

厚生労働大臣提出資料

働き方改革の進捗等について

- H30.6 働き方改革関連法成立
- ・ 時間外・休日労働時間の上限規制
 - ・ 年5日の年次有給休暇の取得義務
 - ・ 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ（50%） 等
- H31.4 働き方改革関連法の施行（一部※¹を除く）
- R2.4 中小企業への時間外・休日労働時間の上限規制の施行※¹
- R4.4 女性活躍に関する行動計画の策定・公表及び情報公表義務の事業主の対象を中小企業に拡大※²
- R4.7 男女の賃金の差異に関する把握・公表を義務化（常用労働者数301人以上の事業主） ※³
- R4.10 産後パパ育休の創設・育休の分割取得の施行※⁴
- R5.4 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ（50%）の施行※¹
男性の育休取得等の状況公表義務付け（常時雇用する労働者数1,000人超の事業主） ※⁴
- 現在
- R6.4 適用猶予業種への時間外・休日労働時間の上限規制※¹
- ・ 自動車運転の業務
 - ・ 医師
 - ・ 建設業
 - ・ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業

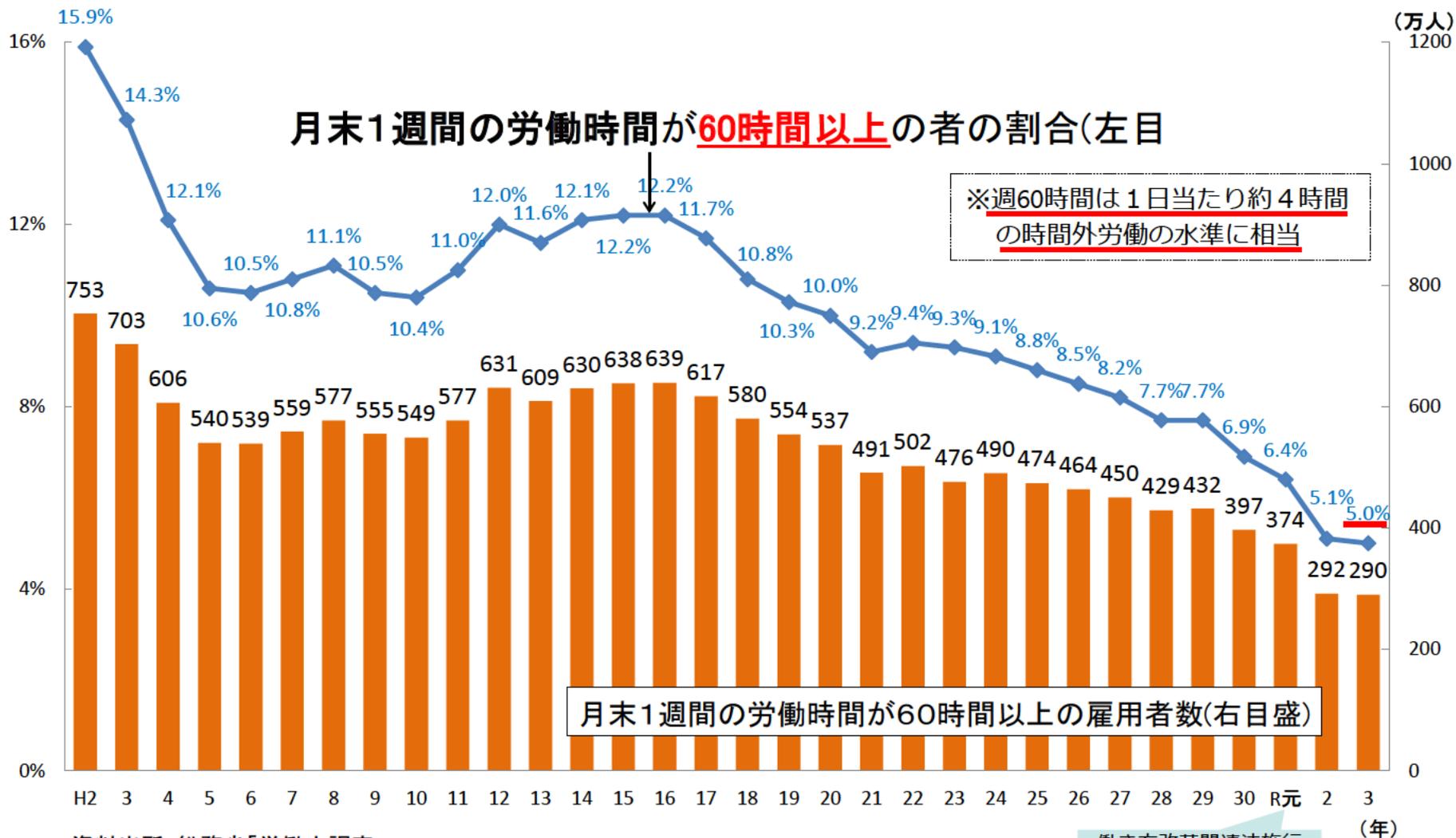
※¹ 働き方改革関連法における段階施行の施策

※² 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の改正

※³ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の改正

※⁴ 育児・介護休業法の改正

週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移



資料出所:総務省「労働力調査」

(注)資料は非農林業雇用者数により作成。

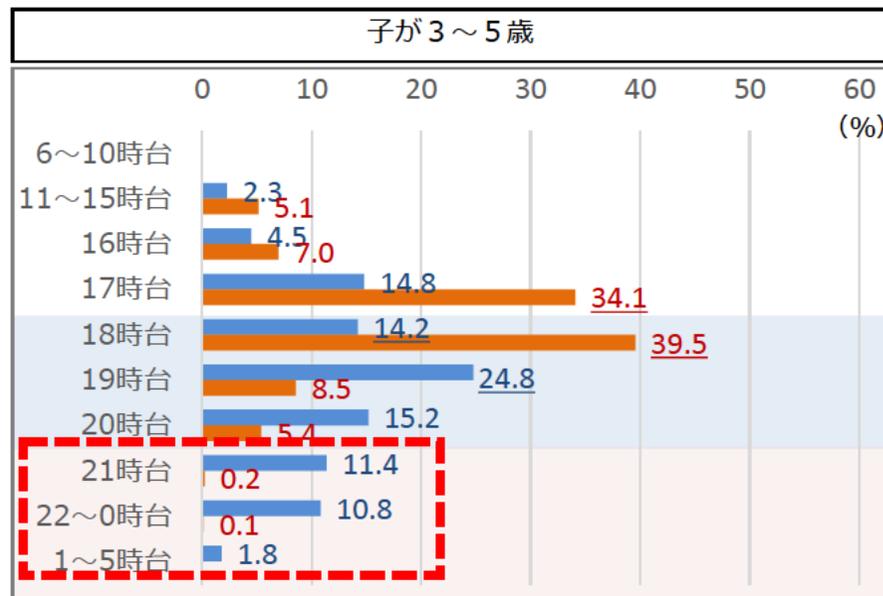
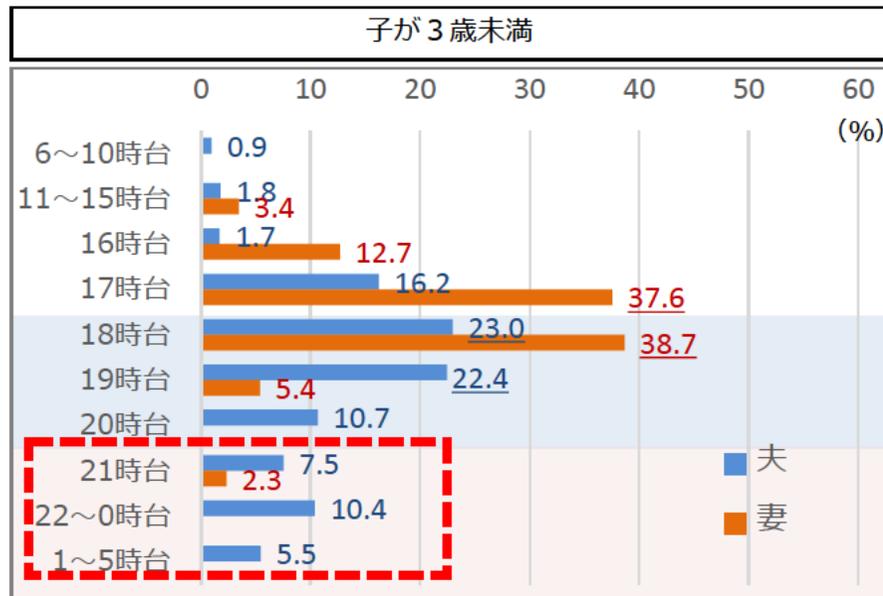
平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

子がいる男女の仕事のある日（平日）の帰宅時間

- 子がいる共働きの夫婦について、仕事のある日（平日）の帰宅時間は、女性よりも男性の方が遅い傾向にあるが、妻の就業時間が週35時間以上の場合でも、**夫の約1/4が、仕事のある日の帰宅時間が21時～5時**である。

妻の就業時間が週35時間以上

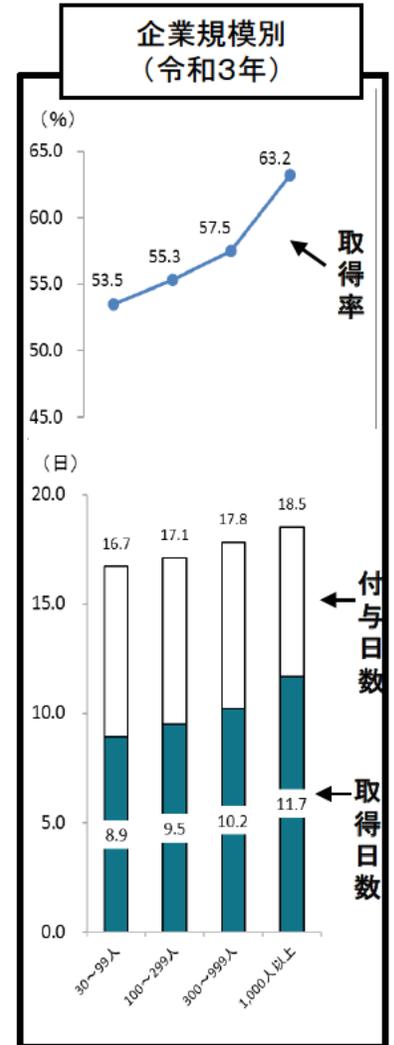
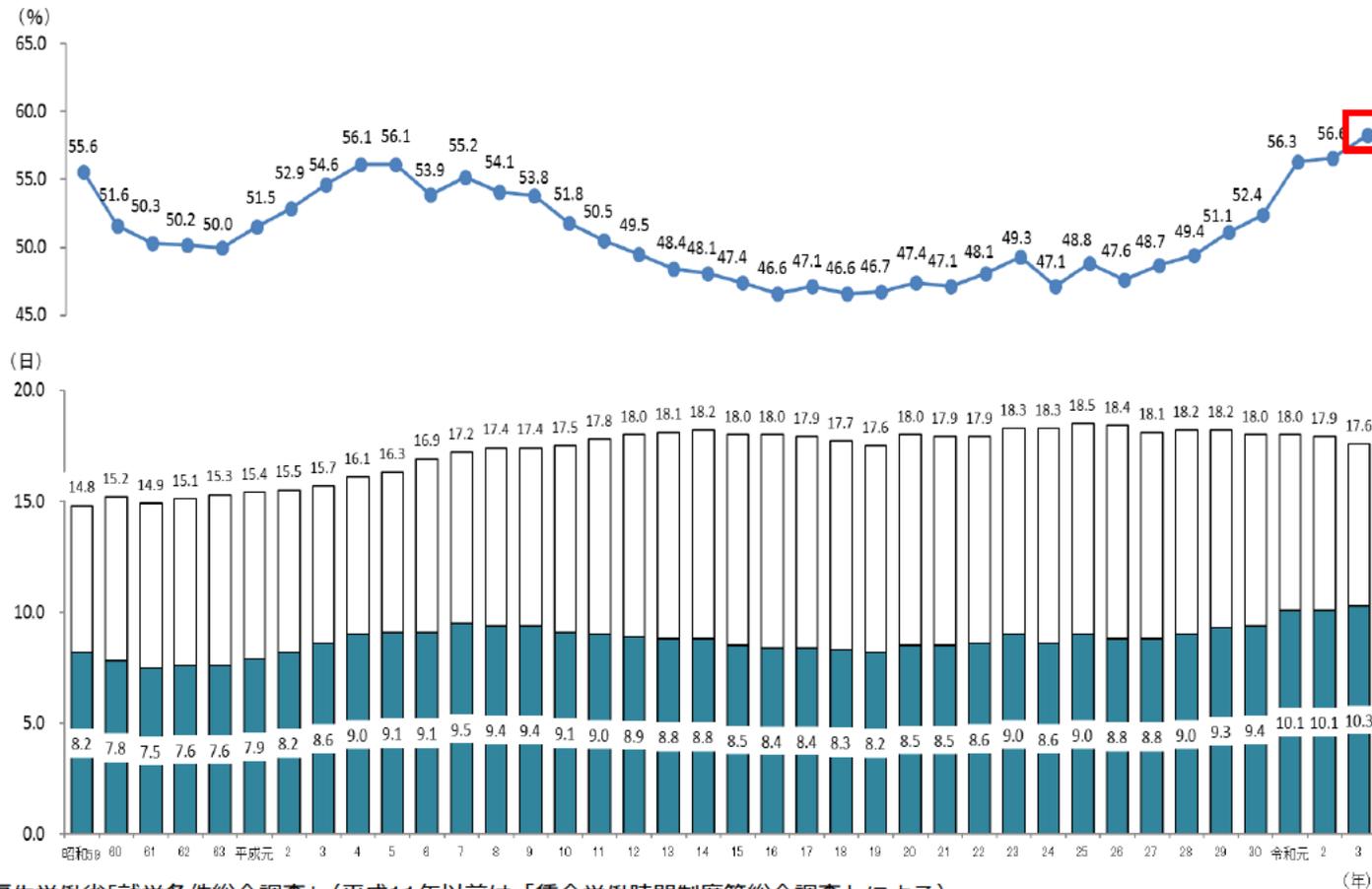
妻の就業時間が週35時間未満



【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成

年次有給休暇の取得率等の推移

令和3年の年次有給休暇の取得率は58.3%と、前年より1.7ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となった。



出典：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100 (%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

3) 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
→平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。4

働き方改革推進企業における出生数等増加の事例

○企業トップのメッセージの下、①長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現、②チーム制導入などの業務改善、③男性の育児・家事促進、女性活躍推進等により「共働き・共育て」の環境を整備し、従業員の出生数等の増加につながる事例が存在

企業名（企業規模・業種）	取組内容	社内の状況の変化
株式会社サカタ製作所 （従業員数：165名／製造業）	<u>社長からのメッセージ「残業ゼロ」「男性育児休業の定着」</u> ①11時間の勤務間インターバル導入（2019年）、時差出勤の推進 ②全社員が残業ゼロを目標とし、属人化業務・無駄な作業の廃止、DX・IT化の推進 ③男性育児休業100%の達成（5年連続、平均取得日数150日）	○子どもが生まれた男性社員数 2010～2013年：11人 2014～2017年：15人 2018～2021年：24人 〈働き方改革スタート（2014年）〉
株式会社ヘアレン醸造所 （従業員数：50名／製造業）	<u>従業員の長時間労働を抑制、健康管理の徹底の経営方針の明確化</u> ①11時間の勤務間インターバル導入（2019年）、ノー残業デー、終礼の実施 ②SNSを活用した情報共有、会議時間の短縮、ありがとうを伝えよう運動、断捨離の実施等 ③男性育児休業100%の達成（2年連続、平均取得日数90日）	○従業員の家庭で生まれた子どもの数 2018年：1人 2019年：1人 2020年：3人 2021年：4人 2022年：4人 〈働き方改革スタート（2017年）〉
伊藤忠商事株式会社 （従業員数：4,187名／卸売業）	<u>トップの強力なイニシアチブにより働き方改革に着手（2010年～）</u> ①朝型勤務の導入（20時以降の勤務の原則禁止、5～8時勤務者への無料の軽食提供、割増賃金付与）（2013年）、在宅勤務の導入（2017年）、午後3時での早帰り可（2022年） ②がんとの両立支援（2017年）（健康経営の推進）も含めた社内体制の見直し ③社内託児所の設置（2010年）、取締役会の任意諮問委員会として、女性活躍推進委員会を設置（2021年）、早期復職支援・男性育休促進策（育児両立手当）の導入（2022年）	○女性社員の出生率 2005年度：0.60 2010年度：0.94 2015年度：1.54 2020年度：1.87 2021年度：1.97 〈働き方改革スタート（2010年）〉
セントワークス株式会社 （従業員数：60名／介護支援ITシステム開発）	<u>「男性育休100%宣言」</u> ①毎月働き方改革に関する会議にてWLB目標（仕事と私生活）を共有 ②ワーク・ライフバランス事務局の設置 ③社内報「ハタカク通信」や「WLB研修」（毎年実施）で育児休業等に関する情報提供、男性育児休業取得率の向上を目標に設定等	○従業員の家庭で生まれた子どもの数 取組前 3人／年（2011年） 取組後 8人／年（2015年） 〈働き方改革スタート（2012年）〉

※本資料については、各社が任意で公表している内容について、まとめたもの。

こども・子育て支援の観点から見た働き方改革の重要性

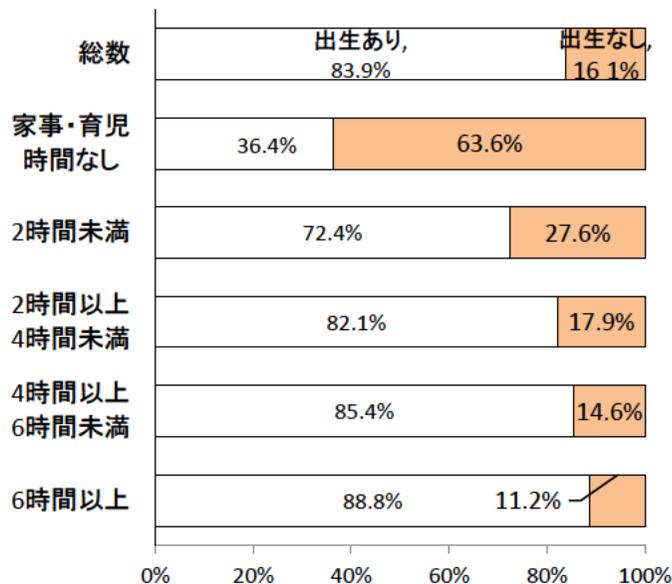
【目指すべき方向性】

- 働き方改革は、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はもとより、長時間労働の是正や柔軟な働き方の実現等を通じて家庭の子育て環境を改善し、ひいては、こどもを持ちたい人が、こどもを産み、育てることにつながるものと考えられる。
- また、長時間労働が是正されること等により、延長保育等の保育ニーズの減少を通じて、社会的コスト（公費・事業主拠出金）の抑制効果も期待される。
- このように、働き方改革の推進は、こども・子育て支援の観点からも重要な政策課題。企業全体の働き方改革をより一層推進していくことが重要であり、今後とも、企業の取組を強力に後押ししていく。

配偶者の育児参加による出生への影響

- 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

【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】



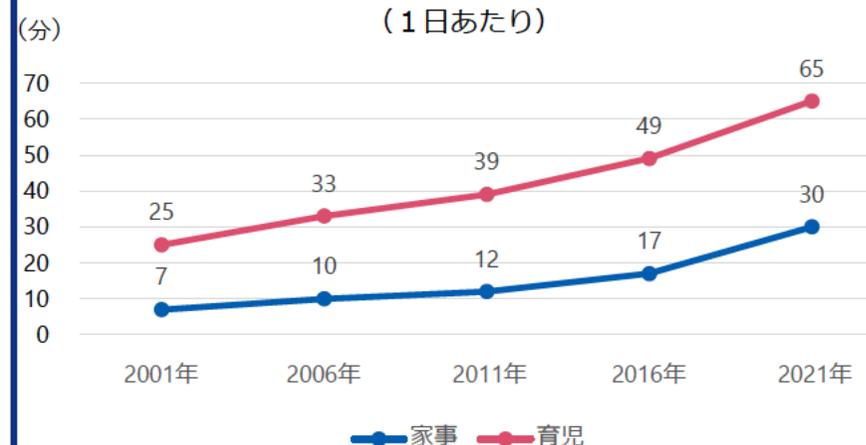
資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査（2012年成年者）」
（調査年月：2021年11月）より作成

男性の家事時間・育児時間に係る推移

- 6歳未満の子供を持つ世帯の夫は、5年前に比べ家事時間が13分増加、育児時間は16分増加している。

【6歳未満の子供を持つ夫の家事時間及び育児時間の推移（2001年～2021年）一夫婦と子供の世帯】

6歳未満の子供を持つ夫の家事時間及び育児時間の推移



資料出所：総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成

共働き・共育ての推進に向けた主な取組について

取組の概要（試案）

① 育児休業給付の給付率の手取り10割相当への引上げ

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。

② 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

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、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。

③ 柔軟な働き方の推進等

育児・介護休業法において、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度や、子の看護休暇について検討する。

④ 時短勤務を選択した場合の給付の創設

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。

⑤ 自営業者、フリーランス等の育児期間の保険料免除制度の創設

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。

ポイント等

- 子ども・子育て支援に資する取組として、子の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。
- こども未来戦略会議での議論等を踏まえ、具体的な制度設計について、今後、検討。

- 両立支援等助成金の拡充等を通じた職場の代替要員支援により、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを推進する。
- 次世代育成支援対策推進法の期限を延長し、一般事業主行動計画における数値目標設定やPDCAサイクルの運用を徹底する。
- こども未来戦略会議での議論等を踏まえ、具体的な制度設計について、今後、検討。

- 子の年齢に応じた多様なニーズに対応しつつ、男女で育児・家事を分担し、ともに希望に応じて育児とキャリア形成と両立できるよう、こども未来戦略会議での議論等を踏まえ、育児・介護休業法における具体的な制度設計を、今後、検討。

- 時短勤務を選択した際の賃金の低下を補うことにより、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。
- こども未来戦略会議での議論等を踏まえ、具体的な制度設計について、今後、検討。

- 育児期間にある自営業・フリーランス等の方々を経済的に支援するため、被用者保険の取扱いも踏まえながら、育児期間に係る保険料免除制度の創設に向けて、その対象者や対象期間等について、社会保障審議会において検討を進める。

- 参考資料



働き方改革における 長時間労働の抑制

支援

- 47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、以下の対応を実施。 【令和5年度予算額：37億円】
 - ・ 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
 - ・ 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
 - ・ 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信
- 労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成金を支給。 【令和5年度予算額：68億円】
(取組例)
 - ・ 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減（例：月80時間超の36協定を月60時間以下に協定）
 - ・ 年次有給休暇の計画的付与制度の整備
 - ・ 時間単位の年次有給休暇の整備及び特別休暇の整備

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（一定の場合には最長で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）を支給。

2) 支給要件

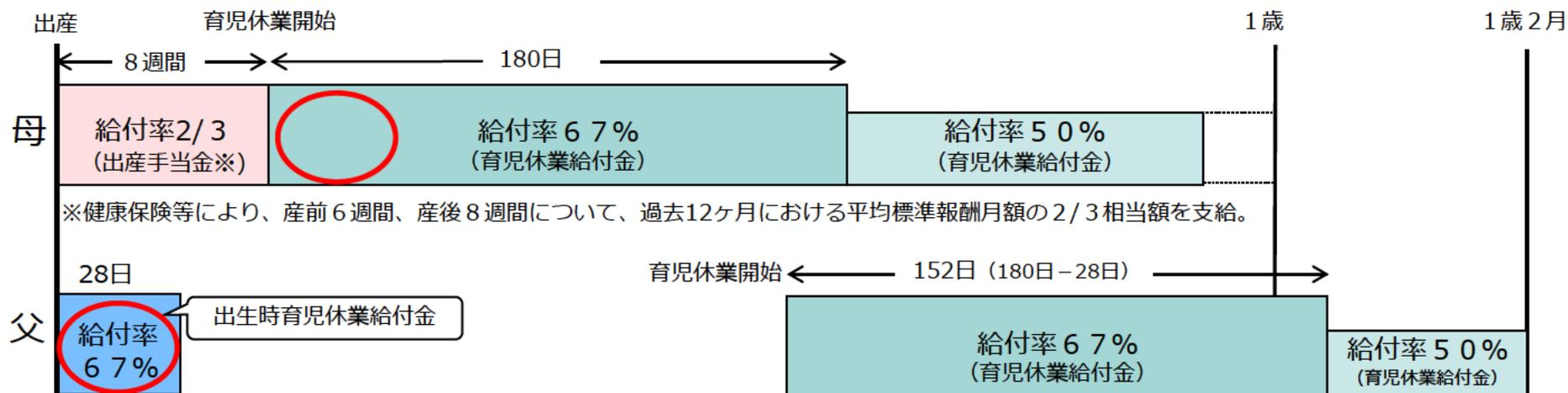
雇用保険の被保険者（原則、週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込み）が育児休業を取得した場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

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、それ以降は50%相当額。

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



「こども・子育て政策の強化について（試案）」

- 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。

背景

- ・男性正社員が育児休業を取得しなかった理由として「育児休業制度を取得しづらい職場の雰囲気」や「職場の無理解」等が挙げられており、その解消に向けた職場への支援が必要。中小企業においては「代替要員の確保」が最大の課題。
- ・併せて、男性・女性ともに、希望どおり、気兼ねなく育児と仕事を両立できるようにしていくための支援が必要。

1. 両立支援等助成金を通じた職場の代替要員支援

※ 「こども・子育て政策の強化について（試案）」の内容を踏まえつつ、厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」において、議論している。

業務代替のための体制整備の支援を通じて、例えば複数の社員のチームで業務をシェアすることにより休みやすい職場環境を作るなどにより、円滑に育児休業を取得できるようにする。

（現行制度）

【出生時両立支援コース】 （子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすくなる措置を講じ、産後8週間以内に連続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。子育て休業取得への助成（20万円、1回限り）など。
代替要員を新規雇用した場合に助成。

【育児休業等支援コース】

3か月以上の育児休業を円滑に取得・職場復帰させるための取組を行った中小企業事業主に支給する。子育て休業取得への助成（30万円、2回までなど）など。
業務を代替した周囲の労働者への手当支給・代替要員を新規雇用（※）した場合に助成。（※）派遣を含む。



（検討の方向性）

育児休業取得者の業務を代替するための体制整備を行った中小企業事業主に対し、さらなる支援を検討。

- ・業務を代替する周囲の社員への手当支給に関する助成の拡充
- ・代替期間の長さに応じた支給額の増額
- ・「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

2. 次世代育成支援対策推進法等の見直し

※ 「こども・子育て政策の強化について（試案）」の内容を踏まえつつ、厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」において、議論している。

現在の少子化の状況や、男女がともに育休取得や仕事と育児を両立できる働き方が可能な社会の実現に向けた課題の解決に向け、次世代育成支援対策推進法（令和7年3月末失効）を延長・活用すること等により、社会的気運の醸成を図る。

（検討の方向性）

- ・ 常時雇用労働者101人以上の企業に策定が義務付けられる**一般事業主行動計画について、数値目標の設定やPDCAサイクルの手法を、法律上の仕組みとして規定することを検討。**
- ・ 一般事業主行動計画の策定に当たり、今後の次世代育成支援において重要なのは**「男女がともに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。**
- ・ 企業へのヒアリングで得られた**働き方や両立支援の好事例の内容を、策定指針に例示。**
- ・ 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。**

背景

- 育児・家事などを含む無償労働時間について、日本では男性は短く、女性が多くを担っている。また、現行の短時間勤務制度などの両立支援制度についても、男女間で利用状況に差がある。
- そのため、子の年齢に応じた多様なニーズに対応しつつ、両立支援について検討するに当たっては、男女で育児・家事を分担し、ともに希望に応じて育児とキャリア形成と両立できるようにしていくことが重要。

検討の方向性

※「こども・子育て政策の強化について（試案）」の内容を踏まえつつ、厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」において、育児・介護休業法の見直しに係る部分として、主に以下の内容を議論している。

1. テレワークの活用促進

- テレワークは、保育サービスを利用できるなどの条件が整えば、仕事と育児の両立に資するものであることから、子が3歳までの期間についてテレワークを事業主の努力義務として位置付けることなどを検討してはどうか。

2. 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援について

- 事業主に対して、短時間勤務制度や、フルタイムで働きながらテレワーク、入社・退社時間の調整、休暇などを活用する柔軟な働き方等の中から複数の制度を選択して措置を講じる義務を設けることとしてはどうか。
- 現在、子が3歳まで請求できる残業免除について、請求できる年齢を延ばすこととしてはどうか。

3. 子の看護休暇について

- 子を育てる労働者の特別のニーズに対応するため、子の看護休暇の取得目的や取得可能な年齢等について、見直しを行ってはどうか。

背景

- 時短勤務を選択した際の賃金の低下を補うことにより、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必要がある。

検討の方向性

- 「こども・子育て政策の強化について（試案）」やこども未来戦略会議での議論等を踏まえ、育児期における柔軟な働き方の選択肢の一つである時短勤務について、その選択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を行う方向で検討を進めてはどうか。
- その際、現行の短時間勤務制度については、利用者の多くが女性となっており、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ってはならない。
このため、給付水準等の具体的設計に当たっては、男女ともに時短勤務等の柔軟な働き方を選択し、育児とキャリア形成の両立が図られるよう、十分な配慮が求められるのではないか。

「こども・子育て政策の強化について（試案）」

- 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。

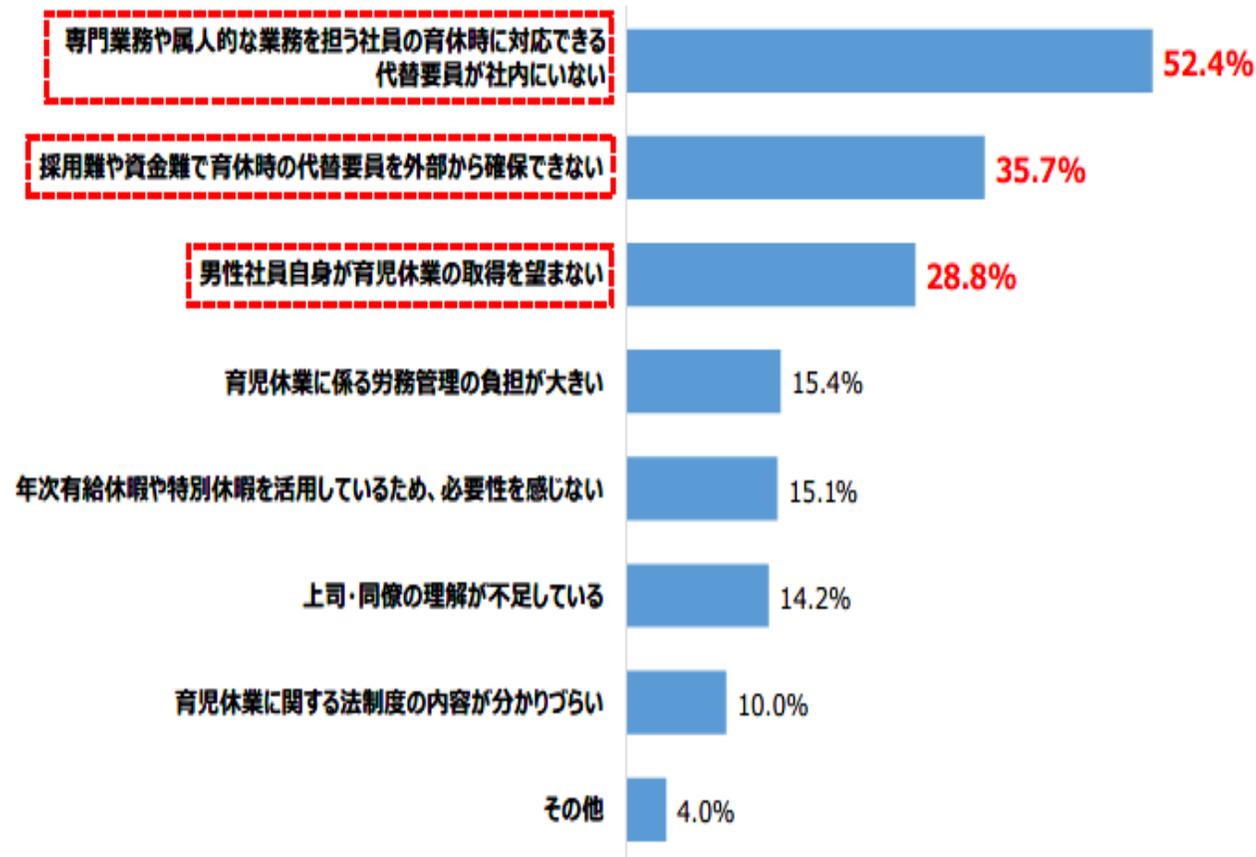
（参考）厚生労働省の「雇用保険制度研究会」における意見

- 雇用保険の目的に照らして、育児休業期間の所得保障というよりは、就業継続の観点から、例えば夫と妻が時短勤務をうまく組み合わせるなどにより、仕事と育児の両立を図りやすくするための給付の在り方を検討してもいいのではないかと。
- また、育児休業からの早期復職や、育児休業を取得せずに育児のために時短勤務するような柔軟な働き方を推進する観点からも、時短勤務を選択した場合の給付の創設が考えられるのではないかと。

男性の育児休業取得促進に関する課題

中小企業では、「育児休業中の業務の代替が課題」と回答する企業が多い。

【複数回答】 n= 2,880



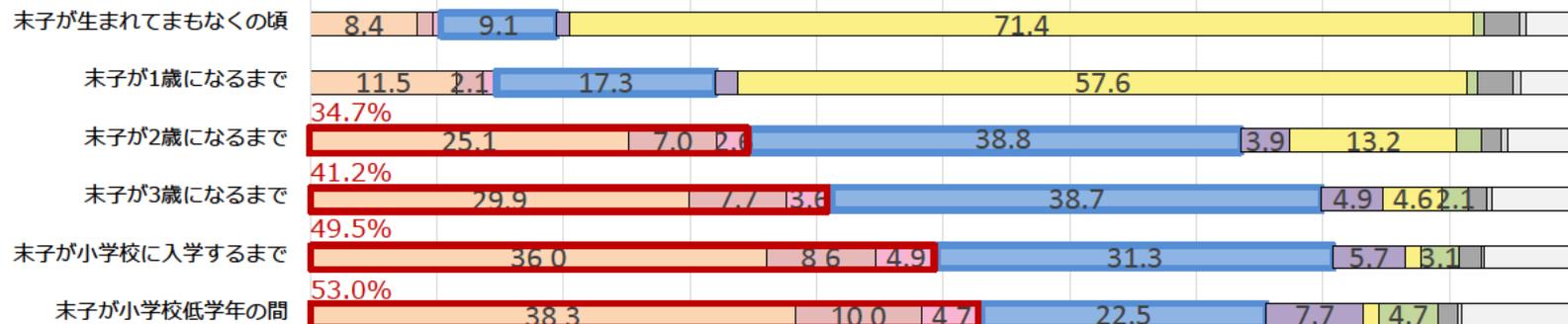
(2022年9月21日 日本・東京商工会議所「女性・外国人材の活躍に関する調査」調査結果)

希望する仕事と育児の両立のあり方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立のあり方（女性・正社員）

(%)



34.7%

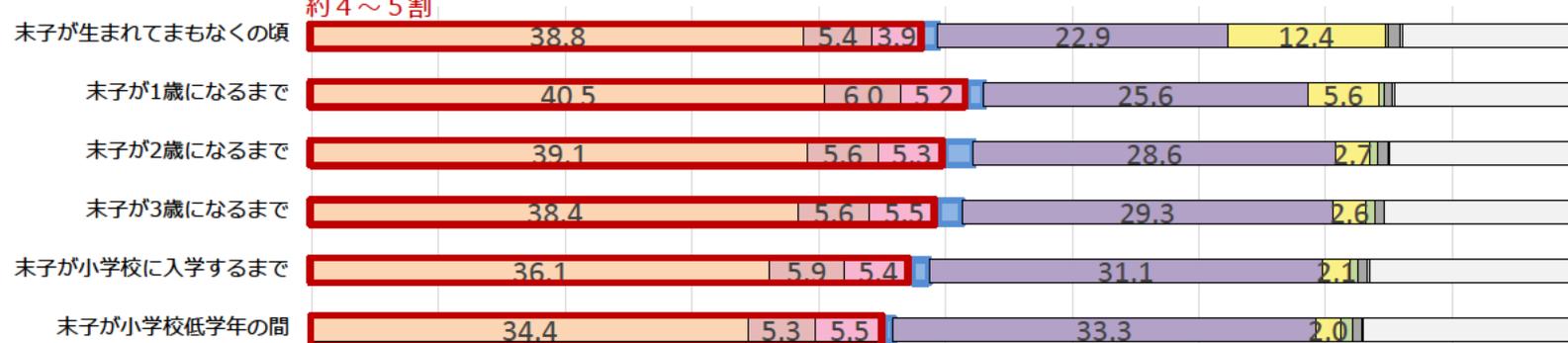
41.2%

49.5%

53.0%

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

育児休業の取得の状況の公表の義務付け

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

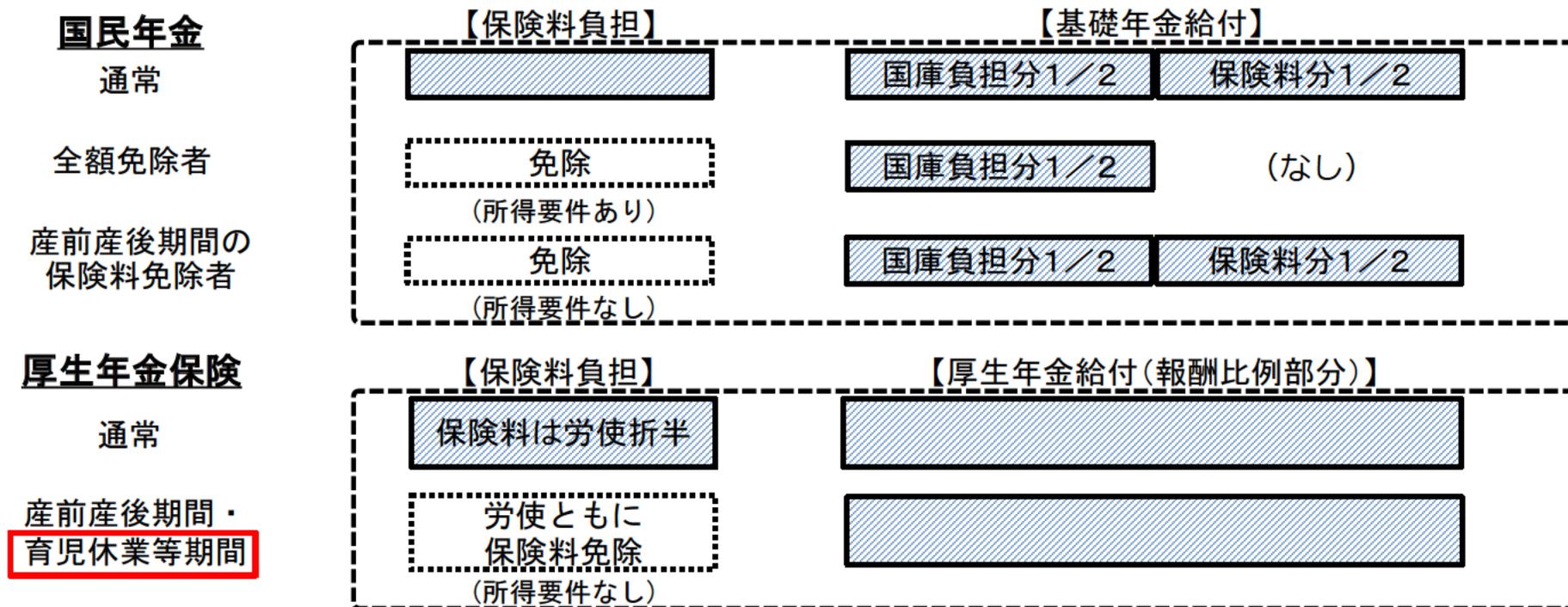
: 目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。

《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。

公的年金制度における産前産後期間・育児休業等期間の保険料免除

- 多様な働き方と子育ての両立支援が求められる中、自営業・フリーランス等については、育児のため休業したとしても、育児休業給付が受けられない状態にある。
- 国民年金では、第1号被保険者の産前産後期間（出産予定日の前月から4か月間）の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金が保障されている（※1）。
（※1）令和2年度末現在、産前産後期間の保険料免除を受けている方の数は、9,349人。
- 厚生年金保険では、産前産後期間・育児休業等期間（最長3歳まで）（※2）の労使の保険料を免除し、免除期間は休業前の給与水準に応じた給付が保障されている（※3）。
（※2）育児・介護休業法等に基づく、①子が1歳（保育所に入所できないなどの場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の期間、または、②子が3歳に達するまでの育児休業の制度に準ずる措置による休業の期間
（※3）令和2年度末現在、産前産後休業及び育児休業等による保険料免除を受けている方の数は、452,003人（男性9,881人、女性442,122人）。



(参考) 令和2年年金改正法の附則の検討規定（第4項は衆議院における修正により追加）

(検討)

第二条

4 政府は、国民年金の第一号被保険者に占める雇用者の割合の増加の状況、雇用によらない働き方をする者の就労及び育児の実態等を踏まえ、国民年金の第一号被保険者の育児期間に係る保険料負担に対する配慮の必要性並びに当該育児期間について措置を講ずることとした場合におけるその内容及び財源確保の在り方等について検討を行うものとする。