

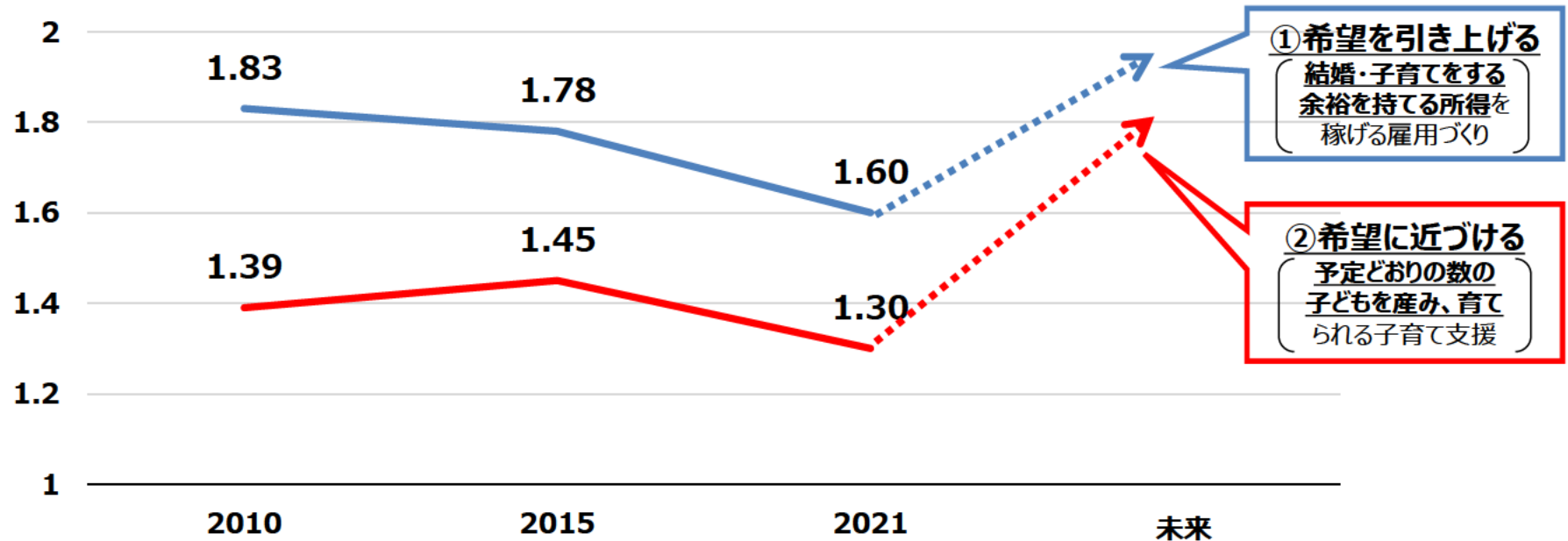
地方の良質な雇用の創出と 子育てしやすい職場の環境改善等 による少子化対策の強化

2023年 4月27日
経済産業省

希望出生率と実際の合計特殊出生率の推移

- 合計特殊出生率だけでなく、希望出生率も低下。希望そのものを引き上げる対策が必要。
- 希望低下の要因は、未婚者の結婚希望・希望子ども数の低下。その最大の原因は、所得水準が低いこと。

合計特殊出生率と希望出生率（試算値）の推移



① 希望を引き上げる
結婚・子育てをする
余裕を持てる所得を
稼げる雇用づくり

② 希望に近づける
予定どおりの数の
子どもを産み、育て
られる子育て支援

「希望出生率」= {既婚者割合 × 夫婦の予定子ども数 + 未婚者割合 × 未婚結婚希望割合 × 希望子ども数} × 離別等効果

2010年	(0.34 × 2.07 + 0.66 × 0.89 × 2.12) × 0.938 = 1.828... ≒ 1.83
2015年	(0.32 × 2.01 + 0.68 × 0.89 × 2.02) × 0.955 = 1.781... ≒ 1.78
2021年	(0.30 × 2.01 + 0.70 × 0.84 × 1.79) × 0.966 = 1.599... ≒ 1.60

・希望出生率の定義：内閣官房資料から引用。

・既婚者割合：総務省統計局「国勢調査」における18歳～34歳女性の総数と有配偶者数を元に経済産業省にて計算。未婚者割合は1 - (既婚者割合)。

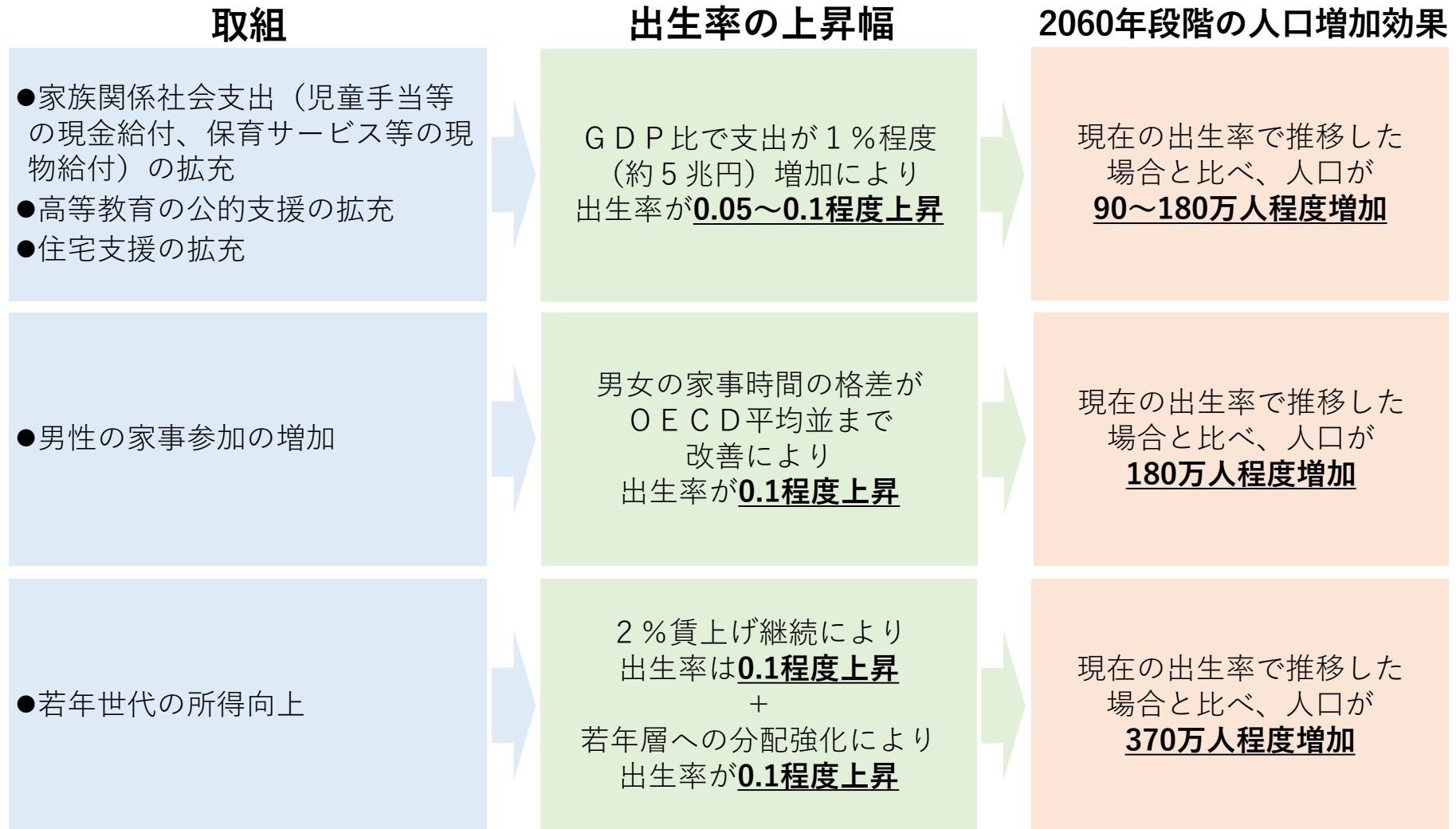
・夫婦の予定子ども数：社人研「出生動向基本調査」における夫婦の平均予定子ども数から引用。

・未婚結婚希望割合：社人研「出生動向基本調査」における18歳～34歳の女性のうち「いずれ結婚するつもり」と答えた者の割合から引用。

・未婚者の理想子ども数：社人研「出生動向基本調査」における18歳～34歳の女性の独身者（「いずれ結婚するつもり」と答えた者）の平均希望子ども数から引用。

・離死別等の影響：社人研「日本の将来推計人口」における出生中位の仮定に用いられた離死別等の影響。

少子化の傾向を反転させる取組についての機械的試算

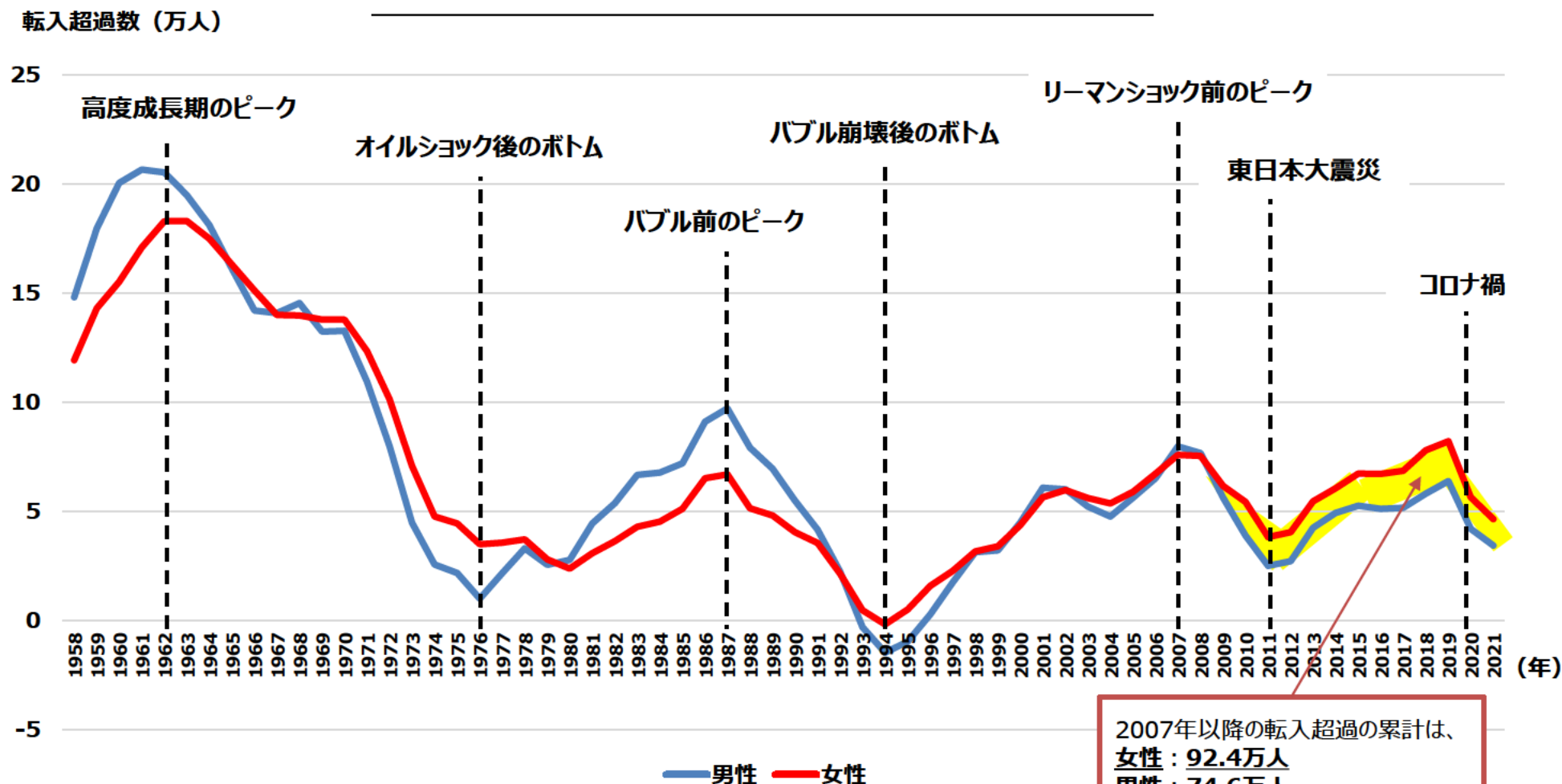


（備考）UN Population Division Data Portal、OECD.stat、厚生労働省人口動態統計、総務省人口推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」及び令和5年第2回経済財政諮問会議資料により作成。左図について、人口に占める子供の割合が国ごとに異なることや必ずしも因果関係は示されないことに留意が必要。

東京圏の転入超過は、金融危機以降継続して、女性が男性を上回っている

- 東京圏への転入超過数は、15年間、女性が男性を上回って推移。コロナ以降も同傾向。

東京圏への転入超過数



(注) ここでいう東京圏とは、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の一都三県。

(出所) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」

希望する職業が得られず、地元から東京圏への移住を選択

- 希望する職種や賃金等の待遇が良い仕事が見つからないために、地元に残らずに東京圏への移住を選択する人が多い。
- 実際、東京圏の転入超過数の大半を10代後半、20代の若者が占めており、進学や就職が一つのきっかけになっているものと考えられる。

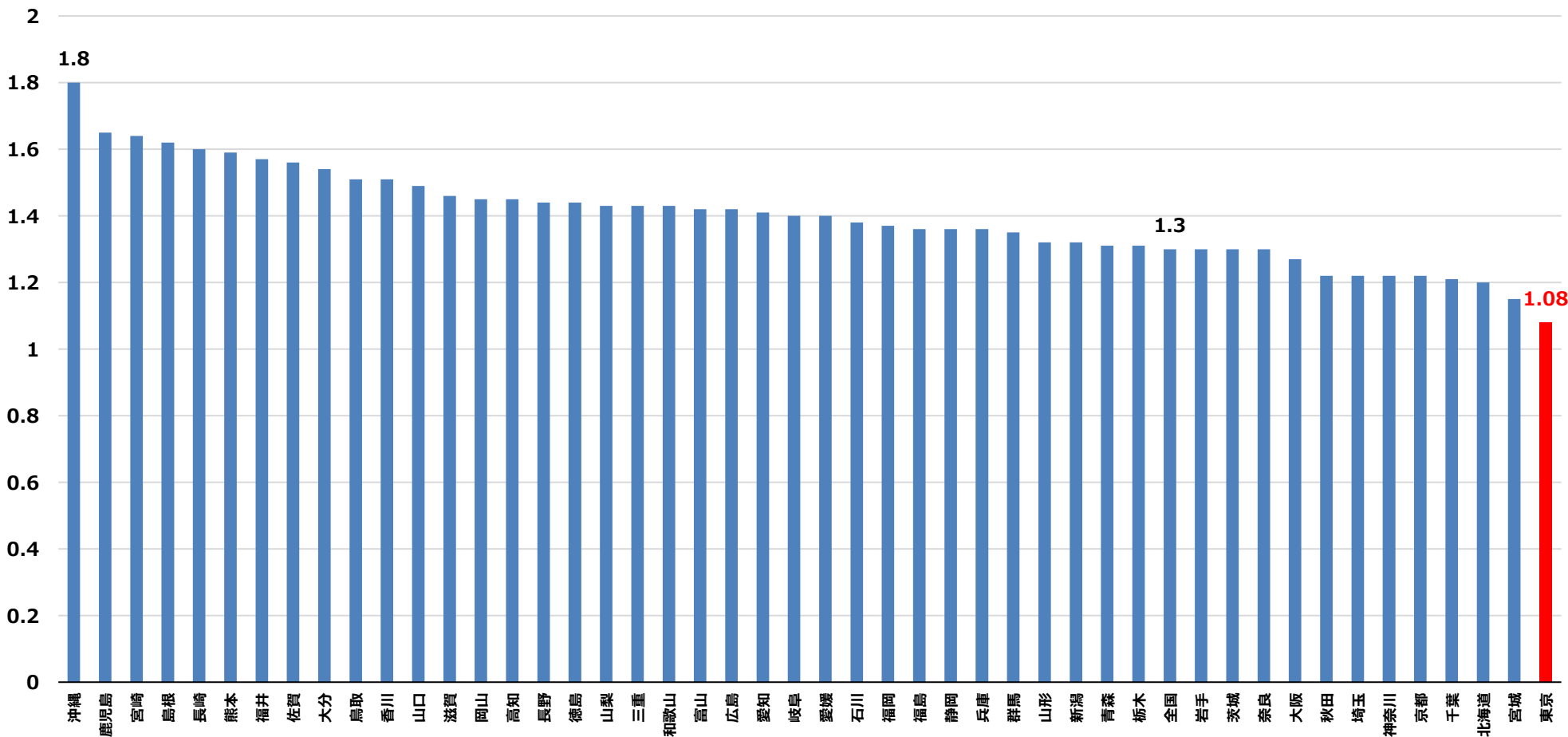
東京圏への流入者の移住の背景 ※母集団：東京圏外出身の東京圏在住者

1位	<u>希望する職種の仕事が見つからないこと（全体：25.6%）</u> ※男性：28.4%、女性：22.9%
2位	<u>賃金等の待遇が良い仕事が見つからないこと（全体：19.5%）</u> ※男性：23.4%、女性：15.5%
3位	希望することが学べる進学先がないこと（全体：15.2%） ※男性：15.3%、女性：15.1%
4位	<u>自分の能力を生かせる仕事が見つからないこと（全体：14.8%）</u> ※男性：18.8%、女性：10.9%
5位	日常生活が不便なこと（全体：11.9%） ※男性：10.0%、女性：14.0%

東京の合計特殊出生率は低く、地方の合計特殊出生率は相対的に高い

- 都道府県別の合計特殊出生率は、東京が最も低い（1.08）。

都道府県別の合計特殊出生率（2021年）



（出所）厚生労働省「令和3年人口動態統計月報年計」

地域別・企業規模別に見た雇用シェアと賃金水準

	中小企業		大企業	
	小規模企業 (常用雇用者数：～19人)	中規模企業 (20～299人)	中堅企業～大規模企業 (300～4,999人)	超大企業 (5,000人～)
東京圏 (43%)	【常用雇用者数】 ● 160万人 (男性：60%、女性：40%) ● 全体に占める割合：4%	【常用雇用者数】 ● 383万人 (男性：63%、女性：37%) ● 全体に占める割合：10%	【常用雇用者数】 ● 573万人 (男性：62%、女性：38%) ● 全体に占める割合：15%	【常用雇用者数】 ● 482万人 (男性：54%、 女性：46%) ● 全体に占める割合：13%
	【賃金】(労働者数10～99人) 471万円		【賃金】(労働者数100～999人) 532万円	【賃金】(労働者数1,000人～) 611万円
地方圏 (57%)	【常用雇用者数】 ● 429万人 (男性：60%、女性：40%) ● 全体に占める割合：12%	【常用雇用者数】 ● 902万人 (男性：61%、女性：39%) ● 全体に占める割合：24%	【常用雇用者数】 ● 579万人 (男性：60%、女性：40%) ● 全体に占める割合：16%	【常用雇用者数】 ● 218万人 (男性：54%、 女性：46%) ● 全体に占める割合：6%
	【賃金】(労働者数10～99人) 396万円		【賃金】(労働者数100～999人) 453万円	【賃金】(労働者数1,000人～) 540万円

(注) 中規模や中堅の定義は様々ある中で、一つの考え方として常用雇用者数で設定。ここでいう東京圏とは、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県の上3県。

四捨五入している関係で、東京圏・地方圏それぞれの常用雇用者数が全体に占める割合は、各マスの合計とは一致しない。

賃金は、一般労働者（＝短時間労働者以外の者）の値。「きまって支給する現金給与額×12」と「年間賞与そのほか特別給与額」を足したもので、年収に相当する金額となっている。なお、都道府県毎の労働者数のウェイトで加重平均して算出している。

(出所) 総務省・経済産業省「平成28年 経済センサス-活動調査-」、厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

令和2年度・令和3年度補正予算により、既に動き出している主な国内投資案件

経済産業省の令和2年度・令和3年度補正予算の国内投資支援策

＜DX＞・先端半導体の国内生産拠点の確保（R3補正 6,170億円）

＜GX＞・サテライト上不可欠性の高い半導体の生産設備の脱炭素化・刷新事業（R3補正 470億円）

・蓄電池の国内生産基盤確保のための先端生産技術導入・開発促進事業（R3補正 1,000億円）

＜健康＞・ワクチン生産体制強化のためのバイオ医薬品製造拠点等整備事業（R3補正 2,273.8億円）

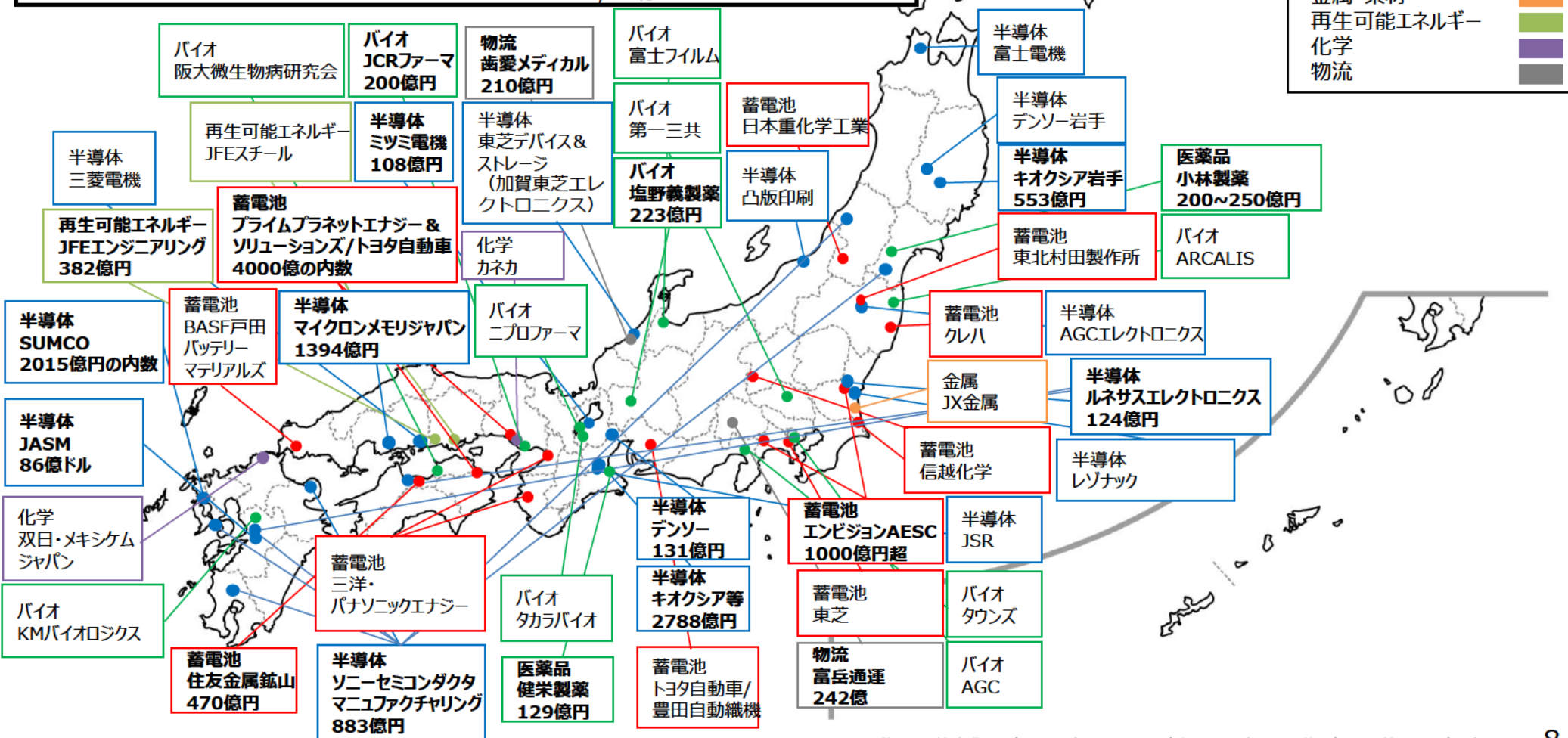
・マスク・アルコール消毒液等生産設備導入補助事業（R2補正 29.1億円）

・アビガン・人工呼吸器等生産のための設備整備事業（R2補正 87.7億円）

・感染症対策関連物資生産設備補助事業（R2補正 22.1億円）

＜その他＞・サプライチェーン対策のための国内投資促進事業費補助金（R2補正等 5.168億円）

・中小企業等事業再構築促進事業（R2・R3補正 1兆7.608億円）



※掲載した予算事業で採択された案件のうち、一定額以上の案件を掲載。自社HP等からの引用含む。

少子化対策に積極的な企業の取組

- 少子化対策に積極的に取り組む企業に対して大臣視察・車座を行い、改めて企業が果たす役割が大きいことを確認。

大企業の主な取組

伊藤忠商事

- ・男女を問わず働き方改革を徹底。2013年より朝方勤務を導入。
- ・育児休業制度、時短勤務に加え、早期復職者向けの手当を創設するなど、全社員に多様な働き方の選択肢を用意。
- ・結果として、労働生産性は5.2倍（2010年度→2021年度）、男性社員の共働き比率が10%⇒43%（2000年度→2021年度）、企業出生率は0.60⇒1.97（2005年度→2021年度）に上昇。

資生堂

- ・柔軟な勤務制度。育休後の復職率は99%超。男性の育休も重視し、育児が始まる男性に、『育トレ』として育児の仕方を教えている。

大和証券

- ・経営トップのコミットメントが何より重要。19時前退社の導入当初、ほとんどの支店長は反対したが、強制的に電気を消させるぐらい徹底。

日本航空

- ・男女問わない両立支援制度を整備。男性の育休は、出生日から産後10週まで任意の期間・回数で取得可能。

中小企業の主な取組

サカタ製作所【新潟、金属加工/中小企業】

- ・元々、36協定違反スレスレの過重労働企業。経営トップのコミットで「残業ゼロ」を目標設定・実現。これを土台に男性育休100%も実現。
- ・子どもが生まれる社員が、残業ゼロ達成後に約3倍、男性育休100%達成後に約6倍に。生産性も上がり、目下、3年間で所得50%アップ目標に挑戦中、ほぼ達成。

シンコーメタリコン【滋賀、溶斜施工/中小企業】

- ・女性の育休取得者が、赤ちゃんと一緒に月1回1時間程度出勤する『育休出勤』。不安のないスムーズな職場復帰を実現。車座参加の大企業からも「参考にしたい」との声。男性育休も義務付け。

ユーメディア【仙台、印刷・メディア/中小企業】

- ・柔軟な時短勤務、テレワーク、男性育休等の働き方改革を推進。会社全体で子育て世代を応援する風土が醸成された。
- ・新卒では、東北圏に加え、首都圏・関西圏の大学の学生からの応募・採用につながる。中途採用においても、ライフイベントの手前で、U・Jターン等を希望する東北出身者からの応募多数。

中小企業向け補助金における子育て支援・女性活躍企業の優遇措置

- 主要な中小企業向け補助金において、子育て支援・女性活躍推進企業に対する加点措置を講じることとした（概要は以下の通り）。
- さらに、現在、こうした子育て支援・女性活躍推進に取り組む企業に対する加点などの優遇措置を、経済産業省の他の補助金にも広げることを検討中。

■ 対象とする補助金

事業再構築補助金、ものづくり補助金、IT導入補助金、小規模事業者持続化補助金、事業承継・引継ぎ補助金

■ 加点措置（※1）

①	全ての申請者	くるみん認定又はえるぼし認定（※2）を取得している場合
②	従業員100名以下	次世代法又は女活法の一般事業主行動計画（※3）を策定し、専用サイト（※4）で公表している場合

※1 加点幅は①＞②とし、両方に該当する場合は①の分のみとする。

※2 法律（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）に基づき、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」（くるみん及びトライくるみん）、「女性活躍推進企業」（えるぼし）を認定する制度。

※3 法律（次世代法・女活法）に基づき、従業員101人以上の事業主に策定等が義務づけられている計画。従業員100人以下の事業主については努力義務とされている。

※4 両立支援のひろば又は女性の活躍推進企業データベース。

■ 開始時期

事業再構築補助金：3月末開始の公募回

ものづくり補助金：4月下旬開始の公募回

IT導入補助金：4月下旬～5月中旬頃開始の公募回

小規模事業者持続化補助金：6月初旬開始の公募回

事業承継・引継ぎ補助金：6月中旬開始の公募回



- くるみん認定…最短2年の計画期間を定めて行動計画を策定し、目標値を達成した上で、育休取得率10%以上等の認定基準を満たし、当該割合を公表している企業を「子育てサポート企業」として認定。
- プラチナくるみん認定…「くるみん」よりも高い基準（例：育休取得率30%以上等）を達成している、子育てサポートに積極的に取り組む企業。

- えるぼし認定…行動計画の策定・届出を行い、管理職に占める女性の割合が産業ごとの平均以上である等の認定基準を満たす企業を、女性の活躍促進に関する取組状況が優良である企業として認定。（届出から認定まで数ヶ月。）
- プラチナえるぼし…「えるぼし」よりも高い基準（管理職に占める女性の割合が産業平均の1.5倍以上である等）を達成している、女性の活躍促進に関する取組状況が特に優良である企業。

社会全体で子育てを応援する雰囲気づくり

- 商業施設では、ベビールームの設置やショッピングモール内の各飲食店におけるアレルギー表示や、モール内店舗における特典の提供等を行っており、テーマパーク・遊園地では、ベビーセンター・ルームの設置等を実施。こうした取組により、子育てを応援しており、引き続き、官民一体となって社会全体で機運醸成を図っていく。
- また、家事負担の軽減も子育てと仕事の両立の観点で重要。家事支援サービスを福利厚生として導入している企業もあり、こうした取組を普及させることで、社会全体で子育てを応援する雰囲気づくりに寄与していく

商業施設の取組事例

- ・ イオンモールでは、ベビールームの設置や各飲食店においてメニューのアレルギー表示、キッズ用のイス設置に取り組んでいる。
- ・ さらに関西18モールで「Cheers!forMAMA」と銘打ち、地方自治体と連携し、子育て世代向けに特典の提供を実施。

テーマパーク・遊園地の取組事例

- ・ ベビーセンター、ベビールームの設置
- ・ ベビーカーのレンタル
- ・ 3歳以下の入場料無料
- ・ アトラクションの時間予約制

家事支援サービスの普及

- ・ 家事負担の軽減は、可処分時間が増加することで、子育てと仕事の両立支援に寄与。
- ・ 他方、家事支援サービスのニーズは増加しているが、足元の利用割合はわずか1.8%。
- ・ 企業が福利厚生として家事支援サービスの利用を支援している事例もあり、こうした取組を促すこと等が必要。

＜福利厚生としての導入事例＞（出所）株式会社ベアーズHP 導入事例

- ・ 「在宅勤務だと家事が気になって集中できない」という社員の声があり、毎月5,000円までの家事代行費用を会社が補助。
- ・ 子ども関連サービスの提供にあたり、まずはもっとも身近である自分の家族を大切にという考えから、毎月5万円までのシッター・家事代行の費用を会社が補助。