

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

#### 1 はじめに

---

我が国では、政府が平成11年12月に中長期的に進めるべき総合的な少子化対策の指針として「少子化対策推進基本方針」を策定し、以後、「新エンゼルプラン」、「仕事と子育ての両立支援策の方針について（平成13年7月閣議決定）」に基づく「待機児童ゼロ作戦」等により、子育てと仕事の両立支援を中心として、子どもを生みたい人が生み育てやすいようにするための環境整備に力点を置いて、様々な対策を実施してきたところである。

しかし、平成14年1月に発表された「日本の将来推計人口」によれば、我が国では、従来の少子化の主たる要因であった晩婚化に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象が見られている。現状のまま推移すれば、我が国における少子化は今後一層進行すると予想される。

急速な少子化の進行は、今後、我が国の社会経済全体に極めて大きな影響を与えるものであり、少子化の流れを変えるため、政府・地方公共団体・企業等が一体となって、これまで以上に取組を強化する必要がある。

対策を進める上で、我が国に先んじて少子化に直面してきた国々の経験は参考になると思われる。例えば、フランス、オランダやノルウェー等は、比較的早い段階から、出産休暇や父親休暇等子育てと仕事の両立支援策、託児所や認定保育ママによる保育サービスの提供、20歳未満の子どもを扶養する家族に対する家族手当など、子育てを行う家族に対して多様な施策に取り組んでおり、こうした施策が、出生率の上昇にある程度貢献していると考えられる。他方、ドイツ（特に旧西ドイツ地域）やイタリアでは、長期間出生率が低迷し少子化が進行しているものの、直接的に出生を促進するような政策の実施には消極的であった。

そこで、特集部分では、早くから少子化が進行しているフランス、オランダ、ノルウェー、イタリア、ドイツを取り上げ、育児に対する経済的支援（児童手当など）、子育てと仕事の両立を支援する制度（育児休業、看護休暇制度等）、保育サービス、多様な働き方を実現するための制度（多様就業型ワークシェアリング等）等次世代育成に効果的と思われる施策について、各国の制度や利用状況等を調査した。

---

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

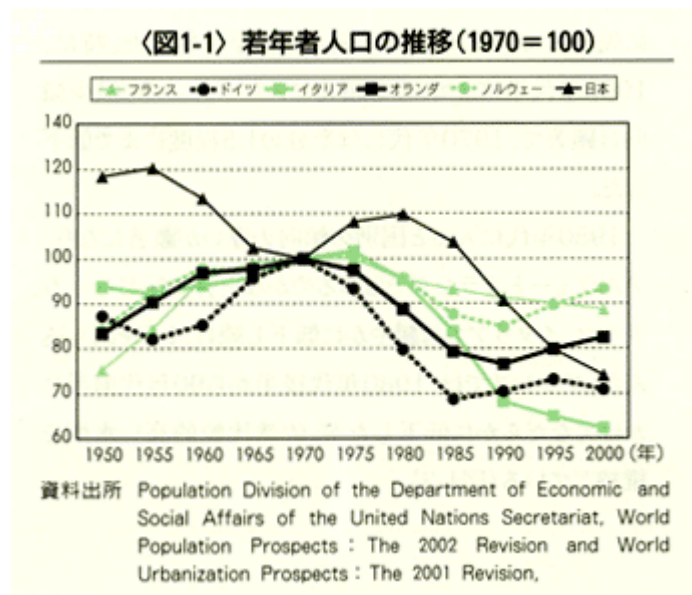
#### 2 調査対象国における少子化の動向

##### (1) 若年者人口の動向

調査対象国では、いずれも1970年代前半に若年者人口（15歳未満）のピークを迎えた後、1970年代から1980年代前半にかけて若年者人口の急速な減少を経験している。1980年代後半以降の動向は国によって異なり、オランダ、ノルウェーでは若年者人口が増加に転じた一方、フランス及びイタリアでは若年者人口が減少し続けている。ドイツは1990年代は増加に転じたが、直近では再び減少している。

2000年の若年者人口の水準を1970年と比較すると、ノルウェーでは9割を越えており減少幅は最も小さい。緩やかに減少しているフランスも9割近い水準を維持している。オランダは1990年に8割を割り込んだが、その後若年者人口は増加に転じ、2000年は8割の水準を超えている。ドイツ、イタリアは、それぞれ約7割、6割の水準にまで減少している（図1-1）。

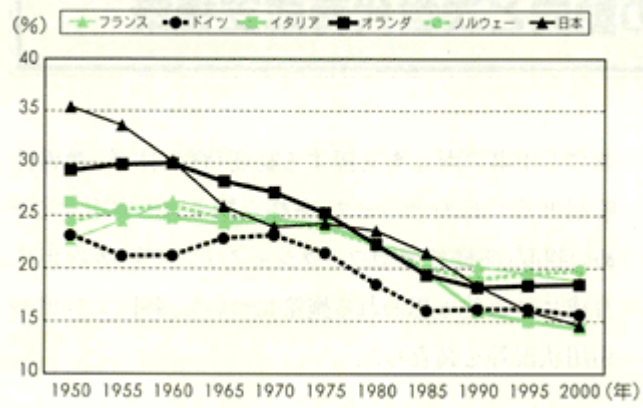
〈図1-1〉 若年者人口の推移（1970=100）



全人口に占める若年者人口の割合を見ると、ドイツを除く調査対象国で1960年代には低下傾向が見られるようになった。それでも1970年代半ばまではどの国も20%を超えていたが、1970年代から1980年代前半にかけて低下傾向が顕著になった。この結果、1990年代半ばにはどの国も20%を割り込んだ。1960年以降の下落傾向が著しいのがオランダとイタリアで、ともに若年者の割合が40年間で10%以上下落した。2000年の数字を見ると、ドイツ、イタリアでは15%前後の水準にまで低下している（図1-2）。

〈図1-2〉 全人口に占める若年者人口の割合の推移

〈図1-2〉 全人口に占める若年者人口の割合の推移



資料出所 図1-1に同じ。

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

## 2 調査対象国における少子化の動向

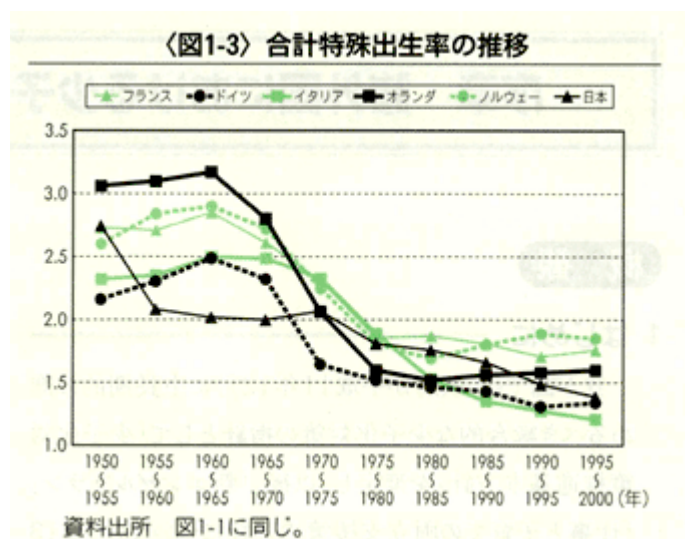
### (2) 合計特殊出生率の動向

このような若年者人口の減少、人口に占める若年者人口の割合の低下は、出産数の減少を反映している。

全ての調査対象国では、女性が一生の間に出産する子どもの数に相当する合計特殊出生率は、若年者人口に先行して、1970年代に入ると低下し始めた。特に、1960年代半ばまで3.0を超えていたオランダの減少傾向は顕著で、1970年代には半分の1.5程度にまで低下した。

1980年代に入ると国別の傾向の違いが顕著になり、ノルウェーとオランダではゆるやかな上昇に転じる一方、ドイツ、イタリアでは緩やかに低下し続け、1.5を割り込んだ。フランスでは、1980年代後半から90年代前半にかけてなだらかに低下したが、依然比較的高い水準を維持している（図1-3）。

〈図1-3〉 合計特殊出生率の推移



---

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

#### 2 調査対象国における少子化の動向

#### (3) 少子化の背景

---

このような若年者人口や合計特殊出生率の低下には、様々な要因、例えば、女性の社会進出や結婚・出産年齢の上昇という現象が影響しているといわれている。

このうち、結婚については結婚数の減少や晩婚化、出産については晩産化が各国共通の特徴として見られ、出生数の減少を促しているものと思われる。

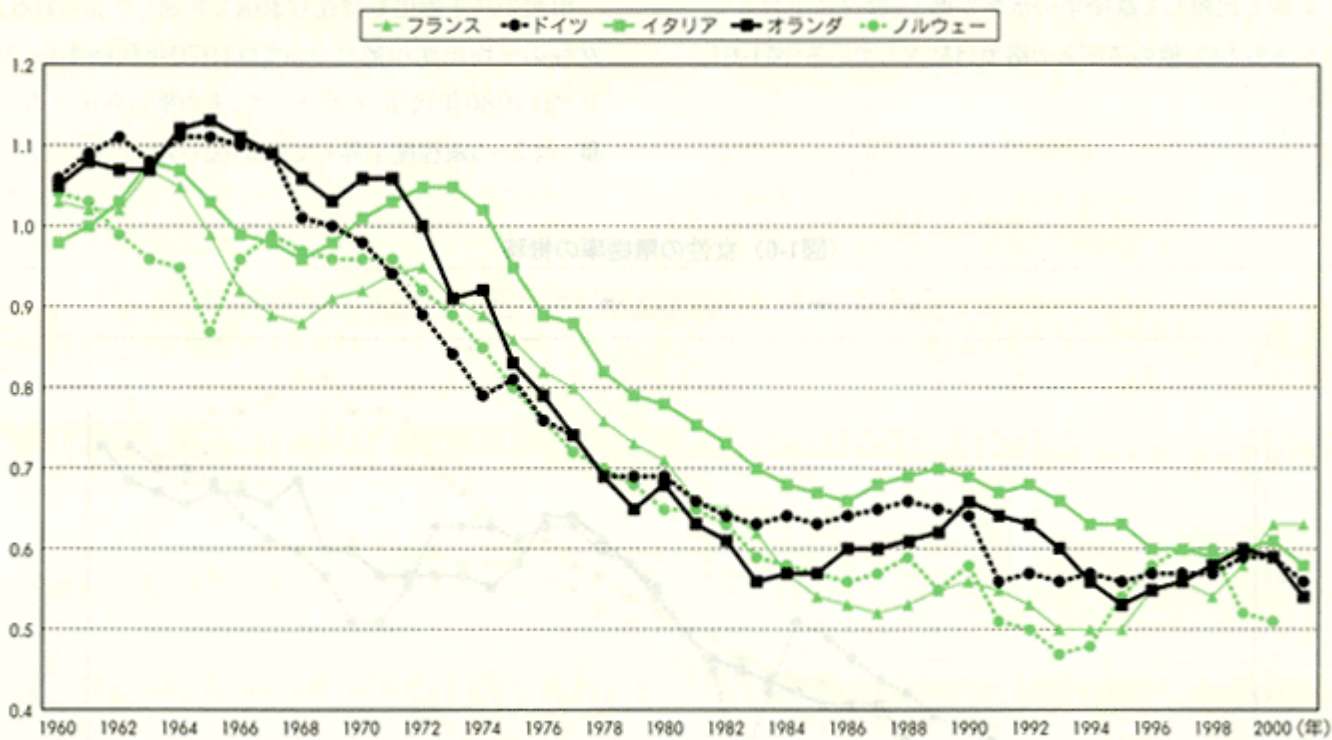
一方、子どもを持つ女性を含め、女性の就業意欲が各国において向上しているものの、希望通り就業している女性の割合については対象国の間で大きな違いが見られる。

#### 1) 結婚

全ての調査対象国では、女性の人口に対する結婚数は低下しており、結婚しなくなる傾向が見られる。50歳未満の女性の結婚率（50歳未満の女性1,000人当たりの結婚数）については、各国とも1960年代までは1前後で推移していたが、1970年代に大きく低下した。この傾向は1980年代後半まで続き、その後は概ね0.5から0.7の間で変動している（図1-4）。

〈図1-4〉女性の結婚率の推移

〈図1-4〉 女性の結婚率の推移

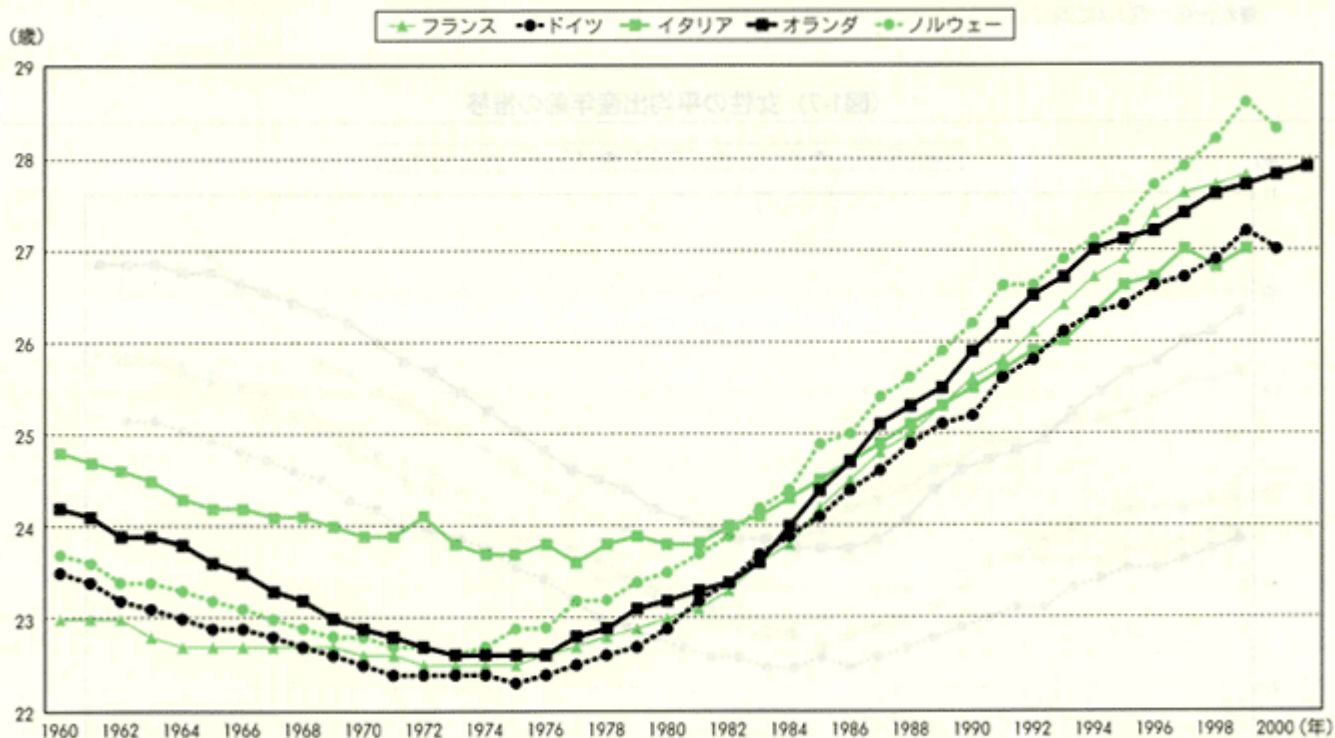


資料出所 Council of Europe "Demographic Yearbook 2002"

晩婚化も進展している。調査対象国における女性の初婚時の平均年齢は1960年代から1970年代にかけて22～24歳の間の水準に低下していたが、1970年代前半を境にして上昇に転じ、直近では27～28歳前後の水準にまで上昇している（図1-5）。

〈図1-5〉 女性の平均初婚年齢の推移

〈図1-5〉 女性の平均初婚年齢の推移

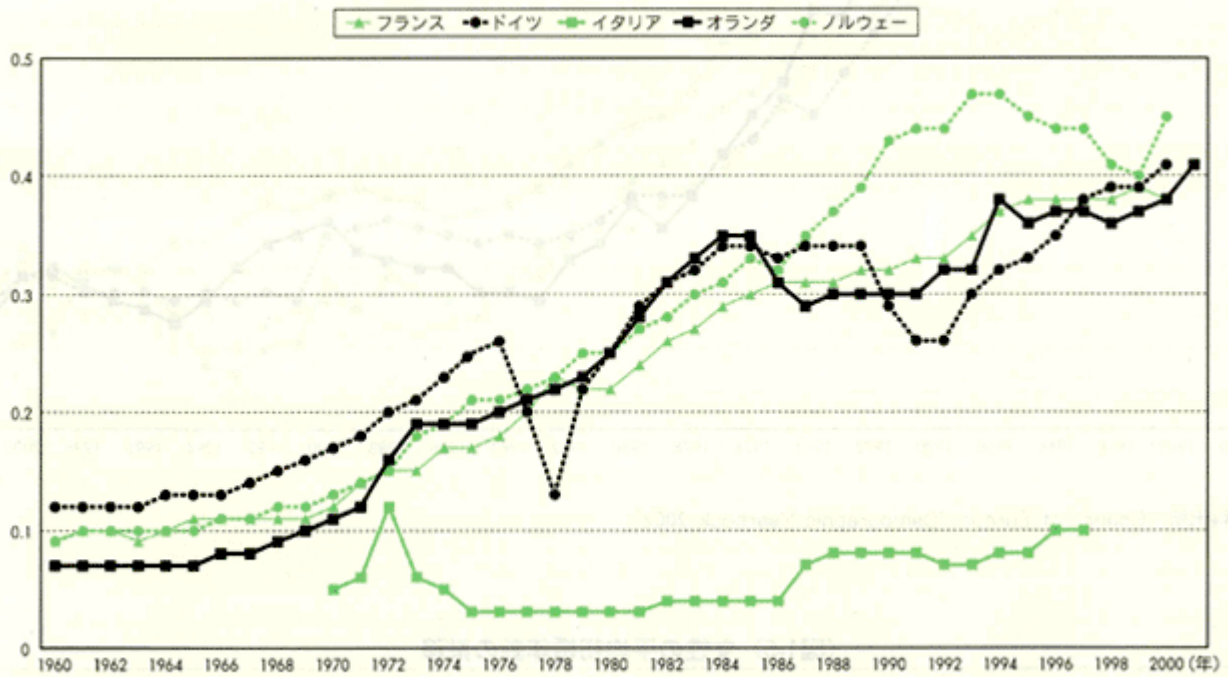


資料出所 図1-4に同じ。

一方、離婚についても多くの調査対象国で増加傾向が見られた。離婚率（人口1,000人当たりの離婚数）は、イタリアを除く各国では急激に上昇し、1970年代初頭と比較して4倍近くになっている。ただし、イタリアは他の国と比較して離婚率の水準が低く、徐々に上昇しているものの、他の諸国との格差は拡大している（図1-6）。

〈図1-6〉 女性の離婚率の推移

〈図1-6〉 女性の離婚率の推移



資料出所 図1-4に同じ。

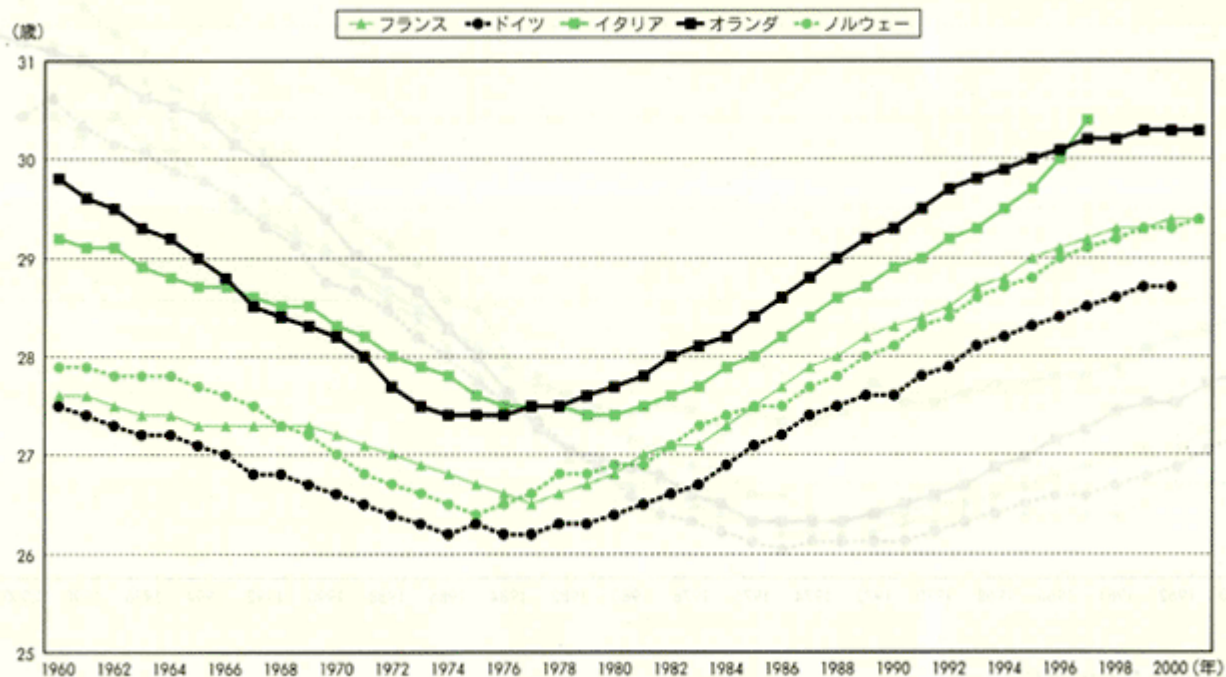
## 2) 出産

出産の高年齢化も調査対象国で共通して見られる。女性の平均出産年齢については1970年代後半（イタリアは1980年代頃）を底として、その後は各国とも一貫して2～3歳程度上昇している（図1-7）。

〈図1-7〉 女性の平均出産年齢の推移



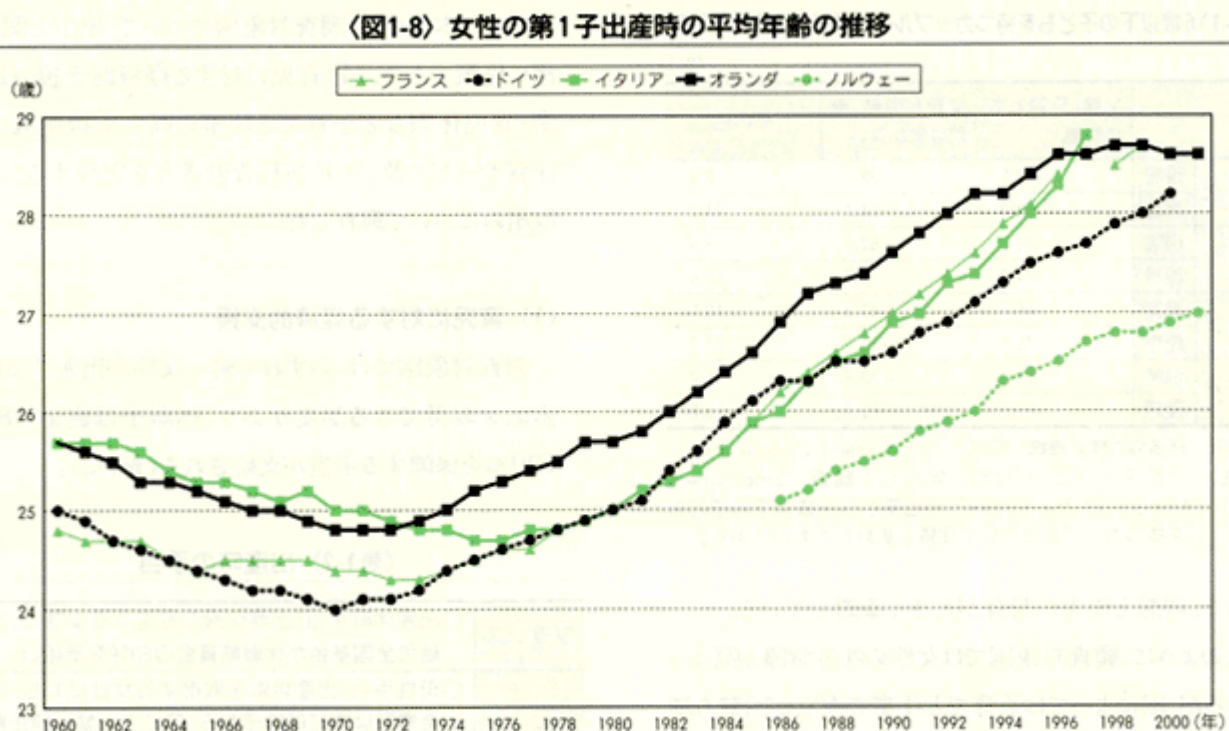
〈図1-7〉 女性の平均出産年齢の推移



資料出所 図1-4に同じ。

第1子出産時の平均年齢についても、1970年代前半（イタリアは1970年代後半）を底としてその後は単調に上昇し、2000年に至るまで4歳程度上昇している（図1-8）。

〈図1-8〉 女性の第1子出産時の平均年齢の推移



資料出所 図1-4に同じ。

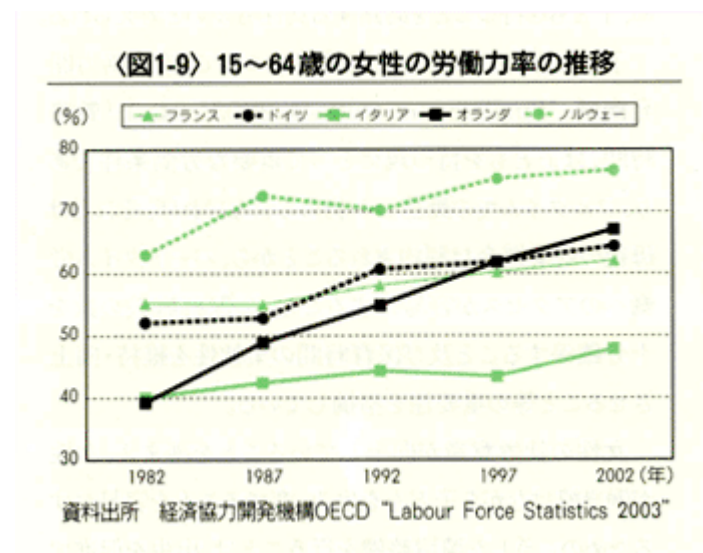
## 3) 女性の就業意欲の向上

今回の調査対象国について女性の社会進出を示す労働力率（人口に対する就業者及び失業者の割合）の推移を見ると、どの国でも労働力率は上昇しており、女性の就業意識の高まりが見て取れる。

出生傾向との関係では、出生傾向が回復している国は労働力率の上昇傾向が顕著である。例えば、出生傾向が回復しているオランダでは、1980年代以降女性の労働力率が20%以上上昇した。ノルウェーは1980年初頭には労働力率は既に60%を超えていたが、その後20年間でさらに10%以上上昇している。

反対に、出生率が低下している国では上昇傾向は緩やかである。イタリアでは女性の労働力率は徐々に上昇しているものの直近でも50%に到達しない低い水準である。ドイツも東西統合の影響で1992年に上昇したが、その前後では概ね横這いで推移している（図1-9）。

〈図1-9〉 15～64歳の女性の労働力率の推移



女性の就業意識の向上は子どもを持つ母親も例外ではなく、近年では子どもを持つ母親の多くも就業意欲が旺盛で、子育ての両立を希望している。EUが1998年に実施したアンケート調査によると、6歳以下の子どもを持つカップルの大半は、男性がフルタイムで働くだけでなく、女性も何らかの形で働くことを希望しており、男性だけが働くことを希望するカップルはどの国でも少ない（表1-1）。

〈表1-1〉 6歳以下の子どもを持つカップルの就業形態の理想と現実

〈表1-1〉6歳以下の子どもを持つカップルの就業形態の理想と現実

(%)

		父親、母親ともに労働	父親が労働、母親は働かない	その他
フランス	現実	53.2	38.3	8.4
	理想	74.3	14.1	11.7
ドイツ	現実	38.8	52.3	8.9
	理想	74.9	5.7	19.4
イタリア	現実	46.7	43.3	10.0
	理想	78.1	10.7	11.2
オランダ	現実	59.6	33.7	6.7
	理想	75.5	10.7	13.8

資料出所 経済協力開発機構(OECD) "Employment Outlook 2001"

(注) 上記データは、1998年に実施した調査 "Employment Options of the Future" の回答から、6歳以下の子どもを持つカップルについて個票を集計したものである。

ところが、実際の就業形態は理想と大きく異なっており、母親が就業していないカップルの割合は各国とも3割以上を占める。特に、出生率の低下傾向が著しいドイツとイタリアでは、6歳以下の子どもを持つカップルの7～8割程度が母親の就労を理想としているにもかかわらず、現実には就業しているのは4割前後にとどまっており、理想と現実の割合が大きく乖離している。

このように調査対象国では女性の就労意識が高まっているが、国によっては子育てと仕事の両立が困難な環境にあることが伺える。こうした国では、仕事を続けるため、子どもを持つことを躊躇する女性も多いと考えられる。

子どもを持つ女性の就業環境について、経済協力開発機構 "Employment Outlook 2003" は、

1) 「勤務時間」は子どもを持つ親にとって重要な労働条件であり、フルタイムでの勤務しか認められなければ、それだけ母親の就業機会は制約されることから、パートタイム労働へのアクセスが容易にすること、

2) 保育施設の数をも十分確保すること及び保育時間の柔軟性を維持・向上させること

等の重要性を指摘している。

女性の就労意識が向上していることを踏まえ、女性が働き続けながら子どもを生み、育てることを容易にするためのこうした環境整備を行うことは、出生を促進する上でも重要な取組みと思われる。

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

#### 3 調査対象国における次世代育成支援策

---

これまで、調査対象国における少子化の動向と背景事情についてみてきた。

少子化に係る背景事情のうち、未婚化、晩婚化及び晩産化は各国とも共通してみられる現象である。しかしながら、これらの国においては、結婚や出産は個人的な問題と認識されている。このため、政府が結婚や出生の促進自体を目的として施策を講じることは希であり、少子化に関連する施策のほとんどは、子どもを持つ家庭や個人の負担を軽減することを目的としているものである。

そこで本稿では、調査対象国について、出生と関連の深い施策である、

- (1) 育児に対する経済的支援、
- (2) 出産・育児休暇など子育てと仕事の両立支援施策、
- (3) 保育サービス及び
- (4) 多様な働き方を実現するための取組み

について調査した。

---

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

### 3 調査対象国における次世代育成支援策

#### (1) 育児に対する経済的支援

調査対象国では、いずれも働く女性が出産する時に休暇を取得できる制度があり、休暇中は賃金の80～100%を保障する手当が支給される（表1-2）。

〈表1-2〉 出産時の手当

フランス	○出産休暇手当(出産休暇を取得する女性に、家族給付全国基金が休暇前賃金の80%を支給。)
ドイツ	○母性手当(出産休暇を取得する女性に対し、疾病金庫又は連邦保険庁から1日につき就労禁止期間の開始前3か月間の平均手取り日額が支払われる。疾病金庫からは1日13ユーロ、連邦保険庁からは総額210ユーロが上限。) 休暇期間中も平均賃金相当額が使用者から支払われ、母性手当を受給した場合にはその額が控除される。
イタリア	○出産手当(出産休暇を取得する女性に、休暇前賃金の80%を支給) ○全国社会保障機関の出産手当(一定の社会保険料を納めた女性に対して一時金1,671.76ユーロを支給) ※この他、州独自の出産手当がある。
オランダ	○賃金保障(出産休暇を取得する女性に、全国失業基金・就労不能基金が休暇前賃金の100%を支給。ただし、日額163.33ユーロが上限。)
ノルウェー	○出産手当(出産休暇を取得する女性に、国民保険が休暇前賃金の80%又は100%を支給。ただし、年収325,020クローネが上限。)

(注) 出産休暇については表1-4参照。

また、子どもを育てる親に対する手当の支給も行われている。支給内容は国によって異なる（表1-3）。

〈表1-3〉 育児に関する主な手当

〈表1-3〉 育児に関する主な手当

フランス	<p>○家族手当 20歳未満の子供が2人以上いる世帯に支給される。子どもが2人の場合月額112.59ユーロ、3人の場合256.83ユーロ、第4子以降子供1人当たり144.25ユーロが加算される。</p> <p>○乳幼児迎え入れ手当－基礎手当 子どもが誕生してから3歳になるまでの間(2004年1月1日以降に生まれた子どもが対象。2003年までに生まれた子どもについては乳幼児手当が支給される。)、月額161.66ユーロが支給される。</p>
ドイツ	<p>18歳未満の子供を持つ親は、次の2つの制度のうち1つを選択することができる。また、2歳以下の子どもを養育する非就業・不完全就業(週30時間以下の就業)の者は育児手当を受給できる(就業経験のない者も受給可能)。</p> <p>○児童手当 子ども1人につき月額154ユーロ(第4子以降は179ユーロ)が支給される。</p> <p>○児童扶養控除 子ども1人につき、年間5,808ユーロの税額控除が適用される。</p>
イタリア	<p>○家族手当 農家や自営業者で未成年の子どものいる世帯に対して、子供1人当たり月額10.21ユーロが支給される。所得制限あり(3人家族の場合、年収19,555.12ユーロ以上で支給停止)。</p> <p>○核家族手当 未成年の子どもの3人以上を持つ被用者に対して支給される。支給額は家族構成と世帯所得によって異なる(年間総所得が19,904.35ユーロ以下の世帯の場合、年間1,437.54ユーロが支給される)。</p>
オランダ	<p>18歳未満の子どもを持つ親は、児童手当か税制上の優遇措置を選択できる。</p> <p>○児童手当 18歳未満の子どもを持つ親に対して支給される。支給額は子どもの年齢によって異なる(6歳未満の子供1人に対して3か月で176.62ユーロが支給される。)</p> <p>○児童控除 世帯最高所得者の年収等により変わるが、18歳未満の子どもが3人以上いて、最高所得者の年収が28,079ユーロ以下の世帯の場合、721ユーロが控除される。 この他、補足児童控除等がある。</p>
ノルウェー	<p>○児童手当 18歳未満の子どもを持つ親に対して、子ども1人当たり月972クローネが支給される。</p>

支給要件等の違いがあることから、単純な比較はできないが、3歳未満の子ども1人に対する1か月当たりの支給額をみると、ドイツ、フランス及びノルウェーは比較的高い水準にあるといえる。

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

### 3 調査対象国における次世代育成支援策

#### (2) 子育てと仕事の両立支援策

いずれの調査対象国も出産休暇を制度化している。出産休暇の最長期間は、ドイツの14週間からイタリアの5か月までとなっている（表1-4）。

〈表1-4〉 出産休暇

フランス	○出産後6週間を含む最短8週間、最長16週間(3人目以降又は双子以上には特例あり)
ドイツ	○産前6週間、産後8週間の計14週間
イタリア	○産前2か月+産後3か月又は産前1か月+産後4か月の計5か月(労働内容により出産後7か月まで延長可能)
オランダ	○産前6～4週間、産後10～12週間の計16週間
ノルウェー	○産前12週間、産後6週間の計18週間

また、ドイツ以外では父親が出産時に休暇を取得する制度も法制化されている。ドイツには出産時に父親が休暇を取得できる制度はないが、両親休暇（表1-6参照）を取得することができる（表1-5）。

〈表1-5〉 出産時の父親休暇

フランス	○出産後11日間(双子以上の場合は18日間)
ドイツ	○出産時の休暇は制度化されていない(両親休暇を取得できる)。
イタリア	○死亡等により母親が子どもを養育できない場合、父親が出産休暇を取得できる
オランダ	○出産後の2日間
ノルウェー	○出産休暇 出産前後の2週間

〈表1-6〉 育児休暇制度

〈表1-6〉 育児休暇制度

フランス	○育児休暇 3歳未満の子どもを持つ親が取得できる。1～3年間休職するか、パートタイム労働に移行できる。休暇中は第1子が生まれた場合には最長6か月、子どもが2人以上いる場合には対象となる子どもが3歳になる前の月まで賃金補助が支給される。
ドイツ	○両親休暇 3歳未満の子どもを持つ親が取得できる。両親合わせて最長3年間、休暇を取得するか、パートタイム労働に移行することができる。休暇中、子どもが満2歳になるまでは育児手当が支給される。
イタリア	○両親休暇 子どもが満8歳になるまでの間、両親合わせて10か月取得できる。休暇中は賃金の30%が全国社会保障機関から支給される。
オランダ	○育児休暇 子どもが満8歳になるまでの間、合計6か月間に週労働時間の半分を休暇として取得できる。フルタイムで取得する場合は最大13週間取得できる。民間の労働者は労働協約に特別の定めがない限り無給である。公的部門の労働者は賃金の75%まで支給される。
ノルウェー	○育児休暇 3歳未満の子どもを持つ親が取得できる(最初の1年は両親が分割して取得し、残り2年は父親と母親が1年ずつ取得する)。休暇中は出産休暇(産前3週間と産後6週間)及びパパ・クオータの4週間を含む42週間まで国民保険より休暇前賃金相当額が支給される(52週間の80%支給も可能)。 ○パパ・クオータ制 母親の出産休暇後から子どもが満1歳になるまでの間の最長4週間。休暇中は国民保険より、出産前の母親の就業割合に応じた賃金相当額が支給される。利用しない場合、出産・育児休暇手当の支給期間(合計52週間又は42週間)がその分短縮される。

育児休暇制度については、フランス、ドイツ、ノルウェーでは子どもが3歳になるまでの取得が可能である上、長期間休暇を取得することができる。一方、イタリアとオランダは子どもが8歳になるまでの間に取得することができるが、休暇の合計期間はそれぞれ合計10か月、6か月と短い。また、ノルウェーでは、母親の出産休暇明けに父親だけが取得できるパパ・クオータ制が設けられており、取得率は9割に達している。

なお、どの国でも休暇中の給料は支払われないが、オランダ以外の国では政府から手当が支給されている(表1-6)。



## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

### 3 調査対象国における次世代育成支援策

#### (3) 保育サービス

少子化の進行しているドイツ、イタリアでは集団託児施設の整備が遅れている。

フランスでは、1990年代以降託児施設の整備に取り組む一方、認定保育ママ（自宅か乳幼児の自宅で保育サービスを行う者）の拡充に取り組んだ結果、現在は認定保育ママが託児サービスの主流となっている。

ノルウェーでは集団託児施設の整備が比較的進んでいて、対象乳幼児の66%が保育施設を利用しており、乳幼児の施設利用が一般的になっている（表1-7）。

〈表1-7〉 乳幼児向け集団託児施設

フランス	託児所は3歳未満の乳幼児を対象とする。 1997年に行われた調査では、3歳未満の乳幼児の9.5%が託児所に預けられている。 1998年の集団託児所の受入能力は13万8,400人であるが、政府は2001年から2004年までにさらに25万人増加させる予定である。
ドイツ	保育所は0～3歳までの乳幼児を対象とする。 保育所の整備は旧西独地域を中心に遅れている。 ノストライン・ヴェストファーレン州における保育所の利用者の割合は2001年で2.3%である。 政府は2005年から保育施設整備費として各自治体に15億ユーロの補助金を給付する予定。保育所及び学童保育所のカバー率を20%に引き上げることを目標としている。
イタリア	保育所は3歳未満の乳幼児を対象とする。 2003年の保育所数は3,008か所である。保育所の定員数は3歳未満の児童数の約6%であり、整備が遅れている。
オランダ	保育所は0～4歳の乳幼児を対象としているが併せて学童保育を行うものもある。 2001年では対象となる乳幼児の22.5%が利用している。
ノルウェー	保育施設は0～5歳の乳幼児を対象とする。 2002年では1～5歳児の66%が利用している。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

### 3 調査対象国における次世代育成支援策

#### (4) 多様な働き方を実現するための取組み

オランダではワークシェアリングの推進もあり、女性のパートタイム労働が積極的に受け入れられ、結婚、出産後も働く女性が大幅に増加している。全世帯に占める共働き世帯の割合は36%（1990年）から51%（2002年）まで増加している。

また、女性が子どもを持つとパートタイム労働者の割合が大きく上昇しており、女性がフルタイム労働からパートタイム労働にシフトすることによって子育てとの両立を図ろうとしているという状況が伺える（表1-8）。

〈表1-8〉オランダにおける女性労働者の就業形態別割合

〈表1-8〉オランダにおける女性労働者の就業形態別割合

(%)

	就 業 率	就業形態別割合	
		フルタイム労働者の割合	パートタイム労働者の割合
計	70.9	31.3	39.6
子ども無し	75.3	46.5	28.8
子ども1人	69.9	19.2	50.7
子ども2人以上	63.3	11.0	52.3

資料出所 経済協力開発機構 "Employment Outlook 2002"

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

### 3 調査対象国における次世代育成支援策

#### (5) 調査対象国における制度改革

調査対象国では1970年代以降少子化が進行した。今後、少子化が一層進展することも予想されることから、最近では、少子化に関連して、以下のような施策が既に講じられ、あるいは導入が検討されている(表1-9)。

〈表1-9〉 最近の少子化関連施策の動き

フランス	○託児所の増設のため「施設拡充のための乳幼児特別金庫」(FIPE)を創設(2001年) ○養育手当等既存の手当を統合・整理し、「乳幼児迎え入れ手当」(PAJE)を導入(2004年)
ドイツ	○児童手当と児童扶養控除を統合した一元的・選択的仕組を創設(1995年) ○育児手当法を改正(2001年)
イタリア	○第2子以降の出産に対する一時金支給制度を創設(2003年) ○保育所を整備する事業主に対する助成開始(2003年)
オランダ	○基本保育対策法(Wet Basisvoorziening Kinderopvang)制定に向けて審議開始(2004年)
ノルウェー	○父親の育児参加の促進に向けたパパ・クォータ利用時の手当算出方法の見直し(実施時期未定)

---

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

#### 3 調査対象国における次世代育成支援策

#### (6) まとめ

---

以上、調査対象国の次世代育成支援制度をみてきた。いずれの国においても、経済的支援、休暇制度、保育サービス等について一定の施策が講じられているが国によって取組状況は異なっている。

まず、ドイツでは、経済的支援は比較的手厚く、休暇制度も整備されているものの、保育所の整備はイタリア同様遅れている。前述したとおり、両国では母親の就労に関する理想と現実が乖離し、子育てと仕事の両立が困難な状況にあることが伺われるが、保育所整備の遅れも両立を困難にする要因の一つと考えられる。これらの国では乳幼児向けの集団託児施設の整備が急務となっている。こうしたことから、例えばイタリア政府は、職場内に保育所を設置する事業主に対する助成制度を新たに創設している。

フランスでは、経済的支援制度や休暇制度は整備されている。また、保育所の整備は十分に進んでいるとはいえないが、認定保育ママを雇用する家庭に対する援助制度を導入する等した結果、認定保育ママの受入能力も大幅に拡大し、現在は保育サービスの主流となっている。さらに、近年は保育所の受入能力の拡充にも努めている。こうした取組みにより、仕事を続けながら子どもを育てる環境が整備されてきている。

ノルウェーでは、次世代育成支援策が全般的に充実している。手当を伴う各種休暇制度が整備され、仕事を持つ母親の育児が容易になっているばかりでなく、父親の育児参加も進んでおり、パパ・クォータ制による休暇の取得率は9割程度に達している。また、集団託児施設の整備も進んでおり、乳幼児の施設利用が一般的になっている。

オランダでは、育児休暇の取得可能な期間は比較的短いものの、ワークシェアリングの推進もあり、女性のパートタイム労働が積極的に受け入れられ、育児をしながら働くことが容易になっていると考えられる。

このように、フランス、オランダ及びノルウェーにおいては、仕事と子育ての両立が可能となるような環境整備が進んでいると評価することができる。これら3か国の合計特殊出生率が比較的高い水準にあることは、子どもを出産しても女性が働き続けられる環境を整備することの重要性を示唆するものといえよう。

---

## 特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

### 序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策

#### 概観

#### 4 今後の課題

---

各国で少子化が進むに伴い、経済成長を支える労働力の確保や健全な社会保障制度の維持など、若年者人口の減少が社会に及ぼす影響に対する関心が高まりつつある。労働力確保等の観点からは一定の若年者人口を確保することが不可欠である。しかしながら現在では、今回の調査対象国を含む多くの国において、結婚や出産は個人的な問題と幅広く認識されている。このため、政府が結婚や出生の促進自体を目的として施策を講じることは希である。本報告では調査対象国ごとに出生に影響を及ぼす施策を紹介しているが、子どもを持つ家庭や個人の負担を軽減することを目的として講じられていることがほとんどである。

こうした中で、少子化が進行しているイタリアで政府が第2子以降の子を出産した母親に対する一時金制度の導入に踏み切るなど、少子化の克服に向けて政府が出生の促進自体を目的として施策を講じるケースも見られつつある。少子化に直面した国が、その国の実情を踏まえ、結婚や出生という個人的な問題にどのような政策手段を組み合わせるのか、今後の取組みが注目される。

---

特集 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策  
序章 諸外国における少子化の動向と次世代育成支援策  
各国比較表

---

1 育児に対する経済的支援

## 1 育児に対する経済的支援

	フランス	ドイツ	イタリア	オランダ	ノルウェー
児童手当等	<p>【家族手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 社会保障法典</li> <li>管理運営主体 家族給付全国金庫(CNAF)</li> <li>財源 主に企業の拠出金</li> <li>支給要件 20歳未満の子どもを2人以上扶養している者</li> <li>給付内容 子どもの年齢や数に応じて決まる。11歳未満の子ども2人の場合月額112,591-0(2004年)</li> </ul> <p>【乳幼児迎え入れ手当の基礎手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令、管理運営主体、財源 家族手当に同じ</li> <li>支給要件 2004年1月1日以降に生まれた3歳未満の子どもがいる、親(所得や子どもの数に応じて制限がある)</li> <li>給付内容 月額161,661-0</li> <li>給付期間 子どもが満3歳になるまで</li> </ul> <p>※上記以外に様々な家族給付があるほか、税制上又は年金上の優遇措置がある。</p>	<p>※ドイツでは、児童手当か児童扶養控除を選択できる。</p> <p>また、2歳以下の子どもを持つ非就業、不完全就業(週30時間以下の就業)の者(両親休暇取得中の者も含む)は育児手当を受給できる(就業経験のない者も受給可能)。</p> <p>【児童手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 1996年租税法及び児童手当法</li> <li>管理運営主体 連邦雇用機関、家族金庫</li> <li>財源 連邦(74%)及び州・市町村(26%)の一般財源</li> <li>支給要件 18歳未満(失業者は21歳未満、学生は27歳未満、障害者は無制限、ただし年収7,188-0を超えてはならない)の子どもを扶養している者</li> <li>給付内容 第1子から第3子までは月1541-0、第4子以降は1人につき1791-0</li> </ul> <p>【児童扶養控除】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 1996年租税法</li> <li>適用要件 児童手当と同じ。</li> <li>控除内容 子ども1人につき年間5,808-0(基本額3,648-0、教育費用相当額2,160-0)が所得から控除される。</li> </ul> <p>※他に社会保障上の優遇措置がある。</p>	<p>【家族手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>管理運営主体 全国社会保障機関</li> <li>支給要件 農家や自営業者で未成年の子どものいる世帯</li> <li>給付内容 子ども1人当たり月額10,211-0(所得制限あり。3人家族の場合、年収19,555,121-0以上で支給停止。)</li> </ul> <p>【核家族手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 1988年法律第153号</li> <li>管理運営主体 全国社会保障機関が中心</li> <li>財源 全国社会保障機関が中心</li> <li>支給要件 未成年の子を3人以上持つ被用者に対して、家族構成と家族総所得に応じて支給</li> <li>給付内容 例えば未成年の子3人の世帯で世帯所得が19,904,351-0以下の場合、月110,581-0が年に13回。</li> </ul> <p>【コムーネによる出産手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 財務法(1998年法律第448号)</li> <li>管理運営主体 コムーネ</li> <li>財源 国民社会政策基金</li> <li>支給要件 世帯所得が一定以下の1999年7月2日以降に出生した子を持つ母親</li> <li>給付内容 毎月278,351-0最大年1391,751-0(2004年)</li> <li>給付期間 最大で5か月、1391,751-0にいたるまで。</li> </ul> <p>【全国社会保障機関が所掌する出産手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 2000年財務法(1999年法律第488号)</li> <li>管理運営主体 全国社会保障機関</li> <li>財源 国の一般財源</li> <li>支給要件 社会保障料納付期間等の要件を満たす2000年7月2日以降に出生した子を持つ母親</li> <li>給付内容 一時金1671,761-0(2004年)、類似手当受給者に関しては併給調整あり。</li> </ul> <p>【第2子に対する手当】(国による一時金支給制度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 2003年デクレツェ第269号</li> <li>管理運営主体 国</li> <li>財源 国の一般財源</li> <li>支給要件 2003年12月1日から2004年12月31日までの間に第2子以降の子を出生した母親</li> <li>給付内容 1,0001-0</li> </ul>	<p>※オランダでは、児童手当か税制上の優遇措置を選択できる。</p> <p>【児童手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 1989年一般児童手当法(AKW)</li> <li>管理運営主体 社会保険銀行(SVB)</li> <li>財源 国庫</li> <li>支給要件 3か月単位で支給。所得及び国籍に関係なく18歳未満の子どもを持つ者</li> <li>給付内容 子どもの年齢、数、同居の有無によって変わるが0歳以上6歳未満176,621-0、6歳以上12歳未満214,461-0、12歳以上18歳未満252,311-0</li> </ul> <p>【児童控除】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>適用要件 18歳未満の子どもがいる世帯</li> <li>控除内容 世帯最高所得者の年収等によって変わる。18歳未満の子どもが3人以上いて、最高所得者の年収が28,0791-0以下の世帯の場合、7211-0が控除される。</li> </ul> <p>【補足児童控除】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>適用要件 18歳未満の子どもがいる世帯の中で最も所得のある者が65歳未満の場合</li> <li>控除内容 児童控除に加え、3541-0が控除される。</li> </ul> <p>【ひとり親控除】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>適用要件 18歳未満の子どもがおり、かつひとり親の場合</li> <li>控除内容 児童控除に加え、3541-0が控除される。</li> </ul> <p>【コンビネーションタックスクレジット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>適用要件 12歳未満の子どもを持ち、就労している親</li> <li>控除内容 親1人当たり、2251-0が控除される。</li> </ul>	<p>【児童手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 児童手当法</li> <li>管理運営主体 国民保険事務所</li> <li>財源 国民保険</li> <li>支給要件 0~17歳の子どもを持つ親</li> <li>給付内容 基本手当は子ども1人当たり月額9720-7(2002年)。他に北部地域特別補助給付(同31670-7)がある。1人親に対しては、基本手当が1人分追加。</li> </ul> <p>【家庭保育手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 国民保険法</li> <li>管理運営主体 国民保険事務所</li> <li>財源 国民保険及び一般財源</li> <li>支給要件 1~2歳児を家庭等で保育する親</li> <li>給付内容 保育施設に預けている時間数で決まる。全く預けていない場合は子ども一人当たり月3,6570-7。</li> </ul> <p>※他に、税制上又は社会保障上の優遇措置等がある。</p>

## 2 子育てと仕事の両立支援



## 2 子育てと仕事の両立支援

	フランス	ドイツ	イタリア	オランダ	ノルウェー
(1) 出産休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 労働法典</li> <li>休暇期間 産前6週間+産後10週間 (産後6週間を含めた8週間は義務。3人目以降又は双子以上の場合には特例あり。)</li> <li>取得要件 雇用され出産予定のある女性</li> <li>休暇期間中は出産手当が支給される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 母性保護法</li> <li>休暇期間 産前6週間及び産後8週間の計14週間</li> <li>取得要件 雇用され出産予定のある女性</li> <li>休暇期間中は母性手当が支給される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 1971年法律第1204号「母親労働者保護法」、2000年法律第53号、2001年デクレトレッジェ第151号</li> <li>休暇期間 産前2か月+産後3か月、又は産前1か月+産後4か月の計5か月。労働内容により出産後7か月まで延長が可能。</li> <li>取得要件 女性労働者</li> <li>休暇期間中は出産手当が支給される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 労働とケア法</li> <li>休暇期間 16週間(産前6~4週間、産後10~12週間のうち)</li> <li>取得要件 女性労働者及び自営業者</li> <li>休暇期間中は出産手当が支給される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根拠法令 労働環境法(休業の権利)、国民保険法(手当)</li> <li>休暇期間 女性労働者は産前12週間(うち3週間は義務付け)、産後6週間(義務付け)。男性労働者は2週間(無給)。</li> <li>取得要件 男女労働者</li> <li>休暇期間中は出産手当が支給される(女性のみ)。</li> </ul>
出産休暇中に支給される手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>【出産休暇手当】</li> <li>管理運営主体 全国医療保険金庫</li> <li>財源 医療保険(医療保険は企業及び個人の拠出金で運営されている)</li> <li>給付内容 税・社会保険料込み賃金の80%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【母性手当】</li> <li>管理運営主体 疾病金庫、連邦保険庁</li> <li>財源 労使の保険料及び国庫負担</li> <li>給付内容 疾病金庫又は連邦保険庁から1日につき就労禁止期間の開始前3か月間の平均手取り日額が支払われる。疾病金庫からは1日131-0、連邦保険庁からは総額2101-0が上限。 休暇期間中も平均賃金相当額が使用者から支払われ、母性手当を受給した場合にはその額が控除される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【出産手当】</li> <li>管理運営主体 全国社会保障機関(INPS)</li> <li>財源 全国社会保障機関、一部国庫補助</li> <li>給付内容 賃金の80%(事業主が支払い、全国社会保障機関に還付請求する)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【賃金補償】</li> <li>管理運営主体 労働者は失業保険制度(AWF)、自営業者は就労不能保険制度(WAZ)</li> <li>財源 失業保険及び就労不能保険</li> <li>給付内容 日額163,331-0(2002年7月)を上限として、賃金の100%を保障</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【出産手当】</li> <li>管理運営主体 児童・家族省</li> <li>財源 国民保険</li> <li>支給要件 休暇の直前10か月に6か月以上国民保険対象の就労を行っていた女性。自営業者を含む。</li> <li>給付内容 休暇前賃金相当額の80%又は100%のいずれかを選択できる(80%の場合、有給の出産・育児休暇期間は52週間となり、100%の場合は42週間となる)。年収325,020クローネが上限。</li> <li>給付期間 産前3週間、産後6週間。</li> </ul>
育児休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>【育児休暇】</li> <li>根拠法令 労働法典</li> <li>休暇期間・取得方法 ①1~3年休職する、②パートタイム労働(週16~32時間)に移行する、③職業教育を受ける、のいずれかの方法又はその組み合わせである。</li> <li>取得要件 1年以上同じ企業で働いている労働者</li> <li>休暇中の手当 無給だが、要件を満たせば乳幼児迎入れ手当の賃金補助が支給される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【両親休暇】</li> <li>根拠法令 育児手当法</li> <li>休暇期間・取得方法 最長3年間。両親の一方だけが取得することも、双方が同時に取得することも可能。4回まで分割して取得することもできる。また、使用者の同意があれば、休暇期間中週30時間以内のパートタイム就業も可能である。</li> <li>取得要件 労働関係が継続して6か月を超えている労働者</li> <li>休暇中の手当 無給だが、要件を満たせば育児手当が支給される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【両親休暇】</li> <li>根拠法令 2001年デクレトレッジェ第151号</li> <li>休暇期間・取得方法 子が8歳に至るまで、両親合計で10か月(母親は最大6か月、父親は最大7か月)。両親とも同時に又は別々に取得することができる。</li> <li>取得要件 8歳未満の子どもを養育する労働者</li> <li>休暇中の手当 賃金の30%まで支払われる。その分はまず事業主が労働者に支給し、事業主は全国社会保障機関に還付請求する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【育児休暇】</li> <li>根拠法令 労働とケア法</li> <li>休暇期間・取得方法 両親とも同時に又は別々に取得可。また、時間単位で取得するか、フルタイムで取得するかを選択可。時間単位で取得する場合は契約労働時間の50%を6か月間、フルタイムで取得する場合は最大13週間取得できる。労使の合意があれば、育児休暇を3回に分割して取得できる。</li> <li>取得要件 1年以上同じ企業で働いており、8歳未満の子どもを養育する労働者</li> <li>休暇中の手当 民間の労働者は労働協約に特別の定めのない限り無給である。公的部門の労働者は賃金の75%まで支給される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【育児休暇】</li> <li>根拠法令 労働環境法(休業の権利)、国民保険法(手当)</li> <li>休暇期間・取得方法 育児休暇は最長で3年間取得できる。産後6週間の出産休暇明けから子どもが1歳になるまでの期間は、両親が分割して取得できる。残る2年については両親がそれぞれ最長1年ずつ育児休暇を取得できる(1人親の場合1人で2年間取得可能)。なお、国民保険からの手当が支給される期間(52又は42週間)のうち4週間については父親が取得(パバ・クオータ)しないとその分手当の支給期間が短縮される。</li> <li>取得要件 男女労働者</li> <li>休暇中の手当 国民保険より支給【パバ・クオータ制】 父親休暇の権利参照</li> </ul>
育児休暇中に支給される手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>【乳幼児迎入れ手当の賃金補助】</li> <li>管理運営主体 家族給付全国公庫(CNAF)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【育児手当】</li> <li>管理運営主体 連邦家族・高齢者・女性・青少年省</li> <li>財源</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理運営主体 全国社会保障機関</li> <li>財源 全国社会保障機関</li> <li>支給要件</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>【育児休暇】</li> <li>管理運営主体 児童・家族省</li> <li>財源 国民保険</li> </ul>

	フランス	ドイツ	イタリア	オランダ	ノルウェー
	<ul style="list-style-type: none"> <li>財源 企業からの拠出金等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国の一般財源</li> <li>支給要件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8歳未満の子を養育する両親</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>支給要件 休暇の直前10か月に6か</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受給要件 3歳未満の子どもが1人以上いる家族</li> <li>・給付内容 労働時間等により異なる。完全休暇取得で基礎手当を受給していない場合、月501.592-0。</li> <li>・給付期間 第1子が生まれた場合には最長6か月。子どもが2人以上いる場合は、対象となる子どもが満3歳になる前の月まで受給できる。</li> </ul>	<p>子どもを養育する非就業又は就業時間週30時間以下の者(両親休暇取得中の者も含む)。</p> <p>両親休暇に伴う給付ではなく、就業経験のない者も支給することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・給付内容・期間 月額3073-0を24か月又は月額4602-0を12か月</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給付内容 賃金の30%が事業主から支払われる。事業主は全国社会保障機関に交付請求する。</li> <li>・給付期間 休暇期間と同じ。</li> </ul>		<p>月以上国民保険対象の就労を行っていたこと(父親の受給のためには父母ともに要件を満たすことが必要)。自営業者を含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・給付内容・期間 80%か100%のいずれかを選択できる。80%を選択した場合、有給の出産・育児休暇期間は52週間となり、100%の場合は42週間となる。これらの期間は、母親と父親にそれぞれ限定された休暇期間(母親：産前3週間、産後6週間。父親：パパ・クオータの4週間を含む期間)である。</li> </ul>
父親休暇	<p><b>【父親休暇】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠法令 労働法典</li> <li>・休暇期間 合計11日(双子以上の場合は18日間)。出産から4か月以内に取得しなければならない。</li> <li>・取得要件 労働者、職業教育受講者、失業手当受給者</li> </ul>	<p>両親休暇(育児休暇の権参照)を取得できる。父親だけが取得できる休暇制度はない。</p>	<p><b>【父親休暇】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠法令 1971年法律第1204号「母親労働者保護法」、2000年法律第53号、2001年デクレトレッジェ第151号</li> <li>・休暇期間 出産休暇と同じ。</li> <li>・取得要件 母親が死亡、重病、子の養育放棄をしたとき。父親が独占的に子の養育を行っているとき。</li> </ul>	<p><b>【父親休暇】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠法令 労働とケア法</li> <li>・取得要件 子を出産した女性の配偶者又は子を認知した人</li> <li>・休暇期間 2日間</li> </ul>	<p><b>【出産休暇】</b> 出産休暇の権参照</p> <p><b>【パパ・クオータ制】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠法令 労働環境法に規定はなく、国民保健法に休業中の給付について規定されている。</li> <li>・休暇期間 労働環境法で義務付けられている母親の産後6週間の休暇の後から子どもが1歳になるまでの間の最大4週間。</li> <li>・取得要件 父母が育児休暇給付の受給権を持ち、パパ・クオータ取得時に母親が50%以上の就業割合で仕事に復帰していること。</li> </ul>
父親休暇中に支給される手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 全国家族給付金庫</li> <li>・財源 主に企業の拠出金</li> <li>・給付内容 税・社会保険料込み賃金の80%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・給付内容 出産休暇と同じ。</li> <li>・給付期間 出産休暇と同じ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給付内容 使用者が賃金の100%を補償</li> </ul>	<p><b>【パパ・クオータ制】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 児童・家族省</li> <li>・財源 国民保険</li> <li>・給付内容 出産前の母親の就業割合に応じた賃金相当額。パパ・クオータ制を利用しない場合、出産・育児休暇手当の支給期間(合計52週間又は42週間)がその分短縮される。</li> <li>・給付期間 4週間</li> </ul>
看護休暇	<p><b>【子どもに付き添うための休暇】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠法令 労働法典</li> <li>・休暇期間・取得方法 1回の休暇期間は最長4か月であり、2回更新できる。</li> <li>・取得要件 重病、重度の障害を持つか、事故に遭った20歳未満の子どもがいること</li> <li>・休暇中の手当 子どもに付き添うための手当が支給される。</li> </ul>	<p><b>【看護休暇】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠法令 疾病保険法</li> <li>・休暇期間・取得方法 子どもが12歳未満一人につき年間10日まで。親一人につき、年間25日を超えてはならない。</li> <li>・取得要件 ①子どもの年齢が12歳未満であること、②看護のため欠勤が必要であることを医師が証明すること、③他の家族が看護できないこと</li> </ul>	<p><b>【子の病気に係る休暇】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠法令 2001年デクレトレッジェ第151号</li> <li>・休暇期間・取得方法 子が3歳までは病気の日数分全日、3～8歳の期間については、年間5日まで。</li> <li>・取得要件 病気の子を看護する労働者</li> <li>・休暇中の手当 無給。国からの給付はない。</li> </ul>	<p><b>【短期看護休暇】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠法令 労働とケア法</li> <li>・休暇期間 年間最高10日間</li> <li>・取得要件 在宅の病気の子ともや配偶者又は親の介護のため。</li> <li>・休暇中の手当 使用者から賃金の70%が支払われる。</li> </ul>	<p><b>【看護休暇】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・根拠法令 労働環境法(休業の権利)、国民保険法(手当)</li> <li>・休暇期間 労働者1人につき、年10日間。子どもが2人の場合は同15日間(1人親は同20日間と30日間)。</li> <li>・受給要件 病気の子どもを看護する労働者</li> <li>・休暇中の手当 国民保険から賃金相当額が支払われる。</li> </ul>

	フランス	ドイツ	イタリア	オランダ	ノルウェー
看護休暇中に支給	<p><b>【子どもに付き添うための手当】</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休暇中の手当 傷病手当金が支給される。</li> <li>・管理運営主体</li> </ul>	なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>・使用者から賃金の70%が支払われる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理運営主体 児童・家族省</li> </ul>

される手 当	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理運営主体 家族給付全国公庫(CNAF)</li> <li>財源 企業からの拠出金等</li> <li>給付内容 仕事を休む場合、月額823,311-0(一人親は増額、パートで働く場合は減額される)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>疾病金庫</li> <li>財源 疾病保険</li> <li>給付内容 賃金日額の70%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>財源 国民保険</li> <li>給付内容 賃金相当額。年収325,050クローネを超える部分はカバーされない。</li> </ul>
-----------	--	--	--	--

### 3 保育サービス

#### 3 保育サービス

向きの人口(人)

	フランス	ドイツ	イタリア	オランダ	ノルウェー
保育所	<p>【集団託児所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>設置運営主体 市町村、民間、非営利団体</li> <li>財源 市町村に対しては、家族給付全国公庫から補助金が支給される。非営利団体は市町村からの補助金を受給できる。</li> <li>料金 パリ市の運営する保育所では1人1か月30～5701-0(親の所得に応じて変わる)。パリ市内の民間保育所の料金は1人1か月1,5001-0程度。</li> <li>利用者 0～3歳児。市町村立の保育所の場合、当該自治体の住民でなければ利用できない。</li> <li>利用状況 1999年の設置数は4,300か所、受入人数は13万8,400人である。1997年に行われた調査(雇用・連帯省DREES)では、3歳未満の乳幼児の9.5%が託児所に預けられている。</li> </ul>	<p>【保育所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>設置運営主体 地方自治体、教会、福祉団体等</li> <li>財源 設置費用は、州が50%、自治体が25%、設置主体が25%を負担</li> <li>料金 州毎に定められる。ノルトライン・ヴェストファーレン州の保育所の料金は0～312,911-0。親の年収で決まる。</li> <li>利用者 0～3歳児</li> <li>利用状況 ノルトライン・ヴェストファーレン州の場合、対象年齢層に占める保育所利用者の割合は2.3%。</li> </ul>	<p>【保育所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>設置運営主体 公立：コムーネ(地方自治体) 私立：教会等</li> <li>財源・料金 公立の場合 コムーネ(国が州を經由して財政支援)</li> <li>利用者 3か月～3歳未満の乳幼児</li> <li>利用状況 1992年時点で公立保育所の定数約10万人、私立保育所約5,000人。入所待ちが多いといわれる。</li> </ul>	<p>【保育所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>設置運営主体 非営利団体等</li> <li>財源・料金 非営利の保育所に対しては、国からの補助金が市町村を通じて拠出される。民間の保育所の場合、市町村から補助金を受けているところもあるが、ほとんどの費用は親の支払う料金によって賄われる。0～4歳児に係る平均保育費用は時間当たり51-0。</li> <li>利用者 0～4歳</li> <li>利用状況 保育施設を利用している乳幼児の割合は、22.5%(2001年)</li> </ul>	<p>【保育所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>設置運営主体 地方自治体と民間が半々</li> <li>財源・料金 公共、民間ともに国、地方自治体がほとんどを負担している。親の負担は少額</li> <li>利用者 0～5歳児</li> <li>利用状況 1～5歳児の約66%が利用。(2002年)</li> </ul>