

# 少子化対策特別部会（第4回）

平成20年3月14日（金）

17:00～19:00

厚生労働省 省議室（9階）

## 議 事 次 第

### ○ 議 事

次世代育成支援のための新たな枠組み構築に向けたフリーディスカッション

#### [配付資料]

- 資料1 少子化対策特別部会の当面の進め方（案）
- 資料2 次世代育成支援のための新たな枠組み構築に向けた検討の視点
- 資料3 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略
- 資料4 新待機児童ゼロ作戦関係資料
- 資料5 経済財政諮問会議関係資料
- 資料6 規制改革会議関係資料
- 資料7 社会保障国民会議関係資料
- 資料8 児童福祉法等の一部を改正する法律案関係資料

第4回社会保障審議会 少子化対策特別部会	資料1
平成20年3月14日	

## 少子化対策特別部会の当面の進め方

### ■ 第4回(3/14)

- 次世代育成支援のための新たな枠組み構築に向けたフリーディスカッション

### ■ 3月～4月（※月2回程度開催）

- 次世代育成支援に関するサービス・給付の現状と課題
- 次世代育成支援に関する費用負担の現状と課題
- サービス利用者・提供者からのヒアリング

### ■ 5月(※2回程度開催)

- 次世代育成支援のための新たな枠組みの基本的な考え方(案)について

※ 「新待機児童ゼロ作戦」に関する事項についても、適宜、御議論を御願いする予定

## 次世代育成支援のための新たな枠組み構築に向けた検討の視点

－「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（抜粋）－

### 3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

（具体的な制度設計の検討）

- 現行の次世代育成支援制度の費用は、国、地方公共団体の公費、企業の拠出金、労使折半の保険料により賄われており、現行の費用負担の構成は、おおむね公費8に対して労使の保険料等が2の割合となっている。

※（参考）現行の次世代育成支援の給付・サービスの費用構成

- 今後、少子化対策の給付の充実に当たっては、諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要である。
- 以下に示すポイントも考慮して、
  - ・ 仕事と生活の調和の実現と希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスを体系的かつ普遍的に提供し、
  - ・ 必要な費用についてはこれを次世代の負担とすることなく、給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国、地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える

具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進めるべきである。

《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- ： 子どもの健やかな育成の観点から一定のサービスの質を担保すること
- ： 子育て家庭の支援ニーズに対応して、現金給付と現物給付を適切に組み合わせ、きめ細かな対応を図ること
- ： 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
- ： 現在の子育てをめぐる状況下では現金給付より現物給付の方が緊急性が高く、また、実施や普及に時間がかかることを考慮すること
- ： 国が示す基本的な考え方の下、地方公共団体が地域の実情に応じて責任を持って事業を展開できるよう配慮すること
- ： 子育ての当事者をはじめとする多様な主体の参画、行政とこれらの主体の協働を図ること
- ： 関連する諸制度（税制等）との関係も総合的に考慮すること
- ： 虐待を受けた子どもなど特別な支援を要する子どもや家庭に対する配慮を包含すること

# 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略のポイント

## I 重点戦略策定の視点

- 今後の労働力人口の急速な減少と、結婚や出産・子育てに関する希望と現実の乖離の拡大
- 人口減少下で、持続的な経済発展の基盤として必要なこと
  - ・ 「若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現」
  - ・ 「国民の希望する結婚や出産・子育ての実現」の2点の同時達成

その鍵は「就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造」の解決に

「二者択一構造」解消のための「車の両輪」→速やかに軌道に乗せる必要

働き方の改革による  
仕事と生活の調和の実現

「親の就労と子どもの育成の両立」  
「家庭における子育て」を包括的に  
支援する枠組み（社会的基盤）の構築

## II 仕事と生活の調和の実現

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（国民的な取組の大きな方向性の提示）  
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の  
を策定 施策の方針）

### 仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、  
家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多  
様な生き方が選択・実現できる社会

①就労による経済的自立が  
可能な社会

②健康で豊かな生活のため  
の時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が  
選択できる社会

### 各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

（代表例）

○就業率（②、③にも関連）  
<女性（25～44才）>  
64.9% → 69～72%  
<高齢者（60～64才）>  
52.6% → 60～61%  
○フリーターの数  
187万人 → 144.7万人以下

（いずれも 現状 → 10年後）

○週労働時間60時間以上の雇用  
者の割合  
10.8% → 半減  
○年次有給休暇取得率  
46.6% → 完全取得

○第1子出産前後の女性の継続  
就業率  
38.0% → 55%  
○育児休業取得率  
（女性）72.3% → 80%  
（男性）0.50% → 10%  
○男性の育児・家事関連時間  
（6歳未満児のいる家庭）  
60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

### 関係者が果たすべき役割

企業と働く者  
協調して生産性の向上に努めつつ、職  
場の意識や職場風土の改革とあわせ働  
き方の改革に自主的に取り組む

国・地方公共団体  
国民運動を通じた気運の醸成、制度的  
枠組みの構築や環境整備などの促進・  
支援策への積極的な取組、地域の実情  
に応じた展開

### Ⅲ 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

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  
実現を支える給付・サービスの考え方

#### ①親の就労と子どもの育成 の両立を支える支援

- 就業希望者を育児休業と保育（あるいはその組合せ）で切れ目なくカバーできる体制、仕組みの構築
- そのための制度の弾力化（短時間勤務を含めた育児期の休業取得方法の弾力化、家庭的保育など保育サービスの提供手段の多様化）
- 保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行

#### ②すべての子どもの健やかな育成を支える 対個人給付・サービス

- 一時預かりをすべての子ども・子育て家庭に対するサービスとして再構築（一定のサービス水準の普遍化）
- 子育て世帯の支援ニーズに対応した経済的支援の実施

#### ③すべての子どもの健やかな育成の基盤となる 地域の取組

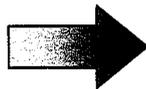
- 妊婦健診の望ましい受診回数確保のための支援の充実
- 各種地域子育て支援の面的な展開（全戸訪問の実施、地域子育て支援拠点の整備）
- 安全・安心な子どもの放課後の居場所の設置
- 家庭的な環境における養護の充実など、適切な養育を受けられる体制の整備

（社会的コストの試算）

効果的な財政投入の必要性

児童・家族関連社会支出額  
（19年度推計）約4兆3,300億円  
（対GDP比0.83% 欧州諸国では2～3%）

※現在の費用構成は、国・地方公共団体の公費が約8割、企業・個人の保険料等が約2割



推計追加所要額 1.5～2.4兆円

〔希望者すべてが就業した場合や就業率等がスウェーデン並みとなった場合等を仮定した試算〕

※フランスの家族関係支出を日本の人口規模に換算すると約10.6兆円

- 上記の考え方に示した給付・サービスの充実、とりわけ仕事と家庭の両立や家庭における子育てを支える社会的基盤となる現物給付の実現に優先的に取り組む必要
- これは単なるコストではなく「未来への投資」として、効果的な財政投入が必要
- 諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要

#### 《具体的な制度設計の検討》

- 給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国・地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進めるべき
- 《先行して取り組むべき課題》
- 制度設計の検討とともに、家庭的保育の制度化や一時預かり事業等の法律的な位置づけの明確化、地方公共団体や事業主が策定する次世代育成支援の行動計画に基づく取組の推進のための制度的な対応、社会的養護体制の充実などの課題について20年度において先行実施すべき

### Ⅳ 利用者の視点に立った点検・評価とその反映

- 利用者の視点に立った点検・評価手法を構築
- 平成21年度までの現行のプラン（「子ども・子育て応援プラン」、地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画）の見直しに当たって、利用者の視点に立った指標等を盛り込んで、定期的に点検評価を行い、その結果を毎年度の予算編成、事業実施に反映（PDCAサイクルを確立）

### V おわりに ～支援策が十分に効果を発揮するための国民の理解と意識改革～

- 施策の必要性と有効性について十分に国民に説明し、理解を浸透
- 自然に子育ての喜びや大切さを感じられるよう社会全体の意識改革のための国民運動

# 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略

(「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議とりまとめ)

平成 19 年 12 月

## 1 重点戦略策定の視点

### (人口構造の変化と社会経済への影響)

- 「日本の将来推計人口(平成 18 年 12 月推計)」は、我が国では、今後一層少子化・高齢化が進行し、本格的な人口減少社会が到来するとの見通しを示している。人口減少社会は単純な人口規模の縮小ではなく、高齢者数の増加と生産年齢人口の減少という「人口構造の変化」を伴うものであり、我が国の経済社会に大きな影響を与えることが懸念される。
- また、労働力人口は、若者や女性、高齢者の労働市場参加が進まず、現状の労働力率のまま推移した場合、総人口の減少を上回る速度で減少する見通しである。この場合、2030 年までに労働力人口は 1,000 万人以上減少することが見込まれ、2030 年以降も生産年齢人口の減少速度の加速により、さらに急速な労働力人口の減少が予想される。

### (結婚や出産・子育てに関する国民の希望と現実の乖離)

- 他方、新人口推計の前提となっている今後の結婚や出産の動向(生涯未婚率 23.6%、夫婦完結出生児数 1.69 人、2055 年の合計特殊出生率は 1.26。)と、国民の希望する結婚や出産(約 9 割が結婚を希望、希望子ども数 2 人以上)には大きな乖離が存在する。
- この乖離を生み出している要因は、各種の調査や研究が示唆するところによれば、
  - (結婚) 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通しや安定性
  - (出産) 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い
  - (特に第 2 子以降) 夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い
  - (特に第 3 子以降) 教育費の負担感(ただし 1970 年代以降生まれの世代では 1 人目、2 人目からについても負担感が強く意識される傾向)などがあげられる。
- 国民の希望する結婚や出産・子育てが実現したと仮定して出生率を計算すると、1.75 程度となる。結婚や出産は言うまでもなく個人の決定に委ねられるものであるが、国民の希望の実現を妨げる社会的な要因が存在し、それが将来の社会経済に大きな影響を及ぼすことを考えると、この乖離を生み出している要因を除去し、国民の希望が実現できる社会経済環境を整備することは、我が国にとって不可欠な政策課題である。

### (今後の人口構造の変化を展望した二つの課題)

- 以上の点を考慮すると、我が国経済社会が今後とも持続的に発展していくためには、

- ① 今後生まれる子どもたちが労働市場に参加することが可能となるまでの間(2030年頃まで)における労働力人口の減少を緩和するために、「若者、女性、高齢者等の労働市場参加」を実現すること
- ② 2030年以降に予想されるより急速な生産年齢人口及び労働力人口の減少を緩和するためにも、「国民の希望する結婚や出産・子育て」をできる限り早く実現することの二つを同時に成し遂げることが不可欠である。

(「車の両輪」となる二つの取組み — 「仕事と生活の調和の実現」と「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」)

- しかしながら、今日なお、妊娠・出産を機にこれまで就労していた女性の7割が離職することにみられるように、とりわけ女性にとっては、就労と出産・子育ては二者択一の状況となっており、この状況を抜本的に変えない限り、これらの二つの課題の同時達成は不可能である。
- 女性をはじめ働く意欲を持つすべての人の労働市場参加を実現しつつ、国民の希望する結婚・出産・子育てを可能にするためには、
  - ・ 「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」とともに、
  - ・ その社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」(「親の就労と子どもの育成の両立」と「家庭における子育て」を包括的に支援する仕組み)を「車の両輪」として、同時並行的に取り組んでいくことが必要不可欠である。
- 今日、第2次ベビーブーム世代(昭和46～49年生まれ)が30代半ばを迎え、子育て世代の年齢層の人口は既に減少に転じている。また、就労と出産・子育ての二者択一状況が続いた場合には、結婚や出産・子育てに関して、国民が希望を持つことさえ難しくなり、希望水準自体の低下も危惧される。
- 子育て世代の年齢層の人口が大幅に減少する前に、あるいは、結婚や出産・子育てに関する国民の希望水準が低下し、それが一層の少子化を招くという悪循環に陥らないように、これら「車の両輪」となる二つの取組みを、できる限り速やかに軌道に乗せることが緊要である。この努力が、我が国の社会経済を持続可能で確かなものとするにつながり、また、そうした社会経済の確かな発展の見通しが、家庭を築き子どもを生き育てる国民の希望と安心につながるものと考えられる。
- もとより少子化対策の外延は広範にわたり、産科・小児科医の確保、奨学金や就学前教育費の保護者負担の軽減については、他の会議等でも検討が進められている。また、重点戦略策定に向けた議論の過程においては、職住近接などの住環境の問題、子育て家庭が移動しやすい交通の問題等についても課題として指摘された。

このように少子化対策として取り組むべき様々な課題がある中で、人口減少、とりわけ労働力人口の急速な減少に対応し、我が国の経済社会の持続的な発展を図るには、就労と出産・子育ての二者択一構造の解消という点に戦略的な対応が必要との認識から、「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」及びその社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」について重点的に検討を行い、本重点戦略をとりまとめた。

## 2 仕事と生活の調和の推進

「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」に沿って、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本であるが、我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わるものであることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う。

### (「憲章」及び「行動指針」の策定)

- 仕事と生活の調和の推進に関しては、19年12月に
  - ・ 国民的な取組の大きな方向性を示すものとして、仕事と生活の調和の必要性、仕事と生活の調和が実現した場合の社会の姿とその実現に向けた関係者が果たすべき役割を示した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」
  - ・ 企業や働く者、国民の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針を示した「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定した。

### (仕事と生活の調和が実現した社会の姿)

- 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「憲章」に明示されているように、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。
- より具体的には、
  - ① 就労による経済的自立が可能な社会 — 経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる
  - ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会 — 働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる
  - ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会 — 性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている

社会を目指すべきである。

(関係者が果たすべき役割)

- 仕事と生活の調和の実現のため、それぞれの関係者が「憲章」に明示された以下のような果たすべき役割に沿って、「行動指針」に定める具体的取組を推進する。
  - ・ 企業と働く者 — 協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。
  - ・ 国民 — 一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。
  - ・ 国 — 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進、支援策に積極的に取り組む。
  - ・ 地方公共団体 — 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、自らの創意工夫の下に、地域の実情に応じた展開を図る。

(数値目標の設定と進捗状況の把握・評価、政策への反映)

- 仕事と生活の調和した社会の実現に向けた各主体の取組を推進するための社会全体の目標として、取組が進んだ場合に達成される水準として①～③について 10 年後の数値目標(及び中間的な目標値として 5 年後の数値目標)を設定するとともに、数値目標を含む関連指標を合成して実現度指標を作成する。これらにより、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図る。
    - ① 就労による経済的自立が可能な社会 — 就業率(②、③にも関わる)、時間当たり労働生産性の伸び率(②、③にも関わる)、フリーターの数
    - ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会 — 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合
    - ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会 — テレワーカー比率、短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)、自己啓発を行っている労働者の割合、第 1 子出産前後の女性の継続就業率、保育等の子育てサービスを提供している割合、男女の育児休業取得率、6 歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間
- ※(参考)「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で設定された数値目標

### 3 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築

今後の人口構造の変化に対応して、仕事と生活の調和を推進し、かつ、国民が希望する結婚や出産・子育ての実現を支えることに早急かつ戦略的な対応が必要であることにかんがみ、

- ・ 次世代育成支援に関連する給付・サービス、とりわけ仕事と子育ての両立や家庭における子育てを支える社会的基盤となる現物給付を体系的かつ普遍的に提供し、
- ・ 必要な費用についてはこれを次世代の負担とすることなく、給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国、地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える

具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進める。

#### (現行の給付・サービスの制度的な課題)

- 現行の次世代育成支援に関連する給付・サービス全体を通じた制度的な課題としては、医療保険、雇用保険、児童福祉、母子保健等の各制度において、それぞれの制度の考え方に基づいて給付内容や費用負担の方法等が定められ、どのような支援ニーズに対して、どのような給付が保障されるか体系立った制度となっていないこと、欧州諸国に比べて現金給付、現物給付を通じて家族政策全体の財政的な規模が小さく、家族政策を支える負担についての明確な国民的合意も形成されているとは言い難い状況であることなどがあげられる。
- 欧州諸国の経験に照らせば、現金給付、現物給付のバランスをとった家族政策の充実が必要であるが、
  - ・ 今後、我が国が急速な人口減少、労働力人口の減少に直面する中で、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる環境整備を進め、就業率の向上を図ることが必要であり、
  - ・ また、出生率の回復したフランスなどでは、近年、保育サービスの充実など仕事と家庭の両立支援を軸とした家族政策が展開されている

ことにかんがみると、とりわけ現物給付の充実を図り、女性をはじめ働く意欲を持つすべての人の労働市場参加と国民の希望する結婚・出産・子育てを可能にする社会的基盤を構築することが喫緊の課題である。

#### (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

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

② すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス

- ・ すべての子育て家庭に対する一時預かり制度の再構築 — すべての子ども・子育て家庭に対するサービスとして機能するよう事業を再構築し、一定水準のサービス利用を普遍化
- ・ 子育て世帯の支援ニーズに対応した経済的支援の実施 — 子育て世帯の支援ニーズに対応し、現金給付と税制を通じて総合的に経済的支援を実施

③ すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

- ・ 妊婦健診の支援の充実 — 望ましい受診回数を確保するための支援の充実
- ・ 各種の地域子育て支援の面的な展開と当事者主体の取組の重視 — 全市町村で生後4か月までの全戸訪問を実施、小学校区すべてに地域子育て支援拠点を面的に整備
- ・ 安全・安心な子どもの居場所の設置 — 全小学校区における放課後子ども教室の実施（「放課後子どもプラン」）
- ・ 家庭的な環境における養護の充実など適切な養育を受けられる体制の整備 — 家庭的な環境における養護の充実、施設機能の見直し など

（現物給付を優先した家族政策の充実と効果的な財政投入の必要性）

- 現在、OECDの社会支出の「家族」部門に準拠して、我が国の児童・家族関係の社会支出額を推計すると、およそ4兆3,300億円（GDPの0.83%に相当）となっている。
- 次世代育成支援に関する給付・サービスは多岐にわたるが、今後の人口構造の変化に対応して、仕事と生活の調和を推進し、かつ、国民が希望する結婚や出産・子育ての実現を支えることに早急かつ戦略的な対応が必要であることにかんがみると、先述した考え方に示した給付・サービスの充実、とりわけ仕事と子育ての両立や家庭における子育てを

支える社会的基盤となる現物給付の実現に優先的に取り組む必要があり、これを支える効果的な財政投入が必要である。

※（参考）本重点戦略の策定に向けた議論の過程で示された社会的コストの推計

#### （次世代育成支援の社会的コストは「未来への投資」）

- 次世代育成支援の社会的コストは、これを単に社会的コストの増加としてとらえるのではなく、このコストを負担することにより、仕事と出産・子育ての両立が可能になることによる女性の労働市場参加の実現や、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を通じた将来の労働力人口の減少の緩和により大きなベネフィットが生まれるものであり、「未来への投資」と認識すべきものである。
- 逆に、今、この社会的コストを負担しなければ、持続的な経済発展を支える労働力の確保ができず、結果的には国民経済の成長の制約という形で、将来、より大きな社会的なコストを負担することになるほか、例えば、育児の孤立化がさらに進み、児童虐待のリスクが増加するなど、より大きな問題につながることも懸念される。
- 経済財政運営の見通しや社会保障の給付と負担の見通し、公的年金の財政検証などでは、女性の労働市場参加が実現することを前提として組み込んでいるが、その一方で、女性の労働市場参加と国民の希望する結婚・出産・子育ての実現を支えるための次世代育成支援の社会的コストの負担は各種の見通しには組み込まれていない。
- 女性の労働市場参加の実現を前提に、今後の経済財政運営や社会保障を考えていくのであれば、働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現に向けた取組とあわせて、社会全体でこの次世代育成支援のためのコストを負担していくことが必要であり、女性の労働市場参加と未来の社会の担い手となる子どもの健やかな育成の基盤を整えることは、まさに「未来への投資」である。

#### （具体的な制度設計の検討）

- 現行の次世代育成支援制度の費用は、国、地方公共団体の公費、企業の拠出金、労使折半の保険料により賄われており、現行の費用負担の構成は、おおむね公費 8 に対して労使の保険料等が 2 の割合となっている。

※（参考）現行の次世代育成支援の給付・サービスの費用構成

- 今後、少子化対策の給付の充実に当たっては、諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要である。
- 以下に示すポイントも考慮して、
  - ・ 仕事と生活の調和の実現と希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスを体系的かつ普遍的に提供し、

- ・ 必要な費用についてはこれを次世代の負担とすることなく、給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国、地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える

具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進めるべきである。

#### 《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- ： 子どもの健やかな育成の観点から一定のサービスの質を担保すること
- ： 子育て家庭の支援ニーズに対応して、現金給付と現物給付を適切に組み合わせ、きめ細かな対応を図ること
- ： 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
- ： 現在の子育てをめぐる状況下では現金給付より現物給付の方が緊急性が高く、また、実施や普及に時間がかかることを考慮すること
- ： 国が示す基本的な考え方の下、地方公共団体が地域の実情に応じて責任を持って事業を展開できるよう配慮すること
- ： 子育ての当事者をはじめとする多様な主体の参画、行政とこれらの主体の協働を図ること
- ： 関連する諸制度(税制等)との関係も総合的に考慮すること
- ： 虐待を受けた子どもなど特別な支援を要する子どもや家庭に対する配慮を包含すること

#### (具体的な制度設計の検討とともに先行して実施すべき課題)

- 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、平成 21 年度までの現行の「子ども・子育て応援プラン」及び地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画の見直しも視野に入れ、
  - ・ 一定の質の確保された保育サービスの量的な拡大を可能にする提供手段の多様化のための家庭的保育の制度化、
  - ・ 一時預かり事業や地域子育て支援事業の法律的な位置付けの明確化、
  - ・ 地方公共団体や事業主が策定する次世代育成支援のための行動計画に基づく取組の推進のための制度的な対応
  - ・ 家庭的養護の充実や社会的養護体制の計画的整備など社会的養護体制の充実などの課題について、20 年度において先行して実施すべきである。

## 4 利用者の視点に立った点検・評価とその反映

利用者の視点に立った点検・評価手法を構築するとともに、それを施策の改善につなげていくため、平成 21 年度までの現行のプラン\*の見直しに当たって、利用者の視点に立った指標等を盛り込んで、定期的に点検・評価を行い、その結果を毎年度の予算編成、事業実施に反映させる PDCA サイクルを確立する。

※「子ども・子育て応援プラン」及び地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画

(点検・評価の現状と今後の在り方)

- これまでの少子化対策の評価は、プランに掲げられた施策が計画どおり進捗しているかどうかを把握することが中心であり、利用者の視点に立脚した恒常的かつ持続的な点検・評価は行われてこなかった。
- 少子化対策の推進の実効性を担保するためには、以下のような利用者の視点に立った点検・評価の導入を図る必要がある。
  - ① 結婚や出産・子育てに対する希望の実現度  
妊娠・出産後の継続就業率を政策目標に関わる指標として導入するなど、結婚や出産・子育ての各ステージにおいて国民の希望がどの程度実現したかという点に着目した点検・評価
  - ② 利用者の多様性  
利用者の多様性といった観点も考慮に入れ、幅広い層の利用者の声を聞くよう努めるなど、利用者の多様性に即した、きめ細かな点検・評価
  - ③ 地域差  
地域によるニーズの違いを前提にしつつ、利用者がそれぞれの生活圏で真に必要なサービスを受けられているかという視点に立った点検・評価
  - ④ 支援策相互の連携  
利用者が出産、子育て、あるいは子どもの成長の各ステージに応じて各支援策のメニューに容易にアクセスでき、これらを切れ目なく選択することができるかといった点に着目した点検・評価
  - ⑤ 質と量の評価  
サービスの量が確保されているかはもちろんサービスの質が十分に確保されているかという点にも着目した点検・評価
  - ⑥ 支援策の周知と利用しやすさ  
支援策の存在が十分に知られているか、利用者が気軽に利用できる状態になっているか等、制度の運用面に着目した点検・評価

- 具体的には、以下のとおり、利用者の視点に立った点検・評価を導入する。
  - ・ 結婚や出生行動に影響を及ぼしていると考えられる要素(経済的基盤、継続就業見通し、夫婦間の家事・育児分担等)に各種施策を対応させて施策体系を整理するとともに、現行プランの見直しに向け利用者の視点に立った新たな指標を導入する。
  - ・ そのために、既存統計の改善・工夫、利用者意向調査等の実施等、点検・評価手法の充実を図るとともに、これを実際の施策の改善につなげていくために、プランの目標を設定する段階から利用者の視点に立った指標等を盛り込み、定期的にこれらに基づいた点検・評価を実施し、その結果を毎年度の予算編成や事業実施、中期的なプランの策定という一連の過程に反映させる、PDCA サイクルの定着が重要である。
- 利用者の視点に立った点検・評価の導入は、実施可能なものから着手し、より良い方法へ漸進させていくという柔軟な姿勢が必要であり、進捗状況を見守るための枠組みを設け、フォローアップを行うことが必要である。

### おわりに ～ 支援策が十分に効果を発揮するための国民の理解と意識改革 ～

- 次世代育成支援に係る施策の必要性やその効果について、一般に、また、施策の対象となる子育て世代においてさえも疑問視する声がある。各種の施策の効果的な展開に努めるとともに、将来に向けた「未来への投資」としての施策の必要性と有効性について、十分に国民に説明し、理解の浸透を図ることが必要である。
- さらに、各種施策が効果を発揮するには、施策の着実な実施とあわせて、生命を次代に伝え育んでいくことや、家族の大切さ、家族を支える地域の力が、これから子どもを生き育てていく若い世代や子どもたち自身に受け継がれ、自然に子育ての喜びや大切さを感じることができるよう、社会全体の意識改革のための国民運動を展開していく必要がある。

(参考)「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で設定された数値目標

	数値目標設定指標	現状	目標値		
			5年後(2012年)	10年後(2017年)	
I 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	25~34歳 男性 90.3%	93~94%	93~94%	
		25~44歳 女性 64.9%	67~70%	69~72%	
		60~64歳 男女計 52.6%	56~57%	60~61%	
		65~69歳 男女計 34.6%	37%	38~39%	
②	時間当たり労働生産性の伸び率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	1.6% (1996年~2005年度の10年間平均)	2.4%(5割増) (2011年度)	—	
③	フリーターの数	187万人 (平成15年にピークの217万人)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)	
II 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	全ての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
	⑥	年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦	メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑧	テレワーカー比率	10.4%	20% (2010年まで)	—
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)	(参考) 8.6%以下	10%	25%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	46.2%(正社員) 23.4%(非正社員)	60%(正社員) 40%(非正社員)	70%(正社員) 50%(非正社員)
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
	⑫	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス(3歳未満児) 20.3%	29%	38%
			放課後児童クラブ(小学1年~3年) 19.0%	40%	60%
⑬	男女の育児休業取得率	女性:72.3% 男性:0.50%	女性:80% 男性:5%	女性:80% 男性:10%	
⑭	6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	1時間45分	2時間30分	

指標（現状値）の算定方法等

- ③ フリーターの数  
 【総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成18年平均）】15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業して未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計
- ④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合  
 【厚生労働省「平成19年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」】企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合  
 注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。
- ⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合  
 【総務省「労働力調査」（平成18年）】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合
- ⑥ 年次有給休暇取得率  
 【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年）】企業規模30人以上の企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）  
 注）10年後の目標値としての「完全取得」とは、労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。
- ⑦ メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所割合  
 【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年）】10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合  
 注）心の健康対策（メンタルヘルスクエア）の取組内容としては、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診」、「職場環境の改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」、「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。
- ⑧ テレワーカー比率  
 【国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度）】就業者人口（総務省「就業構造基本調査」（平成14年）の有業者総数）に占めるテレワーカー（注）の割合  
 注）テレワーク実態調査におけるテレワーカーの定義  
 ○以下のA、B、C、D、の4つの条件をすべて満たす人  
 A. ふだん収入を伴う仕事を行っている  
 B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している  
 C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である  
 D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である
- ⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）  
 「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。  
 「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。  
 （参考）人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）
- ⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合  
 【厚生労働省「職業能力開発基本調査」（平成18年度）】従業員規模30人以上の企業から無作為に抽出した事業所の従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合  
 注）職業能力開発基本調査における用語の定義  
 正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。  
 非正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（嘱託、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。  
 自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない）。
- ⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率  
 【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合
- ⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合－保育サービス（3歳未満児）－  
 【厚生労働省「福祉行政報告例」（平成19年4月）、総務省「人口推計年報」（平成18年）】保育所利用児童数／3歳未満人口  
 保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）－  
 【文部科学省「学校基本調査」（平成19年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成19年）】放課後児童クラブ登録児童数 / 小学校1～3年生の就学児童数  
 注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。
- ⑬ 男女の育児休業取得率  
 【厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）】5人以上規模事業所における2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2005年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合
- ⑭ 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間  
 【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】6歳未満の子どもをもつ男性の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

## (参考) フランスの家族関係支出(2003)の日本の人口規模への換算

- ・フランスの家族関係社会支出を機械的に日本の人口に当てはめて算出したもの。
- ・( )内の円表示の金額は、為替レートの変動を受けることに留意が必要。
- ※ 為替レートは、1ユーロ=149円 (平成19年1~6月の裁定外国為替相場)

	フランス(2003)			日本の人口規模に換算(2005)		(参考) 日本の家族関係 社会支出(2003)
	家族関係 社会支出 ①	支出の対象となる 年齢階級人口 ②	1人当たり家族関 係社会支出 ③=①÷②	支出の対象となる 年齢階級人口 ④	家族関係 社会支出 ③×④	
家族手当 (Family Allowance)	17,569百万ユーロ (2兆6,178億円)	20歳未満 1,566万人 [25.4%]	1,122ユーロ (16.7万円)	20歳未満 2,418万人 [18.9%]	(4.0兆円程度)	9,242億円 ⇒ 《H19予算》 1.6兆円程度
出産・育児休業 (Maternity and parental leave)	5,382百万ユーロ (8,019億円)	3歳未満 239万人 [3.9%]	2,250ユーロ (33.5万円)	3歳未満 328万人 [2.6%]	(1.1兆円程度)	5,755億円
保育・就学前教育 (Day care / home-help services)	18,782百万ユーロ (2兆7,985億円)	6歳未満 467万人 [7.6%]	4,022ユーロ (59.9万円)	6歳未満 679万人 [5.3%]	(4.1兆円程度)	1兆6,276億円
その他	6,131百万ユーロ (9,135億円)	20歳未満 1,566万人[25.4%]	391ユーロ (5.8万円)	20歳未満 2,418万人 [18.9%]	(1.4兆円程度)	5,576億円
家族関係社会支出計 《対GDP比》	47,864百万ユーロ (7兆1,317億円) 《3.02%》	—	—	—	(10.6兆円程度)	3兆6,849億円 《0.75%》

### 参考指標

	総人口(2003) ①	GDP(2003) ②	1人当たりGDP ②÷①
日本	1億2,769万人	493.7兆円	387万円
フランス	6,173万人	1兆5,852億ユーロ (236.2兆円)	2.57万ユーロ (383万円)

(資料) OECD : Social Expenditure Database 2007

Eurostat : Demographic statistics

(日本のGDPは国民経済計算(内閣府)、人口は平成17年国勢調査(総務省)、平成15年10月1日現在人口推計(総務省))

## (参考)仕事と生活の調和の実現と希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスの社会的なコストの推計

児童・家族関連社会支出額(19年度推計)  
約4兆3,300億円  
(対GDP比0.83% 欧州諸国では2~3%)



推計追加所要額 1.5~2.4兆円  
(Ⅰ 約1兆800億円~2兆円 Ⅱ 2,600億円 Ⅲ 1,800億円)

### I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

関連社会支出額(19年度推計) 約1兆3,100億円 → 追加的に必要となる社会的コスト +1兆800億円~2兆円

- 未就学児のいる就業希望の親を育児休業制度と保育制度で切れ目なく支援(特に3歳未満の時期)
  - ・ 第1子出産前後の継続就業率の上昇(現在38%→55%)に対応した育児休業取得の増加
  - ・ 0~3歳児の母の就業率の上昇(現在31%→56%)に対応した保育サービスの充実(3歳未満児のカバー率20%→38%、年間5日の病児・病後児保育利用)
  - ・ スウェーデン並みに女性の就業率(80%)、保育(3歳未満児)のカバー率(44%)が上昇、育児休業や保育の給付水準を充実した場合も推計
- 学齢期の子を持つ就業希望の親を放課後児童クラブで支援
  - ・ 放課後児童クラブの利用率の上昇(現在小1~3年生の19.0% → 60%)

### II すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス

関連社会支出額(19年度推計) 約2兆5,700億円 → 追加的に必要となる社会的コスト +2,600億円

- 働いているいないにかかわらず一定の一時預かりサービスの利用を支援
  - ・ 未就学児について月20時間(保育所利用家庭には月10時間)の一時預かり利用に対して助成

### III すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

関連社会支出額(19年度推計) 約4,500億円 → 追加的に必要となる社会的コスト +1,800億円

- 地域の子育て基盤となる取組の面的な推進
  - ・ 望ましい受診回数(14回)を確保するための妊婦健診の支援の充実
  - ・ 全市町村で生後4か月までの全戸訪問が実施
  - ・ 全小学校区に面的に地域子育て支援拠点が整備
  - ・ 全小学校区で放課後子ども教室が実施(「放課後子どもプラン」)

- ※ 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、取組が進んだ場合に達成される水準として設定される10年後の数値目標と整合をとって試算している。
- ※ これは、現行の給付・サービス単価(利用者負担分を含まない)をベースにした試算であり、質の向上、事業実施主体の運営モデル・採算ベース、保育所や幼稚園の保育料等利用者負担などの関係者の費用負担のあり方等については勘案していない。
- ※ 児童虐待対応、社会的養護や障害児へのサービスなど、特別な支援を必要とする子どもたちに対するサービスの費用の変化に関しては、この推計には含まれていない。
- ※ これは、毎年ランニングコストとして恒常的に必要となる額を推計したものであるが、これらのサービス提供のためには、この恒常的な費用のほかに、別途施設整備や人材育成等に関してのコストを要する。
- ※ 現在の児童数、出生数をベースにした推計であり、この費用は児童数、出生数の増減により変化する。なお、3歳未満児数で見ると、平成19年中位推計では現在と比べて10年後で8割弱、20年後で約3分の2の規模に減少するが、国民の結婚や出産に関する希望を反映した試算では10年後で95%、20年後でも93%の規模を維持する。
- ※ 児童手当については、別途機械的に試算。

○ 支給額、支給対象年齢について各種の前提をおいた児童手当給付額の機械的試算

(支給対象年齢の児童に対する支給率をおおむね90%として試算)

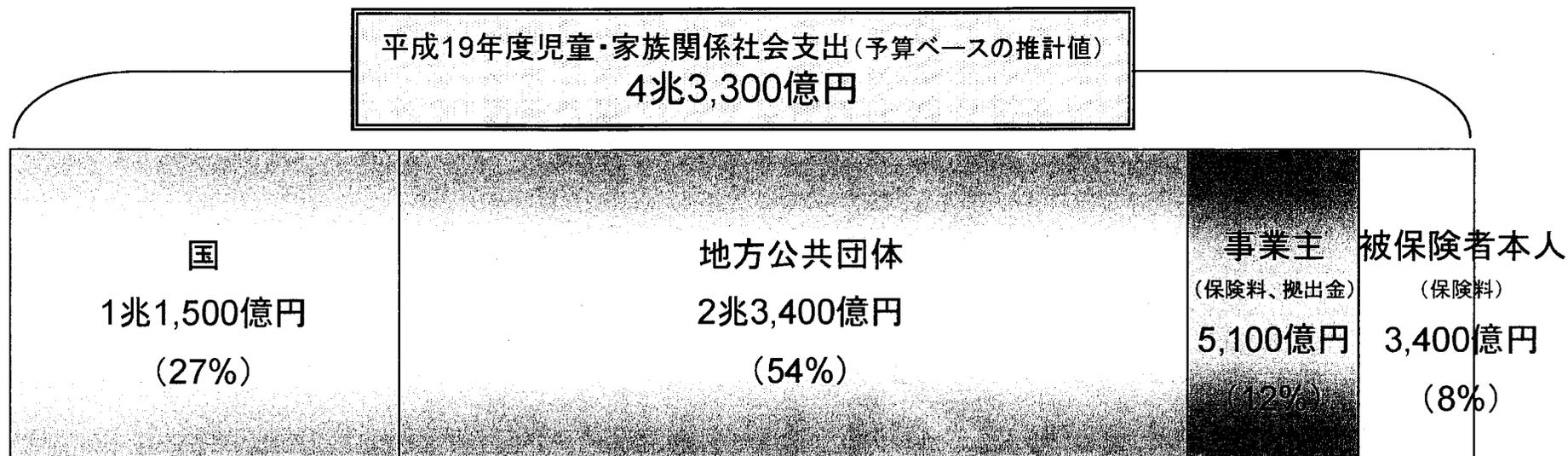
		支 給 額			
		現行 (第1子、第2子 5,000円 第3子以降 10,000円 3歳未満児 一律10,000円)	一律1万円	一律2万円	一律3万円
支給対象年齢	(現行) 小学校卒業まで	1兆500億円	1兆5,400億円 《+4,900億円》	3兆800億円 《+2兆300億円》	4兆6,200億円 《+3兆5,700億円》
	中学校卒業まで	1兆2,700億円 《+2,200億円》	1兆9,300億円 《+8,800億円》	3兆8,500億円 《+2兆8,000億円》	5兆7,800億円 《+4兆7,300億円》

(参考 — 支給対象年齢の児童全員に支給した場合)

支給対象年齢	(現行) 小学校卒業まで	1兆1,600億円 《+1,100億円》	1兆7,100億円 《+6,600億円》	3兆4,200億円 《+2兆3,700億円》	5兆1,400億円 《+4兆900億円》
	中学校卒業まで	1兆4,000億円 《+3,500億円》	2兆1,500億円 《+1兆1,000億円》	4兆2,900億円 《+3兆2,400億円》	6兆4,400億円 《+5兆3,900億円》

## (参考) 現行の次世代育成支援の給付・サービスの費用構成

- 平成19年度児童・家族関係社会支出(予算ベースの推計値4兆3,300億円)に関して、国、地方公共団体、事業主(保険料事業主負担及び拠出金)、被保険者本人(保険料)に分けて、費用負担の状況を推計したもの。したがって、「推計所要額」に関して、直接この負担割合が適用されるものではない。
- 今後、少子化対策のための給付の充実にあたっては、次世代の負担によって賄うことがないよう必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要。また、費用負担の在り方については、給付の性格や施策間の整合・連携を考慮した負担のあり方の検討が必要である。



## 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議構成員名簿

(少子化社会対策会議委員)

内閣官房長官

内閣府特命担当大臣(少子化対策)

内閣府特命担当大臣(経済財政政策)

総務大臣

財務大臣

文部科学大臣

厚生労働大臣

経済産業大臣

国土交通大臣

(有識者)

いけだ もりお 池田 守男	株式会社資生堂相談役(日本経済団体連合会少子化対策委員会 委員長、日本商工会議所特別顧問)
いわぶち かつよし 岩渕 勝好	東北福祉大学教授、産業経済新聞客員論説委員
きよはら けいこ 清原 慶子	三鷹市長
こが のぶあき 古賀 伸明	日本労働組合総連合会事務局長
さとう ひろき 佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授
ひぐち よしお 樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
よしかわ ひろし 吉川 洋	東京大学大学院経済学研究科教授

[有識者については五十音順・敬称略]

## 基本戦略分科会における議論の整理

平成 19 年 11 月

### 1 重点戦略策定に向けての基本認識

#### (人口構造の変化と社会経済への影響)

- 「日本の将来推計人口(平成 18 年 12 月推計)」は、我が国では、今後一層少子化・高齢化が進行し、本格的な人口減少社会が到来するとの見通しを示している。人口減少社会は単純な人口規模の縮小ではなく、高齢者数の増加と生産年齢人口の減少という「人口構造の変化」を伴うものであり、我が国の経済社会に大きな影響を与えることが懸念される。
- また、労働力人口は、若者や女性、高齢者の労働市場参加が進まず、現状の労働力率のままで推移した場合、総人口の減少を上回る速度で減少する見通しである。この場合、2030 年までに労働力人口は 1,000 万人以上減少することが見込まれ、2030 年以降も生産年齢人口の減少速度の加速により、さらに急速な労働力人口の減少が予想される。

#### (結婚や出産・子育てに関する国民の希望と現実の乖離)

- 他方、新人口推計の前提となっている今後の結婚や出産の動向(生涯未婚率 23.6%、夫婦完結出生児数 1.69 人、2055 年の合計特殊出生率は 1.26。)と、国民の希望する結婚や出産(約 9 割が結婚を希望、希望子ども数 2 人以上)には大きな乖離が存在する。
- この乖離を生み出している要因は、各種の調査や研究が示唆するところによれば、
  - (結婚) 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通しや安定性
  - (出産) 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い
  - (特に第 2 子以降) 夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い
  - (特に第 3 子以降) 教育費の負担感(ただし 1970 年代以降生まれの世代では 1 人目、2 人目からについても負担感が強く意識される傾向)などがあげられる。
- 国民の希望する結婚や出産・子育てが実現したと仮定して出生率を計算すると、1.75 程度となる。結婚や出産は言うまでもなく個人の決定に委ねられるものであるが、国民の希望の実現を妨げる社会的な要因が存在し、それが将来の社会経済に大きな影響を及ぼすことを考えると、この乖離を生み出している要因を除去し、国民の希望が実現できる社会経済環境を整備することは、我が国にとって不可欠な政策課題である。

#### (今後の人口構造の変化を展望した二つの課題)

- 以上の点を考慮すると、我が国経済社会が今後とも持続的に発展していくためには、

- ① 今後生まれる子どもたちが労働市場に参加することが可能となるまでの間(2030年頃まで)における労働力人口の減少を緩和するために、「若者、女性、高齢者等の労働市場参加」を実現すること
- ② 2030年以降に予想されるより急速な生産年齢人口及び労働力人口の減少を緩和するためにも、「国民の希望する結婚や出産・子育て」をできる限り早く実現することの二つを同時に成し遂げることが不可欠である。

(「車の両輪」となる二つの取組み — 「仕事と生活の調和の実現」と「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」)

- しかしながら、今日なお、妊娠・出産を機にこれまで就労していた女性の7割が離職することにみられるように、とりわけ女性にとっては、就労と出産・子育ては二者択一の状況となっており、この状況を抜本的に変えない限り、これらの二つの課題の同時達成は不可能である。
- 女性をはじめ働く意欲を持つすべての人の労働市場参加を実現しつつ、国民の希望する結婚・出産・子育てを可能にするためには、
  - ・ 「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」とともに、
  - ・ その社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」(「親の就労と子どもの育成の両立」と「家庭における子育て」を包括的に支援する仕組み)を「車の両輪」として、同時並行的に取り組んでいくことが必要不可欠である。
- 今日、第2次ベビーブーム世代(昭和46～49年生まれ)が30代半ばを迎え、子育て世代の年齢層の人口は既に減少に転じている。また、就労と出産・子育ての二者択一状況が続いた場合には、結婚や出産・子育てに関して、国民が希望を持つことさえ難しくなり、希望水準自体の低下も危惧される。
- 子育て世代の年齢層の人口が大幅に減少する前に、あるいは、結婚や出産・子育てに関する国民の希望水準が低下し、それが一層の少子化を招くという悪循環に陥らないように、これら「車の両輪」となる二つの取組みを、できる限り速やかに軌道に乗せなければならない。

(当分科会における検討)

- 当分科会では、9月以降、他の3分科会の主査等が参加し、「車の両輪」となる二つの取組のうち、「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」に関して集中的に議論を行った。

※ 前者の「仕事と生活の調和の実現」に関わる課題については、労働市場改革や男女共同参画の観点からも議論され、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」及びそのもとに設けられた「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)策定作業部会において議論が行われているため、これらの議論を「子どもと家族を応援する日本」重点戦略に反映していくこととなっている。

○ 19年6月にとりまとめた中間報告では、

- ・ 家族政策関連支出の規模は、我が国がGDP比0.75%(2003年度。なお、2007年度予算ベースの推計では0.83%)であるのに対し、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデン等では、概ねGDPの2～3%を投入していること
- ・ 近年出生率が回復しているフランスを例に、給付の規模を我が国の人口構造に機械的に当てはめると約10.6兆円(GDP比では約2%)に相当すること

を踏まえ、人口政策や家族政策に対する考え方、制度の経緯・変遷、労働時間や男性の育児参加の状況、人口構造、国民負担の水準及び構造等が異なることに留意が必要とした上で、

- ① 有効な少子化対策の実施のためには一定規模の効果的財政投入の検討を行うことも必要ではないか、
- ② 個別施策の実効性の検証、現金給付と現物給付とのバランス等にも配慮した上で、実効ある家族政策を持続的に展開するための財源規模やその負担のあり方について議論が必要

との指摘を行った。

○ 中間報告を踏まえて、当分科会では、9月以降、施策の拡充と財源投入の必要性に関して、多くの国民の理解を得ることのできる少子化対策の在り方を提案するために、

- ・ 現在我が国で進められている次世代育成に関連する施策にはどのような問題点があるのか、
- ・ 問題点を克服するために必要不可欠な給付・サービス体系、政策枠組みはどのようなものか、
- ・ その給付・サービス体系、政策枠組みを実現するために必要となる社会的なコストはどの程度か、

などに関して、我が国の実情を踏まえて、検討を重ね、議論を整理した。

○ もとより少子化対策の外延は広範にわたり、産科・小児科医の確保、奨学金や就学前教育費の保護者負担の軽減については、他の会議等でも検討が進められている。また、当分科会の議論においては、職住近接などの住環境の問題、子育て家庭が移動しやすい交通の問題等についても課題として指摘された。

このように少子化対策として取り組むべき様々な課題がある中で、当分科会においては、就労と出産・子育ての二者択一構造の解消という点に戦略的な対応が必要との認識から、いわゆる諸外国において家族政策として議論されている分野について検討した。

※ 家族政策…一般的に、子どもを扶養する家族の機能を支援する給付・サービスの総称として用いられる。OECDの社会支出(Social Expenditure)では、「家族」(Family)部門の支出について、家族手当(Family Allowance)、出産・育児休業給付(Maternity and Parental Leave)、その他の現金給付(Other Cash Benefit)、保育(就学前教育を含む)(Day-care / Home-help)、その他の現物給付(Other Benefit in kind)の5分類に分けて集計している。

## 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

### (1) 現行の給付・サービスの体系的整理

(機能に着目した次世代育成支援に係る給付・サービスの3分類)

- 現行の次世代育成支援に関連する給付・サービスについて、体系的に問題点や課題を整理するため、通常用いられるような分野別の分類とは異なるが、それぞれの給付・サービスが担っている機能に着目して、以下の3分類に整理した。

#### I 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援

- ・ 出産手当金、育児休業給付
- ・ 保育サービス、放課後児童クラブ
- (・ 給付・サービスではないが関連する制度として、母性健康管理、産前・産後休業、育児休業、勤務時間短縮等の措置) など

#### II すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス

- ・ 出産育児一時金、児童手当、児童扶養手当、特別児童扶養手当
- ・ 一時預かり
- ・ 幼稚園 など

#### III すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組

- ・ 母子保健サービス
- ・ 各種の地域子育て支援(全戸訪問、地域子育て支援拠点、ファミリー・サポート・センターなど)
- ・ 児童館、放課後子ども教室
- ・ 虐待を受けた児童など特別な支援を必要とする児童に対する支援 など

※ なお、幼児教育が幼稚園と保育所で実施されていたり、放課後児童クラブと放課後子ども教室が「放課後子どもプラン」として連携・一体化して実施されていたり、実際の取組においては完全に1つの分類に収まりきらないものも存在する。

## (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

### (全体を通じた制度的な課題)

- これら現行の次世代育成支援に関連する給付・サービス全体を通じた制度的な課題としては、以下の点が指摘できる。

### (施策の総合性、体系性の欠如)

- ・ 次世代育成支援に関しては、医療保険、雇用保険、児童福祉、母子保健等の各制度において、それぞれの制度の考え方に基づいて、給付内容、費用負担の方法等が定められており、どのような支援ニーズに対して、どのような給付が保障されるか体系立った制度となっていない。
- ・ 育児休業と保育を例に挙げれば、ともに親の就労と子どもの育成を支援する機能を持つが、育児休業給付は主に労使折半の保険料だが、保育は主に公費による負担となっている。このため、育児休業が取得しにくい場合 0 歳児の保育のコスト( 1 歳児に比べて高額)は市町村が負担。逆に、市町村の保育サービス不足により育児休業を延長(保育所入所できない場合 1 歳 6 か月まで可能)するコストは労使が負担している。

### (家族政策の施策の規模の拡大と財源確保)

- ・ 国民負担等の違いにも留意が必要だが、欧州諸国に比べて、現金給付、現物給付を通じて家族政策全体の財政的な規模が小さい。家族政策を支える負担についての明確な国民的合意も形成されているとは言い難い状況である。
- ・ 地域によって問題状況に違いがあり、大都市圏では、待機児童、出生率の低さ、就業率の低さが問題となる一方、都市部以外の地域では、子育て支援の拡充の努力がみられるが財源確保が困難となっている。

### (現物給付の優先度の高さと現金給付・現物給付の的確な組合せ(バランスとタイミング)についての考慮)

- ・ 欧州諸国の経験に照らせば、現金給付、現物給付のバランスをとった家族政策の充実が必要であるが、
    - \* 今後、我が国が急速な生産年齢人口の減少、労働力人口の減少に直面する中で、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる環境整備を進め、就業率の向上を図ることが必要であり、
    - \* また、出生率の回復したフランスなどでは、近年、保育サービスの充実など仕事と家庭の両立支援を軸とした家族政策が展開されている
- ことにかんがみると、とりわけ現物給付の充実を図り、女性をはじめ働く意欲を持つすべての人の労働市場参加と国民の希望する結婚・出産・子育てを可能にする社会的基盤を構築することが喫緊の課題である。

- ・ しかしながら、ここ数年の家族関係社会支出の充実の大半は児童手当の拡充に振り向けられてきている。
- ・ 就業継続できる体制整備が子育ての経済的な負担感を緩和するという考え方が不十分である(低年齢期の子のいる家庭の家計をみると、女性の就労中断による所得喪失の影響が大きく、その経済状況を改善するためには、親の就労継続と子どもの育成の両立を支える支援が重要であるが、経済的負担の軽減策としては児童手当を中心に対応がとられてきた。)
- ・ また、低年齢児童を養育する家庭の子育ての負担感としては、経済的な負担感のほかに肉体的・精神的な負担感が強いが、児童手当の拡充だけでは、このような負担感に対する支援ニーズに対して十分応えられていない。

(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。

(就労希望を十分に反映できていない保育サービス・放課後対策の量的な不足)

- ・ 「保育に欠ける」要件を満たしながら保育所に入所できない待機児童が存在する。特に、大都市圏、1～2歳児(育児休業明け)では、希望の時期に入所できないケースも少なくなく、待機期間も長期化している。
- ・ 「待機児童の解消」という目標設定の方法では、就労希望の増加に対応した必要なサービスの整備という観点で十分に反映されない。

- ・ 少子化が進行し将来の児童数が減少する見込みのある中で、行政や事業者が施設整備を伴う保育所の増設に必ずしも積極的でないケースが存在する。
- ・ 学齢期の放課後対策についても、待機児童やサービス空白地域が存在している。利用希望は年々増加し、クラブの大規模化に伴う質の確保も課題となっている。
- ・ 3～5歳の保育所利用率は約4割だが、小学校1～3年生の放課後児童クラブ利用率は2割弱にとどまり、保育所から放課後児童クラブへの切れ目のない移行ができていない。

#### (質の確保された弾力的な保育サービスの多様化の必要性)

- ・ 自らサービスを選択できない子どもの発達保障のためには、一定以上の保育の質の確保が必要だが、現在の仕組みでは、保育所に入れない場合、質の確保された保育を受けることが困難である。
- ・ 一定の質を確保した上で、必要な保育サービスの供給量を確保し、多様な地域の事情やニーズへの対応を図っていくためには、保育所の提供する保育サービスに加え、弾力的なサービス提供ができるよう家庭的保育など提供方法を多様化しなければ対応が困難である。

#### (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。
- ・ また、待機児童の多い大都市圏や地方中核都市では、パートタイム就労や在宅就労などフルタイム就労以外の働き方では保育所入所が難しい場合が存在する。

## 「Ⅱ すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス」に関する課題

### (働いているいないにかかわらず、すべての子育て家庭に生ずる一時預かりのニーズへの不十分な対応)

- ・ 働いているいないにかかわらず、一時的に子どもを預ける需要は誰にでも発生するが、このような需要に対する事業(一時保育)については、市町村の取組状況に差が大きく、事業の実施箇所数も限定されている。
- ・ 利用する親に対してではなく、実施する施設に対する助成又は委託事業となっているため、親にとって保障される水準や費用負担が明らかな形となっておらず、権利性が弱い。
- ・ 近年、NPO やシルバー人材センター、ファミリー・サポート・センターなどでも一時預かりに対応したサービスが提供されているが、利用料に対する助成がなく、制度的な位置付けもなされていない。

- ・ 一時保育事業の利用の実態をみると、特に待機児童の多い地域などでは、パートタイム就労等を理由とする定期的な利用が多く、緊急に生ずる一時預かりのニーズへの対応が十分にできていない。

(児童手当の果たす役割・性格が不明確)

- ・ わが国の児童手当は、数次の改正を経て 1 兆円を超える給付規模となったが、欧州諸国と比較すると支給額や支給期間に差があり、親の年齢が低く所得水準が相対的に低い、児童が低年齢の時期に特化した給付となっている。
- ・ 我が国においては、児童手当と税制における措置が、それぞれ別々に講じられている。
- ・ さらに、子どものいる世帯の全体的な状況を見ると、子どもが成長するにつれて子育て費用が増加しており、全体として、児童手当制度の果たす役割や位置付けが不明確となっている。

**「Ⅲ すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組」に関する課題**

(妊婦健診への支援)

- ・ 乳幼児期の健康診査システムの整備や受診率の高さなど、母子保健サービスに関しては世界の最高水準にあるが、妊婦健診に関しては、望ましい受診回数(13 ~ 14 回)に比べて、公費負担でカバーされている回数(今年度より 5 回程度実施が可能となるよう措置)が少ない。

(子育て家庭を支える基盤的な取組の不十分さ)

- ・ 育児の孤立化に伴う育児不安の増大や児童虐待の増加等に対応するため、子育て家庭を支える基盤となる地域の取組の強化、すべての子育て家庭を対象としたアプローチの充実が求められている状況にある。
  - ： 生後 4 か月までの全戸訪問「こんにちは赤ちゃん事業」を今年度から実施。初年度は約 7 割の市町村で実施されているが、全市町村での展開が必要である。
  - ： 親子の交流や相談、親子関係の構築を支援する「地域子育て支援拠点」の普及度が低く、すべての子育て家庭が利用できる(支援が受けられる)状況に至っていない。
- ・ 安心して親子で過ごせる場所、子どもが自由に遊べる公園、安心できる放課後の居場所など、個人にとってお金で買えない社会的な子育て基盤がないことが、子育ての不安感を深刻化させている。
- ・ NPO など民間主体による保育以外の周辺的な子育て支援サービスの展開がみられるが、このような取組の制度的な位置付けがなされていない。

(学齢期の子どもの安全・安心な居場所の確保の必要性)

- ・「放課後子どもプラン」として、留守家庭児童対策である放課後児童クラブと一体的あるいは連携しながら、地域の方々の参画を得て、全児童対策として放課後子ども教室推進事業が実施されているが、平成 19 年度に創設されたばかりであり、取組が十分に進んでいない。

(虐待を受けた児童など特別な支援を必要とする児童に対する支援の質・量を充実する必要性)

- ・社会的養護を必要とする子ども数の増加、虐待等子どもの抱える背景の多様化という近年の状況に現行の社会的養護体制は質・量ともに十分に対応できていない。
- ・特に、家庭的な環境の下、地域の中でその個別性を確保しながら養育を行い、子どもが社会に巣立っていくことができるよう支援することが必要だが、里親への委託が増加しておらず、施設においてもケア単位が大規模であること等により子どもに対する個別対応が十分にできていない。
- ・社会的養護の下で育った子どもは、施設等を退所し自立するに当たって、保護者等から支援を受けられない場合も多く、様々な困難に突き当たることが多い。

### 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

(包括的な次世代育成支援の枠組みの構築の考え方)

- 以上のような制度的な課題を踏まえ、包括的な次世代育成支援の枠組み全体を通じて重要となる考え方を指摘すると、以下のとおりである。

(効果的な財政投入による家族政策全体の充実)

- ・ 必要な財源を次世代の負担とすることなく、社会全体で分担することを前提とした効果的な財政投入による家族政策全体の充実

(支援ニーズへの的確な対応と給付・サービスの一体的な提供)

- ・ 子どもの年齢や家族の形態など家族の状況により変化する支援ニーズに的確に対応し、現金給付、現物給付を適切に組み合わせて、切れ目なく一体的に提供できる仕組みの構築

(現物給付の実現の優先)

- ・ 女性をはじめ働く意欲を持つすべての人の労働市場参加を実現しつつ、国民の希望する結婚・出産・子育てを可能にすることが我が国の今後の持続的な社会経済の発展に不可欠であることにかんがみ、その社会的基盤となる仕事と子育ての両立や家庭における子育てを支える現物給付の実現に優先的に取り組む必要性

(早急な実現)

- ・ 今後、我が国が急速な生産年齢人口の減少、労働力人口の減少に直面する中で、我が国社会経済の持続的な発展に不可欠なこれらの施策を早急に実現する必要

(求められる給付・サービスの考え方)

- また、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの分類ごとに、仕事と生活の調和の推進及び国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスの考え方を整理すると、以下のとおりである。
- これらはどれも全く新しいものではないが、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。

## 「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

(学齢期の放課後対策の強化)

- ・ 「放課後児童クラブ」と「放課後子ども教室」を一体化あるいは連携して行う「放課後子どもプラン」の全小学校区で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の切れ目のない移行と適正な環境の確保

## 「Ⅱ すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス」に関する考え方

(すべての子育て家庭に対する一時預かり制度の再構築)

- ・ 働いていてもいなくてもすべての家庭に発生する一時預かりに対する需要は、都市部のみならず地方においても必要性が高まっており、すべての子ども・子育て家庭に対するサービスとして機能するよう、事業を再構築(法的な位置付けの明確化、事業主体の拡大と質の確保、一定のサービス水準の普遍化)

(子育て世帯の支援ニーズに対応した経済的支援の実施)

- ・ 子育て世帯の支援ニーズに対応し、現金給付と税制を通じて総合的に経済的支援を実施

### 「Ⅲ すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組」に関する考え方

#### (妊婦健診の支援の充実)

- ・ 望ましい受診回数(14回)を確保するための支援の充実

#### (各種の地域子育て支援の面的な展開と当事者主体の取組の重視)

- ・ 全市町村での生後4か月までの全戸訪問の実施と事業の法律的な位置付けの明確化
- ・ 地域子育て支援拠点の小中学校区すべてへの面的な整備と事業の法律的な位置付けの明確化

#### (安全・安心な子どもの居場所の設置)

- ・ 全小中学校区における放課後子ども教室の実施(「放課後子どもプラン」)

#### (家庭的な環境における養護の充実など適切な養育を受けられる体制の整備)

- ・ 社会的養護を必要とする子どもに対する支援の充実を図るため、家庭的な環境における養護の充実、施設機能の見直し等、どのような状況にある子どもであっても、適切な養育を受けられるような体制を整備

## 4 次世代育成支援の社会的なコストと費用負担

### (1) 次世代育成支援の社会的なコストの推計

(現在の児童・家族関係の社会支出額)

- 現在、OECD の社会支出の「家族」部門に準拠して、我が国の児童・家族関係の社会支出額を推計すると、およそ 4 兆 3,300 億円 (GDP の 0.83% に相当) となっている。

(仕事と生活の調和を推進し、国民が希望する結婚や出産・子育ての実現を支えるための追加的な社会的コスト)

- これには、出産関係の費用や育児休業給付、児童を対象とした各種の手当、各種の児童福祉サービスなどが含まれているが、このうち、仕事と生活の調和を推進し、国民が希望する結婚や出産・子育ての実現を支えるための、3に掲げた給付・サービスについて、一定の整備水準を仮定して、社会的なコスト(追加所要額)を推計すると、

I (親の就労と子どもの育成の両立を支える支援) 1 兆 800 億円～ 2 兆円

II (すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス) 2,600 億円

III (すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組) 1,800 億円

となる。

※ 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、取組が進んだ場合に達成される水準として設定される 10 年後の数値目標と整合をとって試算している。

※ これは、現行の給付・サービス単価(利用者負担分を含まない)をベースにした試算であり、質の向上、事業実施主体の運営モデル・採算ベース、保育所や幼稚園の保育料等利用者負担などの関係者の費用負担のあり方等については勘案していない。

※ 児童虐待対応、社会的養護や障害児へのサービスなど、特別な支援を必要とする子どもたちに対するサービスの費用の変化に関しては、この推計には含まれていない。

※ これは、毎年ランニングコストとして恒常的に必要となる額を推計したものであるが、これらのサービス提供のためには、この恒常的な費用のほかに、別途施設整備や人材育成等に関してのコストを要する。

※ 現在の児童数、出生数をベースにした推計であり、この費用は児童数、出生数の増減により変化する。なお、3 歳未満児数で見ると、平成 19 年中位推計では現在と比べて 10 年後で 8 割弱、20 年後で約 3 分の 2 の規模に減少するが、国民の結婚や出産に関する希望を反映した試算では 10 年後で 95%、20 年後でも 93% の規模を維持する。

※ 児童手当については、別途機械的に試算。

## (2) 「未来への投資」としての認識の重要性

(単なる社会的コストではなく「未来への投資」)

- 次世代育成支援のコストは、単なる社会的コストの増加ではない。このコストを負担することにより、仕事と出産・子育ての両立が可能になることによる女性の労働市場参加の実現や、国民の希望する結婚や出産・子育ての実現を通じた将来の労働力人口の減少の緩和により大きなベネフィットが生まれるものであり、「未来への投資」と認識すべきである。
- 逆に、今、この社会的コストを負担しなければ、持続的な経済発展を支える労働力の確保ができず、結果的には国民経済の成長の制約という形で、将来、より大きな社会的なコストを負担することになる。
- さらに、子どもの健やかな育成の社会的基盤が十分に整備されなければ、例えば、育児の孤立化がさらに進み、児童虐待のリスクが増加するなど、より大きな問題につながることも懸念される。

(各種の見通しの前提に組み込まれている女性の労働市場参加と組み込まれていない次世代育成支援の社会的コスト)

- 経済財政運営の見通しや社会保障の給付と負担の見通し、公的年金の財政検証などでは、女性の労働市場参加が実現することを前提として組み込んでいるが、その一方で、女性の労働市場参加と国民の希望する結婚・出産・子育ての実現を支えるための次世代育成支援の社会的コストの負担は各種の見通しには組み込まれていない。
- 冒頭に述べたように、この社会的コストを負担し、結婚・出産と就業の二者択一状況の解消を行うことなく、女性の労働市場参加だけを実現することは不可能である。
- 女性の労働市場参加の実現を前提に、今後の経済財政運営や社会保障を考えていくのであれば、働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現に向けた取組とあわせて、社会全体でこの次世代育成支援のためのコストを負担していくことが必要であり、女性の労働市場参加と未来の社会の担い手となる子どもの健やかな育成の基盤を整えることは、まさに「未来への投資」である。

## (3) 次世代育成支援の社会的なコストの費用負担の考え方

(現行の次世代育成支援の費用負担)

- 現行の次世代育成支援制度の費用は、国、地方公共団体の公費、企業の拠出金、労使折半の保険料により賄われている。現行の費用負担の構成は、おおむね公費 8 に対して労使の保険料等が 2 の割合となっている。

(財源を次世代に先送りせず手当とする必要性)

- 今後、少子化対策の給付の充実に当たっては、諸外国と比較しても特に厳しい財政状況の下で、その費用を次世代の負担によって賄うことのないよう、必要な財源をその時点で手当てして行うことが必要である。

(費用負担の考え方)

- 費用負担の在り方については、具体的な制度設計と合わせて検討することが必要だが、現段階で給付の性格や施策間の整合、連携を考慮すると、以下のような考え方が指摘できる。

《国と地方の役割に関する考え方》

- ・ 全国どの地域においても確実に給付・サービスが受けられることが求められる「基本的な給付・サービス」については、利用者負担との関係も整理した上で公的に費用を負担するものについて、包括的な制度枠組みの中で、国が一定の費用を負担し、事業を実施する地方公共団体を支援する。また、給付・サービスを展開する上で地方の実情に応じた対応が求められる部分については、地方公共団体の負担で実施する。

《事業主や個人の子育て支援に対する拠出・負担、税財源との関係に関する考え方》

- ・ 「親の就労と子どもの育成の両立を支える支援」については、働き方とも密接に関係することから、企業と働く者の仕事と生活の調和の実現に向けた自主的な取組の状況を踏まえつつ事業主負担も含めて費用負担のあり方を検討し、一方、「すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組」については国と地方が役割を明確にして責任を持つ、という考え方が整理しやすい。
- ・ 児童の健全育成や多様な保育ニーズへの対応などを目的として、事業主の拠出金を財源に実施している児童育成事業について、その考え方の整理が必要である。
- ・ 今後の負担増を考えた場合、自営業者の負担の在り方が課題となる。自営業者も拠出する仕組みができれば、被用者、非被用者の区別の問題はなくなる。
- ・ 例えば、フランスの一般社会拠出金(ほとんどすべての個人所得を対象に賦課される社会保障目的税で、税率 7.5%のうち 1.1%が家族政策に充当され、家族政策全体の約 2 割を賄う)のように、家族政策目的で拠出するという形は、給付と負担の関係がわかりやすい。
- ・ 働き方・働かせ方の選択にできる限り中立的な費用負担のあり方を考えるべきである。

## 5 給付体系や費用負担等包括的な次世代育成支援を図る制度設計の検討の必要性

(フランスにおける「家族手当金庫」による包括的な家族政策の展開)

○ 出生率が回復しているフランスでは、

- ・ 家族政策のための事業主や個人の拠出と税財源が家族手当金庫に一つにまとめられ、
- ・ 「子ども契約」という形で、自治体等の展開するサービス提供とそれに対する家族手当金庫の支援が住民に明らかにされることを含めて、現物給付と現金給付を総合的に提供する

という家族政策の枠組みが構築されている。

(具体的な制度設計の検討への着手)

○ 上記の例を含め、諸外国の取組なども参考に、これまでの議論を踏まえ、以下に示すポイントも考慮して、

- ・ 仕事と生活の調和の実現と希望する結婚や出産・子育ての実現を支える給付・サービスを体系的かつ普遍的に提供し、
- ・ 必要な費用についてはこれを次世代の負担とすることなく、給付の性格や施策間の整合、連携を考慮しつつ、国、地方公共団体の公費負担、事業主や個人の子育て支援に対する負担・拠出の組合せにより支える

具体的な制度設計の検討について、直ちに着手の上、税制改革の動向を踏まえつつ速やかに進めるべきである。

《制度設計に当たって考慮すべきポイント》

- ・ 子どもの健やかな育成の観点から一定のサービスの質を担保すること
- ・ 子育て家庭の支援ニーズに対応して、現金給付と現物給付を適切に組み合わせ、きめ細かな対応を図ること
- ・ 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
- ・ 現在の子育てをめぐる状況下では、現金給付よりも現物給付の方が、緊急性が高く、また、実施や普及に時間がかかることを考慮すること
- ・ 国が示す基本的な考え方のもと、地方公共団体が地域の実情に応じて責任を持って事業を展開できるよう配慮すること
- ・ 子育ての当事者をはじめとする多様な主体の参画、行政とこれらの主体との協働を図ること
- ・ 関連する諸制度(税制等)との関係も総合的に考慮すること
- ・ 虐待を受けた子どもなど特別な支援を要する子どもや家庭に対する配慮を包含すること

## 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)

- 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、平成 21 年度までの現行の「子ども・子育て応援プラン」及び地方公共団体の次世代育成支援のための行動計画の見直しも視野に入れ、以下に掲げる課題について先行して実施すべきである。

### **「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**

- ・ 一定の質の確保された保育サービスの量的な拡大を可能にする提供手段の多様化  
： 家庭的保育の制度化、質を確保するための研修体系の構築、必要な基準の設定  
： 事業所内保育施設の地域における活用
- ・ 保育士の資質の向上を図る人材養成の強化(資格や養成のあり方の見直し等を含む)
- ・ 短時間勤務を含めた育児休業取得方法の弾力化など
- ・ 「放課後子どもプラン」の推進 — 保育所から放課後児童クラブへの円滑な移行の確保

### **「Ⅱ すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス」に関する課題**

- ・ 一時預かりサービスの提供主体の多様化  
： 一時預かり事業の法律的な位置付けの明確化、質を確保するための方策、必要な基準の設定など

### **「Ⅲ すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組」に関する課題**

- ・ 多様な主体による地域子育て支援活動の展開  
： 生後 4 か月までの全戸訪問事業やこれに続く訪問支援、地域子育て支援拠点事業の法律的な位置付けの明確化
- ・ 「放課後子どもプラン」の推進 — 安全・安心な子どもの居場所の設置
- ・ 社会的養護体制の充実  
： 里親制度の充実等家庭的養護の充実、自立支援策の充実、社会的養護体制の計画的整備 など
- ・ 地方公共団体や事業主が策定する次世代育成支援のための行動計画改定等に向けた取組推進のための制度的な対応

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議  
基本戦略分科会構成員

- ◎吉川 洋 東京大学大学院経済学研究科教授  
阿藤 誠 早稲田大学人間科学学術院特任教授  
逢見 直人 日本労働組合総連合会副事務局長  
駒村 康平 慶應義塾大学経済学部教授  
杉山 千佳 有限会社セレーノ代表取締役、子育て環境研究所代表  
高橋 秀夫 (社)日本経済団体連合会参与  
土居 丈朗 慶應義塾大学経済学部准教授  
西川 一誠 福井県知事

(働き方の改革分科会)

- ◎樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授  
北浦 正行 (財)社会経済生産性本部事務局次長

(地域・家族の再生分科会)

- ◎岩淵 勝好 東北福祉大学教授  
森 貞述 高浜市長

(点検・評価分科会)

- ◎佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授  
大日向 雅美 恵泉女学園大学・大学院教授  
前田 正子 (財)横浜市国際交流協会理事長

(注) ◎は分科会主査、他分科会主査等は平成 19 年 9 月より参加

## 点検・評価分科会における議論の整理

平成 19 年 11 月

### 1 はじめに

本分科会は、本年 3 月以降、継続就業環境整備、保育環境の整備、育児不安の解消という 3 つの重点テーマを設定し、個々の施策の進捗状況や運用改善のほか、施策間の連携にも着目しつつ、これまでの施策の点検・評価を行ってきた。その結果は、他の分科会における検討結果とあわせ、本年 6 月、重点戦略の中間報告<sup>1</sup>として取りまとめたところである。

中間報告以降の本分科会においては、これまでの本分科会の検討結果はもとより、中間報告において示された他の分科会の指摘等も踏まえ、少子化対策を利用者の視点に立って点検・評価するための手法を中心に議論を行った。

### 2 点検・評価の基本的視座

中間報告で整理したとおり、「仕事と子育ての両立が困難な現在の構造」を、「女性が安心して結婚、出産し、男女ともに仕事も家庭も大事にしながら働き続けることができるシステム」へと変革するためには、今後、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革を最優先課題とし、様々な働き方、ライフスタイルの選択に対応した子育て支援サービスの実現を図っていく必要がある。

そして、これらの施策の推進の実効性を担保するためには、利用者の視点に立って施策の有効性を点検・評価し、施策の改善につなげていく不断の取組が不可欠であり、以下のような基本的な視座を踏まえてこれを行う必要がある。

#### (1) 利用者の視点に立った点検・評価手法の必要性

少子化対策の目的は、結婚や出産・子育てに関する国民の希望を阻害している要因を取り除くための各種施策を講じることにより、安心して結婚し、子どもを生み育てることができる環境を整備し、人々が希望どおり行動できるようにすることによって、少子化の進行に歯止めをかけることにある。その意味において、各種施策の運用面に着目し、利用者がどのようにアクセスし、どのように利用したのか、また、施策の内容が利用者の直面している困難や課題の解消に役立ったか、その結果が満足できるものであったかを把握することが、施策の効果の点検・評価そのものといえる。

1 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について（平成 19 年 6 月 1 日）

一方、これまでの少子化対策の点検・評価は、現行の「子ども・子育て応援プラン」等に掲げられた施策が計画通り進捗しているかどうかを把握することが中心とされ、個別的な取組として、必要の都度、利用者の声を聞き、施策の参考とすることはあっても、利用者の視点に立脚した恒常的かつ持続的な点検・評価は行われてこなかった。

少子化対策の真の有効性を確かめるためには、施策を利用者の視点に立って点検・評価することが重要であり、そのための手法を構築する必要がある。

なお、ここで利用者とは親や子ども自身、家族であり、これらの者にとって施策が利用しやすい環境にあるかが重要であること、また、利用者の視点というとき、子ども自身の発達保障や親の成長という観点も含めたものであることを常に念頭に置く必要がある。

## (2) PDCA サイクル<sup>2</sup>の確立

利用者の視点に立って行われた点検・評価を実際の施策の改善につなげていくためには、その結果を国や地方公共団体における施策の企画立案、実施に確実に活かすことができる仕組みが構築されていることが大前提となる。

そのためには、プランの目標を設定する段階から利用者の視点に立った指標等を盛り込み、定期的にこれらに基づいた点検・評価を実施する、そして、その結果を毎年度の予算編成や事業実施、中期的なプランの策定という行政の一連の過程の中に反映させる、といった PDCA サイクルの確立が必要である。

## 3 利用者の視点からみた点検・評価の現状・課題と今後のあり方

これまでの本分科会の検討や中間報告において示された他の分科会の指摘から、利用者の視点からみた施策の問題点を抽出するとともに、今後の点検・評価のあり方を検討した。その結果は、以下の通りである。

### (1) 結婚や出産・子育てに対する希望の実現度

#### ① 現状・課題

各種調査結果・研究結果をみると、出産をためらわせる要因は様々であるが、出産後も継続して働き続けることができるかどうかの見通しに対する不安もその一つである。

意識調査によると、子どもが欲しいと考えている女性の約 6 割が出産後も継続して働きたいと希望している。しかしながら、現実には、出産 1 年前に働いていた女性のうち、半年後に育児休業取得中も含めて就業を継続している女性は約 3 割となっており、出産後

2 PDCA サイクルとは、計画(Plan)ー実施(Do)ー点検・評価(Check)ー施策の改善(Action)のサイクルのことをいう。

も継続して働きたいと希望しているにもかかわらず、その希望を実現することが難しく、就業継続と子育てとが二者択一となっている状況がみられる。

## ② 点検・評価のあり方

現行の「子ども・子育て応援プラン」の政策目標は、両立支援策の普及度合いや育児休業の取得率等が中心となっており、女性が希望どおりに出産後も仕事を辞めずに働き続けることができたかどうかという点に着目した政策目標が設定されていない。

また、職場でのワーク・ライフ・バランスが実現しているとはいえない現状や地域の保育や子育て支援機能が働く親のニーズに対して必ずしも十分応えきれていない現状もあって、仕事と子育ての両立が困難といった様々な事情により仕事を辞める者が多い中、子育てが一段落した段階で再び職に就きたいと考えている女性の希望がどの程度実現したかに着目することも重要である。

今後は、妊娠・出産後の継続就業率を政策目標に関わる指標として導入するなど、結婚や出産・子育ての各ステージにおいて国民の希望がどの程度実現したかという点に着目した点検・評価を行う必要がある。その際、ある特定の世代が出産、子育てなどの各ステージにおいてどのような希望を持ち、実際にどのような行動をしたかを継続的にフォローしていくという取組も重要である。

## (2) 利用者の多様性

### ① 現状・課題

一言で利用者といっても、共働き家庭や片働き家庭、妊娠期・子育て期の家庭、母子家庭・父子家庭、あるいは虐待や障害など困難な状況にある者(家庭)というように、各種施策の対象層も多岐にわたっている。また、同じサービスの利用者であっても、中には貧困や親の病気など、家庭に困難な事情を抱えている場合もあり、対象層の違いによって施策の効果に差異があったり、施策の実施に配慮を要することも想定される。このように、各種施策の実施に当たっては、こうした様々な子育て家庭の存在を視野に入れる必要がある。

### ② 点検・評価のあり方

現在行われている点検・評価は、各施策の対象層が多岐にわたり、中には家庭に困難な事情を抱えている場合もあるなどの利用者の多様性を念頭にすべての子育て家庭に着目するといった視点が乏しい。

今後は、すべての子どもの健やかな育成を支える観点から、利用者の意向等を把握するにあたって、利用者の多様性といった観点も考慮に入れ、幅広い層の利用者の声を聞くよう努めるなど、利用者の多様性に即した、きめ細かな点検・評価を行うことが重要である。

### (3) 地域差

#### ① 現状・課題

利用者の居住地域によって、求められる支援策や政策の実現状況が異なっている。

例えば、保育所待機児童の問題は大都市圏に顕著にみられる課題である一方、地方においては保育所の定員割れが進んでいるところもみられる。また、各種の子育て支援事業については、各地方公共団体で次世代育成支援行動計画が策定され、計画的な整備が進められつつあるが、各市町村における整備状況には地域差も大きく、国全体で打ち出されている各種の支援策のメニューが、利用者の生活圏の単位では必ずしも利用可能な状態にはなっていない。

#### ② 点検・評価のあり方

現在行われている点検・評価は、各施策が国全体でどこまで進捗しているかの把握が中心であり、地域差に着目するといった視点が乏しい。

今後、各地域それぞれの特徴が活かされつつ、全国のどこに住んでいても人々が安心して子どもを生み育てることができる基盤が整備されるよう、地域によるニーズの違いを前提にしつつ、利用者がそれぞれの生活圏で真に必要なサービスを受けられているかという視点に立って、点検・評価を行うことが重要である。

### (4) 支援策相互の連携

#### ① 現状・課題

妊娠・出産・子育ての各ステージに応じ、利用していた支援策から次に必要な支援策に移行する場合など、支援策相互の連携の問題点として、以下のような点が指摘されている。

《例》

- ・ 保育所の年度途中の入所が難しいため、育児休業を途中で切り上げざるを得ない。
- ・ 妊娠期の母子保健施策から出産後の訪問事業などの地域における子育て支援への連携が十分に図られていないとの指摘がある。
- ・ 産前産後の休業期間中は、多くの場合給与が支払われていないが、社会保険料が賦課されており、これは育児休業期間中の社会保険料は免除されているということから比較しても、継続就業環境整備の観点から政策の不整合があるという指摘がある。

#### ② 点検・評価のあり方

現在行われている点検・評価は、各支援策ごとの進捗状況の把握が中心であり、支援策相互の連携がとれているか、行政の組織体制の連携はとれているかといった視点が乏しい。

今後は、例えば、保育所の待機児童の問題について、希望する時期より保育所の入所が遅れた児童の割合等の指標を用いるなど、利用者が出産、子育て、あるいは子どもの成長の各ステージに応じて各支援策のメニューに容易にアクセスでき、これらを切れ目なく選択することができているかといった点に着目した点検・評価を行うことが重要である。

## (5) 質と量の評価

### ① 現状・課題

例えば、妊産婦健診については、地方財政措置による無料措置の拡充など受診機会の増加が図られているが、今後、健診の質の確保といった面にも着目する必要がある。

また、保育所等におけるサービスについては、量的な整備が年々図られているが、いまだ十分とはいえず、また、質の面においても、今後、子ども自身の発達といった面にも着目する必要がある。

さらに、実際に支援策を利用した者だけでなく、その支援策を必要としているにもかかわらず、支援策が行き渡らず、利用できない者の存在を常に念頭に置く必要がある。

### ② 点検・評価のあり方

現在行われている点検・評価は、サービスの量的な整備状況の把握が中心であって、提供されているサービスの質を評価するといった視点が乏しい。

サービスの量が確保されているかはもちろん重要であるが、今後、サービスの質が十分に確保されているかという点にも着目する必要がある。保育所等におけるサービスについては、今後の課題として、サービスの利用者である親の視点だけでなく、子ども自身の立場、子どもの発達保障という視点に立って点検・評価することが求められている。

また、量的な評価に当たり、各種の支援策がそれぞれ対象者のどの程度の割合をカバーしているのか、どの程度不足しているのかということ把握しておく必要がある。

## (6) 支援策の周知と利用しやすさ

### ① 現状・課題

各種支援策の周知度合いや使いやすさにかかわる問題点として以下のような指摘がなされている。

《例》

- ・ 企業への各種アンケート調査によると、以下のような結果がみられる。
- ・ 両立支援策が導入されても、それらを利用しやすい職場環境ではない。
- ・ 企業内における両立支援制度の中でも短時間勤務制度は社員にとってニーズが高

いものである一方、短時間勤務を導入していない企業に対してその理由を尋ねると、「ニーズがない」と回答する企業が多い。

- ・ 企業のトップと一般社員とでは両立支援策についての周知度合いについて認識のギャップがみられ、企業トップや管理職が認識するほど一般の社員は両立支援策に関する周知が図られているとは認識していない。
- ・ 地域子育て支援拠点については、制度的な位置づけがなされていないほか、地域ないしは事業の運営主体によっては、気軽につどい、相談・交流しやすい場になっていないなどの理由により、利用が進まないところがあるという指摘がある。

また、国の施策は地方公共団体や企業、社会福祉法人、NPO法人等の主体を通じて利用者に届くものであるが、これらの主体にとって施策の内容が明確に理解しやすいものになっていなかったり、運用しにくかったりすると、こうした施策の効果が十分に発揮されず、利用者が施策から十分なメリットが受けられないといったことが生じることになる。

## ② 点検・評価のあり方

現在行われている点検・評価は、制度や事業の量的な整備状況の把握が中心であり、それらの支援策が周知されているか、使いやすいものになっているかといった運用面に着目するといった視点が乏しい。

今後は、支援策の量的な整備状況とあわせ、支援策を必要としている層に、支援策の存在が十分に知られているか、利用者が気軽に利用できる状態になっているか、利用してみて不便はなかったかなどといった点を把握するための指標、例えば、制度の利用率、企業内の従業員や地域の子育て支援サービスの利用者への意向調査から得られる利用者の意識・満足度等に関する指標を導入することなどにより、制度の運用面に着目した点検・評価を行うことが重要である。

また、国の施策の担い手である地方公共団体や企業、社会福祉法人、NPO法人等の主体が、施策の内容を十分理解しているか、運用しやすいものになっているかといった点にも着目した点検・評価が重要であり、これらの主体に対して、施策の運用面に関するヒアリング等を実施することも効果的であると考えられる。

## 4 利用者の視点に立った点検・評価の導入に向けて

以上述べてきたような点検・評価の現状・課題、今後のあり方を踏まえ、2 に述べた基本的視座に立って、以下の通り、利用者の視点に立った点検・評価の導入を図る必要がある。

### (1) 利用者の視点に立った施策の再構築

#### ① 結婚や出産・子育てに対する希望の実現という観点からの施策体系の整理

各種の施策は、結婚や出産・子育てそれぞれについて、国民の希望の実現を阻んでいる要因を取り除くことを目的として講じられるものであり、経済的基盤の確立や継続就業の見通し等に与える効果を通じ、少子化に歯止めをかけることにつながっていくと考えられる。したがって、施策の体系も、結婚や出産・子育てそれぞれの段階における希望と現実の乖離の要因に着目し、それらへの対策別に再構築する方が施策の有効性を検証するという点からはわかりやすいといえよう。

このため、結婚や出生行動に影響を及ぼしていると考えられる要素（経済的基盤、子育てしながら継続就業できる見通し、夫婦間の家事・育児分担等）<sup>3</sup> に各種施策を対応させて施策体系を整理することなどが考えられる。

#### ② 利用者の視点に立った点検・評価のための指標の導入

今後、プランの見直しに向け、①のような整理に沿って、3 に述べたような利用者の視点に立った新たな指標を導入することが重要である。すなわち、利用者の生活圏域の違いにも着目しつつ、各種支援策の利用率、周知の度合いや支援策相互の連携、結婚や出産・子育てという各ステージに応じた国民の希望の実現度など、利用者の視点に立って各種支援策の進捗状況を点検・評価できるような指標を盛り込むなど、少子化対策の有効性を検証する手段としてのプランの機能を充実させる必要がある。

なお、地方公共団体が調査を実施する場合、国の同種の調査を参考にすれば、全国との比較がしやすいなどのメリットがあることから、国が実施する調査に関する情報を地方公共団体に積極的に情報提供を行うことも重要である。

### (2) 点検・評価手法の充実

#### ① 既存統計の改善・工夫

利用者の視点に立った各種指標をプランの新しい目標として導入する前提として、既存統計の改善・工夫が必要である。

3 これらは、社会保障審議会人口構造の変化に関する特別部会「出生等に対する希望を反映した人口試算」の公表に当たっての人口構造の変化に関する議論の整理」（平成 19 年 1 月 26 日）で示されている。

例えば、女性の妊娠・出産後の継続就業率や出産を機に仕事を辞めた理由などについては、子育てしながら継続就業できる見通しについての極めて重要なデータであることから、「出生動向基本調査」の活用等を図ることにより、継続的に把握していくことが必要と考えられる。また、ある特定の世代が出産や子育ての各ステージにおいてどのような希望を持ち、実際にどのような行動をしたかを追跡するパネル調査の実施・充実も有用である。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現度を図るものとして、夫の帰宅時間や男女の家事・育児時間などは重要なデータであるが、それらについても継続的に把握する必要がある。

このほか、男女共同参画会議「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)専門調査会」において検討しているワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標の活用も有効と考えられる。

## ② 利用者意向調査等の実施

「安全」、「安心」、「気軽さ」、「楽しさ」、「満足」などといった意識的なもの、あるいは感覚的な評価指標も、サービスが利用者にとって有効であったかどうかに影響する重要な要素である。具体的には、配偶者の家事・育児分担に対する満足度、地域における保育サービスや子育て支援拠点の利用しやすさや満足度などがあげられるが、こうした統計等によって把握することが難しい利用者の意識等については、グループインタビューや利用者意向調査を行うなどの方法によって把握することが考えられる。

また、企業内の両立支援策の周知度や利用しやすさなどについては、企業の従業員や管理職を対象とした意識調査で把握することなどが有効であろう。

なお、利用者意向調査等は、大規模なサンプルで網羅的な事項を調査することが望ましいが、そのような調査を毎年実施することは難しいことから、アクセス層の偏りにも留意しつつ、インターネット等によって利用者の意向を随時把握する方法なども検討に値する。さらに、大規模なサンプルによる調査では把握しきれない地域差や個別の事情などの把握にあたっては、事例研究の活用なども有効である。

なお、これらの調査は、その実施に要するコストや手間に配慮し、必要な限度において効率的に行うことが重要である。子育て支援に関する地域の諸機関が既に蓄積しているデータを有効活用することも検討されるべきであろう。

## ③ 点検・評価結果の施策への適切な反映、質の評価のあり方など点検・評価手法の更なる検討

2 の基本的視座でも述べた通り、プランの目標を設定する段階から利用者の視点に立った指標等を盛り込み、定期的にこれらに基づいた点検・評価を実施し、その結果を毎年度の予算編成や事業実施、中期的なプランの策定という行政の一連の過程の中に反映させる、といった PDCA サイクルの定着が重要である。点検・評価に際しては、既存のプランの点検・評価と同時に、既存のプランでは充足できていない利用ニーズを把握し、それを次のプランに反映することも重要である。

これらのサイクルが住民に開かれた形で行われることにより、情報発信や共有化が図られやすくなるとともに、点検・評価の結果がどのように改善に結びついたのかが明確になり、住民の意思が施策などに適切に反映されやすくなる。

こうした PDCA サイクルを定着させるためには、利用者の視点に立った新たな指標を導入した上で、毎年度、点検・評価できるものは、その結果を翌々年度の予算に反映し、実施に手間やコストがかかる利用者意向調査等は、プランの計画期間に実施、次のプランの策定に反映させていくなど、実行可能な形で柔軟に進めていく必要がある。また、妊産婦救急など差し迫った問題への対応にあたっては、機動的に点検・評価を行い、その結果を全国各地に情報提供していくこと等を通じて同種の事案の再発防止につなげていくとともに、恒常的かつ持続的な点検・評価の取組として PDCA サイクルの中に組み込んでいくことが重要である。

さらに、利用者の視点からみれば、サービスの質が十分に確保されているかという点も重要な要素であり、健診の質が担保されているかどうかという観点、子どもの発達保障という観点も、利用者の視点に立った点検・評価の中に取り入れていくことが重要である。また、施策への反映にあたっては、自助、共助、公助の役割分担を意識して利用者のニーズそのものを評価することが望ましい。今後、これらの手法等について専門的な見地からの検討がなされることが重要であると考えられる。

## 5 おわりに

利用者の視点に立った点検・評価は、それほど実施が難しいものもあれば、かなりの検討や準備を要するものまで様々であると考えられる。既に述べた通り、こうした観点からの点検・評価は、これまで本格的に行われたことはなかったことから、まずは実施が可能なものから着手し、実際に試していく中で改善を加え、より良い方法へ漸進させていくという柔軟な姿勢が必要である。また、その導入にあたっては、進捗状況を見守る枠組みを設けて、フォローアップを行っていくことも必要である。

各種施策の実施が、結婚したい、子どもを持ちたいと希望する人たちにとっての真の手助けとなり、各人がそれぞれのライフスタイルを選択する中で自らの希望が実現できるようにするためには、利用者の視点に立って施策の実施状況を見直す不断の努力が必要である。すなわち、本分科会の検討結果を踏まえて、今後、利用者の視点に立った点検・評価の手法が具体化され、これがプランに反映されるとともに、毎年度の施策の実施状況の点検・評価に活かしていくことが求められる。少子化の歯止めへの道筋も、そうした取組が重ねられることによって必ずや見出すことができるものと確信する。

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議  
点検・評価分科会構成員

- ◎佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授  
渥美 由喜 株式会社富士通総研主任研究員  
案田 陽治 日本サービス・流通労働組合連合副会長  
大日向 雅美 恵泉女学園大学・大学院教授  
大矢 和子 株式会社資生堂監査役  
奥山 千鶴子 特定非営利活動法人びーのびーの理事長  
藤本 保 大分こども病院長  
前田 正子 (財)横浜市国際交流協会理事長

(注) ◎は分科会主査

## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

### 〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

#### （仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・ 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
  - ・ 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
  - ・ 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む
- など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

#### （働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する。

#### （共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

#### （仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族団らんの時間」や「地域で過ごす時間」

を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

### **(多様な働き方の模索)**

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

### **(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)**

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものである。

### **(明日への投資)**

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとら

えるべきである。

以上のような共通認識のもと、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくため、本憲章を定める。

### 【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

- 1 仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

#### ① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

#### ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

#### ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

### 【関係者が果たすべき役割】

- 2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要で

ある。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

#### **(企業と働く者)**

- (1) 企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

#### **(国民)**

- (2) 国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

#### **(国)**

- (3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

#### **(地方公共団体)**

- (4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

## 仕事と生活の調和推進のための行動指針

### 1 行動指針の性格

本行動指針は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。

### 2 「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件

憲章で示した「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」の具体的な3つの社会が実現するために必要な条件はそれぞれ以下のとおりである。

#### ① 就労による経済的自立が可能な社会

- ・ 若者が学校から職業に円滑に移行できること。
- ・ 若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること。
- ・ 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できること。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

#### ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

- ・ 企業や社会において、健康で豊かな生活ができるための時間を確保することの重要性が認識されていること。
- ・ 労働時間関係法令が遵守されていること。
- ・ 健康を害するような長時間労働がなく、年次有給休暇の取得が促進されていること。
- ・ メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること。
- ・ 取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮されていること。

#### ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

- ・ 子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。
- ・ 多様な働き方に対応した育児、介護、地域活動、職業能力の形成等を支える社会的基盤が整備されていること。

- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること（再掲）。

### 3 各主体の取組

仕事と生活の調和の実現の取組は、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本であるが、我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わるものであることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う。

#### (1) 企業、働く者の取組

##### (総論)

- ・ 経営トップがリーダーシップを発揮し、職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組む。
- ・ 労使で仕事と生活の調和の実現に向けた目標を定めて、これに計画的に取り組む、点検する仕組みを作り、着実に実行する。
- ・ 労使で働き方を見直し、業務の進め方・内容の見直しや個人の能力向上等によって、時間当たり生産性の向上に努める。企業は、雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。働く者も、職場の一員として、自らの働き方を見直し、時間制約の中でメリハリのある働き方に努める。
- ・ 管理職は率先して職場風土改革に取り組む、働く者も職場の一員としてこれに努める。
- ・ 経営者、管理職、働く者は、自らの企業内のみならず、関連企業や取引先の仕事と生活の調和にも配慮する。
- ・ 働く者は、将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組む、企業はその取組を支援する。
- ・ 労使団体等は連携して、民間主導の仕事と生活の調和に向けた気運の醸成などを行う。
- ・ 労使は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ、労働契約を締結し、又は変更すべきものとする。

##### (就労による経済的自立)

- ・ 就職困難者等を一定期間試行雇用するトライアル雇用などを活用しつつ、人物本位による正当な評価に基づく採用を行う。

- ・ パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度づくり等を行う。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・ 時間外指導基準を含め、労働時間関連法令の遵守を徹底する。
- ・ 労使で長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務の見直しや要員確保に取り組む。
- ・ 社会全体の仕事と生活の調和に資するため、取引先への計画的な発注、納期設定に努める。

(多様な働き方の選択)

- ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業など個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。
- ・ 女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

(2) 国民の取組

- ・ 国民一人ひとりが、個々人の多様性を理解し、互いに尊重し合う。
- ・ 自らの仕事と生活の調和の在り方について考え、周囲の理解を得ながらその実現を目指す。
- ・ 家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす。
- ・ 消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する。

(3) 国の取組

(総論)

- ・ 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- ・ 次世代育成に対する企業の取組促進のための対策の検討等を進め、生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した制度的枠組みを構築する。
- ・ 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。
- ・ 経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業等の生産性向上（地域資源活用促進プログラムによる新事業創出支援、ITを活用した財務会計の整備、下請適正取引等の推進や資金供給の円滑化

等) など包括的な取組を引き続き着実に推進する。

- ・ 先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する。
- ・ 労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督指導を強化する。
- ・ 顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること等により、積極的な取組企業の社会的な評価を推進する。
- ・ 働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。

(就労による経済的自立)

- ・ 一人ひとりの勤労観、職業観を育てるキャリア教育を学齢期から行う。
- ・ フリーターの常用雇用化を支援する。
- ・ 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

(健康で豊かな生活のための時間の確保)

- ・ 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- ・ 家事サービス等についての情報提供に対する支援をする。

(多様な働き方の選択)

- ・ 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・ 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る。
- ・ 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する。
- ・ 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する。
- ・ 多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。

(4) 地方公共団体の取組

- ・ 地方の実情に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
- ・ 仕事と生活の調和を実現している企業を社会的に評価する。
- ・ 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。
- ・ 地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

#### 4 仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価

数値目標の設定や「仕事と生活の調和」実現度指標の活用により、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図る。また、憲章、本行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設け、数値目標や「仕事と生活の調和」実現度指標についても必要に応じて見直すこととする。

#### 5 数値目標（別紙1）

仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。10年後の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（①個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、②施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定することを基本とし、また、その実現に向けての中間的な目標値として5年後の数値目標を設定する。

#### 6 「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方（別紙2）

「仕事と生活の調和」実現度指標とは、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況（個人の実現度指標）と、②それを促進するための環境の整備状況（環境整備指標）を数量的に把握するものである。個人の実現度指標については、「Ⅰ 仕事・働き方」、「Ⅱ 家庭生活」、「Ⅲ 地域・社会活動」、「Ⅳ 学習や趣味・娯楽等」、「Ⅴ 健康・休養」の5分野ごとに中項目、小項目を設け、環境整備指標については分野

を設けず1つの指標とする。「仕事と生活の調和」実現度指標では、本行動指針で数値目標とされた指標を含む別紙2の構成要素に掲げられた指標を合成して作成する。この「仕事と生活の調和」実現度指標は、目標として設定するものではなく、仕事と生活の調和の進展度合いを測るものである。なお、憲章で定める「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」、「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の3つの社会の姿の実現状況も本指標により把握することができる。

数値目標

別紙1

	数値目標設定指標	現状	目標値		
			5年後(2012年)	10年後(2017年)	
I 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	25～34歳 男性 90.3%	93～94%	93～94%	
		25～44歳 女性 64.9%	67～70%	69～72%	
		60～64歳 男女計 52.6%	56～57%	60～61%	
		65～69歳 男女計 34.6%	37%	38～39%	
②	時間当たり労働生産性の伸び率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	1.6% (1996年～2005年度の10年間平均)	2.4%(5割増) (2011年度)	—	
③	フリーターの数	187万人 (平成15年にピークの217万人)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)	
II 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	全ての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
	⑥	年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦	メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑧	テレワーカー比率	10.4%	20% (2010年まで)	—
	⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)	(参考) 8.6%以下	10%	25%
	⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	46.2%(正社員) 23.4%(非正社員)	60%(正社員) 40%(非正社員)	70%(正社員) 50%(非正社員)
	⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
	⑫	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス(3歳未満児) 20.3%	29%	38%
			放課後児童クラブ(小学1年～3年) 19.0%	40%	60%
⑬	男女の育児休業取得率	女性: 72.3% 男性: 0.50%	女性: 80% 男性: 5%	女性: 80% 男性: 10%	
⑭	6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	1時間45分	2時間30分	

指標（現状値）の算定方法等

- ③ フリーターの数  
 【総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成18年平均）】15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計
- ④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合  
 【厚生労働省「平成19年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合  
 注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。
- ⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合  
 【総務省「労働力調査」（平成18年）】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合
- ⑥ 年次有給休暇取得率  
 【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年）】企業規模30人以上の企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）  
 注）10年後の目標値としての「完全取得」とは、労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。
- ⑦ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合  
 【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年）】10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合  
 注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診」、「職場環境の改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」、「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。
- ⑧ テレワーカー比率  
 【国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度）】就業者人口（総務省「就業構造基本調査」（平成14年）の有業者総数）に占めるテレワーカー（注）の割合  
 注）テレワーク実態調査におけるテレワーカーの定義  
 ○以下のA、B、C、D、の4つの条件をすべて満たす人  
 A. ふだん収入を伴う仕事を行っている  
 B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している  
 C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である  
 D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である
- ⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）  
 「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。  
 「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。  
 （参考）  
 人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）
- ⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合  
 【厚生労働省「職業能力開発基本調査」（平成18年度）】従業員規模30人以上の企業から無作為に抽出した事業所の従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合  
 注）職業能力開発基本調査における用語の定義  
 正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。  
 非正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。  
 自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない）。
- ⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率  
 【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合
- ⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合－保育サービス（3歳未満児）－  
 【厚生労働省「福祉行政報告例」（平成19年4月）、総務省「人口推計年報」（平成18年）】保育所利用児童数／3歳未満人口  
 保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）－  
 【文部科学省「学校基本調査」（平成19年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成19年）】放課後児童クラブ登録児童数／小学校1～3年生の就学児童数  
 注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。
- ⑬ 男女の育児休業取得率  
 【厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）】5人以上規模事業所における2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2005年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合
- ⑭ 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間  
 【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】6歳未満の子どもをもつ男性の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

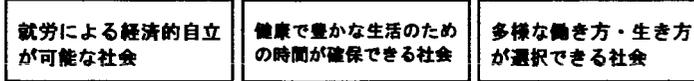
# 「仕事と生活の調和」実現度指標について

「仕事と生活の調和」実現度指標は、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況と、②それを促進するための環境の整備状況を数量的に把握し、その進展度合いを測定するものである。

## I. 個人の実現度指標

「個人の実現度指標」は、5分野毎に指標を測定する。各5分野別の指標は更に、中項目、小項目指標に分かれる。小項目指標を行動指針における「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」で整理することにより、その状況を把握することが可能となる。なお、各指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。

### 仕事と生活の調和が実現した社会の姿

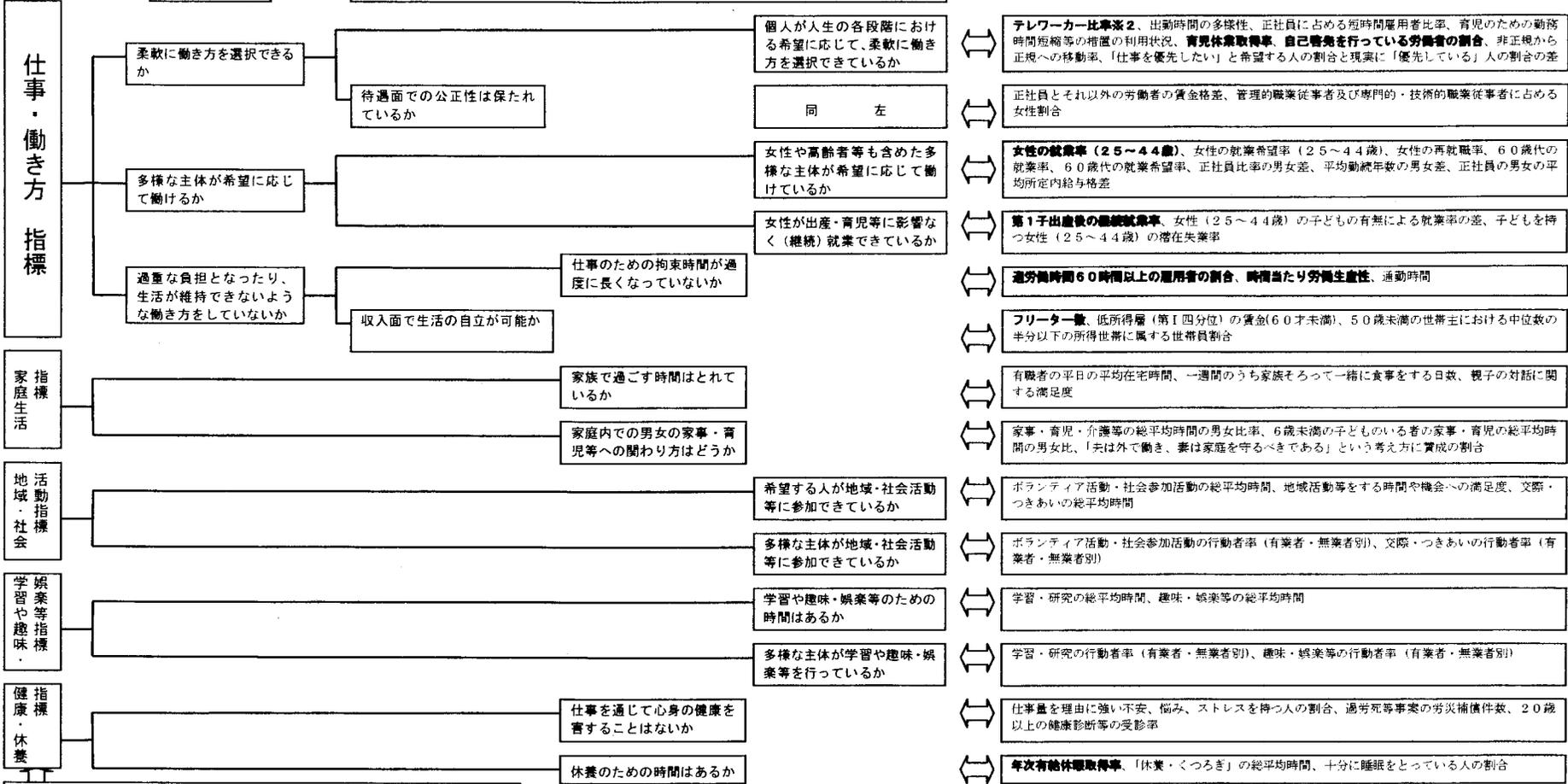


#### 中項目指標

#### 小項目指標

左記の指標を作成するための構成要素  
(標準化<sup>※1</sup>した各構成要素を合成・指数化する。以下同。)

- 59 -

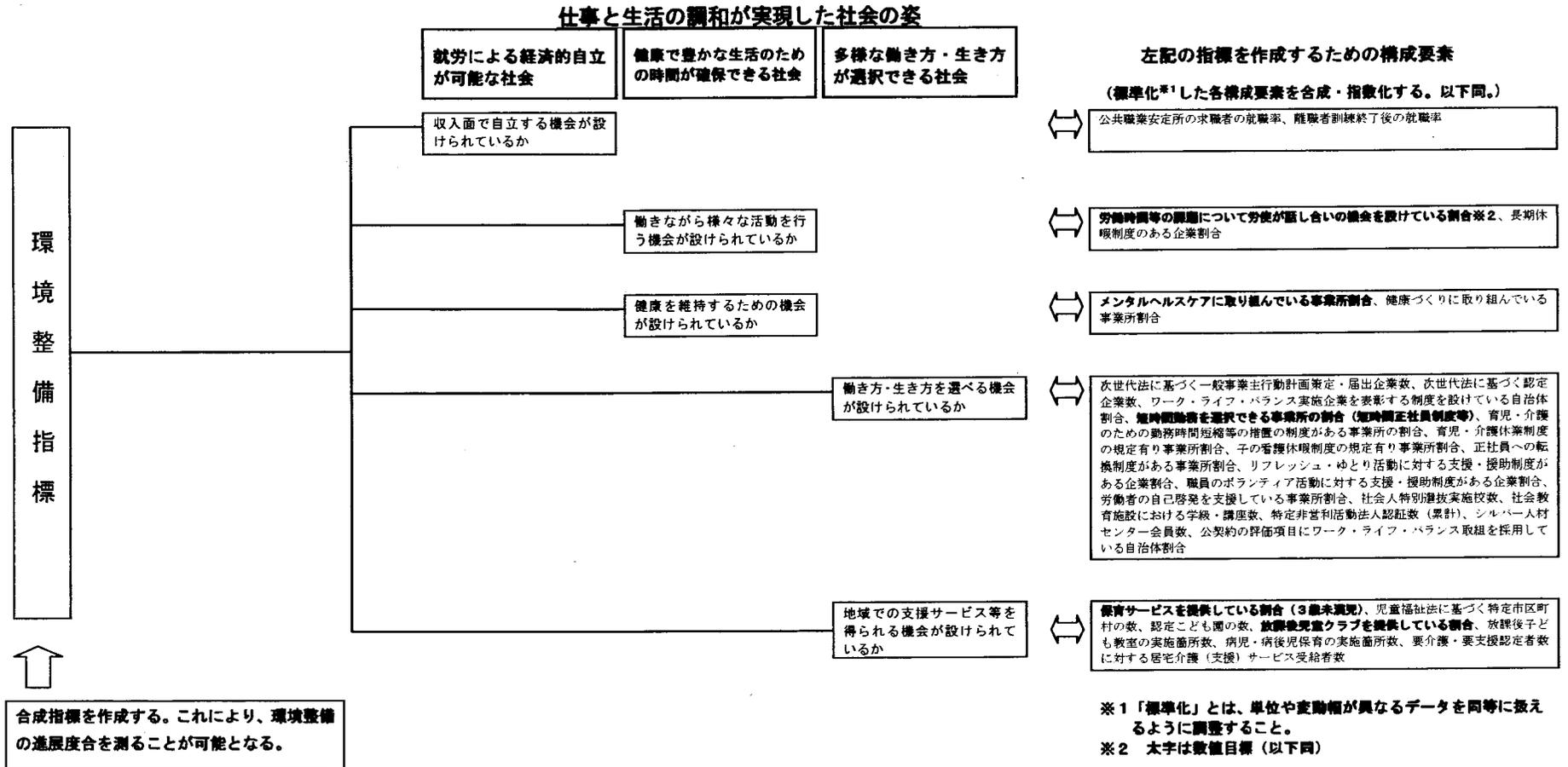


5分野、中項目及び小項目毎に合成指標を作成する。これにより、個人の実現度指標の進展度合いを測ることが可能となる。

※1 「標準化」とは、単位や変動幅が異なるデータを同等に扱えるように調整すること。  
※2 太字は数値目標（以下同）

## II. 環境整備指標

環境整備指標については、分野を設けず一つの指標として測定する。なお、同指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。



## ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議構成員名簿

### (関係閣僚)

内閣官房長官

内閣府特命担当大臣（少子化・男女共同参画）

内閣府特命担当大臣（経済財政政策）

総務大臣

厚生労働大臣

経済産業大臣

### (団体の代表者)

<small>みたらい</small> 御手洗	<small>ふじお</small> 富士夫	(社)日本経済団体連合会会長
<small>おかむら</small> 岡村	<small>ただし</small> 正	日本商工会議所会頭
<small>たかき</small> 高木	<small>つよし</small> 剛	日本労働組合総連合会会長
<small>おかもと</small> 岡本	<small>なおみ</small> 直美	NHK関連労働組合連合会議長
<small>あそう</small> 麻生	<small>わたる</small> 渡	全国知事会会長

### (有識者)

<small>おおさわ</small> 大沢	<small>まちこ</small> 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
<small>さとう</small> 佐藤	<small>ひろき</small> 博樹	東京大学社会科学研究所教授
<small>ひぐち</small> 樋口	<small>よしお</small> 美雄	慶應義塾大学商学部教授
<small>やしる</small> 八代	<small>なおひろ</small> 尚宏	国際基督教大学教養学部教授

[有識者については五十音順・敬称略]

「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称)

策定作業部会名簿

(有識者)

内永 ゆか子	特定非営利活動法人 J-Win 理事長
大沢 真知子	日本女子大学人間社会学部教授
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所教授
武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
八代 尚宏	国際基督教大学教養学部教授
山川 隆一	慶應義塾大学大学院法務研究科教授

(団体の代表者)

使用者代表

紀陸 孝	(社)日本経済団体連合会専務理事
田中 常雅	東京商工会議所人口問題委員会副委員長 (醍醐建設株式会社代表取締役社長)
坂田 甲一	(社)日本経済団体連合会労働法規委員会 労務管理問題検討部会長

労働代表

古賀 伸明	日本労働組合総連合会事務局長
横山 陽子	日本サービス・流通労働組合連合中央執行役員
杉山 豊治	情報産業労働組合連合会政策局長

第百六十九回国会における福田内閣総理大臣施政方針演説（平成二十年一月十八日）（抜粋）

〈第二 社会保障制度の確立と安全の確保〉

（給付を受ける側に立った社会保障制度の再構築）

（略）

少子化は、我が国の活力にもかかわる問題であり、社会全体で取り組み、着実な効果をあげる必要があります。その一環として、保護者それぞれの事情に応じた多様な保育サービスを充実し、保育所での受入れ児童数を拡大するなど、質と量の両面から取り組む「新待機児童ゼロ作戦」を展開します。

（略）

# 「新待機児童ゼロ作戦」について(概要)

## 趣旨

働きながら子育てをしたいと願う国民が、その両立の難しさから、仕事を辞める、あるいは出産を断念するといったことのないよう、

○ 働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現

○ 「新たな次世代育成支援の枠組み」の構築

の二つの取組を「車の両輪」として進めていく。



希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができる社会を目指して

保育施策を質・量ともに充実・強化するための「新待機児童ゼロ作戦」を展開

## 目標・具体的施策

希望するすべての人が子どもを預けて働くことができるためのサービスの受け皿を確保し、待機児童をゼロにする。特に、今後3年間で集中重点期間とし、取組を進める。



### <10年後の目標>

・保育サービス(3歳未満児)の提供割合 20% → 38% (※)

【利用児童数100万人増(0~5歳)】

・放課後児童クラブ(小学1年~3年)の提供割合 19% → 60% (※)

【登録児童数145万人増】

⇒ この目標実現のためには一定規模の財政投入が必要

税制改革の動向を踏まえつつ、「新たな次世代育成支援の枠組み」の構築について速やかに検討。

(※)「仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成19年12月)」における仕事と生活の調和した社会の実現に向けた各主体の取組を推進するための社会全体の目標について、取組が進んだ場合に10年後(2017年)に達成される水準

## 集中重点期間の対応

当面、以下の取組を進めるとともに、集中重点期間における取組を推進するため、待機児童の多い地域に対する重点的な支援や認定こども園に対する支援などについて夏頃を目途に検討

○ 保育サービスの量的拡充と提供手段の多様化〔児童福祉法の改正〕

保育所に加え、家庭的保育(保育ママ)、認定こども園、幼稚園の預かり保育、事業所内保育施設の充実

○ 小学校就学後まで施策対象を拡大

小学校就学後も引き続き放課後等の生活の場を確保

○ 地域における保育サービス等の計画的整備〔次世代育成支援対策推進法の改正〕

女性の就業率の高まりに応じて必要となるサービスの中長期的な需要を勘案し、その絶対量を計画的に拡大

○ 子どもの健やかな育成等のため、サービスの質を確保

## 「新待機児童ゼロ作戦」について

～ 希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができる社会を目指して ～

平成 20 年 2 月 27 日

厚生労働省

### 1 趣旨

少子化は、我が国の活力にもかかわる問題であり、社会全体で取り組み、着実な効果をあげる必要がある。このため、政府は、平成 19 年 12 月、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略（以下「重点戦略」という。）をとりまとめ、結婚や出産・子育てに関する国民の希望を実現するため、

- ・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
  - ・親の就労と子どもの育成の両立と、家庭における子育てを包括的に支援するための「新たな次世代育成支援の枠組み」の構築
- の二つの取組を「車の両輪」として進めていくこととした。

希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができる社会を実現し、子どもの健やかな育成に社会全体で取り組むため、重点戦略に盛り込まれた、仕事と生活の調和やサービスの質の確保等の視点を踏まえ、保育所等の待機児童解消をはじめとする保育施策を質・量ともに充実・強化し、推進するための「新待機児童ゼロ作戦」を展開する。

### 2 目標

希望するすべての人が子どもを預けて働くことができるためのサービスの受け皿を確保し、待機児童をゼロにする。特に、今後 3 年間で集中重点期間とし、取組を進める。

#### < 10 年後の目標 >

- ・保育サービス（3 歳未満児）の提供割合 38%（現行 20%）  
〔利用児童数（0～5 歳児）100 万人増〕
- ・放課後児童クラブ（小学 1 年～3 年）の提供割合 60%（現行 19%）  
〔登録児童数 145 万人増〕

（注 1）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よって策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた各主体の取組を推進するための社会全体の目標について、取組が進んだ場合に 10 年後（2017 年）に達成される水準として、第 1 子出産前後の女性の継続就業率や育児休業取得率等のほか、上記のサービス提供割合（数値目標）が設定されている。

（注 2）保育サービス利用児童の増加数 100 万人及び放課後児童クラブ登録児童の増加数 145 万人については、現在の児童数、出生数をベースに、サービスの提供割合から算出した推計値である。また、保育サービスの受け皿としては、保育所、家庭的保育のほか、認定こども園、幼稚園の預かり保育、事業所内保育施設など多様な提供方法が含まれる。

### 3 基本方針

希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができるようにするため、質と量の両面から保育施策を充実するとともに、そのために必要な社会的基盤（「新たな次世代育成支援の枠組み」）の構築に取り組む。

- (1) 保育サービスを量的に拡充するとともに、家庭的保育など保護者や地域の事情に応じた保育の提供手段の多様化を図る。
- (2) 小学校就学後も引き続き放課後等の生活の場を確保するため、放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）にも施策対象を拡大する。
- (3) 保育サービス及び放課後児童クラブについて、女性の就業率の高まりに応じて必要となるサービスの中長期的な需要を勘案し、その絶対量を計画的に拡大する。
- (4) 子どもの健やかな育成と預ける保護者の安心の確保の観点から、一定の質が確保されたサービスの提供を保障する。

### 4 具体的施策

当面、以下の取組を進めるとともに、集中重点期間における取組を推進するため、待機児童の多い地域に対する重点的な支援や認定こども園に対する支援などについて、本年夏頃を目途に検討を行う。

また、2で示した10年後の目標を実現するためには、一定規模の財政投入が必要不可欠であることから、税制改革の動向を踏まえつつ、国・地方・事業主・個人の負担・拠出の組合せにより支える「新たな次世代育成支援の枠組み」の構築に向け、その具体的な制度設計の検討を速やかに進める。

#### (1) 保育サービスの量的拡充と保育の提供手段の多様化

「子ども・子育て応援プラン」（平成16年12月）等に基づき、特に3歳未満児を中心として、保育所の受入れ児童数を拡大する。

また、保護者や地域の事情に応じた多様な保育サービスを充実するため、家庭的保育事業を制度化するとともに、その普及・促進を図る。〔児童福祉法の改正〕

#### (2) 放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の推進

「放課後子どもプラン」等に基づき、学校の余裕教室等を活用して、留守家庭児童に対して安心感のある安定した生活の場を確保し、多様なニーズ等に対応するため、放課後子ども教室推進事業と連携しつつ、必要な全小学校区での設置を図る。

(3) 保育サービス等の計画的整備

(1) 及び(2)の施策を展開するに当たり、地方公共団体において、女性の就業率の高まりに応じて必要となるサービスの中長期的な需要を勘案して、必要なサービス目標量を設定し、計画的に整備を進める。〔次世代育成支援対策推進法の改正〕

(4) 地域や職場の実情に応じた取組の推進

地域や職場の実情に応じた柔軟な施策を展開する観点から、以下の取組を推進する。

① 認定こども園の設置促進等

地域の多様なニーズに柔軟かつ適切に対応するため、認定こども園の設置促進や幼稚園における預かり保育の充実を図る。

② 病児・病後児保育事業の充実

親の就労と子どもの育成の両立を支えるため、病児・病後児保育事業の充実を図る。

③ 事業所内保育施設に対する支援の充実

子どもを持つ労働者の就労と育児の両立を支援するため、事業所内保育施設に対する支援の充実を図る。

(5) 質の向上等に資する取組の推進

子どもの健やかな育成と預ける保護者の安心の確保の観点から、質の向上等に資する以下の取組を推進する。

① 保育所保育指針等を踏まえた保育の質の向上

保育所における保育の質を向上させるため、保育所保育指針を告示化するとともに、その内容の改善・充実を図る。また、国及び地方公共団体において、保育所における質の向上のためのアクションプログラムを策定し、質の向上のための保育所の取組を支援する。

② 保育士の専門性向上と質の高い人材の安定的確保

保育に携わる保育士の専門性を高めるとともに、質の高い人材を安定的に確保するための研修等の充実を図る。

③ 質の高い放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の推進

放課後児童クラブガイドラインを踏まえた質の高い放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の推進を図る。

④ 多子世帯への配慮

2人以上の子どもがいる世帯について、同じ保育所に入所できるようにするなど、預ける保護者の立場に立ったきめ細かい配慮を行う。

(参考)「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で設定された数値目標  
〔平成19年12月18日 ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定〕

	数値目標設定指標	現状	目標値	
			5年後(2012年)	10年後(2017年)
Ⅰ 就業可能な経済的自立が可能な社会	① 就業率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	25~34歳 男性 90.3%	93~94%	93~94%
		25~44歳 女性 64.9%	67~70%	69~72%
		60~64歳 男女計 52.6%	56~57%	60~61%
		65~69歳 男女計 34.6%	37%	38~39%
Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	② 時間当たり労働生産性の伸び率 (Ⅱ、Ⅲにも関わるものである)	1.6% (1996年~2005年度の10年間平均)	2.4% (5割増) (2011年度)	-
	③ フリーターの数	187万人 (平成15年にピークの217万人)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)
	④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	全ての企業で実施
	⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑥ 年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦ メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%
	⑧ テレワーカー比率	10.4%	20% (2010年まで)	-
	⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)	(参考) 8.6%以下	10%	25%
	⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合	46.2% (正社員) 23.4% (非正社員)	60% (正社員) 40% (非正社員)	70% (正社員) 50% (非正社員)
	⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	45%	55%
	⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス(3歳未満児) 20.3%	29%	38%
		放課後児童クラブ(小学1年~3年) 19.0%	40%	60%
⑬ 男女の育児休業取得率	女性: 72.3% 男性: 0.50%	女性: 80% 男性: 5%	女性: 80% 男性: 10%	
⑭ 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	1時間45分	2時間30分	

指標（現状値）の算定方法等

- ③ フリーターの数  
 【総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成18年平均）】15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計
- ④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合  
 【厚生労働省「平成19年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」】企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合  
 注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。
- ⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合  
 【総務省「労働力調査」（平成18年）】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合
- ⑥ 年次有給休暇取得率  
 【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年）】企業規模30人以上の企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）  
 注）10年後の目標値としての「完全取得」とは、労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。
- ⑦ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合  
 【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年）】10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合  
 注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診」、「職場環境の改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」、「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。
- ⑧ テレワーカー比率  
 【国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度）】就業者人口（総務省「就業構造基本調査」（平成14年）の有業者総数）に占めるテレワーカー（注）の割合  
 注）テレワーク実態調査におけるテレワーカーの定義  
 ○以下のA、B、C、D、の4つの条件をすべて満たす人  
 A. 収入を伴う仕事を行っている  
 B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している  
 C. IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である  
 D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である
- ⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）  
 「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。  
 「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。  
 （参考）人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）
- ⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合  
 【厚生労働省「職業能力開発基本調査」（平成18年度）】従業員規模30人以上の企業から無作為に抽出した事業所の従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合  
 注）職業能力開発基本調査における用語の定義  
 正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。  
 非正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称と呼ばれている人など）。  
 自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない）。
- ⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率  
 【国立社会保険・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合
- ⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合－保育サービス（3歳未満児）－  
 【厚生労働省「福祉行政報告例」（平成19年4月）、総務省「人口推計年報」（平成18年）】保育所利用児童数／3歳未満人口  
 保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）－  
 【文部科学省「学校基本調査」（平成19年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成19年）】放課後児童クラブ登録児童数／小学校1～3年生の就学児童数  
 注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。
- ⑬ 男女の育児休業取得率  
 【厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）】5人以上規模事業所における2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2005年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合
- ⑭ 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間  
 【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】6歳未満の子どもをもつ男性の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

## 日本経済の進路と戦略（抜粋）

—平成20年1月17日 経済財政諮問会議—

### 第4章 安心と信頼のできる財政、社会保障、行政の構築に向けて

#### （2）社会保障と税の一体的改革

##### ④少子化

国民の希望する結婚・出産・子育てを実現できる社会とするため、「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」<sup>17</sup>並びに「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」<sup>18</sup>及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」<sup>19</sup>に基づき、働き方の改革による男女双方の仕事と生活の調和の実現、多様な働き方に対応した保育サービス等の子育て支援の社会的基盤の充実の2つの取組を、車の両輪として進める。

このために必要な財源については、その負担を次世代に先送りすることなく、現時点で手当をするよう、税制改革の議論と並行して引き続き検討を進めるとともに、包括的な次世代育成支援を行うための社会全体（国・地方・事業主・個人）の負担の在り方・制度的枠組みの検討に直ちに着手の上、速やかに進める。

<sup>15</sup> 「公立病院改革ガイドライン」（平成19年12月24日）

<sup>16</sup> 「国民年金法等の一部を改正する法律」（平成16年法律第104号）

<sup>17</sup> 「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」（平成19年12月18日）

<sup>18</sup> 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月18日）

<sup>19</sup> 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成19年12月18日）

働きながら安心して子どもを産める社会に  
～ 利用者本位の少子化対策を ～

平成19年12月21日

伊藤 隆 敏  
丹羽 宇 一 郎  
御手洗 富士夫  
八 代 尚 宏

わが国では、平成元年の1.57ショック以降、少子化対策が講じられてきたが、いまだ出生率低下の流れは止まっていない。これは、出産や育児のみならず、将来の雇用や所得への不安の裏返しともいえる。子どもを持ちたいすべての夫婦が安心して家族を増やせる社会、経済的懸念や仕事のために出産をあきらめることがない社会をつくることが政府の役割である。持続的な経済成長を実現させることとあわせて、効果的かつ集中的な少子化対策を講じなくてはならない。

1. 少子化の流れが止まらない日本

- 就労か出産か、の二者択一
  - 職場に代替要員が確保されておらず、育児休業をとりにくい雰囲気
  - 雇用保障の弱いパートタイム労働者等は育児休業の取得が事実上困難
  - 多様な働き方が用意されておらず、出産後の子育てとの両立が困難
- 画一的で多様なニーズに応えられない保育サービス
  - 都市部を中心に保育所の数が不足、また、夜間や休日保育の利用制約
  - 年度途中での入所が簡単でなく、短時間の利用に制限があるなど、出産後のすみやかな職場復帰が困難
  - 保育ママ、認定こども園などの多様な保育サービスの欠如
- 出産への不安
  - 過重勤務・訴訟リスク等による産科医不足
  - 妊婦健診費用・分娩費用の負担など出産への不安
  - 育児の孤立化に伴う育児不安
- 家族政策への支出割合の低さ
  - 諸外国に比べて低い、社会保障費に占める家族政策への支出割合

### 【参考：少子化の流れを反転させた諸外国の特色】

- ◇ フランス…労働時間の短縮、保育所不足を補う保育ママ制度、手厚くきめ細かい手当、子どもを持つ家庭に有利な所得税制、その他諸制度
- ◇ スウェーデン…育児休業（0～1歳児に対応）と保育所サービス（1歳児以降に対応）の幅広い活用、短時間勤務など復職後の柔軟な働き方、等
- ◇ イギリス…企業のワーク・ライフ・バランス実現に向けた支援、父親休暇の創設、有給出産休暇期間の拡大、保育サービスの拡充、等

## 2. 少子化の流れを止めるための7つの提案

### 【保育サービスにおけるメニューの多様化と量的拡大を実現する】

- ① 保育所以外の保育サービスも全国各地域で利用できるようにする  
認定こども園の認定手続の簡素化や省庁をまたがる補助金の一元化を図るべきである。また、保育ママ制度及び一時預かり制度の位置付けの明確化を行い、早急に普及を図るべきである
- ② 保育所の入所待ち児童の完全な解消を実現する  
施設基準の見直し等により、地価が高い都市部での整備がし易いようにすべきである。また、公立保育所の民間委託・委譲を進め、経営の効率化を図るべきである
- ③ 利用者の選択を保証する（注）  
市町村が利用者を割り当てる現行の仕組みを改め、子育てを行うすべての人が、保育サービスを自ら選択できる制度体系を構築すべきである  
注）現行制度では、保育所の利用に際して、希望は聞きつつも最終的には市町村が利用保育所を決定する仕組みなので、保育所間の競争が働きにくい。また、居住地と異なる市町村の保育所への入所は優先順位が低い、などの問題がある

### 【出産・育児への経済的支援を効果的に行う】

- ④ 妊婦健診の費用負担を軽減する  
現行の取組を検証し、不十分な場合には、新たな対応を検討すべきである（自治体の無料健診への取組状況、妊産婦や医療機関の意見の収集、諸外国での健診費用・出産費用の健康保険での取扱い等を検証）

⑤ 児童手当・税の扶養控除のあり方を再設計する

より少ない財源でより多くの効果が得られるよう、児童手当・税の扶養控除のあり方を検討すべきである。所得に応じて切れ目なく対応がなされる「給付付き税額控除制度」についても、諸外国の実施状況等を参考にして検討する

【働き方の多様化を進め、ワーク・ライフ・バランスを実現する】

⑥ 官民連携によってワーク・ライフ・バランスを推進する

ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議で、短時間勤務やテレワークの拡大など、柔軟で多様な働き方の推進に向け、今後、企業の具体的取組みを検討すべきである

⑦ 多様な働き方に対応した税・社会保障制度を構築する

働き方に中立的な税・社会保障制度を構築し、働く意欲を削がない仕組みにすべきである

3. 今後の進め方

- ・ 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議のとりまとめを踏まえ、総合的な少子化対策の制度体系について早急に検討を開始し、新たに設置される社会保障国民会議とも連携をとって、来春を目途に国民にわかりやすく具体案を提示することが必要である
- ・ 経済財政諮問会議においても中間段階での報告を求め、継続的に議論を行うこととしたい。また、ワーク・ライフ・バランスの取組みの推進状況や官民トップ会議での議論の状況についても報告をお願いすることとしたい

## 成長戦略Ⅰ:「新雇用戦略」の全体像

平成20年2月15日

伊藤 隆 敏  
丹羽 宇 一 郎  
御手洗 富士夫  
八 代 尚 宏

「全員参加の経済戦略」の第一弾として、働く意欲のあるすべての人々が年齢や世帯の構成、就業の形態にかかわらず能力を発揮することを目指し、以下の内容を骨子とする「新雇用戦略」を策定すべきである。

### I: 対象別に講ずべき対策

#### 1. 女性 = 「新待機児童ゼロ作戦」の策定等

目標: サービスが利用できないために就業を断念することのないよう、2010年代半ばまでに、対象年齢児童の5割程度が子育てサービスを受けられるようにする。  
それに向け、2009年度から2011年度までの3か年において、緊急のサービス整備を行う。

#### ① 子育てサービスの緊急整備

- 子育てサービスの利用率(現行3割)を5割程度に上げるためには、おおむね、就学前児童(0~5歳)で100万人分、小学校低学年児(6~8歳)で100万人分、計200万人分のサービス量の追加が必要である
- 第2次ベビーブーム世代が30代半ばを迎えていることから、ここ数年間の取り組みを加速化することが重要である。このため、現行の「子ども・子育て応援プラン」(2005~2009年度)を前倒して見直し、2009年度からの3か年で緊急にサービス整備を行うプランを策定する
- 新たなプランでは、利用者の希望(半日単位、隔日利用等)を重視し、認可保育所だけに依存するのではなく、より弾力的な利用が可能である以下の“新保育サービス”の整備に重点を置く
  - ・ 保育ママ・・・質を担保しつつ大幅に増員できるよう制度化を早急に行うとともに、子育て経験者から保育ママへの養成を急ピッチで行う
  - ・ 認定こども園・・・既存の幼稚園から認定こども園への実効ある転換誘導策を講じる

- ・ 企業内保育所…一層の推進、地域開放
- ・ 放課後児童クラブ…利用率(現行2割)を倍増させ4割にする
- ・ 認可外保育所…子育てサービスの一翼を担うものとなるよう育成を図る

## ② 利用者が選択できる仕組みへの転換

- 市町村が利用者を割り当てる現行の仕組み(措置制度)を改め、子育てを行うすべての人が保育サービスを自ら選択できるようにする。そのための制度体系について早急に具体的検討を行う

## ③ 推進体制の改革(二重行政の解消)

- 認定こども園、放課後子どもサービスについて、拡大の障害の一因となっている「二重行政の解消」を進める。この場合、
  - ・ 二重行政となっている厚生労働省と文部科学省の補助や指導監督体系を内閣府に移管し、一元的な運用を行う
  - ・ 厚生労働省と文部科学省の所管に重なりが生じないよう、児童の一定年齢で区分するなど明確な基準で分担を分け直すなど、思い切った改革を行う

## ④ 育児休業制度の拡充と在宅勤務(テレワーク)の推進

- 育児休業規定を整備していない事業所の解消、育児期の短時間勤務制度の促進を図る
- 在宅勤務(テレワーク)の普及のため、モデル事業の推進や、在宅での労働時間の配分が労働者の裁量に委ねられることを基準とする在宅勤務にふさわしい労働法制の検討を行う

## 2. 若者= ジョブ・カードの全国展開

目標:2010年代半ばまでに、フリーターを現在(187万人)より50万人以上減少させることを目指し、ジョブ・カードの拡充等を図る。

### ① ジョブ・カードの全国展開

- 2008 年度中にジョブ・カード制度を全国的に展開する。また、協力企業の確保、希望者に対するキャリア・コンサルティング窓口の全ハローワークへの設置を進める

## ② 短期雇用者のキャリアアップ支援

- 企業内で働いているパート労働者などの短期雇用者が、ジョブ・カードを利用して能力向上やキャリアアップを図ることを支援するとともに、適正な評価を通じた待遇の改善を図る

## ③ 最低賃金の引上げ

- 働く人の賃金の底上げを図る観点から、中小企業等における生産性向上とともに、最低賃金の引上げを進める

## 3. 高齢者 = 「70歳現役社会」の実現

目標：団塊世代の能力が定年後も十分活用されるよう、希望者は、70歳まで安定的に働けるようにする。

### ① 新たな高齢者雇用ルールを検討

- 60歳以降も意欲・能力・体力に応じて働き続けられるよう、短時間勤務制度や成果主義賃金の導入など、処遇体系の多様化を促進する
- 現行の継続雇用では、定年後は、嘱託等の呼称で1年間の雇用契約を更新する方式が一般的であり、不安定である。より長期の雇用契約を可能とするため、現役世代とは異なる柔軟な雇用ルールを新たに設定することを検討する

### ② 高齢者向けジョブ・カードの整備、起業支援

- 高齢者向け「ジョブ・カード」の整備、キャリア・コンサルティングから職業紹介、起業支援などを促進する「ワンストップ・サービス」の実施により、65歳以降の再就職・就業を支援する

## II： 上記を実現するための共通的な対策

### 1. ワーク・ライフ・バランスの実現

- 仕事と家庭の両立に向けて、行動指針の数値目標が着実に実行されるよう検証していく

### 2. 就労に中立的な税・社会保障制度の整備

- 年齢や性別、世帯の構成にかかわらず就労に中立的な税・社会保障制度のあり方を検討する

# 新雇用戦略の全体像

○「新雇用戦略」：働く意欲のあるすべての人々が能力を発揮し、全員が経済活動に参加する環境整備を目指す

## 女性

### 「新待機児童ゼロ作戦」の策定等

(目標)

2010年代半ばまでに、対象年齢児童の5割程度が子育てサービスを受けられるようにする。それに向け、2009年度から2011年度までの3か年において、緊急のサービス整備を行う。

(政策)

1. 子育てサービスの緊急整備
2. 利用者が選択できる仕組みへの転換
3. 推進体制の改革（二重行政の解消）
4. 育児休業制度の拡充と在宅勤務(テレワーク)の推進

## 若者

### ジョブ・カードの全国展開

(目標)

2010年代半ばまでに、フリーターを現在(187万人)より50万人以上減少させることを目指し、ジョブ・カードの拡充等を図る。

(政策)

1. ジョブ・カードの全国展開
2. 短期雇用者のキャリアアップ支援
3. 最低賃金の引上げ

## 高齢者

### 「70歳現役社会」の実現

(目標)

団塊世代の能力が定年後も十分活用されるよう、希望者は、70歳まで安定的に働けるようにする。

(政策)

1. 新たな高齢者雇用ルールを検討
2. 高齢者向けジョブ・カードの整備、起業支援

### ワーク・ライフ・バランスの実現

・仕事と家庭の両立に向けて、行動指針の数値目標が着実に実行されるよう検証していく

### 就労に中立的な税・社会保障制度の整備

・年齢や性別、世帯の構成にかかわらず就労に中立的な税・社会保障制度のあり方を検討する

(参考)数値目標：10年後の就業率

・25～44歳女性 64.9% → 69～72%

・25～34歳男性 90.3% → 93～94%

・60～64歳男女 52.6% → 60～61%

・65～69歳男女 34.6% → 38～39%

## 規制改革の推進のための第2次答申本文（抜粋）

—平成19年12月25日 規制改革会議—

### II. 各重点分野における規制改革

#### 1 安心と豊かさの実現

##### (2) 福祉、保育、介護分野

##### ② 保育分野

##### ア 「認定こども園」の普及促進のための取組

##### 【問題意識】

当会議では、昨年10月から導入された「認定こども園」を幼保一元化へのステップと位置づけている。しかしながら、現状は、地域における子育て支援の機能が付加された点を除けば、既存の保育所制度と幼稚園制度が併存した制度となっているため、実質的に三元化状態であるとの指摘も多い。

子育て世帯の多様化したニーズに的確に対応していくとともに、各地において問題となっている待機児童の解消を図るため、「認定こども園」の普及を推進しつつ、既存の保育所と幼稚園の行政・制度を融合し、両者の完全一元化を目指すべきである。

##### 【具体的施策】

平成19年4月1日現在の調査結果では、平成19年度中の申請見込件数542件であったのに対し、これまでに「認定こども園」の認定を受けたのは4分の1以下の105件（平成19年8月現在）にとどまっている。

「認定こども園」については、根拠法令や所管省庁が異なることにより、あらゆる手続き上の不便さを訴える声が地方公共団体よりあがっている。運用面の課題解決は、法改正を伴わないものも多い。地方公共団体や事業者にとっての負担の軽減という観点からも、可及的速やかに実態調査を実施し、認定・認可・補助金に係る申請や会計報告、監査等の事務処理にとどまらず、改善のための方策を

講ずるべきである。調査に際しては、「認定こども園」の普及促進の観点から、地方公共団体、施設、利用者の声が反映されるよう工夫すべきである。【平成19年度調査実施、平成20年度から措置】

## イ 保育制度改革

### 【問題意識】

我が国では、昭和40年代後半の第2次ベビーブーム以降、合計特殊出生率が徐々に低下し、平成17年には1.26と過去最低を記録するなど、急速な少子化が進行しており、予想より早く平成17年には人口減少社会に突入した。平成18年の合計特殊出生率は1.32と6年ぶりに上昇に転じたものの、本年は前半の状況を見ると、楽観できない状況である。労働力人口の減少と、現役世代の経済面を始めとする様々な負担の増加により、経済社会の活力の低下が懸念される。

政府においても平成6年の「エンゼルプラン」策定以降、各種の対策が講じられており、さらに平成18年6月には少子化社会対策会議において「新しい少子化対策について」が決定されたが、著しい成果は上がっておらず、平成19年2月からは「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議が立ち上げられ、具体的な措置の検討が進められているところではある。

このような中、人々の子育てに対する経済的・心理的負担は増大しており、活力ある経済社会を構築していくためにも、少子化の流れを食い止める有効な施策を矢継ぎ早に講じていくことが必要である。かかる問題意識の下、当会議としては、これまでも一貫して主張してきたとおり、児童福祉法の改正により保育の実施が保護者からの申込みを前提とすることとなったとは言え、旧態依然とした「措置」の発想の下、官が保育サービスを配給するという実態に変わりはなく、現行の保育制度を抜本的に改革し、多様なニーズに応える様々な子育て支援サービスを多面的に拡充していくことこそが重要であると考えます。

なお、平成14年4月に、待機児童の定義が改定され、大幅に待機児童数が減少した。これは、認可保育所への入所要件を満たしていながらも、認可保育所に入れず、やむなく認可外保育施設に入っている児童等が待機児童としてカウントされなくなったからである。また、保育所へ預けることが難しいという理由等から、就業を継続することを断念している女性が7割近くもいる現状をかんがみると、潜在的な待機児童数は測りしれない。国が出す待機児童数はあくまでも国の施策に資するための行政資料であり、認可外保育施設など地方公共団体独自の施策も含めた数を計上することは統計上の問題がある。そのため、費用について公費で

負担している認可保育所のみ焦点を当てた旧定義による数も把握するのが当然である。したがって、より正しい実態把握の観点から、改定前の旧定義による待機児童数についてもあわせて把握すべきであり、また、統計の連続性を保つため、現行の定義を適用している間の旧定義による待機児童数を遡及して把握し、発表すべきである。

## 【具体的施策】

### (ア) 直接契約・直接補助方式の導入

現行制度では、保育所と利用者が直接利用契約を結ぶのではなく、市町村が施設に入所児童を割り当てているため、施設間で切磋琢磨し、利用者本位でサービスを向上させようというインセンティブが働きにくい構造となっているとの指摘もある。

このため、大きくコンセプトを転換し、利用者が保育所を選択する直接契約方式を導入することにより、施設が選ばれるための創意工夫をし、多様なニーズに応じたきめ細かいサービスの提供が行われるようにすべきである。その際、低所得者層や虐待児等配慮や緊急的対応を要するケースについては、直接契約・直接補助方式のもとでも、補助の金額を変える等して十分に対処可能であると考えられる。

一方、都市部を中心に、地方公共団体独自の取組が少なからず行われている。中でも、直接契約方式を採り入れた先行事例として、平成13年に創設された東京都の認証保育所制度では、既に390箇所近い施設が認証を受けており、保育される児童数は約1万1千人を超えている。その実施期間や規模、運営実績の面から、認可保育所に入れない待機児童の貴重な受け皿として一定の機能を果たし、成果をあげていると言える。このような認証保育所制度の実態を踏まえつつ、直接契約方式の検討を行うべきである。

また、認可保育所の利用料は、保護者の所得に応じた一律の公定料金となっているが、低所得者層への十分な配慮を行なうことを前提に、サービス内容に見合った対価を利用者が支払う負担方式とすることも含め、施設が利用者との契約に基づいて、原則自由に設定できるようにすべきである。そうした直接契約や利用料の自由設定の仕組みの中で、病児保育や夜間・休日保育等の多様なニーズにきめ細かく対応できるサービスの拡充が図られるものとする。

認可保育所とそれ以外の保育サービスとの間で公的補助に大きな開きがあり、運良く認可保育所を利用でき、間接的に多額の補助を受けている世帯と、その他のサービスを利用せざるを得ず、公的補助をほとんど、あるいはまったく受

けられていない世帯とでは、負担に大きな格差があるとの指摘もある。

そこで、利用者への負担の公平化を図るため、運営費等の公的補助を施設に対して行う現行の制度から、利用者に対する直接補助方式へ転換すべきである。その際、児童の年齢や、家庭の状況、保育の緊急性等を元に家庭ごとの「要保育度」を設定し、それに応じた公的補助で賄われる保育サービスの利用量の上限を設定することを提案する。直接補助方式への移行に当たっては、育児バウチャーの導入や、子育てを広く社会全体で支援するという考え方に立って、既存の育児支援関連予算等を統合化したものと保険料とを財源とする社会保険制度（育児保険等）への転換についてもあわせて検討すべきである。

これらについては、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議で議論されている「包括的な次世代育成支援の枠組み」を構築していく中で、検討すべきである。**【認定こども園の実施状況等を踏まえ、保育所において一体的に導入することの可否について、包括的な次世代育成支援の枠組みを構築していく中で検討】**

## (イ) 保育所の入所基準等に係る見直し

### a 保育所の入所基準に係る見直し

戦後間もなく制定された児童福祉法にうたわれている「保育に欠ける」という概念や表現については、保護者の就業状況や就労形態の多様化、核家族化の進行など、子どもを取り巻く環境が大きく変化しているにもかかわらず、それに応じた見直しがなされていない。

また、待機児童の多い都市部等では、パートタイム勤務等の保護者の子どもが「保育に欠ける」要件を満たしながら保育所に入所できないとの指摘や、「保育に欠ける」要件を満たさない子どもの保護者の中には、日中のフルタイム勤務をしていない母子世帯や低所得者層も含まれているとの指摘もあり、このような保育所に入所していないが保育の必要性が高いと判断される児童の実態について調査すべきである。**【平成 20 年度早期に実施】**

さらに、当該調査の結果や保護者の就労形態の多様化を踏まえ、国の重要課題の一つである「子育て支援」の観点からも、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議で議論されている「包括的な次世代育成支援の枠組み」を構築していく中で、保育所の入所基準の見直しについても、検討すべきである。**【認定こども園の実施状況等を踏まえ、保育所の入所基準の見直しの可否について、包括的な次世代育成支援の枠組みを構築していく中で検討】**

## **b 入所選考等に係る情報開示の徹底【平成 19 年度措置】**

特に待機児童の多い地方公共団体では、市町村によって行われる保育所の入所選考における公平性や透明性が求められている。ホームページ等で入所基準や選考基準のポイントが明らかにされている地方公共団体もある一方で、依然、申込み手続きと「保育に欠ける」要件を公表しているだけで、利用者には選考上の優先順位等がわからないままとなっている所も少なくないのが実態である。

そのため、利用者の納得性を高める観点から、情報開示をいっそう進め、選考方法・選考基準（ポイント）等を、市町村の窓口において示すにとどまらず、ホームページ等で広く公表すべきことを市町村に対し周知すべきである。

## **(ウ) 保育所の最低基準等に係る見直し**

### **a 保育所の最低基準の見直し【平成 20 年度調査実施・分析、平成 21 年度措置】**

省令によって定められる児童福祉施設最低基準は、昭和 23 年の制定以来ほとんど改正されておらず、中には明確な科学的な根拠がないままに長年適用されてしまっているものも少なくないとの指摘がある。例えば、保育所について、乳児のほふく室の面積基準は 1 人あたり 3.3 m<sup>2</sup>、保育に従事する者の要件はすべて保育士資格を保有する者と定められているが、一方で、東京都の認証保育所制度では、それぞれ 2.5 m<sup>2</sup>、資格保有者 6 割までは緩和が認められており、基準の緩和による具体的な問題は必ずしも明らかになっていない。また、「認定こども園」の幼稚園型、地方裁量型の施設では、3 歳以上の長時間利用児（「保育に欠ける」要件を満たす子ども）を保育する職員は、保育士資格の取得に向けた努力など一定の条件つきで幼稚園教諭でも可とされている。

したがって、子どもの安全面のみならず、健康な心身の発達を保障する環境を整えるためには、どこまでの最低基準が必要なのか見直すため、科学的・実証的な検証に早急に着手すべきである。その際、認可保育所との比較対象として、地方公共団体が独自に実施している保育室等を含めるべきである。

### **b 保育所定員の見直し【平成 20 年度検討・結論、平成 21 年 4 月措置】**

待機児童を抱える保育所における定員の弾力化については、段階的に認められてきたところであり、現在は、年度当初（4 月）の定員超過率は 15%、

5月は25%まで、10月以降は職員配置・面積基準の範囲内で25%を超えても構わないとされている。それに対し、市町村からは、定員超過率の更なる弾力化、あるいは超過率の決定権限の市町村への委譲を求める要望があがっている。

一方で、恒常的に定員を超えた数の児童を受け入れている保育所に対しては、3年を目途に定員改定を行うよう通知されているが、定員が増加すると補助額の単価が下がってしまうという保育所にとっての阻害要因が存在する。

そのため、保育所が定員を増やすことへの意欲・取組を阻害しないような方策を講じるとともに、現在行われている弾力化の状況を考慮しつつ、定員超過率の設定の見直しについて検討すべきである。

## ウ 様々な保育サービスの拡充

### (ア) 家庭的保育（保育ママ）の活用促進

#### 【問題意識】

平成12年度に待機児童解消の応急的対策として創設された国の家庭的保育（保育ママ）事業は、6年経過した平成18年度でも利用児童数がわずか319名にとどまるなど普及が遅れており、目立った成果があがっていない。一方で、昭和35年に創設された東京都の家庭福祉員制度など、家庭的保育（保育ママ）事業と同様の趣旨で行われている地方公共団体独自の取組の中には、かなり大きな規模で展開されているものもあり、待機児童の解消に非常に役立っている。

#### 【具体的施策】

多様で弾力的な保育サービスの1つとして、家庭的保育（保育ママ）のいっそうの活用が重要である。また、保育士資格を持たない子育て経験者等が保育に従事する機会を拡大する観点からも、東京都の家庭福祉員制度など先駆的、先進的な地方公共団体の独自事業を参考にしながら、国の事業を拡大し、保育ママの数を増やすべきである。国の事業の制度化に当たっては、保育士又は看護師の資格を持つ者だけに限定せず、基礎的な研修（安全・衛生、栄養等）の修了を条件に、保育ママと認めるなど、保育ママ要件の緩和を検討すべきである。【平成19年度検討開始、平成20年度結論】

## (イ) ベビーシッター育児支援事業の運営の適正化

### 【問題意識】

子育て支援事業等助成費補助金のベビーシッター育児支援事業は、年金特別会計児童手当勘定において実施されており、財源は児童手当に係る被保険者及び事業主の拠出金から充当されている。その公費分配においては、言うまでもなく、公平性が担保されることが大前提である。これまで、財団法人こども未来財団（以下、財団）が補助を受け、さらに社団法人全国ベビーシッター協会（以下、協会）に事務手続き業務が委託されているが、それぞれの選定に際し、十分な比較検討がなされたのか疑問であり、事業運営の在り方についても検証すべきである。また、公的助成に当たって、提供されるサービスに一定の質の担保が必要であり、その判定の目安としてサービス提供者に適切な要件を課すこと自体は問題ないと考えるが、その要件と、補助事業の一部事務を受託している団体の会員資格を同一とみなす必然性はない。実際、協会会員以外の事業者でも、より高い質を保っているところは多数ある。よって、以下の措置を講ずるべきである。

### 【具体的施策】

年金特別会計児童手当勘定を財源とし、国が財団法人こども未来財団に補助、さらに社団法人全国ベビーシッター協会に事務手続きを委託しているベビーシッター育児支援事業の運営の在り方を再検証し、その適正化を図るべきである。

また、この事業において、財団と契約した事業主が購入し、従業員に配布するベビーシッター育児支援割引券等が使用できるベビーシッター事業者は、全国ベビーシッター協会の正会員である事業者（平成 19 年 3 月末時点でわずか 112 社）に限定されている。当該割引券等が使用できる事業者の要件は、提供されるサービスの質によって定められるべきであり、協会の会員かどうかに関係するべきではない。

そのため、当該割引券等が使用できる事業者の要件の妥当性を至急検証し、見直すべきである。【平成 19・20 年度検討・結論、平成 21 年度措置】

## (ウ) 病児・病後児保育サービスの拡充

## 【問題意識】

子育て中の就業者にとって最もニーズが高いのが、病児・病後児保育サービスの充実である。子どもの発熱や病気は突発的でほとんど予測のできない事態であるため、一旦保育所に預けた後でも、急遽迎えに行かなければならないなど、保護者が休暇や仕事の調整をあらかじめつけることができないという点で、育児と仕事の両立にとって大きな障害となっている。一方では、柔軟な働き方等が実現・浸透し、保護者自らが病児・病後児をケアすることができるような環境を整えることも必要ではあるが、実際にはまだ難しいというのが現状である。さらに、共働き家庭の増加に伴い、病児・病後児保育の需要は拡大するばかりである。よって、施設型・派遣型を問わず、病児・病後児保育サービスを拡充していくことが目下の緊急課題である。

## 【具体的施策】

国から次世代育成支援対策交付金を受けた各市町村は、地域の事情に応じて、病児・病後児保育事業者への補助事業を行っており、補助金支給の際に利用料設定に係る規定を設けているが、大半の事業者における利用料は、事実上2,000円/日程度に固定化されてしまっている。一方、業界団体の調査では、病児・病後児保育を実施している施設（医療機関併設型、保育所型等）の9割近くが、採算上赤字という結果が出ている。また、補助金が預かり児童数4名で頭打ちになるケースが多いため、定員が4名以上の場合は、預かれば預かるほど赤字が増えるという構造になっている。これでは、新規参入が増えないばかりでなく、既存事業者の経営存続も危うい状況である。

したがって、国としても、病児・病後児保育事業の実態をきちんと把握し、利用料の設定方法も含め、病児・病後児保育事業が安定的に実施されるよう適切に助言等を行うべきである。【平成20年度措置】

### (エ) 「放課後子どもプラン」の見直し

## 【問題意識】

平成19年度に開始された「放課後子どもプラン」は、文部科学省の放課後子ども教室推進事業と厚生労働省の放課後児童健全育成事業を一体的あるいは

連携して実施する総合的な放課後対策事業とされているが、事業の実施主体である市町村からは、従来の両事業の対象児童の年齢や、保護者負担金、運営経費等の差異により、一体的運用がなされているはずの「放課後子どもプラン」に混乱が生じているとの意見もある。

一方、放課後児童クラブについては、このプランの推進により、既存のサービスの質が低下するのではないかとの懸念が保護者等の中にもある。

## 【具体的施策】

「放課後子どもプラン」の開始から半年以上が経過したが、文部科学省の放課後子ども教室推進事業と厚生労働省の放課後児童健全育成事業の調整役となるコーディネーターの配置が十分でないなど、プランによる効果はまだ発揮されていない。また、より効果的な事業の推進を図る観点から、早急に実施状況等の調査を行い、実態を把握した上で課題を解決し、2つの事業の連携を深め、1つの事業として展開することの是非も含めて検討し、事業の改善を行うべきである。調査の実施に当たっては、地方公共団体や運営側からの視点だけでなく、保護者・子ども自身等の利用者の声がしっかり反映されるような手法を取るべきである。**【平成19年度調査、平成20年検討・結論、平成21年4月措置】**

今般、国によって示された放課後児童クラブに関するガイドラインは、放課後児童クラブ数の急増や、大規模化による事故・ケガの発生等を背景に、サービスの質の向上を図る目的で策定されたとのことである。しかしながら、地方公共団体に対してサービス内容の目安を示すことと、補助要件を設けて一定の質を担保することは、本来別の目的であり、特に後者については科学的・実証的な根拠が必要である。ところが、定員の上限（1箇所70名まで）に係るガイドラインは、3年の経過措置期間を経て、補助要件化されることとなっている。一方で、職員の配置や、児童1人あたりの面積基準は目安にとどまっているなど、ガイドラインと補助要件の区別が不明瞭となっている。

したがって、それぞれの目的に応じた数値が科学的な根拠に基づくものとなるよう、適宜見直していくべきである。また、ガイドラインの項目に適合している施設かどうか利用者がわかるよう、情報を公開するシステムを検討すべきである。**【平成20年度検討、平成21年4月結論・措置】**

放課後児童クラブ事業費に係る障害児加算は1施設あたりの額で決まっており、1人でも受け入れれば加算がつく仕組みとなっている。放課後児童クラブにおける障害児受入の義務はないため、地方公共団体や事業者によっては受入

人数を制限しているところもある。そのため、やむなく学区外の遠いクラブに通わざるを得ない児童もいる。

よって、事業者の積極的な取組に対するインセンティブを働かせ、障害児の受入を促進する観点から、受入人数に応じて加算が増減するようなスライド制を採り入れる等、加算の在り方を見直すべきである。【平成19年度検討・結論、平成20年度措置】

### ③ 両立支援分野

#### 【問題意識】

人口減少社会が到来する中、男女共に仕事と家庭を両立し、安心して働き続けられる環境の整備は、ますます重要な政策課題となっている。また、労働者の価値観やライフスタイルの多様化も進んでおり、幅広い働き方の選択肢を提供することが求められている。保育・介護サービスの拡充だけでなく、ワークライフバランスの実現に向けた産業界における様々な取組や、子育て世帯や家族の介護を担う従業員に対する支援策、さらに、政府の強力なリーダーシップによる政策の実行が必要である。

平成4年の育児休業法施行以来、順次制度が拡充され、現在では育児休業は子どもが1歳（一定の場合には1歳6ヶ月）になるまで、介護休業は介護を要する家族1人につき、要介護状態ごとに通算93日まで、休業取得が労働者の権利として保障されている。また、労働者が育児休業や介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職業復帰を援助・促進するため、雇用保険制度の中に育児休業給付及び介護休業給付が創設され、育児休業については、社会保険料の免除措置も取られている。さらに、平成17年には次世代育成支援対策推進法が施行され、一定規模以上の一般事業主については、国が定めた行動計画策定指針に即して行動計画を策定し、各都道府県労働局へその旨を届け出ることが義務付けられた。

そのような中、継続就業している女性の育児休業取得率は年々高まってきてはいるものの、依然7割近い女性が第1子出産を機に離職しているという現実がある。また、男性の育児休業の取得率は1%にも満たない状況にあり、継続就業率、休業取得率・期間共にスウェーデンなどの先進諸外国に比べて低水準である。一方、介護休業取得者の割合は、平成17年度で女性が0.08%、男性が0.02%と極めて少なく、人口の高齢化に伴う要介護者数の増加を考慮すると、働きながら家族の介護も行うことの難しさを如実に表していると言える。

国の制度拡充に合わせ、各企業においても、短時間勤務制度やフレックスタイム

制度の導入や事業所内託児施設の設置など従業員支援策が講じられてきているが、そうした企業の取組を後押しするための国からの助成金が、支給を得ようとする企業にとって利用しづらくなっており、有効に活用されていないとの指摘がある。

育児・介護休業制度や各種助成金の更なる活用に向けて、制度の見直しや運用の改善を行うことはもとより、企業における就業環境の改善努力と労働者自身の意識改革のみに頼ることなく、国としていっそうの環境整備を進めることが肝要である。そのためには、企業に対しても積極的な取組を求めると同時に、企業・労働者に対する多面的な支援策を導入し、社会全体で両立支援を実現するための仕組みの充実・強化を図るべきである。

## 【具体的施策】

### ア 両立支援レベルアップ助成金に係る運用の見直し【平成 19 年度措置】

国の事業主支援策の1つである「両立支援レベルアップ助成金・事業所内託児施設設置・運営コース」につき、指定法人である財団法人 21 世紀職業財団における申請から支給決定までのプロセスが不透明、かつ各種手続きが煩雑であるとの声が事業主からあがっている。財団のホームページ上では、支給要件の概要のみが公表されており、申請手続きの詳細及び支給要領については、財団本部又は地方事務所に照会する必要がある。

したがって、公平性を確保し、申請者の負担を軽減するため、支給要領等の関連情報をホームページ上で開示すべきである。

また、同様の観点から、支給要領に記載されていない運用上の解釈に関する事項、具体的には、「施設利用者は原則、事業主等が雇用する労働者である必要があり、当該事業所外利用者がある場合においても、当該事業所の雇用労働者の利用者数を上回らないものであること」、「助成金を受けた事業主が、運営を開始した後、他の事業主と共同運営してもよい」等、事業主が施設の設置・運営等を検討する際の判断材料として有益と思われる内容も、すべてホームページ上で開示すべきである。特に、利用料については、支給要領で規定されている支給要件である「適正な額であること」についてわかりやすく補足する参考情報、具体的には「託児時間や給食の有無等、保育サービスの内容に照らして、近隣の保育所等の保育料より低廉であることが望ましい」という運用上の解釈や、近隣の施設や付加サービスを行っている施設の利用料等の情報も入手できるようにすべきである。

### イ 事業所内託児施設等の質の担保の徹底【平成 19 年度より逐次実施】

国の現行制度では、事業所内託児施設等は認可外保育施設として位置づけられており、国の示した基準に沿って、都道府県が指導監督を実施することとなっている。しかしながら、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議にて議論されているように、多様で弾力的な保育サービスが求められている状況に的確に対応していくため、事業所内託児施設を地域で活用していこうとするのであれば、国としても適正な運営による保育の質の担保に責任を持つべきである。

そのため、適切な指導監督が行われるよう周知徹底を図るべきである。

資料1-1
2/27 第1回 持続可能な社会の構築(少子化・仕事と生活の調和)分科会

社会保障国民会議の開催について

平成20年1月25日  
閣議決定

1. 趣旨

将来にわたって国民に信頼される社会保障制度に裏打ちされた、すべての人が安心して暮らし、本当の意味での豊かさを実感できる社会をつくっていくために取り組んでいくことが必要であるという観点から、有識者の参加を得つつ、社会保障のあるべき姿と、その中で、政府にどのような役割を期待し、どのような負担を分かち合うかを、国民が具体的に思い描くことができるような議論を行うため、社会保障国民会議（以下「会議」という。）を開催する。

2. 構成

- (1) 会議は、有識者により構成し、内閣総理大臣が開催する。
- (2) 会議の座長は、互選により決定する。
- (3) 会議は、必要に応じ、関係大臣その他関係者の出席を求めることができる。

3. 分科会

会議は、必要に応じ、分科会を開催することができる。分科会の構成員は、座長が指名する。

4. その他

会議の庶務は、内閣官房において処理する。

## 社会保障国民会議 名簿

大森 彌	NPO法人地域77政策ネットワーク代表理事、東京大学名誉教授
奥田 碩	トヨタ自動車株式会社取締役相談役
小田與之彦	社団法人日本青年会議所会頭
唐澤 祥人	社団法人日本医師会会長
神田 敏子	全国消費者団体連絡会事務局長
権丈 善一	慶應義塾大学商学部教授
塩川正十郎	東洋大学総長
清家 篤	慶應義塾大学商学部教授
高木 剛	日本労働組合総連合会会長
竹中 ナミ	社会福祉法人プロップ・ステーション理事長
中田 清	社団法人全国老人福祉施設協議会副会長
樋口 恵子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事長
南 砂	読売新聞東京本社編集委員
山田 啓二	京都府知事
吉川 洋	東京大学大学院経済学研究科教授

## 社会保障国民会議運営要領

1. 会議は、非公開とする。
2. 事務局は、会議における審議の内容等を、会議終了後、遅滞なく、適当と認める方法により、公表する。
3. 事務局が、審議の内容等を公表する際は、会議において配付された資料も原則として併せて公表する。
4. 会議の議事要旨については、これを速やかに作成し、公表する。

## 社会保障国民会議の今後の検討体制について(案)

以下のように分科会を設置し検討を進めてはどうか。

- ① 所得確保・保障〔雇用・年金〕
- ② サービス保障〔医療・介護・福祉〕
- ③ 持続可能な社会の構築〔少子化・仕事と生活の調和〕

※ 委員は、それぞれ10名程度とする。

## 社会保障国民会議 持続可能な社会の構築(少子化・仕事と生活の調和)分科会 名簿

阿藤 誠	早稲田大学人間科学学術院特任教授
阿部 正浩	獨協大学経済学部准教授
飯泉 嘉門	徳島県知事
池上 清子	国連人口基金東京事務所長
岩淵 勝好	東北福祉大学教授
荻野 明彦	日本経済団体連合会少子化対策委員会企画部会部会長代理
奥山千鶴子	NPO法人びーのびーの理事長
熊坂 義裕	宮古市長
木幡 美子	(株)フジテレビジョン編成制作局アナウンス室主任
駒崎 弘樹	NPO法人フローレンス代表理事
田中 里沙	「宣伝会議」編集室長
樋口 恵子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事長
山口 洋子	日本労働組合総連合会副事務局長
吉川 洋	東京大学大学院経済学研究科教授

社会保障国民会議 持続可能な社会の構築〔少子化・仕事と生活の調和〕  
分科会運営要領

1. 分科会の座長は、互選により決定する。
2. 分科会は、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。
3. 分科会は、原則として公開とする。
4. 事務局は、分科会における審議の内容等を、分科会終了後、遅滞なく、適当と認める方法により、公表する。
5. 事務局が、審議の内容等を公表する際は、分科会において配付された資料も原則として併せて公表する。
6. 分科会の議事要旨については、これを速やかに作成し、公表する。

# 児童福祉法等の一部を改正する法律案の主な内容

## 趣旨

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略等を踏まえ、子育て支援に関する事業の制度上の位置付けの明確化、虐待を受けた子ども等に対する家庭的環境における養護の充実、一般事業主行動計画の策定の促進など、地域や職場における次世代育成支援対策を推進するための所要の改正を行う。

## 1 児童福祉法の一部改正①(子育て支援事業等を法律上位置付けることによる質の確保された事業の普及促進)

### (1) 子育て支援事業を法律上位置付け (平成21年4月施行)

- 以下の事業について、法律上位置付けるとともに、省令で必要な基準等を設け、都道府県知事への届出・指導監督等にかからしめることとする。
  - ① 乳児家庭全戸訪問事業(※いわゆる生後4か月までの全戸訪問事業)
  - ② 養育支援訪問事業(※いわゆる育児支援家庭訪問事業)
  - ③ 地域子育て支援拠点事業
  - ④ 一時預かり事業
- また、市町村は、これら①～④の事業が着実に実施されるよう必要な措置の実施に努めるものとする。

※ 上記の改正に併せて社会福祉法を改正し、上記事業及び2(2)の小規模住居型児童養育事業について、第2種社会福祉事業とすることにより、必要な社会福祉法の事業開始・指導監督規定や、消費税等の非課税措置の対象とする。

### (2) 家庭的保育事業を法律上位置付け (平成22年4月施行)

- 保育に欠ける乳幼児を、家庭的保育者(市町村長が行う研修を修了した保育士その他の省令で定める者であつて、これらの乳幼児の保育を行う者として市町村長が適当と認めるもの)の居宅等において保育する事業について、法律上位置付けるとともに、省令で必要な基準等を設ける。
- 市町村の保育の実施責任に関する規定に、保育所における保育を補完するものとして家庭的保育事業を位置付ける。
- 市町村は、事前に都道府県知事に届け出て家庭的保育事業を行うことができるものとし、都道府県による指導監督等にかからしめることとする。

## 2 児童福祉法の改正②(困難な状況にある子どもや家庭に対する支援の強化)

### (1) 里親制度の改正 (平成21年1月施行)

- 養子縁組を前提とした里親と養育里親を区別し、養育里親の要件について一定の研修を修めることとする等里親制度を見直す。
- 都道府県の業務として、里親に対する相談等の支援を行うことを明確化し、当該業務を一定の要件を満たすものに委託できることとする。

### (2) 小規模住居型児童養育事業の創設 (平成21年4月施行)

- 要保護児童の委託先として、養育者の住居で要保護児童を養育する事業(ファミリーホーム)を創設し、養育者の要件等事業に関する要件を定めるほか、都道府県の監督等必要な規定を設ける。

### (3) 要保護児童対策地域協議会の機能強化 (平成21年4月施行)

- 要保護児童対策地域協議会の協議対象を、養育支援が特に必要である児童やその保護者、妊婦に拡大するほか、要保護児童対策調整機関に、一定の要件を満たす者を置く努力義務を課す。

### (4) 年長児の自立支援策の見直し (平成21年4月施行)

- 児童自立生活援助事業について、対象者の利用の申込みに応じて提供することとともに、義務教育終了後の児童のほか、20歳未満の者を支援の対象として追加する等の見直しを行う。

### (5) 施設内虐待の防止 (平成21年4月施行)

- 児童養護施設等における虐待を発見した者の通告義務、通告があった場合の都道府県や都道府県児童福祉審議会等が講ずべき措置等施設内虐待の防止のための規定を設ける。

### (6) その他 (平成21年4月(提供体制の計画的整備は平成22年4月)施行)

- 児童相談所における保護者指導を児童家庭支援センター以外の一定の要件を満たす者にも委託できることとする。
- 児童家庭支援センターについて、児童福祉施設への附置要件の廃止等を行う。
- 都道府県における里親や児童養護施設等の提供体制の計画的な整備について、必要な措置を講じる。

### 3 次世代育成支援対策推進法の一部改正①（地域における取組の促進）

#### (1) 国による参酌標準の提示（公布から起算して6月以内に施行）

- 国は、市町村行動計画において、保育の実施の事業、放課後児童健全育成事業等に関する事項(量)を定めるに際して参考とすべき標準(参酌標準)を定めるものとする。

#### (2) 地域行動計画の策定等に対する労使の参画（公布から起算して6月以内に施行）

- 市町村及び都道府県は、行動計画を策定・変更しようとするときは、住民の意見を反映させるほか、労使を参画させるよう努めるものとする。

#### (3) 地域行動計画の定期的な評価・見直し（平成22年4月施行）

- 市町村及び都道府県は、定期的に行動計画に基づく措置の実施状況等を評価し、計画の変更等の措置を講ずるよう努めるものとする。

### 4 次世代育成支援対策推進法の一部改正②（一般事業主による取組の促進）

#### (1) 一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象の拡大（平成23年4月施行）

- 中小事業主のうち一定規模以上(100人超)の事業主について、行動計画を策定・届け出なければならないものとする。

#### (2) 一般事業主行動計画の公表・周知（平成21年4月施行）

- 行動計画の策定・届出義務のある事業主について、行動計画の公表及び従業員への周知を義務づけるとともに、行動計画の策定・届出が努力義務の事業主についても、同様の努力義務を設ける。

### 5 次世代育成支援対策推進法の一部改正③（特定事業主による取組の促進）

- 特定事業主行動計画(国、地方公共団体の長等が所属職員のために策定する次世代育成支援対策に関する計画)について、職員への周知を義務づけるとともに、行動計画に基づく措置の実施状況を公表しなければならないものとする。(平成21年4月施行)