

4. 両立支援制度の実効性の確保

(1) 不利益取扱いの規定について

両立支援制度が有効活用されるためには、不利益な取扱いに該当するか否かの基準を明確にしておく必要があり、例えば、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」という。）における取扱いと比較し、必要な見直しを行うよう検討するべきである。

また、育児休業、介護休業、子の看護休暇の申出又は取得したことを理由とする不利益取扱いについては法律上禁止されている一方で、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間短縮等の措置を請求したこと等を理由とする不利益取扱いについては指針（告示）において禁止されている。このため、今般、勤務時間短縮等の措置のうち、短時間勤務と所定外労働の免除を労働者が選択できるものとするのを検討するに当たっては、短時間勤務等の申出又は取得を理由とする不利益取扱いについて、法制的な位置づけを見直すことや基準を明確化することを検討するべきである。

なお、短時間勤務を行う労働者に対する人事考課や賃金の設定に当たっては、仕事の量に着目して評価している企業もあれば、仕事の質に着目して評価している企業もあり、また、配置についても、本人の意向と企業の雇用管理との兼ね合いなど複雑な事情を有するケースがある。短時間勤務を選ぶ労働者の賃金、配置等については、いかなる取扱いを不利益取扱いとして判断するかについて考慮すべき点が多いことから、基準の明確化に当たっては、慎重に検討を行う必要がある。

(2) 苦情・紛争の解決の仕組みの創設について

現在、育児・介護休業法に関連する紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく紛争解決援助制度（助言・指導・あっせん）に基づき解決が図られることとされている。

他方、均等法及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律においては、紛争解決援助の仕組みとして、法律上の義務をめぐり、都道府県労働局長による助言・指導・勧告や、調停委員が法の趣旨に沿って具体的な紛争解決策として調停案を示し、その受諾を勧告する「調停」制度により、紛争の解決が図られることとされている。

均等法に基づく妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いが「調停」制度に基づき紛争の解決が図られていることを踏まえれば、育児休業の申出等に係る不利益取扱い等については、調停委員のイニシアティブの下、法の趣旨に沿った解決を目指すこととする「調停」制度等による紛争解決援助の仕組みを設けることを検討するべきである。

(3) 広報、周知・指導等について

育児・介護休業法の適切な実効を確保していくためには、各都道府県労働局や雇用均等室による制度の周知徹底や、適切な助言、指導等が不可欠である。こうした取組の徹底により、子育てや介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を妨げている職場環境を改善していくとともに、派遣労働者、期間雇用者を含むすべての労働者に対しても、十分に制度の周知を図る必要がある。

特に、男性の育児休業については、企業規模にかかわらず取得しにくいとの調査結果なども踏まえ、父親の子育て参加、育児休業取得に関し、社会的なムーブメントを起こしていくような広報活動等について検討すべきものと考え

5. その他

(1) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組の推進

男性も女性も子育てをしながら働くことが普通にできる社会を実現するためには、両立支援制度の充実と同時に、長時間労働の抑制や、年次有給休暇の取得促進など、健康で豊かな生活のための時間が確保される社会の実現に向け、働き方を見直していくことが重要である。こうした、すべての働く人を対象とした働き方の見直しと、1. ～ 4. に掲げた両立支援制度の充実とが相まって、父母と子どもとがしっかりと向き合う時間を確保しながら、希望に応じて働き方を選ぶことが可能となる社会が実現されるものであり、平成19年12月にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において決定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づく取組を、着実に進めていくことが求められる。

(2) 経済的支援

ドイツでは、かつて、2歳未満児のいる世帯での親時間（育児休暇）の取得状況として、「母親だけが取得する」というケースが9割以上を占めており、父親の親時間取得率が低い主要な原因について、相対的に父親の所得の方が母親よりも高いために、休業を取得する場合の機会費用が高くなってしまった分析がなされた。このため、父親の子育て参加を促進する観点から、2007年より、定額制の育児手当から子の出生前の所得額に比例した額（67%）の手当を支給することによって、経済的にも実際上の選択可能性の条件を整えるとともに、パートナー月を導入して、父親に対し育児休業取得のインセンティブを与えるとといった措置を講じており、この結果男性の育児休業取得者数が増加しつつある。

我が国の育児休業給付については、平成19年の雇用保険法改正において、平成22年3月31日までに育児休業を開始した者に対する暫定措置として、給付率が休業前賃金の40%（うち、職場復帰後10%）から50%（同20%）

に引き上げられていることに加え、育児休業又は育児休業の制度に準ずる措置による休業をしている間の社会保険料（賃金の約12%分）については、免除措置が講じられている。

しかしながら、経済的な心配なしに、父親と母親が育児休業を取得するためには、上記暫定措置に関して、平成22年度以降の継続について検討すべきである。また、給付のあり方についても、税制改革の動向を踏まえながら検討していくこととされている包括的な次世代育成支援のための新たな制度体系の設計等とも関連して、検討していく必要があると考えられる。

なお、産前産後の休業期間中の社会保険料負担のあり方については、健康保険から出産手当金が支給されているものの、事業主負担については軽減されていないことも踏まえ、必要となる財源等にも留意しつつ、育児休業期間中と同様に、仕事と家庭の両立支援の観点から社会保険料を免除することを含めて検討すべきとの意見があった。また、介護休業期間中についても同様の措置を検討すべきとの意見もあった。

(3) 保育サービスの充実等

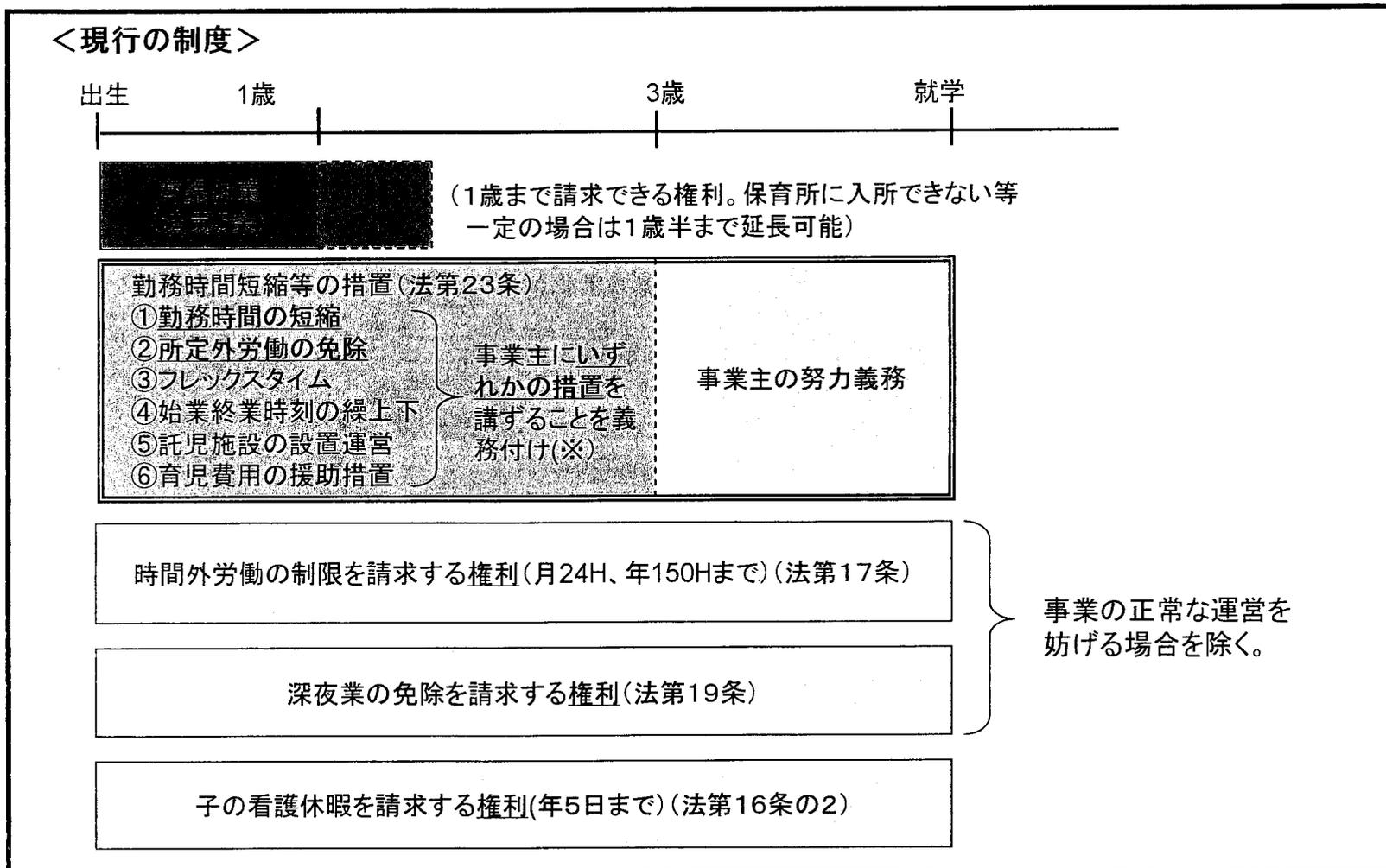
少子化の流れを変えるとともに、育児休業後も男性も女性も子育てをしながら働くことが普通にできる社会を実現していくためには、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備のみならず、保育サービス等の充実も不可欠である。とりわけ、低年齢児を中心とした保育所等の受け入れ児童数の拡大や、延長保育や病児・病後児保育などの多様なニーズに応じた保育サービスの拡充、さらには、学齢期の放課後対策として、放課後児童クラブ等の一層の充実を図ることが強く求められる。

また、保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行と適正な環境の整備についても十分留意されることが期待される。

(4) 調査研究の推進

仕事と家庭の両立支援策の評価及び立案に当たっては、現状や、男女労働者等国民の希望等を的確に把握することが必要であり、今後も関連する統計調査により、現状把握等を継続していくことが重要である。特に、働き方の見直しによる仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向け、特定の世代を追跡するパネル調査（縦断調査）の実施・充実等により、継続的かつ正確に把握していくことが必要と考えられる。

継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置について



（※）現状では、①短時間勤務(31.4%)及び②所定外労働免除(23.2%)は、事業主が取るべき措置の一つとしての位置づけにとどまり、希望しても利用できないケースが存在

短時間勤務と所定外労働免除に関する権利の性格について

労働者が請求できることとする場合		事業主による措置義務とする場合
事業主の承諾を不要とする場合	事業主の承諾を必要とする場合	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が法律に基づき、事業主に対する「請求」という意思表示(単独の意思表示)をすることにより、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務を消滅させるといった法的効果(民事効)を生じさせる権利(いわゆる「形成権」)。 ○ 労基法に基づく年次有給休暇の権利などの場合には、「<u>事業の正常な運営を妨げる</u>」ことを解除理由とする使用者の時季変更権が認められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者が法律に基づき、事業主に対し「請求できる」権利であるが、承諾が得られない限りは、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務は消滅しない。 ○ 労働者の権利をより確実にするためには、法制上、別途事業主に応答義務等を課す必要がある。また、使用者の承諾を得るため、労使間の協議・交渉など意見調整のスキームが必要になる。 ○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務の場合には、「<u>当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難</u>」である場合を除き、承認しなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業主が法律の規定に基づき、就業規則や労働協約により、措置を事業所内制度として設けることによって、労働者の権利を発生させる。(規定が設けられていない場合には請求できない。) ○ ①公法上の法的効果としては、違反している場合には、法律に基づく行政指導の対象となり、②私法上の法的効果としては、義務規定違反の行為について、損害賠償請求権の発生の根拠となる。
<p>(労働関係法令における例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 労働基準法の年次有給休暇の権利、育児・介護休業法の育児・介護休業、時間外労働の制限及び深夜業の制限 など 	<p>(労働関係法令における例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務、イギリスの柔軟な働き方、ドイツの親時間中における労働時間の短縮 など 	<p>(労働関係法令における例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児・介護休業法の勤務時間の短縮等の措置 など

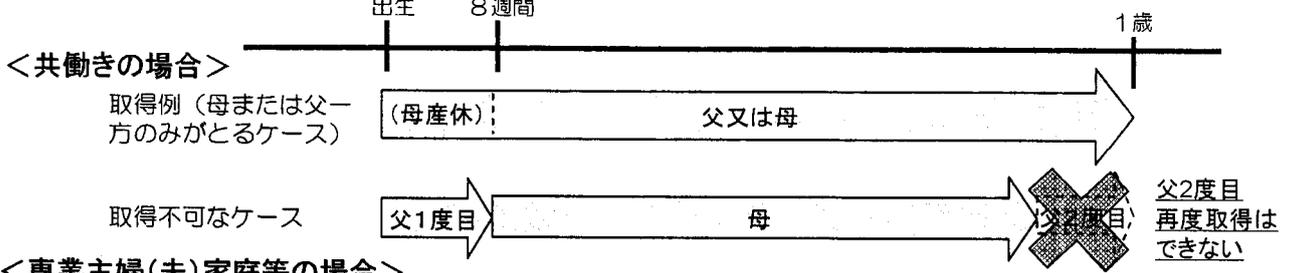
短時間勤務制度と所定外労働免除制度の組み合わせについて

	短時間勤務	所定外労働免除	留意点
パターン1	<p>○事業主の承諾を不要とする場合</p> <p>あらかじめ法律等により請求できる短時間勤務の形式を定めておく必要がある。 法律等により、事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由を定めておく必要がある。</p>	<p>○事業主の承諾を不要とする場合</p> <p>法律等により事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由を定めておく必要がある。</p>	<p>○事業主にとって、法律等による短時間勤務の形式の設定や事業の正常な運営を妨げる場合等の解除事由の設定によっては負担が重くなる。</p> <p>○労働者にとって、選択の自由度が高い。</p>
パターン2	<p>○事業主の承諾を必要とする場合</p> <p>あらかじめ法律等により請求できる短時間勤務の形式を定めておくか、又は、事業主に応じることのできる短時間勤務の形式を定める義務（労使協定等）を負わせる必要がある。 事業主の承諾を得るための協議又は意見調整のスキームが必要になる。 法律等により使用者が請求を拒否できる事由を定めておく必要がある。</p>	同上	○短時間勤務の取り方について、事業主と労働者の調整が可能。
パターン3	<p>○事業主による措置義務とする場合</p> <p>事業主に、短時間勤務制度を必ず講じなければいけない措置として義務づける。</p>	同上	<p>○事業主にとって、事業所の実態に応じた短時間勤務の措置を講ずることができる。</p> <p>○労働者にとって、事業主が提示した短時間勤務のメニューと所定外労働免除のいずれかを選択できるものの、希望する短時間勤務の形式が用意される保障がなく、企業が措置しない場合は短時間勤務ができない。</p>
パターン4	同上	<p>○事業主による措置義務とする場合</p> <p>事業主に、所定外労働免除制度を必ず講じなければいけない措置として義務づける。</p>	<p>○事業主にとって、事業所の実態に応じた短時間勤務の措置を講ずることができる。</p> <p>○労働者にとって、希望する短時間勤務の形式が用意される保障がない。企業が措置しない場合には、所定外労働の免除や短時間勤務ができない。</p>

父親も子育てにかかわることのできる働き方の実現

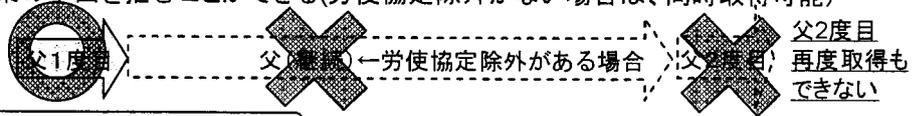
○ 現行制度

○原則、労働者1人につき連続して1回、1歳まで育児休業を取得することができる。



<専業主婦(夫)家庭等の場合>

○ 配偶者が専業主婦(夫)等であって常態として子を養育できる場合は、事業主は労使協定により、労働者からの育児休業の申出を拒むことができる(労使協定除外がない場合は、同時取得可能)



○ 父親の育児参加促進のための制度見直し案

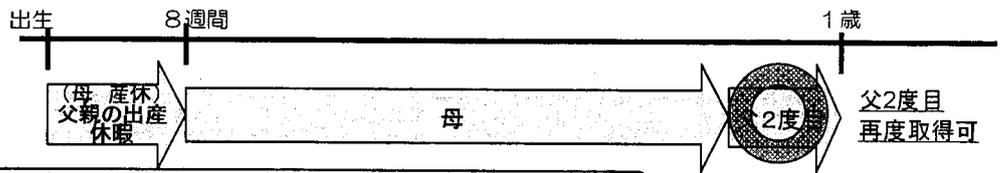
(1) 労使協定による配偶者が専業主婦(夫)家庭等の労働者の育児休業取得除外規定の見直し

○ 配偶者が専業主婦(夫)等であっても、夫(妻)が育児休業を取得できる中立的な制度にする。

(2) 出産後8週間以内の父親の育児休業取得促進

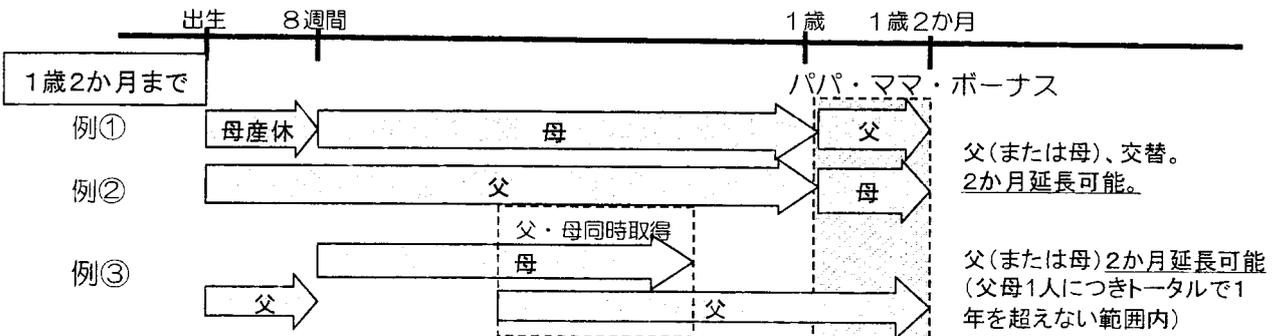
○ 出産後8週間の時期の父親の育児休業を「父親の出産休暇」として取得を促進する。

○ 出産後8週間に父親が育児休業を取得した場合には、特例として育児休業を再度取得できるよう要件を緩和する。



(3) 父母ともに育児休業を取得した場合における育休期間の延長

○ 父母がともに育児休業を取得する場合に、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット(「パパ・ママ・ボーナス育休期間」)を設ける。(父母1人ずつの取得できる期間を変えない。同時にとる場合もこの範囲内。)



今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会参集者名簿

(50音順、敬称略)

氏名	役職
いわしな ひろゆき 岩品 浩通	株式会社 伊勢丹 人事部 労務・人材サービス担当長
おおいし あきこ 大石 亜希子	千葉大学 法経学部 准教授
おおつ かずお 大津 和夫	読売新聞 東京本社 編集局 社会保障部 記者
くぼ たかし 久保 隆志	電機連合 中央執行委員 労働調査部長
さとう ひろき ○ 佐藤 博樹	東京大学 社会科学研究所 教授
なかくぼ ひろや 中窪 裕也	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科 教授
もろずみ みちよ 両角 道代	明治学院大学 法学部 教授
わきさか あきら 脇坂 明	学習院大学 経済学部 教授

(注) ○は座長

今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会の開催状況

- | | |
|---------------------|--|
| 第1回
(平成19年9月10日) | ○研究会における検討課題等 |
| 第2回 (10月18日) | ○実態調査の調査項目等 |
| 第3回 (11月29日) | ○ヒアリング
(1) 介護休業制度について
(独立行政法人労働政策研究・研修機構就業環境・ワークライフバランス部門
研究員 池田心豪 氏)
(2) 株式会社伊勢丹における取組について (岩品委員)
(3) 電機連合における取組について (久保委員) |
| 第4回 (12月25日) | ○ヒアリング
(1) ドイツにおける両立支援制度について
(城西国際大学人文学部教授 魚住明代 氏)
(2) フランスにおける両立支援制度について
(日本大学法学部教授 神尾真知子 氏)
(3) 男性の育児参加の促進について
(株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部門副主任研究員 松浦民恵 氏) |
| 第5回
(平成20年1月21日) | ○ヒアリング
(1) 有期契約労働者の育児休業について
(独立行政法人労働政策研究・研修機構就業環境・ワークライフバランス部門
研究員 池田心豪 氏)
(社団法人日本人材派遣協会事務局次長兼企画広報課長 河邊彰男 氏)
(2) 両立支援制度の利用側の視点から (ムギ畑代表 勝間和代 氏) |
| 第6回 (2月28日) | ○個別課題についての検討 |
| 第7回 (3月11日) | ○個別課題についての検討 |
| 第8回 (4月3日) | ○個別課題についての検討 |
| 第9回 (4月25日) | ○これまでの意見の整理
○個別課題についての検討 |
| 第10回 (5月20日) | ○実態調査結果の報告等
(1) 今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果の報告
(株式会社ニッセイ基礎研究所生活研究部門主任研究員 松浦民恵 氏)
(2) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査報告
(独立行政法人労働政策研究・研修機構就業環境・ワークライフバランス部門
研究員 池田心豪 氏)
○個別課題についての検討 |
| 第11回 (6月12日) | ○報告書素案の検討 |
| 第10回
(6月～7月) | ○報告書とりまとめ |

育児・介護休業法の概要

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同様。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

※※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

4 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

5 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、深夜において労働させてはならない。

6 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあつては、1歳6か月）に満たない子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、次のいずれかの措置を、1歳（子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあつては、1歳6か月）から3歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、
所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、
育児・介護費用の援助措置

7 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が育児休業・介護休業・子の看護休暇の申出をし、又は取得したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

8 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。

仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年11月17日衆議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、休業の申出及び取得を理由とした雇止め等不利益な取扱いが行われないよう、本法改正の趣旨の周知徹底を図るとともに、法施行後の有期契約労働者の休業取得状況等を勘案し、その在り方について検討を行うこと。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、子どもの負傷及び疾病が緊急かつ不測であることにかんがみ、取得手続きに十分な配慮を行うとともに、子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、数値目標達成に向けて事業主に対する指導、援助を進めるとともに、男性が子育てに参加することができる有効な方策の検討を進めること。

- 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

(平成16年11月30日参議院厚生労働委員会)

- 一 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、休業の申出及び取得を理由とした雇止め等不利益な取扱いが行われないよう、本法改正の趣旨の周知徹底を図るとともに、法施行後の有期契約労働者の休業取得状況等を勘案し、その在り方について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。
- 二 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、子どもの負傷及び疾病が緊急かつ不測であることにかんがみ、取得手続きに十分な配慮を行うとともに、子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 三 男性の育児休業取得をより一層推進するため、数値目標達成に向けて事業主に対する指導、援助を進めるとともに、男性が子育てに参加することができる有効な方策の検討を進めること。

五 育児休業期間中の所得保障の在り方を含め、総合的な次世代育成支援策の検討を進めること。

○ 新しい少子化対策について（平成18年6月 少子化社会対策会議決定）

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期（小学校入学前まで）

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

【資料】

2 新たな少子化対策の推進

(1) 子育て支援策

Ⅱ 未就学期（小学校入学前まで）

⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及

仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。あわせて、育児休業中の経済的支援のあり方を検討する。

○ 規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申

(平成18年12月 規制改革・民間開放推進会議)

Ⅲ 各分野における具体的な規制改革

2 福祉・保育分野

(1) 保育分野

- ④ (前略) このような民間企業等の独自の取組状況を踏まえ、一層の育児休業の取得、短時間勤務等の活用が促進されるよう、民間企業や育児休業や短時間勤務等の取得者をサポートする仕組みについて、育児・介護休業法等の改正も含め、早期に検討すべきである。

【平成19年度検討、結論、逐次実施(法改正については逐次検討)】

○ 規制改革推進のための3か年計画 (平成19年6月 閣議決定)

Ⅱ 重点計画事項

6 福祉・保育・介護

(2) 両立支援

① 育児休業等の取得の円滑化

労働者が育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、育児・介護休業法に定める最低基準として、再度育児休業の申出が可能となる場合については、現在、配偶者が傷病などにより育児ができないなど、配偶者の事情に係る極めて限定的な「特別な事情」の場合のみに制限されている。また、育児・介護休業法第23条においても、1歳未満の子を養育する労働者に対して「育児休業に準ずる措置」が規定されていない。

一方で、1歳未満の子を養育する労働者が、長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった場合など、養育する子どもや養育環境の事情等により、やむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じることも十分あり得る。また、そのような場合などにおいて、法を上回る企業の独自の措置で再度の育児休業を取得したとしても、社会保険料の免除を受けられないという実態もある。

このようなことを踏まえ、再度育児休業の申出が可能として厚生労働省令で規定している「特別の事情」の範囲等の見直しを検討すべきである。【平成19年度検討開始、速やかに結論】

○ 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

(平成19年12月 少子化社会対策会議決定)

3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

(新たな枠組みの構築の必要性)

- 仕事と生活の調和を推進し、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える社会的な基盤を構築するためには、以下のような考え方で給付・サービスを再構築するとともに、国全体として、このような給付・サービスが全国どの地域でも体系的に整備され、すべての子どもや子育て家庭に普遍的に提供される枠組みを構築するとともに、それぞれの地域においては、地域の実情を踏まえて、給付・サービスの整備に積極的に取り組んでいく必要がある。

① 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- ・ 出産前から3歳未満の時期 — この時期の支援への重点的な取組、就業希望者を育児休業と保育、あるいはその組合せでカバーできる体制・仕組みの構築、それぞれの制度における弾力化による多様な選択を支える切れ目のない支援
- ・ 3歳から小学校就学前の時期の支援 — 認定こども園と短時間勤務の普及・促進
- ・ 学齢期の放課後対策 — 全小学校区での「放課後子どもプラン」の実施による空白地区の解消、対象児童の増加に対応した1学校区当たりのクラブ数の増加による保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行と適正な環境の確保

(具体的な制度設計の検討)

《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- ： 事業主の取組と地方公共団体の取組を連結し、切れ目のない一体的な支援を実現すること

各分科会における議論の整理

基本戦略分科会における議論の整理

2 次世代育成支援に係る現行の給付・サービスの制度的な課題

(2) 次世代育成支援に係る給付・サービスの制度的な課題の整理

(それぞれの分類ごとにみた制度的な課題)

- また、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲそれぞれの分類ごとに制度的な課題を整理すると、以下のとおりである。

「Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

(出産前から低年齢期(3歳未満の時期)の支援の充実の必要性)

- ・ 子どもを育てながら働き続ける希望を持っていても、現実には多くの者

が出産を境に離職しており、働き方の問題とともに保育サービスが利用できないことも原因となっている。

- ・ 3歳を超えると幼稚園、保育所を含めて未就学児童のかなりの割合をカバーしているが、3歳未満の時期の保育所利用率は2割にとどまる。

(育児休業と保育の切れ目ない支援が提供できていない)

- ・ 子どもを育てながら雇用を継続することを支援する観点からは「育児休業」と「保育」は裏表の関係にあるが、休業明けの円滑な入所や、子育てする時間を持ちながら就労できる短時間勤務制度の利用とそれに対応した保育の提供など、「出産・子育て」と「就労」との間で多様な選択を可能とする切れ目のない支援が提供できていない。
- ・ 保育所入所の大部分は年度替わりの時期で、待機児童の多い地域では年度途中（特に年度後半）の入所が困難となっている。このため、保育所入所のために育児休業利用が長期化したり、逆に、育児休業を十分に取得できないケースが存在している。

(多様な働き方への対応が不十分)

- ・ 短時間勤務制度は、事業主がとるべき措置の一つとしての位置付けにとどまり、希望しても利用できないケースが存在する。

3 包括的な次世代育成支援の枠組みに求められる給付・サービスの考え方

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する考え方

(出産前後から3歳未満の支援……重点的取組、切れ目のない支援)

- ・ この時期の対応が最も弱く、重点的に取り組む必要
- ・ 就業希望者を育児休業制度と保育でカバーできる体制・仕組みの構築(現在、0～3歳児のいる母の31%が就業しているが、仕事と生活の調和の実現により、就業希望者がすべて就業した場合には就業率は56%まで上昇)
- ・ それぞれの制度における弾力化、多様な選択を支える切れ目のない支援
 - ： 育児期の働き方・休み方— 短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、男性が取得しやすい制度上の工夫
 - ： 保育 — 保育の質を担保しつつ必要量の確保と多様なニーズに対応できる提供手段の多様化（家庭的保育の制度化や事業所内保育施設の活用）、病児・病後児の対応の充実

(3歳から小学校就学前の時期の支援……認定こども園と短時間勤務の普及・促進)

- ・ 就労率の上昇に伴う幼児期の教育と保育のニーズの変化に対して、認定こども園の活用、短時間勤務の普及・促進の両面から対応

6 包括的な次世代育成支援を図る制度設計の検討とともに先行して実施すべき課題

(先行して実施すべき課題)

「I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」に関する課題

- ・ 短時間勤務を含めた育児休業取得方法の弾力化など