

第3章 これまでの取組

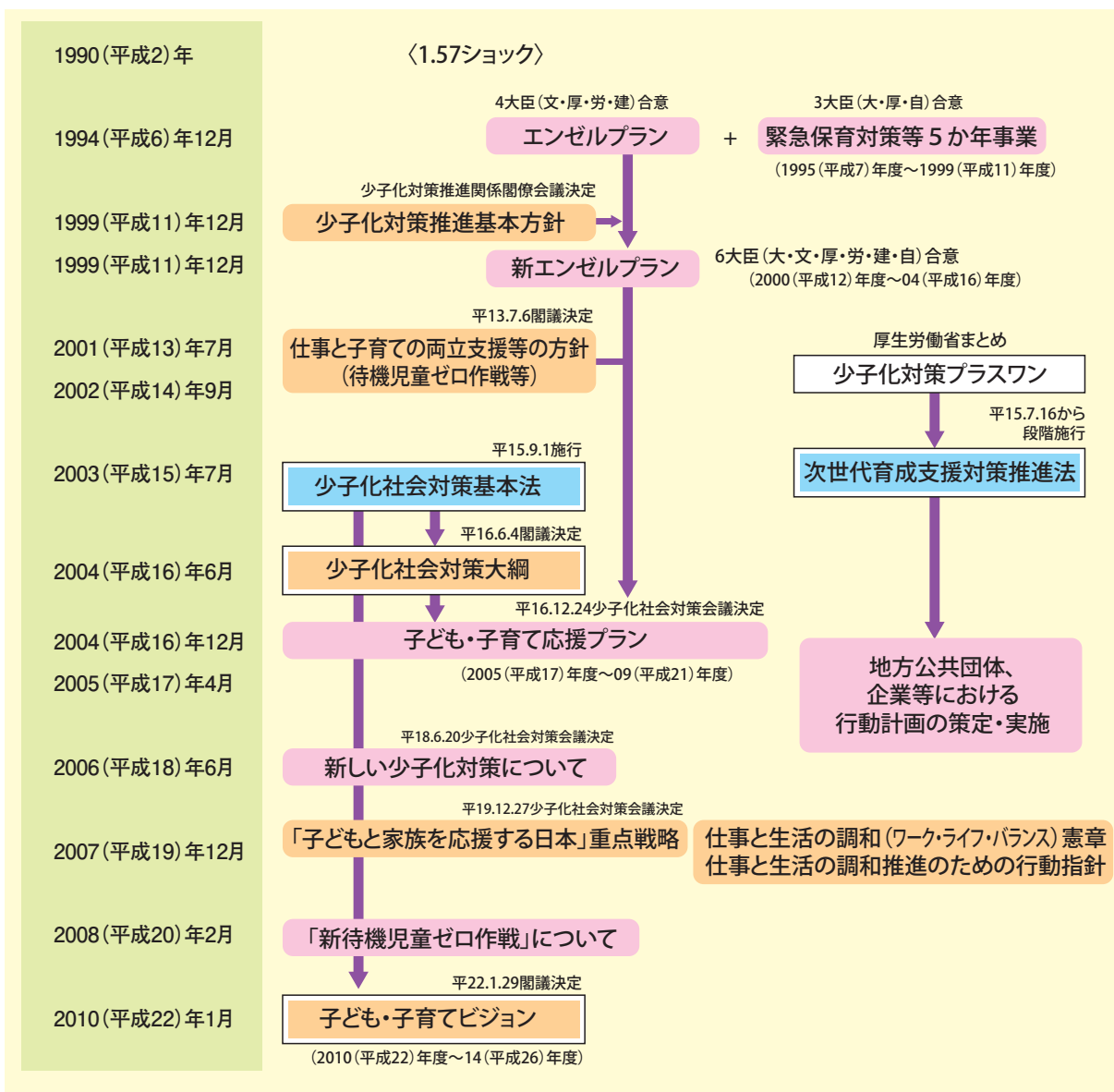
第1節 これまでの議論の経緯

(「1.57ショック」から「子ども・子育てビジョン」まで)

(エンゼルプランと新エンゼルプラン)

1990(平成2)年の「1.57ショック」を契機に、政府は、仕事と子育ての両立支援など子どもを生き育てやすい環境づくりに向けての対策の検討を始め、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン)(1994(平成6)年12月文部、厚生、労働、

第1-3-1図 これまでの取組



建設の4大臣合意)、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」(新エンゼルプラン)(1999(平成11)年12月大蔵、文部、厚生、労働、建設、自治の6大臣合意)が策定された。

(次世代育成支援対策推進法)

家庭や地域の子育て力の低下に対応して、次世代を担う子どもを育成する家庭を社会全体で支援する観点から、2003(平成15)年7月、地方公共団体及び企業における10年間の集中的・計画的な取組を促進するため、「次世代育成支援対策推進法」が制定された。同法は、地方公共団体及び事業主が、次世代育成支援のための取組を促進するために、それぞれ行動計画を策定し、実施していくことをねらいとしたものである。

なお、地方公共団体の行動計画は5年を一期として策定するものとされていることから、地方公共団体においては、2009(平成21)年度中に、前期行動計画を見直した上で、2010(平成22)年度から2014(平成26)年度までを計画期間とする後期行動計画が策定されている。

(少子化社会対策基本法、少子化社会対策大綱及び子ども・子育て応援プラン)

2003年7月、議員立法により「少子化社会対策基本法」が制定され(同年9月から施行)、同法に基づき、2004(平成16)年6月に「少子化社会対策大綱」(以下「大綱」という。)が閣議決定された。同年12月、大綱に盛り込まれた施策の効果的な推進を図るため、「少子化社会対策大綱に基づく具体的実施計画」(子ども・子育て応援プラン)が策定され、2005(平成17)年度から2009年度までの5年間に講ずる具体的な施策内容と目標が掲げられた。

(「子どもと家族を応援する日本」重点戦略)

2007(平成19)年12月、少子化社会対策会議において「子どもと家族を応援する日本」重点戦略がとりまとめられ、就労と結婚・出産・子育ての二者択一構造を解決するためには、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」とともに、その社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」(「親の就労と子どもの育成の両立」と「家庭における子育て」を包括的に支援する仕組み)を同時並行的に取り組んでいくことが必要不可欠であるとされている。

なお、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現」については、2007年7月、内閣官房長官を議長とし、関係閣僚、経済界や労働界、地方の代表者及び有識者で構成する「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が設けられ、同年12月、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下「憲章」という。)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(以下「行動指針」という。)が決定された。

(ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム)

2008（平成20）年12月に少子化社会対策会議において、「新しい少子化社会対策大綱の案の作成方針について」が決定され、案の作成に資するために、内閣府において有識者及び国民各層の意見を幅広く聴取することとされた。これを受けて、2009年1月、内閣府に「ゼロから考える少子化対策プロジェクトチーム」を立ち上げ、少子化対策担当大臣のもと全10回の会合、地方での懇談、大学生との公開討論会を開催し、同年6月には提言（“みんなの”少子化対策）をまとめた。

(子ども・子育てビジョン)

2009年10月、新たな少子化社会対策大綱の策定のため、内閣府の少子化対策担当の政務三役（大臣、副大臣、大臣政務官）で構成する「子ども・子育てビジョン（仮称）検討ワーキングチーム」を立ち上げ、有識者、事業者、子育て支援に携わる地方自治体の担当者等からの意見聴取や国民からの意見募集などを行い、2010年1月29日、少子化社会対策会議を経て、「子ども・子育てビジョン」が閣議決定された。

第2節 平成21年度における主な施策の動向

(育児・介護休業法の改正)

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ながら働き続けることができる環境を整備するため、2009（平成21）年6月、「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」の一部が改正された。主な内容は、①子育て期間中の働き方の見直し（3歳までの子を養育する労働者に対する所定外労働の免除の制度化、子の看護休暇制度の拡充（小学校就学前の子が、1人であれば年5日（現行どおり）、2人以上であれば年10日）、②父親も子育てができる働き方の実現（父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（現行1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする（パパ・ママ育休プラス））等となっている（改正法の施行日については、原則2010（平成22）年6月30日）。

(地方分権改革推進関係（保育所の最低基準）)

2009年12月に閣議決定された地方分権改革推進計画においては、保育所の最低基準については、保育の質等に深刻な影響を及ぼす保育士の配置基準、居室の面積基準、保育の内容（保育所保育指針）、調理室などに限り、国の基準に「従うべき基準」とし、また、屋外遊戯場の設置、耐火上の基準などのその他の事項については、国の基準を「参酌すべき基準」として参

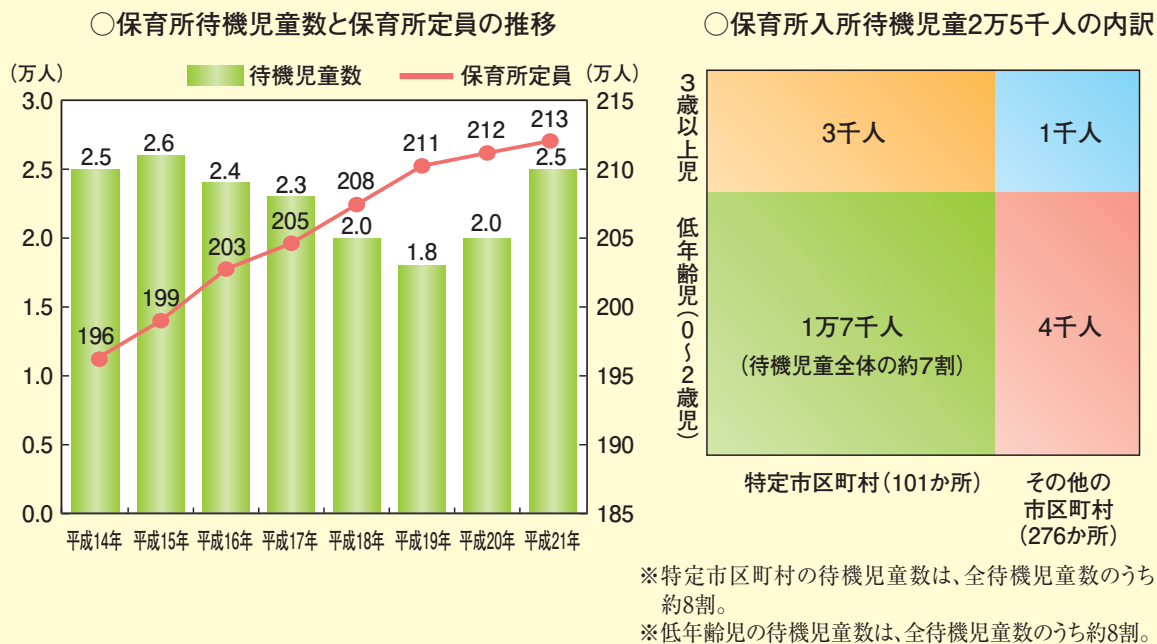
考としつつ、都道府県等（都道府県、政令指定都市、中核市）が条例で定めることとした。なお、居室の面積基準については、東京等の一部の地域に限り、待機児童解消までの一時的措置として、合理的な理由がある範囲内で、国の基準と異なる内容を定めることができる「標準」とすることとした。

（保育所待機児童対策）

保育所待機児童数については2年連続で増加し、2万5,384人（対前年度5,834人増）となっている。

第1-3-2図 保育所待機児童の現状

- 平成21年4月1日現在の待機児童数は2万5,384人（2年続けて増加）
- 待機児童が多い地域の固定化
 - ・待機児童50人以上の特定市区町村（101市区町村）で待機児童総数の約80%を占める
- 低年齢児（0～2歳）の待機児童数が全体の約82%



特に、都市部における保育所待機児童解消は喫緊の課題となっており、2008（平成20）年度第2次補正予算において都道府県に創設した「安心こども基金」を2009年度第1次・第2次補正予算において増額し、保育所整備の促進や保育サービスのより一層の充実を図っている。また、地域の余裕スペース（学校、公営住宅、公民館等）を活用した、認可保育所の分園等の設置促進や家庭的保育の拡充により、待機児童の大半を占める低年齢児の良質な保育サービスを拡充することとしている（安心こども基金合計2,700億円）。

第1-3-3図 「安心こども基金」による保育サービスの拡充策

安心こども基金の概要

安心こども基金 総額(国費) 2700億円

20年度第2次補正予算	1000億円
21年度第1次補正予算	1500億円
21年度第2次補正予算	200億円

安心こども基金(平成20年度第2次補正予算) 1000億円

基金創設(平成20年度~22年度)により、新待機児童ゼロ作戦(保育所等緊急整備事業(一部、補助率の引き上げ)等)の前倒し実施 → 15万人分の受入体制の整備

安心こども基金の拡充(平成21年度第1次補正予算) 1500億円

- ①保育サービス等の充実 …雇用情勢悪化等による待機児童の増加に対し、速効性のある対応等
- ②すべての家庭を対象とした地域子育て支援の充実 …創意工夫により地域の子育て力をはぐくむ取組等の拡充
- ③ひとり親家庭等への支援の拡充 …厳しい雇用情勢下、資格取得支援とその間の生活保障、在宅就業支援等
- ④社会的養護の拡充 …児童養護施設等の生活環境改善、安定した就職が困難な退所児童の生活・就業支援等

安心こども基金の拡充(平成21年度第2次補正予算) 200億円

待機児童解消のため、地域の余裕スペース(学校、公営住宅、公民館等)を活用して、認可保育所の分園等設置促進、家庭的保育の拡充により、待機児童の大半を占める低年齢児の良質な保育を拡充する。

- 小規模な認可保育所(分園等)の設置に係る施設整備、賃貸料、改修費
 - 家庭的保育の実施場所の改修費や賃貸料
- について補助基準額及び補助率の引き上げ

(幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築に向けて)
「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(2009年12月閣議決定)、「新成長戦略(基本方針)」(同)、「子ども・子育てビジョン」(2010年1月閣議決定)で示された、新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築についての検討を進めるため、2010年1月の少子化社会対策会議において、「子ども・子育て新システム検討会議」の開催が決定され、同年6月

第1-3-4図 子ども・子育て新システム検討会議について

「子ども・子育て新システム検討会議」について (平成22年1月29日 少子化社会対策会議決定)

1. 趣旨
「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(平成21年12月8日閣議決定)に基づき、幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的なシステムの構築について検討を行うため、「子ども・子育て新システム検討会議」を開催する。
2. 構成員
(共同議長) 国家戦略担当大臣
内閣府特命担当大臣(少子化対策)
内閣府特命担当大臣(行政刷新)
(構成員) 総務大臣
財務大臣
文部科学大臣
厚生労働大臣
経済産業大臣
その他、必要に応じて議長が指名する者
※別途、作業グループを設置。
3. スケジュール
平成22年6月を目途に基本的な方向を固める。

を目途として基本的な方向性を固めるため、議論を行っているところである。

(子ども手当の創設)

次代の社会を担う子ども一人ひとりの育ちを社会全体で応援する観点から、中学校修了まで子どもたちを対象とした「子ども手当」を創設し、2010年度分の支給のための所要の法律案を2010年通常国会に提出し、同年3月に成立した。なお、2010年度においては、子ども一人につき月額1万3千円（年額15万6千円）を支給することとしている。

(高校の実質無償化)

高等学校等における教育に係る経済的負担の軽減を図り、教育の機会均等に寄与するため、公立高等学校については授業料を不徴収とするとともに、公立高等学校以外の高等学校等の生徒等にその授業料に充てるための高等学校等就学支援金を支給するための所要の法律案を2010年通常国会に提出し、同年3月に成立した。

なお、私立高校生のいる世帯へは、公立高校の授業料相当額の就学支援金を助成（低所得世帯へは、所得（市町村民税所得割額により判断）に応じ、一定額（年額11万8,800円）を1.5～2倍した額を上限に助成）することとしている。

(父子家庭への児童扶養手当、生活保護の母子加算の継続支給)

児童扶養手当が支給されていない父子家庭の生活状況等に鑑み、当該家庭の生活の安定と自立の促進を図るため、母と生計を同じくしない児童を監護し、かつ、これと生計を同じくする父に児童扶養手当を支給することを目的とした所要の法律案を2010年通常国会に提出しているところである（父子家庭への支給は同年8月施行予定）。

また、生活保護の母子加算を2009年12月に復活したところであり、2010年度においても、引き続き、支給を継続することとしている。

(周産期医療体制の充実)

周産期医療体制については、国民が安心して子どもを産み育てることができる医療環境の実現に向け、一層の整備が求められている。2009年3月の「周産期医療と救急医療の確保と連携に関する懇談会報告書」を受け、2010年1月、周産期医療体制事業の実施要綱に基づく周産期医療体制整備指針を見直したところである。

また、2010年度予算において、上記の報告書を踏まえ、総合周産期母子医療センター及び地域周産期母子医療センターのNICU（新生児集中治療室）やMFICU（母体・胎児集中治療室）等に対する財政支援を行うほか、新生児医療を担当する医師を確保するため、当該医師の手当に対する財政支援を行うこととしている。

(2010年度予算における主な子ども・子育て施策)

2010年度予算における子ども・子育て関係予算については、総額は3兆4,488億円（前年度は1兆6,562億円）となる。

第3節 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた取組

1 政労使の枠組みによる推進

2007（平成19）年12月に、関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）が策定されて以降、官民が一体となって、これまでの働き方を抜本的に改革し、仕事と生活の調和実現のための取組を進めてきた。

2008（平成20）年4月に「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」の下に「仕事と生活の

第1-3-5図 憲章及び行動指針

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章及び行動指針

○平成19年12月、官民トップ会議において、政労使の合意により策定

「憲章」

仕事と生活の調和を推進するための大きな方向性を提示

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

- ①就労による経済的自立が可能な社会
- ②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③多様な働き方・生き方が選択できる社会

「行動指針」

- ・企業や働く者、国民の取組と、それを支援する国や地方公共団体の取組を提示
- ・社会全体の目標として14の数値目標と実現度指標を設定

- 《14の数値目標例》
- ・フリーターの数
現状 187万人、
2017年 144.7万人
 - ・年次有給休暇取得率
現状 48.1%、
2017年 完全取得
 - ・6歳未満の子をもつ男性の育児・家事時間（1日当たり）
現状 60分、
2017年 2時間30分
- ※現状は行動指針策定時

各主体が果たすべき役割

企業と働く者

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

《主な具体的な取組》

- 経営トップのリーダーシップによる職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現
- 業務の見直し等により、時間当たり生産性の向上等

国・地方自治体

企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に実施

《主な具体的な取組》

- 国民の理解や政労使の合意形成の促進
- 制度的枠組みの構築、監督指導の強化
- 取組企業への支援(好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業に対する助成金、顕彰制度等)等

進捗状況の点検・評価

- 「仕事と生活の調和」実現度指標等の活用により、全体としての進捗状況を把握・評価し、政策へ反映
- 憲章、行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設置

調和連携推進・評価部会」(以下「連携推進・評価部会」という。)が設置された。連携推進・評価部会では、「憲章」・「行動指針」の点検・評価を行うとともに、関係者間の連携推進を図るため、各主体の取組状況についての報告や意見交換を行っている。また、連携推進・評価部会では、同年後半からの経済状況の悪化の中で、仕事と生活の調和に向けた取組が停滞することを懸念する声が聞かれることから、2009(平成21)年4月に緊急宣言をとりまとめた。同年8月には、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2009」をとりまとめた。

2 国の取組

(1) 国民の取組気運の醸成

ア 仕事と生活の調和推進のための国民運動「カエル! ジャパン」キャンペーン

2008(平成20)年6月から、「カエル! ジャパン」をキーワードに、国民参加型のキャンペーンを開始し、「ひとつ、働き方を変えてみよう」とのキャッチフレーズの下、広く国民に「働き方を変えること」を呼びかけており、シンボルマークをWEB上でダウンロードでき、自身の取組に活用できるシステムを内閣府仕事と生活の調和ポータルサイト上に構築した(2009(平成21)年5月現在、企業、団体登録件数181件、地方公共団体登録件数96件、個人登録件数633件)。

イ 『カエル! ジャパン』通信(メールマガジン)の発行

2009年10月から、メールマガジン『カエル! ジャパン』通信の配信(月1回程度)を開始した。

ウ ワーク・ライフ・バランスに関する調査等の実施

地方公共団体の取組状況に関する調査、ワーク・ライフ・バランスに関する文献・論文、統計・調査のリスト及びダイジェストのアーカイブ化に向けた調査、ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査等を実施している。

エ 各種勉強会、セミナー・シンポジウム等への講師派遣

仕事と生活の調和がテーマとして扱われる勉強会等に対して積極的に講師を派遣し、仕事と生活の調和の必要性、憲章・行動指針の理念、企業や自治体のロールモデル等について、講演・解説を行っている。

(2) 企業への働きかけ

企業における仕事と生活の調和を推進するためには、経営幹部のリーダーシップによる取組が必要である。このため、少子化対策・男女共同参画担当大臣自らが業界団体等を訪問し、経営幹部層に憲章・指針の理念を伝えるとともに、仕事と生活の調和と密接な関係にある、男女共同参画、子ども・子育て支援策についても、相互連携の下に取り組んでもらうことを要請している。

(3) 男性の働き方の見直し

育児休業を取得したいと希望する男性は3割を超えているにもかかわらず、男性の育児休業取得率は1.23%（2008年）に留まっていることから、育児休業取得から復帰までの実践のロールモデルの普及に役立てるために作成した「パパの育児休業体験記」を、病院や助産院に配布したり、「父親の育児休業シンポジウム」の開催などにより父親の育児休業について周知した。

(4) 長時間労働の見直し

長時間労働を防止するとともに、生活時間を確保しながら働くことができるようにすることを目的として、2008年12月に労働基準法が改正され、2010（平成22）年4月に施行されている。主な改正内容は、①時間外労働の法定割増賃金率について、現行は25%以上であるところを、1か月について60時間を超えた時間については50%以上とする、②年休取得について、現行は日単位であるところを、5日分を限度として時間単位での年休取得を可能とする、などである。

3 企業の取組

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえられ、企業の間でも関心が高まっており、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や、多様な勤務体系を設ける企業が増えてきている。

一般事業主行動計画を策定し、計画期間内に男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であることなどの一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができる（2009（平成21）年6月末現在で818社（うち、300人以下の企業は102社））。

認定を受けた事業主は、表示マーク(愛称：「くるみん」)を広告、商品、求人広告等につけることができ、子育てサポート企業であることをアピールすることができる。

第1-3-6図 認定マーク「くるみん」



なお、一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象の拡大や一般事業主行動計画の公表・周知などを盛り込んだ改正次世代育成支援対策推進法が2009年4月に施行されている。

4 地域の取組

都道府県を始めとする各地方公共団体では、それぞれの地域の特性を踏まえながら、仕事と生活の調和の推進に向けた取組がなされている。代表的な取組としては、以下のものが挙げられる。

- ・仕事と生活の調和を推進する会議の設置や宣言・提言の策定
- ・社会的機運の醸成を図るためのキャンペーンの実施やシンポジウムの開催
- ・セミナー等の開催、HP等による情報提供
- ・アドバイザー等の派遣
- ・企業表彰や登録・認定・認証制度
- ・助成金・奨励金制度、融資制度や優遇金利の設定
- ・入札参加資格など公契約における優遇措置

各都道府県労働局においても、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成を図るため、都道府県ごとに労使をはじめ、地方公共団体、学識経験者等の代表者による「仕事と生活の調和推進会議」を設置し、地域の特性を踏まえた活動が行われている。