

# 次世代育成支援対策推進法の概要等

# 次世代育成支援対策推進法の概要

(平成17年4月から10年間の時限立法)

- 次世代法は、我が国の急速な少子化の進行、家庭や地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的としている。
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進。

## 行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。  
※ 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。

## 地方公共団体行動計画の策定

- ①市町村行動計画
- ②都道府県行動計画  
→地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

## 事業主行動計画の策定・公表・周知

- ①一般事業主行動計画(企業等)  
→大企業(301人以上):義務  
中小企業(101人以上):義務(23年4月~)  
中小企業(100人以下):努力義務  
一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)
- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

## 次世代育成支援対策地域協議会

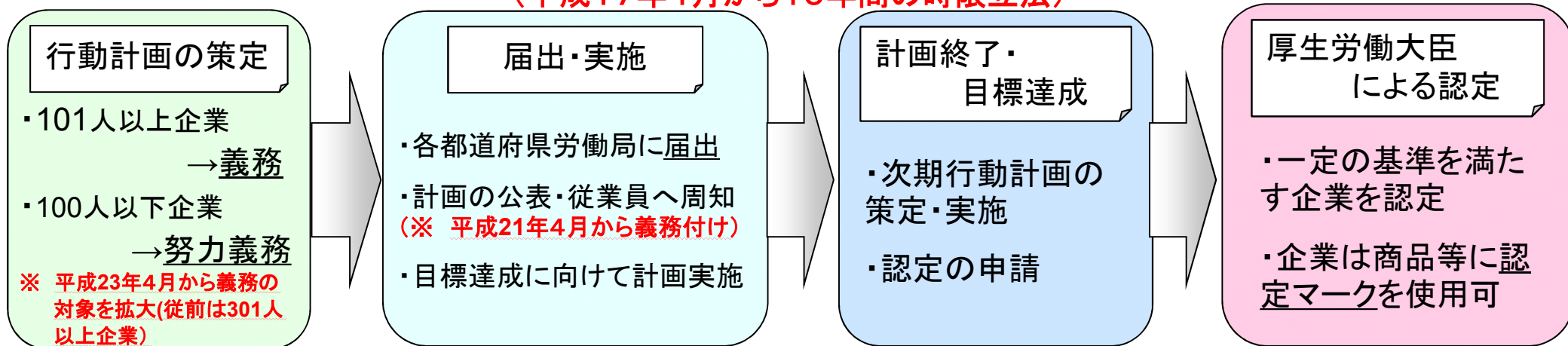
・都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

策定支援等

## 次世代育成支援対策推進センター

・事業主団体等による情報提供、相談等の実施

# 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施 (平成17年4月から10年間の時限立法)



## 行動計画(一般事業主行動計画)

### 【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

### 【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

### 【計画の内容に関する事項】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
  - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
  - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策
 

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

### ＝計画例＝

- (例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○人以上取得、女性：取得率○%以上

#### <対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○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○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

#### <対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

## ○ 届出状況(平成25年3月末時点)

101人以上企業の97.9%  
301人以上企業の98.4%  
101～300人以下企業の97.7%  
規模計届出企業数 70,345社

## ○ 認定状況(平成25年3月末時点)

認定企業 1,471社



次世代認定マーク「くるみん」

## 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

## 認定企業に対する税制優遇制度

・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間

・平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

※波線部は、児童福祉法等の一部を改正する法律(平成20年法律第85号)による改正。

# 現行次世代法の検討規定について

## ○次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）附則 （検討）

第3条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

## ○子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）附則 （検討）

第2条（略）

2 政府は、平成二十七年度以降の次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）の延長について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

3～5（略）

（平成24年6月26日衆議院社会保障と税の一体改革に関する特別委員会における修正により追加）

## 1 税制優遇制度の概要

- ◆ 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の**32%の割増償却**が可能。

## 2 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

- ◆ 青色申告書を提出する事業主が、**平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内**に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の**認定を受けた場合**に対象となる。
  - ※ 個人事業主の方の場合は平成24年1月1日から平成26年12月31日まで各年に次世代法の認定を受けた場合に対象となる。
  - ※ 過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となる。
  - ※ 当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となる。

## 3 適用対象

- ◆ 次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物及び附属施設（以下「建物等」）

### かつ

- ◆ 認定に係る行動計画の計画期間開始の日から、認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの間において取得をしたものでその建設の後、事業のために使用されていないもの、またはその当該期間内に新築・増改築をした建物等

- ※ 所有権が移転しないリース取引により取得したものを除く。
- ※ 増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限る。
- ※ 「建物及びその附属施設」の例
  - ・事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
  - ・電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備



# 仕事と家庭の両立支援対策の概要

## 法律に基づく両立支援制度の整備

### 妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理

(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

### 育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。

(施行日:原則として平成22年6月30日。  
ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日。)

## 両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

### 次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知  
(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定  
(くるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



### 助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

### 表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及

## その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進  
(イクメンプロジェクト)



保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業)

## 希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率

38% (平成22年) → 50% (平成27年) → 55% (平成32年)

男性の育児休業取得率

2.63% (平成23年) → 8% (平成27年) → 13% (平成32年)

# 育児・介護休業法の概要

## 育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(一定の場合は、1歳半)に達するまで  
(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障

※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

## 短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
  - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
  - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

## 時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

## 所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

## 深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

## 子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

## 介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

## 転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

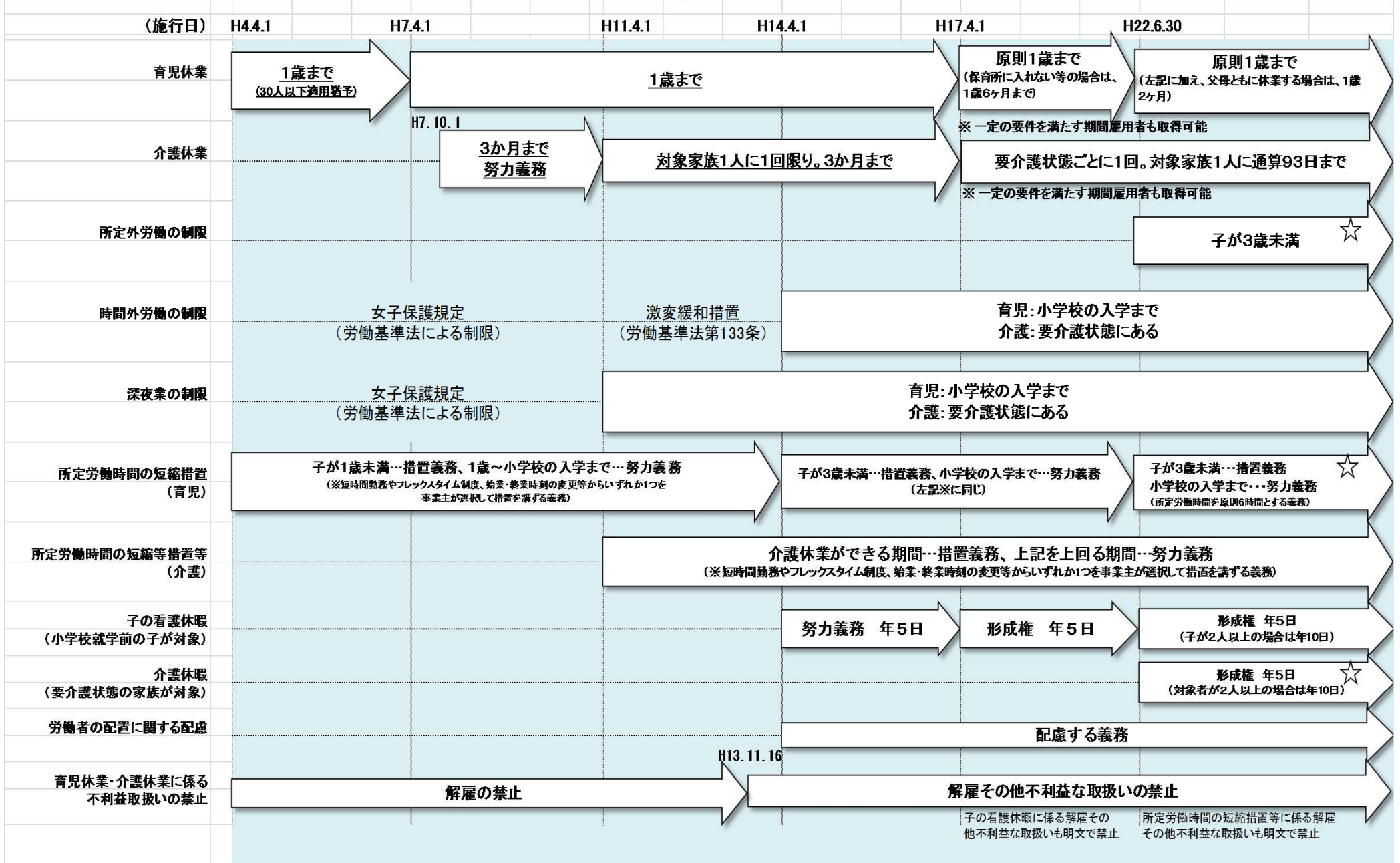
## 不利益取扱いの禁止

- 育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。

改正法の施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

# 育児・介護休業法の改正経過



※ 期間を定めて雇用される者(有期契約労働者)は、下線部は対象外

※ ☆については、100人以下企業はH24.7.1施行



# 両立支援助成金（平成25年度案）

## 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

	助成率
①設置費※	大企業3分の1、中小企業3分の2
②増築費※	大企業3分の1、中小企業2分の1
③運営費	1～5年目：大企業2分の1、中小企業3分の2 6～10年目（平成24年10月31日前に認定申請を行い労働局長の認定を受けた場合）：3分の1
④保育遊具等購入費	廃止

※ 2回（1年目と3年目）に分けて支給

## 子育て期短時間勤務支援助成金

少なくとも小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合、事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで（中小企業事業主は5人まで）

## 中小企業両立支援助成金

### 代替要員確保コース

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり	15万円 (注)
--------------	-------------

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

### 休業中能力アップコース

育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した中小企業事業主又は構成事業主の過半数が中小企業事業主である事業主団体に支給する。

- ①在宅講習
- ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習
- ④職場復帰直後講習

支給限度額	21万円 (注)
-------	-------------

※ 1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

（注）代替要員確保コース、休業中能力アップコース、継続就業支援コース（期間雇用者継続就業支援コース）については、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回に限り、5万円を上乗せする。

### 継続就業支援コース

育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、育児休業制度等労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後平成25年3月31日までに出了事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

### 期間雇用者継続就業支援コース

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、育児休業制度等労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出了事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円 (注)
2人目から5人目まで	15万円 (注)
期間雇用者の育児休業取得者が 正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2～5人目 5万円加算

## 均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）

### 均等・両立推進企業表彰 《ファミリー・フレンドリー企業部門》

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」(ポジティブ・アクション)又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進するため、「均等・両立推進企業表彰」(平成18年度までは「ファミリー・フレンドリー企業表彰」)を行っています。

### ○平成24年度の表彰企業

#### ◆ ファミリー・フレンドリー企業部門

- 厚生労働大臣優良賞 曙ブレーキ工業株式会社  
東日本旅客鉄道株式会社
- 都道府県労働局長賞 20企業

### ○これまでの表彰受賞企業(平成11年度～24年度)

- ◆ 厚生労働大臣最優良賞 3企業
- ◆ ファミリー・フレンドリー企業部門 計393企業
  - 厚生労働大臣賞 38企業
  - 都道府県労働局長賞 355企業

### ファミリー・フレンドリー企業部門 表彰基準

以下のような企業が表彰の候補です。

両立指標(平成22年度改訂版)の点数が一定以上である。

法の規定を上回る育児・介護休業制度や所定労働時間の短縮などの措置を導入し、よく利用されている。

男性労働者について、一定の育児休業取得実績がある。

時間外労働がおおむね年150時間未満である。

年次有給休暇取得率がおおむね50%(大臣賞は60%)以上である。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている、または認定を目指している。

※平成24年度表彰基準。上記以外にも表彰基準が定められている。

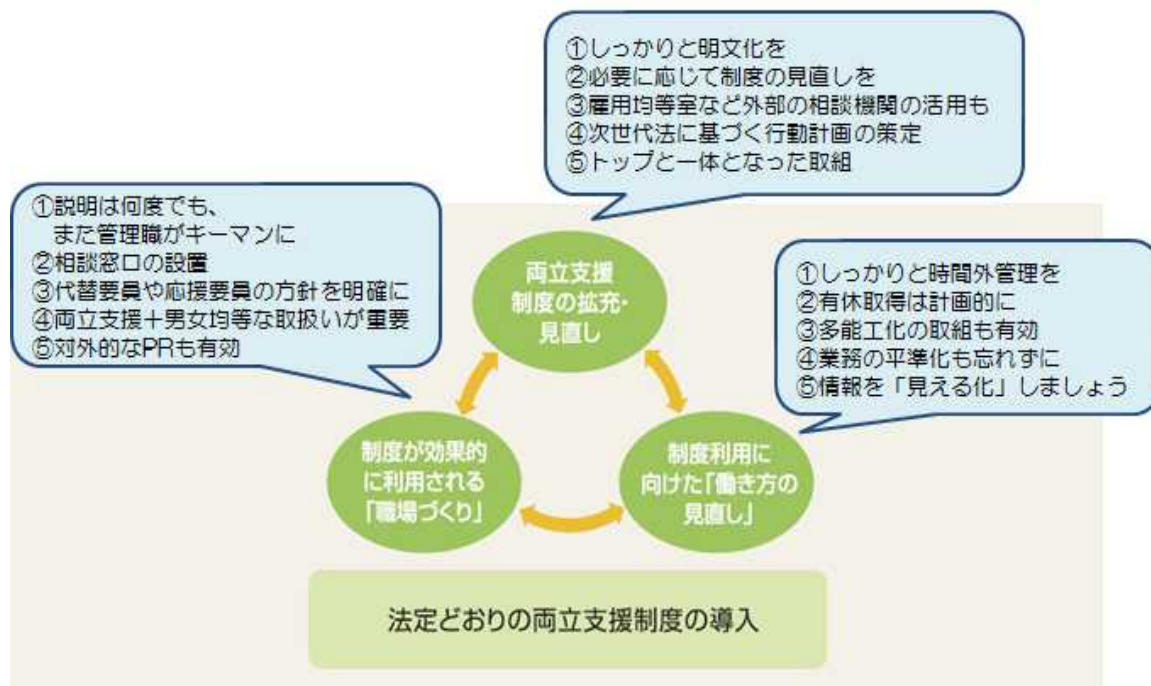
## ベストプラクティス集

育児休業や短時間勤務制度等を利用しやすい職場環境の整備を促進するため、「ベストプラクティス集」(中小企業における両立支援推進のためのアイデア集)を作成しました。

ベストプラクティスの取組とは、それぞれの企業の状況に合わせて行っていただくもので、決してハードルの高いものではありません。また、ほとんどの取組がコストのかからないものです。

例えば、男性の育児休業取得促進への取組としては、配偶者出産休暇と合わせて育児休業を数日取得するパターンなど育児休業取得の具体的なモデルを示している企業の事例を紹介しています。

### 効果的な両立支援を生み出すベストプラクティス循環図



### 例：男性の制度利用者がいない企業の場合

男性従業員であっても、育児休業を取得したい、家族介護を行う必要が生じたなど、制度を利用したい人が潜在的にはいるかもしれません。

男性であっても必要に応じて制度が利用できるような環境を整備することも大切です。また男性の制度利用者がいることは、女性が肩身の狭い思いをせずに制度を利用できることにもつながります。

### 取組事例

#### 男性の育児休業取得に向けたモデルの提示

両立支援制度の概要が記載された冊子には配偶者出産休暇とともに育休を取得した長期休暇モデルが掲載されており、特に男性の育休取得者に向けて育休取得モデルを2パターン提示している。

(東京都、食料品製造業、従業員301~1,000人)

# 両立支援総合サイト「両立支援のひろば」

## 主な機能

<http://www.ryouritsu.jp/>

### ●自社の「仕事と家庭の両立しやすさ」を点検・評価することが可能

「両立診断サイト」で企業における仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に点検・評価するための両立指標（※1）に回答することにより、その企業の両立支援の取組の進展度合い（※2）の診断や、他社との比較が可能。

また、診断を行った結果を踏まえて、自社の取組が遅れている項目を重点的に取り組む内容とする一般事業主行動計画（※3）が作成可能。

- （※1）企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援の対策の進展度合いや不足している点を、63問の設問に答えることによって、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるよう構成されたもの。
- （※2）次の5つの分野での進展度合いを測定：①両立支援のための環境整備、②仕事と育児の両立支援制度整備状況、③仕事と育児の両立支援利用状況、④仕事と介護の両立支援制度整備状況、⑤仕事と介護の両立支援利用状況
- （※3）次世代育成支援対策推進法に基づく各企業における仕事と子育ての両立のための行動計画。101人以上規模の企業に策定が義務づけられている。



### ●一般事業主行動計画の公表が可能

- 「一般事業主行動計画公表サイト」に行動計画を公表（※4）可能。
- （※4）次世代育成支援対策推進法により、101人以上規模の企業は行動計画の策定が義務づけられている。

### ●仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の事例集を掲載

- 仕事と育児、仕事と介護との両立支援に取り組む企業の事例（20事例）を掲載。
- 従業員や管理職の体験談も併せて紹介。

### ●仕事と家庭の両立に係るお役立ち情報Q&A集を掲載

- 働く方々や事業主の方々向けのQ & A集を掲載。
- 質問を「仕事」や「介護」といったテーマ別に整理し、「よくある質問」も掲載。

育児のため、短時間勤務をしたい場合

[>女性従業員に赤ちゃんができた\(妊娠した\)場合](#)  
[>「くるみん\(次世代認定マーク\)」を取得する場合](#)

# イクメンプロジェクト及び男性の仕事と家庭の両立についての現状と課題

## イクメンプロジェクト

### 「イクメンプロジェクト」とは

- ・平成22年度から実施
- ・育児を積極的にする男性「イクメン」を周知・広報するプロジェクト。
- ・参加型の公式サイトや広報資料の配付を通じて、多くの人を巻き込み、社会的な気運の醸成を図る。

☆男性の育児にもっと関わりたい、育児休業を取得したい、という希望をかなえる。

☆夫婦で協力して育児をする環境を作ることにより、出生率の向上と女性の就業率向上を目指す。

### ○各宣言・体験談の募集 (H23年度末→H25.1.25)

イクメン宣言登録者数 1,542件→1,660件

育児体験談登録者数 462件→536件

イクメンサポーター登録者数(個人) 398件→433件

イクメンサポーター登録者数(団体等) 451件→508件

### ○イクメンの星の選定 19名(平成25.2.28現在)

○広報物の作成 父親のワークライフバランスハンドブック、ポスター等

○シンポジウムの開催 全国で計8回(H22,H23年度)

○「育」を象徴的に設定したロゴマークを策定



## 現状

### ○育児休業を利用したい男性

31.8%(平成20年調査)

### ○男性の育児休業取得率

H22年度 1.38% → H23年度 2.63%

(政府目標: H29年10%→H32年13%)

### ○男性の看護休暇取得率

H17年度 2.5%→H20年度 2.8%

### ○男性の育児短時間勤務取得率

H20年度 1.8%→H22年度 1.4%

### ○6歳未満の子をもつ夫の育児・家事関連時間

H23年67分/日

(政府目標: H32年2時間30分/日)

## 関係施策

### ○育児・介護休業法の改正

(平成22年6月一部施行、平成24年7月完全施行)

### ○次世代育成支援対策推進法の改正

(平成23年4月施行)

○「ベストプラクティス集」(中小企業における両立支援推進のためのアイデア集)の作成(平成24年3月)

## 課題

- 男性の育児休業取得率の向上
- 育児休業だけでなく子の看護休暇、短時間勤務制度を利用しやすい職場環境の整備
- 男性の家事・育児時間の増加

希望する人すべてが子育てをしながら安心して働くことができる社会の実現へ

# ファミリー・サポート・センター事業の概要

ファミリー・サポート・センター事業は、乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うものである。

平成21年度からは、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かりなどの事業(病児・緊急対応強化事業)を行っている。

なお、本事業については、平成17年度から次世代育成支援対策交付金(ソフト交付金)、平成23年度からは「子育て支援交付金」の対象事業とされていたが、平成24年度補正予算により「安心こども基金」へ移行されている。

## ○相互援助活動の例

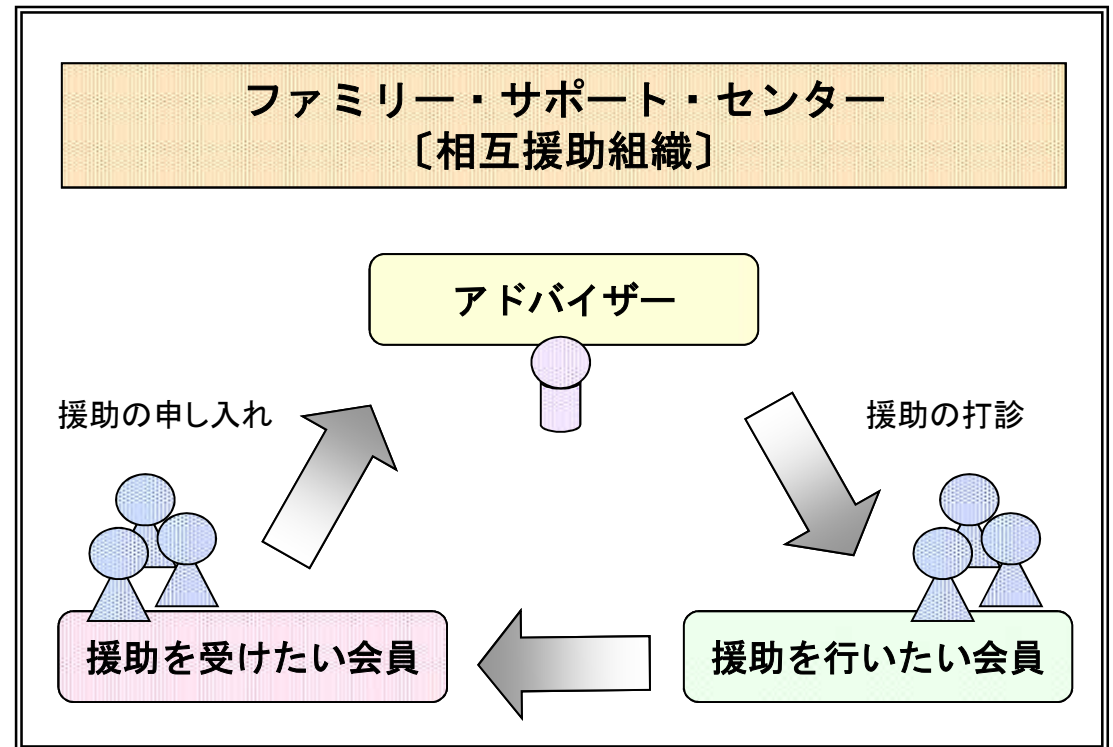
- ・保育施設までの送迎を行う。
- ・保育施設の開始前や終了後又は学校の放課後、子どもを預かる。
- ・保護者の病気や急用等の場合に子どもを預かる。
- ・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かる。
- ・買い物等外出の際、子どもを預かる。
- ・病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急預かり対応(平成21年度から)

## ○実施市区町村(平成24年度交付決定ベース)

- ・基本事業 699市区町村
- ・病児・緊急対応強化事業 129市区町村

## ○会員数 ※平成23年度末現在 ( )は平成22年度末現在

- ・依頼会員(援助を受けたい会員) 383, 321人(352, 683人)
- ・提供会員(援助を行いたい会員) 129, 744人(114, 818人)
- ・両方会員 42, 585人( 39, 889人)



# 女性施策の最近の動き

## 仕事と家庭の両立を巡る発言等①

「今後の我が国の成長を支える若者・女性・高齢者の就業の在り方に関する提言－活躍の場として期待される中小企業の役割－」（平成25年4月19日自由民主党雇用問題調査会）（抜粋）

平成26年度で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討し、企業の仕事と子育ての両立のための環境整備を計画的に推進する。

「一人ひとりを大切にできる社会の実現に向けて（提言）」（平成25年4月22日公明党厚生労働部会労働政策委員会）（抜粋）

子ども・子育て支援法附則に基づき平成27年度以降の次世代育成支援対策推進法の延長等について検討をする

「我が国の若者・女性の活躍推進に向けた提言」（平成25年5月19日若者・女性活躍推進フォーラム）（抜粋）

平成26年度で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。

「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（平成25年6月14日閣議決定）（抜粋）

来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。

「「少子化危機突破」のための提案」（平成25年5月28日少子化危機突破タスクフォース）（抜粋）

平成26年度で期限切れとなる「次世代育成支援対策推進法」について、官民あわせて「少子化危機突破」に向けた取組を推進する観点からも、その延長・強化を検討する。



## 仕事と家庭の両立に関する発言等②

平成25年1月25日 第3回 日本経済再生本部 安倍総理指示（抜粋）

（若者・女性の活躍推進）

経済再生担当大臣の調整の下、関係大臣が連携して、若者や女性の活躍推進について、今後開催される若者女性活躍推進フォーラムにおいて関係者の声を直接聞き、対応策を検討すること。

また、男女が共に仕事と子育てを両立させて活躍できるように、必要な制度環境、支援体制、企業行動の確立を図ること。

1月28日 第183回国会における安倍内閣総理大臣所信表明演説（抜粋）

（経済再生）

世界中から投資や人材を惹(ひ)きつけ、若者もお年寄りも、年齢や障害の有無にかかわらず、全ての人々が生きがいを感じ、何度でもチャンスを与えられる社会。働く女性が自らのキャリアを築き、男女が共に仕事と子育てを容易に両立できる社会。中小企業・小規模事業者が躍動し、農山漁村の豊かな資源が成長の糧となる、地域の魅力があふれる社会。そうした「あるべき社会像」を、確かな成長戦略に結び付けることによって、必ずや「強い経済」を取り戻してまいります。

2月28日 第183回における安倍内閣総理大臣施政方針演説（抜粋）

（子育て・介護を支える社会）

子育てに頑張るお父さんやお母さんが、育児を取るか仕事を取るかという二者択一を迫られている現実があります。待機児童の解消に向けて保育所の受入児童数を拡大します。多様な保育ニーズに応えるためには、休日・夜間保育なども拡充していかねばなりません。放課後児童クラブを増設し、地域による子育て支援も力を入れてまいります。

仕事との両立支援と併せ、仕事への復帰を応援します。両立支援に取り組む事業所への助成、マザーズハローワークの拡充に取り組みます。

（女性が輝く日本）

他方、家庭に専念して、子育てや介護に尽くしている方々もいらっしゃいます。皆さんの御苦労は、経済指標だけでは測れない、かけがえのないものです。

皆さんの社会での活躍が、日本の新たな活力を生み出すと信じます。皆さんが、いつでも仕事に復帰できるよう、トライアル雇用制度を活用するなど、再就職支援を実施します。

仕事で活躍している女性も、家庭に専念している女性も、全ての女性が、その生き方に自身と誇りを持ち、輝けるような国づくりを進めます。皆さん、女性が輝く日本を、共に創り上げていこうではありませんか。

## 仕事と家庭の両立を巡る発言等③

平成24年12月7日 第2回社会保障制度改革国民会議 大日向委員（恵泉女学園大学大学院平和学研究家教授

ワーク・ライフ・バランスの実現については、新制度においても市町村の計画の任意記載事項とするなど配慮していますが、一層力を入れなくてはならない課題として残されていることも事実です。次世代育成支援対策推進法は、国、自治体の計画作成のほか、企業の行動計画の策定も義務づけている法律ですが、10年間の時限立法で平成26年度末に期限が切れてしまいます。しかし、次世代育成支援対策は引き続き重要で、次世代の延長に向けて検討を進めていく必要があります。7

平成25年1月21日 第3回社会保障制度改革国民会議 大日向委員（恵泉女学園大学大学院平和学研究家教授

平成17年から10年間、次世代育成支援対策推進法や「子ども・子育て応援プラン」を契機に、子育て支援の集中期間として取り組んできました、着実な効果を上げていると思いますが、まだ十分ではありません。これで終わりというわけにはどうしてもいきません。今後10年間にさらに子育て支援の加速期間として位置づけて、集中的な施策を講じていただきたいと思っております。

## 仕事と家庭の両立を巡る発言等④

平成25年2月5日 第4回経済財政諮問会議

### 2. 若者や女性等の働く機会の拡大、人的投資の拡大

デフレ・円高が長引く中、若者を中心に悪影響が直撃している。また、労働力率、管理職比率について国際比較しても、女性の活用が遅れている。

さらに、企業内部にはスキルミスマッチ等による不稼働労働力が存在し、失業の長期化も進んでいる。若者や女性などが、積極的に労働市場に参加し、その能力を十分に発揮できる環境整備が不可欠である。

- 成長戦略を通じて、若者・女性が活躍できる雇用の場を創造していくことが重要である。また、雇用形態に関わりなく公平な社会保障制度・税制の構築が重要である。
- 企業による能力開発の対象とならない層の職業キャリアが円滑に形成される仕組みが必要である。専門性の高い職種の人材育成のための学び直し支援、職業能力の評価・認定制度の拡充、電子化した世界最先端のジョブカードの仕組みの構築を図ることが重要である。
- 子どもと家族を応援する観点から、将来への投資としての幼児教育無償化の具体化、もう一段の待機児童対策の実行、女性の就労支援とあわせて男性の育休取得やワークライフバランスの推進等を重点課題として取り組むべきである。
- グローバル化・技術革新に対応し持続的な経済成長を実現するには、継続的な人的資本形成による労働生産性の上昇が必要である。環境変化に柔軟に対応しつつ、必要な人的資源を適切に育成・蓄積することを可能とする仕組み(学び直し、人材マネジメント等)について検討すべきである。

資料出所：伊藤元重議員（東京大学大学院経済学研究科教授）、  
小林喜光議員（株式会社三菱ケミカルホールディングス代表取締役社長）、  
佐々木則夫議員（株式会社東芝取締役、代表執行役員社長）、  
高橋進議員（株式会社日本総合研究所理事長）提出資料「雇用と所得の増大に向けて」（抜粋）

## 仕事と家庭の両立を巡る発言等⑤

平成25年月13日 若者・女性活躍推進フォーラム（第1回） 宮島香澄委員（日本テレビ報道局解説委員）発言（抜粋）

それで女性にもっと活躍してもらおうというためには、私は3つのポイント、安倍政権にならって言いますと、三本の矢が必要だと思います。（中略）

ステップアップの道に戻れる環境、それぞれを最大限生かせる努力や工夫を組織全体でする環境が必要だと思います。例えば1つの方策として在宅勤務は有望だと思いますけれども、在宅勤務でも22時以降は割増賃金を払う必要があるということが、今、在宅勤務を進めるのを阻んでいるということを聞きました。子育てしている側から見ますと在宅勤務は、子供がやっと寝静まった夜こそ働きやすいという状況なのに、それを今までの「会社に出社し決まった時間に働くこと」を前提とした労働の規制の中でやっている。そうではなくて、規制をもう少し変えることでもっとやりやすくすることができるのではないかと思います。

また、質の向上として、企業の女性の活躍ぶりの情報開示、見える化ということも必要です。（中略）

これが3つなのですが、最後に、最重要課題と思うのがワーク・ライフ・バランスです。きょうの会議のような、政権が女性を活用しようという動きをありがたいと感じている私の周りの女性でも、「今まで背負ってきた家事や育児の重りはそのままにしておいて、とにかく経済のために頑張れと言わないでほしい」という冷めた反応もあります。

保育所や家事のサービスがあったとしても、家庭全般のやりくりを背負うのは大変です。

ワーク・ライフ・バランスを強力に推進して、こうした部分も男性と一緒にできることは不可欠ですので、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業に例えば法人税を優遇するなどの策も検討できないかと思います。

2月13日 若者・女性活躍推進フォーラム（第1回） 和合アヤ子委員（福島県商工会議所女性会連合会長）発言（抜粋）

私は福島県の立場からということで、今、全体的に福島におかれても、全国におかれても、女性の就業に関して最大の問題は就業と子育ての両立で、両立をするということは大変なことになっていると思います。

M字カーブの問題は解消されておらず、今後の労働人口の減少への対処についても、女性の労働力の活用は特に必須だと思っております。（中略）子育てしながら働くことができる環境の整備が本当に必要になってきております。復興がらみで有効求人倍率が1.18と高い数字となっておりますが、職種による求人倍率の格差が非常に大きく、特に女性が希望しず職種、事務職ですと0.35と、有効求人倍率が非常に低い状況にあります。

そういうことで、男女間のミスマッチというものが今起きている状況でございます。特に除染等に絡んだ職種というのが、今、福島には多く受け入れられているところだと思っておりますが、女性が希望する職種について雇用創出が福島にとっても必要と考えられているところでございます。