



出張報告書

令和8年4月16日

尼崎市議会議長 様

会派名 公明党  
 代表者氏名 福島さと子  
 出張者氏名 中尾健一 東浦小夜子 中村敦子

このたび、出張しましたので、次のとおり報告します。

1 出張期間 令和8年3月27日から令和8年3月27日まで

2 結果の概要

用務先 京都JAビル	報告事項 (この欄には要点を箇条書きにし詳細事項がある場合は別紙添付) 1 若年層を取り巻く雇用環境と結婚支援政策の問題点と課題 2 人口減少社会における出産と子ども・子育て支援政策の問題点と課題 3 4 5
添付書類 <input checked="" type="checkbox"/> 受講報告書2部 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	備考

3 届出事項の変更等  なし  あり (内容は裏面に記載)

旅費の精算

精算額は、令和8年2月17日届け出た額 ( 4, 840円) と同一額である。

届出事項の変更等により、別途精算する。(精算額は裏面に記載)

(裏面)

届出事項の変更等の内容

変更等の事項と理由

支 出 額	
精 算 額	
支出 差引 額 戻入	

変更前と後の日程

	月	日	日	日	日	日	日
前 発着地							
後							
前 経 路							
後							
前 用務先							
後							
前 宿泊先							
後							

## 1. 視察の概要

- ・ 日時: 2026年3月27日・28日(各日10時~16時)
- ・ 講師: 甲南大学 足立泰美教授
- ・ 参加者: 東浦 起子、中尾 敦子、田中 俊彦 (28日のみ)、中尾 健一
- ・ 目的: 人口減少対策の実効性向上に向けた知見の獲得
- ・ 報告講義のテーマ: 若年層を取り巻く雇用環境と結婚支援政策の問題点と課題

## 2. 結論 (総括)

本研修を通じて得た最大の示唆は、少子化の本質は「若者の意識」ではなく、「将来不安と低賃金に起因する社会構造」にあるという点である。

したがって、人口減少対策は、子育て支援中心から、**雇用政策と結婚支援を一体で再構築する必要がある。**

## 3. 主な受講内容 (要点整理)

### (1) 若年層を取り巻く雇用構造の変化

- ・ 非正規雇用の増加(特に女性)
- ・ 不本意非正規雇用の存在
- ・ 転職増加=雇用の不安定化
- ・ フリーランス増加=リスクの個人化
- ・ 副業希望の増加
- ・ スキル格差の拡大

#### ▶ ポイント:

従来の「安定的に積み上げるキャリア」が崩壊しつつある

### (2) 雇用と結婚・出産の関係

- ・ 所得・雇用の不安定性が結婚判断に影響
- ・ 「収入が安定しないため結婚できない」という実態
- ・ 未婚率の上昇・出生数の減少

#### ▶ ポイント:

結婚・出産は“経済的決断”となっている

### (3) 政策の限界

- ・ 子育て支援は拡充(約3兆円→約10兆円)
- ・ それでも出生数は減少

#### ▶ ポイント:

子育て支援のみでは限界がある

#### 4. 重要な気づき（本質的論点）

- ・若者は「産まない」のか、「産めない」のか
- ・雇用は結婚を後押ししているのか
- ・支援は生活の安心水準に達しているのか

▶ 本質:

「結婚・出産を決断できる社会かどうか」

#### 5. 構造的課題の整理

- ① 低賃金・賃上げの遅れ
- ② 不安定雇用の拡大
- ③ キャリア形成の分断
- ④ 税収基盤の縮小

▶ ポイント:

少子化は「経済・雇用・財政」が連動した複合課題

#### 6. 尼崎市政への具体的提言（要点）

- ① 雇用の質の向上  
→ 賃上げ・正規雇用化、生産性向上支援
- ② 生活基盤の安定化  
→ 若年世帯支援・結婚前後の切れ目ない支援
- ③ キャリア形成支援  
→ リスキリング・離職防止・成長型転職支援

▶ 方向性:

「尼崎で働き、結婚し、暮らせる」と実感できる環境づくり

#### 7. 所感（政策的示唆）

少子化対策は福祉の拡充ではなく、**社会構造の改革そのものである**。現在は、

- ・転職しなければ待遇が改善しない
- ・副業依存の働き方
- ・不安定なキャリアの常態化

といった状況が広がっている。

この環境では、結婚・出産という長期的意思決定は困難である。

#### 8. 今後の方向性

必要なのは、「支援の量」ではなく「**決断できる環境の質**」の向上である。

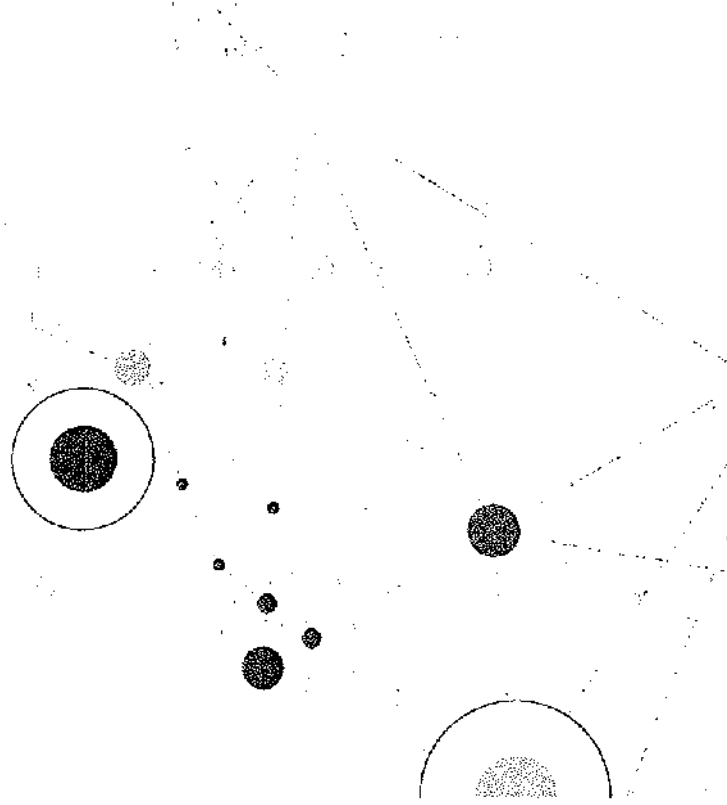
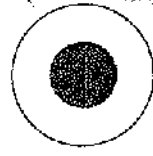
そのために、雇用・所得・生活基盤を一体で捉えた政策転換を進める必要がある。本セミナーで得た知見を踏まえ、「6. 尼崎市政への具体的提言」の実現に向け、若者が安心して人生設計を描ける社会の構築に取り組んでいく。

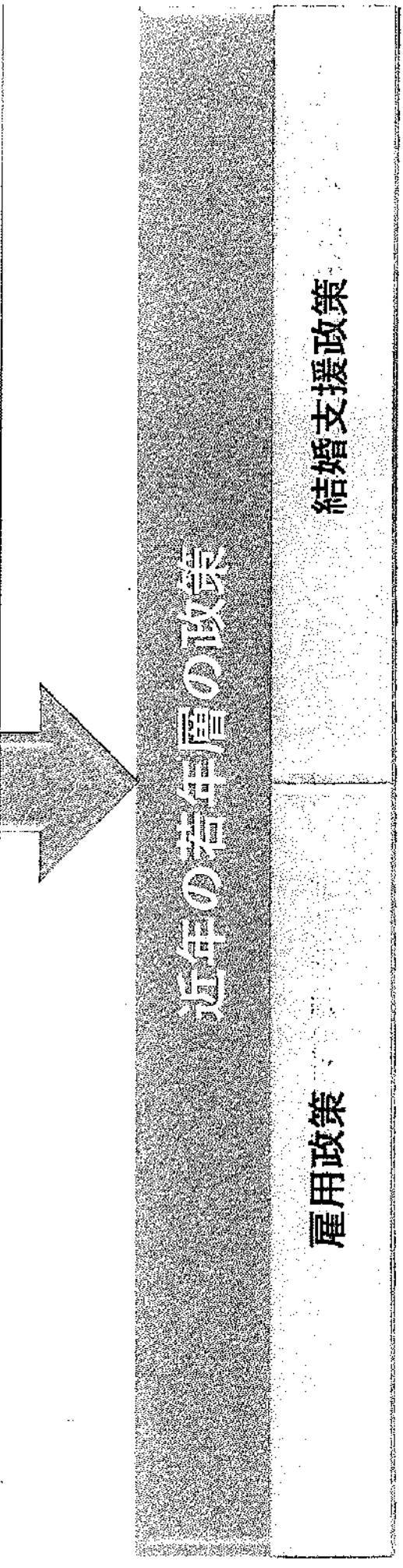
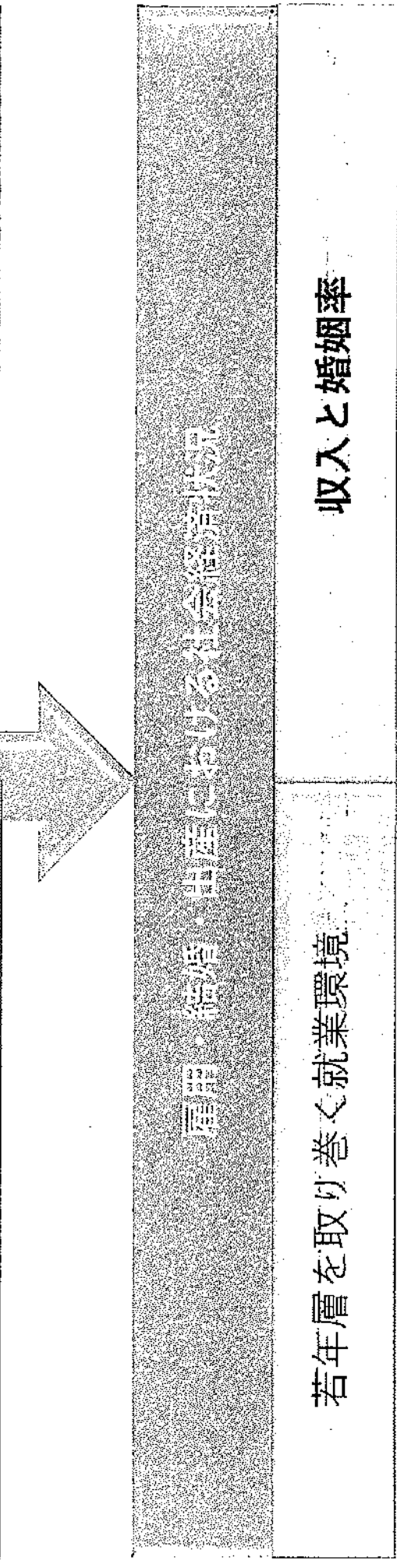
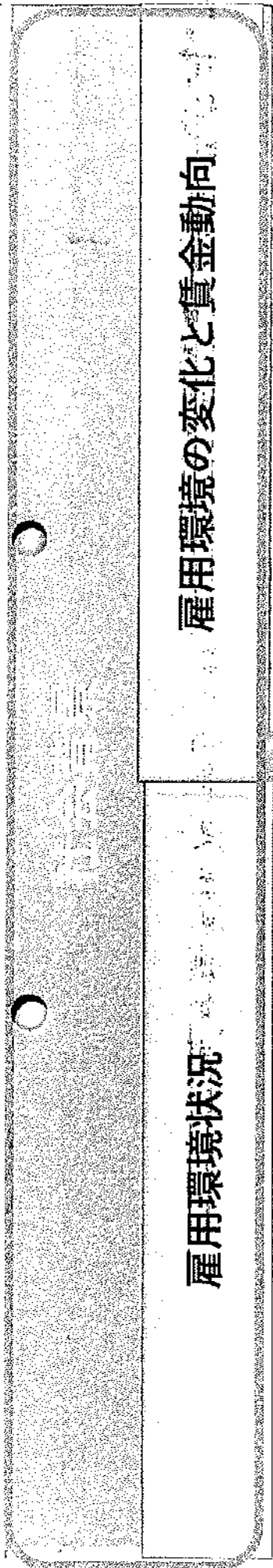
# 若年層を取り巻く雇用環境と結婚支援政策の問題点と課題

2026年3月27日28日

地方議員研究会（於：京都会場）

甲南大学 足立泰美

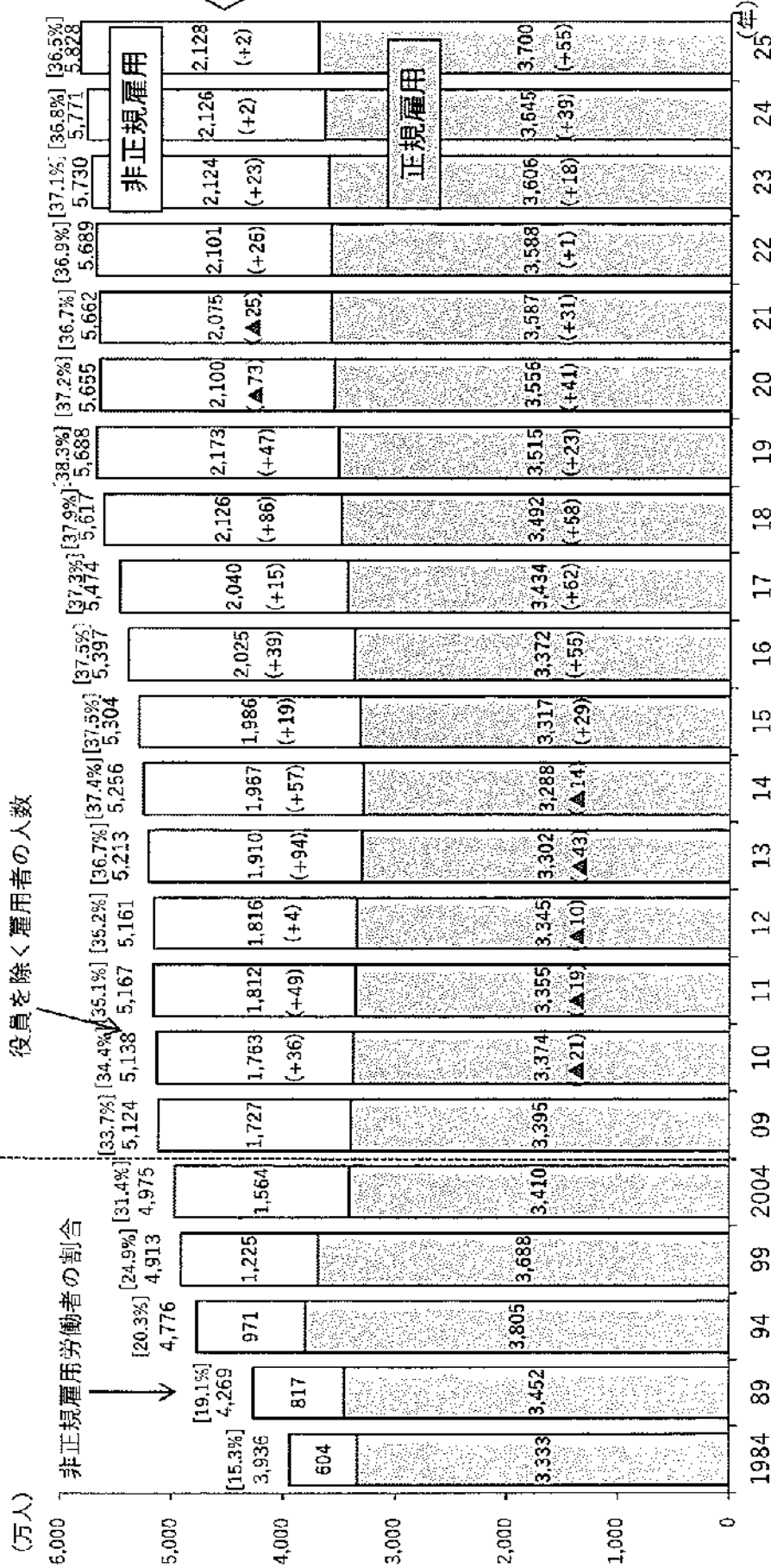




# 「非正規雇用」の現状と課題

## 【正規雇用労働者と非正規雇用労働者の推移】

- 正規雇用労働者は、2015年に8年ぶりにプラスに転じ、11年連続で増加しています。
- 非正規雇用労働者は、2010年以降増加が続き、2020年は減少しましたが、2022年以降は増加しています。

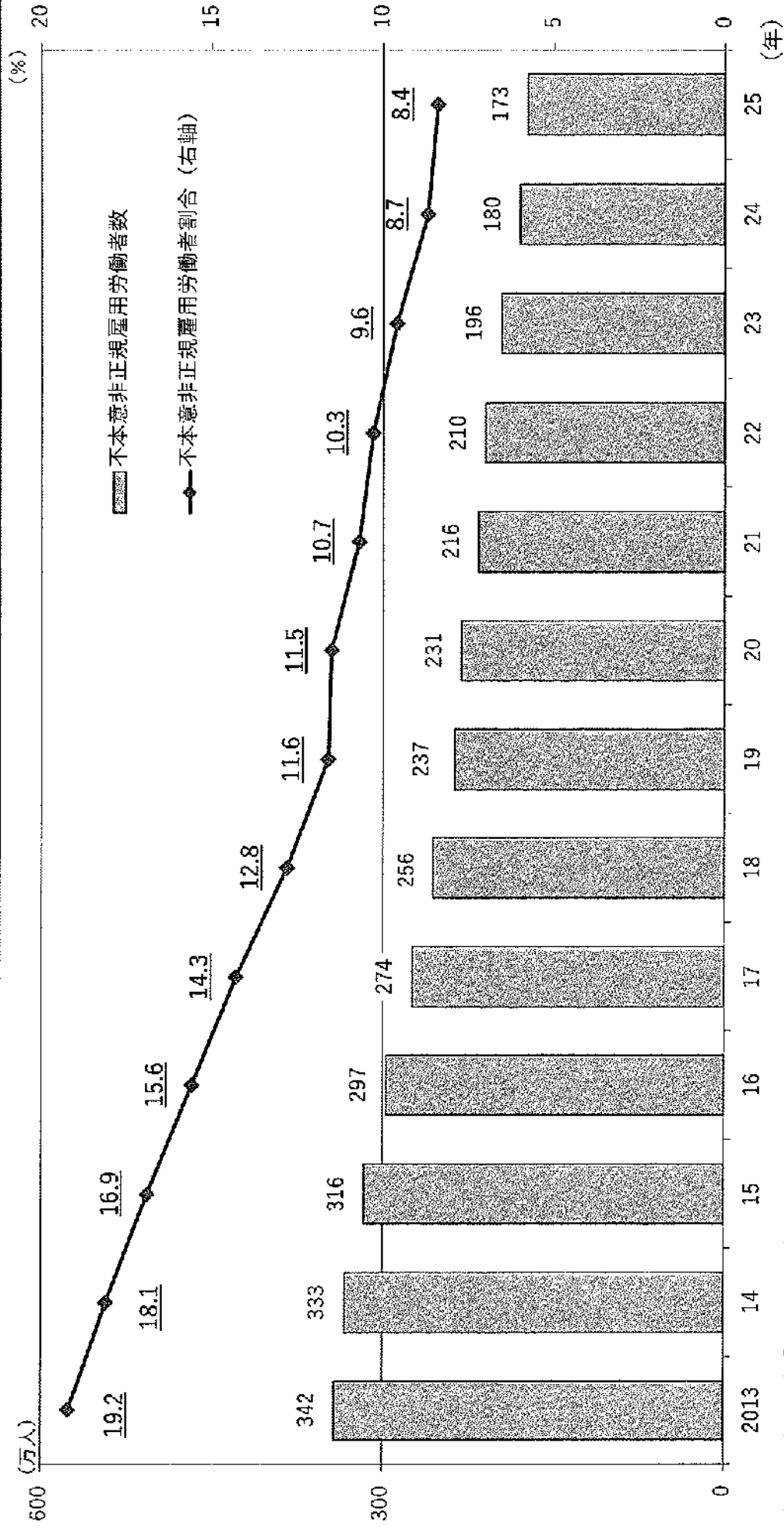


(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」「労働力調査(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10  
 (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による波及集計した数値(割合は除く)。  
 2) 2010年から2014年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による波及集計した数値(割合は除く)。  
 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による波及集計した数値(割合は除く)。  
 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。  
 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。  
 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
 7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。  
 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 「非正規雇用」の現状と課題

## 【不本意非正規雇用の状況】

○ 正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者（不本意非正規雇用）の割合は、非正規雇用労働者全体の8.4%（2025年平均）となっています。



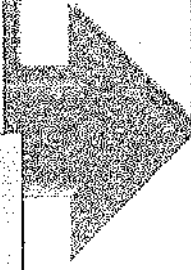
(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」II-16表

- (注) 1) 2013年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による溯及集計した数値（割合は除く）。
  - 2) 2016年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）への切替による溯及集計した数値（割合は除く）。
  - 3) 非正規雇用労働者：勤め先の呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
  - 4) 不本意非正規雇用労働者：環境の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。
- 割合は、当該質問の回答者総数を分母として算出している。

# 社会背景

雇用環境の変化と賃金動向

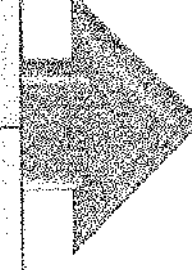
雇用環境状況



雇用・結婚・出産における社会経済状況

若年層を取り巻く就業環境

収入と婚姻率



近年の若年層の政策

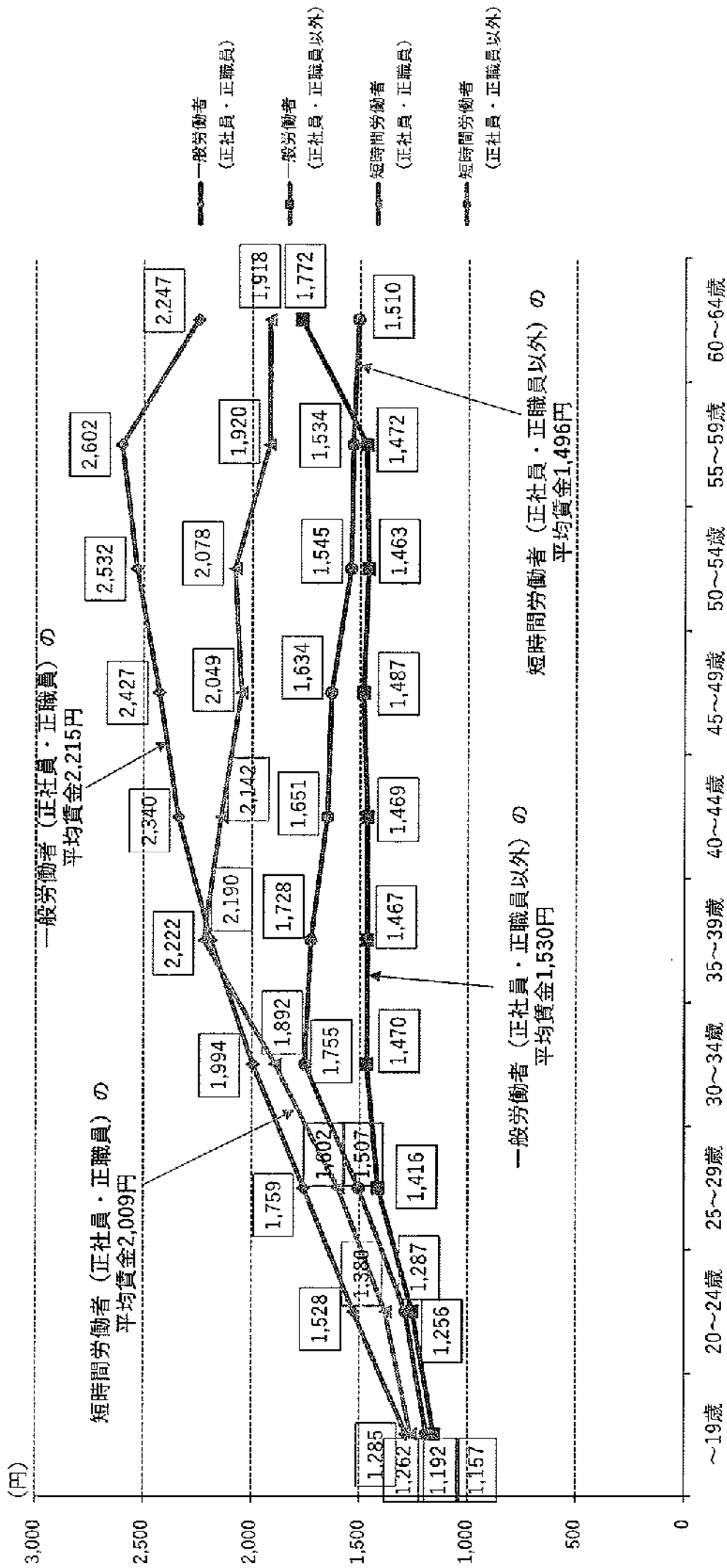
雇用政策

結婚支援政策

# 「非正規雇用」の現状と課題

## 【賃金カーブ（時給ベース）】

○ 非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ、賃金が低いという課題があります。



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」雇用形態別 第1表（一般労働者、短時間労働者）より雇用環境・均等局作成  
 (注) 1) 賃金は、2025年6月分の所定内給与額。  
 2) 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。「短時間労働者」の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。  
 3) 短時間労働者：同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。  
 4) 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。  
 5) 一部の労働者（特に短時間労働者）の賃金については、所定内実労働時間数の長短により影響を大きく受ける場合があることに留意が必要。

## 1. 視察概要

日時： 2026年3月27・28日（10:00～16:00）

講師： 甲南大学経済学部 足立泰美教授

研修テーマ 【人口減少社会における出産と子ども・子育て支援政策の問題点と課題】

参加者： 中尾健一 東浦小穂子 中村敦子 田中俊彦 (28日のみ)

目的 人口減少対策における現状と問題点、課題収集

## 2. 研修内容

### <人口構造の変化と子ども>

・戦後～第1次ベビーブーム（1945年～1970年）人口増加抑制政策。

第2次ベビーブーム～昭和末期（1971年～1989年）少子化の進行は顕在化してない

「1.57ショック」（1990年～2004年）少子化対策の開始

2005年以降 過去最低の出生率 1.26 少子化対策の強化

2024年、過去最小の出生数 686016人、最低の合計特殊出生率 1.15

### <子育て支援政策の変遷>

・仕事と子育ての両立支援

今後の子育て支援のための施策の基本的方向性を決め（エンゼルプラン）

「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画」（新エンゼルプラン）

「次世代育成支援対策推進法」家庭や地域の子育て力の低下に対応し、

子育てを社会全体支援への検討が加速する。

・待機児童対策の歩み

待機児童ゼロ作戦（2001）3年間で15万人分の受け皿整備

仕事と家庭の調和（ワークライフバランス）憲章（2010）

子ども・子育て関連3法成立（2012）幼児教育、保育、地域の子供、子育て支援を総合的に推進

「子育て安心プラン」（2017）待機児童の解消と女性就業率80%に対応できる32万人分の受け皿整備。「新子育て安心プラン」（2020）14万人分の受け皿整備

手厚く、集中的に行ってきたが右肩下がりの合計特殊出生率は上がらない。

2023年12月子供未来戦略「加速化プラン」

2024年「保育政策の新たな方向性」量の拡大から「質の確保・向上」待機児童対策だけでなく、人口減少も含めた地域の課題に応じた量の確保を図る

### <生涯賃金・転職による生涯所得減少率>

男女別生涯賃金の推移

年齢別転職による生涯所得減少率、男女別、学歴によって変わってくる。

若い世代ほど、将来の不安がある、転職すると生涯賃金も減少する

### <女性の就業率と正規雇用率>

働きながら子育てをする女性、晩婚化、晩産化、少産化が進む

出産後就業継続はされているが、非正規が多い

### <出産を取り巻く環境>

生涯に何人子供を産めるか、理想とする子どもの数より現実的に持つ子供もの数が少ない

理由：子育て・教育費にお金がかかりすぎる。若年であるほど、負担感が強い

### <男性の育児就業取得率と取得期間>

女性の希望する仕事、子育てがマッチしない、フルタイムで働いて、残業しない働き方

テレワーク、シフト制では就業継続は可能であるが、一人の子育ては難しい

そこで、男性の家事育児の関わりで、母の同一就業継続が増えている、

父の家事育児の関わりが多いと、第2子の出産が増えている。

男性の育児休暇の取得を進める。

### <家族関係社会支出の推移>

現金給付⇒ 児童手当の段階的拡充行ってきた。現物給付⇒箱もの認定こども園

など地域の特性に応じている。保育ニーズには地域間格差はある。

地域の実情に合わせていく。

### <昨今の政策>

大都市と人口減少都市とでは対応が変わる、保育施策は地域の実情に合わせていく。

子ども誰でも通園制度、子ども・子育て支援特別会計の創設

### <感想>

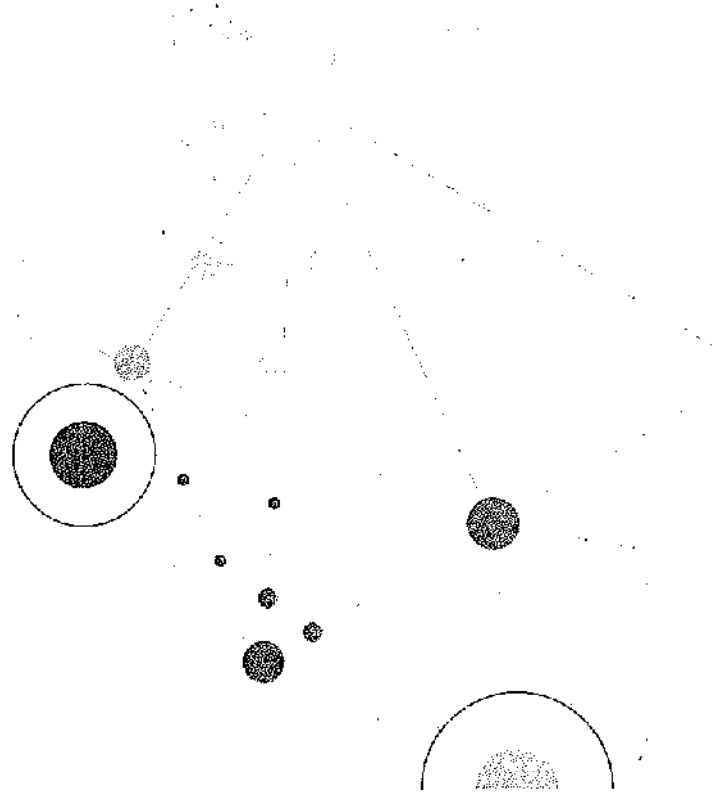
1990年以降、子育て支援政策は20年の間で着実に拡充され手厚い状態である。しかし、数々の少子化対策を講じているにも関わらず、現在に至っても、出生率が右肩下がりなのは どうしてなのかと考えたときに、若者の価値観が変わっただけの理由にしてよいのか、若者世代が、安心して子供を産める社会の水準に達していないのではないかと、また、雇用や生涯賃金などに不安があり、将来の人生設計を描けなく、結婚や、出産を決断できる状態にないのであれば、もっと意思決定を促すための支援も必要ではないかと考えました。今回の研修を参考に、今後の本市の政策立案に取り組んでいきます。

# 人口減少社会における 出産と子ども・子育て支援政策の 問題点と課題

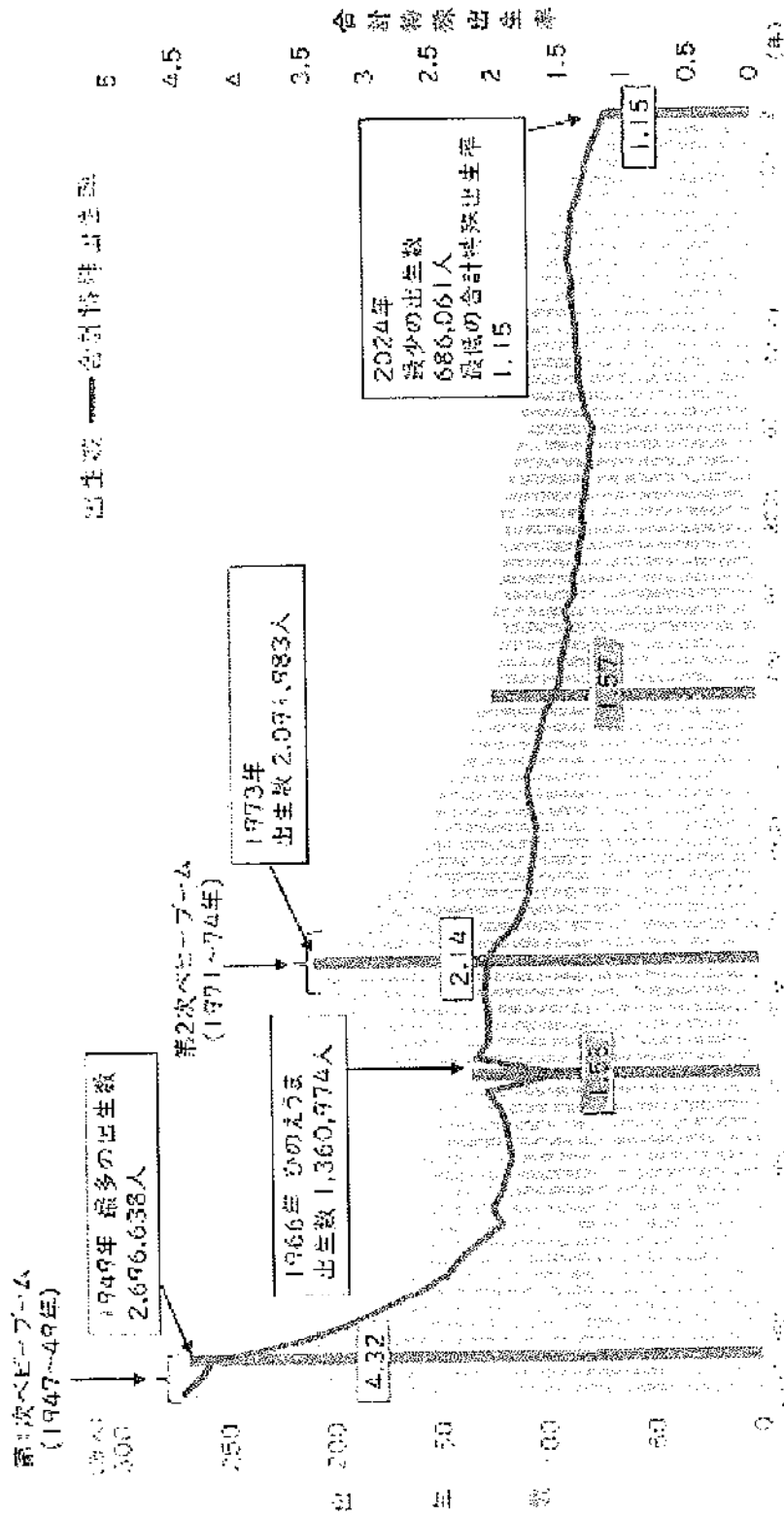
2026年3月27日28日

地方議員研究会（於：京都会場）

甲南大学 足立泰美



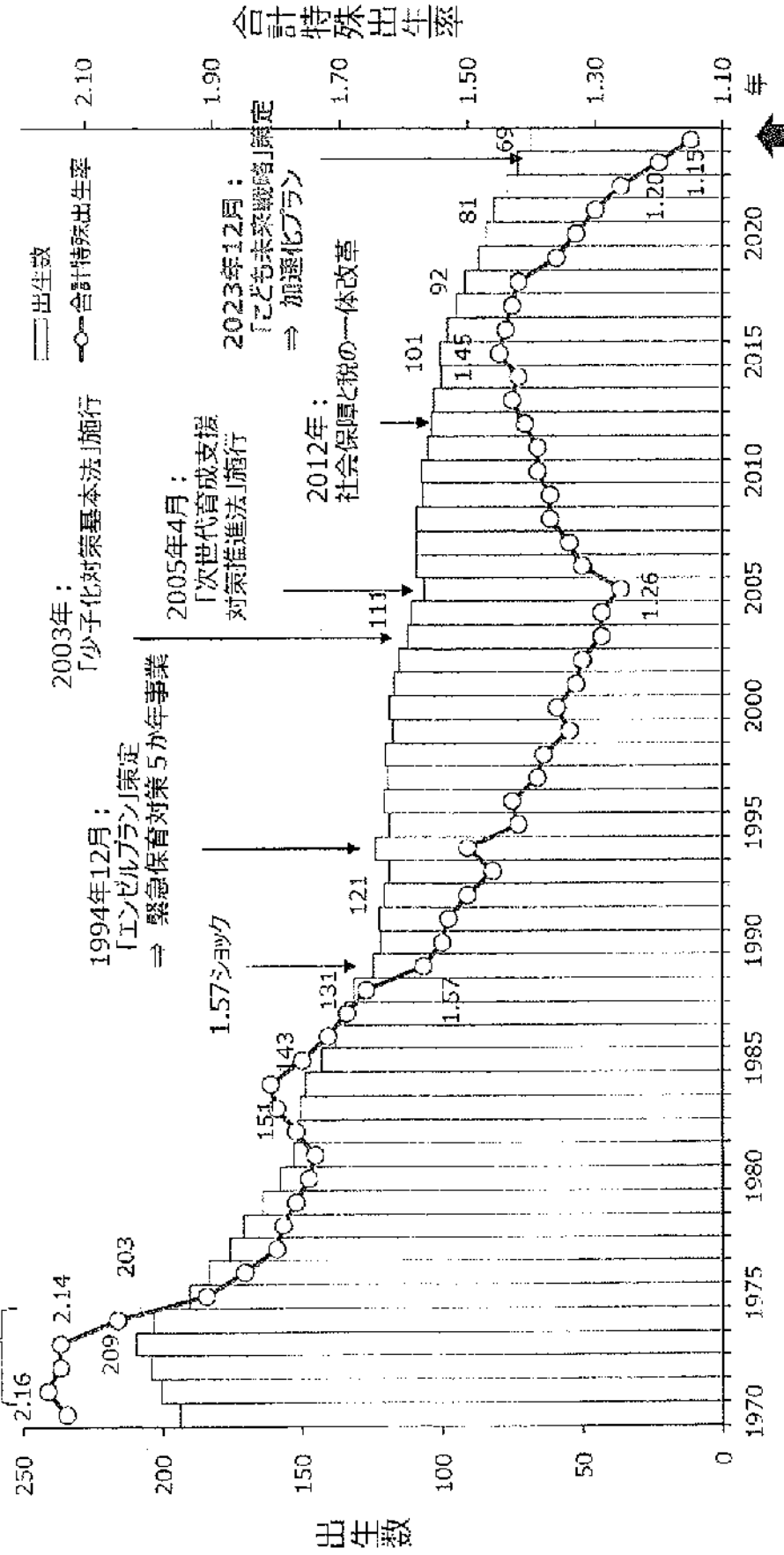
出生数と合計特殊出生率



# 出生数と合計特殊出生率の推移

【出典】厚生労働省「令和八年厚生労働白書（令和八年厚生労働行政年次報告）」より抜粋

(万人) 第2次ベビーブーム



(出所) 厚生労働省「人口動態統計」  
(注) 出生数は日本における日本人。

2024年は68万5,173人

# 子育て支援政策と出生数と合計特殊出生率の推移



◆こども未来戦略「加速化プラン」の内容と規模(国・地方の合計)

◆こども家庭予算(国分)の推移

1. ライフステージを適した子育てに係る経済的支援の強化や若い世代の所得向上に向けた取組

1.7兆円

- 児童手当の拡充 (①所得制限撤廃(全日本則給付)、②高校生年代まで延長、③多子加算(第3子3万円))
- 出産等の経済的負担の軽減(出産・子育て応援交付金、出産育児一時金の増額)
- 医療費等の負担軽減(自治体の負担への支援)
- 高等教育費の負担軽減
- 若い世代の所得向上に向けた取組(リ・スキリング支援、いわゆる「年取の壁」への対応)
- 子育て世帯に対する住宅支援の強化 等

2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

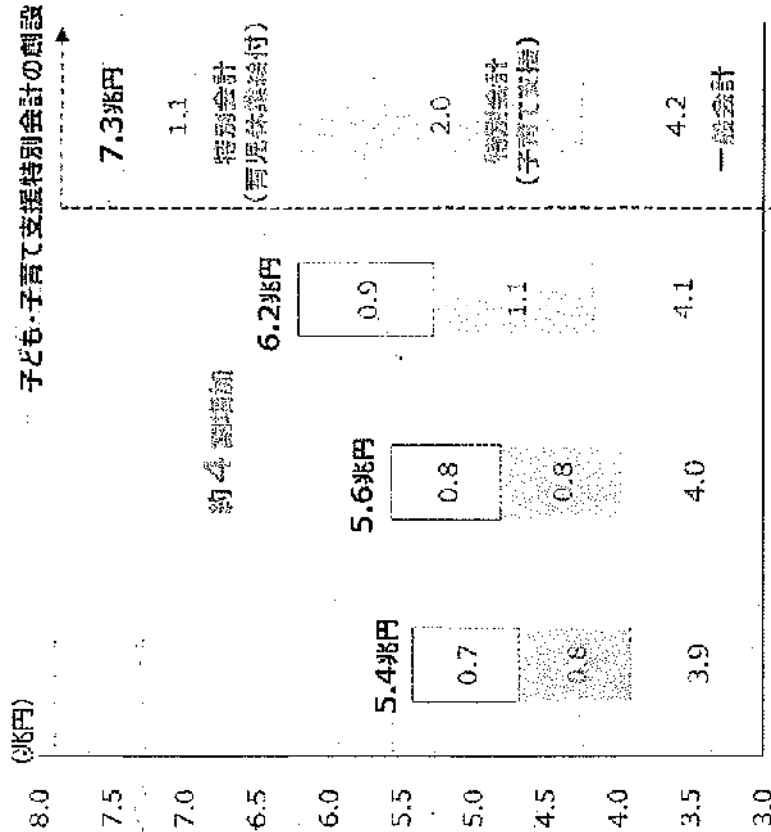
1.3兆円

- 妊娠期からの切れ目のない支援拡充(伴走型支援と産前・産後ケアの拡充)
- 幼児教育・保育の質の向上(75年ぶりの配課基準改善と更なる処遇改善)
- 全ての子育て家庭を対象とした保育の拡充(こども誰でも通園制度の創設) R.8.4~
- 新・放課後子ども総合プランの着実な実施(「小1の壁」打破に向けた量・質の拡充)
- 多様な支援ニーズへの対応(社会的養護、認知症、身体的ケア児等の支援基盤の充実とひとり親家庭の自立支援) 等

3. 共働き・共育での推進

0.6兆円

- 育児給付率の引き上げ、時短勤務をした際の給付の創設
- 自営業者等に対する育児期間中の保険料免除制度の創設 R.8.10~
- 体制整備を行う中小企業に対する助成の大幅強化
- 男性育児促進等による育児給付増 等



(注1) R.4は平成16年度(現出社会計画)から一般会計からの繰入額を差し引いた金額。

(注2) R.4は平成16年度(現出社会計画)から一般会計からの繰入額を差し引いた金額。

(注3) 子ども・子育て支援特別会計(児童手当等)は、平成16年度(現出社会計画)から一般会計からの繰入額を差し引いた金額。令和7年度との比較のためにR.7に引き上げた後の値を示す。

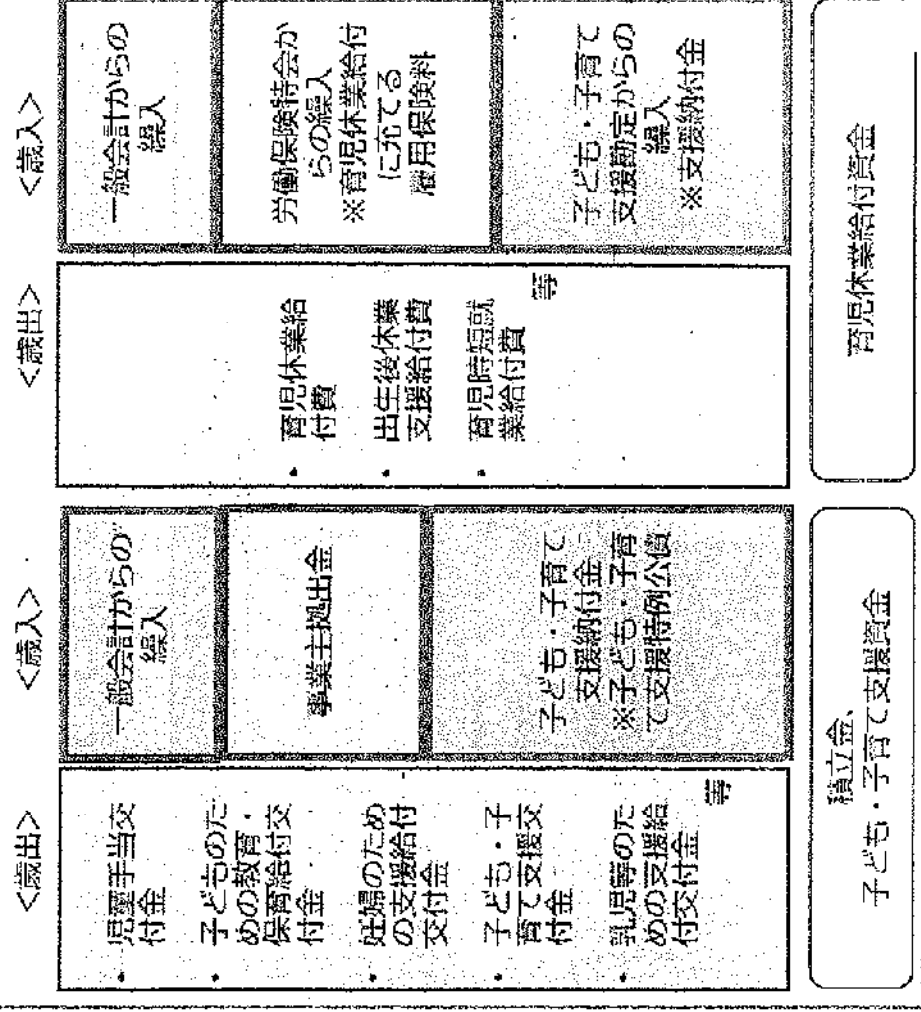
# 少子化対策・子育て関連予算の現状

子ども・子育て支援特別会計

(主所管：内閣府（こども家庭庁）、厚生労働省共管)

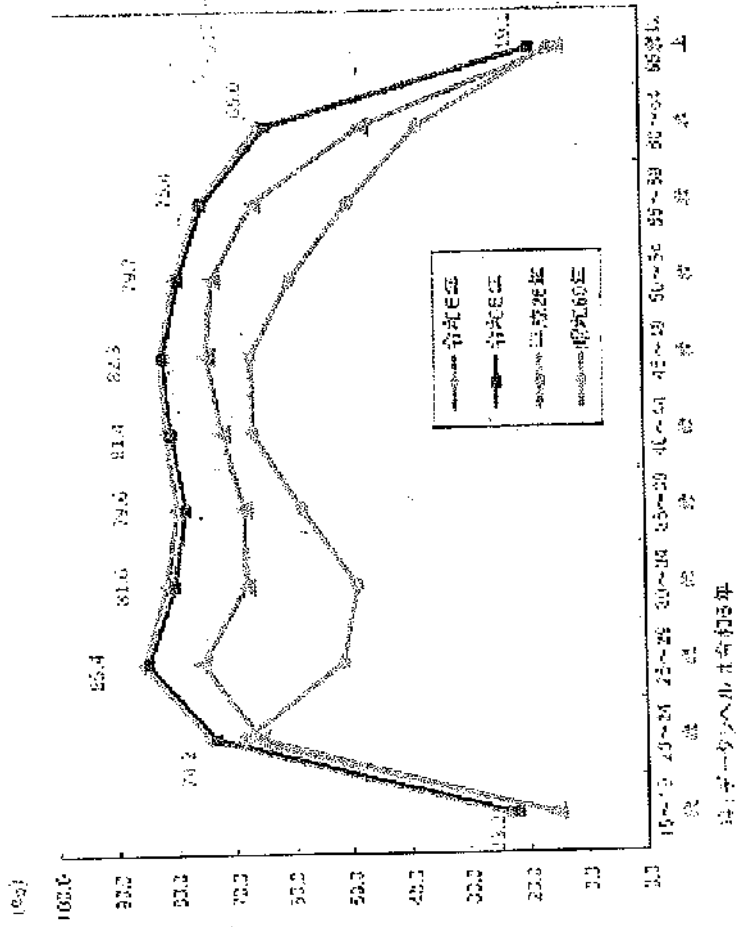
# 子ども・子育て支援特別会計の創設

【子ども・子育て支援勘定】 【育児休業等給付勘定】

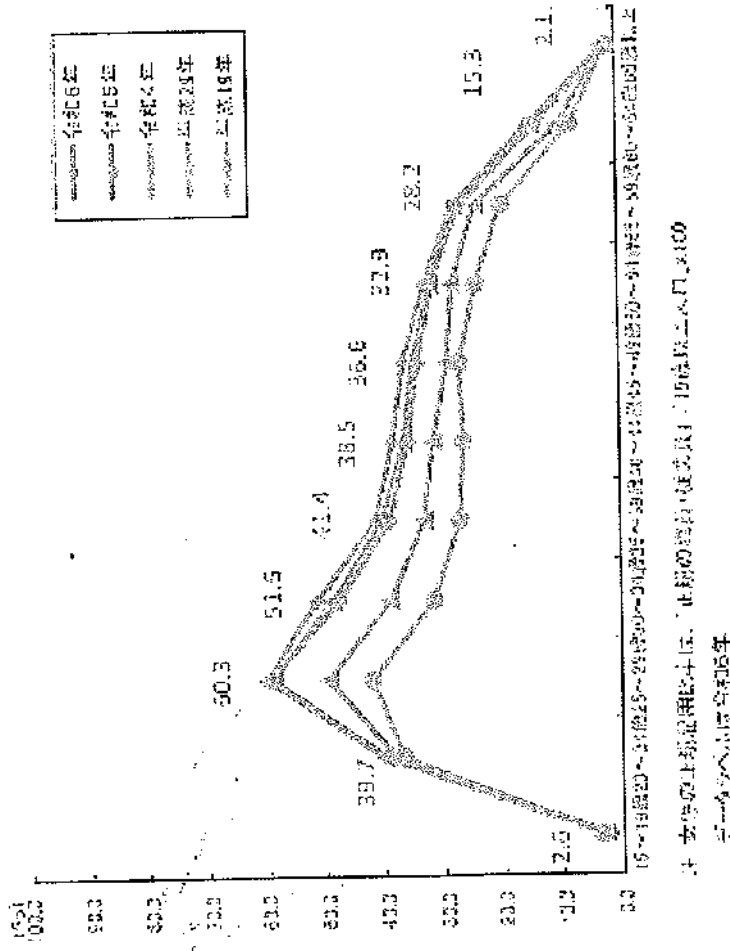


子ども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を令和7年度に創設する。

【女性の年齢階級別就業率】



【女性の年齢階級別正規雇用比率】



# 女性の就業率と正規雇用比率

出典)厚生労働省「令和7年版 厚生労働白書(厚生労働行政年次報告)」より抜粋

# 希望する仕事と育児の在り方

出典) 厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou\\_49523\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou_49523_00001.html) (閲覧日: 2026年3月10日) より抜粋

現時点にみた、希望する仕事の在り方 (女性・正社員)

希望する仕事の在り方	割合 (%)
子育てが主で仕事は少くする	8.4
子育てと仕事を両立させる	11.5
子育てと仕事を両立させる上で、子育てが主になる	17.3
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	71.4
子育てが主になる	34.7%
子育てが主になる上で、仕事が主になる	25.1
子育てが主になる上で、仕事が主になる	7.0
子育てが主になる上で、仕事が主になる	7.7
子育てが主になる上で、仕事が主になる	39.8
子育てが主になる上で、仕事が主になる	29.9
子育てが主になる上で、仕事が主になる	38.7
子育てが主になる上で、仕事が主になる	36.0
子育てが主になる上で、仕事が主になる	8.6
子育てが主になる上で、仕事が主になる	4.9
子育てが主になる上で、仕事が主になる	31.3
子育てが主になる上で、仕事が主になる	10.0
子育てが主になる上で、仕事が主になる	4.7
子育てが主になる上で、仕事が主になる	22.5
子育てが主になる上で、仕事が主になる	7.7
子育てが主になる上で、仕事が主になる	4.7

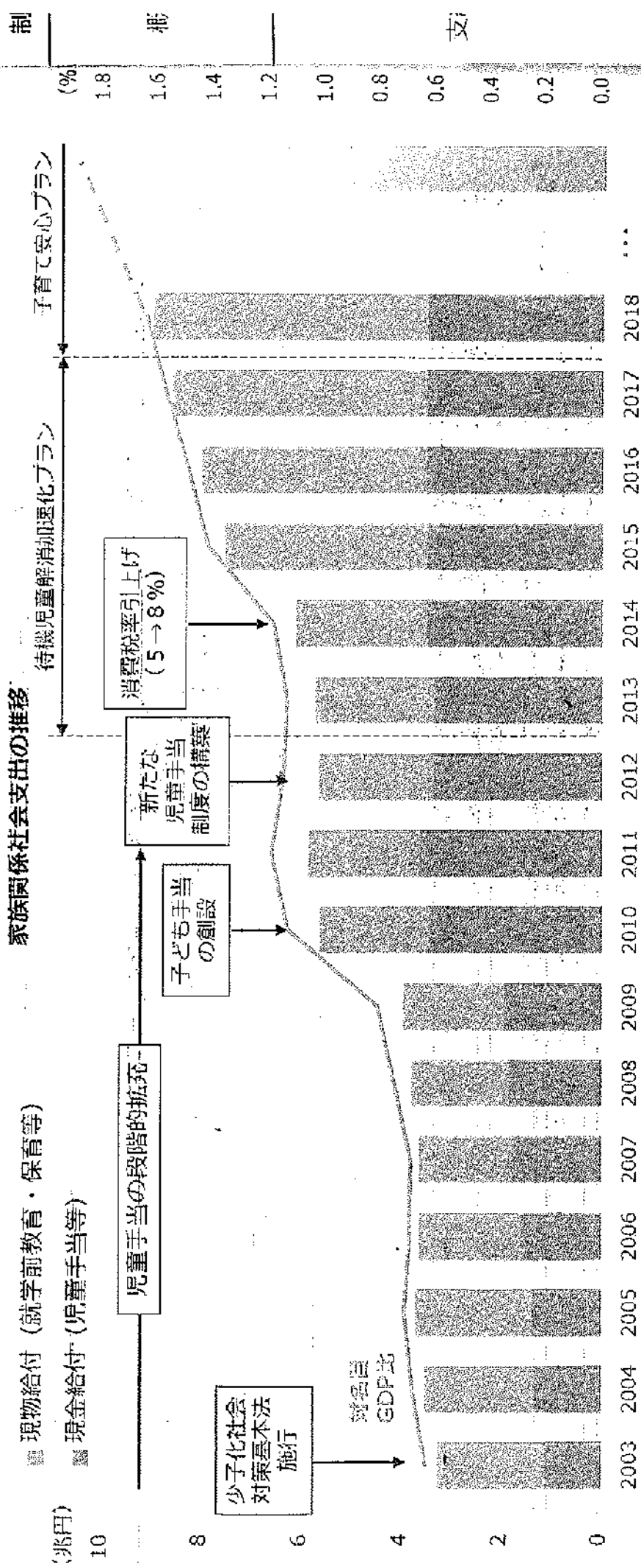
現時点にみた、希望する仕事の在り方 (男性・正社員)

希望する仕事の在り方	割合 (%)
子育てが主で仕事は少くする	38.8
子育てと仕事を両立させる	5.4
子育てと仕事を両立させる上で、子育てが主になる	3.9
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	22.9
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	12.4
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	40.5
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	6.0
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	5.2
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	25.6
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	5.6
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	3.3
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	28.6
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	2.7
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	38.4
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	5.8
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	5.5
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	29.3
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	2.6
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	36.1
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	5.9
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	5.4
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	31.1
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	3.3
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	5.5
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	33.3
子育てと仕事を両立させる上で、仕事が主になる	2.0

- 約4~5割
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
  - フルタイムで働き、テレワークをする
  - 残業をしながらフルタイムで働く
  - 労働時間の短い雇用形態に転じてパートタイムで働く
  - その他
  - フルタイムで働き、会社・通勤時間やシフトの調整を行う (フレックスタイム制度を含む)
  - 自宅のための短時間勤務制度を利用して働く
  - 休暇の取得を取得する
  - 仕事を辞めて育児に専念する
  - わからない

注) 1. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋  
 2. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋  
 3. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋  
 4. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋  
 5. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋  
 6. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋  
 7. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋  
 8. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋  
 9. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋  
 10. 調査対象は、厚生労働省「今後の仕事と育児の在り方」の調査結果に関する研究発表 (2026年3月10日) より抜粋

# 家族関係社会支出の推移



(年度)

出所：国立社会保障・人口問題研究所「社会保障費用統計」