

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6章 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることができる社会づくりの推進

第1節 女性が能力を発揮できる雇用環境の整備

1 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進

(1) 女性の労働者の現状

2000(平成12)年の女性労働力人口は2,753万人、前年に比べ2万人の減(0.1%減)となり、2年連続の減少となった。また、男性は4,014万人で前年に比べ10万人の減(0.2%減)であった。この結果、労働力人口総数に占める女性の割合は40.7%で、前年より0.1%ポイント上昇した。

また、女性の労働力人口が減少する一方、女性の15歳以上人口は前年に比べ0.6%増加したため、女性の労働力率(労働力人口/15歳以上人口)は、49.3%と前年より0.3%ポイント低下し、前年に引き続き労働力率が50%を割った。

女性の雇用者数は2,140万人で前年に比べ24万人増加(1.1%増)し、3年ぶりの増加となったが、男性は前年に比べ1万人増(0.03%増)であったため、雇用者総数に占める女性の割合は、前年より0.3%ポイント増加し、初めて40.0%となった。

女性雇用者中の正規の職員・従業員の比率は53.6%(前年54.8%)となり、1.2%ポイント低下した。

女性の完全失業者数、完全失業率はいずれも過去最高であった前年並み(123万人、4.5%)であった。

「賃金構造基本統計調査」によると、2000年における規模10人以上事業所における女性の一般常用労働者のきまって支給する現金給与額は、23万5,100円(前年比1.91%増)となった。

2000年の規模5人以上事業所における女性常用労働者の1人平均月間総実労働時間は、136.4時間(前年0.5時間増)、うち所定内労働時間は131.5時間(同0.3時間増)となった。

(2) 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

男女雇用機会均等法では、募集・採用から定年・退職に至るまでの雇用管理のすべての段階での女性労働者に対する差別が禁止されている。

求人(募集)は男女不問に切り替わるなど制度面での改善は進んできてはいるものの、管理職に登用される女性の比率はいまだ低く、現下の厳しい経済情勢の影響もあり、採用選考の段階での女子学生に対する不利な取扱いや、妊娠・出産等を理由とする退職の強要や解雇に関する事案が残存するなど、実態面での改善には遅れがみられる。

このため、男女雇用機会均等法の内容に沿った雇用管理が実現されるよう、法の周知徹底を図るとともに、以下のような施策を実施している。

1) 男女の均等な機会および待遇の確保対策の推進

雇用の分野における男女均等取扱いの確保を図るため、企業の雇用管理の実態把握に努め、男女均等取扱いが徹底されるよう行政指導を積極的に行うとともに、男女均等取扱いに関する女性労働者と事業主

との間の紛争解決の援助を実施している。

また、女子学生等の就職に関して、企業における男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、女子学生等に対して幅広い職業選択を促すための意識啓発を図っている。

2) ポジティブ・アクションの推進

実質的な男女均等を実現するためには、男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指した企業の積極的取組み(ポジティブ・アクション)が不可欠である。このため、企業に対して、女性の採用拡大、職域拡大、管理職への登用に向けた具体的な取組みを実施するよう行政指導を行うとともに、2001(平成13)年度から経営者団体との連携の下に協議会を設置し、ポジティブ・アクションについての経営トップの理解を促進することとしている。

3) セクシュアルハラスメント防止対策の推進

男女雇用機会均等法では、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に関する事業主の配慮義務が規定されているが、企業においては、形式的な防止対策は講じられているものの、実際に事案が生じた場合に、迅速かつ適切な対応が十分なされていない現状がみられる。このため、実効ある防止対策が講じられるよう、企業に対して行政指導を実施するとともに、専門的知識を持ったセクシュアルハラスメントカウンセラーを設置し、女性労働者からの相談に対応している。

4) 女性と仕事の未来館を通じた能力発揮支援事業の展開

「女性と仕事の未来館」においては、女性が働くことを積極的に支援するため、女性の能力発揮のためのセミナー、相談や女性起業家支援、女子学生・女子生徒の適切な職業選択のための情報その他働く女性に関する情報の提供等各種事業を実施している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6章 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることができる社会づくりの推進

第1節 女性が能力を発揮できる雇用環境の整備

2 仕事と育児・介護の両立支援対策の推進

(1) 育児休業、介護休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境づくりの推進

「育児・介護休業法」により、1歳に満たない子を養育する労働者又は要介護状態にある家族を介護する労働者は、育児休業又は介護休業を取得することができるが、育児・介護休業制度等の定着を図るため、「仕事と家庭を考える月間」(10月)を中心に、積極的な周知活動を行っている。

また、企業の育児・介護休業制度の整備状況等、法の施行状況をあらゆる機会をとらえて把握するとともに、制度の定着に向けた指導を実施し、同法の適正な施行の確保を図っている。

なお、「女性雇用管理基本調査」によると、出産者に占める育児休業取得者の割合は、1999(平成11)年度において5人以上規模の事業所の労働者については56.4%、30人以上規模の事業所の労働者については57.9%となっており、1993(平成5)年度においては30人以上規模の育児休業規定がある事業所の労働者について48.1%であったことに照らせば、育児休業取得者は着実に増えてきている。

(2) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進

育児・介護休業法においては、「勤務時間の短縮等の措置」が定められており、1歳に満たない子を養育する労働者又は要介護状態にある家族の介護を行う労働者で育児・介護休業をしない者については、事業主は、短時間勤務制度、フレックスタイム制等のいずれかの措置を講ずる義務が課されている。

また、従業員の育児・介護サービス利用料を補助する事業主や、事業所内託児施設を設置・整備する事業主に対し、助成金を支給している。

さらに、急な残業など臨時的、一時的な保育・介護ニーズに対応するため、会員制で地域における育児・介護に関する相互援助活動を行うファミリー・サポート・センター事業を推進しているが、この事業については、2001(平成13)年度より対象者を雇用労働者だけでなく自営業者や家庭の主婦にも拡大するほか、身近な地域単位での支部の設置を促進するとともに、保育所との連携を強化するなど、地域の子育て支援機能の強化に向けて事業を推進しているところである。

その他、フリーフリー・テレフォン事業として、相談や情報提供を行っているほか、仕事と育児・介護とが両立できるようなさまざまな制度を持ち多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業を普及促進するための事業を総合的に実施している。具体的には、シンポジウムの開催、ファミリー・フレンドリー企業表彰の実施、ファミリー・フレンドリー企業づくりに取り組む事業主団体に対する助成金(育児・介護雇用環境整備助成金)の支給を行っているところである。

ファミリー・フレンドリー企業とは?

ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるさまざまな制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労

働者が選択できるような取組みを行う企業である。

現在、少子・高齢化の加速や働く女性の増加、また核家族化等が進む中、企業においても労働者が仕事と家庭を両立させ、十分に能力を発揮して働けるような人事労務管理を行うことが必要である。このような取組みは、労働者のみならず企業経営上にもメリットがあるものであり、今後の企業には、ファミリー・フレンドリー企業への取組みが求められている。

厚生労働省では、ファミリー・フレンドリー企業の普及の一環として、平成11年度より「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を行っている。

両立支援キャラクター「ファミちゃんファミリー」



平成12年度労働大臣優良賞表彰企業

セイコーエプソン株式会社

(表彰理由)

育児休業制度は子が1歳到達後の3月末まで、介護休業制度は1年6月間といずれも法を上回る期間休業できるものとなっており、また介護休業については分割取得可能となっている。育児のための短時間勤務制度については子が3歳の3月末まで、介護のための短時間勤務制度については3年間利用できるほか、フレックスタイム制度と短時間勤務を組み合わせることで取得できる制度も創設されている。また、看護休暇制度や育児・介護サービス費用助成制度なども行われている。

育児介護支援制度の検討を行う育児介護労使委員会が設置され、また、企業内ホームページで、労働者が常に育児・介護休業制度等についての情報を入手できるようにするなどの取組みを行っている。

このような中で、これらの制度の利用者も多く、育児、介護休業制度とも男性の利用者があり、仕事と家庭の両立がしやすい企業文化が社内に定着している。

(3) 育児、介護等のために退職した者に対する再就職支援の推進

育児、介護等により退職した者で、将来的に再就職を希望する者を登録し、希望したときに円滑な再就職ができるよう、登録者に対して、両立支援情報、業界情報等の定期的提供、再就職準備セミナーの開催、登録者同志の交流の促進、個別相談・指導および割引券の発行による自己啓発のための教育訓練に対する経済的援助を実施している。

(4) 育児・介護休業法の一部を改正する法律案について

少子・高齢化が急速に進行する中で、男女労働者が仕事と育児・介護を容易に両立させ、生涯を通じて充実した職業生活を送ることができるようにすることは大きな課題である。

特に、近年の少子化の進展の背景として仕事と子育ての両立の負担感が増大していることが強く指摘されており、働きながら子どもを産み育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担を軽減することが重要である。

このような観点から、「育児休業や介護休業の取得等を理由とする不利益取扱の禁止」、「育児又は介護を行う労働者のための時間外労働の制限」、「子の看護のための休暇の努力義務の創設」等を盛り込んだ育児・介護休業法の一部を改正する法律案を2001(平成13)年2月に国会に提出したところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6章 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることができる社会づくりの推進

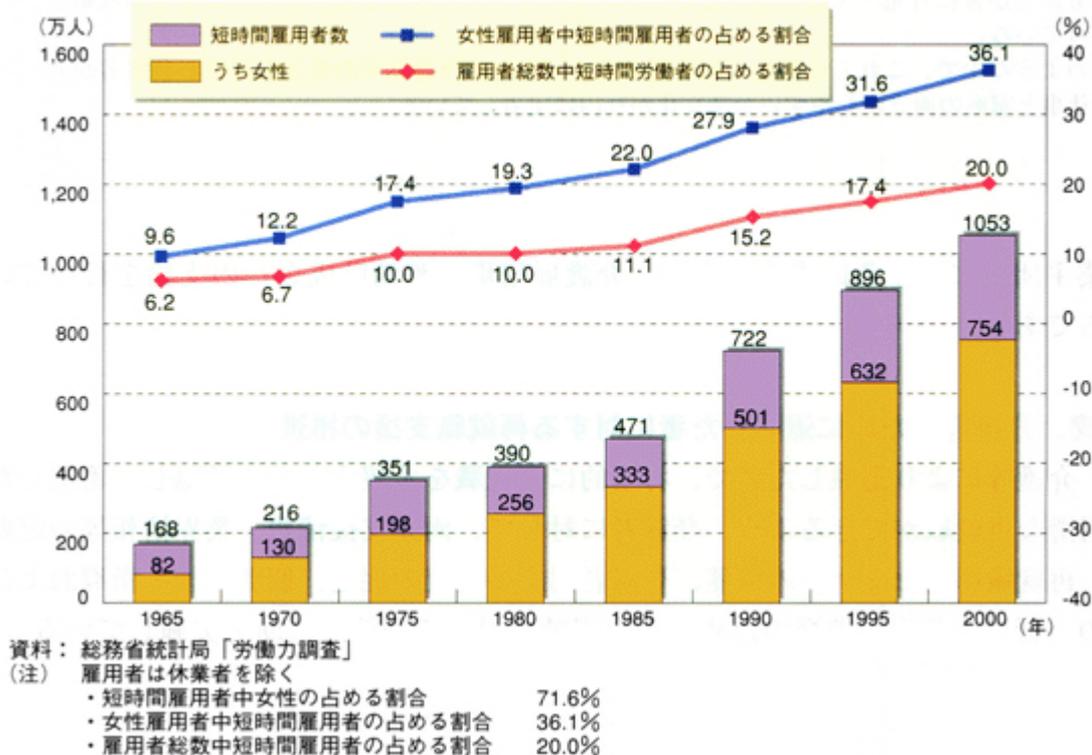
第1節 女性が能力を発揮できる雇用環境の整備

3 多様な就業ニーズを踏まえた女性の能力発揮の促進

パートタイム労働、在宅ワーク(情報通信機器を活用して請負契約に基づきサービスの提供等を行う在宅形態の働き方のうち、主として他の者が代わって行うことが容易なもの)など、雇用・就業形態の多様化の中で、労働者が、その価値観、ライフスタイル、ライフサイクル等に応じ、多様でかつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されることは、女性の能力発揮の促進を図る上での重要な課題である。また、育児期等にある者が、職業生活を完全に中断するのではなく、家族的責任との両立を図りながら職業生活を継続することのできる働き方として、在宅ワーク等の働き方を良好な就業形態として普及していくことが重要である。

図6-1-1 短時間雇用者(週間就業時間35時間未満の者)数の推移-非農林業-

図6-1-1 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数の推移－非農林業－



(1) パートタイム労働対策

パートタイム労働法および同法に基づく指針の周知徹底、助成金の活用促進等により、パートタイム労働者の雇用管理の改善を図るとともに、通常の労働者との均衡を考慮した処遇や労働条件の確保のた

め、2000(平成12)年4月にとりまとめられた「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」の趣旨を広く周知させるなどにより、労使の自主的な取組みを促している。

また、パートタイム労働者の数は増加傾向にあり、その就業状況についても、勤続年数の伸長、職域の拡大・多様化等のさまざまな変化がみられることから、今後とも、通常の労働者との均衡等を考慮した雇用管理の改善に係る状況等を把握しつつ、適切な対応を図っていくこととしており、現在、パートタイム労働法第5条に基づく短時間労働者対策基本方針の改定に向けた検討を進めている。

(2) 在宅ワーク対策

在宅ワークは、育児・介護期にある者を中心に仕事と家庭の両立が可能となる就労形態として広がっており、社会的な期待や関心も大きなものとなっているものの、トラブルの発生も少なくないことから、在宅ワークの健全な発展に向け、ガイドラインの策定、周知・啓発、各種情報提供、相談体制の整備、能力開発・能力評価に係る支援、就業支援の仕組みの整備等の施策を推進している。

(3) 家内労働対策

家内労働者の労働条件を確保し、家内労働者と委託者の間のトラブルを防止するため、最低工賃の決定および周知・徹底、家内労働手帳の交付等により委託条件の明確化を図るとともに、いわゆる「インチキ内職」の被害の未然防止を図っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6章 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることができる社会づくりの推進

第2節 少子化対策の推進

1 少子化の現状と新エンゼルプランの推進

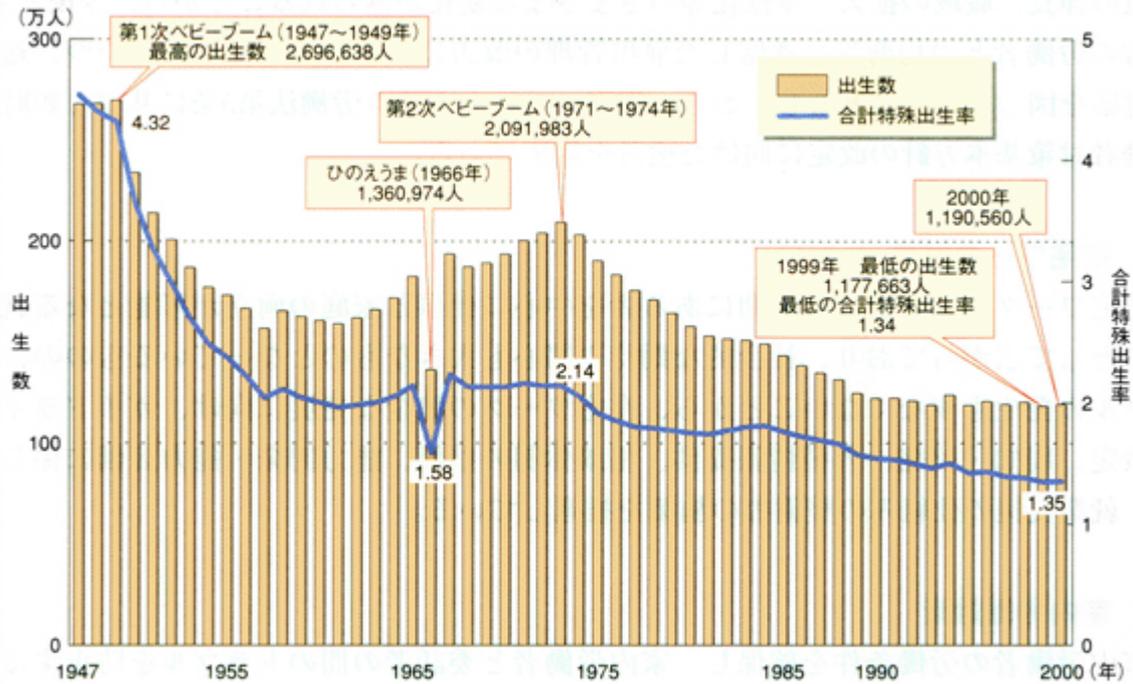
(1) 少子化の現状

近年、我が国においては、少子化が急速に進行している。その年の年齢別出生率の合計である合計特殊出生率(注)は、2000(平成12)年には1.35(概数)と、人口を維持するのに必要な水準(人口置換水準)である2.08を大幅に下回る状態が続いている。国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、我が国は、総人口が2007(平成19)年を境に減少し始め、人口減少社会になると見込まれている。

(注)ここでいう「合計特殊出生率」は「期間合計特殊出生率」を指し、ある年の15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したものである。この「期間合計特殊出生率」は、仮にその年の年齢別出生率で1人の女性が子どもを産むとした場合の平均子ども数を表すものではあるが、同一出生年集団(コホート)ごとに1人の女性が一生の間に産む平均子ども数を表す「コホート合計特殊出生率」とは異なり、仮に1人の女性が一生の間に産む平均子ども数に変化がなかったとしても、晩産化が進行している間は、この「期間合計特殊出生率」は低下することに留意する必要がある。

図6-2-1 出生数および合計特殊出生率の年次推移

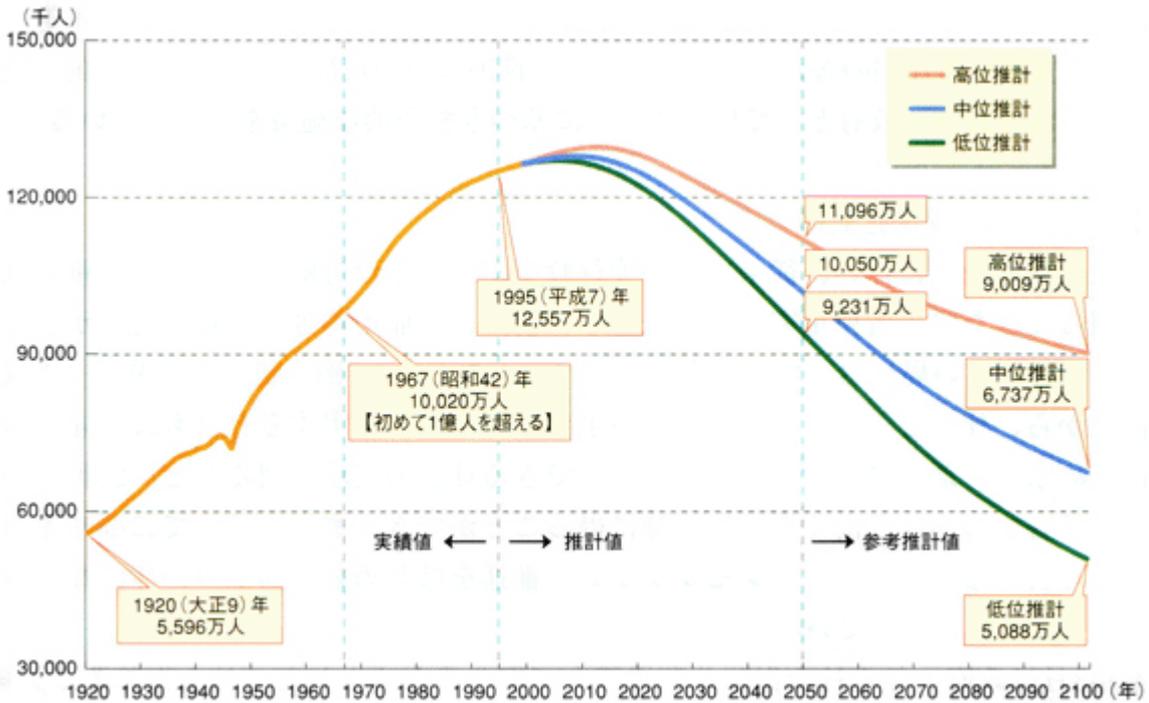
図6-2-1 出生数および合計特殊出生率の年次推移



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」
 (注) 2000年は概数

図6-2-2 我が国の総人口の見通し

図6-2-2 我が国の総人口の見通し



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（1997年1月推計）」

少子化は、社会経済全般にわたり大きな影響を及ぼすと予測されている。経済面では、労働力人口の減少による経済成長への影響や、社会保障の分野における現役世代の負担の増大などが懸念され、社会面では、子どもの社会性が育まれにくくなるなど子どもへの影響や、過疎化・高齢化の進行により市町村によっては住民への基礎的なサービス提供が困難になるおそれがあることなどが懸念されている。

近年の少子化の主な原因としては、晩婚化の進行等による未婚率の上昇があり、その背景には、結婚に関する意識の変化と併せて、固定的な性別役割分業を前提とした職場優先の企業風上、核家族化や都市化の進行等により、仕事と子育ての両立の負担感が増大していることや、子育てそのものの負担感が増大していることがあるものと考えられる。

(2) 新エンゼルプランの推進

少子化への対応は、このような要因と背景に対応して、子育てに対する支援を総合的かつ計画的に推進する必要があることから、1999(平成11)年12月17日には、同年5月より設置されていた内閣総理大臣主宰の「少子化対策推進関係閣僚会議」において「少子化対策推進基本方針」が決定された。

また、「少子化対策推進基本方針」においては、特に重点的に取り組むことが必要な働き方、保育サービス、相談・支援体制、母子保健、教育、住宅などの分野における施策を計画的に推進する具体的実施計画を策定することとされ、これを踏まえ、1999年12月19日、大蔵、文部、厚生、労働、建設、自治の6大臣の合意により、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について(新エンゼルプラン)」(平成12～16年度の5か年計画)が策定された。

図6-2-3 新エンゼルプランの要旨

図6-2-3 新エンゼルプランの要旨

(施策の目標)

- 1 保育サービス等子育て支援サービスの充実
- 2 仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備
- 3 働き方についての固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正
- 4 母子保健医療体制の整備
- 5 地域で子供を育てる教育環境の整備
- 6 子どもたちがのびのび育つ教育環境の実現
- 7 教育に伴う経済的負担の軽減
- 8 住まいづくりやまちづくりによる子育ての支援

(厚生労働省部分の概要)

- 1 保育サービス等子育て支援サービスの充実

	平成11年度	→	平成16年度
(1) 低年齢児の受入れの拡大	58万人		68万人
(2) 多様な需要に応える保育サービスの推進			
① 延長保育の推進	7,000ヶ所	→	10,000ヶ所
② 休日保育の推進	100ヶ所	→	300ヶ所
③ 乳幼児健康支援一時預かりの推進	450ヶ所	→	500市町村
④ 多機能保育所等の整備	平成16年度までに 2,000ヶ所		
(3) 在宅児も含めた子育て支援の推進			
① 地域子育て支援センターの整備	平成11年度 1,500ヶ所	→	平成16年度 3,000ヶ所
② 一時保育の推進	1,500ヶ所	→	3,000ヶ所
③ ファミリー・サポート・センターの整備	62ヶ所	→	180ヶ所
④ 放課後児童クラブの推進	9,000ヶ所	→	11,500ヶ所
- 2 仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備

(1) 育児休業を取りやすく、職場復帰をしやすい環境の整備			
① 育児休業制度の充実に向けた検討			
② 育児休業給付の見直し			
③ 事業主による育児休業取得者の円滑な職場復帰への支援の促進			
(2) 子育てのための時間確保の推進等子育てをしながら働き続けることのできる環境の整備	平成11年度 35都道府県	→	平成16年度 47都道府県
① フレーフレー・テレフォン事業の整備			
② 事業主による子育て支援の促進			
③ 子育てのための時間確保の推進に関する検討			
④ 労働時間の短縮等の推進			
⑤ 子どもの看護のための休暇制度の検討			
(3) 出産・子育てのために退職した者に対する再就職の支援 再就職希望登録者支援事業の整備	平成11年度 22都道府県	→	平成16年度 47都道府県
- 3 働き方についての固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正

(1) 固定的な性別役割分業の是正			
① 職場における性別役割分担の是正			
② 男女の雇用機会均等の確保			
(2) 職場優先の企業風土の是正			
① 国民的な広報活動の実施			
② ファミリー・フレンドリー企業の普及促進			
- 4 母子保健医療体制の整備

(1) 国立成育医療センター（仮称）の整備等			
(2) 総合周産期母子医療センターを中核とした周産期医療ネットワークの整備	平成11年度 10都道府県	→	平成16年度 47都道府県 (平成13年度)
(3) 小児救急医療支援事業の推進	118地区	→	360地区 (2次医療圏)
(4) 不妊専門相談センターの整備	24ヶ所	→	47ヶ所

「少子化対策推進基本方針」および「新エンゼルプラン」では、仕事と子育ての両立の負担感や子育ての負担感を緩和・除去し、安心して子育てができるようさまざまな環境整備を進めることにより、21世紀の我が国を家庭や子育てに夢や希望を持つことができる社会にしようとするため、1)固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正、2)仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備、3)安心して子どもを産み、ゆとりをもって健やかに育てるための家庭や地域の環境づくり、4)利用者の多様な需要に対応した保育サービスの整備、5)子どもが夢をもつてのびのびと生活できる教育の推進、6)子育てを支援する住宅の普及等の生活環境の整備の六つの項目に沿って、基本的な施策が策定されており、政府としては、これらに基づき総合的な施策を推進している。

(3) これからの少子化対策

厚生労働省発足に伴い、従来雇用均等行政を担ってきた労働省女性局と児童福祉行政を担ってきた厚生省児童家庭局が統合し、新たに、雇用均等・児童家庭局が設置された。この新しい局においては、少子化へ対応するため、「働く親」と「児童」の双方の観点から、仕事と子育ての両立支援や子育て支援策を充実するとともに、雇用の場をはじめ家庭、地域に男女が共同して参画できる社会の実現を図るなど、21世紀の我が国が子育ての喜びと働く喜びを同時に得ることができ、家庭や子育てに夢や希望を持てる社会となるよう、新エンゼルプランの推進をはじめ総合的かつ一体的な施策を推進していくこととしている。

本年3月に政府・与党社会保障改革協議会で取りまとめられた『社会保障改革大綱』や経済財政諮問会議の『今後の経済財政運営及び経済社会の構造改革に関する基本方針』（2001(平成13)年6月閣議決定)においても、子育て不安の解消や虐待防止、地域交流の活発化など総合的な子育て支援策の推進が重要な柱と位置づけられた。さらに、男女共同参画会議の決定に基づいて7月に閣議決定された「仕事と子育ての両立支援策の方針について」においても、保育所の待機児童ゼロ作戦や必要な地域すべてにおける放課後児童の受入れ体制の整備などが盛り込まれている。少子化への対応は、少子高齢化時代に対応した社会保障の仕組みを構築するうえでも重要な課題となっており、健やかな次世代を育む社会を目指し、子育てと仕事が両立できるよう、総合的な少子化対策の推進が求められている。

0123歳児のための子育てひろば

少子化、核家族化の進行に伴い、近隣との人間関係のつながりが希薄になりがちな状況において、乳幼児を持つ親が、子育てに対して不安や悩みを抱え、地域の中で孤立しながら子育てに向き合う状況が顕著にみられる。その孤立感の中で、密室育児によるストレスから、はげ口を子どもに向けて、幼児虐待に至るケースもみられるなど、子育ての孤立化は大きな社会問題となっている。このような子育てへの負担感や育児不安の解消を図ることをねらいとして、子育て中の親や子が気軽に集い、交流し、語り合いながら日頃の悩みや不安を癒す場(子育てひろば)を設置する動きが各地で広がりを見せている。

この「子育てひろば」には、市町村が設置したものから、特定非営利活動法人(NPO法人)が設置運営を行っているものまでさまざまな活動形態がみられ、それぞれが地域に根ざした活動を展開しているのが特徴である。この動きは、身近な地域での子育てに関する社会的支援の充実が課題となっている現在において、地域の子育て支援の一つの柱となるべく動向が注目されている。



第2部 主な厚生労働行政の動き

第6章 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることができる社会づくりの推進

第2節 少子化対策の推進

2 保育施策等の充実

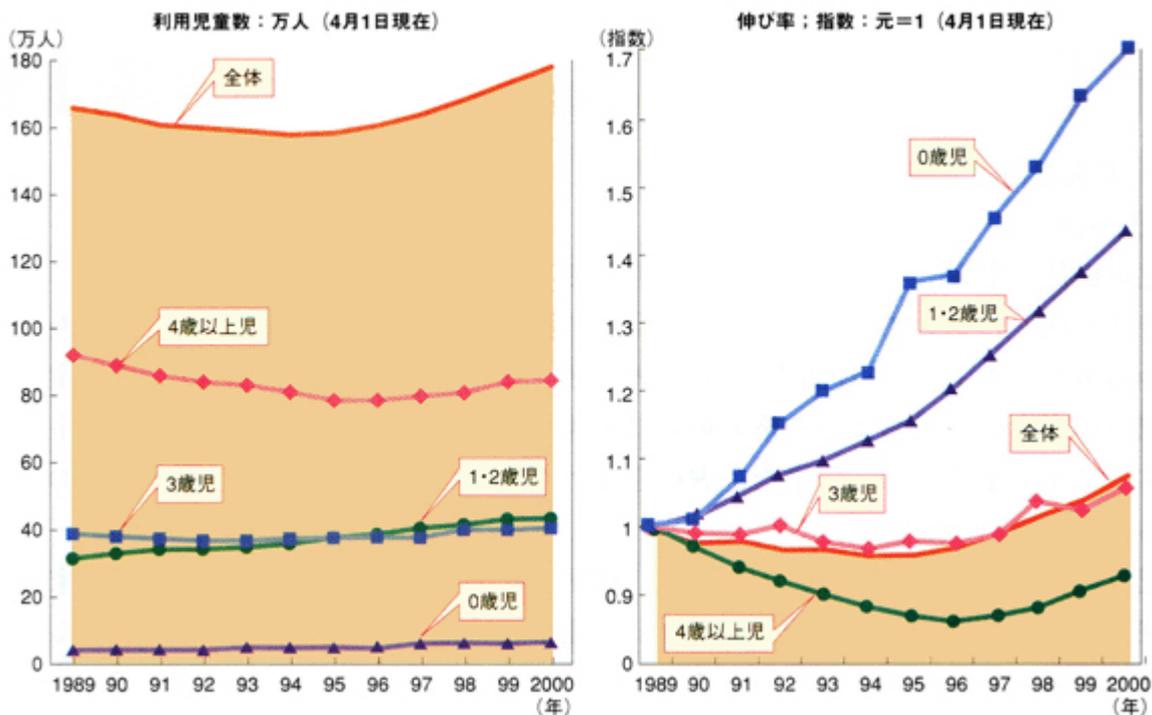
(1) 保育所入所児童の状況

保育所は、日中就労等している保護者に代わって乳幼児を保育し、子どもの心身の健全な発達を図る施設で、2000(平成12)年4月現在、全国で施設数は約2万2,200か所、入所児童数は約180万人となっている。また、多様な保育ニーズに応えるため、延長保育、休日保育、障害児保育、一時保育、地域子育て支援センター事業等を行っている。

保育所入所児童数は、少戸化を背景に減少していたが、1995(平成7年)以降は、一転増加しており、特に低年齢児について増加が著しい。このため、保育所入所受入れを拡大しているものの、都市部を中心に、依然保育所入所待機児童が多く、2000(平成12)年4月現在、全国で、3万2,933人となっている。

図6-2-4 保育所入所児童数の推移

図6-2-4 保育所入所児童数の推移



(2) 保育所入所受入れの拡大に向けた段組み

保育所の入所受入れを拡大するため、従来より、新エンゼルプランの推進や少子化対策臨時特例交付金

の交付、各般の規制緩和措置などにより保育サービス量の拡大に努めてきたところである。また、2001(平成13)年3月にも、規制改革についての見解(2000(平成12)年12月12日)を踏まえつつ、待機児童の解消等を目的として、

- ・都市部保育所における園庭要件や乳児室等の面積要件の弾力化
- ・年度後半において入所定員の弾力化に係る制限を撤廃
- ・年度途中の保育需要の増加に対応した短時間保育士の導入について2割制限を撤廃
- ・公立保育所の業務を委託する場合の委託先を社会福祉法人以外の者へ拡大

を実施したところである。

(3) 児童手当の充実

総合的な少子化対策の一環として、2000(平成12)年6月より、児童手当の支給対象年齢を3歳未満から義務教育就学前(6歳に達した日以降最初の年度末)まで拡大したのに続き、2001(平成13)年6月より、児童手当支給の所得制限を緩和し、支給対象者を児童の約72.5%から約85%に拡大した。これにより支給対象児童数は、約565万人から約660万人に増加した。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6章 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることができる社会づくりの推進

第2節 少子化対策の推進

3 児童虐待対策や配偶者からの暴力への対応

(1) 児童虐待への対応

1) 児童虐待について

児童虐待の定義については、2000(平成12)年5月に制定(11月施行)された「児童虐待防止法」において、保護者による身体的虐待、性的虐待、養育の拒否や怠慢(いわゆるネグレクト)、心理的虐待の4つのタイプに分けられている。こうした児童虐待は児童の心身の成長および人格の形成に重大な影響を与えるばかりでなく、児童が死亡するに至る事例もあり、また、虐待を受けた体験は次の世代に引き継がれるおそれもあるなど深刻な問題である。

児童虐待の背景としては、1)都市化、核家族化の進展に伴う家庭の孤立化や家庭や地域における子育て機能の低下により、育児不安に陥ったり育児に負担を感じるなど養育上のストレスが高まっていること、2)子育てに対する責任意識が十分でないまま親になっている者が存在していることなどが指摘されている。

2) 児童虐待に対する取組み

全国の児童相談所における虐待相談処理件数は、1999(平成11)年度には1万1,631件で、統計を取り始めた1990(平成2)年度の1,101件の10倍強となり、相談件数の急増が続いている。

厚生労働省では、児童虐待防止法の制定を踏まえ、発生予防から、早期発見・早期対応、さらには被虐待児童の適切な保護等に至るまでの総合的な対策を講じることとしている。

ア 発生予防

新聞、広報誌、ポスター等を通じて児童虐待防止法の趣旨、虐待の早期発見、国民の通告義務、虐待が児童へ与える影響等に関する広報・啓発を推進するとともに、地方公共団体においても住民への広報・啓発活動に努めている。

イ 早期発見

現在、すべての都道府県・指定都市において児童虐待に関係する機関のネットワークが作られているが、虐待の早期発見・早期対応を推進するために、児童虐待市町村ネットワークの拡大や児童家庭支援センター(児童福祉法に基づく児童福祉施設で、児童、母子家庭等からの相談に応じ、助言・保護・指導を行うとともに、児童相談所等との連絡調整を総合的に行う相談機関)の拡充に努めている。

ウ 早期対応

児童相談所の機能強化と職員資質の向上を図るため、地方財政措置における標準団体(人口170万人)あたりの児童福祉司を2000(平成12)年度は16人から17人に、2001(平成13)年度は17人から19人

に増員し、体制の強化を図っている。また、児童相談所の一時保護所の充実を図るとともに、児童福祉司の任用資格の厳格化や、虐待・思春期問題情報研修センターの整備を行うこととしている。

エ 保護・指導及びアフターケア

児童養護施設等の受入れ体制の整備や充実、児童、保護者等への指導体制を充実するために、児童養護施設等への心理療法担当職員、被虐待児個別対応職員の配置、児童相談所における保護者へのカウンセリングの強化等を行うこととしている。

また、本年4月1日付で厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課内に「虐待防止対策案」を新設し、児童の虐待の防止に関する施策、広報・啓発活動等を組織的に推進することとしている。

(2) 配偶者からの暴力への対応

1) 配偶者からの暴力の現状について

近年、配偶者からの暴力の問題が大きな社会問題となっている。2000(平成12)年度に婦人相談所で受けた来所による主訴別相談件数の中で、「夫等の暴力」が32%を占め第1位となっており、同様に一時保護所における入所理由でも「夫等の暴力」が48%で第1位となっている。

配偶者からの暴力の特徴としては、家庭という密室性の中で表面化しにくく繰り返しの中でエスカレートしていくこと、身体的暴力のみならず心的外傷後ストレス障害(Post Traumatic Stress Disorder; PTSD)等心理的外傷も大きいこと、パワーアンドコントロールと言われるように権力と支配の関係が成立すること等が指摘されている。

2) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の成立について

参議院共生社会に関する調査会において、2000(平成12)年4月に「女性に対する暴力に関するプロジェクトチーム」が設置され、2001(平成13)年4月6日「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が議員立法により成立し、同月13日に公布された。(2001年10月13日施行。配偶者暴力相談支援センター等に関する部分は2002(平成14)年4月1日施行。)

法の概要は、

- ・都道府県は、婦人相談所その他の適切な施設において「配偶者暴力相談支援センター」としての機能を果たすようにする。
- ・配偶者暴力相談支援センターは、相談、医学的・心理学的指導、一時保護、自立支援の情報提供等、保護命令制度利用の情報提供等、シェルターに関する情報提供等を行う。
- ・一時保護は、婦人相談所が自ら行い、又は厚生労働大臣が定める基準を満たす者に委託して行う。
- ・配偶者からの暴力を受けている者を発見した者は通報に努めなければならないが、医師等は配偶者からの暴力による傷病者を発見した場合は、その者の意思の尊重に努めつつ、通報することができる。
- ・被害者が更なる配偶者からの暴力により生命又は身体に重大な危害を受けるおそれがあるときは、裁判所は、当該被害者の申立てにより、当該配偶者に対し、6か月の接近禁止や2週間の住居からの退去を命ずるものとする(保護命令。違反した者は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金)。

3) 厚生労働省の取組み

配偶者からの暴力への対応について、厚生労働行政としては、従来より売春防止法に基づく婦人保護事業の中で、配偶者からの暴力被害者にも適切に対応すること、福祉事務所をはじめ必要に応じて民間団体等を含む関係機関と緊密な連携を取ること、母子生活支援施設における広域入所の促進を図ること等取組みの強化を図ってきた。

法律の施行を機に、関係省庁とともに被害者からの相談や支援および保護を一層推進するため、一時保護委託制度も含めた婦人相談所の機能強化、施設ケアの充実、関係職員の資質の向上等の課題について取り組んでいくこととしている。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第6章 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることができる社会づくりの推進

第2節 少子化対策の推進

4 健やか親子21

我が国の母子保健は、20世紀中の取組みの成果として既に世界最高水準にあるが、妊産婦死亡や乳幼児の事故死など、なお改善の余地がある残された課題や思春期における健康問題、親子の心の問題などの新たな課題が存在する。また、小児医療・地域母子保健活動の水準の維持など保健医療環境の確保についても対応すべき課題が存在する。こうしたことから、厚生労働省では、2000(平成12)年2月から、これらの課題についての検討を行うため、関係専門家からなる「健やか親子21検討会」を開催した。同検討会は、同年11月に、母子保健分野の国民運動計画である「健やか親子21」を取りまとめた。

「健やか親子21」は、21世紀の母子保健の主要な取組みを提示するビジョンであり、かつ、関係者、関係機関・団体が一体となって推進する国民運動計画である。「健やか親子21」は、安心して子どもを産み、ゆとりを持って健やかに育てるための家庭や地域の環境づくりという少子化対策としての意義とともに、少子・高齢社会において国民が健康で元気に生活できる社会の実現を図るための国民健康づくり運動である「健康日本21」の一翼を担うという意義を持っている。

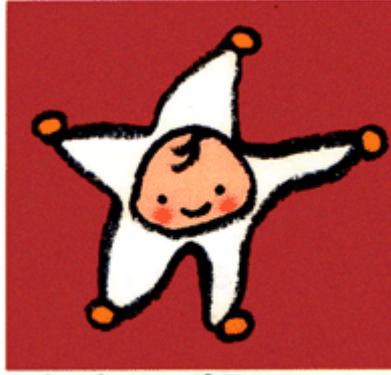
「健やか親子21」は、主要な四つの課題として、1)思春期の保健対策の強化と健康教育の推進、2)妊娠・出産に関する安全性と快適さの確保と不妊への支援、3)小児保健医療水準を維持・向上させるための環境整備、4)子どもの心の安らかな発達の促進と育児不安の軽減、を設定しており、それぞれの課題ごとに「問題認識」、「取組みの方向性」、「具体的な取組み」を示している。計画期間は、2001(平成13)年から2010(平成22)年までの10年間とされており、中間の年となる2005(平成17)年に実施状況を評価し、必要な見直しを行うこととしている。

「健やか親子21」は、その運動の理念の基本を、1986(昭和61)年にカナダのオタワで開催された国際保健機関(World Health Organization;WHO)国際会議において提唱された公衆衛生戦略であるヘルスプロモーションに置いており、1)関係者、関係機関・団体が寄与しうる取組みの内容の明確化と自主的活動の推進、2)各団体の活動の連絡調整等を行う「健やか親子21推進協議会」の設置、3)計画期間と達成すべき具体的課題を明確にした目標の設定(61項目)、がその特徴となっている。

厚生労働省においては、ポスター、パンフレットの作成や、全国大会の開催、健やか親子21シンボルマークの設定等により、広く国民、地方公共団体、関係機関・団体等にその内容を周知し、関係機関・団体等の自主的な取組みの推進、国民的な運動の展開を図っているところである。

健やか親子21シンボルマーク

健やか親子21シンボルマーク



健やか親子 21

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare