

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(ア) 少子化対策における「地域アプローチ」の推進

【施策の概要】

地域によって出生率は大きく異なっており⁽¹⁾、出生率に関連の深い各種指標も大きく異なる。出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」の状況や、それらに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」「所得」さらには「地域・家族の支援力」にも地域差がある。これまでの少子化対策は、国全体での対策が中心であり、より効果的な対策という点では、地方の取組を主力とする「地域アプローチ」の重要性を認識した対策も併せて展開することが求められる。

そのため、国では、「地域少子化・働き方指標」(2015年10月に第1版、2016年2月に第2版、2017年5月に第3版)、「地域少子化対策検討のための手引き」(2016年2月に第1版、2017年5月に第2版)を公表したところである。今後、指標や手引きを充実させるとともに、地域における先駆的・優良な取組の横展開を図ることにより、地域の実情に応じた働き方改革を全国に展開する。また、地方公共団体や労使団体などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」において、地域の実情に即した「働き方改革」を推進していく取組を、関係府省一体となって推進する。

【主な重要業績評価指標】

- 第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に向上(2015年53.1%)
- 男性の育児休業取得率を13%に向上(2017年5.14%)
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%へ低減(2017年7.7%)

【主な施策】

◎ (3)-(ア)-① 「地域働き方改革会議」における取組の支援、先駆的・優良な取組の横展開

各地域の地方公共団体や労使団体、金融機関などの地域の関係者からなる「地域働き方改革会議」において、地域の特性や課題の分析、これに基づく仕事と子育て・介護等が両立できる環境整備や、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の是正、女性の活躍推進などの「働き方改革」について、地域特性に応じた取組を進めることを支援する。このため、「地域働き方改革会議」の求めに応じ、関係府省及び専門家からなる「地域働き方改革支援チーム」が必要な支援を行い、「地方版総合戦略」の改訂や具体的な施策の実施につなげていく。また、地域における出生

⁽¹⁾ 2008年～2012年の市町村(特別区を含む。)別の出生率では、1.80以上が120団体、うち2.00以上が27団体ある一方で、1.00未満が12団体となっている。(厚生労働省「平成20年～平成24年人口動態保健所・市区町村別統計」による公表値(小数点以下2桁まで)により集計したもの。)

率に関する状況やこれに大きな影響を与える「働き方」に関する実態に関するデータを地域別に示した「地域少子化・働き方指標」、指標を活用した分析や対応策の検討例等を取りまとめた「地域少子化対策検討のための手引き」を、地方公共団体における活用状況等も踏まえて改訂し、提供するとともに、各地域での特徴的な取組や実務上の課題について情報交換を行う場を設定するなどにより、地域における先駆的・優良事例の横展開を推進する。

具体的には、地域の「働き方改革」に向けた「包括的支援」や、企業に対し子育てしやすい環境整備などの取組の進め方について直接出向き積極的に相談支援等を行う「アウトリーチ支援」、ひとり親家庭・若者無業者等の地方におけるワーク・ライフ・バランスのとれた就労・自立を支援する「地方就労・自立支援」などの取組を全国的に推進する。さらに、東京圏在住の地方出身学生等の地方還流や地元在住学生の地方定着を促進するため、特に東京圏への若者の転出が多い地域において地元企業でのインターンシップの実施等を支援する「地方創生インターンシップ」を産官学で推進するとともに、これと連携して地方就職を支援する奨学金制度の普及・活用の強化や勤務地限定正社員の普及等にも取り組む。こうした先駆的な取組推進のため、「地域働き方改革支援チーム」が決定した地方創生推進交付金と各種補助金等を有機的に組み合わせた使い勝手の良い取組事例（モデル事業）を活用し、「働き方改革」の取組を支援する。

また、地域での取組の参考となるよう、「働き方」に関する指標の都道府県別一覧や、国及び地方公共団体の地域働き方改革に関する取組の「見える化」を図る。

◎ (3)-(ア)-② 「少子化社会対策大綱」と連携した結婚・妊娠・出産・子育ての各段階に対応した総合的な少子化対策の推進

若い世代の結婚・妊娠・出産・子育ての希望をかなえるため、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」（平成 27 年 3 月 20 日閣議決定）と連携した結婚・妊娠・出産・子育ての各段階に対応した少子化対策を、国と地方公共団体が連携し、総合的に推進する。

◎ (3)-(ア)-③ 出生数や出生率の向上を実現した好事例の横展開

日本全体で出生数が減少している中、比較的高い出生率を維持又は出生数・出生率の向上を実現している市町村も一部に存在しており、その背景には、行政・民間による、各種支援や住みやすいまちづくり、若い世

代が男女ともに仕事と家庭を両立しやすい良好な就労環境、安心して子供を産み育てられる環境の醸成など様々な要因があると考えられる。こうした地域における行政・民間の取組について、幅広い観点から調査・分析を行い、この結果を取りまとめ、発信することにより、各地域における更なる課題把握や取組の推進を促す。

(イ) 若い世代の経済的安定

【施策の概要】

独身男女の約9割は結婚意思を持ち、希望子供数も2人程度である一方、未婚率は上昇し、夫婦の子供数は長期的に減少傾向にあるなど、結婚・妊娠・出産・子育ての希望がかなっていない現状にある。結婚を実現できない背景には、雇用の不安定さや所得が低い状況があると指摘されている。

これまでの若者雇用施策は、雇用情勢の悪い地域での雇用失業対策が中心となってきた。今後は、人口減少や人口流出等に伴う地域課題の解決という視点が求められる。また、若い世代が希望どおり結婚し、子供が持てるような年収水準（例えば独身で300万円、夫婦で500万円程度が必要との指摘もある。）を確保する安定的雇用が必要である。

【主な重要業績評価指標】

- 若者（20～34歳）の就業率を79%に向上（2017年78.6%）
- 若い世代の正規雇用労働者等（自らの希望による非正規雇用労働者等を含む。）の割合について、全ての世代と同水準を目指す（2017年15～34歳の割合95.0%、全ての世代の割合95.0%）
- フリーター数を124万人に減少（2017年152万人）

【主な施策】

◎ (3)-(イ)-① 若者・非正規雇用対策の推進

若者や非正規雇用労働者の雇用情勢に関する指標については、引き続き数値が改善しており、目標達成に向けた傾向を示している。

若者の雇用対策については、若者雇用促進法に基づく取組を行うとともに、新卒者等への就職支援やフリーター等の正社員化支援に引き続き取り組む。

また、2016年1月に「正社員転換・待遇改善実現プラン（5か年計画）」を策定しており、これを参考にしつつ、同年3月までに都道府県ごとにおいて産業構造など地域の実情を踏まえた「地域プラン」を策定している。これらに基づく正社員転換・待遇改善に向けた取組を引き続き行っていく。

(ウ) 出産・子育て支援

【施策の概要】

長期的な視点に立って少子化対策を進める観点から、結婚、妊娠・出産、子育ての各段階に応じ、きめ細かな対策を総合的に推進することが必要である。妊娠期から子育て期にわたるまでの切れ目のない支援体制を構築するとともに、地域における周産期医療体制の確保を図ることが重要である。加えて、理想の子供数を持ってない理由として、子育てや教育に要する費用負担を挙げる人の割合が高い状況にあることから、その負担軽減も重要である。

そのため、妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対応する「子育て世代包括支援センター」の設置を全国展開に向けて推進するとともに、産婦健診に係る費用の助成や産後ケアの充実に取り組む。また、子育てをめぐる環境が大きく変化する中、2015年4月から実施されている「子ども・子育て支援新制度」により、幼児教育・保育、地域の子育て支援の「量的拡充」と「質の向上」を図る。子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるため、幼児教育の無償化を一気に加速する。広く国民が利用している3歳から5歳までの全ての子供たちの幼稚園、保育所、認定こども園の費用を無償化する。0歳～2歳児が9割を占める待機児童について、3歳～5歳を含めその解消が当面の最優先課題である。待機児童を解消するため、「子育て安心プラン」を前倒しし、2020年度末までに32万人分の保育の受け皿整備を着実に進め、一日も早く待機児童が解消されるよう、引き続き現状を的確に把握しつつ取組を進めていく。こうした取組と併せて、0歳～2歳児についても、当面、住民税非課税世帯を対象として無償化を進めることとし、現在は、住民税非課税世帯の第2子以降が無償とされているところ、この範囲を全ての子供に拡大する。また、住民のニーズに基づき、全ての子育て家庭への子育て支援に関する施設・事業の計画的な整備を図る。さらに、産科医数の地域ごとの検証や産科医の地域偏在の是正に関する取組を進めるとともに、女性医師が勤務を継続できる体制を整備する。また、産科診療所勤務の医師が高齢化により離職するといった状況を見据え、周産期医療提供体制の確保を図る。

放課後児童対策については、子供の小学校就学後に仕事を辞めざるを得ない「小1の壁」を打破するため、「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、一体型を中心とした「放課後児童クラブ」と「放課後子供教室」の計画的な整備等を推進するとともに、2021年度末までの待機児童の解消を目指し、「放課後児童クラブ」の受け皿の整備等を行う。

【主な重要業績評価指標】

- 支援ニーズの高い妊産婦への支援実施の割合：100%
- 保育の受け皿整備を着実に進め、遅くとも2020年度末までに待機児童の解消を目指す（待機児童数 2018年4月時点 19,895人）

- 「放課後児童クラブ」と「放課後子供教室」について、全ての小学校区（約2万か所）で一体的に又は連携して実施する。うち1万か所以上を一体型とすることを旨とする（2017年5月 4,554か所）
- 三世代同居・近居の希望に対する実現比率を向上する（2014年度 72.6%）
- 理想の子供数を持ってない理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」を挙げる人の割合を低下させる（2010年 60.4%、2015年 56.3%）

【主な施策】

◎ (3)-(ウ)-① 妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援（「子育て世代包括支援センター」の整備、周産期医療の提供体制の確保）

現在、妊娠期から子育て期にわたるまでの支援は、様々な機関によって「縦割り」で行われており、連携がとれていない。このため、子育て世代の支援を行うワンストップ拠点の整備を進め、専門職等が必要なサービスをコーディネートし、切れ目のない支援を実施する。また、相談等を通じた評価の結果、支援が必要と判断された場合には、支援プランの策定等を実施する。

具体的には、妊娠期から子育て期にわたるまでの様々なニーズに対して総合的相談支援を提供するワンストップ拠点（「子育て世代包括支援センター」）の整備を図るとともに、保健師などの専門職等が全ての妊産婦等の状況を継続的に把握し、必要に応じて支援プランを作成することにより、妊産婦等に対し切れ目のない支援の実施を図る。「子育て世代包括支援センター」を2020年度末までに地域の実情等を踏まえながら全国展開を目指していく。あわせて、2017年8月に策定した同センターの具体的な内容や運営上の留意点に係るガイドラインを活用し、引き続き支援の質の向上を図る。

また、小児医療や周産期医療の確保、地域における助産師の活用に関しては、地域医療介護総合確保基金等を通じて支援する。周産期医療の提供体制の確保については、無産科2次医療圏の解消をはじめ、産科医の育成・増加策や、産科医の地域偏在の是正に関する施策、妊婦健診施設と分娩施設間の連携等の周産期医療関連施設間の連携強化、中核病院や大学病院等から産科医不足地域への産科医派遣の支援、地域における分娩を扱う施設の確保などの対応を進めていく。助産師については、助産師の就業場所の偏在を是正する施策や正常妊娠・正常分娩における助産師の活用を推進する。

加えて、復職支援や院内保育等の充実等により女性医師を含む医療従事者が継続的に就労できる勤務環境を確保していく。

これらの取組によって、2020年までに、支援ニーズの高い妊産婦への支援実施の割合が100%となるようにする。

◎ (3)-(ウ)-② 子ども・子育て支援の更なる充実

1夫婦当たりの理想の子供数は2.32人であるのに対し、平均出生子供数は1.94人とどまっている。理想の子供数を持ってない理由として、子育てや教育に要する費用負担、特に学校教育費を挙げる人の割合が高い状況にある。また、親と同居・近居している夫婦の方が、親と遠く離れて居住している夫婦よりも、出生する子供が多い傾向がある。こうした中で、子育て支援の充実を更に進めていくことが課題である。

そのため、「子ども・子育て支援新制度」を着実に実施し、本制度により幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」を図る。また、「ニッポン一億総活躍プラン」に基づく処遇改善を着実に実施する。

「子育て安心プラン」による保育の受け皿拡大については、遅くとも2020年度末までに待機児童を解消（2018年4月19,895人）する。

こうした取組に加え、子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるため、幼児教育の無償化を一気に加速する。加えて、「三世代同居・近居」の支援を進めていく。

これらにより、2020年までに「三世代同居・近居」の希望に対する実現比率を向上させ、理想の子供数を持ってない理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」を挙げる人の割合を低下させる。

放課後児童対策については、子供の小学校就学後に仕事を辞めざるを得ない「小1の壁」を打破するため、「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、一体型を中心とした「放課後児童クラブ」と「放課後子供教室」の計画的な整備等を推進するとともに、2021年度末までの待機児童の解消を目指し、「放課後児童クラブ」の受け皿の整備等を行う。

(エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現等）

【施策の概要】

「働き方」における我が国の現状を見ると、子育て世代の男性に長時間労働が多く、育児休業や年次有給休暇の取得率が低い。子育て世代の男性が家事・育児に費やす時間は国際的に最低水準となっている。こうした長時間労働、転勤などの働き方や育児休業等の低取得率、男女の固定的な役割分担意識の存在等が、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益な取扱いなど様々な女性に対するハラスメントの問題や女性の育児負担をより大きくさせている。こうしたことから、大都市か地方かにかかわらず、依然として女性は仕事か子育てかの二者択一を迫られている。また、子育て世代の女性が働きながら安心し

て、妊娠、出産、育児に取り組むためには、将来のキャリアパスが見通せることが必要である。さらに、高齢化が進む中において、仕事と介護の両立が男女を問わず課題となるが、子育ての時期に、育児負担のみならず、親の介護の時期と重なり二重の負担が発生する場合もある。加えて、長時間労働については、労働者の健康確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む要因、男性の家庭参加を阻む要因となっている。こうした中、2014年11月に過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）が施行され、2015年7月に過労死等の防止のための対策に関する大綱（2018年7月に変更）が閣議決定されるなど、長時間労働削減対策の強化が喫緊の課題となっている。このような課題に対応するため、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）では、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入など、「働き方改革」を進めることとされ、それらを盛り込んだ働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が、2018年7月に公布された。

このように「働き方改革」に係る課題が依然として山積する中で、地域の実情に即した「働き方改革」の取組は、少子化対策における「地域アプローチ」の推進を図るための重要な取組であるとともに、生産性の向上や質の高い労働者の確保など、企業にもメリットがあるものであり、さらに、良好な雇用機会の創出、雇用の安定、地域経済の活性化など、地域社会に様々なメリットをもたらすものである。

このため、地域の関係者による地域ぐるみでの、地域の実情に即した「働き方改革」の取組を行うこと等により、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図り、採用・配置・育成等あらゆる側面において男女間の格差を是正するとともに、多様な働き方や転勤の見直しを含む仕事と家庭が両立できる「働き方」を実現し、子育てや介護に関する環境を改善することが必要である。

この「働き方改革」の取組は、少子化に伴い若者が減少している中で、働き方に制約がある場合が多い女性や高齢者など、多様な労働者が多様な働き方で活躍できる社会を実現していくという観点からも重要である。

【主な重要業績評価指標】

- 第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に向上（2015年53.1%）（再掲）
- 男性の育児休業取得率を13%に向上（2017年5.14%）（再掲）
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%へ低減（2017年7.7%）
（再掲）
- 年次有給休暇取得率を70%に向上（2017年51.1%）

【主な施策】

◎ (3)-(エ)-① ワーク・ライフ・バランスの推進

全ての労働者が、育児や介護を行いながら継続して就業し、活躍できるようにするため、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）に基づく措置の周知及び確実な履行確保を図る。

また、育児休業の取得促進を図るため、助成金等により中小企業事業主への支援を行うとともに、男性の育児休業取得の促進等を図る。各企業のワーク・ライフ・バランスの「見える化」を進め、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業が選ばれる環境づくりを推進するなど、仕事と子育て・介護等が両立できる環境の整備に取り組み、従業員の子供数が多い企業に対する支援など地域における先駆的・優良な取組の横展開を支援する。

女性活躍推進法及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う際に、えるぼし認定⁽²⁾等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を国や独立行政法人等で着実に実施し、地方公共団体や民間企業等にも働きかけを行う。

◎ (3)-(エ)-② 長時間労働の見直し

時間外労働の上限規制や、年次有給休暇の取得促進策等の働き過ぎ防止のための取組を盛り込んだ働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が公布されたことを踏まえ、法内容の周知を図るとともに履行確保に向けた取組を進める。

さらに、「長時間労働削減推進本部」（本部長：厚生労働大臣）による長時間労働削減のための取組を更に推進することに加え、各都道府県労働局に設けられた「働き方改革推進本部」による各都道府県の実情に即した長時間労働抑制、年次有給休暇の取得促進などの取組を推進している。

具体的には、「所定外労働時間の削減」及び「年次有給休暇の取得促進」等を推進するため、日本各地のリーディングカンパニー等の経営トップに働きかけるとともに、こうした企業の先進的な取組事例を幅広く普及させるために、ポータルサイトを活用した情報発信を行い、また、働き方・休み方改善コンサルタント等による各企業に対する支援等を展開し

⁽²⁾ 女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業は、女性活躍推進法に定める行動計画の策定等を行い、一定の基準を満たせば、厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定を受けた企業は、認定マーク（愛称「えるぼし」）を商品等に使用することができ、公共調達における加点評価と日本政策金融公庫の融資による支援の対象になる。

ていく。

年次有給休暇については、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の改正により、年次有給休暇の時季指定義務が創設されたことから、その周知徹底に努める。また、完全取得を目指し、10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に集中的な広報を行うとともに、地域の行事と連携して年次有給休暇の取得を促す「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を実施し、さらに、「プラスワン休暇（土日、祝日に年次有給休暇を組み合わせて連続休暇を推奨）」の提唱等も行う。

こうした取組を通じて、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進などの「働き方改革」に向けた総合的な対策を進める。

◎ (3)-(エ)-③ 時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の普及・促進

欧米では、勤務地や職務を限定した雇用が普及しており、本人の意に反する転勤が行われにくいとの指摘もあり、そうしたことを参考としつつ、勤務地や職務等を限定した「多様な正社員」の制度の導入・普及に必要な支援や、「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を行う。また、フレックスタイム制の普及・促進や、労務管理に関するガイドラインの周知等による在宅勤務、サテライトオフィス勤務などのテレワークの導入促進を行うこと等により、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の普及・促進に取り組む。

◎ (3)-(エ)-④ 地域における女性の活躍推進

25～44 歳の女性の就業率は 69.5%（2013 年）から 74.3%（2017 年）、民間企業の課長相当職に占める女性の割合は 8.5%（2013 年）から 10.9%（2017 年）、都道府県の本庁課長相当職に占める女性の割合は 8.5%（2015 年）から 9.8%（2017 年）に上昇した。

地域女性活躍推進交付金等を通じて、地域の経済団体、金融機関その他の様々な団体による連携体制の構築やワンストップ支援体制の整備（例：就労、起業・創業、子育て支援、教育、福祉等、必要な人に分野横断的な情報を提供するワンストップ相談窓口の設置）等、地域ぐるみで女性の活躍を推進する地方公共団体の取組を支援している。また、マザーズハローワーク等における職業相談・職業紹介等を通じて、女性の再就職支援を行うとともに、女性等を対象とした低利融資制度や「創業スクール」における女性起業家コースの実施等を通じて、女性による起業を支援している。さらに、「女性役員情報サイト」等を通じて、企業における女性の活躍状況の「見える化」等を推進している。

今後、これまでの取組に加え、「女性活躍推進法『見える化』サイト」や「女性の活躍推進企業データベース」の充実等により、女性活躍の状況に関する情報の「見える化」の徹底と活用の促進を図る。また、地域における女性活躍の取組を強化するため、市町村による推進計画の策定率向上を目指し「推進計画策定支援マニュアル」を活用した説明会や理解促進のためのシンポジウムを開催する。さらに、企業に対する認定制度等を活用し、女性の活躍推進に取り組む企業にインセンティブを付与する。また、「女性活躍加速のための重点方針」に基づき、地域での女性の働く場の確保、女性による起業の支援、これまで女性の活躍が少なかった分野での活躍推進、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を加点評価する取組を国や独立行政法人等で着実に実施し、地方公共団体や民間企業等にも働きかけを行い、女性活躍のための環境整備等を推進する。さらに、学びを通じた様々な分野における女性の社会参画を推進する。

◎ (3)-(エ)-⑤ 地域の実情に即した「働き方改革」の実現

ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働の見直し、多様な働き方の推進、地域における女性の活躍推進、若者・非正規雇用対策の推進などの「働き方改革」については、地域の実情に即した取組が重要である。このため、これらの課題について「地域働き方改革会議」において重点的に検討を進め、これに対して、「地域働き方改革支援チーム」による支援や各地域での特徴的な取組や実務上の課題について情報交換を行う場の設定等を行い、地域ぐるみで改革に取り組むことを推進する（(3)-(ア)-①参照）。