合)



出所：電機連合「2019年度労働時間関係調査」

## ■ 私たちの提言

- 時間外労働の上限規制の適用が除外される「新技術・新商品等研究開発業務」にも一般則を適用するものとし、適用猶予事業・業務については、一般則の早期実現に向けて支援する。
- 少なくとも、臨時的な特別な事情がある場合の時間外労働の上限には、休日労働を含むものとする。

## (2) 勤務間インターバルの推進

### ■ 情勢認識

- 改正労働基準法においては、時間外労働の上限規制が導入され、1ヵ月及び1年単位での労働時間の総量規制が定められた。ただし、一定事業・業務については適用が猶予され、あるいは除外されている。
- また、労働時間等設定改善法の改正により、事業主の責務として、終業時刻と次の始業時刻の間の休息時間の確保（勤務間インターバルの設定）が定められた（努力義務）。なお、働き方改革関連法の附帯決議では、勤務間インターバルの導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急を実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することもめざして、具体的な実態調査及び研究等を行うこととされている。
- 企業においては、変形労働時間制をはじめ、フレックスタイム制、裁量労働制など、様々な弾力的労働時間制度が導入されている（厚生労働省「就労条件総合調査」（2019年））。その中においては、業務の繁忙期などにより、特定の時期に労働時間が集中する場合や、夜勤、交替制勤務といった勤務体系において、勤務間隔が短い場合など、終業時刻から始業時刻までの間に十分な休息時間をとることができない場合も生じうる。
- 勤務間インターバル制度は、特定の時期に労働時間が集中する場合や、夜勤、交替制勤務といった勤務体系において、勤務間隔が短い場合などにおいて、また、上限規制の適用が猶予されている事業や業務について、労働者の健康を確保するために有効な機能を果たすことが期待されている<sup>12</sup>。

<sup>12</sup> 「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」報告書（2018年12月）。

## ■ 課題意識

- 労働者の健康やワーク・ライフ・バランスの確保のため、実効的な労働時間法制を整備すべきであり、とりわけ時間外労働の上限規制適用猶予ないし除外業種があり、また、柔軟な働き方の下で特定期間に過重労働が発生しうる中にあっては、時間外労働に対する上限規制にあわせて、勤務間インターバル規制が必要である。
- 勤務間インターバル制度の趣旨、また、電機連合加盟組合においては、様々な業種で、工夫しながら勤務間休息時間の確保に向けた取り組みを行っている実態があることを踏まえると(図表)、規制にあたっては、特定事業・業種の適用除外等はせず、すべての労働者を対象とすべきである。

図表 電機連合加盟組合の取り組み状況  
(2019年総合労働条件改善闘争調査より)

- 勤務間休息時間の確保に向けた取り組み  
…計137組合が導入(集計組合の3割)
- 【加盟組合の取り組み例】
- 終業時刻が22:30～23:29までの場合、翌日の就業時間を9:30～18:15とする(インターバル最長10時間)。23:30以降は1時間繰り下げ。
  - 勤務間における休息時間を確保する必要性について労使合意し、心身の健康を守る観点から勤務間における休息時間(インターバル10時間)を確保(含む勤務免除)。
  - 21時以降定時外労働の原則禁止(インターバル11時間30分)、深夜時間外労働の原則禁止等

## ■ 私たちの提言

- 勤務間インターバルについては、労働時間等設定改善法の改正により努力義務化されたが、次回見直しにおいては、健康確保やワーク・ライフ・バランスの観点から、すべての労働者を対象に義務化する。

## (3) 取引慣行の見直し

### ■ 情勢認識

- 長時間労働の要因は様々であり、受発注における納期設定や頻繁な仕様変更等が結果として長時間労働の要因になっている場合もある。そのため、経団連をはじめとする業界団体が共同宣言を出すなど、取引慣行の見直しは、日本全体の取り組みとして機運が高まりつつある。
- 2018年に改正された労働時間等設定改善法第2条第4項では、他の事業主との取引を行う場合に著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わない等、取引上必要な配慮が定められ、また、労働施策総合推進法に基づく「労働施策基本方針」(2019年12月)でも商慣行の見直しや引環境の改善など下請取引対策の強化が図られた。

### ■ 課題意識

- 法は、主に発注者・中小企業間の取引慣行を問題視しているが、日本全体の働き方改革を進めるためには、官公庁からの発注を含む取引慣行やプロセスを見直すべきである。

#### 経団連・長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言(2017年9月22日) <抜粋>

- ・ 契約時の適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなど適切に対応する。
- ・ 取引先の休日労働や深夜労働につながる納品など、不要不急の時間・曜日指定による発注は変える。

#### 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた電機産業労使共同宣言(2017年3月11日)

##### <趣旨>

電機産業に働くすべての労働者が安全で健康に働くことができ、働きがいをもって能力を最大限発揮できる環境を整備することが、労働の質と生産性の向上につながり、産業の持続的な発展のためにも必要な取り組みである。

##### <働き方改革に資する労使の取り組み>

- ①意識改革(トップメッセージの発信、経営層や職場への理解)
- ②業務改革(業務削減、プロセスの見直しなど)
- ③環境整備(サテライトオフィス、在宅勤務の導入、退社時間のルール化など)

## ■ 私たちの提言

- 労働時間等設定改善法を含む働き方改革関連の法改正により、長時間労働の是正に関し、時間外労働の上限規制のみならず、取引慣行の見直しに向けた整備が行われた。この趣旨を徹底するとともに、企業間のみならず、官公庁からの発注を含む取引プロセスや慣行を見直し、日本全体で働き方改革を推進する。

## (4) 裁量労働制の適正化に向けた環境整備

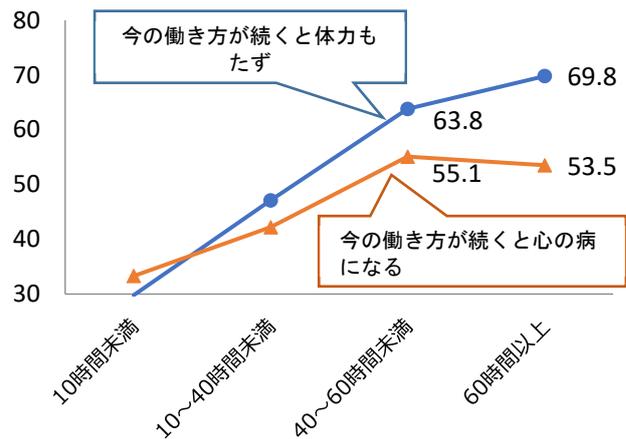
### ■ 情勢認識

- 厚生労働省「就労条件総合調査」（2019年）によると、2.9%の企業で裁量労働制が導入されている。導入状況については、企業規模により差があり、従業員1,000人以上の企業では15.3%となっている。

### ■ 課題意識

- 電機連合「生活実態調査」（2019年）で、電機連合組合員・男性の2019年7月の時間外労働の状況をみると、常日勤労働者の40時間超の比率は16.3%、60時間超で4.3%であるのに対し、裁量労働・事業場外みなし勤務者の時間外労働（月160時間を超える時間を時間外とみなし算出）は、40時間超が33.4%、60時間超も12.8%と、いずれも常日勤者を上回る。なお、裁量労働・事業場外みなし勤務者の「労働時間と心身の不安との関係」をみると、「200時間～220時間未満」（時間外労働40時間～60時間未満）の労働者の6割強が「今の働き方が続くと体力が持たない」、過半数が「今の働き方が続くと心の病になる」と回答している（図表）。

図表 心身への不安を感じる比率（%）  
（裁量・事業場外などみなし勤務者）



出所：電機連合「2019年度労働時間関係調査」

弾力的・自律的な働き方は推進されるべきであるが、特定時期、あるいは恒常的に、当該制度の適用労働者に負荷がかかるなど、過重労働の懸念がある。

- 裁量労働制に対する上限規制は実労働時間に対するものでないことを踏まえると、健康確保措置の徹底が求められるが、制度適用者に対する健康確保については、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」に定められているに過ぎず、裁量労働制導入企業が特定の措置を講ずること自体は義務づけられていない。

## ■ 私たちの提言

- 裁量労働制が、制度趣旨に沿った運用がなされるよう行政として、監督・指導を徹底する。
- 柔軟な働き方が過重労働につながらないように一定時間の休息時間の確保や深夜労働の回数制限など、健康確保措置の拡充を行う。

## (5) 高度プロフェッショナル制度の適正な運用に向けた環境整備

### ■ 情勢認識

- 2019年より施行の改正労働基準法により、高度プロフェッショナル制度が導入された。通常の労働時間規制の適用が除外される高度プロフェッショナル制度の導入に対しては<sup>13</sup>、法改正前・改正時の議論において過重労働への懸念が示され、働き方改革関連法成立時、参議院では、高度プロフェッショナル制度に関するもののみで13もの附帯決議が付された。
- 現在、対象業務（省令により規定）は、①金融商品開発業務、②金融商品のディーリング業務、③アナリスト業務、④コンサルタント業務、⑤研究開発業務に限定されている。
- 2019年12月末時点の届け出状況から、高度プロフェッショナル制度の対象者数をみると、①金融商品開発業務が2人、②金融商品のディーリング業務が15人、③アナリスト業務が27人、④コンサルタント業務368人、⑤研究開発業務が1人となっている<sup>14</sup>。

### ■ 課題意識

- 高度プロフェッショナルの対象業務については、労働基準法上、職務の明確性や報酬要件<sup>15</sup>が規定されているものの、対象業務の具体的な内容は、立法手続きが不要な省令で定められている。
- 年間休日や健康管理時間に応じた健康・福祉確保措置に関する規制があるとはいえ、労働時間規制が適用除外されており、過重労働が懸念される。

### ■ 私たちの提言

- 高度な専門職であり、使用者に対して強い交渉力を持つ者でなければならないという制度趣旨に鑑み、対象を安易に拡大しない。
- 改正法施行3年後をめぐりに行われる高度プロフェッショナル制度導入後の課題等取りまとめを受け、必要な措置を講ずる。

## 2. ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み

### (1) 年次有給休暇の取得促進

#### ■ 情勢認識

- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（2019年）によると、2018年の一般労働者の年間総実労働時間は2,010時間と、前年（2,023時間）より減少も、2,000時間台に留まっている。
- 厚生労働省「就労条件総合調査」（2019年）によると、2018年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数は労働者1人平均18.0日と、労働者が取得した年休は9.4日と、前年より0.1日の増加となったが、国際的にみて、日本の年休の取得日数および取得率は低い水準に留まる。

<sup>13</sup> 高度プロフェッショナル制度に対しては、年間104日以上、かつ4週間を通じ4日以上の休日の確保や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施などの別途規制が課されている。

<sup>14</sup> 厚生労働省・2019年度高度プロフェッショナル制度に関する届け出状況。

<sup>15</sup> 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額の3倍の額を相当程度上回る水準。

- エクスペディアの実施した国際調査（有給休暇国際比較調査 2018）によると、日本人の年休取得率は 50%と 3 年連続で 19 カ国中最下位となった（図表）。なお、日本人が休みを取らない理由は、1 位が「人手不足」、2 位が「緊急時のためにとっておく」、3 位が「仕事する気がないと思われたくない」となっている。

また、休暇は「短い休暇を複数回」とする回答が 43%と、調査国中最多となっている。

- 2018 年の労働基準法の改正では、年休取得の底上げの観点から、使用者に対し、年 5 日の年次有給休暇の確実な取得が義務づけられた。
- ILO の有給休暇条約（第 132 号、日本未批准）は、労働者は 1 年勤務につき 3 労働週（5 日制なら 15 日、6 日制なら 18 日）の年次有給休暇の権利をもつこと、休暇は原則として継続したものでなければならないこと<sup>16</sup>、および、有給休暇を受ける資格取得のための最低勤務期間は 6 ヶ月を超えてはならないこととしている。

## ■ 課題意識

- ワーク・ライフ・バランス実現の観点から、現行制度の見直しおよび推進により、年休取得のさらなる取得促進を図るべきである。
- 政府の規制改革推進会議は、2017 年に、①入社後、半年間は法定年次有給休暇が付与されない現行の仕組みは、勤務開始日から一定日数の年次有給休暇が付与される仕組みとすべきこと、また、②入社後、法定年次有給休暇の付与日数が 20 日に達するまで、6年半かかる現行の仕組みも、可能な限り早期に法定年次有給休暇の付与日数が 20 日に達する仕組みとすべきとの意見を示している<sup>17</sup>。

## ■ 私たちの提言

- 年次有給休暇付与の勤続要件を削除するとともに、最低付与日数を少なくとも 15 日以上とする。
- 計画的付与制度のさらなる活用推進など、連続休暇の取得促進に向けた施策を行う。

## (2) テレワークの促進

### ■ 情勢認識

- 政府は、「働き方改革実行計画」（2017 年 3 月 28 日）において、ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、テレワークの普及を加速させることについて言及し、これを受けて 2018 年 2 月 22 日に「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライ

図表 各国の年休の状況

	取得日数	付与日数	取得率
ブラジル	30日	30日	100%
フランス	30日	30日	100%
スペイン	30日	30日	100%
ドイツ	30日	30日	100%
イギリス	25日	26日	96%
イタリア	21日	28日	75%
カナダ	15日	17日	88%
ニュージーランド	15日	20日	75%
インド	15日	20日	75%
香港	14日	14日	100%
メキシコ	14日	15日	93%
シンガポール	14日	15日	93%
韓国	14日	15日	93%
オーストラリア	14日	20日	70%
台湾	12日	14日	86%
マレーシア	12日	16日	75%
タイ	10日	10日	100%
アメリカ	10日	14日	71%
<b>日本</b>	<b>10日</b>	<b>20日</b>	<b>50%</b>

出所：エクスペディア・ジャパン「有給休暇国際比較調査 2018」

<sup>16</sup> 事情により分割を認めることもできるが、その場合でも分割された一部は連続 2 労働週を下回らないものとする。

<sup>17</sup> 「法定休暇付与の早期化に関する意見」（2017 年 1 月 26 日）。

ン」(以下、テレワーク・ガイドライン)が策定された。

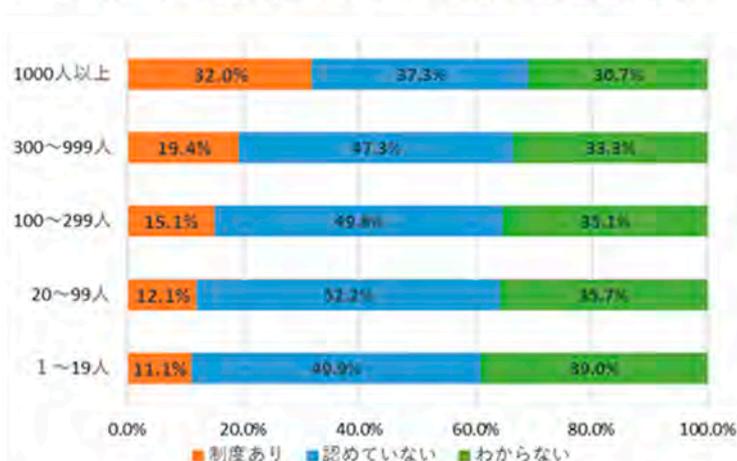
さらに、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画(2019年6月14日閣議決定)」においては、2020年には、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合<sup>18</sup>を2016年度比(7.7%)で倍増させる(15.4%)としている。

- 職場における働き方改革の推進や東京オリンピック・パラリンピックへの対応を背景に、テレワークの導入は、徐々に広がりを見せている。また、相次ぐ自然災害の発生や感染症の拡大を契機に、テレワークは、BCP対策としても注目されている。
- NIRA 総合研究開発機構「新型コロナウイルスの感染拡大がテレワーク活用した働き方、生活・意識などに及ぼす影響に関するアンケート調査」(2020年4月)によると、テレワークを利用している人の開始時期に関しては、働き方改革実現会議が設置された2016年から2年間に利用を始めた人は、テレワークをしている人のうち12%、働き方改革関連法が成立した2018年以降の2年間では24%となっているところ、2020年1月の後、3月までの2ヵ月で38%と急増している。
- 国土交通省「2019年度テレワーク人口実態調査」(2020年)によると、雇用型テレワーカーの割合は15%弱である。また、企業の導入状況は、従業員が「1,000人以上」で32%であるのに対し、「100~299人」の企業では15.1%と、規模により差がある(図表)。

テレワークの実施効果については、雇用型テレワーカーの半数以上が「全体的にプラス効果があった」と回答しており、非テレワーカーの4割が今後テレワークを「してみたい」と回答している。プラス効果の内容としては、「通勤時間・移動時間が減った」が53.4%、「自由に使える時間が増えた」が50.6%と多くなっている。一方、マイナス効果の内容としては、「仕事時間(残業時間)が増えた」(28.7%)、「業務の効率が下がった」(27.0%)が多くなっている。

- 新型コロナウイルス感染症対策として、政府よりテレワーク実施の呼びかけがなされたが、調査対象期間中に感染症対策の一環としてテレワーク(在宅勤務)を実施した人の割合は、勤務先に制度等のある雇用型テレワーカーで52.0%であったのに対し、勤務先にテレワーク制度等のない雇用型テレワーカーでは14.8%にとどまっている<sup>19</sup>。テレワークを実施する上での問題点につき、勤務先にテレワーク制度等のない雇用型テレワーカーの回答をみると、「会社でないと閲覧・参照できない資料やデータ等があった」(27.3%)が最も多くなっている。

図表 企業規模別テレワーク制度等の導入割合



出所：国土交通省「2019年度テレワーク人口実態調査」

## ■ 課題意識

- テレワークの導入は、従来の仕事の進め方、働き方の見直しにつながりうることから、労働者の安全・健康と情報セキュリティを確保した上で、推進を図る必要がある。
- 在宅勤務時の作業場所は自宅であることから、適切な作業環境の確保については、会社が提供し得な

<sup>18</sup> 雇用型就業者全体のうち、勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した雇用型テレワーカーの割合。

<sup>19</sup> 国土交通省「新型コロナウイルス感染症対策におけるテレワーク実施実態調査」(2020年)。

い部分もあり、労働災害の責任範囲（業務上の範囲）が不明確である中で、会社が在宅勤務制度の導入や対象者拡大を躊躇する場合もありうる。

「労働安全衛生法の適用および留意点」や「労働災害の補償に関する留意点」については、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（2018年3月22日）や「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」（2019年9月）に記載があり、また、安全配慮義務の内容・範囲は個別事案ごとに判断されることではあるが、使用者の責任の範囲に関する一層の明確化・具体化が必要である。

## ■ 私たちの提言

- 労働者の安全・健康と情報セキュリティを確保した上で、テレワークのさらなる導入を支援し、推進を図る。
- 在宅勤務に関するQ&Aを補強し、ポータルサイトに掲載するなどして、テレワーク・ガイドラインの補足および具体化を行う。
- とりわけ、BCP対策としてのテレワークの重要性が高まっている中であっては、「働き方改革推進支援助成金」（テレワーク）の助成内容の明確化と必要に応じた内容の検討を行う。

## Ⅷ. すべての労働者の均等・均衡処遇の実現

各自治体の広報誌やホームページに法定最低賃金の改正状況を紹介し、労働者および事業主への周知を徹底するなど、法定最低賃金の実効性確保に向けた施策を行う必要がある。

2020年4月から同一労働同一賃金に関する法が順次施行され、パートタイム労働者、有期契約労働者および派遣労働者などの各種労働条件については、均等・均衡待遇が求められることとなった。専門家による相談対応、各種マニュアルの策定・公表やキャリアアップ助成金などの周知や支援を継続する必要がある。

### 1. 法定最低賃金の遵守と特定最低賃金の積極的活用など

#### ■ 情勢認識

特定（産業別）最低賃金：円滑な審議会運営

- 都道府県内のすべての労働者に適用されるセーフティネットである地域別最低賃金とは異なり、当該産業の基幹的労働者を対象とし、関係労使のイニシアティブ発揮による「公正な賃金決定の促進による労働条件の向上」、「事業の公正競争の確保」を目的とし、「団体交渉の補完・代替」の役割も担う。
- 同一労働同一賃金推進（職務に応じた待遇の確保）法の付帯決議（2015年9月8日）において「特定最低賃金の活用について検討を行うこと」とされている。  
以上の通り、特定（産業別）最低賃金の役割がますます重要になっている。
- 特定（産業別）最低賃金は、地方最低賃金審議会において、当該産業の関係労使がイニシアティブを十分に発揮することにより、より一層の円滑な審議と運用がなされるよう期待されている<sup>20</sup>。

<sup>20</sup> 中央最低賃金審議会 平成14年全員協議会報告（産業別最低賃金）。

法定最低賃金・最低工賃：実効性確保

- 法定最低賃金・最低工賃の実効性を確保するためには、改正状況などについて、労働者および事業主への周知が不可欠。

### ■ 課題意識

- 地方自治体による周知の程度にバラつきが大きい。  
自らのホームページで、地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金・最低工賃の改正状況などを積極的に周知している地方自治体がある一方で、紹介されていない（3/47 都道府県）、最低賃金の担当部署名が分からなければたどり着くことができないなど見つけにくい（15/47 都道府県）地方自治体がある。

### ■ 私たちの提言

- 特定（産業別）最低賃金の意義・機能や委員の役割などについて、関係者に周知・徹底する（特に、委員交替時）。
- 法定最低賃金ならびに最低工賃の実効性確保の観点から、要員増強など監督指導体制の強化を図る。
- 各自治体の広報誌やホームページに、厚生労働省の最低賃金特設サイトや、地域別最低賃金および特定（産業別）最低賃金の改正状況を紹介するなど、労働者および事業主への周知を図る。

## 2. 有期契約労働者の雇用の安定・労働条件の向上に向けた支援の充実

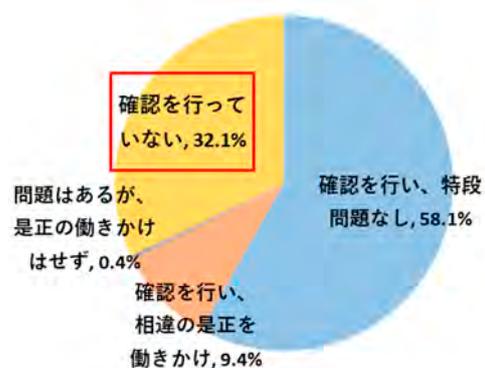
### ■ 情勢認識

- 2020年4月より同一労働同一賃金に関する短時間・有期雇用労働法および改正労働者派遣法が施行された（中小企業への短時間・有期雇用労働法の適用は2021年4月）。短時間・有期雇用労働法の下、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、正社員との均等・均衡な待遇が求められる。
- 2013年施行の労働契約法の改正では、有期契約が更新され、通算5年を超えた労働者からの申し出があった場合の当該労働者の無期契約労働への転換が事業主に義務づけられた（労働契約法第18条）。

### ■ 課題意識

- 同一労働同一賃金に関する法改正議論を契機に、電機連合では、同一価値労働同一賃金の実現の観点から、均等・均衡待遇確保の取り組みを一層推進してきたが、2019年に実施した「雇用形態別労働者の実態に関する調査」によると、2019年9月の時点で、約3割の組合が、正社員と有期契約労働者との相違の有無や相違が不合理でないことの確認を「行っていない」と回答していた（図表）。
- 労働契約法第18条に基づく有期契約労働者の無期転換については、雇用の安定を優先課題とされたこと、また、同改正では、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件格差の禁止も制定されており、

図表 無期・有期契約労働者間の労働条件の相違の有無や不合理でないかの確認状況



出所：電機連合「2019年度雇用形態別労働者の実態に関する調査」（一次集計）

本条に基づく均衡待遇が図られていることを想定し、無期転換時の労働条件は、別段の定めがない限り、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く）と同一とするとされている。そのため、有期契約労働時の条件のまま、無期転換される場合は少なくない。

## ■ 私たちの提言

- 引き続き、2018年改正を契機とする、各社における同一労働同一賃金の実現に向け、①専門家による相談対応、②各種マニュアルの策定・公表、③キャリアアップ助成金などの周知や支援を継続する。
- 無期転換にあたっては、均等・均衡待遇への対応を行うことなく、不合理な労働条件のまま契約期間のみ無期化するケースの発生が懸念されることから、短時間・有期雇用労働法に沿った対応をするよう使用者に周知、指導を行う。

## 3. 派遣労働者・請負業務従事者の雇用の安定・労働条件の向上に向けた支援の充実

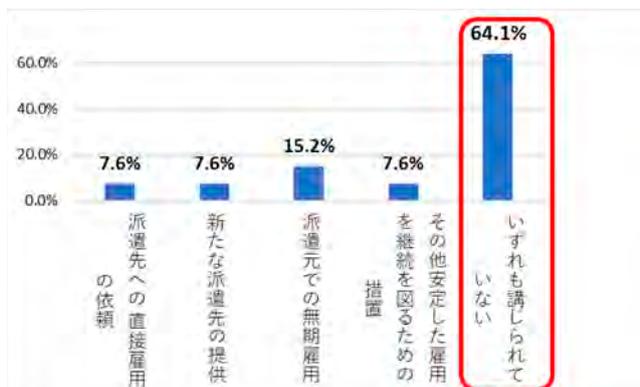
### ■ 情勢認識

- 労働者派遣法は、1985年の制定以来、8回の改正が行われている。2015年改正では、①26業務の廃止と派遣期間制限の見直し、②有期雇用派遣労働者の雇用安定措置、③派遣労働者に対するキャリアアップ措置が規定され、④均衡待遇確保の推進が図られた。また、2018年の改正では、①「派遣先均等・均衡方式」あるいは「労使協定方式」のいずれかによる待遇決定、②派遣先通常労働者の待遇に関する情報提供の義務化、③派遣料金の設定における「派遣先均等・均衡方式」または「労使協定方式」による待遇改善が行われるための配慮に関する規定の導入など、同一労働同一賃金の実現に向けた法整備が行われた。

### ■ 課題意識

- 連合「派遣労働者に関する調査」（2019年）によると、雇用安定措置については3分の2、キャリアアップ措置については3分の1の派遣労働者が、自身の派遣会社において「実施されていない」と回答している（図表）。雇用の安定と均等・均衡待遇は、多様な雇用形態で働く労働者に対する法政策の両輪であることから、2015年改正で導入された雇用安定措置の実施と均等・均衡待遇の取り組みの徹底が必要である。
- 派遣社員の待遇や賃金の向上にとってのキャリアアップ支援の重要性に鑑み、派遣会社に対し、2015年改正で導入されたキャリアアップ措置の実施も併せて徹底する必要がある。

図表 雇用安定措置の内容



図表 キャリアアップ措置実施の有無



出所：連合「派遣労働者に関する調査」（2019年）

## ■ 私たちの提言

- 派遣会社に対し、改めて2015年改正の趣旨とキャリアアップ措置および雇用安定措置の実施を徹底する。
- 派遣期間制限（3年）を超えて派遣労働者を受け入れる場合の過半数労働組合等への意見聴取の仕組みをより機能させること、および職場における法令遵守等の徹底を図るため、派遣労働者の受入時における協議に関する法的措置を講ずる。
- 引き続き、2018年改正を契機とする、各社における同一労働同一賃金の実現に向け、①専門家による相談対応・支援、②各種マニュアルの策定・公表、③キャリアアップ助成金などの周知や支援を継続する。

## IX. 誰もがいきいきと働けるための環境整備

性別、年齢、育児・介護などの家族的責任、障がいの有無、本人の傷病などの事情にかかわらず、誰もが意欲のある限り、いきいきと働くことができる環境を整備することは、一人ひとりの働きがいを高めることにつながる。ハラスメントや両立支援に関する現行法制の周知の徹底や、各施策のさらなる推進のために、助成を含むインセンティブ施策の拡充などが必要である。

### 1. 育児と仕事の両立支援の充実

#### (1) 事業所内託児所への助成の充実

##### ■ 情勢認識

- 「企業主導型保育事業」は、子ども・子育て支援法の改正により導入され、最大5万人の保育の受け皿を整備するとしている。市町村の認可は不要で、最大で設備費・運営費の95%が助成される。
- 一方、現在、休止中である事業所内保育施設設置・運営等支援助成金は、その趣旨から厳格な要件を満たす必要があり、かつ助成期間には制限がある。助成は、大企業については全体の1/3、中小企業は2/3までの範囲で行われている。

##### ■ 課題意識

- 電機連合の加盟組合で2016年の補助金導入前から運営を行っている事業所内託児所の中には、堅実な経営を行い、実績があるにもかかわらず、助成期間制限（10年）により補助金の対象外となり、厳しい運営下にある。
- 企業主導型保育事業においては、多額の助成金をあてにしたずさんな経営を行う一部事業者が出ており、短期間での閉鎖や事業からの撤退事例が確認されている。

##### 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金 (2016年4月1日以降新規設置・運営計画認定の申請受付停止)

- 財源：雇用保険2事業
- 助成対象：雇用保険適用事業所の事業主、または事業主団体/1事業主・1事業主団体につき1施設
- 助成期間：10年間
- 「チャイルドケアセンターこすぎ」「ゲン木くらぶ」等、すでに助成期間終了



##### 企業主導型保育事業助成金 (2016年4月～)

- 財源：事業主拠出金  
2018年度以降は実施状況を踏まえ、協議の上決定
- 助成対象：2016年度以降、新たに保育施設を設置する場合および既存施設に新規受入枠（定員）を設けた場合の当該増加分
- 内容：運営費、整備費等の助成・援助あり

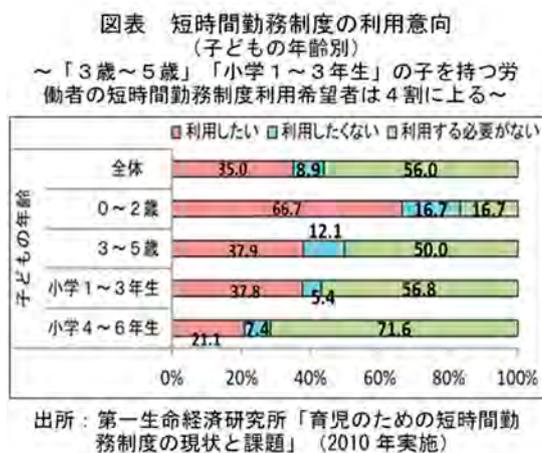
## ■ 私たちの提言

- 安心して産み、育てることができる環境を整備するという、同じ政策目的をもつ事業所内託児所への助成を充実させる。新設された企業主導型保育事業につき、既設についても申請・支給の対象とする。

## (2) 育児短時間勤務制度の利用期間の延長

### ■ 情勢認識

- 2009年の育児介護休業法改正により、事業主に対し、3歳未満の子を養育する労働者に対する勤務時間の短縮等の措置を講ずることが義務づけられた。また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対し、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置の実施が求められている（努力義務）。
- 厚生労働省「2018年度雇用均等基本調査（事業所調査）」（2019年）によると、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度が「ある」事業所は全事業所の約7割で、その最長利用可能期間をみると、「3歳未満」が最も高く（37.0%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」（27.6%）、「小学校卒業以降も利用可能」（14.1%）となっている。「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は56.4%で、前回調査に比べ1.9ポイント上昇している。
- 第一生命経済研究所「育児のための短時間勤務制度の現状と課題」（2010年実施）によると、短時間勤務の利用意向は、法定の「3歳未満」までが3分の2となっているものの、法定の3歳を超え小学校低学年までとする労働者も4割弱存在する（図表）。



### ■ 課題意識

- 0～2歳までの保育園の場合に起こる「3歳の壁」問題や公立学童保育の保育時間（平日）が下校時から18時までとなっていること、一方で、労働者のキャリアへの影響を踏まえると、育児と仕事の両立を支援するための短時間勤務等措置の拡充が求められ、小学校低学年まで引き上げる必要がある。

## ■ 私たちの提言

- 育児短時間勤務制度の対象となる子の年齢を小学校低学年まで引き上げる。

## (3) 男性の育児参加の促進

### ■ 情勢認識

- 厚生労働省「雇用均等基本調査（企業調査）」（2019年）によると、2018年度の男性の育児休業取得率は前年度より1.02ポイント上昇の6.16%となった。調査実施以来最高の水準ではあるが、

依然として低い水準にとどまっている。

- 男性の育児参加促進施策については、2009年の育児介護休業法の改正で新設された「パパ・ママ育休プラス」や2017年の同法改正で新設された「育児目的休暇」の新設などが行われている。しかし、制度そのものの認知度が低いことなどから、十分に活用されていない。
- 政府は、男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点から重要であるとの認識のもと、国家公務員が率先して、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得について取り組むべく、2019年末に、基本的な考え方や標準的な取組等を内容とする「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」<sup>21</sup>を取りまとめた。
- 「少子化社会対策大綱」(2020年5月29日閣議決定)では、男性の育児参画促進のため、育児休業制度の分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための仕組みにつき、休業中の給付などの経済的支援等を含めて検討すること、さらに、男性の育児休業取得など次世代育成支援に積極的な事業主に対するインセンティブを検討すること等について、言及されている。

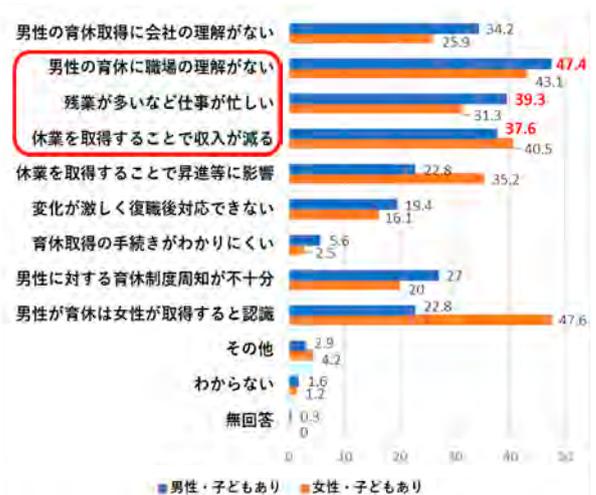
## ■ 課題意識

- 電機連合「組合員意識調査」(2019年)で男性の育児休業取得における課題について、子どものいる男性の回答(複数回答)をみると、「男性の育児取得に職場の理解がない」が47.4%と最多で、次いで「残業が多いなど仕事が忙しい」(39.3%)、「休業を取得することで収入が減る」(37.6%)となっている(図表)。

また、連合「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査」(2019年)によると、2割の男性がパタニティ・ハラスメントを受けたと回答している。

- 育児休業等を望む誰もが両立支援制度を利用することができる会社・職場風土の改革が必要であり、そのためにも、育児に伴う休暇・休業の取得の意義や育児参画がもたらす効果を示すとともに、育児に伴う休暇・休業の取得促進のための法的措置を講ずる必要がある。
- 法制度の設計にあたっては、あくまで休暇・休業の取得は当該労働者の判断によるものであることに留意し、また、子の出生後間もない時期は、出産により女性に心身両面で大きな負担が掛かり、産後うつ等の発症のリスクが高いと考えられていることや、この時期に男性がともに育児を行うことはその後の積極的な育児への参画にもつながると言われていることを考慮する必要がある<sup>22</sup>。

図表 男性の育児取得が進まない理由  
(3つ以内選択、%)



出所：電機連合「組合員意識調査」(2019年)

<sup>21</sup> 2019年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。

<sup>22</sup> 参考「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」。

## ■ 私たちの提言

- 男性の育児参加を促進するため、現行法制（ハラスメント規制および育児との両立支援）の周知を徹底するとともに、育児目的休暇導入の義務化や育児休業給付金の支給率を一定期間引き上げるなどの措置を行い、育児休業制度利用の促進を図る。

## 2. 介護と仕事の両立支援の充実

### ■ 情勢認識

- 2025年には、総人口に占める65歳以上の人口の割合が3割に到達する見込みであり、多くの労働者が要介護家族を抱えつつ働く時代になる。
- 介護と仕事の両立支援策については、2016年の育児介護休業法の改正では、①介護休業の分割取得を可能とし、また、②介護休業として取得した日数と通算して93日の範囲内で取得可能とされてきた所定労働時間の短縮措置等を、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能としたほか、③介護のための所定外労働の制限（残業の免除）、④介護休暇の取得単位の柔軟化（半日単位の取得を可能にする）等の整備が行われた。  
さらに、2019年の省令改正（2021年1月施行）により、介護休暇の時間単位での取得を可能とするなどの整備が行われている。
- 一方で、厚生労働省「雇用動向調査」（2019年）によると、依然として10万人が看護・介護を理由に離職しており、労働力人口の年齢構成を考慮すると、今後さらに増加する可能性がある。

### ■ 課題意識

- 電機連合が2018年に実施した「組合員意識調査」（2019年）で、介護に関する不安を、要介護家族を抱えている割合が高くなる50歳代後半でみると、男女ともに「介護の費用が負担になる」（各54.9%、47.4%）が最多となっている（図表）。また、他の年齢層と比べ「入居できる介護施設が見つからない」が高い（各19.1%、29.5%）ことも注目される。
- 連合「介護制度等に関する意識・実態調査」（2016年）で、要介護者が施設へ入居できるまでの期間を聞いたところ、「1ヵ月未満」が33.5%と最も多いが、「1年以上」も24.2%となっている（電機連合分集計）（図表）。

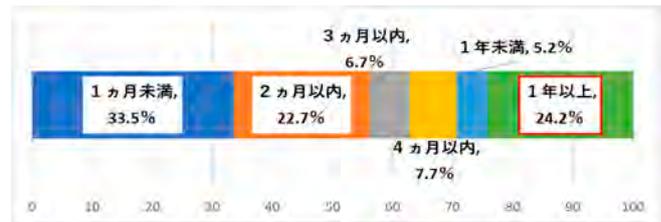
図表 介護について不安なこと（3つ以内選択、（%））

	は会社を辞めなければならない	仕事を続けたいが、介護と両立できない	職場での理解を得られない	分業で介護費用を賄えない	介護費用が負担になる	入居できる介護施設が見つからない	精神的・肉体的不安	家族の協力が得られない	ある程度は不安	いかに相談しても不安	その他	特になし	考えられない	無回答	件数	回答累計			
2018年計	16.1	59.5	14.5	11.4	17.3	9.4	44.9	10.9	43.3	2.4	20.2	3.6	0.8	2.2	2.5	0.6	9317	259.0	
男性計	16.2	60.9	15.5	11.4	16.3	8.0	46.3	9.9	40.8	2.4	19.8	3.7	0.6	2.5	2.7	0.5	7273	257.3	
女性計	15.6	54.2	10.9	11.4	20.9	14.2	40.0	14.3	52.3	2.2	21.3	3.4	1.5	1.4	1.8	0.9	2034	265.4	
男性年齢別	24歳以下	12.7	52.1	14.5	9.7	15.5	7.3	34.5	5.5	37.3	1.8	24.2	6.4	0.3	6.1	3.6	1.2	330	231.5
25～29歳	13.3	60.0	14.6	10.2	14.6	8.9	41.4	7.0	40.4	1.9	22.2	5.0	0.3	4.5	4.7	0.2	1290	248.9	
30～34歳	16.3	63.4	16.2	11.5	17.3	10.3	40.8	8.2	41.1	2.3	20.1	2.7	1.0	1.8	3.6	0.8	1402	256.6	
35～39歳	17.8	64.0	17.1	11.0	17.0	10.4	42.4	9.1	37.9	2.4	19.8	3.6	0.7	2.2	2.0	0.4	1207	257.5	
40～44歳	19.3	66.4	15.7	13.2	17.9	9.6	49.7	10.1	41.0	3.1	16.0	2.6	0.7	1.5	0.8	0.2	988	267.7	
45～49歳	14.0	59.3	17.1	11.7	15.7	5.6	55.9	12.8	43.7	3.1	18.5	4.0	0.8	1.3	1.3	0.4	977	264.8	
50～54歳	17.9	58.4	13.8	10.9	16.5	3.0	57.0	13.5	43.7	3.4	19.3	3.4	0.4	1.7	2.0	0.1	709	264.9	
55歳以上	17.9	46.2	9.8	13.0	13.0	0.9	54.9	19.1	41.6	0.3	21.4	3.8	0.3	2.6	4.6	2.3	346	249.4	
女性年齢別	24歳以下	9.6	49.3	8.1	11.8	19.1	17.6	32.4	6.6	55.1	2.9	25.7	6.6	...	5.9	1.5	...	136	252.2
25～29歳	11.1	57.1	13.1	12.1	22.9	18.0	33.5	7.6	51.0	1.0	22.7	3.0	2.2	2.0	2.5	1.2	406	259.6	
30～34歳	16.4	61.7	12.0	10.6	19.3	17.5	31.0	12.4	52.2	...	22.3	4.7	0.7	0.4	2.2	0.7	274	263.5	
35～39歳	17.7	54.3	11.1	11.1	23.9	20.2	44.0	12.8	52.3	3.7	19.3	2.5	1.6	0.8	2.1	0.8	243	277.4	
40～44歳	17.6	56.1	8.6	15.3	22.6	17.9	44.2	13.6	49.2	3.3	23.6	3.7	1.3	0.3	0.3	0.3	301	277.7	
45～49歳	15.2	57.1	14.9	8.5	20.1	7.9	44.3	17.5	56.9	2.9	17.5	2.6	0.9	0.9	0.9	1.2	343	267.9	
50～54歳	22.2	43.6	6.4	9.8	20.9	6.0	48.3	25.6	52.6	3.0	17.9	2.6	3.0	1.7	2.6	0.4	234	266.2	
55歳以上	17.9	35.9	5.1	14.1	7.7	...	47.4	29.5	46.2	...	28.2	5.1	1.3	1.3	5.1	2.6	78	244.9	
定年延長・再雇用	15.0	38.5	5.1	9.2	10.4	1.1	55.8	23.8	47.4	1.9	22.7	4.0	0.8	3.6	5.9	2.0	642	245.2	

出所：電機連合「組合員意識調査」（2019年）

- あくまで介護を始めるための準備期間としての介護休業の趣旨に鑑みつつも、介護施設への入居に時間を要する現状にあっては、介護休業期間を、一定程度延長する必要がある。

図表 要介護者が施設へ入居できるまでの期間



出所：連合「介護制度等に関する意識・実態調査」（2016年）

## ■ 私たちの提言

- 法定の介護休業期間は、現行の通算 93 日から 1 年以上とする。
- 介護休業中の社会保険料について、育児と同様に労使ともに免除する。

## 3. 治療と仕事の両立支援の充実

### ■ 情勢認識

- 「治療と職業生活の両立等支援対策事業」（平成 25 年度厚生労働省委託事業）における企業を対象に実施したアンケート調査によれば、疾病を理由として 1 か月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合は、メンタルヘルスが 38%、がんが 21%、脳血管疾患が 12%となっている。
- 厚生労働省「定期健康診断結果報告」（2018 年）によると、労働安全衛生法に基づく一般健康診断において、血圧や血中脂質などにおける有所見率は 50%を超え、傷病リスクを抱える労働者は少なくない。
- 不妊を心配したことがある夫婦は 35%で、子どものいない夫婦に限定すると 55.2%にも上る。また、不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦は全体で 18.2%、子どものいない夫婦では 28.2%に上り、その数は増加傾向にある<sup>23</sup>。  
また、不妊治療をしたことがある（あるいは、予定している）労働者の内、「仕事と両立している（あるいは、両立を考えている）人の割合が半数となっているものの、「仕事との両立ができなかった（あるいは、両立できない）人も3分の1以上存在する<sup>24</sup>。
- 「少子化社会対策大綱」（2020 年 5 月 29 日閣議決定）では、高額な医療費がかかる不妊治療（体外受精、顕微授精）に要する費用に対する助成を行うとともに、適応症と効果が明らかな治療には広く医療保険の適用を検討し、支援を拡充するとして、2020 年度には、効果的な治療に対する医療保険の適用の在り方を含め、不妊治療の経済的負担の軽減を図る方策等についての検討のための調査研究を行うとしている。

### ■ 課題意識

- 出産・育児や介護あるいは病気・事故など、労働者が遭遇しうる様々なライフイベントなどへの対応と仕事との両立支援は、労働者がいきいきと働き続けるために不可欠である。
- 電機連合では、2008 年総合労働条件改善闘争より、子を望む組合員への支援制度（不妊治療等）の導入に、2018 年闘争からは、治療との両立に関して取り組んでいる。  
不妊治療との両立に関しては、加盟組合で休職制度がある組合は 158 組合、休暇制度がある組合は

<sup>23</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「2015 年社会保障・人口問題基本調査」。

<sup>24</sup> 厚生労働省「2017 年度不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合調査」。

330 組合となっている<sup>25</sup>。

一方、治療との両立に関しては、休暇制度がある組合は 126 組合、フレックスタイム勤務（63 組合）、在宅勤務（40 組合）、短時間勤務制度（26 組合）など、柔軟な勤務について取り組む組合もある（図表）<sup>26</sup>。

また、電機連合「2019 年総合労働条件改善闘争調査」によると、217 組合が両立のできる環境整備に取り組んでいる（2019 年 8 月時点）。

図表 電機連合加盟組合における仕事と治療の両立に関する制度の状況

	治療に関する制度			治療休暇制度					
	集計組合数	制度あり	制度なし	集計組合数	制度あり	休暇制度形態			制度なし
						独立した 休暇	多目的特 別休暇	積立（保 存）休暇	
計	466 100%	135 29.0%	331 71.0%	134 100.0%	126 94.0%	13 10.3%	66 52.4%	59 46.8%	8 6.0%

	仕事と治療の両立に関する制度					勤務形態（複数回答）			
	集計組合数	短時間勤務制度	時差出勤	半日勤務	短日勤務	フレック スタイム 勤務	在宅勤務	その他	なし
計	135 100%	26 19.3%	4 3.0%	20 14.8%	8 5.9%	63 46.7%	40 29.6%	39 28.9%	42 31.1%

出所：電機連合「2019 年度 仕事と家庭の両立支援に関する調査」

## ■ 私たちの提言

- 治療と仕事との両立を支援するため、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（2020 年改訂版）や「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」（2020 年 3 月 19 日）などを通じて両立支援の必要性と重要性を周知するとともに、休業・休暇や柔軟な働き方の制度導入のため、法的措置を講ずる。

## 4. 障がい者が働きやすい環境整備

### （1）就労定着支援

#### ■ 情勢認識

- 2018 年 4 月から法定雇用率の算定基礎の対象に精神障がい者が追加され、民間企業の法定雇用率は現在 2.2%、さらに 2022 年 1 月には 2.3%に引き上げられる予定である。また 2016 年 4 月からは事業主に対して、障がい者への差別禁止及び合理的配慮の提供を義務付けられている。
- 2019 年度に民間企業に雇用されている障がい者数は 56.1 万人となり雇用数は増え続けている。他方、平均勤続年数を障がい種別でみると身体障がい者 10.2 年、知的障がい者 7 年 5 ヶ月であるのに比べ、精神障がい者は 3 年 2 ヶ月と短く職場定着率は低い傾向にある。
- 職場での理解促進に向けた取り組みとして、企業在籍型職場援助者（ジョブコーチ）や精神・発達障害者しごとサポーターなどの養成があげられるが、企業在籍型ジョブコーチについては 2005 年度

<sup>25</sup> いずれも全構成組合計、電機連合「仕事と家庭の両立支援に関する調査」（2019 年）。

<sup>26</sup> 同上。

の制度開始時から 2018 年度までの養成実績は累計で 3,003 人と、訪問型ジョブコーチの 6,517 人に比して少ない。

## ■ 課題意識

- 障がい者雇用の促進にあたっては雇用拡大とともに、就労後の定着支援体制を整備することが必要であり、定着支援には担い手の育成と専門性の向上、そして職場の理解が不可欠である。とりわけ精神障がい者は個性が高く、安心して働き続けるためには各々の特性に応じた支援がより重要となる。

## ■ 私たちの提言

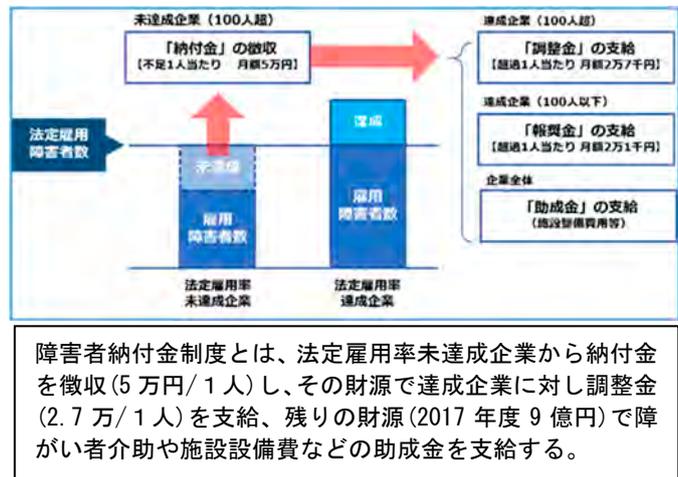
- 精神障がい者の雇用促進および定着支援に向けた環境整備を進める。
- 企業における障がい者支援の環境づくりを促進するため、企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神・発達障害者しごとサポーター等の養成を推進する。

## (2) 事業主への助成措置の拡充

### ■ 情勢認識

- 障がい者雇用に対する事業主への助成措置の一つに、障害者雇用納付金制度の財源を活用したものがあある（図表）。
- 納付金制度の財政状況は 2006 年度から 2013 年度まで連続で赤字となっていた。法定雇用率が 2.0%に引き上げられた 2014 年度を境に財政は改善しつつあり、2017 年度には単年度収支で 33 億円となっている（図表）。

図表 障害者雇用納付金制度

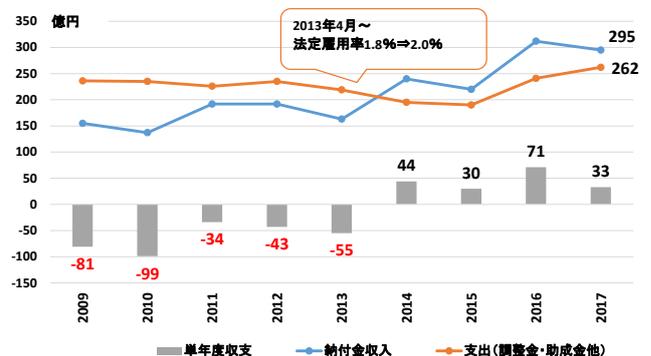


出所：厚生労働省資料をもとに電機連合作成

### ■ 課題意識

- 納付金制度は、職場の雇用率が向上すると納付金収入が減少し、助成金の財源が不足してしまうといった財政上の課題があり、その財源を活用した助成金制度は年限など支給制限を設けたものが多い。障がい者雇用促進に向け安定した財源が求められている。

図表 障害者雇用納付金の財政推移



出所：厚生労働省資料をもとに電機連合作成

## ■ 私たちの提言

- 企業における障がい者雇用を促進するため、現行の障害者雇用納付金制度の在り方について議論を進め、安定的な財源の確保策を講じる。

### (3) 手話通訳担当者等の委嘱助成金の改善

#### ■ 情勢認識

- 手話通訳担当者等の委嘱助成金制度は支給対象者の申請が原則入社後1年以内となっており、助成期間は10年に限られる(図表)。
- 2019年6月に成立した改正障害者雇用促進法の附帯決議には「職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること」が盛り込まれた。

#### ■ 課題意識

- 障がい者を取り巻く雇用環境が変化する中、職場からはその改善を求める声があがっている。現行の助成制度は申請時期と年限に限りがあるが、障がい者が働き続ける上で必要とする合理的配慮は継続して必要とされるものであり見直しが必要である。
- 職場からは申請手続きが煩雑で申請へのハードルが高いとの声があり簡素化が求められる。

**手話通訳担当者等の  
委嘱助成金**

聴覚障がい者の雇用管理のために必要な手話通訳等の委嘱に対する助成

【支給対象障がい者】  
6級以上の聴覚障がい者。原則雇用されてから1年以内に申請。

【助成額】 費用の3/4  
(限度額:1人につき6千円/1回)

【支給期間】 10年



#### 【職場の声】

- ・ 業務の拡大等を進める中で入社から数年後に通訳配置を必要とする職場へ異動するケースが考えられるが、1年を超えてからの申請は認定されにくい。人事異動のケースでは、雇用の継続が困難になった場合のみ認められるため、申請しても不可と言われてしまう。
- ・ 障がい者の就労期間は、職場の定着支援等の効果もあり着実に伸びている。障がい者が軽快することはなく、情報保障は聴覚障がいの社員の入社から退職までの期間において必要な配慮である。
- ・ 手続きが煩雑で提出資料が多く、申請へのハードルが高い。

#### ■ 私たちの提言

- 手話通訳担当者等委嘱助成金について、聴覚障がい者の職場定着や合理的配慮の観点から、支給対象障がい者の認定を必要に応じて随時可能とし、支給期間の年限を撤廃する。
- 申請書類を精査し提出資料の簡素化を図るなど手続きの事務負担軽減に向けた検討を進める。

## 5. エイジフリー社会実現に向けた環境整備

### (1) 健康経営の取り組みの推進

#### ■ 情勢認識

- 従業員の高齢化に伴い、病気等により貴重な人材が継続して働けなくなるリスクの高まっていること、生産年齢人口が減少による長期にわたった人手不足、また、高齢化による国民医療費の増加が企業の社会保険料負担の増加につながっていること等を背景に、健康経営に取り組む企業が増加している。経済産業省が行う「健康経営優良法人認定制度」で2020年に認定された企業は、大規模法人で1476法人、中小規模法人で4817法人に上る。

- 健康経営の取り組みを推進し、支援する制度としては、経済産業省の行う「健康経営優良法人認定制度」や「健康経営銘柄認定制度」がある。また、厚生労働省の助成制度としては、「産業保健関係助成金」や「受動喫煙防止助成金」、直接的な制度ではないが、健康づくり制度の導入を含む労働環境の向上に向けた取り組みを助成する「人材確保等支援助成金」がある（図表）。

図表 健康経営の取り組み推進・支援制度

健康経営の取り組みに対する表彰・認定制度	
制度	目的・内容
健康経営優良法人認定制度	健康経営の普及促進に向けて、毎年認定・公表。
健康経営銘柄認定制度	経済産業省と東京証券取引所と共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選定・公表。企業の健康経営の取組みが株式市場等において適切に評価される仕組みをつくりを目的。
労働者の健康に関連する取り組みに対する助成金	
制度	目的・内容
ストレスチェック助成金	ストレスチェックを実施し、また、医師による面接指導を実施した従業員50人未満の事業場に対する助成するものであり、労働者の健康管理促進を目的。
職場環境改善計画助成金	ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえ、専門家による指導に基づき職場環境改善計画を作成し、実施した事業場に対し、助成するものであり、職場環境改善の促進を目的。
心の健康づくり計画助成金	メンタル対策促進員による助言・支援に基づき計画を作成し、メンタルヘルス対策を実施した事業主に対し、助成するものであり、労働者の心の健康の保持増進の促進を目的。
小規模事業場産業医活動助成金	産業医の要件を備えた医師または保健師と契約し、産業保健活動を実施した従業員50人未満の事業場に対して助成するものであり、労働者の健康管理の促進を目的。
副業・兼業労働者の健康診断助成金	副業・兼業を行う40歳未満の労働者の一般健康診断を実施した事業主に対して、その要した費用を助成するものであり、労働者の健康管理の促進を目的。
受動喫煙防止対策助成金	事業場における受動喫煙を防止するための効果的な措置を講じる事業者を支援するために助成するものであり、職場における受動喫煙防止対策の推進を目的。
人材確保等支援助成金	魅力ある職場づくりのために労働環境の向上（健康づくり制度の導入を含む）等を図る事業主等に対して助成するものであり、人材の確保・定着を目的。

出所：経済産業省、厚生労働省HPをもとに電機連合作成

## 課題意識

- 今後、人口減少・超少子高齢化が一層加速すること、一方で、労働安全衛生法に基づく一般健康診断における血圧や血中脂質などにおける有所見率が50%を超える<sup>27</sup>など、傷病リスクを抱える労働者が少なくない現状を踏まえると、企業の持続的発展と労働者が長くいきいきと働くことができる環境の整備を進めるためにも、働き方改革にあわせて、健康経営の取り組みを労働政策の一つの柱として位置づけ、一層推進する必要がある。

## 私たちの提言

- 企業における健康経営の取り組みのさらなる推進・拡大のため、取り組みへの助成を含むインセンティブ施策を拡充する。

## (2) 高齢者の活躍に向けた取り組み

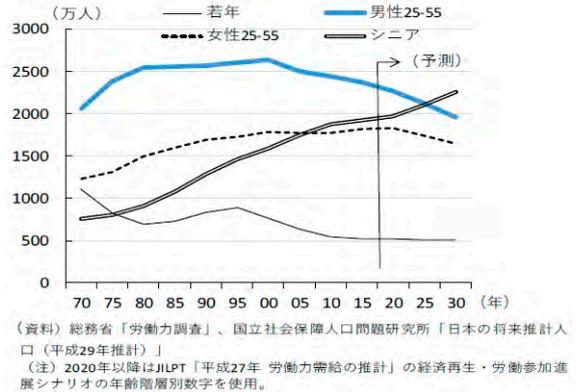
### 情勢認識

- 日本の生産年齢人口は1996年から減少に転じ、90年代前半には8,700万人だった生産年齢人口は、2016年には7,600万人となっている。
- 人口動態の変化では、現在コア労働力となっている男性現役世代（25～55歳）は徐々に減少し、逆にシニア層が増加すると予測される（図表）。

<sup>27</sup> 厚生労働省「定期健康診断結果報告」（2018年）。

- 2020年3月には、高齢者の就業機会の確保及び就業の促進を一つの柱とした雇用保険法等の一部を改正する法律が成立した<sup>28</sup>。改正高年齢者雇用安定法のもと、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置<sup>29</sup>を講ずることが企業の努力義務として課される（2021年4月施行）。また、65歳までの雇用確保措置の進展等を踏まえ、雇用保険法が改正され、2025年度より高年齢雇用継続給付が縮小される。
- 高年齢者雇用に関する助成金制度としては、65歳以上への定年引上げや高年齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対する「65歳超雇用推進助成金」がある。

図表 日本の生産年齢人口の推移



## ■ 課題意識

- 電機連合が2018年に実施した「ライフキャリアに関するアンケート調査」(2019年)によると、「勤務先を問わず何歳くらいまで働きたいか」については、「60歳まで」が34.4%で、「61歳以上」を想定が55.3%と半数を超える。また、60歳以降も働きたいと考える理由では「働かなければ生活が成り立たないから(70.3%)」が突出して多い。
- 電機連合「雇用延長に関する調査」(2018年)によると、電機連合加盟組合における60歳以降の雇用形態の実態は、「継続雇用制度」が全構成組織の98.6%を占めており、「定年延長」は1.4%である。
- 電機連合「生活実態調査」(2019年)では、再雇用者の賃金水準に関する不満比率が約8割となっており、処遇の改善が必要である。
- 高年齢労働者における災害発生率は、他の年齢層に比べて高く、「60歳以上」の労働者は労災全体の26.1%を占めており、2017年よりも10.7%増加している<sup>30</sup>。

## ■ 私たちの提言

- 高年齢者雇用確保措置においては、継続雇用を導入する企業が大半であり、かつ、その多くで60歳直前の賃金と比べ、賃金水準が大きく低下している。高年齢者雇用安定法の目的である職業の安定と福祉の増進に加え、労働者の年金支給開始年齢までの生活安定及び高齢期の働きがいの確保に向け、不合理な待遇差を是正すべく均等・均衡待遇原則の徹底等、必要な措置を講ずる。
- 改正高年齢者雇用安定法の下での就業機会確保措置のうち、創業支援措置による就業は、労働関係法令による労働者保護等が確保されないこと等から、書面による契約条件の明示や安全配慮など、労働法に準じた就業者に対する保護について検討する。

<sup>28</sup> 高年齢者雇用安定法、雇用保険法の改正。

<sup>29</sup> 定年引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止、労使で同意した上での雇用以外の措置（継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度）の導入のいずれか。

<sup>30</sup> 厚生労働省「2018年労働災害発生状況」(2019年)。

## 6. ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの強化

### ■ 情勢認識

- 2019年の女性活躍推進法の改正により、①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大（常時雇用する労働者が301人以上から101人以上に）、②女性活躍に関する情報公表の強化（「職業生活に関する機会の提供に関する実績」および「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の各区分から1項目以上公表）、③特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設が行われた（2020年6月より順次施行）。
- 厚生労働省「2018年度雇用均等基本調査（確報）」（2019年）によると、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は11.8%（2018年度11.5%）で、前回調査に比べ0.3ポイント上昇、係長相当職以上の女性管理職割合も13.5%（同12.8%）と、前回調査に比べ0.7ポイント上昇していることなど、2015年の女性活躍推進法の制定以降、女性活躍推進に関する企業の取り組みは進んでいる。
- 一方、世界各国の男女平等の度合いを指数化した「ジェンダー・ギャップ指数2020」（2019年12月）報告によると、調査対象の153カ国中、日本は、過去最低の121位（2018年は110位）で、主要7カ国（G7）では最下位となっている（図表）。

図表 ジェンダー・ギャップ指数  
日本の順位推移



出所：世界経済フォーラム  
「ジェンダー・ギャップ報告2020」

### ■ 課題意識

- 女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定義務の対象が101人以上の企業へと拡大されたが、女性の活躍を推進するという目的の観点からは、すべての企業を対象とする必要がある。
- 電機連合「ポジティブ・アクション実態調査」（2019年）からも、「役員」、「部長相当職・課長相当職」、「主任相当・係長相当職」の比率はいずれも増加傾向にあり、加盟組合企業のポジティブ・アクションの取り組みは近年順調に進んでいることがうかがえる。  
一方で、連合「雇用における男女平等に関する実態調査」（2017年、電機連合計）で、男女による扱いの差を感じるものの有無（複数選択）についてみると、「仕事への配置」については4割弱が「差を感じる」と回答しており、女性活躍推進法の下で示される「管理職等への登用」とそれを実現するプロセス（配置、育成、評価等）との連携が不十分である。
- 電機連合「組合員意識調査」（2019年）の男性の育児休業取得が進まない理由（3つ以内選択）について、子どものいる女性労働者でみると、「男性が育休は女性が取得すると認識している」との回答が47.6%と最多となっており、職場における性別役割分担意識が窺われる。
- LGBTをはじめとする性的マイノリティに対する職場の理解は、十分進んでいるとは言えない。

## ■ 私たちの提言

- 雇用の分野における男女平等の実現に向けて、すべての企業を対象とした事業主行動計画の策定を恒常的な制度とするよう検討する。
- 真の女性活躍推進の実現に向け、目標（管理職等への登用）とそれを実現するプロセス（配置、育成、評価）との連携が確保されるよう、公表項目等の見直しや策定プロセスにおける労働者の関与等必要な方策について検討する。
- 改正労働施策総合推進法の下での国の施策において、LGBTをはじめとする性的マイノリティに対する国民の理解を高める取り組みを行う。

## 7. ハラスメント対策の充実

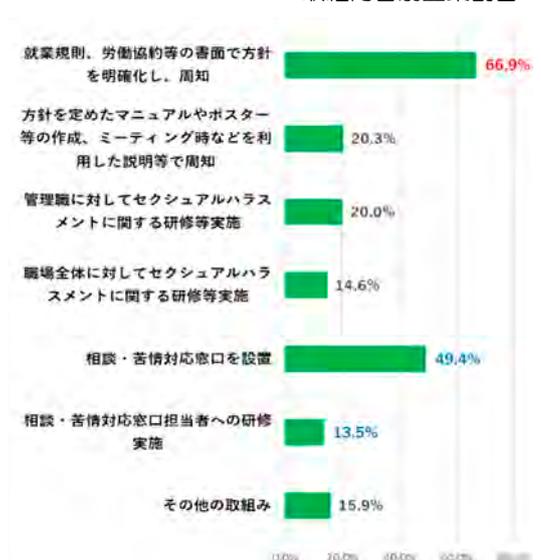
### ■ 情勢認識

- 厚生労働省「2018年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（2019年）によると、総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争相談（26万6535件）の内、「いじめ・嫌がらせ」は過去最高の82,797件となっている。また、「2018年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」（2019年）でも、均等法関連の相談（19,997件）の内、「セクシュアルハラスメント」が最も多く7,639件となっている。
- 連合「仕事の世界におけるハラスメントに関する実態調査」（2019年）によると、職場でハラスメントを受けたことが「ある」と回答した労働者は全体の約4割となっており、ハラスメントを受けた人の54%が「仕事のやる気喪失」、22%が「心身不調」を感じており、19%が「退職・転職」している。
- 2019年にパワハラ防止措置義務を含むハラスメント防止強化に向けた法整備が行われた（一部を除き、2020年6月より法施行）。

### ■ 課題意識

- ハラスメントは、被害者に身体的・精神的苦痛を与えるだけでなく、職場環境を悪化させ、生産性を低下させることにもつながることから、あらゆるハラスメントが起こらない職場環境の整備に向けて取り組む必要がある。
- ハラスメント対策として、ハラスメントの被害等に遭った場合の相談窓口の設置と、その質を確保するための担当者への教育が重要であるが、厚生労働省「2018年度雇用均等基本調査（企業調査）」（2019年）によると、「相談・苦情対応窓口の設置」は半数程度、また、「相談・苦情対応窓口担当者への研修の実施」も1割強にとどまる（図表）。
- ハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化を含む残された課題について、引き続き検討する必要がある。

図表 セクシュアルハラスメント防止対策の取組内容別企業割合



出所：厚生労働省「2018年度雇用均等基本調査」（2019年）

## ■ 私たちの提言

- ハラスメント防止措置義務の実効性確保のため、今改正を機に、あらためてあらゆるハラスメントに対応する相談・苦情窓口の設置と相談対応者への研修等の必要性について周知し、その実施を支援する。
- 今後の法改正議論においては、ハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性も含め、検討する。

## X. 労働市場の変化への対応

Society5.0時代に向けて、経済や産業の大きな構造変化が見込まれている。今後もさらなるグローバル化が進み、人材獲得をめぐる競争が激しくなる中で、意欲のある優秀な人材を確保するためには、経営環境の変化に対して迅速に適応し、加えて、組織風土改革を進め、企業の価値と魅力を高めることが求められる。雇用類似就業者や副業・兼業者を含むすべての働く者の安全と健康、安心して働くことができる環境が確保されるよう、各種規制を整備し、その適切な適用が図られるよう指導・監督を行う必要がある。

### 1. メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用

#### ■ 情勢認識

- 日本経済団体連合会と大学でつくる産学協議会は、その中間報告において、通年型の「ジョブ型採用」を取り入れるなど、複線的で多様な採用形態への意向を提言した（2019年4月22日）。また、経団連は、「2020年版経営労働政策特別委員会報告」においても、日本型雇用の見直しについて言及している。
- 日本では、新卒者の一括採用や定年までの長期・終身雇用を前提としている「メンバーシップ型」と称される雇用を採用している企業が多い。メンバーシップ型雇用は中長期的な視点で教育ができるため、従業員は様々な業務経験を通じて多くの職能を備えることができる。また、長期・終身雇用を前提とした年功型賃金は、雇用や生活の安心につながり、社員のエンゲージメント向上や離職率の低下に寄与していると考えられる。
- 一方、欧米の多くの企業では、職務・役割を遂行できる能力や資格のある人材を社内外問わず獲得するいわゆる「ジョブ型」雇用の形がとられている。職種や業務範囲などを限定することで、専門人材の採用ができるなどの特長がある。

#### ■ 課題意識

- 人口減少、超少子高齢化や企業活動のグローバル化が進み、加えて、AI、IoT、ビッグデータなどSociety5.0に対応した知識や能力、技術をもつ人材のニーズが高まり、高度人材を獲得する競争が激化している。
- メンバーシップ型雇用においては、環境変化に対応したスペシャリストの育成が難しいと言われる。企業内におけるOJTでは、社外で通用するスキルが身に付きにくく、エンプロイアビリティが高い社員の育成につながらず、労働市場の流動化の阻害要因の一つとなっている。ジョブ型雇用では、職種が限定されているため企業方針等に影響を受けやすく中長期的な視点での

雇用が安定していない。また、限定した職種のスキル、専門性が求められるため、常に自身でのキャリア形成が必要となる。一方、企業側にとっては人材が定着しないといった課題がある。

- 雇用のあり方については、メンバーシップ型とジョブ型の双方の利点を踏まえ、労使で自社に適した形を追求すべきであるが、いずれの下で採用・雇用されていても、労働者の雇用の安定や自律的なキャリア形成が図れる仕組みが、企業内外において構築される必要がある。
- 電機連合「2019年生活実態調査」によると、仕事に対するモチベーションを向上させるには、「仕事の意義・使命感や周囲からの評価」が重要である。

## ■ 私たちの提言

- メンバーシップ型とジョブ型のいずれの雇用であっても、労働者の雇用の安定が図られ、かつ自律的なキャリア形成が図れるよう支援する仕組みを構築する。

## 2. 雇用類似就業者の環境整備

### ■ 情勢認識

- IT化およびグローバル化の進展に伴い、就業形態が多様化し、プラットフォームエコノミーが台頭する中、雇用と自営の中間的な働き方や、業務委託、請負、フリーランス等の「曖昧な雇用」で働く就業者が増加している<sup>31</sup>。クラウドソーシング市場の拡大、また、2020年3月に成立した改正高年齢者雇用安定法（2021年4月施行）により導入される就業機会確保措置において、委託就業が含まれていることなど、「曖昧な雇用」で働く就業者は今後一層拡大する可能性がある。

図表 個人請負型就業者の試算

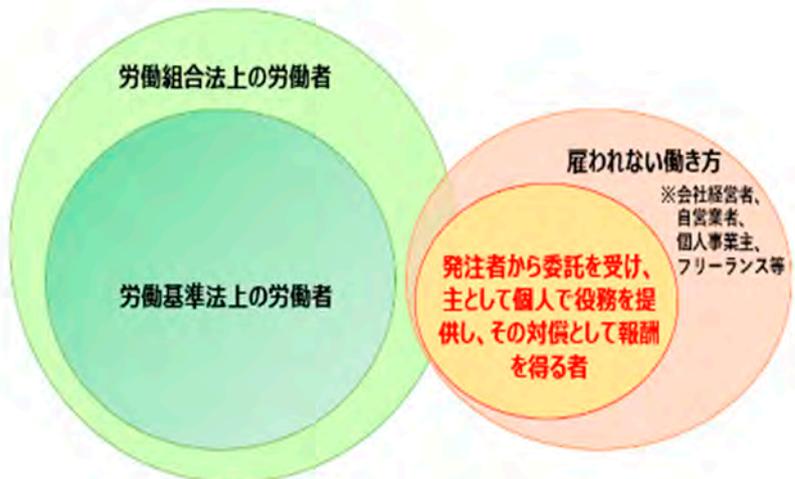


出所：JILPT「雇用類似の働き方に関する調査・試算結果等（速報）」

<sup>31</sup> 独立行政法人労働政策・研修機構の調査（速報）によれば、約170万人に上ると試算。

- 政府は、希望する個人がフリーランスを選択できる環境を整えるため、内閣官房において、公正取引委員会、厚生労働省、中小企業庁など関係省庁の協力の下、①独占禁止法（優越的地位の濫用）及び下請代金支払遅延等防止法などに基づくルール整備のあり方、および②発注者の指揮命令を受けて仕事に従事する場合（現行法上も「雇用」に該当するもの）の労働法の具体的適用のあり方について、政府として一体的に検討するとしている（第35回未来投資会議）。

図表 労働者と雇用類似就業者（イメージ）



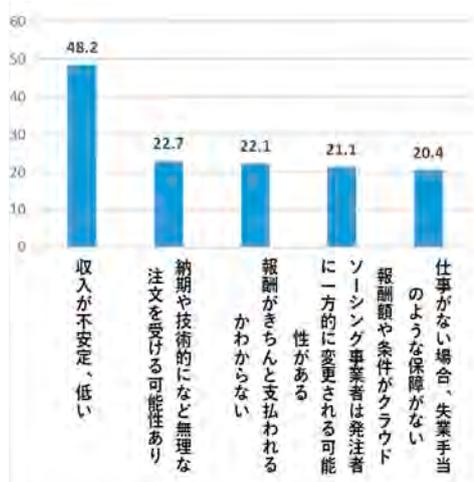
- 新型コロナウイルス感染症の影響を受ける就業者への対応として、小学校の休業等で、子の世話をを行うことが必要となった労働者に対して有給休暇を取得させた事業主への支援（小学校休業等対応助成金）と同様、一定要件を充足する業務委託契約等により就業し、小学校の休業等で仕事ができなくなった者を支援する制度（小学校休業等対応支援金制度）が創設されている。

## ■ 課題意識

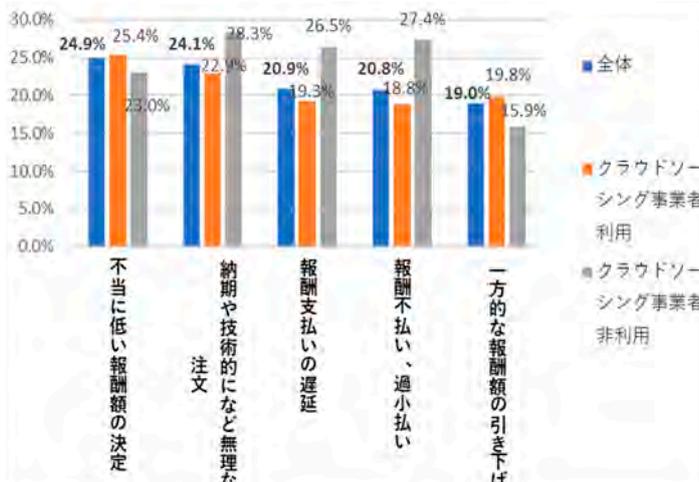
- 「雇用類似就業者」で働く者の中には、実態として労働者性が認められる者が少なからず存在している。
- 連合「ネット受注をするフリーランスに関する調査」（2020年）によると、ネット受注をするフリーランスの8割が働く上で不安を抱えている。不安に思うことの最多は「収入が不安定、低い」（48.2%）であり、次いで「納期や技術的になど無理な注文を受ける可能性がある」（22.7%）、「報酬がきちんと支払われるかわからない」（22.1%）、「報酬額や条件がクラウドソーシング事業者や発注者に一方的に変更される可能性がある」（21.1%）、「仕事がない場合、失業手当のような保障がない」（20.4%）となっている（図表）。

また、ネット受注をするフリーランスとして働く中でトラブルに遭遇した経験の有無については、半数が「経験がある」と回答しており、内容としては、「不当に低い報酬額の決定」（24.9%）や「納期や技術的になど無理な注文」（24.1%）が高いなど、クラウドソーシング事業者が介する場合も含めトラブルは多く、雇用類似就業者の不安定な就業実態が明らかとなっている。

図表 ネット受注をするフリーランスとして働く上で、不安に思うこと（複数選択）



図表 ネット受注をするフリーランスとして働く中で、経験したトラブル（複数選択）



出所：連合「ネット受注をするフリーランスに関する調査」（2020年）

## ■ 私たちの提言

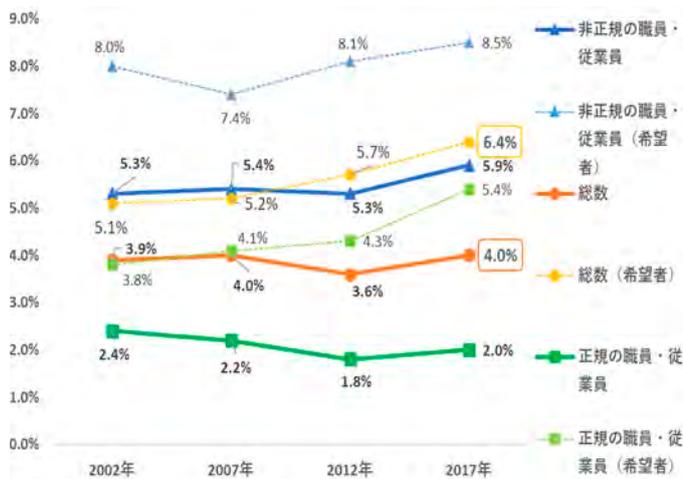
- 実態として労働者性が認められる雇用類似就業者に対して確実に労働関係法令の適用が図られるよう周知を徹底するとともに、適正な指導・監督を行う。
- 雇用類似就業者についても、契約条件の書面による明示や安全配慮など、労働法に準じた保護を行う。あわせて、報酬決定等に関与する仲介事業者（プラットフォーム）に対する規制（事業規制）も検討する。
- 雇用類似就業者のうち、実態として自営業者とは言い難く、労働者に近い働き方をする就業者については、労働法に準じた規制を適用する。

## 3. 副業・兼業者の安全・健康の確保

### ■ 情勢認識

- 総務省「2017年度就業構造基本調査」によると、有業者に占める副業就業者の割合は4.0%（約268万人）、副業希望者比率は6.4%（約424万人）で、いずれも5年前の前回調査より増加している（図表）。
- JILPT「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」（労働者調査）（2018年）によると、「今後、5年先を見据えた際の副業・兼業の意向」については、回答した労働者の23.2%が「新しくはじめたい」、13.8%が「機会・時間を増やしたい」としている（図表）。  
副業・兼業を望む理由は、「収入を増やしたい」が85.1%と最多であるが、「自分が活躍できる場を広げたい」（53.1%）、「様々な分野における人脈を構築したい」（41.7%）、「組織外の知識や技術を積極的に取り込むため（オープン・イノベーション重視）」（36.6%）など前向きな回答も多い。
- 2020年3月に成立した改正労災保険法および改正雇用保険法により、複数事業主に雇用される労働者に対する労災ルールおよび雇用保険法の適用に関して法整備が行われた。一方、副業・兼業を行う労働者の健康確保に関する施策については、引き続き、労働政策審議会にて審議中である。

図表 副業就業者および希望者比率の推移



出所：総務省「2017年度就業構造基本調査」

図表 副業・兼業を望む理由（複数選択）



出所：JILPT「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」（労働者調査）（2018年）

## 課題意識

- 労働政策研究・研修機構「複数就業者についての実態調査」（2017年実施）で、本業が正社員で副業をしている人（本業・副業ともに雇用：本業が「雇用」で、副業がどれか1つでも「雇用」）の本業と副業の合計した週実労働時間をみると、57.31時間となっており、本業と合わさることによる長時間労働が懸念されることから、「労働時間（適正な管理及び長時間労働の抑制）」と「労働者の健康確保」の両方の観点からの規制整備が必要である。

## 私たちの提言

- 労働時間の通算規定については従来の行政解釈を堅持する。
- 本業の労働時間と副業・兼業に係る時間との合計が一定基準を超えた場合等の健康確保措置について検討する。

## 4. 企業再編に関わる労働法の整備

### 情勢認識

- 企業を取り巻く環境に対応するため、近年、企業再編に関する会社法や税制の整備が進められている。2018年には、スピンオフの準備のための組織再編税制における適格要件の緩和を内容とする税制改正が行われた。  
一方、雇用の観点からは、2016年に労働契約承継法施行規則および指針が改正されるとともに、事業譲渡または合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針が新たに制定された。

### 課題意識

- とりわけ、株主総会が省略される再編手続きにおいては、取締役会開催時点においても、雇用、労働条件に関する情報が提供されない場合がある。
- 合併や会社分割の場合は、会社法や労働契約承継法の定めにより、労働条件は承継されるが、事業譲渡という再編手法が採られた場合には、譲渡会社と譲受会社との個別契約によって決定されるため、雇用や労働条件への影響が大きい。

- さらに、会社分割を行う際、会社は、労働者と協議をしなければならないとする規定が設けられている（商法等改正法附則第5条）が、事実上、業務命令上のものになりがちで、対等な立場での話し合いで自分の意見を自由に言えて、それを反映するほどのものになっていない<sup>32</sup>。
- EU の企業、事業所もしくは企業または事業所の一部の移転（業務委託を含む）に関する規制（指令）では、譲渡人と譲受人は、労働者代表に対し、①譲渡の日、②譲渡の理由、③労働者に対する法的、経済的、社会的影響、④労働者に対して検討している措置に関する情報を、譲渡前の適当な時期に提供しなければならず、また、譲渡人と譲受人は、労働者に対する措置を検討している場合には、当該措置に合意する目的で労働者と協議しなければならないものとされている。

## ■ 私たちの提言

- 適切なタイミングで企業組織再編の内容や雇用、労働条件などに関する情報を労働組合もしくは労働者に提供することを事業主に義務付ける。
- 労働者保護の観点から、事業譲渡における雇用や労働条件の保護に関する法律を整備する。

## ⅩⅠ. 人口減少・超少子高齢社会に対応した持続可能な社会づくり

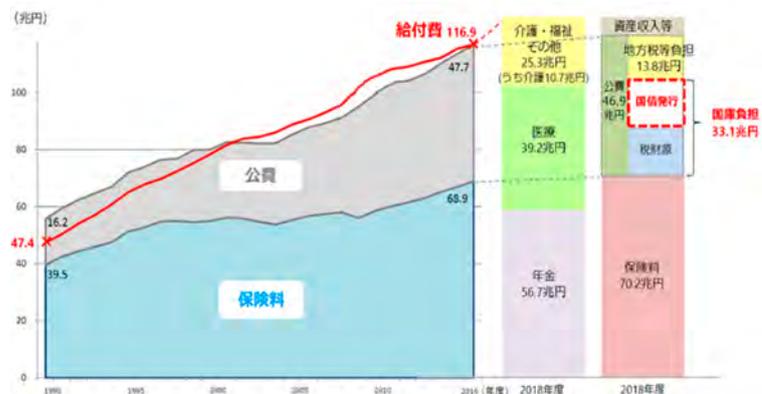
人口減少・超少子高齢化が進行し、現役世代が急減していく中で、持続可能な社会づくりは喫緊の課題である。将来世代も含め誰もが安心して豊かな暮らしを送れるよう持続可能な社会づくりに向けて、社会保障制度や教育、税制について信頼できる仕組みとして再構築していくとともに、国民的な合意形成の下、必要な負担を分かち合い、社会の分断を生まないよう再配分を進める必要がある。

### 1. 社会保障制度の給付と負担のあり方

#### ■ 情勢認識

- 高齢化により社会保障給付費は増え続け、2018年度は121.3兆円である。その財源は約6割が保険料、約4割が公費（税）で賄われ、消費税率引き上げ後もなお国債発行（借金）に頼っている状況にある（図表）。
- 高齢者数がピークとなる2040年度には給付費が190兆円に膨らむとの政府試算もあり、給付と負担の議論は急務である。
- 政府は全世代型社会保障検討会議を2019年8月に設置し、全世代型の社会保障改革に向けて検討を進めており、団塊世代が75歳となり始める2022年までに改革を実行としている。

図表 社会保障の給付と負担の現状

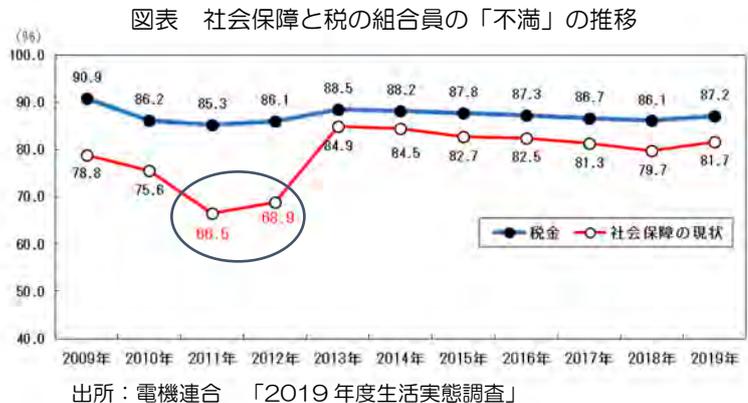


出所：厚生労働省

<sup>32</sup> 「組織変動に伴う労働関係上の諸問題に関する調査－労使ヒアリング調査編」（2018年3月）。

## ■ 課題意識

- 国民の将来不安を払拭するためには社会保障制度の持続可能性を将来にわたって確保することが不可欠である。
- 2012年8月に関連法が成立した社会保障と税の一体改革では給付と負担の関係を明確にして、国民に理解を求めた。当時の組合員の生活実態調査では2011～12年にかけて社会保障に対する不満はいったん低下し、期待感が表れている。しかしその期待感は消失し、今では8割を超える組合員が不満を抱く現状にある(図表)。
- 改革を実行する際は、給付と負担の全体像を国民に示し、納得を得ることが求められる。そして国民が議論に参画するためには制度を正しく理解し、意識を高めていくことが不可欠である。



## ■ 私たちの提言

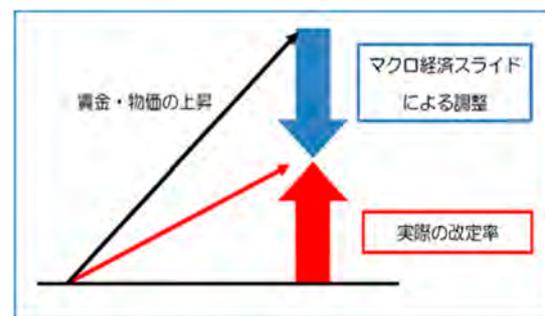
- 国民の将来不安解消に向け、国は2025年以降の社会保障の給付と負担の全体像を示し、そのあり方について国民を巻き込んだ議論を進める。
- 社会保障や福祉の意義・制度の基本、社会連帯の重要性など、学校における「社会保障教育」を充実させる。

## 2. 持続可能な公的年金制度の構築

### ■ 情勢認識

- 公的年金は老後の生活保障の重要な柱であり、高齢者世帯収入の7割を占めている。しかし、財源を支える現役世代の減少等によって、年金の給付水準はマクロ経済スライドの適用(図表)により今後目減りすることが見通されている。
- 2019年の公的年金の財政検証では、労働参加と経済状況が一定程度進む場合(ケースⅣ)でも、2053年には今より2割程度給付水準が低下し、とりわけ基礎年金部分が36%と減少幅が大きいとの結果が示された。
- 財政検証結果を踏まえ2019年度には制度の見直しが行われ、短時間労働者の厚生年金への適用拡大や年金の受給開始年齢の拡充などが今後実施される予定である。

図表 マクロ経済スライド

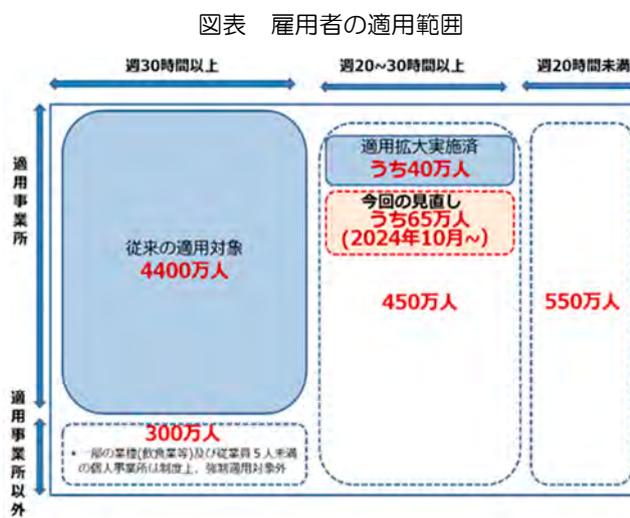


- 現役世代の減少や平均余命の伸びに合わせ、給付額を自動で調整する仕組み。将来世代の年金額が大きく減らないように、**年金の給付水準の伸びを賃金や物価の伸びより抑える。**
- 調整期間の間は、**所得代替率は低下**していく見通し。
- 概ね100年後に十分な積立金が保有できると判断されたらマクロ経済スライドの調整は終了する。

出所：厚生労働省

## ■ 課題意識

- 公的年金制度は現役世代が納めた保険料をその時の年金受給者に仕送りする賦課方式をとっている。今後、生産年齢人口が急減する中で、いかに支え手を増やすかが、持続可能性の確保に向けた鍵となる。
- 政府は適用拡大を進めているものの、短時間労働者が適用となるには企業規模要件や労働時間など5要件を満たす必要があり、依然として厚生年金に加入できない人が多く存在する（図表）。
- また、基礎年金の給付水準が大きく低下することが見通されている中で、2019年度の制度見直しではその検討が見送りとなった。低年金受給者対策として、年金に上乗せして支給する年金生活者支援給付金が2019年から施行されているが、最大でも月5,000円となっており、さらなる対策が求められる。



出所：厚生労働省

## ■ 私たちの提言

- 年金水準は老後生活を支える一定の水準（最低所得補償）を確保するとともに、低年金者には年金生活者支援給付金の拡充を図るなど対策を強化する。
- 雇用形態や企業規模要件の違いにより厚生年金が適用されないことは働く者にとって不合理な状況であり、すべての雇用者を原則適用とする。

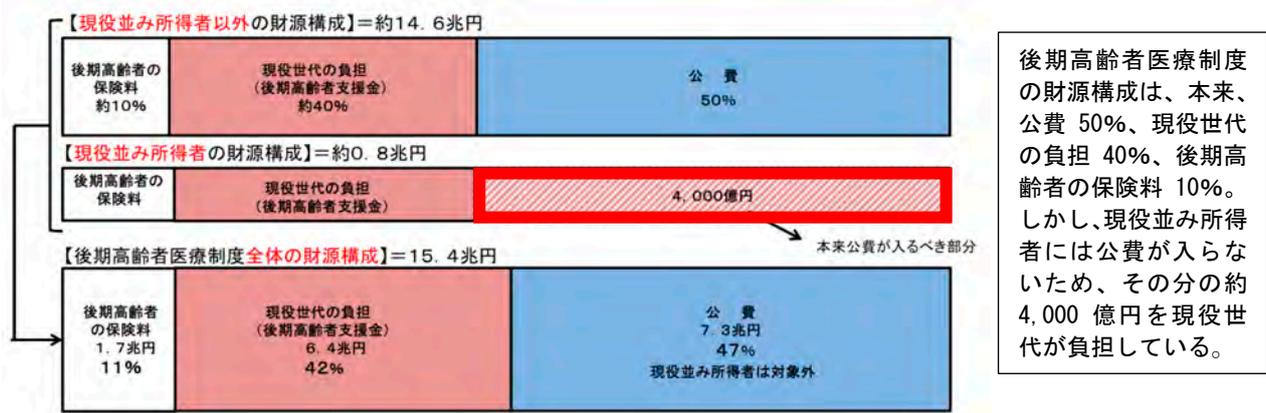
## 3. 医療・介護保険制度改革の構築

### (1) 医療保険制度改革の推進

#### ■ 情勢認識

- 高齢化の進行等により医療費は2017年度に43兆円を超え、政府推計では2040年度に68兆円に達すると見通されている。
- 医療費の増加に伴い、現役世代の高齢者医療への拠出金は上昇し続け、特に健康保険組合では義務的経費に占める高齢者医療への拠出金割合は47%（2019年度概算賦課ベース）を占めている。
- 社会保障審議会医療保険部会では、現在、全世代型社会保障検討会議での中間報告（2019年12月）を受けて、75歳以上の後期高齢者の医療費自己負担の割合について、一定所得者に対し新たに2割区分を設けることを検討している（現行の制度は1割負担であるが、現役並み所得の高齢者については3割負担）。

図表 後期高齢者医療費の財源構成



後期高齢者医療制度の財源構成は、本来、公費 50%、現役世代の負担 40%、後期高齢者の保険料 10%。しかし、現役並み所得者には公費が入らないため、その分の約 4,000 億円を現役世代が負担している。

出所：厚生労働省医療保険部会 健保連委員提出資料（医療保険に関する基礎資料（2014 年度）をもとに健保連で推計）

## ■ 課題意識

- 現役世代の負担上昇に歯止めをかけるため、医療費の上昇を抑えることは喫緊の課題である。各保険者が医療費の適正化に向けたチェック機能の強化、加入者への健康増進などの保険者機能を積極的に発揮できる医療保険制度が求められる。
- また政府は 75 歳以上について 2 割負担の新設を検討しているが、現行の制度では 1 割負担の人の医療費の半分は公費で賄われる一方、現役並み所得者の 3 割負担部分には公費負担がなく、その分（約 4 千億円程度）は現役世代が肩代わりしている状況にある（図表）。3 割負担の拡大および 2 割負担を新設する際は現役世代の負担増とならないよう配慮が求められる。

## ■ 私たちの提言

- 医療保険制度改革にあたっては保険者機能の発揮に着目した改革をめざす。また予防・健康づくりの積極的な推進を図る保険者に対し、保険者横断的な財政的インセンティブを強化する。
- 後期高齢者の現役並み所得者については、それ以外の者と同様に、公費負担 50%とする。また、現役並み所得者の範囲を拡大する場合は、少なくとも拠出金負担増が生じないよう財政支援等の負担軽減措置を行う。

## （2）特例退職者医療制度の改善

### ■ 情勢認識

- 特例退職者医療制度（以下、特退）は、後期高齢者医療制度に加入する 75 歳になるまで、退職後も現役被保険者と同等程度の給付や保健事業を受けられる制度である。在職中から一貫して保険者機能を発揮でき健康増進や医療費適正化に貢献できる有用な制度である。
- しかし、2013 年度からの年金支給開始年齢の引き上げに伴い、原則 60 歳の定年退職後すぐには特退に加入できない「制度のすき間」が生じている（図表）。

- 現在、社会保障審議会医療保険部会にて、特退に入れない人がつなぎとして加入している任意継続被保険者制度（以下、任継）の加入期間を現行の2年から1年に短縮することが検討されている。

### ■ 課題意識

- 高齢者雇用安定法により希望する人は65歳まで働けるといった雇用確保措置が講じられているものの、実態として60歳で定年退職する人は少なくない。こうした場合、老齢厚生年金の受給資格がないため、すぐには特退に加入できず、やむなく任継に加入する実態がある。さらに2019年4月以降は、受給資格が63歳（男性）に引き上がったため、任継期間2年後は国保への移行を余儀なくされることとなった。特退の受給資格を得た後は、3ヵ月以内に本人の移行手続きが必要のため、申請が漏れるケースも指摘されている。
- 政府内では任継の加入期間の短縮が検討されているが、特退加入における制度の狭間があるなかでの短縮は、退職者の医療保障の観点から慎重に議論すべきである。

### ■ 私たちの提言

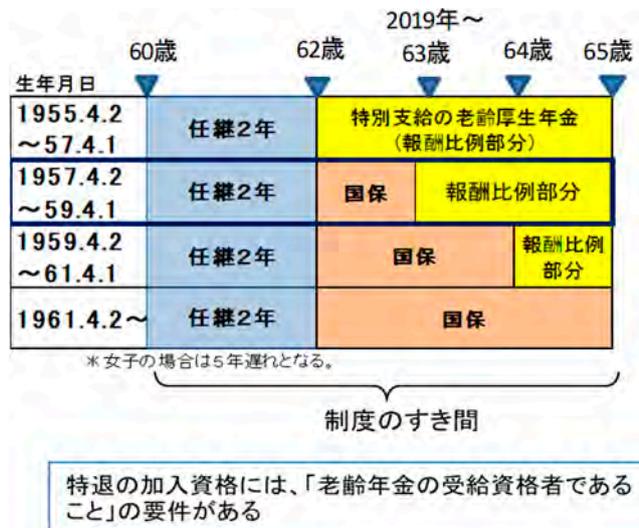
- 「特例退職者医療制度」を定年退職後すぐに加入できるよう切れ目のない制度へ改善する。
- 「任意継続被保険者制度」の加入期間（現行2年）の短縮は退職者の医療保障の観点から行わない。

## (3) 地域包括ケアの構築

### ■ 情勢認識

- 要介護状態となっても誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、2025年を目途に各自治体において地域包括ケアの整備が進められている。地域包括ケアでは「住まい」「医療」「介護」「生活支援・介護予防」のサービスを、地域の実情やニーズに沿って、一体的に提供する(図表)。
- 2015年には介護保険法改正により、それまで全国一律で提供されてきた要支援者への訪問介護・通所介護が地域支援事業に移行し、介護予防・日常生活支援総合事業として、ボランティアを含む多様な担い手による多様なサービスを実施することが可能となった。

図表 特退の加入資格を得るまでに考えられるケース



出所：厚生労働省資料をもとに電機連合作成



出所：厚生労働省資料をもとに電機連合作成

## ■ 課題意識

- 直面する高齢化の状況や活用できる資源（人材、コミュニティ、NPO等）が地域によって異なる中、地域包括ケアの構築状況やサービスの提供体制に地域差が生じている。また財政基盤が脆弱な自治体では、サービス水準の切り下げなどが懸念され、居住地に関わらず一定水準のサービスが確保されるよう国の支援が求められる。
- また、地域包括ケアは国の軸足が施設から在宅へと移行する方向であり、介護者が離職に陥らないよう防止に向けた取り組みが急がれる。

### 【地域の声】

- ・ 協議体の運営や人をつなぐリーダー的人材の育成が課題となっている。
- ・ 小規模多機能型居宅介護施設は使い勝手がよく、地域包括ケアシステムを進める上でも重要な施設で今後も拡充していきたいが、引き受けてくれる民間の事業者がなかなかいない。
- ・ 高齢者の自立支援を進めるため市町村が実施する介護予防事業や、地域ケア会議へのリハビリテーション専門職等の積極的な参画が期待されているが、市町村においては専門職が不足している。

## ■ 私たちの提言

- 地域のニーズに則し、かつ一定の水準を確保した実効ある地域包括ケアとなるよう自治体の構築状況を把握し、人的・財政的支援を行う。
- 地域包括ケアの構築にあたっては、介護者の仕事と介護の両立の観点を含めて推進する。

## 4. 子ども・子育て支援の充実

### (1) 病児・病後児保育の充実

病児・病後児保育とは、病気の子どもの保護者に代わって預かる施設である。病児保育事業の類型として「病児対応型」「病後児対応型」「体調不良児対応型」「非施設型（訪問型）」「送迎対応」がある（図表）。

## ■ 情勢認識

- 国は病児保育事業の利用児童数を2014年度の延べ約57万人から2020年までに約3倍となる150万人をめざして取り組みを進めており、2018年度確定ベースでは延べ101万人となっている。
- 2016年度の内閣府調査によると、病児保育事業を実施している市町村は792で全体の45.5%に留まっている。また実施率が9割を超える都道府県がある一方、1割台の地域もあり、地域差がみられる。

## ■ 課題意識

- 多くの保育園で、子どもの体温が37.5℃を超えると子どもを預かってもらえないという、仕事を持つ親にとって「37.5℃の壁」がある現状において、就労継続の観点から病児・病後児保育に対する職場組合員のニーズは高い。

図表 病児保育の手続きの流れ



- 施設の拡充に加え、手続きの簡素化や Web 上での空き状況確認など運用面の改善を求める声もある。

**【職場の声】**

- ・ 施設ごとに事前の利用登録の手続きが必要だが、会社を平日に休んで手続きに行かなければならない。
- ・ 利用したくてもキャンセル待ちになることが多く、ギリギリまで仕事へ行けるかどうかわからない。空き状況がWEBやアプリで見られるようにしてほしい。
- ・ 病気の子どもを連れて、病院（診療情報提供書の作成）、薬局（薬の受取）に行かなければならず、利用するまでに時間がかかる。

**■ 私たちの提言**

- 病児保育事業については、医療機関併設型施設への助成拡充、保育所などにおける安静室、看護師、担当保育士の確保、訪問型病児保育の拡充などの支援体制を早急に整備する。
- 国から地方自治体へ財政支援を行い、利用登録や施設予約、空き状況の確認、書類の作成などのICT化を推進し、利用者の視点から利便性の向上を図る。

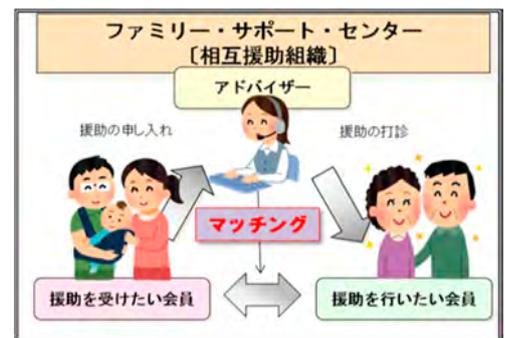
**(2) ファミリー・サポート・センター事業の充実**

ファミリー・サポート・センター事業とは、市町村が実施主体となり、子育ての援助を受けたい人（依頼会員）と、子育ての援助をしたい人（提供会員）が、地域の中で助け合いながら子育てをする会員制の支え合い活動である。アドバイザーが調整役となり、依頼会員と提供会員のマッチングなどを行う。2009年度からは、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かりなども対応している（図表）。

**■ 情勢認識**

- ファミリー・サポート・センター事業を実施している自治体数は2018年度現在で890市区町村と全1724市区町村の半数程度である。国は2020年度に950市区町村までに増やすよう取り組みを進めている。
- 事業を実施している市区町村、会員数とも年々増えているものの、会員数の内訳をみると、依頼会員数57万人に対し、提供会員は13万人に留まっており、預かり手が不足している状況にある。これに対し、国は預かり手確保策として、2019年度から預かり手になりそうな人への訪問による働きかけを行った自治体に対し、加算を設けるなどの措置を行っている。

図表 事業のしくみ



出所：厚生労働省

**■ 課題意識**

- 地域のつながりが希薄化する中で住民同士が子育てを支え合う本事業は地域コミュニティの再生にもつながると期待されているが、他方、依頼会員希望者も、提供会員希望者も、ともに安全面などに不安をもっており、登録に二の足を踏む人が少なくない。不安の解消策が求められる。

- 預かり手が不足する中で地域によっては援助を依頼したくとも利用できない地域もあり、さらなる預かり手確保策が求められる。

【職場の声】

- ・ 預け先での万が一の事故などが心配。安全への担保が必要。
- ・ 事業の認知度が低い。子育て当事者、提供会員予備軍などへの制度の周知が必要
- ・ 市町村の事業であるため、見ず知らずの人に預けるよりも、どこかでつながった人に預けられるというメリットのある本事業を強化していくべき。支え合いの風土づくりにつながる。

■ 私たちの提言

- 事業の認知度向上に向け、乳児家庭全戸訪問の際に紹介活動を行うなど、様々な機会を通じて周知強化を図る。
- 緊急時ガイドライン策定や安全対策研修の必須化、またマッチング機会の多様な場の提供などを行い、提供会員・依頼会員双方の不安軽減を図る。
- ファミリー・サポート・センター事業における病児・緊急対応強化事業の普及促進を図る。

(3) 放課後児童クラブ（学童保育）の充実 ～小1の壁の解消～

■ 情勢認識

- 共働き世帯等の増加に伴って、放課後児童クラブの登録児童数は増え続け、待機児童者数は約1万8,261人に達している（2019年5月現在）。とりわけ2015年度から対象児童がそれまでの「おおむね10歳未満」から「小学校に就学している児童」まで拡充されたのに伴い、2015年度以降、急増している（図表）。
- 政府は2019年度から2021年度の3年間で新たに約25万人を増やして待機児童を解消し、さらに2023年度末までに計約30万人の受け皿を整備するとしている。
- 放課後児童支援員の不足を背景に、2020年4月から職員の資格と配置基準を、これまでの「従うべき基準」（原則複数配置）から地方の裁量が可能となる「参酌すべき基準」に緩和された。これにより市町村が条例を改正すれば無資格者1人でも運営が可能となる。

図表 クラブ数、待機児童数、登録児童数の推移



出所：厚生労働省 「2019年放課後児童クラブの実施状況」

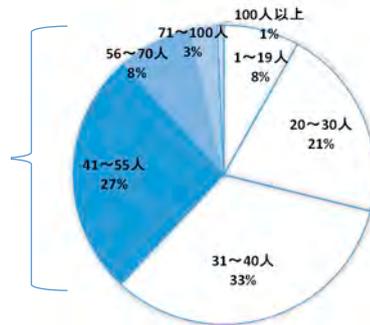
■ 課題意識

- 子どもが小学校就学以降、保護者の仕事と子育ての両立を困難にする「小1の壁」がある。
- 政府は2021年度末までに学童の待機児童を解消するとしているが、先行きは不透明な状況で、利用児童数の増加に受け皿整備が追いついていない。
- また職場からは「小1の壁」に加え、「小4の壁」も深刻との声がある。対象児童が拡充されたものの、実態として施設確保が困難などを理由に、6年生までの受け入れを制限している自治体もある。

○ 量的拡充に加え、質の確保に課題がある。国のガイドラインでは1クラスの利用児童を「おおむね40人以下」（第10条の4）としているが、2019年度の実態調査によると全クラスの38%は41人以上となっている（図表）。事実、利用児童が急増し詰め込み状態で安全面が心配、勉強するスペースさえ確保が難しいといった声も組合員から寄せられている。また学童保育は保育園と比べて預け時間が短く、閉所時間が早い、夏休みなど学校休業日の開所時刻が遅いなど、保護者の就労状況にあっていないといった状況もある（図表）。職員の配置基準が参酌化となり、今後さらに質の低下が懸念される中で、児童が安心して過ごし、保護者が安心して預けられる環境づくりが早急に求められる。

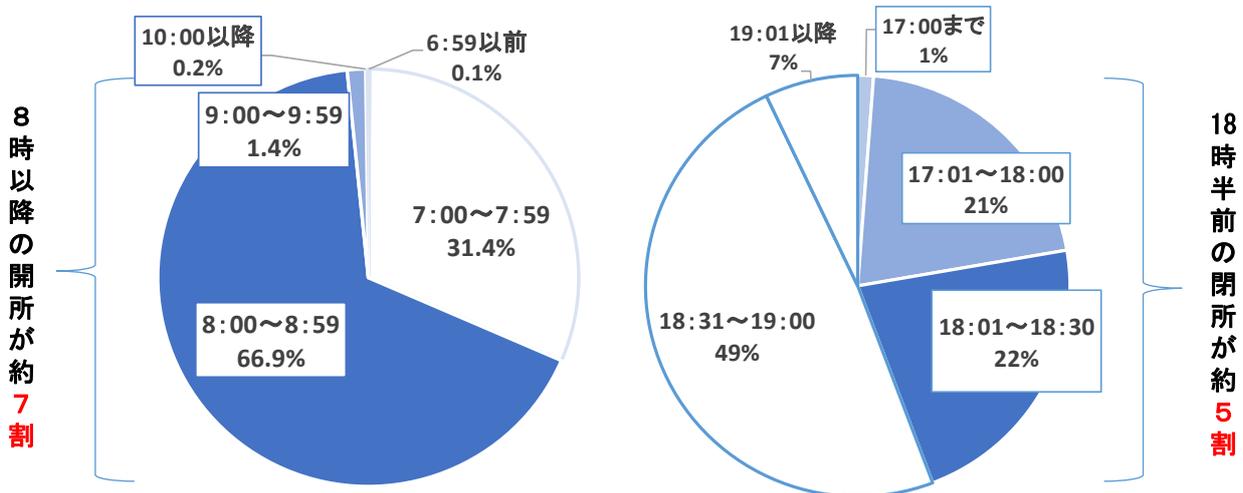
図表 入所児童数の規模

国の基準超が38%



出所：全国学童保育連絡協議会・2019年調査

図表 施設の開所時間・閉所時間



出所：厚生労働省 「2019年放課後児童クラブの実施状況」

【職場の声】

- ・ 小3までしか受入れない学童保育も多く、小4になると仕事を辞めなければいけない“小4の壁”がある。一人で家に留守番させるにはまだまだ心配であり、働きたくても働けない親が続出している。
- ・ 夏休み期間中などは親の出勤時間と開所時間が合わず、やむなく子ども1人で施設の外で待たせている。長期休暇中の開所時間を早めてほしい。
- ・ 冬場は日が暮れた真っ暗な夜道を1人で帰宅させるのは、子どもが巻き込まれる犯罪が増えている中で不安。せめて19時まで預かってほしい。
- ・ 待機児童の解消のため、定員を超えて受け入れを行う施設もあり、教室内での活動スペースに乏しく、すし詰め状態の施設もある。学童保育では勉強スペースが確保できないため宿題ができず、家に持ち帰るケースも多い。
- ・ 無資格者1名での運営も可能とする方向であるが、常時1人の運営となると緊急時（子どもが怪我や病気を発症）の対応を考えると不安な面がある

## ■ 私たちの提言

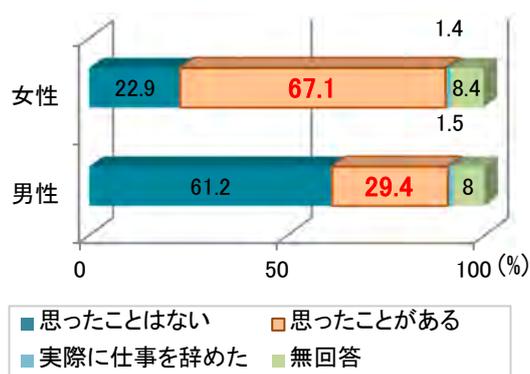
- 希望するすべての児童が利用できるよう、放課後児童クラブにおける待機児童を早期に解消する。
- 児童の安全確保および生活の場を保障するため、集団の規模や設備など全国一定水準の質の確保を強化する。
- 開所時間や閉所時間については保護者の就労状況等を踏まえ、保育所と同等程度になるよう柔軟化を図る。
- 国は法改正により質が低下しないよう、職員の資格取得支援や処遇改善によって必要な人員を確保できるための財政措置を講ずるとともに、市町村による条例の改正状況や同事業の運営状況等に関する実態調査を着実に実施する。

## (4) 障がい児・者の移動支援

### ■ 情勢認識

- 障がい児の通学等に関する移動支援の実施は、各自治体の判断に委ねられており、その実施状況は自治体によって差がある。また移動支援を実施する大半の自治体は保護者等の疾病等で送迎が困難な場合や、通学ルートを知るための訓練として「一時的」に認めるに留まり、「通年・長期」の利用とはなっていない。
- 改正障害者総合支援法（2016年5月25日成立）の附帯決議には「通勤・通学を含む移動支援については、個別給付化を含め検討すること」が盛り込まれた。
- 連合の調査によると、障がい児・者の支援のために仕事を辞めざるを得ないと思った保護者は、女性で67%に上っている（図表）。

図表 障がい児・者の支援のために仕事を辞めざるを得ないと思ったことの有無



出所：連合「障がい児・者を支援する人の意識と実態に関する調査」（2017年4月）

### ■ 課題意識

- 障がい児・者の保護者は、日常生活においてその看護等による負担が重く、就労の継続を断念せざるを得ない状況がある。
- 移動支援が実施されていても一時的な利用に限られる自治体が多いなかで、学校への送迎に付き添いが必要となり、保護者が就労継続を断念するケースもある。障がい児・者を支える家族も働き続けられるようその環境整備が早急に求められる。

#### 【職場の声】

- ・ 移動支援は余暇には利用できるのに、通園・通学に使えず意味がない。小学校に通うのに移動支援が利用できず、親が毎日送り迎えでは働けない。
- ・ 特別支援級への送り迎えで通勤時間が往復4時間となり、短時間勤務を余儀なくされたが、障がい児にかかるお金は減らず、給料が激減し困っている。
- ・ 子どもが難病を患っており殆どどの時間・お金は子どものために使っている。障がいや難病を抱えた家族のこれらの状況が、社会的に理解されることは少なく、強い不安がある。
- ・ 発達障がいの子どもの持つ世帯への支援が遅れていると感じる。療育は平日しかなく、通院や学校対応等で休暇を費やしている。

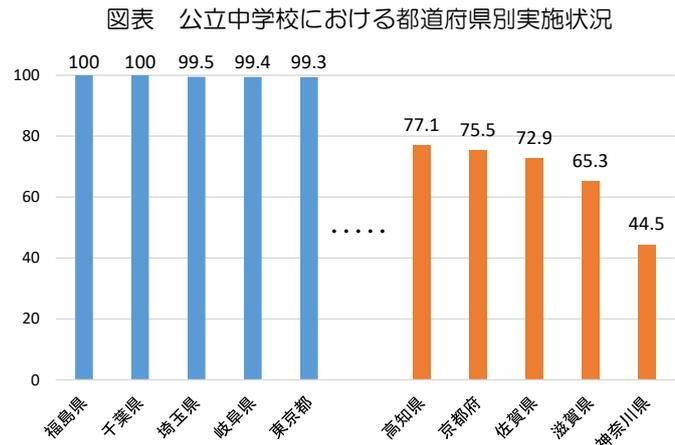
## ■ 私たちの提言

- 障がい児・者を支えながら働き続けることのできる社会支援体制を整備する。
- 障がい児の通学に関する移動支援を地域生活支援事業から自立支援給付化し、居住地にかかわらず利用できる体制を整備する。その際、通年かつ長期にわたる外出にかかる制限を設けない。

## (5) 義務教育における完全給食の実施

### ■ 情勢認識

- 日本における貧困世帯の子どもの割合は7人に1人に上り、先進国の中でも高い比率となっている。生活が苦しく、給食が重要な栄養源となっている子どもは少なくない。
- 近年、子ども食堂やフードバンクなど全国的に活動が広がっているが、こうした場での食事の提供回数は限られており、公教育の場で継続して提供されることが求められる。



出所：文部科学省「2018年度学校給食実施状況等調査」

- 義務教育における完全給食（主食・おかず・牛乳）の実施率は小学校でこそ98.5%に上っているものの、中学校では86.6%に留まっており、地域差が大きい（学校数比）のが実情である（図表）。

### ■ 課題意識

- 栄養格差は子どもの成長、健康状態への影響があるだけでなく、将来にわたっての健康格差につながる恐れもあり、食のセーフティネットの観点からも、全都道府県での完全給食の実施が求められる。

## ■ 私たちの提言

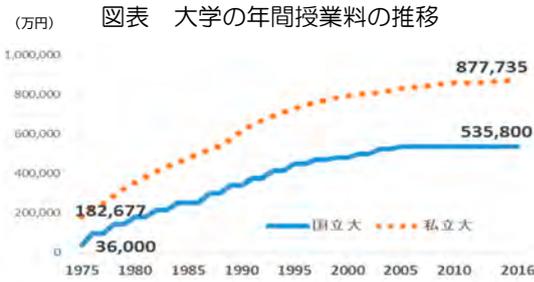
- 子どもの食のセーフティネットの観点から、義務教育での学校給食の完全実施と無償化を行う。

## (6) 高等教育への公的支援の拡充

### ■ 情勢認識

- 日本の国内総生産（GDP）に占める教育機関への公的支出割合は2.9%と、OECD35カ国中最も低く、3年連続で最下位である。他方、私費負担の割合は高く、特に高等教育が顕著となっている。
- 大学の授業料は高騰を続けており、国立大学ではこの40年間で約15倍にも膨らんでいる（図表）。2020年4月から高等教育修学支援新制度がスタートし、学費等の減免や給付型奨学金の拡充など負担軽減が図られたが、対象は年収380万円未満の世帯に限られる。なお、新型コロナウイルス感染拡大の影響により収入が急減した世帯については、急変後の所得（見込）で修学支援制度の所得基準を判定するなどの措置がとられている。

- また奨学金については大学生のおよそ2人に1人にあたる48.9%\*が借りている中、その返済に苦しむ人は少なくない。\*(独)日本学生支援機構「平成28年度学生生活調査結果」



出所：文部科学省資料をもとに電機連合作成

図表 男性40歳以上の子どもがいる世帯の月額教育費と世帯月収に占める割合

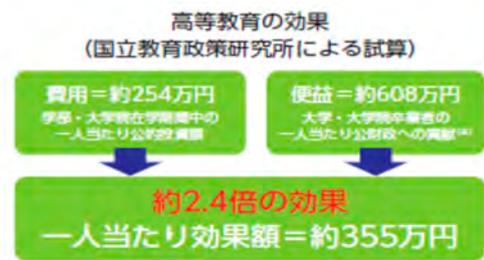
長子の成長段階	世帯月収 (万円)	月間教育費 (万円)	教育費の割合(%)
大学・自宅通学	58	12.5	21.6%
大学・一人暮らし	53.3	16.7	31.3%

出所：2019年度 「電機連合生活実態調査」

## 課題意識

- 高等教育への負担は中間層でも重く、負担軽減を求める組合員の声は多い。電機連合「生活実態調査」では男性40代以上の長子に大学生の子どもがいる世帯では、月額教育費が「自宅通学」で12.5万円（世帯月収比：21.6%）、「一人暮らし」では16.7万円（同31.3%）にも上る（図表）。また大学生の子をもつ40～50代の親世代に限らず、奨学金を返済している20代でも男性組合員の16%が奨学金の負担が重いと答えている実態が明らかとなった。
- 国立教育政策研究所によると、大学・大学院に在学中の学生1人当たり約254万円の公的投資を行うと、卒業生1人当たりの税や社会保障など公財政への貢献は約608万円と、高等教育の投資乗数効果<sup>33</sup>は2.4倍に上り、その効果は大きいとの試算もある（図表）。教育への公的支援をコストではなく未来への投資として拡充し、学費の低額化など中間層にも恩恵が受けられるよう施策が求められる。
- さらには新型コロナウイルス感染拡大による影響で休業や収入減を余儀なくされた人たちに対し、奨学金返済の猶予などの支援が急務となっている。日本学生機構の現行制度では、給与所得者の場合、年収300万円以下でなければ猶予が受けられないため、基準の緩和などが求められる。

図表 高等教育の投資乗数効果



(※) 税収増加額・失業による逸失収取抑制額、失業給付抑制額、研究費用抑制額を試算  
(出典) 文部科学省委託調査「教育投資が社会関係資本に与える影響に関する調査研究」三基総合研究所(2010)を基に国立教育政策研究所にて試算(2012時点試算)

出所：文部科学省

### 【職場の声】

- ・ 子どもの成長に伴って必要となる物品、授業料等が増えている。給与も年功では増えないので、老後の暮らしの見通しが立たない。
- ・ 子どもが3人おり、長男・次男は大学院・大学を卒業、現在、三男が大学に通っている。貯金はほぼゼロであり老後が大変心配だ。
- ・ 都市圏に住んでいないので、子どもが大学に進学すると、ほとんど下宿することになる。2人いると家計への負担が相当重い。
- ・ 子どもを大学に行かせながら住宅ローンをかかえ、生活がキツイ。中高年の組合員の苦しみを理解してほしい。
- ・ 一番重い家計の負担は奨学金の返済。子どもを持つことをためらっている。

<sup>33</sup> 投資乗数効果とは、経済現象において、投資や政府支出などの経済量の変化が他の経済量に波及的に変化をもたらし、最終的にはもとの何倍かの変化を生み出す効果のことをいう。

## ■ 私たちの提言

- 大学等の運営費交付金や私学助成を増額し、高等教育の学費を低額化する。また給付型奨学金の対象者を拡大する。
- 無利子奨学金貸与者のみが対象となっている所得連動型の返還制度を有利子奨学金貸与者にも拡大することや、延滞金付与率の引き下げ等を行い、奨学金返済者の負担軽減を行う。
- 新型コロナウイルス感染症拡大による影響で奨学金返済が困難になった人に対し、返還期限猶予制度の所得基準の大幅な緩和などの支援措置を行う。

## (7) 子育てを支える税制支援策の拡充

### ■ 情勢認識

- 日本の少子化は予想を上回る早いペースで加速しており、2019年度の出生数は86万4千人と90万人を割り込み、過去最低を更新し続けている。
- 国の調査によると、未婚者・既婚者のいずれにおいても、平均して2人程度の子どもを持ちたいとの希望を持っているが、理想の子ども数を持たない理由として「子どもや教育にお金がかかりすぎる」と答えた夫婦が最も多く56.3%に上る（図表）。
- 政府は少子化対策として、2015年に「少子化社会対策大綱」を閣議決定、その後2016年の「ニッポン一億総活躍プラン」では2025年度末までに「希望出生率1.8」の実現を掲げ、保育の受け皿整備などに取り組むこととした。また2017年には「子育て安心プラン」により保育の受け皿をさらに拡大するとしたが、依然として待機児童は解消されていない状況にある。
- 2020年5月には2025年までの指針となる新たな「少子化社会大綱」が閣議決定された。大綱には育児休業給付金や児童手当の拡充などが盛り込まれている。

図表 理想の子ども数を持たない理由



出所：国立社会保障・人口問題研究所  
「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」

### ■ 課題意識

- 少子化は社会保障の支え手にも直結する課題であり、早急に対策を打つ必要がある。現状、待機児童が解消されない中、やむなく高額の子育て支援や民間学童に頼る世帯もある。こうした世帯に対して負担の軽減策が求められる。

## ■ 私たちの提言

- 子育て支援の観点から、ベビーシッター代等の実額を所得控除し、子育てに関わる費用を軽減する。

## 5. 住民の経験やスキルを活かした地域参画の推進

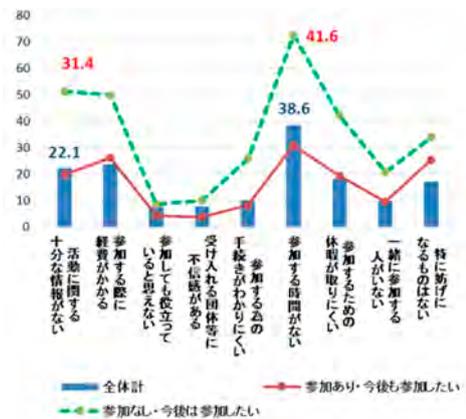
### ■ 情勢認識

- 2014年に人口減少への歯止めと東京圏の過度な人口集中の是正に向け「まち・ひと・しごと創生法」が施行された。以降、各地域では産学官金労言が連携して「地方版総合戦略」が策定され、地方創生に向けた取り組みが行われている。しかしながら、東京圏への人口一極集中は是正されず、むしろ加速している。
- そうした中、住む場所以外の都市住民などが、人口減に直面する地域の「関係人口」<sup>34</sup>となり、地域づくりの担い手となることが期待されている。国はこの関係人口を3大都市圏で推計1000万人超に増やすことをめざしている。
- 他方、職場などで培ったスキルを社会貢献に活かすプロボノ<sup>35</sup>などの取り組みも地域で拡がりつつある。また、NO残業デーとなる水曜日に、地域活動や社会貢献に参画する「ソーシャルウェンズデー」の動きもある。

### ■ 課題意識

- 電機連合「組合員意識調査」によると、ボランティアや社会貢献活動の参加の妨げとなるものとして「参加する時間がない」「活動に関する十分な情報がない」が上位を占めている。とりわけ、参加経験はないが、今後参加したいという組合員では、「十分な情報がない」が3割を占めており、環境整備が求められる（図表）。
- またプロボノなど拡がりつつあるものの、あくまでもボランティアという性格上、財政面を含め支援体制が不十分であり公的支援の強化が求められる。
- 定年後に限らず現役時から培ってきた経験やスキルを活かして、職場以外の地域や社会において活躍する場をもつことは、本人の生きがいや健康維持、孤立防止につながる。また地域にとって、多様な住民の地域参画は共助コミュニティの充実をもたらす地域活性化にもつながる。

図表 ボランティア・社会貢献への参加の妨げとなること（2つ以内選択）



出所：電機連合「第17回組合員意識調査」  
(2019年5月)

### ■ 私たちの提言

- 国は住民が経験やスキルを活かして地域参画できるよう環境整備を進めるとともに、地域参画に向けた社会的機運の醸成を図る。
- プロボノ活動を安定して行えるよう、団体に対する認定制度の導入や公的補助などの支援策を検討する。

<sup>34</sup> 関係人口とは移住した「定住人口」でもなく、観光に来た「交流人口」でもない、地域や地域の人々と多様に関わる人々を指す。

<sup>35</sup> プロボノとは社会人が自らの専門知識や技能を生かして参加する社会貢献活動。ラテン語の「Pro bono publico(公益のために)」が語源。

# 参考資料：「私たちの提言」一覧

## I. 経済の活性化をめざして

### 1. 経済の早期回復に向けて ー経済ショックへの対応

- 新型コロナウイルス感染症対策でダメージを受けた事業者・個人事業主の影響を最小限にし、雇用の維持を最優先に国民生活の安定を図る。
- 新型コロナウイルス感染症の終息後も、感染拡大期、共存期に実施されたオンライン診療、オンライン授業、テレワークなどの施策を継続した上で、さらに前進するよう必要な法改正を実施する。

### 2. 適切なマクロ環境の実現 ー賃金・人への投資・エンゲージメントとの相関

- デフレからの確固たる脱却をめざし、政府と日本銀行は協調して必要な金融・財政政策を実施する。
- インフレ期待醸成のため、インフレ脱却に要する期間を明示する。

### 3. 基礎研究の強化と専門人材の活用

- 基礎研究の強化や博士人材の活用のため、国立大学の法人運営費交付金を増額する。
- 民間企業の博士人材雇用を増やすため、人材像と博士人材のすり合わせを行い、博士課程教育に盛り込む。同時に博士課程修了者のキャリアパスを明確にする。
- 産官学間の人材交流を盛んにし、基礎研究成果を企業の製品開発に活かす体制を強化する。
- 基礎研究の財源として国債を発行しこれを充てる。

## II. デジタル社会を支える基盤整備

### 1. ビッグデータ利活用ルールの整備

#### (1) データ利活用の推進

- ビッグデータ利活用がもたらす社会的メリットについて広く国民に周知するとともに、個人データの利用に関する「懸念」「不安」を払しょくすべく法整備の充実を図る。
- 日本においてデータの利活用が進むよう、消費者側・企業側の双方が安心できる形でデータの流通・活用が図れる仕組みを構築する。その際には、データを提供する個人や企業が魅力的な対価を得られる仕組みとなるよう検討を進める。

#### (2) 世界共通のデータ移転ルールの構築

- 「データ経済圏」の乱立がこれ以上広がらないように国際的なルール作りに向けて、日本が国際世論を盛り上げて議論を主導する。その際には、個人情報保護と経済成長のバランスを考慮した策定をめざす。

### 2. セキュリティ対策の強化

#### (1) IoT機器のセキュリティ対策の徹底

- IoT機器のセキュリティ対策の重要性の周知を図るとともに、サイバーセキュリティ対策への投資支援を促進する。
- サイバー攻撃に対し、産官学が連携して対策を講じるとともに、グローバルな各国間の連携も含めて、セキュリティ対策を急ぐ。

#### (2) 情報処理安全確保支援士のインセンティブ強化

- 「情報処理安全確保支援士」の資格取得のインセンティブを高めるとともに、登録料・講習費用などの維持費用の低減を図る。

### 3. 革新的技術の早期実現

- 新技術の実証実験を行いやすくするための実験場所の増設や手続きの簡素化を促進する。
- 5G、ローカル 5G の普及拡大に向けて、民間企業のインフラ整備にかかる設備投資や 5G に対応した各種端末への購入を促進する。

#### 4. デジタル化の進展に伴う課題への対応

- 技術革新には光の側面がある一方で影の側面も懸念されることから、国として事前に研究・対策を講じる。その際には、様々なデジタルデバイドを生じさせないようにする視点で進める。

### Ⅲ. スマート社会の実現へ向けた環境整備

#### 1. 学校教育のICT化の推進

- 学習者用コンピューターや大型提示装置、超高速インターネット、無線LANの整備など、学校のICT環境整備を加速させる。
- 各学校に、教育指導におけるICT活用をサポートする情報システム人材、情報セキュリティ人材などのIT用務員を配置する。
- 早期にオンライン教育を希望する全ての小・中・高等学校で活用できるよう措置を講じるとともに、家庭におけるICT環境整備を支援する。

#### 2. 医療・介護のICT化の推進

##### (1) 医療のICT化の推進

- 医療データについて、情報フォーマットを統一し、書類を簡素化するとともに、全国统一仕様のクラウド上で情報交換ができる仕組みづくりを推進し、医療の効率化を図る。
- 医療安全の確保を前提とするオンライン診療など、医療分野におけるICTの活用を推進するための法令等を整備する。

##### (2) 介護ロボット機器の導入促進

- 介護事業者への介護ロボット等導入支援にあたっては、地域医療介護総合確保基金を活用した支援措置が図られているが、さらなる導入促進に向けて安定的な財源を確保する。
- 介護ロボットの導入による介護報酬加算を行い、介護現場や在宅における介護ロボット機器の導入促進を図り、介護業務の効率化・負担軽減を行う。
- 人の動きに係るマシン開発に関しては、研究開発に関する法規制（安全基準）やガイドラインの整備が進められているが、開発実態をフォローし内容を適宜更新していく。

#### 3. 新交通システムの推進

- 公道の実証実験を加速させ早期の社会実装を実現させるとともに、社会実装を見据えた法整備を遅滞なく進める。
- 国際的な議論を踏まえつつ、事故や不具合発生時の責任の所在、交通ルールなどを明確にする取り組みを加速させる。
- 自動車は、国をまたいで生産・販売（輸出入）が行われる製品である。センサー技術やソフトウェアの開発ガイドラインなど、国内外メーカー間で共通化できる分野は共通化・標準化を進める。
- 自動運転車両に関係するデータの取り扱い方針を策定し、自動走行車両から得られたデータの活用を図ることでインフラの安全性を高める。

#### 4. 電子行政の推進

- 電子行政のシステム仕様策定においては、民間企業や社会のニーズを的確に反映するために、パブリックコメント（外部レビュー）などを積極的に活用する。
- 地方自治体単位でのシステム仕様の差異を防ぐため、国と地方自治体に一定の共通仕様を設ける。
- マイナンバーカードの利便性を国民へ周知する活動を強化するとともに、その利便性を実感できるサービスの提供、普及策の推進を加速させる。

#### 5. 防災・減災対応の強化

- 集中豪雨や地震などの災害やインフラ老朽化に伴う事故のリスクに対応するため、ドローンや各種センサーなどによるビッグデータの収集、AIによる分析を通じた異常・予兆の早期検知システムの導入を急ぐ。

## IV. エネルギー・環境課題への対応

### 1. 低炭素社会の実現

#### (1) 徹底した省エネの推進

- 国民に省エネ製品、Cool Choice を広く周知する。省エネ製品の電力削減効果を可視化するなど、買い換え促進策を実施する。
- 家庭や事業場への蓄電池、エネファームなど自家発電システム、トップランナーモーターなどの高効率機器の導入支援を行う。
- 日々の電力使用を可視化し、節電を実施しやすくするためスマートメーターの導入促進を行う。
- 資源エネルギー庁所管の「省エネルギー投資促進に向けた支援補助金」について、工業炉における助成範囲の拡大（新設・キューボラからの置き換え）を行う。

#### (2) 再生可能エネルギーの普及・促進

- 太陽光発電は FIP へ移行し、住宅や工場の自家消費用として、蓄電池普及に向け導入費用の助成を強化する。
- 風力発電は FIP へ移行する。陸上風力は好適立地が限界に近く、低周波や景観の問題もあるため、洋上風力を促進する。
- 地熱発電は地域の温泉事業者との調停を図る専門委員会の設置を行い、調整手続きを整備する。また、事業予見性を確保するため FIT を維持する。
- 中小規模水力は設置時の費用を支援し、すべての既存ダムへ発電機設置を検討する。
- 再エネ普及策は国民負担とのバランスを考慮しつつ、継続的に点検・見直しを行う。

#### (3) 新たな電力需給システムの構築

- VPP の社会実装に向け、実験頻度を上げるとともに、VPP の実証実験に必要な助成を拡充する。
- 自家消費の拡大をめざし、家庭用蓄電池設置の助成を拡充する。
- 再生可能エネルギーの変動性を吸収する大容量・安価な蓄電池の共通基盤技術の研究開発を支援する
- BEV の普及促進のため、購入の助成や急速充電設備設置の支援強化を行う。

### 2. 原子力発電に関わる課題への対応

- 安全性確保を最優先し、地元の理解を得つつ、安全基準を満たした原発を再稼働させる。企業・国民に対し、安全対策、エネルギー安全保障、コスト、地球温暖化などへの影響について説明を尽くし懸念を払しょくする。
- 安全審査を着実に進めるとともに、そこでの経験を踏まえ、今後の審査（手順、評価方法）の効率化を進める。
- 放射性廃棄物の処理・処分事業の推進にあたり、候補地の選定には長期的な視点に立って地域住民との対話を重ね、強固な信頼関係を構築することを最優先として対応する。
- 福島第一原発の着実な事故対応を進める。また、廃炉や、既存原発の安全性を高めるための技術開発を継続的に進めるために、長期的な計画を策定し、人材を確保・養成する
- 次世代原発や核融合炉の研究を推進する。

## V. 産業をけん引する人材の育成・確保

### 1. 第4次産業革命に対応した人材の育成・確保

#### (1) 国を挙げての人材育成の環境整備

- 人材の育成・確保は国の盛衰にも直結することから、国家戦略としての人材育成が必要である。第4次産業革命の下での、就労者に求められる資質や能力・スキルを整理し、AI技術やその活用方法について習得する環境を整備する。
- すでに労働者が働く場と学ぶ場を自由に行き来できるリカレント教育や、生涯にわたって学び続けるための生涯学習の推進に向けて、様々な検討がなされているものの、現に働く者の意見が十分に反映されているとは言い難い。産・官・学・労などが参加する検討の場を設置し、継続して議論する。

## (2)「第四次産業革命スキル習得講座」の実効性ある推進

- 「第四次産業革命スキル習得講座」の講座充実を図る、また、既存講座について、講座運営や受験率、合格率などの確認を行い、課題があれば見直しを行う。

## 2. 熟練した技能・技術の円滑な伝承

- 年齢構成のゆがみを踏まえ、高度な熟練技能・技術の保有者から、若手への橋渡し＝技能伝承について議論を促進するとともに、熟練技能者に負荷が集中することを避けるため、熟練技能者が持つスキル・ノウハウといった暗黙知のデータ化を推進し、IT技術（VR・AR等）を用いて高度熟練者からの技術・技能伝承を後押しする。

## 3. リカレント教育の環境整備

### (1)「費用」と「時間」の確保支援

- 企業における長期の教育訓練休暇制度の導入支援を行う（休暇を取得し学び直した際に支援を行う「人材開発支援助成金」の拡充など）。
- 教育と技術を組み合わせたEdTechや、放送大学や大規模な公開オンライン講座（MOOC）などを活用し、誰もがいつでもどこでも学べる仕組みの構築を支援する。

### (2)幅広い人材交流の機会・場の設定

- 社外の技術者、専門家など広範に人材交流ができる機会・場を整備する。

## VI. 付加価値の適正循環に向けた環境整備

### 1. 適正な取引の推進

- 下請法の資本金要件を撤廃する。
- 下請中小企業振興法「振興基準」について、企業が順守するインセンティブまたは強制力を持たせる。
- 優越的地位の濫用に関わる課徴金について、その大幅な引き上げを行う。

### 2. 政府調達改善

- 調達・契約方法における技術的対話等の採用を注視し、効果ある場合は適用ケースの拡大を行う。
- 受注側責任によらない事象については、納期や仕様、予算の変更が可能となるよう、契約を見直せるようにする。
- 総合評価方式の調達において、評価の技術点比を高くするとともに、履行能力を評価に加える。
- 政府の電子契約システムの参加省庁と対象契約を拡大する。

### 3. 研究開発税制の拡充

- 法人税控除額について、総額型の控除上限を法人税額の25%から30%に拡大し、オープンイノベーション型においてもベンチャー企業（25%）や中小企業（20%）に対しての控除上限を法人税額の30%に拡大する。また、最大税控除の期間を恒久とする。
- 中小企業に対し、WBSOの導入や、適用人員の「専ら要件」の緩和を行う。
- 試験研究費の範囲を自社の業務改善を目的としたシステムや製品の改良にも適用する。

### 4. 設備投資の促進

- 生産効率を上げ、新たなビジネスモデルの構築を促す設備投資に対し減税または100%即時償却を推進する。
- 中堅・中小企業のICT導入について、設備・システム導入に係る費用負担や生産性向上の事例紹介・導入にあたって指導・相談に乗ってくれる専門家の派遣など支援策を強化する。また、従業員のICT教育に要する時間について、その給与の一部を補填するなど、学習しやすい環境を作る。

### 5. 産業の保護と技術の育成

- 国家安全保障局経済班においては経済的攻撃から企業を守るため、海外情報機関との連携による情報収集能力強化・日本企業のサプライチェーンの急所を洗い出すリスクシナリオ分析・技術者流出やモニタリング評価等を実施する。
- 製造業の生産拠点について、国内回帰を推奨し、技術の蓄積・育成を図る。

## **Ⅶ. 適正な総実労働時間の実現**

### 1. 長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組み

#### (1) 時間外労働の上限規制

- 時間外労働の上限規制の適用が除外される「新技術・新商品等研究開発業務」にも一般則を適用するものとし、適用猶予事業・業務については、一般則の早期実現に向けて支援する。
- 少なくとも、臨時的な特別な事情がある場合の時間外労働の上限には、休日労働を含むものとする。

#### (2) 勤務間インターバルの推進

- 勤務間インターバルについては、労働時間等設定改善法の改正により努力義務化されたが、次回見直しにおいては、健康確保やワーク・ライフ・バランスの観点から、すべての労働者を対象に義務化する。

#### (3) 取引慣行の見直し

- 労働時間等設定改善法を含む働き方改革関連の法改正により、長時間労働の是正に関し、時間外労働の上限規制のみならず、取引慣行の見直しに向けた整備が行われた。この趣旨を徹底するとともに、企業間のみならず、官公庁からの発注を含む取引プロセスや慣行を見直し、日本全体で働き方改革を推進する。

#### (4) 裁量労働制の適正化に向けた環境整備

- 裁量労働制が、制度趣旨に沿った運用がなされるよう行政として、監督・指導を徹底する。
- 柔軟な働き方が過重労働につながらないように一定時間の休息時間の確保や深夜労働の回数制限など、健康確保措置の拡充を行う。

#### (5) 高度プロフェッショナル制度の適正な運用に向けた環境整備

- 高度な専門職であり、使用者に対して強い交渉力を持つ者でなければならないという制度趣旨に鑑み、対象を安易に拡大しない。
- 改正法施行3年後をめどに行われる高度プロフェッショナル制度導入後の課題等取りまとめを受け、必要な措置を講ずる。

### 2. ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組み

#### (1) 年次有給休暇の取得促進

- 年次有給休暇付与の勤続要件を削除するとともに、最低付与日数を少なくとも15日以上とする。
- 計画的付与制度のさらなる活用推進など、連続休暇の取得促進に向けた施策を行う。

#### (2) テレワークの促進

- 労働者の安全・健康と情報セキュリティを確保した上で、テレワークのさらなる導入を支援し、推進を図る。とりわけ、BCP対策としてのテレワークの重要性が高まっている中においては、「働き方改革推進支援助成金」(テレワーク)の助成内容の明確化と必要に応じた内容の検討を行う。
- 在宅勤務に関するQ&Aを補強し、ポータルサイトに掲載するなどして、テレワーク・ガイドラインの補足および具体化を行う。
- 在宅勤務に関するQ&Aを作成し、ポータルサイトに掲載するなどして、テレワーク・ガイドラインにおける「労働安全衛生法の適用および留意点」や「労働災害の補償に関する留意点」の補足および具体化を行う。

## **Ⅷ. すべての労働者の均等・均衡処遇の実現**

### 1. 法定最低賃金の遵守と特定最低賃金の積極的活用など

- 特定(産業別)最低賃金の意義・機能や委員の役割などについて、関係者に周知・徹底する(特に、委員交替時)。
- 法定最低賃金ならびに最低工賃の実効性確保の観点から、要員増強など監督指導体制の強化を図る。
- 各自治体の広報誌やホームページに、厚生労働省の最低賃金特設サイトや、地域別最低賃金および特

定（産業別）最低賃金の改正状況を紹介するなど、労働者および事業主への周知を図る。

## 2. 有期契約労働者の雇用の安定・労働条件の向上に向けた支援の充実

- 引き続き、2018年改正を契機とする、各社における同一労働同一賃金の実現に向け、①専門家による相談対応、②各種マニュアルの策定・公表、③キャリアアップ助成金などについての周知や支援を継続する。
- 無期転換にあたっては、均等・均衡待遇への対応を行うことなく、不合理な労働条件のまま契約期間のみ無期化するケースの発生が懸念されることから、短時間・有期雇用労働法に沿った対応をするよう使用者に周知、指導を行う。

## 3. 派遣労働者・請負業務従事者の雇用の安定・労働条件の向上に向けた支援の充実

- 派遣会社に対し、改めて2015年改正の趣旨と雇用安定措置およびキャリアアップ措置の実施を徹底する。
- 派遣期間制限（3年）を超えて派遣労働者を受け入れる場合の過半数労働組合等への意見聴取の仕組みをより機能させること、および職場における法令遵守等の徹底を図るため、派遣労働者の受入時における協議に関する法的措置を講ずる。
- 引き続き、2018年改正を契機とする、各社における同一労働同一賃金の実現に向け、①専門家による相談対応・支援、②各種マニュアルの策定・公表、③キャリアアップ助成金などの周知や支援を継続する。

## IX. 誰もがいきいきと働けるための環境整備

### 1. 育児と仕事の両立支援の充実

#### (1) 事業所内託児所への助成の充実

- 安心して産み、育てることができる環境を整備するという、同じ政策目的をもつ事業所内託児所への助成を充実させる。新設された企業主導型保育事業につき、既設についても申請・支給の対象とする。

#### (2) 育児短時間勤務制度の利用期間の延長

- 育児短時間勤務制度の対象となる子の年齢を小学校低学年まで引き上げる。

#### (3) 男性の育児参加の促進

- 男性の育児参加を促進するため、現行法制（ハラスメント規制および育児との両立支援）の周知を徹底するとともに、育児目的休暇導入の義務化や育児休業給付金の支給率を一定期間引き上げるなどの措置を行い、育児休業制度利用の促進を図る。

### 2. 介護と仕事の両立支援の充実

- 法定の介護休業期間は、現行の通算93日から1年以上とする。
- 介護休業中の社会保険料について、育児と同様に労使ともに免除する。

### 3. 治療と仕事の両立支援の充実

- 治療と仕事との両立を支援するため、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（2020年改訂版）や「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」（2020年3月19日）などを通じて両立支援の必要性と重要性を周知するとともに、休業・休暇や柔軟な働き方の制度導入のため、法的措置を講ずる。

### 4. 障がい者が働きやすい環境整備

#### (1) 就労定着支援

- 精神障がい者の雇用促進および定着支援に向けた環境整備を進める。
- 企業における障がい者支援の環境づくりを促進するため、企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神・発達障害者しごとサポーター等の養成を推進する。

#### (2) 事業主への助成措置の拡充

- 企業における障がい者雇用を促進するため、現行の障害者雇用納付金制度の在り方について議論を進

め、安定的な財源の確保策を講じる。

(3) 手話通訳担当者等の委嘱助成金の改善

- 手話通訳担当者等委嘱助成金について、聴覚障がい者の職場定着や合理的配慮の観点から、支給対象障がい者の認定を必要に応じて随時可能とし、支給期間の年限を撤廃する。
- 申請書類を精査し提出資料の簡素化を図るなど手続きの事務負担軽減に向けた検討を進める。(新規)

5. エイジフリー社会実現に向けた環境整備

(1) 健康経営の取り組みの推進

- 企業における健康経営の取り組みのさらなる推進・拡大のため、取り組みへの助成を含むインセンティブ施策を拡充する。

(2) 高齢者の活躍に向けた取り組み

- 高齢者雇用確保措置においては、継続雇用を導入する企業が大半であり、かつ、その多くで60歳直前の賃金と比べ、賃金水準が大きく低下している。高齢者雇用安定法の目的である職業の安定と福祉の増進に加え、労働者の年金支給開始年齢までの生活安定及び高齢期の働きがいの確保に向け、不合理な待遇差を是正すべく均等・均衡待遇原則の徹底等、必要な措置を講ずる。
- 改正高齢者雇用安定法の下での就業機会確保措置のうち、創業支援措置による就業は、労働関係法令による労働者保護等が確保されないこと等から、書面による契約条件の明示や安全配慮など、労働法に準じた就業者に対する保護について検討する。

6. ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの強化

- 雇用の分野における男女平等の実現に向けて、すべての企業を対象とした事業主行動計画の策定を恒常的な制度とするよう検討する。
- 真の女性活躍推進の実現に向け、目標（管理職等への登用とそれを実現するプロセス（配置、育成、評価）との連携が確保されるよう、公表項目等の見直しや策定プロセスにおける労働者の関与等必要な方策について検討する。
- 改正労働施策総合推進法の下での国の施策において、LGBTをはじめとする性的マイノリティに対する国民の理解を高める取り組みを行う。

7. ハラスメント対策の充実

- ハラスメント防止措置義務の実効性確保のため、今改正を機に、あらためてあらゆるハラスメントに対応する相談・苦情窓口の設置と相談対応者への研修等の必要性について周知し、その実施を支援する。
- 今後の法改正議論においては、ハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性も含め、検討する。

**X. 労働市場の変化への対応**

1. メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用

- メンバーシップ型とジョブ型のいずれの雇用であっても、労働者の雇用の安定が図られ、かつ自律的なキャリア形成が図れるよう支援する仕組みを構築する。

2. 雇用類似就業者の環境整備

- 実態として労働者性が認められる雇用類似就業者に対して確実に労働関係法令の適用が図られるよう周知を徹底するとともに、適正な指導・監督を行う。
- 雇用類似就業者についても、契約条件の書面による明示や安全配慮など、労働法に準じた保護を行う。あわせて、報酬決定等に関与する仲介事業者（プラットフォーム）に対する規制（事業規制）も検討する。
- 雇用類似就業者のうち、実態として自営業者とは言い難く、労働者に近い働き方をする就業者については、労働法に準じた規制を適用する。

### 3. 副業・兼業者の安全・健康の確保

- 労働時間の通算規定については従来の行政解釈を堅持する。
- 本業の労働時間と副業・兼業に係る時間との合計が一定基準を超えた場合等の健康確保措置について検討する。

### 4. 企業再編に関わる労働法の整備

- 適切なタイミングで企業組織再編の内容や雇用、労働条件などに関する情報を労働組合もしくは労働者に提供することを事業主に義務付づける。
- 労働者保護の観点から、事業譲渡における雇用や労働条件の保護に関する法律を整備する。

## **XI. 人口減少・超少子高齢社会に対応した持続可能な社会づくり**

### 1. 社会保障制度の給付と負担のあり方

- 国民の将来不安解消に向け、国は2025年以降の社会保障の給付と負担の全体像を示し、そのあり方について国民を巻き込んだ論議を進める。
- 社会保障や福祉の意義・制度の基本、社会連帯の重要性など、学校における「社会保障教育」を充実させる。

### 2. 持続可能な公的年金制度の構築

- 年金水準は老後生活を支える一定の水準（最低所得補償）を確保するとともに、低年金者には年金生活者支援給付金の拡充を図るなど対策を強化する。
- 雇用形態や企業規模要件の違いにより厚生年金が適用されないことは働く者にとって不合理な状況であり、すべての雇用者を原則適用とする。

### 3. 医療・介護保険制度改革の構築

#### (1) 医療保険制度改革の推進

- 医療保険制度改革にあたっては保険者機能の発揮に着目した改革をめざす。また予防・健康づくりの積極的な推進を図る保険者に対し、保険者横断的な財政的インセンティブを強化する。
- 後期高齢者の現役並み所得者については、それ以外の者と同様に、公費負担50%とする。また、現役並み所得者の範囲を拡大する場合は、少なくとも拠出金負担増が生じないよう財政支援等の負担軽減措置を行う。

#### (2) 特例退職者医療制度の改善

- 「特例退職者医療制度」を定年退職後すぐに加入できるよう切れ目のない制度へ改善する。
- 「任意継続被保険者制度」の加入期間（現行2年）の短縮は退職者の医療保障の観点から行わない。

#### (3) 地域包括ケアの構築

- 地域のニーズに則し、かつ一定の水準を確保した実効ある地域包括ケアとなるよう自治体の構築状況を把握し、人的・財政的支援を行う。
- 地域包括ケアの構築にあたっては、介護者の仕事と介護の両立の観点を含めて推進する。

### 4. 子ども・子育て支援の充実

#### (1) 病児・病後児保育の充実

- 病児保育事業については、医療機関併設型施設への助成拡充、保育所などにおける安静室、看護師、担当保育士の確保、訪問型病児保育の拡充などの支援体制を早急に整備する。
- 国から地方自治体へ財政支援を行い、利用登録や施設予約、空き状況の確認、書類の作成などのICT化を推進し、利用者の視点から利便性の向上を図る。

#### (2) ファミリー・サポート・センター事業の充実

- 事業の認知度向上に向け、乳児家庭全戸訪問の際に紹介活動を行うなど、様々な機会を通じて周知強化を図る。

- 緊急時ガイドライン策定や安全対策研修の必須化、またマッチング機会の多様な場の提供などを行い、提供会員・依頼会員双方の不安軽減を図る。
  - ファミリー・サポート・センター事業における病児・緊急対応強化事業の普及促進を図る。
- (3) 放課後児童クラブ（学童保育）の充実～小1の壁の解消～
- 希望するすべての児童が利用できるよう、放課後児童クラブにおける待機児童を早期に解消する。
  - 児童の安全確保および生活の場を保障するため、集団の規模や設備など全国一定水準の質の確保を強化する。
  - 開所時間や閉所時間については保護者の就労状況等を踏まえ、保育所と同等程度になるよう柔軟化を図る。
  - 国は法改正により質が低下しないよう、職員の資格取得支援や処遇改善によって必要な人員を確保できるための財政措置を講ずるとともに、市町村による条例の改正状況や同事業の運営状況等に関する実態調査を着実に実施する。
- (4) 障がい児・者の移動支援
- 障がい児・者を支えながら働き続けることのできる社会支援体制を整備する。
  - 障がい児の通学に関する移動支援を地域生活支援事業から自立支援給付化し、居住地にかかわらず利用できる体制を整備する。その際、通年かつ長期にわたる外出にかかる制限を設けない。
- (5) 義務教育における完全給食の実施
- 子どもの食のセーフティネットの観点から、義務教育での学校給食の完全実施と無償化を行う。
- (6) 高等教育への公的支援の拡充
- 大学等の運営費交付金や私学助成を増額し、高等教育の学費を低額化する。また給付型奨学金の対象者を拡大する。
  - 無利子奨学金貸与者のみが対象となっている所得連動型の返還制度を有利子奨学金貸与者にも拡大することや、延滞金付与率の引き下げ等を行い、奨学金返済者の負担軽減を行う。
  - 新型コロナウイルス感染症拡大による影響で奨学金返済が困難になった人に対し、返還期限猶予制度の所得基準の大幅な緩和などの支援措置を行う。
- (7) 子育てを支える税制支援策の拡充
- 子育て支援の観点から、ベビーシッター代等の実額を所得控除し、子育てに関わる費用を軽減する。
5. 住民の経験やスキルを活かした地域参画の推進
- 国は住民が経験やスキルを活かして地域参画できるよう環境整備を進めるとともに、地域参画に向けた社会的機運の醸成を図る。
  - プロボノ活動を安定して行えるよう、団体に対する認定制度の導入や公的補助などの支援策を検討する。

