

1. 開 会

○樋口座長 それでは、ただいまより第3回「地域働き方改革支援チーム」の会議を開催いたします。お忙しいところ、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山本大臣から御挨拶をお願いいたします。

2. 挨 拶

○山本大臣 地方創生担当大臣の山本でございます。きょうは、皆様お忙しいところをお集まりいただきまして本当にありがとうございます。

「人口の減少に歯止めをかける」こと、「東京圏への人口の過度の集中を是正する」ことを目的として、まち・ひと・しごと創生本部を立ち上げたわけではありますが、少子化をもたらしている出生率の低下や晩婚化の状況には顕著な地域差がありまして、その背景の一つに長時間労働を初めとした働き方の問題もあることから、この「地域働き方改革支援チーム」を立ち上げ、構成員の皆様とともに地域の働き方改革の取組を応援してまいりました。

足元の状況を申し上げますと、昨年の東京圏への転入超過数は5年ぶりに減少したものの、依然として年間約12万人の転入超過となっており、東京圏への一極集中に歯止めがかかっておりません。

また、合計特殊出生率は2015年の確定値で1.45とわずかに上昇しましたが、都道府県別に見るとトップの沖縄県が1.96である一方、最下位の東京都は1.24と、大きな差が生じております。

折しも、昨年来、首相のリーダーシップのもと、開催されてきた「働き方改革実現会議」で、年度末に「働き方改革実行計画」が取りまとめられました。本日御出席の樋口座長、白河構成員におかれても、この会議のメンバーとして精力的に御議論いただいたと承知しております。ありがとうございました。

これを機に、地域の実情に応じた働き方改革の取組も、より一層活発化することが見込まれることから、構成員の皆様にも引き続き地域の支援への御協力をお願いしたいと思います。

また、樋口座長におかれては「まち・ひと・しごと創生会議」のみならず、さまざまな場で折に触れ、「地域アプローチによる働き方改革」の重要性、企業へのアウトリーチ支援の重要性について重ねて御助言いただいております。この場を借りて感謝申し上げます。ありがとうございます。

本日の会合では、「地域働き方改革支援チーム」のこれまでの活動状況や地域ごとの取組状況、政府の取組などを御紹介した上で、今後の取組の方向性などについて皆様に自由闊達な御議論をいただければと考えております。

本日頂戴いたします御意見も参考にしながら、各地域における「働き方改革」をより実効性のあるものとするため支援をしてまいりますので、チームの皆様方におかれましても積極的に地域に出向いていただくとともに、取組への御協力をお願い申し上げます。

ります。

以上で、私の挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

それでは、報道関係の方はここまでで御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

3. 働き方改革支援チームの活動状況（平成28年度）及び4. 政府の働き方改革の取組

○樋口座長 それでは、早速議事を進めてまいりたいと思います。

議題の3、「働き方改革支援チームの活動状況（平成28年度）」及び議題の4、「政府の働き方改革の取組」について、事務局及び関係省庁から説明をお願いいたします。

○蒔苗参事官 まち・ひと・しごと創生本部事務局参事官の蒔苗でございます。

私のほうからは資料1から資料4に加え、参考資料8として配布しておりますパンフレットの一部を御説明申し上げます。

まず、資料1でございます。「地域働き方改革会議」の位置づけでございますが、資料1をごらんいただきますと、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を昨年末に閣議決定しておりますが、その中での位置づけとしては、(3)として、「若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる」という柱の中で位置づけています。

裏面でございますような若者対策ですとか少子化対策、あるいは長時間労働の見直しといった施策とあわせて、これから御説明します地域での働き方改革の施策が相まって、表に記載している4つのKPIを達成することを目標としています。

第1子出産前後の女性の継続就業率、男性の育休取得率、労働時間60時間以上の雇用者割合、年休取得率といった4つのKPIが立てられています。

具体的に見てまいりますと、「地域働き方改革会議関連施策」として、「(ア) 少子化対策における『地域アプローチ』の推進」とあります。全国47都道府県で地域働き方改革会議を立ち上げていただいております、この取組の支援と、先行する県等の取組の横展開という対応を行っております。

アンダーラインを引いてありますが、先進的な取組の普及啓発を図る具体的なやり方として、1つはワンストップセンターのような包括的支援センターを設置していただくというものと、そこでの活動として企業からの要望を待っているのではなくて、むしろセンターのほうが企業のほうに直接出向いてアウトリーチをして支援をする。この2本柱で考えております。

下のほうに(エ)とありますが、地域の実情に即した「働き方改革」ということで、県によって置かれている状況は違いますので、県ごとに長時間労働の見直しですとか女性の活躍、あるいは非正規対策など、取り組んでいる内容は違いますが、それぞれをこの会議の中で議論していただいておりますという建て付けになっております。

次に、資料の2をご覧ください。そうした取組の中で、昨年この会議でも御議論いただきましたけれども、まち・ひと・しごと事務局の推奨事業として、地域でワンストップセンターのような活動拠点を設置していただくということを考えております。

そこにございますように、地域の関係者が集まって取組を決定し、地方創生推進交付金等を活用した「地域働き方改革包括支援センター」、すなわちワンストップセンターを設置しまして、労働局との連携、あるいは他省庁の交付金も活用しながら取り組んでいく。

具体的な取組内容はその下の箱でございますが、アウトリーチ支援として働き方改革アドバイザーを養成・確保し、県内の企業に対する相談支援、優良事例の紹介等を行う。進んでいる県におきましては、こうした取組の中で企業認証ということをやっているところもあります。こうした取組を全国に広げていこうという趣旨でございます。

次に、資料3をご覧ください。資料3は、47都道府県に設置されております地域の働き方改革会議の28年度の開催状況でございます。こちらの会議の参加メンバーは、県庁が中心となりまして、経営者協会等の経済団体、あるいは連合等の労働団体、労働局、経産局、金融機関と、多様な方々に御参画いただいて地域における働き方を議論していただくということでございます。

ミッションは、そこに3つ書いてあります。

1つ目は、県内の少子化・働き方の特性・課題の分析。

2つ目は、そういった現状を踏まえ、県内でどのような働き方改革をするかという取組の検討。

3つ目は、その取組をするに当たって、政府の地方創生推進交付金等を活用した取組の実施の決定、というスキームでございます。

47都道府県でこうした会議をやっておりますが、国からの支援といたしましては本日お集まりいただいております構成員の方々にアドバイスのために地方に出向いていただくといった、支援チームによる支援というものを行っております。

3ページ目をご覧ください。47都道府県にこの会議があるわけですが、地域の実情に応じてさまざまなタイプがございます。

まずはレベル感として、1つは知事やあるいは労使団体のトップの方が御出席いただいている会議が22道府県、約半数の県でございます。

その次の2つ目でございますけれども、先ほど申しました団体以外に、例えば大学関係者ですとか、PTAの方ですとか、農協など、県によってはかなり幅広い構成員に参画していただいて議論を行っているところもございます。

次に4ページをご覧ください。我々は昨年度、地方創生推進交付金を活用したワンストップセンターの設置等の取組をお勧めしてきたわけですが、そうした会議の場で地方創生推進交付金に関する話題等、実際に議論いただいたところが半数、24県でございます。実際、このうち会議の場で交付金事業について承認、同意を得たものが4道県でございます。

次に、9ページをご覧ください。「働き方改革情報交換会開催状況」についてご説明いた

します。47都道府県ごとに会議を設置してお取り組みいただいているわけですが、取組が進んでいる県とまだ取組が遅れている県とでどうしても差がありますので、底上げしていく取組としてブロックごとの情報交換会というものを昨年開催いたしました。そのブロック会議の参加者としては、地域の働き方改革会議の事務局である県庁の方及び労働局の両方の職員の方をお呼びしまして、11月から12月にかけて全国7ブロックで開催しております。

内容といたしましては、各県で取り組んでいただいている働き方改革施策の内容を紹介いただき、ブロック内の他県の進んだ取組や課題を共有することで、これまで取り組んでいなかった県でも新たに取組を進めていただくことを期待する、というものです。

次の10ページをご覧ください。まず1点目として、ブロック会議を全国7ブロックで開催いたしました。その際には本日お集まりの方の中から渥美先生、阿部先生、榊原先生にそれぞれ出向いていただき、御講演、あるいはアドバイス等をいただいたところでございます。

また、2点目として県ごとの「地域働き方改革会議」の方ですけれども、こちらにつきましては白河先生と樋口座長に、2月にそれぞれ北海道、岩手の会議に御参画いただいております。

渥美先生におかれましては3つ目でございます。今日の後半で御説明いたしますけれども、「働き方改革アドバイザー」の養成カリキュラムの実証実験をやりまして、そのモデル研修会のうち1カ所に御参画いただいております。

既に今年度も複数の県から委員の方々の派遣依頼が来ておりまして、個別にまた御相談をさせていただく形で関係の支援を進めてまいりますので、御協力よろしく願いいたします。

以上が、資料3の御説明でございます。

次に資料4をご覧ください。「働き方改革に係る地方創生関連交付金の活用状況」でございます。一番左側の箱が昨年度、28年度の交付金を活用した事例、真ん中が今年度、29年度の予定、右側がこういった地方創生推進交付金以外に県単事業、あるいは他省庁の交付金事業を使いながらやっている事例という整理になってございます。

時間も限られておりますので、何県かに絞って御説明をさせていただきます。

まず1ページ目、北海道でございます。北海道につきましては真ん中にごございますけれども、今年度の取組といたしまして1つはワンストップセンター、昨年12月に設置いただいておりますので、そのワンストップセンターの継続実施と、あとはアドバイザーの派遣・養成にいずれも取り組んでいただいております。

具体的には、昨年12月に「ほっかいどう働き方改革支援センター」を開設いただきまして、常勤の方3名と非常勤のアドバイザー、社会保険労務士と中小企業診断士の方がスタッフになって活動されています。北海道は非常に広うございますので、出張相談会という形で、隔月で函館、旭川、釧路など道内6カ所に出かける形で対応されているというもの

でございます。

次に2ページには、岩手県の例があります。樋口座長に2月に行っていただきましたが、こちらもワンストップセンター、アドバイザー養成、派遣、いずれもフルに取り組んでいただいております、センターを「いわて働き方改革サポートデスク」という形で、若者の就職支援対策のジョブカフェと連携する形で開設しています。同じく、昨年12月の開設でございます。

こちら、組織体制は事業担当1人と相談対応3人、アドバイザーという構成になっておりまして、企業に出向いてアドバイスを行うとともに、働き方改革推進運動に参加する企業の経営者等を対象に、通常コース3日間を1回、あるいはアドバンスコース1日を2回といった講座を開催されているということでございます。

次に、資料の16ページをご覧ください。山口県でございます。こちら、ワンストップセンターとアドバイザーの派遣をしています。昨年の9月にワンストップセンターを立ち上げておりまして、県の若者就職支援センターへのワンストップ相談窓口として、「やまぐち働き方改革支援センター」を設置いただき、アドバイザーの方、2人が企業を訪問して助言、提案を行っています。

その他、時間の関係で全部は御説明できませんけれども、例えばマザーズハローワークと併設する形で女性の両立支援、あるいは女性の活躍促進等を支援しているパターンですとか、今、言いました山口県のように若者雇用対策との連携、あるいは県によりましては非正規雇用対策のセンターを立ち上げるとか、県ごとにそれぞれの地域の実情に応じた内容の取組を行っています。

最後の19ページでは、こういった取組を整理した表をつけております。地方創生推進交付金とその他の交付金という書き方をしておりますけれども、ワンストップセンターについて見ますと地方創生推進交付金を活用した取組が29年度は10件、その他財源による取組が11件で、約半数の県でワンストップセンターに取り組んでいただいております。

最後のアドバイザー派遣につきましては、地方創生推進交付金の関係で27件、その他の交付金等活用が19件ということで、重複がありますが、大半の県で取り組んでいただいております。

今年度、まだ半数の県ではセンターが立ち上がっておりませんので、我々として働きかけを行いながら、こういった取組が全国に展開していくよう支援していきたいと思っております。

交付金を活用した事例ではありませんが、一つ事例をご紹介します。参考資料の8をご覧くださいませでしょうか。こちらは、昨年度の委託事業でつくったパンフレットでございます。タイトルが「地域における「働き方改革」の促進に向けて」という好事例集です。

その44ページに、兵庫県の取組が書いてございます。このパンフレットの整理として、1つは「働き方改革」に取り組んだ背景と、その実際の内容と、取組の成果という3つの

観点から整理してあります。

兵庫県で「働き方改革」に取り組んだ背景といたしましては、平成7年の阪神・淡路大震災の後に求人倍率が県政史上最低の0.32倍になったタイミングを捉えて「雇用対策三者会議」という政労使の取組をしました。そういったことをきっかけに、2008年に「仕事と生活のバランスひょうご共同宣言」を行いました。私も実際に視察に行き直接お話をお聞きしましたがけれども、兵庫は財源が非常にユニークで、法人県民税の超過課税を県独自の財源として充当しており、助成金と合わせると年間4億円の財源があります。この財源を利用した「ひょうご仕事と生活センター」というものを兵庫県庁の主導により開設しています。

取組の内容はそこにありますけれども、個別企業の課題に応じて専門家を派遣する、あるいはワーク・ライフ・バランスの助成金の支給事業をする等になっておりまして、同センターの運営の仕方につきましては先ほどの働き方改革会議と非常に似ていますが、有識者の方ですとか、県、連合、経営者協会、労働局が参加する年3回の運営委員会方式をとっておりまして、運営委員会によって御議論いただいてこのセンターの取組内容を決めているというものです。

ここに取組の成果が書いておりますけれども、このセンターではワーク・ライフ・バランスにつきまして「宣言→認定→表彰」という制度を設けておりまして、昨年末現在で1,371社が県内でワーク・ライフ・バランスに取り組む宣言を行っております。さらに、一定の取組を行っている認定企業は98社、表彰企業は76社という状況でございます。

最後に、48ページに福岡県の事例があります。こちらも交付金の活用事例ではありませんが、特徴的な取組を行っています。福岡県は従来から若者サポートセンター等の熱心な取組がありましたが、正規雇用比率が全国平均を下回っており、そうしたところを改善すべく正規雇用化を進めるための働きかけを行うため、正規雇用促進企業支援センターというものを設置しました。

主に県内の中小企業を支援することで正規雇用を促進するという取組をやっており、内容はそこに書いてありますように求人票の書き方ですとかPRアドバイス、限定正社員等、多様な正社員の活用、あるいは就業規則の見直しと、かなりきめ細かな支援を行うことによって正規雇用化に取り組んでいます。

取組成果が一番下にありますように、支援企業における正規雇用者の方が262人ということで、正規雇用比率を全国水準まで引き上げることを目指すということを目指しています。

ちょっと長くなりましたが、私からの説明は以上です。

○山根参事官 次に、資料5でございます。参事官の山根と申します。よろしく申し上げます。

これまでもこの会議では、インターンシップについて色々と御指摘をいただいているところであり、地方創生インターンシップ事業の今後の展開ということについて御説明させ

ていただきたいと思います。時間の関係上、ポイントを絞って御説明させていただきます。

資料1 ページ目、2 ページ目は、先ほど大臣からお話があった東京の一極集中の状況でございますが、3 ページ目に飛んでいただきまして、この「まち・ひと・しごと総合戦略（2016改訂版）」でございますが、「施策の概要」というところの2行目からごらんいただきますと、東京圏在住の地方出身学生等の地方還流や、地方在住学生の地方定着の促進を目的とし、地元企業でのインターンシップの実施の全国展開を、産官学を挙げて支援する「地方創生インターンシップ」にて取り組むということで、閣議決定しているものでございます。

その具体的な取組でございますが、次の4 ページ目をごらんいただきたいと思います。

まず、「地方創生インターンシップ推進会議」ですが、これは地域働き方改革支援チームの大久保先生にも委員になっていただいておりますが、鎌田座長のもと、インターンシップの社会的な機運の醸成と関連施策の推進ということで、このインターンシップ推進会議を昨年10月と今年4月に、これまで2回開催しているところでございます。

今後の取組でございますが、「各取組内容」がでございます。

1つは左側の「ポータルサイト」でございますが、現状としまして地方公共団体と大学等のマッチングを目的としまして、お互いの情報を掲載しているポータルサイトを立ち上げております。今後の予定でございますが、地方公共団体と大学等の連携にかかるその先進的なインターンシップ推進組織の事例を収集し、こういったものもポータルサイトに掲載していき、さらに、そのポータルサイトの活用状況ですとか、そのあり方についてのニーズ調査を実施してポータルサイトのバージョンアップを図ってまいりたいと思います。

その次に、「マニュアル作成等」でございますが、地域においてどうやってその企業を掘り起こしたらいいのかとか、例えばインターンシップ推進組織はどうインターンシップをやっている企業に対して支援していったらいいのか。または、中小中堅企業においては、どうやってインターンシップをやったらいいのかわからないという声がございます。そういったことを踏まえまして「今後の取組予定」でございますが、地方におけるインターンシップ組織の運営の実情ですとか、その企業の受け入れプログラム等が実際にあるところを調査しまして、地方インターンシップ組織の活動を充実させるために必要なマニュアル、企業の掘り起こしですとか、そのインターンシップの受け入れプログラムの開発支援、こういったことのノウハウを盛り込んだマニュアルを作成したいと思っております。

3つ目でございますが、「シンポジウム」を先月3月に東京で開催させていただきました。今後は今年の夏から秋を目途に、今度は地方で開催したいと思っております。

次の5 ページ目はその流れを詳しく書いたものでございますので、時間の関係上、省略させていただきます。

6 ページはポータルサイトの内容でございますが、これも時間の関係上、省略させていただきます。

7 ページでございます。3月に開催いたしました「地方創生インターンシップ推進シン

ポジウム」ということで、この写真に載っている方々にお話を頂戴したところでございます。この下のまとめでございますが、「シンポジウムを通じて語られた課題等」でございます。まず1つ目でございますが、「地方創生インターンシップ」は」とありますが、最後のところで、学生の主体的な選択の問題であるというところはまず押さえがあったということでございます。2つ目の問題で、2つ目の「・」でございますが、共通して挙げた課題は情報の不足で、1つ目は、地方で働きたいと思う学生がふえるための、地方で働くイメージや地方暮らしの魅力等に関する情報。2つ目は、やりたいと思った学生がどうすればできるのかを知るための情報。また、その情報は量だけではなく質的な面でも充実が求められており、実践者の事例も有用な情報の一つとして重要である。3つ目でございますが、行政ができることもありますが、企業の努力も必要である。これから少子化でさらに採用が厳しくなる状況でございますので、企業としても取り組むべきは今であろう。こういうおまとめをいただいたということでございます。

次に8ページ目をごらんいただきますと、インターンシップとも関連いたしますが、現在18県におきまして、それぞれ一定の要件がございますが、地元に戻って就職していただいた場合には奨学金の一部、または全部の免除という措置を現在、基金をつくって18県でやっているということでございます。

簡単ではございますが、以上でございます。

○樋口座長 そうしましたら、関係府省のほうからも続けてお願いします。

○働き方改革実現推進室 働き方改革実現推進室の総括参事官の武田と申します。よろしくお願いします。

私からは、資料6「働き方改革実現推進室」と書いてある資料に基づいて、先般取りまとめられた働き方改革実行計画について説明します。

最初に、この資料の最後の24ページをごらんください。先ほど大臣からもお話があったとおり、働き方改革実現会議ということで、議長に安倍総理、それから労使のトップ、経団連、連合、日商、それから中小企業中央会の会長、会頭、さらには樋口先生、白河先生などの有識者によって構成された会議において10回にわたり議論いただき、3月28日に「働き方改革実行計画」を決定しております。

2ページをごらんください。「働き方改革実行計画」は、このように1番が総論であり、2番以下は、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、賃金引上げと労働生産性向上、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正と、全部で12項目の幅広い分野について実行計画を取りまとめ、さらには13番にあるとおり、10年先を見据えたロードマップも決めています。これは概要版ですので、本文を詳しくはごらんいただければと思います。

時間の都合もありますので、簡単に説明したいと思いますが、4ページ目、ここは総論的なものを書いている部分です。この一番上にも書いてあるとおり、総理自ら議長となり、労働界と産業界のトップ、それから有識者が集まって議論をしたし、合意形成したもので

すので、今後はそれを尊重して労働政策審議会でスピード感を持って審議を行い、早急に関係法案を国会に提出することとしています。

それから各論ですが、5ページに同一労働同一賃金を掲げています。これは、正規と非正規の不合理な待遇差の解消を目指すということです。これまでも不合理な待遇差の禁止というものが条文上はありましたが、何が不合理なのか、何が合理的なのかがわからなかったために企業の行動等は変わらなかったのではないかという問題意識ですので、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかをガイドライン案として示しております。これは、昨年12月に示したものです。

右下に構造を書いておりますが、「原則となる考え方」と「問題とならない例」、「問題となる例」という実例をわかりやすく記載していきまして、対象は左側に書いていますとおり、同一労働同一賃金とは呼んでいますが、基本給、昇給、ボーナス等の賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバーしているものです。

具体的なガイドライン案の概要は8ページ以下につけております。時間の関係もありますので詳細は省略しますが、基本給だとか各種手当、ボーナス等について考え方を示しておりますので、これに従って現場労使の方々が問題となる例がある場合には改善していただくということですし、書いていないものが全ていいというわけではなくて、書いていないものはグレーゾーンということで書いてありませんので、ちゃんと説明可能にしておくことが求められるということです。

それから、今、説明したのはガイドライン案ですので、ガイドライン案の実効性を担保するために裁判で救済を受けることができる根拠を整備する法改正を行うこととしております。時間の都合もありますので簡単な説明としますが、司法判断を求める際の根拠規定の整備、それから労働者に対する待遇に関する説明義務ということで、雇い入れ後に非正規の方の求めに応じて比較対象となる労働者の待遇差の理由について説明義務を課すこととしています。

11ページですが、裁判によって最終的には救済が図られるわけですが、なかなか裁判は負担がありますので行政ADRの整備、それから派遣についても派遣元が同一労働同一賃金を履行できるように派遣先の情報を提供する、それから、一定の場合には適用除外することができるような規定も設けたいと思っております。

これについては一番下には書いていますとおり、中小企業を含め周知、それから十分な法施行までの準備期間を確保することとしており、先ほど申し上げたガイドライン案は法施行をもって施行するとしています。

12ページは最低賃金や賃上げについてです。「ニッポン一億総活躍プラン」にも掲げさせていただいておりますが、全国加重平均が1,000円になることを目指し、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていくこととしています。それが可能となるような生産性向上等の支援を行っていくことにしています。

13ページが、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正です。これに

については連合、経団連の両会長に直接交渉をいただきまして合意したことを踏まえ、働き方改革実現会議の構成員で合意をし、取りまとめているものです。

法改正の考え方ですが、現行、限度基準告示というものがあります。これは強制力がないものですので、これを法律に格上げをして罰則による強制力を持たせるということです。また、従来は上限なく時間外労働が可能となっていた臨時的、特別な事情がある場合として、労使が合意した場合であっても上回ることでできない上限を設定するというものでして、左側に具体的に書いていますが、原則として月45時間、かつ年360時間が時間外労働の限度です。

特例として、臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても年720時間は上回ることができない。また、720時間以内においても一時的に事務量が増加する場合、最低限上回ることができない上限ということで2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれにおいても休日労働を含んで80時間以内、それから単月では休日労働を含んで100時間未満、原則を上回る特例の適用は年6回を限度ということです。年6回は月45時間が上限ということです。

また、ここはあまり触れられていないところですが、その下に書いている労使、これは連合と経団連ということですが、上限値までの協定を回避する努力が求められる、安易に上限値を設定するのではなくて回避する努力が求められる点、これについて合意をしています。

こうしたことに鑑みて、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするために労働基準法に指針を設けて、行政のほうで必要な助言・指導を行えるようにする。そういったことを盛り込んでいるところです。また、勤務間インターバルについても努力義務を課すこととしています。

それから、14ページにあるとおり、十分な施行までの準備期間を確保するというです。地域の働き方改革のアドバイザー等のアドバイスも受けて、各企業の労働時間が短い時間になるように御協力いただけるとありがたいと思っています。

16ページ以降は项目的に見ていただければと思いますが、テレワークも雇用型、非雇用型とありますが、ガイドラインの刷新、または長時間労働にならないような防止措置、それから非雇用については特にいろいろなトラブルが起きていますので、雇用類似の働き方の中長期的な法的保護の必要性の中長期的検討というものを行うことにしています。

それから、副業・兼業につきましてについてはオープンイノベーションや起業の手段、第2の人生の準備として有効であろうということです。原則として認める方向でガイドライン等を策定して普及していこうということです。

次に、17ページが女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備についてです。女性についてはリカレント教育が非常に有効ですので、教育訓練給付ですとか、そういったものを使って再就職支援を行うとともに、そういった良質な教育機会を全国に展開していく。それから、そのほかの女性の部分については、女性活躍推進法の情報公開制度の強化や、

中央の一番下にある復職制度をもっと広げていこうということで、復職制度を持つ企業情報の公開等を進めていく。それから、若者については高校中退者の高卒資格取得などに取り組んでいくことにしています。

18ページは、「病気の治療と仕事の両立」です。これまでは医療機関と企業の間で患者の方が御自身の復帰や両立に向けたことを相談していたわけですが、御自身だけではなくて両立支援コーディネーターという方を全国に配置して、患者さんに寄り添いながら適切な復帰、それから両立を図っていこうということであり、こういった方を養成し、全国の産保センターに配置していくことにしています。

それから、20ページには、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を進めていくべきだろうということで、いろいろ成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や、年功ではなくて能力で評価する人事システム導入企業への助成を創設したり、いろいろな職業情報の見える化などをしていくことにしています。

それから、21ページですが、高齢者については、65歳以降の継続雇用延長等を進めていくことにしており、そのための助成措置の強化、それから定年延長や継続雇用延長のマニュアルの策定、それから普及というようなことが記載されています。さらには右側にあるとおり、1つの企業だけではなくていろいろな企業で働くことができるようなハローワークのマッチング機能の強化、U・I・Jターンの強化等を行っていくことにしています。

最後に、外国人材については高度な方は積極的に受け入れていこうということでございますが、それ以外の方についてはニーズや経済効果だけではなく社会的コスト、治安など、幅広い観点から国民的コンセンサスを踏まえつつ検討すべき課題ということで整理をしているところです。

私からは、以上です。

○樋口座長 では、男女共同参画局からお願いします。

○内閣府男女共同参画局 内閣府男女共同参画局推進課長の太田と申します。

どうぞよろしくお願いいたします。また、本日説明のお時間をいただきましてどうもありがとうございます。

私からは、資料7に基づきましてワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達で評価する取組指針につきまして説明をさせていただきます。

資料を1枚めくっていただきまして1ページにありますように、この取組指針は今年の3月22日、すべての女性が輝く社会づくり本部で政府として決定したものでございます。また、平成27年に成立いたしました女性活躍推進法に基づく取組ということでございます。

また、この政府として取組指針を決定するに当たりまして樋口先生に部会長をお務めいただき、佐藤先生に副部会長をお務めいただいております内閣府の仕事と生活の調和連携推進・評価部会で考え方を取りまとめた上で、このような政府の取組指針となったところでございます。

内容につきましては、2. で書いてございますとおり、各府省が価格以外の要素を評価

する調達、総合評価落札方式、あるいは企画競争方式を行うときには、ワーク・ライフ・バランスを進めている企業に加点評価をするという取組でございます。

ワーク・ライフ・バランス等推進企業として具体的に考えておりますのは、例えば女性活躍推進法には認定制度がございまして、えるぼし認定企業と呼んでおりますけれども、その認定基準の中に長時間労働の抑制に関する基準がございまして、そういった女性活躍推進法に基づく認定企業については総合評価落札方式等の調達の際に加点評価をするという取組を、全府省で、実施時期としまして昨年度から原則開始をしたということでございます。

現状でございますが、2ページ目は内閣府としてお示ししている具体的な配点例ということで、この配点例を参考に、各府省がその契約に応じて加点をしているというところでございます。

この取組指針に基づきます取組の現状でございますが、1枚おめくりいただきまして3ページでございます。平成28年度、昨年度中に国の全ての機関、26機関が取組を開始しています。先ほど申し上げたような調達方式は、26年度の推計で約5兆円規模となっており、この規模を目指して段階的に各府省が、現在、取組を進めているところでございます。

また、こういった国に準じた取組を行っていただいている地方公共団体ですが、その四角にありますように、都道府県で実施済み、実施予定としている団体が3団体、検討中・予定としているところが20団体、政令指定都市では実施済み・予定としているところが5団体、検討中・予定としているところが7団体あるという状況です。

「今後の取組」としましては3ページの下半分でございますが、国、それから独立行政法人でもこういった取組をしていく、取組を徹底するということ。それから、地方公共団体の調達において国の取組に準じた取組をしていただけるように働きかけをしたいと思っております。

また、東京オリンピック・パラリンピックに関する調達、それから民間企業での調達においても、このような取組に準じた取組を行っていただけるような働きかけなどを進めていきたいと考えているところでございます。

資料の御説明は簡単ですが、以上でございます。

○樋口座長 それでは、最後に厚生労働省お願いします。

○厚生労働省（森川） 厚生労働省でございます。働き方改革実行計画に基づきまして、今年度の政策につきまして資料8に基づきまして御説明申し上げたいと思います。

まず、同一労働同一賃金の実現や長時間労働是正のために必要な法律の改正の検討につきましては、先月から厚生労働省の労働政策審議会のほうで検討が始まっております。それ以外にも、同一労働同一賃金の実現に向けてということで、1つは資料8の1ページ目でございますように47都道府県に「非正規雇用労働者待遇改善センター」を設置しております。主には、各都道府県の社会保険労務士会等が受託しているケースが多いようでございますが、そこでコンサルティングですとかセミナー等を実施していくこととしておりま

す。

続きまして、2ページ目は非正規労働者の正規化を進める事業主への支援に支給するキャリアアップ助成金につきまして29年度、アンダーラインのところを新しく拡充等をされているところがございますけれども、例えば一番下の処遇改善支援のところを諸手当共通化コースというものがございますが、こういった正社員と有期契約労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用するところに所要の助成を行うといった拡充がなされております。

それから、実現計画におきまして労働生産性の向上、それから賃金引上げという項目がございました。それに関連いたしまして、労働関係の助成金につきましても幾つか本年度から見直しをいたしております。

1つは、助成金の整理統合でございます。これはなかなかたくさんあってわかりにくいという御意見もございまして、これまで40本あったものを21本に整理統合してございます。具体的には、4ページのとおりでございます。

もう一つ大きな見直し、変更点といたしましては生産性要件の設定でございます。失業の予防、あるいは雇用の安定のための目的で労働関係助成金は設けられてございますけれども、今後、生産性の向上を図る企業に対して助成の割り増しを行うですとか、その生産性の伸びの認定の際には一定の数値の基準があるわけですが、金融機関の事業性評価などを活用いたしましてそれを判断するといったような見直しを行ってございます。

続きまして、5ページでございます。昨年度末に雇用保険法が改正されておまして、それに基づきまして在職者等がみずから教育訓練講座を受講した場合の経費を支給する「教育訓練給付」を拡充しています。具体的には(1)の①②③のように講座数を拡充する、あるいはその「リカレント教育講座」を多く指定する。あるいは、これまで余りやっていたんですけれども、土日・夜間、あるいは完全eラーニング講座等を指定していくというようなことをやっておりますし、それから支給率、上限額等を引き上げるといったような制度改正を行ってございます。

それから、これは個人の能力開発でございますけれども、企業が主体となって行う在職者訓練につきましても、企業のニーズに応じましたオーダーメイド訓練をつくるですとか、コーディネートを行う等の拡充をいたしてございます。

それから、7ページ目でございます。離職者訓練につきましても、通常であれば3月から6カ月の訓練を行って再就職というのが大多数の失業に対する訓練でありましたけれども、今般そこにございますようにIT関係のコース、それから介護福祉士等につきましては最大2年までの訓練を実施するというような形に見直しを行っておるところでございます。

8ページから10ページまでは、働き方改革関係予算の主なものを網羅的に記載したものでございますが、時間の関係で説明は割愛させていただきたいと思っております。以上でございます。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

それでは、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。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、どうぞ。

○浅川構成員 浅川と申します。よろしくお願いします。3点ほどございますが、まとめてお話をさせていただいてよろしいでしょうか。

○樋口座長 どうぞ。

○浅川構成員 まず1点目は御質問になりますけれども、資料8の3の生産性要件の件についての御確認でございます。生産性というのは、いわゆる時間を短縮して生産性が上がるという概念があると思うのですが、こちらの捉え方としてはこういった考え方は含まれているのでしょうかということが御質問したかったところでございます。

2点目は、働き方のベースになる部分での御意見という形になるのですが、実は弊社のほうで実際に受託をして運営している事業体がございます、宮城のほうで事業復興型の雇用創出基金のいわゆる申請処理事務というものを長くやらせていただいております。

ここで見てきた景色というのが中小企業、特に零細に寄っていけばいくほど雇用のいわゆる受け皿としては非常にあるのですが、実際には月給を時間で割っていくと違法だったとか、実は一回つくっただけの就業規則が法律にちゃんと照らしてみると結構違法な状態になっていたとか、この助成金の申請を機に初めて雇用契約書を結んだとか、そういう企業さんがたくさん見られました。

こういったことがわかってきただけでも随分きれいになったのだろうなということを県庁の方もおっしゃっていましたが、実際に地方によってはこういった働き方を改革するためのまずベースになるところをしっかりと見直してあげるというようなサポートも必要なんじゃないかという意見を持っております。

3点目は御提案というところですが、実は多分、次に御説明されるころだと思いますが、EYアドバイザリーさんの資料を見ていくと、5ページ目にピラミッドが書かれていて、ここに無関心層に対してどうやって訴えていくのが課題であるということを書かれていらっしゃいます。

それで、実際に私どももいろいろな広報業務とかをやらせていただく中で、興味を持っていない方にどうやって情報を届けるかというのは非常に難しい問題だと考えております。この辺をどう考えるかというところが難しい部分なんですけれども、例えば下世話なお話なのですが、働き方改革に興味のない方に働き方改革のセミナーをやっても、そのコンテンツ自体をスルーしてしまいます。

ただ、経営者の方は、もうけるための働き方改革と書いてあると、行ってみようかなとなります。つまらない話なんですけれども、アプローチ方法をもう少し経営者の気持ちに寄り添って変えていくということも効果を出していくためには非常に重要なんじゃないかと考えております。以上でございます。

○樋口座長 ありがとうございます。

それでは、1番目は御質問でしたので、この資料8の2番目の生産性要件についてお願いします。

○厚生労働省（田中） 厚生労働省の雇用開発企画課長の田中と申します。よろしくお願いいたします。

御質問の件でございます。助成金の生産性要件について、もう少し詳しく申し上げますと、計算式としては雇用保険被保険者数を分母、付加価値を分子として計算をしております。本来ならばこの分母の部分のマナーにすることが理想的だろうと思っておりますけれども、助成金の申請の際に労働時間全てを把握することはなかなか難しい。そこで、現在は雇用保険被保険者数を分母としており、そのため時短をしたかどうかは直接的には見られないということになります。

ただ、大きな考え方としては時短をしていただいて、それが回り回ってということになりますけれども、営業利益等が大きくなる、つまり、付加価値が大きくなることで生産性が上がっていく。こういうところを見たいと思っておりますけれども、我々としましても少なくとも長時間労働を生み出すようなことがないように、この生産性要件に当たっては気をつけていきたいと思っております。以上でございます。

○樋口座長 よろしいですか。この生産性要件というのは、結果として生産性が上がったかどうかということが基準になるので、後からの評価ということになるんですね。助成金を出す前というか、あるいは実施する前に出るか、出ないかというのを決めるわけではなくて、申請しておいてもらって後追いといいますか、その期間が過ぎた時点で生産性が向上したというものを要件としているという理解でよろしいのですか。

○厚生労働省（田中） 助成金の支給までの流れにはいろいろなパターンがありますけれども、改善計画等を作り、その結果が出てから助成金を支給するというパターンが非常に多くございます。

その支給額に上乗せをするかどうかを決めるのが生産性要件です。そういう意味では申請をしようと思っただけからしばらく経ってその間の生産性の伸び率を見て上乗せをするかどうかを決めるということになるかと思っておりますので、前で判断するのではなくて、後で判断と言えるのかなと思います。

○樋口座長 ありがとうございます。

あと2つほどありましたが、2点目、3点目は御要望ということでよろしいですか。

○浅川構成員 そうですね。要望という形になります。

○樋口座長 では、要望をしっかりと受けとめていただきたいということだと思います。

では、佐藤構成員どうぞ。

○佐藤構成員 厚労省と働き方改革実行計画の資料のことを伺いたいですけれども、厚労省の資料の非正規雇用労働者の待遇改善のところですか。推進室のほうだと5ページで、「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」は大きなテーマになっていて、何を聞き

たいかという、厚労省の資料の2ページのところで例えば正社員化コースというのがありますね。それで、ここで中を見ると無期の正社員化に助成しますとなっているんです。ですから、これは無期雇用と正社員は違うんだということですね。

それで、働き方推進室の方だとこの処遇改善は、いわゆる正規雇用労働者で括弧をして無期雇用のフルタイム労働者と書いてあるんです。だから、正社員が無期雇用であれば無期雇用の正社員転換助成金というのはないですねということなんです。

だから、無期雇用の正社員転換助成金というのはどういうふうにするのか。つまり、助成金に申請したり、アドバイスするといったときに、何を支援するのか。私はこれだけだとわからないので、無期の正社員転換というのは正規は無期じゃないと言っているんですね。多分、無期だけじゃないということなんでしょう。そうすると、無期の人を正社員に変えるということは、何をすれば正社員としてみなし得るのかということがないと企業は申請できないと思うのが1つです。

もう一つは、先ほどの働き方推進室のほうはいわゆる正規雇用労働者で括弧をして無期雇用フルタイム労働者と書いてあるので、そうするとちょっと違うんじゃないかという気もするので、それぞれ御説明いただくとありがたいと思います。

○樋口座長 これは、どなたから。今までそれぞればらばらにやっていたところを、今度は局も1つになり、審議会のほうも横割りで、今までの縦割りをちょっと直そうということで統一した見解は出てくるんだと思いますが、どうぞ。

○厚生労働省（森川） キャリアアップ助成金の背景ですけれども、労働契約法が平成25年に改正されたことがございます。これは無期転換、5年継続雇用すれば有期の方が無期転換にする申込権が発生するというものでした。

それまでは有期のパート、あるいは有期の方などを正社員にするような助成金は確かにありましたけれども、法改正を背景にそこを拡充していく中で、有期を無期にしていく。2ページ一番上で言うと②番の助成、それから無期から正規へという流れもあるのではないかと。

特に当時言われていたのは、地域限定等の多様な正社員ですとか、そういった働き方もあり得ると。有期雇用を無期雇用に変換するに当たっては特に賃金とか処遇とかを変える必要が法律上はないわけです。それで、そういった方をさらに正社員に変換するときにはやはりこういった助成などが要るのではないかと。そういった考え方で、一応このキャリアアップ助成金につきましては制度設計がなされたということでございます。

○働き方改革実現推進室 実行計画のこの部分の同一労働同一賃金については、幾分法律に引っ張られているところがありまして、現行の法律がパートと、有期と、それから派遣という部分で特別の法律があります。その法律に不合理な労働条件の差を禁止するというにしますので、それ以外の本来であれば無期雇用フルタイムの中にも非正規の方はいるわけですが、今回のこの法律で見た場合には非正規の方は有期、パート、派遣で、それ以外の部分につきましてはそれと比較対象になる方々であろう。そういう意味で、ここ

では記載をしています。

○佐藤構成員 大事なのは、正社員化というのは何をすればいいかということなんです。全然説明がなかったんだけど、でも例えば定期昇給がないと正社員じゃないとか、あるいは退職金がないと正社員じゃないという、例えば大手企業で正社員はいないという会社は出てくるんです。そういうことを言われるのかどうかなんです。あるいは、定期昇給がない。だけど、うちはちゃんと能力に応じて評価している。でも、定期昇給というのはいないですということはありますね。これは、正社員じゃないと言われるのかです。

つまり、助成金ですから申請するわけです。でも、どういう条件を満たしたら助成金があるかということがないと、それがちょっとよくわからない。そうすると、これはセンターをつくってもどうやって運営するのかということがちょっと気になったんです。

ただ、処遇改善してくださいというのなら私はよくわかるんです。無期にするだけではなく、処遇を改善してください。そうすれば助成金を出すというのなら、私は全然反対じゃないですけども、正社員化してくださいと言われてしまうと企業は何をしたらいんだらうかということがわかるといいなというだけです。

○厚生労働省（森川） これはキャリアアップ助成金自体、例えば非正規から正規に転換するとか、そういった制度がないようなところにはそもそも出ません。出ないような仕組みになっています。

それで、就業規則等で正社員とは、あるいはそれ以外の方の処遇等をきちんと決めていただいた上で、その転換制度が例えば有期から正規のものしかないような会社もあろうかと思えますし、先ほども言いましたが、労働契約法に基づきまして正規ではない無期雇用者みたいな類型がある企業もあろうかと思っています。

そういったいろいろバリエーションがあろうかと思っております、いずれにしても個別の企業の実業規則の中でこういった無期雇用の方、正社員ではない無期雇用の方から正規に転換されるというような枠組みができていれば、それに対してということになると思います。以上です。

○佐藤構成員 ただ、気をつけていただきたいのは、まず企業には正社員就業規則はありません。今、正社員就業規則があるようなことを言われたんですが、ないですね。従業員就業規則とか、社員就業規則です。正社員就業規則はないんです。

だから、その会社の正社員というのは無理なんです。そうすると、その会社の従業員就業規則、それに転換してくださいという、これは実際は無期転換ですね。だから、いわゆるその会社の正社員ではなくて、従業員とか社員と言っている人は転換してくださいという制度だという理解でいいですか。

○厚生労働省（森川） おっしゃるとおり、従業員というくりであるのが就業規則だと思っておりますし、中にはパート就業規則みたいなものをつくっているところもございますので、少なくともそういったいろいろなタイプの従業員がいるときに、その類型間で転換する仕組みがきちんと設けられていれば、その就業規則に基づいて転換された場合にこう

いった助成金が支給され得る仕組みになっているということでございます。

○樋口座長 非正規雇用というふうに一言で言ってもいろいろな定義がありますので、その定義とこの運用をどうつなげていくかということ、これは既にスタートしているので改善するところがあったらまた佐藤委員の御意見を聞きながら改善すればよろしいかと思えます。

では、渥美構成員どうぞ。

○渥美構成員 渥美と申します。私は3つ、意見と御要望を申し上げたいと思います。

まず1つ目は、資料2の「地域アプローチによる働き方改革」なのですが、国が本格的に後押しなさってワンストップセンターが各地にできたのは本当にすばらしいと思っています。これから本格的にアウトリーチ支援をなさるというタイミングなのですが、2つキーワードがあります。アウトリーチ支援は業界単位です。

2つ目のキーワードは、アドバイザー育成は企業事例とワンセットということ。これも幾つかの自治体の取組事例を御紹介しながらお話ししたいんですけども、私は幾つかの自治体でこういう働き方改革とかワーク・ライフ・バランスの政策アドバイザーみたいな仕事をしています。それで、岐阜県で7年前からスーパーバイザーというのをやっているんですけども、去年は観光業界ですね。特に、人材確保の問題が根深い業界に特化して働き方改革に取り組んでほしいということでセミナーをやりました。ここはやはり取組事例が勝負なので、何社か御紹介したんですけども、結局来てくださったのは宮城県の南山麓ホテル観洋のおかみさんがわざわざ足を運んでくださって、実際になさっている取組を話してくださって、私は10年来の知り合いなのでその後ディスカッションをしています。

それで終わりではなくて、そこで関心を持ってくださった、岐阜県もかなり有名な旅館はいっぱいあるので、そこで今年やっているアウトリーチ事業に企業としてモデルとして参加したい、エクセレント企業を目指すという発掘と、その後の実際の取組に結びつける。そこは一企業にアウトリーチするよりは、絶対に業界単位でやったほうが効果的です。

それで、企業事例とワンセットというのは今のこともそうなんですけれども、私が行ってこんな企業がありますと話すよりも、実際にやっている企業に足を運んでもらって、実際に悩んでいる人とコーディネーターみたいな形でやるのが一番効果的なんです。もっとミクロな課題にまできちんと答えさせていただきます。

そういう意味でお願いしたいのが、動画で企業の取組事例を集約するようなサイトをぜひ国として今後御検討いただきたい。私は、岐阜では60社つくりました。今、YouTubeは岐阜新聞にアップされています。各社5分くらいで取組事例ということで、私もこの企業の取組はこうだというコメントをしています。

それで、神奈川でも7年くらい前からアドバイザーの仕事をやっているんですけども、電気産業、設備をつくる、本当に現場を抱えているので働くのが難しい業界に呼ばれたときには内閣府の動画を使わせてもらいました。国のやっている『徳光・木佐の知りた

いニッポン』で長岡塗装店を取り上げた、あれも私がつくったときに御助言申し上げたんですけれども、20分くらいのもので。あれをごらんいただいてから、実際にどういう取組をしたらいいのかと話すのが一番効果的なんです。企業事例は知り得る情報、データベースというのがあったほうが、今後アウトリーチ支援のときには円滑に進むだろうと思います。

2つ目が、地方創生インターンシップの取組は非常に興味深く伺ったのですが、要は地域で働き方改革をやっている企業の魅力をどう学生に伝えるかということだと思います。大きくインターンシップ以外にも4つできるだろうと私は思っています。

まず1つ目は、福井県で7年前から企業子宝率という合計特殊出生率の企業版の取組をやってもらっていますけれども、4年前に企業子宝率が高い福井県内企業は全部中小企業ですが、そこを地元の学生たちと一緒に回るバスツアーというものをやりました。結果的に集まったのは、全員福井大学の女子学生13人だったんです。私は、ツアコンをやりました。

というのは、現場に行って経営者の話を聞くのですが、やっている企業は基本的に謙虚なんです。大したことをやっていないと言うのですが、その大したことをやっていないというのが非常に高いレベルなのですが、そこはやはり説明する人が必要なので、結果的にそこに参加してくださった学生さんは全員地元に残った。企業にインターンシップでやるのではなくて、そうやっていろいろな会社を回るといってももう少し簡単な取組として御検討いただきたいと思います。

2つ目が合同企業説明で、これは結構埼玉とか大阪とかいろいろなところでやっています。ここは、要は地域でこういう働き方改革に取り組もうという意向を持って宣言して表彰されている企業と学生とのマッチングで、これはやりやすいかと思います。

あとは、取りにいく戦略ですね。Uターンはもちろんなんですけれども、Iターンですね。地縁はないんだけど、あそこの地域は魅力的だな、自分はいそこに就職しようかなということで、佐賀県が「子育てし大県」ということで去年から東京とか名古屋とかで学生アピールをやって、佐賀牛を食べられるから他県の学生も一緒に連れておいでということをやっているんですけれども、そういうことで佐賀県も子宝率をやってくださっているの、こういう企業が佐賀県にあるのでぜひということでもアピールしています。

4つ目が、パンフレットです。静岡県で企業子宝率の高い企業を隣接県に配布しています。隣接県の大学ですね。そうすると、実際もともと地縁がない学生さんが関心を持って、こんな魅力のある企業があるんだらというので、実際に静岡県の中企業に就職したと聞いています。

3つ目にちょっと申し上げたいのは、介護と仕事の両立、あるいは治療と仕事の両立で厚生労働省さんの取組なので、私も父の介護を7年前からして、息子が小児がんなんですから今、髪の毛を伸ばしているのは息子たち、がん患者で髪の毛が抜ける子たちにヘアドネーションでやっているところなのですが、いわゆるダブルケアで

すね。

まず、介護に関してはかなり実は地方の働き方改革と結びついて、実際に企業ではUターンで戻っています。要は、親御さんが地元にいる。それで、それまで他県の大企業で働いていた人が戻る。私は二十数名、実際に企業に御協力いただいてUターンしている介護離職者、特に男性ですが、みんな同期と比べてエースです。要は、そういう人は教育投資されて自分がきょうだいに比べると親に世話になった親孝行をしたいマインドがすごく強くて、自分が最後に親孝行したいから地元へ戻る。それで、エースと言われる人は非常にハードルが高い。

だから、実際に介護と仕事の両立に取り組んでいる長岡塗装店とか、そういう有名な地方企業というのは他県でばりばり働いた優秀なエースを途中で人材がとれているんです。だから、ここはもう戦略的に介護と仕事の両立に取り組むべきだという軸は持ったほうがいいです。単に気の毒な人への援助という視点では弱いです。

もう一つは、ダブルケアですね。今は、やはりすごくふえています。私は子育てと介護でダブルケアとよく言われてしまうので、多重介護とでもいいかと思っただけですけども、うちみたいに介護と看護と育児というようなトリプル、クアトロというのはやはりいるので、そのダブルケアの研究をここ数年、集中的にやっているんですけども、実際にうまくやっている人というのはみんな地方都市です。

私は比較的うまくやっているとは思んですけども、それはやはりチームを組んでいるからです。一人では絶対できないので、きょうだいとか夫婦とかでどうやって交代してバトンリレー態勢をつくるか。そこはやはり地縁ネットワークがある、あるいは親族のきずなが強い地方のほうが絶対に向いているので、厚生労働省さんの先ほどの取組と地方創生で働き方改革の結びつきをもうちょっと強めたほうが、地方ほどそういう多重介護ができる地縁ネットワークもあるし、親族関係もあるから、ぜひ地方に戻っておいでというアプローチを期待したいと思います。以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。今の話は、この後の今年度の取組とも関連してきますので、そのときにもう一度と思います。

では、大久保さんどうぞ。

○大久保構成員 「地域における「働き方改革」の促進に向けて」という事例集を先ほど御紹介いただいたんですけども、私も各地域から働き方改革の話を企業向けにしてほしいという御依頼を受けるケースが大変多くて、皆さん大体共通したところに悩みがあるようです。どうやって地元の中小企業にこの働き方改革を進めることに説得力をもって語りかけるか。大体、皆さんそこがテーマになっているわけです。

それで、そのときにこういう支援のフレームも重要なんですけども、やはり事例等がとても重要です。ただ、事例自体は探すと山のように検索すると出てくるんです。各都道府県でも表彰制度をやっていたり、簡単な事例集みたいなものがたくさんあって出てくるんですけども、なかなかそれを実際の経営者向けに説得材料として使おうとすると使え

ないんです。

そこで、これはお願いなんですけれども、事例集をつくるなら是非盛り込んでほしいことがあるんです。

働き方改革を実行すると、経営的にはどうしても最初にコスト増になるわけです。ですから、それだけ単純にやるわけにはいかないんです。やはり経営の業務改革とセットでやらないと、本当の意味での働き方改革という名の経営改革にならないんです。なので、その要素を含めた事例が本当に地域から欲しがられています。

営業時間の問題とか、客単価の問題とか、稼働率の問題とか、そういうこととセットとして考えて初めて、実は働き方改革が実現できる場所があります。ちゃんとやった経営者は皆さんそれを考えてやっているの、そこを入れたいということです。

それから、もう一つは働き方改革を進めるときの手順です。最初に何に手をつけて、その結果を見てさらに促進していった次の展開に持っていくものや、やってみたらいろいろまくいかなかったことがあって、それをどうやって解決していくのかということで、大体時系列でストーリーというか、プロセスがあって、それが経営者向けに話をするときにごく説得力を持つんです。ですから、平板ではなく時系列が欲しいんです。

そういう2つが入った事例が実は探してもなかなかなくて、結局自分で調べることに大体なっているわけです。この事例の中にも、今や日本を代表する事例になっていますけれども、神奈川県陣屋さんという旅館のケースが1.13に載っていますが、実際にここの従業員にインタビューしたり、社長にインタビューしたりすると、ストーリーづけて改革をやっているのですけれども、そういうものを少し整理して話をすると、業種を超えて中小企業の経営者に対してはすごい説得力とかインパクトがあるんです。大反響があるんです。

ぜひもう一段階、その地域で中小企業の経営者にとって説得力のあるような事例の作り方ということで、私が気になったのは2つのポイントなんですけれども、次の段階のときにはつくっていただけるといいと思います。

さっき渥美さんがおっしゃった動画というのはとても重要で、それがあるか、ないかで理解力は根本から変わります。ちょっとしたところで浸透力が変わってきますので、御検討いただけるとありがたいと思います。

○樋口座長 白河さん、どうぞ。

○白河構成員 きょうはさまざまな進捗を御報告いただき、働き方と少子化が連動しているということが多くの地域に伝わるといいなと思っています。

では、実際に本当に出生率が上がるのかという話なんですけれども、これに関しては今後この取組の効果が上がっていくにつれて多分いろいろな事例が出てくると思います。三重県さんが2年前ぐらいから県を挙げてのワーク・ライフ・バランスということで、企業にもアドバイザーを派遣したり、企業を100社ぐらい集めてセミナーをやったり、県庁自体の長時間労働の是正に取り組む会議を立ち上げたり、施策をやっています。先般、三重

県で発表会があったんですね。

私も三重県の県庁の推進会議のメンバーだったので、そちらの資料を取り寄せてみましたら、いろいろいいことがあったという事例が出ていました。その中で今、地方の経営者にとって何が課題かという、やはり人材不足というのはすごく大きいんです。さまざまな働き方改革をして、特にワーク・ライフ・バランスに必要なのは長時間労働是正ですね。それをしたら、応募のエントリーが、今まで採用の人数を獲得できなかったのに、応募人数が3倍になった。三重県は大体、大阪とかに労働力を取られてしまう県なのですが、大阪の企業の内定を蹴ってまでこちらのほうがワーク・ライフ・バランスがいいので来ましたという人もいたとか、さまざまな事例がありました。

それで、出生率ですね。27年度は、過去20年のうち最高の合計特殊出生率なんですね。実は、三重県さんは前からイクボス宣言をしたり、いろいろなことにワーク・ライフ・バランスを宣言して取り組んでいたし、女性活躍に関してもやっていたので、その効果もあるでしょう。今後の推移を見守りたいと思っているのですが、今のところ鈴木知事は働き方改革をすると出生率が上がるということを言える知事ではないかと思っています。

それと、地方の経営者にとって働き方改革をどうやって説得するかということです。私も実は今いろいろな団体様から働き方改革についての講演依頼をいただいています。見て何が効くかと1つ思うのは、東京は少子化には余り興味がないんですね。問題ないですから。

ただ、地方の経営者にとっては少子化というのも一つ大きな問題で、やはり人材不足、人手がとられてしまうというところがあります。少子化と人手不足というのはつながっています。特に、銀行さんは自分のところの口座からどんどんお金が減っていくのは大問題なので、すごく興味があるんですね。

一つの説得材料としては、前のこの会議ではよく出した資料なんですけれども、全国の独身の30代の男女の比率のグラフがあって、男性余り率と呼んでいるのですが、やはりちゃんと働き方改革をしてワーク・ライフ・バランスをよくしないと、女性は仕事を求めてよそに出て行ってしまうんですよと説明します。そのグラフは都道府県別に北海道から並ぶのではなくて、男性がいっぱい余っているところから昇順になるようにしているので、トップの県は慌てるわけです。その余り率が少子化に直結するとか、そういうわけではないんですけれども、やはり見えるものをどういうふうに見せてあげるかというのはすごく重要です。

それともう一つは、独身の男性、女性のアンバランスというのは地方にとっては割と大きな問題で、特に女性が流出するとそのまま地方消滅になると言われています。そこは多分すごく効くところなのですが、ただ、女性の流出だけでなく、製造業とかが多いところは男性が逆に流入してくるという問題もあります。地方においては男性も女性も進学、そして就職の節目で出て行く、残るといのが決まるんですけれども、その流入と流出で、なぜ自分の県は独身者がこんなに男女アンバランスなのかということ、いつ出て行くの

か、なぜ出て行くのかということをはっきり明らかにしたほうがいい。ではこれは働き方改革をしてこうすればいいんだとか、そんなことが明らかになるのではないかと思います。

私が見るところでは、女性は女性向けの仕事がないところからはどんどん出て行ってしまいうですね。活躍とか、そういうことよりもやはり安定した、魅力的な仕事ということでしょうか。それで、その先で両立ができると、そこで結婚したり子供を生んだりできるのですが、出て行く先が東京とかで両立環境が悪いと、そこで子供を産めないということもある。県の中に両立できる、しかも女性が魅力的だと思って両立できる安定した正社員の仕事があるということは、その地域にとって本当に重要なところだと思います。地域や企業の魅力を県内の人たちにわかってもらうための努力というのは重要だと思いました。

三重県で、エントリー数が3倍になったというところはやはりワーク・ライフ・バランスがちゃんとしていますよと伝えていきます。調剤薬局さんなんですけれども、調剤薬局さんというのは長時間労働なんです。そこも、うちはちゃんとしていますというところを学生さんたちに大学に赴いてセミナーなどをやって見せたりして、かなり企業さんも努力なさっているんです。そのときに人材を集める武器としてのワーク・ライフ・バランスというのは今、地方では物すごく求められていると思いますので、そのあたりも説得材料になると思います。

働き方改革は、私はもう経営改革だと思っていて、人材が余っていた時代のビジネスモデルを捨てるということだと思うんですね。

ただ、そこまで言うと、なかなか経営者には取り組みにくいんですけれども、働き方改革をして時短することだけが目的ではなくて、その先にさまざまに地域にとっても会社にとっても魅力が増したり、人が来たり、いいことがいっぱいある。最終的にはもうかるよというところでしょう。各課題というのは病気のようなもので、それに対して効く薬が働き方改革であり、労働時間の長時間労働の是正であるというところをしっかりとつなげていく。なぜ長時間労働を是正すると少子化じゃなくなるのかとか、その辺がよくわかっていない。なかなか説得できないので、どうしたらいいですかという質問もすごく多いので、説得材料を説得したい人たちにしっかりと与えるというのはすごく重要なことです。そのあたりの見える化もぜひよろしくお願ひしたいと思います。

○樋口座長 では、時間が大分押しているので短目にお願ひできますでしょうか。

○松田構成員 では、3つのところを2つにします。

私は、少子化を専門に研究しております。その視点から見たときに、さまざまなこうした働き方の改革というものが首都圏のみならず、地方の出生率回復に徐々に寄与していくと期待しております。その上で、1つ感想と、1つ質問があります。

感想というのは、よいほうの感想です。出生率を明確に引き下げる働き方の要因というのは、私は非正規雇用の問題だと思います。若年の非正規雇用がふえていることが未婚率を明らかに下げる。そして、出生率を下げる。これは、アジアの中で日本は極めて明確に効きます。そして、都道府県別に見るとかなり心配なのは実は大都市なんです。首都圏で

あり、大阪であり、それはサービス業が多く非正規が多いからなんです。

そう考えると、こうした同一労働同一賃金、働き方改革実行計画及び厚労省様の非正規雇用労働者待遇改善センター等の取組というのは若年層の未婚率改善と出生率向上に寄与すると思います。これが、1つ感想です。

2つ目は、質問です。男女局様の資料に関してなんですけれども、お答えいただければと思いますが、こうした「くるみん」等を初めさまざまな表彰制度を公共調達に生かしていく。これは、さまざまな企業の取組を推進させる上で必要だと思います。

その上で、少し危惧したことがあります。理由は、3ページです。公共調達における受注の拡大ということで、国の機関全てがそうした調達基準を満たすところに加点する。そして、各都道府県もそれをするというのを今、推奨されているということですが、ここから質問です。それは、全国一律の基準なのでしょうか。それとも、各県の状況に応じた基準でしょうか。

質問の背景を申し上げますと、この会議の目的というのは地方の創生、地方の働き方改革にあると思います。そう考えると、実はこうした表彰制度、高いポイントを取りまして表彰されている企業は大都市が多く、かつ、かなり有名なところが多い。それで、地方の企業が同じ条件で評価されてしまうと、つまり大都市企業が地方に進出しやすくなるということのを助長しないかという心配でございます。

そんなことはないと思いますが、地方のそれぞれの地域のすばらしい企業が調達しやすくなるというのが趣旨ではないかと思っておりますので、その点はどうなっているかというのが質問でございます。以上です。

○樋口座長 それでは、質問が今ございましたのでお願いします。

○内閣府男女共同参画局 御質問ありがとうございます。

地方公共団体へ働きかけをしているということですが、各団体での状況に応じたものということでございます。

ただし、前提としまして女性活躍推進法の中に、国や独法は、女性活躍の状況が優良な事業主、えるぼし認定等の事業主に対して受注機会の増大を行うという規定があり、地方公共団体には努力義務がございます。

それに基づいて、地方公共団体へはこういう取組を国でやっていますというお話をさせていただいておりますが、既に現状、各都道府県等でワーク・ライフ・バランスを進めている企業の表彰制度というのは、御承知のとおりありますので、必ずしもえるぼし等に限らない独自の表彰企業に対しての加点点評価、そういうものも含めて進めていただければと考えているところでございます。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

まだいろいろ御意見はあるかと思っておりますが、後で事務局のほうにまた寄せていただければと思います。

と言いながら、私も一言、要は今回はいろいろな形で制度が始まったところだと思うん

ですね。それで、今後それをどう運用していくかというようところが次のテーマになってくるかと思いますが、ただ、国のほうはいろいろな府省から、あるいはいろいろな局からおりてくるわけですが、県のほうが受けとめるというのは大体1カ所で、いろいろなところから出てきたものをどう精査したらいいのか、どこにどうやったらいいのか。やはりそこでもワンストップサービスが必要じゃないかと思いますので、ここを実効性あるものにしていく上ではどう整理していったらいいんだろうということについて御検討いただけたらと思います。

5. 今年度の取組

それでは、次の議題5で「今年度の取組」について。

○油井構成員 先ほど手を挙げておりましたので、もしよろしければ。

○樋口座長 では、どうぞ。

○油井構成員 私は経営コンサルティングを業務としております。現場の中小企業支援を中心としたところから気がついたことを、お時間もないということですので1つ申し上げます。

特に経営者にどう説得力を持つかということについては、この会議でも第1回目以来、問題意識として繰り返されているところかと思えます。これについて、その中身と伝え方ということで考えると、まず中身については基本的に経営者、特に中小の経営者にとってはマクロな理念にはあまり関心をお持ちになりません。もうけるか、もうけないか。経営にとってどうか。プラスか、マイナスかという数字に反応されます。その中身をきっちりとデータを含めてまとめるということ、これがまずとても大事なことじゃないか。そういった意味では、少子化とか、人口が減るとか、減らないとかというのは、経営者への動機付けとしては中々届きません。今、目先の自分の経営についてどうかということが一番の関心事ですので、そういう中身をどれだけリアルに提供するかという問題です。

それから、もう一つは伝え方の問題ですね。第1回の会議のときにも少し申し上げましたが、基本的にワーク・ライフ・バランスや働き方についていろいろな形で議題になる。ところが、30年以上もかかっている。女性の就業環境の改善についても、とにかく時間がかかり過ぎる。これに関して、伝え方をゼロベースで見直すところがあってもいいのではないかという発言をした記憶がございます。

伝え方では支援の入り口と出口ということをひとつ考えました。実は、支援について、例えば生産性の問題について企業と相談しながらどう改善するかという話をするとき、財務諸表が読めないまま支援に当ることは困難です。読むということを必要とする専門家ではない方々にとっては、資源配分を伴う経営判断について、結果の因果と評価・対策を、数字を元に経営者と詰めていくことは難しいからです。一方、経営者が取組動機をもつときはそれを求めてこられます。

単的に申し上げますと、私は経営コンサルタントです。支援に必要な法律制度についてはなかなか不備がございます。そこは弱い。ですけれども、業務改善と数字の関係はお伝

えできます。この数字の出方は危ないところがあるからと、それこそ大久保先生もおっしゃった繰り返し、繰り返しの試行錯誤の中で改善の実体化をしていくのが専門性です。企業への支援では、入り口でこの因果をきちんと伝えないと、経営者は向いてきませんし取組が始まりません。

一方、出口では法律対応で文書化、形式化をしっかりしていけないといけない。文書化をすることで実体化の歯車も回していくという、出口の支援もまた大事です。出口に関しては専門的に非常に優れた方がいらっしゃるの、端的に申し上げれば社労士の方なのですが、中間工程では両者が協力しながらも、まずは入り口の強化を考えなければいけないんじゃないか。要は、現状では出口の文書化、形式化というあたりでは大丈夫なんですけれども、入り口のところが非常に弱いと考えています。

私は経営コンサルタントで経済産業省系の中小企業診断士です。厚労省さんと両省の支援専門家の陣容、体制というのは全国にございますので、省レベルの縦割りを超えた支援の仕組み方、伝え方の強化が有効ではないかと思っておりましたものですから発言をいたしました。ありがとうございます。

○樋口座長 どうもありがとうございました。統計データに基づいて、今回進めよう。PDCAサイクルを回すということがこの大きな進めていく手順になっていますので、まさにそのPのところでもまずやればどうなるかとか、そうことを統計で示していくことも必要な作業ということだと思います。

では、榊原さん。

○榊原構成員 お時間がないようなのでできるだけ端的に、働き方の関係でこれだけの動きが起きていることは非常に評価したいと思います。

その上で、3点コメントになります。

ワンストップセンターが働き方改革で各地にできたということは、とてもいい前進だと思っています。

一方で、ワンストップセンターとか地域包括拠点といったときに、介護の分野でも、子育ての分野でも、あちこちで実は今ワンストップセンターばかりで、ではこれは生活する当事者にとって一体どういうふうに見えるのかというような点検もこの先、必要ではないかと思っています。

例えば、オーストラリアは社会政策のリストラの中でセンターリンクという本当に包括のワンストップセンターをつくり、非常に成果を挙げているというふう聞いています。そうすると、例えば仕事だけではなくて、生活のいろいろな課題、住居、それから若者のインクルージョン、いろいろなことを全部本当に統括して見られて政策も合理的にできると聞いていますので、この先ワンストップセンターというものをどう生かしていくのかということも引き続き検討いただきたいと思いました。

2つ目が、地方創生の取組の中でもともと焦点となったのは、若い女性が定着してくれない。若い女性が流出してしまえば、その地域はもう存続できなくなるということが明確

になったことだと思うのですが、最近の政府の取組とか、きょうも地方創生インターンシップ事業などの御説明を聞いた中で、若い女性に果たしてちゃんと焦点を当てた分析や取組になっているのか、余り見えていないんじゃないかというような印象を持っています。

国立社会保障・人口問題研究所の若い女性の流出についての独自の分析結果などを見ても、例えば男女共同参画が地方議会で進んでいない地域で、流出したまま戻らない女性が多いとか、いろいろなことがもう既に指摘されています。

そこで、若い女性に焦点を当てた政策を男女別のアプローチの中でもう一つ、この次の取組として立てていくことも必要ではないか。そのときに、若い女性自身の満足度というものもきちんと見ていくと、その政策効果というものも上げていくことができるんじゃないかと思いました。

3つ目、女性活躍と言われるこれまでにない取組を今の政権がやっていただいていることは高く評価しているのですが、最近、例えば待機児童対策で首都圏に保育所を建てようとしても地域の反対運動があつて混乱するという現場などを取材していて、その背後にある反対とは一体何なのか。

実は、その大きな抵抗感を持っている人たちの中に専業主婦のグループの方たちがいらっしゃると感じています。これは、23区の特定の地域に密着して取材をして、実際に現役の幼稚園ママのグループもそうなのですが、かつて専業主婦として、自分は地域のため、子育てのために人生を投げ打って頑張ってきたという自負を持っている女性たちが、なぜ税金を投入してわがままを言って仕事をしたいというような女たちのために保育所をつくり、自分たちまで協力しなければいけないのかというような納得できない気持ちや、取り残され感というものを持っていらっしゃる。そういう方たちこそ、実は女性活躍の中に取り込んでいく。女性たちが主婦として地域や子育てや家事の中で培ってきた力は、決して軽んじてはいけない大きな力のはずなんですね。それがうまくまだ縫合できていない。

一方で、女性活躍と言っているときに、自分たちは対象になっていないと彼女たちは感じているという感触を私は持っています。

その人たちに対しても、あなたたちも活躍が求められているんですと言って、ちゃんと縫合していくような地域の取組というものもこの先、必要だろう。そこがちゃんとできたら、年金の第3号の被保険者の制度の改革や配偶者控除、配偶者特別控除の改革というものはもっとスムーズに進むはずなんですね。

できたら、そこも地方の働き方改革の中で入れ込んでいっていただきたいと思いました。以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

いろいろ御意見、御示唆をいただきまして、今年度の取組にぜひ取り入れてほしいということもございますので、まず今年度の取組について大筋を事務局から説明をお願いします。

○蒔苗参事官 では、今年度の取組について御紹介いたします。

資料9、A4横の1枚紙をごらんいただけますでしょうか。先ほど、前半のほうでワンストップセンター、アドバイザーの現状について御報告いたしましたけれども、今年度につきましてはワンストップセンターについてはまだ半数の県で設置でございますので、ブロック会議等の手法で先駆的な事例を横展開することにより、全国展開を目指していきたいと思っております。

2点目の、アドバイザーでございます。こちらは、企業への派遣はかなりの県で取り組んでいただいておりますが、養成への取組は若干弱くなっておりますので、ここはその後、御説明いたしますが、昨年度の我々の委託事業の中で働き方改革アドバイザーの養成のカリキュラムというものをつくっておりますので、そういったものを活用しながら各都道府県のほうに働きかけをしていきたいと思っております。

一方で、働き方改革アドバイザーと一口で言ってもいろいろレベル感が違いますので、その底上げといったところについても目配りをしていきたいと考えております。

3点目ですけれども、先ほど厚労省から御説明があった助成金等につきましては、今年度は既に整理統合や生産性要件の追加等の取組をされておりますが、今後47都道府県にございます地域の働き方改革会議の議論の中で、こうしたらもう少し使いやすくないかとか、先ほどの佐藤先生のお話のような正社員転換の件など、いろいろ出てくるかと思っておりますので、そこも地域のほうで御議論いただきながら、こちらからも厚生労働省に伝えていきたいと思っております。

最後に、この会議とは別に地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議という会議を開催しておりますので、こちらの中で地方の採用枠とか地域限定社員等の推進についても検討されておりますので、こういったことにも取り組んでいきたいと思っております。

この後、昨年度の委託事業をお願いしたEYアドバイザーリーコンサルティングから、働き方改革アドバイザーの養成カリキュラムの開発について御説明いただきたいと思っております。

○樋口座長 恐縮ですが、時間が押しているので短目をお願いしたいと思います。

○EYアドバイザーリー（中務） EYアドバイザーリーコンサルティングでございます。

このたびは、このような機会をいただきましてありがとうございます。私どものほうで、働き方改革アドバイザーによる企業に対する支援の仕組み等に関する調査研究、それから研修プログラムの作成の結果について御報告したいと思います。

まず1ページ目ですけれども、「調査の目的・内容」というところで、これまで先生方からもいろいろと御指摘いただいておりますとおり、企業における働き方改革を進めていくに当たっては、やはりこの働き方改革を進めることによって経営にどういった影響があるのか、それはメリットも短期的なデメリットも含めて、そういうものを企業の経営者がしっかり理解しなければなかなか進みにくいのだと我々は感じておりまして、そのために経営者に対して的確にアプローチする必要があると考えてございます。

その上で、この地域アプローチという点ですが、各地域における少子高齢化の状況が全

く異なる、産業構造も異なる、それから、経営者の方々もいろいろな方がいらっしゃるという中で、働き方改革をその地域全体で進めていくために自治体さんが自らの状況を鑑みながら、自分たちの施策として実施していただくことが必要かと考えてございます。そのためには、国として一律のものを提示するのではなくて、検討材料を御提供しながら、それを地域の方々でいろいろと議論いただきながら施策にしていくことが重要なのではないかとということで、その参考になるようなスキームの提示、研修プログラムというものを検討いたしました。

その次のページですけれども、この調査の進め方として簡単に申し上げますと、地域の実情というところで大きくステークホルダーとして3つ考えております。まずその施策を実施する自治体、企業、それから実際に企業にアプローチをしていく働き方改革アドバイザーとなられるような候補の方々、この大きく3つの状況というものについて、実態として今どうなっているのか。それから、どうあるべきなのかというところを見ていきました。その上で事業施策をつくるための手引き、それから研修プログラム、カリキュラムというところの作成を行いました。

その後、モデル研修会ということで、一旦つくった研修カリキュラムを3つの県に御協力いただき研修会を実施して、その結果をフィードバックする形で最後に取りまとめております。

実際に、これを進めるに当たりまして検討会ということで有識者の先生、それから実務家の皆さんに入っていていただいて議論、助言をいただいて取りまとめております。有識者の先生は、早稲田大学の黒田祥子先生に入っていていただきまして、実務家としては全国社会保険労務士会連合会並びに中小企業診断協会に協力いただきまして適任の方に入っていていただいて御議論いただいたということでございます。

実際にアウトプットのほうは参考資料7というところにまとまってございます。

○EYアドバイザー（池田） 続きまして、4ページ目をごらんください。

まず、働き方改革アドバイザーというものが何を指すのかという、その定義につきまして、先行事例をもとに整理をさせていただいております。アウトリーチの部分が注目されがちですけれども、先ほど渥美先生からも御指摘がありましたように、育成というところが肝になってくるかと考えてございます。

続きまして、5ページ目にまいります。まず、アウトリーチを考えるに当たって働き方改革に対する企業の状況を、大きくレベル1からレベル4に分類しております。同じ働き方改革の支援といっても、企業の意識、行動レベルによってどのようなアプローチが適切か。それが変わってきますので、あらかじめ施策のターゲットにする企業の層を明確にしておく必要があると考えてございます。

実際には、どこの層が多いのかという実態も地域によって異なりますし、自治体としてどの程度の規模の予算がつけられるのかというところもそれぞれ制約になります。そうした観点を総合的に検討しながら、各都道府県でこうした事業を考えて検討いただく必要が

あるのではないかと、ということを取りまとめてございます。

あと一つ、注意すべき点としては、自治体の事業としてコンサルティグングプロセスのフルパッケージを実施することは必ずしも前提としなくてよいのではないかと、ということをご明記してございます。社労士の先生、診断士の先生、民間のコンサルタントの先生と連携をとりながら、いかに無関心層に働きかけるかという最初の取っ掛かりのところは自治体を中心になって、実際に動かすところでは士業の先生方の業務にバトンタッチをするといった方法も選択肢の一つとしてあり得るのではないかと、取りまとめております。

続きまして6ページ目、アドバイザーの育成の部分につきまして、先ほど油井先生からも御指摘がございましたように、最初のドアノックのところでは経営視点というところがかなり重要になってくると考えてございます。人事労務に関する知識ノウハウに加えて、その経営層をいかにして説得できるかというところですね。ここは、恐らく1回、2回の研修を受講して身につくスキルではなかろうと、考えてございますので、段階的に育成ができるような仕組みを少し中長期的な目線で捉える必要があるのではないかと考えてございます。

続きまして、7ページ目です。実際にアドバイザーが1対1で企業に向き合うとなるとかなりハードルは上がってしまうと思うのですが、そうではなくて異なるスキル、異なるレベルのアドバイザーが、例えばチーム制で企業にアプローチをするといったこともあり得る。そうした事例をまた寄せ集めて学び合うといった場をつくるというの、ひとつアドバイザーの育成という観点では底上げに非常に効果的なのではないか。この点は、渥美先生の岐阜県の事例も参考にさせていただいております。

8ページ目、9ページ目につきましては、そのファーストステップとして実際に何を知っておかないといけないかという必要最低限のものをピックアップして整理をしたものでございます。詳しくは、参考資料の7をごらんいただければと思います。こちらは全てコンテンツとしては独立させておまして、受講者のレベルや講師の先生のお考えによって適宜抜粋、加筆、加工などができるような形にしているところが特徴でございます。

9ページ目に、そのアレンジの一つの事例として書かせていただいております。中身で重点的に触れたいところを引き延ばしてプログラムを組むことができるのではないかと、いうことで御提示しております。

続きまして、10ページ目、11ページ目のモデル研修会については、先ほど前半で御紹介がございました北海道と、奈良県、広島県の3道県で実施をいたしました。作成した研修コンテンツと事業スキーム案をもとに、半日のプログラムとして設定をして、20名から30名の社会保険労務士、中小企業診断士といった方々に御出席をいただきました。

11ページ目には、実際に参加された方の満足度を簡易的に取りまとめております。自治体Aについては、経験者が多いということは事前に伺っていたしましたので、応用レベルのディスカッションなどを取り入れたところ、やはりこれまで働き方改革のコンサルティングに従事したことがある、取り組んだことがあるといった方の満足度が高くなっている。

逆に、自治体Bのほうでは基礎的な考え方の部分、データの説明といったところから始めましたので、それはやはり初歩の方にとっては非常に有効だったということがわかってございます。

一方、自治体Cの中では、なぜ働き方改革が必要なのかという最初の思い、背景のところに対する講師の講義に対する満足度が非常に高くなっております。参加者の専門性やレベルに応じて、満足度というところの変化が見られることから、こうした専門性、レベルに応じて研修プログラムを組むということの重要性が明らかになったかと思えます。

最後に、この事業の中で幾つか見えてきた課題がございますが、特にこの働き方改革というものは企業経営に直結するところですので即時で結果が出るものではないというところが、自治体の事業として設計していくときに非常にネックになってしまうというところがございます。

また、人材育成に関しても、アドバイザーとしてきちんと企業に対峙できる方を育てるというのが一朝一夕にはできないということもございますので、例えば現行のほかの企業アドバイザー制度などとも連携しながら、最適な方を最適な角度から企業にアプローチしていくといった多面的な連携のスキームというのを各都道府県さんに考えていただくとういのではないかと考えているところでございます。以上でございます。

○樋口座長 それでは、皆様から御意見を大分いただきましたが、ございましたらお願いします。

○小島構成員 連合総研の小島です。2点ほど簡単に意見、要望を述べたいと思います。

47都道府県で働き方改革会議は設置をされましたけれども、具体的にどう推進していくかは推進母体、エンジンになる必要があります。これまでに御説明があったようなワンストップセンターとして、地域働き方改革包括支援センターなどが必要だろうと思えます。

事例の中でも、兵庫県の「仕事と生活センター」の活動が紹介されていますが、そういう活動の横展開をどうしていくかがこれからの大きな課題ではないか。

2つ目は、若い学生が地域で働く場をどうつくるかです。都市から地方へ行って働く体験をするための一つの手法として地方創生インターンシップ事業があると伺いました。この活用についてのマニュアル等を今後作成するということですので、そこには各地域の中小企業が単独でインターンシップ学生を受け入れるのは難しいので、複数の企業が共同・グループや地域の商工会などで受け入れるといったようなこともぜひ検討していただければと思います。

なお、複数の企業で学生を受入れる場合には、そこを調整するコーディネーター役が必要になりますので今、御説明があった働き方改革アドバイザーなどに協力してもらうようなことも検討していただければと思います。私からは、以上です。

○樋口座長 ほかにいかがですか。

阿部さん、どうぞ。

○阿部構成員 2点あります。

1点目は、私は第1回目のこの会議で銀行をうまく、特に地銀をうまく使ってくださいと言って、きょうの資料を見ると地方銀行も非常に参加しているわけですが、やはりもうちょっとこれをうまく活用できないかというのを考えてみてください。

経済産業研究所の研究だと、都道府県が地方銀行とうまくつき合っていないというような話もありますので、そのあたりも含めて少し助言なり何かを国がしていくということは必要なのではないかと。

それからもう一点、これはジャストアイデアなんですけれども、非正規雇用労働者の待遇改善支援事業で、厚生労働省で支援センターをおつくりになっています。これと、何か働き方改革アドバイザーがうまく協働できるような仕組みをつくるというのがあってもいいのではないかと思います。先ほどの女性の活躍に関連するといったところでは、この非正規の雇用改善と非常に関連するところだと思いますので、少し検討していただければと思います。

それから、先ほど言えなかったのが今、言いたいのですが、インターンシップの話なんですけれども、インターンシップを拡充するのは構わないのですが、一番大きなネックは学生が負担するコストです。この問題を何とかしてあげないと、地方でインターンシップをやりたいと言っても東京から出かけるお金がないとか、多額のお金、それから長い時間、これが必要になってくるので、どうやってこのコストを削減するかというのを少し考えてあげないとちょっと無理かなという気がしております。以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

長谷川さん、どうぞ。

○長谷川構成員 日本生産性本部の長谷川でございます。

先ほど働き方改革アドバイザーということで、その前にも地域、各都道府県の取組ということでお話をいただきましてありがとうございます。

やはり地域によって、手を挙げた方に派遣をしているというところがまだ多くありまして、先ほどの資料10にも意識化から行動というところがあるのですが、恐らくアドバイザーの役割というのは、私は意識化の部分がすごく大きいのではないかと考えています。手が挙げられないところにどういうふうにアプローチするかが重要です。恐らく、自治体や労働局さん等を含め、取り組んでもらいたいリスト等をつくり、そういうところに優先順位をつけて動きをつくっていくことも必要ではないかと思いました。

また、働き方改革で先ほど来、経営戦略という話がありまして、まさしくそうなんですけれども、私どもも表彰制度をワーク・ライフ・バランスや女性の活躍でやってきているのですが、そこである受賞された企業の方が、1つ悩みがある。働きやすい会社だということで認められたのは大変うれしいことであるが、最近入ってくる人の入社のも動機ということで、働きやすいというところが一番の要因になっていて、この会社でどういう仕事をしたいというところの優先順位がすごく落ちてしまっているのではないかとという声があります。

先ほどの労働生産性や経営戦略を考えると、そこで働く人がどういう意欲を持って生産性高く働いていくかということも重要なので、そこら辺もうまくつなげながら発信をうまくしていただけたらと思います。以上です。

○樋口座長 ありがとうございます。

まだ御意見はあるかと思いますが、事務局から何かございましたら。

○山内参事官 2点、連絡事項がございます。

本日の参考資料2といたしまして、「手引き・指標（改訂版）」というのを机上配付させていただいています。厚いクリップどめのものと、それからホチキスどめの厚いものですが、これらはそれぞれ第3版、第2版と書いておりますけれども、この前の版を昨年2月に公表していたところなのですが、その後、新しい国勢調査などが公表になりましたので、それを踏まえて改訂したということで配付をしております。

それから2点目でございますが、本日の資料は分量が多くなっておりますので、構成員の先生方には郵送対応もしたいと考えています。御希望の先生は机上にそろえてそのまま残しておいていただければ後日発送いたします。以上でございます。

6. 閉会

○樋口座長 ありがとうございます。

大臣には、最後までおつき合いいただきまして本当にありがとうございました。大臣から、御挨拶をお願いします。

○山本大臣 どうも大変貴重な御意見を賜りまして、ありがとうございました。非常に勉強になりました。

地方創生を進める上でも働き方改革というのは大変重要でありまして、ぜひチームの皆様方には今後とも御指導、また御鞭撻をお願いしたいと思います。我々も皆さん方の御意見をしっかりと受けとめて、政策にも反映していきたいと思っております。

どうぞ今後ともよろしく申し上げます。ありがとうございました。

○樋口座長 どうもありがとうございました。

今後、地方に出向いていただきたいと思っておりますので、私からもお願いしたいと思います。

本日は、以上で終了したいと思います。どうもありがとうございました。