

厚生労働大臣提出資料

子育て世代の所得向上と育児と仕事の両立支援に向けた厚生労働省の取組

基本的な方向性

- 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や、子育てと両立しにくい職場環境がある状況を改善する必要がある。
- このため、「若い世代の所得を増やす」観点から、構造的な賃上げ等に向けた取組を推進するとともに、「育児と仕事の両立支援を推進する」観点から、男女ともに希望どおり、気兼ねなく育児休業制度を使えるようにするとともに、職場復帰後の子育て期間における働き方改革を推進していく。

具体的な施策の方向性

若い世代の所得を増やす

- 子ども・子育て政策の範疇を超えた大きな社会経済政策としての「構造的な賃上げ」を実現する。
 - ✓ 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
 - 厚生労働省としても、主に以下の取組を推進
 - ① 在職者による主体的なリスキリングへの支援強化
 - ② 雇用保険の適用拡大など安心してリスキリングや就職活動に取り組めるようにするための環境整備
 - ③ 労働者が主体性をもってチャレンジできる多様な働き方の実現に資する環境整備
 - 労働者個人の多様な選択を支え、賃金上昇を伴う労働移動を効果的に支援
 - ✓ 正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規化支援、同一労働同一賃金の遵守の徹底、最低賃金の引上げ等に取り組む。
「年収の壁（106万円／130万円）」については、被用者が新たに106万の壁を越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するとともに、制度の見直しに取り組む。

育児と仕事の両立支援（共働き・共育て）の推進 ※「子ども・子育て政策の強化について（試案）」を踏まえ、関係省庁と連携して対応。

- 育児休業制度を取得しやすくする支援の強化や育児期における働き方改革の推進に取り組む。
 - ✓ 育児休業の取得促進のため、制度面と給付面の両方からの対応を抜本的に強化
 - 男性の育児休業取得率を大幅に引き上げるとともに、体制整備を進める中小企業への支援を拡充
出産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、給付率を手取りで10割相当へと引上げ
 - ✓ 育児期において、希望する男女がともに子育てをキャリアを両立できるための働き方改革の推進
 - 育児期に多様な働き方を組み合わせることが可能となる仕組みの検討
次世代育成支援対策推進法の見直しを通じた、育児と仕事の両立支援に関する社会的機運の醸成

- 参考資料



労働市場の目指すべき方向性と今後強化する取組（若者支援関連）

【労働市場の目指すべき方向性】

- 構造的な賃金の引上げが求められている中、個々人の意識の変化や構造変化が加速。また、労働供給制約からくる人手不足の問題も顕在化。
→ 内部労働市場・外部労働市場ともに改革を行うことで、**労働者が自律的に安心して挑戦できる労働市場を整備しつつ、円滑な労働移動を速やかに進めていくことが必要。**
- このような認識のもと、**労働者個人の多様な選択を支え、賃金上昇を伴う労働移動を効果的に支援。**特に、**在職者への支援を強化**する観点から、今後、以下の取組を強力に推進。

【今後強化する取組】

① 在職者による主体的なリスキリングへの支援強化

- ・デジタル分野をはじめとした成長分野に資する講座指定を拡充すること等により、主に中長期的なキャリアアップを支援する**教育訓練給付制度の活用**を図る。
- ・求人・求職に関する官民の情報を活用しつつ、継続的なキャリアコンサルティングを行う拠点を整備するなど、**在職者個人に対する学び直し支援策の利用促進**を図る。
(併せて、ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能を強化し、上記と連携) など

② 在職中であっても安心してリスキリングや就職活動に取り組めるようにするための環境整備

- ・雇用保険財政の早期再建を図りつつ、多様な働き方・休み方、複線的なキャリア選択を力強く支えるため、**雇用保険の適用拡大**をはじめとした**雇用のセーフティネットの強化**について検討を進める。
- ・在職者等に対する相談支援の充実を図るため、**来所を前提としないハローワークのサービス充実**を図るとともに、ハローワークにおける**キャリアコンサルティング機能を強化**。

③ 労働者が主体性をもってチャレンジできる多様な働き方の実現に資する環境整備

- ・自身の職場だけでなく、他社の状況も把握し、比較検討できるよう「職場情報」の充実を図るとともに、**自身の経験等を把握した上で処遇改善につながる転職が行えるような「職業情報」（日本版O-NET）の整備**を図る。
- ・非正規雇用から正社員へ転換させた企業への助成を推進するとともに、労働基準監督署と労働局が連携して、同一労働同一賃金の遵守を徹底する。

いわゆる「年収の壁」についての目指すべき方向性と今後強化する取組

【目指すべき方向性】

- 「年収の壁」については、働いて収入が増加すると社会保険料が発生することによって、手取りがかえって減少することを避けるため、**就業調整が行われ、希望どおり働くことが阻害されているとの指摘**がある。
- **いわゆる「130万円の壁」**（※1）について、これを意識せず働くことが可能となるよう、その解消に向けて、**短時間労働者への被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大**（※2）を進めているところ。
- **いわゆる「106万円の壁」**は、短時間労働者の被用者保険の適用要件の1つが、月額賃金8.8万円以上であることに起因して、就業調整が行われていると指摘されているもの。これについては、**最低賃金の引上げによって、解消されていくと見込まれている。**
- こうした取組は今なお途上であり、**足もとでは引き続き労働時間を調整する方がいるとの指摘を踏まえ、こうした「年収の壁」を意識せずに働くことが可能となるよう、以下の取組について検討を進める必要がある。**

（※1）被用者保険が適用されていない企業等において働く被扶養者の方で、年間収入の見込みが130万円を超える場合は、国民年金・国民健康保険に自ら加入し社会保険料を負担することに伴い手取りが減少する。その結果、労働時間を調整する場合があることから、いわゆる「130万円の壁」と呼ばれている。

（※2）新たに被用者保険が適用された場合には、保険料負担が生ずるものの（事業主が半分を負担）、将来の年金額は、基礎年金に加え、厚生年金保険による報酬比例部分が上乗せされ、医療についても、健康保険による病気や出産に対する給付（傷病手当金・出産手当金）が充実する。

適用拡大は、週労働時間20時間以上等の要件に該当する短時間労働者について進めており、平成28年10月から従業員500人超の企業、令和4年10月から従業員100人超の企業に勤める労働者が、被用者保険の適用となっている。令和6年10月からは、従業員50人超の企業に勤める労働者も適用となる。

【今後強化する取組】 ※具体策については検討中。

① 継続して取り組む施策

- **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

② 今後検討を進める取組

- **まずは、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**

育児休業制度の強化・働き方改革の推進について目指すべき方向性と今後強化する取組

【目指すべき方向性】

- 男性の育児休業取得率は直近で13.97%と上昇傾向にあるものの、さらに育児休業を取りやすくするための職場環境の整備や、それを支える制度が必要。
- 現在の子育て世代は、夫婦で働き、夫婦で子育てをしたい、という意向が強く、今後、子育て世代となる若年者層も共働きを志向し、夫婦で積極的に育児したいという意向が強い中、希望する男女が、ともに子育てとキャリアを両立できるための働き方の見直しを推進することが重要。
- 併せて、社会全体で子育てとキャリアの両立を支援するための機運の醸成を推進していく必要がある。

【今後強化する取組】 ※「こども・子育て政策の強化について（試案）」を踏まえ、関係省庁と連携して対応。

① 男性の育児休業取得の推進

- 現在「2025年までに30%」とされている男性の育児休業取得率の政府目標を、以下のように大幅に引き上げる。
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%
- 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、育児休業給付の給付率の手取り10割相当への引上げに向けて検討する。
- 職場への気兼ねなく育児休業を取得できるよう、周囲の社員の応援手当など、育児休業を支える体制整備を行う中小企業への助成措置を大幅に強化する。

② 柔軟な働き方の推進等

- 男女で育児・家事を分担し、希望に応じてキャリア形成と両立できるよう、子が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導入するための制度を検討する。
- 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の創設に向けて、具体的な検討を進める。
- 子が就学前に年5日間取得が認められる「子の看護休暇」について、対象となるこどもの年齢や休暇取得事由の範囲等を検討する。
- 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。

③ 次世代育成支援対策等の見直し

- 次世代育成支援対策推進法の有効期限を延長する。
- 事業主行動計画において男性の育児休業を含む育児参加や育児休業からの円滑な職場への復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する目標・行動を義務づけるとともに、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。

- 働く人の意識の変化や構造変化が加速していく中で、**人材の育成・活性化**や**円滑な労働移動**を促進することで、「多様な働き方」を可能とする労働市場の整備を通じた**「構造的な賃上げ」**を実現していく。

「多様な働き方」・「構造的な賃上げ」 を実現する好循環

内部労働市場

人材の育成・活性化を通じた賃上げ

個人の主体的なキャリア形成の促進

- ▶ 企業の多様な人材開発支援・個人支援、能力評価の充実を通じた本人の主体的なキャリア形成の促進。

新たな経験を通じた人材の育成・活性化

- ▶ 在籍型出向、事業・職務転換、副業・兼業等といった「新たな経験」を通じたスキルアップの促進。

ステップアップ等を通じた人材活用

- ▶ 非正規雇用の方々へのステップアップの機会を提供。
- ▶ 同一労働同一賃金の徹底。

しなやかな労働市場

様々な経済情勢の中においても、個人が多様な働き方を選択でき、安定した暮らしを送ることができる労働市場

外部労働市場

賃金上昇を伴う円滑な労働移動

市場全体の労働条件の改善

- ▶ より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業の取組を支援。
- ▶ 求人条件向上の指導強化等を通じた市場全体の賃金の底上げ。

継続的なキャリアサポート・就職支援

- ▶ 希望に応じた就職が行えるよう、企業外での継続的なキャリアサポート。

労働市場の見える化・インフラの強化

- ▶ 「労働市場の見える化」を進めるとともに、日本版O-NETの整備を行い労働市場インフラの強化を行う。

セーフティネットの再整備

- ▶ ハローワークを通じたきめ細やかな就職支援。次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建を行う。

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

正社員化
支援

コース名／コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員化（※）
※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

支給額（1人当たり）

①有期→正規：57万円（42.75万円）

②無期→正規：28.5万円（21.375万円）

①有期→正規：90万円（67.5万円）

②有期→無期：45万円（33万円）

③無期→正規：45万円（33万円）

※重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。

加算措置／加算額（1人当たり）

正社員化コース

■人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化

① 9.5万円（大企業も同額）

② 4.75万円（大企業も同額）

※自発的職業能力開発訓練または定額制訓練の修了後に正社員化した場合の加算は、
①11万円②5.5万円（大企業も同額）

人への
投資

■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用
28.5万円（大企業も同額）

■母子家庭の母等又は父子家庭の父
① 9.5万円（大企業も同額）
② 4.75万円（大企業も同額）

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定
1事業所当たり9.5万円（7.125万円）

処遇改善
支援

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用

① 3%以上5%未満：5万円（3.3万円）

② 5%以上：6.5万円（4.3万円）

1事業所当たり60万円（45万円）

1事業所当たり40万円（30万円）

23.7万円（17.8万円）

なお、3時間未満の延長であっても、以下のとおり、助成を受けられる場合がある。

1～2時間延長かつ10%以上昇給 5.8万円（4.3万円）

2～3時間延長かつ6%以上昇給 11.7万円（8.8万円）

※令和6年9月末までの金額

賃金規定等改定コース

■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり 20万円（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

■同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）



正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法8条、9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」（法8条）、「均等待遇」（法9条）を規定

均衡待遇：待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇：①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

※ 「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。

※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法14条）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

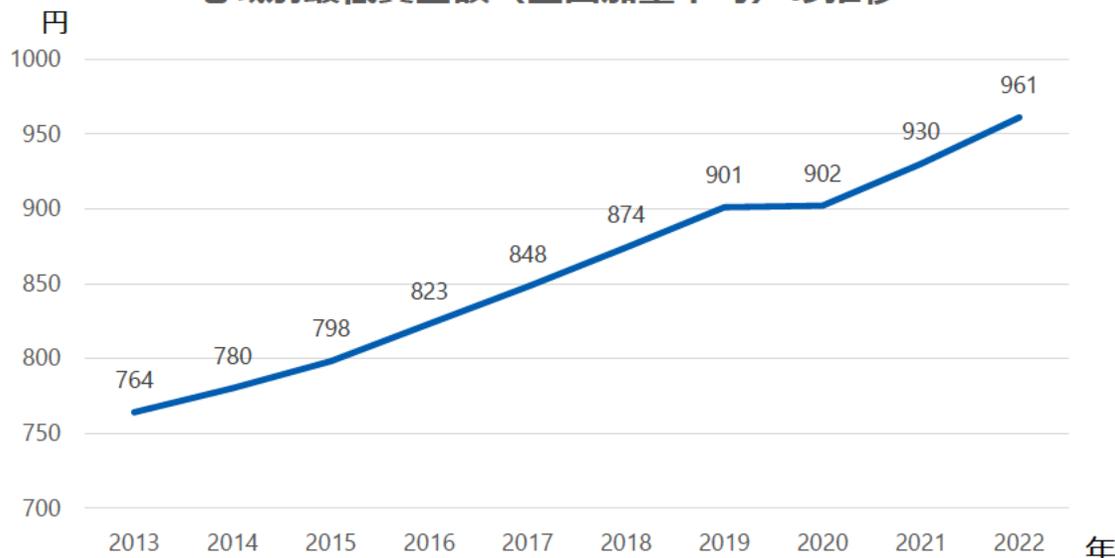
令和4年度の最低賃金について

- 8月2日、中央最低賃金審議会において、令和4年度の最低賃金引上げの目安額の答申がなされた。
- 令和4年度の目安額は、全国加重平均で31円の引上げで、昭和53年に目安制度が始まって以降最高額。
- この目安額を踏まえ、8月23日までにすべての都道府県の地方最低賃金審議会が改定額を答申。47都道府県のうち、25局で目安額どおり、22局で目安額を上回る引上げとなり、全国加重平均で961円となった。

地域別最低賃金（全国加重平均）の引上げ額・率の推移

改定年度	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
引上げ額（円）	15円	16円	18円	25円	25円	26円	27円	1円	28円	31円
引上げ率（%）	2.0%	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%
改定額（円）	764円	780円	798円	823円	848円	874円	901円	902円	930円	961円

地域別最低賃金額（全国加重平均）の推移



新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画

（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

また、人への投資のためにも最低賃金の引上げは重要な政策決定事項である。物価が上昇する中で、官民が協力して、引上げを図るとともに、その引上げ額については、公労使三者構成の最低賃金審議会で、生計費、賃金、賃金支払能力を考慮し、しっかり議論していただくことが必要である。

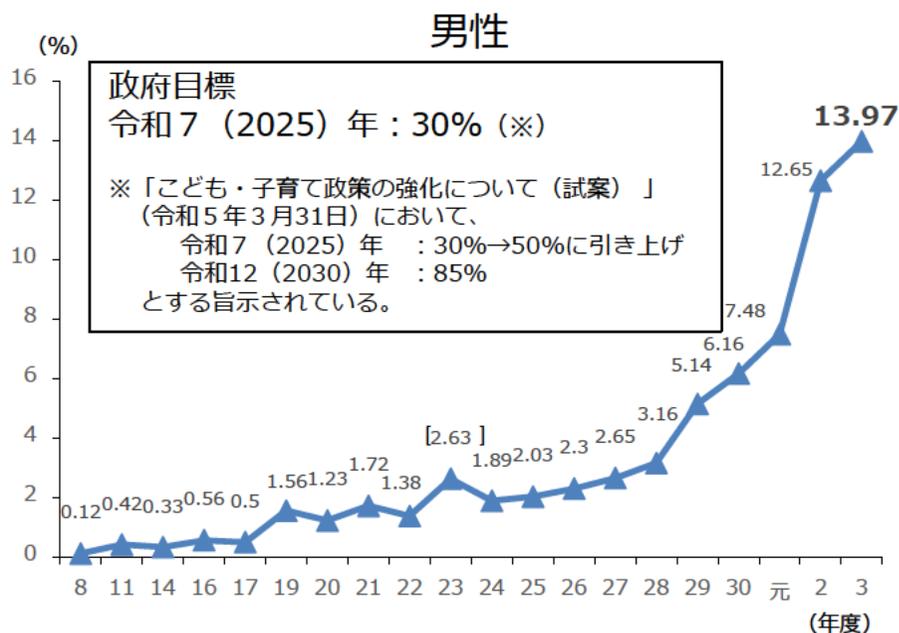
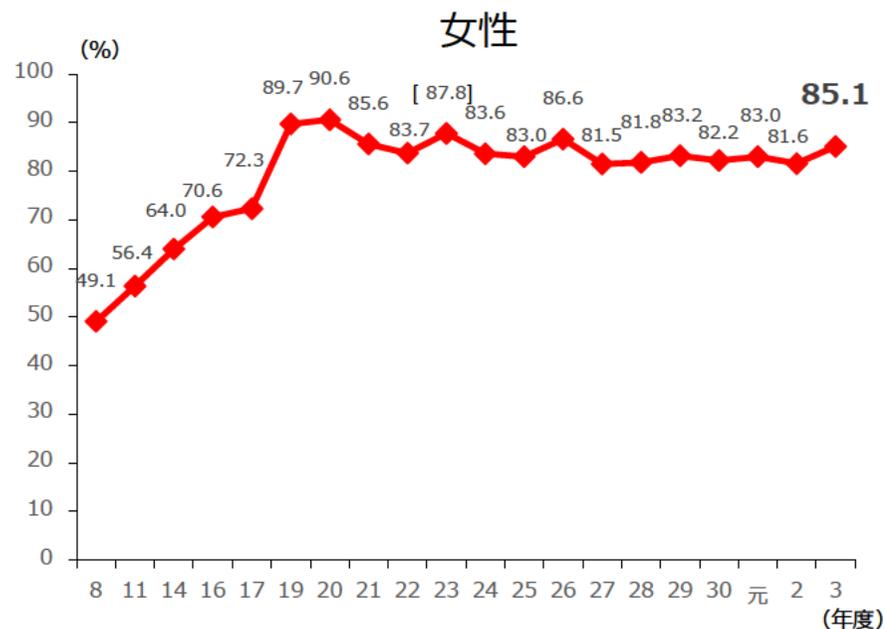
経済財政運営と改革の基本方針2022

（令和4年6月7日閣議決定）（抄）

また、人への投資のためにも最低賃金の引上げは重要な政策決定事項である。最低賃金の引上げの環境整備を一層進めるためにも事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等に取り組みつつ、景気や物価動向を踏まえ、地域間格差にも配慮しながら、できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1000円以上となることを目指し、引上げに取り組む。こうした考えの下、最低賃金について、官民が協力して引上げを図るとともに、その引上げ額については、公労使三者構成の最低賃金審議会で、生計費、賃金、賃金支払能力を考慮し、しっかり議論する。

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（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。

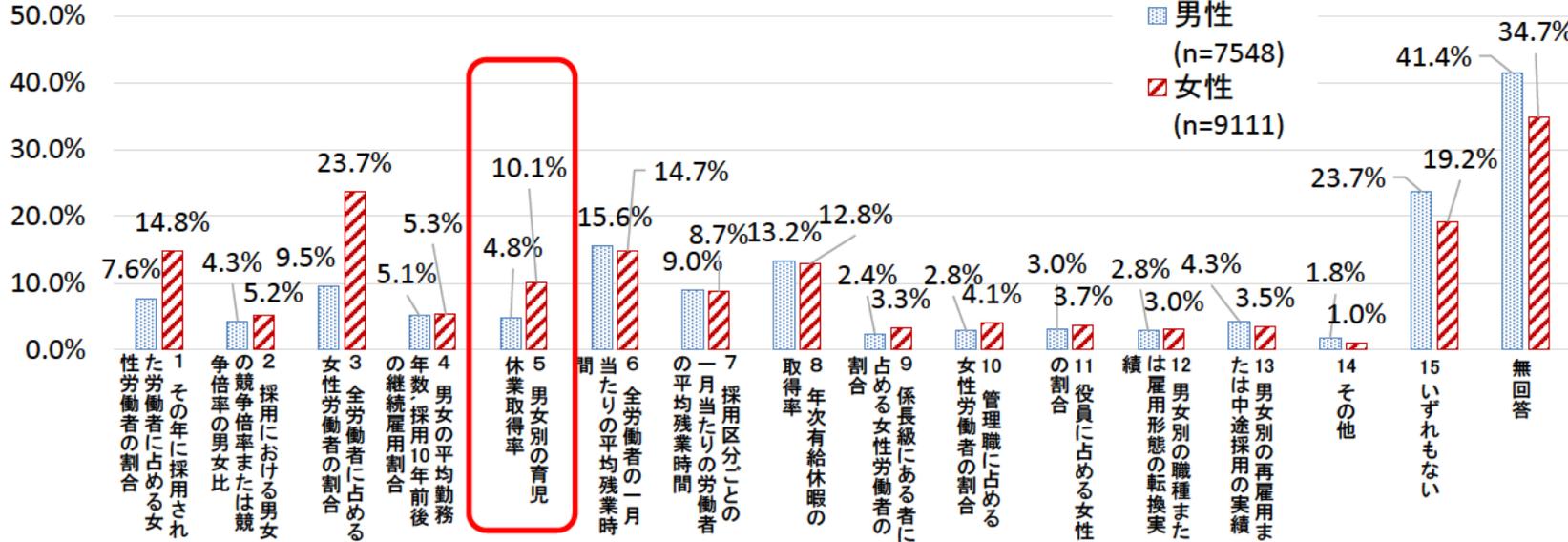
（注） 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育休取得率の公表に関する現状

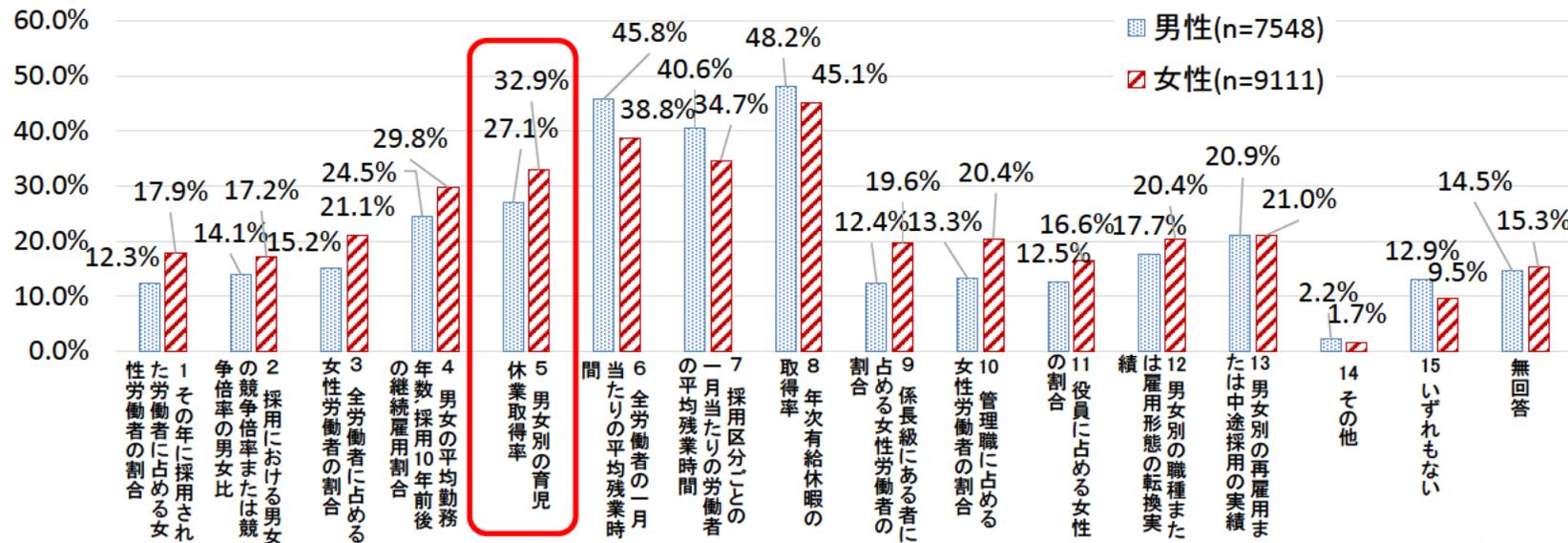
現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、「①自分で調べたり、目にしたもの」と「②わかっただら良かったもの」との差異をとると、「男女別の育児休業取得率」は、男性では4番目に、女性では5番目に差が大きい。

①現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、自分で調べたり、目にしたもの（複数回答）



- 【男性の差異の大きい順】
- ① 年次有給休暇の取得率
 - ② 採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間
 - ③ 全労働者の一月当たりの平均残業時間
 - ④ 男女別の育児休業取得率
 - ⑤ 男女の平均勤務年数、採用10年前後の継続雇用割合

②現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、わかっただら良かったもの（複数回答）



- 【女性の差異の大きい順】
- ① 年次有給休暇の取得率
 - ② 採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間
 - ③ 男女の平均勤務年数、採用10年前後の継続雇用割合
 - ④ 全労働者の一月当たりの平均残業時間
 - ⑤ 男女別の育児休業取得率

対 象

常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**に対して、**育児休業等の取得の状況**を年1回公表することを義務付け。

公表内容

公表前事業年度（※1）における次の①または②のいずれかの割合。**インターネットの利用**その他適切な方法で公表。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等（※2）をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度（※3）} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

（※1） 公表前事業年度
：公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**

（※2） 育児休業等

- ・育児・介護休業法第2条第1号に規定する**育児休業**
- ・法第23条第2項（所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業

産後パパ育休（出生時育児休業）を含む。

（※3） 育児を目的とした休暇

：目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。

《例えば…》

失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）などが該当。

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

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。

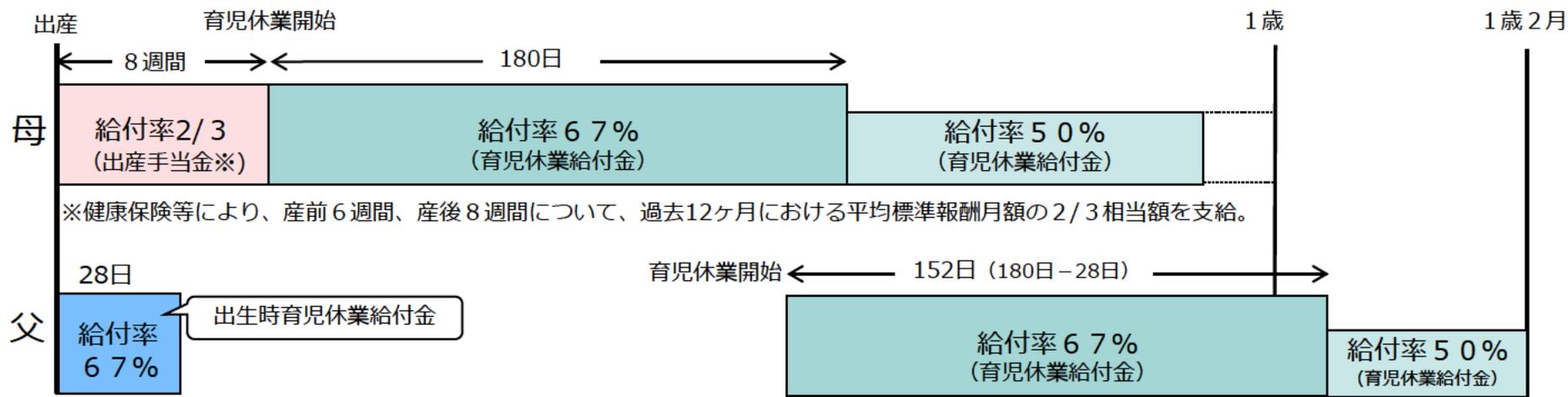
3) 給付額

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。） 〕

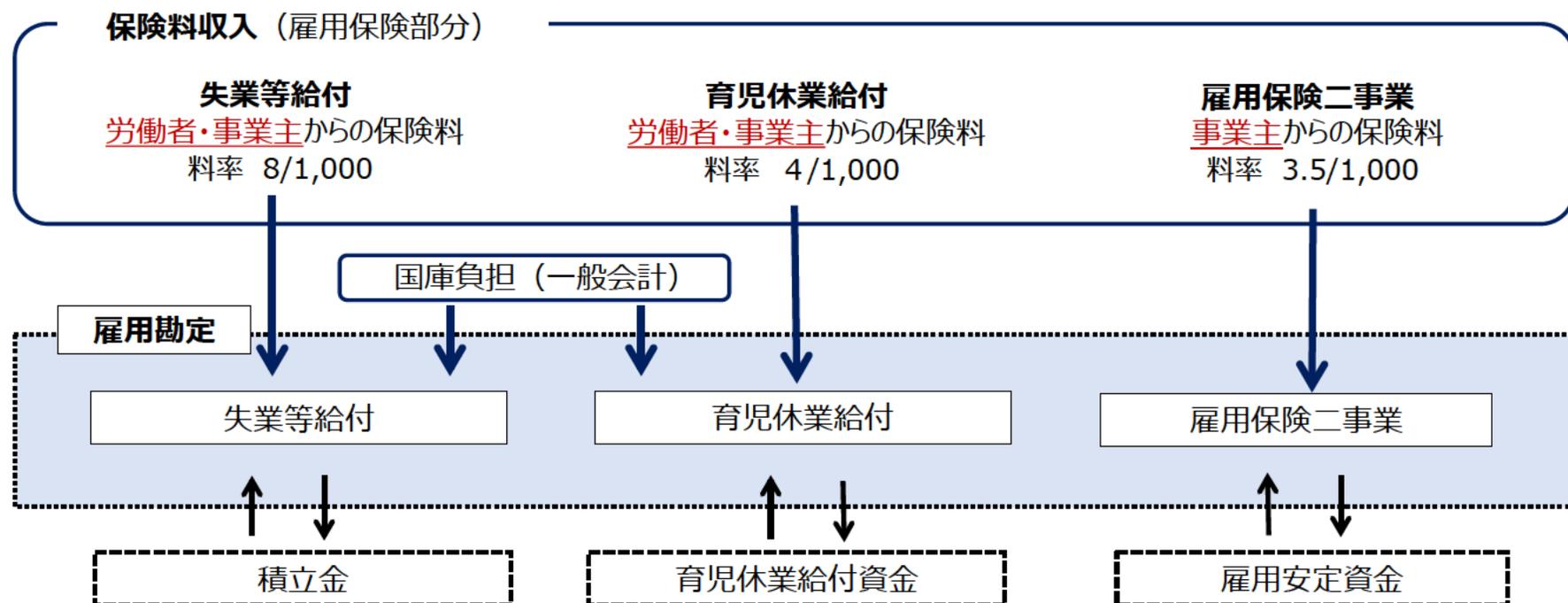
「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の例



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

改正前後の制度の概要

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	雇用環境の整備など について、法を上回る 取組を労使協定で定 めている場合は、 1か月前までとできる	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで		原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意 した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再 取得可能 ※2	再取得不可

※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

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 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 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】

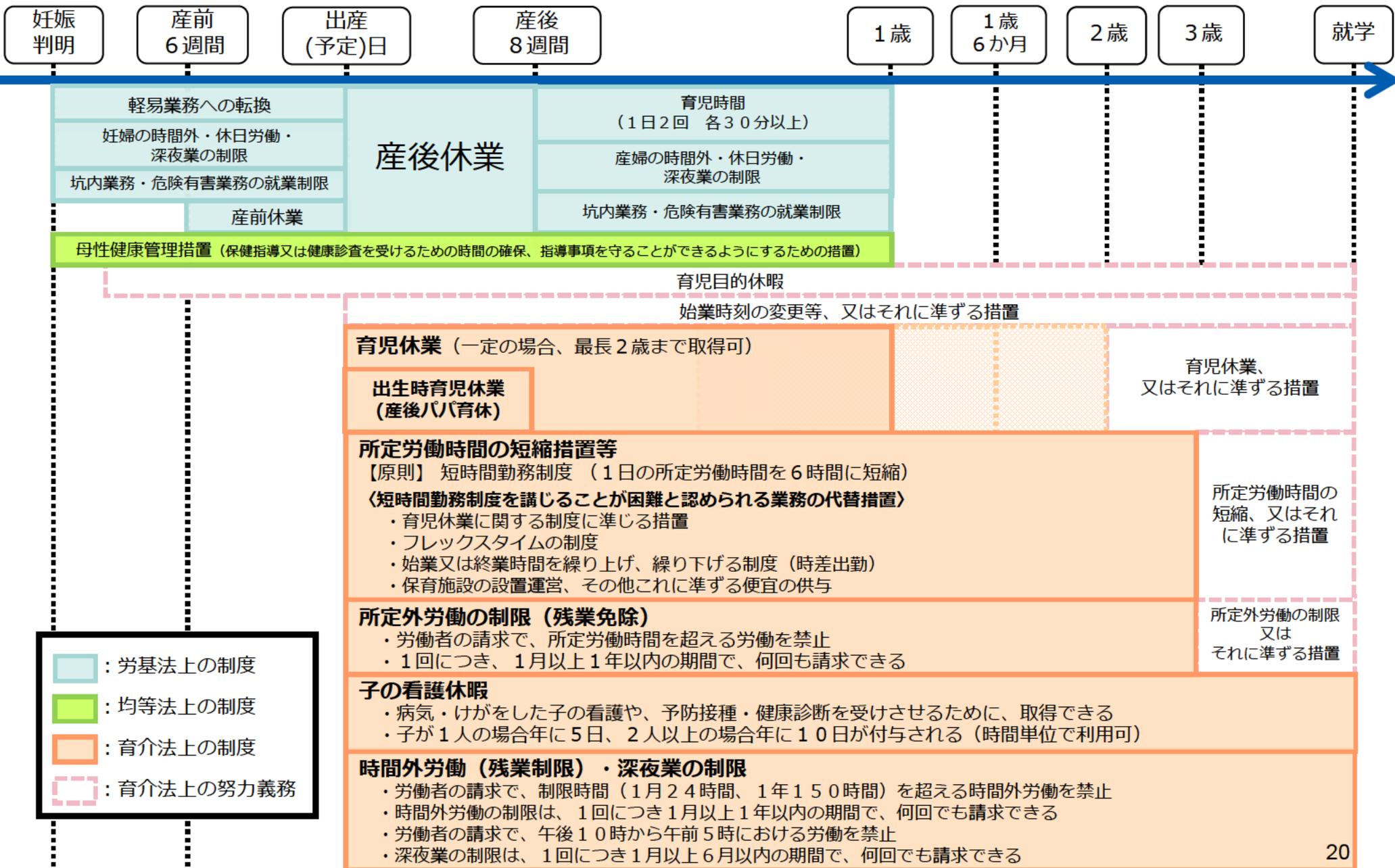
出生時両立支援コース（第1種）及び育児休業等支援コースについて、申請前の直近年度に係る以下①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、支給額を加算（各コース1回限り）。

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

妊娠・出産・育児期の両立支援制度

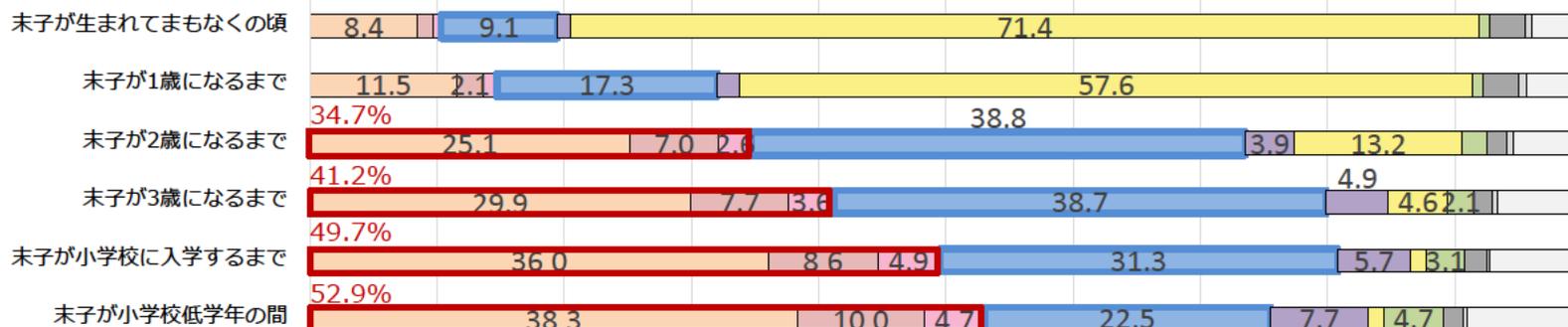


希望する仕事と育児の両立のあり方

- 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。

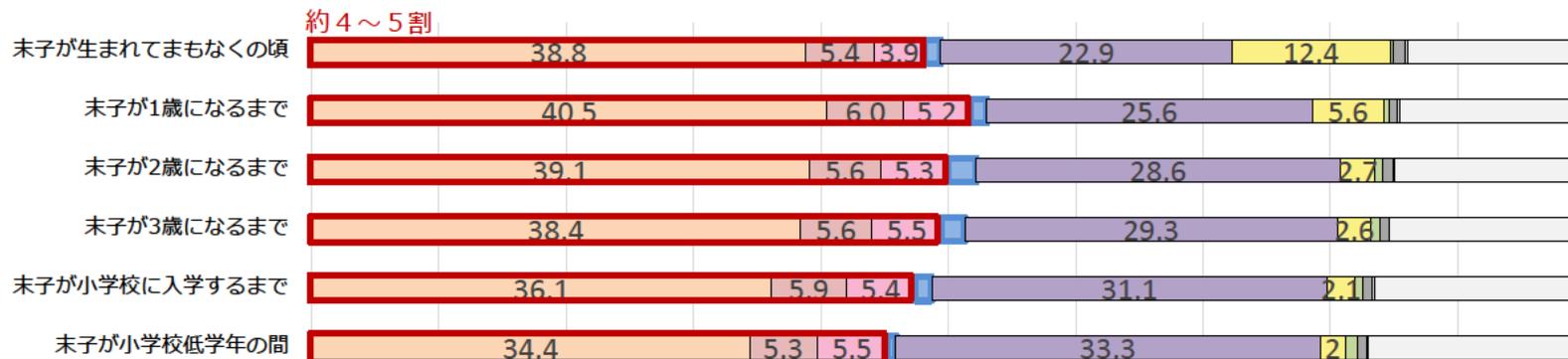
通時的にみた、希望する両立のあり方（女性・正社員）

(%)



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

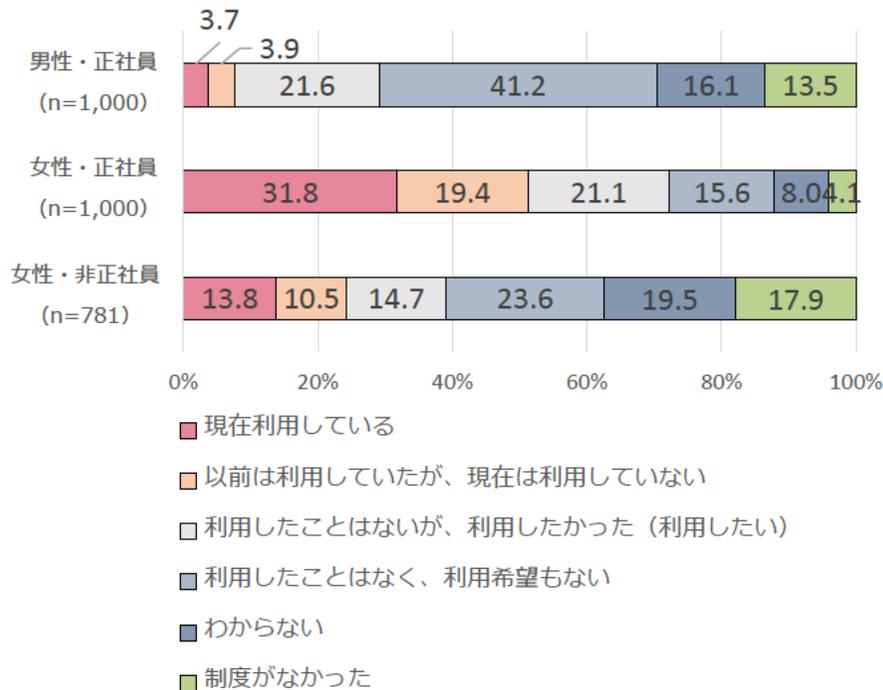
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他

- フルタイムで働き、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

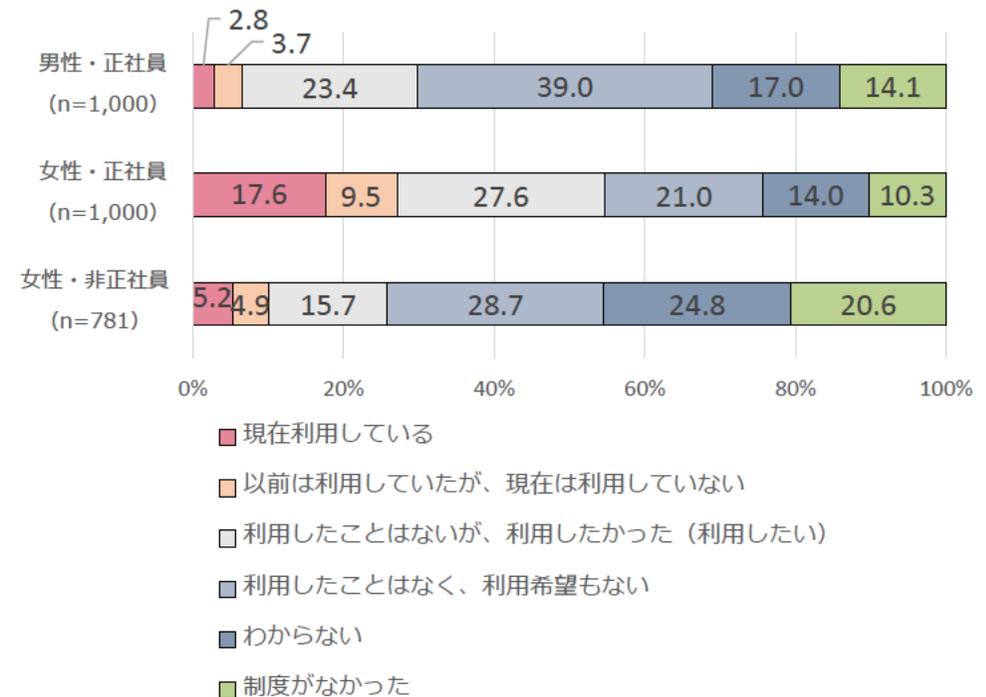
短時間勤務制度・残業免除の利用状況

- 育児のための短時間勤務制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で51.2%、女性・非正社員で24.3%であるのに対して、男性・正社員は7.6%と少ない。
- 育児のための所定外労働の制限（残業免除）制度については、「利用している」又は「以前は利用していた」の合計が、女性・正社員で27.1%、女性・非正社員で10.1%、男性・正社員は6.5%となっている。

両立支援制度の利用状況_短時間勤務制度：単数回答



両立支援制度の利用状況_所定外労働の制限（残業免除）制度：単数回答



【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

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 ・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

子の看護休暇の規定整備状況と取得可能日数

- 子の看護休暇制度の定めがある事業所（30人以上）は83.9%。小学校就学の始期に達するまで子の看護休暇が取得できる事業所（30人以上）は、83.6%。
- 子の看護休暇制度の規定のあるほとんどの事業所で、休暇の取得可能日に上限を定めているが、その日数は、ほとんどが法定どおりである。

子の看護休暇制度の規定の有無及び利用可能期間（%）

	子の看護休暇制度 規定あり	子の看護休暇制度 規定あり			
		小学校就学の始期に達するまで （法定どおり）	小学校入学（又は9歳）まで 小学校3年生	小学校4年生（又は12歳）まで 小学校卒業	小学校卒業以降も対象
総数	65.7 (100.0)	(84.3)	(3.5)	(6.1)	(6.1)
30人以上	83.9 (100.0)	(83.6)	(4.0)	(8.4)	(4.0)
500人以上	95.5 (100.0)	(56.3)	(18.3)	(18.7)	(6.7)
100～499人	94.3 (100.0)	(77.5)	(6.3)	(10.5)	(5.7)
30～99人	80.9 (100.0)	(86.1)	(3.0)	(7.5)	(3.4)
5～29人	60.3 (100.0)	(84.6)	(3.2)	(5.1)	(7.0)

子の看護休暇の取得可能日数（%）

	子の看護休暇制度 規定あり	取得可能日数 制限あり	取得可能日数 制限なし								
			子が1人の場合				子が2人以上の場合				
			5日 （法定どおり）	6～10日	11～20日	21日以上	10日 （法定どおり）	11～20日	21～40日	41日以上	
総数	100.0	95.9 (100.0)	91.2 (95.1)	3.2 (3.4)	0.3 (0.3)	1.1 (1.2)	93.4 (97.4)	1.4 (1.5)	0.2 (0.2)	0.9 (0.9)	4.1
30人以上	100.0	97.9 (100.0)	92.0 (94.0)	5.0 (5.1)	0.4 (0.4)	0.5 (0.5)	94.5 (96.6)	2.8 (2.9)	0.2 (0.2)	0.4 (0.4)	2.1
500人以上	100.0	100.0 (100.0)	88.6 (88.6)	9.3 (9.3)	2.0 (2.0)	0.1 (0.1)	94.3 (94.3)	4.2 (4.2)	0.8 (0.8)	0.8 (0.8)	-
100～499人	100.0	97.8 (100.0)	89.0 (91.0)	7.5 (7.6)	0.1 (0.1)	1.2 (1.3)	93.1 (95.2)	3.1 (3.2)	0.2 (0.2)	1.3 (1.4)	2.2
30～99人	100.0	97.9 (100.0)	93.1 (95.1)	4.1 (4.2)	0.4 (0.4)	0.3 (0.3)	95.0 (97.0)	2.7 (2.7)	0.1 (0.1)	0.1 (0.1)	2.1
5～29人	100.0	95.0 (100.0)	90.8 (95.6)	2.5 (2.7)	0.3 (0.3)	1.4 (1.4)	92.9 (97.7)	0.9 (0.9)	0.2 (0.2)	1.1 (1.2)	5.0

- 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

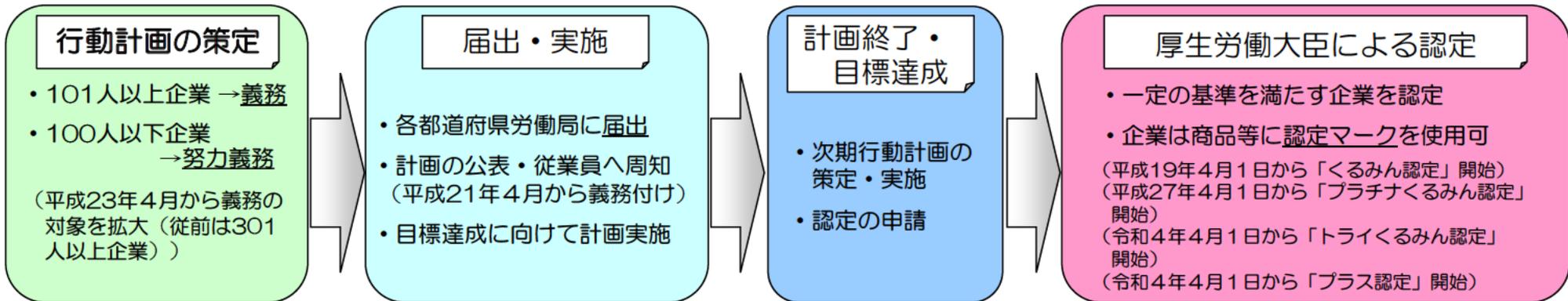
次世代育成支援対策推進センター

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))



行動計画の策定

- 101人以上企業 → 義務
 - 100人以下企業 → 努力義務
- (平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

届出・実施

- 各都道府県労働局に届出
- 計画の公表・従業員へ周知(平成21年4月から義務付け)
- 目標達成に向けて計画実施

計画終了・目標達成

- 次期行動計画の策定・実施
- 認定の申請

厚生労働大臣による認定

- 一定の基準を満たす企業を認定
 - 企業は商品等に認定マークを使用可
- (平成19年4月1日から「くるみん認定」開始)
 (平成27年4月1日から「プラチナくるみん認定」開始)
 (令和4年4月1日から「トライくるみん認定」開始)
 (令和4年4月1日から「プラス認定」開始)

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】

- 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)
- 達成しようとする目標
- 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】

- 雇用環境の整備に関する事項
 - 主に育児をしている従業員を対象とする取組
 - 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 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。
 - 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。
 - 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ます。