

地方創生をとりまく状況等について

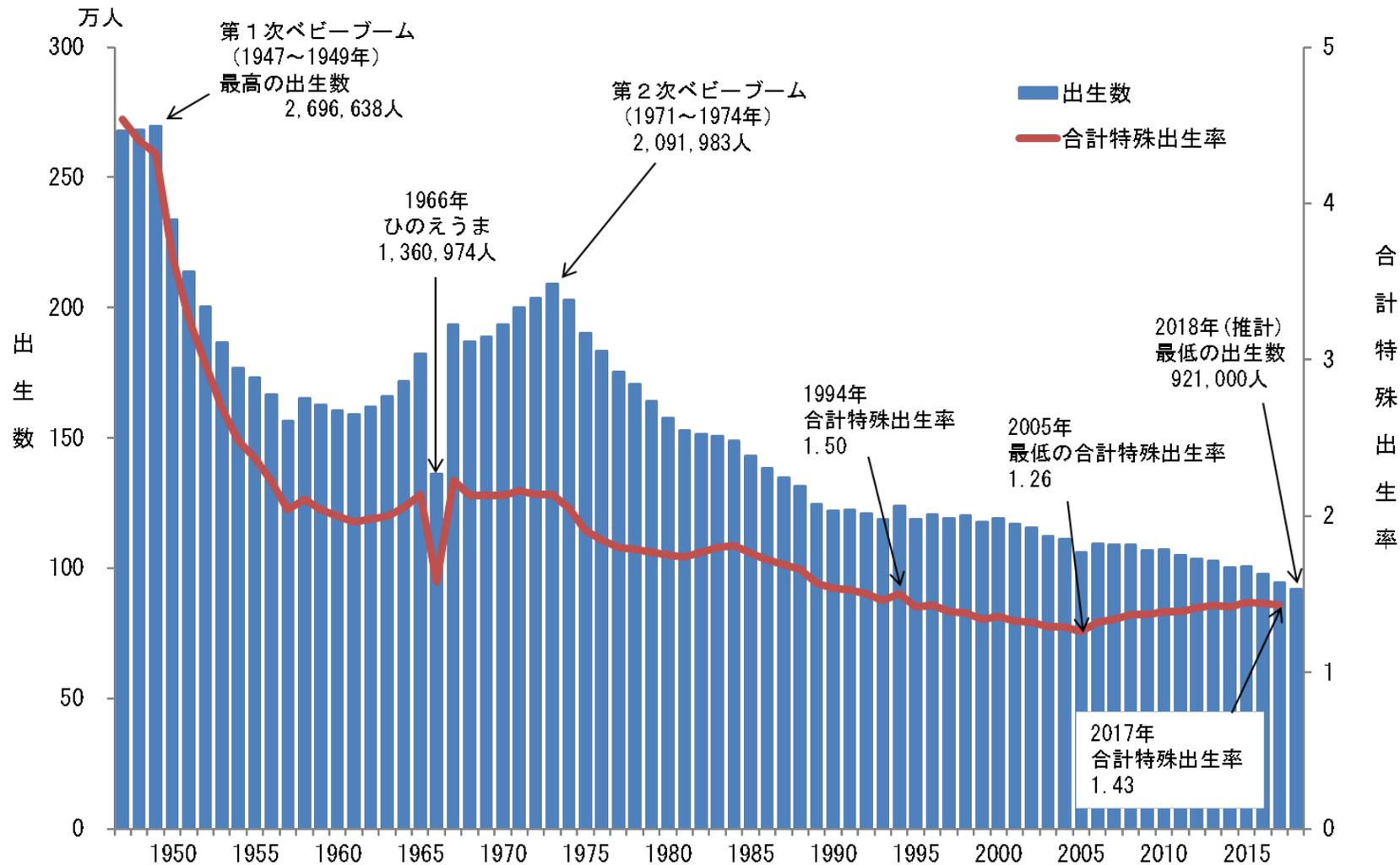
平成 31 年 4 月 2 日

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局

1. 地方創生をとりまく状況

日本の出生数・出生率の推移

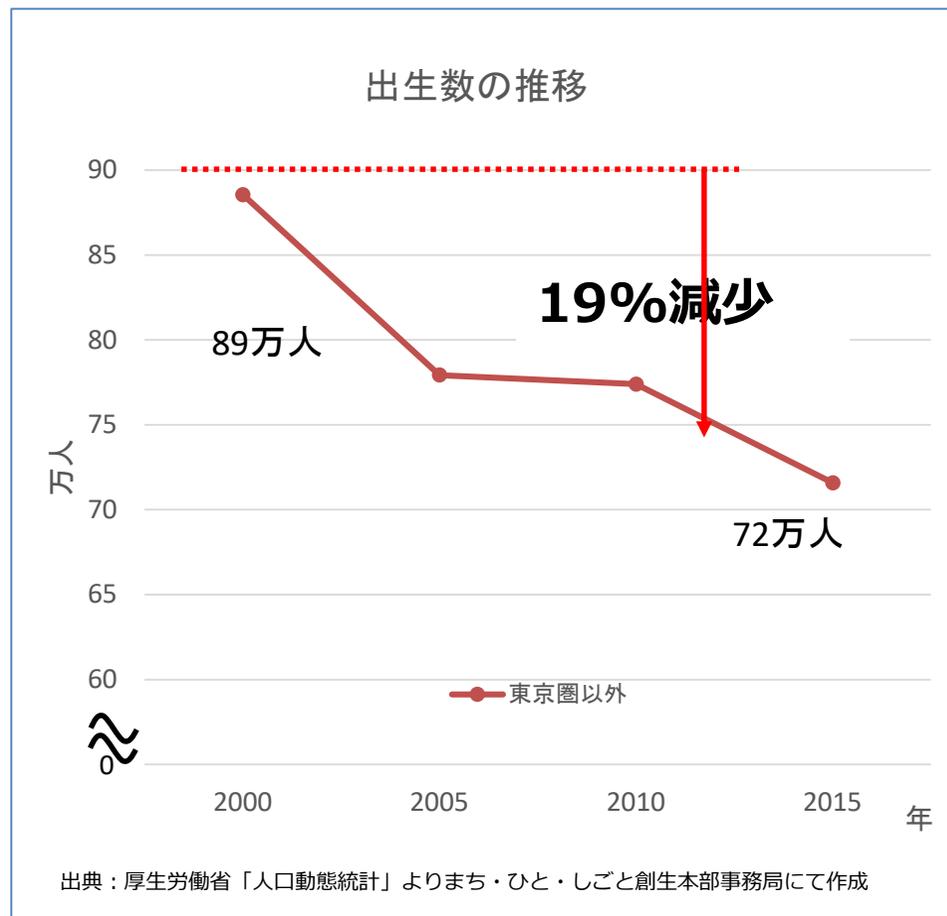
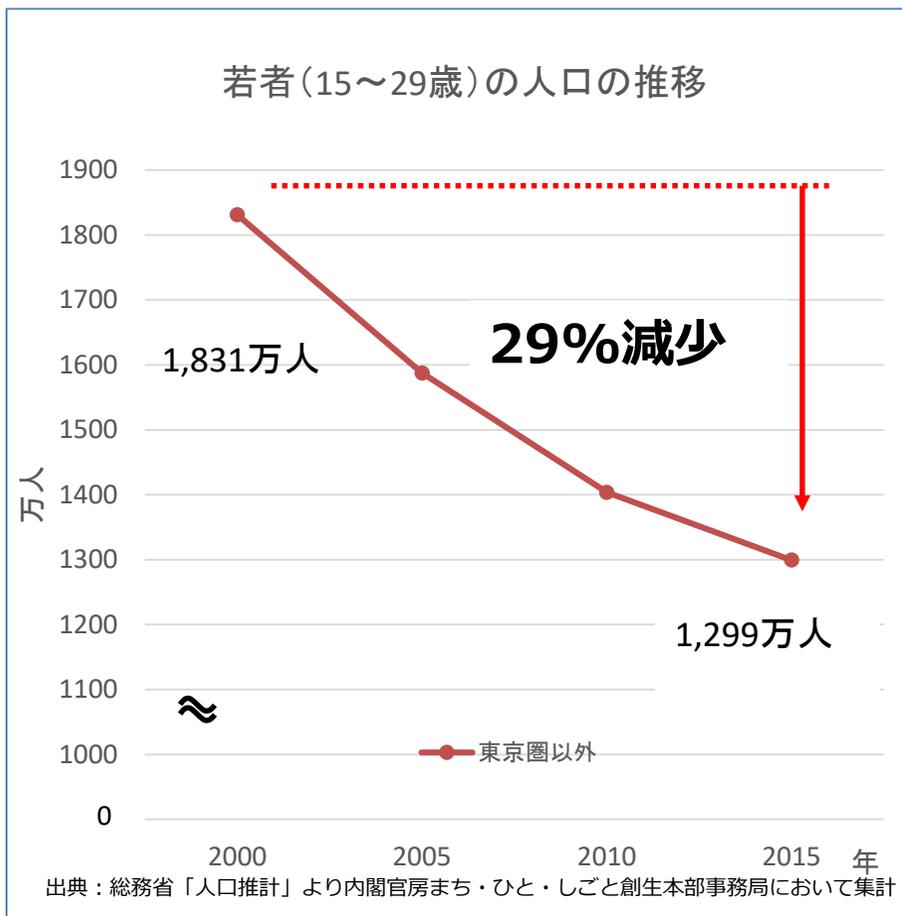
- 出生数・出生率は、1970年代半ばから長期的に減少傾向。
- 2016年は出生数が100万人を切り、昨年は約92万人。



地方の若者の減少

《地方における若者・出生数の大幅な減少》

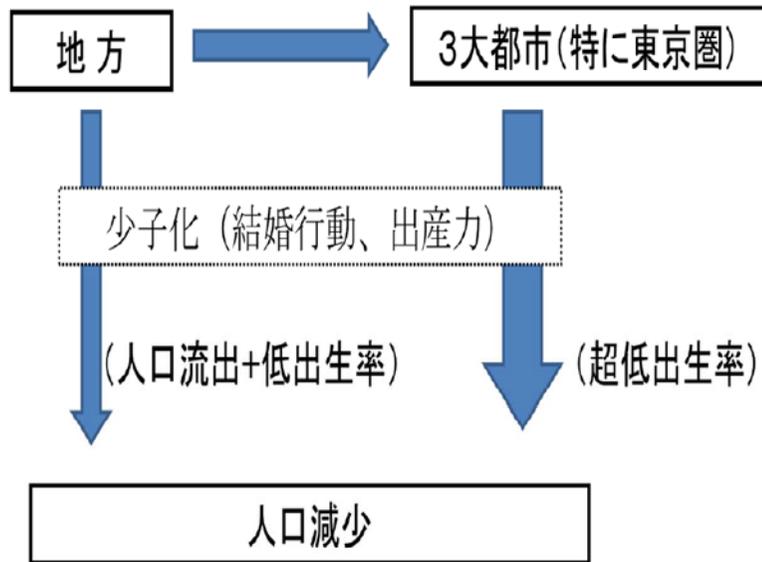
- 2000年から2015年の15年間で、地方（東京圏以外）の若者人口（15～29歳）は、約3割（532万人）の大幅な減少。
- 出生数も、約2割（17万人）の大幅な減少。



人口減少の要因（地方と3大都市）

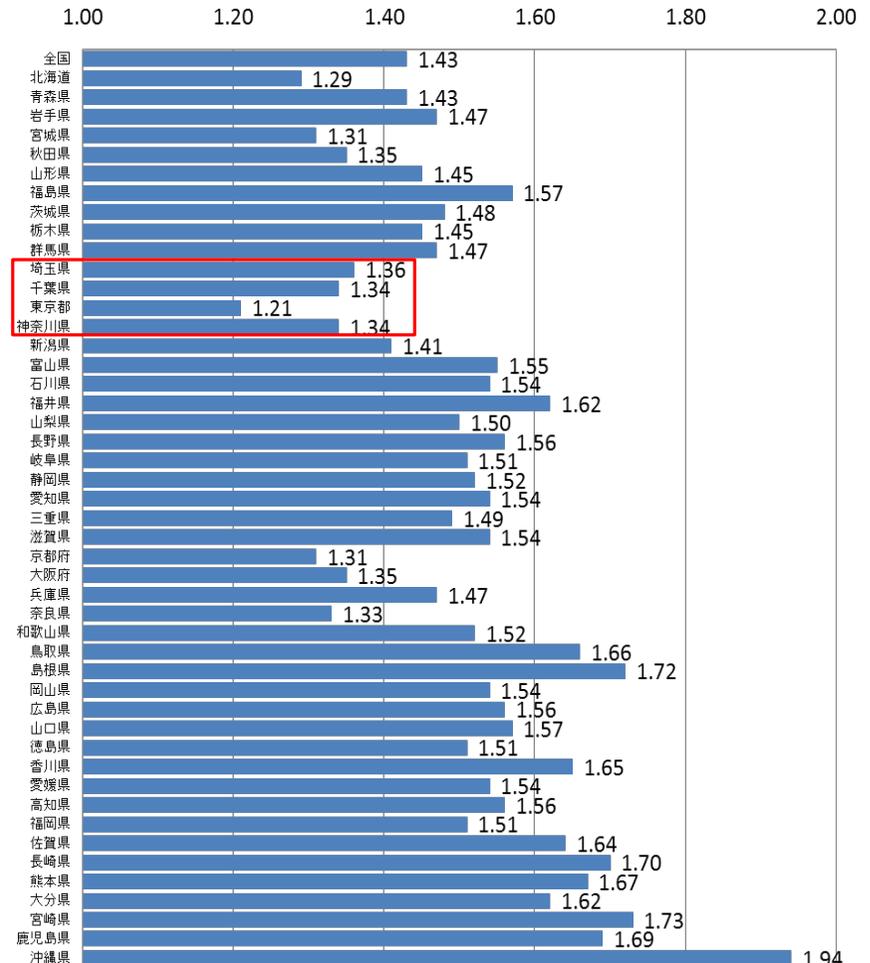
- 東京圏の出生率は極めて低い。
- 地方から三大都市圏への若者の流出・流入と低出生率が人口減少に結びついている。

人口移動（若年層中心、これまで3期）



(出所) 日本創成会議・人口減少問題検討分科会
「ストップ少子化・地方元気戦略」より。

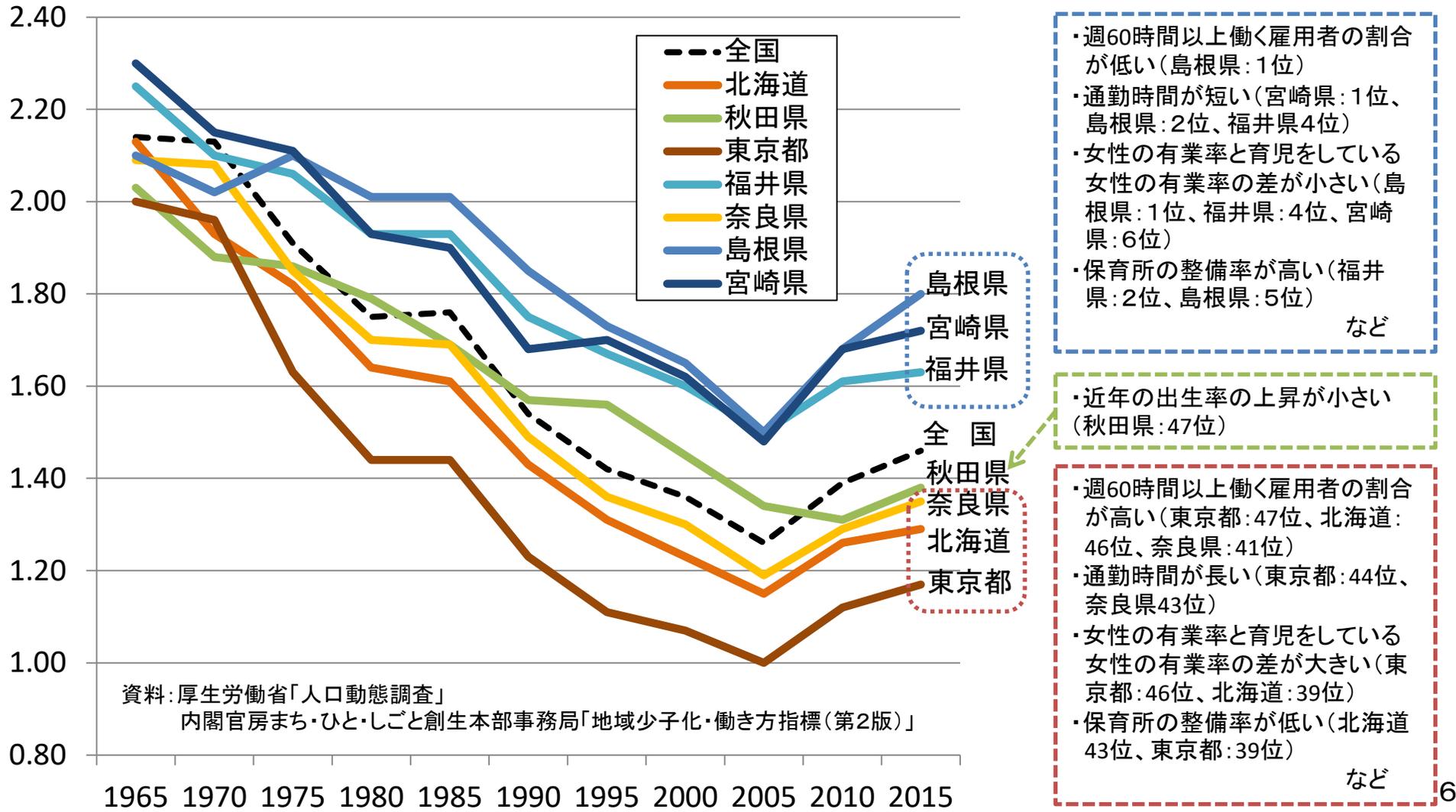
出生率の地域差



資料：厚生労働省「平成29年(2017)人口動態統計(確定数)」

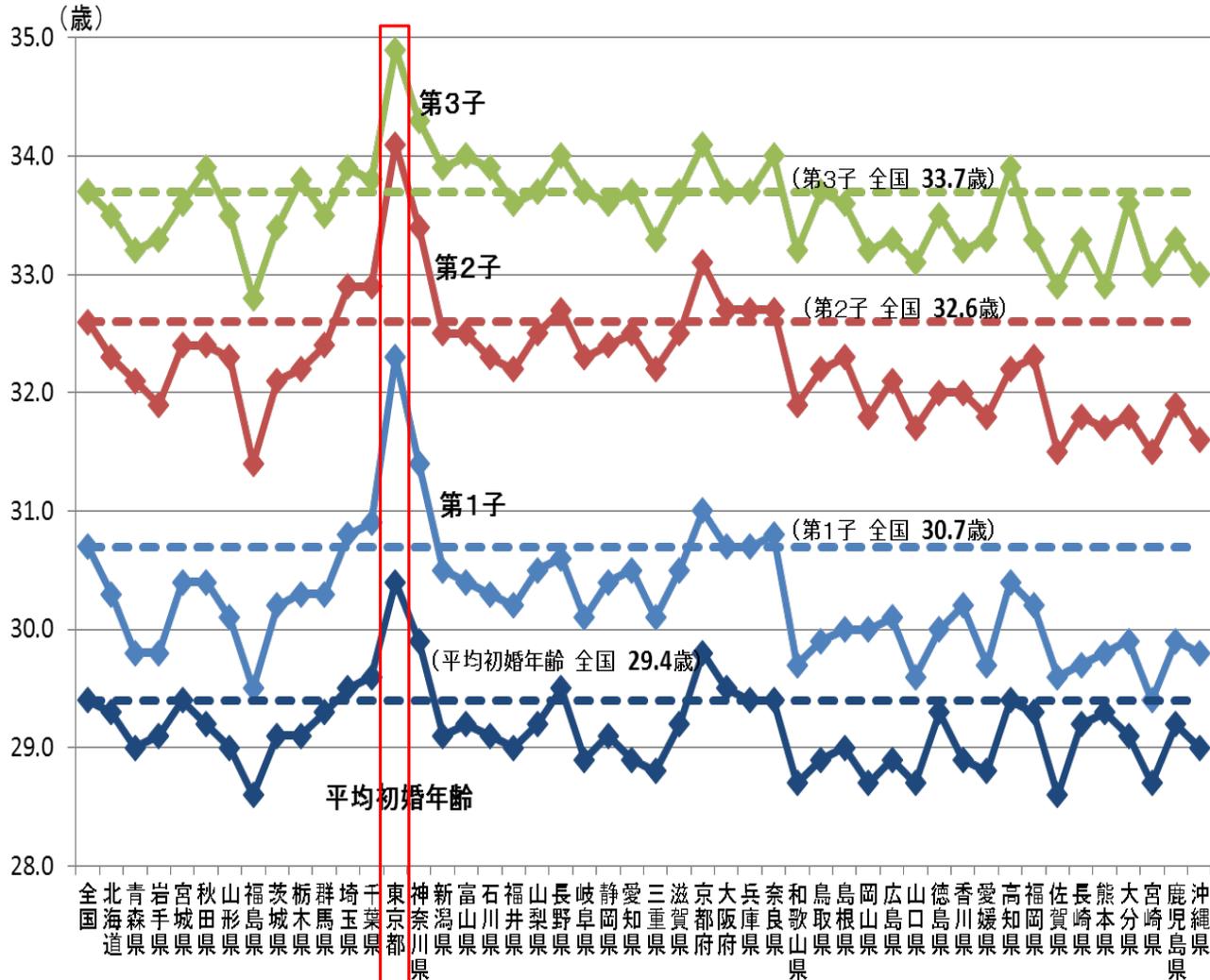
地域によって異なる出生率の推移

- 出生率には地域差があり、また、その推移も地域によって異なる。
- 1965年に2.0～2.3程度であった7都道県をみても、2015年には4都道県は1.2～1.4程度、3県は1.6～1.8程度の水準となっている。
- 背景には、出生率をとりまく状況やその変化の地域差があると考えられる。



出生年齢の地域差

○ 初婚年齢や出生順位毎の母親の平均年齢は地域差が大きい。特に東京都は極めて高く、平均初婚年齢は30.4歳、第1子平均年齢が32.3歳、第2子が34.1歳、第3子以降が34.9歳となっている。



	初婚年齢 (H29)	出産年齢 (H29)		
		第1子	第2子	第3子
全国	29.4	30.7	32.6	33.7
01北海道	29.3	30.3	32.3	33.5
02青森	29.0	29.8	32.1	33.2
03岩手	29.1	29.8	31.9	33.3
04宮城	29.4	30.4	32.4	33.6
05秋田	29.2	30.4	32.4	33.9
06山形	29.0	30.1	32.3	33.5
07福島	28.6	29.5	31.4	32.8
08茨城	29.1	30.2	32.1	33.4
09栃木	29.1	30.3	32.2	33.8
10群馬	29.3	30.3	32.4	33.5
11埼玉	29.5	30.8	32.9	33.9
12千葉	29.6	30.9	32.9	33.8
13東京	30.4	32.3	34.1	34.9
14神奈川	29.9	31.4	33.4	34.3
15新潟	29.1	30.5	32.5	33.9
16富山	29.2	30.4	32.5	34.0
17石川	29.1	30.3	32.3	33.9
18福井	29.0	30.2	32.2	33.6
19山梨	29.2	30.5	32.5	33.7
20長野	29.5	30.6	32.7	34.0
21岐阜	28.9	30.1	32.3	33.7
22静岡	29.1	30.4	32.4	33.6
23愛知	28.9	30.5	32.5	33.7
24三重	28.8	30.1	32.2	33.3
25滋賀	29.2	30.5	32.5	33.7
26京都	29.8	31.0	33.1	34.1
27大阪	29.5	30.7	32.7	33.7
28兵庫	29.4	30.7	32.7	33.7
29奈良	29.4	30.8	32.7	34.0
30和歌山	28.7	29.7	31.9	33.2
31鳥取	28.9	29.9	32.2	33.7
32島根	29.0	30.0	32.3	33.6
33岡山	28.7	30.0	31.8	33.2
34広島	28.9	30.1	32.1	33.3
35山口	28.7	29.6	31.7	33.1
36徳島	29.3	30.0	32.0	33.5
37香川	28.9	30.2	32.0	33.2
38愛媛	28.8	29.7	31.8	33.3
39高知	29.4	30.4	32.2	33.9
40福岡	29.3	30.2	32.3	33.3
41佐賀	28.6	29.6	31.5	32.9
42長崎	29.2	29.7	31.8	33.3
43熊本	29.3	29.8	31.7	32.9
44大分	29.1	29.9	31.8	33.6
45宮崎	28.7	29.4	31.5	33.0
46鹿児島	29.2	29.9	31.9	33.3
47沖縄	29.0	29.8	31.6	33.0

資料：厚生労働省「平成29年(2017)人口動態統計月報年計(確定数)」ほか

注：出生順位(第1子、第2子、…)とは、同じ母親がこれまでに生んだ出生子の総数について数えた順序である。

都市圏が抱える課題(暮らしやすさの違い)

○ 東京圏においては、過度の人口の集中により、通勤時間が長い、住宅面積が狭い、待機児童が多い、といった課題を抱えている。

一日当たりの通勤等時間

都道府県	時間(分)	都道府県	時間(分)
1 大分	56	25 福島	66
2 秋田	57	25 沖縄	66
2 鳥取	57	27 長崎	68
2 鹿児島	57	28 宮城	69
5 島根	58	28 群馬	69
6 青森	59	28 静岡	69
6 山形	59	31 栃木	70
6 福井	59	32 岐阜	71
6 宮崎	59	33 三重	72
10 山口	60	33 広島	72
10 佐賀	60	35 岡山	73
12 富山	61	36 滋賀	75
12 愛媛	61	37 福岡	77
14 北海道	62	38 茨城	81
14 岩手	62	39 愛知	82
14 長野	62	39 京都	82
14 和歌山	62	41 兵庫	84
14 香川	62	42 大阪	89
19 石川	63	43 奈良	96
19 山梨	63	44 東京	97
19 高知	63	45 埼玉	101
22 新潟	65	46 千葉	108
22 徳島	65	47 神奈川	110
22 熊本	65	全国	82

※総務省「社会生活基本調査」(H28)より作成

一住宅当たり延べ面積(持家)

都道府県	面積(m ²)	都道府県	面積(m ²)
1 富山	177.03	25 静岡	131.66
2 福井	173.29	26 茨城	131.13
3 山形	168.01	27 山口	129.40
4 石川	162.51	28 熊本	129.26
5 秋田	162.04	29 和歌山	128.78
6 新潟	161.50	30 愛知	127.94
7 島根	159.22	31 愛媛	127.56
8 鳥取	156.46	32 大分	127.35
9 岩手	154.60	33 広島	125.16
10 長野	154.37	34 長崎	123.66
11 青森	150.10	35 北海道	121.53
12 岐阜	148.23	36 宮崎	120.11
13 滋賀	147.43	37 福岡	119.10
14 福島	146.37	38 兵庫	118.56
15 佐賀	144.97	39 高知	118.28
16 岡山	140.01	40 京都	114.30
17 山梨	138.86	41 千葉	110.29
18 香川	138.31	42 鹿児島	109.54
19 徳島	138.05	43 埼玉	106.96
20 三重	136.36	44 沖縄	104.28
21 栃木	134.24	45 大阪	101.58
22 宮城	133.85	46 神奈川	98.60
23 群馬	133.08	47 東京	90.68
24 奈良	132.03	全国	122.32

※総務省「住宅・土地統計調査」(H25)より作成

保育所待機児童数

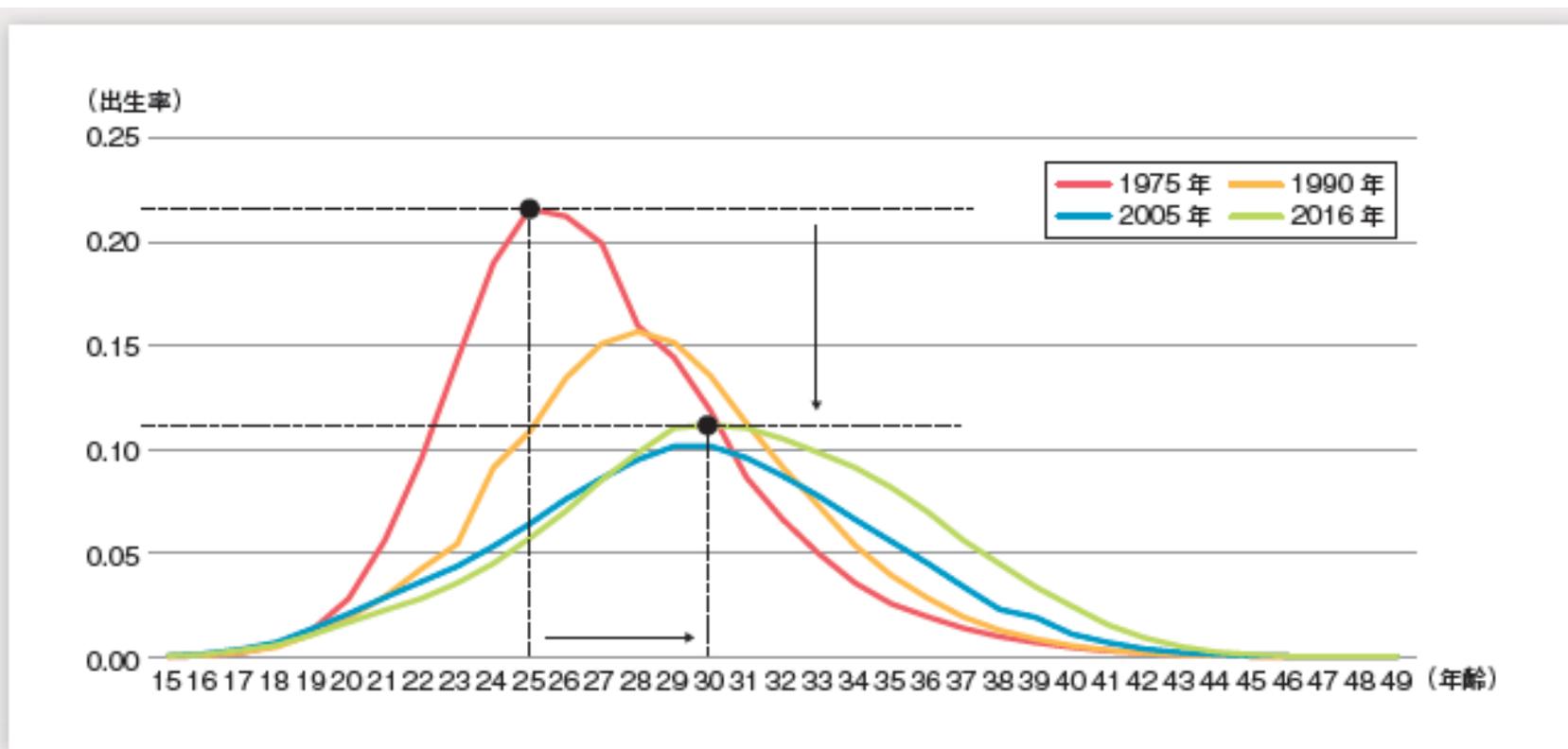
都道府県	児童数(人)	都道府県	児童数(人)
1 青森	0	25 香川	108
2 富山	0	26 北海道	129
3 石川	0	27 岩手	145
4 山梨	0	28 長崎	157
5 岐阜	0	29 熊本	182
6 鳥取	0	30 奈良	201
7 新潟	1	31 広島	207
8 大分	13	32 愛知	238
9 和歌山	16	33 鹿児島	244
10 福井	18	34 静岡	325
11 群馬	28	35 福島	371
12 島根	30	36 茨城	386
13 徳島	33	37 滋賀	439
14 佐賀	33	38 宮城	613
15 山口	36	39 大阪	677
16 秋田	37	40 岡山	698
17 栃木	41	41 神奈川	864
18 山形	46	42 福岡	995
19 愛媛	49	43 千葉	1,392
20 長野	50	44 埼玉	1,552
21 高知	51	45 沖縄	1,870
22 宮崎	63	46 兵庫	1,988
23 京都	75	47 東京	5,414
24 三重	80	合計	19,895

※保育所等関連状況取りまとめ
(平成30年4月1日・厚生労働省)より作成

2. 少子化をめぐる現状等

女性の年齢別出生率

- 女性の年齢別出生率を見ると、そのピークの年齢と出生率は、1975(昭和50)年は25歳で0.22、1990(平成2)年は28歳で0.16、2005(平成17)年は30歳で0.10と推移し、ピークの年齢は高くなり、当該年齢の出生率は低下したものの、2016(平成28)年は30歳で0.11とピークの年齢の出生率はやや上昇している。
- 合計特殊出生率の1970(昭和45)年以降の低下については、例えば25歳時点の出生率を比べてみると、1975年は0.22だったが、2005年は0.06に大幅に下がるなど、20歳代における出生率が低下したことが一因であると考えられる。また、近年の合計特殊出生率の微増傾向については、例えば35歳時点の出生率を比べてみると、2005年は0.06だったが、2016年は0.08となるなど、30～40歳代の年齢別出生率の上昇を反映したものと考えられる。



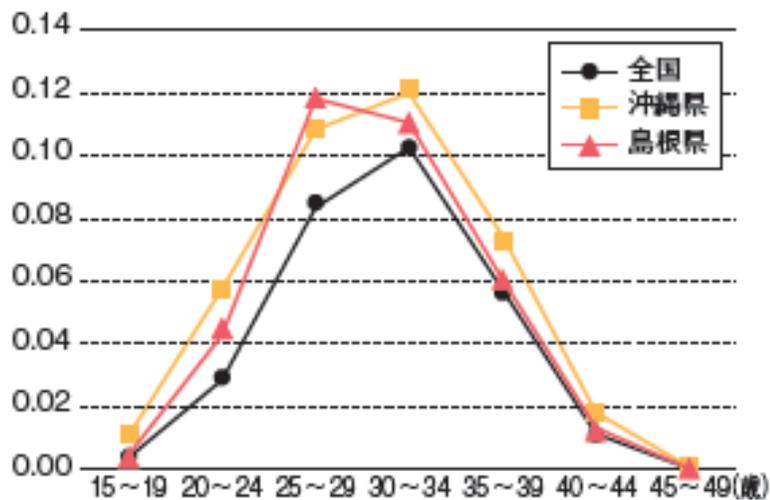
資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2018」を基に内閣府作成。

注：女性の年齢別出生率は、(各歳別)出生数の総数を(各歳別)女性人口で除したものである。

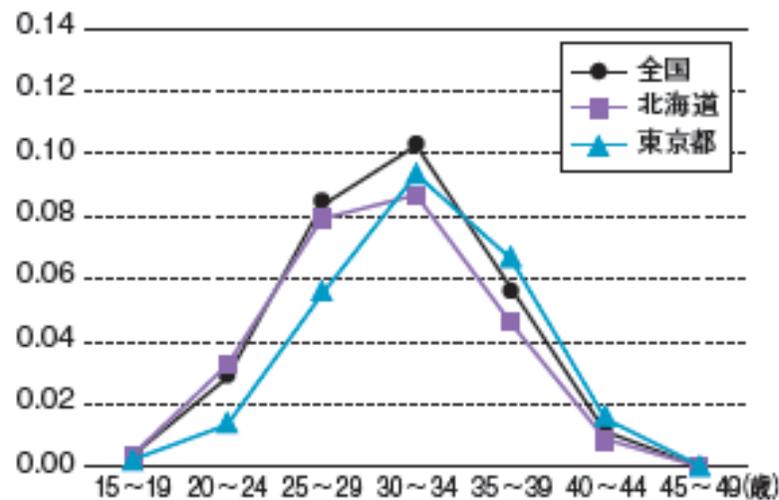
女性の年齢別出生率（都道府県別）

- 都道府県別の年齢別出生率をみると、全国の中でも合計特殊出生率の高い沖縄県、島根県は、いずれも20～34歳の出生率が全国水準よりも高くなっている。
- 一方、全国の中でも合計特殊出生率が低い東京都、北海道はそれぞれ異なる動きをしている。東京都では15～34歳の出生率が全国水準より低いのに対し、35～49歳では高くなっている。北海道では15～29歳の出生率が全国水準並となっているのに対し、30歳以降の年齢では低くなっている。

【全国、沖縄県、島根県】



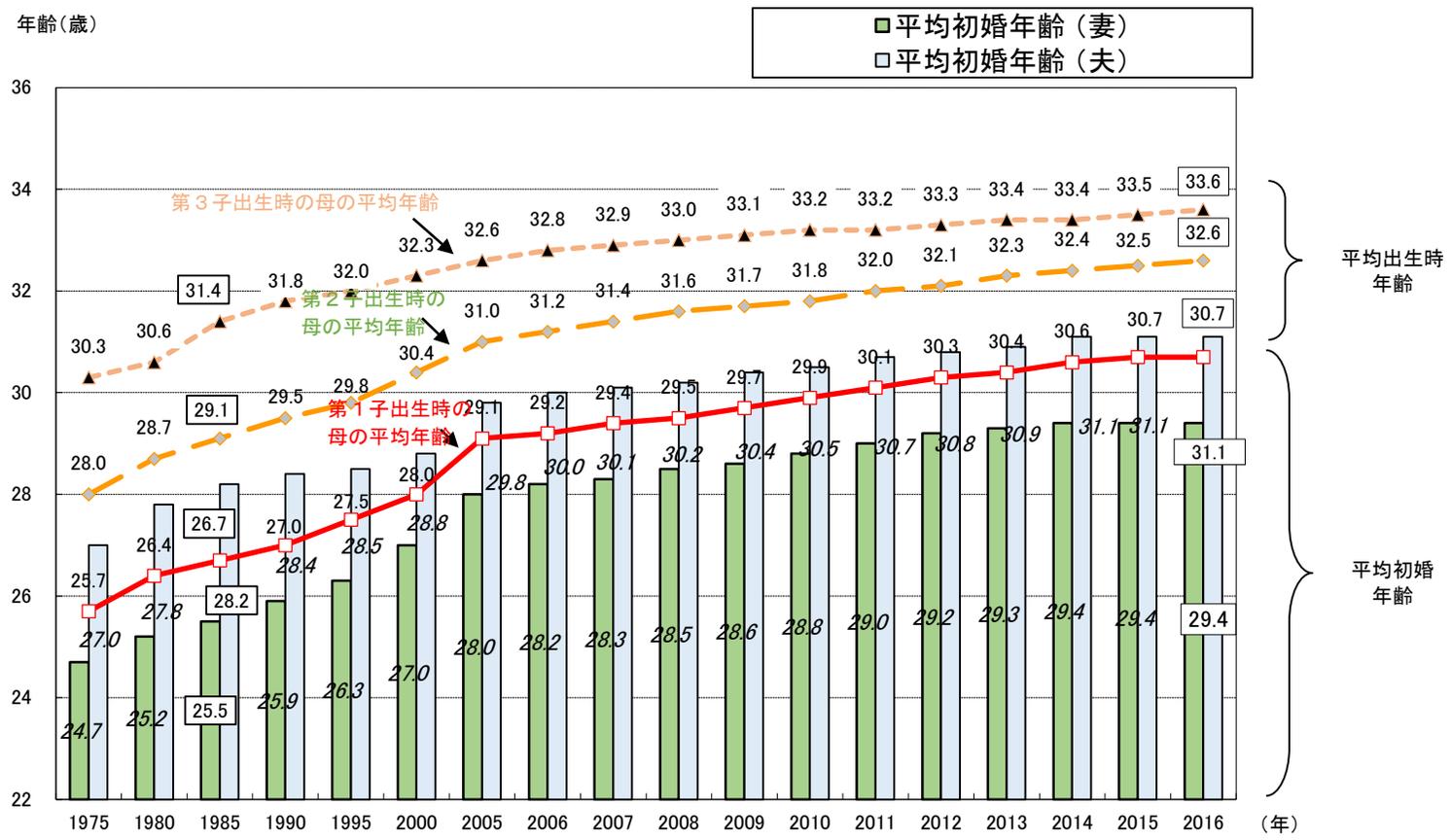
【全国、北海道、東京都】



資料：別府志海・佐々井司「都道府県別女性の年齢（5歳階級）別出生率および合計特殊出生率：2016年」
「人口問題研究」第73巻第4号、2017年12月、表1を基に内閣府作成。

平均初婚年齢と出生順位別出生時の母の平均年齢の年次推移

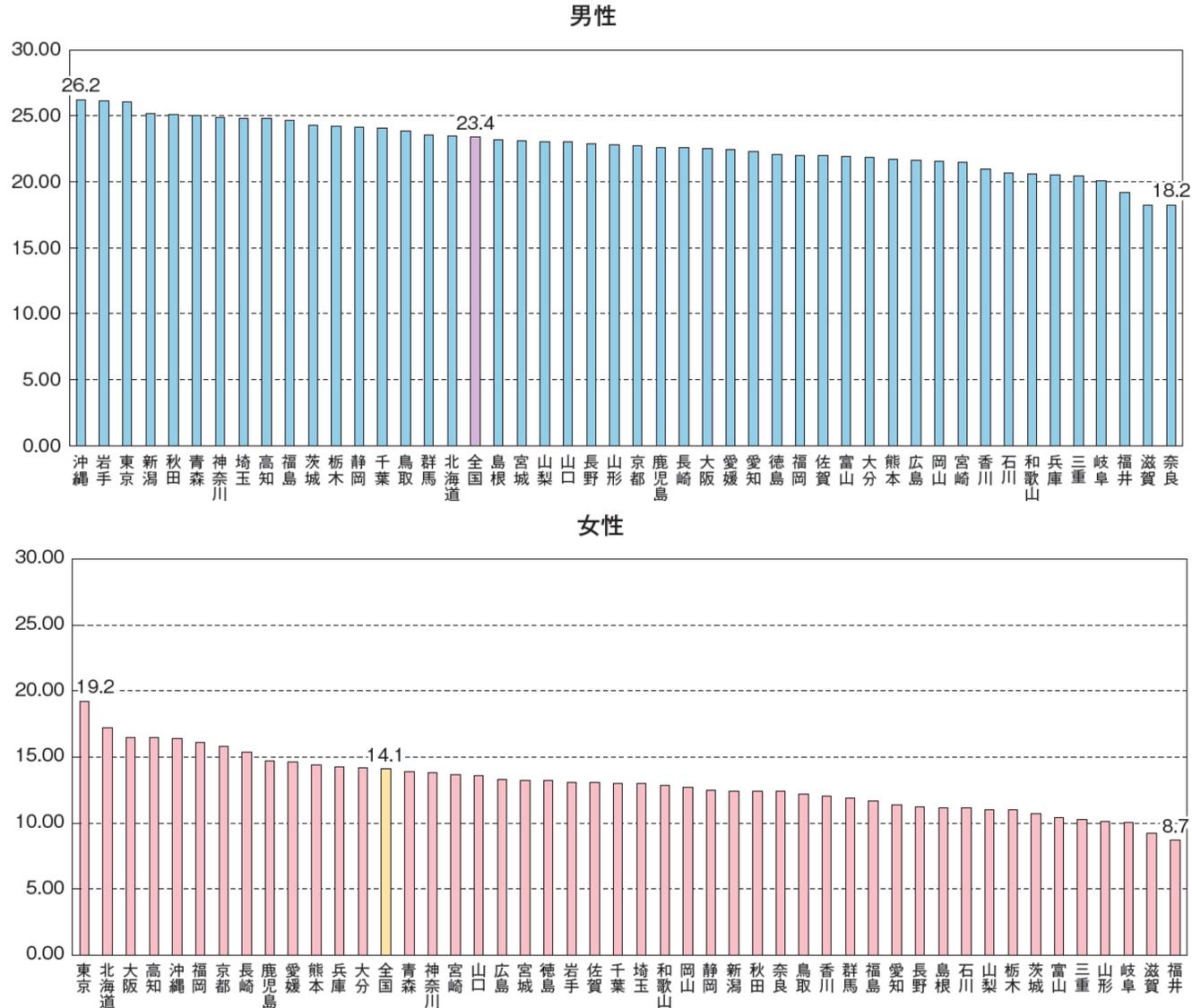
- 平均初婚年齢は、上昇傾向が続いており、晩婚化が進行。
- 第1子出生時の母の平均年齢は、1980年に26.4歳であったが、2011年には30歳を超え、2016年には、30.7歳となっている。



資料：厚生労働省「人口動態統計」

都道府県別50歳時の未婚割合（2015年）

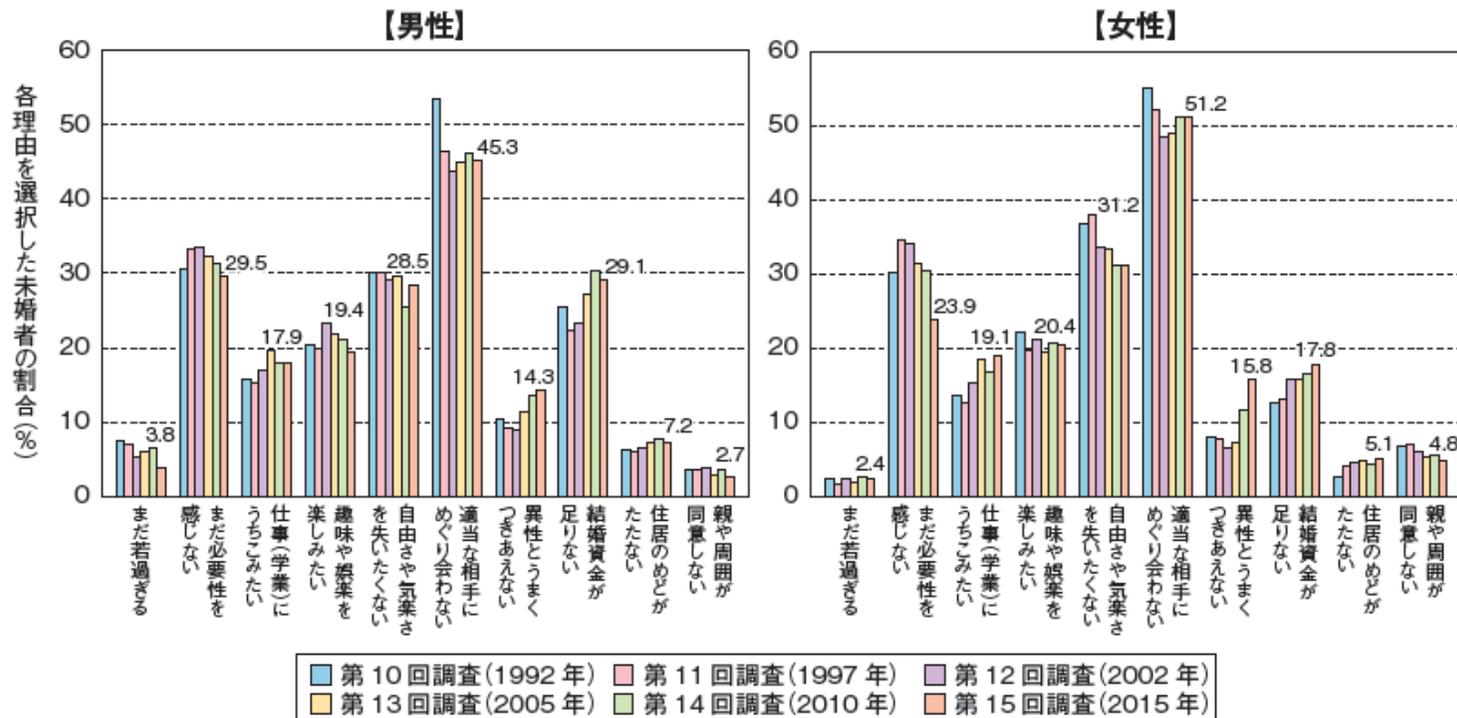
○ 2015(平成27)年の全国の50歳時の未婚割合を見ると、男性で23.4%、女性で14.1%となっているが、47都道府県別の状況を見ると、これを上回るのは男性で17都道府県、女性で13都道府県となっている。この中で50歳時の未婚割合が最も高いのは、男性で沖縄県の26.2%、女性で東京都の19.2%となっている。



※平成30年版「少子化社会対策白書」P33から引用。

独身でいる理由

○ 未婚者(25～34歳)に独身でいる理由を尋ねると、男女ともに「適当な相手にめぐり会わない」(男性:45.3%、女性:51.2%)が最も多く、次に多いのが、男性では「まだ必要性を感じない」(29.5%)や「結婚資金が足りない」(29.1%)であり、女性では「自由さや気楽さを失いたくない」(31.2%)や「まだ必要性を感じない」(23.9%)となっている。さらに、過去の調査と比較すると、男女ともに「異性とうまくつきあえない」という理由が増加傾向にあり、女性では「仕事(学業)のうちこみたい」、「結婚資金が足りない」という理由も増加傾向にある。

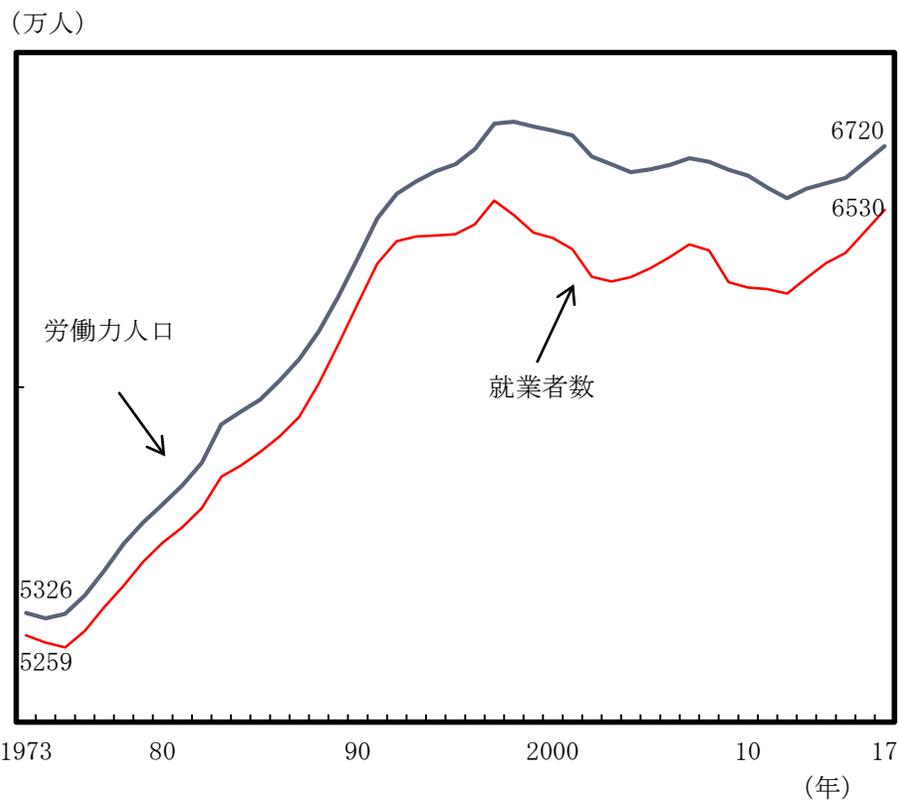


資料：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（独身者調査）」(2015年)

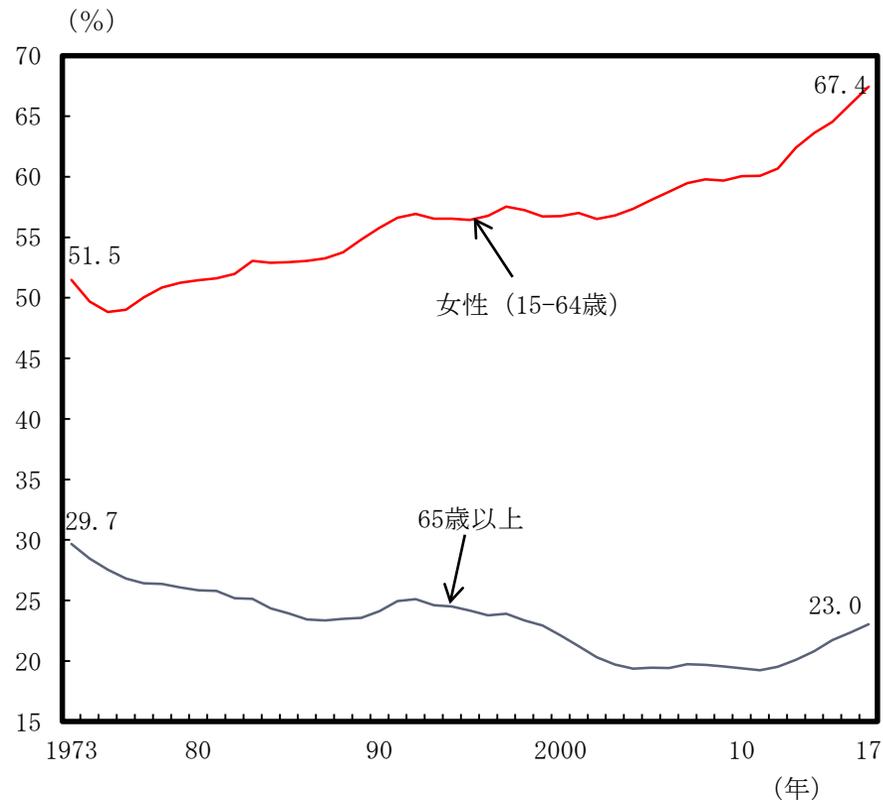
注：対象は、25～34歳の未婚者。未婚者のうち何%の人が各項目を独身にとどまっている理由（三つまで選択可）としてあげているかを示す。グラフ上の数値は第15回調査の結果。

- 労働力人口（就業者＋失業者）は2005年以降、概ね横ばいであり、2013年以降は人口が減少する中でむしろ増加している。全体的な人口減少を、女性や高齢者の社会進出が補っている状態。

労働力人口・就業者数の推移

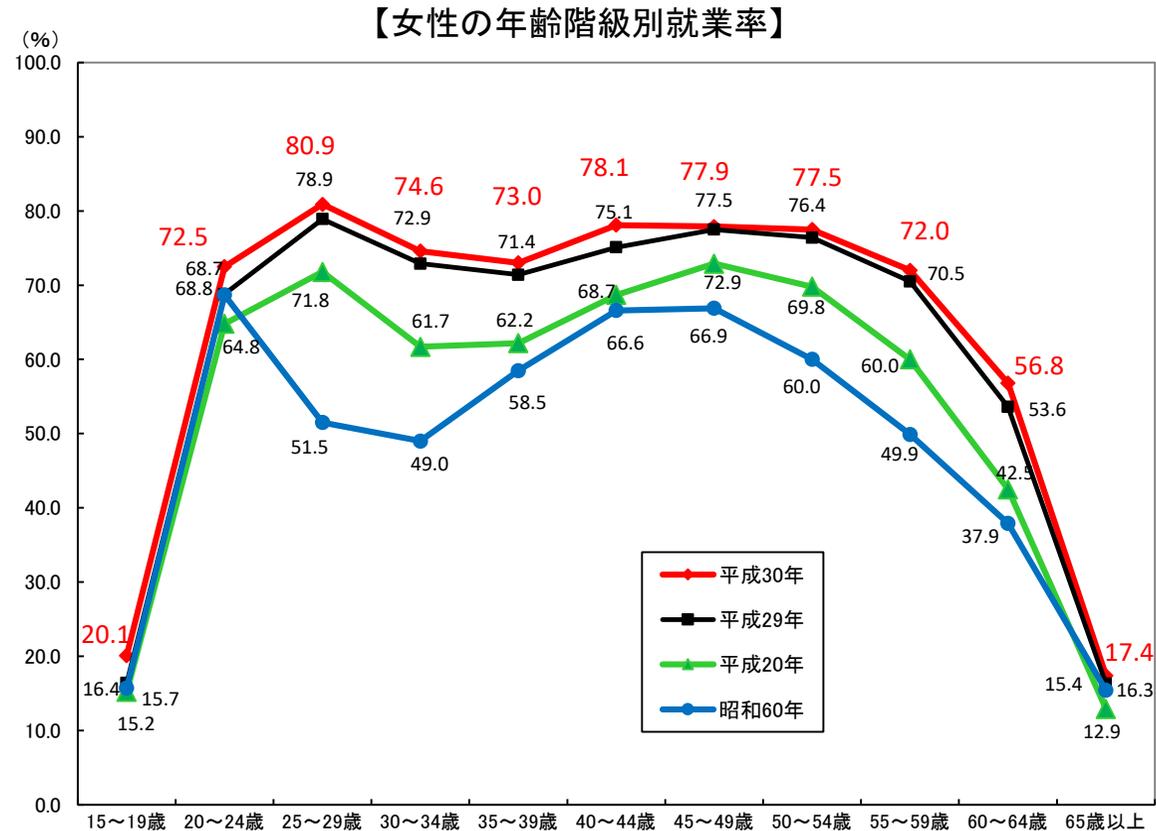


就業率の推移



女性の年齢階級別就業率

○ 女性の年齢階級別就業率は、大きく上昇してきているものの、未だ「M字」カーブが存在。



資料出所：総務省「平成30年労働力調査」

待機児童解消に向けた取組の状況について

【保育の受け皿拡大の状況】

○ 待機児童解消加速化プランによる市区町村と企業主導型保育事業における保育の受け皿拡大を合わせると、**2013年度から2017年度末までの5年間の合計は、約53.5万人分**（※）。待機児童解消加速化プランの**政府目標50万人分を達成**。

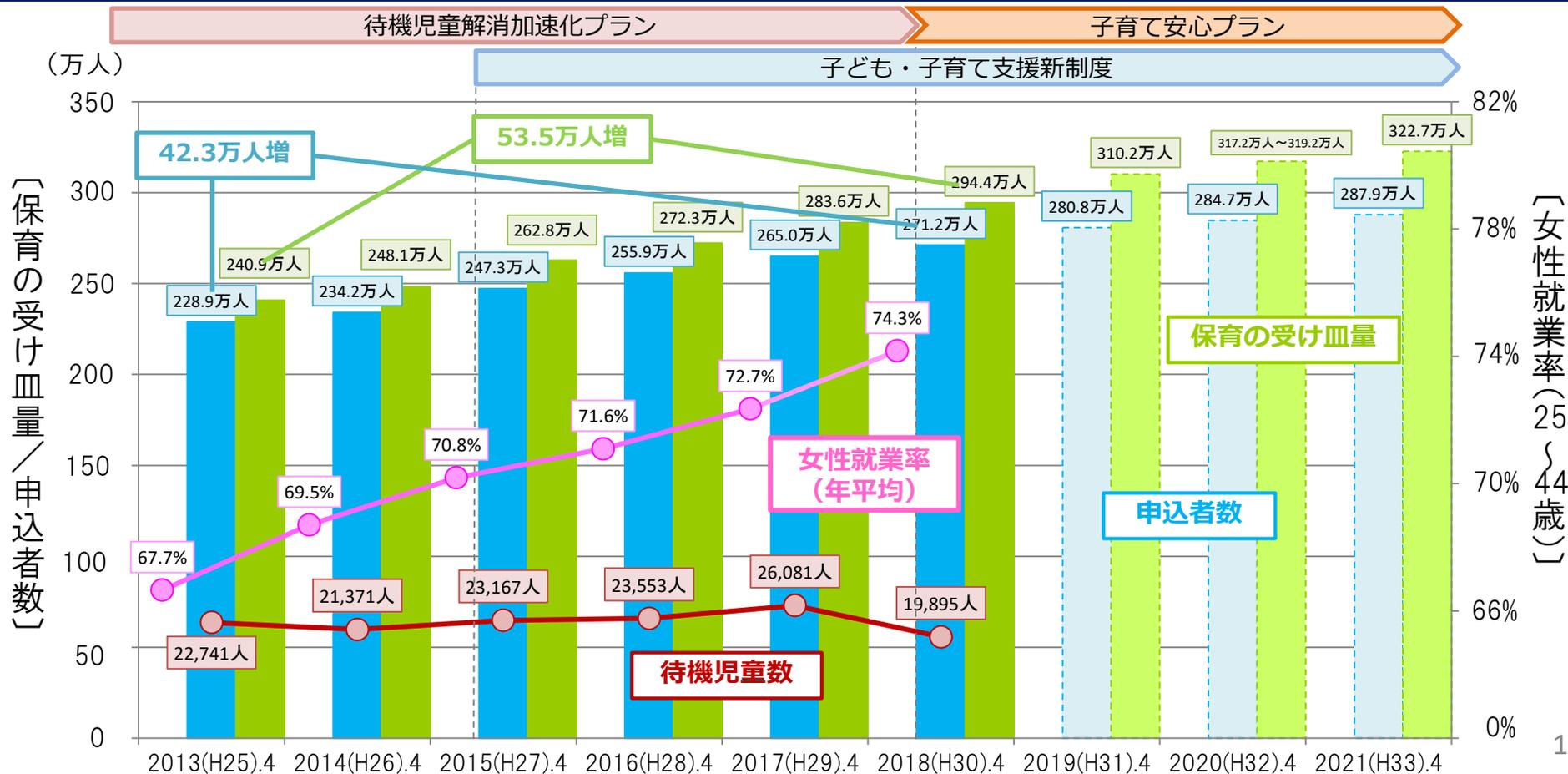
※ 市区町村の受け皿拡大量：約47.6万人分 企業主導型保育事業の受け皿拡大量：約6万人分

○ 子育て安心プランによる保育の受け皿拡大量は、現時点の市区町村等の計画を積み上げると、2017年度末までの子育て安心プランの前倒し分を含め、**2018年度から2020年度末までの3年間で約29.3万人分が拡大できる見込み**。

【保育の申込者数、待機児童数の状況】

○ 一方、**女性就業率（25歳から44歳）は年々上昇**しており、それに伴い**申込者数も年々増加**。2018年4月時点の申込者数は、約271.2万人で、昨年度と比較して増加（約6.2万人増）。

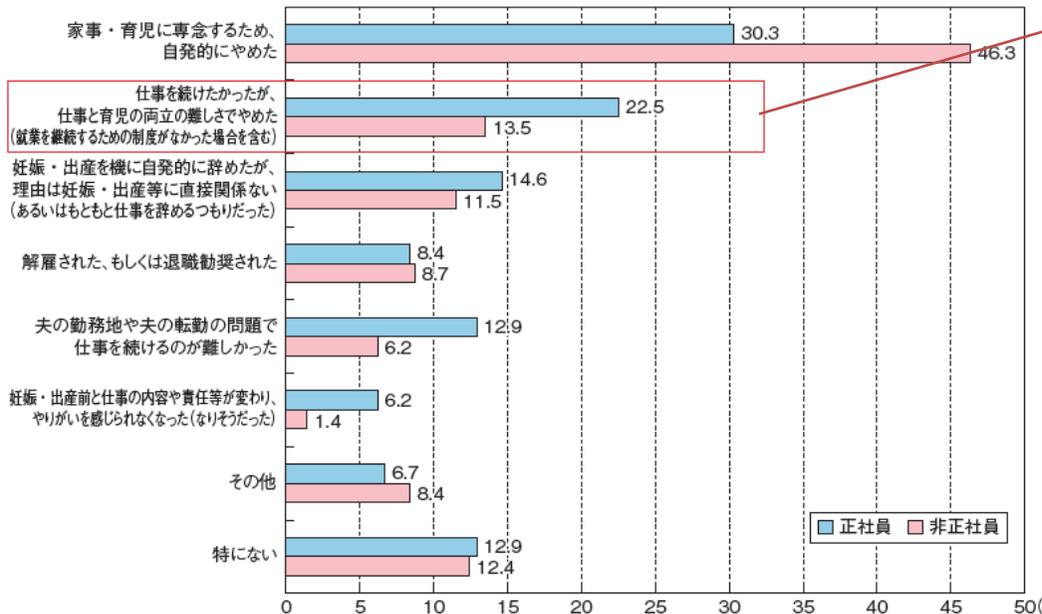
○ 2018年4月時点の待機児童数は、**19,895人となり、10年ぶりに2万人を下回る結果**。



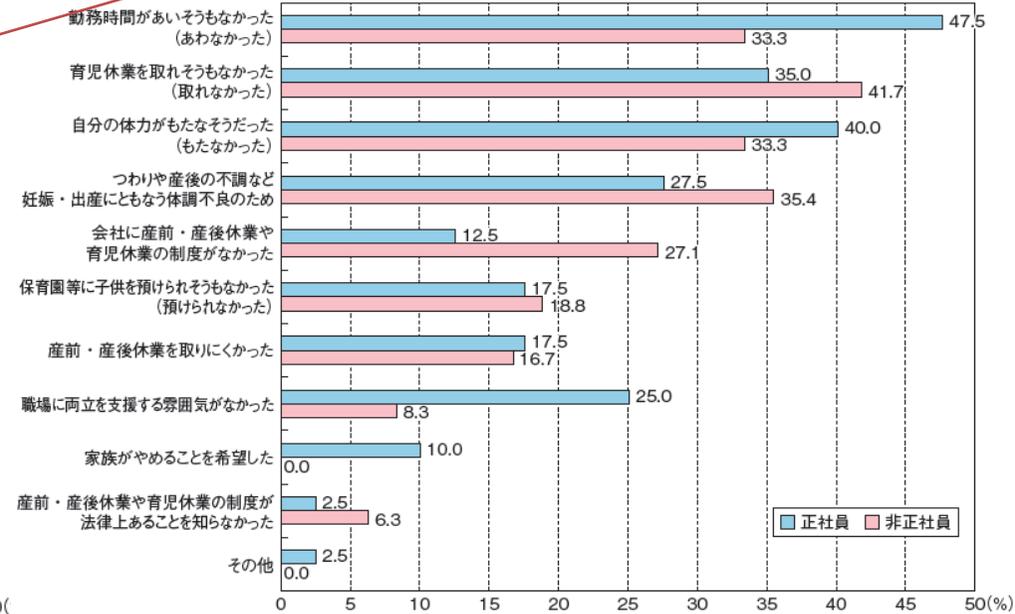
末子妊娠・出産を機に退職した理由

- 末子の妊娠・出産を機に退職した女性にその理由をたずねたところ、
 - ・ 正社員では、「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」(30.3%)、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」(22.5%)が多く挙げられている。
 - ・ 非正社員では、「家事・育児に専念するため、自発的にやめた」(46.3%)が特に多い。
- 「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した人にその理由をたずねると、
 - ・ 正社員では、「勤務時間があいそうもなかった」(47.5%)が最も多く、「自分の体力がもたなそうだった」(40.0%)、「育児休業を取れそうもなかった」(35.0%)が続く。
 - ・ 非正社員では、「育児休業を取れそうもなかった」(41.7%)、「つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため」(35.4%)、「自分の体力がもたなそうだった」(33.3%)、「勤務時間があいそうもなかった」(33.3%)が多い。

末子妊娠・出産を機に退職した理由



仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた理由

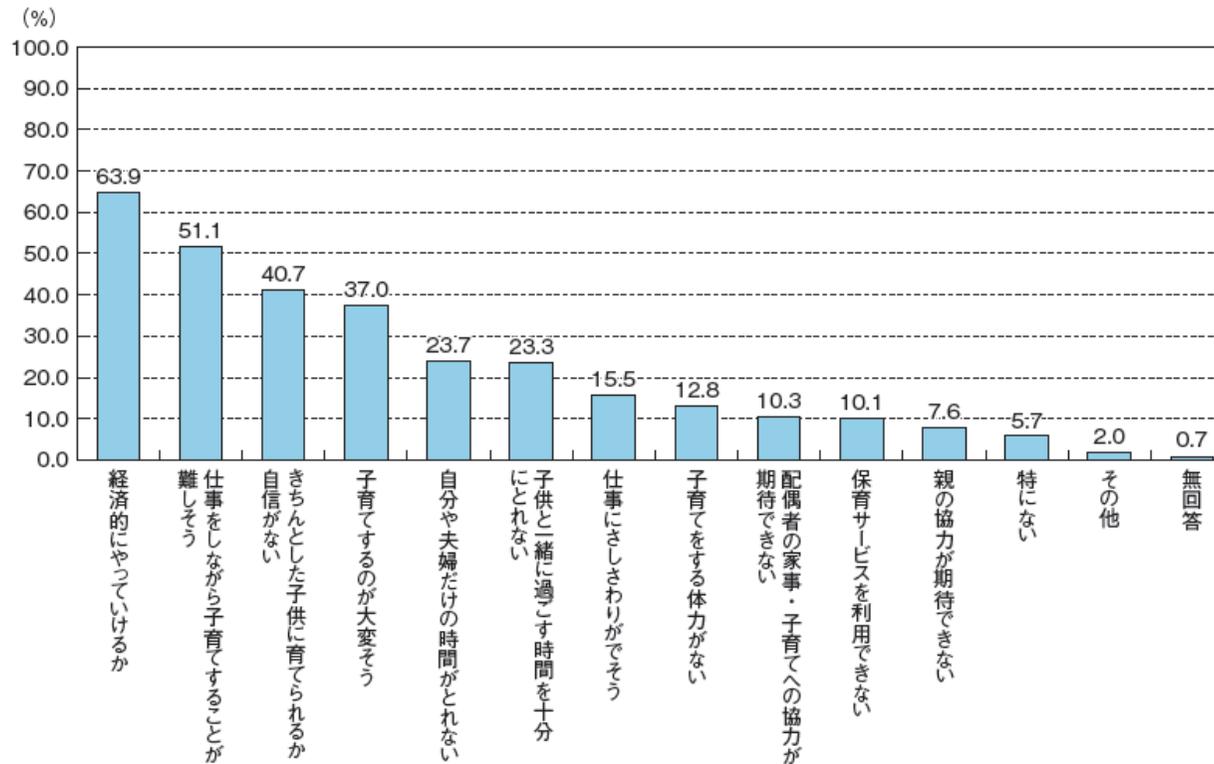


資料：厚生労働省委託調査「平成28年度 仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」(複数回答) (2017年)

注：「非正社員」は有期契約社員・職員、パート、アルバイト、契約社員、派遣労働者・派遣社員

子育ての不安要素

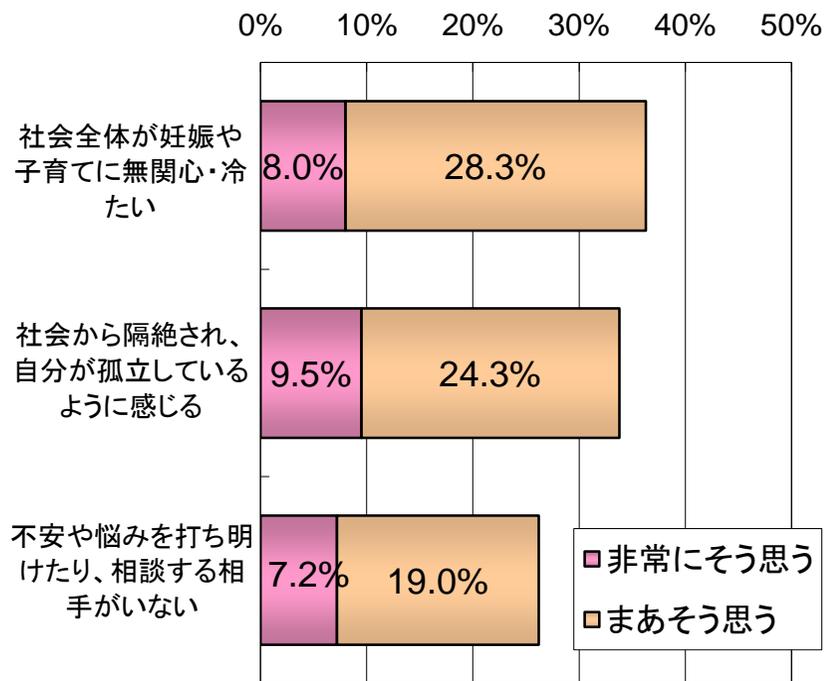
○ 子育ての不安要素を尋ねる問に対して、「経済的にやっていけるか」(63.9%)に次いで、「仕事をしながら子育てすることが難しそう」が51.1%、「きちんとした子供に育てられるか自信がない」が40.7%となっているなど、経済的な不安のみならず、仕事と子育ての両立をはじめ、子育てに伴う様々な負担について根強い不安があることが分かる。



資料：平成26年度内閣府「結婚・家族形成に関する意識調査」

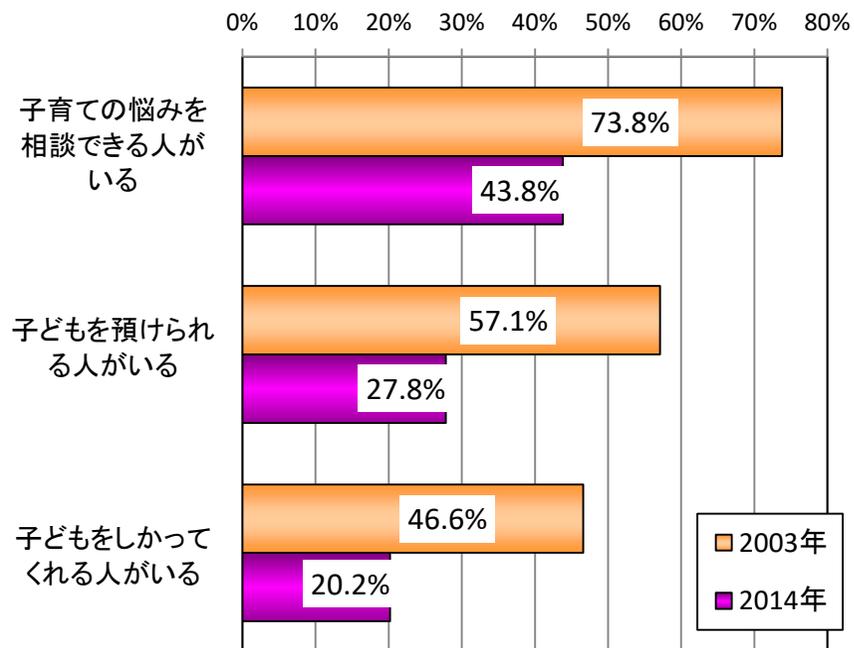
子育てをとりまく状況

妊娠中又は3歳未満の子どもを育てている母親の周囲や世間の人々に対する意識



資料:財団法人子ども未来財団「子育て中の親の外出等に関するアンケート調査」(2011年)

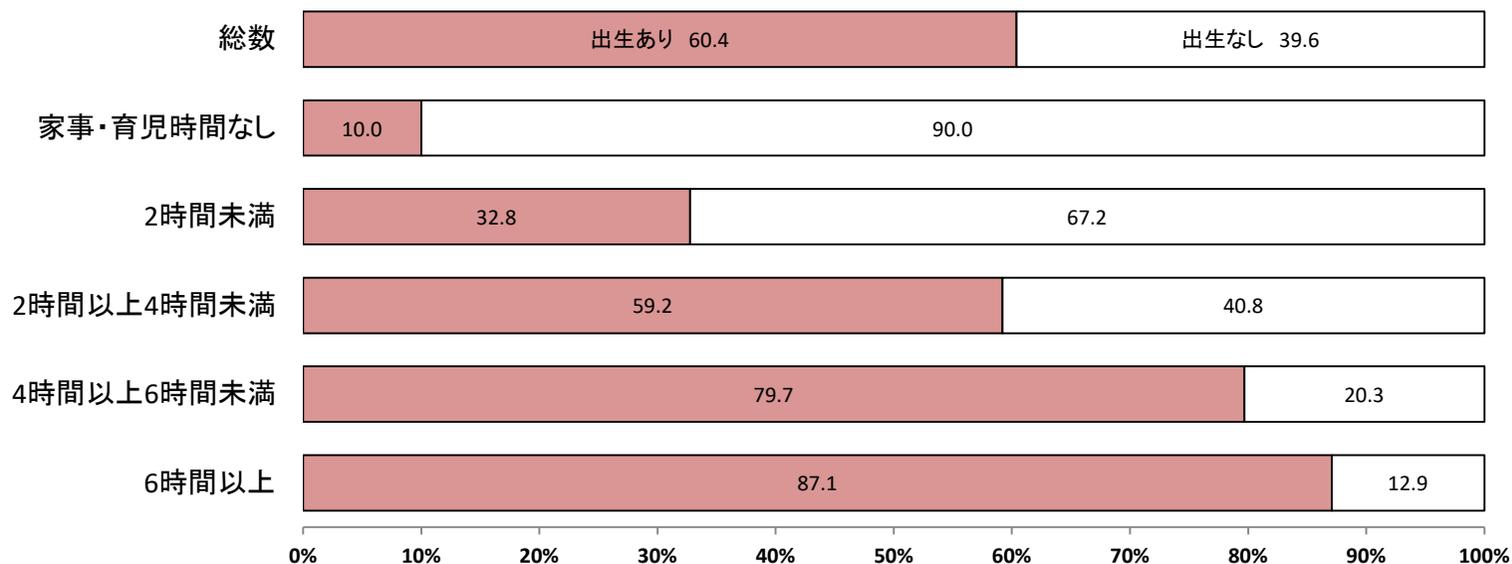
地域の中での子どもを通じたつきあい



資料:(株)UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究」(厚生労働省委託)(2003年)
三菱UFJリサーチ&コンサルティング「子育て支援策等に関する調査2014」(2014年)

夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生の状況

○ 夫の休日の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い。



資料:厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(2015)

注: 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

① 第1回調査から第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

② 第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。

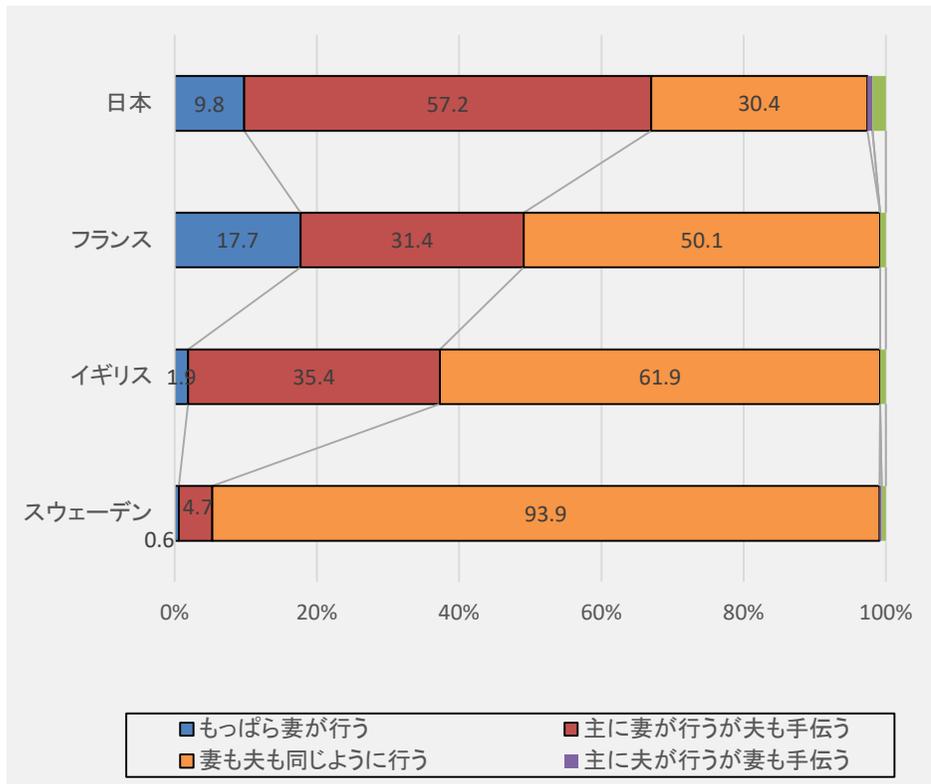
3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

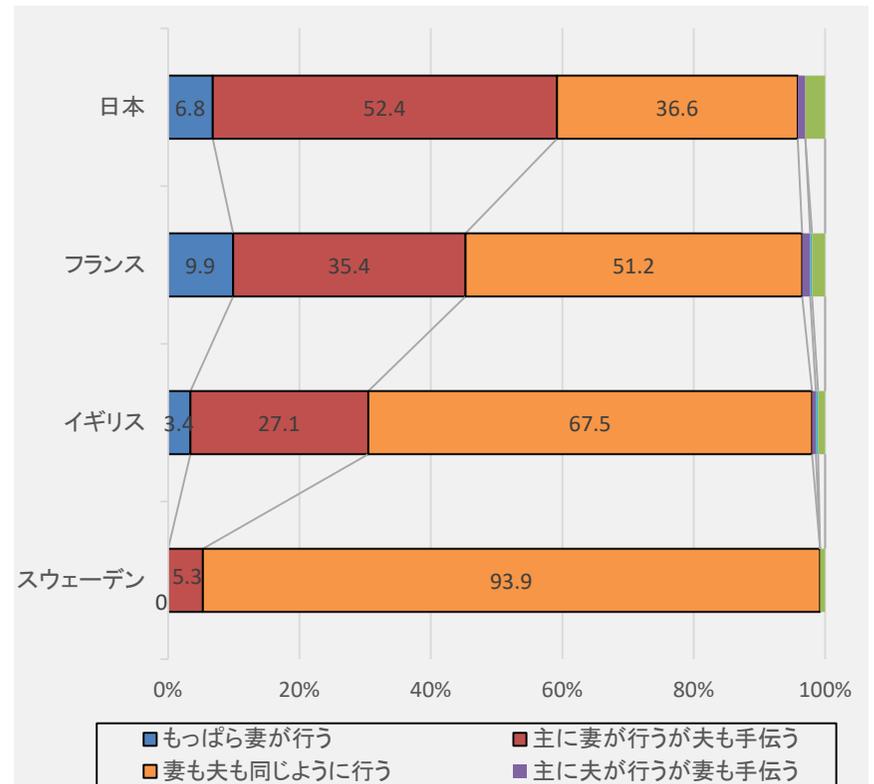
諸外国との意識の比較(性別役割分業観)

「小学校入学前の子供の育児における夫・妻の役割について」

【女性】



【男性】



資料: 内閣府「平成27年度少子化社会に関する国際意識調査」(平成28年3月公表)
 注: 調査対象国: 日本、フランス、スウェーデン、イギリスの4か国
 調査対象者: 20歳から49歳までの男女
 調査時期: 平成27(2015)年10月~12月

3. 第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」にむけて

目的（第1条）

少子高齢化の進展に的確に対応し、人口の減少に歯止めをかける とともに、**東京圏への人口の過度の集中を是正** し、**それぞれの地域で住みよい環境を確保** して、**将来にわたって活力ある日本社会を維持していく** ために、まち・ひと・しごと創生（※）に関する施策を総合的かつ計画的に実施する。

※まち・ひと・しごと創生：以下を一体的に推進すること。

ま ち

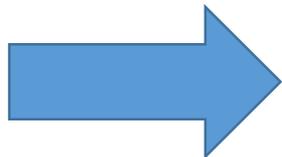
国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営める地域社会の形成

ひ と

地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保

しごと

地域における魅力ある多様な就業の機会の創出

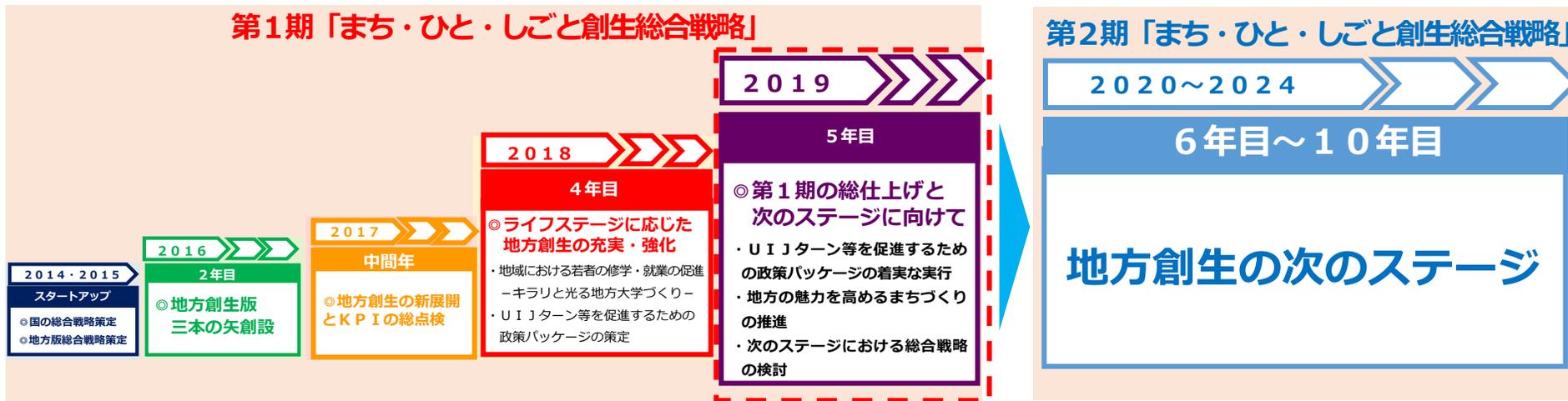


国 : まち・ひと・しごと創生総合戦略（閣議決定）

都道府県 : まち・ひと・しごと創生総合戦略（努力義務）

市町村 : まち・ひと・しごと創生総合戦略（努力義務）

第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」策定に向けて



第1期の検証

以下について、検証を実施

- ・ 4つの基本目標(KPI)
- ・ 地方創生推進交付金をはじめとした財政、情報、人材支援策
- ・ 地方版総合戦略
- ・ まち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」等



第2期に向けた推進

従来取組に加え、以下のテーマを中心に検討

- ・ 人材育成等・関係人口
(地域の担い手の掘り起こし・育成・活用等)
- ・ 稼げるしごとと働き方(人材ノウハウの地方への還流等)
- ・ 未来技術(Society 5.0等)
- ・ 少子化対策・全世代活躍まちづくり 等

第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」の策定に関する有識者会議において検討

4. これまでの取組 ～「地域アプローチ」による「働き方改革」～

まち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」と「総合戦略（2018改訂版）」全体像

長期ビジョン

中長期展望 (2060年を視野)

I. 人口減少問題の克服

◎2060年に1億人程度の人口を維持

◆人口減少の歯止め

・国民の希望が実現した場合の出生率
(国民希望出生率) = 1.8

◆「東京一極集中」の是正

II. 成長力の確保

◎2050年代に実質GDP成長率
1.5～2%程度維持
(人口安定化、生産性向上が実現した場合)

まち・ひと・しごと創生総合戦略（2018改訂版）（～2019年度）

地方創生の深化に向けた施策の推進（政策パッケージ）

1. 地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする

- (ア) 生産性の高い、活力に溢れた地域経済実現に向けた総合的取組
- (イ) 観光業を強化する地域における連携体制の構築
- (ウ) 農林水産業の成長産業化
- (エ) 地方への人材還流、地方での人材育成、地方の雇用対策

2. 地方への新しいひとの流れをつくる

- (ア) 政府関係機関の地方移転
- (イ) 企業の地方拠点強化等
- (ウ) 地方における若者の修学・就業の促進
- (エ) 子供の農山漁村体験の充実
- (オ) 地方移住の推進

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**
- (イ) 若い世代の経済的安定
- (ウ) 出産・子育て支援
- (エ) 地域の実情に即した「働き方改革」の推進（ワーク・ライフ・バランスの実現等）

4. 時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する

- (ア) まちづくり・地域連携
- (イ) 「小さな拠点」の形成（集落生活圏の維持）
- (ウ) 東京圏をはじめとした大都市圏の医療・介護問題・少子化問題への対応
- (エ) 住民が地域防災の担い手となる環境の確保
- (オ) ふるさとづくりの推進
- (カ) 健康寿命をのばし生涯現役で過ごせるまちづくりの推進
- (キ) 温室効果ガスの排出削減と気候変動への適応を進める地域づくり
- (ク) 地方公共団体における持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた取組の推進

【地方創生版・三本の矢】

情報支援(地域経済分析システム(RESAS))

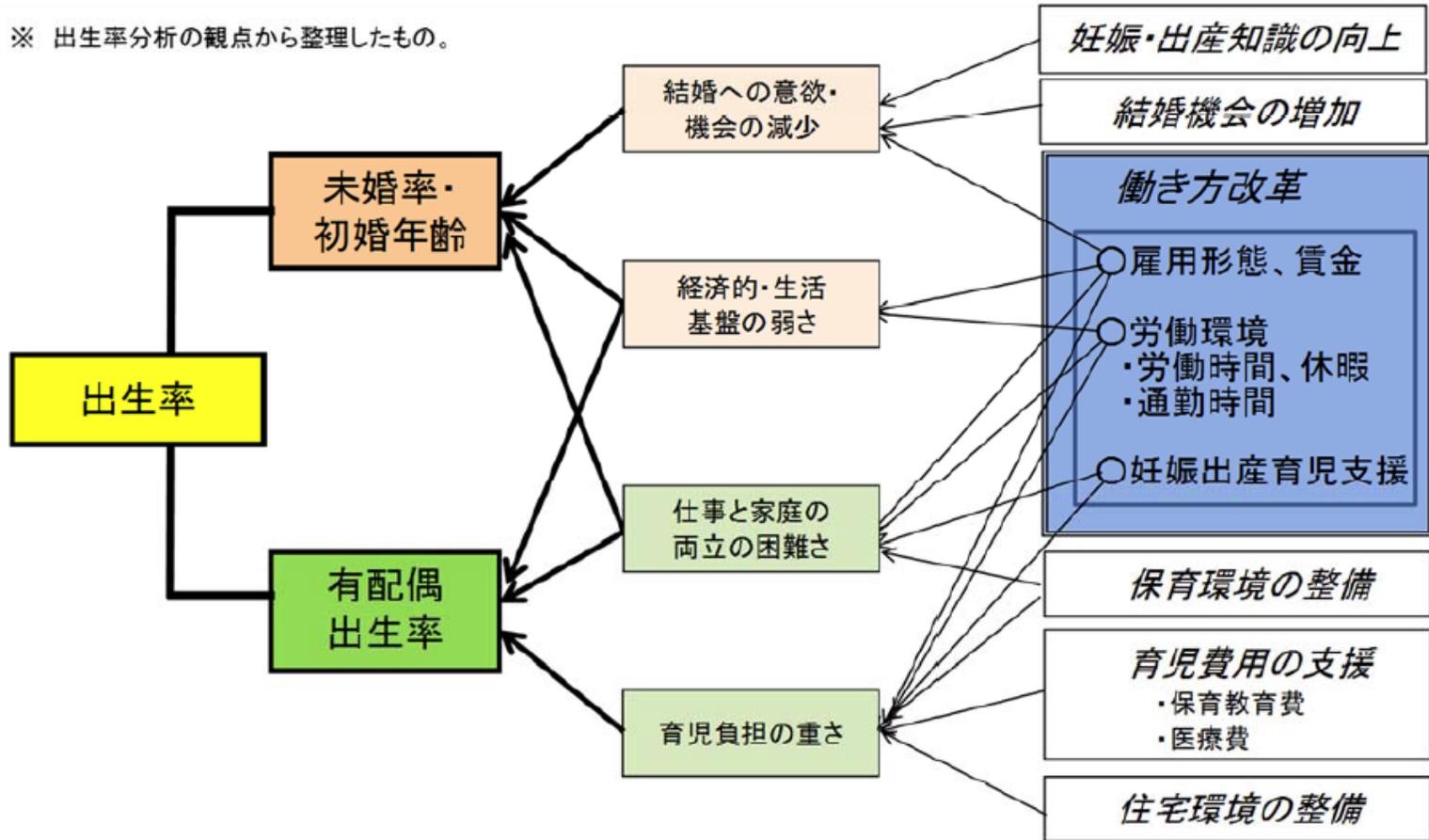
人材支援(地方創生人材支援制度、地方創生カレッジ、プロフェッショナル人材事業)

財政支援(地方創生推進交付金、企業版ふるさと納税、まち・ひと・しごと創生事業費)

出生率に影響を及ぼす諸要因 -分析の観点-

- 出生率は、大きく「未婚率・初婚年齢」と「有配偶出生率」とに分けて分析される。
- それぞれが様々な要因の影響を受けているが、その中で「働き方」は大きな部分を占めていると考えられる。

※ 出生率分析の観点から整理したもの。



若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

「地域アプローチ」による少子化対策・働き方改革

◎出生率や出生率低下要因、「働き方」等に大きな地域差

- ◆合計特殊出生率(H29)：東京都1.21⇔沖縄県1.94／豊島区(東京都)0.81⇔伊仙町(鹿児島県)2.81(H20-24)
- ◆第一子の平均出産年齢(H29)：東京都32.3歳⇔宮崎県29.4歳
- ◆週60時間以上働く雇用者の割合(H29)：北海道8.9%、東京都8.8%⇔沖縄県5.1%

地方の特性に応じた対策(「地域アプローチ」)の展開が重要

◎地域の「見える化」の推進 — 「地域指標」の公表 —

- ・出生率に関する各指標や「働き方」の実態を地域別に分析した「地域指標」を公表

◎地域の実情に応じた「働き方改革」の推進

- ・自治体がリーダーシップを発揮し、地域関係者が取り組むことを関係府省一体となって支援

地域働き方改革会議

各地域に設置(自治体、労使団体等が参加)

支援

地域働き方改革支援チーム

関係府省・有識者からなるチーム

◎地域の先駆的・優良事例の横展開

- ・地域では、働き方改革など独自の取組を推進。こうした先駆的・優良事例の普及を図る。

地域アプローチによる働き方改革 「包括的支援」 + 「アウトリーチ支援」

- 地域の企業や従業員を対象とした、労働時間等の職場環境、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、両立支援の整備など「働き方」に関する包括的支援をワンストップで行う拠点を地域の政労使等が連携して設置し、「働き方改革」に地域ぐるみで取り組み、働き方改革の取組が生産性の向上や質の高い労働者の確保につながる等といった好循環につなげる。

地域働き方改革会議 (※)

取組の決定

※自治体、経済団体、労働団体、労働局の代表等で構成

地域働き方改革包括支援センター

(ワンストップセンター)

企業や従業員に対する働き方改革の取組をワンストップで支援

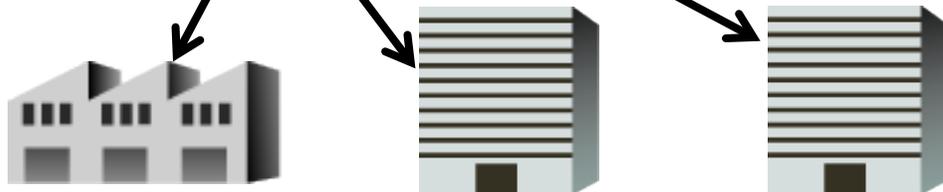
労働局
と連携

<アウトリーチ支援>

働き方改革アドバイザーを養成・確保
企業に対する相談支援、優良事例の紹介、各種助成措置の活用
のアドバイス、セミナー開催など、きめ細かな支援。

<企業認証>

優良企業を認証し、成功事例として公表するほか、入札等で優遇。



全国の実施状況

地域働き方改革包括支援センター (ワンストップセンター)

平成29年度
19県

平成30年度
19県

アウトリーチ支援

○働き方改革アドバイザーの養成

平成29年度
11県

平成30年度
11県

○働き方改革アドバイザーの派遣

平成29年度
44県

平成30年度
44県

地方創生推進交付金の活用

+ 既存施策・助成金の活用等

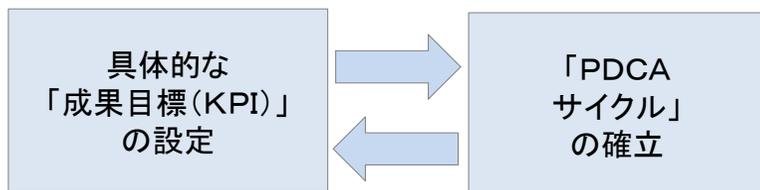
地方創生推進交付金（内閣府地方創生推進事務局）

31年度予算概算決定額 1,000億円（30年度予算額 1,000億円）

事業概要・目的

○地方創生の充実・強化に向け、地方創生推進交付金により支援します。

- ①地方版総合戦略に基づく、地方公共団体の自主的・主体的で先導的な事業を支援
- ②KPIの設定とPDCAサイクルを組み込み、従来の「縦割り」事業を超えた取組を支援
- ③地域再生法に基づく法律補助の交付金とし、安定的な制度・運用を確保



※本交付金のうち50億円については、地方大学・産業創生法に基づく交付金として執行

資金の流れ



（1/2の地方負担については、地方財政措置を講じます）

事業イメージ・具体例

【対象事業】

- ①先駆性のある取組及び先駆的・優良事例の横展開
 - ・官民協働、地域間連携、政策間連携、事業推進主体の形成、中核的人材の確保・育成
 - 例) しごと創生（地域経済牽引事業等）、観光振興（DMO等）、地域商社、生涯活躍のまち、子供の農山漁村体験、働き方改革、小さな拠点、商店街活性化 等
- ②わくわく地方生活実現政策パッケージ（移住・起業・就業支援）
 - ・東京圏からのU I Jターンの促進及び地方の担い手不足対策
 - 例) 地域の中核的存在である中小企業等への就業に伴う移住、地域における社会的課題の解決に取り組む起業、現在職に就いていない女性、高齢者等の新規就業支援 等

【手続き】

○地方公共団体は、対象事業に係る地域再生計画（概ね5年程度）を作成し、内閣総理大臣が認定します。

31年度からの主な運用改善

①交付上限額（事業費ベース）及び新規事業の申請上限件数の見直し

	交付上限額	申請上限件数
都道府県	先駆 6.0億円【現行どおり】 横展開2.0億円【現行どおり】	原則9事業以内【現行：7事業】 （うち広域連携：3事業）【現行：2事業】
市区町村	先駆 4.0億円【現行どおり】 横展開1.4億円【現行どおり】 ※中枢中核都市 先駆 5.0億円【新設】 横展開1.7億円【新設】	原則5事業以内【現行：4事業】 （うち広域連携：1事業）【現行どおり】 ※中枢中核都市 原則7事業以内【新設】 （うち広域連携：2事業）【新設】

②企業版ふるさと納税の併用

・地方負担分への充当を可能とするほか、併用のインセンティブを付与。

地域アプローチによる働き方改革を支援するための国の取組

1 地域少子化・働き方指標及び指標活用 of 具体例の公表

「地域アプローチ」の観点から、地域における出生率に関する状況やこれに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」等に関する実態を地域別に分析した「地域少子化・働き方指標」及びこの指標の活用した具体例をまとめた「地域少子化対策検討のための手引き」を作成・公表。

※ 平成29年5月に、「地域少子化・働き方指標（第3版）」及び「地域少子化対策検討のための手引き（第2版）」を公表。

2 取組事例の収集

企業の働き方改革が生産性向上や離職率の大幅な低下につながることを示す取組事例等の収集・とりまとめを実施し、地域における働き方改革の議論に資するよう地方自治体に提供。

※ 平成29年3月に、「地域における「働き方改革」の促進に向けて（企業・地方公共団体における好事例集）」を公表。

3 働き方改革アドバイザー研修コンテンツ及び事業設計の作成

働き方改革に係るコンサルタント等の現状調査を実施し、働き方改革アドバイザーを育成するための研修コンテンツを作成。全国3か所においてアドバイザー育成のモデル研修会を開催するとともに、これらを踏まえて、地方自治体向けの「働き方改革アドバイザー」事業設計の手引きを作成。

※ 平成29年3月に、「「働き方改革アドバイザー」事業設計の手引き」及び「「働き方改革アドバイザー」研修コンテンツ」を公表。

4 情報交換会の開催

国と都道府県担当者がそれぞれの地域における好事例の情報交換等を行う「働き方改革情報交換会」を開催。

5 「地域働き方改革会議」への支援

「地域働き方改革会議」の求めに応じ、『地域働き方改革支援チーム』の有識者構成員を派遣するなど、「地域働き方改革会議」に支援を実施。

5. 独自の地域指標を活用した先行的な事例

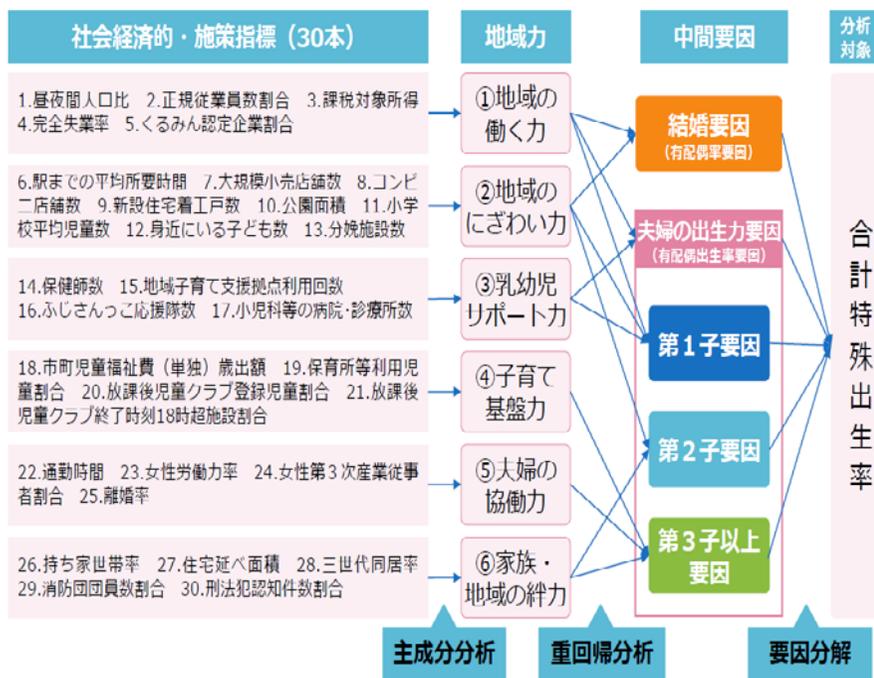
事例① ～静岡県 「ふじのくに少子化突破戦略の羅針盤」～

- 「出生率の要因分解」、「主成分分析」、「重回帰分析」を組み合わせることで、合計特殊出生率に影響を与える要因を探り出し。
- さらに、県内全35市町別に分析チャートを作成し、市町別の要因をわかりやすく整理。

(狙い)

⇒ 分析結果を見える化し、少子化対策を検討するための基礎資料とすることで、県・市町が、結婚・妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援を含め、様々な独自の取組の展開につなげる。

30本の指標を3段階で分析し、合計特殊出生率との関係性を探り出す



●合計特殊出生率

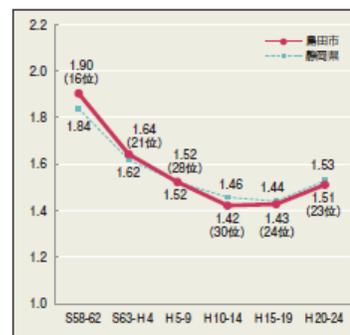
1.51

(県と比べて▲0.02)

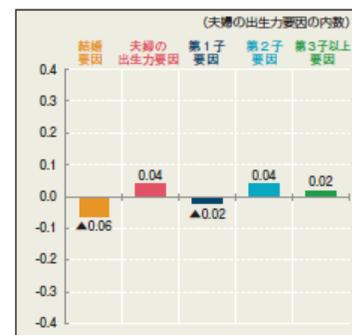
【県内順位 第23位】

- 地域の働く力 ★★★★★
- 地域のにぎわい力 ★★★★★
- 乳幼児サポート力 ★★★★★
- 子育て基盤力 ★★★★★
- 夫婦の協働力 ★★★★★
- 家族・地域の絆力 ★★★★★

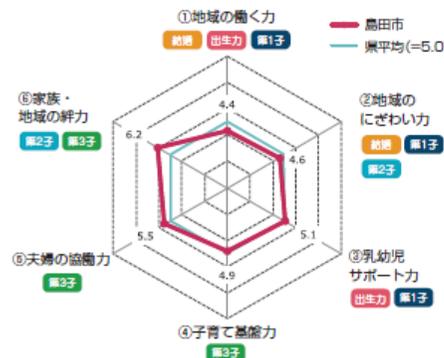
1 これまでの合計特殊出生率



2 県出生率との差が生じている要因



3 出生率に影響している市町の総合力



総合力と要因 (結婚・夫婦の出生力・第1子・第2子・第3子以上) との関係

■結婚要因

①②が県平均より低く、結婚要因に-の影響を及ぼしているため、結婚要因は▲0.06となっていると考えられる。

■第2子要因

②は県平均より低いが、⑥が県平均以上であり、②と⑥の効果が打ち消し合った結果、第2子要因に+の効果をもたらしているため、第2子要因は+0.04であると考えられる。

- ・出生率に影響を与えていると想定される要因(社会経済的要因、施策要因)を30選定。
- ・主成分分析を用いて30の指標を6の「地域力」に縮約。
- ・合計特殊出生率を「結婚要因」と「夫婦の出生力要因」に分解し、これらを「中間要因」に。
- ・「地域力」と「中間要因」との関係重回帰分析で検証。

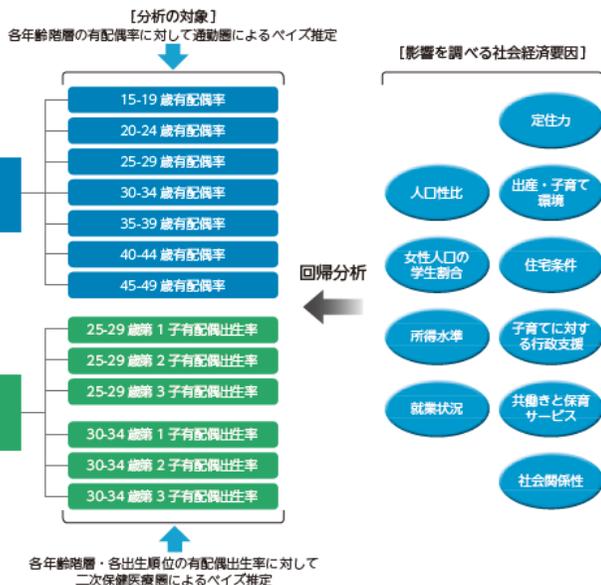
事例② ～岡山県 合計特殊出生率「見える化」分析～

- 岡山県と中国地方他県との比較を中心に合計特殊出生率に地域格差が生じている要因を把握。
- 市町村分析シートを作成し、県内市町村の合計特殊出生率に影響を与えている地域特性を「見える化」。

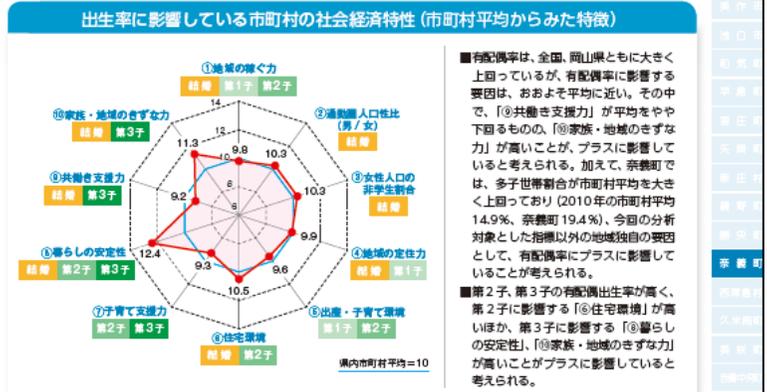
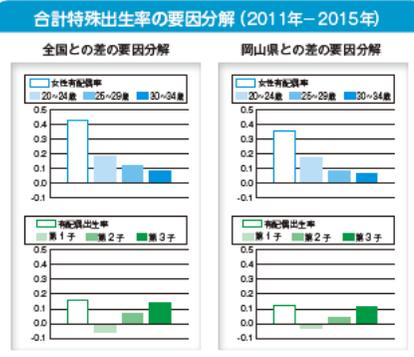
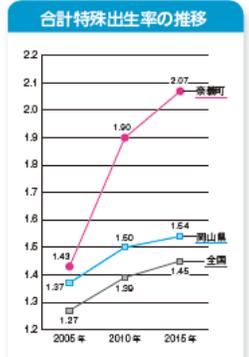
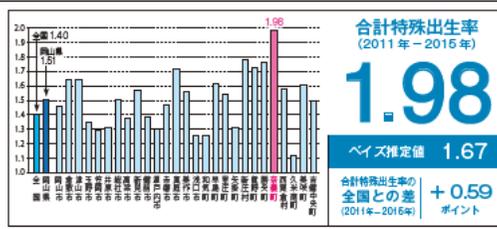
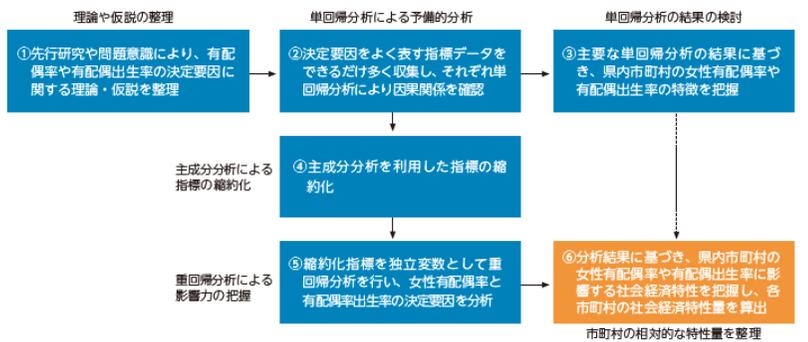
(狙い)

⇒ 「見える化」した結果を、岡山県が取り組むべき施策の評価・検証を行うための基礎資料とするとともに、市町村と共有することによって、広域的な連携も含め、市町村の潜在的な地域力を生かした施策の検討を後押しし、県全体としての少子化対策の底上げを図る。

分析のアウトライン



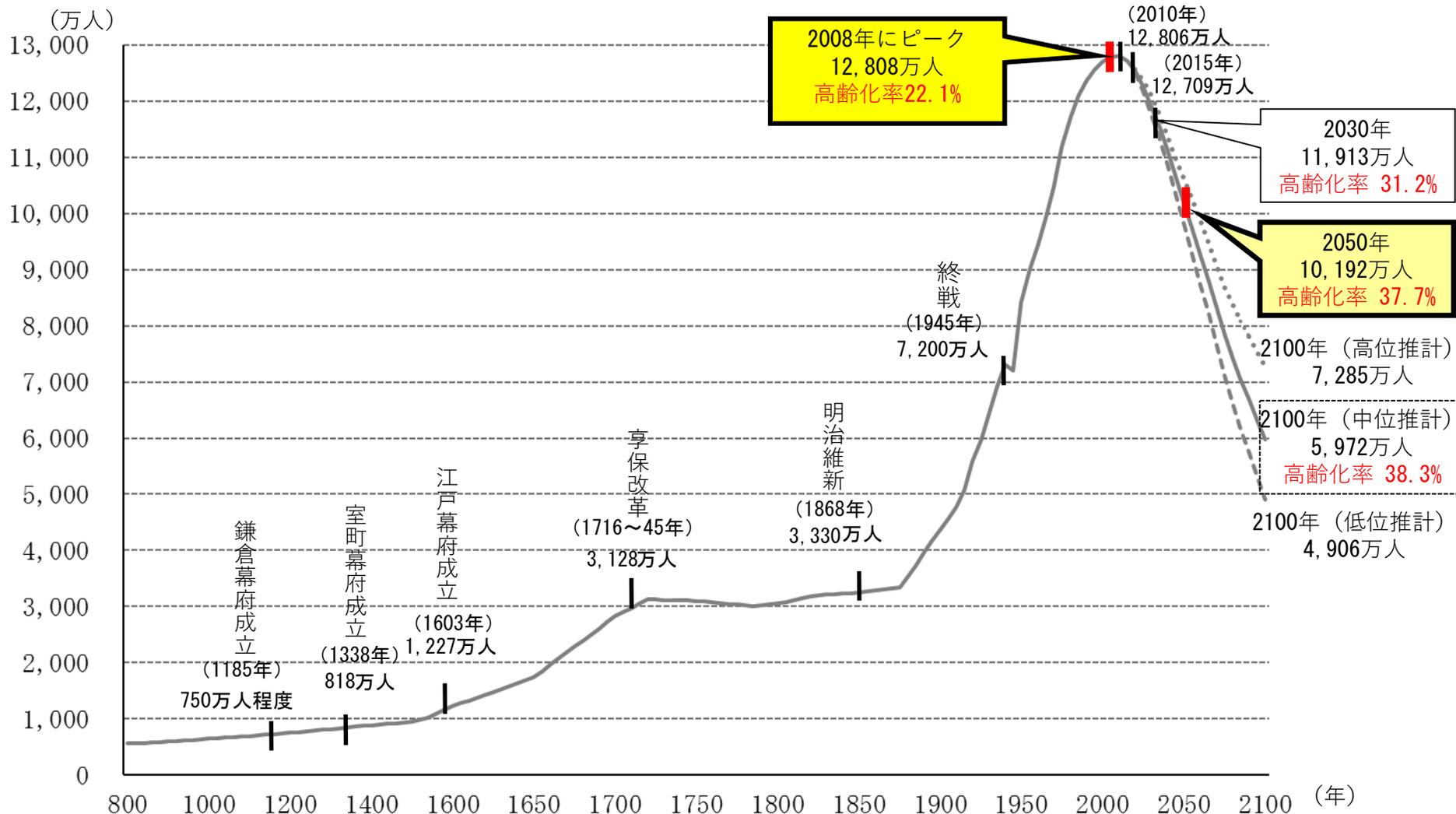
分析の手順



参 考

総人口の長期的推移と将来推計

- 日本の総人口は、今後100年間で100年前(明治時代後半)の水準に戻っていく可能性。
- この変化は千年単位でみても類を見ない、極めて急激な減少。



(出典) 国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)。

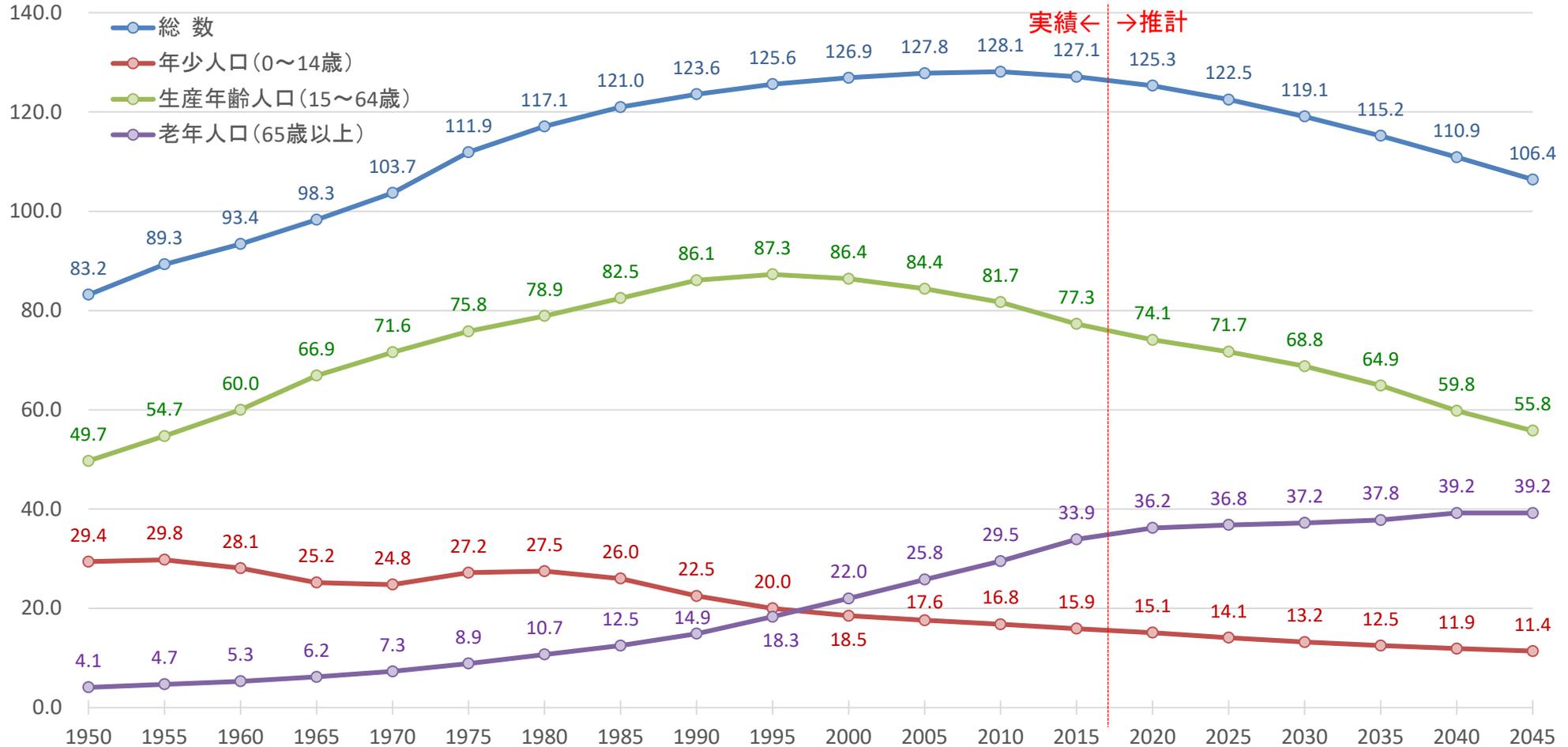
(注) ただし、1920年からは、総務省「国勢調査」、「人口推計年報」、「平成17年及び22年国勢調査結果による補間補正人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」により追加。

日本の総人口と年齢3区分別人口の推移

- 総人口は2008年をピークに減少を始め、2040年には1億1,000万人程度となる。生産年齢人口の減少も加速し、2040年には毎年100万人程度の減少が見込まれる。
- 老年人口(65歳以上人口)は、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年頃にピークを迎える。

(百万人)

＜総人口および年齢3区分人口の推移＞

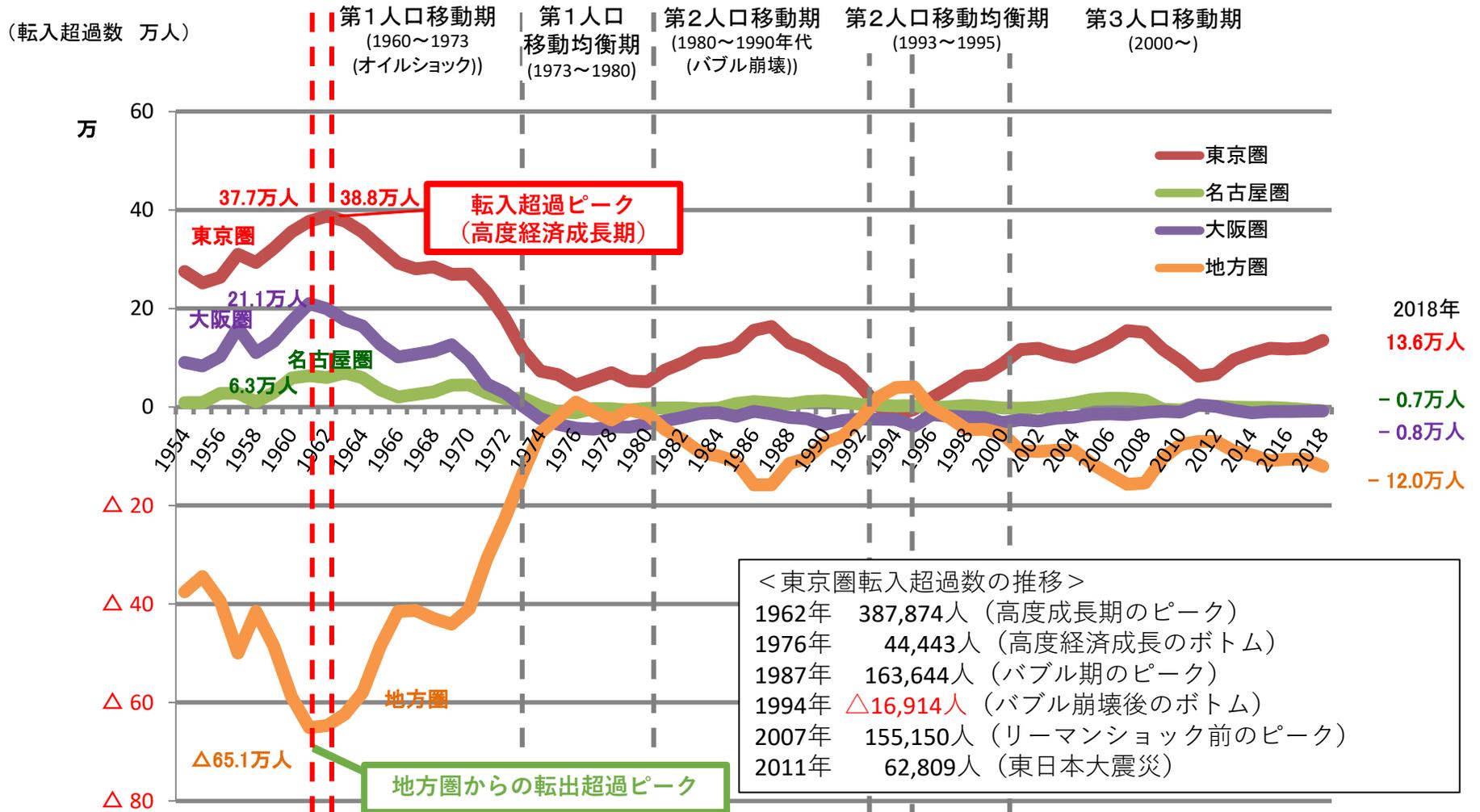


出典：(2015年までの実績)総務省「国勢調査」より、内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局において年齢不詳を按分のうえ集計。
 (2020年以降の推計)国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位))
 ※1950-1970年は沖縄県を含まない。

人口移動の状況

○ これまで3度、地方から大都市(特に東京圏)への人口移動が生じてきた。

三大都市圏及び地方圏における人口移動(転入超過数)の推移



(出典)総務省「住民基本台帳人口移動報告」(日本人移動者)

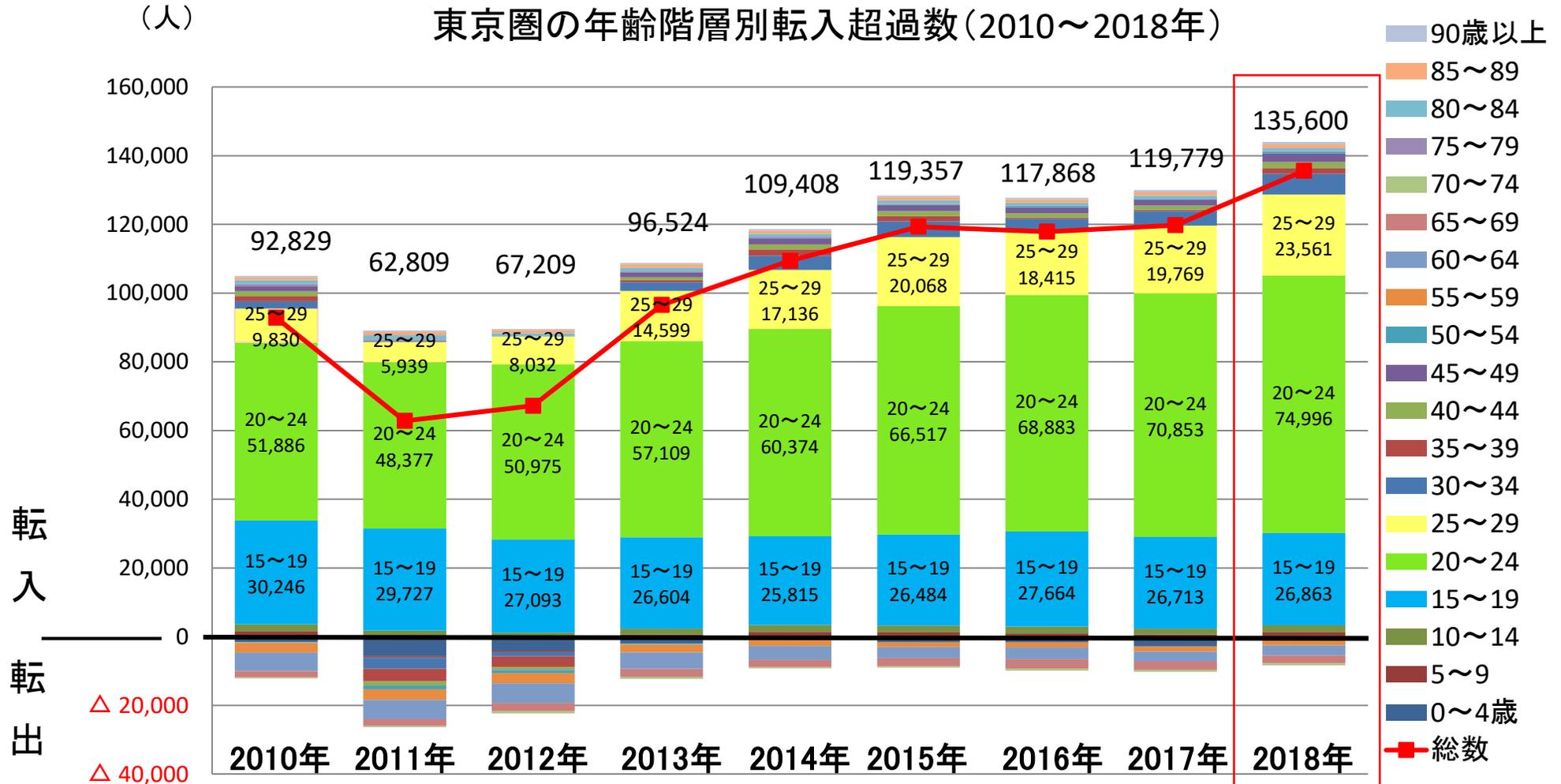
(注)上記の地域区分は以下の通り。

東京圏:埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県 | 名古屋圏:岐阜県、愛知県、三重県 | 大阪圏:京都府、大阪府、兵庫県、奈良県

三大都市圏:東京圏、名古屋圏、大阪圏 | 地方圏:三大都市圏以外の地域

東京圏への転入超過数（2010年－2018年 年齢階級別）

○ 東京圏への転入超過数の大半を10代後半、20代の若者が占めており、大学等への進学や就職が一つのきっかけになっているものと考えられる。



資料出所：総務省「住民基本台帳人口移動報告」（2010年－2018年/日本人移動者）

年少人口割合

○ 我が国の総人口に占める年少人口の割合は、12.3%と世界的に見ても小さくなっている。

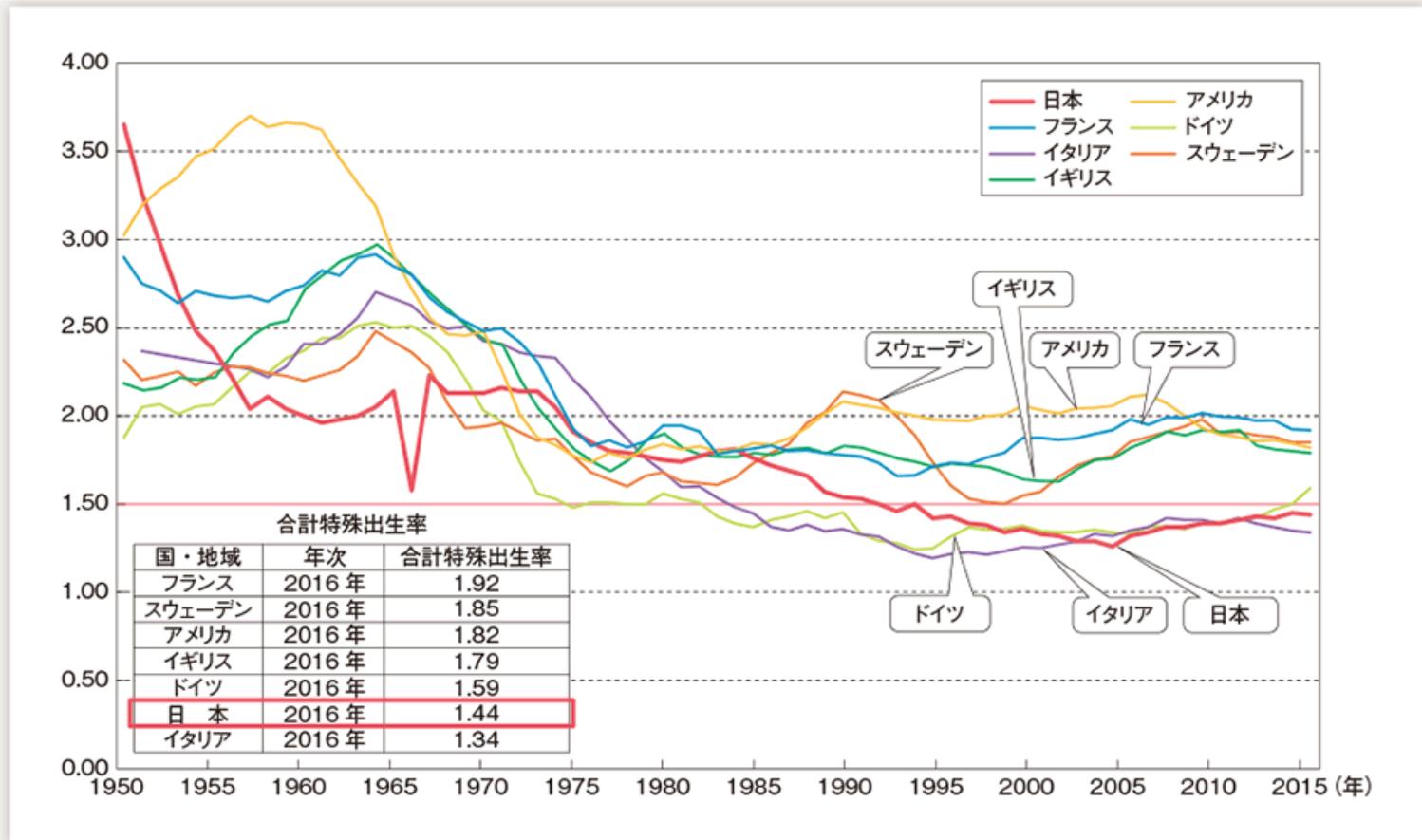
国名	年齢（3区分）別割合（%）		
	0～14歳	15～64歳	65歳以上
世界	26.1	65.6	8.3
日本	12.3	60.0	27.7
ドイツ	13.1	65.8	21.1
イタリア	13.7	63.9	22.4
韓国	13.9	73.1	13.0
ポーランド	14.9	69.5	15.6
スペイン	14.9	66.2	18.9
シンガポール	15.5	72.8	11.7
カナダ	16.0	67.9	16.1
ロシア	16.8	69.7	13.5
スウェーデン	17.3	63.1	19.6
イギリス	17.6	64.3	18.1
中国	17.7	72.6	9.7
フランス	18.3	62.8	18.9
アメリカ合衆国	19.2	66.1	14.6
アルゼンチン	25.2	63.9	10.9
インド	28.7	65.7	5.6
南アフリカ共和国	29.3	65.6	5.1

資料：United Nations "World Population Prospects The 2017 Revision Population Database"

注：ただし、諸外国は2015（平成27）年時点の数値、日本は総務省「人口推計」（平成29年10月1日現在確定値）による。

諸外国の合計特殊出生率の動き（欧米）

- 諸外国（フランス、スウェーデン、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア）の合計特殊出生率の推移をみると、1960年代までは、全ての国で2.0以上の水準であり、その後、1970（昭和45）年から1980（昭和55）年頃にかけて、全体として低下傾向となった。
- 1990（平成2）年頃からは、合計特殊出生率が回復する国もみられるようになってきている。

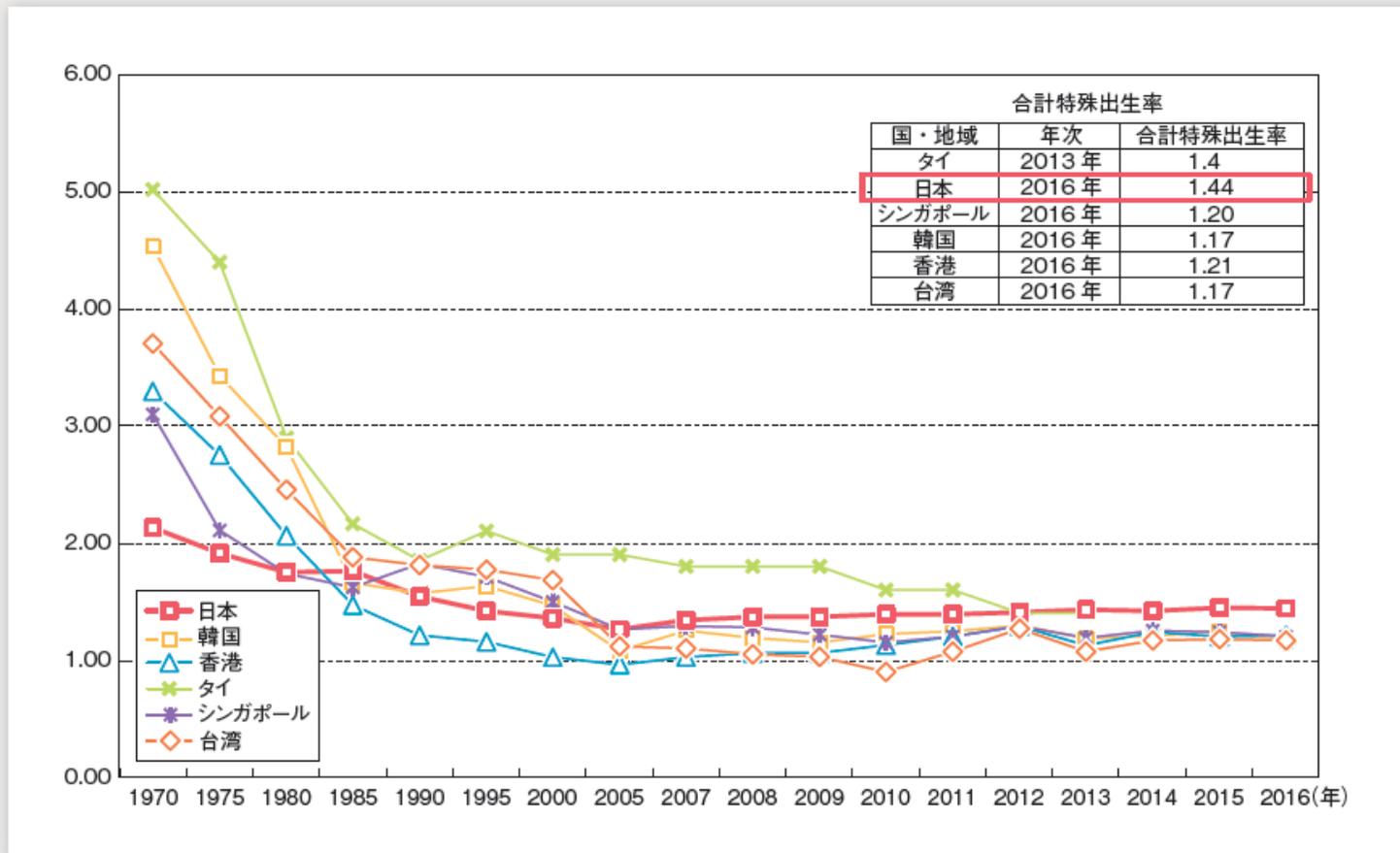


資料：諸外国の数値は1959年までUnited Nations “Demographic Yearbook”等、1960年～2015年はOECD Family database、2016年は各国統計、日本の数値は厚生労働省「人口動態統計」より内閣府作成。

注：2016年のフランスの数値は平成30年5月16日現在で暫定値となっている。

諸外国・地域の合計特殊出生率の動き（アジア）

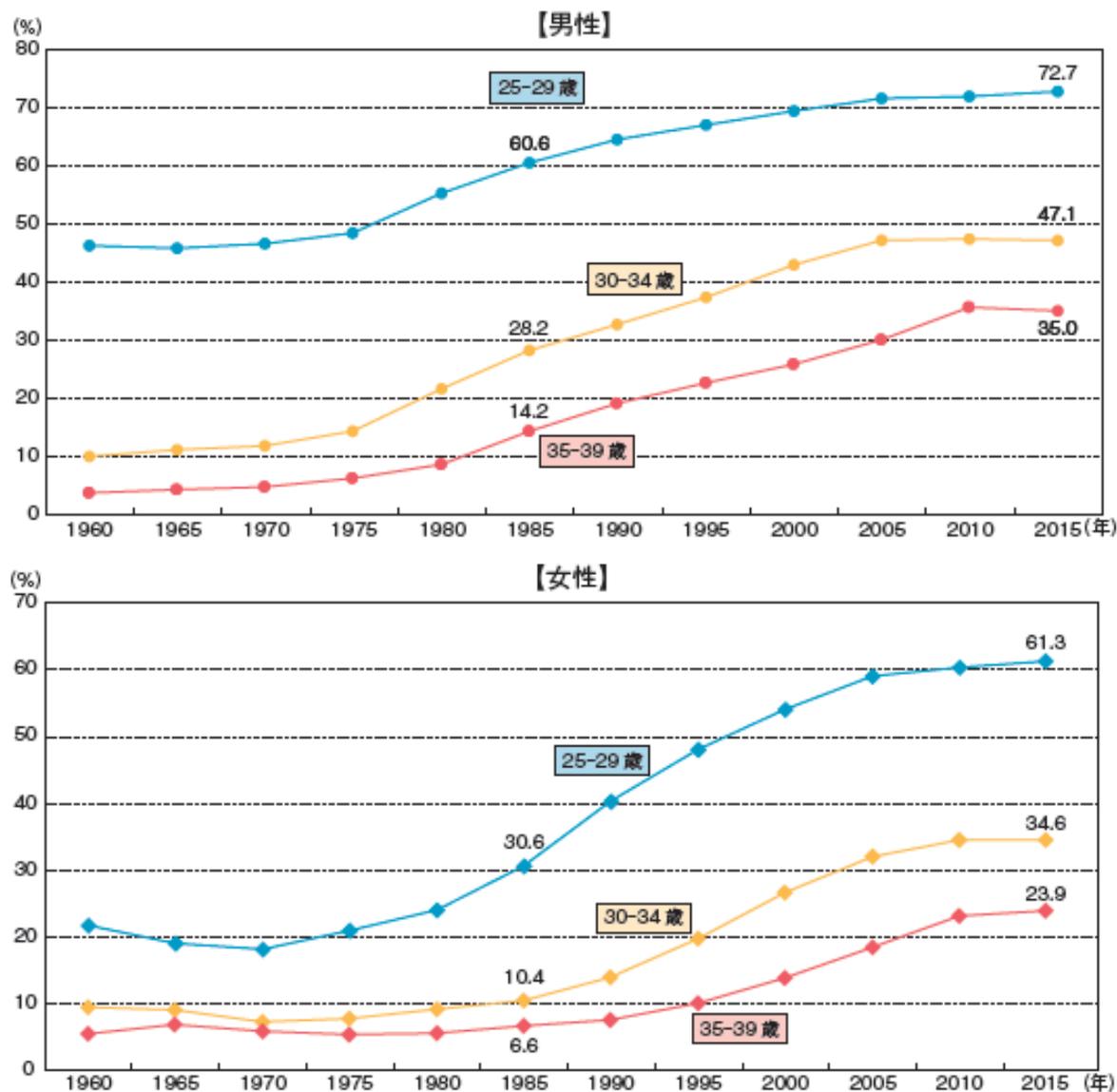
○ アジアの国や地域について、経済成長が著しく、時系列データの利用が可能なタイ、シンガポール、韓国、香港及び台湾の合計特殊出生率の推移をみると、1970年の時点では、いずれの国も我が国の水準を上回っていたが、その後、低下傾向となり、現在では人口置換水準を下回る水準になっている。



資料：United Nations “Demographic Yearbook”、WHO “World Health Statistics”、OECD Family database、各国統計、日本は厚生労働省「人口動態統計」を基に内閣府作成。

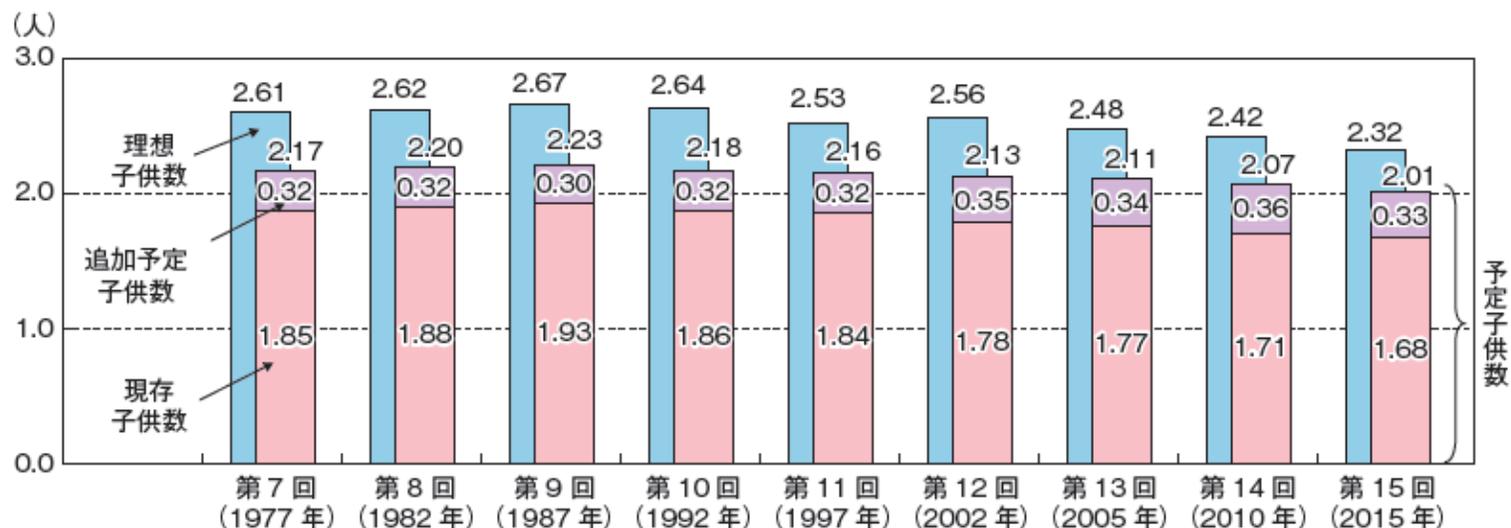
年齢別未婚率の推移

○ 未婚率を年齢(5歳階級)別にみると、長期的にみると未婚率は上昇傾向が続いているが、男性の30～34歳、35～39歳、女性の30～34歳においては、前回調査(2010(平成22)年国勢調査)からおおむね横ばいとなっている。



出産に対する意識

- 夫婦にたずねた理想的な子供の数(平均理想子供数)は1987(昭和62)年から低下傾向にあり、2015(平成27)年は2.32人と、過去最低を更新している。また、夫婦が実際に持つつもりの子供の数(平均予定子供数)も、過去最低である2.01人となっている。



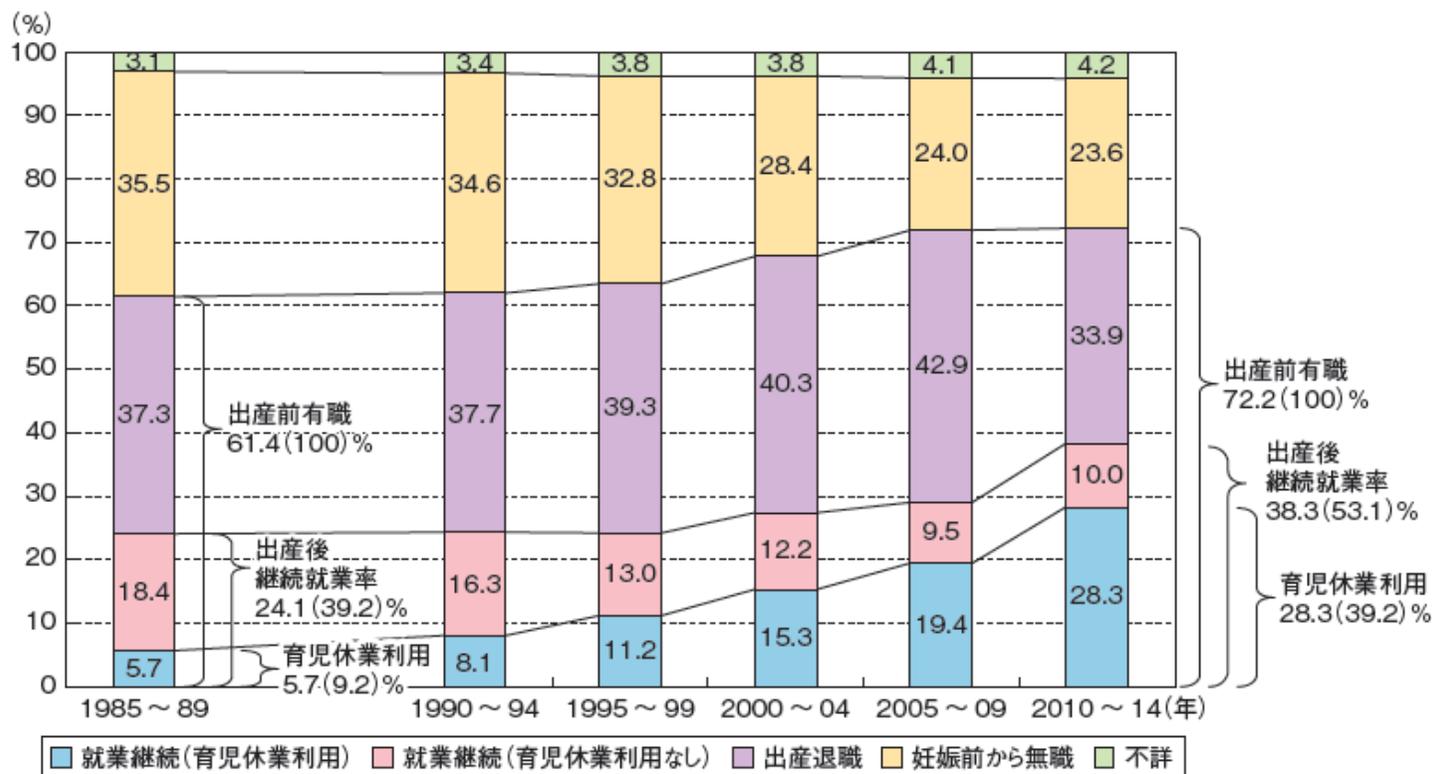
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2015年）

注：対象は妻の年齢50歳未満の初婚どうしの夫婦。予定子供数は現存子供数と追加予定子供数の和として算出。総数には結婚持続期間不詳を含む。各調査の年は調査を実施した年である。

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

- 女性の出産前後の就業をめぐる状況を見ると、第1子を出産した既婚女性で、第1子の出産前に就業していた女性のうち、出産後に就業を継続した女性の割合は、これまで4割前後で推移してきたが、2010(平成22)年から2014(平成26)年に第1子を出産した既婚女性では、53.1%へと大幅に上昇した。
- また、第1子を出産した既婚女性で、第1子の出産前に就業していた女性のうち、育児休業を利用して就業を継続した女性の割合も上昇してきており、2010年から2014年に第1子を出産した既婚女性では、39.2%となっている。

※図は平成30年版「少子化社会対策白書」P26から引用。



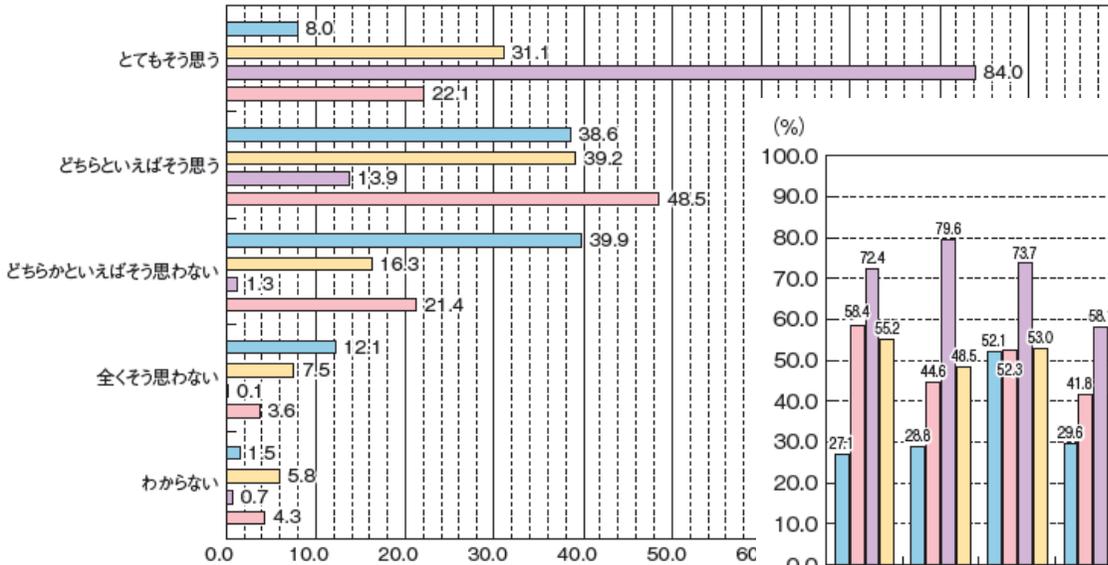
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2015年）

注：対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦の妻（年齢50歳未満）。図中の（ ）内の数値は出産前に就業していた妻に対する割合。

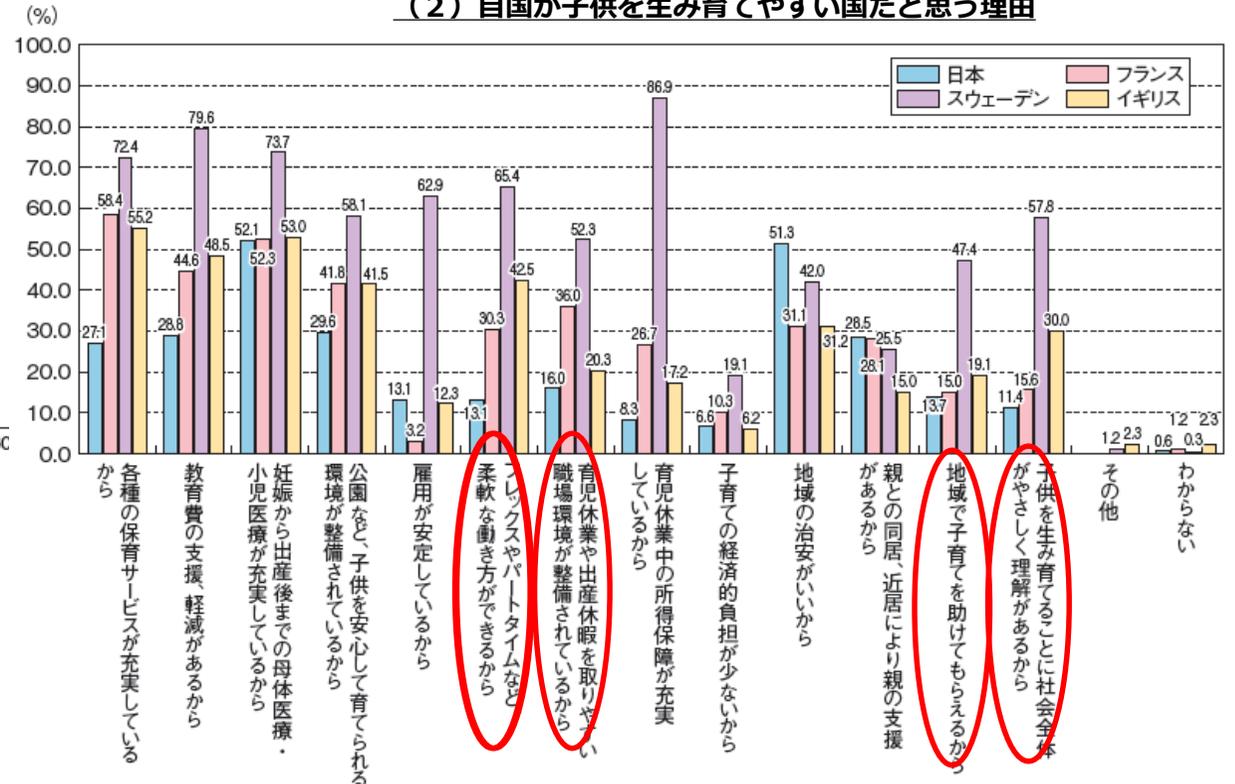
子供を生み育てやすい国かどうか

- 2015年度内閣府「少子化社会に関する国際意識調査」によると、
- ・ 自分の国が「子供を生み育てやすい国だと思うか」という問いに対して「そう思う」と答えた者の割合は、対象4か国（日本、フランス、スウェーデン、イギリス）で日本が最も低い46.6%に留まっている。
 - ・ 中でも、「フレックスやパートタイムなど、柔軟な働き方ができるから」(13.1%)、「育児休業や出産休暇を取りやすい職場環境が整備されているから」(16.0%)、「地域で子育てを助けてもらえるから」(13.7%)、「子供を生み育てることに社会全体がやさしく理解があるから」(11.4%)など、職場や地域の子育て環境に関する項目が、他国と比較して低い割合となっている。

(1) 子供を生み育てやすい国かどうか



(2) 自国が子供を生み育てやすい国だと思う理由



＜基本目標①＞ 地方にしごとをつくり、安心して働けるようにする

①生産性の高い、活気に溢れた地域経済実現に向けた総合的取組

- ・地域の技の国際化、地域の魅力のブランド化、地域のしごとの高度化
- ・創業支援・起業家教育、事業承継の円滑化、事業再生・経営改善支援、人材確保等
- ・ICT等の利活用による地域の活性化、地域経済牽引事業の促進、近未来技術の実装等

②観光業を強化する地域における連携体制の構築

- ・DMOを核とする観光地域づくり・ブランディングの推進、受入環境整備
- ・多様な地域資源(文化、スポーツ、産業遺産等)を活用したコンテンツづくり

③農林水産業の成長産業化

- ・需要フロンティアの拡大、バリューチェーンの構築、農業生産現場の強化、林業の成長産業化、漁業の持続的発展等

④地方への人材還流、地方での人材育成、地方の雇用対策

- ・女性・高齢者等の活躍による新規就業者の掘り起こし、「プロフェッショナル人材戦略拠点」の活用促進、地方における外国人材の受入れ等

＜基本目標②＞ 地方への新しいひとの流れをつくる

①政府関係機関の地方移転

- ・文化庁等の中央省庁等の地方移転の推進、サテライトオフィスの継続実施等

②企業の地方拠点強化等

- ・本社機能の移転や地方での拡充を行う事業者に対する支援措置の一層の推進等

③地方創生に資する大学改革

- ・日本全国や世界中から学生が集まるような「キラリと光る地方大学づくり」、東京23区における大学の定員抑制、地方と東京圏の大学生の対流促進等

④地域における魅力あるしごとづくりの推進等

- ・起業・創業の促進、東京に本社を持つ大企業等による地方での雇用機会の創出、地方創生インターンシップの推進、奨学金返還支援制度の全国展開等

⑤子供の農山漁村体験の充実

- ・取組の一層の推進に向けた財政支援の拡充、受入側の情報等を盛り込んだコーディネートシステムの構築、農山漁村体験の教育効果についての広報等

⑥地方移住の推進

- ・「生涯活躍のまち」の推進、「地域おこし協力隊」の拡充、地方生活の魅力の発信、UIJターンによる起業・就業者創出等

<基本目標③> 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

①少子化対策における「地域アプローチ」の推進

- ・「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等

②若い世代の経済的安定

- ・新卒者等への就職支援、フリーター等の正社員化支援

③出産・子育て支援

- ・幼児教育の無償化、待機児童の解消

<基本目標④> 時代に合った地域をつくり、安心な暮らしを守るとともに、地域と地域を連携する

①まちづくり・地域連携

- ・連携中枢都市圏の形成、定住自立圏の形成の促進
- ・エリアマネジメント等によるまちづくりの推進
- ・都市のコンパクト化と周辺等の交通ネットワーク形成に当たっての政策間連携の推進
- ・中枢中核都市の機能強化

②「小さな拠点」の形成(集落生活圏の維持)

- ・地域住民による集落生活圏の将来像の合意形成及び取組の推進

③大都市近郊の公的賃貸住宅団地の再生・福祉拠点化

- ・公的賃貸住宅団地のストック活用や建替え時の福祉施設等の併設による団地やその周辺地域における高齢者の地域包括ケアの拠点の形成等の推進

④地方公共団体の持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた取組の推進

- ・地方公共団体によるSDGs達成に向けた「SDGs未来都市」・「自治体SDGsモデル事業」の推進、「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」を通じた官民連携の促進等

まち・ひと・しごと創生法の概要

目的（第1条）

少子高齢化の進展に的確に対応し、人口の減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくために、まち・ひと・しごと創生（※）に関する施策を総合的かつ計画的に実施する。

※まち・ひと・しごと創生：以下を一体的に推進すること。

まち…国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営める地域社会の形成

ひと…地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保

しごと…地域における魅力ある多様な就業の機会の創出

基本理念（第2条）

- ① 国民が個性豊かで魅力ある地域社会で潤いのある豊かな生活を営めるよう、それぞれの地域の実情に応じた環境を整備
- ② 日常生活・社会生活の基盤となるサービスについて、需要・供給を長期的に見通しつつ、住民負担の程度を考慮して、事業者・住民の理解・協力を得ながら、現在・将来における提供を確保
- ③ 結婚・出産は個人の決定に基づくものであることを基本としつつ、結婚・出産・育児について希望を持てる社会が形成されるよう環境を整備
- ④ 仕事と生活の調和を図れるよう環境を整備
- ⑤ 地域の特性を生かした創業の促進・事業活動の活性化により、魅力ある就業の機会を創出
- ⑥ 地域の実情に応じ、地方公共団体相互の連携協力による効率的かつ効果的な行政運営の確保を図る
- ⑦ 国・地方公共団体・事業者が相互に連携を図りながら協力するよう努める

まち・ひと・しごと創生本部 （第11条～第20条）

本部長：
内閣総理大臣
副本部長：
内閣官房長官
まち・ひと・しごと創生担当大臣
本部員：
上記以外の全閣僚

案の作成
実施の推進

実施状況の
総合的な検証

まち・ひと・しごと創生 総合戦略（閣議決定） （第8条）

内容：まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等
※人口の現状・将来見通しを踏まえるとともに、客観的指標を設定

勘案

勘案

都道府県まち・ひと・しごと創生 総合戦略（努力義務）（第9条）

内容：まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

勘案

市町村まち・ひと・しごと創生 総合戦略（努力義務）（第10条）

内容：まち・ひと・しごと創生に関する目標や施策に関する基本的方向等

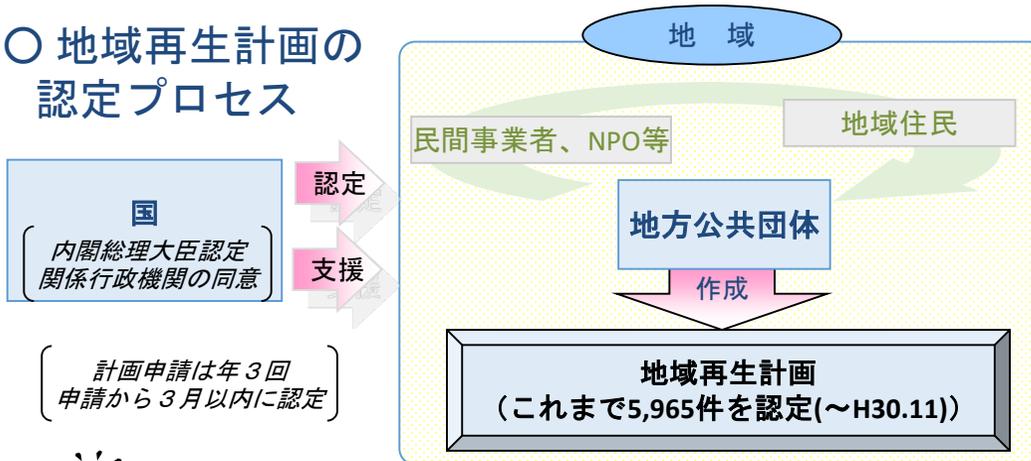
施行期日：公布日（平成26年11月28日）。ただし、創生本部・総合戦略に関する規定は、平成26年12月2日。

地域再生制度の概要

○ 地域再生法（平成17年法律第24号）

- 地方公共団体が作成する**地域再生計画**を内閣総理大臣が認定、認定計画に基づく措置を通じて、自主的・自立的な地域の活力の再生に関する取組を支援
- 地域再生の施策は、「**就業の機会の創出**」「**経済基盤の強化**」「**生活環境の整備**」が3本柱
- 地域再生法は、各府省横断的・総合的な施策を乗せる共通プラットフォームとして機能
- 計画認定には、地域再生基本方針（閣議決定）への適合を確認

○ 地域再生計画の認定プロセス



主な支援措置メニュー

■ 地域再生法に基づく支援

- ① 地方創生推進交付金
- ② 企業版ふるさと納税
- ③ 地域再生支援利子補給金
- ④ 企業の地方拠点強化の促進に係る課税の特例等
- ⑤ エリアマネジメント活動に係る負担金の徴収・交付（地域再生エリアマネジメント負担金制度）
- ⑥ 商店街活性化促進事業に係る手続・資金調達の特例等
- ⑦ 「小さな拠点」形成に係る手続・課税の特例
- ⑧ 「生涯活躍のまち」形成に係る手続の特例
- ⑨ 農地等の転用等の許可の特例
（その他：特定政策課題の解決に資する事業への支援措置）

等
府省横断的に様々な支援措置の活用が可能。



- 平成26年からの地方創生の流れに呼応し、4度の法改正により支援措置の拡充等を実施
- 地方創生全体の方向性を定めるまち・ひと・しごと創生法（平成26年法律第136号）と、個別の地域における地方創生の実現のための具体的な支援措置を提供する地域再生法、これら2つの法律が両輪となって地方創生を推進

兵庫県の取組：「ひょうご仕事と生活センター」

兵庫県の政労使関係者が連携して、「仕事と生活のバランス」の取組を全県的に支援する拠点として設置（2009年）。

<センターの事業>

- 啓発、情報発信
- 相談・実践支援
 - ・ 企業等に対する「ワンストップ相談」
 - ・ 「相談員」の派遣（派遣料は無料）
 - ※ 外部相談員（キャリアカウンセラー、コンサルタント、社会保険労務士、中小企業診断士）も準備
 - ・ アフターフォロー



○研修実施

○企業顕彰、企業助成

- ・ 企業顕彰：多様な働き方の導入、仕事と私生活の両立促進など、WLBの実現推進のために先進的な取組を実施している企業・団体を表彰
- ・ 企業助成：「ひょうご仕事と生活の調和推進企業宣言」を行った企業に対するWLBの実現推進を支援するための各種助成金を用意
(例) 従業員の育児又は介護休業に対し、代替要員を新たに雇用した事業主に対し、代替要員の賃金の1/2（月額上限10万円、総額上限100万円）を支給

都道府県への地域働き方改革支援チーム構成員の活動状況

1. 「働き方改革情報交換会」（28年度、29年度は地域ブロック別、30年度は全国）

渥美構成員	28年11月16日	中国・四国ブロック	油井構成員	29年11月17日	関東ブロック
	28年11月21日	関東ブロック		29年11月27日	中部ブロック
	30年1月10日	九州・沖縄ブロック	佐藤構成員	31年3月5日	全国
阿部構成員	28年11月29日	近畿ブロック			
	29年11月21日	北陸ブロック			
榊原構成員	28年12月20日	九州・沖縄ブロック			
	29年11月29日	北海道・東北ブロック			
	30年1月26日	中国・四国ブロック			
白河構成員	29年11月30日	近畿ブロック			

2. 「地域働き方改革会議」等

樋口座長	29年2月10日	いわてで働こう推進協議会
渥美構成員	29年8月3日	働き方改革セミナー（高知県）
	29年10月12日	香川働き方改革フォーラム
	29年10月19日	正社員化支援フォーラム（埼玉県）
	29年10月20日	「働き方改革」シンポジウム（栃木県）
阿部構成員	29年6月14日	とやま県民活躍・働き方改革推進会議
大久保構成員	29年10月26日	いわて働き方改革推進セミナー
白河構成員	29年2月6日	北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議
	29年9月8日	福岡県働き方改革推進大会

3. 「働き方改革アドバイザー」事業検討に係るモデル研修会

渥美構成員	28年12月19日	広島県
-------	-----------	-----

4. 働き方改革アドバイザー育成による働き方改革推進に関する調査研究関連

渥美構成員	30年3月2日	働き方改革支援に関する経験交流会（埼玉県）
-------	---------	-----------------------

※今後も各都道府県からの要請に基づき、地域働き方改革支援チーム構成員による支援を進めて行く予定。

浅川 陽	パーソルテンプスタッフ(株)アウトソーシング事業本部 公共サービス2部エグゼクティブマネジャー
渥美 由喜	東レ経営研究所主任研究員
阿部 正浩	中央大学教授
大久保 幸夫	リクルートワークス研究所所長
小島 茂	公益財団法人連合総合生活開発研究所客員研究員
榊原 智子	読売新聞東京本社調査研究本部主任研究員
佐藤 博樹	中央大学大学院教授
白河 桃子	相模女子大学客員教授
高橋 重郷	元 国立社会保障・人口問題研究所副所長
長谷川 真理	公益財団法人日本生産性本部社会政策部 ダイバーシティ推進担当部長
樋口 美雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長
松田 茂樹	中京大学教授
油井 文江	一般社団法人JDIOダイバーシティ・コンサルタント

(参考) 各都道府県における働き方改革に関するアウトリーチ支援等の実施内容（平成30年7月現在）

北海道	「ほっかいどう働き方改革支援センター」において、従業員の就業環境の整備、生産性の向上などに関するアドバイスを実施。就業規則の見直しや職場環境の改善など現場でのアドバイスが必要な場合には、専門家が直接訪問。
青森県	常時雇用者300人以下の「あおもり働き方改革宣言企業」に対して、社会保険労務士を派遣し、現状を把握した上で課題解決策の提案を行う等、企業等における女性活躍の取組を支援。
岩手県	いわて働き方改革サポートデスクにおいて、働き方改革に取り組む企業をアドバイザーがサポート（社内での働き方改革推進に関する相談、従業員を対象とした啓発セミナー・社内勉強会の実施）。
宮城県	中小企業（従業員数が概ね300人以下の事業所）に社会保険労務士を派遣し、人事・労務管理などについてアドバイスを実施（時間外労働の削減、育児・介護中の従業員に合った働き方など）。
秋田県	常時雇用者300人以下の企業に対し女性活躍・両立支援アドバイザー（社会保険労務士）を派遣し、一般事業主行動計画の策定支援、策定済行動計画に基づく取組のフォローアップを実施。
山形県	<ul style="list-style-type: none"> ・県内企業を訪問し、多様な正社員制度等の啓発を実施。 ・やまがた企業イクボス同盟加盟企業への専門家派遣によるコンサルティングを実施。
福島県	常時雇用者300人以下の企業に、ワーク・ライフ・バランスの取組への提案・アドバイスを行う専門家（社会保険労務士）を派遣（職場環境づくり、働き方の見直し、管理職や従業員への意識啓発等）。
茨城県	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革アドバイザー（社会保険労務士）が中小企業を訪問し、ワーク・ライフ・バランスの取組について指導・助言を実施（「茨城県仕事と生活の調和推進計画」の策定支援、セミナーの講師など）。 ・多様な働き方が可能となる労働環境の整備と生産性向上に意欲ある企業に対して、戦略構築などの各種コンサルティングを集中的・一体的に実施し、県内中小企業のモデルとなる企業を育成。
栃木県	誰もが働きやすい職場環境の整備を目的として、企業等へアドバイザーを派遣し、企業の働きやすさを診断、改善点（ハード・ソフト面）の指導・助言を実施。
群馬県	社会保険労務士等人事労務についての助言を行う立場にある者、県内企業・団体等の人事労務担当者又は経営者で、企業等に対し働きやすい職場づくりを働きかける意欲がある方を「働き方改革アドバイザー」として認定し、県ホームページにて、氏名・事業所名・事業所所在地等を公表。
埼玉県	人材の確保や働き方改革に取り組む企業に中小企業診断士や社会保険労務士等の専門家を派遣。非正規雇用者の正社員転換、社員定着のための職場環境改善等について課題抽出、解決に向けた支援を実施。

千葉県	企業の希望に応じ働き方改革アドバイザー（社会保険労務士、経営コンサルタント等）を派遣。従業員の満足度や労働生産性向上につながるアドバイス、助成金等の有用情報の提供を実施。
東京都	企業に社会保険労務士又は中小企業診断士を派遣し、助言を実施（仕事と育児・介護の両立推進、非正規労働者の雇用環境の改善、働き方・休み方の改善、その他雇用環境整備の推進に関すること）。
神奈川県	中小企業等に専門のアドバイザーを派遣し、企業等の現状に応じた業務の効率化や従業員の働きやすい環境整備に向けたアドバイス・研修等を実施（業務改善・長時間労働削減、女性の活躍推進等）。
新潟県	<ul style="list-style-type: none"> 業績アップと社員の働きやすい職場づくりを目指す企業にコーディネーターを派遣。経営面・労務面の双方から、労働環境上の課題を抽出。課題の解決策を立案し、具体的な行動スタートまで支援を実施。 企業等が実施する従業員向け研修の場に、ワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・講演を担当する講師（社会保険労務士）を派遣。
富山県	中小企業における働き方改革や女性活躍の取組を推進するため、課題が共通する業界や業種ごとの研修会等に働き方改革アドバイザーを派遣（テーマ：働き方改革・女性活躍推進、健康経営など）。
石川県	働き方改革の取組を進めたい意欲のある企業・団体の管理職を対象に、「働き方改革実践講座」を開催（先進事例の紹介、ワークショップ、細かなサポート（企業内での実践にあたり、アドバイザーが直接企業へ出向き、個別相談など取組をサポート））。
福井県	福井県人材確保支援センターにおいて、多様な人材が活躍できる職場づくりをアドバイスするとともに、求職者支援機関と連携したマッチングなど、企業による人材確保の取組を支援。
山梨県	働き方改革アドバイザーが企業等を訪問し、働き方改革の概要等について説明するとともに、現状を分析し、課題解決のための「働き方改革プラン」を提案。働き方改革プランに取り組む企業等に対して、社会保険労務士や中小企業診断士などの専門家を派遣し、働き方改革に向けた取組を支援。
長野県	アドバイザーが企業を訪問し、職場いきいきアドバンスカンパニー認証申請の働きかけ、認証要件を満たすために必要な課題の整理、課題解決のためのアドバイス等を実施。多様な働き方制度導入に当たって、専門家のアドバイスが必要な場合は、専門家を企業に派遣し、アドバイス等を実施。
岐阜県	<ul style="list-style-type: none"> 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業の認定にあたり、専門家が申請企業等を訪問し、取組の追加・改善等のアドバイスを実施。 働き方改革に取り組んでいる、またはこれから取り組もうとする企業等が管理職、従業員、職員等を対象に開催する研修会に講師を派遣。
静岡県	女性や高齢者、外国人等、多様な人材の活躍促進に取り組む中小企業を、専門的知識を持つアドバイザーが訪問し、人材確保・育成や就労環境の整備等の課題整理から行動計画策定までトータルサポート。

愛知県	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革普及員が県内企業を個別訪問し、働き方改革に関する県事業等の情報提供を行うとともに、働き方改革への取組に係るヒアリングを実施し、必要に応じた助言や相談等を実施。 ・働き方改革の取組を始めたい企業に働き方改革アドバイザーを5回程度派遣。取組状況に応じた助言等を行い、職場環境改善と生産性向上を支援（組織診断、業務分析、会議ファシリテーション等）。 ・若者の職場定着に取り組む企業等に、各企業に適した定着のための取組をアドバイスする社会保険労務士等の専門家を派遣し、企業の実情、課題に応じた支援を実施。
三重県	働き方改革に意欲的な企業に働き方改革アドバイザーを派遣し、効果的な支援を実施（課題確認、改革方法策定&目標設定、具体的改革取組実施、進捗状況検証および定着化&改善支援等）。
滋賀県	滋賀県中小企業ワーク・ライフ・バランス対応経営推進員が中小企業を訪問し、ワーク・ライフ・バランスを取り入れた経営の働きかけを実施。
京都府	<ul style="list-style-type: none"> ・就労環境改善サポートセンターにおいて、労務管理の専門家による相談を実施。新しいワークスタイルの推進に取り組む中小企業等には就労環境改善アドバイザー（社会保険労務士）が訪問し、状況を確認しながら改善策と一緒に検討、解決のためにアドバイスを実施。 ・社会保険労務士等からなる「女性活躍・WLB企業応援チーム」が企業訪問し、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定・届出、働き方改革などトータルに支援。
大阪府	大阪働き方改革支援センターのコンサルタントが個別に企業を訪問し、職場環境整備や企業の魅力発信にかかる支援を実施。
兵庫県	<ul style="list-style-type: none"> ・ひょうご仕事と生活センターで、ワーク・ライフ・バランスに関するワンストップ相談を実施。相談内容に関する課題や現状の把握・整理のため、相談員が企業を訪問しヒアリングを実施。ワーク・ライフ・バランス推進に向けた研修、会議の進め方の提案、業務効率向上の支援等、様々なプランを提案。 ・女性活躍の推進に取り組む企業等に女性活躍推進専門員を派遣し、女性の活躍に関する様々な相談に応じる。また、女性の活躍に関連した社内等での研修への専門講師派遣、女性の活躍に向けた取組や社内環境整備等に関する専門アドバイザーの派遣等、社内等での具体的な取組を支援。
奈良県	働きやすい職場を作り、競争力をつけて生産性上げたい中小企業・小規模事業者等に、専門家（社会保険労務士や人材育成コンサルタント）を派遣し、若年者採用・従業員の定着・スキルアップ・職場環境の見直し等に関する現状分析～改革の実行・運用までの具体的支援を実施。
和歌山県	常時雇用者300人以下の事業所に職場環境改善アドバイザー（社会保険労務士）を派遣し、「働き方改革」の取組に関するアドバイス、その他、職場環境の改善、労務管理に関するアドバイスを実施。

鳥 取 県	<ul style="list-style-type: none"> ・とっとり働き方改革支援センターにおいて、労働面（労働環境整備等）や生産性向上についてワンストップで相談対応。相談内容に応じて、専門家（社会保険労務士、ITコーディネーター等）を派遣。 ・「鳥取県男女共同参画推進企業」の認定申請予定の中小企業等の事業所に対し、社会保険労務士を派遣し、仕事と家庭の両立や男女ともに働きやすい職場づくりのための就業規則の作成・改正等を支援。 ・「輝く女性活躍パワーアップ企業」登録企業に対し、働き方改革支援コンサルタント（社会保険労務士）を派遣し、働き方改革に取り組むための職場環境の見直し等について、他企業の取組や活用できる補助金・助成金の紹介、補助金等申請書類の作成補助などを実施。
島 根 県	<p>従業員50人未満の企業等にアドバイザー（社会保険労務士）を派遣し、就業規則の作成・見直しに関する相談、労務管理改善事例等を活用した助言、法改正や働き方改革への対応に関する支援等を実施。</p>
岡 山 県	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍やWLBの推進を目指している従業員300人以下の事業所へ女性活躍・WLBアドバイザー（社会保険労務士等）を派遣。課題を分析し、各事業所の実情に応じてオーダーメイドで一般事業主行動計画（女性活躍推進法）の策定や人材育成プランの策定など女性活躍・WLBに関する取組を支援。 ・働き方改革に関する現状の課題を解決しようとする意欲と目標をもっている中小企業等に専門家を派遣し、課題解決のアドバイスを実施（派遣先企業は、社内で推進役となる働き方改革推進員を任命し、推進員が中心となって専門家のアドバイスを実践する体制を確立）。
広 島 県	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業等に女性活躍推進アドバイザーを派遣し、企業の個別課題に応じたきめ細やかなアドバイスや取組の提案を実施（現状把握、取組方針・目標の整理、取組着手のアドバイス、フォローアップ）。 ・中小企業等に外部視点アドバイザーを派遣し、働き方改革の取組の導入をサポート（現状把握・課題抽出、取組方針や目標の整理、改善の方向性・具体策のアドバイス、フォローアップ）。 ・「働き方改革モデル企業」として募集した中小企業等に対し、働き方改革の専門コンサルタント等を派遣し、現状把握・課題分析・取組目標の設定、分析結果等の内容に応じたコンサルティングを実施。
山 口 県	<p>やまぐち働き方改革支援センターにおいて、アドバイザーが労働環境の整備などの労働面と生産性の向上や業務の効率化などの経営面に関するアドバイスをワンストップで実施。アドバイザーが企業を訪問し、取組に関する提案や従業員の定着・キャリア開発に関するセミナー・個別相談等の支援を実施。</p>
徳 島 県	<p>仕事と育児の両立を推進する企業・事業所に対し、アドバイザーを派遣し、課題に対する改善策の提案や助言を行うことにより、子育てに優しい環境の整備を支援。</p>
香 川 県	<p>中小企業に働き方改革推進アドバイザーを派遣し、就業規則の見直しや一般事業主行動計画の策定など、働くすべての人が安心していきいきと働き続けることができる環境づくりを支援。</p>
愛 媛 県	<p>常時雇用者が300人以下の企業に対し、愛媛県働き方改革包括支援プラザのスタッフが窓口相談や個別訪問により、えひめ子育て応援企業の認証申請から取得後のアドバイスまで、きめ細かにサポート。</p>

高知県	高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の普及のため、アドバイザーが企業を訪問し、認証制度のPR、支援を実施。
福岡県	<ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザー（ワーク・ライフ・バランスコンサルタント、中小企業診断士等）を企業に派遣し、個別相談、企業内研修などを実施（働き方改革の取組方法、体制づくり、業務プロセスの簡素化や人事評価制度の整備、育児・介護・病気治療と仕事の両立等柔軟な勤務形態、IT促進による業務効率化等）。 ・県内企業の女性活躍に向けた取組を支援するため、企業が抱える課題に応じた専門家を個別に派遣し、現状分析、目標の設定、課題解決のための取組の提案、助言・指導等のコンサルティングを実施。
佐賀県	労働時間短縮のための年次有給休暇の取得促進などの取組について、ワーク・ライフ・バランスアドバイザーを直接企業に派遣し、企業の経営層などへ直接的な働きかけを実施。
長崎県	年齢・性別に関係なく誰もが働きやすい職場づくりに取り組む中小企業等へ、就業規則の点検など職場環境の改善をアドバイスする社会保険労務士などの専門家（職場環境づくりアドバイザー）を派遣。
熊本県	常時雇用者が300人以下企業等に、専門のアドバイザー（社会保険労務士等）を派遣し、相談や助言を行うことで働きやすい職場づくりの取組を支援（働き方の見直し、育児・介護休業制度の充実、育児・介護のためのフレックスタイム制等の導入、労働法規の改正に合わせた就業規則等の見直しなど）。
大分県	従業員300人以下の中小企業等で、経営トップの「働き方改革」に対する強い意思のもと実践リーダーを中心に「働き方改革」に取り組む企業に専門家を派遣し、支援を実施（月1回の専門家指導（7か月）のもと、自社の働き方改革支援チームによる実践、改善を実施）。
宮崎県	仕事と家庭の両立応援宣言登録企業・事業所の人事労務担当者を対象として、ワーク・ライフ・バランスの更なる取組を促進するための研修会を開催。登録事業所等が抱える様々な問題を解決するため、社会保険労務士等による個別相談を実施。
鹿児島県	働き方改革について取り組む意識はあるものの解決策を見いだせない中小企業等に対して、働き方改革アドバイザーを派遣し、現状・問題点の把握、課題解決方法の検討、具体的取組の支援を実施。
沖縄県	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスに取り組みたいと考えている企業等に、ワーク・ライフ・バランスアドバイザーを派遣し、社内研修、社内制度の相談、一般事業主行動計画策定支援等を実施。 ・非正規労働者を雇用している中小企業に専門家を派遣し、それぞれの実態に即した労働環境の整備を支援（事業所の現状課題分析、労働環境の改善目標の設定、設定した労改善目標の達成に向けた支援）。

（注）各都道府県のホームページに掲載された情報等を基に、平成30年7月に作成。

少子化克服戦略会議提言（平成30年6月4日）（抄）

2. 「子育てに寄り添うまちづくり」を応援する

人口減少・高齢化が進む中、自治体においては地域の活力を維持し、安心して暮らせるまちづくりの再構築が求められている。こうした中で、経済の活性化と人口増加・少子化対策は密接にリンクするという考え方に基づき、地域の魅力を向上させ、企業や民間投資を呼び込むとともに、子育て世帯の暮らしを主眼に置いたまちづくり、いわば「子育てに寄り添うまちづくり」を展開していくことが必要である。その際、各自治体における子育て関係部局とまちづくり関係部局との密接な連携が重要である。

具体的には、人口が密集する都市部においては、「生活する子育て世帯」の視点から、交通利便性の高い主要駅などを拠点に、公共サービスの窓口、医療・福祉や商業施設など生活利便機能を集積・ネットワーク化するとともに、バリアフリー化を進める。さらに、「働く子育て世帯」の視点から、それらの集積・ネットワーク化を通勤動線上の主要な拠点を中心に展開することも考えられる。

他方、若者の流出・減少に直面している地方都市・過疎地域においては、現在政府が進めている地方創生の取組を更に推し進め、雇用の場の創出などを通じて、若者の定着・移住を促進するとともに、その生活インフラとなる子育て関係施設の維持やにぎわいの創出などによる地域の魅力の向上に向けた取組を行う必要がある。こうした取組を通じ、投資を呼ぶ、企業を誘致する、雇用を創る、人を呼ぶ、出生数が増える、経済が活性化するという好循環を日本各地で生み出していく。

<具体的に考えられる施策の例>

◆市町村等がまちづくりを進める過程において、あらゆる場面に子育て世帯の生活視点を据えることにより、子育て世帯が暮らしやすい「子育てに寄り添うまちづくり」を促進する。

（人口密集地域における例）

□主要駅を中心に保育施設・医療機関・相談機関など多様な子育て関係施設、商業施設を「働く」と「子育てする」を結ぶ動線上に集約して整備

□郊外でのサテライトオフィスやコワーキングスペースの整備など、大都市への通勤を不要とし、職住近接で働くことを可能とする環境整備を推進

□外出先での子供連れ世帯の移動の負担軽減のため、駅前などにおけるベビーカーなどのシェアリングの導入を促進、バリアフリー化の取組を推進

（地方都市、過疎地域における例）

□駅や道の駅などを拠点とした大型遊具、多世代の交流の場、地域特産品の発信などによるにぎわいの創出

□子育て機能を有する施設を誘導施設として位置付けたコンパクトシティ化の推進

□移住希望者に対する大規模かつ効果的な情報発信などを通じた地方への移住促進

□自治体間の連携等による広域的な結婚支援

◆若者や子育て世帯、ひとり親世帯等が、シニア世帯と地域コミュニティの中で同じ空間で暮らしながら「子育て」と「見守り」ができる環境整備を促進する。

等

「地域魅力創造有識者会議」報告書（平成30年12月18日）（抄）

2. 小規模市町村を含む全ての地方公共団体への対応

(1) 地方創生の次のステージに向けた視点

① 地方創生を担う「ひとづくり」の強化

（女性活躍）

2017年における東京圏への転入超過数は、男性は約5.1万人、女性は約6.8万人を記録するなど、移動による東京圏の人口増加は男性よりも女性による影響の方が大きいことから、女性にとって魅力のある地域づくりをすることが地方創生においては極めて重要である。

また、女性は、地域によって、有業率や非正規雇用率が異なるなど、働き方に地域差があることに加え、事務職など特定の職種や、医療・福祉など第三次産業を中心に、特定の業種へ就職することを希望する傾向にある。

さらに、このような仕事の機会に加え、「都市的なライフスタイル」や、家族を含めた人とのつながり、暮らしの快適性などの多様な目的を持って、都市部を選好する傾向がある。

このため、女性の働き方や志向に関する特性を踏まえつつ、

- ・女性の就業機会の創出、正規雇用率の向上など、雇用の量と質の両方の向上や、
- ・コンパクトシティや職住育近接の推進など、女性が子育てをしながら働きやすい環境の整備

について検討を深めることにより、女性が住みたい、訪れたいと思えるような地域づくりに取り組むべきである。特に、地方においては、豊富な親族サポートもあり、子育て環境が充実していると言われてきたが、近年は、地方都市の中心部において、保育所不足が発生するなどの問題も起きていることから、十分な保育供給とともに、子育てに係る多様なニーズへの対応ができる環境を整備する必要がある。