

# ふらの市内事業者の労働実態調査集計結果

## 【実施目的】

事業者の人材確保の状況や働き手に対する処遇、それぞれが講じている対策などについて調査をすることで、企業の現状を把握するとともに、地域としての課題の洗いだしを目的に実施。

【実施期間】 7月11日（火）～7月31日（月）

1. 回答数 191件

## 2. 業種

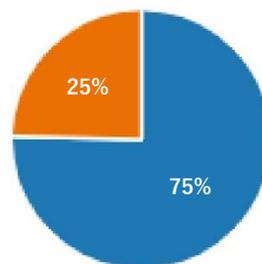
● 建設業	33	● 卸・小売業	36	● 医療	7
● 土木工事業	3	● 飲食業	13	● 介護・福祉	14
● 電気・ガス・水道業	2	● 美容・理容	4	● 教育・実習支援	3
● 製造業	10	● 宿泊業	11	● サービス業	19
● 情報通信業・IT関連	2	● 金融業	5	● 一次産業（農業・畜産・林業等）	12
● 交通（バス・タクシーなど）	2	● 保険業	1	● 公務	1
● 運輸業、郵便業	2	● 不動産業	4	● その他	7

## 3. 従業員数

	従業員数	事業所数	正規職員数	非正規職員数	従業員数計
規模別	0～9人	107	281	107	388
	10～29人	55	561	344	905
	30～49人	13	310	177	487
	50人以上	16	1,556	1,167	2,723

## 4. 就業規則の有無

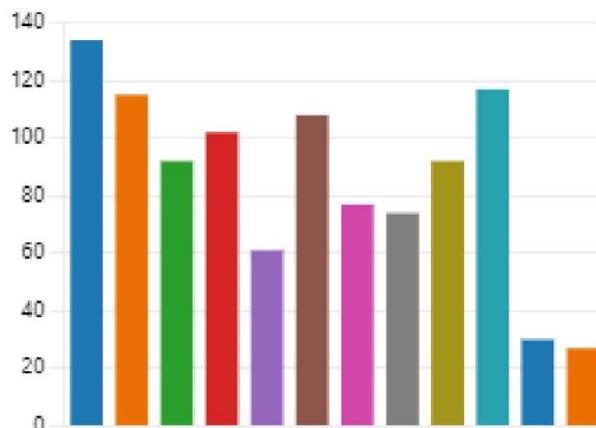
● あり	144
● なし	47



## 5. 手当等

現在制度化している手当等を全てお教えてください。(複数選択可)

● 時間外手当	134
● 役職手当	115
● 夏期手当	92
● 年末手当	102
● 決算期(期末)手当	61
● 通勤(交通)手当	108
● 住宅(家賃補助)手当	77
● 燃料(寒冷地)手当	74
● 扶養(家族)手当	92
● 退職金制度	117
● 該当なし	30
● その他	27



※回答数 1,029 件

- ・多くの事業所が時間外手当、通勤手当、退職金制度を制度化しています。
- ・一方、働く人(従業員)向けに意見が多かった家賃に関して、住宅(家賃補助)手当を制度化しているのは40%程度。

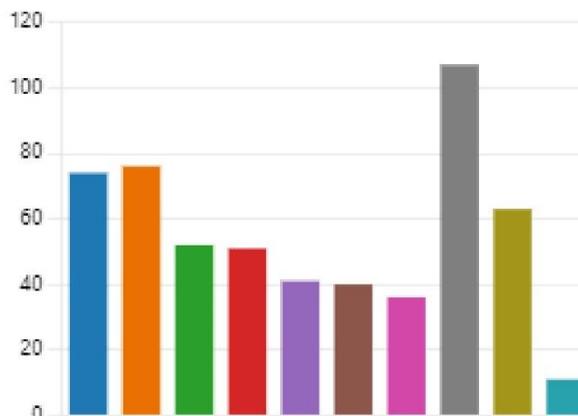
※以下その他内訳

- ・責任手当 ・通信手当 ・資格手当 ・現場手当 ・営業手当 ・歩合給 ・皆勤手当 ・被覆手当 ・子ども手当
- ・処遇改善手当 ・コロナ、物価上昇対策(特別手当)

## 6. 休暇制度(有給)

現在制度化している「有給」の休暇制度を全てお教えてください。(複数選択可)

● 結婚休暇	74
● 病気休暇	76
● 産前産後休暇	52
● 育児休暇	51
● 介護休暇	41
● リフレッシュ休暇(夏季休暇)	40
● 生理休暇	36
● 忌引休暇	107
● 該当なし	63
● その他	11



※回答数 551 件

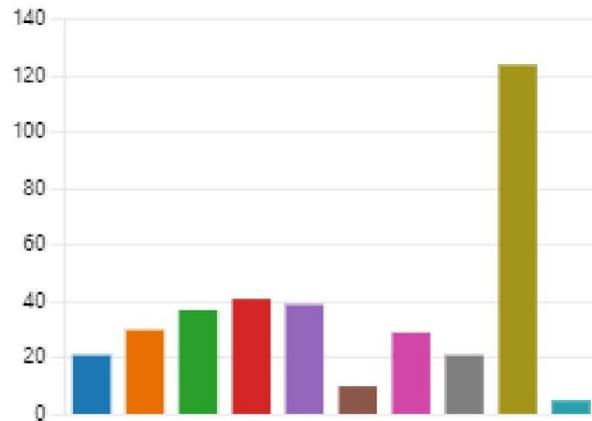
- ・制度化されている有給休暇については、忌引休暇を除き、どの制度も50%以下となっています。
- ・高校生向け調査から、これから就職する若者世代が休暇制度を重視していることを考えると、人材確保のためには更なる有給休暇の制度化を進めることが必要だと考えられます。

※その他内訳 ・シーズンオフ休暇 ・メンテナンス休暇 など

## 7. 休暇制度（無給）

現在制度化している「無給」の休暇制度を全てお教えてください。（複数選択可）

● 結婚休暇	21
● 病気休暇	30
● 産前産後休暇	37
● 育児休暇	41
● 介護休暇	39
● リフレッシュ休暇（夏季休暇）	10
● 生理休暇	29
● 忌引休暇	21
● 該当なし	124
● その他	5



※回答数 357 件

・64%の事業所が「該当なし」と回答しています。

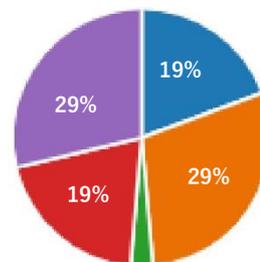
その他内訳

・誕生日休暇 ・必要に応じて など

## 8. 正規職員の副業（兼業）について

現在の副業（兼業）についての状況やお考えをお伺いします。

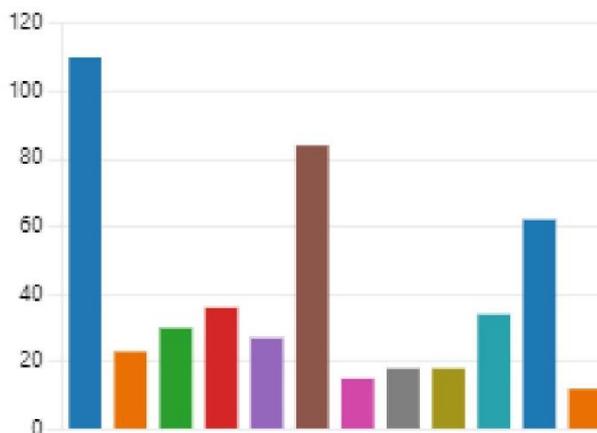
- 会社として職員の副業（兼業）を可能としており既にそういった職員がいる 35
- 会社として職員の副業（兼業）を可能としているがそういった職員はいない 53
- 会社として職員の副業（兼業）は許可していないが、今後許可する予定 5
- 会社として職員の副業（兼業）は許可していないが、取扱いについて検討中 36
- 会社として職員の副業（兼業）は許可しておらず、今後も許可する予定はない 52



## 9. 手当等

現在制度化している手当等を全てお教えてください。(複数回答可)

● 時間外手当	110
● 役職手当	23
● 夏期手当	30
● 年末手当	36
● 決算期(期末)手当	27
● 通勤手当	84
● 住宅(家賃補助)手当	15
● 燃料(寒冷地)手当	18
● 扶養(家族)手当	18
● 退職金制度	34
● 該当なし	62
● その他	12



※回答数 469 件

・問3従業員数から、地域で働く約半数が非正規職員であるにも関わらず、非正規職員の手当等の制度化は進んでいないことがわかります。

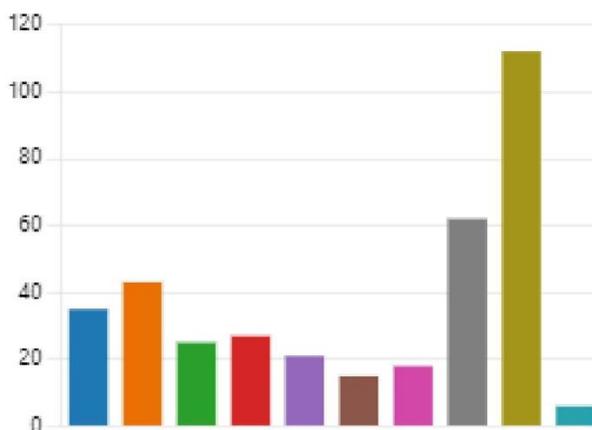
※以下その他内訳

・営業手当 ・歩合給 ・資格手当 ・通信手当 ・処遇改善手当 など

## 10. 休暇制度(有給)

現在制度化している「有給」の休暇制度を全てお教えてください。(複数回答可)

● 結婚休暇	35
● 病気休暇	43
● 産前産後休暇	25
● 育児休暇	27
● 介護休暇	21
● リフレッシュ休暇(夏季休暇)	15
● 生理休暇	18
● 忌引休暇	62
● 該当なし	112
● その他	6



※回答数 364 件

・58%の事業所が「該当なし」と回答しています。

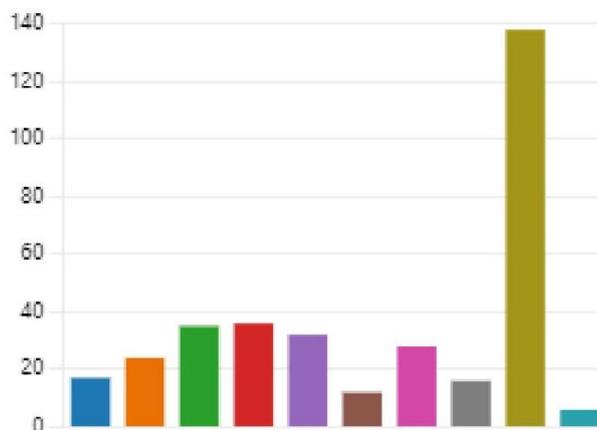
・上記同様、非正規職員の休暇等の制度化は進んでいないことがわかります。

※その他内訳 ・シーズンオフ休暇 ・メンテナンス休暇 など

## 11. 休暇制度（無給）

現在制度化している「無給」の休暇制度を全てお教えてください。（複数回答可）

● 結婚休暇	17
● 病気休暇	24
● 産前産後休暇	35
● 育児休暇	36
● 介護休暇	32
● リフレッシュ休暇（夏季休暇）	12
● 生理休暇	28
● 忌引休暇	16
● 該当なし	138
● その他	6



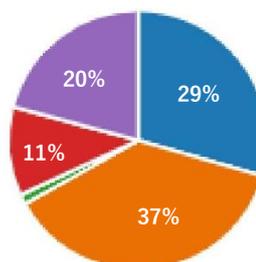
※回答数 344 件

・72%の事業所が「該当なし」と回答しています。

## 12. 非正規職員の副業（兼業）について

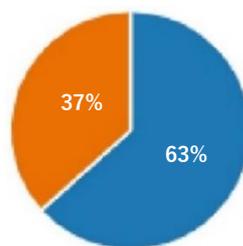
現在の副業（兼業）についての状況やお考えをお伺いします。

● 会社として職員の副業（兼業）を可能としており既にそういった職員がいる	48
● 会社として職員の副業（兼業）を可能としているがそういった職員はいない	61
● 会社として職員の副業（兼業）は許可していないが、今後許可する予定	2
● 会社として職員の副業（兼業）は許可していないが、取扱いについて検討中	18
● 会社として職員の副業（兼業）は許可しておらず、今後も許可する予定はない	34



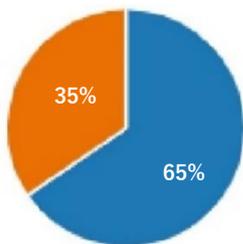
### 13. 募集の有無（過去5年間）

- 募集した 121
- 募集していない 70



### 14. 離職の有無（過去5年間）

- 離職者がいた 125
- 離職者がいなかった 66



### 15. 募集・採用・離職数（過去5年間）

	募集	採用	離職
正規職員	959	952	713
非正規職員	1,160	994	681
合計	2,119	1,946	1,394

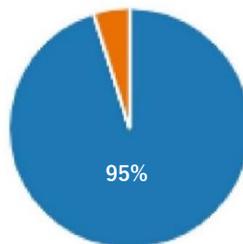
・全体の数字のみで見ると、募集に対してある程度採用につながっているように伺えますが、離職者数も多く、職場への定着につながっていないことがわかります。

※人手不足を見越してか、募集人数よりも多く採用している企業が複数あります。

### 16. 離職理由の把握

貴社で離職者がいた場合、その理由を把握されていますか。

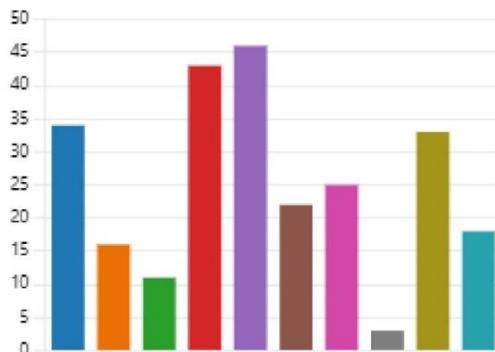
- 把握している 119
- 把握していない・できていない 6



### 17. 離職原因

離職理由を把握している場合、主な離職原因は何でしたか（複数回答可）

- 体調不良のため 34
- 家族介護のため 16
- 子育てのため 11
- その他家庭事情 43
- 転職によるキャリアアップのため 46
- 会社に対する不満・不安から 22
- 会社での人間関係から 25
- 地域への不満・不安から 3
- 市外への転居 33
- その他 18



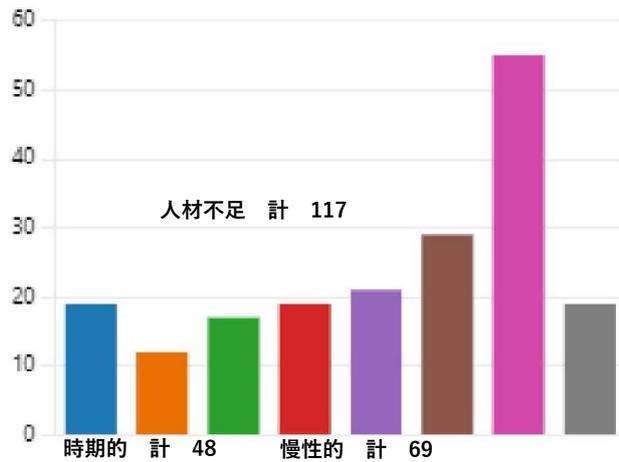
※回答数 251件

その他内訳 ・結婚のため ・独立のため ・能力不足のため ・コロナによる業務減少のため ・死傷のため など

## 18. 人材確保の状況

貴社の人材確保の状況について一番近いものをお教えてください。

- 時期的に「資格を問わない」人材が不足している 19
- 時期的に「有資格職」の人材が不足している 12
- 時期的に資格不要、有資格職のどちらも不足している 17
- 慢性的に「資格を問わない」人材が不足している 19
- 慢性的に「有資格職」の人材が不足している 21
- 慢性的に資格不要、有資格職のどちらも不足している 29
- 一定程度人材確保ができています 55
- 十分に人材確保ができています 19

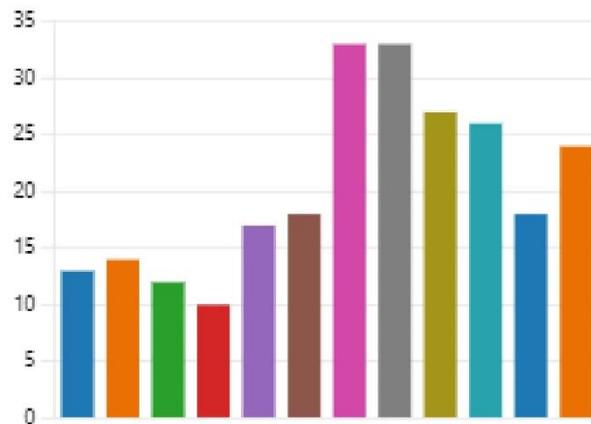


- ・人材不足だと回答している企業は、時期的、慢性的をあわせて 61.2% (117)。
- ・資格の有無に関わらず人材が不足していることがわかります。
- ・「一定程度人材確保ができています」という回答が多い一方で、働く人向け調査の設問で職場へ求めるものとして圧倒的に回答が多かったのが「人材確保」であったことから、会社側と働いている人の認識に違いがある可能性があります。

## 19. 人材不足の時期

前段で「時期的に人材が不足している」と選択した方にお伺いします。特に人材を必要としている時期はいつですか。(複数選択可)

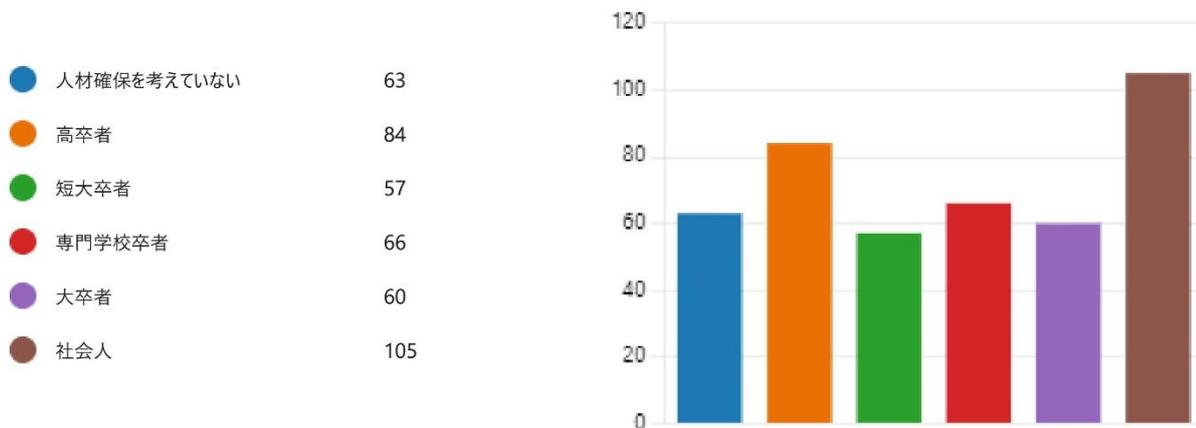
- 1月 13
- 2月 14
- 3月 12
- 4月 10
- 5月 17
- 6月 18
- 7月 33
- 8月 33
- 9月 27
- 10月 26
- 11月 18
- 12月 24



- ・観光、農業の繁忙期である 7～12 月の人材が特に不足していることがわかります。

## 20. 人材の採用計画

現在、新たな人材の確保を検討していますか。人材確保を検討している場合、どのような人材の採用を希望するか教えてください。（複数選択可）

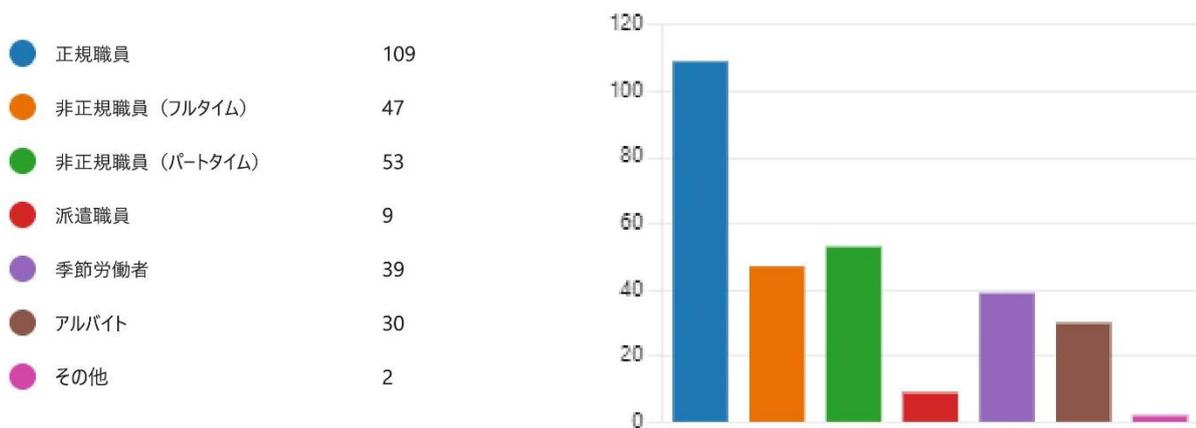


※回答数 435 件

・新たな人材確保の確保として最も多いのが「社会人」であり、企業が即戦力を求めていることがわかります。

## 21. 採用希望する雇用形態

現在、人材確保を検討している場合、どのような雇用形態での採用を希望するか教えてください。（複数選択可）



※回答数 289 件

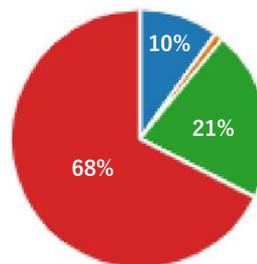
・正規職員以外を合計すると全体の 62.2%（180）であり、正規職員採用よりも希望されていることがわかります。

・しかし問 9～11 から、非正規職員の手当等の制度化は進んでいないことがわかるため、人材確保、定着には手当や休暇等の制度化を進めることも必要だと考えられます。

## 22. 外国人人材の雇用について

外国人人材の雇用に関する状況や考えをお教えてください。

- すでに外国人を雇用しており、今後も検討している 19
- すでに外国人を雇用しているが、今後は検討していない 2
- 現在雇用していないが、今後外国人の雇用を検討している 41
- 現在雇用しておらず、今後も外国人の雇用は考えていない 129



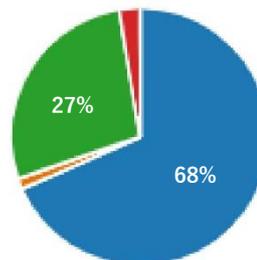
・外国人雇用を検討している企業は20%以上あり、地域全体として人材不足を改善するには、既に雇用している10%の企業から採用ノウハウを継承していただくことも必要だと考えられます。

## 23. 現在雇用している外国人の人数

規模別	雇用者数	事業所数	雇用者数計
	1~9人	14	47
	10人以上	5	72

## 24. 外国人雇用の目的について（複数回答可）

- 人材不足を解消するため 52
- 海外進出を視野にいれているため 1
- 外国人ならではの能力（言語含む）や発想を求めて 21
- その他 2

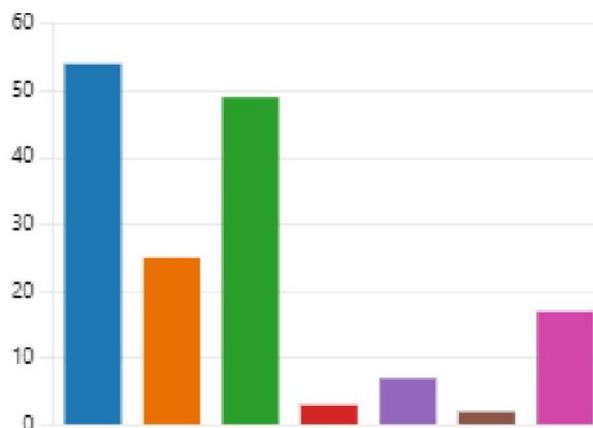


※回答数 76件

※その他内訳 ・既存スタッフへ良い影響を与えているため ・能力があれば国籍は問わない

## 25. 外国人の雇用を考えていない理由について（複数回答可）

- 人材が足りているため 54
- 日本人がいいから 25
- 言語や文化・生活スタイルに壁があるため 49
- 外国人に良いイメージがないから 3
- 採用方法がわからないから 7
- 一度雇用したが、以降は断念したため 2
- その他 17



※回答数 157件

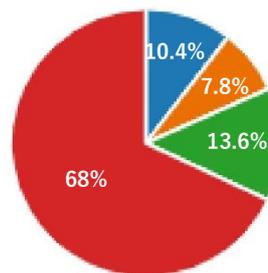
※以下その他内訳

・危険を伴う作業中の意思疎通が難しいため ・住環境の用意がない ・住まいなど全て揃えるのに費用がかかるため  
 ・読み書きが苦手でお互いに不便するため ・長期就労に不安があるため など

## 26. 障害のある方の雇用について

障がいのある方の雇用に関する状況や考えをお教えてください。

- すでに障がいのある方を雇用しており、今後も検討している 20
- すでに障がいのある方を雇用しているが、今後は検討していない 15
- 今後、障がいのある方の雇用を検討している 26
- 障がいのある方の雇用は考えていない 130



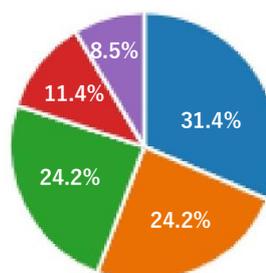
・障がいのある方の雇用は考えていない企業が多く、当該する方の高等学校（養護学校）卒業後の就職を考えた場合、まだまだ企業の受入体制整備や意識改革が必要だと考えられます。

## 27. 現在雇用している障害のある方の人数

	雇用者数	事業所数	雇用者数計
規模別	1～9人	17	21
	10人以上	3	37

## 28. 障害のある方の雇用の目的について（複数回答可）

- 人材不足を解消するため 22
- 障がいのある方の地域での活躍を推進するため 17
- 障がいのある方とそうでない方に差があるとは考えていないため 17
- 障害者雇用率制度における法定雇用率を達成するため 8
- その他 6



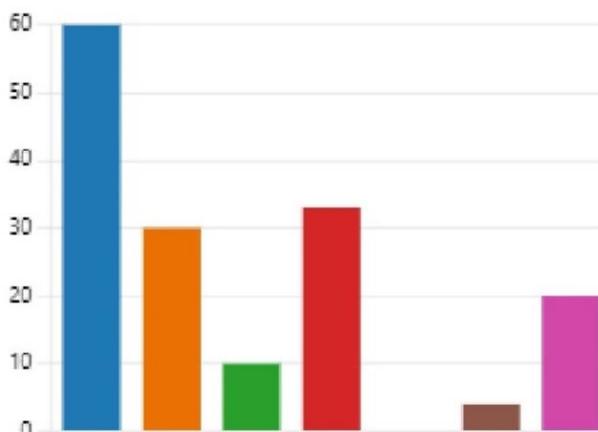
※回答数 70件

※以下その他内訳

- ・業務に必要な能力があれば障害の有無は関係ない
- ・その度合いにより一般職でも支障がないため
- ・製造という部署に特定すると適性ある人材がいるのではないかなど

## 29. 障害のある方の雇用を考えていない理由について（複数回答可）

- 人材が足りているため 60
- 雇用したいが支援する余裕がないから 30
- 障がいがない方がいいから 10
- 生活・就業スタイルなどに壁があると考えため 33
- 障がいのある方に良いイメージがないから 0
- 採用方法がわからないから 4
- その他 20



※回答数 157件

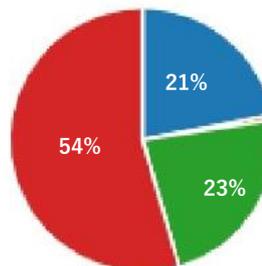
※以下その他内訳

- ・火傷等の危険が伴う業務の為
- ・危険な仕事のため雇用が難しいと考えているから
- ・作業内容にそぐわない
- ・専門の資格が必要かつ体力が必要となるため難しいと考えている
- など

### 30. 季節労働者の雇用について

季節労働者の雇用に関する状況や考えをお教えてください。

- すでに季節労働者を雇用しており、今後も検討している 42
- すでに季節労働者を雇用しているが、今後は検討していない 1
- 現在雇用していないが、今後季節労働者の雇用を検討している 44
- 現在雇用しておらず、今後も季節労働者の雇用は考えていない 104

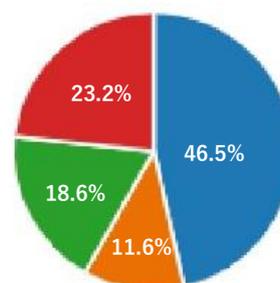


### 31. 現在雇用している季節労働者の人数

	雇用者数	事業所数	雇用者数計
規模別	1～9人	29	86
	10人以上	11	301

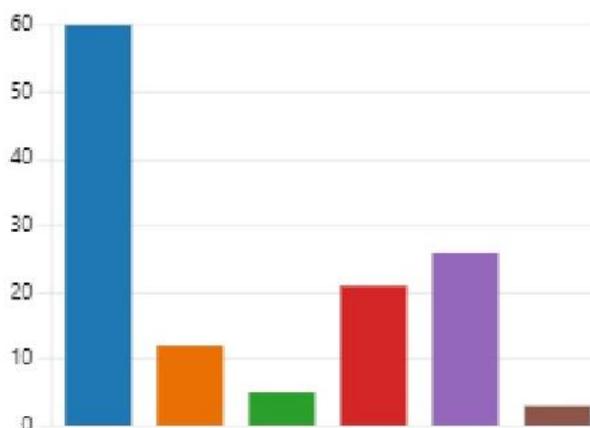
### 32. 季節労働者の通年化について

- 通年化を検討している 20
- 有資格・技能者に限り通年化を検討している 5
- 資格を問わず若年層に限り通年化を検討している 8
- 通年化は検討していない 10



### 33. 季節労働者の雇用の目的について（複数回答可）

- 特定時期に業務量が増加するため 60
- 雇用調整が容易なため 12
- 簡単な業務に従事させるため 5
- 積雪寒冷等の外的要因により通年の事業継続が困難なため 21
- 本人の希望 26
- その他 3



※回答数 106件

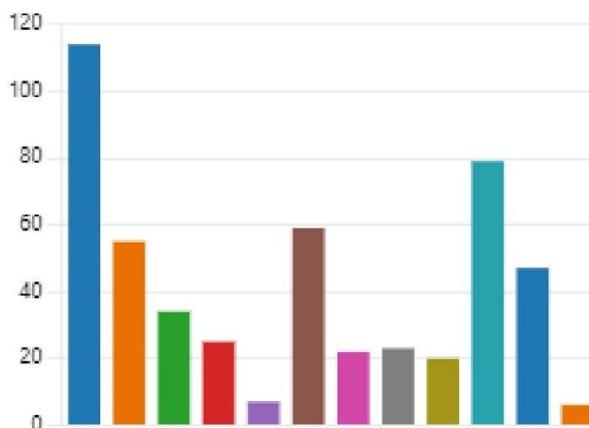
※以下その他内訳

・シニア雇用 ・社会貢献 ・短期を希望する要望に合わせて

### 34. 人材確保の取り組み

貴社で実施している人材確保に関する取り組みについて教えてください。(複数選択可)

● ハローワークへの求人	114
● 求人サイト掲載 (無料)	55
● 求人サイト掲載 (有料)	34
● 求人チラシ折込	25
● 広報紙への広告掲載	7
● 自社HP掲載	59
● 富良野以外での企業説明会参加	22
● 高校訪問	23
● 大学・短大・専門学校訪問	20
● 社員からの知人紹介	79
● 該当なし	47
● その他	6



※回答数 491 件

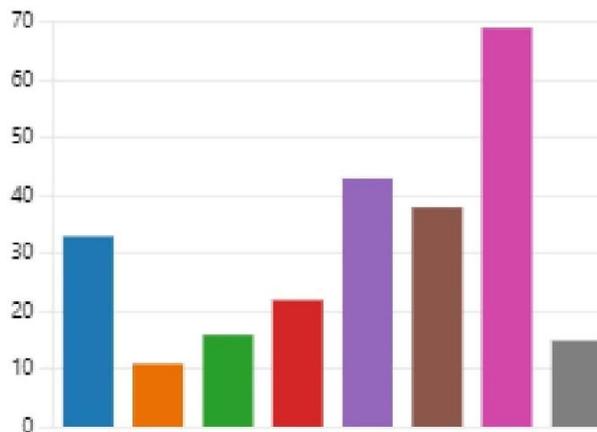
※以下その他内訳

・ 口コミや直接勧誘 ・ 職業訓練受講生への声かけ ・ SNS 発信 ・ 知人からの紹介 など

### 35. 人材採用における課題

採用において貴社で課題と感じている点をお教えてください。(複数回答可)

● 人材を雇用できる資金・売上がない	33
● 最近の採用活動の方法がわからない	11
● 会社のブランディングができていない	16
● 適切な求人情報発信の媒体が選択できない (わからない)	22
● 採用活動に費用をかけていない (かける余裕がない)	43
● 採用活動に時間をかけていない (かける余裕がない)	38
● 特に課題と感じていることはない	69
● その他	15



※回答数 247 件

・ 問 34 でハローワークへの求人が多く、学校への訪問など少ないことから、会社として採用活動に時間と費用をかけることができていることがわかります。

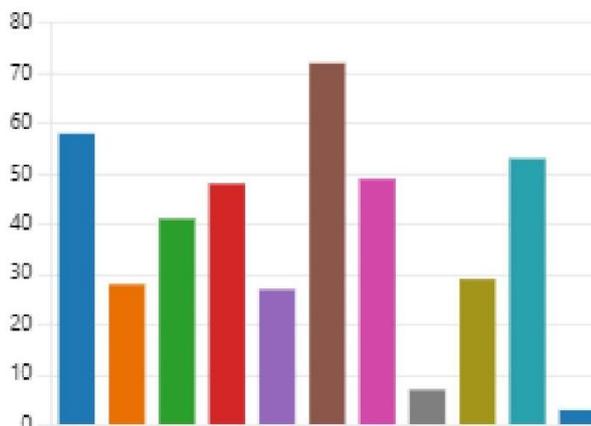
※以下その他内訳

・ 費用がかかること ・ 応募が来ない、少ないこと ・ 採用職種の職務内容について求職者へ伝わりにくいと感ずる  
 ・ 季節に適正な人数の調整 ・ 応募があるものの内定までにつなげていない ・ 採用面接で人材を評価する難しさ  
 ・ 募集計画要員まで採用人数に至らない ・ 職種でキツイ仕事と判断される など

### 36. 人材不足への対応策・解決策

貴社で取り組んでいる人材不足への対応策や解決策をお教えてください。(複数回答可)

● 従業員の兼任化	58
● 残業の増加	28
● 業務の一部外注化	41
● 業務のIT化	48
● 先端設備導入による省力化	27
● 賃金・処遇など採用条件向上	72
● 定年延長	49
● 他企業との共同化	7
● 業務の廃止や縮小による業務量削減	29
● 特に取り組んでいない	53
● その他	3



※回答数 415 件

- ・既に3割以上の企業が賃金・処遇など採用条件の向上に努めていることがわかります。
- ・回答者の15%が業務の廃止や縮小に業務量削減をしており、潜在的には更に多くの企業が業務廃止・縮小をしていると考えられ、今後、企業収益の減少とそれに伴う廃業が増加することが懸念されます。

※以下その他内訳

- ・研修による能力の向上 ・事業所のブランド化、情報発信、アピールなど
- ・小さな子どもがいる母親等に在宅ワークなど柔軟な働き方を許容

### 37. 人材不足対策への新たな取り組み

貴社で人材不足の対策としてはじめた新たな採用手法やツール、効果があった方法などがあればお教えてください。

(自由記載・任意回答)

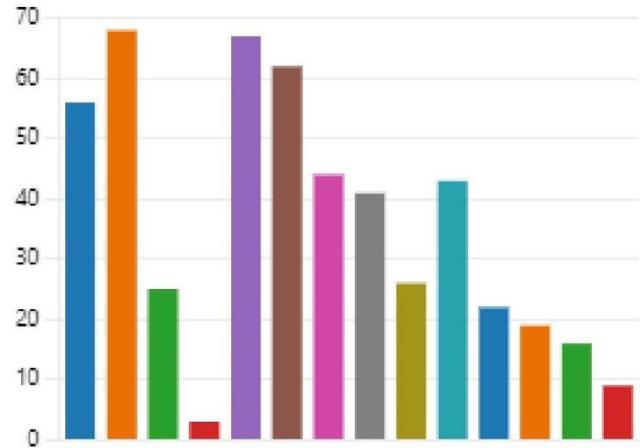
- ・従業員紹介制度～紹介した方と紹介された方の両方に手当がある。
- ・知人紹介によるスカウト。面接時、経歴や経験による給料の優遇。 ・採用面接時に適性検査を実施する
- ・知人を介しLINEグループでの一時面接や条件の提示 ・ZOOMなどのオンライン面接の採用
- ・IT機器の導入により作業時間の短縮化 ・SNSの活用
- ・未だに電話対応、アナログ業務が多すぎる→全て自動応答化を検討。
- ・外人雇用 ・基本給のベースアップ ・親会社の副業の受入 ・同業者との連携
- ・始めてだした求人サイトでひとり決まりましたが、その後反応無し、今後ハローワークに条件を見直し、直してみたいと思います。
- ・新聞の折込広告など複数回、内容も変更しながら出してみましたが、ほぼ効果がなかったため、富良野にはもう人がいないと思いました。旭川からの人手を募集することにしました。日雇いで少し来しました。
- ・色々行動しましたが、効果が希薄。



#### 40. 人材不足の原因

人口減少・求人数の増加以外で人材不足の主な原因は何だと思えますか。(複数回答可)

● 業界全体の認知度・理解度	56
● 求める技能・有資格者人材の不足	68
● 非正規雇用・短時間労働を希望する者の増加	25
● 学歴要件の厳格化	3
● 会社の給与水準	67
● 会社の労働条件	62
● 地理的要因・他地域との交通手段不足	44
● 地域の居住環境・家賃高への不満	41
● 地域の買い物環境の不足	26
● 地域の娯楽・余暇施設等の不足	43
● 地域の医療・介護・福祉制度の不足	22
● 行政サービスの不十分さ	19
● 特に思いつかない	16
● その他	9



※回答数 501 件

- ・ 外的要因として多くの回答があったのは、求める技能・有資格者人材の不足
- ・ 職場、仕事要因として多くの回答があったのは、給与水準と労働条件
- ・ 地域的要因として多くの回答があったのは、交通手段不足、家賃高への不満、娯楽余暇施設等の不足

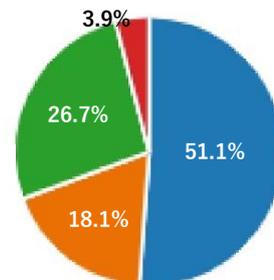
※以下その他内訳

- ・ 市内に大学がないこと、求人側の柔軟性、子育て世代の母親など職を求めている人は居るのに対し短時間可が少ないなど
- ・ まず人口増の考え方をすべき
- ・ 女性の転出
- ・ 若い人が求める職場、生活環境が無いのでは
- ・ 働き方改革
- ・ 業務の高度化（法対応等）

#### 41. 業界全体での協力

人材不足に関する課題を解決するために、業界全体で協力する必要があると思うかお教えてください。

● 協力する必要があると思ひ、積極的に協力したい	90
● 協力する必要があると思うが、協力はできない	32
● 個々で対応できており協力する必要があると思わないが課題解決には協力したい	47
● 協力する必要があるとは思わないし、個々で対応すべきだと思う	7



## 42. 業界全体での取り組み

業界全体でどのような取り組みが必要だと思いますか。また、どのような取り組みができると思いますか。

(自由記載・任意回答) ※回答数 30件

### 主な意見

- ・行政が主体となった富良野に移住や定着のPRや特に移住した若手世代への住居等の公的支援
- ・働きたいと思って貰える環境づくりが1番と考えます
- ・ICT活用事例の共有と普及促進、ロボット化など
- ・観光サービス、ガイドの社会的地位向上
- ・季節労働者のシェアできる環境づくりと流動人口の長期滞在化による、ワークシェア。
- ・障害のある方々の積極的な雇用と給与保障確保。自立支援。環境づくり。
- ・業界イメージの改善底上げ。キツイ仕事の割に給料が安いなどのイメージを払拭したい。価格の適正化、情報の共有、横の繋がりの強化により労働環境の改善と利益を確保することで待遇の改善に繋げたい。
- ・建設業と高校生のコミュニケーションがとれる企画、高卒で就職する生徒さんが年々減少しており、地元企業で働く人材がそもそも少ないところではある。
- ・建設業の必要性や魅力のさらなる発信
- ・市内高校には土木科等の専門課程がないため、建設業を身近に感じ卒業後の進路選択に入れてもらうための取り組み。在学時の資格取得へ向けた授業等。
- ・施設見学(工事現場や自社施工完成した施設の見学)
- ・人材教育、資格取得など援助する必要があると思うが、小規模の会社ではそこまでは手を掛けられないのが実情です。
- ・他施設と共同の勉強会、職員の交流研修など、職場で行っている学ぶべき点を共有していく等
- ・賃金アップ、福利厚生充実
- ・道外、市外からの採用、その為の宿泊施設などを業界で用意出来ると良いと思います。
- ・不足する人材確保は個々の企業において確保したい人材が異なるため業界全体での取り組みは難しいと考える。一方で、有資格者等の一定の人材確保については、集団面接等の業界全体での募集ができる可能性があると思料する(業界全体の総意が必要)
- ・旅行業界に人が戻ってくるようなプロモーションを様々なメディアを通しておこなう
- ・労働者(特に外国人の季節労働者)の住居整備。

## 43. 地域課題

人口減少・人材不足に対する地域の課題などお考えがあればお教えてください。(自由記載・任意回答)

※回答数 45件

### 主な意見

- ・製造工場、専門学校・大学等の誘致。交通網の整備。
- ・市内中心部での住宅補助の拡充
- ・市内に大学がないこと、求人側の柔軟性、子育て世代の母親など職を求めている人は居るのに対し短時間可が少ないなどマッチングやスキルシェアなど、地域の人アクセスしやすいサイトの充実
- ・住宅費用が高い、子育て環境への支援不足、就業先が不足、賃金水準が低い
- ・富良野地域は夏季や冬季の繁忙期に人材が不足するが、他の都市圏からの季節労働者を採用するために短期で利用できる宿舎が必要だと思う。
- ・自然豊かで、観光では人が集まるが、住んでいる人が楽しめる物や場所が少ないと感じる。それが、若い人達が集まらず、離れていく原因かと。
- ・2年ほど前までは転出の際に、転居の理由、特に隣町などに転居するのか?の把握さえされていなかった所以对策を講じることもできなかった。現状、転居時にアンケートなどを積極的にとっているのかは不明ですが。その時に、もしアンケートをとっていれば、折角故郷に帰ってきて自立したが、家賃が高く札幌に戻るなど、一般市民レベルにも人伝に耳に入る答えや、子育て等の富良野市の対策の修正がもっと早くにできていたと思われる。
- ・季節労働者が通年で正社員として働けるようになればいいと思う。夏に忙しい会社と冬に忙しい会社が協力できればと思う。副業、兼業をどの業種も推進して欲しい。
- ・子どもに対するサービス、意識が必要だと思います。預け先がないのに、子どもを産んでも生活できません。共働き世帯を増やしたいなら、預ける場所の人材確保や環境整備にも目を向けて欲しいです。子どもが育たないと、育った子たちは、子育てしやすい街に出てしまいます。