

「こども未来戦略方針」について

Ⅱ. こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

2. 3つの基本理念

（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越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。新しい資本主義の下、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から、「質の高い」投資の促進を図りつつ、「成長と分配の好循環」（成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる）と「賃金と物価の好循環」（企業が賃金上昇やコストを適切に価格に反映することで収益を確保し、それが更に賃金に分配される）という「2つの好循環」の実現を目指す。
- また、「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となり、働き方が大きく変化する中で、労働者の主体的な選択による職業選択、労働移動が、企業と経済の更なる成長につながり、構造的賃上げに資するものとなるよう、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という三位一体の労働市場改革を加速する。
- さらに、賃上げの動きを全ての働く人々が実感でき、将来への期待も含めて、持続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、「同一労働同一賃金」の徹底と必要な制度見直しの検討、希望する非正規雇用の方々の正規化を進める。
- また、全国どの地域に暮らす若者・子育て世代にとっても、経済的な不安なく、良質な雇用環境の下で、将来展望を持って生活できるようにすることが重要であり、引き続き、地方創生に向けた取組を促進する。特に、地方において若い女性が活躍できる環境を整備することが必要であり、地方における分厚い中間層の形成に向けて、国内投資の拡大を含め、持続的に若い世代の所得が向上し、未来に希望を感じられるような魅力的な仕事を創っていくための取組を支援していく。
- こうした取組と併せて、Ⅲ. で掲げる「加速化プラン」において、ライフステージを通じた経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組、こども・子育て支援の拡充、共働き・共育てを支える環境整備などを一体として進め、若者・子育て世帯の所得を増やすことで、経済的な不安を覚えることなく、若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていく。

（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。こうした観点から、「加速化プラン」においては、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についても掲げることとする。
- また、企業においても、出産・育児の支援を投資と捉え、職場の文化・雰囲気を変え、男性、女性ともに、希望どおり、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。この点については、特に、企業のトップや管理職の意識を変え、仕事と育児を両立できる環境づくりを進めていくことが重要である。同時に、育児休業制度自体についても、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、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。特に、出生率の比較的高い地方から東京圏への女性の流出が続いている現状を踏まえ、全国の中小企業を含めて、女性が活躍できる環境整備を強力に進めていくという視点が重要である。
- 働き方改革は、長時間労働の是正により夫婦双方の帰宅時間を早め、育児・家事に充てる時間を十分に確保することや、各家庭の事情に合わせた柔軟な働き方を実現すること等につながる。また、子育て家庭にとってのみならず、事業主にとっても、企業の生産性向上や労働環境の改善を通じた優秀な人材の確保といった効果があることに加えて、延長保育等の保育ニーズの減少を通じて社会的コストの抑制効果が期待されるものでもある。さらに、価値観・ライフスタイルが多様となる中で、子育てに限らない家庭生活における様々なニーズや、地域社会での活動等との両立が可能となるような柔軟で多様な働き方が普及することは、全ての働く人にとってメリットが大きい。このため、特に、働き方改革の実施に課題のある中小企業の体制整備に向けた取組を強力に後押ししていくことが必要である。
- 育児休業を取りやすい職場づくりと、育児休業制度の強化、この両方があることで、子育て世帯に「こどもと過ごせる時間」を作ることができ、夫婦どちらかがキャリアを犠牲にすることなく、協力して育児をすることができる。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、「加速化プラン」で掲げる具体的な施策について、官民挙げて強力に取り組んでいくこととする。

Ⅲ－１．「加速化プラン」において実施する具体的な施策

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

（5）個人の主体的なリ・スキリングへの直接支援

- 企業経由が中心となっている国の在職者への学び直し支援策について、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにしていく。
- その際、教育訓練給付について、訓練効果をより高める観点から、補助率等を含めた拡充を検討するとともに、個々の労働者が教育訓練中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリ・スキリングに取り組むことができるよう、訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設などについて検討する。

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

（5）多様な支援ニーズへの対応 ～社会的養護、障害児、医療的ケア児等の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援～

（ひとり親家庭の自立促進）

- ひとり親家庭の自立を促進する環境整備を進めるため、ひとり親を雇い入れ、人材育成・賃上げに向けた取組を行う企業に対する支援を強化する。（略）

Ⅲ－１．「加速化プラン」において実施する具体的な施策

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～

- 国際的に見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。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、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）について育児休業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児休業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、2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を改正し、その期限を延長した上で、一般事業主行動計画について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業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行動が盛り込まれるようにする。あわせて、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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討し、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。

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こととし、2025年度からの実施を目指して、検討を進める。
- 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業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児休業給付の非課税措置に加えて、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を大幅に強化する。その際、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や代替期間の長さに応じた支給額の増額を検討する。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等を検討し、実施インセンティブの強化を図る。
- 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、育児期の男女が共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とともに、好事例の紹介等の取組を進める。
- こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに、子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することを検討する。
- また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ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（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）の創設を検討する。さらに、現在はこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除（所定外労働の制限）について、対象となるこどもの年齢の引上げを検討する。
- あわせて、柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、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ことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「育児時短就業給付（仮称）」）を創設する。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立って、引き続き、具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指す。その際には、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、留意する。
- 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併せて推進する。
- 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、病児保育の拡充と併せて、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の引上げのほか、こどもの行事（入園式等）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるように休暇取得事由の範囲を見直すとともに、取得促進に向けた支援についても検討する。

- また、仕事と育児の両立に取り組む労働者の心身の健康を守るため、企業における勤務間インターバル制度の導入やストレスチェック制度の活用など、労働者の健康確保のために事業主の配慮を促す仕組みを検討するとともに、選択的週休3日制度の普及にも取り組む。
- こうした個々の制度の前提として、長時間労働の是正を始め、企業全体の働き方改革をより一層推進し、育児期の男女が共に職場からの帰宅後に育児や家事を行うことができるようにすることが重要である。このため、まずは、2024年度からの時間外労働の上限規制の全面施行に向け、法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施するとともに、更なる長時間労働の是正に向けて、実効性を高めるための一層の取組を推進していく。このことは、家族介護や不妊治療など、様々な事情を抱える方々が、仕事との両立を可能とし、各自の能力を発揮することにもつながるものである。

(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給付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。失業した場合には生計に支障を与えるような生計の一端を担う者を新たに適用対象とし、その範囲を制度に関わる者の手続や保険料負担も踏まえて設定する。また、その施行時期については適用対象者数や事業主の準備期間等を勘案して2028年度までを目途に施行する。
- 自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金の第1号被保険者について育児期間に係る保険料免除措置を創設することとする。その際、現行の産前・産後期間の保険料免除制度や被用者保険の育児休業期間の保険料免除措置を参考としつつ、免除期間や給付水準等の具体的な制度設計の検討を早急に進め、2026年度までの実施を目指す。

Ⅲ－２．「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保

- Ⅲ－１．の１．～４．で掲げた給付面の改革や意識改革と並行して、次のような財政面の改革に取り組む。

（見える化）

- こども家庭庁の下に、こども・子育て支援のための新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）を創設し、既存の（特別会計）事業₁₁を統合しつつ、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進める。

（注11）年金特別会計子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）

（財源の基本骨格）

（略）

- 上記の基本骨格等に基づき、Ⅲ－１．の内容の具体化と併せて、予算編成過程における歳出改革等を進めるとともに、新たな特別会計の創設など、必要な制度改革のための所要の法案を2024年通常国会に提出する。

「こども未来戦略方針」

～ 次元の異なる少子化対策の実現のための

「こども未来戦略」の策定に向けて ～

令和5年6月13日

目 次

I. <u>こども・子育て政策の基本的考え方</u>	1
II. <u>こども・子育て政策の強化：3つの基本理念</u>	4
1. <u>こども・子育て政策の課題</u>	4
(1) 若い世代が結婚・子育ての将来展望を描けない.....	4
(2) 子育てしづらい社会環境や子育てと両立しにくい職場環境がある.....	5
(3) 子育ての経済的・精神的負担感や子育て世帯の不公平感が存在する.....	6
2. <u>3つの基本理念</u>	7
(1) 若い世代の所得を増やす	8
(2) 社会全体の構造・意識を変える	9
(3) 全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援する.....	10
III. <u>「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～</u>	12
III-1. <u>「加速化プラン」において実施する具体的な施策</u>	13
1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組.....	13
2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充.....	16
3. 共働き・共育ての推進	19
4. こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革.....	23
III-2. <u>「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保</u>	24
III-3. <u>こども・子育て予算倍増に向けた大枠</u>	26
IV. <u>こども・子育て政策が目指す将来像とPDCAの推進</u>	27
1. こどもを生み、育てることを経済的理由であきらめない.....	27
2. 身近な場所でサポートを受けながらこどもを育てられる.....	27
3. どのような状況でもこどもが健やかに育つという安心感を持てる.....	28
4. こどもを育てながら人生の幅を狭めず、夢を追いかけられる.....	28
おわりに.....	29

I. こども・子育て政策の基本的考え方

～「日本のラストチャンス」2030年に向けて～

- 少子化は、我が国が直面する、最大の危機である。
- 2022年に生まれたこどもの数は77万747人となり、統計を開始した1899年以来、最低の数字となった。1949年に生まれたこどもの数は約270万人だったことを考えると、こどもの数はピークの3分の1以下にまで減少した。また、2022年の合計特殊出生率は、1.26と過去最低となっている。
- しかも、最近、少子化のスピードが加速している。出生数が初めて100万人を割り込んだのは2016年だったが、2019年に90万人、2022年に80万人を割り込んだ。このトレンドが続けば、2060年近くには50万人を割り込んでしまうことが予想されている。
- そして、少子化は、人口減少を加速化させている。2022年には80万人の自然減となった。今後も、100万人の大都市が毎年1つ消滅するようなスピードで人口減少が進む。現在、日本の総人口は1億2,500万人だが、このままでは、2050年代に1億人、2060年代に9千万人を割り込み、2070年に8,700万人程度になる。わずか50年で、我が国は人口の3分の1を失うおそれがある。
- こうした急速な少子化・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られれば、我が国は国際社会における存在感を失うおそれがある。
- 若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでが、こうした状況を反転させることができるかどうかの重要な分岐点であり、2030年までに少子化トレンドを反転できなければ、我が国は、こうした人口減少を食い止められなくなり、持続的な経済成長の達成も困難となる。2030年までがラストチャンスであり、我が国の持てる力を総動員し、少子化対策と経済成長実現に不退転の決意で取り組まなければならない。
- 今回の少子化対策で特に重視しているのは、若者・子育て世代の所得を伸ばさない限

り、少子化を反転させることはできないことを明確に打ち出した点にある。もとより、結婚、妊娠・出産、子育ては個人の自由な意思決定に基づくものであって、これらについての多様な価値観・考え方が尊重されるべきであることは大前提である。その上で、若い世代の誰もが、結婚や、子どもを生み、育てたいとの希望がかなえられるよう、将来に明るい希望をもてる社会を作らない限り、少子化トレンドの反転はかなわない。

- このため、政府として、若者・子育て世代の所得向上に全力で取り組む。新しい資本主義の下、賃上げを含む人への投資と新たな官民連携による投資の促進を進めてきており、既に、本年の賃上げ水準は過去 30 年間で最も高い水準となっているほか、半導体、蓄電池、再生可能エネルギー、観光分野等において国内投資が活性化してきている。まずは、こうした取組を加速化することで、安定的な経済成長の実現に先行して取り組む。その中で、経済成長の果実が若者・子育て世代にもしっかりと分配されるよう、最低賃金の引上げや三位一体の労働市場改革を通じて、物価高に打ち勝つ持続的で構造的な賃上げを実現する。
- 次元の異なる少子化対策としては、(1) 構造的賃上げ等と併せて経済的支援を充実させ、若い世代の所得を増やすこと、(2) 社会全体の構造や意識を変えること、(3) 全ての子ども・子育て世帯をライフステージに応じて切れ目なく支援すること、の3つを基本理念として抜本的に政策を強化する。
- こうした若者・子育て世代の所得向上と、次元の異なる少子化対策を、言わば「車の両輪」として進めていくことが重要であり、少子化対策の財源を確保するために、経済成長を阻害し、若者・子育て世代の所得を減らすことがあってはならない。
- 少子化対策の財源は、まずは徹底した歳出改革等によって確保することを原則とする。全世代型社会保障を構築する観点から歳出改革の取組を徹底するほか、既定予算の最大限の活用などを行う。このことによって、実質的に追加負担を生じさせないことを目指していく。
- その際、歳出改革等は、国民の理解を得ながら、複数年をかけて進めていく。
- このため、経済成長の実現に先行して取り組みながら、歳出改革の積上げ等を待つことなく、2030 年の節目に遅れることのないように、前倒しで速やかに少子化対策を実施することとし、その間の財源不足は必要に応じて子ども特例公債を発行する。

- 以上のとおり、経済を成長させ、国民の所得が向上することで、経済基盤及び財源基盤を確固たるものとするとともに、歳出改革等による公費と社会保険負担軽減等の効果を活用することによって、国民に実質的な追加負担を求めることなく、少子化対策を進める。少子化対策の財源確保のための消費税を含めた新たな税負担は考えない。

- 繰り返しになるが、我が国にとって 2030 年までがラストチャンスである。全ての世代の国民一人ひとりの理解と協力を得ながら、次元の異なる少子化対策を推進する。これにより、若い世代が希望どおり結婚し、希望する誰もが子どもを持ち、安心して子育てができる社会、子どもたちがいかなる環境、家庭状況にあっても、分け隔てなく大切にされ、育まれ、笑顔で暮らせる社会の実現を図る。

Ⅱ. こども・子育て政策の強化：3つの基本理念

1. こども・子育て政策の課題

- こども・子育て政策については、過去30年という流れの中で見れば、その政策領域の拡充や安定財源の確保に伴い、待機児童が大きく減少するなど一定の成果はあったものの、少子化傾向には歯止めがかかっていない状況にある。
- 少子化の背景には、経済的な不安定さや出会いの機会の減少、仕事と子育ての両立の難しさ、家事・育児の負担が依然として女性に偏っている状況、子育ての孤立感や負担感、子育てや教育にかかる費用負担など、個々人の結婚、妊娠・出産、子育ての希望の実現を阻む様々な要因が複雑に絡み合っているが、とりわけ、こども・子育て政策を抜本的に強化していく上で我々が乗り越えるべき課題としては、以下の3点が重要である。

(1) 若い世代が結婚・子育ての将来展望を描けない

- 若い世代において、未婚化・晩婚化が進行しており、少子化の大きな要因の一つとなっていると指摘されている。
- 若い世代（18～34歳の未婚者）の結婚意思については、依然として男女の8割以上が「いずれ結婚するつもり」と考えているものの、近年、「一生結婚するつもりはない」とする者の割合が増加傾向となっている。さらに、未婚者の希望するこども数については、夫婦の平均理想こども数（2.25人）と比べて低水準であることに加えて、その減少傾向が続いており、直近では男性で1.82人、女性で1.79人と特に女性で大きく減少し、初めて2人を下回った。
- また、雇用形態別に有配偶率を見ると、男性の正規職員・従業員の場合の有配偶率は25～29歳で30.5%、30～34歳で59.0%であるのに対し、非正規の職員・従業員の場合はそれぞれ12.5%、22.3%となっており、さらに、非正規のうちパート・アルバイトでは、それぞれ8.4%、15.7%にまで低下するなど、雇用形態の違いによる有配偶率の差が大きいことが分かる。また、年収別に見ると、いずれの年齢層でも一定水準までは年収が高い人ほど配偶者のいる割合が高い傾向にある。
- 実際の若者の声としても、「自分がこれから先、こどもの生活を保障できるほどお金を稼げる自信がない」、「コロナ禍で突然仕事がなくなったり、解雇されたりすることへの不安が強くなった」などの将来の経済的な不安を吐露する意見が多く聞かれる。また、「結婚、子育てにメリットを感じない」との声や、「子育て世帯の大変な状況を

目の当たりにして、結婚・出産に希望を感じない」との声もある。

- このように、若い世代が結婚や子どもを生子、育てることへの希望を持ちながらも、所得や雇用への不安等から、将来展望を描けない状況に陥っている。雇用の安定と質の向上を通じた雇用不安の払拭等に向け、若い世代の所得の持続的な向上につながる幅広い施策を展開するとともに、Ⅲ. で掲げる「子ども・子育て支援加速化プラン」（以下「加速化プラン」という。）で示す子ども・子育て政策の強化を早急に実現し、これを持続していくことが必要である。あわせて、25～34歳の男女が独身である理由について、「適当な相手に巡り合わない」とする割合が最も高くなっていることも踏まえた対応も必要である。さらに、幼少期から10代、20代のうちに、子どもと触れ合う機会を多く持つことができるようにすることが重要である¹。

(2) 子育てしづらい社会環境や子育てと両立しにくい職場環境がある

- 「自国は子どもを生子育てやすい国だと思うか」との問いに対し、スウェーデン、フランス及びドイツでは、いずれも約8割以上が「そう思う」と回答しているのに対し、日本では約6割が「そう思わない」と回答している。また、「日本の社会が結婚、妊娠、子ども・子育てに温かい社会の実現に向かっているか」との問いに対し、約7割が「そう思わない」と回答している。
- 子育て中の方々からも「電車内のベビーカー問題など、社会全体が子育て世帯に冷たい印象」、「子連れだと混雑しているところで肩身が狭い」などの声が挙がっており、公園で遊ぶ子どもの声に苦情が寄せられるなど、社会全体の意識・雰囲気子どもを生子、育てることをためらわせる状況にある。
- 子どもや子育て世帯が安心・快適に日常生活を送ることができるようにするため、子どもや子育て世帯の目線に立ち、子どものための近隣地域の生活空間を形成する「子どもまんなかまちづくり」を加速化し、子どもの遊び場の確保や、親同士・地域住民との交流機会を生み出す空間の創出などの取組の更なる拡充を図っていく必要がある。
- また、全世帯の約3分の2が共働き世帯となる中で、未婚女性が考える「理想のライフコース」は、出産後も仕事を続ける「両立コース」が「再就職コース」を上回っ

¹ 地方自治体による結婚支援(マッチング支援や若い世代のライフデザイン支援等)及び結婚に伴うスタートアップに係る家賃や引っ越し費用等の支援、地方自治体による乳幼児を含む子どもとのふれあい体験に関する取組等に対して、国が実施している支援事業について、引き続き、実施していくことが重要である。

て最多となっているが、実際には女性の正規雇用における「L字カーブ」の存在など、理想とする両立コースを阻む障壁が存在している。

- 女性（妻）の就業継続や第2子以降の出生割合は、夫の家事・育児時間が長いほど高い傾向にあるが、日本の夫の家事・育児関連時間は2時間程度と国際的に見ても低水準である。また、子どもがいる共働きの夫婦について平日の帰宅時間は女性よりも男性の方が遅い傾向にあり、保育所の迎え、夕食、入浴、就寝などの育児負担が女性に集中する「ワンオペ」になっている傾向もある。
- 実際の若者の声としても「女性にとって子育てとキャリアを両立することは困難」、「フルタイム共働きで子育ては無理があるかもしれない」といった声が挙がっている。
- 一方で、男性について見ると、正社員の男性について育児休業制度を利用しなかった理由を尋ねた調査では、「収入を減らしたくなかった(39.9%)」が最も多かったが、「育児休業制度を取得しづらい職場の雰囲気、育児休業取得への職場の無理解(22.5%)」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった(22.0%)」なども多く、制度はあっても利用しづらい職場環境が存在していることがうかがわれる。
- こうしたことから、子ども・子育て政策を推進するに当たっては、今も根強い固定的な性別役割分担意識から脱却し、社会全体の意識の変革や働き方改革を正面に据えた総合的な対策をあらゆる政策手段を用いて実施していく必要がある。

(3) 子育ての経済的・精神的負担感や子育て世帯の不公平感が存在する

- 夫婦の平均理想子ども数及び平均予定子ども数は2000年代以降、ゆるやかに低下してきており、直近では、平均理想子ども数は2.25人、平均予定子ども数は2.01人となっている。理想の子ども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」という経済的理由が52.6%で最も高く、特に第3子以降を持ちたいという希望の実現の大きな阻害要因となっている。
- また、妻の年齢別に見ると、35歳未満では経済的理由が高い傾向にあるが、35歳以上の夫婦では、「ほしいけれどもできないから」といった身体的な理由が高い。また、いずれの世代も「これ以上、育児の心理的、肉体的負担に耐えられないから」が高い。
- これまでの子ども・子育て政策の中では、保育対策にかなりの比重を置いてきたが、0～2歳児の約6割はいわゆる未就園児であり、こうした家庭の親の多く集まる子育て支援拠点が行った調査によれば、拠点を利用する前の子育て状況として「子育てを

している親と知り合いたかった」、「子育てをつらいと感じることがあった」、「子育ての悩みや不安を話せる人がほしかった」など、「孤立した育児」の実態が見られる。

- 一方で、在宅の子育て家庭を対象とする「一時預かり」、「ショートステイ」、「養育訪問支援」などの整備状況は、未就園児 1 人当たりで見ると、一時預かりは年間約 2.86 日、ショートステイは年間約 0.05 日、養育支援訪問は年間約 0.1 件など、圧倒的に整備が遅れている。
- 実際の若者の声としても「教育費が昔より高くなっているので、経済的負担を考えると 1 人しか産めなさそう」、「住居費などの固定費に対してお金がかかる」といった負担感のほか、「親の所得でこどもへの支援の有無を判断すべきではない」といった子育て世帯の不公平感を指摘する声もある。
- さらに、子育て家庭が負担感を抱えている現状については、若い世代が子育てに対してネガティブなイメージを持つことにもつながっており、「こどもがいると今の趣味や自由な生活が続けられなくなる」、「こどもを育てることに対する制度的な子育て罰が存在する」などといった指摘の背景ともなっていると考えられる。
- 公教育の再生は少子化対策としても重要であり、こどもを安心して任せることのできる質の高い公教育を再生し充実させることは、次代を担うこどもたちの健やかな育成はもとより、若い世代の所得向上に向けた取組の基盤となり得るほか、基礎的な教育に係る子育て家庭の負担軽減にもつながるものである。このため、次代にふさわしい教育の保障、優れた教師の確保・教育環境の整備、GIGA スクール構想の次なる展開など、公教育の再生に向けた取組を着実に進めていくことが重要である。
- また、学校給食費の無償化の実現に向けて、まず、学校給食費の無償化を実施する自治体における取組実態や成果・課題の調査、全国ベースでの学校給食の実態調査を速やかに行い、1 年以内にその結果を公表する。
その上で、小中学校の給食実施状況の違いや法制面等も含め課題の整理を丁寧に行い、具体的方策を検討する。

2. 3つの基本理念

- I. でも述べたとおり、我々が目指すべき社会の姿は、若い世代が希望どおり結婚し、希望する誰もがこどもを持ち、安心して子育てができる社会、そして、こどもたちが、いかなる環境、家庭状況にあっても分け隔てなく大切にされ、育まれ、笑顔で暮らせる

社会である。また、公教育の再生は少子化対策と経済成長実現にとっても重要であり、以下の基本理念とも密接に関連する。こうした社会の実現を目指す観点から、こども・子育て政策の抜本的な強化に取り組むため、今後、こども未来戦略会議において策定する「こども未来戦略」（以下「戦略」という。）の基本理念は、以下の3点である。

（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^{ちゆう}を越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。新しい資本主義の下、持続的な成長を可能とする経済構造を構築する観点から、「質の高い」投資の促進を図りつつ、「成長と分配の好循環」（成長の果実が賃金に分配され、セーフティネット等による暮らしの安心の下でそれが消費へとつながる）と「賃金と物価の好循環」（企業が賃金上昇やコストを適切に価格に反映することで収益を確保し、それが更に賃金に分配される）という「2つの好循環」の実現を目指す。
- また、「一人ひとりが自らのキャリアを選択する」時代となり、働き方が大きく変化する中で、労働者の主体的な選択による職業選択、労働移動が、企業と経済の更なる成長につながり、構造的賃上げに資するものとなるよう、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という三位一体の労働市場改革を加速する。
- さらに、賃上げの動きを全ての働く人々が実感でき、将来への期待も含めて、持続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、「同一労働同一賃金」²の徹底と必要な制度見直しの検討、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し、2028 年度までを目途に実施する。また、いわゆる 106 万円・130 万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者

² 「働き方改革」の一環として導入された、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)等に基づく不合理な待遇差の禁止。

保険の適用拡大や最低賃金の引上げに取り組むことと併せて、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせないための当面の対応を本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

- また、全国どの地域に暮らす若者・子育て世代にとっても、経済的な不安なく、良質な雇用環境の下で、将来展望を持って生活できるようにすることが重要であり、引き続き、地方創生に向けた取組を促進する。特に、地方において若い女性が活躍できる環境を整備することが必要であり、地方における分厚い中間層の形成に向けて、国内投資の拡大を含め、持続的に若い世代の所得が向上し、未来に希望を感じられるような魅力的な仕事を創っていくための取組を支援していく。
- こうした取組と併せて、Ⅲ. で掲げる「加速化プラン」において、ライフステージを通じた経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組、こども・子育て支援の拡充、共働き・共育てを支える環境整備などを一体として進め、若者・子育て世帯の所得を増やすことで、経済的な不安を覚えることなく、若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていく。

(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。こうした観点から、「加速化プラン」においては、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についても掲げることとする。
- また、企業においても、出産・育児の支援を投資と捉え、職場の文化・雰囲気を変革的に変え、男性、女性ともに、希望どおり、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。この点については、特に、企業のトップや管理職の意識を変え、仕事と育児を両立できる環境づくりを進めていくことが重要である。同時に、育児休業制度自体についても、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、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。

る。特に、出生率の比較的高い地方から東京圏への女性の流出が続いている現状を踏まえ、全国の中小企業を含めて、女性が活躍できる環境整備を強力に進めていくという視点が重要である。

- 働き方改革は、長時間労働の是正により夫婦双方の帰宅時間を早め、育児・家事に充てる時間を十分に確保することや、各家庭の事情に合わせた柔軟な働き方を実現すること等につながる。また、子育て家庭にとってのみならず、事業主にとっても、企業の生産性向上や労働環境の改善を通じた優秀な人材の確保といった効果があることに加えて、延長保育等の保育ニーズの減少を通じて社会的コストの抑制効果が期待されるものでもある。さらに、価値観・ライフスタイルが多様となる中で、子育てに限らない家庭生活における様々なニーズや、地域社会での活動等との両立が可能となるような柔軟で多様な働き方が普及することは、全ての働く人にとってメリットが大きい。このため、特に、働き方改革の実施に課題のある中小企業の体制整備に向けた取組を強力に後押ししていくことが必要である。
- 育児休業を取りやすい職場づくりと、育児休業制度の強化、この両方があって、子育て世帯に「こどもと過ごせる時間」を作ることができ、夫婦どちらかがキャリアを犠牲にすることなく、協力して育児をすることができる。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、「加速化プラン」で掲げる具体的な施策について、官民挙げて強力に取り組んでいくこととする。

(3) 全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援する

- 第三に、様々なこども・子育て支援に関しては、親の就業形態にかかわらず、どのような家庭状況にあっても分け隔てなく、ライフステージに沿って切れ目なく支援を行い、多様な支援ニーズにはよりきめ細かい対応をしていくこと、すなわち「全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援すること」が必要である。
- これまでも保育所の整備、幼児教育・保育の無償化など、こども・子育て政策を強化してきたが、この10年間で社会経済情勢は大きく変わるとともに、今後、取り組むべきこども・子育て支援の内容も変化している。
- 具体的には、経済的支援の拡充、社会全体の構造・意識の改革に加え、こども・子育て支援の内容についても、
 - 親が働いていても、家にいても、全ての子育て家庭を等しく支援すること

- 幼児教育・保育について、量・質両面からの強化を図ること、その際、待機児童対策などに一定の成果が見られたことも踏まえ、量の拡大から質の向上へと政策の重点を移すこと
- これまで比較的支援が手薄だった、妊娠・出産期から0～2歳の支援を強化し、妊娠・出産・育児を通じて、全ての子育て家庭の様々な困難・悩みに応えられる伴走型支援を強化するなど、量・質両面からの強化を図ること
- 貧困の状況にある家庭、障害のある子どもや医療的ケアが必要な子どもを育てる家庭、ひとり親家庭などに対してよりきめ細かい対応を行うこと

などが必要となっている。

- こうした観点から、子ども・子育て支援に関する現行制度全体を見直し、全ての子ども・子育て世帯について、親の働き方やライフスタイル、子どもの年齢に応じて、切れ目なく必要な支援が包括的に提供されるよう、「加速化プラン」で掲げる各種施策に着実に取り組むとともに、「総合的な制度体系」を構築することを目指していく。
- また、「総合的な制度体系」を構築する際に重要なことは、伴走型支援・プッシュ型支援への移行である。従来、当事者からの申請に基づいて提供されてきた様々な支援メニューについて、行政が切れ目なく伴走する、あるいは支援を要する方々に行政からアプローチする形に、可能な限り転換していくことが求められる。
- さらに、制度があっても現場で使いづらい・執行しづらいという状況にならないよう、「こども政策 DX」を推進し、プッシュ型通知や、デジタル技術を活用した手続等の簡素化、データ連携などを通じ、子育て世帯等の利便性向上や子育て関連事業者・地方自治体等の手続・事務負担の軽減を図る。なお、こうした「こども政策 DX」に積極的に取り組むとともに、関係データの連携、そのデータの利活用を図ることは、IV.で掲げるPDCAの推進のためにも重要と考えられる。
- また、全国それぞれの地域社会において、地域の実情に応じた包括的な支援が提供されるよう、国と地方自治体が連携して、子ども・子育て支援の強化を図っていく必要がある。その際には、地域ごとの多様なニーズに対して、幼児教育・保育事業者はもとより、企業やNPO・NGO、ボランティア団体、地域住民などの多様な主体の参画の下で、それぞれの地域が有する資源を最大限に活用しながら、子ども・子育て世帯を地域全体で支えるための取組を促進していくことが重要である。

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

(これから6～7年がラストチャンス)

- 我が国の出生数を1990年以降で見ると、2000年代に入って急速に減少しており、1990年から2000年までの10年間の出生数は約3%の減少であるのに対し、2000年から2010年は約10%の減少、2010年から2020年は約20%の減少となっている。さらに、コロナ禍の3年間(2020～2022年)で婚姻件数は約9万組減少、未婚者の結婚希望や希望子ども数も大幅に低下・減少している。
- このままでは、2030年代に入ると、我が国の若年人口は現在の倍速で急減することになり、少子化はもはや歯止めの利かない状況になる。2030年代に入るまでのこれからの6～7年が、少子化傾向を反転できるかどうかのラストチャンスであり、少子化対策は待ったなしの瀬戸際にある。
- このため、以下の各項目に掲げる具体的政策について、「加速化プラン」として、今後3年間の集中取組期間において、できる限り前倒しして実施する。

Ⅲ－１．「加速化プラン」において実施する具体的な施策

1. ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

(1) 児童手当の拡充 ～全てのこどもの育ちを支える制度へ～

- 児童手当については、次代を担う全てのこどもの育ちを支える基礎的な経済支援としての位置付けを明確化する。このため、所得制限を撤廃し、全員を本則給付³とするとともに、支給期間について高校生年代⁴まで延長する⁵。

児童手当の多子加算については、こども3人以上の世帯数の割合が特に減少していることや、こども3人以上の世帯はより経済的支援の必要性が高いと考えられること等を踏まえ、第3子以降3万円とする。

これらについて、実施主体である地方自治体の事務負担も踏まえつつ、2024年度中に実施できるよう検討する。

(2) 出産等の経済的負担の軽減

～妊娠期からの切れ目ない支援、出産費用の見える化と保険適用～

- これまで実施してきた幼児教育・保育の無償化に加え、支援が手薄になっている妊娠・出産期から2歳までの支援を強化する。令和4年度第二次補正予算で創設された「出産・子育て応援交付金」(10万円)について、制度化に向けて検討することを含め、妊娠期からの伴走型相談支援とともに着実に実施する。
- 本年4月からの出産育児一時金の大幅な引上げ(42万円→50万円)及び低所得の妊婦に対する初回の産科受診料の費用助成を着実に実施するとともに、出産費用の見える化について来年度からの実施に向けた具体化を進める。その上でこれらの効果等の検証を行い、2026年度を目途に、出産費用(正常分娩)の保険適用の導入を含め、出産に関する支援等の更なる強化について検討を進める。あわせて、無痛分娩について、麻酔を実施する医師の確保を進めるなど、妊婦が安全・安心に出産できる環境整備に向けた支援の在り方を検討する。

³ 現在は、主たる生計者の年収960万円以上、年収1,200万円未満の場合、月額5,000円の支給となり、年収1,200万円以上の場合、支給対象外となっている(※)。これらを改め、主たる生計者の年収960万円以上の場合についても、第1子・第2子について、0歳から3歳未満については月額15,000円とし、3歳から高校生については月額10,000円とする。また、第3子以降について、0歳から高校生まで全て月額3万円とする。

(※)こども2人と年収103万円以下の配偶者の場合。

⁴ 18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者。

⁵ その際、中学生までの取扱いとのバランス等を踏まえ、高校生の扶養控除との関係をどう考えるか整理する。

(3) 医療費等の負担軽減 ～地方自治体の取組への支援～

- おおむね全ての地方自治体において実施されているこども医療費助成について、国民健康保険の国庫負担の減額調整措置を廃止する。あわせて、適正な抗菌薬使用などを含め、こどもにとってより良い医療の在り方について、今後、医学界など専門家の意見も踏まえつつ、国と地方の協議の場などにおいて検討し、その結果に基づき必要な措置を講ずる。

(4) 高等教育費の負担軽減

～奨学金制度の充実と「授業料後払い制度（いわゆる日本版 HECS）」の創設～

- 教育費の負担が理想のこども数を持たない大きな理由の一つとなっているとの声があることから、特にその負担軽減が喫緊の課題とされる高等教育については、教育の機会均等を図る観点からも、着実に取組を進めていく必要がある。
- まず、貸与型奨学金について、奨学金の返済が負担となって、結婚・出産・子育てをためらわないよう、減額返還制度を利用可能な年収上限について、325 万円から 400 万円に引き上げるとともに、子育て時期の経済的負担に配慮する観点から、こども 2 人世帯については 500 万円以下まで、こども 3 人以上世帯について 600 万円以下まで更に引き上げる。また、所得連動方式を利用している者について、返還額の算定のための所得計算においてこども 1 人につき 33 万円の所得控除を上乗せする。
- 授業料等減免及び給付型奨学金について、低所得世帯の高校生の大学進学率の向上を図るとともに、2024 年度から多子世帯や理工農系の学生等の中間層（世帯年収約 600 万円）に拡大することに加え、執行状況や財源等を踏まえつつ、多子世帯の学生等に対する授業料等減免について更なる支援拡充（対象年収の拡大、年収区分ごとの支援割合の引上げ等）を検討し、必要な措置を講ずる。
- 授業料後払い制度について、まずは、2024 年度から修士段階の学生を対象として導入⁶した上で、本格導入に向けた更なる検討を進める。その財源基盤を強化するため、Ⅲ－2. で後述する HECS 債（仮称）による資金調達手法を導入する。
- 地方自治体による高等教育費の負担軽減に向けた支援を促す方策として、地方創生を推進するデジタル田園都市国家構想交付金において実施している移住支援について、大学卒業後に地方に移住する学生を対象とすることなどにより支援を強化する。

⁶ 所得に応じた納付が始まる年収基準は 300 万円程度とするとともに、子育て期の納付に配慮し、例えば、こどもが 2 人いれば、年収 400 万円程度までは所得に応じた納付は始まらないこととする。

(5) 個人の主体的なり・スキリングへの直接支援

- 企業経由が中心となっている国の在職者への学び直し支援策について、働く個人が主体的に選択可能となるよう、5年以内を目途に、効果を検証しつつ、過半が個人経由での給付が可能となるようにしていく。
- その際、教育訓練給付について、訓練効果をより高める観点から、補助率等を含めた拡充を検討するとともに、個々の労働者が教育訓練中に生ずる生活費等への不安なく、主体的にリ・スキリングに取り組むことができるよう、訓練期間中の生活を支えるための新たな給付や融資制度の創設などについて検討する。

(6) いわゆる「年収の壁（106万円／130万円）」への対応

- いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。
- こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応として、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取り収入が逆転しないよう、労働時間の延長や賃上げに取り組む企業に対し、複数年（最大3年）で計画的に取り組むケースを含め、必要な費用を補助するなどの支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直しに取り組む。

(7) 子育て世帯に対する住宅支援の強化 ～子育てにやさしい住まいの拡充～

- こどもや子育て世帯の目線に立った「こどもまんなかまちづくり」を加速化させる。その中で、理想のこども数を持たない理由の一つとして若い世代を中心に「家が狭いから」が挙げられており、また、子育て支援の現場からも子育て世代の居住環境の改善を求める声があることから、子育てにやさしい住まいの拡充を目指し、住宅支援を強化する。
- 具体的には、まず、立地や間取りなどの面で子育て環境に優れた公営住宅等の公的賃貸住宅を対象に、全ての事業主体で子育て世帯等が優先的に入居できる仕組みの導入を働きかける。これにより、今後10年間で子育て世帯等の居住に供する住宅約20万戸を確保する。
- さらに、ひとり親世帯など支援が必要な世帯を含め、子育て世帯が住宅に入居しやすい環境を整備する観点から、空き家の活用を促す区域を設定し、空き家の所有者へ

活用を働きかけ、空き家の改修・サブリースを促進するとともに、戸建てを含めた空き家の子育て世帯向けのセーフティネット住宅への登録を促進することなどにより、既存の民間住宅ストックの活用を進める。これらにより、今後 10 年間で子育て世帯等の居住に供する住宅約 10 万戸を確保する。

- あわせて、子育て世帯等が良質な住宅を取得する際の金利負担を軽減するため、住宅金融支援機構が提供する長期固定金利の住宅ローン（フラット 35）の金利優遇について、ポイント制⁷を活用し、住宅の広さを必要とする多子世帯に特に配慮しつつ、2024 年度までのできるだけ早い時期に支援を大幅に充実させる。
- これらの取組に加えて、こどもの声や音などの面で近隣住民に気兼ねせず入居できる住まいの環境づくりとして、集合住宅の入居者等への子育て世帯に対する理解醸成を図る。また、子育て世帯向け住宅の周知の強化や、子育て世帯に対して入居や生活に関する相談等の対応を行う居住支援法人に重点的な支援を講じることにより、住まいに関する支援を必要としながらも支援が行き届いていない子育て世帯への取組を強化する。

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

(1) 妊娠期からの切れ目ない支援の拡充 ～伴走型支援と産前・産後ケアの拡充～

- 妊娠から産後 2 週間未満までの妊産婦の多くが不安や負担感を抱いていることや、こどもの虐待による死亡事例の 6 割が 0 歳児（うち 5 割は 0 か月児）であることなどを踏まえると、妊娠期からの切れ目ない支援と産前・産後ケアの拡充は急務となっている。
- このため、妊娠期から出産・子育てまで、身近な場所で相談に応じ、多様なニーズに応じた支援につなぐ「伴走型相談支援」について、地方自治体の取組と課題を踏まえつつ、継続的な実施に向け制度化の検討を進める。その際、手続等のデジタル化も念頭に置きつつ制度設計を行う。
- 退院直後の母子に対して心身のケアや育児のサポートなどを行い、産後も安心して子育てができる支援体制の確保を図る産後ケア事業については、利用者負担の軽減措置を本年度から全ての世帯を対象を拡大して実施するとともに、支援を必要とする全ての方が利用できるようにするための提供体制の確保に向けた取組を進めるなど、子

⁷ フラット 35 固有の制度として、住宅性能や地方自治体の施策との連携などの項目に応じたポイントが定められている。

育て家庭の産前・産後の心身の負担軽減を図る観点から実施体制の強化等を行う。また、乳幼児健診等を推進する。

- 女性が、妊娠前から妊娠・出産後まで、健康で活躍できるよう、国立成育医療研究センターに、「女性の健康」に関するナショナルセンター機能を持たせ、女性の健康や疾患に特化した研究やプレコンセプションケア⁸を含む成育医療等の提供に関する研究、相談支援等を進める。また、2022年度から保険適用された不妊治療について、推進に向けた課題を整理、検討する。

(2) 幼児教育・保育の質の向上 ～75年ぶりの配置基準改善と更なる処遇改善～

- 待機児童対策の推進により量の拡大は進んだものの、一方で、昨今、幼児教育・保育の現場でのこどもをめぐる事故や不適切な対応事案などにより子育て世帯が不安を抱えており、安心してこどもを預けられる体制整備を急ぐ必要がある。
- このため、保育所・幼稚園・認定こども園の運営費の基準となる公的価格の改善について、公的価格評価検討委員会中間整理（2021年12月）を踏まえた費用の用途の見える化を進め、保育人材確保、待機児童解消その他関連する施策との関係を整理しつつ、取組を進める。
- 具体的には、「社会保障と税の一体改革」以降積み残された1歳児及び4・5歳児の職員配置基準について1歳児は6対1から5対1へ、4・5歳児は30対1から25対1へと改善するとともに、民間給与動向等を踏まえた保育士等の更なる処遇改善を検討する。

(3) 全ての子育て家庭を対象とした保育の拡充～「こども誰でも通園制度（仮称）」の創設～

- 0～2歳児の約6割を占める未就園児を含め、子育て家庭の多くが「孤立した育児」の中で不安や悩みを抱えており、支援の強化を求める意見がある。全てのこどもの育ちを応援し、こどもの良質な成育環境を整備するとともに、全ての子育て家庭に対して、多様な働き方やライフスタイルにかかわらずの支援を強化するため、現行の幼児教育・保育給付に加え、月一定時間までの利用可能枠の中で、就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園給付（「こども誰でも通園制度（仮称）」）を創設する。具体的な制度設計に当たっては、基盤整備を進めつつ、地域における提供体制の状況も見極めながら、速やかに全国的な制度とすべく、本年度中に未就園児のモデル事業を更に拡充させ、2024年度からは制度の本格実施を見据えた形で実施する。あわせて、病児保育の安定的な運営に資するよう、事業の充実を図る。

⁸ 男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと。

(4) 新・放課後子ども総合プランの着実な実施～「小1の壁」打破に向けた量・質の拡充～

- 保育の待機児童が減少する一方で、放課後児童クラブの待機児童は依然として1.5万人程度存在し、安全対策についての強化が求められるなど、学齢期の児童が安全・安心に過ごせる場所の拡充は急務である。
- このため、全てのこどもが放課後を安全・安心に過ごし、多様な体験・活動を行うことができるよう、新・放課後子ども総合プラン（2019年度～2023年度）による受け皿の拡大（約122万人から約152万人への拡大）を着実に進めるとともに、放課後児童クラブの安定的な運営を図る観点から常勤職員配置の改善などを図る。

(5) 多様な支援ニーズへの対応

～社会的養護、障害児、医療的ケア児等の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援～

- 経済的に困難な家庭のこども、障害のあるこどもや医療的ケア児、異なる文化的背景を持つこどもなど、多様な支援ニーズを有するこどもの健やかな育ちを支え、「誰一人取り残さない」社会を実現する観点から、それぞれの地域において包括的な支援を提供する体制の整備が求められる。
- 2022年に成立した児童福祉法（昭和22年法律第164号）等の一部改正では、児童虐待の相談対応件数が増加を続けるなど、子育てに困難を抱える世帯が顕在化してきている状況を踏まえ、子育て世帯に対する包括的な支援体制の中核を担うこども家庭センターの設置や地域における障害児支援の中核的役割を担う児童発達支援センターの位置付けの明確化などが行われた。
- また、こどもの貧困対策は、我が国に生まれた全てのこどもの可能性が十全に発揮される環境を整備し、全てのこどもの健やかな育ちを保障するという視点のみならず、公平・公正な社会経済を実現する観点からも極めて重要である。こどものいる世帯の約1割はひとり親世帯であり、その約5割が相対的貧困の状況にあることを踏まえれば、特に、ひとり親家庭の自立と子育て支援は、こどもの貧困対策としても喫緊の課題であると認識する必要がある。
- こうした多様なニーズを有する子育て世帯への支援については、支援基盤や自立支援の拡充に重点を置き、以下の対応を中心に進める。今後、本年中に「こども大綱」が策定される過程において、更にきめ細かい対応について議論していく。

(社会的養護・ヤングケアラー等支援)

- 子育てに困難を抱える世帯やヤングケアラー等への支援を強化する。児童福祉法等の一部改正により 2024 年度から実施される「こども家庭センター」の人員体制の強化等を図る。また、新たに法律に位置付けられる子育て世帯訪問支援事業について、支援の必要性の高い家庭に対する支援を拡充する。さらに、社会的養護の下で育ったこどもの自立支援に向け、学習環境整備等の支援強化を図る。

(障害児支援、医療的ケア児支援等)

- 障害の有無にかかわらず、安心して暮らすことができる地域づくりを進めるため、地域における障害児の支援体制の強化や保育所等におけるインクルージョンを推進する。具体的には、地域における障害児支援の中核的役割を担う児童発達支援センターについて、専門的な支援の提供と併せて、地域の障害児支援事業所や保育所等への支援を行うなどの機能強化を行うとともに、保育所等への巡回支援の充実を図る。また、医療的ケア児、聴覚障害児など、専門的支援が必要なこどもたちへの対応のため地域における連携体制を強化する。こうした体制の強化が全国各地域で進むよう、国や都道府県等による状況把握や助言等の広域的支援を進め、地域の支援体制の整備を促進する。

(ひとり親家庭の自立促進)

- ひとり親家庭の自立を促進する環境整備を進めるため、ひとり親を雇い入れ、人材育成・賃上げに向けた取組を行う企業に対する支援を強化する。あわせて、看護師・介護福祉士等の資格取得を目指すひとり親家庭の父母に対する給付金制度（高等職業訓練促進給付金制度）について、短期間で取得可能な民間資格を含む対象資格に拡大するなど、より幅広いニーズに対応できる制度とする。また、養育費の履行確保のため、養育費に関する相談支援や取決めの促進についても強化を図る。

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～

- 国際的に見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。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、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）について育児休業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児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

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、2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を改正し、その期限を延長した上で、一般事業主行動計画について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業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行動が盛り込まれるようにする。あわせて、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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討し、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。

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こととし、2025年度からの実施を目指して、検討を進める。
- 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業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児休業給付の非課税措置に加えて、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を大幅に強化する。その際、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や代替期間の長さに応じた支給額の増額を検討する。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業

の育児休業の取得状況等に応じた加算等を検討し、実施インセンティブの強化を図る。

- 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、育児期の男女が共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とともに、好事例の紹介等の取組を進める。
- こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに、子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加することを検討する。
- また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、短時間勤務、テレワーク、フレックスタイム制を含む入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方について、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ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（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）の創設を検討する。さらに、現在はこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除（所定外労働の制限）について、対象となるこどもの年齢の引上げを検討する。
- あわせて、柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、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ことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付（「育児時短就業給付（仮称）」）を創設する。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立って、引き続き、具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指す。その際には、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、留意する。
- 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併せて推進する。
- 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、病児保育の拡充と併

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⁹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の引上げのほか、こどもの行事（入園式等）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるように休暇取得事由の範囲を見直すとともに、取得促進に向けた支援についても検討する。

- また、仕事と育児の両立に取り組む労働者の心身の健康を守るため、企業における勤務間インターバル制度の導入やストレスチェック制度の活用など、労働者の健康確保のために事業主の配慮を促す仕組みを検討するとともに、選択的週休3日制度の普及にも取り組む。
- こうした個々の制度の前提として、長時間労働の是正を始め、企業全体の働き方改革をより一層推進し、育児期の男女が共に職場からの帰宅後に育児や家事を行うことができるようにすることが重要である。このため、まずは、2024年度からの時間外労働の上限規制の全面施行に向け、法制度の周知を徹底し、必要な支援を実施するとともに、更なる長時間労働の是正に向けて、実効性を高めるための一層の取組を推進していく。このことは、家族介護や不妊治療など、様々な事情を抱える方々が、仕事との両立を可能とし、各自の能力を発揮することにもつながるものである。

(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給付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。失業した場合に生計に支障を与えるような生計の一端を担う者を新たに適用対象とし、その範囲を制度に関わる者の手続や保険料負担も踏まえて設定する。また、その施行時期については適用対象者数¹⁰や事業主の準備期間等を勘案して2028年度までを目途に施行する。
- 自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金の第1号被保険者について育児期間に係る保険料免除措置を創設することとする。その際、現行の産前・産後期間の保険料免除制度や被用者保険の育児休業期間の保険料免除措置を参考としつつ、免除期間や給付水準等の具体的な制度設計の検討を早急に進め、2026年度までの実施を目指す。

⁹ 就学前のこどもが2人以上の場合は、年10日間。

¹⁰ 仮に週所定労働時間10時間以上まで適用拡大した場合は最大約500万人が、15時間以上まで適用拡大した場合は最大約300万人が新規適用となると見込まれる。

4. こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革

- こども・子育て政策を実効あるものとするためには、行政が責任をもって取り組むことはもとより、こどもや子育て中の方々が気兼ねなく様々な制度や支援メニューを利用できるよう、地域社会、企業など様々な場で、年齢、性別を問わず、全ての人がこどもや子育て中の方々を応援するといった社会全体の意識改革を進める必要がある。
- こどもや子育て世帯を社会全体で支える気運を醸成するため、優先案内や専門レーンを設置するなどの取組が国立博物館など国の施設において今春にスタートしており、利用者のニーズを踏まえつつ、こうした取組を他の公共施設や民間施設にも広げていくとともに、公共インフラのこども向け現場見学機会の増加など、有意義な体験の場を提供する。
- また、鉄道やバスなどにおけるベビーカー使用者のためのフリースペース等の設置や分かりやすい案内の促進とともに、公共交通機関等において、妊産婦や乳幼児連れの方を含め、配慮が必要な方に対する利用者の理解・協力を啓発する取組を推進する。
- さらに、本年5月には「こどもまんなか宣言」の趣旨に賛同する企業・個人・地方自治体などに「こどもまんなか応援サポーター」となっただき、「今日からできること」を実践し、取り組んだ内容を自ら SNS などで発表する「こどもまんなか応援プロジェクト」の取組が始まっている。こうした取組に加え、子育て世帯を対象としたニーズ調査も行いつつ、こども・子育てを応援する地域や企業の好事例を共有・横展開するなど、こども・子育てにやさしい社会づくりのための意識改革に向けた国民運動を夏頃を目途にスタートさせる。
- もとよりこうした意識改革は、少子化の危機的な状況、そして今のこどもを取り巻く状況や、子育て世帯の負担がいかに大きなものかということをより多くの方に理解していただくことによって、自然と周囲の協力が行われることが望ましい。社会の意識を変えていくことは簡単ではないが、大きな挑戦と捉え、様々な手法で国民的な議論を起こし、より多くの方の理解と行動を促していく。

Ⅲ－２．「加速化プラン」を支える安定的な財源の確保

- Ⅲ－１．の１．～４．で掲げた給付面の改革や意識改革と並行して、次のような財政面の改革に取り組む。

（見える化）

- こども家庭庁の下に、こども・子育て支援のための新たな特別会計（いわゆる「こども金庫」）を創設し、既存の（特別会計）事業¹¹を統合しつつ、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進める。

（財源の基本骨格）

- ① 財源については、国民的な理解が重要である。このため、2028年度までに徹底した歳出改革等を行い、それらによって得られる公費の節減等の効果及び社会保険負担軽減の効果を活用しながら、実質的に追加負担を生じさせないこと¹²を目指す。
歳出改革等は、これまでと同様、全世代型社会保障を構築¹³するとの観点から、歳出改革の取組を徹底するほか、既定予算の最大限の活用などを行う¹⁴。なお、消費税などこども・子育て関連予算充実のための財源確保を目的とした増税は行わない。
- ② 経済活性化、経済成長への取組を先行させる。経済基盤及び財源基盤を確固たるものとするよう、ポストコロナの活力ある経済社会に向け、新しい資本主義の下で取り組んでいる、構造的賃上げと官民連携による投資活性化に向けた取組を先行させる。
- ③ ①の歳出改革等による財源確保、②の経済社会の基盤強化を行う中で、企業を含め社会・経済の参加者全員が連帯し、公平な立場で、広く負担していく新たな枠組み（「支

¹¹ 年金特別会計子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計雇用勘定（育児休業給付）。

¹² 高齢化等に伴い医療介護の保険料率は上昇するが、徹底した歳出改革による公費節減等や保険料の上昇抑制を行うための各般の取組を行い、後述する支援金制度（仮称）による負担が全体として追加負担とならないよう目指すこと。このため、具体的な改革工程表の策定による社会保障の制度改革や歳出の見直し、既定予算の最大限の活用などに取り組む。

¹³ 「全世代型社会保障構築会議 報告書」（令和4年12月16日）では、少子化対策は、個人の幸福追求と社会の福利向上を併せて実現する極めて価値の大きい社会保障政策であるとの観点から、子育て費用を社会全体で分かち合い、こどもを生み育てたいと希望する全ての人が、安心して子育てができる環境を整備することが求められる旨を指摘し、これを、我々の目指すべき社会の将来方向の第一として掲げている。また、「年齢に関わりなく、全ての国民が、その能力に応じて負担し、支え合うことによって、それぞれの人生のステージに応じて、必要な保障がバランスよく提供されることを目指す」のが全世代型社会保障であるとも指摘している。

¹⁴ こども・子育て政策の強化は、国と地方が車の両輪となって取り組んでいくべきであり、「加速化プラン」の地方財源についてもこの中で併せて検討する。

援金制度（仮称）」を構築することとし、その詳細について年末に結論を出す¹⁵。

- ④ 2030年代に入るまでの少子化対策のラストチャンス逃さないよう、徹底した歳出改革等や構造的賃上げ・投資促進の取組を複数年にわたって先行させつつ、「加速化プラン」の大宗を3年間（2026年度まで）で実施し、「加速化プラン」の実施が完了する2028年度¹⁶までに安定財源を確保する。
 - ⑤ その間に財源不足が生じないように、必要に応じ、つなぎとして、こども特例公債（こども金庫が発行する特会債）を発行する。
 - ⑥ 上記の安定財源とは別に、授業料後払い制度の導入に関して、学生等の納付金により償還が見込まれること等を踏まえ HECS 債（仮称）¹⁷による資金調達手法を導入する。
- 上記の基本骨格等に基づき、Ⅲ－1. の内容の具体化と併せて、予算編成過程における歳出改革等を進めるとともに、新たな特別会計の創設など、必要な制度改革のための所要の法案を2024年通常国会に提出する。

¹⁵ 支援金制度（仮称）については、以下の点を含め、検討する。

- ・ 現行制度において育児休業給付や児童手当等は社会保険料や子ども・子育て拠出金を財源の一部としていることを踏まえ、公費と併せ、「加速化プラン」における関連する給付の政策強化を可能とする水準とすること。
- ・ 労使を含めた国民各層及び公費で負担することとし、その賦課・徴収方法については、賦課上限の在り方や賦課対象、低所得者に対する配慮措置を含め、負担能力に応じた公平な負担とすることを検討し、全世代型で子育て世帯を支える観点から、賦課対象者の広さを考慮しつつ社会保険の賦課・徴収ルートを活用すること。

¹⁶ 「加速化プラン」のうち歳出項目については2028年度までに実施することになると見込まれる。

¹⁷ 独立行政法人日本学生支援機構において、授業料後払い制度を他の奨学金制度と区分した上で、その財源として財政融資資金から借入を行う。

Ⅲ－３． こども・子育て予算倍増に向けた大枠

- 「加速化プラン」の予算規模は、現時点ではおおむね 3 兆円程度¹⁸となるが、さらに、本戦略方針に盛り込まれている施策のうち、高等教育費の更なる支援拡充策、今後「こども大綱」の中で具体化する貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児に関する支援策について、今後の予算編成過程において施策の拡充を検討し、全体として 3 兆円半ばの充実を図る。
- 「加速化プラン」を実施することにより、我が国のこども・子育て関係予算は、こども一人当たりの家族関係支出で見て、OECD トップ水準のスウェーデンに達する水準となり¹⁹、画期的に前進する。
- 現時点の「加速化プラン」を実施することにより、国のこども家庭庁予算（2022 年度 4.7 兆円）は約 5 割増加すると見込まれる²⁰。また、育児休業については、新たな男性育休の取得目標の下での職場の意識改革や制度拡充²¹の効果により関連予算が倍増していくと見込まれる。
- こども・子育て予算倍増に向けては、「加速化プラン」の効果の検証を行いながら、政策の内容・予算をさらに検討し、こども家庭庁予算で見て、2030 年代初頭までに、国の予算又はこども一人当たりで見た国の予算の倍増を目指す。その財源については、今後更に政策の内容を検討し、内容に応じて、社会全体でどう支えるかさらに検討する。

¹⁸ 国・地方の事業費ベース。

¹⁹ 2019 年度の国際比較をベースにその後の我が国におけるこども・子育て予算充実や 2022 年度時点の人口の影響を加味した上で、「加速化プラン」の実施の影響見込み額を考慮して試算したもの。こども一人当たりは 18 歳以下人口で試算。

²⁰ 一定の仮定を置いた試算。なお、国・地方の事業費ベースで見ると、2022 年度（約 8 兆円）の約 4 割増となると見込まれる。また、「加速化プラン」とは別に公教育の再生等のための支出が行われる。

²¹ 「加速化プラン」においては、育児休業給付（2022 年度 0.7 兆円程度）に関連して、給付率の引上げ、時短勤務をした際の給付の創設、自営業者等に対する育児期間中の保険料免除制度の創設、体制整備を行う中小企業に対する助成の大幅強化が盛り込まれている。

IV. こども・子育て政策が目指す将来像と PDCA の推進

- 全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援することにより、以下に掲げる「こどもと向き合う喜びを最大限に感じるための4原則」を実現するため、今後3年間の集中取組期間における「加速化プラン」の実施状況や各種施策の効果等を検証しつつ、こども・子育て政策の適切な見直しを行い、PDCAを推進していく²²。
- その際には、現行のこども・子育て政策が、これまでの経緯などから、医療保険や雇用保険、子ども・子育て支援制度など様々な制度が関わっており、その結果、制度間の縦割りや不整合といった問題や、申請手続・窓口が異なるために制度を利用しづらいといった問題が指摘されてきているほか、費用負担など財政構造も制度ごとに異なっている状況にあることを見直し、「総合的な制度体系」を構築する観点から、現行の関連制度を一つの制度に統合していくことも視野に置き、給付と負担の関係を含めて、その全体像が国民にとって分かりやすい制度としていく。

～ こどもと向き合う喜びを最大限に感じるための4原則 ～

1. こどもを生み、育てることを経済的理由であきらめない

- 第一に、こどもを生み、育てることを経済的理由であきらめない社会の実現である。このため、「加速化プラン」の「ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組」に基づき実施する施策を着実に進め、その実施状況や効果等を検証しつつ、高等教育費の負担や奨学金の返済などが少子化の大きな要因の一つとなっているとの指摘があることに鑑み、奨学金制度の更なる充実や授業料負担の軽減など、高等教育費の負担軽減を中心に、ライフステージを通じた経済的支援の更なる強化や若い世代の所得向上に向けた取組について、適切な見直しを行う。

2. 身近な場所でサポートを受けながらこどもを育てられる

- 第二に、身近な場所でサポートを受けながらこどもを育てることができる社会の実現である。このためには「加速化プラン」の「全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充」に基づき実施する施策を着実に進め、その実施状況や効果等を検証しつつ、適切な見直しを行う。

²² 今後、検討する「こども大綱」についても、PDCAを推進していく。

3. どのような状況でも子どもが健やかに育つという安心感を持てる

- 第三に、どのような状況でも子どもが健やかに育つという安心がある社会の実現である。このためには「加速化プラン」の「全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充」に基づき実施する施策を着実に進め、その実施状況や効果等を検証しつつ、適切な見直しを行う。

4. 子どもを育てながら人生の幅を狭めず、夢を追いかけられる

- 第四に、子どもを育てながら、キャリアや趣味など人生の幅を狭めることなく、夢を追いかけられる社会の実現である。このためには「加速化プラン」の「共働き・共育ての推進」に基づき実施する施策を着実に進め、その実施状況や効果等を検証しつつ、適切な見直しを行う。

おわりに

- 本戦略方針は、こども基本法（令和4年法律第77号）に基づきこども施策の基本的な方針や重要事項等について定める「こども大綱」とあいまって、少子化・人口減少のトレンドを反転させるため、これまでとは次元の異なる少子化対策の実現に向けて取り組むべき政策強化の基本的方向を取りまとめたものであり、今後3年間の集中取組期間において実施すべき「加速化プラン」の内容を明らかにするとともに、将来的なこども・子育て予算の倍増に向けた大枠を示している。
- 今後、本戦略方針の具体化を進め、年末までに「戦略」を策定する。
- その上で、こども・子育て政策の抜本的な強化に向け、少子化の克服に向けた基本的な政策の企画立案・総合調整をつかさどるこども家庭庁が中心となり、文部科学省や厚生労働省等の関係省庁と連携し、若い世代や子育て当事者の視点に立って、政府を挙げて、取り組んでいく。

(参考) これまでのこども・子育て政策の変遷 ～1.57 ショックからの 30 年～

- 我が国で「少子化」が政策課題として認識されるようになったのは、1990 年のいわゆる「1.57 ショック」以降である。1989 年の合計特殊出生率が 1.57 となり、戦後最低の合計特殊出生率となったことを契機に、政府は対策をスタートさせ、1994 年 12 月には 4 大臣（文部・厚生・労働・建設）合意に基づく「エンゼルプラン」が策定された。
- これに基づき「緊急保育対策等 5 か年事業」として、保育の量的拡大、多様な保育（低年齢児保育、延長保育等）の充実などについて、数値目標を定めて取組が進められたが、同時期に「ゴールドプラン」に基づき基盤整備を進めた高齢社会対策と比べるとその歩みは遅く、また、施策の内容も保育対策が中心であった。
- 2000 年代に入ると対策の分野は保育だけでなく、雇用、母子保健、教育等にも広がり、2003 年には少子化社会対策基本法（平成 15 年法律第 133 号）が制定された。翌年には「少子化社会対策大綱」が閣議決定され、少子化対策は政府全体の取組として位置付けられるようになった。
- また、次世代育成支援対策推進法により、2005 年 4 月から、国や地方公共団体に加え、事業主も行動計画を策定することとなり、職域における「両立支援」の取組が進められるようになった。
- このように法的な基盤は整えられていったものの、こども・子育て分野への資源投入は限定的であり、例えば家族関係社会支出の対 GDP 比は、1989 年度の 0.36% に対し、1999 年度には 0.53% とわずかな伸びにとどまった。
- 2010 年代に入り、「社会保障と税の一体改革」の流れの中で大きな転機が訪れた。消費税率の引上げに伴う社会保障の充実メニューとして、こども・子育て分野に 0.7 兆円規模の財源が充てられることとなり、さらに、2017 年には「新しい経済政策パッケージ」（平成 29 年 12 月 8 日閣議決定）により、「人づくり革命」の一環として追加財源 2 兆円が確保された。
- こうした安定財源の確保を背景に、待機児童対策、幼児教育・保育の無償化、高等教育の無償化などの取組が進められ、待機児童は一部の地域を除きほぼ解消に向かうなど、一定の成果を挙げた。これらにより、家族関係社会支出の対 GDP 比は、2013 年度の 1.13% から 2020 年度には 2.01% まで上昇した。
- これまで累次にわたり策定されてきた「少子化社会対策大綱」は、本年 4 月に施行されたこども基本法に基づき、こども施策に関する基本的な方針や重要事項等を一元的に定める「こども大綱」に引き継がれることとなった²³。

²³ 同月に創設されたこども家庭庁は、結婚、出産又は育児に希望を持つことができる社会環境の整備等少子化の克服に向けた基本的な政策に関する事項の企画及び立案並びに総合調整に関する事務をつかさどることとされている（こども家庭庁設置法（令和 4 年法律第 75 号）第 4 条第 2 項第 2 号）。