

2021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

2021年6月

目次

はじめに.....	1	(1) サプライチェーンの強靱化	
電機産業の動向.....	2	(2) 必要不可欠な産業・人材の国内維持・発展	
I. デジタル社会を支える基盤整備.....	3	2. 米中対立への対応.....	45
1. 電子行政・デジタル化の推進.....	3	VII. ワーク・ライフ・バランスの実現.....	46
(1) 電子行政の推進		1. 長時間労働の是正.....	46
(2) 企業のデジタル化の推進		(1) 時間外労働の上限規制	
(3) マイナンバーの普及促進		(2) 勤務間インターバルの推進	
(4) 政府調達改善		(3) 取引慣行の見直し	
(5) 電子投票の推進		(4) 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	
2. データ活用ルールの整備.....	9	2. 柔軟な働き方・休暇取得の促進.....	50
(1) データ利活用の推進		(1) テレワークの促進	
(2) 世界共通のデータ移転ルールの構築		(2) 裁量労働制の適正化に向けた環境整備	
3. セキュリティ対策の強化.....	12	(3) 年次有給休暇の取得促進	
(1) IoT機器のセキュリティ対策の徹底		VIII. 誰もがいきいきと働けるための環境整備.....	53
(2) 情報処理安全確保支援士のインセンティブ強化		1. 法定最低賃金の有効活用による処遇改善・産業の健全な成長.....	53
4. 基礎研究の強化と革新的技術の早期実現.....	14	2. 労使交渉の基礎となる統計情報の提供.....	54
(1) 基礎研究の強化と専門人材の活用		3. エイジフリー社会実現に向けた環境整備.....	55
(2) 革新的技術の早期実現		(1) 健康増進の取り組みの推進	
5. デジタル共生社会の実現.....	18	(2) 高齢者の活躍に向けた取り組み	
II. デジタル化による社会的課題の解決.....	19	4. ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの強化.....	57
1. 学校教育のICT化.....	19	5. 障がい者が働きやすい環境整備.....	58
2. 医療・介護のICT化.....	21	(1) 障がい者の雇用促進と就労定着支援	
(1) 医療のICT化		(2) 障害者雇用納付金制度の見直し	
(2) 介護のICT化		(3) 手話通訳担当者等の委嘱助成金の改善	
3. 次世代交通システムの推進.....	23	6. 仕事と育児の両立支援の充実.....	61
4. 防災・減災対応の強化.....	25	(1) 事業所内保育所への助成の充実	
III. 脱炭素社会の実現.....	27	(2) 育児短時間勤務制度の利用期間の延長	
1. 再生可能エネルギーの利用拡大.....	27	(3) 男性の育児参加の促進	
(1) 国内産業の支援		7. 仕事と介護の両立支援の充実.....	63
(2) 再生可能エネルギーの拡大に向けた国内におけるルール・		8. 仕事と治療の両立支援の充実.....	65
仕組みの早期確定		9. ハラスメント対策の充実.....	67
(3) 再生可能エネルギー電源開発への支援		IX. 労働市場の変化への対応.....	68
2. 蓄電池の開発・普及促進.....	31	1. ジョブ型雇用について.....	68
3. エネルギーの効率利用の促進.....	32	2. 雇用類似就業者の環境整備.....	69
(1) 半導体産業への支援		3. 副業・兼業者の安全・健康の確保.....	71
(2) 産業・家庭部門での省エネ促進と周知徹底		4. 企業再編に関わる労働法の整備.....	72
4. 原子力発電に関わる課題への対応.....	34	X. 人口減少・超少子高齢社会に対応した	
IV. 産業をけん引する人材の育成・確保.....	36	持続可能な社会づくり.....	73
1. 新たな時代に対応した人材の育成・確保.....	36	1. 社会保障制度の持続可能性の確保.....	73
(1) 国を挙げての人材育成の環境整備		2. 持続可能な公的年金制度の構築.....	74
(2) 企業の枠を超えた能力開発の場づくり		3. 医療・介護保険制度改革の構築.....	75
2. 熟練した技能・技術の円滑な伝承.....	38	(1) 医療保険制度改革の推進	
3. リカレント教育の環境整備.....	38	(2) 地域包括ケアの構築	
V. 付加価値の適正循環に向けた環境整備.....	40	4. 子ども・子育て支援の充実.....	78
1. 適正な取引の推進.....	40	(1) 病児・病後児保育の充実	
(1) パートナーシップ構築宣言の推進		(2) ファミリー・サポート・センター事業の充実	
(2) 海外との商取引の問題		(3) 放課後児童クラブ(学童保育)の充実 ~小1の壁の解消~	
(3) 下請法と独占禁止法の見直し・運用改善		(4) 障がい児・者及びその家族に対する支援	
2. 研究開発投資の促進.....	42	(5) 義務教育における完全給食の実施	
VI. グローバルな事業環境の改善.....	43	(6) 高等教育への公的支援の拡充	
1. サプライチェーンの再編と必要不可欠な産業・人材の維持・発展		(7) すべての子どもの育ちを支える財政基盤の整備	
.....	43	5. 持続可能なまちづくりに向けた取り組みの推進.....	86
		参考資料：「私たちの提言」一覧.....	88

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。

今般の新型コロナウイルス感染症対策をめぐっては、日本におけるデジタル化の遅れが明らかとなり、政府は、デジタル化への集中投資や実装とその環境整備を急速に進めています。また、コロナ禍で落ち込んだ経済を、グリーン社会を目指すことで回復しようという世界的な競争が激化してきており、日本では、「2050年カーボンニュートラルの実現を目指す」とした総理大臣の宣言とともに、国の政策や企業の取り組みが加速しています。そのため、私たち電機産業が担うべき役割は、今後ますます大きくなると言えます。

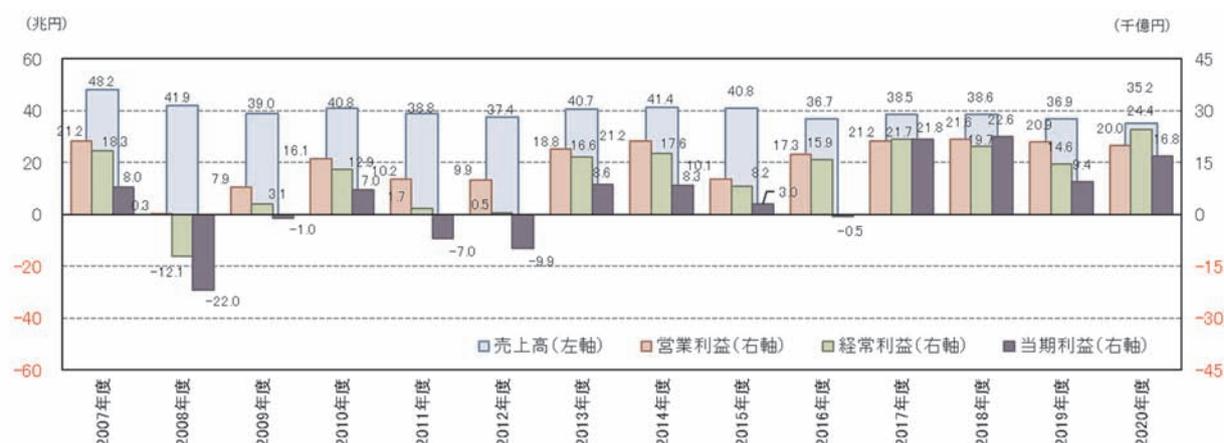
この「電機産業の政策・制度課題と私たちの提言」は、こうした経済・社会の変化を踏まえた上で、電機産業やそこで働く労働者・生活者の視点で課題認識を示し、その課題解決へ向けた提言をまとめたものです。

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。

電機産業の動向

- 電機・電子産業の2020年度国内生産高は19.9兆円と前年度実績比3.6%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）が3.6%減、電子部品・デバイス分野が26.8%減、情報通信機械分野が37.9%減とすべての分野で減少した。情報サービス産業の売上は前年度実績比9.5%増の13.3兆円となった。ソフトウェア開発・プログラム作成をはじめすべての分野で堅調に売上を伸ばしている。
- 電機・電子産業の2020年度の輸出額は15.9兆円と前年度実績比0.9%増加した。電気機械分野は、家庭用電気機器を中心に全体的に夏頃まで対前年同期比を下回った状態が続いたものの、秋以降は増加に転じている。輸入額は14.3兆円と同4.4%増加した。電子・電機産業の貿易収支は約1兆5,729億円のプラスとなった。
- 2020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176万人（前年度実績比6.7%増）、電気機械器具製造業で63万人（同1.6%減）、情報通信機械器具製造業で20万人（同5.3%増）、電子部品・デバイス製造業で58万人（同3.3%減）となり、雇用者総数は317万人と前年度から9万人増加した。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。
- 2020年度の中堅組合企業12社の業績は、売上高は35兆2,034億円（前年度実績比4.6%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4.2%減少した。2021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長期化により先行きに不透明感はあるものの、各国での経済回復が見込まれることから多くの企業で増収増益を予想している。

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: 非上場のハイオニアを除いた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. デジタル社会を支える基盤整備

デジタル社会の実現により、経済発展と社会的課題の解決を両立させることが可能になる。電子行政をはじめあらゆるデジタル化を進めるために、データ利活用ルールの整備やセキュリティ対策の強化などの必要な基盤整備を加速するべきである。併せて、様々なデジタルデバイドを生じさせない視点をもって国民の不安払しょくに努めるべきである。

1. 電子行政・デジタル化の推進

(1) 電子行政の推進

■ 情勢認識

- 新型コロナウイルス感染症対策をめぐることは、一律 10 万円の現金給付に時間がかかり、PCR 検査結果の集計に手間取るなど、行政手続きのデジタル化の遅れが大きな問題となった。政府はその遅れを取り戻すべく制度や組織の見直しを急ぎ、2020 年 7 月に閣議決定した「骨太方針 2020」では、ポストコロナ時代の「新たな日常」構築の原動力としてデジタル化への集中投資・実装とその環境整備（デジタルニューディール）を掲げ、今後 1 年間に集中改革期間と設定した。12 月には「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」、「デジタル・ガバメント実行計画」を改定した。
- 2021 年通常国会では、デジタル社会の実現に向けた関連法案が成立した（図表）。「デジタル社会形成基本法案」では基本理念や方針、国、地方公共団体、事業者の責務を定め、「デジタル庁設置法案」ではデジタル庁の責務や権限を定めた。その責務は、各府省でバラバラな行政システムの標準化や、行政手続きのオンライン化などである。予算を一元化する他、府省への勧告権など強い権限を持たせるなど、司令塔の役割を担う。その他、国や各地方自治体によってバラバラの個人情報ルールを統一する個人情報保護法の改正や、マイナンバーカードの利便性向上を図るマイナンバー法の改正などが行われた。押印・書面の交付などが求められる手続き見直しでは 48 の法律が改正された。

図表 2021 年通常国会で成立したデジタル関連法案

法案名	概要
デジタル社会形成基本法案 <新法>	・デジタル社会形成に関し、基本理念や方針、国、地方公共団体、事業者の責務を定めるなど
デジタル庁設置法案 <新法>	・デジタル庁の責務や権限を定める ・予算の一元化、府省への勧告権など、強い権限を持つ司令塔の役割を担う など
デジタル社会形成関連法案	・個人情報保護法改正→自治体が個別に定める個人情報の保護や運用に関し、全国共通のルールを作る ・マイナンバー法改正→マイナンバーカードの利便性向上 ・押印・書面の交付などを求める手続きの見直し（48 法律の改正） など
地方公共団体情報システム標準化法案 <新法>	・自治体の情報システム仕様の統一を 2025 年度までに義務づける ・対象は住民情報や税、社会保障などの住民サービスの根幹業務。17 分野を国が主導して標準化 など

- 「地方公共団体情報システム標準化法案」では、約 1,700 に上るとされる地方自治体の情報システム仕様の統一を、2025 年度までに義務付けた。対象は住民情報や税、社会保障、就学などの住民サービスの根幹業務であり、住民基本台帳や固定資産税、国民年金など 17 分野のシステムを国が主導して標準化する。内閣総理大臣及び総務大臣は、データ連携、サイバーセキュリティ、クラウド利用（ガバメントクラウド（Gov-Cloud））など各情報システムに共通の事項の基準（省令）を策定するとされている。
- クラウドサービスについては、2021 年 3 月に政府情報システムのためのセキュリティ評価制度（ISMAP¹）が導入されている。同制度は、政府が求めるセキュリティ要求を満たしているクラ

¹ Information system Security Management and Assessment Program の略。

ウドサービスを予め評価・登録することにより、政府のクラウドサービス調達におけるセキュリティ水準の確保を図ることを目的とした制度であり、電機連合加盟組合企業も評価・登録されている。

■ 課題意識

- 行政システムの共通化・クラウド化・高度化だけでは、電子行政の期待通りの成果は生まれない。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）への要望は高い。本来めざすべき、行政プロセスの刷新を伴った推進を図る必要がある。
- 地方公共団体情報システムの標準化にあたって、公共団体ごとに特例を認めてしまうことは、事業者の立場として、これまでのシステム改定で現場でのカスタマイズを許したため進まなかった事実があることから、システムの不統一性が継承されてしまい、標準化が再び中途半端になってしまうのではないかと懸念する。
- 地方公共団体情報システムの標準化においてクラウドの活用を推進することは、その有効性は認めるものの、事業者の立場として、国外にデータサーバがあることのリスクや障害の共通化（大規模化。特定の地方公共団体における障害が全国規模で影響を及ぼす）などクラウド特有のリスクを懸念する。
- 国や地方公共団体のシステム改修作業が短期間に集中することで、システムエンジニアの高負荷労働や、システムエンジニア不足が生じ、結果として、品質の低下や計画未達となることを懸念する。

■ 私たちの提言

- 電子行政の推進にあたって、デジタル化の進捗だけでなく、行政プロセスの刷新状況をチェックする体制を整備する。
- 地方公共団体情報システムの標準化は国が責任をもって推進し、地方公共団体ごとの特例、カスタマイズはシステムの根幹に影響を与えない範囲に限定し、行政プロセスの刷新を妨げることのないよう慎重に行う。
- 地方公共団体情報システムの標準化において整備・運用を予定している「ガバメントクラウド（Gov-Cloud）」に関しては、データサーバの国内設置を義務付ける、大規模障害に備えて冗長化などの対策を図るなど、クラウド特有のリスク回避策を講ずる。
- 国や地方公共団体のシステムの改修作業が短期間に集中し、システム改修を行う事業者への過度な負担が生じないように計画的に作業を推進する。

（2）企業のデジタル化の推進

■ 情勢認識

- あらゆる産業において、デジタル技術を活用した新たなビジネスモデルを展開する新規参入者が登場し、ゲームチェンジが起きつつある中で、各企業は競争力維持・強化のために、DX（デジタル変革 Digital Transformation）をスピーディーに進めていくことが求められる。ただし、実際には、8割の企業が老朽システムを抱えており、それらが経営・事業戦略上の障害、高コスト構造の原因である「レガシーシステム」となっており、DXの足かせになっている。また、IT予算は日米ともに増加傾向がみられるものの、その理由は米国企業が市場や顧客の変化の把握などである一方、日本企業は働き方改革や業務効率化などであり、米国企業の多くが外部環境把握にIT予算を投じているのに対して、日本企業は依然IT予算の大半が社内の業務改善に振り分けられている（図表）。

- 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。
- 経済産業省が 2018 年 9 月に公表した「DX レポート」によれば、このまま「レガシーシステム」が残された場合、IT 人材の引退やサポート終了などによるリスクの高まりなどにより、25 年以降、最大で年間 12 兆円（現在の約 3 倍）の経済損失が生じる可能性（2025 年の崖）が指摘されている。一方、25 年までに DX が実現できれば、30 年には実質 GDP130 兆円超の上積みができるとしている。続く「DX レポート 2（中間取りまとめ）」（2020 年 12 月）では、コロナ禍を踏まえて浮き彫りになった DX の本質及び、企業・政府の取るべきアクションを示している。
- DX の推進施策としては、「DX 推進ガイドライン」（2018 年 12 月）や「DX 推進指標」（19 年 7 月）が策定された後、情報処理促進法の改正（2019 年 11 月）を経て、「デジタルガバナンス・コード」の策定と「DX 銘柄」制度の創設が定められた。「デジタルガバナンス・コード」とは、経営における戦略的なシステムの利用のあり方を提示する指針を国が策定するもので、この指針を踏まえた優良な取り組みを行う企業を「DX 銘柄」で認定する。また、2020 年 11 月には DX 認定制度がスタートし、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応し、DX 推進の準備が整っていると認められる企業を国が認定する仕組みができた。
- 2021 年度の税制改正では、DX 投資促進税制が創設された（2022 年度末まで 2 年間の時限措置）。企業は、全社レベル（部門・拠点ごとではない）の DX に向けた計画が認定されれば、DX の実現に必要なクラウド技術を活用したデジタル関連投資に対し、税額控除（5%もしくは 3%）または特別償却 30%が措置される。

■ 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。DX 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。
- 中堅・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。
- 企業のデジタル化に関する根拠法は、e-文書法、電子帳簿保存法、会社法、電子署名法など複数あり、電子化を推進する上でわかりづらい。
- 電機連合加盟組合企業からは、企業のデジタル化を進めるため、行政への各種の届出書類、契約書類の電子化、電子記録での保管など次のような要望が寄せられている。
 - ・ 官公庁との契約の多くで、契約書を 2 通作成して甲、乙双方が保管する旨が規定されており、文書の作成を余儀なくされている。電子契約方式も選択肢として、入札や契約条件に規定してほしい。
 - ・ 電子帳簿保存の承認申請については、原紙と押印が必要（そのため変更の 3 ヶ月前に税務署への提出が必要）となっているが、帳簿書類（証憑）の原紙保管義務の緩和（法人税法改正）をしてほしい。
 - ・ 公共事業の施工段階における工事に要する各種提出書類は、紙面提出や対面による説明を要するケースがほとんどであるが、これらの書類を原則、電子化し電子メールでの提出、遠隔（テレビ会議等）による説明方法を認めてほしい。



■ 私たちの提言

- DXの活用などで生産効率を上げ、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。
- 企業のデジタル化に関する根拠法の整理やガイドラインの作成など、企業がデジタル化を進めやすい環境整備を図る。
- 企業のデジタル化を進めるため、行政への各種の届出書類・契約書類の電子化、電子記録での保管などを進める。

(3) マイナンバーの普及推進

■ 情勢認識

- 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た（利用範囲は税、社会保障、災害対策の3分野）。2016年1月からマイナンバーカードの交付が始まり、政府は22年度末までの全国民への普及をめざしている。21年5月5日時点の交付枚数は約3,814万枚（交付率30%）である。政府は普及策として、20年9月からカード保有者へのポイント付与（マイナポイント）をスタートした。また、21年3月から健康保険証との一体化をスタートする予定が、遅くとも10月まで先送りされた。
- 2020年12月には「デジタル・ガバメント実行計画」を改定し、今後取り組むマイナンバーカード関連の工程表が盛り込まれた（図表）。21年通常国会ではマイナンバー法などが改正され、マイナンバーを活用した情報連携の拡大などによる行政手続の効率化、利便性の抜本的向上、発行・運営体制の抜本的強化などが図られた他（図表）、公金受取口座へのマイナンバーの任意登録が定められた。

図表 マイナンバーカードを活用した各種カードのデジタル化等に向けた工程表（抜粋）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度以降
医療関係	健康保険証		本格運用（2021年3月～） ※概ねすべての医療機関等での導入を目指す（2023年3月）		
	薬剤情報、特定検診情報、医療費通知情報		薬剤情報、医療費通知情報のマイナポータル閲覧（2021年10月～） 特定検診情報のマイナポータル閲覧（2021年3月～）		
	処方箋の電子化、お薬手帳			本格運用（2022年夏～）	
	生活保護受給者の医療扶助の医療券・調剤券				本格運用
	介護保険被保険者証				本格運用
就労関係	ハローワークカード			本格運用	
	ジョブ・カード			本格運用（マイナポータルとの連携開始）	

出所：「デジタル・ガバメント実行計画」（2020年12月）をもとに電機連合作成。

図表 マイナンバー法などの改正内容

	概 要
マイナンバーを活用した情報連携の拡大等による行政手続の効率化	<ul style="list-style-type: none"> ・国家資格に関する事務等におけるマイナンバーの利用及び情報連携を可能とする。 ・従業員本人の同意があった場合における転職時等の使用者間での特定個人情報の提供を可能とする。
マイナンバーカードの利便性の抜本的向上	<ul style="list-style-type: none"> ・住所地市区町村が指定した郵便局において、公的個人認証サービスの電子証明書の発行・更新等を可能とする。 ・公的個人認証サービスにおいて、本人同意に基づき、基本4情報（氏名、生年月日、性別及び住所）の提供を可能とする。 ・マイナンバーカード所持者について、電子証明書のスマートフォン（移動端末設備）への搭載を可能とする。 ・マイナンバーカード所持者の転出届に関する情報を、転入地に事前通知する制度を設ける。 など

出所：政府資料をもとに電機連合作成。

■ 課題意識

- 「マイナンバー」は、マイナンバー法で定められ、日本国内に住民票がある人全員に付与されるものであり、税、社会保障、災害対策で利用される。一方「マイナンバーカード」は、公的個人認証など生活の様々な場面での活用が想定されており、普及を進めるべきだが、この2つは別であることが国民に十分に理解されていない。
- 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、マイナンバーとマイナンバーカードの混同に加え、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や、カードそのものには重要な情報は格納されていないにもかかわらず、カードから情報が流出するのではないかといった誤解や懸念がある。

■ 私たちの提言

- マイナンバー制度の内容を国民へ周知する活動を強化するとともに、マイナンバーカードを使用した行政サービス利便性向上や、民間企業サービスにおける公的個人認証サービスの利用などを進め、普及策の推進を加速させる。
- マイナンバーの安全性を技術的に高める努力を継続するとともに、不安を払しょくするための丁寧な国民への発信を行う。

（4）政府調達改善

■ 情勢認識

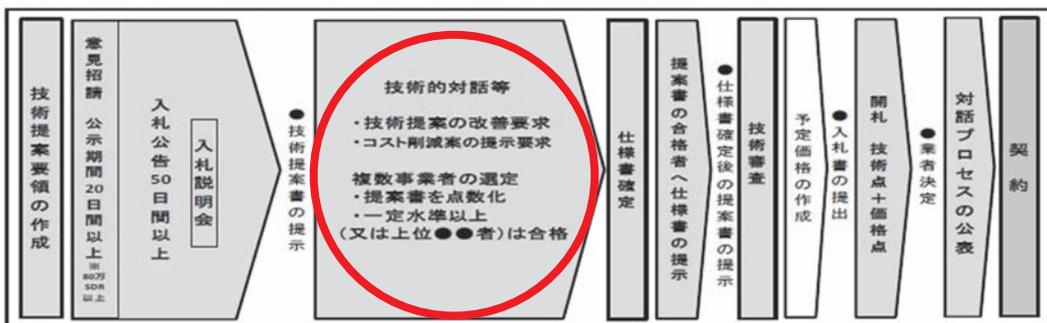
- 政府における情報システムの調達においては、予算要求段階から仕様を詳細に確定させることが困難な場合もあるため、行政と事業者が政策課題を共有し、対話を通じて相互理解を深めた上で契約することが重要だが、現行の調達手続では調達仕様書等のドキュメント以外の手段での事業者との意思疎通は乏しい。
- 政府は「情報システムに係る新たな調達・契約方法に関する試行運用のための骨子」（2019年5月29日CIO連絡会議決定）を策定し、2020年度に、契約締結前に複数事業者と提案内容について技術的対話を可能とする調達・契約方法の試行運用を実施した²。適用対象となる情報システム等の調達としては、「発注者が最適な仕様書を作成できない情報システム等の調達」または「入札に付しても一者による応札が高いと想定される情報システム等の調達」の2つの場合を想定している。調達

² 技術的対話とは、発注者と事業者が対話によって、発注者が技術提案の改善・再提出を求め、事業者から技術提案の改善や価格の交渉を行う行為のことをいう。

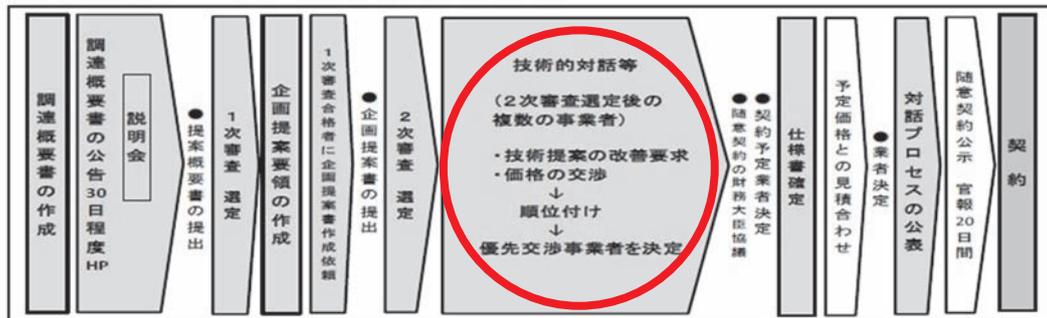
方法は、一般競争（総合評価落札方式）や企画競争（規格競争方式）をベースにした技術的対話が可能な調達方法である。その調達手順のイメージは図表の通りである。一般競争（総合評価落札方式）とは、発注者が技術提案要領を作成し、これを仕様書として官報等に公告し、応札意思のある事業者からの技術提案を基に技術点による評価を行い、価格との総合点によって落札業者を決定する方式である。技術提案の評価段階において、提案事業者と技術的対話を行いながら技術提案の改善・再提出を求め、改善された技術提案に基づき入札を行う仕組みとする。企画競争方式では、発注者が調達の概要となる書類を作成し、公募公告した上で、提案意思のある事業者からの技術提案書を基に提案内容と価格について、技術的対話等を行い、最も優れた技術提案書を提示した事業者を優先交渉権者として、最終の技術的対話等を行った上で事業者を決定する仕組みとする。「デジタル・ガバメント実行計画」（2020年12月）において、2021年度も引き続き、試行運用を実施するとしている。

図表 調達手順のイメージ

技術的対話等による調達方法①【一般競争（総合評価落札方式）】



技術的対話等による調達方法②【企画競争方式】



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

- 職場からは、「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」といった声がある。
- 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。
- 予算面で、職場からは、「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」といった声がある。

- 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。
- デジタル庁の発足を契機に、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。

(5) 電子投票の推進

■ 情勢認識

- 2002年に電磁的記録式投票法が施行され、地方公共団体が条例を制定した場合には、当該地方公共団体の議会議員と首長の選挙における電子投票が可能となった。同法で認めている内容は、あくまでも投票所の電子投票機を操作する方式を前提とするため、依然として投票者は投票所へ出向かなければならない。また、国政選挙においては電子投票の実施が認められていない。

■ 課題意識

- 電子投票が実現すれば、どこからでも投票することが可能となることから、移動が困難な人々の投票機会を広げることができるとともに、投票率が低水準にある日本において政治への参画促進の一助になりうる。また、新型コロナウイルス感染症などの感染症流行下における、感染拡大の防止や隔離された患者の投票促進も期待できる。

■ 私たちの提言

- どこからでも投票できる環境を整備することを目的に、選挙における電子投票の実現を図る。

2. 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」の認定が始まったが、2021年1月現在で認定を受けたのは7社である。

- 「骨太方針 2020」（2020 年 7 月）では、社会インフラ関連データの公開を進め、官民共通のデータ基盤を 2020 年度中に整備・公開し、その上で、国・地方自治体・民間が保有する国土・経済活動・自然現象に関する様々なデータを連携したデータプラットフォームを 2022 年度までに構築するとしている。
- 個人情報の保護ルールについては、個人情報保護法が 2020 年 6 月、21 年 6 月にそれぞれ改正された（図表）。20 年改正では、個人データの利用停止を本人が企業に請求できる「使わせない権利（利用停止権）」を盛り込み、データの適正な利活用の後押しとして、個人を識別できないようにした「仮名加工情報」なら条件付きで利用停止請求などの対象から外した。21 年改正では、国や各地方自治体でバラバラの個人情報ルールの統一や、学術研究に係る適用除外規定の精緻化などが行われた。

図表 個人情報保護法の改正内容

	概 要
2020 年改正	<ul style="list-style-type: none"> 〈個人の権利のあり方〉 ・利用停止・消去等の個人の請求権について、不正取得等の一部の法違反の場合に加えて、個人の権利又は正当な利益が害されるおそれがある場合にも要件を緩和する。 〈データ利活用〉 ・イノベーションを促進する観点から、氏名等を削除した「仮名加工情報」を創設し、内部分析に限定する等を条件に、開示・利用停止請求への対応等の義務を緩和する。 ・提供元では個人データに該当しないものの、提供先において個人データとなることが想定される情報の第三者提供について、本人同意が得られていること等の確認を義務付ける。 など
2021 年改正	<ul style="list-style-type: none"> ・個人情報保護法、行政機関個人情報保護法、独立行政法人等個人情報保護法の 3 本の法律を 1 本の法律に統合。 ・医療分野・学術分野の規制を統一するため、国公立の病院、大学等には原則として民間の病院、大学等と同等の規律を適用。 ・学術研究分野を含めた GDPR（EU 一般データ保護規則）の十分性認定への対応を目指し、学術研究に係る適用除外規定について、一律の適用除外ではなく、義務ごとの例外規定として精緻化。 など

出所：政府資料をもとに電機連合作成。

■ 課題意識

- 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。その際には、データの自己決定権（データの取り扱いを自ら決定できる権利）、データポータビリティ権（本人の意思に基づいて自己の個人データの移動を円滑に行う権利）、忘れられる権利（個人データの削除を求める権利）、プロファイリングされない権利（本人の同意なしに個人データを自動的に分析・予測されない権利）、自分のデータにアクセスされたことを知る権利（どんな人がどのようにアクセスしてどんな作業をしたか、ログをとっておく）などを確立し、個人の権利利益を確保し、個人の不安を払しょくすることが必要である。
- 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

- 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、データの自己決定権やデータポータビリティ権、忘れられる権利、プロファイリングされない権利、自分のデータにアクセスされたことを知る権利などの個人の権利利益を確保し、個人データの利用に関する「懸念」「不安」を払しょくすべく、個人情報保護委員会による監督体制や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。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。
- 欧州は、2020年2月に公表した「欧州データ戦略」において、欧州の価値・基本的権利・人間中心に基づき、市民がより良い意思決定ができ、魅力的で安全でダイナミックなデータ活用社会実現を掲げている。11月に公表したデータガバナンス法では、①官保有データの2次利用推進、②データ共有サービス提供者のガバナンス（認可制度を導入し、違法なデータ転送・アクセスを防止するために必要な技術的、法的、組織的措置を講じること等を義務付け）などを定めている。
- 個人情報を活用したネット広告や電子商取引（EC）の普及を背景に、氏名や住所、位置情報などを含む個人情報の保護規制は世界で厳しくなりつつある。GAF Aなど米国を代表するIT企業が様々なサービスを通じてデータを収集していることに各国政府が警戒を強めている（図表）。

図表 各国の個人情報保護規制

日本	個人情報保護法改正（2022年施行）で、個人が望まないデータの利用に歯止めをかける
欧州	一般データ保護規則（GDPR）に基づき、個人データの海外移転時の契約がより厳格に
米国	カリフォルニア州で、消費者プライバシー法（CCPA）を強化した新法が2023年施行

出所：報道資料をもとに電機連合作成

■ 課題意識

- 「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。

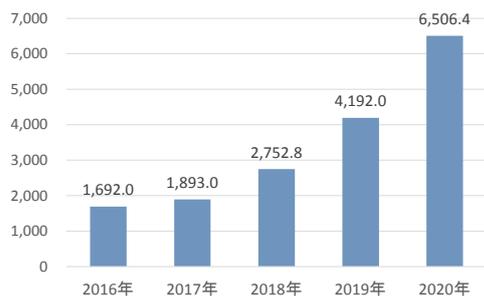
3. セキュリティ対策の強化

(1) IoT 機器のセキュリティ対策の徹底

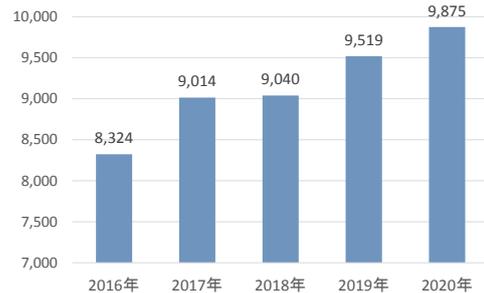
■ 情勢認識

- 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IT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、18年12月の改正法成立を経て、19年4月にサイバー防衛力を高めるため官民で攻撃の手口や対処法を共有し、必要な対策等について協議を行うための組織として、「サイバーセキュリティ協議会」が発足した。
- 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³。
- 「NOTICE」実施状況（総務省2020年度）によると、ID、パスワードを入力可能な機器は9.6万件（19年度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12,804件（同2,249件）である。

図表 センサー^注において検知したアクセス件数の推移



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」（2021年3月4日）

- 米国の各省庁、省庁と取引する企業、そのサプライヤーは、NIST（米国国立標準技術研究所）が定めるサイバーセキュリティ技術規格「NIST SP800-171」に準拠した情報システムの構築（基準を満たした情報機器の導入など）が求められている。現在は、政府機関が調達する製品が対象だが、今後、様々な国・業界でNIST SP800-171のレベルを基準とした標準化が進む可能性がある。

■ 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。

³ NOTICEとは、National Operation Towards IoT Environmentの略。総務省、国立研究開発法人情報通信研究機構（NICT）及びインターネットプロバイダが連携し、IoT機器へのアクセスによるサイバー攻撃に悪用されるおそれのある機器の調査及び当該機器の利用者への注意喚起を行う取り組みをいう。

- 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、直接的な経営への成果が見えづらいセキュリティへのお金や人の投資には慎重な姿勢の会社も多く、なかなか進まない。官民による「サイバーセキュリティ協議会」が発足したものの、あくまで参加は任意であり、参加していない企業も多く、課題が残る。
- サイバー攻撃から守るシステムについて、欧米ではNISTのSPシリーズを標準として採用する動きがあり、日本企業も遅れを取らないようにしなければならない。

■ 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、企業に対し、NIST（米国国立標準技術研究所）が定めるサイバーセキュリティの技術規格である SP シリーズへの準拠の徹底を促すなど、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たが、2021年4月現在の登録者数は約2万人である。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。また、セキュリティ対策を進めることが難しい中小企業に対し、無償で「情報処理安全確保支援士」を派遣し、各社に応じたリスクの洗い出し、セキュリティ基本方針の策定などを支援している。

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：経済産業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ために、登録料・講習費用などの維持費用の低減や、企業における人材活用事例のさらなる充実を図る。

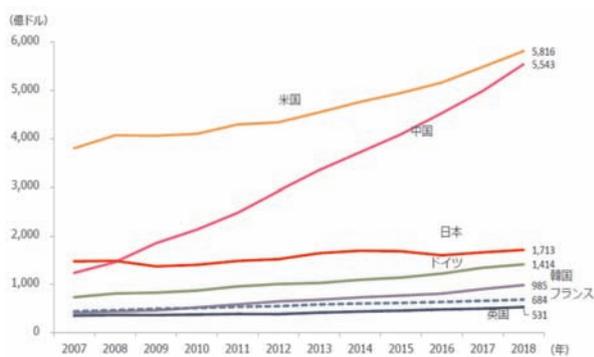
4. 基礎研究の強化と革新的技術の早期実現

(1) 基礎研究の強化と専門人材の活用

■ 情勢認識

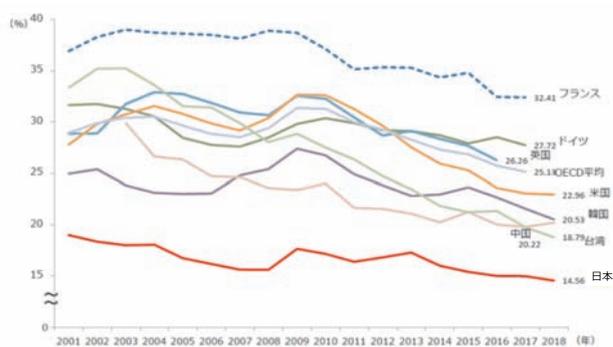
- 日本の民間企業や大学等を合わせた総額の研究開発費は、米中に大きく差を空けられている(図表)。特に、政府負担割合は他国に比して見劣りしている(図表)。研究費を組織別にみると、企業が7割、大学が2割を占める。また、研究費を「基礎研究」「応用研究」「開発研究」といった性格別にみると、日本全体では「開発研究」が6割超を占めており、「基礎研究」は15%前後で推移している。「基礎研究」の担い手は、多くが大学等であり、大学等の研究費の半分以上(2019年度調査では53.9%)を占める⁴。

図表 主要国の研究開発総額の推移



出所：経済産業省資料

図表 主要国等の研究開発費の政府負担割合の推移



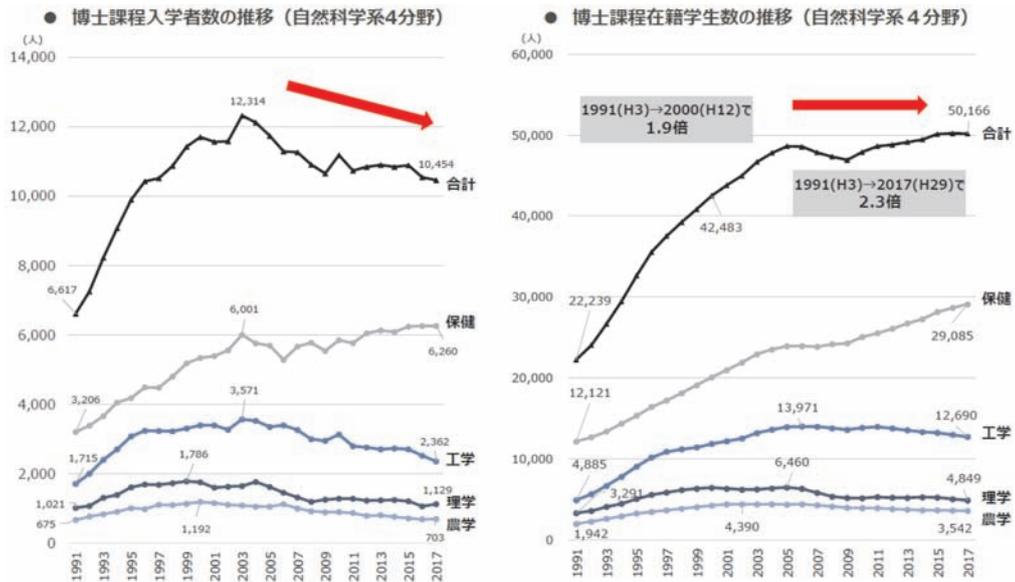
出所：経済産業省資料

- 人材面では、卓越した人材が大学や公的研究機関、企業等の壁を越えて、複数の組織において活躍できる環境整備が必要とされている。そのために、研究者等がそれぞれの機関における役割に応じて研究・開発及び教育に従事することを可能にするクロスアポイントメント制度の導入が有効とされており、「第6期科学技術・イノベーション基本計画」(2021年3月閣議決定)では、その積極的な導入・活用が推奨されている⁵。
- 博士課程修了者は、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人材でありながらも、正規の職員になれる割合は少ないなど、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である。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、博士課程入学者数、在学生数はともに減少または横ばいで推移している(図表)。

⁴ 総務省「科学技術研究調査」。

⁵ クロスアポイントメントとは、出向元機関と出向先機関の間で、出向に係る取り決め(協定等)の下、当該取り決めに基づき労働者が2つ以上の機関と労働契約を締結し、双方の業務について各機関において求められる役割に応じて従事比率に基づき就労することを可能にする制度。その基本的枠組については、「クロスアポイントメント制度の基本的枠組と留意点」(2014年12月)としてまとめられている。

図表 博士課程入学者数・在籍生数の推移（自然科学分野）



出所：文部科学省資料

- 2020年6月に、科学技術基本法が25年ぶりに本格的改正された。「科学技術・イノベーション基本法」と改称し、これまで科学技術の規定から除外されていた「人文・社会科学」を「科学技術」の範囲に位置づけ、「イノベーションの創出」を柱の1つに据えた。21年3月に閣議決定された「第6期科学技術・イノベーション基本計画」（期間は2022～25年度）では、今後5年間で政府の研究開発投資を総額30兆円、官民合わせた研究開発費の総額を120兆円とする目標を打ち出した。Beyond 5G、スパコン、宇宙システム、量子技術、半導体等の次世代インフラ・技術の整備・開発やカーボンニュートラルに向けた研究開発（基金活用等）の他、研究力の強化として、博士課程学生の処遇向上とキャリアパスの拡大、若手研究者のポストの確保などが掲げられた。

■ 課題意識

- 基礎研究の強化が必要だが、そのカギを握るのは大学等であることから、大学等の研究開発支援を強化するべきである。
- 新たなイノベーション創出のためには、大学や公的研究機関等の技術シーズが民間企業へ円滑に伝えることが重要であり、人材が大学や公的研究機関、企業等の壁を越えて、複数の組織において活躍できるような環境を整備する必要がある。
- 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の推進や、ふさわしい処遇を用意する必要がある。

■ 私たちの提言

- 政府の科学技術関係予算を増額するなど、研究開発費を充実させる。
- 基礎研究の強化のため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金の増額、科学研究費助成事業の充実等により、大学等の研究開発支援を強化する。
- クロスアポイントメント制度の普及促進等を図るなど、産官学の人材交流を盛んにし、基礎研究の成果を民間企業の製品開発に活かす体制を強化する。
- 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の多様化を国としても引き続き推進する。

(2) 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、人工知能（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不可欠な実証実験を進める環境整備として、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5月には国家戦略特別区域法が改正され、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」の創設が定められた。スーパーシティ型国家戦略特区の指定は新型コロナウイルス感染症の影響で遅れていたが、2021年4月所管する内閣府が31の地方公共団体からの応募があったことを発表した。5月以降、5カ所程度に絞り込む予定である。また、2020年10月に国家戦略特区基本方針が改定され、新型コロナウイルスの拡大を踏まえ、感染症に備えた「新たな生活様式」の実現やDXの推進を新たな目標に掲げた。
- 革新的技術の中でもカギを握るAIについては、その開発・活用にあたってのルール作り、国際的な主導権争いが激しさを増している。日本では、2019年3月に「人間中心のAI社会原則」をまとめたのに対して、先行するEUでは4月に「AIの倫理指針」をまとめた（図表）。さらに、欧州議会は2020年10月に法制化を念頭にAIの倫理、責任、知的財産に関する3つの提案を採択した。学習能力を持つAIを「人間が常に監視できるように設計」したり、リスクに応じて「自動車と同等の保険に加入」したりするよう求める内容で、欧州委員会は21年の早期に具体案をまとめるとされる。

図表 人工知能（AI）に関するルールの概要

「人間中心のAI社会原則」（日本、2019年3月）	AIの倫理指針（EU、2019年4月）
<ol style="list-style-type: none"> 1. AIは基本的人権を侵さず、人間中心に開発する。 2. 誰もがAIを利用できるよう教育を充実させる。 3. 個人情報情報を慎重に管理する。 4. セキュリティを確保する。 5. 公正な競争環境を維持する。 6. AIの動作については企業は適切に説明する。 7. 産官学が連携しイノベーションを生む。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人間の監督 2. 信頼できる安全性 3. プライバシーとデータ保護 4. 透明性 5. 多様性、非差別、公平性 6. 社会、環境の幸福 7. 説明責任

出所：各資料をもとに電機連合作成。

- 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、12月にローカル5G用周波数を拡大し、21年4月に5G用周波数の追加割り当てが行われた（図表）。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た。また、同年12月には「ICTインフラ地域展開マスタープラン3.0」（総務省）を策定し、2023年度末時点で、当初計画（約7万局）の4倍となる約28万局の基地局整備を図る目標を掲げた。次の世代のBeyond5Gについては、2020年6月に「Beyond5G推進戦略」が策定された。
- 2020年度の税制改正では、5G投資促進税制が創設された（2021年度末まで2年間の時限措置）。ローカル5Gの整備、全国5G基地局の前倒し整備、光ファイバー整備、全国5G基地局（地方部・都市部）のシェアリング設備にかかる、法人税・所得税の税額控除（5%）または特別償却（30%）、及び固定資産税の課税標準の特例（1/2（5年間））の税制特例が設けられた。

図表 5Gの推進・展開



出所：総務省資料

■ 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、産業構造やビジネス環境の変化スピードに比べて遅い。感染症に備えた「新たな生活様式」の実現やDXの推進などへの社会的要請も高まっており、革新的技術の早期実現へ向けた取り組みを加速させる必要がある。
- 国家戦略特区については、当初の目的であった新たな成長産業の育成、ビジネス振興から、軸足を「地方創生」に移している。
- 革新的技術の中でも、AI や次世代の移動通信システム（5G、ポスト5G、Beyond5G）はデジタル社会を支える重要な社会基盤であるが、その利活用・普及促進には課題も多い。AI の利活用促進については、処理過程が複雑で、根拠が不明瞭なまま様々な判断が下されてしまうかもしれない、学習段階で偏ったデータを読み込ませれば判断にも偏りが生じる恐れがあるといった倫理的面での課題から活用を踏み止まらせている面がある。5Gの普及拡大にあたっては、基地局の設置拡大、5G専用端末の普及、5G向けのサービスやコンテンツの開発などをいかに迅速に進められるかがカギを握る。

■ 私たちの提言

- 国家戦略特区については、当初の目的であった新たな成長産業の育成、ビジネス振興から軸足を「地方創生」に移しており、本来の目的に立ち返り、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強力に推進する。
- 安心・安全で信頼性のある人工知能（AI）の社会実装に向け、研究・開発環境整備への支援のみならず、AI が事故などの不具合を起こした時の責任や知的財産を生み出した場合の権利など、倫理や社会制度の社会的議論を深め、ルール整備を進める。
- 5G、ローカル5Gの普及拡大に向けて、基地局など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促進、4K、8Kなどの高画質な動画サービス、VR（仮想現実）やAR（拡張現実）の5G向けのサービスやコンテンツの開発支援など、政府による支援を進める。
- 5Gの次の世代の通信方式である Beyond 5G について、早期かつ円滑な導入と国際競争力の強化のため、研究開発、知財・標準化、展開を進める。

5. デジタル共生社会の実現

■ 情勢認識

- デジタル化の恩恵をすべての人が実感できるようにすることが重要であるとの観点に基づき、政府の「デジタル活用共生社会実現会議」の最終報告（2019年3月）では、年齢、障がいの有無、性別、国籍等にかかわらず、デジタル活用の利便性を享受し又は担い手となることで、誰もが多様な価値観やライフスタイルを持ちながら豊かな人生を送ることができる「デジタル活用共生社会」の実現が提言された。その趣旨に沿って、2021年通常国会で成立した「デジタル社会形成基本法案」では、基本理念が定められた⁶。
- 具体的な実現施策としては、地域ICTクラブの全国展開（設置・運営ガイドラインの作成）、障害情報共有プラットフォームの構築、デジタル活用支援員制度の整備などが挙げられている。そのうち、デジタル活用支援員制度とは、高齢者等がICT機器・サービスの利用方法に関して、身近な場所で身近な人に気軽に相談できることを目的にした制度である。支援員の担い手としては、一定以上の知識を有する携帯電話事業者や機器メーカー、家電量販店、ベンダー等の従業員を想定している。また、国から支援員へのサポートとしては、担い手の確保・人材育成、活動に必要な費用補助（交通費等）等を想定している。総務省は法改正に先行して、今年度の実証を行う予定であり、2020年6月には全国で12件の実証候補が決定された。支援員の担い手や実施体制等の構築、必要となる制度整備について検討を進め、2021年5月には5ヵ年計画を策定した。

■ 課題意識

- デジタル化が進み便利な社会になったとしても、それを利用できる人と利用できない人との間に生じる格差、いわゆるデジタルデバイドを引き起こしてはならない。デジタル化の恩恵をすべての人が実感できることが重要であり、誰一人取り残さない環境整備を進める必要がある。
- そのためには、高齢者や障がい者、外国人など誰でもシンプルかつ直感で利用できる機器、および視覚や色の識別、聴覚などの障がいにかかわらず円滑に利用できる機器の開発やICT化に伴う情報アクセシビリティの確保、そして彼らが機器の使い方を学べる仕組みが必要である。
- 新型コロナウイルスワクチンの接種予約において、ネットを使えない高齢者が市役所や保健所の窓口に殺到する事態が発生した。デジタルデバイドが命の格差につながる可能性がある。
- 職場からは、デジタル化や技術革新で新たな価値を生み出す者とそうでない者の間の“所得の二極化”や、生産効率が上がる仕事とそうでない仕事の間の新たな“労働時間の二極化”が進むのではないかという漠然とした不安を指摘する声がある。

■ 私たちの提言

- 高齢者や障がい者、外国人など誰でもシンプルかつ直感で利用できるユニバーサルデザイン機器、および障がいにかかわらず円滑に利用できる機器の開発支援、情報アクセシビリティに配慮したICT環境の整備などについて、政府が率先して取り組む。
- 誰もが機器の使い方を学べる公的な仕組みが必要である。現在政府で検討している「デジタル活用支援員」制度の全国を網羅する広範囲で効果的な展開を進める。
- デジタル化や技術革新による“所得の二極化”や“労働時間の二極化”などの様々な“二極化”を生み出さないよう、研究・対策を講じる。

⁶ 基本理念では「デジタル社会の形成は、すべての国民が、高度情報ネットワークを容易にかつ主体的に利用するとともに、情報通信技術を用いた情報の活用を行うことにより、デジタル社会におけるあらゆる活動に参画し、個々の能力を創造的かつ最大限に発揮することが可能となり、もって情報通信技術の恵沢をあまねく享受できる社会が実現されることを旨として、行われなければならない」と定めている。

Ⅱ. デジタル化による社会的課題の解決

あらゆる分野でのデジタル活用を推進し、社会的課題の解決に努めるべきである。今般の新型コロナウイルス感染症への対策によって経済活動や医療、教育など様々な活動が制限されたことから、社会のデジタル化に対する期待は高まっている。学校教育や医療・介護の ICT 化、次世代交通システム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

■ 情勢認識

○ 2019 年 12 月、文部科学省は「GIGA スクール構想（図表）」⁷を掲げ、義務教育を受ける児童生徒に 1 人 1 台端末の配置と、クラウド活用を前提とした高速大容量の通信ネットワーク環境などを 2023 年度末までに一体的に整備するとした。その後、新型コロナウイルス感染症拡大防止のための学校一斉休校で学校教育の ICT 化の遅れが顕在化し、文部科学省は当初の計画を前倒しして、2020 年度末までに 1 人 1 台端末を達成するとした。文部科学省調査（2021 年 2 月）では全国の自治体の約 98% が 2020 年度内に端末の納品が完了する見込みである。

○ 2021 年 1 月 26 日、文部科学省・中央教育審議会は、文部科学大臣に対して「新しい時代の初等中等教育の在り方」について答申した。『令和の日本型学校教育』の構築を目指して～全ての子供たちの可能性を引き出す個別最適な学びと協働的な学びの実現～とし、ICT の活用に関する基本的な考え方や、ICT を活用した学びのあり方などが示されている。

○ デジタル教科書については、2018 年の学校教育法等改正により制度化された。2021 年度からは「授業時数の 2 分の 1 未満」としてきた使用制限が撤廃されている。2021 年 3 月 22 日には文部科学省の「デジタル教科書の今後の在り方等に関する検討会議」にて中間まとめが公表され、次の小学校用教科書の改訂時期である 2024 年度をデジタル教科書の本格導入の契機とし、紙との併用などいくつかの選択肢が示されている。現状、デジタル教科書の普及状況は 2020 年 3 月 1 日時点で公立学校全体の 7.9%（公立小学校の 7.7%、公立中学校の 9.2%、公立高校の 5.2%）に留まっている。文部科学省は 2021 年度から全国の小 5～中 3 の半数程度を対象に、1 教科分のデジタル教科書を活用する普及促進事業を行い、その効果を検証することとしている。

○ 2021 年 3 月 31 日に義務標準法等改正法案が成立し、少人数学級が段階的に進められることとなった。公立小学校の 1 学級の児童数の上限は、2021 年度から 2025 年度にかけて現行の 40 人（小 1 は 35 人）から 35 人に引き下げられる。

図表 GIGA スクール構想



出所：文部科学省資料をもとに電機連合作成

⁷ Global and Innovation Gateway for ALL の略。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。

■ 課題意識

- GIGA スクール構想とは、「多様な子どもたちを誰一人取り残すことなく、公正に個別最適化され、資質・能力が一層確実に育成できる教育 ICT 環境を実現する」ことである。多様な学びの機会（小規模校、中山間地の学校の遠隔授業、海外の学校との交流授業、大学との連携など）、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、オンライン教育を積極的に進めるべきである。
- 一方で、学校・教員のノウハウ不足や支援する人材の確保、教育データの利活用に伴うプライバシーの配慮、家庭の通信費の負担など様々な課題が指摘されている。
 - ・ 国の予算では、通信費や保守、端末機器の更新費などは対象外となっている。
 - ・ 学校休業中のオンライン授業の取り組みは、自治体間・学校間で差があり、教育格差につながる懸念がある。
 - ・ 家庭学習のための通信機器整備支援として、未整備への家庭にはルーターの貸し出し等を進めているが、通信費は家庭負担となっている。
 - ・ 教員の ICT 活用を支援し、トラブルに速やかに対応できるサポート体制等の環境整備は必須であるが、その役割を担う ICT 支援員は4校に1人配置することを目標に地方財政措置を講じており、具体的な配置の仕方は各自治体や教育委員会に委ねられている。また ICT 支援員は公的な資格ではないため求められる業務やスキルが不明瞭であり、その処遇も自治体によってバラツキがある。
 - ・ 学習者用デジタル教科書の費用負担は、無償給与の対象外であり、学習者用デジタル教科書を使用するかどうかは学校判断である。
 - ・ 学習履歴（スタディ・ログ）の活用はプライバシーの観点から保護者から不安の声がある。また自治体の条例で個人情報の取り扱いが異なる。
 - ・ 児童生徒にとって ICT がより身近な存在となる中、不適切な利用やネットいじめなどを懸念する声がある。

■ 私たちの提言

- 国は、通信費やソフトウェア購入費、保守、端末機器の更新費などを予算化するとともに、就学援助世帯に対する通信費補助などを行い家庭における環境整備を推進する。また高校生についても GIGA スクール構想の「1人1台端末」の対象として早期に配備する。
- 学校現場のオンライン学習環境に格差が生じないよう、国は各自治体における取り組み状況を確認し、好事例を展開するなど自治体の支援を強化する。
- 各学校に ICT 支援員を配置し、日常的な教員の ICT 活用への支援体制を整備する。
- デジタル教科書に教科書無償制度を適用し活用を促進する。
- 学習履歴（スタディ・ログ）の活用にあたっては、個人情報の取り扱いに配慮し、活用範囲を限定するなどの対応を行う。また子どもたちが ICT を効果的かつ責任を持った使い方ができるように情報リテラシー教育の取り組みを推進する。

2. 医療・介護のICT化

(1) 医療のICT化

■ 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費用の削減や医療・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ヵ月に短縮し（従来は6ヵ月）、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、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ヵ月」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。その後、恒久化について2020年内に一定の方向性を示すことを予定していたが引き続き検討することとされ、21年6月頃に取りまとめで秋の指針改定を目指している。
- 新型コロナウイルス感染症対策として、新型コロナウイルス感染者等情報把握・管理支援システム（HER-SYS）や新型コロナウイルス感染症医療機関等情報支援システム（G-MIS）、新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）、ワクチン接種円滑化システム（V-SYS）、ワクチン接種記録システム（VRS）システムなど、ICTの活用が始まっている。

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	<p>標準的な医療情報システムについて検討</p> <p>標準的電子カルテ普及に向けた方策を検討</p> <p>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</p>			
医療・介護現場での情報利活用	<p>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</p> <p>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）</p> <p>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</p>	<p>運用開始（特定検診等：2021年3月、薬剤：2021年10月）</p> <p>工程表に則って具体化</p>		
データベースの効果的な利活用	<p>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</p>		<p>運用開始</p>	

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。
- 新型コロナウイルス感染症対策として、新型コロナウイルス感染者等情報把握・管理支援システム（HER-SYS）や新型コロナウイルス感染症医療機関等情報支援システム（G-MIS）、新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）、ワクチン接種円滑化システム（V-SYS）、ワクチン接種記録システム（VRS）システムなど、ICTの活用が始まっているが、システムの乱立による現場の負担増や不具合による混乱などの問題もあり、本来めざすべき効果を発揮できたか、その検証が必要である。
- 自宅待機中に亡くなる方が多かったことから、遠隔で健康状況を把握し、適切に対処できる体制を整備することが求められている。
- 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、適切な医療を受けたくても近隣に医療施設がなく受けられないといった医療の地域格差を解消し、医療において誰一人取り残さない環境整備に資するものである。また、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、セキュリティを確保したうえで、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。
- 新型コロナウイルス感染症対策として導入され各種システムやアプリの事例を今後を活かし、医療現場の負担軽減を図りつつ、国民の命を守るためのICTの活用を推進する。
- 医療安全の確保を前提とするオンライン診療、遠隔での健康状況のモニタリングなど、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など、医療の地域格差を解消する。

(2) 介護のICT化

■ 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）を導入することで夜勤帯の人員を緩和する加算が創設された。さらに2021年度の介護報酬改定でも見守り機器の導入を促すとともに、こうした機器を活用する場合、安全体制の確保や職員の負担軽減等を要件に夜間の人員配置が緩和された。

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）」

- 2021 年度から科学的介護情報システム「LIFE」(Long-term care Information system For Evidence)の本格運用が始まった。「LIFE」とはエビデンスに基づいた介護サービスを提供するため、利用者の状態やサービス内容などの情報を蓄積・解析するデータベースのことである。厚生労働省はその活用を事業者へ促すため、2021 年度の介護報酬改定で「科学的介護推進体制加算」を新設した。

■ 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)。
- 科学的介護情報システム「LIFE」の構築は科学的介護の取り組みの推進に向けた重要な取り組みであるが、介護現場のデータ入力の負担が大きく普及が進んでいない。

■ 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。
- 科学的介護情報システム「LIFE」を通じて利用者の状態や症状等の情報を収集し、介護現場の負担軽減を図りつつ、科学的裏付けに基づいた介護サービスの推進を図る。

3. 次世代交通システムの推進

■ 情勢認識

- 移動手段を最適化する「MaaS⁸」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 ITS⁹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。2020 年 3 月に、政府が、MaaS に関連するデータの連携が円滑に行われることを目的として、各地域等の MaaS において、関係者がデータ連携を行うにあたって参照すべき事項を整理したガイドラインを、国として初めて策定した。
- 「成長戦略実行計画」(2020 年 7 月)では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い宅配需要が急増し、人手を介さない非接触型の配送ニーズが高まっていることを背景に、無人の低速・小型の自動配送ロボットを活用した新たな配送サービスの実現をとりあげ、「遠隔監視・操作」型の公道走行実証を年内で可能な限り早期に実現し、その社会実装に向けて、早期に制度設計の基本方針を決定するとしている。

⁸ マース。「Mobility as a Service」の略。自動車や自転車、バス、電車など、すべての交通手段を単なる移動手段としてではなく、1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。

⁹ 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取りまとめた「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年までの実用化がめざされている（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			運転者がすべての運転を担う
1	実用化済み	運転者	車の加減速とハンドル操作のどちらかを自動化
2			加減速とハンドル操作の両方を自動化
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特定条件下ですべてシステムに任せる
5	20xx年		人は何もしない完全自動運転

■ 課題意識

- 次世代交通システムとして構想されているMaaS実現のカギを握るのはデータ連携のあり方であり、鉄道やバスの運行情報、タクシーの位置情報、道路の交通情報などの移動・交通に関する大規模なデータをオープン化し、特定のプラットフォーム上で連携させることが必要となる。ただし、企業が持つ産業データのうち共有すべきデータ（協調領域）と企業競争力の源泉となるデータ（競争領域）の線引きが難しいことから、また、利用者の行動履歴や支払い履歴などの個人データの取り扱いも難しいことから、データ連携は進んでいない。
- 2020年9月の改正国家戦略特区法施行を経て、2021年春以降、本格化する「スーパーシティ構想」は物流、医療、教育などあらゆる分野の先端技術を組み合わせ、その相乗効果で住みやすいまちをめざすものである。各自治体における同構想の実現が進めば、次世代交通システムの推進も加速すると期待する。
- MaaSの重要な構成要素である自動運転システムは、事故の防止や渋滞の解消、燃費の節約といった効果が期待できる他、高齢者などの移動困難者にとって大きな助けとなる。ただし、その普及促進には、国内では既存の規制により公道での実証実験が進まない、事故や不具合発生時の責任の所在が不明確である、といった課題がある。
- 物流においては人手不足の解消や対面作業の軽減が課題となっており、その解決策として低速・小型の自動配送ロボットの実用化が有望視されている。政府もその遠隔監視・操作の公道走行実証を年内の可能な限り早期に実行するとしており、実用化に向けた取り組みを加速させる必要がある。将来的には、道路使用許可の申請や道路運送車両保安基準の緩和の申請を経なくても歩道等を自由に走行できるよう、道路交通法や道路運送車両法等において新たな車両区分を設けるなど必要な制度を整備すべきである。
- 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

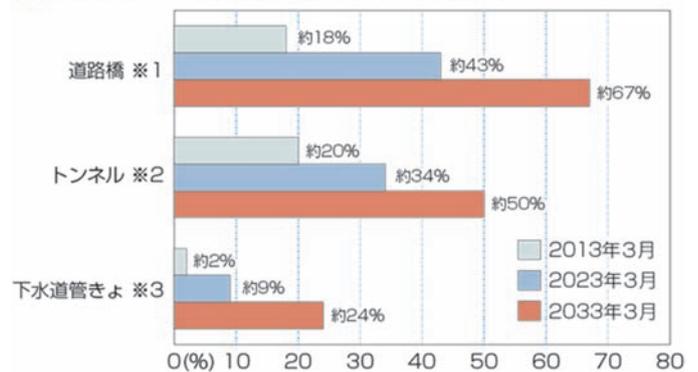
- 「スーパーシティ構想」の早期実現など、公道の実証実験を加速させ早期の社会実装を実現させるとともに、社会実装を見据えた法整備を遅滞なく進める。
- 物流の課題解決に有望視されている低速・小型の自動配送ロボットについては、公道の実証実験や規制緩和などを早急に進め、実用化を急ぐ。
- 国際的な議論を踏まえつつ、事故や不具合発生時の責任の所在、交通ルールなどを明確にする取り組みを加速させる。
- 自動車は、国をまたいで生産・販売（輸出入）が行われる製品である。センサー技術やソフトウェアの開発ガイドラインなど、国内メーカーが率先して共通化・標準化をリードできるような国として支援を行う。
- 自動運転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. 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。「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」（2019～20年度、総事業費で約7兆円計画）に次いで、2020年12月に「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」が閣議決定された。今後5年間で追加的に必要となる事業規模は、政府全体では概ね15兆円程度を見込む。
- 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）。
- 災害発生時の電力供給はじめ重要なインフラ設備の被害状況の確認や、橋梁やトンネル等の公共インフラの定期点検・調査にあたり、3Dカメラやミリ波レーダーの活用、ドローンを飛行させて確認を行うことなどが効果的であるとして、活用事例が増えている。

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などが問題視されている。その解決策の1つに、ドローンによる遠隔検査などが有望視されているが、航空法などの規制が多く申請手続きが煩雑であるなど活用促進を妨げている。

- 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

- 公共インフラの維持・管理などの分野でドローンの活用促進を図るため、申請手続きの柔軟化や安全性能の向上にあわせた飛行環境の構築を進める。
- 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3Dカメラ、ミリ波レーダー、各種センサーなどによるビッグデータの収集、人工知能(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。

Ⅲ. 脱炭素社会の実現

「2050年カーボンニュートラル」が宣言され、国の政策や企業の取り組みが加速している。コロナ禍で落ち込んだ経済を、グリーン社会を目指すことで回復しようという世界的な競争が激化している。わが国としても早急に、脱炭素社会を実現するための工程を明確にし、企業による技術開発と社会実装を支援していくことが必要である。またその際は、特定の電源に過度に依存することなく、各電源の特性を見据えた多様な選択肢をバランスよく持ち、短期・中期的に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）

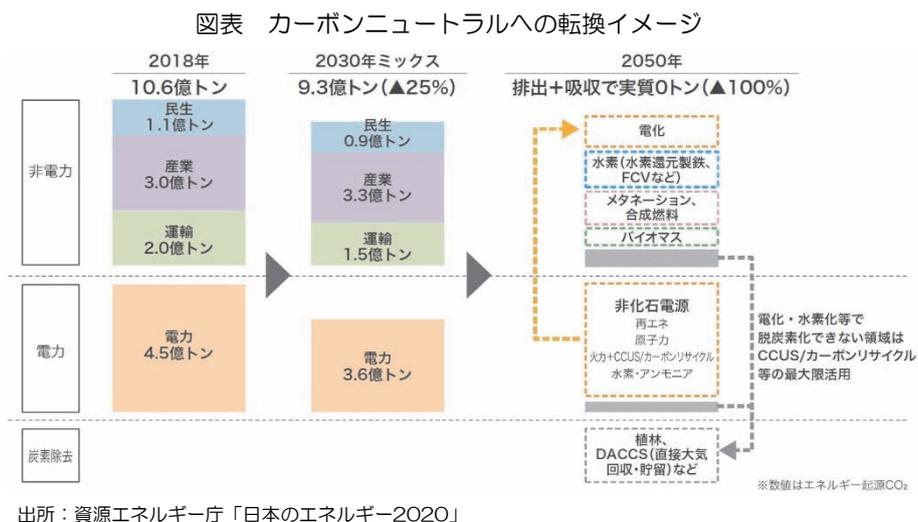
- ① 資源のない日本のエネルギー政策は、S（安全）＋3E（安定供給、経済性、環境）を基本としつつ、特定の電源に過度に依存することなく、原子力、火力（石油、石炭、ガス）、水力、地熱、再生可能エネルギー（風力、太陽光など）、多様な選択肢をバランス良く持つことが重要である。
- ② エネルギー政策を考える際には、時間軸を踏まえた考え方が必要である。
 短期：エネルギー供給の安全性および、安定性・経済性を重視した取り組みを進める。
 中長期：再生可能エネルギーをはじめ、発送配電の各種の技術開発を進めつつ、技術動向を踏まえたエネルギーミックスの実践と、需要サイドからの節電・省エネを推進する。
- ③ 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. 再生可能エネルギーの利用拡大

（1）国内産業の支援

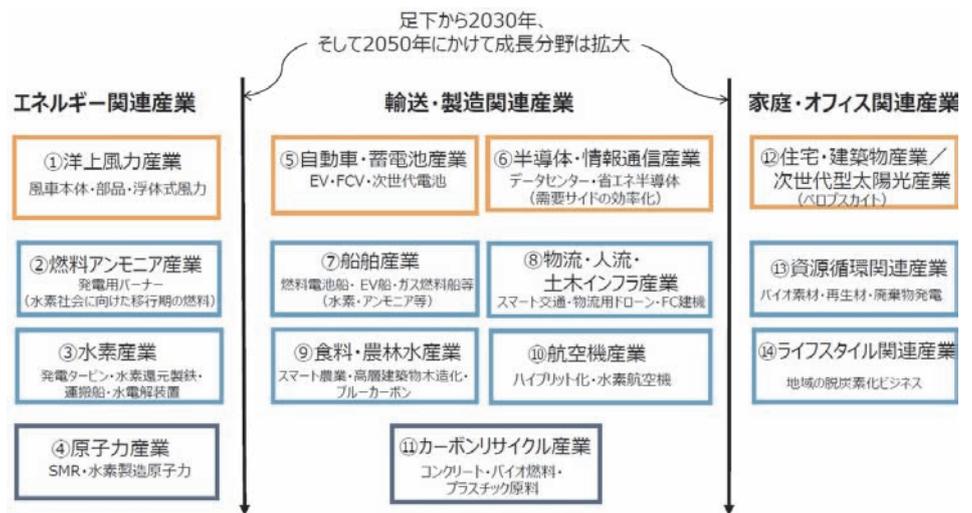
■ 情勢認識

- 政府は2020年10月に「2050年カーボンニュートラル（以下、CN2050）」の実現を目指すことを宣言し、同年末に「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略（以下、グリーン成長戦略）」を発表した。
- グリーン成長戦略では、2050年には発電量の約50～60%を再生可能エネルギーで賄うことを想定しており、14の成長が期待される産業について大まかな工程表が示されている。また、2兆円のグリーンイノベーション基金の創設をはじめ、予算、税制、金融などあらゆる政策を総動員する方針が示されている。



- 政府は2021年4月に実施された気候サミットで、2030年の温室効果ガス削減目標を、これまでの2013年比26%から46%への大幅な引き上げを発表した。
- コロナ禍で停滞した経済を、グリーン社会をめざすことで回復させようとする各国の競争は激しさを増している。欧州は、規格化やカーボンブライジング¹⁰などの仕組み作りで先行しており、米国や中国も取り組みを強化している。

図表 グリーン成長戦略 14 の成長産業



出所：内閣官房（経済産業省）「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」

課題意識

- CN2050の達成には、発電・産業・運輸の各部門における技術革新と、私たち一人ひとりの意識・ライフスタイルの転換が必要不可欠であり、その挑戦を通じて、わが国の産業構造や経済社会を変革し、成長につなげることが重要である。
- 電機産業はこれまで、太陽電池、燃料電池、蓄電池などの開発で世界をリードし、再生可能エネルギーの拡大や電気自動車（EV）の普及に貢献してきたが、いずれの事業も、グローバルでの熾烈な競争の中でその優位性は揺らぎつつある。
- わが国の産業は、高い技術力や質の高いものづくりで世界に貢献することを得意としているが、これらの強みを活かせる競争環境が担保できるよう、国際的な規格やルール作りにおける、国としての取り組みの強化が必要である。
- 2030年の温室効果ガス削減目標を、2013年比で46%とするという政府方針は極めて厳しいハードルであり、達成のためには、さらなる再生可能エネルギーの活用、温室効果ガス排出量が少ない既存電源の活用などが必要である。CN2050への道筋の予見可能性を高めるためにも、その実現に向けた具体的なロードマップと政策を示す必要がある。

私たちの提言

- 国内産業の技術開発、社会実装をより効果的に支援できるよう、グリーンイノベーション基金の活用など、政策を具体的に推進するにあたっては、産業側の意見を十分に反映する。
- カーボンニュートラルを実現するための国際的な規格化やルール作りにおいて、国内産業の強みが活かせる競争環境が担保できるよう、国としての取り組みを強化する。
- CN2050への道筋の予見可能性を高めるために、2030年の温室効果ガス削減目標を実現するための、具体的なロードマップと政策を明確にする。

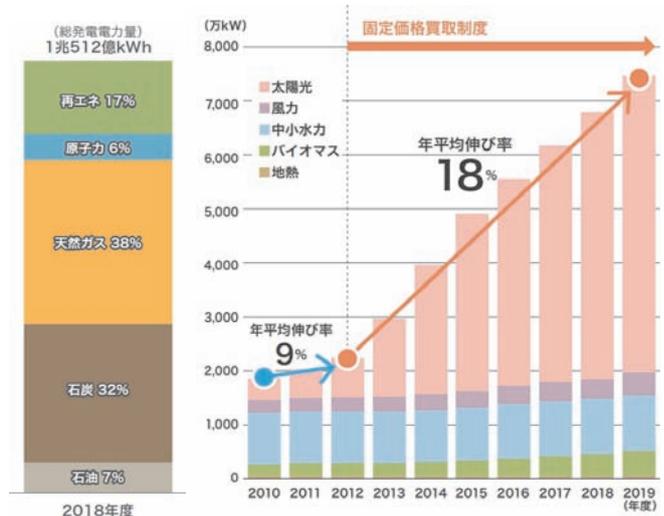
¹⁰ 炭素税や排出量取引などにより炭素に価格を付けること。排出される炭素の量に応じて何らかの形で課金をすることにより、CO₂の排出削減に対する経済的インセンティブを創り出し、気候変動への対応を促すことを目的としている。

(2) 再生可能エネルギーの拡大に向けた国内におけるルール・仕組みの早期確定

■ 情勢認識

- 再生可能エネルギーの拡大のためには、全国各地に分散して配置される再生可能エネルギー電源を前提に、電力網もさらなる高度化、分散型への移行を進めていく必要がある。
- 固定価格買取（FIT：Feed in Tariff）制度で増大した国民負担の抑制と、再生可能エネルギーの電源としての自立を目指し、2022年からはFIP（Feed in Premium）制度¹¹の導入が予定されている。
- 段階的な再生可能エネルギーの拡大にあたって、これまで様々な規制やルールの見直しが行われているが、CN2050を目指すという明確な目標を打ち立てた今、電力に関する将来の姿、全体像を明確に打ち出すことが求められている。

図表 電源構成（再エネに水力含む）と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2020」

■ 課題意識

- 系統の容量不足を理由に、再生可能エネルギー電源の新規接続の制限が実施されていたが、2021年1月からは「日本版コネクタ&マネージ」の一環として、送電線混雑時の出力制御を条件に新規接続を許容する「ノンファーム型接続」の受付が全国で開始されており、課題の検証が必要である。
- FIP制度については、太陽光、風力、地熱など電源毎に、その特性や普及状況を踏まえた検討が必要である。また、FIT制度の下では免除されていた、電力の「同時同量」を維持するための、発電の計画値と実績値の差分調整に係る費用負担（インバランス負担）についても、FIP制度への移行に伴い再生可能エネルギーを活用した発電事業者にも課すことも検討されており、卸電力取引市場の設計や、蓄電池などを活用した調整力に対するインセンティブなども検討する必要がある。
- 再生可能エネルギーの大量導入、電力インフラのレジリエンス¹²強化、次世代型のネットワークへの転換を実現するための、様々な持続可能な制度設計が必要であり、託送料金¹³制度の見直しも鍵を握っている。
- 電力システムに接続されるすべての設備が順守すべきルールを包括的に定める「グリッドコード¹⁴」の早期制定が求められる。発電・配送・小売の各電気事業への参入を促し、関連する事業を手掛ける国内産業の継続的かつ力強い投資意欲を引き出すためにも、各種仕組みの検討加速と早期確定が必要である。
- 2020年末から2021年初めにかけての世界的な大寒波や、年末年始の大雪の影響を受けた、電力不足や卸電力市場価格の高騰は、現在、日本の発電を支える液化天然ガス（LNG）の安定確保や、

¹¹ 再生可能エネルギーの市場価格に関係なく、決められた買取価格が維持される固定価格買取制度（FIT制度）と異なり、市場価格にプレミアムとして補助金が上乗せされる制度。

¹² 「復元力」、「弾力性」、「回復力」を表す言葉だが、「強靱化」の意味で用いられる。

¹³ 電力を送るための送配電ネットワークの利用料金。発電・送電・小売が分離された自由化後の電力料金は、発電事業者から支払う発電料、小売電気事業者の運営費、送配電業者に支払う託送料金で構成される。現在、託送料金には「電源開発促進税」、原子力発電に関わる「賠償負担金」と「廃炉円滑化負担金」が含まれており、電気料金の25～30%の割合を占める。

¹⁴ 再生可能エネルギーは出力が変動するため、電力網（系統）に接続するにあたり、周波数変動抑制や事故時の対応などのルール・要件を詳細に決めておく必要がある。このルールをグリッドコードと呼び、世界各国で整備が進んでいる。わが国では電力広域的運営推進機関で検討が行われている。

エネルギー自給率向上、卸電力取引市場の設計の重要性を認識することとなった。再生可能エネルギーを拡大していくにあたり、このような電力需要のひっ迫は今後も起こり得る。今回の電力危機から得た教訓を、今後の再生可能エネルギー拡大に向けた検討に反映させ、電力システムのレジリエンスを強化する必要がある。

■ 私たちの提言

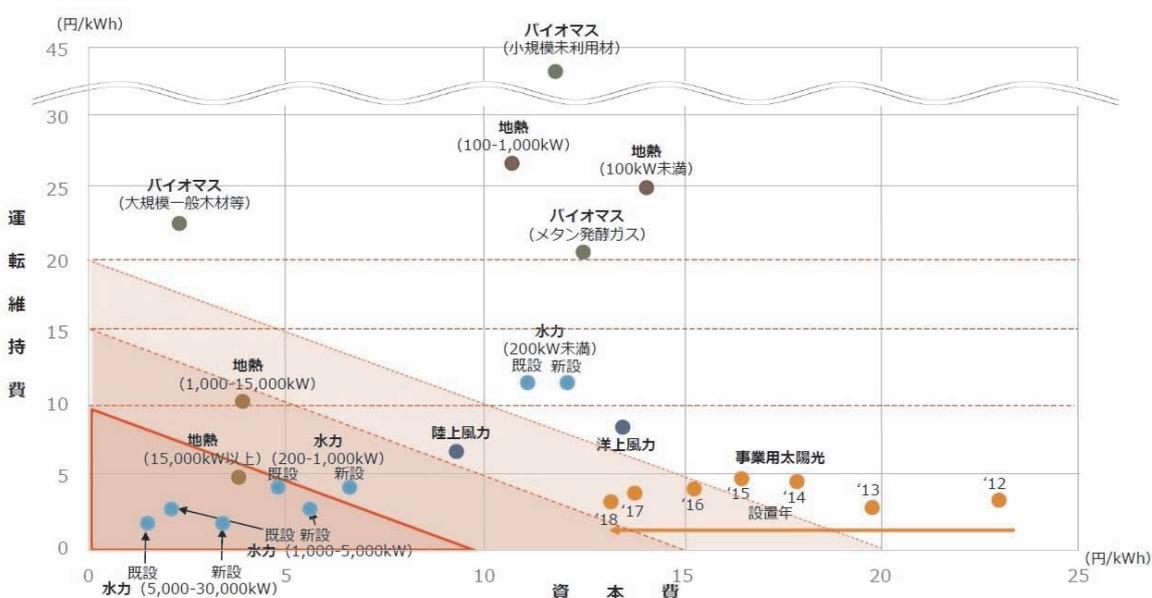
- 電力システムに接続されるすべての設備が順守すべきルールを包括的に定める「グリッドコード」を早期に制定する。
- FIP 制度、卸電力取引市場の設計、託送料金制度など、さらなる再生可能エネルギーの拡大を前提とした持続可能な仕組みの検討を加速し、早急に確定する。
- 世界的な大寒波や大雪の影響を受けた、わが国における電力不足や卸電力市場価格の高騰などの今回の電力危機の教訓を、今後の再生可能エネルギー拡大に向けた検討に反映させ、電力システムのレジリエンスを強化する。

(3) 再生可能エネルギー電源開発への支援

■ 情勢認識

- 再生可能エネルギー電源の発電コストは低下してきているが、既存の電源と同等の発電コスト（グリッドパリティ）の達成が普及の鍵を握る。
- 太陽電池では、現在主流のシリコンや化合物系とは異なるペロブスカイトと呼ばれる結晶構造を用いた次世代型の研究が進んでいる。塗布技術で製造できるため、低コスト化やフレキシブルという特性を活かした用途拡大が期待されている。
- 洋上風力発電については、周囲を海に囲まれたわが国の主要な再生可能エネルギー電源として、国は大幅に拡大する方針を示している。
- 燃料電池についても、定置用、車載用ともに国内企業が世界をリードしているものの、まだ量産効果が期待できるほど普及が進んでいない。

図表 再生可能エネルギー電源別のコスト状況



出所：資源エネルギー庁「国内外の再生可能エネルギーの現状と今年度の調達価格等算定委員会の論点案」（2019年9月）

■ 課題意識

- 再生可能エネルギー電源の拡大のために、グリッドパリティを目指したさらなる低コスト化を実現した電源や、国土の狭いわが国に適した新たな電源の開発が必要である。
- 国内企業が技術開発で世界をリードしていた太陽電池では、コスト面で海外企業に太刀打ちできず事業撤退した事例があることや、風力発電においても既に多くの企業が事業撤退している。今後、再生可能エネルギー電源の国産比率を高めるためには、国としてのさらなる支援強化が必要である。
- 燃料電池の普及のためには、発電効率の向上に加えて、燃料となる水素を、エネルギーを消費することなく、安価に生成することが重要である。既に再生可能エネルギーを利用した世界最大級の水素製造施設「福島水素エネルギー研究フィールド」で実証が行われているが、商用レベルをめざすためには、さらなる効率向上、大規模化が必要である。
- 世界第3位の地熱資源量を持つわが国にとって、地熱発電は重要な再生可能エネルギー電源であり、国内企業が強みを持っているが、国立公園や温泉地に近く、合意形成を含め完成までのリードタイムが長いことから、FIT 制度導入後も拡大していない。
- 政府として、公共施設や文教施設などでこれら新たな再生可能エネルギー機器を率先して設置、活用することが求められる。

■ 私たちの提言

- ペロブスカイトなど次世代太陽電池や、洋上風力発電、CO₂フリー水素生成を含む燃料電池、地熱発電など、再生可能エネルギー電源のさらなる開発、社会実装への支援を強化する。
- 公共施設や文教施設などへの再生可能エネルギー機器の設置をさらに推進する。

2. 蓄電池の開発・普及促進

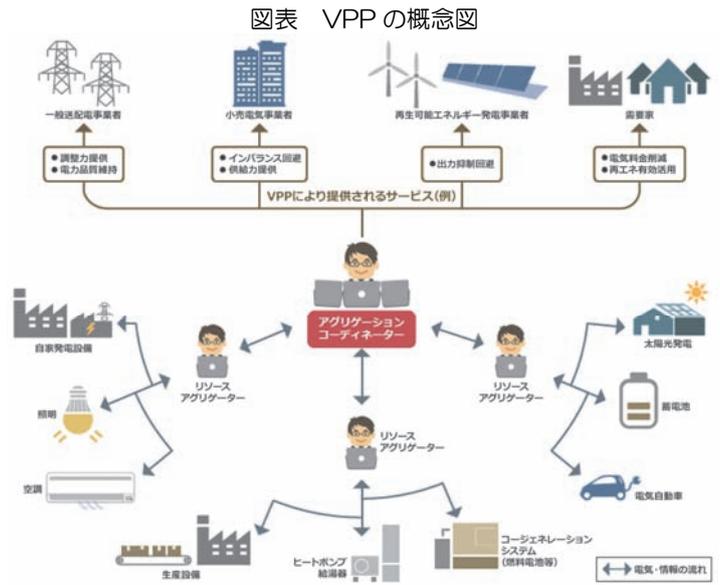
■ 情勢認識

- 再生可能エネルギーの拡大には、天候による発電量の変動をいかに調整するかという課題の解決が必要であり、現時点では調整力としての役割を火力発電所が担っている。
- EVに搭載する車載用電池の競争が過熱しており、現行のリチウムイオン電池については、既に量産のための投資競争にフェーズが移り、国の支援を受けた中国企業がその主役になりつつある。
- 2019年には家庭用太陽光発電で買取期間が終了する「卒FIT」案件が約53万件発生すると見込まれ、その後も、毎年約20万~30万件が卒FITを迎える見込みである。
- 大型の蓄電機器については、系統の調整力を担えるのか、さらなる開発・実証が必要である。現在実証中のリチウムイオン電池、レドックスフロー電池、NAS（ナトリウム・硫黄）電池に加え、バイポーラ型鉛蓄電池など、既存技術もブレイクスルーによって活用できる可能性がある。
- 市場調査によれば、リチウムイオン電池の世界市場規模は2020年度の約4.7兆円から、2024年度には約9.5兆円に拡大することが予想されており、今後、市場投入が想定される次世代蓄電池も含めさらなる拡大が見込まれている。

■ 課題意識

- 再生可能エネルギーの拡大には、再生可能エネルギー電源の発電量の予測精度を高めていくことに加え、蓄電池を調整力としてさらに活用していく必要がある。
- 国内企業がこれからも蓄電池事業で世界をリードするためには、さらなる高容量化、長寿命化、安全性の向上、低コスト化を実現する、全固体電池やその先の金属空気電池などの次世代蓄電池の開発を加速し、それらの量産で巻き返すことが至上命題となっている。

- 卒 FIT を迎える太陽光発電の自家消費拡大のため、家庭への定置型の蓄電機器の普及が期待されている。EV の普及も自家消費拡大のための有力な選択肢だが、いずれもコストが高く本格普及には至っていない。
- 再生可能エネルギーの拡大には、高度かつ強靱な分散型の電力網への移行が必要であり、VPP (Virtual Power Plant) やインテリジェントパワーコンディショナなど、複数の再生可能エネルギー源と蓄電機器を組み合わせた電力需給の統合制御に関する技術開発と社会実装も、引き続き進める必要がある。
- 蓄電池がこれまで以上に社会の至る所で活用されることから、材料となるコバルト、ニッケル、リチウムなどの天然資源の安定的確保に努めるとともに、採算性に優れた蓄電池のリサイクル技術開発を加速させることも重要である。



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」

■ 私たちの提言

- さらなる高容量化、長寿命化、安全性の向上、低コスト化の実現を目指し、次世代蓄電池の開発と社会実装を支援する。
- 卒 FIT を迎える大量の住宅用太陽光発電の自家消費拡大のため、EV を含む蓄電機器の購入支援策を拡充する。
- 再生可能エネルギーの拡大を支える調整電源として蓄電池を活用したシステムの実証を拡大し、引き続き電源の開発を支援する。また、複数の再生可能エネルギー源と蓄電機器を組み合わせた電力需給の統合制御に関する技術開発、社会実装を支援する。
- 蓄電池の材料となる天然資源の安定的確保に努めるとともに、採算性に優れた蓄電池のリサイクル技術開発を加速させる。

3. エネルギーの効率利用の促進

(1) 半導体産業への支援

■ 情勢認識

- グリーン成長戦略では、産業・運輸・家庭部門の電化によって、2050年時点での電力需要は30～50%増加すると想定している。
- 特に、半導体分野においては、省電力化の鍵を握る次世代パワー半導体の開発支援のみならず、AIなど高度なデジタル技術を活用したエネルギーの効率利用が求められ、マイクロプロセッサなど高度な半導体についても、さらにその重要性や需要が高まると考えられる。

■ 課題意識

- 今後増加する電力需要を抑えるために、すべての部門でこれまで以上に効率良くエネルギーを活用する技術の開発が重要であり、鍵を握るわが国の半導体産業全体への支援拡大が望まれている。

- 世界的な半導体不足による自動車の生産への影響も問題となっており、サプライチェーンの強靱化や、将来のエネルギー安全保障の観点からも、わが国の半導体産業への支援強化が必要である。

■ 私たちの提言

- 次世代パワー半導体のみならず、エネルギー効率活用の鍵を握る半導体産業全体への支援を拡大する。
- エネルギーの効率利用に向け、高度なデジタル技術のさらなる活用を促進する。

(2) 産業・家庭部門での省エネ促進と周知徹底

■ 情勢認識

- CN2050の実現には、電機産業が多く事業を手掛ける、産業部門、家庭部門における省エネルギーの促進が引き続き必要である。
- 産業部門では、「先進的省エネルギー投資促進支援事業費補助金」や、「カーボンニュートラルに向けた投資促進税制」でのCN2050を目指した取り組みへの優遇措置が2021年度より開始されている。
- 家庭部門では、家電の省エネルギー化が進んでおり、断熱や省エネ性能の向上と再生可能エネルギーの活用で、年間のエネルギー消費量の収支をゼロとすることをめざしたZEH（ゼロ・エミッション・ハウス）の実証も進んでいる。
- スマートメーターについては、2020年3月末時点で6,105万台が普及しており、30分毎の電力使用量を計測することで、電力の同時同量¹⁵の実現による安定供給に貢献している。日本全国では2024年度末までの設置完了が予定されている。2020年9月からは、さらなる電力網の高度化やユーザーの利便性向上を目的とした次世代スマートメーターの検討が開始されている。

■ 課題意識

- 補助金制度や税制については、実績や産業界の意見を聞きながら、継続的に拡充、改善を図ることが重要である。
- 企業向けに、国としての様々なカーボンニュートラルに向けた投資への支援策を、周知徹底することが必要である。環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）要素も考慮したESG投資が本格化する中、投資家向けに、カーボンニュートラルの実現に積極的に取り組む企業を客観的に評価・公表する仕組みの整備も必要である。
- 家庭部門では、引き続き家電の省エネルギー化の推進や、ZEHの実証フェーズから普及に向けた支援、既存住宅のCO₂削減を目的としたリフォームへの支援が必要である。また、現在検討が進んでいる次世代スマートメーターについても規格を早期に確定し、普及を促進していくことが重要である。
- 国民一人ひとりが、2050年カーボンニュートラルを目指す意義を正しく理解し、自らのこととしてその実現に取り組むことが重要であり、国民の理解促進のための情報発信の強化が必要である。

■ 私たちの提言

- 企業へのカーボンニュートラルに向けた投資促進策を周知するとともに、カーボンニュートラルの実現に積極的に取り組む企業の評価・公表制度を検討する。
- 家電の省エネルギー化や、ZEHの実証から普及への移行、既存住宅のCO₂削減を目的としたリフォームなどを支援するとともに、カーボンニュートラルへの国民の理解促進のための情報発信を強化する。

¹⁵ 電力の安定供給には、使う電気と作る電気を同じ量にバランスさせる必要があり、この原則を同時同量と呼ぶ。同時同量の原則が崩れると、電気の周波数が不安定となり、停電が発生する。

4. 原子力発電に関わる課題への対応

■ 情勢認識

- 原子力発電は資源に乏しいわが国におけるベースロード電源として長年にわたり重要な役割を果たしてきたが、東日本大震災での福島第一原発の事故以降、新設は困難になり、再稼働数も限られている。
- 「第5次エネルギー基本計画」では、2030年に向けて、原発への依存度を可能な限り低減することと安全最優先の再稼働を掲げており、2050年に向けては、安全性・経済性・機動性に優れた次世代原子炉の追求、廃炉や廃棄物処理・処分などのバックエンド問題の解決に向けた技術開発を進めていくこととしている。
- 福島第一原発や今後寿命を迎える原発の廃炉を着実に進めることは至上命題であり、そのためにも、引き続き原子力に関わる人材を確保していくことが重要である。
- 次世代原子炉の開発についても、世界ではカーボンニュートラル実現の切り札と位置づける国もあり、競争や共同研究が進んでいる。また、高温原子炉を用いた水素製造の研究も進んでいる。

■ 課題意識

- 政府がカーボンニュートラルの達成を目指す現時点では、わが国で2050年に原子力発電がどの程度の電力を担うのかは明確に示されておらず、国民的な議論を経て将来像を示す必要がある。
- 政府は2021年4月に実施された気候サミットで、2030年の温室効果ガス削減目標を、これまでの2013年比26%から46%へ大幅に引き上げると発表した。この目標の達成には既存の原子力発電の活用が不可欠である。
- 原子力発電の再稼働に向けては、地元住民の理解を得ることが必要不可欠だが、安全確保に関わるセキュリティ運用上の不祥事の発生や、避難計画の不備を理由とした運転差し止めの判決が示されるなど、順調に進んでいるとは言い難い。
- 現場では、先が見通せないことから原子力関連事業の縮小による人員減少が続き、必要な技術や技能の伝承が危ぶまれており、企業努力だけでは解決が難しい状況にある。
- 次世代原子炉の開発については、わが国としても、原発の安全性を高め、放射能廃棄物の最終処分などの問題の改善につながる可能性も見据え、継続する必要があると考える。高温原子炉を用いた水素製造についても、さらに研究を加速する必要がある。

図表 メーカーにおける原子力従事者数



出所：資源エネルギー庁「エネルギー政策の方向性」（2019年8月）（日本電機工業会資料を元に資源エネルギー庁が作成）

■ 私たちの提言

- 2050年時点で原子力発電がどの程度の電力を担うのか、またその過程にある2030年でどの程度の電力を担うのか、複数のシナリオを検討し、国民的な議論による合意形成をめざす。
- 国内における原子力発電所の安全運転や廃炉に向けた人材の確保と育成に向けて国が主導的に取り組む。また、次世代原子炉や高温原子炉を用いた水素製造などへの研究開発への支援を加速する。
- 安全性確保を最優先し、地元の理解を得るための必要な対応を行い、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。
- 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。

IV. 産業をけん引する人材の育成・確保

第4次産業革命など新たな時代に対応した人材の育成・確保が重要であり、社会全体でデジタル化への理解を深め、IT人材が持てる能力を発揮できる環境整備を加速するべきである。また、リカレント教育など学ぶ機会の整備を加速するべきである。

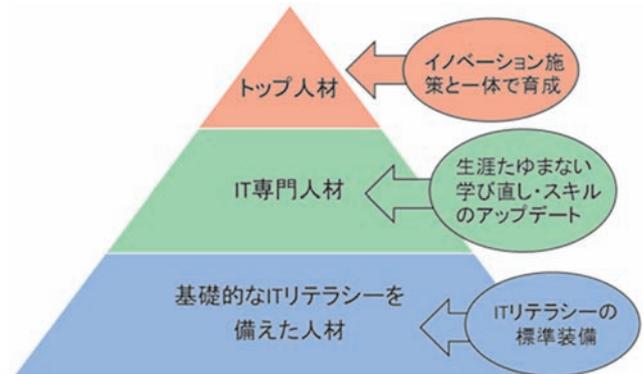
1. 新たな時代に対応した人材の育成・確保

(1) 国を挙げての人材育成の環境整備

■ 情勢認識

- 2013年に米オックスフォード大学のオズボーン准教授とフレイ博士が「米国において10～20年以内に労働力人口の47%が人工知能(AI)に代替されるリスクが70%以上」との衝撃的な推計を発表して以降、世界ではAIなどが雇用に与える影響に関する研究・政策提言が多く発表されている。
- 日本では、2017年5月に経済産業省「新産業構造ビジョン」で、第4次産業革命による就業構造転換の姿が示された他(図表)、直近でも政府による人材育成に関する検討がなされているものの、その検討メンバーの多くは学識経験者や企業経営者で構成され、実際に現場で働いている者がメンバーとなっていないケースが多い(図表)。

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

図表 政府による人材育成に関する検討

	検討メンバー	概要
人材版 伊藤レポート (2020年9月)	企業の人事責任者、機関投資家、人材コンサルタント	経営陣にどのような人材戦略を構築していくべきかについて、今後のアクションの方向性として、①人材戦略の変革に向けた国内外における機運醸成、②人材戦略に関する取締役会の役割の明確化、③人材戦略に関する企業と投資家の対話の促進、④先進的な取り組みを行う企業のインセンティブ設計、を示す。
デジタル時代の人材政策に関する検討会 (2021年2月～)	IT企業関係者、学識経験者	デジタル人材政策として、①デジタル人材の活躍を促進する「人材市場・環境」の形成、②環境変化に対応した人材育成を図るための「学びのアジリティ」の向上、についてその促進方を検討。
経済財政諮問会議 (2021年)	企業経営者、学識経験者	第4回会議(4月13日)において、民間議員が「ヒューマン・ニューディールの実現に向けて」と題し、成長性の高い分野への人材の円滑な移動の促進、非正規の離職者等の再就職につながるような教育訓練の提供、セーフティネットの強化の必要性について提言。

出所：政府資料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、人工知能（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。
- 新たな時代に対応した人材の育成・確保などについて、様々な検討がなされているものの、実際に現場で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) 企業の枠を超えた能力開発の場づくり

■ 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。2021年1月現在で81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、すべ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、企業の枠を超えた能力開発の場の必要性が高まっている。
- 政府は、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける女性の非正規社員や一人親などの就業困難者に対し、ITスキル等の訓練機会を大幅に広げる支援を進めようとしているが、本来であれば、同様の支援は特定の層に絞らずすべての層を対象に進めるべきである。
- 「第四次産業革命スキル習得講座」について、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、「受講者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

- 企業の枠を超えた能力開発の場づくりを進めるため、外部講座の充実、受講費用負担の補助を行う。
- 「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

- 電機連合加盟組合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 (VR・AR 等)、センサー等を活用し、高度熟練者の技術・技能をデジタル化し、補完・習得する取り組みや、製造分野での DX 推進も一部の企業では進んでいる。

■ 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り、IT 技術の活用や DX 推進もその手段として有効である。

■ 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) を用いた高度熟練者からの技術・技能伝承を後押しするために、製造分野での DX 推進についての情報発信を強化する。

3. リカレント教育の環境整備

■ 情勢認識

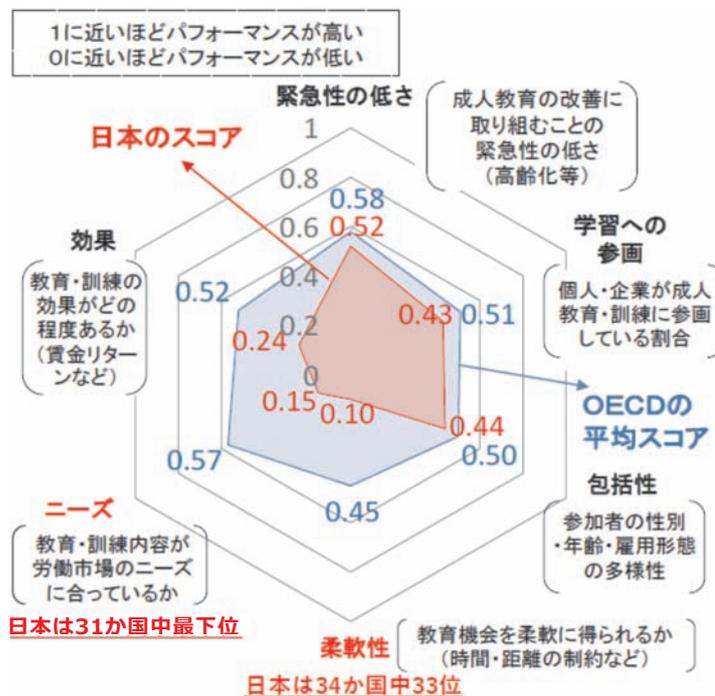
- 近年、労働者が働く場と学ぶ場を自由に行き来できるリカレント教育や、生涯にわたって学び続けるための生涯学習の重要性が唱えられ、その推進に向けた考え方や施策が打ち出されている。「人づくり革命 基本構想案」(2018 年 6 月)でリカレント教育の抜本的拡充を基本方針の 1 つに掲げ、「骨太方針 2020」(2020 年 7 月)では、リカレント教育の推進策として、産業界との連携・接続を強化した幅広い分野の実践的プログラムやデジタルデバイドを防止する生涯を通じた e-ラーニングの強化、STEAM・デジタル人材の育成に向けた人材投資を促進するインセンティブ措置を強化した制度の検討を進めるとしている。
- リカレント教育に対応する制度としては、資格取得などを支援する「教育訓練給付制度」がある。厚生労働省が指定した大学や大学院、専門学校、資格学校などの講座を修了すると給付を受けることができる¹⁶。また、雇用する労働者のキャリアアップを促進するための「人材開発支援助成金」は職務

¹⁶ 給付の内容は講座などにより 3 種類ある。①英語検定試験「TOEIC」や簿記といった資格取得や試験準備など幅広い講座を対象とする「一般教育訓練給付」、②税理士や社会保険労務士といった資格取得に対応する講座を対象とする「特定一般教育訓練給付」、③法科大学院や経営学修士 (MBA) といった専門職大学院、看護師や保育士の養成課程などが対象となる「専門実践教育訓練給付」、である。

に關係ある専門的な知識や技能を習得させた事業主に対して助成されるものだが、各種コースの1つに「教育訓練休暇付与コース」が設けられており、有給教育訓練休暇制度や長期教育訓練休暇制度の導入によって労働者が休暇を取得して訓練を受けた場合に、制度導入経費と教育訓練休暇中の賃金の一部が助成される。

- OECD 調査によると、日本のリカレント教育などの成人教育への評価は34カ国中で33位と低い。特に、OECD 諸国と比べて、柔軟性が低く、労働市場のニーズに合致していないという課題がある（図表）。
- 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、専修学校などでやっている。

図表 成人教育の評価



出所：OECD「Dashboard on priorities for adult learning」、OECD(2019)「Future-Ready Adult Learning Systems」により作成。経済財政諮問会議資料。

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。

V. 付加価値の適正循環に向けた環境整備

サプライチェーンを構成するそれぞれの企業が適正な利潤を確保することは、さらなる付加価値を生み出すための投資を行うための前提であり、国も力を入れて取り組んでいる。しかし依然として、現場からは様々な課題が寄せられており、近年では海外企業との商取引における課題事例も増えている。引き続き、「付加価値の適正循環」に向けた環境整備に取り組むことが必要である。

1. 適正な取引の推進

(1) パートナーシップ構築宣言の推進

■ 情勢認識

- 「付加価値の適正循環」は、サプライチェーンを担うそれぞれの企業が適切に付加価値を確保し、それを人への投資、設備投資、研究開発投資に用いることで、強固な国内事業基盤と企業の持続可能性の確保を図る重要な取り組みである。
- 下請法に該当しない企業間の取引改善のため、各工業会では自主行動計画を策定し、政府は下請中小企業振興法「振興基準」で要請を行っているが、下請法と比べて認知度は低い。
- 2020年5月、連合・経済界の代表および関係閣僚をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」で、「パートナーシップ構築宣言」の取り組みを進めることが確認された。これは、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携、親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）の遵守を企業の代表者名で宣言するものであり、2020年7月よりポータルサイトで宣言している企業名の公表が始まった。

■ 課題意識

- 電機連合のアンケート結果では、「パートナーシップ構築宣言」の意義は理解するものの、取り組みの認知度は十分ではなく、自社での宣言を積極的に進めようと考えている組織はまだ少ないことがわかった。一方で、「付加価値の適正循環」の取り組みの進展に期待する意見は多い。

■ 私たちの提言

- 政府は、パートナーシップ構築宣言の目的・意義を、業界団体を通じて今一度企業に周知・徹底するとともに、企業が宣言するためのインセンティブを高める。

(2) 海外との商取引の問題

■ 情勢認識

- これまで、政府は下請法や独占禁止法の「優越的地位の濫用」の域外適用¹⁷には慎重な姿勢を示していたが、近年、デジタル・プラットフォームとの商取引における域外適用の考え方の整理等、その姿勢に変化が見られる。また、海外企業の不公正な商取引の課題が報道される等、社会的な課題認識が高まりつつある。

¹⁷ 一般に国の法律はその国のみで適用されると考えられているが、独占禁止法などの競争法については、外国の企業に対しても自国の法律を適用する（域外適用）ケースが国際的に増えている。当初はアメリカが中心であったが、EUをはじめ世界各国が追随している。日本は長年域外適用に慎重な姿勢だったが、2009年のブラウン管カルテル事件で初めて明確に域外適用の判断を下したと言われている。国際礼讓の尊重が必要だが、以降、日本でも域外適用についての検討が進んでいる。

■ 課題意識

- 国内の企業間の取引の課題だけではなく、海外企業との取引についての加盟組合からの相談が増えている。実態を把握したうえで、不公正な事例があれば解決を働きかける必要がある。
- 海外との商取引では、公正な取引を担保できる契約を結べるかが重要である。著しく片務的な契約や、取引内容に課題があれば、下請法や独占禁止法の「優越的地位の濫用」の域外適用（国内の法律を海外に適用すること）ができるかが焦点となる。

■ 私たちの提言

- 政府は、企業における海外との商取引で問題が発生することを未然に防ぐため、契約書（ひな形）などの周知・徹底を図る。また、企業へのアンケートやヒアリング等を強化し、海外企業との商取引の課題について把握に努める。
- 海外との商取引における、独占禁止法の「優越的地位の濫用」について、状況によっては域外適用も可能であることを周知するとともに、不公正な事例があれば取り締まりを強化する。

(3) 下請法と独占禁止法の見直し・運用改善

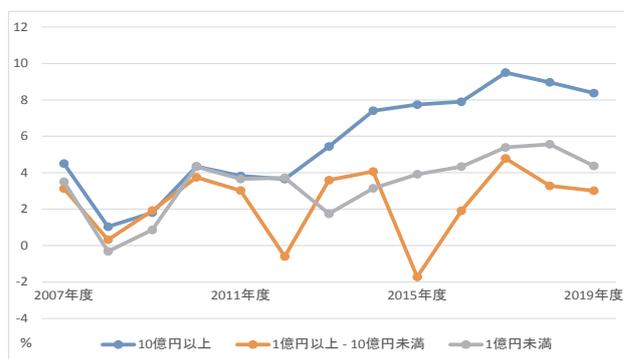
■ 情勢認識

- 下請け事業者に対する親事業者の不当な扱いについては、独占禁止法の補完法である下請法（下請代金支払遅延等防止法）で禁止されている。
- 下請法以外にも、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」や各工業会が策定する自主行動計画、各企業による「パートナーシップ構築宣言」など、付加価値の適正循環を推進する取り組みが進められている。

■ 課題意識

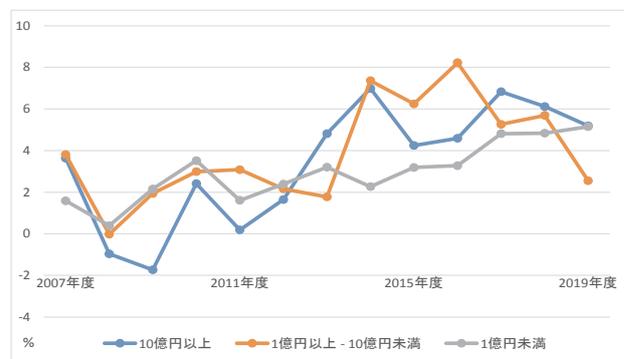
- 電機産業における売上高経常利益率をみると、「電気機械器具製造業」では、下請法上の下請け事業者としての対象から外れやすい¹⁸資本金が1億円以上10億円未満の企業であっても、1億円未満の企業より低い傾向があり、収益化に苦しんでいる状況にある（図表）。また、電機連合加盟組合へのヒアリングでは、10億円以上の企業であっても下請法に守られる中小企業と、定常的な値下げ要求をしてくる大企業の狭間でしわ寄せを受けているなど、苦しい状況が聞かれる。

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」

¹⁸ 物品の製造・修理委託及び政令で定める情報成果物・役務提供委託を行う場合は、親事業者の資本金が3億円を超える場合は資本金3億円以下、親事業者の資本金が1千万円を超え3億円以下の場合は資本金1千万円以下の企業が下請法上の下請事業者となる（前述以外の情報成果物作成・役務提供委託を行う場合は別基準）。

- 独占禁止法については、下請法と異なり資本金による対象の制限はないものの、迅速な取り締りを目的として下請法が整備された経緯もあり、取引の実態を踏まえた不断の見直しと運用改善が必要である。同時に、海外との商取引も含め、デジタル分野など対象となる領域が拡大していることから、必要に応じた公正取引委員会の体制の強化が必要である。

■ 私たちの提言

- 下請法の資本金要件を撤廃し、すべての商取引を対象に、適切な付加価値の確保が図れない無理な価格低減要請を防止する。
- 独占禁止法については、優越的地位の濫用などの不公正な取引を抑止するために、取引の実態を踏まえた制度・運用両面での改善に取り組む。

2. 研究開発投資の促進

■ 情勢認識

- 電機連合中堅組合企業 12 社の研究開発費は微減が続いており、2020 年度は 1 兆 3,435 億円（売上高比 3.82%）となった（2019 年度は 1 兆 6,453 億円、売上高比 4.46%）。政府の未来投資会議でも、いわゆる GAF A と比較した日本企業の研究開発費や売上高比の低さが指摘されている（米アマゾン 3.2 兆円、売上高比 12%、2018 年）。
- 日本における民間の研究開発規模は、米国、中国に次ぐ 3 位だが、その金額差は年々拡大している。
- 政府は、2021 年 3 月に閣議決定された「第 6 期科学技術・イノベーション基本計画」で、今後 5 年間で政府の研究開発投資を総額 30 兆円、官民合わせた研究開発費の総額を 120 兆円とする目標を打ち出した。

■ 課題意識

- 研究開発投資はイノベーション創出に必要不可欠なものであり、一定規模の投資を維持した上で、変化に対応するための新たな投資は拡大する必要がある。そのために、税制のみならず、CN2050 のためのグリーンイノベーション基金のように、コロナ禍で慎重になっている企業の投資意欲を引き出すための政策を、総合的に検討する必要がある。
- 2020 年度の税制で、研究開発税制の控除限度額が従来の法人税額の 25% から 30% へと引き上げられるとともに、DX 促進のためのクラウドを活用したソフトウェアに関する研究開発投資についても、控除の対象に追加された。しかし、研究開発税制は複雑で中小企業にとって活用しづらいという意見が従来からある。
- 中小企業がより利用しやすいという観点で、オランダなどが採用する WBSO（研究開発に関わる社員の賃金に対する源泉所得控除）や、人件費の控除条件である「専従で研究開発の業務に従事する者（専ら要件）」などの見直しも検討すべきである。

■ 私たちの提言

- 企業の研究開発投資を促進するために、基金の創設など、税制のみならず総合的な政策を検討する。
- 研究開発税制については、WBSO の導入や、適用人員の「専ら要件」の緩和なども含め、中小企業からも利用しやすい制度への改善を検討する。

VI. グローバルな事業環境の改善

コロナ禍により顕在化したグローバルサプライチェーンの脆弱性への対応や、米中対立の影響を回避するために、サプライチェーンの見直しや強靱化の検討が行われている。社会を支える重要な産業として、電機産業は国内で事業を継続し、人材を育成していく責任がある。これを機に、国としても情報発信や支援を強化し、電機産業のグローバルな事業環境の改善を図る必要がある。

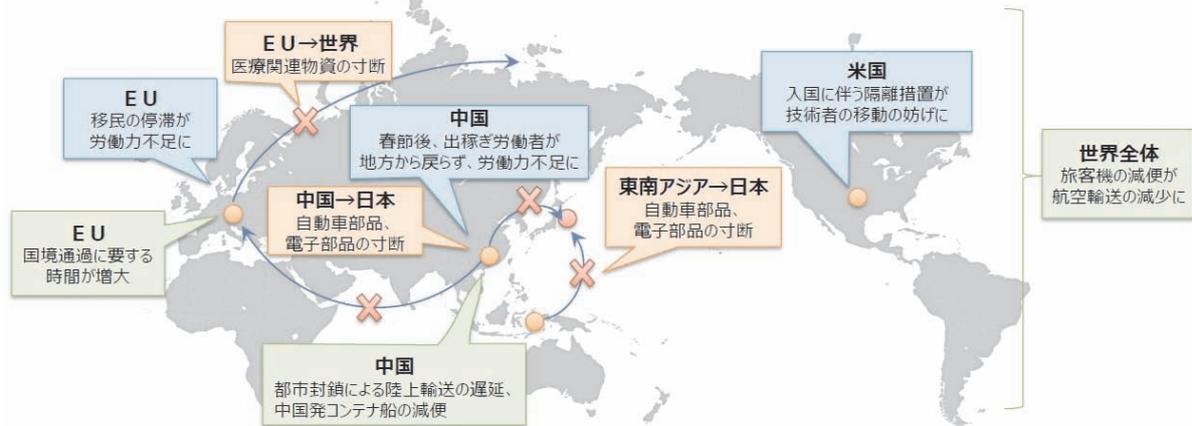
1. サプライチェーンの再編と必要不可欠な産業・人材の維持・発展

(1) サプライチェーンの強靱化

■ 情勢認識

- 新型コロナウイルス感染症の拡大により、グローバルでのサプライチェーンの脆弱性が顕在化し、マスク不足や必要な部品が手に入らないことで、工場の生産が止まるなどの影響が生じた。
- 政府は、生産拠点の集中度が高い製品・部素材、または国民が健康な生活を営む上で重要な製品・部素材に関し、国内の生産拠点等の整備を進めるため、工場の新設や設備の導入を支援する「サプライチェーン対策のための国内投資促進事業」や、製品・部素材の海外製造拠点の複線化等、サプライチェーンの強靱化に向けた設備導入を支援するための「海外サプライチェーン多元化等支援事業」を推進した。

図表 新型コロナウイルス感染症の影響で発生したサプライチェーンの寸断例



(資料) Global Trade Alert、独立行政法人日本貿易振興機構「地域・分析レポート」、内閣府「景気ウォッチャー調査」、Sixfold、Baldwin "Supply chain contagion waves: Thinking ahead on manufacturing 'contagion and reinfection' from the COVID concussion"

出所：経済産業省「2020年版通商白書」

■ 課題意識

- 「サプライチェーン対策のための国内投資促進事業」については、半導体関連、航空機関連、車載用電池関連、レアメタル関連、ディスプレイ等の「生産拠点の集中度が高い製品・部素材」、消毒用アルコール、マスク関連、医療用ガウン関連、医療従事者用手袋等の「国民が健康な生活を営む上で重要な製品・部素材」を合わせて、2021年3月時点で203件の事業が採択された。企業側の強いニーズ（応募数は約1,700件）が確認できたが、予算の限度額内での採択となったため、要望に十分応えられたとは言えない。
- これら企業の国内回帰の動きを、新型コロナウイルス感染症対応のための一過性のものとするのではなく、継続した流れにしていく必要がある。

- 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・技術の蓄積が海外へ移転することを意味する。製造業は、①長期的な成長のステップが比較的明確である、②正規雇用の割合が多く長期雇用が望める、など良質な雇用を生み出しており、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。電機関係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、引き続き製造業の国内回帰を促進する必要がある。
- 近年、サプライチェーンの弱点を狙ったサイバー攻撃による情報流出、サプライチェーンを通じて人権や強制労働問題に関与している可能性からの不買運動、サプライチェーン全体でのカーボンニュートラル達成の調達の要件化など、サプライチェーンを取り巻く環境変化が生じている。企業はリスクを分析し、調達先へのデューデリジェンス¹⁹を強化するなど具体的な対策を取る必要がある。

■ 私たちの提言

- サプライチェーン強靱化の動きを一過性としないうために、補助金のみならず、税制優遇やインフラコスト低減などの施策を総合的に検討し、製造業の国内回帰を促進する。
- サプライチェーン強靱化のために、留意すべきリスクと必要な対策について、国からの発信を強化する。

（2）必要不可欠な産業・人材の国内維持・発展

■ 情勢認識

- 新型コロナウイルス感染症による、巣ごもり需要によるデジタル機器の需要拡大や、自動車の急激な生産の落ち込みとその後の急回復の影響で、世界の半導体製造の中心である台湾企業に発注が集中したことから、世界的な半導体不足となっている。この背景には、半導体業界ではここ10年でグローバルでの水平分業が進んできたこと、米中対立による中国の半導体製造会社が制裁対象となったことなど、様々な要因が重なっている。
- 政府はこの事態を受け、わが国における半導体産業の強化策を検討し始めた。経済産業省の「半導体・デジタル産業戦略検討会議」などで検討が進んでおり、政府の「成長戦略会議」でも、蓄電池とともに半導体への支援策を拡充する方向で検討が進んでいる。
- 半導体のみならず、わが国の電機産業はこれからの世界に必要不可欠な技術を担っている重要な産業であり、これら技術や人材が漏洩することによるリスクが高まっている。

■ 課題意識

- 電機産業はデジタル化、カーボンニュートラルなどの、これからの世界を支える技術を担っており、国内に優れた人材・技術・技能を維持している。これら財産をさらに発展させていくことが重要である。
- 現在、世界的な半導体不足から半導体産業への注目が高まっているが、わが国の半導体産業は事業面での苦戦が続いてきたことから、現在では外国資本となった企業も多い。今回の政府の半導体産業支援の動きを契機に半導体産業のプレゼンスを高めていく必要がある。
- 半導体については、経済安全保障の観点から、米中間での研究開発・製造基盤強化に向けた競争が激化しており、米国は4兆円、中国は10兆円の投資を計画している。わが国も半導体支援向けに総額約2,000億円の基金を用意しているが、規模感では桁が異なる。どのような戦略でわが国の半導体産業を強化していくのか、これまでの経緯も踏まえ周知を集めて検討する必要がある。

¹⁹ 投資を行うにあたって、投資対象となる企業や投資先の価値やリスクなどを調査すること。

- 半導体のみならず、電機産業はデジタル化、カーボンニュートラルなどの、これからの世界を支える技術を担っており、国内に優れた人材・技術・技能を維持している。これらの財産をさらに発展させていくことが重要である。
- 重要な技術開発を担う優秀な技術者の国外流出や、サイバー攻撃や産業スパイによる重要な技術の国外漏洩を防ぐために、セキュリティクリアランス²⁰などの基準づくりや、それらの基準に対応するための支援が必要である。

■ 私たちの提言

- これからの社会を支える役割を担う電機産業が、国内で引き続き優れた人材・技術・技能を維持・発展させることができるよう国としての産業政策を強化する。
- 半導体不足への一過性の対応ではなく、わが国における半導体産業の強化策を、これまでの経緯を踏まえ、周知を集めて国として検討し、実行する。国内・海外の資本を問わず、国内での雇用や技術・技能の維持・発展に貢献する取り組みを支援する。
- 重要な技術開発を担う技術者の国外流出を防ぎ、重要な技術の国外漏洩を防ぐための、セキュリティクリアランスなどの基準づくりや、企業がそれら基準に対応するための支援を推進する。

2. 米中対立への対応

■ 情勢認識

- 米国のトランプ大統領政権下で先鋭化した米国と中国の対立は、バイデン大統領政権下でもすぐに改善する兆しは見られず、当初の貿易摩擦のみならず、人権問題や安全保障といった国家として互いに相容れない部分での対立へと深刻化しており、両国の対立は今後も継続することが想定される。
- 米国と中国による産業の囲い込みの動きが始まっており、わが国の電機産業はこの米中デカップリング（切り離し）の動きに巻き込まれつつある。

■ 課題意識

- わが国の電機産業は、米国との友好な協力関係のもと、先端技術開発に取り組み、中国とも経済面での結びつきを強めてきた。特に製造業では、この20～30年間、多くの工場が中国に進出し、中国におけるものづくり技術の向上に貢献し、世界の工場としての産業の集積に寄与してきた。一方で、中国が「中国製造 2025」で打ち出した産業の国産化の動きは、米中対立でさらに加速しており、今後注視していく必要がある。
- 米中の対立は、既にわが国の電機産業にも、5G、スマートフォン、半導体という先端技術に関連する事業で大きな影響を与えており、米中デカップリングの動きを迅速かつ正確に察知し、経営判断に活かしていくことが必要である。

■ 私たちの提言

- 米中デカップリングの動きが、わが国の電機産業にどのような影響を与えるか、政府は情報発信を強化する。
- 政府は、サプライチェーン再構築のための補助金のみならず、米中対立への対応に関する、様々な支援策をパッケージとしてまとめ、発信する。

²⁰ 公的機関や関連する民間企業において機密情報にアクセスする職員の適格性を確認すること。米国立標準技術研究所（NIST）が運営するNVD（National Vulnerability Database）にはIoT製品の脆弱性に関する情報が登録されており、米国のセキュリティクリアランス資格保有者のみがアクセスできる。同等の制度が整備されていない日本企業の競争力低下やセキュリティリスクに晒されることが懸念される。

Ⅶ. ワーク・ライフ・バランスの実現

長時間労働は労働者の心身に大きな影響を及ぼす。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・業態にかかわらず規制が必要である。また、柔軟な働き方の1つであるテレワークは、コロナ禍で急速に広まっているが、労働者の安全・健康の確保を前提に、事業場外みなしや労働時間の把握など管理運営上の誤解が生じないようにガイドラインの補足等により周知する必要がある。

1. 長時間労働の是正

(1) 時間外労働の上限規制

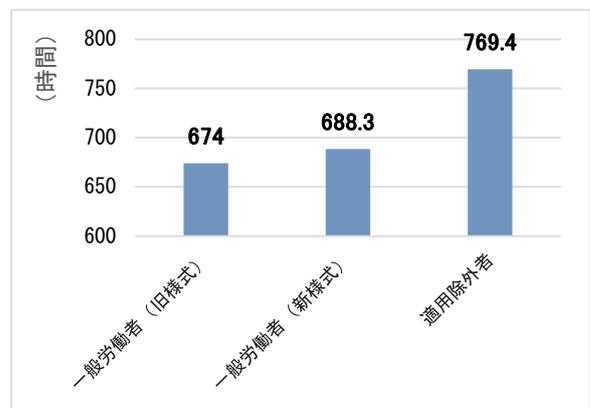
■ 情勢認識

- 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。大企業は 2019 年4月、中小企業は 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「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 ヶ月から 6 ヶ月平均で月 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（2024 年3月 31 日まで）、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」（2020 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 688.3 時間、「旧様式」で締結した組合では平均 674.0 時間となっている（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 769.4 時間と、一般の業務に従事する労働者より 80 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「労働時間関係調査」（2020 年）

- なお、経団連「2021年版経営労働政策特別委員会報告」では、時間外労働時間数に応じて賃金（割増賃金）を支払う現行労働法制が個々人の自律性・主体性を重視した新しい働き方になじまず、新たなコンセプトによる労働時間法制の検討の必要性が指摘されている。しかし、時間外割増賃金規制は例外的労働（時間外・休日労働）を抑止する目的で設定されており、その意義は働き方により失われるものでない。すべての労働者の健康・福祉の確保及びワーク・ライフ・バランス実現の観点から、上限規制を含む時間外・休日労働規制は徹底されるべきである。

■ 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

- 勤務間インターバル制度を導入している企業は、全体で4.2%に留まる。導入状況は、企業規模により差があり、「1,000人以上」の企業では11.2%となっている²¹。
- 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、勤務間インターバルの設定が定められた（努力義務）。同改正を行った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。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²²。厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（2021年3月25日）でも、勤務間インターバル制度は長時間労働を抑制するための手段の1つとして言及されている。

■ 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る場合は、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。

²¹ 厚生労働省「2020年就労条件総合調査」

²² 「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）。

- 電機連合加盟組合においては、各社の業種・業態にあわせた形で、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(図表)。このような実態と勤務間インターバル制度の趣旨を踏まえると、法制化(義務化)にあたっては、事業・業種による一律的な適用除外は設けず、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
(2020年総合労働条件改善闘争調査より)

<p>➤ 勤務間休息時間の確保に向けた取り組み …計183組合が導入(回答組合の4割)</p> <p>【加盟組合の取り組み例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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
--

■ 私たちの提言

- 労働時間等設定改善法の改正により、勤務間インターバルの確保が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期間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取引環境の改善など下請取引対策の強化が図られた。
- 新型コロナウイルスの感染防止策の一環として、社会全体で幅広く行われたテレワーク、サテライトワーク等の取り組みを後戻りさせることなく、新しい生活様式・ビジネス様式を拡大・定着させる必要等から、書面主義、押印原則、対面主義に関する官民の規制・制度や慣行見直しが行われた(規制改革推進会議「書面規制、押印、対面規制の見直しについて」(2020年7月2日))。長時間労働是正はもちろんのこと、テレワーク等柔軟な働き方の推進の観点からも、取引慣行の見直しが求められている。

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)

■ 課題意識

- 長時間労働の要因は様々であるが、システムエンジニアが請け負う案件は、短納期での発注や急な仕様変更などにより業務負荷が集中しやすい。受発注プロセスにおける納期設定等が結果として長時間労働や労働災害の要因になっている場合もある。
- 労働施策総合推進法を含む取引慣行の適正化を求める立法等は、主に発注者・中小企業間の取引慣行を想定しているが、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。

■ 私たちの提言

- 各社において行われている働き方改革が日本全体の取り組みとなるよう、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す。

(4) 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²³、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。
- 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3人、②金融商品のディーリング業務が63人、③アナリスト業務が44人、④コンサルタント業務823人、⑤研究開発業務が5人となっている²⁴。

■ 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²⁵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、健康確保のための選択的措置の内容を見直すなど必要な措置を講ずる。

²³ 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日以上の日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。

²⁴ 厚生労働省「高度プロフェッショナル制度に関する届け出状況」（2020年12月時点）。

²⁵ 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。

2. 柔軟な働き方・休暇取得の促進

(1) テレワークの促進

■ 情勢認識

- 国土交通省「2020年度テレワーク人口実態調査」によると、雇用型テレワーカーの割合²⁶は19.7%で、昨年度の9.8%から倍増している。

テレワークの実施効果について見ると、雇用型テレワーカーの約64%がテレワークに満足しており、約82%でテレワークの継続意向がある。

テレワークを実施してよかった点は、「通勤時間・移動時間が減った」が73.8%と最も多く、「時間の融通が利くので、時間を有効に使えた」が59.4%である。

一方、悪かった点としては、「勤務状況が厳しくなった（コミュニケーションのとりづらさや業務効率低下等）」が46.7%と最も多く、次いで「仕事をする部屋等の環境が十分でなく不便だった」が35.2%となっている。

- コロナ禍において急速に広がったテレワークの実施状況を受け、厚生労働省にて「これからのテレワークの働き方に関する検討会」が開催され、検討会での意見を踏まえたテレワーク・ガイドラインの見直しが行われた（2021年3月25日に「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」として公表）。

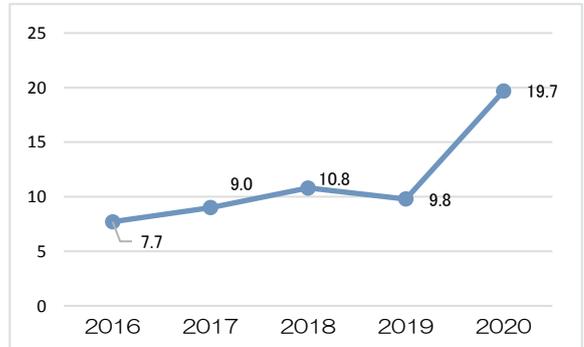
■ 課題意識

- 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。テレワークの実施にあたっては、労働者の安全・健康の確保、テレワークという働き方に応じたコミュニケーションのあり方の検討、ストレスを抱える労働者が相談しやすい環境整備、企業の情報セキュリティ対策等が必要である。
- 2021年3月に公表された「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」は、対象業務やメンタルヘルス対策の留意点など、コロナ禍で顕在化した在宅勤務の課題を踏まえた内容となっているが、一方で、「事業場外みなし」や「労働時間の把握」における労働者の自己申告による場合の記載は、適用基準ないし解釈の緩和とも読める内容となっていることなど課題もある。

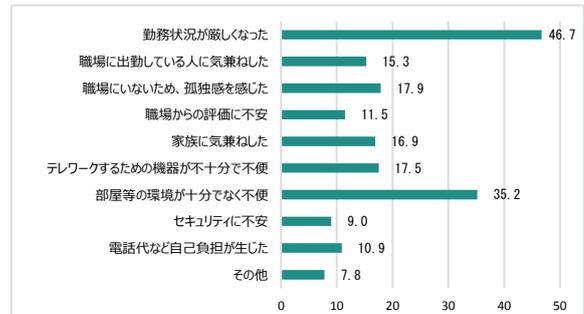
■ 私たちの提言

- 「事業場外みなし」や「労働時間の把握」に関する管理運営上の誤解が生じないようQ & A等によりテレワーク・ガイドラインの補足を行う。
- テレワーク実施時のコミュニケーション確保やメンタル・ヘルスの課題解決に向けた好事例をテレワークに関するウェブサイトに掲載し、導入企業の支援を行う。

図表 制度に基づく雇用型テレワーカーの割合（％）



図表 テレワークを実施して悪かった点（％）



出所：国土交通省「2020年度テレワーク人口実態調査」

²⁶ 「テレワーク人口実態調査」による「雇用型テレワーカー」は、「社内規定などでテレワーク等が規定されている、または会社や上司などからテレワーク等を認められている雇用就業者のうち、テレワークを実施している人」と定義されている。

(2) 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「2020年就労条件総合調査」によると、裁量労働制が導入されている企業は全体の2.6%となっている。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15.4%となっている。
- 経団連は、「2021年版経営労働政策特別委員会報告」において、現行の裁量労働制が広く活用されていない要因の1つとして、特に企画業務型裁量労働制の対象範囲が狭く、企画・立案・調査および分析を一体として行う業務に限定されていることなどを指摘した上で、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大を求めている。
- 政府は「経済財政運営と改革の基本方針2020」（骨太2020）において、「裁量労働制について、実態を調査した上で、制度の在り方について検討を行う」としている。

■ 課題意識

- 企画業務型裁量労働制が、法の趣旨に即して適正に導入ならびに運用されることを徹底するためには、対象業務・対象者の検討、導入後の運用状況のチェックを行う労使委員会がより機能するための措置が必要である。
- 電機連合「生活実態調査」（2020年）で、電機連合組合員・男性の2020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14.7%、60時間超で3.5%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29.8%、60時間超も11.2%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「200時間～220時間未満」（時間外労働40時間～60時間未満相当）の労働者でみると、54.7%が「今の働き方が続くと体力が持たない」、49.5%が「今の働き方が続くと心の病になる」と回答している。

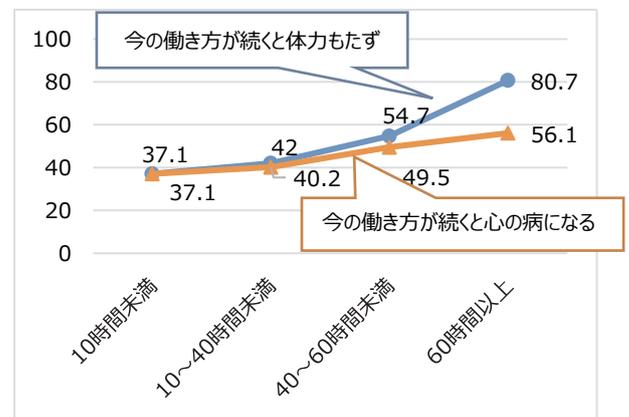
弾力的・自律的な働き方は推進されるべきであるが、特定時期、あるいは恒常的に、当該制度の適用労働者に負荷がかかるなど、過重労働の懸念がある。

- 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

- 裁量労働制の趣旨に沿った運用を徹底するため、監督・指導の強化と労使委員会が機能するための措置を講ずる。
- 柔軟な働き方が過重労働につながらないよう一定時間の休息時間の確保や深夜労働の回数制限などの実施を選択的措置として義務づける。

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「生活実態調査」（2020年）

(3) 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」(2020年)によると、2019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日である。労働者が取得した年休は10.1日と、前年より0.7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。
- エクスペディア「有給休暇国際比較調査2020」によると、日本人の年休取得率は45%となった(図表)。新型コロナウイルス感染症の影響で、世界的に取得日数が低下する中で最下位は免れたが、低い水準にある。なお、日本人が休みを取らない理由は、1位が「緊急時のために取っておく」、2位が「人手不足などで仕事の都合上難しい」となっている。多くの国で「どこにも旅行できない」が1位となる中、日本は「緊急時のため」となっている点が特徴である。また、取得の仕方につき「短い休暇を複数回」と考える人の割合が51%と高いのも特徴である(2位のアメリカは34%。2019年調査)。
- 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、年5日につき、使用者が時季を指定して労働者に年休を取得させることが義務づけられた。
- 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²⁷、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ヵ月を超えてはならないこととしている。
- 現在、経済財政諮問会議において、学び直しや地方での兼業、子育て、介護、治療、ボランティア活動等の活用を想定した選択的週休3日制の導入が議論されている。

図表 各国の年休取得状況

	取得日数	付与日数	取得率
ドイツ	25	30	83%
フランス	25	30	83%
イギリス	17	26	65%
台湾	15	15	100%
イタリア	15	26	58%
香港	12	14	86%
カナダ	10	15	67%
ニュージーランド	10	20	50%
日本	9	20	45%
タイ	8	10	80%
シンガポール	8	14	57%
韓国	8	15	53%
メキシコ	7	14	50%
マレーシア	7	18	39%
オーストラリア	7	20	35%
アメリカ	5	10	50%

出所：エクスペディア「有給休暇国際比較調査2020」

■ 課題意識

- すべての労働者のワーク・ライフ・バランス実現の観点から、休暇付与日数や勤続要件など現行制度の見直し、連続休暇取得促進策や年次有給休暇取得促進特設サイトの効果的な周知など、年休のさらなる取得促進を図るべきである。
なお、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、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²⁸。

■ 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。

²⁷ 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。

²⁸ 「法定休暇付与の早期化に関する意見」(2017年1月26日)。

Ⅷ. 誰もがいきいきと働けるための環境整備

「労働条件の向上」「産業の健全かつ持続的な成長」に向け重要な役割を担う特定（産業別）最低賃金が有効に機能するためには、法定最低賃金の意義・機能や委員の役割などを、地方審議会の委員などに引き続き周知・徹底するとともに、改正状況などについて労働者および事業主への継続的な周知が必要。

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、各施策のさらなる推進のための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. 法定最低賃金の有効活用による処遇改善・産業の健全な成長

■ 情勢認識

- 最低賃金法は、国が法的強制力をもって賃金の最低額を定め、使用者は、その金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度で、憲法第25条第1項（すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する）と第27条第2項（賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める）の法意を実現したものとされている。
- 最低賃金には、すべての労働者の賃金の最低限を保障するセーフティーネットとして、あまねく全国各地域について決定されなければならないとされる地域別最低賃金と、関係労使のイニシアティブ発揮により設定される特定（産業別）最低賃金がある。
- 特定（産業別）最低賃金は、団体交渉を補完し、「公正な賃金決定による労働条件の向上」に加え、「事業の公正競争確保」により、サプライチェーンを含めた産業全体の健全かつ持続的な成長に向けた重要な役割を担っている。

■ 課題意識

- 法定最低賃金が有効に機能するためには、各地方最低賃金審議会の委員などの関係者が、最低賃金法の内容や解釈、法定最低賃金の意義・機能や委員の役割などに対して十分に理解したうえで審議に臨むことが必要不可欠である。特に、中央最低賃金審議会において地域別最低賃金の目安が示されなかった2020年のように例年とは異なる状況下において、関係者の理解の程度に差があると審議に混乱が生じる。
- 法定最低賃金が有効に機能するには、改正状況や事業者支援施策などの情報を労働者および事業主へ継続的に周知することが必要不可欠である。地方自治体における周知の取り組みが重要であるが、自治体による周知の程度にバラツキが大きい。

■ 私たちの提言

- 最低賃金法の解釈、地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の意義・機能や委員の役割などについて、引き続き各地方最低賃金審議会の委員などの関係者に周知・徹底する（定期および特に、委員交替時）。
- 各地方自治体の広報誌やホームページなどで、地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金および最低工賃の改正状況や、厚生労働省の最低賃金特設サイトや業務改善助成金をはじめとする事業者支援施策を紹介するなど、労働者および事業主への継続的な周知を図る。
- 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維持・強化を図る。

2. 労使交渉の基礎となる統計情報の提供

■ 情勢認識

- 毎年の総合労働条件改善闘争などにおける労使交渉の重要な基礎資料として、政府が作成・公表する各種統計資料を活用している。なかでも、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」は、最も重要な基礎資料の1つである。
- 令和2年に実施された「賃金構造基本統計調査」の調査様式変更により、「新規学卒者の初任給額」を把握する調査事項が削除され、令和元年調査をもって終了となった。
- 「新規学卒者の初任給額」を把握する調査事項削除に伴い、従来の個人票の調査結果から、「年齢」「勤続年数」「最終学歴等」により新規学卒者と考えられる者に限定して集計を行う（以下「代替集計」）ことで現行の初任給の代替可能とされた。なお、これまでの「新規学卒者の初任給額」は調査実施年の11月下旬に公表されてきたが、「代替集計」の公表は、調査翌年3月（個人票の集計値の公表と同時期）予定とされた（令和2年度「代替集計」の公表は、令和3年3月31日～4月1日であった）。
- また、雇用保険被保険者資格取得データから新規学校卒業者の採用時の月額賃金を集計し、都道府県労働局において公表している「新規学卒者初任給情報」は、「業務統計であるため標本誤差がなく、地域別等の細かい集計についても安定した数値が得られるなどのメリットがあり、初任給を把握する上で有用なデータとなっていることから、『代替集計』の提供と併せて、こうしたデータを活用しやすいよう環境を整えることで、より一層初任給に関する統計ニーズに対応できると期待される」とされた。

■ 課題意識

- 「代替集計」が公表される調査翌年3月は、毎年の総合労働条件改善闘争における大手組合の妥結（概ね3月中頃）後となってしまふ。これまでの「新規学卒者の初任給額」の公表時期に対して大幅に遅く、初任給交渉の参考資料として活用し難い。
- 「データを活用しやすいよう環境を整える」とされた「新規学卒者初任給情報」は、現時点ですべての都道府県では公開されていない。また、都道府県ごとではなく、本省一括で公開された方が労使交渉に活用しやすい。

■ 私たちの提言

- 「賃金構造基本統計調査」の「代替集計」を可能な限り早期に、遅くとも調査実施年内の公表に向けて検討する。その際、令和2年度のような産業大分類ごとの初任給額の早期公表が困難な場合は、都道府県ごとの初任給額を優先に公開し、産業大分類ごとの初任給額を後回しにする2段階の公表も含め検討する。
- 全都道府県の「新規学卒者初任給情報」を、都道府県ごとではなく、本省で一括公開する。

3. エイジフリー社会実現に向けた環境整備

(1) 健康増進の取り組みの推進

■ 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、従業員の健康増進に取り組む企業が増加している。経済産業省の「健康経営優良法人 2021」に認定された企業は、大規模法人で 1,801 法人、中小規模法人で 7,934 法人に上る。

図表 取り組み推進・支援制度

- 従業員の健康増進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）。

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り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	
産業保健関係助成金	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²⁹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推進する必要がある。
- ストレスチェック助成金や受動喫煙防止対策助成金など、労働者の健康関連の取り組みに対する現行の助成金は、近年の法改正等を背景とする対策に向けたものが主である。健康づくり制度の導入を支援する人材確保等支援助成金においても、健康づくりは人材確保・定着施策の1つとして位置づけられているに過ぎず、従業員の健康増進の取り組み支援を目的とする助成金は存在しない。

■ 私たちの提言

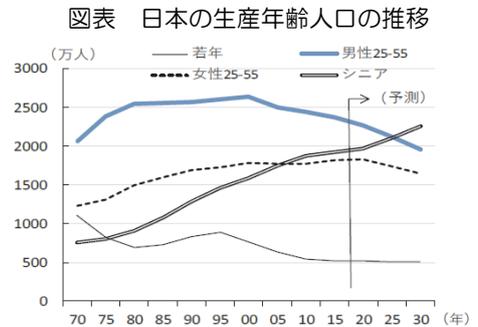
- 働き方改革にあわせて、労働者の健康増進の取り組みを労働政策の1つの柱として位置づけ、企業における健康増進の取り組みのさらなる推進・拡大のため、取り組みへの助成を含むインセンティブ施策を拡充する。

²⁹ 厚生労働省「定期健康診断結果報告」（2018年）。

(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）。
- 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 1 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³⁰。改正高齢者雇用安定法のもと、65 歳から 70 歳までの高齢者就業確保措置³¹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 年度より高齢雇用継続給付が縮小される。
- 高齢者雇用に関する助成金制度としては、60 歳から 64 歳までの高齢労働者の処遇改善を助成する「高齢労働者処遇改善促進助成金」、65 歳以上への定年引上げや高齢者の雇用管理制度の整備等、高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。
- 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。



(資料) 総務省「労働力調査」、国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」
(注) 2020年以降はJILPT「平成27年 労働力需給の推計」の経済再生・労働参加進展シナリオの年齢層別数字を使用。

■ 課題意識

- 電機連合「生活実態調査」（2020 年）によると、「60 歳以降も働く理由」は、「働かなければ家計が成り立たない」が 71.1%と最も多いが、「経験や能力を活かしたい」が 26.1%、「働くことで社会に貢献したい」も 20.0%を占める。なお、再雇用者の賃金水準に関する不満比率は 75.0%となっている。また、この 1 年間のモチベーションの評価については、「下がった」が 4 割強で、理由は「賃金・一時金が上がらなかった」が約 7 割となっている。
- 高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約 4 分の 1 を占めている³²。
- 70 歳までの就業機会の確保の努力義務を導入した改正高齢者雇用安定法が 2021 年 4 月 1 日より施行されている。本改正を契機に、一部の企業では 70 歳までの雇用確保措置が実現できているが、一定の基準を充足した者のみを対象とする企業もある。

■ 私たちの提言

- 日本の社会経済構造や働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるような環境整備を促すという法の趣旨の観点から、今後の高齢者雇用安定法のあり方について検討する。
- 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。

³⁰ 高齢者雇用安定法、雇用保険法の改正。

³¹ 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。

³² 厚生労働省「2019 年労働災害発生状況」。

4. 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「2019年度雇用均等基本調査」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11.9%（2019年度11.8%）で、前回調査に比べ0.1ポイント上昇、係長相当職以上の女性管理職割合も13.7%（同13.5%）と、前回調査に比べ0.2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少しずつではあるが進んでいる。
- 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2021」（2020年12月）報告によると、調査対象の156カ国中、日本は120位（2019年は121位）で、主要7カ国（G7）では最下位となっている（図表）。
- 労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメントに関して、国、事業主や労働者の責務規定、パワーハラスメント防止のための措置義務が導入された。指針では、性的指向や性自認（SOGI）に関するハラスメントや本人の望まない暴露（アウトティング）もパワーハラスメントの対象となり得ることが明記された。
- 2020年12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画」では、働く意欲を阻害しない税制や社会保障制度、夫婦の氏の在り方を含む家族に関する法制や男女の多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤など、男女共同参画の視点に立った各種制度の検討および整備の必要性が指摘されている。

図表 ジェンダー・ギャップ指数
各項目の日本の順位/156カ国

経済的参加度及び機会	117位
教育達成度	92位
健康と生存	65位
政治的エンパワーメント	147位

出所：世界経済フォーラム
「ジェンダー・ギャップ指数2021」

■ 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。なお、女性活躍推進法は時限立法であるが、男女間の機会均等の促進という観点から、企業による自主的な取り組みを促進する仕組みは、恒常的なものとするべきである。
- 電機連合「ポジティブ・アクション実態調査」（2020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検討する。
- さらなる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。
- 行動計画の策定を契機とする企業の自主的な取り組みの促進を恒常的なものとするため、均等法への統合を含む法政策のあり方について検討を行う。

5. 障がい者が働きやすい環境整備

（1）障がい者の雇用促進と就労定着支援

■ 情勢認識

- 2021年3月から民間企業の法定雇用率は2.2%から2.3%に引き上げられた。2020年6月1日現在で、民間企業に雇用されている障がい者数は57万8292人（前年比3.2%増）と17年連続で過去最高を更新しており、実雇用率も9年連続で過去最高の2.15%である。他方、コロナ禍の影響で障がい者の解雇が増えている。2020年4～9月の障がい者の解雇数は全国で1,213人に上り、19年の同時期に比べ342人、率にしておよそ40%増加、特に知的障がい者で影響が大きい（432人、79.3%増）。
- 2020年10月から地域支援事業と障害者納付金制度の助成を利用した重度障がい者等に対する就労支援（雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業）が始まったものの、通勤・就労の際の「重度訪問介護」の適用は見送られた。
- 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年度の制度開始時から2019年度までの養成実績は累計で3,834人となっている。また精神・発達障害者しごとサポーターの養成講座は新型コロナウイルスの影響等により、開催が見送られている地域がある。

■ 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。
- コロナ禍で在宅勤務が急速に拡大する中、これまで障がい者が担ってきた業務（マッサージ等）が大幅に減っており、新たな仕事の創出が求められる。
- デジタル技術の進展は障がい者の就労機会を大きく広げる可能性がある反面、アクセシビリティに配慮されていない環境が就労機会の妨げになったり、新たな環境に対応するための訓練や情報収集が必要になるなど、従来以上に障がい者に負担がかかるという新たな課題がでてくる。
- 障害福祉サービスの「重度訪問介護」の利用は私生活に限られ、通勤・就労の際の利用は個人の経済活動の支援にあたるとして認められておらず、重度障がい者にとって就労の壁となっている。

【職場の声】

- ・ コロナに対する過度な恐怖症でこれまでのペースで仕事が進められない人がいる。ウィズコロナにおける生活様式への変革が必要であり、外部の支援機関と連携した専門的支援がこれまで以上に必要。
- ・ 親会社の在宅勤務拡大により、マッサージ事業や弁当配送など特定の事業が減少している。職域が限定されるがゆえに、シフトチェンジが困難。
- ・ 在宅勤務を推進するには ICT スキルの向上が必要だが、特に地方では習得できる機会が乏しいので支援が必要。
- ・ 全盲のため、コンピュータの画面読み上げソフトであるスクリーンリーダーを利用しているが、読み取ることができないソフトがあり業務に支障がでている。
- ・ 重度障がい者の就労にあたっては、事前に就労中に公的サービスを受ける時間を把握し、勤務外の扱いにしている。

■ 私たちの提言

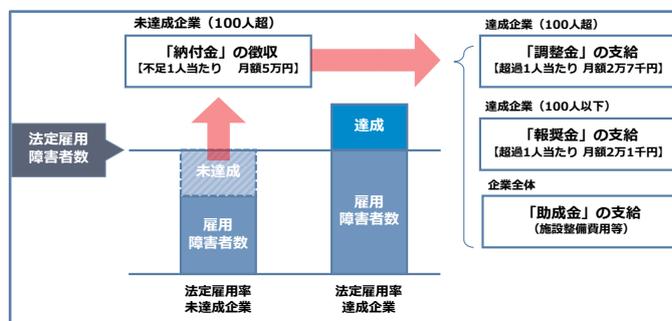
- 障がい者や企業への専門的支援や相談体制の充実に向け、障害者職業センターやハローワーク等との連携によるチーム支援を強化する。
- 障がい者の ICT スキル習得に向けた訓練機会の充実を図る。また情報へのアクセスが確実に保障されるよう障がい者を支援するジョブコーチなど専門人材の育成を図る。
- 重度障がい者の就労を後押しするため、就労中の重度訪問介護のサービスを可能とする。
- 企業における障がい者支援の環境づくりを促進するため、企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）や精神・発達障害者しごとサポーター等の養成を推進する。

(2) 障害者雇用納付金制度の見直し

■ 情勢認識

- 障がい者雇用に対する事業主への助成措置の1つに、障害者雇用納付金制度の財源を活用したものがある（図表）。
- 納付金制度は、社会連帯の理念に基づいて障がい者の雇用に伴う経済的負担を調整するもので、法定雇用率未達成企業から納付金を徴収（5万円/1人）し、その財源で達成企業に対し調整金（2.7万円/1人）を支給している。さらに残りの財源で障がい者介助や施設設備費などの助成金を支給する仕組みとなっている。
- 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たが、職場の雇用率（実雇用率）が追い付いてきた 2018 年度に再び赤字に転落、2.2%に引き上げられた翌年に黒字に転じるなど、納付金の収支は法定雇用率により大きく影響を受けている（図表）。

図表 障害者雇用納付金制度の概要

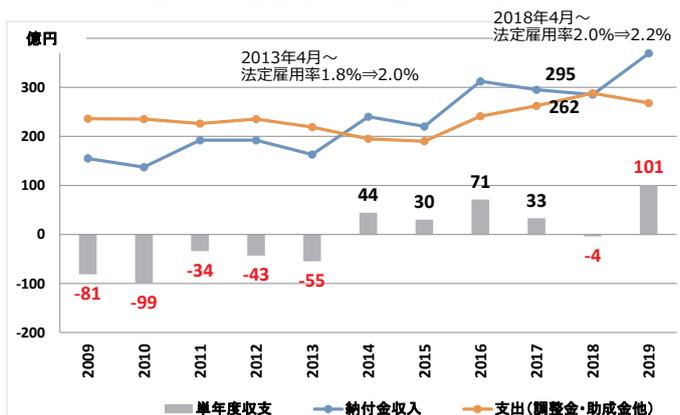


出所：厚生労働省資料をもとに電機連合作成

■ 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。そうした中、助成金総額は2009年度の77億円から2019年度では6億円と大きく減少しており、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あ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。

6. 仕事と育児の両立支援の充実

(1) 事業所内保育所への助成の充実

■ 情勢認識

- 「企業主導型保育事業」は国の待機児童対策として子ども・子育て支援法の改正により制度化された。2016年4月以降、企業等が保育施設を新設した場合、その整備費・運営費を認可保育所並みに手厚く助成する制度であり、事業主拠出金を財源とする。
- 一方、現在休止中である、雇用保険二事業を財源とした「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（10年間）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。

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
- 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：整備費（認可保育所の施設整備と同水準）運営費（子ども・子育て支援新制度の小規模保育事業等の公定価格と同水準）を助成

■ 課題意識

- 電機連合の加盟組合の中には、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の期間制限（10年）により助成金が打ち切りとなり、厳しい運営下にある事業所内保育所がある。
- 他方、2016年から新たに始まった企業主導型保育事業をめぐるのは、助成金の不正受給が会計監査院から指摘されるなど、一部の施設で不適切な運営実態が明らかとなっている。

■ 私たちの提言

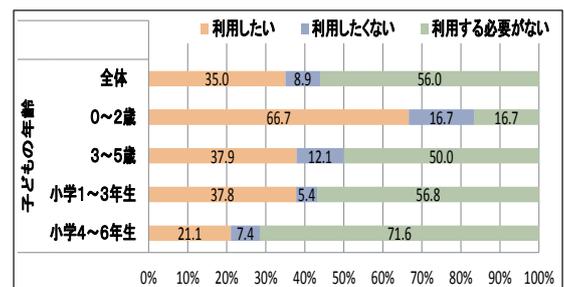
- 安心して産み、育てることができる環境整備の観点から、事業所内保育所への助成を充実させる。また企業主導型保育事業につき、既設の事業所内保育所についても助成金の申請・支給の対象とする。

(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「2019年度雇用均等基本調査（事業所調査）」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（38.4%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」

図表 短時間勤務制度の利用意向
(子どもの年齢別)
～「3歳～5歳」「小学1～3年生」の子を持つ労働者の短時間勤務制度利用希望者は4割以上～



出所：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）

(23.7%)、「小学校卒業以降も利用可能」(14.7%)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54.0%で、前回調査に比べ1.9ポイント上昇している。

- 電機連合の「仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2020年)で加盟組合の制度状況を見ると、育児短時間勤務の対象は、「小学校卒業まで」が60.3%と最も多く、次いで「小学校3年生の3月末日まで」が15.3%となっている。
- 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」問題や多くの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、短時間勤務等措置の対象期間の長期化は望ましくはないが、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

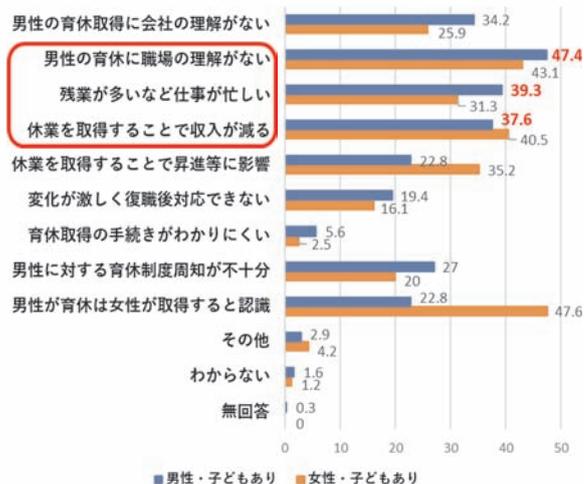
- 厚生労働省「2019年度雇用均等基本調査(事業所調査)」によると、2019年度の男性の育児休業取得率は前年度より1.32ポイント上昇の7.48%となった。調査実施以来最高の水準ではあるが、依然として低い水準にとどまっている。電機連合「仕事と家庭の両立支援に関する調査」(2020年)によると、加盟組合(一括加盟構成組合を含む)における男性の育休取得率は22.0%、取得期間は、「1ヵ月未満」が55.5%と最も多く、次いで「1ヵ月~3ヵ月」が20.8%となっている。
- 政府は、男性の家庭生活への参画促進は、男性自身の仕事と家庭生活の両立のみならず、女性の活躍促進、ひいては、少子化対策の観点から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り組み等を内容とする「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」³³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枠組みにつき、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。
- こうした中、労働政策審議会の雇用環境・均等分科会にて、男性の育児休業取得促進策についての審議が行われた後、出生時育児休業制度の新設、育児休業の分割取得、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ等を内容とする改正育児介護休業法等が、2021年6月3日に成立した。育児介護休業法の改正に関し、参議院では、雇用均等調査における育児休業取得期間の調査及び公表については、取得状況を把握し、もって今後の育児休業制度のあり方の検討に資するため、その頻度及び調査項目について必要な見直しを行うことを含む19もの附帯決議が付されている。

³³ 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。

■ 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、「男性の育児休業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)。
- 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、両立支援制度の周知義務を含む育児介護休業法の改正はその契機となりうる。
- なお、連合「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査2020」では、約2割が「勤め先で育児休業等に関するハラスメントがある」と回答、6割超が「勤め先で育児休業等に関するハラスメントの対策が行われていない」と回答するなど、ハラスメント対策を含む職場環境の整備も必要である。
- また、パパ休暇制度を「知っていた」割合は30.1%にとどまり、就労上の制限に関しても、「時間外労働の制限」は36.4%、「所定外労働(残業)の制限」は31.3%、「深夜業の制限」も30.9%となっている。

図表 男性の育児休業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)

■ 私たちの提言

- 法改正により導入予定の出生時育児休業(出生後8週)中の短期的な休業取得(計4週・2回までの分割可能)及び労使協定の締結による期間中の就業は、男性の育児休業取得のための誘導施策として設定されているものであり、本来的には望む期間の休業取得が保障されていることを徹底する。あわせて、期間を含む育児休業の取得状況を把握するための調査を定期的の実施し、改正法の効果を検証する。
- 男性の育児休業取得促進を目的とする法改正を契機に、改正法の趣旨・内容にあわせて、ハラスメント法制を含む既存の両立支援法制度の周知を行う。

7. 仕事と介護の両立支援の充実

■ 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。
- 仕事と介護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年の省令改正では、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た。
- 一方で、厚生労働省「2019年雇用動向調査」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。

8. 仕事と治療の両立支援の充実

■ 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。
- がんの10年生存率が全体で6割近くとなるなど³⁴、診断技術の進歩や治療方法の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病も、長く付き合う疾病へと変化しつつある。一方で、がん患者を対象とした調査では、30%が「依願退職」し、4%が「解雇された」と回答している³⁵。
- 不妊を心配したことがある夫婦は35.0%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³⁶。また、不妊治療をしたことがある（あるいは、予定している）労働者のうち、「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³⁷。
- 「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、支援を拡充するとともに、2020年度には、効果的な治療に対する医療保険の適用のあり方を含め、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。これを受けて、内閣府は2020年10月に「不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討会」を設置し、12月には「不妊治療を受けやすい職場環境の整備に向けた今後の取組方針」を公表した。しかしながら、子の看護・介護休暇の時間単位取得に関する省令改正（2021年1月施行）や育休の分割取得を含む法改正（2021年6月3日成立）など出産・育児や介護との両立支援策が充実する一方で、仕事と治療の両立支援策は、社会的機運の醸成や事業主による自主的な取り組みの促進（助成金による取組促進）に留まる。

■ 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、また、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、休職制度がある組合（一括加盟構成組合を含む）は165組合、休暇制度がある組合は338組合となっている³⁸。一方、治療との両立に関しては、休暇制度がある組合は148組合、フレックスタイム勤務（79組合）、在宅勤務（46組合）、短時間勤務制度（43組合）など、柔軟な勤務について取り組む組合もある（図表）³⁹。

³⁴ 国立がん研究センターがん対策情報センター「がん登録・統計」

³⁵ 厚生労働科学研究費補助金、厚生労働省がん研究助成金「がんの社会学」に関する合同研究班（平成16年）

³⁶ 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」。

³⁷ 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」。

³⁸ 電機連合「仕事と家庭の両立支援に関する調査」（2020年）。

³⁹ 同上。

また、電機連合「2020年総合労働条件改善闘争調査」によると、254組合が両立のできる環境整備に取り組んでいる（2020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	多目的休暇	積立（保存）休暇	
計	490	170	320	169	148	16	70	74	21
	100%	29.0%	71.0%	100%	94.0%	10.3%	52.4%	46.8%	6.0%

	治療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	短日勤務	半日勤務	時差出勤	フレックスタイム勤務	在宅勤務	その他	なし
計	166	43	18	25	9	79	46	41	53
	100%	25.9%	10.8%	15.1%	5.4%	47.6%	27.7%	24.7%	31.9%

出所：電機連合「仕事と家庭の両立支援に関する調査」（2020年）

■ 私たちの提言

- 仕事と治療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。

9. ハラスメント対策の充実

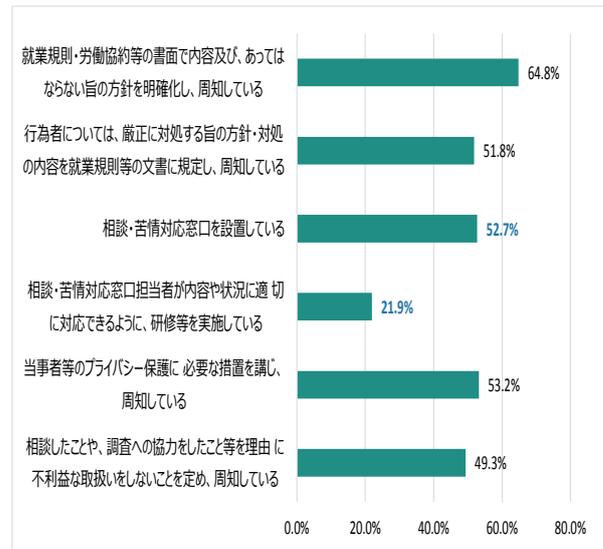
■ 情勢認識

- 厚生労働省「2019年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（2020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（34万2966件）の内、「いじめ・嫌がらせ」は過去最高の87,570件となっている。また、「2019年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」（2020年）でも、均等法関連の相談（19,595件）の内、「セクシュアルハラスメント」が最も多く7,323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、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。しかしながら、厚生労働省「2019年度雇用均等基本調査（企業調査）」によると、措置義務の一内容である「相談・苦情対応窓口の設置」⁴⁰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2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り組み内容別企業割合



出所：厚生労働省「2019年度雇用均等基本調査（企業調査）」

■ 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、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。ハラスメント禁止法においては、あらゆるハラスメントを対象とする。

⁴⁰ 指針では、労働者からの相談があった際に適切に対処するために必要な体制の整備として、相談窓口をもうけて事前に労働者に周知することが必要であるとされている。

IX. 労働市場の変化への対応

Society5.0 や人口減少・超少子高齢化、さらには新型コロナウイルス感染症の影響に伴う新しい生活様式や働き方改革の進展により、労働市場の変化が見込まれている。また、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、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. ジョブ型雇用について

■ 情勢認識

- 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徴がある。
- 経団連は、「2021年版経営労働政策特別委員会報告」において、各企業は、自社の事業戦略や企業風土に照らして、組織としての生産性を向上すべく、メンバーシップ型とジョブ型を最適に組み合わせた「自社型」雇用システムをつくり上げていくことが大切であるとしている。

■ 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。
- 政府は、「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（2020年7月17日閣議決定）において、感染症への対応として広まったテレワーク等がもたらした、新たな働き方やワーク・ライフ・バランスの取り組みの流れを後戻りさせることなく最大限に活かし、従業員のやりがいを高めるためのフェーズⅡの働き方改革、すなわち「メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革」に向けて取り組みを加速させるとしている。
- 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、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。

■ 私たちの提言

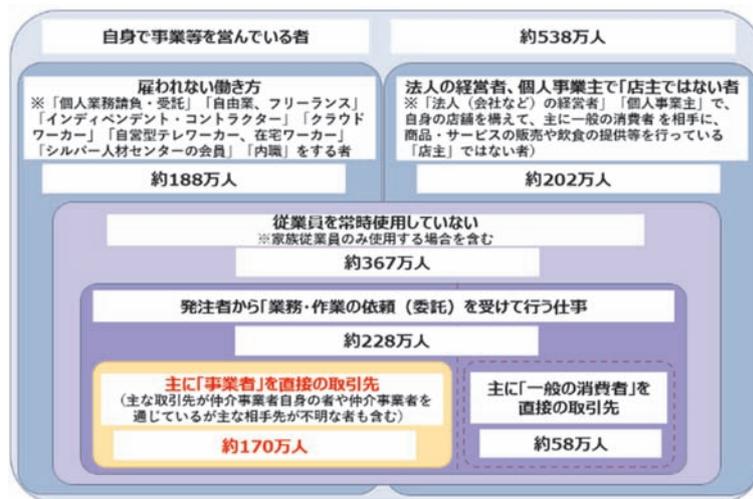
- 雇用形態にかかわらず、労働者の雇用の安定が図られ、かつ自律的なキャリア形成が図れるよう支援する仕組みを構築する。

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⁴¹。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。

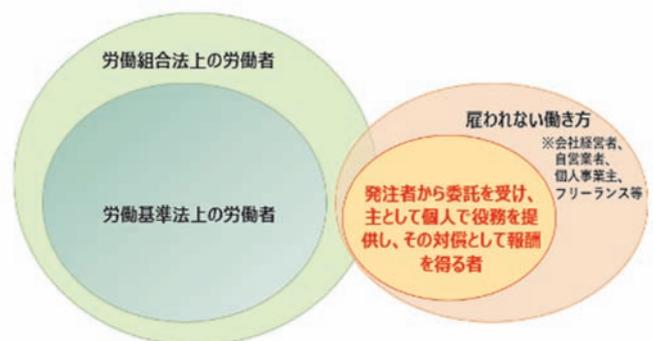
図表 個人請負型就業者の試算



出所：JILPT「雇用類似の働き方に関する調査・試算結果等（速報）」

- 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を検討し、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」（2021年3月26日）を公表した。
- 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。
- 労災保険法施行規則の改正により、芸能従事者、アニメーション制作従事者、柔道整復師や改正高年齢者雇用安定法の創業支援措置に基づく事業を行う高年齢者も労災保険特別加入制度の対象とされた（2021年4月1日施行）。

図表 労働者と雇用類似就業者（イメージ）



出所：厚生労働省『「雇用類似の働き方」について』

⁴¹ 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。

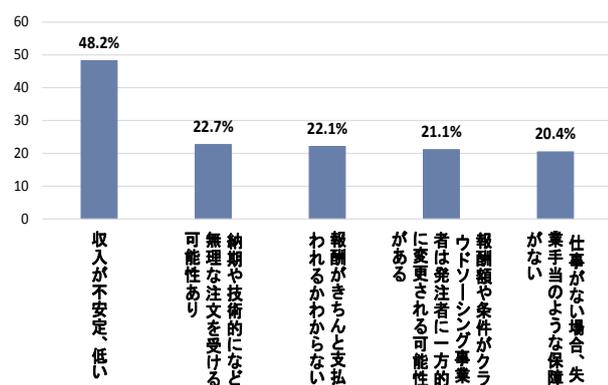
■ 課題意識

- 「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）。

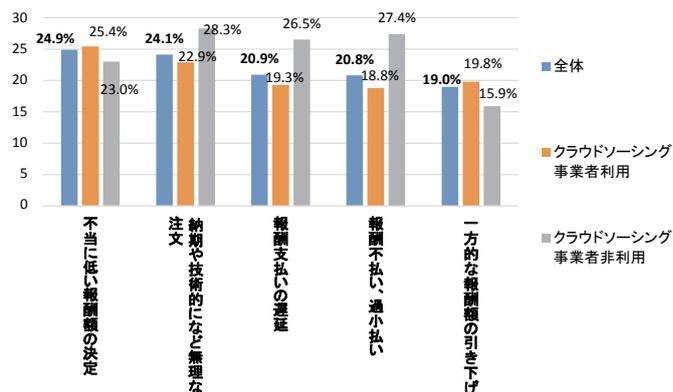
また、ネット受注をするフリーランスとして働く中でトラブルに遭遇した経験の有無については、半数が「経験がある」と回答しており、内容としては、「不当に低い報酬額の決定」（24.9%）や「納期や技術的になど無理な注文」（24.1%）が高いなど、クラウドソーシング事業者が介する場合も含めトラブルは多く、雇用類似就業者の不安定な就業実態が明らかとなっている。

- 2021年3月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が公表され、現段階での独禁法、下請法及び労働関係法令上のルールが明確化されたが、フリーランスの増加、新たな事業態の登場・拡大やその下でのトラブルの増加を踏まえれば、公正な取引確保および就労者の権利保護のための規制について検討が必要である。

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、ガイドラインの公表を契機に、改めて法ルールの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⁴²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。

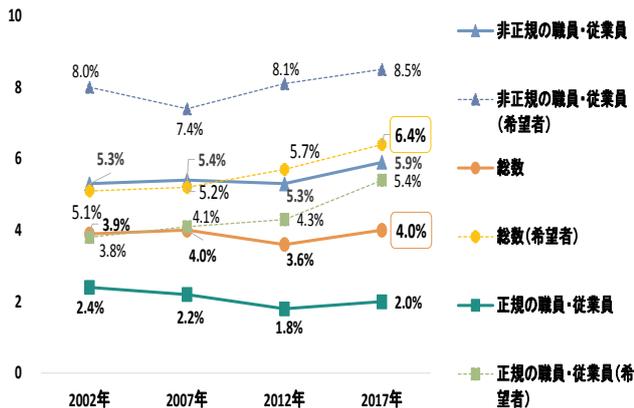
⁴² ガイドラインにおいては、取引条件を明示した書面を交付しないことは、優越的地位の濫用を招きやすいとして、独禁法上不適切と明記されたが、就業者に対する書面交付を義務づける立法は、現段階においては存在しない。

3. 副業・兼業者の安全・健康の確保

■ 情勢認識

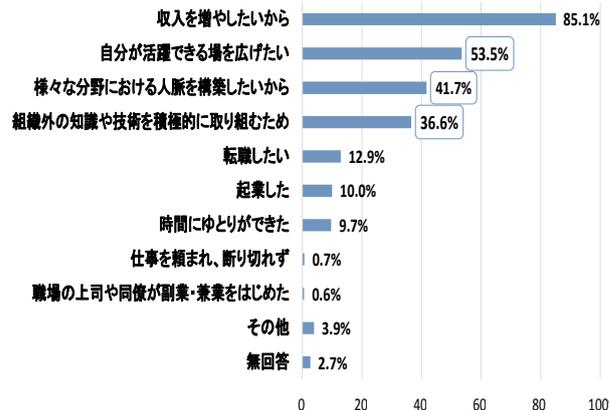
- 総務省「2017年度就業構造基本調査」によると、有業者に占める副業就業者の割合は4.0%（約268万人）、副業希望者比率は6.4%（約424万人）で、いずれも5年前の前回調査より増加している（図表）。
- JILPT「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査」（労働者調査）（2018年）によると、「今後、5年先を見据えた際の副業・兼業の意向」については、回答した労働者の23.2%が「新しくはじめたい」、13.8%が「機会・時間を増やしたい」としている（図表）。副業・兼業を望む理由は、「収入を増やしたい」が85.1%と最多であるが、「自分が活躍できる場を広げたい」（53.1%）、「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、労働政策審議会にて審議された後、厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2020年9月改定）で考え方が示された。

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

- 就労形態（雇用あるいは非雇用）にかかわらず、本業の労働時間と副業・兼業に係る時間（就労時間）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。
- 情報漏洩等副業・兼業に伴うリスクや留意点についても、副業・兼業に関するウェブサイトを通じて情報提供する。

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あ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⁴³。
- 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ない。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

- 企業再編に関する契約締結前の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。

⁴³ 「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）。

X. 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ら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. 社会保障制度の持続可能性の確保

■ 情勢認識

○ 高齢化により社会保障給付費は増え続け、2020年度は126.8兆円である。その財源は保険料約6割、公費(税)約4割で賄われ、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)。

○ 新型コロナウイルス感染対策に伴う歳出の膨張により、2020年度の歳出と国債発行額は過去最大を大きく更新した。高齢者数がピークとなる2040年度には社会保障給付費が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。

○ 2019年9月、政府は全世代型社会保障検討会議を設置して、全世代型の社会保障改革に向けた検討を進め、2020年12月には最終

報告となる「全世代型社会保障改革の方針」を取りまとめた。報告書では不妊治療の保険適用や保育の受け皿整備、男性の育児休暇の取得促進といった少子化対策の強化と高齢者医療の見直しに取り組むことで、全世代型社会保障への改革をさらに前に進めていくとしたが、給付と負担の観点からの改革は後期高齢者医療制度の一部2割負担の導入にとどまった。

■ 課題意識

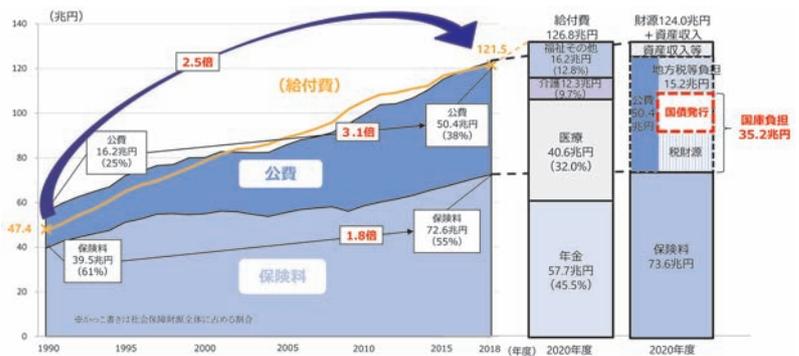
○ 国民の将来不安を払しょくするためには社会保障制度の持続可能性を将来にわたって確保することが不可欠である。

○ 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、2025年度までの給付と負担の関係を明確にして、国民に理解を求めた。当時の電機連合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、今では約8割の組合員が不満を抱く現状にある(図表)。

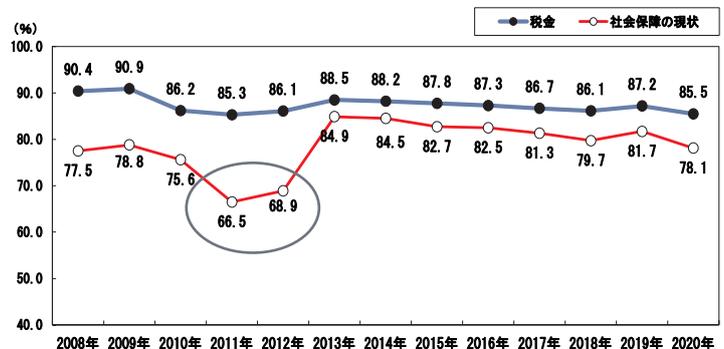
○ 改革を実行する際は、給付と負担の全体像を国民に示し、納得を得ることが求められる。そして国民が議論に参画するためには制度を正しく理解し、意識を高めていくことが不可欠である。

図表 社会保障の給付と負担の現状



出所：国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計」。2020年度は厚生労働省(当初予算ベース)による

図表 社会保障と税の組合員の「不満」の推移



出所：電機連合「生活実態調査」(2020年)

■ 私たちの提言

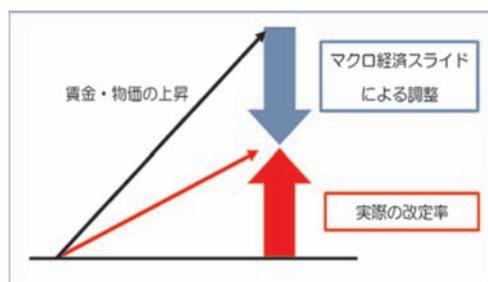
- 社会保障制度の持続可能性の確保に向け、国は2025年度以降の社会保障の給付と負担の全体像を示し、そのあり方について国民を巻き込んだ論議を進める。
- 社会保障や福祉の意義・制度の基本、社会連帯の重要性など、学校における「社会保障教育」を充実させる。

2. 持続可能な公的年金制度の構築

■ 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。
- 2020年5月29日、「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案」が成立した。法改正に伴い、短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件を、現行の500人超から段階的に引き下げる(2022年10月~100人超、2024年10月~50人超)。また衆参両院の附帯決議*には、企業規模要件の早期撤廃などさらなる適用拡大や、年金生活者支援給付金の額の検討等の項目が盛り込まれた。

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

附帯決議* (抜粋)

- ・ 短時間労働者に対する被用者保険の適用については、被用者には被用者保険を適用するとの考え方に立ち、更なる適用拡大に向け、検討を促進すること。特に、当分の間の経過措置となっている企業規模要件については、できる限り早期の撤廃に向け、速やかに検討を開始すること。
- ・ 年金生活者支援給付金の額その他の事項については、低所得である高齢者等の生活状況、低所得者対策の実施状況および老齢基礎年金の額等を勘案し、総合的に検討すること。

■ 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)。

図表 雇用者の適用範囲



出所：厚生労働省

- 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、附帯決議に沿って見直しに向けた検討が求められる。

■ 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

- 高齢化の進行や医療の高度化等に伴い国民医療費は増え続けており、2018年度は43.4兆円、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47.6%（2020年度概算賦課ベース）を占めている。
- 医療制度改革関連法案（正式名称：「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案」）が、2021年6月4日に成立した。法案成立により、課税所得28万円以上かつ年収200万円以上（単身世帯の場合、夫婦世帯320万円以上）の後期高齢者の窓口負担割合は、現行の1割から2割に引き上げられる（施行時期2022年度後半予定）。見直しにより現役世代の負担増の伸びは2025年度で800円/人程度抑えられることとなる。また任意継続被保険者制度の見直しも行われ、健保組合では規約により退職時の標準報酬月額で保険料を算定できるようになり、また被保険者からの申請による資格喪失が可能となる（2022年4月施行）。加入期間2年の短縮は社会保障審議会医療保険部会で検討の遡上に上ったもの見送られた。

図表 後期高齢者医療費の財源構成



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）を基に健保連で推計）を基に電機連合作成

■ 課題意識

- 医療費の伸びは、これを賄う雇用者報酬等の伸びを大きく上回り、保険料率引上げ等の要因となっている。医療保険制度の持続可能性の確保の観点から、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や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。
- 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が受けられる。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「制度の隙間」が生じている(図表)。

図表 年金受給までの考えられるケース

生年月日	60歳	62歳	63歳	64歳	65歳
1955.4.2 ～57.4.1	任継2年	2019年～ 特別支給の老齢厚生年金 (報酬比例部分)			
1957.4.2 ～59.4.1	任継2年	国保	報酬比例部分		
1959.4.2 ～61.4.1	任継2年	国保	報酬比例部分		
1961.4.2～	任継2年	国保			

*女子の場合は5年遅れとなる。

制度のすき間

特退の加入資格には、「老齢年金の受給資格者であること」の要件がある

出所：厚生労働省資料をもとに電機連合作成

- 少子高齢化が進む中、今後も医療保険制度を持続可能なものとするためには、後期高齢者医療制度の財政負担のあり方についても検討が必要である。現行の窓口負担1割と、今後導入される2割について、その医療費の半分が公費で賄われる一方、現役並み所得者の3割部分には公費負担がなく、その分(約4千億円程度)については現役世代が肩代わりしている状況にある(図表)。医療保険制度における負担と給付、公費のバランスについて公平性の観点から不断の見直しを進めていく必要がある。

■ 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。
- 特例退職者医療制度については在職中から一貫して保険者機能を発揮できる体制を維持するため、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。また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。
- 後期高齢者医療制度の2割負担導入に伴う高齢者の受診控えによる健康悪化への影響等を検証した上で、一定所得の基準の妥当性など引き続き検討する。現役並み所得者の医療費負担は、それ以外の者と同様に公費負担50%とする。

(2) 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（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。また2021年4月からは、総合事業を利用していた要支援者が要介護になった際に、一定の条件を満たせば引き続き利用できる措置が設けられた。
- 2015年に政府は「介護離職ゼロ」を打ち出したが、介護や看護のために仕事を辞める人の数は2012年調査の年10.1万人から、2017年調査が年9.9万人とほとんど減っていない。

図表 地域包括ケアの姿



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るため、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の中で、2015年以降、一定以上所得のある介護保険の利用者負担が引上げられ、特別養護老人ホームの入所が原則要介護3以上になるなど介護者の負担が増すことが懸念される。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。
- ・ 在宅医療を支える、医師、歯科医師、薬剤師、理学療法士、作業療法士、歯科衛生士、栄養士等のマンパワー不足の課題がある。専門職との連携がうまくいかない。

■ 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、病気の子どもを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年度までに約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。
- 利便性の向上の観点から、2020年1月にはアプリ等で施設の空き状況や予約を行えるシステムを導入する自治体等に対し、費用の一部を国が助成する施策（保育所等におけるICT化推進事業）が新設された。

図表 病児保育の手続きの流れ



■ 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。
- 施設の拡充に加え、手続きの簡素化による運用面の改善や、ICT活用による空き状況確認など利便性の向上を求める声も多い。

【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。
- 予約やキャンセル等の病児保育事業等の業務のICT化を行うためのシステム導入補助（保育所等におけるICT化推進事業）について、自治体への周知徹底を行う。

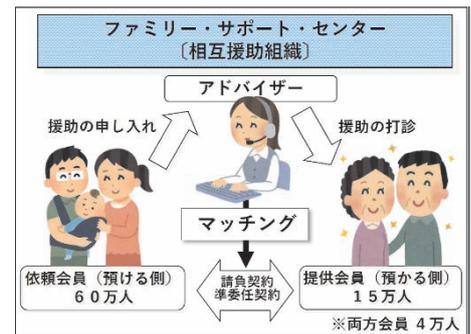
(2) ファミリー・サポート・センター事業の充実

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2019年度現在で931市区町村（前年度比41増）であり、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60万人に対し、提供会員は15万人に留まっており、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する加算、さらに2021年度からは地域子育て支援拠点等と連携を行った場合の加算を創設するなど、預かり手の確保策に取り組んでいる。
- 2019年9月に事業の実施要綱が改正され、提供会員全員に対し「緊急救命講習」と「事故防止に関する講習」のフォローアップ講習を少なくとも5年に1回必ず実施するようにし、安全対策の強化が図られた。

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

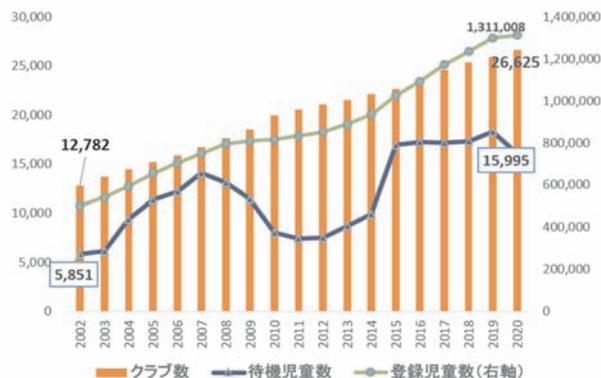
- 事業の認知度向上に向け、乳児家庭全戸訪問の際に紹介活動を行うなど、様々な機会を通じて周知強化を図る。
- 緊急時ガイドライン策定（突然の事故やケガ・災害発生時の対応等）や、マッチング機会の多様な場の提供などを行い、提供会員・依頼会員双方の不安軽減を図る。
- ファミリー・サポート・センター事業における病児・緊急対応強化事業の普及促進を図る。

(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、2020年5月現在で約1万5,995人に達している。とりわけ対象児童をそれまでの「おおむね10歳未満」から「小学校に就学している児童」まで拡充した2015年度以降、待機児童は急増している（図表）。
- 政府は「新・放課後子ども総合プラン」（2018年9月策定）に基づき、2021年度末までに約25万人（約122万人から約147万人）の受け皿を整備し、待機児童を解消し、さらに2023年度末までに計約30万人（約122万人から約152万人）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。2020年9月現在で、資格を持った支援員（放課後児童支援員）が1人もいない施設は全国に711カ所あり、71人以上の大規模施設でも33カ所あることが、厚生労働省の調査で明らかとなった。
- 保育園は児童福祉法第7条に「児童福祉施設」と位置づけられ、最低基準を持つ保育所については、「市町村の保育実施義務」（児童福祉法第24条）が定められているが、学童保育は児童福祉法第6条に「事業」として位置づけられており、市町村の責務は「利用の促進の努力義務」（児童福祉法第21条）にとどまっている。

図表 クラブ数、待機児童数、登録児童数の推移

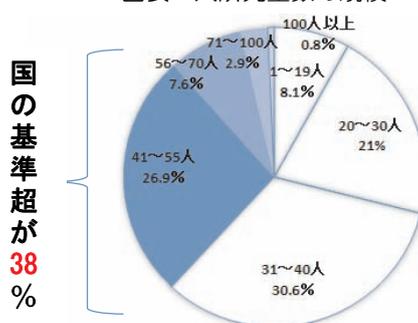


出所：厚生労働省 「2020年放課後児童クラブの実施状況」

■ 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。早急な待機児童の解消とともに、運用面での改善を行い、保護者が安心して預けられる環境づくりが求められる。
- 政府は2021年度末までに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付いていない。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。実際、待機児童数が最も多いのは小学校4年生で待機児童数の3割（4,632人）を占めている。また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、やむなく6年生までの受け入れを制限している自治体もあるのが現状である。
- 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「子どもが相互に関係性を構築したり、1つの集団としてまとまりをもって共に生活したり、放課後児童支援員等が個々の子どもと信頼関係を築いたりできる規模」（「運営指針」より）として、「おおむね40人以下」（第10条の4）としているが、2020年度の実態調査によると全クラスの38.2%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

図表 入所児童数の規模



出所：全国学童保育連絡協議会・2020年調査をもとに電機連合作成

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。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。

- 運営先の民間委託が進んでいるが、指定管理者制度の導入により数年ごとに委託先の変更が求められる施設もあり、支援員の雇い止めや退職してしまうケースが発生している。また保護者会運営の場合では、保護者役員が支援員の確保から勤怠管理などを担うため、負担が大きい。自治体の実施責任を明確にし、事業の継続性を担保する必要がある。

【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。
- ・ 指導員の確保、勤務形態・給与の決定、支払い等も保護者で行っている。学童保育の役員を無償で行うのは体力的・精神的負担が大きい。

■ 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国のガイドラインを踏まえ、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。また開所時間を前倒しする施設に対しては、「放課後児童支援員等処遇加算事業」の対象とし経費補助を行う。
- 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。
- 放課後児童クラブの運営について、児童福祉法において市町村の実施責任を明確にする。また国は自治体に対して定期的な監査の実施を求め、国の運営基準に沿って適正に運営されているか確認する。

（4）障がい児・者及びその家族に対する支援

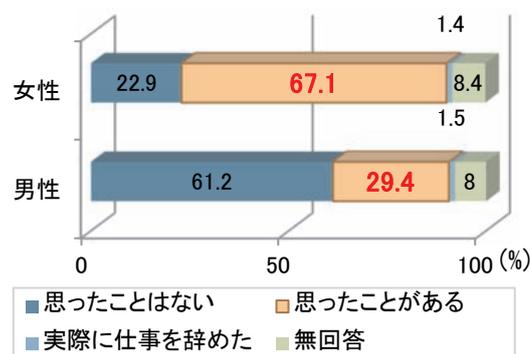
■ 情勢認識

- 子どもの数は減少する一方、医療技術の進歩等を背景に障がい児は増加傾向にある。人工呼吸器の使用などが必要な「医療的ケア児」は約2万人と推測され、過去10年間で2倍に増えた。障がい児・者にとどまらず、その家族に対する支援が求められる。
- 2016年に障がい者総合福祉法および児童福祉法が改正され、都道府県および市町村に対し障がい児への通所・入所支援などについてサービスの提供体制を計画的に確保するための「障害児福祉計

画」を策定することや、「医療的ケア児」という概念が初めて盛り込まれた。以降、各自治体では取り組みが進められている。

- 他方、自治体の支援サービスは自治体間格差があり、取り組みは十分ではない。例えば、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。また実施する自治体でも利用に制限があり、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」に認めるにとどまり、「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、男性で約3割、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。とりわけ医療的ケア児については昼夜を問わずケアする中で保護者の負担が極めて重く、児童が学校に通学し校内にいる間も、その保護者が常時付き添いを求められるケースもある。学校への看護師配置事業など支援に向けた予算措置がとられているが、地域差も大きくさらなる体制整備が求められる。
- 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・通学に使用できず意味がない。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んどの時間・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。

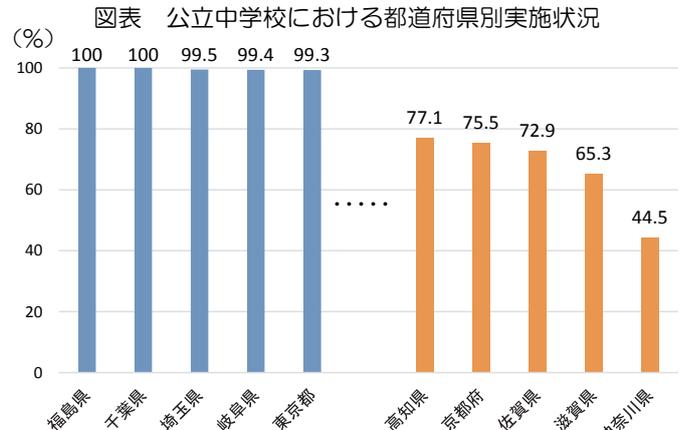
■ 私たちの提言

- 医療的ケア児について、その保護者や児童が保育園の利用や学校の通学を希望する場合に、受け入れることができる体制整備を行う。また、家族介護者の一時的な休息のための支援(レスパイトケア)を推進する。
- 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。新型コロナウイルス感染対策による学校一斉休校で給食が中止となり、食に困る子どもが顕在化した。
- 文部科学省「学校給食摂取基準の策定について（報告）」（2020 年 12 月）では、学校給食のない日は、ある日に比べて、食塩を除き、ビタミンやカルシウム、鉄などほとんどの栄養素が不足していることが明らかとなっており、学校給食の役割の重要性が再認識された。



- そもそも給食を実施していない公立学校もある。義務教育における完全給食（主食・おかず・牛乳）の実施率（学校数比）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、地域差が大きいのが実情である（図表）。

■ 課題意識

- 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。
- 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。

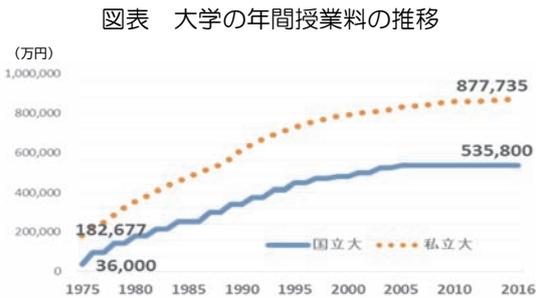
■ 私たちの提言

- 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）に占める全教育段階の公的支出割合は 3.1%（2017 年・「図表でみる教育 2020 年版」）と、OECD 平均の 4.4%を大きく下回り、特に高等教育では 0.6%と OECD 平均 1.2%の半分に留まっている。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（以下、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（両親と大学生、中学生のモデルケース）に限られる。なお、修学支援新制度は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前年度の所得だけでなく急変後の所得（見込）で所得基準を判定するなどの措置がとられている。またコロナ対策として困窮学生を対象に最大 20 万円を給付する学生支援緊急給付金の措置が図られた。
- 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	56.3	12.9	22.9%
大学・一人暮らし	53.5	15.5	29.0%

出所：電機連合「生活実態調査」(2020年)

■ 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 歳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 12.9 万円（世帯月収比：22.9%）、「一人暮らし」では 15.5 万円（同 29.0%）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、29 歳以下の組合員のうち男性 15.0%、女性 16.7%で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。中間層を含む高等教育に通う子を持つ保護者、および奨学金返済者双方の経済的負担軽減が求められる。
- 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。

【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。

■ 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、税制支援（所得控除または税額控除など）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) すべての子どもの育ちを支える財政基盤の整備

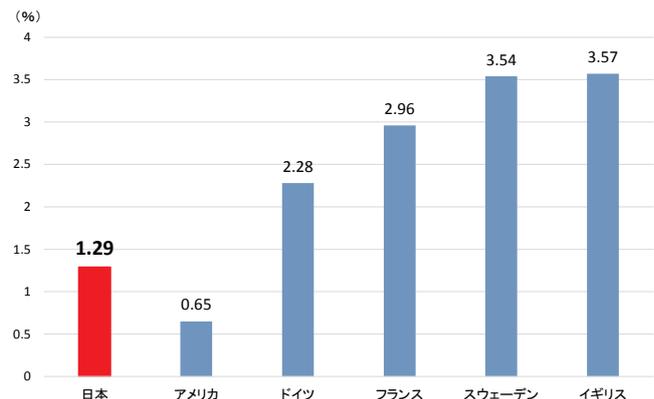
■ 情勢認識

- 2019年度の出生数は86万4千人と90万人を割り込み、「86万ショック」といわれた。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、出生数は過去最低を更新し続けている。またコロナ禍において妊産婦は強い不安を抱えており、オンラインによる両親学級や相談などが各地で実施されている。
- 2020年5月、政府は2025年までの子育て支援政策などの指針となる新たな「少子化社会対策大綱」を閣議決定した。「少子化社会対策基本法」（2003年施行）に基づくもので、前回の2015年から5年ぶり、第4次の大綱となる。同大綱には不妊治療の費用助成や医療保険の適用検討、男性の育児休業の推進、保育の受け皿整備などが盛り込まれている。
- 新たな保育の受け皿を整備するための財源策として児童手当の見直しが行われ、2022年10月から主たる生計維持者が1,200万円以上の世帯（子ども2人の専業主婦世帯の場合）は特例給付が廃止される予定である。これにより約61万人の子どもが給付の対象外となる。
- 子どもに関する政策は文部科学省や厚生労働省、内閣府にまたがり、縦割り行政による弊害が指摘されており、政府内では所管官庁を一元化する「こども庁」設置の動きがある。

■ 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、日本の子ども・子育て支援などの公的支出である「家族関係支出」はOECD諸国に比べて低い。また2012年の子ども・子育て支援法の附帯決議には、「幼児教育・保育・子育て支援の質の充実を図るため、今回の消費税率の引き上げによる財源を含めて1兆円超程度の財源が必要であり、政府はその確保に最大限努力するものとする」と明記されたものの、未だにその財源の確保が実現できていない。子を安心して産み育てられるよう子育て支援予算をしっかりと確保することが求められる。

図表 各国の家族関係社会支出の対GDP比の比較



出所:国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計」(2016年度)

*家族関係社会支出とは児童手当、児童扶養手当、保育所運営費、出産手当金、育児休業給付など家族を支援するために支出される現金給付および現物給付(サービス)を計上

- 児童手当は、「子ども手当」創設時に所得制限の撤廃など大幅な拡充が行われた後、税制上の措置である「年少扶養控除」が廃止されたが、現在では年少扶養控除は廃止されたまま所得制限のある児童手当が復活している。

■ 私たちの提言

- 国は消費税率の引き上げによる財源(0.7兆円)を含めて1兆円超程度の財源を確実に確保する。またすべての子どもの育ちを社会全体で支援する仕組みの構築に向けた財源のあり方を検討する。
- 児童手当や高等学校等就学支援金制度⁴⁴については、子どもの成育環境を問わず等しく給付し、所得制限は設けない。なお、所得再分配については、税制などにおいて対応する。

⁴⁴ 高等学校等就学支援金制度：高校等に通う生徒等に対し、授業料の一部又は全部を支援する制度。

5. 持続可能なまちづくりに向けた取り組みの推進

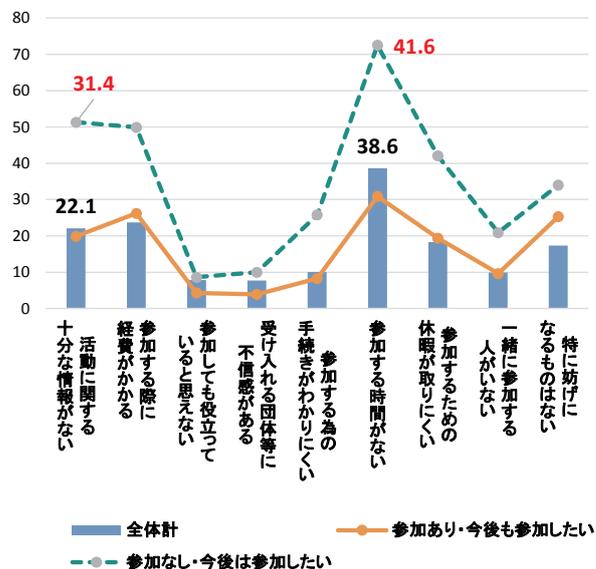
■ 情勢認識

- 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。施行後も東京圏への人口一極集中は是正されず、むしろ加速する状況が続いていたが、2020年5月には東京都の人口移動が比較可能な2013年7月以降初めて転出超過となった。
- 2014年には都市再生特別措置法が改正され、コンパクトなまちづくりを促す立地適正化計画制度が創設された。各自治体では居住機能の誘導や都市機能（医療・福祉・商業）の誘導、公共交通の充実によって持続可能なまちづくりを目指す立地適正化計画の策定が進められており、2020年12月現在で559都市が立地適正化計画について具体的な取り組みを行っている。
- 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」⁴⁵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⁴⁶などの取り組みも地域で拡がりつつある。

■ 課題意識

- 多くの地方都市が人口減少と高齢化に直面するなか、将来、居住者の生活を支えるサービスの提供が困難な状況になりかねない。今後も持続可能な都市を維持していくためには、住民の意思を尊重したうえで、居住を公共交通沿線や日常生活の拠点に誘導していくことが求められる。また頻発・激甚化する自然災害に対応するため、災害ハザードエリアにおける新規立地の抑制、移転の促進、防災まちづくりの推進の観点から、総合的な対策を講じることが喫緊の課題である。
- 持続可能な街づくりの担い手として、住民の参加も期待されている。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。
- 電機連合「組合員意識調査」(2019年)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

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「組合員意識調査」(2019年)

⁴⁵ 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。

⁴⁶ 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。

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、社会人の社会貢献手法として着実に浸透しつつあるプロボノワーカーもまちづくりの担い手として期待されている。一方で、プロボノコーディネーター⁴⁷の育成方法や役割定義が不明瞭である。

■ 私たちの提言

- 医療、介護、教育等の生活インフラや公共交通を維持できるよう、立地適正化計画と地域公共交通計画の一体的策定等を通じた持続可能なまちづくりを推進する。
- 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、プロボノワーカー（個人）と支援してほしい団体をつなぐプロボノコーディネーターの認定制度を創設する。

⁴⁷ プロボノコーディネーターとはプロボノワーカーと支援してほしい団体をつなぐ調整役のこと。

参考資料：「私たちの提言」一覧

I. デジタル社会を支える基盤整備

1. 電子行政・デジタル化の推進

(1) 電子行政の推進

- 電子行政の推進にあたって、デジタル化の進捗だけでなく、行政プロセスの刷新状況をチェックする体制を整備する。
- 地方公共団体情報システムの標準化は国が責任をもって推進し、地方公共団体ごとの特例、カスタマイズはシステムの根幹に影響を与えない範囲に限定し、行政プロセスの刷新を妨げることのないよう慎重に行う。
- 地方公共団体情報システムの標準化において整備・運用を予定している「ガバメントクラウド (Gov-Cloud)」に関しては、データサーバの国内設置を義務付ける、大規模障害に備えて冗長化などの対策を図るなど、クラウド特有のリスク回避策を講ずる。
- 国や地方公共団体のシステムの改修作業が短期間に集中し、システム改修を行う事業者への過度な負担が生じないように計画的に作業を推進する。

(2) 企業のデジタル化の推進

- DX の活用などで生産効率を上げ、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。
- 企業のデジタル化に関する根拠法の整理やガイドラインの作成など、企業がデジタル化を進めやすい環境整備を図る。
- 企業のデジタル化を進めるため、行政への各種の届出書類・契約書類の電子化、電子記録での保管などを進める。

(3) マイナンバーの普及促進

- マイナンバー制度の内容を国民へ周知する活動を強化するとともに、マイナンバーカードを使用した行政サービス利便性向上や、民間企業サービスにおける公的個人認証サービスの利用などを進め、普及策の推進を加速させる。
- マイナンバーの安全性を技術的に高める努力を継続するとともに、不安を払しょくするための丁寧な国民への発信を行う。

(4) 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。
- デジタル庁の発足を契機に、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。

(5) 電子投票の推進

- どこからでも投票できる環境を整備することを目的に、選挙における電子投票の実現を図る。

2. データ利活用ルールの整備

(1) データ利活用の推進

- 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、データの自己決定権やデータポータビリティ権、忘れられる権利、プロファイリングされない権利、自分のデータにアクセスされたことを知る権利などの個人の権利利益を確保し、個人データの利用に関する「懸念」「不安」を払しょくすべく、個人情報保護委員会による監督体制や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。
- 3. 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、企業に対し、NIST（米国国立標準技術研究所）が定めるサイバーセキュリティの技術規格である SP シリーズへの準拠の徹底を促すなど、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ために、登録料・講習費用などの維持費用の低減や、企業における人材活用事例のさらなる充実を図る。
- 4. 基礎研究の強化と革新的技術の早期実現
 - (1) 基礎研究の強化と専門人材の活用
 - 政府の科学技術関係予算を増額するなど、研究開発費を充実させる。
 - 基礎研究の強化のため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金の増額、科学研究費助成事業の充実等により、大学等の研究開発支援を強化する。
 - クロスアポイントメント制度の普及促進等を図るなど、産官学の人材交流を盛んにし、基礎研究の成果を民間企業の製品開発に活かす体制を強化する。
 - 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の多様化を国としても引き続き推進する。
 - (2) 革新的技術の早期実現
 - 国家戦略特区については、当初の目的であった新たな成長産業の育成、ビジネス振興から軸足を「地方創生」に移しており、本来の目的に立ち返り、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強力に推進する。
 - 安心・安全で信頼性のある人工知能（AI）の社会実装に向け、研究・開発環境整備への支援のみならず、AI が事故などの不具合を起こした時の責任や知的財産を生み出した場合の権利など、倫理や社会制度の社会的議論を深め、ルール整備を進める。
 - 5G、ローカル5Gの普及拡大に向けて、基地局など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促進、4K、8Kなどの高画質な動画サービス、VR（仮想現実）やAR（拡張現実）の5G向けのサービスやコンテンツの開発支援など、政府による支援を進める。
 - 5Gの次の世代の通信方式である Beyond 5G について、早期かつ円滑な導入と国際競争力の強化のため、研究開発、知財・標準化、展開を進める。
- 5. デジタル共生社会の実現
 - 高齢者や障がい者、外国人など誰でもシンプルかつ直感で利用できるユニバーサルデザイン機器、および障がいにかかわらず円滑に利用できる機器の開発支援、情報アクセシビリティに配慮した ICT 環境の整備などについて、政府が率先して取り組む。
 - 誰もが機器の使い方を学べる公的な仕組みが必要である。現在政府で検討している「デジタル活用支援員」制度の全国を網羅する広範囲で効果的な展開を進める。
 - デジタル化や技術革新による“所得の二極化”や“労働時間の二極化”などの様々な“二極化”を生み出さないよう、研究・対策を講じる。

Ⅱ. デジタル化による社会的課題の解決

1. 学校教育のICT化

- 国は、通信費やソフトウェア購入費、保守、端末機器の更新費などを予算化するとともに、就学援助世帯に対する通信費補助などを行い家庭における環境整備を推進する。また高校生についても GIGA スクール構想の「1人1台端末」の対象として早期に配備する。
- 学校現場のオンライン学習環境に格差が生じないよう、国は各自治体における取り組み状況を確認し、好事例を展開するなど自治体の支援を強化する。
- 各学校に ICT 支援員を配置し、日常的な教員の ICT 活用への支援体制を整備する。
- デジタル教科書に教科書無償制度を適用し活用を促進する。
- 学習履歴（スタディ・ログ）の活用にあたっては、個人情報の取り扱いに配慮し、活用範囲を限定するなどの対応を行う。また子どもたちが ICT を効果的かつ責任を持った使い方ができるように情報リテラシー教育の取り組みを推進する。

2. 医療・介護のICT化

(1) 医療のICT化

- 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、セキュリティを確保したうえで、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。
- 新型コロナウイルス感染症対策として導入され各種システムやアプリの事例を今後に活かし、医療現場の負担軽減を図りつつ、国民の命を守るための ICT の活用を推進する。
- 医療安全の確保を前提とするオンライン診療、遠隔での健康状況のモニタリングなど、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など、医療の地域格差を解消する。

(2) 介護のICT化

- 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。
- 科学的介護情報システム LIFE を通じて利用者の状態や症状等の情報を収集し、介護現場の負担軽減を図りつつ、科学的裏付けに基づいた介護サービスの推進を図る。

3. 次世代交通システムの推進

- 「スーパーシティ構想」の早期実現など、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。
- 物流の課題解決に有望視されている低速・小型の自動配送ロボットについては、公道の実証実験や規制緩和などを早急に進め、実用化を急ぐ。
- 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、国内メーカーが率先して共通化・標準化をリードできるよう国として支援を行う。
- 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. 防災・減災対応の強化

- 公共インフラの維持・管理などの分野でドローンの活用促進を図るため、申請手続きの柔軟化や安全性性能の向上にあわせた飛行環境の構築を進める。
- 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 3D カメラ、ミリ波レーダー、各種センサーなどによるビッグデータの収集、人工知能（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。

Ⅲ. 脱炭素社会の実現

1. 再生可能エネルギーの利用拡大

(1) 国内産業の支援

- 国内産業の技術開発、社会実装をより効果的に支援できるよう、グリーンイノベーション基金の活用など、政策を具体的に推進するにあたっては、産業側の意見を十分に反映する。
- カーボンニュートラルを実現するための国際的な規格化やルール作りにおいて、国内産業の強みが活かせる競争環境が担保できるよう、国としての取り組みを強化する。
- CN2050への道筋の予見可能性を高めるために、2030年の温室効果ガス削減目標を実現するための、具体的なロードマップと政策を明確にする。

(2) 再生可能エネルギーの拡大に向けた国内におけるルール・仕組みの早期確定

- 電力システムに接続されるすべての設備が順守すべきルールを包括的に定める「グリッドコード」を早期に制定する。
- FIP制度、卸電力取引市場の設計、託送料金制度など、さらなる再生可能エネルギーの拡大を前提とした持続可能な仕組みの検討を加速し、早急に確定する。
- 世界的な大寒波や大雪の影響を受けた、わが国における電力不足や卸電力市場価格の高騰などの今回の電力危機の教訓を、今後の再生可能エネルギー拡大に向けた検討に反映させ、電力システムのレジリエンスを強化する。

(3) 再生可能エネルギー電源開発への支援

- ペロブスカイトなど次世代太陽電池や、洋上風力発電、CO₂フリー水素生成を含む燃料電池、地熱発電など、再生可能エネルギー電源のさらなる開発、社会実装への支援を強化する。
- 公共施設や文教施設などへの再生可能エネルギー機器の設置をさらに推進する。

2. 蓄電池の開発・普及促進

- さらなる高容量化、長寿命化、安全性の向上、低コスト化の実現を目指し、次世代蓄電池の開発と社会実装を支援する。
- 卒FITを迎える大量の住宅用太陽光発電の自家消費拡大のため、EVを含む蓄電機器の購入支援策を拡充する。
- 再生可能エネルギーの拡大を支える調整電源として蓄電池を活用したシステムの実証を拡大し、引き続き電源の開発を支援する。また、複数の再生可能エネルギー源と蓄電機器を組み合わせた電力需給の統合制御に関する技術開発、社会実装を支援する。
- 蓄電池の材料となる天然資源の安定的確保に努めるとともに、採算性に優れた蓄電池のリサイクル技術開発を加速させる。

3. エネルギーの効率利用の促進

(1) 半導体産業への支援

- 次世代パワー半導体のみならず、エネルギー効率活用の鍵を握る半導体産業全体への支援を拡大する。
- エネルギーの効率利用に向け、高度なデジタル技術のさらなる活用を促進する。

(2) 産業・家庭部門での省エネ促進と周知徹底

- 企業へのカーボンニュートラルに向けた投資促進策を周知するとともに、カーボンニュートラルの実現に積極的に取り組む企業の評価・公表制度を検討する。
- 家電の省エネルギー化や、ZEHの実証から普及への移行、既存住宅のCO₂削減を目的としたリフォームなどを支援するとともに、カーボンニュートラルへの国民の理解促進のための情報発信を強化する。

4. 原子力発電に関わる課題への対応

- 2050年時点で原子力発電がどの程度の電力を担うのか、またその過程にある2030年でどの程度の電力を担うのか、複数のシナリオを検討し、国民的な議論による合意形成をめざす。
- 国内における原子力発電所の安全運転や廃炉に向けた人材の確保と育成に向けて国が主導的に取り組む。また、次世代原子炉や高温原子炉を用いた水素製造などへの研究開発への支援を加速する。

- 安全性確保を最優先し、地元の理解を得るための必要な対応を行い、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。
- 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。

IV. 産業をけん引する人材の育成・確保

1. 新たな時代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、人工知能（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。
- 新たな時代に対応した人材の育成・確保などについて、様々な検討がなされているものの、実際に現場で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) 企業の枠を超えた能力開発の場づくり

- 企業の枠を超えた能力開発の場づくりを進めるため、外部講座の充実、受講費用負担の補助を行う。
- 「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）を用いた高度熟練者からの技術・技能伝承を後押しするために、製造分野でのDX推進についての情報発信を強化する。

3. リカレント教育の環境整備

- 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。

V. 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

(1) パートナーシップ構築宣言の推進

- 政府は、パートナーシップ構築宣言の目的・意義を、業界団体を通じて今一度企業に周知・徹底するとともに、企業が宣言するためのインセンティブを高める。

(2) 海外との商取引の問題

- 政府は、企業における海外との商取引で問題が発生することを未然に防ぐため、契約書（ひな形）などの周知・徹底を図る。また、企業へのアンケートやヒアリング等を強化し、海外企業との商取引の課題について把握に努める。
- 海外との商取引における、独占禁止法の「優越的地位の濫用」について、状況によっては域外適用も可能であることを周知するとともに、不公正な事例があれば取り締まりを強化する。

(3) 下請法と独占禁止法の見直し・運用改善

- 下請法の資本金要件を撤廃し、すべての商取引を対象に、適切な付加価値の確保が図れない無理な価格低減要請を防止する。
- 独占禁止法については、優越的地位の濫用などの不公正な取引を抑止するために、取引の実態を踏まえた制度・運用両面での改善に取り組む。

2. 研究開発投資の促進

- 企業の研究開発投資を促進するために、基金の創設など、税制のみならず総合的な政策を検討する。
- 研究開発税制については、WBSO の導入や、適用人員の「専ら要件」の緩和なども含め、中小企業からも利用しやすい制度への改善を検討する。

VI. グローバルな事業環境の改善

1. サプライチェーンの再編と必要不可欠な産業・人材の維持・発展

(1) サプライチェーンの強靱化

- サプライチェーン強靱化の動きを一過性としないうために、補助金のみならず、税制優遇やインフラコスト低減などの施策を総合的に検討し、製造業の国内回帰を促進する。
- サプライチェーン強靱化のために、留意すべきリスクと必要な対策について、国からの発信を強化する。

(2) 必要不可欠な産業・人材の国内維持・発展

- これからの社会を支える役割を担う電機産業が、国内で引き続き優れた人材・技術・技能を維持・発展させることができるよう国としての政策を強化する。
- 半導体不足への一過性の対応ではなく、わが国における半導体産業の強化策を、これまでの経緯を踏まえ、周知を集めて国として検討し、実行する。国内・海外の資本を問わず、国内での雇用や技術・技能の維持・発展に貢献する取り組みを支援する。
- 重要な技術開発を担う技術者の国外流出を防ぎ、重要な技術の国外漏洩を防ぐための、セキュリティクリアランスなどの基準づくりや、企業がそれら基準に対応するための支援を推進する。

2. 米中対立への対応

- 米中デカップリングの動きが、わが国の電機産業にどのような影響を与えるか、国は情報発信を強化する。
- 国は、サプライチェーン再構築のための補助金のみならず、米中対立への対応に関する、様々な支援策をパッケージとしてまとめ、発信する。

VII. ワーク・ライフ・バランスの実現

1. 長時間労働の是正

(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

- 労働時間等設定改善法の改正により、勤務間インターバルの確保が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

- 各社において行われている働き方改革が日本全体の取り組みとなるよう、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す。

(4) 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、健康確保のための選択的措置の内容を見直すなど必要な措置を講ずる。

2. 柔軟な働き方・休暇取得の促進

(1) テレワークの促進

- 「事業場外みなし」や「労働時間の把握」に関する管理運営上の誤解が生じないよう Q & A 等によりテレワーク・ガイドラインの補足を行う。
- テレワーク実施時のコミュニケーション確保やメンタル・ヘルスの課題解決に向けた好事例をテレワークに関するウェブサイトに掲載し、導入企業の支援を行う。

(2) 裁量労働制の適正化に向けた環境整備

- 裁量労働制の趣旨に沿った運用を徹底するため、監督・指導の強化と労使委員会が機能するための措置を講ずる。
- 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の実施を選択的措置として義務づける。

(3) 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。さ
- 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。

Ⅷ. 誰もがいきいきと働けるための環境整備

1. 法定最低賃金の有効活用による処遇改善・産業の健全な成長

- 最低賃金法の解釈、地域別最低賃金や特定（産業別）最低賃金の意義・機能や委員の役割などについて、引き続き各地方最低賃金審議会の委員などの関係者に周知・徹底する（定期および特に、委員交替時）。
- 各地方自治体の広報誌やホームページなどで、地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金および最低工賃の改正状況や、厚生労働省の最低賃金特設サイトや業務改善助成金をはじめとする事業者支援施策を紹介するなど、労働者および事業主への継続的な周知を図る。
- 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維持・強化を図る。

2. 労使交渉の基礎となる統計情報の提供

- 「賃金構造基本統計調査」の「代替集計」を可能な限り早期に、遅くとも調査実施年内の公表に向けて検討する。その際、令和2年度のような産業大分類ごとの初任給額の早期公表が困難な場合は、都道府県ごとの初任給額を優先に公開し、産業大分類ごとの初任給額を後回しにする2段階の公表も含め検討する。
- 全都道府県の「新規学卒者初任給情報」を、都道府県ごとではなく、本省で一括公開する。

3. エイジフリー社会実現に向けた環境整備

(1) 健康増進の取り組みの推進

- 働き方改革にあわせて、労働者の健康増進の取り組みを労働政策の1つの柱として位置づけ、企業における健康増進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) 高年齢者の活躍に向けた取り組み

- 日本の社会経済構造や働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう環境整備を図るという法の趣旨の観点から、今後の高年齢者雇用安定法のあり方について検討する。
- 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。

4. 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検討する。
- さらなる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。
- 行動計画の策定を契機とする企業の自主的な取り組みの促進を恒常的なものとするため、均等法への統合を含む法政策のあり方について検討を行う。

5. 障がい者が働きやすい環境整備

(1) 障がい者の雇用促進と就労定着支援

- 障がい者や企業への専門的支援や相談体制の充実に向け、障害者職業センターやハローワーク等との連携によるチーム支援を強化する。
- 障がい者の ICT スキル習得に向けた訓練機会の充実を図る。また情報へのアクセスが確実に保障されるよう障がい者を支援するジョブコーチなど専門人材の育成を図る。
- 重度障がい者の就労を後押しするため、就労中の重度訪問介護のサービスを可能とする。
- 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) 障害者雇用納付金制度の見直し

- 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あ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。

6. 仕事と育児の両立支援の充実

(1) 事業所内保育所への助成の充実

- 安心して産み、育てることができる環境整備の観点から、事業所内保育所への助成を充実させる。また企業主導型保育事業につき、既設の事業所内保育所についても助成金の申請・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

- 法改正により導入予定の出生時育児休業（出生後8週）中の短期的な休業取得（計4週・2回までの分割可能）及び労使協定の締結による期間中の就業は、男性の育休取得のための誘導施策として設定されているものであり、本来的には望む期間の休業取得が保障されていることを徹底する。あわせて、期間を含む育児休業の取得状況を把握するための調査を定期的を実施し、改正法の効果を検証する。
- 男性の育休取得促進を目的とする法改正を契機に、改正法の趣旨・内容にあわせて、ハラスメント法制を含む既存の両立支援法制度の周知を行う。

7. 仕事と介護の両立支援の充実

- 法定の介護休業期間は、現行の通算 93 日から少なくとも1年とする。
- 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。

8. 仕事と治療の両立支援の充実

- 仕事と治療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。

9. 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、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。ハラスメント禁止法においては、あらゆるハラスメントを対象とする。

Ⅹ. 労働市場の変化への対応

1. ジョブ型雇用について

- 雇用形態にかかわらず、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、ガイドラインの公表を契機に、改めて法ルールの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。

3. 副業・兼業者の安全・健康の確保

- 就労形態（雇用あるいは非雇用）にかかわらず、本業の労働時間と副業・兼業に係る時間（就労時間）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。
- 情報漏洩等副業・兼業に伴うリスクや留意点についても、副業・兼業に関するウェブサイトを通じて情報提供する。

4. 企業再編に関わる労働法の整備

- 企業再編に関する契約締結前の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。

X. 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. 社会保障制度の持続可能性の確保

- 社会保障の持続可能性の確保に向け、国は 2025 年度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推進

（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。
- 特例退職者医療制度については在職中から一貫して保険者機能を発揮できる体制を維持するため、定年退職後すぐに参加できるよう切れ目のない制度へ改善する。また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。
- 後期高齢者医療制度の 2 割負担導入に伴う高齢者の受診控えによる健康悪化への影響等を検証した上で、一定所得の基準の妥当性など引き続き検討する。現役並み所得者の医療費負担は、それ以外の者と同様に、公費負担 50%とする。

（2）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。
- 予約やキャンセル等の病児保育事業等の業務の ICT 化を行うためのシステム導入補助（保育所等における ICT 化推進事業）について、自治体への周知徹底を行う。

(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（突然の事故やケガ・災害発生時の対応等）や、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国のガイドラインを踏まえ、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。また開所時間を前倒しする施設に対しては、「放課後児童支援員等処遇加算事業」の対象とし経費補助を行う。
- 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。
- 放課後児童クラブの運営について、児童福祉法において市町村の実施責任を明確にする。また国は自治体に対して定期的な監査の実施を求め、国の運営基準に沿って適正に運営されているか確認する。

(4) 障がい児・者及びその家族に対する支援

- 医療的ケア児について、その保護者や児童が保育園の利用や学校の通学を希望する場合に、受け入れることができる体制整備を行う。また、家族介護者の一時的な休息のための支援（レスパイトケア）を推進する。
- 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、税制支援（所得控除または税額控除など）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) すべての子どもの育ちを支える財政基盤の整備

- 国は消費税率の引上げによる財源（0.7兆円）を含めて1兆円超程度の財源を確実に確保する。またすべての子どもの育ちを社会全体で支援する仕組みの構築に向けた財源のあり方を検討する。
- 児童手当や高等学校等就学支援金制度については、子どもの成育環境を問わず等しく給付し、所得制限は設けない。なお所得再分配については、税制などにおいて対応する。

5. 持続可能なまちづくりに向けた取り組みの推進

- 医療、介護、教育等の生活インフラや公共交通を維持できるよう、立地適正化計画と地域公共交通計画の一体的策定等を通じた持続可能なまちづくりを推進する。
- 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、プロボノワーカー（個人）と支援してほしい団体をつなぐプロボノコーディネーターの認定制度を創設する。

以上

