

# 最近のトピックについて

ひと、暮らし、みらいのために



令和6年3月8日  
令和5年度第2回宮城地方労働審議会

宮城労働局長

1. 地方版政労使会議の開催
2. 矢田総理補佐官が企業視察
3. ビジネスと人権をめぐる動き
4. 少子化対策

# 1. 第12回宮城働き方改革推進等政労使協議会を開催（2月14日）

第12回 宮城働き方改革推進等政労使協議会（令和6年2月14日）

出席者

## 第12回 宮城働き方改革推進等政労使協議会

### 議事次第

令和6年2月14日（水）10:15～

11:45

於 ホテル白萩 萩の間

#### 1 開会

#### 2 議題

##### （1）労働局からの説明

①「賃金引上げ」に向けた取組について

②「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組について

（2）「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について

（3）行政機関における賃金引上げに向けた取組等について

##### （4）意見交換

テーマ「賃金引上げのために必要な施策、賃金引上げに向けた取組等について」

#### 3 閉会

厚生労働副大臣

宮城県 副知事

仙台市 副市長

東北経済産業局 局長

一般社団法人 宮城県経営者協会 会長

宮城県中小企業団体中央会 会長

宮城県商工会議所連合会 会長

宮城県商工会連合会 会長

日本労働組合総連合会 宮城県連合会 会長

株式会社 七十七銀行 執行役員地域開発部長

厚生労働省 政策立案総括審議官

宮城労働局 局長

（オブザーバー）

公正取引委員会 東北事務所長

宮城働き方改革推進支援センター センター長

宮城県社会保険労務士会 副会長

宮城産業保健総合支援センター 副所長

宮崎 政久

伊藤 哲也

藤本 章

戸邊 千広

増子 次郎

佐藤勤三郎

藤崎三郎助

佐藤 浩

大黒 雅弘

茂田井健太郎

青山 桂子

竹内 聡

白石 文男

佐山 敏信

須田 直樹

金田 和彦

（敬称略）

# 持続的賃上げ課題共有

## 政労使会議仙台で意見交換会

宮城県や仙台市、経済団体などで行く「宮城働き方改革推進等政労使協議会」は14日、春闘での大幅な賃上げ実現に向けた意見交換会を仙台市内で開いた。出席した経済団体の代表らは、中小企業の持続的な賃上げの課題を指摘した。

宮崎政久厚生労働副大臣は「地方の中小企業で物価上昇を上回る水準の賃上

げを実現するため意見を出してほしい」と呼びかけた。

県中小企業団体中央会の佐藤勲三郎会長は「価格転嫁が進まなくても人手確保のために賃上げせざるを得ず、原資をどう作っていくかが一番の課題だ」と強調。経営者自らIT化の遅れなどを改善するため「経営陣へのリスクリングが必要ではないか」と提案した。



原材料費やエネルギーコストに比べ、労務費の価格転嫁が進んでいない現状も議題になった。県商工会議所連合会の藤崎三郎助会長は「大企業には中小企業との共存共栄を意識した価格交渉を要望する。消費者は、良い物にはそれなりの値段が付くという認識が必要だ」と話し、価格転嫁に対する企業や消費者の理解が欠かせないとした。

協議会とは政府と連合、経団連のトップらによる「政労使会議」の地方版として各都道府県で開かれる。

### TBCテレビ65周年



「中小零細企業においても賃上げを実現してほしい」と宮崎政久厚生労働大臣 物価上昇に苦しむ労働者らの厳しい現状の声を届いたのか 仙台



2024年2月14日(木) 13:14

働き方改革について話し合う行政、労働者、経営者の3者による会議が仙台で開催された。会議では、今年の春闘を含めて持続的な賃上げの必要性を確認した。

青森県で開催された協議会には、宮城県や仙台市、連合宮城、県経営者協会などに加え、厚生労働の宮崎政久副大臣が出席し、「持続的な賃上げの実現に向け意見を交わしました。会では、物価上昇に苦しむ労働者や経営の厳しい中小零細企業の現状が報告されました。

連合宮城 大黒雅弘会長：「日本の実賃賃金が上がらない一方で、主要国は年1-2%ずつ上昇しており、その結果、賃金水準の相対的な位置が低下している」



県経営者協会 増子次郎会長：

「人による仕事をデジタル技術に置き換えていくことも不可欠であります。大手企業による中小企業への生産性の向上への人的・技術的サポートを求めている」



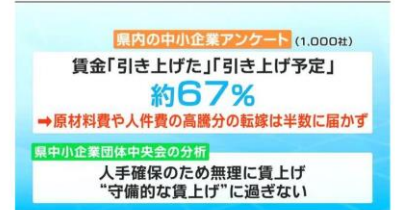
そして、適正な価格転嫁の実施や行政と労使の問題意識の共有が必要だと確認されました。

宮崎政久厚生労働副大臣：「賃上げの実現には東京でだけ、大企業でだけでは生活実感には全く届かないということになるので、全国各地、中小零細企業においても賃上げを実現してほしい」



政府は、今年の春闘では賃上げを地方まで波及させようと、行政と労使の団体を集めた会議を全国で開催するよう求めている、今回の協議会はその一環で開催された。

県中小企業団体中央会によりますと、県内の中小企業1000社を対象にしたアンケート調査の結果、賃金を「引き上げた」または「引き上げる予定」と回答したのは、およそ67%で全体の3分の2でした。



しかし、原材料費や人件費の高騰分を販売価格に転嫁できていると回答した社は半数に届いておらず、中央会は、人手を確保するために無理に賃上げせざるを得ないのが中小企業の実態で、「守備的な賃上げ」に過ぎないと分析しています。



令和6年2月15日 NHK

宮城 NEWS WEB

◀ 宮城の

## 地方版政労使会議“賃上げへ人件費の上昇分 価格に反映を”

02月14日 19時46分



ことしの春闘をめぐる行政と経済界それに労働者の代表による会議が仙台市で開かれ、賃上げに向けて人件費の上昇分を取引価格に反映するための環境を作っていくことを確認しました。

政府は春闘にあわせて行政と経営者、労働者の代表による「政労使

会議」を開き、賃上げの実現に向けて協議しています。

これにともなって政府は地方でも「地方版政労使会議」を開催するよう求めている、14日、仙台市では県や仙台市のほか、県内の経済団体や労働団体の代表が出席して、賃上げをめぐる状況について協議しました。

この中で、県の伊藤哲也副知事が賃上げに向けた支援策を示した上で、持続的な賃上げの実現に向けて行政として取り組んでいく姿勢を示したのに対し、経営者の代表の県経営者協会の増子次郎会長は、人への投資の重要性を強調し、そのコストを取引価格に反映することを企業に呼びかけていくとしました。

さらに、労働者の代表の連合宮城の大黒雅弘会長は、継続的な賃上げは個別企業の努力だけでなく社会全体で取り組む必要があると述べました。

そして会議では、賃上げに向けて人件費の上昇分を取引価格に反映できる環境をそれぞれの立場で作っていくことを確認しました。

会議に参加した宮ざき政久厚生労働副大臣は「賃上げは実現すべき最大課題の一つで、全国各地で行っていく必要がある。今回の会議を踏まえて県民の理解を得た上で賃上げを実現していただきたい」と話していました。

令和6年2月15日 ミヤギテレビ

社会

## 【賃上げ】交渉前に実現に向け議論「中小零細企業でも賃上げを」

2024年2月14日 19:50



この会議は地方でも賃上げの機運を高めてもらおうと厚生労働省が全国各地で開いているもの。会議では宮城労働局からいわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができる行政側の支援策について説明されるなど賃上げ実現のための議論が交わされた。

また中小企業団体からは大企業とは経営状況が異なり、賃上げの原資をどこから見出すかが大きな問題になっているなどの意見が挙がった。

厚生労働省宮崎政久副大臣

「賃上げの実現は東京だけ大企業だけでは生活実感に全く届かない、全国各地で中小零細企業でも賃上げを実現して頂きたい」

春闘の交渉は今月末から本格化する見通し。

## 2. 矢田総理補佐官が宮城労働局管内の企業を視察（2月16日）



### 矢田 稚子

やた わかこ

内閣総理大臣補佐官  
(賃金・雇用担当)

#### プロフィール

生年月日 昭和40年9月25日  
出身地 大阪府

#### 最新の活動

##### 賃金・雇用に関する視察

新たに設けられた賃金・雇用担当の補佐官として、働く皆さん、企業の皆さんのご意見を幅広くお伺いしながら、施策の検討に活かしていきたいと考えています。このため、今後全国の様々な働く現場や、働くことに関わる公的な機関などにお伺いします。皆さんの声をお聞かせください。

- ・賃金・雇用に関する視察 in 宮城県（令和6年2月16日）

詳細は[こちら](#)

- ・賃金・雇用に関する視察 in 東京都及び千葉県（令和6年2月8日）

詳細は[こちら](#)

- ・賃金・雇用に関する視察 in 神奈川県（令和6年1月30日）

詳細は[こちら](#)

- ・賃金・雇用に関する視察 in 岡山県（令和6年1月26日）

詳細は[こちら](#)

- ・災害対応、賃上げ・投資等のチャレンジを進める中小企業を応援する車座対話への参加（令和6年1月15日）

詳細は[こちら](#)

- ・賃金・雇用に関する視察 in 北海道札幌市（令和5年12月19日～20日）

詳細は[こちら](#)

- ・日本ASEAN友好協力50周年特別首脳会議ガラディナーへの出席（令和5年12月17日）

詳細は[こちら](#)

- ・賃金・雇用に関する視察 in 広島県広島市（令和5年12月12日～13日）

詳細は[こちら](#)

- ・賃金・雇用に関する視察 in 福岡県福岡市、北九州市（令和5年12月6日～7日）

詳細は[こちら](#)

- ・賃金・雇用に関する視察 in 愛知県（令和5年12月1日）

詳細は[こちら](#)

令和6年2月16日 NHK

令和6年2月20日 建設新聞（東北6県版）

## 宮城 NEWS WEB

◀ 宮城の

# 企業復興のノウハウを能登半島地震の被災地に 首相補佐官

02月16日 19時36分



東日本大震災で被災し、復興した企業を雇用を担当する総理大臣補佐官が視察し、事業再開までのノウハウを能登半島地震で被災した人のなりわい確保に生かしていく考えを示しました。

東日本大震災から企業がどのように復興したのか把握しようと、雇

用や賃上げを担当する矢田総理大臣補佐官は16日、岩沼市にあるレトルト食品の製造会社を視察しました。

この会社は、東日本大震災で本社と工場が津波に襲われた上、電気やガス、水道といったインフラも止まったため製造をできなくなりましたが、およそ1か月半後には再開したということです。

矢田氏は、工場を見学したあと会社の会長らと意見を交わし、事業の再開に向けて各地の取引先に対して資材などの支援を積極的に求めたり、早い段階で事業の再開を目指すことを決め一丸となって復興にあたりたりしたことが早期の再開につながったなどと説明を受けていました。

このあと矢田氏は「能登半島地震が起きてから1か月半がたち、生活の再建の次に必要なのはなりわいの確保だ。この会社の取り組みは被災地の方々に勇気を与えると確信しており、きょうの視察を生かして、復興に向けた取り組みを強化していきたい」と話していました。

# 矢田総理大臣補佐官 橋本店を視察 働き方改革推進へ

岸田内閣で賃金や雇用を担当する矢田稚子内閣総理大臣補佐官は16日、橋本店（仙台市）を視察に訪れ、時間外労働ゼロに向けた取り組みやベースアップなどの同社の働き方改革について理解を深めた。民間企業の雇用状況などを調査し、施策に反映させるため全国を巡っており、同社で1社



働き方改革への対応についてヒアリングするため、宮城県内の建設業で初めて「えるぼし認定3段階目」を取得したことなどから宮城労働局が同社を推薦。このほか矢田補佐官は、岩沼市の食料品製造・にしき食品空港南工場も訪ねた。

この日は矢田補佐官のほか宮城労働局の竹内総局長らが訪れ、武田文孝代表取締役社長や佐々木宏明代表取締役会長CEOから説明を受けた。また、リモートで建築・土木部門の若手ら6人が矢田補佐官からの質問に答えた。

同社は震災後、各機関からの要請に応えるため本社1階のロビーに災害対策本部を設けたことや、業務効率化ソフトやBIM/CIIMなどを活用し2021年までに完全週休2日制を達成、残業時間を20時間以内にとどめていることなどを紹介した。また、今年4月から開始する月額5000円のベースアップ（年間賃金3割増）についても触れ、これまで支払っていた残業代分を財源に、社員に還元することも説明した。

説明を受け矢田補佐官は「建設業でここまで取り組んでいる企業はほかにないと思う。賃上げなど、他の建設企業、他産業で導入すれば日本のGDP成長にも役立つはず」とし、業界の働き方改革を後押しするたため施策に反映させる方針を示した。



首相官邸ホームページより

## 賃金・雇用に関する視察in宮城県

令和6年2月16日（金）に、矢田総理補佐官は宮城県において、企業を訪問し、意見交換を行いました。

### 1 にしき食品の視察

にしき食品では、レトルト食品の製造・販売に取り組まれています。東日本大震災で製造機器への影響など大きな被害を受けたものの、雇用を守りながら、いち早く復活され45日後には製造を再開したとのこと。

震災からの復興後、リブランドを行い、新型コロナウイルス感染症による生活様式の変化による需要増もあり、売上げを伸ばされています。工場の拡充も行われ、現在では、1日24万食の製造を行っているとのこと。こうした中で、ペースアップなどの賃上げにも取り組まれています。

また、技能実習生の受入れも行われています。



### 2 橋本店の視察

建設会社である橋本店では、東日本大震災後、働き方改革に計画的に取り組まれ、週休2日の取組みや長時間労働の是正を図っているほか、ICTを活用した生産性向上にも取り組まれています。

このような中で、時間外労働20時間以内の社員の割合が高くなるなど働き方改革の取組の定着がみられたことから、その成果を還元し、本年4月からは、全社員平均で3%の賃上げを実施するとのこと。

また、働き方改革の取組みは、職員の子育てや資格取得等のための時間の確保につながっているほか、ICT等の活用は、工期の短縮にもつながっています。

さらに、CCUS（建設キャリアアップシステム）とも連携し、優良な技術者に対しては、認定証の贈呈のほか、現場に入った際には、本人への手当の支給等も行っているとのこと。





### 3. ビジネスと人権をめぐる動き

#### 国内の労働分野における政策手段を用いた国際課題への対応に関する検討会（ビジネスと人権検討会）報告書の概要

##### 検討会の目的

令和5年12月13日

- 国際的な人権尊重の要請が高まる中、企業は自社のみならず国内外のサプライヤー等の労働者についても国際水準に沿った取組が求められている。
- 厚生労働省は国内法令や各種対策を通じて「ビジネスと人権に関する行動計画」に掲げられた各分野の取組をこれまでも推進してきた立場にある。労働者の基本的権利やその実現について政府の中で最も経験を有す。
- このため、グローバル・サプライチェーン（GSC）上の人権尊重について、労働行政の政策知見を踏まえ、①これまで実施してきた国内政策手法の活用と、②課題を改善・是正するための国際協力の在り方について検討する。（労働分野の国内政策知見の価値をGSC上の人権尊重から検討した初の取組）

##### 開催実績

第1回（令和5年8月23日）：検討会趣旨説明、今後の進め方

第7回（11月16日）：報告書骨子案

第2～6回（9月25日～11月2日）：関係者からのヒアリング

第8回（12月13日 最終回）：報告書案

##### 報告書（案）の概要

##### 【人権尊重の取組を進める上での課題】

###### （1）企業レベルの課題

- ◆具体的な方法や尊重すべき人権の内容が分からない、企業規模や業種により取組に差がある、教材や説明資料を各社で用意するのは難しい

###### （2）企業を取り巻く環境の課題

- ◆現地の労働法が国際基準等と異なる、情報入手先がない、進出先国の社会システムに起因する課題は企業単独の対応が難しい

###### （3）労使団体が取組を進める上での課題

- ◆産業分野や企業規模によってGSC上の人権尊重の問題に対する意識が異なっている

【方針A】 すぐに着手すべき/着手できる取組

【方針B】 実施に向けて具体的検討が必要な取組

【方針C】 方向性の検討や関係者との調整が必要な取組

##### 【主な具体的施策の方向性（提言）】

※課題解消のみならず、日本の「強み」を打ち出すことも意識して積極的な観点から取組を進める。

###### （1）企業レベルの課題への対応

- ◆取引先への説明などに使用できるよう、強制労働など国際労働基準（※）に関する分かりやすい周知資料を作成する。【方針A】
- ◆改善に当たっては労働者側からの課題聴取や意味のある対話が重要との観点から、「安全委員会」など既存制度がもつ意義を「見える化」する。【方針B】
- ◆国内の外国人労働者向けに作成された安全教育教材や研修機会について、海外拠点での活用も図る。【方針A】

※5つの重点分野：①結社の自由、団体交渉権、②強制労働の撤廃、③児童労働の廃止、④差別の撤廃、⑤労働安全衛生

###### （2）企業を取り巻く環境の課題への対応

- ◆ILO、在外公館、現地日本商工会等とも連携し、日系企業の進出先国における情報収集や政労使の情報共有を進める。【方針A】
- ◆労働分野の人権尊重姿勢を国際的にも明確に示し、日本企業のサプライチェーンに対する国際的な認識を得られるよう取り組む。【方針B】
- ◆進出先国への技術協力事業により強制労働・児童労働の撲滅、労使対話の推進、労働安全衛生向上、社会的保護システムの構築を支援する。【方針B】併せて、民間団体によるインフォーマルセクター支援や専門職育成推進などの国際協力を政府の立場からも支援する。【方針C】
- ◆厚生労働省職員の理解促進や、関係者の協力体制構築（労使団体、公益団体、国際機関、関係府省庁、JETRO、JICA等）を図る。【方針A】
- ◆労使団体が労働者の声を聞き企業と対話することが人権尊重に直接に寄与することから、国内外の労働組合関係者と協力してGSC上の人権尊重の取組の促進を図る。好事例の拡大に当たって国内外の労働関係団体・使用者団体のネットワークの活用を検討する。【方針B】
- ◆未批准のILO基本条約の批准に向けた検討を進めるべきである。また、既批准条約について他国に批准の働きかけや知見共有を行う。【方針B】

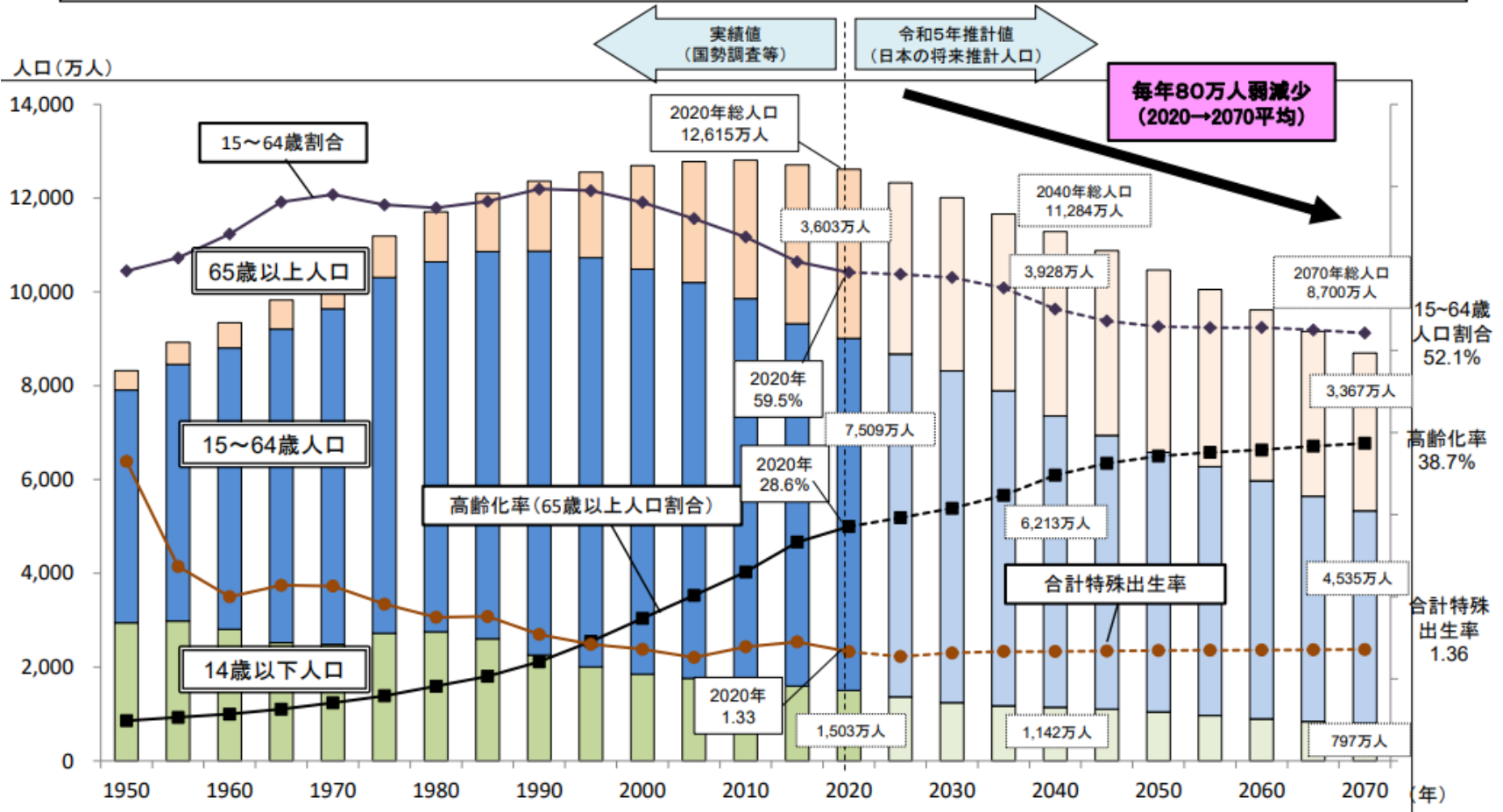
###### （3）労使団体が取組を進める上での課題への対応

- ◆上述の施策を講ずるに当たっては、労使団体の構成員の理解向上に資するような取組となるよう留意する。【方針B】

## 4. 少子化対策：こども未来戦略について

### 日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)



## 地域別の将来推計人口（「日本の地域別将来推計人口（令和5年推計）」より抜粋）

### ■ 都道府県別の将来推計人口

#### ○ 11県では、2020年と比較して2050年の総人口が30%以上減少。

- ・2050年の総人口は、東京都を除いたすべての道府県で2020年を下回り、秋田県など11県では2050年の総人口が2020年と比較して30%以上減少。
- ・全国推計においては総人口の減少率が前回推計より緩和したものの、2045年時点の総人口が前回推計を上回る都道府県は、東京圏に属する都県のほか25にとどまる。

#### ○ 25道県では、2050年に65歳以上人口割合が40%を超える。

- ・2050年の65歳以上人口割合が40%を超えるのは、秋田県（49.9%）をはじめとして25道県にのぼる一方で、最も低いのは東京都（29.6%）。

### ■ 市区町村別の将来推計人口

#### ○ 2050年の総人口が2020年の半数未満となる市区町村は約20%に達する。

- ・2050年の総人口が2020年より減少する市区町村数は1,651（1,728市区町村数の95.5%）で、うち0～3割減少するのが605（同35.0%）、3～5割減少が705（同40.8%）、5割以上減少が341（同19.7%）。

#### ○ 2050年には、65歳以上人口が総人口の半数以上を占める市区町村が30%を超える一方で、2050年の65歳以上人口が2020年を下回る市区町村は約70%。

- ・65歳以上人口割合が上昇する市区町村は1,696（同98.1%）であり、総人口の50%以上を占める市区町村数は、2020年の59（同3.4%）から2050年の557（同32.2%）に増加。

#### ○ 2050年の0～14歳人口は99%の市区町村で2020年を下回る。

## こども・子育て政策の強化の検討体制について

### 全世代型社会保障構築本部（総理・関係閣僚）

○ 全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するため、内閣に、その企画及び立案並びに総合調整を行う全世代型社会保障構築本部を設置する。

- ・ 本部長：総理
- ・ 副本部長：全世代型社会保障改革担当大臣
- ・ 本部員：官房長官、内閣府特命担当大臣（こども政策 少子化対策 若者活躍 男女共同参画）、総務大臣、財務大臣、厚生労働大臣

### こども未来戦略会議（総理・関係閣僚・有識者）

○ こども・子育て政策の強化について、具体的な施策の内容、予算、財源の在り方について検討する必要があることから、こども・子育て政策に係る関係閣僚、有識者、子育ての当事者・関係者、さらには関係団体の参画を求めて、全世代型社会保障構築本部の下に、「こども未来戦略会議」を開催する。

- ・ 議長 総理大臣
- ・ 副議長 全世代型社会保障改革担当大臣  
内閣府特命担当大臣（こども政策 少子化対策 若者活躍 男女共同参画）
- ・ 構成員

（閣僚）全世代型社会保障構築本部の本部員  
文部科学大臣、経済産業大臣、国土交通大臣

|            |  |       |  |
|------------|--|-------|--|
| （有識者）秋田喜代美 | 学習院大学文学部教授                                 | 立谷秀清  | 全国市長会会長  |
| 遠藤久夫       | 学習院大学経済学部教授                                | 十倉雅和  | 日本経済団体連合会会長  |
| 奥山千鶴子      | NPO法人子育てひろば全国連絡協議会理事長/<br>認定NPO法人びーのびーの理事長 | 富山和彦  | 株式会社経営共創基盤IGPIグループ会長/<br>株式会社日本共創プラットフォーム（JPIX）代表取締役社長 |
| 権丈善一       | 慶應義塾大学商学部教授                                | 中野美奈子 | フリーアナウンサー  |
| 小林 健       | 日本商工会議所会頭                                  | 新浪剛史  | サントリーホールディングス株式会社代表取締役社長                               |
| 櫻井彩乃       | GENCOURAGE代表                               | 新居日南恵 | NPO法人manma創業者・理事                                       |
| 清家 篤       | 日本赤十字社社長/慶應義塾学事顧問                          | 水島郁子  | 大阪大学理事・副学長   |
| 高橋祥子       | 株式会社ジーンクエスト取締役ファウンダー                       | 村井嘉浩  | 全国知事会会長  |
| 武田洋子       | 株式会社三菱総合研究所 執行役員（兼）研究理事<br>シンクタンク部門長       | 吉田隆行  | 全国町村会会長  |
|            |  | 芳野友子  | 日本労働組合総連合会会長   |

（五十音順 敬称略）



## 少子化対策と「全世代型社会保障」

- ◆ **少子高齢化・人口減少**は、我が国が直面する**最大の危機**。  
若年人口が急激に減少する**2030年代に入るまでが、少子化のトレンドを反転させるラストチャンス**。
- ◆ 少子化対策により、**個人と社会全体の幸福**をあわせて実現  
若い世代の誰もが、**結婚や子どもを生み、育てたいとの希望がかなえられる社会、将来に明るい希望をもてる社会**を実現。結果として、**少子化のトレンドを反転させる**。
- ◆ 持続的な経済成長のためには、少子化・人口減少の流れを変える必要。  
若い世代に未来への希望を持ってもらえるよう、活躍できる人材を育てる教育も含め、**少子化対策、全世代型社会保障構築と経済対策をパッケージで取り組み、好循環を生み出す**。  
→ **経済の新しいステージ、この国の未来が拓ける**。
- ◆ 「社会保障」の「現役世代は負担のみ、給付を受けるのは高齢者」という固定観念を払拭。  
**「全世代で支え、全世代を支える」社会保障に大胆に転換**。そのための**「改革工程」を策定**。
- ◆ 「自分」・「家族」・「将来」のため、**国民一人一人が連帯し、参加する全世代型社会保障**を構築。  
それぞれの人生のステージにおいて、**将来世代を含むすべて世代にとって安心できる社会保障**を実現。
- ◆ 三位一体の労働市場改革や、総合経済対策の実施による供給力の強化により経済を活性化。  
賃上げを先行させ、**経済基盤を強化することで、高齢化により医療・介護のニーズが高まる中でも、国民の負担感を軽減**。

## こども未来戦略「加速化プラン」の着実な実施

3つの基本理念（若い世代の所得を増やす、社会全体の構造や意識を変える、全てのこども・子育て世帯を切れ目なく支援）に基づき、こども・子育て政策を抜本的に強化

- ・ 児童手当の抜本的拡充、「こども誰でも通園制度」など、各施策の実施時期や法律の要件などを具体化
- ・ 高等教育費の支援の拡充や、貧困、虐待防止など多様なニーズへの支援の強化など、新たな施策を導入

加速化プラン完了する2028年度までに、総額 3.6兆円程度 の予算を投入

我が国のこども一人当たり家族関係支出は、OECDトップ水準のスウェーデンに達する水準に（対GDP比 11%–16%）

### 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や、若い世代の所得向上に向けた取組み

- ・ 児童手当の拡充
- ・ 出産・子育て応援交付金の制度化など

1.7兆円

### ② 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

- ・ 伴走型支援、産後ケアの拡充
- ・ こども誰でも通園制度の創設など

1.3兆円

### ③ 共働き・共育での推進

- ・ 出生後の一定期間、育休給付を手取り10割に引上げ
- ・ 育児時短就業給付の創設など

0.6兆円

※「加速化プラン」の実施により、国のこども家庭庁予算は約5割増加し、4.7兆円（2022年）から7兆円強<sup>(注)</sup>（2028年）に増加

（注）現時点での機械的試算

# 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）
- ✓ 正規・非正規問題への取組（同一労働同一賃金の徹底、希望する非正規雇用者の正規化）

| 児童手当の拡充  |         | 妊娠・出産時からの支援強化  |      | 出産等の経済的負担の軽減  |         | 高等教育（大学等） |       |       |       |                   |   |  |   |  |  |  |
|--|---------|--|------|---|---------|-----------|-------|-------|-------|-------------------|---|--|---|--|--|--|
| <p>拡充後の初回の支給は2024年12月（2024年10月分から拡充）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 所得制限を撤廃</li> <li>✓ 高校生年代まで延長<br/>すべてのこどもの育ちを支える<br/>基礎的な経済支援としての位置づけを明確化</li> <li>✓ 第3子以降は3万円</li> </ul> <table border="1"> <tr> <th>支給金額</th> <th>3歳未満</th> <th>3歳～高校生年代</th> </tr> <tr> <td>第1子・第2子</td> <td>月額1万5千円</td> <td>月額1万円</td> </tr> <tr> <td>第3子以降</td> <td>月額3万円</td> <td>* 多子加算のカウント方法を見直し</td> </tr> </table> <p>→ 3人の子がいる家庭では、<br/>総額で最大400万円増の1100万円</p> |         | 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 | <p>2022年度から実施中（2025年度から制度強化）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 出産・子育て応援交付金<br/>10万円相当の経済的支援<br/>①妊娠届出時（5万円相当）<br/>②出生届出時（5万円相当×こどもの数）</li> <li>✓ 伴走型相談支援<br/>様々な不安・悩みに応え、ニーズに応じた支援につなげる<br/>→ 妊娠時から出産・子育てまで一貫支援</li> </ul> |  | <p>2023年度から実施中</p> <p>STEP 1 出産育児一時金の引き上げ<br/>42万円 → 50万円に大幅引き上げ<br/>「費用の見える化」・「環境整備」</p> <p>STEP 2 出産費用の保険適用の検討<br/>2028年度を目途に検討</p> |  | <p>高等教育費の負担軽減を拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給付型奨学金等を世帯年収約600万円までの多子世帯等に拡充<br/>2024年度から実施</li> <li>・ 多子世帯の学生等については授業料等を無償とする<br/>2025年度から実施</li> <li>✓ 修士段階の授業料後払い制度の導入<br/>2024年度から実施</li> <li>✓ 貸与型奨学金の返還の柔軟化<br/>2024年度から実施</li> </ul> |  |
| 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  |      |   |         |           |       |       |       |                   |   |  |   |  |  |  |
|  |         | <p>子育て世帯への住宅支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 公営住宅等への優先入居等<br/>今後10年間で計30万戸 実施中</li> </ul> |      | <p>✓ フラット35の金利引下げ<br/>こどもの人数に応じて最大1%（5年間）の引下げ<br/>2024年2月から実施</p> |         |           |       |       |       |                   |   |  |   |  |  |  |

## 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（仮称）」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年度以降加速化プラン期間中の早期に実施
  - ・ 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2024年11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・共育ての推進

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）  
※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

- ✓ 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  
公布の日から1年6月以内に政令で定める日から実施
- ・ 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

注）上記項目のうち、法律改正が必要な事項は、所要の法案を本通常国会に提出予定。