

地域の包摂的成長

－地域の活力が生まれ出す若者・女性の「希望」の回復と少子化社会の克服－

2023年3月14日

「地域の包摂的成長」検討チーム

(中小企業庁・経済産業政策局・地域経済産業グループ・商務・サービスグループ・各地方経済産業局)

地域の包摂的成長についての問題意識、本日の議論の目的

【問題意識】

- 「国内投資拡大、イノベーション加速、所得向上という3つの好循環」を実現するためには、**地方と都会・大企業と中小企業といった格差解消を成長につなげていく**とともに、**域内需要の減少を継続させる少子化を食い止める必要**。
- 東京圏への若年世代の流入や希望出生率の推移を分析すると、経済的理由が背景にあり、地域経済・企業の活性化を通じた**地方での「良質な雇用機会」と「豊かな暮らし」が持続的だと思える環境を目指す**ことが重要ではないか。
- 世代や地域を超えた継続的で広範な検討が必要であることから、地方経済産業局を含む経産省全体から**若手有志のメンバーを募り、立場が変わっても検討チームの一員として、官民関わらず取り組み続けることをコミット**。

※ 参加メンバー：計50人（うち 地方経済産業局職員：16人 20代以下職員：19人 30代職員：25人）

【これまでの経緯】

- 2022年6月にとりまとめた新機軸部会中間整理では、以下の目標と対応の方向性を提示。
 - －課題・定量目標：2024年度に地方と東京圏との転出入を均衡
 - －対応の方向性：持続可能な地域・中小企業の実現、文化経済産業行政の推進
- **東京圏の社会増・自然減、地方圏の社会減・自然減という状況を踏まえれば、「若い世代（特に女性）の転出入」の均衡を目指す**とともに、**我が国全体で人口が減少する中では国内市場の成長期待は高まらず、国内投資をはじめとする3つの好循環は生じないことへの対応を検討**。

【本日の議論の目的】

- **中間整理（昨年6月）以降の進捗状況のご報告（ミッションの再構築）**について。
- 若い女性が希望を持って地方で暮らせる環境を実現するための経済産業政策でのアプローチには、何が必要か。**「可処分所得の増加」「可処分時間の増加」「結婚・子育て・生活環境の改善」に繋がる政策の方向性の議論の深掘り**。

1. 「地域の包摂的成長」のコンセプト

1-1. 中間整理（2022年6月）までの検討状況

1-2. ミッションの再設定：

地域経済・企業の活力を軸とした少子化対策の重要性

2. 対応の方向性

2-1. 若者・女性の「可処分所得」の増加に繋がる政策

2-2. 若者・女性の「可処分時間」の増加に繋がる政策

2-3. 若者の結婚・子育て・生活をめぐる環境を改善する取組

1-2. ミッションの再設定：地域経済・企業の活力を軸とした少子化対策の重要性

【中間整理後の検討状況】

- 足下の経済環境の変化を踏まえ、新機軸の全体目標を、「国内投資拡大、イノベーションの加速、国民の所得向上の**3つの好循環**」に再設定（2022年11月2日 第9回新機軸部会）。
 - **東京圏の社会増・自然減、地方圏の社会減・自然減**という状況を踏まえれば、中間整理で示した目標「2024年度に地方と東京圏との転出入を均衡」を実現させても、**日本全体として人口が減少する中では、国内市場の成長期待は高まらず、国内投資をはじめとする3つの好循環は生じない。**
- ⇒ 「包摂的成長」の新たな目標設定として、「地方圏における社会減」の解消を通じた**地方圏と東京圏との転出入均衡とともに、人口減少克服のための少子化対策の視点が必要。**

【少子化の現状（地方の社会減が日本全体の自然減につながる負のスパイラル）とミッションの再構築】

- **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、地方から、若者、特に女性が、職を求めて東京に流入する傾向が加速。**
 - しかし、生活コストが高い**東京では、中間層の実質的な可処分所得、可処分時間は低い。**東京圏への流入がかえって若い世代の経済的余裕を失わせている可能性。
 - **経済的余裕のなさから様々なことを諦めるが、特に中長期的に問題なのは「結婚・出産から遠ざかる」こと。**ましてや、**結婚・子育てに対する「希望」すら失わせてしまっている。**
- ⇒ 「**若者・女性が、あらゆる地域で、『稼げる仕事・豊かな暮らし』を選べる社会の構築を通じて、地方の社会減が日本全体の自然減につながる負のスパイラルを解消すること**」を「包摂的成長」の**ミッションとして再設定**してはどうか。

良質な雇用を求めて若者・女性が東京圏へ転入している①

- **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。

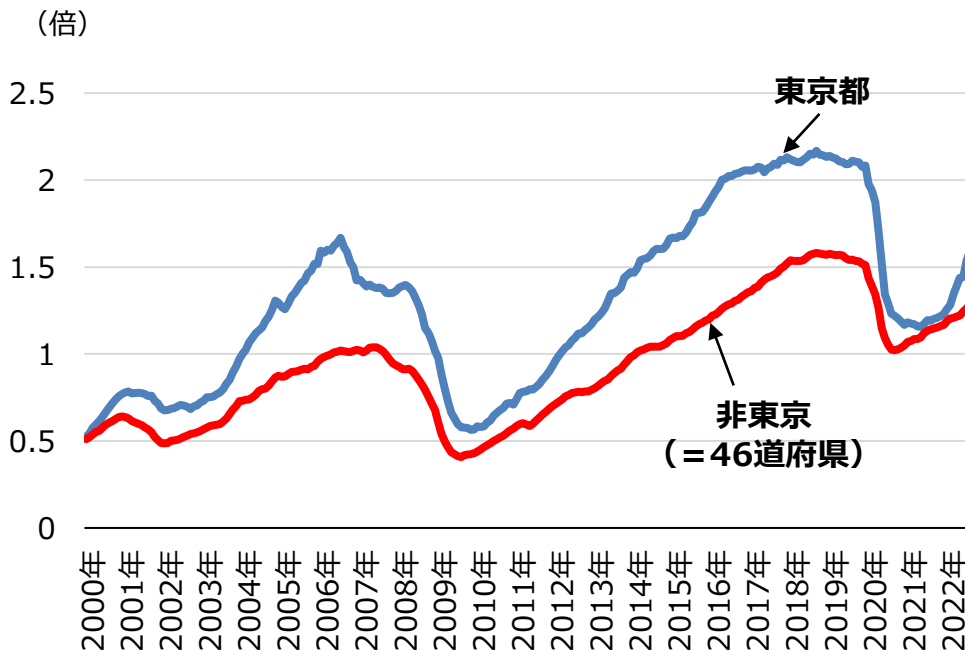
東京圏への流入者の移住の背景 ※母集団：東京圏外出身の東京圏在住者

1位	希望する職種の仕事が見つからないこと（全体：25.6%） ※男性：28.4%、女性：22.9%
2位	賃金等の待遇が良い仕事が見つからないこと（全体：19.5%） ※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	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%） ※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%

地方の雇用は、特に女性にとって魅力的ではない可能性

- 有効求人倍率はコロナ後回復傾向にあり、非東京でも、足下全ての都道府県で1を超えている。
- **地方の雇用の課題は、単純な量の問題ではない可能性。**例えば、「生産工程」や「建設・採掘」等の職種の有効求人倍率は、東京で少なく、地方で多いが、一方で、同職種の若い女性の就業割合は、東京で大きく、地方で小さい。すなわち、**地方で求められる職種における女性活躍が、地方では不十分**である可能性。

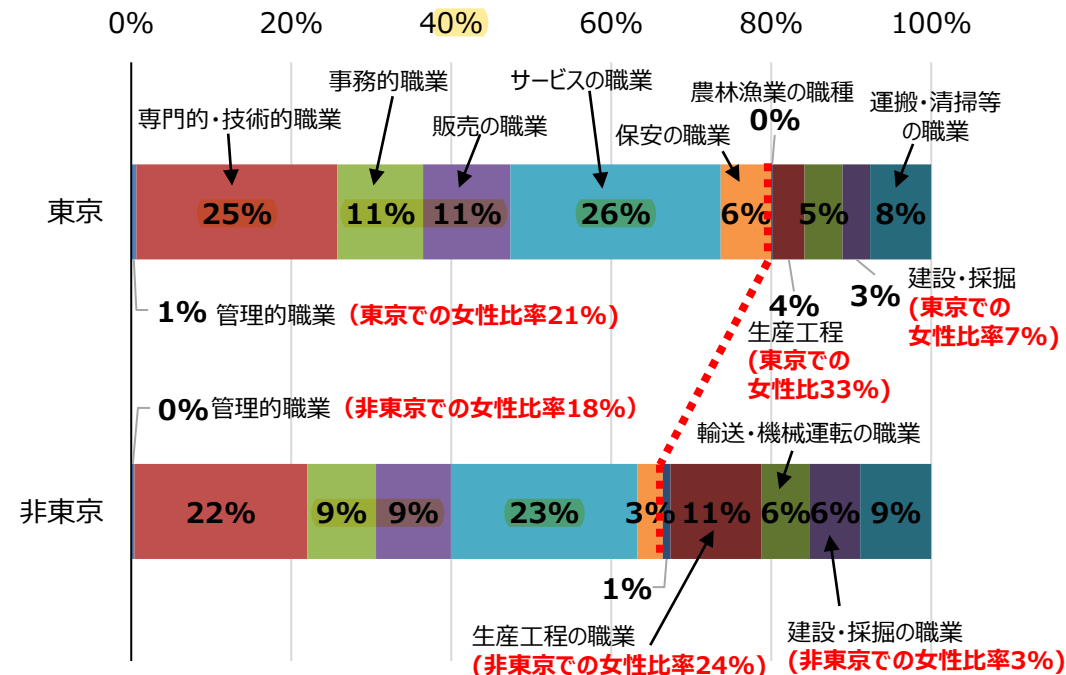
東京と非東京の地域の有効求人倍率の推移



(出所) 中小企業庁「中小企業・小規模事業者の人材戦略に関する有識者検討会」
第1回事務局資料 p.5

東京と非東京の有効求人数の職種構成 (2021年度)

※赤字：若者(25-29歳)の就業者のうち女性が占める割合(職業別、2020年)

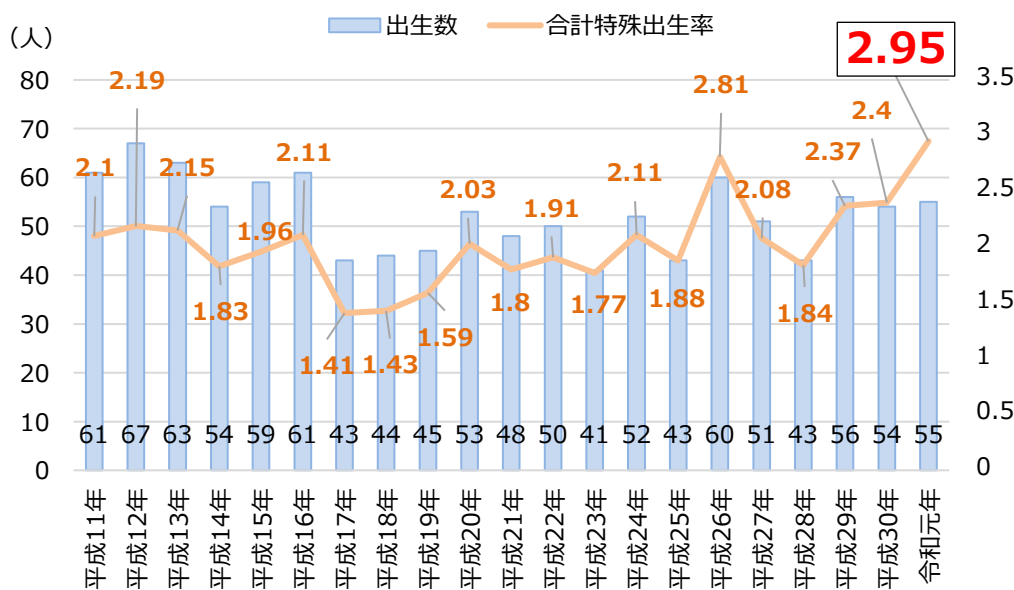


(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況：雇用関係指標(年度)」,
総務省「令和2年国勢調査」

(参考) 岡山県奈義町：出生率2.95の町

- 岡山県奈義町は岡山県北部に位置する人口6千人弱の町であるが、合計特殊出生率がここ5年平均2.3（最高値が2019年の2.95）。2012年に子育て応援宣言を掲げ、雇用、住宅、農業、インフラ整備、福祉、教育など、あらゆる施策を「人口減少・少子化」という共通課題に向けて、複合的に企画・実施。
- 子育てに予算を重点化するためには、住民の多数を占める高齢者の納得をいかに得るかという、合意形成の観点が最重要。町長が、町議会冒頭演説から自治会の集会まで、あらゆる場所で「奈義町の最大の課題は人口減少。若者が魅力を感じて定住するまちは高齢者も安心して最後まで住み続けられる町になる。」と説明。**仕事・雇用の取組として「しごとコンビニ」を実施。町内の個人・企業・役場が切り出した細かい仕事を、子育て世代と高齢者が一緒に行い報酬を得る形が、地域のつながりをつくり、高齢者が子育て世代の悩みや不安に共感し、世代間相互理解による安心安全な子育て環境に。**
- 一方、**若者が働きたい職場・手掛けたい仕事がある**が何かは手探り。今後も少子化対策を持続させていき、町の存続を担保するために、仕事・雇用の観点が必要との声がある。（町内に誘致した工業団地は地元町民の雇用の受け皿とはなっていない。町役場職員は、「地方部においては、都市部以上に多様な働き方の視点が求められる」との考え方。）

奈義町の合計特殊出生率の推移



しごとコンビニのスキーム

目的

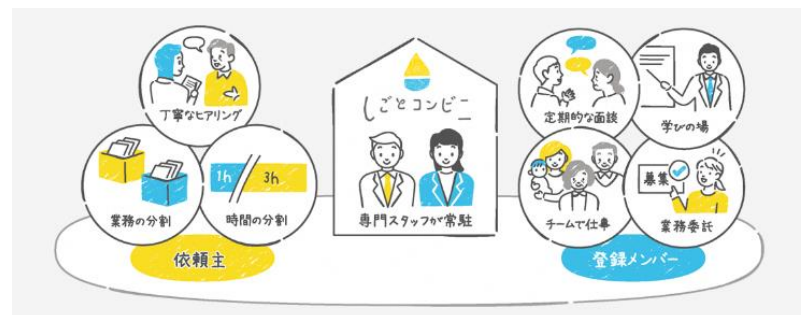
- ①子育てしながらでも、就労できる仕組みや環境を整備する。
- ②ワークシェアすることで地域や社会に関われるような“総活躍のまち”をつくる
- ③仕事を任せる側の業務の効率化を図る。

対象

依頼主：農家、役場、事業所、商店など
 作業員：子育て中の親、シニア世代など時間・技術を持つ住民

仕組み

一般社団法人「しごとコンビニ」が、企業・役場・住民のアウトソースと、時間・技術を持つ住民をマッチング。子育て中の親や高齢者などが空き時間を使って、少しずつ仕事を請け負うことが可能。



(出所) しごとコンビニHP 「しごとコンビニの仕組み」

1. 「地域の包摂的成長」のコンセプト

1-1. 中間整理（2022年6月）までの検討状況

1-2. ミッションの再設定：

地域経済・企業の活力を軸とした少子化対策の重要性

2. 対応の方向性

2-1. 若者・女性の「可処分所得」の増加に繋がる政策

2-2. 若者・女性の「可処分時間」の増加に繋がる政策

2-3. 若者の結婚・子育て・生活をめぐる環境を改善する取組

2. 対応の方向性：「地域の包摂的成長」に向けて検討すべき政策の全体像

- **日本全体として**、保育サービスや経済的支援などの**公的支援の強化**、**働き方改革**とともに、**若者の所得向上**が重要課題。構造的賃上げに向けた労働市場改革とともに、賃上げの原資を持続的に稼ぐための価格転嫁対策や生産性向上に繋がる投資・イノベーション促進策が不可欠。その上で特に**地域経済・企業の活性化により地方での「良質な雇用機会」と「豊かな暮らし」を創出するべく**、以下の取組を、**従来より更に踏み込んで若者・女性支援という観点から強化**することが必要か。
- 少子化の要因は多岐に及ぶため、若者・女性の可処分所得と可処分時間の引き上げ、結婚・子育て・生活の環境改善は同時に実現しなければならず、**複数の施策を同時に実行**することが必要。（後続P.17 概念図・案参照）

【地方での良質な雇用機会と豊かな暮らしが持続的だと思える環境の提供】

(1)若者・女性の収入増を通じた「**可処分所得の増加**」に繋がる産業政策

- ①**地域の核となる企業の成長**（稼ぐ力を有する企業の立地支援、**中堅・中核企業**の成長促進に向けた集中支援、**中小企業の成長企業経営（競合他社と異なる価値創出のあり方（事業戦略）を明確に構想・実行する企業への成長）**）に向けた支援体系の整備〔経営者人材の強化、事業承継・M&A、人材戦略強化、イノベーション促進、海外輸出など〕、デザイン経営・ブランディングの後押し）
- ②**地域全体の経済・産業のビジョンと資金・人材が循環するエコシステム**の確立（アート&デザイン等「文化」の力を活かした観光業等の振興、新たな仕組み・ネットワークも活用した地域に関わる意思を持つ資金の還流の促進〔企業版ふるさと納税、企業の教育への積極的な関与を促進するための税制上の所要の措置などを通じた企業投資の呼び込み、山古志村NFTのような価値創造〕）

(2)若者・女性の「**可処分時間の増加**」に繋がる働き方改革や規制改革

- ①働き方改革による労働時間の適正化・両立支援・**子育て支援**、**女性活躍**の推進、**人的資本経営**への転換の後押し
 - ②**家事支援サービス**の活用促進 ③**フェムテック、ベビーテック**の普及・活用
- ※**二拠点居住、副業・兼業**を実現するための規制改革も、検討に一考の余地ありか。

(3)若者・女性の**結婚・子育て・生活をめぐる環境**を改善する取組

- ①**地域社会のデジタル化に向けた社会基盤の整備**
- ②学校内外でICTを活用し、多様なニーズに応える**地方での学び**を実現するための実証・支援、**資金確保**等に向けた環境整備
- ③**デジタルの活用**を通じた、交通・物流等の公共サービスを含む**生活インフラの持続可能化**
- ④**社会課題解決ビジネス・中間団体の活躍**を通じた、**地域コミュニティの活性化**による安心の創出
- ⑤**地方も見据えた男女のマッチング支援**（ライフプランなど、個人のきっかけ作りに向けた方策（実証等）、社会のマッチング機能の向上（福利厚生によるサービス提供を促す方策、ガイドライン等）、伴走機能を有したサービスの拡大に向けた方策（実証等））

※(1)~(3)の実行においては、人的リソースや意思決定の迅速さで困難を抱えることもある自治体を補完・代替し、地域経済のビジョンを構想・実行できる主体や、官民の連携体制を構築していく主体の育成も必要。

若者・女性の「可処分所得」の増加に繋がる政策案 (地域の核となる産業の成長)

- 地域全体の所得・消費の向上をもたらすため、**地域ごとに、地方公共団体による地域の特性を踏まえた戦略的な産業政策の推進を支援するべき**ではないか。
- また、当該政策の実現による良質な雇用の確保、地域の「稼ぐ力」の創出に向けて、
 - ① 国際競争力を有し、高い付加価値を創出できる、**「稼ぐ力」を有する企業の立地支援**
 - ② **中堅・中核企業の成長促進に向けた集中支援**など、これまでの施策に加えて、**更に踏み込んだ支援**が必要ではないか。

「稼ぐ力」を有する企業の立地促進に向けた政策例

- 地域経済の活性化に繋がる企業の立地支援
- 産業インフラに係る整備支援
- 地域未来投資促進法における基本方針の見直し
 - 地域の良質な雇用の場の効果的な創出に向け、地方公共団体による事業環境整備を促進

中堅・中核企業の成長に向けた政策例

- 地域未来牽引企業をはじめとする地域の中堅・中核企業の成長を促進する課題の整理
 - 人材を重視する経営への支援等
- 地域経済の中心的な担い手となりうる企業である「地域未来牽引企業」について、次の更新・見直しに関する方向性や今後の支援の在り方を検討

(参考) 産業構造の変化に伴う経営戦略・社員の働き方の変化 (イメージ・仮説)

- 産業構造の変化に伴い、現代の企業には競合他社にない価値の提供を実現するための経営戦略が従来以上に求められるように。企業が新たな価値を創造するためには、若者・女性を含む多様な人材が活躍し、創造的な仕事に取り組める場が提供されていることが重要ではないか。若者・女性を含む多様な人材の活躍が、企業の独自の価値と持続的な利益の創出の源泉となるのではないか。

人口増加期 (～1980年代頃)

現代

需要・生産能力増を前提とした産業構造

独自の価値提供が必要な産業構造

産業構造

- 耐久消費財に対する需要の爆発的な増大、流通革命と呼ばれた卸売・小売とりわけスーパーの成長 (1960年代)、建設業や金融・保険業の成長、自動車産業のリーディング・セクター化 (1970年代) 等、人口増加に伴う需要の拡大や生産能力の向上を背景とした産業構造が現出。※1

- 90年代以降、グローバル化・ICT化により、長期安定取引関係から、対多数・多面的な取引関係へ移行しているとの分析・考察あり。※2
- 既存のモノ・サービスへの需要は飽和とする実証研究が存在。※3 成熟経済において新たな需要を創出するには、**既存製品と異なる価値の提供 (プロダクト・イノベーション)** が求められることが示唆。
- 新たな価値観 (SDGsの重視等) に伴う消費者ニーズの多様化・個別化が進み、コモディティ需要は減退する一方、**独自の付加価値を有する商品・サービスが需要を獲得**する方向へ変化。※4

需要・生産能力の増加に対応するための経営(仮説)

独自の価値提供を目指し、多様な人材の活躍が活きる経営(仮説)

経営戦略

- 多重下請構造も背景となり、製造業を中心に、多くの企業は、需要・生産能力の増加に対応し、大量生産・効率性追求の経営を行ってきたのではないか。

- 既存商品・サービスと差別化された価値を創造するために、その企業が顧客に提供できる、**他社と異なる価値を構想**し、あらゆる企業活動を価値提供のために調整する必要があるのではないか。

社員の働き方

- その中で、多くの企業は経験に基づく習熟を社員に求め、多様性・個性が捨象され、若者・女性の活躍の場も限定されてきたのではないか。

- **若者・女性を含む多様な人材が企業内で創造的な仕事に取り組める場**が用意されていることが、企業が、新たな価値観や多様なニーズを捉え、独自の価値と持続的な利益を創出することにも、ポジティブなフィードバックを与えるのではないか。

※1: 吉川洋・宮川修子 (2009.9) 「産業構造の変化と戦後日本の経済成長」 RIETI Discussion Paper Series 09-J-024 pp.5-8.

※2: 中小企業白書 2007年版 第3部 第1章 変容する企業間の取引構造 pp.158-178.

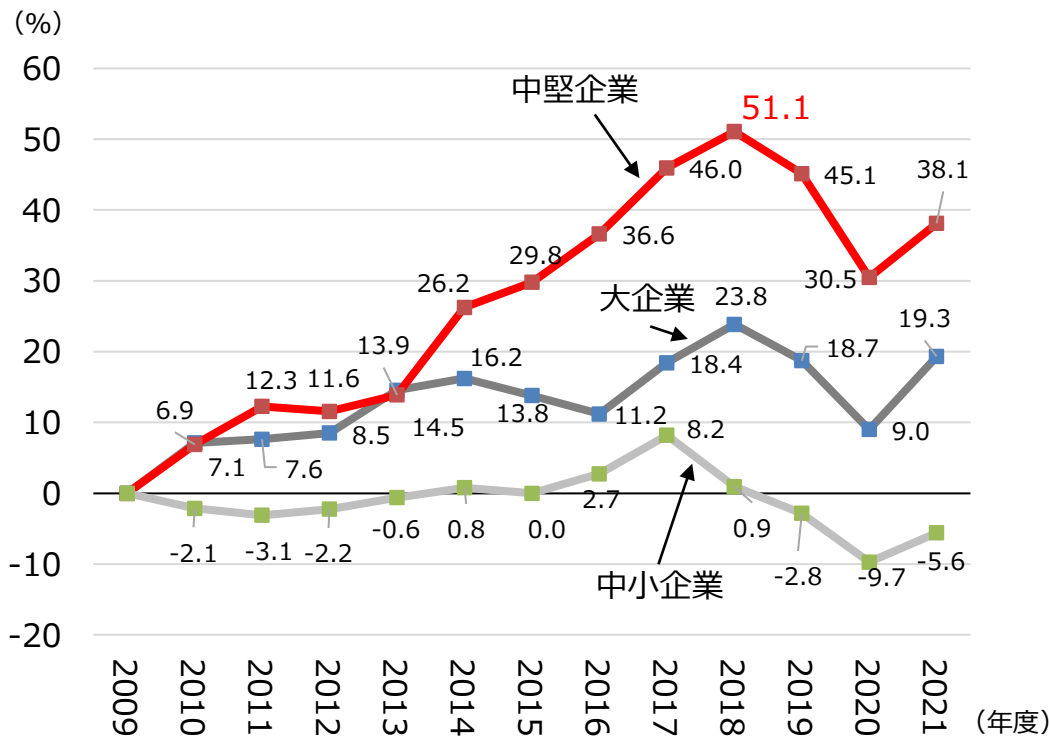
※3: 吉川洋・安藤浩一 (2015.3) 「プロダクト・イノベーションと経済成長 PartIV : 高齢化社会における需要の変化」 RIETI Discussion Paper Series 15-J-012

※4: 小松原正浩・住川武人・山科拓也 (2021年9月) 『マッキンゼー ネクスト・ノーマル: アフターコロナの勝者の条件』 (東洋経済新報社) p.50

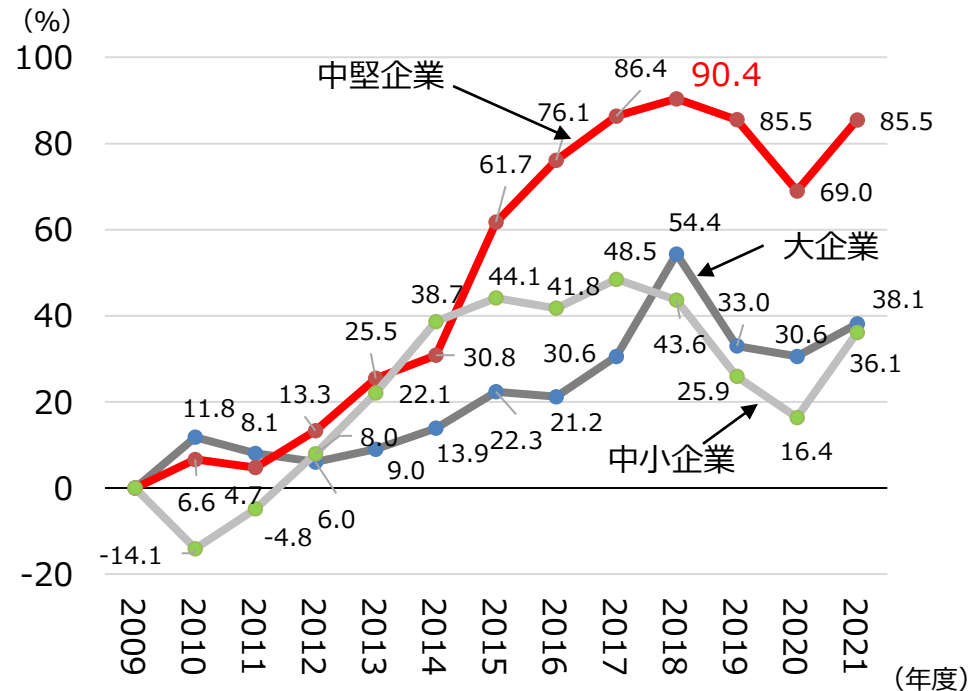
(参考) 地域の経済活動を支える中堅・中核企業

- 中堅企業は、大企業・中小企業と比して1企業当たりの売上高の伸び率が大きく、2009年度を基準とした場合、2018年度には1.5倍まで増加。
- また、設備投資額においても、中堅企業は1企業当たりの伸び率が大きく、2009年度を基準とした場合、2018年度には1.9倍まで増加。

企業規模別の1企業当たりの売上高推移
(2009年度を基準とした場合の伸び率)



企業規模別の1企業当たりの設備投資額推移
(2009年度を基準とした場合の伸び率)



(注) 中小企業：資本金1億円未満、中堅企業：資本金1億円以上10億円未満、大企業：資本金10億円以上。
(出所) 財務省「法人企業統計」を基に作成。

(参考) 天彦産業 (大阪府大阪市・中小企業)

- 顧客主義を体現するのは社員という考え方で、「社員第一主義」という経営理念を掲げ、「自分・家族・会社の幸せ」の追求を通じ、「日本でいちばんやり甲斐のある会社」を目指す創業149周年の金属卸商社。
- 同社の強みは「社員のモチベーションを高め、人の価値を最大限引き出すためにはどうすればよいか」を粘り強く試行錯誤してきた「人的資本経営」の実践。
- その基盤となった「周りを気遣うお互いさまの風土」を醸成してきた結果、有給休暇取得率78%・子供の学校行事は原則休み・高い男性育休取得率といった、男女すべての社員の可処分時間の獲得と、会社としての生産性・利益向上による可処分所得の増加の好循環を実現。毎年一定数の新卒採用と、(消極的)離職率の低下にも大きく貢献。

社内委員会活動

「業務と委員会は企業活動で同等の価値を持つ」

企業活動の一環として、上記をスローガンとして、企業文化作りのための「委員会活動」を実施している。本活動も「人事評価」に反映することで、仕事だけではなく、社員ひとりひとりの長所伸展、個性重視する風土形成につながり、個人の「人格形成・自己実現」に貢献。

部署間コミュニケーションの場としても機能しており、「総合力と連携」強化、それぞれが気遣う風土強化にもつながっている。



女性中心の営業チームによる海外取引拡大

TWS (天彦ウェブセールス)

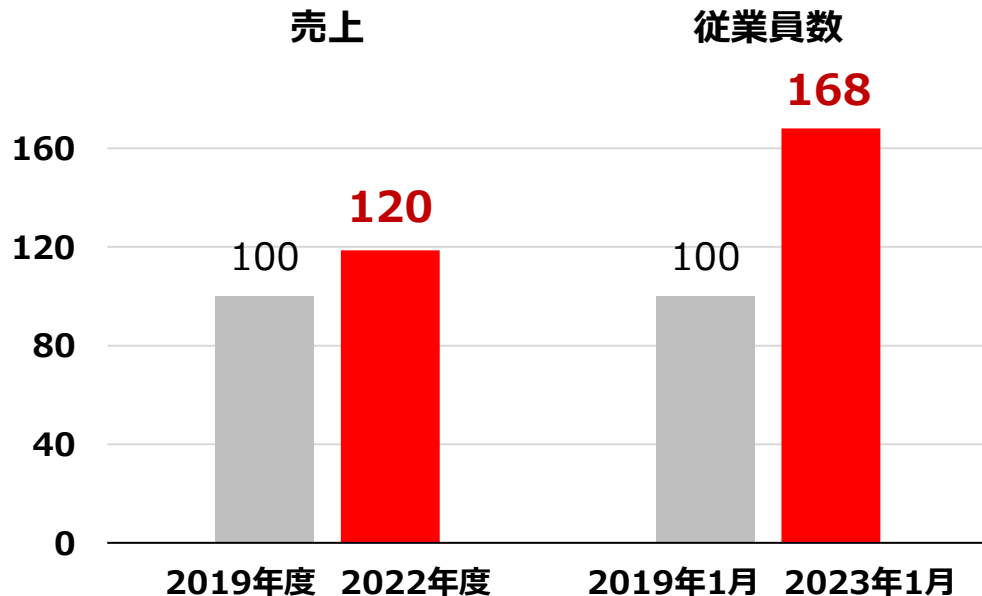
2008年に組織した営業チーム「TWS」は、貿易実務を担っていた女性社員の産休・復帰のタイミングで自分の元の業務を活かした新たな事業提案を社長から依頼を受けてできたもの。語学力の高い女性によるインターネットを活用した海外顧客戦略を展開し、売上比率を倍増。以来、女性の働く意欲の向上、平均勤続年数伸長を達成。こういった取り組みが、数々の賞の受賞につながり、2014年には安倍晋三首相(当時)の企業視察を受ける。



(参考) 株式会社アデリー (山口県) : 地域未来牽引企業

- 株式会社アデリーは、「新しい時代の贈り物を創造する会社」をコンセプトに、プレゼントやギフトの企画・開発から製造、配送、販売までを一貫して手がける総合卸売企業。クリエイティブな仕事による「働きがい」と「時給単価」の向上を目指す。
- 「人」重視の企業文化を前面に掲げ、女性経営者である小野氏が先導して短時間勤務やリモートワーク等の働き方改革に取り組み、女性が継続して働ける環境整備に取り組む。
- 近年は、山口県内の特産品を活かした商品の企画・販売により、コロナ禍の中でも売上を59億円（2019年度）から71億円（2022年度）まで拡大。更に、地域未来投資促進法の支援制度を活用して物流センターを新設し、従業員数を226人（2019年1月時点）から380人（2023年1月時点）に増加。

売上と従業員数の変化率（基準値 = 100）



働き方改革の取組

- パートスタッフについても、有給休暇の取得を推進し2022年度のパートスタッフの有給取得消化率は100%を達成。
- 男女の扱いをフェアに行うことで、女性でもチャレンジし、実力を発揮しやすい環境づくりを行う。



(参考) フジワラテクノアート：企業価値を育てる仕組み

- 醸造技術の開発と醸造装置の製造を行う創業90年の中小企業。醸造装置自体の競合は存在するが、フルオーダーメイド・トータルエンジニアリング・アフターフォローの徹底などにより、他社と差別化した価値を提供。
- 2018年に「2050年ビジョン」を策定。ひとり一人が同じ方向を向いて活躍できるよう、部門別ミッション、個人別のビジョンの策定など、社内ビジョンの浸透に注力。その結果、女性をはじめ多様な人材が活躍できる環境が整備され、企業価値の向上に結びついている。

フジワラテクノアート独自の提供価値

- **フルオーダーメイド** | お客様のニーズや最新の技術を柔軟に採用、挑戦
- **トータルエンジニアリング** | 単品、プラント一式から、エンジニアリングにも対応
- **品質、耐久性** | 30年以上、安定して使用可能
- **徹底したアフターフォロー** | 安定稼働までの伴走、トラブルの緊急対応など

➡ **国内の機械製麹能力シェア80%**

多様な人材が最大限に力を発揮する環境

- **個人別5か年ビジョン** | Will-can-mustシートを活用し、成長計画を立てる。計画に基づき、資格取得や実務経験蓄積を進める。
- **社内のDX化** | 3年で21個のITツール・システムを導入。ビジョンを掲げることで課題が見え、社員が自らDX化を促進。
- **定年後雇用制度** | 定年者も評価の対象とし、現役社員と同率賞与支給。高い専門性を持つ人材が働きやすい環境を整備。
- **障害者雇用制度** | 目標をもって業務に取り組める雇用制度・人事制度の創設。「障害者との共働」の理解促進のための社内講演会の実施。

フジワラテクノアート「2050年ビジョン」



(出所) フジワラテクノアート「中長期的な成長方向を描いた開発ビジョン」

組織構成の変化

	2001年	2015年	2022年
女性社員数 (比率)	5名(5.8%)	16名(12.8%)	31名(20.5%)
女性役員率	14.2%(1/7)	33%(2/6)	43%(3/7)
障害者雇用	0名	0名	2名
デジタル人材	—	—	のべ23名

(出所) フジワラテクノアートへの聞き取りにより経済産業省作成

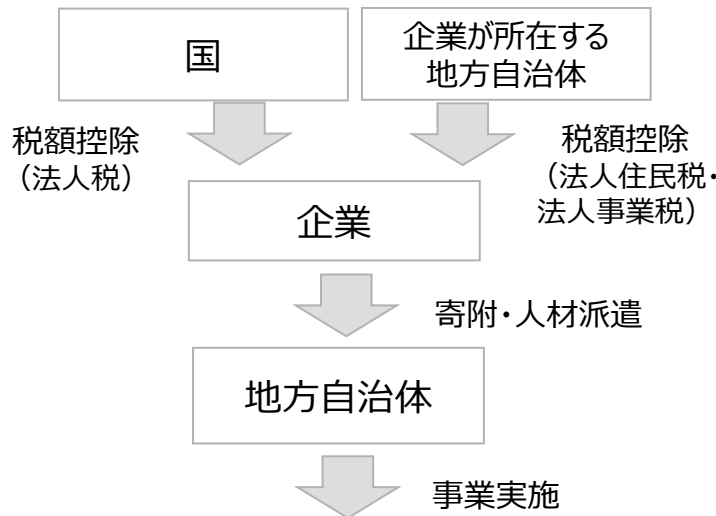
若者・女性の「可処分所得」の増加に繋がる政策案

(地域に関わる意思を持つ資金・人材の還流の促進)

- 人材確保・育成、まちづくりなど、地域では様々な社会課題が顕在化する中、**地域においては地方自治体と企業が共創し、ビジネスの視点も活用し、地域課題を持続的に解決していく仕組み作りが重要。**
- SDGsへの関心が高まる中、ESG投資やインパクト投資も拡大。大企業等も新たな事業領域として、**地域課題に注目しつつあり、域外から資金や人材を集めてくる取組を促進していくことが重要。**

企業版ふるさと納税

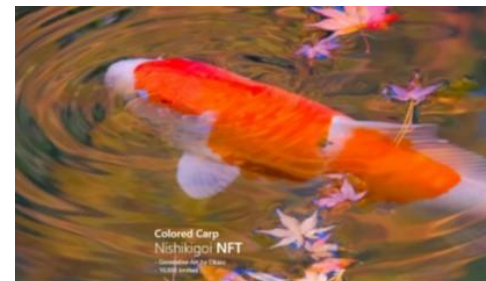
- 企業版ふるさと納税制度を活用すると、企業は寄附額の最大約9割の法人関係税が軽減。
- 令和2年度からは、寄附に合わせて企業が地方自治体に人材を派遣し、地方自治体の地方創生の事業に従事する制度も開始。



新潟県旧山古志村の事例

- 地域課題の解決に向けた独自財源を作るため、山古志の地域資源として知られる錦鯉を描いた「Nishikigoi NFT」を世界へ向けて販売。売上を地域の独自財源として活用。
- NFTの購入者は、山古志地域を存続させるためのアイデアの提案権と投票権を有するデジタル住民票を取得。これにより、デジタル住民票を有するデジタル村民にも、一部の予算執行権限を付与。

Nishikigoi NFT



投票結果



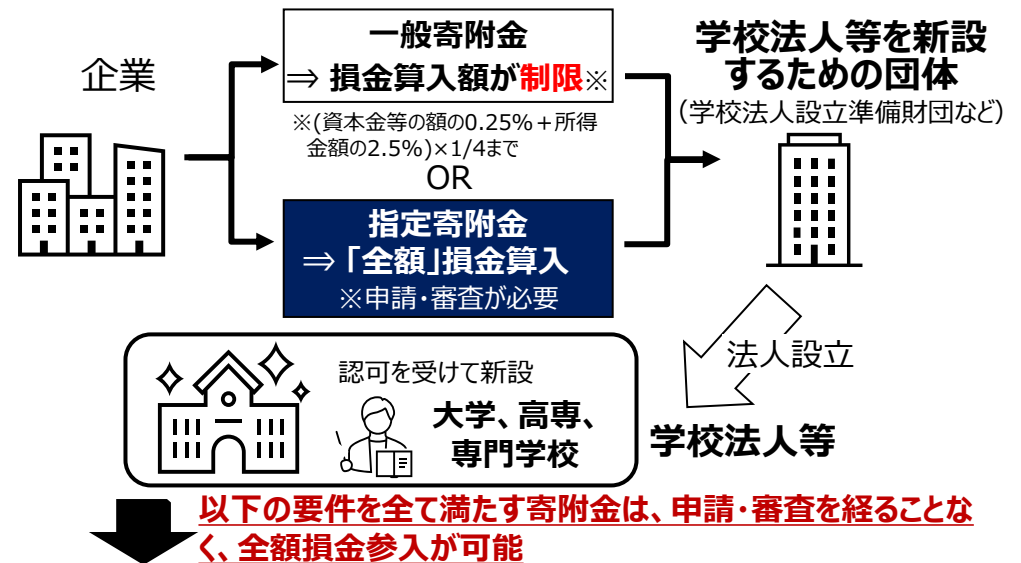
(参考) 神山まるごと高専

- Sansanの寺田親弘社長らが、徳島県神山町において高専を立ち上げ、2023年4月に開校予定。約20年ぶりの新設高専。ITやソフトウェア等のテクノロジー教育、UI/UXを中心としたデザイン教育と、起業家精神を育む教育を提供。設立に際し、企業版ふるさと納税等を活用し、多くの企業・個人から寄付金を募集。
- 経済産業省では、私立の大学や高専、専門学校を設立するための企業による寄付を促すため、税制上の枠組みを整備。

神山まるごと高専（徳島県神山町）



企業の教育への積極的な関与を促進するための税制上の所要の措置



1. 法人が**私立の大学、高等専門学校又は専門学校**（大学卒業相当）を設置する学校法人等の設立を目的とする法人（**学校法人設立準備法人**）に対して、令和10年3月31日までに支出する寄附金
2. 当該学校法人等の設立前になされ、**その設立のための費用に充てられる**寄附金
3. 設置しようとする私立大学等が**法人設立後5年以内に認可**されない場合には、国又は地方公共団体に寄附するとして募集された寄附金

(参考) 熊本県南小国町：地域単位での人材活用（地域の人事部）

- 熊本県南小国町（人口約4千人）では、株式会社SMO南小国が町役場とも連携し、町内事業者の企業群を1つの企業と見立てて、地域単位で採用・育成・評価・配置を行う取組を実施。
- 具体的には、町内事業者間及び近接地域間での兼業副業を促進し、共通の評価基準を設けることで個人のキャリア形成（スキルアップ・業務経験等）を図るとともに、付加価値の高い仕事を担える人材を地域で育成することで、人材の定着ひいては地域産業の活性化を目指している。

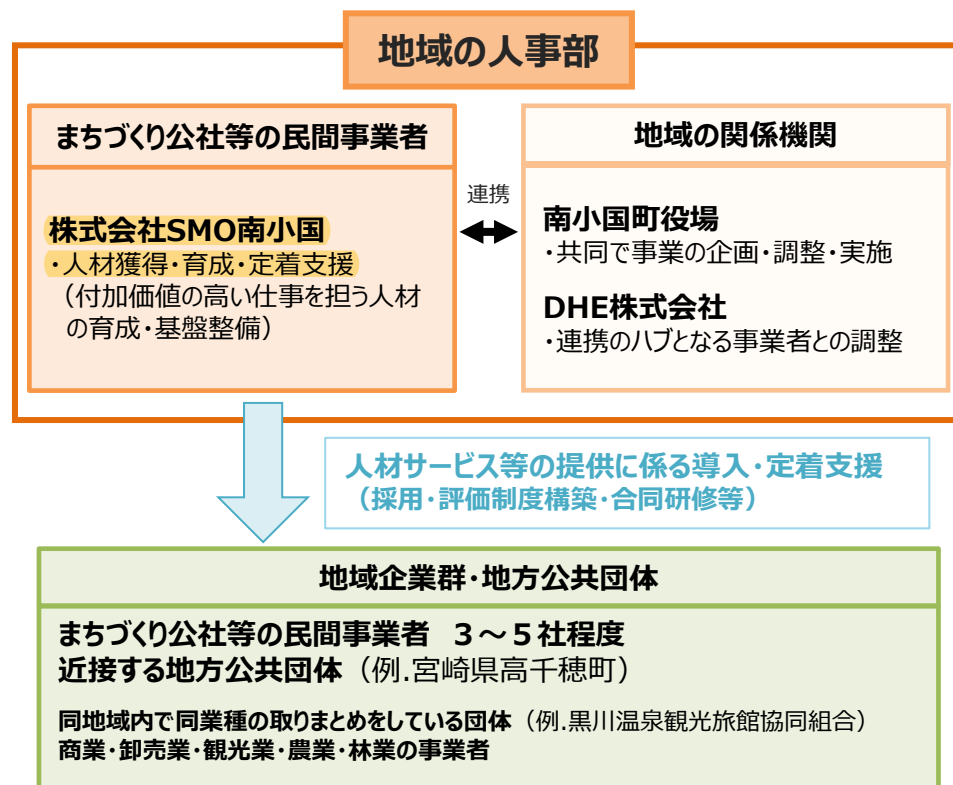
株式会社SMO南小国の方針



- SMO南小国は、南小国町の物産館と観光協会が機能を融合した観光地域づくり法人（DMO）であり、町が99%出資しているまちづくり公社。
- 物産館の運営、ふるさと納税業務の受託、起業支援等を収益源としており、地域内で経済循環を生み出すことによって、地域での雇用創出や人材還流を促進。

(出所) 九州経済産業局（2023.2.14）「地域の人事部フォーラムin九州」株式会社SMO南小国 講演資料等を基に経済産業省にて作成

地域単位で人材活用に取り組むスキーム図



(出所) 経済産業省にて作成

1. 「地域の包摂的成長」のコンセプト

1-1. 中間整理（2022年6月）までの検討状況

1-2. ミッションの再設定：

地域経済・企業の活力を軸とした少子化対策の重要性

2. 対応の方向性

2-1. 若者・女性の「可処分所得」の増加に繋がる政策

2-2. 若者・女性の「可処分時間」の増加に繋がる政策

2-3. 若者の結婚・子育て・生活をめぐる環境を改善する取組

2-2. 若者・女性の「可処分時間」の増加に繋がる政策の全体像

- 若者・女性が理想の働き方を実現するためには、場所・時間に囚われない働き方を選択しやすい社会を構築する必要があり、「可処分時間の増加」に繋がる政策が必要。
 1. 「地方か都会か」「大企業か中小企業か」を選ぶのではなく、地方でも都会でも、大企業でも中小企業でも、理想の働き方が実現できる環境整備
 - ・働き方改革による労働時間の適正化、両立支援・子育て支援、女性活躍の推進（特に、中堅・中小企業において、子育て支援や女性活躍の推進に関するルール・インセンティブ等を検討できないか。）
 - ・人的資本経営への転換の後押し（若者・女性を含めた社員のモチベーションを高め、人の価値を最大限引き出す取組の推進）
 2. 家事支援サービスの利活用促進
 - ・サービスの需要拡大及び信頼性向上、企業の福利厚生施策を通じた導入の促進を促す方策の検討
 3. ベビーテック、フェムテックの普及・活用
 - ・妊娠・出産等のライフイベントと仕事の両立、ヘルスリテラシー向上等に向けた実証事業
 4. テレワークやワーケーションを支える地域社会のデジタル化
- ※ 二拠点居住、副業・兼業を実現するための規制改革、固定的な性別役割分担の見直し（子育て世代の男性における、家事・育児への参画の支援等）も、検討に一考の余地ありか。

若者・女性の「可処分時間」の増加に繋がる政策案

(家事支援サービスの利活用促進)

- 休日の家事・育児時間が長い夫がいる家庭ほど、第2子以降が生まれる割合が高い傾向がある一方、男性が子育てや家事に費やす時間は依然として妻より短い。また、家事支援サービスはニーズが増加しているが、足元の利用割合はわずか1.8%<※>。
- 可処分時間の増加に向けて、家事支援サービスの利用が促されるよう、サービスへの需要拡大・信頼性向上、企業の福利厚生施策を通じた導入の促進を促す方策が必要ではないか。

<※> 帝国データバンク「令和4年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業(各種サービス業に係る業界動向及び家事支援サービス業の実態把握・活用推進に係る調査)」

家事代行サービス認証制度

- 家事支援サービス事業者を①安全・安心、②機能同等性、③接遇の三つの品質を評価して認証する制度として2016年創設。2022年3月現在で認証取得事業者は9社であり、認知度向上は課題。



(出所) 一般社団法人家事代行サービス協会[HP](#)

福利厚生としての導入事例

- **三菱地所プロパティマネジメント株式会社**
(従業員数：1,426名 ※2022年4月1日時点)
 - オフィビル、商業施設等の建物の総合的な運営・管理サービスを手掛ける同社では、**全従業員に対し毎月1人5,000円の家事代行費用を会社が助成する取り組みを開始**。
 - リモート勤務を進める中で社員から「在宅勤務だと家事が気になって集中できない」という声があり、家事負担の軽減・仕事の生産性アップを目的とし導入。
- **VIVIWARE株式会社/VIVITA JAPAN株式会社**
(従業員数：29名 ※2022年6月1日時点)
 - 子どもたちにクリエイティブラーニング環境を届ける事業を展開する同社は、従業員に子育て世代が多いことに加え、子どもたちの未来をよりよくするサービスを提供するにあたり、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、**月額5万円(週5勤務の正社員の場合)までのシッター・家事代行サービス補助を実施**。

(出所) 株式会社ベアーズ[HP](#) [導入事例](#)

若者・女性の「可処分時間」の増加に繋がる政策案 (フェムテックやベビーテックといったテクノロジーの更なる活用)

- フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等が連携して実施する、**妊娠・出産等のライフイベントと仕事の両立、ヘルスリテラシー向上等の個人のウェルビーイング実現に向けた実証事業に係る費用の一部を補助**。(女性の健康に関する理解促進に関する研修、女性の健康に関するオンライン健康相談、テックの活用による妊娠・出産、不妊治療、更年期障害等と仕事の両立サポートなど)
- **子育てにテクノロジーを使うことへの抵抗感や、「テクノロジーを使ってラクをしている」といった固定観念・罪悪感**により、育児を支援するテクノロジーの普及が進んでいない可能性がある。育児を支援するデジタル技術・サービス(ベビーテック)についても、効果検証や普及に向けた課題整理を行い、関係省庁とも連携しながら自治体等への導入を促進する。 ※ベビーテックには、子どもの健康と安全や、育児生活の効率化、学びと遊び等幅広い分野が含まれる。
- 普及に係る課題等の解決を促進し、地域に根ざした連携の全国への横展開を図る。

フェムテック等サポートサービス補助事業実証事業例

令和3年度事業例 丸紅株式会社

「入社～リタイアまで生き生きと働ける環境を実現する女性の健康課題改善総合サービス」

- 月経・妊活・更年期に関わる社内リテラシー向上と、社員とそのパートナーに対してオンライン診療・相談による働きやすさ・キャリアプラン・ライフプラン支援等を実施。
- 体験者からは、「通院時間や病院での待ち時間が軽減でき、**仕事との両立がしやすい**。」「待ち時間を考えると病院へ足を運ぶ気持ちになれないが、今回のように**自宅であつパートナーと気軽に専門医と話げできたことは有意義だった**。」との声があった。

令和3年度実証例 メロディ・インターナショナル株式会社

「周産期遠隔医療プラットフォームを活用した仕事と安全な妊娠・出産の両立にかかる実証事業」

- 日本発のIoT型胎児モニター(胎児の心拍を計測。遠隔で確認が可能)により、遠隔妊婦健診のサポートを実施。
- 北海道北後志地域の妊婦とその家族を対象に、自治体、地域医療機関と連携した支援体制を検証。
- 地域医療の負担軽減に加え、**妊婦・パートナーには通院負担、コストの軽減・リスクへの不安の軽減の成果を得た**。

モバイル胎児心拍陣痛モニター「iCTG」

令和3年度 ベビーテックに関する小田原市実証調査

- 経済産業省において、令和3年度に小田原市と連携した実証調査を実施。
- ベビーテックの潜在的な需要を確認するとともに、社会受容性(子育てをITやサービスに頼ることへの抵抗感)や行政などのデータの扱いなどに課題があることも示唆された。

ベビーテックに関する実証調査



株式会社Kids Public (妊娠・授乳時の薬相談 チャットボット「くすりぽ」)

妊娠～授乳期の体調不良時に、安全な薬などの情報を24時間オンラインで教えてくれるチャットボット。



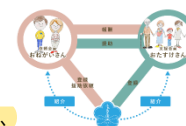
株式会社ファーストアセント (スマートベッドライト 「fainenne (アイネネ)」)

幼児の起床就寝のリズム形成を助けることを目的として開発されたスマートベッドライト(CES2021 Innovation Award受賞)の実証利用。



PIAZZA株式会社 (地域コミュニティアプリ 「ピアッツァ」による子育て情報の可視化実証)

地域情報をタイムラインで共有し、地域内での相談や地域における子育て支援サービスの地図上での可視化を通じた子育て支援を実証。



Hamee株式会社 (ファミリーサポートセンターの 業務のオンライン化支援実証)

育児に関する支援を受けたい人と、育児の支援を行う人を繋ぐ自治体のファミリーサポートセンターのクラウド化を実証。

1. 「地域の包摂的成長」のコンセプト

1-1. 中間整理（2022年6月）までの検討状況

1-2. ミッションの再設定：

地域経済・企業の活力を軸とした少子化対策の重要性

2. 対応の方向性

2-1. 若者・女性の「可処分所得」の増加に繋がる政策

2-2. 若者・女性の「可処分時間」の増加に繋がる政策

2-3. 若者の結婚・子育て・生活をめぐる環境を改善する取組

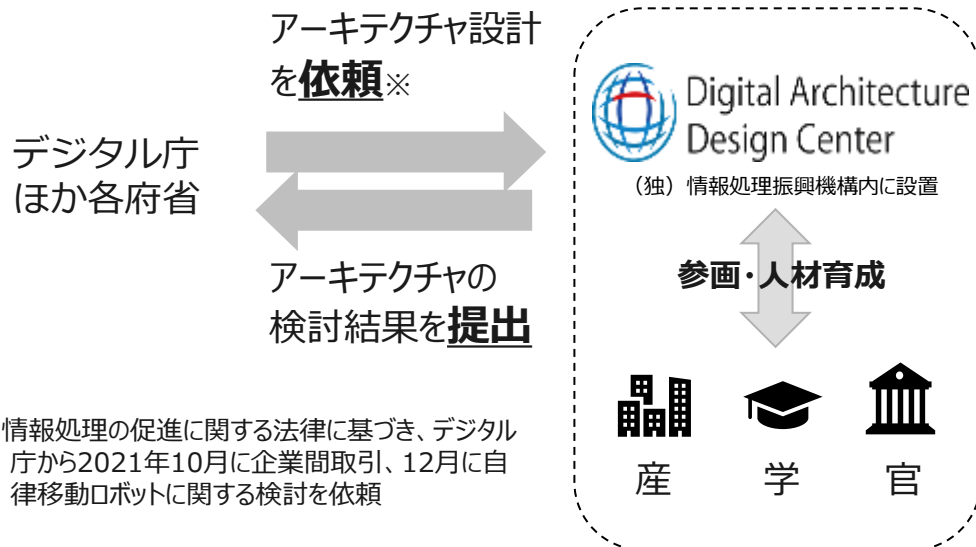
2-3. 若者・女性の結婚・子育て・生活をめぐる環境を改善する取組の全体像

- 若者・女性が子育て・生活をしやすい地域作りを行うべく、各分野においてテクノロジーやサービスを用いた環境改善を促すためには、以下のような取組が必要ではないか。
 1. 地域社会のデジタル化に向けた社会基盤の整備
 2. 学校内外でのICT活用による多様なニーズに応える地方での学びの実現、人材・資金確保等
 - ・外部人材・民間サービス等により複数年継続して学校カリキュラム改革を支援するスキーム
 - ・次世代育成への資金流入を促すための仕組み作り
 3. デジタルを活用した、交通・物流など公共サービスを含む生活インフラの持続可能性の向上
 - ・物流の2024年問題をはじめとして、物流業界の担い手不足等の課題が顕在化していることを踏まえ、デジタルも活用した物流効率化、商慣行是正等、持続可能な物流の実現に必要な取組を検討
 4. 社会課題解決ビジネス・中間団体の活躍を通じた、地域コミュニティ活性化による安心の創出
 - ・課題に悩む地方公共団体と当該課題を解決する能力を有する事業者をマッチングする仕組み
- かつて存在していたお見合いや職場結婚などのアナログなマッチング機能を通じた結婚の激減といった結婚に至る慣習の変化や、結婚を希望しているが行動を起こしていない人が多数存在(約7割)すること等を踏まえ、結婚に関係するサービスに関して以下のような取組が必要ではないか。
 - ・ライフプランの効果的な提供など、個人のきっかけ作り等に向けた方策
 - ・マッチングアプリの信頼性の向上に向けた方策
 - ・企業の福利厚生としてのサービス提供に向けた方策
 - ・伴走機能を有したサービスの拡大に向けた方策

若者の結婚・子育て・生活をめぐる環境を改善する取組 (デジタル時代の社会インフラ整備)

- デジタルアーキテクチャ・デザインセンター（DADC）は、産学官の叡智を結集し、デジタル社会に必要なハード・ソフト・ルールの全体像を整理した見取り図（アーキテクチャ）の作成等を進めている。
- 第11回デジタル田園都市国家構想実現会議（令和4年12月16日）における総理指示に基づき、全国津々浦々にデジタル化の恩恵が効率的・効果的に行き渡るよう、DADCで設計したアーキテクチャに沿って官民が連携して投資を行い、デジタル社会実装基盤を全国に整備するための長期計画「デジタル社会実装基盤全国総合整備計画（仮称）」を策定する。
※計画の策定にあたっては既存計画や施策との整合性に留意
- 地域や分野の虫食いを避け、関係省庁が関連政策を総動員、集中投下して計画の実現を目指すとともに、整備方針や進捗状況のフォローアップを行う会議体を設置し、計画の実効性を高めるべきではないか。

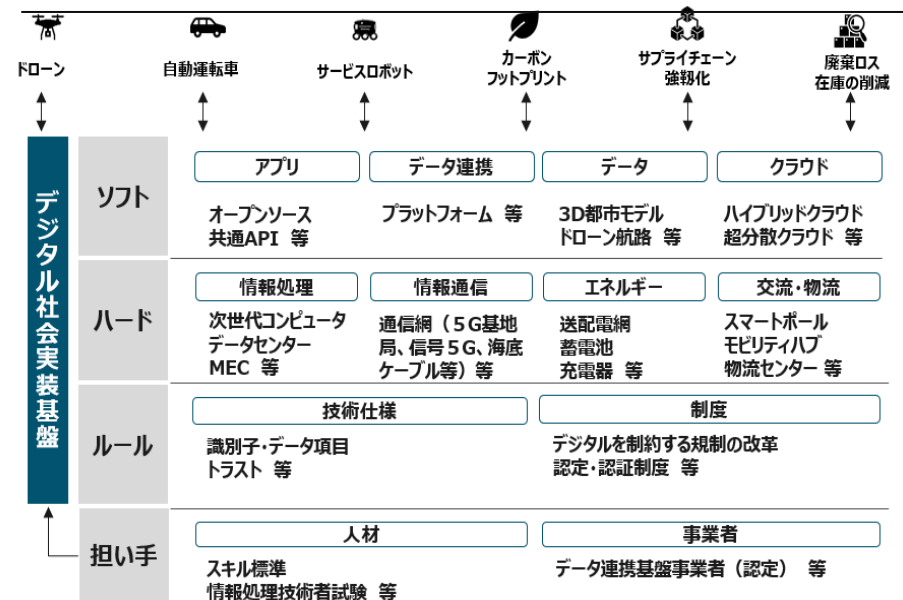
アーキテクチャの検討体制



※情報処理の促進に関する法律に基づき、デジタル庁から2021年10月に企業間取引、12月に自律移動ロボットに関する検討を依頼

(注) デジタルアーキテクチャ・デザインセンター：独立行政法人情報処理推進機構（IPA）に、システム全体のアーキテクチャを設計・提案するための組織として設立（出所）経済産業省にて作成

デジタル社会実装基盤の構成要素



(注) 上記の表における具体例については、データセンター等、複数の項目にまたがるものがあるものの、便宜的に一つの項目に記載している。

若者の結婚・子育て・生活をめぐる環境を改善する取組 (学校内外のリソースやテクノロジーをフル活用した新たな学びの環境の実現)

- 少子化の進行により、特に地方部では学校の小規模化が進む一方、児童生徒が抱えるニーズ・課題は多様化。学校内で全てのニーズに応えることが困難となっている。
- このため、オンラインの活用、部活動の地域移行等により、学校内外の様々な資源を活用し、居住地や家庭環境を問わず、多様なニーズに応える教育環境の整備が重要。
- 学校における学びの転換には、既存の体制・カリキュラムの大幅な変更を伴い、複数年を要する。このため、外部人材・民間サービス等により複数年継続して学校改革を支援するスキームが必要ではないか。

軽井沢高校の単位制カリキュラム

2、3年生で選択できる授業が多くなる

【1年生】・・・全員が同じ授業を受講します。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
現代の国語	言語文化	歴史総合	公共	数学Ⅰ	化学基礎	体育	保健	芸術Ⅰ 音楽・美術	英語 コミュニケーションⅠ	家庭基礎	情報Ⅰ	未来	総探	LHR															

【2年生】・・・22単位の選択必修/自由選択があり、自らの学習をデザインします。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
地理総合	体育	保健	総探	LHR	選択必修/自由選択																								

【3年生】・・・2年次よりも多い26単位が選択必修/自由選択です。
自ら組み立てた学習をさらに発展させていきます。

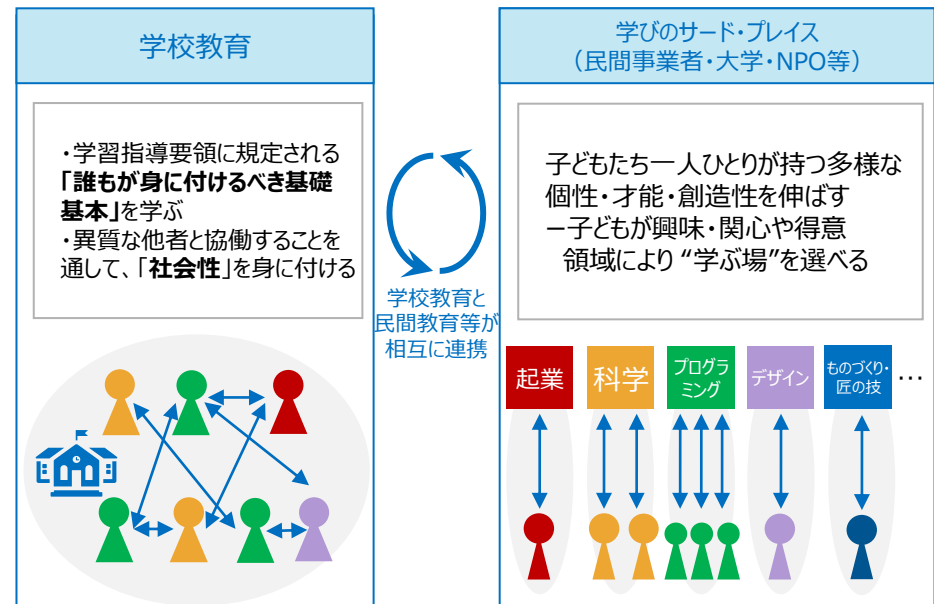
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
体育	総探	LHR	選択必修/自由選択																										

【2・3年次の選択必修/自由選択に設置する科目】

論理国語 文学国語 国語表現 古典探究 地理探究 日本史探究 政治・経済 数学Ⅱ 数学Ⅲ 数学B 数学C
発展数学 実用数学 物理基礎(※) 生物基礎(※) 地学基礎(※) 物理 科学 生物 英語コミュニケーションⅡ
英語コミュニケーションⅢ 論理・表現Ⅰ 論理・表現Ⅱ 中国語Ⅰ 中国語Ⅱ ビジネス基礎 観光ビジネス 情報処理
スポーツⅡ スポーツⅢ スポーツⅣ 鑑賞研究(音楽・美術) 声楽 演奏 器楽 ビジュアルデザイン クラフトデザイン 情報メディアデザイン 絵画 フードデザイン 保育基礎 未来探究 デュアル ベーシックⅠ ベーシックⅡ (※)卒業までに3つのうち2つを履修

(出所) 長野県提供資料より作成

学校と「学びのサードプレイス」の連携



若者の結婚・子育て・生活をめぐる環境を改善する取組

(地方も見据えた結婚に向けたマッチング支援)

- 結婚に至る慣習の変化等により、結婚は希望しているが活動を起こしていない人や、結婚等を考えるきっかけが必要な人も顕在化しており、出会いの機会や何らかのきっかけ・サポートが必要な人も存在。
- サービス産業を生かしたライフプラン提供や効果的な婚活サービス利用環境の構築のため、以下の視点での対応も必要ではないか。

➤ **ライフプランの効果的な提供など、個人のきっかけ作り等に向けた方策**

結婚を希望する人のきっかけ作りの場として、将来的に、ライフプランサービスが社会に広く普及していくことを目指して、提供内容・対象者・提供される場など、個人の希望を叶えるために効果的な手段を検討・実証するなど、婚活マッチングアプリ、家事支援、ブライダルといった民間事業者の少子化対策に資する取組を実証していくことが必要ではないか。

➤ **マッチングアプリの信頼性の向上に向けた方策**

マッチングアプリには民間による第三者認証制度が存在。更なる信頼性の向上に向けて、独身証明書の取扱い等も含めたガイドラインや公的な色合いを強めた認証制度の制定等について議論が必要ではないか。

➤ **企業の福利厚生としてのサービス提供に向けた方策**

出会い・結婚をサポートするサービスの提供にあたっては、従業員に対し、福利厚生サービスを提供する企業の存在は重要。一部で導入されている福利厚生サービスを経由したサービス提供を、更に促進するための方策を考えることはできないか。

➤ **伴走機能を有したサービスの拡大に向けた方策**

結婚等を希望する人に対する民間伴走サービスの拡大に向けて検討していくことが必要ではないか。