

# こども・子育て政策の強化について（試案） 【労働関連部分】

# 「こども・子育て政策の強化について（試案）」（令和5年3月31日）（抜粋①）

## Ⅱ 基本理念

### 1. 若い世代の所得を増やす

- 第一に、若い世代が「人生のラッシュアワー」と言われる学びや就職・結婚・出産・子育てなど様々なライフイベントが重なる時期において、現在の所得や将来の見通しを持てるようにすること、すなわち「若い世代の所得を増やす」ことが必要である。
- このため、こども・子育て政策の範疇を超えた大きな社会経済政策として、最重要課題である「賃上げ」に取り組む。また、賃上げが持続的・構造的なものとなるよう、L字カーブの解消などを含め、男女ともに働きやすい環境の整備、希望する非正規雇用の方々の正規化を進める。
- こうした施策を支える基盤として、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するため、週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討する。さらに、リスクリングによる能力向上支援、日本型の職務給の確立、成長分野への円滑な労働移動を進めるといった三位一体の労働市場改革を加速する。

### 2. 社会全体の構造・意識を変える

- 第二に、少子化には我が国のこれまでの社会構造や人々の意識に根差した要因が関わっているため、家庭内において育児負担が女性に集中している「ワンオペ」の実態を変え、夫婦が相互に協力しながら子育てし、それを職場が応援し、地域社会全体で支援する社会を作らなければならない。このため、これまで関与が薄いとされてきた企業や男性、さらには地域社会、高齢者や独身者を含めて、皆が参加して、社会全体の構造や意識を変えていく必要がある。こどもまんなか社会に向けた社会全体の意識改革への具体策を次章で掲げる。
- また、企業においても、出産・育児の支援を投資ととらえ、職場の文化・雰囲気を変え、男性、女性ともに、希望通り、気兼ねなく育児休業制度を使えるようにしていく必要がある。同時に、育児休業制度自体も多様な働き方に対応した自由度の高い制度へと強化するとともに、育児休業に加え、職場に復帰した後の子育て期間における「働き方」も変えていく必要がある。このため、働き方改革の推進とそれを支える育児休業制度等の強化などに強力に取り組んでいくこととし、次章で具体策を掲げる。

## Ⅲ 今後3年間で加速化して取り組むこども・子育て政策

### 3. 共働き・共育ての推進

#### （1）男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的にみても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。

#### 制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育休取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育休の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育休取得率の目標を引き上げる。

（男性の育休取得率の目標）

2025年 公務員 85%（1週間以上の取得率）、民間 50%

2030年 公務員 85%（2週間以上の取得率）、民間 85%

（参考）民間の直近の取得率：女性 85.1%、男性 13.97%

- また、次世代育成支援対策推進法の事業主行動計画に男性の育休取得を含めた育児参加や育休からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する目標・行動を義務付けるとともに、育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討する。

# 「こども・子育て政策の強化について（試案）」（令和5年3月31日）（抜粋②）

## 給付面の対応

- さらに給付面の対応として、いわゆる「産後パパ育休」（最大28日間）を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、給付率を現行の67%（手取りで8割相当）から、8割程度（手取りで10割相当）へと引き上げる。
- 具体的には、両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、その期間の給付率を引き上げるとともに、女性の産休後の育休取得について28日間（産後パパ育休期間と同じ期間）を限度に給付率を引き上げる。
- 男女ともに、職場への気兼ねなく育休を取得できるようにするため、現行の育児休業期間中の社会保険料の免除措置及び育休給付の非課税措置に加えて、周囲の社員への応援手当など育休を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する。
- あわせて、男性育休の大幅な取得増等に対応できるよう、育児休業給付を支える財政基盤を強化する。

## （2）育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～

- 育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女がともに希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築する。このため、好事例の紹介等の取組を進めるとともに、育児・介護休業法において、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討する。
- あわせて、柔軟な働き方として、男女ともに、短時間勤務をしても手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択した場合の給付を創設する。その際、現状の根強い固定的性別役割分担意識の下で、女性のみが時短勤務を選択することで男女間のキャリア形成に差が生じることにならないよう、男女で育児・家事を分担するとの観点も踏まえて、給付水準等の具体的な検討を進める。
- 上記の柔軟な働き方についても、男性育休促進と同様に、周囲の社員への応援手当支給等の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とあわせて推進する。また、こうした支援に際しては、企業における育児休業制度への取組状況を勘案するなど、実施インセンティブの強化を図る。
- また、こどもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえ、病児保育の拡充とあわせて、こうした場合に休みやすい環境整備を検討する。具体的には、こどもが就学前の場合に年5日間取得が認められる「子の看護休暇」について、こどもの世話を適切に行えるようにする観点から、対象となるこどもの年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討する。

## （3）多様な働き方と子育ての両立支援～多様な選択肢の確保～

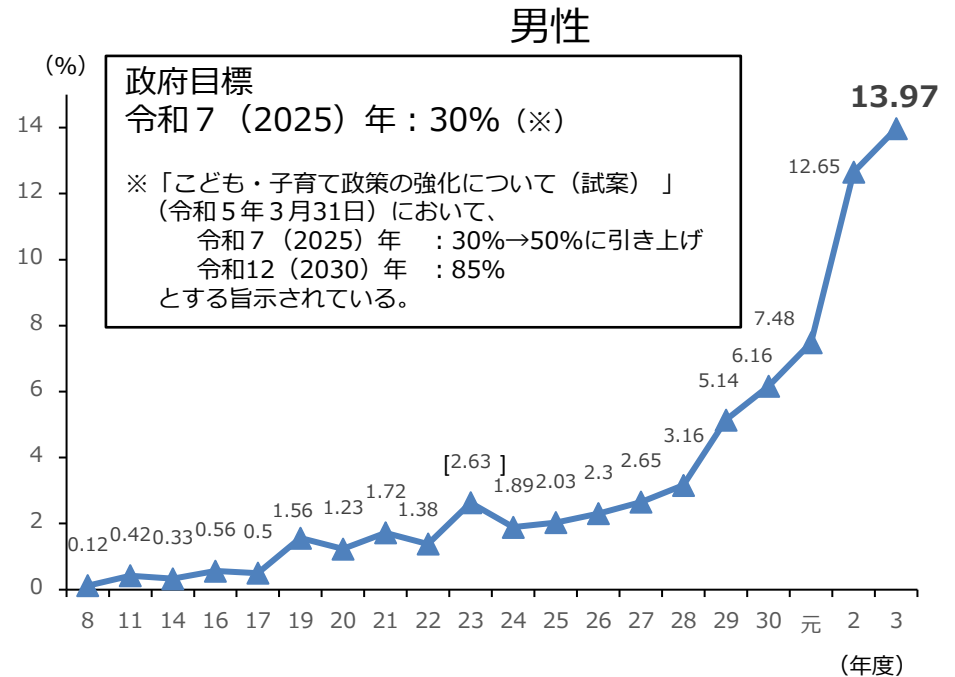
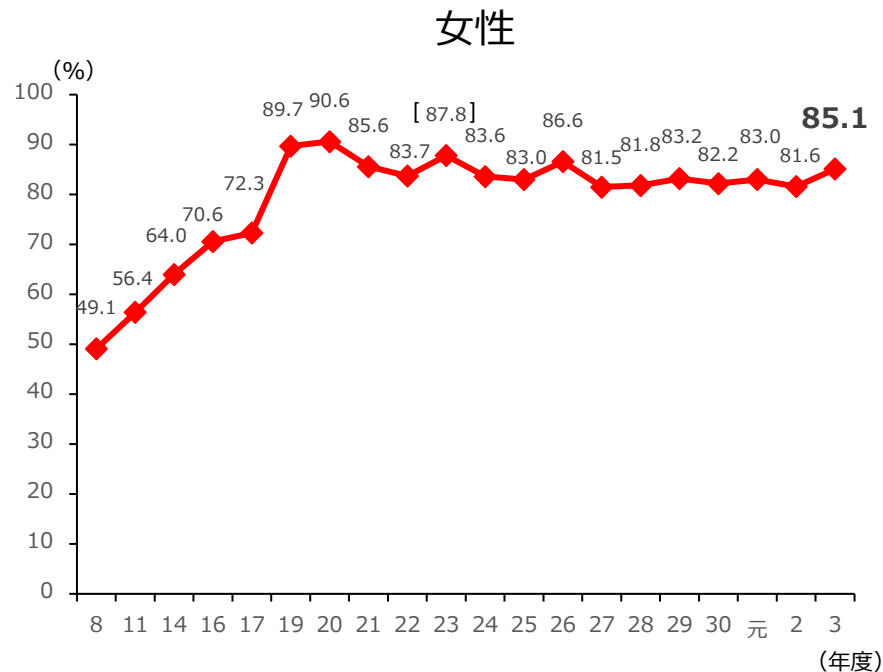
- 子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築する観点から、現在、雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者についても失業手当や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める。
- 自営業・フリーランス等の国民年金の第1号被保険者について、被用者保険の取扱いも踏まえながら、現行の産前・産後期間の保険料免除制度に加えて、育児期間に係る保険料免除措置の創設に向けた検討を進める。

## おわりに

- 本試案は、長年の課題解決に向けて、まずは必要な政策内容を整理するという観点から取りまとめたものである。今後、この試案をベースに国民的議論を進めていくため、4月以降、内閣総理大臣の下に新たな会議を設置し、更に検討を深めるとともに、こども家庭庁においてこども政策を体系的にとりまとめつつ、6月の骨太の方針2023までに、将来的なこども予算倍増に向けた大枠を提示する。

# 男女の育児休業の取得期間・取得率の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和3年度：13.97%）。



育児休業取得率 = 
$$\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

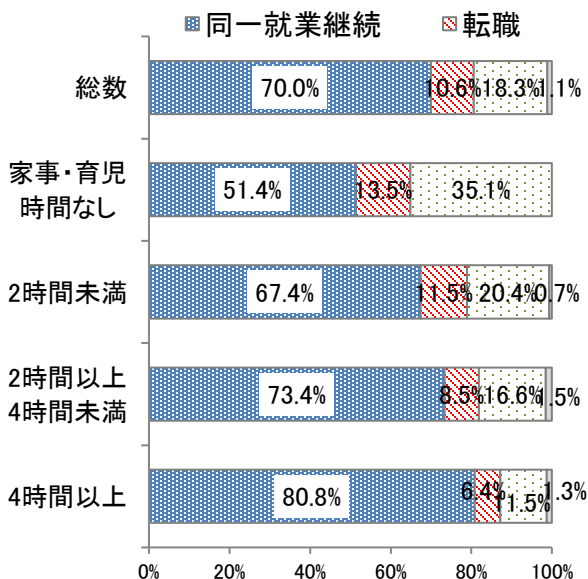
（注） 平成23年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

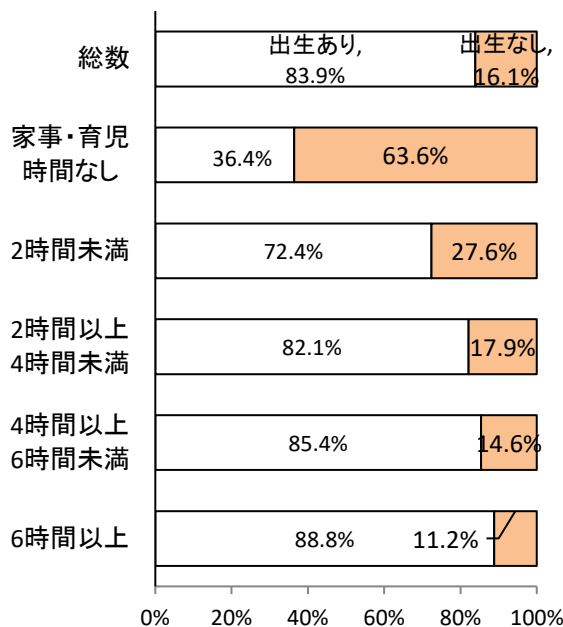
# 第2子以降の出生割合と夫の家事・育児時間との関係／理想の子供数を持たない理由

夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。一方、希望の子供数を持たない理由としては、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」(56.3%)が最も多く、妻の年齢が30～34歳で8割を超えている。

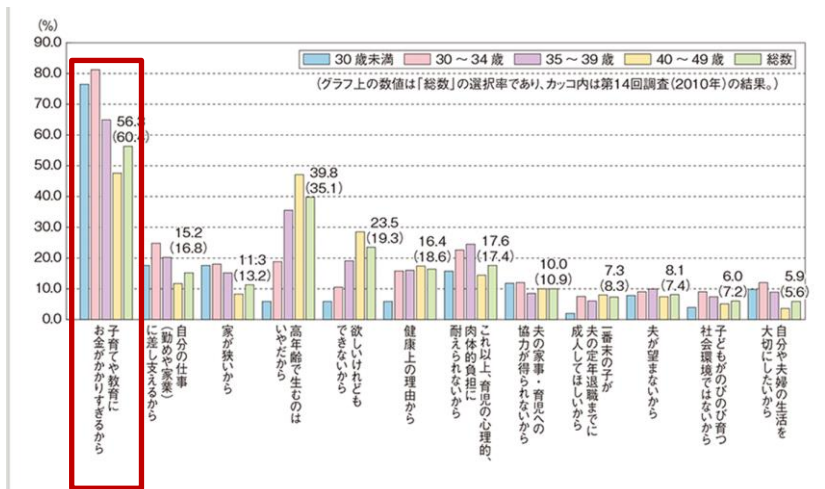
夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合



夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合



妻の年齢別にみた、理想の子供数を持たない理由



資料：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2015年)を基に作成。  
注：対象は予定子供数が理想子供数を下回る初婚どうしの夫婦。予定子供数が理想子供数を下回る夫婦の割合は30.3%。

【資料出所】内閣府「令和4年版少子化社会対策白書」

資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査(2012年成年者)」(調査年月：2021年11月)より作成  
注：

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。  
① 第1回から第10回まで双方が回答した夫婦  
② 第1回に独身で第9回までの間に結婚し、結婚後第10回まで双方が回答した夫婦  
③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
- 2) 9年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

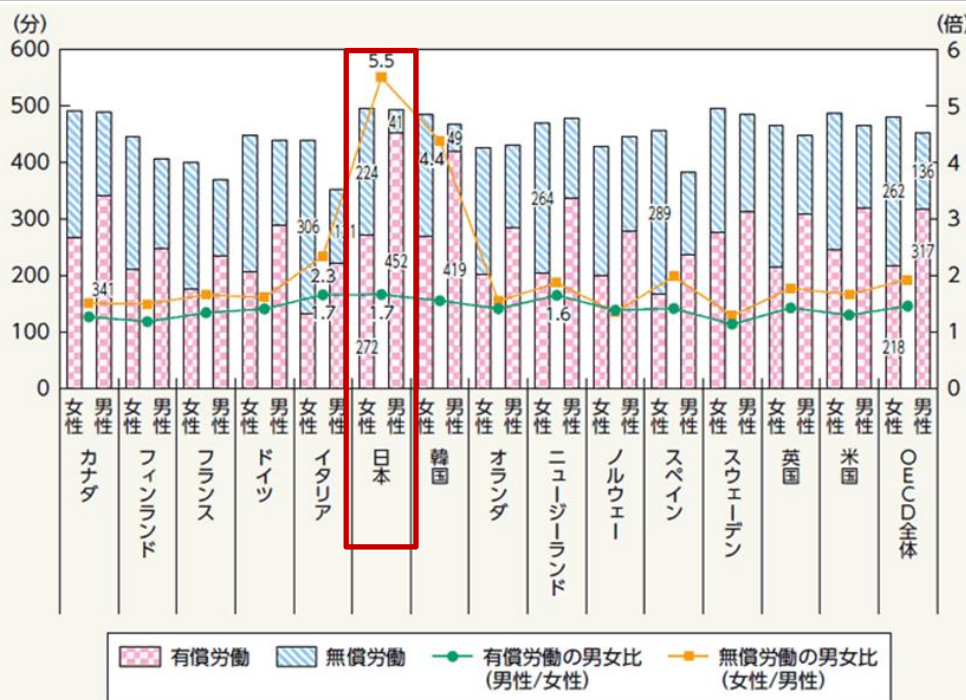
資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査(2012年成年者)」(調査年月：2021年11月)より作成  
注：

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。  
① 第1回調査から第10回調査まで双方が回答した夫婦  
② 第1回調査時に独身で第9回調査までの間に結婚し、結婚後第10回調査まで双方が回答した夫婦  
③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第9回調査時の状況である。
- 3) 9年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

# 男女別の生活時間（有償労働と無償労働）

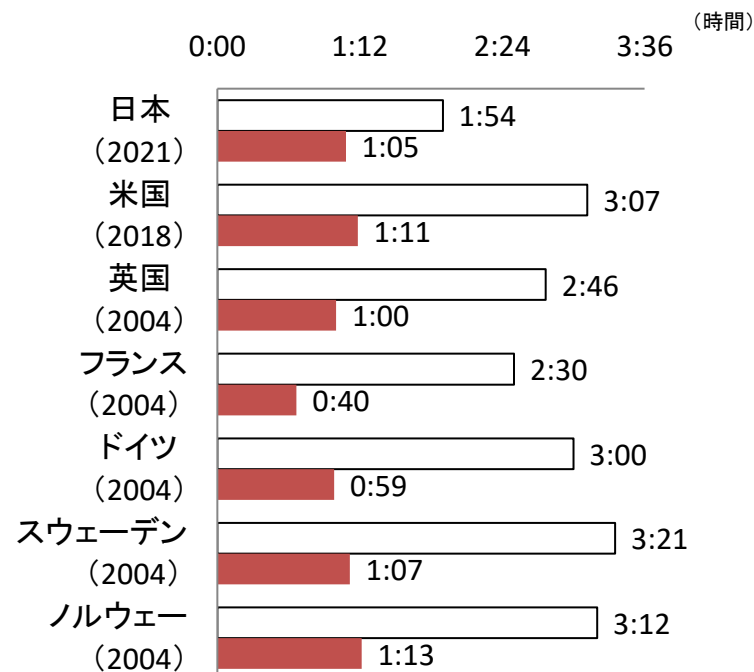
各国に比べ、日本は男性の有償労働時間が特に長く、世界で最も長い水準となっている。一方で、無償労働時間については男性は大変短く、女性が多くを担っている（男性の5.5倍）。日本の夫（6歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間も、2時間程度と国際的にみて低水準。

男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



- (備考) 1. OECD 'Balancing paid work, unpaid work and leisure (2020) をもとに、内閣府男女共同参画局にて作成。  
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。  
 「有償労働」は、「有償労働（すべての仕事）」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。  
 「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。  
 3. 調査は、2009年～2018年の間に実施している。

6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）



□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

- (備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018) 及び総務省「社会生活基本調査」(令和3年)より作成。  
 2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の時間である。

# 今後の子育て世代の意識

今後の子育て世代となる大学生では、育児休業をとって積極的に子育てをしたい男性の割合は年々増加するなど、夫婦で積極的に子育てをすることを希望する者が増えている。また、男女ともに共働き希望が増加している。

図24 子育てについて、あなたの考えに近いもの

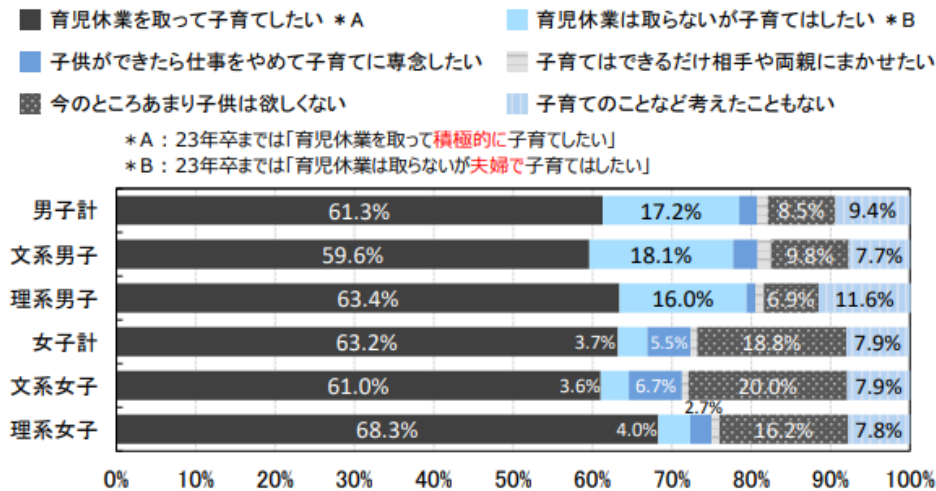


図25 「育児休業をとって子育てしたい\*」の割合推移

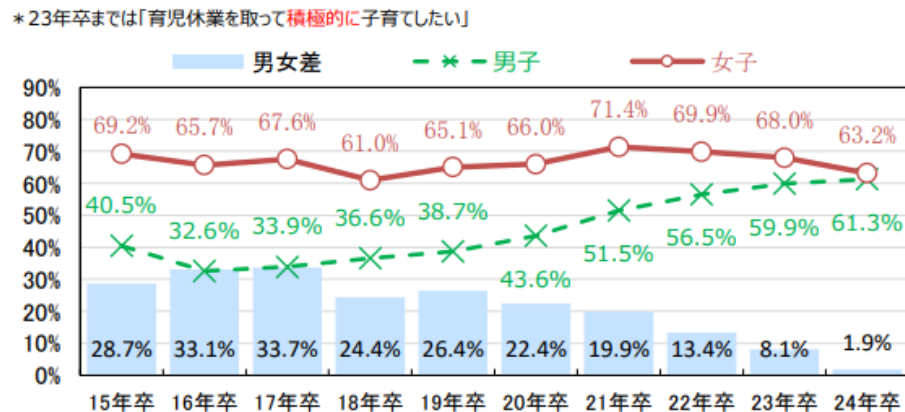


図18 共働き希望の推移

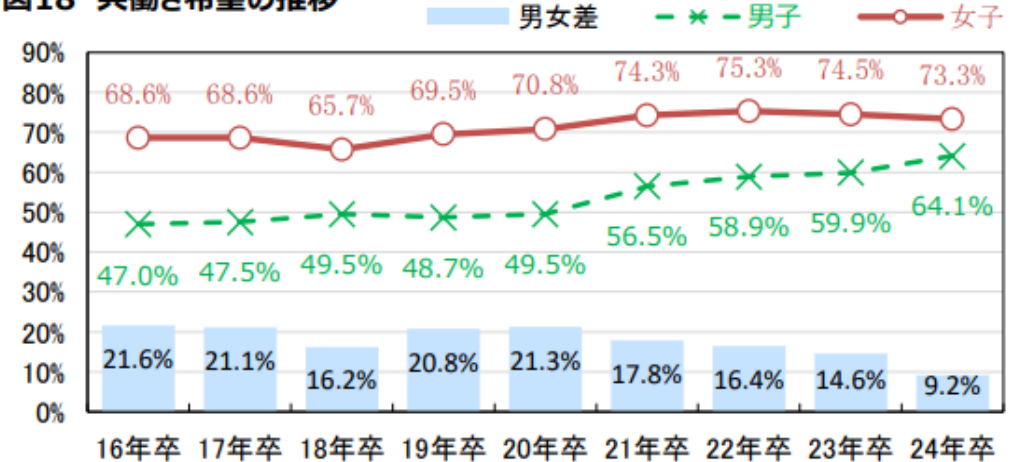
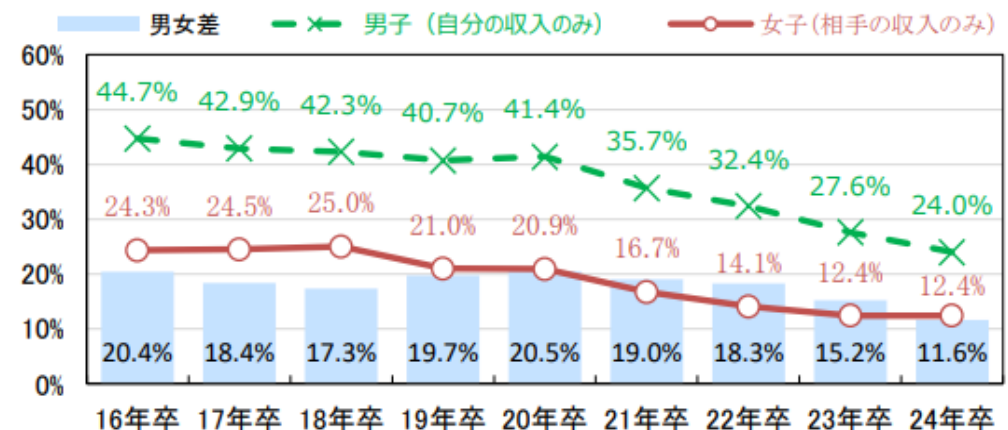
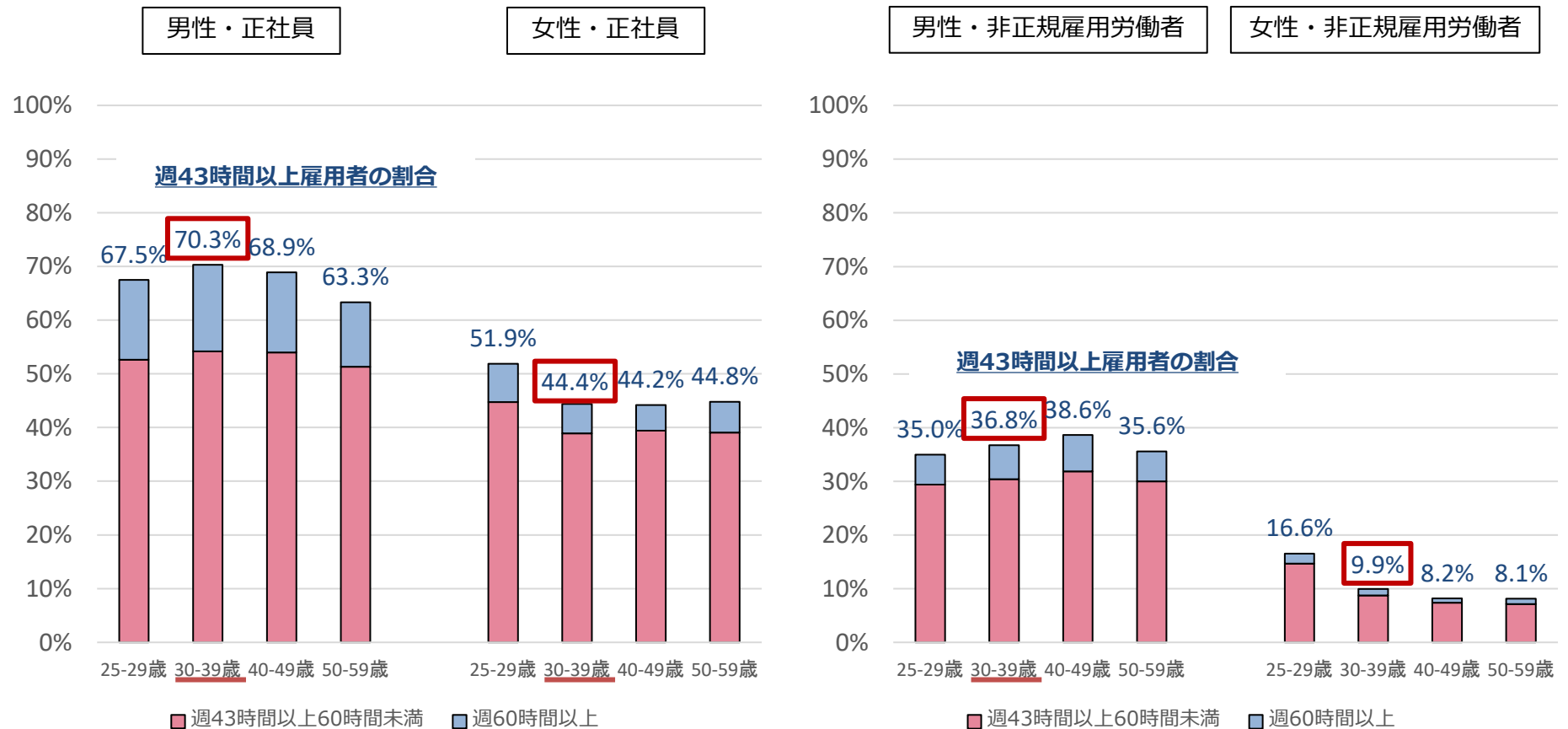


図20 専業「主婦」希望の推移



# 労働時間の現状

男女別で見ると、子育て世代である30代について、男性正社員の7割以上が週43時間以上働いており、他の年齢層と比較しても高く、女性正社員も、20代より割合は下がるが、4割強が週43時間以上働いている。男性については、非正規雇用労働者についても4割弱が週43時間以上働いている。



【資料出所】総務省「平成29年就業構造基本調査」より作成



# 両立支援等助成金（育児関係）の概要

令和3年度実績：出生時両立支援コース 10,840件  
 育児休業等支援コース 15,447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、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

## 2 事業の概要・スキーム

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 令和5年度当初予算額 55.4億円(61.1億円)

※（）内は前年度当初予算額

【第1種】男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に支給

【第2種】第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

※第1種受給年度に育休対象の男性が5人未満かつ取得率70%以上の事業主は、3年以内に2年連続70%以上となった場合も対象

育児休業等支援コース 令和5年度当初予算額 38.7億円（38.2億円）

※（）内は前年度当初予算額

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小企業事業主に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合

③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

【育児休業等に関する情報公表加算】

出生時両立支援コース（第1種）及び育児休業等支援コースについて、申請前の直近年度に係る以下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、支給額を加算（各コース1回限り）。

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

第1種	育児休業取得	20万円	1回限り
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）	
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円	
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇等	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	1回限り

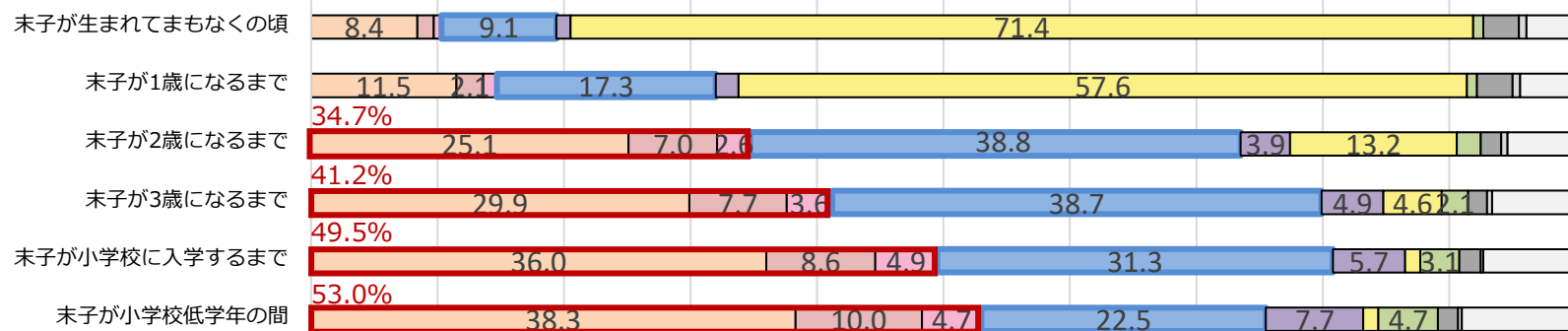
①育休取得時	30万円	※①②各2回まで （無期雇用者・有期雇用者各1回）	
②職場復帰時	30万円		
③業務代替支援	ア 新規雇用（派遣を含む）※50万円 イ 手当支給等※10万円 ※有期雇用者加算10万円	※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで	
④職場復帰後支援	制度導入 30万円	制度利用 A 看護休暇制度 1,000円×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助	※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
育児休業等に関する情報公表加算	①～④いずれかへの加算として2万円		※1回限り

# 希望する仕事と育児の両立のあり方

- 女性・正社員については、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いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・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くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

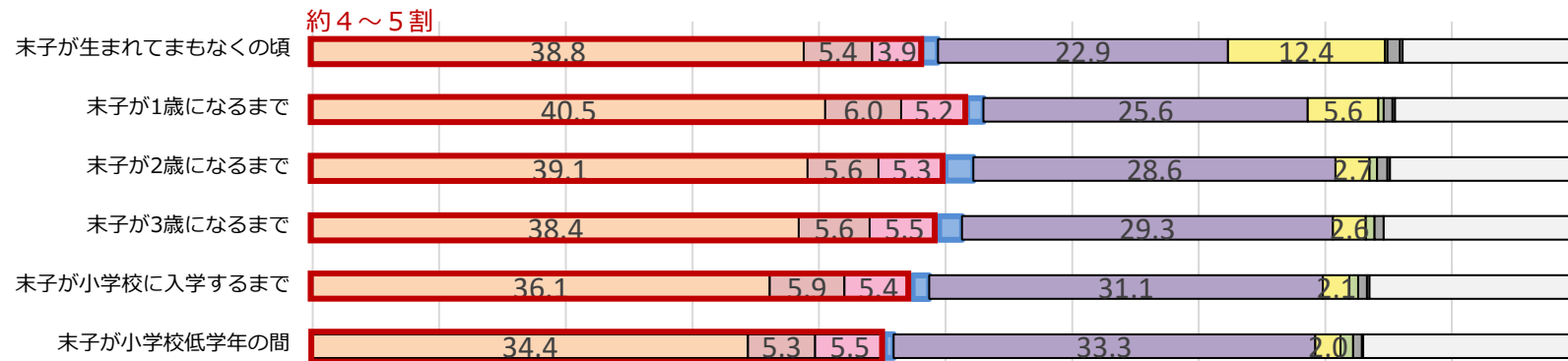
通時的にみた、希望する両立のあり方（女性・正社員）

(%)



通時的にみた、希望する両立のあり方（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

フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする

フルタイムで働き、テレワークをする

残業をしながらフルタイムで働く

労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く

その他

フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）

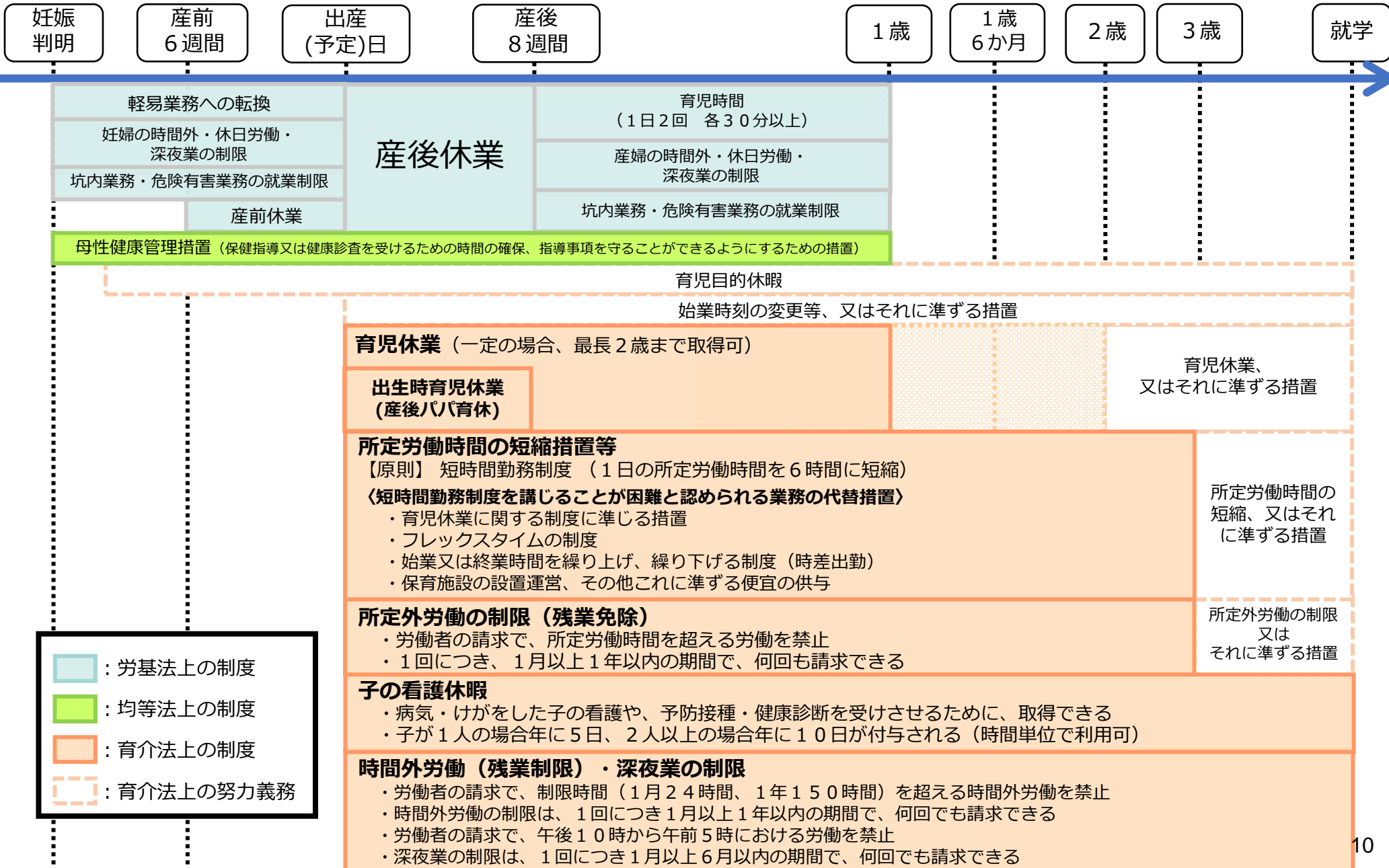
育児のための短時間勤務制度を利用して働く

長期の休業を取得する

仕事を辞めて育児に専念する

わからない

# 妊娠・出産・育児期の両立支援制度



# 子の看護休暇

	子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)	
休暇の日数	1年に5日まで (子が2人以上の場合は10日まで)	
対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤続6か月未満の労働者</li> <li>・週の所定労働日数が2日以下</li> </ul>	
対象家族	法律上の子（実子及び養子） ※ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も含む。	
取得対象となる世話	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</li> <li>・ 疾病の予防を図るために必要な子の世話（予防接種又は健康診断を受けさせること）</li> </ul>	
改正経緯	平成14年4月1日	施行（努力義務化）
	平成17年4月1日	義務化（年5日まで）
	平成22年6月30日	拡充（2人以上、年10日）
	平成29年1月1日	半日単位取得
	令和3年1月1日	時間単位取得

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進する。

## 行動計画策定指針

- 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。

(例) 一般事業主行動計画: 計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務、男性の子育て目的の休暇の取得促進に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

### 地方公共団体行動計画の策定

#### ①市町村行動計画

#### ②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

### 一般事業主行動計画の策定・届出

#### ①一般事業主行動計画(企業等)

- ・大企業(301人以上): 義務
  - ・中小企業(101人以上): 義務(平成23年4月~)
  - ・中小企業(100人以下): 努力義務
- 一定の基準を満たした企業を認定(くるみん認定・トライくるみん認定)
- さらに、認定企業のうちより高い水準の取組を行った企業を特例認定(プラチナくるみん認定)

#### ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

策定支援等

### 次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

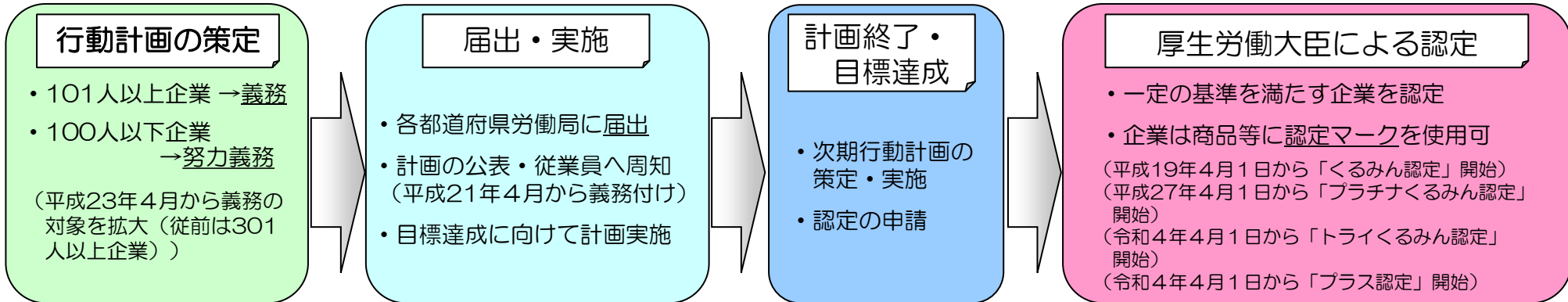
### 次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施



# 次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法 (※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



### 行動計画 (一般事業主行動計画)

**【行動計画とは】**  
企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

**【計画に定める事項】**

- ① 計画期間 (各企業の実情を踏まえおおむね2~5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

**【計画の内容に関する事項】**

- 1 雇用環境の整備に関する事項
  - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
  - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策  
対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

**【計画例】**

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。  
男性：取得率〇%以上、女性：取得率〇%以上

<対策>

- 令和〇年〇月~ 各職場における休業者のカバー体制の検討 (代替要員の確保、業務体制の見直しなど) ・実施
- 令和〇年〇月~ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 令和〇年〇月~ 部署ごとに検討グループを設置
- 令和〇年〇月~ 社内報などでキャンペーンを行う

〇 届出状況 (令和4年12月末時点)

- ・101人以上企業の **99.1%**
- ・301人以上企業の **99.3%**
- ・101~300人企業の **99.0%**

**規模計届出企業数 103,486社**

〇 認定状況 (令和4年12月末時点)

- ・くるみん認定企業 **4,062社**
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 **535社**
- ・トライくるみん認定企業 **1社**



### 認定基準

- ・行動計画の期間が2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・次の①または②のいずれかを満たしていること。
  - ①計画期間内に、男性の育児休業等取得率が  
くるみん認定 10%以上  
プラチナくるみん認定 30%以上  
トライくるみん認定 7%以上 であること。
  - ②計画期間内に、男性の育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が  
くるみん認定 20%以上  
プラチナくるみん認定 50%以上  
トライくるみん認定 15%以上 であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること (くるみん認定のみ)。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。 など

☆ くるみん等認定基準を満たした上で  
「不妊治療のための休暇制度・両立支援制度」を設けること、その他の基準を満たした場合、「プラス」認定を受けることができる。 **13**