

「こども・子育て政策の強化について(試案)」 について



こども・子育て政策の強化について（試案） 【労働関連部分】

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「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、リスキ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う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、出社・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。

雇用保険制度の概要

雇用保険制度は、

- ① 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給するとともに、
- ② 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う、雇用に関する総合的機能を有する制度である。

<雇用保険の被保険者>

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者は被保険者となる。
- ただし、一般被保険者については、「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」、「同一事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない」等の要件に該当する方は適用対象外となる。

失業等給付

保険料率：8/1000（労使各4/1000）

※ 雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合は1/4、それ以外は1/40。

国庫負担割合：1/4又は1/40等（求職者給付のみ）※ 定率負担とは別に、一定の要件の下で機動的に一般会計から繰入可能。

【求職者給付（基本手当等）・就職促進給付】

- 労働者が失業した場合、『基本手当』として、離職前賃金の50%～80%（給付日額2,125～8,355円（※））を、年齢と被保険者期間、離職理由に
応じて、90日～330日の給付日数の間、失業認定を受けた日について支給。 ※令和4年8月以降適用
- 受給資格者が早期再就職等した場合に、就業手当や再就職手当、就業促進定着手当等を支給。

【教育訓練給付】

- 主体的な能力開発を支援するため、雇用保険の被保険者又は被保険者でなくなってから1年以内にある者等が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合に、訓練費用の一定割合（※）を支給。
※一般教育訓練給付：20%（上限10万円/年）、特定一般教育訓練給付：40%（上限20万円/年）、専門実践教育訓練給付：最大70%（上限56万円/年）

【雇用継続給付】

- 高年齢雇用継続給付：60歳到達時点の賃金からの低下分の一定割合等を支給。
- 介護休業給付：被保険者が介護休業をする場合、最大93日間、休業前賃金日額の67%（3回まで分割可能）を支給。

育児休業給付

保険料率：4/1000（労使各2/1000）

国庫負担割合：1/80（令和6年度までの暫定措置。原則は1/8。）

- 被保険者が出生時育児休業や育児休業を取得した場合において、一定の要件を満たした場合、原則子が1歳になるまでの間、休業開始から通算180日までは休業前賃金日額の67%※（180日経過後は50%）を支給。

※給付が非課税であること及び育児休業期間中の社会保険料免除を加味すると、休業前の手取り賃金の実質80%相当。

雇用保険二事業

保険料率：3.5/1000（事業主負担）

国庫負担なし

- 雇用安定事業 →雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金、労働移動支援助成金など
- 能力開発事業 →人材開発支援助成金、民間等を活用した効果的な職業訓練等の推進など

参考：雇用保険の適用労働者の範囲の変遷

昭和50年～

- ・所定労働時間: 通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ22時間以上
- ・年収: 52万円以上
- ・雇用期間: 反復継続して就労する者であること



平成元年～

- ・週所定労働時間: 22時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成6年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: 90万円以上
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成13年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・年収: (年収要件を廃止)
- ・雇用期間: 一年以上(見込み)



平成21年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 6か月以上(見込み)



平成22年～

- ・週所定労働時間: 20時間以上
- ・雇用期間: 31日以上(見込み)



平成28年～: 65歳以上の高齢者

令和4年～: 65歳以上のマルチジョブホルダー(任意適用(労働者本人申請方式)、試行実施)

(参考) 失業保険法時代の適用基準: ①所定労働日が、通常の労働者のそれと同様であること。 ②一日の所定労働時間が、原則として、おおむね、6時間以上であること。

③常用労働者として雇用される見込みの者であること。 ④賃金の月額が一定額以上であること。

⑤労働時間及び賃金を除くその他の労働条件が、当該事業所の通常の労働者のそれと、おおむね、同様であること。⑥他の社会保険において被保険者として取り扱われていること。

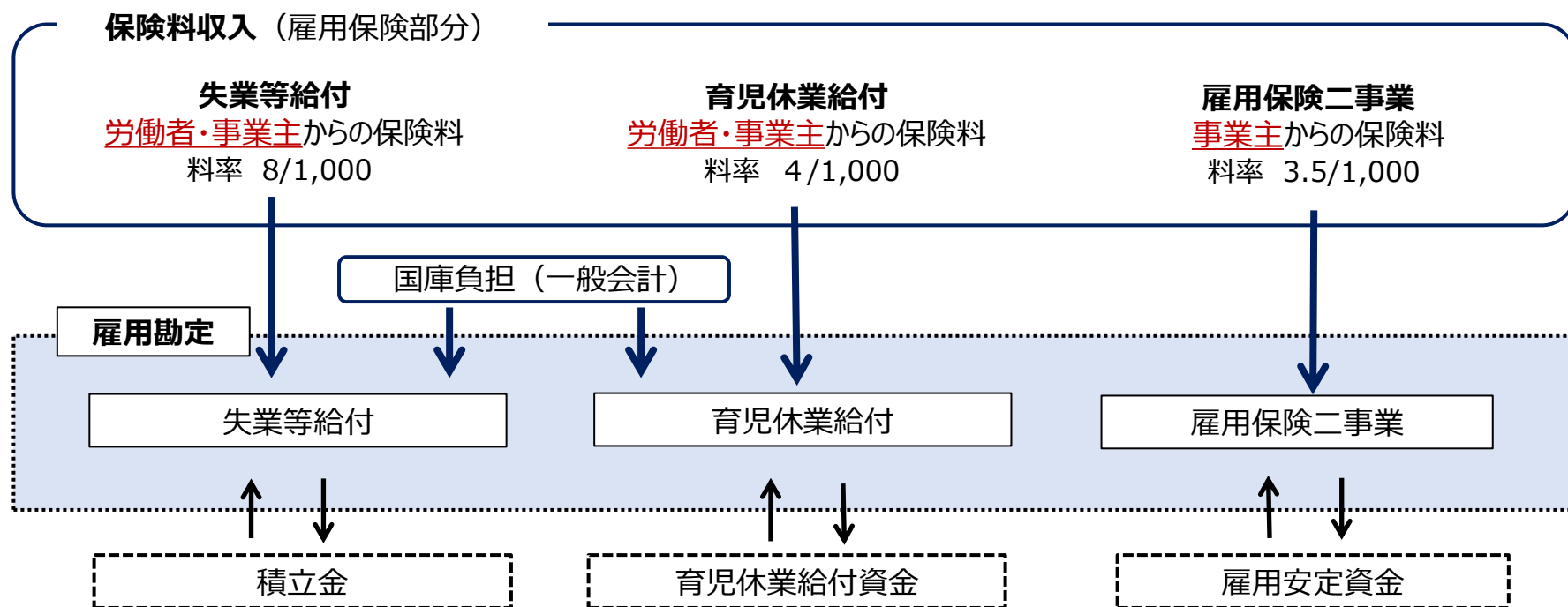
雇用保険制度の財政構造

- 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。

※ 令和2年改正法により、令和2年度から育児休業給付を失業等給付から切り離して区分経理（育児休業給付について給付と負担の関係を明確化して均衡の取れた財政運営とするとともに、その他の給付について景気の動向により的確に対応できるようにするため。）

- 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。

労働保険特別会計（雇用勘定）の仕組み



育児休業給付の概要

1) 概要

労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が1歳*1（一定の場合*2には最長で2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合*3に、育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金*4）を支給。

- *1 配偶者も子が1歳に達する日以前に育児休業（産後パパ育休含む。）を取得している場合は、1歳2か月（「パパママ育休プラス」）。
- *2 保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子を養育している配偶者が死亡した場合 等
- *3 育児休業及び産後パパ育休はそれぞれ2回まで分割して取得が可能。
- *4 出生時育児休業給付金は、産後パパ育休（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能）を取得した場合に支給される。

2) 支給要件

雇用保険の被保険者（原則、週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込み）が育児休業を取得した場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

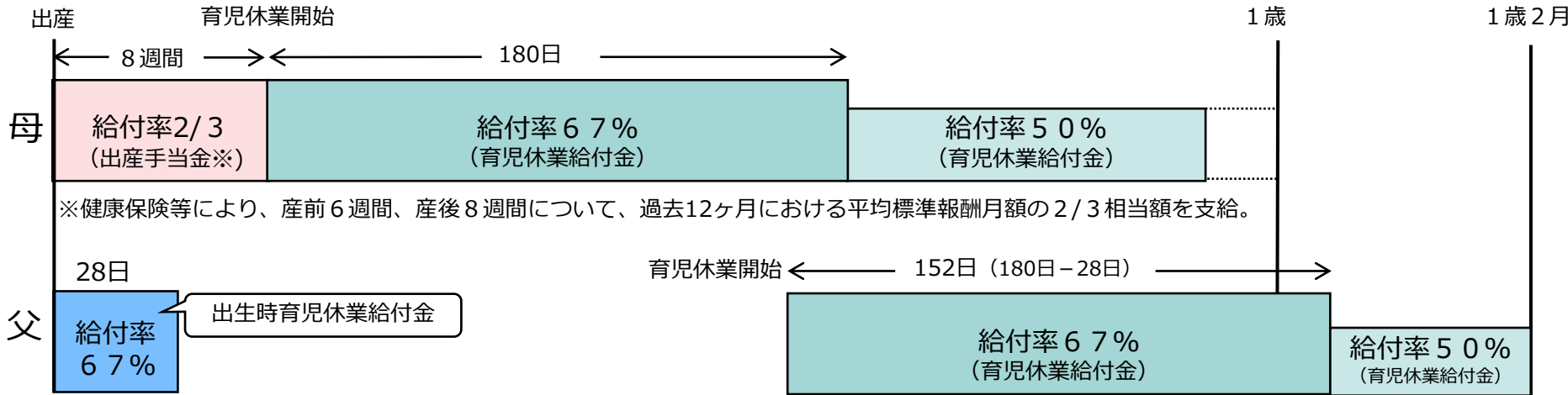
3) 給付額

育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%相当額*5・6、それ以降は50%相当額。

- *5 給付は非課税であり、育休中は社会保険料が免除（一定の要件あり）されるため、休業前の手取り賃金と比較した実質的な給付率は8割程度。
また、賃金と給付の合計額が休業開始時賃金月額80%を超える場合は、超過分を減額。
- *6 出生時育児休業給付金の支給日数は、支給率67%の日数である180日に通算される。

〔 育児休業給付の上限額・下限額（支給日数が30日の場合）：上限額 305,319円（227,850円）、下限額 53,405円（39,855円）
（括弧内は給付率50%の場合。いずれも令和5年7月31日までの金額。） 〕

「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の例



育児休業給付の支給状況

	初回受給者数(万人)			平均受給月額(万円)			平均給付期間(月)			給付総額(億円)		
		男	女		男	女		男	女		男	女
平成23年度	22.5	0.4	22.1	11.1	14.5	11.1	9.4	3.2	9.5	2,631	19	2,612
平成24年度	23.7	0.4	23.4	11.2	14.3	11.2	9.7	3.2	9.8	2,567	18	2,549
平成25年度	25.7	0.4	25.3	11.2	14.5	11.2	9.8	3.2	9.9	2,811	19	2,791
平成26年度	27.5	0.5	26.9	12.6	17.8	12.6	9.9	3.2	10.1	3,457	32	3,426
平成27年度	30.3	0.8	29.5	13.5	18.6	13.4	10.1	3.2	10.3	4,123	45	4,078
平成28年度	32.7	1.0	31.7	13.4	18.3	13.4	10.2	3.0	10.5	4,503	56	4,447
平成29年度	34.3	1.4	32.9	13.5	18.4	13.4	10.3	2.9	10.7	4,784	76	4,708
平成30年度	36.4	1.9	34.5	13.5	18.6	13.4	10.8	3.0	11.3	5,312	103	5,209
令和元年度	38.1	2.8	35.4	13.5	18.7	13.4	11.1	2.9	11.7	5,713	148	5,565
令和2年度	41.9	4.6	37.3	13.7	18.4	13.5	11.2	2.9	12.3	6,436	242	6,194
令和3年度	44.5	6.8	37.7	13.7	18.1	13.6	10.6	2.7	12.0	6,456	330	6,126

(注1) 平成26年4月1日以降の育児休業開始より、給付率を育児休業開始日から6か月間は67%（それ以降は50%）に引き上げている。

(注2) 支給金額は業務統計値である。

■ 育児休業給付に係る国庫負担の暫定措置(10%水準)が3年間延長された場合の財政運営試算を行うと、以下のとおり、従来どおりの試算方法で言えば、令和6年度まで運営可能であるが、給付の増加率が高い水準で推移した場合(リスクシナリオ)には、令和6年度に資金不足に陥るおそれがある。
※令和6年度までの間は積立金からの借入が可能

○ 従来どおりの試算(過去3年平均伸び率(8.3%/年))

(単位: 億円)

【収支見込】	R2年度 (決算)	R3年度 (見込)	R4年度 (見込)	R5年度 (見込)	R6年度 (見込)	R7年度 (見込)
収 入 (うち国庫)	7,709 (81)	7,708 (83)	7,715 (90)	7,723 (97)	7,731 (105)	7,740 (114)
支 出	6,648	6,851	7,403	8,000	8,647	9,347
差 引 剰 余	1,061	856	312	▲ 278	▲ 917	▲ 1,609
資 金 残 高	1,061	1,917	2,229	1,951	1,034	▲ 575



○ リスクシナリオ(過去3年最大伸び率(11.1%/年)) R3年度決算: 2,310

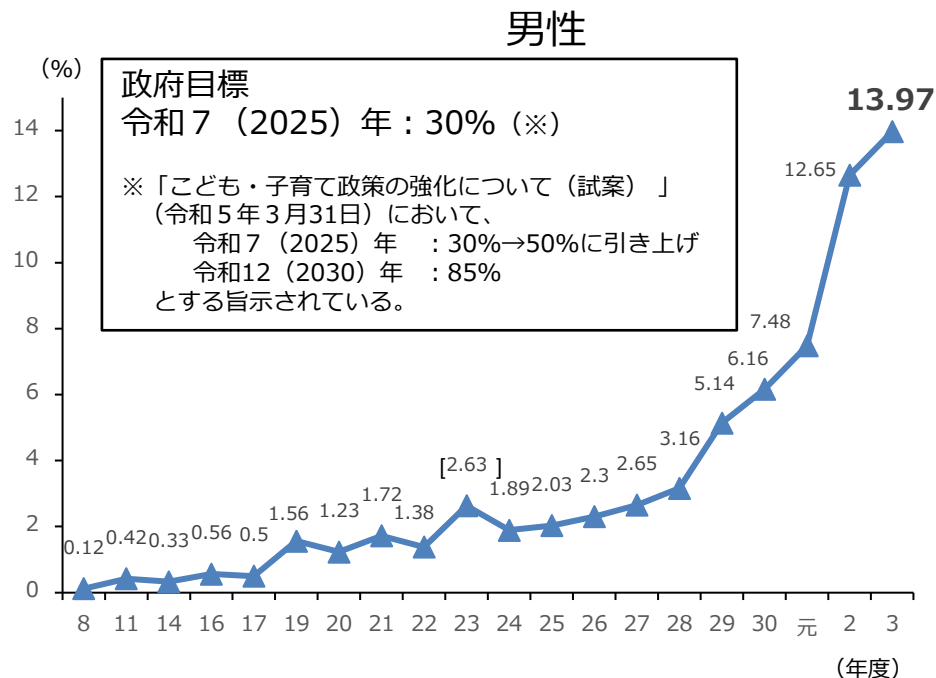
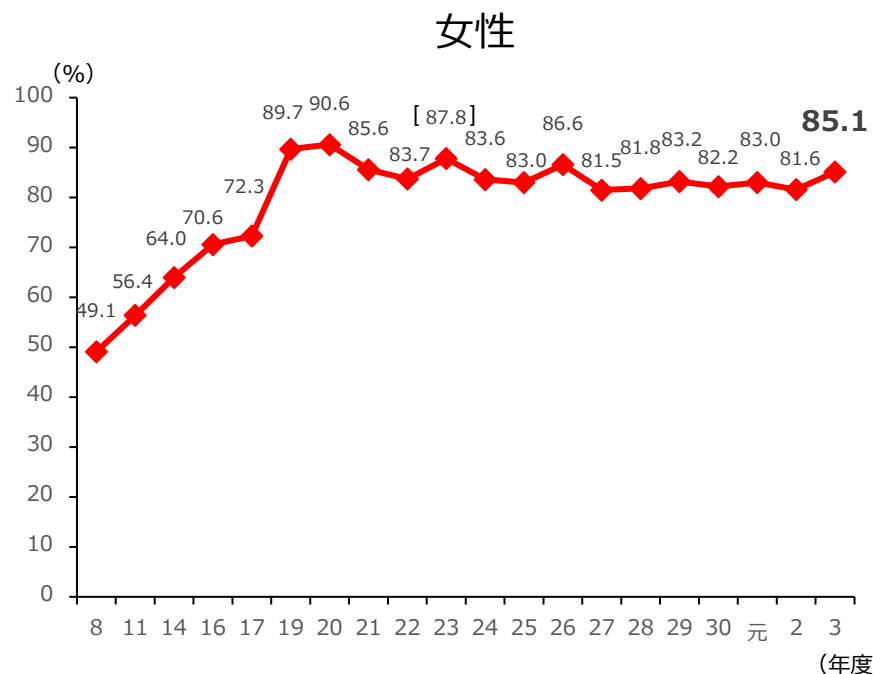
(単位: 億円)

【収支見込】	R2年度 (決算)	R3年度 (見込)	R4年度 (見込)	R5年度 (見込)	R6年度 (見込)	R7年度 (見込)
収 入 (うち国庫)	7,709 (81)	7,708 (83)	7,717 (92)	7,727 (103)	7,738 (114)	7,751 (127)
支 出	6,648	6,851	7,589	8,408	9,319	10,330
差 引 剰 余	1,061	856	128	▲ 681	▲ 1,580	▲ 2,579
資 金 残 高	1,061	1,917	2,045	1,364	▲ 216	▲ 2,795

※R7年度の国庫負担割合は便宜的に本則の10%水準で計算

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。

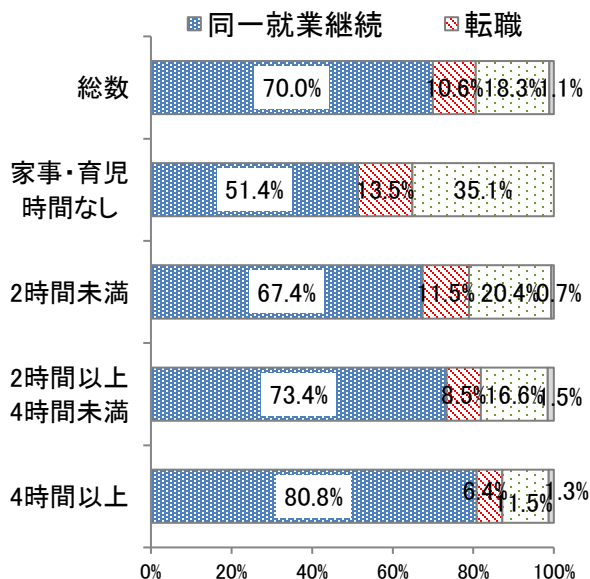
（注） 平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

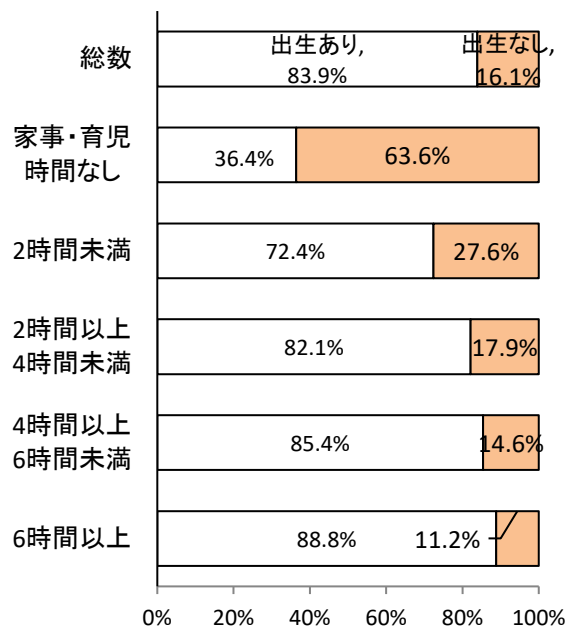
第2子以降の出生割合と夫の家事・育児時間との関係／理想の子供数を持たない理由

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。

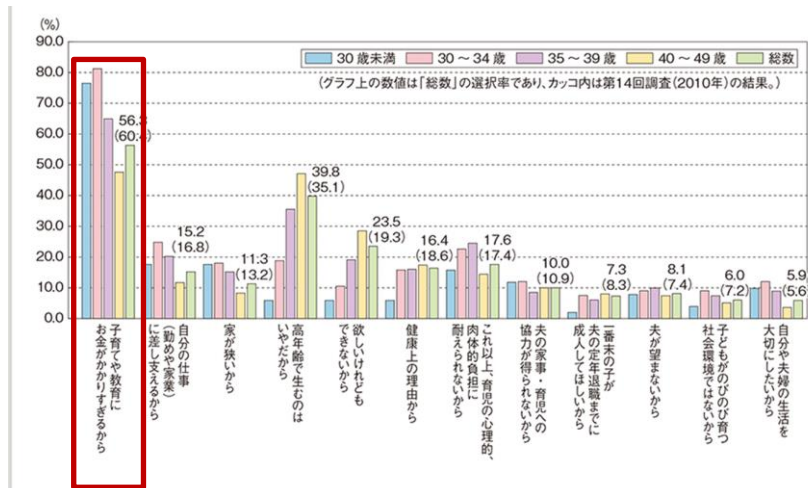
夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合



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。

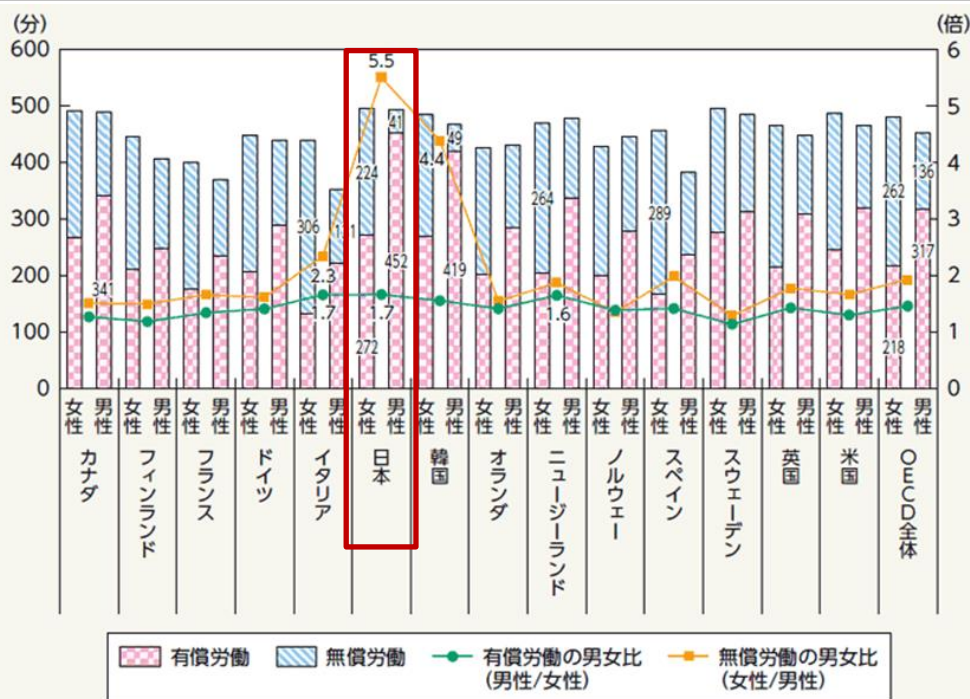
資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査（2012年成年者）」（調査年月：2021年11月）より作成
注：

- 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）

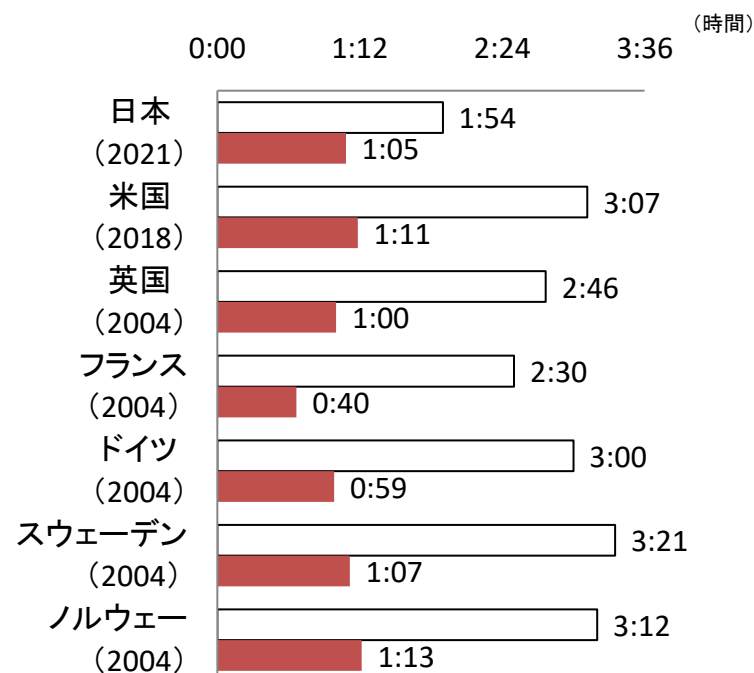
各国に比べ、日本は男性の有償労働時間が特に長く、世界で最も長い水準となっている。一方で、無償労働時間については男性は大変短く、女性が多くを担っている（男性の5.5倍）。日本の夫（6歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間も、2時間程度と国際的にみて低水準。

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16 子育てについて、あなたの考えに近いもの

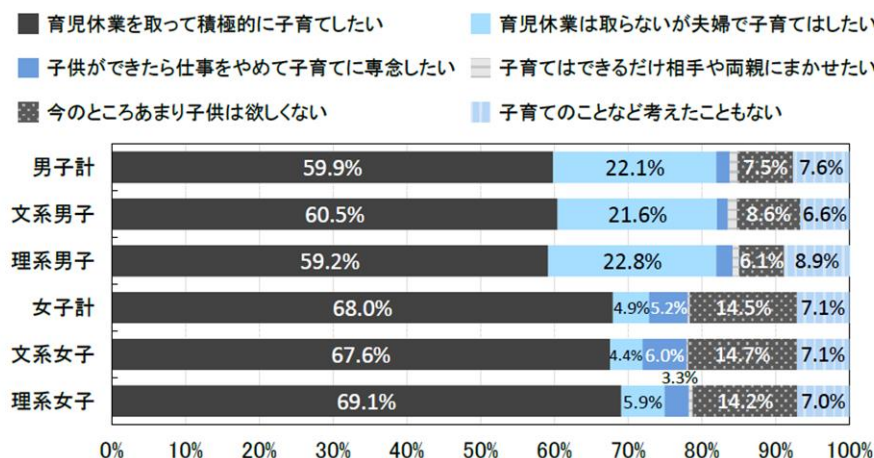


図17 「育児休業をとって積極的に子育てしたい」の割合推移

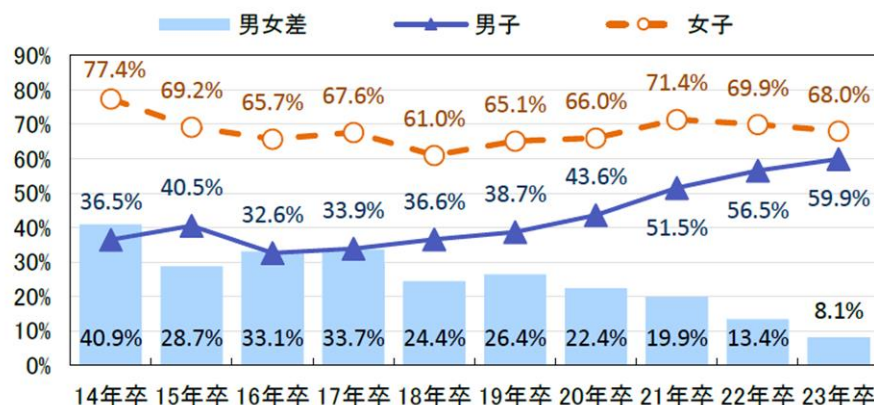


図12 共働き希望の推移

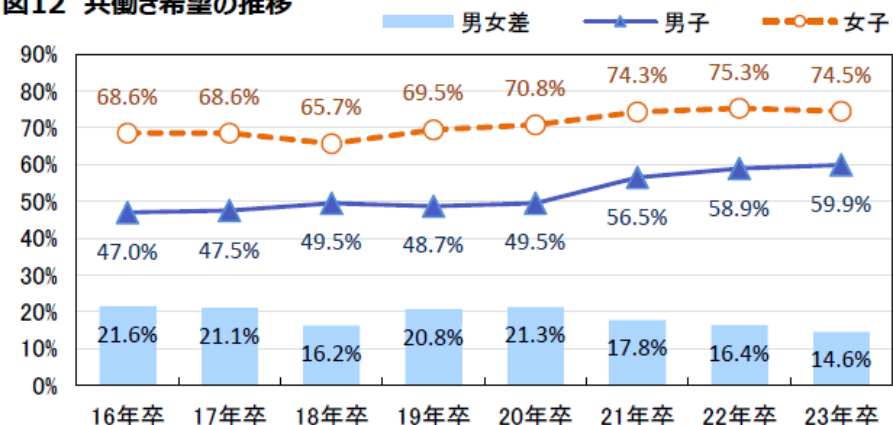
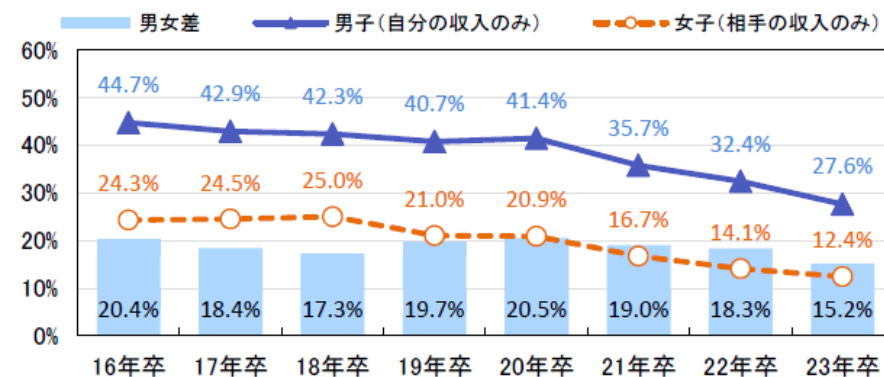


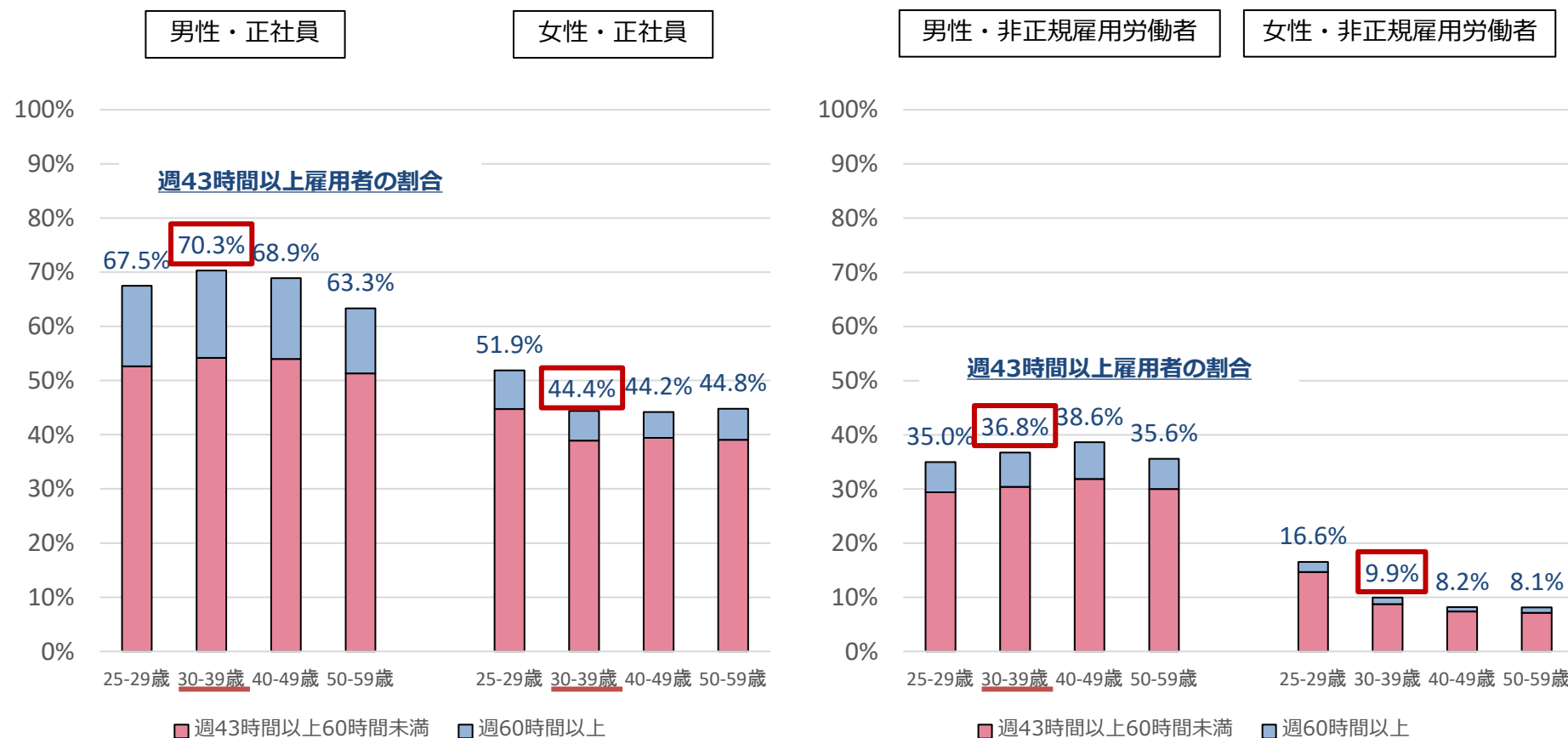
図13 専業主婦希望の推移



【資料出所】マイナビ「マイナビ2023 年卒大学生のライフスタイル調査」（調査対象：マイナビ2023会員のうち「2023年春」に卒業予定の大学生・大学院生）

労働時間の現状

男女別でみると、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日以上の子育て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

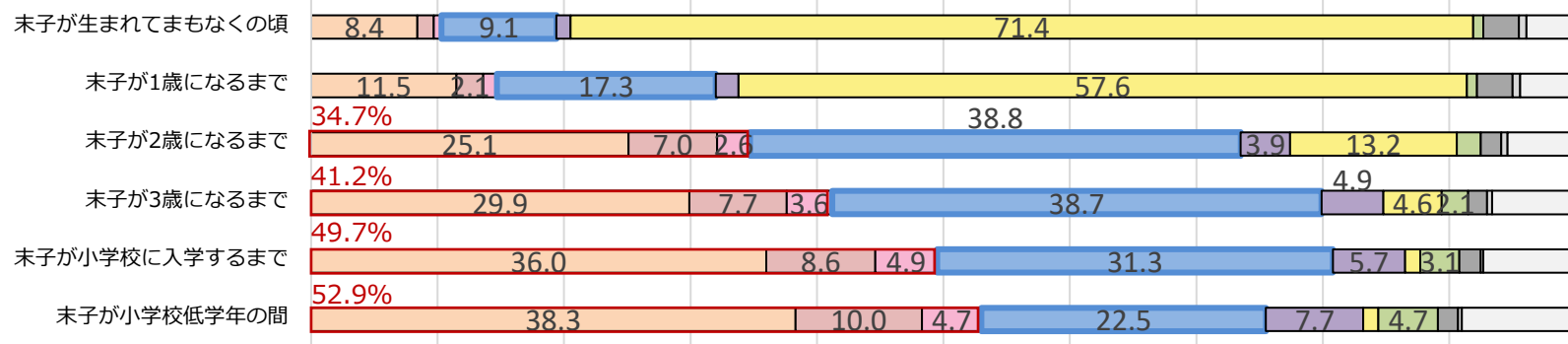
①育休取得時	30万円	※①②各2回まで （無期雇用者・有期雇用者各1回）	
②職場復帰時	30万円		
③業務代替支援	ア 新規雇用（派遣を含む）※50万円 イ 手当支給等※10万円 ※有期雇用者加算10万円		※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで
④職場復帰後支援	制度導入 30万円	制度利用 A 看護休暇制度 1,000円×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助	※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
育児休業等に関する情報公表加算		①～④いずれかへの加算として2万円	※1回限り

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（出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合の方が高くなっていく。
- 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。

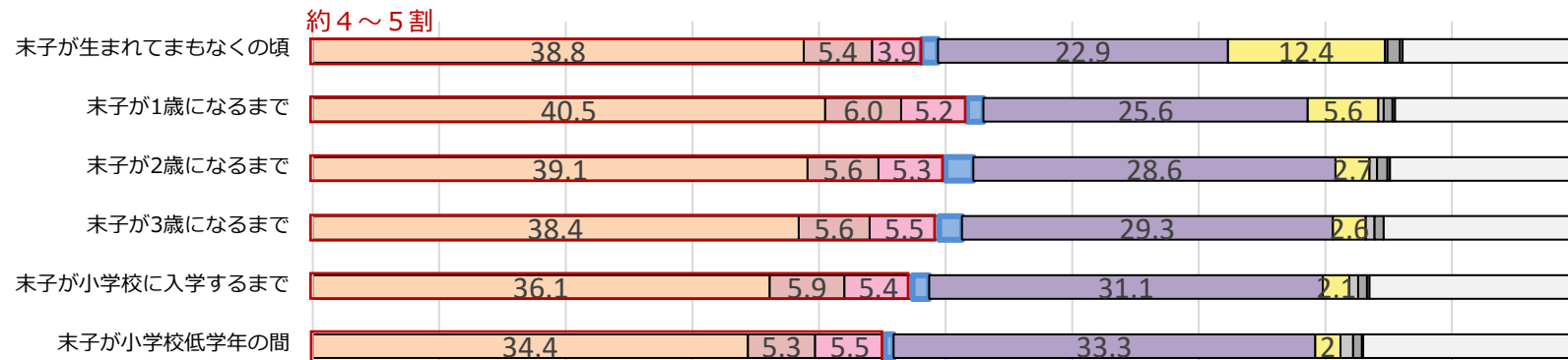
通時的にみた、希望する両立のあり方（女性・正社員）

(%)



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、出社・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）

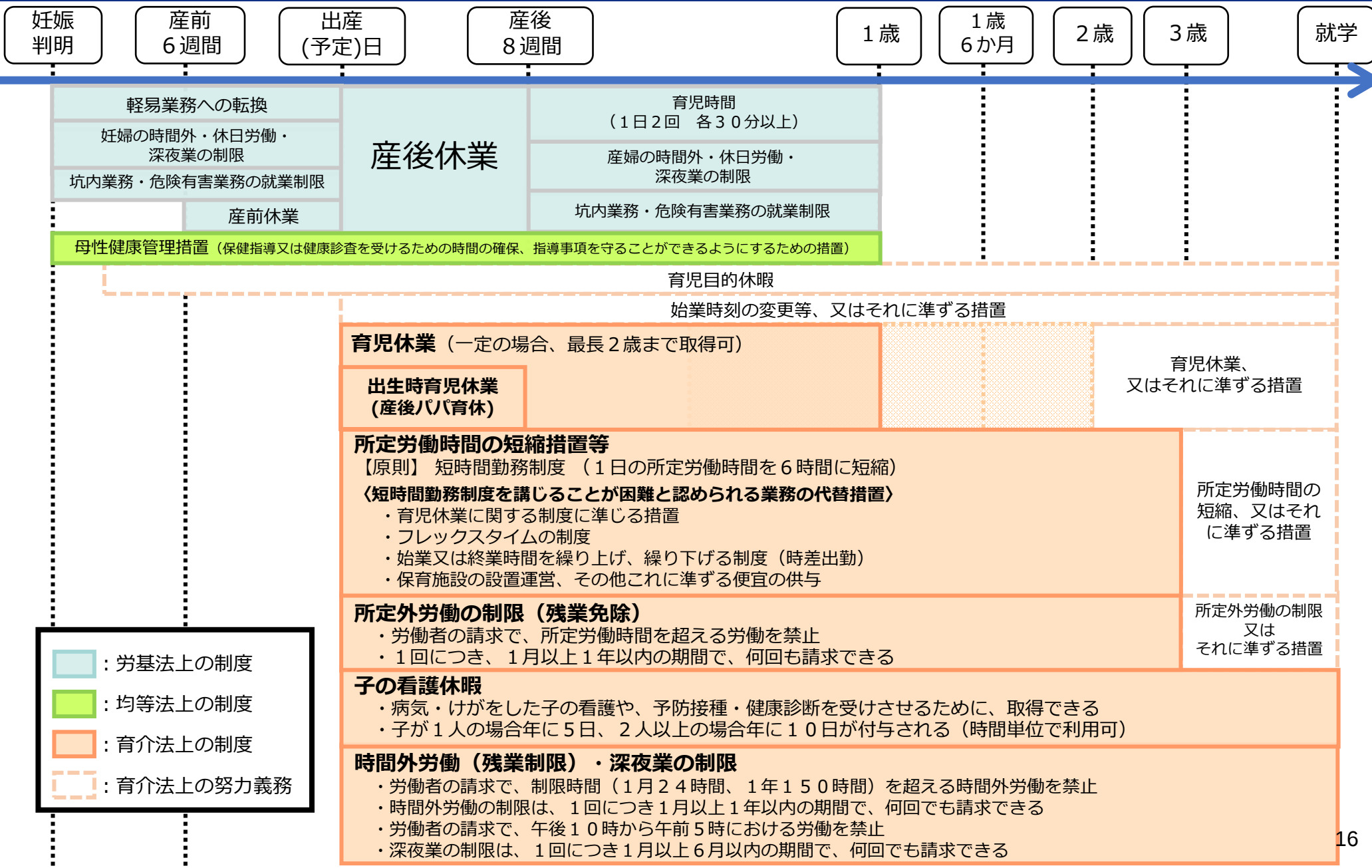
育児のための短時間勤務制度を利用して働く

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 (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 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下	
対象家族	法律上の子(実子及び養子)	
取得対象となる世話	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・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)	
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

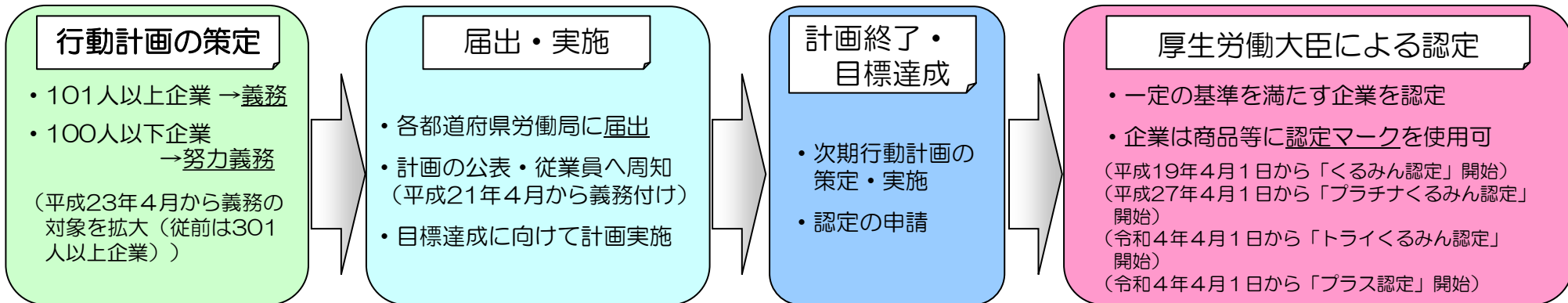
次世代育成支援対策推進センター

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

○ 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

○ 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。

こども・子育て政策の強化について（試案）

～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～

令和5年3月31日

こども政策担当大臣

目 次

はじめに

I こども・子育て政策の現状と課題

1. これまでの政策の変遷～1.57 ショックからの 30 年～
2. こども・子育て政策の課題
 - (1) 若い世代が結婚・子育ての将来展望が描けない
 - (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
 - (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

II 基本理念

1. 若い世代の所得を増やす
2. 社会全体の構造・意識を変える
3. 全ての子育て世帯を切れ目なく支援する

III 今後 3 年間で加速化して取り組むこども・子育て政策

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
2. 全てのこども・子育て世帯を対象とするサービスの拡充
3. 共働き・共育ての推進
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

IV こども・子育て政策が目指す将来像と PDCA の推進

～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. こどもを産み、育てることを経済的理由であきらめない
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
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
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

おわりに

はじめに

- 我が国の少子化は深刻さを増しており、静かな有事とも言える状況にある。昨年の出生数は 80 万人を割り込み、過去最少となる見込みであり、政府の予測よりも 8 年早いペースで少子化が進んでいる。少子化の問題はこれ以上放置できない待ったなしの課題である。
- 多くの若者が「いずれは結婚したい」と思い、また、結婚した夫婦の多くが「こどもがいると生活が楽しく心が豊かになる」と考え、こどもを持ちたいと思っているにもかかわらず、結婚できず、希望する数のこどもを持てない状況が続いている。
- 結婚やこどもを産み、育てることに対する多様な価値観・考え方を尊重しつつ、若い世代が希望通り結婚し、希望する誰もがこどもを産み、育てることができるようにすること、すなわち、個人の幸福追求を支援することで、結果として少子化のトレンドを反転させること、これが少子化対策の目指すべき基本的方向である。
- 同時に、少子化・人口減少のトレンドを反転させることは、経済活動の活性化、社会保障機能の安定化、労働供給や地域・社会の担い手の増加など、我が国の社会全体にも寄与する。「未来への投資」としてこども・子育て政策を強化するとともに、社会全体でこども・子育てを支えていくという意識を醸成していく必要がある。
- こうした観点から、本年 1 月の岸田総理からの指示を受け、こども・子育て政策の強化に向けて、集中的に検討するため、こども政策担当大臣の下、関係府省により構成される「こども政策の強化に関する関係府省会議」（以下「関係府省会議」という。）を開催した。
- 関係府省会議では、総理指示で示された 3 つの基本的方向性を踏まえつつ、学識経験者や子育て当事者などからのヒアリングを重ね、計 6 回にわたり議論を行った。また、並行して、国内各地で総理主催の「こども政策対話」を 3 回にわたり開催し、子育て当事者の方々から直接意見を伺う取組も行ってきた。
- 本試案は、上記の経緯を踏まえ、我が国のこども・子育て政策を抜本的に強化し、少子化の傾向を反転させるため、今後 3 年間で加速化して取り組むこども・子育て政策と、こども・子育て政策が目指す将来像を取りまとめたものであり、今後、本年 6 月の「経済財政運営と改革の基本方針 2023」（以下「骨太の方針 2023」という。）に向け、総理の下で更に検討を深めていく。

I こども・子育て政策の現状と課題

1. これまでの政策の変遷～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。戦後最低の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」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」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、また、国の少子化対策関係予算についても、当初予算ベースで 2013 年度の約 3.3 兆円から 2022 年度には約 6.1 兆円と過去 10 年でほぼ倍増した。

2. 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。

(1) 若い世代が結婚・子育ての将来展望が描けない

- 若い世代（18～34 歳の未婚者）の結婚意思は、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であるが、一方で、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。また、未婚者の希望する子ども数は減少傾向が続き、直近では男性で 1.82 人、女性で 1.79 人であり、女性では初めて 2 人を下回った。
- 有配偶率をみると、男性の場合、雇用形態の違いによる差が大きく、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%になり、非正規のうちパート・アルバイトでは、それぞれ 8.4%、15.7%である。また、年収別にみると、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」などの意見が出されている。

- このように、若い世代が結婚や子どもを産み、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、将来展望が描けない状況にある。

(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

- 「自国は子どもを生み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、ドイツでは、いずれも約8割が「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」などの声があがっており、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・雰囲気は子どもを産み、育てることをためらわせる状況にある。
- 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、我が国の夫の家事・育児関連時間は2時間程度と国際的にみても低水準である。また、子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、保育園の迎え、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」といった声があがっている。
- 一方で、男性についてみると、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（41.4%）」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（27.3%）」「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった（21.7%）」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伺われる。

(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、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、理想子ども数は 2.25 人、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、妻の年齢別にみると、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。
- これまでのこども・子育て政策の中では、保育対策にかなりの比重をおいてきたが、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」「子育てをつらいと覚えることがあった」「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 人当たりでみ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。保護者がこどもを安心して任せられることが出来るよう、公教育を再生するための施策を進めていくことが重要である。
- また、子育て中の世代が負担感をもって子育てしている姿を見ることによって、「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、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ようになってきているとの指摘もある。

Ⅱ 基本理念

- 3月17日の会見で岸田総理から示されたように、若い世代が希望通り結婚し、希望する誰もがこどもを持ち、ストレスを感じることなく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、これが目指すべき社会の姿である。

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う三位一体の労働市場改革を加速する。
- その際、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取り組む。さらに、106万円・130万円の壁について、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取組の支援などを導入し、さらに制度の見直しに取り組む。
- こうした取組とあわせて、「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」を行うこととし、次章で具体策を掲げる。

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。

3. 全ての子育て世帯を切れ目なく支援する

- 第三に、様々な子育て支援策に関しては、親の就業形態に関わらず、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、取り組むべき子育て支援政策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、子育て支援サービスの内容についても、
 - ・ 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
 - ・ これまで比較的支援が手薄だった、妊娠・出産時から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、子育て支援制度全体を見直し、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「総合的な制度体系」を構築することが必要であり、次章で具体策を掲げる。
- 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、可能なかぎり転換していく。

Ⅲ 今後３年間で加速化して取り組むこども・子育て政策

（2030 年は少子化対策の「分水嶺」）

- 我が国の出生数は 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 10 万組減少、未婚者の結婚希望や希望こ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。

（こども・子育て支援加速化プラン）

- 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。このような認識の下、取組を加速化させるため、今後３年間で集中取組期間として、「こども・子育て支援加速化プラン」（以下「加速化プラン」という。）に取り組む。
- 加速化プランで掲げる以下の各項目については、次のような考え方にに基づき、優先的に取り組む。
 - ① 国際比較において相対的に割合が低い現金給付政策を強化する。その際、まず、全てのこどもの育ちを支える経済的支援の基盤を強化する。
 - ② 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、子育て支援については、量の拡大から質の向上へと政策の重点を移す。
 - ③ こどものライフステージを俯瞰しつつ、これまで相対的に対応が手薄であった年齢層を含め全年齢層への切れ目ない支援を実現する。
 - ④ 上記①～③の基盤に立って、社会的養護や障害児支援など、多様な支援ニーズについては、支援基盤の拡充を中心に速やかに取り組む。
 - ⑤ 共働き・共育てを推進するため、中小企業への支援を大幅に強化しつつ、特に男性育休の推進について、取組を加速化させる。
 - ⑥ 上記の施策の拡充と併せ、社会全体でこども・子育てを応援していくための意識改革を推進する。

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

- II で述べた賃上げや三位一体の労働市場改革、いわゆる「年収の壁（106 万円／130 万円）」の見直しなど、若い世代の所得を増やすための経済政策とあわせて、子育てに係る経済的負担を軽減するため、以下の各施策に取り組む。

（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、所得制限を撤廃して、支給期間を高校卒業まで延長するとともに、多子世帯が減少傾向にあることや経済的負担感が多子になるほど強いこと等を踏まえ、手当額についても、諸外国の制度等も参考にしつつ、見直しを行う。
- 対象や金額など見直しの具体的内容については、今後、財源の議論と併せて検討し、骨太の方針 2023 までに結論を得る。

（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～

- 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、制度化等を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。また、令和 5 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令和 6 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、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在り方について検討を行う。

（３）医療費等の負担軽減～地方自治体の取組への支援～

- 概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、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。
- 学校給食費の無償化に向けて、給食実施率や保護者負担軽減策等の実態を把握しつつ、課題の整理を行う。

(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）（仮称）」の創設～

- 教育費の負担が理想の子ども数を持って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、着実に取組を進めていく。
- 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・子育てをためられないよう、減額返還制度を利用可能な年収上限を 325 万円から 400 万円に引き上げるとともに、出産や多子世帯への配慮など、子育て時期の経済的負担に配慮した対応を行う。
- 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、令和 6 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。
- 授業料後払い制度（仮称）について、まずは、令和 6 年度から修士段階の学生を対象として導入（※）した上で、更なる支援拡充の在り方について検討を進める。
※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 人居れば年収 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。
- 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について、地方創生を推進するデジタル田園都市国家構想交付金の活用を含め、検討する。

(5) 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～

- 理想のこども数を持ってない理由の一つとして若い世代を中心に「家が狭いから」が挙げられていることや、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、子育て環境の優れた地域に立地する公営住宅等の公的賃貸住宅を対象に、子育て世帯等が優先的に入居できる取組を進める。

- 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、空き家の改修や子育て世帯の入居を拒まないセーフティネット住宅など既存の民間住宅ストックの活用を進める。
- あわせて、子育て世帯等が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）について、住宅の広さを必要とする多子世帯に特に配慮しつつ、支援の充実を図る。
- これらの取組に加えて、こどもの声や音など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。

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とするサービスの拡充

（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カ月児）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サービスにつなぐ「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、手続き等のデジタル化も念頭に置きつつ制度設計を行う。
- 産前・産後の心身の負担軽減を図る観点から産後ケア事業の実施体制の強化等を行う。
- 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を進める。

（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（令和３年１２月）を踏まえた費用の使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、子育て世帯の多くが「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ことから、全てのこどもの育ちを応援し、全ての子育て家庭への支援を強化するため、現行の幼児教育・保育給付に加え、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の創設を検討する。当面は、未就園児のモデル事業の拡充を行いつつ、基盤整備を進める。あわせて病児保育の充実を図る。

（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、学齢期の児童が安心・安全にす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を着実に進めるとともに、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～

○ 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いる状況を踏まえ、令和４年に成立した改正児童福祉法では、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づけの明確化などが行われた。

○ また、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など、ひとり親家庭の自立と子育て支援は喫緊の課題となっている。

○ 多様なニーズを有する子育て世帯への支援については、今後、こども家庭庁の下で策定される「こども大綱」の中できめ細かい対応を議論していくが、加速化プランにおいては、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。

(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ため、児童福祉法改正により令和6年度から実施される「こども家庭センター」の体制強化を図るとともに、新たに法律に位置付けられる子育て世帯訪問事業等を拡充する。また、社会的養護の下で育ったこどもの自立支援に向けた取組を強化する。

(障害児支援、医療的ケア児支援等)

○ 障害の有無に関わらず、安心して暮らすことができる地域づくりを進めるため、児童発達支援センターの機能強化により、地域における障害児の支援体制の強化を図るとともに、巡回支援の充実によるインクルージョンを推進する。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。

(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、資格取得期間の短縮・対象資格の拡大など、より幅広いニーズに対応できる制度とする。また、養育費に関する相談支援や取り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。

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、出社・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。

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

- 上記１～３で掲げた具体的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サービスを利用できるよう、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。
- 例えば、子育て世帯のニーズに応じた多様な支援メニューを用意し、子育てを終えた方や地域の高齢者を含めた「住民参加型」の子育て支援を展開している自治体、育休取得者の担当業務を引き継ぎ、業務が増加する従業員へ手当を支給することで育休を取りやすい環境づくりをしている中小企業など、実際に取り組まれている好事例も存在する。
- このような、こども・子育てを応援する地域や企業の好事例を共有・横展開していくとともに、こどもや子育て中の方々の気持ちに寄り添いつつ、全ての人ができることから取り組んでいくという機運を醸成していく。具体的な枠組みについては、新たに発足したこども家庭庁の下で検討を進め、今夏頃を目途に取組をスタートさせる。
- 政府としても、こども・子育てにやさしい社会づくりのための取組を進める。先行的に、国立博物館など国の施設において、子連れの方が窓口で苦勞して並ぶことがないよう、「こどもファスト・トラック」を設けるなどの取組を実施する。こうした取組を他の公共施設、さらに民間施設にも広げていく。

IV こども・子育て政策が目指す将来像と PDCA の推進

- 全ての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、「加速化プラン」については、今後3年間の集中取組期間における実施状況や取組の効果等を検証しつつ、施策の適切な見直しを行い、PDCAを推進していく。

（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. こどもを産み、育てることを経済的理由であきらめない

- 第一に、こどもを産み、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」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ることができる

- 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サービスの拡充」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。

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

- 第三に、どのような状況でもこ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「全てのこども・子育て世帯を対象とするサービスの拡充」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. 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

- 第四に、こどもを育てながら、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・共育での推進」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。