

## 国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

---

### （開催要領）

- 1 日時 平成28年9月7日（水）11:16～11:36
- 2 場所 永田町合同庁舎1階第3共用会議室
- 3 出席

#### <WG委員>

- 座長 八田 達夫 アジア成長研究所所長  
大阪大学社会経済研究所招聘教授
- 委員 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長
- 委員 本間 正義 東京大学大学院農学生命科学研究科教授

#### <提案者>

- 高木 慎介 マンパワーグループ株式会社ビジネスソリューション・セールス部執行役員部長
- 軽部 伸一 マンパワーグループ株式会社BPOソリューション事業部執行役員事業部長
- 南 真弓 マンパワーグループ株式会社タレント・ディベロップメント部「My Style～ワタシらしく働く」事務局部長
- 時岡 あい マンパワーグループ株式会社ビジネスソリューション・セールス部制度研究チーム担当課長
- 小川 慶幸 ジョブサポートパワー株式会社代表取締役

#### <事務局>

- 藤原 豊 内閣府地方創生推進事務局審議官
- 坂井 潤子 内閣府地方創生推進事務局参事官補佐

### （議事次第）

- 1 開会
- 2 議事 子連れコワーキングスペースのアライアンス運営プロジェクト
- 3 閉会

---

○藤原審議官 大変時間が押してしまってもう済みませんでした。マンパワーグループの方々にお出でいただきまして、「子連れコワーキングスペースのアライアンス運営プロジェクト」ということで、世の中で働き方改革等々言われている中での一つの提案でございます。20分の御説明ということでございますので、5、6分でまとめていただくとありがたいと

思います。その後、御議論に入っていただければと思います。

では、八田座長、よろしく申し上げます。

○八田座長 お忙しいところお越しくささいまして、ありがとうございます。

早速、御説明をお願いいたします。

○時岡課長 こんにちは。マンパワーグループのビジネスソリューション・セールス部の時岡と申します。私のほうから御説明させていただきたいと思います。

弊社から御提案させていただきますのは、お手元の資料のインデックス3番「子連れコワーキングスペースのアライアンス運営プロジェクト」について、御説明をさせていただきます。

まず、このプロジェクトを提案させていただきました背景につきましては、国家戦略特区を推進する取組の一つといたしまして、多様な働き方の参画を我々人材サービス会社として何らかの形で実現したいという思いが、まずございました。近年、人口の動態の変化や、経済状況や人材の流動性が高まったことで、企業のダイバーシティのケーススタディーも非常に数多く共有されていますが、様々な社員の状況に合わせて企業それぞれが就業環境を細やかに整備していくということは、企業にとって小さくない負担となってしまうのが現状でございます。

また、出産を終えた女性からは、保育所などが決まらないけれども仕事を続けたい、また、運良く預けられても、時短で働いて収入がほとんど保育料に消えていってしまうといった深刻な相談も多く寄せられています。

こうした状況を踏まえまして、今回、参考資料の2ページ目になりますが、子連れで出勤可能なコワーキングスペースをアライアンス企業で共同で運営して、子どもを預ける保育所が見つからない女性の仕事への復帰をサポートするというプロジェクトを企画いたしました。コワーキングスペースについては、一般的なものを御存じの方も多くいらっしゃるかと思いますが、こちらの資料の3ページから6ページで説明させていただいておりますが、簡単に申し上げますと、事務所、会議室、応接室などのスペースを共有しながら、複数の企業の社員が子連れで出勤するワークスペースとイメージしていただければと思います。

事業の実施場所についてでございます。資料の7ページ、こちらに記載のとおり、東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県の待機児童が多いベッドタウンやターミナル駅を想定しております。実際のファシリティについてでございますが、地域の遊休施設の活用なども検討させていただければと考えています。

このプロジェクトに伴っての岩盤規制の緩和といたしましては、次の8ページに記載させていただいておりますが、コワーキングスペースに限ってということで、自由度の高いフレックス勤務を可能とする労働基準法の緩和3点を御提案させていただければと考えております。

まずは、労働基準法第37条の夜10時以降の深夜残業、次に同じく37条の休日の残業の両

方の割増賃金を労働時間や残業を増やすという意味ではなく、法定労働時間を超えない限りという条件で免除するということを御提案させていただきます。併せて、三つ目、労働基準法第32条の3、フレックス制の清算期間の上限を1カ月から3カ月に延長することも提案させていただきます。このフレックス制の清算期間の上限の延長につきましては、労働基準法改正案に盛り込まれている内容になりますが、タイミングによってはそちらの前倒しでのテスト導入という位置付けにもできるかと考えております。

岩盤規制の中でも、社会的弱者への配慮が必要な雇用の分野につきましては、どのようなポイントで規制緩和をするかということが非常に見極めが難しい分野であると考えています。

しかしながら、子育てをする世代においては、働く時間を固定化される、制限されるということが、実は一番の働きにくさになっているとも言えます。企業に割増賃金の負担をかけずに自由な時間で働くことができるのであれば、例えば、コワーキングスペースを利用されているお母さんが、帰宅した父親に子どもを預けて、日中に対応できなかった仕事を夜間対応するといった自由な選択肢というのも得られやすくなるのではと考えております。まずは、必要とされている方に必要な規制緩和を提供して、そこからさらなる雇用の規制緩和のあり方や拡大を模索するきっかけになればと考えております。

続きまして、9ページ、子どものいらっしゃる社員に対して企業が懸念する代表的な事案としまして、子どもの病気などでの突発の休みというものが挙げられます。これについて、その対策の一つとして、利用企業や協力企業から弊社が別途何らかのオフィス業務を受託して、コワーキングスペースに併設する業務委託スペースでオペレーションすることを検討しております。突発でお休みした利用者の業務を業務委託スペースで就業するスタッフがフォローする体制が作れば、利用企業や利用者ともに安心して仕事を進められる環境になるのではないかと考えています。また、業務委託のスタッフには、子育て世代をサポートしたいと考える子育ての終わった世代を積極的に活用したいとも考えています。

続きまして、10ページを飛ばさせていただきます、11ページから13ページでございますが、このプロジェクトの導入メリットについて、もろもろ記載をさせていただいております。まずは、企業、地域のダイバーシティと女性活躍推進、多様で柔軟な働き方の実現、保育士、保育所不足による待機児童問題の解決策に何らかの出口と言いますか、一つの解決策ということで活用いただけるのではないかと考えております。

利用企業については、岩盤規制の緩和による自由度の高いフレックス勤務の導入、それと併せて先ほど御説明させていただきました割増賃金負担の免除、あとは、コワーキングスペースの共同運営によるコスト負担や工数の軽減、リモート勤務のネックとなっている出退勤や勤務態度の管理など、こういったものを我々のような管理を仲介する企業に委託することが可能になるかと思えます。

また、実際に利用する子連れで出勤する利用者の方々につきましては、保育所が見つからなくても仕事を継続できるチャンスが設けられるということと、通勤時間の短縮による

子育てと仕事の両立、お迎えが必要ない上に自由度の高いフレックスタイムを活用できるということで、時短勤務ではなくフルタイムやそれに近い勤務での早いタイミングでの復帰を目指すことができるのではないかと考えております。働き盛りでもある子育て世代が時短ではなくフルタイムでお仕事に復帰するということは、企業の生産性向上や人材確保だけではなく、個々の世帯収入のアップというところにも直結していくのではないかと考えております。

また、コワーキングスペースでは、自宅でのリモート勤務というところでは図れない、同じ状況で働く子育て世代の地域のコミュニティを形成することにもつながるのではないかと考えております。

そして、こちらのコワーキングスペースの将来的な展開についてですが、これは記載しているページがあちこちに飛んでしまっているので、ざっくりまとめて説明させていただきますが、ゆくゆくは子連れ出勤だけではなく、介護、看護、通院などの条件を持つ社員にまで利用対象範囲を広げて、例えば、企業のパンデミックや災害時の活用というところまで検討していければと考えています。さらには、リモート勤務については、ITの技術をいかに活用するかということが重要になってまいりますけれども、そういったIT技術の導入であるとか、新サービスのテストマーケティングをこちらのコワーキングスペースで積極的に行うことで、より発展的なダイバーシティの推進と、第4次産業革命を推進するような役割をこちらのスペースで少しでも担っていくことができると考えております。

マンパワーグループの役割といたしましては、14ページにもろもろ記載をしておりますけれども、当該プロジェクトにおいては、コワーキングスペースの運営管理を中心に既存のビジネスの経験を生かして、関係するステークホルダーとの連携を図っていきたいと考えております。弊社では、社員やスタッフだけではなく、自治体が実施している女性の就職支援の事業も全国各地で数多く受託させていただいております。また、取引先企業のパンデミック対応や、特例子会社でのテレワーク推進などの実例もございます。是非今回の提案を実現させていくチャンスをいただければと存じますので、何卒御検討のほどよろしくお願いいたします。

ちょっと時間が過ぎてしまって申し訳ございません。以上でございます。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それでは、今、私から具体的な質問ですけれども、1カ月を3カ月にするというのはかなり強力だと思うのですが、例えば、1.5カ月だとあまり効果はないのですか。

○時岡課長 多分、月の途中で切るというのは非常に難しい。

○八田座長 では、2カ月は。

○時岡課長 ただ、今改正案のほうで3カ月ということが検討されていたかと思っております。

○八田座長 もうなっている。では、それは結構です。

それから、全体的にちょっと不安なのは、休日ばかりになるということならば、最初か

らそう知らせてほしいと、時間外ならばそこは知らせてほしいというのがあると思うのですね。いつ休日になるか分からないということになると困るので、とにかくこれだけの休日、これだけの時間が最初からありますよということはやってもいいのですかね。

○時岡課長 そうですね。ある程度目安と言いますか、ガイドラインみたいなものを作成するのは必要だと思います。

ただ、正直申し上げて、子どもの体調というのは本当に突発的なものでございますので、それを前もってというのが実は一番子育てされている世代にとっては負担だったりするわけですね。ある程度期間を1カ月から3カ月に延長というのも3カ月の中でうまく調整をするということができれば、子どもがインフルエンザで1週間、2週間休みましたというのも調整できるのかなと。

○八田座長 休日、時間外なのですけれども、例えば、時間外が全部で何時間ということになって、それを超えたら余計に払ってと、そういうことがあってもいいわけですね。

すると、ある意味であまり今の形と違うわけでもなくて、全体の包括を払って、一種の基準を決めて、それを超えたら特別な給与を払うということですね。

それでは、原委員、どうぞ。

○原委員 コワーキングスペースをあまりよく理解していなかったのですが、利用企業はどんな業種が使われるのですか。

○時岡課長 今のところ、まだ募集をしているわけではないので、確定しているものはないです。やはりコワーキングスペースの成り立ちであるとか、方向性みたいなものにきっちり賛同いただけるような企業に是非初回については御一緒にアライアンス企業としてお力添えをいただきながら一緒にやっていければいいなと考えております。

○原委員 他の国でやっていらっしゃる例もあるということだったのですけれども、イメージとしては、上司に当たる人もここで働くのですか。どういう働き方なのですか。

○時岡課長 基本的には上司の方はオフィスで働いて、実際に子連れで出勤する方だけが自宅から最寄りのコワーキングスペースに出勤するということです。

○八田座長 テレワークですね。

○時岡課長 そうですね。テレワークですが、逆に同じ条件の方が1カ所に集まって仕事を行うというイメージを持っていただければと思います。

○原委員 分かりました。

○時岡課長 テレワークになりますと、なかなか企業が個別にITの技術であるとか、そういったものを導入するのが難しかったりするのです。なので、そういうところを皆さん、一緒にやることでカバーしていければという提案でございます。

○原委員 分かりました。

多分働かれる側の方が相当程度自由度を持ってお仕事をできるような業態なのでしょうね。

○時岡課長 おそらく実際にリモートを行うというところでは、今まで担当していた業務

を全てリモートでできるかと言うと、そうでない部分もあるかと思えます。我々の会社では、業務委託など数多く経験しておりまして、業務構築などのノウハウも持っておりますので、どの業務をリモートで対応できるのかであるとか、そういったところのアドバイスも含めて色々と御相談に乗りながら、対応できる業務を切り出していくという方向で考えております。

○原委員 それから、コワーキングスペースに限らず、自宅でテレワークをする場合にも多分同じような話があるのだらうと思うのですが、そこはあまりこれまで事業として関わってこられなかったもので、そういった提案はされたことはないという。

○時岡課長 ございますね。

○小川代表取締役 私、マンパワーグループの特例子会社にいる小川と申します。

私どもは、社員の半数が在宅勤務で障害者雇用をしまして、既にテレワークでも勤務はしていますけれども、一番ネックになっているのは、働きたいけれども通勤がネックになっていると。この状況は子育て中の方を含めて、もっと最寄りのところで通勤とかそういうことを考えていければ、働けるという環境は作れるのではないかと思いますので、最寄りの駅近とかそういったところまでは来られるけれども、そこから公共交通機関を使わなくてはいけないとか、そういう形ではなくて、自宅から最寄りのところ、こういった意味では、女性活用の一つの機会に提供できるかなと思えますし、また、障がい者についても、家から近いところで集まって仕事ができる環境を作れるという意味ではいいのかなと思えます。

○原委員 内閣府でやってみられたらどうですか。

○時岡課長 よろしく申し上げます。

○事務局 一応、制度上テレワークというものはあるにはあるのですが、まだまだ活用実績が少ない。

○時岡課長 やはり皆さんで使わないとなかなか使いにくいというのがあると思うのです。なので、同じような環境というか条件の方が一緒にやることで、よりその活用を推進していくというところにも誘導できればと考えての提案でございます。

○本間委員 8ページに規制緩和要求があるのですが、お話を伺いますと、要するに、この規制緩和の望ましいことは非常にもちろん分かるのですが、これをやらなくてもコワーキングの事業そのものは成立するような気がするのですが。

○時岡課長 おっしゃるとおりですね。ただ、より利用者の方であるとか、利用企業の方にとってどういう使い方が望ましいのか、より便利に使えるのか、また、利用者に至っては、先ほどお話ししたとおり、より気楽にこの仕組みを活用していただく、その一つのブックというか、そういうものにこの岩盤規制がなるといいのかなと考えております。

○本間委員 そういう意味では、具体的にプロジェクトを立ち上げて、立ち上げの中で洗い出しをして、使い勝手が悪いねということだと思えるのですが、そのあたりのコワーキングの具体的なプロジェクトと、そういうニーズがどういうところから上がっている

のかだとか、こういう女性が今こういうシステムがないために不便をこうむっている、あるいは自分の能力を活用できていないといった声をもっと上がってくると通りやすいような気がします。

○時岡課長 そうですね。非常に今我々の既存のお客様のほうからもこういった御相談は数多く上がっています。

ただ、単独となりますと、対象者に対してのコストというところで、非常に割高になってしまうというところで、結局導入に躊躇されるということにつながってしまっているのです。

そこで、それぞれ考えていることは一緒、かつ、求めているものが一緒なのであれば、共同でできたら導入できたりするのかなというところで、この提案を企画させていただいたという経緯は実際にございます。

あと、首都圏ではないのですけれども、地方で似たような、岩盤規制絡みではないのですが、コワーキングスペースに近いような提案というのは何社かとディスカッションしているというのは実際に進んでいるものがございます。

○本間委員 8ページの1、2、3とある中で、優先順位みたいなことはあるのですか、三つとも一緒にどうしても必要だということですか。

○時岡課長 これはまとめてだと思ふのです。1番、2番の時間外、休日残業の割合免除、この辺はフレキシブルに活用するということを考えて、条件を1カ月から3カ月に延ばしたほうがより使いやすいというものもあると思ふのです。なので、この三つというのは意外と最低限というところで、連動してくる規制緩和なのかなと考えております。

○原委員 事務局、よろしいですか。

これは内閣府で活用される可能性はありますか。

○事務局 霞が関も働き方改革を率先してということでございます。

○時岡課長 是非よろしく願いいたします。

○事務局 ありがとうございます。

○原委員 よろしいですか。

では、どうも大変ありがとうございました。