厚生労働省OSAKA
大阪労働局

人口減少社会への対応と
人手不足の下での企業の人材確保に向けて

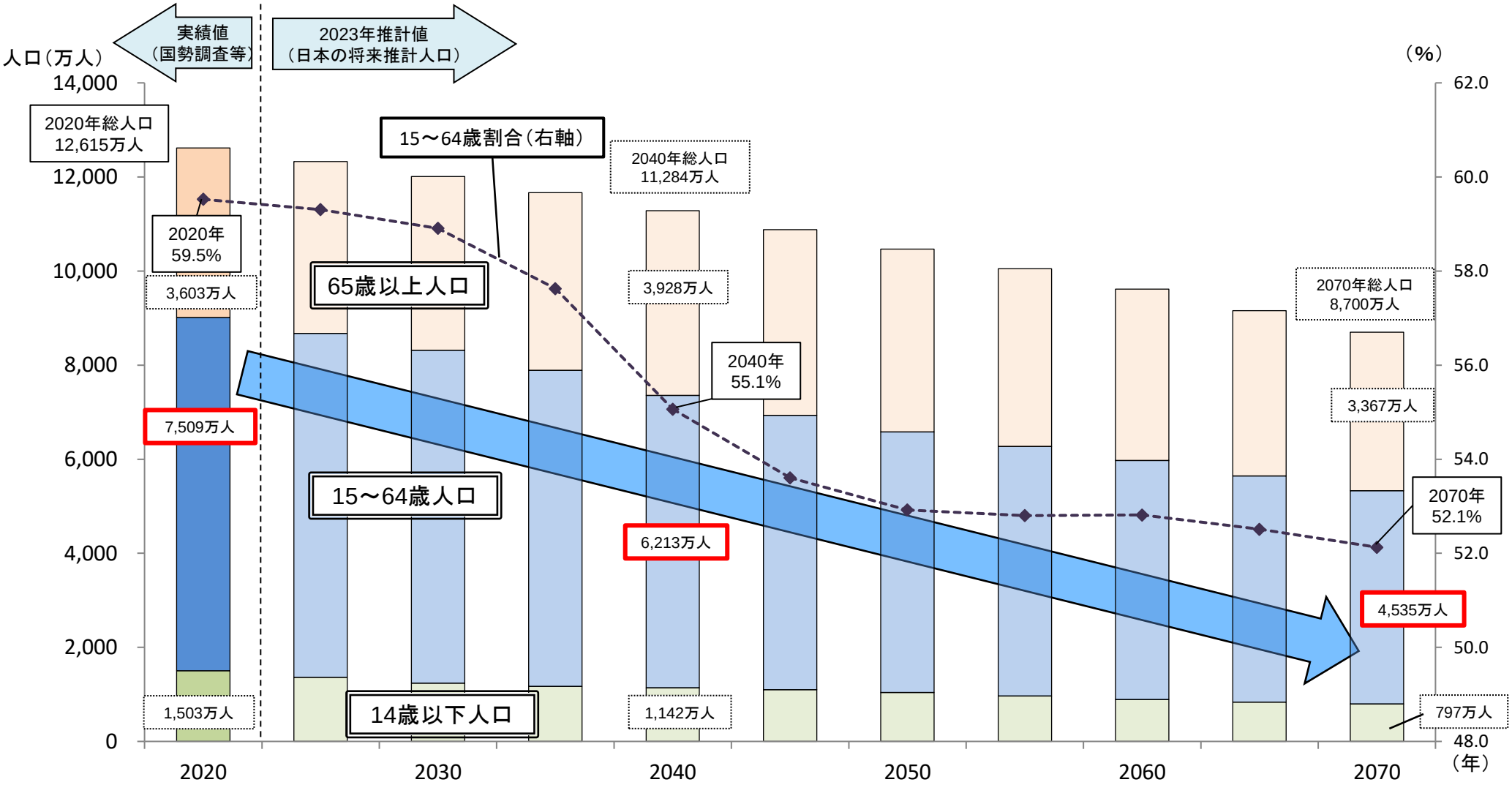
～人材不足解消のカギは仕事と子育ての両立支援！～

大阪労働局 雇用環境・均等部

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

我が国は今後本格的な人口減少社会に突入！

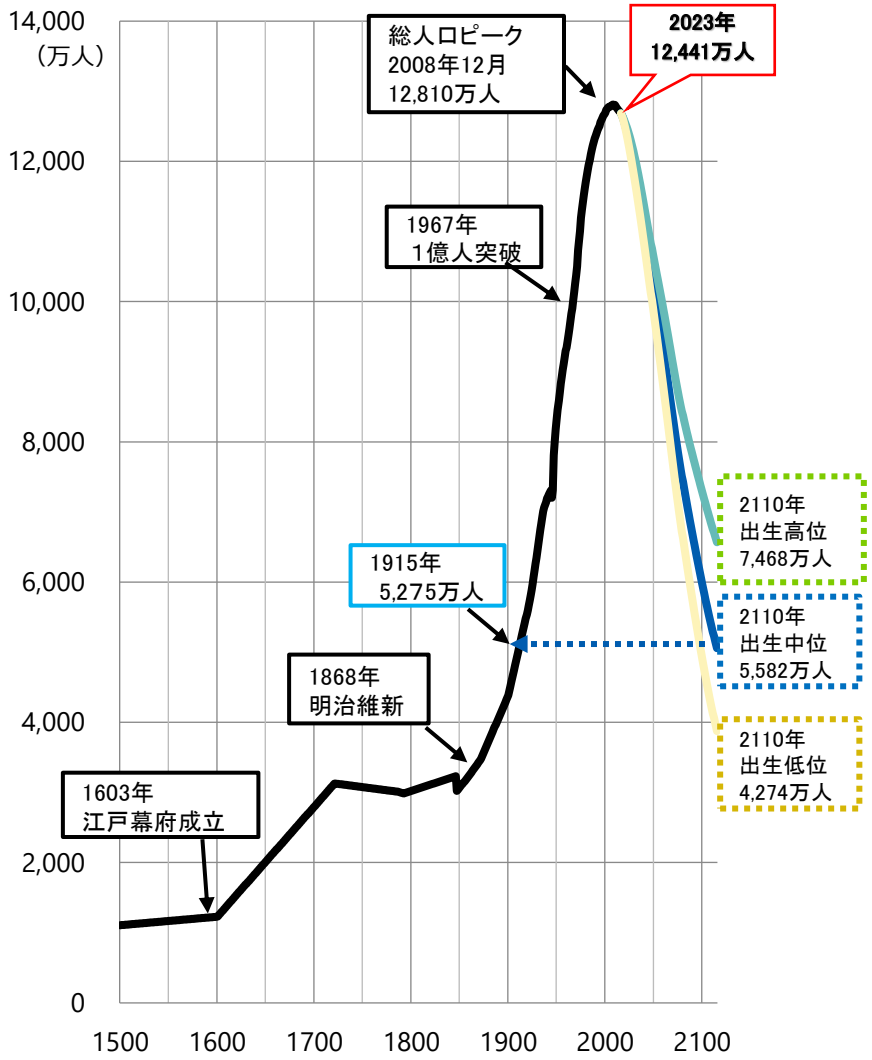
- 日本の人口は、今後減少していくが、特に15～64歳人口の減少ペースが顕著（▲60万人、▲１％/年）。
- 15～64歳人口の大幅な減少は、**経済活動における供給(生産＝働き手)と需要(消費＝モノ・サービスの買い手)のギャップ**を招き、**個々の企業にとっても人手不足など既に大きな課題**となっている。



（出典）2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和５年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

長期的な人口の推移と人口減少が我が国に及ぼす影響　～国の存続にかかわる問題～

- 我が国の人口の推移を長期でみると、これまではほぼ一貫して増加。しかしながら、**これからの100年でこれまで経験したことない急激なペースで人口が減少**。人口減少社会は、かならず超高齢社会を伴うとともに、経済等に極めて深刻な影響を及ぼすなど、**国の存続そのものにかかわる深刻な問題**である。



※将来人口は、2023年推計

●人口減少社会とは「超高齢社会」

・現在1億2500万人の日本の人口は、このままいけば2110年には5000万人を切る。今から100年前の1915年は同じ人口規模だったのだから、昔に戻るだけではないかという意見もある。

・しかし、そうした意見は高齢化の問題を度外視している。**人口減少は、かならず「超高齢社会」を伴う。**1915年の日本は高齢化率5%の若々しい国であったが、将来予想されている日本は、高齢化率が40%の「年老いた国」である。

●経済への影響

「**少子化・人口減少の進行は、経済活動における供給（生産）及び需要（消費）の縮小、社会保障機能の低下をもたらし、**さらには、**多くの地域社会を消滅の危機に導く**など、経済社会を「縮小スパイラル」に突入させることになるだろう。少子化は、まさに、国の存続そのものに関わる問題であると言っても過言ではない。」

（出典）「全世代型社会保障構築会議報告書」（令和4年12月16日）

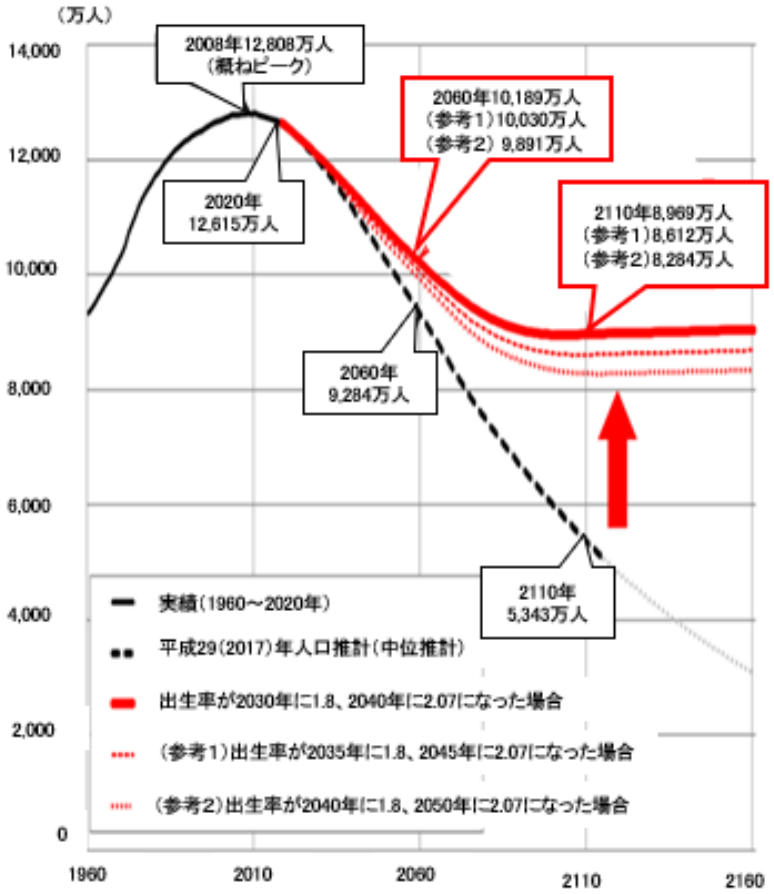
「急速な少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、我が国の経済・社会システムを維持することは難しく、世界第3位の経済大国という、我が国の立ち位置にも大きな影響を及ぼす。**人口減少が続けば、労働生産性が上昇しても、国全体の経済規模の拡大は難しくなる**からである。今後、インド、インドネシア、ブラジルといった国の経済発展が続き、これらの国に追い抜かれ続ければ、我が国は国際社会における存在感を失うおそれがある。」

（出典）「こども未来戦略」（令和5年12月22日）

人口減少の特徴　～まさに時間との闘い～

- 当面は、15～49歳の再生産年齢人口が減少し続けるため、仮に出生率が回復しても、すぐには人口減少は止まらない。しかし、**出生率の回復が遅れれば遅れるほど、定常人口は減少することとなり、早急な対策が必要。**

わが国人口の推移と長期的見通し



(資料)「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン（令和元年改訂版）」2019年より作成
（注）2017年人口推計ベースとした試算

人口減少の特徴

1. 人口減少のスピードは、**これから数十年間は年々高まる。**

   2030年代 ▲80～90万人⇒ 2040～2050年代 ▲90万人
   ⇒ 2060～2070年代 ▲100万人

2. 人口減少は「地域差」がある。しかし**大都市も早晩、人口が急速に減少する。**

3. **人口減少を止めるのは簡単ではない。**出生率が2.07に回復しても，それ以降数十年にわたって維持される必要があり、その間は減少。

4. 出生率の回復が**遅れれば遅れるほど、将来の定常人口は減少する**（図参照、5年遅れるごとに350万人程度ずつ低下）。

出産・育児は若い世代にとってリスクになっている！

- 少子化の要因の一つは、**若い世代がこどもを持つことを「経済的リスク」（収入や生活水準が低下する恐れ）と考える**とともに、**自分たちの思い描く人生を送れないという不安を抱いている**ことが挙げられる。
- こうした中で、**仕事か、出産育児かの二者択一を迫られており、こうした状況を変えることが重要。**

○「経済的リスク」＝出産・育児によって、

①収入が低下または喪失すること（退職したり、働き方を変更せざるを得ない）

共働き世帯の問題

＋

※ドイツも、かつて出産・育児に伴い、若者世帯の収入が急激に低下していた（ジェットコースター効果）。
2007年にスウェーデンをモデルに育休改革。出生率が向上

②子育てに費用がかかること（育児費用、教育費がかさむ）

●「出産」は、収入の大幅な低下・喪失をもたらす

◆*収入低下を怖れて、出産を断念* ➡ 出生率の低下

◆*「出産」を選択* ➡ 仕事を断念（出産退職・働き方変更）

⇩

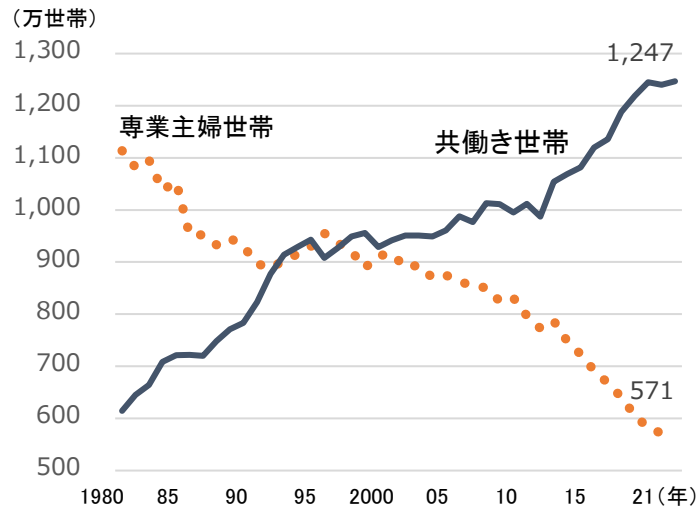
収入低下（出産後に非正規・パート就労）

⇩ ⇩

（次の出産を断念） 女性就労の「L字カーブ」

出生率の低下

「共働き世帯」の増加（1980～2021年）



（出典）労働力調査特別調査（総務省統計局）、労働力調査（詳細集計）（総務省統計局）

2030年代に入るまでがラストチャンスであり、企業のトップダウンによる取組に期待

- 人口問題は、人口減少に適応する「適応戦略」と、人口減少に歯止めをかける「積極戦略」の双方が重要。
- 20代、30代の結婚・就労・出産・子育て環境が出生率に大きな影響を及ぼしており、**人口減少の歯止めには、企業の取組が不可欠**。
- 2030年代に入ると、若年人口は現在の倍のスピードで急減。まさに2030年代に入るまでが、少子化傾向を反転できるかの**ラストチャンス**。**企業のトップダウンによる決断と実行**が期待される。

○人口問題に「二正面」で取り組む必要がある。

・本格的な「人口減少時代」に突入する中で、労働力人口の減少等に適応する「適応戦略」と、人口減少に歯止めをかける「積極戦略」の同時遂行が必要。

○人口減少の歯止めには、企業の取組みが不可欠。

・20代、30代の結婚、就労、出産、子育て環境が、出生率に大きな影響。

＜出生率に大きな影響を与えている企業の要因＞

①若年世代の「所得水準、雇用形態」 ⇒ 結婚行動に大きな影響を与えている。

②女性の「出産退職」の問題（早急な解決が必要）

⇒出産・育児による収入低下・喪失が、出産をためらわせている。

③就労と育児が「両立」できない「働き方」の問題（男女ともに）

⇒育休制度があっても利用しない（できない）職場環境、長時間労働

④長時間で苛酷な「通勤環境」 ⇒ テレワークなどの働き方

○人口問題は「時間との闘い」⇒「トップダウン」に期待

・人口減少の問題は「しょうがない」と諦めることはできない。

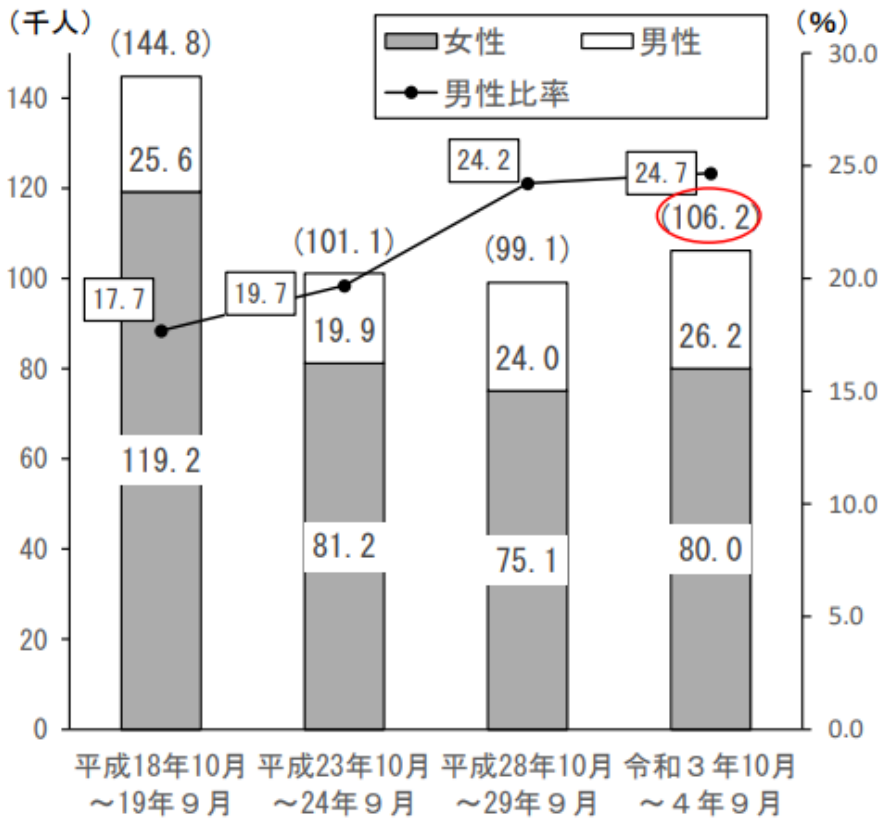
⇒ 2030年までが、少子化のトレンド反転の「ラストチャンス」。

・企業の「トップダウン」による決断と実行が期待される。

介護離職者の現状

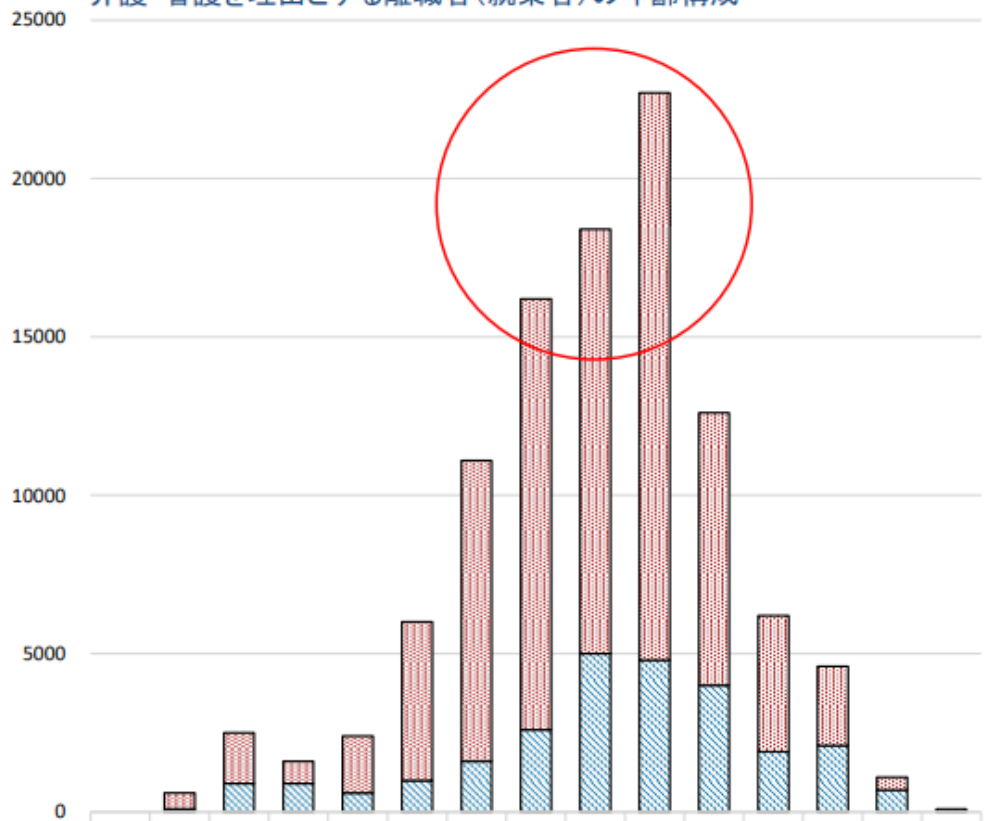
- 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は減少傾向にあるものの、直近の数値は約10万6千人で増加。男性の割合は増加傾向にあることが分かる。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳で多い。65歳以上も23.2%存在している。

家族の介護・看護を理由とする離職者数（就業者）の推移



【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成19年、24年、29年、令和4年）

介護・看護を理由とする離職者（就業者）の年齢構成



	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85歳以上
女性	0	500	1600	700	1800	5000	9500	13600	13400	17900	8600	4300	2500	400	100
男性	0	100	900	900	600	1000	1600	2600	5000	4800	4000	1900	2100	700	0

【出典】総務省「令和４年就業構造基本調査」
令和3年10月～令和４年９月の離職者

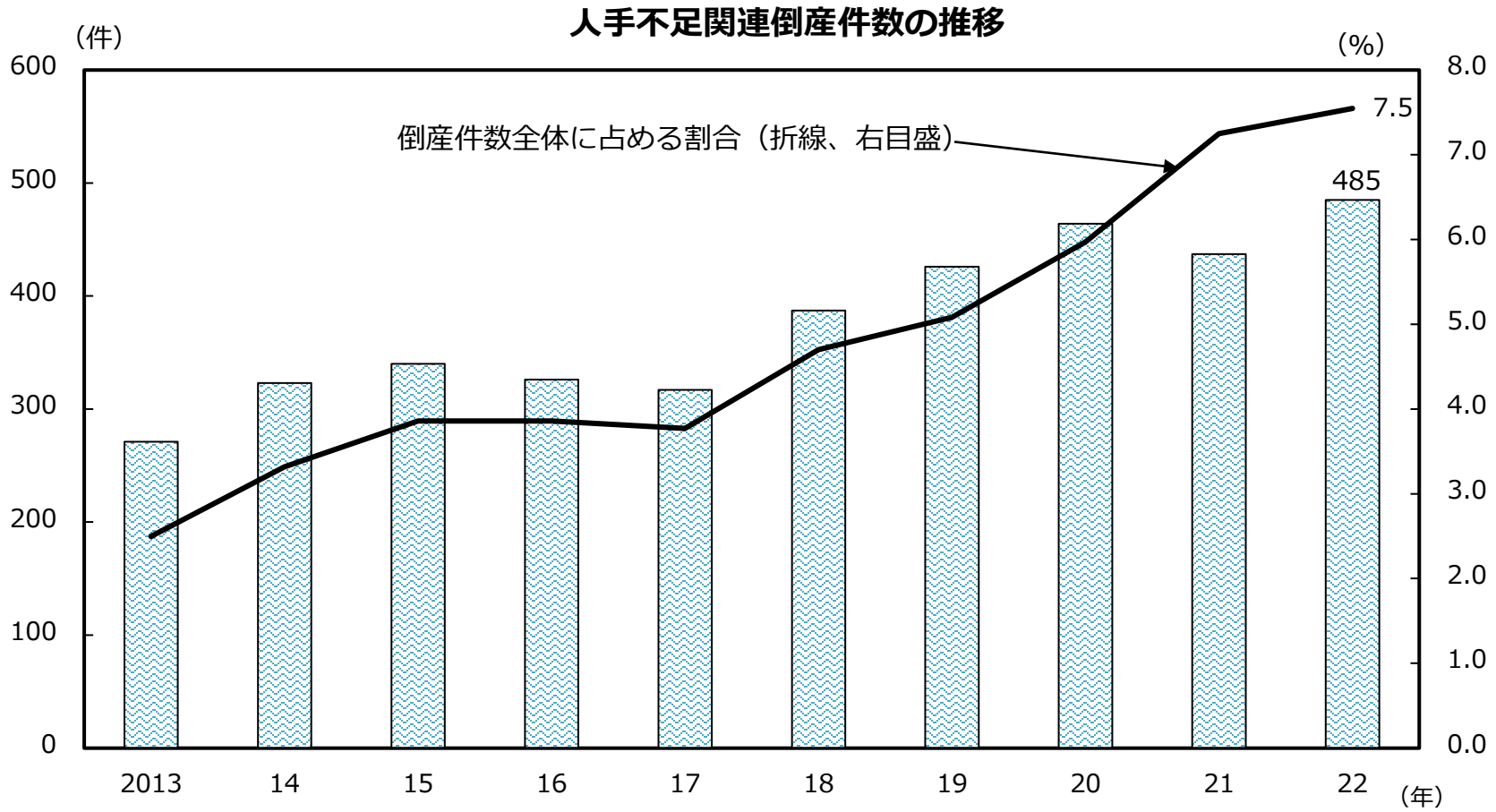
家族の介護・看護を理由とする離職・転職者数等の推移（就業者）

	平成24年調査	平成29年調査	令和4年調査
介護・看護を理由とする離職者	10.1万人（平成23年10月～24年９月）	－0.2万人 → 9.9万人（平成28年10月～29年９月）	＋0.7万人 → 10.6万人（令和３年10月～４年９月）
介護をしながら就業する者	291.0万人（平成24年10月）	＋55.3万人 → 346.3万人（平成29年10月）	＋18.3万人 → 364.6万人（令和４年10月）

資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年、29年、令和4年）

企業にとって労働力確保が深刻な課題！

- 一方で、人口減少の更なる進行は、日本社会全体はもちろん、**個別企業にとっても極めて重大な問題**。特に、倒産件数全体に占める人手不足関連倒産の割合が近年上昇しているなど、**人手不足は今や企業にとって死活問題**。コロナ禍から経済が立ち直りを見せる中、生産年齢人口の急激な減少とも相まって、**更に深刻化する恐れ**。
- こうした中、労働生産性の向上等を図るとともに、人手確保に向けて、まずは**新入社員となる学生や転職希望者の就業ニーズ**に応えつつ、他方で、**結婚・出産を契機とした女性の離職防止等**を図っていくことが重要。

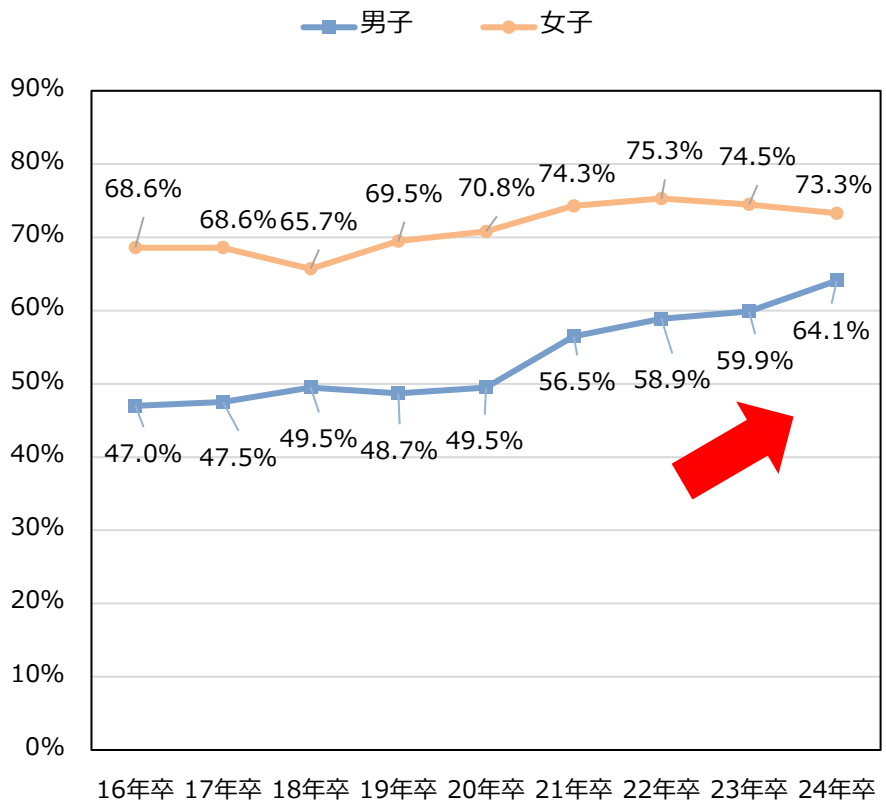


（出典）厚生労働省「令和５年版 労働経済の分析」をもとに作成
（注）１）負債額1,000万円以上を集計したもの。
２）倒産件数の総計に占める人手不足関連倒産件数の割合を表したもの。
３）人手不足関連倒産件数は、求人難型、従業員退職型、後継者難型、人件費高騰型の要因を合計したもの。

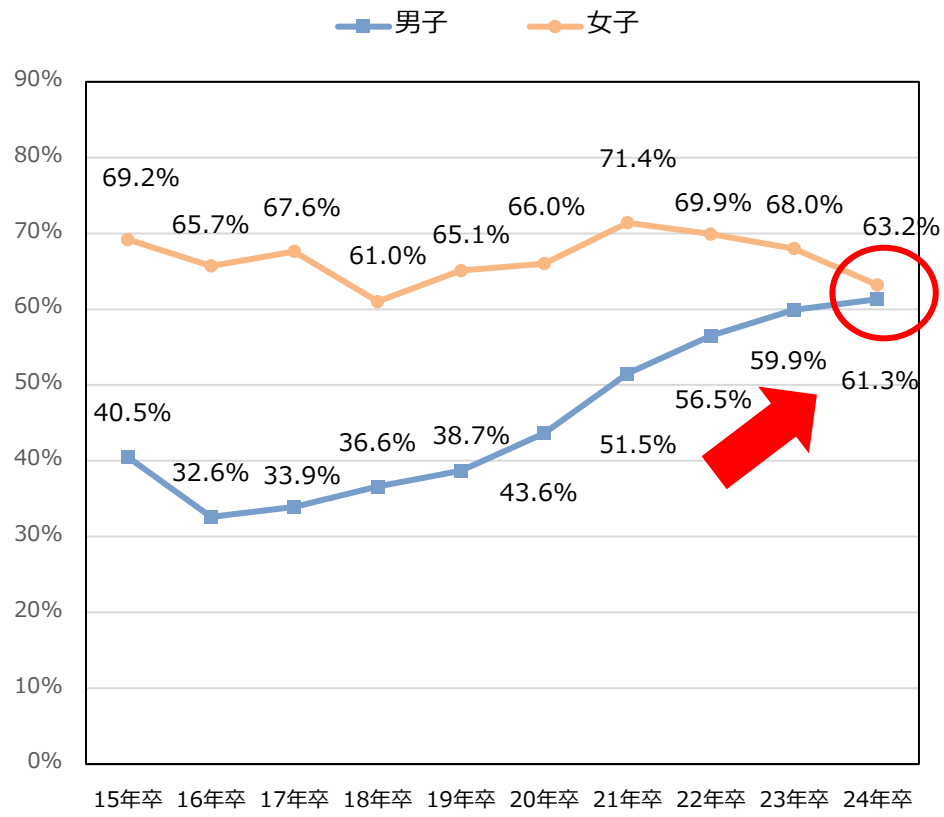
学生の就業に関する意識　～夫婦共働き等に関する意識～

- 男女ともに学生の共働きや育休取得を希望する割合は高い。特に男子学生の意識はこの数年で大きく変化。**共働きや育休取得の希望割合が急増**（数年間で15～20ポイント上昇）し女子学生と変わらない水準。

図表 01　夫婦共働きが望ましいと考える割合



図表 02　「育児休業をとって子育てしたい」 割合



（注）23年卒までの調査における質問項目は「育児休業を取って積極的に子育てしたい」となっている

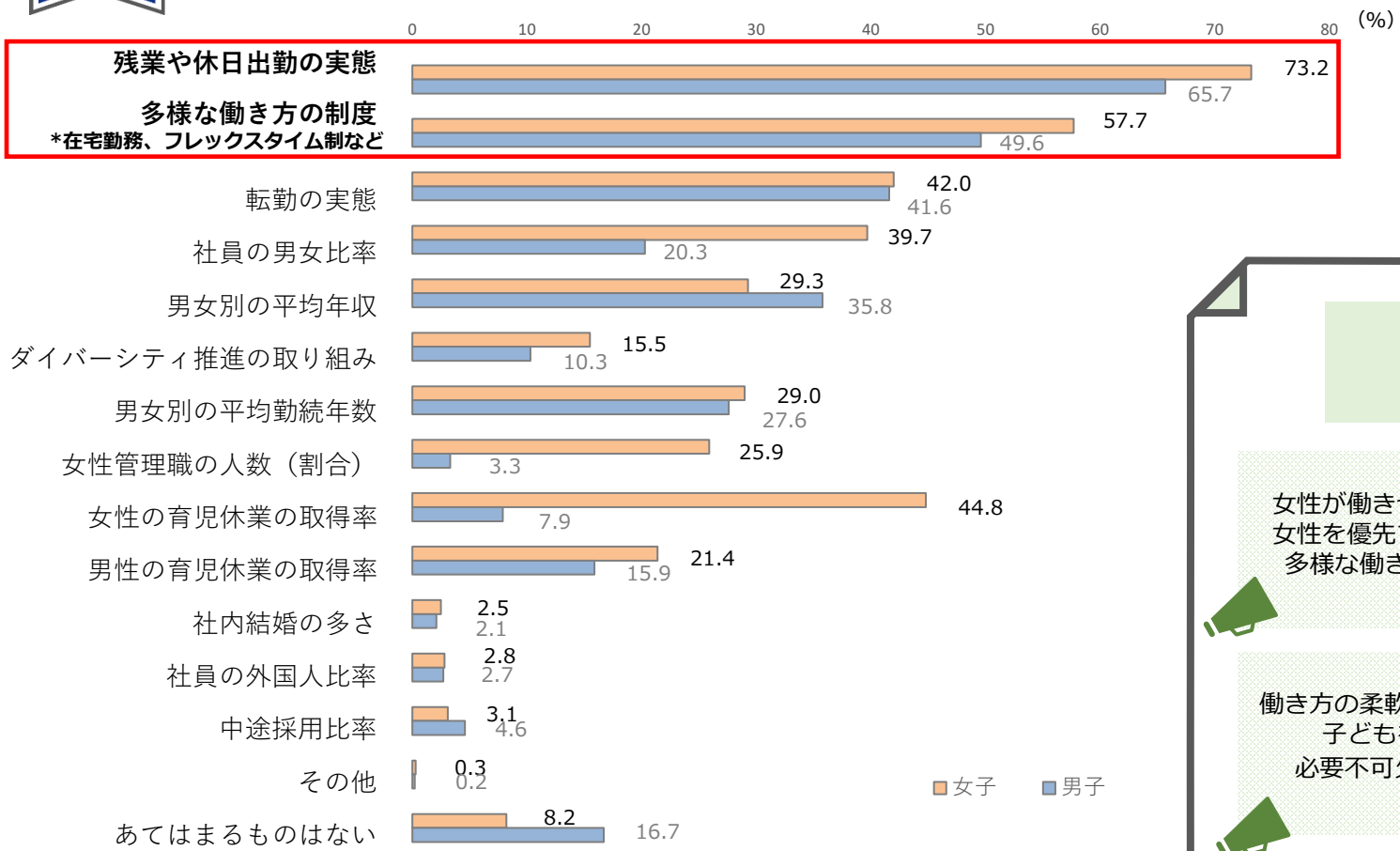
（出典）　マイナビ「マイナビ2024 年卒大学生のライフスタイル調査」（調査対象：マイナビ2024会員のうち「2024年春」に卒業予定の大学生・大学院生 ）

学生の就業に関する意識　～企業選択で意識すること～

- 男女ともに、就職活動で企業を選択する際に、**残業等の実態や多様な働き方の制度**を意識している。

図表 03

就職活動で企業を選択する際に意識したり、調べたりしたこと



学生の回答

女性が働きやすいかは気にしたが、男性より女性を優先するのではなく男性にも女性にも多様な働き方を認めている会社を探した。

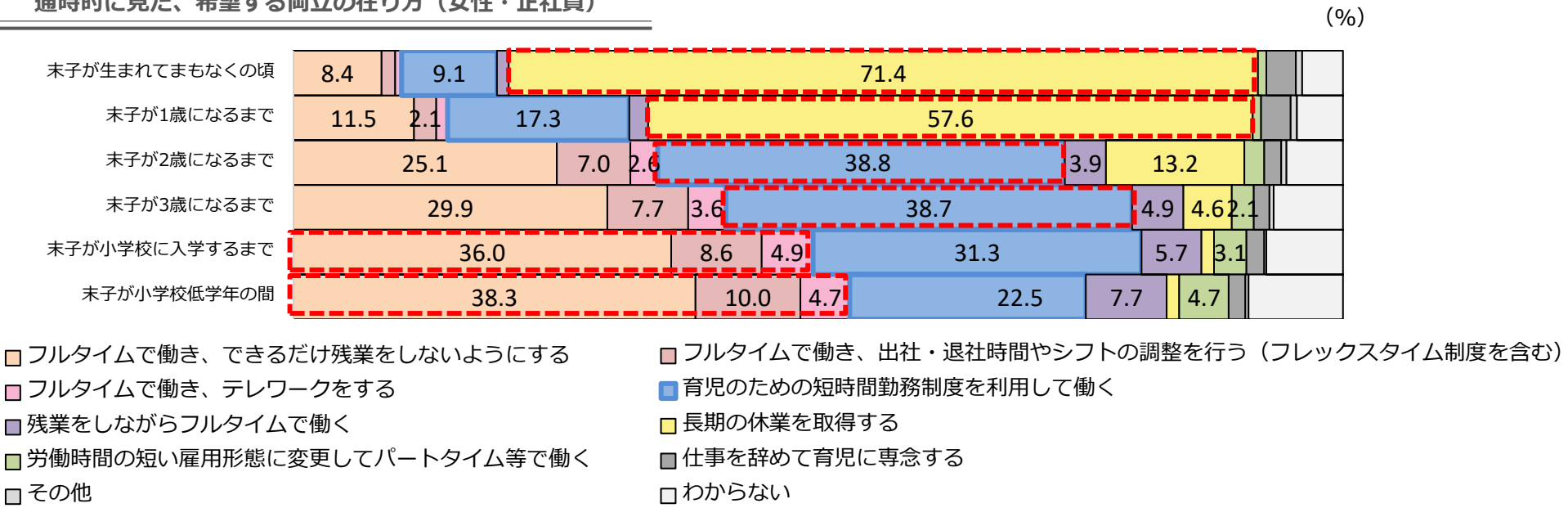
働き方の柔軟性や、男性の育児休業取得率を、子どもを持ちながら働き続ける上で必要不可欠だと思い注意してみていた。

（出典）　（株）ディスコ「女子学生の就職活動に関するアンケート調査」　～ キャリタス就活2022学生モニター調査（2022年3月）（調査期間：2022年2月18日～3月3日
調査対象：キャリタス就活 学生モニター（2022年3月卒業）のうち、卒業までに就職先が決まった女子学生355人　※比較調査した男子学生：478人）
吹き出しは、学生が就職活動で企業を選択する際に意識したこと・調べたことについて、アンケート調査からの回答。

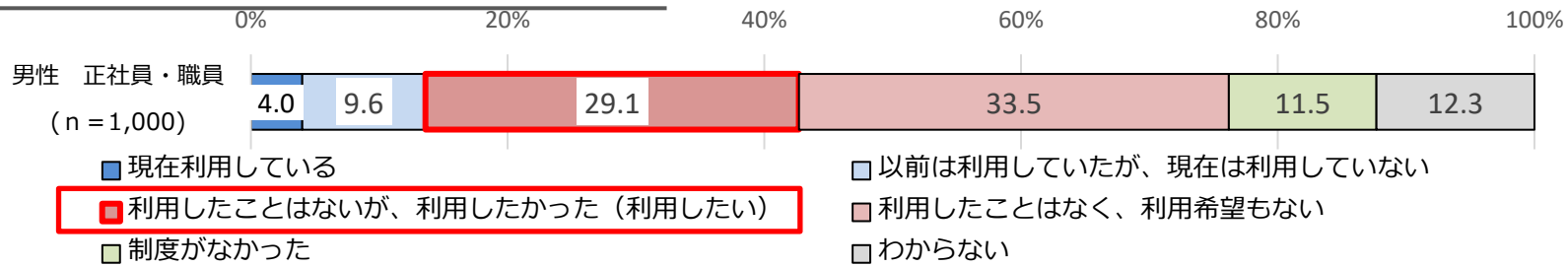
子育ての希望に応じた働き方等　～仕事と子育ての両立に関するニーズ～

- 正社員の女性については、子が生まれてまもなくは休業、１歳以降は短時間勤務を希望する割合が高く、**３歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方**（出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高い。働き方の希望は子供の年齢で変わっていく。
- 正社員の男性については、**約３割が、育児休業**を「利用したことはないが、**利用したかった（利用したい）**」と回答している。

図表 04　**通時的に見た、希望する両立の在り方（女性・正社員）**



図表 05　**育児休業の利用状況（男性・正社員）（%）**



（出典）　日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和４年度厚生労働省委託事業）
※小学校４年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

育児・介護休業法の概要

育児休業・産後パパ育休・介護休業制度

○ 子が1歳（保育所等に入所できないなどの場合には最長2歳）に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間〈パパ・ママ育休プラス〉）、育児休業を2回に分割して取得することが可能
○ 産後休業をしていない労働者は、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して産後パパ育休を取得することが可能
○ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として分割して、介護休業を取得することが可能
○ 配偶者が専業主婦（夫）であっても、育児休業・産後パパ育休・介護休業の取得は可能
○ 有期雇用労働者は、以下の要件を満たす方であれば、育児休業・産後パパ育休・介護休業を取得することが可能

＜育児休業＞　子が1歳6か月（2歳までの育児休業の場合は2歳）に達するまでに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

＜介護休業＞　介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

＜産後パパ育休＞　子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

短時間勤務等の措置

○ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を講じることを事業主に義務付け
○ 要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な、次のいずれかの措置を講じることを事業主に義務付け

① 短時間勤務制度　② フレックスタイム制度
③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ　④ 介護費用の助成措置

子の看護休暇制度

○ 小学校就学前までの子を養育する労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）、1日又は時間単位で看護休暇を取得することが可能

介護休暇制度

○ 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話を行う労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）、1日又は時間単位で介護休暇を取得することが可能

時間外労働の制限

○ 小学校就学前までの子を養育する又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を 超える時間外労働を制限

深夜業の制限

○ 小学校就学前までの子を養育する又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、深夜の労働を制限

所定外労働の制限

○ 3歳に達するまでの子を養育する又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、残業を制限

不利益取扱いの禁止

○ 育児休業（産後パパ育休を含む）・介護休業等を申出・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を禁止

育児休業・介護休業等に関するﾊﾗｽﾒﾝﾄの防止

○ 上司・同僚からの育児休業（産後パパ育休を含 む）・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務付け

政府としての取組　～男性育休等の推進～

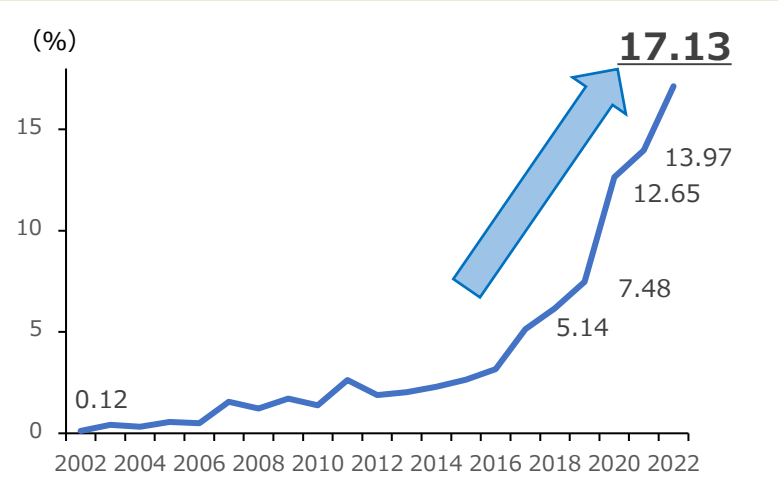
- 政府としては、働き方改革関連法など、長時間労働の是正や労働者の心身の健康のための、働き方改革を強力に推進。
- 特に育児期の労働者については、2021年に育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休の創設をはじめ、仕事と育児の両立のための制度の充実を図るとともに、企業の取組を促すため、企業への支援にも取り組んでいるところ。

育児・介護休業法の改正（2021年）

男性の育児休業取得を促進し男女とも仕事と育児を両立できるよう、2021年に育児・介護休業法が改正され、

- 2022年４月から**育児休業を取得しやすい雇用環境整備**と妊娠・出産の申出をした労働者に対する**個別の制度周知・休業取得意向確認**の措置を事業主に義務付けているほか、
- 2022年10月から『**産後パパ育休**（出生時育児休業）』が創設され、育児休業の取得ニーズが高い時期である子の出生直後（子の出生後８週間以内・取得可能日数は４週間（28日）まで）に、これまでよりも柔軟に育児休業を取得することが可能となった。

男性の育児休業取得率



- 男性の育児休業取得率は、2022年（※１）に17.13%と上昇中。

さらに･･･

従業員1,000人超の企業に対する直近のアンケート（※２）では、男性の育児休業等取得率は**46.2%**と取組が進んでいる。

（※１）厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」。
2020年10月１日～2021年9月30日に出生した子に関して、2022年10月１日までに育児休業を開始した者または開始を申し出た者の割合。

（※２）厚生労働省イクメンプロジェクト「令和５年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）。調査時点を2023年６月１日として、前事業年度の状況をアンケート。

政府としての取組　～企業への支援等～

企業への現行の支援策

○両立支援等助成金
（中小企業の事業主に助成）

- **男性の育児休業等の取得**を支援した場合
- 育児休業の円滑な取得・復帰や、**代替要員を確保**し休業取得者を原職等に復帰させた場合
- 介護休業の円滑な取得・復帰や介護両立支援制度の利用を支援した場合　等

○男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

- 人事労務担当者等を対象とした**セミナー等の開催**
- 公式サイトから、企業向けの**研修資料・動画などを発信**

○中小企業育児・介護休業等推進支援事業

- 中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援、介護離職の防止のため、**労務管理の専門家**（仕事と家庭の両立支援プランナー）**が、**個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた**支援を実施**

➢ さらに、2023年12月に閣議決定した「こども未来戦略」が掲げる「共働き・共育て」を強力に進めるため、

- **男性の育休取得率の目標の大幅な引上げ（2030年に85%）　→　男性育休が当たり前の社会に**
- 柔軟な働き方を実現するための措置（３歳～小学校就学前までの間、フレックスタイム制やテレワーク、短時間勤務制度などから事業主が複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度）の創設
- 「育児時短就業給付（仮称。こどもが２歳未満の期間に時短勤務を選択した者に対する給付）」の創設
- 「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援

などの取組を行うとともに、**男女の育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化**（業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充・代替期間の長さに応じた支給額の増額・各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等）を行う。

★詳しくは･･･　**大阪労働局雇用環境・均等部（０６-６９４１-８９４０）**にお問い合わせください。（大阪労働局HP）

くるみん認定、プラチナくるみん認定

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が１０１人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（１００人以下の企業は努力義務）。

策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定（くるみん）・特例認定（プラチナくるみん）を受けることができます。

また、令和４年４月から新たな認定制度「トライくるみん」が創設されました。

併せて、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」も創設されています。

こども家庭庁からのお知らせ

「くるみん助成金」について

○「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が３００人以下）に対し、上限５０万円の助成金を支給する**「くるみん助成金（中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業）」**もぜひご活用ください（令和３年１０月から令和９年３月まで）。　※「トライくるみん認定」は対象外です。

○事業の詳細については、以下のURLをご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト　https://kuruminjosei.jp/

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が１００人以下）や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧いただくか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

両立支援等助成金

令和６年度当初予算案　181億円（100億円）　※（）内は前年度当初予算額

※令和５年度補正予算額　制度要求

令和４年度支給実績：出生時両立支援コース　7,886件
育児休業等支援コース　10,642件
介護離職防止支援コース　988件

1　事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2　事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに2.3億円（3.0億円）を計上

コース名／コース内容	支給額（休業取得/制度利用者１人当たり）	加算措置／加算額
育児休業 **出生時両立支援コース** 41.5億円（55.4億円） 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後８週以内に育休開始	**①第１種（男性の育児休業取得）**　**１人目 20万円** ➢ 対象労働者が子の出生後８週以内に育休開始　**2～3人目 10万円** **②第２種（男性育休取得率の上昇等）**　１年以内達成：**60万円**　２年以内達成：**40万円**　３年以内達成：**20万円** ➢ 第１種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した場合等	**＜出生時両立支援コース＞** ①第１種 １人目で雇用環境整備措置を４つ実施した場合 **10万円加算** ②第２種 第１種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 **15万円加算**
育児休業等支援コース 40.2億円（38.7億円） 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき３か月以上の育休取得・復帰	**①育休取得時　30万円** ➢ プランに基づき３か月以上の休業取得 **②職場復帰時　30万円** ➢ 育休から復帰後、継続雇用 ※無期雇用者、有期雇用労働者各１人限り	**＜育休中等業務代替支援コース＞** プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 **最大82.5万円** ・最短：７日以上：**11万円** ・最長：６か月以上：**82.5万円** 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①～③に**10万円加算**（１か月以上の場合のみ）
育休中等業務代替支援コース 新規 87.8億円（新規） 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施	**①育児休業中の手当支給** **最大125万円** ・業務体制整備経費：５万円（育休１月未満　２万円） ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで **②育短勤務中の手当支給** **最大110万円** ・業務体制整備経費：２万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限３万円/月、子が３歳になるまで **③育児休業中の新規雇用** **最大67.5万円** 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最短：７日以上：９万円 ・最長：６か月以上：67.5万円 ※①～③合計で１年度10人まで、初回から５年間	**＜各コース共通＞** **育児休業等に関する情報公表加算** 申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**２万円**加算 対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース（第２種）以外が対象。各コースごと１回限り。
育児期の働き方 **柔軟な働き方選択制度等支援コース**(仮称) 新規 3.7億円（新規） 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン（仮称）」により制度利用者を支援	**制度２つ導入し、対象者が制度利用　20万円** **制度３つ以上導入し、対象者が制度利用　25万円** ※１年度５人まで	
介護との両立 **介護離職防止支援コース** 5.1億円（2.9億円） 「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援	**介護休業**　①休業取得時　30万円　②職場復帰時　30万円 **介護両立支援制度**　30万円 ※休業、両立支援制度それぞれで１年度５人まで	**個別周知・環境整備加算**　休業①/両立支援制度に**15万円**加算 ➢ 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施 **業務代替支援加算**　休業②に新規雇用**20万円**加算 ➢ 休業取得者の業務代替体制の整備　手当支給等**5万円**加算

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（令和５年12月26日労働政策審議会雇用環境・均等分科会報告）概要

Ⅰ はじめに

○ 男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題であり、また、男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資する。

○ 介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題である。

Ⅱ 必要な措置の具体的内容

1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が３歳になるまでの両立支援の拡充

○ テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。

○ 短時間勤務制度について、１日６時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークを追加する。

(2) 子が３歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

○ 各職場の事情に応じて、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢（※）から労働者が選択可能なものを２以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から１つ選べることとする。

（※）始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与

○ 労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとする。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

○ 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校３年生修了時までとする。

(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

(5) 心身の健康への配慮

2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

(2) 育児休業取得状況の公表

○ 男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大する。

3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

○ 次世代育成支援対策推進法を令和17年3月末まで延長する。

○ 企業の取組促進のため、一般事業主行動計画について、男性の育児休業取得率や時間外労働に関するPDCAサイクルの確立や数値目標の設定を義務付ける。

○ 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、一般事業主行動計画策定指針を見直す。

○ 「くるみん」などの認定基準を見直す。

4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

○ 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。

・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認

・介護に直面するよりも早期（40歳等）の情報提供

・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

○ 介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。

5 個別のニーズに配慮した両立支援

○ 子に障害がある場合等の要介護状態の判断基準について今後さらに検討する。

○ 事業主に、妊娠・出産の申出時や子が３歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付ける。

6 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備（プライバシーへの配慮等）

等

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

男性の育休取得率の開示義務（常時雇用労働者数1,000人超→300人超の事業主に拡大）

テレワークを努力義務（３歳になるまで）

出生　1歳　2歳　3歳　就学

育児休業等

育児休業、又はそれに準ずる措置

育児目的休暇

育児目的休暇

始業時刻の変更等（※）

短時間勤務制度

○1日６時間とする措置。

様々なニーズに対応するため、１日６時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促す。

○労使協定により、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を適用除外とする場合の**代替措置**

・育児休業に関する制度に準じる措置
・始業時刻の変更等（※）

テレワークを追加

柔軟な働き方を実現するための措置

○事業主は、

・**始業時刻等の変更**
・**テレワーク等**(10日/月)
・**保育**施設の設置運営等
・新たな**休暇の付与**(10日/年)
・**短時間勤務**制度

フルタイムでの柔軟な働き方

の中から**２以上**の制度を選択して措置。
労働者はその中から１つ選べる。

※テレワークと新たな休暇は、原則時間単位で取得可
※措置の際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける
※３歳になるまでの適切な時期に面談等
※心身の健康に配慮(テレワークでの労働時間の適切な把握等)

所定外労働の制限（**残業免除**）

残業免除（権利）の**延長**

子の看護休暇

取得事由の拡大（感染症に伴う**学級閉鎖等**、**入園(入学)式**及び**卒園式**を追加）、
「**子の看護等休暇**」に名称変更、勤続６か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みの廃止

就学以降に**延長**（小学校**３年生**まで）

時間外労働の制限（**残業制限**）（24時間/月、150時間/年を超える時間外労働を禁止）

深夜業の制限

：見直し
：現行の権利・措置義務
：現行の努力義務

※始業時刻の変更等：**フレックスタイム制**、**時差出勤**、**保育施設**の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

仕事と育児の両立支援のための労働者への面談等、個別の意向の聴取と配慮の新設

：見直し
：現行の措置義務

労働者からの妊娠・出産等の申出 → 出生 → **3歳になるまでの適切な時期** → 3歳 → 就学

育児休業制度の個別周知・意向確認

[時期]
本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

[個別周知による周知事項]
①育児休業・産後パパ育休に関する制度
②育児休業・産後パパ育休の申出先
③育児休業給付に関すること
④労働者が育児休業期間・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い

[意向確認]
・事業主は、育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

「柔軟な働き方を実現するための措置」の面談等

[時期]
3歳になるまでの適切な時期
（加えて、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい（指針））

[制度の説明と取得意向の確認]
・事業主は、労働者に対して制度の説明と取得意向を確認するための面談等を行わなければならない

定期的な面談が望ましい（指針）
・妊娠・出産等の申出時
・「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る面談等
・育児休業からの復職時
・短時間勤務制度や「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用期間中
などの機を捉え、定期的な面談を行うこと

個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]
・子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向（勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等）を確認しなければならない

[意向の配慮]
・意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業主はその意向に配慮をしなければならない。
例：配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]
（同左）

[意向の配慮]
（同左）

個別の意向の聴取の時期
左記のほか、
・育児休業後に就業を開始する際
・労働者から申出があった際
等に、個別の意向を確認することが望ましい（指針）

さらに望ましい対応として、
・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護休暇等の利用可能期間を延長すること
・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護休暇等の付与日数に配慮すること
等を示す（指針）

仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

：見直し
：現行の権利・措置義務

常時介護を必要とする状態 → 介護終了

介護休業	**介護休業①**　**介護休業②**　**介護休業③**	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築（※）して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するための休業。　※介護サービスの手続き等も含まれる **対象家族１人につき、通算93日、３回まで分割可能。**
介護休暇	介護休暇（1日）　介護休暇（3時間）　介護休暇（5時間）　介護休暇（1日）　介護休暇（1日）	要介護状態にある対象家族の介護・世話（※）をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 **介護終了まで年間５日**（対象家族が２人以上の場合は10日）、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	**所定外労働の免除(残業免除)**	**介護終了まで何回でも**取得可能。
時間外労働・深夜業の制限	**時間外労働の制限（残業制限）・深夜業の制限**	**時間外労働の制限…**１か月24時間、１年150時間を超える時間外労働を制限する制度 **深夜業**・・・午後10時～午前5時までの就業 **介護終了まで何回でも**取得可能。
選択的措置義務	**選択的措置義務**	事業主は**利用開始から３年以上の期間内で２回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務（*費用助成は１回(一括払い)にすることが可能）。

■事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。
- 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- 介護に直面する前の**早い段階（40歳等）**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい（指針）
- 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

■介護休業制度の目的（介護の体制を構築するために一定期間休業するもの）の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい（指針）。

■介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■介護休暇の勤続６か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

仕事と介護の両立に取り組んでいます

次世代育成支援に向けた職場環境の整備

：見直し
：現行の措置義務

国	**行動計画策定指針（第7条）**　国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。
市町村・都道府県	地方公共団体行動計画の策定（任意）
事業主	

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

（常時雇用労働者101人以上：義務
常時雇用労働者100人以下：努力義務）

自主的な行動計画の策定 → 都道府県労働局への届出・事業主による公表、実施 → 計画終了・目標達成 → **基準を満たした場合** → 厚生労働大臣による認定

認定基準（省令事項）

- ■育児休業取得率の基準を引上げ
- ■時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- ■男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■PDCAサイクルの確立
育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

計画の仕組みの見直し

■「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、以下の見直しを実施

➢ 数値目標の設定を義務付け（育児休業の取得状況、労働時間の状況）
　※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

➢ 行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）
- 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む) 等

②国・地方公共団体の機関（特定事業主）