

第 2 期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」

令和元年 12 月 20 日

4. 第1期の検証

(1) 第1期「総合戦略」の検証

第2期「総合戦略」を策定するに当たり、第1期「総合戦略」の取組の実施状況について、以下のとおり検証を行った。

この検証の結果を踏まえ、第2期「総合戦略」を策定する。

①第1期「総合戦略」に掲げるKPIの検証

まず、第1期「総合戦略」に掲げる重要業績評価指標（以下「KPI」という。）について、有識者会議⁽¹⁾を設置の上、進捗状況を検証した。その結果、基本目標のKPIのうち、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」のKPI（地方における若者雇用創出数、女性（25～44歳）の就業率等）や、基本目標4「時代に合った地域をつくり、安心なくらしを守るとともに、地域と地域を連携する」のKPI（立地適正化計画を作成する市町村数、居住誘導区域内の人口の占める割合が増加している市町村数等）については、「目標達成に向けて進捗している」と評価された。

一方、基本目標2「地方への新しいひとの流れをつくる」のKPI（東京圏から地方への転出入均衡等）、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」のKPI（安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会を達成していると考える人の割合等）については、「各施策の進捗の効果が現時点では十分に発現するまでに至っていない」と評価された。

このため、基本目標2、3に向けた対応は喫緊の課題であり、これらについては、以下のとおり、特に詳細な要因分析を行ったところである。第2期においては、第1期の検証を更に深掘りして様々な観点で要因を分析し、必要な対策の強化を図ることが必要である。

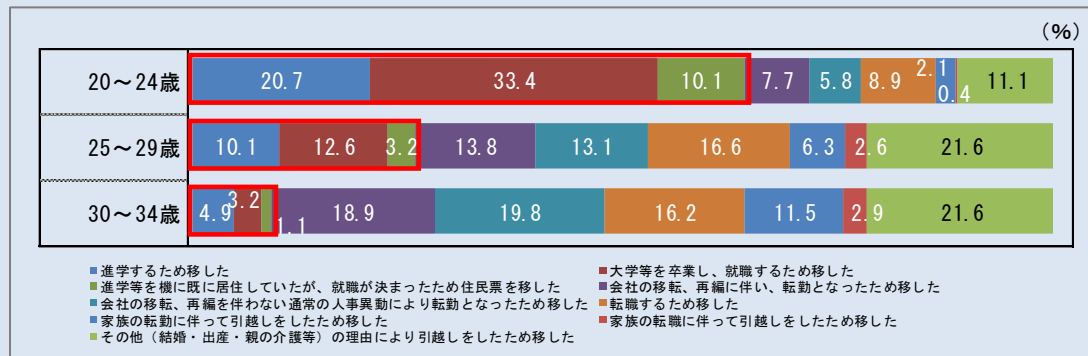
（基本目標2「地方への新しいひとの流れをつくる」）

東京圏への一極集中の要因については、様々な理由が考えられるが、東京圏への転入超過数の大半を10代後半、20代の若年層が占めていることを踏まえると、進学・就職が大きなきっかけになっていると考えられる。この傾向はアンケート調査⁽²⁾でも表れており、20～24歳の地方圏から東京圏への移動理由は、進学・就職を理由にした割合が全体の6割を超えている。

⁽¹⁾ 第1期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に関する検証会

⁽²⁾ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「若年層における東京圏・地方圏移動に関する意識調査」（2019年4～5月）

図1 地方圏から東京圏への移動理由

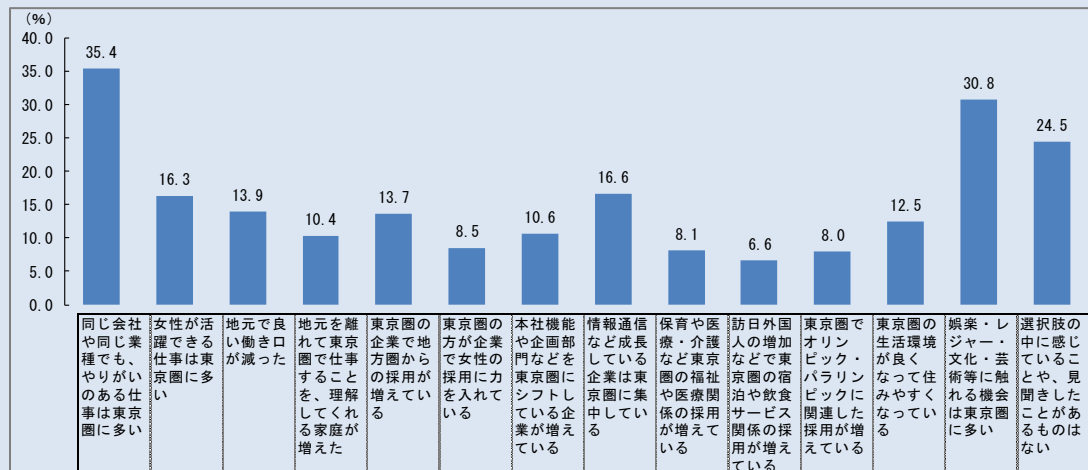


(出典) 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「若年層における東京圏・地方圏移動に関する意識調査」(2019年4～5月)

また、同調査によれば、「同じ会社や同じ業種でもやりがいのある仕事は東京圏に多い」、「情報通信など成長している企業は東京圏に集中している」など、若者は仕事に関し東京圏に対して良いイメージを抱いており、これが東京圏に集中する要因の1つと考えられる。さらに、仕事以外にも、「娯楽・レジャー・文化・芸術等に触れる機会は東京圏に多い」、「東京圏の生活環境が良くなって住みやすくなっている」など、若者は生活環境に関しても東京圏に対して良いイメージを抱いており、これも要因の1つと考えられる。

図2 東京圏について感じていることや見聞きしたことがあること（複数回答）

(地方圏から東京圏への移動者、20～34歳)



(出典) 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「若年層における東京圏・地方圏移動に関する意識調査」(2019年4～5月)

さらに、近年、男女ともに大学進学率、大手企業志向が高まっている中、東京圏には、地方に比べて、専門的・技術的職業、情報サービス業、専門サービス業など、大学・大学院卒業者の就職する割合が比較的高い仕事が多く、また、大企業が集中していることが、東京圏への集中の要因の1つと考えられる⁽³⁾。

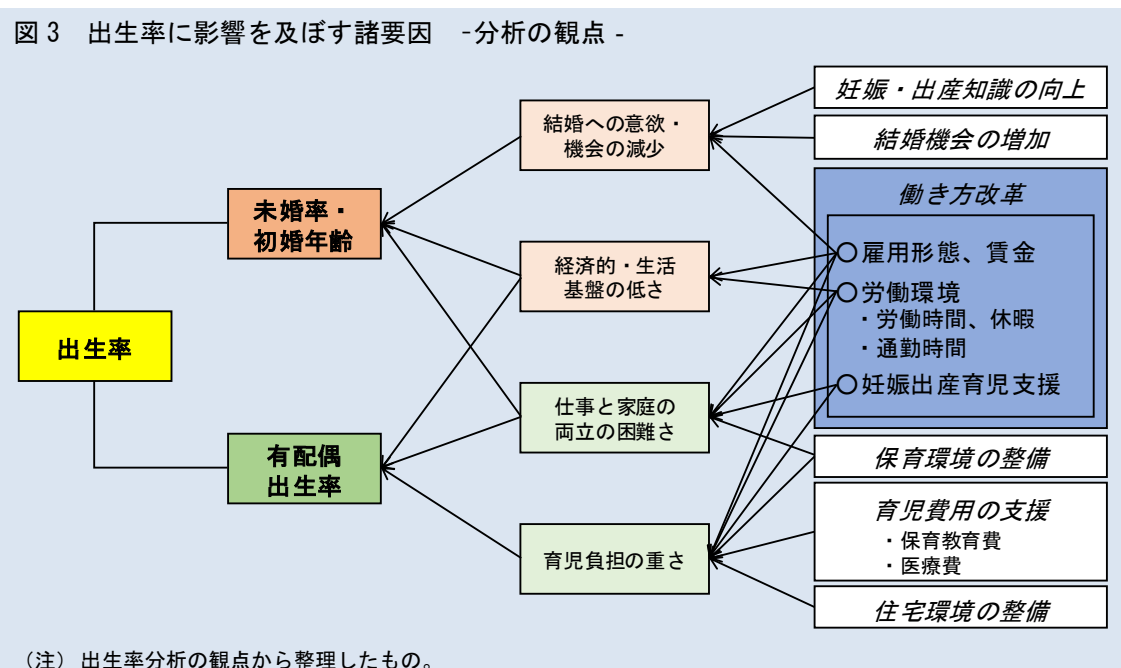
⁽³⁾ 「東京一極集中の動向と要因について」(第1期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」に関する検証会(第1回)(平成31年1月28日))

特に、女性については、学歴が高いほど正規雇用で就業する傾向が強いところ、東京圏での正規雇用の割合が地方に比べて高いことも要因の1つと考えられる。この傾向は同調査でも表れており、3割弱の女性が「女性が活躍できる仕事は東京圏に多い」と考えている。このため、女性が活躍できる魅力的な働く場を地方に作る意義は大きいと考えられる。

他方で、学生に対するインタビュー調査⁽⁴⁾では、高校2年生の夏頃から偏差値を基準に進学先の候補を広げていった結果、進路検討プロセスの中で、大学数の多い東京圏を選択する学生が多い傾向にあることが示唆される。

(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」)

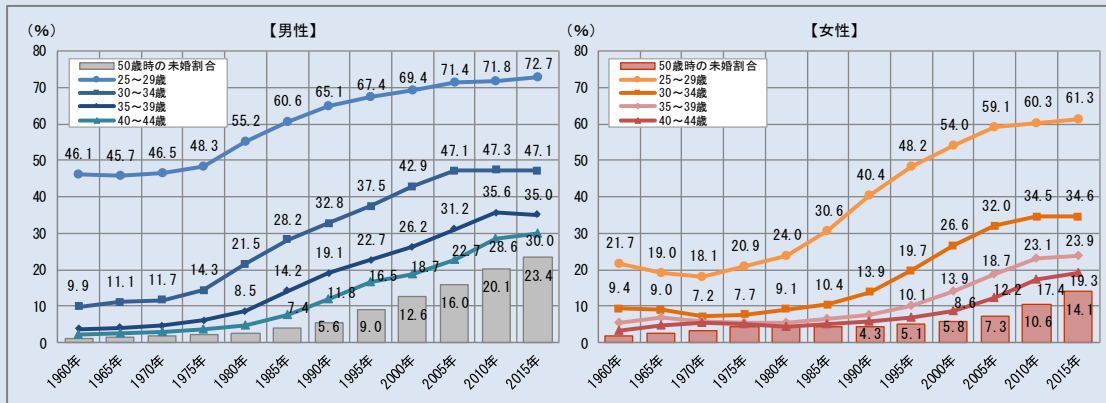
出生率に影響を及ぼす要因については、分析の観点から整理すると、我が国では婚外子の割合が極めて低いことから、結婚行動(未婚率・初婚年齢)の変化と、結婚した夫婦の出産行動(有配偶出生率)の変化の2つの要素が考えられる。



まず、結婚行動の変化について、年齢ごとの未婚率、生涯未婚率(おおむね50歳頃の未婚率で把握)及び初婚年齢は、1970年代以降男女とも上昇傾向が続いており、晩婚化及び非婚化が相当程度進行している。次に、結婚した夫婦の出産行動の変化について、1970年代以降2.2人前後で安定的に推移していた夫婦の完結出生児数(結婚持続期間15~19年夫婦の平均出生子ども数)は、2000年代に減少傾向に転じ、2015年には1.94人まで低下した。

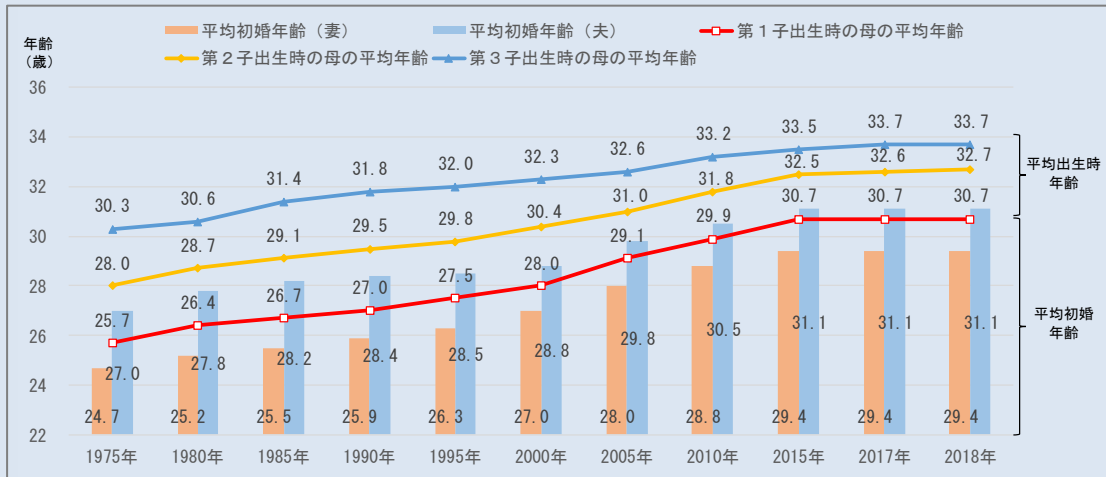
⁽⁴⁾ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「地方創生ワカモノ調査」(2019年11月公表)

図4 年齢階級別未婚率



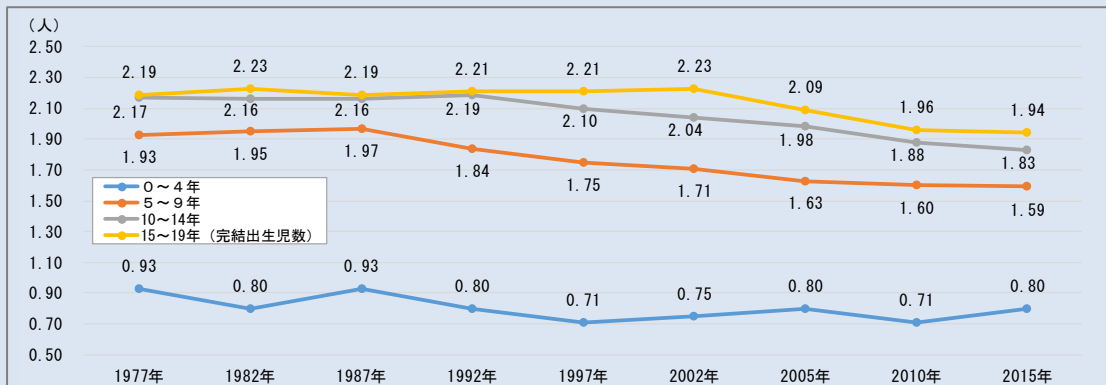
(資料) 総務省「国勢調査」を基に加工して作成。
 (注) 「50歳時の未婚割合」は、45~49歳の未婚率と50~54歳の未婚率の平均。

図5 平均初婚年齢と出生順位別母の平均年齢の年次推移



(出典) 厚生労働省「人口動態統計」

図6 結婚持続期間別に見た、夫婦の平均出生子供数

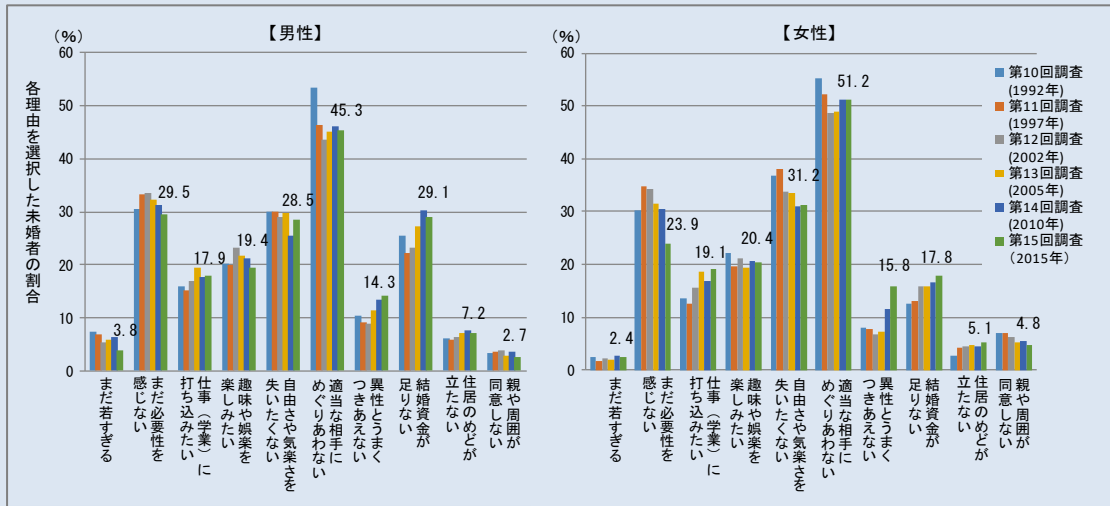


(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2015年)

こうしたことから、出生率の低下には、「未婚率・初婚年齢の上昇」と「夫婦の子ども数の減少」とが大きく影響を及ぼしているものと考えられる。

若い世代では、男女ともに約9割の人は「いずれ結婚するつもり」と考えている⁽⁵⁾が、「適当な相手に巡り合わない」、「資金が足りない」などの理由で結婚の希望がかなえられていない状況にある。

図7 若者が結婚しない理由

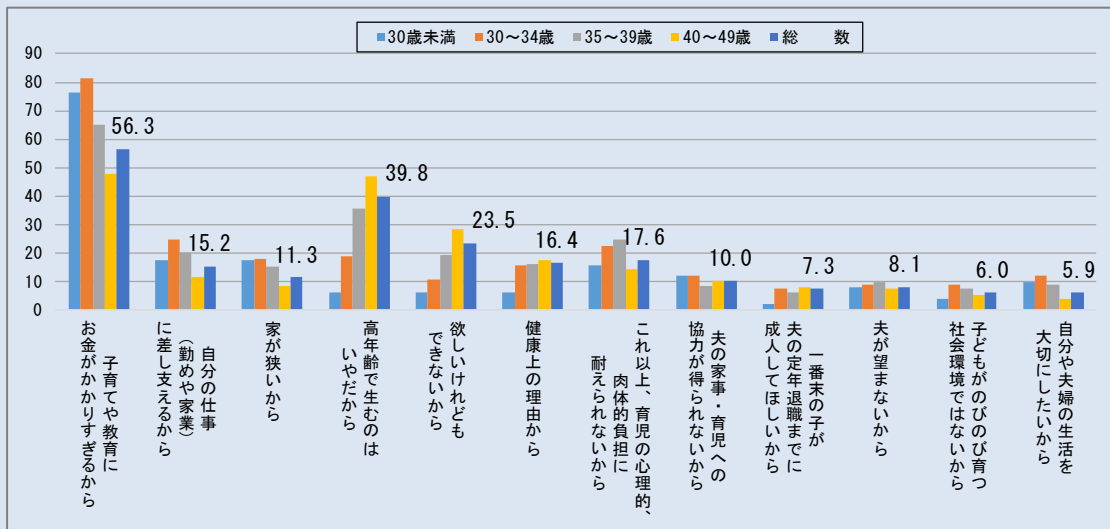


(出典) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(独身者調査)

(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(3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。

また、夫婦が理想の子ども数を持たない理由は、若い世代では経済的負担が多く、30歳代後半以降は「高年齢で産むのはいやだから」、「欲しいけれどもできない」、といった理由が増加している。

図8 妻の年齢別にみた、理想の子供数を持たない理由



(出典) 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) 対象は予定子ども数が理想子ども数を下回る初婚どうしの夫婦。

⁽⁵⁾ 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2015年)

こうした声からも示唆されるように、少子化の問題は、結婚機会の逸失や子育ての経済的負担感など、結婚や出産、子育ての希望の実現を阻む様々な要因が絡み合っていると考えられる。

都道府県別のデータでみた場合、

- ・ 合計特殊出生率は、育児をしている女性の有業率の水準が高いと高く、長時間労働をしている雇用者の割合が高いと低く、通勤時間が長いと低い（一定の相関がみられる）、
- ・ 合計特殊出生率と強く関係する未婚率の水準の高低（地域差）は、男女ともに、若い男性のパート・アルバイト等の割合、子育てをしている女性の有業率の水準、男女の人口比で一定程度説明することができる、
- ・ 育児をしている女性の有業率の水準は、長時間労働や通勤時間のほか、保育所の整備量とも一定の相関がある

ことなどから、少子化には、男性及び女性の「働き方」が深く関わっていることが示唆される⁽⁶⁾。

また、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等を分析すると、

- ・ 働き方改革の取組、子育て支援、産業振興、まちづくりなどの基本的な施策が若い世代の支援として機能しているか、
- ・ 地域コミュニティが形成されていること、企業等が若い世代を大切にする意識を持つこと、地域の伝統や文化への意識など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ような地域づくりにつながっているか、
- ・ 夫婦が協力して仕事と子育てに取り組むことに加え、地域や企業等がこうした子育て世代の両立の重要性を理解し、必要な支援を行うなど、地域一体となって子どもを育てるという意識が醸成されているか

といったことが、地域ごとの出生率等に影響を及ぼす要因として示唆される⁽⁷⁾⁽⁸⁾。

⁽⁶⁾ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「地域少子化対策検討のための手引きー働き方改革を中心にー（第2版）（平成29年5月）

⁽⁷⁾ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局「出生数や出生率の向上に関する事例集」（平成31年3月）

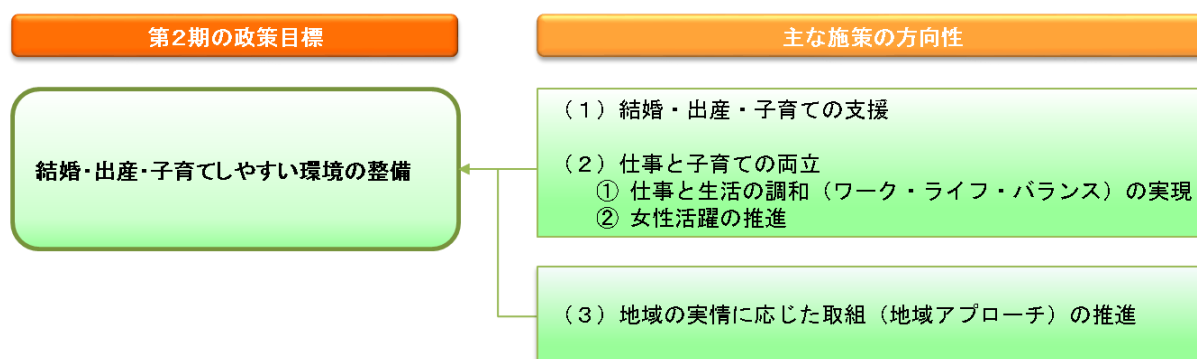
⁽⁸⁾ 「地方創生×少子化対策」検討会中間報告（令和元年5月23日）

【基本目標 3】

結婚・出産・子育ての希望をかなえる

我が国の出生数は減少が続いており、合計特殊出生率は、2018年時点で1.42となっている⁽⁹⁾。少子化の進行は、若い世代での未婚率の増加や晩婚化に伴う第1子出産年齢の上昇、就業状況の変化に伴う結婚・出産・子育てに対する経済的負担感や子育てと仕事の両立のしにくさなどの要因が複雑に絡み合っている。また、これらの要因は都市や地方など地域によって異なり、その結果として、出生率や関連する各種指標の状況に地域差が生じていると考えられる。

こうしたことを踏まえ、地域や企業など社会全体として、男女ともに結婚、子育て、仕事をしやすい環境整備が行われるよう、子ども・子育て本部等とまち・ひと・しごと創生本部が一体となって実効性のある少子化対策を総合的に推進する。具体的には、結婚・出産・子育ての支援、仕事と子育ての両立に係る国全体の制度等の活用を促進することに加え、各地方公共団体における結婚の希望をかなえる取組、子育てのサポート体制、男女の働き方などの地域の実情に応じた少子化対策の取組を推進する。その際、地方創生と少子化対策の関係部局が一体的に施策の企画・立案、実行を進めるよう、地方公共団体に対して促していく。

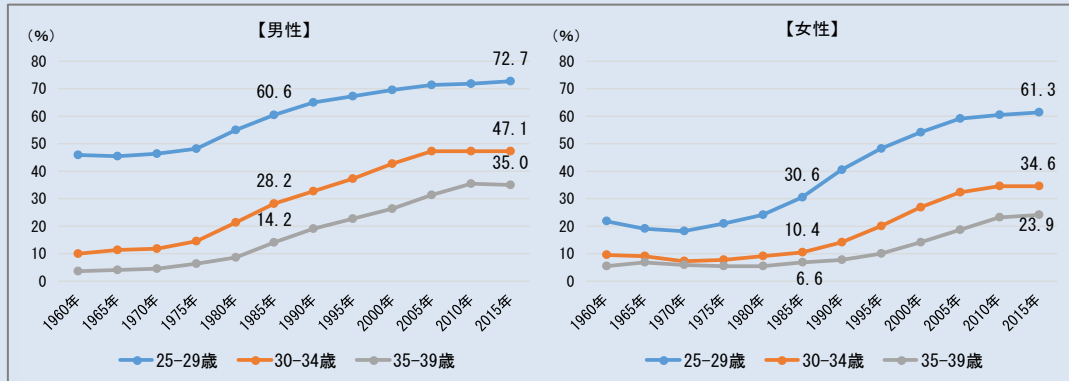


⁽⁹⁾ 厚生労働省「平成30年（2018）人口動態統計（確定数）」（2019年11月28日公表）

3-1 結婚・出産・子育てしやすい環境の整備

未婚率を年齢(5歳階級)別に見ると、男女ともに未婚率は上昇傾向が続いており、特に若い世代での未婚率が増加している。

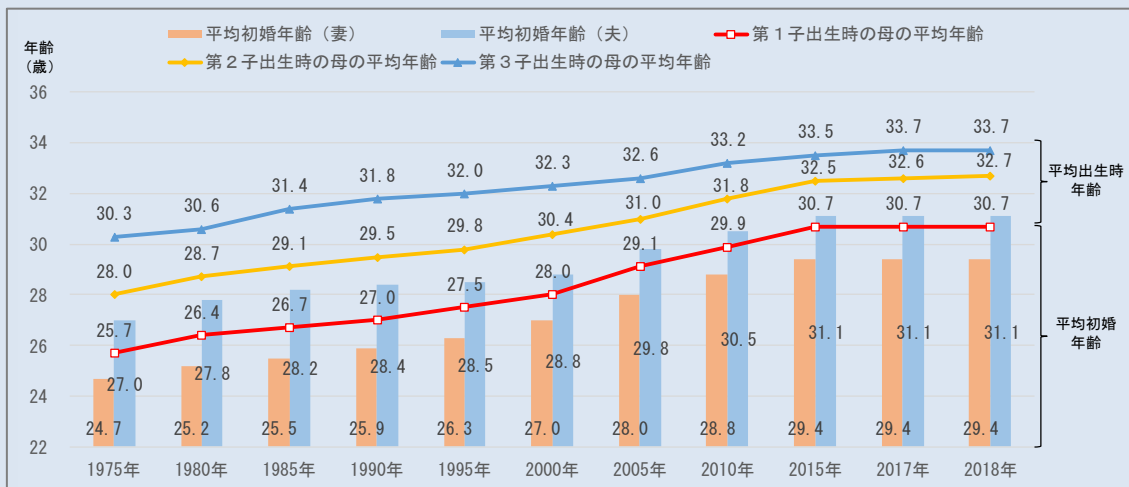
図9 年齢(5歳階級)別未婚率の推移



(出典) 総務省「国勢調査」

平均初婚年齢は、長期的に見ると夫、妻ともに上昇を続けており、晩婚化が進行している。また、出生時の母親の平均年齢を出生順位別に見ても、第1子から第3子いずれも上昇傾向が続いている。

図10 平均初婚年齢と出生順位別母の平均年齢の年次推移(図19再掲)



(出典) 厚生労働省「人口動態統計」

結婚するためには経済的な余裕が必要であると考えられる割合は大きく⁽¹⁰⁾、結婚後、理想の子供数を持たない理由としても、子育てや教育に対する費用負担を挙げる人の割合が大きい⁽¹¹⁾。こうした経済的負担感を持つ要因の1つとして、就業状況の変化が挙げられる。非正規雇用割合は大きくなっており⁽¹²⁾、20~30歳代の所得分布も20年間で低所得層にシフトしている⁽¹³⁾。

(10) 内閣府「少子化社会対策に関する意識調査(2019)」

(11) 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)

(12) 総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細集計)」

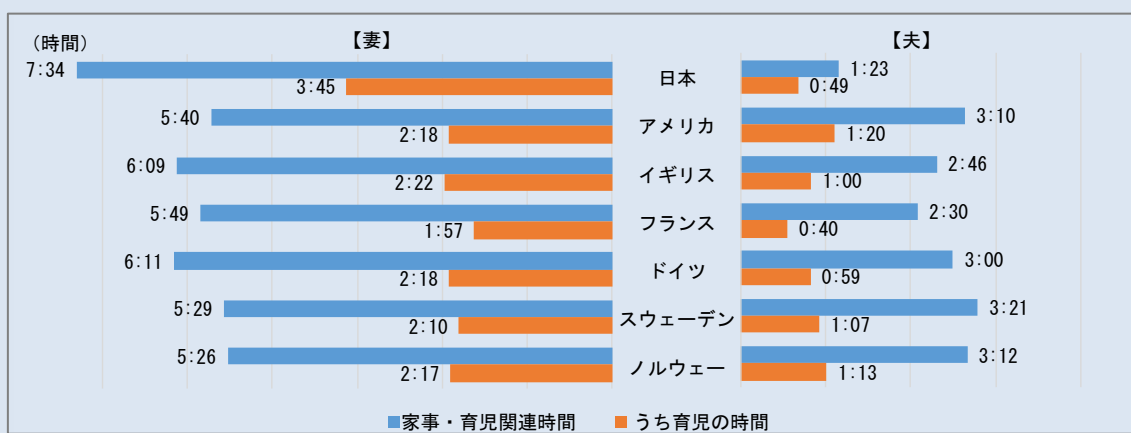
(13) 総務省「就業構造基本調査」

子育てと仕事の両立の状況を見ると、生産年齢人口における女性就業率の上昇は著しく、「M字カーブ」も以前に比べて浅くなっている⁽¹⁴⁾。一方、就業を希望しているにも関わらず「出産・育児のため」に現在求職していない状況もある⁽¹⁵⁾。

また、女性の第1子出産前後の就業継続割合は上昇傾向にあるものの、末子妊娠・出産を機に退職した理由として、仕事と育児の両立の難しさを挙げる女性も一定数存在する⁽¹⁶⁾。

一方、男性の家庭や子育てへの参画状況を見ると、男性の家事・育児関連時間は先進国の中で見ても少ない水準であり⁽¹⁷⁾、約8割の男性が家事を行っておらず、約7割の男性が育児を行っていないという現状がある⁽¹⁸⁾。

図 11 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日当たり・国際比較）



(出典) 内閣府「令和元年版 少子化社会対策白書」

また、男性の育児休業取得率は長期的には上昇傾向にあるものの、現状では6.16%にとどまっている⁽¹⁹⁾。こうした背景には、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような性別役割分担意識だけでなく、長時間労働や育児休業を取得しづらい職場の雰囲気等があると考えられる。男性の長時間労働の状況は年々改善傾向にあるものの、他国と比較すると依然として長い状況にある⁽²⁰⁾。また、育児休業を取得できなかった理由には、会社における育児休業制度の未整備や業務繁忙による職場での人手不足、職場での育児休業の取得のしにくさなどが挙げられている⁽²¹⁾。

加えて、地域の中で子育ての悩みを相談できる人、子どもを預けられる人がいないなど、地域のつながりが希薄化することによって、子育ての孤立感・負担感が増しているともされている⁽²²⁾。

(14) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和元年版」

(15) 内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 令和元年版」

(16) 内閣府「令和元年版 少子化社会対策白書」

(17) 内閣府「令和元年版 少子化社会対策白書」

(18) 総務省「社会生活基本調査」（平成28年）

(19) 厚生労働省「平成30年度雇用均等基本調査（確報）」（2019年7月30日公表）

(20) 総務省「労働力調査」、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

(21) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（平成31年2月）

(22) 厚生労働省「（資料2）妊産婦にかかる保健・医療の現状と関連施策」（第1回 妊産婦に対する保健・医療体制の在り方に関する検討会（平成31年2月15日））

このように、少子化の進行は様々な要因が絡み合っており、きめ細かい少子化対策を網羅的に推進することが重要である。

(1) 結婚・出産・子育ての支援

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ため、妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を提供するワンストップ拠点である「子育て世代包括支援センター」の整備を図る。また、安全に、かつ安心して妊娠・出産できる環境を実現するため、産科医のいない医療圏の解消や産科医の育成・増加に取り組むなど、地域における周産期医療体制の確保を図る。

また、子育てや教育にかかる費用負担の軽減を図るため、幼児教育・保育の無償化や低所得者世帯に対する高等教育の無償化を実施する。あわせて、「子育て安心プラン」に基づき、遅くとも2020年度末までに待機児童を解消するため、保育所などの保育の受け皿の整備を進めるとともに、それに伴い必要となる保育人材の確保や「ニッポン一億総活躍プラン」に基づく保育士等の処遇改善を着実に実施する。今後も、引き続き、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。

さらに、雇用の不安定さや所得が低い状況を改善し、結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえるため、新卒者等への就職支援や、フリーター等の正社員化支援などの若者・非正規雇用対策等を推進し、若い世代の経済的基盤の安定に取り組む。

加えて、結婚支援センター、マッチングシステムの運営、結婚支援ボランティアの育成・ネットワーク化など結婚の希望をかなえる取組や、中高生や若い世代向けのライフデザインセミナー、乳幼児との触れ合い体験の実施、男性の家事育児参画促進セミナーの開催など子育てに温かい社会づくり・機運の醸成を図る地方公共団体の取組を支援する。

(2) 仕事と子育ての両立

①仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

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・育成など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、仕事と家庭が両立できる「働き方」を実現し、子育て環境を改善する必要がある。具体的には、育児等と仕事が両立できる職場環境づくりに取り組む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に取り組む。また、働き方改革関連法に基づく時間外労働の上限規制等の円滑な履行や、企業への働きかけなどを通じた長時間労働の見直し、テレワークの導入等による時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の普及・促進や、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業の公共調達における受注の機会の増大などにも取り組んでいく。

②女性活躍の推進

子育て世代の女性が働きながら安心して妊娠、出産、育児に取り組む環境を実現するためには、将来のキャリアパスも見通しながら、女性が職場で能力を発揮し活躍できる社会を実現することが必要である。

このため、女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大することを踏まえ、都道府県労働局と地方公共団体の連携を推進しながら、その内容の周知や企業向け相談窓口の整備等を行う。あわせて、地域に女性活躍の取組の裾野が広がる機会を捉えて、えるぼし認定⁽²³⁾や新たに創設する特例認定制度（プラチナえるぼし）⁽²⁴⁾の周知・取組促進を図ることにより、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を支援する。また、企業における女性活躍推進のための取組や女性管理職の育成、多様な課題・困難を抱える女性への支援など、多様な主体による連携体制の構築の下、地方公共団体が行う地域の実情に応じた女性活躍の取組を、地域女性活躍推進交付金等により支援する。

（3）地域の実情に応じた取組（地域アプローチ）の推進

出生率や、長時間労働や通勤時間など出生率に関連の深い各種指標の状況は地域によって大きく異なっており、その要因や課題等は多くの分野にまたがっていると考えられる。

このため、各地方公共団体が、結婚、妊娠・出産、子育てに関わる地域ごとの課題を明確化し、それに応じたオーダーメイド型の取組を分野横断的に展開する「地域アプローチ」による少子化対策の推進など、各地方公共団体における地域の実情を踏まえた取組を促進する。

具体的には、各地方公共団体において、子育てのサポート体制、男女の働き方、まちのにぎわいなどの要素による地域特性の見える化等を通じて、具体的な取組を分野横断的に検討するための「少子化対策地域評価ツール」を整備し、活用を促進する。その際、「少子化対策地域評価ツール」も活用しつつ、従前から推進してきた地域働き方改革を、子育て世代を応援するという視点で更に強力に推進するとともに、子育て世代の安心感や多世代にとっての暮らしやすさにつながるコミュニティづくりなどの「地域コミュニティによる支え合い」、多様な機能の導入等を通じた住宅団地再生やサテライトオフィス、コワーキングスペースの整備等による「職住育近接のまちづくり」、現在職に就いていない女性・高齢者等の掘り起こしによる「地域の潜在的な人材の活躍」など、子育て世代に魅力あるまちづくりの視点での取組を推進する。

⁽²³⁾ 女性活躍推進法に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を認定する制度。

⁽²⁴⁾ えるぼし認定よりも水準の高い認定基準を満たした場合に受けられる認定。

【重要業績評価指標】

3-1 結婚・出産・子育てしやすい環境の整備

<考え方>

結婚・出産・子育ての希望をかなえるため、結婚・出産・子育てがしやすい環境を整備する。

■第1子出産前後の女性の継続就業率

70% (2025年)

※現状：53.1% (2015年)

■結婚希望実績指標⁽²⁵⁾

80% (2025年)

※現状：68% (2015年)

■夫婦子ども数予定実績指標⁽²⁶⁾

95% (2025年)

(若い世代⁽²⁷⁾：80% (2025年))

※現状：93% (若い世代：77%) (2015年)

⁽²⁵⁾ 結婚の希望（既に希望を実現したと考えられる有配偶者を含む。）と、「総合戦略」の期間（5年間）経過後の結婚の実績の対比を指標として設定。具体的には、「調査時点より5年前における、18～34歳の人口に占める有配偶者の割合（国勢調査）と5年以内の結婚を希望する者の割合の合計（A）」に対する「調査時点における23～39歳の人口に占める有配偶者の割合（国勢調査）（B）」の比率（ $=B/A$ ）を算出。

⁽²⁶⁾ 夫婦の平均予定子供数（完結出生児数の調査対象となる夫婦が調査対象であった期間の平均）に対する完結出生児数（結婚持続期間15～19年の夫婦の子供数）の比率。

⁽²⁷⁾ 結婚持続期間5～9年の夫婦の平均予定子供数（当該夫婦が調査対象であった期間の結婚持続期間0～4年及び5～9年夫婦の平均）に対する平均出生子供数（結婚持続期間5～9年の夫婦の子供数）の比率。

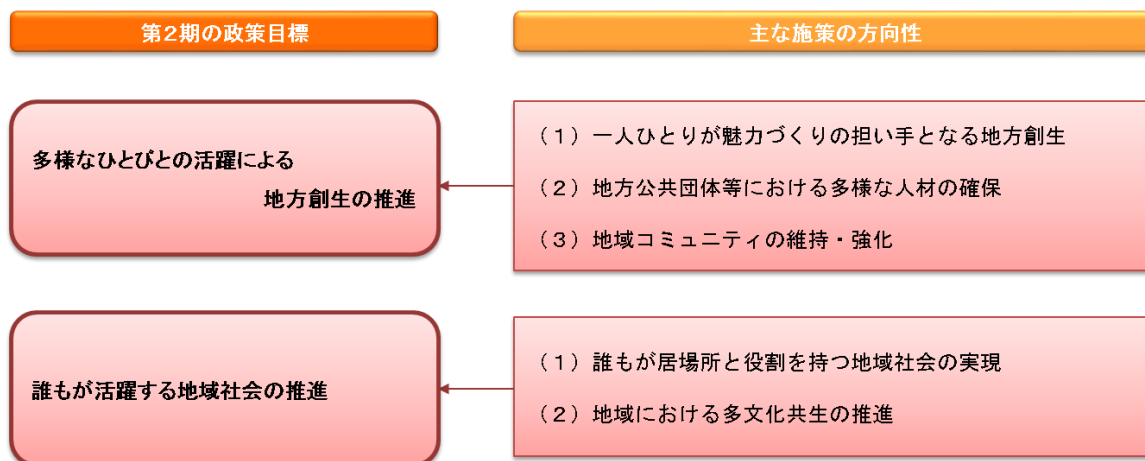
【横断的な目標 1】

多様な人材の活躍を推進する

地方創生の取組は、これを担う人材の活躍によって、初めて実現される。地方創生の更なる推進に向けては、地方創生の基盤を成す多様な人材に焦点を当て、その活躍を推進することが重要である。

このため、多様化、複雑化する地域の課題の解決に向けて、地方公共団体だけでなく、企業、NPO、住民など、地域に関わる一人ひとりが地域の担い手として自ら積極的に参画できるよう、多様なひとびとが活躍できる環境づくりを積極的に進める。

また、女性、高齢者、障害者、外国人など誰もが活躍し、多様性に富む豊かな地域社会をつくることが重要である。こうした地域社会を実現するためには、共助、互助の考え方も踏まえ、様々な人々と交流しながらつながりを持って支え合う体制づくりが重要であり、このようなつながりや場の形成は、新しい発想やビジネスを生み出す力としても期待される。



横 1-2 誰もが活躍する地域社会の推進

(1) 誰もが居場所と役割を持つ地域社会の実現

女性、高齢者、障害者、就職氷河期世代の方々など誰もが居場所と役割を持ち、活躍する地域社会をつくることが重要である。

このため、誰もが活躍できる地域の実現に向けて、年齢や障害の有無等を問わず、誰もが交流できる多世代交流の場づくりや、能力を活かして地域社会の中で活躍できる新しい働き方の確立など、誰もが居場所と役割を持ち、つながりを持って支え合う地域づくりに向けた取組について、地域福祉、疾病・介護予防、健康増進、まちづくり、住宅、人材養成、雇用など関連する施策を効果的に活用する等して総合的に推進する。あわせて、共生社会の実現を図るため、心のバリアフリー⁽²⁸⁾とユニバーサルデザイン⁽²⁹⁾の街づくり⁽²⁹⁾の取組を推進する。

①新たな全世代・全員活躍型「生涯活躍のまち」の推進強化

活気あふれる温もりのある地域をつくるため、女性、高齢者、障害者、ひきこもりの方など、一人ひとりが個性と多様性を尊重され、支援する側とされる側が可変的となり、それぞれの希望に応じて、それぞれの持つ能力を発揮し、生きがいを感じながら暮らすことができる地域コミュニティの実現が不可欠である。

こうしたコミュニティの実現を図る手段として、「生涯活躍のまち」の位置付けを見直し、抜本的な強化を図る。具体的には、これまで中高年齢者の移住に重点が置かれていた「生涯活躍のまち」について、全世代を対象とし、制度の縦割りを超え、誰もが居場所と役割を持つ「ごちゃまぜ」のコミュニティづくりを推進する施策としてその位置付けを抜本的に見直すとともに、「関係人口×生涯活躍のまち」といった視点を踏まえ、都市部との人材循環を通じたコミュニティへのひとの流れづくりや、官民連携による事業モデルづくりなど安定的・継続的なコミュニティの事業運営基盤の確立に向けた取組を推進する。特に、こうしたコミュニティには、「交流・居場所」、「活躍・しごと」、「住まい」、「健康」といった機能が求められることから、こうした機能を効果的に事業化する手法などについて、地方公共団体や事業者などの関係者向けのガイドラインを策定・周知する。

また、「生涯活躍のまち」に関するアドバイザーやプロデューサー役となる人材を養成するとともに、中間支援組織の普及や関係各省庁の施策を総合的に活用するなど、各地域の全世代・全員活躍型「生涯活躍のまち」づくりの取組に対する重層的な支援体制の強化を図る。

さらに、全世代・全員活躍型「生涯活躍のまち」を普及促進するための推進計画を策定するなど、関係省庁が一体となってその着実な展開を図る。

⁽²⁸⁾ 様々な心身の特性や考え方を持つ全ての人々が、相互に理解を深めること。

⁽²⁹⁾ 身体障害、知的障害、精神障害等の様々な障害のある人も移動しやすく生活しやすい街づくり。

図12 新たな全世代・全員活躍型「生涯活躍のまち」に求められる機能



②官民連携による女性、高齢者、障害者、就職氷河期世代の方々等の新規就業及び社会参加の促進等

現在職に就いていない女性、高齢者、障害者等の就業や社会参加の希望をかなえるため、その方々への支援を官民が一体となって進める。具体的には、民間のノウハウを活かし、支援対象者の掘り起こし、企業の職場環境改善、マッチングなどの一連の取組を官民連携プラットフォームの下で行う都道府県の取組を促進するとともに、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市町村や企業における関連する取組等の推進を図る。また、就職氷河期世代の方々活躍の場を広げるため、就職氷河期世代支援プログラム⁽³⁰⁾に基づき、就労や社会参加などの支援に3年間で集中的に政府を挙げて取り組む。

③地方就労・自立支援事業等を通じた「活躍推進型就労」の展開

誰もがその能力を活かし、本人の希望に応じて働くことができるような地域社会の実現に向けて取り組む必要がある。

ひとり親家庭、若年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・自立支援事業の推進や、地域の企業や地方公共団体における女性活躍の推進、障害の特性に応じた就労支援・農福連携等を通じ、誰もがその能力を活かし、本人の希望に応じて働くことができるようにする「活躍推進型就労」の展開に取り組んでいく。

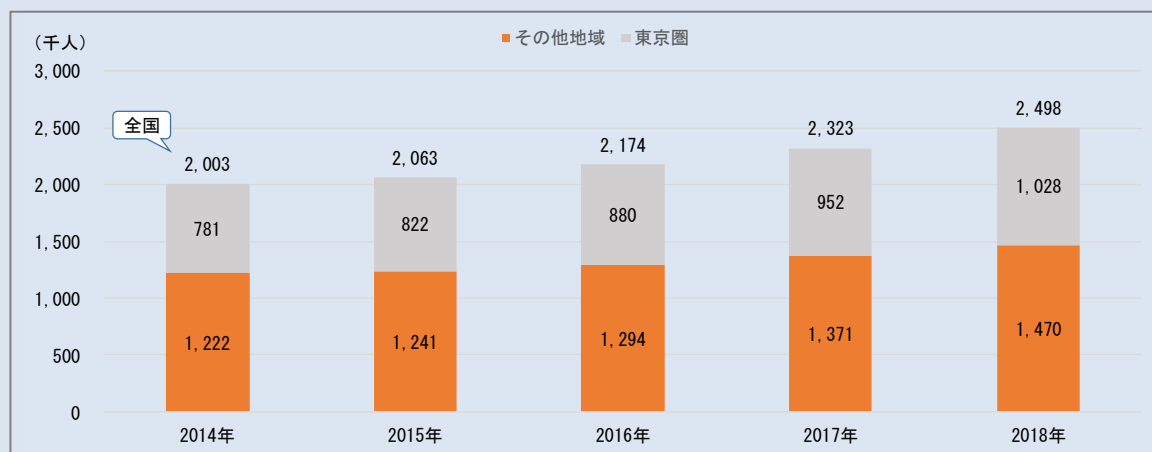
(2) 地域における多文化共生の推進

近年、地方における外国人人口が増加している中、新たな在留資格として「特定技

⁽³⁰⁾ 経済財政運営と改革の基本方針2019（令和元年6月21日閣議決定）において取りまとめ。

能」も創設され、地域における新たな担い手として、外国人材の更なる活躍が期待される。一方で、特定技能外国人の大都市圏等への集中の防止も図る必要がある。

図 13 全国及び東京圏を除く地方の外国人人口の推移



(出典) 総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」

このような状況を踏まえ、外国人材がその能力を最大限に発揮し、地域における新たな担い手として定着できるよう、外国人材に対する積極的な受入支援や共生支援を行うことが重要である。

このため、外国人材が地域の担い手として定着できるよう、外国人を孤立させることなく、社会を構成する一員として受け入れていくという視点に立ち、外国人材の受入支援や共生支援などについて優良事例の収集・横展開を行うとともに、地方公共団体の自主的・主体的で先導的な取組を引き続き支援する。さらに、外国人材と地方公共団体の円滑なマッチング等を支援し、地方公共団体における外国人材の活躍を促進する。

【重要業績評価指標】

横 1-1 多様なひとびとの活躍による地方創生の推進

<考え方>

地方公共団体の力だけではなく、NPO、企業などの多様な主体と連携・協働して地方創生の更なる深化を図る。

■地域再生法等に基づき指定されている NPO 法人等の数⁽³¹⁾

150 団体 (2024 年度)

※現状 : 110 団体 (2019 年)

横 1-2 誰もが活躍する地域社会の推進

<考え方>

地域に多様な人材を確保するため、誰もが活躍する地域社会の実現に取り組む。

■女性 (25~44 歳) の就業率

82% (2025 年)

※現状 : 76.5% (2018 年)

■65~69 歳の就業率

51.6% (2025 年)

※現状 : 46.6% (2018 年)

■障害者の実雇用率

2.3% (2022 年)

※現状 : 2.05% (2018 年)

■誰もが居場所と役割を持つコミュニティの要素を取り込んだ全世代・全員活躍型の「生涯活躍のまち」に関する構想等を策定している地方公共団体数

200 団体 (2024 年度)

⁽³¹⁾ 地域再生法 (平成 17 年法律第 24 号) に基づき地方公共団体が指定する地域再生推進法人、都市再生特別措置法 (平成 14 年法律第 22 号) に基づき市町村が指定する都市再生推進法人及び中心市街地の活性化に関する法律 (平成 10 年法律第 92 号) に基づき市町村が指定する中心市街地整備推進機構の数の合計。

付属文書

政策パッケージ

【基本目標3】結婚・出産・子育ての希望をかなえる

【施策の概要】

個別施策	頁
3-1 結婚・出産・子育てしやすい環境の整備	
(1) 結婚・出産・子育ての支援	⇒本論 P52
i 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）	P46
ii 子ども・子育て支援の更なる充実	P46
iii 若者・非正規雇用対策の推進【再掲】	P47
iv 結婚の希望をかなえる取組、子育てに温かい社会づくり・機運醸成を図る地方公共団体の取組支援	P47
(2) 仕事と子育ての両立	⇒本論 P52
i ワーク・ライフ・バランスの推進	P49
ii 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【再掲】	P50
iii 地域における女性の活躍推進	P50
(3) 地域の実情に応じた取組（地域アプローチ）の推進	⇒本論 P53
i 「少子化対策地域評価ツール」の活用等を通じた「地域アプローチ」による少子化対策の推進	P52
ii 「地域アプローチ」による働き方改革の推進	P52
iii 魅力あるまちづくりに向けた取組の推進	P53

3-1 結婚・出産・子育てしやすい環境の整備

(1) 結婚・出産・子育ての支援

i 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）

(a) 妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援を提供するワンストップ拠点である「子育て世代包括支援センター」の整備を図り、保健師等の専門職等による相談支援や、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の作成等の支援を行う。あわせて、2017年8月に策定した同センターに関するガイドラインを活用することや、産後ケア事業などの母子保健事業との連携の充実・支援の質の向上を図る。

（厚生労働省子ども家庭局母子保健課）

(b) 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、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、産科医のいない医療圏の解消を始め、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、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。

（厚生労働省医政局地域医療計画課、医事課、看護課）

(c) 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。

（厚生労働省医政局医事課、看護課）

■ 工程表

	2020 年度	2021 年度	2022～2024 年度
取組内容	(a) 子育て世代包括支援センターの質の向上（ガイドラインを活用した地方公共団体職員向け研修の実施） (a) 子育て世代包括支援センターと産後ケア事業等の母子保健施策との連携の充実 (b) 地域医療介護総合確保基金等を通じて小児医療や周産期医療の確保、助産師の活用を支援 (c) 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の確保		

ii 子ども・子育て支援の更なる充実

(a) 「子ども・子育て支援新制度」を着実に実施し、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」（平成28年6月2日閣議決定）に基づく処遇改善を着実に実施する。「子育て安心プラン」に基づき、2020年度末までに待機児童解消を

図り、女性就業率8割に対応できるよう、約32万人分の保育の受け皿を整備する。

(内閣府子ども・子育て本部参事官(子ども・子育て支援担当)、厚生労働省子ども家庭局保育課)

(b)少子化という国難に正面から取り組むため、子供たち、子育て世代に大胆に政策資源を投入し、社会保障制度を全世代型へと変えていくという考え方にに基づき、子育てや教育にかかる費用負担の軽減を図るといった少子化対策と、生涯にわたる人格形成の基礎や、その後の義務教育の基礎を培う幼児教育の重要性の観点から2019年10月から開始された、幼児教育・保育の無償化を着実に実施する。

(内閣府子ども・子育て本部参事官(子ども・子育て支援担当))

(c)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、その後も女性就業率の上昇を踏まえ2023年度末までに計約30万人分の受け皿整備を図る。

(厚生労働省子ども家庭局子育て支援課、文部科学省総合教育政策局地域学習推進課)

■工程表

	2020年度	2021年度	2022~2024年度
取組内容	(a)2020年度末までに保育の待機児童を解消及び約32万人分の保育の受け皿を整備		
	(b)幼児教育・保育の無償化の着実な実施		
	(c)2021年度末までに放課後児童クラブの待機児童の解消を目指す		2023年度末までに計約30万人分の受け皿を整備

iii 若者・非正規雇用対策の推進(再掲 P25)

iv 結婚の希望をかなえる取組、子育てに温かい社会づくり・機運醸成を図る 地方公共団体の取組支援

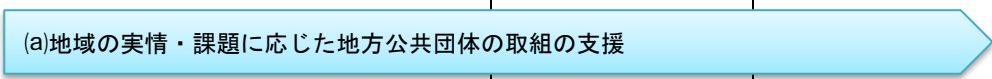
(a)地方公共団体が地域の実情・課題に応じて行う結婚の希望をかなえる取組(結婚支援センター、マッチングシステムの運営、結婚支援ボランティアの育成・ネットワーク化等)や、結婚、妊娠・出産、乳児期を中心とする子育てに温かい社会づくり・機運醸成を図る取組(中高生や若い世代向け

のライフデザインセミナー、乳幼児との触れ合い体験の実施、男性の家事育児参画促進セミナー

の開催等)を支援する。

(内閣府子ども・子育て本部参事官(少子化対策担当))

■工程表

	2020年度	2021年度	2022~2024年度
取組内容			

【重要業績評価指標】

(1)結婚・出産・子育ての支援

■妊娠・出産について満足している者の割合

85.0%(2024年度)

■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

2020年、2025年の調査ごとに低下

(2) 仕事と子育ての両立

i ワーク・ライフ・バランスの推進

- (a)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。以下「育児・介護休業法」という。）に基づく措置の周知及び確実な履行確保を図る。

（厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課）

- (b)育児・介護等と仕事が両立できる職場環境づくりに取り組む事業主に対し助成金等による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。

（厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課）

- (c)次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく認定制度及び認定マーク（くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク）の広報・周知に努める。

（厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課）

- (d)働き方改革関連法により定められた時間外労働の上限規制や、年5日の年次有給休暇の時季指定義務等の着実な履行や、勤務間インターバル制度の導入促進が図られるよう、法内容の周知や履行確保に向けた取組を進める。

（厚生労働省労働基準局労働条件政策課、雇用環境・均等局職業生活両立課）

- (e)所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等を推進するため、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う。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ていく。

（厚生労働省労働基準局労働条件政策課、雇用環境・均等局職業生活両立課）

- (f)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）に基づく年5日の時季指定義務の周知徹底に努めるほか、取得率向上を目指し、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）に集中的な広報等を行う。また、子育て、介護、治療等に応じて柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位の年次有給休暇制度の導入促進を図る。

（厚生労働省労働基準局労働条件政策課、雇用環境・均等局職業生活両立課）

- (g)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、国や独立行政法人等が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実施する。

引き続き、国や独立行政法人に自主的な取組を促していくとともに、地方公

共団体等においても、同様の取組が進むように働きかけを行う。

(内閣府男女共同参画局推進課)

■工程表

	2020 年度	2021 年度	2022～2024 年度
取組内容	(a)育児・介護休業法の周知徹底・企業指導 (b)男性の育児参画促進に向けた周知啓発事業の実施 (b)両立支援等助成金について支給内容の拡充や周知を図る (c)くるみんマークやプラチナくるみんマークの周知・啓発 (d)働き方改革関連法の周知、履行確保に向けた取組の推進 (e)所定外労働時間の削減のための情報発信や働き方・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 (f)年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報 (g)国や独立行政法人の自主的な取組を促すとともに、地方公共団体等において、同様の取組が進むよう働きかけを実施		

ii 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（再掲 P27）

iii 地域における女性の活躍推進

(a)女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定義務等の対象が拡大することを踏まえ、都道府県労働局と地方公共団体の連携を推進しながら、改正内容の周知や企業向け相談窓口の整備等を行う。あわせて、地域に女性活躍の取組の裾野が広がる機を捉えて、えるぼし認定や新たに創設する特例認定制度の周知・取組促進を図る。

(内閣府男女共同参画局推進課、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課)

(b)女性活躍推進法に基づく企業等の女性活躍情報の「見える化」を進め、公表された情報が資本市場や労働市場で活用されることを通じて、企業等の女性活躍に向けた自主的な取組を促進するべく、「女性の活躍推進企業データベース」や「女性活躍推進法「見える化」サイト」等を更に充実させる。

(内閣府男女共同参画局推進課、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課)

(c)地域女性活躍推進交付金等を通じて、多様な主体による連携体制の構築の下、企業における女性活躍推進のための取組や女性管理職の育成、多様な

課題・困難を抱える女性への支援など、地方公共団体が行う地域の実情に応じた女性活躍の取組を支援する。

(内閣府男女共同参画局総務課)

■工程表

	2020 年度	2021 年度	2022～2024 年度
取組 内容	(a)女性活躍推進法の改正内容の周知徹底、その着実な施行、取組の促進と特例認定制度やえるぼし認定の周知・取組促進 (b)「女性の活躍推進企業データベース」や「女性活躍推進法「見える化」サイト」の充実とその円滑な運用 (c)女性活躍推進のため、多様な主体による地域の実情に応じた取組を支援		

【重要業績評価指標】

(2) 仕事と子育ての両立

■週労働時間 60 時間以上の雇用者割合

5% (2025 年)

※現状：6.9% (2018 年)

■男性の育児休業取得率

30% (2025 年)

※現状：6.16% (2018 年度)

(3) 地域の実情に応じた取組（地域アプローチ）の推進

i 「少子化対策地域評価ツール」の活用等を通じた「地域アプローチ」による少子化対策の推進

- (a)各地方公共団体において、ワーク・ライフ・バランス、男女の就業に関する状況、子育てのサポート体制、まちなぎわいなどの要素による地域特性の見える化などを通じて、部局横断的に具体的な少子化対策を検討するための「少子化対策地域評価ツール」を整備する。地域コミュニティによる支え合い、職住育近接のまちづくり等の分野ごとの取組モデルや、国の制度・交付金等の活用イメージと併せて周知する。都道府県の市町村に対する支援体制の構築を推進するなどして、各市町村による「少子化対策地域評価ツール」を活用した効果的な「地域アプローチ」による少子化対策の取組を推進する。

（内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局）

- (b)地方公共団体と民間企業等の連携による地域一体となった地域の意識改革に向けた取組の推進に向けた全国的なキャンペーンの実施等を通じ、「地域アプローチ」による少子化対策推進の機運を醸成する。

（内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局）

- (c)地方公共団体における「地域アプローチ」による少子化対策の取組を機動的に支援するため、関係省庁及び専門家からなる現行の「地域働き方改革支援チーム」の改組を含め、「少子化対策地域評価ツール」の普及や、魅力あるまちづくり等の新たな視点を含めた「地域アプローチ」の取組を促進する観点から、今後の国や都道府県による支援体制の在り方を検討する。

（内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局）

■工程表

	2020 年度	2021 年度	2022～2024 年度
取組 内容	(a)「少子化対策地域評価ツール」を活用したモデル事業の実施	「少子化対策地域評価ツール」の普及・活用促進	
	(b)地域の意識改革に向けたキャンペーンの実施		
	(c)支援チームによる支援等		

ii 「地域アプローチ」による働き方改革の推進

- (a)地域の実情に即した働き方改革については、「アウトリーチ支援」等の企業の働き方改革を支援する取組について、子育て世代を応援するとの観点からその在り方の検討を行うとともに、仕事と子育ての両立支援などに熱

心な企業や先進的な取組を進めている企業の事例を収集し、積極的な周知を行う。

(内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局)

■工程表

	2020 年度	2021 年度	2022~2024 年度
取組内容	<p>(a)「地域少子化・働き方指標」「地域少子化対策検討のための手引き」を改訂・提供</p> <p>(a)都道府県の取組状況を踏まえ必要な支援を実施</p> <p>(a)地域働き方改革会議の求めに応じた有識者構成員の派遣</p> <p>(a)先進的な企業事例の収集・横展開・周知</p> <p>(a)「働き方改革アドバイザー」育成のための手引き、コンテンツの周知</p> <p>(a)「働き方改革アドバイザー」育成のための手引き、コンテンツの更新</p>		

iii 魅力あるまちづくりに向けた取組の推進

(a)安心して子育てができ、多世代にとって魅力的で暮らしやすいまちをつくる「コミュニティマネジメント」の活動を推進するため、先進的な取組を行っている地方公共団体、住民団体、民間事業者等の事例分析等を通じて、活動の担い手の育成や活動の拠点となる場づくりの支援のモデルを整理し、事例集、ガイドライン等を通じて普及する。

(内閣府地方創生推進事務局)

(b)地域の潜在的な人材の活躍に資するよう、現在職に就いていない女性・高齢者等の掘り起こし、企業の職場環境改善や業務プロセスの見直し支援、マッチングなどの一連の取組を官民連携プラットフォームの下で行う都道府県の女性・高齢者等新規就業支援事業を一層促進するとともに、職住育近接に資するサテライトオフィス、コワーキングスペース等の整備など当該事業に関連した市町村等の関係機関の取組を促進する。

(内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、内閣府地方創生推進事務局)

(c)住宅団地については、2019年12月に改正された地域再生法に基づく地域住宅団地再生事業の活用等により空き家のシェアオフィス等への転用等を促進し、職住育が近接した多世代共生型のまちづくりを推進する。

(内閣府地方創生推進事務局)

■工程表

	2020 年度	2021 年度	2022~2024 年度

取組 内容	<p>(a)「コミュニティマネジメント」の活動の事例集、ガイドライン等の作成・周知</p> <p>(b)女性・高齢者等新規就業支援事業の普及・効果促進</p> <p>(c)地域住宅団地再生事業の活用推進等</p>
----------	--

【重要業績評価指標】

(3) 地域の実情に応じた取組（地域アプローチ）の推進

- 地域評価指標等を活用して「地域アプローチ」による少子化対策に取り組む都道府県数
全都道府県（2020～2024 年度累計）