

○中井審議官 それでは、時間になりましたので、ただいまから、第4回「地域働き方・職場改革等推進会議」を開催いたします。

皆様方、お忙しい中、御出席いただきまして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。

本日の出席状況でございますが、お手元の資料に代えさせていただきますが、本日は猪熊構成員、古屋構成員、山本構成員が御欠席となっております。また、菅原構成員は業務が終了次第、オンラインで御参加いただくということとなっております。それから、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。

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

それでは初めに、議長であります佐藤内閣官房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 皆様、大変お忙しい中、御出席いただきましてありがとうございます。

前回の会議では、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ついて御議論いただきました。その上で私から関係府省に対して、地域における取組に対する一層の後押しや関係施策の充実・強化に向けた検討、そして機運醸成に向けた地域の関係者との意見交換などの実施をお願いしたところであります。

本日は前回の会議における議論を踏まえまして、関係府省において具体的な検討を進めていただいた内容を「今後の方向性（案）」としてお示ししております。本日の会議ではこれに沿って関係府省から状況を報告いただくとともに、出席者の皆様と意見交換をさせていただきたいと思っておりますので、本日も忌憚のない御議論をよろしくお願いいたします。

○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、ただいま議長から御発言がございました地域働き方・職場改革の今後の方向性について、事務局から御説明をさせていただきます。

その前に、冒頭、御報告ですが、今年度から新たに29自治体の本取組に参加いただくこととなり、参加自治体は合計97、34道府県と63市町村となっております。新たに参加されることとなった29自治体の取組内容は参考資料2に整理しておりますので、後で御覧になっていただければと考えております。

それでは、お手元の資料1に基づいて御説明をさせていただきます。

1 ページ目を御覧ください。地域働き方・職場改革の取組の全国的な波及を目指し、一

層推進していくために、前回の会議でいただいた御意見等を踏まえ、1番目、地域における取組強化、2番目として、地域で活用可能な施策の充実・強化について、それぞれ方向性の案という形でお示しをしております。

まず、地域における取組強化でございますけれども、こちらはこのネットワークに参加する自治体への支援として対面での交流機会の確保などによる自治体間の連携強化や、地域の経済界や都道府県労働局といった国の機関を含む地域の関係者との連携方策に関する好事例の収集、情報発信、また、先月設立された独立行政法人男女共同参画機構による調査研究や好事例の共有を行うほか、地域女性活躍推進交付金等により地域の活動を後押しすることを掲げております。

次に、2番目の地域での活用可能な施策の充実・強化でございますけれども、前回の会議でも議論のありました4つの観点、1として男女間賃金差異の是正に向けた職場の雇用管理上の問題への対応、2として仕事と育児・介護等との両立支援、3として職場における女性の健康課題への対応、4として女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担等の解消といったことから、特に地域の中小企業における環境整備を促進するため、地域で活用可能な関連施策の充実・強化の方向性について案を掲げております。

全体的な方向性としては、前回の御議論も踏まえ、特にアウトリーチ、伴走支援といった取組を含めた地域の中小企業における環境整備を促進するための対応ということで整理をしているところでございます。

それから、具体的な関連施策を3ページにまとめておりますので、併せて御覧になっていただければと思います。

事務局からの御説明は以上となります。

続いて、各府省における検討状況について御報告をお願いできればと思います。まず、金子内閣府大臣政務官、お願いいたします。

○金子内閣府大臣政務官 本会議の副議長を務めます、内閣府政務官の金子容三でございます。全世代型社会保障改革を担当しております。

前回の会議で議長から御発言のありました、地域の関係者との意見交換の実施について御報告するとともに、資料1に基づき、特に地域における取組強化に向けた検討状況を御報告いたします。

前回の会議以降、取組の機運を一層醸成するために、私と事務局において、取組に参加されている10自治体の首長の方々と意見交換を行いました。地域の実情や取組の現状をお伺いした上で、取組の工夫や課題について意見交換するとともに、私からは、取組推進に当たっては、若者や女性の声を聴き、取組に反映することや、地域の経済団体などとの連携に加え、自治体トップのリーダーシップも重要な要素である旨をお伝えし、一層の取組推進をお願いしたところでございます。

意見交換においては、特に地域の中小企業は育休取得や復帰後の支援にもハードルがある、若い世代に地元企業を知ってもらう必要があるといった課題についてお伺いしました。

そして、企業の意識改革や行動変容に向けて、国の認証制度を活用している事例や、その前段階のステップとして、自治体独自の認証制度や、まずは企業にチャレンジ宣言をしてもらう仕組みを設けている事例、アウトリーチ型で自治体職員が実際に企業に足を運んだり、地域の金融機関と連携したりして企業に働きかけている事例などについて伺ったほか、企業のインセンティブづくりが効果的なのではないかといった御意見を伺いました。

これらの御意見を通じて、特に地域の中小企業においては、人材やノウハウの不足といった課題がある中で、経営者層の意識変革を含めた環境整備をしていく必要があることが、一つのポイントとして見えてまいりました。

資料1の1を御覧ください。そこで、こうした自治体独自の経験や知見を共有するために、自治体間の連携を強化し、国としても、地域の関係者との連携方策について好事例を収集し、しっかりと情報発信をしていくとともに、この好事例を、産業や企業規模別といった、地域において取り入れやすい形で整理するなど、横展開が促進される方策について、検討を行ってまいりたいと考えております。

また、例えば職場における女性の健康課題への対応などに取り組む自治体の事例について、情報発信を行いたいと考えております。

引き続き、関係府省と連携し、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、取組を進めてまいりますので、御協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、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。4月21日に実施しました広島県呉市長との意見交換及び内閣府における地域働き方・職場改革等の方向性について御報告をいたします。

呉市長からは人口減少、特に若年女性の転出が課題となっている中で、地域の実情を踏まえつつ、女性の創業・起業支援や企業、関係団体と連携した女性が働きやすい職場づくりの取組について説明がありました。市長との意見交換を通じて、地域に根強く残る固定的な性別役割分担意識等の解消には継続した取組が不可欠であることを改めて認識いたしました。

若者や女性が働きやすい地域づくりに向けて、独立行政法人男女共同参画機構と一体となり、地方公共団体や男女共同参画センター、経済界や労働界、若者等と連携して継続的な働き方・職場改革の取組を進めてまいります。

以上でございます。

○中井審議官 ありがとうございます。

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の栗原渉でございます。どうぞよろしく

お願いいたします。

厚生労働省におきましては、本年4月に山形県酒田市及び新潟県見附市、5月に静岡県浜松市及び富山県南砺市との意見交換を実施したところでございます。意見交換の中では、特に中小企業への支援が必要であるということ、また、男性の育休取得に対する支援が重要であることなど、各市長から現在の取組や課題等についてお伺いしたところでございます。

この意見交換の内容や前回までの推進会議における有識者の方々からの御意見も踏まえた地域働き方・職場改革の今後の方向性に関する厚生労働省の方針について御説明を申し上げます。

男女間賃金差異の是正に向けた職場の雇用管理上の問題への対応につきましては、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングの充実など、企業向けアウトリーチ、伴走型支援による企業における取組の支援強化を図ってまいります。

仕事と育児・介護との両立につきましては、両立支援のための企業向けアウトリーチ、伴走型支援を引き続き着実に推進しつつ、支援内容の充実等による企業における取組の支援強化等を図るとともに、共育プロジェクトにおいて地方自治体や企業、個人に向けたセミナー等の開催や、仕事と育児の両立に関する情報、好事例等の提供を行ってまいります。また、職場における女性従業員の健康支援についての好事例等の情報発信強化を図ってまいります。

今後とも地方の現状を踏まえつつ、魅力ある職場づくりを進めてまいりたいと考えておりますので、御協力お願いを申し上げます。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、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、向山でございます。私どもからはテレワークの観点で御報告させていただきます。

テレワークは仕事と育児・介護との両立を支える上で重要な手段でありまして、特に地方で人材確保や地域活性化の観点からも大きな意義を有していると考えております。私どもは先日、永田町にありますシェアオフィスを訪問いたしまして、地方で仕事と育児の両立をされている女性の皆様や、二地域居住を实践されている若手のテレワーカーの方々と意見交換をさせていただきました。その中で、皆様からは人材マッチングのプラットフォーム等を活用して全国どこでも仕事の受発注が可能になったということによって、地域の働き方に様々な変化が生まれているという前向きな御意見があった一方で、地方におけるテレワークの導入の遅れや仕事を継続的に確保する難しさといった課題についても御意見を伺ったところであります。

テレワークはハード整備のみならず、個々のテレワーカーが高いモチベーションを持って仕事に取り組める環境整備が重要であると受け止めております。総務省といたしましては、地域の実情を丁寧に把握しながら、関係省庁や自治体、企業の皆様と連携をしてテレ

ワーク環境の整備に取り組むとともに、AI等の先進的なデジタル技術を活用した地域社会DXによる事例の創出や発信を通じて、地域の課題解決と多様で柔軟な働き方の実現を力強く後押しすることで現場の皆様の声に応えてまいりたいと思います。

以上です。

○中井審議官 ありがとうございます。

続きまして、福田文部科学大臣政務官、お願いいたします。

○福田文部科学大臣政務官 文部科学大臣政務官の福田かおるです。地域働き方・職場改革につながる地域の人材育成の取組の推進について、現場訪問も踏まえ、今後の取組の方向性などを説明させていただきます。

資料2にございますが、5月7日に山口県に訪問し、学長、学生、地元企業の方々と意見交換を行ってまいりました。ページの上の部分にございますが、3つの大学が連携して文理融合のプログラムを立ち上げた取組、また、県庁や県内大学、経済団体などが集まった組織体「大学リーグやまぐち」の取組などをお伺いしてまいりました。急激な少子化の下でも社会や技術の変化に応え、人材育成を行っていくためには、人材育成目標を共有しながら関係機関が連携することが重要であると感じた次第です。

また、下の部分になりますが、大学における企業とのプロジェクトを通じて学びを深めるPBLの経験が学生の成長や企業の事業改善につながっていることも伺ってまいりました。地元企業や地元そのものへの関心が高まり、地域で働くことが選択肢になるという観点から見ても、産学の接点が教育の場で増えていくことは重要だと考えております。

めくっていただきまして2ページ目でございますが、1つ目でございますように、地域の人材育成の推進に向けては社会や技術の急速な変化に教育機関が機動的に対応していくことが重要となっております。山口県も含めた各地の取組をさらに進め、産学官が地域人材の育成方策などを協議・実行することなどを促進してまいります。

また、下の部分になりますが、地方定着などの議論が本会議でもなされてまいりましたが、機運醸成につながっていくよう、初等・中等教育段階から社会人に至るまで地域の産業への接点を教育の場で増やしていくことなどを促進してまいります。

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、引き続き有識者の皆様から50音の降順に御発言をお願いいたしますが、ここで御報告ですが、構成員の菅原気仙沼市長様は業務の都合で、遅れて御参加ということだったのですが、残念ながら今日は御出席がかなわないという連絡が今入りましたので、残念でございますが御報告させていただきます。

その中で、本日御欠席の山本構成員、古屋構成員からは資料を御提出いただいております。資料3が山本構成員の資料、それから資料4が古屋構成員の資料ということになります。

簡単にかいつまんで内容を御報告いたしますと、お二人とも取組の今後の方向性に御賛

同いただいているとともに、山本構成員は、資料3でございますけれども、地域における複合的な課題への対応の重要性、女性・若者の声の政策形成への反映、意思決定への参画の環境整備、また、企業のみならず地域全体での取組にしていく重要性を述べておられます。

また、資料4で古屋構成員は、地域の関係者が一体となった戦略的な取組及びそうした地域協働の観点からの好事例整理の重要性、また、取組の成果の在り方に関する御意見を述べておられます。

それから、気仙沼市の取組としては資料6でございますが、今回、気仙沼市の労働環境の実態調査をされたということで、その調査結果の概要を御報告いただくとともに、それを踏まえて、最後の6ページでございますけれども、事業所の規模に応じた取組というものをしっかり、気仙沼市さんはWell-beingプランということで取組を進めていらっしゃるけれども、働きやすさ、働きがい、生産性の一体改革に取り組むということを御説明される予定だったと承知をしておりますので、今日の議論の参考にしていただければと思います。

それでは、有識者の方々から御発言をお願いします。最初に平井構成員からお願いいたします。

○平井構成員 本日はこうして佐藤官房副長官、このような場を設けていただき本当にありがとうございます。地域の働き方・職場の改革に向けまして、内閣を挙げて一体的に取り組んでおられますこと、そして今日示されました今後の方向性につきまして、基本的には了とするものかなと拝見をさせていただきました。

また、日頃は金子政務官、古川政務官、栗原政務官、向山政務官、福田政務官をはじめ多くの皆様のお力をいただき、いろいろとサポートしていただいていることに本当に感謝を申し上げたいと思います。

ふだんですと向こうから来るのですけれども、別にじゃんけんが勝ったわけではないのですが、今日は50音順を逆にすることとございまして、平井のほうからまずはレポートをさせていただくということかと思えます。

冒頭、副長官がおっしゃいましたけれども、若者・女性の声を聴く、そしてリーダーシップを発揮する、これが重要なキーであることは全く賛同いたします。そのための環境づくりをぜひ内閣を挙げてやっていただきたいと思いますし、そのシーズが今日の資料1の中に確かに入っていると思います。これから恐らく骨太の方針であるだとか、また、例えば強い経済をつくるという地域未来戦略だとか、人口戦略というものが示されてくると思いますが、そういうものと、地方にやってきてそこで働きやすい環境が本当にあるかどうか、本当にそこで生きがいを感じることができるかどうか、その意味で全部3つ絡まった話だと思うのです。そういう意味で強い経済、あるいは人口戦略と併せてこの課題をぜひ前に進められるように我々現場も頑張っていければと思います。

鳥取県ではまずは隗より始めよで行政のほうの女性の管理職登用を進めてまいりました

が、この4月で27.8%でございます。これが実は10年以上連続して全国トップになりました。私が就任したときは9%とか8%ぐらいだったのです。やればできるのだということだと思っております。そして、ジェンダー・ギャップ指数でもおかげさまで5年連続ナンバー1のレーティングをいただいたのですが、県の中で話し合いました。実際現場の女性・若者の声を聴いてまいりました。足りないと言うのです。何が足りないか、今日のお話の中のアンコンシャス・バイアス、最後のところ。結局働く環境で例えば人材登用を進めるということは進むにしても、家に帰って見たらこういうことをやらされるとか、地域の中でこういうことを期待されるだとか、それが重苦しくてしょうがないと。女性や若者がどんどん出ていってしまうという原因になっているということですね。

このアンコンシャス・バイアスというものをぜひ解消できるようにという思いでこのたび立ち上げましたのが、資料5にございますが、本気でアンコンシャス・バイアス解消の県民運動を起こそうと。賛同いただいたのは企業さん、経済団体、また、若者や女性、そして労働団体、いろいろな団体から入っていただきまして、気づき合い、お互いに男女のジェンダーを乗り越えて気づき合うことと、地域社会のいろいろな価値観を築き合うこと、そういうものを引っかけて「キズキアイ」の県民運動ということを始めました。これでそれぞれ持ち帰っていただいて実践活動をしていただくということで、例えばうちの企業はこういう目標を持ってアクションプランをつくってやりましたとか、また、町内会もこうやって女性役員を登用しましたとか、そういう実践運動をやっているということ始めてみました。うまくいくかどうかは分かりませんが、ぜひこういうファーストペンギン的な自治体の取組を政府のほうでも後押しをしていただければありがたいなと思います。

我々のところでは、目標を達成した、例えば女性役員の比率を上げたところの自治会に対しまして奨励金を出そうとか、企業のほうでも目標を達成したところの奨励金を出そうとか、分かりやすい形で先ほどお話がございましたインセンティブをやってみようと思います。こういうものが広く広がっていくことが大切でありまして、やり始めて分かるのですけれども、そうはいつでもやる必要ないのではないかなという話に戻っていくものですから、皆さんのペーパーの資料1にもございますけれども、効果的な啓発手法を検討し、情報発信、これはぜひアンコンシャス・バイアスについてやっていただく必要があるのではないかなと思います。力強いそういう情報発信をして国全体で、せっかく高市首相が今リーダーシップを発揮しているので、その中で良い事例としてこういうことをやってみようという声を上げていただくと、みんなついていくのではないかなと思います。これはムードの問題が多分にありますので、ぜひお願いを申し上げたいと思います。

そのほかの交付金だとか、いろいろな手段があると思いますし、例えば文科省の高校教育改革などもございますけれども、いろいろなジャンルでぜひ政府で後押しをしていただければと思います。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。

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川桃子です。今日は資料はございませんので、よろしくお願いいたします。

4つの重点テーマのうち、男女賃金格差是正に関する働き方改革について申し上げたいと思います。

まず、前回の資料で私が説明できなかった高知県の好事例です。まず隋より始めよとまさにおっしゃったとおり、高知県さんも今年度からこのネットワークに加わり、そして高知県は職員の時間外労働の割増賃金率を1.25%から1.50%に実験的に引き上げます。これは男性中心、長時間労働前提の働き方から女性を含む多様な人材も活躍できる職場へのシフトのためです。17%の残業削減を目指していますが、しかし、1.5になるので職員の給料は低くはなりません。また、短時間正社員枠をつくり募集したところ、何と5人のところに100名もの応募がありました。そして、その方たちがあまりに優秀だったので10人採用したそうなのですね。やはり公務員の短時間正社員をどう運用するかなのですが、ここがかなりテクニカルで、週20時間を上限に30分単位で無給休暇を取得可能ということになっております。これですと短時間の公務員というのが可能になります。短時間でも安定した正社員で働きたい優秀な人たちが地元これだけいるということが可視化されました。

そして、男女賃金格差に関して、是正はまず数字の把握からです。大事な数字を開示するだけではなく、是正のための分析や方策です。101人以上の企業も今回男女賃金格差の開示が義務づけられましたので、地方の中小企業にも決して無縁な話ではございません。

しかし、これは管理職比率の向上のみでは解決しない問題です。例えば大手のエアライン、女性に人気がありますね。しかし、女性管理職比率は30%を超えていても、女性の平均賃金は男性の43~50%と大変低いのです。これはなぜかという、全産業を通じて最大の格差なのですが、賃金の高いパイロットに女性が少なく、賃金の低い客室乗務員の割合は何と女性が98%なのです。雇用が無意識の男女別採用となっていることが原因です。

私は国交省の女性パイロットを増やす会議というものの委員もやりましたが、女性パイロットを増やすのも重要なのですが、男性の客室乗務員を増やすというのも賃金格差の是正にももちろんつながるわけです。外国のエアラインでは3人に1人が男性の客室乗務員となっています。

一方、JR東日本は女性管理職比率は8%と低いのですが、現場も含めて賃金格差は89.7%と日本の企業ではとても高くなっています。山手線の運転手はもう半数が女性で、女性がストをしたら山手線は走らないですよと言われました。地方の中小企業でも男女別の無意識な雇用による差別をしていないか、ぜひこのことを確認しながらプロジェクトを進めていただきたい。そして、女性の働き方や雇用が変わるだけでなく、男性も含めた働き方、雇用の見直しがこの地域働き方・職場改革の本質ではないかと思っております。

以上でございます。ありがとうございました。

○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。

○小安構成員 株式会社Will Labの小安と申します。よろしくをお願いいたします。

私はこの10年ほど、地域のジェンダーギャップ解消をテーマに取り組んでおります。今年度は10以上の自治体と連携をしてプロジェクトを推進しますが、兵庫県豊岡市、富山県南砺市、宮城県気仙沼市を中心として様々なモデルをつくらせていただいています。

今回、このような指針を出していただいたということを本当に心から感謝をしております。10年間取り組んできた中で、地方は難しい、中小企業は難しいという声をたくさん聞いてきた中でようやく国を挙げてこのテーマに取り組んでいくということを非常にうれしく思っております。

そして、地域に実際現場に入って伴走している者の視点から3点ほど、今日はお話をさせていただきたいと思っています。

まず、今回出していただいた指針、方針に関して全面的に賛同する前提で、地方中小企業の中でも製造業のモデルを作る必要があると考えています。JGEPAなどの様々な機関と連携をして、製造業でどのような形で若者・女性に選ばれる職場をつくっていけるかといった事例をつくり波及させていければと考えています。

資料7で事業所への支援メカニズムというものをイメージ図でお示ししているのですが、国が指針を示して好事例を収集して発信するだけでは、現場は現地は変わりません。ですので、プルだけではなくてプッシュ型の支援が必要です。方針にアウトリーチということも書いていただいているのですが、具体的に誰が球を持ってどのようにアウトリーチをしていくか、そしてインセンティブ設計も今のままでは小規模事業所には届いていないので、この辺りをしっかりと作り込みが必要です。私自身もそこは尽力していきたいと考えておりますし、様々な機関と連携をさせていただきたいと考えているところです。

2つ目に、首長のリーダーシップは非常に重要で、現状、首長がやるぞという自治体が動いていると思うのですが、そうでない自治体にどう波及させていくかということを考える必要があります。また、首長がやる気があっても、替わることもあります。実際に私が伴走している自治体で首長が変わったら動きが止まってしまったということもございます。若者・女性に選ばれる職場や地域をつくるということは1年では無理です。ですので、3年、5年、10年、長期の計画をつくり、モニタリングをしっかりと行うためのKPI設計が重要です。

資料7の2ページ目で、自治体のKPI設計のあり方を示しています。例えば補助金活用者数みたいなものをKPIにしているケースでは全く地域・社会の変容にまでつながりません。ですので、活用した結果何が変わって、最終的にどのように地域に波及していくのか、アウトカムまでKPI、KGIを設計していくということも、政府、それからJGEPA等の機関と連携をして支援モデルをつくることが重要かと思えます。

そして最後に、若者・女性が選ぶ職場の条件についてです。トップの声は皆さん聞いてくださったと思うのですが、現場のボトムの声というのもぜひ聞いていただきたいと思います。

ています。今、若手経営者や若い従業員の皆さんがどういう職場を求めているかということですが、最後のページに気仙沼の若手チームにやっていただいたワークショップの内容をAIでまとめたものがあります。ハラスメントがない職場、そして個が尊重される職場、こういったものが地域には少ないのであるということをおっしゃっていました。具体的にどんな制度を持っていて、どんな施策があるかということも重要なのですが、実際に現場に働く方々が働きがいを持つための定性的な情報も踏まえ、しっかりとモデル化していく必要があると考えております。

要望するだけでなく、私自身もそれを取り組んでいくという前提で、ぜひそういった視点で国、それから様々な機関と連携をして、地域で働く若者・女性が働きやすいだけではなくて働きがいを持って、そして企業の成長力につながっていく、そういったメカニズムをつくっていきたいと思っています。

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、上条構成員、お願いいたします。

○上条構成員 NPO法人ママライフバランス代表理事の上条と申します。厚生労働省では共育プロジェクトの推進委員もさせていただいております。

私からも4つの今後の方向性について、前提大賛成という立場でおりますけれども、自分の現場知、専門領域が特に2番の仕事と育児・介護との両立支援、4番の女性の活躍を阻む固定的な性別役割分業の意識の解消といったところなので、そこをより良くしていくためにという観点で、現場知から本日コメントさせていただきたいと思っています。

資料8の2ページ目なのですが、私自身、これまで延べ2万人以上の令和パパママの育児支援に関わってきました。親のがっこうという事業をしております。親のがっこうは一般のお父さんお母さん向けには妊娠期から産後まで伴走型のオンラインスクールといった事業をしております。企業向けには両立支援に資する企業版両親学級を提供させていただいております。地域のジェンダーギャップ解消において、妊娠期の産前教育が極めて重要であるということをお伝えしたいと思っています。

地方では実際にジェンダーギャップの解消や家事・育児の負担といった女性側の役割負担が大きく残っているという現状に対して、現在、自治体主導で行われている妊娠期の両親学級というものがあります。その両親学級の内容なのですが、実際出産に当たって産婦人科が行っている沐浴やおむつ替えといった育児手技の習得といった形で産婦人科が行う両親学級の内容と自治体主導で行われている両親学級の内容が重複していて非常にもったいないという現状があります。実際に自治体主導で両親学級を行うならば、産婦人科とは違ったこういった地域のジェンダーギャップを妊娠期をきっかけに解消していくようなアプローチが内容次第では可能であるということです。

実際に現場で起きている出産後の課題としまして、家事・育児負担感の偏りや女性側のキャリアの継続の困難、そして夫婦関係の悪化、心理的な孤立という課題が4つ非常に大

きく現場で声が聞かれています。こういった女性側への負担が集中していく課題への解決策というのは、妊娠期の両親学級を各自治体必ず実施しているにもかかわらず、この課題への解決策というのを十分に扱われていません。現在、妊娠期の両親学級を統括しているのが母子保健法や成育基本法の領域かと思うのですけれども、その解釈をアップデートして現場で実施していくことが重要だと考えております。

実際に親のがっこうで扱っている内容がそのような内容でございまして、資料8の3ページ目を御覧ください。親のがっこうの受講生さんから実際にいただいた声です。プレパパ、令和のこれからお父さんになる男性の声、真ん中のところですよ。初のパパ業に挑むに当たってそもそも知っておいたほうがいいことが何かも分からないことで、現場で何を知っておけばいいということを軸に事例と統計で知識を得られて大変有意義だった。そしてその左側、自分の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が分かった。何も諦めなくていいように自分がサポートをしたいといった形で、妊娠をきっかけに性別役割分業への固定概念が男性にも女性にもあって、それに対してやりなさいよと言われて頑張る、パパも育児に参画しなさいよ、妻のキャリアを応援しなさいよと言われてやるのではなくて、自ら気づいて動き出すといった現象が内容次第で起こしていくことができるということが分かっています。

この内容を資料8の1ページにお示しさせていただいたのですけれども、こういった妊娠期にジェンダーギャップを解消していくために取り扱うとよいとされている内容を共育プロジェクトでも実際に扱っておりまして、妊娠期、復職期、産前、産後とともにプログラムを共育プロジェクトで作成いたしました。今日、冒頭に中小企業では実際人的リソースの不足で両立の支援をすることが難しいというお声がありましたけれども、こういったプログラムをつくっているのでも、無料で従業員の方に見ただけの素材があるので、こういったものを活用いただける橋渡しをしていく仕組みをつくっていけるといいなと感じております。ぜひこの会議体に参加している自治体の皆様から、あるものの活用、そして両親学級の内容を、解釈をアップデートして実施していく、そのように私も共にジェンダーギャップ解消、女性のキャリアの継続といったところにお力添えできるように、今後、御一緒できればいいなと思っております。

以上です。

○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。

それでは、ここからはこれまでの議論、やり取りを踏まえまして追加で御発言等がある方について、意見交換ということで御発言いただければと思います。どなたでも結構でございますが、いかがでしょうか。

お願いいたします。

○佐藤内閣官房副長官 資料1として「今後の方向性」の案を出させていただいているのですけれども、この記載では物足りないという点があれば、有識者の皆様から事務局に追加意見をいただければ結構でございますので、よろしくお願ひしたいと思います。

また、（４）の固定的な性別役割分担意識等の解消という観点で複数の有識者の方々から御意見がありました。効果的な啓発手法等を検討して情報発信を行っていく旨記載しておりますが、具体的にこのようにするとより良いのではないかということでお知恵があったら、ぜひ御教示いただけるとありがたいと思っています。

向山政務官からは、テレワークに関する報告をいただきました。テレワークは非常に重要だと思っていて、総務省でも推進していただいていると思うのですが、コロナでテレワークが広がり、その後、今はかなり縮小傾向にあると思います。いわゆるデジタル系の企業でも対面に戻していくような動きがあると思うのですが、生産性など課題があるかと思いますが、今後地域の働き方として共働き・子育てを進めていく中で、テレワークというのは重要だと思うので、生産性を維持しながら、テレワークもしっかりやっていけるといったことを総務省でも検討していただけるとありがたいと思っています。やはり対面のほうが生産性が高いので、テレワークはあまり意味がないのではないかという議論になっていかないように、良い方法を探してもらえるとありがたいと思います。

他の政務官からももし何かあれば、発言をお願いします。

お願いします。

○金子内閣府大臣政務官 ありがとうございます。

平井構成員や小安構成員にも御参加をいただき、私のもとで、有識者の方々に人口減少対策について意見聴取を行うプロジェクトチームを開催いたしました。その中で伺った話として、例えば、経営のトップが部下に指示をして資料を作らせ、それでもって決断をするといった話もありますが、これは部下に資料を作らせるまでもなく、経営者自身で自分用のアプリを作り意思決定できるような環境を作るといったことも、AIによって可能になってきています。地方こそ、今までのデジタルイゼーションやDXを一気に飛び越してAI化が進むことで、相当働き方が変わるのではないかと思うのですが、そういった視点でどういうお考えをお持ちなのか、お聞かせいただければと思います。

○平井構成員 まず、佐藤副長官からお話がありました効果的な啓発などで、我々も例えば町内会の改革などうまくいったところもあるのです。かなりのところで半分ぐらい女性の会長ができている町もあれば、そうでないところもある。ただ、皆さん悪気はないのですね。別に昔からこうなっているからなので、ただ、それに問題意識を持っている人たちの声が表に出てこない。ですから、若い人や女性が本音でこんなうざったくてしょうがないわよねという発信をされるとか、あるいはトップダウンで高市総理なり、そのような成功者といいますか、実際にガラスの天井を打ち破った方がこうやっていけば世の中が変わりますよと、簡単なことですよというメッセージを発するなど、何かいろいろと工夫の余地はあるのではないかなと思っています。そういうものがあると我々も動きやすいということでもあります。

テレワーク環境も確かに進んだことは事実でして、そういう新しい雇用の創造はできて

いると思いますが、なお一層推進を図っていただけるとありがたいかなと思います。

AIによる働き方改革は必ず起きると思います。今、アメリカでもGAFと言われるところで大規模なリストラが次々発表されています。日本の金融機関でもそういうことが起こってきます。これがあると、若者、あるいは女性といった我々がこの会議でターゲットにしているところがまさに労働移動を起こさざるを得ない形になるのかもしれませんが、ただ、それがハッピーでなくてはいけないのです。そういう意味で、地方で働く、あるいは地域にこんな働きがいのある場所がありますよというものがうまくつなげられるようにしていく必要があると思いますし、地域の中でもAIを使いこなすことによってAX、トランスフォーメーションが起こって、それで新しい価値を生み出すような企業や産業を創造できるかもしれません。

ただ、ここはまだまだ実験的な部分があると思うのですけれども、ぜひそうしたものを政府でも唱導していただいて応援していただくということが本当の意味のこれからの地域未来戦略につながってくるのではないかなと思っておりますので、どうかよろしくご願ひ申し上げたいと思います。

○白河構成員 先ほどAIが地域の仕事を变えるか、それからテレワークの話などもありまして、ここは本当に重要なところだと思っておりますが、女性が一番大事なのはリスクリソグですね。これは地方だけではなくて日本の全ての企業の方たちがリスクリソグしていかなければならないとは思っておりますが、地方に目を向けておりますと、優秀な女性が優秀さを生かせない固定的な働き方しかないのて能力を生かせないということは多分にございます。

私の友人がやっている官民連携DX女性コンソーシアムというのがありまして、これの発表会に行ったときに、地方のそれこそ例えば化粧品の対面販売をしていましたとか、それから飲食店でパートをしていましたという方たちがDXでリスクリソグしてスキルを学ぶことによって年収が4倍になりましたといった方たちがたくさん登壇されてお話しされたのてですね。

ただ、これはコツがありまして、今、地方自治体はどこもリスクリソグのお金はあるのてですね。特に女性のDXに関してはお金は出ているのてです。ただ、その先の仕事につながるところまで誰もまだ面倒を見られていないのてですね。なので、AIなどを学んだところでそれがすぐに仕事に生かせる人というのは本当に経験のある方だけなのてですね。

なので、そこはどうやって解消しているのかというて、そのコンソーシアムでは企業さんと組んで、その企業は自分のシステムを地方の中小企業に入れたい、しかし、全国津々浦々の中小企業にその面倒を見ることが出来るほどの人員はない。なので、リスクリソグした女性たちはその会社と契約して、フルリモートでその中小企業さんのDXもそうですし、AI導入の面倒を見るのてですね。

ただ、フルリモートというところが非常にポイントで、お子さんがいたり、介護があったり、逆に地域を離れることが出来ない女性こそ、その仕事を得ることによって地域でし

っかり年収を得ることができるという事例がいっぱいありましたので、やはりリスクリングの交付金を活用したい、だけれども、その先の仕事にもしっかりとつなげられるような仕組みをつくる、ここは本当に重要なところですので、ぜひ皆さんのほうでも何か仕組みをつくっていただくと大変心強いと思っております。

以上でございます。

○小安構成員 4番目の固定的な性別役割分担意識は非常に重要だと思っています。AIに関してですが、実は地方の女子のAI教育をやっているNPOのアドバイザーもやっているのですけれども、特に地方において女の子がなかなかAI含むテクノロジー教育にアクセスできていないという現状がございます。福田政務官がいらっしゃるので、教育分野から固定的な性別役割分担意識で男の子と女の子でAI知識の格差が生まれないように、しっかりとモニタリングをしていただきたいというのが一つ。

あと、テレワークに関してですが、（就労支援をする現場で）女性は子育てがあるからテレワークという思い込み、固定的な役割分担意識もかなり見受けられます。テレワークやAI、テクノロジーについて、必ず半分女性がアクセスできているかどうかということであらゆる階層、それから分野において見ていただけたらと思います。4番に絡めてお話をさせていただきました。

○中井審議官 ありがとうございます。

ここで福田政務官が業務のご都合で中座されます。

（福田文部科学大臣政務官退室）

○上条構成員 私からも自分の領域からお答えさせていただくと、子育てはAIに代替できない部分が非常に多くて、建築の現場であったり電気工事業だったり育児というのはどうしても人で、親がケアしていくというところなので、AIによって働き方改革が行われることでお父さんもお母さんも長時間労働というところが性差なくぐっとなって家庭やプライベートに使える時間が増えていくことで、その結果、両立のしやすさというのが来るのかなと思いました。

性別役割分業の啓発の広報手段についてなのですがすけれども、私は親のがっこうと別で名古屋市の受託事業で、名古屋在住なのですけれども、子育て支援拠点事業といって子育て支援センターの運営も市内に2か所やっております、こういった男女平等参画や性別役割分業みたいなところの広報・啓発をする課が名古屋市だと男女平等参画の課で、私はその子育て支援課が担当している子育て支援センターを運営しています。

啓発するとき、男女平等参画の課が頑張って啓発して予算をかけてツールを使っています、でも、子育て支援課とタッグを組めば名古屋市中の子育て支援拠点に情報を届けることができるのですね。なので、今日欠席の古屋委員の資料にもありましたけれども、関係する課が横串でつながりながら広報・啓発をするというのがあれば、そういった広告の予算というお金をかけずに既存の子育て支援課と男女平等参画の課が連携すれば、予算をかけずに必要な人に情報が届いていくということができるのかなと思っているので、そう

いった縦割りの難しさみたいなものもあるかと思うのですけれども、そういった越境した連携というところで広報・啓発はより強化できるかなと感じました。

○中井審議官 どうもありがとうございます。

議論が活発なところ恐縮でございますが、そろそろお時間となりましたので、最後に議長の佐藤副長官からまとめの御発言をお願いできればと思います。

○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。

本日は「地域働き方・職場改革の今後の方向性（案）」について有識者の皆様から御意見をいただきました。令和8年度は全国各地から新たに29の自治体に参加いただくこととなり、ネットワークの裾野が着実に広がっております。関係府省が連携して伴走支援を行い、これらの自治体の取組を一層後押ししていくことが重要であります。

また、全国で着実に取組を進めていくには、本会議の議論の中で御指摘いただいたように、特に地域の中小企業における環境整備を促進することが重要であります。本日はそのための施策の充実・強化に向けて、次の4つの方向性で進めていくことについて、概ね御理解が得られたと思います。

①男女間賃金差異の是正については、企業向けアウトリーチ・伴走型支援による企業における取組の支援強化を図ること、

②両立支援については、特に地域の中小企業において進みづらい男性の育児休業取得を促進するための環境整備や、共働き・共育ての実現に向けた取組等を推進すること、

③職場における女性の健康課題への対応については、職場における女性従業員の健康支援について好事例の情報発信の強化等に取り組むこと、

④固定的な性別役割分担等の解消については、効果的な啓発手法等の検討、情報発信や男女共同参画機構における全国各地の男女共同参画センターへの支援を行うこと。

今、申し上げた点を含めて、資料1の「今後の方向性（案）」については本日の関係府省からの報告及び議論も踏まえて、次回会議で取りまとめを行い、骨太の方針などへの反映につなげてまいりたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。この後、また追加で御意見をいただいても結構でございます。その上で、全国的な波及を目指して、粘り強く取組を一層推進していきたいと考えておりますので、皆様方には引き続き御協力をお願い申し上げます。

本日はお疲れさまでございました。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4回「地域働き方・職場改革等推進会議」を終了させていただきます。

なお、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、公開することといたします。

どうもありがとうございました。