

「地方創生×少子化対策」検討会第1回・第2回会議の主なご意見

※会議後に事務局あてに連絡があった内容を含む

※□枠は第1回の検討テーマ・論点（案）の具体的な論点の区分

（1）国全体の施策とまち・ひと・しごと創生に向けた施策との役割分担

まち・ひと・しごと創生として推進する少子化対策は、「少子化社会対策大綱」等に位置付けられた国全体の施策も活用しつつ、各地方公共団体が地域の実情を踏まえた少子化対策に資する個別具体的なオーダーメイドの取組を実施することで、より政策効果の向上を目指すこととすべきではないか（いわゆる「地域アプローチ」）。

【主な意見】

○子育て環境・課題等の地域差

- ・ 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、地方縁辺（農村的な、田舎の田園的なところ）で課題や支援の在り方が違ってくるのではないかな。地域ブロック別でも課題等は異なるのではないかな。
- ・ 地域特性に応じてきめ細やかにいうことが非常に重要。大もとのバリューのようなものはしっかり定めた上で自由度を持たせることが大事で、それが多様性を生み出すことになる。

（2）各地域で実施すべき「地域アプローチ」の取組の内容

これまで、「働き方改革」に重点を置く傾向にあったが、「出生率」向上の観点から、「地域アプローチ」で取り組む施策の範囲を広げる方向で検討すべきではないかな。

※コミュニティ支援力、職住近接まちづくり等出生率向上に影響が強い要素。

【主な意見】

○総論

- ・ 働き方改革は暮らし方改革でもある。この会議では働き方と暮らし方の連動、そこからさらにどう進めていけばいいのかわかるというお話をさせていただきたい。
- ・ 地方における少子化対策の基本戦略は、①晩婚化に歯止めをかけて早婚割合を高める、②働き方改革（単に自社だけがよくなるというよりも、働き方改革をやっている先進企業同士でマッチングしようという動きが実際に石川県、岐阜県などである）、③多子世帯支援。
- ・ 若者が生き生きとした暮らしができることについてもう少し各地域で実践が必要だと思う。子どもが大人になるプロセスに社会が関わるということで、乳幼児期から学齢期、子育て期と、地域はこれまで以上にスピード感をもって、子どもと家庭を応援する機能を拡充していくことが必要。
- ・ 少子化対策は総合的・包括的に実施すべきもの。結婚支援、子育て支援だけでは無理で、仕事づくり、働き方、働く場所、住み方、地域のつながりなど、まさに地方創生の地域づく

りそのものが少子化対策だと思っている。

- ・ 社会が子育てを応援していくというようなイメージづくりに、キャッチフレーズ的なものをつくって、それぞれの職場、自治体等を挙げてやっていくというムーブメントをつくっていくことも非常に重要なのではないか。
- ・ 子育てを含めて、いろいろな選択肢がある社会をつくるのが逆にこぼれ落ちる人を減らすことにつながる。その選択肢の広がりの中で、地方で暮らすこと、未婚や同性婚でも子どもを持ち育てることなど、地方の少子化を解消する方向はいろいろある。ライフコースの選択肢を増やし、それをもっと社会がポジティブに受け止めることが重要ではないか。
- ・ 地域において多様性を受け入れる意識を持つことが重要である。取組の推進に当たっては「男女共同参画に根差した地域づくり」という視点を持つことが重要ではないか。
- ・ 若い世代が住み続けたいと思えるような「まちづくり」等の視点から地域の特性を生かした施策を進めることが重要。また、「地域コミュニティ」、「企業」等が若い世代を大切にす意識や伝統文化等の要素といったものが重要。行政のみならず、地域全体での創意工夫による取組が重要。加えて、夫婦が協力して仕事と子育てに取り組むことに加えて、地域や企業などが一体となって子どもを育てるという意識を持つことが重要。

○「地域アプローチ」による「働き方改革」

（これまでの取組の評価・課題）

- ・ これまでは、労働環境、労働時間、休暇など、一企業が雇用している従業員に対してどう働き方改革をしていくのかというところに特化したような取組が多かった印象を受けている。それについては、企業が自走していくところにどう支援していくのが課題。
- ・ 働き方改革のアウトリーチ支援の取組が広がってきている。幾つかの自治体で専門家を養成する立場で考えているのは、OJT。企業の現場に行き、オーダーメイドで企業がやらないといけない。今の自治体が社労士を派遣する取組は、感覚的に言うと一次方程式。時間外労働を減らす等一つの目標に対してやる。しかし、実際にやる取組は、本当は連立方程式でなければいけなくて、その企業が持っている良さを生かしてさらにどう後押しするかということでは、アウトリーチ支援も深みが必要であると実感している。

（今後の取組の方向性等）

- ・ 狭義の働き方改革の促進の動き、個別企業内の改革の後押しに偏重していた地域アプローチの取組を、広義の働き方改革、すなわち生活改革に資するものとして再度位置づけ直すことが有効ではないか。一企業での働き方改革の取組を促進するだけでなく、少子化対策に向けて広義の働き方改革支援が必要。少子化に影響を及ぼす結婚への意欲、機会の減少、経済的生活基盤の弱さ、仕事と家庭の両立の困難さ、育児負担の重さについて、広げて取り組んでいくことが必要ではないか。
- ・ サテライトオフィス、テレワークなどの「職住近接に向けた取組」、限定正社員制度の普及などの「新しい働き方の推進」、企業内保育所などの「子育て支援の充実」、町全体の「魅力向上」といったあたりの関連する取組にも着手し始めている自治体がある。

- ・ 企業に一番伝わるのは、例えば、経営者のこんなふうに出る企業は変わった、例えば経営意識はこんなふうになっているという声や、担当者が苦労しながらこういうふうに出るはやっていますという声。
- ・ 働き方改革では、「見える化」がよく言われることだが、「映像」が一番伝わる。その際、その企業のどこがポイントかということをおアドバイスしないと、単に育休制度があるというものにとどまり伝わらないものになってしまう。中身をきちんと吟味して伝えることが大事。
- ・ 東京以外の地域はもともと、ワーク・ライフ・コミュニティー・バランス。市民の三面性、つまり、職業人、家庭人、地域人というバランスだが、東京は地域人の部分がほとんどないが、地方ではもともと地域人としての活動を普通に従業員がやっているし、経営者も地域に目配りして経営している。これを企業の三面性、つまり、経済性、人間性、公共性と言って、職業人に対する経済性、家庭人に対する人間性、地域人に対する公共性という言い方をずっとしてきた。企業が単なる経済性追求だと限界があって、先を行っている企業は、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目配りを始めている。それが結果的には消費者から支持され、経済性や収益性に好影響をもたらすという考え方。これは、大企業だからできるのではなく、もともと地方の中小企業はこの三面性の目配りで経営していて、大企業の方が遅れていた。
- ・ 働き方改革については、今は単に残業削減の矮小化された議論になってしまっているが、本当はそうではなくて、生み出された時間でどう地域で地域人として、あるいは企業は公共性を発揮するという競い合いである。政府はお金を出さなくても企業はどんどんやっているの、事例を集めて周知したり、国・自治体がいい取組だと後押ししたりすればいい。
- ・ 働き方改革は主に企業の取組だが、これと地域改革を進めてきた女性などの地域の担い手やNPOとコラボすると大きな化学反応が起こるのではないかと。企業とNPO、あるいは地域と企業をどう結びつけるかが重要であり、一番の知恵の絞りどころ。行政はこれを後押しすべきである。

○「地域コミュニティ」による支え合い

- ・ 自治体はどうやって持続可能な地域をつくるのかというと、①子どもたちを増やす、②納税者を増やす（女性活躍・高齢者活躍）、③公助ではなくて自助、自助よりも共助（職縁、地縁）という動きになっていると思う。職縁、地縁のネットワークをできるだけ広げることによって、そこでセーフティネットをつくる、支え合う仕組みをつくることに注目している。
- ・ アウェイ育児の方（自分が育った市区町村以外で子育てをしている母親）は近所で子どもを預かってくれる人がいますかという問いに対して7割が「ない」と答えている。アウェイ育児の方については、地域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。アウェイ育児の母親の緊張感が高いというのが実感。
- ・ 地域子育て支援拠点について、お父さんが来られないとか、不規則な就労形態もあるので、土日に関わっているというのは重要。保育所併設の拠点は土日に開けられていない状況があり、そのあたりが改善点。また、離乳食や食のことへの不安がいろいろある。拠点でお昼を

一緒に食べられる環境づくりというのも非常に重要。また、具体的に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、拠点の多機能化の推進も必要。

- ・ 産後支援のメニューである産後のケアサービス、産後ヘルパー等の訪問（増えないから里帰り出産）、家事支援・アウトソーシング（高額、担い手不足）といったところの拡充も大事。気軽に相談できる機会や場所が必要。
- ・ （都会の子育てのしにくさについて）地域コミュニティとか同近居親族によるサポート資源が乏しいので、親が世帯外就労をしようとした場合に即座に保育需要が発生する。
- ・ 大都市では、住まいと仕事のゆとりがないということが一番大きくて、保育の受け皿づくりプラス、コミュニティの醸成、制度的なことと非制度的なことを組み合わせる必要がある。血縁だけではなくて、近所・友人でのサポートが可能になる関係や拠点づくりが重要。
一方で、子育て支援者の経済的報酬の低さも指摘されている。社会的な評価は報酬に代わるものとしてあると思われ、その辺りの支援も必要。
- ・ 子育て期の親子のニーズも多様。それぞれの親の求めているものが違う。働く母親だけでなく、専業で育児をしている母親も課題を抱えている。例えば、専業主婦のお母さんたちは情報が非常に過疎。どんなところに行けば仕事探しができるか、どんな制度があるのか、どこに行けばゆっくりしたペースで仕事ができるか、といったことがわからないという問題がある。
- ・ 子育て支援は、自治体が対応しようとするとしてもセンターをつくってワンストップで、となりがちだが、逆に、官民が連携して、ボトムアップで小さな支援の形がたくさん散りばめられた都市の形をつくった方がいいのではないか。
- ・ 小中高生が、自分たちが生まれ育った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を子ども時代から知ってもらうために、子どもを育む力を地域に取り戻す仕掛けが必要。
- ・ 地域を楽しくする、子育て環境を高質にする、新しい福祉環境をつくるといったとき、必ず地域コミュニティの支え合いが大事だと言われるが、実際にはその担い手がないという現状がある。自治会・町会の活動には限界があり、そこに全て頼るのも難しい。よって、新しいコミュニティーマネジメント、あるいはエリアマネジメントの仕組みが必要。行政、公と私の間にある共の部分、これは必ずしもいわゆる地域の互助、町会・自治会だけではなくて、様々な企業との関わりであればCSRやCSV、ビジネスで言うとクラウドファンディングやソーシャルビジネスが関わってきて、行政と一緒にやれば、一部アウトソーシングを受けながら地域で運営するなど、さまざまなチャンスがあるわけだが、この部分がまだまだ形づくられていないのではないか。

○「地域の潜在人材の発掘」「女性無業者等への支援」

- ・ 将来の親となる若者層・青年層に十分な支援がなく、安定した仕事に就けない等、将来の展望が見えない若者が未婚化の進展の背景要因になっているのではないか。
20代から50代までのひきこもり・ニート層を放置せず、適切な支援によって社会とのつながりを取り戻し、様々な仕組みで地域の人材として活躍してもらおう。そして本人次第だが、

いずれはカップルを形成する意欲も持ってもらおうといったような道筋が描けないか。無職から社会復帰へ、非正規から安定した雇用へといった形で、社会の中での居場所を得ていただきたい。

- ・ 正規雇用労働者に比べて、そもそも非正規雇用労働者の人や無業の人は、結婚をしたいという意欲が男女ともに低い。このことは男性の場合は、男性が主たる家計の担い手だと考えられているので、当たり前だと考えられがちだが、女性の場合もそういう状況が見られる。家事手伝いと称している女性の中にも、様々な理由があつて無業になって家にいる人がいると考えられる。若者の雇用安定化の施策の中でも、未婚女性にもう少し特化したアプローチができないか。

○「職住育近接のまちづくり」「まちの魅力」等

- ・ 職住育近接は、近くにこんないい会社があるということを、いかに学生たち、若い人たちが気付けるかが重要。あるのだが、気付けていない。中小企業だと経営が不安定だとか給料が安いなどひとくくりにして残念なブラック企業が一番多い東京に集まってしまっているという状況。どうやって地元のいい企業とマッチングするかが大事。
- ・ (都会の子育てのしにくさについて) 実際、単なる保育所不足という問題だけではない。時間地理学の言葉で時空間的制約というものがある、平たく言うと、働き方(長時間労働)で、しかも長時間通勤をせざるを得ない都市空間構造があるので、とにかく時間がないということ。住居費や教育費が高いので、いわゆる普通の生活をしようとする共稼ぎが前提になる。
- ・ 市民がいわゆる住まいに求めるものを聞いたときに、必ずしも住宅だけではなくて、お友達がたくさんいるなど、かなり地域に関わるようなことが出てくる。住宅価値を決める要素も設備、仕様、間取り、駅からの距離ではなくて、いわゆる地域ブランドのようなもの、人気のまちとか、イメージがいいまちかというところが、実は半分ぐらい占めるのではないかということが言われている。
- ・ いろいろな公共施設の再編が進む中で、新しい暮らし方や働き方に着目して、そういうところに導入しようとする自治体が増えている。空き店舗、空き家、空き地といった既存資源もたくさんあって、きっかけや場所が地域の中にはたくさん散りばめられている状況がある。こういうものを上手に使えるか。例えば空き家などをシェアハウスにしている例は全国で多く見られるが、そういうところで住民と地域の高齢者が一緒になって子どもを育てているといった、本当に気楽な、気負わない互助の形ができないか。公園づくり、団地再生、多世代連携による支え合いの取組等、いくつか事例は出ている。

○「男女が協力した育児」「意識改革」等

- ・ 就学前の子どもの育児における男女の役割を見ると、やはりまだ妻の負担感が非常に強いということを現場でも実感している。
- ・ 働き方の事例集などで、子育て中のワーキングマザーと子どもという写真が使われていることが多い。女性は家事・育児・仕事、男性は仕事だけという、女性に育児が偏った光景を

まずは変えていくべき。まずは男性と子ども、カップルと子ども、また、さらにほかの人が入っている写真があったら使っていくようなルール化があってほしい。自治体の発信や動画、パンフレットなどの見直しが必要だ。フランスでは全ての子育て用のパンフレットに男性の姿もあるようにルール化している。

- ・ 女性が何でもかんでもやらなければいけない等といった意識の改革も含めて必要。これは、男性がしっかり関わることを含め、また、男性が女性任せにしないことが必要。
- ・ 女性就業、家事や育児負担の軽減において親族サポートの効果は一様ではないという研究成果がある。ネガティブに働くこともあり得る。例えば、三世代同居で夫の親族と一緒に住むと、夫は家事や育児をしなくなるという傾向もある。
一番身近にいるのは妻にとっては夫だと思うので、夫の参画をどう支援していくかということをもう少し強調されてもいいのではないかと思う。
- ・ どんな立場の母親からも、父親がもっと育児や子育てに関わるようになれば、子育てが楽しくなるのではないかという意見が共通してある。
- ・ 働き方改革で、実際に実労働時間は少なくなっているという調査結果はあるが、その時間に父親が何をしているかという、実は育児や家事に参画していないという調査結果もある。働き方が変わったら暮らし方も連動して変わるはずだが、そこにはもう一つのハードルみたいなものがある。
- ・ 父親の家庭参画のために必要なのは、働き方改革でまず家庭にある程度時間を戻していくこと。もう一つは、社会の意識を転換するためのメッセージ性の強い施策が必要なのではないか。これを父親育休、父親産休というもので実現できないか。育休100%を競う企業の時代に入っており事例も出ている。地方創生+男性育休としては、自治体ごとに男性育休100%宣言都市などをつくって競ってもらおうとか、男性が仕事のやり方を変えて育児に参加する、2人で子育てをするといったことが社会全体で行き渡る、共有されるようになったらいいと考えている。
- ・ 男性の育児休暇取得については、育児を一緒に負担してもらおうことと同時に、育児の楽しさを男性にも経験してもらおう、夫婦でシェアするということが重要。負担を互いに押しつけ合うみたいなことになると、結局子どもにしわ寄せが行ってしまう。

特に男性側の雇用の安定度が低い企業で、(育休取得の)数値目標の達成が義務という形になると、結局は形骸化してしまう。トップの意識改革もかなり慎重に行った方がいい。「慎重に」とは、セットにしてやっていくということ。単に妻の負担を軽減するというだけでなく、男性社員自身のウェルビーイングや発想力を上げていく上でこれが必要ということを強調していった方がいいのではないか。

つまり、育休取得については、育児の「負担」の軽減・分担というよりは、男女問わず新しい経験から成長や価値を獲得す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ことも考えられる。その際、単身者や子どもがいない人等はその機会にアクセスできないという不公平等も生じる可能性があるが、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、学びの機会として評価していくことも考えられるのではないか。大

都市出身の人口が増えているなかで、大都市の人々が地方での活動や学び直しをすることも「新しい経験」になりうる。

- ・ スウェーデンの男性から、育児をするのは、義務やお手伝いではなく、奪われたくない自分の権利であると聞いて、感慨深かった。こうした男女共同参画の意識が、子育てにも仕事にも地域活動などすべての地域づくりに必要である。男性育休はある程度企業から促していないと男性は取れない。フランスの「男性と子供の受け入れのための休暇」（2週間）のように、まずは「二人で長い子育てをスタートアップする準備期間」という位置付けの休暇が必要だ。地域に「男性育休100%宣言都市」や「100%宣言企業」を増やすような試みを作りたい。現行の企業の「男性育休必須化」の運用を見ると、有給休暇で対処しているところがほとんど。つまり現行の法制度では「取得期間を柔軟に変更できない」などの不都合があり、男性には取りにくい現状がある。法制度の運用の変更も必要。地方創生のカギは「男女共同参画」であり、男性の育児休業取得は効果的な意識改革につながる。厚労省と連携して法改正にも具体的にアクションの道筋を示すべきだ。

○「産前からの切れ目ない支援」

- ・ 地域子育て支援拠点には、妊娠期から来て情報をとっていただきたい。パパ、ママそろって拠点到りてみるなら地域のいろいろな情報がとれる。働いているうちは、はっきり言って地域に余り関心がない。妊娠中にやっと自分が地域で暮らすことを考えたときに、地域の情報やサービスはどういうものがあるのかと初めて思う。企業向けのパンフを作り、企業の方でそうした情報を対象者に御紹介いただくような取組も進めている。

○「結婚支援」

- ・ 少子化対策をグローバルで研究していて、おおむね日本は遅れているが、唯一世界でもすぐ進んできたのは結婚支援。かなり早い段階から日本は結婚支援をやっていた国。

(3) 各地域で実施する施策に対する支援体制等の在り方

先進的な地方公共団体の取組を踏まえつつ、「各地方公共団体が出生率向上に向けた地域課題を見える化できる「地域評価」指標の策定」、「各地域ごとの施策推進体制」、「国による支援体制や支援のための施策ツールの在り方」などを検討すべきではないか。

【主な意見】

○地域評価指標

- ・ 一つの指標として高齢者ボランティア参加率を注視している。
- ・ 少子化要因や、地方からの若者流出といった観点で、特に女性について、「ジェンダーギャップ視点」を入れてはどうか。例えば、各地域の議員・首長などの女性比率（男女比）、地域の「男女の賃金差」や「男女の就業率」の比率など。
- ・ 意識の面、仕事や家庭での実生活の面それぞれで、ジェンダーギャップにも地域ごとの課題があるように思う。

- ・ 「共助やコミュニティ」の点も加えていただけると良い。(例えば、認可保育所でカバーしきれないような一時保育ニーズやいざというときに親族以外で預けられる人がいるか、情緒的サポートと手段的サポートの実態や地域差。)
- ・ 地域差を見る際に、大都市の中でも都心部と郊外、地方圏の中でも地方都市と農村部では特徴が異なるので、その辺りが切り分けできると良い。

○地域特性に応じた取組のパッケージ化・関係者間での共有

- ・ 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を通じて、市町村によって様々な特徴があるが、基本的には、①家庭・子育てと仕事とを両立しやすい環境、②経済的な安定が得られる就業・生活環境であること、③そのまちが、住み続けたい、戻ってきたいと思える魅力や文化・環境、支え合いのコミュニティづくりによる安心感、という3つの柱があると考えられる。各地域でできる取組をパッケージ化して多くの関係者間で共有して推進することが重要ではないか。

○地域子育て支援情報の見える化

- ・ 地元の情報がとれないというのがお母さんたちの悩み。しっかりと支援が必要(ほしい情報の一元化、その日の地域の行事がわかる、サービス概要がわかり WEB 申込みができる)。利用する当事者の目線で改善が必要。

○ボトムアップ・横展開

- ・ 過疎の地域にかなりいい事例が出てきている。グローバルに見て、少子化対策はトップダウンでやっていくよりも、ボトムアップでどんどんいい事例が出てきて、その横展開が一番成果があると思う。例えば、結婚支援事業は、炎上しがちだが、住民の幸せ支援、地域全体の活性化、住民から支持されているすばらしい取組も出てきている。

○民間の取組への支援、エリアマネジメントの仕組みづくり

- ・ 制度の狭間のニーズに対応するような民間の小さな取組を積極的に認めていくような仕組みはできないか。ビジネスの要素と公共サービスの例えばアウトソーシングの要素のハイブリッドな仕組み(公設民営、公的な認証等)。規制緩和(公共的空間の活用)、税制優遇(空き家、空き地の活用などで固定資産税の軽減、相当分の助成等)などの支援策が検討できないか。そういった政策を活用することにより、地域の中できめ細かくあったらいいなというものが増えるのではないか。そうすると、みんな徒歩圏でどこかに行ける。地域で一番難しいのは人間関係なので、1箇所しかないと「あの人がいるから行きたくない」ということが起きる。そういう現実に対応するためにも、拠点がたくさんあるというのがとても大事なことはないか。

○基礎自治体への支援・県の役割

- ・ 子育て支援の組立てはそれらの地域にふさわしいやり方があり、支援をどこまで深く広く

実施するかは地域によってばらつきもある。特に地方の小さな自治体では少ない行政の職員が幾つもの仕事を兼任しており、新しい情報を身に着けられない、研修に参加できない、地域の人材をなかなか発掘することもできないなど、力量差が随分出てきていると思う。県が基礎自治体のコンサル機能を発揮し、優れた事例はどのようなふうを実施すればいいのかといったアドバイスを、予算申請の段階からできれば良いのにと考えている。県によっては支援体制も不十分であるということを感じている。

(4) その他

【主な意見】

○「東京一極集中への対応等」

- ・ 東京一極集中の是正の観点では、2拠点居住やコワーキングスペースなどが活用できるのではないかと。例えば、大学入学を機に東京に出てきた若者が東京で結婚し、子どもを産んだ場合、その子どもにとっては首都圏が生まれ育つ場所となるが、そのような子どもたちが地方に帰るパターンもある。若者が地方に行って魅力的と感じられる環境づくりのために、コワーキングスペースなどが活用できるのではないかと。
- ・ 東京一極集中の要因には、親元を離れたくない思いや東京への憧れなどの「規範の内面化」によるものと、そのような価値観を持っていない女性であっても、東京にいろいろなものが集まっていることから、結果的に選択肢が東京になってしまうという「選択肢の構造化」があるのではないかと。そのような価値観（規範）へのアプローチと構造を変えるというアプローチとは分けて整理すべき。
- ・ 本社が東京に集まっている構造は変えにくいと、地方に拠点があって、地方の人たちと一緒にやる拠点を設けることは、地方からみても交流や活性化の生まれるいい取組と言える。時間や物理的距離はそうそう人間の力では変えられない。政策的にはかなり難しいかもしれないが、交通費などの経済的なコストを、政府とか公的な部門から支援していくことは重要ではないかと。
- ・ 一度は東京や海外などの広い世界を見て、自分のスキルをどこまで発揮できるか試したいという気持ちは人間として当たり前であり、それを犠牲にして地元に戻らせるのは無理がある。それよりも、機会があれば地元に戻りたいという思いを実現できるようにすることが重要。Uターンだけでなく、交通費支援などにより地方との往来をもっと活発化することも重要ではないかと。地元と、あるいは地方と人が関係し続けていつか帰ろうと思う、帰ろうとしたときに働ける場所があり、起業ができ、移住者のコミュニティなどがあって過ごしやすい、というような、行きたい・帰りたいときにいつでも決断できる、しかも受け皿もいろいろあるということが大事なのではないかと。
- ・ 学生にとって多様な働き方や色々なチャンスがあるモデルとなるのは東京の企業であり、チャンスをつかみたい人たちが東京に集まることを阻むことはできない。サテライトオフィスの活用など、東京や首都圏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。さらに若い世代が自分の能力や技能を身につけ、また本人が

望んだときに地方に帰れる、若しくは地方に移住するチャンスを提供するという2本柱で進めていかなければならない。地方創生においては、東京でチャンスをつかむなど、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が重要であり、東京の力を地方が利用するというやり方を考えるべき。

○その他

- ・ 最近、サーモン施策ということを行っている。自県出身者が他県出身者と結婚して、仕事を携えて自県に戻ってくるための施策。
- ・ 子ども時代を過ごした地域で、赤ちゃんとの触れ合い体験、若者の意見が尊重されるとか、居場所があるとか、同世代の活躍の場がある、子育てをしやすい環境があるということがあれば、また戻ってこられるということがあるのではないか。子どもたちのふるさとづくりという意味で、地域子育て支援拠点が果たせる役割は非常に多い。
- ・ 今後、地方移住も支援していくのであれば、実家資源の多寡による格差を最小化していく必要性もある。
- ・ 大都市の慢性的な保育不足、保育労働力不足が地方圏で育成された保育士を吸収するが、大都市では多様で豊富な職種が存在しているがゆえに、他職種に流れてしまって、結果的に潜在保育士が増加してしまう可能性もないとは言えない。
- ・ 母親がいろいろなものを背負っている状況。この息苦しさをなんとかして、気楽に楽しく過ごせるようなことが大事。多様な公教育の在り方、多様な家族の形など、理解し合う社会を作る工夫を考えることが必要。

【参考】※ゲストスピーカー、委員からの事例紹介等

1. 企業の先進的な取組事例等

(中小企業での働き方改革の実践等)

- ・ 同時に2名の社員が産休に入ることになり、どうにも店舗が回らず、ちょうどそのときに県がワーク・ライフ・バランス推進サポート事業を始め、そこに応募した。コンサルタントに当社にお越しいただくことになり、取組がスタートした。トライアルの店舗を決め、カエル会議を行っていった。産休で職員が減っても有給休暇消化を100%としたいということも目標にして取組を進めた。
- ・ 仕事が属人化しているため休めない、マニュアルがない、スキルに差があるという状況で、まず誰でもできる仕事を洗い出してスキルマップに落とし込んでいった。結果的に1年後、スキルマップが全員マルになった。そこでお試し有給休暇をとるようにした。有給休暇も、みんなが見えるところに掲示して見える化した。まずは上司が休みを率先して取得し、未取得者の取得を上司が促していった。その結果、月平均2日、有給休暇をとれるようになり、結果的に生産性も上がった。
- ・ 私だったら有給休暇を使ってこういうことをやりたいという「やりたいこと10リスト」をつくってみんなでグループワークをやり、そこで出たことを全て有給休暇で実現していこうよというふうに、有給休暇取得のハードルを少し下げるときの取組を行った。当時は、全

員独身だったが、5年後、10年後、自分の役割はどう変化しているかということ、ライフロールを通じてグループワークをしてもらった。管理職の女性の方はその後すぐに結婚して出産につながった。

- ・ 働き方改革をやることで社員は成長する。社長と担当者が覚悟を持って取り組むということ。それからそれだけではなくて、ボトムアップでやらないとこういう改革は進んでいかない。キーパーソンをたくさん探して、一人ずつでも巻き込んでいって、継続していくということが大切。
- ・ 一つの企業だけがやるのではなくて、企業同士がフラットに集まれる場づくりが大事。余り大きな成果を求めると止まってしまうので、スモールステップでもいいので地道に継続していく。そのためには単年度の事業では困難なので、継続してサポートできる仕組みが必要。

(自治体と企業等による男性の育児参加促進等)

- ・ 県の補助金を使ってお父さんの妊婦体験とワークショップを実施した。自社だけではなく、地元の企業や取引先を巻き込んで、一緒に男性の育児参加を考えるイベントを行った。(参加した女性社員も)自分たちが結婚する相手は育児や家事をしてくれる方がいいなというリアルな結婚観を考えてもらうイベントになった。そのほか、お父さんと子どもの料理教室も企画した。

(働く場所・時間を社員が選べる新しい働き方等)

- ・ 新しい働き方として、WAA (Work from Anywhere and Anytime) というものを2016年7月からスタートした。働く場所について、オフィスに限らず、在宅に限らず、カフェでも公園でも路上でも、旅行先でも、どんなところでも構わないというもの。これをやり始めた背景は、長時間労働とか残業を何とかしようという考えではない。より生き生きと働こう、健康で、それぞれのライフスタイルを継続して楽しめる、こういう世界を私たちからつくろうではないかということ。大きな目的は、豊かな人生を送るということ。
- ・ 取組の効果は、例えば、生産性は平均して30%上がったということがアンケート等からわかっている。また、約7割の社員が、この制度によって毎日の生活にポジティブな変化がある、毎日がよりよくなってきていると感じている。
- ・ これから絶対に政策にも欠かせないのが、ウェルビーイングという考え方。訳し方としては幸福ということも言える。この幸福度に関しても社内で調べてみると、この制度によって3割以上の社員が、より幸せになったと感じている。一番気になる労働時間は3割の社員が減ったと感じていて、実際には10~15%減ったという結果が出ている。また、生産性も4人中3人の社員が上がったと感じている。一番使用者が多いのは、やはり通勤時間の割愛という形。通勤ラッシュは無意味で弊害しかない。
- ・ 有給休暇や半休というものは、本来はもっと楽しいことのため、自分のために使いたい。なのに、今までは通院、家の用事等仕方なくとるお休みであった。本人たちのウェルビーイングには余りつながっていない。WAAによって、働く社員、お母さん、お父さんに大きなサポートになっていると感じている。

- ・ 社員からいろいろな声があって、例えば、オフィスに来る日も、来る目的をはっきりさせることができるから有意義に過ごせて生産性が上がる、WAAがあると安心して家族を優先できるようになった、家族としての幸福度も上がった、病院や雑務の際にWAAを活用できることで有給休暇をリフレッシュに使えるようになった、といった声がある。
- ・ WAAの活動は決して勢いでやっているわけではない。サステナビリティということがまず大前提にあって、その一貫としてこうした活動をやっている。強烈なトップダウンが必要。トップ、要するにボードメンバーがこのことをやると決めたら絶対にする、やり切るということが大事で、どこかで、あれは一部の人間が言っているだけの話だからというようなことを言い始めてしまうと絶対に浸透しない。全員が同じことをきちんと言えるようにすることが大事。
- ・ 法定以上に展開している社員へのサポートとしては、例えば育休等から戻ってきたときに、職域、職責を1段階下げて、給与等々の処遇は変えずに仕事をできる制度を取り入れている。また、有給休暇の積み立てを最大30日まで可能とし、それを育児、私傷病、家族の介護、といったものに使っていていいと言っている。一昨年からは、男性も含めて、育児休業のうちの有給部分を2週間に増やした。更に今年の4月1日からは、これを3週間に延長し、かつ、通常の有給休暇に加えて家族休暇を3日間、全社員に付与している。
- ・ 「地域 de WAA!」という名前で2年ほど前から活動を進めてきている。このブランディングはすごく大事なのだが、「コ WAA キングスペース」(コワーキングスペース)を地域にどんどんつくっていけないかと。地域と東京というのは相互に補完し合える。地域には豊かな自然、おいしい水、ゆったりとした時間の流れ、スペースがある。それらは東京には基本的にはないもの。一方、東京にある学びやスキルアップの場、多様な雇用、就職、トレンドといったものはもしかすると地域だと得にくいのかもしれない。今、幾つかの自治体と協働してやっている。例えば、宮崎県新富町、静岡県掛川市等。もう一つ、「Team WAA!」(「新しい働き方」に共感し、実現していこうとする企業・団体・個人のネットワーク)というコミュニティが自発的に発生している。例えば、福岡県うきは市と「Team WAA!」とでコラボレーションして、市の指定文化財であった明治時代後期からのお屋敷をコワーキングスペースにしている。
- ・ 強調したいのは「つながり」というキーワード。今まで会ったことがない、今まで行ったことがない地域の自治体の職員の方も含めて、人と人とがつながっていくことでもたらされる効果が非常に大きいと思っている。
- ・ (地域への)訪問回数が増えていくと、交通費がかかる。地域の活性化、創生に貢献できるという何か証明できるようなものがあったら、「WAAリ引き」(割引)をやってほしい。JRでも航空会社でもいい。若しくはそうした会社や交通機関に政府から少しサポートする等。

(あって安心の福利厚生 Go Boldにおもいきり働ける環境をつくる)

- ・ 会社のバリュー、行動規範を非常に大事にしている。Go Bold、大胆にやろう、All for One、全ては成功のためにチームでやろう、Be Professional、一人一人が果たすべきことを果たしながらチームでやっっていこうという形。人事の仕組みを考える際にも必ず、このバリ

ューとどのような関係性があるか、バリューをより推し進めるような仕組み、運用になっているかというところから検討し、進めている。仕組みを考える際は、できるだけ細かいルールをつくることにはせずに、シンプルで大原則、考え方みたいなものとどめて、いかにルールを少なくするかというような形で考えている。

- ・ 社員が大胆に、思いきり働ける環境を用意するということを考えたときに、いつ、誰に、どういうことが起きるかわからないという中で、そこに対するサポートは会社として責任を持って行うよというコンセプトで、「merci box」という制度を立ち上げた。リッチな福利厚生に走るのではなくて、ミニマムだが、あって非常に安心ができるというところにフォーカスをして福利厚生制度をつくり、運用していこうという考え方で、制度をつくり運用してきている。
- ・ 一つは産休・育休、介護休業から復職をしてきた方に対して、復職の祝い金のような形で、安心して育児休業、介護休業に入れるサポートをしている。男性の育児休業もかなり多くとられていて、社長自らが、今、3人目のお子さんが生まれたところで、育休をとるぞと宣言し旗を振っている。また、育児・介護休暇の有償化ということで、無償の5日間に加えて有償の5日間をそれぞれ付与している。さらに、妊活の支援で、不妊治療費の補助などを行っており、金銭的な支援も、申請をしてもらえればそれを確認して個別に会社がサポートする形で実施している。病児保育費の支援、認可外保育園の補助等も実施している。
- ・ ネーミングやパッケージにも非常にこだわっている。例えば「merci box」という呼び方をしているが、一つ一つは割と地道なサポート支援策の集まりだが、それを総称してコンセプトをつくるという形で打ち出している。実際、これは社内、社外、両方ともかなり浸透しやすい形になった。
- ・ 有給休暇はできるだけ純粋に fun の要素に使ってってもらいたい。現状は、やはり自分が風邪をひくのをある程度想定して有給休暇を使っていくみたいな形に社員がなってしまうところもある。今、まさに検討中だが、安心してシックリーブをとってもらって、有給は計画的に、自分がリフレッシュできるようなものに使っていただきたいということを「merci box」の延長線で考えている。
- ・ 育児、介護を前面に出して制度運用を進めていくと、やはりいろいろな社員がいるので、例えば、自分の意思で家族を持たない、結婚しないという社員にとっては、子どもがいる社員ばかり会社のメリットを享受しているように見えるところもある。どのような方を対象にしたサポートにすべきかは一つ難しいテーマ。

(男性の育休取得促進)

- ・ 男性育休で非常に話題を呼んだ企業がある。育休について、3歳未満の子を持つ、男女とも全社員が対象で、1カ月以上の完全取得をトップが宣言している。最初の1カ月は有給休暇にし、100%お給料が出る。それから、最大で4回に分けて分割取得も可能ということ。家族ミーティングシートを会社が用意していて、イクメン休業取得計画書に奥様の署名が必要で、家族で話し合ったということが見える化されている。社長がスウェーデンを視察して、公園でベビーカーを押す95%が男性だった光景にショックを受けて、人事に

提案したことから始まった試みだ。かなり本気の実組で、3歳未満の子を持つ男性従業員のうち、もう既に1カ月を取得完了している人が269名もいる。休みが取りにくい業界だが、やる気になればどんな会社でもできるということだ。男性育休は「子育てという長い事業に二人で取り組むスタートアップ」と位置付け、意識改革の上でも、制度改正でも、積極的に推進していきたい。均等法違反、子を持たない人の不公平感がないような工夫も必要だ。すでに年休5日の取得義務があるので、子育てに関わらず、誰もが休みを取っていいという意識は広がっていくだろう。さらに男性育休に関しては事業としても、法改正（徹底的に取りやすくする）としても、良い施策がないか、厚労省と一緒に検討してほしい。今までのやり方では男性の育児参加が増えないのは、男性育休比率が5%であることで既に示されている。

2. 地方公共団体の取組事例等 ※ゲストスピーカー（第2回会議）からのご説明・ご意見（合計特殊出生率に影響を与える要因の分析と施策の展開）

- ・ 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突破に取り組んでいる。
- ・ 社会経済的な施策の指標が、合計特殊出生率にどのように影響しているかを明らかにすることを大きな目的とし、要因分解、主成分分析、重回帰分析の3段階で分析した。分析しただけでは施策に生かせないので、これらを市町ごとに見える化した。合計特殊出生率の高い又は低い要因がわかるように、結婚要因、夫婦の出生力要因、そのうちの第1子の要因、第2子の要因、第3子以上の要因を棒グラフで表している。これを見れば、その市町の合計特殊出生率を上げるにはどの部分が課題か、長所を生かす場合と短所を補っていく場合とあるが、明確にわかる。また、出生率に影響している市町の総合力と強み、弱みをレーダーチャートで表した。
- ・ それを活用して、市町は事業を企画立案して進める、県はそれを財政的支援と情報提供でバックアップする、このような取組を進めて少子化突破に邁進している。

例えばサラリーマンや転勤族が多く、家族・地域の絆力が弱いと考えられる町では、子育て世帯が安心して外出できる環境をつくるということで、コンビニなど、おむつ交換台や授乳スペースを提供する施設をベビーステーションと認定して、あわせておむつ交換台などの経費を助成している例がある。また、家族・地域の絆力や夫婦の協働力が強みの市では、父親の積極的な家事・育児の参画を促すため、料理教室や、運動教室、工作教室などを通じて、父親同士が横につながる取組を進めている。

以上