

6 福祉・保育・介護

(1) 保育

「認定こども園」の活用促進

ア 平成 18 年 10 月より制度化された認定こども園について、より多くの施設が認定を受け、広く普及するよう、各自治体における認定状況や施設の利用状況などを把握・評価・公表し、適宜、制度の改善を図る。【平成 19 年度以降適宜措置】

(福祉イ a)

イ 利用者、事業者の双方が活用しやすい制度となるよう、申請、会計報告、監査等の事務処理について、様式の統一などの手続きの簡素化などを図る。【平成 19 年度以降適宜措置】(福祉イ b)

認可保育所における利用者との直接契約の導入等

認可保育所においては、入所資格が「保育に欠ける子」に限られる。しかも利用者と施設が直接利用契約を結ぶのではなく、市町村が利用者に対し施設を割り当てるため、施設側のサービス向上へのインセンティブが希薄となるとの指摘もある。

したがって、就学前の子どもであれば入所可能とするとともに、利用者が保育所を選択できるよう、施設と利用者との間の直接契約を容認することを検討する。

また、保育料については、国によって徴収基準が示されているが、国の基準以上に階層区分が細かく設定されている市町村も散見され、それにより利用者の負担が更に押さえられている実態もある。そこで、低所得者層等への配慮を前提として、サービス内容に見合った対価を利用者が支払う負担方式とすることも含め、保育料についても利用者との契約に基づいて、原則自由に設定できるようにすることを検討する。そのことにより、夜間保育や病児・病後児保育など利用者の多様なニーズにきめ細かく対応する保育所が更に拡大することが期待される。

上記の施策については、「規制改革・民間開放推進 3 年計画（再改定）」（平成 18 年 3 月 31 日閣議決定）において、「低所得者層や母子世帯等の保育の確保など一定のルールが必要であることから、平成 18 年度の本格実施に向けて準備を進めている総合施設における直接契約の実施状況等を踏まえ、保育所にも導入することを検討する」とされている。

したがって、「認定こども園」における直接契約、保育料の自由化等の実施状況等を把握・検証し、保育所にも導入することを検討する。(福祉イ)

利用者に対する直接補助方式の導入等

認可保育所とそれ以外の保育サービスとの間で公的補助に大きな格差があるため、認可保育所を利用し、間接的に多額の補助を受けている世帯と、認可外サービスを利用し、公的補助をほとんど、あるいは全く受けていない世帯との間で負担に大きな開きがあるとの指摘もある。

そこで、利用者の負担を公平化するため、運営費等の公的補助を現行の施設への補助から就学前の子どもを持つすべての家庭に対する直接補助方式への転換を検討する。その際、社会福祉制度としての保育の性格を変え、子育てを広く社会全体で支援するという共助の考え方に立って、既存の育児支援関連予算等を統合化したものと保険料とを財源とする社会保険制度への転換（「育児保険（仮称）」の創設）も併せて検討する。

また、直接補助方式の導入に際しては、児童の年齢や家族状況、保育の緊急性などを基本に各家庭の「要保育度」を設定し、その度合いごとに公的補助の対象となる1か月間の保育サービスの利用量の上限を設定することも検討する。**【及びについては、認定こども園の実施状況等を踏まえ、保育所において一体的に導入することの可否について長期的に検討】**（福祉イ）

（２）両立支援

育児休業等の取得の円滑化

労働者が育児休業を終了し、一度業務に復帰した後に、育児・介護休業法に定める最低基準として、再度育児休業の申出が可能となる場合については、現在、配偶者が傷病などにより育児ができないなど、配偶者の事情に係る極めて限定的な「特別な事情」の場合のみに制限されている。また、育児・介護休業法第23条においても、1歳未満の子を養育する労働者に対して「育児休業に準ずる措置」が規定されていない。

一方で、1歳未満の子を養育する労働者が、長期にわたる子どもの疾病が発覚した場合や現在受けている保育サービスが受けられなくなった場合など、養育する子どもや養育環境の事情等により、やむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じることも十分あり得る。また、そのような場合などにおいて、法を上回る企業の独自の措置で再度の育児休業を取得したとしても、社会保険料の免除を受けられないという実態もある。

このようなことを踏まえ、再度育児休業の申出が可能として厚生労働省令で規定している「特別な事情」の範囲等の見直しを検討する。**【平成19年度検討開始、速やかに結論】**（福祉ウ）

次世代育成支援対策推進法に係る運用の見直し

ア 一般事業主行動計画の情報開示等

一定規模以上の事業主に対しては、一般事業主行動計画の策定が義務づけられ、都道府県労働局へ所定の様式により届出を行っている。しかしながら、この情報について、企業に行動計画の開示義務はなく、また、労働局もその届出内容を開示していないことから、就労を希望する者をはじめ、広く国民がこれら情報を容易に知り得る環境になっていない。これらの情報が広く国民に公開されることは、就労希望者が企業選択に資することができるほか、実績の公表等が義務づけられていない中で、計画の実効性の担保にも資することができると思う。

このため、各事業主に対して、原則として一般事業主行動計画の開示を求めることや都道府県労働局に行った届出について、その記載事項のうち一般への開示が有意義と考えられるものについて労働局がその届出内容を開示する（その際、事務コストの軽減のため、書面による各都道府県労働局への届出をウェブ上の登録の形で受理するなどのIT化を図る）ことなどにより、一般事業主行動計画の内容について広く国民が知り得る制度に見直すことを検討する。**【平成19年度中結論、逐次措置】**（福祉ウ ア）

イ 一般事業主に対する認定制度の見直し

一般事業主に対する認定制度については、各事業主にとって、社会的責任を全うするという観点から、認定取得に向けた意欲が高く、有意義な制度であるとの意見が多い。

一方で、男性の育児休暇に関する認定の基準が労働者数の多寡にかかわらず1名以上であることなど、社会的に「子育てをサポートしている」と広告できる企業として不十分ではないかとの指摘もあり、今年度から始まる各事業主に対する認定状況等を踏まえ、より効果的な制度となるよう見直しを行う。**【認定状況を踏まえ、逐次措置】**（福祉ウ イ）