

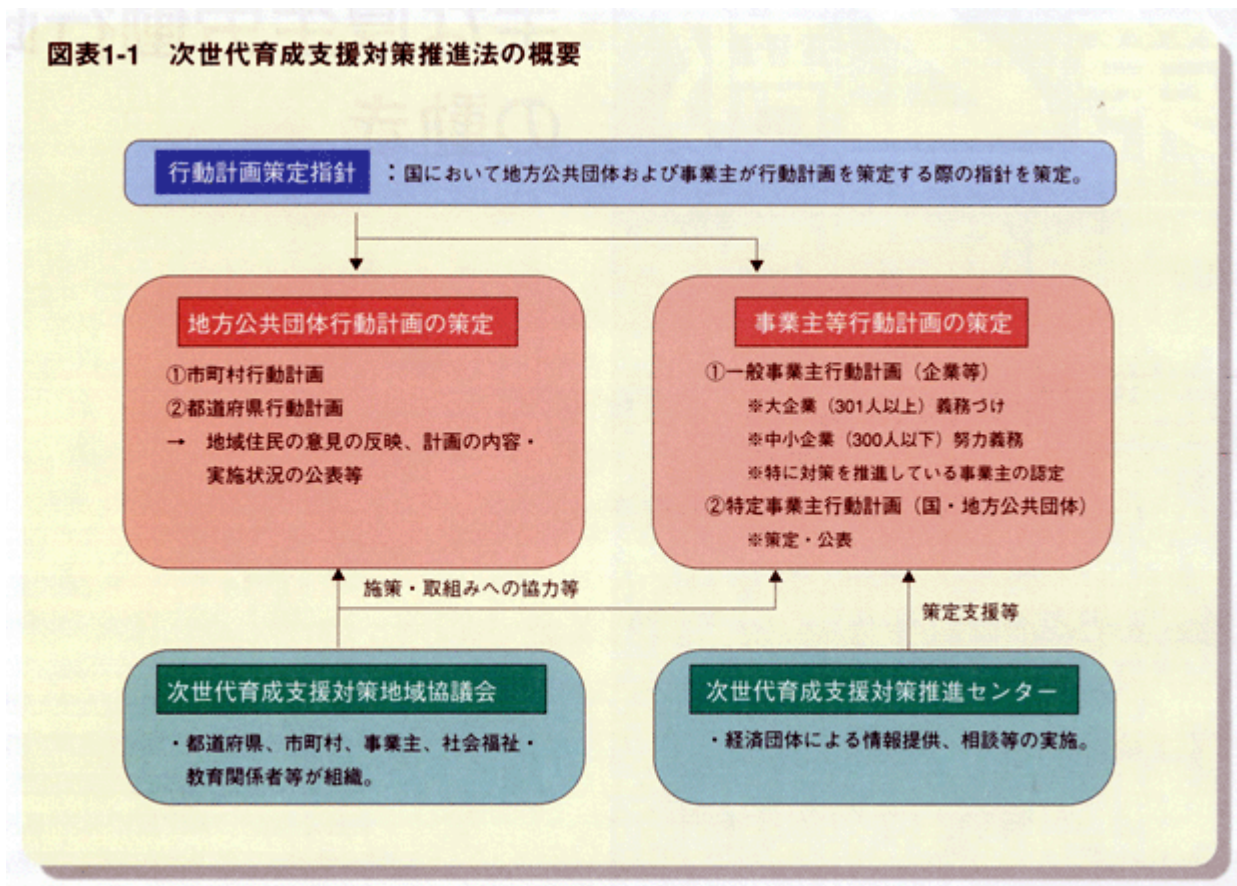
第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

厚生労働省においては、安心して子どもを生み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備を進めるために、2002（平成14）年9月20日に「少子化対策プラスワン」を発表し、従来からの対策に加え、もう一段の取組みを推進することとしている。その一環として第156回通常国会に提出され、先日可決・成立した「次世代育成支援対策推進法」は、子どもが健やかに生まれ育つための環境整備のための取組みを全体として「次世代育成支援対策」と位置づけ、都道府県、市町村および事業主による行動計画の策定等について規定し、今後の次世代育成支援対策を集中的に進める上での枠組みを作る法律となっている。また、今後の政府全体としての次世代育成支援対策の推進方策として、「少子化対策プラスワン」を発展させた形で、本年3月14日の少子化対策推進関係閣僚会議において「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が決定されている。

以下、本章において、この「次世代育成支援対策推進法」および「次世代育成支援に関する当面の取組方針」との関連にも留意しつつ、厚生労働省における関連施策の進捗状況について解説する。

図表1-1 次世代育成支援対策推進法の概要



第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第1節 子育て支援対策の充実

1 子育て支援対策の充実

(1) 地域における子育て支援の充実

近年の少子化、核家族化の進行に伴う家族形態の変化や都市化の進展に伴う近隣との人間関係の希薄化などを背景として、子育て家庭をとりまく環境が大きく変化してきている。

特に、専業主婦家庭の親については、地域における子育て機能の低下により、子育てや育児について気軽に相談できる相手や仲間が身近な地域にいないなど、子育てへの孤立感や子育てそのものの負担感が増大してきている。これは、「子育ての負担が大と感じる人の割合」をみると、共働き家庭の女性では29.1%であるのに対し、片働き家庭の女性は45.3%、また、「子育てに自信がなくなることがよくある又は時々あると感じる人の割合」では、共働き家庭の女性が46.7%であるのに対し、片働き家庭の女性は70.0%という数字からみて明らかのように、専業主婦家庭を含めたすべての子育て家庭を社会全体で支援する環境整備が求められている。

このため、厚生労働省では、地域における子育て支援の取組みの強化を図るため、「児童福祉法の一部を改正する法律案」を2003（平成15）年3月17日に国会に提出し、同法律案は先日可決・成立したところである。現行の児童福祉法は、主として、要保護児童や保育に欠ける児童に着目した内容であるが、今回の改正は、専業主婦家庭を中心とした子育て家庭の孤立や負担感の増大および地域の子育て機能の低下等に対応した「すべての子どものための児童福祉法」に改めることが主たるねらいである。

改正の主な内容は、地域における子育て支援事業（

- 1)保護者からの相談に応じ、情報の提供および助言を行う事業、
- 2)保育所等において児童の養育を支援する事業、
- 3)居宅において児童の養育を支援する事業

）を法定化するとともに、市町村がその必要な措置の実施に努めるものとした。併せて、市町村は子育て支援事業に関し情報提供を行い、保護者が最も適切な子育て支援事業の利用ができるよう、相談に応じ、助言を行うとともに、子育て支援事業の利用のあっせん、調整等を行う「子育て支援総合コーディネート」を行うこととした。

これらの改正により、同日に可決・成立した「次世代育成支援対策推進法」に基づく「地方公共団体行動計画」においても、子育て支援事業の充実が図られることが期待される。

また、個別施策では、2002（平成14）年度から、おおむね3歳未満の子どもとその親が気軽に集える場を提供する「つどいの広場」事業を実施しているが、このつどいの広場事業の実施を一つの契機として、市町村と地域で活動しているNPOの協働関係の創出など、官民が一体となって地域の子育て支援に取り組めるような施策の充実に努めていく必要がある。

さらに、2003（平成15）年度においては、市町村が、その地域の実情を踏まえた新たな地域子育て支援の展開を図り、きめ細かな子育て支援サービスの提供を行うことを目的として、メニュー補助金である「市町村地域子育て支援推進強化事業」を創設したところである。

この「市町村地域子育て支援推進強化事業」は、具体的には、

- 1)一時保育、つどいの広場事業およびNPO等の民間団体が実施する子育て支援事業を始めとする地域における多様な子育て支援サービス情報を一元的に把握し、利用者への情報提供、ケースマネジメントおよび利用援助等の支援を行う「子育て支援総合コーディネーター」を地域子育て支援センターやNPO等の委託等により配置する事業、
- 2)主任児童委員などを中心に、小学校区を単位に「子育て支援委員会」を設置し、地域の需要に合わせた子育て支援の具体的な事業プログラムの企画立案等を行う事業、
- 3)子育てしやすいまちづくりを進める「子育てバリアフリー」を推進する事業

などであり、市町村の主体的な取組みが図られるよう、支援の充実に努めることとしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第1節 子育て支援対策の充実

1 子育て支援対策の充実

(2) 保育所入所児童の状況

保育所は、親の就労等の事情により家庭で保育することのできない乳幼児を保育する施設であり、子どもの健全な心身の発達を図るとともに、就労形態の多様化に対応した延長保育・夜間保育・休日保育、子育て家庭に対する相談支援、専業主婦等の育児疲れ解消等のための一時保育等の提供を行っている。2002（平成14）年4月現在、施設数は2万2,272か所、入所児童数は約188万人となっている。保育所入所児童数は、少子化を背景に減少していたが、共働き家庭の増加等により、1995（平成7）年以降、都市部を中心に増加に転じており、保育所入所待機児童は、2002年4月現在、全国で2万5,447人となっている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第1節 子育て支援対策の充実

1 子育て支援対策の充実

(3) 増大する保育需要に対応するための取組み

このような都市部等における保育所の入所待機に対応するため、厚生労働省では、待機児童ゼロ作戦を推進することにより、必要な施設整備等の予算措置を講じてきているところである。また、各地方公共団体が、保育所での受入れ拡大を柔軟に行うことができるよう、次のような公設民営保育所の設置促進策、規制緩和措置、新規事業の創設を実施しているところである。

- 1)PFI方式や学校の余裕教室等を活用した公設民営保育所の設置に対する支援
 - 2)保育所分園の設置要件の緩和
 - 3)駅ビル等における保育所設置に対応した施設設備基準の緩和
 - 4)パートタイムなどで働いている方々に対応した新しい保育事業（特定保育）の創設
-

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第1節 子育て支援対策の充実

1 子育て支援対策の充実

(4) 放課後児童健全育成事業の実施

放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）は、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校低学年児童（放課後児童）に対し、授業の終了後に児童館等を利用して適切な遊びおよび生活の場を与えて、その健全な育成を図るものである。2002（平成14）年5月1日現在、全国でクラブ数は1万2,782か所、登録児童数は54万7,437人となっている。

放課後児童健全育成事業については、新エンゼルプランおよび仕事と子育ての両立支援策の方針についての閣議決定に基づき、2003（平成15）年度においては、国庫補助対象の放課後児童クラブの800か所増加を図ることとしている。

また、2002年度においては、小規模クラブ（10人以上20人未満）に対する補助要件を緩和（過疎地要件の撤廃）するとともに、学校週5日制に対応するために一定の日数を超えて土日祝日も開設するクラブに対して補助額の加算を行うこととした。

なお、2003年度においては、障害児を2人以上（現行は4人以上）受け入れている放課後児童クラブに補助加算を行うよう補助要件の緩和を図ることにより、より一層の事業の普及・充実に努めているところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第1節 子育て支援対策の充実

2 母子保健施策の推進

(1) 「健やか親子21」の推進

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、思春期における健康問題、育児不安や児童虐待を始めとする親子の心の問題などの新たな課題が存在している。

こうした課題に対応するため、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」が2000（平成12）年に策定された。この計画は少子化対策として重要であるだけでなく、今後の少子・高齢社会における国民健康づくり運動として策定された「健康日本21」の一翼を担うものでもある。厚生労働省においては、ポスター、パンフレットの作成やシンポジウムの開催、ホームページの開設等により、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・団体の自主的な取組み等により、国民的な運動が展開されているところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第1節 子育て支援対策の充実

2 母子保健施策の推進

(2) 小児医療の充実

小児医療体制の整備については、安心して子どもを生み、健やかに育てる基盤となるものであり、少子化対策としても重要であることから、総合的な取組みを推進している。

具体的には、小児救急に携わる医師については過重な労働が指摘されており、2002（平成14）年度から、厚生労働科学研究において、小児科医師の勤務状況の改善、小児救急における地域小児科の連携体制のあり方等、小児科医の確保・育成に関する研究が行われている。

また、小児救急医療体制の整備および充実については、

- 1)二次医療圏単位で休日および夜間における小児科医を確保する「小児救急医療支援事業」、
- 2)複数の二次医療圏を対象に広域からの小児救急患者を受け入れる「小児救急医療拠点病院」

の整備等により、全国的な体制整備に取り組んでいるところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第1節 子育て支援対策の充実

3 生殖補助医療

(1) 近年における生殖補助医療の現状

1983（昭和58）年の我が国における最初の体外受精による出生児の報告、1992（平成4）年の我が国における最初の顕微授精による出生児の報告を始めとして、近年、生殖補助医療は着実に広まっている。

1999（平成11）年2月に、厚生科学特別研究として実施された「生殖補助医療技術についての意識調査」の結果を用いた推計によれば、我が国において28万4,800人が何らかの不妊治療を受けているものと推測されている。

また、（社）日本産科婦人科学会の発表によれば、1999年中の体外受精・胚移植等を用いた治療による出生児数は1万1,929人に達し、これまでの累計で5万9,520人の子どもが誕生したとされている。

このように、我が国において、生殖補助医療が着実に広まっている一方、近年、インターネット上での精子売買や非配偶者間の体外受精が行われるようになるなど、その倫理性、安全性、法的な問題等が社会的にも提起されるようになってきている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第1節 子育て支援対策の充実

3 生殖補助医療

(2) 「旧厚生科学審議会先端医療技術評価部会 生殖補助医療技術に関する専門委員会」における検討

こうした背景を踏まえ、1998（平成10）年10月に、旧厚生科学審議会先端医療技術評価部会の下に、「生殖補助医療技術に関する専門委員会」が設置され、親子関係の確定や商業主義等の観点から問題が生じやすいと考えられるAID（提供精子による人工授精）、提供精子・提供卵子による体外受精、提供胚の移植、代理懐胎（代理母、借り腹）などの非配偶者間の生殖補助医療のあり方について検討が行われた。

同専門委員会は、2000（平成12）年12月に、必要な制度整備が行われることを条件に、代理懐胎を除く精子・卵子・胚の提供等による生殖補助医療の実施を認める報告書を取りまとめた（報告書の詳細については、厚生労働省ホームページ参照）。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第1節 子育て支援対策の充実

3 生殖補助医療

(3) 「厚生科学審議会生殖補助医療部会」における検討

2001（平成13）年6月に、この報告書の内容に基づく制度整備の具体化の検討を行うため、厚生科学審議会の下に「生殖補助医療部会」が設置された。

同部会は、生まれてくる子の福祉を優先するなどの考え方の下に検討を行い、2003（平成15）年4月に、

- 1)精子・卵子・胚の提供者に関する情報を子は知ることができること、
- 2)精子・卵子・胚の提供者は匿名の第三者に限られること、
- 3)インフォームド・コンセント（説明と同意）、カウンセリング体制の整備等の必要な制度整備が行われること

などを条件に、代理懐胎を除く精子・卵子・胚の提供等による生殖補助医療の実施を認める報告書を取りまとめた（報告書の詳細については、厚生労働省ホームページ参照）。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第2節 仕事と育児・介護の両立支援対策の推進

1 育児・介護休業法の円滑な施行を図るための行政指導の実施

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が大きな課題となっており、特に、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感を軽減することが重要となっている。

このような観点から、

- 1)育児のための勤務時間短縮等の措置を講ずる義務の対象となる子の年齢の1歳から3歳への引上げ、
- 2)子の看護のための休暇の制度の導入の努力義務の創設

などを内容として育児・介護休業法が改正され、2002（平成14）年4月1日から全面施行されており、同法の円滑な施行を図るため、事業主に対する集団指導を中心とした計画的、効果的な行政指導を実施している。

この行政指導を行うに当たっては、2002年9月に少子化の流れを変えるための対策として厚生労働省が取りまとめた「少子化対策プラスワン」や、これを踏まえて政府として決定した「次世代育成支援に関する当面の取組方針」（2003（平成15）年3月14日少子化対策推進関係閣僚会議決定）において、仕事と子育ての両立支援を進めるために、男女別の育児休業取得率等についての目標値を設定したことも踏まえ、男女労働者ともに育児休業を取得しやすい環境の整備並びに子の看護のための休暇制度および小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の導入の促進に重点を置いて実施している。

また、育児休業を理由とした不利益な取扱いなどについて労働者から相談があった場合には的確に対応し、事業主に対する適切な指導を行っているところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第2節 仕事と育児・介護の両立支援対策の推進

2 「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を受けての取組み

「次世代育成支援に関する当面の取組方針」においては、上記の目標値達成に向けた各種の取組みを推進するほか、大きな柱として盛り込まれた男性を含めた働き方の見直しの具体的施策として、1)子育て期間中の残業時間の縮減、2)子どもが生まれた時の父親の5日間の休暇取得の促進等が盛り込まれていることを踏まえ、これらについて広く社会に周知を図るなど、子どもを安心して産み育てられる環境づくりに向けての取組みを推進している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第2節 仕事と育児・介護の両立支援対策の推進

3 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

仕事と家庭の両立について社会一般の理解を深めるため、10月を「仕事と家庭を考える月間」として全国的に広報活動を実施するほか、あらゆる機会をとらえて積極的な周知啓発活動を行っている。また、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ができるような取り組みを行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進するため、ファミリー・フレンドリー企業表彰を実施するとともに、企業自らが仕事と家庭の両立のしやすさを点検・評価できる「両立指標」を開発している。

また、2002（平成14）年度から新たに創設された「看護休暇制度導入奨励金」や「育児両立支援奨励金」を始めとする助成金の支給により、育児や介護をしながら働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主を支援している。

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・センター事業について、地域の子育て支援機能の強化に向けて、大都市圏を重点に実施か所数の拡大を図っているところである。

コラム

お父さんだって育児休業がとれます！

育児・介護休業法により、1歳に満たない子を養育する男女労働者は育児休業を取得することができます。事業主は、要件を満たした労働者からの申出を拒めませんが、「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができると認められる労働者」等については対象から除外する旨の労使協定を締結している場合には、労働者からの申出を拒むことができるとされています。

ただし、当該対象から除外することができる労働者について、具体的には、配偶者が

- ・職業に就いていないこと
- ・負傷、疾病等により子の養育が困難な状態でないこと
- ・6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと
- ・育児休業に係る子と同居していること

のすべてを満たす場合とされています。

このため、例えば配偶者が専業主婦であるお父さんであっても、少なくともお母さんの産後8週間は必ず育児休業を取得することができる制度となっています。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第3節 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 女性労働者の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、女性の労働力人口は2002（平成14）年には2,733万人で、前年に比べ27万人、1.0%の減となり、2001（平成13）年にはいったん増加に転じたものの、1998（平成10）年を頂点に減少傾向が続いている。労働力人口総数に占める女性の割合は前年と同じく40.9%となっている。女性の15歳以上人口が前年に比べ0.3%増加したため、労働力率は前年より0.7%ポイント低下して48.5%となり、4年連続で労働力率が50%を割った。女性の雇用者数は2,161万人で、前年より7万人減少（0.3%減）しているが、男性が前年より31万人減少（1.0%減）したことから、雇用者総数に占める女性の割合は前年から更に0.1%ポイント上昇して、40.5%となった。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第3節 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

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

男女均等取扱いは制度面では進んできているものの、現下の厳しい経済情勢の影響もあり、妊娠・出産等を理由とする退職の強要や解雇に関する女性労働者と事業主との間の個別紛争が増加するなど、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。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第3節 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

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(1) 男女の均等な機会および待遇の確保対策の推進

職場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、法違反に対しては是正指導を行うほか、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については、都道府県労働局長による助言、指導、勧告および機会均等調停会議の調停により、その解決を図っている。

また、女子学生の就職については、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行っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第3節 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

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(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）が不可欠であるため、企業に対して、ポジティブ・アクションに取り組むよう促すとともに、具体的な取組方法についての相談、情報提供等を行っている。

また、行政と経営者団体の連携により、「女性の活躍推進協議会」を開催しており、2002（平成14）年4月に取りまとめた「ポジティブ・アクションのための提言」等を活用し、ポジティブ・アクションの取組みの普及に努めているところである。さらに、2002年度からは、都道府県ごとに「女性の活躍推進協議会」を開催し、ポジティブ・アクションの取組みを全国的に広く普及しているところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第3節 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

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(3) 職場における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に基づき、事業主が、職場における性的な言動に関し実効ある雇用管理上の配慮を行うよう行政指導を実施するとともに、専門的知識を持った相談員（セクシュアルハラスメントカウンセラー）を配置し、女性労働者からの相談に対応している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第3節 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

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(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」（東京都港区）においては、女性が働くことを積極的に支援するため、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の提供などを実施している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第3節 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

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

(5) 母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中および出産後も安心して健康に働くことができるよう、母性健康管理の措置（健康診査等の受診に必要な時間の確保および医師の指導事項を守るために必要な措置）について、事業主や女性労働者等に対し、周知徹底を図っている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第4節 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在宅形態で自営的に行われる働き方のうち、請負的にサービスの提供を行うもの等）など、雇用・就業形態が多様化する中で、労働者が、その価値観、生活様式、生涯過程等に応じ、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、家庭での生活との両立を図りながら職業生活を継続することが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。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第4節 多様な就業ニーズを踏まえた女性の能力発揮の促進

1 パートタイム労働対策

パートタイム労働者は近年著しく増加し、2002（平成14）年には1,211万人、雇用者総数の2割強を占めている。また、基幹的役割を果たすパートタイム労働者も増加している。このようにパートタイム労働が我が国の経済社会に欠くことのできないものとなる中で、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できるような就業形態としていくことが一層重要となっている。

このため、厚生労働省においては、パートタイム労働法に基づき、適正な労働条件の確保や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雇用管理の考え方について、事業主の自主的な取組みを促している。

さらに、今後のパートタイム労働対策の方向について、労働政策審議会において2002年9月から検討が行われ、その結果が報告書として2003（平成15）年3月に取りまとめられた。厚生労働省としては、この結論も踏まえて適切な対応を行うこととしている。

労働政策審議会雇用均等分科会報告

「今後のパートタイム労働対策の方向について」の要点

（2003（平成15）年3月18日）

正社員とパートタイム労働者との間の公正な処遇を実現していくためには、段階を踏まえつつ、社会的ルールを改善していく必要がある。当面は、パートタイム労働法に基づく指針を改正し、その考え方を示す。

指針に示す内容

（1）公正な処遇を実現するための労使の取組の推進

- 1) 正社員との処遇の違いや理由について説明を求められたときは、説明
- 2) 雇用管理の改善を行うときは、意見を聴くための適当な方法を工夫
- 3) 苦情に対し、事業所内の苦情処理の仕組みの活用など自主的解決

（2）職務の内容、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇に係る措置を実施

（3）正社員へ転換するための条件の整備

（4）正社員と同じ職務を行うパートタイム労働者の取扱い

1) 人材活用の仕組みや運用等が正社員と同様の実態にあるパートタイム労働者については、同一の処遇決定方式等により、均衡を確保

・同一の処遇決定方式とは、例えば、同じ賃金表を適用する、支給基準、査定や考課の基準を合わせることである。

2) 人材活用の仕組みや運用等が正社員と違うパートタイム労働者については、意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇するための措置等を講ずることにより、均衡を考慮

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第4節 多様な就業ニーズを踏まえた女性の能力発揮の促進

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業形態として広がってきている。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、指針の周知・啓発、各種情報提供、相談体制の整備、能力開発への支援等の施策を推進している。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第4節 多様な就業ニーズを踏まえた女性の能力発揮の促進

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1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第5節 児童虐待および配偶者からの暴力への対策の充実

1 児童虐待への対応

(1) 児童虐待の現状

児童虐待の対応の中心機関である全国の児童相談所に寄せられる虐待に関する相談件数は、ここ数年増え続けていたが、2002（平成14）年度は、おおむね落ち着きを見せてきている。これは児童虐待防止法施行以来、確実に本問題に関する関係者の意識の高まりや国民の理解の向上により、関係者が発生予防から早期発見・早期対応、保護・支援・アフターケアに至るまで、様々な施策の充実に取り組んできたことによるものと考えられる。こうした傾向が確実なものとなるよう、更なる各種施策の一層の充実が求められている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第5節 児童虐待および配偶者からの暴力への対策の充実

1 児童虐待への対応

(2) 児童虐待防止の取組み

虐待の背景は多岐にわたることから、児童虐待を防止し、すべての児童の健全な心身の成長、自立を促していくためには、発生予防から早期発見・早期対応、保護・支援・アフターケアに至るまでの切れ目のない総合的な支援を講じるとともに、福祉関係者のみならず、医療、保健、教育、警察などの地域の関係機関の協力体制の構築が不可欠である。主な取組みは、以下の通りである。

1) 発生予防

子育て中の親子に対する交流・つどいの場の提供や保育所等に地域子育て支援センターを拡充するほか、一時保育や夜間保育の対象者を拡大することなどにより、子育て不安の軽減や地域からの孤立化の解消に努めるとともに、1歳6か月児・3歳児健康診査における育児不安等に対する心理相談の充実や集団指導の実施による母子保健活動の充実に取り組んでいる。また、広報誌、ポスター等さまざまな媒体を活用して広報・啓発活動に努めている。

2) 早期発見・早期対応

児童虐待対応の中心となる児童相談所の体制を強化するため、

1)地方交付税における児童福祉司の増員や児童虐待対応協力員の配置、

2)地域の関係機関が一体となって本問題に対応するための市町村における虐待防止ネットワークの拡大、

3)各関係機関の対応要領や児童相談所、保健所等の関連機関が連携して対応するためのマニュアルの作成や

4)児童家庭支援センターの拡充、5)児童委員の虐待防止研修会の開催

等に取り組んでいる。

3) 保護・支援およびアフターケア

児童養護施設等の受入体制の整備や充実を図り、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や被虐待児個別対応職員の配置や、児童相談所において地域の精神科医の協力を得て保護者へのカウンセリングの強化、専門的な援助技術を持った専門里親等の活用や里親に対する一時的休息等を行っている。

4) その他

このほか、関係機関の専門的援助者の養成、専門情報を集約・発信する拠点として、「子どもの虹情報研修センター」の運営を2002（平成14）年度より行っている。

こうした施策を総合的に推進するとともに、関係機関との緊密な連携を図りながら、児童虐待防止対策の充実を図ることとしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第5節 児童虐待および配偶者からの暴力への対策の充実

1 児童虐待への対応

(3) 児童虐待防止法等の見直しに向けて

児童虐待防止法の附則においても、「この法律の施行後3年後（即ち2003（平成15）年11月）を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする」と規定されている。法施行後の状況について、医療、保健、福祉、法律等の専門的見地から制度全般にわたり解決すべき課題について整理し検討を行うこととし、社会保障審議会児童部会に児童虐待の防止等に関する専門委員会を設置し、2002（平成14）年12月から検討を行っているところである。

また、2003（平成15）年5月から児童虐待の防止等に関する専門委員会と連携するかたちで、児童部会の中に社会的養護に関する専門委員会を設置し、児童養護施設や里親など社会的養護全般のあり方について検討を始めたところである。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第5節 児童虐待および配偶者からの暴力への対策の充実

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

配偶者からの暴力は、人権を著しく侵害する大きな社会問題である。2001（平成13）年度の全国の婦人相談所および婦人相談員の受けた来所による相談実人員をみても、68,114人（前年度54,835人）のうち、「夫等の暴力」を主訴とするものが13,071人（前年度9,176人）であり、相談理由の19.2%（前年度16.7%）を占めるなど、配偶者からの暴力被害者が増加しており、一層の取組みの強化が必要となっている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第5節 児童虐待および配偶者からの暴力への対策の充実

2 配偶者からの暴力への対応

(2) 配偶者からの暴力防止の取組み

厚生労働省としては、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ついても相談に応じ保護、援助を行うとともに、福祉事務所を始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図ること、また、同伴児を伴う母子については、母子生活支援施設においても更に広域入所の促進を図る等取組みの強化を図ってきたところであるが、DV防止法の中で婦人相談所が配偶者暴力相談支援センターとして重要な役割を担うこととされたことから、現在、以下のような機能強化に取り組んでいる。

1) 婦人相談所における対応の強化として、

ア) 被害者およびその同伴する家族の一時保護を一定の基準を満たす民間施設（民間シェルター）等に委託する一時保護委託制度の活用、

イ) 休日および夜間の相談体制の強化を図るために電話相談員を配置、

ウ) 福祉事務所等関係機関と連絡会議やケース会議の開催による連携の強化、

エ) 同伴する乳幼児のための保育備品を整備

シ、相談環境の充実を図る。

2) 被害者の心のケア対策として、一時保護所（婦人相談所）や婦人保護施設へ心理療法担当職員を配置する。

3) 婦人相談所、婦人保護施設、福祉事務所等において被害者の相談等に従事する職員に対し、配偶者からの暴力に関する専門研修を行う。

4) 配偶者の暴力から逃れて入所している母子等の安全確保のため、母子生活支援施設の夜間警備体制を充実する。

今後とも、児童虐待および配偶者からの暴力への対策の充実を図るため、行政と地域社会、関係団体等が幅広い連携等を通じて、総合的な対応に努めていくこととしている。

第2部 主な厚生労働行政の動き

第1章 安心して子どもを産み育て、意欲を持って働ける社会環境の整備

第6節 総合的な母子家庭対策等の推進

近年の離婚件数の増大に伴い、母子家庭等が急増している状況にあるが、母子家庭等については、就労等による自立を促進することや、子育てを支援していくことが重要であり、また、離婚等によって児童を監護しない親に対して、その養育の責務を果たさせる必要がある。

このような中で、新しい時代の要請に的確に対応するため、母子及び寡婦福祉法等関係法律の見直しを行い、2002（平成14）年11月に成立し、2003（平成15）年4月から施行されているところである。

今回の改正は、母子家庭等に対する「きめ細かな福祉サービスの展開」と「自立の支援」に主眼を置くものであり、福祉事務所を設置する地方公共団体（都道府県・市等）において相談、情報提供体制を整備しつつ、

- 1)子育てや生活支援策、
- 2)就業支援策、
- 3)養育費の確保策、
- 4)経済的支援策

を総合的、計画的に展開することとしている。

具体的には、

1 子育てや生活支援対策として子育て短期支援事業、母子家庭等日常生活支援事業等の実施および母子生活支援施設の整備・機能の充実

2 就業支援対策として

(1) 都道府県・政令市・中核市において、

- 1)就業相談、
- 2)就業支援講習会の実施、
- 3)就職情報の提供

など一貫した就業支援サービス等を行う母子家庭等就業・自立支援センター事業の創設

(2) 職業能力開発のための講座を受講した場合に受講料を補助する自立支援教育訓練給付金制度の創設

(3) 介護福祉士など就職に有利な資格取得を行う場合に経済的支援を行う高等技能訓練促進

費の創設

3 養育費の確保対策として養育費の取決めに関する気運の醸成に向けた啓発

4 経済的支援策として母子寡婦福祉貸付金の拡充

等を実施することとしている。

また、今回の改正に伴い、国においては、母子家庭および寡婦の生活の安定と向上のための措置に関する基本的な方針を定めたところであり、地方公共団体においては、この方針に即して母子家庭および寡婦自立促進計画を策定することなどを通じ、総合的・効果的に施策を実施することが求められている。

さらに、今回の改正において、母子相談員の名称を母子自立支援員に改めるとともに、その配置が市等にまで拡大され、その業務も職業能力の向上と求職活動に関する支援が追加されている。これにより、市等においては、母子自立支援員を総合的な相談窓口として機能させながら、児童扶養手当の支給と母子家庭の自立支援策を一体的に行う重要な役割を担うことが期待されている。