

少子化対策における「地域アプローチ」の推進について

「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

(*概数)

- ◆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(H24)：東京都11.2%⇔鳥取県、沖縄県7.1%

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

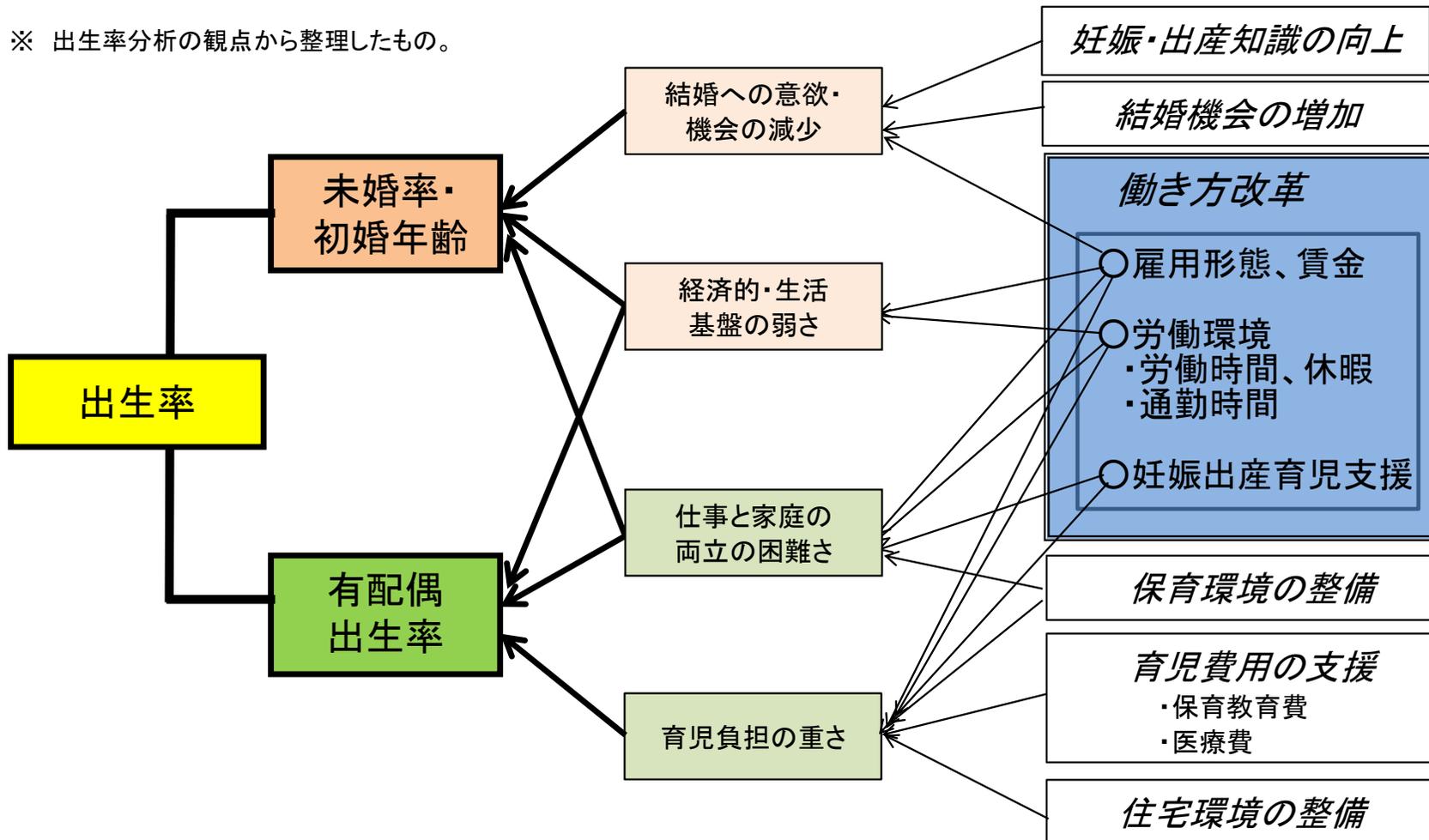
◎地域の先駆的・優良事例の横展開

- ・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。

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。



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

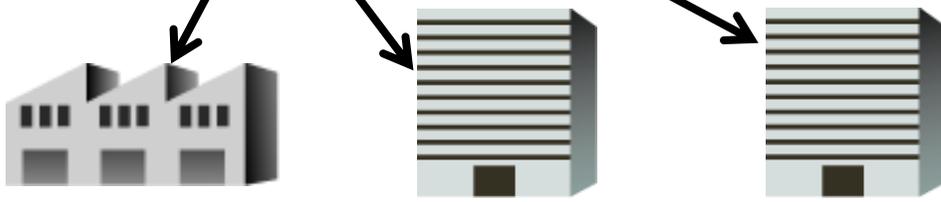
労働局
と連携

<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

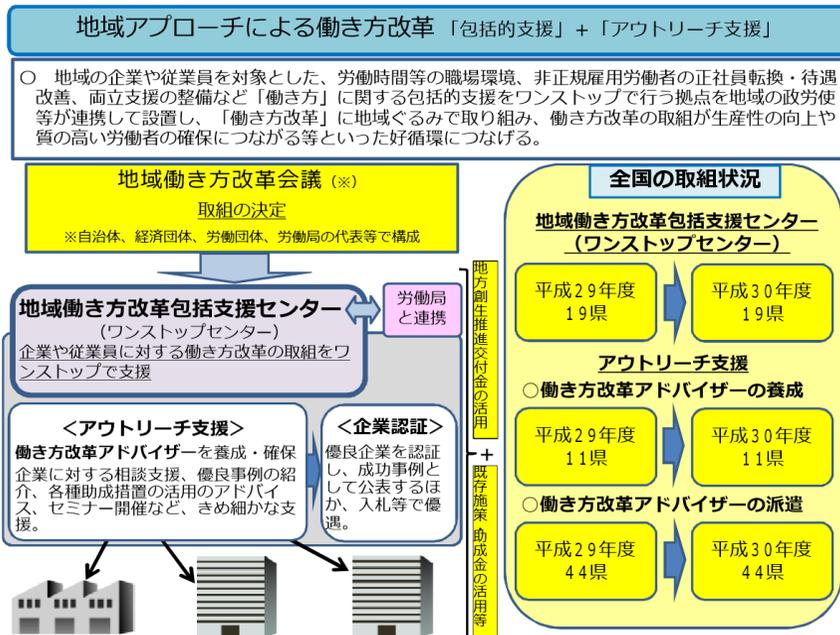
①「地域アプローチ」による働き方改革の推進に向けた調査研究

1) 全都道府県・政令指定都市の取組状況の概要調査

- ほぼすべての都道府県が「地域アプローチ」による働き方改革の取組を実施、とりわけアドバイザー派遣や企業認証の事業が多い。

実施時期	2018年12月26日(水)～2019年1月31日(木)
対象	67都道府県・政令指定都市のまち・ひと・しごと担当部署(うち都道府県47件、政令市20件)、回収率100%
方法	調査票の送付・回収ともにメール、アンケートは都道府県・政令市名明記
調査項目・留意点	<ol style="list-style-type: none"> 1. 「地域アプローチ」による働き方改革の取組の概況把握 2. 「地域アプローチ」による働き方改革を進める上での地域の特性や課題の分析 3. 現在実施している具体的な取組の内容 4. 今後の取組の方向性 5. 「地域アプローチ」による働き方改革に関する情報交換会

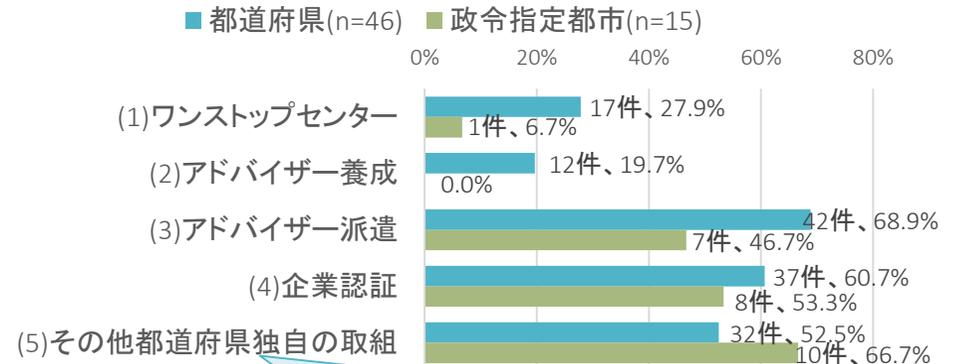
【地域アプローチによる働き方改革】



資料：内閣官房「第4回地域働き方改革支援チーム会合資料」

【地域アプローチによる働き方改革の取組状況】

※各都道府県・政令市で「地域アプローチ」による働き方改革の取組で実施しているもの



(その他の例)

- 認証企業の取組のブラッシュアップ(勉強会)
- 事業所内キーパーソンの育成
- 経済団体と連携
- イクボスの取組と連携等

資料：「地域アプローチ」による働き方改革に関するアンケート調査結果より

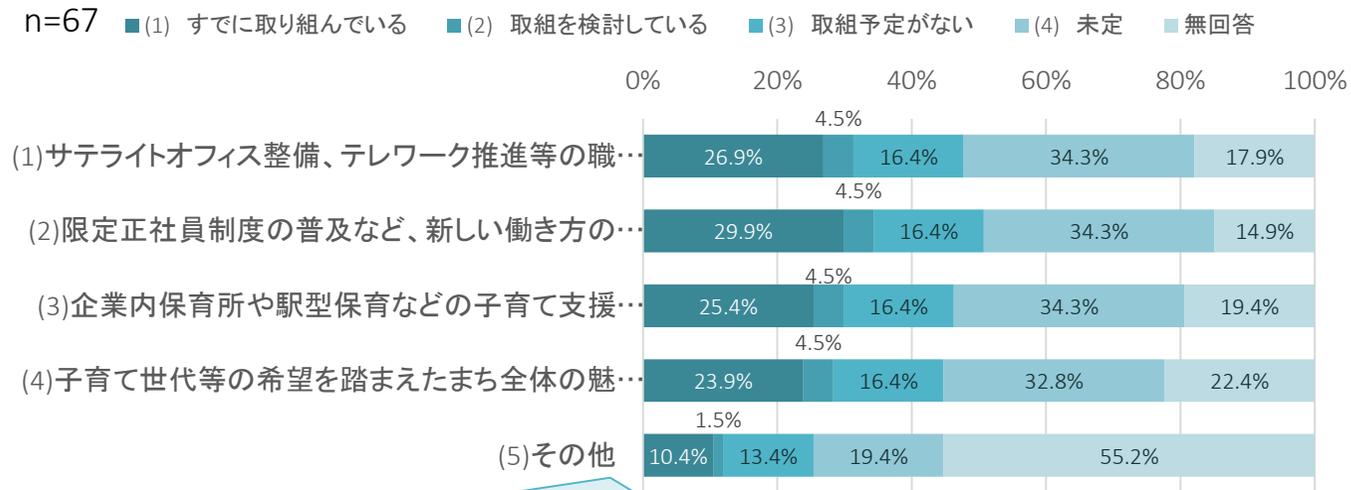
①「地域アプローチ」による働き方改革の推進に向けた調査研究

1) 全都道府県・政令指定都市の取組状況の概要調査

- 「地域アプローチ」による働き方改革に関連した取組として、「限定正社員制度の普及など、新しい働き方の推進」や「サテライトオフィス整備、テレワーク推進等の職住近接に向けた取組の強化」などに着手し始めている都道府県・政令市は約30%に上る。

【関連テーマの実施状況、今後の予定】

※出生率の向上、子育て支援に向けて、「地域アプローチ」による働き方改革に関連したテーマについて、現状、ないし今後の取組予定



(その他の例)

- 男性の育児への参画促進（家庭の家事負担割合の改善を促し、男性の家事・育児参画を促進）
- 男性の家事、育児や子どもとの自然体験の様子など、様々な育児への関わり方やイクボス等を募集・表彰し、その事例等を広く周知
- 出会い・結婚応援事業（独身者に対する出会いイベントの周知、出会いイベントの企画、出会い応援団体募集）
- 従業員の結婚・子育てやワーク・ライフ・バランス支援、イクボスの取組等に関する「結婚・子育て応援団宣言」を企業等から募集
- 市民向けのクラウドソーシングセミナー及び実践講習会を実施する予定
- 平成29年11月に不妊専門相談センターを設置し、働いている方などのため、時間外や土曜日にも不妊や不育に関する相談に対応

①「地域アプローチ」による働き方改革の推進に向けた調査研究

2)情報交換会の開催

- 情報交換会では、基調講演で幅広い視点で「働き方改革」を捉えた基調講演、都道府県、経営者団体、民間企業からの多様な事例紹介を基に、それぞれの気づきを共有。

日時、場所	2019年3月5日(火) 13:30~16:30 於 TKP東京駅大手町カンファレンスセンター ホール22G
基調講演	中央大学大学院戦略経営研究科 佐藤 博樹 教授 「生活改革と働き方改革の好循環を」
事例発表	①愛媛県 経済労働部 産業雇用局 労政雇用課 ②広島県 商工労働局 働き方改革推進・働く女性応援課 ③一般社団法人石川県経営者協会 ④東京急行電鉄株式会社 事業統括部 次世代郊外まちづくり課
グループディスカッションテーマ	(1)中小企業へのアプローチ方法 (2)労働者(従業員)側へのアプローチ方法 (3)民間企業等と連携した「新しい働き方」の推進 (4)「働き方改革」施策を進めるための庁内体制の在り方
参加者	都道府県・政令市における働き方改革取組担当者・関係者 53名、オブザーバー9名

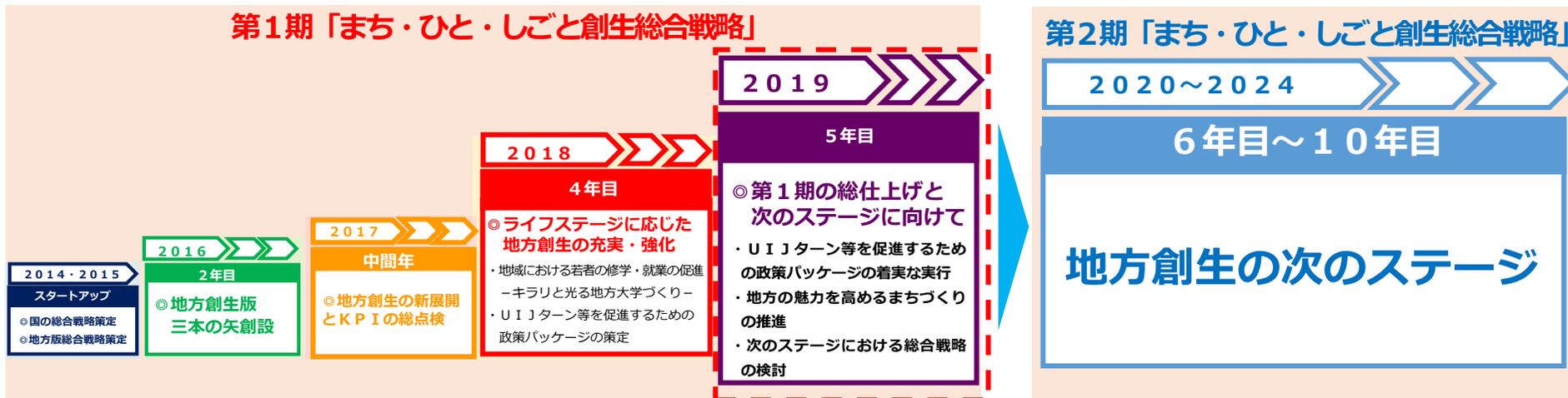
講演のポイント

- 本来「働き方改革」によって実現すべきは、「安易な残業依存体質の解消」並びに「多様な人材が活躍できる働き方の実現」である（残業時間の削減が“目的”ではない）
- 時間当たり生産性を意識する働き方への改革を進めるためには、企業だけではなく、働く人々が「仕事以外の生活」を大事にする「生活改革」（子育て以外にも「ライフ」の時間を充実させること）を同時並行で進めることが必要
- そうした動きを進める上での自治体等の役割として…
 - ✓ 求職者開拓の取組（幼稚園児の母親など将来的な復職が見込まれる層への働きかけ等）
 - ✓ 働く人々に対する多様な役割を担う機会の提供
 - ✓ 就職後2, 3年後の若者（離職率の高まる時期）をターゲットとした地元優良企業とのマッチング 等々
- 企業の「働き方改革」を「評価」する際には、制度整備の状況だけをみるのではなく、実態として社員の活躍を促すものになっているかを見ることが重要

参加者の声

- 企業の「働き方改革」のことばかり重要だと思い込んでいたが、同時に従業員の「生活改革」をすることが働き方改革の定着に不可欠だということは今回の気づき
- 認証事業は、休業の取得率や残業時間など、ただ数値を見て働き方改革を評価するのはよくないと気付いた。目的を考えて進めるべき
- 働き方改革が少子化対策に関連している！「定時退社⇒平日のゆとり、充実⇒男女の出会い」
- 人の地域への呼び込みについて、3年目の離職者のUターンを狙い、地元の働き方改革が進んでいる企業と連携するとよさそう
- 働き方改革というテーマの捉え方は様々であり、まちづくりという視点まで入ると部署間を超えた取組、体制が必要になる各機関、部署の支援の隙間をどう埋めるかが重要
- 狭義の働き方改革と、多様な働き方とに分けて考えるべき。連携先も違う
- 企業認定制度の基準について、制度の整備よりも休みが実際とれるなど、どれだけ風土があるかということも評価できるよう検討したい
- これまで以上に労働局、経済団体、市町村と協力体制を構築し、それぞれの資源、得意分野を生かした事業の実施を検討したい

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

従来の取組に加え、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

「地方創生×少子化対策」検討会について

○検討事項

- 子育て世帯の負担軽減を図る観点から、効果的な施策のあり方を検討。
例：
 - ・ サテライトオフィスやテレワーク等も含めた職住育近接に向けた環境整備
 - ・ 男女が協力した家事・育児、限定正社員等の新しい働き方の普及促進
 - ・ 地域活動やコミュニティによる支援体制づくり、祖父母の協力を得た子育て、企業内保育や駅型保育等の推進 等

※企業支援の視点、まちづくりの視点、社会福祉・子育て支援の視点、その他の「まち」の魅力の視点等を踏まえて検討。都市と地方の違い等も考慮。

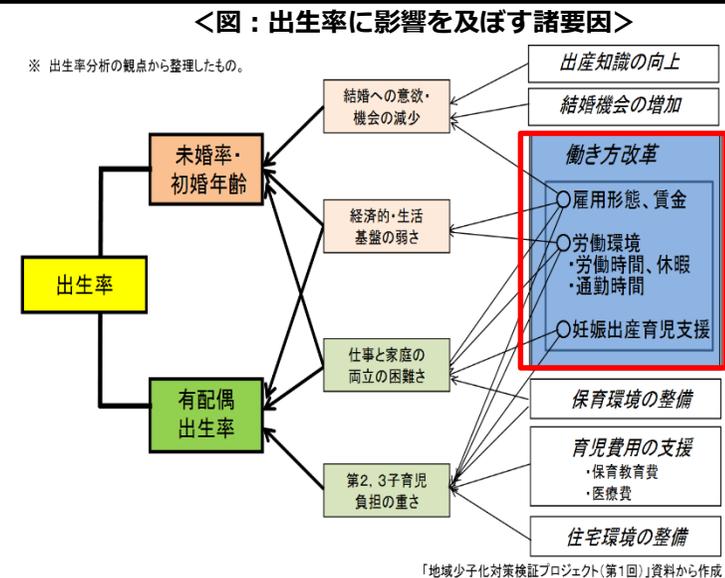
※ワーク・ライフ・バランス、子育てに資する地域指標の検討。

○委員

渥美 由喜	東レ経営研究所主任研究員
奥山 千鶴子	NPO法人子育てひろば全国連絡協議会 理事長
久木元 美琴	大分大学経済学部准教授
白河 桃子	相模女子大学客員教授
前田 正子	甲南大学マネジメント創造学部教授
保井 美樹	法政大学現代福祉学部教授

1. これまでの考え方・取組等

- まち・ひと・しごと創生総合戦略においては、基本目標3として、「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」を掲げ、以下の取組等を推進してきた。
 - 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 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 等)
 - ③ 出産・子育て支援
(幼児教育の無償化、待機児童の解消 等)
- 「地域によって出生率は大きく異なっており、出生率に関連の深い各種指標も大きく異なる。出生率低下の要因である「晩婚化・晩産化」の状況や、それらに大きな影響を与えていると考えられる「働き方」「所得」さらには「地域・家族の支援力」にも地域差がある。」との認識のもと、「これまでの少子化対策は、国全体での対策が中心であり、より効果的な対策という点では、地方の取組を主力とする地域アプローチの重要性を認識した対策も併せて展開することが求められる。」との考え方で、特に「働き方改革」に着目して「①少子化対策における「地域アプローチ」の推進」を図ってきた。



2. 今回の検討会の検討テーマ

- 子育て世帯の負担軽減を図る観点から、効果的な施策のあり方を検討。
- 例：
 - ・ サテライトオフィスやテレワーク等も含めた職住育近接に向けた環境整備
 - ・ 男女が協力した家事・育児、限定正社員等の新しい働き方の普及促進
 - ・ 地域活動やコミュニティによる支援体制づくり、祖父母の協力を得た子育て、企業内保育や駅型保育等の推進 等
- ※企業支援の視点、まちづくりの視点、社会福祉・子育て支援の視点、その他の「まち」の魅力の視点等を踏まえて検討。都市と地方の違い等も考慮。
- ※ワーク・ライフ・バランス、子育てに資する地域指標の検討。

3. 具体的な論点

- 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」)。
- 2) 各地域で実施すべき「地域アプローチ」の取組の内容
 - これまでは、「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。
 - ※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。
- 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みを踏まえつつ、
 - ・ 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。

※上記を踏まえて、第2期総合戦略の期間における目標、2020年度から実施するべき具体的な施策、2021年度からの実施に向けて詳細を検討すべき事項、第2期総合戦略の期間を通じて成案を得るべき事項等を整理