

「子ども・子育て応援プラン」の概要

【4つの重点課題】

【平成21年度までの5年間に講ずる施策と目標(例)】

【目指すべき社会の姿(概ね10年後を展望)(例)】

若者の自立
とたくましい
子どもの育ち

- 若年者試用(トライアル)雇用の積極的活用(常用雇用移行率80%を平成18年度までに達成)
- 日本学生支援機構奨学金事業の充実(基準を満たす希望者全員の貸与に向け努力)
- 学校における体験活動の充実(全国の小・中・高等学校において一定期間のまとまった体験活動の実施)

- 若者が意欲を持って就業し経済的にも自立[フリーター約200万人、若年失業者・無業者約100万人それぞれについて低下を示すような状況を目指す]
- 教育を受ける意欲と能力のある者が経済的理由で就学を断念することのないようにする
- 各種体験活動機会が充実し、多くの子どもが様々な体験を持つことができる

仕事と家庭
の両立支援
と働き方の見直し

- 企業の行動計画の策定・実施の支援と好事例の普及(次世代法認定企業数を計画策定企業の20%以上、ファミリーフレンドリー表彰企業数を累計700企業)
- 個々人の生活等に配慮した労働時間の設定改善に向けた労使の自主的取組の推進、長時間にわたる時間外労働の是正(長時間にわたる時間外労働を行っている者を1割以上減少)

- 希望する者すべてが安心して育児休業等を取得[育児休業取得率 男性10%、女性80%、小学校就学始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率25%]
- 男性も家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てる[育児期の男性の育児等の時間が他の先進国並みに]
- 働き方を見直し、多様な人材の効果的な育成活用により、労働生産性が上昇し、育児期にある男女の長時間労働が是正

生命の大切さ、
家庭の役割
等についての
理解

- 保育所、児童館、保健センター等において中・高校生が乳幼児とふれあう機会を提供(すべての施設で受入を推進)
- 全国の中・高等学校において、子育て理解教育を推進

- 多くの若者が子育てに肯定的な(「子どもはかわいい」、「子育てで自分も成長」)イメージを持てる

子育ての
新たな支え合い
と連帯

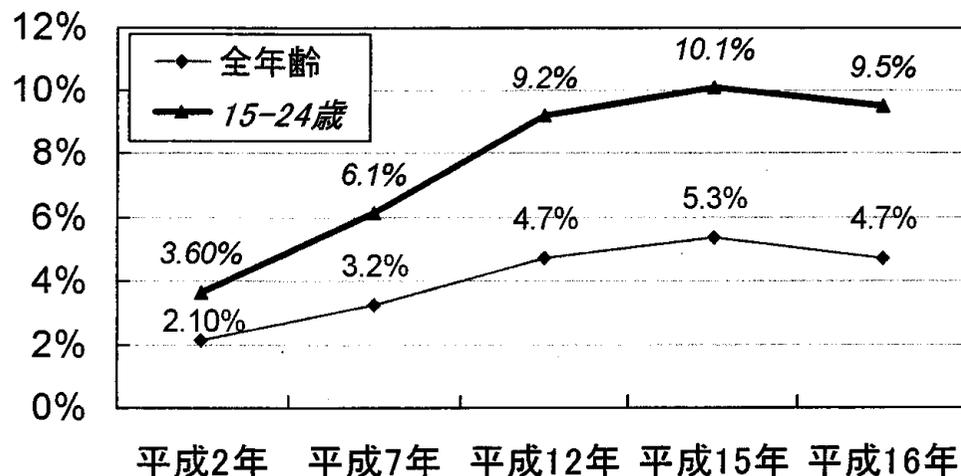
- 地域の子育て支援の拠点づくり(つどいの広場事業、地域子育て支援センター合わせて全国6,000か所での実施)
- 待機児童ゼロ作戦のさらなる展開(待機児童の多い市町村を中心に保育所受入児童数を215万人に拡大)
- 児童虐待防止ネットワークの設置(全市町村)
- 小児救急医療体制の推進(小児救急医療圏404地区をすべてカバー)
- 子育てバリアフリーの推進(建築物、公共交通機関及び公共施設等の段差解消、バリアフリーマップの作成)

- 全国どこでも歩いていける場所で気兼ねなく親子で集まって相談や交流ができる(子育て拠点施設がすべての中学校区に1か所以上ある)
- 全国どこでも保育サービスが利用できる[待機児童が50人以上いる市町村をなくす]
- 児童虐待で子どもが命を落とすことがない社会をつくる[児童虐待死の撲滅を目指す]
- 全国どこでも子どもが病気の際に適切に対応できるようになる
- 妊産婦や乳幼児連れの人安心して外出できる[不安なく外出できると感じる人の割合の増加]

I 若者の自立とたくましい子どもの育ち

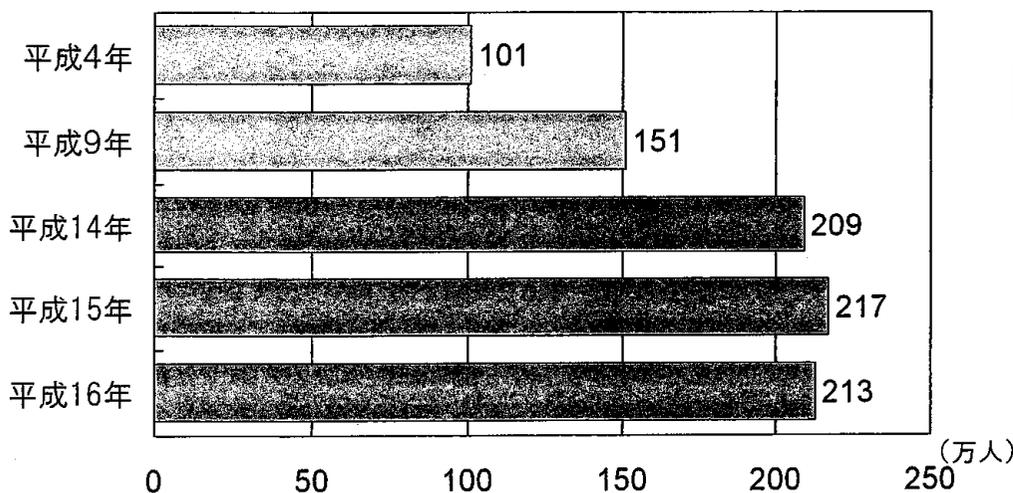
現状、問題点

○失業率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

○フリーター数の推移



具体的な施策内容・目標

- ジョブカフェにおける若年者向けの情報提供、カウンセリング、職業紹介等の一貫した提供
- 若年者試行雇用(トライアル雇用)の活用。〈目標：常用雇用移行率80%〉
- キャリア・コンサルタントの養成、活用〈目標：約5万人(←15年度約2万人)〉

目指すべき社会の姿 (概ね10年後を展望)

- フリーター200万人、若年失業者・無業者数約100万人それぞれについて、低下状況を目指す。

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

現状、問題点

○育児休業の取得率（平成16年）

女性	男性
70.6%	0.56%

○第1子出産前後の女性の就業状況の変化

出産1年前	無職 25.6	有職 73.5
-------	---------	---------

出産1年前に有職だった者の
出産6ヶ月後の状況

約7割が出産を機に離職

無職 67.4	有職 32.2
---------	---------

○週60時間以上就業する30代男性雇用者の割合

	30～34歳	35～39歳
1994年	18.9%	19.1%
2004年	22.7%	24.0%

具体的な施策内容・目標

- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業割合を計画策定企業の20%以上
- 長時間にわたる時間外労働(週60時間以上就業)を行っている者の割合を1割以上減少

目指すべき社会の姿（概ね10年後を展望）

- 希望する者すべてが安心して育児休業等を取得できる(育児休業取得率 女性80%、男性10%)
- 男性も家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てる(育児期男性の育児等の時間を先進国並みに)

Ⅲ 生命の大切さ、家庭の役割等についての理解

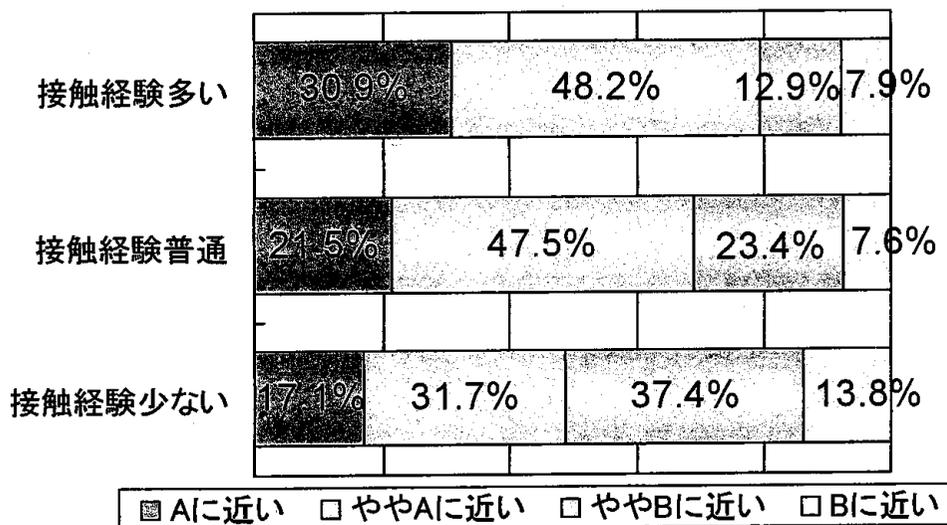
現状、問題点

○中高校生が小さい子どもと触れあう機会（平成15年調査）

触れあう機会がない	66.1%
-----------	-------

○子どもとの接触経験と子育てに対するイメージ（平成16年調査）

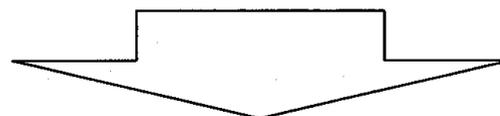
A：子育ては楽しい、B：子育ては辛い
0% 20% 40% 60% 80% 100%



小さい子どもとのふれあい経験が多い方が子育てに肯定的なイメージを持ちやすい

具体的な施策内容・目標

- すべての保育所、児童館、保健センターにおいて、中・高校生が乳幼児と触れあう機会を提供するための受入れを推進
- 生命の大切さや家庭の役割等に関する学校教育の充実



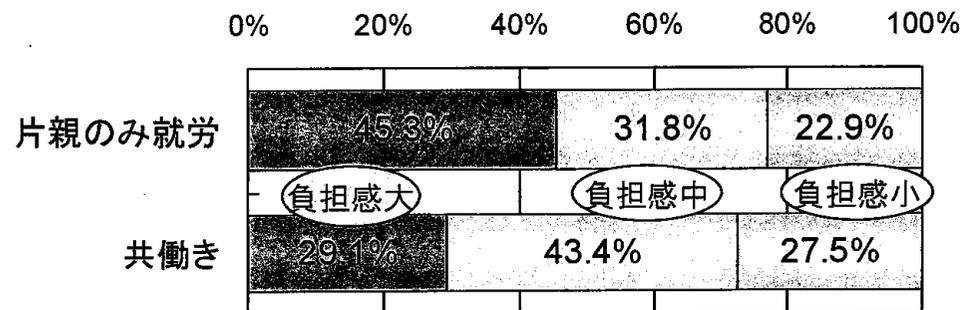
目指すべき社会の姿（概ね10年後を展望）

- 様々な場において、中・高校生が乳幼児とふれあう機会をもてるようになる
- 子育てに肯定的なイメージを持つ若者の割合が増える

IV 子育ての新たな支え合いと連帯

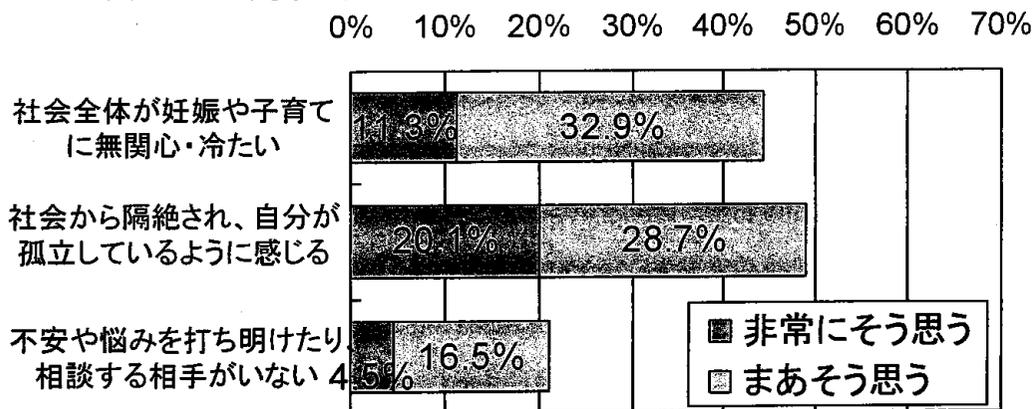
現状、問題点

○子育ての負担感（女性）（平成13年調査）



専業主婦の方が子育ての負担感を強く感じている

○妊娠中又は3歳未満の子どもの母親の意識（平成16年調査）



多くの母親が孤立感の中で子育てを行っている

○保育所待機児童（平成17年4月）

待機児童数	23,338人
待機児童50人以上市町村数	94市町村

具体的な施策内容・目標

- 気軽に利用できる子育て支援の拠点（地域子育て支援センター、つどいの広場）の整備
〈目標：6,000か所（←16年度 2,876か所）〉
- 保育所受入れ児童数の拡大
〈目標：215万人（←平成16年4月198万人）〉

目指すべき社会の姿

（概ね10年後を展望）

- 歩いていける場所で親子で集まって相談・交流ができる（子育て支援拠点がすべての中学校区に1か所以上ある）
- 孤独な子育てをなくす（誰にも相談できない人の割合が減る）
- 保育所待機児童が50人以上いる市町村をなくす

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について

[平成17年4月1日～]

[平成19年4月1日～]

行動計画の策定

- ・大企業(301人以上)
→義務
- ・中小企業(300人以下)
→努力義務

届出・実施

- ・各都道府県労働局
に届出
- ・目標達成に向けて
計画実施

計画終了・目標達成

- ・次期行動計画の策
定・実施
- ・認定の申請

厚生労働大臣による 認定

- ・一定の基準を満た
す企業を認定
- ・企業は商品等に認
定マークを使用可

行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
 - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
 - 男性:年に〇人以上取得
 - 女性:取得率〇%以上
 - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
 - 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
 - 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
 - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
 - 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
 - 目標〇 …
 - 対策 …

平成18年3月末時点の届出状況

301人以上企業の**99.1%**

- ※ 30道府県で100%を達成
- 300人以下企業 **1,657社**



次世代認定マーク

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

担 当	雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 課長 麻田 千穂子
	育児・介護休業推進室長 河村 由子
	課長補佐 西村 小夜子
	電話 03-5253-1111 (内線7863)
	夜間直通 03-3595-3275

「一般事業主行動計画策定届」の届出状況 (平成18年3月末現在) について

- ・届出率は99.1%
- ・30道府県で届出率が100%

「次世代育成支援対策推進法」に基づく「一般事業主行動計画策定届」の届出の受理が始まって、ちょうど1年が経過したが、平成18年3月末現在の届出状況は次のとおりである。

1. 全国の届出状況

(1) 301人以上企業

届出率 99.1%

届出企業数 12,726社

(301人以上企業数 12,842社)

(2) 300人以下企業

届出企業数 1,657社

(3) 規模計届出企業数 14,383社

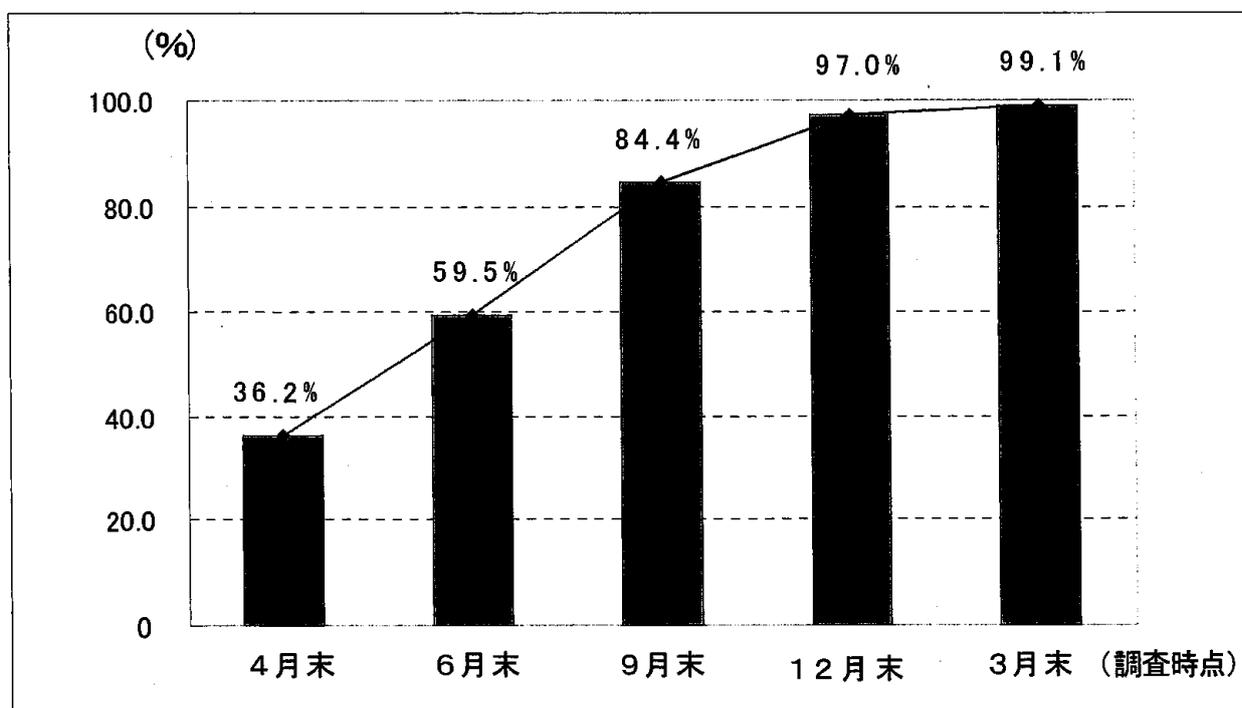
2. 都道府県別の届出状況（301人以上企業）

(1) 30道府県が100%

（北海道、青森、岩手、宮城、秋田、福島、茨城、栃木、群馬、千葉、新潟、富山、石川、福井、山梨、岐阜、三重、滋賀、大阪、兵庫、和歌山、鳥取、山口、徳島、高知、佐賀、長崎、大分、鹿児島、沖縄）

(2) 17都府県も96%～99%

3. 301人以上企業における届出率の推移（全国）



4. 届出企業のうち、認定申請予定ありとしている企業数

(1) 301人以上企業 2,530社（届出企業の19.9%）

(2) 300人以下企業 459社（届出企業の27.7%）

※届出企業全体の約21%が認定申請予定あり

都道府県別の一般事業主行動計画策定届の提出状況(平成18年3月末現在)

	管内の常時雇用労働者 301人以上の企業数 (A)	一般事業主行動計画策定 届提出企業数	内、常時雇用労働者 301人以上の企業数 (B)	届出率
				((B)/(A)×100)%
1 北海道	354	391	354	100.0%
2 青森県	91	106	91	100.0%
3 岩手県	89	110	89	100.0%
4 宮城県	174	196	174	100.0%
5 秋田県	77	126	77	100.0%
6 山形県	89	107	88	98.9%
7 福島県	134	157	134	100.0%
8 茨城県	189	229	189	100.0%
9 栃木県	119	141	119	100.0%
10 群馬県	129	144	129	100.0%
11 埼玉県	323	374	317	98.1%
12 千葉県	285	318	285	100.0%
13 東京都	4,006	4,188	3,945	98.5%
14 神奈川県	640	697	635	99.2%
15 新潟県	201	242	201	100.0%
16 富山県	99	142	99	100.0%
17 石川県	124	173	124	100.0%
18 福井県	59	106	59	100.0%
19 山梨県	49	58	49	100.0%
20 長野県	187	200	181	96.8%
21 岐阜県	149	187	149	100.0%
22 静岡県	305	337	294	96.4%
23 愛知県	811	855	805	99.3%
24 三重県	113	130	113	100.0%
25 滋賀県	62	82	62	100.0%
26 京都府	239	263	237	99.2%
27 大阪府	1,276	1,399	1,276	100.0%
28 兵庫県	427	507	427	100.0%
29 奈良県	57	69	55	96.5%
30 和歌山県	36	52	36	100.0%
31 鳥取県	39	51	39	100.0%
32 島根県	42	50	41	97.6%
33 岡山県	165	196	163	98.8%
34 広島県	295	343	293	99.3%
35 山口県	96	120	96	100.0%
36 徳島県	33	55	33	100.0%
37 香川県	93	113	91	97.8%
38 愛媛県	127	138	124	97.6%
39 高知県	44	54	44	100.0%
40 福岡県	423	461	421	99.5%
41 佐賀県	52	63	52	100.0%
42 長崎県	78	98	78	100.0%
43 熊本県	125	141	123	98.4%
44 大分県	65	88	65	100.0%
45 宮崎県	67	85	65	97.0%
46 鹿児島県	123	144	123	100.0%
47 沖縄県	82	97	82	100.0%
合計	12,842	14,383	12,726	99.1%

(参考)

- 「次世代育成支援対策推進法」では、301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育てとの両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出なければならないこととなっている。（300人以下の労働者を雇用する事業主については努力義務）

次世代育成支援対策推進法（抄）

（一般事業主行動計画の策定等）

第12条

国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 計画期間
 - 二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標
 - 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期
- 3 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のもの（第16条第1項及び第2項において「中小事業主」という。）は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。
- 4 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出をすべきことを勧告することができる。

中小企業子育て支援助成金の創設

平成18年度予算 1,235百万円

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主（従業員100人以下）に対する新たな助成金制度を創設する。

1 実施期間

平成18年度から22年度までの5年間

2 支給要件

中小企業事業主（従業員100人以下）が次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を作成・届出し、以下の①又は②のいずれかの措置を講じるもの。

① 育児休業の付与

子の出生後6か月以上休業を取得し、職場復帰後6か月以上継続して雇用されていること。

② 短時間勤務制度の適用（3歳未満）

3歳未満の子を持つ労働者が6か月以上短時間勤務制度を利用したこと。

3 助成金の額

2の①又は②のいずれかの対象者が初めて出た場合に、2人目まで次の額を支給する。

1人目	育児休業	100万円（定額）
	短時間勤務	60万円、80万円又は100万円 （利用期間に応じて）
2人目	育児休業	60万円（定額）
	短時間勤務	20万円、40万円又は60万円 （利用期間に応じて）

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及び労働基準法の一部を改正する法律案の概要

労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性差別禁止の範囲の拡大、女性労働者の妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等の措置を講ずるとともに、女性の坑内労働に係る規制を緩和する。

1 概要((1)～(4)は男女雇用機会均等法関係、(5)は労働基準法関係)

(1) 性差別禁止の範囲の拡大

- 男女双方に対する差別の禁止
- 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・追加
配置における権限の付与・業務の配分、降格、雇用形態・職種の変更、退職勧奨、雇止めについて規定
- 間接差別の禁止
省令で列挙する以下の要件について、業務遂行上の必要など合理性がある場合を除き、間接差別として禁止する
 - ・ 募集・採用における身長・体重・体力要件
 - ・ コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における全国転勤要件
 - ・ 昇進における転勤経験要件

(2) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由(母性保護措置等)による解雇その他不利益取扱いの禁止
(現行は、妊娠・出産・産休取得を理由とする解雇の禁止)
- 妊娠中・産後1年以内の解雇の無効
事業主が妊娠等を理由とする解雇でないことを証明しない限り、無効とする

(3) セクシュアルハラスメント対策

- 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象
- セクシュアルハラスメント対策として雇用管理上の措置を義務化

(4) 男女雇用機会均等の実効性の確保

- 調停及び企業名公表制度の対象範囲の拡大
セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置(妊娠中の時差通勤等)について、調停及び企業名公表の対象に追加

(5) 女性の坑内労働の規制緩和

- 女性の坑内労働禁止について、妊産婦及び作業員を除き解禁

2 施行期日 平成19年4月1日

パートタイム労働対策について

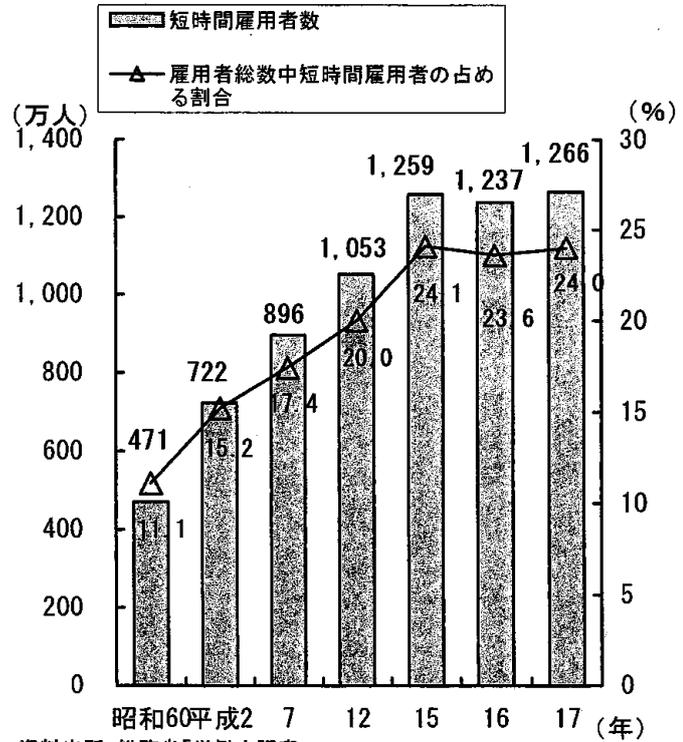
1. パートタイム労働者の現状

- パートタイム労働者は全雇用者の約4分の1までに達し、基幹的役割を担う者も増加する一方、賃金などの処遇面での正社員との格差が存在。



- 一方、人口減少社会を迎える中で必要な労働力を確保するとともに、仕事と生活のバランスがとれた働き方を推進して子育てしやすい環境を整備していく観点から、パートタイム労働者の処遇における非合理的な格差を解消していくことは社会的な重要課題。

短時間雇用者数及び割合の推移（非農林業）



資料出所：総務省「労働力調査」

(* 短時間雇用者＝週間就業時間35時間未満の者)

2. パートタイム労働対策の体系

①パートタイム労働指針の改正

パートタイム労働法に基づく事業主が講ずべき措置に関する指針の改正を行い、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示した。

(平成15年8月公布、10月適用)

②都道府県労働局雇用均等室による取組み

- ・パートタイム労働法・指針定着のための事業主等に対する説明会の開催
- ・パートタイム労働者の雇用管理を行う短時間雇用管理者の選任勧奨

③短時間労働援助センター<(財)21世紀職業財団>による援助事業

- ・短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給 (平成18年度予算において均衡処遇に向けた事業主の取組への支援を強化すべく見直しを実施)
- ・雇用管理アドバイザーによる先進事例等の情報提供・相談援助
- ・「均衡処遇推進事業」(意欲のある事業主に対する均衡処遇実務コンサルタントの派遣、その成果の共有のための使用者会議の開催)
- ・均衡処遇に向けた取組ができているかどうか事業主自らがチェックしアドバイスを得られるインターネット上の診断システムの提供 (平成18年度から)

パートタイム労働者の均衡処遇の推進と事業主への支援の強化について
 (短時間労働者雇用管理改善等助成金の抜本的見直し)

パートタイム労働者の均衡処遇に向けた事業主の取組を促すとともに、正社員への転換制度や短時間正社員制度の導入、さらには、パートタイム労働者の能力開発を支援するため、平成18年度予算において、短時間労働者雇用管理改善等助成金の助成内容を抜本的に見直した。

(助成内容)

内 容	助成額
1. パートタイム労働者の仕事や能力に応じた処遇について、正社員と共通の評価・資格制度等を設けた上で、実際に格付けされたパートタイム労働者が1名以上出た場合	50万円
2. パートタイム労働者の仕事や能力に応じた評価・資格制度を設けた上で、実際に格付けされたパートタイム労働者が1名以上出た場合	30万円
3. パートタイム労働者から正社員への転換制度を設けた上で、実際に転換者が1名以上出た場合	30万円
4. 短時間正社員制度を設けた上で、実際に短時間正社員が1名以上出た場合	30万円
5. 正社員との均衡を考慮した教育訓練をパートタイム労働者に延べ30名以上実施した場合	30万円
6. 1から5のいずれかのメニューで助成金を受給した事業主がパートタイム労働者の健康診断(雇入時健康診断、定期健康診断、人間ドック、生活習慣病予防検診)または通勤に関する便宜供与の制度を設けた上で、その利用者が1名以上出た場合	30万円

○ 支給機関 財団法人21世紀職業財団