

仕事と子育ての両立支援に係る提言

平成 2 1 年 7 月 1 4 日

全 国 知 事 会

仕事と子育ての両立支援に係る提言

はじめに

1 提言の背景

全国知事会では、平成18年5月に「次世代育成支援対策に関する提言」をとりまとめた。次世代育成支援対策は、何か一つを実施すれば良いという特効薬のような施策はなく、あらゆる分野での取組を進めていくことが必要であるという観点から、次の3つの取組と関連して実施すべき施策をとりまとめ、国に対しその早急な実施を求めたものである。

- 1 社会保障給付費における児童・家族関係給付の充実
- 2 企業における働き方の見直しの促進
- 3 子育てについてのポジティブ・キャンペーンや国民運動の展開

様々なところで指摘されているように、人口の減少は国内需要の減退をもたらし、内需に依存する産業や中小企業などに大きな影響を与えるとともに、労働人口の減少は経済成長にはマイナスの要因となるものである。

また、少子化の急速な進行による労働人口の減少と高齢者の増加は、これまで国民の安心・安全を支えてきた医療制度、年金制度など社会保障全体の基盤を揺るがし、将来の社会の成り立ちにもかかわる大きな問題である。

平成17年(2005年)に、わが国の合計特殊出生率は1.26と過去最低を記録した。平成20年(2008年)には1.37とやや回復しているものの、15～49歳の女性の人口は減少の一途をたどっており、依然として厳しい状況にある。前記の提言においても、「第2次ベビーブーム世代が30代前半となっている今こそ、目に見える形での対策の強化が求められる」と指摘したところである。

その後3年が経過し、第2次ベビーブーム世代が今30歳代後半を迎えようとしており、少子化対策はラストタイミングともいえる喫緊の課題となっている。

一方、わが国の家族分野に当てられている社会支出は、対GDP比で0.75%(2003年)とヨーロッパ諸国の2～3%と比べると3分の1程度にすぎず、また、社会保障関連給付全体に占める家族関係給付の割合は、ヨーロッパ諸国では10%程度なのに対して、わが国ではわずか4%程度と小さい。こうしたことから、財政面からも思い切った財源投入が図られ

るべきである。

2 提言の趣旨

平成19年12月に、国においては政労使の合意により「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び推進のための行動指針が定められた。その内容は「子どもと家族を応援する日本」重点戦略にも反映され、「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「車の両輪」として取り組んでいくことが不可欠であるとしている。

また、次世代育成支援対策推進法が平成20年12月に改正され、一般事業主行動計画の策定義務が従業員100人を超える事業主にまで拡大される。大企業においては育児休業などの制度が充実しており、今後、従業員101人～300人の企業においても制度の整備が進むものと考えられる。

しかし、結婚、出産により退職する女性が約7割いる一方、男性の育児休業の取得率は2%に満たない状況にある。男性も女性も仕事と子育てが両立できるよう、慢性的な長時間労働の解消や従業員が育児休業をとりや

すい仕組みづくり、多様な勤務形態の普及、再就職の支援など、出産・子どもの成長に合わせた多様な働き方が自らの選択でできるよう雇用環境の改善を図ることが、個人の意識を変えていくこととともに重要である。

本会の次世代育成支援対策特別委員会において、全都道府県に対し、もっとも重点的に取り組む必要がある事項、課題について調査を行ったところ、「ワーク・ライフ・バランスの推進」との回答が最も多かった。

こうしたことから、ワーク・ライフ・バランスの推進について、自らが実施していくべき事項についてまとめるとともに、国に対する提言をとりまとめたものである。

都道府県の取組

各都道府県においては、企業のワーク・ライフ・バランスの取組を促進していくため、表彰制度や専門家によるアドバイスなど様々な取組を行っているが、一層の促進を図るため次のような取組を推進していく。

1 男性の育児休業取得率向上の促進

依然として低い男性の育児休業取得率を上げるため、「仕事と生活の調

和推進のための行動指針」を踏まえ、各都道府県で当面の目標を設定し、目標達成に積極的に取り組む企業を募るなど、企業の自主的な取組が進むような環境を整え、取得率の向上に努める。

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と生活の調和についての意識を高めるため、「ワーク・ライフ・バランス推進デー（仮称）」を設けて、一人ひとりが自らの働き方を見つめ直し、家族とのきずなを深めるきっかけとするなど、各都道府県が地域の実情に応じた意識啓発の取組を行う。

3 企業における取組を評価する仕組みの充実

企業における次世代育成支援やCSRへの取組を促進するため、自社の雇用環境の整備だけでなく、小中学校への出前教室や工場見学の受入れなどに積極的に取り組んでいる企業を顕彰・公表するなど、企業の地域への貢献についても評価していく。また、全国知事会ホームページでの先進的な取組事例の紹介や表彰制度など、情報発信や情報共有できる仕組みの充実について検討する。

国への提言

地方においては、上記のような取組を一層進めていくものであるが、国におかれては、以下の事項について実現されるよう提言する。

1 企業における取組の促進

(1) 次世代育成支援に取り組む企業の優遇税制の拡充

企業の次世代育成支援の取組を促進していくため、仕事と生活の調和を実現している企業を評価する必要がある。

現行の「子育て支援税制(事業所内託児施設に係る法人税の優遇措置)」を拡充し、多様な働き方を推進するための条件整備やパート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲のある女性の再雇用、男性の育児休業の取得促進・子育て参加の支援などに取り組む企業に対して、それらの取組にかかった費用を企業の課税所得から差し引くなどの優遇を行うこと。

(2) 企業に対するインセンティブの付与

初めて育児休業取得者が出た場合や育児休業期間中の代替要員の確保など、中小企業の次世代育成支援の取組に対する、国及び21世紀職業財団の助成金の財源枠の拡大を行うとともに、支給要件の緩和や手続きの見

直しなど、中小企業への助成制度を充実すること。

2 国の制度改正、支援策について

(1) 少子化対策への財源投入の拡充

我が国の家族関係の社会支出の対GDP比や、社会保障関連給付全体に占める家族関係給付の割合は、ヨーロッパ諸国に比べ極めて小さい。少子化対策を推進するためには、大胆かつ効果的な財源投入を行い、対策・制度の拡充を図り、その効果を最大限発揮できるようにするべきである。

特に、男性の育児休業取得が進まない状況は、世帯収入が減少することが一因であるが、例えば、我が国の雇用保険制度における育児休業給付金の休業前賃金に対する給付率は、スウェーデンの80%、ドイツの67%に対して、育児休業者職場復帰給付金と併せても50%と低い。女性の就業継続と男性の育児休業取得を促進するために、育児休業給付金の給付率を引き上げるなど、育児休業中の所得補償を充実させること。

(2) 「一般事業主行動計画」策定の促進と支援の充実

次世代育成支援対策推進法が改正され、平成23年4月1日以降、「一般事業主行動計画」の策定・公表義務が、従業員101人以上に拡大されることを受けて、企業の取組を支援する必要がある。

中小企業での策定を促進するため、行動計画を策定する場合の援助や策定した企業に対する支援策の充実を行うこと。

(3) 働きやすい環境整備の促進

企業の事業所内保育施設は、現行の制度では認可外保育施設の取り扱いとなっており、国の補助等の支援も十分とは言えないため、設置が進んでいない状況にある。

企業において従業員が働きやすい環境の整備を促進するため、設置費用等にかかる助成制度を充実させること。

特に、事業所内保育施設の設置にあたっては、設置後の運営にかかる費用負担が大きいため、運営に対する助成をさらに充実すること。

(4) 子育て期にある男性の働き方の見直しの促進

総務省「労働力調査」によると、30～40歳代の男性の約20%が、週60時間以上の長時間労働を行っている。長時間労働の削減や年次有給休暇や育児休業を取得しやすい環境の整備、男性が利用しやすい育児休業制度の導入など、働き方の見直しにかかる研究を行い、モデル事例や行動計画の作成を行うこと。

また、男性の育児休業取得を含めたワーク・ライフ・バランスという考え方が、広く国民の理解を得られるよう、マスコミ等を通じた啓発活動

さらに展開すること。

平成21年7月14日

全国知事会