

少子社会対応委員会
平成 18 年度調査研究
報告書

【概要版】

平成 19 年 3 月

都市再生研究所

I. 研究活動

1. 委員会等

少子社会対応委員会では、研究活動を円滑に行うとともに、会員意見を的確に取り入れる目的から委員会及びワーキンググループを設置して研究活動を行った。

【委員会】

- 委員長 能登義春（大和ハウス工業㈱ 取締役総務部長）
- 副委員長 寺田匡宏（都市再生研究所 客員研究員）
- 委員 有馬啓人（積水ハウス 東京技術部）
永井輝一（三井不動産㈱ S&E 総合研究所）
野口和嗣（住友林業㈱ 総務部）
信樂正幸（東陶機器㈱ マーケティング本部商品企画推進部）
黒木美博（旭化成ホームズ㈱ ロングライフ住宅研究所）
仮屋茂樹（三井ホーム㈱ 総務広報統括本部総務・広報グループ）
飛田茂実（住友不動産㈱ 企画本部企画部）
宮岡徳博（大和ハウス工業㈱ 東京支社）
- 事務局 加藤善也（都市再生研究所 理事 研究部長）
浅野忠利（都市再生研究所 理事 総務企画部長）
- コンサル 沢木俊冨（㈱社会空間研究所 所長）
斉藤腰一（㈱社会空間研究所）

第1回（平成18年7月14日） 調査研究計画の確認、調査研究の進め方

第2回（平成18年10月24日） 調査研究の中間報告

第3回（平成19年3月22日） 調査研究の最終報告、まとめ方

【ワーキンググループ】

- 主査 寺田匡宏（都市再生研究所 客員研究員）
- メンバー 宮岡徳博（大和ハウス工業㈱ 東京支社）
- 事務局 加藤善也（都市再生研究所 理事 研究部長）
浅野忠利（都市再生研究所 理事 総務企画部長）
- コンサル 斉藤腰一（㈱社会空間研究所）

第1回（平成18年7月25日） 企業ヒアリングの企画、シンポジウムの企画

第2回（平成18年8月7日） 企業ヒアリングの準備、シンポジウムの準備

第3回（平成18年9月15日） 企業ヒアリングの結果、シンポジウムの準備

第4回（平成18年11月21日） シンポジウムの準備、小冊子の企画

第5回（平成19年1月11日） 小冊子の原稿確認

2. 対外活動

(1) 海外調査

平成16年度（第1回）、平成17年度（第2回）に引き続き、第3回海外調査を下記要領にて実施した。

- 訪問期間：平成18年8月24日（木）～9月1日（金）
- 訪問都市：パリ（フランス）
- 参加者：8名（群馬テレビ1名を含む）
- 調査内容：①市民インタビュー（勤務先等からの支援内容や子どもの託児方法）
②企業等ヒアリング（社員への育児支援や託児施設の活用状況）
③託児施設ヒアリング（民間託児施設の状況）
④行政機関ヒアリング（家族協会県連合の概要や運営方法）

(2) シンポジウム

平成17年度に引き続き、少子社会対応シンポジウムを下記要領にて開催した。

○第1回（東京）

日時 平成18年10月30日（月） 13:00～15:30

会場 銀座ブロッサム（中央会館）

内容 ①基調講演 上野 公成（都市再生研究所 理事長）

②パネルディスカッション

モデレーター：上野 公成（都市再生研究所 理事長）

パネラー：大日向 雅美（恵泉女学園大学 教授／

NPOあい・ぼーとステーション 代表理事）

北本 治（港区子ども支援部子ども課長）

佐藤 友美子（サントリー株式会社 次世代研究所 部長）

高岡 純子（株式会社ベネッセ次世代育成研究所 研究員）

○第2回（大阪）

日時 平成18年11月10日（金） 13:00～15:30

会場 大阪商工会議所 7階国際会議ホール

内容 ①基調講演 上野 公成（都市再生研究所 理事長）

②パネルディスカッション

モデレーター：上野 公成（都市再生研究所 理事長）

パネラー：平林 博（査察担当大使／

前 在フランス日本国大使館 特命全権大使）

樋口 武男（大和ハウス工業株式会社 代表取締役会長）

富澤 秀機（テレビ大阪株式会社 代表取締役社長）

佐藤 友美子（サントリー株式会社 次世代研究所 部長）

○第3回（群馬）

日時 平成18年11月30日（木） 13：30～16：00

会場 前橋テルサホール

内容 ①基調講演 上野 公成（都市再生研究所 理事長）

②パネルディスカッション

モデレーター：上野 公成（都市再生研究所 理事長）

パネラー：佐藤 仁（日本産婦人科医会群馬県支部長）

中村 京子（ぐんま地域活動連絡協議会 会長）

高岡 純子（株式会社ベネッセ次世代育成研究所 研究員）

根岸 麻衣子（群馬テレビ株式会社 アナウンサー）

Ⅱ．平成 18 年度の調査研究

Ⅱ－１．少子社会対応のための調査研究

１．日本における企業の子育て支援の状況

（１）女性の就労状況

①労働力人口

わが国における 2005 年の労働力人口は 6,650 万人で、このうち女性の労働力人口は 2,750 万人、労働力人口に占める女性の割合は 41.4%となっている。

女性の労働力人口の推移をみると、1970 年から 1975 年にかけて一度減少したものの、それ以降は男性の労働力人口の増加率を上回る値で増加しており、また、近年では男性の労働力人口が減少する一方で、女性の労働力人口はほぼ横這いであることから、労働力人口に占める女性の割合は上昇基調で推移している。

2005 年の女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29 歳（74.9%）と 45～49 歳（73.9%）を左右のピークとして、30～34 歳（62.7%）をボトムとする M 字型を依然として描いているが、10 年前（1995 年）と比較すると、M 字の左側（若年側）のピークとなる年齢階級が 10 年前の 20～24 歳から 25～29 歳へとシフトし、また、25～29 歳及びボトムとなる 30～34 歳の労働力率が、10 年前に比べそれぞれ 8.5 ポイント、9.0 ポイントと大幅に上昇している等の変化が見られている。

②就業状況

最近 10 年間の失業率をみると、女性の失業率は、2002 年の 5.1%をピークとして近年は低下傾向にあり、2005 年は 4.2%まで低下している。しかし、男性の失業率と比較して、子どもの出産から就学期に当たる 30～39 歳で女性の失業率が男性の失業率を大きく上回っている点が注目される。

2005 年の女性の就業者数は 2,633 万人、このうち雇用者数は 2,229 万人で、就業者の 84.7%を占めている。1970 年からの女性就業者数に占める雇用者率の推移をみると、自営業主及び家族従業者数の減少と雇用者数の増加が相俟って、女性の就業者数に占める雇用者の割合が著しく増加しており、1970 年の 54.7%から 2005 年には 84.7%と 30 ポイントも増加している。

2005 年における雇用者の内訳をみると、常時雇用者が 77.6%、臨時雇用者が 19.7%、日々雇用者が 2.7%と、常時雇用者が大多数を占めている。また、雇用者内訳の推移をみると、日々雇用者数が減少し、常時雇用者数と臨時雇用者数がともに増加しているものの、臨時雇用者数の増加率がとりわけ高くなっていることから、雇用形態別の割合で見ると、日々雇用者と常時雇用者の割合が減少傾向、臨時雇用者の割合が上昇傾向で推移している。

（２）企業における子育て支援の状況

①子育て支援を行う理由

（社）日本経済団体連合会の調査結果（「提言「子育て環境整備に向けて」フォローアップ調査結果（2005年12月調査）」）によると、企業が子育て支援を行う理由としては、「意欲や能力のある女性社員の確保」を挙げる企業が83.3%で最も多く、次いで、「CSR（企業の社会的責任）の観点から」が61.8%、「多様性のある人材確保」が49.4%となっている。なお、この調査結果は、従業員3,001人以上の企業が回答者全体の63%と過半数を占め、なおかつ、従業員1,001人以上の企業を含めると回答者全体の86%に達する等、大企業を中心としたものである。

また、（財）こども未来財団の調査結果（「平成16年度中小企業の子育て支援に関する調査（2004年12月調査）」）により中小企業（従業員300人未満）が子育て支援を行う理由をみると、「企業の社会的責任として」を挙げる企業が57.0%で最も多く、次いで、「法律で定められているから」が49.1%、「福利厚生として」が48.6%となっている。

②子育て支援制度の導入状況

（株）第一生命経済研究所の調査結果（「次世代育成支援に関するアンケート（2005年9月調査）」）によると、大企業（従業員301人以上）が導入している子育て支援制度としては、「育休や時間外労働・深夜業制限の周知・情報提供・相談」が79.5%で最も多く、次いで、「ノー残業デーの導入等、所定外労働の削減措置」、「年次有給休暇の取得を促進させるための措置」がともに68.8%となっている。

③育児休業の取得状況

厚生労働省の「平成16年度女性雇用管理基本調査」によると、平成15年度に出産（男性の場合は配偶者が出産）し、平成16年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は、女性が70.6%、男性が0.6%と、男性の育児休業の取得率は1%にも達しない状況となっている。

事業所規模別にみると、女性の育児休業の取得率は、「500人以上」が83.2%、「100～499人」が83.0%、「30～99人」が69.5%、「5～29人」が60.2%と、従業員100人を境として、それ以上とそれ未満とで明らかな違いが見られている。

（３）子育て支援制度の利用に係る実態（ヒアリング調査の結果）

平成18年8月24日～9月7日にかけて、大手住宅関連メーカー6社に勤務する従業員（合計99名）を対象に、グループインタビュー形式による調査を行った。

①子育てにおける夫婦の役割分担

共働き世帯、片働き世帯に関係なく、殆どの男性が家事・子育てに参加したいという意向を持っているが、実際は仕事を理由に家事・子育ての女性にかかる比重が大きく、特に女性が専業主婦の世帯でこの傾向が顕著である。

役割分担の満足度については、夫婦共働き世帯では、男性が経済的な柱となっている以上仕方がないと殆どの女性が理解を示しているのに対し、妻が専業主婦の世帯では、妻から文句を言われるという男性も少なくない。

②ワーク・ライフ・バランスに対する考え

仕事と家庭の優先度については、どちらかという家庭を優先、あるいは、仕事と家庭半々ぐらいという者が殆どで、仕事を優先すると考えている者は皆無に等しい。

しかし現実として、男性の場合は仕事を最優先せざる得ない者が大半を占め、女性の場合は時短勤務等の制度を利用して、家庭を優先している者が比較的多いが、これらの中には、その代償として仕事上置かれている立場（重要な仕事を任せられない等）に不満を持つ者もいる。

③子育て支援制度の利用状況

男性の大半は、企業の子育て支援制度を知らない状況であり、何かの制度を利用したという者は殆どいない。女性については、育児休業制度、時短勤務制度等を活用している、あるいは、活用した経験があるという者が大半を占めている。

育児休業等の取り易さについては、女性の場合は、ヒアリング対象となった全ての企業で比較的取り易い環境が整備されている様子であるが、男性の場合には、育児休業等を取りづらい社内的雰囲気が残されているという企業もある。

④各種子育て支援制度の有効性

企業の子育て支援制度の中で有効的なものとして挙げられた制度は、時短勤務制度、スライド勤務制度、半日単位での有給休暇制度等である。ただし、ヒアリング対象とした企業では、フレックス制度や在宅勤務制度等がない企業が大半であり、これらの制度整備を要望する者が非常に多い。

また、男性の大半は、子育て支援制度として育児休業よりもフレックス制度や時短勤務等の方が有効と考えており、つまるところ、定時退社できれば問題ないとする意見が大半を占める。これは、夫に対する女性の意見としても多かった。

⑤必要とする社会基盤

子育てのために必要な社会基盤として、公立保育園の整備を挙げる者が多く、待機児童の問題や、私立保育園の費用の問題、子供を預ける際の安心感等が理由として挙げられている。また、ベビーシッターについても整備の充実を求める者が比較的多い。

一方で、子育てで本当に大変なのは、子供が就学してからの経済的な負担であり、乳幼児だけではなく就学児童についての支援も必要であるという意見がある。

その他の必要な社会基盤としては、不妊治療への保険の適用、子供のいる世帯に対する税制等の優遇措置等が挙げられている。

（４）子育て支援制度の必要度（アンケート調査の結果）

ヒアリング調査と併せて、大手住宅関連メーカー 6 社に勤務する従業員（ヒアリング調査の対象者 99 名）を対象にアンケートを行った。

調査手法は、AHP（Analytic Hierarchy Process＝階層分析法）とし、子育て支援制度の評価項目及び階層構造を次のとおり設定した。

図 AHPにおける子育て支援制度の評価項目及び階層構造



①全体の評価

全体の子育て支援内容（レベル２）の必要度をみると、「融通性の利く勤務形態」が 0.549 で最も高く、「育児休暇」（0.226）や「経済的支援」（0.225）に比べ、２倍以上の必要度となっている。

経済的支援に係る施策（レベル３）の中では、「育児休暇中の賃金助成制度」の必要度が 0.316 で最も高く、次いで、「育児手当等毎月の給付制度」0.302、「出産祝い等一時金給付制度」が 0.268 となっている。

育児休暇に係る施策（レベル３）の中では、「再雇用制度」の必要度が 0.313 で最も高く、次いで、「法定を上回る子供の看護休暇制度」が 0.300、「法定を上回る育児休業制度」が 0.233 となっている。

融通性の利く勤務形態に係る施策（レベル3）の中では、「フレックスタイム制度」の必要度が0.342で最も高く、次いで、「サテライト・オフィス、在宅勤務制度」が0.258、「時間単位での有給休暇の取得制度」が0.214となっている。

以上を総合的に評価（レベル2の重み×レベル3の重み）すると、支援内容（レベル2）の評価で必要度が高かった「融通性の利く勤務形態」に係る施策が上位を占める結果となっている。具体的には、必要度の高い方から順に「フレックスタイム制度」(0.188)、「サテライト・オフィス、在宅勤務制度」(0.141)、「時間単位での有給休暇の取得制度」(0.117)、「短時間勤務制度」(0.102)である。

②男女別評価

男女別の子育て支援内容（レベル2）の必要度をみると、男性、女性とも「融通性の利く勤務形態」がそれぞれ0.495、0.578で最も高く、次いで、男性は「経済的支援」が0.333、女性は「育児休暇」が0.298となっており、男性は「育児休暇」よりも「経済的支援」、女性は「経済的支援」よりも「育児休暇」の必要度が高いという特徴が見られている。

経済的支援に係る施策（レベル3）の中では、男性は「育児手当等毎月の給付制度」の必要度が0.363で最も高く、次いで、「出産祝い等一時金給付制度」が0.281である。一方、女性は「育児休暇中の賃金助成制度」の必要度が0.425で最も高く、次いで、「出産祝い等一時金給付制度」が0.237となっている。

育児休暇に係る施策（レベル3）の中では、男性は「法定を上回る子供の看護休暇制度」の必要度が0.325で最も高く、次いで、「再雇用制度」が0.304である。一方、女性は「再雇用制度」の必要度が0.331で最も高く、次いで、「法定を上回る子供の看護休暇制度」が0.247となっている。

融通性の利く勤務形態に係る施策（レベル3）の中では、男性は「フレックスタイム制度」の必要度が0.416で最も高く、次いで、「サテライト・オフィス、在宅勤務制度」が0.228である。一方、女性は「サテライト・オフィス、在宅勤務制度」の必要度が0.287で最も高く、次いで、「時間単位での有給休暇の取得制度」が0.267となっている。

以上を総合的に評価（レベル2の重み×レベル3の重み）すると、男性は「フレックスタイム制度」の必要度が0.206で最も高く、次いで、「育児手当等毎月の給付制度」(0.121)、「サテライト・オフィス、在宅勤務制度」(0.113)である。一方、女性は「サテライト・オフィス、在宅勤務制度」の必要度が0.166で最も高く、次いで、「時間単位での有給休暇の取得制度」(0.154)、「フレックスタイム制度」(0.152)となっている。

この結果を単純にみると、男性は企業に対し、仕事面への支障をきたさない範囲での時間的な融通性と経済的な支援を求めており、女性は仕事と育児を両立させるための柔軟な対応を求めている様子が窺える。

(5) 企業に対して求められる子育て支援の方向性

①男性がもっと子育てに参加できる就業環境の整備

ヒアリング結果によると、男性の大半が子育て支援制度の有効性を感じつつも、定時退社できれば問題ないと考えており、このような考えは、夫に対する女性の意見としても多かった。この背景には、一般的に男性が世帯の経済的な柱になっているという現実的な問題があり、男性は仕事（収入）に支障を来さない範囲内で子育てに参加するというケースが、現状における世帯の最も合理的な選択になっているという一面がある。

しかしながら、実態として、男性の大半が仕事に追われ、子育てにおいて女性が男性に期待するような支援が得られないということが、女性の子育てに対する負担感を増幅されている要因であると考えられることから、男性の子育て参加を促進するための現実的な対応策として、まずは定時退社できる就業環境の整備が必要になると考えられる。

次に、制度の導入を考えた場合、男性の子育て支援制度に対するニーズとして、フレックスタイム制度の必要度が群を抜いて高く、この制度は男性のみならず女性においても極めて高いニーズがあり、企業にとっても制度導入の効果が高いと考えられる。

②男性の意識改革

ヒアリング結果によると、殆どの男性が家事・子育てに参加したいという意向を持っている一方で、企業の子育て支援制度については全く知らない状況であり、言い換えれば、子育てへの潜在的な参加意識はあるものの、能動的な行動を起こす者が少ない状況にあると考えられる。したがって、男性の子育てへの参加を促進するためには、就業環境の整備と併せて、男性の意識改革、子育て支援制度の周知等も図っていく必要がある。

③経済的支援

アンケート結果によると、子育てにおける経済的支援については、当然のこととして、配偶者が専業主婦の場合にその必要度が高く、夫婦共働きで子供の数が減るにしたがいその必要度が低くなるという世帯環境による違いが見られている。

また、男性と女性を比較すると、経済的支援に対する男性の必要度は女性の約3倍と高く、これは夫婦共働き世帯だけを見ても同様である。この結果については、男性の育児休暇に対するニーズの低さの表れであるという見方をすることができる一方で、現実的な問題として、前述のとおり男性が世帯の経済的な柱になっている以上、男性が育児休暇よりも経済的支援を重視することは、当然の結果であるとも見ることができる。

いずれにせよ、男性の育児休業等の取得促進に着眼してみると、経済的支援なくして制度の普及が進むことは考え難い状況であり、男性の育児休業等の取得促進のためには、経済的支援は欠かせない要素であると考えられる。

④女性のニーズへの対応

ヒアリング結果によると、女性の子育て支援制度については、育児休業制度、時短勤務制度等を活用している、あるいは、活用した経験があるという者が大半を占めており、また、社内の雰囲気においても比較的取り易い環境である等、良好な結果となっている。

しかしながら、多くの女性が育児休暇取得によるキャリアへの影響や育児休暇取得後の職場復帰への不安等を抱えており、このような不安を取り除くための情報提供の充実が必要であろう。

また、アンケート結果によると、融通性の利く勤務形態に対するニーズが極めて高く、サテライト・オフィス、在宅勤務制度、時間単位で有給休暇の取得制度、フレックスタイム制度等の導入の検討が望まれる。

2. フランスにおける子育て支援の状況（海外調査報告）

（1）調査概要

社会のコンセンサスを得ながら少子社会対応施策を推進していくための基盤づくりの検討資料として、家族協会県連合や企業の実態、託児の状況等を把握する。

訪問期間：平成18年8月24日（木）～9月1日（金）

訪問都市：パリ（フランス）

（2）ヒアリング結果

①バビロー・レバロアーペレ託児所

フランスでは託児所不足などの託児形態に深刻な問題があったため、2004年以降、①インター・エンタープライズ（民間企業が民間託児所と託児契約を締結する方法）、②民間企業自らが専用の託児施設を整備する方法の2つが政府により奨励されている。

民間託児施設を利用する場合、①親が一定額（収入による）の料金を支払い、②家族手当金庫（CAF）が一定額の補助金を託児施設に出し、③残額を企業が負担する。③の企業負担に対して、国が50～60%の補助を行っている。

民間企業が子育て支援策に取り組む理由は、従業員の出生率向上のためではなく、あくまで「仕事と家庭の両立」のためである。

○託児料金について

バビロー社が親から受け取る金額は一律であり、1人の子供あたり〔3.59ユーロ／時間〕となっている。これは、子供の家族の階層や収入に一切関係なく一律で、子供の置かれる環境の多様性にもつながる。

親は、託児料金として、1時間・子供1人あたり、次の料金を支払うが、不足分は家族手当金庫（CAF）が負担する。

②クレディ・リヨネ銀行

フランスでは、従業員が50名以上の企業は「労使評議会」(法人格)を、支社ごとに設置しなくてはならない。労使評議会の役割は、①企業経営陣との会議、②従業員の利益を守ること、③従業員に対する多様な福利厚生サービス(専用託児施設の利用、旅行補助、観劇チケット、子供のイベント、ミュージッククラブ、図書館等)、の3点である。

労使評議会の福利厚生サービスのひとつとして、パリ本社のみ会社専用の託児施設を開設している。

○クレディ・リヨネ附設の専用託児施設について

国の補助金を受けるためには、社員の子供だけでなく地域の子供も受け入れること、乳児についての厳しい規則を守ることが条件となるため、現在、国の補助は受けていない。

家庭と仕事の両立は、企業が従業員を募集する際の売りとなっている。出生率の伸びは、あくまでその結果であると考えている。

労使評議会の託児サービス以外にも、会社側から、出産休暇、産後の復職環境の改善、就業時間の柔軟な調整、子供が病気の際の休暇、託児補助等の支援を行っている。

③パリ家族協会県連合

フランスには、県レベルの家族協会県連合(UDAF)が各県に1つずつあり、全部で95連合ある。全国家族協会連合(UNAF)とともに、家族問題について自由に発言し協議する組織として、1945年に政令で設置された公的機関である。

家族協会県連合(UDAF)は、全国家族協会連合(UNAF)の一員として、①政策提言と②家族の代表として県等の自治体と家族政策について協議している。

家族協会県連合(UDAF)の役割は以下の4つである。

- ①家族を代表し、家族問題について話し合う県レベルの議会である
- ②家族の利益(物質的・精神的)について、裁判を提訴できる
- ③家族のための様々なサービスを行う
- ④家族についての意見を提出する

家族協会県連合(UDAF)には全国で7500協会、215万2千人が入会している。パリでは70協会(17,766世帯が加盟)、5万7000人が入会している。(協会の年会費は平均20ユーロ程度。)

全国家族協会連合(UNAF)への加盟は、①家族(宗教に関係無し)、②特定目的の協会(女性ひとりの子育て、双子、三つ子、養子、障害児、未亡人等)、③職業別の協会(フランス国鉄、フランス銀行等)が可能となっている。

Ⅱ－２． 少子社会対応のための政策提案

１． 少子化に対する基本的考え方と課題

（１）少子化に対する基本的考え方

少子化対策に取り組むことは非常に重要かつ喫緊の課題である。女性が社会進出する中で子どもを育てていくことは、働きながら子どもを育てることが前提であり、社会全体で子どもを育てていくという新たな意識への転換が必要である。

（２）わが国の少子社会への対応状況と課題

平成１７年度や１８年度に行った調査から、子育てをし難い環境になっていることへの認識が欠如していること、子育てと仕事を両立できる環境が未整備であること、男性の子育て支援策の活用は進んでいないこと、男性の子育てへの寄与度が低いことなどが課題として認識された。

（３）フランスにおける少子化への取組

①多様な家族政策と柔軟な結婚形態で少子化に歯止め

フランスの合計特殊出生率は、１９７０年代後半にかけて急速に低下した後、１．７～１．８の間で推移していたが、２００５年に１．９４と高い出生率を示しており、現在は少子化には一定の歯止めがかかっている。フランスでは、柔軟な結婚形態への対応や、仕事と子育てを両立させる充実した家族政策の実施などが効果をあげている。

②子育てと仕事の両立支援を家族政策の最も重要な課題として位置付け

フランス政府は、出生の促進ではなく、親が出産・育児について幅広い選択を行うことができる環境の整備を家族政策の最も重要な課題として位置付けている。子育てや家庭と仕事の選択は個人が自由に行うべきであり、そのための環境作りが重要であるという認識の下、経済的支援制度や休暇制度の整備がなされている。

③国民のコンセンサスを得ることのできる政策決定の仕組み

政策の立案・実施に当たっては国民のコンセンサスを得ることが重要と考え、「全国家族会議」を設けている。全国家族会議は、家族政策の進捗状況を報告するとともに、新たな家族政策を発表する場である。

全国家族協会連合（UNAF）は、家族援助に取り組む活動団体が加盟する全国組織で、法律でフランスの家族の代表権を有する唯一の組織であり、家族政策において国民の意見を反映することを目的に、１９４５年に政令により設立された。全国家族会議を所管する省庁間家族政策委員会と家族政策について協議を行う。

2. 課題解決に向けた政策提案

(1) 少子社会対応への国民のコンセンサスづくり

市民の意見の反映

核家族化が進むなど家族の形態が変化しつつある中で、子育ては女性の役割というような旧態依然とした慣習が残っていることや、地域社会の相互扶助機能が低下していることなどにより、仕事をしながらでなくても子育てをしづらい環境となっている。しかし、このような状況はあまり認知されていない。市民の意見を政策に反映させていくことが必要である。家族問題の実情を家族政策に反映させ、出産や子育てをしやすい社会の実現に向けて、社会のコンセンサスを得ながら少子社会対応を推進する。

社会的な動きの創出

家族問題には、地方自治体、企業、NPO など様々な主体が連携して取り組むことが必要である。決定された政策を各主体に周知するとともに、趣旨の理解を促進することに努め、適切な施策の展開や制度の運用が行われているか確認する。社会全体に家族や家庭の大切さや、子どもを社会で育てるというメッセージを発信していくことにより、家族問題に対応するための社会的な動きを作り出していく。

(2) 子育てと仕事の両立が可能な就労環境づくり

企業による育児と仕事の両立支援は経営的な必要性から進められてきているため、必要性を感じない企業では取組が進みにくい状況がある。また、制度の整備が進んでも、実際には利用しづらい環境もある。企業のおかれている状況を加味し、実際に活用することのできる制度を整備するなど、実効性のある政策が必要である。育児と仕事を両立しにくい状況を認識し、女性の復職支援、男性の育児休暇の取得促進、時短勤務制度や在宅勤務制度の活用促進、子育て支援に熱心な企業への優遇など、働き方の見直しを推進する。

(3) 地域による子育て支援

地域社会が持っていた相互扶助の機能が低下したことにより、親が地域で孤立し、孤独な子育てとなる場面も増えてきている。子育てをしにくい環境になっている状況を認識し、中高年労働力を活用した託児施設の整備、様々な事情で親に恵まれない子どもの里親制度（国や地域の支援）、学生の家族支援ボランティアの導入など、社会で子どもを育てる施策を導入する。

(4) 多様な家族形態が認められる子どもを持ちやすい社会環境づくり

家事や育児を母親の仕事として固定する、旧態依然とした意識が残っていることにより、母親の負担感が増大している。多様な家族のあり方や地域コミュニティのあり方が認められ、子どもを持ちやすい社会環境づくりが必要である。事実婚など結婚制度の改

革、子育ての場としての住まいや住環境の整備（高齢者の郊外住宅と子育て世代の都心のマンションの交換等）、若年層の子どものふれあいの場の創出など、柔軟な結婚形態や新しい家族像が認められる社会環境づくりを推進する。

（５）妊娠・出産の安心・安全の確保

医師の総数と看護師数が増加しているのに対し、産婦人科医や助産師が減少しているため、地域に出産施設がない、または出産施設があっても分娩予約が一杯で受け付けてもらえない「出産難民」の存在が顕在化してきている。産婦人科医の減少の原因として、分娩が時間を選ばないため他科より当直勤務が多いこと、他科より医療訴訟が多いこと、不妊症治療などが行われるようになりハイリスク妊娠分娩が増加していること等が考えられる。出産に係る医療従事者の待遇改善を図ることにより、妊娠・出産の安心・安全の確保が必要である。また、現状では正常分娩に対しては保険が適用されないが、正常分娩に対しても保険を適用することなどにより、出産の際の経済的な負担の軽減も図る。

（６）社会保障給付費に占める児童・家族関係費の増大

国の社会保障給付費は、主に高齢者関係に給付（約 7 割）され、少子社会対応施策に対する給付は約 4%と極めて少ない状況にある。また、日本の子育て支援への出費は対 GDP 比で約 0.6%と、フランスの約 2.8%など他の先進国と比較して低い数字である。フランスのように手厚い経済的支援を行ったり、保育サービスの充実を行ったりするため、児童・家族関係費を増大させる必要がある。

また、年金、医療、介護などの現行の社会保障制度は、高齢者が少なく労働人口が多い人口構成を前提としているため、合計特殊出生率の回復により現行の制度を維持することは困難である。少子化対策とは別に、抜本的な社会保障制度の改革に取り組む必要がある。

（７）市民の意見を政策に反映させる仕組みづくり

わが国の少子社会対応施策は、有識者の意見を聞いているものの、政府主導で政策が立案、実施されている。フランスにおける全国家族協会連合や全国家族会議のような組織を設立し、市民の意見を集約して政策に反映させる仕組みの構築が必要である。

NPO 同士の連携を強化し、各団体が別々に取り組むのではなく、情報交換や協力を行うことで取組を効率的に推進する試みは現在でも行われている。NPO 等のネットワークを母体に市民を代表する組織を設立し、代表の選出や提案の審議に対して意見を述べたり投票したりすることより、組織のメンバーの意思を反映させる体制とすることが考えられる。それにより、市民の声を集約し、市民を代表して、国や企業に働きかけを行う組織とする。

市民を代表する組織が、政府や企業と調整を行い有識者のフォローを受けながら市民の意見を政策に反映させる。全国家族会議のような場を設け、市民を代表する組織が公的に活動する場とする。