

働き方の多様化に対応した 子育て支援サービスについて

厚生労働省

経済財政諮問会議労働市場改革専門委員会 第一次報告(平成19年4月6日)のポイント

「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—

- 日本の労働市場の現状をみると、様々な働き方の間に大きな「壁」が存在。こうした「壁」は、生活の豊かさを享受する機会、将来に向けて意欲を持って働く機会を狭めるものであるとともに、経済成長を制約する要因となり、人口減少時代にあって貴重な人的資源を浪費することを意味。働くことと生活が両立できないことは、結婚・出産を抑制し、少子化を加速。
- 目指すべき10年後の労働市場の姿の実現の鍵は、「働き手が、多様で公正な働き方の選択肢から、ライフスタイル、ライフサイクルにあわせて選択できるようになること」
- すべての就業希望者にとって充実した働き方が可能となるよう就業率の向上を図るとともに、そうした就業が豊かな家庭・地域生活と両立するよう、労働時間の短縮と合わせて取組みを進める。

就業希望者が就業できるようにする

2017年までに

15～34歳の既卒男性の就業率を89%から93%に引上げ

15～34歳の既卒未婚女性の就業率を85%から88%に引上げ

25～44歳の既婚女性の就業率を57%から71%に引上げ

フルタイム労働者の労働時間を短縮する

2017年までに

完全週休二日制の100%実施 年次有給休暇の100%取得

残業時間の半減 フルタイム労働者の年間実労働時間を1割短縮

総理発言(4月6日経済財政諮問会議)

ワークライフバランスは大切であり、少子化対策等の観点からも重要なテーマであろうと思うので、安倍内閣としても本格的に取り組みたいと思う。「働き方を変える行動指針」について、政府部内で十分連携し、とりまとめることとしたい。(議事要旨より関係部分を抜粋)

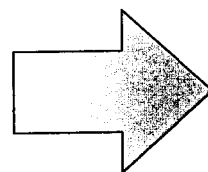
【当分科会との関係で提起される課題】

多様で公正な働き方が実現していく中で、家族の機能が営めるように、それぞれの地域において家族を支援し、すべての子ども、すべての家族を大切にする。

多様な働き方の選択肢の中から選択して働くことと、結婚や出産・子育てが二者択一にならないための、社会的な制度や地域のサービス基盤の整備

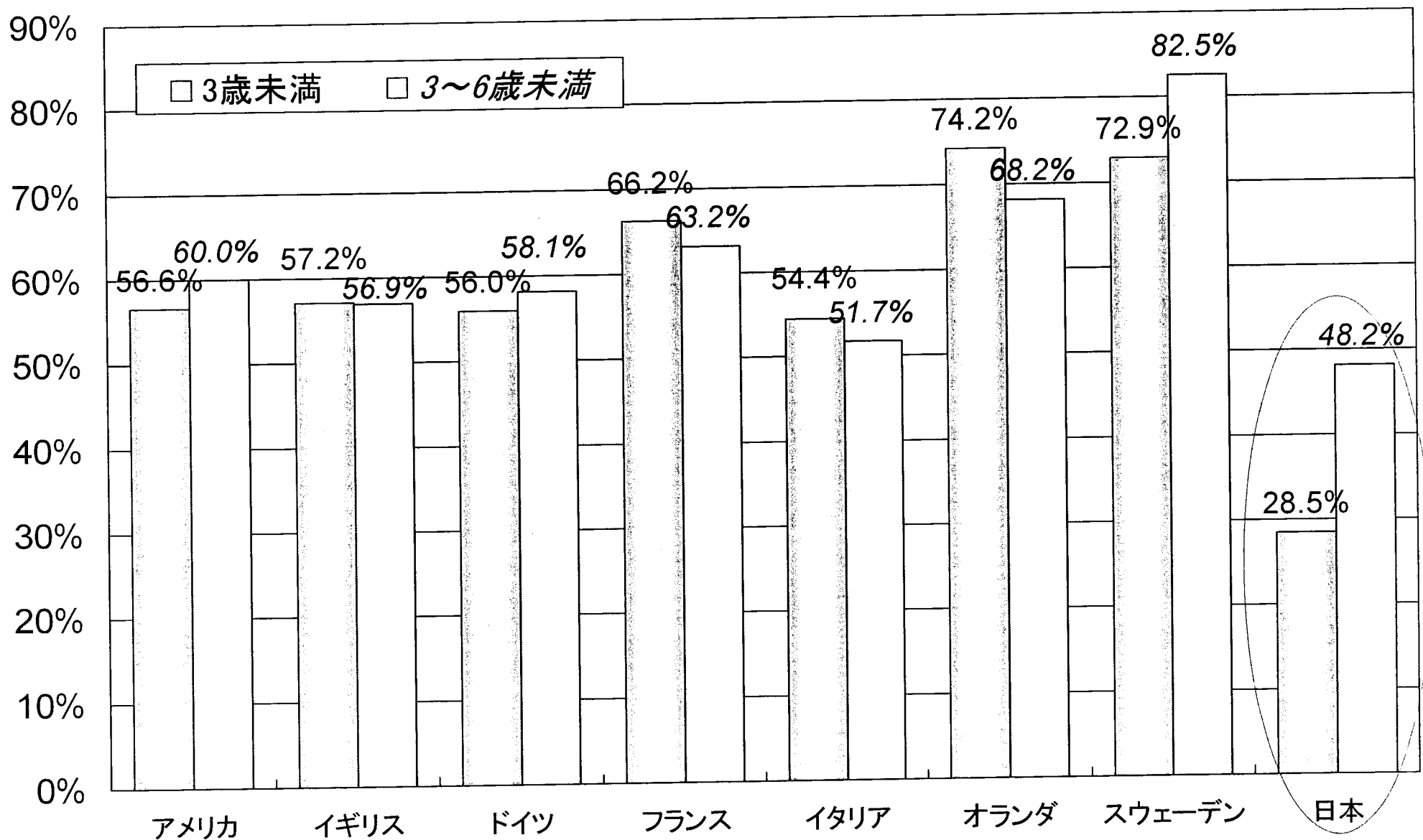
ライフスタイル、ライフサイクルにあわせた、家庭で子育てを行うことへの支援
《 就労と家庭・地域生活の様々なバランス、姿 》

- ・ 就労者の生活時間
- ・ 育児休業中
- ・ 部分的な就労／休業
- ・ 一時的な離職／再就職
- ・ 専業主婦(夫)
- ・ ひとり親家庭



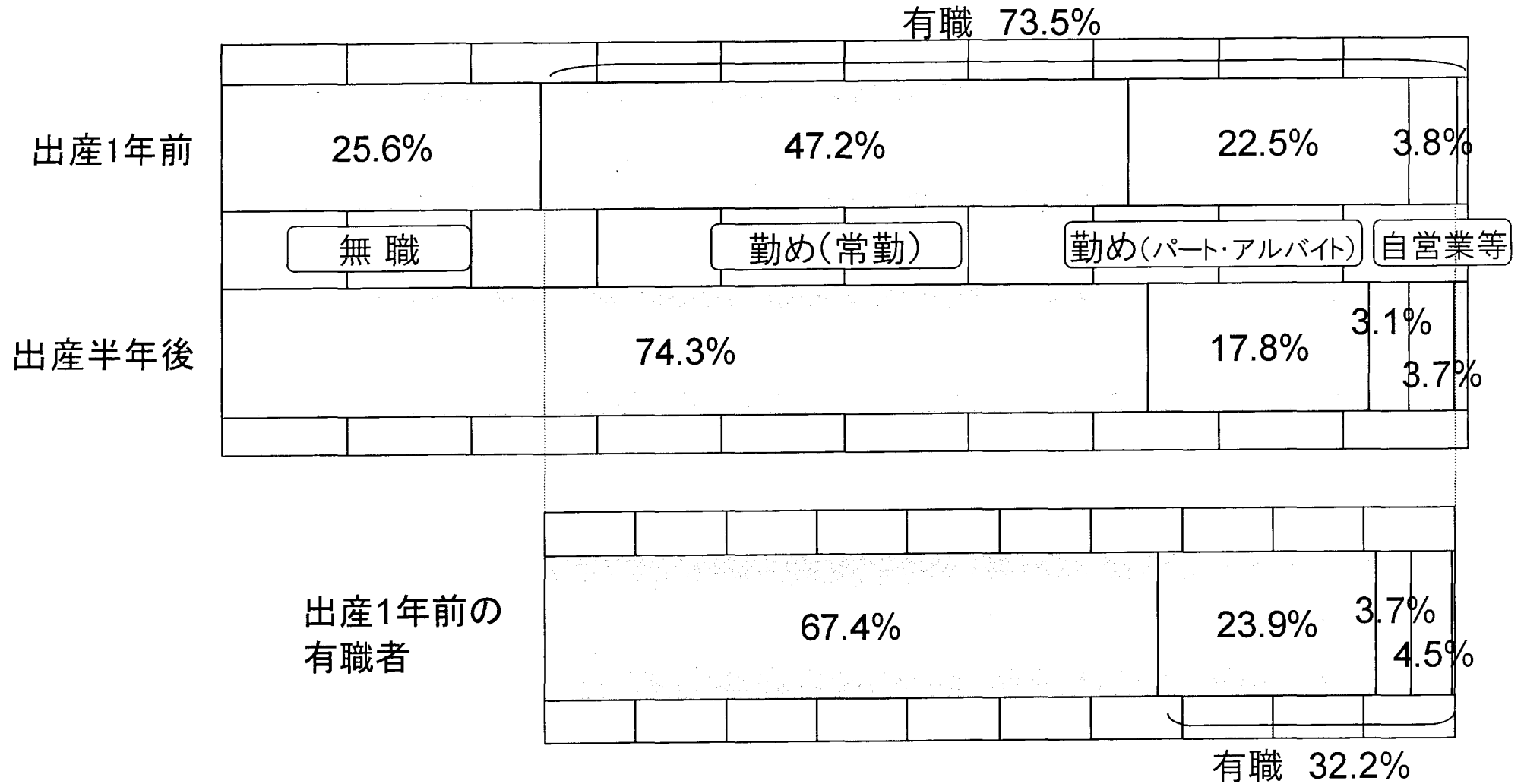
どのようなライフスタイルを選択していたとしても共通する、家庭において子育てを行うことへの支援

6歳未満の子を持つ母の就業率の比較(2002年)



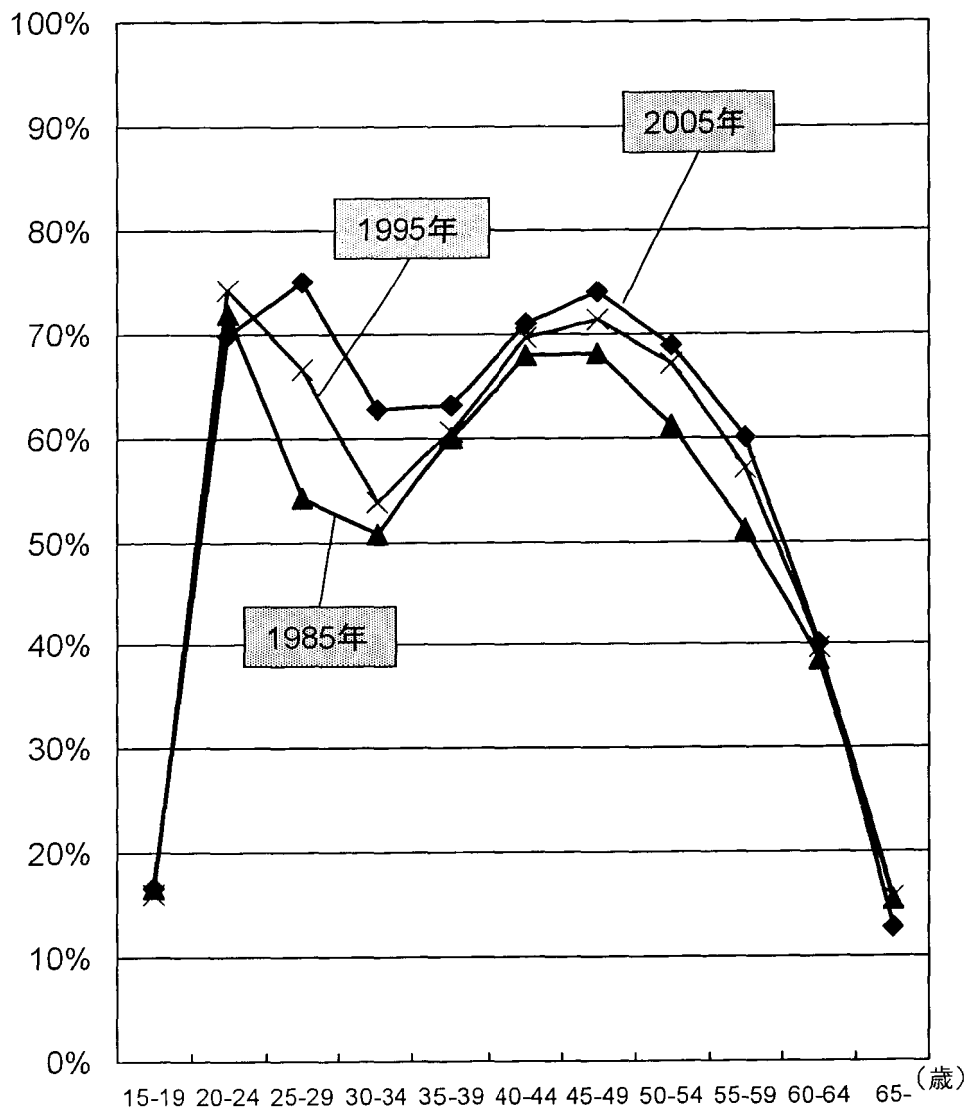
(資料)OECD : Society at a Glance 2005

第1子出産前後の女性の就業状況の変化

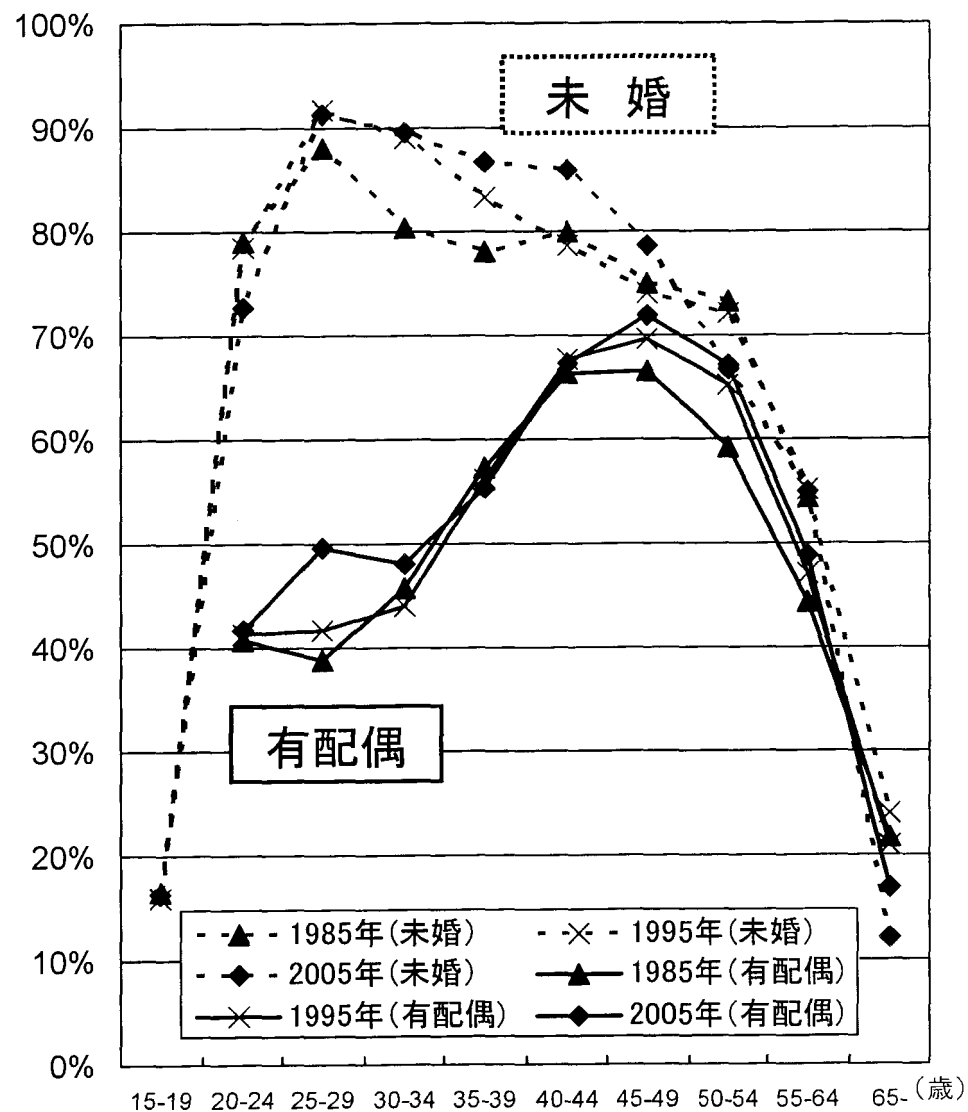


我が国の女性の労働力率(全体と配偶関係別)

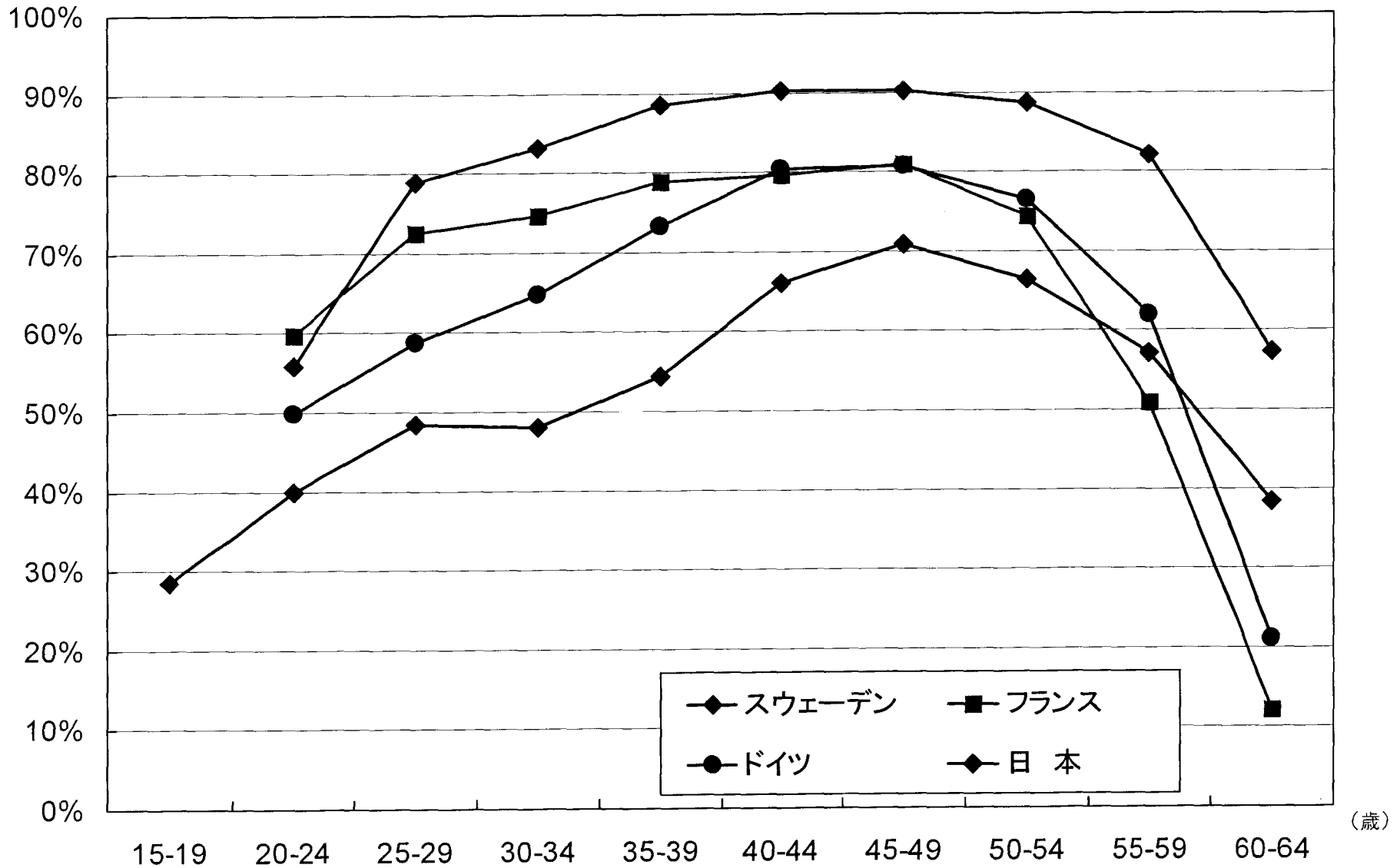
女性全体



未婚女性と有配偶女性

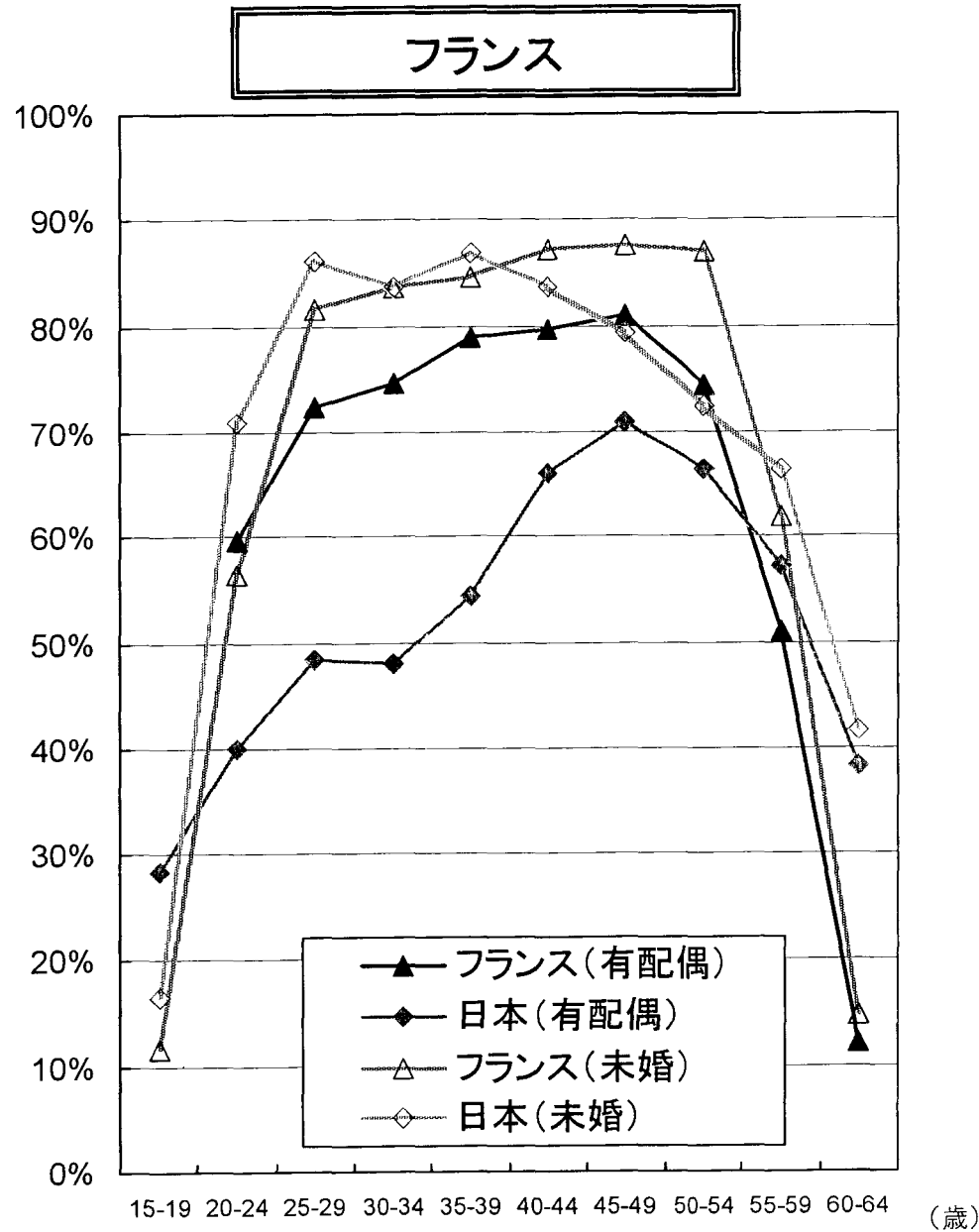
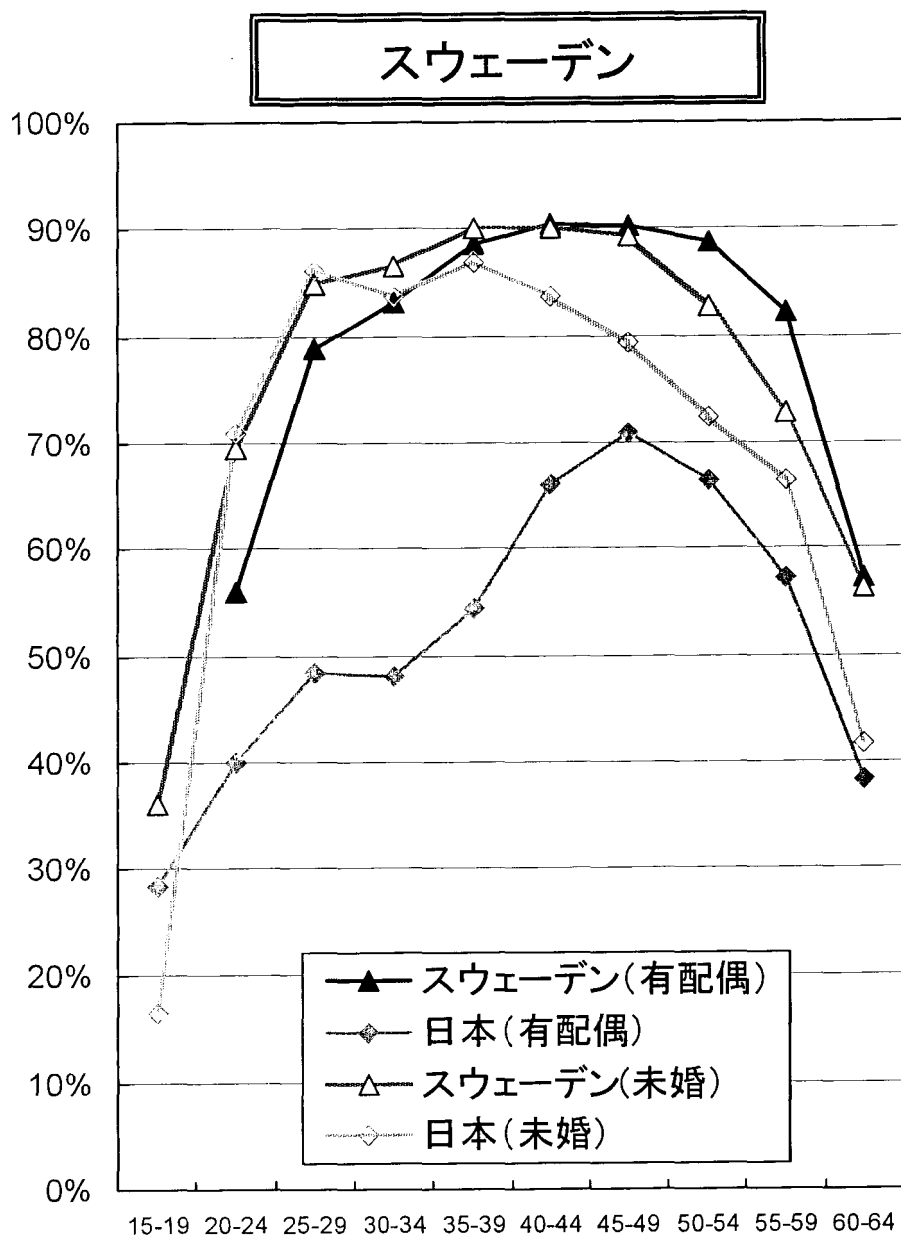


有配偶女性の労働力率の国際比較(2005年)



(資料): 総務省統計局: 国勢調査(平成17年)、Eurostat: The European Union Labour Force Survey

未婚女性と有配偶女性の労働力率の差の比較(2005年)



(資料): 総務省統計局: 国勢調査(平成17年)、Eurostat: The European Union Labour Force Survey

子育て世代の女性の労働力率と 認可保育サービス利用割合(3歳未満児)

	日本	フランス	スウェーデン	ドイツ
女性労働力率(2005)				
25～29歳	71.6%	78.4%	83.2%	73.5%
30～34歳	61.6%	78.9%	84.6%	74.4%
35～39歳	62.3%	81.4%	88.1%	78.7%
(うち有配偶)				
25～29歳	48.4%	72.4%	78.8%	58.7%
30～34歳	48.1%	74.6%	83.1%	64.8%
35～39歳	54.5%	78.9%	88.6%	73.3%
3歳未満児のうち認可された保育サービスを利用する者の割合	20%(2006) (0歳児 7% 1歳児 22% 2歳児 29%)	42%(2004) (集団託児所 11% 家庭託児所 3% 認定保育ママ 29%) ※このほか、2歳児の26%が幼稚園の早期入学を利用	44%(2004) (0歳児 0% 1歳児 45% 2歳児 87%) (就学前保育施設 40% 保育ママ 4%)	14%(2006) (旧西独 8% 旧東独 39%) (保育所 12% 保育ママ 2%)

(資料)〈労働力率〉総務省統計局：国勢調査(日本) Eurostat：The European Union Labour Force Survey(フランス、スウェーデン、ドイツ)
 〈保育サービス利用割合〉厚生労働省：福祉行政報告例(日本) Drees：L'accueil collectif et en crèche familiale des enfants de moins de 6 ans en 2004(フランス) Statistics Sweden：Statistical Yearbook of Sweden 2006(スウェーデン) Statistisches Bundesamt：Pressemitteilung vom 1. März 2007 "285 000 Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung" (ドイツ)

育児休業と保育のつながり(フランス、スウェーデン)

フランス

乳幼児迎入れ手当(2004年から支給)

- ・ 3歳未満(第1子は6か月)の子どもを養育するため休業(部分休業含む)している場合には賃金補助が支給
- ・ 保育ママを雇用して子どもを預けて職業活動に従事する場合には保育費用補助が支給

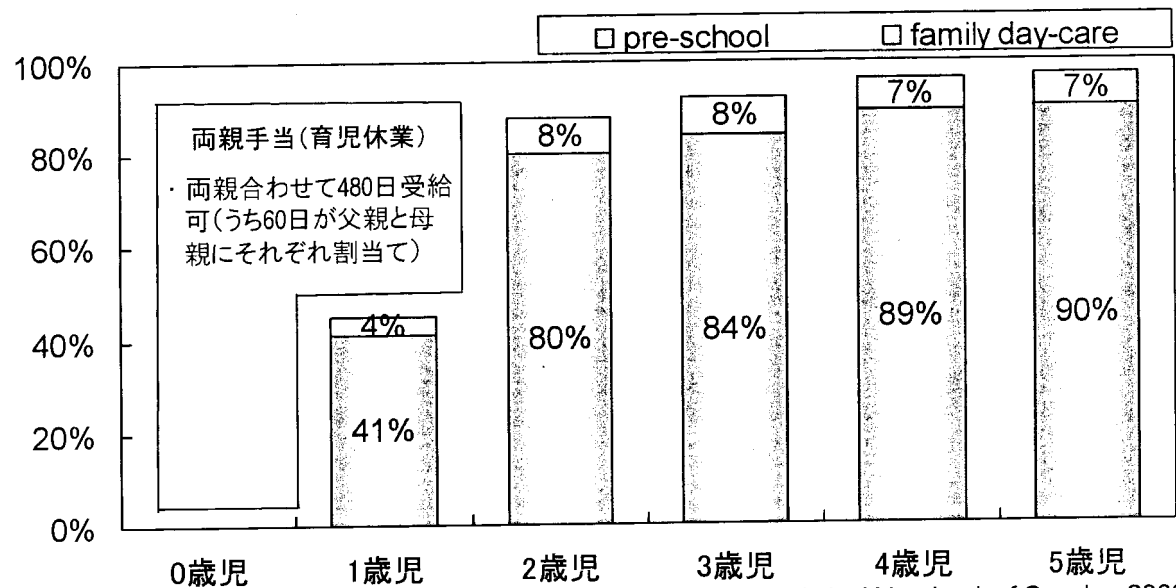
賃金補助(休業中の所得保障) 《第1子は6か月、 第2子以降は3歳まで支給》	保育費用補助(保育ママ雇用助成) 《6歳未満の子どもを預けて一定の職業活動に 従事している場合に支給》
完全休業 359.67ユーロ(約5.4万円)	○保育ママを団体・企業から雇用する場合(子1人当たり) 3歳未満 428.28ユーロ(6.4万円)～642.40ユーロ(9.6万円)
50%未満の就業 232.52ユーロ(約3.5万円)	3～6歳 214.15ユーロ(3.2万円)～321.20ユーロ(4.8万円)
50-80%の就業 134.13ユーロ(約2.0万円)	※所得額と子ども数により支給額が3段階に分かれる ※自宅保育の場合は子ども数にかかわらず一定額(額は異なる) ※部分休業・就業の場合は賃金補助と併給可能
第3子以降で休業を1年に短縮 587.90ユーロ(約8.8万円)	
基礎手当(3歳まで支給) 171.061ユーロ(約2.5万円)	※所得制限あり(約9割の家庭に給付)

※全国家族手当金庫から支給(財源は、約6割が社会保障拠出金(賃金の5.4%を事業主が負担)、約2割が一般社会拠出金(ほとんどすべての所得に課される社会保障目的税。家族手当分は税率1.1%)、残りが一般会計からの負担など)

スウェーデン

親保険による両親手当の支給と
コミュニティによる保育サービスの提供

- ・ 両親合わせて480日間、休業前給与の80%の両親手当(最後の90日間については最低保障額)が支給
- ・ その後はほとんどの子どもが就学前保育(pre-school 又は family day-care)を利用(社会サービス法で、コミュニティには、申請後3～4か月以内に保育の場の保障が義務付け)



(資料) Statistics Sweden : Statistical Yearbook of Sweden 2006

※両親手当は親保険から支給(財源は事業主からの拠出金(賃金の2.2%)。保育サービスについては、コミュニティに実施責任があり、公費により提供。(一部を親が利用料負担)

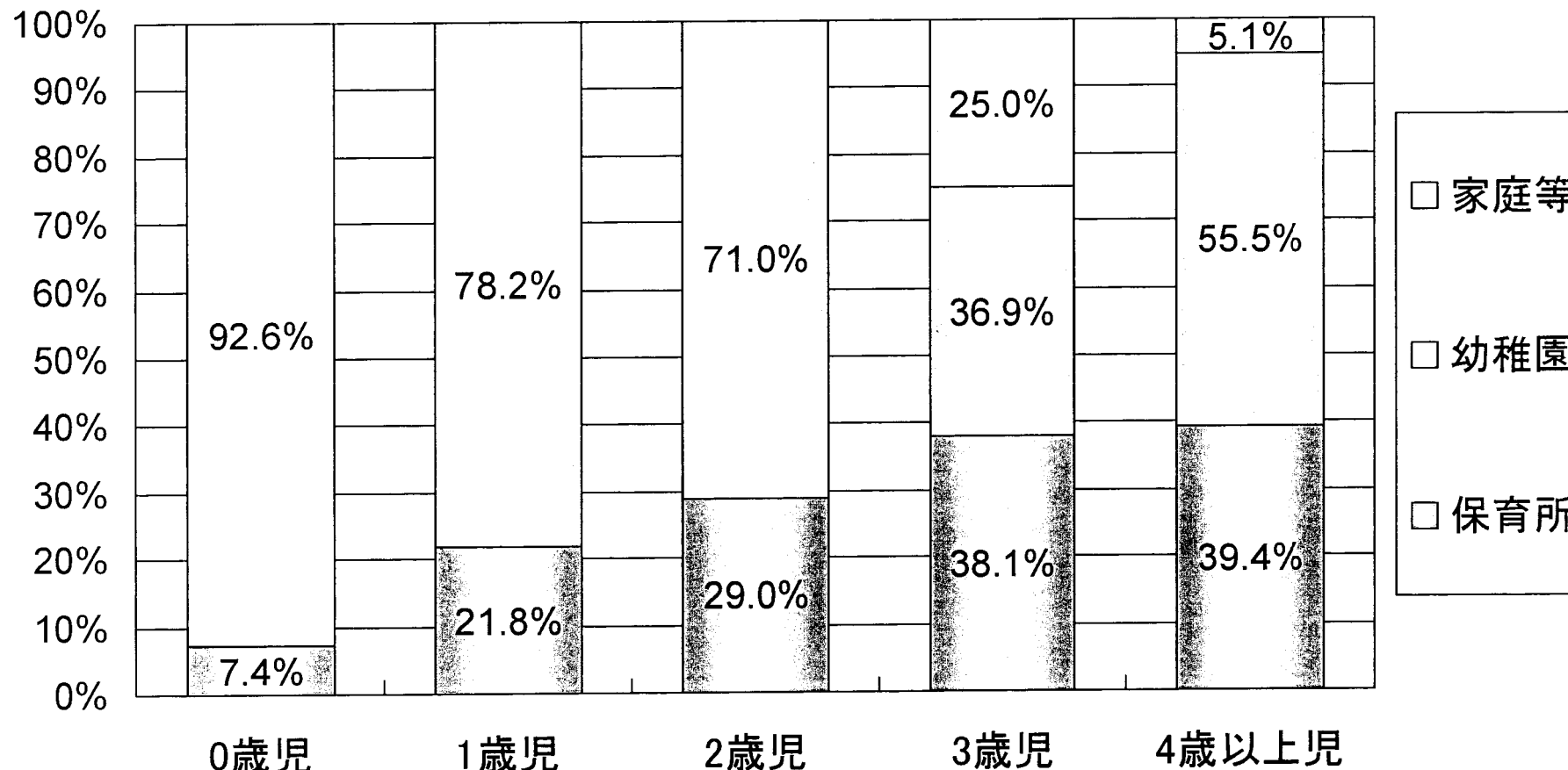
労働者の労働時間の国際比較

	年間平均労働時間 (2005)	週労働時間50時間以上 の労働者の割合 (2000)
スウェーデン	1,587時間	1.9%
フランス	1,535時間	5.7%
ドイツ	1,435時間	5.3%
イギリス	1,672時間	15.5%
アメリカ	1,804時間	20.0%
日本	1,775時間	28.1%

(資料)OECD : Database on Labour Force Statistics (年間平均労働時間)、ILO : Working time and worker's preferences in industrialized countries: Finding the balance 2004 (週労働時間50時間以上の労働者の割合)

就学前児童が育つ場所(平成18年)

- 3歳以上児のかなりの部分(4歳以上児はほとんど)が保育所又は幼稚園に入所
- 3歳未満児(0~2歳児)で保育所に入所している割合は約2割



- ・ 就業継続の希望の増加に伴うサービス基盤の整備
- ・ 多様な働き方に対応した弾力的なサービス供給
- ・ ワークライフバランスを実現していく中で、男女を通じた家庭における子育てへの支援

- ・ 量的には幼保合わせればかなりの部分をカバー
- ・ 親の就労形態に柔軟に対応できるよう「認定こども園」制度も整備
- ・ 幼児教育機能の充実