

○中井審議官 それでは、ただいまから、第2回「地域働き方・職場改革等推進会議」を開催いたします。

本日は、お忙しい中、御参集いただきありがとうございます。内閣官房の中井でございます。議長の御指示により、この会議の進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日の出席者はお手元の座席表のとおりでありますので御紹介は割愛いたしますけれども、西野政務官は公務の御都合により若干遅れて参加ということになっております。

初めに、本会議の議長であります、青木内閣官房副長官から御挨拶をお願いいたします。

○青木内閣官房副長官 皆さん、今日はお忙しい中、ありがとうございます。本推進会議の議長を務めます、官房副長官の青木一彦でございます。本日は、本当にお忙しい中、お集まりいただきまして心から御礼を申し上げます。

本推進会議は、本年4月、石破内閣が掲げる地方創生2.0の柱である「若者や女性に選ばれる地方」を実現するため、有識者と行政機関が連携いたしまして、自治体の取組への支援を進めることを目的として設置されました。

前回の会議では、若年層、とりわけ女性が地方から転出する背景には、若年層の意識と職場を含む地域社会との間にギャップがあることなどが議論されました。そして、こうした現状を直視し、働きやすさ、働きがいのある職場を目指して、本推進会議では意欲ある地域の取組を全力で後押ししていくことを確認した次第でございます。

前回の会議以降の取組につきましては、後ほど事務局から説明がありますが、各自治体における取組の推進に資するべく、自治体向けの勉強会の開催やガイドブックの作成、動画やウェブサイトを活用した情報発信などを実施してまいりました。これらを踏まえまして、全国の意欲ある24県、44市町村において、地域の実情を踏まえた多様な取組が始まり、また、強化されてきております。

また、政府全体といたしましても、この間、地方創生2.0基本構想や女性版骨太の方針において本取組をしっかりと位置づけるとともに、先般の国会で成立した改正女性活躍推進法の施行に向け、いろいろな対応、そして、地域の働き方・職場改革の推進と軌を一にする取組を進めてまいりました。

本日の会議におきましては、現在の取組状況について共有させていただくとともに、構成員の皆様におかれましては、各省庁における取組や勉強会などから見えてきた課題を踏まえて、今後どのように政府による支援を進めていくべきか、御議論いただければと思っております。

現場におきましても、企業や地元関係者へのアプローチや、各自治体における財政的・人的制約の問題など、具体的な課題に直面する事例も出てきていると聞いております。こ

うした68自治体の現状の課題を認識しながら、今後の活動の改善につなげていきたいと考えております。

地方創生2.0基本構想においては、今後3年から5年程度、これらの取組、参加自治体相互の経験、知見を共有し連携しながら全国的な波及を目指していくとされております。この問題は一朝一夕で解決するものではなく、息の長い取組が必要であり、内閣の構成が変わったとしても重要な課題であり続けます。どのように地域の取組を継続的に後押ししていくか、本日も忌憚のない御意見を賜りますように、よろしくお願いいたします。ありがとうございます。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、議事に入ります。地域働き方・職場改革等の取組状況について、事務局から説明をお願いします。

○領五企画官 事務局の全世代型社会保障構築本部事務局でございます。

お手元の資料1に基づきまして、4月の前回会議以降の取組などについて御説明をさせていただきます。

まず、1ページ目を御覧ください。

冒頭、先ほど青木副長官からお話ございましたとおり、本年6月、地方創生2.0基本構想と女性版骨太の方針2025が決定されました。その中で、若者や女性の転出行動に影響を与えている職場の重要性を踏まえ、地域の働き方・職場改革を起点として、地域社会の変革に取り組んでいくことが盛り込まれておりまして、これらを十分に踏まえて、具体的な取組を進めているところでございます。

続きまして、2ページ目を御覧ください。

取組状況の全体像について御説明をさせていただきます。

冒頭の四角囲み部分にお示ししておりますとおり、この取組は、若者や女性にも選ばれる地方に向けて、意欲ある自治体が、地域社会のアンコンシャスバイアスや働き方の課題を解決していく取組を推進していくというものでございます。現在、68の自治体が参加しておりまして、これらの地域が面としてネットワークでつながるように支援し、経験や知見を共有していくことにより、全国の職場の改革、さらには地域社会の意識を変革していくというものでございます。

こうした趣旨にのっとりまして、資料の中ほどにございますとおり、4月の第1回推進会議以降、支援の第一段階といたしまして、地域のブロック会議や自治体向け勉強会の開催、あるいは自治体向けのガイドブックの策定等を通じまして、本取組の必要性、先行自治体の取組例など、各自治体において全体的な理解を含めていただく機会を設けてまいりました。

その後、この間、各自治体において取組が進む中、後ほど御説明させていただきますが、具体的な工夫や課題といったものが見えてきております。同時に、各自治体からは、ほかの自治体の取組を知りたいというお声も我々のところに届いております。こうした状況を

踏まえまして、今月9月からは、第2段階といたしまして、自治体勉強会の各論編を開催させていただき、より具体的な手法や課題等を共有し、さらには自治体間の意見交換を推進していくこととしております。加えまして、個別の取組状況の継続的なフォロー、さらには、その結果のフィードバックということもしてまいります。

今申し上げましたことを通じまして自治体の取組を後押ししていくとともに、好事例の発信、さらには次年度以降の取組参加自治体の追加募集といったことも検討してまいります。

続きまして、3ページ目、4ページ目でございますが、こちらは、今申し上げた取組の具体的な内容でございます。例えば、地域ブロック会議を1回、自治体向け勉強会については6回開催させていただきました。また、4ページ目になりますけれども、ガイドブックの策定、都道府県労働局への協力の依頼、また、石破総理と本会議の構成員でもございます小安美和さんとの対談動画の公開といったような取組をさせていただいております。

続きまして、5ページ目を御覧ください。

こちらは、本年6月に実施いたしました、68の取組参加自治体へのアンケートの結果をまとめさせていただいたものでございます。

前回の推進会議におきまして、当事者の声に徹底的に耳を傾けるべきであるといったような御意見もございましたが、68の自治体のうち75%、51の自治体が、「意見を聞く」または「その予定がある」と回答をしております。

また、今年度行う取組といたしましては、「セミナー等の開催による企業等の気づき・行動変容」、あるいは「調査・アンケート等を通じた実態・課題の可視化」というものが多いというような状況でございます。

また、グラフの(3)でございますけれども、取組を実施するに当たっての課題といたしましては、例えば、選択肢の⑤であります「地域企業などの関心・賛同が不十分」、あるいは⑨の「最適な情報発信の方策がわからない」、さらには、③の「必要な予算が確保できない」、そういった御回答を頂戴しているという状況でございます。

続きまして、6ページ目、7ページ目につきましては、今申し上げたアンケートや、また、事務局による個別ヒアリングにおいて、自治体から伺っております具体的な工夫と課題の実例でございます。

まず、「①庁内の実施体制」でございますが、うまく取組を進めている自治体におきましては、やはり庁内で横断的に連携する体制づくりというものが進んでいることが見えてまいりました。知事あるいは市長の下に本部やプロジェクトチームを立ち上げられていたり、業務の移管や組織再編をされているといったところもございます。他方で、課題といたしましては、必要な予算や人員が十分に確保できない、そういったようなお声も頂戴しております。

続きまして、「②課題の可視化や当事者の意見を聴く機会の設定」でございます。

まず、1つ目のポツでございますけれども、客観的なデータをうまく活用して、庁内あ

るいは地域の関係者との課題意識の共有に役立っているというような自治体がございます。また、当事者の意見を聞く方策として、転出入者も含めてアンケート調査を行っている、あるいは、当事者参加型のワークショップみたいなものを複数回実施している、そういったような工夫が見られております。

他方で、課題といたしましては、アンケートの回答者のほとんどが女性である、あるいは、男性についてのバイアスも含めて、若者全般の問題として考えていく必要がある、そういったような御意見を頂戴しております。

続きまして、7ページ目でございます。

「③企業へのアプローチ」でございます。

地域の企業をどのように巻き込んでいくかという点につきましては、ヒアリングや勉強会におきまして最もよく聞く悩みの一つとなっております。この点、精力的に取り組んでおられる自治体におきましては、地域の経済団体をうまく巻き込んでいるという特徴が見られております。

また、課題といたしましては、取組の必要性が理解されにくい、あるいは、商工会議所や企業のマンパワー不足といったような点が挙げられております。

「④その他の関係者との連携」でございます。

こちらは、官民連携会議を開催したり、都道府県労働局と具体的な連携を行っている、そのような工夫が見られております。

他方で、他の自治体との連携につきましては、まだこれからという自治体が多いと承知をしております。また、多くの自治体さんから、特に人口規模や産業構造が近い自治体の取組例を知りたいというようなお声を頂戴しております。

最後、「⑤情報発信」でございますけれども、こちらについては「自分ごと」として捉えてもらう伝え方とか、若者や女性の方が安心して自由に意見を述べることができる心理的安全性を確保していくための情報発信といった点を課題として挙げておられる自治体がございます。

最後の8ページ目でございますけれども、こちらは、5月に公表させていただきましたガイドブックの概要を、今回、御参考としてつけさせていただいております。また、本日は参考資料5といたしまして、先ほど御紹介しました自治体向けのアンケート結果の全体版、また、参考資料6として、9月11日の第6回自治体向け勉強会における有識者の資料をお配りさせていただいております。現場で取組を進めるに当たっての具体的なステップというものがかかりやすく示していただけているかと思っておりますので、参考としていただければと思います。

以上、事務局からの説明となります。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、ここからは、議事に関しまして、各府省から御出席いただいている政務官の方々から順番に御発言をお願いできればと思います。

最初に、西野政務官、お願いいたします。

○西野大臣政務官 内閣大臣政務官の西野太亮です。大切な会議に遅参してしまいまして申し訳ございません。

ただいま、事務局から取組の状況について御説明を差し上げたとおりでございますけれども、4月末に第1回の会議を開催し、全国68の自治体におきまして様々な取組が進んで、具体的な工夫と課題が見えてきているところだと思います。

特に、地域の企業や関係者の皆様方が本当に多くの課題を抱えていらっしゃると思いますが、そんな中にあっても、いかにこの問題を自分ごととして捉えてもらうかどうかが重要だと思います。その、自分ごととして捉えてもらうためには、当事者としての地域住民の皆様方の声を聞いて、実態を把握することが重要なのだろうと考えています。

こうした中で、取組を担う自治体の声を丁寧に拾い上げ、自治体・政府・有識者のネットワークづくりを促進して、みんなが知恵を出し合い、切磋琢磨しながら取組を進めていくことが必要だと考えます。そのため、事務局が進めております自治体向けアンケートや個別ヒアリングなどを通じて地域の状況を把握し、推進会議における議論や自治体同士の意見交換、情報発信などの取組を生かしていきたいと思っています。

また、本分野におきましては、地方創生、男女共同参画、女性活躍、働き方改革といった幅広い政策を総動員し、粘り強く継続的に地道な対応を続けることが必要不可欠だと思います。

有識者の皆様方の御知見をお借りしつつ、本日出席しております政府関係者と緊密に連携して取り組んでいきたいと考えておりますので、引き続き御協力をお願いいたします。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、今井政務官、お願いいたします。

○今井大臣政務官 内閣府政務官の今井絵理子です。

地方創生担当として、また、復興を担当する政務官として、地方創生や復興を支える若者の皆さん、女性の皆さんと、現場主義ということで様々な場で意見交換をさせていただきました。いただいた現場の声も踏まえながら、本年6月に、今後の10年間を見据えた地方創生2.0の方向性を提示する基本構想を策定いたしました。

基本構想では「若者や女性にも選ばれる地方」を政策の基本的な姿勢とし、地域の働き方・職場改革を起点とした社会変革、地域協働での若者育成、職場情報の発信・強化等を政策パッケージとして盛り込んでおります。引き続き、職場環境の改善等も含めた地域の魅力向上施策について、地方創生の交付金も活用し、地方公共団体の取組を支援するとともに、関係省庁とも連携をしながら、若者や女性にも選ばれる地方の実現に向けた取組というものを加速させていきたいと考えております。

以上です。

○中井審議官 ありがとうございました。

それでは、友納政務官、お願いいたします。

○友納大臣政務官 おはようございます。内閣府大臣政務官の友納理緒でございます。

女性にとって魅力的な働く場を地方に増やすことはとても重要なことです。私も、三原大臣とともに各地を回らせていただきまして、地方で活躍する女性起業家や、地域でお暮らしの女性の皆様と意見交換を重ねてまいりました。小安構成員のお力もお借りしたところ です。

そうした場でいただいた御意見も踏まえ、本年6月に策定した女性版骨太2025において、「女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり」を大きな柱の一つとして掲げ、全国各地における女性の起業支援、地域における魅力的な職場・学びの場づくりなどの施策を盛り込み、政府全体でしっかりと取組を進めております。

来年4月に男女共同参画機構を発足させ、地域における諸課題の解決に取り組む男女共同参画センターを強力に支援しますとともに、地域女性活躍推進交付金により地方自治体の取組の後押しをしっかりとしてまいります。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、安藤政務官、お願いいたします。

○安藤大臣政務官 本日はどうもありがとうございます。厚生労働大臣政務官の安藤たかおでございます。

若者・女性に選ばれる地方の実現に向けて、働き方・職場改革等の推進に取り組む地域密着型の活動を支援することは、地方における女性の活躍推進の視点から大変重要だと認識しております。女性活躍のさらなる推進に向けては、男女間の賃金差異及び女性管理職比率の情報公開義務を従業員101人以上、以前は301人以上の企業でございましたけれども、そこへ拡大する内容などを盛り込んだ改正女性活躍推進法が本年6月に成立いたしました。

情報公表義務の適用拡大は、令和8年4月1日から施行する予定になっております。厚生労働省としては、改正法の円滑な推進に向けた周知を行っているところであり、地域の企業においても、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいただけるよう、きめ細かな支援を行ってまいります。

また、24県44市町村、合わせて68の取組参加自治体を都道府県労働局の幹部が直接訪問した上で、それぞれのニーズを踏まえ、例えば、参加企業等の掘り起こし、そして、また、イベントの共催等の協力を実施しているところでございます。

引き続き、関係省庁と連携をしながら、また、都道府県労働局と地方公共団体との協力を通じて、若者や女性にも選ばれる地方づくりに取り組んでまいりたいと思いますので、どうかよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、続きまして、有識者の皆様方から五十音順に御発言をお願いいたします。時間の都合上、恐縮ですがけれどもお一人当たり2分以内でお願いいたします。

最初に、猪熊構成員、お願いいたします。

○猪熊構成員 読売新聞の猪熊です。

初回の検討会以降、活発な活動をされていることが本日の資料からよく分かりました。関係者の皆様に感謝申し上げます。その上で、今後の取組で重要だと思われる点を3点お話しさせていただきます。

1点目は、各都道府県労働局や地元金融機関との連携・活用の重要性です。本日配られた参考資料4、ガイドブック第1版でとてもよいと思った指摘があるのですが、そのうちの一つです。

労働局は働き方や企業情報に精通していると思いますし、地方銀行は、これもガイドブックに書かれておりますが、若者や女性の流出が直接預金の流出につながるため、自治体と同様の問題意識を持つケースが多く、地域の企業からの信頼や影響力が大きい。そのとおりだと思います。こうしたところとの連携・活用は有用だと思います。

あわせて、アンケートを見ていましたら、働き方の課題に関する取組を実施するに当たっての課題として、「地域企業などの関心・賛同が不十分」が最多で挙がっていました。物価上昇や賃上げ要請など、厳しい経営環境の中、企業も、企業にとってメリットのある情報がなければなかなか取組に参加しにくいと思います。例えば、人材確保ができたとか、労働生産性が上がったなどです。その意味で、第1回で言及した短時間正社員制度を実践している企業、また、厚生年金や健康保険の強制適用所ではないけれども、自ら手を挙げて任意適用事業所になっている企業の情報は有用だと思います。労働局や地元金融機関からの協力も得て、そうした企業の、失敗談も含めた体験談をみんなで共有していくのは役立つのではないかと思います。

2点目です。これもガイドブックで指摘されておりましたが、自治体も「地域の一事業所」として取り組むという視点が大事だと思います。そうすることで、呼びかけ、活動の際、説得力を持たせられると感じます。

女性が4分の3を占める会計年度任用職員を含めた働きがい・働きやすさの向上など、自治体も「我が事」として取り組んでいただければと思います。

時間が来ましたので、3点目は詳しく申し上げますが、基本方針を忘れない、という視点です。若者が自分たちのせいにされていると思うような目標設定や改革は行わず、当事者の声を聞いて「働き方・職場改革」を基軸に進めていただければと思います。

以上です。ありがとうございました。

○中井審議官　ありがとうございました。

続きまして、小安構成員、お願いいたします。

○小安委員　小安です。よろしくお願いします。

資料3に沿ってお話をします。「若者・女性に選ばれる地方」に向けて、鍵は中小企業の賃金格差の解消だと思います。先週、NHKの『クローズアップ現代』で最低賃金の引き上げが行われている中で、低賃金層に女性が多いことが課題として示されました。中でも、地方の中小企業における男女の格差に着目いただきたいと思います。

格差がある背景として、「この地域ではそもそも難しい」「中小企業は仕方がない」と

か、「そもそも女性は活躍したいと思っていない」といった声が聞かれます。これは私が地方に行って必ず言われる３点セットですが、できない理由を言い続けても現状は変わりませんので、これを、どうすれば変えられるのかを、関係する全員が考えていくことが重要です。

データを見ても、30人以下の企業で人事評価制度を設けているのは25.1%にとどまります。つまり、働きによって評価がフェアにされていない可能性があります。来年度以降、101人以上の企業で男女間賃金差異の公表が義務化されます。しかし、100人以下の中小企業、小規模事業者が特に地方では多いとしたときに、地方・中小企業の賃上げと男女間賃金格差の是正をいかに実現できるか、ぜひ今後の重要なアジェンダとして位置づけていただければと思います。

以上です。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、白河構成員、お願いいたします。

○白河構成員 よろしくをお願いいたします。資料４を使ってお話しさせていただきます。

いろいろ取組の進捗の報告、ありがとうございます。第１回の会議でも申し上げましたが、２ページにあるように、地方に出ていく女性たちの課題ということを、地方女子プロジェクトの声から、「仕事がない」「女性役割を押し付けられたくない」「結婚、出産への圧力が厳しい」、この３つとさせていただき、そして３ページ目ですが、全国知事会に登壇させていただき、この３つの課題を知事の皆様に共有させていただきました。そして、ジェンダーギャップ解消、働き方改革、職場改革、少子化対策などについて、部局を横断した包括的なポイントを押さえる講演を５つの自治体で予定しております。

４ページ目をおめくりください。

やはり、この課題を阻むのは縦割りの弊害だと思っています。首長からのトップダウンも必要ですが、部局を超えた協働や連携会議が必要です。地方創生、少子化、男女共同参画、子ども子育て、中小企業担当などです。そして、民間を巻き込み、地元の女性団体や経営者団体との連携も大事です。

５ページ目を見てください。

では、この３つの課題にどうやって対処していくのでしょうか。

「仕事がない」。これは、まず男女の賃金格差解消。先ほど小安さんからもおっしゃっていただきましたが、これが一番重要なところ。それから、短時間正社員など、女性の安定した身分を保障すること。

そして、２番目の「女性役割を押し付けられたくない」。この課題に関しては、アンコンシャスバイアスの解消や男性育休の推進などが重要です。

そして、「結婚、出産への圧力が厳しい」。これは、逆に何かするというよりは、プレコン、ライフデザイン、婚活などの発信は、注意をしないと逆効果になってしまうこと、ここをぜひ繊細にやっていただくことが重要で、アクセルとブレーキを同時に踏まないよ



うに、部局が連携し、この課題を包括的に取り組んでいくことがとても重要です。

6 ページは飛ばして 7 ページを御覧ください。

7 ページには、最近ニュースになりました高知県の取組がよかったので御紹介させていただきます。

県庁の残業代が1.25倍から1.5倍となりました。これは、時間当たりの残業代が上がるので、残業することのインセンティブは全くなく、長時間労働を是正する意識を持っています。そして、長時間労働を是正することと同時に、これがすごくすばらしいなと思ったのが、短時間勤務正社員も対象に含めています。これは、女性の雇用に大きな影響を与えるところです。なぜなら、74万人いる自治体の非正規公務員のうち4分の3が女性、年収250万以下が6割なのです。これも、女性の賃金上昇についてはよい施策だと思っています。

働き方改革・職場改革には、女性を低賃金で雇用してよいという企業の意識をまず変えなければいけません。今後ともお取組をよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、菅原構成員、お願いいたします。

○菅原構成員 気仙沼市の菅原でございます。

資料5を使って説明をさせていただきたいと思います。おめくりいただきまして、1 ページです。

4月25日の会議でも御紹介させていただきましたけれども、本市では、市民100人の参加による人口減少に関する対策会議を開きました。1年にわたっての議論の末、結果としては、人口減少対策何とかプランではなくて「けせんぬまWell-beingプラン」という名称で実践的なプランをつくらせていただきました。75の施策を載せておりますが、その基本となるのは、数を追うのではなくて、市民の暮らしやすさの実現がこの人口減少問題には大きなポイントなのだということでございます。

その75の施策は5つのテーマから成り立っておりますけれども、資料の右側にありますように、「就労環境の改善」というのがこの会議のテーマに深く関わるところでございます。主なポイントとしましては、「気仙沼市ジェンダーギャップ解消プロジェクト」を発足させております。気仙沼商工会議所とのタイアップで、現在、市内の事業所110社程が入会していただいております。

もう一つは、今日紹介させていただく「気仙沼市Well-being推進企業認定制度」と、あわせて、その認定の支援のための、「気仙沼JOB BASE」という相談窓口をつくっております。

次のページ、2 ページに行きたいと思います。

その「気仙沼市Well-being推進企業認定制度」、通称「うえるびん認定」と言っておりますけれども、9月1日に最初の認定企業として25社に認定証を交付しました。先ほど官

との連携という話がありましたが、当日は宮城労働局の松瀬局長にも出席いただいて認定企業に激励をいただいたところです。

認定は3つの段階をつくりまして、通常の「うえるびん」と「ゴールドうえるびん」、「プラチナうえるびん」で、「プラチナうえるびん」の認定企業については、ぜひ、厚労省の「くるみん」「えるぼし」の認定に挑戦していただきたいと思っています。

この認定に当たっては、資料の下の左にあります、育児や介護と仕事が両立できる環境にあるか、また、性別にかかわらず活躍できるかなどの評価項目でチェックをさせていただきました。

認定のメリットも必要でありますので、右のほうに7つありますが、例えば、本市でも中小企業振興資金を貸し付けておりますけども、その保証料を全額補助させていただくとか、4番目にあります、建設工事総合評価落札方式において、認定企業は加点対象となるなどのインセンティブを用意させていただいているところです。

うえるびん認定の認証のロゴが3つありますけれども、ぜひ、認定を受けた社長さん方には名刺に刷ってもらいたい、そういうことを認定証交付式でもお話ししました。

最後のページになります。そのことを支える相談支援機関として「気仙沼JOB BASE」を設置しております。うえるびん認定制度の申請受付・審査、そして、社会保険労務士への相談に繋ぐ窓口になっております。また、市内企業のPRや、企業の取組状況が分かる企業ガイドブックの作成などもしております。

本市全体の体制としましては、ジェンダーギャップ解消プロジェクト、そして、このJOB BASE、そして、うえるびん認定が連動し、今まさに走り出したところです。

最後になりますが、地方の立場からいうと、中小企業、特に小規模事業者が多いわけですが、毎年採用がある会社ばかりではないのが現状です。会社ごとの特徴や業態なども考慮し、各社へオーダーメイドのアプローチという考え方も必要なのではないかなと思っています。

また、この全体の取組の前提となるのは、やはり子育てだとか介護ということに関して、特に子育て支援ですが、全国のレベルの平準化というものが需要だと思っています。気仙沼市も子育て支援については相当頑張っておりますが、東京都の支援にはなかなか追いつかないというところがございます。国として、全国の平準化をお願いしたいと思っています。

以上です。

○中井審議官 ありがとうございました。

最後に、山本構成員、お願いいたします。

○山本構成員 地方女子プロジェクトの山本です。よろしくお願いいたします。

この期間、地方創生2.0や女性版骨太、今出ている男女共同参画6次計画の方針とかにも、若者・女性に選ばれる地方という方針が明記されて、こういう取組が進んでいることを大変うれしく思います。

私は、資料の1番に戻っていただきまして、5ページにあります、取組参加自治体のアンケートの結果にコメントを申し上げます。

(1)の「職場の現状や職場改革の方向性について若者や女性から意見を聴くこととしている自治体」というのが、現在75%あることについては大変喜ばしく思います。しかし、残りの25%、17の自治体が、予定がなかったり未検討であるということで、こちらは100%を目指していただきたいなと思っています。

そういうところの背景に、若者・女性とのコネクションがないとか、私も活動していてなかなか自治体主催のイベントなどに若者が参加してくれないという課題も聞いております。しかし、私たちはこの間、当事者が集まれるイベントとかも開いたのですけれども、そこでは、やはりもっとこういう話をしたかったという感想などもいただいていたので、ギャップが生まれていると思うので、ぜひ、こういうところは、若者団体や女性団体と連携して、心理的安全性を確保した場を設ければ必ず声をすくい上げることができると思いますので、そのようにつなげていただきたいと思います。

以上です。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、時間になりましたので、最後に、議長の青木副長官からまとめの御発言をお願いいたします。

○青木内閣官房副長官 構成員の皆様方におかれましては、闊達な御議論をいただき御礼申し上げたいと思います。本当にありがとうございます。

会合冒頭でも申し上げたとおり、本取組は一朝一夕で成果が出るようなものではありません。推進会議といたしましても、中長期的な視点で、自治体の伴走支援を続け、引き続き、若者や女性にも選ばれる地方の実現に向けてさらなる取組を進めてまいりたいと思います。

私自身地方の出身者として、地方には魅力がたくさんあると感じております。その魅力が一層輝くよう、若い方や女性の方々が生き生きと活躍できる地域社会の実現に向け力を尽くしてまいりますので、引き続き御議論、そして、御協力のほどよろしくお願い申し上げます。また今後とも続きますので、ぜひよろしくお願い申し上げます。今日は本当にありがとうございました。

○中井審議官 ありがとうございます。

これもちまして、第2回「地域働き方・職場改革等推進会議」を終了いたします。

なお、本日の議事要旨につきましては、事務局において作成の上、公開することといたします。

出席の皆様方、どうもありがとうございました。