

全国知事会「平成20年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」（平成19年7月12日）抜粋

次世代育成支援対策の推進について

社会保障給付費における児童・家族関係給付を充実させ、子どもを生き育てることについての経済的支援や、すべての親子を対象とした子育て支援サービスなど、子ども・子育て家庭に対する支援を大幅に強化すること。

また、男性も女性も仕事と子育てが両立できるよう、企業における働き方の見直しや従業員への支援が進むような施策を強化するとともに、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によりできるよう雇用環境の改善を図ること。

さらに、個人の意思を尊重しつつ、子どもを生き育てることについて、マスコミ等を通じたポジティブ・キャンペーンなど、あらゆる主体の参加と連携による機運の醸成を図ること。

【背景・理由】

少子化の流れを変えるため、国においては、「少子化社会対策大綱」に基づき重点施策の具体的実施計画（子ども・子育て応援プラン）を策定し、地方自治体や事業主の一部においても、「次世代育成支援対策推進法」の規定に基づき行動計画を策定し、それぞれが連携しながら各種取組みを推進しているところである。

平成18年の合計特殊出生率は上昇に転じたものの、総人口が減少局面に入り、今後一層少子・高齢化が進むと予想される厳しい状況の中で、次世代育成支援対策は、我が国にとって最重要の課題となっており、第2次ベビーブーム世代が30代前半となっている今、目に見える形での対策の強化が求められる。

先般、国においては、更なる対策を講じるため、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略の策定に向けての基本的な考え方（中間報告）をまとめ、「経済財政改革の基本方針2007」にも反映されたところであるが、早急にあらゆる分野での取組みを総合的に進め、社会全体で次世代育成を支援していくことが必要である。

【具体的な要望事項】

(1) 社会保障給付費における児童・家族関係給付を充実させ、子育て家庭に対する手当の充実を図るとともに、育児休業中の所得保障の充実を図ること。あわせて、所得税の税額控除制度の新設など、子育て家庭に対する支援税制を実施すること。

また、不妊治療費、妊産婦健診費及び妊娠出産費への助成拡大又は医療保険適用、乳幼児医療費の負担軽減、並びに多子世帯等に対する保育料の軽減を図ること。あわせて、現物給付方式により乳幼児医療費助成を行う

た場合の国民健康保険の国庫負担金の減額措置を廃止すること。

さらに、奨学金制度を拡充するとともに、奨学金の返還金を所得税の所得控除とするなど、子どもが教育を受ける期間に係る費用の負担を軽減すること。

- (2) 多様な保育サービスや子育て支援サービスの充実を図るための予算を大幅に増やすとともに、放課後児童クラブの運営の基準づくりなど、子育て支援サービスの質の向上のための施策を行うこと。

また、「認定こども園」や「放課後子どもプラン」など、福祉施策と教育施策とで対象者が重なっているものについて、地域の実情に応じた総合的な施策の展開を図ることができるよう進めるとともに、子育て支援の施設と高齢者や障害者の施設の複合化を推進すること。

- (3) 産科、小児科医の確保や子どもの安全対策の強化など子どもが健やかに育つ環境づくりを進めること。

また、中高生の頃から、子ども・子育てや命の大切さを学ぶようにするとともに、乳幼児との触れ合いの機会を増やすなど、次代の親育ての取組みを進めること。

さらに、女性が子どもを健やかに生み育てられるよう、健康支援策を推進すること。

- (4) 企業において働き方の見直しや従業員への支援が進むよう、子育て支援に積極的な企業に対する法人税の優遇措置の創設、一般事業主行動計画の策定義務の300人以下の企業への拡大、及び行動計画の公表義務付けを行うこと。

また、21世紀職業財団の助成金の財源枠の拡大、要件緩和や手続きの見直しなど中小企業等への助成制度を充実すること。

- (5) 地位・身分の保障や職場復帰の円滑化など育児休業が取りやすい仕組みづくり、短時間勤務の普及、働き方に見合った均衡処遇の推進、再就職の支援など、出産・子育てに合わせた多様な働き方ができるよう雇用環境の改善を図ること。

また、男性に特化した育児休業制度の導入の検討を始め、長時間労働の削減、年次有給休暇や育児休業を取得しやすい環境の整備、啓発など、子育て期にある男性の働き方の見直しを促進すること。

さらに、国と地方の労働行政の情報の共有化、役割分担の見直しを行うこと。

- (6) 勤労観・職業観の育成、就労支援の強化、ニート・フリーター対策など、若者の経済的自立を促し、未婚化・晩婚化の要因の解消を図ること。

- (7) 個人の意思を尊重しながら、出産や子育ての意義・素晴らしさ等についてより国民にメッセージが伝わるよう、マスコミ等を通じたポジティブ・キャンペーンを展開するとともに、結婚について国民的関心を惹起するための取組みを行うこと。

また、あらゆる主体が次世代育成支援に参加する機運づくりについても、マスコミ等と連携して積極的に取り組むこと。

## 家庭的保育事業についての意見

大石 亜希子（千葉大学法経学部）

第2回社会保障審議会少子化対策特別部会（2008年1月28日）において、家庭的保育事業について2名の参考人および保育課長からのヒアリングが実施されました。ヒアリングから明らかになった実態や関連資料を踏まえて、以下の意見を提出します。

### 1. 基本認識

現代の世の中では母親一人で育児をすることは非常に困難であり、密室育児や孤独感を解消するには行政の支援が必要であるという共通認識が、次世代育成支援の基本の一つとしてあります。ここで「母親」を「家庭的保育者」に置き換えても、一人で育児をする場合には同様の困難に直面するであろうことは容易に想像できます。

現在、良心的な家庭的保育者の多くが自己負担で補助者を雇用している実情を鑑みれば、家庭的保育事業は今後、複数の保育者による保育をあるべき姿として追求すべきと考えます。

### 2. 研修の充実

ヒアリングにおいて、家庭的保育者には迅速な判断力や危機管理能力など高度で複合的な能力が求められること、また、乳幼児（とくに乳児）の保育については突然死のリスクもあり、主任保育士レベルの保育スキルが必要であることが指摘されました。これらの指摘は、「子どもを育てたことのある女性なら家庭的保育はできる」といった、しばしば聞かれる見解に見直しを迫るものと言えます。

ケアワークのように女性が多く携わることの多い仕事はとかく専門性が軽視されがちです。さらに、家庭的保育者にとっては研修中の収入や代替要員の確保、研修受講の報酬への反映がなければ、本人にも研修を受けるインセンティブが生じません。公的な枠組みにおいて研修受講を促す取り組みが求められます。

### 3. 報酬の考え方

保育所のような施設保育では規模の経済が働くのに対し、家庭的保育ではそうしたメリットを享受できない点を報酬にも反映させるべきと考えます。家庭的保育事業には用地取得費が不要である点や需給調整が容易といった別の面でのメリットがあることを行政は考慮すべきでしょう。保育室の環境改善（面積や設備面で）に取り組む保育者に対して一定範囲で助成する、あるいは報酬を引き上げるなどの誘導策も望ましいと考えます。

以上