

## 次世代育成支援対策推進法の延長等の検討の背景

### ○ 子ども・子育て支援法(平成24年法律65号)

附 則

(検討)

第二条 (略)

2 政府は、平成27年度以降の次世代育成支援対策推進法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。

### ○ 社会保障制度改革推進法第4条の規定に基づく「法制上の措置」の骨子について (平成25年8月21日閣議決定)

1. 少子化対策

(2) 平成27年度以降の次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)の延長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。

・ 社会保障制度改革国民会議報告書～確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋～(平成25年8月6日社会保障制度改革国民会議)(抜粋)

(4)ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの促進は、すべての世代の生き方と社会保障制度全体に大きく影響するものである。これまで、次世代育成支援対策推進法や「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」などを踏まえた取組を推進してきたが、企業の子育て支援に向けた行動変容を促すためにも、企業における仕事と子育ての両立支援について、より一層の取組の推進が必要である。

特に中小企業・非正規については、育児休業の取得が難しい状況にある。これら中小企業・非正規を含め、育児休業の取得促進など様々な取組を通じて、男女ともに仕事と子育ての両立支援を進めていくことが必要である。このため、2014(平成26)年度までの時限立法であり、企業における仕事と子育ての両立支援を推進するための強力なツールの1つである次世代育成支援対策推進法について、今後の10年間を更なる取組期間として位置づけ、その延長・見直しを積極的に検討すべきである。なお、育児休業取得に関しては、中小企業・非正規に加え、取得率の低い男性の取得促進に注力すべきであり、企業の社会的責任も大きい。育児休業を取得しやすくするために、育児休業期間中の経済的支援を強化することも含めた検討を進めるべきである。

こうした企業における両立支援の取組と子育て支援の充実は車の両輪であり、両者のバランスと連動を担保する視点から、引き続き検討を進めるべきである。

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

④ 女性の活躍推進

出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。「若者・女性活躍推進フォーラム」の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。

こうした取組により、「M字カーブ問題」の解消に向け、2020年の就業率を、25歳から44歳の女性については73%(2012年の水準から約5ポイント向上)とすることを目指す。

○ 女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- ・育休復帰支援プラン(仮称)の策定支援等を行うほか、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。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。

○ 「成長戦略の当面の実行方針」(平成25年10月1日日本経済再生本部決定)  
(抜粋)

3. 雇用制度改革・人材力強化

○ 少子化対策・男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・必要な財源を確保しつつ「待機児童解消加速化プラン」による取組の加速的実行を図るとともに、育児休業中の経済的支援の強化や次世代育成支援対策推進法の延長について労働政策審議会等で検討を行い、次期通常国会への雇用保険法改正案及び次世代育成支援対策推進法改正案の提出を目指す。

○ 「少子化危機突破のための緊急対策」(平成25年6月7日少子化社会対策会議決定)(抜粋)

(2) 「次世代育成支援対策推進法」の延長・強化の検討

- 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。

・若者・女性活躍推進フォーラム提言(平成25年5月19日若者・女性活躍推進フォーラム)(抜粋)

(2) 妊娠・出産・子育て期における継続就業に向けた支援

- 働きたい女性が、仕事と子育てとの二者択一を迫られることなく働き続けることが可能となれば、「M字カーブ問題」の解消につながるだけでなく、仕事に必要な知識やスキルの向上、キャリアの形成を図ることが可能となる。

女性が妊娠・出産・子育てをきっかけに勤務先をやめる主な理由には、職場の両立支援制度の不十分さとともに、子どもの預け先や家族の協力が得られないことが挙げられている。

- 以上から、職場において、育児休業制度や短時間勤務制度などにより多様な働き方を支え、就業継続をしやすくする環境を整えていくことが必要であり、併せて、育児休業後のキャリア形成の観点から、休業中や復職後の職業能力の維持や向上を図り、円滑な職場復帰を支援することも重要である。その際には、両立支援の取組を行うことに課題が多い中小企業への配慮や特に両立が困難な女性研究者等への支援が重要である。加えて、現実には女性が多く担っている家事・育児等への男性の参画を促進することも必要である。

ア 職場における仕事と子育ての両立に向けた環境整備

- ④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。

○「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」(平成25年4月19日自由民主党雇用問題調査会)(抜粋)

Ⅱ 女性が働き続けることができ、能力発揮できる社会の実現

1 女性の活躍促進と仕事と子育て等の両立支援

仕事と子育て等の二者択一を余儀なくされることなく、女性が継続して活躍し続けることのできる環境を整備する。

(2) 女性の活躍促進と仕事と子育て等の両立に向けた環境整備

- ① 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作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)

3 希望に応じた多様で柔軟な働き方の環境整備

あらゆる人々が持てる力を発揮し、いきいきと働くことができるよう、安心して生活できる多元的な働き方の普及・拡大を図るとともに、子どもや要介護者を抱える世代の負担を減らし、男女ともに、ライフステージに沿った、希望に応じた多様で柔軟な働き方を実現するための環境整備を進める必要がある。

(2) 女性の社会進出支援

(中略)

また、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対策推進法の延長等について検討をするほか、子どもの看護休暇制度について周知徹底を図り、看護休暇を取得しやすい職場作りを推進する必要がある。また、男性が家事・育児に参加できるよう、男性の育児休暇取得などを促進していく必要がある。