

**政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する
施策の実施状況の監視に関する調査検討結果について（案）**

（ 平 成 1 3 年 度 ）

目 次

はじめに

平成 13 年度において男女共同参画会議が重点的に監視を行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視に関する調査検討結果

．国の審議会等委員への女性の参画の促進

- 1．平成 13 年度の実施状況
- 2．今後の取組に向けて

．女性国家公務員の採用・登用等の促進

- 1．平成 13 年度の実施状況
- 2．今後の取組に向けて

．仕事と子育ての両立支援策の方針について（平成 13 年 7 月 6 日閣議決定）に係る施策

- 1．平成 13 年度の実施状況
- 2．今後の取組に向けて

は じ め に

男女共同参画社会の実現は 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題であり、社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

政府においては、男女共同参画基本計画（平成 12 年 12 月 12 日閣議決定。以下「基本計画」という。）や男女共同参画推進本部等における各種方針の決定により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に進めていくこととしており、今後は、これらの関係施策を着実かつ効果的に実施していくことが課題となっている。

男女共同参画会議は、男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号。以下「基本法」という。）第 22 条に基づき、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べるという機能を付与されている。政府部内において関係施策が着実かつ効果的に実施されるよう促進していくためには、男女共同参画会議がこの監視機能を十分に果たしていくことが必要である。

男女共同参画会議における監視に関する平成 13 年度の活動状況は以下のとおりである。

ア．第 2 回男女共同参画会議（平成 13 年 4 月 2 日開催）において、各府省において基本計画が着実に実施されているかなどについて調査検討をするための場として苦情処理・監視専門調査会が同会議の下に設置された。

イ．苦情処理・監視専門調査会においては、具体的な監視活動に先立って、男女共同参画会議が行う監視の基本的な枠組みを整理するため、監視の対象、観点、実施手順等を内容とする当面の基本的な実施方針について検討を行った。

第4回男女共同参画会議（平成13年10月3日開催）において、「男女共同参画会議における監視の実施方針」が決定された（参考 - 1）。

また、同会議において、あわせて、平成13年度においては、「国の審議会等委員への女性の参画の促進」、「女性国家公務員の採用・登用等の促進」及び「仕事と子育ての両立支援策の方針について（平成13年7月6日閣議決定）に係る施策」の3施策について男女共同参画会議が重点的に監視を行うことが決定された。

ウ．苦情処理・監視専門調査会においては、これを踏まえ、上記3施策について、順次、書面調査及び関係府省からの説明聴取を行い、その実施状況について調査検討を行った。

この報告書は、男女共同参画会議における監視の実施方針に基づき、苦情処理・監視専門調査会におけるこれまでの調査検討結果をとりまとめたものである。

調査検討に当たっては、平成13年度において男女共同参画会議が重点的に監視を行うこととしている3施策について平成13年度の実施状況を調査するとともに、関係施策の着実かつ効果的な実施を促進する観点から今後の取組に向けて留意すべきと考えられる事項について検討した。

これを踏まえて、今後とも関係施策の一層の推進が図られるよう期待する。

**平成 13 年度において男女共同参画会議が重点的に監視を行う
男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の
監視に関する調査検討結果**

・国の審議会等委員への女性の参画の促進

1 . 平成 13 年度の実施状況

苦情処理・監視専門調査会は、国の審議会等委員への女性の参画の促進について、基本計画（資料 - 1）に沿って各府省における平成 13 年度の実施状況を監視した。

（ 1 ） 国の審議会等委員への女性の参画の促進

国の審議会等委員への女性の参画の促進に関する目標とその進捗状況等

ア . 進捗状況

国の審議会等委員への女性の参画の促進は、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大のための中核的な施策として、昭和 52 年 6 月に婦人問題企画推進本部決定による女性委員の登用の目標を定めて以来、6 度にわたり目標を設定し、その推進を図ってきた（資料 - 2）。

現時点においては、平成 12 年 8 月 15 日に男女共同参画推進本部において決定した「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」に基づき、「平成 17 年（西暦 2005 年）度末までのできるだけ早い時期に」、「30 %を達成する」ことを目指している。

国の審議会等（国家行政組織法第 8 条及び内閣府設置法第 37 条に基づく国の審議会等）については、平成 13 年 1 月の中央省庁等改革に伴い、整理合理化が行われた結果、再編前の平成 12 年 9 月末の審議会等 197、委員 3,985 人に比し、平成 13 年 9 月末で審議会等 98、委員 1,717 人と大幅に減少した。

平成 13 年 9 月 30 日現在で国の審議会等（地方支分部局に置かれている審議会等を除く。）における女性の参画状況について調査を行った結果は以下のとおりである。

(ア) 国の審議会等委員 1,717 人のうち、女性は 424 人、女性委員の占める割合は 24.7 % であり、審議会等の再編前の平成 12 年 9 月末の 20.9 % に比し高まっている。（資料 - 3、資料 - 4）

(イ) 女性委員の割合が 30 % 以上で既に目標を達成している審議会等は以下の 21 で、全体の 21.4 % を占めている。

国民生活審議会、自動車損害賠償責任保険審議会、証券取引等監視委員会、恩給審査会、国地方係争処理委員会、電波監理審議会、消防審議会、公害健康被害補償不服審査会、外務人事審議会、関税・外国為替等審議会、国税審議会、中央教育審議会、大学設置・学校法人審議会、科学技術・学術審議会、文化審議会、文部科学省独立行政法人評価委員会、労働政策審議会、医道審議会、農林漁業保険審査会、農業資材審議会、農林物資規格調査会

(ウ) 府省別に女性委員の割合を高い順にみると、外務省（40.0 %）、文部科学省（29.1 %）、財務省（27.6 %）、農林水産省（27.3 %）、総務省（25.9 %）等となっている。（資料 - 5）

(エ) 審議会等における臨時委員、特別委員、専門委員等についても、女性の積極的な登用に努めることとされているところであるが、平成 13 年 9 月 30 日現在で専門委員等数 7,201 人のうち女性委員数は 763 人、女性委員の割合は 10.6 % となっている。

(オ) 審議会等別女性委員の登用状況をみると、資料 - 6 のとおりとなっている。

イ．各府省が講じた施策

(ア) 女性委員の割合が低い審議会等について、女性委員の割合を増加させる場合の障害として、担当府省において以下のような点が指摘されている。

- ・ 当該専門分野における女性の学識経験者の数が少ないこと
- ・ 関係業界、地方公共団体等の団体役職者、代表者に女性が少ないことから制約があること

など

このような障害が指摘されつつも、各府省においてできる限り女性委員の割合を高めていくための工夫として、以下のような取組が挙げられている。

- ・ 関連する幅広い分野や女性の学識経験者が比較的多い分野から女性委員を登用すること
- ・ 委員を補充する際に積極的に女性を登用すること
- ・ 公募委員を募集する場合に積極的に女性を登用すること
- ・ 民間団体が開催する研究会等への女性の積極的な参加を促し、将来的には審議会等委員への登用につなげていくこと
- ・ 特定の専門分野における人材育成策を検討すること

など

(イ) 内閣府においては、国の審議会等委員への女性の登用を促進するため、審議会等の委員となりうる人材（女性有識者）に関する情報を把握し、情報ネットワークを通じて各省庁等にこれらの情報を提供する女性人材データベースを構築し、平成 11 年度から運用している。現在の登録データ数は約 1,000 名である。

これについて、全 98 審議会等のうち 25 審議会等（25.5％）が女性委員の登用に関して活用したとしているが、改善すべき点として、「登録件数・登録内容の充実」、「データ更新を頻繁にすること」、「分野・分類の細分化」、「閲覧を容易にすること」等の点も指摘されている。（資料

- 7 -

団体推薦及び職務指定に係る委員への女性の参画の促進

ア．進捗状況

平成 13 年 9 月 30 日現在で国の審議会等委員の種類別女性委員の参画状況をみると、団体推薦（審議会等の委員の任命について、法令等により関係団体からの推薦を受けたものを充てることとなっているもの）の委員に占める女性の割合は 14.6 %、職務指定（審議会等の委員の任命について、法令等により関係行政機関の長等一定の職務にある者を充てることと定められているもの）の委員に占める女性の割合は 2.2 % となっており、女性委員の割合が低い。（資料 - 8）

イ．各府省が講じた施策

(ア) 団体推薦委員及び職務指定委員については、審議会等の整理合理化前（平成 12 年 9 月末）には 1,044 人で総委員数の約 4 分の 1（26.1 %）を占めていたが、見直しの結果、平成 13 年 9 月末には 176 人で総委員数の 1 割程度（10.3 %）まで減少し、このことが全体として女性委員割合が増加した一因とも考えられる。

審議会等の再編前後の新旧審議会等の対応関係は必ずしも明確でないことから単純な比較は困難であるが、見直しの状況を掲げると以下のとおりであった。

団体推薦委員の見直し

- ・ 廃止 2 審議会等
 （厚生科学審議会、農林漁業保険審査会）
- ・ 人数の縮減 5 審議会等
 （法制審議会、大学設置・学校法人審議会、林政審議会、水産政策
 審議会、中央建設業審議会）

職務指定委員の見直し

- ・ 廃止 10 審議会等
 （恩給審議会、統計審議会、公証人審査会、関税等不服審査会、

放射線審議会、社会保障審議会、厚生科学審議会、援護審査会、
農林漁業保険審査会、工業所有権審議会)

・人数の縮減(一部廃止を含む) 4 審議会等

(検察官特別任用審査会、検察官適格審査会、国土審議会、
奄美群島振興開発審議会)

(1) 平成 13 年 9 月 30 日現在においては、団体推薦委員を有する審議会等は 19 となっており、このうち、女性の参画の促進について関係団体に協力要請を行ったものは 14 審議会等、特段の要請を行っていないものは 5 審議会等(このうちの 1 審議会等は団体推薦委員の女性委員割合が 100 %)であった。職務指定委員を有する審議会等は 12 となっている。

(2) その他の委員等への女性の参画を促進するための取組

法律に基づいて配置されている委員への女性の参画の促進

ア．進捗状況

法律に基づいて配置される委員(行政相談委員、人権擁護委員、保護司、民生委員・児童委員、戦傷病者相談員)の女性委員の割合を高い順にみると、民生委員・児童委員、人権擁護委員、行政相談委員、保護司、戦傷病者相談員となっている。(資料 - 9)

イ．各府省が講じた施策

女性の参画を促進するため、行政相談委員(総務省)及び人権擁護委員(法務省)については委嘱替えの際に関係市町村に女性候補者の推薦を依頼し、民生委員・児童委員(厚生労働省)については地方公共団体あて通達において女性の選任について特に配慮するよう求めるなどの取組が行われている。

国が委嘱するモニター等への女性の参画の促進

ア．進捗状況

国が委嘱するモニター等（国の施策等に関して、国民から意見、要望などを聴取するため、国が委嘱する者をいう。）における女性の割合は資料 - 10 のとおりとなっており、総じて女性の比率が高い。

イ．各府省が講じた施策

モニター等の募集方法については、公募又は地方公共団体等関係機関の推薦によるものが多く、選任に当たって考慮する要素としては、「地域、年齢別、性別、職業別の割合に考慮する」としているもの、「利用者層の男女比率に考慮する」としているもの、「モニター希望者に委嘱することから、男女比率等について特段の考慮はしない」としているものなど様々である。

日本学術会議会員への女性の参画の促進

ア．進捗状況

日本学術会議の会員については、日本学術会議法（昭和 23 年法律第 121 号）に基づき、会員数は 210 名、任期は 3 年となっている。

「日本学術会議における男女共同参画の推進について」（平成 12 年 6 月 8 日・日本学術会議声明）において、女性会員比率を今後 10 年間で 10 % まで高めるという目標が設定されている。（資料 - 12）

女性会員比率については、第 17 期（平成 9 年 7 月 22 日～平成 12 年 7 月 21 日）は、女性会員数は 2 名、女性比率は 1.0 % となっていたところ、第 18 期（平成 12 年 7 月 22 日～平成 15 年 7 月 21 日）においては女性会員数は 7 名、女性比率は 3.3 % となっている。（資料 - 11）

イ．各府省が講じた施策

総務省においては、平成 14 年 1 月に、第 19 期（平成 15 年 7 月 21 日～平成 18 年 7 月 21 日）の学術研究団体の登録申請に当たり、当該学術研究団体に対して、積極的に日本学術会議の活動に参画する科学者を会員候補（女性会員比率 10 %）として選出するよう依頼している。

2. 今後の取組に向けて

(1) 国の審議会等委員への女性の参画の促進に関する目標の早期達成

審議会等委員への女性の参画の拡大については、審議会等の整理合理化前に比して進展が見られるものの、平成12年8月の男女共同参画推進本部決定の目標（「平成17年（西暦2005年）度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」）の早期達成を図るためには、今後一層の努力が必要である。その際、以下の点に留意して取組を進めていくことが重要である。

審議会等委員の女性割合が低い要因としては様々な点が指摘されているが、とりわけ専門分野における女性の学識経験者の数が少ないという点が今後の取組を進めていく上での隘路となっている。これについては、短期的対応と中長期的対応の両面を視野に入れて取組を進めていくことが必要である。

ア．短期的には、例えば、(ア)民間団体の各種研究会等における参加者も視野に入れて専門的知識・技術を有する女性を発掘、育成すること、(イ)幅広い専門分野から女性を登用すること、(ウ)受益者や消費者という立場から女性を登用すること、(エ)公募委員の募集に当たり積極的に女性を選考することなどの方法により、現状よりも女性委員の割合を高めるよう取組を推進していくことが必要である。

イ．中長期的には、女子学生の専攻や進路の選択、職場における女性の登用の段階からの課題を分析し、男女共同参画の推進の観点から、女性の人材育成策を検討すべきである。

団体推薦委員については、女性委員の占める割合が依然として低いことから、引き続き、関係団体に対して国の審議会等委員への女性の参画の促進に関する政府の目標について十分に周知し、協力を求めることが

必要である。また、団体からの委員の推薦に当たっては、例えば、男女それぞれについて候補者の推薦を依頼するなど、格段の協力を要請することが必要である。

また、団体の役職者への女性の登用が進んでいないことが推薦に当たり制約となっていることから、例えば男女の構成比率も目安にして団体の役職者を登用するよう働きかけるなど、男女共同参画の推進の観点から、女性の人材育成策を検討すべきである。

職務指定委員については、審議会等の整理合理化に当たり相当数の見直しが行われたところであるが、見直しの行われなかった審議会等においては、引き続き、これらの必然性について検討し、可能なものについては柔軟な対応を図ることが必要である。

女性人材データベースについては、登録件数・登録内容を充実させること、分野・分類を細分化させること、データ更新を頻繁にすること、個人情報保護に十分に配慮しつつ、閲覧を容易にすること等の方向で改善を図ることが必要である。また、定期的に各省庁等からアンケートを採ることにより、利用者の視点を適宜その運営に反映させていくことが必要である。

(2) その他の委員等への女性の参画の促進

国が委嘱するモニター等については、総体として女性の割合が高く、女性の声を政策に反映させていくという観点からは評価できる。

一方で、女性の割合が極端に高いものについては、これまでの性別役割分担の実態を反映しているとも言え、男女共同参画の推進の観点からは、将来的には、当該モニター等の設置目的に配慮しつつ、男性比率の向上を図るよう工夫すべきである。

・女性国家公務員の採用・登用等の促進

1 . 平成 13 年度の実施状況

女性国家公務員の採用・登用等の促進については、基本計画において、重点目標「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」に係る施策として資料 - 1 のとおり定められている。

また、平成 13 年 5 月に人事院が「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」(資料 - 2 - (1)) を発出したことを受け、平成 13 年 6 月には男女共同参画推進本部は「基本計画に基づき、平成 13 年 5 月 21 日に人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を踏まえ、各府省において、女性の採用・登用等の促進に向けた計画を策定するなど、総合的かつ計画的に取組を推進することとする」ことを決定した(資料 - 2 - (2))。

さらに、公務員制度改革大綱(平成 13 年 12 月 25 日閣議決定)においても女性の採用・登用の拡大を進めることとしている。(資料 - 3)

苦情処理・監視専門調査会は、本施策について上記の基本計画及び男女共同参画推進本部決定に沿って、各府省における平成 13 年度の実施状況を監視した。

(1) 女性国家公務員の採用・登用等の状況

採用の状況

国家公務員採用者に占める女性割合(平成 14 年度)を高い順にみると、国家公務員採用 種試験(36.0%)、 種試験(25.5%)、 種試験(15.8%)となっており、近年の推移については 種・ 種でほぼ横ばい、

種は減少傾向にある。

合格者に占める女性の割合と採用者に占める女性の割合を試験種類別に比較すると、種については採用者比率が合格者比率をやや上回っており、種・種については採用者比率が合格者比率をやや下回っている。

(資料 - 4)

在職等の状況

ア．行政職（一）俸給表適用者に占める女性割合は増加傾向にあるが、平成 12 年度の在職者について役職段階別に女性割合をみると、係員級である 1～3 級は 29.3 %、係長級である 4～6 級は 14.9 %、本省課長補佐級である 7～8 級は 5.2 %、本省準課長・課長級である 9～11 級は 1.4 %となっており、上位の役職ほど低い状況にある。(資料 - 5)

イ．平成 12 年度府省別・職務の級別在職状況（行政職（一）・指定職）については、資料 - 6 のとおりとなっており、各府省ごとに状況は異なっている。

女性公務員の採用・登用の拡大に関する意識調査結果と関連する取組

ア．人事院が平成 13 年 5 月に公表した、管理職員（男女を問わず行政職俸給表（一）6 級以上から抽出）約 800 人、女性職員（行政職俸給表（一）9 級以上全員及び 8 級以下から抽出）約 800 人及び女性退職者（平成 11 年度中に 50 歳未満で退職した行政職俸給表（一）の全員）約 540 人を対象に実施した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する意識調査」の結果として、以下の点が挙げられている。(資料 - 7)

(ア) 女性の能力の活用に関しては、「十分には活用していない」と回答した者が管理職員調査では 73.0 %、女性職員調査では 63.9 %となっている。(資料 - 7 図 1)

その原因に関しては、いずれの調査においても、「能力、適性に見合った計画的な育成が行われていない」と回答した者が多く、管理職員調査では、「女性職員に自らの能力を活用しようとする意識がない」(47.4 %)、「産前・産後休暇等の際に後補充の体制

が不十分である」(42.7%)が、女性職員調査では、「能力・実績に基づいた昇進管理・処遇が徹底されていない」(50.1%)、「人事当局、管理職員に女性の能力を活用しようという意識がない」(48.5%)が続いている。(資料 - 7 図2)

(イ) 女性が能力を一層発揮し、公務で更に活躍していくために必要なことに関しては、制度面では、いずれの調査においても、「短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入」、「育児後の再雇用制度の導入」という新しい制度の導入が挙げられており、女性職員調査では、「育児休業、部分休業、介護休暇等既存制度の充実」、「子供の看護のための休暇の導入」などの回答も多くなっている。(資料 - 7 図3)

制度以外の面では、管理職員調査、女性職員調査とも、「能力・実績に基づいた人事配置、昇進管理、処遇の徹底」と回答した者が最も多くなっている。管理職員調査では、「女性職員の意識の啓発」(53.6%)、「出産・育児期の代替要員の確保」(46.4%)が、女性職員調査では、「託児所、保育施設の整備」(51.1%)、「管理職員の意識の啓発」(44.3%)が続いている。(資料 - 7 図4)

(ウ) 女性職員の登用を一層進めるために、職務配置や研修を通じてどのような能力を開発し、また知識等を付与する必要があるかに関しては、管理職員調査では問題意識・改善策の模索・研究能力、イニシアティブの発揮といった能力開発、知識付与の必要性を、女性職員調査では自分の意見を表現し折衝する能力、業務に必要な専門的知識や技能といった能力開発、知識付与の必要性をより強く感じていることが現れている。(資料 - 7 図5)

(I) 育児期間における女性職員について、どのような働き方が適当だと思うかに関しては、いずれの調査においても、「人によって希望する働き方ができること」と回答した者が最も多くなっており、特に、女性職員調査及び女性退職者調査では70%近くに達し、育児期間を考慮した働き方が適当と考えるものを大きく上回っている。(資料 - 7 図6)

イ．職員研修の実施状況

管理職等を対象にした男女共同参画の推進に関する意識啓発等の研修

を行っている府省があるほか、人事院においては女性職員を対象に交渉力、折衝力、リーダーシップスキル等の向上を目的とした研修を実施しており、平成 13 年度の受講状況は資料 - 8 のとおりとなっている。

ウ．育児休業等の取得状況と支援策の拡充

育児休業新規取得者数は年々増加しており、平成 12 年度は女性が 5,423 人、男性が 44 人であった。(資料 - 9)

育児休業取得可能職員数に占める新規取得者数の割合(取得率)は女性が 89.3%、男性が 0.2%であり、平均取得期間は女性が 7.7 月、男性が 2.6 月であった。

育児に係る部分休業(1 日を通じて 2 時間を限度として認められる)の新規取得者数は、平成 12 年度は女性が 104 名、男性が 3 名であった。

介護休暇の取得者数は、平成 12 年度は女性が 169 名(取得者全体の 78.2%)、男性が 47 名(同 21.8%)であった。(資料 - 10)

平成 13 年度においては、職業生活と家庭生活の両立を図るための環境整備を一層進めるため、育児休業制度、介護休暇制度の拡充と子の看護のための休暇の新設等の措置が講じられた(平成 14 年 4 月 1 日施行)。(資料 - 11)

(2) 各府省における女性国家公務員の採用・登用等の拡大に向けた取組

ア．各府省においては、前述の人事院の指針、男女共同参画推進本部決定に基づき、2005 年度(平成 17 年度)までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を平成 13 年中に策定し、今後は、それぞれが策定した計画について、その点検・評価に努めつつ、着実な計画の推進を図ることとしている。

イ．「女性職員の採用・登用拡大計画」には、現状把握及び分析、採

用の拡大（目標設定及び具体的取組）、登用の拡大（目標設定及び具体的取組）、勤務環境の整備、推進体制が盛り込まれている。

ウ．全府省 31 機関が策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」の内容を概観すると、

(ア) 採用の拡大のための目標の設定に関しては、

- ・「増加（拡大）に努める」 9 機関（29.0 %）
- ・「 % を上回るよう努める」 6 機関（19.4 %）
- ・「過去 5 年間（3 年間）の通算（平均）割合を上回るように努める」
6 機関（19.4 %）
- ・「合格者に占める女性の割合を上回る（程度となる）よう努める」
5 機関（16.1 %）

などとなっている。

(イ) 登用の拡大のための目標の設定に関しては、

- ・「増加（拡大）に努める」 14 機関（45.2 %）
- ・「登用に努める」 8 機関（25.8 %）
- ・「 % に（現在より % ）増加させるよう努める」
5 機関（16.1 %）

などとなっている。

エ．苦情処理・監視専門調査会においては、調査検討に当たり全府省から女性職員の採用・登用等に関する現状把握及び分析とこれに基づく「女性職員の採用・登用拡大計画」の考え方についてヒアリングを実施した（管轄する庁・委員会等に関する部分は除く。また、本省と地方支分部局等とで別個の計画を策定している場合は本省分についてのみ実施）。計画の策定内容の一覧は資料 - 12、資料 - 13 のとおりである。

オ．特徴的な取組事例としては、以下のようなものがあった。

(採用の拡大)

- (ア) 女性の新規採用者の割合が増えない組織・職種については、女性の新規採用者を採用できない理由を明確にし、採用するポストを見直すなどの改善を図る
- (イ) 選考採用及び任期付職員法等による採用の場合においても、女性の積極的採用に努める
など

(登用の拡大)

- (ア) 従来は女性の配属が少なかったポスト等について、女性職員を積極的に配属（転勤等を含む）すること等により、男性職員と同等のキャリア形成がなされるよう努める
- (イ) 若年期に様々な分野の職務を経験させるなど職域拡大が図れるような人事管理に努める
- (ウ) 「種・種等採用職員に係る育成計画の基本方針」により、多様な職務を付与する
- (エ) 仕事と家庭の両立を図りながら職務経験を重ねられるよう、職員のライフサイクルに対応した登用ルート（スタッフポストの活用等）の多様化及びそれを活用した効果的な配置に努める
- (オ) 専門性の修得を前提として行う調査業務、法令手続きの執行業務等、家庭生活との両立が相対的に容易な職務の拡大に努めるとともに、専門性の修得のために所要の研修の機会確保に努める
など

(勤務環境等の整備等)

- (ア) 育児休業等取得期間中の職員に対して、円滑な復帰が可能となるよう、必要に応じて所属部局の業務等についての情報提供を行う
- (イ) 育児休業・介護休暇制度の改正内容や短時間勤務を可能とする育児休業法における部分休業制度等、各種制度についての情報提供と理解促進に努める

- (ウ) 「女性の声を反映させる会」を開催し、女性職員がより勤務しやすい環境の整備について女性職員の意見を聴取し、出された意見は「男女共同参画推進会議」(本部長：副大臣)に報告するなど

(推進体制)

- (ア) 女性職員の採用・登用推進責任者(大臣官房人事課長)は、省内の推進会議で把握した状況等を踏まえ、各部局等の長に対して計画の一層の推進を図るための必要な指導及び要請を行うことができるものとする
- (イ) 点検・評価の結果を公表するとともに、省内の男女共同参画推進会議本部(本部長：副大臣)に報告して、同本部による所要の指導、助言を受けるなど

2. 今後の取組に向けて

女性国家公務員の採用・登用等の拡大に関し、今般、全府省が一体となって現状把握及び分析を行い、課題を認識した上で目標を掲げ、具体的取組を進めていく初めての取組が開始されたことは評価できる。

しかし、各府省における取組状況は様々であり、女性国家公務員の採用・登用が進んでいないところは一層の努力が求められる。今後、男女共同参画会議は計画の推進状況についてできる限り定量的な評価に努めていくことが必要である。

今後、各府省における着実な計画の推進を図るため、以下の点に留意して効果的な取組を進めていくことが重要である。

(1) 現状把握と分析

現状分析に当たっては、男女の昇進年数などの目安となる男女の級別平均年齢や、早期退職状況とその要因の把握も有用であることから、このような点も含めて計画の点検・評価を行うことが必要である。

(2) 女性国家公務員の採用・登用拡大の目標と具体的取組

それぞれの組織における女性国家公務員の採用・登用等の現状に照らして、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則の枠組みを前提としつつ、目標とこれを達成するための具体的取組を明確にすることが必要である。

具体的かつ客観的な取組を推進するという観点から、目標年次における数値目標を掲げ、そこへ向け計画的な取組を進めていくゴール・アンド・タイムテーブル方式を採ることが重要である。各般の事情によりこれを採ることが困難な場合でも各部局の人事管理者等が個々の実践を積み重ねていく際の指針として分かりやすい具体性のある内容を掲げていくことが、実効ある取組を進めていく上で重要である。

特に、近年、女性国家公務員の採用の拡大、職域の拡大が図られつ

つある中で、登用についてより積極的な取組が求められることから、役職ごとの各階層に応じて、昇格可能な層のこれまでの勤務経験等の特性も踏まえ、能力開発等の具体的なプログラムを検討していくことが重要である。

現状では計画策定後間もないことから、今後、各府省において取組状況を毎年適切に把握し、評価をした上で、上記の点にも留意し、必要があると認めるときは、採用・登用拡大の目標及び具体的取組について見直しをすることが必要である。

男女共同参画会議においては、人事院と協力しつつ、各府省の取組状況について毎年把握することにより、着実かつ効果的な取組を促進することが必要である。

(3) 女性国家公務員の採用・登用に当たっての課題

国家公務員の仕事とその魅力について女子学生の理解を深め、有為な女性を公務に誘致する募集活動を引き続き積極的に推進していくことが必要である。また、この面における女子学生の進路選択に影響を与え得る大学関係者等の努力も期待される。

女性国家公務員の能力の向上と登用の機会が広がるかどうかは、職場において日々配分される仕事の内容と責任の付与の度合いによるところが大きいことから、直属の上司が、性別にかかわらず、個人の能力と意欲に応じて適切に判断していくことが重要である。

このため、部下を有する職員に対して、男女共同参画の推進に関する意識啓発を幅広く行っていくことが必要である。

女性国家公務員の能力開発の機会が乏しく、上位の役職への登用が進んでいない段階で女性がキャリア形成上の意欲を継続して持ちつづけ、自ら積極的に能力開発を図っていけるようにするには、先例、模範例となる女性職員の存在が重要である。

このため、研修や職務経験の付与等により能力開発の強化を図り内部登用を拡大することはもとより、中途採用制度、官民人事交流制度、任期付職員制度等の活用による外部からの有為な女性の登用も視野に入れることが必要である。

職員の能力と実績に基づく適正な人事管理を明確なルールの下に行うことは、女性国家公務員の採用・登用等の拡大にも資することである。

公務員制度改革の中で、能力評価と業績評価からなる公正で納得性の高い新たな評価制度について、必要な措置が講じられることが重要である。

多様な登用ルートを認める複線型人事管理、ライン職を支援するスタッフ職の活用等についても検討を進めることが必要である。この場合、女性の職域を特定の分野に固定する仕組みとならないよう配慮が必要である。

(4) 職場環境等の整備等

超過勤務の縮減は女性国家公務員の採用・登用等の拡大を進める上でも最重要課題の一つである。労働基準法の適用のない国家公務員の場合、超過勤務の縮減はとりわけ重要であり、国会答弁作成業務について政府部内での合理化に向けた一層の取組、国会に対する協力要請など業務の徹底した見直しを図るとともに、管理職員の意識啓発等による適切な勤務時間管理の徹底等を図るため、政府が一体となり更なる取組を推進することが必要である。

国会答弁作成業務に関する超過勤務の状況等、超過勤務手当の総額、幹部職員の超過勤務の縮減に対する意識等の把握に努め、業務量に見合った職員配置を行うことが必要である。

育児、介護をしながら働き続けられるよう、男女にかかわらず育児休業や介護休暇の請求が可能である職員を各部局の人事管理担当者が

正確に把握し、育児休業制度等仕事と家庭の両立支援策について、あらゆる情報手段を通じ、きめ細かな情報提供を行うことが必要である。特に、職員のキャリア形成を考慮し、育児を行う職員の短時間勤務が可能となる制度（部分休業制度）の利用について適切に情報提供を行うことが必要である。

公務においても多様な働き方を実現していくための課題として、フレックスタイム制度や、ITを活用したテレワーク等の可能性について研究すべきである。

（５）推進体制

組織として問題意識を共有し、透明性をもって取り組むため、「女性職員の採用・登用拡大計画」及び進捗状況を継続的に全職員に周知公表していくことが必要である。

採用・登用の担当者、採用・登用推進体制等、各組織の採用・登用拡大を企画推進する場に女性の職員を参画させるよう努めることが必要である。

女性の採用・登用の拡大に当たっては、大臣をはじめ各機関の幹部が指導力を発揮することが必要である。

公私のバランスのとれた生活、公正な評価など、男性職員にとってもメリットがあることが十分理解されるよう配慮しながら進めることが重要である。

・仕事と子育ての両立支援策の方針について（平成13年7月6日閣議決定）に係る施策

1. 平成13年度の実施状況

平成13年6月、男女共同参画会議は、仕事と子育ての両立は男女共同参画社会の形成を促進する上で重要かつ緊急の課題であることから、その両立支援策について具体的な目標と実施期限を明示した「仕事と子育ての両立支援策に関する方針についての意見」を決定した。

これに基づき、平成13年7月に「仕事と子育ての両立支援策の方針について」が閣議決定された。これは、「両立ライフへ職場改革」、「待機児童ゼロ作戦」、「多様で良質な保育サービスを」、「必要な地域すべてに放課後児童対策を」、「地域こぞって子育てを」の5つの柱立てに沿って、それぞれ具体的な目標及び施策を示し、基本的には平成13・14年度に開始し、遅くとも平成16年度までに実施することとしている。

苦情処理・監視専門調査会は、本施策について上記の閣議決定に沿って、各府省における平成13年度の実施状況を監視した。

平成13年度は、閣議決定に掲げる施策実施の初年度に相当することから、主として施策の企画立案面を中心に調査検討した。

各府省における関係施策の平成13年度の実施状況の概略は以下のとおりであり、閣議決定の5つの柱立ての具体的な目標・施策ごとに詳細をみると、資料－1のとおりとなっている。

（1）両立ライフへ職場改革

所定外労働時間の削減について、平成17年度までの間に年間総実労働時間1,800時間の達成・定着を図るとする「労働時間短縮推進計画」に基づき、「所定外労働削減要綱」を改定し、周知を図るとともに、フレックスタイム制等弾力的な労働時間制度の導入等により労働時間の削

減に取り組む事業主に対して助成金を支給した。また、第 153 回国会で成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律」（以下「改正育児・介護休業法」という。）の内容（勤務時間短縮等の措置義務の対象となる子の年齢が 1 歳未満から 3 歳未満までに引き上げられること等）について周知徹底を図るとともに、短時間勤務制度やフレックスタイム等小学校就学前の子を養育する労働者が育児のために必要な時間を確保しやすい柔軟な働き方ができる制度を設けた事業主に対して支給する「育児両立支援奨励金」を平成 14 年度予算に計上した。

待遇面や仕事の内容は正社員と同じで勤務形態が短い、短時間正社員の制度については、パートタイム労働研究会において、今後のパートタイム労働の在り方の中で検討した。

このほか、女性のキャリアプランの確立を支援するためのセミナーの開催・相談・情報提供を行うとともに、女子学生等が的確な職業選択を行えるよう意識啓発を図った。改正雇用対策法に基づく指針を策定し、求人者の年齢制限緩和に向けた取組の促進について事業主等への周知・指導を図った。

育児休業制度と出産休暇の十分な活用を図るため、育児・介護休業法の周知を図る際に、育児休業は男女を問わず取得できること、男性労働者の配偶者の産後 8 週間については、労使協定の有無にかかわらず、必ず育児休業を取得できることについて積極的に周知した。また、母子健康手帳の任意記載事項として父親の育児参加、働く女性・男性のための出産、育児に関する制度に関する記述を追加する等の改正を行った。

公労使の懇談の場やえがりてネットワークを活用した意見交換、各種シンポジウム・フォーラム等により、各企業のトップや幹部に対して仕事と子育ての両立のための意識啓発を図った。

育児休業取得に関する期間雇用者への対応については、改正育児・介

護休業法に基づく指針を策定し、これを周知した。この中で、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている場合には育児・介護休業の対象となること及びその判断に当たり、留意すべき事項を示した。

(2) 待機児童ゼロ作戦

平成 13 年 4 月に待機児童の多い市区（平成 12 年 4 月 1 日現在で待機児童が 150 人以上いた 57 市区を対象）からヒアリングを行ったほか、保育所、保育ママ、地方公共団体における様々な単独施策等を活用し、待機児童の多い都市を中心に受入児童数の増大を図るよう促進した。また、平成 14 年度中に約 5 万人の受入れ増を図るため、平成 13 年度第 1 次・第 2 次補正予算及び平成 14 年度予算に必要な経費を計上した。このほか、低年齢児（0～2 歳）の受け入れ増の促進、家庭的保育事業（保育ママ）の拡充（夜間型家庭的保育の創設、受入れ児童数の増）等の経費を平成 14 年度予算に計上した。

地域の実情に応じ、幼稚園の通常の教育時間終了後、希望する幼児を対象に幼稚園において引き続き教育を行う「預かり保育」を推進した。

第 153 回国会で成立した児童福祉法の一部を改正する法律により、保育需要の増大している市町村は、公有財産の貸し付けその他の必要な措置を積極的に講ずることにより、社会福祉法人その他の多様な事業者の能力を活用した保育所の設置又は運営を促進し、保育の供給を効率的かつ計画的に増大させるものとする旨の規定が設けられたところであり、その円滑な施行を図るため、制度の周知を図った。

余裕教室等の活用については、平成 9 年に余裕教室を保育所等社会福祉施設などの学校以外の施設へ転用する場合の財産処分手続きについて、平成 11 年に学校用地を学校教育以外の施設へ転用する場合の財産処分手続きについて簡素化・明確化しており、余裕教室の児童福祉施設

(保育所・放課後児童クラブ等)への転用実績は平成5～12年度累計で996室と進展した。平成13年度においては、学校教室と社会福祉施設等との複合化・余裕教室等活用事例を紹介したパンフレット等を作成し、各都道府県教育委員会等に配布・周知した。

民営保育所の整備を促進するため、効率的な経営の結果として得た剰余金に係る会計処理の柔軟化について関係通達を見直した。

また、公有財産の利用等の環境整備については、第153回国会において、PFI法(民間資金等の活用による公共施設等の整備の促進に関する法律)が改正され、PFI選定事業の用に供するため行政財産をPFI選定事業者に貸し付けることができる特例措置が設けられた。平成13年第1次補正予算においては、保育所施設整備の補助方式の拡大(貸与目的での地方公共団体による保育所整備、PFI方式による保育所整備について国庫補助対象に追加)を実施し、PFI方式を活用する場合の取扱いについて、保育所PFIマニュアルを都道府県等に配布した。

既に実施した規制緩和措置(保育所分園方式の導入、認可保育所の設置主体制限の撤廃、賃貸方式の容認、最低定員の引下げ、定員の弾力化)の周知を実施した。また、質の高い認可外保育施設の認可保育所への移行を促進した。

(3) 多様で良質な保育サービスを

延長保育、一時保育、休日保育など多様な需要に対応した保育サービスの整備を図った。平成14年度予算においてはそれぞれ実施か所数の増を図った。

地域の実情に応じた取組の推進を図るため、平成14年度予算においては、送迎保育ステーションの整備、駅前保育サービス提供施設等の整備、商店街の空き店舗を活用した保育施設等のコミュニティ施設の整備、育児・健康管理等のための設備を備え、女性農業者による特産品開発や

農産物加工等の活用を総合的に支援する施設（女性アグリサポートセンター）の整備を促進するための経費を計上した。

「i-子育てネット」（運営主体：こども未来財団）において、全国の地方公共団体の子育て支援に関する情報、保育所情報、子育て関連情報等を提供した。

また、保育所等児童福祉施設における福祉サービスに係る第三者評価事業について、平成14年度からの本格実施に向けて試行事業と普及啓発を目的としたシンポジウムを実施するとともに、第三者評価の評価基準及び実施方法を示したガイドラインを策定し、都道府県等へ通知した。

（４）必要な地域すべてに放課後児童対策を

放課後児童の受入れ体制の充実のため、平成13年度においては、か所数の増加など放課後児童クラブの整備を促進した。平成14年度予算においては、平成16年度までに全国で15,000か所とする目標に向けて、国庫補助対象クラブを800か所増加させるとともに、小規模クラブ（10人以上20人未満）について過疎地等に限定している現行の補助要件を撤廃して補助対象とし、土日祝日の開設日数が年間で一定の基準を超えて開設する放課後児童クラブに対し補助額の加算を行った。

放課後や週末等における子どもの活動支援など、地域で子どもを育てる環境を充実するための総合的な取組を推進する事業を平成14年度予算に計上した。

余裕教室等の活用については、前述の「（２）待機児童ゼロ作戦」と同様の措置を講じた。また、放課後児童の受入施設としての役割を果たす学校について、受入教室等の増改築、余裕教室の改造・補強等、安全対策やバリアフリーに配慮した施設整備を推進した。

(5) 地域こぞって子育てを

家族支援サービスの充実を図るため、ファミリー・サポート・センター事業、フレフレ・テレフォン事業、地域子育て支援センター事業等の拡大を図った。平成14年度予算においてはそれぞれ実施か所数の増を図るとともに、主に乳幼児を持つ子育て中の親が気軽に集い、交流を深め、子育てへの不安や悩みに関する相談にも応ずる場を提供する「つどいの広場事業」を新たに創設した。

就学時健診等の機会を活用した子育て講座を全国的に実施するとともに、思春期の子どもを持つ親のための子育て講座をモデル的に実施した。また、子育てやしつけに関する悩みや不安を持つ親に対して、気軽に相談にのったり、きめ細かなアドバイス等を行う子育て経験者等の「子育てサポーター」を市町村に配置するなど、地域におけるネットワークの充実を図った。このほか、子育てやしつけの在り方についてのヒント集として「家庭教育手帳」や「家庭教育ノート」を配布する等の取組を行った。平成14年度予算においては、新たに妊娠期にある親を対象とした子育て講座の創設と思春期の子どもを持つ親のための子育て講座の全国的な実施、「子育てサポーター」の拡充と、子育てサポーターへの助言や親へのカウンセリングを行う臨床心理士等の「家庭教育アドバイザー」を新たに配置する経費を計上した。

女性農業者自らのライフステージに応じて出産・育児期にある女性の農業経営参画が可能となるよう、相談マニュアルの策定等の支援、相談員養成のための研修、初の全国女性農業者子育て会議における仕事と子育ての両立に向けた環境整備についての意見交換を実施した。

幼稚園における子育て支援の充実を図るため、「預かり保育」を推進するとともに、地域の実情に応じた幼稚園の子育て支援について総合的な活動等を実施した。

地域における多様な子育て支援の充実を図るため、平成 14 年度予算においては、行政と子育て N P O 等との連携による地域学習活動の活性化を支援するための事業、両立支援マニュアルの配布や家庭・地域における男女の共同参画を推進するための学習機会を整備するための事業、子育て支援者（子育て N P O）指導者や子育てサークルリーダー研修事業を計上した。

保育所等の子育て支援に資する施設を備えた生活拠点の形成を推進するため、都心部の立地に優れた公営住宅、公団賃貸住宅等の公共賃貸住宅団地の建替え等に際し、公営住宅・特定優良賃貸住宅を保育所等と一体的に整備する場合に補助限度額の加算等を実施、既存の都市基盤整備公団賃貸住宅の建替えに際し、保育所等の社会福祉施設等と一体的に整備する場合に、施策賃貸住宅供給促進運用金の活用により、併設部分の土地賃借料を減免する措置を講じた。平成 14 年度予算においては、公共賃貸住宅の建替えに際し、保育所等の併設を原則化するとともに、施策賃貸住宅供給促進運用金の対象を従来は地方公共団体、社会福祉法人による保育所等に限定していたのを N P O 法人、民間事業者による保育所等を対象に加えた。

2. 今後の取組に向けて

平成 13 年度においては、閣議決定に掲げる実施期間の初年度として、おおむね着実に施策が開始されている。

平成 14 年度以降については、現時点における評価を踏まえ関係施策の効率的かつ効果的な実施を図るとともに、平成 15 年度以降の施策の拡充に対応するために必要な予算措置について政府部内で特段の配慮をすることが必要である。また、施策の実績や効果が全体的に把握できる時点において、それらを踏まえた最終的評価が必要である。

今後、各府省において閣議決定に定めた施策の効果的な推進を図るため、以下の点に留意して取組を進めていくことが重要である。

(1) 両立ライフへ職場改革

職場改革は仕事と子育ての両立のために何よりも重要な鍵である。両立支援のための先進的な取組を行っている企業の取組事例を収集し、情報提供をすること等、事業主の意識啓発を一層推進していくことが必要である。

企業の両立支援の取組を促進するためには、両立指標の開発に早期に着手し、できるだけ早く結果を公表することが必要である。

また、両立支援が推進される一方で職場における性別役割分担が固定化されることのないよう、両立支援の推進と男女雇用機会均等施策の推進が同時に進んでいくことが重要であることから、両立指標に加えて、均等指標も検討していくことが必要である。

官民それぞれについて育児休業の取得状況、その後の就業状況などの基礎データを継続的に収集、整備し、問題点や課題を把握していくことが、こうした取組を効果的に進めていくために重要である。

労働時間の短縮は男女共同参画社会の形成を促進する上でも重要な課題であり、その推進に当たっては、日々、家事・育児等の家族的責任を

果たしている勤労者にとって働きやすい職場をつくる観点からも、所定外労働の削減や休暇の取得促進を進めていく必要がある。

育児期などのライフステージにおいて多様な働き方ができる仕組みが望ましい形で広がっていくことが重要である。短時間正社員制度の導入支援の検討に当たっては、正社員との均衡を考慮したパートタイム労働者の処遇・労働条件のあり方とあわせて結論を得て、法制面も視野に入れ、必要な措置が講じられることが必要である。これに関連し、政労使ワークシェアリング検討会議等における検討の進展にも注目していきたい。

改正雇用対策法の年齢制限緩和の努力義務規定については、指針に沿って適切な運用がなされるよう事業主を指導するとともに、指針の例外規定の妥当性について、改正法の施行状況を見つつ、そのあり方を適宜検討していくことが必要である。

(2) 待機児童ゼロ作戦

待機児童解消に向けた道筋をつけるため、今後とも定期的に待機児童の多い市区を中心に、待機児童解消に向けた方針、潜在的保育需要の見込み、待機児童の居場所等についてヒアリングを行い、全国的な情報を把握することが必要である。

待機児童に関する情報の把握に当たっては、児童の年齢にも着眼した情報収集を行うとともに、育児休業の取得率が高まる中で育児休業終了後の年齢に相当する児童の利用が困難になるケースも想定されることから、待機児童が多い市区で利用者の優先順位をどのようにつけているかといった運用の実態も把握していくことが重要である。

幼稚園の預かり保育についても、利用者の保育ニーズ等の実態を把握することが必要であり、さらに、それを踏まえて、今後の取組方針を明確にしていくことが必要である。

保育サービスの質を確保しつつ、必要な規制改革を進め、多様な主体による保育サービスを推進することが課題である。規制緩和については、これまで行ってきた保育所の認可要件緩和等の措置の効果を継続的に評価しつつ、必要な措置を検討していくべきである。

株式会社の保育所設置・運営への参入に関しては、当面は、新たに講じた措置であるPFI方式による保育所の仕組みについてその活用を促進することが必要である。

空き教室、公有財産、商店街の空き店舗など様々な社会資源の活用のための仕組みが整備されてきたところであり、社会福祉法人をはじめNPOや企業も含め、その活用を促進することが必要である。

(3) 多様で良質な保育サービスを

パート就労などを含めた就労形態の多様化、NPO等を通じた地域活動の増大など親の社会参加の形態は多様であるという地域の保育ニーズの実態を踏まえるとともに、「保育を必要とする児童を社会的に支援する」という考え方に立脚して、保育サービスの整備を促進し、選択の幅を拡大していくべきである。

病院や診療所における病児・病後児保育及び保育所における病後児保育については、保育所、医療関係機関・団体等が連携して進めることが重要である。市町村が地域の社会資源の実情を踏まえ、これらを最大限に活用して具体的な仕組みを構築していけるよう、各地の好事例を把握し、広く情報提供していくことが必要である。

延長保育、一時保育、障害児保育などの多様な保育サービスについては実施率が上昇しつつあり、引き続き取組の推進が図られることが重要である。特に、公営保育所における延長保育の実施率は、民営保育所に比して依然として低い(公営:平成12年 17% 平成13年 23%、民営:平成12年 62% 平成13年 68%)ことなどから、多様な保育サービスについて地方公共団体の一層の取組を促進すべきである。

保育サービスの体制整備に当たっては、地域特性を踏まえた対応が重要である。

特に、農山漁村地域では、乳幼児を預けやすい雰囲気がない、地域の保育施設の開所状況によっては農林漁業従事者の保育希望が満たされない場合がある等の指摘がある。

地方公共団体は、こうした地域特性を踏まえたニーズを積極的に把握し、各種支援策を活用し、柔軟な保育サービスの体制を整備する上で重要な役割を有している。国においては、地方公共団体が各省庁が有する多様な子育て支援策を適切に組み合わせ、地域の実情にあわせた活用ができるよう、関係府省の連携を強化しつつ、効果的な情報提供を行う必要がある。

保育サービスに係る第三者評価の仕組みが整備されたところであり、本格実施の状況を把握しつつ、効果的な取組を促進することが必要である。

(4) 必要な地域すべてに放課後児童対策を

放課後児童対策について、必要な全ての地域で、ニーズに応じた弾力的な対策を推進していくためには、地域におけるニーズなどを含めた事業の実施状況を把握することが必要である。

空き教室、公有財産など様々な社会資源の活用のための仕組みが整備されてきたところであり、NPOも含め、その活用を促進することが必要である。

放課後児童対策の推進に当たっては、地域特性を踏まえた対応が重要であり、地方公共団体が各省庁が有する多様な支援策を適切に組み合わせ、地域の実情にあわせた活用ができるよう、関係府省の連携を強化しつつ、効果的な情報提供を行う必要がある。

(5) 地域こぞって子育てを

子育て家庭の支援に当たっては、父親と母親がともに子育てに参加していけるよう支援するという視点に立って取り組んでいくことが必要である。

子育てに関する資料の作成・配布、子育て講座の開催等に当たってはこうした点に留意し、働く父親・母親に配慮するとともに、施策の効果を適切に把握していくことが必要である。子育て講座について、男女がともに参加しやすいよう工夫するとともに、事後的にアンケートを実施する等の方法により、参加者の性別、年齢層等の属性を把握し、その後の施策の推進に活かしていくことが重要である。

子育て支援に関するモデル事業については、モデルの設定に当たり、事業の実施方法、地域などの基礎的条件について配慮をするとともに、成功事例を他地域へ広く波及させていくことが必要である。

子育て支援に関しては、多数省庁による多様なプログラムが存在しており、地域において効果的に活用されるよう、これらの施策の関係を住民の立場に立って分かりやすく情報提供することが必要である。

行政間、行政とNPO等の民間団体間、国と地方公共団体間などの連携が適切にとれるように、必要に応じ、事業の実施に際しガイドラインを示していくことを検討すべきである。

子育て支援に関わる者の資質の向上を図るとともに、幼稚園における預かり保育等においては、その規模やサービスの内容に応じて指導員を適切に配置するなど、地域における多様な子育て支援サービスの質の確保を図ることが必要である。

保育所と幼稚園はともに地域における子育て支援の役割を担っていることから、子育て支援事業の連携実施、施設の共用化など、地域の実情やニーズに応じた連携施策を、地域における様々な工夫が活かされるよう支援していくという視点も持って進めていくことが必要である。

まちづくりに当たっては、職住近接、自然との調和、若い人が老後も過ごせ、地域に愛着を持てるよう工夫すべきである。また、地域社会への貢献意欲が高まり、子どもをあたたく見守り、子育て中の親をこころよく支える雰囲気醸成されるよう工夫すべきである。さらに、子どもの数などの家族構成や、年齢階層、所得階層において多様な人々がひとつのコミュニティの中で住み続けられるようにという視点に留意して住宅政策を進めていくことが重要であり、その中で保育所を設置する等子育て支援策を組み込んで進めていくことが必要である。