

第7回 一億総活躍国民会議
議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成28年4月26日（火）17:15～18:15
2. 場所：官邸4階大会議室
3. 出席者：

議長	安倍晋三	内閣総理大臣
議長代理	加藤勝信	一億総活躍担当大臣
構成員	菅義偉	内閣官房長官
	石原伸晃	経済再生担当大臣・内閣府特命担当大臣 (経済財政政策)
	石破茂	まち・ひと・しごと創生担当大臣
	麻生太郎	財務大臣
	馳浩	文部科学大臣
	塩崎恭久	厚生労働大臣
	林幹雄	経済産業大臣

(有識者)

飯島勝矢	東京大学高齢社会総合研究機構准教授、医師
大日方邦子	日本パラリンピアンズ協会副会長
菊池桃子	女優、戸板女子短期大学客員教授
工藤啓	認定特定非営利活動法人育て上げネット理事長
榊原定征	日本経済団体連合会会長
白河桃子	相模女子大学客員教授、ジャーナリスト
高橋進	日本総合研究所理事長
対馬徳昭	社会福祉法人ノテ福祉会理事長
樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
増田寛也	東京大学公共政策大学院客員教授
松爲信雄	文京学院大学人間学部名誉教授
松本理寿輝	まちの保育園代表
三村明夫	日本商工会議所会頭
宮本みち子	放送大学副学長

高木宏壽	復興大臣政務官
松下新平	総務副大臣
佐藤英道	農林水産大臣政務官
山本順三	国土交通副大臣

(議事次第)

1. 開 会
2. 子育て・介護の環境整備、特に保育・介護人材の確保、成長と分配の好循環のメカニズムについて
3. 内閣総理大臣挨拶
4. 閉 会

(説明資料)

資料1：第6回 一億総活躍国民会議 議事要旨

資料2：石原大臣提出資料

資料3：工藤 啓 議員 提出資料

資料4：宮本みち子議員 提出資料

資料5：大日方邦子議員 提出資料

資料6：高橋 進 議員 提出資料

資料7：白河 桃子議員 提出資料

資料8：増田 寛也議員 提出資料

資料9：樋口 美雄議員 提出資料

資料10：松本理寿輝議員 提出資料

資料11：飯島 勝矢議員 提出資料

資料12：土居 丈朗議員 提出資料

資料13：石破大臣提出資料

資料14：塩崎大臣提出資料

資料15：馳大臣提出資料

参考1：第6回 一億総活躍社会に関する意見交換会 議事要旨

参考2：第7回 一億総活躍社会に関する意見交換会 議事要旨

参考3：第8回 一億総活躍社会に関する意見交換会 議事要旨

参考4：「一億総活躍社会の実現に向けたご意見・ご要望」(一億総活躍社会実現対話・仙台 アンケート結果)

参考5：「一億総活躍社会の実現に向けたご意見・ご要望」(一億総活躍社会実現対話・東京 アンケート結果)

参考6：「一億総活躍社会の実現に向けたご意見・ご要望」(一億総活躍社会実現対話・福岡 アンケート結果)

参考7：「一億総活躍社会の実現に向けたご意見・ご要望」(一億総活躍社会実現対話・大阪 アンケート結果)

(概要)

○加藤一億総活躍担当大臣 それでは、ただいまから第7回の「一億総活躍国民会議」を開催したいと思います。

有識者の先生方、お忙しい中、ありがとうございます。

本日は、土居議員が欠席となっておりますが、資料の提出をいただいておりますので、御参考いただきたいと思います。

まず、お手元の配付資料でございますが、事務局からは、資料1として、第6回国民会議の議事要旨、また、参考1から7として、3回開きました意見交換会の議事要旨と4回行いました一億総活躍社会実現対話の来場者の方々のアンケートで提出いただいた御意見、御要望をお配りしておりますので、御参照いただきたいと思います。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日は、各論で御議論いただく最後の回でございます。

本日のテーマは、「子育て・介護の環境整備、特に保育・介護人材の確保、成長と分配の好循環のメカニズムについて」でございます。

まず、成長と分配の好循環のメカニズムの定量的な試算及び600兆円に向けた方針について、石原大臣より御説明いただきたいと思います。

○石原経済再生担当大臣 資料2の2ページ目の横長のカラーを見ていただきたいと思います。

図の左側に、一億総活躍社会に向けた①から⑤までの取組を示させていただきます。

こうした取組は、図の左側から右側へと労働供給の増加と賃金上昇を通じて可処分所得を増加させまして、個人消費を増加させます。一番右側の「消費支出」と書いてあるところでございます。

これが、生産の増加、収益の改善を生み出しまして、更なる労働供給の増加と賃金の上昇を後押しするという好循環をもたらします。「消費支出」から上のほうに赤く上がっているところでございます。

こうした取組によりまして、GDP600兆円経済の道筋がより確かなものになると考えております。

なお、同じ資料の5ページ以降に、榊原会長もおいででございますが、昨日の経済財政諮問会議でまとめました「600兆円経済実現に向けて」、また、最後の17ページでございますけれども、19日の産業競争力会議で議論をいたしました600兆円に向けた成長戦略の案を添付させていただいておりますので、ご覧いただければと思います。

これらの全ての内容を反映させていただきまして、国民一人一人の希望を実現する「ニッポン一億総活躍プラン」を先生方に取りまとめていただきたいと思いますというのが、分析をさせていただきました内閣府からのお願いでございます。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、有識者議員の皆様から、今日のテーマについて御意見と御提案を

いただきたいと思います。

対馬議員から順にお願いしたいと思います。

まず、対馬議員、お願いいたします。

○対馬氏 対馬でございます。

資料はございません。

介護人材の確保はますます深刻な状況にあります。募集費用に100万円かけても、問い合わせ自体がない状況にあります。このままいくと、人員基準を割り込み、事業の継続自体が難しくなるおそれがあるので、他の業界と遜色のない水準に引き上げていただきたいと思います。

加えて、東京都と全国の最低賃金を比較して30%の差があるにもかかわらず、東京都の介護報酬の単価は9%の加算しかありません。つきましては、15%以上の加算をお願いしたいと思います。

その際には、現役世代の2号保険料や国費が財政面で地方に比べて裕福な地域に重点的に投入される点については、問題があると考えています。費用分担のあり方も検討する必要があると考えます。

次に、キャリアパスの構築も必要です。社会福祉法人同士が協同組合を設立し、統合あるいは合併を行い、再編により法人を大規模化します。これにより揺るぎない経営基盤を確立して、介護ロボットの活用、ICTの導入によって、経営の効率化を図り、キャリアアップが実行できる規模にしなければならないと考えています。

さらに、介護の質の向上や地域包括ケアの推進が、働きがいになり、人材確保につながります。

この点から、2つの提案をいたします。

一つは、地域密着型サービスと呼ばれる小規模多機能型居宅介護、定期巡回・随時対応型訪問サービスについて、事業者が責任を持って事業を行ってもらうために、公募を行って、人口2万人を目安に1つの事業者が地域独占的に行動することを検討すべきだと思います。

もう一つは、ケアプランです。福祉先進国では、日本のように1人のケアマネージャーがケアプランを作成するのではなく、多職種の協力で作成をしています。日本でも、3日程度施設に入所していただき、施設にいるさまざまな専門分野の職員が高齢者を観察することにより、良質なケアプランが作成できます。結果として、在宅の中・重度の方が長く継続して生活できる、このアセスメント入所方式を推進すべきだと考えているところでございます。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、工藤議員、お願いいたします。

○工藤氏 資料3になります。

保育・介護分野については専門ではありませんけれども、若者の就労支援及び学生へのキャリア教育を行っている観点から幾つか御提案さしあげます。

将来の職業を考えるまたは職業選択等、就職の御支援を行うに当たりまして、当該分野における将来性や業務内容について伝えることが必要になります。その中で、「専門性と将来性を担保する処遇と業務の改善」は必要になると考えます。

次に、保育・介護分野に限りませんが、「職場に対する信頼性の担保」は大変重要な項目でありますので、特に若い世代に関して言いますと、若者雇用促進法の内容をしっかりと進める必要があると思います。

最後に、「職業としての保育・介護の認知向上」の観点になりますが、保育や介護の職業の存在を聞いたことがないという人は少ないと思いますが、具体的な仕事内容を一般的な知識として知る機会が多くないと考えております。今後、人材確保の観点から、その職業を伝える人材を配置する必要があると考えます。

特に、保育・介護に特化したリクルーター制度というものを御提案いたします。

中長期的な視点から、直接的に採用すること以上に、若い世代や子供たちに対して、啓発や職場体験、見学を専門にコーディネートする人材が必要ではないかと思えます。

学校や地域若者サポートステーションなど、これから職業を考えていく若者や子供たちのいる場所にアウトリーチをすることが重要であり、また、その人材像としては、保育・介護分野で働いた経験があり、キャリアコンサルタント等の国家資格を取得している人材であれば、実務経験をもとにした説明とキャリア形成の観点の両面から職業についての情報提供ができるものと考えます。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、宮本議員、お願いいたします。

○宮本氏 私のほうからは、「働く機会とくらしの安心のある低成長社会の実現を」ということで発言させていただきます。

少子・高齢化による家計消費の減速、それから、労働力不足という2つがある限り、高成長を実現することには無理があり、むしろ低成長であっても、多様な働く機会を確保すること、格差を縮小し貧困者の少ない社会をつくることによる家計消費の規模の確保、そして、安定社会を実現することは可能ではないかと思えます。

そのために、以下の施策が必要だと思えます。

1つ目と2つ目ですが、同一労働同一賃金に向けて進んでいくこと、それか

ら、最低賃金の引き上げ、仕事のいかんにかかわらずフルタイムで働ければ暮らしが成り立つ水準を実現することが重要だと思えます。

3つ目として、非正規雇用者や無業者の人でも社会保険に加入ができること、この加入率を上げることによって、生活の安定を全体に広げることが重要だと思えます。

4つ目に、女性の参画政策を推進し、労働力不足による低成長を回避すること、共働きによる世帯所得の維持、母子世帯の所得上昇を図ることにより、全体としての購買力を拡大することが重要だと思えます。

5つ目に、家族福祉と企業福祉の弱体化のもとでは、社会保障制度の拡充は絶対に必要であります。そのために消費税を引き上げ、増税分の全てを社会保障改革の原資とするという路線を明らかにして国民の支持を得ることが必要だと思えます。

6つ目に、教育・職業訓練に対する投資を強化することにより、産業の高度化に対応できる人材を豊富にすることを提案したいと思えます。

最後に、障害、高齢、その他の事情で就労にハンディのある人々の働く場を拡大するために、社会的企業、協同組合組織などによる雇用創出を進めることを提案したいと思えます。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、大日方議員、お願いいたします。

○大日方氏 ありがとうございます。

介護にまつわるお話ですと、とかく介護する側の効率性や負担軽減の視点で語られることが多いですが、介護される側にとっては、「安心」や「幸福」を提供してもらいたいということが本音だと思えます。介護サービスの充実により、年をとっても自分らしく生きられる社会であると国民が感じることで、安心感と前向きに生きていく力が生まれるのではないのでしょうか。

介護職の人たちから、労働環境の改善だけではなく、「働きがい」を求める声もあることに注目したいと思えます。介護職員が利用者に「幸せ」を提供できる存在になることで働きがいも持てるように制度設計していくことが大切だと思えます。

特に、介護保険の報酬制度が気になります。現在の制度ですと、介護度が下がる、すなわち健康を取り戻すと、介護事業者の収入が下がってしまいます。これはむしろ要介護度が改善されたらインセンティブが発生するように制度を改めるべきだと考えています。

サービスの質、つまり、中身が重要だという点では、障害者や女性の就業促進でも同じことだと思えます。多様な人材を企業に在籍させるダイバーシティ

一な状態をつくるだけでなく、多様な人材がまじり合って、どの人も活躍できるようなコミュニティをつくる、すなわち、インクルージョンまで行うことが大切だと考えています。

障害者雇用も介護サービス事業も、事業者側がこれらを「義務」と捉えるのではなく「ビジネスチャンス」と捉えて積極的に取り組む方向に導くことが、一億総活躍社会の実現につながると思います。

最後に、熊本地震について、高齢者や障害者など、災害弱者の支援に課題が見えてきていると思います。ふだんは生活支援が必要でない人でも、災害によって人的支援が必要不可欠な状況に陥っている人たちがいます。例えば、マンションに住む車椅子ユーザーからは、エレベーターがとまって身動きがとれないという声もありますし、福祉施設の職員からは、福祉避難所など、制度上の問題を指摘する声もあります。

ぜひ現場から課題解決についての提案をくみ上げていただき、柔軟に御対応いただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、高橋議員、お願いいたします。

○高橋氏 資料6をご覧くださいと思います。横置きでございます。

表紙をめくっていただきまして、2ページ目でございますけれども、保育士・介護職員の待遇改善は、当然のこととして、それを前提として申し上げたいと思います。

まず、保育士・介護職員の待遇改善に当たっては、一時的なものではないということです。必要な財源が継続的・安定的に確保されることが必要だと思えます。その意味でも、毎年、当初予算で必要な資金が確保されることが重要だと思えます。

水準につきましては、類似する、あるいは競合するサービス業に比較して遜色ない報酬が支払われるべきだと思います。

待遇改善に当たっては、将来的な見通しが得られるよう、経験などに応じたキャリアパスを描いて、それに応じた報酬体系がつけられるべきだと思います。

加藤大臣とともに私も意見交換会に参加をさせていただいて、その上で強く感じたことですが、問題は賃金だけではないということで、賃金以外の労働条件、労働環境についても改善が必要だということでございます。

特に、人手不足によって過重労働が続き、休暇も思うようにとれていない。これは本当に悲惨なことだと思います。

それ以外にも、事務作業の簡素化、あるいはICTの活用などによる業務負担の軽減、また生産性の向上の余地が大変大きいと感じました。

続きまして、3ページ目をご覧くださいと思います。

これは処遇改善のこととはちょっと違うのですが、あえてこの場で申し上げたいと思います。

せんだって「保育園落ちた日本死ね!!!」というものが随分と言われました。こういった言葉を聞いて、政府としてこれまで以上に子育て世帯に寄り添っていないといけないということは感じます。しかしながら、一方で、政府は何もしていない、あるいは子育て世帯に対して冷たいという印象はちょっと違和感があります。

そこで、ちょっと調べてみました。私の地元である杉並区について、保育サービスについて自己負担と公費負担がどうなっているのかを見てみました。

その結果がこれでございます。トータルの負担249万円に対して、利用者の負担分が約9%、一方で、区が90%を負担しております。その他の自治体も、多かれ少なかれ同じような負担になっております。

ちなみに、次のページで介護について比較してみました。こちらは月額なので年ベースに直さなくてははいけませんけれども、ここでの公費の負担に比べても、私は保育について政府あるいは自治体は遜色ない負担はしてきているということだと思います。

したがって、国も自治体も一生懸命頑張っている、しかし、さらに改善していくというメッセージを発することが重要ではないかと思えます。

以上でございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、白河議員、お願いいたします。

○白河氏 資料7です。横置きです。

本日は、保育士の処遇改善について、一億総活躍のロードマップについてお話しさせていただきます。

先日、自民党本部で開かれました待機児童対策会議で、保護者の方、有識者の方たちから提言がありました。

資料は添付してございますので、後でご覧になってください。

提言で明らかになったことは、保育士の処遇が低いということは、子どもの死亡事故につながるリスクがあることです。低賃金で長時間労働の職場では、子どもの命にかかわります。最近も都心の企業内保育所で痛ましい死亡事故がありました。

しかし、保護者の方によると、質の悪い保育園を見抜くことは非常に難しいとのこと。発言した方は決して情報リテラシーの低い方ではありません。保育園を質・量ともにふやすことが必要であり、そのためには、当初予算をふやしていただきたいということです。

専門職である保育士の処遇を労働時間、賃金共に改善し、子供の命を守り、

一億総活躍の貴重なインフラである保育園を質・量ともにふやしていただけるようにお願いしたいと思います。

資料の4ページですが、保育園不足は首都圏だけの問題ではなく、6割の自治体で起きている、既に全国的な課題であります。

5ページを見ていただくと、有資格者が保育士にならない理由は、賃金、時間や休みのとりにくさです。

6ページをご覧くださいと、処遇が上がれば、6割が保育士の仕事を希望しています。また、やめにくくなるという効果もあります。

どのくらい処遇が上がればいいのかということに関しては、全産業比で0.8(=月額+5.4万円)が、勤続年数を高めるための合理的な数字となっています。ちょっと高いのですが、将来的にそこを目指していただきたいということでございます。

もう一つは、お願いですが、保育園反対運動をしている高齢者の方に対して、保育園が必要であることをぜひ総理からメッセージをしていただき、子供を歓迎する風土をつくっていただけるようにお願いいたします。

また、長時間労働是正については、前回、三六協定の時間外労働の規制についての再検討とおっしゃっていただきました。少子化対策として効果的なのはこの3年間です。すぐにできることは、女性活躍の見える化サイトに、三六協定で提出している上限時間の開示を義務づけることだと思います。一億総活躍サイクルがまわるレバレッジポイントは時間外労働に上限をつけることだと思います。具体的な目標と期限を設定した上で、ぜひ3年以内の法改正を含め、政府のトップレベルの思い切った取り組みをお願いいたします。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、榊原議員、お願いいたします。

○榊原氏 ただいま白河議員から御指摘がございましたけれども、待機児童解消の問題は喫緊の政策課題であろうと思います。早急に保育人材の確保を進める必要があると考えます。

この人材確保に向けては、継続的かつ安定的な施策の展開が欠かせないと考えます。

したがって、保育士の人材確保策については、高橋議員も御指摘されましたけれども、安定的な税財源を当初予算の段階で確保する。これが重要だと考えます。この点については、さきの経済財政諮問会議でも申し上げましたけれども、アベノミクスの成果を活用すべきと考えます。

次に、保育・介護の両方にかかわることですけれども、事業者の経営力を強化して、しっかりとマネジメントを行っていく必要があると考えます。

既に一部の先進的な社会福祉法人あるいは民間介護事業者では、ICTを活用した事務作業の効率化とか、サービスの質の標準化といった取り組みを行っております。政府には、こういった経営改善へのインセンティブ措置として、質の高い経営あるいは生産性向上に取り組む保育・介護事業者への財政支援を行うといっためり張りのある配分を行うべきと考えます。

このほか、事業所の事務処理負担の軽減を図る観点から、事業所の開設あるいは給付の請求といった行政手続の電子化、簡素化、そして、都道府県ごと、市町村ごとに形式が異なっております書類について、統一的な仕様にする。そういった効率化の支援が必要だと考えます。

私からは、以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、菊池議員、お願いいたします。

○菊池氏 菊池でございます。

保育士の人材不足解消に向けた提案をいたします。

まず、潜在的に期待できるのは、既に子育て経験のあるお母さんたちであります。子供を預ける側としても、育児経験のあるお母さんへの信頼や安心は大きくございます。

しかし、これは若い保育士さんを否定するものではございません。子供を預ける保護者にヒアリング調査をしていきますと、若い保育士の方々には、体力、熱意を求める傾向があり、子育て経験のある保育士の方々には、育児経験をもとにした保護者との相互信頼が生まれやすいとのことでございました。

加えるならば、将来的には、お父さんたちにもその期待が見えておりますことをつけ加えたいと思います。世界という視座で見た日本のジェンダーギャップ指数を考察しますと、お父さんに目を向けますことは大切な視点かと存じます。

具体的な提案です。

1つ目に、子育て経験のある母親たちにとって、保育士の資格は魅力的なものであります。既存の貸付金、返済免除型の保育士修学資金貸付事業について、条件を満たせば、若者だけではなくお母様方にも使える制度だと知らない方々に向けて周知をしていくこと。

2つ目、先般の補正予算で保育士修学資金貸付事業の充実が図られましたが、まだ資格を持たぬ子育て経験者の資格取得を後押しするためにも、さらに拡充していただきたいと思っております。

3つ目、保育士として短時間で働くことができるように、シフト編成の効率化に向けて、好事例の共有を図っていただくこと。

4つ目、既に保育士の資格をお持ちの潜在的な保育士の方々に向けて、リカ

レント研修や試行的な就労についても、業界の皆様で御支援をいただくこと。

最後に、現在、また、未来の保育士の方々の過重労働を考慮し、都道府県から求められる事務の簡素化、合理化を図ることをしていただきたい。インタビューでは、さらなるICT化の声が上がっておりました。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、増田議員、お願いいたします。

○増田氏 資料8であります。

最初のほうは説明を飛ばします。

一番下のところでありますが、保育士と介護士の処遇を改善するために、給与の引き上げ等、財源を確保してきちんとやっていくことは必ず実現すべきだと思います。

また、保育や介護を営む法人は小規模な法人が大変多いわけで、そうしますと、働いておられる皆様方はキャリアパスが描けないということがございます。さらには、総務とか、経理などの間接部門がその小さな法人ごとに全てかかってくるので、どうしてもコスト高になる。

医療のほうは、厚生労働省で、いわゆる非営利ホールディングカンパニー制度のような、地域医療連携推進法人制度を制度としてつくっていただきました。ミネソタ州のメイヨークリニックのような形態が我が国でも可能な形で準備をしていたのですが、この分野でも、こうした連携を推進するための制度などをお考えいただくことが必要になろうかと思えます。

あと、保育士さん、介護福祉士さん、さらには看護師さん等、それぞれ資格が分かれているわけですが、私は福祉系統の資格、さらには福祉系と看護系の資格をいろいろとお持ちになっておられる方々の単位認定などの融通をもっと円滑化して、休暇を取得しやすくしたり、あるいは、給料アップ、要は、そういった人的な有効活用に向けた、資料の2ページに書いてありますが、マルチタスク化のようなこともこれから考えていく必要があるのではないかと。このように思っております。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、三村議員、お願いいたします。

○三村氏 資料はありません。

待機児童問題の解決は、女性の活躍と少子化対策をもたらす非常に重要な課題だと思っております。

最近の保育所申込者数の急激な増加は、安倍政権が進めてきた女性活躍推進により、働く意欲のある女性が社会進出してきたことの証であると思えます。

待機児童問題は、一旦解決しても、女性がさらに労働参加すると新たな待機

児童が発生し、長期的には、出生率が狙いどおり上昇するとさらに待機児童が発生する、この繰り返しが続くことを覚悟する必要があると思います。

また、介護離職ゼロを実現することも、労働人口維持のために重要な政策であります。

その意味で、政府において、保育と介護人材の確保に全力で取り組んでいることを高く評価したいと思います。

ただ、高齢化が進む中で要介護者が増えると、介護のための人材、人手がさらに必要となり、人手不足がより深刻化いたしますので、介護と就業の両立のためには、国民全体の健康寿命を延ばすこともあわせて必要だと思っております。

保育と介護の人材確保に向けて問題となるのは、離職率の高さと財源の確保であります。

意欲のある有資格者が離職せず、長くその業界で働いてもらうためには、賃金の引き上げあるいは長時間労働の削減といった処遇改善も不可欠であります。

そのためには、保育や介護に携わる人々の賃金が、単に月収ではなく、年収や生涯賃金でどれだけ増えるのか、また、IT等による生産性向上によって労働時間がどれだけ減るのかを担い手となる方々に見える化し、将来に対する安心感を与えることが必要だと思っております。

また、これらの取り組みを継続するためには、安定的な財源を確保していくことが必要であります。

もちろん、成長と分配の好循環メカニズムによる恒久財源確保がまずは必要であります。

経済成長による果実を、子育て、介護に分配して、次の成長につなげることは大変好ましく、重要なことでありますが、それと同時に、社会保障費の重点化、効率化等による負担の分配もあわせてなされるべきだと思います。

高齢者においても応能負担割合を高めていくべきであり、また、消費税の引き上げの必要性については言うまでもないと思っております。

我が国では、賃金総額が増えているのに消費支出が低迷していることが大きな課題となっておりますが、その原因や背景を、腰を据えて解き明かす必要があると思います。

私は、消費の伸び悩みの一つの原因には、将来に対する不安があると考えております。このマインドの転換には、世代間における負担の適切な分配を軸にした社会保障改革が必要であります。そうすれば、若い世代も安心して将来に立ち向かえる。このように考えております。

ありがとうございました。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、樋口議員、お願いいたします。

○樋口氏 資料9に基づきまして、発言をさせていただきます。

「成長と分配の好循環」、実は、先日、OECDに行っただけでしたが、そこでもこの考え方について非常に国際的に注目されているという印象を受けました。分配のパイプが詰まったまま、成長の恩恵が広く国民に行き渡らない限り、成長自体が長期に持続することはできないとの共通認識が世界的に広がっていると思います。また、企業収益の向上が賃金の引き上げにつながり、労働分配率の低下に歯どめがかかることが持続的な成長実現のためには不可欠であるという考え方を、国民の間に広く共有されていくことを期待したいと思います。

続きまして、保育や介護の人材確保でございますが、後ろのほうに図表が出ておりますが、これは説明の上で時間の関係で省略させていただきます。結論から申し上げますと、雇用条件の改善といったものが離職率を引き上げる上では不可欠であると考えておりますので、他の業種と比べて遜色のない報酬を払えるような必要な財源を確保していくことが必要であると考えます。

また、今回、意見交換会にも参加させていただきましたが、そこで皆さんから御指摘いただきましたのも、介護職の高い離職率は、給与の問題と同時に、専門職としてのモチベーションを持って仕事をしていくことができないといった御指摘もございました。定着率を高めていくには、キャリアアップの仕組みあるいはキャリアを評価する仕組みをつくっていくことが不可欠であろうと考えております。

続きまして、保育や介護人材のワーク・ライフ・バランスについても十分に考えていかなければいけないということだろうと思います。同時に、ハローワークとの連携によってマッチング支援あるいは能力開発支援、トライアル雇用や各種雇用管理改善の支援など、労働政策との連携を強化すべきではないかと考えております。

最後になりますが、介護について、キャリアパスを整備することは不可欠でございます。現状を見ますと、処遇改善加算を必ずしも取得していない事業者も多々存在します。そうしたキャリアパスの整備などに関するコンサルタントの派遣など検討していく必要があると思います。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、松本議員、お願いいたします。

○松本氏 松本理寿輝です。

資料10を御参照ください。

資料はどの項目も大事なことを書かせていただきましたが、この中でも最も大きなことは（1）の処遇改善であります。

待機児童対策、人材確保に何より欠かせないことであり、他業種との違いが

大きな現状において、ある程度インパクトのある内容を打ち出していかなければ、効果が期待しにくいものと思います。

私がここで強調させていただきたいのは、処遇改善の目的は、保育士がただ大変な仕事をしているからではなく、重要な仕事をしているからであります。

保育士は、子供の環境を保障し、家庭を支えること、それだけでも重い責務を担っておりますが、それ以上に、保育の仕事は貧困の連鎖を解消し、インクルージョンの社会につながり、国の生産性向上、生活保護費の低減などの経済効果を生み、また、コミュニティーの結束にも寄与します。言ってみれば、社会をつくる仕事をしているわけであります。

海外で保育への公的補助をふやし、親の就労の有無にかかわらず全ての子供の質の高い保育を保証するようかじを切る国がふえてきているのは、そういった理由からであります。

海外の視察団が来たことがありまして、海外の視察団に日本の園の印象を聞いたことがあります。日本はきめ細やかで丁寧な保育をしている、何より、保育者が美しい心を持ち、仕事に専心していると言われたことがありました。現場は、心ある保育士によって日々守られています。

園がふえるに伴い、一層保育士の活躍は期待されています。この重要な仕事を担っている保育士にしかるべき処遇をお願いいたします。

この処遇改善は保育士確保に大きく影響します。さらに、長く勤める保育士もふえ、経験を積むことで保育の質にもつながります。保育の質も量も同時にかなうまれな施策だと考えております。ぜひとも大きな御決断をお願いしたいと思います。

ありがとうございます。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、飯島議員、お願いいたします。

○飯島氏 東京大学の飯島です。

資料11を見ていただければと思います。

「『一億総活躍社会』の実現へ～フレイルモデルにおける『一連のアプローチ施策』～」ということでお話しさせていただきます。

2ページ目をご覧ください。

スライドにお示しましたように、フレイルモデルとされる加齢変化をベースとして、健康体から徐々に虚弱な状態に傾いていきます。この虚弱な中間状態を「フレイル」と呼び、適切な介入により機能を少しでも戻すことが出来る状態であると位置づけております。また、この時期を過ぎてしまいますと、要支援、軽度要介護を通して、重度の要介護に向かっていくこととなります。

このように、我々は全ての老いのフェーズを「一連」のものとして改めて捉

え直す必要があると思います。

そこで、個々のフェーズに対して、それぞれに重点を置くべきことを列挙させていただいておりますけれども、その中でも、本日は特に一番右に示します重度の要介護の部分について発言させていただきます。赤い点線で囲んだ部分をお示しします。

この一億総活躍国民会議の目指す新・三本の矢の3本目として、介護離職ゼロが挙げられております。しかし、単なる人数を増加させればよいという話ではないと思います。

そこで、3ページ目に大きく2つの論点を発現させていただきます。

まず1つ目の論点ですが、「①介護従事者の業務内容の許される範囲の拡充と役割分担」です。例えば、臨床の現場で見えますと、家族でも許可され、実際にできている軽度の医療処置にもかかわらず、専門職である介護福祉士自身には提供することが許可されていないという現実があり、ある意味、不思議でなりません。具体例としましては、毎日定時のインシュリンの注射であったり、専門的な判断や技術を必要としない簡単な処置などが含まれます。例えば、ガーゼ交換などが含まれます。

次に2つ目の論点として、「②介護従事者を中心とした専門職の教育および研修体系の抜本的見直し」です。介護福祉士もさらに勉強・研修を積み重ねることによって、看護師資格を取れるようになるようなカリキュラム編成を考えるべきであります。介護職でも看護師になれる道を開くことこそが、介護職の専門性を今まで以上に高めて、介護福祉士の養成の確保につながると信じております。また、それがキャリアパスにつながり、さらには給与体系の改善にもつながって欲しいと思っております。

以上より、大きく分けて2つの論点、「①ケアの担い手のあり方」と「②各職業資格」に対して、広く継続的な議論がされ、さらに発展されることを期待したいです。

これらの①、②に関しまして、『プラットフォーム』のようなものを設置されることを期待したいと思います。ここで言うプラットフォームというのは、例えば、医療、介護、福祉分野に携わる複数の専門職養成の基礎部分を共通化する、すなわち、カリキュラムを統一化したり、さらなる勉強をすることによって次なる職種にステップアップできる可能性をつくるなどが含まれるかと思えます。

最後に、地方創生が強く推し進められる流れがあることから、さらに呼応して、「新しい福祉の提供ビジョン」の考え方も、次第に特に地域福祉側の共生型拠点とそれを支える人材のモデルとして具体化されつつあります。

よって、そうした介護福祉分野におけるイノベーションが強く求められると思

います。本日の論点は今までにも検討されながら、なかなか一歩踏み出し得なかった分野であります。今後の超高齢社会に向けて、是非とも前向きに、かつスピーディーに推し進めて頂ければと願っております。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

松為議員はよろしいですか。

○松為氏 前回、前々回の各論でお話しさせていただきましたので、今回は割愛させていただきます。

○加藤一億総活躍担当大臣 どうもありがとうございました。

ほかにございますでしょうか。

ありがとうございます。御協力いただきまして、恐縮でございます。

それでは、政府側から御意見をいただきたいと思っております。

あらかじめ希望を伺っておりますので指名をさせていただきますが、1回の御発言は1分以内でぜひお願いをしたいと思います。

まず、石破大臣、お願いいたします。

○石破まち・ひと・しごと創生担当大臣 資料13でございます。

1ページ目、介護人材は全国的に足りません。

地域によってばらつきはございますが、地方においても、人口減少は進む、高齢化が進む、介護人材が足りないという現状でございます。

その中で、2ページ目でございますが、浜田市の取り組み、

「地方創生先行型交付金」及び「地方創生加速化交付金」を使いまして、シングルペアレント介護人材育成事業というものをやっているわけでありまして。

シングルマザーの方が多いためありますが、全国からシングルペアレントを募集いたします。そういう方々に、給与・一時金、資格取得支援、あるいは、家賃補助、養育支援等々を行っております。また、これはいいではないかということで、ネットトヨタ島根だと思っておりますが、要するに、浜田などは雪深いところでもありますので、車、4WDがないと暮らせないものですから、本体価格ゼロで中古自動車を提供していただいているということでもあります。

こういう取り組みが、今、広がりつつあることが一点。

もう一点は、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、地方への人材還流や地方定着を図らなければいけません。

経団連会長、日商会頭がいらっしゃいますが、経済界の方々にもお力添えをいただきまして、地方の企業の東京での求人はなかなか行われていない。どんな会社があるのかわからないというものが多いためです。

地方創生インターンシップ制度というものをスタートさせまして、産官学連携による地域でインターンシップを推進する組織をつくりたい。

その場合に、そのインターンシップに参加をしたら単位が取れるということが考えられないか。これはまた文科省とよく御相談をしながらやってまいりたいと思っております。

そういうことをただいま考えているところであります。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

続いて、塩崎厚生労働大臣、お願いいたします。

○塩崎厚生労働大臣 資料14でございます。

保育・介護人材の確保につきましての基本的な考え方でございますが、1ページ目、保育も介護も主な退職理由は、収入、業務負担の重さ、将来の見込みが立たないことなどでございます。

したがって、賃金の引き上げ、資質向上・キャリアパス形成支援、業務負担軽減・生産性向上が総合対策の3本柱となると思います。

2ページ目、中段に記載をいたしました基本コンセプトを踏まえて、経験や職場での責任に応じた昇進・昇格が行われるようなキャリアパスを構築し、それを可能とするような処遇改善をさらに行うなど、プランには、より具体的かつ実効的な対策を盛り込みたいと考えております。

さらに、処遇の改善とあわせて、例えば、3ページの保育では、保育補助者の雇い上げを支援したり、4ページの介護では、行政が求める帳票などの文書量を半減したりするなど、人材の参入・定着のための総合的な取り組みを進めたいと思います。

また、本日は保育・介護の人材確保に絞って御説明をいたしました。参考資料として10年後のロードマップに向けた基本コンセプトをお示しいたしました。

特に、11ページ、12ページには、地域共生社会づくりという提案をしておりますが、これはこの国民会議の皆様方からいただいた、子供、高齢者、障害者などに関する御示唆を形にしようとの試みでございます。御参考までにご覧いただければありがたいと思います。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、馳大臣、お願いします。

○馳文部科学大臣 資料15をご覧ください。

開いていただいて、2ページ目をご覧ください。

幼稚園という社会資源を積極的に活用します。

現在、幼稚園は、教育のほか、「子育て支援」・「就労との両立支援」の役割を果たしております。

幼稚園には150万人超の子供が通っておりますが、例えば、5歳半園児の約4割の母親が就労している状況でありまして、夕方や夜までの預かり保育を大半の幼稚園が実施しております。

待機児童問題に対しては、このような役割を果たす幼稚園の一層の活用が有益であり、小規模保育事業や一時預かり事業などを促進します。

また、高等教育機関における保育環境の整備、安全・安心な学校づくりと、小学校などの余裕教室を有効活用した保育環境の整備を図ることも重要です。

さらに、家庭教育支援、特に地域人材を活用しつつ、訪問型によるきめ細かな支援を図っていくことが必要です。

以上です。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

ほかに政府側から御発言はございますか。

よろしいでしょうか。

大変御協力いただきまして、ありがとうございました。

最後に、安倍総理から御発言をいただきたいと思いますが、プレスが入室いたしますので、しばらくお待ちいただきたいと思います。

(報道関係者入室)

○加藤一億総活躍担当大臣 それでは、総理、お願いいたします。

○安倍内閣総理大臣 本日も活発な御議論をいただきまして、ありがとうございました。

保育・介護人材の確保のためには、「ニッポン一億総活躍プラン」において総合的な対策を取りまとめることが必要です。

第一に処遇改善、第二に多様な人材の育成・高齢者等の活用、第三に生産性の向上を通じた労働負担の軽減、やりがいを持って安心・快適に働ける環境の整備といった点について、財源を確保しつつ、2017年度から実行します。

保育士の処遇改善については、新たに2%相当の処遇改善を行うとともに、キャリアアップの仕組みを構築し、保育士としての技能・経験を積んだ職員について、競合他産業との賃金差がなくなるよう処遇改善を行います。

介護人材の処遇改善については、キャリアアップの仕組みを構築し、競合他産業との賃金差がなくなるよう処遇改善を行います。

次に、成長と分配の好循環のメカニズムです。本日、石原大臣から好循環のメカニズムの定量的試算と600兆円に向けた方針が提示されました。これらの成果を反映して、「ニッポン一億総活躍プラン」を策定することといたします。

今回で、個別のテーマについての議論が終了しました。来月中に「ニッポン一億総活躍プラン」の閣議決定ができるよう、加藤大臣におかれましては、石原大臣やまた、塩崎大臣始め、関係大臣と協力して、作業を加速していただき

たいと思います。

○加藤一億総活躍担当大臣 ありがとうございます。

それでは、プレスの方は御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○加藤一億総活躍担当大臣 大変活発な御議論をありがとうございました。

今回をもちまして個別のテーマについての議論は終了させていただき、今、総理から御指示がございましたけれども、来月中に「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定したいと思っております。最終回での取りまとめに向けて、これまでいただいた御意見を踏まえて、議員の皆様との調整をそれぞれ行わせていただきたいと思いますので、よろしくお願いをしたいと思います。

また、本日の会議の概要につきましては、私から記者説明をいたしますが、それぞれの御発言に限り、対外的にお話しいただければと思っております。

それでは、以上をもちまして、第7回の「一億総活躍国民会議」を終わらせていただきたいと思います。

ありがとうございます。