

# 仕事と家庭の両立支援を めぐる現状について

# 目次

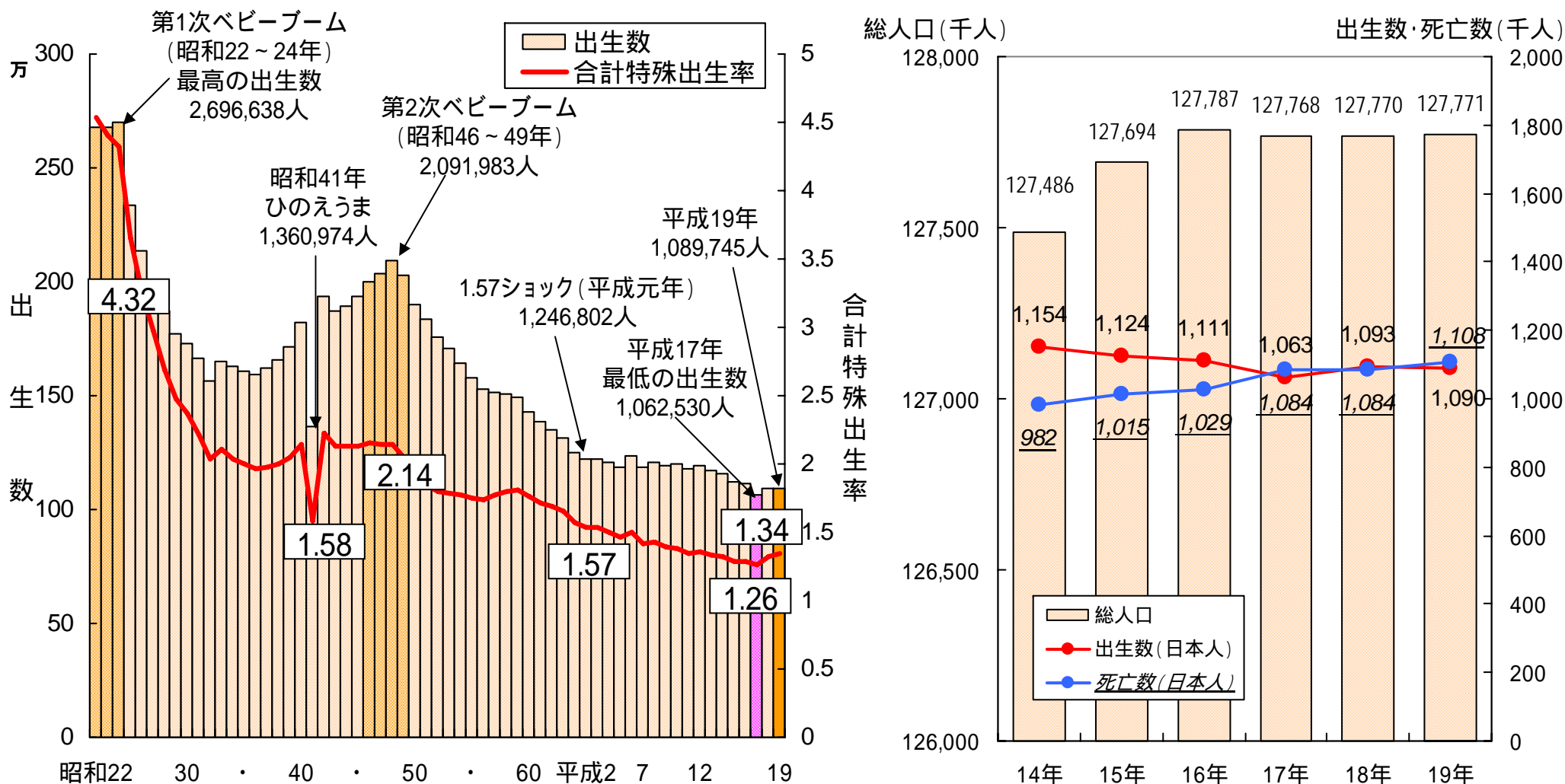
少子化の現状		少子化対策の取組状況等	
・少子化の進行と人口減少社会の到来	3	・少子化対策の政策的な枠組み	21
・諸外国の合計特殊出生率の推移	4	・「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議について	22
・今後の我が国の人口構造の急速な変化	5	・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定	23
・国民の結婚や出産に対する希望	6	・「新待機児童ゼロ作戦」について(概要)	24
・結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離	7	・次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けた 基本的考え方 概要	25
・夫の家事・育児分担と妻の出産意欲	8	・社会保障の機能強化のための緊急対策 ～5つの安心プラン～(概要)	27
・母の育児不安と出産意欲等	9		
・子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別に見た この4年間の第2子以降の出生の状況	10		
女性の就業の現状		現行の育児・介護休業制度をめぐる現状と課題について	
・共働き等世帯数の推移	12	・育児休業の規定整備率状況及び取得者割合	30
・女性が職業をもつことについての考え	13	・介護休業の規定整備率状況及び取得者割合	31
・今後の女性の労働市場参加の見通し	14	・育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無別事業所割合	32
・諸外国の年齢階級別女性労働力率	15	・育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・最長利用期間別 事業所割合	33
・子どものいる女性の就業率	16	・育児休業の取得期間	34
・第1子出産前後の継続就業率	17	・「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響	35
・子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成	18	・両立支援の取組の効果	36
・労働市場参加が進まない場合の労働力の推移	19	・出産を機に退職した理由	37
		・就業継続のために必要な事項	38
		・ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ	39
		・子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方	40

# 少子化の現状

# 少子化の進行と人口減少社会の到来

現在我が国においては急速に少子化が進行。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新。18年・19年と出生率は前年を上回ってはいるが、出生数は減少。

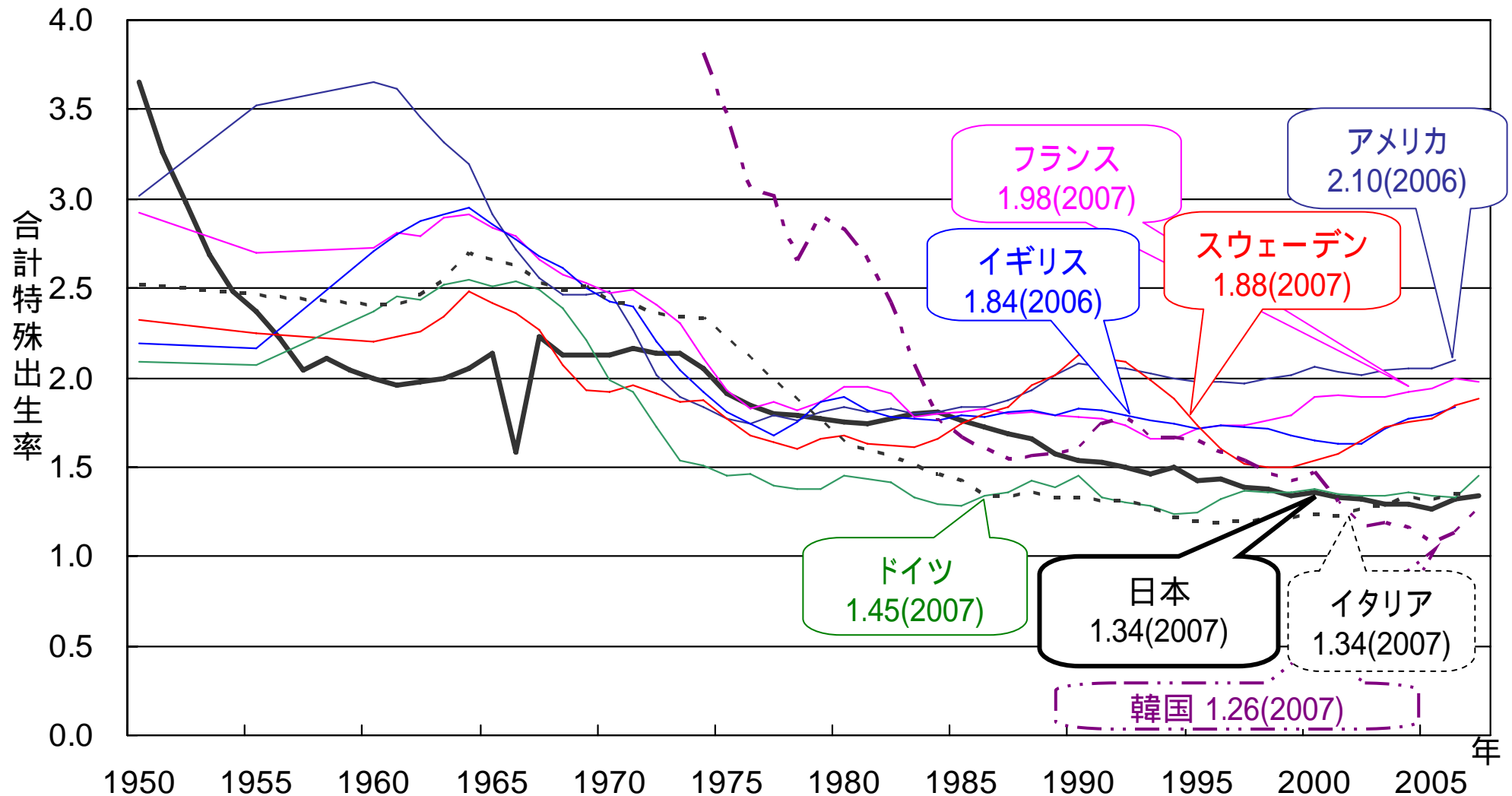
平成17年には死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、我が国の人口は減少局面に入った。(19年の総人口は前年に比べてほぼ横ばい)



出典: 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成19年10月1日現在推計人口」

# 諸外国の合計特殊出生率の推移

我が国の出生率を諸外国と比較すると、ドイツや南欧・東欧諸国、アジアNIESとともに、国際的にみて最低の水準。また、低下の一途をたどっていることが特徴。

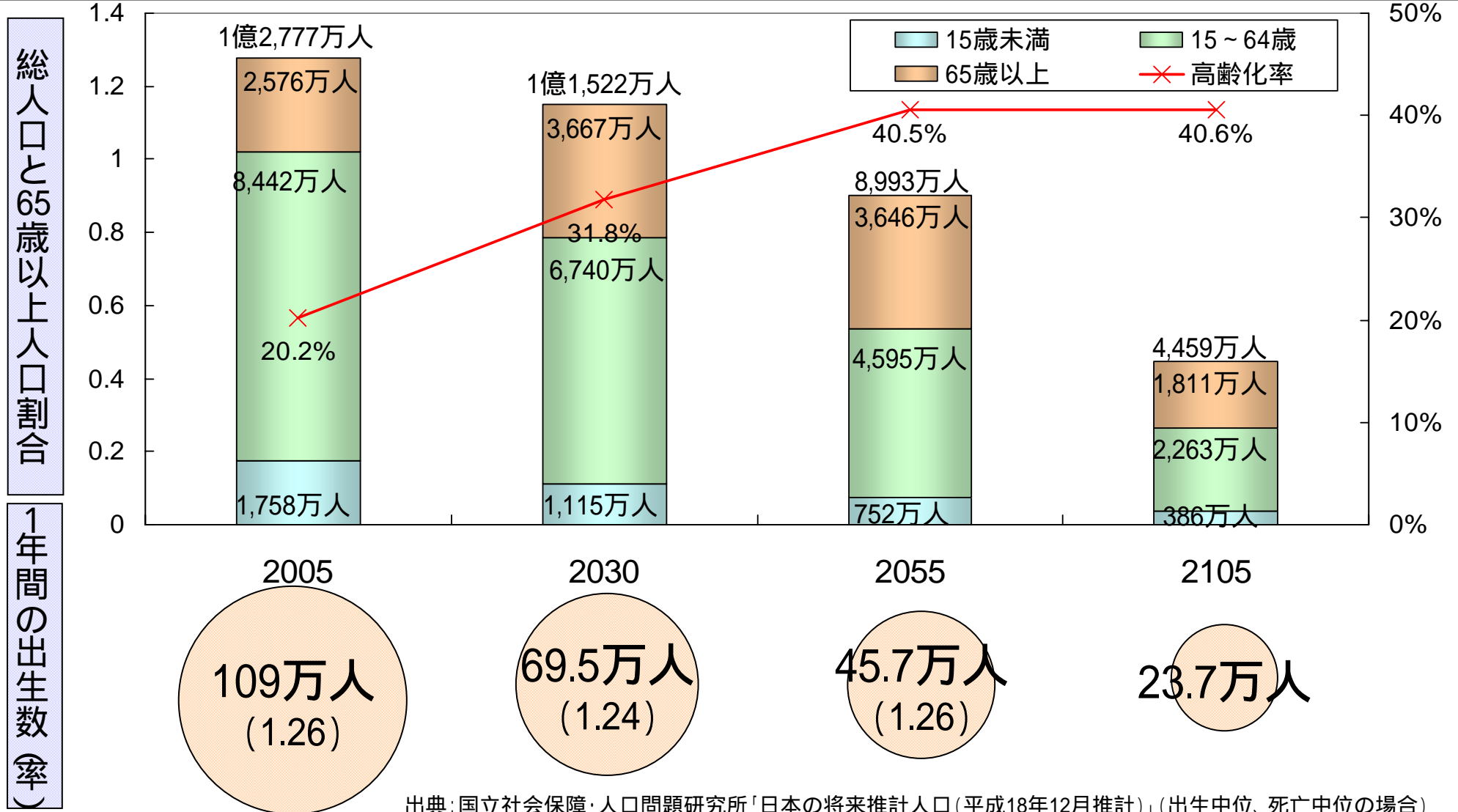


出典：Council of Europe : Recent demographic developments in Europe 2004 及び各国統計から作成。  
 (なお、1960年前は UN : Demographic yearbookによる。1991年前のドイツのデータは西ドイツのもの。)

# 今後の我が国の人口構造の急速な変化

～日本の将来推計人口(平成18年12月推計)～

我が国の合計特殊出生率は、2005年に1.26と過去最低を更新。人口減少が始まった。  
 新人口推計(中位)によれば、2055年に産まれる子ども数は現在の約4割、高齢化率は現在の2倍(40.5%)、  
 生産年齢人口(15～64歳)も現在の2分の1近くに急激に減少する。

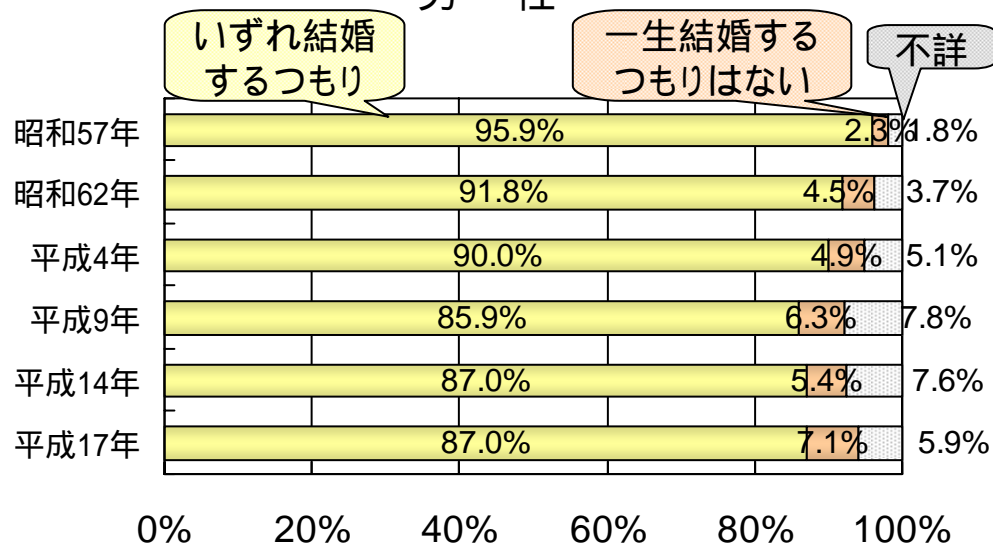


# 国民の結婚や出産に対する希望

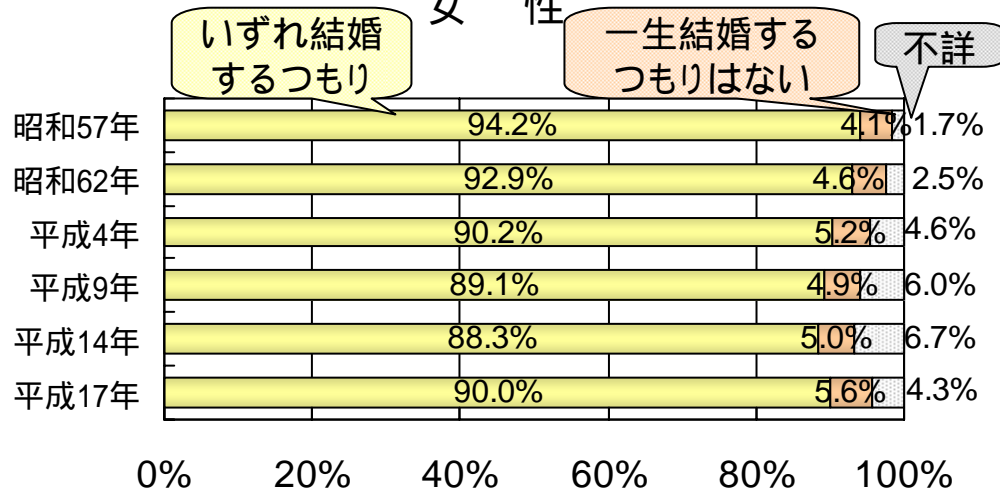
独身男女の約9割は結婚意思を持っており、希望子ども数も男女とも2人以上。

「生涯の結婚意思」について

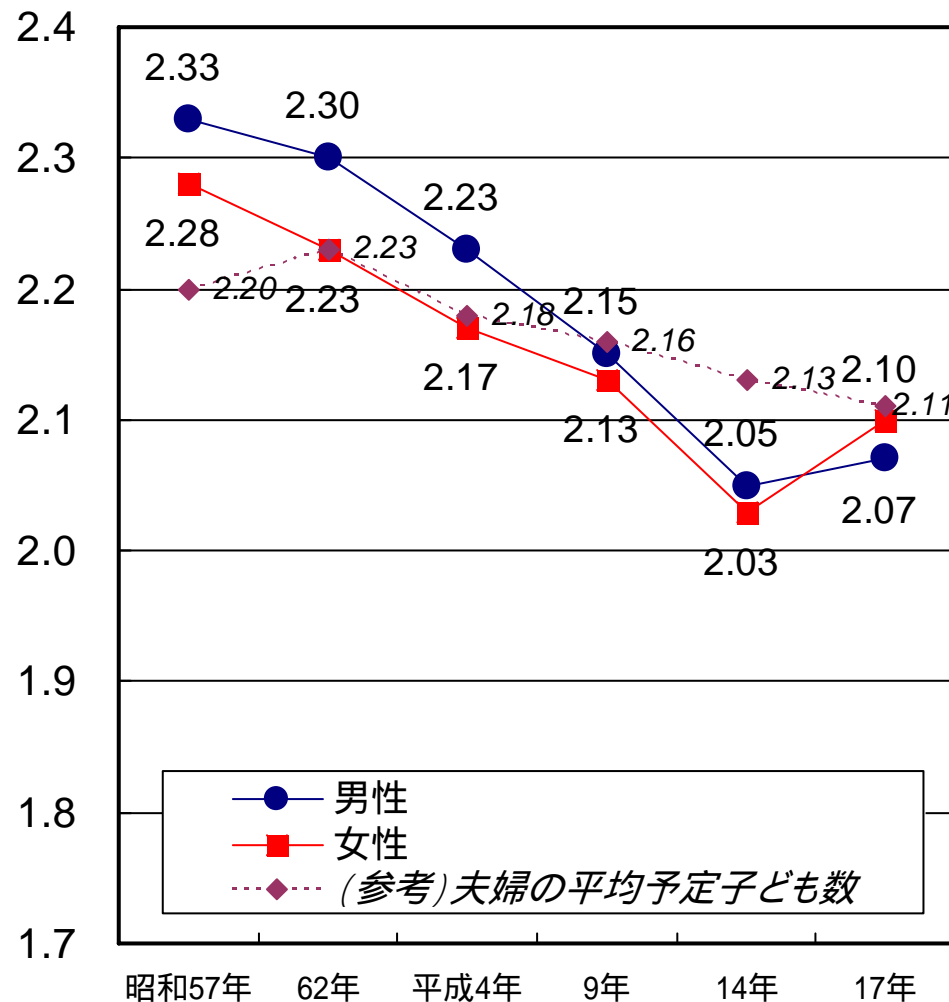
男性



女性



「いつれ結婚するつもり」の未婚男女の希望子ども数

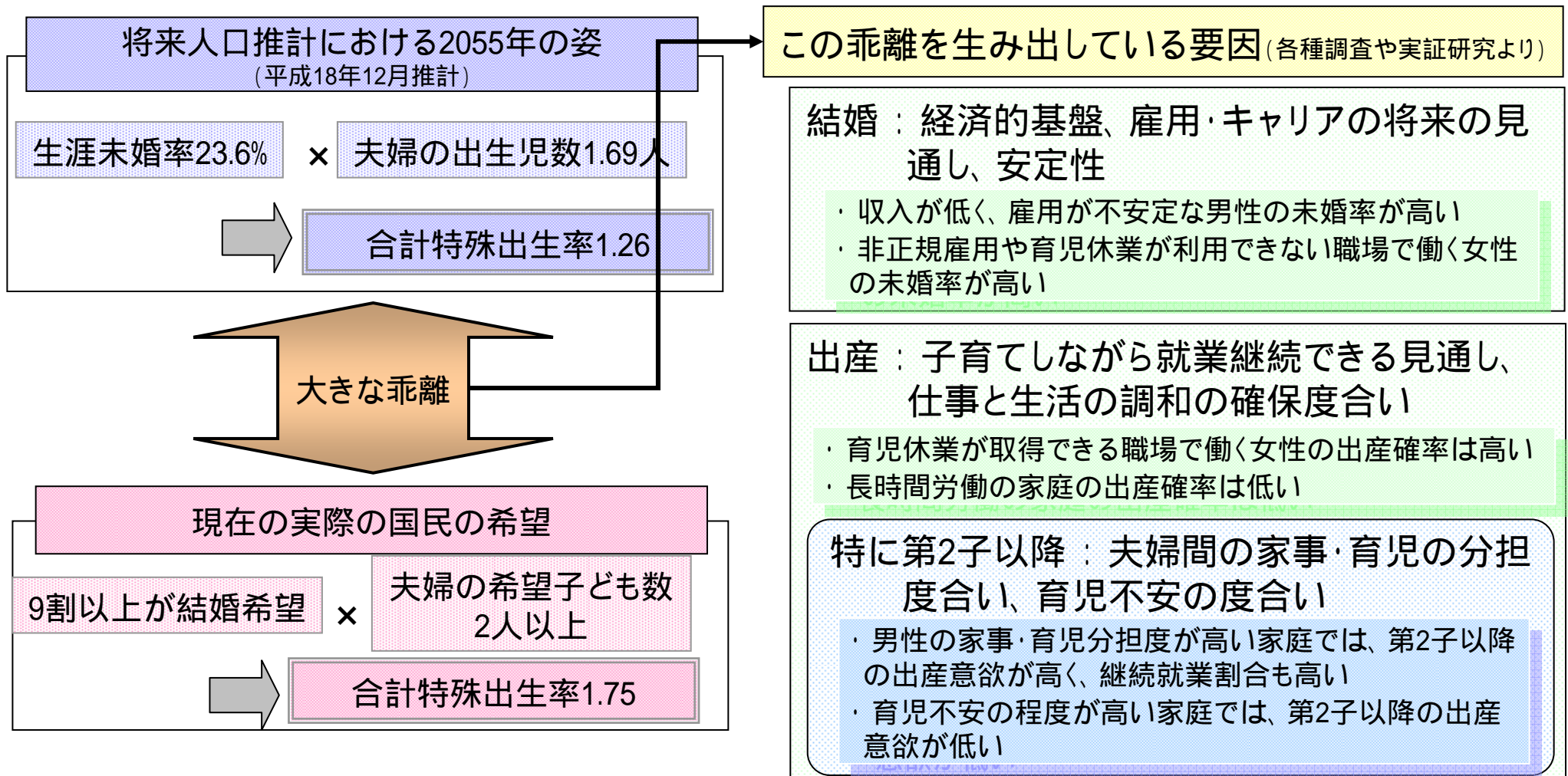


# 結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離

～ 急速な少子化を招いている社会的な要因～

将来推計人口(平成18年中位推計)において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。

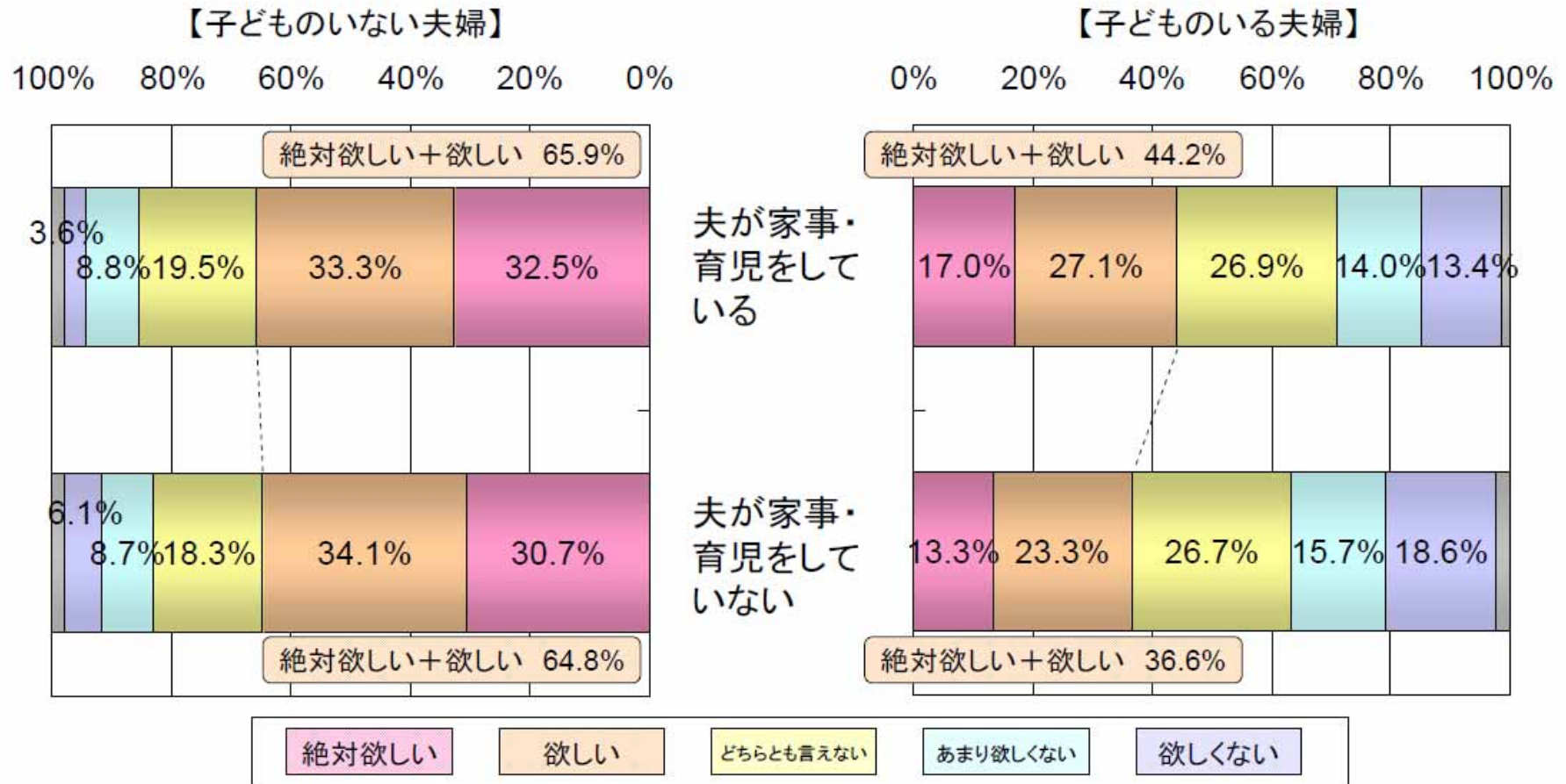
この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。





# 夫の家事・育児分担と妻の出産意欲

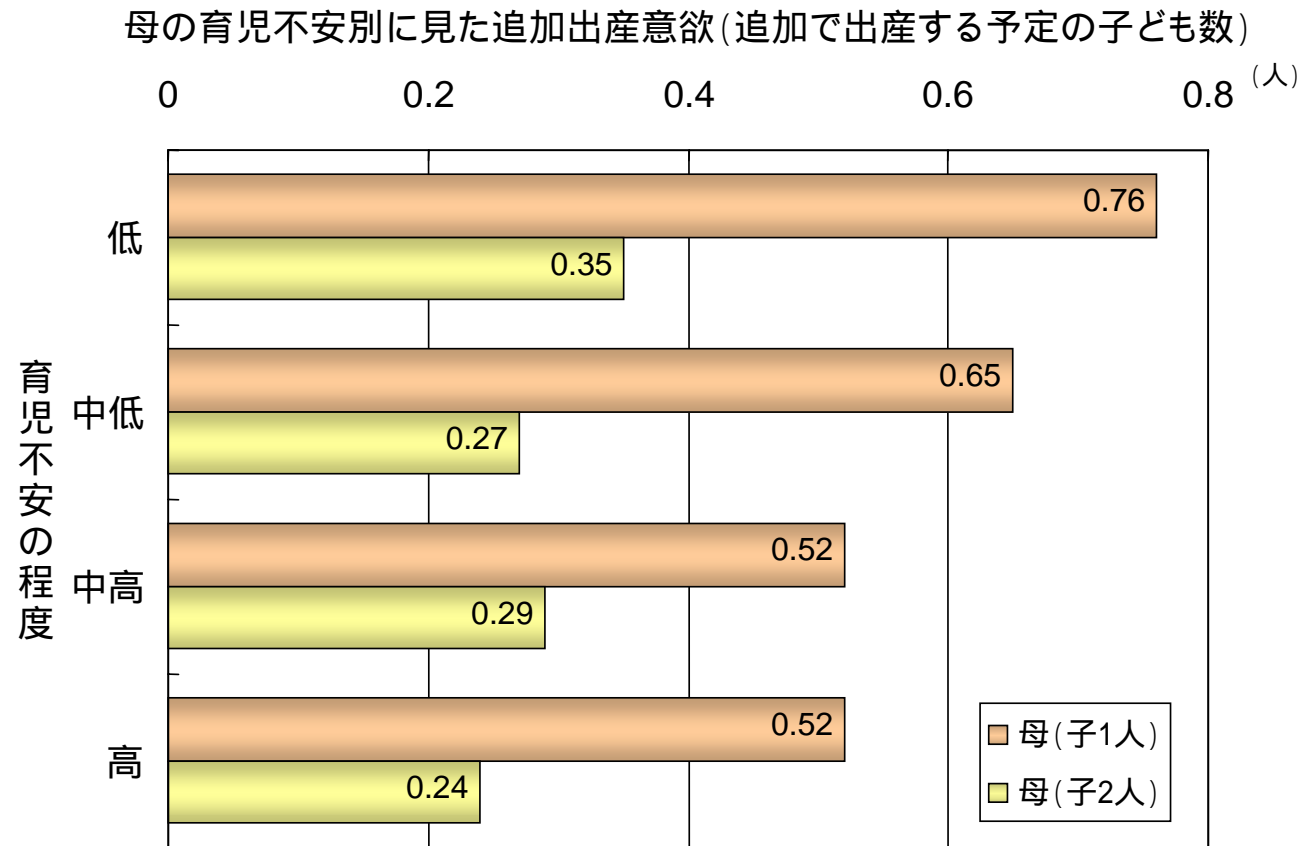
夫の家事・育児負担度が高いほど、妻の出産意欲が高い。



資料:厚生労働省「第1回21世紀成年者縦断調査」(2002年)

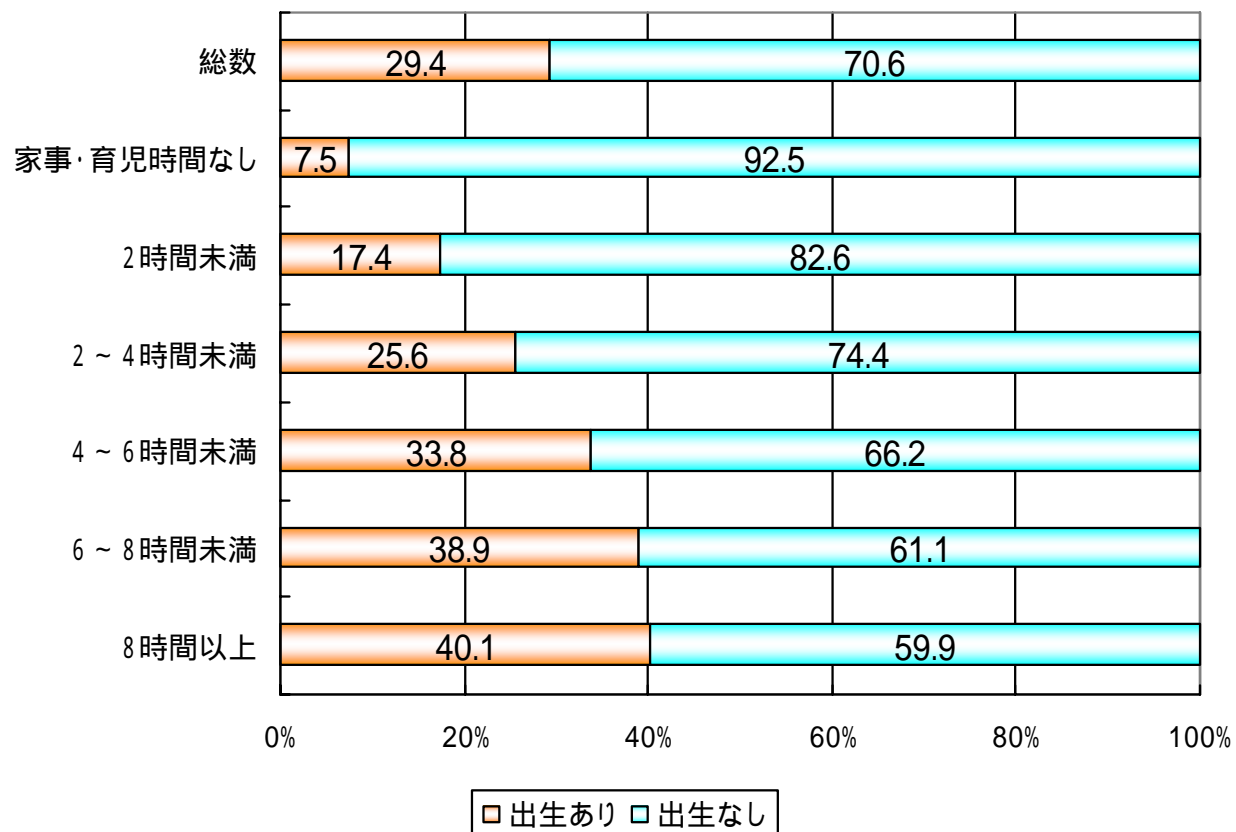
# 母の育児不安と出産意欲等

育児不安の程度が高い母ほど、追加で出産する予定の子ども数が少ない。



## 子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの4年間の第2子以降の出生の状況

夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。



注1:集計対象は、または に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

第1回から第5回まで双方から回答を得られている夫婦

第1回に独身で第4回までの間に結婚し、結婚後第5回まで双方から回答を得られている夫婦

注2:家事・育児時間は、「出生あり」は出生前の、「出生なし」は第4回の状況である。

注3:4年間で2人以上の出生ありの場合は、末子について計上している。

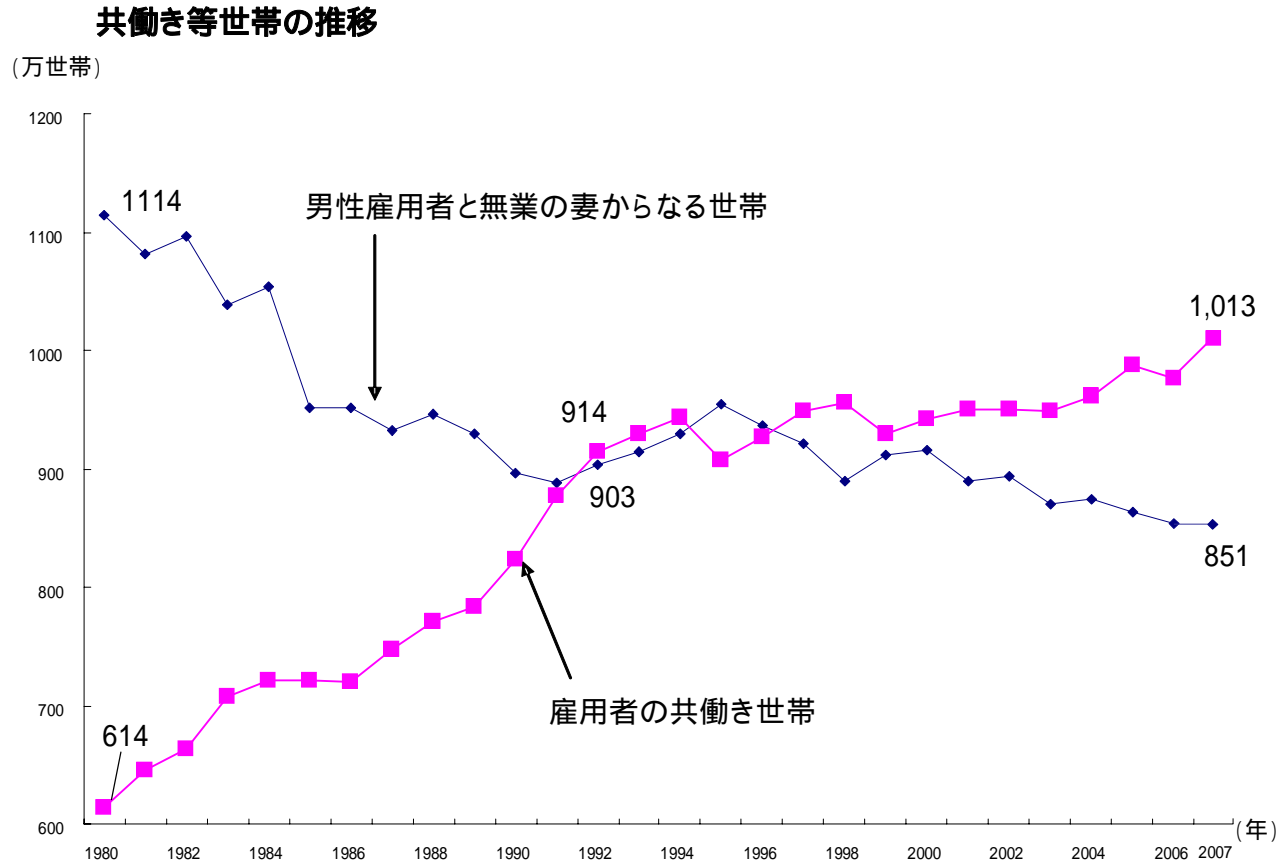
注4:総数には、家事・育児時間不詳を含む。

出典:厚生労働省「第5回21世紀成年者縦断調査」(2007年)

# 女性の就業の現状

# 共働き等世帯数の推移

平成9年以降は共働きの世帯数が男性雇用者と無業の妻からなる片働き世帯数を上回っている。

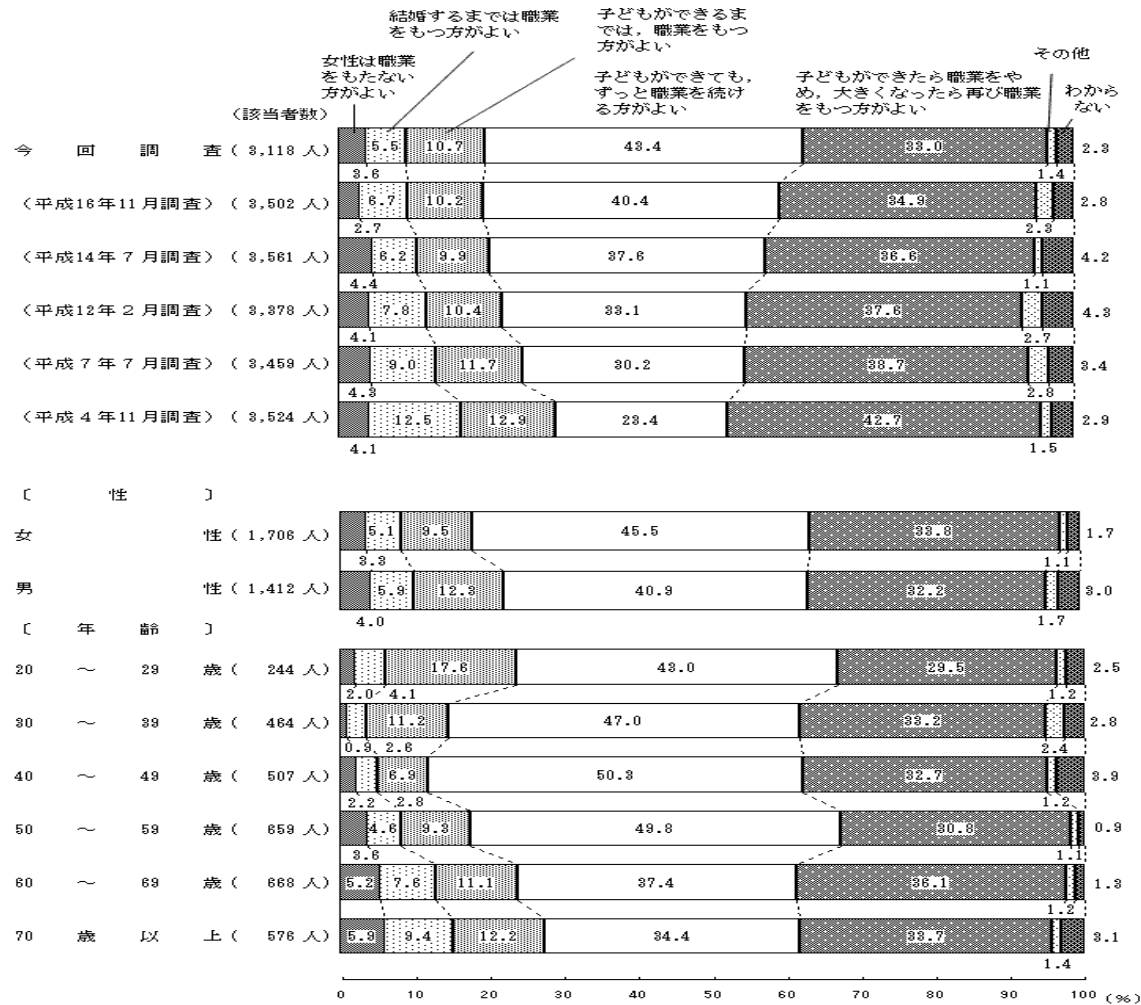


(備考)

1. 平成13年までは総務省「労働力調査特別調査」、平成14年以降は「労働力調査(詳細結果)」(年平均)より作成。
2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇働者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 昭和60年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」のみの世帯数。
5. 「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細結果)」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

# 女性が職業をもつことについての考え

「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(40.4%(平成16年) 43.4%(平成19年))  
と答えた者の割合が上昇している。

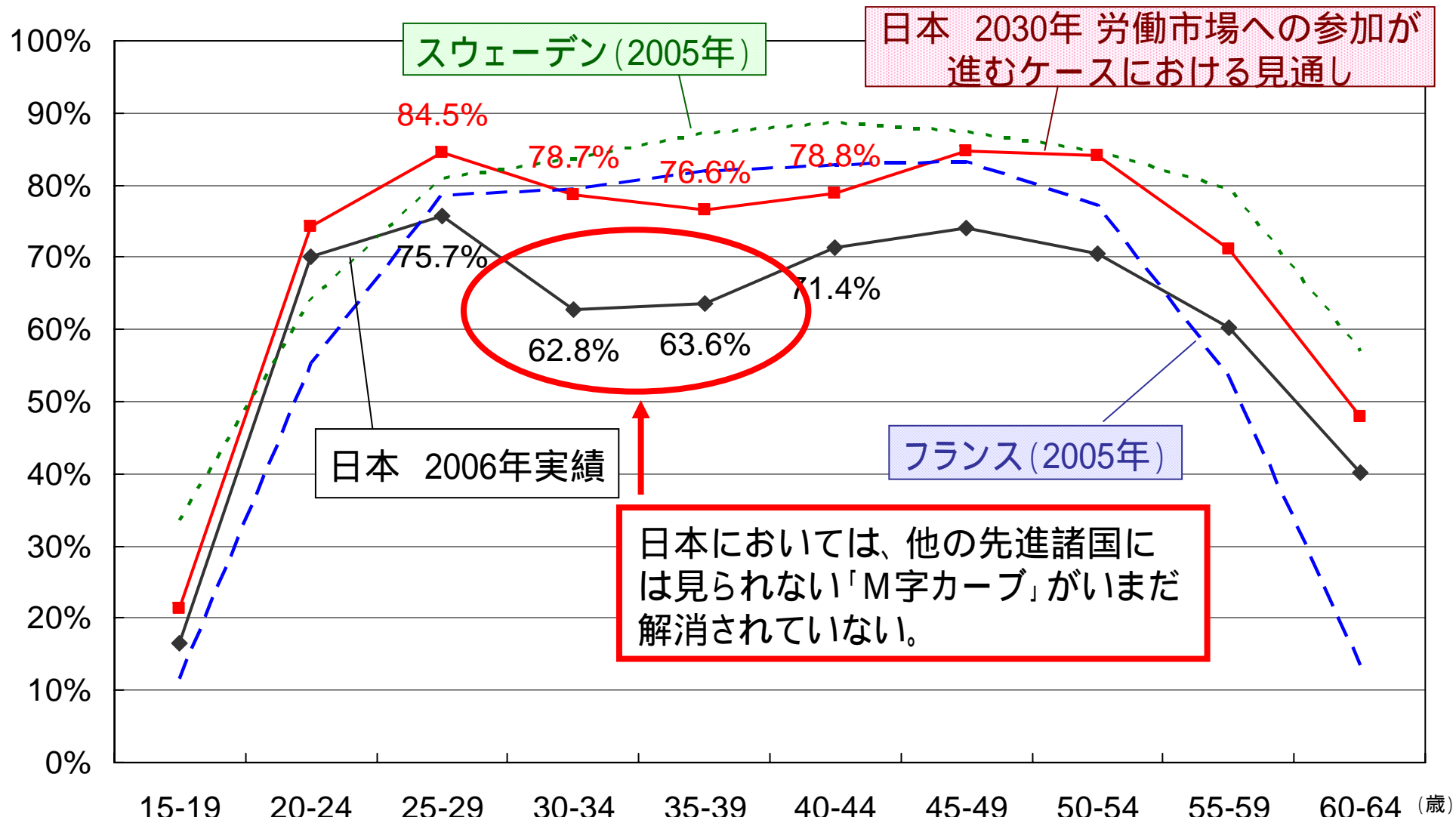


出典：内閣府男女共同参画局「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成19年8月)

# 今後の女性の労働市場参加の見通し

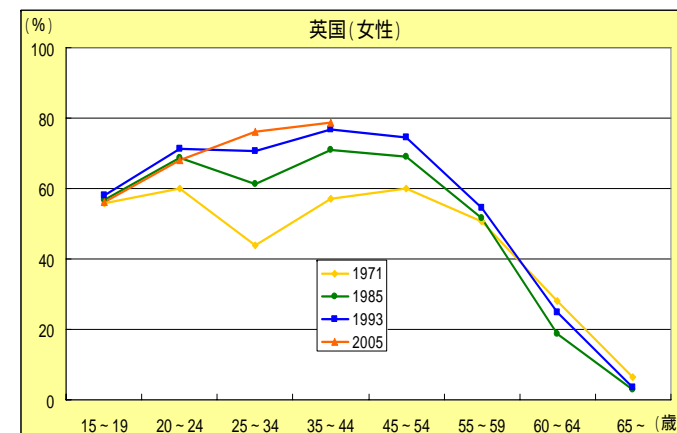
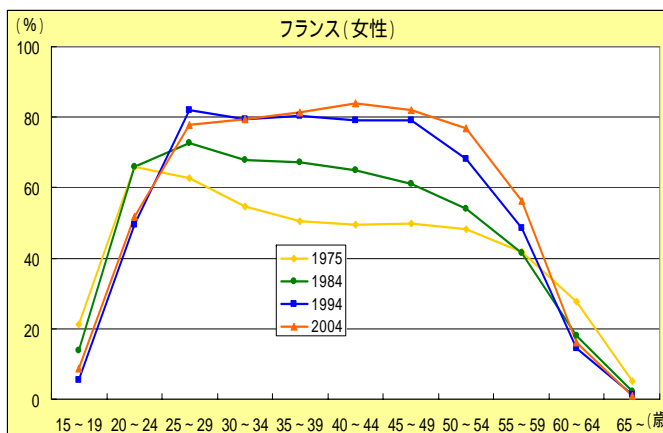
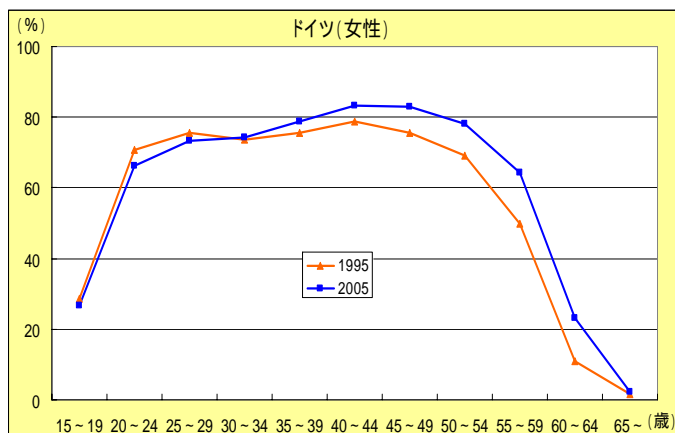
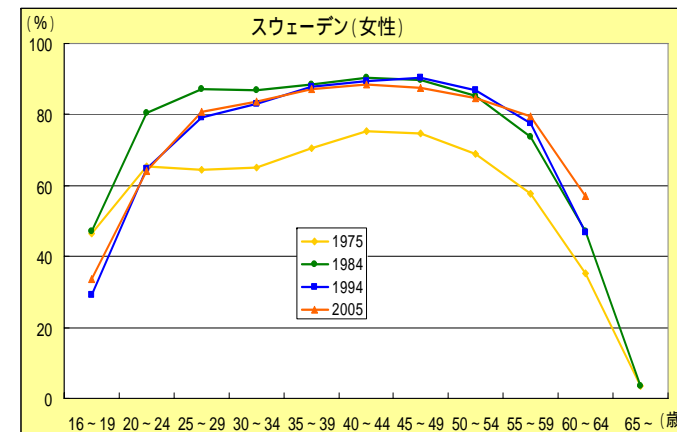
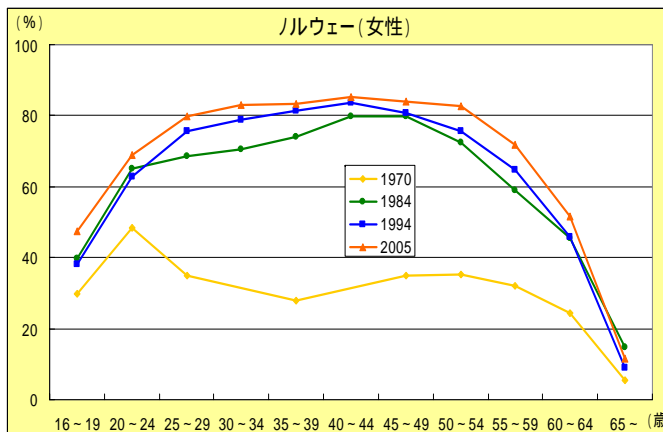
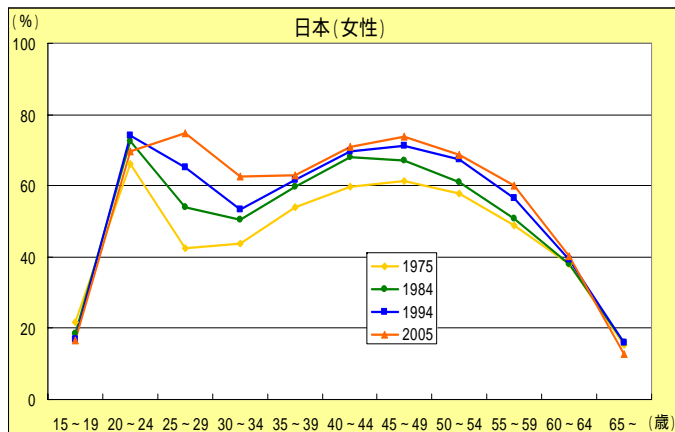
我が国においては、いわゆる「M字カーブ」に見られるように、出産・子育てを機に労働市場から退出する女性が多い。

今後、我が国が急速な人口減少、労働力人口の減少に直面する中で、女性をはじめ誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる環境整備を進め、就業率の向上を図ることが課題。



# 諸外国の年齢階級別女性労働力率

英国、フランス、ノルウェーなどの国々でも、1970年代、80年代はM字カーブを示していたが、2005年には完全にM字カーブの底が解消。



注1: 日本は総務省「労働力調査」、その他の国はILO「LABORSTA」より作成

注2: 2004年の英国の35～44歳は34～49歳。

注3: 1970年のノルウェーの35～39歳は30～44歳。

出典: 内閣府男女共同参画白書(平成19年版)



# 子どものいる女性の就業率

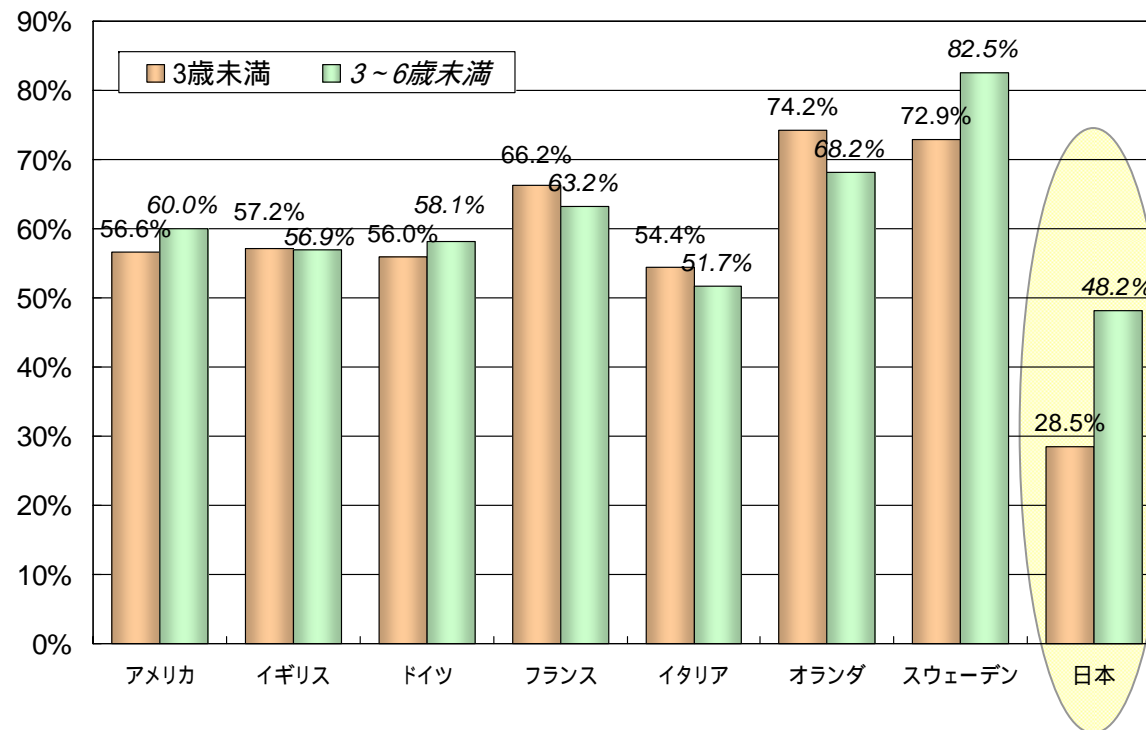
諸外国と比較して、低年齢の子を持つ女性の就業率はきわめて低い。

末子の年齢別子どものいる世帯における  
母の就業状態(平成18年)

	末子の年齢			
	0～3歳	4～6歳	7～9歳	10～12歳
子どものいる世帯総数	100.0	100.0	100.0	100.0
労働力人口	32.5	51.4	62.9	71.2
就業者	31.0	50.3	61.6	70.5
完全失業者	1.2	1.7	1.3	1.4
非労働力人口	67.5	47.4	36.5	28.1
就業希望者	24.9	19.7	13.2	9.4

出典:総務省「労働力調査詳細調査」(平成18年、年平均)

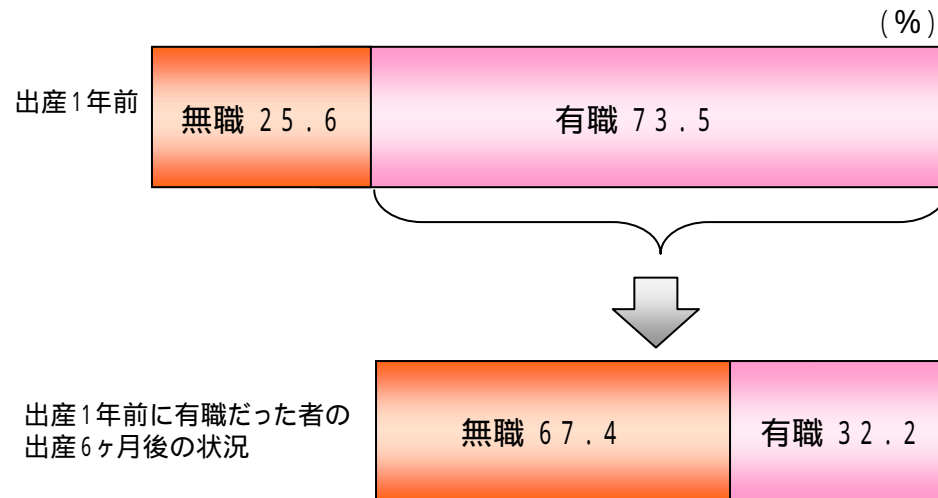
6歳未満の子を持つ母の就業率の比較(2002年)



出典: OECD: Society at a Glance 2005

# 第1子出産前後の継続就業率

第1子出産を機に約7割が離職している

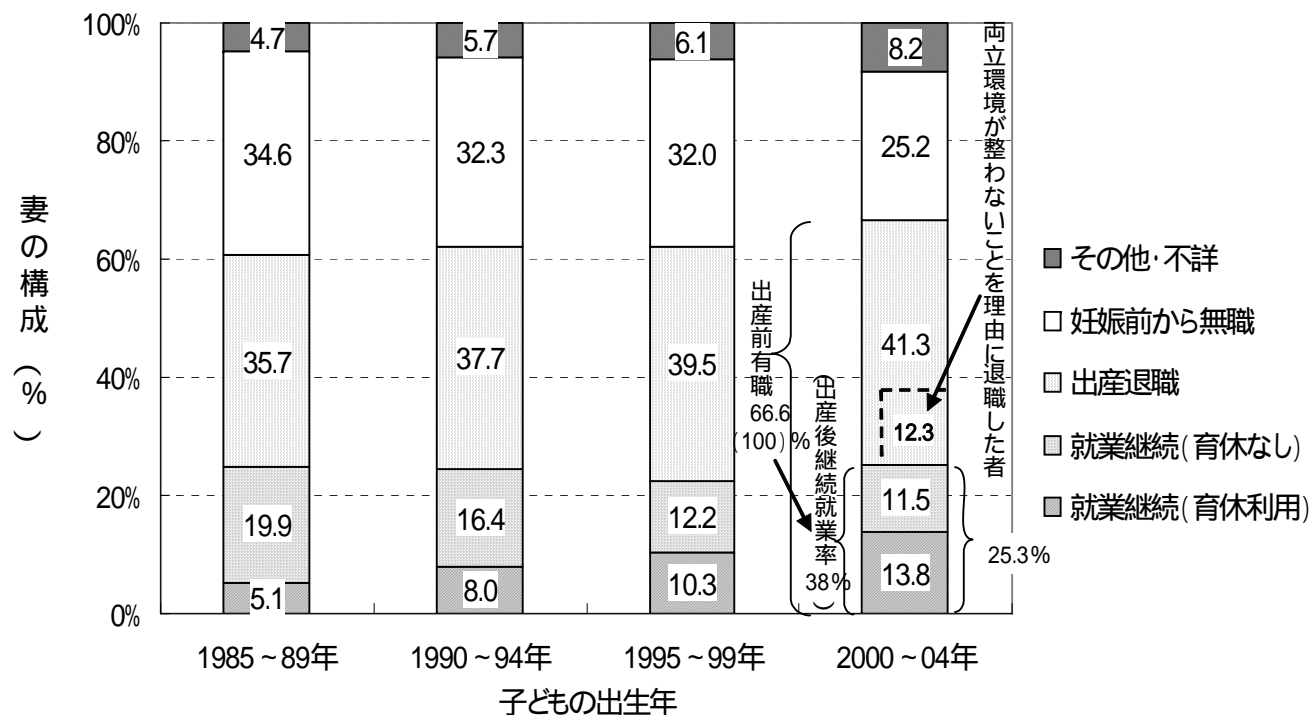


調査対象：平成13年1月10日～17日、7月10日～17日の間に出生した子の母親

出典：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年）

## 子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成

育児休業を利用する者は増えているものの、第1子出産前後の継続就業率は過去20年間に変化がない。出産前有職者のうち、出産後継続就業率は38%



注：1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について、第12～第13回調査を合わせて集計した。

### 出産前後の就業経歴

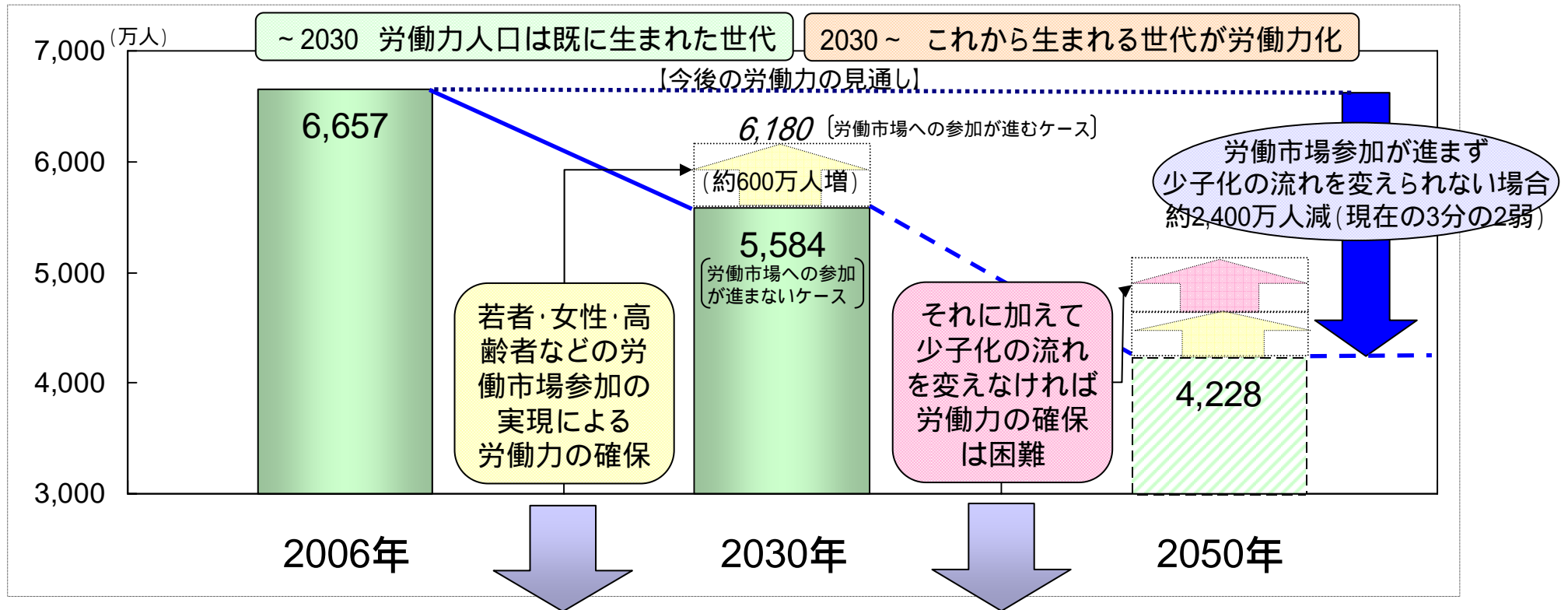
- 就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
- 就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
- 出産退職 - 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
- 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

出典：第13回出生動向基本調査(平成17年)

# 労働市場参加が進まない場合の労働力の推移

「就業」と「結婚や出産・子育て」の「二者択一構造」が解決されないなど労働市場への参加が進まない場合、日本の労働力人口は今後大きく減少（特に、2030年以降の減少は急速）。

若者や女性、高齢者の労働市場参加の実現と、希望する結婚や出産・子育ての実現を同時に達成できなければ、中長期的な経済発展を支える労働力の確保は困難に。その鍵は「二者択一構造」の解決。



この2つの要請を同時に達成する必要 「二者択一構造」の解決が不可欠

「結婚・出産」のために「就業」を断念すれば、女性の労働市場参加が実現せず、中期的（～2030年頃）な労働力人口減少の要因となり、「就業」のために「結婚・出産」を断念すれば、生産年齢人口の急激な縮小により、長期的（2030年頃以降）な労働力確保が困難に。）

注：2030年までの労働力人口は雇用政策研究会報告（平成19年12月）。ただし、2050年の労働力人口は、2030年以降の性・年齢階級別労働力率が変わらないと仮定して、平成18年将来推計人口（中位推計）に基づき、厚生労働省社会保障担当参事官室において推計。

# 少子化対策の取組状況等

# 少子化対策の政策的な枠組み

## 少子化社会対策大綱(平成16年6月閣議決定)

少子化の流れを変えるために特に集中的に取り組むべき4つの重点課題を設定  
若者の自立とたくましい子どもの育ち 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し  
生命の大切さ、家庭の役割等についての理解 子育ての新たな支え合いと連帯

## 子ども・子育て応援プラン(平成16年12月少子化社会対策会議決定)

大綱の示した重点課題に沿って、平成17年度から21年度までの5か年間に講ずる具体的な施策内容と目標を提示

## 新しい少子化対策について

(平成18年6月政府・与党合意、少子化社会対策会議決定)

「子ども・子育て応援プラン」の着実な推進に加え、妊娠・出産から高校・大学生になるまで子どもの成長に応じた総合的な子育て支援策や働き方の改革、社会の意識改革のための国民運動等を推進

## 次世代育成支援対策推進法(平成17年4月施行)に基づく行動計画

都道府県、市町村 地域における子育て支援等について5か年計画を策定  
事業主 仕事と子育ての両立支援のための雇用環境の整備や働き方の見直し等について2~5か年の計画を策定  
(従業員301人以上が義務付け)

## 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略(平成19年12月少子化社会対策会議決定)

少子化の背景・・・「就労」と「結婚・出産・子育て」との「二者択一」構造

2つの取組を車の両輪として進める必要

働き方の見直しによる「仕事と生活の調和」の実現  
就労と子育ての両立、家庭における子育てを包括的に支援する枠組みの構築

仕事と生活の調和に関する「憲章」及び「行動指針」に基づき取組を推進

当面の課題(子育て支援事業の制度化等)について20年度に実施するとともに、包括的な次世代育成支援の枠組みについて、具体的制度設計の検討に直ちに着手し、税制改正の動向を踏まえつつ速やかに進める。

# 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議について

2005年、人口減少社会が到来し、出生数は106万人、合計特殊出生率は1.26と、いずれも 過去最低を記録  
将来推計人口(平成18年12月推計)によると、今後、一層少子・高齢化が進むとの見通し  
結婚、出生行動に対する国民の希望が一定程度叶えば、合計特殊出生率は1.75程度まで改善される余地

## 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略の策定

基本的な考え方:「すべての子ども、すべての家族を大切に」

2030年以降の若年人口の大幅な減少を視野に入れ、本格的に少子化に対抗するため、制度・政策・意識改革など、あらゆる観点からの効果的な対策の再構築・実行を図り、

- ・ 「結婚したいけどできない」という若い人、「子どもを生みたいが躊躇する」という若い家族を支え、
  - ・ どのような厳しい状況に置かれていても、この社会に生まれたすべての子どもたちが希望を持って 人生を歩んでいけるよう、
- すべての子ども、すべての家族を、世代を超えて国民みなで支援する国民総参加の子育てに優しい社会づくりを目指す。

- 「就労」と「結婚・出産」の二者択一構造を変え、
- ・ 女性をはじめとする働く意欲を持つすべての人の労働市場参加を実現しつつ、
  - ・ 国民の希望する結婚・出産・子育てを可能とする

このためには、

「働き方の改革」による  
仕事と生活の調和の実現

( 長時間労働による仕事と家庭の両立困難や、男性の家事・育児分担の不足等の現状etc)

「親の就労と子どもの育成の両立」  
「家庭における子育て」を  
包括的に支援する枠組み  
(社会的基盤)の構築

( 保育サービス等が利用できないことなどにより、就業を希望しながら断念したり、希望する出産・子育てを断念したりしている状況etc)

「車の両輪」となるこの2つの取組を  
「未来への投資」としてできる限り速やかに軌道に乗せることが必要

# 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の策定 (平成19年12月18日)

「憲章」: 国民的な取組の大きな方向性を提示

「行動指針」: 企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針

## 仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

### 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(行動指針に掲げる目標(代表例))

就業率(、にも関連)  
<女性(25~44歳)>  
現状 64.9% 2017年 69~72%  
<高齢者(60~64歳)>  
現状 52.6% 2017年 60~61%

フリーターの数  
現状 187万人 2017年 144.7  
万人以下

### 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(行動指針に掲げる目標(代表例))

週労働時間60時間以上の雇用者の割合  
現状 10.8% 2017年 半減  
年次有給休暇取得率  
現状 46.6% 2017年 完全取得

### 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

(行動指針に掲げる目標(代表例))

第1子出産前後の女性の継続就業率  
現状 38.0% 2017年 55%  
保育等の子育てサービスを提供している割合  
(保育サービス:3歳未満児) 現状 20.3% 2017年 38%  
(放課後児童クラブ:小1~3年) 現状 19.0% 2017年 60%  
育児休業取得率  
(女性) 現状 72.3% 2017年 80%  
(男性) 現状 0.50% 2017年 10%  
男性の育児・家事時間(6歳未満児のいる家庭)  
現状 60分/日 2017年 2.5時間/日



# 「新待機児童ゼロ作戦」について（概要）

## 趣旨

働きながら子育てをしたいと願う国民が、その両立の難しさから、仕事を辞める、あるいは出産を断念するといったことのないよう、

働き方の見直しによる  
仕事と生活の調和の実現

「新たな次世代育成  
支援の枠組み」の構築

の二つの取組を「車の両輪」として進めていく。

希望するすべての人が安心して子どもを預けて働くことができる社会を目指して

保育施策を質・量ともに充実・強化するための「新待機児童ゼロ作戦」を展開

## 目標・具体的施策

希望するすべての人が子どもを預けて働くことができるためのサービスの受け皿を確保し、待機児童をゼロにする。特に、今後3年間を集中重点期間とし、取組を進める。

### < 10年後の目標 >

- ・保育サービス(3歳未満児)の提供割合 20% 38% ( )  
【利用児童数100万人増(0～5歳)】
- ・放課後児童クラブ(小学1年～3年)の提供割合 19% 60% ( )  
【登録児童数145万人増】

この目標実現のためには  
一定規模の財政投入が必要

税制改革の動向を踏まえつつ、  
「新たな次世代育成支援の枠組み」  
の構築について速やかに検討。

( ) 「仕事と生活の調和推進のための行動指針(平成19年12月)」における仕事と生活の調和した社会の実現に向けた各主体の取組を推進するための社会全体の目標について、取組が進んだ場合に10年後(2017年)に達成される水準

## 集中重点期間の対応

当面、以下の取組を進めるとともに、集中重点期間における取組を推進するため、待機児童の多い地域に対する重点的な支援や認定こども園に対する支援などについて夏頃を目途に検討

### 保育サービスの量的拡充と提供手段の多様化(児童福祉法の改正)

保育所に加え、家庭的保育(保育ママ)、認定こども園、幼稚園の預かり保育、事業所内保育施設の充実

### 小学校就学後まで施策対象を拡大

小学校就学後も引き続き放課後等の生活の場を確保

### 地域における保育サービス等の計画的整備(次世代育成支援対策推進法の改正)

女性の就業率の高まりに応じて必要となるサービスの中長期的な需要を勘案し、その絶対量を計画的に拡大

### 子どもの健やかな育成等のため、サービスの質を確保

# 次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けた 基本的考え方 概要

〔平成20年5月20日 社会保障審議会 少子化対策特別部会とりまとめ〕

「子どもと家族を応援する日本重点戦略」を受け、次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けた基本的考え方をとりまとめたもの。引き続き、税制改革の動向を踏まえつつ、以下の基本的考え方に基づき、具体的制度設計を速やかに進めていく必要がある。

## 1 基本認識

～新制度体系が目指すもの～

すべての子どもの健やかな育ちの支援  
結婚・出産・子育てに対する国民の希望の実現  
未来への投資(将来の我が国の担い手の育成の基礎等)

～新制度体系に求められる要素～

包括性・体系性 (様々な考え方に基づく次世代育成支援策の包括化・体系化)  
普遍性 (誰もが、どこに住んでいても、必要なサービスを選択・利用できる)  
連続性 (育児休業から小学校就学後まで切れ目がない)

効果的な財政投入 ・ そのために必要な財源確保 ・ 社会全体による重層的な負担

## 2 サービスの量的拡大

- ・ 子育て支援サービスは、全般的に「量」が不足(必要な人が必要な時に利用できていない)。大きな潜在需要を抱えている。
- ・ 限られた財源の中、「質」の確保と「量」の拡充のバランスを常に勘案し、「質」の確保された「量」の拡充を目指す必要。
- ・ 「量」の抜本的拡充のためには、多様な主体の多様なサービスが必要であり、参入の透明性・客観性と質の担保策が必要。

## 3 サービスの質の維持・向上

《全体的事項》

- ・ 質の高いサービスによる子どもの最善の利益の保障が重要。質の向上に向けた取組の促進方策を検討すべき。

《保育サービス》

- ・ 役割の拡大に応じた保育の担い手の専門性の向上、職員配置や保育環境の在り方の検討が必要。
- ・ 保育サービスの「質」を考えるに際しては、認可保育所を基本としつつ、保育サービス全体の「質」の向上を考える必要。

## 4 財源・費用負担

- ・ 次世代育成支援は、「未来への投資」や「仕事と子育ての両立支援」の側面も有し、社会全体(国、地方公共団体、事業主、個人)の重層的負担が求められる。
- ・ 給付・サービスの「目的・受益」と「費用負担」は連動すべきことを踏まえ、関係者の費用負担に踏み込んだ議論が必要。
- ・ 地方負担については、地域特性に応じた柔軟な取組を尊重しつつ、不適切な地域差が生じないような仕組みが必要。
- ・ 事業主負担については、「仕事と子育ての両立支援」や「将来の労働力の育成」の側面、給付・サービスの目的等を考慮。
- ・ 利用者負担については、負担水準、設定方法等は重要な課題。低所得者に配慮しつつ、今後、具体的議論が必要。

## 5 保育サービスの提供の仕組みの検討

- ・今日のニーズの変化に対応し、利用者の多様な選択を可能とするため、良好な子どもの育成環境と親の成長を支援する対人社会サービスとしての公的性格や特性も踏まえた新しい保育メカニズム(完全な市場メカニズムとは別個の考え方)を基本に、新しい保育サービスの提供の仕組みを検討していくことが必要。
- ・「保育に欠ける」要件については、より普遍的な両立支援、また全国どこでも必要なサービスが保障されるよう、客観的にサービスの必要性を判断する新たな基準等の検討が必要。
- ・契約など利用方式の在り方についても、新しい保育メカニズムの考え方を踏まえ、利用者の選択を可能とする方向で検討。
- ・その際、必要度の高い子どもの利用の確保等、市町村等の適切な関与や、保護者の選択の判断材料として機能しうる情報公表や第三者評価の仕組み等の検討が併せて必要。また、地方公共団体が、地域の保育機能の維持向上や質の向上に適切に権限を発揮できる仕組みが必要。
- ・新しい仕組みを導入する場合には、保育サービスを選択できるだけの「量」の保障と財源確保が不可欠。
- ・幼稚園と保育園については、認定こども園の制度運用の検証等も踏まえた就学前保育・教育の在り方全般の検討が必要。

## 6 すべての子育て家庭に対する支援等

- ・新制度体系における対象サービスを考えるに際しては、仕事と子育ての両立支援のみならず、すべての子育て家庭に対する支援も同時に重要。その量的拡充、質の維持・向上、財源の在り方を考えていくことが必要。

## 7 多様な主体の参画・協働

- ・保護者、祖父母、地域住民、NPO、企業など、多様な主体の参画・協働により、地域の力を引き出して支援を行うべき。
- ・親を一方的なサービスの受け手とするのではなく、相互支援など積極的な親の参画を得る方策を探るべき。

## 8 特別な支援を必要とする子どもや家庭に対する配慮

- ・新制度体系の設計に当たっては、虐待を受けた子ども、社会的養護を必要とする子ども、障害児など特別な支援を必要とする子どもや家庭に対する配慮を包含することが必要。

## 9 働き方の見直しの必要性・・・仕事と生活の調和の実現

- ・少子化の流れを変えるためには、子育て支援サービスの拡充と同時に、父親も母親も、ともに子育ての役割を果たしうるような働き方の見直しが不可欠。仕事と子育てを両立できる環境に向けた制度的対応を含め検討すべき。

以上の基本的考え方を推進していくため、今後、サービスの利用者(将来の利用者含む)、提供者、地方公共団体、事業主等、多くの関係者の意見を聴くとともに、国民的議論を喚起し、次世代育成支援に対する社会的資源の投入についての合意を速やかに得ていくことが必要である。その上で、投入される財源の規模に応じた進め方に留意しつつ、その具体的制度設計について、国民的な理解・合意を得ていく必要がある。

# 社会保障の機能強化のための緊急対策 ～ 5つの安心プラン～ (概要)

平成20年7月29日

「将来に希望を持って安心して働き、安心して子どもを生き育てられること」、「病気になっても安心して医療を受けられること」、「いくつになっても安心して働き、住み慣れた地域や家庭で安心して暮らせること」。これらは誰もが求める「安心」です。

国家や社会に対する信頼の源は「安心」にあります。今日、わが国の社会保障の現状に対して国民が抱く不安や不満に鑑みると、直ちにこれらの「安心」につながる国民の目線に立ったきめ細かな方策を検討し、この1～2年の間に着実に実行に移していく必要があります。

「この国に生まれてよかった」と思える国づくりを進めるため、今求められている次の5つの課題について、緊急に講ずべき対策とこれを実施していく工程について検討を行い、「社会保障の機能強化のための緊急対策～5つの安心プラン～」をとりまとめました。

高齢者が活力を持って、安心して暮らせる社会  
健康に心配があれば、誰もが医療を受けられる社会  
未来を担う「子どもたち」を守り育てる社会  
派遣やパートなどで働く者が将来に希望を持てる社会  
厚生労働行政に対する信頼の回復

### 3 未来を担う「子どもたち」を守り育てる社会

国民の結婚・出産・子育てについての希望と現実の乖離を解消し、未来を担う「子どもたち」を守り育てる社会を実現するために、保育サービス等の子どもと家族を支える社会的基盤を整備するとともに、子育て中の多様な働き方などを実現するための「仕事と生活の調和」の実現を推進する。

#### 保育サービス等の子育てを支える社会的基盤の整備等 ( )集中重点期間(平成20～22年度)の目標

- 1 保育サービス:顕在化している待機児童数の解消を目指し、待機児童が多い地域を中心に、認定こども園、保育所、家庭的保育など多様な保育サービスにより、3歳未満児の利用児童数の増員のための緊急整備を行い、その結果保育サービスの提供を受ける3歳未満児の割合を26% ( 10年間で20% 38%)に引き上げる。
- 2 放課後児童クラブについても、サービスの提供を受ける児童の割合を32% ( 10年間で19% 60%)とすることを旨とし、放課後児童クラブの緊急整備を行う。  
これらの目標の実現のためには、一定規模の財政投入が必要 (そのために必要な負担を次世代に先送りすることのないよう、必要な財源はその時点で手当)

#### (1) 新待機児童ゼロ作戦の推進( )～認定こども園の抜本的改革)

「こども交付金」を創設し、国・地方による幼稚園・保育所の枠組みを超えた総合的な財政支援を検討(21年度要求)  
国・都道府県・市町村を通じた交付金の申請・執行の一本化の推進(21年度要求)  
認定こども園の制度改革(20年度中に結論を得る)

#### (2) 新待機児童ゼロ作戦の推進( )～保育サービス等の拡充)

待機児童が多い地域(首都圏、近畿圏、沖縄等)を中心とした保育所の緊急整備、分園の緊急整備(21年度要求)  
延長保育の充実(21年度要求) 病児・病後児保育の充実(21年度要求)  
「放課後子どもプラン」に基づく放課後児童クラブ等の設置促進(21年度要求) 家庭的保育(保育ママ)の制度化のための児童福祉法等改正

#### (3) 育児不安を抱える家庭等すべての家庭への支援)

一時預り事業等の拡充(21年度要求)  
社会的養護体制等の拡充(21年度要求) 障害児・発達障害者支援の充実  
各種子育て支援事業等の制度化のための児童福祉法等改正 など

#### (4) 兄弟姉妹のいる家庭等への支援)

保育料の軽減の検討 育児・介護休業法の見直しの検討(子の看護休暇制度の充実)  
兄弟姉妹の同じ保育所への優先入所(20年度)、住宅における支援(20年度) など

#### (5) 包括的な次世代育成支援の枠組みの構築)

税制改正の動向を踏まえ、包括的な次世代育成支援の枠組みについて検討

#### (6) 児童生徒の社会保障に関する理解を深めるための取組)

等

#### 仕事と生活の調和の実現

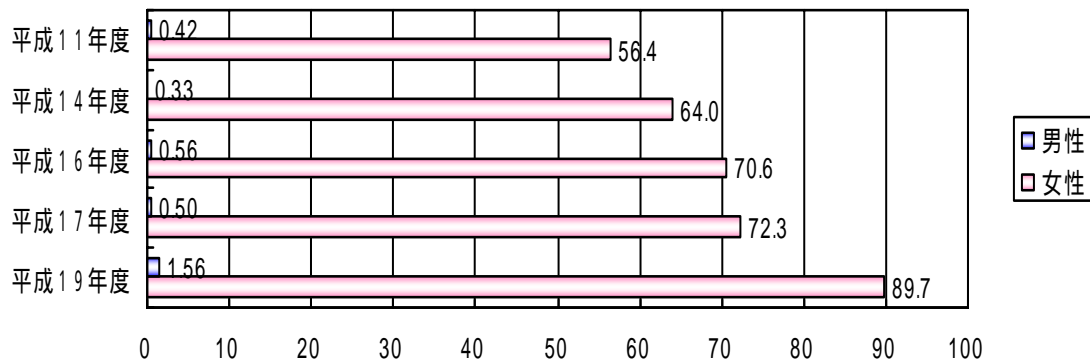
「カエル・ジャパン」キャンペーンの推進(21年度要求) 仕事と生活の調和推進アドバイザーの養成支援(21年度要求)  
育児・介護休業法の見直しの検討(育児期の短時間勤務制度の強化等) など

# 現行の育児・介護休業制度をめぐる 現状と課題について

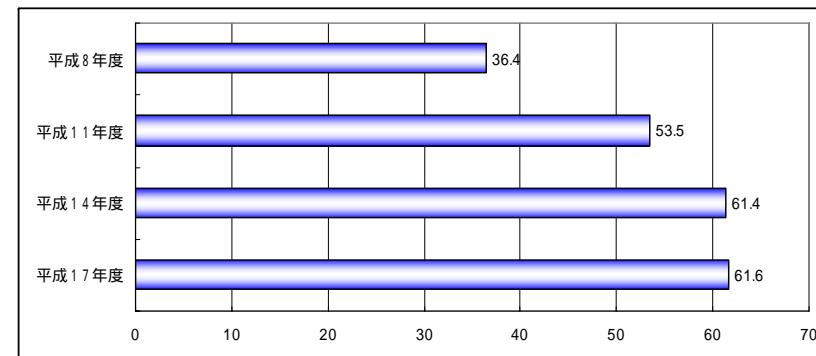
# 育児休業の規定整備率状況及び取得者割合

育児休業制度の規定がある事業所の割合は61.6%（平成17年度）まで、女性の育児休業の取得率は89.7%（平成19年度）まで上昇している。

育児休業取得率の推移



育児休業制度の規定率の推移

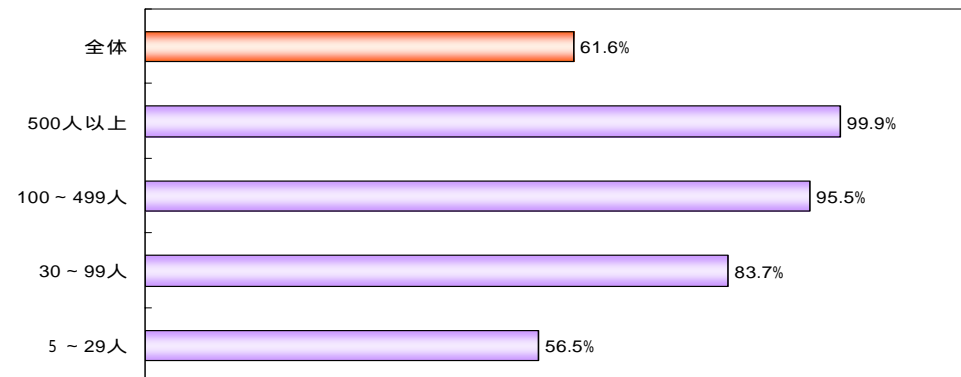


「子ども・子育て応援プラン」(目指すべき社会の姿)  
女性: 80% 男性: 10%

事業所規模別の育児休業取得率(平成17年度)



事業所規模別の育児休業の規定率(平成17年度)



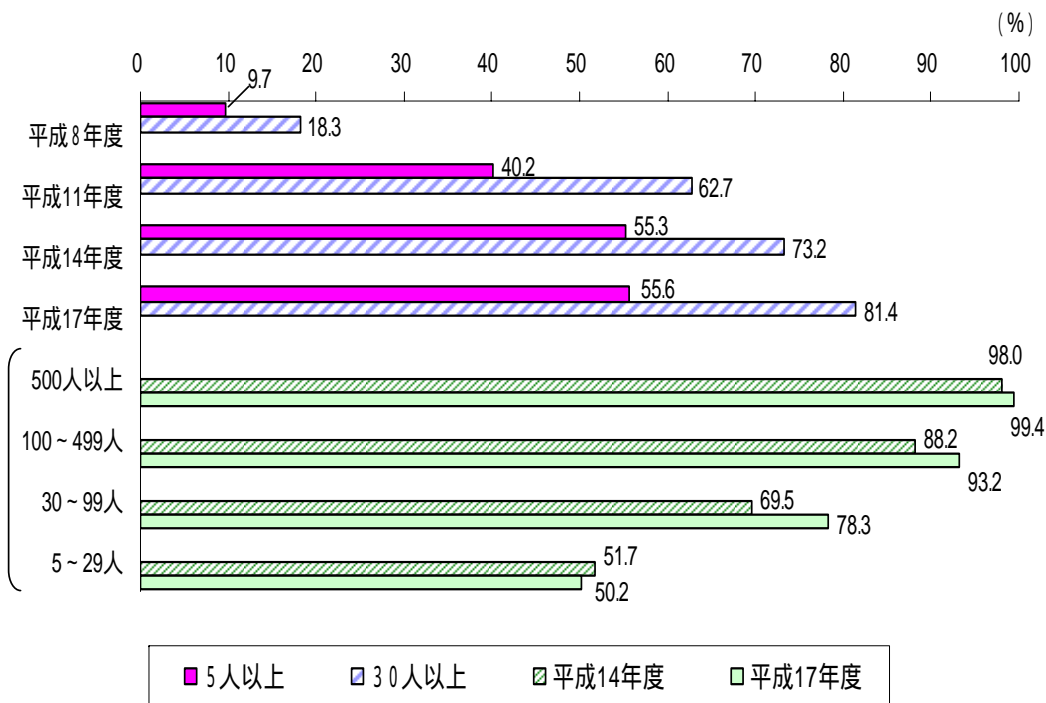
$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

出典: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

# 介護休業の規定整備率状況及び取得者割合

**就業規則等に介護休業の定めがある事業所は55.6%。  
中小企業では規定の整備状況があまりよくない。**

介護休業制度の規定整備状況（事業所規模別）



男女別、事業所規模別の介護休業取得者割合

	女性常用労働者に占める介護休業取得者の割合 (%)	男性常用労働者に占める介護休業取得者の割合 (%)
合計	0.08	0.02
(事業所規模)	0.08	0.03
500人以上	0.08	0.01
100～499人	0.10	0.01
30～99人	0.07	0.01
5～29人	0.07	0.01
30人以上(再掲)	0.05	0.01
	0.11	0.03
	0.11	0.05
	0.07	0.01
	0.06	0.01

注：労働者に占める介護休業取得者の割合とは、H16.4.1～H17.3.31までに介護休業を開始した者の割合。

注：は、平成14年度調査の数値。(H13.4.1～H14.3.31までに介護休業を開始した割合)

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）



## 育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無別事業所割合

平成17年度の勤務時間短縮等の措置の制度がある企業は約4割。  
短時間勤務制度は31.4%、所定外労働免除は23.2%の企業で導入されている。

(%)

	総計	勤務時間短縮等の措置の制度あり(M.A.)	短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	1歳以上の子を対象とする育児休業	勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
【総計】	100.0	41.6 (100.0)	31.4 (75.4)	5.8 (13.9)	18.5 (44.6)	23.2 (55.8)	1.0 (2.3)	1.7 (4.2)	9.3 (22.5)	58.4	0.0
【事業所規模】											
500人以上	100.0	95.0 (100.0)	70.7 (74.4)	22.2 (23.4)	38.4 (40.4)	64.8 (68.1)	8.1 (8.5)	16.2 (17.1)	36.9 (38.8)	4.9	-
100～499人	100.0	78.3 (100.0)	60.7 (77.5)	13.8 (17.6)	36.5 (46.6)	47.3 (60.4)	5.4 (6.9)	5.5 (7.0)	22.7 (29.0)	21.7	-
30～99人	100.0	58.8 (100.0)	47.2 (80.3)	7.7 (13.1)	25.0 (42.5)	33.2 (56.5)	1.3 (2.1)	2.1 (3.5)	14.0 (23.9)	41.1	0.1
5～29人	100.0	37.1 (100.0)	27.5 (74.0)	5.1 (13.7)	16.7 (45.0)	20.5 (55.2)	0.7 (1.9)	1.5 (4.0)	8.0 (21.5)	62.9	-
30人以上(再掲)	100.0	63.0 (100.0)	50.1 (79.5)	9.0 (14.3)	27.3 (43.4)	36.3 (57.7)	2.1 (3.4)	2.9 (4.6)	16.0 (25.4)	37.0	0.1

事業所総 = 100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

# 育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・最長利用期間別事業所割合

平成19年度には勤務時間短縮等の措置の制度がある企業は約5割まで上昇している。  
最長利用期間が小学校就学の始期に達するまで以上の企業は19.2%。

	合計	勤務時間短縮等の措置の制度あり	最長利用期間							【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上	勤務時間短縮等の措置の制度なし	不明
			~3歳に達するまで	3歳~小学校就学前	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学~小学校低学年(3年生又は9歳)	小学校4年生~小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	不明			
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)			
合計	100	49.5	28.0	2.0	14.8	1.7	1.4	1.3	0.3	19.2	50.1	0.4
	100	41.6	22.2	2.0	11.6	1.2	0.5	3.0	1.1	16.3	58.4	0.0
	100.0	(100.0)	(56.5)	(3.9)	(30.0)	(3.4)	(2.8)	(2.7)	(0.7)	(38.8)		
	100.0	53.5	4.8	27.8	3.0	1.3	7.2	2.6	39.2			
[事業所規模]												
500人以上	100	93.8									6.2	-
		(100.0)	(32.7)	(3.6)	(38.6)	(20.1)	(3.8)	(1.1)	(0.1)	(63.7)		
100~499人	100	82.4									17.6	0.1
		(100.0)	(52.8)	(4.4)	(32.0)	(6.7)	(2.7)	(1.0)	(0.4)	(42.4)		
30~99人	100	62.2									37.8	0.0
		(100.0)	(55.2)	(4.6)	(30.0)	(6.0)	(1.5)	(2.4)	(0.3)	(39.9)		
5~29人	100	45.3									54.2	0.5
		(100.0)	(57.4)	(3.7)	(29.8)	(2.3)	(3.1)	(2.9)	(0.8)	(38.1)		

・事業所総数 = 100.0%

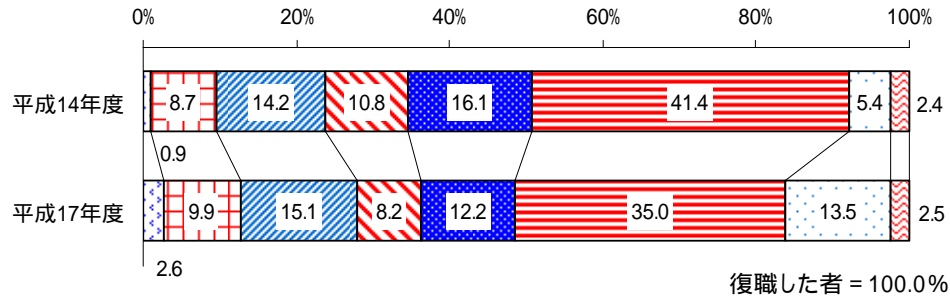
・ は、平成17年度調査の数値である。

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成19年度)

# 育児休業の取得期間

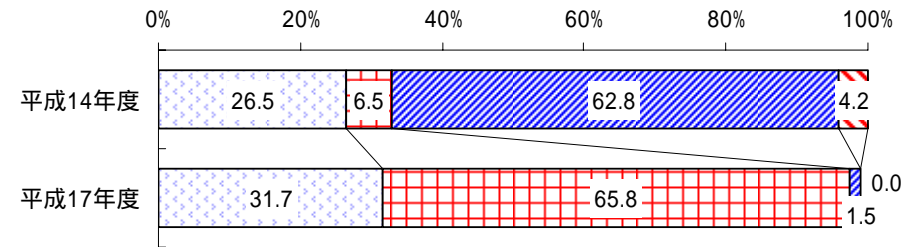
平成16年改正の結果を踏まえ、女性の育児休業期間については、1年を超える者も増加している。

第4図 女性が取得した育児休業期間



□ 1か月未満 □ 1か月～3か月未満 □ 3か月～6か月未満 □ 6か月～8か月未満 □ 8か月～10か月未満 □ 10か月～12か月未満 □ 12か月～18か月未満 □ 18か月以上

男性が取得した育児休業期間



□ 1か月未満 □ 1か月～3か月未満 □ 3か月～6か月未満 □ 6か月以上

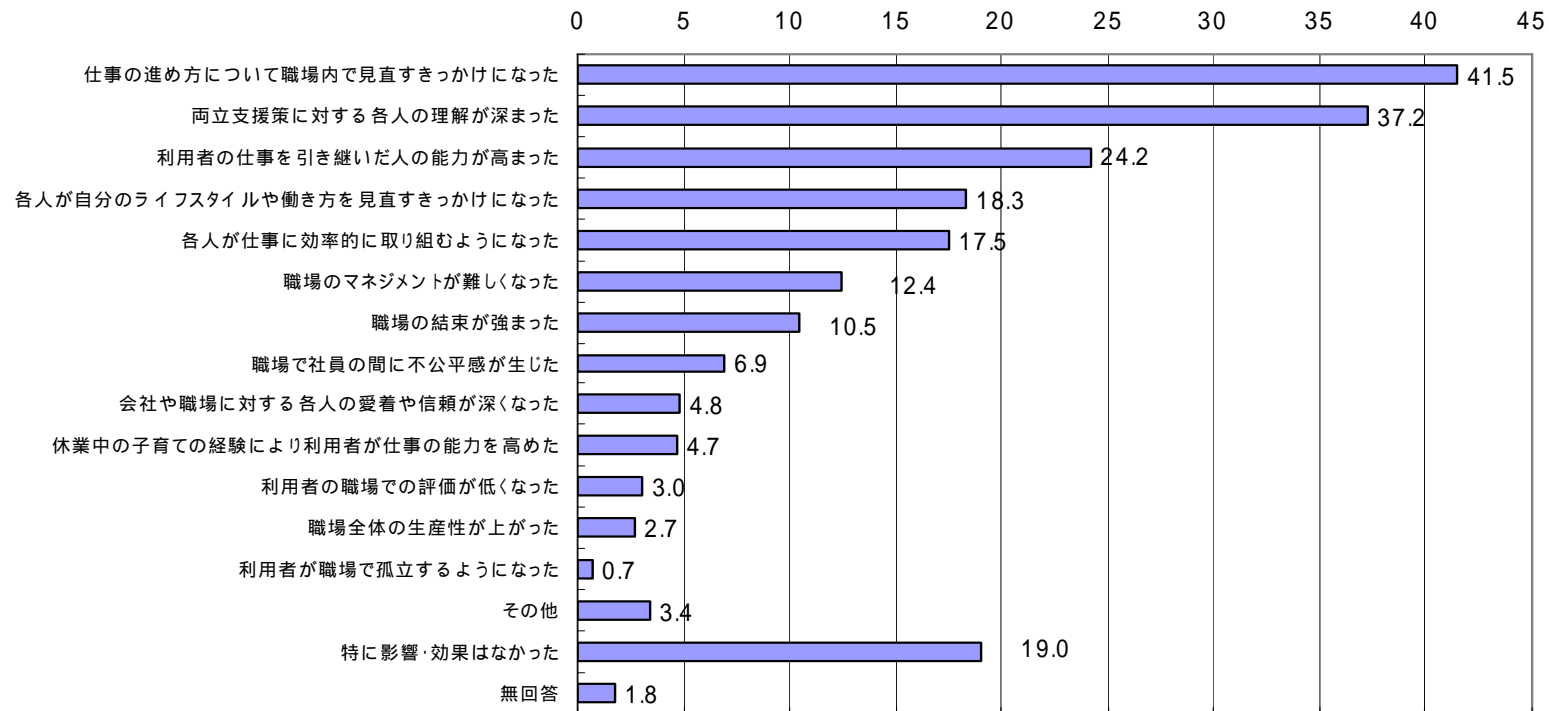
## 最長育児休業期間別事業所割合

	総計	最長休業期間 (%)					
		1歳6ヶ月	1歳6か月を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上	その他	不明
5人以上	100.0	79.9	3.0	6.1	1.0	9.5	0.5
30人以上	100.0	78.4	5.1	7.3	1.4	7.5	0.4
<b>【事業所規模】</b>							
500人以上	100.0	68.4	13.2	12.2	3.2	3.0	-
100～499人	100.0	77.8	6.4	9.9	1.8	3.6	0.4
30～99人	100.0	78.8	4.6	6.5	1.2	8.6	0.4
5～29人	100.0	80.4	2.3	5.7	0.9	10.2	0.5

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)  
 (注) 育児休業制度の規定がある事業所 = 100%

## 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響としては、仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった等の肯定的な評価が多い。

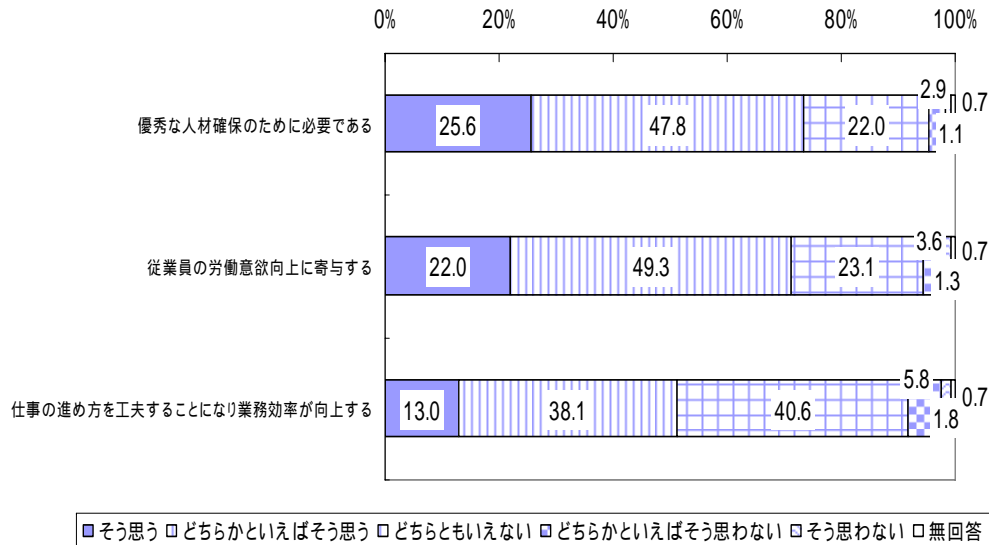


資料出所：内閣府「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」（平成17年）

# 両立支援の取組の効果

両立支援の取組をした方が、優秀な人材確保や従業員の労働意欲向上に寄与することにつながると思う企業が多い。

両立支援の取組に対する企業の考え (N = 446)

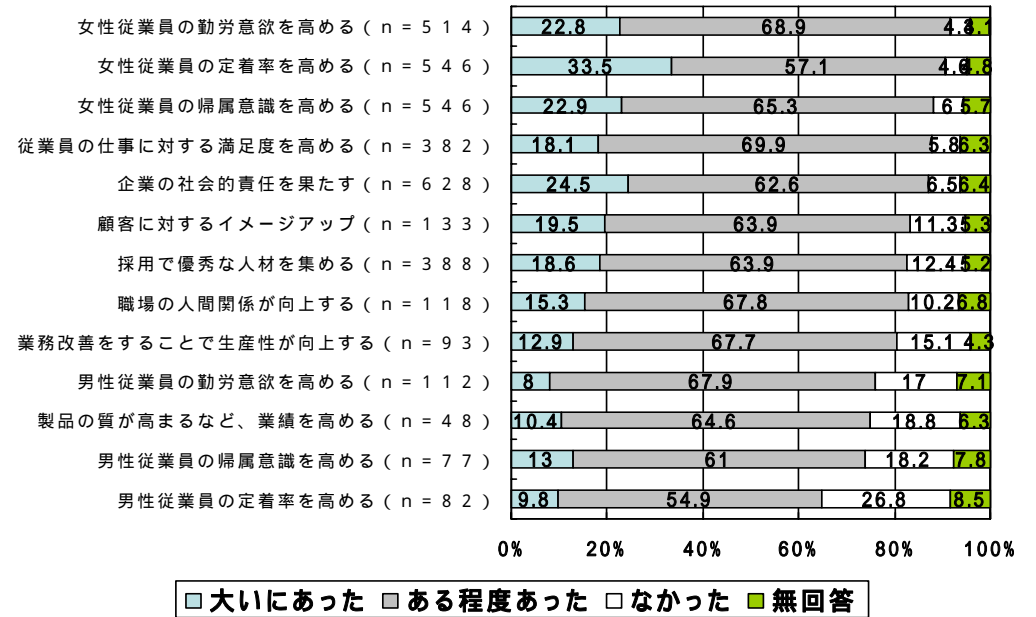


□ そう思う □ どちらかといえばそう思う □ どちらともいえない □ どちらかといえばそう思わない □ そう思わない □ 無回答

注: 調査対象は「従業員数301～2000人規模の企業」

出典: ニッセイ基礎研究所「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」(平成17年度)

企業からみた両立支援の導入効果



□ 大いにあった □ ある程度あった □ なかった □ 無回答

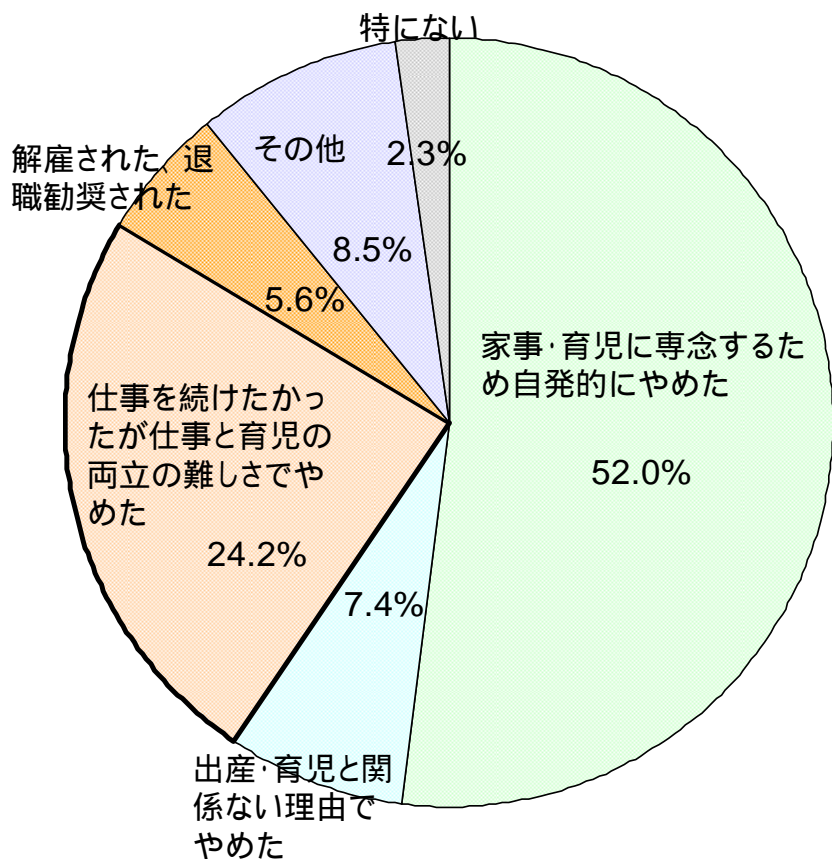
注: 調査対象は「従業員数300人以上の企業」

出典: 労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(平成19年)

# 出産を機に退職した理由

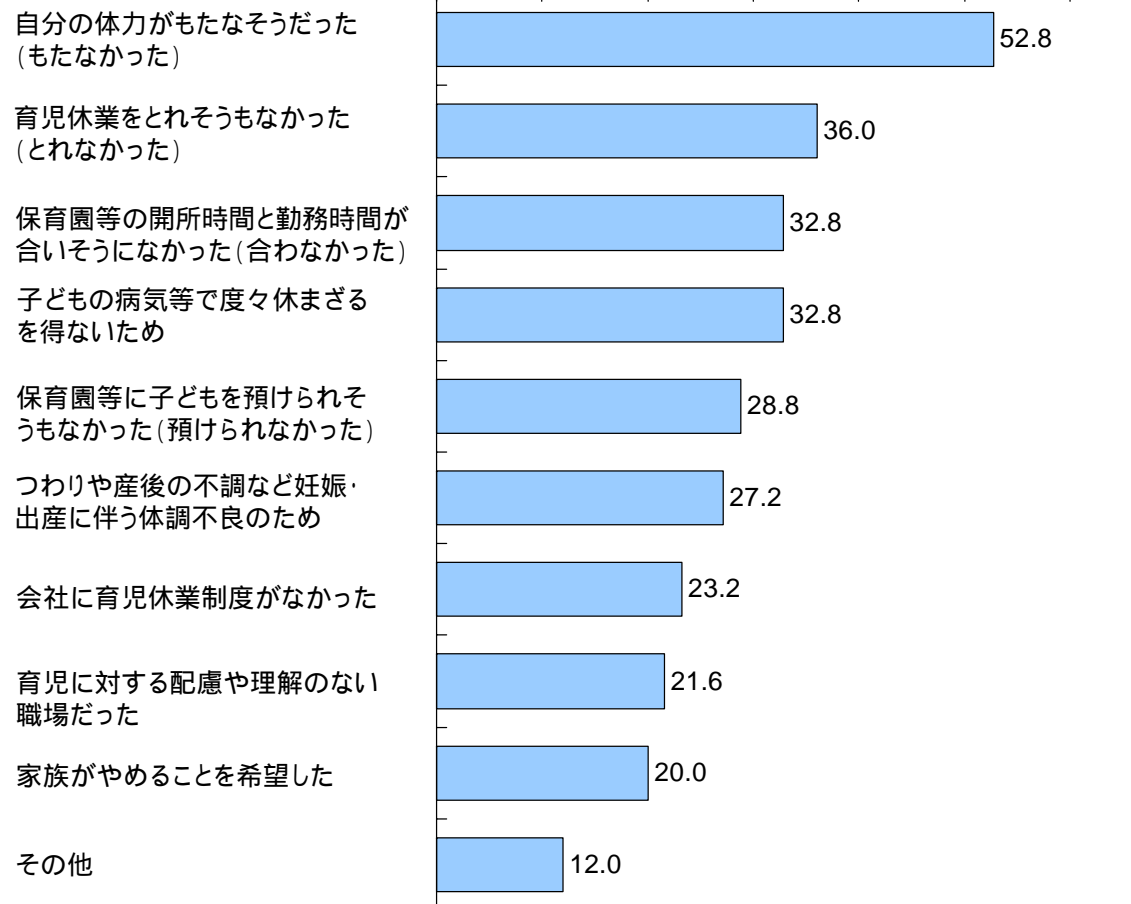
出産前後で仕事を辞める女性の約3割が両立環境が整わないことを理由に辞めている。仕事を続けたかったが仕事と子育ての両立の難しさで辞めた具体的な理由は、仕事と生活の調和が実現できないことに起因するものが多い。

「出産1年前には雇用者で現在は無職」で就学前の子供がいる女性が仕事をやめた理由



両立が難しかった具体的な理由

(「仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)

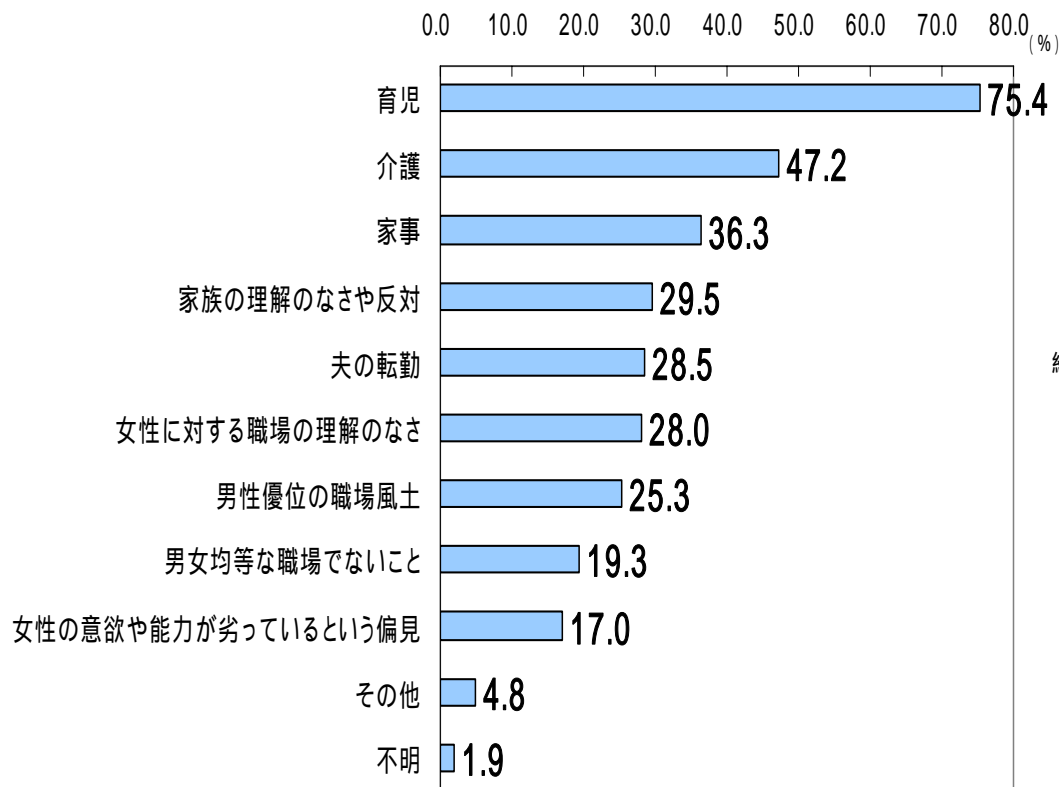


出典: いずれも日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

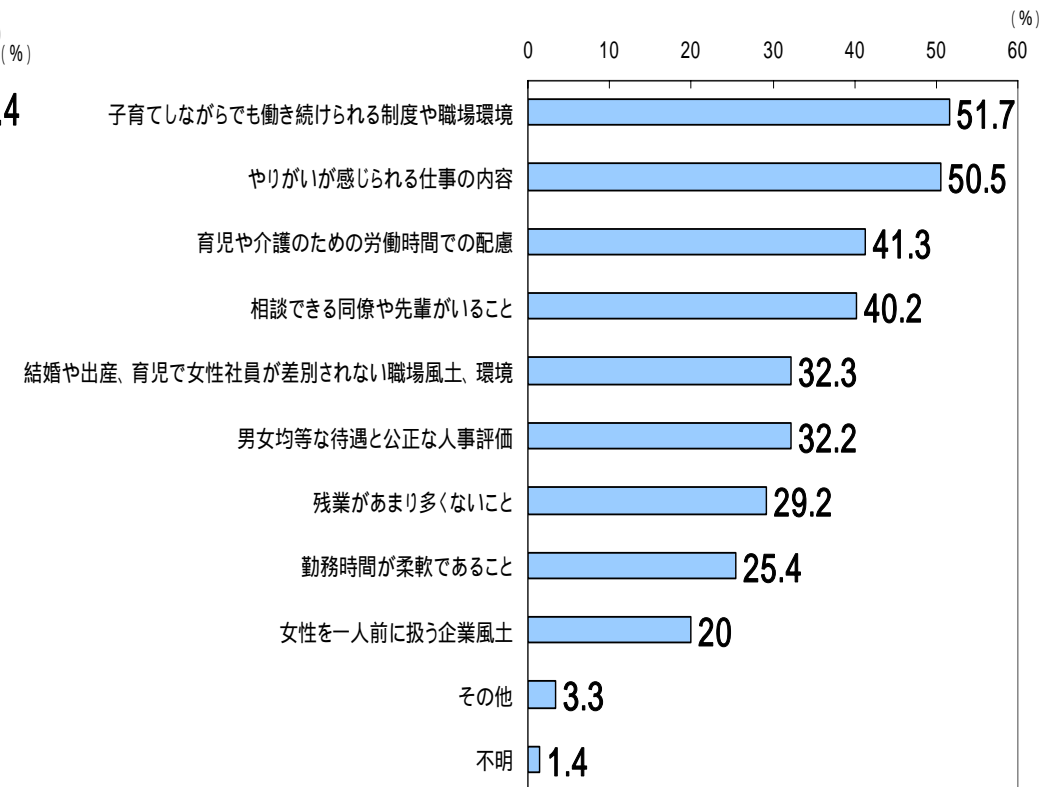
## 就業継続のために必要な事項

女性が就業継続のために必要な事項としては、子育てしながら働き続けられる制度や職場環境を求める声が多い。

女性が働き続けるのを困難したり障害になること



就業継続のために必要な事項

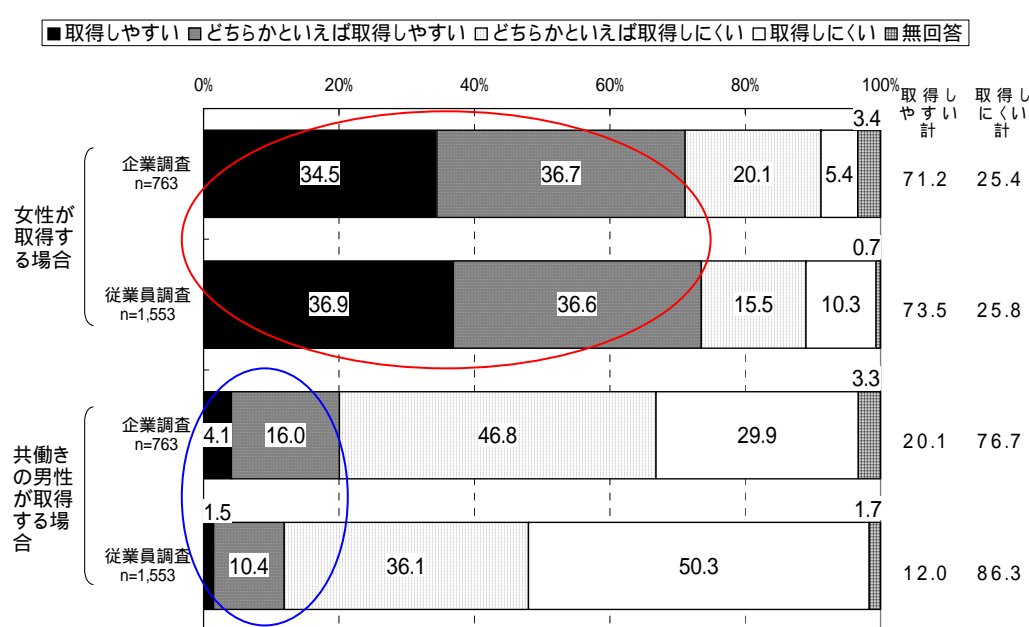


出典：(財)21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005年)

複数回答

## ケース別にみた育児休業制度の取得しやすさ(企業調査、従業員調査)

男性は企業規模にかかわらず、女性は規模が小さいほど、育児休業制度を取得しにくい。



調査種別	調査数(n)	「取得しやすい」計 (%)	
		女性が取得する場合	共働きの男性が取得する場合
企業調査 全体	763	71.2	20.1
企業調査 規模別	10~29人	61.4	16.4
	30~99人	57.2	15.0
	100~299人	81.3	23.4
	300~999人	91.0	22.0
	1000人以上	95.8	27.1
従業員調査 全体	1,553	73.5	12.0
従業員調査 規模別	10~29人	53.5	10.2
	30~99人	54.3	9.1
	100~299人	74.0	11.8
	300~999人	78.8	9.8
	1000人以上	91.8	17.5

注1: 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

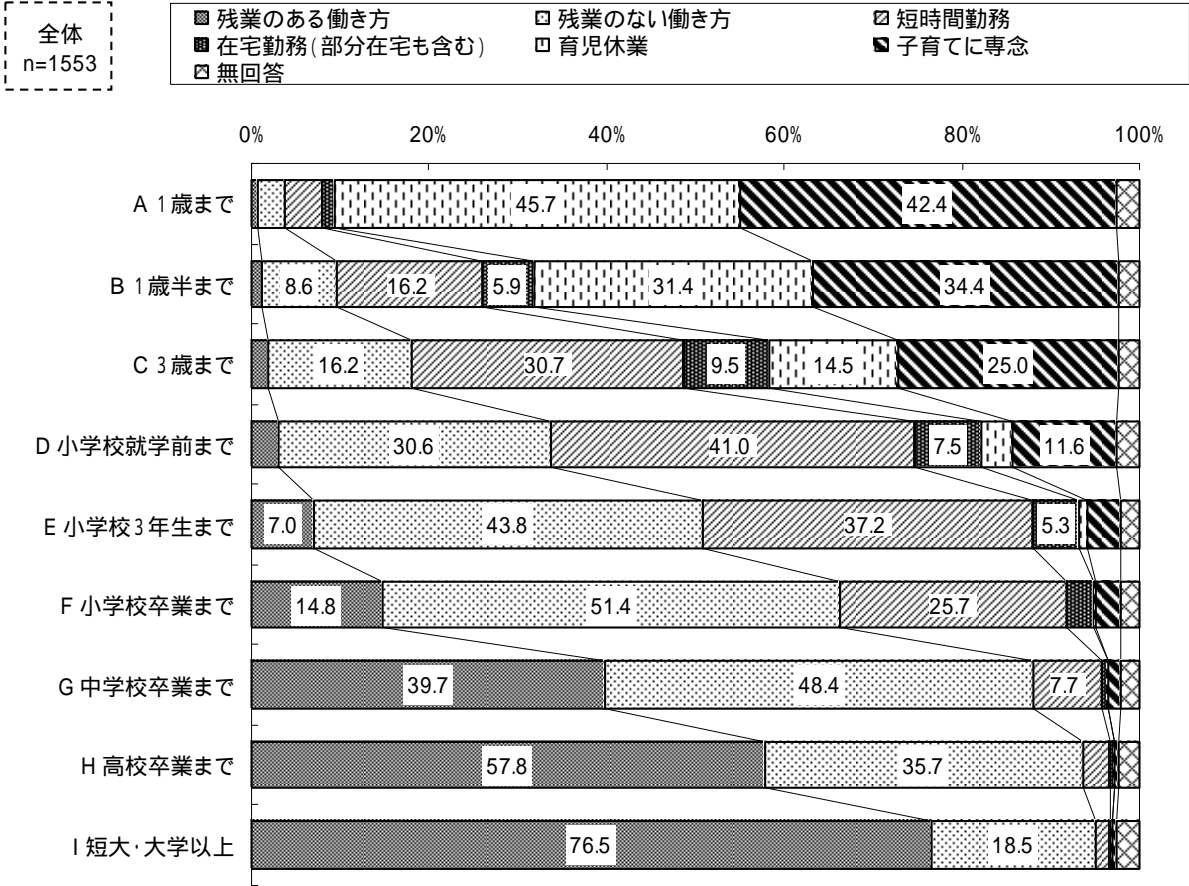
注2: 規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)



# 子の年齢別にみた、子を持つ母親として望ましい働き方(従業員調査)

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が1歳までは育児休業の支持率が最も高く、子が小学校就学前までは短時間勤務、残業のない働き方が上位2位となっている。



注: 図表を見やすくするために、5.0%未満はデータを表示していない。

出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)