

## 「地方創生×少子化対策」検討会(第3回)議事要旨

1. 日 時:令和元年5月14日(火)13:00~15:00
2. 場 所:中央合同庁舎4号館4階共用第2特別会議室
3. 出席者(敬称略)
  - [委員]  
白河 桃子(座長)、渥美 由喜、奥山 千鶴子、前田 正子
  - [ゲストスピーカー]  
株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室 淑恵
  - [事務局]  
稲山地方創生総括官、井上地方創生総括官補、高橋次長、中野参事官、  
南参事官、高山参事官、弓参事官、尾田参事官
  - [オブザーバ]  
厚生労働省、国土交通省

### 4. 配布資料

- |     |                 |
|-----|-----------------|
| 資料1 | 小室氏説明資料         |
| 資料2 | 第1回・第2回会議での主な意見 |
| 資料3 | 中間報告(案)         |
| 資料4 | 今後のスケジュール(案)    |

### 5. 議事要旨

#### (1)開会

#### (2)議事

○ゲストスピーカーより資料1に基づき説明があった。その主な内容は以下のとおり。  
(働き方改革の取組について)

- ・働き方改革は前進してきているが、依然として働き方改革へのアレルギーが強い中小企業も多く、子育てしやすい状況になっているとは言えないと思っている。多くの大企業では働き方改革の取組が進んでいるが、働きやすい大企業と旧態依然の中小企業で人材の奪い合いということになれば、働きやすい首都圏の大企業に人材が集中してしまう。
- ・中小企業にとって働き方改革に取り組むことが難しい理由は大きく3つある。①書類作成スキルの高い人材がいないので、助成金を取ろうにも「書類作成の負担」のほうが高く、うまく活用できない、②常に人材が不足しており、働き方改革の専門人材を置いたり、そのための勉強をさせたりできないので、社内の抵抗にあうとすぐにとん挫しやすい、③自社だけ働き方を変えることについて地元企業同士の目が気になる、というもの。
- ・地方創生加速化交付金等を活用して、三重県において、「中小企業変革パッケージ」というものを提供した。地方創生加速化交付金・時間外労働等改善助成金団体推進コースを活用するが、直接中小企業に助成金として支払うのではなく、申請・報告書類は行政・各団体や地元の働き方改革支援コンサルタントが書類作成する。中小企業が人材不足により専門人材を置けないということへの対応として、働き方改革コンサルタントが数ヶ月間活動に伴走する。さらに複数の企業に同じタイミングで取り組んでもらうことで、お互いをまねし合う・競い合うといった動きが生まれる。これらの手法を用いて、三重県以外にも他の複数県でも実施している。

- ・こうした取組により、社員の出産数・結婚数が増加した企業、離職率が低下した企業、社員の人数が減ったが売り上げが伸びた企業、リーダーシップをとって他社との情報交換を呼びかける企業、残業時間減少・売上高や利益、有給取得率の向上を達成した企業など、成果が出ている企業も増えてきている。被災地の事例では、属人化を徹底的に排除したことにより、家族の救済のために社員が抜けた場合でも仕事が問題なく回ったというメリットもあった。
- ・まとめると、いくつかの企業で一緒に取り組むことが重要であり、お互い真似し合いながら、競争し合いながら、好事例を共有しながら走れる仕組みを構築することが大事。この仕組みを事例集等にして自治体に配布するなど、中小企業の働き方改革に特化した支援体制を組むことが重要。

(男性の育児休業取得について)

- ・育児休業を取得したいという若者が増えている中、男性の育児休業取得という点が地域における企業の人材獲得の上で差別化の大きなポイントとなる。経営者を集めたセミナーを開催したところ、人材不足のエリアの企業ほど、男性の育児休業取得促進で採用面の魅力付けにしようという意識が上がっている。140社参加して、そのうちの62社が男性の育児休業取得100%ということを掲げてくれた。
- ・働き方改革関連法が施行されたことにより、労働時間の上限ができたが、限られたリソースでいかにイノベーションを起こすかという解決策として、男性の育児休業が大変注目されている。同じ会社に長期間勤めっていると、なかなか新しい発想は生まれにくい。育児休業が複数のコミュニティに参加するきっかけとなり、復帰した職場におけるイノベティブな発想につながる。
- ・男性の育児休業や育児参画度合いによって妻が2人目以降を産む割合が高まるというデータもある。育児休業の取得促進は社会の担い手確保につながる。企業にとっても政府にとってもwin-winとなる。このタイミングにぜひ日本社会を挙げて男性の育児休業取得促進を加速していくべきではないか
- ・男性の育児休業取得の阻害要因は4つある。①男性が育児休業取得を申し出た場合、会社は拒否できないが、実際には申し出ることにより組織が強いプレッシャーを与えていると考えられること、②育児休業給付金の対象となるには1カ月前に申請しなければならないと定められているが、出産時期は前後するため、読めない日程に対して多くの人の調整が必要な育児休業の取得を申し出ることを躊躇してしまうこと、③育児休業取得によりボーナスや退職金など長期的に考えたときにマイナスとなってしまうのではと考えてしまうこと、④仕事が属人化していて職場への迷惑を考えてしまうこと。
- ・男性の育休について取得を義務づけるというところまで踏み込めないか。
- ・産後2週間は産後鬱のピークであり、その期間に男性が休みをとって一緒に子育てをすることは母体保護にもつながる。
- ・育児休業を取得することによる賞与・退職金のマイナス処遇を禁じていくことも必要ではないか。
- ・仕事の属人化は改善してきていると思うが、中小企業でも男性が休暇をとりやすい風土をつくっていくことが必要。

○ゲストスピーカーの説明後、以下のようなやりとりがあった。

(委員)

- ・中小企業変革パッケージについて、対象企業の業種はさまざまなのか。

(ゲストスピーカー)

- ・全く異なる業種である。自分の業種はこのような理由で難しいと思考停止していたところが、他分野の企業と情報共有をすることで、他社も同様の課題を持っていることに気づき、次に進んでいこうということになる。
- ・ある企業では従業員がそれぞれのやりたいことを可視化し、それを実現するためにはどのような課題があるかを分析することで、仕事の属人化が一番の課題であるためマニュアルを作成するという解決策につながったというように、従業員が自分たちで課題を出し合い、それに対する対策も自分たちで決めていく例もある。
- ・働き方改革コンサルタントはコーチングの手法で後押しするものであり、特別にある業種・業界への深い知識は必要なく、企業から出てきた取組を後押しすることで、それぞれが自分たちの業種にあった取組を発見して進めていく。

(委員)

- ・KPI について、出生率と取組との最終的な結びつき方は非常に時間がかかるものであり、もう少し即時的に自治体の変化を見られるといい。例えば、各県で少子化対策の意識調査をやっているが、都道府県別に比較しようとしても調査項目がそろっておらず、意識調査をやっていない自治体も依然として多いため、国が音頭をとって意識調査は都道府県で比較できるようにしていくべき。
- ・男性の育休取得に関しては、イクメンプロジェクトなど熱心に取り組んでいる自治体では数字が上がってきているはずなので、そこをきれいにとれるデータを国の KPI として入れるべき。
- ・育児休業給付金が出る育休ではなく、通常の年次有給休暇を育休として取得しているケースもあることから、育児休業給付金が出る育休ではないものの把握方法も検討するべき。
- ・働き方改革には自治体ごとに濃淡があるので、そこを KPI に入れていくことと、ジェンダー格差の度合いを見ていくことが重要。
- ・フランスでは子どもの受け入れと父親のための休暇 14 日間というものを創設したが、これは母体保護の観点に加え、2人で育児を行うためのスタートアップの準備休暇でもあると考えられる。

(ゲストスピーカー)

- ・「義務化」は権利を弱めるからだめだ等といって整理がつかないため、男性の育休を義務化できないうちに少子化がどんどん進んでいく。強い危機感を持っている。

(委員)

- ・妊産婦の死因の1位が自殺である。産後鬱への対応は母体保護という意味で必要。ある自治体の保育所で調査を行ったところ、父親の育児に関しての不満が大変多かった。制度的に可能かどうかは別問題として、男性の育休取得の義務化ぐらいしないと、職場は変わらないし、男性が不利益を被らずに堂々と育休をとることができないのでは、という意見も多かった。

○事務局より資料3に基づき説明があった。その後、委員から以下のような意見があった。

- ・評価指標について、自治体が自分たちの取組の特徴が出せるような評価指標が複数あるとよい。
- ・子育てには疎いが色々な経験を積んで知識の豊富な男性たちの活力を活用するという視点が重要。
- ・自治体の担当者がイメージしやすいよう具体的な事例で補足できるとよい。
- ・フランスでは子育てパンフレットでは、男性のイラストや写真を入れなければならないが、このようなルール化が必要ではないか。
- ・何らかの形で父親も含め多様な人が子育てに関わっているというメッセージを発信すべき。
- ・非正規雇用の両親は育休をとることができないことも多く、そうした実態があることを忘れないようにするべき。

(3) その他

- ・事務局より、中間報告案について本日の議論を踏まえて修正を行い、座長を含め各委員に意見照会をした上で中間とりまとめを行うとの説明があった。
- ・事務局より資料4に基づき今後のスケジュールについて説明があった。また、本検討会の資料及び議事要旨は、後日内閣官房 HP に掲載されること等の説明があった。

(4) 閉会

以上