

地域アプローチによる 少子化対策・働き方改革の必要性

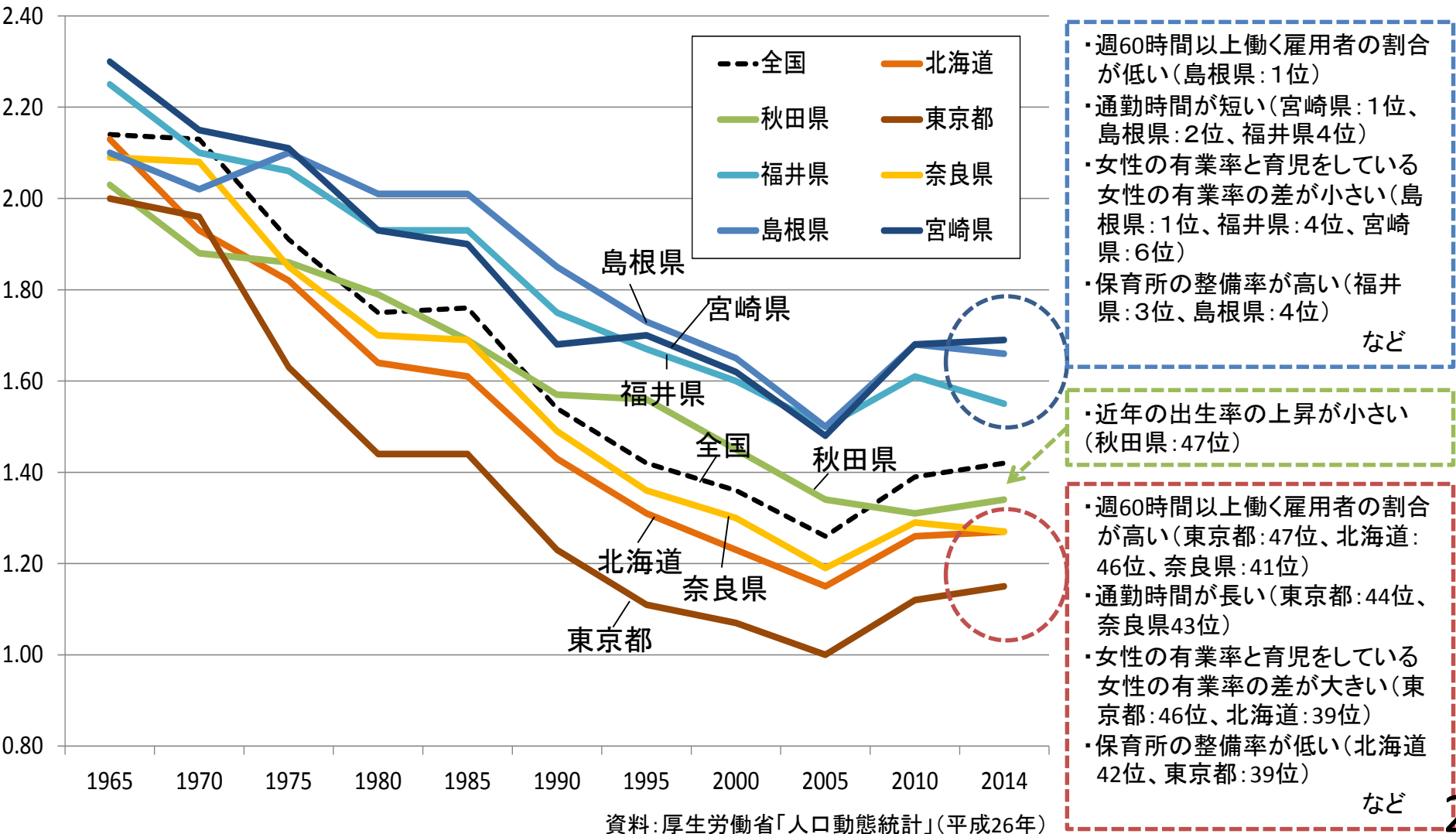
平成27年10月30日

慶應義塾大学

樋口美雄

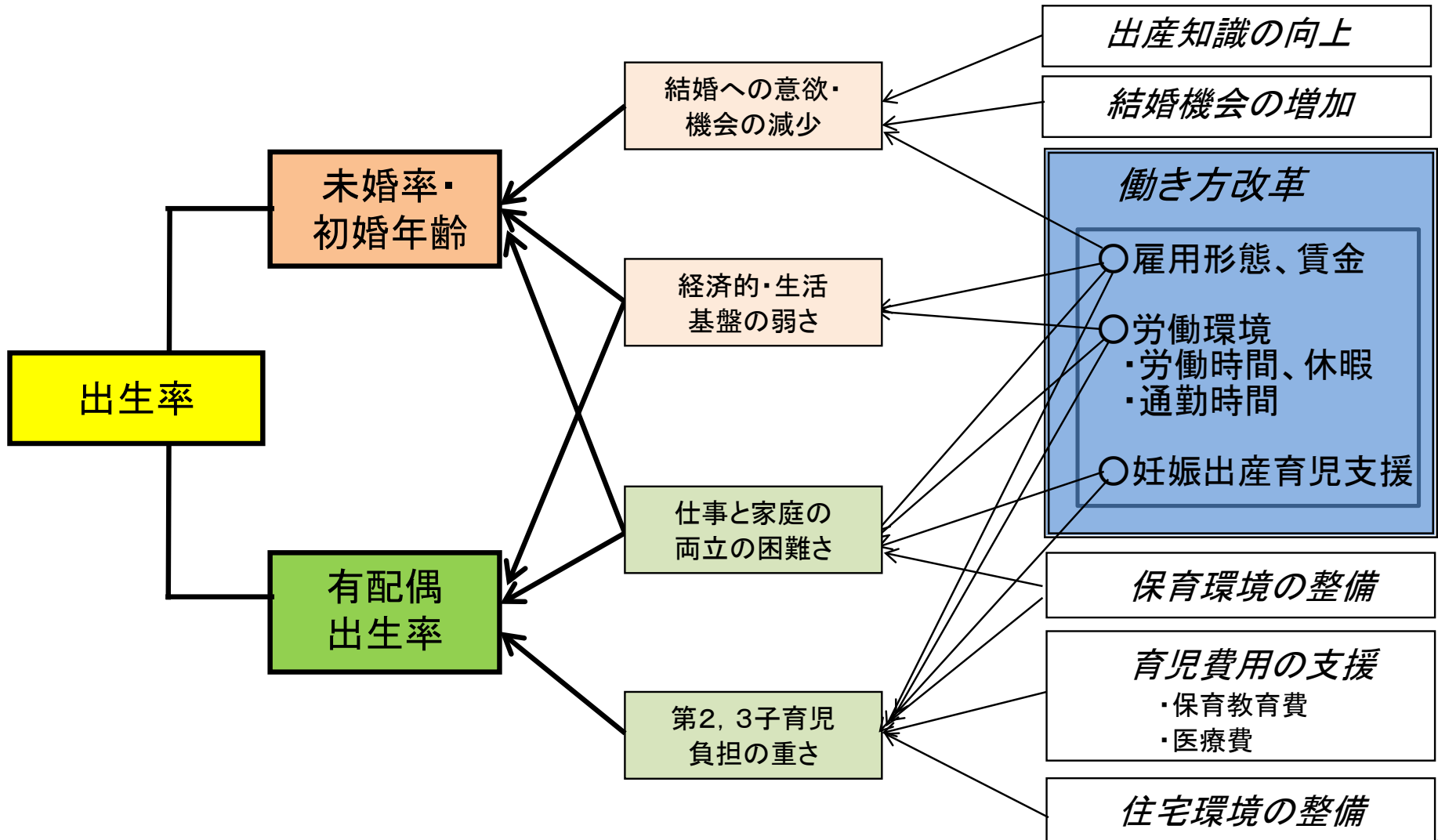
地域によって異なる出生率の推移

- 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、2014年には4都道県は1.1～1.3程度、3県は1.5～1.7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。



出生率に影響を及ぼす諸要因－働き方改革がポイント－

出生率は、「未婚率・初婚年齢」と「有配偶出生率」によって規定される。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。



■ 福井県では、従業員の子どもの多い企業は、子育て支援に理解があり、従業員が子育てしやすい職場環境にあるとの考えから、平成23年度から全国自治体に先駆け、「**企業の合計特殊子宝率(愛称:企業子宝率)**」(※)の調査を県内の事業所を対象に実施。

■ 福井県は、平成26年度は、企業子宝率、子育て支援の取組がともに評価できる企業(14社)を『26年度子育てモデル企業』として認定。「子育てモデル企業」には、①認定マーク(ホームページ用バナー)の使用、②福井県の補助事業等選定における加点、県融資制度における優遇等、③従業員向けに恐竜博物館など県文化施設無料入場券を贈呈、④「子育てモデル企業」として、県が広く県内外に広報、の支援を実施。

※『合計特殊出生率』は、「女性」が生涯に産む子供の数を推し量る指標。『企業子宝率』は、女性のみならず男性にまで出生率の概念をあてはめて、従業員(男女を問わず)が当該企業在職中に何人の子供を持つのかを推し量る指標。これまで、福井県、静岡県、三重県、鳥取県、山梨県、佐賀県、大津市などにおいて企業を対象に調査を実施。

平成26年度調査結果の概要(福井県)

1 調査状況

県内本社企業 951社 ※従業員数(59歳以下)10人以上の企業

2 調査結果

企業子宝率…平均:1.37、最高値:2.58、最低値:0.09。

企業子宝率2.0以上企業 45社/951社

3 今年度の分析結果

★企業子宝率と職場環境を示す数値(有給休暇、所定外労働時間、早期離職率)との関連性を分析

○ 企業子宝率が高い企業ほど、

- ・ 1人当たりの有給休暇取得日数やその取得率が高くなる傾向
- ・ 1人当たりの所定外労働時間が短くなる傾向
- ・ 早期離職率が低くなる傾向

※企業子宝率調査協力企業のうち県就業環境基礎調査のデータがある企業(424社)の分析

企業子宝率	1.0未満	～1.5未満	～1.8未満	～2.0未満	2.0以上
①有給休暇 取得日数(日)(1人当たり年間)	5.4	6.5	6.7	6.9	7.7
有給休暇 取得率 (%) (1人当たり年間)	33.0	38.0	40.2	41.5	47.3
②所定外労働時間数(時間)(1人当たり年間)	160.3	100.1	68.4	70.9	43.6
③早期離職率(%) (直近3年間)	21.0	21.1	20.8	12.5	8.7

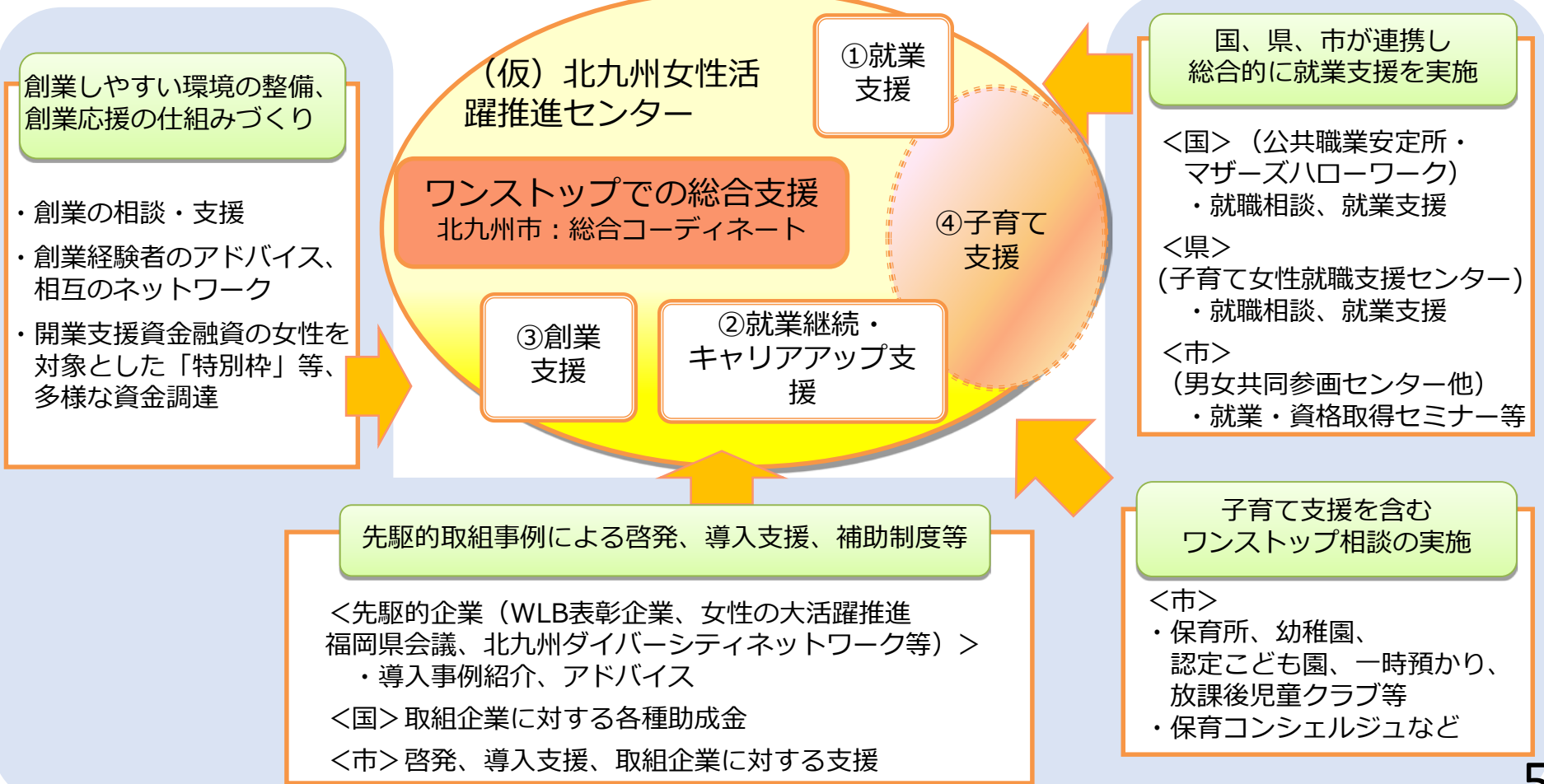
※ 「企業子宝率」は、渥美由喜(あつみなおき)氏が考案した指標。企業子宝率の算出方法および名称の使用権を含む、すべての知的財産は渥美氏に帰属。

<コンセプト>

「女性の活躍」の中でも特に、
①就業、②就業継続・キャリアアップ、③創業、④子育て支援
に関して、地域が一体となって取り組むことにより、
北九州地域の経済の持続的な発展と多様で活力ある
地域社会の実現を目指す

<センターの主な機能>

1. 就業、就業継続・キャリアアップ、創業等女性の活躍を総合的に支援するワンストップ窓口の設置
2. 国、県、市、民間企業等の連携による、女性の活躍に対するオール北九州の応援体制の構築



Ⅲ. 地方創生の深化に向けた政策の推進

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

(前略)これまでの少子化対策は、国全体にわたる画一的な対策が中心となっており、地域性が乏しい面もあった。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施策の展開が求められる。(後略)

①地域の「見える化」の推進(「地域指標」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る「働き方」に関する実態を地域別に分析した「地域指標」を作成・公表するとともに、地域における先駆的・優良事例の横展開を推進する。

②地域の実情に即した「働き方改革」

「地方版総合戦略」策定の推進組織において労働関係者の参画が乏しい地方公共団体もあり、地域において「縦割り」が存在している。各主体が連携しながら、地域の実情に応じた「地域アプローチ」による働き方改革の取組を行い、全国に広げていくことが求められる。

③地域における先駆的・優良事例の横展開

地方においては、働きながら子育てすることに関して、企業の意識が必ずしも高いとはいえない場合があるほか、ロールモデルが少ないなどの地方独特の課題が存在するとの指摘がある。働き方の問題は大都市部や大企業だけの問題ではなく、地方や中小企業においても重要であり、結婚・出産・子育て支援への積極的な取組や働き方改革を行っている企業の把握・周知を図るとともに、きめ細かく評価(表彰・広報)を行い、横展開を図る。

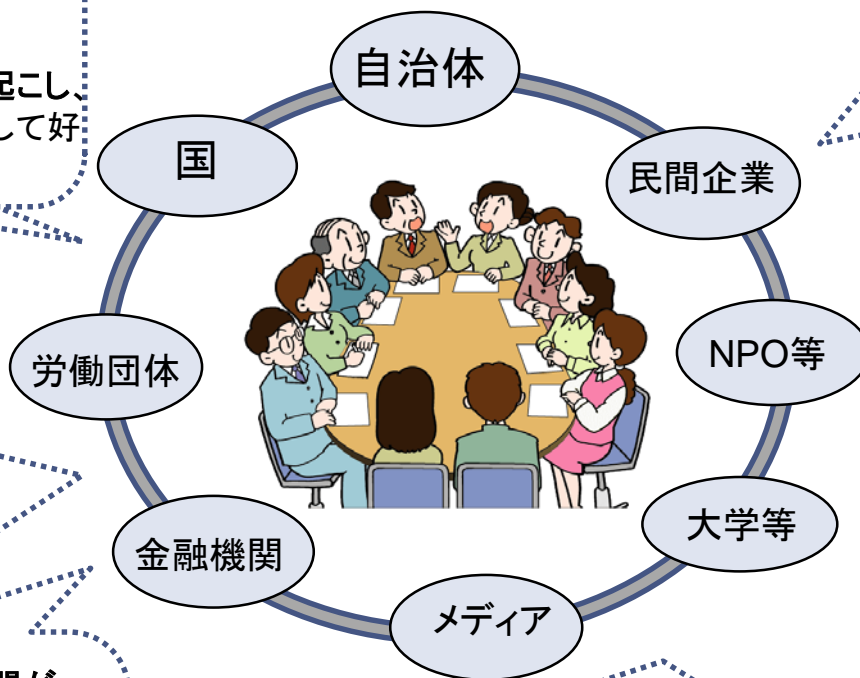
④少子化対策の効果検証

地方公共団体が講じた少子化対策が実際にどのような効果を上げたか、データに基づいて専門的に検証する。

地域ぐるみの「働き方改革」のネットワーク作り

- 「働き方改革」を地域に浸透させていくためには、自治体がリーダーシップを取り、関係者が連携して、地域の実情に応じた取り組みを行うことが必要。
- 関係者がネットワークを作って働き方改革に取り組む新たな枠組みづくりを地域に促すべき。
⇒ 取組の具体化・加速化が必要。

《イメージ図》



例①: 女性の就業率の上げが課題 × 長時間労働の割合が高い



地域の企業の好事例を掘り起こし、関係者のネットワークを駆使して好事例を共有・発信・横展開！

例②: 通勤時間が長く、自宅での時間が十分にとれない人が多いことが課題



在宅勤務・在宅就業(テレワーク)を推進！

例③: 一定の業種の労働時間が長い × その業種の中小企業での人材確保が課題



企業・行政・働く人・消費者等の関係者が集まり、納入期限や必要なサービスについて話し合い抜本的に改善！

例④: 年休取得率が低い × 地域ぐるみで取り組む行事がある地域



地域のネットワークを活用して周知広報し、行事の日は地域みんなで有給休暇をとる！

例⑤: 若者のUIターン・地元定着が課題 × 福祉で働く人の確保が急務



地域の関係者が連携して、効果的な訓練プログラム開発やインターンシップの実施等により、若者の地元雇用につなげる！

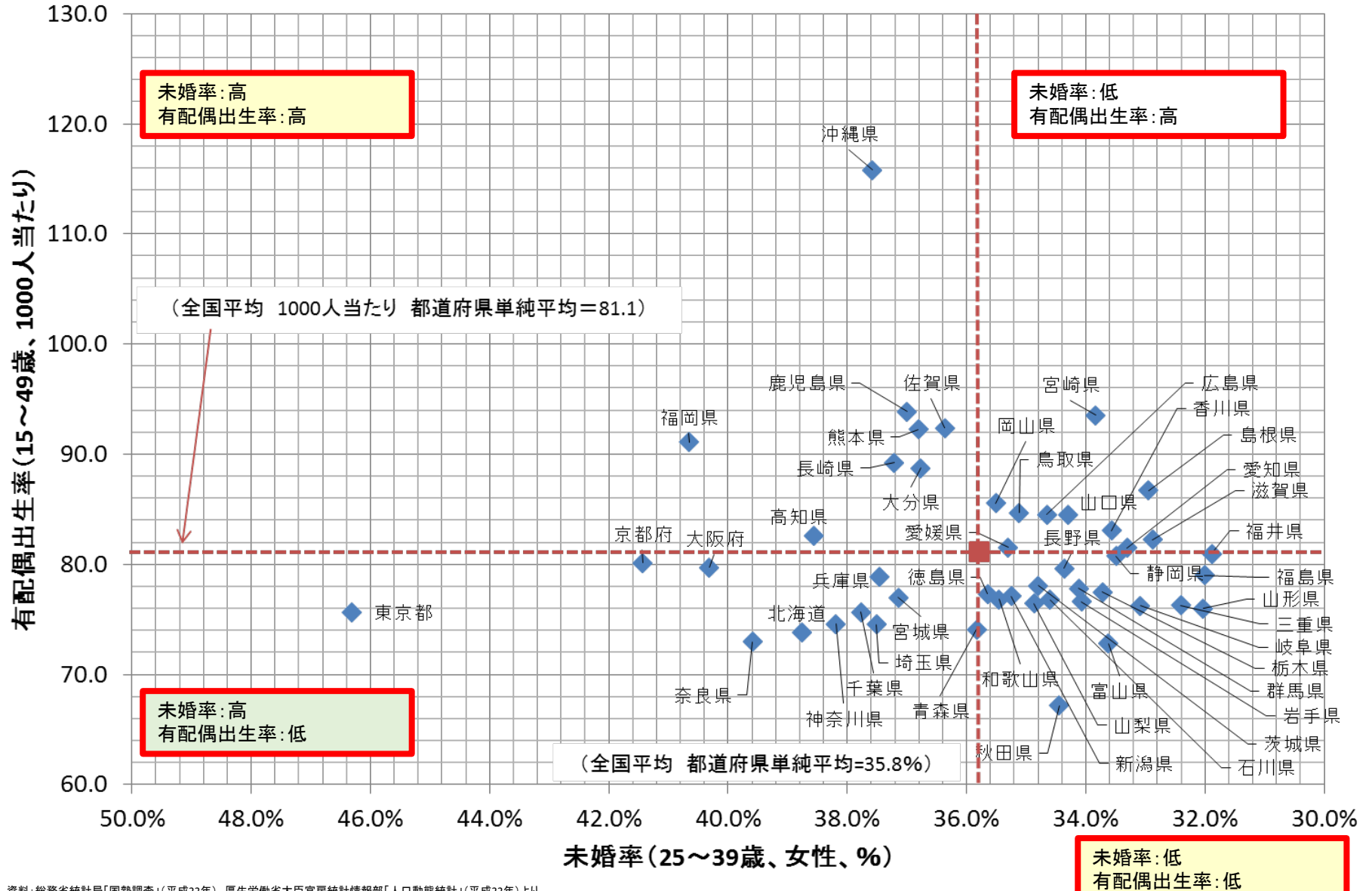
例⑥: 地元を担う若者を育てたい × 地域の魅力ある中小企業が知られていない



地元企業を顧客としたバーチャルカンパニーを作り、地元で安定したキャリアを築いていく能力と自信を育てる(ジモキヤリカの向上！)

参 考 デ ー タ

【参考1】未婚率と有配偶出生率の状況（平成22(2010)年 都道府県別）



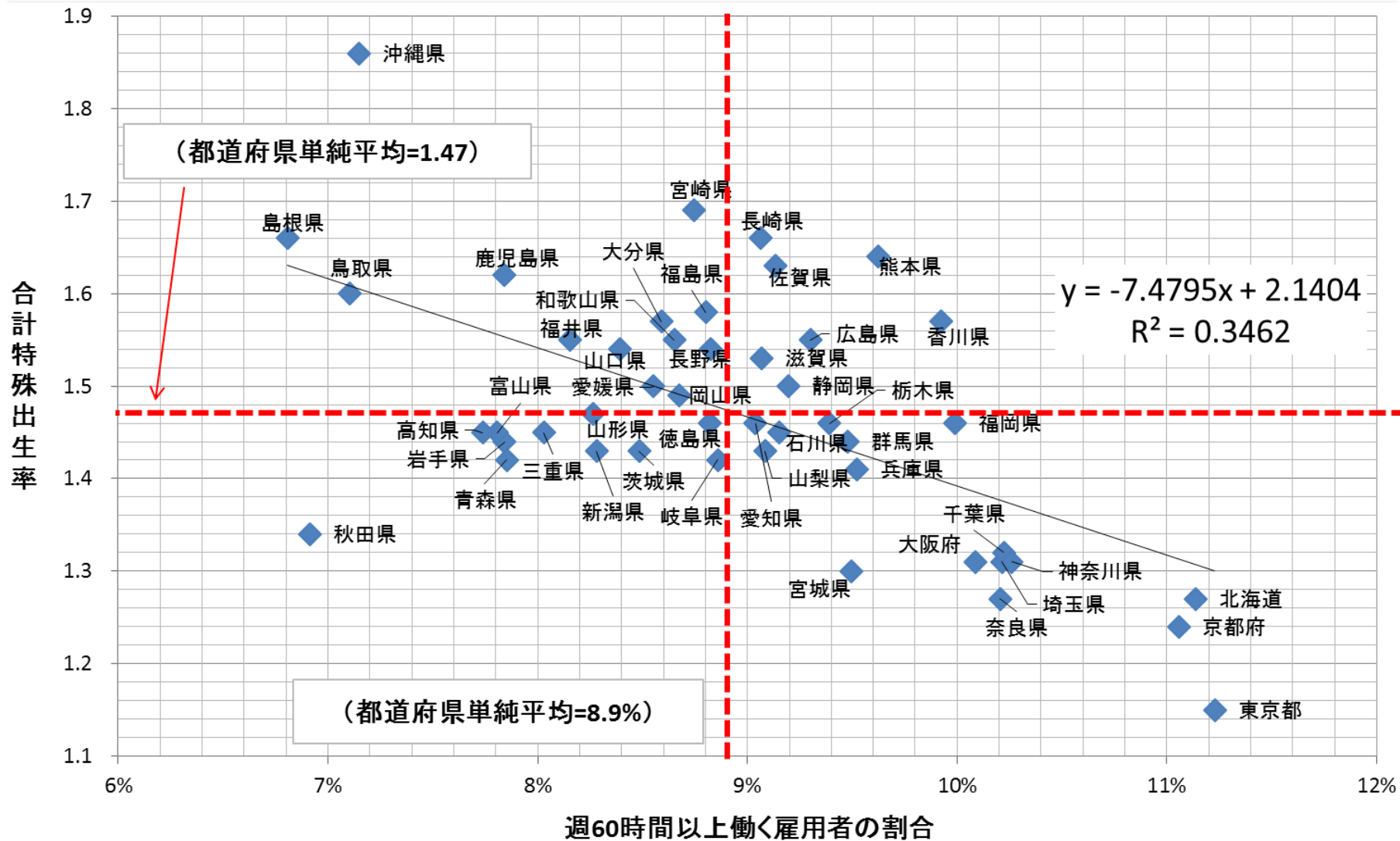
資料：総務省統計局「国勢調査」(平成22年)、厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」(平成22年)より。

※1. 未婚率は、国勢調査による日本人未婚者数の日本人人口(配偶関係不詳除く)に対する割合(性別・年齢階級別)と、総務省による国籍不詳及び年齢不詳按分後の日本人の基準人口(性別・年齢階級別)を用いて作成。

※2. 有配偶出生率は、厚生労働省「人口動態統計」(平成22年)による出生数(母の年齢計)、国勢調査から作成した日本人女性有配偶者数(15~49歳)に対する比率。

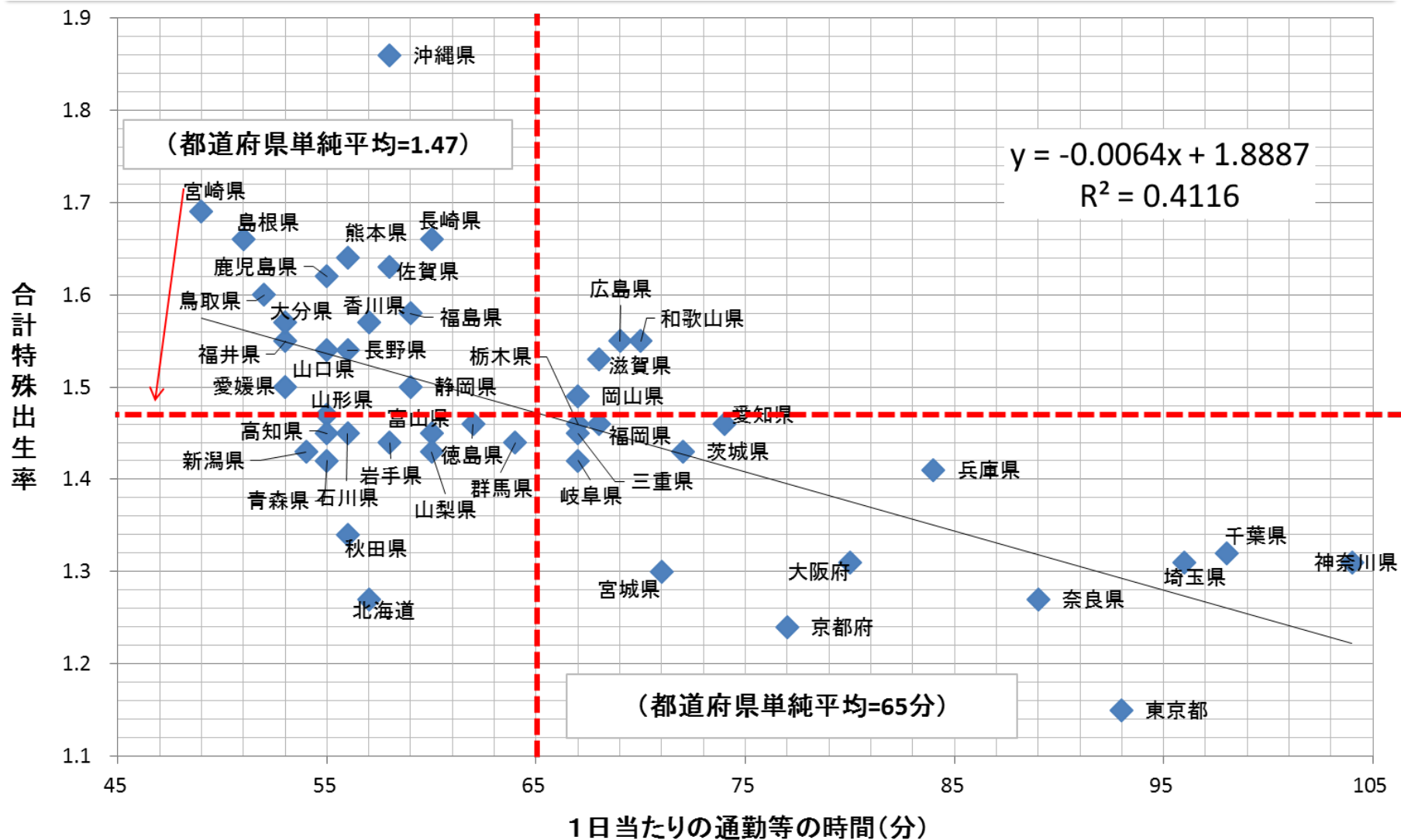
※3. 日本人女性有配偶者数は、国勢調査による日本人有配偶者数の日本人人口(配偶関係不詳除く)に対する割合(性別・年齢階級別)と、日本人の基準人口(性別・年齢階級別)を用いて作成。

【参考2】 合計特殊出生率と週60時間以上働く雇用者の割合の状況



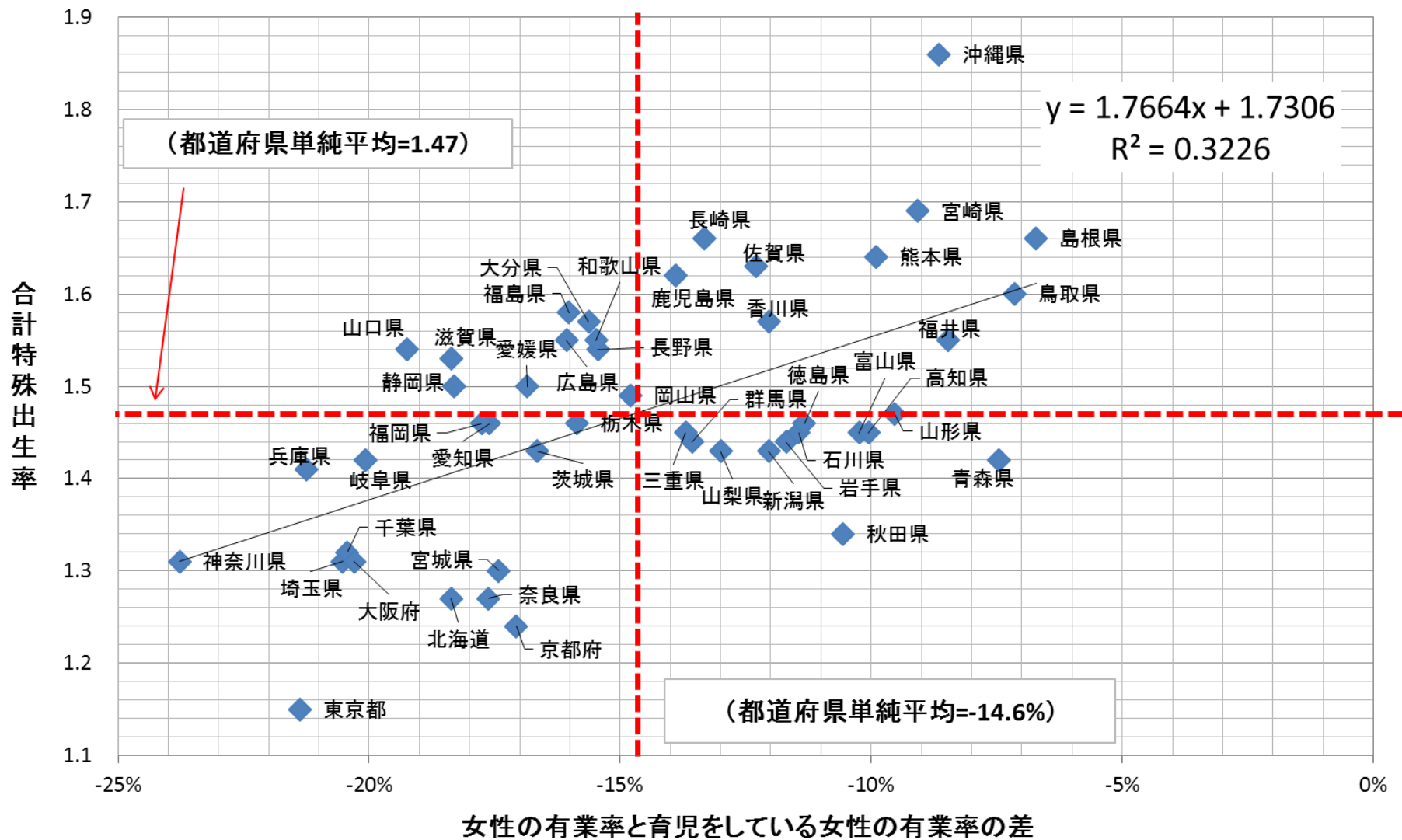
資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。週60時間以上働く雇用者の割合は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。

【参考3】合計特殊出生率と1日当たりの通勤等の時間の状況



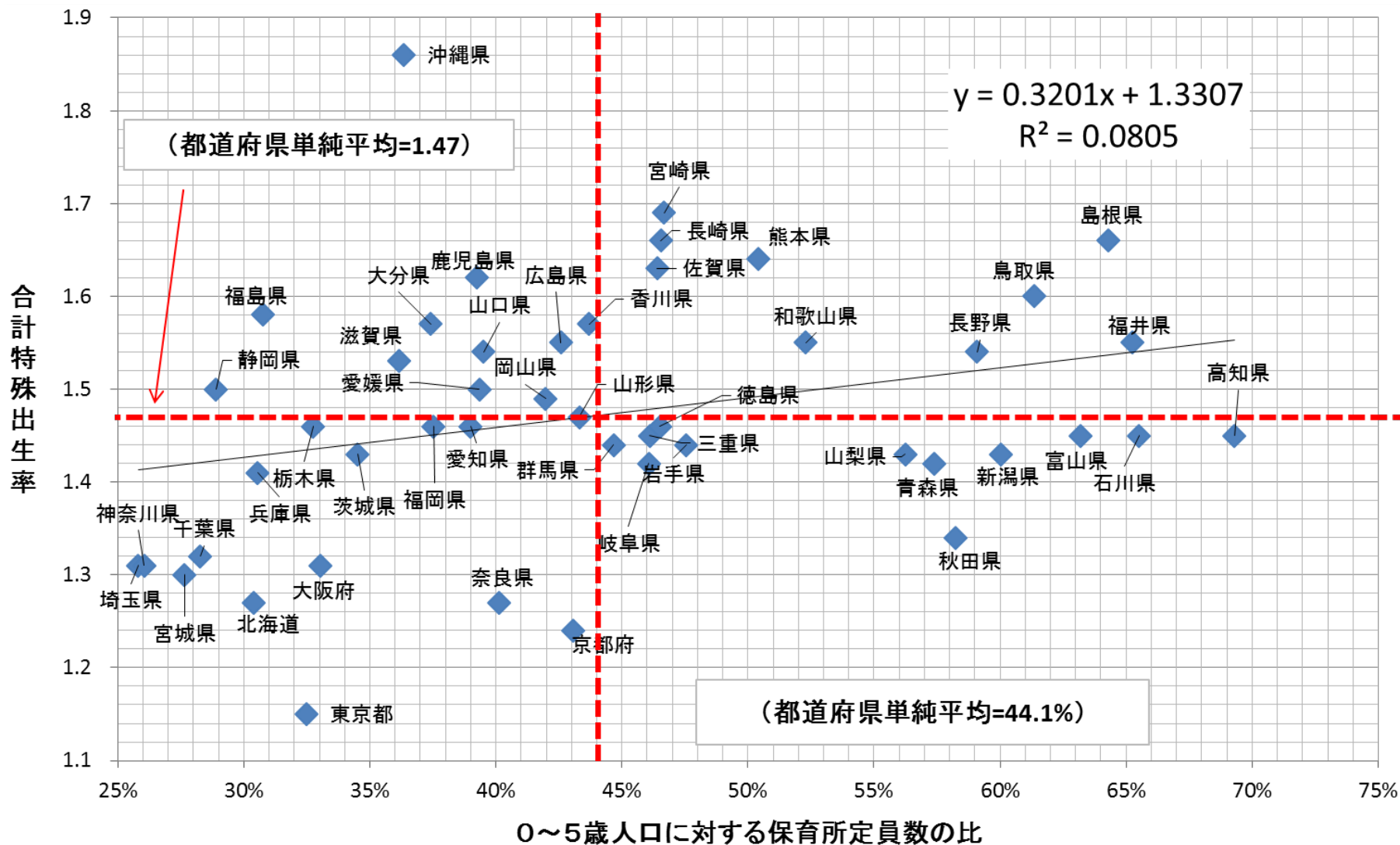
資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。1日当たりの通勤等の時間は、総務省「社会生活基本調査」(平成23年)。

【参考 4】 合計特殊出生率と女性の有業率と育児をしている女性の有業率の差の状況



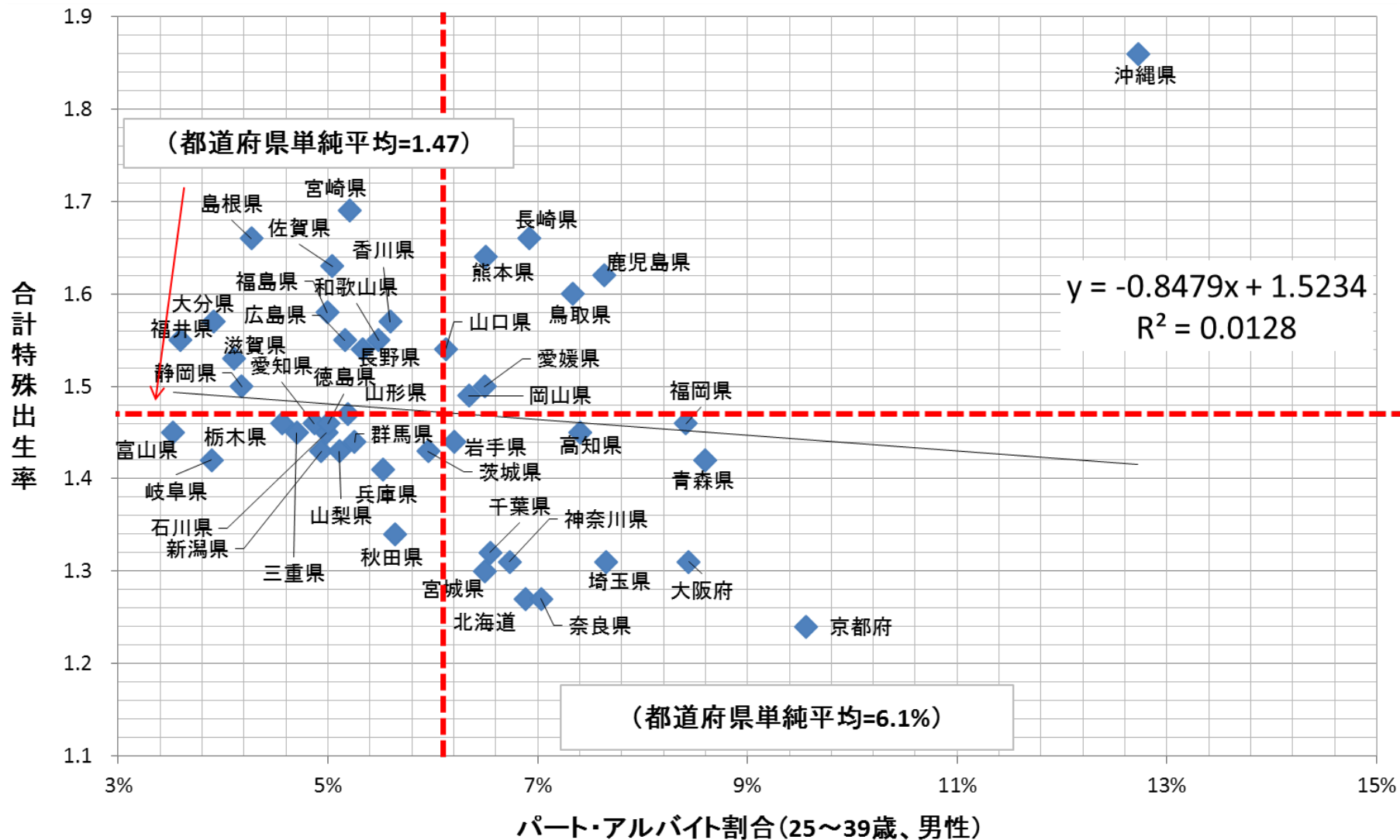
資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。女性の有業率と有配偶女性の有業率の差(25~44)は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。

【参考5】合計特殊出生率と0～5歳人口に対する保育所定員数の比の状況



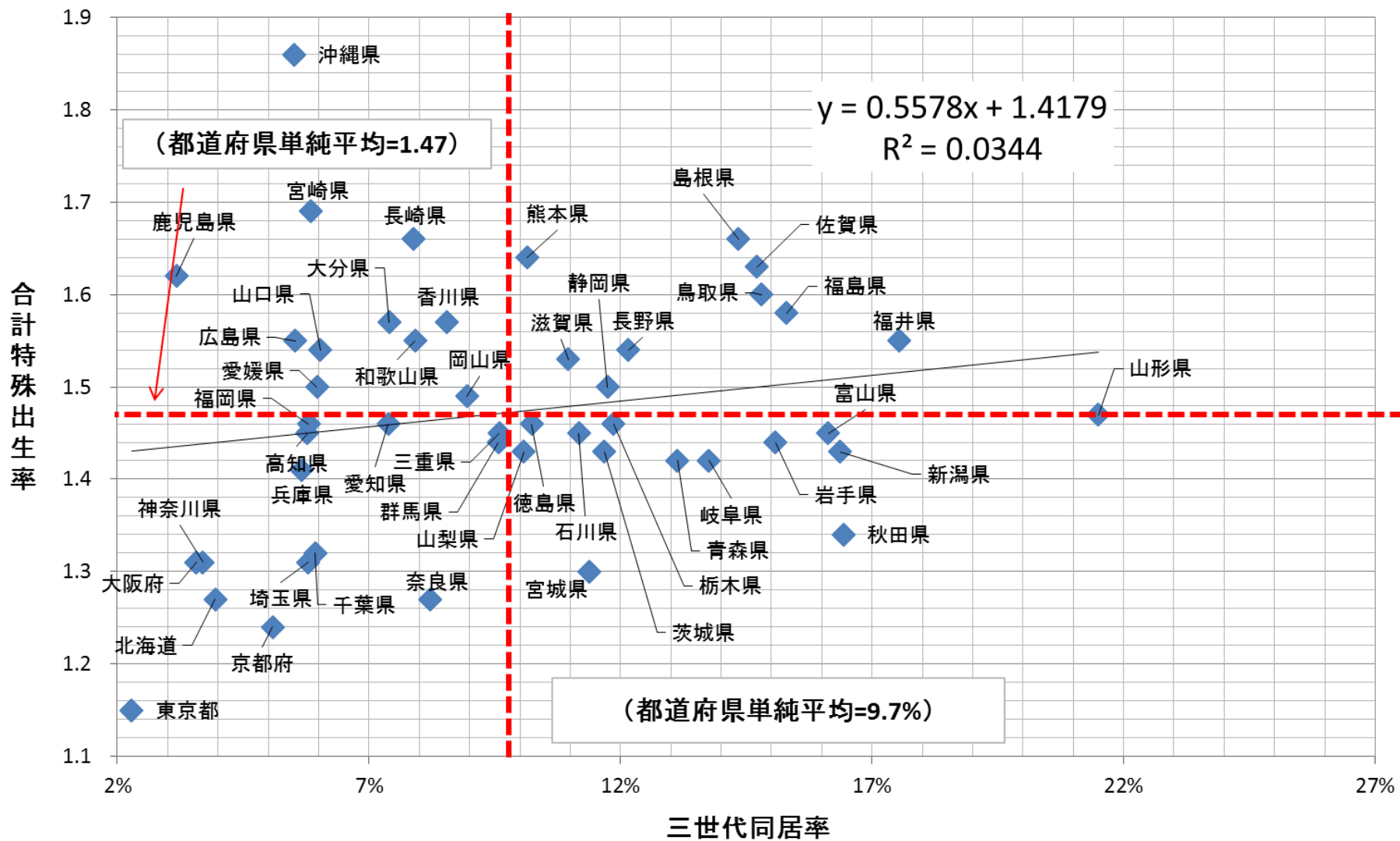
資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。0～5歳人口に対する保育所定員数の比は、厚生労働省「福祉行政報告例」(平成26年10月)、総務省「平成26年10月1日現在推計人口」。0～5歳人口は0～4歳人口+5～9歳人口/5で推計。

【参考6】合計特殊出生率とパート・アルバイト割合（25～39歳、男性）の状況



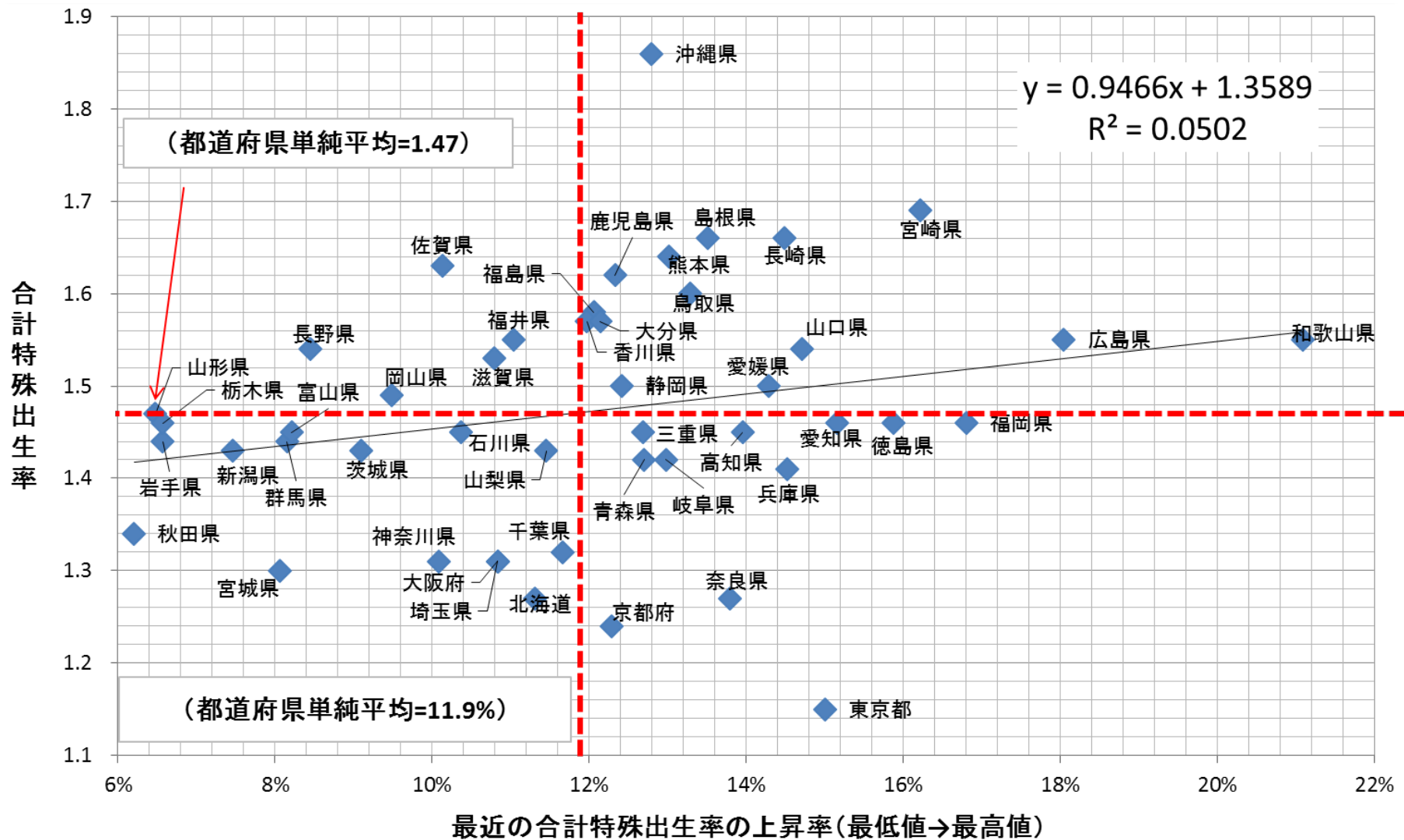
資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。パート・アルバイト割合(25～39、男性)は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)。

【参考7】合計特殊出生率と三世代同居率の状況



資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。三世代同居率は、総務省「国勢調査」(平成22年)。一般世帯の世帯数に対する三世代同居世帯の世帯数の比率。

【参考8】合計特殊出生率と最近の合計特殊出生率の上昇率（最低値→最高値）の状況



資料: 合計特殊出生率は、厚生労働省「人口動態統計月報年計」(平成26年)。最近の合計特殊出生率の上昇率(最低値→最高値)は、厚生労働省「人口動態調査」。最近の最低値(多くの都道府県では2003~2005年の値)から、その後の最高値(都道府県によって2010~2014年の値)への上昇率をみたもの。

【参考9】結婚・出産等に関する意識調査 結果のポイント

【有配偶者調査のポイント】

- インターネットを活用して、独身者の結婚や出産に関する意識、有配偶者の出産や家庭生活に関する意識を調査。
- 有配偶者が持つつもりの子どもの数と、親との同近居には一定の関係がうかがわれ、持つつもりの子どもの数が多い者では、親との同居又は近居の割合がやや高い傾向（図1）。
- これまでの移動状況と子どもの数との関係を見ると、「非大都市圏→非大都市圏」の子どもの数が多く、「非大都市圏→大都市圏」の子どもの数が少ない傾向（図2）。

図1 親の居住地と持つつもりの子どもの数（本人の母親の居住地）

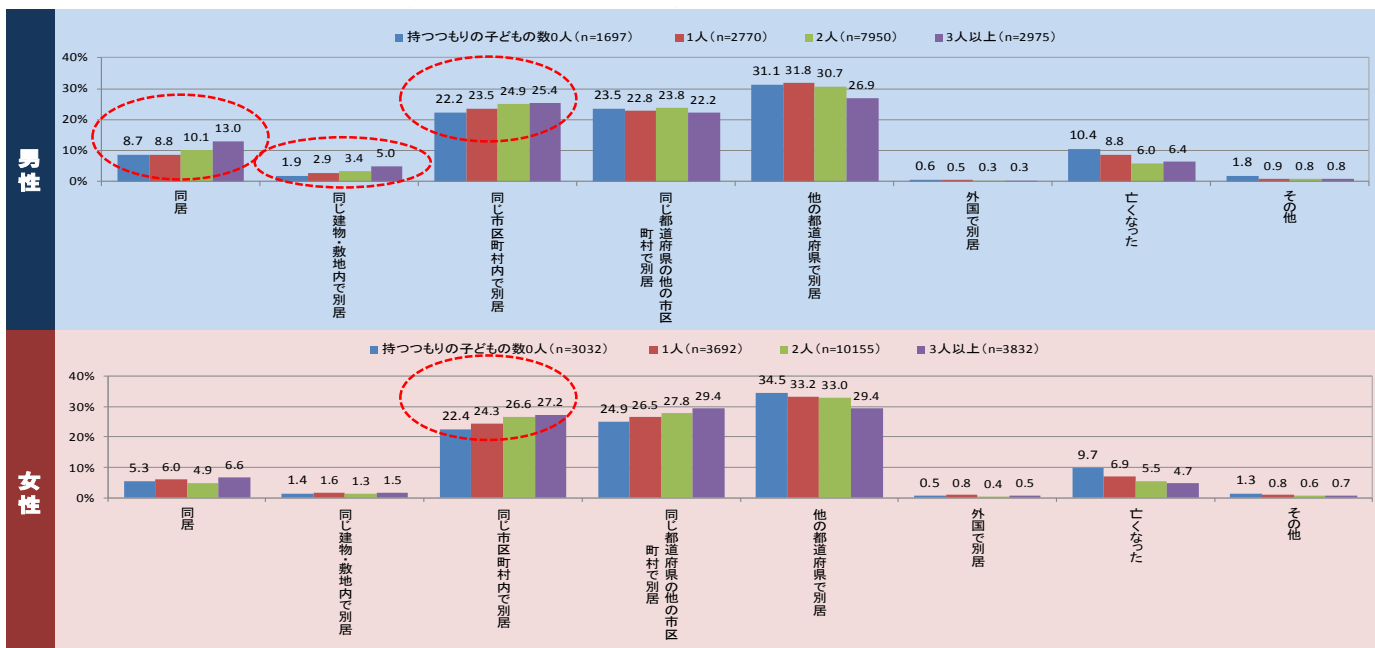
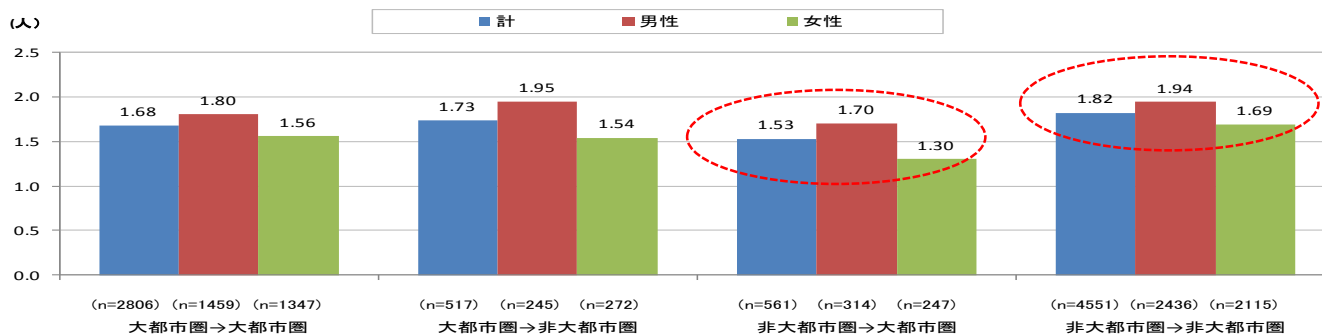


図2 これまでの移動と子ども数（結婚持続期間15年以上）

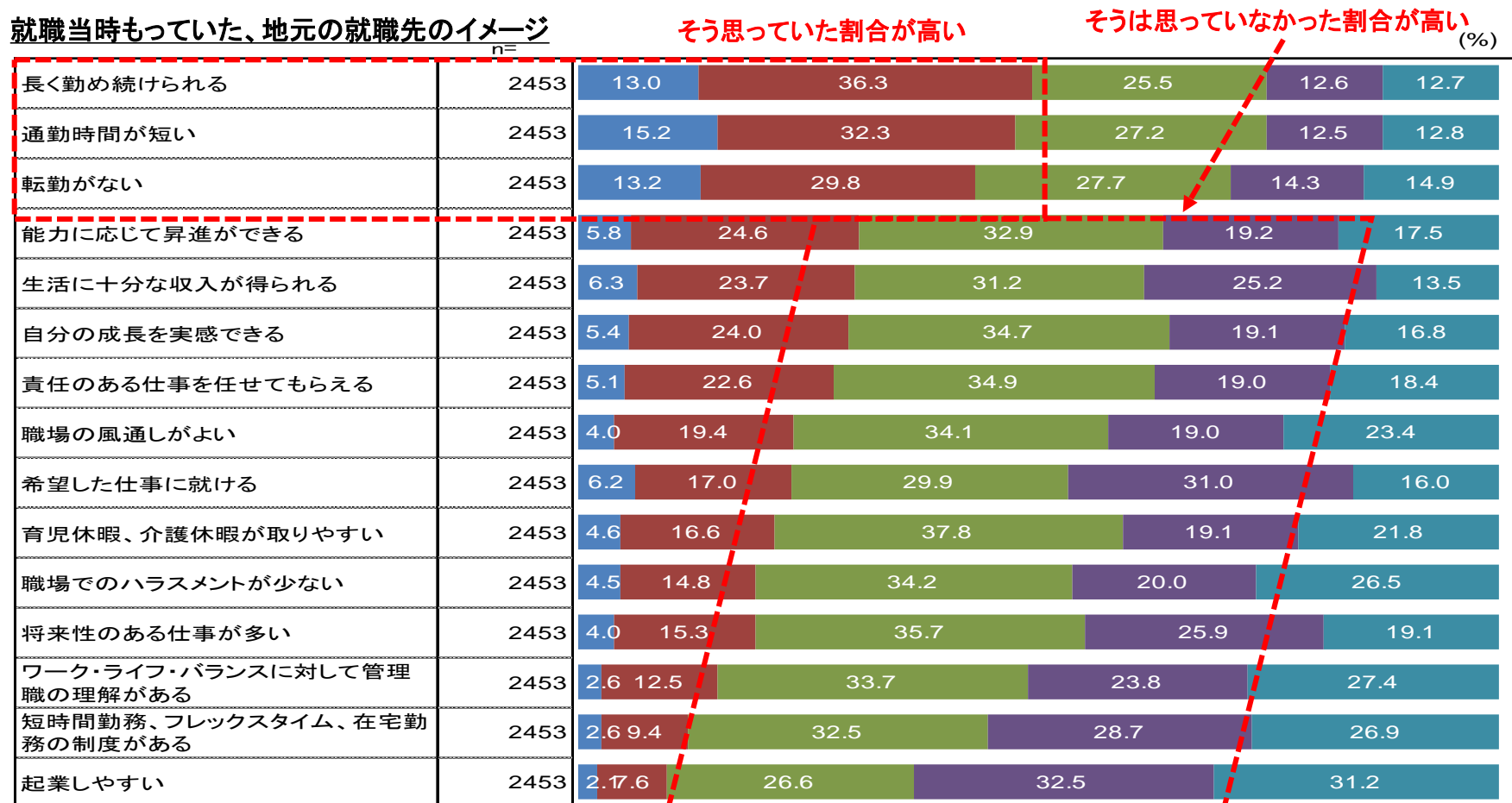


【参考10】東京に転入した若年者の「働き方」に関する意識調査 結果のポイント①

【ポイント】

- 三大都市圏以外の地方から進学や就職で東京圏に転入し、現在東京圏で働いている若年層(男女)を対象に意識を調査。
- 東京圏転入者が就職当時もっていた地元の就職先のイメージは、
 - ・「長く勤め続けられる」「通勤時間が短い」「転勤がない」と思っていた割合が高い。
 - ・一方、能力に応じた仕事、十分な収入、成長の実感、責任ある仕事を任せられる、希望した仕事に就ける、将来性のある仕事が多い等については、そうは思っていなかった割合が高い。
 - ・また、職場の風通しのよさ、育児・介護休暇の取りやすさ、ハラスメントの少なさ、ワークライフバランスへの管理職の理解、短時間勤務等の制度があるについても、そうは思っていなかった割合が高い。

就職当時もっていた、地元の就職先のイメージ



【参考10】東京に転入した若年者の「働き方」に関する意識調査 結果のポイント②

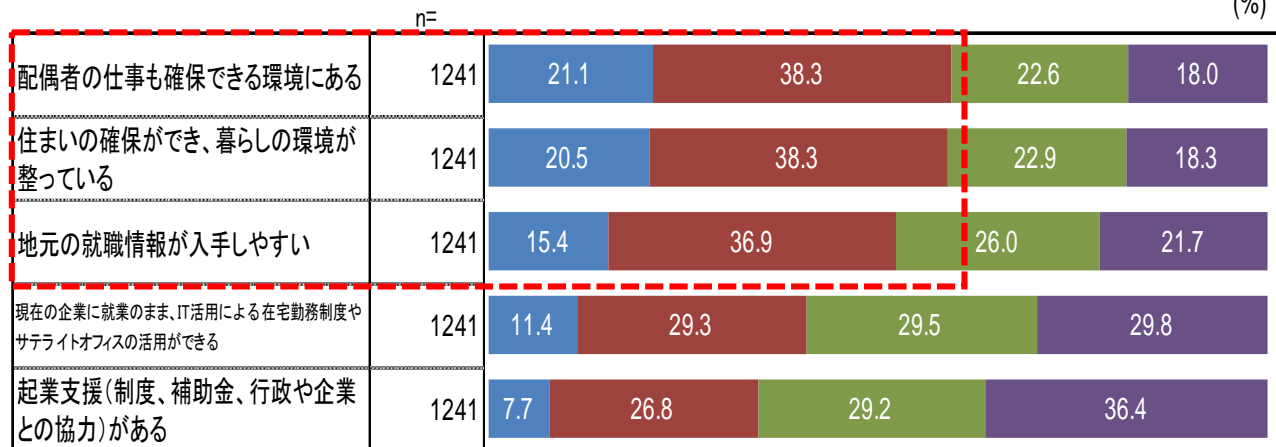
【ポイント】

- どのような条件・環境が整えば、地元に戻って仕事することを検討するかについて、前向きな検討材料になる(とても前向きな検討材料になる+前向きな検討材料になる)とする割合をみると、男女ともに「配偶者の仕事も確保できる環境にある」「住まいの確保ができ、暮らしの環境が整っている」において相当程度高く、男性6割、女性6割超となっている。
- また、男女ともに、「地元の就職情報が入手しやすい」ことも、前向きな検討材料になるとする割合が5割を超えている。

どのような条件・環境が整えば、地元にもどって仕事することを検討するか

■とても前向きな検討材料になる ■前向きな検討材料になる ■前向きな検討材料になるかもしれない ■前向きな検討材料にはならない (%)

【男性】



男性も女性も、
「配偶者の仕事も確保できる環境にある」
「住まいの確保ができ、暮らしの環境が整っている」
「地元の情報が入手しやすい」
がポイント

【女性】

