

また、「全世代型社会保障改革の方針」(2020年12月15日閣議決定)において、「新子育て安心プラン」の財源については、社会全体で子育てを支援していくとの大きな方向性の中で、公費に加えて、経済界に協力を求めることにより安定的な財源を確保すること、その際、児童手当については、高所得の主たる生計維持者(年収1,200万円以上の者(子供2人と年収103万円以下の配偶者の場合))を特例給付の対象外とすることとされた。

これを踏まえ、児童手当の見直し等の措置を講ずるため、2021年通常国会(第204回国会)に「子ども・子育て支援法及び児童手当法の一部を改正する法律案」を提出するとともに、経済界からの追加拠出として事業主拠出金1,000億円を確保することとしている。

上記の対策に加え、UR賃貸住宅では、地方公共団体と連携しつつ、団地再生事業等により生じた整備敷地や既存の空き店舗等の活用による、子育て支援施設(保育所、幼稚園、学童保育など)の設置に努めており、2019年度末現在で608件の実績がある。

また、2017年の「都市公園法」(昭和31年法律第79号)の改正により、保育所等の設置にかかる都市公園における占用特例が一般措置化された。これによって保育所設置の取組も広がっている。

地域の実情に応じた保育の実施

「子育て安心プラン」では、各地方公共団体が策定した「子育て安心プラン実施計画」をホームページにおいて公表し、保育提供区域ごとの申込者等の計画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に必要な予算を確保し、積極的な活用を促している。

また、待機児童数の約8割が1歳児・2歳

児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行っている。

「企業主導型保育事業」については、2020年3月31日現在、全国で3,768施設、定員は8万6,695人分を確保している。

幼稚園については、幼稚園における待機児童の受入れ等を促進するため、2018年度に「子育て安心プラン」に基づき、幼稚園において保育を必要とする2歳児を定期的に預かった場合に、運営費の補助を行う仕組みを創設した。2021年度予算においては、新たに2歳児等を受け入れる幼稚園への開設準備経費の補助の創設、受入れ児童数に応じた補助額の増額、0歳児・1歳児の受入れ単価の創設を行い、一層の充実を図っている。

また、幼稚園から教育と保育を一体的に行う認定こども園への移行も促進しており、2020年4月時点では私立幼稚園のうち2,661園が認定こども園へ移行している。

人口減少地域等における保育の在り方については、2020年度に調査研究事業を実施し、各自治体の取組状況や課題認識を把握した上で、その結果等を踏まえて検討していく。

(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進める中、保育の担い手となる保育人材の確保のため、処遇改善や新規資格取得支援、就業継続支援、離職者の再就職支援など、総合的な対策を講じることとしている。(第2-1-7図)

第2-1-7図 保育人材の確保に向けた総合的な対策

- ◆ 「子育て安心プラン」に基づく約32万人分の保育の受け皿整備に伴い、保育の担い手となる保育人材(新たに約7.7万人)を確保するため、処遇改善のほか、新規の資格取得、就業継続、離職者の再就職といった支援に総合的に取り組む。

新規資格取得支援

【養成校ルート】

- 保育士修学資金貸付の実施(養成校に通う学生に対し、修学資金の一部を貸付け)【24補正～:R2予算で貸付原資等を確保】
 - ・卒業後、5年間の実務従事により返還を免除
 - ・学費 5万円(月額)など
- 保育士資格取得支援事業の拡充(保育所等で働きながら養成校の卒業による資格の取得を目指す方への授業料の補助)
 - ・補助対象者を常勤職員から非常勤職員を含む全職員に拡大【30予算～】

【保育士試験ルート】

- ※年2回の試験を実施(27年度:4府県で実施→29年度:全ての都道府県で実施)
- 保育士試験による資格取得支援事業の拡充(保育士試験の合格による資格の取得を目指す方への教材費等の補助)
 - ・支給対象期間を拡大(試験の1年前までに要した費用→試験の2年前までに要した費用)【30予算～】

就業継続支援

- 保育所等におけるICT化の推進
 - ・保育士の業務負担を軽減するため、保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務をICT化するためのシステムの導入費用を支援する。【27補正～:R1補正】
- 保育補助者の雇い上げ支援の拡充(保育士の業務を補助する方の賃金の補助)
 - ・研修受講要件を緩和し、保育人材の裾野を拡大(子育て支援員研修の受講→保育所等での実習)【30予算～】
 - ・補助基準額の引き上げ(1施設1名分(226.4万円)→定員121人以上の施設:2名分(452.8万円))【30予算～】
- 保育体制強化事業の拡充(清掃等の業務を行う方の賃金の補助)
 - ・実施主体の拡大(待機児童解消加速化プラン参加市区町村→全ての市区町村)等【30予算～】
 - ・補助基準額の拡充(園外活動時の見守り等にも取り組む場合:月100千円→月150千円等)【R2予算】
- 保育士宿舍借り上げ支援(補助額:一人当たりの月額を市区町村単位で設定(月額8.2万円を上限)【R2予算】)
 - ・対象者の要件見直し(採用から10年以内の者※直近2か年の待機児童数と保育士の有効求人倍率の状況によって5年以内)【R2予算】

離職者の再就職支援

- 保育士・保育所支援センターの拡充(潜在保育士の掘り起こしを行い、保育事業者とのマッチング支援(職業紹介)を実施)
 - ・保育士・保育所支援センターにマッチングシステムを導入する費用を支援し、業務の効率化を図るとともに、潜在保育士等保育人材のニーズに合わせた、よりきめ細かなマッチングを実施。(補助額700万円)【R1予算～】
- 潜在保育士再就職支援事業
 - ・長いブランクによる潜在保育士の職場復帰への不安を軽減するため、保育所等が潜在保育士を非常勤として試行的に雇用する際に行う研修等に要する費用を補助(補助額10万円)【R1予算～】
- 就職準備金貸付事業(再就職する際等に必要となる費用を貸し付け、2年間勤務した場合、返還を免除)
 - ・貸付額の上限を引き上げ(20万円→40万円)【28補正～:R2予算で貸付原資等を確保】

資料:厚生労働省資料

特に保育士等の処遇改善は毎年度取り組んでおり、2017年度当初予算では全職員の処遇を2%改善した。また、一律の処遇改善に加え、努力が評価され、将来に希望が持てるよう、技能・経験に応じたキャリアアップの仕組みを構築した。具体的には、経験年数が概ね7年以上の中堅職員に対しては月額4万円、経験年数が概ね3年以上の職員に対しては月額5千円の処遇改善を行っている。また、2017年12月8日に閣議決定された「新しい経済政策パッケージ」に基づき、2019年4月から更に1%の処遇改善を行っている。

2020年度当初予算においては、保育士資格の取得や再就職を目指す者等に対する修学資金等の貸付原資等を補助し、安定的な財源を確保するとともに、保育士宿舍借り上げ支

援事業について、直近2か年の待機児童数及び保育士の有効求人倍率の状況によって、対象者の年数(採用日から5年又は10年以内)を決定する仕組み等に見直すこととした。

また、2020年度補正予算においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、保育の周辺業務や補助業務に係るICT等を活用した業務システムの導入を支援するとともに、在宅等で研修が受講できるよう、オンライン研修を行うために必要な教材作成経費等の支援を盛り込んだ。

2021年度当初予算においては、保育の現場・職業の魅力向上を図るため、情報発信のプラットフォームの作成などの保育士・保育現場の魅力発信や労務管理の専門家の巡回支援などの魅力ある職場づくり、保育補助者等の配置による保育士の業務負担軽減を盛り込

んだ。

こうした総合的な支援に力を尽くし、更なる保育人材の確保に取り組んでいくこととしている。

(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、次代を担う人材を育成するため、全ての児童が放課後を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、2018年9月に、2019年度から5年間を対象とする「新・放課後子ども総合プラン」を文部科学省と厚生労働省が共同で策

定した。同プランでは、放課後児童クラブについて、2023年度末までに約152万人分の受け皿整備を行うとともに、全ての小学校区で両事業を一体的に又は連携して実施し、うち小学校内で一体型として1万か所以上で実施することを目指している。

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、学校施設を徹底的に活用することとし、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している。

さらに、子供の主体性を尊重し、子供の健全な育成を図る放課後児童クラブの役割を徹底し、子供の自主性、社会性等の向上を図ることとしている。(第2-1-8図)

第2-1-8図 「新・放課後子ども総合プラン」の全体像

背景・課題

- 現行プランにおける放課後児童クラブ、放課後子供教室の両事業の実績は、放課後児童クラブの約30万人分整備が順調に進むなど、大きく伸びているが、近年の女性就業率の上昇等により、更なる共働き家庭等の児童数の増加が見込まれており、「小1の壁」を打破するとともに待機児童を解消するため放課後児童クラブの追加的な整備が不可欠な状況。
- 小学校内で両事業を行う「一体型」の実施は、増加傾向にあるものの目標への到達を果たしていない。一方で、地域の実情に応じて社会教育施設や児童館等の小学校以外の施設を活用して両事業を行い、多様な体験・活動を行っている例も見られる。

- そのため、引き続き共働き家庭等の「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、多様な体験・活動を行うことができるよう、放課後児童クラブと放課後子供教室の計画的な整備等を推進するため、下記のとおり目標を設定し、新たなプランを策定。

「新・放課後子ども総合プラン」に掲げる目標（2019～2023年）

- **放課後児童クラブ**について、2021年度末までに約25万人分を整備し、待機児童解消を目指し、その後も女性就業率の上昇を踏まえ**2023年度末までに計約30万人分の受け皿を整備**（約122万人⇒約152万人）
- **全ての小学校区**で、両事業を一体的に又は連携して実施し、うち小学校内で**一体型として1万箇所以上で実施することを目指す。**
- 両事業を新たに整備等する場合には、**学校施設を徹底的に活用**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。
- **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、社会性等のより一層の向上を図る。**

資料：厚生労働省資料

全ての子供を対象に、地域住民等の参画を得て、学習やスポーツ・文化芸術活動、地域住民との交流活動などの機会を提供する「放課後子供教室」は、2020年11月現在、1,128の市区町村、18,031か所で実施されている。共働き家庭など保護者が仕事などで昼間家庭にいない小学生を対象に、授業の終了後などにおいて学校の余裕教室や児童館などを利用して遊びや生活の場を提供する「放課後児童クラブ」は、2020年7月現在、1,623市区町村、26,625か所で実施され、131万1,008人の児童が登録されている。(第2-1-9表)

放課後児童クラブについては、2015年4月から、2012年に改正された「児童福祉法」(昭和22年法律第164号)に基づき、対象となる児童の年齢を「おおむね10歳未満」から「小学校に就学している」児童とするとともに、質を確保する観点から、職員の資格、員数、設備などを定めた「放課後児童健全育成事業の設備及び運営に関する基準」(平成26年厚生労働省令第63号)を策定し、市町村はこれを踏まえて設備及び運営に関する基準を条例で定め、この条例に基づき「放課後児童健全育成事業」を実施することとなっている。

また、放課後児童クラブの運営の多様性を踏まえつつ、放課後児童クラブにおいて集団の中で子供に保障すべき遊び及び生活の環境や運営内容の水準を明確化し、事業の安定性及び継続性の確保を図っていくため、「放課後児童クラブ運営指針」(2015年3月)を策定し、子供が安心して過ごせる生活の場としての一定水準の質の確保及び向上を図ってい

る。

さらに、2021年度当初予算では、「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、2023年度末までに約152万人分の受け皿整備に向け、施設整備費の補助率高上げを継続し、放課後児童クラブの受入児童数の拡大を図ることとしている。

文部科学省では、2017年3月の「社会教育法」(昭和24年法律第207号)改正を踏まえ、地域全体で未来を担う子供たちの成長を支え、地域を創生する地域学校協働活動を全国的に推進しており、その一環として、保護者や地域住民等の協力を得て、放課後などに子供たちに学習や様々な体験・交流活動等の機会を提供するため放課後子供教室を推進している。

2020年度当初予算では、「新・放課後子ども総合プラン」の目標達成に向け、放課後児童クラブと一体型又は連携型の放課後子供教室の計画的な整備、プログラムの充実を図っており、2021年度当初予算においても同プランに基づき、放課後子供教室の推進を図ることとしている。

・新型コロナウイルス感染症を踏まえた対応

2020年3月、新型コロナウイルス感染症対策のための小学校等における一斉臨時休業が行われたが、放課後児童クラブについては、共働き家庭など留守家庭の小学校に就学している子供を対象としており、特に小学校低学年の子供は留守番をすることが困難な場合があると考えられることから、感染の予防に留意した上で、原則として開所することと

第2-1-9表 放課後児童クラブ及び放課後子供教室の実施状況

	放課後児童クラブ (2020年7月現在)	放課後子供教室 (2020年11月現在)
実施か所数	26,625か所	18,031か所
実施市区町村数	1,623市区町村	1,128市区町村
登録児童数	1,311,008人	—

資料：文部科学省及び厚生労働省資料

された。臨時休業を行う場合においても、子供の預かりが必要な場合があることから、必要な代替措置を講ずることを検討することとされた。

2020年4月の新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言の発出を受けて、放課後児童クラブについては、都道府県知事から放課後児童クラブの使用の制限等が要請されていない場合は規模を縮小して実施すること、子供や職員が罹患した場合や地域で感染が著しく拡大している場合は臨時休業を検討することとされた。また、新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校の臨時休業等に伴い、午前中から放課後児童クラブを開所する等を行った場合に追加で生じる費用や、市区町村が新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図るために放課後児童クラブを臨時休業させた場合等に、市区町村が保護者へ返却する日割り利用料等について財政支援を行った。

(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

2015年度に新設された「事業所内保育事業」は、市町村の認可事業（地域型保育事業）であり、「地域型保育給付」の対象となっているところである。（2020年4月1日現在：645件）

また、2016年度からは、多様な就労形態に対応する保育サービスの拡大を行うため、「子ども・子育て支援法」（平成24年法律第65号）の改正によって新設された「仕事・子育て両立支援事業」において「企業主導型保育事業」を実施し、企業が主導して設置する保育施設について、その整備・運営に係る費用の一部を助成している。同事業では、設置場所を企業の敷地内に限定していないことから、例えば、中小企業等が共同で設置・利用するもの、自企業の事業所内ではなく、利用する従業員や地域の子供の利便性を考慮

し、駅近接地に設置するものなど、従業員や各企業のニーズに沿った創意工夫の下、事業が展開されている（2020年3月31日現在の助成件数：3,768施設、定員8万6,695人分）。

「仕事・子育て両立支援事業」においては、上記に加え、2016年度から「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」として、多様な働き方を行っている労働者等がベビーシッター派遣サービスを就労のために利用した場合に、その利用料金の一部を助成している。

「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」については、2020年3月の新型コロナウイルス感染症対策のための小学校等の臨時休業等に伴い、保護者の休暇取得や放課後児童クラブの利用状況等も踏まえ、ベビーシッターを利用することが必要となる場合に、2020年3月の特例措置として、利用補助の拡充（1日当たり2,200円のところ11,000円まで拡充）等を行った。同年4月以降も特例措置を延長するとともに、加えて、個人で就業しているいわゆるフリーランスの方も利用可能とした。

さらに、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、紙媒体の割引券のやり取りが困難となっている中、ICTを活用した非接触型の割引券使用システムへの移行を図るため、2020年度第2次補正予算により、ICT化の環境整備に要する費用への財政支援を行った。

2021年度については、「新子育て安心プラン」の一環として、利用補助の拡充（1日当たり2,200円から4,400円に引上げ）を行うこととしている。

(高等学校等における妊娠した生徒への配慮)

高等学校等における妊娠した生徒への配慮

文部科学省では、2018年3月に、各都道府県教育委員会等に対して、高等学校等における妊娠した生徒への対応等に係る留意事項等についての通知を発出し、高等学校等の生

徒が妊娠した場合には、関係者間で十分に話し合い、母体の保護を最優先としつつ、教育上必要な配慮を行うべきものであることを示した。この通知の内容については、同年6月以降、文部科学省が毎年度2回開催している「都道府県・指定都市等生徒指導担当者連絡会議」等において、各都道府県教育委員会等の生徒指導担当者に対して周知徹底を図っている。

(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・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、労働者の継続就業を図るため、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

このため、男女共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ことを目的として、「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。)において、育児休業や短時間勤務制度、所定外労働の制限等の制度が設けられており、各種媒体により周知徹底を図っている。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、事業所を訪問し、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、同法に規定されている制度の履行確保に向けた行政指導を実施している。

また、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、雇用保険を財源に、育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%、それ以降は休業開始前賃金の50%を「育児休業給付金」(給付金は非課税)として支給している。

そして、社会保険の加入者は、育児休業をしている期間について、事業主が申出をしたときに、健康保険及び厚生年金保険の保険料

の免除を受けることができる。

さらに、育児を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、「両立支援等助成金」の支給を行っている。2020年度における仕事と育児の両立支援関係の助成金の内容は下記のとおりである。

○出生時両立支援コース

男性の育児休業や育児目的休暇の取得に向けた職場風土づくりに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する育児休業等を男性労働者が取得したとき

○育児休業等支援コース

・育休取得時、職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得、職場復帰に取り組んだとき

・代替要員確保時

育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させたとき

・職場復帰後支援

育児休業からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、一定以上利用させたとき

○再雇用者評価処遇コース

妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤等を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職できる再雇用制度を導入し、希望する者を採用したとき

○事業所内保育施設コース

労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等したとき

※2016年度からは、「企業主導型保育事業」の開始に伴い、新規受付を停止

新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるをえなくなった保護者の所得の減少に対応するため、新型コロナウイルス感染症によ

る「小学校休業等対応助成金制度」を創設し、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対し、助成金を支給した。同様に、委託を受けて個人で仕事をする方が、契約した仕事ができなくなった場合にも支援を行った（いずれも2020年2月27日～2021年3月31日の間に取得した休暇が対象）。

小学校休業等対応助成金については、「非正規雇用労働者等に対する緊急支援策について」（2021年3月16日新型コロナに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議取りまとめ）に基づき、企業が申請を行わない場合に、保護者が直接支給を申請できる仕組みを導入した。

育児休業からの円滑な復帰の支援

少子化による生産年齢人口の減少が更に進む状況下においては、子育て期の労働者が働き続けながら育児を行えるような職場環境を整備していくことが重要であるが、約5割の女性が出産前後に退職する現状においては、働き続けることを希望する労働者が子育て等に専念するために休業した後、職場復帰できるようにするため、特に人手不足である中小企業で働く労働者に対するきめ細かな支援を進めていくことが必要である。

このため、中小企業における労働者の育児休業取得及び円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、「育休復帰支援プラン」の普及促進を図るとともに、個々の事業主の状況に応じたプランの策定支援を行う「仕事と家庭の両立支援プランナー」による支援を行っている。また、中小企業において育児休業取得者の「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、同プランに沿って当該労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組んだ場合に助成金を支給している。これらの総合的な支援を行うことで、中小企業における労働者の育児休業取得及び円滑な職場復帰による継続就労を支援している。

育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いの防止

妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いは、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児・介護休業法により禁止されている。

また、妊娠、出産、育児休業等をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境を整備するため、上司・同僚による職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが、事業主に対し義務付けられている。都道府県労働局における説明会やハラスメント対応特別相談窓口の設置等により、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策の推進を行った。

妊娠、出産、育児休業等の不利益取扱いやハラスメント防止対策に関する相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応するとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収を実施し、法違反については積極的な行政指導を行っている。また、相談者のニーズに応じ、都道府県労働局長による紛争解決援助及び調停を実施し、円滑かつ迅速な紛争の解決を図っている。

非正規雇用労働者に対する支援

2017年1月1日から、有期雇用労働者が育児休業を取得し継続就業しやすくなるよう、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されていること等を含め、育児・介護休業法の周知及び履行確保を図るとともに、後述のとおり有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件のさらなる緩和等を内容とする「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及び雇用保険法の一部を改正する法律案」を2021年通常国会（第204回国会）に提出した。

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

希望する女性が妊娠・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支援制度が企業に定着するように指導を行うとともに、育児休業からの円滑な職場復帰ができるよう支援を行っている。

4 子育て等により離職した女性の再就職支援、地域活動への参画支援

子育て女性等の再就職支援

全国204か所（2021年3月31日現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行う「マザーズハローワーク事業」を実施している。

公的職業訓練において、母子家庭の母及び父子家庭の父の特性に応じた訓練コースや託児サービスを付加した訓練等を実施した。

さらに、インターネット上で再就職に向けた具体的な取組計画の作成や再就職のための基礎知識を習得できるeラーニングプログラムの提供を行っている。

内閣府では、様々なライフステージにある女性のニーズに合わせた、女性活躍等に向けた各実施機関の支援情報を集約・整理し、「女性応援ポータルサイト¹」により発信している。

経済産業省では、地域の中小企業・小規模事業者が、その経営課題に応じ、地域内外の女性・シニア等多様な人材を確保できるよう、企業の魅力発信やマッチングの促進等を行っている。

女性の幅広い活躍を推進する学び直し支援

男女が共に仕事と家庭、地域における活動に参画し、活躍できるような社会の実現を目指すためには、個人の可能性を引き出すための学びが必要不可欠である。このため、文部科学省では、2020年度より「女性の多様なチャンレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業」において、大学等、地方公共団体及び男女共同参画センター等の関係機関が連携し、キャリアアップやキャリアチェンジ等に向けた意識醸成・情報提供、相談体制の整備、学習プログラムの設計、フォロー等を総合的に支援するモデルを構築するため、実証事業・普及啓発事業を実施している。

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

仕事と家庭の両立については、男女を問わず推進していくことが求められる。父親が子育ての喜びを実感し、子育ての責任を認識しながら、積極的に子育てに関わるよう促していくことが一層求められている。現在のところ、男性が子育てや家事に十分に関わっていないことが、女性の継続就業を困難にし、少子化の一因ともなっていると考えられる。実際、男性の育児休業取得率については、「少子化社会対策大綱」（2020年5月29日閣議決定）において、2025年には30%にすることを目標としているが、現状、7.48%（2019年）にとどまっている。育児・介護休業法においては、男性労働者の育児休業取得を促進するため、〈1〉父母が共に育児休業を取得する等の要件を満たす場合、育児休業取得可能期間が延長される制度（「パパ・ママ育休プラス」）や、〈2〉出産後8週間以内に育児休業を取得・終了した場合、再取得を可能とする制度を設けており、制度の周知を図っている。また、男性の育児休業や育児目的休暇の

1 <https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/>

取得に向けた職場風土づくりに取り組み、育児休業等の取得者が生じた事業主に対し支給する「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」により、男性の育児休業等の取得促進に取り組む事業主を支援している。

さらに、「少子化社会対策大綱」（2020年5月29日閣議決定）において、「男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する」等の記載が盛り込まれたことを踏まえ、2020年9月以降、労働政策審議会において、男性の育児休業取得促進策等について議論が行われ、2021年1月、同審議会において建議が取りまとめられた。これを受けて、2021年通常国会（第204回国会）に、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずること等を内容とする「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及び雇用保険法の一部を改正する法律案」を提出した。

また、健康保険及び厚生年金保険の保険料について、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業開始日の属する月内に2週間以

上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除すること等を盛り込んだ「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案」を2021年通常国会（第204国会）に提出した。

「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）に基づき定められた行動計画策定指針においては、男性の子育て目的の休暇の取得促進を図るため、子供が生まれる際や子育てを行う際取得することができる企業独自の休暇制度の創設、子供が生まれる際や子育てを行う際の時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇や、配偶者の産後8週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る等、雇用環境の整備に関する事項を行動計画の内容に盛り込むことが望ましいとしている。

また、「少子化社会対策大綱」（2020年5月29日閣議決定）においては、配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上のお休みを取得した男性の割合を2025年には80%にすることを目標として、男性が「子供が生まれる日」、「子供を自宅に迎える日」、「出生届を出す日」などに休暇を取得することを促進する「さんきゅうパパプロジェクト」を推進している。（第2-1-10図）