

1. 少子化対策の推進について

(1) 少子化対策特別部会における第1次報告(案)について

『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」を受け、平成20年3月より、社会保障審議会少子化対策特別部会において、次世代育成支援に関する給付・サービスを体系的・普遍的に提供し、必要な費用を社会全体で負担していく「新たな制度体系」の検討を進めており、同年5月には「基本的考え方」をとりまとめた。その後「経済財政改革の基本方針2008」で「保育サービスに係る規制改革については、子どもの福祉への配慮を前提に、利用者の立場に立って、平成20年内に結論」とされたことも踏まえ、同年の秋以降は、より具体的な議論を行ってきた（関連資料1（75頁））。

第20回（12/9）の特別部会には、事務局より、「第1次報告(案)」(※今後の保育制度の姿に関しては3つの考え方)を提示し、議論を行った。

その結果、第21回（12/16）の特別部会（関連資料2, 3, 4（76頁））では、少子化対策特別部会の委員の議論としては、3つの考え方のうち中央の「新たな保育の仕組み」（「サービス保障の強化等+財源確保」案）に概ね意見の集約がなされたものの、同部会の議論を深めるために設置した「保育事業者検討会」における議論との隔たりがある状況であり、関係者の理解を得ながら、丁寧に進めていくことが大切であることから、本来、昨年末までに取りまとめる予定ではあったものの、年を少し越えたとしても、議論を深める時間を今しばらく取った上で、改めてとりまとめを目指すこととした。

上記のような経緯から、改めて保育事業者検討会での御議論を経た上で、本年の早い時期に第1次報告のとりまとめを目指したいと考えている。

なお、第1次報告取りまとめの後も引き続き、第1次報告を踏まえた具体的制度の設計を行っていきたいと考えている。

なお、この新たな制度体系の構築については、昨年末（12/24）に閣議決定された「持続可能な社会保障構築とその安定財源確保に向けた『中期プログラム』」（関連資料5（97頁））の工程表においても、少子化対策の柱立ての中で位置づけられ、2010年代前半の実施に向け、税制改革による財源確保を図りながら、検討を速やかに進めることとされている。

(2) 次世代育成支援対策推進法に基づく地域行動計画の改定に向けて

市町村及び都道府県の行動計画については、5年ごとに策定するものとされており、平成22年度からの後期計画については、前期の行動計画について必要な見直しを平成21年度までに行った上で、策定することが必要であるとされている。

計画改定に向けた考え方については、昨年8月の全国児童福祉主管課長会議資料によりお示しているところであるが、ニーズ調査に基づく目標事業量の算出に当たっては、現状の保育サービス等の利用希望や将来の就労希望等を踏まえた家族類型の変化（専業主婦（夫）家庭から共働き家庭等への）を勘案することとしており、潜在ニーズ量を明らかにしたうえで、地域のサービス供給体制を踏まえ、後期計画期間（平成26年度まで）の整備水準を設定することになる。具体的な目標事業量の算出方法等については、策定指針（参酌標準）、通知等でお示しすることとしている。

また、個別事業における定量的な目標設定に加え、施策レベル（「地域における子育て支援」、「職業生活と家庭生活の両立の推進」等）や計画レベルにおける利用者の視点に立った評価指標（アウトカム）を設定し、計画の進捗状況を点検・評価することで施策の改善につなげ、PDCAサイクルの実効性を高めることが求められる。

さらに、計画策定に当たっては、住民の意見を反映させるほか、事業主、労働者など関係者の意見を幅広く聴取し、多様な主体の参画と協働により進められることが重要となる。

今後、行動計画策定指針（案）をお示しするので、策定準備についてよろしくお願ひしたい。

また、今後の施策検討の参考としたいので、ニーズ調査結果において参考となるデータや検討されている独自施策等があれば、随時、国への情報提供をお願ひしたい。

(3) 育児・介護休業法の見直しについて

少子化対策の車の両輪の1つとされた「働き方の見直し」の一環として、仕事と子育ての両立支援を一層進め、男女ともに子育て等をしてしながら働き続けることができる環境を整備するため、育児・介護休業法の改正を検討しているところである。

育児・介護休業法は、平成3年の法律制定以来、数度の改正を経て、特に女性の育児休業取得率は順調に上昇し9割近くに達するなど一定の成果が表れてきている一方、女性の就業状況を見ると、第1子出産を機に依然として約7割の女性労働者が離職している状況がある。

また、男性の育児休業取得率は1.56%に過ぎず、男性の育児へのかわりが不十分であり、女性に家事や子育ての負荷がかかっていることが、女性の継続就業を困難にしている状況がある。

こうしたことも踏まえ、育児・介護休業法について、平成19年から20年にかけて検討を行った有識者による研究会報告が平成20年7月に取りまとまった。この報告書を参考とし、労働政策審議会雇用均等分科会において同年8月末から検討を開始し、去る12月25日の第92回雇用均等分科会において、短時間勤務制度の義務化と男性の育児休業の取得促進等を内容とする仕事と家庭の両立支援対策の充実について報告が取りまとめられ、同日、労働政策審議会から厚生労働大臣に対し、建議が行われたところである。(次頁参照)

厚生労働省としては、今後、この建議をもとに、育児・介護休業法の改正法案を取りまとめ、改正法案要綱を雇用均等分科会に諮ることとしている。