

○中井審議官 それでは、お時間より若干前でございますけれども、ほぼ定刻になりました。皆さんお集まりでございますので、ただいまから第3回「地域働き方・職場改革等推進会議」を開催いたします。

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、よろしく願いいたします。

本日は、お忙しい中、お集まりいただき、どうもありがとうございます。

まず初めに、今日の参加者でございますが、お手元の座席表に代えさせていただければと思いますが、本日から新たに向山総務大臣政務官、福田文部科学大臣政務官にも御参加いただくことになっておりますので御報告いたします。

また、今回より新たに有識者の構成員として、特定非営利活動法人ママライフバランスの上条厚子代表理事にも御出席いただくことになりました。よろしく願いいたします。

また、小安構成員、平井構成員はオンラインで御参加いただいております。よろしく願いいたします。

なお、本日は、金子内閣府大臣政務官が御欠席、また、神谷厚生労働大臣政務官の代理として栗原厚生労働大臣政務官に御出席いただいております。

御出席の皆様におかれましては、御発言いただく際には机上のマイクをオンにしてからお話いただければと思います。また、オンラインの方はミュートを解除してからお話しいただければと思います。

それでは、まず初めに、議長である佐藤副長官から御挨拶をお願いいたします。

○佐藤内閣官房副長官 本会議の議長を務めます内閣官房副長官の佐藤啓でございます。

本日は、お忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

本会議では、これまで若者や女性が活躍できる地域づくりに向けて、有識者の皆様の御知見も伺いながら、行政機関の連携の下で、自治体の取組の支援の在り方、進め方などについて御議論いただけてきました。

高市内閣においては、地方に活力を取り戻し、また、若者や女性を含めて、地方に住み続けられるよう、男女ともに働きがいと働きやすさを感じられる魅力ある職場づくりを進める自治体の取組を後押しし、全国的な波及を図っていくこととしています。

そこで、取組をさらに深化させるために、今回より、働きやすさを向上させる観点から、ICTの利活用やテレワークの普及促進を含む情報通信行政を担当される向山総務大臣政務官、地域の教育機関との連携も重要であるとの観点から教育行政を担当される福田文部科学大臣政務官にも参加いただくことになりました。今後、政府においては、意欲ある自治体の取組に対し、一層力強い支援を実施してまいりたいと考えています。

本日の会議では、68の取組参加自治体における現在の取組状況や、各府省における取組

について共有をいただくとともに、出席者の皆様には、今後の地域における取組や関係施策の充実・強化に向けた効果的な支援の在り方に関する御意見や御知見をお伺いしたいと考えています。

本日も忌憚のない御議論をよろしくお願いいたします。

以上です。

○中井審議官 佐藤副長官、ありがとうございました。

それでは、お手元の議事次第に則しまして議事を進めてまいります。

「地域働き方・職場改革等の取組状況等について」ということで、最初に資料1について、私のほうから簡単に御説明させていただきます。

まず、1ページ目を御覧ください。

若年女性を中心に地方部からの人口流出が続く中、その背景には、若年層の意識と職場を含む地域社会の現状との間にギャップがあるとの指摘もあり、若者や女性にとって働きやすく働きがいのある魅力ある職場づくりが重要となっています。

こうした中で、令和7年4月から、意欲ある自治体を実施する地域密着型の取組を国として後押しする地域働き方・職場改革を進めてまいりました。

令和7年度は68の自治体に参加いただき、関係府省の連携の下、自治体を面としてつなぐネットワークづくりを促進し、自治体間の意見交換などを通じた成否両方の経験や有識者の御意見を共有してまいりました。このネットワークについては、令和8年度から参加いただく自治体を新たに公募し、拡大していく予定としております。

また、国による伴走支援として、ガイドブックやツールなどノウハウの提供、都道府県労働局による支援や個別ヒアリングを通じた助言、関連施策など各種情報の提供などを行ってまいりました。

こうした支援や国の交付金も適宜活用いただきながら、全国各地で地域の実情に応じた取組が進んでいます。

次に、2ページ目を御覧ください。

68の自治体における取組の状況について御説明いたします。

各自治体の取組内容を見ると、全体としておおむね男女間賃金差異の是正、両立支援、企業における女性の健康課題への対応、固定的な性別役割分担意識等の解消、この4つに大別されるということでございます。この4つの観点を意識しながら取組を進めることが重要と考えています。

各地域においては、具体的な取組内容として、実態や課題の可視化、当事者の声の聴取、企業を対象とした啓発などが進められていますが、財政的・人的制約や関係者の理解不足を課題として挙げる自治体もございます。

次に、3ページを御覧ください。

取組の推進に当たっては、企業のトップ層を含めた地域の関係者を巻き込むとともに、地域の若者や女性の声を取組に反映させていくことが重要と考えています。

現状として、経済団体や企業、都道府県労働局と効果的に連携している自治体や、若者や女性の声をしっかりと拾い上げて取組に反映させている自治体もある一方で、課題を抱える自治体も一定数あるという認識でございます。

今後、取組をさらに進めていくに当たり、今申し上げたような取組を進める上で見えてきた課題も念頭に置きながら、関係府省や有識者の皆様と緊密に連携し、各地域における取組を全力で後押ししてまいりたいと考えておりますので、参加されている皆様方、引き続き御協力いただければありがたく存じます。

私からの冒頭の説明は以上となります。

続いて、ここからは各府省の取組について御説明をお願いいたします。

まず、古川内閣府大臣政務官、お願いいたします。

○古川内閣府大臣政務官 内閣府大臣政務官の古川直季でございます。

資料2を御覧ください。内閣府における地域働き方・職場改革等の取組状況について御報告いたします。

女性が活躍できる地域づくりを推進するためには、それぞれの地方の持つよさを生かしながら、女性が様々な活動に参画でき、暮らしやすい地域へとシフトしていくことが必要不可欠です。

都市部と比較して、固定的な性別役割分担意識等が根強い地域も多いとされているところですが、女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりに資するよう、また、起業をはじめとする女性が新たなことに挑戦する際に直面する障壁の打破、そして性別役割分担意識にとられない働き方を推進するために、広報啓発の取組を実施してまいりました。

令和7年度においては、企業や地方公共団体を対象に、女性の活躍推進を阻む企業文化・組織風土の変革に向けたセミナーを開催いたしました。

また、女性起業家が直面する困難や障壁等について、体験談を通じて紹介し、支援者の理解促進を図る動画を制作し、公表したところであります。

固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消には、継続した取組が必要です。どのような対象にどのような手法で働きかけることが行動変容につながるのかなど、啓発手法等を検討し、情報発信を行ってまいります。

また、本年4月に設立される男女共同参画機構において、企業や経済団体等との連携を進めながら、地域の課題やニーズの把握・分析を行うとともに、地域における諸課題の解決に取り組む全国各地の男女共同参画センター等に対して、必要な知見やノウハウの提供を行ってまいります。

こうした取組を通じて、女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりを推進してまいります。

説明は以上です。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、栗原厚生労働大臣政務官、お願いいたします。

○栗原厚生労働大臣政務官 厚生労働大臣政務官をしております栗原渉でございます。

本日は、資料3にお示しいたしておりますけれども、男女ともに働きがいと働きやすさを感じられる魅力ある職場づくりに向けた厚生労働省の取組について御説明をいたします。

女性の働きがい、働きやすさの向上のためには、男女間賃金差異の縮小に向けた取組が重要でございます。男女間賃金差異が生じる要因として、役職が最も大きいことも踏まえまして、昨年、女性活躍推進法の改正により、男女間賃金差異の公表義務を課す対象企業を拡大するとともに、女性管理職比率の公表義務を新設いたしましたところでございます。

また、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる環境整備も重要でございます。男性の育児休業取得率は近年上昇傾向にございますけれども、いまだ女性と比べると低く、家事・育児負担も女性に偏っているという現状がございます。

このため、令和6年に育児・介護休業法を改正いたしまして、男性の育児休業取得率の公表義務の適用拡大、また、柔軟な働き方が実現できる制度の拡充などを実施いたしております。

さらに、職場における女性の健康課題への対応も重要でございます。女性従業員の約5割が、女性特有の健康課題や症状によりまして勤務先で困った経験があるとの実態もございます。このため、改正女性活躍推進法に基づく指針におきまして、企業が女性の健康支援に取り組むことが望ましい旨を明記するとともに、女性の健康支援に取り組む事業主に対するえるぼしプラス認定の創設を行うこととしております。

最後に、都道府県労働局におきましても、昨年来、イベントへの参加・共催、優良事例企業等の情報提供等、地域働き方・職場改革の取組参加自治体との連携・協力を進めているところでございます。

これらの取組を通じまして、引き続き魅力ある職場づくりを進める支援を行ってまいり、そのように考えております。

○中井審議官 ありがとうございます。

続いて、今回から御出席いただいている政務官のお二人から順番に御発言をお願いできればと思います。

まず、向山総務大臣政務官、お願いいたします。

○向山総務大臣政務官 総務大臣政務官の向山でございます。このたびは、本会議へのお声がけをいただきまして、感謝を申し上げます。

少子高齢化や人口減少が進む中で、地域の担い手の維持・確保をしていくためには、多様な人材がそれぞれの事情に応じて最大限に能力を発揮できる働きやすい環境の整備が不可欠だと考えております。総務省では、情報通信技術を利用しまして、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方を可能とするテレワークの推進に取り組んでおります。

それでは、資料に沿って御説明を申し上げます。

おめぐりいただいて1ページ目を御覧ください。

テレワークの推進に当たっては、テレワーク推進体制として記載をしている関係府省と

連携をしながら取組を進めてまいりました。

次のページで、テレワークの現状と課題という中で、企業のテレワークの導入率については、総務省の最新の通信利用動向調査によりますと、都市部では52.4%であります一方で、地方部では37.3%ということで、都市部と地方部で格差が生じているということが見てとることができます。

次のページ、3ページでございます。

テレワークの企業規模別の導入率、産業分類別の導入率でございます。

右の産業分類別のグラフでは、業種によっても格差が生じているということが読み取れるかと存じます。

4ページ目でございます。

こうした状況を踏まえまして、総務省では、地方や導入の進まない業種におけるテレワークの導入に向けて、テレワーク月間における普及啓発や企業の相談支援に加えて、優れた取組を実施する企業の大臣表彰等を実施しているところでございます。

5ページ目は、その大臣表彰について、令和7年度の総務大臣賞の受賞団体でございます。建設業や農業等の現場のある業種においても、リモートによる柔軟な働き方を実現している事例が出てきているところでございます。

総務省では、引き続き普及啓発や相談支援の取組を進めていくほか、先ほど御紹介を申し上げたような先進事例の横展開を官民一体で進めていきたいと考えております。

本会議に御出席の皆様の御知見を頂戴しながら、総務省としても、関係各省と連携をいたしまして、ICTを活用した働き方を強く後押しをしてまいります。

本日はよろしくお願いたします。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、福田文部科学大臣政務官、お願いたします。

○福田文部科学大臣政務官 福田かおるでございます。本日から会議に加えさせていただきます、ありがとうございます。

文部科学省のほうはまた別途御報告の機会もあるということで、本日資料はございませんが、簡単に御挨拶させていただければと思っております。

地域の働き方や職場改革などを推進し、若者や女性も活躍できる地方を実現していくということは、就職希望の生徒・学生にとっても、また、キャリアについて再考する社会人にとっても、大変重要であると認識しております。

医療、福祉、インフラをはじめ、産業を支える人材不足は既に指摘されておりますところですが、さらなる深刻化も予想されております。

また、技術、社会の変化もこれまでにないほど激しくなっていく中で、特に高等教育機関については、企業、産業界と連携しながら、社会のニーズ、変化を把握し、時代に求められるものを機動的にカリキュラム組成できる体制を構築していくこと、このことに政府を挙げて取り組んでいく必要があると認識しております。

教育機関にとっても、少子化の波の中、今まで応え切れていなかった地域のニーズに  
えていくことは、経営、持続可能性の観点からも重要でございます。

文部科学省としても、地方自治体や地域、産業界とこれまで以上に連携をし、本会議  
の議論を踏まえながら、さらなる政策検討・実行に取り組んでいきたいと思っております。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

○中井審議官 ありがとうございます。

それでは、ここから有識者の皆様方から五十音順で御発言をお願いいたします。お時間  
の都合上、御発言は一人当たり最大3分程度ということで、恐縮でございますがよろし  
くお願いいたします。

まず最初に、猪熊構成員、お願いいたします。

○猪熊構成員 ありがとうございます。読売新聞の猪熊です。

資料5を提出しておりますので、御参照をお願いいたします。

事務局からの説明で、各自治体が、現状把握、意識改革、賃金格差是正、両立支援、経  
済・労働団体との連携など、様々な活動を活発に行っていることが分かりました。それら  
を継続していただくと同時に、人口減少・労働力希少社会を見据えた戦略的な活動、投資  
を行うことが今後は重要ではないかと考えます。

3点申し上げます。

1点目は必要人材の育成です。

経済産業省の2040年の就業構造推計によると、就業者数は2022年のおよそ6700万人から  
2040年にはおよそ6300万人に減少します。AIの活用などにより、事務職はおよそ440万人、  
文系人材はおよそ80万人が余剰になる一方、AI・ロボット等を利活用できる人材はおよそ  
340万人、製造業、サービス業などの現場人材はおよそ260万人、理系人材はおよそ120万人  
が不足すると見込まれています。とりわけ東京圏以外の地方で不足が顕著とされています。

以前、Science、Technology、Engineering、Art、Mathematicsの頭文字を取ったSTEAM女  
子人材の育成が叫ばれたことがありました。女性に限らず、STEAM人材がとりわけ地方で必  
要となるなら、それを育成する、そのための補助や支援を国もするといった観点が必要で  
はないかと思えます。

2点目はテクノロジーの活用です。

テクノロジーは、地理的距離を越えるという利点があります。家事や育児や介護などで  
家庭を離れにくかったり、障害があつたりする人の在宅ワーク、遠距離雇用の可能性を高  
めます。自治体や地域間の連携推進のツールにもなります。テクノロジーを推進するた  
めの機材や使い方など、ハード・ソフト面での補助や支援の充実が望まれると思えます。

3点目は「眠れる宝」の活用です。

2025年に労働力人口は初めて7000万人を超えました。人口が減少しているのに労働力人  
口が増えたわけですが、増加に貢献したのは、働く高齢者と女性です。しかし、いずれも  
非正規雇用が多く、能力が存分に活かされているとは言い難い状況にあります。生き生き

働く高齢者は、若者のモデルにもなり得ます。

高齢者でいえば、一定年齢を過ぎると給料がぐんと下がる年齢の崖ですとか、働くと厚生年金が減る年金の壁といった阻害要因があり、それらを取り除く政策などが望まれます。

女性でいえば、非正規雇用の待遇改善、もちろん、待遇改善は女性だけの課題ではないですけれども、それと短時間正社員制度の推進、そのほか、職場での女性特有の健康課題への対応といったこともあります。女性の健康課題に対応しないと、経済損失額は年間3.4兆円に上るという国の推計もあります。

これらを踏まえたうえで、10年、15年先を見据えた戦略的な働き方や職場改革を各地域が進めやすくなるようにしていく。その環境整備の役割が、自治体や国には期待されていると思います。

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、上条構成員、お願いいたします。

○上条構成員 初めまして。子育て支援団体の代表をしておりますNPO法人ママライフバランスの上条です。

厚生労働省では、共働き・共育てを推進するための共育（トモイク）プロジェクトの推進委員もさせていただいております。

私からは、これまで延べ2万人以上の育児支援実績から分かったこととして意見を述べさせていただきます。資料6に詳細を記載しておりますので御覧ください。

これから親になる若者、特に妊娠期の夫婦に向けた産前教育の実施の必要性についてお伝えをさせていただきます。具体的には、妊娠期の男女（夫婦）が受講する企業版両親学級や自治体主催の両親学級の内容に2つの要素を新たに盛り込む必要があると考えています。

1つ目、家事・育児における無意識のジェンダーバイアスへの気づきを与えることと、子育てしながら働くことへのアンコンシャスバイアスを取り除くことです。

男女双方の共働き・共育ての意識改革が必要だと考えています。この背景としては、厚生労働省の共育プロジェクトで行った若年層調査で、15歳から30歳の若者の意向として、仕事も育児も性別に関係なく頑張りたい意欲はあるが、両立への不安が高いこと、無理なく両立できる理想の働き方がかなえば、仕事のモチベーションも上がり離職意識は下がるという傾向があるということが分かっています。

また、弊社の「親のがっこう」というプログラムで実施している妊娠期の夫婦向けの両親学級での調査の結果では、受講生の98%が育児にまつわるアンコンシャスバイアスがあったと実際に回答しています。

実際に受講した女性の声で最も多いのが、母親になったら遊びに行くことも仕事に思いきり打ち込むことも我慢して当然という思い込みがあったことに気がつきましたという声

が多く、受講した男性の声で最も多いのが、妻が出産によってたくさんのことを諦めようとしていることを知りました。何も諦めなくてもいいように、自分がサポートしたいという声です。

このような現状から、政策提言として2つの提案がございます。1つ目は企業への男性育休の義務化とセットで企業版両親学級の義務化を行うこと、2つ目は自治体主催の両親学級の内容の見直し、アップデートです。

既存の自治体の両親学級は、産婦人科で行われている内容と重複しており、非常にもったいない現状があります。自治体主催だからこそ、冒頭に申し上げた①、②の2点を盛り込んだ内容への仕様変更が必要だと考えています。

この2つを実行できると、地域のジェンダーギャップが解消され、日本中で無理なくポジティブな共働き・共育ての家庭が増えていき、その結果、地方であっても充実した両立がかなうことで、必要以上の若者の都市部への流出がなくなっていくと考えます。

私からは以上です。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、小安構成員、お願いいたします。

○小安構成員 よろしく申し上げます。株式会社Will Labの小安です。

資料7でお話をさせていただきます。

資料7の3ページ目にありますとおり、私は現在、本会議体での先行自治体とされております兵庫県豊岡市、宮城県気仙沼市、富山県南砺市のほか、奈良県、三重県、宮崎県など、全国の自治体で経営者の意識変革や職場改革と同時に、女性の人材育成に伴走させていただいております。

向山政務官におかれましては、地方の視察にもお越しいただいたことがございまして、今回の御参画、とても心強く思います。よろしく申し上げます。

企業の現場で私が今、直面していますのは、地域経済の主役である中小・小規模事業所における制度の未整備という問題です。

5ページ目にありますとおり、30名以下の企業では約75%が評価制度を持っていないというデータもございます。このように、評価の物差しがない状態が長時間労働をよしとするバイアスを例えば固定化させていますし、若者や女性から選ばれない職場となってしまう要因の一つとなっております。

次に、6ページ目なのですが、私が今、関わっております豊岡市の最新の調査では、今年、小規模事業所を含む実態調査で、育児支援制度の整備率が20人以下の会社で50.2%ということで、2社に1社は育児支援制度が整備されていないと回答している実態が見えてまいりました。

小規模ゆえに余力がないのではないかとと言われることも多いのですが、しかし、地域はこうした小規模事業所の集積で成り立っています。だからこそ、小規模であっても無理なく取り組める支援スキーム、例えば代替要員を確保しづらい現場に対する業務の見える化

や多能工化といった、マンパワーに頼り過ぎない伴走型の支援が不可欠だと考えております。

最終ページに掲げたとおり、行政や支援機関も最新のエビデンスに基づき、小規模事業所では難しいといったバイアスをアップデートしながら、様々な取組をしていく必要性があると思うのですが、この支援側の知識と意識の古さというところも課題の一つにあると思っておりますので、こちらのアップデートもやっていく必要があると思っております。

最後に、3ページ目にまた戻っていただきたいのですが、この推進会議、そして自治体間のネットワークは、成功例だけではなく泥臭い失敗や工夫を共有し、共に切磋琢磨できる非常に貴重なプラットフォームだと思っております。私も様々な自治体に伴走させていただいておりますけれども、なかなか一筋縄ではいかない課題を抱えておりますので、こういった面のつながりがあるからこそ、自分たちの地域でもできるという突破口を生み出す、そんな機会となっております。

若者や女性が地域に定着し、活躍できる社会を実現するためにも、この貴重な連携のプラットフォームをぜひ継続し、さらなる発展を遂げることを強く期待しております。

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。

続きまして、白河構成員、お願いいたします。

○白河構成員 昭和女子大学客員教授、ジャーナリストの白河桃子と申します。よろしくお願いいたします。

私は、資料8を使いまして、本日は、若者、女性に選べる地域づくりについて、行政サイドが抱える課題について、私が現在やっている自治体職員向けの講演アンケートからお話をしたいと思います。

おめくりください。

全国知事会の御縁をいただきまして、そこから自治体職員向けのボランティア講演をやるようになりました。現在、予定も含めて12自治体を実施しております。

そして、皆様にまず共有するのが、山本蓮さんによる地方流出する女性たちからの課題、仕事がない、女性役割を押しつけられたくない、結婚や出産への圧力が厳しい、です。この3つの課題に行政はどのように対処するべきかということを中心にやっていますが、特徴としては、縦割りの弊害を防ぐために、女性政策に関わる全分野の部署が共同で受けてもらうということを条件に無償でやっております。

こちらに参加していない自治体もいますので、この取組についても宣伝をさせていただいております。

3ページ目、事前アンケートから見えてきた行政側の課題です。

まず、炎上しない広報アプローチへの強い関心とデータの未活用という問題がありました。例えば職場の働く女性を応援したい場合、専業主婦が多い県だから配慮が必要といっ

たような声が上がります。実際にデータを参照すると、若い世代の専業主婦は少なく、エビデンスに基づかない誤解であることが分かります。RESASや厚労省の男女賃金格差の算出サイトなど、データの活用がすぐにできるシステムがあるのですが、意外に自治体の方たちが未活用で知られていない、また、1つの部署が知っていても横連携がないのでほかの部署には伝わっていませんでした。

それから、言語のアップデートの必要性という課題もありました。例えば職場の男性育児を推進する場合、パパが手伝うといったような表現をしてしまいがちですが、既にもう育児参加している父親はとて多いので、現状とずれている。共働き・共育ちのようなジェンダーに配慮した新しい表現を知りたいという課題でした。

3つ目は、中小企業における現場の壁です。人手不足の中、男性育児や働き方改革が新たな業務負担として認識され、制度の形骸化を招いているという懸念を皆さん抱えていました。

そして講演後、どのようなマインドセットの変化があったかということが5ページから詳しく書いてあります。

最も重要なのは、地方からの女性の流出や少子化の背景には、男女の賃金格差や長時間労働といったような経済的・構造的な要因があるという認識が定着したことです。ただの意識の問題ではありません。構造への理解が進みました。

それから、組織のメンバーが同質化していることによって、判断ミスや不祥事を招く同質性のリスクというものに対する危機感を持ち、多様性の推進は、倫理だけではなく組織や地域が生き残るための生存戦略であるといったような再定義もありました。

また、部局横断で連携し、ある部署が推進する、一方で別の部署が同じことに無意識にブレーキをかけてしまうような、アクセルとブレーキの矛盾を解消するといった重要性も共有されました。

そして、男性育児は量だけではなく質が重要で、共に子育てを担うという行動変容が重要であるといったような気づきもありました。

今後の具体的なアクションとしては、ジェンダー統計を自分事化するということが見られました。行政の自組織の賃金データや意思決定層の男女比の再点検、それから広報物にバイアスが含まれていないか、このようなこともまず自分の行政の内部からやってみようということです。

また、経営層や地域に関して、人材確保や税増収といったような実利をベースに、ジェンダーギャップ解消を推進していくための戦略が効果的という声もありました。

また、表現のアウト・セーフの事例集が欲しいといったような声もありました。

結論として、行政担当者に、これまでの施策や構造や言語といった根本的な設計原則から見直す契機を提供するものになりました。そして、知識を増強することによって意識を変え、具体的な実務改革への強い意欲も創出されました。

このように、政策や事業を運営する人たちによる見直し、意識のアップデート、そして

知識の付与、そこから起こる行動変容、これが若者、女性に選ばれる地域づくりへの第一歩になると思っています。

御静聴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、菅原構成員、お願いいたします。

○菅原構成員 宮城県気仙沼市の菅原でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、資料9を使って、本市の取組につきましてお話をしたいと思います。

本市は、東日本大震災の被災地でございますけれども、この15年間で人口が26%ほど減っています。特にこの3年ほど厳しい状況、加速度がついているなどと思っています。そんな中で、市民100人に集まってお話をいただきまして、人口減少に関する取組の会議を開きました。

結果として、ただ数を追うのではなく、気仙沼市民にとって「〇〇したいができない」を一つ一つできるようにしていく、つまり、市民のウェルビーイングを求めることが本質ではないかという結論に至りました。

そして、そのプロセスを経て「～子どもと女性の瞳かがやく～けせんぬまWell-beingプラン」を2024年策定して、1年経って事業の実績や検証を踏まえたローリングをしております。

プランの中では、5つのテーマごとに施策を張りつけました。75の事業のうち、既に69の事業を展開しております。その中で、本日のテーマに沿っているのは「就労環境の改善」のテーマで、資料の真ん中の右側、赤枠で囲みました3つの事業について御説明をしたいと思います。

2ページ目をおめくりください。

その3つの事業の1つ目が、就労環境改善に取り組む企業を市が独自に認定する「うえるびん」という認定制度を創設しました。厚労省の「えるぼし」、「くるみん」という認定制度がありますが、地方の中小企業、零細・小規模事業者にとって大変ハードルが高いということで諦めてしまいます。であれば、そこに行くまでのファーストステップを我々がつくろうではないかということで、プラチナうえるびん、ゴールドうえるびん、うえるびんという3段階のランクを設けて、令和7年度は2回認定を行い、現在39社を認定しております。

認定企業には、様々インセンティブを用意しています。建設業であれば、総合評価落札方式の評価点の加点でありますとか、企業向けの制度融資の保証料の追加補助であるとか、そういうことをさせていただいております。

もう一つは「気仙沼JOB\_BASE」。うえるびん認定を取るためには、やはりガイドが必要ですので、どのようにしたらこの認定が取れるのかということの指導や相談を受けていますし、必要に応じて、社会保険労務士へのつなぎなどを行っています。

もう一つは、本日、各委員からも話題に出っていますが、「ジェンダーギャップ解消プロジェクト」を気仙沼商工会議所と一緒に進めていまして、小安委員の御指導もいた

だきながら、シンポジウムやセミナーなどを繰り返し行っているところです。現在、企業数としましては122社まで参加を募ることができました。

見えてきた課題ですが、3ページ目です。

うえるびん認定を取得した企業の評価項目のうち、取得割合が低い項目を挙げています。やはり地方という条件もありまして、課題としては、年間休日数がなかなか増やせていない。気仙沼の場合、魚市場に関わる業種は、魚市場の休日に合わせて会社の休業日を設定するということが基本になっているということもあります。

もう一つは、育児や介護との両立ということで、育休取得率は、女性はある程度取れています。男性はまだまだ低い状況。子供が生まれる家庭の社員がいる企業は実はそんなに多くはないのです。従業員が20人しかいなかったら、社員に子どもが生まれるということはなかなか起こらないのです。そのため、必要に迫られず制度が十分に発達しないということも実際にはあるということです。

もう一つは、先ほど来も各委員から話がありましたが人事評価制度の導入と、賃金テーブルがあるか、また、それを従業員に開示しているかということも遅れています。

最後に、不妊治療休暇制度の導入と周知ということで、本市も様々支援をしておりますが、ここがなかなか進んでいない。というような4点が課題として見られるところです。

このことにつきましては、私どもも様々努力していきますが、政府のほうでも制度的なサポートは対応できる範囲ではないかなと思っております。

よろしく願いいたします。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、平井構成員、お願いいたします。

○平井構成員 皆様、こんにちは。本来そちらにお伺いすべきところですが、議会の関係などで今日は伺えず、大変申し訳ありません。日頃は、佐藤副長官、また古川政務官、栗原政務官、福田政務官、向山政務官はじめ、多くの皆様に大変お世話になっておりまして、感謝申し上げたいと思います。

私のほうから、お手元に資料10がございまして、これに沿って短時間で御説明申し上げたいと思います。

「女の子十になりけり梅の花」、夏目漱石にそういう句があります。若い子供たち、そして女性、そういう活躍をどんどんと将来に向けて開いていかなければなりません。そんな思いで、人口が一番小さな鳥取県だからこそ、女性活躍にチャレンジをしようということにいたしました。

その結果、このたび明らかになりましたが、ジェンダーギャップ指数、5年連続で行政部門は第1位となりました。また、我々がこうやってリードすることが他に影響していくのだと思いますが、経済は4位、それから教育は6位と、いずれも上位につけて、レーティングしていただけました。ありがたいことです。

なぜ行政がそんなにレーティングがいいのかであります。女性の管理職、右側にグラ

フがありますけれども、私が就任したときは9%でした。それが今は26%を超えるようになっていまして、これからまた伸ばしていくことになります。これがやはり効いたのだと思います。

周りの先輩知事から言われました。どうして平井君のところはそうやって女性の登用が進んだのと。どんな研修をしているのと言われました。研修は関係ないのです。任命すればいいのです。ですから、こういうのは結構リーダーシップの問題があって、例えば議会答弁は女性でできるかなとか本気でおっしゃっている人もいましたが、そんなものできるに決まっていると思って、どんどんと幹部に登用していくわけですよ。何の不都合もありませんし、やってみたらもっといろいろな価値観が入ってきて、行政のスキルも上がってきたように思います。ですから、まずはそうやって進めていくことだと思います。

最近では、若手の声を入れようということで、県庁働き方改革緊急対策チームをつくりました。知事直轄で動いていただいています。そこから出てきた提案で、公務員の世界は非常に難しい法的規制があるのですが、短時間の正職員を制度化しました。条例をつくりました。この調整に大変手間取ったところもあるのですが、最終的には認めていただきました。ぜひ国家公務員、地方公務員を通じて、こういう制度を我々が工夫しなくてもできるようにしていただけたらいいのではないかなと思います。

次のページが経済関係でございますけれども、男女共同参画推進の企業をどんどん増やして行って、例えばヤマタホームさんも、短時間正社員、こういうものを入れていただくなど広がっています。

特徴的なのは、下のほうにありますイクボス・ファミボスというのがあります。このファミボスというのは、介護関係などファミリーサポートをしていこうというボスであります。イクボスだけではないのです。女性が、あるいは男性もそうですけれども、40代、50代になってくると、子供以外のところで今度辞めなければいけないという人たちが出てくる。そういうアイデアから、女性のネットワークからファミボスをやろうというお話が出てきました。このようなことも一つ盲点なのではないかなと思っております。

そして、3ページ目でありますけれども、誰もが働きやすい職場環境、いずれの地域とも同じようなことをやっていますが、とっとり未来創造タスクフォースという、やはり県庁若手職員から提案がありました。女性の健康をもっとみんなで理解すべきだと。これは男性も女性もです。下のほうにフェムテックとありますけれども、ピリオノイドという機械を入れまして、1月に生理痛の体験研修をやりました。こういうことを企業さんと一緒に進めることで、社会の理解を進めていこうとしております。

最後のページでありますけれども、我々は今、男女共同参画推進の計画、それから女性活躍の計画の改定期であります。新年度の目玉、今、議会で議論しているのが、アンコンシャスバイアスを本気で解消しようということです。これは社会の考え方を変えなければいけないので、そういうものを例えば企業だとか労働組合、それから若い方々、女性の方々、いろいろな方に入っていただいて、実践活動をやろうということを進めることにい

たしました。ぜひいろいろなお知恵をいただいて我々も進めていきたいと思ひますし、全国知事会でもこういう運動を展開していることを申し添えます。

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、古屋構成員、お願いいたします。

○古屋構成員 私からは1点だけ、手短にお話しさせていただきたいと思ひます。

私から申し上げたいのは、一社一社の地域企業に孤独な戦いをさせてはいけないということでございます。一緒にやるということ。地域で協働で育成する、地域で協働でインターンシップを行う、地域で協働で採用する、今、こういった現実的な解決策として地域協働ということを私は進めておりまして、簡単に資料11の2ページ目に書いております。

地域企業さんには、10人、20人といった人数の「同期」がいません。相談相手がないと。では、どうするんだと。地域同期をつくりましょうと。地域で同期をつくる。同じ地域で同年代で働いている人がいっぱいいるわけですから。しかし、実際には会社を超えると全然話したことがないという話になるのです。本当にもったいないなど。

左下の事例、「三重同期」ということで、三重県の中小企業さんが集まって、一緒に育てられないかと。これをこうやると本当にいいことがたくさんあるのですよね。去年まで県庁さんの事業でしたが、育成上有効であるという実感が広がっており、民間企業各社が自分で負担して自立化しております。こういった取組をどんどん進められないかと。

あわせて、②リモートワーク、デジタル化の推進もあります。さらに、そういったものをひっくるめて③挑戦者を孤立させないということとはとても大事だなど。企業も自治体も先に動くほど孤立してしまう、相談相手がいなくなってしまう、何かやっかまれてしまうということがありませんでしょうか。本日、本当に素晴らしいお話が菅原市長と平井知事からございました。こういった取組の先頭を走る自治体そして企業に必要なのは、賞賛ではなくて、もしかすると挑戦者同士のコミュニティー、連携の場、やってよいという安心感ではないでしょうか。

右下、沖縄県庁さんは、所得を上げようという企業さんを認証して、コミュニティーにしている。一堂に会する場をつくっていると。200社ぐらい認証されている企業さんがありますが、認証企業さんの平均は対前年比プラス6.3%の所得増加率になっていると伺いました、東京の大企業と遜色ないレベルなのです。こうした先頭を走る会社さんを孤独にさせないということ。

3ページ目、国に求められることという意味では、働き手不足という地方における最大のピンチをチャンスにどうするのかということ。その意味で、まずは地域協働という、一社一社で戦わせないということを選択肢にする「方針化」、そしてそれを支援できないかということ。さらには、孤立リスクを下げられないかということ。まさにこの場自体がそうなのかもしれません。孤立させない。挑戦する人たちは相談相手がどんどんいなくなってしまうから、そういった方々に、頑張れと言うだけではなくて、若者・女性活躍の

ための挑戦が孤軍奮闘とならぬようにするための打ち手の根っこには、国だけしかできないものがあると感じております。

以上です。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、山本構成員、お願いいたします。

○山本構成員 よろしくお願いいたします。地方女子プロジェクトの山本です。

私は、この地方女子プロジェクトという活動で、地方の女性流出をターゲットにして、地方在住・出身の20代、30代の女性にインタビューをするという活動を続けております。

私からお願いしたいことは1点なのですけれども、当事者の声を聴くという取組を継続してほしいなと思っております。

今まで2年間で150人にインタビューしてきたのですけれども、一番多いのが、やりたい仕事がない、給料が低いという声。続いて、地域の女性役割が息苦しい。これはお盆、お正月、あと地域のお祭りですとか、そういうところで女性だけが料理とか準備をしているというような景色がまだ当たり前であるという声です。あとは結婚・出産の圧力を感じる。帰省するたびに、家族や親戚や近所の人から結婚は、子供はというコミュニケーションが投げかけられるという回答をする方がとても多いです。

これらは個別に対策があるというよりは、構造的につながっていて、皆さんが今、御指摘いただいたように、職場環境を変えていったり、それで働く女性のロールモデルが地域に増えたり、家事・育児する男性が増えることでバランスが取れるようになってくることで解消されていくことだと思います。

本日の事務局の資料1の3ページで、若者・女性の声を聴くという取組をしている自治体が多くて、特に私が注目しているのは、ワークショップ等のイベントで意見を聴取しているという自治体が多い点です。この点、アンケートなどで終わらせずに、生の声を聴こうという姿勢の自治体が多いこと、大変いいことだと思っています。ただ、まだ当事者の声は特に聴取していないという自治体もあるので、こちらがなくなるようにとか、どの自治体もこの取組をしていただくように進めてほしいなと思っています。

改めまして、地道な取組だと思うのですけれども、こういった会議が今日3回目、続いたことに大変大きな意味を感じていますので、取組を継続してほしいなと思っています。

ありがとうございます。

○中井審議官 構成員の皆様方、どうもありがとうございました。

時間になりましたので、最後、議長の佐藤副長官から取りまとめの御挨拶をお願いいたします。

○佐藤内閣官房副長官 闊達な御議論ありがとうございました。

本日の議論を踏まえて、私から今後の進め方について4点申し上げたいと思います。

事務局から説明や、有識者の皆様から御指摘がありましたように、68自治体における取

組は進んできていますが、経済団体や企業との連携などは道半ばでありまして、一層の後押しが必要であると考えます。参加する自治体の拡大と併せて、内閣官房を中心に関係府省が連携して、自治体同士や国の機関との連携強化などについて検討いただくよう、よろしく願いいたします。

同様の観点から、地域の関係者の理解を得た一層の機運醸成も重要であります。関係府省の政務官の皆さん、国会で大変お忙しい時期とは思いますが、地方出張や地方関係者との面会の機会を活用して、地域の若者・女性の方々や自治体トップ、経済団体、企業等との意見交換を行うなど、地方の取組の後押しに努めていただくよう、よろしく願い申し上げます。

さらに、自治体や企業が地域の働き方・職場改革の取組を進めるに当たって、関連施策の充実・強化を図っていく必要があると考えています。関係府省においては、骨太の方針などへの反映につなげるため、本日の議論も踏まえ、特に以下の4点について施策の充実・強化に向けて検討いただくよう、お願いいたします。

1つ目、男女間の賃金差異の是正、2つ目、両立支援、3つ目、企業における女性の健康課題への対応、そして4つ目が固定的な性別役割分担意識等の解消、この4つの観点から、施策の充実・強化に向けて検討をよろしく願いいたします。

最後になりますが、地域の変革には粘り強い取組が必要であります。有識者の皆様の御知見が欠かせませんので、引き続き御協力をいただきますよう、よろしく願いします。

次回会議は5月から6月頃を目途に、今申し上げた点について関係府省から状況を共有いただき、意見交換をしたいと考えています。魅力ある職場づくりを起点とした若者や女性が活躍できる地域の実現に向けて、引き続き、御議論、御協力のほど、よろしく願い申し上げます。

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。

以上をもちまして、第3回「地域働き方・職場改革等推進会議」を終了いたします。

本日の議事要旨については、内閣官房人口戦略本部・全世代型社会保障構築本部事務局において作成の上、公開をさせていただきます。

本日は、皆様方、どうもありがとうございました。