

# 少子化対策の充実強化【1/4】

資料2

## ◆分野を代表する目標①：合計特殊出生率

(厚生労働省：人口動態調査)

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
目標	1.62	1.64	1.66	1.68	1.7
実績	1.43	1.45	1.36	-	-
達成度	B	B	C	-	-
出生数【参考】	4,082人	4,090人	3,721人	-	-

(参考)  
R 4 全国値  
1.26 (△0.04)  
770,747人 (△40,875人)

## ◆分野を代表する目標②：高知県が安心して「結婚」「妊娠・出産」「子育て」できるような社会になっていると考える人の割合

	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
目標	30%	35%	40%	45%	50%
実績	29.2%	-	22.0%	-	-
達成度	B	-	D	-	-

指標	進捗状況の基準
S	数値目標の達成率 110%以上
A	数値目標の達成率 100%以上110%未満
B	数値目標の達成率 85%以上100%未満
C	数値目標の達成率 70%以上 85%未満
D	数値目標の達成率 70%未満
-	達成度の判断が困難なもの

子育て中の方:27.4%  
結婚したことがない方:19.4%

## ◆分野を代表する目標の達成見込み

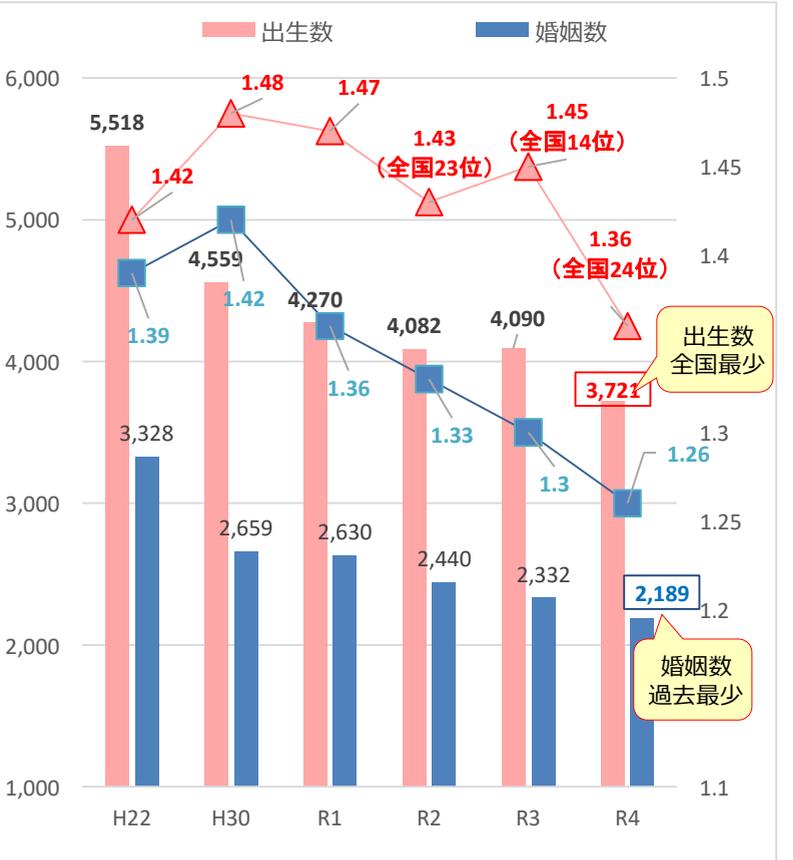
1 「合計特殊出生率」は、R4出生数が3,721人で全国最少となったことに伴い、R3の1.45（全国14位）からR4の1.36（全国24位）となり、**目標達成は厳しい状況**

出生数減少の要因を分析すると、H22-R2の若年女性（20-39歳）人口の減少率は▲28.2%（ワースト4位）に比べ、婚姻数の減少率▲26.7%（ワースト24位）、出生率は1.43で全国23位となっており、**若年女性人口の減少の影響が大きい**と分析。次期総合戦略では、**若者の流出防止や女性の活躍を後押しする観点から、少子化対策と中山間対策を一体的に抜本強化するとともに、地域社会における固定的な性別役割分担意識の解消**に向けた施策を一体的に強化し、目標達成を目指す。

2 「高知県が安心して「結婚」「妊娠・出産」「子育て」できるような社会になっていると考える人の割合」は、R2の29.2%からR4の22.0%と下降しており、**目標達成は厳しい状況**

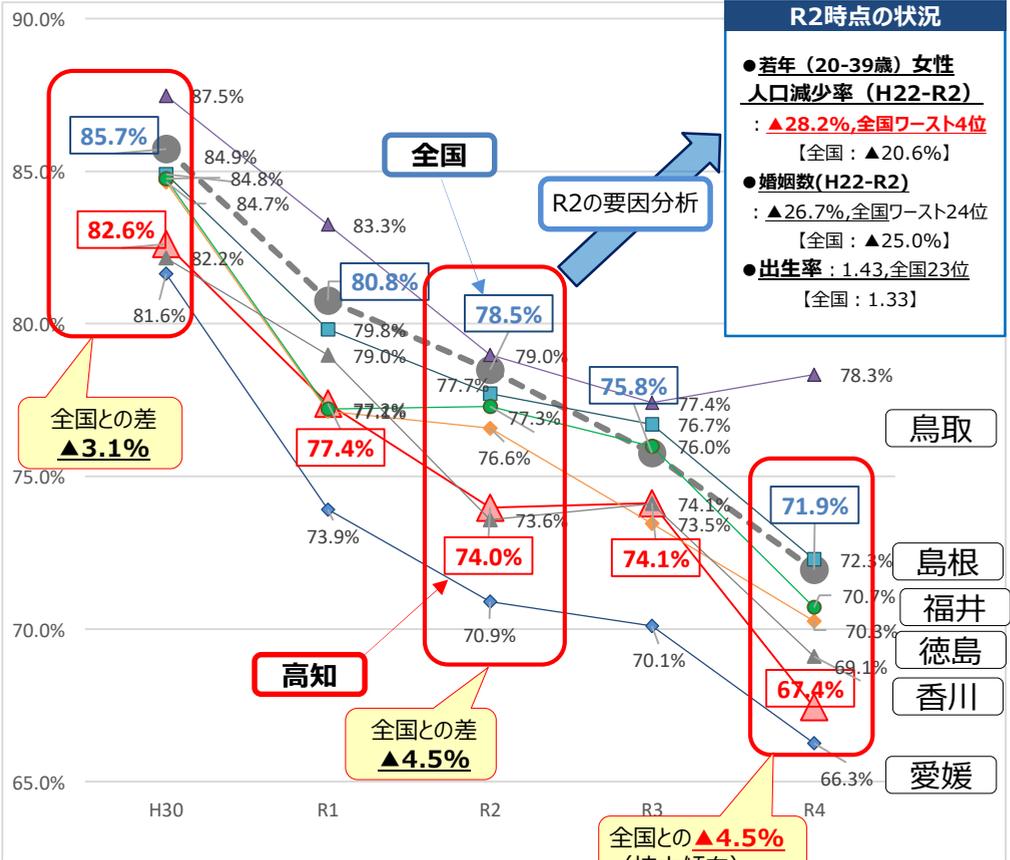
県民ニーズの高い仕事と子育てのバランスを取るための支援策や、子育て中の人からのニーズの高い子育ての安心感を高める施策を強化する。併せて、子育て中の方と未婚の方で、結果が大きく乖離していることを踏まえ、**結婚前から支援制度を認知してもらえるような取り組みを強化**することで、目標達成を目指す。

【図1】 本県の出生数・婚姻数・出生率の推移



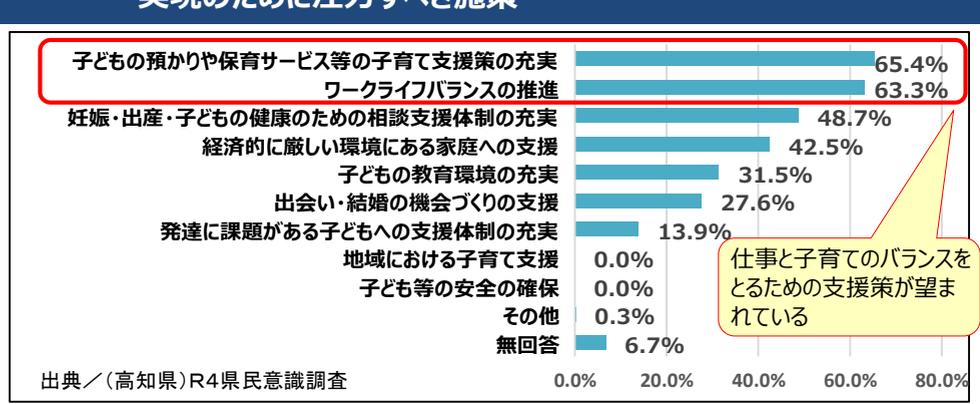
出典／厚生労働省「人口動態統計」 \*R4は概数

【図2】 H22を100%とする場合の各年の出生数の割合の推移

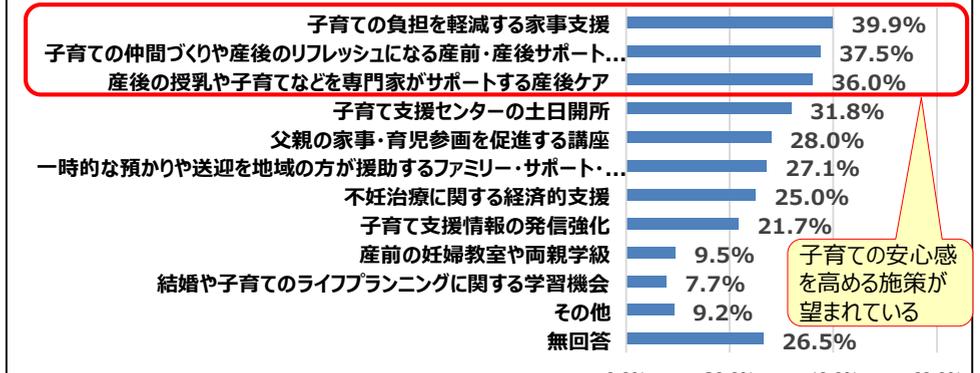


出典／厚生労働省「人口動態統計」 \*R4は概数

【図3】 『安心して「結婚」「妊娠・出産」「子育て」できるような社会』の実現のために注力すべき施策



【図4】 妊娠期から乳幼児期において充実して欲しい支援(子育て中の方)



出典／(高知県)R4県民意識調査

これまでの取り組みとその成果

見えてきた課題

さらなる挑戦

人口減少対策PTで  
施策を検討中

1 出会いの機会の創出

(1) 高知家の出会い・結婚・子育て応援団の実施するイベントの参加者数(年間)  
H30: 3,168人 → R4: 906人 (R6:3,600人)

- ①補助金の活用などイベント実施支援
- ②イベントの企画支援を行うアドバイザーやファシリテーターを応援団に派遣  
⇒イベント実績 (R2)45回646人 (R3)37回517人 (R4)48回906人

(2) 独身者の出会いを支援するボランティア数  
R元: 260人 (R2.2) → R4: 204人 (R6:450人)

- ①サポーターの養成及び活動支援  
⇒サポーター新規登録数 70人 (R2~R4)

2 安心して妊娠・出産・子育てできる環境づくり

(1) 不妊治療助成の充実

特定不妊治療助成件数 R3:520件  
妊娠成功件数 R3:125件 (全出生数の3.1%)

- ①産後ケア事業の利用拡大への支援  
⇒産後ケア事業利用率 R元: 4.1%→R4: 14.3% (R6: 18%)
- ②子育て支援サービスの充実による子育てしやすい地域づくり  
・多様な子育て支援サービスを提供する地域子育て支援センターの設置促進  
⇒妊婦の利用がある地域子育て支援センターの割合R2:60.4%  
→R4:57.1% (R6:100%)  
・ファミリー・サポート・センター事業の拡大  
⇒提供会員数 H30: 684人→R4: 977人 (R6: 1,200人)

1 出会いの機会の創出

- ①イベントが大幅に減少しており、若い世代のニーズに合わせた交流イベントの実施など大幅な拡充が必要 [ I ]
- ②サポートセンターの取組に目新しさがなくなってきたことや、民間との役割分担などを考慮して全面的なリニューアルが必要 [ II ]
- ③中山間地域や、企業に焦点を当てた支援など、新しい支援の枠組みの検討が必要 [ II ]

2 安心して妊娠・出産・子育てできる環境づくり

- ①育児をしている女性の有業率が高いため、仕事と子育ての両立と後押しする企業への支援が必要 [ III ]
- ②理想の出生数(第3子以上)を叶える更なる取組の検討が必要 [ III ]  
※既婚者の希望する子の数: 高知2.6人(R4)、全国2.25人 (R3)
- ③全妊婦に占める産後ケアの利用率はいまだ低く、利用拡大に向けたプッシュ型の取組が必要 [ III ]
- ④行政サービスの充実に加え、民間サービスを活性化させることで社会全体で子育てを応援する環境づくりが必要 [ III ]
- ⑤子育て応援の店など子育て家庭の関心の高い子育て支援サービスの利用を促進する取組が必要 [ III ]

I 出会いの機会の大幅な拡充

- (1) 社会人交流など交流の機会の大幅な拡充
- (2) 移住対策や地域おこしと連携したイベントなどの検討
- (3) 「団体サポーター」と連携した広報の強化

II 結婚支援の抜本強化

- (1) サポートセンターの機能強化
  - ① 民間企業と連携した交際の後押しや企業同士のイベント調整を行うコンシェルジュなどの機能強化の検討
  - ② 中山間地域対策としてのサポートセンターサテライトの拠点機能の構築を検討
- (2) 成婚時のインセンティブの検討

III 安心して子育てできる体制づくりの更なる強化

- (1) ワークライフバランスの推進
  - 仕事と家庭の両立支援に取り組む企業向けの支援制度の検討
- (2) 理想の出生数(第3子以上)を叶える施策の強化
  - ① 不妊治療や産後ケアの利用拡大に向けた施策の強化
  - ② 多子世帯の保育料軽減の検討
- (3) 中山間対策を意識した住民参加型の子育て支援
  - ① 子育て支援サービスの提供や商品開発など「こどもまんなか社会」を促進する企業向けの支援制度の検討
  - ② 情報分析ツールの活用による高知家子育て応援パスポートアプリの利用者拡大と子育て支援サービスの利用促進

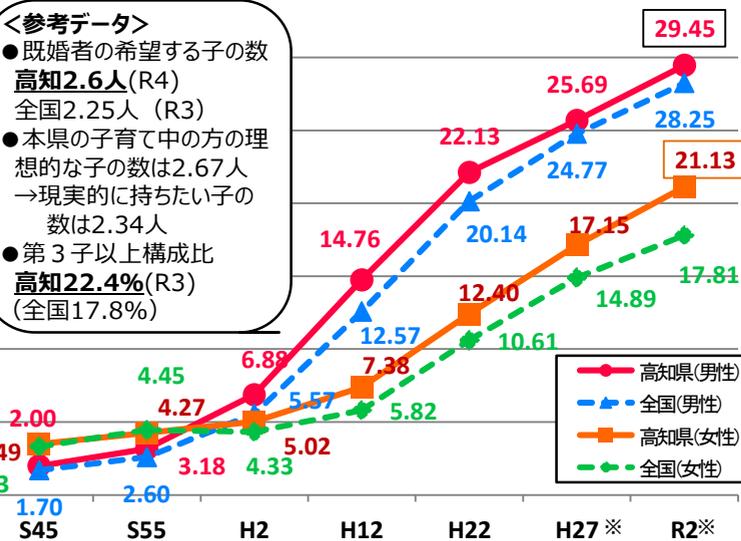
市町村が行う人口減少対策を支援する制度の検討

出会い・結婚

妊娠・出産・子育て

【図5】 50歳時の未婚割合の推移など

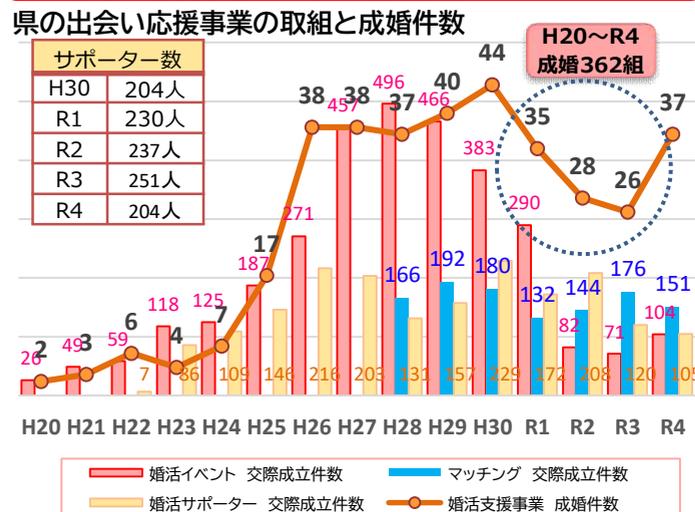
●本県の50歳時の未婚割合は、上昇を続けており、2020年(令和2年)で男性が29.45%と約3割、女性が21.13%と約2割が、50歳時点で未婚となっている



【図6】 出会い・結婚、妊娠・出産、子育てにかかる取り組みの状況

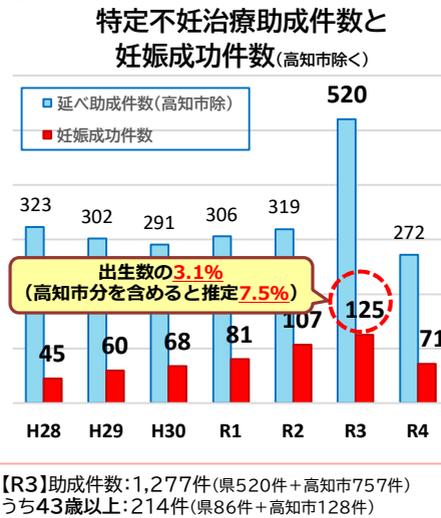
出会い・結婚

- 他県より早く取組を先導し、官民協働の結婚支援のすそ野が拡大し、**出生率の水準維持に寄与**。
- コロナ禍以降、取り組みが弱まっており施策の強化が必要



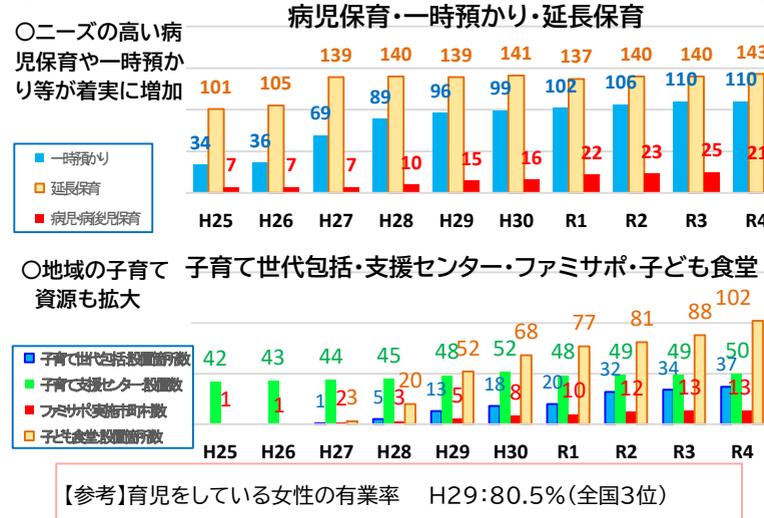
妊娠・出産

- 出生率の押し上げに大きく寄与**。
- 保険適用後の課題に対応しつつ、継続・拡充を検討



子育て

- 人口当たりの箇所数は、病児保育2位、障害児保育は1位となるなど、**安心して子育てできるサポート体制が充実**
- 今後は、量的でなく地域と連携した質の向上が必要



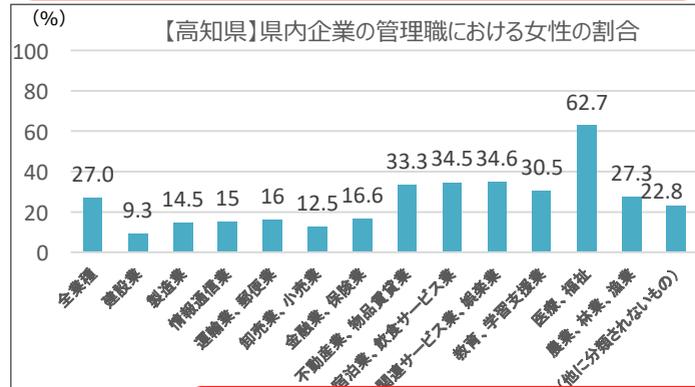
## <女性の活躍に係る現状と課題>

- 本県では、**女性の就業率や管理職割合が高く、男女の賃金格差や男性の家事育児時間が全国に比較して優位性**があり、「男性育休白書2022」（積水ハウス）では、**男性の家事・育児ランキングでは本県が1位**となった。【35-39歳の女性の就業率】85.9%,全国8位（全国は78.2%）、【女性の管理職割合】18.0%,全国3位（全国15.7%）
- 一方、依然として、**家庭や職場における男女平等意識は男性が優遇されていると回答する県民が最も多く**、特に中山間地域を多く抱える本県では、**若年層（特に女性）の流出の一因**となっている可能性がある。
- 全国的にも世帯のあり方や若い女性の望むライフコースのトレンドは、**「結婚や出産を機に仕事をやめる」という旧来のセオリーは崩壊しており、多様な選択の時代へと変化**している。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、社会全体の性別役割分担意識を解消し、女性活躍を推進することは、誰もがいきいきと暮らすための土台（ベース）となるものであり、若者から選ばれるために不可欠な要素となっている。

今こそ、男性は仕事、女性は家庭という「昭和モデル」を脱却し、**全ての人**が希望に応じて、**家庭でも仕事でも活躍できる「令和モデル」への転換を図る**ため、「こうち男女共同参画プラン」や「女性活躍推進計画アクションプラン」をベースに施策をバージョンアップするとともに、**固定的な性別役割分担の解消に向けて、県民運動として社会全体で取り組む機運を醸成**する。

【図1】 県内企業の女性管理職の割合

● 女性管理職の割合は、女性の就業者が少ない、非正規率が高い業種などで苦戦

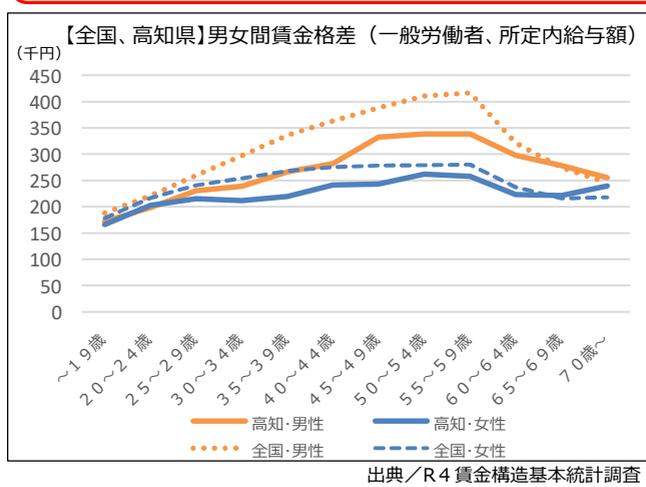


国勢調査（R2）では、「**管理的職業従事者（会社役員、管理的公務員など）に占める女性の割合は18.0%**で全国3位

出典/R3労働環境等実態調査（高知県）

【図2】 男女の賃金格差

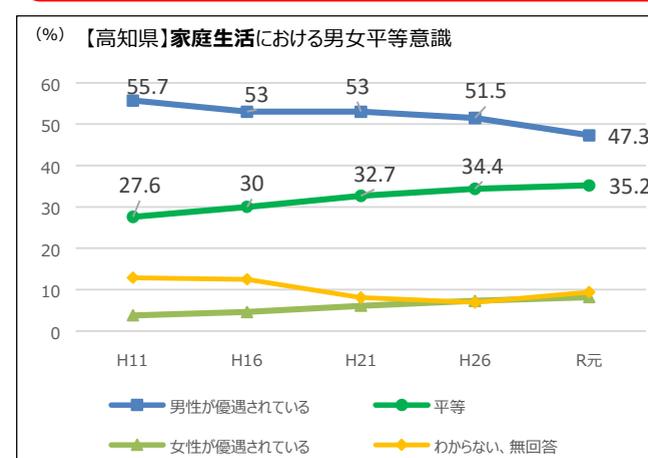
● 高知県の男女の賃金格差は 女性は男性の**80.2%**（全国は75.7%）



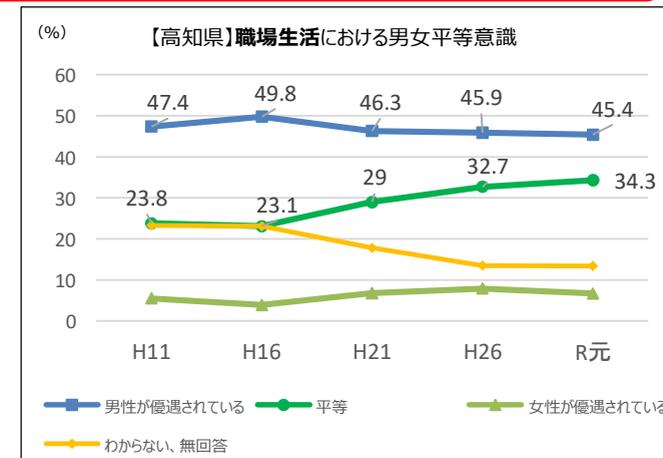
出典/R4賃金構造基本統計調査

【図3】 家庭生活と職場生活における男女平等意識

● 家庭生活や職場生活における男女平等の意識は、「平等」の割合が高まっているが、「**男性が優遇されている**」が最も多い



出典/男女共同参画社会に関する県民意識調査（高知県）



出典/男女共同参画社会に関する県民意識調査（高知県）

【図4】 世帯のあり方の変化と女性の望むライフコース

- 令和4年時点では、3分の2が共働き世帯へと変化。「**男性は仕事、女性は家庭**」といった実態はもう崩れている
- 昔は結婚したら専業主婦や子どもが大きくなれば再就職を希望する女性が多かった。現在では両立を希望する女性が34%。「**結婚や出産を機に仕事をやめる**」というセオリーは崩壊し、**多様な選択の時代へと変化**している

<共働き世帯数と専業主婦世帯数の推移>  
(妻が64歳以下の世帯)

	専業主婦世帯	共働き世帯
昭和60年 (1985年)	約936万世帯 (56.6%)	約718万世帯 (43.4%)
平成12年 (2000年)	約870万世帯 (48.6%)	約920万世帯 (51.4%)
令和4年 (2022年)	約430万世帯 (26.5%)	約1191万世帯 (73.5%)

出典/R5版男女共同参画白書（内閣府）

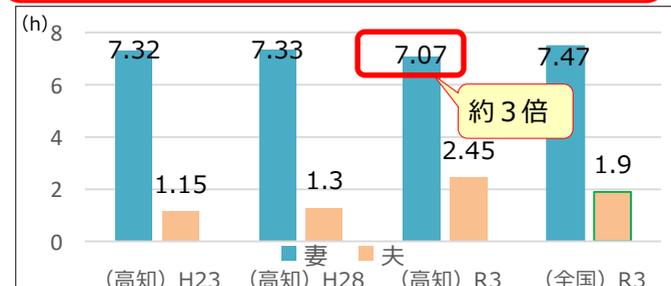
<未婚女性（18～34歳）の理想のライフコース>

	昭和62年	令和3年
A：専業主婦コース	33.6%	C：両立コース ↑ 34.0%
B：再就職コース	31.1%	B：再就職コース ↓ 26.1%
C：両立コース	18.5%	A：専業主婦コース ↓ 13.8%
D：非婚就業コース	3.7%	D：非婚就業コース ↑ 12.2%
E：DINKsコース	2.5%	E：DINKsコース ↑ 7.7%

3

【図5】 6歳未満の子どもをもつ夫婦の家事育児関連時間

- 県内の男性の家事育児関連時間は年々増加しており、全国よりも高いが、依然として**妻の負担が大きく、夫の約3倍**



出典/社会生活基本調査

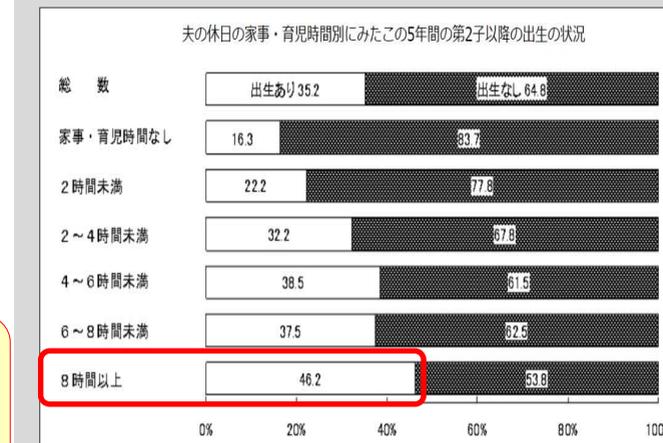
● 県内企業における男性の育児休業取得率

	R元	R3
取得率	7.6%	15.8%

「男性育休白書2022」（積水ハウス）では、「**男性の育休取得日数**」は全国11位

【図6】 夫の休日の家事・育児時間別に見た5年間の第2子以降の出生の状況

- 特定の夫婦を追跡した調査で、**夫の休日の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生率が上昇**



出典/H21第6回21世紀青年者縦断調査（国民の生活に関する継続調査）

ワークライフバランス

女性の活躍の促進

県民運動

### これまでの取り組みとその成果

#### 1 ワークライフバランスの推進

**(1) ワークライフバランス推進延べ認証企業数**  
**R元：344社 → R5：716社 (R5.7) (R6：615社)**

- ①ワークライフバランス推進アドバイザーによる新規認証のための企業訪問 ⇒累計1,433件 (R2~4)
- ②業界団体と連携した制度の普及・広報 (R4より 7団体)

**(2) 育児休業取得率**  
**H30：男性 7.6%/女性95.7%**  
**→ R2：男性15.8%/女性97.6%**  
**(R6：男性30.0%/女性100%)**  
※女性活躍推進計画アクションプランのKPIはR6で50%

**(3) 時間単位年次有給休暇制度導入率**  
**R元：29.0% → R3：41.8% (R6：50.0%)**

#### 1 女性の活躍に向けた意識改の推進

**(1) 男女共同参画関連講座(家事育児等)への男性参加者数**  
**(参考R元：1,558人) → R2~4：3,419人**  
**(R2~6：10,000人)**

<参考>  
 ○家庭生活における男女平等意識 (R1) 「平等」35.2% 「男性優遇」47.3%  
 ○職場生活における男女平等意識 (R1) 「平等」34.3% 「男性優遇」45.4%  
 ○夫婦の家事育児時間 (R3) 夫 2.45h 妻 7.07h

#### 2 女性が活躍できる環境づくりの推進

**(1) 高知家の女性しごと応援室における就職者数**  
**(参考R元：127人) → R2~4：364人**  
**(R2~6：1,000人)**

<参考> 県内企業における女性管理職の割合 R1：30.0%→R3：27.0%  
 男女間の賃金格差 (R4)：女性は男性の80.2% (全国75.7%)

#### 1 官民協働による少子化対策を県民運動として展開

**(1) 応援団登録団体数及び育休宣言企業数の拡大**

- 応援回数  
**R1 (R2.2)：985団体 → R4：1,368団体 (R6：1,500団体)**
- 「育児休暇・育児休業取得促進宣言」企業数  
**R1 (R2.2)：694団体 → R4：966団体 (R6：1,200団体)**

- ①官民連携による企業訪問
- ②経済団体等の協力(広報紙掲載)による組織的勧誘

### 見えてきた課題

#### 1 ワークライフバランスの推進

- ①育児休業取得率の向上には、「ワークライフバランス推進企業認証制度」の取得が有効。取得は順調に進んでいるが、より一層推進する必要
- ②働きやすさに加え、人材の定着や女性管理職の育成など働きがいの向上に向けた支援も必要

<ワークライフバランス推進企業認証制度の要件>

- 次世代育成支援部門  
 …一般事業主行動計画の策定、育休取得実績、支援制度(法定以上の育休制度、テレワーク等)
- 年次有給休暇の取得促進部門  
 …有休取得率70%以上、半日又は時間単位年休制度
- 女性の活躍推進部門  
 …一般事業主行動計画の策定、基準(女性管理職割合が産業ごとの全国平均以上、平均勤続年数が男性の7割以上など)の1つ以上を満たす

\*その他、介護支援部門、健康経営部門の計5部門

#### 1 女性の活躍に向けた意識改革の推進

- ①依然として男性が優遇されている社会全体の意識を変えていくため、家庭・職場・地域における固定的な性別役割分担意識の解消に向けた取組を一層強化して進めることが必要

#### 2 女性が活躍できる環境づくりの推進

- ①非正規雇用など、能力開発の機会が少なかった女性に対する就労やリスキングの支援が必要
- ②これまで男性中心とされてきた、例えば、建設業、一次産業などの分野への女性の進出を後押しする施策の強化が必要

#### 1 官民協働による少子化対策を県民運動として展開

- ①応援団の取組を社会全体の機運醸成へつなげ、県民運動と感じられるよう取組内容の充実と効果的な広報による展開が必要 [ I ]
- ②少子化対策推進県民会議の「若い世代部会」による主体的な活動を継続的に後押しし、当事者のニーズを踏まえた取組を展開していくことが必要 [ I ]
- ③若者の人口流出や生きづらさを解消するため、特に地域社会における固定的な性別役割分担意識の解消に向けた抜本的な施策や啓発が必要 [ I ] [ II ]

### さらなる挑戦

人口減少対策PTで施策を検討中

**目指す姿**  
**昭和モデルからの脱却、「共働き、共育て」を推進する「令和モデル」への転換へ**  
 ~固定的な性別役割分担を解消し、すべての人が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる高知県へ~

昭和モデル：男性は仕事、女性は家庭が前提  
 令和モデル：全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる

#### I 職場(・家庭)における意識改革

**(1) 県の率先垂範(「隼より始めよ」の取組の推進)**

- ① 育児休業取得率のR6年度末目標を50%→85%に引き上げ
- ② 仕事と子育ての両立ができる勤務環境の推進

**(2) ワークライフバランス、働き方改革の推進**  
 <まずは県内企業における男性の育児休業取得率50%(R6)を目指す>

- ① 「高知県ワークライフバランス推進認証企業」のより一層の取得促進
- ② 仕事と家庭の両立支援に取り組む企業向けの支援制度の検討【再掲】
- ③ 優良企業の表彰(KOCHI Work Style Award)
- ④ 企業版両親学級の開催支援の検討

**(3) 令和モデルを実践する企業のプロモーションの実施**  
 人口減少対策PTで施策を検討中

**(4) 女性の活躍の推進**

- ① 魅力ある仕事の創出やリスキングへの支援の強化
- ② 女性の活躍に向けた働きやすい環境整備に取り組む企業向けの支援制度の検討
- ③ 建設業、第一次産業におけるICT活用等による女性進出の後押し 等

#### II 地域社会全体の意識改革

**(1) 国(独)国立女性教育会館・市町村との連携強化と「ソーレ」の機能強化**

**(2) 男女共同参画推進月間キャンペーン(6月)の実施**

**(3) 男性インフルエンサー(推進員制度)による情報発信の強化**

**(4) 新しい価値観を身につけるための生涯学習やキャリア教育の充実**  
**市町村が行う「共働き、共育て」を推進する施策への支援制度の検討**

### 少子化対策と女性の活躍の推進に向けた県民運動の展開

#### I 官民協働による少子化対策の展開

- ・若い世代部会による若者や子育ての当事者としての意見の政策反映や、出会い・交流事業の企画などの活動を支援
- ・県民会議の広報チャンネルを効果的に活用した優良事例の横展開

#### II 男女の固定的役割分担意識の解消に向けた県民運動

- ・「令和モデル」を実践する企業のプロモーションの実施【再掲】
- ・少子化対策推進県民会議と連携した啓発の実施 等