

まち・ひと・しごと創生法の概要

目的（第1条）

少子高齢化の進展に的確に対応し、人口の減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくために、まち・ひと・しごと創生（※）に関する施策を総合的かつ計画的に実施する。

※まち・ひと・しごと創生：以下を一体的に推進すること。

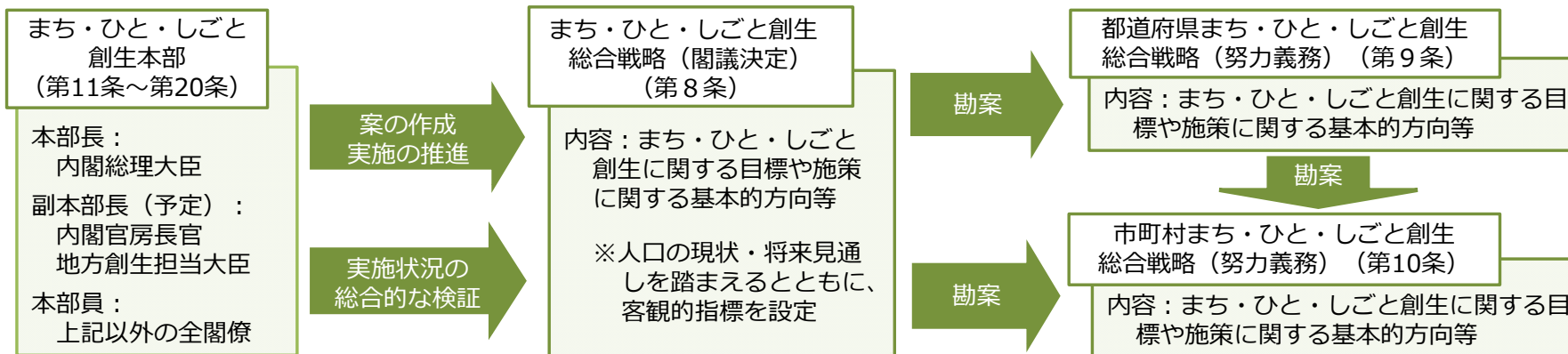
まち…国民一人一人が夢や希望を持ち、潤いのある豊かな生活を安心して営める地域社会の形成

ひと…地域社会を担う個性豊かで多様な人材の確保

しごと…地域における魅力ある多様な就業の機会の創出

基本理念（第2条）

- ①国民が個性豊かで魅力ある地域社会で潤いのある豊かな生活を営めるよう、それぞれの地域の実情に応じた環境を整備
- ②日常生活・社会生活の基盤となるサービスについて、需要・供給を長期的に見通しつつ、住民負担の程度を考慮して、事業者・住民の理解・協力を得ながら、現在・将来における提供を確保
- ③結婚・出産は個人の決定に基づくものであることを基本としつつ、結婚・出産・育児について希望を持てる社会が形成されるよう環境を整備
- ④仕事と生活の調和を図れるよう環境を整備
- ⑤地域の特性を生かした創業の促進・事業活動の活性化により、魅力ある就業の機会を創出
- ⑥地域の実情に応じ、地方公共団体相互の連携協力による効率的かつ効果的な行政運営の確保を図る
- ⑦国・地方公共団体・事業者が相互に連携を図りながら協力するよう努める



施行期日：公布日（平成26年11月28日）。ただし、創生本部・総合戦略に関する規定は、平成26年12月2日。

まち・ひと・しごと創生「長期ビジョン」と「総合戦略」の全体像

長期ビジョン

総合戦略(2015~2019年度の5か年)

中長期展望(2060年を視野)

基本目標(成果指標、2020年)

主な重要業績評価指標(KPI) ※1

主な施策

I. 人口減少問題の克服

◎2060年に1億人程度の人口を確保

◆人口減少の歯止め
・国民の希望が実現した場合の出生率(国民希望出生率)=1.8
◆「東京一極集中」の是正

II. 成長力の確保

◎2050年代に実質GDP成長率1.5~2%程度維持
(人口安定化、生産性向上が実現した場合)

「しごと」と「ひと」の好循環作り

地方における安定した雇用を創出する

- ◆若者雇用創出数(地方)
2020年までの5年間で30万人
- ◆若い世代の正規雇用労働者等の割合
2020年までに全ての世代と同水準
(15~34歳の割合:92.2%(2013年)
(全ての世代の割合:93.4%(2013年)
- ◆女性の就業率 2020年までに73%
(2013年70.8%)

地方への新しいひとの流れをつくる

- 現状:東京圏年間10万人入超
- ◆地方・東京圏の転出入均衡(2020年)
・地方→東京圏転入 6万人減
・東京圏→地方転出 4万人増

若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

- ◆安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる社会を達成していると考えられる人の割合
40%以上(2013年度19.4%)
- ◆第1子出産前後の女性継続就業率
55%(2010年38%)
- ◆結婚希望実績指標 80%(2010年68%)
- ◆夫婦子ども数予定(2.12)実績指標
95%(2010年93%)

好循環を支える、まちの活性化

時代に合った地域をつくり、安心なくらしを守るとともに、地域と地域を連携する

- ◆地域連携数など
※目標数値は地方版総合戦略を踏まえ設定

農林水産業の成長産業化
6次産業市場10兆円・就業者数5万人創出

訪日外国人旅行消費額3兆円へ(2013年1.4兆円)・雇業者数8万人創出

地域の中核企業、中核企業候補1,000社支援・雇業者数8万人創出

地方移住の推進
:年間移住あっせん件数 11,000件

企業の地方拠点強化
:拠点強化件数7,500件、雇業者数4万人増加

地方大学等活性化:自県大学進学者割合平均36%(2013年度32.9%)

若い世代の経済的安定:若者就業率78%(2013年75.4%)

妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援
:支援ニーズの高い妊婦への支援実施 100%

ワーク・ライフ・バランス実現:男性の育児休業取得率13%(2013年2.03%)

「小さな拠点」の形成
:「小さな拠点」形成数

定住自立圏の形成促進
:協定締結等圏域数 140

既存ストックのマネジメント強化
:中古・リフォーム市場規模20兆円(2010年10兆円)

①地域産業の競争力強化(業種横断的取組)

- ・包括的創業支援、中核企業支援、地域イノベーション推進、対内直接促進、金融支援

②地域産業の競争力強化(分野別取組)

- ・サービス産業の付加価値向上、農林水産業の成長産業化、観光、ローカル版クールジャパン、ふるさと名物、文化・芸術・スポーツ

③地方への人材還流、地方での人材育成、雇用対策

- ・「地域しごと支援センター」の整備・稼働
- ・「プロフェッショナル人材センター」の稼働

①地方移住の推進

- ・「全国移住促進センター」の開設、移住情報一元提供システム整備
- ・「地方居住推進国民会議」(地方居住(二地域居住を含む)推進)
- ・「日本版CCRC※2」の検討、普及

②地方拠点強化、地方採用・就労拡大

- ・企業の地方拠点強化等
- ・政府関係機関の地方移転
- ・遠隔勤務(サテライトオフィス、テレワーク)の促進

③地方大学等創生5か年戦略

①若者雇用対策の推進、正社員実現加速

- ②結婚・出産・子育て支援
・「子育て世代包括支援センター」の整備
- ・子ども・子育て支援の充実
- ・多子世帯支援、三世帯同居・近居支援

③仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現(「働き方改革」)

- ・育児休業の取得促進、長時間労働の抑制、企業の取組の支援等

①「小さな拠点」(多世代交流・多機能型)の形成支援

②地方都市における経済・生活圏の形成(地域連携)

- ・都市のコンパクト化と周辺等のネットワーク形成
- ・「連携中枢都市圏」の形成、定住自立圏の形成促進

③大都市圏における安心な暮らしの確保

④既存ストックのマネジメント強化

※1 Key Performance Indicatorの略。政策ごとの達成すべき成果目標として、日本再興戦略(2013年6月)でも設定されている。

※2 米国では高齢者が移り住み、健康時から介護・医療が必要となる時期まで継続的なケアや生活支援サービスを受けながら生涯学習や社会活動等に参加するような共同体(Continuing Care Retirement Community)が約2,000カ所ある。

まち・ひと・しごと創生総合戦略（抜粋）

平成 26 年 12 月 27 日 閣議決定

Ⅲ. 今後の施策の方向

1. 政策の基本目標

(3) 取組に当たっての基本的な考え方

「総合戦略」では、東京一極集中を是正すべく、まずは、若い世代を中心とした東京圏への転入超過を解消することを当面の目標とする。(略)

第三に、こうした「しごと」と「ひと」の好循環に向けた取組が、次の世代に引き継がれてはじめて、地域における真に持続的な好循環の確立につながっていく。そのためには、若い世代が安心して結婚・妊娠・出産・育児をしやすい社会を実現することが重要であり、結婚から妊娠・出産・子育てまでを切れ目なく支援する体制の整備、若者の安定的な経済基盤の確保や、男女ともに子育てと就労を両立させる「働き方」の実現などを推進し、若い世代の結婚・妊娠・出産・子育ての希望を実現するための環境整備に取り組む。

2. 政策パッケージ

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（「働き方改革」）

【施策の概要】

子育て世代の男性に長時間労働が多く、育児休業や年次有給休暇の取得率が低い。日本における子育て世代の男性が家事・育児に費やす時間は国際的に最低水準となっている。こうした長時間労働、転勤などの働き方や育児休業等の低取得率、男女の固定的な家事・育児の役割分担意識の存在等が、妊娠・出産・育児休業取得等を理由とする不利益な取扱いなど様々な女性に対するハラスメントの問題や女性の育児負担をより大きくさせている。また、子育て世代の女性が働きながら安心して、妊娠、出産、育児に取り組むためには、将来のキャリアパスが見通せることが必要である。さらに、子育ての時期は、育児負担のみならず、親の介護の時期と重なり二重の負担が発生する場合もある。加えて、長時間労働については、労働者の健康確保上の問題や、子育てや介護などの仕事と生活の調和への影響、労働生産性の低下といった問題が指摘されており、本年 11 月に過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）が施行されるなど、長時間労働削減対策の強化が喫緊の課題となっている。

このため、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を図り、採用・配置・育成等あらゆる側面において男女間の格差を是正するとともに、多様な働き方や転勤の見直しを含む仕事と家庭が両立できる「働き方」を実現し、子育てや介護に関する環境を改善することが必要である。

こうした観点から、国が 2020 年までに達成すべき重要業績評価指標(KPI)を以下のとおり設定する。

- 第 1 子出産前後の女性の継続就業率を 55%に向上（2010 年 38%）
- 男性の育児休業取得率を 13%に向上（2013 年 2.03%）
- 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%へ低減（2013 年 8.8%）
- 年次有給休暇取得率を 70%に向上（2013 年 48.8%）

【主な施策】

- ◎ (3)-(エ)-① 長時間労働の見直し、転勤の実態調査等（育児休業の取得促進・所定外労働時間の削減・年次有給休暇の取得促進・企業の先進的取組の普及支援等の長時間労働を抑制するための総合的な取組、勤務地や職務を限定した多様な正社員の普及、転勤の実態調査を含む働き方の見直し）

仕事と子育てを両立できるような働き方の見直しが重要となっている。育児休業の取得促進、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に加えて、勤務地・職務等を限定した正社員制度の普及・拡大が課題になっている。

そのため、「育児休業の取得促進（中小企業事業主に対する支援の拡充、男性の育児休業取得の促進等）」を進めるほか、「日本再興戦略」改訂 2014 に「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれたことを踏まえ、年次有給休暇の取得促進策を含めた労働時間法制の見直しに取り組む。

さらに、「長時間労働削減推進本部」（本部長：厚生労働大臣）による長時間労働削減のための取組を推進することに加え、各都道府県労働局に「働き方改革推進本部」を新たに設け、各都道府県の実情に即した長時間労働抑制、年次有給休暇の取得促進の取組を推進する。

具体的には、「所定外労働時間の削減」及び「年次有給休暇の取得促進」等を推進するため、日本各地のリーディングカンパニーのトップに働きかけるとともに、こうした企業の先進的な取組事例を幅広く普及させるために、ポータルサイトを立ち上げ、情報発信を強化し、また、働き方・休み方コンサルタントによる各企業に対する支援等を展開していく。

年次有給休暇については、完全取得を目指し、10 月を「年次有給休暇取得促進期間」として、集中的な広報を行うとともに、地域の行事と連携して年次有給休暇の取得を促す「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を実施し、さらに、「プラスワン休暇キャンペーン（三連休以上が集中する秋を中心に、有給休暇を組み合わせて、4 日以上を連休を実施する）」の提唱等も行う。

こうした取組を通じて、長時間労働の抑制、年次有給休暇取得促進等の働き方改革に向けた総合的な対策を進める。

加えて、欧米では、勤務地や職務を限定した雇用が普及しており、本人の意に反する転勤が行われにくいとの指摘もあり、そうしたことを参考としつつ、勤務地や職務を限定した正社員等の「多様な正社員」の制度の導入・普及に必要な導入支援や転勤の実態調査を進めていく。

これらの取組によって、2020 年までに、第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%（2010 年 38%）、男性の育児休業取得率 13%（2013 年 2.03%）、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5%（2013 年 8.8%）、年次有給休暇取得率 70%（2013 年 48.8%）を実現していく。

(3)-(エ)-①-a. 長時間労働の見直し、転勤の実態調査等（育児休業の取得促進）

●現在の課題

- 育児休業については、大企業に比べて中小企業における取得率が低く、育児休業を利用して継続就業する割合は、正社員に比べて非正規雇用の労働者が低い状況である。
- 育児休業を利用したい男性は3割を超える一方、実際の男性の育児休業の取得・育児への関わりは低調である。

●必要な対応

- 育児休業中の代替要員の確保を行う中小企業事業主に対する支援を拡充し、中小企業等における労働者の円滑な育児休業取得・復帰を支援する。
- 男性の育児休業取得の更なる促進を図る。

●短期・中長期の工程表

	緊急的取組	2015年度	2016年度以降 (5年後まで)
取組内容	○子育て支援企業等に対する支援	○両立支援等助成金（中小企業両立支援助成金の代替要員確保コース）を拡充 ○以下の育児休業の取得促進に向けた取組等を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・育休復帰支援プログラム（中小企業による育休復帰支援プランの作成を事業所訪問により支援するとともに、育休取得時と復帰時に中小企業事業主に助成金を支給） ・期間雇用者（有期の雇用契約の労働者）の育児休業取得促進プログラム（期間雇用者の育休復帰支援プランの作成支援のほか、育児休業取得者の代替要員を確保した中小企業事業主に支給する助成金について、育児休業取得者が期間雇用者の場合は加算して支給等） ・イクメンプロジェクト（シンポジウムの開催、イクメン企業とイクボスの表彰やHP等を通じた男性の育児休業取得に関する社会的機運の醸成） 	○労働者が仕事と家庭を両立し、就業継続できるために必要な措置を講じる
2020年KPI (成果目標)	○2020年に第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に高める（2010年38%） ○2020年に男性の育児休業取得率を13%に高める（2013年2.03%） ○2020年にくるみん取得企業（次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業）を3,000社に増加させる（2014年11月2,011社）		

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる

(エ) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（働き方改革）

(3)-(エ)-①-b. 長時間労働の見直し、転勤の実態調査等（所定外労働時間の削減・年次有給休暇の取得促進・企業の先進的取組の普及支援等の長時間労働を抑制するための総合的な取組）

●現在の課題

○結婚・出産・子育ての希望を実現する上で、仕事と子育てを両立できるような働き方の見直しが重要である。

●必要な対応

○所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、企業別の出生率の公表を推進している日本各地のリーディングカンパニーの取組を幅広く普及させる施策（ポータルサイトの立ち上げによる情報発信の強化、働き方・休み方コンサルタントによる各企業に対する支援等）を促進する。

○年次有給休暇の取得促進に向け、年次有給休暇取得促進期間における集中的な広報や、地方公共団体との協働により地域レベルでの年次有給休暇の取得を促進する「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を実施する。

○長時間労働を抑制するための総合的な取組を推進する。

●短期・中長期の工程表

	緊急的取組	2015 年度	2016 年度以降（5 年後まで）
取組内容		○企業経営陣への働きかけ ・日本各地のリーディングカンパニーの先進的な取組事例等について、ポータルサイトを活用して情報発信 ・「働き方改革シンポジウム（仮称）」の開催 ○地域の行事と連携して年次有給休暇の取得を促す「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施 ○年次有給休暇取得促進期間を設定し、全国の労使に対して集中的な広報を実施	○長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等による、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組
2020 年 KPI （成果目標）		○週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%まで低下させる（2013 年 8.8%） ○年次有給休暇取得率を 70%に高める（2013 年 48.8%）	

(3)-(エ)-①-c. 長時間労働の見直し、転勤の実態調査等（勤務地や職務を限定した多様な正社員の普及、転勤の実態調査を含む働き方の見直し）

●現在の課題

- 子育てなどのライフステージにおいて、労働者がワーク・ライフ・バランスを実現できるようにすることが重要である。特に、企業における転勤については、企業独自の経営判断に基づき行うものではあるが、結婚・妊娠・出産・子育てといったライフイベントとの両立が必要である。
- そのため、職務や勤務地等を限定した正社員（多様な正社員）制度の普及・拡大が重要であるが、制度の導入企業は一定程度にとどまっており、しかも導入企業においても社内の制度化が不十分である。

●必要な対応

- 職務や勤務地限定の内容を労働者に明示するなどの「雇用管理上の留意事項」を周知するとともに、多様な正社員の導入に対する支援措置（コンサルティング等）を実施する。
- 「キャリアアップ助成金」において、勤務地等を限定した正社員制度を導入する企業等に対する助成措置を創設する。
- 特に、転勤については、まずは企業における転勤の実態（転勤を行う理由、転勤の時期・年齢・回数等）を把握するための実態調査を行い、その上で、当該実態調査の結果を踏まえ、企業の経営判断にも配慮しつつ、労働者の仕事と家庭の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」を策定する。
- こうした取組により、子育てなどの事情により、転居を伴う転勤が困難な労働者について、転勤を免除する勤務地限定の働き方を導入するとともに、転勤が困難な事情が解消した場合には、本人の希望に応じて転勤のある働き方を選択することもできるよう、企業において勤務地限定正社員（注）の導入や相互転換について社内の制度化を促進する。

（注）勤務地限定正社員

育児や介護の事情で転勤が難しい者や地元に着した就業を希望する者等について、希望する地域で正社員として働くもの。

●短期・中長期の工程表

	緊急的取組	2015 年度	2016 年度以降（5 年後まで）
取組内容		<ul style="list-style-type: none"> ○多様な正社員の導入に対する支援措置（コンサルティング等）を実施 ○「キャリアアップ助成金」において、勤務地等を限定した正社員制度を導入する企業等に対する助成措置を創設 ○企業における転勤の実態に関するヒアリング調査を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ○多様な正社員の普及・拡大による、さらなる正社員化の実現 ○転勤に関するヒアリング調査を踏まえ、企業の人事担当者にアンケート調査を行い、業種ごとの特性等について分析 ○転勤に関する実態調査の結果を踏まえ、労働者の仕事と家庭の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」を策定
2020 年 KPI （成果目標）	<ul style="list-style-type: none"> ○2020 年までにフリーター数を 124 万人に減少させる（2013 年 182 万人） ○2020 年までに若い世代の正規雇用労働者等（自らの希望による非正規雇用労働者等を含む。）の割合について、全ての世代と同水準を目指す（2013 年 15～34 歳の割合 92.2%、全ての世代の割合 93.4%） ○転勤に関する実態調査の結果を踏まえ、労働者の仕事と家庭の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」を策定 ○勤務地を限定した正社員の普及・拡大による、更なる正社員化の実現 		

今後の地方創生の取組について

平成27年4月14日
まち・ひと・しごと創生会議

1. 大きなスケジュール

6月中を目途に「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」を取りまとめる予定。

2. 今後取り組むべき主要課題

(1) 政策の深掘り

観光や金融・産業などの政策分野について、解決すべき課題や政策内容を深掘りし、必要な方策を示す。

例) 観光・農林水産業

金融・産業

働き方改革(ワークライフバランス等)

まちづくり・地域連携(コンパクトシティ、中心市街地、連携中枢都市圏)

中山間地域(小さな拠点(コンパクト・ビレッジ)、集落)

医療・福祉(地域医療体制、東京圏をはじめとした大都市問題等)

(2) 個別施策のフォローアップ

日本版CCRCやプロフェッショナル人材などの個別施策の進展状況についてフォローアップを行い、今後の具体的な進め方を示す。

例) 日本版CCRC

地方居住の推進

政府機関移転

地方大学等強化

プロフェッショナル人材

子育て支援

(3) 新型交付金の検討

地方主体の取組を更に推し進めるため、新型交付金の検討を行う。

(4) 地方支援、広報普及

「地方人口ビジョン」及び「地方版総合戦略」の策定を支援する。

国民各層を対象として広報普及活動を推進する。