

れている育児休暇期間（子供の2歳の誕生日まで）の長さの違いについての周知を徹底し、育児休暇期間が終わった後で親が仕事に戻れないという危険を減らすべきである。

- ・（保育政策の実行に当たる）州政府が、育児手当制度の導入は州への保育制度給付金の削減、あるいは、増額停止につながる则认为る危険がある。施設の収容能力の問題に対処するためには、政府の異なるレベルのイニシアチブで、子供の年齢を問わず、働く親への支援を拡充する。保育サービス提供者の効率化を図るには、質の高い認可施設の利用を条件として、親に育児手当を支給する。
- ・ 仕事と家庭に関する聴聞会プロセスに、多くの団体の参加を奨励する。

アイランド

- ・ 小さい子供のいる親に対し、パートタイム勤務の権利を与える制度を導入する。
- ・ 「シングルペアレント世帯補助金」の受給者の間で長期にわたって育児手当が受け取れることを期待する傾向が見られるが、これを改善すること。そのためには、包括的な雇用支援のアプローチが必要で、育児手当受給開始後早いうちから、職業訓練や育児支援など、積極的に関与する必要がある。さらに、「世帯収入補填」制度を、シングルペアレントの仕事復帰支援のためのより効果的な手段としなければならない。こうした制度が導入され、包括的な戦略を効果的に実現するためには、シングルペアレントが積極的に求職活動を行うことを義務づけるシステムが必要になる。例えば、最年少の子供が6歳になり学齢に達したらフルタイムの仕事に就いているかどうかを査定する、あるいは、子供が4歳（幼稚園入園年齢）になったらパートタイムの活動（職業訓練や仕事）に就いているかどうか査定する等ということを義務づけることが考えられる。
- ・ 家庭にやさしい職場を作るよう、使用者や組合に働きかける。例えば、家庭にやさしい政策の実践について適切な助言を行うサービスを職場に導入する、さらに、定期的に査定、聞き取り調査を行って、長期的にその活動を維持するなどが考えられる。
- ・ 放課後の保育サービスの需要に対処するため、既存の教育施設の利用の可能性を探る。
- ・ 子供の成長を促進し、質の高い保育サービスを確保するには、保育制度へのさらなる公共投資が必要である。そうした公的支出は、サービスを提供する側より、親の方に向けられるべきで、親から見ると、仕事や保育の選択の幅が広がり、サービス提供者やサービス内容の選択の幅も広がるようなものでなければならない。また、提供者の種類にかかわらず、公共の育児支援サービスは公平なものにしなければならない。提供者の効率も改善しなければならない。最も必要としている人々に手当が行き渡るよう、所得査定を利用することも考えられる。