

2022 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

2022 年 6 月

目次

はじめに	1
電機産業の動向	2
I. デジタル社会を支える基盤整備	3
1. 電子行政・デジタル化の推進	3
(1) 電子行政の推進	
(2) 企業のデジタル化の推進	
(3) マイナンバーの普及推進	
(4) 政府調達改善	
(5) インターネット投票の推進	
2. データ利活用ルール整備	9
(1) データ利活用の推進	
(2) 世界共通のデータ移転ルールの構築	
3. セキュリティ対策強化	11
(1) IoT機器のセキュリティ対策徹底	
(2) 情報処理安全確保支援士のインセンティブ強化	
4. 革新的技術の早期実現	13
5. デジタル共生社会の実現	15
II. デジタル化による社会課題の解決	18
1. 学校教育のICT化	18
2. 医療・介護のICT化	20
(1) 医療のICT化	
(2) 介護のICT化	
3. 次世代交通システムの推進	23
4. 防災・減災対応強化	25
III. 脱炭素社会の実現	27
1. エネルギー創出への支援	27
(1) 再生可能エネルギー導入支援	
(2) 再生可能エネルギー電源開発への支援	
(3) 原子力発電に関わる課題への対応	
(4) CO ₂ 回収・活用技術の開発	
(5) 水素・燃料アンモニア・合成燃料などの活用	
2. 高度なエネルギー制御の実現	33
(1) 電力網の高度化・強靱化	
(2) 適切な市場・ルール設計	
(3) エネルギーの安定供給	
3. エネルギーの効率利用の促進	37
(1) 製造業における省エネルギー設備導入支援	
(2) 徹底した省エネルギーの推進	
(3) 蓄電池の開発・普及促進	
4. 産業構造の変化への対応	40
IV. 産業をけん引する人材の育成・確保	41
1. 産業に求められる人材の活用	41
(1) 企業内・産業間での技術・技能をもつ人材の活用	
(2) 熟練した技術・技能の円滑な伝承	
2. 人材育成の新たな仕組みづくり	43
(1) リスキリングの促進・環境整備	
(2) スキルの標準化とデータベース化の推進	
3. 将来を担う人材の教育	46

V. 産業の発展に向けた取り組み	49
1. 半導体関連産業の発展に向けた取り組み	49
2. 付加価値の適正循環に向けた環境整備	51
(1) パートナーシップ構築宣言の推進、下請法と独占禁止法の見直し・運用改善	
(2) グローバルサプライチェーンの課題への対応	
3. 基礎研究の強化と研究開発投資の促進	53
4. 国内事業の維持・発展	54
5. 経済安全保障政策への対応	56
VI. ワーク・ライフ・バランスの実現	57
1. 長時間労働の是正	57
(1) 時間外労働の上限規制	
(2) 勤務間インターバルの推進	
(3) 取引慣行の見直し	
(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. 柔軟な働き方・休暇取得の促進	61
(1) 裁量労働制の適正化に向けた環境整備	
(2) 年次有給休暇の取得促進	
VII. 誰もがいきいきと働くことができる環境整備	63
1. 最低賃金法・家内労働法をより有効に機能させるための取り組み	63
2. エイジフリー社会実現に向けた環境整備	64
(1) 健康増進の取り組み	
(2) 高齢者の活躍に向けた取り組み	
3. ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの強化	66
4. 障がい者が働きやすい環境整備	67
(1) 障がい者の雇用促進と就労定着支援	
(2) 障害者雇用納付金制度の見直し	
(3) 手話通訳担当者等の委嘱助成金の改善	
5. 仕事と育児の両立支援の充実	71
(1) 事業所内保育所への助成の充実	
(2) 育児短時間勤務制度の利用期間の延長	
(3) 男性の育児参画の促進	
(4) 同性カップルへの育児・介護休業制度の適用	
6. 仕事と介護の両立支援の充実	74
7. 仕事と治療の両立支援の充実	75
8. ハラスメント防止対策の強化	76
VIII. 労働市場の変化への対応	78
1. ショブ型雇用について	78
2. 雇用類似就業者の環境整備	79
3. 副業・兼業者の安全・健康の確保	81
4. 企業再編に関わる労働法の整備	82
IX. 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	83
1. 社会保障制度の持続可能性の確保	83
2. 持続可能な公的年金制度の構築	84
3. 医療・介護保険制度改革の推進	86
(1) 医療保険制度改革の推進	
(2) 地域包括ケアの構築	
4. 子ども・子育て支援の充実	89
(1) 病児・病後児保育の充実	
(2) ファミリー・サポート・センター事業の充実	
(3) 放課後児童クラブ（学童保育）の充実 ～小1の壁の解消～	
(4) 障がい児・者およびその家族に対する支援	
(5) 義務教育における完全給食の実施	
(6) 高等教育への公的支援の拡充	
(7) すべての子どもの育ちを支える財政基盤の整備	
5. 持続可能なまちづくりに向けた取り組みの推進	99

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など様々な課題を抱えており、あらゆる分野でのデジタル活用を推進し、社会課題の解決に取り組む必要があります。また、地球温暖化の課題に対し、2050年カーボンニュートラルをめざす動きは加速しており、電機産業による技術開発と社会実装がそのカギを握っています。デジタル社会や脱炭素社会の実現に向け、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。そして、電機産業を支える人材の育成・確保は喫緊の課題であり、人材への投資は必要不可欠です。

この「電機産業に関わる政策・制度課題と私たちの提言」は、こうした経済・社会の変化をふまえたうえで、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。

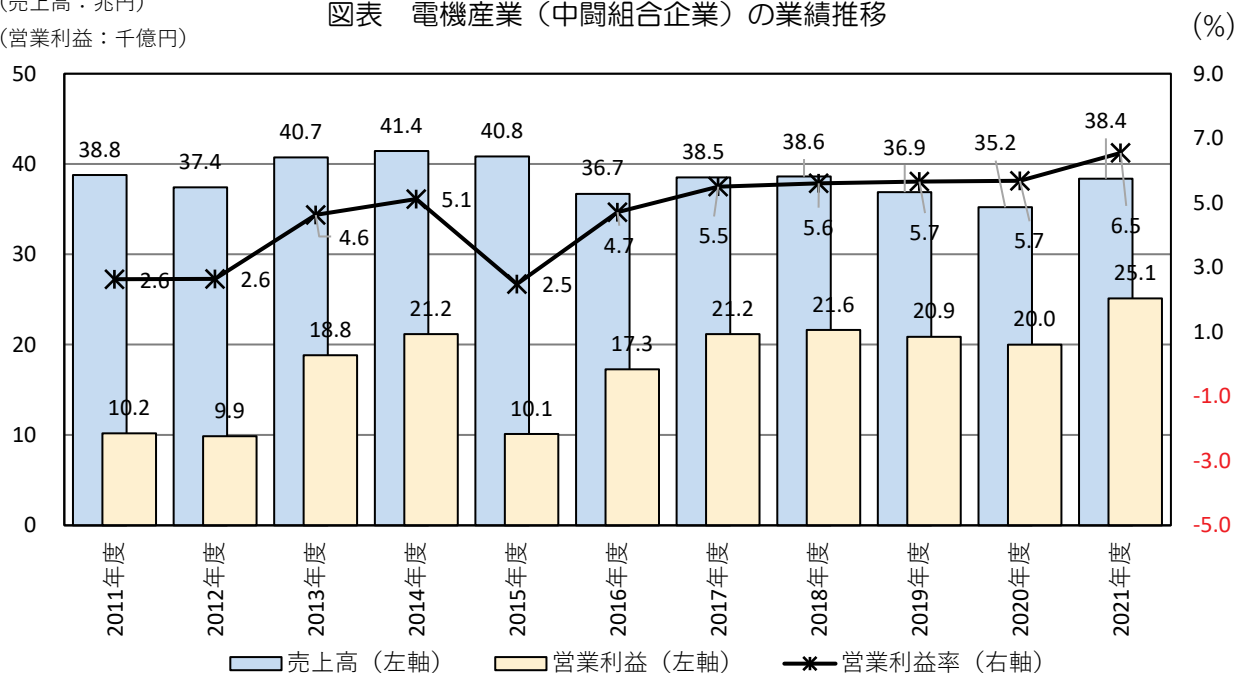
電機連合は、連合、金属労協（JCM）、他産別および組織内・協力議員との連携を通じて政策・制度要求の実現に取り組めます。

電機産業の動向

- 電機・電子産業の2021年度国内生産高は23.2兆円と前年度実績比10.4%増加した。分野別にみると、電気機械分野（重電、家電、工・商業向け）が13.4%増、電子部品・デバイス分野が13.4%増、情報通信機械分野が13.6%減と、情報通信機器分野以外の2分野で増加した。情報サービス産業の売上は前年度実績比3.8%増の15.3兆円となった。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2021年度の輸出額は19.2兆円と前年度実績比20.8%増加した。電気機械分野は、世界的な半導体需要の拡大や、脱炭素化に向けた動きを反映し、産業用ロボットや半導体製造装置、蓄電池などの工・商業用電気機械が著しく伸びている。輸入額は16.3兆円と同13.6%増加した。電子・電機産業の貿易収支は約2兆9,302億円のプラスとなった。
- 2021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189万人（前年度実績比7.4%増）、電気機械器具製造業で63万人（同増減なし）、情報通信機械器具製造業で21万人（同5.0%増）、電子部品・デバイス製造業で59万人（同1.7%増）となり、雇用者総数は332万人と前年度から15万人増加した。特に情報サービス・インターネット関連の雇用の増加が続いている。
- 2021年度の中堅組合企業12社の業績は、売上高は38兆3,726億円（前年度実績比9.0%増）と前年度を上回った（図表）。利益面では営業利益が前年度実績比25.6%増加した。2022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やウクライナ情勢の影響拡大など、先行きに不透明感はあるものの、多くの企業で増収増益を予想している。

（売上高：兆円）
（営業利益：千億円）

図表 電機産業（中堅組合企業）の業績推移



※中堅組合企業12社＝パナソニック、日立製作所、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。あわせて、さまざま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。なお、電子メールとウェブサイトを中心とした「Web1.0」、スマートフォン・SNS に特徴づけられる「Web2.0」に続く、ブロックチェーンを基盤とする分散化された次世代のネットワーク「Web3.0」が注目されている。これからのデジタル社会の基盤として必要不可欠な技術であり、GAFAM中心のデジタル経済の構造を根底から覆す新たな技術革新の波として、その動向を注視していく必要がある。

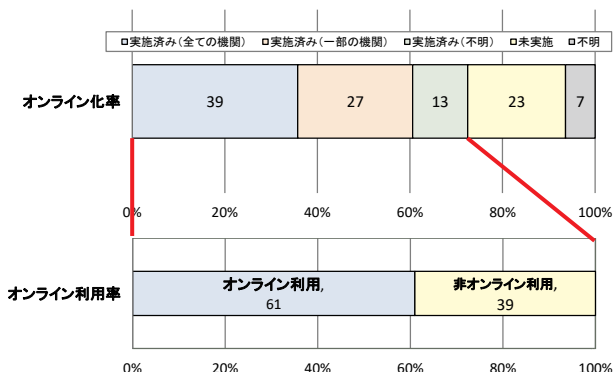
1. 電子行政・デジタル化の推進

(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って、行政手続きのデジタル化の遅れが大きな問題となった。「行政手続等の棚卸結果等の概要」によれば、法令などに基づく手続きは、全体で約 62,000 種類、年間 25 億件以上あり、このうちオンラインで実施できる手続きの件数の割合（オンライン化率）は件数ベースで 79%である。そのうち、実際にオンラインで実施されている手続き件数の割合（オンライン利用率）は 61%である（図表）。
 - 2021 年通常国会でのデジタル社会の実現に向けた関連法案成立を受け、9月に国・地方行政のデジタル化推進を目的としたデジタル庁が設置された。12 月には官民共通の指針「デジタル5原則」¹が策定されるとともに、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」が決定され、今後5年間の工程表などが示された（5千件のアナログ規制を3年以内に見直し、22 年度末までに全国民にマイナンバーカード配布など）。
 - 「地方公共団体情報システム標準化法」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 年度までに義務づけた。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。内閣総理大臣および総務大臣は、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。
 - 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（ISMAP²）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ウド

図表 行政手続きのオンライン実施状況（年間件数）



注：調査対象機関は国の行政機関（24 府省）、調査期間は 2019 年 4 月 1 日～20 年 3 月 31 日

出所：内閣官房 IT 総合戦略室 総務省「行政手続等の棚卸結果の概要」をもとに電機連合作成

¹ 「デジタル5原則」とは、①デジタル完結・自動化、②機動的で柔軟なガバナンス、③官民連携、④相互運用性の確保、⑤共通基盤の利用。

² Information system Security Management and Assessment Program の略。

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かか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。職場からは、「デジタル庁の方針が地方自治体にどれだけ浸透するか懸念」「デジタル化で国民がどのような恩恵を享受できるのかのアピールが不足」といった懸念の声がある。
- 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。

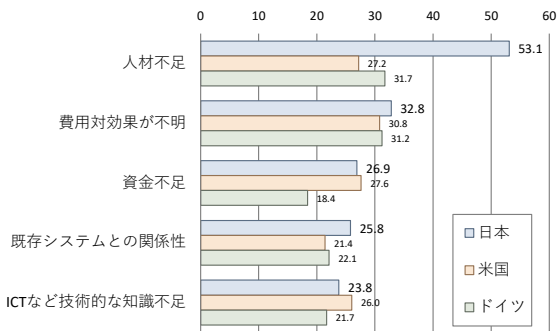
（2）企業のデジタル化の推進

■ 情勢認識

- 2021年度の税制改正において、DX（デジタルトランスフォーメーション）投資促進税制が創設された（期間は2021年8月～23年3月末）。産業競争力強化法に新たな計画認定制度を創設し、部門・拠点ごとではない全社レベルのDXに向けた計画を主務大臣が認定したうえで、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%/3%）または特別償却30%が措置される。
- 中小企業を対象としたDX促進策の一つであるIT導入補助金（中小企業生産性革命推進事業）は2016年度補正予算で初めて導入され、20年度第1次・2次補正予算では「コロナ特別枠」が創設された。21年度補正予算ではインボイス制度も見据えた会計ソフト、受発注ソフト、レジなどの導入費用を支援する「デジタル化基盤導入枠」が創設された。

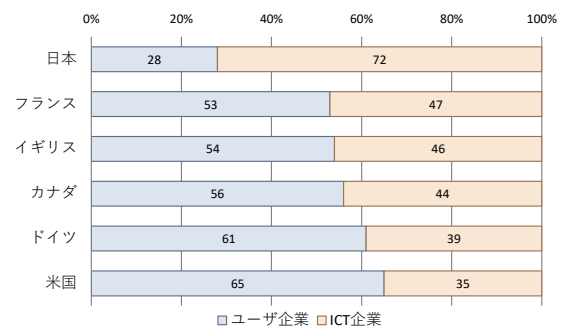
- 日本企業が DX を進めるうえでの最大の課題は人材不足であり（図表）、特にユーザー企業における IT 人材不足の解決が喫緊の課題である（図表）。
- アドバイザーや専門家を一定期間派遣する相談対応・ハンズオン支援や IT 導入支援事業者制度などがあり、IT ツールの提案・導入などの支援や各種申請などの手続きのサポートを行っている。

図表 DX を進める際の課題（日本の上位 5 位を抜粋）



出所：総務省「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究」（2021 年）をもとに電機連合作成

図表 主要国における ICT 人材の配置



出所：総務省「デジタル経済の将来像に関する調査研究」（2019 年）をもとに電機連合作成

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。新設された DX 投資促進税制の計画が認定された事業者は 22 年 3 月末時点で 15 件にとどまる。その要因には、認定要件に DX 認定を取得する必要があること（DX 認定事業者は 22 年 2 月末時点で 301 件にとどまる）、審査に要する期間が長いこと（標準的な期間は DX 認定で 60 日、DX 投資促進税制で 60 日）などが考えられ、申請のハードルが高く活用しづらい。
- DX 投資促進税制の認定事業者は上場企業など大企業が多い傾向にあり、中小企業向けには IT 導入補助金（中小企業生産性革命推進事業の一つ）がある。一方、中堅規模の企業を対象とした DX 推進策が乏しい。
- 中小企業の DX 推進には、さほど多くの初期投資を要しないクラウドや SaaS（Software as a Service）の導入が有効だが、現行の DX 促進施策には多くの初期費用を要する設備導入やソフトウェアの買い取りの方が多くの補助金などが得られやすい仕組みになっている。
- ユーザー企業における IT 人材の不足が課題とされる中、中小企業デジタル応援隊事業や相談対応・ハンズオン支援（中小企業生産性革命推進事業）、IT 導入支援事業者制度などの施策が講じられているが、いずれも IT 利活用に関する提案、助言などのバックアップにとどまる。また、「DX レポート 2.0」では「企業が市場に対して提案する価値を現実のシステムへと落とし込む技術者」の役割が重要と指摘し、専門性を評価する仕組みやリカレント学習の仕組みの導入、「副業・兼業をいやすくし、人材流動や、社員が多様な価値観と触れる環境」の整備を提起しているが、その方向性には賛同するも、これは中長期的な取り組みとならざるを得ない。直近の対応としては、例えば、ベンダー企業に在籍する IT 人材が、ユーザー企業においてその事業改革や実行を担うことができる環境整備が考えられる。
- 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、電子化を推進するうえでわかりづらい。
- 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。
 - ・ 国の調達での提案書やカタログなどは電子媒体が増えつつあるが、入札における必要な証明書関連はまだまだ紙媒体が求められることが多い。電子提出の基本を徹底してほしい。

- ・住民税に関わる、給与支払者の変更に伴う異動届の提出や普通徴収から特別徴収への切り替え時の納付書の提出などについて、データによる電子申請を可能としてほしい。
- ・昇降機に関する、定期検査業務の紙媒体・押印の撤廃、改修時の報告業務の統一化とデジタル化などをお願いしたい。

■ 私たちの提言

- DX 投資促進税制の要件である「DX 認定取得」の撤廃、審査期間の短縮化などを検討し、申請のハードルを下げ広く認定事業者を増やしていく。
- 中堅規模の企業を対象とした DX 促進施策を強化する。
- DX 促進策においては、さほど多くの初期投資を要しないクラウドや SaaS (Software as a Service) の導入を促すべく、それらの導入インセンティブを強める仕組みに変えていく。
- ユーザー企業における IT 人材の不足への対応策として、ベンダー企業に在籍する IT 人材がユーザー企業においてその事業改革や実行を担うなど活躍できる環境整備を行う。
- 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、さまざまな行政システム、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。22 年4月1日時点の交付率は 43.3%（交付枚数は約 5,487 万枚）である。
- 2021 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、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。マイナンバーカードの普及策としては、マイナポイント事業第 1 弾（20 年9月からカード保有者へのポイント付与）に続き、第 2 弾として 21 年度補正予算に 1.8 兆円が計上され、新規取得で最大 5,000 円、健康保険証としての利用登録、預金口座の事前登録でそれぞれ 7,500 円のポイントが付与される（図表）。

図表 マイナポイント事業第 2 弾の内容

マイナンバーカードの新規取得で最大 5,000 円分	すでにカードを申請または取得し、第 1 弾事業に申し込んでいない人も対象
健康保険証としての利用登録で 7,500 円分	すでに利用登録を済ませている取得者も対象
公的給付金の受け取り用口座の事前登録で 7,500 円分	事前登録は 2022 年度中に開始予定

出所：報道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さまざま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。職場からは、「なぜマイナンバーカードが必要なのか、納得できる理由を具体的に発信してほしい」「管理側のメリットばかりが伝わっている」「さらなるセキュリティ面の強化、安全面のPRをお願いしたい」といった周知不足、セキュリティ面の懸念の声がある。

■ 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くうえ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など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C I O連絡会議決定）を策定し、2020年度から、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ている³。適用対象となる情報システムなどの調達としては、「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⁴。

■ 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。

³ 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。

⁴ 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などに公告し、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（規格競争方式）では、発注者が調達の概要となる書類を作成し、公募公告したうえで、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、技術的対話などを行い、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、最終の技術的対話などを行ったうえで事業者を決定する仕組みとする。

- 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もりの精度が低い」「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など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などの採用を注視し、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）インターネット投票の推進

■ 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。
- 投票所へ行かずともインターネット経由で投票することができるインターネット投票については、総務省「投票環境の向上方策等に関する研究会」報告（2018年）で在外投票でのインターネット投票の導入が提言され、早期導入に向けて、2022年度予算には5,000億円が計上されている。

■ 課題意識

- インターネット投票が実現すれば、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。
- 職場からは、「若者が関心をもって投票できる」「共働きで子どもがいると休日でも投票所に行くのは労力」といった理由からインターネット投票の実現を望む声がある一方、その際には本人確認の仕組みの検討が必要との声がある。

■ 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、選挙におけるインターネット投票の実現を図る。

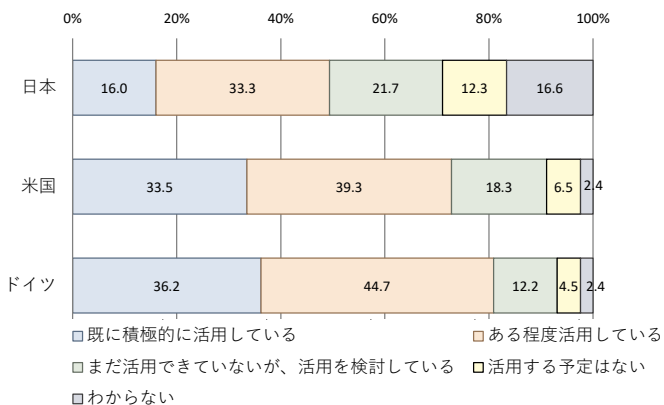
2. データ利活用ルールの整備

(1) データ利活用の推進

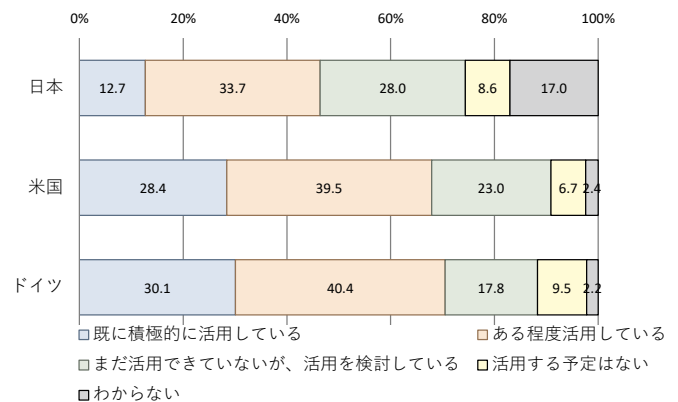
■ 情勢認識

- 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（図表）。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」の認定を行っているが、現在、認定を受けているのは7事業者である。
- 2021年6月に決定した「包括的データ戦略」では、行政機関が最大のデータ保有者であり、行政自身が国全体の最大のプラットフォームとなるべく、データの分散管理を基本としてアーキテクチャを策定すること、マイナンバー制度とリンクしたID体系の整備、ベース・レジストリなどの基盤データの整備などを行うこと、民間ともオープン化・標準化されたAPIで連動できるオープンなシステムを構築していくことなどが求められるとしている。
- 個人情報の保護ルールについては、個人情報保護法の2020年改正で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、学術研究に関わる適用除外規定の精緻化などが行われた。

図表 企業におけるパーソナルデータの活用状況
(2020年度)



図表 パーソナルデータ以外のデータの活用状況
(2020年度)



出所：総務省「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究」（2021年）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、教育などさまざま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つけられているが、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。
- 職場からは、個人データの流通・活用を進めるため、「情報収集側、情報提供側の双方から状況が確認できる仕組み」「個人側からの情報提供にメリットが得られる仕組み」の必要性が指摘されている。また、「ビッグデータ利活用に対する啓蒙活動」や「情報提供の個人の選択権強化」の声がある。
- 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。2022年から23年にかけては、日本が議長国を務める関連会合（GPAI、G7、IGF）が予定されており、日本が積極的にルール作りに向けて取り組んでいくことが期待される。

■ 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。

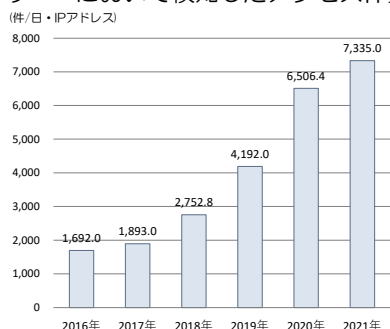
3. セキュリティ対策の強化

(1) IoT 機器のセキュリティ対策の徹底

■ 情勢認識

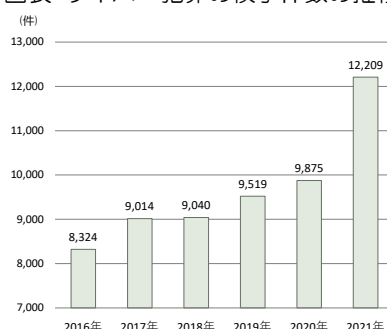
- さまざまなIoT機器がネットワークに接続して利活用される中、サイバー攻撃やITを利用した犯罪が増加している(図表)。最近では、ランサムウェア⁵による被害が拡大し、テレワーク拡大などによるVPN機器のぜい弱性をついた手口や、工場やインフラ運営を担う制御システムや医療機関などが標的となるケースが多発している。
- 2019年4月にサイバー防衛力を高めるため、官民で攻撃の手口や対処法を共有し必要な対策などを協議する「サイバーセキュリティ協議会」が発足し、21年4月には社会全体でサイバーセキュリティ人材を育成するための先端的な共通基盤(CYNE X⁶)が構築された。5月には「テレワークセキュリティガイドライン」が改定され(第5版)、セキュリティ動向などの変化に対応した対策分類やトラブルの具体的事例の全面見直しが行われた。9月に決定した今後3年間の基本指針となる戦略「サイバーセキュリティ2021」では、情報通信や電力など14分野を重要インフラに指定し、企業へ対処計画の策定を促している。
- 「NOTICE⁷」実施状況(総務省)によると、ID、パスワードを入力可能な機器は延べ9.8万件(2022年3月度現在、19年度からの累積件数)、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36,077件(同)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



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。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などを検知し、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)をもとに電機連合作成

図表 サイバー犯罪の検挙件数の推移



⁵ ランサムウェアとは、感染すると端末などに保存されているデータを暗号化して使用できない状態にしたうえで、そのデータを復号する対価として金銭を要求する不正プログラム。

⁶ CYNE Xとは、Cybersecurity Nexus の略。総務省、国立研究開発法人情報通信研究機構(NICT)が取り組んできたサイバーセキュリティに関する研究開発や人材育成に関する知見を活用し、情報を国内で収集・蓄積・分析・提供するとともに、社会全体でサイバーセキュリティ人材を育成するための先端的な共通基盤。

⁷ NOTICEとは、National Operation Towards IoT Environment の略。総務省、NICTおよ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およ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。

- 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、さまざまな国・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。
- 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」）。2020年5月からは能力の維持・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。
- 2021年4月現在で登録者数は2万人を突破したが、以降減少に転じており10月現在で19,450人が登録している。普及・促進策としては、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。
- すでに「情報処理安全確保支援士」と同等と認められる資格保持者が、あらためて「情報処理安全確保支援士」資格取得のための試験を受けたり、登録料・講習費用を支払うのは二重の負担がかかることから、「他の資格との互換性を持たせてほしい」との声がある（例えば、米 NPO が認定する国際的に権威のある C I S S P（セキュリティ プロフェッショナル認定資格制度）の資格）。

■ 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。
- 「情報処理安全確保支援士」と同等と認められる資格保持者に対しては、試験や登録料・講習費用などを免除するなど「情報処理安全確保支援士」資格を取得しやすい制度整備を行う。

4. 革新的技術の早期実現

■ 情勢認識

- 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さまざまな社会問題の解決につながると期待される。
- 2020 年5月の国家戦略特別区域法の改正では、先端技術で地域課題を解決する「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については 31 の地方公共団体からの応募があったが、22 年4月に指定されたのは茨城県つくば市（ドローンを使った配送）と大阪市（空飛ぶクルマの実用化）の2地域にとどまる。
- 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）。また、21 年4月に EU の欧州委員会が AI 規制案を公表した。規制案は AI のリスクを4段階に分類し、最も厳しい分類では、政府が AI を用いて個人データを分析して格付けする「スコアリング」を禁止したり、主に警察による法執行を目的としたリアルタイムでの顔認証を原則禁止する（図表）。拘束力を伴う AI の包括的な規制は世界の主要国・地域では初めてで、成立までに数年かかる見込みだが、米テック企業などを中心に規定が曖昧で責任の範囲が際限なく広がるなど警戒を強めている。
- Society5.0 の基盤となる 5G の商用サービスが、2020 年4月から開始され、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。政府は、親局の特定基地局を 10km 四方に一つ整備する「基盤展開率」を 23 年度までに 98%にする目標を掲げるとも

図表 EU の AI 規制案でのリスクの4段階

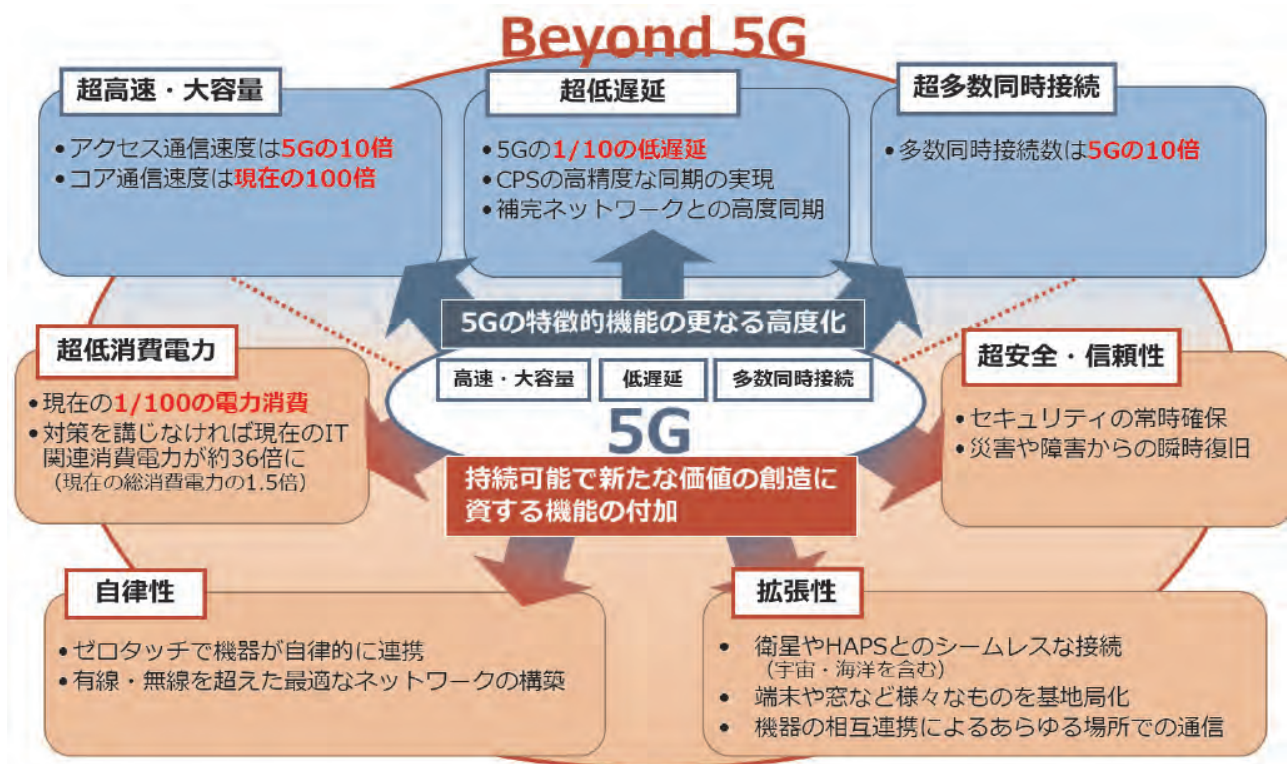
禁止	政府が個人の信頼性などを格付けする「スコアリング」、法執行を目的とする公共空間での生体認証
高リスク	運輸など重要インフラ、ロボットによる手術支援、企業の採用活動での利用 ⇒規制への適合性を事前審査
限定的なリスク	企業が消費者との対話に使うシステムなど ⇒AI を使用していることの情報を開示
最小限のリスク	上記のリスクに該当しない利用

出所：報道資料をもとに電機連合作成

に、普及・促進策としては、2020年に「特定高度情報通信システム導入促進法案」が成立し、5G投資促進税制が創設された。

- 次の世代の Beyond5G の研究開発が進められており、20年12月には産学官の組織「ビヨンド5G推進コンソーシアム」が設立された他、その実現に必要な要素技術（超高速・大容量、超低遅延、超多数同時接続、超低消費電力など）の研究開発などに新たに2021年度補正予算で200億円、22年度予算で100億円が計上された（図表）。

図表 Beyond5Gに求められる機能



出所：総務省「Beyond5G推進戦略懇談会 提言」（2020年6月）

■ 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さまざまな規制が壁となる。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、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さまざま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、基地局の設置拡大や5G専用端末の普及は進んでいるが、5G向けのサービスやコンテンツの開発などは遅れている。また、自動運転、遠隔手術、スマート工場などの5Gを活用した社会インフラの実装もなかなか進んでいない。

- ローカル 5G の免許申請時には、事前の他免許者との干渉調整が必要となるが、現在は各総合通信局へ申請書提出後に同局から必要情報を入手し調整せねばならず、申請・調整の効率化・円滑化が課題である。
- 5G の開発・規格化競争に後れを取った日本にとって、次世代の Beyond5G での巻き返しを図る必要がある。2030 年頃の商用化が見込まれていることから、2025 年頃までの規格化・標準化が勝負であり、残された時間は少ない。

■ 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、基地局の設置拡大や 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支援を進めるとともに、自動運転、遠隔手術、スマート工場などの 5G を活用した社会インフラの実装など、政府による支援を進める。
- ローカル 5G の免許申請、事前の他免許者との干渉調整の効率化・円滑化のため、各総合通信局での免許者リストの電子閲覧化を可能とする。
- Beyond5G 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

- 政府は、「デジタル活用共生社会実現会議」の最終報告（2019 年 3 月）において、年齢、障がいの有無、性別、国籍などにかかわらず、デジタル活用の利便性を享受しまた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も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」の実現を提言した。2021 年通常国会で同年 5 月に成立した「デジタル社会形成基本法」では、その趣旨に沿って、基本理念が定められた⁸。
- 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、高齢者などが 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、ベンダーなど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（交通費など）などを想定している。総務省は法改正に先行して、2020 年度には全国で 12 件の実証を行った。支援員の担い手や実施体制などの構築、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 ヶ年計画を策定した。

⁸ 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。

- 諸外国では情報アクセシビリティ⁹の確保に向けた法整備が進んでいる。アメリカはリハビリテーション法 508 条により、公共調達する ICT 機器・サービスは、障がい者がアクセス可能となるよう義務化、また EU は公共調達、民間にかかわらずアクセシビリティの対応を求める欧州アクセシビリティ法が 2019 年に成立した。EU 加盟国は国内法を制定し、2025 年までに全面施行する予定である。一方、日本では、2021 年に、ICT 機器・サービスがアクセシビリティ基準を満たしているかどうかを企業が自己評価を行う、情報アクセシビリティ自己評価様式（通称：日本版 VPAT¹⁰）が導入された。また、2022 年通常国会で「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法案」が同年 5 月に成立した。すべての障がい者が等しく情報を取得できるよう国や自治体、事業者の責務を明記するとともに、機器・サービスの開発提供への助成、規格の標準化などを講ずることとしている。

図表 情報アクセシビリティ確保に関する外国と日本の法体系

米国	EU	日本
<p>【一般法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害を持つアメリカ人法（2009年発効） ADA : Americans with Disability Act — 障害による差別を禁止する適用範囲（公共サービス、電気通信サービス含む）の広い人権法 — 救済制度（苦情申立・紛争処理手続） 	<p>【一般法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各加盟国が独自に法律等を規定。（例） ・2010年平等法（イギリス） the Equality Act 2010 — 年齢、障害、性転換、婚姻及び市民的パートナーシップ、人種、宗教・信条、性別、性的指向を理由とする差別を禁止する法。公的サービス、雇用、教育等の分野において合理的な調整措置を講じる義務の不履行を差別として規定。 	<p>【一般法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者基本法（昭和45年法第84号）、障害者差別解消法（平成25年法第65号） — 国及び地方公共団体に対し、公共サービスの情報化及びICT活用の推進に当たって、障害者への配慮を規定（基本法第22条） — 行政機関等及び事業者に対し、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮のための努力義務を規定（差別解消法第5条）
<p>【主なICTに関する個別規定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リハビリテーション法508条 — 連邦政府が調達するICT機器・サービスは、障害者がアクセス可能とする義務を規定 — 救済規定（苦情申立・調停）あり ・電気通信法255条 — 電気通信機器・サービスは障害者がアクセス可能とする義務を規定 	<p>【主な情報アクセシビリティに関する規定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・欧州指令（DIRECTIVES） —（公共調達一般）2014/24/EU —（公共ウェブサイト）2016/2102 ・欧州アクセシビリティ法（2019年中採択予定） EAA: European Accessibility Act — 加盟国ごとに異なっている製品・サービスに関するアクセシビリティ要件を統一・義務化。 	<p>障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法 (2022年5月成立)</p>
<p>【技術基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・508条技術基準（2017年改定） — 連邦政府が調達するICT機器・サービスに関する技術基準 — 改定作業に欧州、カナダ、オーストラリア、日本が参加 	<p>【技術基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・欧州規格EN 301 549（2015年制定） — 欧州におけるICT製品及びサービスの公的調達に適したアクセシビリティ要件 — 作成時に米国と協議 	<p>【技術基準】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（参考）JISS0020規格 — 共用品・共用サービスについて、39のアクセシブルデザイン規格（情報通信機器・ソフトを含む）を集約。

* 米国はアクセシビリティの確保について法制度と技術基準をセットで運用

出所：総務省「デジタル活用共生社会実現会議・ICT アクセシビリティ確保部会」資料をもとに電機連合作成

■ 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。また諸外国に比べて日本は情報アクセシビリティに関わる環境整備が遅れており、日本版 VPAT の普及も進んでいない。
- 「障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法」が成立した。障がい者の情報格差解消に向け、国・自治体などで情報アクセシビリティの確保がどこまで図られるのか、注視していく必要がある。

⁹ アクセシビリティ（Accessibility）とは、「利用のしやすさ」のことで、障がい者、高齢者などをはじめ、あらゆるユーザーが ICT 機器や WEB ページなどの情報資源を不自由なく利用できること。

¹⁰ 各企業などが自らの ICT 機器やサービスについて、JIS や米国法、EU 規格などの技術基準に該当し対応しているのか、状況を自己評価し、その結果を公表する仕組み。企業・公的機関や当事者が機器を選択する際の参考となる。

- 職場からは、「機器の使い方が分からずとも扱える仕様やTVのdボタンで情報にアクセスできるなどのフレンドリーな使用が必要」「音声やモーション（手話）の検知を多用し、機器操作を極力減らしユーザビリティを高めるべき」「ほぼ全盲の組合員がPCを使う際に使用している音声読み上げソフトを活用しているが、音声ソフトに対応していないソフトも多く業務に支障をきたしている。」などの声がある。
- 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ことはあってはならない。

■ 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。現在総務省が実施している「デジタル活用支援推進事業」の全国を網羅する広範囲で効果的な展開を進める。
- 情報アクセシビリティの確保に向け、企業などにおける「日本版VPAT」の普及促進を図るとともに、政府情報システムの調達においてアクセシビリティ要件を遵守する規定を設けるなど環境整備を図る。

Ⅱ. デジタル化による社会課題の解決

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、教育などさまざま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

- 政府は 2023 年度末までとしていた「GIGAスクール構想」を前倒しし、2020 年度末までに 1 人 1 台端末を達成とした。小中学校においてはおおむね 1 人 1 台端末の配置が実現している。
- 文部科学省は活用を促進するため、GIGA StudyX 推進チームや ICT 活用教育アドバイザー、ICT 支援員などの配置を進め、各教育委員会や学校の取り組みを支援している。また、2021 年度補正予算で GIGA スクール運営支援センター整備事業を始め、ICT 支援人材の不足・偏在の解消などを図り、運用面の支援を強化している。一方、GIGA スクール構想の対象となっていない高校生については、2023 年度中にすべての都道府県（政令指定都市含む）において 1 人 1 台環境整備の完了をめざし、政府は新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の活用を促している。しかし、整備が完了した自治体がある一方で、2 割台にとどまる自治体もあるなど地域差がある。
- 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 6 月には、「デジタル教科書の今後の在り方等に関する検討会議（第一次報告）」が取りまとめられた。2021 年度からデジタル教科書の実証実験が全国の小中学校で大規模に行われており、政府は次の小学校用教科書の改訂時期である 2024 年度に本格導入をめざす。

■ 課題意識

- 2021 年度から本格スタートしている 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、さまざま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り、各自治体はその費用を負担することとなる。

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

- ・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などを進めているが、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など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ばらつきがある。
- ・デジタル教科書を活用したさまざまな授業を展開するためには、デジタル教科書と多様な教材との連携を進める必要がある（理科の実験動画や社会の資料画像、英語のネイティブ音声など教材扱い）。
- ・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。
- ・文部科学省の方針では、コロナウイルス感染拡大を受けたオンライン授業の参加は出席扱いではなく、伝染病などと同様の出席停止扱いになる。自治体によっては出席扱いとするところもあり、対応にばらつきがある。

■ 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に、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。またデジタル教科書と多様な教材の連携を図るため、システム間の共通規格の整備を進める。
- 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も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。
- 感染症や災害の発生など、非常時のオンライン授業に関し、一定の基準を示したうえで、出席扱いとする。

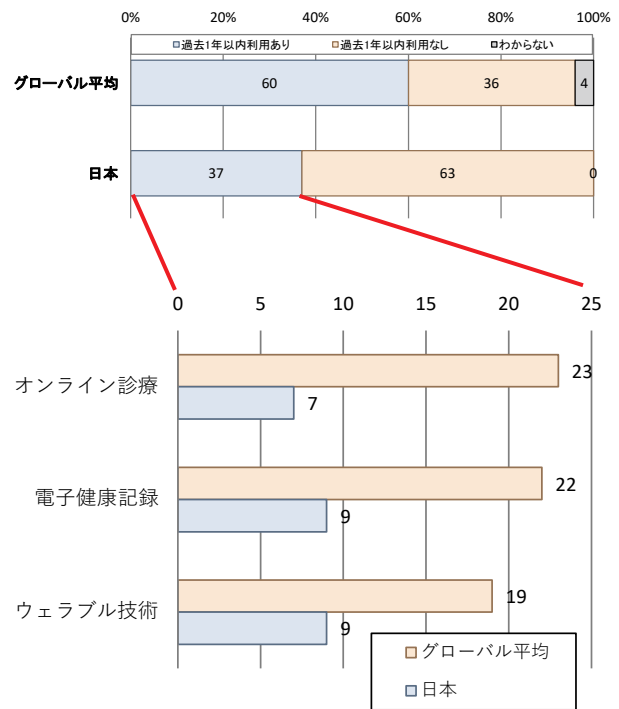
2. 医療・介護のICT化

(1) 医療のICT化

■ 情勢認識

- 2025年には団塊世代が全員75歳以上の後期高齢者となり、医療費や介護費が増大する。そのため、社会保障費用の削減や医療・介護現場などでの人手不足の問題を解決することが求められており、医療のICT化は喫緊の課題であるが海外に比べその活用は遅れている(図表)。
- 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および新産業創出の促進が期待される。19年9月に、データヘルス改革の21年度以降にめざすべき未来と25年度までの工程表が策定され、20年6月に「新たな日常にも対応したデータヘルスの集中改革プラン」として「全国で医療情報を確認できる仕組みの拡大」「電子処方箋の仕組みの構築」「自身の保健医療情報を活用できる仕組みの拡大」の3つのアクションプランを今後2年間で集中的に実行する旨とその工程が策定されており、22年夏からの運用開始が予定されている(図表)。
- オンライン診療¹¹については、新型コロナウイルス感染症への時限的措置として公的保険で認める基準が例外的に緩和されていたのを、2022年4月から恒久化された。オンライン診療の初診料も対面診療の9割弱水準まで引き上げられた。
- 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(COCONA)、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の活用が進んでいる。

図表 過去1年以内で、健康管理にデジタル技術を使用した人の割合



出所：アクセンチュアが14カ国を調査(2021年)

¹¹ 厚生労働省「オンライン診療の適切な実施に関する指針」(2018年)によると、オンライン診療とは、遠隔医療のうち、医師-患者間において、情報通信機器を通して、患者の診察および診断を行い診断結果の伝達や処方などの診療行為を、リアルタイムにより行う行為をいう。

図表 3つのアクションプラン

<p>ACTION 1：全国で医療情報を確認できる仕組みの拡大</p>
<p>患者や全国の医療機関等で医療情報を確認できる仕組みについて、対象となる情報（薬剤情報に加えて、手術・移植や透析等の情報）を拡大し、令和4年夏を目途に運用開始</p>
<p>ACTION 2：電子処方箋の仕組みの構築</p>
<p>重複投薬の回避にも資する電子処方箋の仕組みについて、オンライン資格確認等システムを基盤とする運用に関する要件整理及び関係者間の調整を実施した上で、整理結果に基づく必要な法制上の対応とともに、医療機関等のシステム改修を行い令和4年夏を目途に運用開始</p>
<p>ACTION 3：自身の保健医療情報を活用できる仕組みの拡大</p>
<p>PCやスマートフォン等を通じて国民・患者が自身の保健医療情報を閲覧・活用できる仕組みについて、健診・検診データの標準化に速やかに取り組むとともに、対象となる健診等を拡大するため、令和3年に必要な法制上の対応を行い、令和4年度早期から順次拡大し、運用</p>



出所：厚生労働省「新たな日常にも対応したデータヘルスの集中改革プラン」（2020年6月）

■ 課題意識

- 生活習慣病は環境による影響が大きく作用することから、行動変容を促すことで発症や重症化を予防できる。そのためには、個人のライフログデータだけでなく、医療施設が扱う医療情報、事業者が実施する法定健康診断の情報、保険者が実施する特定健康診査の情報などから、個々人が自分の健康状態を定量的に把握し、一人ひとりにあった対応が必要となる。しかし、法定健康診断では診断結果が紙で管理されているケースも多い。また、特定健康診査はデータとして国への提出が進んでいるが、実施率が低い保険者も多い、扶養者の実施率が低いなど、データ収集に課題がある。
- 電子カルテの普及率は、約700施設ある400床以上の病院では85.4%と高いが、10万施設以上ある診療所では41.6%、5千施設以上ある200床未満の病院では37.0%と低く、国民に接する身近で多くの医療機関では十分に普及しているとは言い難い。また、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の活用が進められているが、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すでに可能であり、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。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、臨時的・特別な措置だったものが2022年4月に恒久化されたことから、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、法改正で法定健康診断の個人票への押印義務が不要になったが、さらにデータ化を義務づけることで利活用を進める。特定健康診査についてはデータ化が進んでいるものの、実施率が十分でないことから、実施促進を図る。
- 電子カルテについて、国民に接する機会の多い地域に身近な診療所や 200 床未満の病院への普及を進めるべく、普及策の強化や医療従事者の IT リテラシーの向上を進める。すでに導入済みのデータの記入形式を統一することは難しいことから、電子カルテ同士や PHR（パーソナルヘルスレコード）などで診療情報を交換するための出力フォーマットの統一を図る。
- 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

- 少子・高齢化の進行に伴い、要介護（要支援）の認定者数は、介護保険制度創設以降、2.6 倍（2000 年度末 約 256 万人→2019 年度末 約 669 万人）に増加し、今後も増加することが予想されている。それを支える介護従事者は 2025 年度には、2019 年度比で約 32 万人増の約 243 万人、さらに 2040 年度には約 69 万人増の約 280 万人が必要になるといわれているが、人材を確保することは極めて厳しい状況である。
- こうした人材不足を解消し、また介護の質の向上や生産性向上に向け、介護ロボットの活用が期待される。政府は、移乗支援 移動支援 排泄支援、見守り・コミュニケーション、入浴支援、介護業務の 6 分野、13 項目を「ロボット技術の介護利用における重点分野」と定め、地域医療介護総合確保基金を活用した開発・導入支援などを行っている。2020 年には、介護ロボットの開発から普及まで一連の流れを加速するため、「介護ロボットの開発・実証・普及のプラットフォーム」を立ち上げた。
- 介護現場の介護ロボット活用を促進する観点から、介護報酬においても加算や要件緩和が行われている。2021 年度の介護報酬改定では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などを要件に夜間の人員配置が緩和された。
- 2021 年度から科学的介護情報システム「L I F E」（Long-term care Information system For Evidence）の本格運用が始まった。「L I F E」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。2021 年 6 月からは施設への集計データのフィードバックが行われている。

■ 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、安全面での懸念があること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て重要であるが、2021年6月にスタートした集計データのフィードバックは介護事業所が登録した情報を集計するに留まっており、現状では利用者ごとの科学的介護が行える具体的内容とはなっていない。また介護現場のデータ入力の負担が大きいとの指摘がある。

図表 介護ロボット（見守り）導入の課題



出所：厚生労働省「介護ロボットの効果実証に関する調査研究事業（結果概要）」

■ 私たちの提言

- 介護事業者への介護ロボットなど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。
- 人の動きに関わ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などの情報を収集し、介護現場の負担軽減を図りつつ、科学的裏づ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「MaaS¹²」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・ロードマップをふまえた、次世代ITS¹³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（二輪車などを含む）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、各地域などの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。

¹² マース（MaaS）とは、「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、一つのサービスとして捉え、シームレスにつなぐ新たな移動の概念。実現には、移動・交通に関する大規模なデータをオープン化し、整備・連携が必要となる。

¹³ 次世代ITSとは、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などの間で互いに位置・速度情報などをやり取りする高度運転支援システム。

- 自動運転について、特定の条件下で運転を完全に自動化する「レベル4」の自動運転車の公道走行を許可する制度を盛り込んだ道路交通法の改正案が2022年に成立した。運転者がいないレベル4相当の自動運転を「特定自動運行」と定義し、都道府県公安委員会の事前許可を義務づける。過疎地での無人自動運転によるバスなどを想定しており、早ければ22年度内にレベル4の公道走行が可能となり、25年をめどに全国普及をめざす。

図表 自動運転技術レベル区分

LV	運転主体	内容
0		運転者がすべての運転を担う
1	運転者	車の加速減とハンドル操作のどちらかを自動化
2		加速減とハンドル操作の両方を自動化
3	システム	システムが運転するが、緊急時は人が代わる
4		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		人は何もしない完全自動運転

出所：報道資料をもとに電機連合作成

■ 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、企業がも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、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。
- 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。
- 職場からは、「自動車の所有者や利用者に対しデータ活用の使用許諾や情報開示をする必要がある」「車両やインフラに各種センサーなどが設置されると想定されるため、メンテナンスのタイミングや方法などについて、車検項目への追加が必要」などの声がある。

■ 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。
- 国際的な議論をふまえつつ、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。以降、5年間で追加的に必要となる事業規模は、政府全体で概ね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などの施設を点検・整備し、耐震化・老朽化対策などの機能の向上・維持を怠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。
- 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、橋梁やトンネルなど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。
- 防災・減災対応としては、2007年に「Jアラート」¹⁴が運用開始されたのに加え、災害情報を一斉配信する仕組みである「Lアラート」¹⁵の運用を2011年6月に開始し、19年4月に全都道府県による運用開始が完了した。また、2020年には防災分野に特化した地理情報の活用計画「G空間防災・減災システム」¹⁶を策定し、衛星やドローンで撮影した画像、SNS（交流サイト）の情報を使って被害を迅速に把握することなどを盛り込んだ。さらに、防災対策におけるデジタル化を進めるため、デジタルツイン¹⁷による被災・対応シミュレーションやドローンやセンサーなどを活用したリアルタイムの情報収集、共有などが検討されている。

¹⁴ Jアラートとは、人工衛星と全国の市区町村の防災無線を利用して、緊急情報を伝えることができる全国瞬時警報システムのことをいう。

¹⁵ Lアラートとは、自治体が発する地域（ローカル）の災害情報を集約し、テレビやネットなどの多様なメディアを通して一括配信する共通基盤のことをいう。

¹⁶ G空間防災・減災システムとは、地震・津波などによる広域災害や緊急性を要する大規模災害に対して、準天頂衛星などを活用して構築する先進的な防災システムのことをいう。

¹⁷ デジタルツインとは、フィジカル空間（現実空間）とサイバー空間（仮想空間）を高度に融合させたシステムのことをいう。デジタルツインを活用することで、リアルタイムで取得した情報をもとにサイバー空間上で現実空間の状況を把握することや、サイバー空間上で現実空間の分析やシミュレーションを行い、その結果を現実空間にフィードバックすることなどが可能になる。

図表 Lアラートの概要



出所：総務省「Lアラートの概要」

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が必要とされているが、人口減による検査員・保安員の人手確保が難しくなり、スキルの差や見落としなどが問題視されている。ドローンや各種センサー、AIなどで検査・保安体制の合理化を進めるべきであるが、その方向での規制緩和に向けた法改正が予定されている。
- 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。
- 「通知」については、すでに「Lアラート」や「G空間防災・減災システム」などの情報基盤があるが、すべての地域住民に確実に防災情報が届く状況にはまだなっていない。受信端末としてはスマートフォンが最も有効だが、それだけでは普及率が低い高齢者や視覚や聴覚の障がい者、日本語が読めない外国人などには十分でない。また、スマートフォンによる緊急速報メールも通信キャリアや端末機種、設定によって受信できない場合もあるが、そのことが利用者に十分に伝わっていないケースも多い。職場からは「防災情報が全世帯に確実に届き、安全行動がとれる情報インフラの整備が必要」「高齢者などITに疎くても、確実に情報が届く仕組みを」「一人暮らしの高齢者や障がい者など自力での避難が困難な人なども十分に考慮した住民への展開方法と住民同士のつながり、助け合いを重んじてほしい」などの要望がある。

私たちの提言

- 集中豪雨や地震などの災害やインフラ老朽化に伴う事故のリスクに対応するため、ドローンや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。
- 「Lアラート」や「G空間防災・減災システム」などの情報基盤の普及・拡充においては、高齢者や障がい者、外国人なども含めてすべての住民が防災情報を容易に受け取れるように改善を進める。また、ソーシャルメディアなども含めた多様な情報通信手段を拡充する。

Ⅲ. 脱炭素社会の実現

「2050年カーボンニュートラル（以下、CN2050）」をめざす動きは加速しており、産業革命以来の化石エネルギー主体の経済・社会構造から、脱炭素型の構造に社会システム全体を変革する動きが世界各国で本格化しつつある。日本では2021年10月に第6次エネルギー基本計画が閣議決定され、2030年の電源構成目標が明らかになったが、実現のハードルは高い。世界各国がグリーントランスフォーメーション（GX）の実現をめざした投資競争に突入しており、私たち電機産業による技術開発と社会実装がその実現の鍵を握っている。2022年2月に発生したロシアによるウクライナへの侵攻は、エネルギー安全保障の重要性を、2022年3月に発生した福島県沖の地震による火力発電所の停止と寒波による「電力需給ひっ迫警報」の発出は、エネルギーの安定供給の重要性を、それぞれ認識させることとなった。これらの課題についても対策が必要である。

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）、多様な選択枝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。

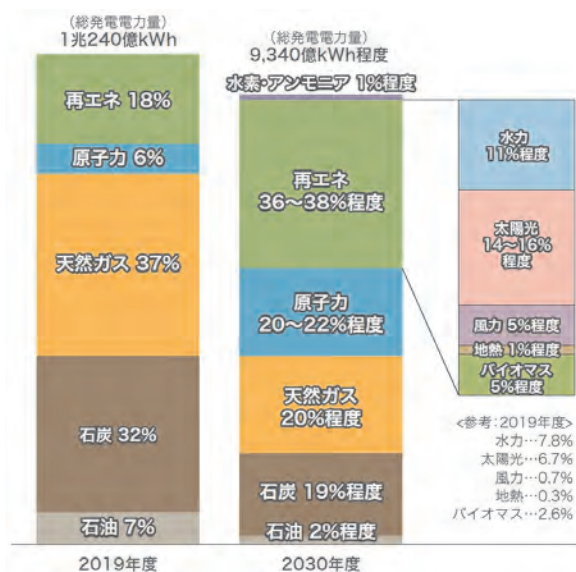
1. エネルギー創出への支援

（1）再生可能エネルギー導入支援

■ 情勢認識

- 政府は、少なくとも3年ごとに検討し見直すこととなっているエネルギー基本計画を改定し、第6次基本計画を2021年10月に閣議決定した。2030年度に温暖化ガス排出量を13年度比46%削減、2050年度に実質ゼロを達成するため、第6次エネルギー基本計画では、排出量の4割を占める発電部門で2030年度の新たな電源構成として、再生可能エネルギー36～38%、原子力20～22%、火力41%との目標を示している（図表）。

図表 2030年度の電源構成



出所：資源エネルギー庁「日本のエネルギー2021」

- 特に、再生可能エネルギーについては、S+3Eを前提に主力電源化を徹底し、国民負担の抑制と地域との共生を図りながら最大限の導入を促すこととしており、供給側（発電）のみならず、需要側も含め、社会全体でのさらなる導入拡大が求められている。
- これら目標の達成に向け、政府は2020年度第3次補正予算において2兆円の「グリーンイノベーション基金」を国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）に創設した。2020年12月にまとめた「グリーン成長戦略」で定めた重点分野のうち、特に政策効果が大きく、社会実装までを見据えて長期間の取り組みが必要なテーマについて、研究開発・実証から社会実装までを継続して支援していくこととしている。
- また、第6次エネルギー基本計画では、需要側におけるエネルギー転換を後押しするための制度的対応の検討が必要、としていたが、この方針に沿って、2022年通常国会で「エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）」が改正され、化石エネルギーを前提とした省エネルギーの推進のみならず、非化石エネルギーを含むエネルギー全体の使用の合理化に取り組むことが目標に位置づけられた。

■ 課題意識

- 第6次エネルギー基本計画で示された2030年時点での再生可能エネルギーの電源構成比率の目標である36～38%は、現在の18%から倍増が必要な極めてハードルの高い目標である。供給側での再生可能エネルギーのさらなる導入、その実現を支える社会システムの変革を急ぐ必要がある。そのための技術開発や社会実装を支える2兆円のグリーンイノベーション基金は、すでに70%の使途が決まっており、さらなる拡充が必要である。
- 需要側では、産業界、特に日本の電力需要の約3割を占める製造業での再生可能エネルギーの利用拡大は必要不可欠である。とりわけ、素材系産業（鉄鋼、化学、セメント、紙など）は自家発電設備を多く所有しており、それらの再生可能エネルギーへの転換を促進する必要がある。産業界におけるエネルギー転換には、初期投資の大きさ、それによる製品価格への影響、設備更新のタイミング、周辺インフラの設備投資など、さまざまな課題が存在しており、投資の予見可能性を高めるための国としての支援が必要である。
- 各家庭における再生可能エネルギーの導入拡大も引き続き促進していく必要がある。住宅用（10kW未満）の太陽光発電の導入件数は、2012年～14年は年平均約31万件だったが、FIT制度（Feed In Tariff：固定電力買取制度）での買取価格の低下に伴い、2019年では約15万件にまで低下している。太陽光発電の導入コストを削減できるPPA（Power Purchase Agreement：電力販売契約）など、FIT制度に代わるインセンティブの検討が必要である。

■ 私たちの提言

- 供給側（発電）における再生可能エネルギー主流化のために、あらゆる政策を総動員するとともに、グリーンイノベーション基金を拡充し、CN2050の実現に必要な技術開発や社会システムの実装を加速する。
- 需要側、特に製造業における太陽電池や燃料電池など再生可能エネルギーによる自家発電の導入支援や、再生可能エネルギー由来電力導入のインセンティブを高める。
- 家庭における太陽光発電などの再生可能エネルギー機器の導入や、再生可能エネルギー由来電力導入を促進する。PPAによる導入時の負担軽減など、FIT制度に代わる導入インセンティブを検討する。

(2) 再生可能エネルギー電源開発への支援

■ 情勢認識

- 日本では、2012年のFIT制度導入以降、再生可能エネルギーの導入量は約4倍に拡大してきたが、2019年時点の電源構成に対する割合は18%に留まっている。一方、FIT制度の財源となる再生可能エネルギー促進賦課金は増加し続け、一般的な家庭での平均モデル負担額（月260kWh）で賦課金負担は873円/月にのぼっており（図表）、既存の電源と同等かそれ以下の発電コストになる「グリッドパリティ」の達成が求められている。

- 太陽光発電は、日本の2019年度の総発電電力量の6.7%を占める再生可能エネルギーの主流電源だが、近年、山を切り拓いて作られた太陽光発電所などに対する、安全面や防災面、

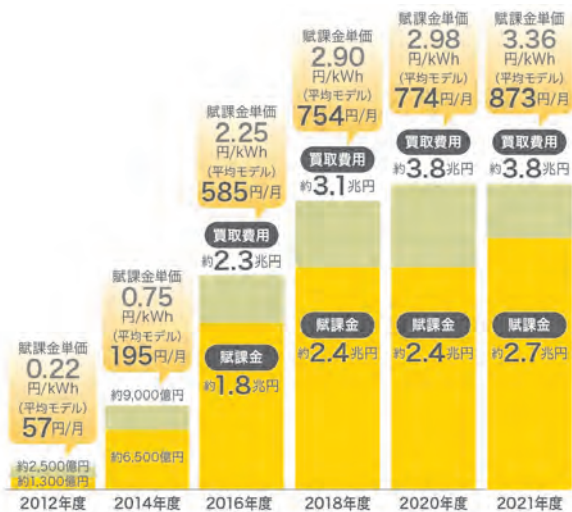
景観や環境への影響、将来の設備廃棄などに対する懸念が高まっている。一方、現在研究が進んでいるペロブスカイトと呼ばれる結晶構造を用いた次世代型太陽電池は、塗布技術で製造できるため、低コスト化やフレキシブルという特性を活かした用途拡大が期待されている。また、省スペースでより多くの発電が可能となる、高効率のタンデム型の太陽電池の研究も進んでいる。

- 洋上風力発電は、2019年度で総発電電力量のわずか0.7%を占めるに過ぎないが、周囲を海に囲まれた日本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。2021年12月には「再エネ海域利用法¹⁸（2019年4月施行）」に基づき、秋田県沖と千葉県沖の3つの海域での洋上風力発電を担う事業者が入札により決定された。
- 日本は、世界第3位の地熱資源量を有しているが、資源探索リスクやコストが高く、温泉資源との調和を図り理解を求める必要があることから、2019年時点での地熱発電は、総発電電力量のわずか0.3%を占めるに過ぎず、さらなる拡大が期待される。
- 燃料電池については、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。
- なお、第6次エネルギー基本計画では、電源構成の36~38%をめざすとしている再生可能エネルギーの内訳として、太陽光発電で14~16%、風力発電で5%、地熱発電で1%、水力発電で11%、バイオマス発電で5%との目標を示している。

■ 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」をめざし、さらなる低コスト化を実現した電源や、国土の狭い日本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は、2007年まで生産量は世界トップの地位にあったものの、2013年をピークに減少し、2019年には世界の生産量に占める割合は1%まで低下した。次世代型太陽電池での巻き返しが必要である。

図表 再生可能エネルギー促進賦課金の推移



出所：資源エネルギー庁「日本のエネルギー2021」

¹⁸ 正式名称は、海洋再生可能エネルギー発電設備の整備に係る海域の利用の促進に関する法律。

- 今後の主力電源化が期待される洋上風力発電については、かつて多くの企業が採算が合わずに撤退した経緯があり、裾野産業を再構築する必要がある。あわせて、政府主導によるさらなる案件形成や、系統インフラの整備、港湾インフラの整備などの対応も必要である。
- 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。すで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。また、余剰電力を活用した水素製造装置と組み合わせた分散型の燃料電池発電システムも検討すべきである。
- 世界第3位の地熱資源量をもつ日本にとって、地熱発電は重要な再生可能エネルギー電源だが、国内では十分に活用できていない。国内企業が強みをもっていることから、さらなる推進を検討すべきである。
- 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

- 軽量薄型のペロブスカイトや低コストで高効率なタンデム型など、次世代太陽電池の開発から社会実装までの支援を強化する。
- 洋上風力発電、CO₂フリー水素生成を含む燃料電池、地熱発電などは、引き続き、法整備を含めた開発リスク低減策の拡充や必要なインフラ整備に取り組み、企業参入の予見可能性を高めるとともに、サプライヤーの参入・育成の支援策を強化する。
- 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。

(3) 原子力発電に関わる課題への対応

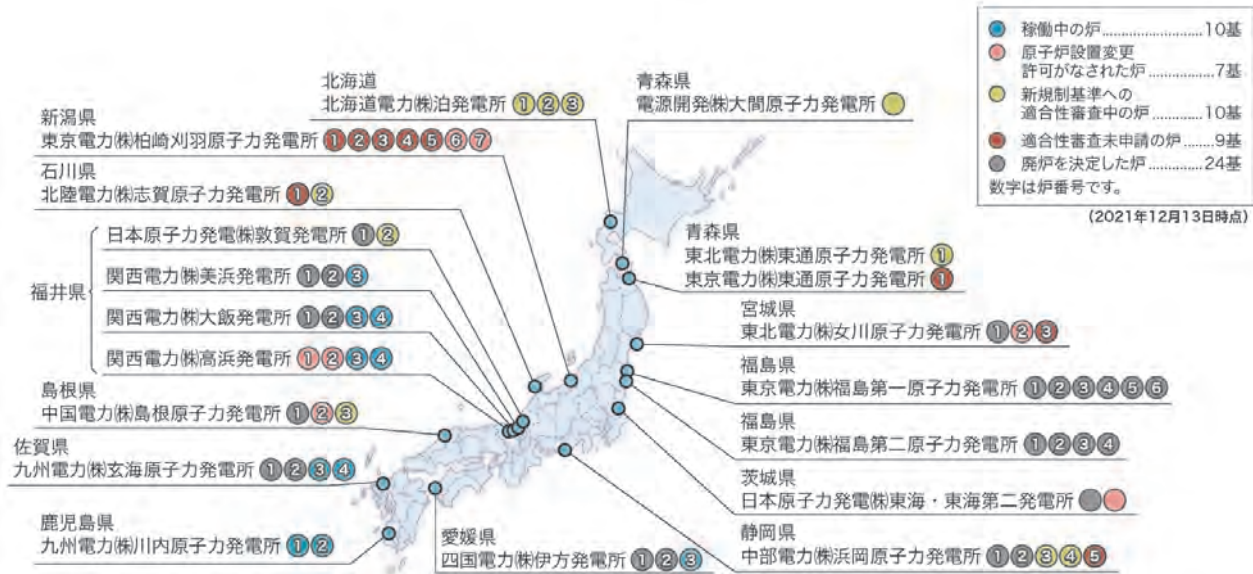
■ 情勢認識

- 原子力発電は資源に乏しい日本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。東日本大震災での福島第一原発の事故から10年以上経った今も、事故への真摯な反省が日本の原子力政策の原点である。
- 第6次エネルギー基本計画では、原子力政策のポイントとして、原子力の社会的信頼の獲得と、安全確保を大前提として原子力の安定的な利用が掲げられたが、原子力発電所の新設は示されなかった。一方で研究開発については、国際連携や民間の創意工夫を活用し、高速炉開発の着実な推進、小型モジュール炉技術の実証、高温ガス炉における水素製造に関わる要素技術確立や、核融合研究開発に取り組むとされている。
- 世界ではカーボンニュートラル実現の切り札として原子力発電を位置づける国もある。EUの執行機関である欧州委員会は、2022年2月、環境上の持続可能性を備えたグリーン事業への投資基準「EUタクソノミー」において、天然ガスとともに原子力を「過渡的な技術」として位置づけることを承認したと発表した。

■ 課題意識

- 第6次エネルギー基本計画では、2030年の温室効果ガス削減目標である2013年比46%の実現のために、日本の20~22%の電力を原子力発電で担う目標が示された。一方で、原子力発電所の新設は示されておらず、2019年時点での原子力発電の実績は6%であることから、現在停止している発電所の再稼働が必要となる。
- 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(図表)。

図表 原子力発電所の稼働状況



出所：資源エネルギー庁「日本のエネルギー2021」

- 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。
- 小型モジュール炉などの次世代原子炉の開発については、日本としても、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。高温ガス炉を用いた水素製造についても、研究を進める必要がある。2022年4月に経済産業省の総合エネルギー調査会傘下に設置されたワーキンググループでの議論を注視していく必要がある。

■ 私たちの提言

- 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、技術・技能の伝承については、国が主導的に取り組む。また、小型モジュール炉などの次世代原子炉や高温ガス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。

(4) CO₂回収・活用技術の開発

■ 情勢認識

- CN2050の実現のための基本方針として、「グリーン成長戦略」では徹底した電化を進めることとしているが、製鉄や製紙など高温の熱需要を必要とする産業については、すべてを電化することは困難である。国際エネルギー機関(IEA)の2021年の報告によると、2050年時点でも電化率は50%程度となることが予想されている。
- また、セメントなど製造時の化学反応によって大量のCO₂を発生する産業が存在する。CO₂の発生をゼロにすることは現実的ではなく、世界中でCO₂の回収・活用技術の開発が行われている。

■ 課題意識

- 産業部門での高温の熱需要に対しては、水素や燃料アンモニアなど温室効果ガスを排出しないエネルギー源への転換をめざしつつも、2050年時点で一定の化石燃料が残ることが想定されることから、大気中のCO₂を回収・吸収し、貯留・固定化する、CCUS¹⁹、BECCS²⁰、DACCS²¹などのネガティブエミッション技術（NETs）や、カーボンリサイクル技術の開発促進が必要である。
- 回収したCO₂の活用技術については、人工光合成の研究をはじめ、コンクリートやプラスチック原料の製造、合成燃料の生成などさまざまな研究がなされているが、いずれもコストや効率面で課題がある。

■ 私たちの提言

- CCUS、BECCS、DACCSなどのネガティブエミッション技術の開発支援を拡充する。
- CO₂吸収型コンクリートやプラスチック原料の製造、CO₂からの合成燃料の生成、人工光合成など、カーボンリサイクル技術の開発支援を拡充する。

（5）水素・燃料アンモニア・合成燃料などの活用

■ 情勢認識

- CN2050の実現に向け、産業部門で必要な高温の熱需要への対応として、燃焼してもCO₂を発生しない、水素や燃料アンモニアの活用が検討されている。
- 家庭では、都市ガスやLPガスの代替として、合成メタン（水素とCO₂から合成メタンを製造するメタネーション）の活用が検討されている。
- 2021年1月、政府は「2035年までに新車販売で電動車100%を実現する」方針を打ち出した。自動車の電動化については世界各国のさまざまな思惑が反映されており、日本の自動車の定義には、ハイブリッドやプラグインハイブリッド車が含まれている。世界的な電動化の流れは不可逆的だが、国際エネルギー機関（IEA）の2017年の報告では、2050年時点でもエンジン（内燃機関）車が一定数残ることが想定されている。

■ 課題意識

- 産業部門で必要な高温の熱需要への対応としての水素や燃料アンモニアの活用については、実用化開発はこれからである。現時点では、大量の水素や燃料アンモニアが流通する市場も存在しておらず、生成の過程で大量のエネルギーを消費したり、CO₂を発生させないことが重要である。このようなグリーン水素・燃料アンモニアの低コストかつ高効率な生成方法の開発が必要である。
- 合成メタンについても、低コストかつ高効率でグリーンな生成方法の開発が必要である。
- 2050年時点でも一定数残ることが想定されるエンジン（内燃機関）車向けに、水素とCO₂から生成される合成燃料（e-fuel）の開発が進められているが、製造効率やコストに課題がある。内燃機関に関連する企業にとって、自動車の電動化の事業への影響を見通すことは難しく、さまざまなシナリオを想定する必要があるが、企業の投資判断を難しくしている。

¹⁹ Carbon dioxide Capture Usage and Storage：CO₂回収・貯留技術。

²⁰ Bio-energy with Carbon Capture and Storage：バイオマスの燃焼により発生したCO₂を回収・貯留する技術。

²¹ Direct Air Carbon dioxide Capture and Storage：大気中のCO₂を直接回収・貯留する技術。

■ 私たちの提言

- CO₂を発生しない、グリーンな水素・燃料アンモニアの生成技術へのさらなる支援や、水素・燃料アンモニアが社会インフラとなるための環境整備を支援する。
- 家庭での利用が想定される合成メタンの生成技術の開発を支援するとともに、家庭への影響について適切な情報を丁寧に発信する。
- 合成燃料の開発支援を拡充するとともに、自動車の電動化の方針については、内燃機関に関連する企業の事業の予見可能性を高めるために、適宜情報発信を行う。

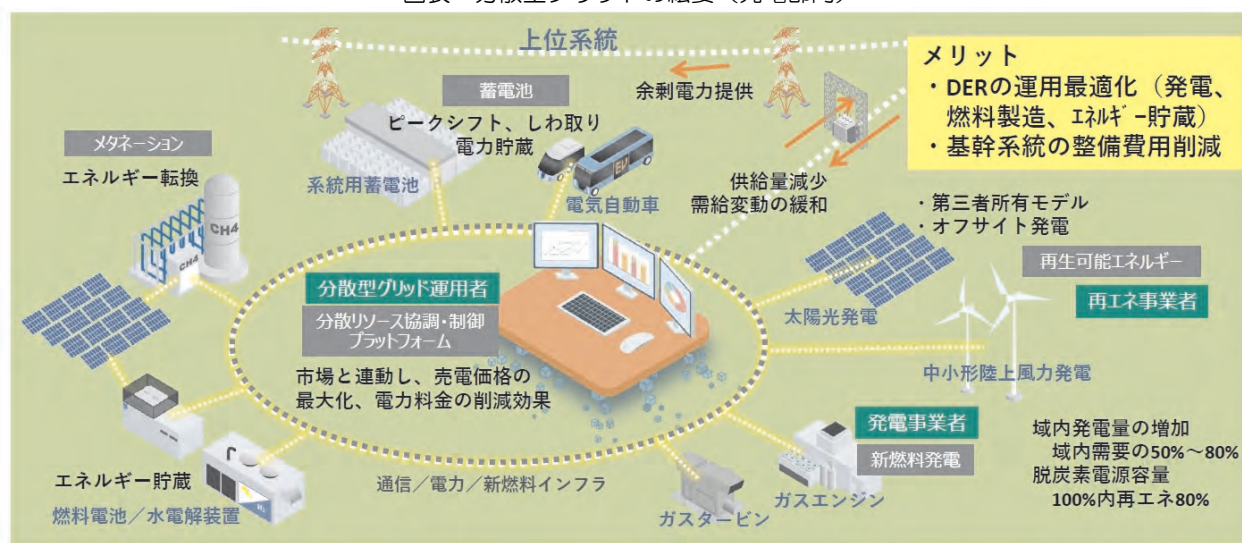
2. 高度なエネルギー制御の実現

(1) 電力網の高度化・強靱化

■ 情勢認識

- 再生可能エネルギーの主流化にあたっては、天候により発電量が大きく変動するという再生可能エネルギーの特徴をふまえた、電力網のさらなる高度化・強靱化が必要不可欠である。レジリエンス向上のための電力系統・地域間連携線の強化や、再生可能エネルギーの系統への接続を拡大するためのノンファーム型接続などの運用ルールの見直しが、国や電力広域的運営推進機関で進められている。
- また、電機各社は、再生可能エネルギーや蓄電池、水素製造装置などの分散型エネルギーリソース（DER）が系統に接続され、高度に制御される社会像を描き、必要な技術開発に取り組んでいる（図表）。
- 電力系統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」については、2023年4月からの適用を想定した短期要件の検討が進んでおり、2025年からの適用を想定した中期要件、2030年からの適用を想定した長期要件の検討が今後本格化する。
- 電力網の高度な制御の基盤となるスマートメーターについては、2024年度末までに現行型の普及が一巡することから、次世代型への置き換えが必要となる。現在、2025年度からの運用開始を想定した仕様がほぼ確定しつつある。

図表 分散型グリッドの絵姿（発電部門）



Copyright © 2021 The Japan Electrical Manufacturers' Association. All Rights Reserved.

出所：日本電機工業会（JEMA）「社会課題を解決する2050年分散型グリッドの絵姿＜中間報告＞」

■ 課題意識

- 電力網のさらなる高度化・強靱化は必要不可欠だが、S+3Eの原則を維持し、電力網をアップデートしつつ、国民負担の抑制を図るための財源が課題となる。一般送配電事業者における必要な投資の確保とコスト効率化の両立をめざし、2023年度より開始される予定の新託送料金制度（レベニューキャップ制度）の動向を注視する必要がある。同時に、マイクログリッドなど自律分散型電力ネットワークも有効な選択肢として、その実現のための技術開発・社会実装への支援が必要である。
- 電力網の高度化・強靱化に必要となる、HVDC（High Voltage Direct Current：高圧直流送電）などの技術開発や、VPP（Virtual Power Plant）、インテリジェントパワーコンディショナなどの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を、引き続き進める必要がある。電力供給能力がひっ迫した際に需要を抑制するための、デマンドレスポンス（DR）も広く社会実装することが必要である。
- グリッドコードについては、再生可能エネルギーの増加に伴い、調整力不足や系統安定性の維持がさらに難しくなることが想定されるため、中長期的な視点でのさらなる検討が必要である。
- 次世代型スマートメーターは、分散型エネルギーリソースを十分に活用できる仕様とし、その普及を加速する必要がある。

■ 私たちの提言

- 再生可能エネルギー主流化に対応した電力系統・地域間連携線の強化、運用ルールの見直しを進めるとともに、国民負担を抑制しつつ電力網をアップデートするための具体策を検討・周知する。
- HVDCなどの電力網の高度化・強靱化に関連する技術開発、VPPやDRなど、複数の再生可能エネルギー源や需要抑制、蓄電機器などを組み合わせた電力需給の統合制御、自律分散型電力ネットワークに関連する技術開発や社会実装を引き続き支援する。
- グリッドコードの検討状況を周知するとともに、中長期的な視点での要件検討を加速する。
- 次世代型スマートメーターの早期普及のための取り組みを推進する。

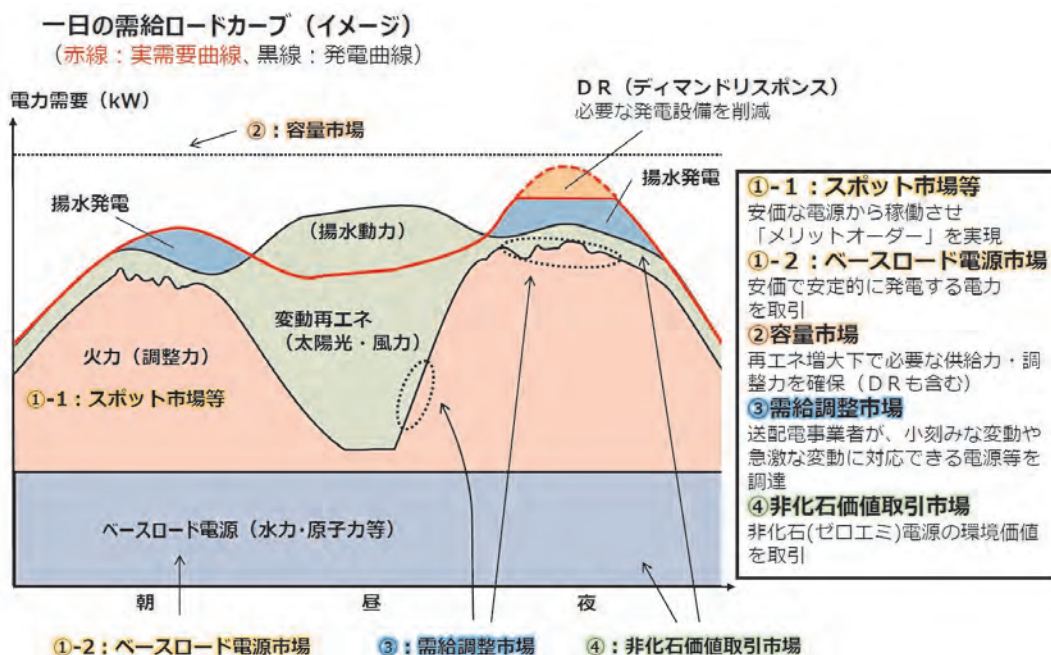
（2）適切な市場・ルール設計

■ 情勢認識

- 1990年代から段階的に進められてきた電力自由化により、2016年からは小売の全面自由化、2020年からは発送電分離が行われ、新電力会社の事業参入が相次いだ。
- 2012年から開始されたFIT制度は、再生可能エネルギーの拡大に貢献した一方、財源とした再生可能エネルギー促進賦課金による国民負担が増大した。2022年4月から開始されているFIP（Feed In Premium）制度では、市場価格に基づく「参照価格」は、①「卸電力市場」の価格に連動して算定された価格、②「非化石価値取引市場」の価格に連動して算定された価格、③バランシングコスト²²によって決定されることになっており、国民負担の抑制につながるか見極める必要がある。
- 各種電力市場についても、電力自由化の方針や、再生可能エネルギー拡大の観点から段階的に拡大されている（図表）。

²² 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関わる費用負担。

図表 電力市場の全体像（イメージ）



出所：資源エネルギー庁「総合資源エネルギー調査会 基本政策分科会（第25回会合）資料1-2」

図表 電力市場の全体像（一覧表）

市場名	概要
スポット市場	翌日に発電または販売する電気を前日までに入札し、売買を成立させる市場。2003年よりJEPX（日本卸電力取引所）が設立され取引開始。
ベースロード市場	コストが低く出力が一定であるベースロード電源についても、電力大手と同様に小売電気事業者が参入できるように解説された市場。2019年7月よりJEPXでオークション開始。
容量市場	卸電力市場で取引されている「電力量(kWh)」ではなく、「将来の供給力(kW)」を取引する市場で、電力の安定供給に資することを目的とする。2020年度よりOCCTO（電力広域的運営推進機関）でオークション開始。DRも含まれる。
需給調整市場	電力の需要と供給のバランスを一致させるために、必要な「調整力」を売買する市場。余剰電力を放電したり、需要を抑制する（デマンドレスポンス：DR）ことを売買する。2021年4月より送配電網協議会を窓口として取引開始。
非化石価値取引市場	再生可能エネルギーのもつ「非化石価値」を証書化し取引するために創設された市場。再生可能エネルギー由来の電力利用の証明として重要性が高まっている。2021年度より非化石証書のトラッキングを開始。

出所：資源エネルギー庁資料をもとに電機連合作成

■ 課題意識

- 再生可能エネルギー主流化のためには、再生可能エネルギーによる発電コストが既存の電力のコストと同等かそれより安価になる「グリッドパリティ」をめざすことが重要である。FIT 制度も FIP 制度も、再生可能エネルギー電源が「グリッドパリティ」を実現し自立化するまでの過渡的な制度として、都度見直しが必要である。
- 2021年11月には LNG 不足の影響を受けスポット市場が高騰し、新電力の経営を圧迫する想定外の事態が起こった。各種電力市場については、健全な市場としての発展が図られるよう、引き続き注視していく必要がある。

■ 私たちの提言

- 再生可能エネルギーの主流化に向けた各種インセンティブについては、グリッドパリティを実現するまでの過渡的な制度として、国民負担抑制の観点から都度見直しを行う。
- 各種電力市場についても、再生可能エネルギーの主流化に資するものとして健全に発展しているか注視し、産業界の意見を反映し改善する。

(3) エネルギーの安定供給

■ 情勢認識

- 資源に乏しく、島国のため隣国とのエネルギーの融通が難しい日本では、エネルギー安全保障の観点や、エネルギー安定供給の観点から、エネルギー自給率の向上が長年の課題となっている。
- エネルギーの自給率向上の切り札と期待された原子力発電が、東日本大震災後に安全が確保できるまで稼働を停止したことから、日本の電力需要は化石燃料による火力発電に大きく依存している。エネルギーの安定供給を維持しながら、化石燃料への依存度を減らし、CN2050の達成をめざすことは、極めてハードルの高い目標である。
- 2022年2月に発生したロシアによるウクライナへの侵攻により、ロシアからの天然ガスにエネルギーを依存するEUのみならず、日本も液化天然ガス（LNG）調達先の多様化戦略の見直しが迫られることとなった（図表）。
- また、2022年3月には、福島県沖地震の影響による火力発電所の停止と寒波が重なったことから、東京電力と東北電力管内に初めて「電力需給ひっ迫警報」が発出され、エネルギー安定供給の重要性を再認識することとなった。

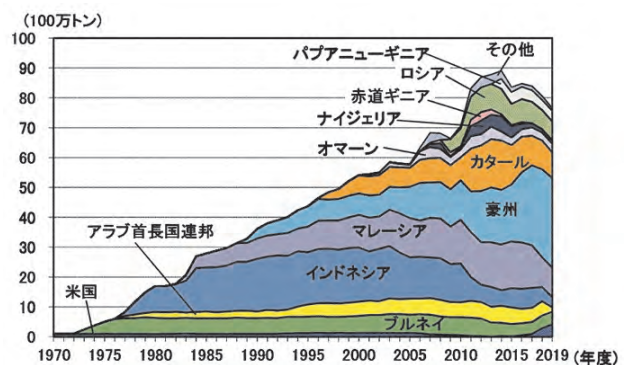
■ 課題意識

- エネルギー安全保障・安定供給に対する懸念が高まっており、短期的には、LNGなど現時点で欠かせないエネルギーの安定確保が必要である。
- CN2050の実現とエネルギーの安定供給をどう両立させるのか、国民の不安に真剣に向き合い、具体案を示し、実現していく必要がある。

■ 私たちの提言

- エネルギー安全保障・安定供給の観点から、短期的には、LNGなどの現時点で欠かせないエネルギーの安定確保に取り組む。
- CN2050の実現とエネルギーの安定供給の両立をめざした、エネルギーのサプライチェーンを含めた柔軟かつ強靱な電力システムの具体像を国民に示し、必要となる技術開発・社会実装への支援を拡大する。

図表 LNGの供給国別輸入量の推移



出所：資源エネルギー庁「エネルギー白書2021」

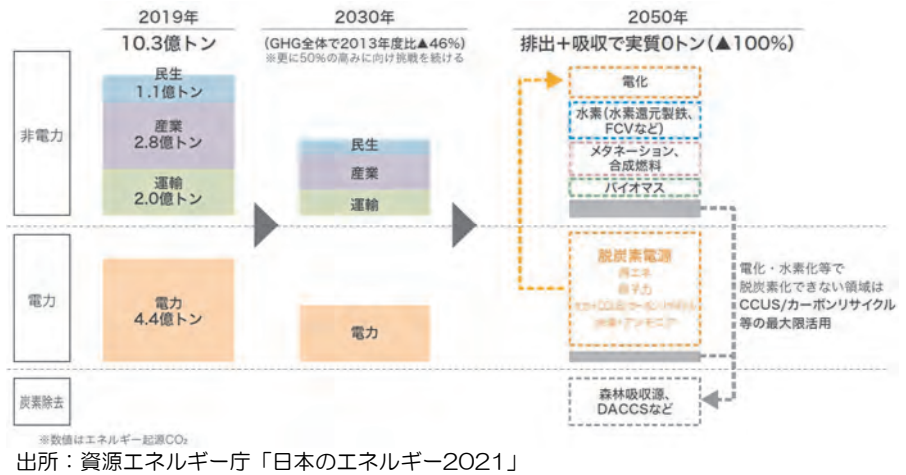
3. エネルギーの効率利用の促進

(1) 製造業における省エネルギー設備導入支援

■ 情勢認識

- CO₂ の部門別排出割合は、電力由来（発電）で43%、産業部門で27%、運輸部門で19%、民生（業務・家庭）部門で11%を占めており（図表）、CN2050の達成には供給（発電）側での再生可能エネルギーの主流化だけでなく、需要側での省エネルギーを促進する必要がある。

図表 カーボンニュートラルへの転換イメージ



- 国としても、需要側である民間企業における脱炭素化投資を加速するために、「カーボンニュートラルにおける投資促進税制」を新設するなど支援を行っている。
- DXの推進は、脱炭素社会を実現する上でも必要不可欠な車の両輪と言われているが、企業の情報システムをオンプレミスからクラウドに移行することでエネルギー消費を削減し、脱炭素化に貢献できるという報告もなされている。

■ 課題意識

- 需要側で大きな割合を占める、産業部門、特に製造業における生産設備の省エネ化が重要な鍵を握るが、企業が設備投資を判断するために、国として2030年、2050年までの省エネ促進の具体的なロードマップを示し、企業にとっての予見性を高める必要がある。同時に、さまざまな省エネ設備導入支援策をわかりやすく伝えるとともに、さらなる拡充を図る必要がある。
- クラウドへの移行による脱炭素化への貢献については、その効果の測定方法は確立されておらず、クラウド導入に対する脱炭素化の観点からの公的な支援策も用意されていない。

■ 私たちの提言

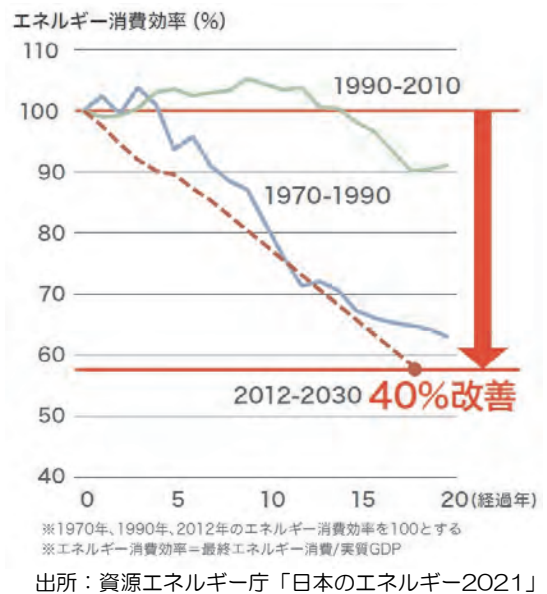
- 産業部門、特に製造業における省エネ生産設備への入れ替えを促進するため、2030年、2050年までの具体的な省エネ促進のロードマップを示したうえで、省エネ設備導入支援策をわかりやすく伝えるとともに、さらに拡充する。
- クラウドサービスの導入による脱炭素化への貢献について、効果について客観的な検証を行うとともに、脱炭素化の観点でのクラウド導入に対する支援策についても検討する。

(2) 徹底した省エネルギーの推進

■ 情勢認識

- 第6次エネルギー基本計画では、2012年比で2030年のエネルギー消費効率を40%程度改善することをめざす計画となっている(図表)。
- 政府は、2022年通常国会に成立した改正省エネ法²³で、省エネルギーの範囲を、化石エネルギーの削減のみならず、非化石エネルギーを含むエネルギー全体の使用の合理化へと拡大した。
- 家庭部門のエネルギー消費量に占める電気の割合は高く、電化の技術的ハードルは他部門に比べると低いが、さらなる省エネの促進が求められる。
- 住宅や建築物の省エネも重要であり、政府はZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)の普及ロードマップを定め、経済産業省・環境省・国土交通省が連携した補助金制度を設けて推進しているが、2019年度の新築注文戸建住宅(約28万戸)におけるZEH供給戸数実績は5.8万戸(20.6%)にとどまっている。

図表 エネルギー消費効率の改善



■ 課題意識

- 第6次エネルギー基本計画で示された、2012年比で2030年のエネルギー消費効率を40%程度改善する目標は、石油危機後の1970年から1990年にかけてのエネルギー効率の改善を上回る非常に高い目標であり、危機感をもって取り組む必要がある。また、技術開発におけるブレイクスルーも必要である。
- 改正省エネ法により、工場などで使用するエネルギーについて、化石エネルギーから非化石エネルギーへの転換(非化石エネルギーの使用割合の向上)を求めるとともに、これまでの「電気需要平準化」から「電気需要最適化」へと見直しが行われることで、再エネ出力制御時への需要シフトや、需給ひっ迫時の需要減少(デマンドレスポンスなど)への対応が必要となる。
- 家庭部門の省エネの促進のために、製品の省エネ性能のみならず、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製品であることを明示するなど、新たな選択肢の提示も必要である。
- ZEH、ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビルディング)の普及を加速するために、CN2050をめざしたロードマップをあらためて示し、さらなる促進策を検討する必要がある。
- 国民一人ひとりが、2050年カーボンニュートラルをめざ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。

²³ 正式名称は、安定的なエネルギー需給構造の確立を図るためのエネルギーの使用の合理化等に関する法律等の一部を改正する法律案。

■ 私たちの提言

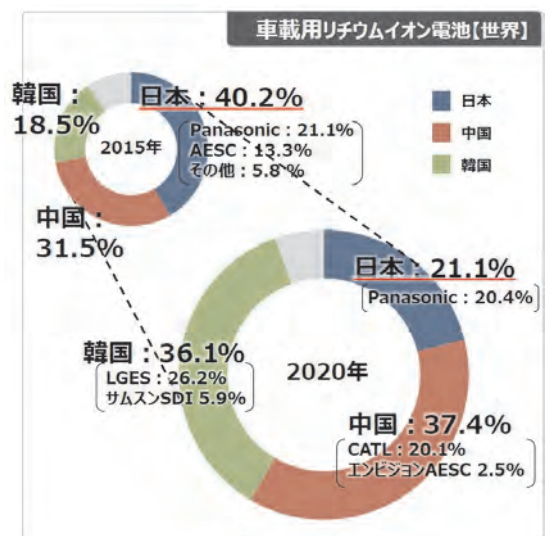
- 改正省エネ法の企業や家庭への影響や必要な対応策を周知するとともに、カーボンニュートラルの実現に積極的に取り組む企業の評価・公表制度を検討する。
- 家電の省エネルギー化を進めるとともに、省エネ性能の高い製品や、CO₂ 排出の少ない製造工程で作られた製品購入のインセンティブを高める。
- CN2050 に向けた ZEH、ZEB の普及ロードマップをあらためて示し、購入者・ビルダー双方への支援策や、既存住宅の CO₂ 削減を目的としたリフォーム支援策を拡充する。
- カーボンニュートラルへの国民の理解促進のための情報発信を強化する。

(3) 蓄電池の開発・普及促進

■ 情勢認識

- カーボンニュートラルの実現に向け、蓄電池の重要性は高まっており、2019 年で約 5 兆円の市場規模は、2030 年で約 40 兆円、2050 年で約 100 兆円に急拡大する見込みである。
- リチウムイオン蓄電池を発明した日系企業はこれまで技術的優位性を確保してきたが、市場の拡大に伴い中韓メーカーがシェアを拡大している。2015 年で日系企業が 40.2%だった車載用蓄電池のシェアは、2020 年には 21.1%まで低下した（図表）。
- 米国、欧州、韓国、中国ではいずれも蓄電池に対する大規模な政策支援を検討しており、日本でも経済産業省が蓄電池産業戦略の検討を進めている。これまでの、全固体電池など次世代蓄電池の技術開発に集中投資する戦略を見直し、現行の液系リチウムイオン蓄電池の生産拡大のための投資についても支援する方向で検討が進んでいる。
- 日本では、家庭用太陽光発電で買取期間が終了する「卒 FIT」案件が 2023 年までに約 165 万件発生する見込みである。貴重な再生可能エネルギー電源として、引き続き有効活用していく必要がある。
- 「大型蓄電池」については、2022 年通常国会で成立した電気事業法改正により、「発電事業」に位置づけられ、系統への接続環境の整備が進んでいる。

図表 車載用リチウムイオン電池のシェア



出所：経済産業省「蓄電池産業戦略中間とりまとめ」

■ 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上げていくことに加え、蓄電池を調整力としてさらに活用していく必要がある。
- 日系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で先行することが必要不可欠であり、支援を拡大する必要がある。
- 一方、現行の液系リチウムイオン蓄電池についても、EV 需要の拡大を見込み、世界各国で製造工場の新設が進んでおり、日本企業はその投資競争についていけずシェアを落としつつある。将来の蓄電池事業につなげるためにも、現行事業への支援も重要である。

- 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であり、国も補助金を拡大しているが、本格普及には至っていない。メンテナンスや廃棄も含めたライフサイクルコストの見通しや支援策、停電や災害に対応できるレジリエンス価値をより明確に示していく必要がある。
- 発電事業に位置づけられた大型蓄電池について、系統への接続や、自律分散型電力ネットワークでの活用を拡大し、電力需給の統合制御に関する技術開発と社会実装を加速する必要がある。
- 蓄電池需要の拡大に伴い、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が重要である。省資源技術の開発や、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。

■ 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めざし、次世代蓄電池の開発と社会実装を支援する。
- 現行のリチウムイオン蓄電池事業についても、将来にわたる蓄電池事業の競争力維持の観点から、企業による投資を支援する。
- 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とともに、メンテナンスや廃棄時のライフサイクルコストの見通しや、停電・災害時のレジリエンス価値を明確にし、導入を促進する。
- 発電事業と位置づけられた大型蓄電池を活用した電力システムの実証を拡大する。
- 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、省資源技術の開発、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。

4. 産業構造の変化への対応

■ 情勢認識

- 世界的なカーボンニュートラルへのシフトによって、内燃機関関連など、化石エネルギーを前提とした事業に影響が及ぶことが想定される。それらの事業で働く労働者の権利と生計を確保するための「Just Transition（公正な移行）」の必要性については、世界各国で広く認識されており、具体的な支援策が検討されている。
- 日本では、経済産業省が 2022 年度予算として「カーボンニュートラルに向けた自動車部品サプライヤー事業転換支援事業（4.1 億円）」を計上し、企業における事業転換を支援しようとしている。

■ 課題意識

- 国は CN2050 を実現するにあたり、2030 年、2050 年時点での社会の全体像を示すことで、事業転換が必要な業種に対して、その移行に必要な時間的余裕を与えると同時に、その移行への支援策を用意する必要がある。
- CN2050 の実現に取り組む過程で、事業転換が必要となる業種は、内燃機関関連に限らず拡大していく可能性がある。事業転換の対象業種と具体的な支援策については、CN2050 の進捗度合いや、企業の移行状況をふまえた見直しが必要である。

■ 私たちの提言

- 国は CN2050 の実現にあたり、2030 年、2050 年時点での社会の全体像を示すことで、事業転換が必要な業種に対して、その移行に必要な時間的余裕を与えると同時に、その移行への支援策を用意する。
- 事業転換を支援する制度については、その対象業種と支援策について、CN2050 の進捗度合いや、企業の移行状況をふまえた見直しを行う。

IV. 産業をけん引する人材の育成・確保

産業をけん引し、デジタル社会や脱炭素社会の実現に欠かせない人材の育成・確保は喫緊の課題であるが、日本は諸外国と比較して企業における人材育成投資が少なく、社外学習・自己啓発に取り組む個人の割合も低いとされている。まず、優れた技術・技能をもちながらも十分に活躍できていない人材の活用が必要である。次に、リスキリングの環境整備やスキルの標準化・データベース化など人材育成のための新たな仕組みづくりを検討すべきである。そして、産業界と教育界が一体となって将来を担う人材の教育を進める必要がある。

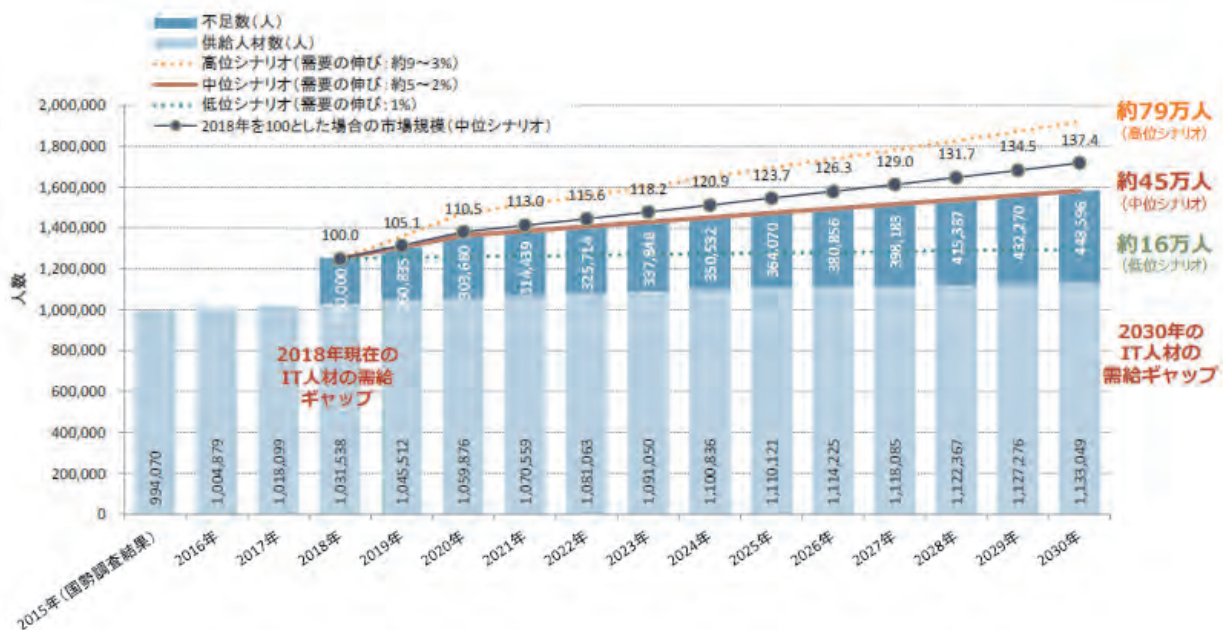
1. 産業に求められる人材の活用

(1) 企業内・産業間での技術・技能をもつ人材の活用

■ 情勢認識

- 電機産業が技術を担うデジタル化やカーボンニュートラル、半導体の分野での人材の確保が急務である。例えば、IT人材については、2030年には最大で79万人が不足するとの試算もある(図表)。他方で、電機産業には蓄積してきた技術や技能をもった優れた人材が国内に多くいるが、彼らのスキルが十分に活かされていない場合がある。例えば、企業の事業戦略の見直しによって、特定分野で優れた技術や技能をもった人材が企業内で十分に活かされていないケースがある。

図表 IT人材需給に関する試算結果



出所：みずほ情報総研株式会社「平成30年度我が国におけるデータ駆動型社会に係る基盤整備 (IT人材等教育支援のための調査分析事業)―IT人材に関する調査―」(2019年)

- その中で、企業内・産業間で人材を有効に活用しようという動きも見られる。コロナ禍で業績が悪化した企業では資本関係のない異業種企業への出向によって雇用維持が図られたケースがみられ、政府も「産業雇用安定助成金」制度や都道府県労働局の在籍型出向支援のための特設サイトなどで後押しした。また、経済産業省では、大企業などに埋もれている人材に対して他企業への出向などの形でのスタートアップ支援を行っている。さらに、主に高年齢者の就業機会確保を目的とした異業種間の在籍型出向を支援する公的機関(公益財団法人産業雇用安定センター)や、人材シェアや期限付き移籍を支援するサービスを提供する民間企業も現れている。

- 日本の民間企業は博士課程修了者の採用に積極的でない場合が多く、博士課程終了後に民間企業に就職した人は全体の 13.5%（2020 年）、企業の研究者に占める博士号取得者割合はわずか 4.4% と、欧米やアジアの国々と比較しても低い水準である。専門人材である博士課程修了者の就業が困難な状況の中、主要国の中でも唯一人口 100 万人当たりの博士号取得者数が減少している。
- 厚生労働省の報告によると、2020 年度における新規学卒就職者の就職後 3 年以内の離職率は、高卒で約 4 割（36.9%）、大卒で約 3 割（31.2%）にもものぼっており、新卒時のマッチングがうまくいかず離職した人材が多い。また、女性の第一子出産離職率については、年々低下傾向にあるものの、いまだ 40%程度と高い水準にあり、社会全体として人材の能力を十分に活かしているとは言い難い。

■ 課題意識

- 電機産業が技術を担うデジタル化やカーボンニュートラル、半導体の分野での人材の確保が急務とされる一方、蓄積してきた技術や技能をもった優れた人材でありながらも、そのスキルが十分に活かされていないという、人材のミスマッチを解消する必要がある。
- 出向など籍を維持したうえで一定期間他の企業に派遣することを国として支援する取り組みもあるが、時限的な雇用の維持や高齢者の就業機会確保を目的としたものが多い。また、大企業の人材を中小企業やスタートアップへ派遣することを支援する制度もあるが、十分に活用されているとは言い難い。職場からは、閑散期に繁忙な企業へ人材シフトが行える制度や、企業間の人材交流、インターンを仲介する制度の整備を求める声がある。
- 民間企業の博士人材の雇用が進んでいないことも、成長分野に貢献しうるポテンシャルをもつ人材の活用機会損失である。日本では、民間企業で活躍している博士人材は諸外国と比べて少なく、博士号取得者数も減少している。
- 景気などの影響を受け、スキルを持ちながらも就業機会に恵まれなかった人や出産・育児などで離職した人、第二新卒などの発掘・活用も検討する必要がある。

■ 私たちの提言

- 企業・産業間の人材交流やインターン制度など、産業の発展のために、労働者が籍を維持したまま自身のスキルを活用できる制度を国として拡充・促進する。
- 博士人材の民間企業での活躍の機会を拡大するために、官民が連携して求められる高度な専門人材像を示し、研究人材データベースをさらに活用するなどマッチングを推進する。
- 成長分野に貢献しうるポテンシャルをもちながらも活躍できていない人材を発掘するため、官民が連携して重点分野とそこで求められるスキルを広く社会に周知し、人材の確保に取り組む。

（2）熟練した技術・技能の円滑な伝承

■ 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もつ「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 など）、センサーなどを活用し、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ふまえ、高度な熟練技術・技能の保有者から、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、熟練技能者がもつスキル・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など）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。

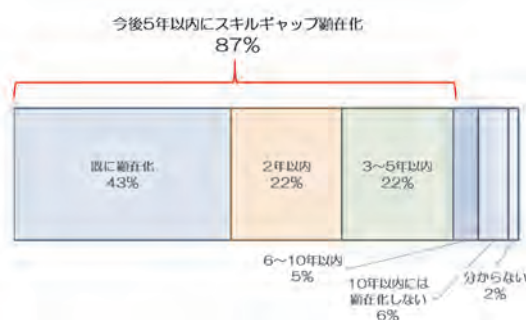
2. 人材育成の新たな仕組みづくり

(1) リスキリングの促進・環境整備

■ 情勢認識

- デジタル化や脱炭素化に伴い、労働者に求められるスキルや能力も急速に変化していくことが予想される。McKinsey & Companyの2020年調査²⁴によれば、世界の企業の4割以上（43%）で企業が求めるスキルと従業員が所有しているスキルのギャップが「すでに顕在化している」と回答しており、これを含めた8割以上で「今後5年以内に顕在化する」と回答している（図表）。今後、新たなスキルや能力を身につける「リスキリング」が必要とされている。
- しかし、日本では、OJT以外の人材投資（GDP比）は諸外国と比較して低く²⁵、社外学習・自己啓発を行っていない個人の割合は半数近くであり²⁶、総じてリスキリングは進んでいない。その理由として、職場からは、「仕事をしながら学ぶのは難しい」「学び直しにかかる費用や、賃金が減ることを懸念している」「学び直しに取り組むことはすなわち自身のスキルのミスマッチを認めることになり抵抗がある」との声があり、必要性は認識していても実行には至っていない状況がうかがえる。
- リスキリングの支援制度としては、経済産業省の「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」や厚生労働省の「教育訓練給付」「人材開発支援助成金」「キャリアアップ助成金」など、国による各種助成金制度の他、自治体による制度などもあり、その拡充も図られつつある。
- また、政府は人材育成施策に関する議論を進めている。経済産業省では、2021年12月に「未来人材会議」を設置し、次代に求められる人材の育成方法や採用、雇用、教育に至る課題を議論・検討して

図表 スキルギャップが顕在化する時期



出所：McKinsey & Company (2020) “Beyond hiring : How companies are reskilling to address talent gaps” をもとに電機連合作成

²⁴ McKinsey & Company (2020) “Beyond hiring : How companies are reskilling to address talent gaps”

²⁵ 厚生労働省「厚生労働白書 平成30年版」。

²⁶ パーソル総合研究所「APAC 就業実態・成長意識調査」(2019年)。

いる。厚生労働省では、労働者の継続的な学びと自律的・主体的なキャリアの形成を支援するための法的整備や企業内の学び・学び直しを促進するためのガイドライン策定に関する議論を始めている²⁷。

■ 課題意識

- 人材育成はすべての企業にとって重要である。しかしながら現状では、所属する企業規模や業績、さらには雇用形態によって労働者のリスキリングの機会に差が生じている。すべての労働者が望めば同じレベルの教育や研修が受けられるよう、企業の枠を超えた制度整備が望まれる。
- 国としても各省庁でリスキリングのためのプログラムや費用の助成など、さまざまな施策を用意しているが、広く認知されているとは言い難く、仕組みの煩雑さや提供地域の偏りなどもあり、十分に活用されていない。また、例えば、IT・データなどの分野の高度な専門性を身につけるための教育訓練講座である「第四次産業革命スキル習得講座」については、「受講料が高額」「講座のレベル感がわからない」「講座自体の認知度が低い」といった声もある。
- 現行の制度下で社会人が働きながら学ぶことは、時間と費用の面からもハードルが高い。リスキリングに対する労働者の積極的な意欲を促すため、企業への支援はもとより労働者個人に対する支援も充実させる必要がある。職場からは、教育バウチャーの発行や無償教育の提供といった、個人の教育投資費用への助成を望む声がある。

■ 私たちの提言

- 希望するすべての労働者がリスキリングのための教育や研修を受ける機会を等しく得られるよう、企業内研修の受講対象者の拡大を促進することに加え、大規模公開オンライン講座（MOOC）や「第四次産業革命スキル習得講座」などの外部講座を充実させ、企業の枠を超えたリスキリングの場づくりを進める。
- 各種プログラム受講にあたっての支援・助成制度などについては、担当省庁の枠を超えてワンストップで把握・手続きができる仕組みを構築し、申し込みから受講までオンラインで完結する環境を整備する。
- 企業に対する従業員のリスキリングにかかる時間的・金銭的支援策として、人材開発支援助成金制度などの拡充や、外部講座の受講費用負担に対する補助などの制度を整備する。
- 個人のリスキリングにかかる費用負担軽減のため、講座の受講費用については後払いや分割払いにも対応可能とすることに加え、教育ローン制度の拡充や教育クーポンの配布、教育費非課税措置などの施策を進める。

（2）スキルの標準化とデータベース化の推進

■ 情勢認識

- リスキリングを促進するうえでは、今後必要となる技術分野やスキルを標準化することが重要である。欧州をはじめとする世界各国では、国による学位や資格の達成水準の分類・認定制度が整備されており（NQF²⁸：国家学位資格枠組み）、客観的な能力評価が可能となっている。一方で、日本にはそうした仕組みは整備されておらず、2012年度に介護、環境、食の3分野については「キャリア段位制度²⁹」が導入されたものの、浸透しているとは言い難い³⁰。なお、電機連合の加盟組合企業

²⁷ 厚生労働省労働政策審議会人材開発分科会。

²⁸ National Qualifications Framework

²⁹ 当時、成長分野とされた介護プロフェッショナル、エネルギー環境マネジャー、食の6次産業化プロデューサーの3分野について、全国統一基準に基づいて実践的な職業能力を評価・認定する制度。

³⁰ 例えば、介護プロフェッショナル分野におけるレベル認定者数は2022年3月現在で8,052名（2019年度の介護職員数は210.6万人）にとどまっている。

の中には、各社共通の「統合セキュリティ人材モデル」を策定し、セキュリティ人材として習得すべきスキルセットを体系化する試みもある。

- 標準化したスキルをデータベース化することも重要である。これについても、EU・欧州諸国では、各国のNQFを相互に認定できる仕組み(EQF³¹:欧州資格枠組み)が整備されており、EQFや求人情報、研修などに関する情報をマッチングできるポータルサイト(ESCO³²)が提供され、学ぶ意欲のある個人が必要な情報をワンストップで容易に得ることが可能になっている。

図表 EQFによる国家間のNQFのレベル比較



出所: enic-naric.net ウェブサイト

- 日本では、生涯を通じたキャリア・プランニングおよび職業能力証明のためのツールとして、ジョブ・カード制度が2008年から導入されているが、様式が複雑であることや在職労働者のキャリア形成のための様式になっていないことなどから普及しているとは言い難い。また、職業情報提供のwebサイトとして、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどが総合的に分かる「job tag」が運営されている。2022年3月には、経済産業省が学びの指針としてデジタル人材に必要なマインド・スタンスや知識・スキルを示す「DXリテラシー標準」を策定し、デジタル人材育成プラットフォーム「マナビDX」上に掲載している。

■ 課題意識

- 労働者にとって求められるスキルの具体像が明確でなければ、将来的に転換が必要となる仕事や業務、新たに習得または更新が必要となるスキルの見極めが難しく、それらを身につけるための具体的な方法が把握しづらい。スキルのレベルを客観的に比較・判断する指標が必要である。
- ジョブ・カードについては、2022年度中のマイナポータルとの連携が計画されているが、ジョブ・カード制度そのものがリスキリングを求める在職者に普及しているとは言い難い。一方、学校教育履歴については、デジタル庁主導でデータ化が進められており、個人のもつスキルとの一元管理が望まれる。
- 「job tag」「ハローワークインターネットサービス」「教育訓練給付制度検索システム」「マナパス」などの職業情報サイトや、「第四次産業革命スキル習得講座」「巣ごもりDXステップ講座情報ナビ」「マナビDX」などの職業訓練情報サイトなど、さまざまな情報やサービスが提供されているが、これらをワンストップで探すことは困難である。

³¹ European Qualifications Framework

³² European Skills, Competences, Qualifications and Occupations

■ 私たちの提言

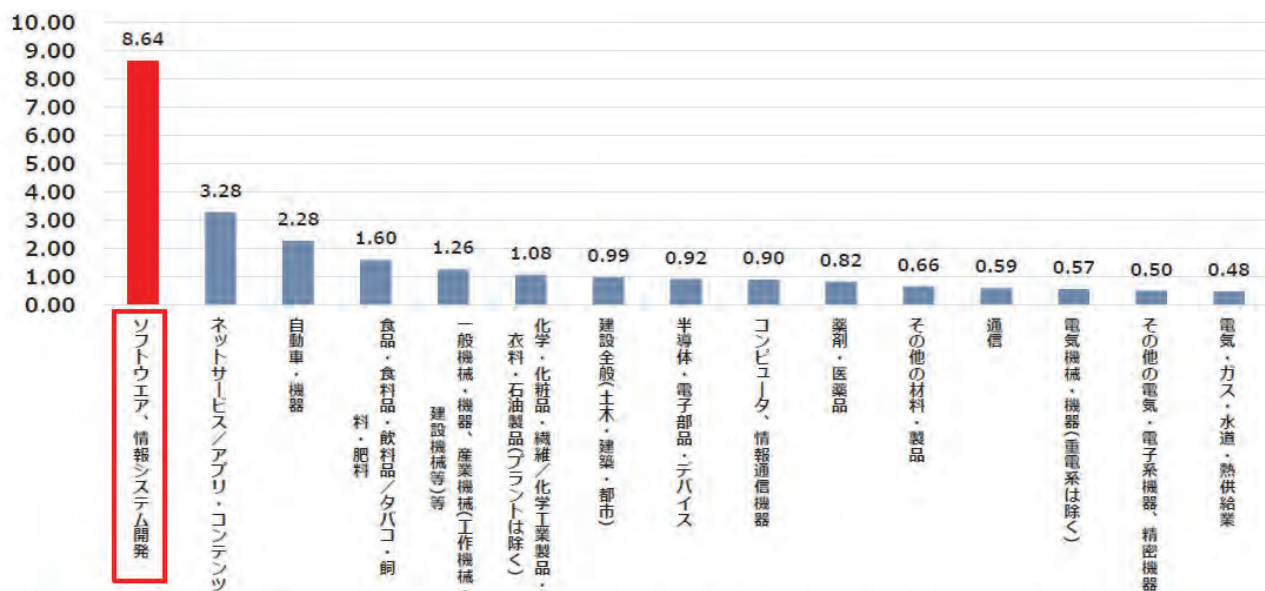
- 労働者の能力やスキルを客観的に評価できる各国のNQFに相当する資格枠組みの制度を整備・導入し、スキルの標準化・見える化を国として推進する。
- 現在計画されているジョブ・カードのデジタル化とマイナポータルとの連携にあたっては、資格枠組みと連動させ労働者のスキルの客観的な判断が可能なデータベースとして整備する。また、デジタル庁主導でデータ化が進められている学校教育履歴とも統合する。
- 事業の主体毎に分散している職業情報、職業訓練とその費用支援に関する情報については、利用者の利便性を高めるため統合させ、EU域内で提供されているポータルサイトESCOのような形で分かりやすくワンストップで提供する。

3. 将来を担う人材の教育

■ 情勢認識

- 産業界が必要とする人材と、教育界が送り出す人材のミスマッチが問題となっている。これまで産業界は、教育界に対し人材に求められるスキル・能力を明確に示すことができておらず、高等教育機関においても産業界のニーズに応える教育ができていなかった。内閣府の調査³³によると、さまざまな業種において重要な分野と出身学問分野の間にギャップが生じており、特に技術系では情報系業種でのギャップが大きい（図表）。

図表 業種ごとの「質×量」のギャップの大きさ



(注) 技術系職種の社会人について、業種ごとの「学び不足率」に「人数比率」を掛け合わせる等の処理を実施した上で、ギャップの大きい上位15業種を抜粋。

(出所) e-CSTI (内閣府 令和3年度(2021年度)「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給マッチング状況調査」)を基に経済産業省が作成。

出所：経済産業省「第2回未来人材会議」資料

- 内閣府は2020年12月、教育と社会との接続の多様化・柔軟化を推進することを目的に「教育未来創造会議」を設置し、重点分野に関する大学などの機能強化や教育費の支援、リカレント教育³⁴促

³³ 内閣府「産業界と教育機関の人材の質的・量的需給マッチング状況調査」(2021年)。

³⁴ 職業上必要な知識・技術を修得するために就学と就職を繰り返すこと。

進のための環境整備について検討を開始した。また、科学技術分野における各種指標・データについて、分析データを共有するプラットフォームe-CSTI³⁵を2020年から順次開放しており、産業界にいる社会人の学びニーズや産業界からの就活生への採用ニーズを産業分野別、職種別に見える化し、人材育成に関わる産業界ニーズを発信している。

- 半導体分野においては産業基盤の強化に向けた人材育成・確保の取り組みを推進するため、台湾TSMCの熊本進出を契機に、2022年2月に産官学の連携による「九州半導体人材育成等コンソーシアム」が設立された（図表）。今後、デジタルや蓄電池分野においても同様の取り組みを全国規模で展開する計画となっている。
- 脱炭素分野では、米国、欧州、中国、韓国で大学などにおいて蓄電池分野に関する学位を含めた専門人材の育成強化のための施策を打ち出し、人材の確保に努めている。日本においては、洋上風力発電人材育成のため、資源エネルギー庁が2022年度から「洋上風力発電人材育成事業費補助金」事業を開始している。
- 原子力分野においても、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だが、原子力工学を学ぶ学生は減少しており、技術の伝承が危ぶまれている。

図表 九州半導体人材育成等コンソーシアムの産学官連携



出所：経済産業省「半導体・デジタル産業戦略検討会議」資料

■ 課題意識

- 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などの技術シーズを民間企業へ円滑に伝えることが重要だが、産業界で必要とされる人材像と大学・大学院を含む教育界で育成される人材の需給ギャップ・ミスマッチがあり、教育が産業競争力の強化に十分結び付いているとは言い難い。
- 半導体分野に関しては、大学や大学院などの高等教育において専門教育を受ける学生数が少なく、十分な数の人材が育っていない。また、高度な技術や知識を身につけた人材が、より条件の良い雇用先を求めて海外に流出するといったこともあり、国内企業にとって専門性の高い人材の確保が難しく、国内で事業を継続する課題ともなっている。
- 脱炭素社会への移行のためには蓄電池の開発・普及が不可欠であり、諸外国においては大学などにおける学位を含め、蓄電池に関する高度な専門人材の育成プログラム構築が進んでいる。競争力強化の観点から、日本においても専門人材の育成の強化を図る必要がある。
- 原子力産業の現場では、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。

³⁵ Evidence data platform constructed by Council for Science, Technology and Innovation（内閣府エビデンスシステム）

■ 私たちの提言

- 産学ミスマッチ解消のため、数理・情報技術分野など、人材が不足している分野や今後の成長に不可欠な分野には、産業界での経験が豊富な教員の配置やリカレント教育コースの設置などを通して、産業界・社会人と教員・学生が交流できる仕組みを充実させる。また、社会人のリカレント教育を促進するため、企業に対する従業員の長期教育訓練休暇制度（リカレント教育休暇など）の導入支援や、個人に対する学費負担軽減のための制度を整備する。
- ダブルメジャー制度の導入を促進して学生が興味をもつ複数の分野を専門的かつ実践的に学ぶことを可能にし、重要分野に関する科目を履修する学生数の増加を図る。
- 脱炭素社会への移行のために不可欠な蓄電池や洋上風力発電などの技術開発、社会のデジタル化に不可欠な半導体分野の人材育成、原子力発電所の安全運転や廃炉に向けた人材の育成については、関連する大学・大学院での専門学科設立や定員の増員により専門人材を計画的に育成する。
- 脱炭素や半導体などの重要分野に関しては、地元企業と教育機関、行政機関との産学官連携の取り組みを進め、一定の条件を満たした場合に返還を免除する修学資金貸与制度の整備や、奨学金代理返還制度を導入している企業への税制優遇など、学生を確保するための制度整備を国が主導して行う。

V. 産業の発展に向けた取り組み

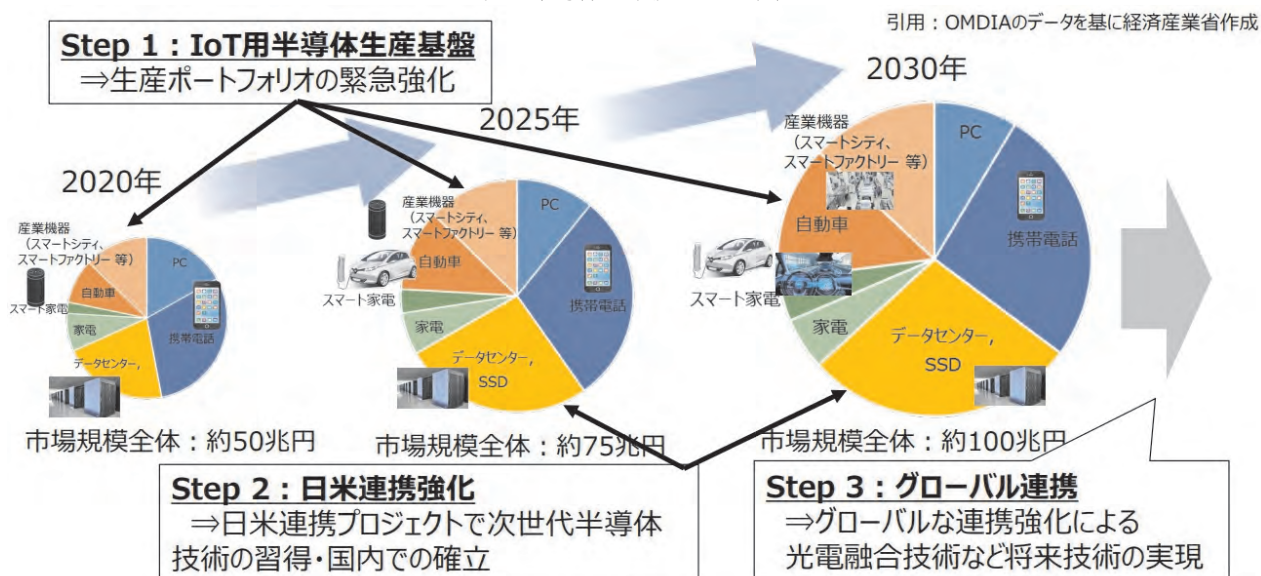
デジタル社会や脱炭素社会の実現に向け、電機産業の果たす役割は大きく、産業としてのさらなる発展が期待されている。これまで、厳しい経営環境を乗り越えるため、さまざまな事業構造改革が行われてきたが、米中対立やロシアによるウクライナ侵攻など世界情勢が大きく変化している中、これまでとは異なる新機軸で、電機産業の発展に向け取り組んでいくことが必要である。

1. 半導体関連産業の発展に向けた取り組み

■ 情勢認識

- デジタル社会の実現に欠かせない重要技術として半導体への注目が集まっており、世界各国で研究開発・製造基盤強化に向けた競争が激化している。日本においても、経済産業省が「半導体・デジタル産業戦略」を取りまとめ、政府として本格的に半導体産業への支援を打ち出している。
- 「半導体・デジタル産業戦略」では、まずは Step 1 として「製造基盤の確保：既存製造基盤の刷新・強靱化」に取り組むこととしており、2021 年 12 月の臨時国会では「先端半導体工場の新増設を支援する改正法案」が審議・確認され、6,170 億円の基金が NEDO に創設された。微細化技術で先行する台湾 TSMC の熊本進出への支援などが想定されている。また、2021 年度補正予算「サプライチェーン上不可欠性の高い半導体の生産設備の脱炭素化・刷新事業費補助金」事業や、2020 年度予算「サプライチェーン対策のための国内投資促進事業費補助金」事業で、国内の既存の半導体工場や半導体関連産業の生産設備の更新を支援している。
- さらに、Step 2 として「次世代半導体技術の開発」「次世代技術に向けた日米連携」に取り組むこととしており、具体的には、有志国の海外ファウンドリと連携し、①先端半導体製造プロセスの前工程（More Moore、微細化ビヨンド 2nm）、②後工程（More than Moore、3D パッケージ）や、次世代パワー半導体などの次世代半導体技術開発を実施し、日米連携による次世代半導体技術開発をさらに強化していく方針である。また、その先の Step 3 では「ゲームチェンジャーとなりうる将来技術の開発」「将来技術開発に向けたオープンイノベーションの活性化」に取り組むこととしている（図表）。

図表 半導体産業復活の基本戦略



出所：経済産業省「第4回半導体・デジタル産業戦略検討会議『半導体戦略の進捗と今後』」

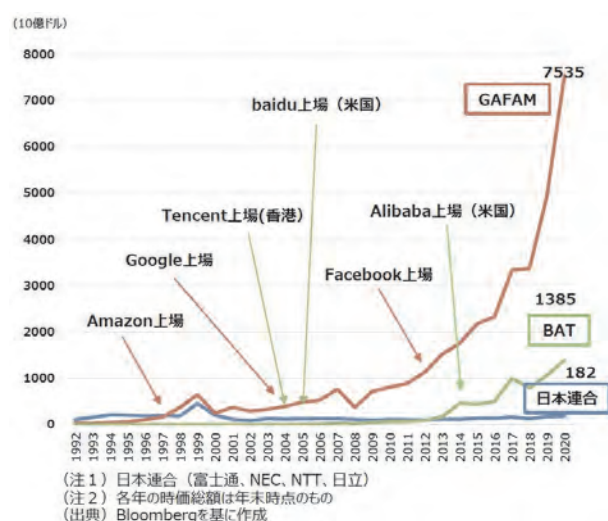
■ 課題意識

- 半導体への各国の投資競争は激しさを増しており、米国、中国、欧州、台湾、韓国で兆円規模の支援策が検討されていることから、日本も産学官が連携し、これまでの経緯をふまえ、衆知を集める必要がある。他国に負けない規模で今後複数年にわたる継続した支援が必要であり、「半導体・デジタル産業政策」を着実に実行することが重要である。
- 海外からの先端プロセス工場の誘致のみならず、日本に多く残るレガシープロセスの工場の設備更新、パワー半導体や CMOS センサー、半導体製造・検査装置や素材産業など日本が強みをもつ分野へのさらなる投資、光電融合など先端技術への研究開発投資など、産業全体への支援強化が必要である。また、これまで培ってきた強みを伝承し、さらに発展させるために、半導体産業に携わる人材の確保・育成に注力することも重要である。
- 政府の半導体戦略の具現化にあたっては、Step2のビヨンド 2nm の先端半導体製造プロセスへのキャッチアップのハードルが高く、企業主体での投資判断は厳しい。国が率先してその実現に取り組む必要がある。
- 半導体産業の発展のためには、主要なユーザーとなるデジタル産業の発展が欠かせない。米中に差をつけられつつある（図表）、日本のデジタル産業発展のための、具体的な政策のさらなる深掘りが必要である。

■ 私たちの提言

- 産学官が連携し、日本における半導体産業の強化策を、これまでの経緯をふまえ、衆知を集めて検討し、実行する。国内・海外の資本を問わず、優位性をもつ技術・技能の維持・発展に貢献する取り組みを支援する。
- レガシープロセスの工場の設備更新、パワー半導体や CMOS センサー、半導体製造・検査装置や素材産業など日本が強みをもつ分野へのさらなる投資、光電融合など先端技術への研究開発投資など、産業全体への支援を強化し、携わる人材の確保・育成に注力する。
- ビヨンド 2nm など先端半導体製造プロセスへのキャッチアップについては、国が率先して取り組む必要があり、具体策を早急にまとめる。
- 半導体のユーザーとなるデジタル産業の発展のための政策を強化し、半導体産業とともに相乗効果で雇用の創出に取り組む。

図表 日米中の主要なデジタル関連企業の時価総額の推移



出所：経済産業省「第2回産業構造審議会新機軸部会
『事務局資料（デジタル社会の実現について）』」

2. 付加価値の適正循環に向けた環境整備

(1) パートナーシップ構築宣言の推進、下請法と独占禁止法の見直し・運用改善

■ 情勢認識

- サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを超えた新たな連携、親事業者と下請事業者の望ましい取引慣行（振興基準）の順守を企業の代表者名で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の取り組みが2020年より開始され、2022年5月末で9,300社を超える企業が宣言を公表している。公正な商取引への意識は高まっているものの、近年の原油価格や原材料の高騰を受け、商取引における無理な要求が拡大することへの懸念の声は大きい。
- 2021年12月、公正取引委員会は、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」として、優越地位の濫用に関する執行を強化するため、公正取引委員会に「優越的地位濫用未然防止対策調査室」を新たに設置するとともに、体制強化を図ることを発表した。
- また、「今後の検討課題」として、「優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」の改正を検討するとしている。具体的には、近年、各種デジタル技術、デジタル関連サービスなどの発達を背景に、さまざまな事業分野において寡占化が進む中、垂直的な取引の適正化について、より正面から取り組んでいくため、「優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」（2010年11月、公正取引委員会）の策定以来の運用実績や、近年の諸外国における「買いたたき」などに対する考え方も参考にし、「優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」の改正を検討する、としている。

■ 課題意識

- 「パートナーシップ構築宣言」については、商取引において大きな影響力をもつ大企業の宣言数が伸び悩んでいることから、その改善を図るとともに、実効性を高めるための取り組みが必要である。
- 電機産業はあらゆる産業のサプライチェーンの一翼を担っており、企業規模を問わず受注者側にも発注者側にもなり得る。一方、下請法上の下請事業者の定義は資本金規模によって決まるが、部品などコスト要求の厳しい商材の取引が多いことから、企業（資本金）規模によらず収益の確保に苦しんでいる企業は多い。また、電機連合加盟組合へのヒアリングでは、下請法の対象となる中小企業と、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。
- 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、取引の実態をふ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。
- 独占禁止法の「優越的地位の濫用」については、これまで製造業に適用された実績がなかったが、昨今のデジタル分野での動きをふまえ、製造業への適用拡大を働きかける必要がある。

■ 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。
- 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、取引の実態をふまえた制度・運用両面での改善に取り組む。デジタル関連サービスなどの発達を背景とした国の動きをふまえ、優越的地位の濫用の製造業への適用拡大を働きかける。

(2) グローバルサプライチェーンの課題への対応

■ 情勢認識

- 世界的な半導体不足や、新型コロナウイルス感染症によるロックダウンの影響を受けた部品・部材の供給停滞や海上物流の混乱が続いており、各企業は対応に苦慮している。
- また、コロナ禍以前より、海外企業との商取引が拡大する中で、知財面で不当な要求を受けたり、納品した製品の模倣品が出回るなどの課題が報告されている。
- サプライチェーンにおける人権への配慮は必要不可欠であり、近年、人権侵害に対する輸出入規制や制裁措置の動きが広がっている。欧州では法制化の動きが進んでおり、日本政府も2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を発表した。経済産業省は人権デュー・ディリジェンスに関するガイドラインの検討を進めており、2022年夏頃の公表が予定されている。

■ 課題意識

- グローバルサプライチェーンにおける課題については、各企業において点検・見直しを行うとともに、個別企業で対応できない課題については、国としても支援を行う必要がある。
- 海外企業との商取引においては、契約時の注意点などを盛り込んだ契約書のひな型を国として周知するなどの間接的な支援に加え、不公正な取引の事例があれば、海外企業への指導など直接的な支援も必要である。
- 人権デュー・ディリジェンスに関する世界各国の動きは近年活発化しており、各企業が正確にその動向を把握することは難しい。また、多重化されてしているサプライチェーンの隅々まで人権侵害を防止することは個社だけの取り組みでは難しく、国際的な協力が不可欠である。

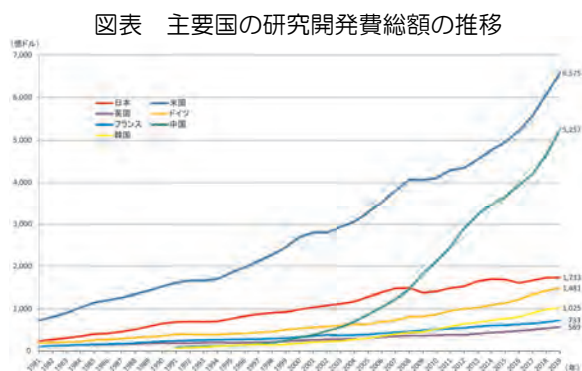
■ 私たちの提言

- 個別企業で対応できないグローバルサプライチェーンの課題については、国としても把握に努め、企業が迅速に対応できるよう、情報発信と支援を行う。
- 海外の商取引において国内企業が不当な扱いを受けることを防ぐために、国は契約時に留意すべき情報の発信を強化するとともに、独占禁止法の域外適用についても研究を進めその成果を発信する。
- 人権デュー・ディリジェンスへの対応は、世界各国の動きをふまえ、企業が適切に対応できるよう、国としての情報発信や取り組みを強化し、国際的な人権侵害防止の枠組みを確立する。

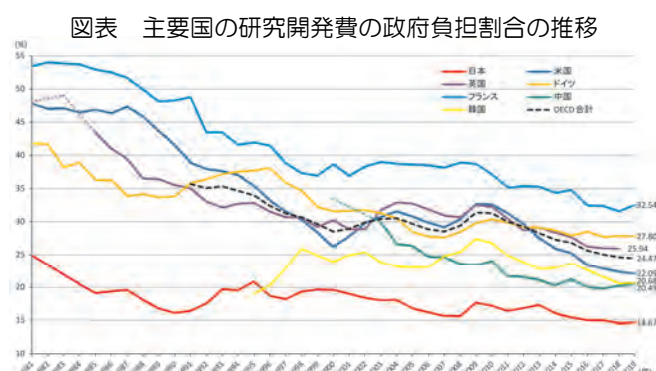
3. 基礎研究の強化と研究開発投資の促進

■ 情勢認識

- 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」（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、半導体などの次世代インフラ・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（基金活用など）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ている。
- 日本の民間企業や大学などをあわせた総額の研究開発費は、米中に大きく差をつけられている（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、公的機関などが1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、多くが大学であり、大学の研究費の半分以上（2020年度調査では54.2%）を占める³⁶。



出所：経済産業省「我が国の産業技術に関する研究開発活動の動向—主要指標と調査データ—」



出所：経済産業省「我が国の産業技術に関する研究開発活動の動向—主要指標と調査データ—」

- 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いたが、2021年度は1兆5,865億円とわずかに増額に転じた（2020年度は1兆5,434億円）。しかし、売上高研究開発比では2021年度は4.13%と引き続き微減となった（2020年度は4.38%）。

■ 課題意識

- 日本が科学技術立国としての存在感を将来にわたって維持していくためには、基礎研究の強化が必要であり、基礎研究の主な担い手である大学における研究開発支援を強化する必要がある。国立大学法人への運営交付金については、一部「評価に基づく配分」が行われており、2022年から始まる第4期中期目標期間では対象が拡大されるため、その効果を見極める必要がある。
- 日本の研究開発投資の7割を担う企業における研究開発の強化も重要である。投資の呼び水となるような国としての予算措置に加え、税制面でのイコールフットイングの追求はもちろん、企業が中長期的に研究開発に取り組むインセンティブの強化が望まれる。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、継続的に研究開発から社会実装までを支援する仕組みを拡大する必要がある。

³⁶ 総務省「科学技術研究調査」。

- 研究開発税制については、研究開発投資の増額やオープンイノベーションの推進などへのインセンティブを高める観点から毎年見直しが行われている。また近年、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、制度が複雑であることに加え、法人税額からの控除となるため効果（控除額）は大企業ほど大きく、中小企業にとって恩恵が小さ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

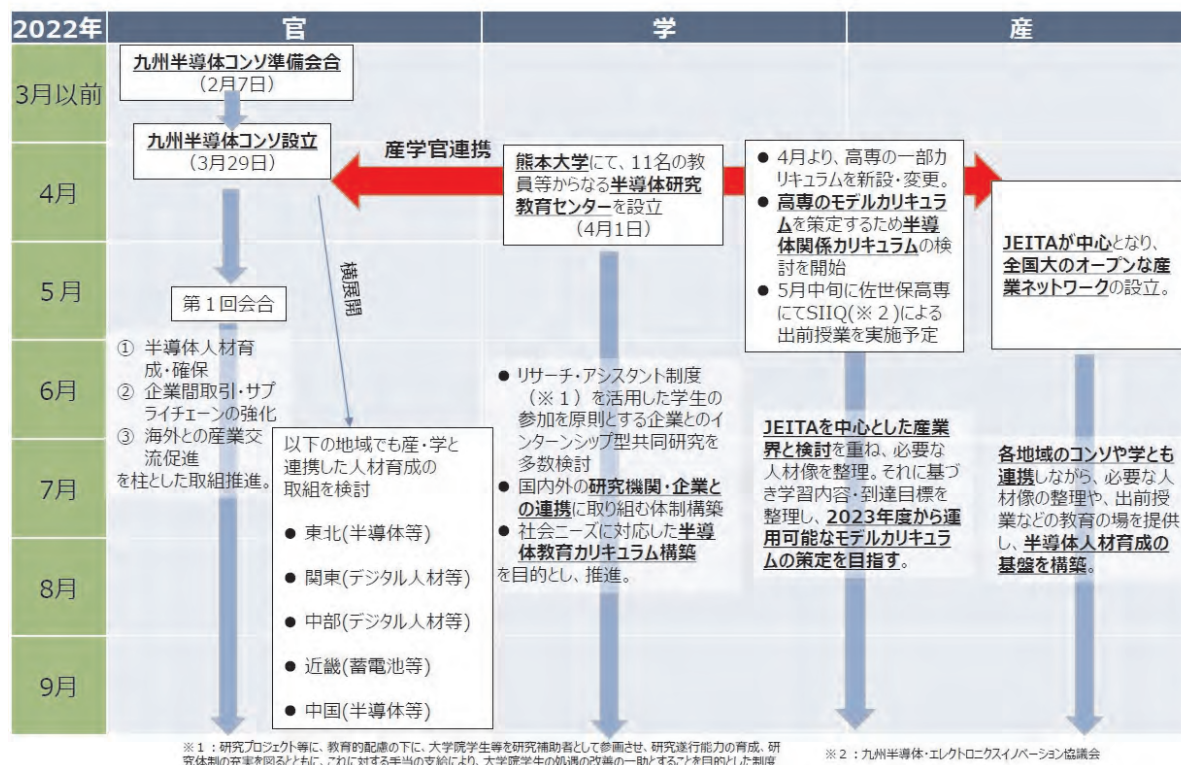
- 政府の科学技術関連の予算を増額し、大学における基礎研究への支援を強化する。
- 国立大学法人への運営費交付金の「評価に基づく配分」については、日本の基礎研究の強化につながっているか検証を行い、必要に応じて見直しを行う。
- 企業の研究開発投資を促進するために、国としても必要な予算措置を講ずるとともに、税制面での優遇や、継続的な研究開発を支援する基金の創設など、総合的な政策を検討する。
- 研究開発税制については、WBSO の導入や、適用人員の「専ら要件」の緩和なども含め、中小企業からも利用しやすい制度への改善を検討する。

4. 国内事業の維持・発展

■ 情勢認識

- 電機産業各社は、それぞれの事業戦略のもと、製造コストの低減やグローバルでの事業拡大のために、海外に製造拠点を設立し、グローバルでのオペレーションに力を入れてきた。しかし、近年、コロナ禍によるサプライチェーンの混乱や、米中対立、ロシアのウクライナ侵攻の影響など、経済的合理性だけでは判断・解決できない問題が多発しており、経済安全保障の観点もふまえ、国内で事業基盤を確保する重要性が増している。
- 半導体産業については、「半導体・デジタル産業戦略」の Step 1 として国内における「製造基盤の確保」の取り組みが進んでおり、特に、台湾 TSMC が工場を設立する九州では、産学官の連携による産業クラスターの強化をめざした取り組みが進んでいる。今後、同様に、デジタル化や脱炭素化の推進を目的とした、産学官連携による産業クラスター強化の取り組みの全国各地での推進が検討されている（図表）。

図表 産学官一体となった半導体・蓄電池の人材育成ロードマップ



出所：経済産業省「第5回半導体・デジタル産業戦略検討会議～デジタル産業基盤のサプライチェーン強靱化に向けて～」

課題意識

- 電機産業はデジタル化や脱炭素化などの、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り、検討されている産学官連携による産業クラスター強化の取り組みにも積極的に関与していくことが必要である。
- コロナ禍のもとで、国は「サプライチェーン対策のための国内投資促進事業」によって、製造業の国内回帰の動きを支援したが、これを一過性の動きで終わらせるのではなく継続した取り組みが必要である。

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し、産学官連携による産業クラスター強化の取り組みを推進する。
- 国によるサプライチェーン強靱化への支援を一過性のものとすることなく、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。

5. 経済安全保障政策への対応

■ 情勢認識

- ロシアによるウクライナへの侵攻、継続する米中対立、依然世界的な混乱が続く新型コロナウイルス感染症の影響など、世界の不確実性は高まっており、企業の経済活動に大きな影響を与えている。
- 国としても国民を守るという観点から、経済原則だけに任せるのではなく、国民生活への影響が大きい重要な物資の確保や、安全保障上極めて重要な研究開発について、国が責任をもって取り組む動きが加速している。
- 政府は2022年通常国会において、①サプライチェーンの強靱化、②基幹インフラの安全性・信頼性確保、③官民技術協力、④特許の非公開化、の4つの基本方針からなる経済安全保障推進法案を提出し成立させた。

■ 課題意識

- 不確実性が高まる世界の動きが企業活動にどのような影響を与えるか、国からの適切な情報発信と支援が必要である。
- 経済安全保障を推進する必要性は理解するものの、過度な国の関与・規制や手続きの煩雑さによって事業活動に影響が及ぶことを懸念する声がある。
- 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。セキュリティクリアランスについては、民間事業者への付与件数が限られているため、すでに最先端技術に関連する国際共同研究やビジネスに影響が及んでいるという意見がある。

■ 私たちの提言

- 不確実性が高まる世界の動きが、日本の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とともに、必要な支援策を迅速に打ち出す。
- 経済安全保障推進法については、実効性と企業活動への影響を見極め、必要に応じて見直す。
- 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。

Ⅵ. 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、過労死などの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。加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大などを契機に柔軟な働き方が広まっているが、そのもとでも労働者の安全・健康は確保されなければならない、また、労働者の働きがい・やりがいにつながるものでなければならない。

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。さらに、2021 年9月に改正された脳・心臓疾患の労災認定基準においても、発症前 1 ヶ月 100 時間または 2～6 ヶ月平均月 80 時間を超える時間外労働と脳・心臓疾患発症との因果関係に関する記述は維持されている。

■ 課題意識

- 電機連合「労働時間関係調査」（2021 年）によると、36 協定締結上限時間（特別条項、年間）は、平均 663.8 時間となっている。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 774.8 時間と、一般の業務に従事する労働者より 100 時間以上高い水準で設定されている。
- 限度時間が時間外労働の原則的な上限であること、また、1 週間当たり 40 時間を超える労働時間が月 45 時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることに鑑みると、「限度時間」とそれを超える「臨時的な特別な事情がある場合の時間外労働の上限」とは明確に区別されるべきであり、かつ後者は、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。
- 近年、働き方の多様化が広がる中で、一律的な規制を課題視する議論があるが、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、その意義は働き方の多様化により失われるものでない。すべての労働者の健康・福祉の確保およびワーク・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 4.6%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 14.5%となっている³⁷。
- 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 ヶ月および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、具体的な実態調査および研究など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、さまざま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、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³⁸。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一つとして言及されている。なお、脳・心臓疾患の労災認定基準（2021 年9月 14 日）において、「勤務間インターバルが短い勤務」が過重負荷要因として追記された。

■ 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る。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おいては、時間外労働に対する上限規制にあわせて、勤務間インターバル規制が必要である。

³⁷ 厚生労働省「2021 年就労条件総合調査」。

³⁸ 「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ふまえると、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
(2021年総合労働条件改善闘争調査より)

電機連合の取り組み状況 (2021年総合労働条件改善闘争結果より)	
>	勤務間休息時間の確保に向けた取り組み …計205組合が導入(回答組合の4割)
【加盟組合の取り組み例】	
●	終業時刻が22:30~23:29までの場合、翌日の就業時間を9:30~18:15とする(インターバル最長10時間)。
●	23:30以降は1時間繰り下げ。
●	勤務間における休息時間を確保する必要性について労使合意し、心身の健康を守る観点から勤務間における休息時間(インターバル10時間)を確保(含む勤務免除)。
●	21時以降定時外労働の原則禁止(インターバル11時間30分)、深夜時間外労働の原則禁止

■ 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さまざまであり、受発注における納期設定や頻繁な仕様変更などが結果として長時間労働の要因になっている場合もある。そのため、経団連をはじめとする業界団体が共同宣言を出すなど、取引慣行の見直しは、日本全体の取り組みとして機運が高まりつつある。
- 2018年に改正された労働時間等設定改善法第2条第4項では、他の事業主との取引を行う場合に著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わないなど、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、サテライトワークなど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・定着させる必要などから、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、テレワークなど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習慣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さまざまであるが、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など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などは、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³⁹、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。なお、附帯決議において、政府は、3年を目途に、適用対象者の健康管理時間の実態、労働者の意見、導入後の課題などについて取りまとめを行い、参議院厚生労働省委員会に報告することとしている。
- 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1人、②金融商品のディーリング業務が79人、③アナリスト業務が27人、④コンサルタント業務441人、⑤研究開発業務が4人となっている⁴⁰。

■ 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⁴¹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も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。
- 高度プロフェッショナル制度導入後の制度の運用実態、課題などを検証のうえ、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。

³⁹ 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。

⁴⁰ 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」（2021年3月時点）。

⁴¹ 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) 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「2021年就労条件総合調査」によると、「専門業務型裁量労働制」を導入している企業の割合は2.0%、「企画業務型裁量労働制」を導入している企業は全体の0.4%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、「専門業務型裁量労働制」が9.1%、「企画業務型裁量労働制」が4.7%となっている。
- 経団連は、「2022年版経営労働政策特別委員会報告」において、現行の企画業務型裁量労働制の対象業務が、本社の経営企画や工場の生産計画など、常態として企画、立案、調査および分析を行う業務に限られ、関連する別の作業や営業活動などが含まれると対象業務にならないことを指摘し、企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大を求めている。
- 現在、厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会」において、裁量労働制、その他労働時間制度のあり方の検討が行われている。

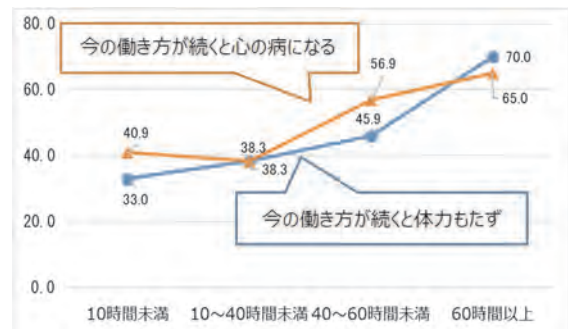
■ 課題意識

- 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」(2021年)で、電機連合組合員・男性の2021年7月の時間外労働の状況を見ると、常日勤労働者の40時間超の比率は18.2%、60時間超で3.9%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32.3%、60時間超も11.5%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、45.9%が「今の働き方が続くと体力が持たない」、56.9%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ふまえると、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)



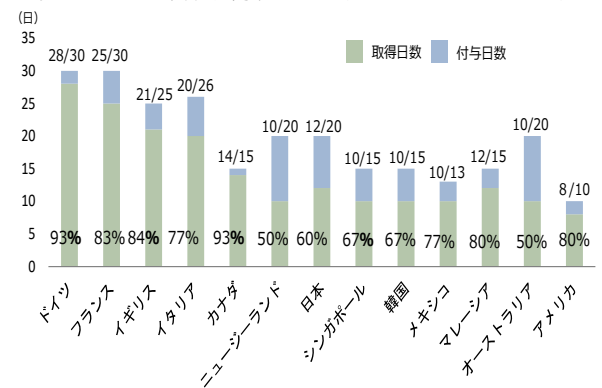
出所：電機連合「生活実態調査」(2021年)

(2) 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」(2021年)によると、2021年の一般労働者の年間総実労働時間は1,945時間と、2,000時間を下回った。
- 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17.9日、労働者が取得した年休は10.1日となった。
- エクスペディア「有給休暇国際比較調査 2021」によると、日本人の年休取得率は60%と、過去11年の調査の中で最高の取得率となった(図表)。2022年の取得予定日数も15日と、2021年より3日の増加となっている。また、「以前にも増して、休暇を大切にできるようになったか」という質問に対して、77%が「はい」と回答しており、有給休暇に対する意識の変化も見られる。
- 2018年の労働基準法の改正では、年休取得の底上げの観点から、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⁴²、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。
- 「経済財政運営と改革の基本方針」2021(2021年6月18日閣議決定)では、選択的週休3日制度について、学び直しや地方での兼業、子育て、介護、治療、ボランティア活動などの活用を想定し、好事例の収集・提供などにより、企業における導入促進、普及を図るとされている。

図表 各国の年休取得状況(取得日数、付与日数、取得率)



出所：エクスペディア「有給休暇国際比較調査 2021」

■ 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⁴³。

■ 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。

⁴² 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。

⁴³ 「法定休暇付与の早期化に関する意見」(2017年1月26日)。

Ⅶ. 誰もがいきいきと働くことができる環境整備

「労働条件の向上」「産業の健全かつ持続的な成長」に向け、最低賃金法・家内労働法を有効に機能させるためには、地域別最低賃金ならびに特定（産業別）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するとともに、最低賃金・最低工賃の改正状況や家内労働手帳の交付義務などについて労働者および事業主へ継続的に周知することが必要である。

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. 最低賃金法・家内労働法をより有効に機能させるための取り組み

■ 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。
- 家内労働法は、家内労働者の労働条件の向上を図り、家内労働者の生活の安定に資することを目的とし、家内労働手帳、就業時間、工賃の支払い、最低工賃、安全衛生に関する措置など、家内労働者の労働条件の最低基準を定めている。

■ 課題意識

- 最低賃金法の趣旨に沿って審議を行うには、地方最低賃金審議会の委員が、最低賃金法の内容や解釈、地域別最低賃金ならびに特定（産業別）最低賃金の意義・機能や委員の役割などを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。
- 最低賃金法ならびに家内労働法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など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ばらつきがある。

■ 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（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・最低工賃の改正状況や、家内労働者の定義、家内労働手帳の交付義務、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・家内労働者および事業主・委託者などへの継続的な周知を図る。
- 地域別最低賃金、特定（産業別）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. 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

■ 情勢認識

- 従業員の高齢化に伴い、病気などにより貴重な人材が継続して働けなくなるリスクが高まっていること、生産年齢人口の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などを背景に、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 2022」に認定された企業は、大規模法人で2,299 法人、中小規模法人で12,255 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、経済産業省が行う「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。
労働者の健康に関する取り組みに対する助成金	
制度	目的・内容
ストレスチェック助成金	ストレスチェックを実施し、また、医師による面接指導を実施した従業員50人未満の事業場に対する助成するものであり、労働者の健康管理促進を目的。
職場環境改善計画助成金	ストレスチェック実施後の集団分析を踏まえ、専門家による指導に基づき職場環境改善計画を作成し、実施した事業場に対し、助成するものであり、職場環境改善の促進を目的。
心の健康づくり計画助成金	メンタル対策促進員による助言・支援に基づき計画を作成し、メンタルヘルス対策を実施した事業主に対し、助成するものであり、労働者の心の健康の保持増進の促進を目的。
小規模事業場産業医活動助成金	産業医の要件を備えた医師または保健師と契約し、産業保健活動を実施した従業員50人未満の事業場に対して助成するものであり、労働者の健康管理の促進を目的。
副業・兼業労働者の健康診断助成金	副業・兼業を行う40歳未満の労働者の一般健康診断を実施した事業主に対して、その要した費用を助成するものであり、労働者の健康管理の促進を目的。
受動喫煙防止対策助成金	事業場における受動喫煙を防止するための効果的な措置を講じる事業者を支援するために助成するものであり、職場における受動喫煙防止対策の推進を目的。
人材確保等支援助成金	魅力ある職場づくりのために労働環境の向上（健康づくり制度の導入を含む）等を図る事業主等に対して助成するものであり、人材の確保・定着を目的。

出所：経済産業省、厚生労働省ホームページ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60%近くとなっている⁴⁴など、傷病リスクを抱える労働者が少なくない現状をふまえると、企業の持続的発展と労働者がいきいきと長く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、近年の法改正など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・定着施策の一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

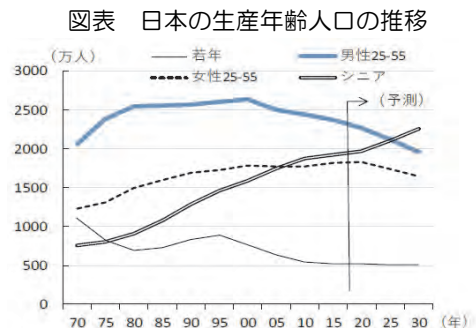
- 働き方改革にあわせて、労働者の健康増進の取り組みを労働政策の一つの柱として位置づけ、企業における健康増進の取り組みのさらなる推進・拡大のため、取り組みへの助成を含むインセンティブ施策を拡充する。

⁴⁴ 厚生労働省「定期健康診断結果報告」（2021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、2020 年には 7,508 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および就業の促進を一つの柱とした雇用保険法等の一部を改正する法律が成立した⁴⁵。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⁴⁶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などをふまえ、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。
- 高齢者雇用の助成金制度として、60 歳から 64 歳までの労働者の処遇改善に対する「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などの実施に対する「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」（2021 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」が直加盟組合（一括加盟構成組合を含む）の 98.3%を占めており、「定年延長」は 3.5%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」（2021 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 70.3%と最も多いが、「経験や能力を活かしたい」が 25.6%、「働くことで社会に貢献したい」も 19.4%を占める。なお、再雇用者の賃金水準に関する不満比率は 76.2%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 割で、理由は「賃金・一時金が上がらなかった」が 7 割強となっている。
- 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⁴⁷。
- 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。

⁴⁵ 高齢者雇用安定法、雇用保険法の改正。

⁴⁶ 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。

⁴⁷ 厚生労働省「2020 年労働災害発生状況」。

■ 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図るといった趣旨の観点から、70歳までの就業機会確保の義務化に向けて検討する。
- 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などが確保されないことなどから、書面による契約条件の明示を徹底するとともに、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。

3. 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（2022年4月より従業員101人規模事業主に対し一般事業主行動計画策定が義務化）。
- 「改訂コーポレートガバナンス・コード」（2021年6月）では、女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保の推進が求められ（原則2-4）、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用、中核人材の登用などにおける多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すこと、およびその状況を開示することが求められている（補足原則2-4①）。
- 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート2.0～」(2022年5月)では、CEO・CHROが、イノベーションの創出やグローバル展開の加速に向けて、女性活躍を促すことに加え、多様な知・経験をもったキャリア採用者、外国人材を取り込むこと、その際、登用すべき地位・役職のレベルについても、その能力が最も発揮されるよう検討を行うこと、さらに、必要な範囲においてKPIを活用し、当該人材の定着や能力発揮の状況を定期的に把握し、多様な人材が活躍しやすい風土醸成を図ることについて言及されている。
- 厚生労働省「2020年度雇用均等基本調査」（企業調査）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12.4%で、前回調査に比べ0.5ポイント上昇、係長相当職以上の女性管理職割合も14.6%と、前回調査に比べ0.9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ことを検討すべきである。
- 電機連合「ポジティブ・アクション実態調査」(2021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、評価など)との連携が不十分である。そもそも、計画の策定を通じて企業における女性活躍に関する計画的なPDCAサイクルを促すという女性活躍推進法の目的は、広く理解されているとは言えない。
- 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

- 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という女性活躍推進法の目的に対する国民の理解を深めること。また、そのような取り組み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。
- 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(管理職などへの登用)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、公表項目などの見直しや策定プロセスにおける労働者の関与など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。

4. 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59万7,786人(前年比3.4%増)、実雇用率は2.2%(同0.02ポイント増)と、ともに過去最高を更新している。しかしながら、法定雇用率(2.3%)を達成している企業の割合は47.0%と半数を下回っており、対前年比1.6ポイント低下している。

- 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。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などに対する就労支援「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。
- 職場での支援体制や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。企業在籍型ジョブコーチの要請者数は2005年度の制度開始時から2019年度までで3,834人となっている。精神・発達障害者しごとサポーターについては新型コロナウイルス感染症の影響などにより、養成講座の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。
- デジタル技術の進展は障がい者の就労機会を広げる反面、新たな環境に対応するための訓練や情報収集が必要となり、それを支援する環境整備が求められる。政府の合理的配慮事例集は就労場面におけるICT関連（テレワークやパソコン環境、eラーニングなど）の記載が不十分であり、追記が必要である。
- 「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」が始まっている。実施自治体は14と極めて限られており、居住地にかかわらず誰もが利用できるようにすべきである。

【職場の声】

- ・ 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。
- ・ 全盲の社員が、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。リモートネットワーク、シンクライアントの問題が大きい。
- ・ 重度障がい者の在宅就労にあたっては、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。仕事上の訪問介護を認めている自治体に居住する2名のみが特別事業の支援を受けている。どこに住んでいても誰もが就労中の訪問介護を受けられる状態が望ましい。

■ 私たちの提言

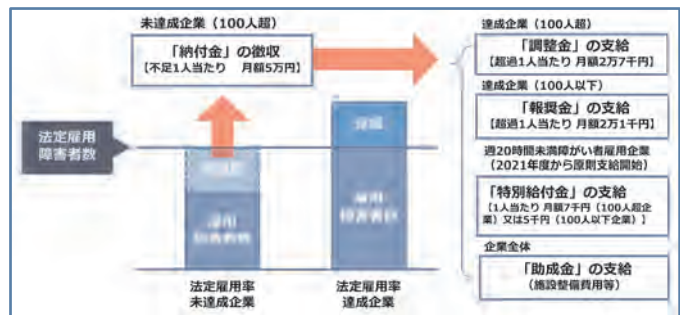
- デジタル化の進展に伴う職場の環境変化に対し、在職者訓練のカリキュラムなどを適宜見直す。居住地にかかわらず訓練機会が確保できるようオンライン研修の実施を進めるなど環境を整備する。また情報へのアクセスが確実に保障されるよう障がい者を支援するジョブコーチなど専門人材の育成を図る。
- 職場のICT環境の変化をふまえ、内閣府の障害者差別解消法に基づく「合理的配慮の提供等事例集」や、厚生労働省の障害者雇用促進法に基づく「合理的配慮指針」に具体的事例を追記する。
- 重度障がい者の就労を後押しするため、就労中の重度訪問介護のサービスを可能とする。
- 企業における障がい者支援の環境づくりを促進するため、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などの養成を推進する。

(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一つに、障害者雇用納付金制度の財源を活用したものがあある（図表）。
- 納付金制度は、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）などを支給している。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。
- 企業の障がい者雇用の取り組みが進展した結果、調整金の支出が大半を占めており、助成金の支給は2010年度の79億円から2019年度には6億円と、雇用保険二事業に移管したものがあるとはいえ、大きく減少している（図表）。
- 障害者納付金財政の厳しい状況をふまえ、現在、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会において、納付金制度の見直しに向けた検討が行われている。具体的には、障害者雇用調整金および報奨金の支給人数の上限設定や、企業の取り組みを支援のための助成金の充実などである。

図表 障害者雇用納付金制度の概要



出所：厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会資料をもとに電機連合作成

図表 障害者雇用納付金の助成金総額の推移



出所：厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会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。

■ 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

- 手話通訳担当者など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

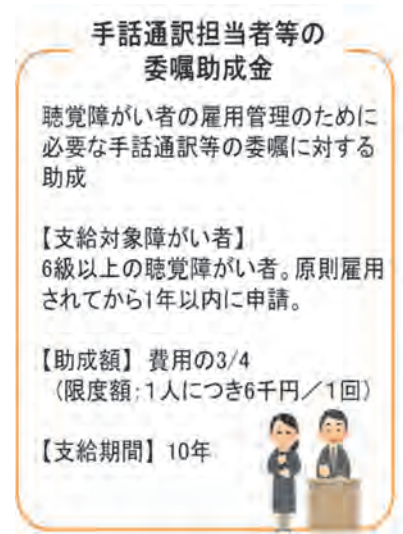
- 障がい者を取り巻く雇用環境が変化する中、職場からはその改善を求める声があがっている。現行の助成制度は申請時期と年限に限りがあるが、障がい者が働き続ける上で必要とする合理的配慮は継続して必要とされるものであり、見直しが必要である。
- 職場からは申請手続きが煩雑で申請へのハードルが高いとの声もあり、簡素化が求められる。

【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、職場の定着支援など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ではなく、情報保障は聴覚障がいの社員の入社から退職までの期間において必要な配慮である。
- ・ 手続きが煩雑で提出資料が多く、申請へのハードルが高い。

■ 私たちの提言

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



5. 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、企業など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



■ 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検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。

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

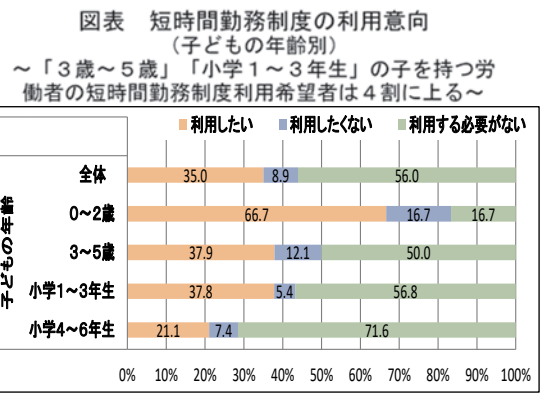
■ 私たちの提言

- 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「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」の対象だった事業所内保育所についても、企業主導型保育事業助成金の申請・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など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・介護休業の制度また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「2020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などの制度が「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（39.1%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」（21.6%）、「小学校卒業以降も利用可能」（21.0%）となっている。「小学校就学の始期



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）

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 55.8%で、前回調査に比べ 1.8 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」（2021 年）で加盟組合（直加盟組合（一括加盟構成組合を含む））の制度状況をみると、育児短時間勤務の対象は、「小学校卒業まで」が 59.7%と最も多く、次いで「小学校3年生の3月末日まで」が 14.4%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ふまえると、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）男性の育児参画の促進

■ 情勢認識

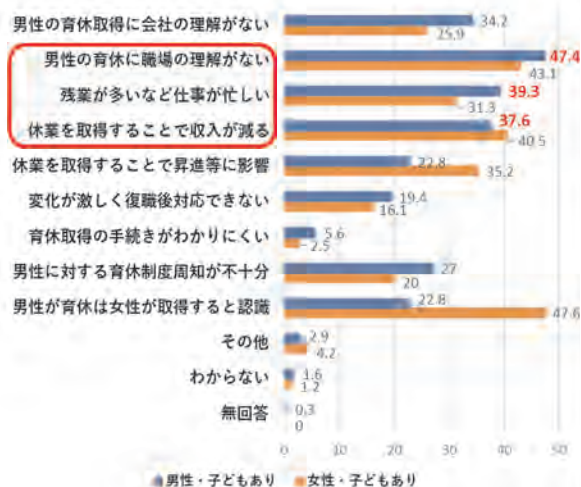
- 厚生労働省「2020 年度雇用均等基本調査（事業所調査）」によると、2020 年度の男性の育児休業取得率は前年度より 5.17 ポイント上昇の 12.65%となった。調査実施以来最高の水準ではあるが、依然として低い水準にとどまっている。育休期間も、5日未満の取得者の割合が 28.33%である。
- 電機連合「仕事と家庭の両立支援に関する調査」（2021 年）によると、2020 年度の加盟組合（一括加盟構成組合を含む）における男性の育休取得率は 23.4%、取得期間は、「1 ヶ月未満」が 51.2%と最も多く、次いで「1 ヶ月～3 ヶ月」が 23.8%となっている。
- 政府は、男性の家庭生活への参画促進は、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などを内容とする「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」⁴⁸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など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などについて、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およ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など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および公表については、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、その頻度およ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。

⁴⁸ 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)。
- 育児休業など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)および労使協定の締結による期間中の就業は、男性の育児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実施し、改正法の効果を検証する。
- 男性の育児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。

(4) 同性カップルへの育児・介護休業制度の適用

■ 情勢認識

- 育児休業などにつき、育児・介護休業法は制度利用者の性を問うておらず、また、対象となる子ども、実子のみならず養子縁組した子が含まれることなどから、法的には同性パートナーの休業等の取得は可能である。しかしながら、養子縁組につき「両性」による婚姻関係を前提としていること⁴⁹、育児休業法制度およびそれに準じた取り扱いを行う育児休業給付金制度が、法的な親子関係を前提としていることから、實際上、同性パートナーが育児休業および育児休業給付金の対象になることは稀である。
- 育児・介護休業法および雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議において、同性カップルに対する育児休業、介護休業などの適用について、関連制度における取扱いもふまえて、必要な対応の検討を行うこととされている。

⁴⁹ 養子縁組の難しさから、里親となる同性パートナーも少なくないが、「里親制度」は、育てられない親の代わりに一時的に家庭内で子どもを預かって教育する制度で、里親と子どもに法的な親子関係はない。また、育児・介護休業法の対象者に、養育里親として委託された子を養育する場合も対象に含まれているが、養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対している場合に限定される。

■ 課題意識

- 同性カップルに育児・介護休業制度を適用する企業は増えつつあるが、企業制度の対象となっても、育児休業給付金などの対象とならず、所得保障に差が生じる状況がある。

■ 私たちの提言

- 同性カップルに対する育児休業、介護休業などの適用について、必要な対応の検討を行う。

6. 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などを、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）などの整備が行われた。
- 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「2020年雇用動向調査」によると、依然として約10万人が看護・介護を理由に離職しており、労働力人口の年齢構成を考慮すると、今後さらに増加する可能性がある。

■ 課題意識

- 電機連合が2018年に実施した「組合員意識調査」（2019年）で、介護に関する不安を、要介護家族を抱えている割合が高くなる50歳代後半で見ると、男女ともに「介護の費用が負担になる」（各54.9%、47.4%）が最多となっている（図表）。また、他の年齢層と比べ「入居できる介護施設がみつからない」が高い（各19.1%、29.5%）ことも注目される。
- 連合「介護制度等に関する意識・実態調査」（2016年）で、要介護者が施設へ入居できるまでの期間を聞いたところ、「1ヵ月未満」が33.5%と最も多いが、「1年以上」も24.2%となっている（電機連合分集計）（図表）。
- あくまで介護を始めるための準備期間としての介護休業の趣旨に鑑みつつも、介護施設への入居に時間を要する現状にあっては、介護休業期間を、一定程度延長する必要がある。

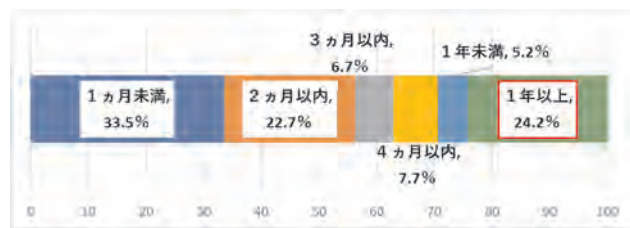
図表 介護について不安なこと（3つ以内選択、（%））

	は全社を ない ない ない ない ない ない	けれら らば ばな ない ない ない ない	仕事 事を を を を を を を を を を を を	の が が が が が が が が が が が が	職 の の の の の の の の の の の の	分 立 立 立 立 立 立 立 立 立 立 立 立	用 立 立 立 立 立 立 立 立 立 立 立 立	用 立 立 立 立 立 立 立 立 立 立 立 立	れ ば ば ば ば ば ば ば ば ば ば ば ば	に 介 介 介 介 介 介 介 介 介 介 介 介	入 居 居 居 居 居 居 居 居 居 居 居 居	も 精 精 精 精 精 精 精 精 精 精 精 精	家 族 族 族 族 族 族 族 族 族 族 族 族	あ 然 然 然 然 然 然 然 然 然 然 然 然	い ど ど ど ど ど ど ど ど ど ど ど ど	そ の 他 他 他 他 他 他 他 他 他 他 他 他	待 に 不 安 不 安 不 安 不 安 不 安 不 安 不 安	考 え ら れ な い の で	無 回 答	件 数	回 答 累 計
2018年計	16.1	59.5	14.5	11.4	17.3	9.4	44.9	10.9	43.3	2.4	20.2	3.6	0.8	2.2	2.5	0.6	9317	259.0			
男性計	16.2	60.9	15.5	11.4	16.3	8.0	46.3	9.9	40.8	2.4	19.8	3.7	0.6	2.5	2.7	0.5	7273	257.3			
男性年齢別	24歳以下	12.7	52.1	14.5	9.7	15.5	7.3	34.5	5.5	37.3	1.8	24.2	6.4	0.3	6.1	3.6	1.2	330	231.5		
	25～29歳	13.3	60.0	14.6	10.2	14.6	8.9	41.4	7.0	40.4	1.9	22.2	5.0	0.3	4.5	4.7	0.2	1290	248.9		
	30～34歳	16.3	63.4	16.2	11.5	17.3	10.3	40.8	8.2	41.1	2.3	20.1	2.7	1.0	1.8	3.6	0.8	1402	256.6		
	35～39歳	17.8	64.0	17.1	11.0	17.0	10.4	42.4	9.1	37.9	2.4	19.8	3.6	0.7	2.2	2.0	0.4	1207	257.5		
	40～44歳	19.3	66.4	15.7	13.2	17.9	9.6	49.7	10.1	41.0	3.1	16.0	2.6	0.7	1.5	0.8	0.2	988	267.7		
	45～49歳	14.0	59.3	17.1	11.7	15.7	5.6	55.9	12.8	43.7	3.1	18.5	4.0	0.8	1.3	1.3	0.4	977	264.8		
女性計	50～54歳	17.9	58.4	13.8	10.9	16.5	3.0	57.0	13.5	43.7	3.4	19.3	3.4	0.4	1.7	2.0	0.1	709	264.9		
	55歳以上	17.9	46.2	9.8	13.0	13.0	0.9	54.9	19.1	41.6	0.3	21.4	3.8	0.3	2.6	4.6	2.3	346	249.4		
女性年齢別	24歳以下	15.6	54.2	10.9	11.4	20.9	14.2	40.0	14.3	52.3	2.2	21.3	3.4	1.5	1.4	1.8	0.9	2034	265.4		
25～29歳	9.6	49.3	8.1	11.8	19.1	17.6	32.4	6.6	55.1	2.9	25.7	6.6	...	5.9	1.5	...	136	252.2			
30～34歳	11.1	57.1	13.1	12.1	22.9	18.0	33.5	7.6	51.0	1.0	22.7	3.0	2.2	2.0	2.5	1.2	406	259.6			
35～39歳	16.4	61.7	12.0	10.6	19.3	17.5	31.0	12.4	52.2	...	22.3	4.7	0.7	0.4	2.2	0.7	274	263.5			
40～44歳	17.7	54.3	11.1	11.1	23.9	20.2	44.0	12.8	52.3	3.7	19.3	2.5	1.6	0.8	2.1	0.8	243	277.4			
45～49歳	17.6	56.1	8.6	15.3	22.6	17.9	44.2	13.6	49.2	3.3	23.6	3.7	1.3	0.3	0.3	0.3	301	277.7			
50～54歳	15.2	57.1	14.9	8.5	20.1	7.9	44.3	17.5	56.9	2.9	17.5	2.6	0.9	0.9	0.9	1.2	343	267.9			
定年延長・再雇用	22.2	43.6	6.4	9.8	20.9	6.0	48.3	25.6	52.6	3.0	17.9	2.6	3.0	1.7	2.6	0.4	234	266.2			
	17.9	35.9	5.1	14.1	7.7	...	47.4	29.5	46.2	...	28.2	5.1	1.3	1.3	5.1	2.6	78	244.9			
	15.0	38.5	5.1	9.2	10.4	1.1	55.8	23.8	47.4	1.9	22.7	4.0	0.8	3.6	5.9	2.0	642	245.2			

出所：電機連合「組合員意識調査」（2019年）

- 育児休業については、月末時点で休業を取得していれば取得期間の長短にかかわらず(2021年6月3日成立の改正雇用保険法で追加される基準でも2週間以上の取得で)社会保険料が免除される。

図表 要介護者が施設へ入居できるまでの期間



出所：連合「介護制度等に関する意識・実態調査」（2016年）

■ 私たちの提言

- 法定の介護休業期間は、現行の通算93日から少なくとも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。

7. 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」（2020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6割を超え、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⁵⁰、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⁵¹。
- 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⁵²。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⁵³。
- 「少子化社会対策大綱」（2020年5月29日閣議決定）では、高額な医療費がかかる不妊治療（体外受精、顕微授精）に要する費用に対する助成を行うとともに、適応症と効果が明らかな治療には広く医療保険の適用を検討し、支援を拡充するとして、2020年度には、効果的な治療に対する医療保険の適用のあり方を含め、不妊治療の経済的負担の軽減を図る方策など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。また、2022年4月より、人口受精などの「一般不妊治療」、体外受精・顕微授精などの「生殖補助医療」について、保険適用されることとなった。さらに、不妊治療と仕事の両立に取り組む企業を認定する「くるみんプラス」などの制度が新設された。

⁵⁰ 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」。

⁵¹ 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（2004年）。

⁵² 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」。

⁵³ 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」。

■ 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さまざま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。厚生労働省「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」（2022年改訂）や同「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」（2022年改訂）の策定、「くるみんプラス」の新設など、社会的気運の醸成や事業主による自主的な取り組みの促進施策については拡充が図られている。一方で、子の看護・介護休暇の時間単位取得に関する省令改正（2021年施行）や育休の分割取得を含む法改正（2022年4月より順次施行）など出産・育児や介護との両立のための休業・休暇、柔軟な働き方に関する支援策は充実しているが、仕事と治療の両立支援を目的とした同様の制度に関する法的措置は講じられていない。
- 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（不妊治療など）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162組合、休暇制度がある組合は482組合（各休暇制度をもつ組合の延べ数）となっている⁵⁴。一方、治療との両立に関しては、休暇制度がある組合は499組合（同上）、フレックスタイム勤務（181組合）、在宅勤務（126組合）、短時間勤務制度（102組合）など、柔軟な勤務について取り組む組合もある⁵⁵。

■ 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」（2022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」（2022年3月30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。

8. ハラスメント防止対策の強化

■ 情勢認識

- 厚生労働省「2020年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（2021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（27万8,778件）の内、「いじめ・嫌がらせ」は79,190件と、相談項目として最多となっている。また、「2022年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での男女雇用均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に関する相談、是正指導、紛争解決の援助の状況について」（2021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」に関する相談が6,337件、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」に関する相談が5,021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」（2021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「パワハラ」が27.6%で最多、次いで「セクハラ」が8.5%となっている。また、ハラスメントを受けた人の56.8%が「仕事のやる気喪失」、24.1%が「心身不調」を感じており、22.5%が「退職・転職」している。また、「ハラスメントの相談窓口」が設置されているとする回答は2割程度で、「相談窓口の担当者が相談に適切に対応できる体制の整備」は1割に満たない（図表）。

⁵⁴ 電機連合「仕事と家庭の両立支援に関する調査」（2021年）。

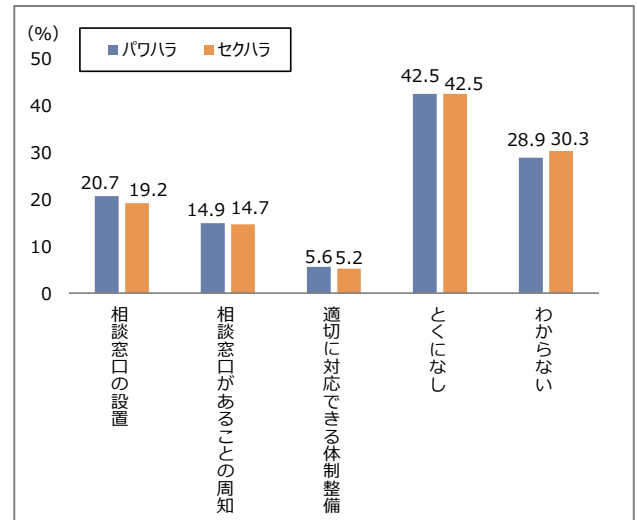
⁵⁵ 同上。

- 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、被害など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、連合「仕事の世界におけるハラスメント実態調査」（2021年）から、相談窓口の設置と周知および相談に適切に対応できる体制整備は進んでいるとはいえない。
- 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 自身の職場で“ハラスメントの相談窓口”に関して行われていること（複数回答）



出所：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」（2021年）

■ 私たちの提言

- ハラスメント防止措置義務の実効性確保のため、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など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。

Ⅷ. 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、従業員はさまざま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」および「2022年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 2021」（2021年6月18日閣議決定）において、労働時間削減などを行ってきた働き方改革のフェーズⅠに続き、メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換を図り、従業員のやりがいを高めていくことをめざすフェーズⅡの働き方改革を推進すること、具体的には、その普及・促進に向け、雇用ルール明確化や支援に取り組むとしている。
- ジョブ型雇用では、職種が限定されているため企業方針など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

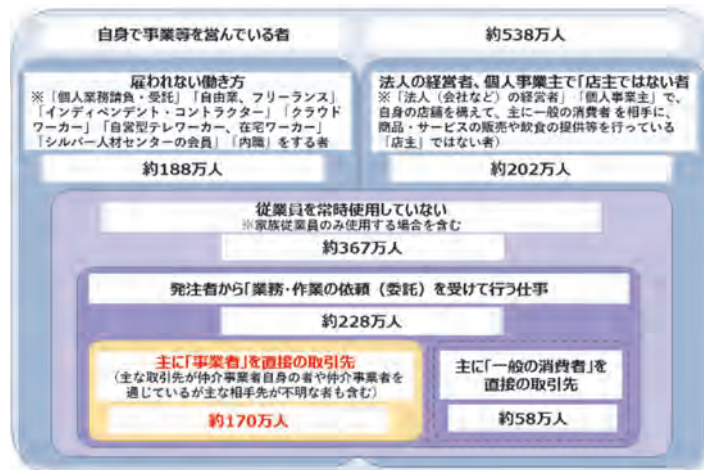
- 雇用形態にかかわらず、労働者の雇用の安定が図られ、かつ自律的なキャリア形成が図れるよう支援する仕組みを構築する。

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、フリーランスなどの「曖昧な雇用」で働く就業者が増加している⁵⁶。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。

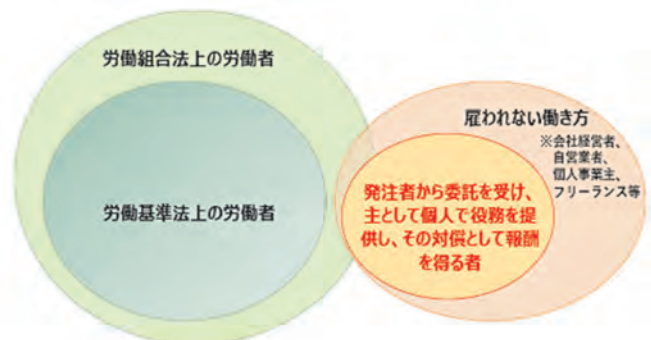
図表 個人請負型就業者の試算



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、小学校の休業などで、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などにより就業し、小学校の休業など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）



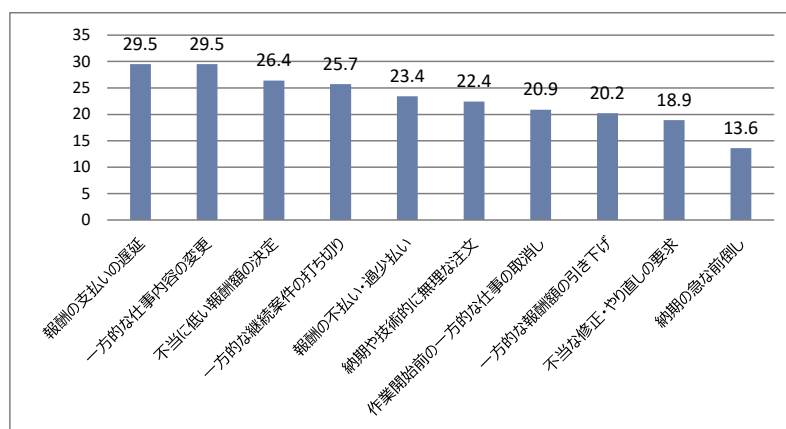
出所：厚生労働省「『雇用類似の働き方』について」

⁵⁶ 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「フリーランスとして働く人の意識・実態調査」（2021年）から、契約内容明示が行われる場合は限定的である。また、報酬支払いの遅延、一方的な仕事内容の変更、不当に低い報酬額などのトラブルに遭う者（図表）、また、仕事が原因で病気やけがをしたことがある者も少なくなく、取引に関わる規制の強化が必要である。
- 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、下請法およ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ふまえれば、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 この1年間にフリーランスの仕事で経験したトラブル
（複数選択、上位10位まで表示）（%）



出所：連合「フリーランスとして働く人の意識・実態調査」（2021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、あらた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を徹底するとともに、安全配慮など、労働法に準じた保護を行う。あわせて、報酬決定など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

■ 情勢認識

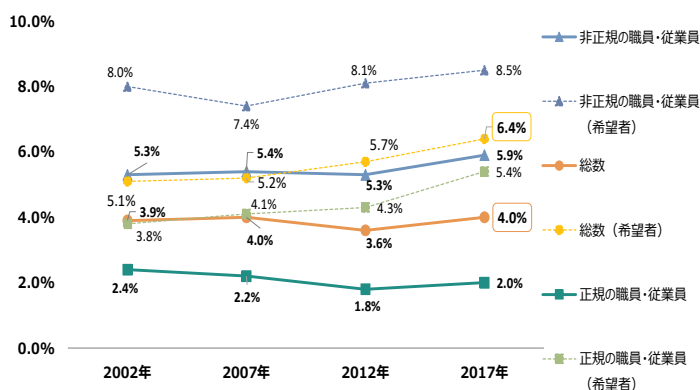
○ 総務省「2017年度就業構造基本調査」によると、有業者に占める副業就業者の割合は4.0%（約268万人）、副業希望者比率は6.4%（約424万人）で、いずれも5年前の前回調査より増加している（図表）。

○ 労働政策研究・研修機構（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」（53.5%）、「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。

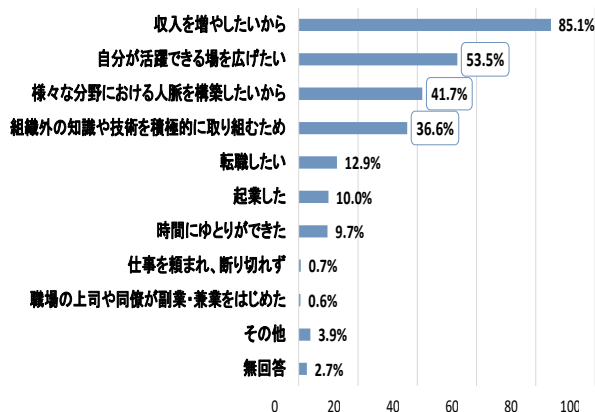
○ 2020年3月に成立した改正労災保険法および改正雇用保険法により、複数事業主に雇用される労働者に対する労災ルールおよび雇用保険法の適用に関して法整備が行われた。一方、副業・兼業を行う労働者の健康確保に関する施策については、労働政策審議会にて審議された後、厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（2020年9月改定）で考え方が示された。

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

○ JILPT「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、副業がどれか一つでも「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・兼業に関わる時間（就労時間）の合計が一定基準を超えた場合などの健康確保措置について検討する。
- 情報漏洩など副業・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WEB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などが留意すべき事項に関する指針が新たに制定された。
- 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法（労働契約承継法）のもと、労働者等への通知および労働者からの異議申出については書面で行う必要があるところ、規制改革実行計画のもと、書面・押印・対面規制の撤廃の観点から、電子化を可能とすることに向けた検討が行われている。

■ 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とられた場合には、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⁵⁷。
- 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と、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。
- 働き方や職場環境が変化する中、労働契約承継法の労働者等への通知および労働者からの異議申出手続きを書面のみとする方法は、労使双方にとって負担となっている場合があり、書面以外の方法も選択肢として検討すべきであるが、その方法も、事後に紛争が生じて労働者の地位が不安定になることを防止するという法の趣旨をふまえたものでなければならない。

■ 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。
- 労働契約承継法における労働者等への通知および労働者からの異議申出手続きについては、電子化も選択肢として追加するなど労使双方の利便性を考慮しつつ、労働者等に対する必要な情報や労働者から使用者に対して行われる異議が確実に届く方法とする。

⁵⁷ 「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）。

IX. 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

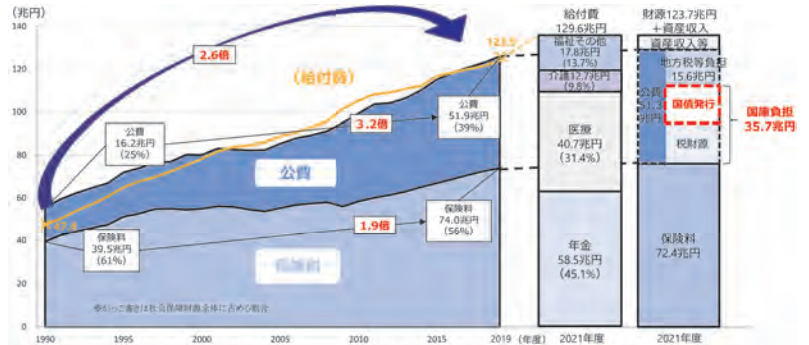
人口減少・超少子高齢化が進行し、現役世代が急減していく中で、持続可能な社会づくりは喫緊の課題である。現役世代への過度な負担を抑制しつつ給付と負担のバランスを図りながら、年金、医療、介護、障がい者福祉、子育て支援など、将来世代も含め誰もが安心して豊かな暮らしを送られるよう持続可能な社会保障制度の構築が求められる。

1. 社会保障制度の持続可能性の確保

■ 情勢認識

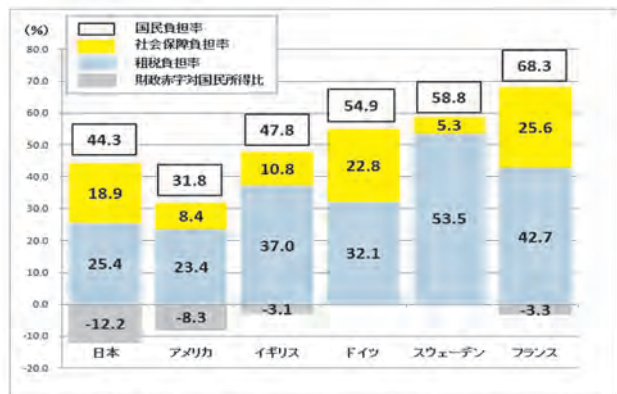
- 高齢化により社会保障給付費は増え続け、2021年度は129.6兆円（予算ベース）である。その財源は保険料約6割、公費（税）約4割で賄われ、消費税率引き上げ後もなお国債発行（借金）に頼っている状況にある（図表）。
- 2025年には国民の5人に1人が後期高齢者となるため、医療や介護費用はさらに増え続け、2040年度の社会保障給付費は190兆円に膨らむとの政府試算がある。一方で、支え手となる現役世代は減り続けていく。
- 日本の国民負担率⁵⁸（対国民所得比）は、2021年度（当初予算ベース）で44.3%、アメリカより高いが、主要先進諸国と比べ低い水準にある（図表）。また財政赤字を含めた潜在的国民負担率は56.5%となっている。
- こうした中、政府は、2021年11月に「全世代型社会保障構築会議」を設置し、2040年を見据えた社会保障制度の給付と負担の見直しに向け議論を進めるとしている。2022年5月17日には、中間整理を公表し、子育て支援などを充実するとしたが、財源に関する記載はない。
- 社会保障教育については、2023年4月から高等学校の新学習指導要領において、公民科の新科目「公共」で、「少子高齢社会における社会保障の充実・安定化」を取り扱うこととしている。2022年3月29日には新学習指導要領に対応した高校生向け社会保障教育指導者用マニュアルが公表された。

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」
2021年度は厚生労働省（当初予算ベース）による

図表 国民負担率の国際比較



日本は2021年度見直し。諸外国は、OECD「Revenue Statistics及び同「National Accounts」による2018年実績値。
出所：国税庁ホームページ 税の学習コーナー
*日本は2021年度見直し。諸外国は、OECD「Revenue Statistics および同「National Accounts」等による2018年実績値

⁵⁸ 租税負担および社会保障負担をあわせた義務的な公的負担の国民所得に対する比率。

■ 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。
- 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。
- コロナ禍で露呈したセーフティネット機能の脆弱性をふまえ、真に支援を必要とする人へ迅速な給付が可能となる環境整備が必要である。

■ 私たちの提言

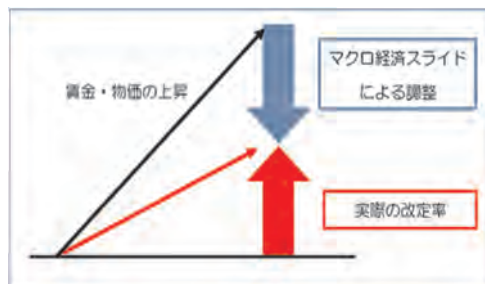
- 社会保障制度の持続可能性の確保に向け、国は団塊ジュニア世代が高齢期を迎える 2035 年の社会保障の給付と負担の全体像を示し、そのあり方について国民を巻き込んだ論議を進める。
- 真に必要な層への的を絞った緊急支援の実現に向け、マイナンバーに所得情報をひも付け正確に所得を捕捉したうえで、必要な給付と連携させる「税と給付の一体的運営の基盤」によるプッシュ型支援制度の構築につなげる。
- 社会保障や福祉の意義・制度の基本、社会連帯の重要性など、学校における「社会保障教育」を充実させる。

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、年金の給付水準はマクロ経済スライドの適用(図表)により、今後目減りすることが見通されている。
- 2019 年の公的年金の財政検証では、労働参加と経済状況が一定程度進む場合(ケースⅣ)でも、2053 年には今より2割程度給付水準が低下し、とりわけ基礎年金部分が36%と減少幅が大きいとの結果が示された。財政検証は5年に1度行われるため、次回は2024 年となる。
- 2020 年5月に成立した年金制度改革法(「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」)により、2022 年4月以降、高齢期に働く人の年金受給額が増えるよう、在職老齢年金の見直しや在職定時改定の導入、受給開始年齢の延長などが行われている。また短時間労働者の社会保険の加入要件が2022 年10月以降、段階的に緩和⁵⁹される。

図表 マクロ経済スライド



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

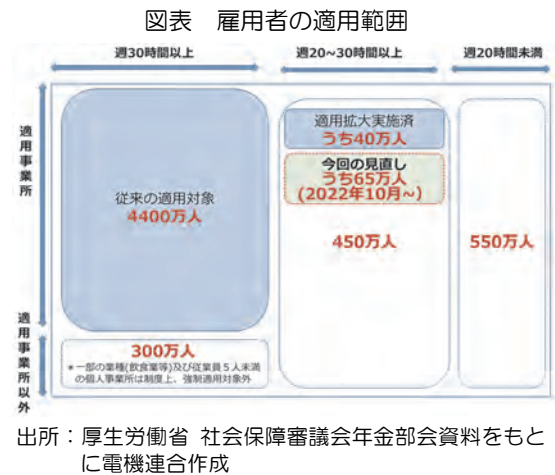
出所：厚生労働省 社会保障審議会年金部会資料をもとに電機連合作成

⁵⁹ 企業規模要件が、2022 年10月から100人超、2024 年10月からは50人超に引き下げられる。

- 第3号被保険者制度は1986年に発足し、独自の保険料負担を求めず、基礎年金給付に必要な費用は、被用者年金制度全体で負担することとした。現在、政府の「全世代型社会保障構築会議」では「女性の就労の制約となっている制度の見直し」が論点の一つとなっており、2022年5月に示された中間整理では、「社会保障や税制、企業の諸手当などについて働き方に中立的なものにしていく。」としている。

■ 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。
- 政府は社会保険の適用拡大を進めているものの、短時間労働者が適用となるには企業規模要件や労働時間など5要件を満たす必要があり、依然として厚生年金に加入できない人が多く存在する（図表）。
- また、基礎年金の給付水準が大きく低下することが見通されている中で、2019年度の制度見直しではその検討が見送りとなった。低年金受給者対策として、年金に上乗せして支給する年金生活者支援給付金が2019年から施行されているが、最大でも月5,000円となっており、附帯決議に沿って見直しに向けた検討が求められる。
- 第3号被保険者制度については、既婚女性の就労意欲の阻害要因などの問題がかねてより指摘されている。1986年の制度発足以降の社会環境や雇用市場の変化などをふまえた見直しの検討が求められる。



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。

■ 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。
- 多様なライフスタイルに中立的な制度となるよう、第3号被保険者制度の見直しを検討する。

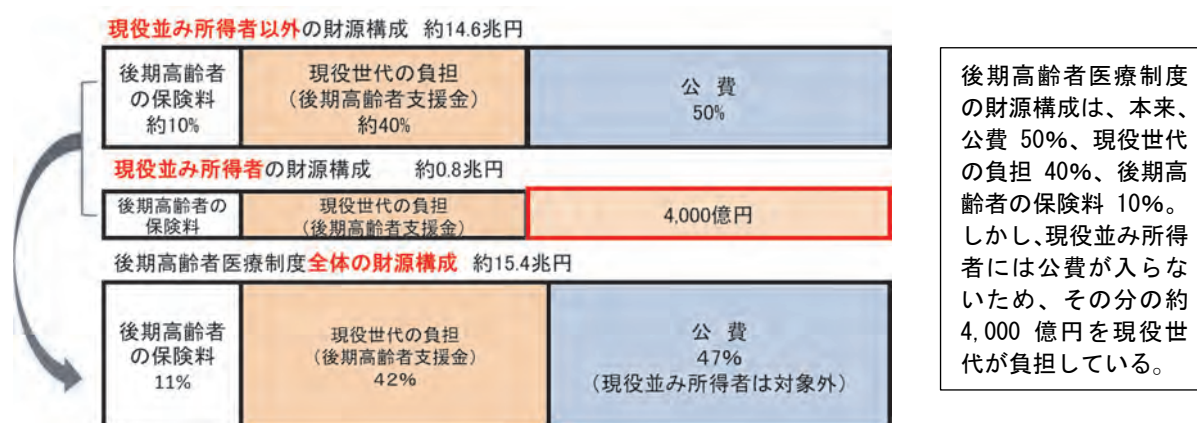
3. 医療・介護保険制度改革の推進

(1) 医療保険制度改革の推進

■ 情勢認識

- 高齢化の進行や医療の高度化などに伴い国民医療費は増え続けており、2019年度は過去最高の44兆3,895億円、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、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43.8%（2022年度概算賦課ベース）を占めている。
- 2021年通常国会にて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」）が成立（2021年6月4日）した。2022年10月から一定以上の収入⁶⁰がある後期高齢者の医療費の窓口負担割合を、現行の1割から2割に引き上げる。この見直しにより、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、法案の附帯決議には現役世代の加速度的な負担増や現役並み所得者に公費が入っていないことをふまえ、後期高齢者医療制度における財源のあり方検討が盛り込まれた。同法では任意継続被保険者制度の見直しも行われ、2022年4月から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った。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が見送られ、引き続きの検討課題となっている。
- マイナンバーカードの健康保険証利用（マイナ保険証）が2021年10月から本格運用している。しかしながら、そのためのインフラとなる医療機関などでのオンライン資格確認審査の設備を導入している施設は全体の19.0%（2022年5月15日時点）にとどまり、「2023年3月末までにおおむねすべての医療機関等での導入をめざす」という政府目標には程遠い状態である。導入を促進するため、2022年度の診療報酬改定では「電子的保健医療情報活用加算」が設けられた。

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

⁶⁰ 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）。

■ 課題意識

- 医療費の伸びは、これを賄う雇用者報酬などの伸びを大きく上回り、保険料率引上げ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。
- マイナンバーカードの健康保険証利用は、自らの健康維持、病気の予防、ひいては国の医療費削減が期待されているデータヘルス改革を進めていく上で欠かせないインフラ整備であり、取り組みの促進が求められる。2022年診療報酬改定により導入されている「電子的保健医療情報活用加算」は、利用促進とは逆行する患者負担を求める施策であり、見直しが必要である。
- 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）。
- 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、法案の附帯決議をふまえて後期高齢者医療制度の財政負担のあり方について検討し、給付と負担、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。後期高齢者医療制度については、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であり、改善が求められる（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		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

■ 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。
- 国民の健康維持や診療の質の向上に向けて、マイナンバーカードによる医療機関などでのオンライン資格確認審査の導入を促進する。また、「電子的保健医療情報活用加算」については廃止も含めた見直しの検討を行う。
- 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などを検証したうえで、一定所得の基準の妥当性について検討する。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、各自治体において 2025 年を目途に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。
- 介護保険制度の要介護認定は全国どこでも申請しても統一された基準に基づいて審査されることが基本原則となっており、厚生労働省は各自治体の認定の適正化に向け、2007 年から要介護認定適正化事業に取り組んでいる。

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 など）が地域によって異なる中、地域包括ケアの構築状況やサービスの提供体制に地域差が生じている。また財政基盤が脆弱な自治体では、サービス水準の切り下げなどが懸念され、居住地にかか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。
- 介護保険は、介護サービス利用に関する国民の権利を普遍的に保障する全国的な制度である。一方で、介護認定（率）に地域差があることが依然として指摘されており、都道府県ごとの一人あたりの介護給付費もばらつきが大きい。利用者からは自治体によって認定基準が異なっているのではないかとの課題の声が寄せられている。

【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など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、栄養士など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。
- 介護認定にあたっては全国統一の要介護認定基準に基づき、客観的かつ統一的な認定が行われるよう、訪問調査員、認定審査会委員の公正・中立かつ適正な調査・判定の実施に資する研修の改善や調査指導員の養成を拡充する。

4. 子ども・子育て支援の充実

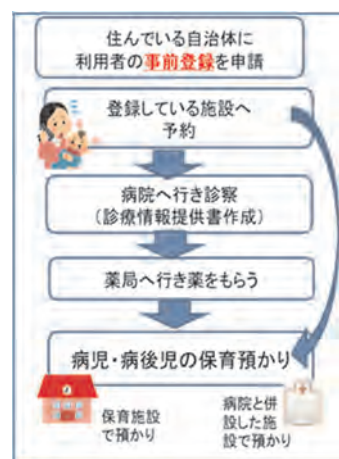
(1) 病児・病後児保育の充実

病児・病後児保育とは、子どもが病気の際に自宅での保育が困難な場合に、病院・保育所など等において、病気の児童を一時的に保育すること。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

- 病児保育事業の実施施設は着実に増えており、2020年度で3,582カ所となっている。年間の延べ利用児童数も増え続けてきたが、2020年度は約96.6万人（2019年度約108万人）と減少に転じた。理由として、コロナ禍での在宅勤務の推奨やコロナ以外の感染症の減少などの影響などがあげられる。厚生労働省は、利用者の減少により経営が悪化している施設があることをふまえ、2021年度に施設への利用児童数の変動に影響を受けない基本単価を引き上げた。
- 2020年には、利便性の向上の観点から、アプリなど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などに対し、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）が新設されている。

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、仕事をもつ親にとって「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】

- ・ 特に幼い子どもは風邪をひきがちで、共働きだとどちらか一方が仕事を休まなければならない。病児保育を利用したいが、近所の施設はいつも空きがなく預けることができない。
- ・ 地方都市は、病児保育できる施設がまだまだ少ない。拡充してほしい。
- ・ 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。
- 予約やキャンセルなどの病児保育事業などの業務の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い、活用を促進する。

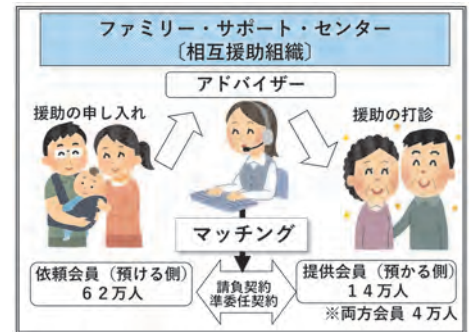
(2) ファミリー・サポート・センター事業の充実

ファミリー・サポート・センター事業とは、市町村が実施主体となり、子育ての援助を受けたい人（依頼会員）と、子育ての援助をしたい人（提供会員）が、地域の中で助け合いながら子育てをする会員制の支え合い活動である。アドバイザーが調整役となり、依頼会員と提供会員のマッチングなどを行う。（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2020年度現在で956市区町村（前年度比25増）であり、事業を実施している市区町村、会員数ともに年々増えている。
- しかしながら会員数の内訳をみると、依頼会員数62万人に対し、提供会員は14万人に留まっており、預かり手が不足している状況である。預かり手確保策として、厚生労働省は地域子育て支援拠点などと連携を行った場合の加算を創設する（2021年度）など、自治体の取り組みを後押ししている。
- 安全確保策としては、2019年より、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対策の強化が図られた。

図表 事業の仕組み



出所：厚生労働省「ファミリー・サポート・センター事業の概要」

■ 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。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。
- 職場からは、会員登録や利用申し込み、依頼会員と提供会員のマッチングなど、運用面を改善し利便性の向上を求める声がある。

【職場の声】

- ・ 預け先での万が一の事故などが心配。センターとの緊急時の連絡体制の整備など、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メリットが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。
- ・ 紙ベースでの申請が必要な自治体が多く、手続きが煩雑で利用しづらい。年次更新などもWEB上で可能としてほしい。
- ・ 依頼者と提供会員の面談が原則平日昼間となっているため、マッチングがうまくいかない場合は、都度休暇を取得する必要があり負担が大きく、制度を利用しづらい。

■ 私たちの提言

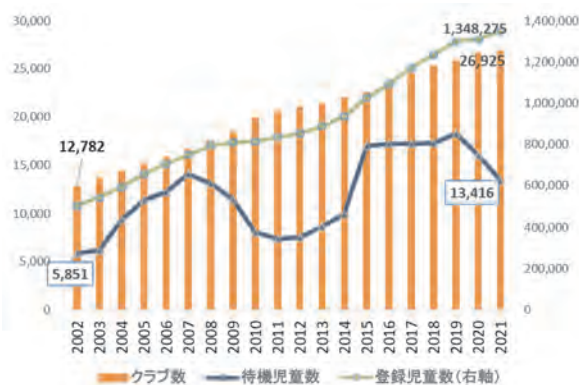
- 事業の認知度向上に向け、乳児家庭全戸訪問の際に紹介活動を行うなど、さまざまな機会を通じて周知強化を図る。
- 緊急時ガイドライン策定（突然の事故やケガ・災害発生時の対応など）や、マッチング機会の多様な場の提供などを行い、提供会員・依頼会員双方の不安軽減を図る。また、日本版DBS（性犯罪歴照会システム）を導入し、小児性犯罪歴者の提供会員登録を未然に防ぐ環境を整備する。
- 会員登録や利用申込、マッチングなどファミリー・サポート・センター事業のICT化を推進し、利用者の利便性の向上を図る。
- ファミリー・サポート・センター事業における病児・緊急対応強化事業の普及促進を図る。

(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

- 共働き世帯などの増加に伴い、放課後児童クラブの登録児童数は増え続けており、2021年は134万8,275人と、過去最多を更新した。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）の受け皿を整備して待機児童の解消をめざすとしていたが、いまだ待機児童は解消されず、2021年5月現在で約1万3,416人の待機児童が存在する（図表）。
- 2020年4月からは、放課後児童支援員の不足を背景に、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、資格をもった支援員（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。厚生労働省は、2021年度から、第三者評価の推進を図るための「放課後児童クラブ第三者評価受審推進事業」を新設するなど、質の確保に努めるとしている。
- 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、最低基準をも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条の10）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



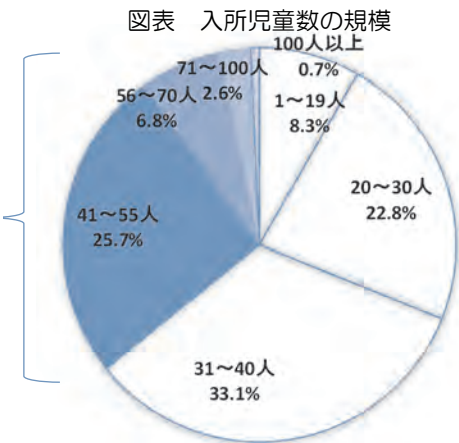
出所：厚生労働省「2021年放課後児童クラブの実施状況」

■ 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解消をめざすとしていたが、利用児童数の増加に受け皿整備が追い付かず、待機児童は解消されていない。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、待機児童数の約3割（3,786人）を占めている。対象児童が2015年以降拡充されたものの、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、一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、2021 年度の実態調査によると全クラスの 35.8%は 41 人以上となっている（図表）。事実、利用児童が急増し詰め込み状態で安全面が心配、勉強するスペースさえ確保が難しいといった声も組合員から寄せられている。また学童保育は保育園と比べて預け時間が短く、閉所時間が早い、夏休みなど学校休業日の開所時刻が遅いなど、保護者の就労状況にあっていないといった状況もある。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。

国の基準超が約 36 %



出所：全国学童保育連絡協議会・2021 年調査をもとに電機連合作成

- 放課後児童クラブの運営指針では、おやつを提供については「子どもにとって放課後の時間帯に栄養面や活力面から必要とされるおやつを適切に提供する」との記載があるが、昼食については定められていない。夏休みなどの長期休暇中、利用児童の保護者はお弁当を作る必要があり、そのことが負担となっていること、また衛生面での不安もあり、組合員からは昼食提供を求める声がある。また、子どもの貧困対策の観点からも取り組みが求められる。
- 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4になると学童に預かってもらえず、短時間勤務等に働き方を変えざるを得なくなったり、仕事を辞めなければいけない「小4の壁」がある。子どもを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。
- ・ 待機児童の解消のため、定員を超えて受け入れを行う施設もあり、教室内での活動スペースに乏しく、すし詰め状態の施設もある。学童保育では勉強スペースが確保できないため宿題ができず、家に持ち帰るケースも多い。
- ・ 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。
- ・ 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。夏休みなどの長期休暇中は昼食を提供してほしい。朝晩、家事や子どもの世話に追われているなか、毎日の弁当づくりの負担が大きい。

■ 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ふまえ、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などをふまえ、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2019年の児童福祉法の改正による参酌化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など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指針に、夏休みなど長期休暇中の昼食の提供を明記し、施設における昼食の提供を促進する。
- 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。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・者およびその家族に対する支援

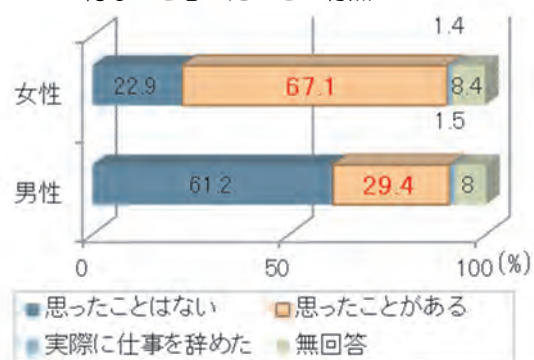
■ 情勢認識

- 子どもの数は減少する一方、医療技術の進歩など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倍に増えている。2021年通常国会で「医療的ケア児支援法」が成立（2021年6月11日）し、同年9月に施行した。同法では、子どもの「健やかな成長」と「家族の離職防止」を目的として基本理念を定め、医療的ケア児への支援を「国および地方公共団体の責務」と位置づけた。
- 現状、自治体の支援サービスは地域差があり、取り組みは十分ではない。例えば、障がい児の通学など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、保護者など等の疾病などで送迎が困難な場合や、通学ルートを覚え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。

■ 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などによる負担が重く、就労の継続を断念せざるを得ない状況がある。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 29.4%、女性で 67.1%となっている（図表）。
- 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中で、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。

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）

【職場の声】

- ・ 移動支援は余暇には利用できるのに、通園・通学に使えず意味がない。小学校に通うのに移動支援が利用できず、親が毎日送り迎えでは働けない。
- ・ 特別支援級への送り迎えで通勤時間が往復4時間となり、短時間勤務を余儀なくされたが、障がい児にかかるお金は減らず、給料が激減し困っている。
- ・ 子どもが難病を患っており殆んど時間・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。
- ・ 発達障がいの子をも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。

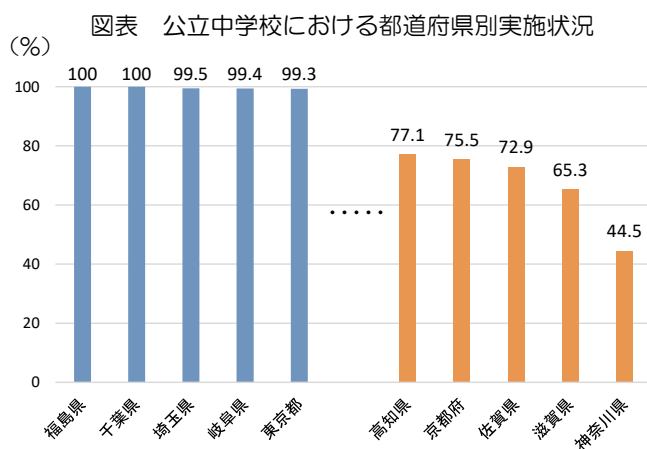
■ 私たちの提言

- 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。生活が困窮し、給食が重要な栄養源となっている子どもは少なくない。
- 学校給食法（1954年）では、給食の実施は学校設置者（公立学校は自治体）に委ねられており、給食を実施していない自治体もある。文部科学省2018年度学校給食実施状況等調査によると、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



出所：文部科学省「2018年度学校給食実施状況等調査」

ており、地域差が大きいのが実情である（図表）。また、同法では、調理場などの施設や整備に関する経費は自治体などが負担するが、食材費は保護者負担としている。自治体によっては給食の無償化を実現しているところもある一方で、物価高騰のあおりを受けて給食費を値上げに踏みきった自治体もある。

■ 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と無償化が求められる。

■ 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。

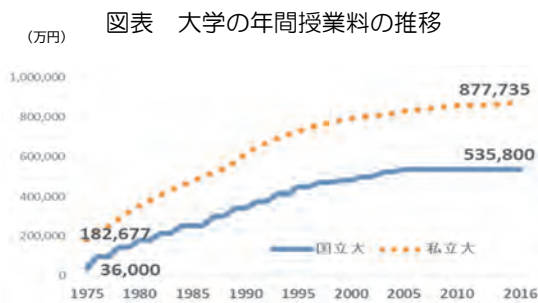
(6) 高等教育への公的支援の拡充

■ 情勢認識

- 日本の国内総生産（GDP）に占める初等から高等教育段階の公的支出割合は4%（「図表でみる教育2021年版」）と、OECD平均の4.9%を大きく下回り、OECD加盟国の中で最も低い部類に入る。
- 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倍にも膨らんでおり、現状、大学生のおよそ2人に1人にあたる48.9%⁶¹が、奨学金を借りている。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、学費など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。また貸与型奨学金についても、借りられる世帯に所得制限があり、世帯人数や国公立・私立、自宅生・自宅外生によっても変わってくるが、無利子奨学金が800万円程度、有利子奨学金が1,150万円程度となっている。

⁶¹ 独立行政法人日本学生支援機構「平成28年度学生生活調査結果」。

- 2021 年5月に政府の「教育未来創造会議」が取りまとめた第1次提言では、給付型奨学金の対象拡大（子どもが3人以上の多子世帯の学生、理工・農学部系の学生など）や、大学卒業後の所得に応じた「出世払い」方式などが盛り込まれている。今後、夏までに工程表をつくり、検討を進めていく予定である。
- コロナ感染拡大により経済的な影響を受けている学生などに対する支援として、特別の貸与を行う「緊急特別無利子貸与型奨学金」の実施や、有利子奨学金制度を活用しつつ利子分を国が補填し、実質無利子にて貸与するなどの措置がとられている。



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 () は前年度

長子の成長段階	世帯月収 (万円)	月額教育費 (万円)	教育費の割合(%)
大学・自宅通学	58.1 (56.3)	12.5 (12.9)	21.5% (22.9)
大学・一人暮らし	54.8 (53.5)	12.5 (15.5)	22.8% (29.0)

出所：電機連合「生活実態調査」(2021年)

図表 奨学金制度 (所得額における支給・貸与の支援)



出所：内閣官房「教育未来創造会議」資料をもとに電機連合作成

* 高等教育就学支援新制度は世帯収入に応じて 2/3、1/3 と支援額が異なる。

■ 課題意識

- 高等教育への負担は中間層でも重く、負担軽減を求める組合員の声は多い。電機連合「生活実態調査」では男性 40 代以上の長子に大学生の子どもがいる世帯では、月額教育費が「自宅通学」「一人暮らし」ともに 12.5 万円 (世帯月収比: 21.5%、22.8%) に上る (図表)。また大学生の子をもつ 40~50 代の親世代に限らず、29 歳以下の独身組合員のうち男性 14.5%、女性 11.4% 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もつ保護者、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】

- ・ 大学進学を考えると20年以上にわたる毎年の教育費負担は計り知れない。これが2人目、3人目となると、全員を大学進学まで養える世帯は限られてくるのではないか。未来への投資として、国全体で子どもの教育費への経済支援が必要。
- ・ 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。
- ・ 現状、奨学金を免除されるのは、ごく一部の学生に限られている。就職後、まだ給料が少ない段階で、生活を維持した上で奨学金を返済していくと、手元に残るお金はほとんどなく、結婚や出産など考えられる状況ではない。
- ・ 卒業後の収入や社会（会社）貢献度（勤務態度や資格取得、ボランティア活動など）を要件に加え、返済不要または借入総額の減額を行い、大学卒業後、返済が何十年も続くようなことがないよう、負担軽減をお願いしたい。

■ 私たちの提言

- 大学など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の拡大や、無利子貸与型奨学金の対象者を拡充（家計基準の引上げなど）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）などを行い、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

- 2021年の出生数は84万1,604人で、過去最少を更新した。新型コロナウイルスの感染拡大の影響で妊娠を控える動きの影響もあり、日本の少子化は予想を上回る早いペースで加速している。
- 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おり、順次、施策が進められている。
- 児童手当法改正案が成立（2021/5/21）し、2022年10月支給分から年収1,200万円以上の世帯（子ども2人の専業主婦世帯の場合）は児童手当の特例給付（5,000円/月）の支給が廃止される。これにより約61万人の子どもが給付の対象外となる。
- 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3～5歳児の幼児教育・保育の無償化により増加傾向にあるものの、対国内総生産（GDP）比で1.73%（2019年度）にとどまり、加盟国平均の2.12%より低い。

■ 課題意識

- 少子化は社会保障の支え手不足にも直結する課題であり、早急に対策を打つ必要がある。
- 子ども・子育て支援に関する政府予算については、三党合意（2012/6/15）で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され、子ども・子育て支援法の附則や国会附帯決議などにも明記されている。しかしながら、2022年度予算は約0.7兆円にとどまっております。いま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。
- 多くの子ども・子育て支援策について所得制限が設けられており、給付を受けられない中間所得層以上の世帯から、不満の声が上がっている。電機連組合員でも、自らの奨学金の返済を抱えている世帯も増えており、家庭の経済状況はさまざまであるから、こうした環境変化を見据え、対応を検討すべきである。
- 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。

図表 年収別・子どもの年齢別にみた子育て支援策

年収（目安）	児童手当 （世帯主収入）	幼児教育無償化 （世帯収入）		高校無償化 （世帯収入）		大学等 無償化 （世帯収入）
		0～2歳	3～5歳	公立	私立	
270万以下	○	○	○	○	○	○
300万以下	○	×	○	○	○	△(2/3)
380万以下	○	×	○	○	○	△(1/3)
380万以上	○	×	○	○	○	×
590万以上	○	×	○	○	△(約1/3)	×
910万以上	○	×	○	×	×	×
960万以上	△(5千)	×	○	×	×	×
1200万以上	△(5千) ⇒ × 本年10月より	×	○	×	×	×

出所：内閣府・財務省のホームページより矢田わか子事務所作成

【職場の声】

- ・ 国が本気で少子化を食い止めようとしているのか、ビジョンが見えにくい。若者が子どもを産み育てたくなるような、目に見える施策や政府広報など等のアピールが乏しいと感じる。
- ・ 所得税は累進課税のため、収入に見合った税を支払っているが、所得制限により支援を受けられないことは当該納税者にとって不公平感が強い制度になっている。児童手当がなくなるのであれば、年少扶養控除を復活させてほしい。
- ・ 所得制限により支援を受けられないという点について非常に強い不満を覚える。支援の内容にある程度傾斜をつけることは納得できるが、0～10のレンジではなく10～20のレンジのように全員が恩恵を受けられる内容であってほしい。
- ・ 教材や制服および給食などの付帯費用も負担が大きい。義務教育の間に発生する教育費用は国が負担してほしい。

■ 私たちの提言

- 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（高校無償化）、障害児福祉手当や特別児童扶養手当については、子どもの成育環境を問わず等しく支給し、所得制限は設けない。所得再分配については、税制などにおいて対応する。なお、所得制限が撤廃されるまでの間については年少扶養控除を復活させるなどの対応を検討する。
- 初等・中等教育時にかかる学習指導上必要な教材を無償支給とする。

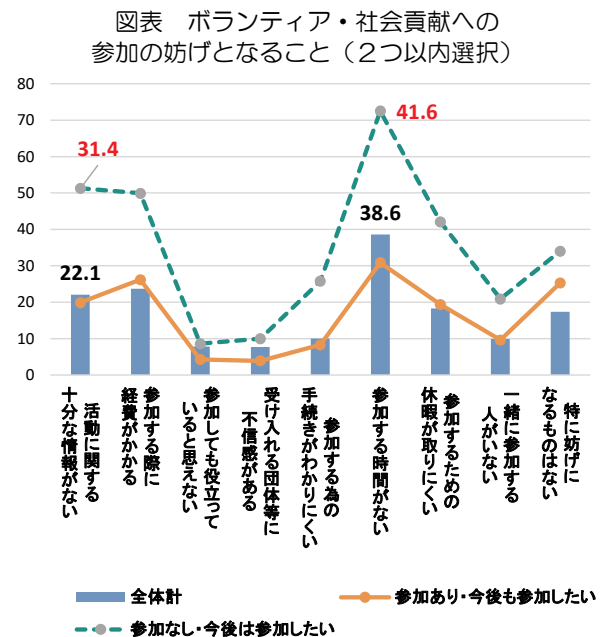
5. 持続可能なまちづくりに向けた取り組みの推進

■ 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、2021年は外国人を含めた集計を開始した2014年以来、東京23区で初めて転出超過となるなど、東京一極集中緩和の動きがみられる。
- 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めざす立地適正化計画の策定が進められており、2021年12月現在で597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。
- 都市住民などが、人口減に直面する地域の「関係人口」⁶²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。関係人口を増やす試みとして、職場などで培ったスキルを社会貢献に活かすプロボノ⁶³などの取り組みも、全国各地で拡がりつつある。

■ 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。
- 持続可能なまち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)。



⁶² 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。

⁶³ 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。

- 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⁶⁴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、教育など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など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。

⁶⁴ 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づける、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 投資促進税制の要件である「DX 認定取得」の撤廃、審査期間の短縮化などを検討し、申請のハードルを下げ広く認定事業者を増やしていく。
- 中堅規模の企業を対象とした DX 促進施策を強化する。
- DX 促進策においては、さほど多くの初期投資を要しないクラウドや SaaS (Software as a Service) の導入を促すべく、それらの導入インセンティブを強める仕組みに変えていく。
- ユーザー企業における IT 人材の不足への対応策として、ベンダー企業に在籍する IT 人材がユーザー企業においてその事業改革や実行を担うなど活躍できる環境整備を行う。
- 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

- 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などの採用を注視し、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) インターネット投票の推進

- どこからでも投票できる環境を整備することを目的に、選挙におけるインターネット投票の実現を図る。

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。
- 「情報処理安全確保支援士」と同等と認められる資格保持者に対しては、試験や登録料・講習費用などを免除するなど「情報処理安全確保支援士」資格を取得しやすい制度整備を行う。

4. 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、基地局の設置拡大や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支援を進めるとともに、自動運転、遠隔手術、スマート工場などの5Gを活用した社会インフラの実装など、政府による支援を進める。
- ローカル5Gの免許申請、事前の他免許者との干渉調整の効率化・円滑化のため、各総合通信局での免許者リストの電子閲覧化を可能とする。
- Beyond5G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。現在総務省が実施している「デジタル活用支援推進事業」の全国を網羅する広範囲で効果的な展開を進める。
- 情報アクセシビリティの確保に向け、企業などにおける「日本版VPAT」の普及促進を図るとともに、政府情報システムの調達においてアクセシビリティ要件を遵守する規定を設けるなど環境整備を図る。

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に、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。またデジタル教科書と多様な教材の連携を図るため、システム間の共通規格の整備を進める。
- 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も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。
- 感染症や災害の発生など、非常時のオンライン授業に関し、一定の基準を示したうえで、出席扱いとする。

2. 医療・介護のICT化

(1) 医療のICT化

- 医療データについて、法改正で法定健康診断の個人票への押印義務が不要になったが、さらにデータ化を義務づけることで利活用を進める。特定健康診査についてはデータ化が進んでいるものの、実施率が十分でないことから、実施促進を図る。
- 電子カルテについて、国民に接する機会の多い地域に身近な診療所や200床未満の病院への普及を進めるべく、普及策の強化や医療従事者のITリテラシーの向上を進める。すでに導入済みのデータの記入形式を統一することは難しいことから、電子カルテ同士やPHR（パーソナルヘルスレコード）などで診療情報を交換するための出力フォーマットの統一を図る。
- 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など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。
- 人の動きに関わ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などの情報を収集し、介護現場の負担軽減を図りつつ、科学的裏づ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。
- 国際的な議論をふまえつつ、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

- 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。
- 「Lアラート」や「G空間防災・減災システム」などの情報基盤の普及・拡充においては、高齢者や障がい者、外国人なども含めてすべての住民が防災情報を容易に受け取れるように改善を進める。また、ソーシャルメディアなども含めた多様な情報通信手段を拡充する。

Ⅲ. 脱炭素社会の実現

1. エネルギー創出への支援

(1) 再生可能エネルギー導入支援

- 供給側（発電）における再生可能エネルギー主流化のために、あらゆる政策を総動員するとともに、グリーンイノベーション基金を拡充し、CN2050 の実現に必要な技術開発や社会システムの実装を加速する。
- 需要側、特に製造業における太陽電池や燃料電池など再生可能エネルギーによる自家発電の導入支援や、再生可能エネルギー由来電力導入のインセンティブを高める。
- 家庭における太陽光発電などの再生可能エネルギー機器の導入や、再生可能エネルギー由来電力導入を促進する。PPA による導入時の負担軽減など、FIT 制度に代わる導入インセンティブを検討する。

(2) 再生可能エネルギー電源開発への支援

- 軽量薄型のペロブスカイトや低コストで高効率なタンデム型など、次世代太陽電池の開発から社会実装までの支援を強化する。
- 洋上風力発電、CO₂ フリー水素生成を含む燃料電池、地熱発電などは、引き続き、法整備を含めた開発リスク低減策の拡充や必要なインフラ整備に取り組み、企業参入の予見可能性を高めるとともに、サプライヤーの参入・育成の支援策を強化する。
- 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。

(3) 原子力発電に関わる課題への対応

- 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、技術・技能の伝承については、国が主導的に取り組む。また、小型モジュール炉などの次世代原子炉や高温ガス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。

(4) CO₂ 回収・活用技術の開発

- CCUS、BECCS、DACCS などのネガティブエミッション技術の開発支援を拡充する。
- CO₂ 吸収型コンクリートやプラスチック原料の製造、CO₂ からの合成燃料の生成、人工光合成など、カーボンリサイクル技術の開発支援を拡充する。

(5) 水素・燃料アンモニア・合成燃料などの活用

- CO₂ を発生しない、グリーンな水素・燃料アンモニアの生成技術へのさらなる支援や、水素・燃料アンモニアが社会インフラとなるための環境整備を支援する。
- 家庭での利用が想定される合成メタンの生成技術の開発を支援するとともに、家庭への影響について適切な情報を丁寧に発信する。
- 合成燃料の開発支援を拡充するとともに、自動車の電動化の方針については、内燃機関に関連する企業の事業の予見可能性を高めるために、適宜情報発信を行う。

2. 高度なエネルギー制御の実現

(1) 電力網の高度化・強靱化

- 再生可能エネルギー主流化に対応した電力系統・地域間連携線の強化、運用ルールの見直しを進めるとともに、国民負担を抑制しつつ電力網をアップデートするための具体策を検討・周知する。
- HVDC などの電力網の高度化・強靱化に関連する技術開発、VPP や DR など、複数の再生可能エネルギー源や需要抑制、蓄電機器などを組み合わせた電力需給の統合制御、自律分散型電力ネットワークに関連する技術開発や社会実装を引き続き支援する。
- グリッドコードの検討状況を周知するとともに、中長期的な視点での要件検討を加速する。
- 次世代型スマートメーターの早期普及のための取り組みを推進する。

(2) 適切な市場・ルール設計

- 再生可能エネルギーの主流化に向けた各種インセンティブについては、グリッドパリティを実現するまでの過渡的な制度として、国民負担抑制の観点から都度見直しを行う。
- 各種電力市場についても、再生可能エネルギーの主流化に資するものとして健全に発展しているか注視し、産業界の意見を反映し改善する。

(3) エネルギーの安定供給

- エネルギー安全保障・安定供給の観点から、短期的には、LNG などの現時点で欠かせないエネルギーの安定確保に取り組む。
- CN2050 の実現とエネルギーの安定供給の両立をめざした、エネルギーのサプライチェーンを含めた柔軟かつ強靱な電力システム的具体像を国民に示し、必要となる技術開発・社会実装への支援を拡大する。

3. エネルギーの効率利用の促進

(1) 製造業における省エネルギー設備導入支援

- 産業部門、特に製造業における省エネ生産設備への入れ替えを促進するため、2030 年、2050 年までの具体的な省エネ促進のロードマップを示したうえで、省エネ設備導入支援策をわかりやすく伝えるとともに、さらに拡充する。
- クラウドサービスの導入による脱炭素化への貢献について、効果について客観的な検証を行うとともに、脱炭素化の観点でのクラウド導入に対する支援策についても検討する。

(2) 徹底した省エネルギーの推進

- 改正省エネ法の企業や家庭への影響や必要な対応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を進めるとともに、省エネ性能の高い製品や、CO₂ 排出の少ない製造工程で作られた製品購入のインセンティブを高める。
- CN2050 に向けた ZEH、ZEB の普及ロードマップをあらためて示し、購入者・ビルダー双方への支援策や、既存住宅の CO₂ 削減を目的としたリフォーム支援策を拡充する。
- 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。

(3) 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めざし、次世代蓄電池の開発と社会実装を支援する。
- 現行のリチウムイオン蓄電池事業についても、将来にわたる蓄電池事業の競争力維持の観点から、企業による投資を支援する。
- 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とともに、メンテナンスや廃棄時のライフサイクルコストの見通しや、停電・災害時のレジリエンス価値を明確にし、導入を促進する。
- 発電事業と位置づけられた大型蓄電池を活用した電力システムの実証を拡大する。
- 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、省資源技術の開発、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。

4. 産業構造の変化への対応

- 国はCN2050の実現にあたり、2030年、2050年時点での社会の全体像を示すことで、事業転換が必要な業種に対して、その移行に必要な時間的余裕を与えると同時に、その移行への支援策を用意する。
- 事業転換を支援する制度については、その対象業種と支援策について、CN2050の進捗度合いや、企業の移行状況をふまえた見直しを行う。

IV. 産業をけん引する人材の育成・確保

1. 産業に求められる人材の活用

(1) 企業内・産業間での技術・技能をもつ人材の活用

- 企業・産業間の人材交流やインターン制度など、産業の発展のために、労働者が在籍を維持したまま自身のスキルを活用できる制度を国として拡充・促進する。
- 博士人材の民間企業での活躍の機会を拡大するために、官民が連携して求められる高度な専門人材像を示し、研究人材データベースをさらに活用するなどマッチングを推進する。
- 成長分野に貢献しうるポテンシャルをもちながらも活躍できていない人材を発掘するため、官民が連携して重点分野とそこで求められるスキルを広く社会に周知し、人材の確保に取り組む。

(2) 熟練した技術・技能の円滑な伝承

- 年齢構成のゆがみをふまえ、高度な熟練技術・技能の保有者から、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、熟練技能者がもつスキル・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など）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。

2. 人材育成の新たな仕組みづくり

(1) リスキリングの促進・環境整備

- 希望するすべての労働者がリスキリングのための教育や研修を受ける機会を等しく得られるよう、企業内研修の受講対象者の拡大を促進することに加え、大規模公開オンライン講座（MOOC）や「第四次産業革命スキル習得講座」などの外部講座を充実させ、企業の枠を超えたリスキリングの場づくりを進める。
- 各種プログラム受講にあたっての支援・助成制度などについては、担当省庁の枠を超えてワンストップで把握・手続きができる仕組みを構築し、申し込みから受講までオンラインで完結する環境を整備する。
- 企業に対する従業員のリスキリングにかかる時間的・金銭的支援策として、人材開発支援助成金制度などの拡充や、外部講座の受講費用負担に対する補助などの制度を整備する。
- 個人のリスキリングにかかる費用負担軽減のため、講座の受講費用については後払いや分割払いにも対応可能とすることに加え、教育ローン制度の拡充や教育クーポンの配布、教育費非課税措置などの施策を進める。

(2) スキルの標準化とデータベース化の推進

- 労働者の能力やスキルを客観的に評価できる各国のNQFに相当する資格枠組みの制度を整備・導入し、スキルの標準化・見える化を国として推進する。
- 現在計画されているジョブ・カードのデジタル化とマイナポータルとの連携にあたっては、資格枠組みと連動させ労働者のスキルの客観的な判断が可能なデータベースとして整備する。また、デジタル庁主導でデータ化が進められている学校教育履歴とも統合する。
- 事業の主体毎に分散している職業情報、職業訓練とその費用支援に関する情報については、利用者の利便性を高めるため統合させ、EU域内で提供されているポータルサイトESCOのような形で分かりやすくワンストップで提供する。

3. 将来を担う人材の教育

- 産学ミスマッチ解消のため、数理・情報技術分野など、人材が不足している分野や今後の成長に不可欠な分野には、産業界での経験が豊富な教員の配置やリカレント教育コースの設置などを通して、産業界・社会人と教員・学生が交流できる仕組みを充実させる。また、社会人のリカレント教育を促進

するため、企業に対する従業員の長期教育訓練休暇制度（リカレント教育休暇など）の導入支援や、個人に対する学費負担軽減のための制度を整備する。

- ダブルメジャー制度の導入を促進して学生が興味をもつ複数の分野を専門的かつ実践的に学ぶことを可能にし、重要分野に関する科目を履修する学生数の増加を図る。
- 脱炭素社会への移行のために不可欠な蓄電池や洋上風力発電などの技術開発、社会のデジタル化に不可欠な半導体分野の人材育成、原子力発電所の安全運転や廃炉に向けた人材の育成については、関連する大学・大学院での専門学科設立や定員の増員により専門人材を計画的に育成する。
- 脱炭素や半導体などの重要分野に関しては、地元企業と教育機関、行政機関との産学官連携の取り組みを進め、一定の条件を満たした場合に返還を免除する修学資金貸与制度の整備や、奨学金代理返還制度を導入している企業への税制優遇など、学生を確保するための制度整備を国が主導して行う。

V. 産業の発展に向けた取り組み

1. 半導体関連産業の発展に向けた取り組み

- 産学官が連携し、日本における半導体産業の強化策を、これまでの経緯をふまえ、衆知を集めて検討し、実行する。国内・海外の資本を問わず、優位性をもつ技術・技能の維持・発展に貢献する取り組みを支援する。
- レガシープロセスの工場の設備更新、パワー半導体や CMOS センサー、半導体製造・検査装置や素材産業など日本が強みをもつ分野へのさらなる投資、光電融合など先端技術への研究開発投資など、産業全体への支援を強化し、携わる人材の確保・育成に注力する。
- ビヨンド 2nm など先端半導体製造プロセスへのキャッチアップについては、国が率先して取り組む必要があり、具体策を早急にまとめる。
- 半導体のユーザーとなるデジタル産業の発展のための政策を強化し、半導体産業とともに相乗効果で雇用の創出に取り組む。

2. 付加価値の適正循環に向けた環境整備

(1) パートナーシップ構築宣言の推進、下請法と独占禁止法の見直し・運用改善

- 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。
- 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、取引の実態をふまえた制度・運用両面での改善に取り組む。デジタル関連サービスなどの発達を背景とした国の動きをふまえ、優越的地位の濫用の製造業への適用拡大を働きかける。

(2) グローバルサプライチェーンの課題への対応

- 個別企業で対応できないグローバルサプライチェーンの課題については、国としても把握に努め、企業が迅速に対応できるよう、情報発信と支援を行う。
- 海外の商取引において国内企業が不当な扱いを受けることを防ぐために、国は契約時に留意すべき情報の発信を強化するとともに、独占禁止法の域外適用についても研究を進めその成果を発信する。
- 人権デュー・ディリジェンスへの対応は、世界各国の動きをふまえ、企業が適切に対応できるよう、国としての情報発信や取り組みを強化し、国際的な人権侵害防止の枠組みを確立する。

3. 基礎研究の強化と研究開発投資の促進

- 政府の科学技術関連の予算を増額し、大学における基礎研究への支援を強化する。
- 国立大学法人への運営費交付金の「評価に基づく配分」については、日本の基礎研究の強化につながっているか検証を行い、必要に応じて見直しを行う。
- 企業の研究開発投資を促進するために、国としても必要な予算措置を講ずるとともに、税制面での優遇や、継続的な研究開発を支援する基金の創設など、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。

4. 国内事業の維持・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、国としての産業政策を強化し、産学官連携による産業クラスター強化の取り組みを推進する。
- 国によるサプライチェーン強靱化への支援を一過性のものとすることなく、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。

5. 経済安全保障政策への対応

- 不確実性が高まる世界の動きが、日本の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とともに、必要な支援策を迅速に打ち出す。
- 経済安全保障推進法については、実効性と企業活動への影響を見極め、必要に応じて見直す。
- 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。

Ⅵ. 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も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。
- 高度プロフェッショナル制度導入後の制度の運用実態、課題などを検証のうえ、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) 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。

(2) 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。

Ⅶ. 誰もがいきいきと働くことができる環境整備

1. 最低賃金法・家内労働法をより有効に機能させるための取り組み

- 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（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・最低工賃の改正状況や、家内労働者の定義、家内労働手帳の交付義務、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・家内労働者および事業主・委託者などへの継続的な周知を図る。

- 地域別最低賃金、特定（産業別）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. 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

- 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一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った趣旨の観点から、70歳までの就業機会確保の義務化に向けて検討する。
- 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などから、書面による契約条件の明示を徹底するとともに、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。

3. ジェンダー平等の実現に向けた取り組みの強化

- 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という女性活躍推進法の目的に対する国民の理解を深めること。また、そのような取り組み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。
- 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（管理職などへの登用）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、公表項目などの見直しや策定プロセスにおける労働者の関与など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。

4. 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

- デジタル化の進展に伴う職場の環境変化に対し、在職者訓練のカリキュラムなどを適宜見直す。居住地にかかわらず訓練機会が確保できるようオンライン研修の実施を進めるなど環境を整備する。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。
- 職場のICT環境の変化をふまえ、内閣府の障害者差別解消法に基づく「合理的配慮の提供等事例集」や、厚生労働省の障害者雇用促進法に基づく「合理的配慮指針」に具体的事例を追記する。
- 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などの養成を推進する。

(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。

5. 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「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」の対象だった事業所内保育所についても、企業主導型保育事業助成金の申請・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) 男性の育児参画の促進
 - 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）およ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。
- (4) 同性カップルへの育児・介護休業制度の適用
 - 同性カップルに対する育児休業、介護休業等の適用について、必要な対応の検討を行う。
- 6. 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。
- 7. 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」（2022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」（2022年3月30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。
- 8. ハラスメント防止対策の強化
 - 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。

Ⅷ. 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、あらた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を徹底するとともに、安全配慮など、労働法に準じた保護を行う。あわせて、報酬決定など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・兼業に関わる時間（就労時間）の合計が一定基準を超えた場合などの健康確保措置について検討する。
 - 情報漏洩など副業・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WEB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。
 - 労働契約承継法における労働者等への通知および労働者からの異議申出手続きについては、電子化も選択肢として追加するなど労使双方の利便性を考慮しつつ、労働者等に対する必要な情報や労働者から使用者に対して行われる異議が確実に届く方法とする。

Ⅷ. 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

- 社会保障制度の持続可能性の確保に向け、国は団塊ジュニア世代が高齢期を迎える 2035 年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。
- 真に必要な層への的を絞った緊急支援の実現に向け、マイナンバーに所得情報をひも付け正確に所得を捕捉したうえで、必要な給付と連携させる「税と給付の一体的運営の基盤」によるプッシュ型支援制度の構築につなげる。
- 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。
- 多様なライフスタイルに中立的な制度となるよう、第3号被保険者制度の見直しを検討する。

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。
- 国民の健康維持や診療の質の向上に向けて、マイナンバーカードによる医療機関などでのオンライン資格確認審査の導入を促進する。また、「電子的保健医療情報活用加算」については廃止も含めた見直しの検討を行う。
- 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などを検証したうえで、一定所得の基準の妥当性について検討する。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。
- 介護認定にあたっては全国統一の要介護認定基準に基づき、客観的かつ統一的な認定が行われるよう、訪問調査員、認定審査会委員の公正・中立かつ適正な調査・判定の実施に資する研修の改善や調査指導員の養成を拡充する。

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。
- 予約やキャンセルなどの病児保育事業などの業務の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い、活用を促進する。

(2) ファミリー・サポート・センター事業の充実

- 事業の認知度向上に向け、乳児家庭全戸訪問の際に紹介活動を行うなど、さまざま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・災害発生時の対応など）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。また、日本版DBS（性犯罪歴照会システム）を導入し、小児性犯罪歴者の提供会員登録を未然に防ぐ環境を整備する。

- 会員登録や利用申込、マッチングなどファミリー・サポート・センター事業のICT化を推進し、利用者の利便性の向上を図る。
- 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ふまえ、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などをふまえ、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2019年の児童福祉法の改正による参酌化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など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指針に、夏休みなど長期休暇中の昼食の提供を明記し、施設における昼食の提供を促進する。
 - 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・者およ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
 - 大学など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の拡大や、無利子貸与型奨学金の対象者を拡充（家計基準の引上げなど）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）などを行い、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（高校無償化）、障害児福祉手当や特別児童扶養手当については、子どもの育成環境を問わず等しく支給し、所得制限は設けない。所得再分配については、税制などにおいて対応する。なお、所得制限が撤廃されるまでの間については年少扶養控除を復活させるなどの対応を検討する。
 - 初等・中等教育時にかかる学習指導上必要な教材を無償支給とする。
- 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、教育など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など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

