

○樋口座長 それでは、若干早いようですが、皆さんおそろいですので、第4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。

まず最初に、唐澤総括官から御挨拶をお願いいたします。

○唐澤総括官 御出席ありがとうございます。本日は、梶山大臣が公務のため欠席となりましたので、かわって私から一言御挨拶を申し上げます。

構成員の皆様方におかれましては、地域働き方改革支援チームに御出席をいただきまして誠にありがとうございます。人口減少に歯どめをかけることは、私どもの地方創生の中でも重要な課題になっています。足元の状況を申し上げますと、出生数は2017年で94万1,000人、2年連続で100万人を下回り、また、合計特殊出生率は2016年の確定値で1.44と0.01ポイント低下ということでございます。特に都道府県別で沖縄の1.95から東京都の1.24まで大きな差が生じております。

こうした出生率の低下や地域間格差の背景には、長時間労働を始めとした働き方の問題があり、地域ごとに課題を分析して取組を進める必要がある。こういう認識のもとで、地方創生担当大臣のもとに構成員の皆様方に御参加いただきまして、地域働き方改革支援チームを立ち上げて、取組を進めてまいりました。

本日の会合では、昨年度の活動状況、それから地域ごとの取組状況、こうしたものを御紹介させていただいた上で、今後の取組につきまして、皆様方に自由な御議論をお願いしたいと考えております。

現在、我が国の経済は着実に成長を続けている反面で、多くの企業が、特に地方におきましても深刻な人手不足に直面しております。樋口先生に座長をお願いいたしまして、梶山大臣直属のわくわく地方生活実現会議を設けております。阿部先生にも御参加いただいております。地方における人手不足対策についても御議論をいただいたところでございますけれども、企業の働き方を見直すことで女性や高齢者の方々の活躍の場が広がり、人手不足が解消されることも期待されるところでございます。引き続き、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いたしまして、御挨拶とさせていただきます。本日は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。

では、議事を進めてまいりたいと思います。議題の「3. 地域働き方改革支援チームの活動状況」及び議題の「4. 地域アプローチによる働き方改革の進捗状況」について、関連しておりますので、その他の地方創生の取組状況もあわせて、事務局から続けて説明をお願いします。

○弓参事官 事務局の参事官をしております弓と申します。それでは、私の方から、資料1から5を中心に御説明させていただければと思います。

資料1をご覧ください。こちらは地域アプローチによる働き方改革の枠組みを示したものでございます。皆様既に御承知のことと思いますが、簡単に触れさせていただきます。

まず、地域格差の問題、先ほどの御挨拶の中でも触れさせていただきました合計特殊出生率、東京都につきましては1.24、これに対して沖縄でございますと1.95といった状況、市区町村で申し上げますと、豊島区が0.81、鹿児島県の伊仙町におきましては2.81といった状況でございます。第1子の平均出産年齢につきましては、東京都が32.3歳、宮崎県が29.3歳。週60時間以上働く労働者の割合につきましては、東京都が11.2%、鳥取、沖縄が7.1%といった状況でございます。

こうした状況への対応といたしまして、地域の特性に応じた対策の展開が重要ということで、3つの大きな柱で進めさせていただいているところです。地域の見える化の推進ということで、地域指標の公表を行うということ。2つ目が、地域の実情に応じた働き方改革の推進ということでございまして、各地域に自治体、労使団体等が参画します地域働き方改革会議を設置しまして、また、本日御参集いただいております地域働き方改革支援チームが支援を行うという枠組みを設けて推進しているところでございます。3つ目の柱は地域の先駆的・優良事例の横展開でございます。

次のページをご覧ください。地域働き方改革会議との関係等を整理したものでございます。地域働き方改革会議は自治体、経済団体、労働団体、労働局の代表等で構成しております。こちらで取組の決定をしていただき、地域働き方改革包括支援センターでありますとか、また、企業へのアウトリーチ支援、優れた取組を行う企業の認証といったことに取り組んでいただいているところでございます。

取組状況でございます。各地域におきまして若干入り繰りがございますが、実施数で見ますと、29年度から30年度にかけてまして変動はございません。ワンストップセンターにつきましては19県において実施、アウトリーチ支援のうちアドバイザーの養成については11県、アドバイザーの派遣については44県で実施といった状況になっております。

続きまして、資料2をご覧ください。資料2は、地域働き方改革会議の開催状況を整理させていただいたものでございます。繰り返しになりますが、地域働き方改革会議につきましては、地方公共団体、経済団体、労働団体、労働局、さらには経産局、金融機関の代表などで構成しているところでございます。地域における少子化・働き方の特性ですとか課題の分析、また、取組の検討、交付金を活用した取組実施の決定ということを行っていただいているところでございます。

次のページから構成員等について記載しておりまして、3ページでは、知事にも御出席いただいた実績のある会議につきましては26都道府県に上っているといったようなことも紹介させていただいています。

4ページをご覧くださいまして、特に金融機関にも御参画いただいております。地域の金融機関にも参画を呼びかけまして、事業性の評価機能を活用して生産性の向上、労働時間の短縮や賃上げといったことを図っていくという取組を行っているところでございます。金融機関につきましては全ての都道府県で参画をしております。94機関が参画いただいているところでございまして、5ページ以降に参画いただいている金融機関などにつ

いて御紹介させていただいているところでございます。

13ページから各都道府県における開催状況について整理させていただいたものでございます。非常に大部になりますので御説明については省略させていただきますが、29年度につきましても、全ての都道府県におきまして会議を開催しているといった状況でございます。

一番後ろのページ、44ページでございます。情報交換会については後ほど御説明しますが、2番の地域働き方改革会議におきましても、今日御参画いただいております有識者の皆様方にもセミナーですとかフォーラムなどに御支援をいただいているところでございまして、各地域における地域働き方改革の推進に御尽力いただいていることについて御紹介させていただきます。

3番目につきましても、また後ほど別の資料で御説明させていただければと思います。

続きまして、資料3をご覧ください。ブロック別の働き方改革情報交換会の開催状況について整理をさせていただいたものでございます。各ブロックにつきまして、情報交換等を目的として情報交換会を開催しております。昨年11月からことし1月にかけて、各地域で開催させていただきました。参加者につきましては、都道府県で言いますと106名、労働局で言うところと60名の方に御参加いただいております。

1ページめくっていただきまして、2ページのプログラムで、どういったことを実施しているかということでございますが、事前のアンケートの結果などを活用しまして、地域アプローチによる働き方改革の事業推進上の課題を整理させていただき、また、その対策等につきまして情報交換をさせていただくということをしております。

また、4のところを書いてありますが、有識者等による講話を開催しております。3ページをご覧ください。各地域の課題ですとか御要望に即した形で、有識者の先生方に御参加いただきまして、それぞれの講話を行っていただいているところでございます。

4ページをご覧ください。課題をどのように整理しているかというのが課題評価シートの例として記載してあります。各都道府県につきまして、それぞれの状況についてのデータを整理したものでございます。例えば非正規の状況ですとか、週60時間以上働く労働者の割合ですとか、育児時間ですとか、そういったことを一覧にしまして、見やすい形で整理をさせていただき、そして、その下に暫定課題案と対応策例ということで、こうしたデータから見たときにどういった課題が考えられるのかということをごちらで提示させていただいて、それに基づいて現状分析、対策について御検討いただくという取組を行ってまいりました。

5ページでございますが、実施した結果についてのアンケートを取りまとめているものでございます。「大変参考になった」という御意見、また「参考になった」という御意見を合わせますと、97.3%の満足をいただく結果となっているところでございます。

特に参考になったプログラムとしては「講師の講話」が75.7%でございまして、皆様に御参画いただきました御講話につきまして、非常に満足度が高いといった結果になってお

ります。専門家の視点からの指摘を伺ったなどの声を下の自由記述に記載しております。

資料3については以上でございます。

続きまして、資料4でございます。こちらは地方創生推進交付金等を活用した働き方改革の取組状況につきまして、都道府県ごとに整理させていただいたものでございます。交付金についてという形になりますが、新規の取組が見られたところを中心に簡単に触れてまいりたいと思います。

めくっていただきまして、3ページの秋田でございますが、ワンストップセンターにつきまして、商工会連合会への委託として新たに設置を行う。また、推進員の配置事業につきましても8名の配置を行いまして、新たに実施してまいりたいということでございます。アドバイザー派遣につきましても、集中支援講座を実施するといったことが記載されているところでございます。

4ページをご覧くださいますと、茨城県でございますが、働き方アドバイザーの派遣という形で、30年度には、5人×20社に対しての派遣を予定しているところでございます。

6ページでございます。群馬県ですが、働き方改革取組促進事業といたしまして、ガイドを作成し、商工会の経営指導員ですとか金融機関の融資担当、そういった方々に対する研修を実施するというところでございます。

10ページをご覧ください。福井県でございますが、人材確保支援センター運営事業としまして、職場づくりや人材確保支援ということでございます。この中で括弧して「福井労働局が設置する『福井県働き方改革推進支援センター』と連携」と書いております。こちらは新しい話でございますので簡単に触れさせていただきますと、参考資料2で「参考資料（厚生労働省）」というものがお手元に配付されているかと思えます。厚生労働省におきましても働き方改革法案を提出するなど、働き方改革に対して積極的な推進を行っているところでございます。こちらの14ページをご覧ください。働き方改革に関する厚生労働省の取組の一環としまして、47都道府県に働き方改革推進支援センターというものを厚生労働省として設置することを予定しているところでございます。業務につきまして、上の方の①から記載しておりますが、同一労働同一賃金ガイドライン案等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善。②ですが、過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引き上げ。③ですが、人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する雇用管理改善といったことに対する支援を行うということでございます。例えば、長時間労働に関する見直しにつきまして、就業規則の見直しを行う場合にコンサルタントを派遣しまして、この見直しについてのアドバイスを行うといった事業を厚生労働省の予算として実施していくものでございます。

また資料4に戻っていただきまして、福井県からの説明を続けさせていただきますが、これまで地域アプローチということで、自治体を中心としまして、自治体ごとの取組という形でのセンターの設置を進めさせていただいているところでございますが、こうした国

の取組とも連携しながら自治体の取組についても推進していくということを、厚生労働省からも推進していただいているところをごさいますて、連携しながら進めていくという形をとらせていただいているところをごさいます。

次に、19ページをご覧ください。山口県におきましては、30年度、やまぐち働き方改革サポート事業ということで、アドバイザーの養成にも取り組みたいということをお伺っているところおです。

20ページ、香川県おですおが、働き方推進アドバイザー事業ということで、アドバイザーの派遣につきまして、300社を目標として実施することを予定しておいます。

21ページの愛媛県おごさいますおが、ワンストップ支援拠点の設置を予定しているところおごさいます。

24ページの熊本おごさいますおが、アドバイザーの派遣事業ということで、無料での派遣を行うといったことを予定しているところおごさいます。

以上お各自自治体における交付金を活用した取組の状況についての御説明おごさいます。

続きまして、資料5をご覧ください。29年度にお実施しました事業おいたしまして、アドバイザーの育成による働き方改革推進に関する調査研究をお実施させていただきます。具体的には、下の方の「目的、手法」のところお①②と整理させていただきます。①おごさいますおが、自治体をお対象に、実施状況だけではなく、課題おですとか成果をお把握する調査をお実施させていただきます。また、②おですおが、実際に支援の経験のある専門家の方々をお対象に、課題おや支援事例等の情報に関する意見交換の場という交流会をお設けまして、開催したところおごさいます。

2ページをご覧ください。自治体向け調査結果の御紹介おです。自治体の働き方改革についての実施体制につきましては、1つの部署におきまして実施している。また、派遣事業については外部にお委託する結果お見られています。また、手引きをお作成してありますが、事業の設計にお当たりましては、当事務局おで作成した「『働き方改革アドバイザー』事業設計の手引き」をお活用した例お多く見られたところおごさいます。

3ページをご覧ください。育成事業の育成対象者おごさいますおが、育成事業をお行っている8自治体におきましては全ておが社労士の方をお挙げておいます。中小企業診断士も87.5%という状況おごさいます。育成事業参加者の募集の方法おごさいますおが、半数おがホームページ、また、派遣事業の受託者の指名・推薦おですとか社労士会等の支援団体の推薦といったものも見られるところおごさいます。

4ページをご覧ください。育成事業の実施方法おごさいますおが、講義をお実施した上でのケーススタディをお実施している例お見られるところおごさいます。また、認定をお行っている自治体は5自治体。受講者については、かなり幅おごさいますおが、10名以下から50名以上までという状況おごさいます。

5ページ、修了者の取り扱いなどおごさいます。修了者の取り扱いについてはさまざまおごさいますおが、また、右側の育成事業の課題では、フォローおが難しいといったことを課

題として挙げられているところでございます。

6 ページ、派遣されるアドバイザーの方の属性についてです。こちらにつきましては、社労士の方が多いという状況でございます。また、資格を持たないコンサルタントの方も 57.1% といった状況になっています。支援内容としましては、長時間労働是正ですとか有給休暇の取得という自治体が 85.7% と最も多くなっています。

派遣事業の課題について、次の 7 ページでございますが、「企業の募集が難しいという」ものを挙げた自治体が 71.4% と最も多くなっております。派遣実績につきましては、平均で言いますと 45 社ということでございます。1 社当たりの派遣回数は 1 回から 4 回ということでございます。

次に、8 ページからは経験交流会の御紹介でございます。本年 3 月でございますが、さいたま市におきまして、渥美先生にも御参加いただき、経験交流会を開催させていただきました。社会保険労務士の方ですとか中小企業診断士、また経営コンサルタントの方などにつきまして、ホームページの募集ですとか社労士会、中小企業診断士の団体等を通じて募集を行いまして、交流会を開催させていただいたところでございます。

9 ページにその内容を記載しておりますが、御講演をいただいた後にワークショップという形での進め方をさせていただきました。

10 ページにそのときの意見が記載されています。かいつまんで簡単に御紹介しますと、長時間労働の是正につきましては、コミュニケーションをとっていくことが重要であるとか、従業員との距離感を縮めるとか、店舗の統廃合を進めるといった意見もございます。

11 ページ、派遣事業のあり方につきましては、マトリックスのようなものを作成したらいいのではないかという御意見ですとか、魚を与えるよりも釣る方法を教えるべきといったような御意見がございました。

13 ページに飛んでいただきまして、調査研究結果によって得られる示唆でございます。考えられる対策としましては、自治体内での関係部局の連携、また、事業設計時に地域の専門家の視点を取り入れるなど、自治体と地域の専門家との連携、また、多様な専門性を有する人材の育成・確保。事業に参加した専門家を事業実施後にどうやって生かしていくのかの検討、方向性の明確化、企業同士のネットワークの形成支援、自治体による企業へのフォロー、企業認証制度における工夫などといった御意見をいただいたところでございます。

昨年度の取組を踏まえまして、今年度におきましても、引き続き事業を推進してまいりたいと考えているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○山下参事官 続きまして、資料 6 をご覧いただけますでしょうか。私からは大きく 2 点、地方創生に資する大学改革ということで、今国会に「地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進に関する法律」という新法を提出させていただいて、本日の参議院本会議で可決、成立いただいたところでございますが、その経

緯や内容、関連する事業についての御説明が1点。もう1点は、地方創生インターンシップの推進についてということで御説明させていただきます。

資料6の1ページ目を見ていただけますでしょうか。先ほどの法律の提案の経緯になるのですが、一昨年(2015年)の11月28日、全国知事会から、地方大学の振興等に関する緊急抜本対策ということで、地方大学の振興と地方の担い手の育成・確保、大学の東京一極集中の是正ということで、それに向けた立法措置を求めるという御提言をいただいたところがございます。それを受けまして、2016年12月22日にまち・ひと・しごと創生総合戦略(2016改訂版)において、2017年夏を目途に方向性を取りまとめるということを閣議決定させていただきました。

2ページに進ませていただきます。その閣議決定を受けまして、まち・ひと・しごと創生担当大臣の下に地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議を開催して、議論を開始するという運びになりました。3の委員の皆さんでございますが、地方公共団体の関係者、地方大学や大学の関係者、コマツ相談役の坂根さんや増田先生等の有識者に入っております。議論を始めたところでございます。

ページをめくっていただきまして、3ページでございます。昨年2月6日に第1回を開催いたしまして、12月8日の14回まで議論を続けてまいりまして、最終報告を取りまとめたところがございます。具体的な開催状況については、資料をご覧くださいと存じます。

4ページに進ませていただきます。この有識者会議の最終報告のポイントを整理したものでございます。大きくは3点ございますが、(1)地方の特色ある創生のための地方大学の振興で、地方大学は、「総花主義」から脱却し、日本全国の若者や海外からの留学生を惹きつけるような、特色のある「キラリと光る地方大学づくり」を進めるべきだという御提言でございまして、その進め方として、国の基本方針を踏まえて、首長のリーダーシップのもとで組織レベルでの持続可能な産官学のコンソーシアムを構築した上で、地域の中核的な産業振興や専門人材育成などの計画を策定し、優れたものを新たな交付金で重点的に支援すべきという内容でございます。さらに、東京圏や地方の大学の学生が相互に対流・交流する取組を促進することや、地域に貢献する大学を目指し改革を進める地方私立大学を支援するというところが、地方の特色ある創生のための地方大学の振興ということでございます。

(2)東京の大学の定員抑制、地方移転でございますが、今後、18歳人口が大幅に減少する中、東京23区においては、原則として大学の定員増を認めないと。これは定員を削るということではなくて、定員増を認めない、今のところでキャップをかけるということでございます。また、東京の国際都市化に対応する場合や若者の東京圏への転入増加につながる場合については例外扱い。例えば留学生や社会人を受け入れる部分であるとか、大学で新たな社会需要に応じた学部をつくる時にも、スクラップ・アンド・ビルドで新たな学部を設置する場合であるとか、既に収容定員増について投資、例えば、建物をつく

り始めているとか土地を買っている、また、それを実際に大学の中で機関決定し公表しているような場合は例外としてございます。また、地方移転ということでございますと、東京圏の大学による地方のサテライトキャンパスの設置を推進するということも御指摘いただいているところでございます。

(3) 地方における若者の雇用の創出で、若者のベンチャーとか起業への支援、地方拠点強化税制の拡充による本社機能の地方移転であるとか、また、奨学金返還支援制度の全国展開や地方創生インターンシップの推進ということがまとめられているところでございます。

次のページをめくっていただきますと、有識者会議の報告等も踏まえまして、昨年12月22日に閣議決定したまち・ひと・しごと創生総合戦略(2017改訂版)で、地方創生に資する大学改革というところで、地方の特色ある創生のための地方大学の振興や、東京の大学の定員抑制及び地方移転の促進、11ページに進みまして、地方創生インターンシップの推進というところで総合戦略に盛り込まれているところでございます。

7ページをご覧ください。「地域における大学の振興及び若者の雇用機会の創出による若者の修学及び就業の促進に関する法律」、これが今国会に提出させていただいた新法でございますが、ここは3点、先ほどの有識者会議の報告とほぼ同じような形になりますが、

(1) 地域における大学振興・若者雇用創出のための交付金制度、「キラリと光る地方大学づくり」を進めるというところで、総理大臣が定める基本指針に基づいて地域の中核的産業や専門人材育成等に関する計画を作成し、内閣総理大臣に認定を申請する。国は、地方公共団体の計画の優れたものについて交付金を交付するというところでございます。

(2) 特定地域内の大学等の学生の収容定員の抑制については、特定地域内、これは東京23区を政令で定める予定ですが、特定地域内の学部の収容定員を増加させてはならないと。これは永久にということではなくて、法律上、10年間の時限措置としてございます。また、例外事項の具体例も先ほど説明させていただきましたが、さらに専門職大学の設置、これは昨年、法律で規定されたものですので、これについては5年間の時限措置ということで、5年間は23区においても設置を認めますというところでございます。

(3) 地域における若者の雇用機会の創出等と言うと、国は地方公共団体と連携して地域における若者の雇用機会の創出等の必要な措置を推進することを目指すということでございます。

次のページをめくっていただけますでしょうか。これは法律を受けた「キラリと光る地方大学づくり」の交付金を中心でございますが、地方大学・地域産業創生事業ということで、100億円の事業でございます。内閣府計上分が75億円でございますが、まず「キラリと光る地方大学づくり」の交付金ということで、地方大学・地域産業創生交付金の20億円と地方創生推進交付金活用分50億円を合わせ、70億円で「キラリと光る地方大学づくり」を進めると。また、関連事業5億円というところでございますが、右側の「事業イメージ」の下のところを見ていただくと、関連事業分というところがございます。ここに地方と東

京圏の大学生対流促進事業、3.3億円、地方創生インターンシップ事業、0.6億円、サテライトキャンパス調査事業、0.1億円を計上してございます。この個別の事業については、後ほどまた御説明させていただきます。

まず、「キラリと光る地方大学づくり」を進める交付金でございますが、「事業概要・目的」の2つ目の○で、首長のリーダーシップのもと、産官学連携で地域の中核的産業の振興や専門人材育成などの優れた取組を交付金により重点的に支援し、「キラリと光る地方大学づくり」を進めると。その検討については、地方公共団体、大学、産業界でコンソーシアムをつくっていただいて、計画の案を策定していただくということでございます。

「事業イメージ」のところで、事業執行に向けたスキームを書いております。地方公共団体の計画において、KPIを設定していただいて、国の有識者委員会においても毎年度検証して、PDCAサイクルを実践すると。

この事業でございますが、原則5年間、国の方から支援させていただきますが、6年目以降の自走ということで、6年目からおおむね10年目までの資金計画等も考えていただいて、申請の際にはその点も評価させていただきます。

文部科学省といたしましては、国立大学法人運営費交付金や私立大学等改革総合支援事業のうちの25億円分を活用し、内閣府の交付金と連動して執行していくという流れになってございます。

また、この70億円の交付金でございますが、交付率が取組によって2分の1であったり、3分の2であったり、4分の3であったりということで、例えば、海外から優れた研究者にこのコンソーシアムの中に入っていただいて研究を推進していくというような、国内外のトップレベル人材の招へいに要する経費については3分の2など、事業内容に応じて交付率を高め設定してございます。

次のページに進ませていただきます。地方と東京圏の大学生対流促進事業ということでございます。「事業イメージ」のところを見ていただければと思いますが、地方圏と東京圏のそれぞれの大学で単位互換制度による協定を締結していただいて、計画をつくっていただきます。その計画に基づいて、地方の大学から東京の大学に数カ月であるとか、そういう授業を受けて単位を取っていただく。または東京の大学の学生さんが地方の大学に行っていて、一定期間そこで授業を受けて単位を取るということで、地方の学生が東京へ、東京の学生が地方へというところで交流することによって、より地方の魅力を知っていただいたり、地方の企業の魅力を知っていただく。例えば、地方の大学のプログラムで自治体に協力していただいて、地方企業での体験であるとか、地域の課題の解決であるとか、そういう取組を進めていただくようなプログラムをつくっていただくというところで、それを進めるための事業ということで予算額3.3億円。一応の積算上とすると、東京の大学1大学と地方の大学1大学で1チーム、そういうものを10チームぐらい採択して支援させていただきたいと考えているところでございまして、既に第1回目の公募を行ったところでございます。

次のページをめくっていただけますでしょうか。地方へのサテライトキャンパス設置に関する調査事業でございます。総合戦略の中でもサテライトキャンパスを進めていこうと書いてございましたが、有識者会議の議論の中で、サテライトキャンパスの地方移転については、移転前に地域のニーズについて十分にマーケティングリサーチを行わないといけないねと。要は、既存の地方大学の学部・学科の競合であるとか、学生の取り合いみたいなことにならないような形にすべきだと。そういうところの留意点等も有識者会議の中でお話があったところでございます。そういうところを踏まえまして、今回、サテライトキャンパス設置に関する調査研究事業において、サテライトキャンパスの設置を促進するために地方公共団体と大学のニーズであったり、例えば課題であったり、そういうものを調査研究して、次なるサテライトキャンパス設置をどういう形で政府として取り組んでいくかというところを検討していく調査研究事業を始めているところでございます。

次のページですが、まち・ひと・しごと創生総合戦略（2017改訂版）で地方創生インターンシップの推進ということを掲載してございます。昨年もインターンシップの推進については御説明させていただいたところですが、そのまたさらに進捗というところをこれから御説明させていただこうと考えております。

次のページ、地方創生インターンシップ事業でございますが、東京圏在住の地方出身学生の地方還流、また、地元在住学生の地方定着を促進するために、地元企業でのインターンシップの実施を支援していこうというところで、地方創生インターンシップ事業のイメージということで、東京圏等の大学が地方企業でのインターンシップをうまく進められるような形で、我々としてそのサポートをしていくというところでございます。

次のページをめくっていただきます。現在政府が行っている地方創生インターンシップ推進の取組というところで、大きくは3つございます。1つがポータルサイトをつくるということ。このポータルサイトというのは、地方公共団体と大学がお互いに情報を提供し合って、例えば東京にいらっしゃる学生さんが、ある県でインターンシップを受けたいのだけれども、自分のふるさとでインターンシップを受けたいのだけれども、どういう期待があるのかとか、そういうところを自分で探すときに、そのポータルサイトにアクセスしていただいて、それぞれの県の情報を見てください。または、それぞれの地方公共団体の方が、例えばインターンシップで引っ張ってきたいのだけれども、どういう窓口があるかというようなことを、大学のところをクリックするとそういう情報が見られるというようなところを進めております。

具体的な例とすると、後ろの方の参考資料、17、18ページにポータルサイトの事例がございます。また、プラットフォームというところで、我々は昨年度、インターンシップを進めるためのヒント集とか事例集を作成させていただきました。具体的には参考の部分、19ページ、20ページに掲載してございますが、こういう課題があるのだけれども、それを解決するためのポイントは一体何なのだろうというところを、かなりビジュアル化してわかりやすくつくってございますし、事例集の方も非常に見たくなるような観点で編集した

ところでございます。

次のページ、14ページ、15ページは、地方創生インターンシップを進めるために地方創生推進交付金を活用して進めている事例、秋田県の事例と鳥取県の事例を御紹介させていただきます。

前のページに戻っていただいて、シンポジウムでございますが、30年2月7日に福岡でシンポジウムを開催させていただきました。これは「ともに考えよう！地域で輝く働き方」というテーマで、経団連の副会長の古賀先生に基調講演していただき、取組の事例発表であるとかパネルディスカッションをさせていただきましたし、シンポジウムとは違いますが、大学と自治体のインターンシップを推進する事務局の職員等を集めて意見交換会というものも3月に開催させていただいたところでございます。また、地方創生インターンシップを進めるためのシンポジウムということで、第1回目は東京、第2回目が福岡だったのですが、今年度は9月に東北地方で開催することを予定してございます。

簡単ですが、私の説明は以上でございます。ありがとうございました。

○大津参事官 資料7でございますけれども、わくわく地方生活実現会議に関連して、最近の地方創生の取組について御紹介をいたしたいと思えます。

まず、前提といたしまして、既に御説明があったかもしれませんが、例えば東京圏への人口の転入超過が続いていて、今も12万人超であって、それに何とか歯どめをかけるにはどうしたらいいかということで、まずは世代に注目をして、やはり入ってくるのは若者が多いので、若者が地方で働き、学ぶ場をということで、今、山下参事官からも説明させていただいたとおり、大学に焦点を当てた施策を今年第1弾としてやりました。国会でも新しい法律を御審議いただいております。これがまず世代に注目した施策でございます。

それに加えて、第2弾として、今、検討を進めておりますのが、今度は人の流れに着目した大胆で、抜本的なことが必要でしょうということが、今お話をさせていただいた大学の施策に続き、焦点を当てて進めてきたものでございます。つまり、12万人の東京圏への転入超過という観点から、どうその方たちに地方へ行っていただくというか、暮らしていただけるように持っていけるのかというのが次の論点でございます。そこについて昨年末にまち・ひと・しごと創生会議で検討するようという御指示がございまして、今年に入って民間の有識者の方に御議論いただけてきました。その会議が、わくわく地方生活実現会議でございます。

こちらを見ていただきますと、趣旨としては、今、申し上げましたけれども、若者が夢や希望を抱いて地方へ移住する動きを加速する。地方における人材確保策として女性や高齢者等の活躍を推進する包括的、抜本的な取組を検討しているものでございます。

そのメンバーには、本日、本会議でも座長をやっていただいております樋口先生にこのわくわく会議でも座長を務めていただいておりますし、阿部先生にも委員として御議論に御参加いただいております、右下のスケジュールのとおりでございますけれども、第1

回は2月14日に開催いたしましたして、つい先日、第6回までやりまして、5月23日に議論を取りまとめたということでございます。

テーマは、「3. 検討項目」のところに書いておりますけれども、若者を中心としたUIJターン対策の抜本的強化。地方の人手不足に対応した女性や高齢者の活躍等の推進。地方の魅力、夢の実現等について、国民の耳目を集める周知・広報の方策。それから、もう一点ございまして、会議の中では重点的に議論をされましたけれども、外国人材の有効活用ということもあわせて議論をいたしました。

資料8以下が、5月23日に出されました「『わくわく地方生活実現会議』報告書(案)」ということございまして、さらにこれに基づき議論が続いておりますので、これをもって報告になったということではございません。そういう意味ではまだ途中のものでございますけれども、そこでの議論のポイントを御紹介いたしたいと思っております。

この報告書(案)のポイントをこれから御紹介いたしますけれども、ご覧になっていただきますと非常にいろいろな意見が出ております。どういうことかと申し上げますと、民間の有識者の方々、議論に参加して下さった方々には、とにかく大胆な意見、前例にとられない、いろいろなアイデアを出してくださいということを申し上げました。いろいろな意見がございましたが、どんなに大胆なものであれ、もちろん重なったものは調整したりしておりますけれども、基本的にはなるべくほぼ全部の意見をそのままこの中に記載させていただいているという形式でございますので、その点、御認識いただければと思います。

まず1ページをおめくりいただきますと、「はじめに」でございましてけれども、真ん中あたりに現在の問題意識を書いております。若者を中心とした東京圏への転入超過が続いていることと、地方における就業者の大幅な不足、人手不足感の高まり、これらを解決することが喫緊の課題であるということを述べさせていただいております。

2ページ目には、東京一極集中の現状と課題ということで、基本的に事実関係のデータが中心になっております。ただ、1点、最新のデータの御紹介ということで、(1)の第5段落で「一方で」のところですが、平成30年の日本の地域別将来推計人口は、平成52年における推計値について、前回よりも総人口が減少した地方公共団体は全体の約7割となっており、特に、人口規模の小さい市町村ほど人口減少や高齢化の傾向が強まっているということを御紹介させていただいております。

(2)は、これも事実関係でございましてけれども、地方における担い手不足の現状と課題ということで、15歳以上の就業者数の推移を見ますと、15年間で見ると、東京圏では増加しているのに対して、地方では大幅に減少しています。男女で見ても、男性は東京圏では微減にとどまるのですが、地方では東京への転出超過があり大きく減少している。女性に関して言うと、東京圏では増加していますが、地方では大きく減少している。これが2ページ一番下のところでございます。

次の3ページにいただまして、就業率で見ますと、地方の増加率は東京圏を下

回っています。高齢者を見ても、就業者については、東京圏、地方とも増加してはおるのですけれども、地方では就業率自体は下がっているという状況でございます。

こういう事実関係の問題意識がございまして、次の4ページ目ですが、こういう基本認識から、今、申し上げましたとおり、論点を4つ設けまして、①②③④となっておりますけれども、UIJターン対策の抜本的強化、女性や高齢者等の活躍の推進、地方における外国人材の活用、国民の関心を惹きつける戦略的な情報発信ということです。

その下に「なお」ということで書きましたけれども、基本的考え方として、単に地方の担い手の必要数を確保するという量的な視点だけではなくて、個人の立場に立ってそれぞれが地方での生活をイメージし、その希望をかなえるといった質的な視点を重視することも当然重要であるということをお述べさせていただきます。

ということでございまして、次のページをおめぐりいただきますと、総論的な部分の考え方としまして、5ページの第3段落、上記②の政策との関係では、高齢者を少数の現役世代が支えるという旧来の肩車型のイメージ図に象徴される固定観念を捨て、性別や年齢にとらわれることなく、オール・サポーティング・オールの社会を実現するという発想に転換すべきであるということをお述べさせていただきますし、我々は地方創生をやっているわけですが、その下でございまして、当然、東京と地方は対立の構図と見るのではなく、東京は東京として、国際都市として日本の成長エンジンとして発展していくことが大事ですということを次のところに書いております。最後の段落ですけれども、出生率の低い東京圏から出生率の高い地方へのUIJターンに取り組むだけではなくて、より直接的に日本全体の人口増につながる施策をもあわせて取り組むことが必要であるということをお述べさせていただきます。

6ページ以下は、先ほど申しました4つの論点それぞれについて各論として記載してあります。構成としましては、基本的考え方ということで方針的な部分が①となっておりまして、②が具体的取組ということで、委員の皆様がそれぞれ御自由に御発言くださった取組を掲載させていただいております。そういう構成でございますので、基本的考え方という部分よりも、具体的取組でどのような御提言が委員の方々から出ているのかということをお、かいつまんで御紹介いたします。

まず、最初のUIJターンの部分でございます。8ページ、②具体的取組というところから見させていただきますと、UIJターンの拡大ということで1つ出ている意見として、最初の○でございますが、各地域の求人情報を全国の求職者に提供し全国的なマッチングを支援する仕組みを構築すべきである。なお、その際には、ハローワーク等の既存の仕組みとの調整に留意する必要がある。

次の段落ですが、こうした仕組みとセットで、移住者の経済的負担を軽減することにより地方移住を後押しする大胆な施策として、地方創生推進交付金も活用し、支度金などの財政的な支援を行うべきである。また、支度金のみならず、都会と地方との所得格差を埋めるための財政的支援を行うべきであると。

地方創生推進交付金以外の財政的支援として企業版ふるさと納税があるが、より使いやすい制度となるようにすべきであるというのが1つ目です。

2つ目としては、空き家の関係ですけれども、住まいの確保が大事であって、空き家のニーズをマッチングする施策、空き家のリフォームへの支援を行うべきであるということです。

3つ目でございますけれども、地方公共団体の職員についての話でございますが、普通は定期異動があるわけですが、地方に移住したプロフェッショナル人材の活用を含めまして、UIターン受入れのための専門職を配置すべきであるといった意見をいただいております。

9ページ目を見ていただきますと、最初の○ですけれども、地域おこし協力隊の拡充を図るべきであるといった意見です。

2つ目でございますけれども、転職のための機関を紹介する仕組みを設けるべきであるといった話。

9ページの下の方ですけれども、起業と事業承継についての話です。2つ目の○でございますけれども、とにかくリスクを取ってチャレンジするという若者の起業マインドを育てていくことが大事であり、それは別に成人になってからではなくて、小中高校生の教育にもこういった観点を取り入れるべきであるといった御指摘です。

次の○でございますけれども、事業承継への支援や、若い経営者が事業承継した後に経営を互助する仕組みを設けるべきであるとか、ベンチャー投資促進税制と同様の優遇税制を設けるべきであるといったような話。

一番下ですけれども、官民ファンドを積極的に活用すべきであるという話です。

次の10ページですけれども、これも今回の議論でたくさん出てきた話でございますが、移住までいかないにしても、地方と関係を持つような方、これは関係人口という言葉が最近使われておりますけれども、関係人口の拡大を図るべきだという意見がたくさん出ております。例えば最初の○ですけれども、交通費のサポートなど、若者等の日本各地への移動を後押しする取組を進めるべきであるといった話とか、4つ目の○ですけれども、地方大学において「わくわくする面白いコンセプト」を打ち出せば、東京圏からも継続的に若者を集められるといった話とか、次のところすけれども、インターンシップを充実させるべきではないか、それから、学校の休学を柔軟にすべきではないかといったところの指摘もいただいております。

次も今回よく議論になりましたが、子供たちの地方体験をしっかりと充実させるべきではないかという意見もたくさん出ました。まず1つ目の○ですけれども、やはり若いころに地方で暮らす取組や体験する取組を進めるべきであると。ここにありますが、高校生等の親の地元への地方留学制度の創設とか、修学旅行を活用した小中高生の地方体験だとか、次ですが、全寮制の高校の設立とかいった話が出ております。

その他、一番下ですけれども、東京一極集中の是正や災害対応の観点から、本社機能に

限られない一部門の移転に対する支援策、従業員の赴任費用への支援策に取り組むべきという話とか、東京における企業の事務所の新設・増設を制限するなどの抜本的対策を行うべきといった意見もいただいております。

11ページ目ですけれども、これも政府関係機関の地方への移転を進めていくべきであるといった話とか、次の○ですが、ITネットワークのさらなる整備の話です。それから、東京における建物の高さ制限の話だとか、ブロックチェーン技術の活用といった話が出ております。

次は、女性や高齢者の活躍の推進といったところでございまして、これも②の具体的取組としてどんな意見が出ているかというところを御紹介させていただきます。

最初の○ですけれども、全国的なマッチング支援の仕組みをつくるべきだと。これについては財政的な支援も行うべきだという話です。

2つ目の○ですけれども、地方でのリカレント学習の機会を増やすため、遠隔地授業や地方大学の出張講座を推進するべきである。

次の○ですけれども、人手不足対策として、第4次産業革命により現場でのロボットの活用を拡大する。それから、適切な職業訓練等の機会を提供する等、女性の活躍の場の拡大、雇用のミスマッチの解消に努めるべきだと。

次ですけれども、職場にキッズスペースを設けるだけでも子育て世代の就業促進には効果があるといった話。

その次に、子連れ出勤を認める取組や、年齢により差別されることなく何歳になっても能力に応じて働き続けられる生涯現役社会をつくるために定年と年功序列をセットで廃止する取組といった思い切った取組を行う企業を奨励すべきである。

次ですけれども、公務員についても兼業・副業ができるといった、柔軟な公務員制度の仕組みをつくるべきであるという意見をいただいております。

続きまして、(3)が外国人材の活用の話でございまして、これも具体的取組で出た意見を御紹介させていただきます。

最初の○、一番下でございまして、JETプログラム以外にも、自治体で専門性を有する外国人が活動できる仕組みをつくって、外国人材の力をかりて地方創生を進めていくべきであるといった意見。

13ページに行ってくださいまして、最初の○ですけれども、現行の在留資格を緩和するべきではないかという意見がございまして。

次の○ですけれども、今度は外国人留学生が日本で就労する場合についての高度専門人材の在留資格の取得をしやすくするとか、中小企業に就職するときも大企業と同様に手続きが簡単なものになるべきではないかといったところが出ております。

次の○ですけれども、日本の大学の入学資格ですが、日本ですと12年通った後に大学ですけれども、国によっては教育制度が違って、12年未満で大学生になれる国もあるので、そういうところも留学生であれば、日本の大学に留学で入れるようにしてあげるべきでは

ないかといった話でございます。

(4)は国民の関心を惹きつける効果的・戦略的な情報発信の話でございます、これも具体的取組について幾つか紹介させていただきます。

最初の○ですが、若者に対して、地方でどう暮らせるのか、どう生きられるのかといった情報を発信すべきであると。その際には、実際に活躍している方など、具体的な事例を示すべきであるといった話。

3つ目の○ですけれども、成功事例の横展開といった話です。

4つ目ですけれども、WebとかSNS等の発信をさらに強化すべきであるといった話。

2つ下ですけれども、各自治体で現在、自分のところが上位に来るような指標をつくってみることなどにより、それぞれの地方のよさを対外的にアピールしていくべきだといったような話。

以上、大体4つの分野につきまして、自由に出された意見ですので、このような意見がいろいろ出ているということをお紹介させていただきました。

15ページ、最後のページですけれども、「おわりに」ということで、真ん中の段落でございますが、この報告書を踏まえまして、具体の政策が講じられることを期待するがこれからの人生100年時代を展望すると、国民の意識として、地方から東京に出て進学し、大企業等に就職することが人生の成功であるといった単線的な人生モデルを是とするマインドセットが変わることが重要である。

移住者が自分らしい生き方を地方に求めて、さまざまな移住の動機、夢や希望、価値観が示されたので、今後、政策の展開に当たっては、若者や女性、高齢者が夢や希望を抱いて地方でわくわく感を持って暮らせる社会を実現できるよう、地方創生を国民運動として盛り上げていくことが重要である。

このような形で報告書が締められておりまして、先ほど申し上げましたように、これを踏まえてさらに意見が出ておりますので、これにさらに新規で出た意見を踏まえまして、後日、最終的な報告書が取りまとめられることとなっております。

以上でございます。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。多岐にわたり御説明いただきましたが、これからは皆さんから御意見をいただきたいと思っております。

議論の進め方ですが、できれば混乱しないように、まずは御質問を受けたいと思っております。それぞれ資料の順番で行きましょうか。資料1から5が1つの固まりだと思いますが、ここについて何か御質問がございましたらお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

どうぞ。

○小島構成員 小島です。

質問ですけれども、資料4に関してです。地方創生推進交付金等の活用状況です。各都道府県、47のうち44が何らかの交付金の活用あるいは関連する事業を展開しているという

ことで、ワンストップセンター、アウトリーチ支援といった活動を行っているということですが、これは県によって地方創生交付金を活用している事業と交付金以外の事業ということで記載されております。北海道などは、この交付金を活用して事業をしているということですが、7ページの東京都は、この交付金以外の事業を行っているということなのですが、これは、当然地方創生交付金にも予算枠がありますので、申請をしたけれどもそこから外れたということか、あるいは他の交付金を活用しているということでの仕分けをされているのかということなのだと思いますけれども、都道府県ごとの活用状況の違いはどんな状況なのでしょう。

○尾田参事官 今の御質問につきましては、まず、東京都は基本的に都のお金単独でやっておりますので、全てが推進交付金以外ということになっております。ほかの県につきましては、推進交付金以外に計上されているものの大半は、内閣府の地域女性活躍推進交付金を使った事業で、女性活躍の観点からの事業を実施しているというものがかなりございます。

その他、県単独の経費で実施しているものもございまして、あとは医療関係の事業ですと、厚生労働省の地域医療介護総合確保基金を使って実施している事業等、さまざまなものがございまして。

○唐澤総括官 ちょっと別の観点ですが、私どもの地方創生推進交付金は補助率2分の1で、予算額1,000億円という規模でやっておりますが、東京都を例外にしているのかというと、そうはしておりません。例えば23区の中でも、この働き方改革に限らず、地方との交流事業をするとか、あるいは地域の高齢化問題に対処するとか、いろいろと交付金を活用している自治体もございまして。もちろん、他府県の自治体に比べると財政力が高いので、申請割合としては低いですが、活用しているところもございまして、対象外というわけでもございませぬ。

○小島構成員 今の御説明のように、確かに東京都は独自の財政措置があると思うのですが、私の故郷である栃木県はこの推進交付金を活用しないで独自財源で行っている。そんなに財政的に余裕があるとは思わないので、ほかの既存の補助金等を活用しているのではないかと思っております。

各都道府県でワンストップセンターの設置、あるいはアドバイザー養成等の活動を推進してきているが、この交付金自体は29年度と30年度のまだ2年間です。二、三年で成果が出るとは思いませんので、引き続き地道な活動をやっていくということで、結果的にここで書かれているような地方における少子化対策、働き方改革につながっていくと思います。

そのため、引き続き、この交付金等の活用、あるいは既存の交付金との調整など、統合的に活用できるような仕組みが必要ではないかと思っております。

○樋口座長 ありがとうございます。

実際には、交付金の場合には、応募してもらって、審査を受けて、そして決定をするということで、もしかしたらそのプロセスで落ちているところもあると思いますが、どうなの

でしょう。

○尾田参事官 お答えが漏れておりましたが、もちろん、ないわけではございません。それは総合的に、その事業の全体像を見て、推進交付金を交付するにふさわしいものか、あるいは設定されているKPIがしっかりしたものであるか、そういうことを総合的に見させていただいて、残念ながら不採択とさせていただく事業もないわけではございません。

○樋口座長 白河さん、どうぞ。

○白河構成員 白河です。

資料4に関してなのですが、三重県の交付金の事業が空欄になっていて、これは何でなのかなど。三重県が働き方改革でワーク・ライフ・バランスを促進し、この20年で一番出生率が伸びたというエビデンスをお持ちの、多分、今、唯一の県ではないかと思っています。3年ぐらい取り組んだ結果、出たところなのですが、そうなってくると、それをすごく発信して行って、三重県でいろいろイベントなどもやると、他の都道府県からも人がたくさん来るということで、かなりモデル事例なのかなと思うのですが、何の交付金を使って働き方改革をしているのかなと思いました。

また、逆に言うと、その事業に使いにくいようなものがあるのかということで、非常によいエビデンスを出しているのに、今、2分の1とおっしゃいましたけれども、今後、その交付金に関しては何か変わっていくことなどもあるのでしょうか。

○尾田参事官 三重県の欄に記載されている今年度の事業は、他の補助金をご活用された事業です。三重県の御判断で、総合相談窓口については残念ながら30年度は設置しないという形になっております。この事情についてはお聞きできておりませんので、今後分析していきたいと思っております。

地方創生推進交付金の今後につきましては、私どもとしては、引き続きこういった支援措置を使っていただいて、地方での働き方改革の推進をお願いしたいと思っております。

○樋口座長 よろしいですか。

○白河構成員 はい。

○樋口座長 では、松田さん。

○松田構成員 松田です。御説明ありがとうございます。

資料2と3について質問です。地域働き方改革会議、さまざまところで開催されてきて、また、この委員会の委員の皆様がここに参画されたということ、かなりの成果が得られたと資料で拝見しました。

その上で質問ですけれども、それぞれの地域での働き方は大事なのですが、先ほど来、ほかの資料でも説明されていますが、まち・ひと・しごとの根本は、その問題意識としては、地方の若い世代の定着や活性化、そして東京一極集中の是正という視点があったかと思えます。この資料2と3の会議及び情報交換のプログラム等におきまして、そのような視点での情報提供ですとか、地域の働き方に対する教示等々はされたのでしょうかというのが質問です。

○尾田参事官 ありがとうございます。

今回、事前に各ブロックの自治体にどのような観点で講師から御講演をいただきたいかということをお聞きしたところ、どこのブロックも、やはり働き方改革の中小企業へのアプローチの仕方がなかなか難しいと、そういう観点からぜひ御講演いただきたいというお話をいただきました。そういった観点で、私どもとしても中小企業へのアプローチの仕方等々についてお話しいただける方ということで先生方をお願いをし、各ブロックで御講演をいただいたということでございます。

ブロック会議のプログラムの中身としましては、各県が取り組んでいる働き方改革の取組の特徴的なものを御報告いただきまして、お互いそれについて意見交換をする。最後、講師の皆様からも御講評いただくというような形で進めさせていただきました。その結果、各県からは、講師の御講演については先ほど申し上げたとおりかなりの反響がございましたし、あと、お互い、他県の取組をなかなか知らないというところがございますので、ほかの県が同じような問題意識でどういうことをしているのかが知れてよかったということで、このブロック会議自体、かなり御好評をいただきましたので、できれば今後も開催していきたいと思っております。

着眼点といたしましては、もともとこれは少子化アプローチということでございますし、地域の中小企業をどうやって活性化するかということでございますが、実際に都道府県がやっている働き方改革につきましては、人手不足対策とか、どんどん働き方改革もレンジが広がってきておりまして、自治体としても意欲が、そういう意味で働き方改革はいろいろなことで効果があるということで、取組の深さが深まってきているように私どもとしては感じております。

○樋口座長 どうぞ。

○唐澤総括官 松田先生から御指摘いただきまして、ありがとうございます。私どもは、そもそも全ての大前提として東京一極集中の是正ということが最初にありまして、私どもの働き方改革ですとか、あるいは地方移住ですとか、いろいろな分野があるのですけれども、そうした説明のまず前提として、東京一極集中を是正するというところから始まっておりまして、あわせて地方創生の資料にも一番最初に出てくるということでございます。

具体的には、仕事づくり、人の流れ、結婚・子育て支援、まちづくりという4つの柱を立てておりまして、昨年度、3年目に当たりますので、樋口先生に座長をお願いして、KPIの総検証をいたしました。それで十分かどうかは別としても、仕事づくり、結婚・子育て支援、まちづくりは、それなりに前の方に向かって進んできたという評価をいただいたのですが、とにかく人の流れは反対を向いている。これは腰を据えて、先ほど大津参事官から説明したわくわく会議もそうなのですけれども、この流れを何とかしないと日本の国がなくなってしまうという問題意識であり、全ての大前提だということで取り組んでいるところでございます。

○松田構成員 わかりました。

○樋口座長 補足になりますけれども、今のおりなのですが、KPIの中で、人の流れの中でも特に男女別に見たときに女性の一極集中というか、地方から東京への流れは非常に大きい、強いのです。どうも見てみると、地域によって女性活躍について非常に大きな違いがありそうということから、今度、わくわく会議の方で、女性と高齢者が活躍できるような状況をいかに地方でつくっていくかというところがかかり出てきています。今回、わくわく会議の報告書がこの後、承認されてということになっていくのかもしれませんが、働き方改革との関係で言うと、まさにそこに焦点を当てたような取組が必要ではないか。

今まで余り地域による女性活躍についてのアプローチは、国としては考えてこなかった、十分ではなかったところがあって、地域は考えているのでしょうか、今後、そこにいろいろな取組をしてもらえればという願いを込めたわくわく会議の報告書になるかと思います。

○松田構成員 わかりました。

○樋口座長 どうぞ。

○阿部構成員 資料2の4ページ「これまでの成果等のポイント」で金融機関の参画等ということが出ていまして、金融機関は全ての都道府県で参画しているということで、私はこの会議で金融機関の参画を何度も何度も言ってきたので、非常にこれは喜ばしいなと思っているわけですが、ただ、この参画のありようというのですかね。実際にどのような参画をしているのかというのが問われるのかなと思います。会議に出てきて参画しましたというのだったらちょっと話が違うぞと。やはり地域の金融機関が各取引先にアドバイスをして働き方改革を支援していくというのが私の考えているところだったので、そのあたりはどうか。具体的にどのような参画をしているのかというのがわかれば教えていただきたいのですが。

○厚生労働省（奈尾参事官） 厚生労働省の労働政策担当参事官の奈尾でございます。

今の阿部先生からの御質問でございますけれども、金融機関、そもそもこの参画していただいたという趣旨は、各企業、特に中小企業で働き方改革に取り組んでいただく際に、やはり企業は金融機関を非常に重視されているということです。大体、企業が最初に御相談に行くとする、行政側に御相談するケースもちろんあるのですけれども、金融機関に御相談に行かれるケースが多いのではないかと。そこで、金融機関、特にそのトップに入っていて、各地元の金融機関に働き方改革の意義とか、中小企業への支援を広めていただきたいという観点でございます。

具体的には、労働局でもさまざまな中小企業支援メニューを用意しておりますけれども、非常に複雑なこともあって、それが必ずしも十分周知されていないという面がございます。そういうものについて、企業が金融機関に行ってくださいと、こういうものがあるのでこれは労働局に行って相談してみてもどうかと、そういったアドバイスをしていただいたり、それから、自分のところの会社でどんな人材を育成すればいいのかわからない場合には、金融機関の方でアドバイスしていただいて、それを最終的に能力開発機関につなぐとか、そういった取組を期待しているものでございます。

幸い全ての労働局で金融機関と連携いただいているところですので、引き続き先生方の御指導を仰ぎながら、またここで考えていただきたいと思います。

○唐澤総括官 ちょっと補足をさせていただきます。阿部先生から御指摘いただきました金融機関の地域の役割は非常に重要でございます。特に人と人をつなげたり、取引企業の実態をよく知っていますので、金融機関がちゃんと、特に地銀だけではなくて第二地銀や信用組合なども活躍していただくのは大変重要でございます。

実は、金融庁も地方創生に非常に積極的に御協力いただいておりますし、各都道府県の財務事務所も非常に前向きに取り組んでいただいております。財務事務所というのはどちらかというと取り締まりみたいなことをやっていることが多いのですが、地方創生につきましては、言葉が不適切かもしれませんが、プラス面的な仕事ができるということで非常に喜んでいただいております。

実は私どもも金融庁と一緒にしまして、地方創生への地域の金融機関の取組を毎年調べておりまして、参加するだけではなくて自分で実施している事業についても全国から何百と調べまして、それを毎年、地方創生担当大臣賞ということで十数社、発表させていただいております。これは東京で表彰するだけではなくて、私どもが手分けをしまして、各ブロックの財務事務所に行って、そこに地元の表彰を受ける金融機関に来ていただきまして、表彰するというので、実は今一番力を入れている分野でございます。働き方改革でも地域の金融機関の御協力をぜひお願いしてまいりたいと思います。

○樋口座長 よろしいですか。

今の関連ですか。金融機関ですか。どうぞ。

○油井構成員 油井文江でございます。

地方創生と金融機関ということでありますと、専ら産業経済が少しでも上向くこと、そこに金融機関が関与すること、これについての金融機関側のメリットはきちんとあるものですから、そういう形で関与の前提は存在するのですが、一方、金融機関側の動きは、これまでの支援の経験からいいますと、働き方改革あるいは女性活躍とのつなぎ方がまだ弱い感じかなと。金融機関がいろいろ動かれるときのコンセプトにおいて、働き方改革支援のための事前のインプットと準備が、しっかり組み合わされていないような気がいたします。

この対策として専門機能の活用も一つあると思います。地方創生と働き方改革の関係は、既にお話が出ているように非常に密接なものがある。その働き方改革を進める上で、先導して力になっていく機能として、働き方改革アドバイザーというものがあり、こちらと連携を強めることも有効だと思います。

次は質問ですが、資料5の13ページ、主な課題というところで、派遣先企業の募集がまずうまくいかない。企業が寄ってこないというか、なかなか手を挙げない。それともう一つ、派遣事業において、適任である専門家を確保できないというのを課題として挙げておられます。

これらの対策として、多様な専門性を有する人材の育成・確保という項目が挙げられ、そういう人材をプールしておくということが記載されています。これだけですと、これまでなされなかったことに関して新たにどういうことを対策として考えるかという点がはっきりわからない。要は、人材が確保できない。人材をプールしておく。これは裏表みたいなものでよくわからないというところがありまして、その点について、対策として何を考えておられるのが御質問です。

○樋口座長 これはどなたが。どうぞ。

○尾田参事官 かなりざっくりとまとめておりますので、ちょっとわかりにくい点があったかと思われかもしれませんが、多様な専門性を有する人材の育成確保が適任である専門家の確保につながるというのは、継続的にその地域で、地域に根づいた専門家の方を、働き方をアドバイスできる人材として育成していく。そして、継続的にそうした人のフォローアップをしていく。そういう事業を自治体でやるのか、仕組みづくりを自治体でやるのかは様々でしょうが、そういうことによって地域に根づいた専門家の方々を、みずから学び専門家として育てていく、そういう好循環ができ上がるのではないかという趣旨で、多様な専門性を有する人材の育成・確保の中で、人材のプールという書き方をしておりますが、そういう取組をした上でのプールということでございます。

○樋口座長 どうぞ。

○油井構成員 重ねて恐縮ですけれども、育成をしていくという点では、例えば今まで働き方改革、ワーク・ライフ・バランス、両立支援も含めてなされてきている支援の中では、専門家として、例えば社労士さんとか士業が中心になって関与されてきた。これを育成していくということにおいては、今までの支援で、あるいは士業の方の支援で、何が足りなくて、何を育成していくと考えておられるのでしょうか。

○樋口座長 これがスタートしたときから、それは最大の議論でやってきて、一時は資格制度をつくらうだろうと。中小企業診断士の方もそれだけでは十分ではない、あるいは社労士の方も今までの知識だけでは十分ではないということから、そういう議論はありました。それをプラスして見ていかななくてはいけないということから、資格制度みたいなものでもつukれないかという議論は長年にわたって起こっていると思いますが、まだそこまですらないという状況で、それこそ何をマスターしたらいいのかというようなところで、なかなか資格制度をつくるのは難しい現状がありますので、まずはそこまではいいということだろうと思います。

どうぞ。

○渥美構成員 ありがとうございます。

私は岐阜県で7年前からワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業という育成を7年間やってきて、100社の育成が終わって、内閣府の子ども・子育ての総理大臣表彰、大臣表彰を過去10年近くで32社受賞企業のうち6社が岐阜県、一番多いです。福井県も6社です。そのエクセレント企業100社が表彰を受けたということで、アドバイザーも育成して

きて、また、企業の担当者もすごく喜んでいきます。

育成に当たって一番重要だったのは、企業の現場に土業の先生たちに行っていただいてOJTで学んでいただくことです。企業でリアルにどういうことに悩んでいるのか。それに対して処方箋が幾つあるのか。それはケース・バイ・ケースですから、しかも大体、1つの課題に対して5つあるいは10提示して、向こうが選択する。どういう視点で向こうが選択したのか、そこを横にいていただいて、連携していただくということを毎年、1年で五、六回勉強会を開いて、合同でやっていますので、1回出れば自分が担当している企業以外にも2社学べる。去年で言うと30社コンサルしてきましたから、1年出れば自分の担当企業が2社であっても30社分学べる。大体、私の感覚ですと、50社から100社くらいケーススタディとして皮膚感覚で勉強できると、割と企業に対して具体的な処方箋を提示しやすくなる。土業の先生方には、やはりリアルな悩みと具体的な処方箋を、できるだけ引き出しを多くつくっていただかないと難しいかなと思います。

資格に関しては、そういうものがあつたらいいとは思いますが、ただ、業界によっても、企業規模によっても、あるいはそもそもその会社の特性ですね。社員構成、あるいは企業の経営者の考え方が、やはり100社あつたら100パターンあるので、多分そこは一律に何か決めるというよりは、実際に接点をつくって、本当に絶えず研さんを積めるような場づくりが今後、このセンター等で行われるといいのではないかと思います。

県単位で言うと、ここにも出てきた兵庫県のセンターは既にそういう企業ネットワークをつくっていますし、支援の仕組みもセンターとして持っていますから、データ等の集積がある。そういうものがまだ圧倒的に地方自治体に不足している。そこに根本的な問題があると思っています。

以上です。

○樋口座長 よろしいですか。

どうぞ。

○油井構成員 やや御提案に近い形になりますけれども、働き方改革については、地方も東京もそうなのですけれども、何なのだと。今、国で関連法制について審議があるわけですが、企業経営者も一般の方も、働き方改革とは何かということがよくわかっていない。混乱が非常に目立ってきています。

そもそも目的は何かと考えると、一義的には生産性の向上となるでしょう。最もこの価値を意識しているのは産業経済であり、経営なのですが、働き手が利害共同でないと支持は得られないし、成果は得られない。したがって、目的と目標を設定するとすれば、経営と働き手双方の利益になるというエッセンシャルな理解が生産性向上であり、その具体的進捗が目標になるといえます。そこには一種のトレードオフの関係があり、win-win とするのはたやすいことではないと日々実感しています。

この目的と具体的な進め方をどうかみ砕いて経営や従業員に伝えるかという視点について、昨年来、アドバイザー養成の3日ほどのプログラムを県・自治体でされているので

すが、その内容ではなかなか届かないのではないかとということがありました。

目的は一義的には生産性向上と申しましたけれども、特に日本の場合は、ホワイトカラーの生産性向上、本格的な取組というのは、言ってみれば初めての挑戦です。ですので、わかっていることは少ない。やりながら、修正をしながらということになる。では具体的に何をするのかといたら、これは大変恐縮ですが、ワーク・ライフ・バランス、両立支援とか女性活躍でやってきたことをそのままやっていくことなのです。経営者はそのところを少しつないでさしあげると、ようやくわかったということが多いのです。要は、今までそれができていなかった。30年かけてできていなかったということの一つの反映がここにある。

前に進める手段としては、今、申し上げたようなことを改めてもう一回やるということだと思うのですが、その実現のポイントは、今までやるやると言っていてできていなかったことに関係する欠落した視点、こういうことをアドバイザーを養成するときにきちんと入れていかないと、また同じことになるかなど。実際に今、支援の現場を拝見して1つ申し上げるのは、制度はあってもペーパー制度的な欠落を相変わらずなぞっている傾向がうかがえる気がいたします。大手さんでも女性活躍推進で行動計画をつくると。つくることについては専門家の手をかりて書類整備はするのですけれども、お蔵入りになっているというケースを少なからず拝見する。そういう状況なのです。

例えば残業削減にしても、短時間勤務にしても、人と組織とマネジメント、これをしっかり変えていかないとできないことなのです。そこについて専門家が肉薄していかない。その結果、現場ではサービス残業が裏で横行し、短時間勤務の社員が非常に冷遇されているというような相変わらずの実態が全然変わらない。

このようなことが地方創生でも地域において同じように展開されるのであれば、わくわくのところにもありましたけれども、女性活躍や、あるいは就労条件としては困難度が増していくであろう高齢者、外国人労働者、こういうところでは前に進まないのは言うまでもないと思います。

最後にご提案として。現状、入り口の支援課題を1つ挙げるとすればインセンティブとしての助成金制度の運用に難があるように思います。現実には、助成金目当ての申請、その取得で終わる改革、こういうことが一般に多く見受けられます。その場合、何を申請の書類にしているかということ、これはたまたま某自治体の働き方改革宣言企業とか奨励企業とかの例ですが、申請の書類は30から40枚つくらなくてはいけない。それを短期間で専門家の手に委ねてつくる。そして、それで助成金をいただく場合、何々を目指す、何々を図る、ノー残業デーを導入する、こういうことが書いてあれば容易に助成金が出るのです。助成金を得たのちは、アドバイザーの支援を受けるモチベーションは殆ど下がる、また、1度助成金を得た企業は、次の助成金探し、改革探しではなく、を始めるとも聞きます。

要は、名目とか制度設計だけして改革ができるのかということをもう一度考えないといけない。施策の中に、例えば実際のコンサルティング、実際の改善のプロセス、こういう

ものをオブリゲーションとして明確にして、それがあって初めて助成金が出るようにしないと、書類をつくって助成金をいただくというこれまでのあり方が続くのはよくないと思います。

○樋口座長 どうもありがとうございました。御意見として。厚労省が今度、労働局で、都道府県単位で働き方改革支援センターをこの4月からつくったということで、その取組の中にも入ってくる話かと思いますが、こういう声を受けとめてください。

どうぞ。

○榊原構成員 今の働き方改革アドバイザーの関連で質問です。

先ほどの渥美さんのお話を伺っても、きちんとしたかかわり方をし、きちんとしたアドバイスが届けば変化が起こるということがわかって、私自身はこうした取組が展開されることに期待したいと思っています。

ただ、効果的に推進していただくための大事なポイントが幾つかあるのかなと思いつて、つまり、幾つの自治体が、何人のアドバイザーを養成し、何回派遣しましたという数字がどれだけ出ても、変化が起きたかどうかはちっともわかりません。なので、ちゃんとこのようなアドバイザー施策をやることによる施策の効果をどこで見てもこうとなさっているのか。それを自治体単位なのか、派遣先の企業において見ていくのか、効果検証をどのようになさろうと思っているのかということをお願いしたい。女性の離職率が減った、残業が減った、女性の就業年数が増えた、どこにその指標を置いて見ていこうというふうに、そういう設計もちゃんと入れ込んだ施策になっているのかどうかを一つ知りたい。

もう一つは、恐らくこういった取組は、私のような素人の勉強の範囲の知識でいきますと、ブレア政権が取り組んだワーク・ライフ・バランスのコンサルタント派遣、あれが非常に効果があり、日本でも知られるようになった。あれを一つ参考にされているのだろうと思います。では、あの取組は既に相当な年数をかけ、成功ポイントと失敗ポイントは明らかになっているので、これを日本の政府の中で推進していこうとなさる方々は、もちろんブレア政権の政策の検証をなさったのだと思うのですが、何が成功につながり、どこが失敗のポイントだったかということはきちんと勉強された上で、下準備した上で取り組まれようとしているのかという2点を教えてください。

○樋口座長 では、お願いします。

○尾田参事官 1点目に関しましては、私どもの地方創生推進交付金で事業を実施していただく場合にはKPIを立てていただきます。ですから、働き方改革の事業をやっていただく場合のKPIで、よくあるパターンとしては、長時間労働の削減、就業率の向上、非正規率の改善、そういった一定の目標は立てていただいています。だから、自治体ごとにKPIという視点で言えば、目標は立てていただいているのだと思います。

ただ、これについて、我々はあくまでも地方創生としてやっておりますので、国として働き方改革をやる以上、こういう目標に向かってやってくださいということは今のところしておりませんので、自治体ごとにさまざまです。ですから、先ほどおっしゃった、何企

業に対して何人派遣しましたといった実績値だけを見ましても、事業の形態がばらばらですので、例えば年間300企業訪問しましたとか、一方では5企業に対して4回ずつやりましたと。これは支援の内容が全く違いますので、例えば、企業に行って、チラシを配って簡単な説明をして終わりという形態のものから、みっちり1つの企業を継続的に支援する形態まで、様々です。昨年、当事務局としてモデルは示しましたけれども、どういうやり方をやってくださいというところまでは誘導しておりませんので、自治体が創意工夫を凝らして、自治体の課題に応じてやっていただきたいと思います。

ブレア政権の話は恥ずかしながら承知しておりませんが、我が国では、以前、ワーク・ライフ・バランスが政府の課題になったときに、渥美先生にもお世話になったかと思いますが、ワーク・ライフ・バランスのコンサルタントをつくりましょうという流れが10年ぐらい前にございました。そのときもカリキュラムをつくったのですが、それはちょっと日の目を見なかったというか、実現に至らなかったのですが、我が国の中でもそういう流れがございました。

今回、なぜ突然このような話が出てきたかというところ、地方創生の中で少子化、それを地域ごとに解決するために働き方は重要だろうと。その効果的なやり方としては、先ほど渥美先生もおっしゃいました兵庫県が公労使で組んでやっているアプローチが非常によいということで、そこを参考にさせていただきました。

恐縮ですが、ご指摘のブレア政権の取組結果についての分析はできておりません。
○榊原構成員 ありがとうございます。いきなりブレア政権のことを話せというのはちょっと意地悪でごめんなさい。ですが、前段の方ですね。KPI、自治体で工夫をしてというところは、基本的にはそのとおりだと思うのですが、国が施策としてやっていたら、KPIの中で自治体が複数目標を立てるのはいいけれども、国としてここは揺るがせないから、この3つは基本として入れ込むようにして、それでこの施策をやったらこれだけ全国で変化があったとか、やり方によって変化が違ったというぐらいの効果検証は絶対にやるべきだと思います。

地方創生をもう何年もやってこられて、国民に一体どれだけの効果があったのかが伝わっていないのです。なので、これだけのことを国を挙げてやって、やはり変化があったとか、やった自治体では変化があったということを、そのような数字で国民にもう一回バックしていくことが自治体を励ますことになり、いい取組の横展開の何よりのPRになるので、効果検証をどうやってやればできるだけ簡単に効果的にできるのかということを検討した上でやってくださいと申し上げたかったのです。その中に、やはり女性の活躍がどう変わったのかということはマストで一つは入れていただく必要があるかなと思うので、ぜひ渥美さんなどにも御経験があるのでお聞きになって、検討していただけたらと思います。

以上です。

○樋口座長 どうぞ。

○渥美構成員 話の流れなので、まず、おっしゃったKPIなのですが、多分、今、47

都道府県でそういうのを一番きちんと出しているのは三重県と岐阜県です。この2県がどうして出しているかという、単年度事業でやっていないからです。複数年、企業を支援するということを認めているからです。それは、国も自治体も単年度事業で始めてしまうと半年勝負になってしまいます。半年でこういう働き改革推進はまず上がらないですね。だから、複数年というのがまず一つ重要だと。

岐阜に関しては、エクセレント表彰という自治体の表彰制度が一応ゴールなので、そこでかなりKPIをきっちりつくっています。47都道府県の全てのKPIを分析して、一番精緻なものをつくろう、しかも、それを毎年変えていこうという形でつくっています。もしよろしければ岐阜県の担当者を御紹介しますので、おっしゃった女性活躍も、あるいは残業削減も、労働局の方の意見もあって、ことしはそもそも業界平均との比較で、平均に満たなかったらその時点でかなり減点ということとか、いろいろ作り込んでいますので、自治体の中では岐阜県のKPIが一番すぐれていると私は思っています。

あと、ブレア政権の話は、私は別に政府関係者でも何でもないのですけれども、経済産業省から委託を受けて、10年前にブレア政権のコンサル養成講座をイギリスで2週間調査させていただくことがあったので、簡単にそのときの知見を申し上げると、あれは大きなインパクトを持ってイギリスを変えた。それは、今ちょうど御質問にもあったKPIを、中小企業でこういうふうに変化したというのを羅列した報告書だったからだと。

ただし、1つ、日本ではちょっと、私も誤解していたし、今でも誤解されているのは、コンサルでKPIとしてビフォー・アフターではないのですね。コンサル養成期間はやはり短かったのです。だから。もともとやっていた企業に行ってヒアリングして、ビフォー・アフターがどうだったかというのを調査したので、厳密に言うと、コンサルした結果そうなったというものになっていない。そこがどうしてもあの報告書の限界ではあったのですけれども、ただ、それをもとに、あれはかなりインパクトがあったので、サンデー・タイムズとかフィナンシャル・タイムズが、その後、半年に1回の表彰、読売新聞でもそういう企業表彰をやっていらっしゃいますけれども、そういうものに火がついて、そこはイギリスの場合、日経もやっていますけれども、企業の売り込みで、企業にポイントをつけていますから、余り裏どりできていないのですけれども、サンデー・タイムズ、フィナンシャル・タイムズは社員評価で住民満足度とかも入れているので、そこはかなり信用度が高いという、以上です。

○樋口座長 私が言っているのかわからないですけれども、こういう女性活躍とか、あるいは働き方改革とか、かなり幾つかの分野というか、一億総活躍をやって、まち・ひと・しごと創生をやって、働き方をやって、人生100年をやって、それぞれが実は個別にやっていると、本来は横串を刺して共通に、あるいは一緒にやっていかななくてはいけないところというのがどうも出てきているのではないかと。それを仕組みとしても考えていかないと、受け手は県でみんないろいろなところから来るわけですから、どうしたらいいのかということになってしまいますので、多分、目指すところは今の個々のところと似て

いるようなところがあるのですね。それをやらないと、この担当は誰ですとかという、個々ばらばらにやってもなかなか戦略として成立しないところがあって、それを考える時期に来ているのかもしれないと思いますが、御検討いただければと思います。

○唐澤総括官 樋口先生のおっしゃるとおりだと思います。実は私どもも、先ほど油井先生からお話がありましたけれども、地方創生と女性、高齢者の活躍と働き方改革も含めて、それから生産性向上、特にサービス業の生産性向上、現実問題として半分ぐらいずつみんな重なっている感じなのです。対象者として相談する人は同じ人なのですが、違う切り口から切っているのですが、普通にそういうものが必要な時代だと思っております。

私どもは、地方創生こそがその横串だと思っているのですけれども、ほかの人が思ってくれているかどうか、まだわからないので、横串になるべきですね。大変大事な御指摘で、そのとおりだと思っております。日本の今抱えている課題は、極端なことを言うとそれだけではないかと思っております。

○樋口座長 均等あり、またワーク・ライフ・バランスあり、相当の数が関連している。

○榊原構成員 今のお二人の御意見を聞いて、確かにと思ったのですが、その場合、部署を統合するの、横串のシステムをどうするのというよりは、起こしたい変化は何かというところをきちんと定めて、それはこちらからの補助金を使っても、あちらからの補助金を使ってもいいから、こういうふうにミックスしてもいいから、各地域でこういう変化を起こしてほしいというKPIのところ、指標のところを絞ったらどうかとまずは思いました。

以上です。

○樋口座長 どうぞ。

○大久保構成員 質問というより、今の話題に関連した意見なのですが、働き方改革の情報交換会とは別に、地方行政とか地域の経済界、産業界から講演してくれとって呼ばれるケースが多いのです。行くと共通したことを言われます。働き方改革についての勉強会はすでにやっていて、地域の企業から、もう働き方改革の話はもういいので、それよりもっと目の前の問題として、人手不足にどう対処したらよいかという話をしてほしいと言われます。実は地方に行くと、中央よりもっと縦割りで事業担当がついていて、全体として地域でどういうソリューションをするのかということに関して話している人がいないのです。そのため、企業経営者の皆さんには働き方改革が人手不足問題などの経営課題解決につながるということが伝わりにくいという構造があるような感じがいたします。

この1年の間だけでも、さらに人手不足の問題が深刻になってきていて、特に長時間労働の是正とすごく相性が悪いのです。長時間労働を是正しなさいと言うけれども、人がなくてそれころではないよと。この間やめた人の穴が埋まらなくて、ほかの人にもっと残業してもらわなければいけないと思っているのに、むしろそういう流れが出てしまうと、人が集まってくれなくて困ると。

あと、地域産業に地元の人が就職してきてくれないという質問が出るのです。例えば、観光業の宿泊業などは、むしろ地元の人たちから敬遠されているところがあって、地元の

大学の教育とも余り結びついていなくて、地元大学の卒業生が来ない。この状態が解決できないと、経営改革もできないということだと思います。

一方で、割と最初のスタートのコストが安くて、人手不足問題にもつながる働き方改革の軸というのは、もしかしたらテレワークとか副業みたいなものだったりするのですね。地域で限られた人材を幾つかの会社が共同で使えるようにするとか、テレワークは通勤可能な範囲ではないところの人たちも活用できるということにつながるのです。そちらの方の視界は余り広がってなくて、目の前の女性活躍とか高齢者がという一個一個のばらばらな話が耳に入っているところだとまっている感じがするので、どうやってここを地域の経営の視点でつないで解決の道筋をつけて、展開していくのか。そのあたりの施策がもう一步必要なのかなと感じております。

○樋口座長 いろいろ御意見をいただいておりますが、時間の関係もあって、ちょっと延ばしてもいいですか。これから資料6、大学の関連で御意見、御質問を受けたいと思います。

私からいいですか。用語の問題なのだけれども、実は大切な問題で、東京圏とか東京とか23区という話がいろいろなところに出てきて、東京圏の大学と言ったり、23区の大学となっていたり、ちゃんと読めばあれなのでしょうけれども、東京の大学の定員抑制とかという、これは23区の話ではないか。要は、八王子は入っていないですよとかというような話が出てくるのですが、そのところは何か考えていらっしゃいますか。特に、逆に東京圏と言ったとき、一都三県というふうに通常するところがあって、一都三県でも3県いろいろあって、知事さんからは、一都三県ではなくて、県の中だっているいろいろな地域があるのだと。それを全部一つ、一都三県でいいのですかと、逆に困りますという話が出てくるのですが、このところはどうなのでしょう。

○山下参事官 今回の抑制の対象は23区です。抑制というか、定員のキャップをかける部分はということです。

○樋口座長 それで東京都からも言われたのは、八王子の大学が23区の大学に移ってくるというのは、東京都内の話なのです。だから、都知事の話なんて言ったらいけないのですけれども、東京都の中の話もしているのに、東京圏となった途端に、今度は大体、一都三県の話ですか。

○唐澤総括官 東京圏は人口移動を見ておりますので、住基台帳のデータのベースが東京圏なのです。ただし、それはもともと地方創生を設定したときの目標が東京圏への転入プラマイゼロということで設定しているのでそのままなのですが、大学の場合は、はっきり言うと、東京23区とお考えいただいてもいいと思います。そして、大学の新しい交付金をつくっておりますけれども、これは例えば、一つは東京23区外の地域の大学振興が対象になるのかという御質問がありますが、それは対象になります。だけれども、優先順位は地方の方が高くなるので、そういう順番ですけれども、そもそも対象外ということはありませんよと申し上げております。

○樋口座長 人口の流出入の議論をしたときに、実は都道府県単位で見たのです。一方

において市町村単位の人口の流出入が、この間も社人研から発表された。5年前に発表されたものと今回発表されたものを見ると全く違っている姿が浮き彫りにされてきた。何が起きているかという、23区は今まで以上に人口の集中が起こってくるでしょうと。杉並区は物すごい数で増えますとかいうような形になっているわけですね。そのときに県単位で見るというのを今はやっているわけですが、逆に同じ県の中における人口の集積とかはすごく大きな問題になってきているわけです。千葉県で言えば、房総の方は相当消滅可能性都市に出ているくらいのところなのだけれども、たまたま千葉県にあるがゆえにここは対象に入っていないとかいうようなことになっているわけですが、そのところは検討なさっているのですか。

○唐澤総括官 大変大事な御指摘で、特に社人研の市町村別の推計人口が現実のトレンドをかなり踏まえた推計に変わってきていますので、集積と過疎の格差が拡大するという方向の推計になっているのです。現状を踏まえた推計ということで。

私どもは、転出入につきましては、都道府県単位で見えておりますから、一都三県の数字を踏まえる。御指摘のように、房総半島の方と千葉以西の東京から連檐した住宅地域が同じなのかという問題もございますし、埼玉も大宮からちょっと北までのいわゆる県の南部と、熊谷とか行田とかの北部が同じかと言われると、これは相当違います。

今はそこまでいっておりませんが、次の5カ年計画では、やはりそういう視点、市町村別に見ていくという視点も必要ではないかと考えております。もちろん私が考えているだけなので、政府の公式な見解にはなりませんけれども、丁寧に地区を細分化して、実情を把握して対策を考えるということは必要だと思います。

現実には、推進交付金では、千葉の房総のような、千葉より東側の地域ですとか、埼玉の県北の地域とか、あるいは神奈川県西部とか、そういうところからは推進交付金の申請が結構たくさん出てきておまして、近い分だけかなり移動量が多いのかもしれませんが、非常に危機感を持っているというのが実情だと思います。

○樋口座長 神奈川なんて3つの政令指定都市以外は全部、人口減少の著しいところで、県政は大変だろうなと思いますけれどもね。わかりました。

どうぞ。

○渥美構成員 地域の先駆的・優良事例として3つ意見を申し上げたいのですが、まず1つ目が地方大学の学生と働き方改革優良企業のマッチングですが、私の知る限り、5年前に福井県が初めて優良企業事例として企業子宝率で私の指標を使ってくださっているのです。子宝率が高い、つまり子育てしながら働いている社員が多い地元企業を、地元大学の学生たちに、こんないい企業があるということで紹介しようというバスツアーをやりました。全員女性でしたけれども、福井大学の学生が18人来てくださって、私はバスツアーのツアーコンをやったのです。単にマッチングといっても、口下手な企業経営者が多いので、いや、うちは大したことをやっていないと言うと、本当に大したことをやっていないと真に受けてしまうので、この企業はこういう取組をしていて、ここは本当にすばらし

い、こういう配慮がある、時間外がこんなに少ない大企業はなかなかない、東京なんか行かない方がいい、そういうことを熱弁していたのです。例えば、ことしも岐阜県が、先ほど申し上げたエクセレント100社に岐阜の大学生たちで大がかりにバスツアーをやろうと、これは育成が終わったアドバイザーの先生方にツアコンをやっていただくということで計画しています。

ほかにも静岡県が子宝率の高い企業、『Co. dakara』という冊子をつくっているのですが、これも隣接県の大学に配っています。そうすると隣接県の大学から、もともとゆかりがない静岡の中小企業にIターンですね。実際に事例がございます。

2つ目に申し上げたいのは、まずは移動が大きい、人の流れが大きいのは大学進学ですので、大学に注力するのはいいことだと思うのですが、大学以前の人の流れとして事例が幾つかございます。例えば、鳥取県では手話条例を全国で初めてつくったので、手話パフォーマンス甲子園というものを毎年やっていて、主に聾学校の生徒さんたちが全国から集まっています。そうすると、本当に鳥取はいいところなので、食べ物がおいしい、普通に水がおいしい、水道水がおいしいと首都圏の子たちが感激する姿を見て、地元の子たちも地元を誇りを取り戻すとか、あるいは本当に手話条例が普及しているので、どこに行っても手話で案内してくださって、本当に鳥取県は暮らしやすいというところで、実際にそれをきっかけにその後、定住とかですね。

あるいは島根県の隠岐の島の海士町、人口の3割がIJターンで有名な自治体ですが、ここが島留学、高校生でぜひ海士町に来てくださいと、「ないものはない」というすばらしいキャンペーンをやっています。開き直りと、要するにコンビニが1個しかなくて週に1回しか届けられないけれども、ただ、生活に必要なものは何でもあるというポジティブなダブルミーニングですね。

もうひとつ、宮城県石巻の先にある網地島という限界集落極まれりというところが、15年前から「あじ島冒険学校」というのを村民たちが自発的な活動でやっていました。被災して一旦中断したのですが、おととしから再開したと聞いています。これは、要は小学生の姿を見かけなくなってお年寄りが力を落とした。昔の活気ある姿をもう一回取り戻したい。都市部の子供たちにぜひ冒険学校で夏休みだけ来てほしい。そこでお年寄りたちが昔遊び、海の遊び、手遊びをおじいさん、おばあさんが教える。これもすごく人気があって、あと、私が非常に感銘を受けたのは、養護学校の子供たちです。家庭的に恵まれない子供たちを招待して、もちろん全額、村の人たちが出しています。それで夏の体験を、おじいちゃん、おばあちゃんという地縁環境をつくろうと。

そもそも関係人口は、大人になって自分のお金で移動できる以前にも、知恵があればつくれるところがあるので、ぜひ事例として今後、国のネットワークの中で拾っていただければと思います。

3つ目は、働き方改革優良企業と結婚支援なのですが、幾つかの自治体では、そういうワーク・ライフ・バランスのできる社員同士で結婚した方が社員にとっても幸せだ

し、企業もパートナー選びとしてはそちらの方がありがたいというのでマッチングが始まっています。石川県や岐阜県はそういう活動を、これはやはり行政がなかなかやりづらい事業なので、ネットワークは行政がつくって、そこで民間有志が合コンと一緒にやりましょうということで始まっています。そういう取組などもぜひ今後、結婚支援ということで広げていただければと思います。

以上です。

○樋口座長 これは御要望として、何かありますか。今受けている御指摘のものは、むしろわくわく会議の方で今回かなり出てくるので。

○大津参事官 今の御指摘を踏まえて、今後、さらに検討を進めてまいります。ありがとうございました。

○樋口座長 そうしたら、わくわく会議の方も含めて。

どうぞ。

○高橋構成員 わくわく会議に関連して述べられていることのひとつが、外国人労働力の扱いに関してだと思うのですが、外国人労働力自体が、例えばもう既に日本から引き始めているところがありますね。そうした外国人労働力の新潮流をひっくるめて、その政策の観点をどのように組み立てるのが課題です。かつてのように、例えば単なる農業動力が足りないとか、あるいは日本人が嫌がっていたところへ今までは来られたけれども、一方で途上国がこれだけ成長してしまうと、就業の機会が日本では魅力を感じなくなっている現状があります。その辺のところを、わくわくのところで外国人の扱いでどう書き込むのか、あるいは議論されているのかを聞いてみたいと思うのです。

以上です。

○唐澤総括官 難しいのは難しいです。

○大津参事官 わくわく会議は6回やっており、前回は最終回でした。正直言いまして、そこまでの議論にはなりません。実際に議論になったのは、今、日本におられる留学生の方をいかにスムーズに日本にとどまって就職していただくかという話と、あとは意見としていただいたのは、今のお話とも若干関係しますけれども、そういう形で外国人の方がどんどん増えつつある現状がある中で、そこで自治体に対するお世話をするというのでしょうか。ケアをするニーズが高まる、いわゆる多文化共生の世界がございいますので、多文化共生にも備えて、もっと自治体で外国人の方が御活躍できるようなものを整備すべきではないかという御意見はいただいております。

○樋口座長 それは御要望として、また。

○唐澤総括官 高橋先生の御意見として、外国人問題は政府でもすごく重要な課題になっていくので、当然議論になるはず。安い仕事を外国から呼んでというのはもう無理なので、おっしゃるとおりだと思います。

○樋口座長 どうぞ。

○白河構成員 このわくわくの委員会、何でも参加した会議の方が言うことを全部ここに

反映させていますというのは本当にすばらしい試みだと思うのですが、有識者会議の委員というのは自由に決められると思うのです。どの程度自由かはわからないのですが、やはり女性のことをやるのだったら、半分ぐらい女性がいてもそろそろいいのかなど。なぜかという、やはり同質性の高いところのリスクというのが本当にだんだん、ほころびがすご過ぎて、どうにもならなくなっているなど。

特に地方の場合、女性のつきたいような仕事がなかなかない、女性が出ていってしまう、ここをとどめられないというのはしようがないと思うのですが、地方が女性の移住を促すときに子育て環境だけを言うのですが、やはりこれは女性でそういった政策に参加するような人が出てきたら、女性のやりたいことは別に子育てだけではないよねというような視点も出てくるのかなと思います。

例えば、ある村で、結構お金持ちの農家が多いところで、そこで女性に跡取りのお嫁に来てくださいみたいな支援をされている方がいて、お金のある農家なのでお嫁さんは来てくれる。女性が都会から来てくれるけれども、その人たちは割とやることがないというか、働く必要はないのですね。しかし、農業をやっているわけでもないし、非常にその人たちの活性化をすることが重要だという視点で事業に取り組みされていて、それはおもしろいなと思ったのですが、お金を稼ぐ必要がないのだったら、ジャムとかをつくるよりは政治をやってもらえばと私は言ったのです。時間があるのだったら、ぜひ政治をやってもらいましょうよ。そうしたら、その村の村長さんも20年かわっていないし、その村の政治をやる村会議員さんの方というのは名誉職で、順番で決まっているので、選挙にすらならないのですと言われたのです。やはりそろそろ、パリテ法もできたことですし、地方の女性の仕事はなかなか思うようにならないのですが、政治参加を増やすということは結構できるのではないかと、例えば県で何かやるときの委員とかも、なるべく女性の委員を入れるとか。

神奈川県地方創生推進会議にも参加しているのですが、もっと女性の委員を入れた方がいいのではないかと、男女共同参画の目標値に達していないですよねみたいなことを委員の方が言ったら、やはり何かの団体から推薦してもらおうとなると、どうしてもいせんということになってしまうそうなのです。でも、いせんを、これはテーマがこういうことだからぜひ誰か出してくださいと言ったら何か出てくるのではないかと思いますので、人が実際にいないから管理職になれないとか、そういったことは難しいにしても、ある程度地方の裁量でできるようなところに関しては、なるべく、外国人の方もこれからもちろん重要なステークホルダーになってくるとは思うのですが、まずは女性の割合をある程度増やしていくと、また新たなアイデアとかも出てくるのではないかと、ぜひ御検討いただければと思います。

○樋口座長 どうぞ。

○榊原構成員 関連です。今、白河さんからあった御意見に基本的に全面賛成の上で、ざっくばらんに申し上げますと、この報告書を読ませていただいて、先ほど委員たちの活発

な意見をそのまま入れたというお話を伺って、なるほどなど。かなり生き生きした議論の雰囲気伝わってきて、好感度が高いのです。なので、委員の方たちの御責任ではないのですが、今の白河さんの御意見ではないのですが、委員の構成の割合を見て、このテーマで女性3人。私も、このテーマを地方活性化し、地方の若い女性について、子供を産み、活躍してもらいたいと思っているのだったら、半分は女性、その中でも30代にかなり力を入れて入れるというぐらいのことをしないとメッセージ性として伝わらなくなってしまうのではないかな、もったいないなと思いました。

あと、4ページ目の基本的認識のところ、検討の中で大事にしている基本的な柱を4つ、①から④で出しているのですが、これを読ませていただいた印象で、若い女性は一体どこにいるのだと、どこで活躍すればいいのだと。①の若者は、恐縮ながら、透かして見ると男性のことですよね。ざっと読ませていただいた印象ですけれども、若い男性をイメージして皆さん議論されたなという感じがしています。②のところ、女性が出てくるけれども、先ほどの文脈でいくと、人手不足なのだから、これまで二流ワーカーだった女と高齢者も使おうぜと、その文脈で出てきた女性というふうになんかどうしても見えてしまう。なので、メッセージの出し方としては、地方消滅と言われている中で、私たちはこれまでかつてなく若い女性の活躍に地方でも期待しているのだということを明確にお出しになる必要があるだろうし、そのために具体的にこれをやるといいと思うということをお出しになると、中央の女性活躍以上に効果があると思うのです。

というのは、保育の取材をしても、まちづくりの取材をしても、地方に行くと、例えば地方といっても埼玉県内の県南の大きな自治体にしても、女性活躍なんてここは誰も考えていないよ、あれは東京で何か言っているよね程度ですと聞くのです。つまり、東京で旗を振っているものがどれだけ本気なのかということが、やはりまだ基礎自治体の方にはなかなか伝わりにくい。この間も島根の津和野に取材に行って話を聞いていると、49%の高齢化率なのですが、若い独身男性だらけ。つまり、いないのは若い女性なのですね。若い女性に来てもらいたいし、活躍してもらいたいし、その人たちをエンパワメントするためにはこれだけのことをするという、その競争が起きる必要がある。そのメッセージをぜひ、せっかくこのような報告書をまとめるのだったら、もう少し表に出していただきたいと思いました。

以上です。

○樋口座長 御指摘のように、いろいろな視点から見なければいけないと思うのです。当然、先ほどのUIJターンは、実は私などはどちらかというと女性を念頭に発言したところもあったということで、ここは多分、若者というのは男女かなと。

ただ、男女でユーティリティが違うということも考慮に入れて議論しなくてはいけないことかもしれないと思いました。少なくとも十分ではないと、ますますダイバシィファイを図っていただきたいということだろうと。御指摘ありがとうございます。

はい。

○長谷川構成員 長谷川です。

資料8のメッセージというわけではないのですが、女性たちが例えば地域で子育てをしながら、また親の介護をしながら、自分の能力を発揮できる環境を探したいというときに、参考となる取組事例があるとわかりやすいと思います。先ほどの資料4で、自治体で今回の交付金を使い、日本中全ての都道府県でこういった展開が広がってきて、かなりの企業に実際にアドバイザーの方、地域でアドバイザーを養成して少しずつでも取組を進めるということをしてきています。

そうしたときに、実は私どもも表彰制度をしていて、地方の中小企業が受賞されると、受賞後に地元の都道府県からの講演依頼もあるのですが、他の都道府県からの講演依頼や自治体の方が来てヒアリングをされていく機会が増えたと聞きます。自治体の方も中小企業のよい取組を探していて、東京モデルではなくて、地域の共通性や規模とか業種の近いものということで一生懸命探していると思います。県内でももちろんいい取組、モデルをつくっていくことも大切です。でも、その中で必ずしも業種が合ったものがなくても、全国を取組がこれだけ進んでくれば、それを全てまとめることで、地元にはないけれども、隣の県、もう少し遠くに行けば参考となるような事例があるのではないかとということになれば有益かと思えます。この自治体の取組から、実際には企業が変わっていくことが目的だと思いますので、そういった具体的なよいものが共有できて、オープンになっていくような仕掛けがあるとすごくいいのではないかと思います。

あと、多分、何年かもう取り組まれている自治体では、企業のフォローアップを続けています。まず最初の入り口は、数を増やして、その一回実施された企業に1年後、2年後、何らかのフォローを続けていくことが地域のモデルとして、企業が成長していく支援をできるのではないかと思います。ありがとうございます。

○樋口座長 ありがとうございます。この後、参考に展開を考えさせていただきたいと思えます。

時間が過ぎてしまっているのですが、もしまだこれだけということがあれば御発言をお願いしたいと思いますが、よろしければ、こちら辺で終わりたいと思いますが、よろしいですか。何かございましたら、また事務局の方に御意見をお寄せいただければと思います。

それでは、最後に、唐澤総括官からお願いいたします。

○唐澤総括官 本日は大変活発な御意見をいただき、ありがとうございました。

とにかく働き方改革をして生産性を上げていくことが日本に一番必要なことですので、最も重要な施策でございますので、引き続き、構成員の皆様方には御支援をお願いしたいと思います。どうも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。