

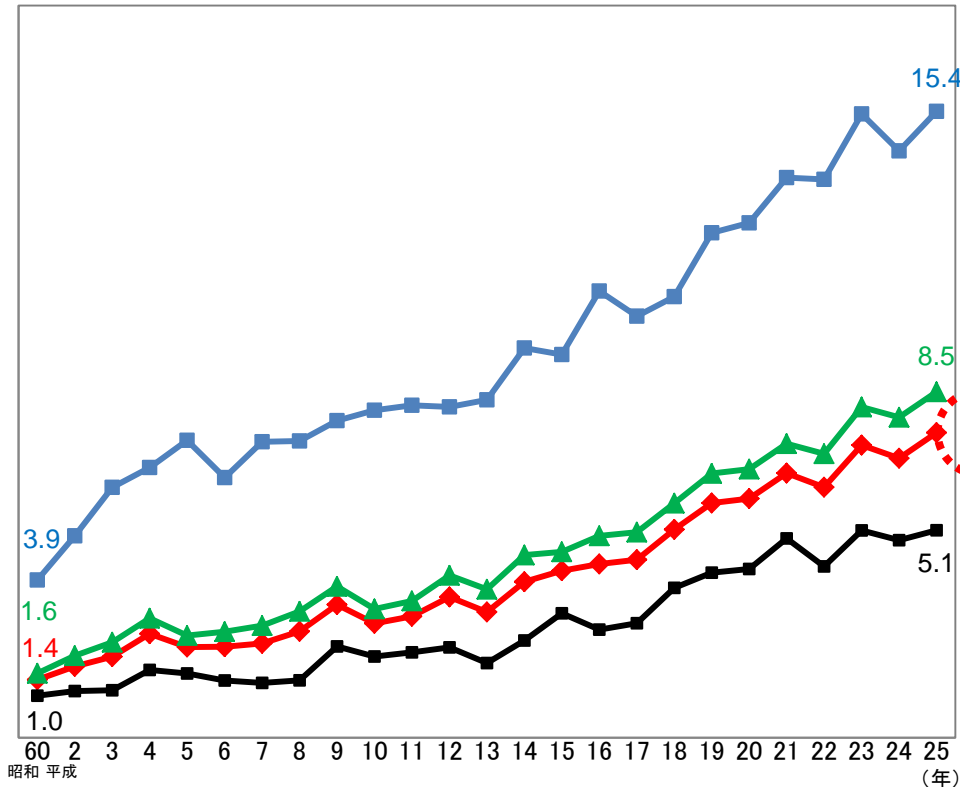
【参考資料】

「女性が輝く日本」の実現に向けて

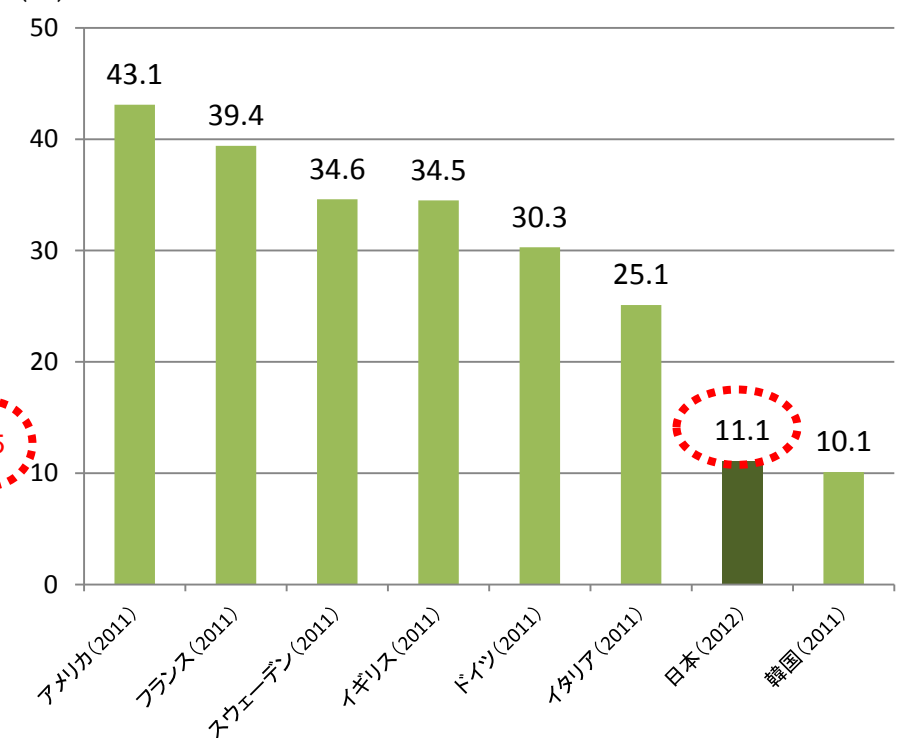
管理職に占める女性の割合

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本;総務省統計局「労働力調査」、
 その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

- 注1) 日本の分類基準 (ISCO-68) と日本以外の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
- 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。
- 4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

女性管理職が少ない(全くいない)企業の理由

○ 企業から見た女性管理職が少ない(全くいない)理由は、女性の知識や経験や在職年数要件の不足など勤続年数が短いことに由来するものが多い。また、「女性が希望しない」ことを挙げる企業もみられる。

女性管理職が少ないあるいは全くいない企業の理由



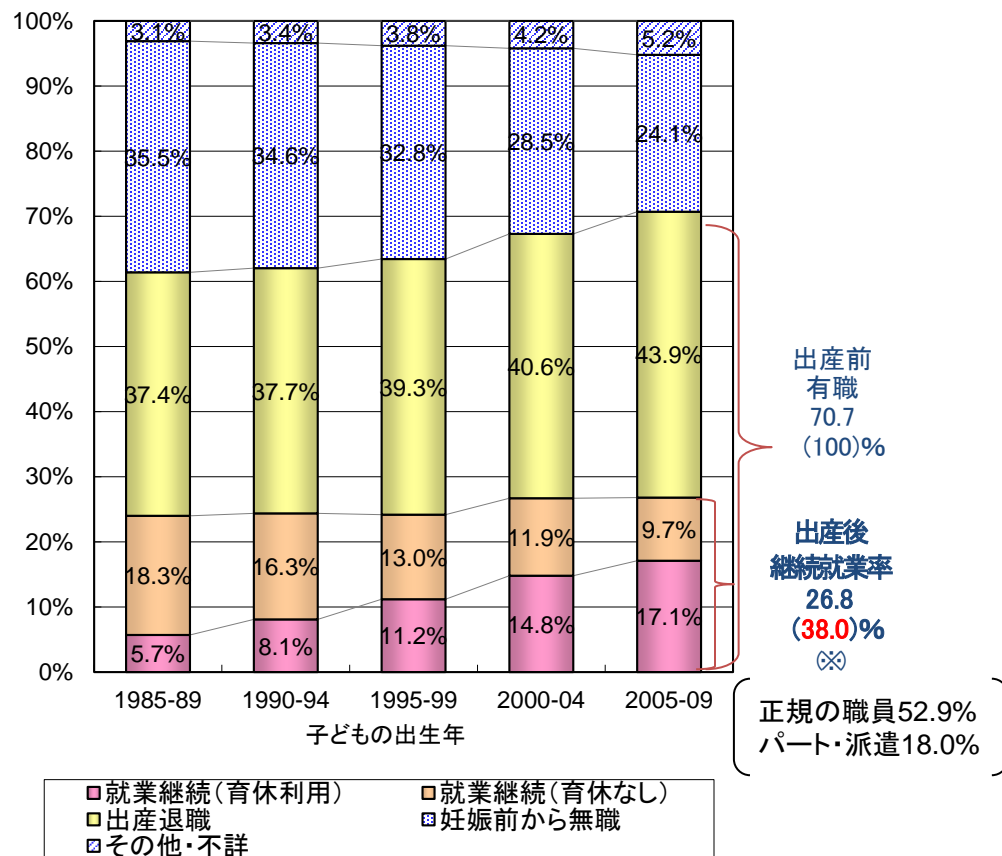
(女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職が1つでもある企業=100%)

(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成23年)
注)岩手県、宮城県及び福島県を除く

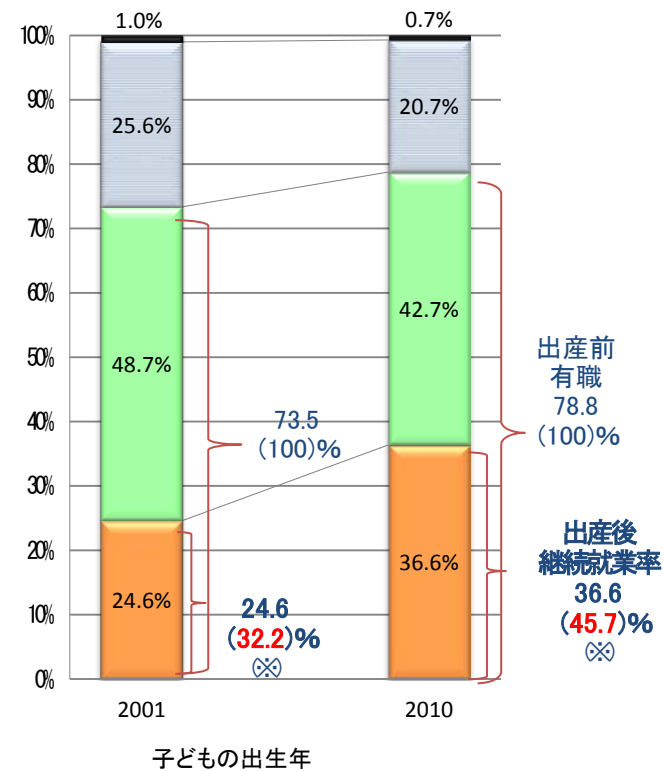
(※)平均勤続年数: 男性13.3年、女性9.1年

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

○ 約6割の女性が出産・育児により退職している。



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」



(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

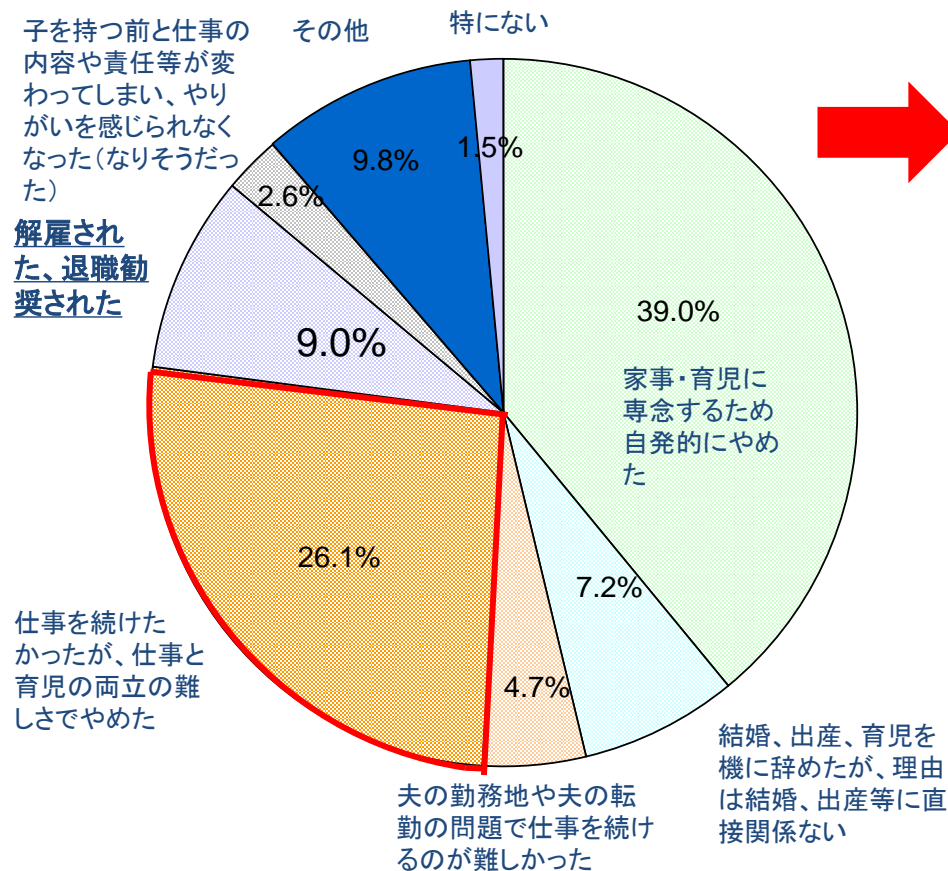
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

妊娠・出産前後に退職した理由

- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%、「解雇された、退職勧奨された」が9%
- 両立が難しかった理由として、勤務時間の問題、両立支援の雰囲気のなさを挙げる者が多い。

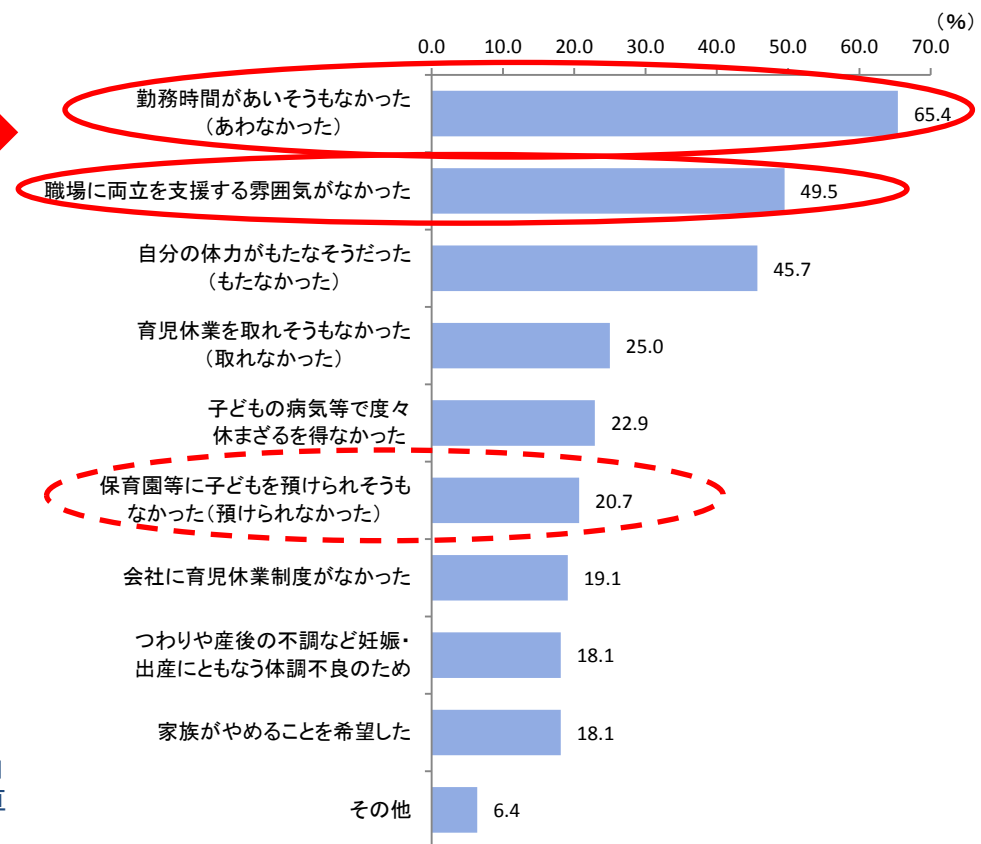
妊娠・出産前後に退職した理由

(「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



両立が難しかった具体的理由

(「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



女性の昇進希望①

○ 一般従業員の女性のうち、課長以上への昇進希望があるのは約1割(男性は半数以上)。

管理職の昇進希望

	男性				女性			
	課長	部長	その他	無回答	課長	部長	その他	無回答
300人以上								
現在のポストのまま	38.3%	47.8%	49.2%	50.0%	64.1%	58.3%	76.7%	-
現在のポストより上の役職 (役員以外)	48.6%	22.3%	32.2%	33.3%	31.2%	27.8%	20.0%	100.0%
役員以上	12.1%	28.3%	17.5%	16.7%	3.7%	13.9%	1.7%	-
昇進希望あり	60.7%	50.6%	49.7%	50.0%	34.9%	41.7%	21.7%	100.0%
無回答	1.0%	1.6%	1.1%	-	1.0%	-	1.7%	-
合計	(1,964)	(678)	(177)	(6)	(510)	(72)	(60)	(1)
100-299人								
現在のポストのまま	45.1%	52.6%	54.2%	66.7%	69.6%	63.8%	78.0%	66.7%
現在のポストより上の役職 (役員以外)	40.9%	21.4%	27.5%	-	26.5%	25.5%	16.0%	33.3%
役員以上	12.9%	24.6%	16.8%	-	2.9%	10.6%	4.0%	-
昇進希望あり	53.7%	46.0%	44.3%	-	29.4%	36.2%	20.0%	33.3%
無回答	1.2%	1.4%	1.5%	33.3%	1.0%	-	2.0%	-
合計	(1,104)	(570)	(131)	(3)	(204)	(47)	(50)	(3)

※ 「昇進希望あり」は、「現在のポストより上の役職(役員以外)」と「役員以上」の計。

一般従業員の昇進希望

	男性			女性		
	一般 従業員	係長・ 主任	無回答	一般 従業員	係長・ 主任	無回答
300人以上						
役付きでなくてもよい 係長・主任	25.7%	11.0%	25.0%	68.9%	23.3%	42.9%
課長	13.9%	16.9%	-	19.7%	46.6%	28.6%
部長	23.3%	30.2%	-	7.9%	23.4%	14.3%
役員以上	20.5%	27.5%	50.0%	1.9%	4.7%	-
役員以上	16.0%	13.3%	-	1.0%	1.3%	14.3%
課長以上昇進希望あり	59.8%	71.0%	50.0%	10.9%	29.4%	28.6%
無回答	0.6%	1.1%	25.0%	0.4%	0.8%	-
合計	(1,508)	(1,652)	(4)	(2,238)	(932)	(7)
100-299人						
役付きでなくてもよい 係長・主任	31.6%	14.9%	-	74.7%	25.6%	57.1%
課長	15.0%	19.7%	-	17.8%	46.0%	14.3%
部長	19.7%	26.9%	-	5.3%	22.0%	-
役員以上	19.3%	22.9%	-	1.2%	5.1%	-
役員以上	13.3%	15.3%	100.0%	0.5%	0.6%	14.3%
課長以上昇進希望あり	52.3%	65.0%	100.0%	7.1%	27.8%	14.3%
無回答	1.2%	0.4%	-	0.4%	0.6%	14.3%
合計	(865)	(1,054)	(1)	(1,388)	(472)	(7)

女性の昇進希望②

- 女性が昇進を望まない理由として男性と大きな差があるのは、「仕事と家庭の両立が困難になる」ことに加え、「周りに同性の管理職がない」、「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」等であり、女性の登用が進んでいない現状によって、女性自身の希望が制約されている可能性がうかがえる。
- 仕事と家庭の両立支援に加え、ロールモデルの確立や、能力に応じた登用の機会の拡大等が必要。

一般従業員の昇進を望まない理由(複数回答)

	300人以上				100-299人			
	男性		女性		男性		女性	
	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任
メリットがないまたは低い	41.2%	50.3%	22.9%	27.8%	45.9%	49.3%	24.3%	32.2%
責任が重くなる	30.2%	38.8%	30.4%	35.2%	26.3%	37.0%	24.8%	36.7%
自分には能力がない	27.6%	29.1%	26.0%	33.9%	23.3%	28.5%	22.7%	24.0%
やるべき仕事が増える	24.6%	27.8%	14.5%	18.6%	21.6%	25.8%	11.5%	17.8%
仕事と家庭の両立が困難になる	17.4%	19.7%	40.0%	42.5%	10.4%	18.4%	32.8%	35.5%
もともと長く勤める気がない	9.0%	4.6%	9.7%	5.1%	11.2%	7.9%	8.9%	5.3%
自分の雇用管理区分では昇進可能性がない	6.2%	7.4%	23.1%	14.1%	9.9%	9.9%	25.7%	14.2%
やっかみが出て足を引っ張られる	3.4%	4.3%	3.6%	3.7%	4.0%	2.7%	2.8%	3.3%
定年が近い	2.2%	5.2%	1.9%	1.8%	2.7%	3.0%	1.6%	3.8%
家族がいい顔をしない	1.2%	1.1%	1.8%	2.6%	1.2%	3.3%	1.3%	2.7%
周りに同性の管理職がない	0.3%	-	24.0%	17.1%	2.2%	1.1%	28.3%	19.8%
その他	10.1%	7.6%	6.9%	6.5%	9.4%	9.3%	6.9%	5.9%
特に理由はない	11.9%	10.2%	6.8%	4.5%	12.7%	10.7%	10.4%	10.9%
無回答	0.7%	0.2%	0.4%	0.3%	0.5%	0.3%	0.5%	-
合計	(597)	(461)	(1,985)	(651)	(403)	(365)	(1,284)	(338)

※1 「昇進を望まない理由」とは、「課長以上への昇進を望まない理由」である。

※2 「一般従業員」には、係長・主任を含む。

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構
「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成24年度)

ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションとは・・・男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組



企業訪問による取組・情報開示の促進

企業トップや経営者団体に対し、ポジティブ・アクションの取組促進や企業の情報開示促進について直接働きかけ



均等・両立推進企業表彰ほか＜拡充＞

ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰するほか、こうした企業の取組を積極的に普及する団体等を表彰する



女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催

左記団体表彰を実施するほか、女性活躍促進や情報開示促進に関するフォーラムを開催する



ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（総合的情報提供事業）＜拡充＞

- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」において各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のポジティブ・アクション応援サイト(個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツ)や女性の活躍推進宣言コーナー(女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツ)で女性活躍状況の開示を促進



企業の男女の均等度合いの把握の促進（ポジティブ・アクション「見える化」事業）

ポジティブ・アクションの具体的取組につなげるためのシステムづくり(均等の見える化)に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るための業種別支援ソールの普及



メンター制度等の導入支援等（ポジティブ・アクション展開事業）＜拡充＞

メンター、ロールモデル(※)の確保が難しい中小企業に勤務する女性労働者等がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修を行う仕組みづくりを実施 (※メンター:女性社員の相談・サポートをする社員、ロールモデル:キャリア形成での目標となる社員)



ポジティブ・アクション能力アップ助成金 <新規>

・女性がスキルアップを図りつつ活躍できるため、ポジティブ・アクションに取り組むとともに、一定の研修プログラム(ポジティブ・アクションプログラム)を作成・実施する事業主に対する新たな助成金制度を創設



両立支援助成金の支給額上乗せ制度（ポジティブ・アクション加算）

・ポジティブ・アクション加算(企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、その目標を達成した場合に中小企業両立支援助成金の支給額を上乗せする制度)を実施

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 (労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備 (育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充

育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付(賃金の50%相当※)
※67%への引き上げを内容とする雇用保険法改正法案を提出。
- ・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除 等

両立支援制度を利用しやすい 職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



助成金等を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入、育児休業中・復職後の能力アップのための訓練の実施など、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
- ・中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」の策定・利用支援
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及

子育て・介護のためのテレワーク活用事例の普及 表彰等による事業主の意識醸成

- ・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企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進(イクメンプロジェクト)



その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業、託児付き再就職支援セミナー、カムバック支援サイト、リターン&ステップアップ事業)

○女性の継続就業率
38% (平成22年)
→55% (平成32年)

○男性の育児休業取得率
1.89% (平成24年)
→13% (平成32年)

労働政策審議会建議における次世代育成支援対策推進法の改正事項

<現行>

<改正後>

法律の有効期限

法律の延長

法律

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

行動計画策定指針

指針の内容を追加

指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

■基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
- ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む

<働き方の見直しに資する取組>

- ・男性の育児休業取得促進の取組
- ・所定外労働の削減の取組
- ・年次有給休暇の取得促進の取組 等

■一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

法律

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定・届出義務

現行の認定制度の充実

省令(基準)

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置に係る基準について見直す

認定制度(認定基準)

厚生労働大臣による認定・表示付与

子育てをサポートしている企業の証(くるみんマーク)



- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子どもを労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

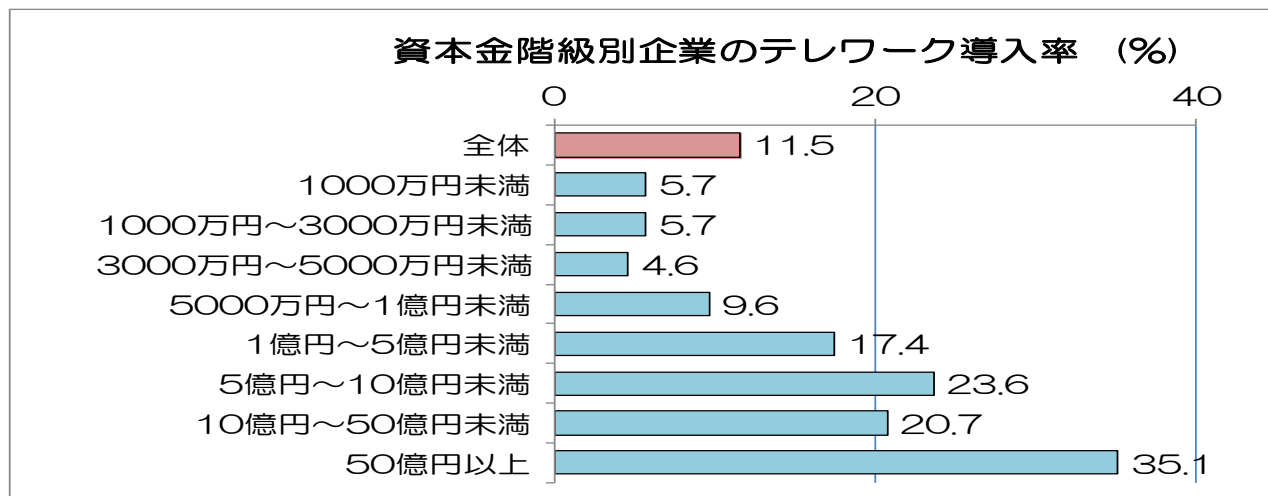
- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

企業のテレワーク導入率・実施部門等

■テレワーク導入企業

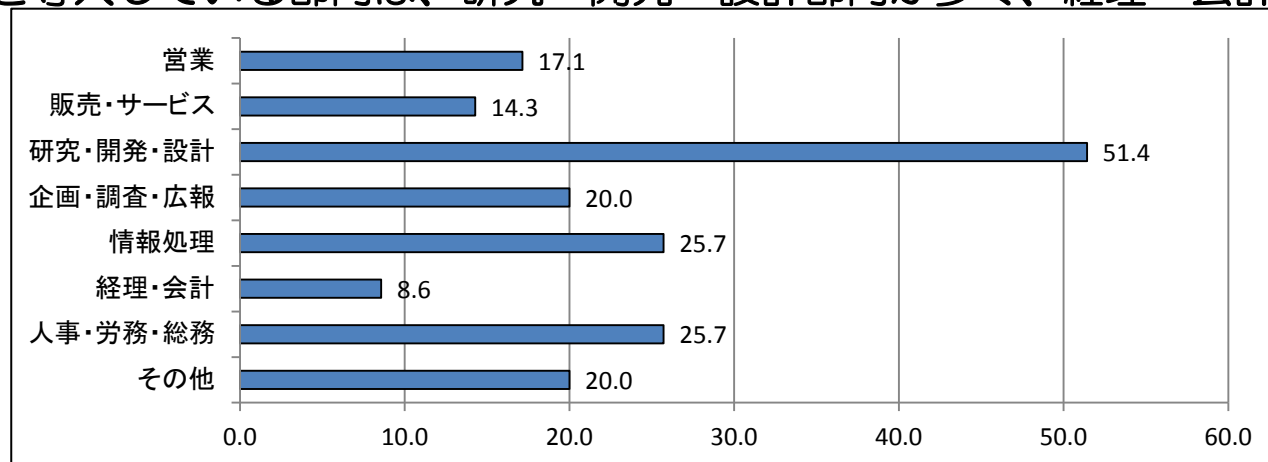
- テレワークを導入している企業は**11.5%**（規模100人以上）
- 中小企業ほど導入率は低い。



■テレワーク実施部門

出典:「平成24年通信利用動向調査」総務省

- テレワークを導入している部門は、研究・開発・設計部門が多く、経理・会計部門等が少ない。



出典:「企業のテレワークの実態に関する調査結果(2008年)」(独)労働政策研究・研修機構



テレワーク・セミナーの開催

【東京会場の開催状況】

【事業概要】

テレワークの普及促進を図るためセミナーを開催。

- ①テレワーク導入・実施時の労務管理上の留意点
- ②テレワーク導入企業の事例紹介
- ③テレワーク導入企業による体験談紹介

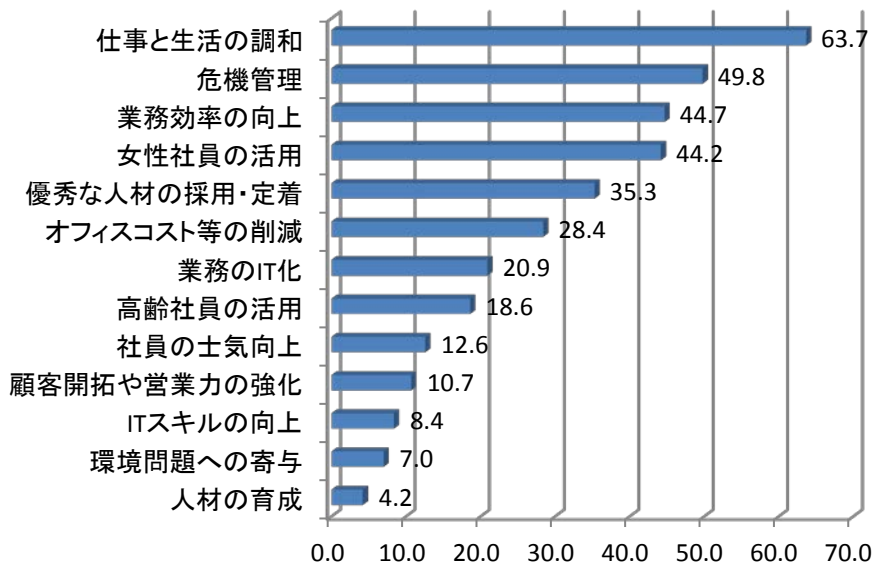
【運営実績】

- セミナー参加者数は増加傾向(1会場当たり)
平成20年度 約80名 → 平成24年度 約150名
(※平成20年度 7会場562名、平成24年度は2会場306名)
- セミナーの様子を動画で配信
- セミナー参加者に対して、アンケートを実施

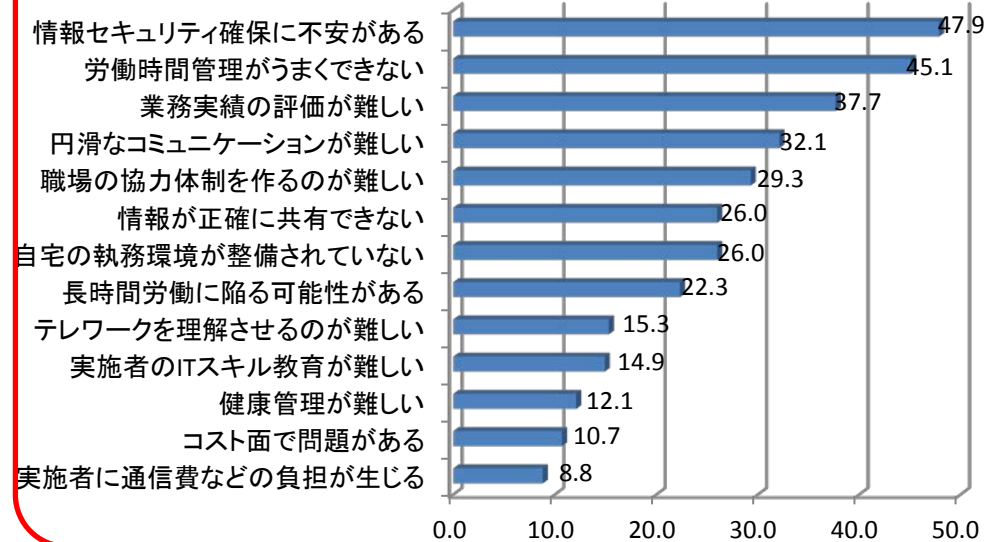


<主なアンケート結果> ※有効回答数:215件(平成24年度)

「テレワークに期待する効果」



「テレワーク推進上の課題」



テレワーク普及施策の関係省庁の取組の方向性



26年度

27年度

28年度

ITを活用した柔軟な働き方や適切な評価が可能となる
新たなモデル確立のための実証事業

モデルの 類型化

- 実証モデルの検討
- モデルの提示
 - 好事例の選定

実証

- 労務管理、人事評価等の検証(厚労省)
- ICT活用方策の検証(総務省)
- 課題等のヒアリングの実施(両省)

検証・ モデルの 更新

- 実証モデルの
検証、更新の
ための検討

実証

- 労務管理、人事評価等の検証(厚労省)
- ICT活用方策の検証(総務省)
- 課題等のヒアリングの実施(両省)

検証

モデルの構築・普及

- テレワークガイドブックの改訂等

課題への対応

- 抽出した課題への対応

テレワークの普及・促進に向けた各種取組

- 子育て・介護のためのテレワーク活用の好事例の周知・啓発(厚労省)

- テレワーク推進フォーラムによる普及促進、啓発活動(総務省、厚労省、経産省、国交省等)
- テレワーク導入支援のための専門家派遣(総務省、厚労省)
- テレワークに関する労務管理に係る相談の実施(厚労省)
- セミナーの開催等の普及促進、啓発活動(総務省、厚労省)
- 「在宅勤務ガイドライン」などの周知・啓発、在宅就業者や発注企業等への支援(総務省・厚労省)

テレワーク人口の把握等

新たなモデル構築のための実証事業

普及・促進

実態把握

テレワークの普及・促進

適正な労働条件下におけるテレワークの普及促進策の概要（平成26年度）

ワークライフバランスや育児等との両立を実現するために、総務省・国土交通省・経済産業省と連携し、**多様な働き方が可能となる**テレワークの導入促進に積極的に取り組む。

26年度予定額 609,523千円（26,731千円）

1. 普及促進に向けた気運の醸成

テレワーク・セミナー実施（継続）

26年度予定額 6,601千円（9,270千円）

○労務管理上の留意点・VDT作業における留意点等について、関心のある企業等へ広く周知するためのセミナーを開催。

導入好事例の周知・啓発（新規）

26年度予定額 7,346千円（0千円）

○子育て・介護のためのテレワーク活用好事例の事例集を作成。
○関心のある企業等へ広く周知。

2. 個別企業へのきめ細かな支援

職場意識改善助成金テレワークコースの新設による導入支援の強化（職場意識改善助成金の拡充（メニューとしては新規））

26年度予定額 502,500千円（0千円）

○職場意識改善助成金にテレワークコースを新設し、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワークに取り組む企業に助成。

助成額：導入経費の1/2（目標達成時は3/4）

上限100万円（目標達成時は150万円）

助成対象の例

- ・自宅のPCから会社のネットワークに安全にアクセスする機器
- ・自宅でテレビ会議を可能とする機器
- ・テレワーク規程の整備経費 等

テレワーク相談センターによる相談、訪問コンサルタントの実施（拡充）

26年度予定額 73,024千円（17,461千円）

○テレワークの導入・実施時における労務管理上の課題等について、相談に応える相談センターを東京都内に設置。

○相談センターにおいて、テレワークの導入を検討する企業に対して総務省が実施するICT技術のためのコンサルタントと連携して労務管理等に関する訪問によるコンサルティングを実施。

3. 在宅勤務モデル実証事業の実施

総務省と連携して、育児等との両立を図るため、週1日以上在宅で就業する雇用型在宅型テレワーク等を可能とする労務管理、人事評価、情報通信技術等に係る実証を行い、その成果を普及するとともに、課題を抽出。（3年間で実施）

モデルの類型化及び好事例選定のための検討会の実施（新規）

26年度予定額 20,052千円（0円）

在宅勤務テレワークの実証事業で実証するモデルを構築するため及び好事例の選定を行うため、有識者による検討会を開催する。

これまでの保育士確保策と今後の取組

- ①新たな保育士の育成・就業支援 ②潜在保育士の復帰支援 ③保育士の離職を防止 ④働く職場の環境改善

平成24年度

平成25年度

平成26年度～

平成24年度
補正予算
における
主な取組

- ①：認可外保育施設勤務者の保育士資格の取得支援，保育士養成施設入学者への修学資金貸付
- ②：保育士・保育所支援センターの設置，保育士養成施設を通じた卒業生に対する再就職に関する情報提供
- ③：新人保育士に対する離職防止のための研修
- ④：処遇改善（臨時特例事業。子ども・子育て支援新制度（平成27年度施行予定）において、公定価格に体系化）管理者等を対象とした雇用管理の研修

加速化プランを
踏まえた充実

- ②：ブランク等の不安を解消するための再就職前の研修
- ③：保育士の宿舍借り上げ支援

保育士確保を支える
国自身の取組

ハローワークにおいて保育士マッチング強化プロジェクトを実施
厚生労働大臣から政府広報等による保育士確保の呼びかけ

平成26年度予算案
による充実

- ①：保育士資格取得支援の充実
- ④：保育体制を強化し、保育士の業務負担を軽減

更なる取組

- ・「人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議」（座長：副大臣）において更なる確保策を検討中
- ・資格取得支援の更なる充実を検討
- ・保育士試験における合格免除期間の延長等の検討・実施
- ・子ども・子育て支援新制度を踏まえた必要保育士数について、市町村と都道府県の事業計画を基に算出

- ・子育てが一段落した主婦等が、子育て分野で活躍するための支援を検討

「放課後子どもプラン」の概要

趣旨・目的

地域社会の中で、放課後等に子供たちの安全で健やかな居場所づくりを推進するため、各市町村において、教育委員会が主導して、福祉部局と連携を図り、原則として、すべての小学校区において、文部科学省の「放課後子供教室」と厚生労働省の「放課後児童クラブ」を一体的あるいは連携して実施する総合的な放課後対策(放課後子どもプラン)を推進する。

「放課後子どもプラン推進事業」

放課後子供教室（文部科学省）

放課後児童クラブ（厚生労働省）

趣旨

すべての子供を対象として、安全・安心な子供の活動拠点(居場所)を設け、地域の方々の参画を得て、学習やスポーツ・文化芸術活動、地域住民との交流活動等の機会を提供する取組を推進する。

共働き家庭など留守家庭のおおむね10歳未満の児童に対して、放課後に適切な遊びや生活の場を与えて、その健全な育成を図る。(児童福祉法第6条3第2項に規定)

実施か所数

10, 376か所(平成25年度)

原則としてすべての小学校区での実施を目指す

21, 482か所(平成25年5月)

実施場所

小学校 71. 3%
公民館 13. 2%
児童館 3. 4%
その他(中学校、特別支援学校など) 12. 1%
(平成25年度)

小学校(余裕教室) 28. 1%
" (専用施設) 24. 1%
児童館 12. 8%
その他(専用施設、既存公的施設など) 35. 0%
(平成25年5月)

開設日数

111日(平成25年度平均)

原則として長期休暇を含む年間250日以上

指導者

地域の協力者等

放課後児童指導員(専任)

放課後児童クラブについて

【事業の内容、目的】

共働き家庭など留守家庭のおおむね10歳未満の児童に対して、児童館や学校の余裕教室、公民館などで、放課後に適切な遊び、生活の場を与えて、その健全育成を図る
(平成9年の児童福祉法改正により法定化(児童福祉法第6条の3第2項))

【現状】(クラブ数及び児童数は平成25年5月現在)

- クラブ数 21,482か所 (参考:全国の小学校20,836校)
- 登録児童数 889,205人 (全国の小学校1~3年生約325万人の24%程度=約4人に1人)
- 利用できなかった児童数(待機児童数) 8,689人[利用できなかった児童がいるクラブ数 1,612か所]

・「子ども・子育てビジョン」(平成22年1月29日閣議決定)

⇒平成26年度末までに111万人(小学校1~3年生の32%=3人に1人)の受入児童数をめざす

【事業に対する国の助成】

○平成26年度予算(案) 332.2億円

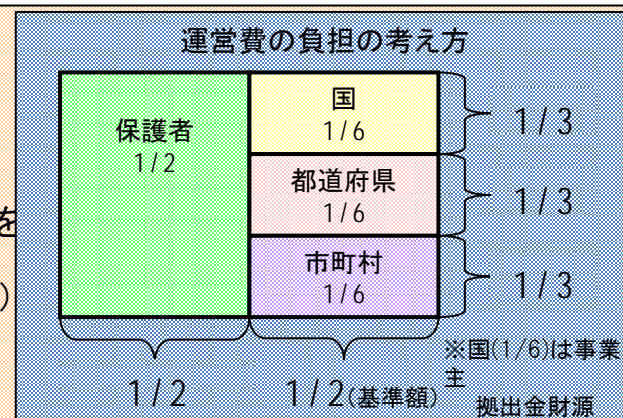
※児童育成事業費(特別会計)による補助

○運営費 か所数の増(27,029か所→27,750か所)

- ・概ね1/2を保護者負担で賄うことを想定。
- ・残りの1/2分について、児童数が10人以上で、原則、長期休暇(8時間以上開所)を含む年間250日以上開設するクラブに補助。
- ・例:児童数が40人の場合、1クラブ当たり基準額:342.7万円(総事業費685.4万円)
- ・学校の余裕教室等を改修する場合(基準額:700万円)、備品購入のみの場合(基準額:100万円)も助成。

○整備費

- ・新たに施設を創設する場合(基準額:2,355.6万円)のほか、改築、大規模修繕及び拡張による整備を支援。
- ※運営費は、国・都道府県・市町村が3分の1ずつ負担。整備費(創設、改築等)は、国・都道府県・設置者が3分の1ずつ負担。
- 整備費(改修・備品購入)は、国・都道府県・市町村が3分の1ずつ負担。



(参考)保育緊急確保事業(内閣府予算(案)に計上:51億円)

放課後児童クラブについて、保育所の利用者が就学後も引き続き円滑に利用できるように、「小1の壁」の解消に向け、開所時間の延長を促進する。

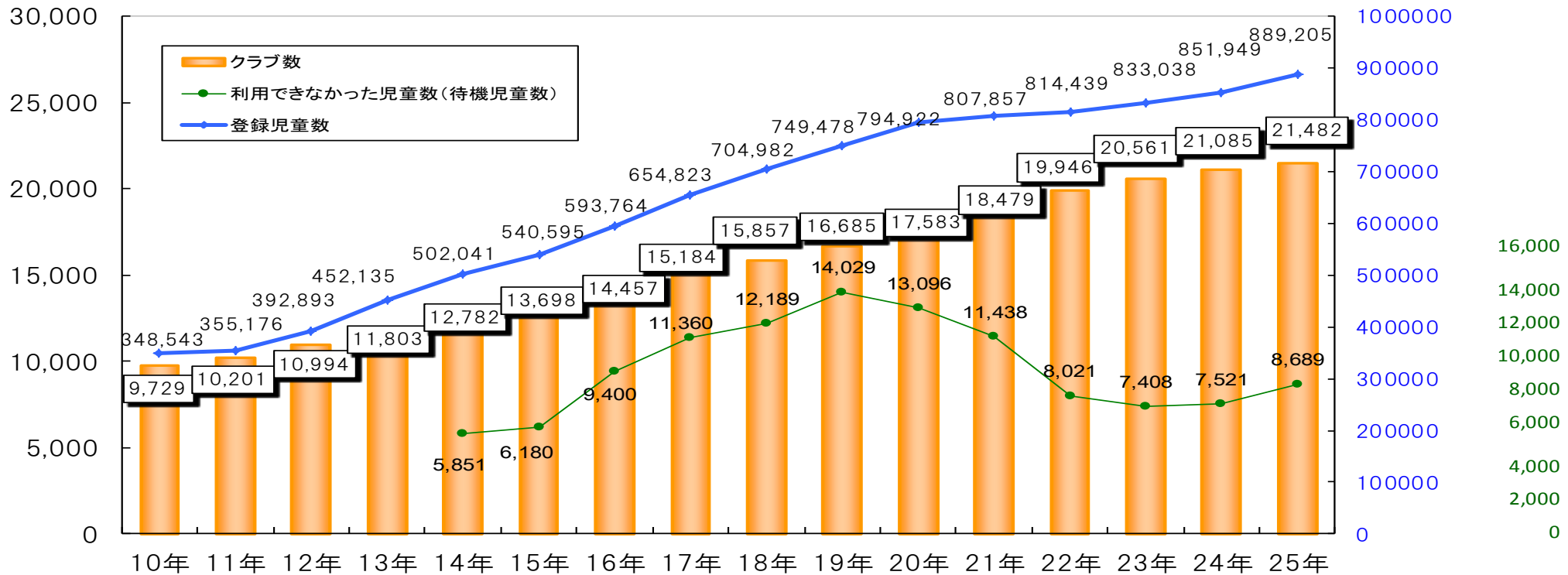
放課後児童クラブ数及び登録児童数等の推移

平成25年では、クラブ数は2万1,482か所、登録児童数は88万9,205人となっており、平成10年と比較すると、クラブ数は約2.2倍、児童数は約2.6倍となっている。また、クラブを利用できなかった児童数(待機児童数)は、8,689人(最大の19年に比べて約6割)となった。

[参考:クラブ数、登録児童数及び利用できなかった児童数の推移]

(か所)

(人)



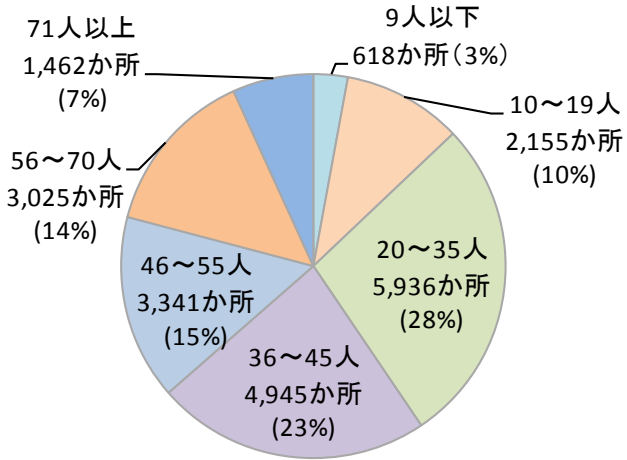
※各年5月1日現在(育成環境課調)

放課後児童クラブの現状

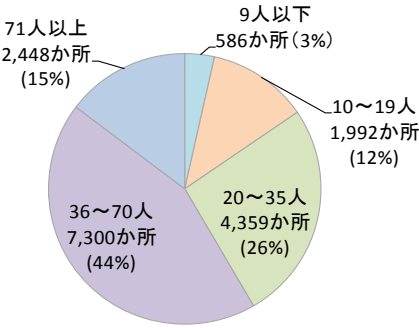
※平成25年5月1日現在(育成環境課調)

○規模別実施状況

登録児童数の人数規模別で見ると、45人までのクラブが全体の約65%を占める。



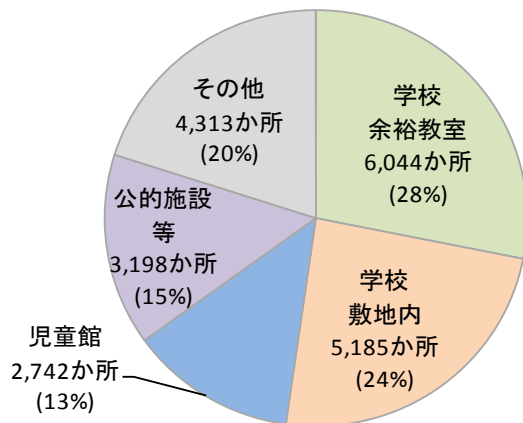
(参考) 19年



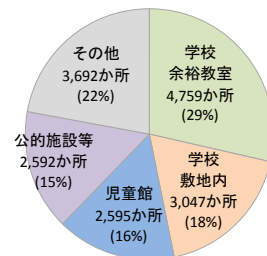
※19年調査では、36人～70人の内訳は把握していない

○設置場所の状況

設置場所では、学校の余裕教室が約28%、学校敷地内の専用施設が約24%、児童館が約13%であり、これらで全体の約65%を占める。

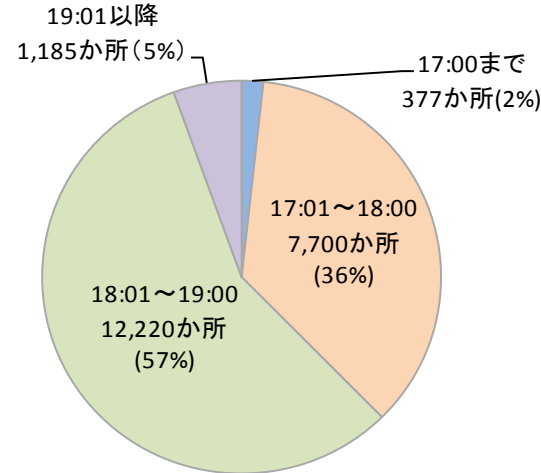


(参考) 19年

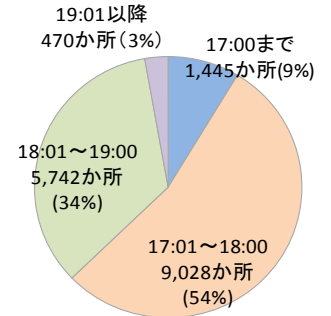


○終了時刻の状況(平日)

18時を超えて開所しているクラブが全体の6割を占める。

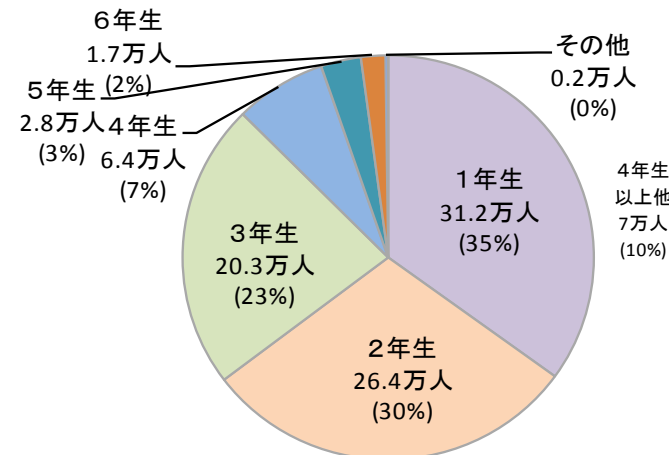


(参考) 19年

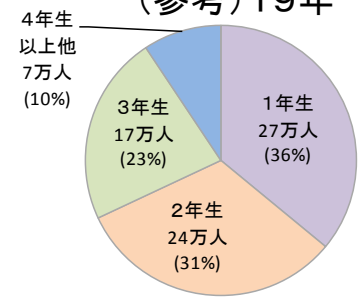


○登録児童の学年別の状況

小学校1年生から3年生までで全体の約9割を占める。



(参考) 19年



【参考】短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

現 行

年金機能強化法による改正後
(平成28年10月施行)

