

2. 政策決定の枠組み

- エンゼルプランと新エンゼルプラン
- 次世代育成支援対策推進法
- 少子化社会対策基本法と少子化社会対策大綱
- 子ども子育て応援プラン
- 新しい少子化対策

5

エンゼルプランと新エンゼルプラン

【エンゼルプラン】(1994年12月)

- 少子化社会対策の本格的な取組の第一歩。
- 文部、厚生、労働、建設の4大臣合意により策定
- 社会全体で子育てを支援していくとのねらい。
- 実施のための「緊急保育対策等5か年事業」(大蔵、厚生、自治3大臣合意)

※ 「少子化への対応を考える有識者会議」(98年7月～)

※ 「少子化対策推進関係閣僚会議」(99年5月～)

※ 「少子化への対応を推進する国民会議」(99年6月～)

【新エンゼルプラン】(1999年12月)

- 「少子化対策推進基本方針」(少子化対策推進関係閣僚会議決定)の具体的実施計画。
- 大蔵、文部、厚生、労働、建設、自治の6大臣合意により策定。
- 保育サービス関係だけでなく、雇用、母子保健・相談、教育等の事業も追加。

6

次世代育成支援対策推進法

【待機児童ゼロ作戦】(2001年7月6日閣議決定)←小泉総理所信表明演説(平成13年5月7日)

【少子化対策プラスワン】(2002年9月厚生労働省取りまとめ):総合的な取組み

- ・ 仕事と子育ての両立支援(待機児童ゼロ作戦)
- ・ 男性を含めた働き方の見直し
- ・ 地域における次世代育成
- ・ 社会保障における次世代育成
- ・ 子どもの社会性の向上や自立の促進

【次世代育成支援対策推進法】(2003年7月制定)

- ・ 「少子化対策プラスワン」を踏まえて、少子化対策推進関係閣僚会議において、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を決定。
- ・ 取組方針に基づき立法措置。
- ・ 地方公共団体及び事業主が次世代育成支援の取組を促進するために行動計画策定・実施

7

少子化社会対策基本法と少子化社会対策大綱

【少子化社会対策基本法】

- ・ 2003年7月議員立法により制定。
- ・ 内閣府に少子化社会対策会議(内閣総理大臣を会長、全閣僚により構成)
- ・ **少子化社会対策大綱**の決定(2004年6月)
 - 3つの視点
 - I 自立への希望と力
 - II 不安と障壁の除去
 - III 子育ての新たな支え合いと連帯
 - 4つの重点課題
 - I 若者の自立とたくましい子どもの育ち
 - II 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し
 - III 生命の大切さ、家庭の役割等についての理解
 - IV 子育ての新たな支え合いと連帯
 - 重点課題に取り組むための28の行動

8

子ども・子育て応援プラン

- 少子化社会対策会議で決定(2004年12月)
- 少子化社会対策大綱の施策の効果的な推進を図るための実施計画
- 大綱の4つの重点施策に沿って、①2005年度から2009年度の5年間に講ずる施策(約130)と目標、②概ね10年後を展望した目指すべき社会の姿

9

子ども・子育て応援プランの概要(1)

【4つの重点課題】 【平成21年度までの5年間に講ずる施策と目標(例)】 【目指すべき社会の姿(概ね10年後を展望)(例)】

若者の自立とたくましい子どもの育ち

- 若年者試用(トライアル)雇用の積極的活用(常用雇用移行率80%を平成18年度までに達成)
- 日本学生支援機構奨学金事業の充実(基準を満たす希望者全員の貸与に向け努力)
- 学校における体験活動の充実(全国の小・中・高等学校において一定期間のまとまった体験活動の実施)

- 若者が意欲を持って就業し経済的にも自立(フリーター約200万人、若年失業者・無業者約100万人それぞれについて低下を示すような状況を目指す)
- 教育を受ける意欲と能力のある者が経済的理由で修学を断念することのないようにする
- 各種体験活動機会が充実し、多くの子どもが様々な体験を持つことができる

仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

- 企業の行動計画の策定・実施の支援と好事例の普及(次世代法認定企業数を計画策定企業の20%以上、ファミリーフレンドリー表彰企業数を累計700企業)
- 働く人の生活等に配慮した労働時間の設定改善に向けた労使の自主的取組の推進、長時間にわたる時間外労働の是正(長時間にわたる時間外労働を行っている者を1割以上減少)

- 希望する者すべてが安心して育児休業等を取得[育児休業取得率 男性10%、女性80%、小学校修学始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率25%]
- 男性も家庭でしっかりと子どもに向き合う時間が持てる[育児期の男性の育児等の時間が他の先進国並みに]
- 働き方を見直し、多様な人材の効果的な育成活用により、労働生産性が上昇し、育児期にある男女の長時間労働が是正

子ども・子育て応援プランの概要(2)

【4つの重点課題】 【平成21年度までの5年間に講ずる施策と目標(例)】 【目指すべき社会の姿(概ね10年後を展望)(例)】

生命の大切さ、家庭の役割等についての理解

- 保育所、児童館、保健センター等において中・高校生が乳幼児とふれあう機会を提供(すべての施設で受入を推進)
- 全国の中・高等学校において、子育て理解教育を推進

- 多くの若者が子育てに肯定的な(「子どもはかわいい」)、「子育てで自分も成長」イメージを持てる

子育ての新たな支え合いと連携

- 地域の子育て支援の拠点づくり(つどいの広場事業、地域子育て支援センター合わせて全国6,000か所での実施)
- 待機児童ゼロ作戦のさらなる展開(待機児童の多い市町村を中心に保育所受入児童数を215万人に拡大)
- 児童虐待防止ネットワークの設置(全市町村)
- 小児救急医療体制の推進(小児救急医療圏404地区をすべてカバー)
- 子育てでバリアフリーの推進(建築物、公共交通機関及び公共施設等の段差解消、バリアフリーマップの作成)

- 全国どこでも歩いていける場所で気兼ねなく親子で集まって相談や交流ができる(子育て拠点施設がすべての中学校区に1か所以上ある)
- 全国どこでも保育サービスが利用できる[待機児童が50人以上いる市町村をなくす]
- 児童虐待で子どもが命を落とすことがない社会をつくる[児童虐待死の撲滅を目指す]
- 全国どこでも子どもが病気の際に適切に対応できるようになる
- 妊産婦や乳幼児連れの人々が安心して外出できる[不安なく外出できると感じる人の割合の増加]

(資料)少子化白書より作成

新しい少子化対策

【少子化社会対策推進会議】

- ・ 2005年10月少子化社会対策会議決定により、同会議の下に設置。
- ・ 内閣官房長官主宰。構成員：内閣府特命担当大臣(少子化・男女共同参画)、総務大臣、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、国土交通大臣、有識者8名。
- ・ 専門委員会による議論、2006年5月に報告書。

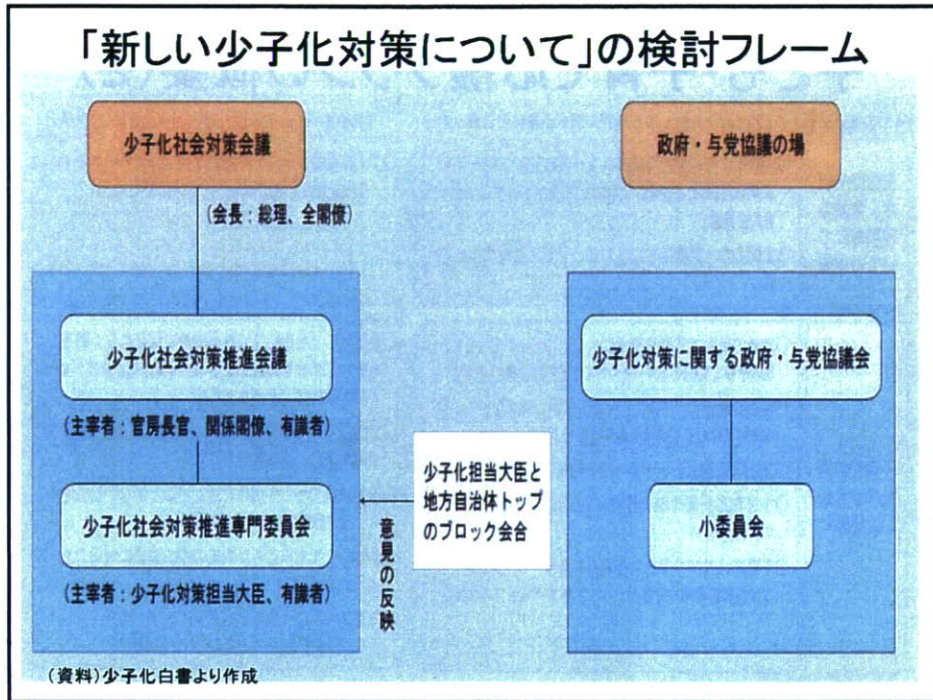
【少子化対策に関する政府・与党協議会】

- ・ 2006年3月に設置
- ・ 内閣官房長官、関係閣僚、与党三役(幹事長、政調会長、総務会長等)、参議院幹部等
- ・ 小委員会において議論、2006年6月に報告書。

【新しい少子化対策】

- ・ 2006年6月20日、政府・与党協議会で合意。同日開催の少子化社会対策会議で決定。
- ・ 社会全体の意識改革、子どもと家族を大切にす観点からの施策

「新しい少子化対策について」の検討フレーム



新しい少子化対策の推進

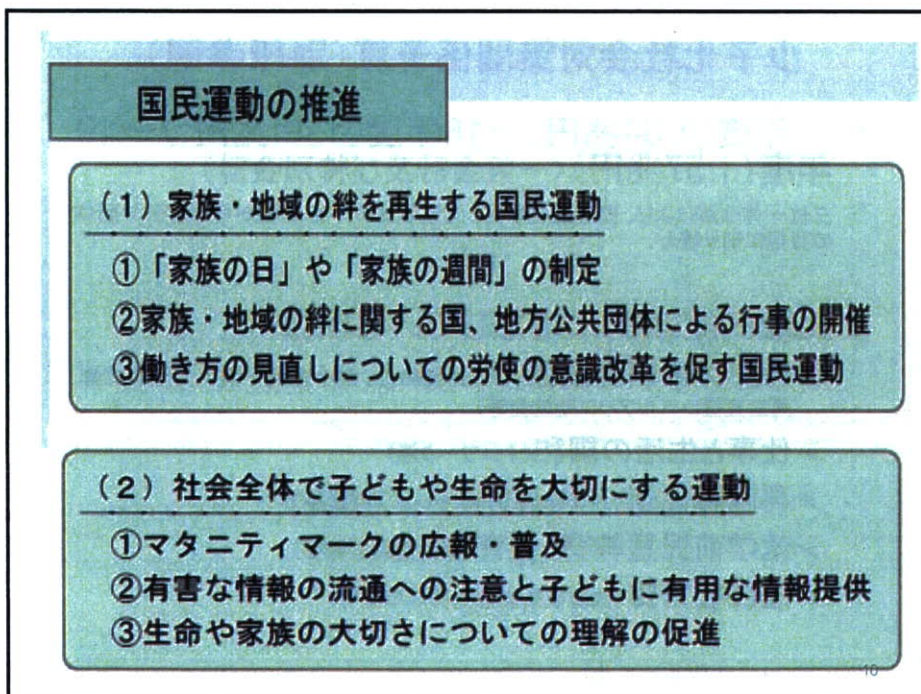
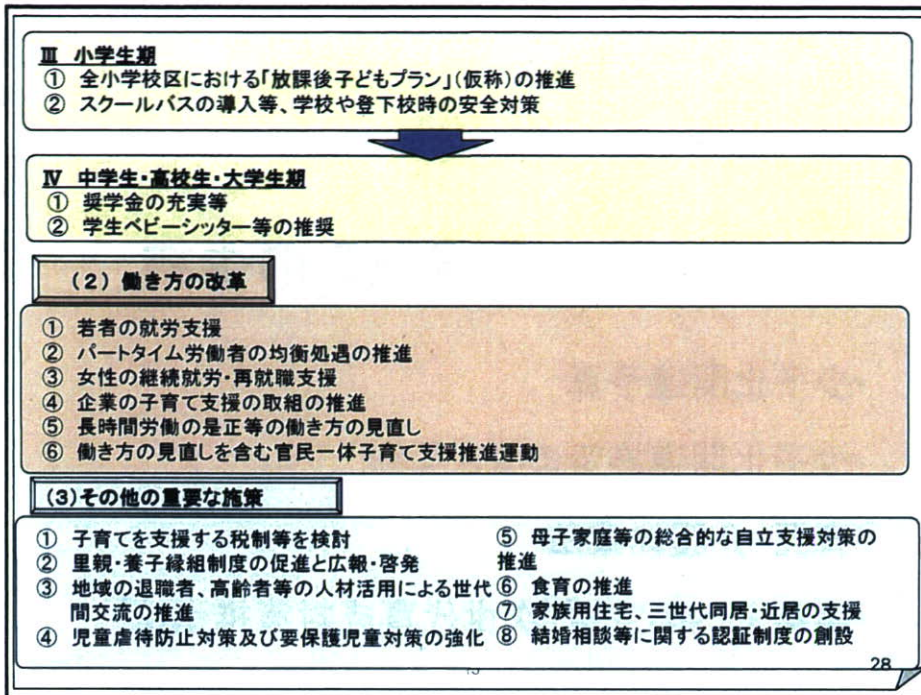
(1) 子育て支援策

I 新生児・乳幼児期(妊娠・出産から乳幼児期まで)

- ① 出産育児一時金の支払い手続の改善
- ② 妊娠中の健診費用軽減
- ③ 不妊治療の公的助成の拡大
- ④ 妊娠初期の休暇などの徹底・充実
- ⑤ 産科医等の確保等産科医療システムの充実
- ⑥ 児童手当制度における乳幼児加算の創設
- ⑦ 子育て初期家庭に対する家庭訪問を組み入れた子育て支援ネットワークの構築

II 未就学期(小学校入学前まで)

- ① 全家庭を対象とする地域における子育て支援拠点の拡充
- ② 待機児童ゼロ作戦の更なる推進
- ③ 病児・病後児保育、障害児保育等の拡充
- ④ 小児医療システムの充実
- ⑤ 行動計画の公表等次世代育成支援対策推進法の改正の検討
- ⑥ 育児休業や短時間勤務の充実・普及
- ⑦ 事業所内託児施設を含め従業員への育児サービスの提供の促進
- ⑧ 子どもの事故防止策の推進
- ⑨ 就学前教育についての保護者負担の軽減策の充実



3. 少子化関連施策の中核

- 少子化関連予算
- 少子化関連施策の大きな柱
- 育児・介護休業法
- 事業主への支援(次世代育成対策推進法)

17

少子化社会対策関係予算(別紙参照)

- 17年度(1.64兆円)→18年度(1.40兆円*)→19年度(1.57兆円)(一般会計及び特別会計)

* 三位一体改革により、児童扶養手当、児童手当の一部が国から地方公共団体の負担に切り替え

- 比較的継続的に増加している項目
 - 育児休業制度関係(育児休業給付、中小企業子育て支援助成金、両立支援レベルアップ助成金等)
 - 仕事と生活の調和(テレワーク等)
 - 再就職促進(19年新規の再チャレンジ関連等)
 - 就学前児童教育・保育(保育所運営費等)
 - 放課後対策(放課後児童健全育成事業等)

18

少子化関連施策の大きな柱

子育て支援：児童福祉・次世代育成

- ・ 保育：保育・幼稚園、小児医療、児童虐待
- ・ 経済的負担の軽減：児童手当、税控除(扶養親族)

(所管)

- ✓ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局
- ✓ 文部科学省初等中等教育局

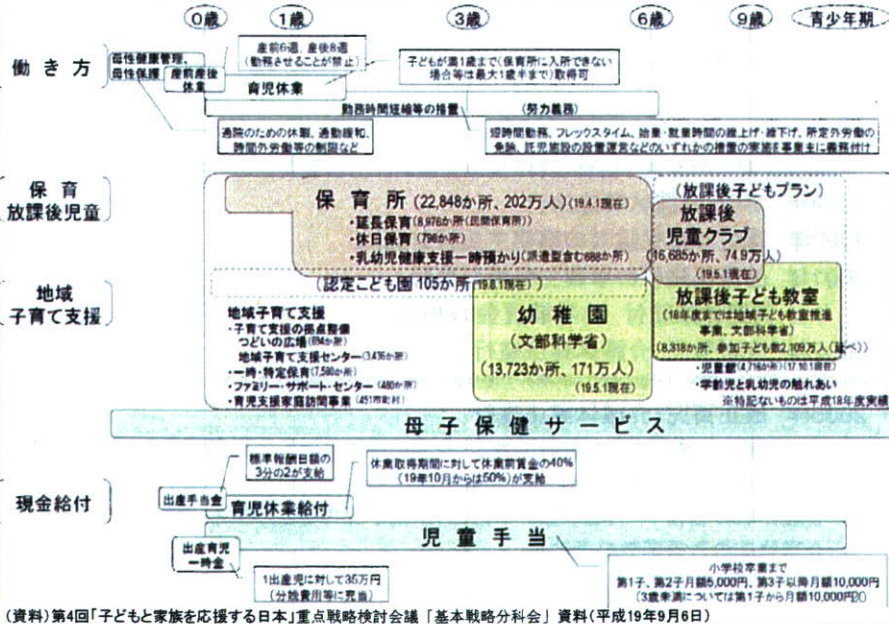
仕事と家庭の両立支援

～ 女性の両立支援から働き方の見直し全般(労働時間等)へ ～
(所管)

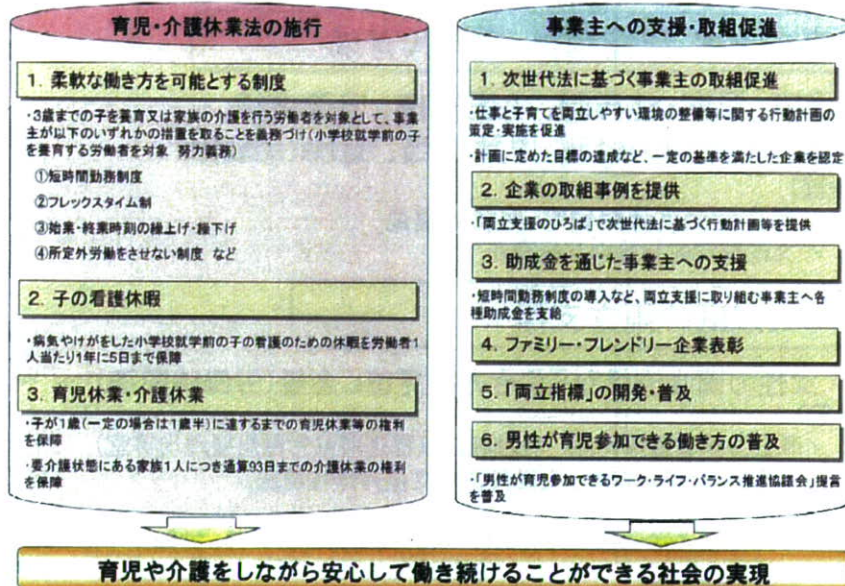
- ✓ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(都道府県労働局雇用均等室)
: 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法
- ✓ 厚生労働省労働基準局(都道府県労働局労働基準部、労働基準監督署)
: 労働基準法

19

次世代育成支援に関する制度の現状



仕事と家庭の両立支援のための施策について



(資料)第8回規範意識・家族・地域教育再生分科会(厚生労働省作成資料)(平成19年3月22日)

21

育児・介護休業制度の変遷

- ・ 1992年 育児休業法施行(常用雇用者30人以下事業所適用除外)
- ・ 1995年 改正育児休業法施行
 - 全事業所適用
 - 育児休業給付 休業前賃金の25%(雇用保険より給付)
 - 育児休業中の厚生年金保険料と健康保険料の労働者負担分免除
- ・ 1999年 育児・介護休業法施行
- ・ 2000年 厚生年金保険料の事業主負担分免除
- ・ 2001年 健康保険料の事業主負担分免除
 - 育児休業給付 休業前賃金の40%
- ・ 2002年 改正育児・介護休業法施行
 - (不利益取扱いの禁止、育児・介護に対する時間外労働免除請求、勤務時間短縮の対象となる子の年齢引き上げ等)
- ・ 2005年 改正育児・介護休業法施行
 - 育児休業・介護休業の対象者の拡大:一定の要件を満たす期間雇用者も対象
 - 育児休業期間の延長:1歳 → 一定の場合1歳6カ月まで
 - 看護休暇の義務・不利益取扱いの禁止:未就学児の看護(年間5日限度)
 - 介護休業の取得回数の柔軟化
- ・ 2007年 育児休業給付 休業前賃金の50%

22

次世代育成支援対策推進法

【国】：地方公共団体及び事業主の行動計画策定指針を策定

【地方公共団体】：「市町村行動計画」と「都道府県行動計画」

- ・地域における子育て支援、親子の健康確保、教育環境の整備、居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について、目標及び講ずる措置を記載

【事業主】：「一般事業種行動計画」

- ・労働者の仕事と家庭の両立に必要な雇用環境の整備等について目標及び対策

23

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



24

中小企業子育て支援助成金

子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た中小企業事業主(従業員100人以下)に対する新たな助成金制度を創設する(平成18年度から5年間の特別措置)。

○支給要件

中小企業事業主(従業員100人以下)において、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を作成・届出し、以下の①又は②のいずれかの措置を講じた場合に支給

- ① 育児休業の付与
子の出生後6か月以上休業を取得し、職場復帰後6か月以上継続して雇用されていること。
- ② 短時間勤務制度の適用(3歳未満)
3歳未満の子を持つ労働者が6か月以上短時間勤務制度を利用したこと。

○支給額

2の①又は②のいずれかの対象者が初めて出た場合に、2人目まで次の額を支給する。

- 1人目 育児休業 100万円(定額)
短時間勤務 60万円、80万円又は100万円(利用期間に応じて)
- 2人目 育児休業 60万円(定額)
短時間勤務 20万円、40万円又は60万円(利用期間に応じて)

(資料)第8回規範意識・家族・地域教育再生分科会(厚生労働省作成資料)(平成19年3月22日)

両立支援レベルアップ助成金

支給機関：(財)21世紀職業財団

代替要員確保コース	子育て期の柔軟な働き方支援コース	事業所内託児施設設置・運営コース																																
<p>育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取組を就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に支給。</p> <p>1) 原職等復帰について、平成12年4月1日以降新たに就業規則等に規定した事業主の場合</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>対象労働者1人あたり</th> <th>中小企業</th> <th>大企業</th> </tr> <tr> <td>①最初に復帰させた育児休業取得者(対象労働者)が居た場合</td> <td>50万円(40万円)</td> <td>40万円(30万円)</td> </tr> <tr> <td>②2人目以降の対象労働者が居た場合 (最初に対象労働者が居た日の翌日から3年間、①を合わせて1事業所あたり1年度20人まで)</td> <td>15万円</td> <td>10万円</td> </tr> </table>	対象労働者1人あたり	中小企業	大企業	①最初に復帰させた育児休業取得者(対象労働者)が居た場合	50万円(40万円)	40万円(30万円)	②2人目以降の対象労働者が居た場合 (最初に対象労働者が居た日の翌日から3年間、①を合わせて1事業所あたり1年度20人まで)	15万円	10万円	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる次のいずれかの制度を新たに就業規則等に規定し、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、これらの制度を利用した場合に、事業主に支給。</p> <p>①育児休業に準ずる制度 ②短時間勤務制度 ③フレックスタイム制度(労働基準法第24条の2の規定による労働時間の制度) ④残業・終業時間の繰上げ・繰下げの制度 ⑤所定外労働をさせない制度</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>支給額(1事業主1労働者)</th> <th>中小企業</th> <th>大企業</th> </tr> <tr> <td>①、②の制度の場合</td> <td>50万円(40万円)</td> <td>40万円(30万円)</td> </tr> <tr> <td>上記以外の制度の場合</td> <td>30万円(15万円)</td> <td>15万円(10万円)</td> </tr> </table>	支給額(1事業主1労働者)	中小企業	大企業	①、②の制度の場合	50万円(40万円)	40万円(30万円)	上記以外の制度の場合	30万円(15万円)	15万円(10万円)	<p>労働者のための託児施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、運営及び増設等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。また、保育道具等購入費用の一部についても助成。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>助成率等</th> <th>助成額(円)</th> </tr> <tr> <td>設置費</td> <td>2,300万円</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">増設費</td> <td>増設 1,150万円 (8人以上の定員増を伴う増設、体積不良児のための定員増等の増設)</td> </tr> <tr> <td>増設費 2,300万円 (8人以上の定員増を伴う増設)</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">保育員(定員制)5年分</td> <td>通常型 月額に 最高699万6千円</td> </tr> <tr> <td>特種延長型 月額に 最高951万6千円</td> </tr> <tr> <td>非常延長型 月額に 最高1,014万6千円</td> </tr> <tr> <td>体積不良児対応型 上記それぞれの型の設置に係る額 +165万円</td> </tr> <tr> <td>保育用具増購入費</td> <td>自己負担金10万円を上限として</td> </tr> </table>	助成率等	助成額(円)	設置費	2,300万円	増設費	増設 1,150万円 (8人以上の定員増を伴う増設、体積不良児のための定員増等の増設)	増設費 2,300万円 (8人以上の定員増を伴う増設)	保育員(定員制)5年分	通常型 月額に 最高699万6千円	特種延長型 月額に 最高951万6千円	非常延長型 月額に 最高1,014万6千円	体積不良児対応型 上記それぞれの型の設置に係る額 +165万円	保育用具増購入費	自己負担金10万円を上限として
対象労働者1人あたり	中小企業	大企業																																
①最初に復帰させた育児休業取得者(対象労働者)が居た場合	50万円(40万円)	40万円(30万円)																																
②2人目以降の対象労働者が居た場合 (最初に対象労働者が居た日の翌日から3年間、①を合わせて1事業所あたり1年度20人まで)	15万円	10万円																																
支給額(1事業主1労働者)	中小企業	大企業																																
①、②の制度の場合	50万円(40万円)	40万円(30万円)																																
上記以外の制度の場合	30万円(15万円)	15万円(10万円)																																
助成率等	助成額(円)																																	
設置費	2,300万円																																	
増設費	増設 1,150万円 (8人以上の定員増を伴う増設、体積不良児のための定員増等の増設)																																	
	増設費 2,300万円 (8人以上の定員増を伴う増設)																																	
保育員(定員制)5年分	通常型 月額に 最高699万6千円																																	
	特種延長型 月額に 最高951万6千円																																	
	非常延長型 月額に 最高1,014万6千円																																	
	体積不良児対応型 上記それぞれの型の設置に係る額 +165万円																																	
保育用具増購入費	自己負担金10万円を上限として																																	
<h3>ベビシッター費用等補助コース</h3> <p>労働者が育児・介護サービスを利用する際に支払った費用の全部又は一部について、補助等を行う旨を就業規則等に規定し、実際に費用補助を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>助成率</th> <th>中小企業</th> <th>大企業</th> </tr> <tr> <td>2分の1</td> <td>2分の1</td> <td>3分の1</td> </tr> </table> <p>支給は、1事業所あたり5年分、年間限度額は、企業規模にかかわらず、1人あたり30万円、かつ1事業所あたり360万円。</p> <p>また、労働者の育児・介護サービス利用料を補助する制度を平成10年4月1日以降新たに設けた事業主で、初めて労働者に費用補助を行った場合に、上記の費用助成に加えて一定額の助成。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>支給額(1事業主につき)</th> <th>中小企業</th> <th>大企業</th> </tr> <tr> <td>40万円(30万円)</td> <td>30万円(20万円)</td> <td></td> </tr> </table> <p>①内の金額は、実働雇用する労働者が30人以下で、①一般事業主行動計画の策定・届出が無い場合</p>			助成率	中小企業	大企業	2分の1	2分の1	3分の1	支給額(1事業主につき)	中小企業	大企業	40万円(30万円)	30万円(20万円)																					
助成率	中小企業	大企業																																
2分の1	2分の1	3分の1																																
支給額(1事業主につき)	中小企業	大企業																																
40万円(30万円)	30万円(20万円)																																	
<h3>休業中能力アップコース</h3> <p>育児休業又は介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるように、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した事業主・事業主団体に支給。</p> <p>①在宅講習 ②職場復帰前研修 ③職場復帰後研修 ④職場復帰前講習 ⑤職場復帰後講習</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>支給額(1事業所あたり10人まで)</th> <th>中小企業</th> <th>大企業</th> </tr> <tr> <td>21万円</td> <td>16万円</td> <td></td> </tr> </table> <p>①職場復帰前講習と②職場復帰後講習を同時期に実施する場合、③職場復帰後講習の支給が優先。</p>			支給額(1事業所あたり10人まで)	中小企業	大企業	21万円	16万円																											
支給額(1事業所あたり10人まで)	中小企業	大企業																																
21万円	16万円																																	
<h3>男性労働者育児参加促進コース</h3> <p>男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けた取組を行う事業主を、(財)21世紀職業財団地方事務所長が指定した上で、指定を受けた事業主が実際に取組を行った場合に、1年度につき50万円、2年度を限度として支給。</p>																																		

(資料)第8回規範意識・家族・地域教育再生分科会(厚生労働省作成資料)より(平成19年3月22日)

ファミリー・フレンドリー企業表彰について

平成18年度ファミリー・フレンドリー企業表彰

厚生労働省では、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、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・フレンドリー企業に対し、その取組を讃え、これを広く国民に周知し、労働者が仕事と家庭を両立しやすい環境の整備を促進するため、毎年10月の「仕事と家庭を考える月間」に「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を行っています。

表彰をはじめた平成11年度から今年度まで、厚生労働大臣賞28企業、都道府県労働局長賞276企業の計304企業が受賞しています。

本年度の表彰企業は以下の企業です。

- ◆ 厚生労働大臣優良賞 **住友スリーエム株式会社**
(東京都)
株式会社サタケ (広島県)
- ◆ 厚生労働大臣努力賞 **東海旅客鉄道株式会社**
(愛知県)
- ◆ 都道府県労働局長賞 31企業

ファミリー・フレンドリー企業とは・・・

ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、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企業のことをいいます。

具体的には以下の4つの柱からなるものです。

法を上回る育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること

- ・分割取得できる育児休業制度 ・過算93日を超える介護休業制度
- ・年5日を超える子どもの看護休暇制度 等

仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもち、かつ、実際に利用されていること

- ・育児や介護のための短時間勤務制度 ・フレックスタイム制 等

仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること

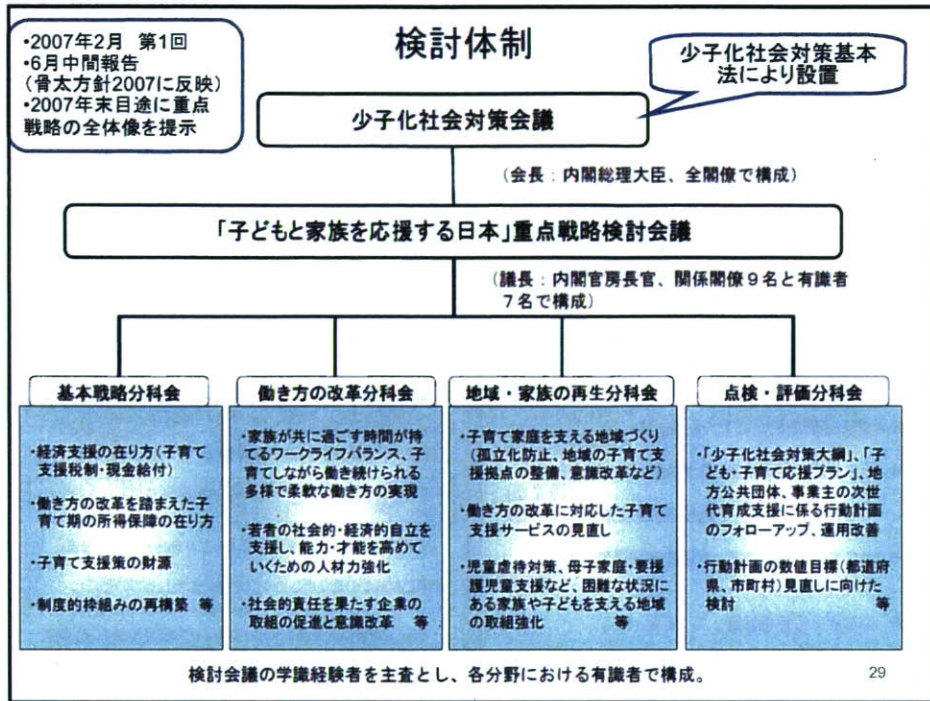
- ・事業所内託児施設 ・育児・介護サービス利用料の援助措置 等

仕事と家庭との両立がしやすい企業文化を持っていること

- ・育児・介護休業制度等の利用がしやすい雰囲気であること。特に、男性労働者も利用しやすい雰囲気であること
- ・両立について、経営トップ、管理職の理解があること 等 ²⁷

4. 現在進行中の検討

- ・「子どもと家族を応援する日本」重点戦略
(2007年2月～)
- ・ワーク・ライフ・バランス推進



【解決すべき課題】結婚や出生行動に影響を及ぼしていると示唆される要素の整理(社会保障審議会人口構造の変化に関する特別部会「議論の整理」(2007年1月26日))

《結婚》 ← 経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し・安定性	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 経済的基盤：収入が低く雇用が不安定な男性 ○ 出産後の継続就業の見通し：非正規雇用の女性 	<ul style="list-style-type: none"> → 未婚率 高 → 未婚率 高
<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児が利用できない職場の女性 ○ 保育所持機児童が多い地域の女性 	
《出産(第1子～)》 ← 子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と家庭の調和	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 出産後の継続就業の見通し：育休利用可能 ○ 仕事と家庭生活との調和：長時間労働 	<ul style="list-style-type: none"> → 出産確率 高 → 出産確率 低
<ul style="list-style-type: none"> ※ 働き方+家事・育児の分担+保育所利用 → 相互に組み合わせられることで継続就業効果 高 	
《出産(特に第2子～)》 ← 夫婦間の家事・育児の分担	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 男性の家事・育児分担：男性の分担度が高い 	<ul style="list-style-type: none"> → 女性の出産意欲 高 → 女性の継続就業割合 高 → 家事・育児分担 少
<ul style="list-style-type: none"> ※ 夫の労働時間が長い 	
《出産(特に第2子～)》 ← 育児不安	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児不安：育児不安の程度が高い 	<ul style="list-style-type: none"> → 出産意欲 減 → 育児不安 低
<ul style="list-style-type: none"> ※ 家庭内・地域からのサポート：配偶者の育児分担への満足度が高い ※ 保育所・幼稚園からのサポートが高い 	
《出産(特に第3子～)》 ← 教育費の負担感	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 教育費の負担感：1970年代生まれ以降 	<ul style="list-style-type: none"> → 3人目以降から割合が高い → 1人目・2人目でも負担感が高い

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議
中間報告(2007年6月)ポイント

1. 基本認識

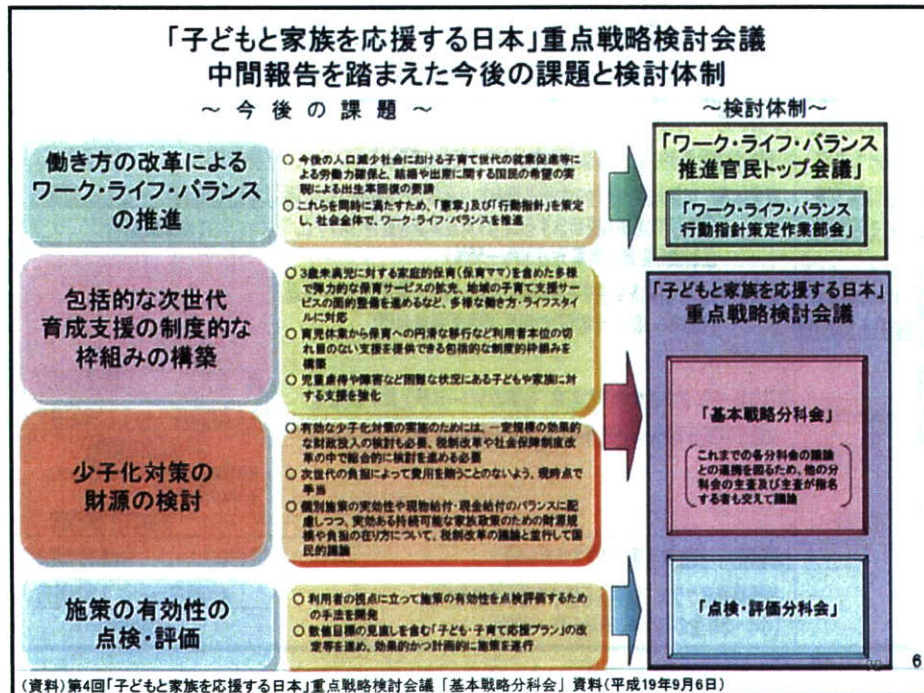
2. 諸外国の家族政策の教訓、これまでの我が国の少子化対策の評価と課題

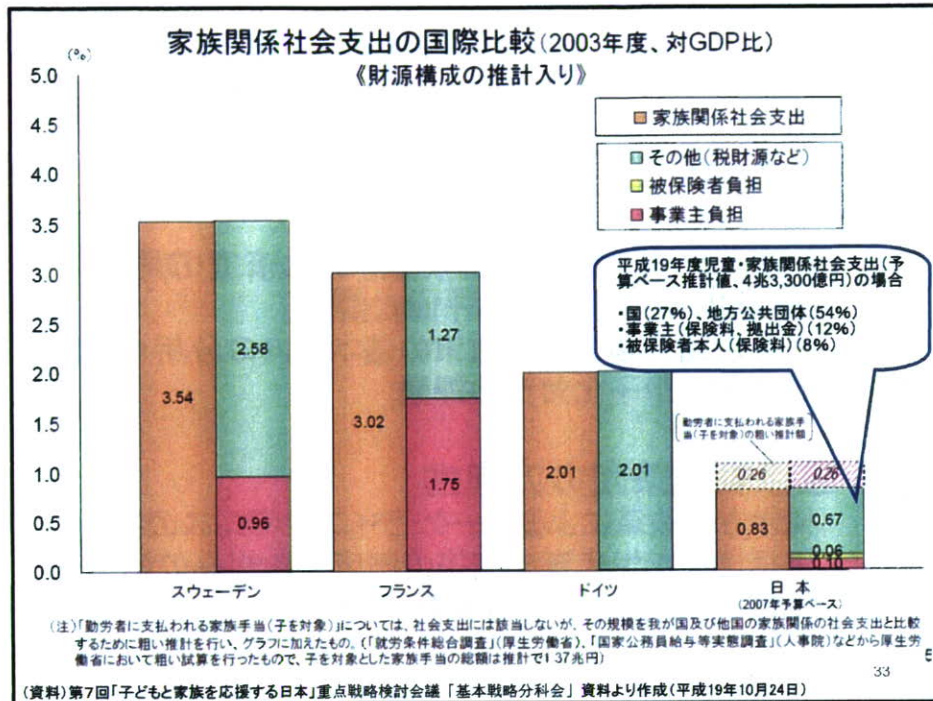
- ・ 近年の諸外国の家族政策の基本方向の分析・評価
- ・ 我が国の少子化対策の課題

3. 重点戦略策定の方向性

- ・ 働き方の改革によるワーク・ライフ・バランスの実現
- ・ 包括的な次世代育成支援の制度的枠組みの構築
- ・ 税制・他の社会保障制度での対応を含めた総合的対応

31





追加的社会的コストの試算 (2007年10月24日「基本戦略分科会」資料より)

親の就労と子どもの育成の両立を支える支援	【未就学児 — 育児休業と保育でサポート】	(現在) (推計所要額)
(1)に分類される社会支出の現在額(推計) 約1兆3,100億円 ↓ 推計追加所要額 +1兆800億円 ↓ 2兆円	①現在就業を希望しながら非就業の者がすべて就業できるようサポート 育児休業・出産年齢の女性の労働市場参加が進み、出産前後に両立困難により就業継続を断念することなく育児休業を取得(第1子出産前後の継続就業率 現在38%→55%) 保育サービス・就業を希望する者が就業できる(3歳未満児のカバー率現行20%→38%、年間5日の病児・病後児保育利用)	1兆1,700億円 → 2兆1,600億円 (+9,900億円)
	②スウェーデン並みに女性の就業率、保育のカバー率が上昇すると仮定 女性の就業率80%、3歳未満児に対する保育サービスのカバー率44%	(現在) (推計所要額) 1兆1,700億円 → 2兆3,700億円 (+1兆2,000億円) (育児休業や保育の給付水準をスウェーデン並みにした場合 さらに+7,100億円)
	【学齢児 — 放課後児童クラブでサポート】 放課後児童クラブ・就業を希望する者が就業できる (小1~3年生のカバー率現行19%→60%)	(現在) (推計所要額) 400億円 → 1,300億円 (+900億円)

<p>Ⅱ すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス</p> <p>Ⅱに分類される社会支出の現在額(推計) 約2兆5,700億円</p> <p>推計追加所要額 +2,600億円</p>	<p>【働いていないにもかかわらず一定の一時預かりの利用を支援】</p> <p>〔一時預かり〕—未就学児について月20時間(保育サービス利用者は月10時間)を上限に一時的預かりの利用を助成</p> <p>子どもの年齢が低い時期は時間的制約や精神的負担の軽減ニーズが高く、児童の年齢が上がるにつれて経済的な負担が増すことに着目し、この費用を児童手当の給付に組み入れる形で、未就学児を対象とした一時預かりを充実することも考えられる。</p>	<p>(現在) (推計所要額)</p> <p>100億円 → 2,700億円</p> <p>(+2,600億円)</p>
<p>Ⅲ すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組</p> <p>Ⅲに分類される社会支出の現在額(推計) 約4,500億円</p> <p>推計追加所要額 +1,800億円</p>	<p>【地域の子育て基盤となる取組の面的な推進】</p> <p>全戸訪問 全市町村で実施 地域子育て支援拠点 全小学校区に面的に整備 放課後子ども教室 全小学校区で実施 妊産婦健診 望ましい受診回数(14回)が確保されるよう受診費用を保障</p>	<p>(現在) (推計所要額)</p> <p>900億円 → 2,700億円</p> <p>(+1,800億円)</p>
<p>平成19年度児童・家族関係社会支出 (予算ベースの推計値) 4兆3,300億円</p>		<p>推計追加所要額</p> <p>Ⅰ 1兆800億円～2兆円 Ⅱ 2,600億円 Ⅲ 1,800億円</p>
<p>(注) 平成19年度児童・家族関係社会支出4兆3,300億円(予算ベースの推計値、地方財政措置による少子化対策事業の経費を含む)をすべてⅠ、Ⅱ、Ⅲに分類(左欄)した上で、ワークライフバランスの推進及び国民が希望する結婚や出産・子育ての実現に向けて関連の深い給付・サービス(中欄)に関して、現在の額と推計所要額を比較(右欄)したものを、推計所要額は、現在の児童数、出生数をベースとして、前提とした水準の給付・サービスが実現したときに要する社会的なコストを算出したものであり、この費用は児童数、出生数の増減により変化する。</p>		

給付の類型及び現金給付・現物給付別に分類した次世代育成支援の社会的コストの推計

(2007年10月31日「基本戦略分科会」資料より)

	現金給付	現物給付
<p>Ⅰ 親の就労と子どもの育成の両立を支える支援</p> <p>(1兆3,100億円 → 2兆3,900億円～3兆3,100億円)</p>	<p>【追加所要額】 育児休業給付 2,800億円</p> <p>【現行給付】 出産手当金 1兆300億円</p>	<p>【追加所要額】 保育サービス 放課後児童クラブ 8,600億円～1兆5,300億円</p>
<p>Ⅱ すべての子どもの健やかな育成を支える対個人給付・サービス</p> <p>(2兆5,700億円 → 2兆8,300億円)</p>	<p>【現行給付】 児童手当 児童扶養手当 特別児童扶養手当 出産育児一時金 2兆600億円</p> <p>【追加所要額】 幼稚園 一時預かり 2,600億円</p>	<p>【追加所要額】 妊産婦健診 地域子育て支援拠点 放課後子ども教室 1,800億円</p>
<p>Ⅲ すべての子どもの健やかな育成の基盤となる地域の取組</p> <p>(4,500億円 → 6,300億円)</p>	<p>【現行給付】 妊産婦健診等 各種地域子育て支援 各種児童福祉サービス 放課後子ども教室 4,500億円</p>	<p>【追加所要額】 妊産婦健診 地域子育て支援拠点 放課後子ども教室 1,800億円</p>
<p>(2兆3,400億円 → 2兆5,400億円～2兆8,100億円)</p>		<p>(1兆9,900億円 → 3兆2,900億円～3兆9,600億円)</p>

※ 児童手当については別途機械的に試算

※ 推計の前提にしたがって保育(現物給付)と育児休業給付(現金給付)に機械的に振り分けているが、両者を切れ目なく支援する仕組みの設計によってこの振り分けは変わってくることに留意。

ワーク・ライフ・バランス推進

基本方針2007(平成19年6月19日閣議決定)

3. 労働市場改革(抄)

【改革のポイント】

- 働き方の改革の第一弾として、仕事と家庭・地域生活の両立が可能なワーク・ライフ・バランスの実現に向け、「ワーク・ライフ・バランス憲章」(仮称。以下、「憲章」という。)及び「働き方を変える、日本を変える行動指針」(仮称。以下、「行動指針」という。)を策定する。

【具体的手段】

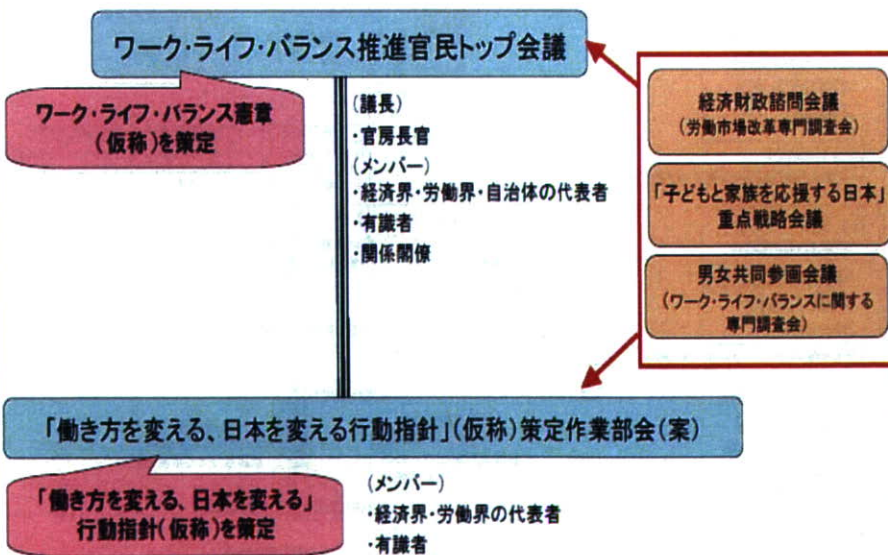
(1)「憲章」及び「行動指針」の策定

平成19年内を目途に「憲章」及び以下の内容を含めた「行動指針」を策定する。

- 就業率向上や労働時間短縮などの数値目標
- ワーク・ライフ・バランス社会の実現度を把握するための指標の在り方
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた支援施策、制度改革等に関する政府の横断的な政策方針
- 経済界・労働界を含む国民運動の推進に向けた取組方針

37

ワーク・ライフ・バランス憲章及び行動計画の検討体制



検討スケジュール

- 7月 ・官民トップ会議
(行動指針作業部会を設置)
- 8月～
10月 ・行動指針作業部会における検討
- 10月 目途 ・行動指針作業部会の中間整理
- ・官民トップ会議
(①憲章の議論、②行動指針作業部会の中間整理報告)
※経済財政諮問会議・「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議
・男女共同参画会議へ適宜報告
- 11月 目途 ・官民トップ会議
(憲章・行動指針とりまとめ)
※「子どもと家族を応援する日本」重点戦略に反映。

39

“The Male Marriage Premium in Japan(仮)”

一橋大学経済研究所

安井健悟

神戸大学大学院経済学研究科

佐野晋平

研究の背景① 「マリッジ・プレミアム」とは

「マリッジ・プレミアム」とは ……

現在結婚していることによる賃金の割増分

クロスセクション・データを用いたOLSによる推定

近年の研究 10～20%

1970～80年代の研究も含む 10～40%

1

研究の背景② 注目された理由

マリッジ・プレミアムが経済学的に
注目された理由のひとつ

- … 男女間賃金格差における男女差別と
関係があるから

2

研究の背景③ 賃金差別の計測

賃金差別を計測する標準的な手法

- … 賃金格差を**属性効果**と**係数効果**に分解

属性効果： 属性の違いによりもたらされる部分

係数効果： 同じ属性であっても異なる部分

→ この**係数効果**が差別によるものとする

3