

「女性が輝く日本」の実現に向けて

平成26年5月28日

厚生労働大臣 田村 憲久

「子育て支援員（仮称）」（※）の創設について（案）

（※）愛称については、制度のPRを兼ねて公募していく予定

更に意欲のある方は、
保育士、家庭的保育者（保育ママ）
放課後児童支援員に！

研修など

「子育て支援員（仮称）」

小規模保育

保育従事者

家庭的保育

家庭的保育補助者

一時預かり

保育従事者

事業所内保育
（※）

保育従事者

放課後児童
クラブ

補助員

ファミリー・サ
ポート・センター

提供会員

利用者支援事業

専任職員

地域子育て
支援拠点

専任職員

乳児院
児童養護施設

補助的職員

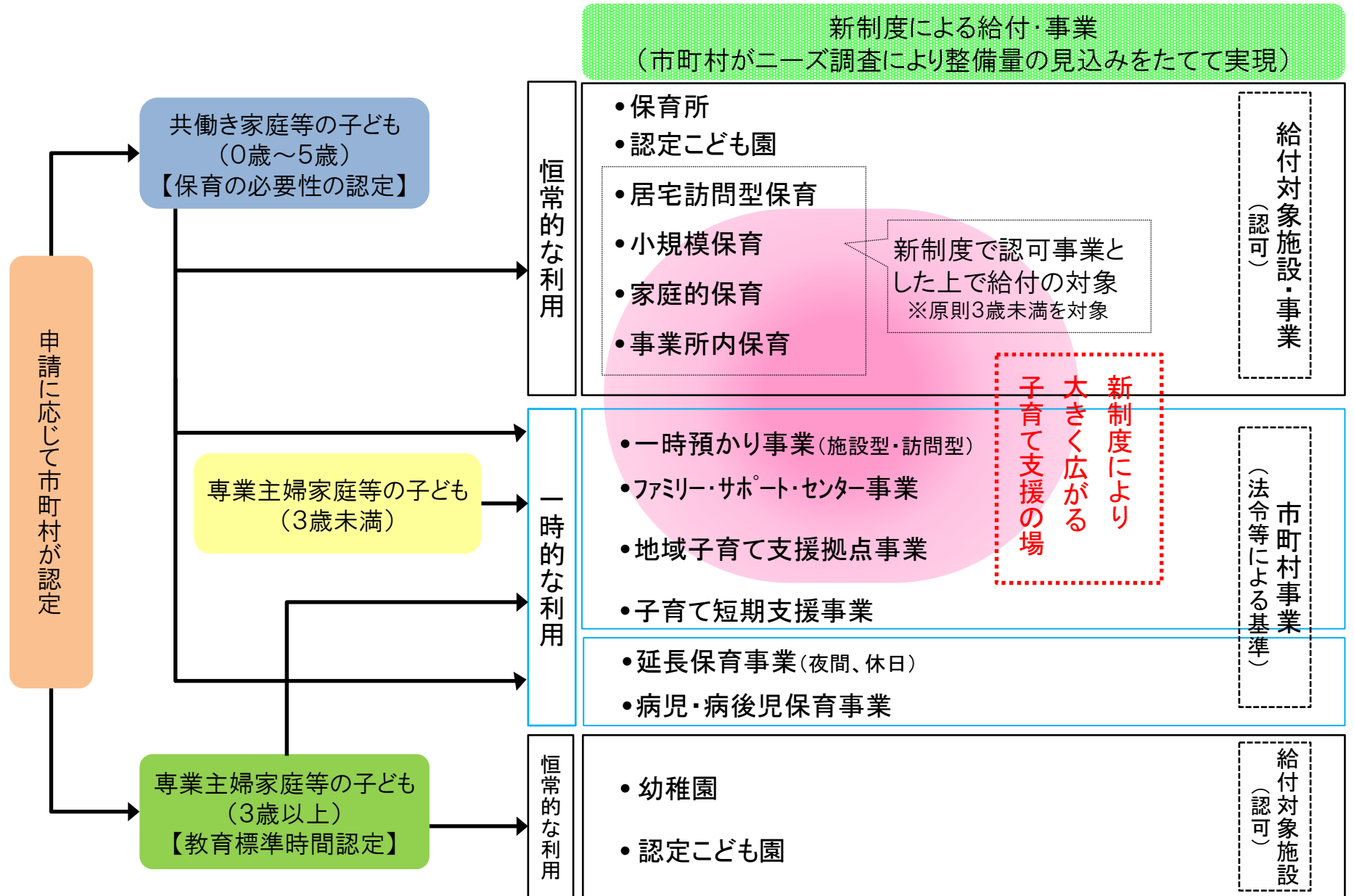
子育てが一段落した専業主婦等

子育て支援員（仮称）研修

（※）定員19名以下のものに限る。

子ども・子育て支援新制度による子育て支援の場の広がり

○ 子ども・子育て支援新制度により、すべての小学校就学前の子どもを対象とする保育や子育て支援の場が広がる。



「子育て支援員（仮称）」（※）の創設について（案）

（※）愛称については、制度のPRを兼ねて公募していく予定

趣旨

- 子ども・子育て支援新制度（平成27年度より施行予定）においては、小規模保育、家庭的保育、ファミリー・サポート・センター、放課後児童クラブ、地域子育て支援拠点等が新たに法律に基づく給付・事業となり、これらの事業の拡充に伴い、人材の確保が必要となる。
- このため、育児経験豊かな主婦等を主な対象とした子育て支援分野に従事するために必要な研修を提供し、研修を修了した者を「子育て支援員（仮称）」として認定する等、これらの分野で活躍していただくことを目的とした制度を創設する。

「子育て支援員（仮称）」制度

- 「子育て支援員（仮称）研修」を国が示すガイドラインによる全国共通の研修課程として、都道府県又は市町村等が実施。
 - 様々な子育て支援分野に従事できるよう、分野横断の共通の研修課程と各分野の研修課程を用意。
 - 主婦等が研修を受けやすくするための支援を検討。
- 研修修了者を「子育て支援員（仮称）」として研修の実施主体が認定。全国で通用。
 - 認定されると、小規模保育・家庭的保育・一時預かり・事業所内保育の保育従事者等として従事可能。

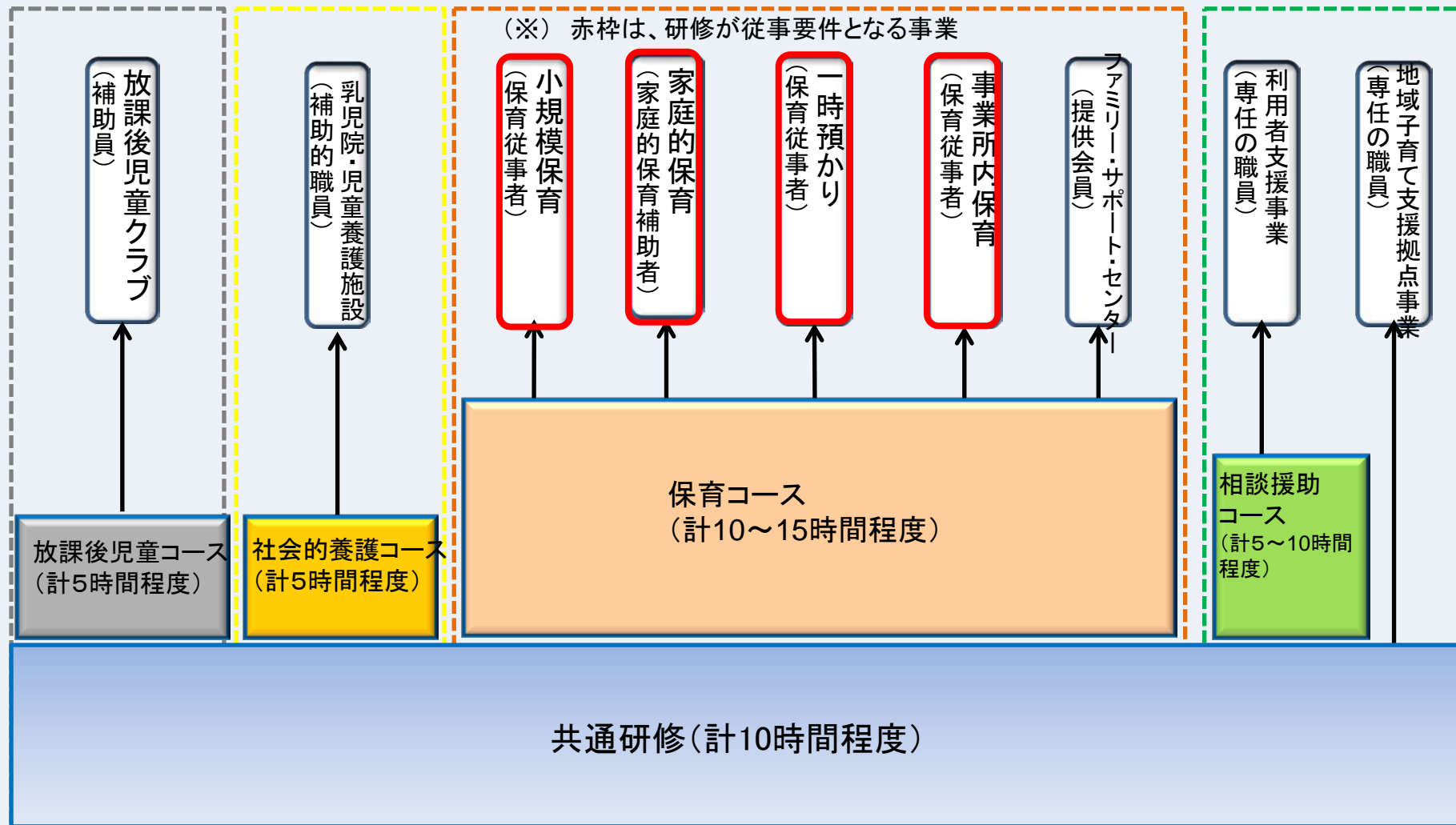


- 更に意欲のある方には、保育士、家庭的保育者（保育ママ）、放課後児童支援員を目指しやすくする仕組みを検討。
- 具体的には、「子育て支援員（仮称）」と認定された者について、
 - ・保育士試験を受験するために必要な実務経験にカウントする
 - ・保育ママ・放課後児童支援員として従事するために必要な研修の一部を免除する等を今後検討。

「子育て支援員（仮称）」の創設について（研修体系イメージ）

研修体系のイメージ

※具体的な研修時間・カリキュラムは、今後検討会等で有識者の意見を踏まえ策定する。



※主な事業従事先を記載したものであり、従事できる事業はこれらに限られない。

保育士確保に当たっての取組について

- 「待機児童解消加速化プラン」により、保育の量の拡大とともに、**保育士の確保を支援パッケージの1つの柱として推進**
- 保護者は保育の質の確保を強く求めており、保育士の確保への要請が強い

※ 子ども・子育て支援法 附則第2条第3項

「政府は、質の高い教育・保育その他の子ども・子育て支援の提供を推進するため、（略）人材確保のための方策について検討を加え（略）」

※ 子ども・子育て支援法案等に対する附帯決議（参議院）

「施設型給付、地域型保育給付等の設定に当たっては、（略）幼児教育・保育の質の改善を十分考慮する（略）」

①新たな保育士の育成・就業支援

保育士養成 約3.8万人
意欲ある者の資格取得と
保育所への就職を支援

③保育士の就業継続

保育所保育士 約38万人
保育士の離職を防止

②潜在保育士の復帰支援

潜在保育士 60万人超
潜在保育士の復帰を支援

④働く職場の環境改善

保育士が働く魅力を感じ、働き続けたい職場環境を構築

保育士確保対策

① 「新たな保育士の育成・就業支援」

意欲ある者の資格取得と保育所への就職を支援

- ・ 認可外保育施設等において保育士になろうとする者の資格取得費用を支援
- ・ 保育士養成施設の学生に保育の魅力伝えるなどし、保育士資格を取得後に、保育所で勤務する者を増加

② 「潜在保育士の復帰支援」

60万人超いる潜在保育士の復帰を支援

- ・ 保育士・保育所支援センターやハローワークによる就職相談等
- ・ ブランクによる不安を解消するため、復帰前の実技研修

③ 「保育士の就業継続」

保育士の離職を防止

- ・ 新人保育士等への離職防止の研修
- ・ 保育の質向上の研修

④ 「働く職場の環境改善」

保育士が働く魅力を感じ、働き続けたい職場環境を構築

- ・ 雇用管理の改善のための研修
- ・ 処遇改善

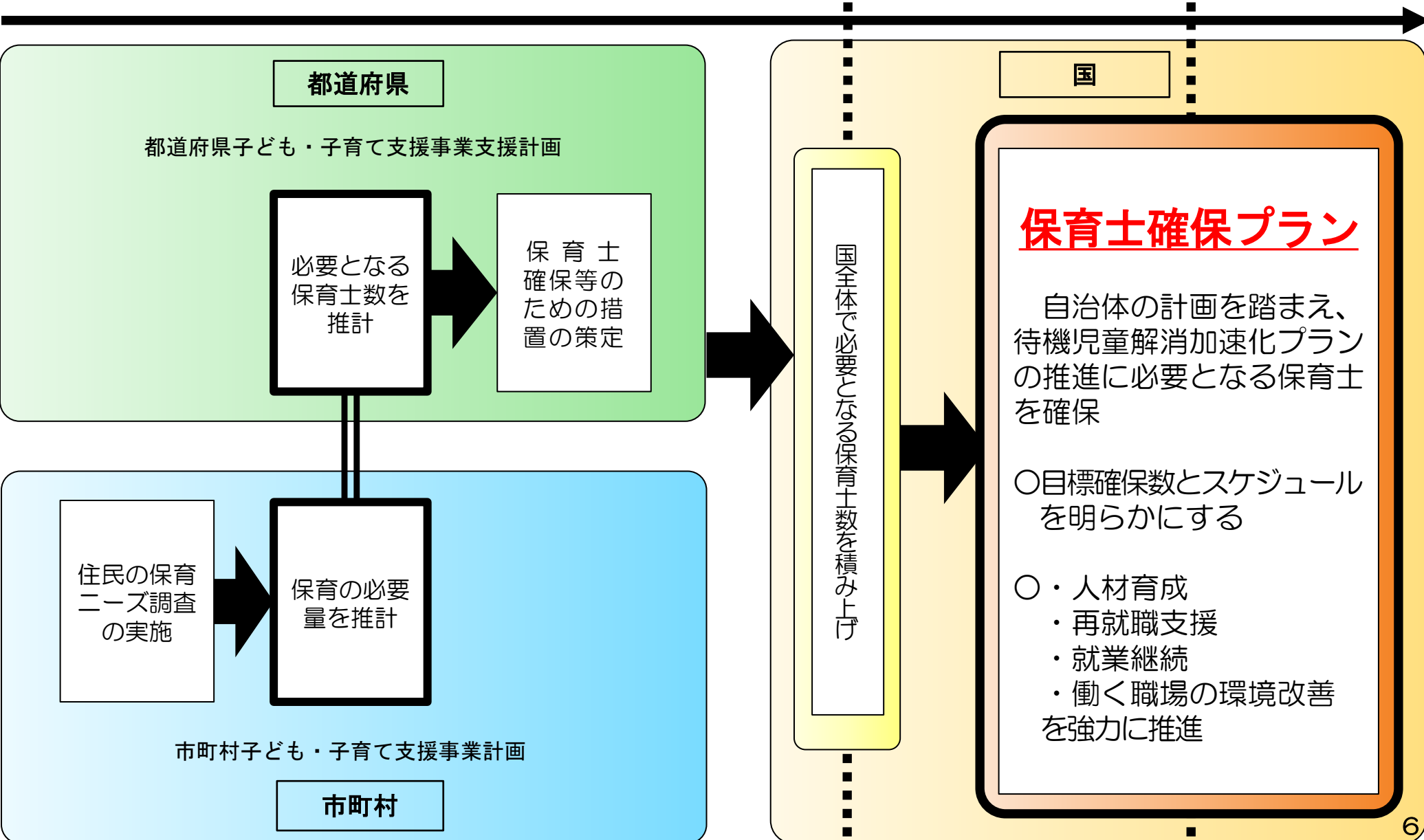
「保育士確保プラン」策定

子ども・子育て支援新制度における自治体の計画を踏まえ、「待機児童解消加速化プラン」の推進に必要な保育士を確保

保育士確保プランの策定

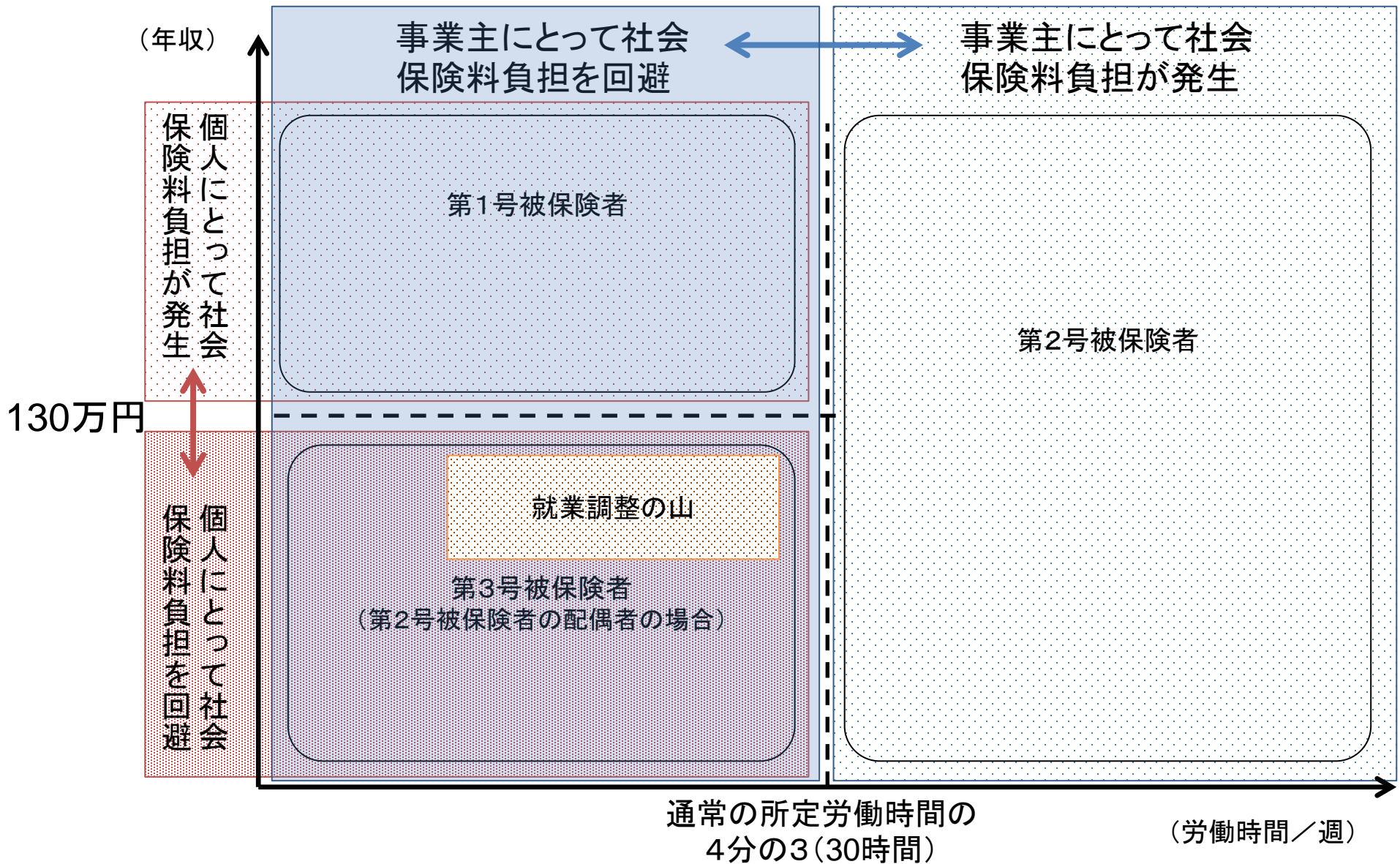
【平成26年秋】

【平成26年末】



就業調整が生じる構造

○ 就業調整行動は、個人と事業主の双方の社会保険料負担回避行動が作用して生じていると考えられる。



先進諸国における被用者の年金制度への適用

- アメリカ、英国、ドイツ、フランス、スウェーデンでは、被用者については、かなり少額の賃金水準から(又はわずかでも賃金収入があれば)労使で保険料を負担
- 一方、我が国では、労働時間が短いと労使で保険料を負担する被用者保険の枠組みから外れる

	日本	アメリカ	英国	ドイツ	フランス	スウェーデン
制度体系	<p>2階建て</p> <p>厚生年金保険 共済年金 国民年金 全居住者</p>	<p>1階建て</p> <p>(適用対象外) 老齢・遺族・障害保険 無業者 被用者及び自営業者</p>	<p>2階建て</p> <p>(適用対象外) 国家第二年金 職域年金 基礎年金 無業者 被用者及び自営業者</p>	<p>1階建て</p> <p>(適用対象外) 一部自営業者年金 一般年金 年金保険 職域毎の自治制度 特別制度 無業者・自営業者 被用者及び一部自営業者</p>	<p>1階建て</p> <p>(適用対象外) 職域毎の自治制度 一般制度 特別制度 無業者・自営業者 被用者</p>	<p>1階建て</p> <p>保証年金 所得比例年金 無業者等 被用者及び自営業者</p>
被用者における適用条件(2012年)	<ul style="list-style-type: none"> 原則、週の労働時間が30時間以上が要件 	<ul style="list-style-type: none"> 収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 	<ul style="list-style-type: none"> 週107ポンド(約1.8万円)以上の所得がある場合、保険料賦課 ※ただし、被用者の所得が週£107~144(約1.8~2.5万円)の場合、保険料率は0% 	<ul style="list-style-type: none"> 原則、保険料賦課 被用者の所得が月額€450(約6.3万円)以下の場合には通常より事業主負担分増加。任意脱退が可能だが、事業主は引き続き同じ額を負担。(2013年) 	<ul style="list-style-type: none"> 収入の多寡にかかわらず、保険料賦課 	<ul style="list-style-type: none"> 物価基礎額の42.3%(年18,700SEK(約29.9万円))以上の所得がある場合、保険料賦課 ※被用者の所得が上記の額未満の場合、本人分保険料納付義務なし

※数値は、特に記載がない場合2012年時点。

※換算レートは2014年4月中に適用される基準外国為替相場及び裁定外国為替相場(1ドル=102円、1ポンド=169円、1ユーロ=140円、1クローネ=16円)による。

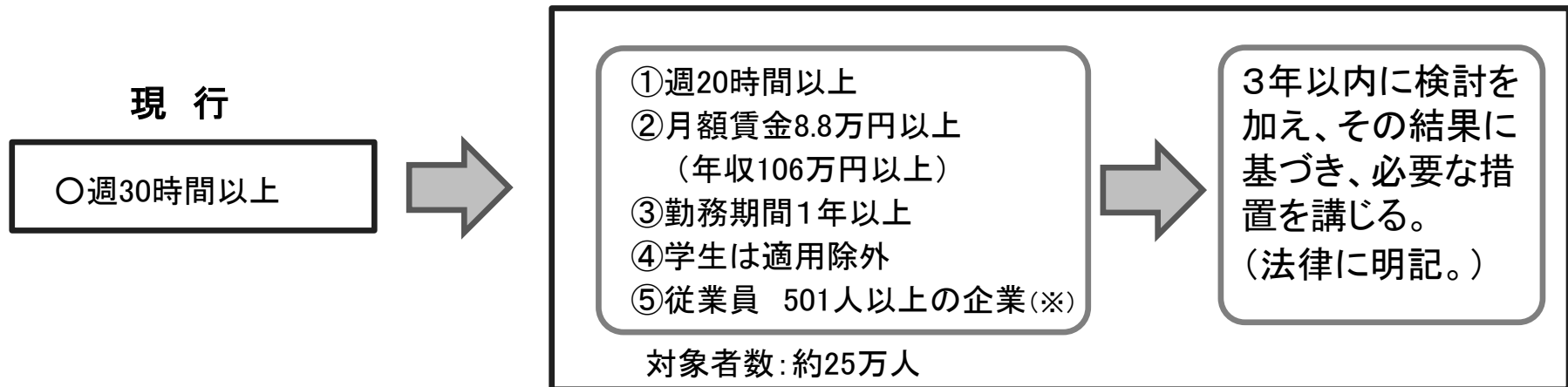
短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大

- 被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に被用者保険を適用し、セーフティネット機能を強化。
 - 社会保険制度における、働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。
- ※ 短時間労働者及び事業主が保険料の負担増を避けるため雇用・就労調整が発生しているとの指摘がある。適用拡大を進め、適用の要件が変わることにより、こうした状況が緩和されることが期待され、働き方に中立的な社会保障制度にも資すると考えられる。

《年金機能強化法(平成24年8月成立)による改正内容》

- ※ 社会保障・税一体改革の中で、3党協議による修正を経て平成24年8月に法律が成立
- ※ 適用範囲については、平成28年10月の施行後3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じる旨の検討規定を明記

短時間労働者への適用拡大(平成28年10月～)



(※)現行の適用基準で適用となる被保険者の数で算定。

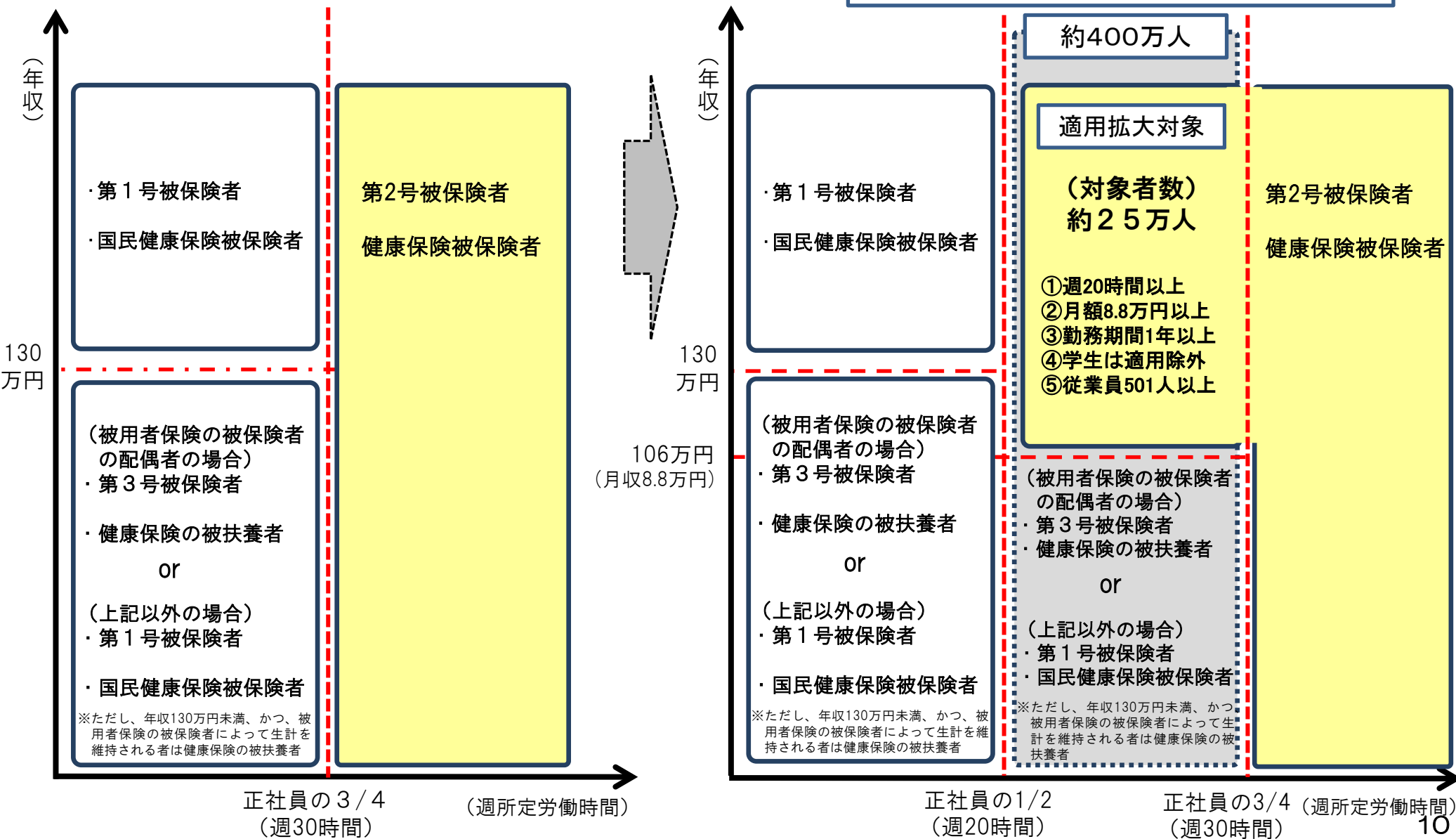
《社会保障制度改革プログラム法(平成25年12月成立)》

- 昨年成立した社会保障制度改革プログラム法においても、「短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大」が検討課題として明記されている。

【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)



総合的かつ体系的な若者雇用対策の推進

- 少子高齢化の進展により生産年齢人口が減少していく中で、我が国が持続的に成長していくためには、若者雇用対策を総合的かつ体系的に進めていくことが重要。
- そのため、**社会全体が責任をもって若者雇用対策に取り組む体制の整備について、法的整備も含めて検討することが必要。**

関係者の役割・責務を明確化し、主体的な連携を通じて若者雇用対策に取り組む体制整備

検討すべき課題・対策

- ◆ キャリア教育の充実等を通じ、学校段階で職業意識の醸成を促進
- ◆ 「若者応援企業宣言」事業の抜本的強化等を行い、新卒者等の就職支援を推進
- ◆ 若者の「使い捨て」を許さない社会に向け、監督指導・相談体制等を充実
- ◆ 「わかものハローワーク」等の支援充実、「地域若者サポートステーション」の抜本的強化により、フリーター・ニート等への支援を強化
- ◆ 多様な訓練機会の充実、職業能力評価制度の活用等により、若者の能力開発を促進

※ 若者雇用対策については、自民党・公明党から以下の提言が行われている。

- ・ 4/23 自民党 雇用問題調査会 『若者雇用対策に関する提言—未来を創る若者雇用・育成の総合的対策を—』
- ・ 5/7 公明党 雇用・労働問題対策本部・青年委員会 『若者が生き生きと働ける社会の実現に向けて』

【参考】「女性が輝く日本」の実現に向けて 厚生労働省として検討している主な項目

- 1 企業の意思決定層への女性の登用促進
- 2 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備
- 3 女性のライフステージに対応した能力開発支援
- 4 女性の活躍推進に向けた地域ムーブメントの促進

1 企業の意味決定層への女性の登用促進

- 労働力人口の減少の中、女性の活躍推進としては、**就業率の向上(量的な拡大)**だけでなく、**企業の意味決定層への登用等(質的な深化)**による**真の戦力化**が必要。
- 一方、女性管理職割合は増加傾向だが、**政府目標(2020年に30%)**に対する**改善スピードは不十分**。

現状と課題

企業側からみた要因

- ◆ 女性管理職が少ない理由は、“**知識・経験・判断力の不足**”(54.2%)、“**勤続年数の短さ**”(22.2%)等に加え、“**女性が希望しない**”(17.3%)

現在、課長級以上の女性割合(※)は7.5%

※100人以上規模の民間企業(2013年)

女性側からみた要因

- ◆ **継続就業が困難**だった主な理由は、“**勤務時間**”(65.4%)と“**職場の雰囲気**”(49.5%)
- ◆ **昇進を望まない**女性独自の理由は、“**両立が困難になる**”(40.0%)、“**周りに女性管理職がない**”(24.0%)等

現に、女性管理職の約7割は子どもがいない。

- ◆ **企業トップの明確な意思の下、女性が若いうちから職域を広げ、意欲と能力を育てる必要。**(まず係長クラスの層を厚く。)
- ◆ **継続就業なくして女性の登用は進まない。働き方の改革を含めた両立支援が重要。**

現行の主な施策

《ポジティブ・アクションの推進》

- ▶ 企業トップへの浸透・企業の実践促進
… 企業訪問による働きかけ、企業トップによる宣言(32件(H24.3)⇒695件(H26.3))、地域毎・業種毎の取組推進等
- ▶ 女性の意欲・能力の向上支援
… ポジティブ・アクション能力アップ助成金(H26年度予算案)、ロールモデル導入支援等

《継続就業支援に向けた両立支援》

- … 育児休業・短時間勤務制度、次世代育成支援法による事業主の行動計画策定・くるみん認定制度、各種助成金等

今後の対応の方向性

- 企業の実践の可視化(情報開示)をさらに進めるため、女性登用の実績値等に関するサイト(厚労省・内閣府)について、**統合も視野に、総合データベース化を検討。**
- 今国会で成立した次世代育成支援対策推進法の一部改正法で新設された「**特例認定**」の要件として、**働き方の見直しや、育児しつつ活躍する女性を増やすための取組等**を検討。
- さらに、「**202030**」の達成に向けた**全国レベル・地方レベルでの推進枠組みの構築**を検討。
- また、**社会全体で目的・意義を共有し、政府において一過性でない継続的な取組推進**とするとともに、**改善の一層のスピードアップ**を図るため、**インセンティブ付与を含むより大胆な推進方策が必要。**

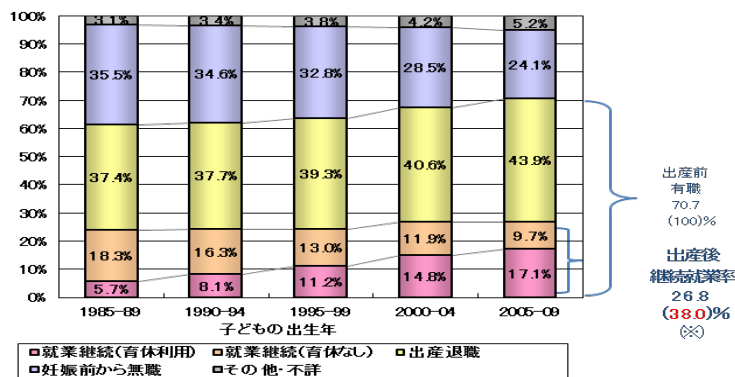
2 仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備

○女性が活躍するために、妊娠・出産・子育てを経ても就業が継続できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を支援していく。

現状

○約6割の女性が出産・育児により退職。

その理由は、「家事・育児に専念するため自発的に辞めた」が39.0%、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」が26.1%など。



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)」

課題

○中小企業

・中小企業の育児休業取得率は、大企業に比べ低い。

○非正規雇用

・育児休業取得率は女性全体で83.6%であるのに対し、いわゆる非正規雇用である期間雇用者の取得率は71.6%となっている。
・非正規雇用でも、職場に育児休業規定があり、利用しやすい雰囲気のところでは、育児休業を取得して継続就業する割合が高い。

○働き方の見直し

・女性にとって子どもを持ちながら働き続けるために必要なこととしては、「制度や職場環境」、「勤務時間が柔軟であること」、「残業があまり多くないこと」が多く挙げられている。
・子育て期にある30歳代男性の約5人に1人は週60時間以上就業しており、父親の育児参加を妨げている。

現行の主な施策

○中小企業

・両立支援助成金(代替要員確保コース)による助成、好事例の提供、職場体制整備を含めたモデルプランを作成し支援

○非正規雇用

・両立支援助成金(期間雇用者継続就業コース)による助成、好事例の提供、育児休業取得等のマニュアルの配布、次世代育成支援対策推進法の延長・強化を行う改正法の成立

○働き方の見直し

・次世代育成支援対策推進法の延長・強化を行う改正法の成立(新たなるみんな認定の創設)、男性の育児休業取得促進

今後の対応の方向性

○中小企業

・代替要員の確保のための企業のコスト負担を軽減等の方策を検討

○非正規雇用

・次世代育成支援対策推進法の延長・強化に伴い、省令・指針等において期間雇用者の両立支援の取組の重要性を強調

○働き方の見直し

・次世代育成支援対策推進法の延長・強化に伴う、現行くるみんな認定及び新たなるみんな認定の取得促進や、企業のインセンティブを高めるための方策を検討

3 女性のライフステージに対応した能力開発支援

女性一人ひとりの選択に応じ、**出産・育児期の継続就業**に加え、**出産・育児を理由とする離職後の再就職**というそれぞれのライフステージに対応した複線的な能力開発支援を実施する。



① 出産・育児期の継続就業に向けた能力開発支援

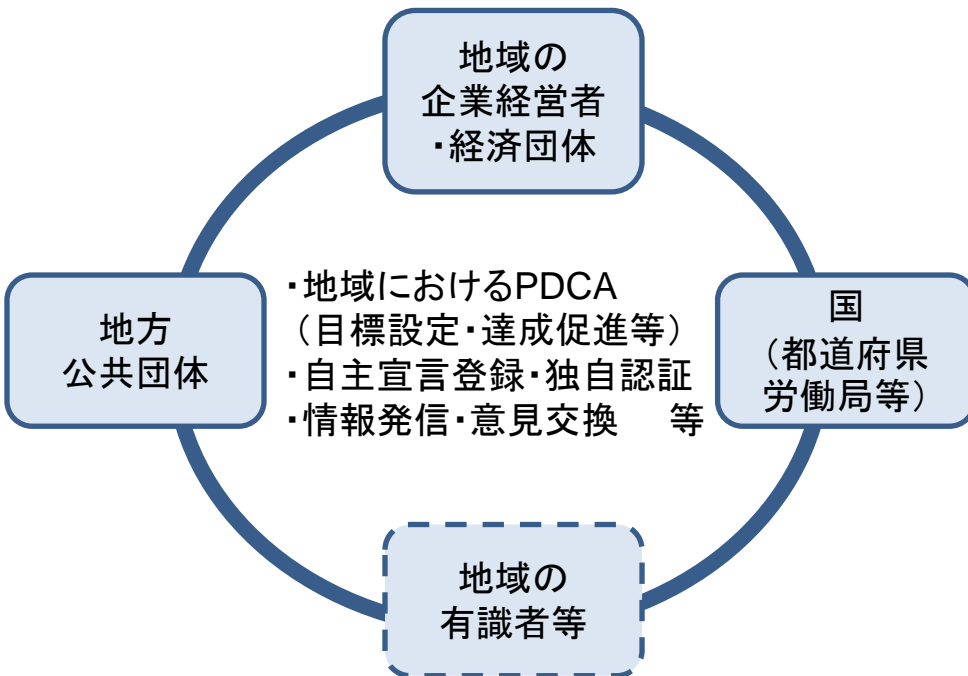
現行の主な取組	主な課題	今後の取組（検討中の施策を含む）
<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリア形成促進助成金（育休中・復職後等能力アップコース） （育休中・復職後等の正社員等に訓練を実施した事業主に対する経費・貸金助成）〈25年度補正～〉 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中小企業の実態に即した更なる能力開発の機会の充実が必要 〈OFF-JTに支出した企業は、1000人以上が9割弱、50人未満が4割弱（24年度）〉 ○ 非正社員に対しても支援の充実が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリア形成促進助成金の拡充 （事業主団体等による育休中・復職後の女性等の訓練に対する助成創設） ○ キャリアアップ助成金の拡充・活用促進 （育休中の女性等の訓練に対する助成創設）

② 出産・育児を理由とする離職後の再就職に向けた能力開発支援

現行の主な取組	主な課題	今後の取組（検討中の施策を含む）
<ul style="list-style-type: none"> ○ キャリア形成促進助成金（育休中・復職後等能力アップコース） （再就職後の女性に訓練を実施した事業主に対する経費・貸金助成）〈25年度補正～〉 ○ 公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練） 〈公共職業訓練の入校者数の56.5%（委託訓練の入校者数の74.0%）が女性求職者支援訓練の受講者数の65.5%が女性（24年度）〉 ※民間への委託訓練における託児サービスを実施 ○ 教育訓練給付（自発的な訓練を受講した本人に対する費用補助） 〈受給者の54.5%が女性（平成24年度）〉 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子育て後の再就職という女性のニーズをターゲットにした取組は十分でない ○ 離職のブランクによる実践的能力の開発支援が必要 ○ 育児と能力開発の両立の支援が必要 〈公共職業訓練の多くが5～6時間/日、託児サービスの利用が低調〉 ○ 女性が活躍できる再就職等の分野の拡大が必要 〈ポリテクセンター（ものづくり訓練を実施）の訓練生の女性比率は14.2%（24年度）〉 ○ 短時間労働等の多様な働き方に対する支援が必要 〈子どものいる働く母親の約6割は短時間労働者。（24年度）〉 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中長期的なキャリア形成の支援（教育訓練給付の拡充等） ○ キャリア形成促進助成金の拡充（事業主団体等による再就職後の女性等の訓練に対する助成創設） ○ 公共職業訓練の拡充 ・女性再就職支援コースの創設（実習と講義を組み合わせたコースや短時間訓練コースを設定し、実践力を養成） ・託児サービスの拡充（施設内訓練においての実施や、託児サービス設置を委託訓練の企画提案審査の評価加点項目とする等利用の促進を実施） ・女性職域拡大事業の創設（女性向けものづくり分野コースの開発・実施や、広報活動の強化） ○ キャリアアップ助成金の活用促進（短時間正社員を目指す女性等の有期実習型訓練に対する助成の活用促進）

4 女性の活躍推進に向けた地域ムーブメントの促進

- 女性の活躍推進を全国的な動きにしていくためには、各地域において、経済団体・国・地方自治体等が一体となって各企業の取組みを推進していくことが望まれる。
- 現在、複数の地域において、各労働局の働きかけにより、そうした動きを広げてきているところ。



《女性の活躍促進に向けた各地域の動き》

- 【福岡】平成25年5月に「女性の活躍推進福岡県会議」を設立
- 【佐賀】平成26年1月に「女性の活躍推進佐賀県会議」を設立
- 【愛知】平成26年1月に「あいち女性連携フォーラム」を設立
- 【広島】平成26年4月に「働く女性応援隊ひろしま」を設立
- 【富山】県主催、労働局・経済団体後援で「煌めく女性リーダー塾」を開講
- 【香川】四国生産性本部が「女性活躍研究会」を設置
- 【愛媛】愛媛県法人会連合会が「女性活躍推進研究会」設置予定 等

- 引き続き、内閣府とも連携し、こうした各地域の動きを全国的に広げていく。