

## 1. 開会

○事務局：それでは、委員のみなさまお集まりでございます。定刻になりましたので、ただいまより、第1回、地域働き方改革支援チームを開催いたします。構成員の皆様におかれましては、ご多忙のなか、お集まりをいただきましてありがとうございます。

まず、開催に当たりまして、石破大臣から、挨拶を申し上げます。

## 2. 挨拶

○石破大臣：先生方誠にありがとうございます。ご多用のところ、お出掛けをいただきまして、心から厚く御礼申し上げる次第であります。あの、のっけから役人風で恐縮ですが、資料13てのがございまして、石破大臣提出資料なんぞというものであります。要はこれがすべてだと私は思っております、日本全国北海道から九州沖縄まで、同じ法律が適用されているはずなんです、出生率もこんなに違うね、平均初婚年齢もこんなに違うね、というのを全国1718市町村出してみますと、こういうことにあいなります。で、意外とみんなこれをみるとギャッと驚くのですが、なんでこんなに違うのか。それぞれ通勤時間も違えば労働時間も違えば、ってなことでございます。

ですからその、日本の少子化の現状は、とか、日本の働き方改革は、とは大事なかもしれませんが、そのような抽象漠然たるものがあるとは私あまり認識をしております。

それぞれの自治体におきましても、自分の町のことは分かるのだけれど、他の町と比べたらどうなんだろうかということは、実はいままでやったことがない。そうすると自分も見えないということに相成ってまいります。

もちろん政府として日本全体の政策はこれから先も足らざるところは改め、充実させてまいります、それぞれの市町はどうなのだろうか、ということがないと、それぞれの自治体の職員の方にも、あるいはそこにおられる市民、町民の方にも、いったい何が問題なのだ、ということがわからないと思っております。

したがいまして、この資料は、先般総理のもとで開催されました、例の一億会議で提出したものでありますが、この、女性平均初婚年齢などを出しますと、結構どよめきが起こったりして、なんで13歳も違うのだみたいなことにもなるわけです。

そういうものをシェアをしていくことが大事であろうと。

そして、もうひとつは、それはわかった、と。では、どうしたらよいのだろうか、という動機づけが大事なのだろうと思っております。企業子宝率という概念がございまして、また意見の開示があらうかと思いますが、じゃあこのようにしたら、社員は定着率が増すのだ、と。そして、労働生産性も上がるのだ、売り上げも増えるのだ、ということにならないとインセンティブとして効いてまいります。あるいは、自治体に対してインセンティブを持ってもらうにはどうしたらよいかという方法論もまたあらうかと思えます。今日は静岡からいろんな資料を提供いただいて、私は今日の記者会見でも、こんないい事例があるのだよ、とご紹介したところでございます。それが、日本にもうそんなに時間が残っているとは私は思っていないものですから、どうやって自治体に、あるいは、組織、団体、

企業に対しても、これを自分たちのこととしてやっていこうねという動機づけをもっていただけるか。そして、政策効果の実現の早からんことを目指してまいりたいな、とおっしゃるところでございます。私ども、先生方のいろんなご指導をいただきながら、何とかこの人口減少というものに歯止めをかけていかねばならない。そしてまた、東京一極集中に歯止めをかけていかねばならない。煎じ詰めていけば、日本国のサステナビリティというものを、どうやって維持をするか、ということに私どもとして取り組んでおるところでございますので、大変お忙しいなか恐縮でございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○事務局：それでは、報道関係者の皆様は、ここでご退出をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○事務局：それでは、議事を進めてまいります。最初に、お手元の資料、次第をおめくりいただきますと、裏に配布資料がございますので、ご確認いただければと思います。

最初に、資料1：地域働き方改革支援チームの開催について、これをご覧いただければと思います。この支援チームは、地域における、地域の実情に即した、働き方改革の取組を支援するため、地方創生担当大臣のもとに開催するものでございます。

座長につきましては、地方創生担当大臣が依頼することとしておりまして、石破大臣から樋口先生に座長をお願いするというところとしていただいております。

それから、一枚おめくりいただきまして、構成員の先生方をご紹介したいと思います。

五十音順でご紹介いたします。

まず、浅川陽様。それから、渥美由喜様。阿部正浩様。大久保幸夫様。小島茂様。榊原智子様。佐藤博樹様。白河桃子様。高橋重郷様。本日はご欠席でございますが、長谷川真理様。座長をお願いしております、樋口美雄様。松田茂樹様。本日はご欠席ですが、油井文江様をお願いしているところでございます。また、本日は静岡県における取組を参考にさせていただくため、静岡県の大石玲子・健康福祉部理事にご出席いただいております。ご多忙の中、どうもありがとうございます。

政府側から、石破大臣、伊藤大臣補佐官をはじめ、事務局としまして、まち・ひと・しごと創生本部事務局より出席させていただいております。

また、関係部署といたしまして、内閣府男女共同参画局、厚生労働省、経済産業省、総務省、農林水産省、国土交通省からも出席いただいております。それでは、以降の進行につきましては、樋口美雄先生をお願いいたします。

○樋口座長：はい、では進行して参りたいと思います。先ほども事務局から簡単ではござ

いますが説明がありました。改めて当支援チームの開催について、説明をお願いいたします。

○事務局：では引き続きまして、私のほうから、ご説明をさせていただければと思います。さきほど、資料1、構成員名簿までご説明させていただきました。めくっていただいて、3ページのほうに、「地域働き方改革支援チームについて」ということで、目的等、さらに詳しく整理させていただいているところがございます。

目的のところでございますが、地域アプローチの一環として、地域の関係者による地域ぐるみでの、地域の実情に即した形で行うということが、大変重要であるということを書かせていただいております。

背景事情におきましては、昨年12月に改訂しました、まち・ひと・しごと創生総合戦略の記述に即しているものがございますので、時間の関係もあって割愛させていただきます。めくっていただきまして、4ページ目でございます。

想定している活動でございます。こちらのほう、ご覧になっていただきますと、2つ大きく整理をしております、1番目として一般的アプローチ、2番目として個別アプローチということがございます。

一般的アプローチのほうでございますけれども、本日あとでご紹介いただけることになっておりますけれども、「地域少子化・働き方指標」、それから「地域少子化対策検討のための手引き」これを「地域少子化対策検証プロジェクト」のほうでまとめていただいております、そういったものを、今後、取組で有効活用していくということで、「改訂・提供」ということで書かせていただいております。

また、働き方改革関連施策の普及ということでございますが、これについては、本日も、ご出席いただいております各省から、参考資料ということで提出をいただいている資料がございます。そちらのほうに、働き方改革関連の取組、各種展開されているわけでございますけれども、本日は時間の都合もあり、ご説明いただくことは、恐縮ながら省略させていただきますが、こういった既存の施策も含めて、いろんな形で連携して働き方改革に取り組んでいければというふうに考えているところがございます。

また、関連の好事例の紹介ということで、良い取組の横展開も進めていくということでございます。

それから2番目ということで個別アプローチということで、まさにこの取組は、地域によって取組を行っていただくということでございますので、それを支援チームとして支援するというところがございますので、個別の地域において、指標等を活用して分析を積極的に行っていく、そのための助言を行っていくということでございます。

それから、地域において、そういった分析等をふまえて、対策等の検討を行うにあたっての助言も行う、と。その他、求めに応じた各種取組を行っていただくための支援を行うということでございます。このあたりについては、今後の有識者の皆様のお知恵、アイデア

もいただきながら、いい取組を展開して参りたいと考えているところでございます。  
また、資料2でございますが、総合戦略の改訂版にも整理してさきほど石破大臣からご紹介をいただいた資料にも掲載しておりますが、「地域働き方改革会議」という概念のもとで、地域において、働き方改革の、関係者による会議をつくった取組というのを行っていただいているところです。そちらは先行して進めていただいているところでございますが、現時点で、既に44都道府県で開催中と。調整中というところも残っておりますけど、年度内にはすべての都道府県で開催をいただく見込みとなっておりますことを、申し上げておきたいと思っております。

私からの説明は以上でございます。

○樋口座長：ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、ご質問、ご意見等ございましたらお願いします。

よろしいですか。よろしければですね、本日は静岡県においでいただいております。

静岡県の大石玲子・健康福祉部理事に、静岡県における取組について、お話をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

#### ■ 4. 事例紹介

○大石理事：よろしく願いいたします。みなさま、こんにちは。只今ご紹介いただきました、静岡県の健康福祉部で少子化の担当をしております、大石と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。また、本日は大変貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。

では資料3でご説明いたします。

静岡県では今年度、合計特殊出生率に影響を与える要因を市町別に把握・分析することをめざしまして、「ふじのくに少子化突破戦略事業」に取り組みました。その概要をご説明しますので、一枚おめくりください。

ご案内のとおり、静岡県は東西に長く、また、産業構造や立地条件に違いがあります。市町別の合計特殊出生率の切り口で、右のグラフにありますとおり、地域圏、5つの地域別の県内の状況を見てみますと、中ほどにあります中部圏域を除いては、0.3ポイント以上の違いがみられます。同じ地域でありましても、高い市町、低い市町が混在し、ばらつきがみられる状況です。

こうした背景をふまえて、今回の事業の目的は、市町ごとに出生率への影響要因を把握・分析すること、そして、その結果を見える化すること、さらには、県と市町が少子化対策に資する独自の取組を加速化することにあります。

1枚おひらきいただきますと、事業の進め方があります。

この事業は、市町別に出生率の要因分析することに、これまでの他の自治体で実施したことのない課題に取り組む取組でございましたため、様々な方々にご意見・ご助言をいただ

きました。事業実施の各段階におきまして、有識者、大学生、各市町、それから子育て支援団体をはじめ、国立社会保障・人口問題研究所のご協力をいただき、進めてまいりました。そして、去る2月12日には、この結果をシンポジウムを開催しまして、分析結果を報告するとともに、平成28年度からは、県と市町が独自の取組を加速化することを契機としてまいります。

1枚お開きいただけますでしょうか。

こちらが今回の分析の根幹となります、分析の全体像であります。大きな目的は、社会経済的・施策指標30本が、合計特殊出生率に、どのように、どのぐらい影響しているかを明らかにすることです。しかしながら、先行研究などを調べると、この2つを直接的に分析しましても、良い結果を導き出すことはできないことが分かったため、今回は3段階で出生率にたどり着くような分析方法を検討いたしました。

まず右側ですが、出生率そのものは、結婚と夫婦の出生力による影響が混ざっていると考えまして、要因分析によりまして、合計特殊出生率を、中間要因に分解をいたしました。そして、左側の社会経済的・施策指標30本につきましては、ある程度まとまった力として出生率に影響を与えていると仮定いたしまして、6つの地域力に主成分分析をいたしました。

4ページをご覧ください。こちら、第一段階の合計特殊出生率を中間要因に分解した結果です。中間要因は、結婚、第1子、第2子、第3子以上の4つに分解をいたしました。中ほどにあります0.00を県の基準数値といたしました。

県と比較して、各市町の出生率が、どの要因により影響を受けているのか、その大きさを、棒グラフに表わしております。例えば、一番左の静岡市をご覧ください。第1子要因は（グラフが）上に出ております。これは、第1子が生まれる割合が高いことを示しております。一方、オレンジの結婚、第2子、第3子以上要因は下に出ておりますので、県全域の水準に比べまして、各要因が低いことを示しております。これらの要因を足し引きしますと、青い四角で位置を示しておりますが、これが県の出生率との差となります。静岡市の合計特殊出生率は1.40ですが、県の1.53との差、マイナス0.13ポイントがこの位置で示されている状況です。全ての市町を見ていただくと、出生率の高い低い、市町によって要因がかなり異なっております。ただ、オレンジの結婚要因に影響が大きいことが、グラフ全体をみていただければわかると思います。

5ページをお開きいただけますでしょうか。こちらは出生率の高低を要因分解した地図に表わしております。上段の左が結婚要因は広域的な傾向はみられず、市町によってばらつきがあります。また、第1子、第2子、第3子以上要因は、それぞれ全く異なる傾向が見てとれます。

6ページをご覧ください。こちらは6つの地域力の地履的な分布であります。上段にあります、①の地域の働く力、②の地域のにぎわい力は、東海道沿線の都市部が高く、一方、③の乳幼児サポート力、下段の⑤の夫婦の協働力、⑥の家族・地域の絆力はですね、伊豆

半島、山間部、御前崎周辺で高く、逆の傾向が出ているような状況でございます。

7ページをお開きいただけますでしょうか。

これまで見てきた中間要因と地域力の関係性を重回帰分析した結果を示しました。左側の結果のところ、〇と、オレンジの大きな丸で示してあります。

結婚、夫婦の出生力、第1子要因については、地域の働く力、地域のにぎわい力、乳幼児サポート力の状況が影響していることが分かりました。一方、第3子以上要因につきましては、全く要因が異なり、子育て基盤力、夫婦・家族・地域の関係性が影響を与えていることが分かりました。

一枚お開きいただき、8ページをご覧ください。以上の分析結果だけでは施策に生かすことが難しいため、市町ごとの分析チャートを今回作成し、要因を見える化いたしました。これは他県では行われていない先駆的な取組で、この基礎分析書を羅針盤と名付けまして、後ほど、冊子で持って参っておりますのでそちらをご紹介したいと思っております。

一枚お開きいただき、最後に9ページでございます。

今回要因分析をいたしました。次のステップとして、県と全市町が、この羅針盤を活用して取組を加速化すること、県はさらにデータを分かり易く提供すること、広域な課題に積極的に対応すること、また、大学生等に研究材料として積極的な活用も促してまいります。

少子化突破にむけ、引き続き、県と全35市町が、車の両輪のように連携・協働いたしまして、2人から3人の子どもが持ちたいという県民のみなさんの希望がかなうように、それぞれの地域に合った、結婚、妊娠、出産、子育てと、切れ目のない、様々な取組を加速をして参りたいと思っております。

それでは、みなさんのお手元にあります、「ふじのくに少子化突破戦略の羅針盤」の冊子の16～17ページをご覧くださいませでしょうか。

こちらの16～17が、市町別分析チャートの見方を記載しております。このページより後は、県内35市町別の見方を記載をしております。

ここはですね、県内でも合計特殊出生率が、長泉町とともに一番高い裾野市を表しております。まず、左上の順にご説明いたします。

市町の基礎データとして、公表されている最新の合計特殊出生率1.82、県の1.53との差+0.29、県内の順位第1位を記載しております。それから下がっていただきまして、「1. これまでの合計特殊出生率」では、変化が分かるように、昭和58年～62年以降を折れ線グラフで示しました。そして、市町の順位も記載をしております。なお、厚生労働省から公表されております過去の合計特殊出生率は、平成の大合併前の市町村単位であるため、今回は、現在の35市町単位で、県が独自に再計算をした結果を記載してございます。それから、「2. 県出生率との差が生じている要因」は、高い低い要因が分かるように、5つの結婚要因から始まる要因を棒グラフで表しております。ここを見れば、市町の出生率を上げるために、どの部分が課題かを明確に、分かります。そして、「3. 出

生率に影響している市町の総合力」では、先ほど申し上げました①～⑥の6つの地域力をレーダーチャートで表しております。5のところ、県の平均をブルーの線で示しております。地域力は合計特殊出生率を切り口としたときの、地域の特性ですので、市町の強みや課題が分かります。以上は分析結果を市町別に見える化し、市町ごとの強み、課題にもとづき、これから施策を検討していくための材料となっています。

右の17ページをご覧ください。「4. 特徴的な施策の紹介」ということで、他の自治体の参考となる施策を、今回1つご紹介いただいております。どの市町もそれぞれ特色ある、効果的な取組を紹介しております。それから、「5」は1つの事例だけでなく、自慢できるポイントということで、「4」に記載しきれない、地域の特性などの取組を記載させていただきました。それから、一番最後のところに、「6」として、市長、町長の皆様から寄稿をいただきました。アドバイザーの皆様から、出生率に影響を与えるのは、数値で測れるものだけでなく、意欲も大きく影響しているという助言もいただきました。それぞれの首長様の力強いメッセージを頂戴しております。静岡県内の全ての市町がこの羅針盤を活用しまして、他の市町がどんな取組をしているのか、お互い、良いところを吸収していただきたいと思っております。

最後に、この羅針盤とは別に今日、資料を準備しております、「地域働き方改革支援チーム」ということですので、本県の少し取組のご紹介を最後にさせていただきたいと思いません。

お手元に配布させていただきました小さな冊子、「企業も社員も輝く職場づくりのコツ教えます」ということで、子育て応援モデル企業事例集をご覧ください。

こちらはですね、企業子宝率が高く、子育てに優しい職場づくりに取り組む企業と、ワークライフバランスに配慮したイクボスが活躍する企業を紹介した冊子であります。本県では、平成25年度から企業子宝率調査に取り組んだ結果、子育てしやすい職場環境づくりには、企業経営者の方や管理職の方の意識が非常に重要であるということを確認いたしました。そこで、今年度はですね、イクボス推進プロジェクト事業ということで、企業子宝率とイクボスの両面から事業を実施して参りまして、12月にシンポジウムを行いまして、この冊子を策定し、周知を図っております。本日委員であられます渥美先生には、様々な場面でご支援・ご指導をいただいているところであります。

それからもう1つ、こちらが青いもので、「ふじのくにイクボス心得帖」というのを今日、ご紹介させていただいております。今年度はイクボスの普及にはじめて取り組むにあたりまして、なかなかイクボスがまだ県内にも周知していないということで、何か手がかりとなる自己診断ができる入門書としてですね、裏面にはチェックリストも付けてございますが、このようなものを作成いたしました。

以上、静岡県では、羅針盤を活用した市町との連携、また、子育て応援モデル企業事例集やイクボス心得帖を活用した企業との連携を一層深めまして、社会全体で、未来を担う子どもと子育て家庭を応援する少子化対策に全力で取り組んでまいります。

私からの説明は以上でございます。ご清聴ありがとうございました。

○樋口座長：ありがとうございました。素晴らしい取組をご紹介いただきまして、ご質問もあるかと思いますが、あとでまとめていただくということにしたいと思います。

## 5. 構成員からの発言

○樋口座長：それでは続きまして、構成員の皆様から、ご専門の分野、あるいは現場での様々な活動や経験などから、地域の実情に即した働き方改革の取組を支援するためのご意見を、順番にお願いしたいというふうに思っております。

なお、時間の関係で恐縮ですが、おひとり5分以内でお願いしたいと思います。

まず高橋様からよろしく申し上げます。

○高橋構成員：高橋でございます。私は、昨年9月から12月にかけて、「地域少子化対策検証プロジェクト」チームで活動してまいりました。その報告書全体がまとまりましたので、皆様のお手元に、「地域少子化対策検討のための手引き」、それから別冊子で「地域少子化・働き方指標（第2版）」という、ちょっと分厚いものですが、とりまとめまして、石破大臣に提出させて頂きました。この経緯につきまして、簡単に触れさせていたいただきたいと思っております。

このプロジェクトのミッションでありますけれども、1つには、地域少子化働き方改革の、「地域事例の検証」というものが第一にありまして、広く各自治体からのヒアリングを通じて、それらの働き方改革の事例を取りまとめる。すなわち、特徴的な少子化対策・働き方改革の、特徴的な自治体からヒアリングを行った、ということでありまして。それらは今回報告書の最後のほうに、全体をまとめてございます。

2つめには、地域出生率に影響を及ぼす、基本的な分析のフレームワークについて、検討させて頂きまして、それを4回にわたるプロジェクト会議で検討させて頂きました。

1つは出生率に影響を及ぼす諸要因。資料でいいますと、3ページの図1になりますけれども、それにみられるように、少子化に関しては、結婚要因、それから有配偶出生率との関係で、検証をまず、フレームワークを分析の視点として掲げ、それに関連する、図で言いますと中の段ですけれども、個々について検証しました。これらについて個別に細かいことは触れません。その中で、議論の結果、大きく出てきた問題は、やはり、働き方改革の問題を、どういうふうに分析するか、ということでありまして。それから、それにもとづいて、これまでは国全体で分析することが多かったわけですが、さきほど大臣も指摘されましたし、大石理事からも指摘がありましたように、地域の視点からアプローチを検証しよう、ということでもございました。それが、基本分析のフレームづくりであります。



それに関しては、手引きの図2、7ページをご覧いただきたいと思います。「少子化対策における『地域アプローチ』の基本構造」、これに随分時間をかけて議論して、要因としてどういうものが必要なのか、というディスカッションを行いました。そして、これは事務局に大変大きな仕事をしていただいたわけですが、それらにもとづいて主要指標というものをまとめまして、これをデータベース化する、ということをしていただきました。これは Excel データにいたしまして、どの自治体でも、どの個人でも利用できるように提供する、という形にとりまとめました。

これらは今後、このプロジェクトチームで議論する中で、必要なものがあれば更にこれを改良して、追加していく、ということでございます。

それからですね、「地域少子化対策検討のための手引き」では、後半になってまいりますけれども、8ページから11ページのところに記載しておりますけれども、各自治体が実際の分析をする場合に考慮しなければならない留意事項についても議論されまして、それが報告書で言いますと、8ページ以降のところでもまとめられております。そして、後半のところ、半ば以降になりますが、実際に議論しましたやり方にもとづいて、分析事例を8つの県と1つの市について、分析事例を取りあげて、詳細にまとめていただきました。これは、事務局に情報収集していただいて、議論をする、という形で行いました。その分量が多く、12ページから143ページというボリュームのページになっております。

それから、144ページからそれ以降ということになりますけれども、地域における施策の取組事例集です。これはひとつには、検証プロジェクトチームに参加いただいた各自治体からの報告にもとづいてとりまとめたもの、それ以外に、様々な情報が寄せられた地域について、事例を取りまとめるというものでした。

これらを取りまとめて、大臣にご報告申し上げた、ということでございます。

事務局には大変お世話になりました。そして、これらをもとにして、これから、今日を第1回としてスタートいたします、「地域働き方改革支援チーム」のほうに、いわば前回の資産としてお渡しして、それをさらに分析を深めて、少子化問題、あるいは、地域の実際に取り組む施策立案に今後、利活用していただくという、そんな経緯でございます。

私からは簡単ですが、以上です。

○樋口座長：ありがとうございました。それでは、浅川構成員、お願いいたします。

○浅川構成員：資料4というところがございますけれども、インテリジェンスというのは総合人材サービスを全国で展開しております、そのなかで、このNEDディビジョン、ページの右下にございますが、ニュー・エンプロイメント・デベロップメントという新規雇用開発を目的に各自治体様のサービスを運営させていただいている、特に、就業支援の部分で、年間50ほどのプロジェクトを回らせていただいております。その中でみた可能性ということで、非常に特殊な事例になるのかもしれませんが、私は非常にヒントになる

と考えております事例をご紹介させていただきたいと思います。2ページ目をご覧ください。きければと思います。今回、論点を絞るために、宮城県石巻市だけに絞っております。被災直後から就業支援のプロジェクトのお手伝いをさせていただいております。その中で、まず、ご承知のとおり、被災をしたことによって、お住まいも高台に移転されてしまった、という中で従来の、例えば農業においても、家族であったり近隣、近所の方に、決まったときに決まった人が来るという仕組みが壊れてしまった。その状況下でひとつ事例がでておりました。

石巻市では頻りに合同求人説明会というのを行っていましたが、ある時、普段閑散としていたのに1つのブースだけが非常に賑わっておりました。なぜなんだろうということで、後から聞きますと、農業法人さんでした。しかも、出された求人が、近所に口コミで集めていたような求人を、ここに出したんです。非常に活況だった。そこに対して、応募した求職者側のニーズが何だったのか、というと3点ありまして、本当に具体的過ぎるのですが、牡蠣の養殖と兼業したいと、要するにシーズンが違うと、これが1つ。2番目は、今申し上げた口コミの情報が入らなくなったので、同じような仕事を自分から探したいと。3番目は、沿岸部で働きたくないと、心理的なものもございまして、できるだけ内陸のほうに入りたい、と。3番目は特殊事例でございまして、被災地の特徴だと思えます。こうしたニーズの合致と適切な情報提供があれば、水産業と農業の掛け持ちもできるんだということでご紹介させていただきました。続きまして、また特殊な例がでてきますが、3ページ目をご覧ください。石巻の方での遺跡発掘プロジェクトです。当然、高台に上げるときに遺跡がでてきてしまいますので、こちらを大急ぎで調査して、高台に上げられるようにする、こういった仕事がございます。こちらで男性53名、女性12名で働いていただいたんですけど、こちらに応募した理由もまた同じような形でわかめ漁の閑散期に兼業できるものを探していたとか、あと元の仕事が漁師・土木だった方々も多かった。ここはちょっと年齢の問題もあるのですが、実は土木建築の方で、ここの現場で聞いた話ですが、60歳を超えると「足のつかない仕事」をさせては危ないから危険だ、いわゆる脚立とかを使ってはいけない、地面にたてる仕事にきなさいということで働けなくなってしまったときに、他の仕事にうつりたいと考えられたと。シニアでも元気に働けるということもよくわかっているのですが、最高齢は87歳の方がいらっしゃった。ここで学んだことは仕事の切り出し方と働き方のニーズが合致すれば業職種を超えられる、それと年間での繁閑差を平準化し、安定収入につながられるということに気づいたところでございます。4ページ目につつていただきまして、こちらは今度は宮城県と一緒に石巻地区の調査を我々の方で実施したデータのごく一部でございまして、まず、現在のお仕事で満足していない理由です。男性女性で見たものが左でございまして、「休みがとれない」、「時間外が多い」、「勤務時間が不規則」。右側が今度は雇用形態別に分けたものでございまして、こちらにも似ています。ただ、右側で見てわかるところが、休日・残業問題で体力・精神的にきついと感じている正社員の方が多いということが見えてくると思います。5ページ目につつりまして、

今度は同じ調査で、求職活動をする場合に支障となる項目となります。左側は男女別ですが、「勤務時間帯が合わない」というのが女性で圧倒的に多いということがわかります。右側の方が今度は勤務形態別で見っていますが、こちらもやはり非正規社員の方が「勤務時間が合わない」、傾向としてこのようなことができております。これを受けまして、最後6ページ目でございますが、まず、石巻地区では製造・医療福祉分野の求人は増加を続けております。地域を支える運輸・卸小売・サービス業の求人は減少しています。これは下の河北新報の参考データを参照いただければとわかると思います。こういった求人総数は増加していますが、曜日・時間選択型の仕事が減少しているのです。ただ石巻のハローワークさんにお伺いしたところ、その求人を使ってインタビューを企業にかけたんですが、実は時短の仕事もあるんだけど、一人の雇用の方が楽だからその求人しか出していないという企業が意外と多かった、そういったところで働けなくなっている人がいるということもわかってきたところなんです。ワークシェア、時短をどう使うかということで、太字で「若年の時間を解放する」ということを書いていますが、このことをしていく、つまり時短の勤務をどうやって使って若者の仕事をどう切り出してあげるかということで、一部の若者に非常に偏ってしまっている仕事を軽くしていけるのではないかと、ということを書いております。もう1つの、切り出した仕事については、業職種の垣根を越えられるということ为先ほど確信しましたので、ワークシェアの仕組みというものを企業に啓蒙するということが非常に重要なことと考えております。さらにシニア層、これは余談になってしまいますが、社会との接点を持ち働き続けることで、心身ともに健康でいられると思いますので、こういった部分で介護負担の軽減につながっていくのではなかろうかと。なかなか文化として根付いているものをひっくり返しにいくということは難しいのですが、就業条件をどうかえていくのか、企業がどういう風な取り組みをだしていくのかによって現実が変わっていく、必然的に構造も変わっていくという風に考えております。私の方からは以上になります。

○樋口座長：どうもありがとうございました。それでは、渥美構成員、お願いいたします。

○渥美構成員：渥美でございます。資料12をご覧ください。「地域社会における「働き方改革展開」の具体策」、私の活動ですけれども、これまでに先進企業・国内外1000社を訪問してまいりました、大半は地方の中小企業です。こうした企業はワークライフバランスやダイバーシティをやるとうとしたわけではなく、そもそも人材確保に悩んで、働きがいのある職場、働きやすい職場作りに取り組むと人手が確保できる、結果としてワークライフバランス、ダイバーシティが非常に進んだ。そもそも中小企業は二極化しております。そもそも人が少ない、だから代替要因が確保できない、無理とあきらめている企業と、中小企業ならではのメリット、社員と経営の距離が近い、臨機応変な対応が可能ということを生かそうという企業も少なからずいます。ここら辺は、10年前に私が中小企業庁から委託を受

けて中小企業白書の第3部第3章のお手伝いをしたときにデータで検証しています。いまは人口減少社会で、特に人手不足が目立ってくる中で、大半の一般企業では社員一人あたりの業務量を増大させる、ワークライフアンバランスの状況が目立ってくる。一方先進企業は、そもそも私みたいに子育てしたい、あるいは介護せざるを得ない、制約がありながら働く人たちがこれから増えてくるのだから、そういう人たちの多能職化を進め、誰がぬけてもカバーできる体制を作る、また制約社員はできるだけ効率的に働きたいので、そういう人たちの気づきを活かして職場を変えていく、それによって人手が確保できる、人材確保できれば業績があがっていく、そういったような正の連鎖を生んでいます。そもそも私は、施策としては先進企業の発掘策、これは、次世代法というのはとてもいい法律だと思っていますけど、演繹法的アプローチだと思っています。つまり、制度を充実させれば職場は改善していくだろうと。これに対して、先ほど石破大臣からもご紹介いただきました「企業子宝率」、私が10年前から提唱しているものは帰納法的アプローチです。そもそも子どもがたくさん生まれている職場は共通要素がある、そういったところでは両立しやすい職場環境があるのではないかと。これまで、静岡県、先ほどすばらしい取組を教えていただきましたけれど、私は少子化対策のリーディングアドバイザーという肩書きを頂戴しております。ここにあがっている自治体もほとんど先進自治体です。結果としてこれまで5000社のデータ蓄積がございます。大企業は低い、中小企業は高い。業種別で見ると、医療福祉、建設業はどこの自治体でも高いです。サービス業は低い、こういった特徴がございます。実は静岡県庁はじめ3つの県で、県庁の子宝率を出しております。これは大体4000、5000くらいの職員規模で、特徴は大企業よりも高いです。ただ、女性は男性よりも際だって低い。特にある県では出先機関で出していただくと女性は高い、これはそもそも子どもが生まれると本庁での勤務は長時間労働で大変だから出先機関に行くというマミートラック。そういったところに問題を感じております。先進企業を生み出す策としては3つございます。まず、やりたいと思っている企業のコンサルティング、どうやっていくかのマニュアル、これも私10年も前からいろんな自治体を手伝ってまいりましたが、百社百通りの取り組みが、一応共通していることを書くのですが、きめ細やかなアドバイスという点では弱いということで、最近ではスキルを学びたい地元の社労士、中小企業診断士に集まっていただいて、私はどういう風にやればいいのかということをお教えている。1社1担当でも、岐阜県なんかでは10社ずつ毎年学んでいますので、そうすると5年間参加いただいた社労士さんは50社パターン学べると。岐阜県庁ではエクセレント企業というのが56社、過去5年で作り出していて、その中で国レベルの総理大臣表彰、大臣表彰を受けているところが既に4社ございます。かなり成功を収めているのかなと。中小企業の方が大企業よりも10倍のスピードで進みます。経営者が本気になってやろうと思えばかなりできる。私は、企業において課題があると、それは2000年代後半に特に大企業で流行った制度充実、特に休ませる制度を法定以上に充実する必要があった。これが実は最近女性活躍推進法とちょっと矛盾しているところがある、それはつまり、休ませる制度を充実してしまうと結果的にはキャリア形成を阻害する面もある

と。私は当時からそういうところはあると思っていたので、いま実際に私コンサルするときは、制度は国もかなり充実させていますから、法定並みでもかまわないと。ただ、法定並では足りないという社員も当然いるので、そういったところは臨機応変に対応するという、管理職のマネジメントスキルの方が遙かに大事。また、目指すは単なる就労継続、ワークとライフの両立ではなくて、キャリア形成とライフの両立。例えば女性社員の夫が育休を分担すれば、女性だけが長く休む必要はない。そういう親族サポート、地域サポートをバトンリレーする体制をどう組むか、社員が主体的に中長期プランを考える、こういうことを助言します。私の妻も IT 企業で部長職を勤めております。私の 2 回目の育休は、妻は育休 1 日しか取ってません。勤めている企業は女性活躍かなりがんばっていて、マネジメントスキルに長けている上司だったので、妻もやりがいを感じている仕事を目の前にぶら下げて、家でも働いていて、全面的に応援するからといって妻もすぐに復帰しております。今日も妻が 10 時にテレコン、大抵家でやるんですけど、今日は 10 カ国くらいでやるらしく、これはオフィスにいます。私がおの間息子たちを見るので、基本的には問題ない。だから単なる長時間労働やめましよう、という一律的な、経営者がそっぽ向くようなやり方ではなく、そもそもやらなければならないときはあるので、そのときは集中してできる、ただ、それはサポートする夫であり、地域であり、あればいいというそういうきめ細やかなアプローチが働き方改革には必要かなと。あともう 1 つは、2 つの壁は長時間労働と、あと配偶者年金です。配偶者年金はあまり国の施策では目立ってないので、いずれまた議論する機会があれば、私なりに考えていることを情報提供させていただきます。以上です。

○樋口座長：ありがとうございました。それでは、阿部構成員、お願いいたします。

○阿部構成員：私は本日は「地域における働き方改革の必要性」についてどう訴求していくかといったことについて、私の考えていることを言いたいと思います。2013 年の秋から、我々は、構成員の一人である松田先生と一緒に、日本学術振興会から委託研究を受けておりまして、それは、少子化対策の政策評価ということで、関わらせていただいております。(3 月に本が出ますので、もしよろしければご購入ください) それで、わかったことは、個別の少子化対策そのものは、それぞれ効果はある。ところが、総体として見ると、出生率は上がっていませんから、効果はない、ということになる。それはなぜなんだ、というところを、少しひも解こうというところで、これまでのやり方ではやっぱり駄目なんだ、という風に思います。

今日は、働き方改革に絞ってお話しします。基本的な考え方として資料に書いてあること、男性が働きやすい環境は、必ずしも女性や高齢者にとって働きやすい環境ではない。しかし、女性や高齢者が働きやすい環境というのは、男性にとっても働きやすい環境だろうと。「働き方改革」というのは、働く意欲があって、能力がある人が、適材適所で活躍できるための前提であるし、同時に女性が結婚して、子育てをしながら働き続ける、あるいは

は、男性もそうすることができることの前提だろうという風に思っています。

こうした「働き方改革」を進めていく上では、現在、物凄くやりやすいのではないかと思います。というのは、地域労働市場の現状を考えれば、有効求人倍率が1を上回る地域が増えていて、人手不足感が非常に強くなっていると。だから、「働き方改革」の必要性を訴求する好機であろうと、いう風には思います。

ただし、やり方として考えないといけないのは、地域労働市場は、大企業が立地しており、事業場も大企業の支社・支店が多くて、そのような事業場の実際の制度などは東京でできる、ということです。我々、中小零細企業をメインに考えていくべきではないか、と。中小零細企業の経営者にどうやって理解してもらうか、というところがポイントです。

それから、先ほど渥美構成員もおっしゃっていましたが、大きな職場でなくて、小さな職場なので、そこでどういうやり方を進めていくのか、というのを丁寧に示していかないと、全然うまく行かない、というところだろうと思います。

これまで、こういったことの啓蒙セミナーというのは、非常に多く行われてきました。私も、ほぼ全国行きました。そこで、ワーク・ライフ・バランスの重要性、ポジティブ・アクションの重要性、15年に亘って言いました。でも、今も15年前と同じ資料を使ってレクチャーできます。つまり、何も変わっていないということです。なぜか。ここが大事で、参加者と我々が問題意識を共有できたとしても、非参加者とは共有できない。つまり、啓蒙セミナーに来てくれた人が理解していても、上司にはあげてくれない、経営者には上げない。自分は理解した、でも組織は動かないだろうと思って、上げない。だから何も変わらない。それから、理解してくれたとしても、従業員がなかなか納得されない、といったところがあるんじゃないかということです。

例えば、ある企業でこの話をした時に、「生産性を上げたとしても、結局新人採用が減ってしまって、自分たちがつらくなるだけじゃないの？」と。自分たちでできる、つまり労働時間を短くしたり生産性を上げたりしても、「お前たち、そんな少人数でできんだったら、そのままやれよ。」

全然雇用の創出につながらないだろう、というようなことを言う従業員の方たちもいます。なので、どうやってこのような人たちに理解を求めるか、ということです。実は、長野県が、平成25年と26年に、「企業の子育て等応援制度導入促進事業」というのをやりまして、これはどういうものかというところ、緊急雇用創出基金をつかって、ある企業、E-CURE株式会社というんですが、ここに委託をしました。何を委託するかというと、長野県内の中小企業、全てを回って、その中で「子育て応援制度」を導入してくれる企業にコンサルティングを行う、という制度です。実は、E-CURE株式会社は3,228社回りました。そこで、「こういった子育て応援制度を導入しませんか」、という売り込みをします。もう、本当にドブ板です。2年間で3,228社。ところが、その制度を使ってコンサルティングを受けて、「子育て応援制度」を導入しましょう、といった会社は137社、たったの4.2%。これだけ一生懸命やっても、なかなか、言葉は悪いですけども、引っかかってこない。ここをど

うやっとうまく広めていくか、というのが、ここの問題だろう、という風に思います。

私、先ほども渥美構成員がおっしゃったように、中小企業のコンサルタントさんや、社労士さんを勉強させて、そこで広めるというのもあると思うんですが、それは、実際の現場でいうと、ちょっと限定的ではないか、と。むしろ、これは私が今日お話しするのに考えてきたんですが、地方銀行を巻き込んだらどうか。やはり、地方銀行は、地域の中小企業の全部の顔を知っていますから、個々を巻き込んで、地方銀行の方たちに、この「働き方改革」を勉強してもらって、そこから広めていくというのもありかな、と。つまり、今までのルートだけではなく、ほかのルートも考えながらやっていかないと、なかなか時間のない中では進まないのではないかと思っている次第です。

私からは以上です。ありがとうございます。

○樋口座長：はい、ありがとうございます。それでは大久保構成員よろしくお願いたします。

○大久保構成員：資料6が私の資料でございます。

私の方は、だいぶ趣の違う資料を用意しています。大胆な提案をさせていただきたいと思

います。

既に分析が進んでいる通り、出生率の問題があります。初婚年齢、結婚の問題です。結婚に影響を与えているのは何かといえば、やはり働く場があって安定的に所得がある、しかもその所得が一定程度高い、このことは大変重要なので、それに貢献するような働き方、働く場を創る、ということがど真ん中だろう、とそう思っていて、そのために資料1ページ目に書いてあるような、4つの働き方を創るということをご提案したい、と思っ

ています。

ここには、4つの働き方が書いてあります。クリエイター、フリーランサー、スペシャリスト、テクノクラート。上に書いてある二つはどういうことかという、クリエイターと書いてあるのは、これは、地方の資源というのはいっぱいあるんですけど、それをきちんとプランニングしてキャッシュに変えていく、そういうようなクリエイティブな事業経営者、というニュアンスですね。そういう人が働く場を創るということ。もう一つは、これは既にアメリカでは非常に大きな人口規模になっておりますが、雇用される場がないところでも、フリーランサーで、就労の場を創っています。日本ではまだ非常に小さい市場ですけれども、今後大きくなる可能性があります。この二つによって就業率の向上を図っていくということです。

一方で、事務系職種やサービス系、ものづくり系職種の専門性のレベルを上げることによって所得を上げたい、ということです。資料では、スペシャリストの中で、時給換算すると、結果的に2,500円くらいになる仕事を作ろうという話を書いてありますが、これは2,000時間働いて年収500万円ということです。年収500万取れる仕事を創っていく、これ

は、夫婦二人働いていても、片方が出産するときは、当然、所得が落ちる可能性が高いという中で、子供を育てていって、いずれ子供が大学に行ける必要所得のレベルを創っていくということです。

それに関連する必要な施策を書いています。例えば、フリーランサーのところですけど、フリーランサーのための税制整備というのは非常に遅れております。こういうことをしっかりやっていって、仮に雇用されていなくても社会保障が担保されるとか、一定程度のメリットがあるように作っていこう、ということです。

あるいは、スペシャリストのところでは、実は現在でもサービス業のところの所得分布をみていくと、すごく幅広いんですよ。平均値は確かに低いんですが、付加価値があるサービス、技術を持っている人たちというのは、高い所得を得ている人たちもいる。どのような仕事だったら、高い所得を得ることができるのか分析の結果として見えてきます。職業教育とか、職業訓練の改革といったテーマになります。あるいは国家資格などの整備をしていくことによって、もっと専門性の「見える化」をしていくことも重要になっていく。

「正社員」という言葉がありますが、私は、地域限定社員と言われている人たちが、いわゆる「正社員」になっていく、と思っています。

日本は転勤制度というのを早く廃止したほうが良いと思っています、基本的には、地域でそのまま働くのが普通の働き方なんです。その中で幹部になっていったりとか、管理職になって行った人が転勤というのはわかるのですが、一般社員に転勤を求めて、転勤しなければ正社員ではありませんというのは、よろしくない慣習だと思っています。これを進めていくために重要なのはテクノロジーです。資料の2ページ目で書いてありますけれども、いつでもどこでも仕事ができるようにするためにはICTの絶対的な恩恵が必要で、シェアリングエコノミーによる働き方の対応が出てきます。これが本当にちゃんとできればですね、例えば、限界集落でも働けるようになります。これをつくりましょうと。で、一方で、ビッグデータの恩恵があればですよ、これ民間がやるのではなく、国がちゃんとビッグデータを集計したものをいい形で公開する。例えばそういうことをすると、観光業がデータに基づいて新しい誘客のプランを考えられるとかですね、科学的な観光戦略の立案ができるということがありますし、それからAIの恩恵があれば、事務系の人たちの生産性がすごく上がるとか、あるいは実際に高い人たちもですね、単価の低い仕事はAIに代替してもらって、付加価値の高いところに特化をできるとか。こういうことになるとか、あるいはIoTがすすめばですね、シニア向けの収益的なサービスがもっと広がると思うんです。テクノロジーを上手く活用することによって、新しい働き方をつくるということを、明確にポリシーとしては打ち出すべきだと思っています。3ページですけども、地域の問題との関連で言えば、当面産業として最も伸びるのは明らかに観光業です。

特にインバウンド観光についての伸びが著しい。こういう伸びているところでこそ、新しいワークモデル開発というのはしやすいです。もう既存の大企業の改革というよりは、これからどんどん成長力があるところの産業において、どんな仕事をつくっていったら、私



が言っているようなプランを実現できるのかといったことを例示的に書いておりますけれども、そういう仕事について、分析したりとか、あるいは強力に展開をしていくというようなことがあるんじゃないだろうか。観光にフォーカスしてみて、実際に実験してみるとかですね、取組を進めてみるとかということがあるのではないか。少子化の問題に正面から向き合って、思い切ってやってみようという提案させていただきました。

○樋口座長：はい、ありがとうございます。では続きましてあの。小島様よろしくお願いいいたします。

○小島構成員：はい、ありがとうございます。資料ナンバー7に私の発言メモを用意させていただきました。私はいま連合総研、連合のシンクタンクにおりますが、それまでは連合本部で仕事をしておりました。今回の地域の働き方改革でありますので、47都道府県に組織しております地方連合会がどういう取組をしているのか事例紹介と、私ども連合総研での調査に基づいて、働き方をどう見直していくかについて意見を3点ほど述べたいと思います。まず、働き方改革あるいはワークライフバランス等への労働組合、特に地方連合会がどういう取組をしてきたかということで、2つほど紹介をさせていただきます。

ほかの地方連合会もいろんな取組をしていますが、比較的早くから取り組んできたのは、連合兵庫はです。兵庫県で雇用対策会議を1999年に、連合兵庫、経営者協会、そして兵庫県という三者で設置をして、取組できました。その中で、2006年には「仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意」を取りまとめて、それに基づいて具体的な取組をしています。2008年に「ワークライフ兵庫共同宣言」を行い、その三者が母体になって、2009年には「兵庫しごと生活センター」を設置して、具体的な県内での啓発普及活動を展開しています。具体的な取り組み事例としては、ワークライフバランスを推進している企業が自分のところでこういう取組をしているという企業宣言をし、その企業の取組を認定する、さらには表彰するという認定制度、表彰制度を作り、県内での普及活動を、労使で取り組んでといるという事例です。

2つ目が連合愛知の取組です。こちらは、2007年11月に、愛知県の少子化対策推進会議を、政労使、そして子育て関係団体と設置をしました。さらにワークライフバランス推進協議会として、具体的な行動を行うために、ワークライフバランスの行動計画をつくって、それに基づいて取り組んでいます。2015年度の具体的な行動計画のなかには、愛知県内の一斉ノー残業デーを11月の第3週に設定して取り組んでいる。あるいは、9月から11月にかけて、年次有給休暇を前年よりも1日多く取るという「プラスワン運動」といった取り組みをしている。さらには有給休暇の取得日数、あるいは男性の育児休業取得者数をどのくらいにするかという数値目標など設定して県内で取り組んでいます。これらは、今後の地域の取組で参考になるのではないかと考えております。

3つ目は、ワークライフバランスを推進するためにも、職場、労働環境の改善が必要で

す。それらに関しては、連合総研が行っております勤労者短観という調査があります。これは年に二回、首都圏と大阪圏の勤労者2000名を対象にした調査です。昨年10月の調査で、1ヶ月間に職場で賃金不払い残業があったかという質問では、男性も女性も20代では、4割近くが1カ月間に不払い残業があったと答えている。これは申請しなかったり、申請しても全額支払われないといったようなことも含めてです。

その右のグラフは、時間管理や業務管理体制について、上司がどのような認識を持っているかの結果です。一週間に50時間を超えるような長時間労働の職場ですと、「上司が労働時間が過剰にならないように業務調整を行っている」と全く思えない」と答えている人が半分以上というような実態です。やはり上司による職場での時間管理、業務の調整といったことは極めて重要なことではないかと思っております。

次の頁は、2013年10月に行った調査です。このときは、職場で1年間に違法状態があったかどうかについての設問です。全体では3割近くの人が、職場で違法状態があったと答えています。組合があるところは若干少ないですが、この程度の差しかないのかという思いです。次にどういう違法状態があったのかが、右のグラフにあります。一番多かったのはやはり「残業代の全額又は一部の未払いがあった」です。次に「有給休暇を申請したのに認められなかった」という人が15%くらいいます。そういう職場環境をどう改善していくかを示すなどで、ワークライフバランスを推進していくことが必要だと思います。

また、雇用形態の違いによって、結婚の比率が違うということも言われております。そこで、連合総研の勤労者短観のデータから、男性の正規・非正規社員の未婚率を年代別に見てみました。これを見ますと、20代、30代、40代でも男性の非正規社員の方が、未婚率が高く、特に30代では未婚率が9割近いといった実態です。この意味からも、非正規で働いている勤労者の皆さんは、正社員化あるいは処遇改善を図り、雇用の安定を図ることが極めて重要なテーマだと思っております。

今言ったような課題を都道府県（「働き方改革会議」）と市町村レベルでの連携を図りながら、政労使が協力して、すべての県民・住民が参加できるような取り組みを進めていくことが重要だと思っております。

○樋口座長：ありがとうございました。では続きまして。榊原様よろしくお願ひいたします。

○榊原構成員：資料8の1枚紙でお話させていただきます。私は労働の専門ではありませんが、出産であるとか子育ての難題を取材しております。まず生活保障としての社会保障をどう考えるのかを取材しております。そこから気づくことを働き方改革ということで1枚紙にまとめました。結論を先に申しあげますと、出産や育児の現場からひしひしと感じているのは、妊娠や出産、育児のスタート期にある人たちの間で、かなり混乱が深刻化

しています。その現場それぞれに取材に行って、驚くぐらいあちこちで同じように言われるのは、だってお父さんたちが帰ってこないんだもんね、働き方がこれじゃあね、ということと全く関係のない現場の方たち、産後ケアのサポートの人たち、助産師の人とか子育て支援のNPOの人とか違う所の人たちがみなさん口をそろえて言うようになっている。つまり、いろいろなケアやサポートをしても、一番支え手であるべきパートナー、男性が家に帰ってこない、ここのところでいつもぶつかっていて、どうにもならなくなっているという話でした。この話を聞いていると、出産後というのは育児のスタート期に当たるわけなんですけども、そこで挫折したり、非常に苦しくなって産後うつのような状況になると、子どもとの関係形成に失敗して大変なことになる。子供の発達を傷つけるということもあるわけなんですけども、お母さん自身、育児の失敗を強烈に持ってしまうわけで、第2子、第3子に行かないんですね。せっかく条件も整っていて、出産をした人たちが非常に傷つくような状況が起きている。その背景に、ひとしく働き方の問題が見えている。そのところをじゃあどう考えればいいのかということ働き方から整理したのが、この紙になります。

若い世代の目線、今現役の子育て、出産の段階にある方の目線からいったら、働き方に問題があるからできるだけ改善しよう、というレベルの問題ではなくなってきているというふうに私は感じています。滅私奉公型という古い言葉を使わせていただいているんですけど、私も含めたバブル期ぐらいまでに、昭和時代ぐらいまでに社会に出たような世代から見たら、一生懸命働いて、家族のことはちょっと後回しというのが一種の美德だったんですけど、その世代と、夫婦二人でかつかつの育児をやらないといけないような世代との間で非常な利害対立が今起きています。その利害対立が深刻になっている背景に何かあるかということ、出産やその育児の中で産後うつであるとか、夫婦の中での産後クライシスというような言い方でNHKなどが報道されて知られている方もいるかと思いますが、パートナーシップが傷ついたりとか、いろいろなことがある。その家族関係の維持が難しくなっている中で、じゃあパートナーの方は、仕事が嫌いというわけじゃないけれど会社をやめるとか、いろいろなストレスが溜まって犯罪に手をそめてしまったり、告発に動いたり、不祥事に手をそめてしまったりというようなことがいろいろ起きている。そういったところに目を向けた上でもう待たないでと、これは先ほど大臣もおっしゃっていたとおりになんですけれども、これを若年世代の目線から取り組む必要があると思っています。

改めて整理して、じゃあその高度成長期型のワークスタイルの弊害っていうのは何なのか。ここが認識共有されていないことが問題ではないか、というふうに思っています。この会議に出ていらっしゃる方々はもう認識共有できていると私も思うんですけど、私以上の世代の人たちのほとんどの方に共有されていないというふうに感じています。弊害の中で子育ての方からみて挙げたのはここに挙げているものですが、周産期のトラブル、妊娠期間ですね。妊娠中の女性が長時間労働をしようと思うと切迫早産とか流産とかもの

すごく多いです。男性型の働き方、つまりガンガンに冷房が効いていたりとか、深夜まで働くことで、それは妊娠には非常に向かないんですね。なので、自分の体調管理ができなくて、流産になったり帝王切開になったり、未熟児が生まれたりということが起きている。だけどそれは、職場環境とか、ワークスタイルが悪かったからという風に誰も整理していないんですね。とか、高齢にならないと職場での席がないから産めなかったという人が、高齢出産が今猛烈に増えてますけれども、その中で切迫早産であるとか未熟児であるとかいろいろなことが増えています。帝王切開の率が日本では非常に増えています。低出生体重児というのは未熟児のことなんですけれども、帝王切開を低くしようというふうになっているんですけども、日本で母子保健の指標になっているのは、妊産婦死亡率だけなので、死んでいないと実は妊娠、出産の質が落ちているということがちゃんと注目されていないうちにこのデータがあがっています。産後うつは実はちゃんとした調査すらないぐらいなんですけれども、取材をしてみると、子育て支援をサポートしている人たちがネット調査などをしていると、心因性のうつ病にならなくてももうつっぽい状態になって育児ができないことになっていた。ちょっと広げて見てみると、7、8割の人が経験しているのではないかというような指摘もあります。育児のスタート期に様々な混乱が起きているのは当然パートナーの方もほっておけないということで、安心して仕事もできなかったり、実は最近パパの産後うつが増えているというふうにくメンが育児に巻き込まれているわけですから、パートナーのかかえているストレスを共有するようになったことで、産後うつになっている人が増えているというふうに産科医から聞いています。

また、長時間労働や休日、夜間に夫にも頼れない、自分も働かなければいけないというような働き方が結局は保育のコスト増大に非常にしわを寄せているところが、実はあまりきちっと認識できていないのではないかと。24時間保育がない中で、東京ではベビーホテルと呼ばれる劣悪なものが含まれる保育が増えています。なのに、そのところのきちっとした質の管理とか補助の提供ができないまま長時間労働のしわ寄せとして保育の方にいろいろなことが起きている。あらためて高度成長期型のワークスタイルというのは何だったかというのを今の若年の人たちの目線から整理すると、正社員になった人たちが滅私奉公型ですべての時間を会社に捧げる、転勤も全部OKというようなタイプの働き方。もう1つは企業が家族手当であるとか社宅であるとか家族の運動会であるとか福祉も企業が提供するから安心して家族を支えてねというようなスタイルのあり方。もう1つは家族内で相当な福祉を担当します。この3点セットがバランスのとれていたということで成り立っていたワークスタイルというふうに思うんですけども、1つめの滅私奉公精神というのはかなり残っている一方で、残りの2つ、企業福祉も家族福祉も今やほとんど崩壊状態になっています。家族福祉は、主婦が男女役割分担の考え方にのっかってケアと家事をすべて担うというふうにしてきたのが、安倍政権で女性活躍といって社会をあげて転換しようというふうに行っているのに、滅私奉公のところが残っているというのがいかにもバランスが悪い。これは明らかなのに中高年が3点セットの成功体験の中にいるので、崩れたしわ

よせが極度に寄っているという若年の状況が見えていないのではないかというふうに思います。もしこの滅私奉公型・高度成長期型ワークスタイルを維持しようということが社会合意であるならば、企業福祉と家族福祉という崩れた部分を社会福祉または地域福祉が代替しないと20代、30代の人たちの人生設計も家族設計も成り立たない、そういう人たちは結婚もしないか家族が壊れるか、都市部に出てきて違う働き方をしなければならないかということで、結果として地域も衰退していくということになってしまうのではないかというふうに思います。

専門家の方たちに依頼をしている部分ではあるんですが、私の立場からでも気がつくのは、地域全体の働き方を変えるというよりも、若年世代の希望がどこにあるのかということに、明確に軸足をそこにおいて、とりわけその中でも若年女性の希望に明確に軸足をおいたアプローチをすべきではないか。そんなにまわりくどいことをやっている時間はないはずですので。その中で見えてきている例えば若年女性や若年層のパートナーである男性の希望という、妊娠期にも実はもっと仕事を軽減する必要があると。夜間の仕事をさせてはいけませんね。母体の管理から言ったら。そこのところをもう少し社会として保障していくこと。それから、産前産後の休暇はパートナーの方もきちっと休めるように保障してあげること、それから、育休も大事なんですけども、最近いるんところで産後のトラブルをサポートしている人たちが必ずおっしゃるのは、育休を短期間とった場合でも定時退社が大事だというふうにおっしゃっています。夕飯を一緒に食べたり、一番大事なのは子供を寝かしつけたりお風呂に入れる時間にパパが帰ってきていることであると。そこをお母さんが全部ひとりでやるからものすごく大変なことになっている。せめてお風呂に入れる時間にお父さんが帰ってくると、お母さんの負担軽減と育児の持続可能性が高まる。なので、ここのところをまずきちっと保障すべきです。きちっとしたディーセントな働き方をすればいいということではあるんですけど、そのニーズが非常に切迫しているということが見えていないので、基本は地域ごとに、自分たちの地域の若年の希望がどうなっているかという調査をまずきちっとして頂く必要があるのではないかと。出生率全体の数字からは見えてこない部分がこういうところではあるのではないかなと思います。また、そこで見えた分析結果を、どういうふうに地域の現実を反映していくかということは、意思決定機関に若年、特に若年女性が参画するという事ではないか。それは議会だけではなくて、それぞれの職場のルールメイキングの場であったり、行政であったり、地域の例えば常会であったりというような様々な場で若年女性が意向をきちっと反映できるといった誘導が必要ではないか。つまりこういったことがそれぞれの地域で実践出来るような誘導とリーダーシップが必要ではないか。

○樋口座長：ありがとうございました。では続きまして。佐藤様よろしくお願ひいたします。

○佐藤構成員：資料9で地域ごとに働き方改革についての課題がありますが、共通して働き方改革を進める上での留意点があるかと思います。

カップルで子育てするというふうにと考えると、例えば女性の配偶者である男性は一般的には別の会社に勤めているので、カップルのそれぞれの会社で働き方改革を進める必要があります。特定の企業だけじゃなく、やはり地方で進めるべきで、効果が出てくるのはやはり地方かなと思う。実は働き方改革を進めるためには生活改革が大事。つまり、仕事以外で、生活で、地域あるいは家庭で、やりたいことをやらなければならない。例えば長時間労働を減らそうとかあるいは有給をとって家族と過ごそうかなとか地域の活動に参加しようかなとか思わないわけです。働き方改革を推し進めるいくつかの企業では地域の代表的な祭の時期に有給をとって休むとかの取り組みあるかと思いますけど、地域にどうコミットするのかということのを合わせてやらないと実は働き方改革は進まないのかなと思います。

次の3ページですけれども、働き方改革を進めるときにやはり長時間労働削減ということがあるわけですが、企業に理解していただく、あるいは関係者に理解していただくためには、大事なものは長時間労働解消のみではなく働き方改革なんです。これは何かというと、残業ありき、残業すればいいという働き方を変えるということなんです。例えば生産現場で不良品が出来てしまったとき、みんなで手直しのため残業するということがありますよね。そこで大事なものはその後で、なぜ残業をしなくてはいけなくなったのかという原因を追及し、同じ要因で残業をしなくていいようにすることです。問題は、ホワイトカラーはこれをやってこなかったわけです。そういう意味では、ある意味残業に頼る働き方をしていたということで、逆に言うと残業のない職場でも働き方改革をしなければいけないですよ。例えば誰かが急に介護で抜けたときに職場がまわるかどうか、そういう意味では、あらゆる職場でメリハリある働き方にしていくということにしていくんだというメッセージを出すことが大事かなと。もう一つは、子育て世代だけでなく、会社の中で働く全世代の課題とすること、そのためには中高年層がなぜ働き方改革をやらなければならないのか、自分は困らないと思っている人たちにとっても理解してもらうことが大事だと思いますので、それはやはり1つは介護の課題だと思います。例えばどういうやりかたで介護の課題と働き方改革を結びつけるかということ、40歳になると介護保険の被保険者になる。ところが保険証は65歳の誕生日までは届かない。その結果どういうことが起きているかということ、40代50代の社員でも、自分が介護保険の被保険者だと知らない人が3割くらいいます。こちらはデータが載っています。40歳で介護保険の被保険者になるんです。そのときに国が介護保険制度の仕組みとか、40代50代になると介護が必要になるかもしれないので、皆さんはそのときに困らないように働き方改革が必要ですよというようなメッセージを提示するのも1つの取り組みかなと思います。

次に5ページですけれども、先ほども申し上げた生活改革です。働く人たちひとりひとりが、豊かな人生ってなんだろう、もちろん働くことも大事ですが、仕事以外の生活が充実していることが人生豊かになるということに理解をもつということ。もう1つ、

企業も望ましい人材像を変えることが大事かなあと。そういう意味で、仕事出来るだけじゃなく、仕事以外でもやりたいことをやっている社員が良い社員だというふうに変えていくことが大事。

最後に男性の子育て参加、男性の働き方改革、これは大事なんですけれども現状でいうと育児の平均時間が少ないと出ています。家事育児やっていないゼロを含めた数字だから、8割弱の何もしていない人としている人の平均が出るわけです。そういう意味では、大事なのはゼロの人をどう減らすか、取り組んでいる人たちをどう増やすかということ。ゼロの人たちの中には、妻が専業主婦の人も相当いるわけです。男性の子育て参加のモデルとして育休取得はもちろん大事なんですけれども、妻が専業主婦の人には育休取得以外のモデルだと思うんです。子供が寝てから帰ろうかなっていうのではなく、妻が専業主婦であっても子供が起きているうちに帰って子供と接するというのが大事。

○樋口座長：ありがとうございます。では続きまして。白河様よろしくお願ひいたします。

○白河構成員：白河でございます。まちひとしごとでは「地域少子化対策検証プロジェクト」から関わらせて頂きました。「地域少子化・働き方指標（第2版）」ではですね、地域の未婚者の対策をするのであれば是非未婚者の年収を把握してくださいということで全県出して頂いて本当に嬉しい限りでございます。私の視点というのはやはり女性の仕事、結婚、出産から働き方を見るというところに特徴があると思っております、そこから見ると日本の企業はすべてブラックという記事を書きました。

まず女子大生の希望からみて、バリキャリア志向の女性ですら早く結婚して早く産んで仕事を続けたいということ、やはり妊娠の時期は大事だということは望んでいることがわかりました。

産む×働くのための4つのハードルということで8ページになります。ハードルを超えるためには、まず妊娠の知識をつけること、それから結婚というハードルを超えてもらうこと、そして仕事と子育ての両立です。共働き、共育てが出来ないとだめで、パートナーもしっかりと子育てが出来るといような働き方改革というのが必要になってくると思います。

1つずつハードルを見ていくと、妊娠の知識の不足は教育で解決できる、というのが9ページです。男女ともに不妊リスクを含むライフキャリア・デザイン教育をした方がいいと思うのですが、25歳以上に妊娠適齢期の話をするとストレスを感じるという研究結果もありますので、男女共に適齢期はあるという話は25歳前にまとめてしなければいけない。しかしこの知識があると出産年齢が2.3歳早まるという齊藤先生の研究結果が次のページにきております。それから、義務教育の中にどうやって入れ込むのかということワーキンググループで前に検討したことがあるのですが、性教育全般および相談を専門家が担えるセンターが必要なのではないかという結論に達しました。また義務教育後は会社の研

修とか、あと 25 歳の 1 月 5 日に是非 25 歳成人式というのをやってほしいと地域に言っております。そうすると、みんなお正月に帰ってて出られると出会いもあるんですね。そのあとは詳しい男女共の適齢期の話になりますので割愛します。

それからハードル 2 の結婚、16 ページです。結婚難の要因は「養ってほしい女性の数に対して養える男性の数が少なすぎる」と、男性メイン稼ぎ型家庭モデルの崩壊だと思っています。出会いがないの正体は、男性は出会いがないですが女性は出会いたい人に出会えない。まち・ひと・しごとのデータによれば未婚男女ともに年収のピークは 200 万～300 万円台ですので、早急な共働き共育て家庭への移行が必要になると思っています。

19 ページにとんでいただくと、県によって独身の男性と女性の比率が非常にアンバランスであるということです。やはり女性が出て行くのが多い県、やってくるのが多い県というのがありまして、これは仕事の問題となっています。次の 20 ページをめくっていただいて、やはり女性の経済的なエンパワメントというのは全国の女性の年収の少なさを見ると明らかでありまして、非正規雇用は不安定で両立できないような仕事をしている女性というのは非常に結婚しにくい。女性の経済的エンパワメント＋一緒に子育てをしてくれるパートナーというのが非常に結婚には必要だと思っています。22 ページを見て頂くと、ワークライフバランス、長時間労働の是正で是非解決しましょうということが書いてあります。

それから、実際に「地域少子化・働き方指標」を使って、地方に私がお話ししていることが 27 ページに載っています。地域ごとに違うという観点は、まだ浸透しておりません。やはり皆同じようなことをやっています。今地域の少子化対策として流行しているのが、ローカル CM を作ること、パンフレット作り、ライフデザイン講座です。福井県は非常によく出来ていまして、ただ産めよ増やせよではなくてですね、自分の地方メリットをしっかりとやっております。

次のページからまあいろいろデータはこうなっていて、簡単なアドバイスをしているのが福岡県、福井県、鹿児島で出しております。最後に、あちらこちらの地方に行って一番感じたことは、女性活躍と少子化という視点がちょっと欠けているのかなと。やっぱりお母さんがこうだと思っていると、娘を県外に逃がすんじゃないかと。ある島なんですけど、お母さんは、娘は名古屋に行ってもう帰ってこなくていいよ、結婚しなと言うんですけど、長男のお嫁さんほしいという矛盾した状態が起きているんです。ですから、女性がその県で活躍、というか幸せであるかというところがすごい重要かと思っています。46 ページを見て頂くとやっぱり M 字が深い県は東京、神奈川、大阪、奈良と明らかに出生率が悪い県になっているんですね。是非この観点もこちらで深めて頂ければと思います。

○樋口座長：ありがとうございます。では続きまして。松田様よろしくお願いいたします。

○松田構成員：中京大学の松田です。手短に申し上げます。私は少子化を研究しておりま



すので、その視点からの話になります。1 ページ目ですけれども、少子化の地域差というものが生み出されている要因というのがこれは被りますけれども4つあると思っております。①雇用、②育児期の女性の就業、③親からの育児支援、そして④価値観です。下の図1ですけれども、今までの少子化対策を見ていくと、幅広く結婚・出産・子育て支援をしている自治体は出生率がプラスになります。もう一つは企業誘致が効きます。それは企業を誘致するということがポイントがあるのではなく、地域の産業をどれだけ育成していくのかということに深く関わっていくのではないかと思います。2 ページです。愛知県の話をしてします。私の大学が愛知にありますので。今までの皆様ご説明と私のご説明が少し違うのですが、愛知県はM字カーブの底が深うございます。84%の女性が一度仕事を辞めています。しかし、出生率が高い地域です。1.46 あります。何故かということ、雇用の場がすごくしっかりしているからです。図3が産業別の就業者数ですけれども、ものづくり、そこは正規という職場が必ずあるということです。それがポイントではないかと思えます。3 ページ。ここに女性の就業率がありますけれども、愛知県、M字カーブの底が非常に深いです。このような指標、少子化対策、また現在の少子化の研究を踏まえて、地域働き方改革への視点、私の視点なのですが、4つ簡単に申し上げますと、1つめ、地方創生のためには働き方改革が非常に重要なのですが、その前に産業構造、特に製造業がポイントではないかと思えます。それは良質な雇用を維持する、そして人口減少した際に、していくなかで外からお金を稼ぐということになるからです。そして、その中で2番目ですけれども、若い世代の正規雇用を増やすということがポイントではないかと思えます。そこに女性就労がどう関わるかということが、特にものづくりの地域には課題ではないかと思えます。ただし、いきなりものづくりの現場にいきなりは入れませんので、育成に時間はかかると思います。もうひとつ愛知の事例からも分かるように、我が国、専業主婦率が非常に高いので、そうすると継続就労だけにこだわるのでは無く、一度やめた方が復職できるようにする。そこが働き方改革の視点としては必要ではないかと思えます。

○樋口座長：私からは資料は用意しておりません。申し上げたいこと、本日8：30に国勢調査2015年が発表されました。私も目を通しておったのですが、2005年～2010のときと2010年から2015年の動向が若干異なってきている。

全国平均でみるとだいぶ人口減少ということですが、都道府県によって、動きがかなり違ってきている。かなりこういった人口現状にとりくんでいる、特に市町村手で行っているところ。その人口減少の幅が止まっているという感じがするんですね。でありまして、こういったものを参考に、新しい材料が提供されましたので、もう一度この問題を考えていくということが必要ではないかと思いました。

その一方で、この働き方改革というようなある意味では地味な改革ということと、自治体はどちらかというと産業再生といったところですね、こういった目立ったところに取り組みたいということで、いろいろな交付金の募集を見ましても、どちらかというとそちら

におぼつくものが多いということでありまして。

それぞれの経営者の方々に話をに聞きますと、やはりこの働き方改革の重要性をひしひしと感じているのではないのかなど。感じているにもかかわらず、なかなかそれに取り組む、まあ意欲といいますか、そういった行動に現れないのは、どうしてかということを感じております。

大臣おっしゃるとおり、待ったなしといった追い詰められている状況にもかかわらず、それに取り組んでいかない。やはり何か後押しをする、そのインセンティブを与えるといいますか、その仕組みというのが必要ではないか、というふうに思っております。公共入札についてという加点というのもそういったところから出てきているわけではありますが。やはり、これは地域で何故取り組まなければならないか、ということを考えていきますと、やはり周りの企業がみんな始めているのに自分のところだけ置いて行かれてしまう、そうすると人も取れませんかという、その危機感をやはりあおっていくといいますか、そういったことも必要になってくるだろう、というふうに思っております。地域における好事例、これは意思決定するのはそれぞれの企業なのですが、それを推し進めるインセンティブを与えていくのは地域なのかと思って、これは大臣にもご相談し、お願いして今回地域における取組を促進していきましょうということになったかと思えます。今後、この支援チームが果たす役割というのも大きいだろうと思うのですが、それぞれの県なり市なりに、いい事例というものをここで報告してもらおうと、そのことがある意味では他にもインセンティブを与えていくのではないかと思いますので。そういうことをできればと。もちろん我々も出て、出かけていくことも必要だろうと思っておりますが、同時にそういったこともご意見として受け止めていただければと。

以上です。

○樋口座長：私からは資料は用意しておりません。申し上げたいこと、本日8：30に国勢調査2015年が発表されました。私も目を通しておったのですが、2005年から2010年のときと2010年から2015年の動向が若干異なっている。

全国平均でみるとだいぶ人口減少ということですが、都道府県によって、動きがかなり違ってきている。かなりこういった人口現状にとりくんでいる、特に市町村手で取り組んでいるところ。その人口減少の幅が止まっているという感じがするんですね。でありまして、こういったものを参考に、新しい材料が提供されましたので、もう一度この問題を考えていくということが必要ではないかと思いました。

その一方で、この働き方改革というようなある意味では地味な改革ということと、自治体はどちらかというと産業再生といったところですね、こういった目立ったところに取り組みたいということで、いろいろな交付金の募集を見ましても、どちらかというとそちらにおぼつくものが多いということでありまして。

それぞれの経営者の方々に話を聞きますと、やはりこの働き方改革の重要性をひしひしと感じているのではないのかなど。感じているにもかかわらず、なかなかそれに取り組む、意欲といますか、そういった行動に現れないのは、どうしてかということを感じております。

大臣のおっしゃるとおり、待ったなしといった追い詰められている状況にもかかわらず、それに取り組んでいかない。やはり何か後押しをする、そのインセンティブを与えるといいますか、その仕組みというのが必要ではないか、というふうに思っております。公共入札についてという加点というのもそういったところから出てきているわけですが。やはり、これは地域で何故取り組まなければならないか、ということを考えていきますと、やはり周りの企業がみんな始めているのに自分のところだけ置いて行かれてしまう、そうすると人も取れませんかよという、その危機感をやはりあおっていくといいますか、そういったことも必要になってくるだろう、というふうに思っております。地域における好事例、これは意思決定するのはそれぞれの企業なのですが、それを推し進めるインセンティブを与えていくのは地域なのかなと思って、これは大臣にもご相談し、お願いして今回地域における取組を促進していきましょうということになったかと思えます。今後、この支援チームが果たす役割というのも大きいだろうと思うのですが、それぞれの県なり市なりに、いい事例というものをここで報告してもらおうと、そのことがある意味では他にもインセンティブを与えていくのではないかと思いますので。そういうことをできればと。もちろん我々も出て、出かけていくことも必要だろうと思いますが、同時にそういったこともご意見として受け止めていただければと。

以上です。

○樋口座長：それでは、時間も過ぎてしまっているのですが、せっかく静岡県の大石理事にも説明いただいているところですが、もし何かあればお願いしたいと思えます。もしよろしければ、終わった後にでも、ご相談、ご質問をとということにしてはどうかというふうに思えます。事務局から今後の進め方ということで説明をお願いします。

#### 6. 今後の進め方について

○事務局：時間が押しており申し訳ありません。資料14をご覧くださいと思います。本日第一回を開催したということと、それから地域においては、さきほど申し上げたとおり、会議が年度内に開催する予定ということで、次年度においては地域への支援を本格的に展開していきたいと考えております。その中にありますブロック情報交換会と書いてありますがこれは地域に特に行政機関に集まっただいて、取組を発表しあう等ですねまさに横展開、ライバル関係のような、うちはまずいぞという、そういうことを作っていく、認識していく場にもしていくと考えておりますが、そういった取組を踏まえて進めて

いきたいと考えております。

そういった成果を、またこういった第二回支援チームということで書いてありますが、そういう場で整理をして、今後の展開を考えていきたいというふうに考えているところですので、よろしく願いいたします。簡単ですが、以上です。

○樋口座長：それでは、次回の日程等について、これもおねがいをいたします。

○事務局：次回の日程については、先ほどご説明したとおり、まだ、今後の取組状況に応じて考えていくということになろうかと思えます。また、地域にですね、構成員のみなさま方には出向いて行っていただいて、支援をいただくということを考えているわけがございます。具体的には、また別途個別個々にご相談させていただこうと思えますのでよろしく願いいたします。

事務的なことで恐縮ですが、資料の量が多くて重くなっておりますので、ご希望があれば、郵送させていただこうと思っておりますので、重ければ置いておいていただければと思います。

## 7. 閉会

○樋口座長：若干残業していただきありがとうございました。本日はこれで終わりにしたいと思います。ありがとうございました。