

第5回次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に関する保育事業者検討会	資料1
平成20年12月3日	

経済的支援について

「基本的考え方」を踏まえた具体化が必要な検討事項

包括性・体系性、普遍性、連続性の実現

《保育サービスの提供の新しい仕組み（公的性格や特性も踏まえた新しい保育メカニズム）》

- ・ 保育サービスの必要性の判断基準（「保育に欠ける」要件の見直し）
- ・ 契約などの利用方式のあり方
- ・ 市町村等の適切な関与の仕組み（保育の必要度が高い子どもの利用確保等）
- ・ 情報公表や第三者評価の仕組み
- ・ 地域の保育機能の維持向上

（ ※ 就学前保育・教育施策のあり方全般に関する検討 → 新たな検討の場 ）

《放課後児童対策の仕組み》

《すべての子育て家庭に対する支援の仕組み》

妊婦健診、一時預かり、地域子育て支援拠点事業、全戸訪問事業等の

- ・ 量的拡充
- ・ 質の維持・向上
- ・ 財源のあり方

多様な提供主体の参入に際しての透明性・客観性

質の高いサービスによる子どもの最善の利益の保障

《保育サービスの「質」の維持・向上》

- ・ 保育の役割拡大に応じた検討
- ・ 認可保育所を基本としつつ認可外も含めた全体の質の向上

質の向上に向けた
取組の促進方策

社会全体での重層的負担・「目的・受益」と連動した費用負担

- ・ 地方負担のあり方（不適切な地域格差が生じない）
- ・ 事業主負担（給付・サービスの目的等を考慮）
- ・ 利用者負担のあり方（低所得者に配慮）

特別な支援を必要とする子供や家庭に対する配慮を包含

働き方の見直しの必要性

次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けた基本的考え方(抜粋)

(平成20年5月20日社会保障審議会少子化対策特別部会)

2 サービスの量的拡大

(1) 「質」が確保された「量」の拡充

- 次世代育成支援に対する財政投入全体の規模の拡充が必要であるが、緊急性の高さや実施や普及に時間がかかることを考慮し、とりわけサービス(現物給付)の拡充に優先的に取り組む必要がある。

6 すべての子育て家庭に対する支援等

- 育児休業の取得促進には育児休業給付が重要であるなど、現金給付についても議論が必要である。

社会保障国民会議 最終報告(抜粋)

(平成20年11月4日社会保障国民会議)

3 中間報告後の議論

(5) 新たな制度体系構築に向けた基本的視点

③ 国民負担についての合意形成

少子化対策は社会保障制度全体の持続可能性の根幹にかかわる政策であり、その位置づけを明確にした上で、効果的な財源投入を行うことが必要。

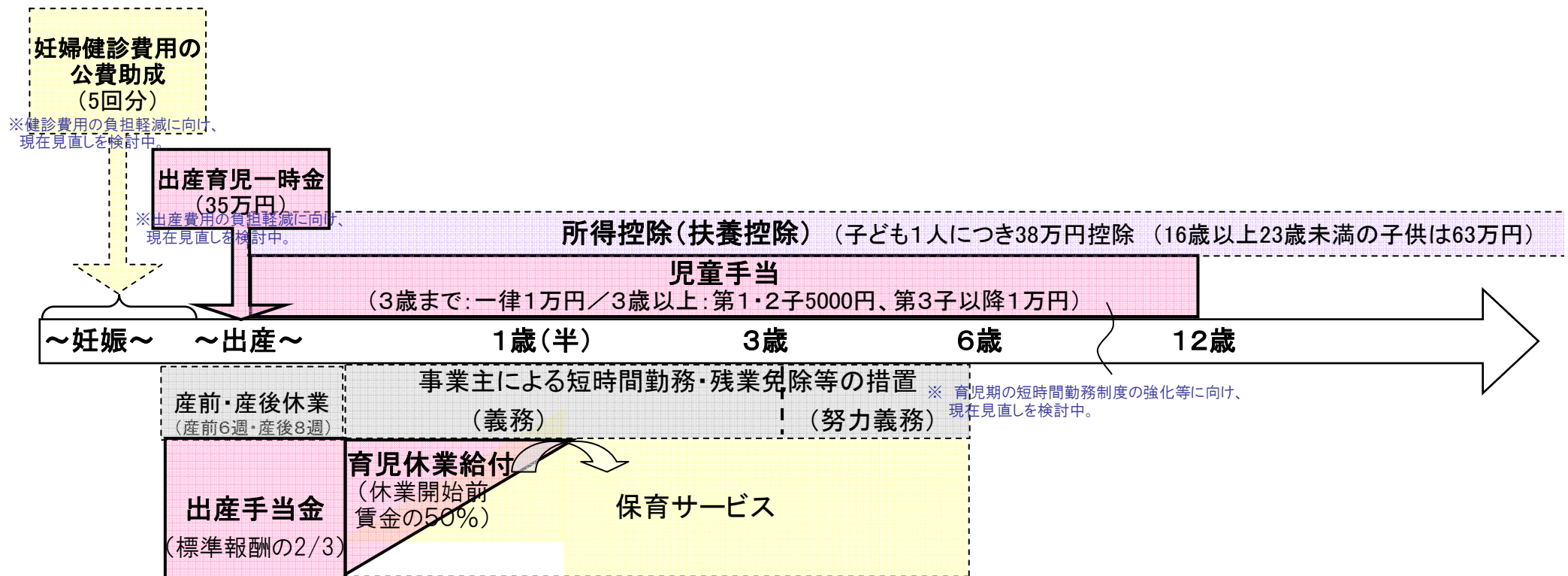
国民の希望する結婚、出産・子育てを実現した場合の社会的コストの追加所要額は、昨年末、「子どもと家族を応援する日本“重点戦略”」において、1.5兆円～2.4兆円と推計されているところ。

また、同試算には含まれていないが、施設整備やサービスの質の維持・向上のためのコスト、社会的養護など特別な支援を必要とする子ども達に対するサービスの充実に要するコスト、さらには児童手当をはじめとする子育てに関する経済的支援の充実も、緊急性の高い保育をはじめとするサービスの充実の優先の必要性にも留意しつつ併せて検討すべき。

少子化対策は「未来への投資」として、国、地方公共団体、事業主、国民が、それぞれの役割に応じ、費用を負担していくよう、合意形成が必要。

妊娠・出産・子育てに関連した経済的支援

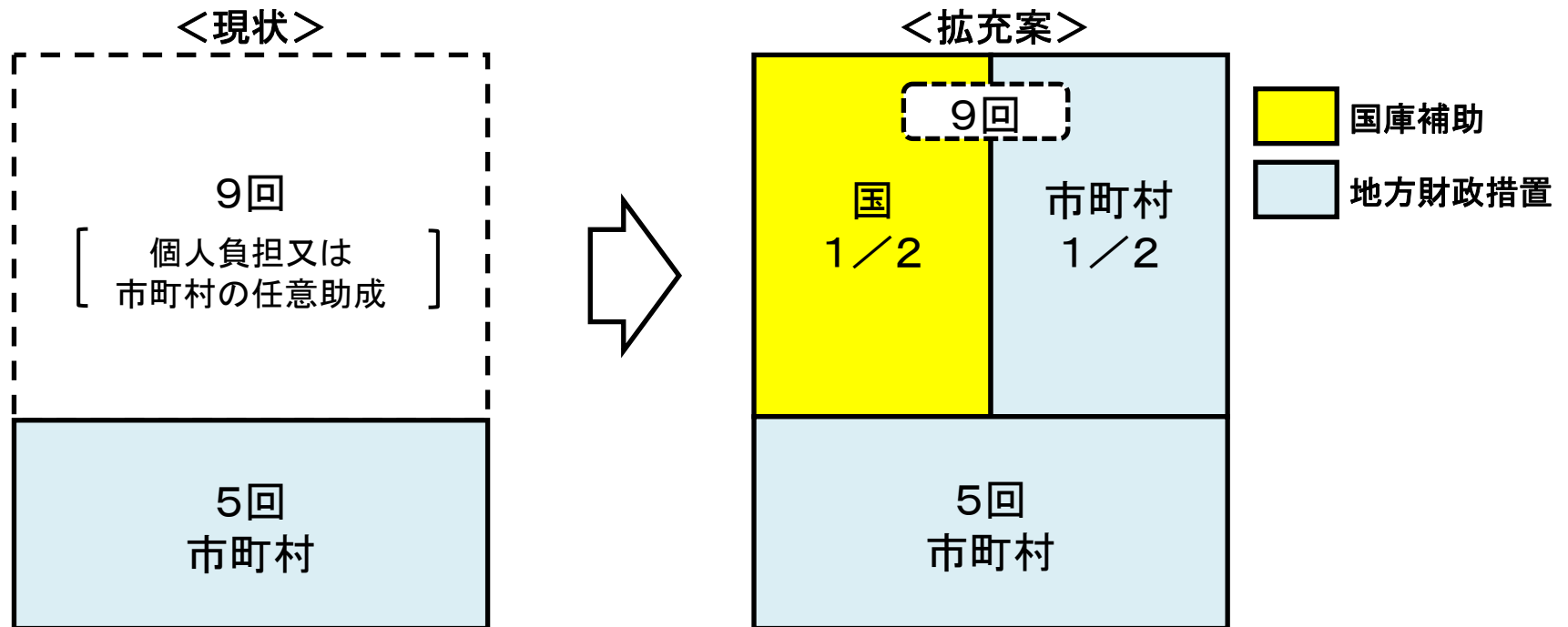
- 妊娠・出産・子育てに関連した経済的支援としては、
 - ・「出産育児一時金」… 出産費用の負担軽減
 - ・「出産手当金」「育児休業給付」… 産前産後休業・育児休業中の所得保障
 - ・「児童手当」… 児童を養育する者に対する手当
 が主なものとなっている。
- 育児休業(給付)や短時間勤務等の措置は、保育サービスと必要性・量等の面において表裏の関係にある。



妊婦健診の公費負担の拡充について

内容

- 妊婦が、健診費用の心配をせずに、必要な回数(14回程度)の妊婦健診を受けられるよう、公費負担を拡充。
- 現在、地方財政措置されていない残りの9回分について、平成22年度までの間、国庫補助(1/2)と地方財政措置(1/2)により支援。



子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて

(今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書 平成20年7月1日)

仕事と家庭の両立の現状

- 就労している女性の約7割が第1子出産を機に退職
 - ※女性の育児休業取得率は7割超
 - ※「仕事を続けたかったが仕事と子育ての両立の難しさで辞めた」女性労働者が多い。
- 育児休業後に両立を続けられる見通しが立たない
- 男性の育児へのかかわりが十分とはいえない
 - ※休業取得率は0.50%に過ぎない。一方、育児休業を取得したいと考えている男性労働者は約3割
- 男性の家事・育児分担の度合いが低いため、妻の子育て不安が大きく、少子化の一因となっている
 - ※男性の家事・育児分担の度合いが高いと、妻の出産意欲が高い
- 父母と子どもとの時間が十分にとれない
- 家族の介護等のために5年間で約45万人が離転職
- 要介護者を日常的に介護する期間に、年休・欠勤等で対応している労働者も多い

現行の育児・介護休業法では十分に対応できていない。(長期の休業(1歳までの育児休業や93日間の介護休業)が制度のコア)

今後の両立支援の基本的な考え方

- 育児休業からの復帰後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現
 - = 保育所への送り迎えが余裕を持ってできる
 - ※ 育児のための短時間勤務の導入企業は約3割
- 全ての企業の労働者が育児期に短時間勤務が選べるようにする必要
- 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現
- 父親の育児休業取得などの育児参加を促進する必要
- 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備
- 労働者の子育て・介護の状況はさまざまであり、状況に応じた利用しやすい制度とする必要

子育てや介護をしながら働くことが普通にできる社会への転換
父母と子が接する時間も多く取れるようになる。

①育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保 ができる働き方の実現

(短時間勤務及び所定外労働免除)

○父親と母親が保育所への送り迎えを余裕を持ってでき、子育ての時間確保ができるなど、育児休業を取得した後の働き方を見通すことができるよう、柔軟な働き方を選べる雇用環境を整備していくことが重要。

○子を養育する労働者からの希望が高く、子育ての時間確保を容易にすることができる短時間勤務と所定外労働の免除について、3歳に達するまでの子を養育する労働者に関しては、原則としてどの企業においても、労働者が選択できる制度とすることが必要。

(在宅勤務)

○在宅勤務制度(テレワーク)を子育てや介護と仕事の両立に資する制度として、勤務時間短縮等の措置の一つとして位置づけるべき。

(子の看護休暇)

○年5日の看護休暇を子どもの人数に応じた制度とするべき。

③労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備 (再度の育休取得要件等の見直し)

○子どもが病気や怪我のため一定期間の療養を要する場合等に、再度の育児休業の取得を認めるべき。

(介護のための短期の休暇制度)

○現行の介護休業(「長期の休業」)に加え、一日単位・時間単位などで取得できる「短期の休暇」制度を設けるべき。

(期間雇用者の休業の普及促進)

○育児休業可能な期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、休業取得要件をわかりやすく示し、周知を徹底。

②父親も子育てにかかわることができる 働き方の実現

(労使協定による育児休業取得除外規定の見直し)

○専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えていることが多いこと等も踏まえ、配偶者が専業主婦(夫)等であっても、夫(妻)が育児休業を取得できる中立的な制度にするべき。

(出産後8週間の父親の育休取得促進)

○出産後8週間の時期の父親の育児休業を「パパ休暇」として取得を促進し、この間に取得した場合には再度の育児休業の取得を認めるべき。

(父母ともに育児休業を取得した場合の育休期間の延長)

○父母がともに育児休業を取得する場合に、休業期間を現行よりも延長できるようなメリット(「パパ・ママ育休プラス(育休プラス)」)を設けるべき。

(期間は、ドイツ、スウェーデンの例等を踏まえ、2か月程度)

④両立支援制度の実効性の確保

(不利益取扱い)

○短時間勤務等の申出等を理由とする不利益取扱いについて、基準を明確化することを検討するべき。

(苦情・紛争の解決の仕組みの創設)

○育児休業の申出等に係る不利益取扱い等について「調停制度」等による紛争解決援助の仕組みを検討するべき。

(広報・周知・指導等)

○制度の周知徹底を図るとともに、父親の子育て参加、育児休業取得に関し、社会的なムーブメントを起こしていくような広報活動等について検討するべき。

労働政策審議会・雇用均等分科会における検討項目

1. 育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現

- 育児休業後の働き方を見通すことができるような雇用環境の整備について
- 在宅勤務について
- 子の看護休暇について
- 継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について

2. 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

- 配偶者が専業主婦(夫)等の場合の育児休業取得除外規定について
- 出産後8週間の父親の育児休業の取得について
- 父母ともに育児休業を取得した場合における育児休業期間について

3. 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

- 再度の育児休業取得要件及び育児休業を1歳6か月まで延長できる特別な事情について
- 介護のための休業・休暇制度について
- 非正規労働者の両立支援について

4. 両立支援制度の実効性の確保

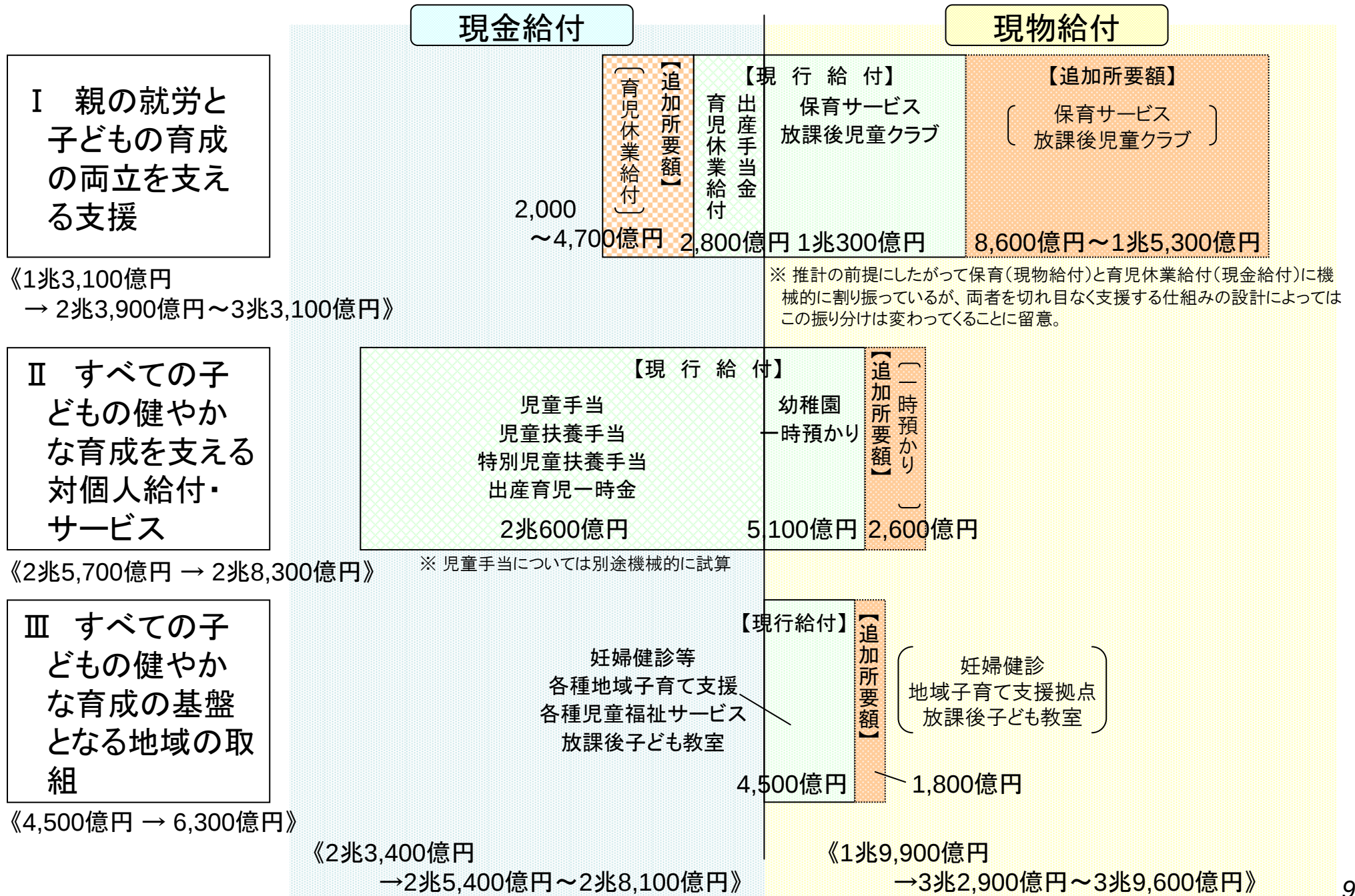
- 不利益取扱いの規定について
- 苦情・紛争の解決の仕組みについて
- 広報、周知・指導等について

主要国の児童手当、税制による子育て支援の比較

		イギリス	スウェーデン	ドイツ	フランス	アメリカ	日本
児童手当	支給対象	・16歳未満の児童(全日制教育又は無報酬の就労訓練を受けている場合は20歳未満) ・第1子から	・16歳未満の児童(多子割増手当については16歳以上20歳未満の学生も支給対象) ・第1子から	・18歳未満の児童(失業者は21歳未満、学生は27歳未満) ・第1子から	・20歳未満の児童 ・第2子から	制 度 な し	・小学校修了までの児童 ・第1子から
	支給月額(2007年)	・第1子 週£18.10(月額換算約1.7万円) ・第2子以降 週£12.10(月額換算約1.2万円)	・子1人当たり SEK1,050(約1.7万円) ・多子割増手当 2人 SEK100(約0.2万円) 3人 SEK454(約0.7万円) 4人 SEK1,314(約2.1万円) 5人 SEK2,363(約3.8万円)	・第3子まで 154€(約2.3万円) ・第4子以降 179€(約2.7万円)	・第2子 119.13 €(約1.8万円)、第3子以降 152.62 €(約2.3万円) ・11歳以上の児童には加算(11～15歳33.51 €(約0.5万円)、16歳以上59.57 €(約0.9万円))		3歳まで 月10,000円 3歳～小学校卒業 ・第2子まで月5,000円 ・第3子以降月10,000円
	所得制限	な し	な し	なし(ただし、所得が大きい場合には税の控除が適用)	な し		非被用者780万円未満、被用者860万円未満(夫婦、子2人の世帯)
	財 源	・全額国庫負担	・全額国庫負担	・全額公費負担(連邦政府74%、州政府及び自治体26%)	・事業主拠出金(拠出金率5.4%)と一般福祉税(CSG、年金や医療保険充当分を合わせ税率7.5%)		・国、地方公共団体及び事業主拠出金(拠出金率0.13%)
税制	とられている措置	・児童税額控除制度 児童手当の支給対象となる子どもを養育する家庭に対し、最大、1家庭当たり£545(12.0万円)及び児童一人当たり£1,845(40.6万円)を税額控除(所得額が増加すると控除額は減少し、£58,000(約1,276万円)を超えると適用がなくなる。)	な し	・児童扶養控除 扶養する児童1人当たり5,808 €(約86.5万円)の所得控除(両親がいる場合)。児童手当よりも控除税額が大きくなる場合に適用。(児童手当は一旦全員に支給され、児童扶養控除の適用については税の申告時に精算される。)	・n分n乗方式により、子どもの多い世帯ほど税負担が軽減(1946年より導入)	・児童税控除 17歳以下の扶養児童1人当たり1,000 \$ (約11.7万円)の税額控除(夫婦の所得が110,000 \$ (約1,287万円)までの世帯、それ以上の場合は控除額が所得に応じて逡減) ・扶養家族課税控除 扶養家族1人当たり3,100 \$ (約36万円)の所得控除	・扶養控除 扶養家族1人当たり38万円(所得税)、33万円(住民税)が所得控除。(16～23歳の扶養家族については25万円控除額が割増し)
	児童手当と税制上の措置との関係、経緯	・1975年に児童手当と児童扶養控除を一元化し、児童手当を第1子から支給(以前は第2子から) ・その後、新たに児童税額控除制度が創設(児童手当制度と併存)	・1948年にそれまでの児童扶養控除を廃止し、児童手当制度を創設(児童手当制度に一本化)	・1995年に児童手当と児童扶養控除の選択制を導入、額も引上げ ・かつて、1975年に児童扶養控除を廃止し、児童手当を第1子から支給(以前は第2子から)したが、1983年に児童扶養控除が復活	・n分n乗方式は、1946年に財政法により導入(家族手当制度と併存)	児童税控除は2002年までは500 \$であったが、2003年に1,000 \$に引き上げられ、2004年に適用期限が2010年まで延長された。	・児童手当制度と扶養控除制度は併存

(注) 換算レートは、1ドル(\$)=117円、1ユーロ(€)=149円、1ポンド(£)=220円、1スウェーデンクローネ(SEK)=16円(平成19年1～6月の基準外国為替相場及び裁定外国為替相場)

次世代育成支援の社会的コストの推計（給付の種類及び現金給付・現物給付別分類）



○ 支給額、支給対象年齢について各種の前提をおいた児童手当給付額の機械的試算

(支給対象年齢の児童に対する支給率をおおむね90%として試算)

		支 給 額			
		現行 (第1子、第2子 5,000円 第3子以降 10,000円 3歳未満児 一律10,000円)	一律1万円	一律2万円	一律3万円
支給対象年齢	(現行) 小学校卒業まで	1兆500億円	1兆5,400億円 《+4,900億円》	3兆800億円 《+2兆300億円》	4兆6,200億円 《+3兆5,700億円》
	中学校卒業まで	1兆2,700億円 《+2,200億円》	1兆9,300億円 《+8,800億円》	3兆8,500億円 《+2兆8,000億円》	5兆7,800億円 《+4兆7,300億円》

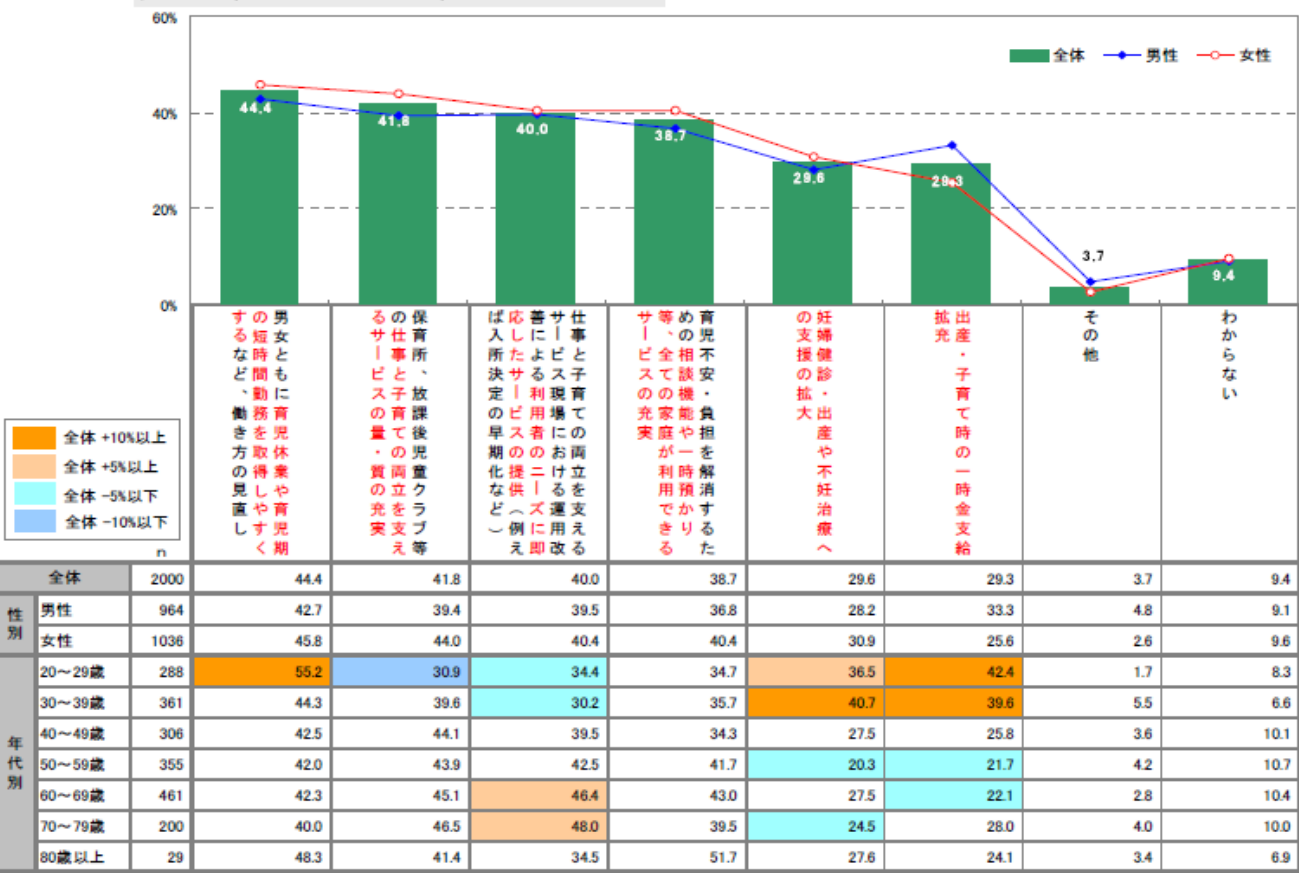
(参考 — 支給対象年齢の児童全員に支給した場合)

支給対象年齢	(現行) 小学校卒業まで	1兆1,600億円 《+1,100億円》	1兆7,100億円 《+6,600億円》	3兆4,200億円 《+2兆3,700億円》	5兆1,400億円 《+4兆900億円》
	中学校卒業まで	1兆4,000億円 《+3,500億円》	2兆1,500億円 《+1兆1,000億円》	4兆2,900億円 《+3兆2,400億円》	6兆4,400億円 《+5兆3,900億円》

6-4.少子化対策に関する優先課題 性別/年代別

- 少子化対策(子育て支援)に関して優先的に対処すべき課題を確認したところ、「育児休業や育児期の短時間勤務を取得しやすくする」(44%)、「仕事と子育ての両立を支えるサービスの量・質の充実」(42%)、「利用者ニーズに即応したサービスの提供」(40%)が多く挙げられており、仕事と子育ての両立を支援するサービスの充実を求める人が多い様子。
- 性別でみると、多くの分野で女性の関心の高さが伺われるが、「出産・子育て時の一時金支給拡充」を優先すべきと考える人は女性より男性が多い。
- 20代、30代では「出産・子育て時の一時金支給拡充」「妊婦健診・出産や不妊治療への支援の拡大」を支持する割合が、他世代と比べると高い。

少子化対策について(3つまで回答可)＜性別/年代別＞



SB

参考資料

次世代育成支援に関する現金給付

1 児童手当

※便宜上、都道府県は「県」と、市町村は「市」と標記

(1) 給付の概要

① 給付内容

小学校修了前の児童を養育する者に対して、以下の手当を支給するもの。

《0～3歳未満》 1人につき10000円／月

《3歳～小学校修了前》 第1子・第2子：1人につき5000円／月、 第3子以降：1人につき10000円／月

※所得制限あり(サラリーマンの片働き夫婦＋子ども2人の4人世帯の場合860万円未満(収入ベース))

② 給付状況

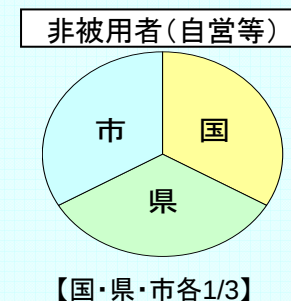
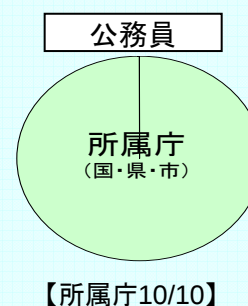
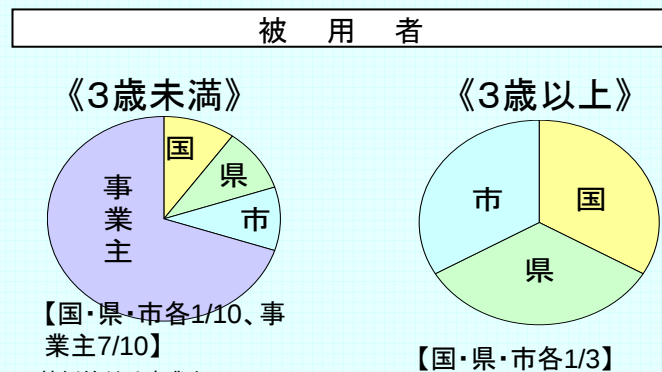
支給対象児童数：約1,300万人(平成20年度予算ベース) ※支給対象年齢児童の約90%をカバー

(2) 給付の仕組み(手続)

○ 住所地の市町村の認定に基づき、当該市町村が支給。(※公務員は、所属庁の認定に基づき、当該所属庁が支給)

(3) 費用負担の概要

① 費用負担割合



給付額

約1兆300億円 (平成20年度予算ベース)

2 出産育児一時金

(1) 給付の概要

① 給付内容

健康保険等の被用者保険の被保険者又はその被扶養者、国民健康保険の被保険者が出産した場合に、出産費用の負担の軽減を図るため、医療保険者から1児につき35万円(※)を支給するもの。

※国民健康保険においては、条例で定めるところによる(およそ35万円)。

② 給付状況

約113万件(平成18年度末実績)

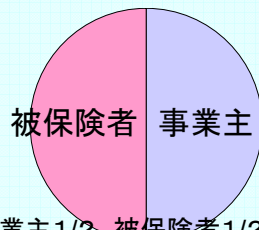
(2) 給付の仕組み(手続)

○ 被保険者が、医療保険者に給付を申請(①被保険者本人が受領する方式、②医療機関が本人に代わって受領し、出産費用と相殺する方式(受取代理)を選択。)

(3) 費用負担の概要

① 費用負担割合

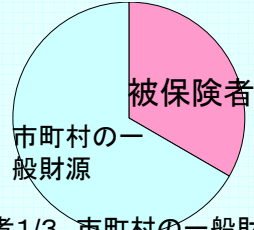
被用者保険



【事業主 1/2、被保険者 1/2】

※組合管掌健康保険においては、事業主の負担割合を増加することが可能。

国民健康保険



【被保険者 1/3、市町村の一般財源 2/3】

② 給付額

約3,700億円(平成18年度末実績)

3 出産手当金

(1) 給付の概要

① 給付内容

健康保険等の被用者保険の被保険者が、出産のため会社を休み、事業主から報酬を受けられない場合に、産前6週間～産後8週間の範囲内で会社を休んだ期間、標準報酬日額の3分の2に相当する額を医療保険者から支給するもの。

② 給付状況

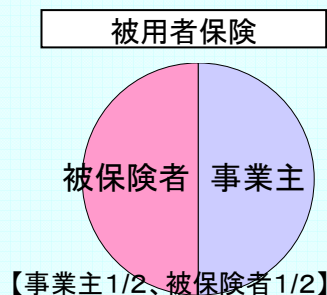
約24万件(平成18年度末実績)

(2) 給付の仕組み(手続)

- 被保険者が、医療保険者に給付を申請。

(3) 費用負担の概要

① 費用負担割合



- ※ 組合管掌健康保険においては、事業主の負担割合を増加することが可能。
- ※ 政府管掌健康保険においては、給付費の13%を国庫補助。

② 給付額

約930億円(平成18年度末実績)

4 育児休業給付

(1) 給付の概要

① 給付内容

雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合に、休業開始前賃金の50%(※)を支給するもの。

※30%相当額を休業期間中に、20%相当額(平成21年度末までの暫定措置。本則では10%相当額)を職場復帰6ヶ月後に支給

② 給付状況

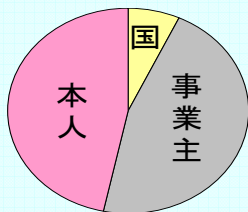
約15万人(平成19年度実績(初回受給者数))

(2) 給付の仕組み(手続)

- 被保険者(事業主を通じた申請可)が公共職業安定所に申請。

(3) 費用負担の概要

① 費用負担割合



【国1/8、保険料(労使折半)7/8】

※ただし、当分の間、国庫負担の額は本来の額の55%(暫定措置)

② 給付額

約1300億円(平成20年度予算ベース)

※なお、雇用保険による育児休業給付のほか、国家公務員共済組合・地方公務員共済組合による相当する給付有り。