

1. 開 会

○樋口座長 それでは、ただいまから第2回「地域働き方改革支援チーム」を開催いたします。お忙しい中、多数お集まりいただきまして、ありがとうございます。

まず、開催に当たりまして、石破大臣から御挨拶をお願いします。

2. 挨拶

○石破国務大臣 皆さん、本当に御多用のところ、まことにありがとうございます。いつも知恵とお力をおかしいいただき、本当に厚く御礼を申し上げる次第であります。

この会議の趣旨は、6月2日に閣議決定をいたしましたところの「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」に基づきまして、働き方改革の先進的な取り組み例を各地域に示し、それを普及していくための取り組み例をお示しいたしますので、それについて御意見を賜りたいというのが趣旨であります。

要は、ワーク・ライフ・バランスなるものをどのようにして実現をしますか、そして、地方の産業、なかんずくサービス業の生産性をいかに上げますかと。どちらかといえば人件費を切り、下請をたたきみたい形でやってきたこの連鎖をとめなければなりません、地方において、生産性を上げ、経営する側も、顧客も、労働者もみんなが満足する働き方を実現しないと、地方創生もできなければ、GDP600兆も極めて困難だと私自身認識をしておるところであります。

地方をずっと回ってみますと、有名なホシザキ東北という会社が仙台にございますが、ここは5年間で売り上げは1.5倍にふえましたと。しかし、その前提として、とにかく男性社員は必ず育休をとれと。社長、そんなことを言ったって、私がいないと会社は回りませんと、大体誰でもそんなことを言うのですけれども、そんなことではない、とにかく業務命令である、必ず育休をとれということをやったとしたら、何が起こったかということ、やめる人がいなくなりましたと。そして、常にお客様との直接の対話をする人は変わりませんから、信頼が増して、売り上げも上がりましたという例が、もちろん出生率も上がっているわけですが、ホシザキ東北の例であります。

あるいは、秦野市の陣屋という旅館がございますが、あそこは敷地1万坪の広大な名門旅館でありましたが、リーマンショックの後、がたんとお客さんが落ちて経営危機になりましたと。とても旅館なんか継ぐ気がなくて、慶應を出て、ホンダで燃料電池をつくっていた4代目が、あんたが帰らないで誰が継ぐのだよという話で帰ったと。見てみたらこれは一体何なのだというお話で、要するに、メーカーの視点で旅館を見るといろいろな改善点が出てくるのでいろいろあるのですけれども、私がすごいなと思ったのは旅館を週休2日にしましたというのです。つまり、旅館は金曜日の夜からお客さんがいっぱい来て、日曜日の昼間になるといなくなる、そのほかの日はなかなか大変だと。だったら、思い切って週休2日にしてしまえと。メーカーなら当たり前の話でございます。そうすると、これまたやめる人がいなくなりました、そこに勤めている女性の方々がきちんと家族、子供たちのケアができるようになりしましたと。そして、営業日はフルスタッフで出ますから、非

常に充実したサービスができるようになって業績は急回復しました。

そういう働き方改革を実現するとともに、きちんと売り上げも上がり、従業員の満足度も上がりということを実現しなければいけないので、働き方改革はとにかく休んでくださいということでも何でもないのであって、どうやってそれぞれの満足度を上げていくかということが大事なのだと、私自身つくづく認識をしておるところでございます。

東京への転入超過は全然とまらないわけで、これは18歳と22歳のときに起こるわけで、それぞれの高校を地域で卒業しても、それぞれの地域にそれだけの高校卒業生を受け入れるキャパがありませんから、そうすると東京へ行くのだと。東京で学んだ人が戻らない。あるいは東京以外のいろいろなところを出た人がまた東京にやってくるということで、この18歳と22歳で人口集中は起こるわけですが、どうやって地方で働くということに意義があり、そして、そこにおいてどのような生活があるかということも周知をしていかなければなりません。

全国47都道府県、1718市町村で本当にそういう何か困ったなという漠然たる意識はあっても、どのように変えていくのかということのサジェストあるいはサポートというものが今喫緊に必要なだと考えておまして、先生方のいろいろなお知恵、そして、お力をおかりすべく、このような会合をお願いしておるものでございます。

今、旅館とか、そういう小売の例を申し上げましたが、とにかく全ての産業にわたって、それをどのように変えていくのか、そこにおいて民間に何をさせていただくのか、行政はどのように動くべきなのかということを精緻に詰めて、実際に成果を上げていかなければ、この地方創生は実現しないことだと強く認識をするところでございます。

長い間しゃべりましたが、どうか先生方のお知恵、お力、そして、各省の皆様方のいろいろな御努力を心からお願いして御挨拶といたします。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

それでは、報道関係者はここまでとさせていただきます。

(報道関係者退室)

○樋口座長 石破大臣、伊藤補佐官も政務の関係で、ここで御退席ということですので。どうもありがとうございました。

(石破国務大臣、伊藤大臣補佐官退室)

3. 「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」(働き方改革関係) について (事務局説明)

○樋口座長 それでは、議事を進めてまいりたいと思います。

まず、事務局から説明をお願いいたします。

○中井参事官 それでは、事務局から御説明をさせていただきますが、まず、議事に入る前に前回、第1回目に御都合で御出席いただけなかった構成員の方を御紹介したいと思います。

長谷川構成員でございます。

○長谷川構成員 長谷川でございます。よろしく願いいたします。

○中井参事官 それから、油井構成員でございます。

○油井構成員 油井文江でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○中井参事官 突然振ってしまって申しわけなかったですが、よろしく願いいたします。

それから、関係府省といたしまして、今回から文部科学省に御参加いただいておりますので御報告申し上げます。どうぞよろしく願いいたします。

資料1～3に基づきまして、今後のスケジュール等について御説明をさせていただきます。まず、資料1をごらんになってください。

2月に第1回支援チームを開催いたしました。その後、6月2日に「まち・ひと・しごと創生基本方針2016」が、先ほど石破大臣からお話があったとおり閣議決定をされておりました。その中で、働き方改革に関連する部分については、資料2に関連部分を抜粋させていただきます。

その中で、簡単にかいつまんで見ていきますと、1枚目の下側にありますけれども、「対応の方針」に『『地域働き方改革会議』における取組の支援』というものがあります。その中で、地域働き方改革会議の求めに応じ、地域働き方改革支援チームが支援を行う枠組みが総合戦略に引き続いて示されているとともに、2ページ目をごらんになっていただきますと、二重丸のところに「先進的な取組普及のための政策メニューの整備」とありますが、その中でキーワードを申し上げますと、かぎ括弧つきで「包括的支援」、「アウトリーチ支援」、「地方就労・自立支援」、また、「地方創生インターンシップ」ということで盛り込まれているところでございます。

あわせて、資料3は同じく6月2日に閣議決定されております「ニッポン一億総活躍プラン」における働き方改革関連のロードマップの部分抜粋させていただきましたものですが、「⑩地域の实情に即した支援」が中に入っています。抜粋した関係で左側にページが飛び飛びで入っていますが、41というところでございますが、「⑩ 地域の实情に即した支援」の中で「今後の対応の方向性」をごらんになっていただきますと、ポツの1番目～3番目に記載されているとおり、創生基本方針と同様の内容が今後一億総活躍の中でも進めていく取り組みとして示されています。

資料1に戻っていただきまして、左側の真ん中あたりに本日開催させていただきます第2回の支援チームのところに「先進的な取組例の決定」と記載しておりますが、基本方針に盛り込まれた取り組みのメニューの内容について、この後、御説明させていただきますが、構成員の先生方からいろいろ御意見をいただきまして、それを踏まえて、今後、そうした取り組みを推進していくことを決定させていただいて、右側に矢印が出ておりますが、今月24日に予定しております「地方創生に関する都道府県・指定都市担当課長説明会」において地方に対して説明し、新型交付金も活用して、積極的に取り組んでいただけるよう懇願していきたいと考えています。

構成員の先生方におかれましては、地方における取り組みが本格的に進む中で、地域働き方改革会議や、あるいはブロック情報交換会が今後開催される見込みでございますが、そういったところにも参加していただき、アドバイスをいただくということも含めて、いろいろな形で御支援をいただければと思っているところでございます。

冒頭、今後の進め方について、私からの説明は以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○樋口座長 ありがとうございます。

まず、この段階で何か御質問、御意見がございましたらお願いしたいと思います。

よろしければ、資料4-1以降について、事務局から説明を続けてください。

○中井参事官 引き続きまして、資料4-1以降、先進的な取り組み事例の内容について御説明をさせていただきます。主に資料4-1、それから4-2は必要に応じて、活用しながら御説明をさせていただきます。

先ほどの創生基本方針に盛り込まれた取り組み事例については、資料4-1の1ページ目に「① 包括的支援」から「④ 地方創生インターンシップ事業」まで列挙しております。それぞれについて、今後地方において具体的に制度設計をして取り組んでいただければと考えていますが、順次説明をさせていただきます。

まず、「① 包括的支援」ですが、2ページ目、『包括的支援』+『アウトリーチ支援』（取組例）」に盛り込まれています。

もう少し詳しい資料としましては、資料4-2の5ページ以降に入っていますので、必要に応じて適宜ごらんになっていただければと思います。

資料4-1に戻っていただきまして、地域働き方改革会議を設置させていただいていることは、前回、第1回目でも御説明させていただいたとおりでありますが、ここは地域において、行政機関、労使、あるいは金融機関など関係機関における地方の取り組みを推進するための意思決定も含めたプラットフォームと位置づけているものでございます。

その地域働き方改革会議で、取り組みを決めていただいて進めるという枠組みで考えているところでございますが、一つ考えているものは、「地域働き方改革包括支援センター(仮称)」と書いてありますが、そういうものを設置して、地域における働き方改革を推進していくということでございます。

具体的な先行事例としましては、右側のほうに兵庫県の取り組みとして、「ひょうご仕事と生活センター」は2009年に設置をされておまして、政府の働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの取り組みで、2007年にワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針がつくられておりますけれども、それ以降、日が浅い段階でこういう取り組みをもう進められたと伺っています。

具体的にそこにも書いてありますが、働き方改革に関する包括的な取り組みをされているということで、その中で目立っているのは2番目の「相談・実践支援」ということで、ワンストップで相談を受けたり、あるいは専門家を相談員として派遣するという事業を行

っておられる。あと、4番目の丸に書いてありますが、取り組みが進んでいる企業を表彰したり、あるいはインセンティブとして助成を行うということもやられているということでございます。そういった例も参考にしながら、地域において、働き方改革に対する効果的な取り組みをワンストップで行うということを推進していきたいと考えております。

その中で、特に力を入れて取り組んでいきたいと考えていることとして、その下に出しておりますけれども、「アウトリーチ支援」と書いてあります。具体的には、「働き方改革アドバイザー（仮称）」を養成・確保するという一方で、実際にそのアドバイザーが相談を行ったり、優良事例を紹介したり、各種助成措置の活用アドバイスをしたり、セミナー開催をしたりといった形で、個別企業のきめ細かな支援を行っていくということを想定しています。

アウトリーチという意味においては、実際の企業においては働き方改革の取り組みが必要な企業が多いわけですが、企業の中には、必ずしもその必要性を認識していないような企業もあるわけです。そういった企業ほど本当は取り組んでいただきたいという話の中で、むしろこちらのほうから働きかけを行って、取り組みを進めてもらう、アウトリーチの形で推進していく必要があるのではないかと、「アウトリーチ支援」と書いています。

そこから右に矢印が出て、「企業認証」ということが書いてありますけれども、企業が取り組む一つのインセンティブとしまして、優良企業を認証して、成功事例として公表する。あるいは公共調達、入札等で優遇したり、あるいは今でも自治体によっては優遇金利を設けて融資制度を行ったりしている例がありますが、現実問題として、企業の取り組みを進めていただくという中においてインセンティブが必要なときに、こういう認証をうまく活用することによって企業の社会的評価を上げていく。ブラック企業という言葉がありますが、実際にはしっかり働き方改革の取り組みができていて、従業員が働きやすい環境という意味では、人材確保にも非常に大きく資するということもございますので、この認証というのは当然自治体の取り組み、それから国においても、くるみん認定、プラチナくるみん、あるいは若者のユースエール、あるいは女性活躍でえるぼし認定というものが最近できておりますけれども、これらも含めて取り組んでいくということを想定しているということでございます。

そういった中で、当然地域における取り組みを行うときには、関係機関が一体となって取り組むという観点もある中で、最近のスキームとしては、地方分権の中で地方自治体と労働局がより一層連携していくという枠組みが決まっていたりもしますし、労働局も組織再編をして働き方改革をより進めていくという形をつくっておりますので、連携をして、相乗効果を図っていくことも含めて取り組んでいきたいと考えているところでございます。

3ページですが、具体的に何をやっていくかということで、既存の施策を活用しながら、新型交付金を全体のコーディネートのための予算として、うまく使うという基本的な考え方に基づいて整理をしているものであります。そういった中で、先ほどの認証制度である

とか、あるいは助成制度といったものも活用しながら、包括支援センターを立ち上げること、あるいはそこで活躍していただく働き方改革アドバイザーの養成、養成したアドバイザーにおける事業展開といった、既存の予算にないようなものを交付金で賄うという形で制度設計を進めていただければということで、ひな形として整理をしているということでございます。これが第1の施策の柱、①と②をセットで申し上げましたが、そういう形になっています。

「③ 地域連携等による『地方就労・自立支援事業』」でございますが、これは4ページに事例として示しています。資料4-2では、9ページ以降を適宜ごらんになっていただければと思います。

こちらのほうでは、例をそこに2つ、浜田市、泉佐野市・弘前市ということで挙げさせていただいておりますが、基本的な考え方としては、その上の枠にあるとおり、都市のひとり親家庭や若者無業者といった方々は、往々にして経済的に困窮する方が多い方々だと考えられます。そういった方々が希望に応じて地方に住み、地域で能力開発を進め、ワーク・ライフ・バランスが確保された安定的な就労を得ることを支援するということであります。

先進事例として挙げているこの2つ、例えば浜田市では、ひとり親家庭の方々に浜田市に移住していただいて、そこで介護分野で働いていただくということで、それに対して当面の生活、あるいは能力を高めることなども含めて、各種支援を行うという枠組みで、実際に働き始めた方もいらっしゃると思いますが、要はそういった地域で良い就労機会を用意して、ある意味地方への人材還流、地域における人手不足の分野の人材確保、場合によっては経済的に困窮する方も多いたと言いましたが、貧困対策にもつながるという一石何鳥かを狙ったような施策だと考えていますが、そういった例でございます。

それから右側の泉佐野市・弘前市の例は、大都市の若者無業者を対象として考えているわけでありまして、複数の自治体が連携しまして、この場合は弘前市のほうで農業における就労、ここはリンゴが例で出ていますが、就労体験を行っていただいて、地方においてこうした分野で働いていただくための枠組みづくりで、ここもうまくマッチングできれば、移住と人手不足対策あるいは経済的支援も含めて行えるのではないかと考えています。

おのおのについて、いろいろな既存の施策も含めて連携して進めていくということで、時間の都合もありますので詳細は省略しますが、5ページ目あるいは6ページ目にあるとおり、既存の施策とうまく組み合わせた形で、こういった取り組みを進めていくことを想定しているということでございます。

「④ 地方創生インターンシップ事業」については、7ページ目以降でございます。資料4-2では14ページ目、15ページ目以降です。

地方創生インターンシップ事業は先ほどの石破大臣の冒頭御挨拶にもありまして、地方から大都市圏への人の流れというのは18歳あるいは22歳といったところで、集中的に

高校卒業時と大卒で就職時に発生するということが東京一極集中の大きな要因になっているわけですが、一つの課題は、東京に進学で出てこられた地方出身の方々が就職するに当たって、地方における企業情報を知る機会が非常に少ない現状があるということです。インターンシップについては、これまでも文部科学省、経済産業省、厚生労働省の3省が連携して、ガイドラインをつくるとともに積極的にキャリア教育という観点も含めて推進をしてきた経緯があって、今は相当程度学生がこれを活用して、経験を積んでいらっしゃるという現状があります。

そういった中で、既に一部の個別の大学と自治体とで連携をするということも行われている例がありますが、先ほど申し上げた学生さんが地方の企業の実情を知る機会が圧倒的に不足している中において、隘路を埋めるという観点から全体の枠組みとして、首都圏の学生さんが地方においてインターンシップを受ける機会を体系的につくっていかうという考え方があります。それによって、地方の企業情報あるいは地方で働くということについての情報を得ることができて、それが地方への人材還流につながるのではないかと考えております。その取り組みの中では、インターンシップは今キャリア教育の中で単位認定も進められているわけでありまして。そういった取り組みもあわせてやっていければと考えているところです。

具体的な内容としては8ページ、同様に既存の施策と新型交付金を活用して全体を組み立てるということで考えているところではありますが、これについては、インターンシップで言えば学生生活の中のどの時点で行うとか、あとは就職活動との関係とかいろいろある中で、我々としては早目にいろいろ整理をしたいということもあり、関係者にこの後働きかけをいろいろな形で行いたいというのは、文部科学省、経済産業省、厚生労働省それぞれの役割分担みたいなことも書かせていただいております。

あとは、それを推進するための組織をどうつくっていくかということもあわせてやっていきたいと思っているのと、プラットフォームということで真ん中にオレンジ色で枠組みをしておりますが、この枠組みについてのポータルサイトを立ち上げて、そこで地方創生インターンシップですから、複数の地域、首都圏と地方の関係が幾つもできるわけなので、その交通整理をするということも含めてサイトを立ち上げて、いろいろな大学あるいは自治体を含めた関係機関に働きかけをしていこうと考えているところです。

また、インターンシップを実施するに当たっては、学生なども含めた若者に対してジョブカード制度という制度を推進しています。これは個々の人物の能力の見える化をして、それを就職に結びつける、あるいは能力が足りないときにはその能力を付与するために各種取り組みを行うということで、インターンシップもその中の一つとして位置づけていますが、それも積極的に活用していこうという話です。

それから人材還流において、実際にインターンシップを行った後、タイムラグが発生することも含めて学生さんが就職活動を行うわけですが、その際に就職活動に対する支援施策が幾つかございます。具体的には9ページで、国が行っています新卒応援ハロー

ワークであるとか、あるいは都道府県が行っていますジョブカフェ、若者のためのワンストップセンターの仕組みであるとか、あるいは自治体さんも含めて、いろいろな民間の事業者の方に事業を委託しているようなL0活プロジェクトと呼んでいる地方人材還流促進事業、あるいは地方における人材還流を目的としてやっています地域しごと支援センター、あとは中小企業人材確保支援等事業ということで、これは経済産業省で実施している事業であります、こういった各種の取り組みについての情報提供も含めて、こういった施策の対象にいずれなっただくことも含めて、就職への支援とうまくつなげて取り組んでいくことも想定をしています。

また、この取り組みについては、地方創生の中で別途の取り組みとして、地方で就職するときのための奨学金の優遇措置も検討されていますが、それともリンクして、経済的支援も含めて取り組んでいければと考えています。

このような形で今後の働き方改革を地方に積極的に取り組んでいただきたいと考えていますが、今後とも有効な施策を引き続き我々も考えていきたい、それから、有識者の構成員の方々にもいろいろアドバイスをいただきたいと考えています。

資料の最後の10ページですが、これまで御説明した主な事業以外にも、一部取り組みを進めている地方創生に資する事業を幾つか考えています。「⑤地域ぐるみの働き方改革の推進に向けた取組」は、何か地域でイベントがあるときに一齐に休みをとりましょうということを、地域ぐるみで取り組むという取り組みが静岡県で進んでいるという話を承知していますが、そういったことも積極的に取り組んでいただければということで、これは資料4-2では19ページ以降に詳しい資料が入っています。

また、「⑥地域経済を担う若者の地元定着・キャリア形成支援に資する取組」がありますが、これについても若者で、地域でなかなか就労機会がないような方々に対して疑似就労体験を行っていただいて、地域で働くということの意識を醸成していく、あるいは経験を積んでいただくといった事業も一部モデル的にやられている例がございます。詳細については資料4-2の22ページ以降にございますが、そういったことも含めて地方に対して提示をして、今後取り組みを強力に懲進していきたいと考えています。

具体的な事業の御説明は大体以上のとおりですが、若干補足として添付資料について少しずつ御紹介しておきたいと思えます。

まず、資料5でございます。これは、働き方改革の取り組みを進めていく上での地域のプラットフォームで、我々地方創生の立場から地域働き方改革会議と申し上げていますが、その会議の開催状況について整理をしたものです。昨年度中に全ての都道府県で会議が立ち上がって、1回以上既に開催をされています。そういう枠組みができておりますので、今後、この会議を有効に活用して推進をしていきたいということでございます。

それから、資料6は、「地域少子化対策・働き方改革推進に関する調査の概要」と書かれておりますが、先ほどから御説明している取り組みも含めて、地方創生における働き方改革を今後実施するに当たって、いろいろ好事例を拾うことができたり、ノウハウを得るこ

とができたりするわけでございますけれども、そういったものをうまく調査研究事業として取りまとめて、今後の地方に対する情報提供も含めて、施策展開に活用していきたいということで、「調査」と書いてありますが、調査結果をうまく取りまとめて、それを有効活用するという含めて実施したいということです。

具体的には、1番目に書いてあるとおり、取り組み事例、好事例を調査・取りまとめをするということです。

2番目に、『働き方改革アドバイザー（仮称）』による企業に対する支援の仕組み等に関する調査研究と研修プログラムの作成」とあります。具体的にアドバイザーあるいはコンサルタントと呼ばれている場合もあります。一部個別にそういう取り組みを進めていらっしゃるような団体さんもございます。先ほどの兵庫県の例もそうです。そういった実際の取り組み例なども分析しつつ、アドバイザーについても我々としては、そういった方々の質を上げて有効なアドバイスをしていく必要があると思っており、そういった方々の養成、育成に資する分析を行った上で、研修プログラムのひな形、その成果を取りまとめて、アドバイザーが持っていただくべき知識も含めて盛り込んだ研修プログラムみたいなものをつくって、今後のアドバイザーの養成に生かしていくということをやっていきたいと考えています。

3番目の「地域少子化・働き方指標」、「地域少子化対策検討のための手引き」については我々は既に策定して、第1回目の支援チームの場で公表し、地方自治体で有効活用を今進めていただいているところでありますが、これもこの事業の中でブラッシュアップをしていきたいということで、あわせて、今後の施策展開の上での材料をこういう形で整理していこうということで考えておりますので、あわせて御報告させていただければと思います。

それから参考資料として、参考資料1～8までございます。1は構成員名簿で、2は創生基本方針2016の全体の概要がわかる資料になっています。参考資料3から8までは、この支援チームに参加いただいている各府省さんの取り組まれている働き方改革に関する施策です。時間の都合もあって割愛させていただきますが、既存の施策を有効活用しながら取り組んでいくということで、ここに出していただいたような施策は今後の働き方改革の展開に活かしていきたいということです。

ちょっと長くなりましたが、説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○樋口座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明につきまして、御質問あるいは御意見をいただければと思います。どなたからでも結構ですのでよろしくお願いします。

浅川構成員。

○浅川構成員 座ったままで失礼いたします。浅川と申します。よろしくお願いします。

4点ございまして、主に資料4-1についてでございますが、まず、4-1の「アウト

リーチ支援」の「企業認証」のところで、私も仕事上地方自治体様によくお会いするのですが、自治体様独自でも認証制度を設けていらっしゃるのですが、なかなか進んでいかない、数多くあっても今度はなかなか周知が難しい、そこから先に進めようとするすると、本当に意識の高い経営者の方に当たらないと、なかなかそこから広がっていかないというお悩みをお持ちだということをお伺いしております。

自治体様のアイデアとして、例えばユースエール認定は非常にハードルが高いのですが、それをとると国の主催する合同企業説明会に出られるとか、目に見える採用のメリットみたいなものがあると、それをきっかけにしてとろうではないかと意識が動くのではないかとという御意見も私の耳に入っております。

2点目でございます。その次のページの地域働き方改革包括支援センターのところでございますが、これは私も悩ましいなと思ったのですが、働き方アドバイザーの養成のところの丸の1つ目ですけれども、働き方改革について問題意識がない企業にアドバイザーを派遣する、と読めてしまいまして。実は中小企業の採用支援とか定着支援をやらせていただくのですが、セミナーをやっても課題認識を持っていらっしゃる企業様しか来ないので。この課題認識がないもしくは無視している、こういった企業さんにどうやってアドバイザーの支援を受けさせるかというところがすごく肝になってくると思っていますので、ここの仕掛けが一つないと実際には奥深くまで入っていくのは難しいかなと、何か工夫が必要だと感じました。

次のページでございますが、浜田市様の事例はすごいと思ったのですが、県の単独出資ということもあると思うのですが、個人の移動に対しての支援を金額で直接支援をされていらっしゃる。たしか今、交付金は個人への支援は原則行わないということになっていますが、これで効果があるのであれば交付金もこういった使い道を広げるべきなのではないかとちょっと感じた次第でございます。

我々はよく誰を支援するのか、誰に移住してもらおうのかというターゲット論になったときに、ここにもありますとおり生活困窮者となった場合、目の前のことで損得を考えますので、移動するお金、例えば見学に行くお金すら出せないときに目の前の仕事をまず続けようという発想になってしまわないように、ハードルを大きく上げてあげるといった思い切りが必要なのではないかとというふうにも感じた次第でございます。

最後でございますけれども、インターンシップのところ資料4-1の7ページ、4-2の16ページに書かれていて連携しているのですが、「ポータルサイトの立上げ」というところでございますけれども、数多くの支援施策が全国で走っておりますが、インターンシップも少なくないと思っております。ただ、それぞれにホームページが存在していて、それぞれに広報していて、もし、ここのポータルサイトが立ち上がるのであれば、そういったものを全てここに包括していくといたしますか、どう連携させていくかという、広報を一本で大きくやったほうがはるかに効果的だと考えていますので、そういったことも視野に入れていただけるとよりいいのではないかと考えました。

ちょっと長くなりました。以上でございます。

○樋口座長 ありがとうございます。

主に御意見だったと思いますが、今、できている制度はとりあえずスタートしたというところで、ざっくばらんなところで今後変えていくということも必要に応じて出てくるかと思いますが、そのときの参考にしていただければという話だろうと思います。何かありますか。いいですか。

順番に。

○小島構成員 連合総研の小島です。

今、資料4-1で先進事例の取り組みについて幾つか紹介をいただきました。前回、私が紹介した地域の政労使で取り組んでいる事例として兵庫県の取り組み、あるいは愛知県での取り組みが今回の先進事例として取り上げられています。それらを今後どう各地域で推進していくかが課題だろうと思います。

一つは、今出されています包括的支援あるいはアウトリーチ支援ということで、今、浅川さんからも御指摘されたことです。3ページにあります「働き方改革包括支援センター」を立ち上げて、各企業にアドバイザーが入るということですが、問題意識がそれほど高くない企業にどうアドバイザーを派遣するが課題だと指摘をされました。そのためにも、地域ぐるみでの働き方改革という、地域全体での盛り上げとセットでアドバイザーの育成、企業への派遣といったことを一体的に取り組まないと、うまくいかないのではないかと思います。

そういう意味では、5つ目の地域ぐるみの取り組みということも、私が前回愛知県の取り組みとして、一定の期間に有給休暇の取得促進あるいはノー残業デーの設定といった地域全体の取り組みを行っていくことと、企業独自の取り組みが合わさって、初めて地域で生かされるのだと思います。まさに総合的な取り組みということで位置づけをしたほうがいいと思います。今後のアドバイザーの養成に当たっては、ここで出されているような幾つかのモデル事業あるいはメニューを総合的に進めていく視点が必要ではないかと思えます。

その意味では、同じく3ページに、働き方改革を推進するプランを策定した企業に対する企業認証も記載されております。推進プランをつくる、あるいは各企業が自分たちの働き方改革を推進するということを宣言する、働き方改革宣言企業というか、既に企業がワーク・ライフ・バランス推進を宣言にするといった取り組みも行われておりますので、そういうものと連携する形で、まず企業に宣言してもらおう。また、従業員を含めて、労使で具体的な働き方改革を進めている優れた企業に対しては承認をしていくことも必要ではないか。現在の次世代育成支援推進計画でも、優れた企業については認証、承認ということで、「くるみん認定」を行っています。最近、その上の「プラチナくるみん認定」もありますので、それらも参考にしながら、この働き方改革を進めていくことが必要だと思えます。

○樋口座長 ありがとうございます。

大分公共入札による特典の話が出ていますけれども、今度スタートし出しているの、それについて説明を少ししてもらえますか。そのほかの要望という形で今出てきているのだと思います。

○内閣府男女共同参画局 内閣府男女共同参画局の羽白です。どうぞよろしく申し上げます。

参考資料3、内閣府男女共同参画局の資料をごらんいただきたいと思います。ページを打ってなかったかもしれないのですが、2枚おめくりいただきますと、三色国旗みたいな横紙のページがございます。国の調達には全部で8兆円ありますけれども、今回の推計では5兆円規模で、公共調達におきましてワーク・ライフ・バランスを推進する企業を評価する取り組み指針というものを取りまとめまして、平成28年度から段階的に導入することとなっております。これは「『女性活躍加速のための重点方針2015』」という1つ目の赤い箱にある昨年取りまとめられたもので、こういうワーク・ライフ・バランスを公共調達でより幅広く評価する方向が出ました。

また、2つ目の白い箱にあります女性活躍推進法の中で、法的根拠として、国はそうした女性活躍に取り組む企業の受注機会拡大をするということになっており、また、2項目では、地方公共団体は国に準じた努力義務が設けられております。こうした取り組みはあすへの投資という根本的な政府の考え方をもとに進められてきたものでございます。

具体的には、その次のページをごらんいただきたいと思います。

国の調達は、値段だけで決める入札だけではなくて、価格以外の要素を評価する入札、調達もでございます。今回の取り組み指針では2つ目の青い箱にありますように、価格以外の要素を評価する総合評価落札方式ですとか随意契約の中の企画競争、プロポーザルといったものを行うときには、契約の内容に応じてですが、ワーク・ライフ・バランス等推進企業と称しては、先ほどから御指摘のありました女性活躍推進法の認定、えるぼし認定、次世代法のくるみん、プラチナくるみん、若者雇用促進法のユースエール認定、また、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した中小企業、こうしたものを加点評価する方針を定めました。また、事業によっては、どの程度加点するかはさまざまありますが、類例を示しながら政府全体として取り組むこととしてございます。

1枚おめくりいただきまして、具体的には、事業の中でどれぐらいの割合を割くかを決めた後に、それぞれの認定の難易度、特に長時間労働の削減が観点でございますので、労働時間の基準をクリアしたこれらの認定に重みづけをしまして、配点例を示し、これを参考にしながら各事業で調達を行っているということで、既にまち・ひと・しごと事務局での調達などでも、こうした加点項目を設けて実施をされているところになっております。

もう一枚おめくりいただきますと、現在の取り組み状況でございますけれども、基本的に平成28年度中から行うことに国の機関はなっておりますが、困難な場合等はスケジュールを公表して取り組むということになっておりまして、既に国の全機関がスケジュールを

策定して、ホームページをごらんいただきますと、例えば国土交通省などでも公共工事をどういうスケジュールで入れていくかということで、平成30年以降までのスケジュールを示しながら取り組みを進めることになっております。また、WTOの関係は内外無差別の必要がありますので、制度を検討して取り組むということになっておりまして、現在、スケジュール全体としましては、先ほど申し上げました約5兆円規模の事業で最終的には、こうしたワーク・ライフ・バランスを進める企業を加点評価するということが既に決まって、進められることになっております。

また、そのページの下にありますように、今後の方向性としてしましては、女性活躍の重点方針の中で今後国が原則導入を進めるとともに、独立行政法人などでも平成29年度からは原則導入をし、地方公共団体においても国に準じた取り組みが進められるように取り組むという点。

また、この取り組み自体はこうしたワーク・ライフ・バランスの取り組みが業務の改善ですとか生産性の向上につながる。だから、税金を使うに当たって評価しても決して間違っていないといえますか、つながっていくものだという考え方で行っておりますので、この発想を民間企業の調達においても当てはめることが可能ではないかという考えから、民間企業においてもこうした取り組みを進めようという点。

また、東京オリンピック・パラリンピックの調達でも、現在女性の権利などの観点での調達行動の検討が進められておりまして、そうした中で同様のものを、これを契機にして社会全体でワーク・ライフ・バランスを評価する取り組みが進められるようにしていきたいということで、取り組みを進めているところでございます。

大変長くなり、申しわけありません。よろしく願いいたします。

○樋口座長 ありがとうございます。

先ほど、浅川さんからこのほかにも、例えば先ほどの職業紹介ですか、学生を対象にした紹介に特に出られるような、何か特典をという具体的な提案が第1点として挙げられました。

○浅川構成員 認定企業のポイントでいきますと、企業様の意識でございまして、採用に有利になると広報されるのですが、実際に学生に届いていない、求職者にそのメリットが届いていない。ある自治体さんで調査されたケースですが、新卒の方の女性の3割は御存じでしたが、男性は1割を切っていたそうです。具体的にそういった企業だけが国の支援もしくは自治体の支援を受けて、統一の合同企業セミナー、説明会に出られるみたいなわかりやすい特典があると、よりいいのではないかという御意見をいただいたということを皆様にお伝えしたかった。

○樋口座長 ありがとうございます。検討課題としていただいたということです。

小島さんの今のお話の中から出てきたのですが、先ほどの兵庫県、清原さんのところの話ですよ。今の説明を受けて何かありますか。

○小島構成員 地域ぐるみの取り組みということで、今のお話と関連するのは企業認証を

受けた企業の特典ということですが。そういうものを地域全体で広げるために積極的に活用・PRしていくということで、意識が低い企業にも意識を持ってもらう取り組みにつながっていく必要があると思います。まさに今、説明されたようなことをもっと地域で活用・PRしていくということが必要だと思います。

○樋口座長 ありがとうございます。

白河さんからどうぞ。

○白河構成員 ありがとうございます。

多分、この資料をもとに、6月24日に地方の担当課長を呼んでおろしていくのだと思うのですが、そのときにこの資料だと、何かこういう事業をやらなければいけないのだなというところはわかると思うのですが、目的が何かというところが地方に行って話すと本当に共有されていないなと思っていて、これは少子化対策なわけですよ、少子化対策には働き方が大きくかかわっているので、それを改めようということを前の会議から受けて来ている流れだと思うのです。なので、その構図をもっとわかりやすく、少子化対策にもなるし、働き方改革をすると何のいいことがあるのか、女性活躍は推進しなければいけない、でも、女性活躍のためには男性の家庭参画も進まなければいけない、男性の家庭参画が進むためには企業が従業員を余り長時間縛ったり、不自由な働き方をさせてはいけない。そういうことをしていくと、はっきり出生率がアップするのだよと、子宝率といったものを使って、ダイレクトにもう事例がいっぱい出ています。

一億総活躍のほうでも、私はほかの会社の事例を使って、3年ぐらいはかかるのですが、長時間労働をやめたら出生率が上がったという例を出したりして、でも、企業の悩みは出生率ではなくて、人材不足とか今月の売り上げをどう立てるのかということだったりするので、それをやると人材不足も解決するし、生産性もアップして売り上げもアップするのですよといった事例をたくさん見せてあげないと、多分、なぜこれをやらなければいけないのか、交付金がおおりてくるから事業をすればいいのだなという程度の理解で終わってしまうのではないかと思います。それと、そういったことをわかりやすく説明するような具体的な事例をたくさん出してあげないと、多分、企業の皆さんは納得してくださらないのではないかと思います。

それから、事業がたくさんあるのですが、もう既に先進事例があるということで大体予算をこのぐらい使ったらこういう効果があった、例えばシングルマザーだったら定住してくれた人がどのぐらいいたとか、何かそういったような簡単なKPIみたいなものがあるのだったら、先に予算と効果を提示しておいたほうがいいのではないかと思います。なぜかというと、行政事業レビューのときに内閣府の結婚支援がいろいろ挙げられたことがあって、そのときに非常に厳しく言われたので、今はKPIを設定するということがあったのですが、KPIを最初からある程度設定しておかないと、地方としては、どのような事業にどのぐらいの予算を使って、どう効果が出るのが適切かということが多分わからないと思うのです。例えば結婚支援ですと、600万かけて1組のところもあれば、28万かけて1組という

ところもあって、本当にそこはシビアに予算が1カップル幾らぐらいな感じで実は出るのですけれども、こういったものを評価する指標みたいなものはこれからすごく重要になってくると思うのです。なので、言われる前に先につくっておいたほうがいいのではないかと。

ただ、これは1カップル幾らみたいな単純なものではないので、今、NPOさんなどが海外で自分の事業をはかるときに社会的インパクト指標というものをやっています、海外ではいろいろなやり方があるのです。たしか内閣府が社会的インパクト指標の有識者の懇談会みたいなものをやっています、資料を見たことがあるので、何かそういったものを使って、この事業はこういうインパクトがあるのだということがある程度示せるようなものがあると、非常にいいのではないかと思います。

それから、地方の働き方はイオンが規定しているようなところがあって、イオンが10時までやるかどうかというのは多分大きなところだと思うので、そういったイオンさんと呼んで1回話を聞いたりするのはいいのではないかと。地方で女性が働くところはほとんどイオンなので、そういったこともあると思います。

大学生のインターンシップに関してなのですが、地方に行って就労体験は結構時間がかかりまして、今の大学生の就職活動はすごく忙しいのです。なかなか地方まで行ったりする余裕がないので、例えば1年間かけて地方での就労を研究とか、地方で就労すると何がいいことがあるのかという講座みたいなものを1年ぐらい、半期でもいいのですけれども設置して、地方で就労することの意味とか意義みたいなものを生徒たちがある程度わかるようなものを作ってからでないと、なかなか忙しいインターンシップの期間に地方まで行ってくれる人はなかなか出ないのではないかと。

それから、働き方改革の会議をするのでしたら、ぜひそこにクォーター制を取り入れて、女性の視点を入れていただきたいと思います。女性のそういった政治参加的なものが少ない県は少子化になっている。上位と下位の出生率で見ると、そういうところはすごくかわっているようなので、そこは何かを入れられるのだったらぜひクォーター制にしていだければと思います。

長くなりました。

○樋口座長 ありがとうございます。PRをちゃんとしろということですね。

最後の地域働き方改革会議のクォーター制は。

○白河構成員 何か会議体をつくるのだったらある程度の数の女性を入れてほしい。

○樋口座長 現行は、全くそれは問うてないのでしたか。

○中井参事官 審議会などでは、我々が設置するときには当然女性3割以上というのを念頭に委員の方々を検討させていただくわけですがすけれども、今回の働き方改革会議についてはそういう縛りまでかけていないので、現時点ではそれについてどうこうしてくださいという話はできていないのが現状です。

○樋口座長 現行はかかっているのはわかったのですけれども、これをかけることは可能なのですか。

○白河構成員 無理なことを言ってしまいました。

○中井参事官 基本的には、3割以上というのは先ほど審議会等と申しあげましたけれども、この考え方は先ほど白河先生がおっしゃったような考え方に基づくもので広めていこうという話であるので、最低限態勢はしていくということで引き続きどういうあり方が望ましいのかは研究をしてみたいと思いますが、そういうことが望ましいのであるということを含めて、まずは我々のメッセージを出して態勢していくということではないかと思えます。

○樋口座長 よろしくお願ひします。

渥美さん。

○渥美構成員 渥美と申します。とても充実した資料を御説明いただきありがとうございました。

私は、包括支援とアウトリーチ支援に絞って意見を申し上げたいのですが、先ほど、ひょうご仕事と生活センターの御説明をいただいて、センター設立前の4者協議のときに私を兵庫県に呼んでいただいて以来、ほぼ毎年お仕事をさせていただいているので、マクロの点とミクロの点で幾つか申し上げます。

まず、このセンターは自治体がうまくやっている仕組みとして、すごく先進的だと私も思っています。マクロで言うと成功のポイントは3つあって、1つ目は理念の共有。多分、もうお調べになっているかと思えますけれども、御存じない方もおられるかもしれないので、阪神・淡路大震災をきっかけに一度雇用環境が壊滅して、それをどう労使が協調して取り戻すかという中で、ワークシェアでスタートしています。有効求人倍率が落ち込んだときにどうやってワークシェアで雇用環境を立て直すか。

理念がきちんと決まった後、労働局と自治体だけではなくて、連合と経済団体の協定が2つ目の成功のポイントだと。理念で言うと、多分この場では共有できている。そもそも少子化で人口減少の中で地方創生という、そこをきちんとまず理念として各自自治体に、そもそもこれからは労働力人口が減っていく中で、どうやって地域の雇用を維持する、活性化するか、そういうところをきちんとつくる。その次に、ここでは雇用対策協定になっていますけれども、できれば連合、経済団体を巻き込んだほうが絶対にうまくいくと思います。初代センター長も、この間かわった2代目も連合出身ですので、そういうところが非常に重要なポイントかなと。

3つ目で、多分一番重要な成功ポイントは財源です。兵庫県は法人県民税の超過分がこれに充当されていて、毎年2億円前後がセンターの独自財源としてあります。経済団体、特に大企業がお金を払っているから、当然きちんと企業にとってはこれとこれと意見を言う。連合も人を出していますし、こういうところが企業にとっては必要だということで、みんなで知恵を出し合っているところが非常に成功のポイントですので、国がこうやってお金を出すのはとてもいいことだと思うのですが、できれば地元の経済団体にも応分の負担はしていただいて、それなりにもっと責任を持ってきちんと関与していただく

たいな枠組みも検討されたいと思います。

ミクロの視点を申し上げたいのですが、センターでここに書かれているようなアウトリーチ支援でアドバイザー事業をやっていて、私は、実はこのアドバイザーの方々が現場で困っていることに対する中間支援みたいな形で、スーパーバイザーみたいな役割で毎年入っています。ミクロに関しては、徹底的にボトムアップでやったほうがうまくいくのです。ここに書かれているように一応パターン化したマニュアルがあって、それで研修するというのはどこでも考えることではあるのですが、中小企業の取り組みは本当に多様、ダイバーシティーなので、パターン化するよりもむしろいかにカスタマイズして現場に合うプランを提供できるかが成功のポイントです。

先ほど話題になった、そもそも問題意識がないあるいは問題意識が希薄な経営者をどう口説くかは、毎年実際に参加しているアドバイザーの方から出てくる質問なのですけれども、これは白河先生がおっしゃったように、考え方が働き方改革前提でそれをどう伝えるかではないです。そもそもその経営者が持っている問題意識、それこそ人材確保に困っているあるいは社員のモチベーションが低い、あるいは人件費が何たらかんたら、そういうところと働き方改革を結びつけるのか。課題が前提であって、それに働き方改革をどう結びつけるのかのロジックをきちんとアドバイザーに持っていれば口説けるのです。現場にはまるのです。腹落ちさせるようなロジックはあります。

兵庫はうまくいっていますけれども、多分、交付金事業を使って最近うまくやられているのは岐阜県なので、地元の中小企業診断士とか社労士さんたちが個別に企業に行って、私は中間支援を5年間やってきたのですけれども、要は出て行って、アドバイザーの方はその時点でそもそも知識がありません。制度をつくるものだと思っています。働き方改革は制度と風土、実際の実践スキルの3つが不可欠なのです。いかに風土、文化を変えるかというところがロジックであり、それを説得するために、経営者、あるいはそこで働く従業員に腹落ちさせる伝え方があります。

実践スキルはゼロなので、そもそもアドバイザーの方々に学んでいただきながら現場でどういうことが課題として起きるのかを、制度ではなくて、実際の具体的な取り組み事例として学んでいただくことがとても必要です。ですから、カリキュラムを学んでいただき、伝えるというのは多分企業の実態にマッチしません。むしろ、企業に出向いて、そこでヒアリングした課題についてきちんと出し合った研究会みたいなものを立ち上げて、そこに専門家がアドバイザーみたいな感じの中間支援で入るほうが絶対うまくいきます。そういうふうに課題としてつくり上げるカリキュラムのほうが、実際に見合ったものになっていくと私は思っています。ですから、一度岐阜県を呼んでお話を聞いたらいいいのではないかと思います。

あと、先ほどのクォーターに関して一点申し上げますと、大抵こういう上部組織、働き方改革会議みたいなものができる、偉い方がいますね、ほぼ男性になる。ただ、そうであっても、下部組織としてワーキンググループとして実動部隊をつくると、例えばそこに女

性がいっぱい入って、実際にうまく回っていくというやり方はあります。

三重県とか北九州市はそういうやり方でうまくやっていて、例えば北九州市だと、市長を委員長にしたオール北九州のワーク・ライフ・バランスの官民連絡会議というのがあって、これは9年ぐらいやっているのですけれども、その下部組織というか、外出しのネットワークとして、ダイバーシティーネットワークとワーク・ライフ・バランスネットワークという企業ネットワークで、これも8年ぐらいやっている。ここはもう8割が企業の担当者の女性です。でも、実際のリアルな現場の課題であり、また、それに対するアドバイザーも地元のコンサルがいて、私も時々中間支援でお仕事をさせていただくのですけれども、そういう改革会議はクォーターが難しいと思うのですけれども、下部組織としてのワーキンググループみたいなどころに、できれば現場の担当者の女性ネットワーク、各自治体でそういうものを女性活躍の流れがあつてつくっていますので、そういうところの方に入っていただいて実践的な話をやってみますと、もっと実務の話としてうまくいくのではないかと思っています。北九州市も一度呼んで、お話を聞いたらいいのではないかと思います。

以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

今のレスポンスで事務局、リプライか何かありますか。

よろしかったらお願いします。

○大久保構成員 私は、地方創生インターンシップ事業について、うまくやるための私なりの御提案をさせていただこうと思います。

インターンシップは随分普及してきたとはいえ、まだなかなかうまくできていないところも多いと思います。私は東京商工会議所で若年キャリア教育の委員をやっておりまして、東京商工会議所主催のインターンシップを3つに分けることをやりました。具体的には、5日間以上の本当のインターンシップと、企業ツアー、ジョブシャドウイングの3つに分けたのです。それがこの地域のものにもうまく当てはまるのではないかと私は思っています。

ジョブシャドウイングというのは半日で終わるプログラムで、今、地方でよくやられている地方企業の経営者のかばん持ちのような、半日くっついていって、最後に御飯を食べて終わるというものなのですけれども、最初のスタートとしては準備がほとんど要らずにすぐに着手できて、数がこなせるということで、結構地域で行われていまして、大学1年生であればこういうところから入ってもいいと思います。

2つ目は企業ツアーというもので、これはバスに乗って1日に会社を複数訪問するのですけれども、それをおもしろく効果的にやるためのポイントは、サプライチェーンに沿って回る、あるいは産業連関をたどるように回るということです。最初は例えば農業法人とか、農林漁業で産品がとれるところを見て、それを使って実際に食品を製造・加工している会社に行き、その後、卸しとか小売りの流通に行き、最後に宿泊とか飲食に行くという

ようにずっとたどっていくのです。これはいろいろな産業でできると思うのですが、学生はBtoC企業にばかり目が行きますが、途中のプロセスのBtoB企業にも目が行くようになって、地域で動いている経済全体の流れが見える。これもバスを用意すれば1日でできることで、量がこなせて、非常に効果が上がります。これはアメリカでは非常に盛んに行われているキャリア教育です。

もう一つが本当の意味でのインターンシップで、地方のインターンシップの場合はなるべく長くやったほうがいい。現地に行くのは2回ぐらいでもいいと思うのですが、例えばまちづくりとか観光振興、産品開発というプロジェクト型のインターンシップにおいて、地域の自治体とか地元企業がそのインターンシップに協力をしている、1回訪問して持ち帰って、今度は東京でその学生たちが集まって企画を立てて、もう一回現地でプレゼンテーションするみたいなプロジェクト型のインターンシップだと、非常に効果が上がるのではないかと思います。

いずれにしても、この3つで全体的に言えるのはITをうまく使うということです。地域が離れているので、インターンシップのビフォーアフタープログラムなどもIT、eラーニング、あるいはネット上で学生がやりとりをするみたいなことをうまく機能させることが成功のポイントだと思います。

もう一個の成功のポイントだと思うのはパッケージ化です。どういうパターンでやるとうまくいくかは大体わかっているので、各地域が一から企画を立てるみたいなことをやっていると本当に数が少なくなってしまうので、いいパッケージをしっかりとつくってあげて、それに現地の情報を当てはめていくと、具体的にスタートが切れるという準備をしてあげるのいいのではないかと思いますので、ぜひ検討してみてください。

○樋口座長 いろいろアドバイスをいただきまして、どうもありがとうございました。

これもどういう形でインターンシップを進めるかですね。

○山崎地方創生総括官 一々皆さんごもっともで余り答えが、うなずいているだけです。きょうは本当に我々がよかったと思っていますのが、こういう勉強をする前に都道府県に伝えてしまったら都道府県が動いてしまいますので、今回、時間がなかったので特別に第2回をお願いしますので、みんな聞く気に来ておまして、答えるどころではないもので、まず、御意見をいただいて、最後にいろいろお答えできる場所はしたほうがいいのではないかと思います。

○樋口座長 わかりました。

そしたら、またどういうふうにご具体化していくかというのは後でということ。

順番に行きましょう、高橋さんから。

○高橋構成員 私のほうから、人口の専門家ですから、その観点を入れながら御質問です。

1つは、資料4-1に掲げられている「包括的支援」ということなのですが、実際、子育て支援という大きな柱も同時にあるわけです。人口減少があって、そのもとでいかに出生率を目標の1.8まで高めるか。その中では、子育て支援は重要なのですが、

地域働き方改革包括支援センターにおける子育て支援の役割はどういう関係があるのだろうかというのが、この説明図からはわからないので、この中にも子育て支援との連携を図るという位置づけがもう少し必要なのではないかと思います。

2つ目は、アウトリーチ支援というのは非常に大事だと思うのですが、例えば地方には、それにかかわるNPOがたくさんあるのです。任意団体が物すごくあります。それらは地域社会資本の部分と言ってもいいと思うのですが、それらをどうアウトリーチ支援のところに組み込むのか。この下に「企業」「企業」「企業」とありますけれども、その戦力としての地域の任意団体、NPO団体の位置づけはどうなのかということです。

最後になりますが、そもそも包括支援センターは人口何人当たりには何カ所ぐらい想定するのか。例えば浜田市だと人口5万人ぐらいです。横浜市だと100万人を超えている。そういうところでは、設置の数が大きな問題になってくると思うのです。そういうのはどういう想定をされているのかということです。

以上です。

○樋口座長 これもかなり走りながら。

○山崎地方創生総括官 先生、それは大分違ってしまして、これは別に社会保障給付をやるわけではないのですから、子育て関係は日本版ネウボラと言っていますけれども、別途にそれは市町村窓口でまさに母子保健がやろうとしているのです。

なぜ「包括支援」という言葉を入れたかということ、実は働き方に関しても、本当は政労使でみんな一生懸命やってほしいのですが、労働局だったり、県だったりみんなばらばらだから、そこでみんな一緒にやりましょうという話なのです。したがって、逆に言うと、それを義務づけて設置しろという話ではなくて、政労使、地域で考えてやれば我々は支援しますよというので、みんなの気持ちを一体化するのが大事なはこのセンターであって、社会保障的に義務的に設置しろという趣旨ではないのです。そこだけは誤解していただかないように。

○樋口座長 冒頭の子育て、少子化との話は今回は出ていないけれども、いろいろ出ています。

○木下次長 地方創生と一億総活躍の立場から申し上げます。

地方創生の一昨年の総合戦略の中でも、子育て世代包括支援センターというのは、一応全都道府県あるいは市町村に設置をするという方向性が出されて、昨年度で130ぐらいまで整備が進んでいます。これは市町村でございます。ことし、平成28年度で250ぐらい。今、山崎から申し上げたとおり、これは働き方改革とは別の視点でつくっているものです。

ただ、高橋先生の御指摘は非常に重要だと思っていて、その意味では、都道府県でこういう働き方改革会議あるいは支援チームができて、それが具体的に企業にコンサルタントをやり、その中で実際には育児との両立という話が必ず出てまいりますし、その際に当然妊娠ですとか出産に伴ういろいろな不安があるので、そういうところにつないでいく仕組みは極めて私は大事だと思っておりますので、非常に重要なポイントなので、自治体

間でそれぞれのパーツを組み合わせないと全てをここで解決できませんので、そういう仕組みをぜひ我々としても考えたいと思っております。

○樋口座長 それでは、長谷川さん。

○長谷川構成員 まず、働き方改革に関する支援のところですが、4-1の資料の3ページのところで働き方改革アドバイザーを養成するとなっています。そして、既存のコンサルタントの方も政府や自治体等でもいろいろ養成されてきている。その役割の違いをはっきりさせていく必要があるのではないかと考えています。

真ん中のところに「働き方改革について問題意識がない、あるいは問題意識はあるものの解決策を見いだせていない中小企業」とありますが、後者は問題意識があれば、ちょっと案内すれば次のステージに導くことができます。課題を見つけるところをアドバイザーの方にそこまで求めるのか。実はその解決策をつくっていくのはコンサルタントがお手伝いしていくという役割ではないかと考えております。

問題意識がないところをどうするかですが、実は私ども、最近政府や自治体さんの委託事業の中で、あるテーマで例えば100件ぐらいの中小企業さんを訪問する。そこは問題意識があるなしに関係なく、とにかく訪問させてくださいということでアポイントをとらせていただく。次に何か支援がありますよと言いますと、そのテーマには関心がありませんということで引かれてしまうのですけれども、とにかく御説明の機会をくださいということで、そこでまず、今の国の動きを話す。地域の自治体の動きを話す。そして、身近な中小企業さんの取り組みについて御紹介するということをして、まずは気づいてもらう。問題意識がないところは、何か自分たちも前に進んでみようかなというところをしないといきなりハードルを高めてしまうと関心を持ってもらうのが難しいと思います。

実際に企業さんのほうからは、いろいろな案内をたくさんもらっているけれども見る余裕がなかったです。でも、わざわざ来ていただいて話してもらったことで、やはり必要なテーマなので考えてみたいですよというお話を実際にいただいております。そのアプローチの仕方は工夫が必要だと思っております。

また、専門のコンサルタントが、そういった施策のお手伝いをしても、どうしても単年度で終わったりして、お手伝いが終わると企業もなかなかまたそこに取り組む時間をとれない。ですから、翌年にもう一回フォローして、何らかの進捗を見ていく、もう一度続けてくださいという後押しをするような仕組みも必要かと思えます。

次に、ひとり親家庭の支援ということで浜田市の例がありますけれども、私の知っている情報としまして、鳥取大学の医学部附属病院で看護師さんのひとり親の支援ということで、東京駅の構内にポスターを張るとか、看護部の発案で取り組みを進めたということを知っています。それが自治体や業界団体といったところとうまく情報を共有して、取り組みがばらばらに進むことがなく、より効果を高められるのではないかと考えています。

もう一つは、インターンシップについてです。総合大学には全国にいろいろなネットワークがありますけれども、女子大はなかなか全国にそういった卒業生のネットワークがな

かったり、また、先輩で地元で働いている人の情報も少なかったりしますので、こういった公的な機関で地域にインターンシップの制度があるのは大変喜ばしいことと思います。また、女性活躍の視点から見ても、関東と地方では取り組みに大きな差がありますので、インターンシップを一つのきっかけとして企業が受け入れて、それで女性にももっと頑張ってもらいたいということで、採用枠を広げるというその後のステージにもつながる流れができるといいと思います。

感想も含めて以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

アウトリーチがやはり有効だということだと思えるのですけれども、どうやって企業側の関心を引きつけるかで、先ほどの話だと最初から働き方改革といってもなかなか難しい。むしろ、人材確保あるいはインセンティブ云々でそこからアプローチしていくという話もあるのかもしれないですね。結果として、働き方改革につながりましたと。

松田さん、お願いします。

○松田構成員 松田です。よろしくお願いします。

今回の取り組みは、ほかの先生方もお話しされたとおり、内閣府様が先頭に立ちまして、全ての省庁がかかわったまさに包括的な取り組みであると思います。非常に私も期待しております。その上で、私から大きく2つの点について、若干違う視点からお話しします。

本学は愛知県にありまして、隣の三重県の地方創生会議のメンバーも私はやっております。その観点からですが、資料4-1の地方創生インターンシップ事業に対する期待は非常に大きいです。その上でですけれども、現在、この事業の試みを見ますと、東京圏在住の地方出身学生で、東京圏に半分の大学が集まっていますから、これは優先順位としてはまず必要です。その上で、もし可能であれば名古屋圏及び大阪圏で、東京圏で成功した次の段階でやってはどうかということです。

理由を申し上げます。中京圏におきましても全く同じ問題が起きていまして、東京一極集中と名古屋一極集中なのです。そして、周りの三重や岐阜から若年層が流出しています。大学進学でどんどん進んでいってしまう。戻ってこないということです。そうした地域におきましても、このインターンシップが展開できると、岐阜や三重は暮らしやすいので、地元で働くということになるのではないかと。

もう一つの視点は、今の話にかかわりますけれども、今の事業案ですとかなり長距離の移動をイメージされているような気がしますが、もっとエリアコンパクトにやる展開もある気がします。つまり、今、申し上げた名古屋圏は愛知と三重、岐阜でいいのです。愛知で学生生活をしながらそのまま通勤、通学してもいいのです。そうした形のインターンシップも広げてはどうかと思います。

今の中京圏に関して、今回とは別の話で気になることをもう一つ申し上げておくと、今、三重県で問題となっているのが、新しく出てきたデータで、どうもミドル層の転出者がふえているのです。今までこうした地方創生の取り組みでは、そこには焦点が当たってこな

かったと思うのですけれども、若干そこが気になる動きです。

○樋口座長 ミドル層というのは年齢で。

○松田構成員 年齢層は30代、40代です。

○樋口座長 年齢のミドル層ですか。

○松田構成員 年齢です。

もう一つは、資料4-1「地域連携等による『地方就労・自立支援事業』」に対する期待は、特に地方部における人口対策、少子化対策に寄与すると思います。今回、出生率の速報が出て、特に地方圏、大臣がいらっしゃる山陰、九州、沖縄が非常に伸びているのです。島根県などでは、都市から人を地方に呼ぶという取り組みをやってきて、その成果が出てきている面も見られるということが言われておりますので、地域連携等によるこうした事業をさまざまな地域で展開されることがやはり効果を上げるのではないかと期待しています。

以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

それでは、油井さん、お願いします。

○油井構成員 油井文江と申します。

私はどちらかといいますと、中小企業の経営者やそこで働く女性たちの2つ、中小企業と女性支援ということでコンサルティング活動をしております。そういったところから少し気がついたところを申し上げます。

ワーク・ライフ・バランスや働き方にかかわる分野については、中央、あるいは都市部の比較的経済、社会的な大きな課題について、対応力を持つところでも非常に困難であった。なかなかうまくいかないということがここ20年、30年の状況ではっきりしているわけです。それを地方へ持っていったらうまくいくのかというお話は、そのままではうまくいかないのは目に見える。

そういうときにどうするかということなのですが、基本的には、一つ一つのこれまでのおろし方について、できる限りゼロベースでチェックしてみる。効果は果たしてどれぐらいあったのかということについて、やりにくいかもしれないけれども、一度そういうことを考えてみることはとても大事だと思うのです。総ざらいチェックというものもなかなか難しいと思いますが、今までのやり方にこういうやり方もオンしていきます、これもオンしていきますということだと、都市部、中央でできないことを地方でそんな簡単にできるわけがないというあたりが危惧するところでもあります。

例えば情報の伝え方とかアドバイスの仕方といったところでも、まず対象自体も中小企業というところになってしまっているのですけれども、中小企業の場合も小規模、零細というところだと、ノックをして開いていただいて、ちゃんと成果を出していくのは大変大変道なのです。

ですので、むしろ中堅クラスをとりあえずは絞り込んで、そこからパフォーマンスを出

していくという選び方が一つあるのでしょうし、それに対するアプローチの仕方ということでは、相手を知っていくということ、カスタマイズしていくことが大事だと考えております。

相手を知るという点では、行政のところでも、厚労省さん系の働き方とか労働系ですと、どこにどういう企業がどういうあり方であるかということを実は余りつかんでおられない。経済局とか経営支援の部局になってきますと、多少そういうデータはお持ちなのです。その辺の横共有がなかなかされないものですから、非常にやりにくいときがあります。ゼロからリストを構築するようなことを、どこでも拝見することがあります。これは携わる仕組みのほうの課題です。

あとは、個別のところでは気がついたところを申し上げます。

包括的支援プラスアウトリーチはすばらしいと思うのです。これは大変予算もかかることですが、それだけ親身になってきているということでもありますのでいいのですけれども、それは距離を縮めるという意味では、非常に価値観を持てる。ですけれども、その内容を果たして縮めるかという、アウトリーチ支援は距離を縮めるけれども、中身についてはどうか。届ける中身について一つの例を申し上げると、企業さんが動くのは因果があって、因果を誰かがちゃんとインプットしてくださる。それについて得心がいった初めて主体的に動かれます。しかしこれまでのやり方は、具体的にこの就業規則でどうつくりかえていくのかというあたりで、初めて専門家の方が文書作成を中心に入ってきてしまう。その前段のところはしっかり落ちていないものですから、結局、経営者にしてみれば、この分野についてはペーパードライバーのようなものです。ペーパー上は一定程度確保できているし、法対応もコンプライアンスもできているけれども、経営者のマインドの中には実際のドライブへの懸念や成果への認識が希薄になる。形は整えるが経営の魂・実体が無いということです。アウトリーチということであれば中身について、専門家の入り方も含めてゼロベースで今までのやり方を棚卸しして、もっと効果が出るやり方を設定する必要があると考えます。

あと、1～2点です。

ひとり親家庭もとてもすばらしいことで、ほかの施策とも共通するのですけれども、ゼロベースで見直しということの中には、とても大事なことが一つあって、受け手がどうそれを受けかということです。受け手にとって本当にこれは便利で、メリットがあって、ありがたいことなのかどうか。つくり方としてはメリットがあるはずだ、受け手はいいはずだと思うのですが、実際にやってみると、例えばひとり親家庭では、移住については、学齢の子供がいれば学校の転校の問題とか住居の問題、身動きができないことの事情とか制約要因はたくさんあるのです。そういうことを一応パッケージできちんと提供しなければ、国の政策だからといって、乗ったら結構大変な思いをすることは残念ながらあるのです。それはこちらの想像力の欠如の問題であって、打ち上げたけれども実際は誰もそれに手を挙げてこないというようなことにならないためには、受け手、実際の使い勝手

をもう一度見てみるということです。

また、こういうものが動くときは、現場の裁量権というか、多少バッファーがないと全部規則規則で全く自由がなくなります。決められたことをそのまま動かしていくということではなく、個別の事情に合わせるバッファーがあると、効果がより期待できると考えます。

それから、ひとり親家庭とか、学生もそうですけれども、情報に行き着くことが非常に困難です。届けるサイドが届いているかどうかということについて、もう少しセンシティブに、意識をもうちょっと持ったらいいのではないかと。届いていると思っているけれども届いていないというのが、多分どういう局面でもあるように思いました。

インターンシップ制度もそうなのです。学生にとってこれをやるのがプラスになればいいのですけれども、自分のキャリア形成の中で、例えばこういうインターンシップで地方でということが、プラス5点とかプラス10点の経歴になるというのだったらいいのですけれども、むしろこれは変な経歴になるわけです。変な経歴はマイナスになってしまう。関連する整備を放置したまま進めると、その気になった学生が痛手を負うということにならないように、手を尽くすことがとても大事なことだと思います。

これは手法のスイッチングコストに類することですけれども、今までは大学から来て、できるだけ中央志向でというのを地方へスイッチをしていくわけですから、このスイッチングコストは学生にとっても社会にとっても非常に大きいわけで、その辺に対しても意識啓発を同時に両輪でしっかり予算を使ってやらないとなかなか難しいのかなということです。

最後に、公共調達がアトラクティブであるという企業さんがどれだけいるのかということ考えると、多くの中小企業にとっては公共調達でインセンティブがあると言っても、全然効きがないです。公共調達ができるからということは、大手企業中心にとっても大事なことなのですが、私どもが今進めようとしている中小、地方の企業ということでは、下請けやグループ会社に連動する施策の作りが大事だと考えます。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

いろいろ有益なコメントをいただきましたが、お願いします。

○山崎地方創生総括官 少し補足をしますが、1つはきょう御指摘いただいて、いわゆる政策といいましょうか、進め方についてのいろいろな御質問もしくは御意見をいただきまして、これは本当に参考にさせていただきたいと思いますが、その上で、私どもはこの地域の働き方改革は、政策もありますけれども、ある面で運動論だと思っていまして、これまでもいろいろなプランをつくっても届いていないというのが、各省みんなそこを大変痛感しています。その面でいけば、運動論ということは結局各論を積み上げるしかないわけです。

きょういただいた先生方の御意見の中で、まさに都道府県に伝えるのはアドバイス集にして、我々はもちろん勉強しますが、一番大事なものは現場でして、それは県であり、

もしくは市町村もありますけれども、ちょっと整理をさせていただいて、全部というわけにはいかないかもしれませんが、本当に伝えたいと思うのは文字にして伝えさせていただきたいと思っています。我々も勉強しますし、一番認識すべき現場の人たちにわかってもらうということではないかと思っています。

加えて、後でお話もあると思いますが、逆に言うと、支援チームという名前をつくらせていただいたのは、検討会ではなくて、ブロック会議とか都道府県の働き方改革会議に参加していただいて、少し檄を飛ばしていただいて、役人が言うよりは現場を知っている先生方に言っていただくのが一番効果がありますので、まずはアドバイス集を24日に我々から提供しまして、加えて、今後もぜひとも御支援をお願いしたいと思っています。

政策論の面で少し。

○松尾次長 事務局から、今いただいたものを幾つか順を追って、考えていることと参考にさせていただきたい点を少し申し上げさせていただきたいと思っています。

インターンシップの件は、本当に多くの先生方から御意見をいただきました。大久保先生からは3つに分けてという話であるとか、ITの話、パッケージ化の話、白河先生からは1年かけて意義をしっかりとということ、長谷川先生からは女性のネットワークの問題、あるいは松田先生から中京の関係、それから学生へのメリットをどうマイナスにならないようにと。これは全ておっしゃるとおりだと思っておりますので、うまく取り入れていきたいと思っています。

その上で、学生の観点で、長期で幾つかやるということと言うと、例えば単位化を目指していくとか、長くできることによって地方と東京との違いであるとか、地方の暮らし方についてしっかり勉強してもらおうとか、しっかり学生にもメリットのあるような形で、できるだけ単位化をするような形のあり方であるとか、もちろん短いのはあれですけども、長期でやる分については単位化するといったものを大学にも懲遷していきたいと思っています。

ただ、いろいろプログラムをつくるということになると、地方の自治体に相当手間をかけてもらわないとそこは難しいと思いますので、うまくコーディネーターの方々とも連携しながら、自治体と中小の企業、学生、大学がうまくコントラクトと申しますか、ネットワークを組めるような形でやっていきたいと思っておりますので、きょういただいた御意見、また、御相談に伺いながら、アドバイスをいただきながらつくっていききたいと思っています。

これにつきましては、内閣府が中心でありますけれども、文科省、厚労省、経産省とも連携を組みながらやっていきたいと思っていますので、先ほど山崎総括官からありましたように、運動を起さないと、誰も知らないということになると何ぼいいものをつくってもよくないので、そこら辺は少し頭の中に入れながらやっていきたいと思っていますので、またアドバイスをいただければありがたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○中井参事官 重要なことは、山崎総括官、松尾次長から既に話がございましたが、今日

は全体的に非常にありがたい御意見をいただいたとってお礼を申し上げ、我々としてはそれを今後可能な限り活かしていきたいということであります。

何点か申し上げますと、まず、そもそも論ということについて腹落ちしていないというのは、自治体も含めてだと思っております。考え方については、昨年12月の総合戦略の改訂版にも書かせていただいたのですが、まずはなぜこういうことをやるのかということに関係者が理解した上で、企業などもそれが自分の企業のためになるのだということも理解していただいた上で、それについてはインセンティブをつけながらという話になるのだと思いますけれども、そういう形で何度も何度もしつこくそもそも論から入っていくことは重要だということを変更して思いました。

包括支援センターについては、地域の関係者が一同に共通認識を持って連携するというコンセプトですが、そもそも地方創生の枠組み、新型交付金も含めて政策間連携が非常に大きなキーワードです。既存の施策も活用しながら先ほども申し上げ、今日も幾つか御指摘いただきましたが、今回提示しているメニューの間でも連携をしていくほうが相乗効果も出て効果的であるという話であるとか、先ほども話がありました子育て支援との連携もやはりやっていく必要があるということで、それぞれが縦割りにならず、情報共有をできるだけ行って一体となって進めていくことの重要性に関係者が認識してやっていく必要があるのではないかと考えました。

それから中身についても、形をつくっても魂を入れないと、あるいは自治体に合わないとか機能しないという御意見もたくさんあったと思いますが、地域アプローチはまさに地域がそれぞれの実情に合った形で政策を考えることがコンセプトですので、そういう意味で我々はひな形を示しますけれども、我々国から言ったから、それをそのままねしてやればいいのであるということではなくて、まさに今日いろいろ御指摘があったものをこんな考えもある、こんな考えもあるというので提示をさせていただきながら、各地域において、自分たちに合ったものはどうだろう、そのときに分析とか実態把握もセットでやっていただく。いろいろ手間とか時間がかかる取り組みも多いと思うのですが、そういった取り組みを我々としても進めていきたいと考えております。

今後ともいろいろお知恵をいただければありがたいということで、よろしく願いいたしたいと思っております。ありがとうございます。

○樋口座長 何かほかによろしいですか。

いろいろ具体的な事例、御紹介をいただきまして、今後参考にさせていただきたいと思っております。

企業の好事例の話もありましたけれども、きょう私にとって印象深かったのは、自治体の好事例をほかの自治体にどう情報共有していくかということ、ぜひどこかでやっていただけたらと思っております。そのときは先生方にもまたお願いすると思っておりますが、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、そろそろ時間も来ておりますので、本日の会議はこれぐらいにしたいと思

ますが、事務局からほかに何かございましたらお願いいたします。

○中井参事官 一つだけといいますか、今日いろいろ出た話にも関係しますが、現在、各都道府県に対して、地域働き方改革支援チームによる支援の希望等についてアンケートを行っております。その結果も踏まえて、今後、支援チームの皆様方には、各地域の会議に、これはブロック情報交換会も含めて御出席いただき、御支援いただくことをまた改めていろいろな形でお願いをしたいと思っております。具体的な日程等につきましては、それぞれ事務局から相談させていただこうと思っておりますので、その際にはぜひよろしくお願いいたします。

以上でございます。

4. 閉 会

○樋口座長 どうもありがとうございました。

先生方にも、今後ますますお世話になるかと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。それでは、本日はこれもちまして終了したいと思います。どうもありがとうございました。