

「地方創生×少子化対策」検討会 中間報告

令和元年5月23日

1. 本検討会の位置づけ等

- 「まち・ひと・しごと創生総合戦略（2018改訂版）」（平成30年12月21日閣議決定）において、「地方創生の新たな展開としての飛躍に向け、次期の総合戦略策定の準備を開始する」とされている。
- 次期の総合戦略の策定に向けて、子育て世帯の負担軽減を図る観点から、効果的な施策の在り方の検討を進めることを目的として、平成31年4月に「地方創生×少子化対策」検討会の第1回を開催し、これまで3回の会合を重ね、この中間報告の取りまとめに至った。
- 本検討会は、企業支援、家庭を支えるつながりづくり、地域別での課題把握、男性の働き方改革、育休取得促進、ライフステージに応じた包括的な支援基盤づくり、まちづくり等、様々な分野に知見を有する有識者のメンバーで構成されており、また、検討テーマに関連して、先進的な取組を行っている地方公共団体や企業等にゲストスピーカーとしてご参加いただきヒアリングを行う等、幅広い観点から議論を行うことができた。
- 本中間報告においては、まち・ひと・しごと創生の観点から推進する少子化対策の基本的な考え方を示すとともに、今後推進していくべき取組や支援・推進体制の在り方についての方向性等を示している。
- これらの方向性等を踏まえ、今後、具体的な施策の展開に向けて、さらに検討を深めていく。

2. まち・ひと・しごと創生の観点から推進する施策の位置づけ（地域アプローチ）

- 少子化については、若者の経済的な不安定さや長時間労働、仕事と子育ての両立の難しさ、子育て中の孤立感や負担感、教育費負担の重さ等、様々な要因が絡み合っている。
- 個々人の結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえるため、政府全体としては、少子化社会対策基本法（平成15年法律第133号）に基づく「少子化社会

対策大綱」に掲げられた少子化対策が総合的に推進されている。例えば、「子ども・子育て支援新制度」の円滑な実施、「待機児童解消加速化プラン」や「子育て安心プラン」に基づく保育の受け皿確保・整備や保育士の処遇改善などの子育て支援策の充実、若者の雇用の安定や結婚に対する取組支援、長時間労働の是正等の働き方改革等が推進されている。また、幼児教育・保育の無償化のための「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律」が国会で成立する等、経済的負担の軽減に向けた取組が推進されている。さらに、現在「第4次少子化社会対策大綱策定のための検討会」において新たな大綱の策定に向けた検討が進められているところである。

- 一方で、例えば、大都市と地方、大都市の中でも都心と郊外、地方の中でもいわゆる都市的なエリアと地方都市縁辺部では、それぞれ、課題や必要な支援の在り方等が異なる部分があると考えられ、地域特性に応じてきめ細やかに対応していくことが求められる。
- そこで、地方創生の観点から推進する少子化対策としては、国全体の少子化対策に係る施策等も活用しつつ、各地方公共団体が地域の実情を踏まえて、結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえるための地域ごとのオーダーメイドの取組を展開する「地域アプローチ」による少子化対策に取り組んでいくことが重要である。
- こうした地域アプローチによる取組を進めるに当たっては、男女共同参画の視点も重要である。また、東京一極集中の動向をみると、女性の方が「進学や就職等で地域を出て東京圏に行き戻らない」傾向があることが指摘されている。Iターン、Uターンを促すためにも、地域特性をとらえる際には、子育て支援の状況のみならず「女性が望む仕事・働き方」が地域にあるかどうかなども含め、男女間の格差の視点も必要である。

3. 「地域アプローチ」による少子化対策の取組の方向性

- 出生率が比較的高い市町村や、出生数や出生率の向上を実現している市町村の要因や背景などの分析¹により、

¹ 出生数や出生率の向上に関する事例集（平成31年3月 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局）

- ・ 働き方改革の取組、子育て支援、産業振興、まちづくりといった基本的な施策について、若い世代の支援として機能しているか、若い世代が「住み続けたい」と思える「まちづくり」につながっているか、という視点から、地域の特性を生かした形で、着実に、粘り強く進めることが重要、
 - ・ 地域のコミュニティがしっかりしていること、企業等が若い世代を大切にするという意識を持つこと、地域の伝統や文化を大切にすること等の要素が重要であり、行政による取組だけでなく、地域全体での創意工夫により、暮らしやすく、地域に誇りを持てることにつながるような取組が大切、
 - ・ 夫婦が協力して仕事と子育てに取り組むことはもちろんのこと、地域や企業などがこうした子育て世代の両立の重要性を理解し、必要な支援を行う等、地域一体となって子どもを育てるという意識を持つことが大切、
- といったことが示唆されている。

なお、「地域コミュニティ」については、町内会・自治会等の地縁団体だけでなく、同世代同士のゆるやかなつながり、趣味等を介したサークル等を含めた多様な在り方の地域コミュニティが子育て世代の仕事や生活を支援できること、「地域の伝統や文化」については、旧来のものを継承するだけでなく、その地域ならではの風土として若い世代が受け止め、更に発展的に変えていくこと、などと広くとらえることが重要である。

- これまでも、「地域アプローチ」による取組が推進されてきたところであるが、「働き方改革」に重点を置く傾向にあった。今後は、子育て世代を応援するとの視点で、地域働き方改革の取組を一層強化するとともに、地域コミュニティでの支え合い、地域の潜在的な人材の活躍、職住育近接のまちづくり等まちの魅力向上等、幅広い観点から「地域アプローチ」での取組を推進していくべきである。その際には男女共同参画の地域づくりや多様性を受け入れる姿勢、就業機会の男女間の格差の実態を踏まえることなども重要である。
- 以下の各項目の基本的な方向性に沿って、引き続きその具体的な方法等を検討していく必要がある。

(① 地域働き方改革)

- これまでの「地域アプローチ」による働き方改革の取組により、都道府県において、ワンストップで包括的支援を行うための拠点の整備、アドバイザーの養成やアドバイザー派遣による企業へのアウトリーチ支援等が一定程度進んできた。

- 一方で、例えば、
 - ・ 働き方改革は、単に残業削減といった矮小化された議論になりがち、
 - ・ 個別企業内の改革の後押しにとどまらない幅広い取組の促進が必要、
 - ・ 働き方改革と暮らし方改革（生活改革）の連動が必要、等といった意見もある。

- 個々人の結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえるべく「地域アプローチ」による働き方改革を推進していくという基本的な考え方を改めて認識し、今後、子育て世代を応援するとの観点から一層の取組の強化を図ることが必要である。その際、男女共同参画、男女共同による子育てへの支援の視点を持つことも重要である。

- 本検討会におけるヒアリングにより、例えば、地方公共団体の事業を活用してコンサルタントの助言を受けながらワーク・ライフ・バランス推進に向けた働き方改革の実践を行った地方の中小企業の事例、働く場所・時間を社員が選べる新しい働き方を導入し子育て中のパパ・ママも含めた社員のウェルビーイング（幸福）を向上させている事例、企業と地方公共団体との協働で地方にコワーキングスペースを設置して新しい働き方を推進する取組の事例、男性の育休完全取得をトップが宣言するなどして育休取得促進に向けた取組を行っている事例等、様々な取組が見られた。

- 育休取得促進の事例については、男性の場合、育児のための有給休暇の取得を促進する事例が多いと言われている中、男性の育児休業取得に先進的に取り組んでいる企業の好事例の普及促進が求められる。男性が子育てや家事に

十分に関わっていないことが、少子化の一因にもなっているとも言われている中で、これまで以上に男性の育児休業の取得を促進していく必要がある。

- また、SDGs の影響もあり、先進的な企業は、地域・国の課題に対して、公的な器として協力していこうという視点を持ち始めており、それが結果的には消費者から支持され、経済性や収益性、投資に好影響をもたらすという考え方があり、そうしたことは、大企業だからできるということではなく、むしろ地方の中小企業の方がそのような経営を先んじてやってきたとの意見もある。
- 以上を踏まえ、男女が協力した家事・育児等を推進する観点から、従来の取組（包括支援、アドバイザーの養成・派遣によるアウトリーチ支援等）の深化を図り、各地域の企業における働き方改革促進のための取組を一層推進していくべきである。女性にとって魅力的な仕事や働き方がある企業を増やしていくことは、地方からの「人口流出」に歯止めをかける観点からも重要である。企業と地方公共団体等の官民協働による地域一体となった取組も推進していくべきである。その際には、男性の育児休業の取得促進を含め、各企業や各地域での取組がよい意味で競い合われるような取組も検討していくべきである。
- 各地域での先進的な取組の事例等を収集・整理し、その横展開を図ることが重要であるが、各企業間や地域間での更なる取組の展開につながるよう、そうした情報をわかりやすく見える化し、発信する等の工夫も必要である。

(② 地域コミュニティによる支え合い)

- 子育て環境については、例えば、
 - ・ 大都市においては、一般に地域コミュニティや同近居親族によるサポート資源が乏しいので、親が就業をしようとした場合に即座に保育需要が発生する。住まいと仕事のゆとりや保育の受け皿づくりに加えて、コミュニティの醸成等、いわゆる制度的なことと非制度的なことを組み合わせた対応が必要ではないか、
 - ・ 地方についても、移住を考慮すると、一定の親族のサポートが期待できる地元出身者と移住者との間で差があることを考慮する必要がある、
 - ・ 自分が育った市区町村以外で、いわば「アウェイ育児」をしている親は、

近所で子どもを預かってくれる人がおらず、育児の緊張感が高い。そうした方々にとっては、地域の子育て支援拠点が地域との出会いの場であり、仲間づくりに寄与している状況が見られる、
等といった意見がある。

- 親族だけではなく、職場、近所、友人、地域コミュニティ等による支え合いの仕組みを構築していくことが重要であり、子育て世代や子どもの安心感、楽しさにつながる地域活動やコミュニティづくり等を推進していく必要がある。その際、地域子育て支援拠点等の公的なワンストップでの支援だけではなく、コミュニティカフェなどボトムアップ型の小さな拠点が地域の中にたくさん散りばめられ、気軽に通い、立ち寄り、利用できる多くの選択肢があるということも重要である。
- 妊娠・出産、子育て期の親子のニーズは多様であり、それぞれの親の求めているものが違うという点にも留意が必要である。例えば、働いている親だけでなく、育児をしている専業主婦（夫）が課題を抱えているケースもある。地域のニーズに応じて、気軽に相談できる機会や場所・拠点が必要である。また、こうした拠点については、例えば、子どもの一時預かり、地域の支え合い活動へのつなぎ等の機能を兼ね備えた、多機能化の推進も重要である。さらに、産後のケアサービスの充実や、家事支援等の拡充も重要である。加えて、そうした各種の支援の情報が必要な人にしっかりと届くよう、利用する当事者の目線を踏まえて地域でのきめ細かな情報発信が必要である。
- こうした親子の居場所を提供する取組は、子どもたちが自分の生まれ育つ地域で、親以外の大人と知り合い、この地域にすばらしい生活や働く場所があること等を知るきっかけとなるなど、地域の子どもを育む力の向上等にもつながる可能性がある。
- また、育児に関わることは、例えば、仕事に時間をとられ定年後に地域で居場所を見いだせず、その能力や経験を活かしきれていない者が、職場以外のコ

コミュニティでのつながりや役割を獲得できるチャンスにもなる。地域の高齢者も含めて、多世代参加・交流型の地域活動など、誰もが居場所と役割を持つ支え合いのコミュニティづくりを推進していくべきである。

- 安心して子育てができ、多世代にとって快適で魅力的なまちをつくる「コミュニティマネジメント」の活動を推進するためには、これらの活動の担い手の育成や支援等も必要である。

(③ 潜在的な人材の活躍)

- 正規雇用労働者に比べて、非正規雇用労働者や無業の者は、結婚をしたいという意欲が男女ともに低い傾向が見られる。人々のライフコースの選択は自由であるべきだが、そもそも家族を持ちたいという意欲や希望を持てる状況になれない若者が少なくないと考えられる。
- また、いわゆる家事手伝いと称する女性については、様々な理由があって無業になって家にいる人が一定数存在している可能性があること、男性に比べて女性が無業でいることについて社会的関心が低い傾向にあること等の意見もある。
- 無業から就業へ、さらに安定した雇用へとといった形で居場所や役割を得てもらうことにより、その後の更なる活躍や意識の変化等につながっていく可能性があり、コミュニティにおける潜在的な人材の活躍に向けた支援が重要である。

(④ 職住育近接のまちづくり等まちの魅力向上)

- 子育て世代が住まいに求める要素は、必ずしも住宅そのものだけではなく、周辺環境に関わるものも見られ、住宅価値を決める要素も設備、仕様、間取り、駅からの距離等のみならず、人気のまち、イメージがよいまち、といった、いわゆる地域ブランドを重視する人も多いとの意見もある。これらを踏まえると、子育て世代の視点からのまちの魅力を高めることが重要である。

- 長時間労働の働き方のみならず、長時間通勤せざるを得ない都市空間構造が子育てのしにくさにつながっている可能性があるとの意見がある。

子育て世代を応援する観点から、例えば、サテライトオフィスやワーキングスペースの整備、テレワークの活用等、職住育近接のまちづくりを推進していく必要がある。その際、こうしたオフィス空間が託児、食事提供、研修など、生活面の支援機能を備えているとなおよいと考えられる。

こうした取組は、地域での潜在的な人材の活躍の場の創出や、子育て世代が地方や都市郊外などで働く選択肢を増やすことにつながる可能性もある。

- また、職住育近接の実現に向けては、「近くにこんないい企業・仕事がある」ということをいかに若い人たちが気付けるかという点も重要なポイントである。若者が、地域の優良企業等の存在を認知し、多様な選択肢の中から選択できるよう、仕事と子育ての両立支援等に熱心な地域の企業等について、一層の周知を図る必要がある。

- 様々な公共施設や空き店舗、空き家、空き地、団地、公園等の場所をうまく活用し、子育て世代のニーズに合う新しい暮らし方や働き方が実現できるまちづくりにつなげていくことも必要である。例えば空き家等を活用したシェアハウスで居住者や近隣住民が一緒になって育児を支えるといった事例も見られるようになっている。

また、例えば都市再開発において、単にハードを整備するのみならず、新しいライフスタイルを支援する推進主体を構築するという発想や、都市郊外のマンション建設等において、職住近接に資するワーキングスペースの整備、地域が支え合うコミュニティ形成や生活支援の機能等の導入を求めていくことも重要である。

(5) 意識改革

- 社会が出産や子育てを応援していくという雰囲気づくりや、それぞれの職場、地方公共団体等を挙げてそうしたムーブメントをつくっていくことも非

常に重要である。

- 就学前の子どもの育児における男女の役割を見ると、まだまだ女性の負担感が非常に強いということを現場で実感するとの声もある。男性もしっかりと子育てに参画する社会を作っていく、「男女共同参画に根差した地域づくり」という視点を持って、地域アプローチによる取組を推進していく必要がある。また、出産前から「男女が共同で取り組む包括的な視点」も必要である。

さらに、多様化している家族形態や就業形態等を念頭に、すべての子どもとその親を大事にしていく等、地域において多様性を受け入れる意識を持つことも重要である。

例えば、事例集やパンフレット等で子育て中の親子の写真を掲載する場合に、母親だけでなく父親の写真も利用する等、各種取組の広報の際も、男女共同参画や多様性といった視点に留意したものとなるよう配慮する必要がある。

- 社会の意識を転換するためには、メッセージ性の強い取組が必要であり、地方創生の観点から、各地域において、男性の育休取得促進に向けた官民連携の取組がよい意味で競い合われるような展開につながるような施策を検討することも必要である。例えば、地方公共団体が「男性育休 100%宣言都市」の表明を行い、域内企業において男性育休の取得を促進する等の官民連携の取組を推進するとともに、その推移をモニタリングし優良事例を表彰するといったこと等も考えられる。

- 男性の育休取得については、単に女性の育児に係る負担を軽減するという面だけではなく、自身のウェルビーイングや発想力を高めることにもつながるといった積極的な意義を有する点についての認識も持つておく必要がある。男女問わず、新しい経験から成長し、価値を得るために学ぶ期間として位置付けて（いわば「育児留学」）、キャリアの一環として評価するという考えられる。育休期間は「子育てという長い事業に取り組む男女でのスタートアップ期間」でもある。

なお、その際に、単身者や子供がいない者等はその機会にアクセスできない

といった不公平感等が生じる可能性もあるが、例えば、育児以外に、介護、地域活動・ボランティア、学び直し等といった活動に係る休暇取得についても、同様に広義のスキルアップ等の機会として評価していくことも考えられる。こうした機会は、都市部に住む人々の地方での活動につながる可能性もある。

(⑥ その他)

- 本検討会では、地域アプローチによる少子化対策の取組として、地域働き方改革、地域コミュニティによる支え合い、潜在的な人材の活躍、意識改革といった柱を中心に議論してきたが、例えば、若者にとって魅力的な仕事づくり、人材育成等も含めて地方創生で推進している各種の取組そのものが少子化対策に資するものであるとの見方もできる。現在、次期の総合戦略の策定に向けて各種テーマで検討が進められているところであるが、地域アプローチによる少子化対策の取組を充実させていくため、今後、本検討会以外のテーマの検討の成果等とも積極的に連携していくことが求められる。

4. 支援・推進体制等の在り方

(① 国の支援・推進体制の在り方（地域評価指標等）)

- 「地域アプローチ」による少子化対策の推進のためには、子育て世代にとって魅力的なまちづくり等の観点で地域の強み・男女共同参画を含めた課題等を見える化することが必要である。子育ての当事者にとっても、地域の魅力を比較可能な形で評価できるツールがあれば有益であると考えられる。
- 都道府県の先進事例等も参考にしながら、国において、ワーク・ライフ・バランス、男女の就業に関する状況、子育てサポート基盤、まちなぎわい等の要素で地域特性を見える化できる「地域評価指標」を整備し、各地方公共団体がそうした指標を活用して、各地域の実情に応じた地域アプローチによる少子化対策を推進していくことが重要である。「地域評価指標」の整備に当たっては、ジェンダーギャップ、共助やコミュニティによる支援等の視点を入れることも考慮する必要がある。

- 課題を抱える地方公共団体の悩みに国が寄り添い、機動的に支援していくことも求められる。先行して進めてきた地域働き方改革支援チームの取組等も参考に、国による支援や推進体制の在り方について、引き続き検討していく必要がある。
- さらに、3. ②のとおり、地域コミュニティづくりの活動の担い手に対する具体的な支援の在り方等も引き続き検討していく必要がある。

(② 都道府県・市町村の支援・推進体制の在り方)

- 本検討会におけるヒアリングにより、合計特殊出生率に影響を与える要因を市町別に把握・分析し、県と市町が連携して少子化の突破に向けて取り組んでいる先進的な事例が見られた。
- 一方で、小規模な市町村においては、少ない行政職員がいくつもの仕事を兼任しており、新しい情報を身に付けられない、研修に参加できない、地域の人材との接点を持つ機会が限られてしまう等により力量差が出てきており、県によってはその支援体制が不十分と感ぜられるところもあるとの意見もある。
- こうした先進的な事例も参考に、都道府県・市町村の支援・推進体制の在り方についても、引き続き検討していく必要がある。

(③ その他)

- 本中間報告を踏まえ、今後具体的な施策の展開に向けて、さらに検討を深めていくこととなるが、次期の総合戦略の期間における目標（KPI）の在り方等についても、今後具体的に検討を進めていく。

5. その他

(東京一極集中への対応等について)

- サテライトオフィスの活用等、東京等の大都市の中での働き方や住まい方を変えることにより、若者が子育てしやすい環境とすることが必要である。さらに、若い世代が自分の能力や技能を身につけ、本人が望んだ時に地元に戻れ

る、地方に移住できるチャンスを提供するという2本柱で進めていく必要がある。国内大都市や海外でチャンスをつかむ等して能力を伸ばした若者を地方に環流させるルートを開発していくこと、このような人材を通じていわば大都市や海外の力を地方が利用する方法を検討していく必要がある。東京育ちの子どもを持つ家族が地方でリモートワークを体験できるような仕組みも地方創生の取組として有効であると考えられる。

- 本社が東京等の大都市に集まっている構造は変えにくいですが、地方にサテライトオフィスやコワーキングスペース等の拠点を設けることにより、普段東京等の大都市にいる社員が地方の人々と一緒に地方で活動することが可能となる。そうした取組を推進することは地方の人々、都市部の社員、双方にとって有益である。都市と地方の人の往来をもっと活発化させるとの視点から、こうした交流人口の増加に向けた取組への支援を検討していく必要がある。

以上

「地方創生×少子化対策」検討会委員

◎座長

○座長代理

渥美 由喜 東レ経営研究所主任研究員

奥山 千鶴子 NPO法人子育てひろば全国連絡協議会
理事長

久木元 美琴 大分大学経済学部准教授

◎白河 桃子 相模女子大学客員教授

前田 正子 甲南大学マネジメント創造学部教授

○保井 美樹 法政大学現代福祉学部教授

「地方創生×少子化対策」検討会 開催経過

第1回：2019年4月2日(火)

【ゲストスピーカーからの発表】

- EY 新日本有限責任監査法人 中務氏
 - ・「地域アプローチ」による働き方改革の推進に向けた調査研究
 - ・地域における出生数や出生率の向上に資する取組等に関する調査研究

【委員からの発表】

- ① 渥美委員
 - ・自治体・企業の現場からみた少子化対策の最新動向
- ② 奥山委員
 - ・少子化社会への処方箋 ～家庭を支える新たなつながりづくり～
- ③ 久木元委員
 - ・地域別にみた子育て支援の課題
- ④ 白河委員
 - ・男性の働き方暮らし方改革 男性育休必須化、義務化のトレンド
- ⑤ 前田委員
 - ・それぞれのライフステージとニーズに合わせた多様で包括的な支援の基盤づくりを
- ⑥ 保井委員
 - ・少子化とまちづくりに関する考察と提案

第2回：2019年4月15日(月)

【ゲストスピーカーからの発表】

- ① (株)エムワン人事部課長／(株)CREA 代表取締役 柴田氏
 - ・人口減少時代こそ働き方改革を！～働き方改革で社員は成長する～
- ② ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社
代表取締役 北島氏 取締役人事総務本部長 島田氏
 - ・「WAA」(Work from Anywhere and Anytime)について
- ③ 株式会社メルカリ マネージャー 奥野氏
 - ・GO Boldにおもいきり働ける環境をつくる
- ④ 静岡県庁健康福祉部理事(少子化対策担当) 長田氏
 - ・ふじのくに少子化突破戦略の羅針盤

【委員からの発表】

①白河委員

- ・男性の育休取得について（積水ハウスの事例紹介）

②前田委員

- ・若者の安定雇用について

【意見交換】

第3回：2019年5月14日(火)

【ゲストスピーカーからの発表】

○（株）ワーク・ライフバランス代表取締役社長 小室氏

- ・中小企業における働き方改革／男性の育児休業取得促進 について

【中間報告（案）について】