

## 基本方向

□低出産を引き起こす要因が依然継続している点を考慮して第1次基本計画の基調は維持するが、政策需要が増大している部分に特に集中させる。

○仕事と家庭の両立の拡散、結婚・出産・子育ての負担の軽減の拡大、健康で安全な成長環境作りなど3大方向に推進する。

□出産の奨励とともに、女性の地位の向上、良質の労働力拡充など、社会経済的効果まである仕事と家庭の両立部門への政策的努力を強化する。

○育児休職制の改善、育児期の勤務時間短縮制の活性化などによって、子育ての機会を拡大しつつキャリア断絶の危険を緩和する。

○夜間保育および幼稚園終日クラスの拡大など、共稼ぎ夫婦への保育支援を拡大する。

○職場保育施設の設置拡大など、家族に優しい経営を全社会に拡散する。

□政策的需要が最も多い経済的負担軽減は引き続き推進する。

○住宅資金支援などにより結婚を奨励し、税制支援などの多子家庭への支援を拡大する。

○保育費支援対象の拡大など、子ども養育費への支援を大幅に拡大する。

○ベビーシッター市場作り、放課後保育サービスの拡充、保育施設利用時間の多様化、保育施設評価認証結果の公開など、需要者中心に制度を整備する。

□未来世代である児童と青少年が安全で健康に成長できる基盤を整える。

○ドリームスタートの拡大および充実化などによって、公平なスタートの機会を保障する。

○児童・青少年の活動インフラの拡充、進路教育活性化など、素質と適性に基づいた能力開発を支援する。

○児童虐待、性犯罪、学校暴力など児童の安全を脅かす要因に積極的に対処し、食品安全保護区域の指定などによって、児童・青少年の安全と健康を確保する。

## 重点推進課題

### 出産と子育てに有利な環境作り

仕事と子育ての両立の日常化	結婚・出産・子育ての負担の軽減	児童・青少年の健全な成長のための環境作り
<ul style="list-style-type: none"> <li>・育児のための休暇・休職制度の改善</li> <li>・柔軟な勤務形態の拡散</li> <li>・家族に優しい職場環境作り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家族形成の条件作り</li> <li>・妊娠・出産への支援の拡大</li> <li>・子ども養育費支援の拡大</li> <li>・多様で質の高い育児支援インフラの拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会的・経済的弱者層の児童への支援の強化</li> <li>・児童・青少年の能力開発支援</li> <li>・安全な児童・青少年保護体</li> </ul>

		系の構築 ・児童政策推進基盤作り
--	--	---------------------

# 1. 仕事と家庭の両立の日常化

## 1-1. 休暇・休職制度の改善

### ①育児休職制度の改善

#### ア. 現況

○子どものいる社会人のキャリア断絶の可能性を減らし、父母の役割も支援するために育児休職制度を実施中である。

○'01年に男女雇用平等法を改定し、育児休職を義務化して育児休職後の復帰を保障した。また、雇用保険において育児休職給付金を支給するなど、関連規定を強化した。

・満6歳以下の未就学児が対象であり、父母それぞれが1年間育児休職が可能である。(月50万ウォン支給)

#### 〈育児休職給与の支援実績〉

年度	支給額 (百万ウォン)	人員(人)			月給与 (万ウォン)	産前後休暇利用者中に 育児休職者が占める比 率(%)
		全体	女性	男性		
'05	28,242	10,700	10,500	200	40	26.0
'06	34,521	13,670	13,440	230	40	27.9
'07	60,989	21,185	20,875	310	50	36.3
'08	98,481	29,145	28,790	355	50	42.5
'09	139,724	35,400	34,898	502	50	50.2

○しかし、育児休職給付金の水準が低く、休職期間が長引くほど雇用市場への復帰率が下がることから、これに対する対策の整備が必要である。

#### 〈育児休職利用期間別の雇用市場への復帰率〉

育児休職期間	3か月	6か月	9か月	10か月	11か月
雇用市場への復帰率*	70%	67%	66%	54%	51%

\*出産後18か月の雇用維持比率を基準とする。

○育児休職期間の健康保険料を50%軽減しているが、実際の給与の水準を基準に保険料を賦課して負担を軽減しようという指摘もある。

#### イ. 推進計画

□育児休職給付金定率制および育児休職復帰インセンティブを導入する。

○育児休職給付金を現在の定額制から育児休職前の賃金（通常賃金）の一定比率（40%）を支給する「定率制」に変更し、育児休職の機会を拡大する。

\* 育児休職者の比率（%）：（'11）53→（'15）65

・ただし、上限額 100 万ウォン、下限額 50 万ウォンと設定する。

〈外国の育児休職制度〉

国家	スウェーデン	ノルウェー	ドイツ	日本
休職期間	480 日	39 週	3 年	1 年
対通常賃金休職給付金比率	80%（390 日間） 定額（90 日間）	100%（29 週利用者） 80%（39 週利用者）	67%（1 年間）	50%

○キャリア断絶を防止するという育児休職制度の目的に適するよう、休職給付金の一部（15%）を復帰後に支給する方式を導入する。

\* 日本：育児休職給付金の 25%を復帰 6 か月後に支給

□育児休職時の健康保険料の軽減幅を拡大

○育児休職給付金が賃金 40%定率制に転換するのにあわせ、健康保険料の軽減幅を 60%に拡大して経済的負担を緩和する。

□育児休職制度代替労働力支援体系を開発する。

○シルバー人材プール管理体系の開発など、代替人材プール制を運営する。

○賃金ピーク制による定年退職予定者の活用などによって、事業場内で常時代替労働力を運営する。

○代替労働力運営モデルを開発し、モデル事業を行った後、女性を多数雇用する事業場から優先的に施行して拡散させる。

\* 代替労働力運営適用事業場（か所）：（'12）10→（'15）50

②育児期勤務時間の短縮の活性化など、育児機会の拡大

ア．現況

○全日制の育児休職は労働者の所得減少およびキャリア断絶、企業の代替労働力採用負担などにより、活用が限定されている。

○これを補完するために、育児期勤務時間短縮制度を導入し（'08.6）、育児期の労働者の選択の幅を拡大した。

・育児休職の代わりに勤務時間を週当たり 15～30 時間に短縮し、最大 1 年間使用する。

○にもかかわらず、現行の制度は実効性に欠ける限界があり、改善が必要である。

- ・事業主に許容の可否に関する裁量を与えており、事実上利用が困難である。
  - ・育児休職とは異なり、所得減少分への補填が一切なく、利用の際は負担に感じる。
- \* 育児期勤務時間短縮制の利用者：（'09年）10か所 31人

## イ. 推進計画

- 育児期勤務時間短縮請求権を導入する。
- 育児期の労働者に勤務時間短縮を請求できる権利（請求権）を与え、制度利用の機会を保障する。

### 〈外国の勤務時間短縮権〉

- ・フランス：正規職労働者の短時間労働権を認定（2000年 35時間法）
- ・オランダ：労働者の勤務時間短縮権を認定（2000年）
- ・ドイツ：6か月以上雇用された労働者の勤務時間短縮権請求が可能（2001年）

- 育児期勤務時間短縮制の利用条件を作る。
  - 育児期勤務時間短縮制を利用する労働者に育児休職給付金の一部\*を勤務時間短縮比率に従って支給し、育児休職制度とバランスを取る。
- \*（例）週40時間の労働者が10時間短縮した場合の給与額＝10/40×育児休職給付額

- 育児期勤務時間口座制を導入する。
- 延長・夜間・休日勤務に賃金を支給する代わりに勤務時間口座に貯蓄し、貯蓄した休日数を育児期に使用できるようにする「育児期勤務時間口座制」を新設する。

## ③産前後休暇などの制度の改善

### ア. 現況

- 出産女性の母体保護のために、妊娠中の女性労働者は産前・後 90日（産後は最低 45日）の保護休暇が与えられる。
  - ・しかし、90日連続して利用しなければならないので、妊娠初・中期に必要な状況が生じた場合は活用が不可能である。
  - 男性の家事・育児拡大のため、配偶者出産時に男性労働者に配偶者出産休暇を与えているが、無給で3日間にすぎない。
  - 家族の疾病、事故、老齢などを理由に家族看護休職（無給）を申請できるが、事業主に強制性がなく、活用度は低調である。
- \* 実施事業体比率：21.8%（'09.2 半期事業体賃金勤務時間調査付加調査）

○非正規職女性が妊娠・出産してからも引き続き勤務することを奨励するために、「妊娠・出産後継続雇用支援金」制度を実施しているが、

・適用要件を勤務・派遣契約が終わって「即時に」新しい雇用契約を結ぶ場合に限定しており、制度の活用は低調である。

\*利用実績：（'09）233人、6.3億ウォン

## イ．推進計画

□産前後休暇の分割利用を許容する。

○妊娠初期の安静が必要な時期に救急状況が発生した場合、産前後休暇を分割利用できるように制度を改善する。

□配偶者出産休暇を有給化する。

○現行の無給3日から有給3日とし、必要な場合には5日まで（追加期間は無給）利用できるように拡大する。

\*公務員の場合は有給3日→有給5日に拡大（'10.7.15）

〈外国の父親休暇〉

- ・フランス：11日（多胎児18日）、賃金の100%（上限額あり）
- ・スウェーデン：10日以後育児休職に結びつけて60日まで延長、賃金の80%
- ・英国：2週、定額賃金

□家族看護休職制を活性化する。

○家族の疾病、事故、老齢などを理由に労働者が家族看護休職（無給）を申請する場合、事業主が拒否できるのは一定の場合のみに制度を強化

〈外国の家族看護休暇および休職〉

- ・フランス：3年間310日まで定額手当（1日当たり41ユーロ、父子・母子家庭49ユーロ）
- ・スウェーデン：年間60日、賃金の80%
- ・日本：3か月介護休暇

□妊娠・出産後継続雇用支援金を改善する。

○「雇用契約の断絶」を許容する雇用奨励金で制度を改善する。

・出産前・後の時期に期間制・派遣労働者として勤務して雇用契約が断絶しても、出産後1年以内に従来の事業場に再就業する場合には補助金を支給する。

\*労働者の企業特種的な熟練を活用し、既存のキャリア経路に復帰することを支援

## 1-2. 柔軟な勤務形態の拡散

### ①柔軟な勤務時間制度の拡散

#### ア. 現況

○硬直的でフルタイム第一の長時間勤務の環境が、子育て女性に経済活動と子育てとの選択を事実上強要している。

○これを改善するために、在宅勤務制・フレックスタイム制・パートタイム制など仕事と家庭の両立に有利な柔軟な勤務制度を整備し、施行中であるが、

・硬直的な勤務時間慣行、柔軟な勤務による不利益に対する先入観などにより、導入・活用が不十分である。

\*柔軟な勤務制導入比率：フレックスタイム制 5.6%、在宅勤務制 3.4%、集中勤務時間制 3.6%、パートタイム転換制 3.8%（'08年予備試験事業体賃金勤務時間調査付加調査）

○賃金労働者中、短時間勤務の比率は増加しているが、依然 OECD 先進国に比べ短時間勤務の比率は低い水準である。

\*短時間労働者比率：（'05）10.6%→（'07）12.2%→（'09）11.5%→（'10.6）12.0%  
（経済活動人口調査原資料（主業務時間 36 時間未満基準））

#### イ. 推進計画

□公共部門の先導モデルを発掘・拡散する。

○5分野9類型のフレキシブルワークプレイス制を導入する。

- ・公務員（特に部署長）の認識を変えるために、「広報・教育」を積極的に進める。
- ・優秀機関および功労者を表彰する。（毎年年末）

区分	類型	概念	対象業務および政策顧客（例示）
勤務形態	①パートタイム制	・フルタイム勤務より短い時間を勤務	・すべての業務
勤務時間	②フレックス制 （時差出勤制）	・1日8時間（週40時間）勤務体制を維持 ・出勤時間を自分で調整（07:00～10:00）	・すべての業務 ・育児負担者など

	③勤務時間選択制	・1日8時間に縛られず週40時間の範囲で1日の勤務時間を自分で調整（自由に出勤・退勤時間を調整）	・研究職 ・育児負担者など
	④集中勤務制	・全勤務時間（週40時間）を維持しつつ、集中勤務でより短い期間（5日未満）勤務 *例：1日10時間勤務した場合は4日のみ出勤	・研究職
	⑤裁量勤務制	・機関と公務員個人が別途契約を結び、与えられたプロジェクト完了時にこれを勤務時間と認める制度 *高度の専門的知識と技術が必要であり、業務遂行方法や時間配分を担当者の裁量に任せる必要がある分野	・研究職 ・国防広報映画、KTV番組制作など
勤務方法	⑥コアタイム制	・コアタイムを設定し、その時間には会議・出張・電話などを行わずに最大限業務に集中することとすること	・政策・企画業務遂行機関など
勤務服装	⑦服装自由制	・年中自由で楽な服装を着用することとし、柔軟で創意的な思考を振作（冷・暖房などエネルギー節約にも貢献）	・全機関
勤務場所	⑧在宅勤務制	・与えられた業務を職場ではなく家庭で遂行	・個別または独立的に遂行が可能な業務（処分取消・変更請求や懲戒の検討など） ・障害者、育児負担者など
	⑨遠隔勤務制	・住居に近い遠隔勤務用の職場に出勤して勤務	
		・モバイル機器を利用し、職場でない場所で勤務	・駐車・施設管理、統計調査、食品・医薬品監視業務など

○パートタイム制の活性化

・フルタイム制で1人が担当する業務をパートタイム制2人が担当するジョブシェアリングを導入する。



\*コールセンターなど問い合わせ業務機関、休日・夜間勤務が必要な図書館・博物館など

・育児・家事などでフルタイム勤務が困難な公務員にパートタイム制転換を勧め、パートタイム制契約職（公務員）または短時間労働者（非公務員）を採用する。

\*退職公務員、障害者、女性など、適格者を積極的に採用

・パートタイム制勤務公務員の人事・報酬上の不利益解消のために、関連制度を改善する。

\*報酬の一部保全、昇進所要年数・号俸昇給期間にパートタイム制勤務期間を100%反映させるなど

□短時間雇用の拡散・支援

○男女雇用平等優秀企業、家族に優しい認証企業などに優先的に短時間に適合した職務を発掘するようにし、新規雇用を誘導する。

\*長時間職務の分割、新しい短時間職務の開発、短時間労働者の人事管理など

・このために、企業コンサルティングを行う、または新規雇用時の費用を一部支援する。

\*新規短時間労働者の賃金の50.5を1年間支援（月40万ウォンまで）

②柔軟な勤務形態の導入条件作り

ア. 現況

○事業場の規模判断など各種の制度を運営する際に、短時間労働者をフルタイム制労働者と同一に1人と算定するため、短時間労働者の追加雇用企業に不利に作用している。

\*（義務適用）障害者雇用：50人以上、安全保健管理責任者：100人以上

\*（政府支援）雇用保険優先支援対象：300人未満の企業など

・一方、短時間労働者を採用する際に、フルタイム制労働者に比べ低い比率で労働力水準を算定し、政府支援上不利を受ける場合も発生している。

\*（現在）パートタイム制看護師を常用職として雇用する場合、看護等級制看護師労働力で算定した際の20～29時間は0.4人、30～39時間は0.6人、40時間以上は0.8人に算定

○世界最高のITインフラを保有しているにもかかわらず、在宅・遠隔勤務など時間・空間の制約なく働くことのできる「スマートワーク」システムの構築が不十分である。

〈スマートワーク〉

●映像会議など情報通信技術（ICT）を用いて、時間・場所の制約なく業務を遂行する柔軟な勤務形態

・在宅勤務：自宅で本社の情報通信網と接触して業務を遂行する

- ・スマートワークセンター勤務：自宅近くの遠隔勤務地に集金して業務を遂行する
- ・移動勤務：スマートフォンなどを利用して現場で業務を遂行する

## イ. 推進計画

□柔軟な勤務制の促進のために、制度的・政策的基盤を強化する。

○政府支援および規制制度中の常時労働者数算定基準を改善する。

・短時間労働者をさらに雇用することが政府の規制および支援に不利にならないよう、常時労働者数算定基準を調整する。

・各個別法の性格に合わせて常時労働者数を勤務時間に比例させて算定し、方案を検討するとともに改定を推進する。

○柔軟な勤務制への国民的理解を拡散させるために、テレビ・インターネットなどの媒体広報を行い、企業・労働界・女性界などと CEO フォーラムなど共同行事を開催する。

□スマートワークセンターを導入し、拡散させる。

○地方自治体と協議し、一山、盆唐など大都市の外郭の区庁や住民センターなど有効空間を活用して、スマートワークセンターをモデル構築する。

＊'10年に2か所（盆唐、道峰区）にモデル構築

＊地方自治体はモデル構築空間を提供・運営し、行政安全部は予算支援および制度整備を実施

○本庁と同一の業務環境を提供できるように、スマートワークセンター遠隔勤務支援システムを構築する。

・政府統合電算センター内にスマートワークセンター勤務支援システム、サーバー基盤、資料流出防止システムなど基盤を構築する。

○公共部門が先頭に立って先進型スマートワークセンター標準モデルを開発し、民間部門に段階的に拡散する。

### 1-3. 家族に優しい職場・社会環境作り

#### ①職場保育施設の設置の活性化

## ア. 現況

○保育への企業の責任を強化し、労働者の保育負担軽減のために職場保育施設制度を導入し（'91）、職場保育施設を設置・運営するよう支援した。

＊設置費用者（7億ウォン）、施設転換費（2億ウォン）、遊具備品費（3千万ウォン）、従事者賃金（月80万ウォン）など

○職場の父母の出勤・退勤などの事情を反映でき、仕事と家庭の両立の基盤となっている職場保育施設を拡充する必要性が提起され続けているが、

・職場保育施設設置義務事業場の場合、費用負担が大きく、設置基準が厳格であり、不履行に対する制裁がないことから、義務の履行は低調である。

＊子育て中の父母に最も役に立つ制度中、職場保育施設が47%を占めている（'10年男女雇用平等全国意識調査）

＊義務設置事業場保育施設設置率（'09）：35.9%（民間29.7%）、義務履行率：66.2%（民間53.3%）

＊義務履行率（'09）：保育施設設置29.7%、手当支給17.9%、委託保育5.7%

＊職場保育施設未履行の事由：罰則条項の不在5.5%（'08年働く女性保育支援強化方案）

＊民間企業で職場保育施設を設置する際に生じる困難：費用負担（38.6%）、空間確保が困難（21.2%）、法および行政上の手続き（20.6%）など（育児政策開発センター、'08）

## イ．推進計画

□職場保育施設を設置し、運営支援を拡大する。

○児童の安全を保障する範囲内で設置基準を緩和する方案を引き続き検討する。

・職場保育施設設置基準の合理化のために研究業務を推進し、研究結果に従って設置基準合理化方案\*を検討する。

＊保育室階数制限、危険物距離制限、近隣遊び場認定基準、非常災害整備施設など

○義務事業場別（国家機関、地方自治体、学校、民間事業場）のアプローチ方式の多様化によって、職場保育施設を活性化させる。

・事業場別に職場保育施設未設置の細部原因を分析し、各級機関に義務履行を督促する。

・公共部門の直接設置誘導のために保育手当を支給することは、職場内または近隣に危険施設がある、または保育需要が不足した場合に限定する。

・保育需要が少ない場合はコンソーシアムを構成し、保育施設を設置できるように支援する。

○設置支援を拡大し、人件費支援を強化する。

・職場保育施設設置費用の税額控除率を引き上げる。（7%→10%）

・教材教具、おもちゃなど遊具備品交換費の支援比率を上向きに調整するよう進める。

- ・改修・補修費への融資の外にも無償支援を受けることができるように改善する。
- ・キャリアのある優秀な保育教師を確保することによって、職場保育施設の運営を充実させる。
- ・保育教師などの人件費をパートタイム制労働者分も勤務時間に比例させて支援する。

□職場保育施設の設置義務履行強制方案を導入する。

○企業の社会的責任・企業イメージを重要視する社会的トレンドを鑑み、名簿公表制度の導入を進める。

## ②家族に優しい企業認証制度の活性化

### ア. 現況

○家族に優しい企業への社会的認識を高め、企業の自発的な家族に優しい職場環境作りを誘導するために、家族に優しい企業認証制度を導入した。('08)

○しかし、導入初期から企業の関心は低く、評価方法が多少画一的であったことも企業の参加を阻害した。

\*家族に優しい企業認証企業：('08) 14社、('09) 20社を選定

\*企業の認証制度に対する認識（2009年度家族に優しい指数の測定および分析、保健福祉家族部）

：認知（12.8%）、申請の意向なし（64.3%）、認証の必要性を感じない（41.4%）

○あわせて、企業の自発的な参加を誘導できる家族に優しい企業認証企業に対するインセンティブが微弱であった。

\*雇用部、国防部、調達庁など3部署が7つのインセンティブを提供中

#### 〈家族に優しい企業認証制度〉

- ・評価対象：私企業、公企業、大学、中央行政機関、地方自治団体など
- ・認証機関：3年間
- ・インセンティブ：中小企業庁(5つ)、雇用部(3つ)、国防部(2つ)支援事業に優待(加点)支援
- ・家族に優しい制度：弾力的な勤務制度、出産・養育・教育支援制度、扶養家族支援制度、労働者支援制度、家族関係増進制度、家族余暇文化促進制度、家族に優しい社会貢献制度など
- ・認証基準：家族に優しい制度実行事項、運営事項、運営成果など計1,000点
- ・認証等級：600～749点はA等級、750～899点はAA等級、900点以上はS等級授与

### イ. 推進計画

□企業の家族に優しい経営基盤整備を支援する。

○企業の規模・業種など特性が反映されるように合理的に認証基準を改善し、家族に優しい経営マニュアルを製作・配布する。

○企業の条件に合わせて家族に優しい制度を導入・運営できるよう、家族に優しい経営コンサルティングおよび教育を支援する。

○政府、公共機関が先頭に立って家族に優しい経営の認証を得る。

○家族に優しい企業認証制の広報を強化し、認識を改善させる。

・家族に優しい経営による費用節減効果の分析および拡散により、「投資として見返りを受ける」という認識を高める。

・家族に優しく、仕事と家庭の両立を目指すメッセージを開発し、政策顧客別にさまざまなメディアミックスを行って効果的・積極的に政策広告を実施する。

・認証企業を中心に企業による家族に優しい職場文化を拡散するよう誘導する。

＊定例フォーラム開催など企業間の集まりによって、家族に優しい経営事例を発掘・拡散し、家族に優しい経営の効果を高めるための情報・知識などを提供する機会を整備する。

□家族に優しい企業認証企業のインセンティブを強化する。

○中小企業庁・調達庁の入札加算点など、実効性のあるインセンティブの発掘・拡大を進める。

○家族に優しい認証企業の優秀事例を広報し、家族に優しい企業認証表示への社会的認知度を高めることによって、家族に優しい企業認証企業のイメージ改善を支援する。

□家族に優しい職場作りのための支援体系を運営する。

○認証機関など事業機関を指定・運営し、安定的な事業推進条件を整備する。

・教育 - コンサルティング - 認証の正の循環構造を構築し、事業効果を高めるとともに常に企業を支援する。

・1対1対応の変化管理コンサルティングおよび自問型コンサルティングなどによって、企業の諸般の条件（規模、業種、財政状況など）に合った実行可能な家族に優しいプログラムの設計および実行・管理を支援する。

○家族に優しい職場文化作りに関する地方自治団体の責務を強化する。

・自治体が管轄区域内の企業の教育・コンサルティングなどを支援するように法的根拠を整備する。

・管轄区域内の家族に優しい企業認証企業に対する地方自治体のインセンティブ提供などを進める。

③家族に優しい社会環境作り

## ア. 現況

○労働者の健康と仕事と生活のバランスを乱す長時間勤務環境を改善し、労働者の生産性向上のために 40 時間労働制を導入した。('04)

- ・ '11 年に 5 人以上の事業場まで週 40 時間労働制が適用される。

○しかし、慣行的な超過勤務文化と人事管理者・労働者の認識不足により、依然として韓国は OECD 国家中で最も長時間働く国家であり、改善が必要である。

＊ '08 年労働時間：韓国 2,256、米国 1,792、日本 1,772、ドイツ 1,430、メキシコ 1,893 (OECD Fact Book, '10)

○あわせて、職場の勤務環境改善のみならず地域社会への参加と役割強化が求められている。

## イ. 推進計画

□労使政委員会の合意に基づいて民間企業の労働時間短縮を進める。

○長時間労働を指導監督し、労働文化の先進化などが反映された「長時間労働基本計画」を樹立・推進する。

○労働時間の短縮および労働文化の改善事例の発掘・普及、全国的キャンペーンの実施などを行う。

○経済団体との協力により、ファミリーデーの活性化を進める。

- ・「ファミリーデー」のハングル名称および優秀事例 UCC の公募展などを実施する。
- ・健康家庭支援センター、多文化家族支援センターなどにより、さまざまなファミリーデープログラムを支援する。

□公務員の正常勤務慣行を拡散する一超過勤務管理を強化する。

○過度の時間外労働が発生している部署および職員に対しては監査・人事・組織担当部署にメールで通報し、内部管理を行う。

- ・(給与担当) 該当機関の超過勤務執行実績→人事・監査・組織担当部署に通報 (メール)
- ・(人事担当) 該当機関の超過勤務実態を調査・分析→所属機関長に報告 (分期別)
- ・(組織担当) 超過勤務過多の部署および個人→定員配分・事務分掌の調整などを処置
- ・(監査・服務担当) 超過勤務実態点検時に活用 (分期別)

○事前承認された範囲内でのみ時間外勤務を認める時間外勤務事前承認制を導入する。

○不当受領承認権者に対し、成果年俸 (成果賞与金) 等級決定時に不利な処置を取る。

□出産奨励優秀地域 (地方自治体) にインセンティブを提供する。

- 地方自治団体合同評価指標で低出産関連指標の比重を拡大する。
- ・低出産関連指標を重点課題分野に含ませ、評価指標の加重値の比重を上向きに調整する。  
(’10年 8.11点→’11年 10点以上)
  - ・評価結果により財政インセンティブ支援を拡大する。(他評価分野の 1.5 倍)
- \*合同評価分野(9つ): 一般行政、社会福祉、保健衛生、地域経済、地域開発、文化観光、環境山林、安定管理、重点課題

〈’11年適用の低出産関連指標〉

□評価指標名: 低出産・高齢化政策の成果

①低出産・高齢化に関する国民意識の改善(広報事業件数)

②低出産・高齢化に関する独自の優秀事業(定性評価)

③子どもを産みやすい世の中運動本部活性化事業(定性評価)

## 2. 結婚・出産・養育負担の軽減

### 2-1. 家族作りに有利な条件作り

#### ①新婚夫婦の住居負担の軽減

##### ア. 現況

○住宅購入および賃貸など、結婚準備費用の負担増加は晩婚とそれによる低出産の主な原因として作用している。

\*結婚しない理由(30歳以上男、韓国保健社会研究院調査、'09):所得不足(14.3%)、雇用の不安定(13.9%)、家の準備が必要(5.9%)、結婚費用の準備不足(5.7%)

\*結婚平均費用1.7億ウォン中、71.1%(1.3億ウォン)が住宅準備費用(結婚問題研究所、'08)

○これに対し、住宅購入能力が低い結婚5年内無住宅低所得新婚夫婦を対象に、スイートホーム住宅を特別供給中であり('09~)、

・低所得世帯に対して住宅購入資金または伝貰資金も支援しているが、所得基準が厳格であり、共稼ぎ新婚夫婦は概ね除外されるという限界がある。

\*労働者・庶民住宅購入開始だし資格は夫婦合算所得2,000万ウォン以下の無住宅世帯主

労働者・庶民住宅伝貰資金貸出口は夫婦合算年所得3,000万ウォン以下の無住宅世帯主

##### イ. 推進計画

□新婚夫婦対象の住宅購入資金の所得資格条件を緩和する。('11~)

○新婚夫婦に限り、既存の「労働者・庶民住宅購入資金」制度の所得資格条件を緩和する:夫婦合算年所得2千万ウォン→3千万ウォン

・既存の制度に新婚夫婦支援条件のみ別途適用するか、新しく新婚夫婦用住宅購入資金制度を設置

#### ②結婚奨励のための社会的配慮の強化

##### ア. 現況

○男性の場合、軍務期間中の妊娠・出産および子育てなどが難しく、結婚および出産を



延期する断絶現象が発生している。

・これと関連して、現役兵入営対象者中子どものいる既婚者を常勤予備役に選抜する制度などを施行しているが、すでに現役服務中の場合は除外されるという限界がある。

○近年、職業および自己開発のための教育年限が少しずつ長くなっており、大学進学率も80%に肉薄していることから、在学中に結婚する場合も増加しているが、

・住居支援のための寄宿舎が不足しており、奨学金など経済的負担を減らすための装置が不十分である。

## イ. 推進計画

□子どものいる現役兵に常勤予備役編入の恩恵を与える。

○現役兵として服務中にその配偶者が出産する場合、常勤予備役服務希望者は常勤予備役に編入可能にする。

□学生夫婦のために国公立大学・大学院内に既婚者寄宿舎を拡大する。

○新規寄宿舎建設時に既婚者室（需要規模の5%水準）を優先的に設置するよう誘導する。

＊大学別既婚者の入室希望者全員を受容できるように弾力的に運営する。

□低所得層中、既婚者に奨学金取得の優先順位を与える。

○国家勤労奨学事業の対象を選定する際に、既婚者に優先順位を与える。（'11～）

○低所得層に対する新しい国家奨学制度を新設する際に、取得可能人員数が定められた奨学金の場合、既婚者に優先順位を与える。

## ③結婚関連の教育、情報およびサービスの体系的提供

## ア. 現況

○韓国の場合、大部分が法的婚姻状態で出産しているが、婚姻率が下落して初婚年齢が上昇し続けていることから、出産率は低下している。

＊婚姻件数（千件）：（'00）332→（'05）314→（'08）328→（'09）310

＊初婚年齢： 男性（'00）29.3→（'05）30.9→（'08）31.4→（'09）31.6

女性（'00）26.5→（'05）27.7→（'08）28.3→（'09）28.7

○あわせて、漠然と結婚と出産を先延ばしにする状況や、適切な準備なく結婚と出産をすることによって、健全な家族関係作りが難しくなる状況が発生している。

・必要な情報を供給することによって、結婚・出産を準備できる支援体系が必要である。

\*'07年から人口保健福祉協議会で結婚支援センター（www.match.kr）を運営しているが、いまだ活性化が不十分である。

## イ. 推進計画

- 段階別総合情報を提供し、結婚準備プログラムを運営する。
- 結婚準備、健全な家庭生活など、結婚と関連した総合情報を提供する。
  - ・人口保健福祉協議会の幸せな結婚サイトで、出会い - 結婚準備 - 結婚 - 家庭生活への段階別総合情報を提供する。
- 地方自治体、地域機関、企業などと連携し、妊娠・出産・育児体験など結婚準備プログラムを導入・運営する。
- 基礎教養センターを構築し、結婚関連教養プログラムの開発・運営を誘導する
  
- 家庭生活教育および家族相談サービスを充実化する。
- 健康家庭支援センターによりライフサイクル別教育プログラムを開発して普及させ、家族問題の類型別専門相談サービスを提供する。

## 2-2. 妊娠・出産への支援の拡大

### ①妊娠・分娩困難地域への医療支援の強化

#### ア. 現況

○出生児数減少により、一部の地域では既存の産婦人科病医院の廃業が増加しており、開業は皆無であるため、産婦人科診療インフラが極めて不足している。

- ・社会的・経済的弱者地域の妊産婦は離れた地域で検査・出産をしなければならず、救急事態が発生した際も迅速に対処できにくいため、母体の健康が脅かされているというのが実情である。

\*分娩を担当する産婦人科病・医院：('04年) 1,311→('08年) 954

\*分娩困難地域（市、郡、区）：('01年) 21か所→('05年) 39か所→('09年) 48か所

\*農漁村出産女性の主な合併症発生率は都市地域に比べ1.15～1.25倍（'10、建陽大）

○高齢妊娠など危険度の高い妊娠が増加し、低体重出生児や未熟児も増えているが、これに対応する体系的な治療システムが不足している。

\*女性の初産時の平均年齢：('87) 25.3歳→('00) 27.7歳→('08) 29.6歳

\*出産女性全体の約22%（10.4万人）が危険度の高い妊娠（'08）

\*未熟児（37週未満）出生率：('00) 3.8%→('08) 5.5%

\*低体重児（2.5kg未満）出生率：（'00）3.8%→（'08）4.9%

○分娩困難地域への集中支援と危険度の高い妊娠の増加に対する積極的な対応によって、出産に優しい環境を作り、母体の健康を保護する必要がある。

#### イ. 推進計画

□分娩困難地域の保健医療インフラへの支援を強化する。

○管内の分娩率、医療機関への接近性、妊娠可能女性人口数を基準として、分娩困難地域を選定する。

○分娩困難地域の類型によって支援方案を整備する。

・産婦人科設置が可能な地域は産婦人科施設設立費と運営費などを支援し、地域内の拠点産婦人科として運営されるように指定・管理する。

\*公共医療機関、民間病院など、地域内の医療資源を最大限活用

・産婦人科設立が難しい地域は円滑に産前診察を受けられるように各種サービスを提供し、体系を構築して運営費などを支援する。

\*保健所出産女性登録・管理の強化、出張産婦人科事業の運営、産婦人科利用の便宜を提供、出産女性救急移送体系の構築など

○危険度の高い分娩のための統合治療センターを設置・支援する。

・広域医療圏に危険度の高い分娩のための統合治療センターを設置し、危険度の高い分娩、新生児治療など、統合的な専門医療を提供する。

\*該当地域圏内の産婦人科（特に分娩困難地域の産婦人科）と連携し、運営

□新生児集中治療室を拡大する。

○大学病院内の新生児集中治療室の設置支援を持続的に推進する。

\*'08年3か所（30病床）→'09年2か所（20病床）→'10年3か所（30病床）

□自然分娩数報酬を引き上げるなど、産婦人科健康保険報酬を改善する。

○産婦人科分娩室を維持するために自然分娩報酬を引き上げる。

（'10年7月から25%加算、'11年7月から50%加算）

○妊娠維持のための医学的専門教育・相談報酬など、報酬の新設を検討する。

#### ②妊娠・出産費用の支援拡大

#### ア. 現況

○出産・子育てに優しい環境作りのためには、安全な妊娠・出産のための経済的負担を減らすことも重要である。

○現在、出産女性の健康管理を支援するために妊娠出産診療費を提供しており、難妊夫婦に対しても不妊施術費用を支援しているが、依然不十分である。

＊妊娠出産治療費：'09年の20万ウォンから毎年10万ウォンずつ引き上げ中

＊体外受精施術費：'06年から平均施術費300万ウォンの50%以内で3回支援

＊人工受精施術費：'10年から50万ウォンの範囲内で3回支援

＊不妊診断後、26.6%が費用負担のため治療を放棄、83.2%が深刻な経済負担を訴える  
(韓国保健社会研究院、'06)

#### イ. 推進計画

□産みたい人は誰でも産めるように難妊夫婦への支援を拡大する。

○対外受精支援費を現在の1回150万ウォンから段階的に拡大する。

○共稼ぎ難妊夫婦の場合、低い配偶者所得は50%のみ合算して算定する。('10～)

□妊娠・出産診療費の支援を拡大する。

○すべての妊産婦に産前診察などの医療費の支援を段階的に引き上げる。

＊'10年の30万ウォンから'12年には50万ウォンになるよう毎年10万ウォンずつ引き上げ

□民間医療機関の予防接種支援費用を段階的に拡大する。

○満12歳以下の児童への民間施設の接種費(8種)の支援水準を現在の30%から段階的に拡大する。

＊'09年3月から保健所による無料接種事業に加え、民間医療機関での必須予防接種(11種伝染病、8種ワクチン)に対して接種費用の約30%を支援する「必須予防接種費用国家負担事業」を施行中である。

#### ③母体・乳幼児の健康管理の強化

#### ア. 現況

○妊産婦および乳幼児の健康が次世代の人的資源の健康を左右することから、その積極的な健康管理が重要である。

○女性の経済活動増加などさまざまな社会的要因により結婚が遅れており、これによって初産年齢も遅れているため、健康管理の重要性が増加し続けている。

・高齢妊娠など危険度の高い妊娠が増えており、低体重出生児や未熟児も増加している。

＊女性の初産時の平均年齢：('87) 25.3歳→('00) 27.7歳→('08) 29.6歳