

# 地方創生×少子化対策について

# 「地方創生×少子化対策」検討会【中間報告ポイント】

- 地方創生の観点から推進する少子化対策としては、国全体の少子化対策に係る施策等も活用しつつ、各地方公共団体が**地域の実情を踏まえて、結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえるための地域ごとのオーダーメイドの取組**を展開する「**地域アプローチ**」による少子化対策に取り組んでいくことが重要。
- こうした地域アプローチによる取組を進めるに当たっては、**男女共同参画の視点等も重要**。
- 子育て世代を応援するとの視点で、**地域働き方改革の取組を一層強化**するとともに、**地域コミュニティでの支え合い、地域の潜在的な人材の活躍、職住育近接のまちづくり等**まちの魅力向上等、幅広い観点から「**地域アプローチ**」での取組を推進していくべき。

## 【「地域アプローチ」による少子化対策の取組の方向性】

### ①地域働き方改革

- **男女が協力した家事・育児等を推進する観点から、各地域の企業における働き方改革促進のための取組を一層推進**していくべき。
- **女性にとって魅力的な仕事や働き方がある企業を増やしていくことも重要**。
- **官民協働による地域一体となった取組も推進**。**男性の育児休業の取得促進**を含め、各企業や各地域での取組がいい意味で競い合われるような取組も検討していくべき。



### ②地域コミュニティによる支え合い

- 親族だけではなく、**職場、近所、友人、地域コミュニティ等による支え合いの仕組みを構築していくことが重要**。
- 子育て世代や子どもの安心感、楽しさにつながる**地域活動やコミュニティづくり等**を推進していく必要。
- **地域の高齢者も含めて、多世代参加・交流型の地域活動など、誰もが居場所と役割を持つ支え合いのコミュニティづくりを推進**していくべき。
- **活動の担い手の育成や支援等も必要**。



### ③潜在的な人材の活躍

- 正規雇用労働者に比べて非正規雇用労働者や無業の者は、結婚をしたいという意欲が男女ともに低い傾向が見られる。
- **無業から就業へ、さらに安定した雇用へ**といった形で居場所や役割を得てもらうことにより、その後の更なる活躍や意識の変化等につながっていく可能性があり、**コミュニティにおける潜在的な人材の活躍に向けた支援が重要**。

### ④職住育近接のまちづくり等まちの魅力向上

- 子育て世代の視点からまちの魅力を高めることが重要。
- **サテライトオフィスやコワーキングスペースの整備、テレワークの活用等、職住育近接のまちづくりを推進**していくことが必要。



### ⑤意識改革

- **社会が産出や子育てを応援していくという雰囲気づくりや、職場、地方公共団体等を挙げてそうしたムーブメントをつくる**ことも重要。



## 【支援・推進体制等の在り方】

### 「地域評価指標」の整備・活用等

- 国において、ワーク・ライフ・バランス、男女の就業に関する状況、子育てサポート基盤、まちのにぎわい等の要素で**地域特性を見える化**できる「**地域評価指標**」を整備し、**各地方公共団体がそうした指標を活用して、各地域の実情に応じた地域アプローチによる少子化対策を推進**していくことが重要。
- **課題を抱える地方公共団体の悩みに国が寄り添い、機動的に支援していくことも求められる**。先行して進めてきた地域働き方改革支援チームの取組等も参考に、国による支援や推進体制の在り方について、引き続き検討していく必要。



## 3. 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる、誰もが活躍できる地域社会をつくる

### （1）個々人の希望をかなえる少子化対策

#### <概要>

出生率や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、その要因や課題等にも地域差があると考えられることから、国全体の少子化対策に係る施策等も活用しつつ、各地方公共団体が地域の実情を踏まえて、結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえるための地域ごとのオーダーメイドの取組を展開する「地域アプローチ」による少子化対策に取り組んでいく。

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の視点で更に強力に推進するとともに、地域コミュニティでの支え合い、まちの魅力向上、地域の潜在的な人材の活躍など、魅力あるまちづくりの視点での取組を推進する。

#### 【具体的取組】

##### ◎地域評価指標の整備と地域特性の見える化

- ・結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえるとの観点から、地域ごとの強み・課題等を把握し、具体的な施策を検討することに資するよう、ワーク・ライフ・バランス、男女の就業に関する状況、子育てサポート基盤、まちなにぎわいなどの要素で地域特性を見える化できる「地域評価指標」の整備とその活用に向けて、必要な支援やインセンティブ方策について検討し、具体的な措置を講ずる。

##### ◎意識改革・気運醸成

- ・地域で子育てを応援していくため、男女の協力をはじめ、地方公共団体と民間企業等の官民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て、必要な検討を行う。

##### ◎「地域アプローチ」による働き方改革の更なる推進

- ・これまで推進してきた働き方改革についてワンストップで「包括的支援」を行うための拠点の整備や、働き方改革アドバイザーを養成し企業に直接出向いて積極的に相談支援等を行う「アウトリーチ支援」等について、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い、取組の強化を図る。
- ・男女が協力した家事・育児等を推進する観点から、先進的な取組を進めている企業の事例や、企業と地方公共団体等の協働による取組の事例等を収集・整理し、その横展開を図る。
- ・地域の若者が、地域の優良企業等の存在を認知し、多様な選択肢の中から就職先を選択できるよう、若者の採用や人材育成に積極的な企業や仕事と子育ての両立支援などの働き方改革に熱心な企業等について、国及び地方公共団体が連携して積極的な周知を行う。
- ・キャリア継続を支援する等の観点から、地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入を促すとともに、社員が結婚や配偶者の転勤などで転居が必要となった際に、転居先の同業他社で再就職ができるように支援する先駆的な取組について、普及を図る。



## ◎地域コミュニティによる支え合い・まちの魅力向上等

- ・子育て世代や子供の安心感、楽しさにつながるよう、地域の高齢者も含めて、誰もが居場所と役割を持つ支え合いのコミュニティづくりを推進する。
- ・子育てに感じる母親の負担等を地域のゆるやかな互助で支え合うなど、安心して子育てができ、多世代にとって快適で魅力的なまちをつくる「コミュニティマネジメント」の活動を推進するため、これらの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在り方を検討する。
- ・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、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。
- ・サテライトオフィス、コワーキングスペースやテレワーク等による職住育近接のまちづくりを推進する。特に、住宅団地においては、空き家のシェアオフィス等への転用等を促進し、長距離通勤・片働きを前提とした職住分離・単機能のまちについて職住近接への転換と多機能化を図り、多世代共生型の地域づくりを推進する。

## ◎国の支援体制の強化等

- ・都道府県・市町村のニーズ等に応じて「地域アプローチ」による少子化対策を機動的に支援するため、関係省庁や有識者等からなる支援チームの形成も視野に入れ、必要な国の支援の在り方を検討する。

## ◎総合的な少子化対策の推進

- ・第198回通常国会において成立した、幼児教育・保育の無償化のための「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律」、真に支援が必要な低所得者世帯に対する高等教育の無償化のための「大学等における修学の支援に関する法律」により、経済的負担の軽減に向けた取組を強化する。
- ・「子ども・子育て支援新制度」等に基づき、保育の受け皿整備や保育士等の処遇改善をはじめ、引き続き幼児教育・保育・子育て支援の質・量の充実を図る。
- ・男性の家事・育児への参画促進、「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の活躍」推進等の観点から、長時間労働の是正や、同一労働同一賃金の実現などの働き方改革を推進する。
- ・少子化社会対策基本法に基づく少子化社会対策大綱について、「第4次少子化社会対策大綱策定のための検討会」において新たな大綱の策定に向けた検討を進め、引き続き総合的な少子化対策を推進する。

# 今後のスケジュール等

2019年6月

2019年12月頃

まち・ひと・しごと創生基本方針策定

第2期総合戦略策定

## <検討の方向性>

- 「地域評価指標」の整備と地域特性の見える化
- 意識改革・気運醸成
- 「地域アプローチ」による働き方改革の更なる推進
- 地域コミュニティによる支え合い・まちの魅力向上
- 国の支援体制の強化

等

具体的な施策の展開に向けて継続検討  
(地方創生×少子化対策検討会)

## 調査研究

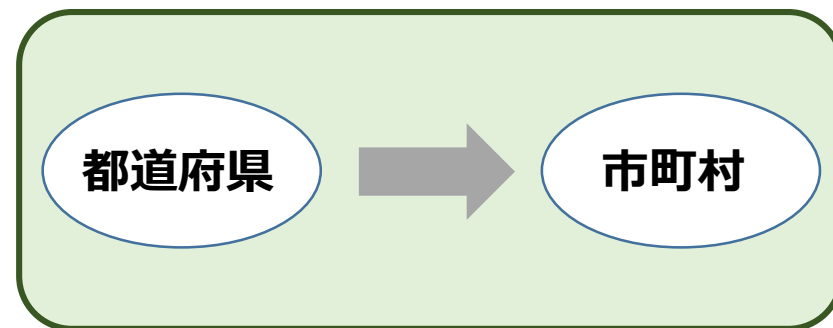
### 【主な内容】

- 個人の意識・事情の把握  
→ 結婚、妊娠・出産、子育てを阻害する個人の意識や事情等を調査・分析
- 地方公共団体の実態把握  
→ 子育て世代に魅力的なまちづくりという視点で、地方公共団体の現状の取組や今後の対応可能性等について調査・分析
- 「地域評価指標」の検討・整理  
→ 各種統計や先行事例等も踏まえ、「地域評価指標」を検討・整理
- 地方公共団体モデル調査  
→ モデル地域で必要な分析等を行い、地域アプローチによる少子化対策の施策の方向性を検討・整理
- 地域アプローチによる働き方改革の推進に向けた事例収集  
→ 他の地域への横展開に資するよう、取組のモデル事例を収集・整理

各地方公共団体向けに、  
実態把握のための調査を  
依頼する予定ですので、ご  
協力をお願いいたします。

# 「まち・ひと・しごと創生基本方針2019」、「地方創生×少子化対策検討会中間報告」 を踏まえた、今後のイメージ（今後具体化）

- 基本方針2019等を踏まえ、今後国において、「地域評価指標」の整備や必要な支援等を検討していく。
- 各都道府県、市町村においても、基本方針2019等の記載（本資料のP 1～4）を十分ご確認いただき、地域アプローチによる少子化対策に積極的に取り組んでいただけるよう、第2期総合戦略の策定に向けた検討を進めていただきたい。
- なお、これまで推進してきた「地域アプローチ」による働き方改革について、基本方針2019において、「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い、取組の強化を図る。」としており、今後一層取組を強化していくこととしている。各都道府県においても、こうした全体の方向性を今後注視いただき、従来推進してきた取組（包括的支援を行うための拠点の整備、働き方改革アドバイザーによるアウトリーチ支援等）の更なる強化に努めていただきたい。



## ◎ 第2期総合戦略に向けた検討

- ・ 「地域評価指標」の整備と地域特性の見える化、意識改革・気運醸成、「地域アプローチ」による働き方改革の更なる推進、地域コミュニティによる支え合い・まちの魅力向上、国の支援体制の強化

## ◎ 地域評価指標の整備と地域特性の見える化

- ・ 結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえるとの観点から、地域ごとの強み・課題等を把握し、具体的な施策を検討することに資するよう、ワーク・ライフ・バランス、男女の就業に関する状況、子育てサポート基盤、まちなぎわいなどの要素で地域特性を見える化できる「地域評価指標」の整備とその活用に向けて、必要な支援やインセンティブ方策について検討し、具体的な措置を講ずる。

## ◎ 国の支援体制の強化等

- ・ 都道府県・市町村のニーズ等に応じて「地域アプローチ」による少子化対策を機動的に支援するため、関係省庁や有識者等からなる支援チームの形成も視野に入れ、必要な国の支援の在り方を検討する。

## ◎ 第2期総合戦略に向けた検討

## ◎ 都道府県・市町村の支援・推進体制の在り方

- ・ 都道府県・市町村の支援・推進体制の在り方についても、引き続き検討。

### ■ 平成30年度の調査研究報告書（情報提供）

- 昨年度、都道府県・政令市の皆様にアンケート調査にご協力いただいた『「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』について、とりまとめた報告書を近日中に地方創生ホットラインで情報提供させていただきますのでご確認をお願いします。

### ■ 地域アプローチによる「働き方改革」取組事例の情報収集への協力依頼（依頼）

- 先行して取組を進めてきた地域アプローチによる「働き方改革」について、各都道府県の取組を国のHP等で情報発信することを検討しています。
- 今後、情報提供依頼を行いたいと考えていますので、ご協力をお願いいたします。  
(ワンストップ支援センター、アドバイザーによる支援、企業認証、管内企業の取組事例集、ノウハウ集等の情報を想定しています。)

### ■ 調査研究への協力依頼（依頼）

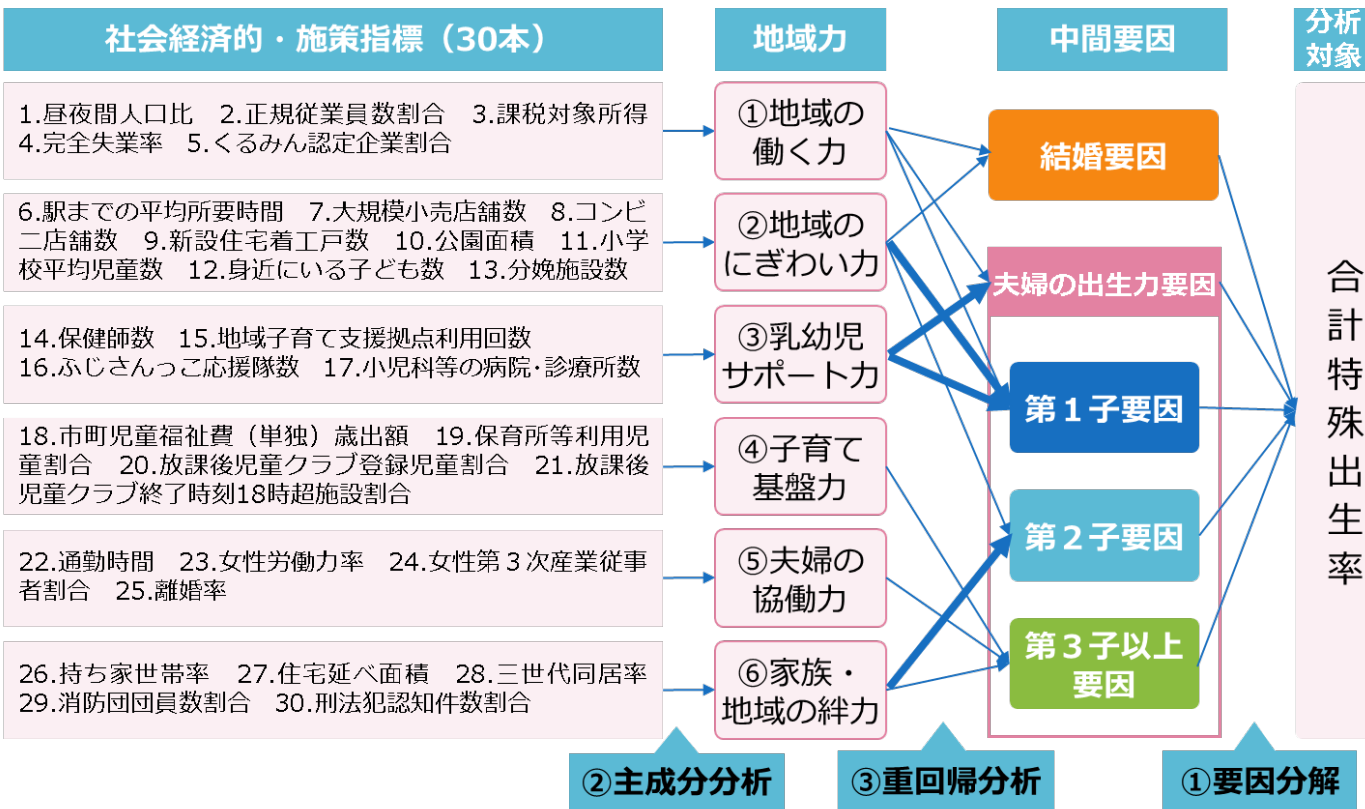
- P4のとおり、子育て世代に魅力的なまちづくりという視点で、地方公共団体の現状の取組や今後の対応可能性等について調査を行う予定です。詳細が決まり次第ご案内させていただきますので、その際はご協力をよろしくお願いいたします。

# 取組事例



- 子育てのサポート体制、働き方、住環境等の地域ごとの課題を明確化。
- これに対応した地域ごとの取組を展開する「地域アプローチ」による少子化対策を推進。

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



<市町の取組>

(例1) 長泉町  
ベビーステーション事業

- 合計特殊出生率 1.82
- 地域力区分 ⑥家族・地域の絆力(4.2)

長泉町のレーダーチャート

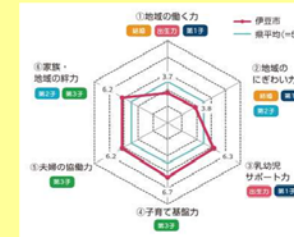


■ 実施内容  
コンビニなどに、おむつ交換台や授乳スペースなどを提供する施設を「ベビーステーション」として認定。  
子育て世帯が安心して外出できる環境づくりを行い、町全体で子育てに対する機運を高め、地域の絆力の向上を図る。

(例2) 伊豆市  
父親教室事業

- 合計特殊出生率 1.25
- 地域力区分 ⑤夫婦の協働力(6.2)

伊豆市のレーダーチャート



■ 実施内容  
子育て中の父親同士と一緒に料理を作り、母親や子どもと一緒に食べる父親教室のほか、夫婦協働による工作教室などの父親教室を実施。  
父親の積極的な家事・育児への参画を促し、母親の負担軽減を図ることにより、出生数の向上を目指す。

現状・課題

■ 合計特殊出生率に影響を与える要因が明らかとなり、各市町が取り組むべき課題が明確化

■ 各市町の地域特性に応じた効果的な事業の取組の推進

平成29年度～平成31年度の取組 【各年度予算 100,000千円】

目標

◆ふじのくに少子化突破戦略応援事業費助成◆

- 補助対象事業  
「ふじのくに少子化突破戦略の羅針盤」による分析結果を踏まえた、地域の特性に応じた効果的な事業  
・ 選定審査委員会（外部有識者等）の審査において、3年間の事業計画を審査し決定
- 実施主体  
市町（政令市を除く33市町を対象）
- 補助率・補助額  
県1/2、1市町当たり1,000万円を上限
- 実施期間  
3年間（H29選定市町を継続支援）
- 採択の状況  
22市町、63事業
- 事業の効果検証  
各事業において設定したKPIの達成度を評価するとともに、毎年度公表される出生数の推移を確認

県民の皆さんの「2人から3人の子どもを持ちたい」という希望をかなえるために「子育ては尊い仕事」の理念の下、子どもと子育てを大切にす社会を実現

# <事例②-1 三重県> “働き方改革”の取組状況(1)

取組例:ワーク・ライフ・バランス推進サポート事業(平成27~29年度)

地方創生交付金を活用

長時間労働の是正や休暇の取得促進など働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を支援

## 意識改革セミナー

生産性の高い働き方を実現するための情報を伝達



## キーパーソンの養成

必要な知識や実践スキルを修得した人材を養成



## 専門家によるサポート

専門家を派遣し、社内の意識改革や課題解決を支援



## 報告会の開催

取組事例の発表、先進企業との意見交換



企業同士の交流  
・学び合い

### 「採用エントリー数が5倍に向上！」

(調剤薬局業:従業員数 約60名)

○社員の産休・育休取得を機に、少人数でも回るシフト、業務の効率化など女性が働きやすい職場づくりに取り組む。

➡ **採用エントリー数が前年の5倍に向上!**

### 「過去最少の人数で、最高の売上！」

(保険代理業:従業員数 5名)

○業務を棚卸し、業務の見える化、「助け合う」文化の醸成

○顧客とのやりとりを履歴に残すことにより、仕事の重複化を防ぐとともに効率化を図る。

➡ **1名減にもかかわらず売上前年比108%!**

### 「介護施設で、離職者ゼロ！」

(介護事業:従業員数 約100名)

○「感謝の言葉」を付箋に書いて張り出し、お互いの思いを再確認

→コミュニケーションが活発化  
信頼関係の向上、積極性の発揮

➡ **職員満足度向上、例年あった離職者がゼロに!**

### 「朝夜メールで時間外勤務削減！」(放送業:従業員数約320名)

○朝・夜メールで業務予定・結果を発信。他の職員の予定も把握可能に。

○集中タイムの設定により、

○整理整頓・文書の整理により、時間ロスを削減

➡ **時間外勤務時間4割削減!**

先進企業の自発的な取組

●企業主導による「働き方改革」情報交換会【H29.7.28】



取組事例の発表、意見交換

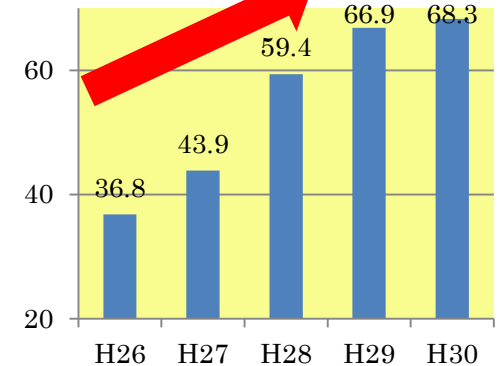
- ★議事録作成自動化
- ★テレワーク
- ★高齢人材の活用 等

●県内金融機関と県との「働き方改革」協定締結【H29.8.1】



都道府県と銀行との協定締結は全国初！

ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業の割合



三重県内事業所労働条件等実態調査  
※従業員数が10人以上300人未満の事業所を対象

●平成30年度 働き方改革取組拡散事業等

働き方改革キックオフセミナー開催！【H30.6.19】



青野 慶久 氏  
「サイボウズ式働き方改革」

小室 淑恵 氏  
●みえの働き方改革  
スペシャルサポーター就任

働き方改革アドバイザー派遣【H30.6～】

■労働不足が深刻な業種に働き方改革の重要性を広める。

業界向けセミナーの開催【H30.8】

三重県内での水平展開

【11月】働き方改革推進月間

アドバイザー派遣取組成果中間報告会【H30.11.15】

各業種での先進事例の開発、普及を継続

「みえの働き方改革推進企業」のベ92社登録、10社表彰

「働き方改革」「イクボス」の取組で誰もが働きやすい“魅力ある職場づくり”

働き方シンポジウム【H31.2.4】



U・Iターン就職セミナー【H30.12～H31.2】

県外へ情報発信



H30ベストプラクティス賞  
○(学) 三重大学  
○(一財) SUNATEC

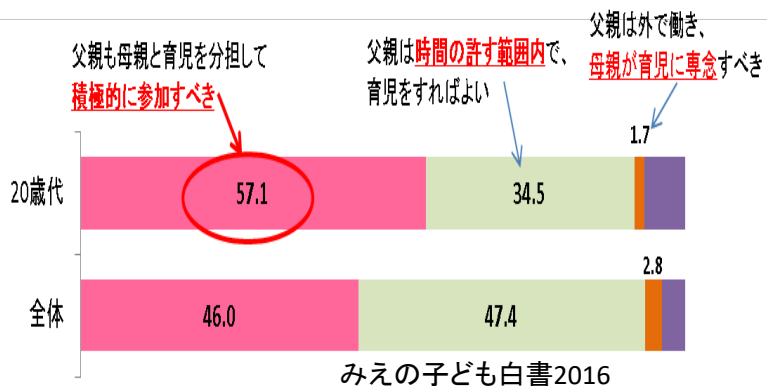
“選ばれる職場”で“選ばれる三重”へ(地方創生)

# <事例②-3 三重県> みえの育児男子プロジェクト

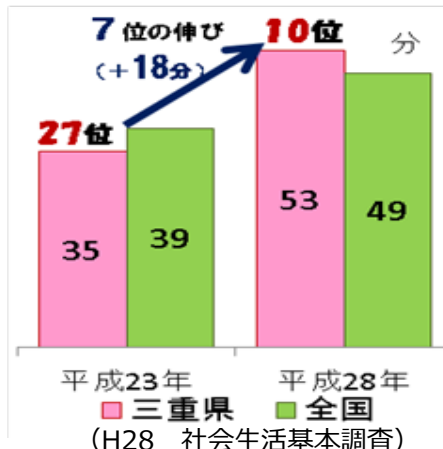
男性が変わる！  
働き方を変える！

## 三重県の状況

★若い世代ほど  
「父親も積極的に育児に参加すべき」と回答



★6歳未満の子どもがいる世帯の夫の育児時間が増加



★第1回イクボス自治体ランキング  
三重県が都道府県部門第1位!!

評価いただいたポイント

- 多様な視点からの取組
  - 男性の育児参画
  - 女性の活躍
  - ダイバーシティ
- 事業主(三重県庁)の成果
  - 全所属長イクボス宣言
  - 男性の育児休業取得率UP!
  - 時間外勤務削減の取組等

H29 NPO法人ファザーリングジャパン調査

## 普及啓発

ファザー・オブ・ザ・イヤー in みえ 父の日イベント実施



様々な方法で、ステキな育児をしている男性やイクボスを表彰!



過去のファザー・オブ・ザ・イヤー in みえ受賞者の協力による参加型の父の日イベントの開催



みえの育児男子 HANDBOOK (左)

サンキュー育休 HANDBOOK (右)

パパのリアルな声や育休体験を紹介する男性の子育て「応援」冊子を作成

※三重県資料

## 企業等への働きかけ

仕事と家庭を両立できる職場づくりに不可欠な“イクボス”の普及拡大に向けた取組を実施

みえのイクボス同盟 (H28.年4月発足)



185企業・団体 (R1.6.12現在)

## イクボス伝道師養成講座

「イクボス伝道師」として、イクボスに対する正しい認識や実践にかかる適切な助言等ができる人材を養成

あなたもイクボス伝道師として活動しませんか?

### イクボス伝道師養成講座

第1回 (全2回講座)  
2018年 8月9日 (木) 13:00~16:30 (費対 12945円~)

- ①イクボスになるメリットや会社の成長に結びつける
- ②働き方改革やイクボス意識を高め、会社を成長させる
- ③社内にイクボス文化を定着させるための実践的取組
- ④採用力を強化したい企業にも有効!

講師が働きやすく、働きがいのある職場づくりのために、従業員が働きやすい職場づくりを推進し、会社を成長させるためにイクボス文化を定着させることが重要です。そのため、イクボス文化を推進するための実践的取組に対する高度な知識とスキルを身につけることが重要です。また、イクボス文化を推進するための実践的取組を推進し、会社を成長させるためにイクボス文化を定着させることが重要です。

**(参考)**

**「地方創生×少子化対策」検討会 中間報告概要**

# 「地方創生×少子化対策」検討会について

## 1. 本検討会の位置づけ

第2期総合戦略の策定に向け、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の検討を進めることを目的として検討を行う。

- ※ 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。

## 2. 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【座長】
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

※関係省庁がオブザーバー参加

## 3. これまでの開催経緯・今後の予定

### 第1回：2019年4月2日(火)

#### 【ゲストスピーカーからの発表】

- EY新日本有限責任監査法人 中務氏
  - ・「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
  - ・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

#### 【各委員からの発表】

- ① 渥美委員：自治体・企業の現場からみた少子化対策の最新動向
- ② 奥山委員：少子化社会への処方箋～家庭を支える新たなつながりづくり～
- ③ 久木元委員：地域別にみた子育て支援の課題
- ④ 白河委員：男性の働き方暮らし方改革 男性育休必須化、義務化のトレンド
- ⑤ 前田委員：それぞれのライフステージとニーズに合わせた多様で包括的な支援の基盤づくりを
- ⑥ 保井委員：少子化とまちづくりに関する考察と提案

### 第3回：2019年5月14日(火)

#### 【ゲストスピーカーからの発表】

- (株)ワーク・ライフバランス代表取締役社長 小室氏
  - ・中小企業における働き方改革／男性の育児休業取得促進について

#### 【中間報告(案)について】

### 第2回：2019年4月15日(月)

#### 【ゲストスピーカーからの発表】

- ① (株)エムワン人事部課長／(株)CREA代表取締役 柴田氏
  - ・人口減少時代こそ働き方改革を！～働き方改革で社員は成長する～
- ② ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス株式会社
  - 代表取締役 北島氏 取締役人事総務本部長 島田氏
  - ・「WAA」(Work from Anywhere and Anytime)について
- ③ 株式会社メルカリ マネージャー 奥野氏
  - ・GO Boldにおもいきり働ける環境をつくる
- ④ 静岡県庁健康福祉部理事(少子化対策担当) 長田氏
  - ・ふじのくに少子化突破戦略の羅針盤

#### 【委員からの発表】

- ① 白河委員：男性の育休取得について(積水ハウスの事例紹介)
- ② 前田委員：若者の安定雇用について

#### 【意見交換】

## 1. 本検討会の位置づけ等

- 次期の総合戦略の策定に向けて、子育て世帯の負担軽減を図る観点から、効果的な施策の在り方の検討を進めることを目的として検討会を開催。
- 検討会は、企業支援、家庭を支えるつながりづくり、地域別での課題把握、男性の働き方改革、育休取得促進、ライフステージに応じた包括的な支援基盤づくり、まちづくり等、様々な分野に知見を有する有識者のメンバーで構成。また、検討テーマに関連して、先進的な取組を行っている地方公共団体や企業等からヒアリングを行う等、幅広い観点から議論。
- 中間報告においては、**まち・ひと・しごと創生の観点から推進する少子化対策の基本的な考え方を示すとともに、今後推進していくべき取組や支援・推進体制の在り方についての方向性等を示している。**
- これらの方向性等を踏まえ、今後、具体的な施策の展開に向けて、さらに検討を深めていく。

## 2. まち・ひと・しごと創生の観点から推進する施策の位置づけ（地域アプローチ）


- 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都市縁辺部では、それぞれ、課題や必要な支援の在り方等が異なる部分があると考えられ、**地域特性に応じてきめ細やかに対応していくことが求められる。**
- **地方創生の観点から推進する少子化対策**としては、国全体の少子化対策に係る施策等も活用しつつ、各地方公共団体が**地域の実情を踏まえて、結婚、妊娠・出産、子育ての希望をかなえるための地域ごとのオーダーメイドの取組**を展開する「**地域アプローチ**」による少子化対策に取り組んでいくことが**重要**である。
- こうした地域アプローチによる取組を進めるに当たっては、**男女共同参画の視点も重要**である。また、東京一極集中の動向をみると、女性の方が「進学や就職等で地域を出て東京圏に行き戻らない」傾向があることが指摘されている。Iターン、Uターンを促すためにも、**地域特性をとらえる際には、子育て支援の状況のみならず「女性が望む仕事・働き方」が地域にあるかどうかなども含め、男女間の格差の視点も必要**である。



## 3. 「地域アプローチ」による少子化対策の取組の方向性


- これまでも、「地域アプローチ」による取組が推進されてきたところであるが、「働き方改革」に重点を置く傾向にあった。子育て世代を応援するとの視点で、**地域働き方改革の取組を一層強化するとともに、地域コミュニティでの支え合い、地域の潜在的な人材の活躍、職住育近接のまちづくり等まちの魅力向上等、幅広い観点から「地域アプローチ」での取組を推進していくべき**である。
- その際には**男女共同参画の地域づくりや多様性を受け入れる姿勢、就業機会の男女間の格差の実態を踏まえること**なども重要である。


### ①地域働き方改革

- 男性が子育てや家事に十分に関わっていないことが、少子化の一因にもなっているとも言われている中で、**これまで以上に男性の育児休業の取得を促進していく必要がある**。
- **男女が協力した家事・育児等を推進する観点**から、従来の取組（包括支援、アドバイザーの養成・派遣によるアウトリーチ支援等）の深化を図り、**各地域の企業における働き方改革促進のための取組を一層推進していくべき**である。
- **女性にとって魅力的な仕事や働き方がある企業を増やしていく**ことは、地方からの「人口流出」に歯止めをかける観点からも重要である。
- 企業と地方公共団体等の**官民協働による地域一体となった取組も推進していくべき**である。その際には、**男性の育児休業の取得促進を含め、各企業や各地域での取組がよい意味で競い合われるような取組も検討**していくべきである。

<企業の男性育休100%宣言>  
小室氏説明資料（検討会第3回）より
- 各地域での先進的な取組の事例等を収集・整理し、その横展開を図ることが重要であるが、**情報をわかりやすく見える化し、発信する等の工夫も必要**である。

### ②地域コミュニティによる支え合い

- 親族だけではなく、**職場、近所、友人、地域コミュニティ等による支え合いの仕組みを構築していくことが重要**である。

<地域子育て支援拠点>  
奥山委員提出資料（検討会第1回）より
- **子育て世代や子どもの安心感、楽しさにつながる地域活動やコミュニティづくり等を推進していく必要がある**。気軽に通い、立ち寄り、利用できる多くの選択肢があることも重要である。
- 妊娠・出産、子育て期の**親子のニーズは多様**であり、それぞれの親の求めているものが違うという点にも留意が必要である。**気軽に相談できる場所・拠点の多機能化の推進、産後のケアサービスの充実や、家事支援等の拡充も重要**である。
- 各種の支援の情報が必要な人にしっかりと届くよう、**利用する当事者の目線を踏まえて地域でのきめ細かな情報発信**が必要である。
- 地域の高齢者も含めて、多世代参加・交流型の地域活動など、**誰もが居場所と役割を持つ支え合いのコミュニティづくりを推進していくべき**である。
- これらの**活動の担い手の育成や支援等も必要**である。

## ③潜在的な人材の活躍

- 正規雇用労働者に比べて非正規雇用労働者や無業の者は、結婚をしたいという意欲が男女ともに低い傾向が見られる。
- いわゆる家事手伝いと称する女性については、様々な理由があって無業になって家にいる人が一定数存在している可能性がある。
- **無業から就業へ、さらに安定した雇用へ**といった形で居場所や役割を得てもらうことにより、その後の更なる活躍や意識の変化等につながっていく可能性があり、**コミュニティにおける潜在的な人材の活躍に向けた支援が重要**である。

## ④職住育近接のまちづくり等まちの魅力向上

- **子育て世代の視点からまちの魅力を高めることが重要**である。
- **サテライトオフィスやコワーキングスペースの整備、テレワークの活用等**、職住育近接のまちづくりを推進していく必要がある。こうしたオフィス空間が託児、食事提供、研修など、生活面の支援機能を備えているとなおよとえられる。
- **公共施設や空き店舗、空き家、空き地、団地、公園等の場所をうまく活用し**、子育て世代のニーズに合う**新しい暮らし方や働き方が実現できるまちづくり**につなげていくことも必要である。
- 例えば**都市再開発**において、単にハードを整備するのみならず、**新しいライフスタイルを支援する推進主体を構築する**という**発想**や、**都市郊外のマンション建設等**において、**職住近接に資するワーキングスペースの整備、地域が支え合うコミュニティ形成や生活支援の機能等の導入を求めていく**ことも重要である。



<公園を利用したマルシェ>  
保井委員提出資料（検討会第1回）より

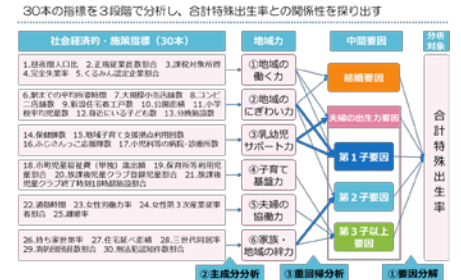
## ⑤意識改革

- 社会が出産や子育てを応援していくという雰囲気づくりや、それぞれの職場、地方公共団体等を挙げてそうしたムーブメントをつくっていくことも重要である。
- 男性もしっかりと子育てに参画する社会を作っていく、**「男女共同参画に根差した地域づくり」**という視点を持って、地域アプローチによる取組を推進していく必要がある。  
多様化している家族形態や就業形態等を念頭に、すべての子どもとその親を大事にしていく等、**地域において多様性を受け入れる意識を持つことも重要**である。
- 例えば、事例集やパンフレット等で子育て中の親子の写真を掲載する場合に、母親だけでなく父親の写真も利用する等、**各種取組の広報の際も、男女共同参画や多様性といった視点に留意したものとなるよう配慮する必要**がある。
- 社会の意識を転換するためには、**メッセージ性の強い取組が必要**である。例えば、地方公共団体が**「男性育休100%宣言都市」**の表明を行い、**域内企業において男性育休の取得を促進する等の官民連携の取組を推進**するとともに、その推移をモニタリングし優良事例を表彰するといったこと等も考えられる。
- **男性の育休取得**については、単に女性の育児に係る負担を軽減するという面だけではなく、**自身のウェルビーイングや発想力を高めることにもつながるといった積極的な意義を有する点**についての認識も持つ必要がある。

## 4. 支援・推進体制等の在り方

### (① 国の支援・推進体制の在り方（地域評価指標等）)

- 「地域アプローチ」による少子化対策の推進のためには、子育て世代にとって魅力的なまちづくり等の観点で地域の強み・男女共同参画を含めた課題等を見える化することが必要である。子育ての当事者にとっても、地域の魅力を比較可能な形で評価できるツールがあれば有益であると考えられる。
- 都道府県の先進事例等も参考にしながら、**国において、ワーク・ライフ・バランス、男女の就業に関する状況、子育てサポート基盤、まちのにぎわい等の要素で地域特性を見える化できる「地域評価指標」を整備し、各地方公共団体がそうした指標を活用して、各地域の実情に応じた地域アプローチによる少子化対策を推進していくことが重要**である。「地域評価指標」の整備に当たっては、ジェンダーギャップ、共助やコミュニティによる支援等の視点を入れることも考慮する必要がある。



＜地域指標・分析の事例＞ 静岡県説明資料（検討会第2回）より

- **課題を抱える地方公共団体の悩みに国が寄り添い、機動的に支援していくことも求められる。**先行して進めてきた地域働き方改革支援チームの取組等も参考に、**国による支援や推進体制の在り方について、引き続き検討していく必要がある。**
- **地域コミュニティづくりの活動の担い手に対する具体的な支援の在り方等も引き続き検討していく必要がある。**

### (② 都道府県・市町村の支援・推進体制の在り方)

- 小規模な市町村においては、少ない行政職員がいくつもの仕事を兼任しており、新しい情報を身に付けられない、研修に参加できない、地域の人材との接点を持つ機会が限られてしまう等により力量差が出てきており、県によってはその支援体制が不十分と感じられるところもあるとの意見もある。
- 都道府県・市町村の**支援・推進体制の在り方についても、引き続き検討していく必要がある。**

## 5. その他

### (東京一極集中への対応について)

- サテライトオフィスの活用等、東京等の大都市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である。さらに、若い世代が自分の能力や技能を身につけ、本人が望んだ時に地元へ帰れる、地方に移住できるチャンスを提供するという2本柱で進めていく必要がある。東京育ちの子どもを持つ家族が地方でリモートワークを体験できるような仕組みも地方創生の取組として有効であると考えられる。
- 地方にサテライトオフィスやコワーキングスペース等の拠点を設けることにより、普段東京等の大都市にいる社員が地方の人々と一緒に地方で活動することが可能となる。こうした交流人口の増加に向けた取組への支援を検討していく必要がある。