

厚生労働省 提出資料

人口総合戦略の策定に関連する厚生労働省の取組

共働き・共育での推進

こども未来戦略「加速化プラン」等に基づき育休取得促進等の共働き・共育ての推進を図る。

- 育児休業を取りやすい職場にし、男性育休を当たり前にする取組【男性の育休取得率目標：85%（2030年）】
 - ・育児休業取得率開示制度の対象事業主の拡大 ・中小企業に対する助成措置の拡充
 - ・男女の育休取得を促進するため、出生直後の一定期間に両親ともに育児休業を取得した場合の育児休業等給付の給付率を手取り10割相当に
- 育児期を通じた柔軟な働き方の推進・多様な働き方と子育ての両立支援
 - ・3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が柔軟な働き方を実現するための措置を選択して利用できるようにすることを事業主に義務づけ。
 - ・時短勤務時の給付制度の創設 ・国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料免除
- 「共育（トモイク）プロジェクト」の推進による一層の普及啓発

労働市場改革

日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月）を踏まえ、労働生産性の向上に向けた取組と多様な人材の労働参加の促進に向けた改革を進める。

- 処遇向上に向けたり・スキリング支援と生産性の向上
 - ・17の戦略分野の所管省庁等と連携したり・スキリングの推進 ・社会インフラ関連分野の生産性の向上、担い手の確保
- 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進
- 多様な人材の労働参加促進
 - ・女性、高齢者、障害者等が働きやすい環境を整備し、多様な人材の活躍の推進
- 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

社会保障の担い手確保

地域に不可欠な質の高い医療・介護・福祉サービスに限られた人員・人材で持続的に提供されるよう、実効的な担い手確保を図る。

- 医療分野：2040年に向けた地域医療構想による医療機関の役割分担明確化及び連携・再編・集約化、地域間・診療科間の医師偏在是正、担い手の確保（業務改革、処遇改善、人材養成）、持続可能な小児・周産期医療体制の構築
- 介護・障害福祉分野：介護・福祉人材の安定的な確保（他職種と遜色のない処遇改善、生産性の向上、経営の安定を含む）・養成、中山間・人口減少地域におけるサービスの維持・確保のため柔軟な対応

参考資料

こども未来戦略「加速化プラン」施策のポイント

1. 若い世代の所得向上に向けた取組

- ✓ **賃上げ**（「成長と分配の好循環」と「賃金と物価の好循環」の2つの好循環）
- ✓ **三位一体の労働市場改革**（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）
- ✓ **非正規雇用労働者の雇用の安定と質の向上**（同一労働同一賃金の徹底、希望する非正規雇用労働者の正規化）

児童手当の拡充

拡充後の初回の支給は2024年12月（2024年10月分から拡充）

- ✓ **所得制限を撤廃**
- ✓ **高校生年代まで延長**
すべ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づけを明確化
- ✓ **第3子以降は3万円**

支給金額	3歳未満	3歳～高校生年代
第1子・第2子	月額1万5千円	月額1万円
第3子以降	月額3万円 ※ 多子加算のカウント方法 を見直し	

→ 3人の子がいる家庭では、
総額で最大400万円増の1100万円

妊娠初期からの支援強化

2025年度から制度化

- ✓ **妊婦のための支援給付**
①妊娠初期（5万円）
②妊娠後期以降（5万円×妊娠しているこどもの数）
の経済的支援
- ✓ **妊婦等包括相談支援事業**
（伴走型相談支援）
様々な不安・悩みに応え、ニーズに
応じた支援につなげる

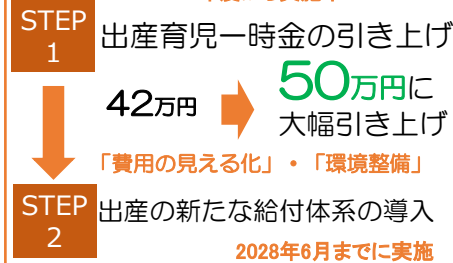
→ 妊娠時から出産・子育てまで一貫支援

子育て世帯への住宅支援

- ✓ **公営住宅等への優先入居等**
今後10年間で計30万戸 実施中

出産等の経済的負担の軽減

2023年度から実施中



フラット35の金利引下げ

こどもの人数等に応じて最大1%（5年間）の引下げ
※住宅の省エネ性能が高い場合等は、6年目以降も金利引下げの対象
となる場合あり 2024年2月から実施

高等教育（大学等）

大学等の高等教育費の負担軽減を拡充

- ✓ 給付型奨学金等を世帯年収約600万円までの多子世帯、理工農系に拡充 2024年度から実施
- ✓ 多子世帯の学生等については授業料等を無償化 2025年度から実施
- ✓ 貸与型奨学金の月々の返還額を減額できる制度の収入要件等を緩和 2024年度から実施
- ✓ 修士段階の授業料後払い制度の導入 2024年度から実施

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

切れ目なくすべての子育て世帯を支援

✓ 「こども誰でも通園制度」を創設

- ・月一定時間までの利用可能枠の中で、時間単位等で柔軟に通園が可能な仕組み

※2024年度から本格実施を見据えた試行的事業を実施（2023年度からの実施も可能）

※2025年度から制度化・2026年度から給付化し全国の自治体で実施

✓ 保育所：量の拡大から質の向上へ

4・5歳児は2024年度から実施

1歳児は2025年度に加算を創設

- ・76年ぶりの配置改善：（4・5歳児）30対1→25対1（1歳児）6対1→5対1
- ・民間給与動向等を踏まえた保育士等の更なる処遇改善 2023年度から実施
- ・「小1の壁」打破に向けた放課後児童クラブの質・量の拡充 2024年度から常勤職員配置の改善を実施

✓ 多様な支援ニーズへの対応

- ・貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児等への支援強化 2023年度から順次実施
- ・児童扶養手当の拡充 拡充後の初回の支給は2025年1月（2024年11月分から拡充）
- ・補装具費支援の所得制限の撤廃 2024年度から実施

3. 共働き・共育での推進

育休を取りやすい職場に

男性の育休取得率目標 85%へ大幅引き上げ（2030年）

※ 2025年度：50.9%
2022年度：17.13%

→ 男性育休を当たり前

- ✓ 育児休業取得率の開示制度の拡充 2025年度から実施

- ✓ 中小企業に対する助成措置を大幅に強化

・業務を代替する周囲の社員への応援手当支給の助成拡充 2024年1月から実施

- ✓ 出生後の一定期間に男女で育休を取得することを促進する

ため給付率を手取り10割相当に 2025年度から実施

育児期を通じた柔軟な働き方の推進・多様な働き方と子育ての両立支援

- ✓ 子が3歳以降小学校就学前までの柔軟な働き方を
実現するための措置 2025年10月から実施

・事業主が、テレワーク、時短勤務等の中から2以上措置

- ✓ 時短勤務時の新たな給付 2025年度から実施 → 利用しやすい柔軟な制度へ
- ✓ 国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料免除措置 2026年10月から実施

我が国の労働市場の現状と課題

2040 年までの人口推計を見ると、今後、生産年齢人口は急減し、労働力供給制約はよりその厳しさを増していくことが見込まれており、持続的な経済成長を実現するためには、労働供給力強化が必要。

そのためには、**17 の戦略分野等の成長分野における人的資本投資の促進**や**成長分野への円滑な労働移動**といった労働生産性の向上に向けた取組を進めていくとともに、**女性や高齢者をはじめとした、多様な人材の労働参加の促進**に向けた改革を進めていく必要。

1. 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

実質労働生産性の上昇率は、1990 年代以降徐々に低下し、2000 年代以降は 1 % 前後にとどまる。2011～2019 年における名目労働生産性の上昇率を要因分解すると、主要先進国と比較して人的資本投資を含めた無形資産投資の寄与が弱く、労働生産性の向上に向けては、人的資本投資の推進が重要。

また、労働力供給制約下においても、将来にわたって必要な社会サービスを確保するために、社会を支える社会インフラ関連職の労働生産性の向上等に取り組むことが重要。

2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

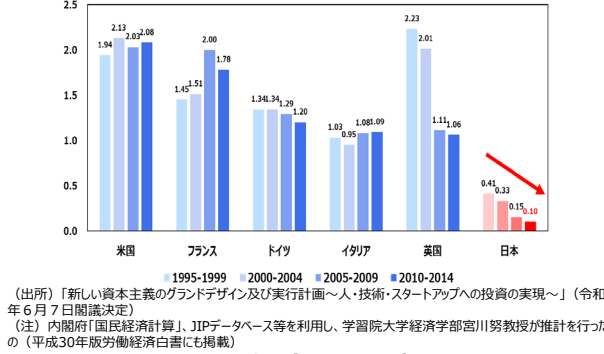
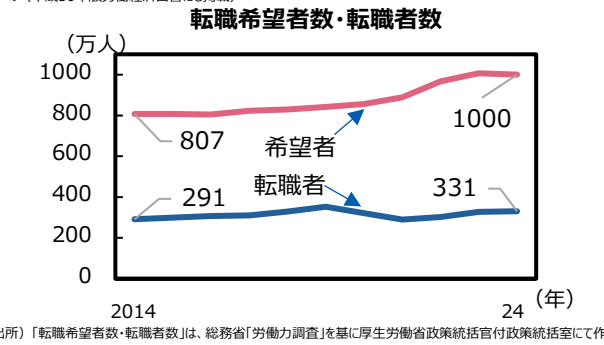
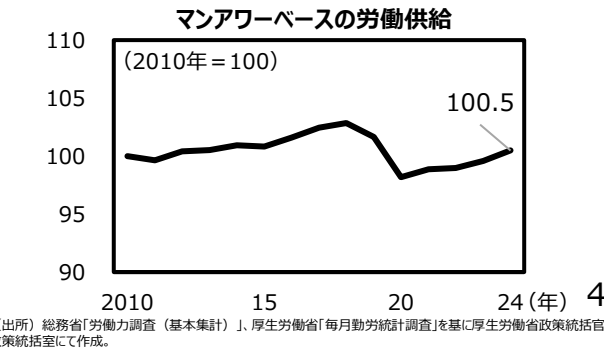
労働者が転職を希望しながら転職活動をしていない理由として、「転職しても自分の希望条件は満たされそうにない」といった理由のほか、「自分にあった仕事がわからない」、「仕事の探し方がわからない」といった理由が挙げられている。

労働力がより希少になる中で、我が国の経済全体の効率性を高めていくとともに、必要なサービス提供を維持するためには、労働者の希望に応じて、成長分野や社会を支えるインフラ関連分野への労働移動を進め、希少な労働力がより効率的に活用される労働市場の整備が必要。

3. 多様な人材の労働参加の促進

生産年齢人口の減少に伴う労働力供給制約が進む中、長時間労働が可能な一部の者に依存する働き方では、持続的な成長は見込めない。女性や高齢者、障害者、さらには自身の創造的な能力を発揮したい者など、多様な事情や希望を持つ誰もが働きやすい労働環境を整備し、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、柔軟で多様な働き方の実現が不可欠。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）



日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ（令和8年6月2日）概要②

1. 処遇向上に向けたリ・スキリング支援や労働生産性の向上

戦略的なリ・スキリングの推進等

- ・戦略分野等の業所管省庁と連携し、スキルの可視化からプログラム開発・提供までを一気通貫で支援、効果検証による好循環を実現。人材開発支援助成金による支援の在り方や業所管大臣がプログラム認定制度を創設した場合、精査の上、専門実践・特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討。
- ・中央・地域職業能力開発促進協議会において、産業界等と連携して必要とされる人材ニーズ等を踏まえた職業訓練機会の創出等を推進。ミドルシニア層を含めた実践的な職業訓練機会の確保を推進。
- ・生産性向上人材育成支援センター等における個別企業への伴走支援や経営者等に対する支援の強化。
- ・雇用保険を受給できない非正規雇用労働者等の職業訓練の受講に向けた支援の在り方の検討

社会インフラ関連分野の生産性の向上、担い手の確保

- ・医療・介護・障害福祉等の地域の社会インフラを支える分野の人材育成等を通じた生産性の向上やハローワークにおける社会インフラ関連分野のマッチング支援の強化等による必要な担い手の確保
- ・手数料率等を確認できる人材サービス総合サイトの活用促進、適正紹介事業者の利用促進による民間職業紹介の「見える化」

2. 労働者の希望に応じた円滑な労働移動の促進

- ・労働移動を希望する労働者のニーズを踏まえ、失業中の生活保障等の役割を維持した上で、労働力がより希少になる中での雇用保険制度における対応の在り方を検討
- ・スキルの情報、教育訓練プログラムと職業に関する情報等のデータ連携の強化
- ・労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の利便性の向上のため、各種支援制度の申請画面への遷移やAI機能の装備を検討
- ・AI等の活用等による、雇用関係助成金の申請時等の負担軽減のためのDX化や、ハローワークのマッチング機能の強化

4. 中小企業をはじめとした、企業の人材マネジメントへの支援

働き方改革推進支援センターを中心として、よろず支援拠点等との相互連携を強化することによる、労務相談のみならず経営課題の相談にも対応できる新たなネットワークの構築

3. 多様な人材の労働参加の促進

柔軟で多様な働き方の実現に向けた労働時間法制等

- ・労働時間法制等に係る政策対応については、夏以降の労働政策審議会において議論。
 - 裁量労働制について、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、その対象の在り方について、見直しの検討を行う。
 - 変形労働時間制について、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める。
 - その他、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の法的位置付け、副業・兼業に当たっての健康確保などについて、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、検討を進める。
 - ・36協定の締結等に係る相談支援を充実する。労働基準監督署で労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう見直す。
- ### 更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備
- ・女性活躍に向けた企業向けアウトリーチ・伴走型支援を行う。「共育（トモイク）プロジェクト」等により、仕事と育児・介護との両立や共働き・共育てを推進する。
 - ・高齢期の多様なニーズや健康状態に応じた就業機会の提供のための職務の切り出し支援に取り組む。
 - ・非正規雇用労働者の処遇改善に向けた改正「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知を徹底する。
 - ・障害者雇用の「質」の向上に向けた取組促進や難病患者の就労促進など雇用率制度の在り方についての検討を行う。等

2040年に向けた社会保障の担い手確保

2040 年に向けて、高齢化の進展や生産年齢人口の減少が見込まれる中、**地域に不可欠な質の高い医療・介護・福祉サービスが限られた人員・人材で持続的に提供されるよう、医療・介護・福祉等の地域ニーズの実態に応じた実効的な担い手確保を図る。**

- 医療分野：2040年に向けた地域医療構想による医療機関の役割分担明確化及び連携・再編・集約化、地域間・診療科間の医師偏在是正、担い手の確保（業務改革、処遇改善、人材養成）、持続可能な小児・周産期医療体制の構築
- 介護・障害福祉分野：介護・福祉人材の安定的な確保（他職種と遜色ない賃上げ、生産性の向上、経営の安定を含む）・養成、中山間・人口減少地域におけるサービスの維持・確保のため柔軟な対応

当面の対応

- ◆ **介護・障害福祉分野については、令和7年度補正予算、令和8年度報酬改定（期中改定）による措置に引き続き、次期改定においては、現場で働く幅広い職種の方々の賃上げや経営の安定、離職防止、人材確保に確実につながるよう、現場の生産性向上を促進しつつ、介護・障害福祉サービス等事業者の経営状況等を把握した上で、物価や賃金の上昇等を適切に反映するための対応を実施する。**
- ◆ **医療分野については、物価上昇や賃上げに対応すべく、令和7年度補正予算、令和8年度診療報酬改定において措置。その上で、実際の経済・物価の動向が令和8年度診療報酬改定時の見通しから大きく変動し、医療機関等の経営状況に支障が生じた場合には、令和8年度改定における措置について、令和9年度予算編成において加減算を含め更なる必要な調整を行う。**

2040年を見据えた投資戦略

- ◆ **2040年に向けて18歳人口が3割以上減少する中であっても、医療・介護・福祉分野の担い手を確保し、地域の実情に応じつつ、限られた人員・人材で質の高いサービスを提供し続けるため、各分野縦割りの量的な「マンパワー」の確保・養成を脱し、現場における生産性向上の取組加速や職員配置基準の柔軟化を進めつつ、デジタル・AI時代の変化に対応した人材の確保・養成を進めるとともに、将来需要を踏まえ、施設の建替え・改修を含め地域に不可欠な施設・設備を計画的に整備する。**

【現状・課題】

- 人口減少等により、医療や介護、福祉、子育て支援を担う人材が不足し、サービスの維持が困難になるおそれ
- 現場の生産性向上の取組は道半ば
- これまでの人材確保は、各分野縦割りで量的な「マンパワー」の確保・養成に終始し、デジタル・AI時代の変化に対応できていない
- 高度経済成長時代に建設した施設は老朽化し、DX化にも対応できていない
- 急速に変化する需要と、システムや施設・設備などの「インフラ」との間で、配置・機能・規模の面でミスマッチが起きている

【目指すべき姿】

1 医療・介護・福祉の実効的な担い手確保

- 業務改革（AI活用も含めた省力化、効率的な業務分担等）と継続的な処遇改善の実施
- 産学官金で人材の確保・養成について協議するプラットフォームを構築し、計画的に取組を実施
- 養成課程におけるテクノロジー導入（遠隔授業、養成施設における介護テクノロジーを活用した授業等）、デジタル・AI等のリカレント教育の推進、修学支援の推進、養成体制の見直し（再編・統合、カリキュラム見直し）

2 「次世代型インフラ」の構築

- ICT技術、AIやロボットの活用による生産性向上、データの共有・利活用とサイバーセキュリティ対策等を推進
- 将来需要に合わせて配置・機能・規模を見直しつつ、地域での暮らしに不可欠なインフラ整備を推進

2040年に向け、こども家庭庁・文部科学省とともに、2027年度から集中的に取り組む。