

こども未来戦略方針関連資料

児童手当の拡充

現行制度の概要

支給対象	中学校修了までの国内に住所を有する児童 (15歳に到達後の最初の年度末まで) ※対象児童約1,591万人 (令和3年度年報(令和4年2月末))	所得制限 (夫婦と児童2人)	所得限度額(年収ベース) 960万円未満 ※年収1,200万円以上の者は支給対象外
手当月額	<ul style="list-style-type: none"> 0~3歳未満 一律15,000円 3歳~小学校修了まで 第1子、第2子:10,000円(第3子以降:15,000円) 中学生 一律10,000円 所得制限以上 一律5,000円(当分の間の特例給付) 	受給資格者	<ul style="list-style-type: none"> 監護生計要件を満たす父母等 児童が施設に入所している場合は施設の設置者等
		実施主体	市区町村(法定受託事務) ※公務員は所属庁で実施
		支払期月	毎年2月、6月及び10月(各前月までの分を支払)
費用負担	財源については、国、地方(都道府県、市区町村)、事業主拠出金(※)で構成 ※ 事業主拠出金は、標準報酬月額及び標準賞与額を基準として、拠出金率(3.6/1000)を乗じて得た額を徴収し、児童手当等に充当されている。		
	被用者 0歳~3歳未満 児童手当 事業主 7/15 国 16/45 地方 8/45 特例給付(所得制限以上) 国 2/3 地方 1/3	非被用者 国 2/3 地方 1/3 国 2/3 地方 1/3	公務員 所属庁 10/10 所属庁 10/10
	3歳~中学校修了前 児童手当 国 2/3 地方 1/3 特例給付(所得制限以上) 国 2/3 地方 1/3	国 2/3 地方 1/3 国 2/3 地方 1/3	所属庁 10/10 所属庁 10/10

検討・見直しの方向性

- ・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、全員を本則給付とするとともに、支給期間について高校生年代まで延長する。
- ・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。

出産・子育て応援交付金の制度化

現行事業の概要

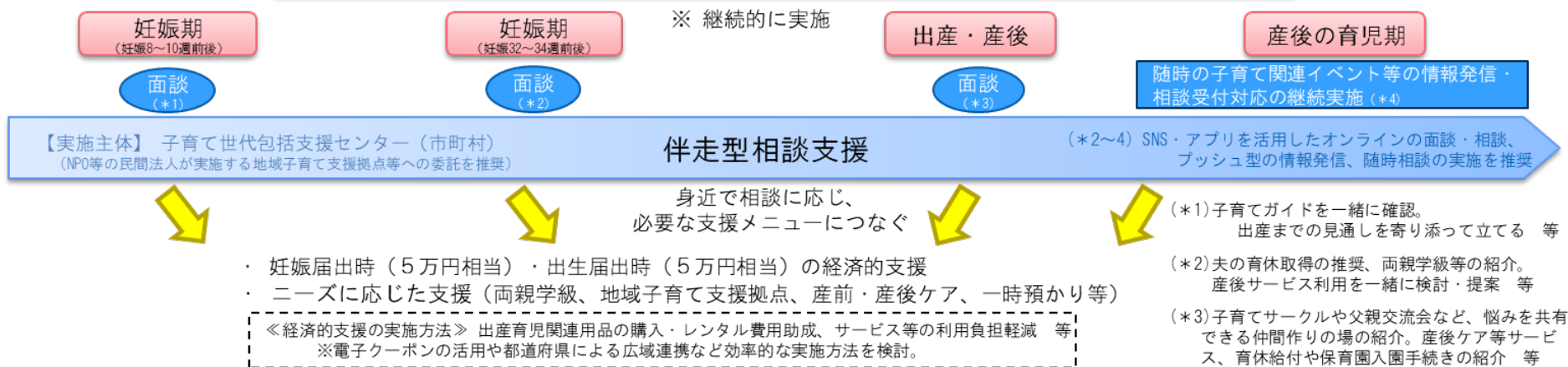
1 事業の目的

- 地方自治体の創意工夫により、妊娠期から出産・子育てまで一貫して身近で相談に応じ、様々なニーズに即した必要な支援につなぐ伴走型の相談支援を充実し、経済的支援を一体として実施する事業を支援する交付金を実施することにより、全ての妊婦・子育て家庭が安心して出産・子育てができる環境整備することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム

- 市町村が創意工夫を凝らしながら、妊娠届出時より妊婦や特に0歳から2歳の低年齢期の子育て家庭に寄り添い、出産・育児等の見通しを立てるための面談や継続的な情報発信等を行うことを通じて必要な支援につなぐ伴走型相談支援の充実を図るとともに、妊娠届出や出生届出を行った妊婦等に対し、出産育児関連用品の購入費助成や子育て支援サービスの利用負担軽減を図る経済的支援(計10万円相当)を一体として実施する事業を支援する。

妊娠時から出産・子育てまで一貫した伴走型相談支援と経済的支援のイメージ



- ・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。
- ・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。

教育訓練給付の拡充、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

現行制度の概要

- 教育訓練給付は、労働者の主体的な能力開発を支援するため、雇用保険被保険者又は離職後1年以内の者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講した場合に受講費用の一部を支給するもの。
- ※ 専門実践教育訓練給付については、訓練効果を高める観点から、資格取得や就職した場合に追加給付がなされる仕組みがある。

(参考) 教育訓練給付の支給要件・給付内容

	専門実践教育訓練給付	特定一般教育訓練給付	一般教育訓練給付
対象講座	労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練講座	労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練講座	左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練講座
給付内容	○ 受講費用の50% (上限年間40万円) を6か月ごとに支給。 ○ 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20% (上限年間16万円) を追加支給。	○ 受講費用の40% (上限20万円) を受講修了後に支給。	○ 受講費用の20% (上限10万円) を受講修了後に支給。
支給要件	○ 在職中又は離職後1年以内 (妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により延長した場合は最大20年以内) に受講を開始したこと + 雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合は2年以上)	+ 雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合は1年以上)	+ 雇用保険の被保険者期間3年以上 (初回の場合は1年以上)

検討・見直しの方向性

- ・ 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。

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～

検討・見直しの方向性

「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日閣議決定) (抜粋)

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

(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、こどもの良質な育成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形で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。

【新たな通園給付のイメージ】

- こども1人につき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とすることを想定。
- また、保育所、認定こども園、地域型保育事業所、幼稚園、地域子育て支援拠点などの幅広い事業者の取組を想定。

現行の子どものための教育・保育給付

- ・フルタイム就労の者
 - ・パートタイムの者（一定の就労時間以上）等
- ※保育の必要性を市町村が認定することが必要



こども誰でも通園制度（仮称）の創設

- ・専業主婦（夫）等
 - ・育休中の在宅で子育てをする家庭等
- ※就労要件を問わない

※令和5年度からは、未就園児の定期的な預かりモデル事業を実施



- 在宅で子育てしている場合でも、専門職がいる場で、同世代とかわりながら成長できる機会を保障できる。
- 理由を問わず、誰でも簡単に利用でき、育児負担や孤立感を解消できる。
- 給付制度化することで、全国的な提供体制の確保が進みやすくなる。

育児休業の取得促進について (一般事業主行動計画の仕組みの見直し、育児休業取得率開示制度の拡充)

検討・見直しの方向性

「こども未来戦略方針」(抜粋)

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～

- (前略) 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。

※「こども未来戦略方針」の内容を踏まえ、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、今後の仕事と育児・介護の両立支援の在り方について報告書を取りまとめた。仕事と育児の両立支援については、当該報告書を踏まえ、主に以下の項目について労働政策審議会において議論している。

(検討の方向性)

次世代育成支援対策推進法の見直し

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)を延長するとともに、

- ・ 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。**
- ・ 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・介護休業法の見直し

- ・ 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。**

令和5年7月26日
労働政策審議会雇用環境・均等分科会
資料2-3より抜粋

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

→次世代育成支援対策推進法【イメージ】

目的 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。

国

行動計画策定指針（第7条）

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。

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定（任意）

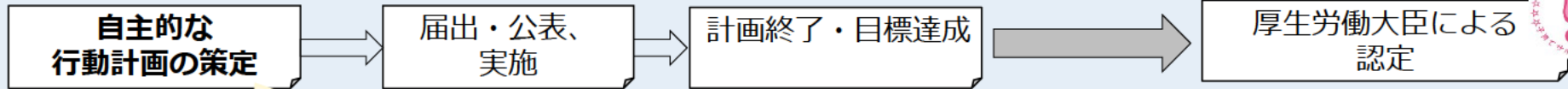
事業主

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

大企業（301人以上）・中小企業（101人以上）：義務
中小企業（100人以下）：努力義務

- 数値目標を設定する（男性の育児休業取得率等）
- 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であることを目指す
→男性の育児休業の取得促進、子育て期を含めた全ての労働者の時間外労働の縮減や柔軟な働き方の促進に力点。
- 行動計画策定指針には、例えば以下のような内容を盛り込むことが望ましい
 - ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
 - ・ 今後のキャリアの希望にあわせた両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等の検討を促すためのキャリア研修
 - ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
 - ・ 育児休業取得者や周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
 - ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
 - ・ 両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップ・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化

等



■ PDCAサイクルの実施

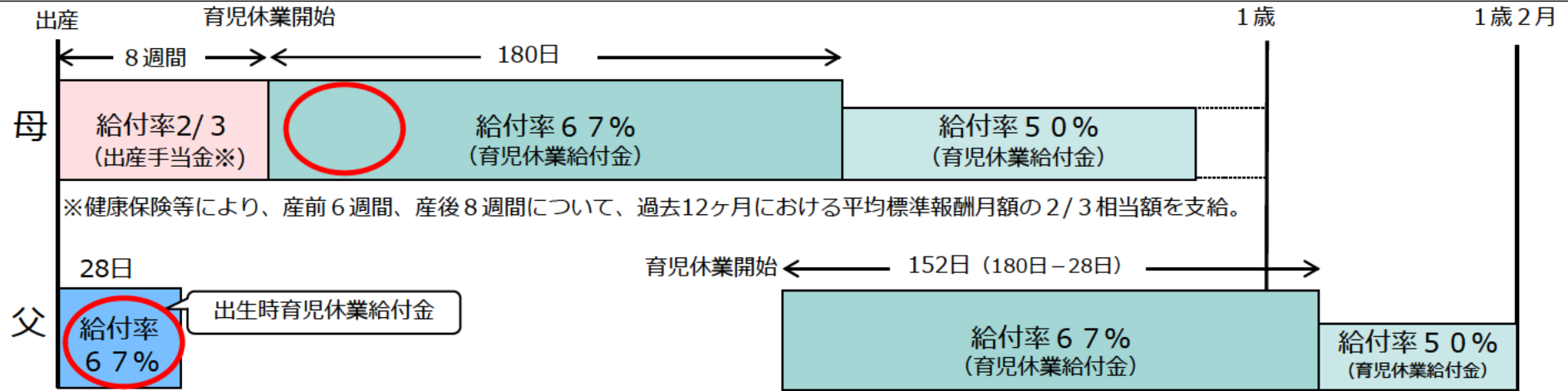
：見直しの方向性

②国・地方公共団体の機関（特定事業主）

育児休業の取得促進（産後の一定期間の育児休業給付の給付率を手取り10割に） 育児期の柔軟な働き方の推進（育児時短就業給付（仮称）を創設）

現行制度の概要

- 育児休業給付は、被保険者期間等の要件を満たす雇用保険の被保険者が育児休業を取得した場合、原則として子が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%）が支給される。
 - ※ 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8割相当。
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。



検討・見直しの方向性

＜育児休業の取得促進（産後の一定期間の育児休業給付の給付率を手取り10割に）＞

- ・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。

＜育児期の柔軟な働き方の推進（育児時短就業給付（仮称）を創設）＞

- ・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。

育児期の柔軟な働き方の推進（テレワークの努力義務化、 「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」の創設、残業免除の対象となるこどもの年齢の引き上げ）

「こども未来戦略方針」（抜粋）

（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～

- （前略）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出社・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出社・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。
- 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き上げを検討する。

検討・見直しの方向性

※「こども未来戦略方針」の内容を踏まえ、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、今後の仕事と育児・介護の両立支援の在り方について報告書を取りまとめた。仕事と育児の両立支援については、当該報告書を踏まえ、主に以下の項目について労働政策審議会において議論している。

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の拡充

- ・ 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、始業時刻の変更、新たな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。

令和5年7月26日
労働政策審議会
雇用環境・均等分科会
資料2-3より抜粋

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

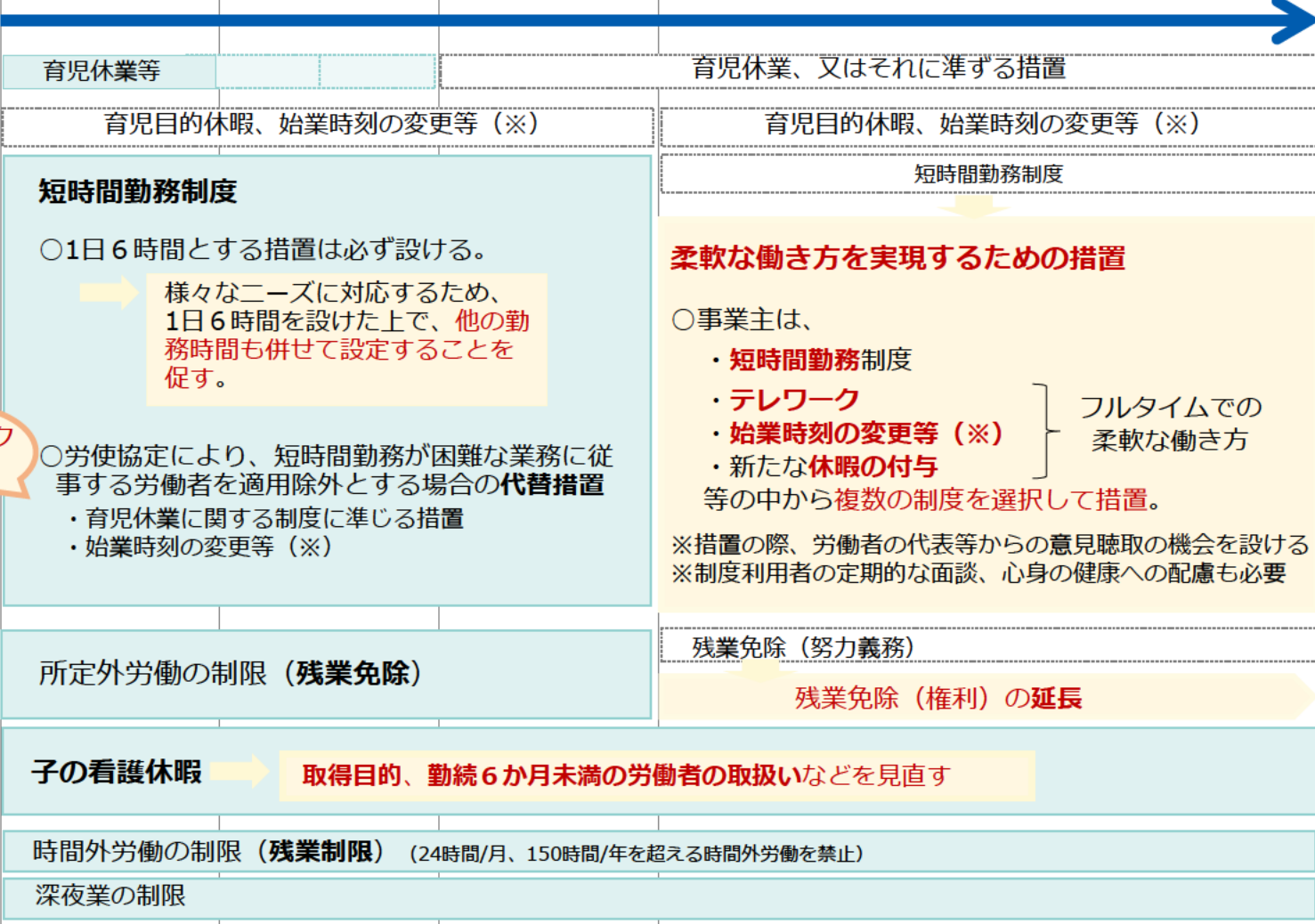
【イメージ】

: 見直しの方向性
 : 現行の権利・措置義務
 : 現行の努力義務

出生 1歳 2歳 3歳 就学

テレワークを努力義務（3歳になるまで）

テレワークを追加



就学以降に**延長** (小学校3年生まで)

※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

育児期の柔軟な働き方の推進（「子の看護休暇」の取得促進に向けた支援）

現行制度の概要

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） ※ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も含む。
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

検討・見直しの方向性

「こども未来戦略方針」（抜粋）

（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～

- （前略）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。

※「こども未来戦略方針」の内容を踏まえ、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、今後の仕事と育児・介護の両立支援の在り方について報告書を取りまとめた。仕事と育児の両立支援については、当該報告書を踏まえ、主に以下の項目について労働政策審議会において議論している。

- ・ 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。

雇用保険の適用拡大

現行制度の概要

- 雇用保険は、労働者が雇用される事業を強制適用事業としている。【法5】
 - ※ 農林水産業の個人事業（常時5人以上の労働者を雇用する事業以外）については、当分の間、任意適用事業としている。
- 雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者を被保険者としている。【法4I】

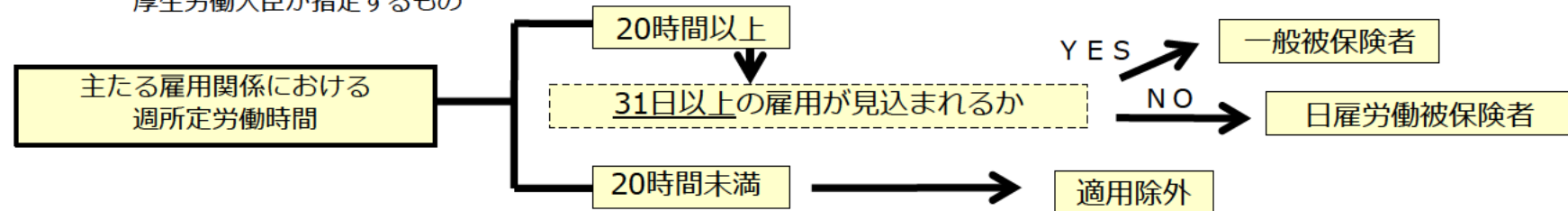
<適用除外>【法6】

- ① 1週間の所定労働時間が**20時間未満**である者
- ② 同一の事業主に継続して**31日以上**雇用されることが見込まれない者
- ③ 季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。）であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- ④ 日雇労働者（※2）であって、適用区域（※3）に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ⑤ 国、都道府県、市町村等に雇用される者
- ⑥ 昼間学生

※1 労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は暫定任意適用事業）

※2 日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者

※3 東京都の特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの



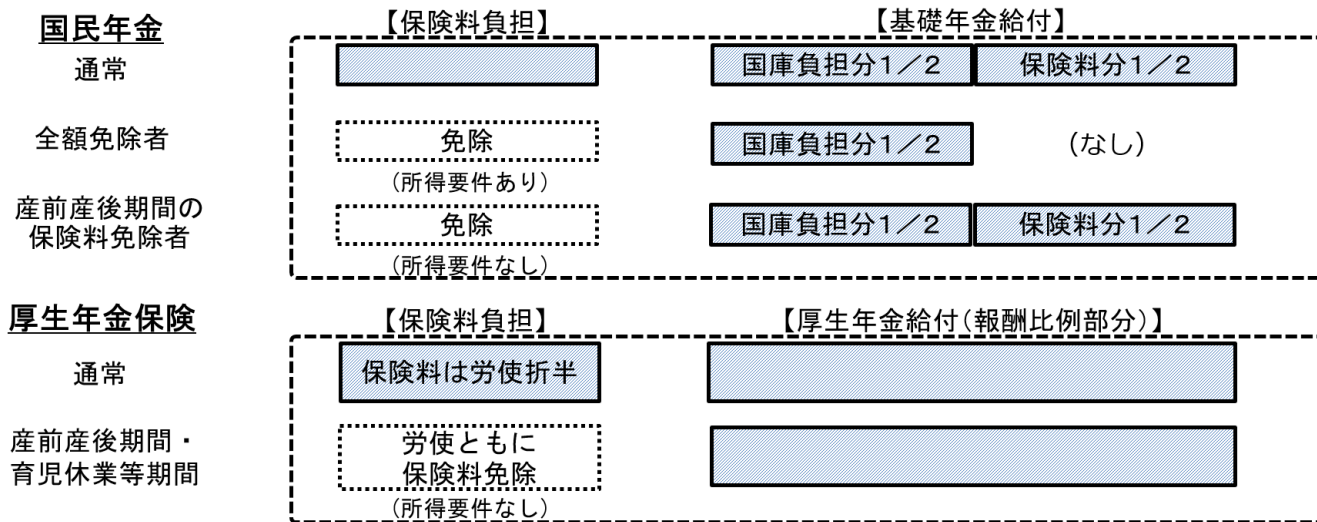
検討・見直しの方向性

- ・ 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。

自営業やフリーランス等の方々の育児期間の国民年金保険料の免除

現行制度の概要

- 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3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、9,186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3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、469,331人（男性14,523人、女性454,808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。

検討・見直しの方向性

- ・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。