

第3回テーマの視点

- ・ 共働き世帯が増加しており、コロナ禍により働き方も変化している中で、様々な雇用形態の男女が共に仕事と子育てを両立できる環境の整備をどのように進めていくか。
- ・ また、コロナ禍により若い世代や子育て世帯の孤立感・不安感・負担感が増していると考えられるが、その中でも安心して妊娠・出産でき、妊娠・出産から子育てまで切れ目のない支援を受けられるようにするため、どのように取組を進めていくか。

(1) 男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備について

関係省庁ヒアリング【厚生労働省、文部科学省、内閣府】

○待機児童の解消、放課後の安心・安全な居場所の確保について

- ・ 「新子育て安心プラン」等に基づく保育の受け皿整備
- ・ 「新・放課後子ども総合プラン」の実施
- ・ 保育所等・放課後児童クラブにおける新型コロナウイルス対応への支援

○育児休業について

- ・ 改正育児・介護休業法（男性の育児休業の取得促進）、非正規雇用労働者に対する支援、育児休業給付

○経営者・管理職の意識行動変革や事業主の取組を促す仕組みについて

- ・ 企業の両立支援の取組の「見える化」（次世代育成支援対策推進法（特にくるみんマーク））
- ・ 子育て支援に積極的に取り組む事業主への支援

(1) 男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備について

前ページからの続き

<検証・評価の視点>

- ・ 今後、地域の事情に応じ、待機児童の解消に向けて更なる保育の受け皿整備をどのように進めていくか。
- ・ 「小1の壁」・「待機児童」の解消とともに、放課後の安心・安全な居場所の確保に向けて、「新・放課後子ども総合プラン」の目標に照らし、取組がどの程度進んでいるか。
- ・ 男女が共に仕事と子育てを両立できるよう、企業の取組促進も含め、どのように男性の育児休業取得を促し、更に効果的な支援としていくか。
- ・ 正規雇用・非正規雇用にかかわらず、妊娠・出産後も継続して継続できるように支援するため、どのように取組を進めていくか。

有識者ヒアリング【山口慎太郎・東京大学経済学研究科教授】

- ・ 保育サービスのさらなる充実
現金給付・現物給付ともに出生率向上に寄与、現物給付（保育所整備）がより高いパフォーマンス（女性の子育て負担を直接軽減）
- ・ 男性の育休取得促進
夫がより家事・育児を担うことで妻の負担を減らす。
就業形態にかかわらず保育・幼児教育の利用機会、男性の育児休業の取得促進策（給付金引き上げ）
- ・ テレワークの推進
テレワークの推進は家族にとってもプラス

(2) 地域・社会による子育て支援について

関係省庁ヒアリング【厚生労働省、内閣府】

○妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援について

- ・産後ケア事業の全国展開、産前・産後サポート事業の充実など

○地域における子育て支援について

- ・保護者の就業形態や就業の有無にかかわらず多様な保育・子育て支援の拡充（多機能型地域子育て支援の新たな展開など）

児童福祉法等の改正（2022年目途）の検討を含む子育て家庭を包括的に支援する体制の構築については、次回以降、時機を見て説明予定。

<検証・評価の視点>

- ・コロナ禍においても、地域において誰もが安心して妊娠期間を過ごし、出産できるようにするための環境整備をどのように進めていくか。
- ・コロナ禍による子育ての孤立感・負担感の増大も踏まえ、保護者の就業形態や就業の有無等にかかわらず、地域の実情に応じた多様な保育・子育ての充実をどのように図っていくか。

有識者ヒアリング【奥山千鶴子・NPO法人子育てひろば全国連絡協議会理事長】

- ・妊娠期から地域でサポートする切れ目のない支援
妊娠期から地域とつながる、産前産後支援サービスの情報提供と利用促進、親の学びの場の提供
- ・コロナ禍も踏まえた子育て支援サービスの拡充
多機能化、地域人材の活用
- ・子育ての当事者に届く情報発信（オンライン化）
オンラインの活用、利用者主体の情報提供、ICT化

（1）男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備について

1 結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる

- 1（3）男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備

（保育の受け皿整備の一層の加速）

「子育て安心プラン」等に基づく保育の受け皿の整備

- 就労希望者の潜在的な保育ニーズに対応し、就労しながら子育てしたい家庭を支えるため、「子育て安心プラン」に基づき、2020年度末までに待機児童解消を図り、女性就業率8割に対応できるよう、約32万人分の保育の受け皿を確保する。
- 2021年度以降の保育の受け皿確保について、必要な者に適切な保育が提供されるよう、第2期市町村子ども・子育て支援事業計画における「量の見込み」の結果等を踏まえ検討するとともに、各地方公共団体の特性に応じたきめ細かな支援を行う。

地域の実情に応じた保育の実施

- 地域の実情に応じて保育需要のマッチングを行うため、引き続き、各地方公共団体の居宅から容易に移動することが可能な区域（保育提供区域）ごとに申込者等の計画を作成し公表する等の「見える化」を実施するとともに、保育コンシェルジュや広域的保育所等利用事業（巡回送迎バス）の積極的な活用を促進する。また、待機児童数の約8割は1・2歳となっていることから、0歳から2歳児が入所する小規模保育事業等地域型保育事業、企業が柔軟に運営できる企業主導型保育事業、幼稚園における2歳児の受入れ促進を実施する。
- 人口減少地域等における保育の在り方についての検討を進める。

（保育人材確保のための総合的な対策の推進）

保育人材の確保

- 保育の受け皿拡大を支える保育人材の確保のため、業務改善のためのガイドラインの策定、ICTや保育補助者の活用により、保育士の業務負担軽減を図る。あわせて、保育士を目指す方や保育士に復帰しようとする方が増え、保育現場で就業しやすくなるよう、魅力ある職場づくりや保育士の職業の魅力向上とその発信に取り組むとともに、必要な財源の確保や改善努力の見える化と併せた処遇改善などに取り組む。

（放課後児童クラブ・放課後子供教室の整備及び一体的な実施）

「新・放課後子ども総合プラン」の実施

- 共働き家庭等の「小1の壁」・「待機児童」を解消するとともに、全ての児童が放課後を安全・安心に過ごし、地域住民等の参画を得て多様な体験・活動を行うことができるよう、「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブについて、2023年度末までに約30万人分（約122万人から約152万人分）の受け皿を整備するとともに、全ての小学校区で、放課後児童クラブと放課後子供教室を一体的に又は連携して実施し、うち小学校区内で一体型として1万か所以上で実施することを目指す。また、新たに放課後児童クラブ又は放課後子供教室を整備等する場合には、学校施設を活用することとし、新たに開設する放課後児童クラブの約80%を小学校内で実施することを目指す。さらに、子どもの主体性を尊重し、子どもの健全な育成を図る放課後児童クラブの役割を徹底し、子どもの自主性、社会性等の向上を図る。

（企業等による事業所内保育施設等の設置の促進）

企業等による事業所内保育施設等の設置の促進

- 企業等による事業所内保育施設の設置を促進する。
- 企業主導型保育事業について、運営に係る経費及び受け皿整備に伴う整備費の一部を支援する。
- 多様な働き方をしている労働者が、ベビーシッター派遣サービスを利用した場合に、企業主導型ベビーシッター利用者支援事業により利用料金の一部を支援する。
- 大学等教育機関、病院等において、仕事・学業と子育ての両立ができる環境の整備を促進する。

（育児休業や育児短時間勤務などの両立支援制度の定着促進・充実）

育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の定着

- 育児休業、子育て中の短時間勤務、所定外労働の免除、子の看護休暇等育児・介護休業法に基づく制度について、有期雇用労働者を含め周知を図るとともに、両立支援制度を利用しやすい職場環境を整えるため、事業主に対する助言や助成等の支援を進める。

育児休業からの円滑な復帰の支援

- 育児休業からの円滑な復帰を促進するため、企業への普及啓発及び支援を行う。
- 妊娠、出産、育児等を理由として退職した者が就業可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に助成金を支給することにより、育児等による離職者の復職支援を図る。

育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの防止

- 育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い禁止を定めた育児・介護休業法の周知及び違反した企業への行政指導を徹底する。

非正規雇用労働者に対する支援

- 非正規雇用労働者についても産前産後休業・育児休業の対象となることや、2017年1月に施行された改正育児・介護休業法において有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和されていることの周知徹底を図る。また、改正後の有期雇用労働者の育児休業の取得状況等を踏まえつつ、有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する。
- 育児休業の円滑な取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主に対して支給する助成金について、育児休業取得者の代替要員を新たに雇い入れた場合にも助成を行い、当該育児休業取得者が有期雇用労働者である場合にはさらに加算する措置を講じ、活用促進を図る。

正規雇用・非正規雇用にかかわらず妊娠・出産前後の継続就業の支援

- 女性が妊娠・出産後も継続して就業できるよう、育児・介護休業法に基づく仕事と子育ての両立のための制度について、周知を図るとともに、企業の制度として定着するように、指導を徹底する。また、長時間労働の是正、短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方の実現等に取り組む。

- 1 (5) 男性の家事・育児参画の促進

育児休業など男性の育児参画の促進

男女が共に子育てに参画していく観点から、男性の育児休業の取得促進等について、以下の取組を総合的に推進する。

- 男性の育児休業取得や育児参画を促進するため、母子健康手帳、出産育児一時金・出産手当金といった妊娠から出産までの手続等の機会に育児休業制度等の周知・広報を行う。また、妊婦と父親になる男性が共に妊娠・出産への理解を深め、協力して子育てに取り組めるよう、両親学級や育児参加促進に関する講習会の実施状況についての好事例の収集・横展開などを通じ、両親共に参加しやすい日時設定、子供の誕生や産後の子育てをイメージできるプログラム構成などに配慮しつつ、地方公共団体における両親学級などの開催を促進する。
- 子の出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、再取得を可能とする「パパ休暇」、父母が共に育児休業を取得する場合に育児休業取得可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」などの法律上の制度の周知と定着を推進し、男性の育児休業取得を図る。
- 育児・介護休業法において育児休業等の対象者へ育児休業中の待遇に関する事項等について個別に周知することが事業主の努力義務とされていることの周知等を通じて、男性の育児休業の取得を促進し、男性が出産直後から育児を行うことを促す。
- 育児・介護休業法において育児休業等の対象者へ育児休業中の待遇に関する事項等について個別に周知することが事業主の努力義務とされていることの周知等を通じて、男性の育児休業の取得を促進し、男性が出産直後から育児を行うことを促す。
- 育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。

- 男性労働者が育児休業や育児目的休暇（育児に関する目的のために利用することができる休暇）を取得しやすい職場環境整備を行い、実際に男性労働者が育児休業等を取得した際の助成金について、周知の徹底など活用を促進することにより、男性の育児休業取得促進に取り組む事業主を支援する。
- 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。
- 男性の育児休業取得など次世代育成支援に積極的な事業主に対するインセンティブについて検討する。
- 2020年の雇用保険法改正により、子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図るための給付と位置付けられた育児休業給付について、上述の男性の育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた効果的な制度の在り方を総合的に検討する。

男性の家事・育児に関する啓発普及、意識改革

- 男女が協力して家事・育児を行ったり、男女が共同して社会に参画したりすることの重要性や家庭の大切さについて、若い頃からの教育・啓発を通じて意識形成を図るとともに、生活を営むために必要な衣食住や保育などに関する知識や技術を身に付けられるよう、教育での取組を行う。
- 男性の家事・育児の実態等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。
- イクメンプロジェクトの実施等、今後育児を行う若年層やその上司・同僚等に対して、男性の育児休業に関する啓発資料や育児休業体験談の広報等を行うことにより、男性の育児に関する意識改革を促進する。

- 1 (2) 若い世代のライフイベントを応援する環境の整備

(経営者・管理職の意識行動改革)

企業経営者等の意識変革

- 企業とそこで働く者が、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組めるよう、企業経営者等の意識変革を図るための働きかけや周知啓発、研修等を行う。

イクボスや子育てを尊重するような企業文化の醸成

- 子育てを行う従業員、残業を減らして労働生産性を上げる従業員や部下の仕事と家庭の両立を支援する上司（イクボス）等を大切にす企業文化の醸成に向けた取組を行う。

(企業の両立支援の取組の「見える化」)

一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）の策定・公表の促進等

- 企業における次世代育成支援に関する取組が推進されるよう、中小企業を含め、次世代育成支援対策推進法11に基づく一般事業主行動計画の策定を促進する。
- 一般事業主行動計画の公表を促進するなどにより、企業の取組の「見える化」を進める。
- 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度及び次世代認定マーク（くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク）の広報・周知に努めるとともに、認定企業の取組状況の公表を促しつつ、好事例を幅広く発信する。

(2) 地域・社会による子育て支援について

2 多様化する子育て家庭の様々なニーズに応える

- 2 (3) 妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援

妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援

- 安心・安全で健やかな妊娠・出産、産後を支援するため、成育基本法を踏まえ、妊娠期から子育て期までの切れ目のない支援体制の充実に取り組む。
- 特に、妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対して総合的相談支援を提供するワンストップ拠点（子育て世代包括支援センター）の整備を図る。また、2019年に成立した母子保健法改正法を踏まえ、出産後の母子に対して、心身のケア等を行う産後ケア事業について、2024年度末までの全国展開を目指す。このほか、産前・産後サポート事業の実施を図る。
- また、乳児家庭全戸訪問事業（こんにちは赤ちゃん事業）の実施を図るとともに、保護者の養育を支援することが特に必要な家庭に対しては、養育支援訪問事業等の適切なサービスの提供を行うなど、切れ目のない支援体制を推進する。

- 2 (1) 子育てに関する支援（経済的支援、心理的・肉体的負担の軽減等）

（保護者の就業形態や就業の有無等にかかわらず多様な保育・子育て支援の拡充）

保護者の就業形態や就業の有無等にかかわらず多様な保育・子育て支援の拡充

- 認定こども園については、地域子育て支援拠点事業の活用等により、子育て親子の交流の場の提供や子育て等に関する相談・援助など、地域における子育て支援を充実する。
- 利用者支援事業については、子育て家庭や妊産婦が、教育・保育施設や地域子ども・子育て支援事業、保健・医療・福祉等の関係機関を円滑に利用できるよう、身近な場所での相談や情報提供、助言等必要な支援を行う利用者支援事業を促進し、関係機関との連絡調整、連携・協働の体制づくりや機能強化の推進を図る。特に、待機児童の解消を図るため、保育コンシェルジュを活用し、保育所等の利用について、入所申し込み時期以前から説明を行い、保護者の状況や意向を把握し、利用可能な保育所等の情報提供、ニーズに応じた適切な保育の提供、入所に至らなかった場合においても継続した支援を行う「寄り添う支援」を実施する。
- 地域子育て支援拠点事業については、子育て家庭等の育児不安に対する相談・援助や、親子が気軽に集うことのできる場を提供するなどの地域の子育て支援拠点の設置を促進するとともに、支援の質の向上や地域の実情に応じた多様な支援の推進を図る。

- 一時預かり事業については、保育所や幼稚園といった教育・保育施設で実施される取組に対する着実な支援に加え、在宅の子育て家庭の育児疲れによるレスパイトのため、また、孤立した子育てが虐待につながることはないよう、地域子育て支援拠点などいつでも気兼ねなく集まり交流できる場での一時預かりを促進する。また、保護者のニーズが異なることによる利用児童数の変動や、突然の利用キャンセル等により不安定な運営となっていることから、需給調整の在り方等の検討を進める。
- ファミリー・サポート・センター事業については、子供の預かり等の援助を受けることを希望する者と援助を行うことを希望する者との連絡・調整等を促進することにより、地域における育児に係る相互援助活動を推進する。
- 病児保育については、病気になった子供の保護者が希望に応じて就労できるようにするための非常に重要な事業であるが、感染症の流行時期などの季節変動や突然の利用キャンセル等により不安定な運営となっていることから、調査研究等を踏まえ、需給調整の在り方等の検討を進める。
- 延長保育、夜間保育など、子育て家庭における様々なニーズに対応した多様な保育等の充実を図る。