

山梨県 人口減少対策に関する調査・研究プロジェクト 最終報告書

令和8年5月

山梨県 人口減少危機対策本部事務局

第1章 はじめに

1. 少子化・人口減少をめぐる社会背景
2. 本県における人口減少対策と本報告書の位置付け

第2章 プロジェクト概要

1. 目的
2. 経緯
3. プロジェクトの基本方針
4. 研究体制・期間

第3章 調査研究および取組内容

1. 働き方・雇用改革チーム
2. プレコンセプションケア推進チーム
3. 地域力向上チーム
4. 人口戦略フォーラム

第4章 総括

1. 働き方・健康・市町村分析という3視点の総合的意義
2. 本事業の特徴
3. 今後の検討に当たっての留意点

第5章 今後の方針

1. 調査・分析結果を踏まえた継続的な見直し（PDCA サイクル）
2. 企業、医療機関、市町村等との連携
3. 県民への広報・行動変容の促進

巻末付録・資料編

第1章 はじめに

1. 少子化・人口減少をめぐる社会背景

我が国における人口減少と少子高齢化の進行は、地域社会の持続可能性に直接影響する構造的課題であり、本県においても喫緊の対応が求められている。人口減少は、単なる人口規模の縮小にとどまらず、年齢構造の変化を通じて、地域経済の縮小、労働力不足の深刻化、医療・介護需要の増大、行政サービス提供体制の維持などに、広範かつ中長期的な影響を及ぼす。特に、働き手の減少は企業活動の制約要因となる一方、地域における税収基盤の弱体化にもつながり、結果として社会インフラの維持や公共サービスの水準確保が難しくなるおそれがある。

また、人口の減少は地域間で同時並行的に進むわけではなく、都市部と地方部で進行速度や影響の現れ方が異なる。一般に、若年層の流出や出生数の低下が先行して生じる地域では、学校や公共交通など生活基盤の縮小が早期に顕在化し、住民の生活利便性が低下することで、さらに人口流出を招くという循環が起こり得る。本県においても、こうした負の循環を回避し、地域機能を維持しながら将来の人口構造の変化に備えることが重要である。

全国の年齢階級別人口の長期推移を見ると、総人口が減少局面に入る一方で、15～64歳の生産年齢人口が縮小し、65歳以上人口の比率が上昇する構造変化が一層進む見通しとなっている。出生数の減少は将来の労働供給の縮小に直結し、現役世代が高齢者を支える負担構造の変化（扶養負担の増大）を通じて、社会保障制度の持続性や地域の財政運営にも影響を及ぼす。さらに、結婚・出産・子育てのタイミングが後ろ倒しになることで、出生数の減少が一段と固定化する可能性も指摘されている。

日本の年齢階層別推計人口（積み上げ棒グラフ）

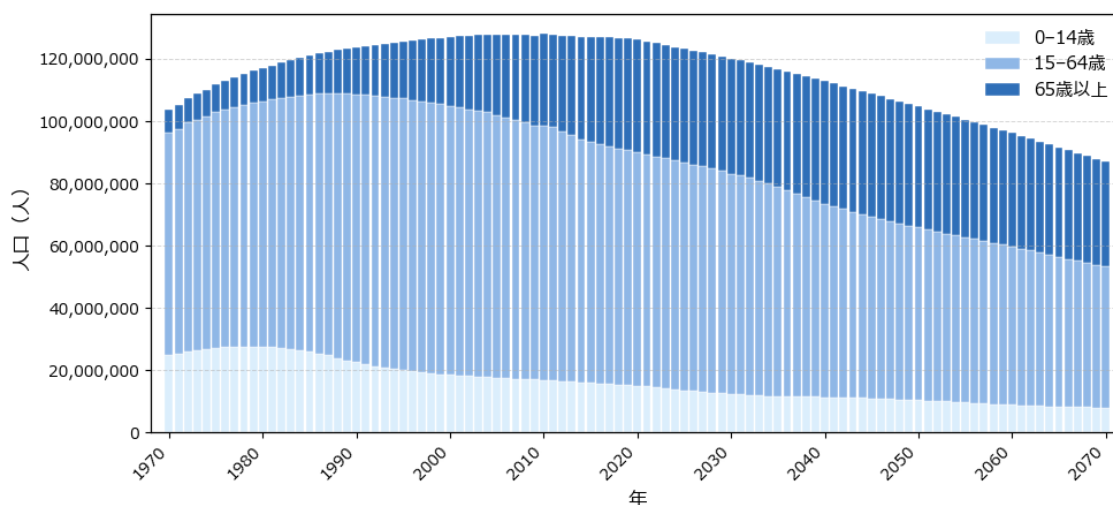


図 1.1：将来人口推計（全国）

注）社人研人口推計データより山梨県作成

こうした全国的潮流は、各地域が共通して直面する前提条件であり、人口減少対策は特定の自治体だけの課題ではなく、国全体の構造課題として捉える必要がある。その上で、各地域は人口構造や産業構成、居住環境、通勤圏の特性等に応じて、対策の重点や政策手段を組み立てることが求められる。本県としては、出生意向の実現を阻害する要因を丁寧に把握し、若年層の定着・流入、働き方や雇用環境の改善、子育て期の生活基盤の確保等を一体的に進めることで、人口減少の影響を緩和し、持続可能な地域づくりにつなげていく必要がある。

本県の「人口ビジョン2.0」に示されているとおり、1980（昭和55）年と2020（令和2）年の総人口はいずれも約80万人規模である一方（図1.2）、年齢構成は大きく変化している。図1.3に示すとおり、この40年間で人口構造は若年層が相対的に厚い「三角形型」から、若年層が薄く、高齢層が厚い人口構造へ移行しており、出生数の減少が長期的に積み重なってきたことが確認できる。

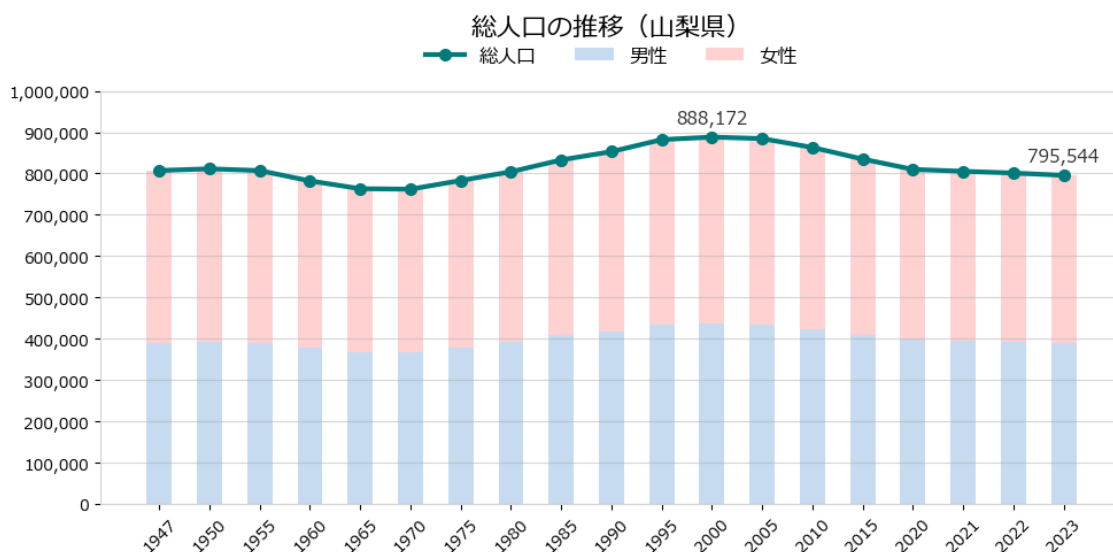


図 1.2 : 山梨県の総人口推移

注) 1947年～2020年は国勢調査(各年10月1日現在)の総人口。2021年以降は山梨県常住人口調査による推計人口である

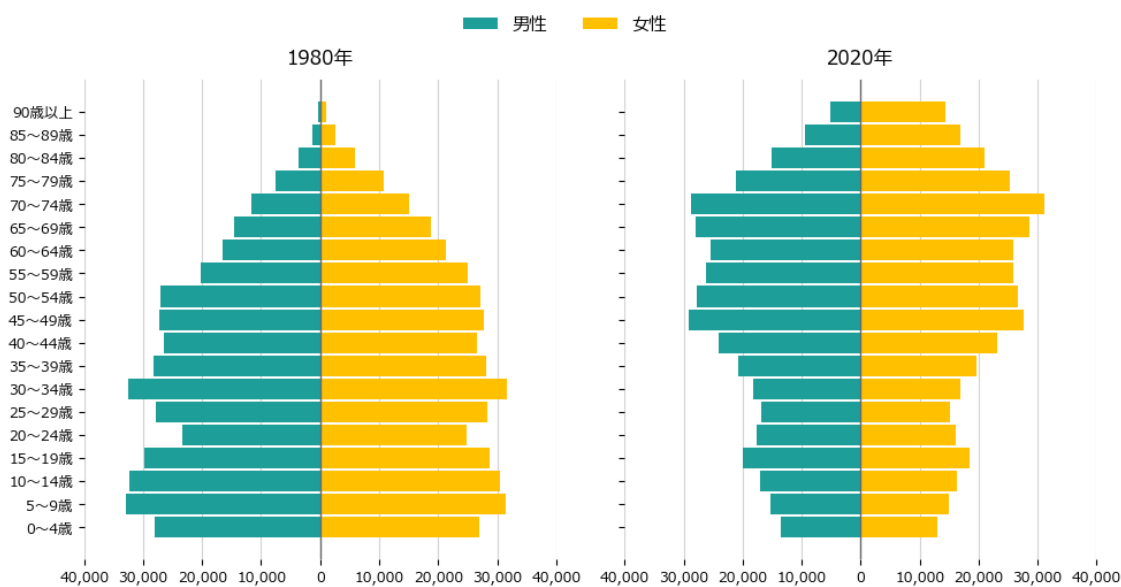


図 1.3 : 山梨県の人口構成の変化

注) 総務省「国勢調査」(2050年は国立社会保障・人口問題研究所 R5 地域別推計)

人口動態の面では、「自然減」の拡大が続いている。出生数は、第2次ベビーブーム期の1970(昭和45)年には1万2千人を超えていたが、2024(令和6)年には4,153人まで減少している。対照的に、死亡数は高齢化の進展に伴い、1970年の6,470人か

ら 2024 年には 11,206 人へ増加した。

この結果、自然増減は 2003（平成 15）年に自然減へ転じて以降、減少幅が拡大し、2024 年には▲7,053 人となっている。自然減だけで年 7 千人規模の人口減が生じている状況であり、人口減少の基調が強いまま推移している。

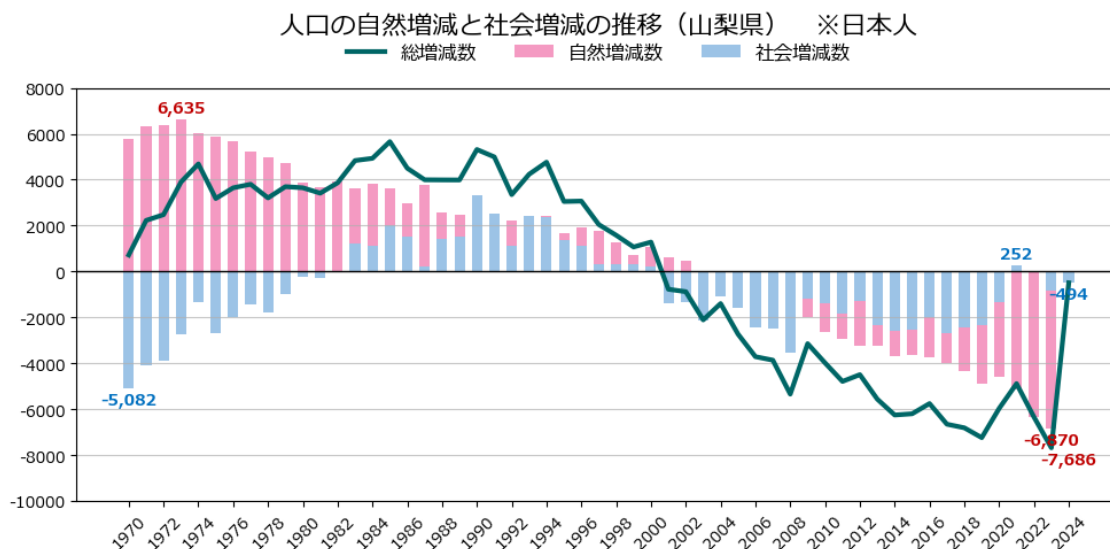


図 1.4 : 人口の自然増減と社会増減の推移（山梨県）

注) 《自然増減》厚生労働省「人口動態統計」《社会増減》総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成

出生率についても低下傾向が続いている。本県の合計特殊出生率は、2024（令和 6）年時点で 1.26 となり、全国（1.15）を上回る水準ではあるものの、近年は低下傾向が継続している。加えて、より基礎的な前提として、出産の中心となる若年女性人口が減少している。本県の 15～49 歳女性人口は、1996（平成 8）年の約 20 万 6 千人から、2024（令和 6）年には約 13 万 5 千人へと減少しており、将来の出生力を支える人口基盤そのものが縮小している。出生率の動きだけでなく、担い手人口の縮小が同時に進む点を踏まえる必要がある。

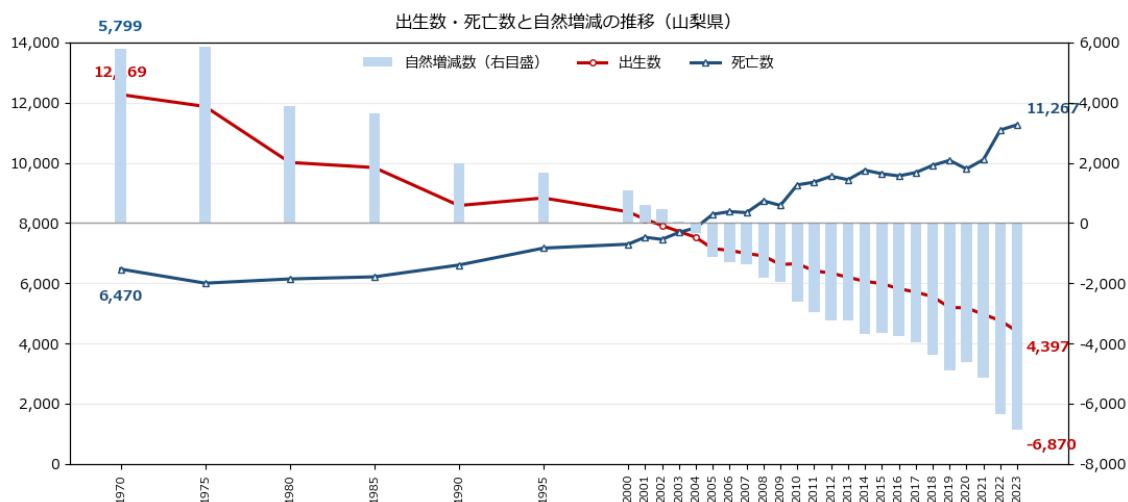


図 1.5 山梨県における出生数・死亡数と自然増減の推移 (1970～2023 年)

注) 自然増減数は出生数から死亡数を差し引いた値 (出生数－死亡数) である。折れ線 (左軸) は出生数・死亡数、棒 (右軸) は自然増減数を示す。人口動態統計 (厚生労働省) 等を基に県作成。

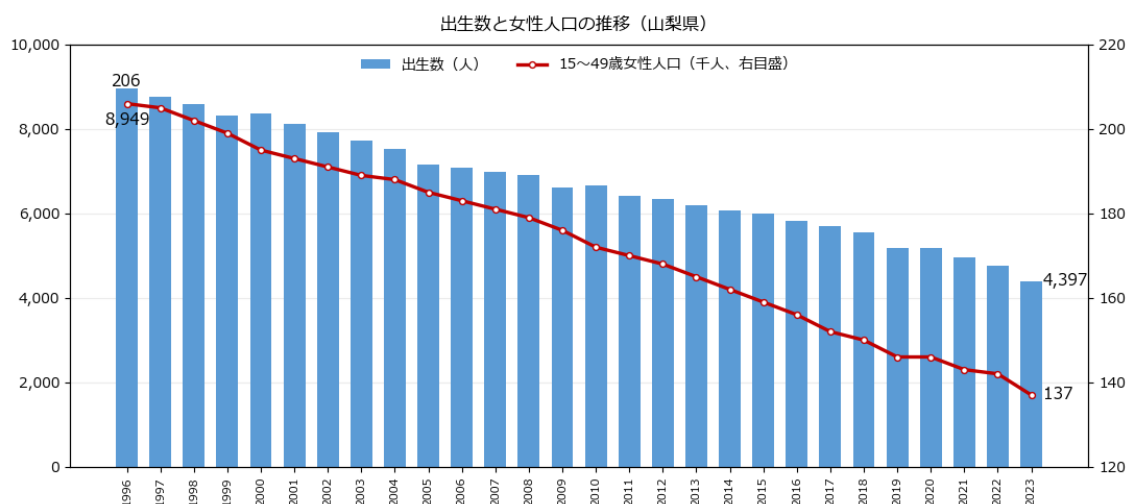


図 1.6 出生数と 15～49 歳女性人口の推移 (山梨県)

注) 棒グラフは出生数 (左軸、単位：人)、折れ線は 15～49 歳女性人口 (右軸、単位：千人) を示す。出生数は年次値、女性人口は各年の人口 (年次) に基づく。人口動態統計 (厚生労働省) を基に県作成。

また、社会動態 (人の移動) に着目すると、若年層の県外流出が人口減少に影響している。年齢階級別人口移動を見ると、進学・就職期にあたる 20 歳代、とりわけ 20～24 歳層における転出超過が大きい。若年層の流出は、将来の地域産業の担い手の減少に直結するだけでなく、結婚・出産の担い手となる層の減少にもつながり得ることから、雇用・働き方・住まい等の環境整備と一体で検討すべき課題である。

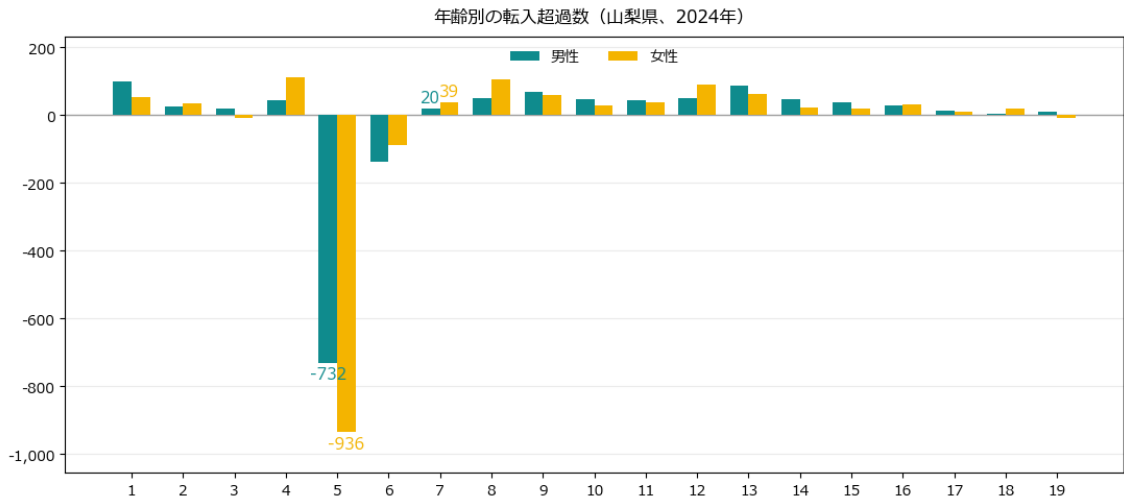


図 1.7 山梨県における年齢階級別の転入超過数（男女別、2024年、日本人）

注）転入超過数＝転入者数－転出者数。年齢階級は5歳階級（0～4歳、5～9歳、…）である。対象は日本人。住民基本台帳人口移動報告（総務省）を基に県作成。

こうした人口減少の進行は、地域の生活基盤の維持にも影響を及ぼす。人口ビジョンの推計では、少子化の進行により、将来的に県内の小中学校数が大きく減少する可能性が示されている。教育分野にとどまらず、医療・介護、公共交通、防災機能など、住民生活を支える各種サービスの維持が難しくなることが想定されるため、人口減少対策は特定分野の課題ではなく、県政運営上の最重要課題の一つとして捉える必要がある。

以上のとおり、少子化の背景には、雇用・経済環境、働き方、個人のライフコース選択、地域環境、若年層の移動など、複合的な要因が関与している。したがって、施策の実施にとどまらず、データに基づき現状を把握し、施策の効果や改善点を点検しながら、重点化と改善を継続していくことが重要である。そのため、EBPM（証拠に基づく政策立案）の考え方に基づき、施策の検証と改善を進める姿勢が不可欠である。

2 本県における人口減少対策と本報告書の位置付け

本県では、国全体で少子化が進行する中、地域の持続可能性を確保するためには従来の延長ではない対策が必要であるとの問題意識の下、2023（令和5）年6月に「人口減少危機突破宣言」を発出した。同年、知事直轄組織として「人口減少危機対策本部事務局」を設置し、部局横断の全庁体制で対策を推進する枠組みを整備した。

この新体制の下で重視しているのは、経験則や属人的判断に依存せず、科学的根拠

に基づく政策立案（EBPM）を実装していくことである。とりわけ、自然減が▲7,000人規模で推移し、出生率の低下傾向が続く現状（前掲図表2・3参照）においては、施策効果を点検し、効果の高い施策へ重点化するとともに、改善を継続することが求められる。

このため本県では、2023（令和5）年10月より、内閣官房参与（当時）である山崎史郎氏を座長とし、国立社会保障・人口問題研究所や大学等の研究者等から成る「人口減少対策専門家グループ」との連携プロジェクトを開始した。本プロジェクトは、本県を人口減少対策の実証フィールドとして位置付け、専門的知見とデータ分析を活用して施策の有効性を検証し、政策モデルの構築を図ることを目的とする。

本連携プロジェクトは、少子化の要因を多角的に捉えるため、次の3つのテーマ別チームを編成し、第1期（令和5年度下期）及び第2期（令和6～7年度）にわたり調査研究を進めてきた。

- **働き方改革・雇用改革チーム**：企業の労働環境や雇用慣行が出生行動に与える影響を分析し、企業が主体的に取り組むための方策を検討する。
- **プレコンセプションケア推進チーム**：若年層の健康管理と妊孕性（にんようせい）に関するリテラシー向上を図り、希望する妊娠・出産の実現に向けた環境整備を進める。
- **地域力向上チーム**：市町村ごとに異なる人口動態や社会経済指標を分析し、地域の強み・弱みを可視化することで、自治体の実情に応じた検討を支援する。

本報告書（最終報告）は、これら専門家グループとの協働を通じて得られた知見と、今後の施策展開に向けた論点を体系的に整理するものである。次期の「人口ビジョン」や総合計画等の検討に資する基礎資料として活用するとともに、県庁各部署、市町村、企業、医療機関等の関係主体が共通の現状認識（エビデンス）に基づいて連携を深め、オール山梨で人口減少に向き合うための共通基盤として位置付ける。

第2章 プロジェクト概要

1 目的

当プロジェクトは、本県と国や大学等の研究機関の専門家グループが共同して、自治体、企業、地域等が実施する少子化・人口減少対策の有効性を科学的に検証することで、EBPMの考え方に基づいた有効な政策モデルを構築し、全国への普及を図ることを目的として実施するものである。

あわせて、政策モデルの構築に当たっては、単なる分析・提言にとどめず、現場で実装可能な施策設計（対象、手段、実施手順、連携体制、評価の観点）まで落とし込むことを重視し、県・市町村・企業等の関係主体が共通の認識のもとで施策を選択・改善できるよう、検証結果の分かりやすい整理と共有を行う。

2 経緯

令和5年7月、県・市町村・民間企業等の全ての関係者が一丸となって人口減少対策に取り組む契機とするため、社会保障及び人口問題を専門とする山崎史郎内閣官房人口戦略本部・全世代型社会保障構築本部総括事務局長（当時：内閣官房参与）を講師としたトップセミナーを開催した。同セミナーを通じて長崎知事との意見交換が行われた。

本県においては、全国に先駆けて「人口減少危機突破宣言」及び「やまなし人口減少危機突破共同宣言」を発出し、オール山梨で人口減少対策を推進する姿勢を明確に示していたことから、本県をモデル地域として、少子化要因分析及び施策効果の検証等に関する共同研究を実施することとなった。

本共同研究は、山崎氏に加え、大学及び研究機関等の研究者で構成された専門家グループから分析協力や助言を得つつ、県が実施主体となり進めてきた。政策形成に活用可能な形でデータを整理し、現場での施策化に結び付けることを重視し、調査・分析と施策検討を往復させながら進めている。

同年10月には、知事直轄組織として「人口減少危機対策本部事務局」を庁内に設置し、この研究プロジェクトを全庁体制で推進する枠組みを整備した。以後、関係部局が連携し、調査・分析結果を共有しながら、重点的な施策検討を進めてきた。

令和6年6月に、基礎調査等により得られた県民意識に関する新たな知見を踏まえ、県民が抱える課題を起点とした施策体系の整理を行い、県民理解の促進を図るため、3つの視点を「取組の方向性」として設定した「人口減少危機対策パッケージ」を策定した。

令和7年9月には、人口に関する県民との問題認識を共有するとともに、本県が目指す将来の方向性と人口の将来展望を提示するため、人口ビジョンを改定した。また、同年11月には、若い世代が山梨を生活の場として選択し、活躍できる社会を県全体でつくり上げていく気運を醸成することで、県民の意識・行動変容を促すため、民間主導で人口減少問題に取り組む「未来を選択する会議」等と連携して人口戦略フォーラムを開催することとした。

3 プロジェクトの基本方針

3.1 科学的根拠の重視（EBPM）

データに基づく要因分析と効果検証により、政策選択の合理性を高める。あわせて、施策の「実施→検証→改善」のサイクルを前提に、検証可能な形で施策設計（対象・手段・指標等）を整理し、継続的な改善につなげる。

3.2 3つの領域による多角的なアプローチ

- **企業（働く場所）の意識・行動（働き方・雇用）**

結婚・出産の意思決定には、安定雇用・賃金水準・両立の可能性が強く影響し、企業の働き方・雇用慣行は出生行動の基盤要因となっているとの想定から、働く場所の意識醸成と行動変容にかかる調査研究を行う。あわせて、企業等の関係主体との対話を通じ、実装可能な取組に落とし込む。

- **個人の健康・ライフコース（プレコンセプションケア）**

晩婚化・晩産化の進展により、若年期からの健康管理・妊孕性への理解に対する重要性が増していることから、若者の行動変容を促し、妊娠期のリスク低減と希望する出生の実現に資するため、プレコンセプションケアを推進する。

- **地域の社会環境（地域の出生力）**

出生率や少子化要因は市町村ごとに異なることから、実効性の高い施策を講じるためには、地域特性に応じた対応が不可欠である。このため、まずは各地域における少子化要因を可視化し、その分析結果に基づき、科学的根拠に裏付けられた効果的な施策を検討する。さらに、関係主体と連携しながら、地域の実情に応じた課題設定と施策の具体化を進める。

3.3 関係主体との共創（官民・産官学連携）

施策の実装段階で求められる知見・ネットワークを踏まえ、県・市町村・企業・大学等が役割分担のもとで参画し、地域課題の抽出から施策具体化までを一体で進める。

3.4 成果の見える化と普及

検証結果や施策立案のプロセスを標準化し、関係者が共有・参照できる形で整理することで、県内での普及・水平展開、ひいては全国への普及につなげる。

4 研究体制・期間

○ 期間：令和5年10月～令和7年3月

○ 体制：

氏名	所属	全体総括	働き方・雇用 改革チーム	プレコンセプション ケア推進チーム	地域力 向上チーム
山崎 史郎	内閣官房人口戦略本部・全世代型社会保障 構築本部総括事務局長	○	○	○	○
伊奈川 秀和	東洋大福祉社会デザイン学部教授		○		○
小池 司朗	国立社会保障・人口問題研究所部長		○		○
鎌田 健司	明治大学政治経済学部准教授		○		○
柴田 浩喜	中国地方総合研究センター 情報開発部長 (地域経済研究部次長兼務)		○		○
斎藤 英和	梅ヶ丘産婦人科ARTセンター長			○	
吉野 修	山梨大学医学部教授			○	
前田 恵理	北海道大学大学院医学研究院准教授			○	
稲川 武宣	内閣官房人口戦略・気運醸成推進官	○	○	○	○
五十嵐 智嘉子	北海道総合研究調査会(HIT)理事長	○	○	○	○
	働く人・働き方支援課		○		
	子育て・次世代サポート課			○	
	市町村振興課				○
	人口減少危機対策本部事務局 人口減少危機対策課	○	○	○	○

1. 実施主体：山梨県（人口減少危機対策本部事務局を中心に全庁で推進）
2. 連携：国（関係機関）及び大学・研究機関等の専門家グループ
3. 推進体制：プロジェクト全体の総括（事務局）／各領域（働き方・雇用、プレコン、地域）ごとの検討体制／市町村・企業等との連携窓口
4. 運営：調査・分析、施策検討、成果の共有・普及（会議体・報告等）を通じて進捗管理を行い、必要に応じて改善を図る。

第3章 調査研究および取組内容

1 働き方・雇用改革チーム

1.1 目標

働き方・雇用改革チームにおいては、県内企業が人口減少問題を自らの経営課題として認識し、働き方改革及び雇用環境整備を主体的に推進することを目標とした。これにより、安定的な雇用の確保、賃金水準の向上、仕事と育児・介護の両立支援の充実を図り、従業員の生活設計に資する職場環境の形成を促進することを目指した。

1.2 主な取組

1.2.1 働き方改革の実態調査（県内企業の取組状況等の基本的調査）

県内企業における働き方改革及び雇用環境整備の実施状況を把握し、今後の施策検討の基礎資料とするため、県内企業及びその従業員を対象とした大規模な実態調査を実施した。企業向け調査については、県内に本社又は事業所を有する企業 6,000 社を対象とし、郵送による調査票の配布・回収、Web 回答及びフォローコールにより実施した。調査期間は令和 5 年 12 月 19 日から令和 6 年 1 月 24 日までであり、1,422 社から回答を得た。あわせて、当該企業に勤務する従業員を対象とする調査も実施し、2,381 人から回答を得た。

【表 3.1.1 実態調査の実施概要】

企業向け調査

調査対象	県内に本社・事業所がある企業
対象数	6,000社

調査方法	郵送による調査票の配布・回収、web での回答、フォローコール
調査期間	2023年12月19日～2024年1月24日
回答数	1,422社／6,000社（回答率：23.7%）

従業員向け調査

調査対象	上記調査対象の企業に勤務する従業員（1社5人まで）
調査方法	郵送による調査依頼、web での回答、フォローコール
調査期間	同上
回答数	2,381人

※調査結果の詳細については、本県HPにて掲載

1.2.2 働き方改革の意識調査（経営者・従業員の意識、支援制度導入実態等）

実態調査に加え、県内企業における働き方改革の推進を効率的かつ効果的に進めるため、経営者及び従業員の意識、支援制度の導入状況、働き方に関するニーズ等を把握することを目的として、株式会社山梨中央銀行と連携し、意識調査を実施した。企業向け調査については、県内に本社又は事業所がある正規従業員50名以上の法人500社を対象とし、山梨中央銀行営業店による依頼及びWeb回答により実施した。調査期間は令和6年3月29日から同年5月31日までであり、435社から回答を得た。従業員向け調査については、上記企業に勤務する子育て世代の従業員を対象として実施し、1,902人から回答を得た。

【表 3.1.2 意識調査の実施概要】

企業向け調査

調査対象	県内に本社・事業所がある正規従業員50名以上の法人
対象数	500社

調査方法	株式会社山梨中央銀行の営業店による依頼、web での回答
調査期間	2024年3月29日～2024年5月31日
回答数	435社／500社（回答率：87.0%）

従業員向け調査

調査対象	上記調査対象の企業に勤務する子育て世代の従業員（従業員数に応じて割り当て）
対象数	3,000社
調査方法	同上
調査期間	同上
回答数	1,902人／3,000人（回答率：63.4%）

※調査結果の詳細については、本県HPにて掲載

1.2.3 調査結果の周知及び普及啓発

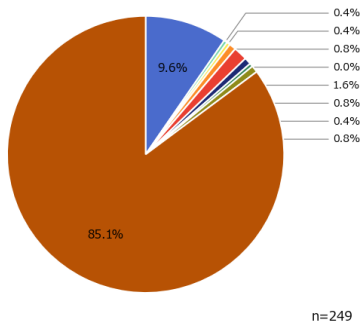
各調査の結果については、単純集計による状況把握にとどまらず、県において論点整理を行い、企業向けの普及啓発や支援メニューの検討に活用した。特に、企業が人口減少問題を経営課題として受け止め、働き方改革や雇用環境整備に主体的に取り組む契機となるよう、好事例の提示や情報提供等の普及啓発を進めた。

1.3 結果

1.3.1 実態調査の主要結果

実態調査では、制度導入状況、勤務形態の柔軟性、職場風土、人材確保の状況等について把握した。企業調査では、男性の育児休業取得促進に向けた取組について企業間でばらつきがみられ、体系的に取組を進めている企業は限定的であった。また、男性正規従業員の育児参加促進策については、「特に実施していない」との回答が多く、取組内容としては、情報提供や制度説明等の基本的な対応にとどまる企業が多い状況であった。

<企業ごとの育休取得率・女性>



<企業ごとの育休取得率・男性>

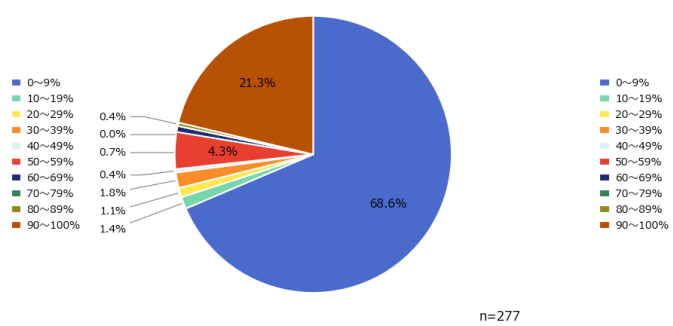


図 3.1.1 企業ごとの育児休業取得率分布 (左：女性、右：男性)

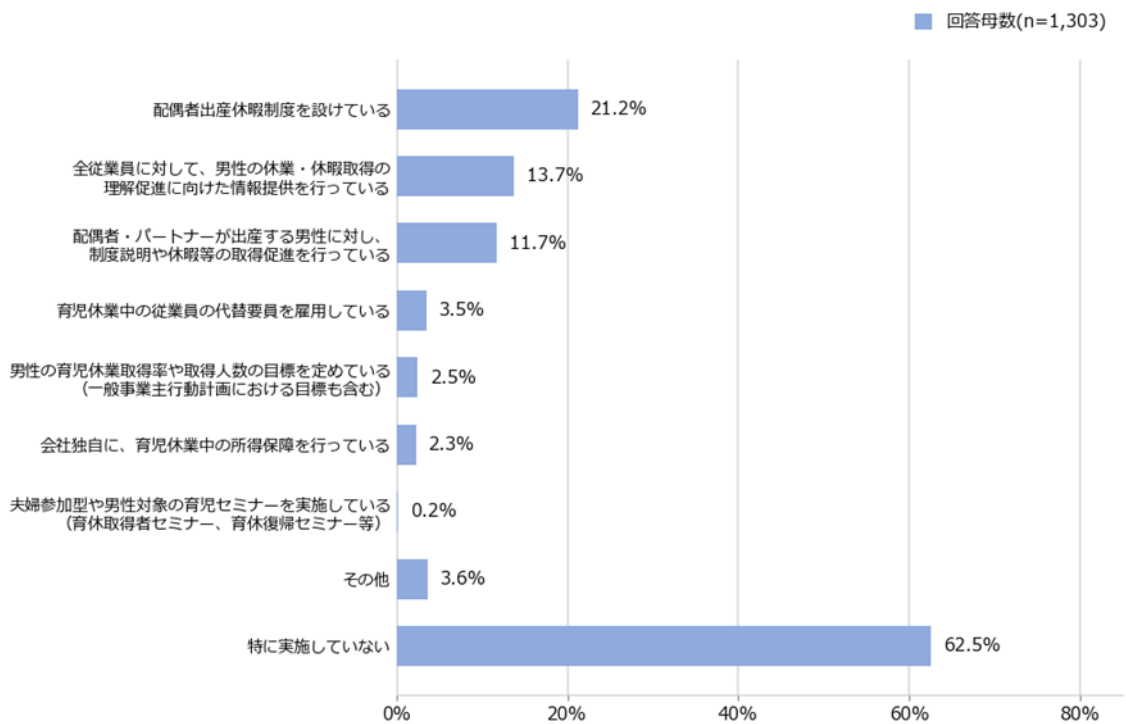


図 3.1.2 男性正規従業員の育児参加促進を目的とした取組 (複数回答可)

従業員調査では、男性が育児休業を取得しなかった理由として、「周囲に迷惑をかけたくない」「業務が繁忙である」「代替要員がない」など、制度そのものの有無に加

え、職場運用や心理的要因に関する回答が上位に挙げられた。これらの結果から、制度整備に加え、職場内の理解促進や利用しやすい環境づくりが課題となっている状況が確認された。こうした状況を踏まえ、県では、中小企業における男性育児休業の取得を後押しするため、「やまなし共育未来宣言」等の取組を通じて、周知及び職場内の理解促進を支援している。

< 育児休業制度を利用しなかった理由について（複数回答可） >

※本設問は現在の勤務先に育児休業制度があると回答した方のみを対象とした設問

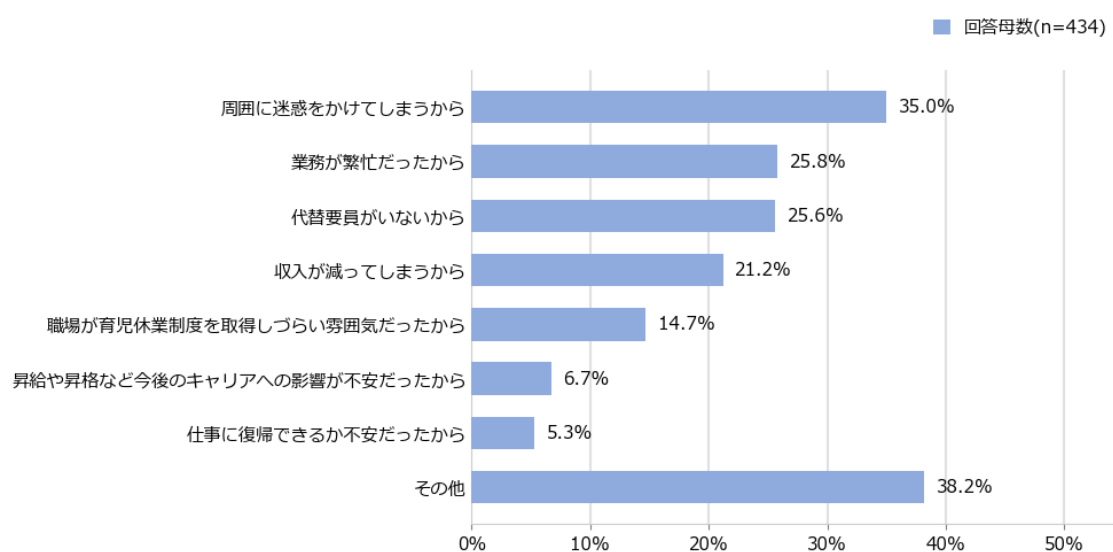


図 3.1.3 育児休業制度を利用しなかった理由（複数回答）

1.3.2 意識調査（企業）の主要結果

意識調査の結果、人口減少の影響を経営課題の背景として実感している企業は86.2%であり、その理由としては、「人手不足」が48.9%、「従業員の年齢構成の歪み」が32.8%となった。県内企業において、人口減少が人的資源面の課題として強く認識されている状況が確認された。

一方で、柔軟な働き方改革については、「重視している」又は「どちらかといえば重視している」とする企業の割合が高い一方、制度導入状況を見ると、フレックスタイム制については「正規・非正規ともに認めている」が7.0%、「正規のみ認めている」が6.5%であり、「認めていない」が75.6%であった。また、テレワーク制度について

は、「正規・非正規ともに認めている」が9.9%、「正規のみ認めている」が7.8%であり、「認めていない」が68.2%であった。柔軟な働き方の必要性は認識されているものの、制度の実装はなお限定的である状況がうかがえる。

項目	n	主要結果	備考
人口減少の影響を実感	435	「感じている」86.2%	理由上位： 人手不足48.9% 年齢構成の歪み32.8%
フレックスタイム制	435	正規・非正規とも7.0% 正規のみ6.5% 認めない75.6%	
テレワーク制度	435	正規・非正規とも9.9% 正規のみ7.8% 認めない68.2%	
柔軟な働き方改革の位置づけ	435	「重視（とても+重視）」54.8% 「どちらかと言えば重視」36.3%	取組： 「おおよそ実践」46.7% 「現状十分でない」27.9%

表 3.1.3 意識調査（企業）の主要結果

育児休業取得支援については、従業員が育児休業を取得しやすい環境づくりを「正規・非正規ともに」講じている企業は56.8%であった。一方で、男性従業員の育児休業取得促進策については、「特に講じていない」が46.0%であり、管理職への意識啓発、トップメッセージの発信、組織目標化等の取組は一部にとどまっていた。男性の育児参画を後押しする取組については、引き続き課題がある状況である。

項目	n	主要結果	補足
育児休業が取得しやすい環境づくり	435	正規・非正規とも56.8% 正規のみ15.6% 講じていない23.9%	
男性従業員の育児休業の取得促進策	435	特に講じていない46.0% 管理職への意識啓発14.1% トップメッセージ13.6% 組織目標化12.4%	複数回答 (計491件)

表 3.1.4 育児休業取得支援に関する企業の取り組み

1.3.3 意識調査（従業員）の主要結果

従業員調査では、柔軟な働き方を可能とする制度の利用状況及び満足度、並びに生活設計に関わる指標として、世帯年収や子ども数等を把握した。制度別の満足度を見ると、短時間勤務制度については、満足が40.4%、不満が15.3%、該当なしが44.2%であり、利用者の満足度は比較的高かった。フレックスタイム制度については、満足が27.1%、不満が15.2%、該当なしが57.7%であり、制度の未導入又は未利用が多い状況であった。

制度	n	満足 (とても+やや)	不満 (やや+不満)	該当なし
短時間勤務制度	1,131	40.4%	15.3%	44.2%
フレックスタイム制度	1,090	27.1%	15.2%	57.7%

表 3.1.5 制度別満足度

また、世帯年収と子ども数の関係をみると、所得が高い層ほど平均子ども数が多い傾向が確認された。さらに、企業施策と子ども数との関係を平均値で整理すると、育児休業制度、子の看護休暇制度、短時間勤務制度、子育て支援等に関する研修や広報を実施している企業に勤務する従業員の平均子ども数は、制度導入のない企業に勤務する従業員よりも高い傾向がみられた。もっとも、これらは制度導入企業の属性差等の影響を受け得ることから、本編においては、制度導入状況と生活設計に関わる指標との関係を示す基礎的な整理として位置付ける。

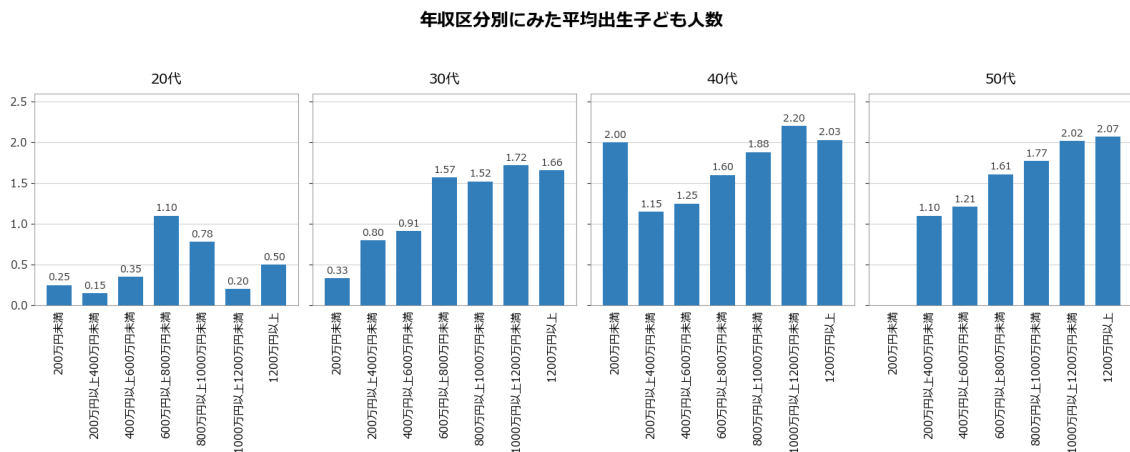


図 3.1.4 年収区分別にみた平均出生子ども人数 (年代別)

制度名	平均子ども数 (導入あり)	平均子ども数 (導入なし)	差分 (あり-なし)
育児休業制度	1.49	1.33	0.16
子の看護休暇制度	1.51	1.36	0.15
短時間勤務制度	1.51	1.40	0.11
子育て支援等に関する 研修や広報の実施	1.55	1.45	0.10
テレワーク制度	1.49	1.48	0.01
フレックスタイム制度	1.35	1.51	-0.16

表 3.1.6 制度導入の有無別にみた平均子ども数

1.4 整理

ここでは、働き方・雇用改革に関する調査の実施状況及び主要結果を中心に整理した。実態調査及び意識調査を通じ、県内企業において人口減少の影響が経営課題として認識されていること、柔軟な働き方の必要性は共有されている一方で、制度導入や運用にはなお課題があること、また、育児休業取得支援、とりわけ男性の育児参画を後押しする取組について改善の余地があることが確認された。あわせて、従業員調査からは、制度の有無だけでなく、実際に利用しやすい環境づくりが重要である状況がうかがえた。

1.5 追加調査

1.5.1 追加調査の趣旨

追加調査では、本体分析を補足する観点から、制度の整備状況だけでなく、従業員からみた満足度や制度の使いやすさといった「職場での受け止め」に着目し、企業間で差がみられるかを整理した。あわせて、こうした受け止めが生活設計に関わる指標とどのように関連しているかについて、探索的に確認した。なお、出生・子育てに関しては、理想の子ども数と最終的な予定子ども数の差を補助的な指標として用いた。

なお、本分析で用いる企業ランクは、企業ごとの取組状況を相対的に整理するために作成した企業スコアに基づく区分であり、企業スコアが相対的に高い上位企業群と相対的に低い下位企業群で分けている。企業スコアは、働き方改革意識調査の従業員票等をもとに作成した意識スコア、行動スコア、満足度スコアを中心とする合成指標であり、企業における働き方・雇用改革の取組状況を総合的に捉えるためのものである。したがって、ここでの比較は、企業規模や業種そのものの違いを示すものではなく、県内企業の中でみた相対的な取組水準の違いに着目したものである。

1.5.2 分析結果

(1) 企業スコア別にみた満足度・制度の使いやすさ・出生への寄与度

企業スコアの上位企業と下位企業を比較したところ、上位企業では、従業員の満足度、柔軟な働き方に関する制度の使いやすさ、会社の取組が理想の子ども数の実現に寄与しているとの評価のいずれについても、高い傾向がみられた。

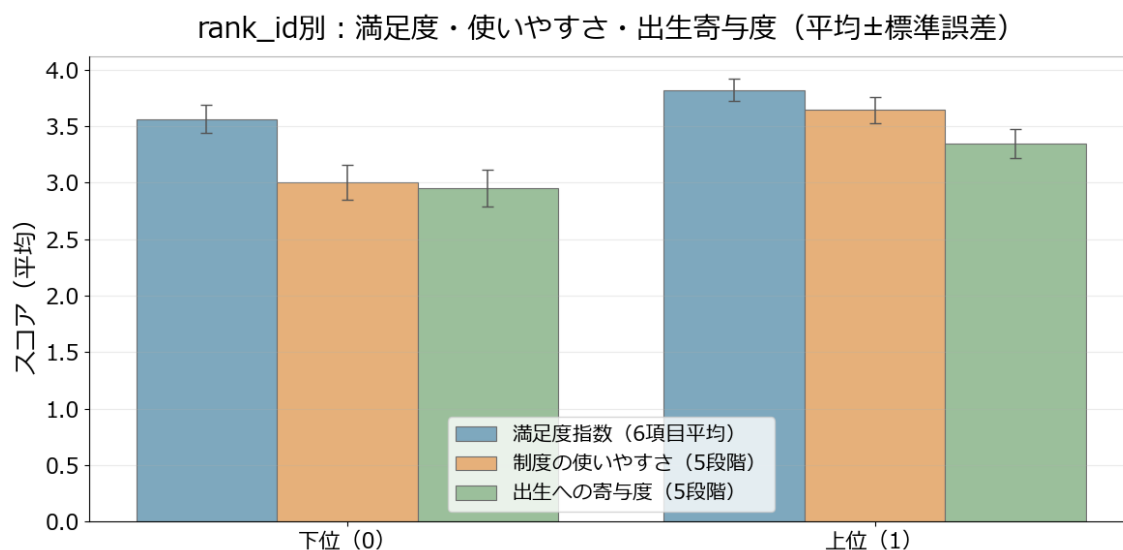


図 3.1.5 企業ランク別にみた満足度指数・制度の使いやすさ・出生への寄与度

注) 企業ランク (rank_id) は、企業ごとの取組状況をもとに作成した企業スコアに基づき、上位群を「1」、下位群を「0」とした。満足度指数は、業務や職場環境、給与、福利厚生、人事評価、仕事のやりがい・能力発揮のしやすさ、上司や同僚・部下とのコミュニケーションの6項目を5段階評価で数値化し、その平均値を用いた。制度の使いやすさ及び出生への寄与度は、いずれも5段階評価を数値化した平均値である。エラーバーは標準誤差を示す。

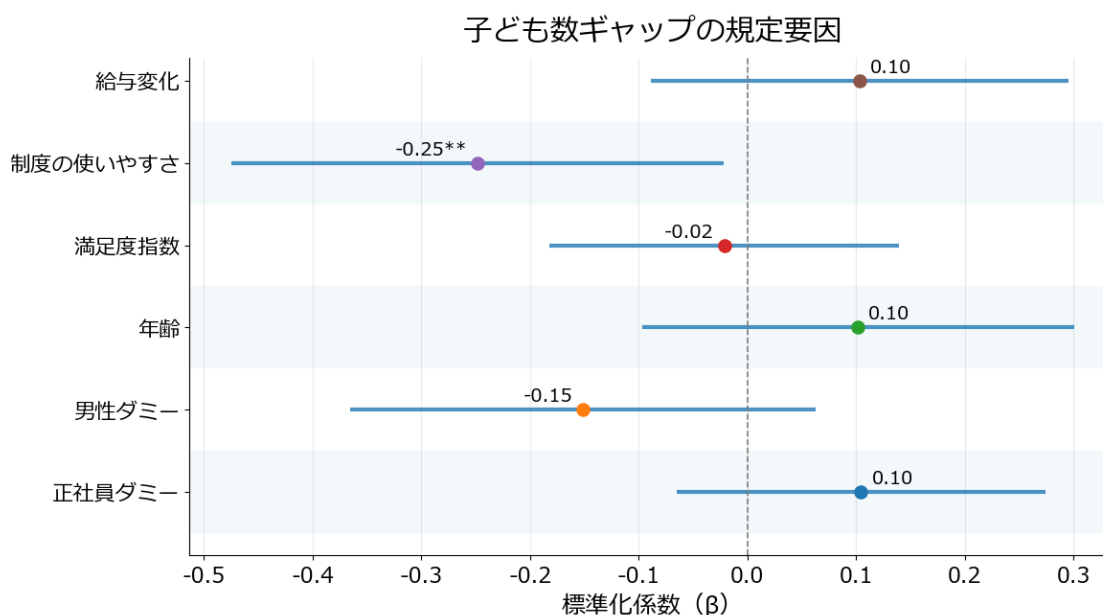
このことから、上位企業では、制度の整備に加え、従業員にとって利用しやすい運用環境や、職場全体として前向きに受け止められる環境が、相対的に整っている可能性がうかがえる。特に、制度の「有無」だけでなく、「実際に使いやすいと感じられているか」という点でも差がみられることから、柔軟な働き方の推進においては、制度導入そのものに加え、利用しやすい雰囲気や周知、職場内の理解といった運用面が重要であることが示唆される。

また、会社の取組が出生・子育てに寄与しているとの評価も上位企業で高いことから、働き方・雇用改革の取組は、従業員の職場満足度だけでなく、将来の生活設計や家族形成に対する見通しにも一定の影響を及ぼしている可能性がある。もっとも、これらは従業員の主観的評価に基づくものであるため、その解釈に当たっては一定の留意が必要である。

(2) 子ども数ギャップ (理想ー予定) の関連要因

次に、理想の子ども数と最終的な予定子ども数の差を目的変数とし、賃金変化、制度の使いやすさ、職場満足度、年齢、性別及び雇用形態との関連を回帰分析により整

理した。



注：横線は95%信頼区間。*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

図 3.1.6 子ども数ギャップ（理想ー予定）の関連要因

注) 子ども数ギャップは、「理想の子ども数」から「最終的に持つ予定の子ども数」を差し引いて作成した。図中の点は標準化係数 (β)、横線は 95%信頼区間を示す。推計は、賃金変化、制度の使いやすさ、満足度指数、年齢、性別、雇用形態を説明変数とする回帰分析による。標準誤差は企業単位でクラスタリングして推計した。***, **, * はそれぞれ 1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。

その結果、制度の使いやすさは、子ども数ギャップの縮小方向と有意な関連を示した。すなわち、制度が整備されていることにとどまらず、従業員がそれを実際に使いやすいと受け止めていることが、理想と予定との間の隔たりの小ささと結び付いている可能性が示された。このことは、仕事と家庭生活の両立可能性に関する実感が、将来の家族形成の見通しに関わっている可能性を示すものと考えられる。

一方で、賃金変化、職場満足度、年齢、性別、雇用形態については、一定の傾向を示す係数もみられたものの、統計的に明確な関連は限定的であった。このため、これらの要因については、今回の分析結果のみから強い結論を導くことは難しく、解釈には慎重さを要する。子ども数ギャップは、本人や配偶者の価値観、家計状況、住宅事情、既存の子どもの有無など、多様な要因の影響を受けると考えられるためである。

以上から、追加調査では、企業間の取組差が従業員の主観的評価に表れており、と

りわけ制度の使いやすさが、理想の子ども数の実現可能性に関わる重要な要素である可能性が確認された。他方で、本分析は因果関係を直接示すものではないことから、今後は家族構成や配偶者要因、勤務実態等も含めた、より詳細な検討が必要である。

2 プレコンセプションケア推進チーム

2.1 目標

プレコンセプションケア推進チームにおいては、若い世代が妊娠・出産に関する正しい知識を持ち、将来の健康と健やかな妊娠・出産に備えることができるよう、普及啓発及び健診機会の提供を一体的に進めることを目標とした。プレコンセプションケアは、妊娠を希望するか否かにかかわらず、将来を見据えて自らの健康状態を理解し、生活習慣や受診行動を整えていく取組であり、妊娠・出産を含めたライフプランやキャリア形成を考える基盤として推進するものである。

2.2 背景・課題認識

プレコンセプションケア推進チームでは、令和4年度に実施した不妊治療に関する実態調査及び不妊治療検討委員会において、県民の妊娠・出産に関する知識が十分でないことが課題として明らかになったことを背景に、取組の検討を進めてきた。

令和5年度には、人口減少危機対策本部事務局の下で少子化対策調査研究プロジェクトが始動し、専門家グループからの助言を得ながら、プレコン健診の制度設計や次年度予算要求を進めた。

令和6年12月の中間報告においては、企業の理解・協力を得て社員向け研修にセミナーを位置付けたことで男女ともに参加が得られたこと、また、職域健診についても、企業からの働きかけにより受診が進んだことが評価されており、プレコンセプションケアの推進にあたっては、企業の理解を促し、職場を通じた参加機会を確保することの有効性が示された。

2.3 実施内容

2.3.1 プレコンセプションケア啓発セミナー

啓発セミナーは、プレコンセプションケアに関する知識を伝えるとともに、キャリアとライフイベントの両立について考える機会を提供することを目的として実施した。

令和5年度は大学生を対象として、令和6年度は、企業の3年目職員を対象とする研修として実施した。講義及び演習を通じて、プレコンセプションケア、月経・月経前症候群、ライフプラン・キャリアプラン等について学ぶ内容とし、男女双方が参加しやすい形で普及啓発を図った。

また、令和7年度は、対象を県内企業の経営者、人事・労務、経営・人材企画、ダ

イバーシティ経営・女性活躍推進部門の担当者等に広げ、対面及びオンラインにより実施した。内容は、プレコンセプションケアの基本的事項に加え、不妊治療と仕事の両立支援における管理職の心得や、くるみんプラス等の認定取得の意義・効果を含むものとし、企業における理解促進と職場環境整備につなげる構成とした。

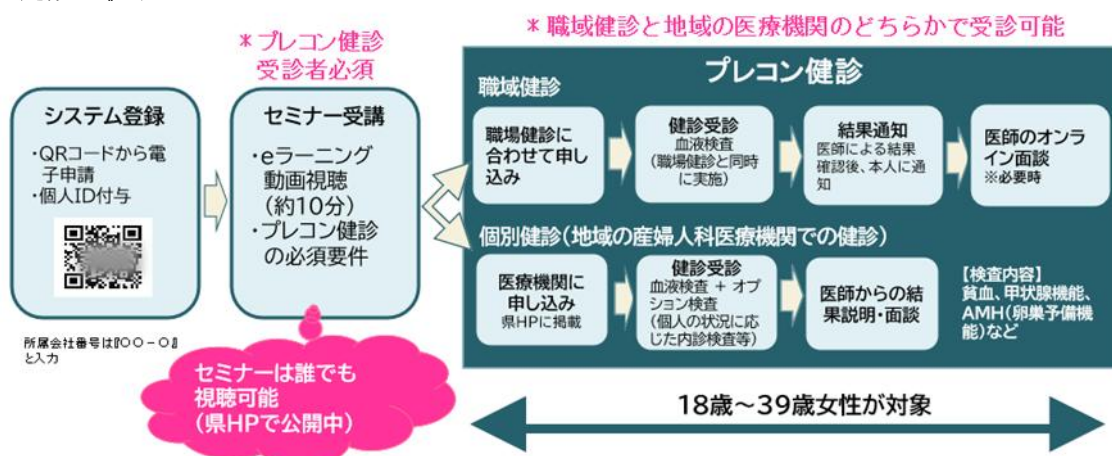
2.3.2 プレコンセプションケアセミナー及びプレコン健診

プレコンセプションケアセミナーは、医師等による解説を通じてプレコンセプションケアへの理解を深め、自身の健康等を見直す機会を提供することを目的として開催した。令和6年9月19日には、山梨県在住又は在勤の者を対象としたプレコン健診のキックオフイベントとして、プレコンセプションケア、不妊症、食事管理及びプレコン健診の概要等について説明を行い、広く県民に周知する機会となった。

また、オンラインセミナーについては、令和6年9月から、eラーニングを活用した形で開始した。時間や場所に制約されにくい受講機会を確保することにより、事業参加の間口を広げることを図った。セミナー動画は健診受診の必須要件として位置付けるとともに、県ホームページでも公開し、広く視聴できる仕組みとしている。

プレコン健診については、18歳から39歳の女性を対象として実施した。若い世代が将来の妊娠に備えた現在の健康状態を把握し、必要に応じて生活習慣の見直しや受診行動につなげることを目的とし、システム登録、セミナー受講、健診受診、結果通知又は医師による結果説明・面談という流れで事業を実施した。受診方法としては、職域健診と、協力医療機関における個別健診の二つのルートを設定した。検査項目は、妊娠に影響する項目として、貧血、甲状腺機能、AMH（卵巣予備能）、感染症関係等の血液検査を必須検査とし、医療機関受診の場合は、本人の状況に応じて内診等のオプション検査も実施した。

健診の流れ



2.3.3 SNSによる相談支援

相談支援は、SNSを活用し、思春期、妊娠・出産、不妊・不育、流産・死産、更年期、性の問題などに関する専門的かつ包括的な相談が24時間いつでもできる体制を整えている。

2.4 実施状況

2.4.1 セミナー等の実施状況

令和5年度の大学生向け啓発セミナーは、対面とオンラインの計2回実施し、210人が参加した。

また、令和6年度の企業向けプレコン啓発セミナーについては、参加者67人のうち、満足度は「とても満足」35人、「満足」31人であり、満足と回答した者は計98%であった。参加者の男女内訳は、男性31人、女性36人であった。参加者からは、「自身のキャリアプランとライフプランを見直す契機となった」、「自分の体と向き合い規則正しい生活を心がけようと思った」、「女性の行動や言動に寄り添い声かけをしようと思った」、「男性にとっても必要な知識であり備えることが重要」などの声が寄せられた。なお、プレコンセプションケアセミナー（キックオフイベント）は、プレコン健診の県民への周知機会としても位置づけ実施した。

さらに、令和7年度は、県内企業の人事担当者等を主な対象として、対面及びオンラインによる企業向けセミナーを実施し、155人の参加を得て、企業の理解促進と職場における支援体制の強化を図った。

2.4.2 健診の実施状況

プレコン健診については、令和6年9月の開始から令和8年3月までの受診者数が4,371人であり、その内訳は、職域健診3,767人、協力医療機関における個別健診604人であった。受診体制については、令和7年度には、職域健診に参加する健診機関が3か所、個別健診に参加する提携クリニックが9か所となり、健診体制の整備が進んだ。

健診前アンケートについては、回答者数3,157人であった。年齢が把握できた回答者3,155人の内訳は、30歳から34歳が28.7%、25歳から29歳が28.7%、35歳から39歳が24.2%、20歳から24歳が17.7%、18歳から19歳が0.6%であった。

プレコン健診前アンケート回答者の年齢構成
(R6最終+R7最終, n=3,155)

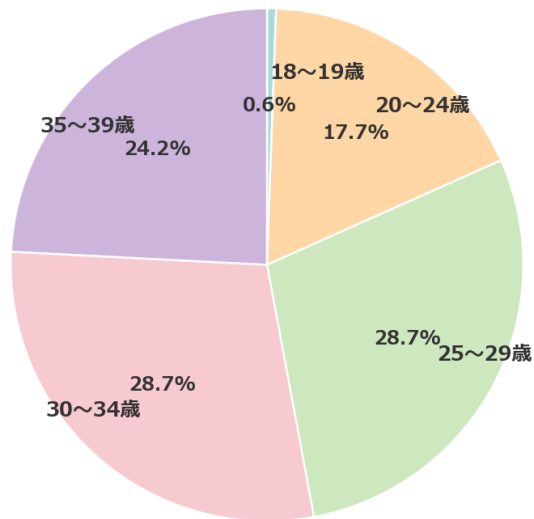


図 3.2.1 健診前アンケート回答者の年齢構成

プレコン健診を受けようと思った理由としては、「今後のために知っておきたいから」が 86.8%、「現在、月経に関する悩みがあるから」が 15.5%であった。また、受診に当たっての必須条件としては、「健康診断の採血のみで検査が受けられる」が 84.4%、「病院に通院せずに検査が受けられる」が 37.8%であった。妊娠・出産を含めた将来の健康への関心と、採血のみで受けられる手軽さが、受診行動につながっているものと考えられる。

なお、職域健診に合わせてプレコン健診ができない場合の行動としては、「何もしない」が 82.1%、「医療機関に検査を受けに行く」が 14.9%、「検査キットなどを活用して自宅等でチェックする」が 2.4%であった。

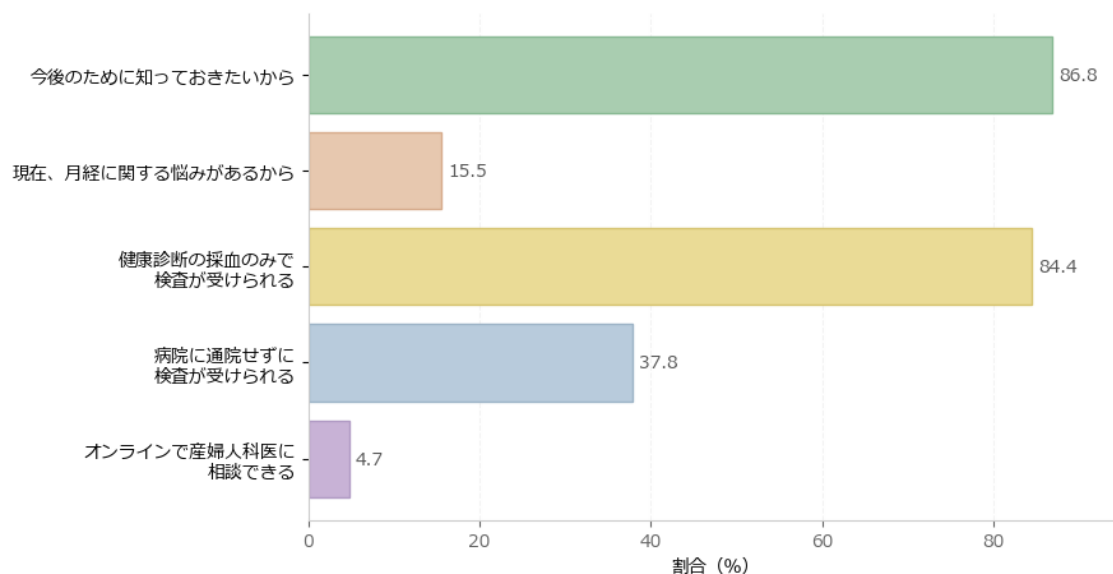


図 3.2.2 健診前アンケートにみる受診理由及び受診条件

注) 健診前アンケート回答者 3,155 人を対象に集計。複数回答のため、各項目の割合の合計は 100%を超える。受診理由及び受診条件のうち主な項目を掲載している。

健診結果通知後アンケートでは、今後のご自身の行動として「生活習慣を改善する」と回答した割合が、R6 で 71.5%、R7 で 60.8%、2 年合計で 64.5%と最も高かった。また、ご自身の考えへの影響として、「妊娠・出産についての行動を早めたいと思った」は R6 で 36.2%、R7 で 22.1%、2 年合計で 27.0%、「結婚についての行動を早めたいと思った」は R6 で 12.6%、R7 で 7.0%、2 年合計で 9.0%であった。さらに、周りの人に「プレコン健診」を紹介したいとする回答（「とても思う」「まあまあ思う」の計）は、R6 で 88.2%、R7 で 82.8%、2 年合計で 84.6%であり、受診後の評価は総じて高かった。

プレコン健診後アンケートにみる行動・意識への影響
(R6最終+R7最終)

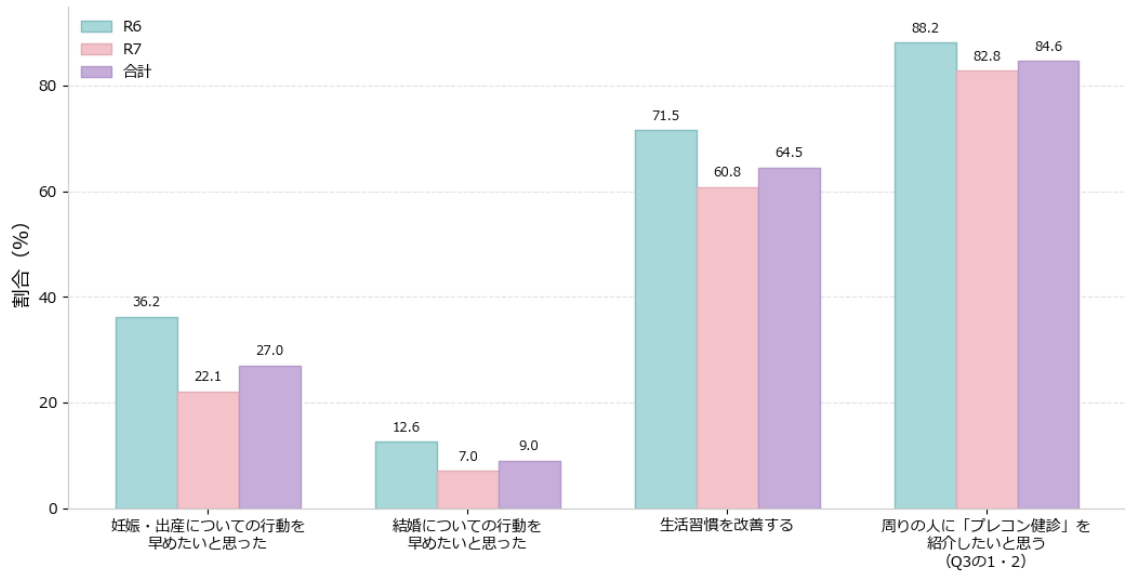


図 3.2.3 健診後アンケートにみる行動・意識への影響

注) 健診後アンケート回答者 905 人 (令和 6 年度 389 人、令和 7 年度 516 人) を対象に集計。構成比は各年度の回答者数を分母として算出している。各項目は複数回答を含む。

健診結果所見からは、ビタミン D・亜鉛不足、BMI 基準値未満者、風疹ワクチンの推奨の割合が高かった。BMI 基準値未満者は、18.3%で、本県の健康増進計画（第 3 次健やか山梨 21）の若年女性のやせの課題（県民栄養調査 18.4%）と類似した結果であった。

2.5 考察

本県が取組んできた、セミナー（eラーニングを含む）とプレコン健診の一体的な提供や相談支援を含む多層的なアプローチは、若年期からの健康管理行動を促進する実践的な枠組みとして一定の成果を上げている。一方で、プレコン健診の県財政への負担と健診実施機関の地域偏在、若年層へのさらなるアプローチ等、改善すべき課題も明らかとなった。

今後の取組としては、第一に、産業・労働、教育、市町村等の関係機関と連携し、プレコンセプションケアに関する普及啓発を強化する必要がある。特に、企業向けの取組に加え、より若い世代がプレコンセプションケアにアクセスできる環境を強化する必要がある。国が令和 8 年 1 月から養成を開始しているプレコンサポーターの活動促進についても支援していく。

第二に、プレコン健診については、市町村等関係機関と協働しながら、持続可能な

制度設計の見直しと健診機関の地域間格差の縮小を図り、誰もが受診しやすい体制を構築することが求められる。

第三に、プレコンセプションケア推進を目的とし、市町村、関係機関・団体、企業、教育機関、有識者等による協議の場の構築により、健診体制の持続可能性や若い世代への普及啓発、プレコンサポーターの活用等含め検討していく。また、不妊治療に関する意識と実態調査において、治療費の助成拡充や仕事と治療の両立支援を求める声が多く示されていることから、プレコンセプションケアの普及啓発とあわせて、不妊治療支援や両立支援施策との接続も図っていく必要がある。

3 地域力向上チーム

3.1 目標

市町村単位で異なる少子化要因を可視化し、地域特性に応じたE B P Mの浸透を推進することで、県全体の人口減少対策水準の底上げを図る。

3.2 主な取組

①少子化要因のデータ分析（専門家との共同分析）

少子化要因が市町村ごとに異なる実態を踏まえ、客観的データに基づいて要因を「見える化」することで、市町村の地域特性に応じた施策の立案を促すための分析を実施した。（<https://www.pref.yamanashi.jp/jinko-taisaku/syousika.html>）

具体的な分析プロセスについては次のとおり。

- ・合計特殊出生率（TFR）に影響を与えると考えられる官庁統計を中心に、山梨県独自の代表的指標を収集した。
- ・収集した指標をTFRならびに結婚要因、夫婦の出生力要因に関連する指標として、25指標を選定した。
- ・選定した25指標から主成分分析により5つの地域力（地域の働く力、にぎわい力、移住・定住力、子育て基盤力、家族の協働力）に集約した。
- ・TFRを結婚要因（有配偶率）と出生力要因（有配偶出生率）に分け、地域力との関係性を重回帰分析により整理した。
- ・市町村ごとに5つの地域力をレーダーチャートで示し、有配偶率と有配偶出生率の全国差など地域の特性を分かりやすく整理した。
- ・分析結果から得られた各市町村の課題と対策を「処方箋」としてまとめた。
- ・市町村から首長の人口減少対策に対するコメントと特徴的な取組事例についての記事の提供を受けて取りまとめた。

②市町村へ分析結果及び政策立案への活用方法を説明

この分析結果をまとめた報告書を市町村の政策に活かしていくため、全ての市町村を直接訪問して、分析結果の説明や施策立案への活用方法を丁寧の説明、意見交換を行った。

③調査結果の報告書としての公表（R7年8月）

地域の課題や強みを県民と共有し、人口減少対策への理解と関心を高め、県全体での意識・行動変容につなげるため、令和7年8月に記者発表を行うとともに、県ホームページにて公表した。

④市町村の活用状況、課題・改善点の追加調査（R8年2月）

本分析を各市町村においてより実効性の高い施策立案へつなげていくため、報告書の活用状況や、分析結果を政策形成へ応用する際に生じた課題、改善すべき点等について追加調査を実施した。

3.3 結果

3.3.1 総括

県は、専門家との共同分析により各市町村の少子化要因を可視化し、地域特性に応じた人口減少対策の方向性を整理した「報告書」を作成した。これを踏まえ、県職員が全市町村を訪問し、分析結果および政策立案への活用方法を丁寧に説明した。その結果、市町村担当者からは「これまで感覚的に捉えていた課題や強みが客観的に示され、対策の方向性を確認できた」との評価が多く寄せられ、本取組が市町村の意思決定に一定の寄与をしたことが確認された。

3.3.2 市町村における報告書の活用状況

追加調査の結果、市町村の56%が報告書を何らかの形で活用していた。その活用目的の状況は次のとおりである。

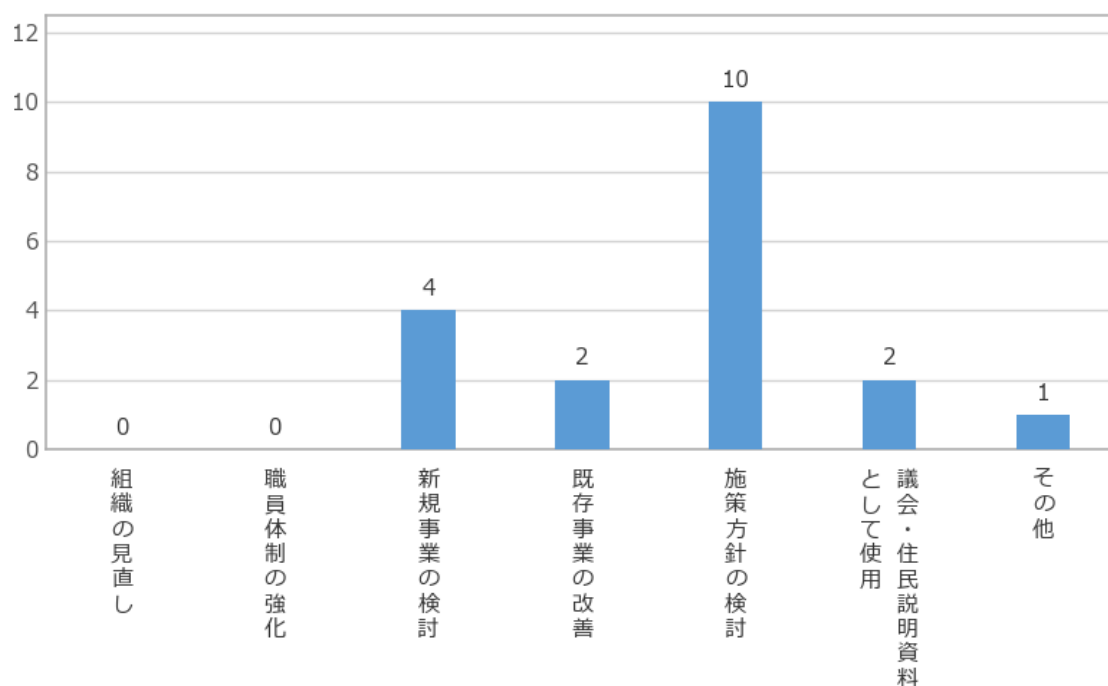


図 3.3.1：報告書の活用目的（n=27, 複数回答可）

この結果、県の財政支援措置を受け新規事業を実施した3市町村（甲州市、市川三

郷町、丹波山村) の他、1 市町村で新規事業検討に活用されたことが明らかとなった。また、新規事業には至らなかったものの、既存事業の改善や施策方針策定、議会説明資料など、幅広い場面で活用された。

さらに、活用された政策分野は以下のとおりである。

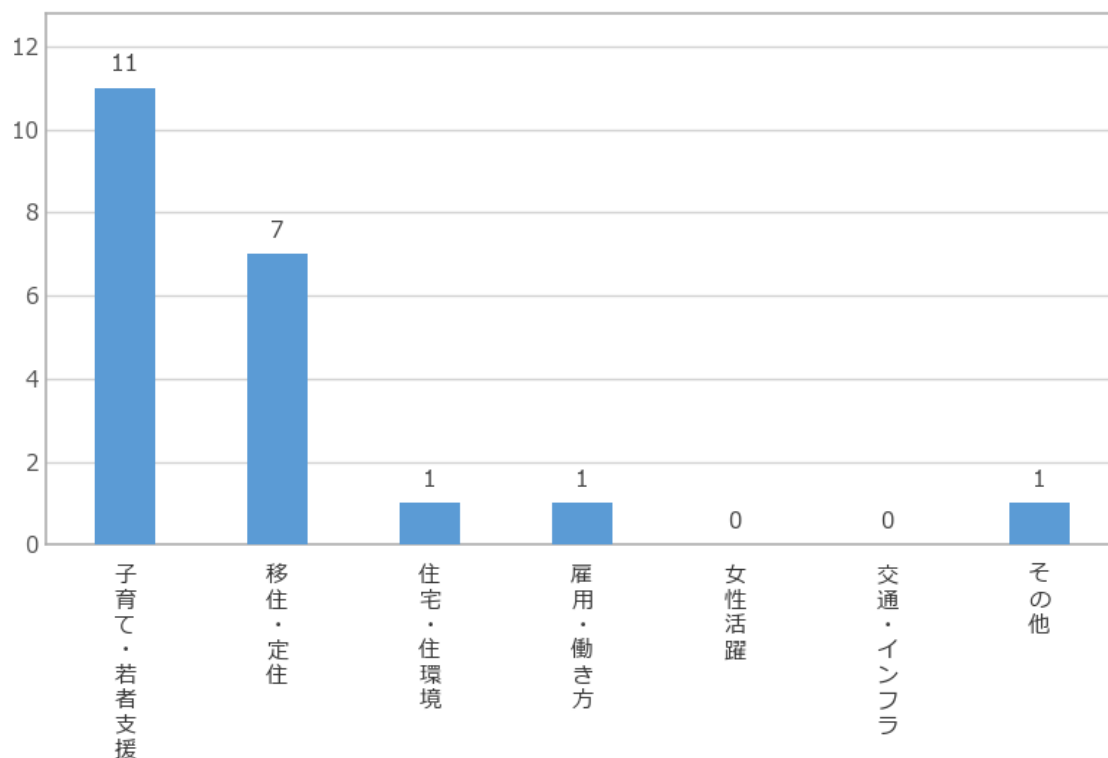


図 3.3.2 : 活用された政策分野 (複数回答可)

図 2 の結果から、特に子育て・若者支援等、人口減少対策としてイメージしやすい分野で多く活用される一方、住環境や雇用分野では具体的な活用のイメージが持ちにくい状況であったと推測される。

3.3.3 報告書の有用性

報告書の有用性について、市町村の評価は以下のとおりとなった。

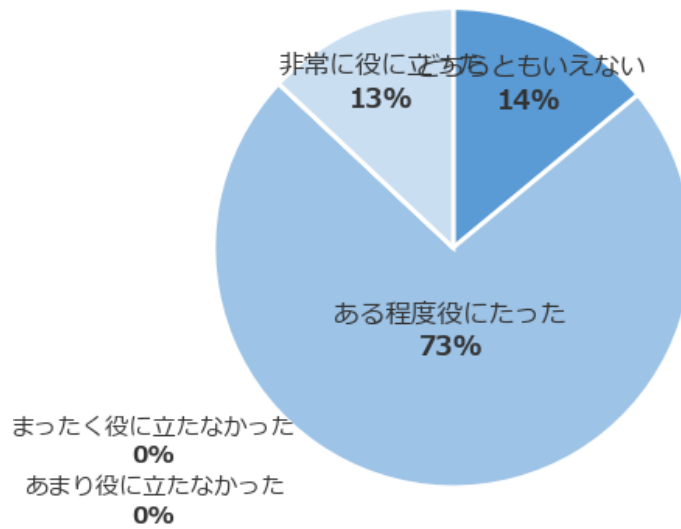


図 3.3.3 : 報告書の有用度

「役に立った」との回答が計 86%に上り、市町村の政策意思決定段階において非常に高い有用度を示した。また、分析結果が地域の実態とどの程度一致していたかについては、次の結果となった。

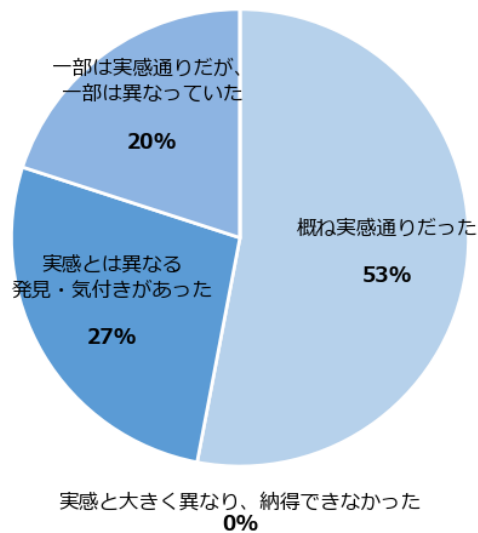


図 3.3.4 : 分析結果と地域の乖離

今回の分析では、半数以上の市町村が「実感と概ね一致」と回答した一方で、47%

の市町村では「実感と異なる点がある」との回答があった。実感との差異が生じた要因として、まず、分析に用いた指標の多くが令和2年国勢調査など数年前のデータであり、近年の人口動態や地域の状況変化が十分に反映されていない点が挙げられる。また、今回の分析は単年のデータをもとにした静的な分析であるため、市町村が日々把握している「ここ数年の変化」を捉えきれていない可能性もある。さらに、市町村全体の平均値で分析していることから、地域内の地区ごとの差など、担当者の実感と結びつく細かな状況を反映しにくい面もある。

これらにより、一部で実感との差が生じたと考えられる。今後はデータの更新や経年変化の把握、地域内の状況を細かく見られる指標の導入などを検討し、より現場感に即した分析へ改善を図っていく必要がある。

3.3.4 報告書の活用が限定的であった要因

報告書を活用しなかった市町村の理由は以下のとおりであった。

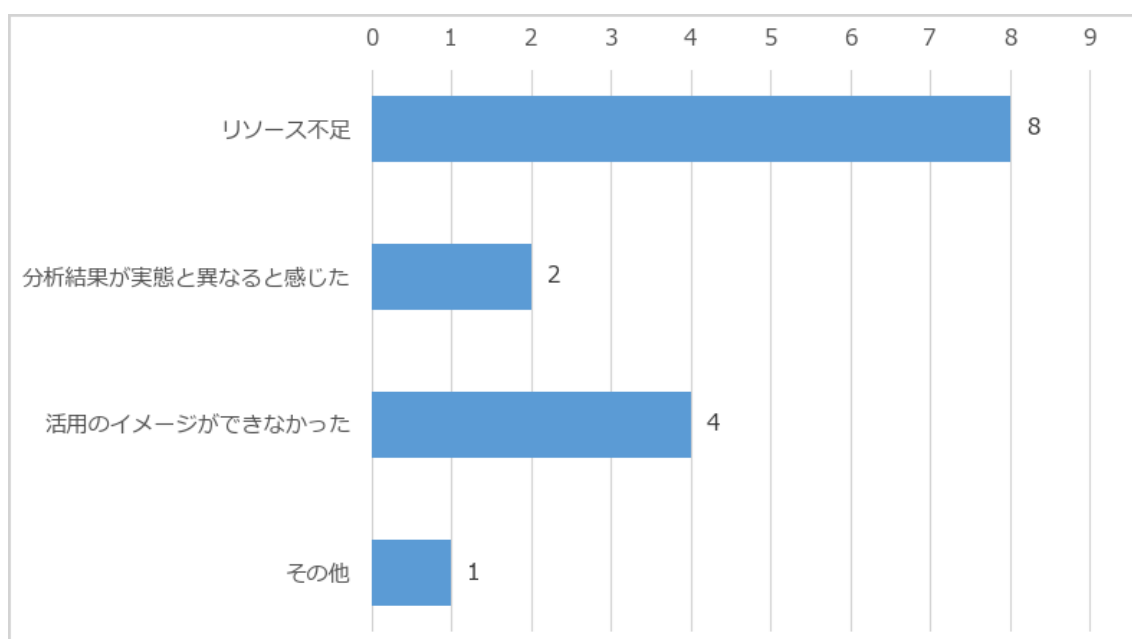


図 3.3.5 : 報告書を活用しなかった理由（複数回答可）

市町村の活用が限定的であった最大の理由はリソース不足であり、これまで県が行ってきた財政・情報面の支援のみでは不十分で、市町村のマンパワー不足を補う人的支援が必要であることが明らかとなった。また、具体的な活用イメージが持ちにくかった点も活用の阻害要因として挙げられている。

3.3.5 市町村が求める今後の改善点

報告書を活用した市町村と活用しなかった市町村別に、今後の改善点を確認したところ、結果は次のとおりとなった。

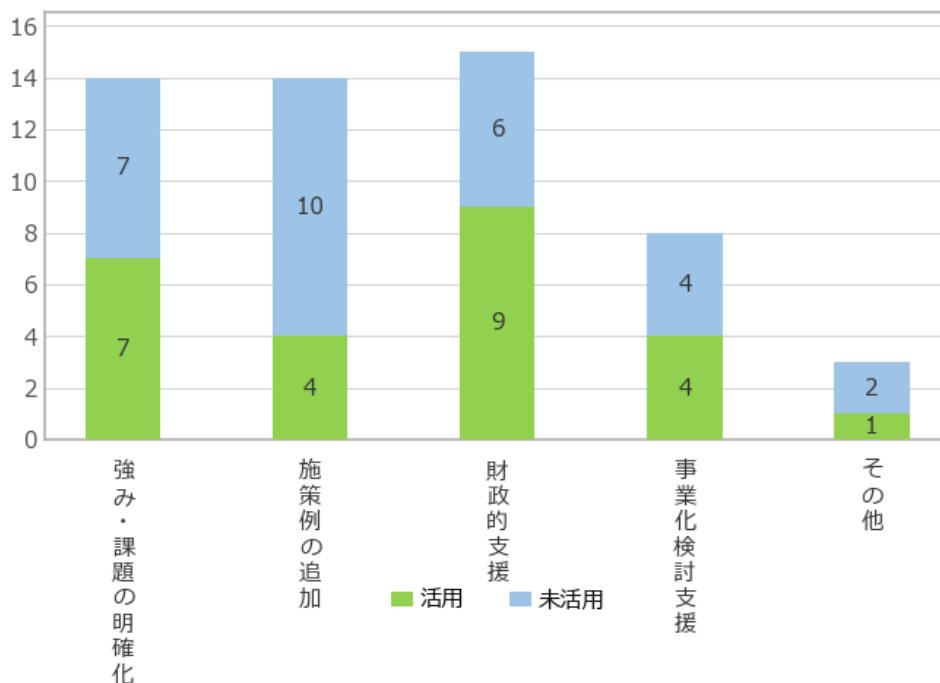


図 3.3.6 : 今後の改善点について（複数回答可）

この結果から、特に報告書に地域の強みや課題の明確化及び具体的な施策例の追加を求める声が多かったため、こういった点を踏まえた改善を行っていく必要がある。また、市町村への財政的な支援を継続的に行うとともに、事業化に向けたノウハウ提供等の支援を実施することも重要であることが示唆された。

3.3.6 総合的評価

本県が専門家と協働して実施した分析により、合計特殊出生率（TFR）に影響を与える地域特性「地域力」を明確に示すことができ、市町村ごとの少子化要因を客観的に比較・把握する基盤を整備できた。また、地域力と結婚要因・夫婦の出生力要因との関係を体系的に整理したことで、これまで感覚的に議論される傾向があった出生力向上施策に、科学的根拠に基づく方向性を示すことができた点は大きな成果といえる。

こうした分析結果は、市町村における新規事業の立案につながったほか、既存事業の改善、施策方針の検討、議会説明や住民説明の資料など、幅広い場面で活用が進んでいることが確認された。報告書の有用性についても、「非常に役立った」「ある程度役に立った」が計 86%に上り、現場での政策検討を支える実用的な資料であることが

示された。

一方で、分析結果と地域の実感に一定の差がみられた点については、今後の分析改善により、より活用しやすい形へ発展させていく余地が確認できた。また、活用に至らなかった市町村では、慢性的なリソース不足が理由として多く挙げられており、財政支援や情報提供に加え、マンパワーを補完する支援の必要性が明らかとなった。

市町村からは、報告書への「地域の強み・課題のより明確な整理」や「具体的な施策例の追加」を求める声が多く寄せられており、今後はこうしたニーズを踏まえた改善が不可欠となる。また、市町村における事業化を進めるうえでの負担を軽減するため、継続的な財政支援や実務面のサポートを行うことの重要性も示唆された。

本調査・分析は、エビデンスに基づく人口減少対策を市町村と県が一体となって進めるための共通の土台を構築した点で意義が大きい。今後、科学的知見の蓄積と、現場の声を踏まえた支援体制の強化を両輪として、地域に寄り添った実効性の高い取り組みを推進していく。

4. 人口戦略フォーラム

4.1 経緯

本県では、令和5年7月に「やまなし人口減少危機突破共同宣言」を発出し、人口減少問題への対策をオール山梨で推進する意思を表明したものの、依然として歯止めがかからない人口減少により、深刻な影響が地域の実生活を脅かす前に、地域の各主体が一丸となって対策を進める気運を高めることが急務であった。こうした状況から、人口減少が進む地方の実情を広く全国へ発信するとともに、国や地方自治体、経済系、若者世代など多様な主体と現状を共有し、人口減少対策について幅広い議論を提起する場が必要だった。

このため、未来を選択する会議等が連携し、産官学金労言の各界代表者で構成する実行委員会の主催により、人口減少問題への理解を深め、対策の方向性を共に考える場として本フォーラムを開催することとした。

4.2 目的

若い世代が地方を生活の場として選択し、活躍できる社会の形成に向け、地方の各主体が一丸となって対策を進める気運を高め、県民一人ひとりが人口減少問題を自分事として認識し、問題解決に向けて行動していくことを目指す。

4.3 内容

フォーラムでは、「若者・女性にも選ばれる地方になるために」をテーマに、関東地方10都県の知事又は副知事ら、産官学金労言の代表者、若者・女性が、人口減少という“静かな有事”を克服し、次世代に希望ある未来を引き継ぐための方策や課題を、シンポジウム形式で議論した。

シンポジウムでは、「希望の未来を叶える住まいと住環境の整備」「女性が地方で活躍する社会を創るため」「人材希少社会における人的資本経営」の3つのテーマを軸に意見交換が行われた。

日本創生に向けた人口戦略フォーラム

in やまなし 開催概要・プログラム

開催概要

開催日時 令和7年11月23日（日）
場所 YCC文化ホール 大ホール（甲府市）
主催 日本創生に向けた人口戦略フォーラム in やまなし実行委員会（産官学金労言の各代表者・未来を選択する会議等）
後援 厚生労働省、こども家庭庁

開会・開催あいさつ

- ・山梨県知事 長崎幸太郎
- ・未来を選択する会議 共同代表 三村明夫氏

シンポジウム① 希望の未来を叶える住まいと住環境の整備

コーディネーター

- ・増田寛也 未来を選択する会議共同代表

パネリスト

- ・福田富一 栃木県知事
- ・熊谷俊人 千葉県知事
- ・阿部守一 長野県知事
- ・長崎幸太郎 山梨県知事
- ・松本明子 東京都副知事
- ・岩下泰善 茨城県副知事
- ・津久井治男 群馬県副知事
- ・堀光敦史 埼玉県副知事
- ・首藤健治 神奈川県副知事
- ・平木省 静岡県副知事

シンポジウム② 女性が地方で活躍する社会を創るために

コーディネーター

- ・野本知里 株式会社ヒトスパイス 代表取締役

パネリスト

- ・佐々木啓二 株式会社ササキ 代表取締役
- ・田中千晶 画家・ポッチャ選手
- ・勝美希 株式会社YSKe-com 第一ソリューション部課長
- ・Momoka 山梨専門インフルエンサー

シンポジウム③ 人材希少社会における人的資本経営

コーディネーター

- ・山崎史郎 内閣官房人口戦略本部・全世代型社会保障構築本部 総括事務局長

パネリスト

- ・宇佐川邦子 株式会社インディードリクルートパートナーズ 上席主任研究員
- ・金山雄一郎 旭陽電気株式会社 代表取締役社長
- ・長澤重俊 山梨経済同友会 代表幹事/株式会社はくばく 代表取締役社長
- ・杉山孝一 連合山梨 会長
- ・古屋賀草 株式会社山梨中央銀行 代表取締役頭取

閉会

- ・閉会
- ・やまなし宣言

日本創生に向けた人口戦略フォーラム in やまなし

図 3.4.1 : 人口戦略フォーラムの概要

登壇者のご紹介

シンポジウム① 13:05~

【テーマ】希望の未来を叶える住まいと住環境の整備

コーディネーター



増田 寛也氏 未来を担う若手 共同代表
株式会社野村総合研究所 顧問

旧建設省を経て若手県知事(3期)、総務相、日本郵政株式会社社長などを歴任。2025年6月より株式会社野村総合研究所顧問に就任。

パネリスト



福田 富一氏 栃木県知事

栃木県出身。栃木県立宇都宮工業高等学校卒業後、栃木県入庁。県職員として9年間勤務し退職。その間、日本大学理工学部で建築学を学び卒業。昭和58年に29歳で宇都宮市議会議員に初当選(2期)。栃木県議会議員(2期)、宇都宮市長(2期)を経て、平成16年に栃木県知事就任。現在6期目。



熊谷 俊人氏 千葉県知事

兵庫県出身。早稲田大学政治経済学部卒業。NTTコミュニケーションズ株式会社入社後、千葉市議会議員を経て、千葉市長選挙に初当選し、当時全国最年少市長(31才)、政令指定都市では歴代最年少市長となる。市長を3期務めたのち、令和3年4月に千葉県知事就任。現在2期目。



長崎 幸太郎氏 山梨県知事

東京都出身。東京大学法学部卒業。大蔵省入省後、在ロサンゼルス領事館領事、山梨県企画部総合政策室政策参事を経て、平成17年衆議院議員(3期)となり、平成29年12月に自由民主党幹事長政策補佐を歴任し、平成31年2月に山梨県知事就任。現在2期目。



阿部 守一氏 長野県知事

東京都出身。東京大学法学部卒業。自治省入省後、長野県企画局長、副知事、総務省過疎対策室長などを務める。総務省退職後、横浜市副市長、内閣府行政刷新会議事務局次長を経て、平成22年9月に長野県知事就任。現在4期目。

上記以外の知事は所用により欠席のため、副知事が出席

小池百合子氏 東京都知事

代理 **松本 明子氏** 東京都副知事

山本 一太氏 群馬県知事

代理 **津久井治男氏** 群馬県副知事

黒岩 祐治氏 神奈川県知事

代理 **首藤 健治氏** 神奈川県副知事

大井川和彦氏 茨城県知事

代理 **岩下 泰善氏** 茨城県副知事

大野 元裕氏 埼玉県知事

代理 **堀光 敦史氏** 埼玉県副知事

鈴木 康友氏 静岡県知事

代理 **平木 省氏** 静岡県副知事

シンポジウム② 14:55~

【テーマ】女性が地方で活躍する社会を創るために

コーディネーター



野本 知里氏 朝ヒトスライス 代表取締役

大企業からベンチャー企業までさまざまな規模の会社で管理職として働き、マネジメントを経験後、2008年株式会社ヒトスバイスを設立。人材育成の専門分野で約580社、約1万人のビジネスパーソンの悩みに寄り添い、研修や組織コンサルティング等で組織で起こるさまざまな課題解決支援の活動を行っている。

パネリスト



佐々木 啓二氏 関ササキ 代表取締役

山梨県韮崎市出身。2005年に関ササキ入社。2013年に代表取締役就任。女性活躍や子育て支援の分野で、厚生労働省・山梨県から複数の認定を受けるなど積極的に取り組んでいる。



田中 千晶氏

令和4年度「女性のチャレンジ表彰」受賞。絵画活動では山梨県障害者文化展で2年連続最優秀知事賞を受賞し、2021年に初個展を開催するなど、多方面で活躍中。



勝 美希氏 株式会社YSK e-com 第一ソリューション部 課長

2002年に株式会社YSK e-com入社。2024年より公共第一ソリューション部課長。県の女性管理職登用促進事業などに参加し、仕事と育児の両立に奮闘中。



Momoka氏 山梨県専門インフルエンサー

山梨県都留市出身。観光業の会社員として働きながらSNSで情報発信を始め、2021年に独立。山梨県専門インフルエンサーとして活動し、さまざまな大使・つる大使・上野原市PR大使などを務める。

シンポジウム③ 15:55~

【テーマ】人材希少社会における人的資本経営

コーディネーター



山崎 史郎氏 内閣府高世代型社会保障構築本部総括事務局長

1954年 山口県生まれ。78年に東京大学法学部卒業後、厚生省(現・厚生労働省)入省。厚生省高齢者介護対策本部次長、内閣府政策統括官、内閣総理大臣秘書官、厚生労働省社会・援護局長、内閣府地方創生総括官を歴任した後、2018年7月から21年11月まで駐リニア特命全権大使を務めた。この間、介護保険の立案から施行まで関わったほか、若年雇用対策、生活困窮者支援、少子化対策、地方創生などを担当。21年9月、リニア政府より功績により外交スター勲章を授与された。2022年1月から現職(25年10月まで内閣府参事も兼務)。

パネリスト



宇佐川 邦子氏 株式会社リクルートグループ
リサーチセンター 上席主任研究員

リクルートグループで一貫して人材領域を担当し、2014年より現職。「働く課題の解決」に取り組み、内閣府や経済産業省などの委員も務める。



金山 雄一郎氏 旭陽電気 代表取締役社長

山梨県韮崎市出身。県庁勤務を経て旭陽電気(株)に入社し、2025年に代表取締役社長に就任。リブランディングやウェルビーイング事業を通じて、製造業の人的資本経営・働き方改革に取り組む。



長澤 重俊氏 県はくばく 代表取締役社長
経済同友会 代表幹事

山梨県富士川町出身。住友商事を経て1992年に県はくばく(株)入社。2003年から代表取締役社長。地元「クラブ・ファンフォーレ」甲府のスポンサーも長年務めている。2018年より山梨県経済同友会代表幹事。



杉原 孝一氏 日本労働組合総連合会
山梨県連合会 会長

山梨県甲府市出身。TDK(株)で労組支部長を務めた後、2022年にJAM甲信執行委員長、2024年に連合山梨会長代行に就任。労働者側の立場から働き方改革や人的資本経営の推進に尽力している。



古屋 賀章氏 株式会社山梨中央銀行 代表取締役頭取

山梨県甲府市出身。1986年に株式会社山梨中央銀行に入行。執行役員営業統括部長、執行役員貴川支店長を歴任。常務取締役東京支店長、代表取締役専務を経て、2023年6月に代表取締役頭取に就任。

4.4 結果

国・関東地方知事会の10都県知事・副知事、産業界、若者・女性など、多様な主体が一堂に会して人口減少対策を議論する貴重な機会となり、当日は約700名が来場した。

(1) 多様な主体による課題共有と政策議論の深化

登壇者からは、子育て世代の住環境整備や移住・定住促進、交通環境の改善、女性や多様な人材が活躍できる柔軟な働き方の普及やロールモデルの創出、さらに労働力不足を見据えた「選ばれる企業づくり」と人的資本経営の重要性など、地域特性に応じた多様な戦略が提示され、人口減少対策に向けた方向性が共有された。

(2) 若者・女性を巻き込んだ議論の創出

若者・女性登壇者からは、行政支援が十分に届いていないとの課題認識や、情報発信の工夫・参加しやすい仕組みづくりの必要性、挑戦できる環境整備の重要性などの意見が示され、従来の行政・企業主体の議論に加えて、当事者視点を政策形成に反映する意義が明確になった。

(3) 参加者の高い評価と行動促進効果

事後アンケートでは、「フォーラム全体の満足度90%」、「人口減少問題の理解が深まったとの回答90%」、「自地域の人口問題への関心が高まったとの回答94%」、「今後、自分の生活や仕事に活かしたいと思ったとの回答93%」と極めて高い評価が示された。(回収状況：有効回答数202票、有効回収率28.9% (許容誤差5.3% 信頼度95%))

また、自由記述では「自分事として考える必要性を強く感じた」「紹介された地域・企業の具体的取組を参考にしたい」といった意見が寄せられ、県民・企業・行政が人口減少問題を共有し、行動変容へとつながる効果が確認された。

(4) 総括

本フォーラムは、国・自治体・企業・若者・女性など多様な主体が参加し、人口減少問題を自分事として捉える契機となった。3つのテーマ別議論では、住環境整備、女性活躍、人材育成等の具体的取組が共有されるとともに、若者・女性から情報発信不足や挑戦しやすい環境の必要性など当事者視点の課題が明確になった。事後アンケートでは極めて高い評価が示され、県民・企業・行政が一体となって人口減少対策を進める基盤づくりに大きく寄与した。

第4章 総括

1. 働き方・健康・市町村分析という3視点の総合的意義

少子化の背景には、価値観の多様化、雇用・所得環境、健康に関する課題、地域ごとの状況差など、複数の要因が存在する。本県としては、個人の価値観そのものに立ち入るのではなく、希望するライフコースの実現に当たって支障となり得る要因を把握し、関係部局・関係機関の連携の下で対応を検討していくことが重要である。

本事業における3チームの取組は、こうした考え方のもと、少子化をめぐる課題を「働き方・雇用」「プレコンセプションケア」「市町村ごとの状況」という3つの視点から整理し、それぞれについて実施内容、実施状況及び今後の検討課題を明らかにしたものである。これにより、少子化対策を分野横断的に整理し、今後の施策検討に活用していくための基礎的な枠組みが示された。

1.1 働き方・雇用改革の意義

働き方・雇用改革の領域は、結婚・出産・子育てに関わる生活設計の前提となる就業環境を対象とするものである。本事業では、県内企業及び従業員を対象とした調査を通じて、制度整備の状況に加え、利用を進める上での課題や、制度があっても利用につながりにくい背景等を整理した。

その結果、柔軟な働き方や育児と仕事の両立支援について、必要性は認識されている一方、制度の導入状況や職場での運用にはなお差があること、また、制度の存在だけでなく、利用しやすさや職場の理解も重要であることが確認された。働き方・雇用改革は、若い世代が生活の見通しを持ちやすい環境づくりに関わる取組として位置付けられる。

1.2 プレコンセプションケアの意義

プレコンセプションケアの領域は、若い世代が妊娠・出産に関する正しい知識に触れ、必要に応じて健康状態を確認できる環境を整えることを目的とするものである。本事業では、セミナー、オンライン学習及び健診を組み合わせることにより、知識の普及と健康確認の機会の提供を一体的に進めた。

あわせて、実施を通じて、参加者の関心のあり方、受診のしやすさ、費用負担、実施体制上の課題等が整理された。これにより、プレコンセプションケアについて、普及啓発に加え、今後の事業運営を検討する上での基礎的な論点が把握された。

1.3 市町村分析の意義

少子化の要因や地域の状況は市町村ごとに異なることから、県全体として対策を進めるに当たっては、市町村が自らの状況を把握し、課題に応じた施策を検討できる条件を整えることが重要である。

本事業では、官庁統計等を活用して市町村別の状況を整理・可視化するとともに、首長や政策担当部局との対話を通じて、分析結果の受け止めや活用の方向性を共有した。これにより、市町村における施策検討を、客観的なデータに基づく課題整理として進めるための基礎が整うとともに、県としても、市町村支援のあり方を検討するための材料が得られた。

1.4 3 視点を横断する意義

3領域の取組を通じて、少子化対策は、個別の施策を個別に実施するだけでなく、生活設計、健康、地域条件といった複数の側面が相互に関係する課題として整理する必要があることが改めて確認された。

本事業は、こうした構造を分野横断的に整理し、関係部局・関係機関が共通の認識のもとで検討を進めるための基礎資料を整備したものであり、今後の取組を進める上での出発点として位置付けられる。

2 本事業の特徴

本事業の特徴は、個別の取組を実施したことに加え、少子化対策を検討する上での整理枠組みと、関係主体との連携を前提とした進め方を具体化した点にある。

2.1 分野横断の整理枠組みを示したこと

本事業では、少子化対策を、働き方・雇用、プレコンセプションケア、市町村分析という3つの視点から整理した。これにより、少子化対策をめぐる課題について、関係者が共通の枠組みの下で状況を把握し、議論するための基礎が整えられた。

2.2 関係者との連携を前提とした実務の進め方を示したこと

少子化対策は、県のみで完結するものではなく、企業、医療機関、市町村その他の関係者との連携が不可欠である。本事業では、そうした関係者との協力を前提として、県が情報整理、普及啓発、支援、横展開等の役割を担いながら取組を進める形を具体化した。

これにより、少子化対策を単年度の取組として終わらせるのではなく、県政運営の中で継続的に積み上げていくための基礎的な条件が整理された。また、本事業で用いた整理方法や進め方は、今後の庁内検討や市町村支援を進める上でも活用が見込まれる。

3 今後の検討に当たっての留意点

本事業の実施結果を踏まえると、今後の検討に当たっては、次のような点に留意する必要がある。

3.1 少子化対策の整理の視点

少子化対策については、個別の支援策を追加していくという観点だけでなく、若い

世代が結婚・出産・子育てを希望する場合に、その実現を妨げている要因を把握し、可能な範囲で縮減していくという観点から整理することが重要である。この意味で、働き方・雇用、健康、市町村ごとの状況把握は、いずれも少子化対策の基礎となる領域である。

3.2 県の役割

少子化対策は、企業、医療機関、市町村など多様な主体の関与を必要とすることから、県には、客観的な情報や整理枠組みを示し、関係者間の共通理解を形成しながら、各主体の取組を支えていく役割が求められる。特に市町村については、状況の違いを踏まえつつ、分析結果の受け止めから施策検討までが円滑に進むよう、支援のあり方を整理していくことが重要である。

3.3 普及啓発の進め方

プレコンセプションケアをはじめとする各種取組については、認知向上にとどまらず、対象者の理解が深まり、必要に応じて行動につながるよう、情報提供の内容、機会及び対象を適切に整理していく必要がある。働き方・雇用の分野においても、制度の周知だけでなく、職場における理解の促進や利用しやすい環境づくりが重要である。

3.4 継続的な把握と見直し

少子化対策は短期間で成果が表れにくいことから、単年度の整理にとどまらず、継続的に状況を把握し、必要に応じて取組内容や重点を見直していくことが重要である。本事業で実施した調査、分析及び事業実施結果の整理は、次年度以降の検討に活用し得る基礎資料であり、今後も適宜更新しながら、施策の改善につなげていくことが求められる。

第5章 今後の方針

本事業により、少子化をめぐる課題について、「働き方・雇用」「プレコンセプションケア」「市町村分析」の3つの視点から整理を行い、関係者が共通の前提のもとで検討を進めるための基礎資料が整えられた。今後は、これらの成果を単年度の整理にとどめることなく、県政運営の中で継続的に活用し、必要に応じて見直しを行いながら取組を進めていくことが重要である。

このため、今後の方針として、次の3点を基本的な方向として整理する。

1 調査・分析結果を踏まえた継続的な見直し（PDCA サイクル）

少子化対策は、短期間で成果が表れにくく、また、課題の所在や有効な対応も地域や対象によって異なる。このため、本県としては、国の動向や関係機関の知見も踏まえつつ、調査・分析結果を活用しながら、施策の実施状況を継続的に把握し、必要に応じて見直しを行っていくことが重要である。

具体的には、施策の目的や到達目標を整理した上で、実施状況の把握、課題の確認、改善内容の検討という流れを継続的に運用していく必要がある。あわせて、県内の実態把握に用いる調査や分析についても、指標や集計方法の整合性に留意しつつ、継続的に更新し、経年的な変化を確認できる形で蓄積していくことが求められる。

2 企業、医療機関、市町村等との連携

少子化対策は、県のみで完結するものではなく、企業、医療機関、市町村その他の関係主体との連携の下で進める必要がある。働き方・雇用の分野では企業の取組が重要であり、プレコンセプションケアの分野では医療機関等との協力が不可欠である。また、市町村分析の結果を地域の施策に生かしていくためには、市町村との対話や情報共有が重要となる。

このため、本県としては、関係主体との役割分担を共有しながら、必要な情報の提供、連携の調整及び取組状況の共有を進めていくことが必要である。あわせて、市町村が地域の実情に応じた検討を進められるよう、県として支援のあり方を整理し、県全体としての取組の底上げにつなげていくことが重要である。

3 県民への広報・行動変容の促進

少子化対策に関する取組は、制度を整備することのみによって直ちに効果が表れるものではなく、県民の理解や受け止め方、日常の行動や選択にも関わる側面を有している。このため、本県としては、施策の目的、内容及び考え方について、県民に分か

りやすく伝え、理解の促進を図ることが重要である。

特に、プレコンセプションケアや働き方・雇用に関する取組については、認知向上にとどまらず、必要に応じて行動につながるよう、対象や内容に応じた情報発信のあり方を整理していく必要がある。今後は、県民への情報提供の方法や内容についても継続的に点検し、より効果的な広報・周知につなげていくことが求められる。

巻末付録 資料編

本資料編に掲載した分析は、実施したアンケート調査及び公表統計等を基に、人口減少危機対策課調査研究担当において統計的な整理・分析を行い、参考資料として取りまとめたものである。したがって、分析結果の記述及び解釈に係る責任は当課に属するものであり、各担当課の個別施策に関する正式な見解をそのまま示すものではない。なお、調査内容及び分析結果に関する問い合わせは、人口減少危機対策課調査研究担当までお願いする。

資料編索引

本資料編には、少子化対策プロジェクトに関連して作成した統計分析スライドを掲載している。掲載資料は内容に応じて、青を働き方改革・雇用改革関係、黄をプレコンセプションケア関係、緑を市町村分析関係として整理した。

○ 青：働き方改革・雇用改革関係

- 資料1 業種別にみた非正規雇用割合と専業主婦世帯率の関係
- 資料2 業種別にみた女性正規雇用の継続力
- 資料3 世帯年収階級別にみた平均子ども数
- 資料4 年収階級・年齢階級別にみた平均子ども数
- 資料5 企業別にみた意識スコアと行動スコアの分布
- 資料6 企業評価スコアの分布
- 資料7 非正規従業員割合と企業評価スコアの関係
- 資料8 意識スコアが満足度に与える影響の検証
- 資料9 「当たり」施策の効果検証
- 資料10 運用施策数と満足度上昇幅の関係

○ 黄：プレコンセプションケア関係

- 資料11 健診前アンケート回答者の年齢構成
- 資料12 健診前アンケートにみる受診理由及び受診条件
- 資料13 健診前アンケートにみる関心の高い検査項目
- 資料14 健診後アンケートにみる健診後の主要な変化
- 資料15 健診後アンケートにみる受容性及び継続意向
- 資料16 健診前の悩みの有無別にみた健診後の状況
- 資料17 健診後の変化実感と周囲への推奨意向
- 資料18 周囲への推奨意向と再受診意向

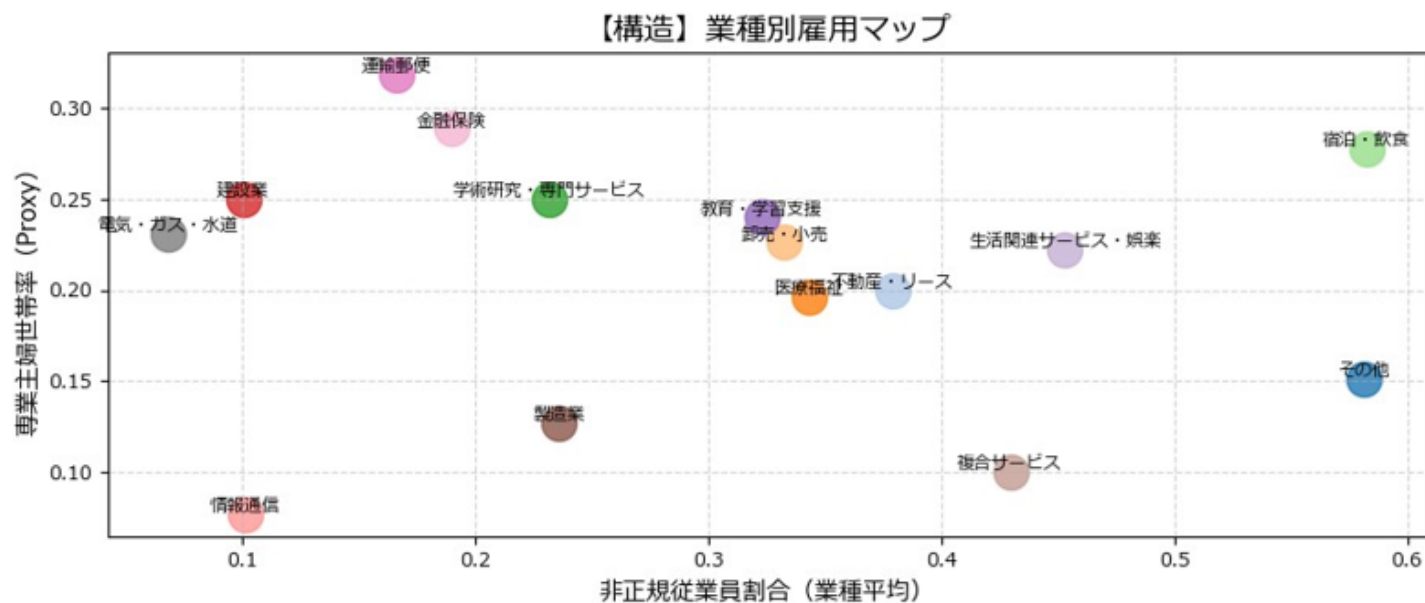
○ 緑：市町村分析関係

- 資料19 山梨県市町村の合計特殊出生率の全国差の寄与分解
- 資料20 年齢別にみた有配偶率・有配偶出生率の寄与構造（市町村別ヒートマップ）
- 資料21 合計特殊出生率の全国差に関する分散分解
- 資料22 出生率・寄与・社会経済指標・地域力の相関構造
- 資料23 子育て基盤力・課税所得と出生率の関係（LOWESS）
- 資料24 県内市町村のプロファイルの比較（Zスコア・ヒートマップ）
- 資料25 働く力・子育て基盤力による市町村類型（バブル図）
- 資料26 5つの地域力に基づく市町村類型（階層的クラスタリング）
- 資料27 5つの地域力の分布比較（カーネル密度）

業種別にみた非正規雇用割合と専業主婦世帯率の関係



- 本図は、業種ごとの非正規従業員割合と専業主婦世帯率（Proxy）を対応させ、雇用構造と世帯構造の関係を見たものである。
- 業種ごとに位置づけは大きく異なり、宿泊・飲食では非正規従業員割合が高く、運輸郵便、金融保険、建設等では専業主婦世帯率が高い。
- 雇用形態の違いだけでなく、業種ごとの働き方や家族構成の特徴もあわせて現れていることがうかがえる。



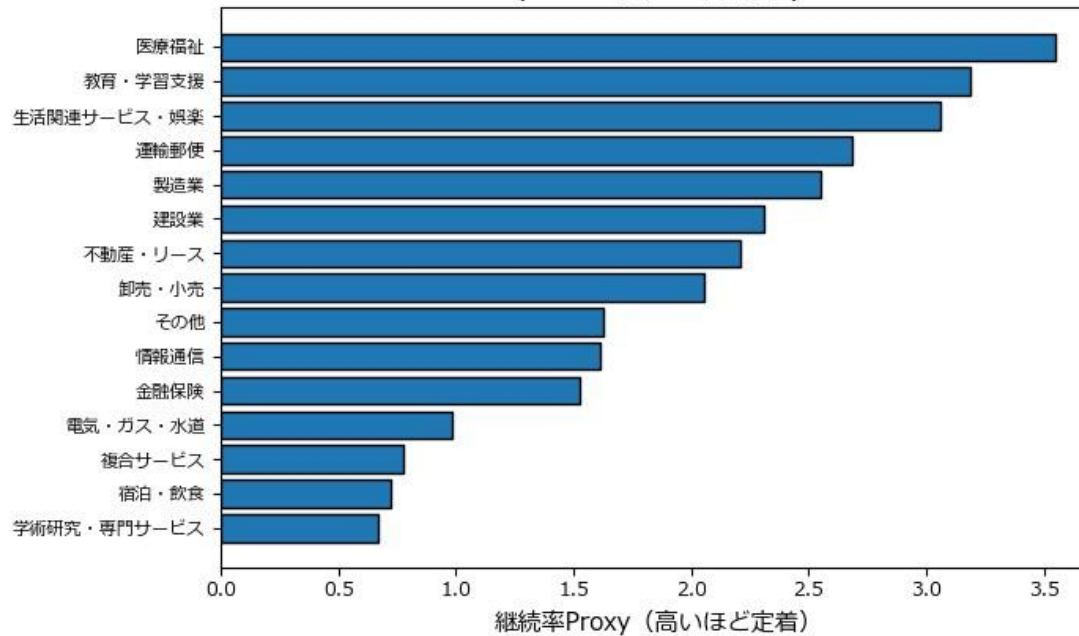
注：横軸の「非正規従業員割合（業種平均）」は、企業個票に基づき、各業種における非正規従業員数の比率を平均したものである。縦軸の「専業主婦世帯率（Proxy）」は、既婚男性回答者のうち、配偶者が無職であると回答した割合を業種別に集計した参考指標である。なお、本図は、業種間の相対的な位置関係を示したものであり、業種別の標本数の違いには留意が必要である。

業種別にみた女性正規雇用の継続力



- 本図は、業種ごとの女性正規雇用の継続力を、30～40代女性正規雇用者数の20代女性正規雇用者数に対する比率で比較したものである。
- 医療福祉、教育・学習支援、生活関連サービス・娯楽で高く、宿泊・飲食、学術研究・専門サービスで低い。
- 業種によって、女性が継続して就業しやすい構造に差があることがわかる。

【構造】女性正規雇用の継続力
(30-40代/20代比率)



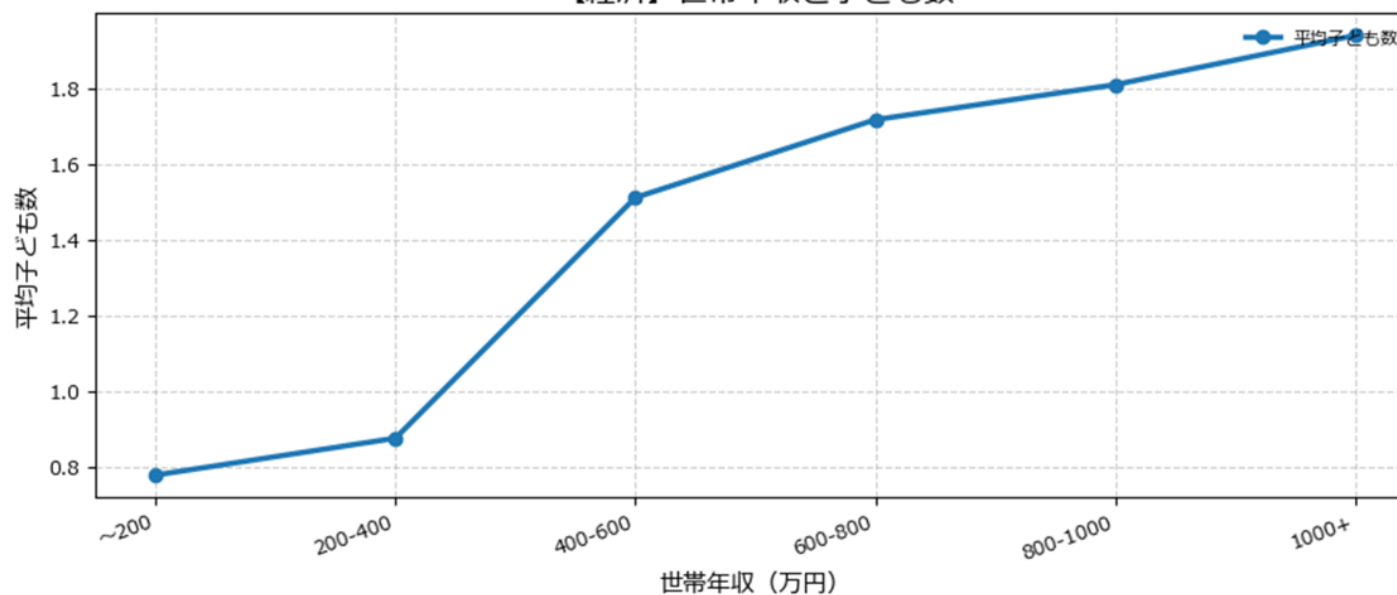
注：※ 横軸の世帯年収は、本人年収と配偶者年収の回答をもとに区分した参考値である。※ 縦軸の平均子ども数は、回答者ごとの子ども数を年収階級別に平均したものである。※ 各年収階級の回答者数には差があるため、解釈に当たっては留意が必要である。「継続率Proxy」は、各業種における30～40代女性正規雇用者数を20代女性正規雇用者数で除した参考指標であり、値が高いほど女性正規雇用の定着が相対的に進んでいる可能性を示す。指標は企業票に基づき作成しており、実際の勤続年数や離職率を直接示すものではない。業種別の標本数の違いには留意が必要である。

世帯年収階級別にみた平均子ども数



- 本図は、世帯年収階級ごとの平均子ども数を示したものである。
- 世帯年収が高い階級ほど平均子ども数は増加しており、特に400～600万円階級以降で増加幅が大きい。
- 子ども数の形成には、世帯の経済的な安定性が一定程度関係していることがうかがえる。

【経済】世帯年収と子ども数

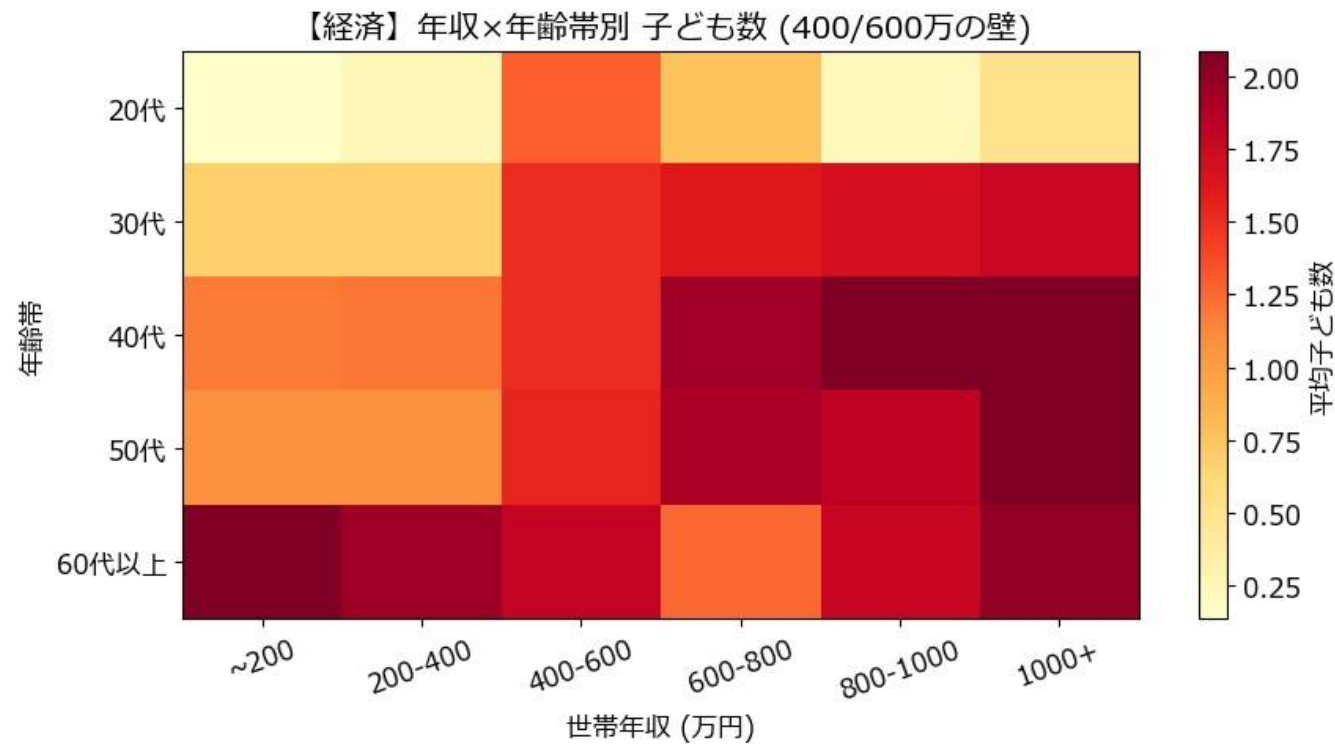


注：横軸の世帯年収は、本人年収と配偶者年収の回答をもとに区分した参考値である。縦軸の平均子ども数は、回答者ごとの子ども数を年収階級別に平均したものである。各年収階級の回答者数には差があるため、解釈に当たっては留意が必要である。

年収階級・年齢階級別にみた平均子ども数



- 本図は、世帯年収階級と年齢階級を掛け合わせて平均子ども数を示したものである。
- 20代では全体として子ども数が少ない一方、30～50代では年収400～600万円以降で増加がみられ、特に600万円以上の階級で相対的に高い。
- 年齢階級によって水準は異なるものの、子ども数の形成には年収水準との関係がみられる。

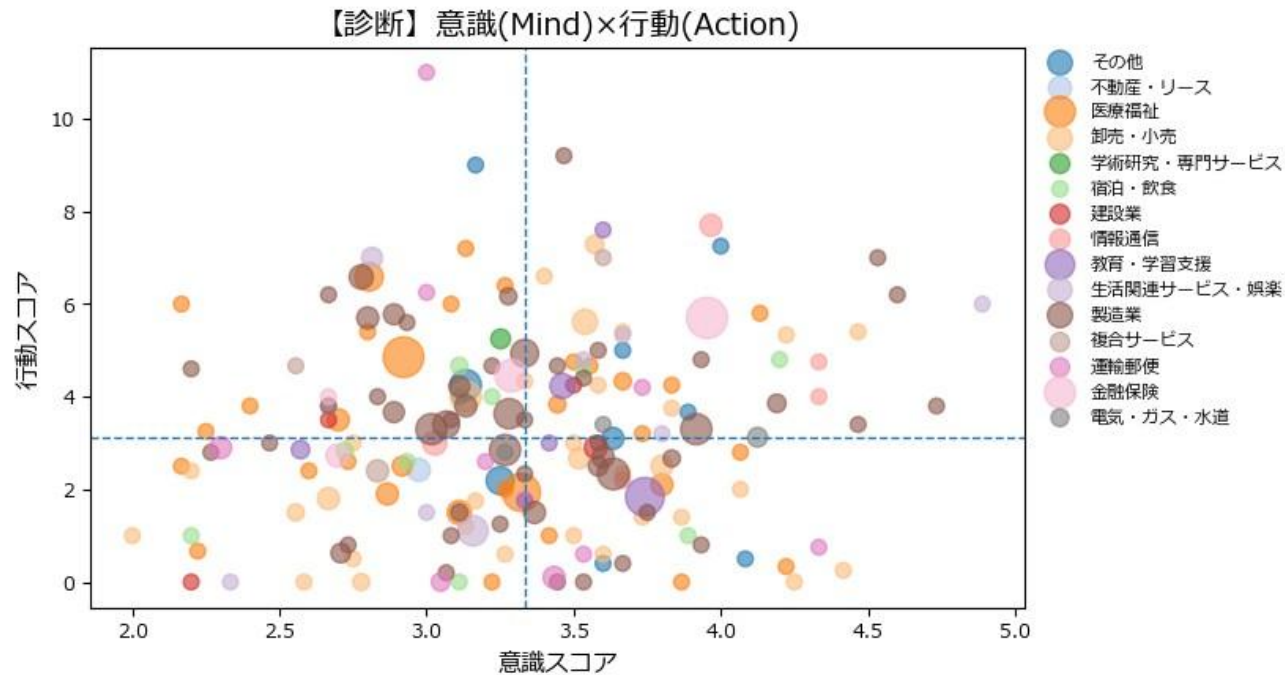


注：各セルの値は、年齢階級別・世帯年収階級別にみた平均子ども数である。世帯年収は、本人年収と配偶者年収の回答をもとに区分した参考値である。年齢階級ごとにライフステージが異なるため、各階級の水準はその影響を含んでいる。各区分の回答者数には差があるため、解釈に当たっては留意が必要である。

企業別にみた意識スコアと行動スコアの分布



- 本図は、企業ごとの意識スコア（Mind）と行動スコア（Action）の位置関係を示したものである。
- 分布は全体に広がっており、意識が高くても行動が伴わない企業、逆に行動は進んでいるが意識面が相対的に低い企業もみられる。
- 企業の取組状況にはばらつきがあり、意識啓発と制度・実践の両面からみる必要があることがうかがえる。

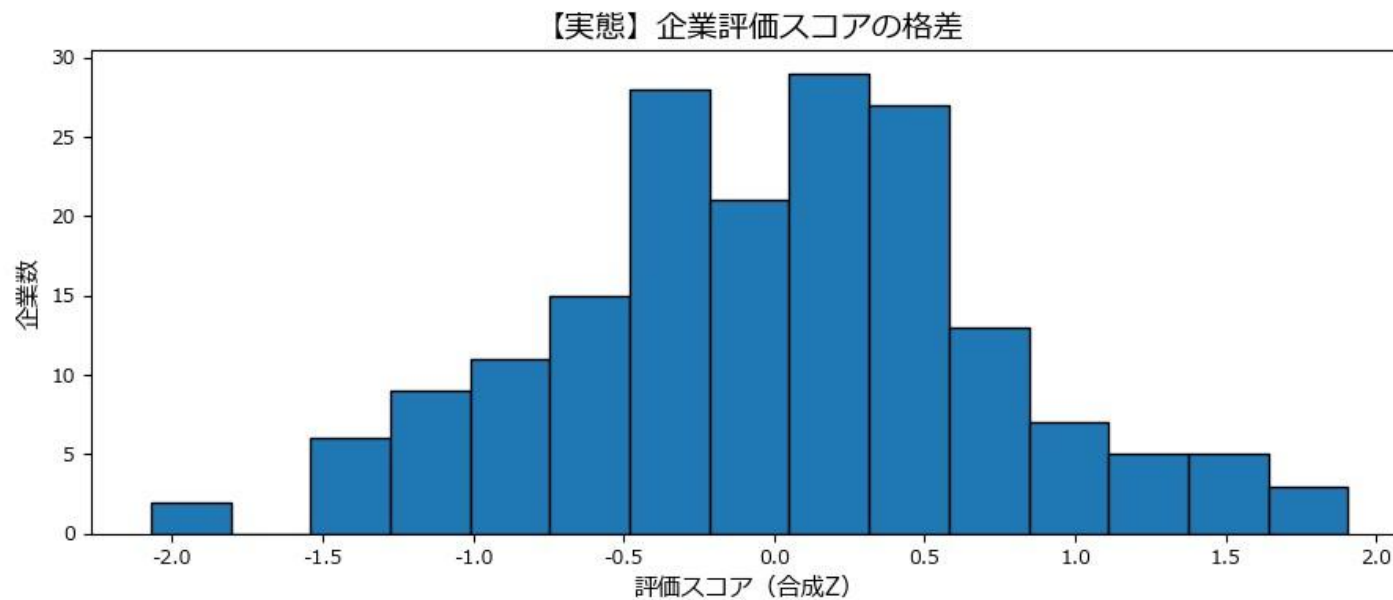


注：横軸は、従業員回答に基づく改革意識等の平均値を企業単位に集約した意識スコアである。縦軸は、働き方改革関連施策の利用・実施状況をもとに企業単位に集約した行動スコアである。各点は企業を表し、色は業種、円の大きさは当該企業における回答者数のおよその規模を示す。図中の破線は、それぞれ意識スコア及び行動スコアの中央値を示している。

企業評価スコアの分布



- 本図は、企業ごとの評価スコアの分布を示したものである。
- 評価スコアは0付近を中心に広がっており、全体として中位層が多い一方で、高評価企業と低評価企業の双方が一定数存在する。
- 企業間で取組状況や評価に相応の差があることがうかがえる。

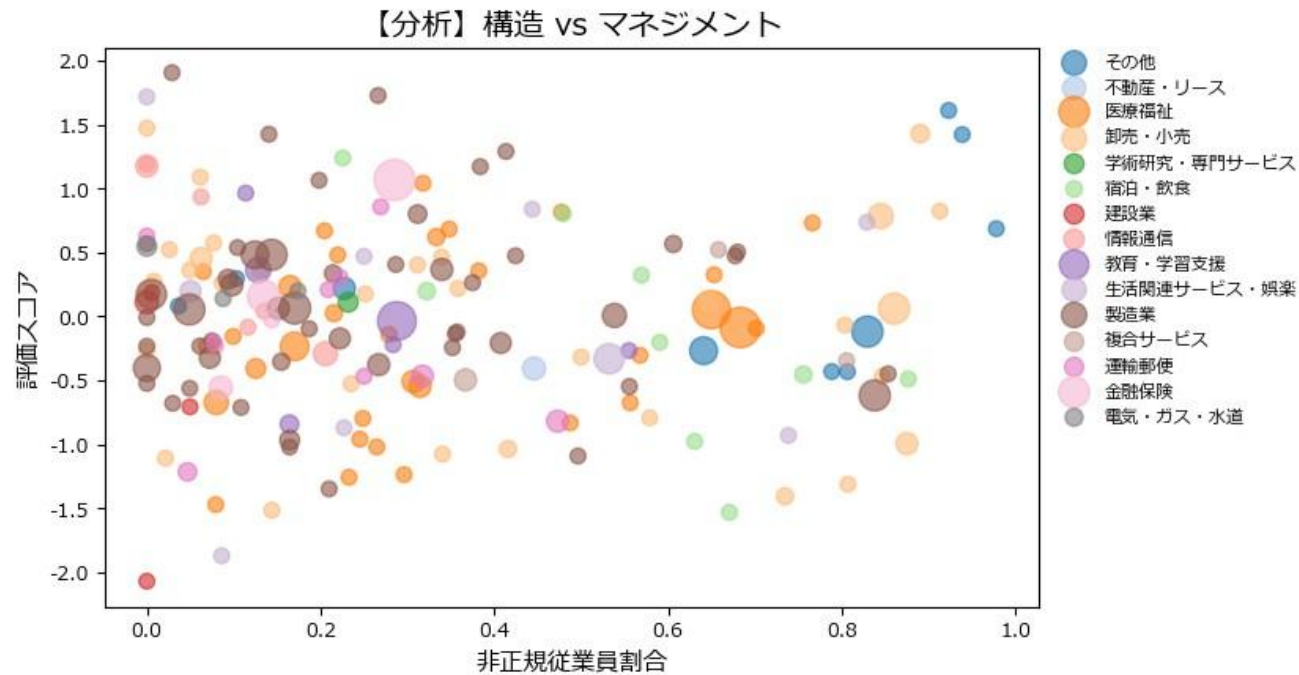


注：評価スコアは、意識スコア、行動スコア、満足度スコアを標準化した上で合成した指標である。横軸は各企業の合成Zスコア、縦軸は当該スコア帯に属する企業数を示している。対象は、一定数以上の従業員回答が得られた企業である。

非正規従業員割合と企業評価スコアの関係



- 本図は、企業ごとの非正規従業員割合と評価スコアの関係を示したものである。
- 非正規従業員割合が低い企業群にも高評価・低評価の双方がみられ、高い企業群でも評価は分かれている。
- 雇用構造の違いは一定の特徴を持つものの、企業評価は非正規比率だけでは捉えきれず、マネジメントや運用の差もあわせてみる必要があることがうかがえる。

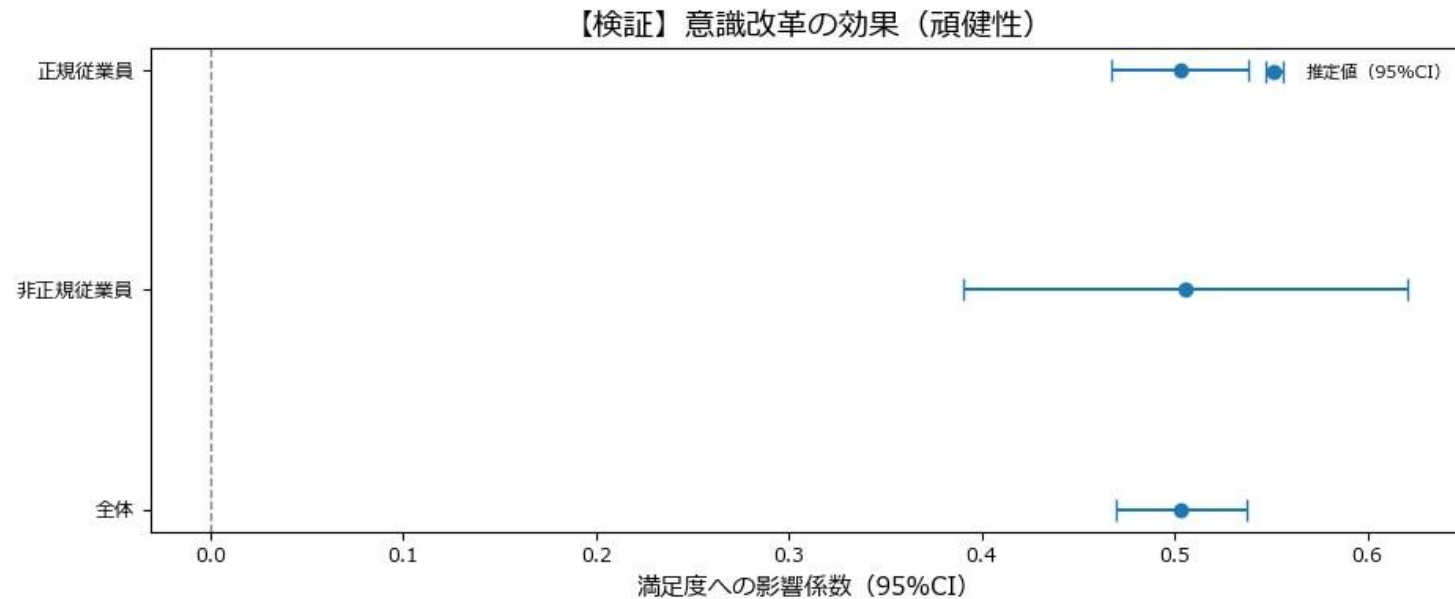


注：横軸は、企業票に基づく各企業の非正規従業員割合である。縦軸の評価スコアは、意識スコア、行動スコア、満足度スコアを標準化した上で合成した指標である。各点は企業を表し、色は業種、円の大きさは当該企業における回答者数のおおよその規模を示す。

意識スコアが満足度に与える影響の検証



- 本図は、意識スコアが満足度に与える影響を、全体・正規従業員・非正規従業員に分けて推定した結果を示したものである。
- いずれの区分でも係数はプラスであり、意識改革の進展が満足度の向上と関連していることがうかがえる。
- 特に正規従業員では推定値が比較的安定しており、非正規従業員でも方向性はおおむね共通している。

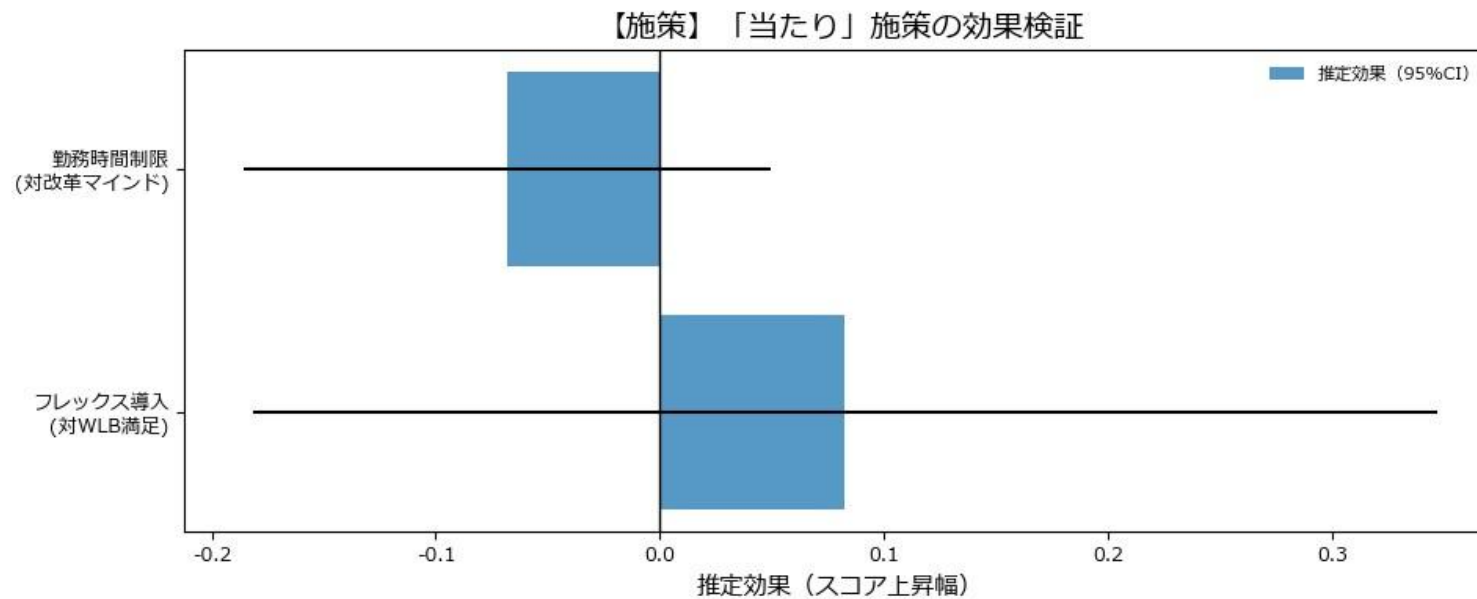


注：全横軸は、意識スコアが満足度スコアに与える影響係数の推定値を示している。点は推定値、横線は95%信頼区間を示す。推定は、業種差を考慮した回帰分析により行っている。「全体」「正規従業員」「非正規従業員」は、それぞれ対象サンプルを分けて推定した結果である。

「当たり」施策の効果検証



- 本図は、企業ごとの意識スコア（Mind）と行動スコア（Action）の位置関係を示したものである。
- 分布は全体に広がっており、意識が高くても行動が伴わない企業、逆に行動は進んでいるが意識面が相対的に低い企業もみられる。
- 企業の取組状況にはばらつきがあり、意識啓発と制度・実践の両面からみる必要があることがうかがえる。

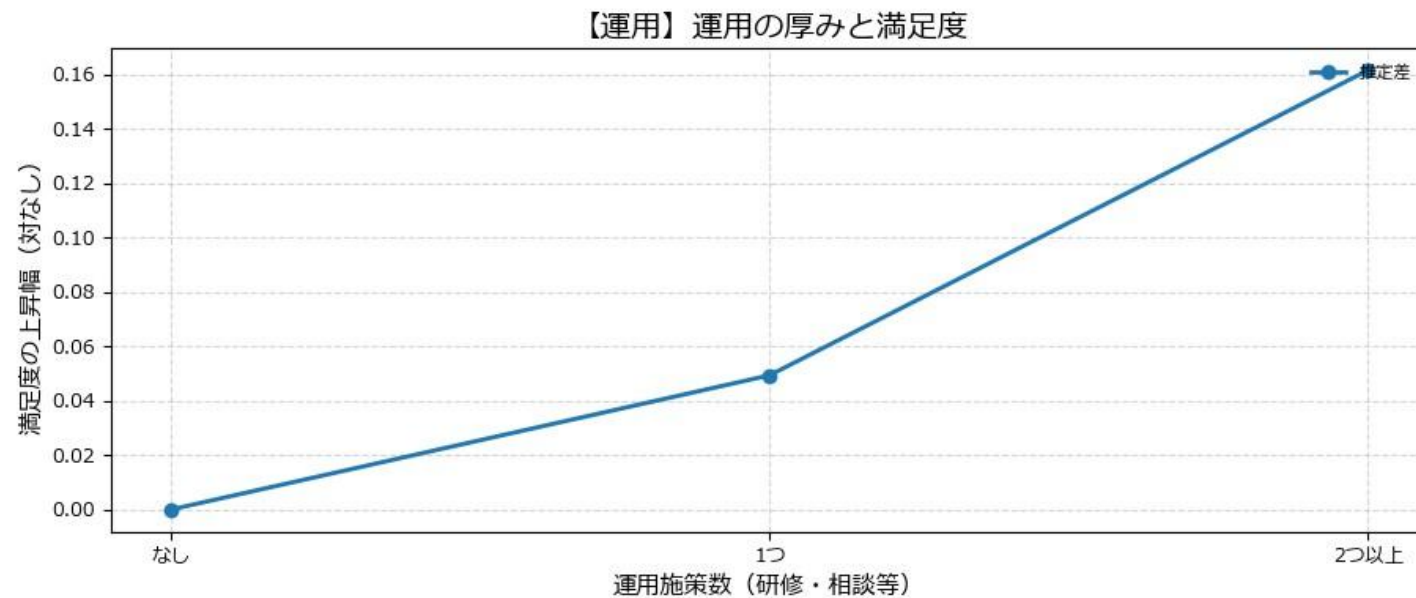


注：棒は各施策の推定効果を、横線は95%信頼区間を示している。「フレックス導入」はWLB満足度への影響、「勤務時間制限」は改革マインドへの影響をそれぞれ推定した結果である。推定は、業種差や年齢構成を考慮した回帰分析により行っている。

運用施策数と満足度上昇幅の関係



- 本図は、研修や相談等の運用施策数と満足度上昇幅の関係を示したものである。
- 運用施策がない場合に比べ、1つ、2つ以上と施策数が増えるにつれて満足度の上昇幅も大きくなっている。
- 制度を設けるだけでなく、運用面の取組を積み重ねることが満足度の向上につながる可能性がうかがえる。

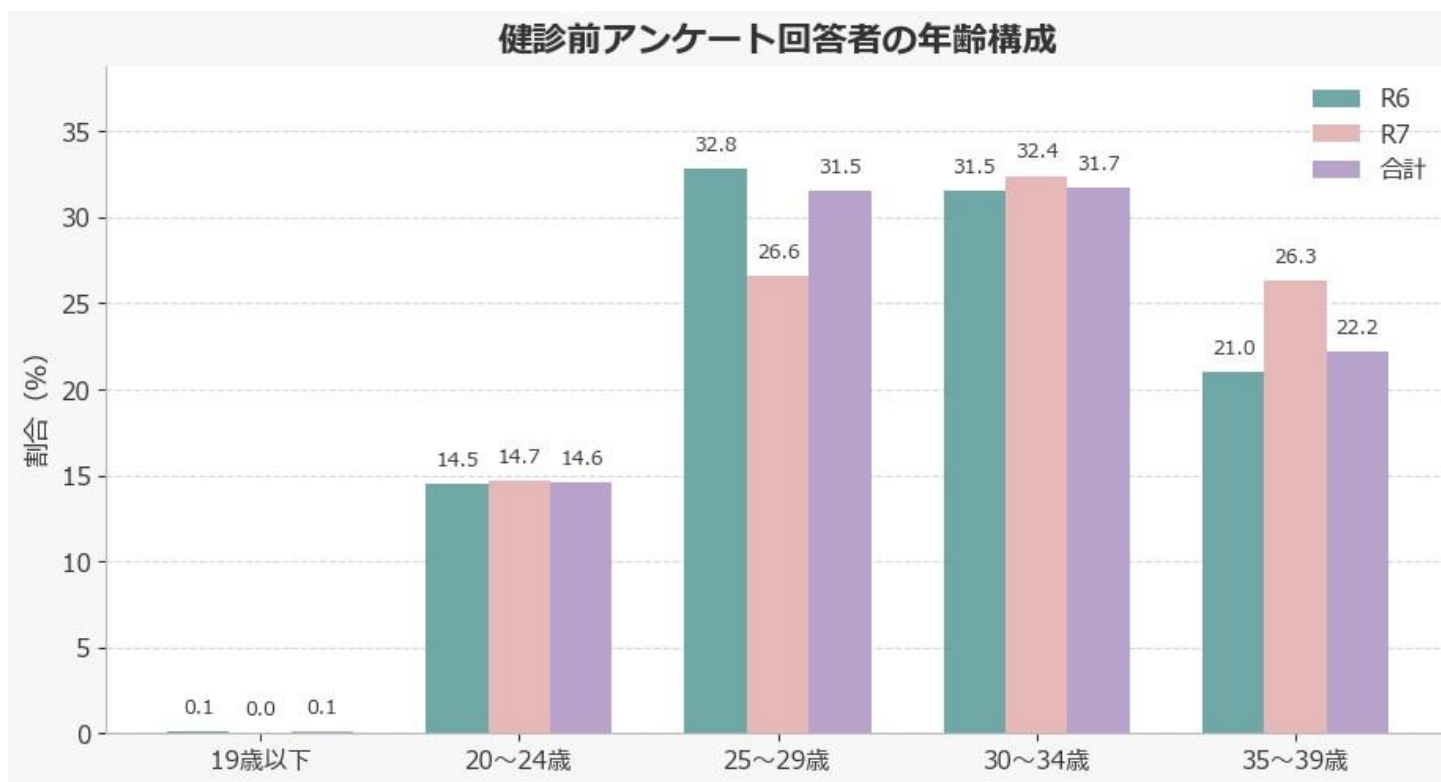


注：横軸は、研修・相談等の運用施策数を区分したものである。縦軸は、運用施策がない場合を基準とした満足度の上昇幅（推定差）を示している。推定は、業種差を考慮した回帰分析により行っている。

健診前アンケート回答者の年齢構成



- 健診前アンケート回答者は、25～29歳及び30～34歳がそれぞれ3割強を占め、全体の中心は25～34歳層であった。
- 令和6年度は25～29歳の割合がやや高く、令和7年度は35～39歳の割合がやや高いが、両年度とも20代後半から30代前半が主要な参加層となっている。

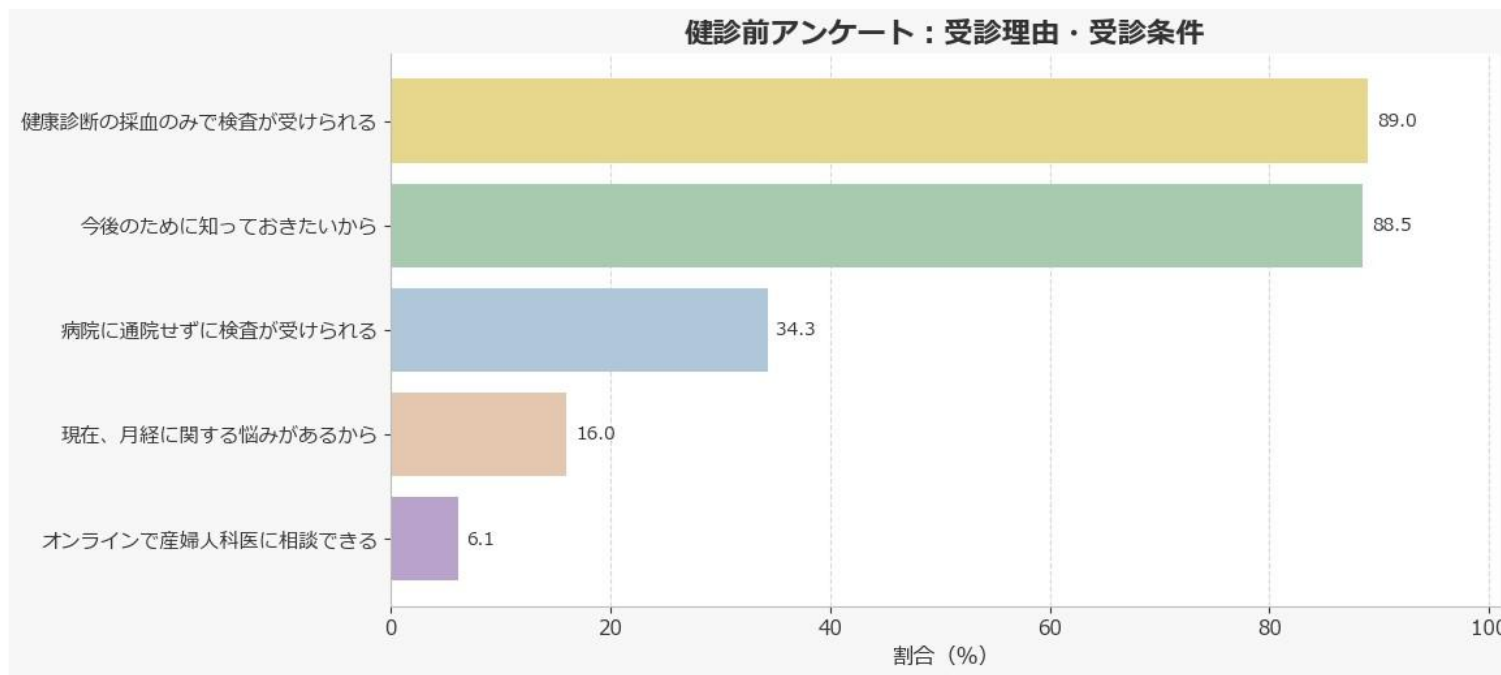


注) 健診前アンケート回答者1,182人(令和6年度923人、令和7年度259人)を対象に集計。構成比は各年度の回答者数を分母として算出している。

健診前アンケートにみる受診理由及び受診条件



- 受診理由及び受診条件としては、「健康診断の採血のみで検査が受けられる」が89.0%、「今後のために知っておきたいから」が88.5%で特に高く、将来に向けた健康確認への関心と、受けやすい実施方法の両方が受診を後押ししていることがうかがえる。
- 一方で、「病院に通院せずに検査が受けられる」は34.3%、「現在、月経に関する悩みがあるから」は16.0%であり、悩みへの対応に加えて、予防的なニーズに支えられて受診が行われていることが示されている

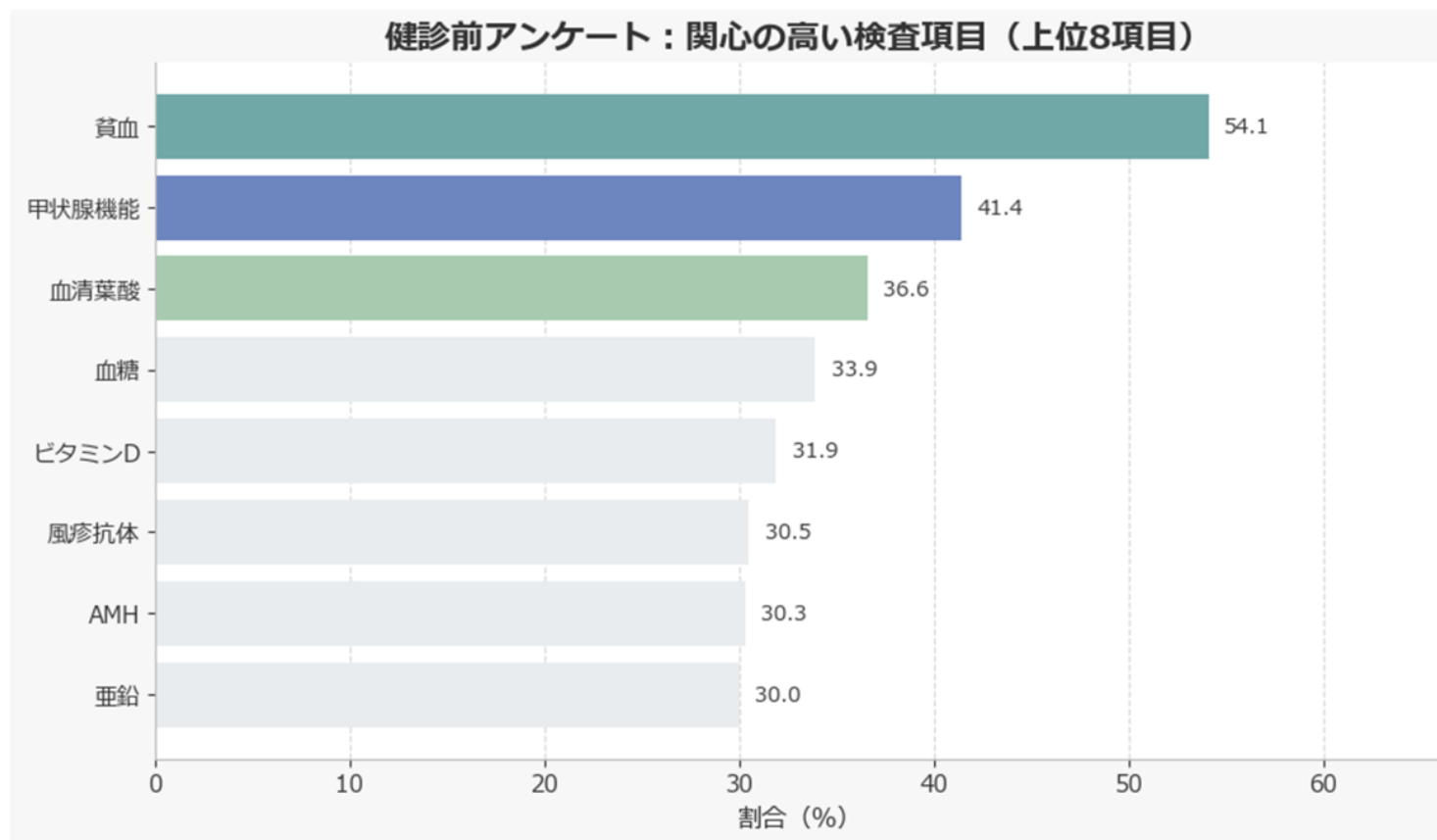


注) 健診前アンケート回答者1,182人を対象に集計。複数回答のため、各項目の割合の合計は100%を超える。割合は回答者全体に占める各項目の選択者の割合である。

健診前アンケートにみる関心の高い検査項目



- 関心の高い検査項目としては、「貧血」が54.1%で最も高く、次いで「甲状腺機能」41.4%、「血清葉酸」36.6%、「血糖」33.9%であった。
- また、「ビタミンD」「風疹抗体」「AMH」「亜鉛」も3割前後となっており、妊娠前の健康管理に関わる幅広い項目に関心が寄せられていることがうかがえる。



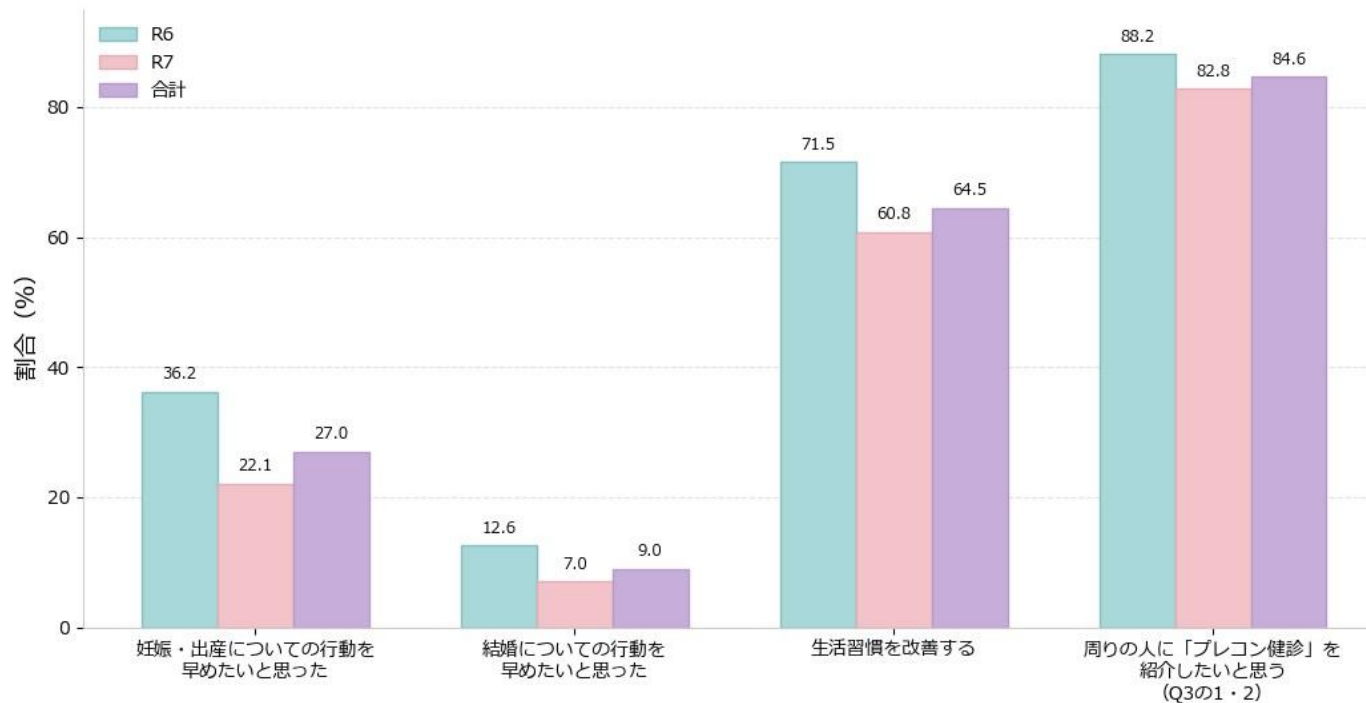
注) 健診前アンケート回答者1,182人を対象に集計。複数回答のため、各項目の割合の合計は100%を超える。図では上位8項目を掲載している。

健診後アンケートにみる健診後の主要な変化



- 健診後の主要なアウトカムとしては、「周囲に紹介したい」が84.6%で最も高く、受診後の評価が高いことがうかがえる。
- 次いで、「生活習慣を改善する」が64.5%となっており、受診を契機とした日常行動の見直しが広くみられた。
- また、「妊娠・出産行動を早めたい」は27.0%、「結婚行動を早めたい」は9.0%であり、将来設計に関する前向きな変化も一定程度確認された。

プレコン健診後アンケートにみる行動・意識への影響
(R6最終+R7最終)

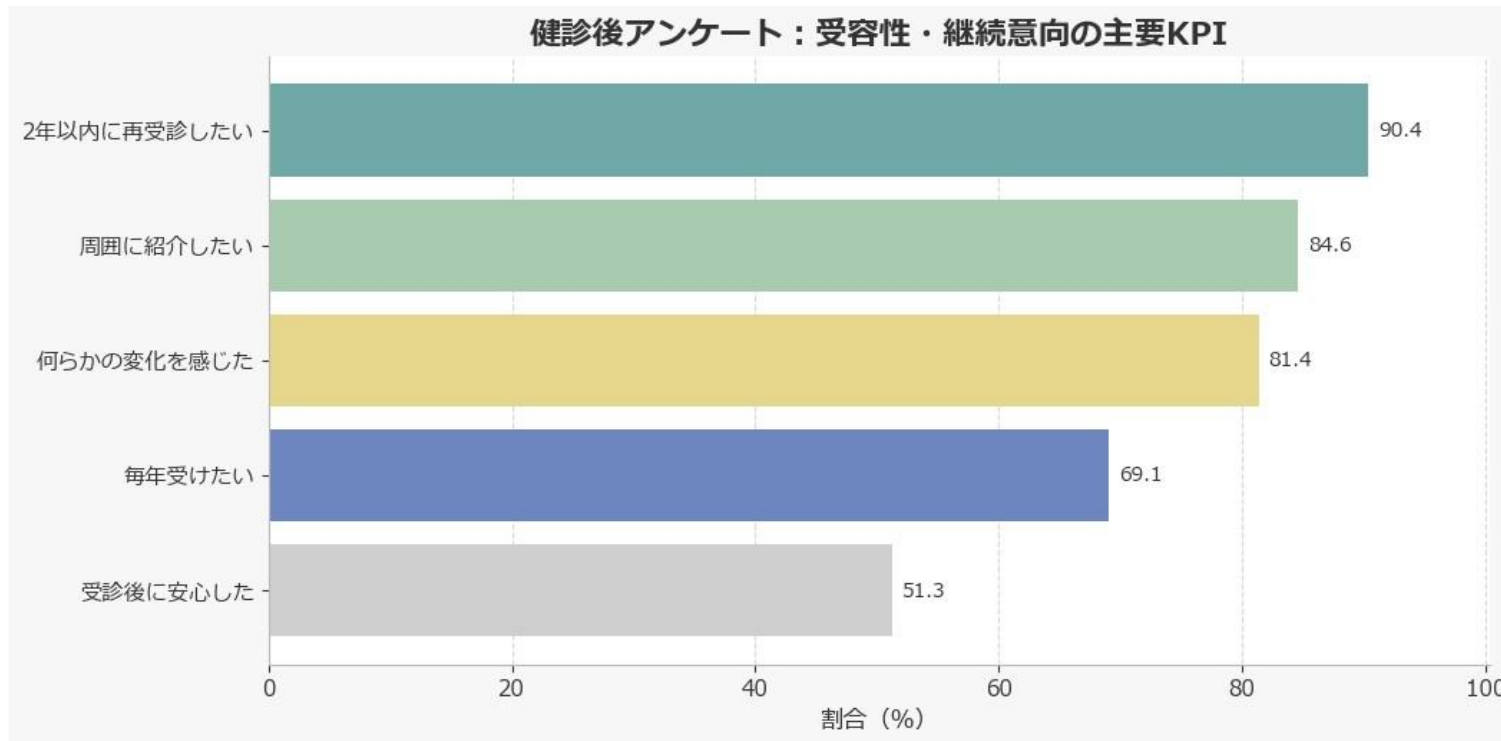


注) 健診後アンケート回答者905人(令和6年度389人、令和7年度516人)を対象に集計。構成比は各年度の回答者数を分母として算出している。「周囲に紹介したい」は、「とても思う」及び「まあまあ思う」の合計である。各項目は複数回答を含む。

健診後アンケートにみる受容性及び継続意向



- 健診後の受容性及び継続意向については、「2年以内に再受診したい」が90.4%で最も高く、次いで「周囲に紹介したい」が84.6%、「何らかの変化を感じた」が81.4%であった。
- また、「毎年受けたい」は69.1%、「受診後に安心した」は51.3%であり、健診に対する受容性が高いとともに、継続的な受診意向も相当程度認められた。

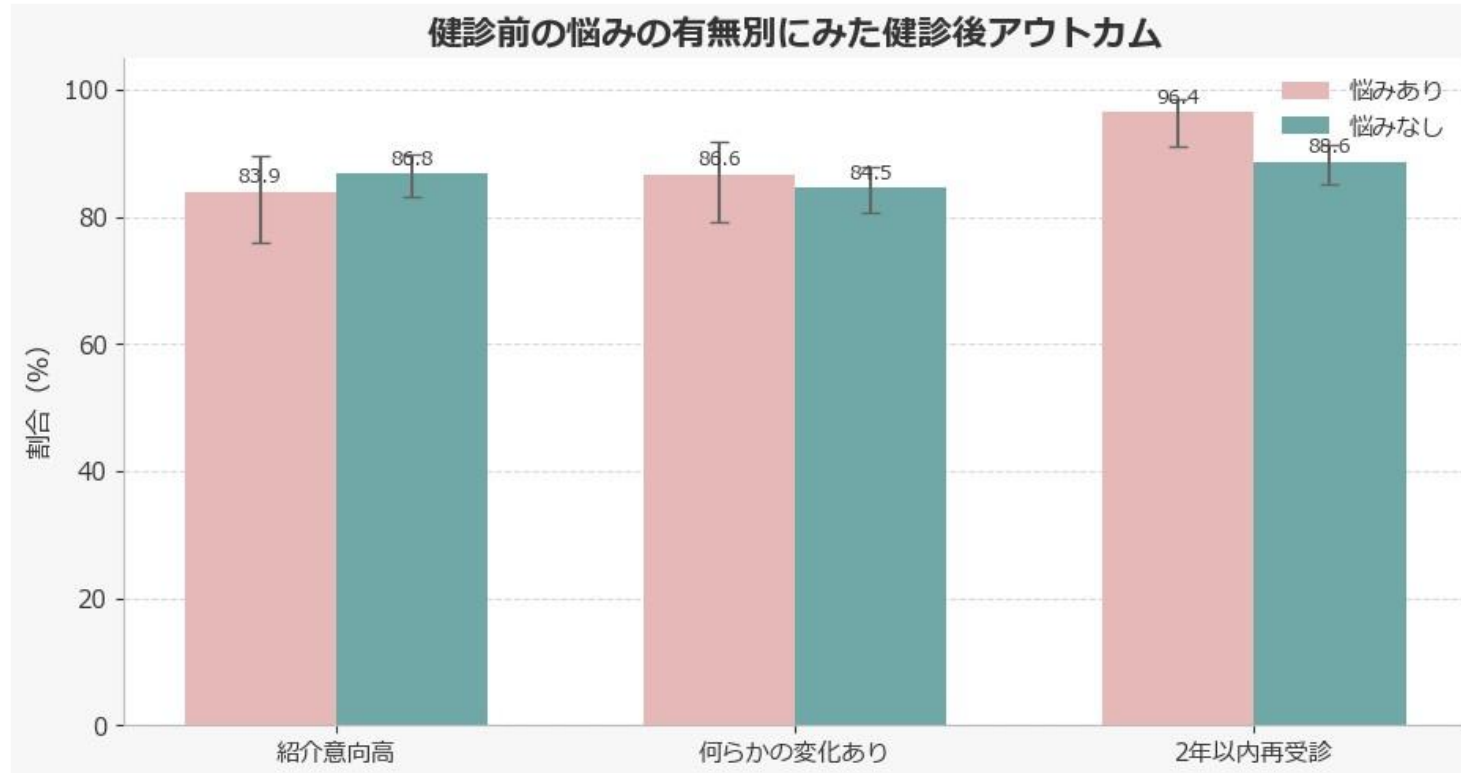


注) 健診後アンケート回答者905人を対象に集計。割合は回答者全体に占める各項目の選択者の割合である。「周囲に紹介したい」は、「とても思う」及び「まあまあ思う」の合計である。「2年以内に再受診したい」は、「毎年受けたい」及び「2年に1回程度受けたい」の合計である。各項目は複数回答又は複数区分の再集計を含む。

健診前の悩みの有無別にみた健診後の状況



- 健診前に月経又は不妊に関する悩みがあった者では、「2年以内に再受診したい」が96.4%と高く、継続受診意向が特に強くみられた。
- 一方、悩みがなかった者においても、「紹介意向高」は86.8%、「何らかの変化あり」は84.5%、「2年以内再受診」は88.6%であり、悩みの有無にかかわらず、健診後に前向きな評価や行動変化が広くみられた。
- プレコン健診は、悩みを有する層への対応に加え、予防的な健康確認の機会としても受け入れられていることがうかがえる。

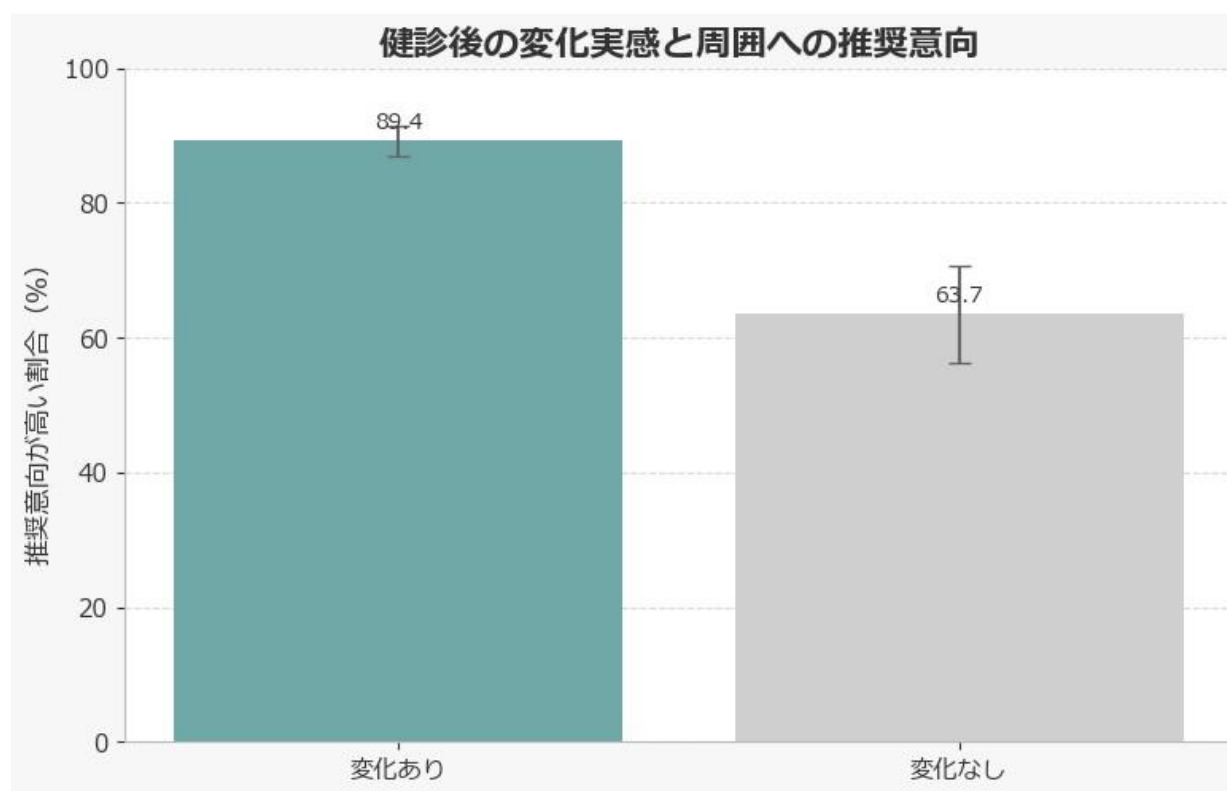


注) 健診前・健診後データがともに確認できた対象を集計。エラーバーは95%信頼区間を示す。「悩みあり」は、健診前アンケートにおいて月経又は不妊に関する悩みがあると回答した者をいう。「紹介意向高」は、健診後アンケートにおける「周囲に紹介したい」について、「とても思う」及び「まあまあ思う」の合計である。「何らかの変化あり」は、生活習慣の改善、妊娠・出産行動の前倒し、結婚行動の前倒し等のいずれかに該当する者をいう。「2年以内再受診」は、「毎年受けたい」及び「2年に1回程度受けたい」の合計である。

健診後の変化実感と周囲への推奨意向



- 健診後に何らかの変化を感じた者では、「周囲に紹介したい」とする割合が89.4%であったのに対し、変化を感じなかった者では63.7%であった。
- 健診後の変化実感がある者ほど、プレコン健診を周囲に勧めたいと考える傾向が強く、受診後の前向きな評価につながっていることがうかがえる。

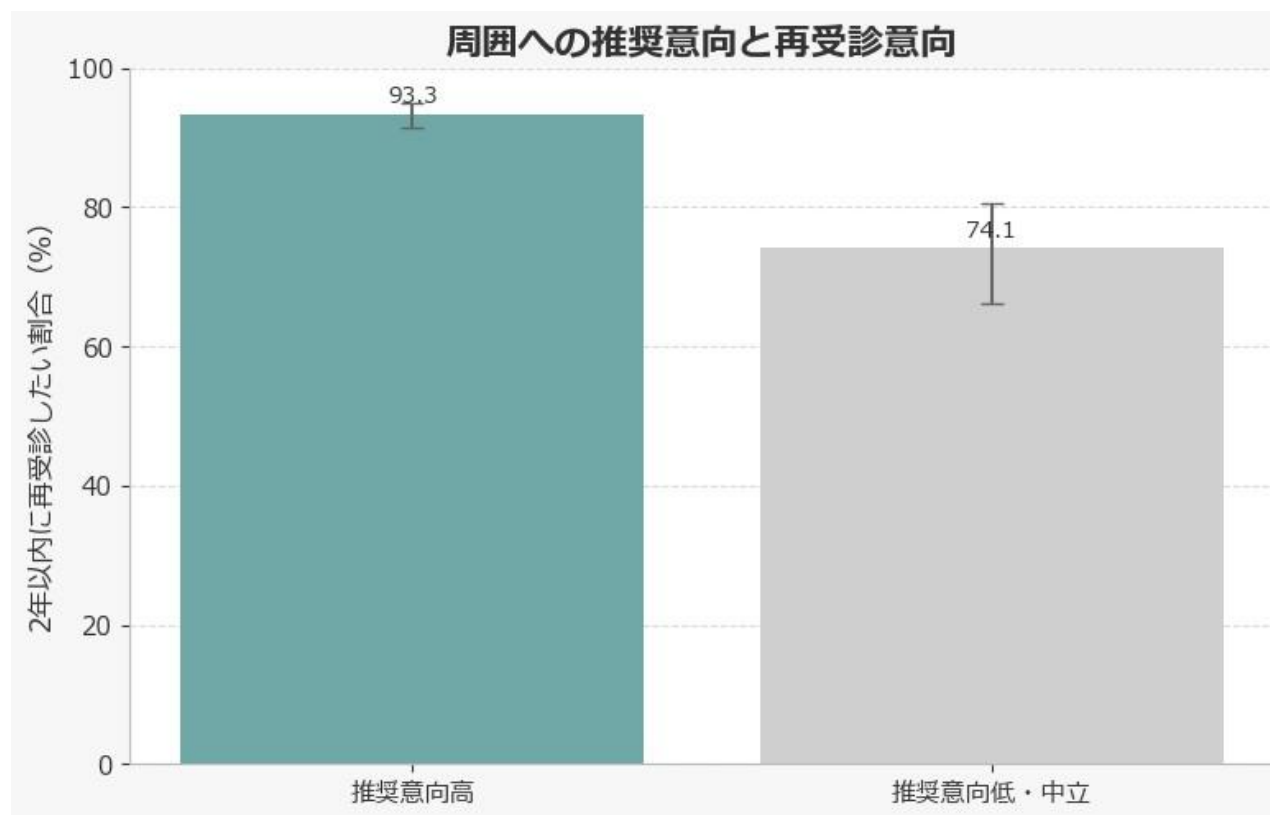


注) 健診後アンケート回答者を対象に集計。エラーバーは95%信頼区間を示す。「変化あり」は、生活習慣の改善、妊娠・出産行動の前倒し、結婚行動の前倒し等のいずれかに該当する者をいう。「推奨意向高」は、「周囲に紹介したい」について「とても思う」及び「まあまあ思う」と回答した者の合計である。なお、本図は関連を示すものであり、因果関係を示すものではない。

周囲への推奨意向と再受診意向



- 周囲への推奨意向が高い者では、「2年以内に再受診したい」とする割合が93.3%であったのに対し、推奨意向が低い又は中立の者では74.1%であった。
- 周囲に勧めたいと考える者ほど再受診意向も高く、プレコン健診に対する前向きな評価が継続的な受診意向につながっていることがうかがえる。

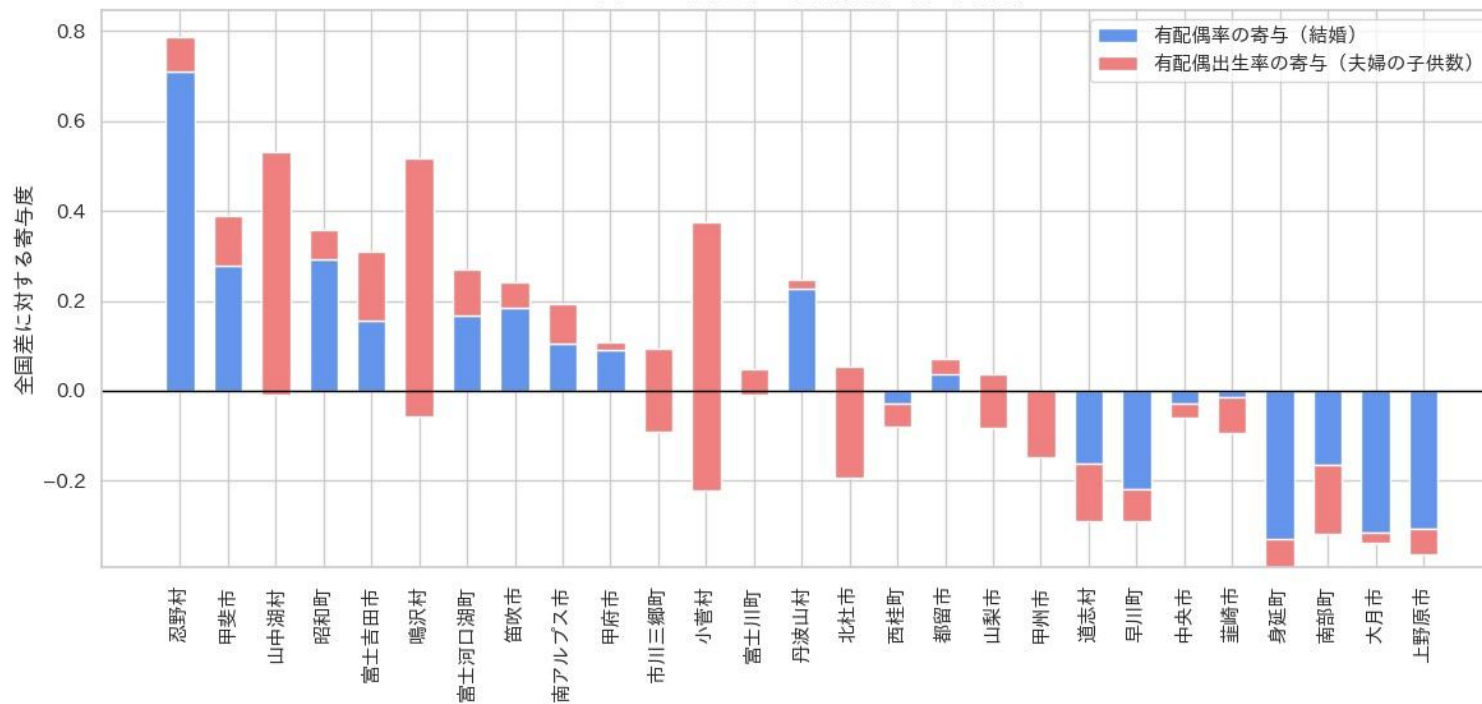


注) 健診後アンケート回答者を対象に集計。エラーバーは95%信頼区間を示す。「推奨意向高」は、「周囲に紹介したい」について「とても思う」及び「まあまあ思う」と回答した者の合計である。「2年以内に再受診したい」は、「毎年受けたい」及び「2年に1回程度受けたい」の合計である。

山梨県市町村の合計特殊出生率の全国差の寄与分解



- 山梨県内の市町村間では、合計特殊出生率の全国差は一様ではなく、有配偶率の違いと有配偶出生率の違いの組合せによって構成されている。
- 忍野村、甲斐市、昭和町などは全国平均を上回っており、特に忍野村では有配偶率の寄与が大きい一方、山中湖村・鳴沢村では有配偶出生率の寄与が大きい。
- これに対し、上野原市、大月市、身延町などは全国平均を下回っており、主として有配偶率のマイナス寄与が大きいが、小菅村のように有配偶率はプラスでも有配偶出生率が大きくマイナスとなる自治体もみられる。

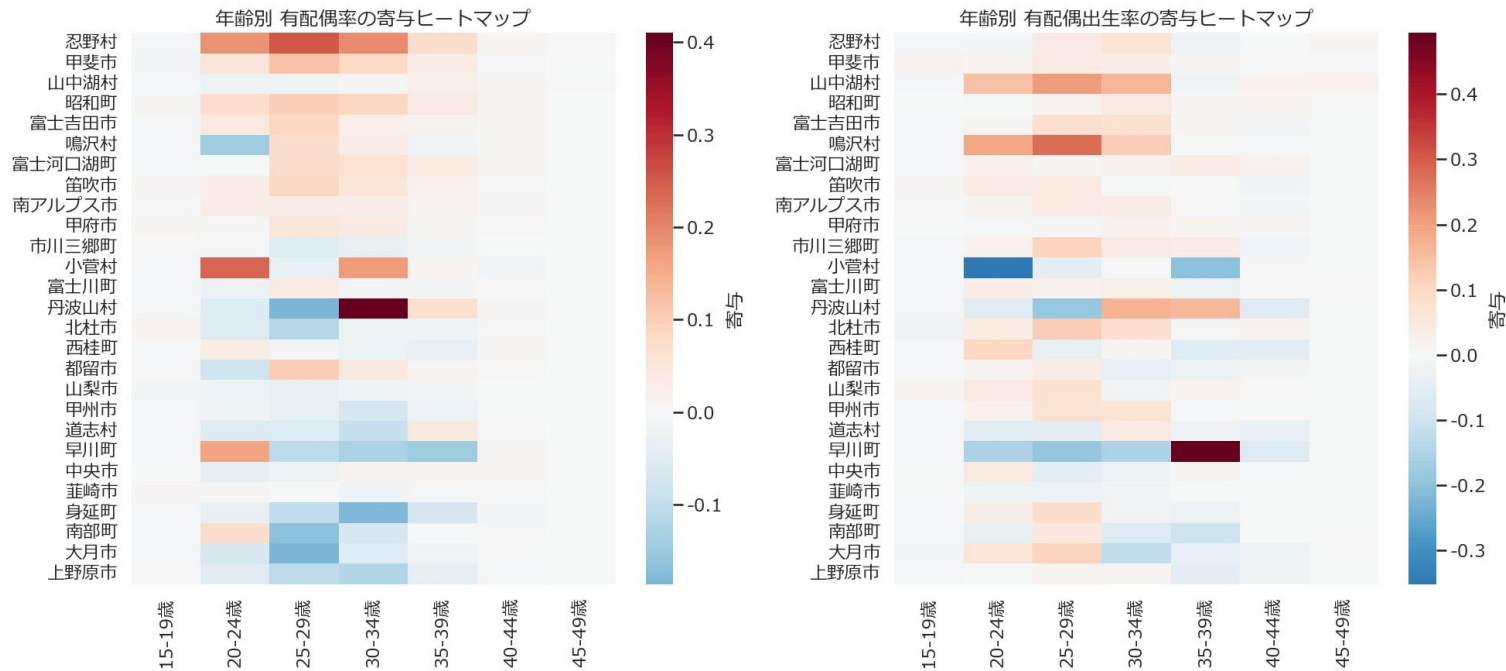


注：全国平均との差を、有配偶率要因と有配偶出生率要因に分解した図である。黒点は合計、青は有配偶率の寄与、橙は有配偶出生率の寄与を示す。

年齢別にみた有配偶率・有配偶出生率の寄与構造（市町村別ヒートマップ）



- 市町村ごとの合計特殊出生率の全国差は、どの年齢層で結婚している人が多いか（有配偶率）、またどの年齢層で夫婦の出生行動が活発か（有配偶出生率）によって異なる。
- 左図の有配偶率では、20～34歳層の寄与が大きい市町村が上位に多く、特に忍野村、甲斐市、昭和町などでプラス寄与が目立つ。一方、下位市町村では25～34歳層を中心にマイナス寄与がみられる。
- 右図の有配偶出生率では、25～34歳層を中心とした出生行動の差が大きく、山中湖村、鳴沢村などではプラス寄与が目立つ一方、小菅村や一部下位自治体では特定年齢層でマイナス寄与がみられ、出生率の差の背景が市町村ごとに異なることが分かる。

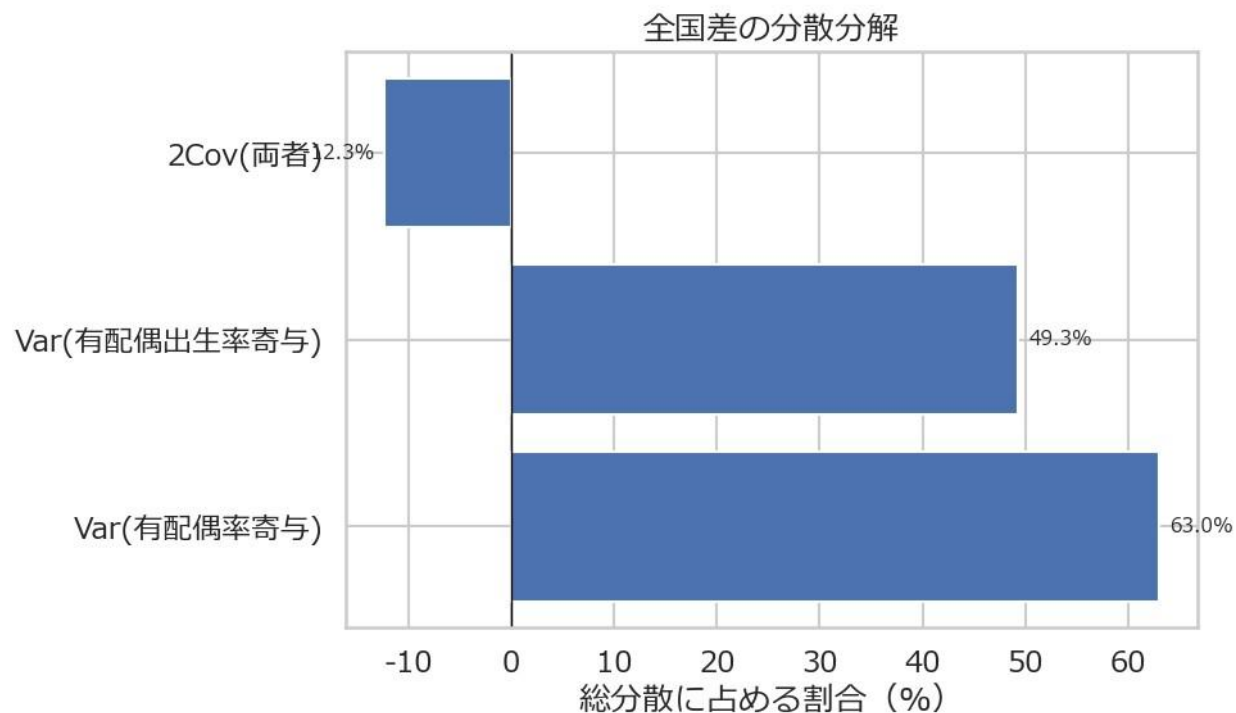


注：各市町村の合計特殊出生率の全国平均との差について、年齢階級別に有配偶率の寄与（左図）及び有配偶出生率の寄与（右図）を示したものである。赤色は全国平均を上回る方向への寄与、青色は全国平均を下回る方向への寄与を表す。値が大きいほど当該年齢層の影響が大きいことを示している。市町村は合計特殊出生率の高い順に配置している。

合計特殊出生率の全国差に関する分散分解



- 市町村間の合計特殊出生率の全国差のばらつきは、有配偶率寄与の分散が最も大きく、全体の約6割を占めている。
- 次に、有配偶出生率寄与の分散が全体の約5割を占めており、夫婦の出生行動の違いも地域差の重要な要因となっている。
- 一方、両者の共分散はマイナスであり、有配偶率が高い地域ほど必ずしも有配偶出生率も高いとは限らないことから、地域差は単一要因ではなく、結婚形成と出生実現の組合せによって生じていることが分かる。

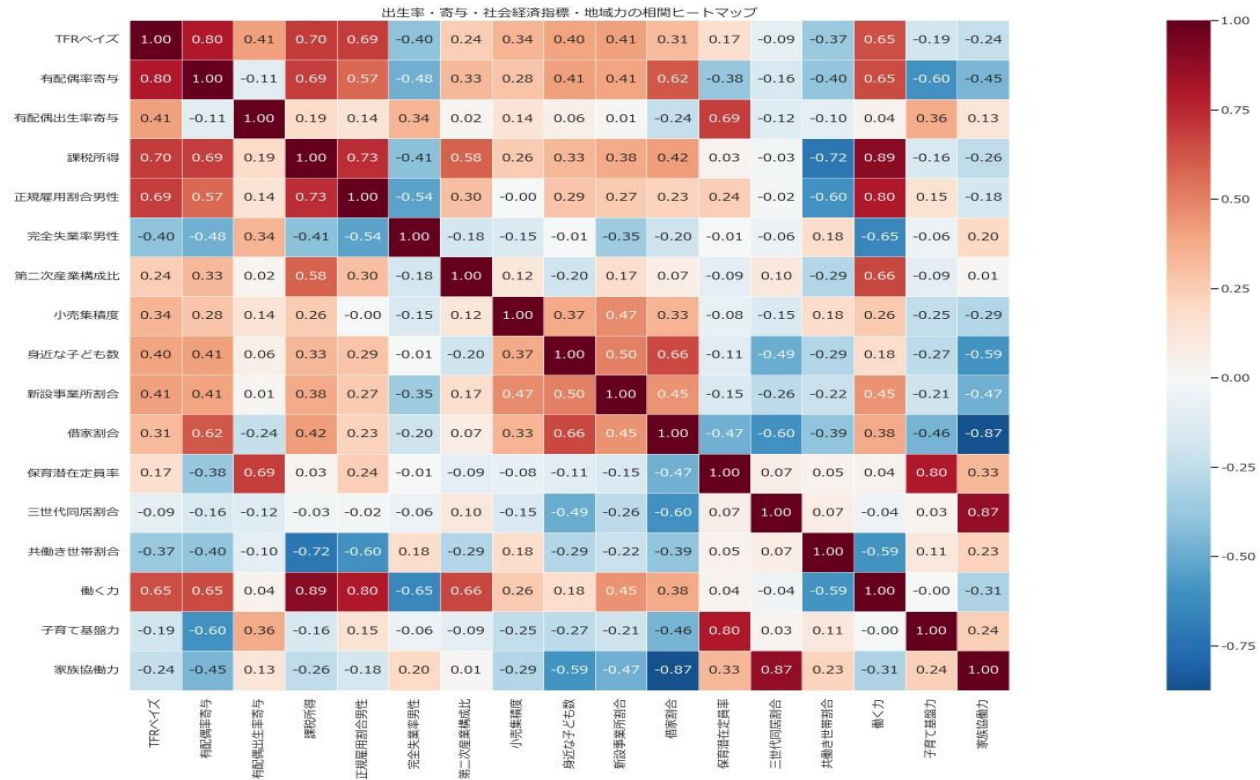


注：合計特殊出生率の全国平均との差について、有配偶率寄与と有配偶出生率寄与に分解し、その総分散を、①有配偶率寄与の分散、②有配偶出生率寄与の分散、③両者の共分散項に分けて示したものである。横軸は総分散に占める割合を表す。共分散が負であることは、両要因が一部で相殺的に働いていることを意味する。

出生率・寄与・社会経済指標・地域力の相関構造



- 合計特殊出生率（TFRベース）は、有配偶率寄与との相関が特に高く、出生率の地域差にはまず結婚形成の違いが強く関わっていることがうかがえる。
- 社会経済指標では、課税所得、正規雇用割合男性、働く力などが出生率と比較的強い正の相関を示す一方、完全失業率男性は負の相関を示しており、就業・所得環境の差が出生率と一定の関係を持つことが示唆される。
- また、保育潜在定員率は有配偶出生率寄与と強い正の相関を示し、三世帯同居割合や家族協働力など家族・生活基盤に関わる指標も一部で関連がみられる。もともと、これらは相関関係を示すものであり、因果関係を直接意味するものではない。

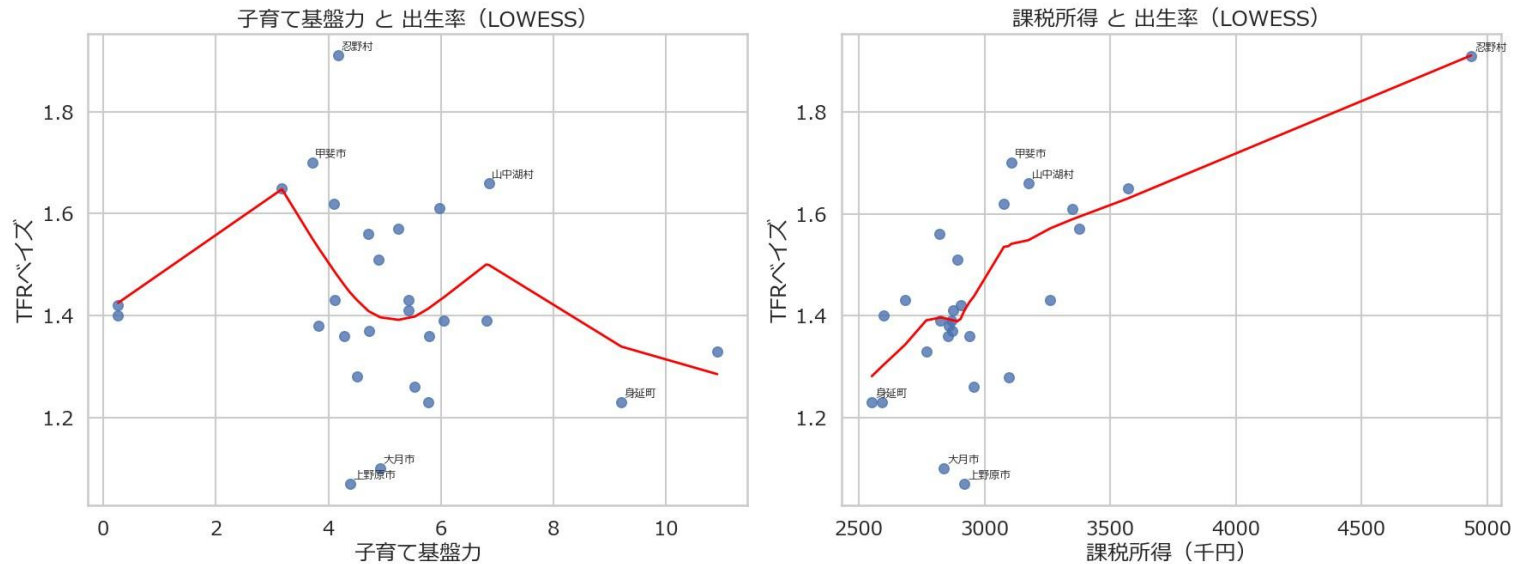


注：合計特殊出生率、全国差の寄与分解指標、社会経済指標及び地域力指標について、市町村単位で相関係数を算出したものである。赤色は正の相関、青色は負の相関を示し、色が濃いほど相関が強い。数値は相関係数を表す。

子育て基盤力・課税所得と出生率の関係（LOWESS）



- 左図では、子育て基盤力と出生率の関係は単純な直線ではなく、非線形的であることがうかがえる。子育て基盤力が中位の自治体で比較的高い出生率がみられる一方、高位であっても出生率が必ずしも高いとは限らず、他の要因も重なっていることが示唆される。
- 右図では、課税所得が高い自治体ほど出生率が高い傾向が比較的明瞭にみられ、特に高所得側で出生率が上昇する形が確認される。
- したがって、出生率の地域差をみる際には、子育て基盤整備だけではなく、就業・所得環境も含めた総合的な条件整備が重要であり、かつ関係は一律ではなく自治体ごとの構造差を踏まえて考える必要がある。

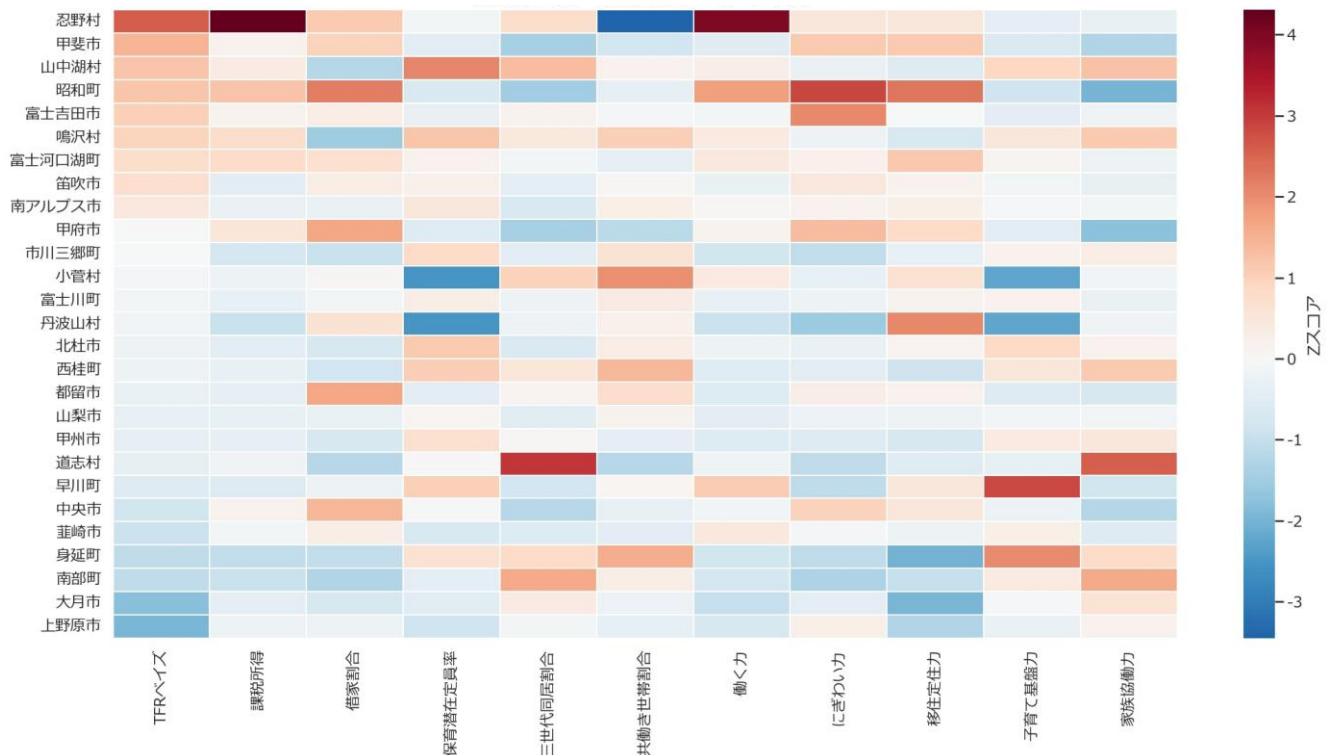


注：横軸に子育て基盤力（左図）及び課税所得（右図）、縦軸に合計特殊出生率（TFRベイズ）をとり、市町村ごとの散布図にLOWESS（局所加重回帰）による平滑線を重ねたものである。赤線は指標と出生率の平均的な関係の形状を示しており、直線的な関係に限定しない探索的な傾向把握を目的とする。

県内市町村のプロファイルの比較（Zスコア・ヒートマップ）



- 各市町村の出生率、社会経済指標、地域力を標準化して比較すると、高出生率自治体と低出生率自治体では指標の組合せに違いがあることが分かる。
- 忍野村、山中湖村、昭和町など上位自治体では、課税所得、働く力、にぎわい力、移住定住力などで相対的に高い値がみられる一方、下位自治体ではこれらが相対的に低い傾向がある。
- また、すべての上位自治体が同じ特徴を持つわけではなく、所得・雇用に強みを持つ自治体、子育て基盤や家族協働力に特徴がある自治体など類型が分かれることから、地域の実情に応じた対策が必要である。

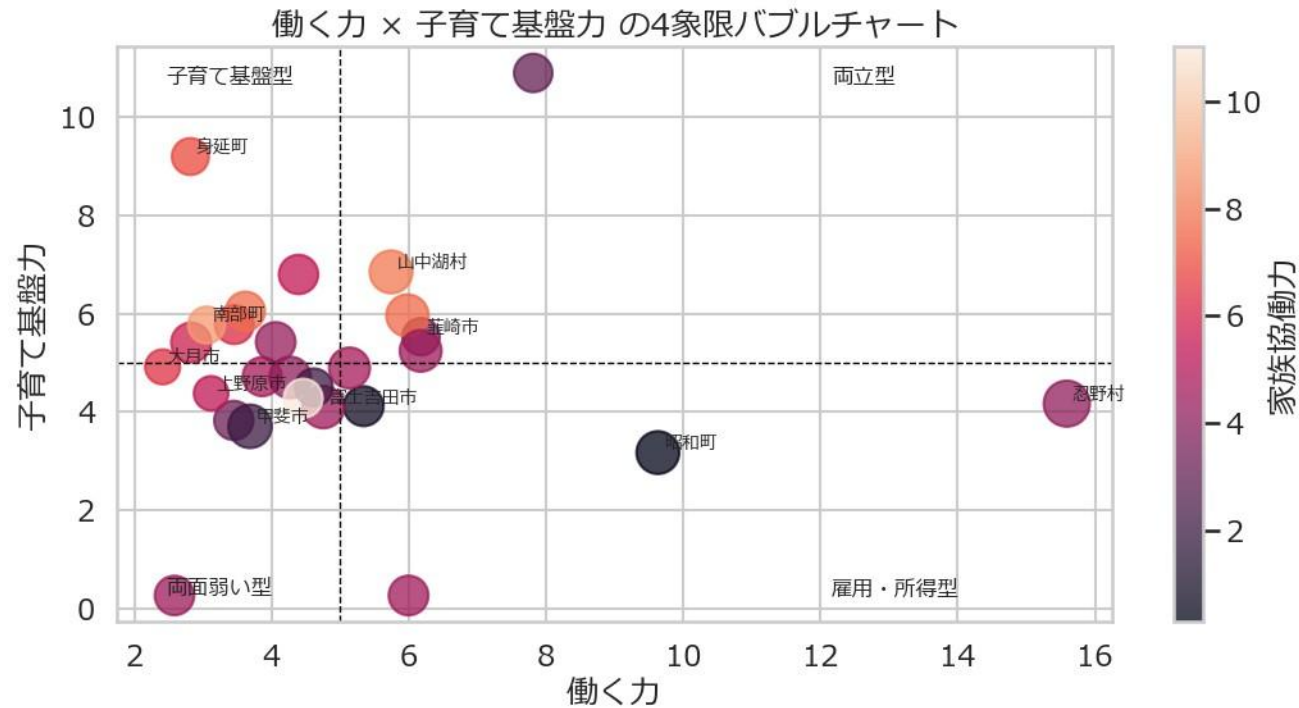


注：各指標について市町村間の平均を0、標準偏差を1として標準化（Zスコア化）し、相対的な高低を示したものである。赤色は県内平均より高い値、青色は県内平均より低い値を表す。値が大きいほど当該指標で相対的に優位、小さいほど相対的に低位であることを意味する。市町村は合計特殊出生率（TFRベイズ）の高い順に配置している。

働く力・子育て基盤力による市町村類型（バブル図）



- 市町村を働く力と子育て基盤力の2軸で見ると、出生率の背景は一樣ではなく、雇用・所得環境が強い地域、子育て基盤が強い地域、両面が相対的に整っている地域、両面が弱い地域に分けて把握できる。
- 忍野村は働く力が突出して高く、山中湖村や身延町は子育て基盤力が比較的高いなど、同じ出生率水準でもその背景構造は異なる。また、昭和町のように働く力が高い一方で子育て基盤力が相対的に低い自治体もみられる。
- バブルの大きさを示した出生率、色で示した家族協働力もあわせてみることで、雇用・所得環境の強化を優先すべき地域と子育て基盤・家族支援を優先すべき地域を分けて考える必要があることが分かる。

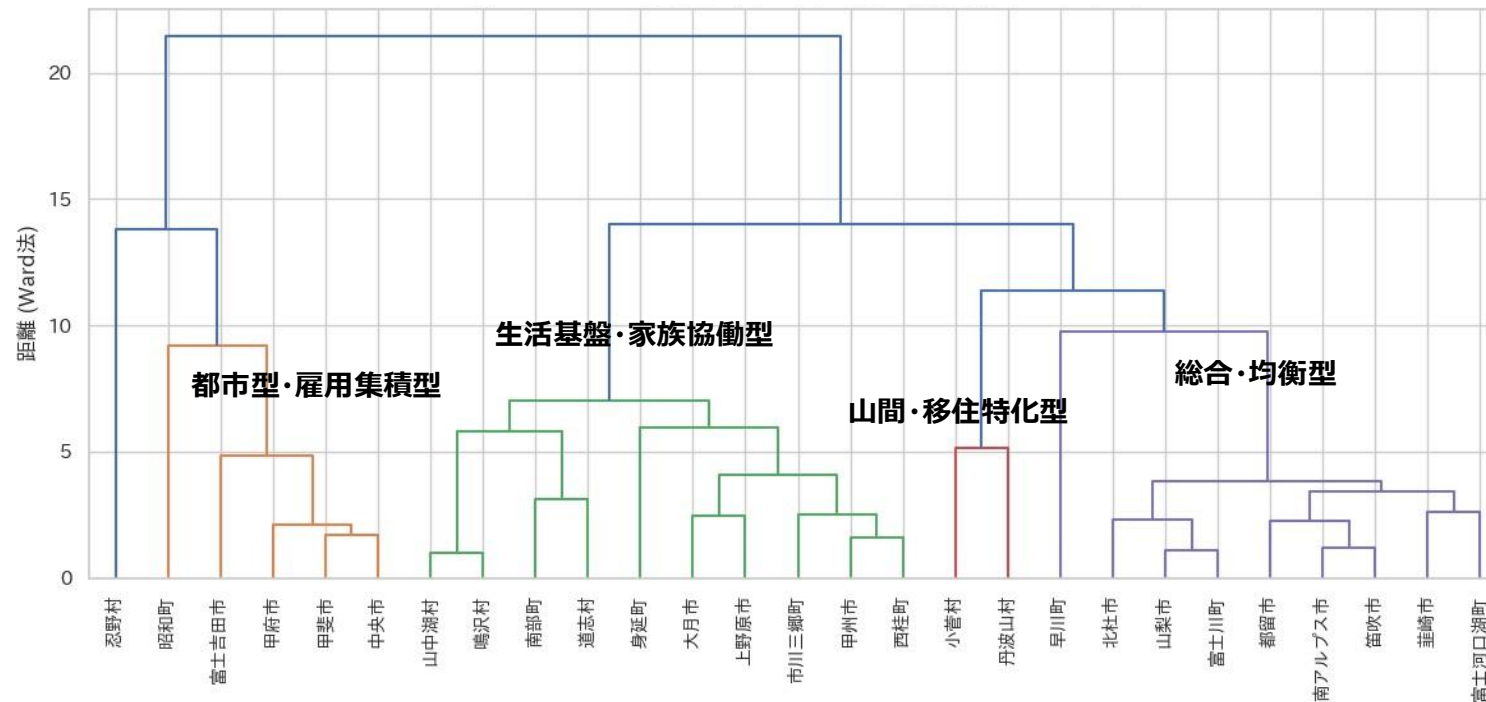


注：横軸に働く力、縦軸に子育て基盤力をとり、市町村を4象限に分類したものである。破線は各指標の平均値を示す。バブルの大きさは合計特殊出生率（TFRベース）、色は家族協働力を表す。右上は両立型、左上は子育て基盤型、右下は雇用・所得型、左下は両面が弱い型として整理している。なお、類型は相対比較であり、優劣を直接示すものではない。

5つの地域力に基づく市町村類型（階層的クラスタリング）



- 5つの地域力（働く力、にぎわい力、移住定住力、子育て基盤力、家族協働力）の組合せに基づき市町村を分類すると、出生率の高低とは別に、地域特性の似た自治体群が存在することが分かる。
- 本図では、概ね、都市型・雇用集積型、生活基盤・家族協働型、山間・移住特化型、総合・均衡型といったまとまりがみられ、さらに忍野村は働く力が突出した独立性の高い自治体として位置づけられる。
- このため、地域力向上策は自治体ごとの個別対応だけでなく、類似した特性を持つ自治体群ごとに施策パッケージを考える視点も有効である。

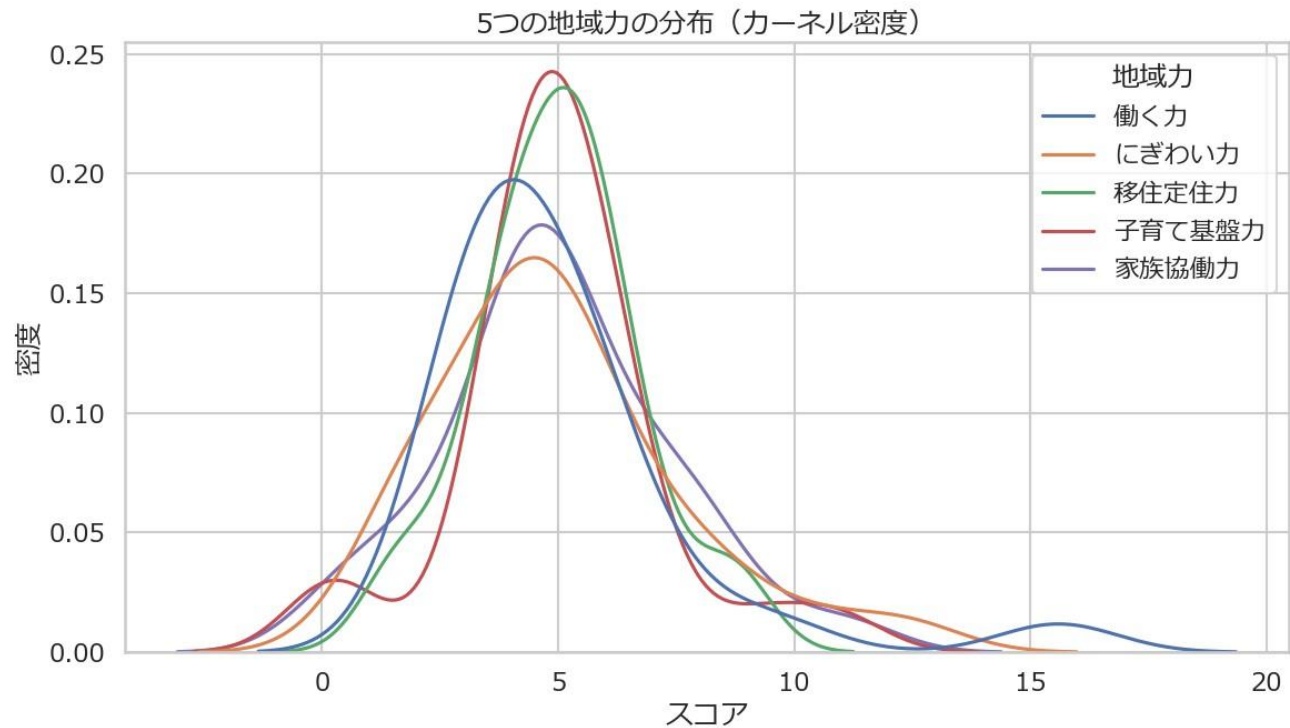


注：5つの地域力を用いたWard法の階層的クラスタリング結果。縦軸は自治体間の距離を示す。

5つの地域力の分布比較（カーネル密度）



- 5つの地域力はいずれも一定のばらつきを持つが、分布の形状には違いがあり、地域ごとに強み・弱みの出方が一様ではないことが分かる。
- 子育て基盤力と移住定住力は比較的中心付近に集中している一方、働く力やにぎわい力は高スコア側に裾がみられ、特定の自治体が相対的に高い値を持つことが示唆される。
- 家族協働力は中位に集まりつつも一定の幅を持って分布しており、地域間の差を踏まえながら、どの地域力を重点的に補強すべきかを見極める必要がある。



注：各市町村について算出した5つの地域力スコアの分布を、カーネル密度により平滑化して示したものである。横軸はスコア、縦軸は密度を表す。山が高いほどその近辺のスコアを持つ自治体が多いことを意味し、右側に裾が長い分布は、一部の自治体で相対的に高いスコアがみられることを示している。なお、本図は各地域力の相対的な分布形状を比較するための探索的可視化である。

山梨県人口減少対策に関する調査・研究プロジェクト最終報告書

策定：令和8年（2026年）5月

発行者：山梨県人口減少危機対策本部事務局人口減少危機対策課

〒400-8501 山梨県甲府市丸の内1丁目6番1号

電話：055-223-1845