

第1章

すべての働きながら子どもを育てている人のために

Chapter1

第1節 男性を含めた働き方の見直し、多様な働き方の実現

1 企業における自主的な取組の促進等

「次世代育成支援に関する当面の取組方針」（平成15年3月14日少子化対策推進関係閣僚会議決定）において大きな柱として盛り込まれた、男性を含めた働き方の見直し、多様な働き方の実現の具体的施策として、子育て期間中の残業時間の縮減、子どもが生まれたときの父親の休暇取得の促進等が盛り込まれていることを踏まえ、これらについて広く社会に周知をするとともに、助成金などを活用し、子どもを安心して生み育てられる環境づくりに向けた取組を推進している。

また、子育て期間中の勤務時間の短縮等の措置や時間外労働・深夜業の制限の措置等、仕事と育児との両立を容易に図ることができる制度が整備されるよう事業主に対する指導を行うとともに、事業所内託児施設の設置・運営やベビーシッター費用の助成等を行う事業主に対する助成金の支給等により事業主の取組を支援している。

さらに、事業主等に対し、育児休業の取得を理由とした不利益な取扱い等に関する周知・啓発及び相談受付等を行うとともに、必要に応じて是正指導等をしている。

労働時間の目標として「年間総実労働時間1,800時間の達成・定着」を掲げ、所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進に重点を置いた取組を進めている。所定外労働の削減については、時間外労働の限度基準を改正し（平成16年4月施行）周知徹底を図っている。年次

有給休暇の取得促進については、計画的付与制度を活用した長期休暇の普及促進について取組を行う事業主団体等に対し取得促進の指導に係る費用の助成等の支援を行うとともに、「長期休暇制度の普及と定着に関するシンポジウム」を開催する等労使の取組を促進するための施策を推進している。

また、2003（平成15）年9月より6回にわたり「職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度等に関する研究会」を開催し、この研究会での検討を踏まえ、2004（平成16）年6月にわが国における長期休暇の現状、ヨーロッパの長期休暇制度、年単位の長期休暇の意義、導入すべき長期休暇制度のあり方、年単位の長期休暇制度の導入促進策等に関する報告書が取りまとめられたところである。また、16年3月には年単位の長期休暇に関するシンポジウムを開催し、年単位の長期休暇制度の導入の意義等の周知・啓発を図った。

さらに、フレックスタイム制等の弾力的労働時間制度については、労働者がその生活と仕事の都合との調和を図りながら効率的に働くことを可能とするものとして、制度の周知などによる普及促進を図っている。

働く者が生涯を通して仕事と生活の調和のとれた働き方を実現できる環境整備を行う観点から、学識経験者の参集を求めて、平成15年10月より13回にわたり「仕事と生活の調和に関する検討会議」を開催し、16年6月に労働時間、就業場所、所得の確保、均衡処遇、キャリア形成と広範囲にわたる内容の報告書が取りまとめら

れたところである。この報告書の提言内容については、今後、着実にその具体化を図っていく観点から、当面は、その周知に力を入れていくこととしている。

2 「多様就業型ワークシェアリング」の普及

ワークシェアリングについては、2002（平成14）年3月末に政府、日経連（当時）及び連合の3者間でその基本的な考え方について合意を得、さらに、引き続き多様就業型ワークシェアリングを中心に検討を進め、同年12月に「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」を得た。

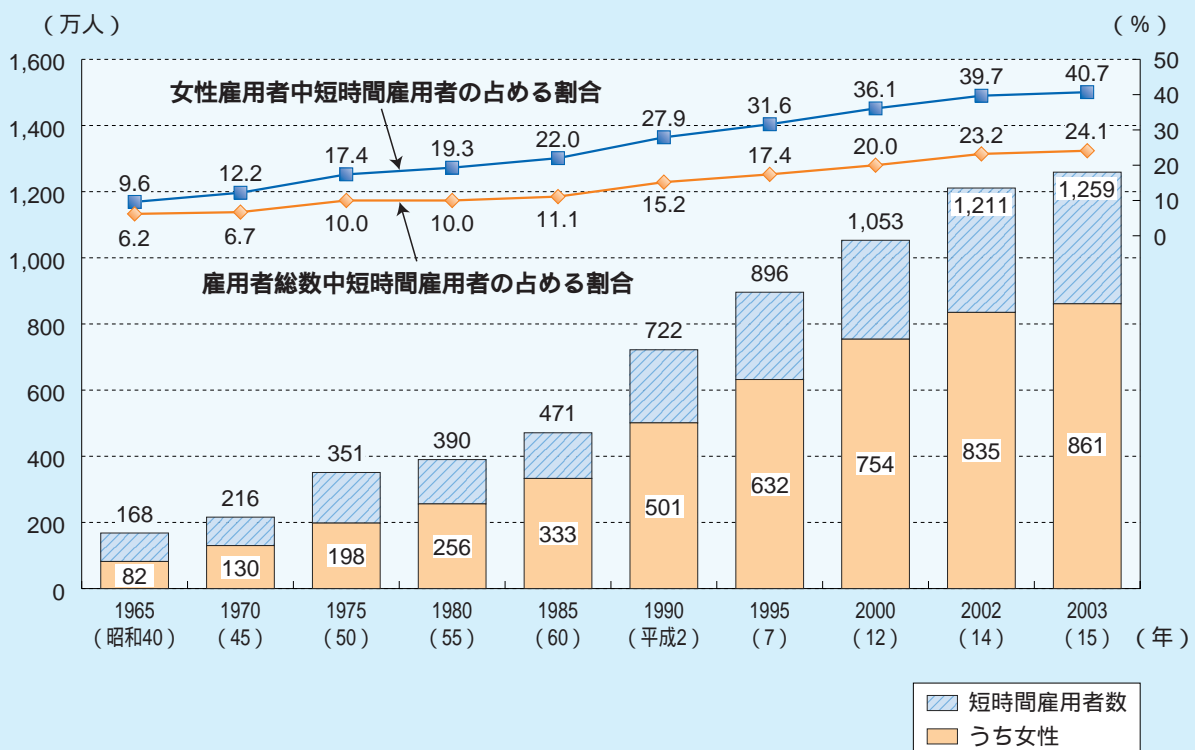
これに基づき、政府の取組として、個人の生活設計に応じた柔軟で多様な働き方を選択できる「多様就業型ワークシェアリング」の導入を

促進するために、2003（平成15）年度から3年間の予定で、業種別の事業主団体等に対する事業委託により、短時間正社員等の多様な働き方の導入・拡大に向けたモデル事業を推進している。

3 ライフスタイルに応じた多様な働き方の推進

パートタイム労働者は近年著しく増加し、2003（平成15）年には、1,259万人と、雇用者総数の2割強を占めている。また、基幹的役割を果たすパートタイム労働者も増加している。このようにパートタイム労働がわが国の経済社会に欠くことのできないものとなる中で、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できるような就業形態としていくことが一層重要となっている。

第2-1-1図 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数及び割合の推移（非農林業）



資料：総務省統計局「労働力調査」
注：雇用者は、休業者を除く

このような中で、2003（平成15）年3月には、労働政策審議会雇用均等分科会において検討が行われ、通常の労働者とパートタイム労働者との間の均衡を考慮した処遇の考え方を指針に示し、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要であるとの報告がなされた。

この報告を踏まえ、2003年8月に、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）に基づく指針（「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」）の改正を行い、就業の実態や正社員との均衡等を考慮して処遇するとの考え方を具体的に示すとともに、正社員への転換に関する条件の整備、労使の話し合いの促進のための措置の実施等、新たな措置を講ずるよう努めることを示した（平成15年8月25日厚生労働省告示、10月1日適用）。この指針改正により具体的に示された均衡処遇のルールや考え方の浸透・定着を図るため、同法及び改正指針の周知徹底に努めている。

また、短時間労働者への厚生年金の適用については、現在、労働時間及び勤務日数がその事業所の通常の労働者の4分の3未満である者は、厚生年金の適用対象となっていない。このため、個人の働き方の選択や企業の雇用形態の選択に対して中立的な仕組みとする観点、将来の被用者としての年金保障を充実させる観点などから、短時間労働者に対して厚生年金の適用のあり方を見直すことが議論されてきた。

2004（平成16）年6月に成立した「国民年金法等の一部を改正する法律」（平成16年法律第104号）では、「就業形態の多様化の進展を踏ま

え、短時間労働者への厚生年金の適用の在り方について、被用者としての短時間労働者の年金保障を充実する観点及び企業間における保険料負担の公平を図る観点等から、社会経済の状況や短時間労働者が多く就業する企業への影響等に配慮しつつ、企業及び被用者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう、改正法の施行後5年を目途として総合的に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講ぜられるものとする」旨の検討規定が定められており、引き続き短時間労働者への厚生年金の適用のあり方を見直しに向けた検討を進めていく予定である。

4 テレワークの推進

働く者が、情報通信機器を活用して、時間と場所を自由に選択して仕事ができる働き方であるテレワークは、職住近接の実現による通勤負担の軽減のみならず、特に育児や介護、障害等の個々の事情を抱える人にとっては仕事と生活の調和の実現を可能とする働き方として広がってきており、社会的な期待や関心も大きいものとなっている。

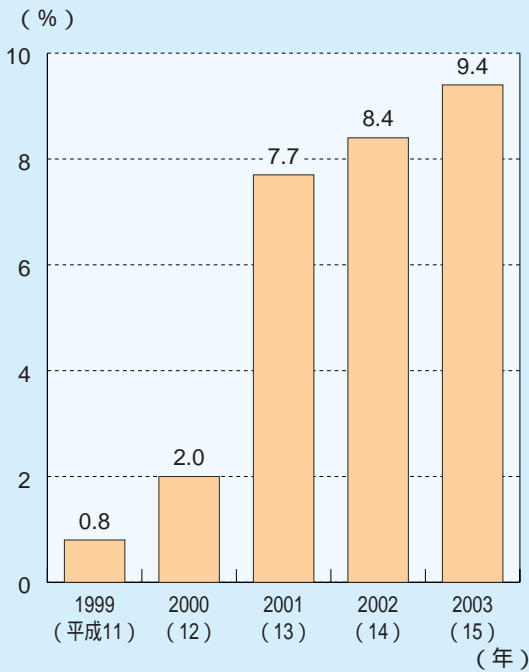
こうした中、テレワークのうち、事業主と雇用関係にある者が、情報通信機器を活用し、労働時間の全部又は一部について自宅で業務に従事する勤務形態である在宅勤務については、シンポジウムの開催等を通じた普及促進のための事業を実施しているほか、2003（平成15）年度においては、在宅勤務の適切な労務管理のあり方を明確にしたガイドラインを策定し、事業主

第2-1-2表 2002年時点における日本のテレワーク人口推計値

	テレワーク人口			テレワーカー比率		
	雇用型 テレワーカー	自営型 テレワーカー	合計	雇用者に 占める割合	自営業者に 占める割合	全体
週8時間以上テレワークを実施	311万人	97万人	408万人	5.7%	8.2%	6.1%

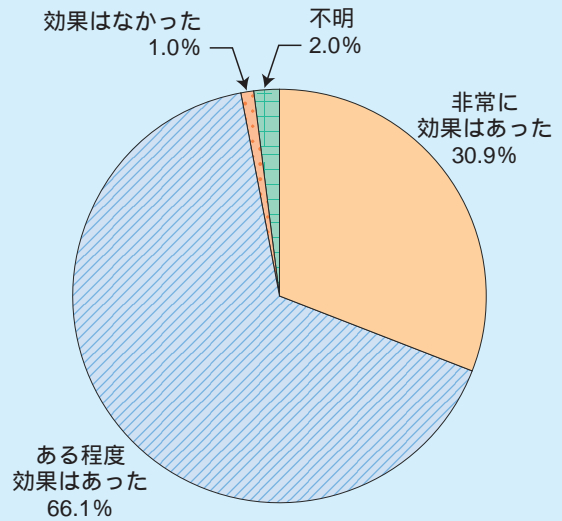
資料：テレワーク・SOHOの推進による地域活性化のための総合的支援方策検討調査（2003（平成15）年3月、国土交通省）

第2-1-3図 企業におけるテレワーク実施率の推移



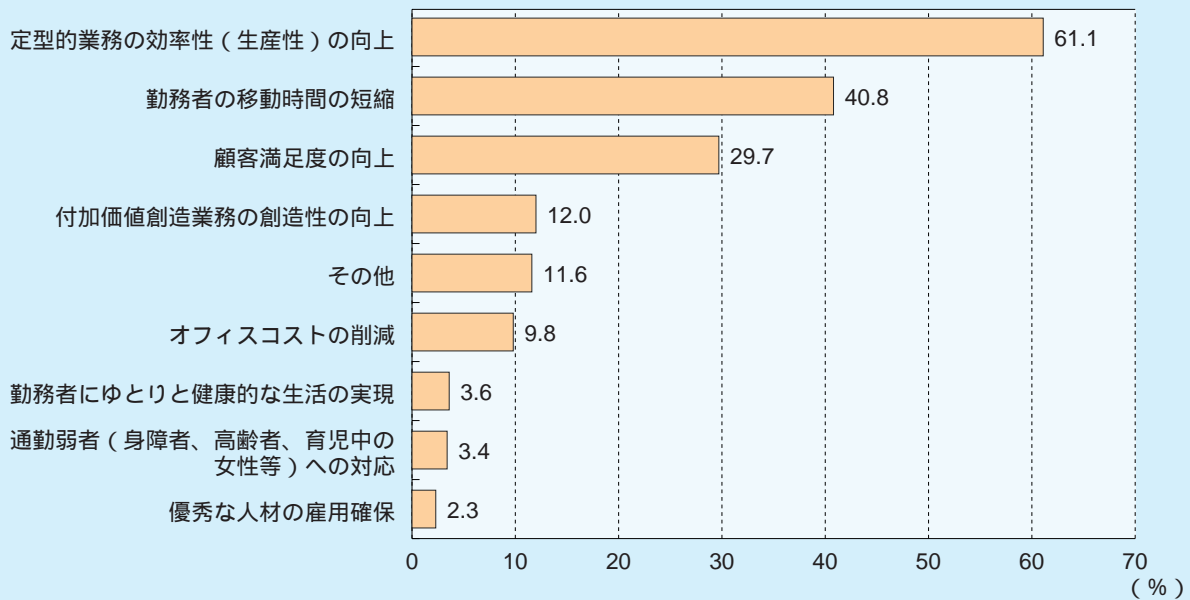
資料：2004（平成16）年 情報通信白書

第2-1-4図 企業におけるテレワークの導入効果



資料：2004（平成16）年 情報通信白書

第2-1-5図 企業におけるテレワークの導入目的



資料：2004（平成16）年 情報通信白書

等への周知・啓発を図っているところである。

また、在宅で自営的に、文章入力、テープ起こし等比較的単純・定型的な作業を行う者（在宅ワーカー）について、契約をめぐるトラブルの発生を未然に防止するため、契約に関する最低限のルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、発注者等への周知徹底を図っている。

さらに、在宅ワーカーを対象に、インターネット上で必要な能力を自己診断すること等ができる在宅ワーカースキルアップシステムを運用するとともに、職業能力を外部に客観的に表示するための自己PRシートの提供、情報提供、セミナーの開催、相談事業等の各種支援事業を実施している。

5 公務員の働き方の見直し

次世代育成支援対策推進法に基づき、国や地方公共団体の各機関においては、職員を雇用する事業主の立場から、2004（平成16）年度末までに、国が定める指針（行動計画策定指針）に即して、仕事と子育ての両立や働き方の見直し等に関する具体的な方策や目標を掲げた行動計画を策定することになっており、それぞれの機関の実情に応じて、総合的かつ具体的な取組を盛り込むことが求められている。

国家公務員については、2004年6月に閣議決定した少子化社会対策大綱において、多様な勤務形態の導入について検討を進め、これを踏まえた適切な対応を行うこととし、また、小学校

就学始期までの子どもを養育する公務員に対する仕事と子育ての両立支援策について検討することとした。

人事院では、国家公務員の勤務時間制度のあり方について検討するため、2003（平成15）年10月から、有識者による「多様な勤務形態に関する研究会」（座長：佐藤博樹東京大学教授）を開催した。同研究会は、2004年7月に、中間取りまとめとして、勤務時間制度の弾力化・多様化の必要性に関する基本的な考え方を示すとともに、次世代育成支援の観点を中心に、職業生活と家庭生活の両立に関する課題への対応策の提言を行った。

この中間取りまとめを受け、人事院は、2004年8月に行った給与勧告の際の報告において、部分休業の対象となる子の範囲の拡大、育児を行う職員が常勤職員のまま短時間の勤務をすることを認める短時間勤務制の導入、男性の育児参加促進策など、提言された対応策を中心に検討を進め、職業生活と家庭生活の両立支援のための施策を一層推進することを表明している。

地方公務員については、一般的に公務の世界に多様な働き方を導入するため、「地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部を改正する法律」（平成16年法律第85号）により、任期付短時間勤務職員制度を創設した。これにより、短時間勤務職員が育児のための部分休業を取得している職員の業務を代替することで職員が育児のための部分休業の取得を推進し、子育てを支援するものである。

第2節 仕事と子育ての両立の推進

1 一般事業主による次世代育成支援対策に関する取組の推進

2003（平成15）年7月に成立した次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づき、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備等を進めるための一般事業主行動計画を策定し、その旨の届出を行うことが義務づけられている。300人以下の事業主に対しても、同様の努力義務が課せられており、2005（平成17）年度からの本格施行に向け、事業主に対し、効果的な計画の策定・実施が行われるよう周知を行っている。

また、事業主による次世代育成支援に対する取組を促進するため、2004（平成16）年1月19日に、厚生労働省と経済産業省との共催により、両立支援推進会議を開催し、業種別団体等に対して、次世代育成支援対策の推進についての理解及び協力を求め、傘下の事業主に対する周知を図るよう要請した。

2 仕事と子育ての両立のための制度の一層の定着促進・充実

男女労働者が働きながら子どもを生き育てやすい雇用環境を整備し、仕事と子育ての両立の負担感を軽減することが重要であることから、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）（以下「育児・介護休業法」という。）の円滑な施行を図るため、事業主に対する指導を実施している。

また、2003（平成15）年度においては、育児休業制度等をより利用しやすい仕組みとするため、育児休業・介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長や子の看護休暇制度の創設等を内容とする育児・介護休業法の改正法案を

第159回通常国会に提出した。

3 子育てをしながら働きやすい雇用環境の整備

（1）助成金の支給等による事業主に対する支援

2003（平成15）年度に創設した育児休業取得促進奨励金をはじめ、育児休業代替要員確保等助成金、育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金、事業所内託児施設助成金、育児・介護費用助成金、育児両立支援奨励金、看護休暇制度導入奨励金の支給により、仕事と育児との両立を容易に図ることのできる雇用環境の整備に取り組む事業主を支援している。

さらに、男性を含めて育児休業を取得しやすい雇用環境の整備に取り組む事業主を支援するために、2003年度から、事業場において育児休業に関する社内意識調査の実施などの育児休業取得促進事業を計画的に実施し、男女労働者双方に育児休業取得者が生じた事業主に対して助成を行う育児休業取得促進奨励金制度を設けている。

（2）子育てを行う労働者に対する情報提供、相談

育児・介護等を行う労働者を支援するため、育児、介護等の各種サービスに関する相談に応じるとともに、これらに関する情報を電話（フリーフリー・テレフォン）やインターネット（フリーフリー・ネット）により提供している。

（3）仕事と子育ての両立に関する意識啓発の推進

仕事と育児の両立を容易に図ることができる職場環境の整備のための事業主の取組の必要性について、「仕事と家庭を考える月間」の実施（10月）等により意識啓発を行っている。

(4) ファミリー・フレンドリー企業の普及促進

仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行うファミリー・フレンドリー企業の普及を促進するため、企業における「仕事と家庭の両立のしやすさ」を示す両立指標の周知広報を行うとともに、ファミリー・フレンドリー企業表彰（厚生労働大臣賞及び都道府県労働局長賞）を実施している。

(5) 妊娠・出産しても安心して働き続けられる職場環境の整備

労働基準法（昭和22年法律第49号）の母性保護規定及び男女雇用機会均等法（昭和47年法律第113号）により事業主の義務とされている妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置について周知徹底を図るとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講じることができるよう、医師等の指導事項を事業主に的確に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用の促進を図っている。

母性健康管理に関して必要な措置を講じない男女雇用機会均等法違反の事業所に対し、指導を行い是正を図らせている。

さらに、事業所内の産業医等産業保健スタッフ等への研修を実施するとともに、事業主、女性労働者等を対象とした母性健康管理に関する電話相談を実施している。

4 ファミリー・サポート・センターの設置促進

急な残業など変動的・変則的な保育ニーズに対応するため、地域における育児に関する相互援助活動を行うファミリー・サポート・センター（地域において援助を行いたい者と援助を受けたい者からなる会員組織）について、地域の子育て支援機能の強化に向けて、設置促進を図っている。

5 農山漁村での両立支援

仕事と家事・育児等の負担が大きく、過重労働になりがちな農山漁村の女性の負担を軽減し、出産・育児期の女性の経営参画を支援するため、労働管理・母性保護等に関する研修や地域で子育てに関する相談に応じる相談員の養成研修等を開催したほか、男性を対象とした家事・育児への参加を促すための研修を実施した。

また、女性の子育てと農業活動等の両立及び経営参画への総合的な支援等を行う施設の整備を推進している。

第3節 保育サービスの充実

1 待機児童ゼロ作戦

2001（平成13）年7月に「仕事と子育ての両立支援策の方針について」が閣議決定され、保育所、保育ママ、幼稚園預かり保育等を活用し、

2002（平成14）年度中に5万人、さらに2004（平成16）年度までに10万人、計15万人の受入児童数を増加させ、待機児童の解消を目指す「待機児童ゼロ作戦」が盛り込まれた。

第2-1-6表 年齢区分別待機児童数

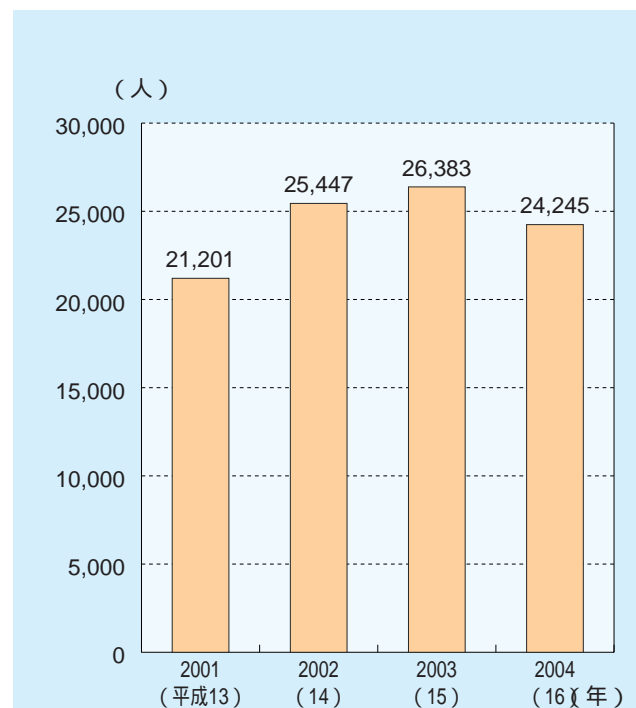
（2004（平成16）年4月1日現在）

	2004年度利用児童数（％）	2004年度待機児童数（％）
低年齢児（0～2歳）	618,175（31.4）	16,446（67.8）
うち0歳児	76,436（3.9）	2,417（10.0）
うち1～2歳児	541,739（27.5）	14,029（57.8）
3歳以上児	1,348,754（68.6）	7,799（32.2）
全年齢児計	1,966,929（100.0）	24,245（100.0）

資料：厚生労働省調べ

これに基づき、保育所等における受入児童数の拡大が着実に進められており、2004年4月1日現在、都市部を中心に保育所利用児童数が対前年で4万6千人増加している。一方、女性の労働力人口の増加、都市部の再開発による住宅建設などにより特定の地域において保育需要が急増していることなどを背景として、なお24,245人の待機児童が発生している。待機児童数を年齢区別にみると、特に1、2歳児の待機児童数が多く、これに0歳児を加えた低年齢児の待機児童数全体に占める割合は約7割となっている。

第2-1-7図 待機児童数の推移



資料：厚生労働省調べ

第2-1-8表 新エンゼルプランの進捗状況

	2000 (平成12) 年度	2001 (13) 年度	2002 (14) 年度	2003 (15) 年度	2004 (16) 年度	目標値
低年齢児受入れの拡大	(59.3万人) 59.8万人	(62.4万人) 61.8万人	(64.6万人) 64.4万人	(67.1万人) 67.4万人	70.4万人	16年度 68万人
延長保育の推進	(8,052か所) 8,000か所	(9,431か所) 9,000か所	(10,600か所) 10,000か所	(11,702か所) 11,500か所	13,100か所	16年度 10,000か所
休日保育の推進	(152か所) 100か所	(271か所) 200か所	(354か所) 450か所	(525か所) 500か所	750か所	16年度 300か所
乳幼児健康支援一時預かりの推進	(132市町村) 200市町村	(206市町村) 275市町村	(251市町村) 350市町村	(307市町村) 425市町村	500市町村	16年度 500市町村
多機能保育所等の整備	(333か所) 305か所 [11 補正88か所] 計 393か所	(291か所) 298か所 [12 補正88か所] 累計 779か所	(345か所) 268か所 [13' 1次補正83か所] [13' 2次補正76か所] 累計 1,206か所	(372か所) 268か所 [14 補正48か所] 累計 1,522か所	268か所 累計 1,790か所 総計 [2,180か所]	16年度までに 2,000か所
地域子育て支援センターの整備	(1,376か所) 1,800か所	(1,791か所) 2,100か所	(2,168か所) 2,400か所	(2,499か所) 2,700か所	3,000か所	16年度 3,000か所
一時保育の推進	(1,700か所) 1,800か所	(3,068か所) 2,500か所	(4,178か所) 3,500か所	(4,959か所) 4,500か所	5,000か所	16年度 3,000か所
ファミリー・サポート・センターの整備	(116か所) 82か所	(193か所) 182か所	(262か所) 286か所	(301か所) 355か所	385か所	16年度 180か所
放課後児童クラブの推進	(9,401か所) 9,500か所	(9,873か所) 10,000か所	(10,606か所) 10,800か所	(11,324か所) 11,600か所	12,400か所	16年度 11,500か所
フレイフレー・テレフォン事業の整備	(39都道府県) 39都道府県	(43都道府県) 43都道府県	(47都道府県) 47都道府県	(47都道府県) 47都道府県	47都道府県	16年度 47都道府県
再就職希望登録者支援事業の整備	(24都道府県) 24都道府県	(33都道府県) 33都道府県	(47都道府県) 47都道府県	(47都道府県) 47都道府県	47都道府県	16年度 47都道府県
周産期医療ネットワークの整備	(14都道府県) 13都道府県	(16都道府県) 20都道府県	(20都道府県) 28都道府県	(24都道府県) 37都道府県	47都道府県	16年度 47都道府県
小児救急医療支援事業の推進	(51地区) 240地区	(74地区) 240地区	(112地区) 300地区	(158地区) 300地区	300地区	13年度 360地区 (2次医療圏)
不妊専門相談センターの整備	(18か所) 24か所	(24か所) 30か所	(28か所) 36か所	(36か所) 42か所	47か所	16年度 47か所
子どもセンターの全国展開 1	(728か所) 730か所	(986か所) 1,095か所				1,000か所程度
子ども放送局の推進 2	(1,606か所)	(1,894か所)	(2,093か所)	(2,212か所)		5,000か所程度
子ども24時間電話相談の推進 4	(21都道府県) 31都道府県	(14都道府県) 31都道府県	(6都道府県) 15都道府県			47都道府県
家庭教育24時間電話相談の推進 4	(35都道府県) 32都道府県	(25都道府県) 31都道府県	(7都道府県) 12都道府県			47都道府県
総合学科の設置促進 2	(144校)	(163校)	(186校)	(218校)	(248校)	当面 500校程度
中高一貫教育校の設置促進 2	(17校)	(51校)	(73校)	(118校)	(152校)	当面 500校程度
「心の教室」カウンセリング・ルームの整備 3	(8,467校)					12年度までに 5,234校を目途

- 注1：()は実績、その他は予算ベース。
 2：待機児童ゼロ作戦を推進するため、16年度においては、保育所の受入れ児童数を約5万人増加させることとしている。
 3：多機能保育所等の整備の16年度目標値累計2,000か所及び16年度の総計[]については、少子化対策臨時特例交付金による計画数390か所を含む。
 4：1 子どもセンターの全国展開の目標値については、11年度から13年度までの「全国子どもプラン（緊急3か年戦略）」において策定。13年度で新規の設置は終了。
 5：2 子ども放送局の推進、総合学科の設置促進及び中高一貫教育校の設置促進については、実績のみ記載。
 6：3 「心の教室」カウンセリング・ルームの整備については、12年度実績のみ記載。13年度以降は市町村の整備計画に応じて整備。
 7：4 子ども24時間電話相談の推進及び家庭教育24時間電話相談の推進については、事業終期の到来により終了。

このため、「児童福祉法の一部を改正する法律」(平成15年法律第121号)により、2004(平成16)年4月1日において待機児童が50人以上いる市区町村(95市区町村)は、2004年度中に保育の実施の事業等の供給体制の確保に関する計画を策定し、待機児童の計画的な解消を図ることになっている。

また、保育所における児童の受入増を図るため、保育所の緊急整備のほか、保育所の定員の弾力化や保育所の認可要件等の規制緩和を推進している。

保育所の定員の弾力化は、児童福祉施設最低基準を満たす範囲内で、保育所の定員を超えて受入を許容させるものであり、2001(平成13)年度から年度途中においては、定員のプラス25%までの受入を、年度後半においては定員にかかわらず受入をそれぞれ可能としている。

さらに、2000(平成12)年からそれまで市町村と社会福祉法人に限定していた保育所設置主体の制限を撤廃し、株式会社、NPO、学校法人等による保育所の設置を可能とした(2000年3月～2004年4月株式・有限会社立47件等172件)。

また、2001年度から公立保育所の運営委託に関する主体の制限も撤廃し、公設民営による保育所の設置も可能としている(公設民営保育所2004年4月現在 469件)。

2 多様なニーズに合わせた保育サービス

(1) 保育園におけるサービス等

多様な保育ニーズに対応するため、延長保育、休日保育及び夜間保育や送迎保育ステーション事業についても、引き続き推進を図っている。

延長保育については、保護者の長時間の通勤等、長時間の保育に対する需要に対応するため、通常の開所時間(11時間)を超えて保育を実施する事業であり、当該事業を実施している保育所に対して必要な補助を行っている(2003(平成15)年度実施箇所数11,702か所)。

概ね午後10時頃まで開所する夜間保育所に対しても必要な補助を行っている(2003年度実施箇所数 58か所)。

また、地域における保育需要の偏在に対応するため、2002(平成14)年度から駅前等の利便性の高い場所に送迎保育ステーションを整備し保育所へ送迎するサービスを実施している(2003年度実施箇所数 6か所)。

さらに、良質な認可外保育施設の認可化について支援することにより、都市部を中心とした保育サービスの供給増を図るため、地域の保育資源として認可外保育施設が認可保育所に移行するために必要な経費を助成している。

また、親の就労形態の多様化(パート就労の増大等)や育児の孤立化に伴う子どもの保育需要の変化に対応するため、2003年度から週2、3日程度又は午前か午後のみ必要に応じて柔軟に利用できる保育サービスとして特定保育事業を創設した(2003年度実施箇所数 8か所)。

さらに、保育の需要増に対応するための応急措置として、2000(平成12)年度から家庭的保育(保育所との連携又は保育所での一体的な実施により、保育者の居宅において少人数の3歳未満児を保育すること)事業を実施する市区町村に対し、必要な経費の補助を行っている(2003年度実績 322人)。

(2) 幼稚園における預かり保育

幼稚園の通常教育時間(4時間)の前後や長期休業期間中などに、地域の実態や保護者の要請に応じて、希望する者を対象に行われる「預かり保育」を実施する幼稚園に対して支援を行っている。

近年の女性の社会進出の拡大、都市化、核家族化などを背景として、多様化する保護者のニーズに伴い、「預かり保育」への要望が増加しており、2004(平成16)年6月現在、「預かり保育」を実施している幼稚園の割合は、約68%になった。

第2-1-9表 預かり保育実施状況

区分	1993 (平成5年 10月1日 現在)	1997 (9年 8月1日 現在)	2003 (15年 6月1日 現在)	2004 (16年 6月1日 現在)
公立	318 (5.2)	330 (5.5)	2,044 (37.0)	2,328 (41.9)
私立	2,541 (29.5)	3,867 (46.0)	6,941 (84.7)	7,091 (85.3)
合計	2,859 (19.4)	4,197 (29.2)	8,985 (65.5)	9,419 (67.9)

注：表の上段は、実施箇所数、括弧内は、預かり保育を実施している幼稚園数の割合（％）。

3 放課後児童クラブ

放課後児童健全育成事業(放課後児童クラブ)は、保護者が労働等により昼間家庭にいない場合、小学校に就学している概ね10歳未満の児童に対し、授業の終了後に児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を提供するものであり、新エンゼルプラン及び「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6日閣議

第2-1-10表 放課後児童クラブの実施状況

実施場所	平成15年	平成14年	増減
学校の余裕教室	3,631	3,300	331
児童館・児童センター	2,443	2,448	5
学校敷地内専用施設	2,309	2,108	201
民家・アパート	1,044	1,070	26
公的施設利用	1,268	1,093	175
公有地専用施設	859	866	7
民有地専用施設	586	563	23
保育所	812	721	91
幼稚園	300	229	71
団地集会室	124	132	8
商店街空き店舗	20	0	20
その他	302	252	50
計	13,698	12,782	916

注：各年5月1日現在、単位は箇所

決定)に基づき大都市周辺部を中心に整備し、2004(平成16)年度までに全国で15,000か所とすることとしている。

これに基づき、2003(平成15)年度予算において、放課後児童クラブの国庫補助対象を対前年比800か所増の11,600か所とした。

また、放課後児童クラブは、児童館、学校の余裕教室、保育所等の多様な場所で地域の実情に応じて実施されているところであり、幼稚園についても、幼稚園における放課後児童健全育成事業の実施について関係者に通知するなどその積極的な活用に努めている。

なお、障害児の受入れについては、2003年度から障害児受入れ加算の補助要件を従前の4人から2人に緩和しており、引き続き障害児の受入れを推進している。

4 幼稚園と保育所の連携等

幼稚園と保育所については、地域や保護者の多様なニーズに応じた設置・運営が求められており、1998(平成10)年以降、施設の共用化、資格の相互取得の促進等の連携を図っている。

1998年3月の「幼稚園と保育所の施設の共用化等における指針」により、幼稚園と保育所を合築、併設して設置する場合に両施設が有効に活用されるようその取扱いを定めた(2003(平成15)年5月現在 共用化事例216件)。

また、1999(平成11)年に幼稚園教育要領との整合性が図られるよう保育所保育指針の改定を行うとともに、2002(平成14)年に保育士資格と幼稚園教諭免許を同時に取得しやすくするための保育士資格の養成課程の見直しなどを行っている。また、「規制改革推進3か年計画」(平成15年3月28日閣議決定)を踏まえて、幼稚園教諭免許所有者が保育士資格を取得する場合に一定の科目について試験を免除することとし、保育士資格所有者が幼稚園教諭免許を取得する方策としては、幼稚園教員資格認定試験を2005(平成17)年度より新たに実施することと

している。

さらに、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」(平成15年6月27日閣議決定)において検討された「就学前の教育・保育を一体として捉えた一貫した総合施設」については、子どもの視点に立ち、就学前の子どもに対し、質の高い教育・保育を提供するとともに、地域の多様な子育てニーズに応えるという観点から検討を進めており、2004(平成16)年度中にそのあり方について基本的な考え方を取りまとめ、2005(平成17)年度に試行事業を先行実施するなど様々な準備を行い、2006(平成18)年度からの本格実施を目指している。

また、構造改革特区においても、幼稚園における幼稚園児及び保育所児等の合同活動事業など、幼稚園と保育所の連携に関する特例を設けている。

幼児期の教育と小学校以降の教育との円滑な移行や接続を図るため、幼稚園・保育所・小学校間において、連携を図った指導内容、指導方法のあり方、幼児、児童それぞれの発達や教育、保育内容を踏まえた適切な異年齢交流のあり方、機関間の連携体制の構築などについて調査研究を実施している。

5 幼稚園及び保育所の自己評価・外部評価と情報提供の推進

幼稚園については、幼稚園が、幼児の状況や地域の保育ニーズなどに応じた特色ある主体的な教育活動を展開し、地域住民の信頼に応え、地域に開かれた幼稚園として運営できるよう、「幼稚園設置基準」を改正し、2002(平成14)年4月から、自己点検評価及びその結果の公表に努めるとともに、積極的な情報提供を行っている。

保育所については、児童の視点に立ったサービスの向上を目指し第三者評価事業を推進している。2004(平成16)年5月には、保育を含む福祉サービスの第三者評価事業の普及を図るため、第三者評価事業の推進体制や評価基準の指針を定めた。さらに、保育所における評価基準のあり方について2004年度に検討を行い、その結果を踏まえて評価基準を新たに策定することとしている。

幼稚園での園外保育(広島県)

