

○黒澤審議官 それでは、定刻でございますので、ただいまから、第6回「地域働き方・職場改革等推進会議」を開催いたします。

議長の御指示によりまして、会議の進行を務めます内閣官房の黒澤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、有識者の白河構成員、古屋構成員は御欠席でございます。

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。

また、皆様、御発言いただきます際には、机の上のマイクをオンにさせていただきますようお願いいたします。

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、お疲れさまでございます。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、お集まりをいただきましてありがとうございます。

本会議では、若者や女性が活躍できる地域づくりのため、地域の中小企業等における環境整備をはじめ、地域に密着した地方公共団体の取組を後押しし、全国に広げていくための取組を進めてきました。これまで全国97の自治体に参加をいただいて、地元の経済界や中小企業等を巻き込みながら、官民協働して改革に取り組む活動が広がってきています。

その上で、さらなる国による支援の強化を図るため、構成員の皆様に精力的に御議論をいただき、6月の第5回会議において「『地域働き方・職場改革』の今後の方向性」を取りまとめました。

7月に閣議決定されました「骨太の方針2026」におきましても、この「今後の方向性」を含む関連する基本計画等に基づく取組を強力に進めること、地域働き方・職場改革等を通じて地方公共団体の関連する取組も後押しすることを盛り込んでいます。

本日の会議では、取りまとめた「今後の方向性」を踏まえた関係府省における対応状況につきまして、概算要求状況を含め御報告をいただくとともに、有識者の皆様からは、これらの施策を活用しながら地域で実際に取組を進めるための方策などについて、御意見や御知見をお伺いしたいと思います。本日も忌憚のない御議論をよろしくお願いいたします。

○黒澤審議官 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等について、各府省における取組状況等の御報告をお願いいたします。

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。

す。資料1に基づきまして、事務局であります内閣官房の対応状況を御報告いたします。

資料の1ページ目、7月に閣議決定された骨太の方針におきまして、議長から御発言のあったとおり、若者や女性を含めた労働者の働きがいと働きやすさの向上に向けて「『地域働き方・職場改革』の今後の方向性について」を含む関連する基本計画等に基づく取組を強力に進め、地方公共団体の取組も後押しすることとされております。

2ページ目におきましては、この会議で取りまとめられました「今後の方向性」の概要をつけております。内閣官房としては、このうち特に項目1「地域における取組強化」に関連する取組を進めており、3ページ目を基に御報告いたします。

内閣官房におきましては、97の自治体への伴走支援として、関係府省と連携し、ネットワークづくりの促進、ノウハウ提供等を実施しております。

ネットワークづくりの促進については「今後の方向性」を踏まえ、男女間賃金差異の是正、両立支援といった、4つの観点をテーマにした自治体向け勉強会を3回開催し、今後も継続していくこととしております。また、令和8年度中を目途に地域別ブロック会議の開催を検討します。

ノウハウ提供につきましては、今後、具体的な好事例の収集、情報提供を行うとともに横展開が効果的に促進される方策等について検討し、実施していく予定です。

また、地域の関係者の連携強化を図るため、6月4日付けで厚生労働省から都道府県労働局に対し、「今後の方向性」について周知いただくとともに、改めて協力を要請していただきました。

4ページ目、令和9年度概算要求状況をまとめております。詳細は各政務官から御報告いただきますが、各府省に御尽力いただき、御覧のと通りの要求額となっております。なお（4）や一番下段の関連施策には教育分野に関する基金や事業主向けの各種助成金の総額も含まれております。

最後に、以前の会議で御報告してからさらに取組に参加されている3自治体の首長の方々と面会し、地域の実情や課題等を伺うとともに、一層の取組推進をお願いしました。これまでの会議におきましても自治体トップのリーダーシップの重要性に関する御指摘がございました。私としても引き続き機会をとらまえて機運醸成を図っていきたいと思っております。

今後とも、有識者の皆様の御意見も伺いながら関係府省との連携の下、取組を進めてまいりますので、御協力をよろしくお願いいたします。

以上です。

○黒澤審議官 ありがとうございました。

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 地域未来・男女共同参画担当の内閣府大臣政務官の古川直季でございます。

「『地域働き方・職場改革』の今後の方向性について」では、交付金等による後押しや、

独立行政法人男女共同参画機構（JGEPA）と連携した情報収集や実態把握が盛り込まれております。

資料2を御覧いただきたいと思いますが、令和9年度概算要求において、まず、地域女性活躍推進交付金は13億円を計上しております。この交付金により、法定化された地域の女性活躍の拠点である男女共同参画センターが行う企業・経済団体等と連携・協働した取組や、そうした拠点機能がない地方公共団体における機能の確保、また、成長戦略17分野及びデジタル分野における女性人材の育成・登用や、固定的性別役割分担意識の解消等に主体的に取り組む地方公共団体を強力に支援してまいります。

また、JGEPAの関係予算として10.9億円を計上しております。地方公共団体の取組を後押しするため、都道府県・市町村別統計データの整理・分析・提供、研修の充実・体系化、特に成長分野やデジタル分野における女性人材育成のための研修プログラムの検討、そして、男女共同参画センターが知見やノウハウを共有するための情報プラットフォームの構築に向けた制度設計等を行ってまいります。

「地域働き方・職場改革」の取組に参加する地方公共団体におかれては、地域女性活躍推進交付金やJGEPAによる支援を存分に活用いただきたいと思います。

以上です。

○黒澤審議官 ありがとうございました。

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涉でございます。

「『地域働き方・職場改革』の今後の方向性」のうち、地域で活用可能な施策の充実・強化について、厚生労働省における取組状況と令和9年度予算概算要求の状況を報告いたします。

まず、男女間賃金差異の是正等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、本年4月に施行されました改正女性活躍推進法における男女間賃金差異の情報公表義務の対象の拡大、また、本年10月に施行予定の改正労働施策総合推進法等におけるハラスメント対策強化に関する措置の内容等、これらにつきまして周知啓発に取り組んでいるところでございます。

また、今般の令和9年度予算概算要求におきましては、特に中小企業を対象として社会保険労務士等が個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を行う事業や、職場における総合的なハラスメント対策のため、事業主等に向けて説明会や研修動画の配信、ハラスメント事案解決のための支援等を行う事業、また、高齢者の処遇改善に向け、雇用管理制度の整備を実施した企業に対する助成金などを盛り込んでおるところでございます。

次に、仕事と育児・介護等との両立支援については、昨年施行されました改正育児・介護休業法等の内容につきまして、引き続き周知啓発に取り組んでいるところでございます。

また、令和9年度概算要求におきましては、中小企業・労働者の状況や課題に応じた伴走型支援等を行う事業、自治体などが参加するイベント実施や企業版両親学級の取組促進

に向けた事業、多様な正社員制度の好事例収集や周知、セミナー等を実施するための事業などを盛り込んだところでございます。

最後に、職場における女性の健康課題への対応につきましては、令和9年度概算要求において、職場における女性の健康課題への取組について、好事例等の情報発信や企業向けの研修会を行う事業などを盛り込んでおります。

引き続き地方の現状を踏まえながら、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。

以上です。

○黒澤審議官 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 総務大臣政務官の向山淳でございます。

総務省においては、テレワークの取組について御説明を申し上げます。

前回までの会議でも御報告させていただいておりますとおり、誰もが能力を発揮できる社会の実現に向けて、ICTを活用した時間と場所を有効に活用できる働き方であるテレワークは様々な場面での活用を求められておりまして、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。

資料4の1ページ目、企業のテレワーク導入率について、本会議で3月にお示しをさせていただいた調査結果が更新されておりますので御紹介させていただきます。

最新の調査では、都市部では向上した一方で、地方部では減少が目立つという結果になっており、格差が拡大しているところであります。

2ページ目の企業規模別の導入率・産業分類別の導入率では、3月にお示した傾向に変化はなく、企業の規模や業種によって格差が生じているという状況であります。

このように、特に地方部や現場業務においてテレワークの導入が課題となっているところでございます。

3ページ目、「今後の方向性」で示されたテレワーク社会への定着や、先ほど申し上げた課題の解決に向けて、今年度、主に2つの取組を進めてまいります。

1つ目は、ワークデザインの優良事例の表彰であります。日本テレワーク協会と連携をいたしまして、テレワークはもちろんAI等も活用した働き方改革を実践する先進的な企業・団体について「ワークデザインAX/DX大賞」として表彰し、優良事例の積極的な周知・横展開を図ってまいります。

2つ目は、テレワーク導入に関するセミナーの開催でございます。テレワークの普及に課題がある地域を中心に、業界団体等と連携をいたしまして、現場業務のデジタル化やAXの先進事例を紹介するセミナーを各地で開催いたしまして、地域における導入の促進をしてまいります。

最後の4ページ目は、先ほど申し上げた表彰の取組について御参考でございます。

総務省としては、本会議で取りまとめられた「今後の方向性」に沿って、テレワークの

推進、各地におけるテレワークの定着にこれからも取り組んでまいります。

以上です。

○黒澤審議官 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。私からは地域働き方・職場改革につながる地域の人材育成の取組の推進に関し、文部科学省の令和9年度概算要求の状況について説明させていただきます。

資料5の1ページ、地域働き方・職場改革の推進に向けては、時代の変化に対応した地域の未来を担う人材育成を行う必要がございます。また、地域関係者との密接な連携体制の構築や接点・機会の増加を通じ、人材の地方定着や地域全体での人材育成の機運醸成につなげることも重要であると考えております。

各教育機関が柔軟かつ機動的に変わり続けることを加速していく観点から、文部科学省においては、骨太の方針2026、地域未来戦略などの政府方針を踏まえながら、専門高校の機能強化・高度化や、持続可能な地域の高等教育システムの再構築、大学などにおけるリ・スキリングプログラムの開発など、初等中等教育段階から高等教育段階、リ・スキリングも含めた一体的な教育改革の推進に必要な予算を要求しております。

お時間の関係上、個別の事業の説明は割愛させていただきますが、2ページ目以降は具体的な施策に関する令和9年度概算要求資料を添付させていただいております。既に顕在化しております人口減少ですが、2030年代半ばからは18歳人口が急速に減少してまいります。変化に対応するには、今、取組を強力に進めることが必要だと考えております。これらの施策を通じて、地域の未来を担う人材育成の強化に引き続き努めてまいります。

○黒澤審議官 ありがとうございます。

次に、有識者の皆様から御発言をお願いしたいと存じますが、本日御欠席の古屋構成員、白河構成員からそれぞれ御意見を提出いただいておりますので、まず、私のほうから、その概要を御紹介させていただきます。

古屋構成員から、詳細は資料7となりますが、大きく3点。

好事例収集及び提示について、取組の実施に向けたプロセス・方法論に重点を置いたものとなることを期待するという御意見。

地域ブロック別会議について、自治体各担当者が主役の場として、地域働き方・職場改革推進の機運を一層高める場になることを期待するとの御意見。

行政職員の採用難が問題となっており、自治体の組織改革なども好事例として位置付けてほしい。

との大きく3点の御意見をいただいております。

白河構成員からは、詳細は資料10となりますが、大きく4点。

賃金差異の是正とハラスメント対策を一体的に推進してほしいとの御意見。

中小企業従業員の共働き・共育てのため、特に男性の育児休業取得促進や柔軟な働き方

の定着を進めてほしいとの御意見。

若年女性の地方流出を防ぐ無意識のバイアスの打破のため、効果的な啓発活動や理工系進路選択と地方定着支援を強化してほしいとの御意見。

自治体の横連携、情報共有として、成功事例だけではなく、うまくいかなかった経験、失敗から得られた課題も共有してほしい。

との大きく4点の御意見をいただいております。

それでは、本日御出席の有識者の皆様から、お名前の五十音の逆の順番で一人ずつ御発言をお願いしたいと存じます。

まず、山本構成員からお願いいたします。

○山本構成員 地方女子プロジェクト代表の山本です。よろしくお願いいたします。

このたびの取組強化、基本的な4つの今後の方針について賛同いたします。その上で、特に今回、固定的な性別役割分担の意識の変革について2つ提言いたします。

資料の2ページ目、まず、私たちはこの地方女子プロジェクトという活動で今まで2年半で延べ130名の20代・30代の地方出身・在住の女性にインタビューしてきましたが、そこから見えてきた課題として、地方出身・在住の女性は、地域の人間関係や固定的な価値観への不安から、意見を言うところにとってもハードルを感じています。

インタビューしたものをSNSに上げる活動もしているのですが、それに対しても顔出しオーケーなのは1割程度で、皆さん、家族や地元にはばれたらどうしようとか、自分がこういう意見を持っているということがばれたらどうしよう、顔を隠してください、声を変えてくださいという要望がとても多いです。

そのため、そもそも女性・若者の意見を収集する中で、心理的安全性がある中で調査が実施されることが重要であったり、その環境を確保できるインタビュアーの育成が重要と考えております。

女性たちを取り巻く3つの壁として、声を上げづらいことによって課題が見えなくなったり、固定的な性別役割分業意識の世代間ギャップも大きく関わっております。そうした中で、意思決定層に若い女性が少ないというところで意見が通りづらい悪循環が起きていると分析しています。

次のページは広島県の事例なのですが、広島県は県として固定的性別役割分業意識について大変よく調査されていて、ただ、ここから分かったところが、30～60代の特に男性は、夫は外で働き妻は家庭を守るべきというものに40%以上が賛成している。そうすると、2～3人のうち1人からそういった意識に基づいた言動を受ける可能性があるというところと、20代・30代でも男女ともに全国平均よりそういった意識、固定的な役割分業意識が10ポイント高いということが分かりました。

意思決定層に若い女性が少ないというところですが、これは皆さんも御存じのところかとも思いますが、国会議員と地方議員の資料を持ってきたのですが、総人口に対して特に20代・30代の女性議員がどちらも少ない現状があります。

そういった中で、提案の1番、全国で性別・年代別の意識の見える化ができるような調査、その調査に当たりフォローアップをしていただきたいと思います。この辺りはJGEPAと連携しながら進めていけるといいのではないかと思います。そして、地域ごとの課題が可視化されると、誰にどんな啓発が必要なのかというのが明確になるかと思います。

提案の2つ目、意思決定層に女性を上げたり、意見を吸い上げるのにもなかなか時間がかかるかと思います。同時に取り組みながら意思決定者が声を聞きに行くという意識啓発も必要かと思っています。

昨年3月、石破総理時代に私たちは「若者・女性にも選ばれる地方」という車座に呼んでいただきました。まずはこういった機会を設けていただいて、若い人にもこの地域働き方・職場改革等推進会議の取組を知っていただいたり、企業分野に関してはこの取組の有識者である株式会社ICBの瀧井智美さんが関わられている事業なのですけれども、好事例として、ひょうご・こうべ女性活躍推進企業「企業×学生ミモザセッション」というものを挙げました。これは知事も一緒にいますが、学生の意見を企業が直接聞く機会というのを設けております。

こういった機会が広がるといいなと思っています。まずは総理大臣が指揮を執って、高市総理にも車座を開いていただくことを期待しております。ぜひお伝えいただければと思います。よろしくお願いします。

私からの提案は以上になります。

○黒澤審議官 ありがとうございます。

次に、平井構成員、お願いいたします。

○平井構成員 本日は、佐藤副長官にはこのようなお時間をいただきまして、誠にありがとうございました。

また、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、政府のほうで今日取りまとめていただきましたが、1,400億以上のそうした予算を要求されたということでありまして、本当に感謝を申し上げたいと思います。

私どもは、鹿沼さん、あるいは黒澤さんにお世話になりながら、ぜひそれぞれの地域で地域の働き方改革を進めていきたいと思いますので、予算の要求に終わらず、これからさらに我々をお導きいただきたいと思います。

「幸せにならなきゃだめだ 誰一人残すことなく省くことなく」、加藤千恵さんという若手の短歌歌人にこういう歌があります。みんなが幸せになれるような世界をつくっていかなくてはいけないと思うのです。最近の若い方々はだいぶ変わってきて、割とここにおられる多くの方々のようにがむしゃらに働けばいいとかいうことでもなくて、競争もしたくない、その結果、結婚しなくてもいいという人が3〜4割ということに統計上もなっているということなのです。これは正さなくてはいけないのかというと、恐らくそういう事実を基に私たちも政策の組み替えをしていかなくてはいけないのではないかと思います。

そんな意味で、今日は先般開かれた全国知事会などを御紹介させていただきたいと思います。

資料8にございますが、7月に全国知事会議を開催いたしまして、例えばアンコンシャス・バイアスのことなどは大切な焦点だというようなお話をし、そして、働き方改革なども含めて、ぜひとも人口減少社会に歯止めをかけるような施策を我々知事会でもやっていこうと、ぜひ政府も車の両輪として一緒になってやっていただきたいということを申し入れしようということになりました。

そして、その会議の中でセッションを開きまして、ジェンダー平等ということをやりました。先ほど古川政務官がおっしゃった男女共同参画機構の理事長も招いて、知事と一緒に議論をさせていただきました。リーダーシップが必要であるとか、あるいはいろいろな成功事例、また、うまくいかなかった事例なども共有させていただきました。

そういう中、民間が中心になりまして「未来を選択する会議」というものも始まっています。こちらのほうでこのたび動画をつくって、そういうアンコンシャス・バイアス、社会のひずみを是正していくために、対話型で一つ一つ議論をして掘り起こして解決をしていくという手法を今模索され始めました。全国知事会としても、このような民間の動きともタイアップしていければと思います。

先ほど古川政務官のほうから、男女共同参画機構のほうで10億円の予算を用意したということですが、ぜひ私どものような現場とも結びつけていただきまして、そうした実効性のある対策を取っていただければありがたいなと思います。

2枚目のほうは鳥取県で今やっている事例であります、例えば左上のほうにあるカスハラ問題、栗原政務官のほうからお話がありましたけれども、このたび法律改正ができましたので、今こそこれをやるべきときになってきたのだろーと思います。これも12億円予算を取っていただいたということなのですが、この法改正などを一つのこととして進めるように、ぜひ御支援をいただきたいなと思います。

右のほうには健康問題、これも栗原政務官のほうからお話もございましたけれども、これでも2億円ほど予算を取ったというお話がございました。例えばプレコンセプションケアの問題などは非常に難しくデリケートに取り扱われることも多いです。ですから、国を挙げてそういう政策モデルを確立していく必要があるのではないか。また、働き盛りになってきた更年期の問題というのは女性も男性もあって、それが心の問題にもなってきたという実態もございます。ですから、そうした意味でもこうしたことも含めた職場の健康問題をぜひ推進していただきたいと思います。

地方も一緒になって頑張りますので、どうかよろしくお願い申し上げます。

○黒澤審議官　ありがとうございました。

次に、菅原構成員、お願いいたします。

○菅原構成員　宮城県仙沼市の菅原でございます。今日もどうぞよろしくお願い致します。資料9で説明申し上げます。

1 ページ目、第4回の会議において本市で行いました労働環境実態調査における幾つかのポイントについて全国調査との比較を述べました。課題として休日数だとか、企業規模が小さいとか、人事評価制度や賃金テーブルが未整備、育休の質、賃金水準にも全国との差異があるというようなお話をさせていただきました。本日は、その労働環境実態調査の中で、仕事と子育てだけではなく介護との関係、そして、女性の管理職登用について地域の実情をお話ししたいと思います。

2 ページ目の上ですけれども、事業所に、「従業員の年齢構成」のタイプを聞きました。黒く太い枠囲みをしています「50代以上が多い」という回答の割合が非常に多く、特に非正規社員においても「50代以上が多い」という回答が多数を占めています。本市の場合はいわゆる高齢化率、65歳以上の人口が42%に上っています。結果として75歳以上が25%という実態でございます。地方においてはそう珍しくはないかもしれませんが、超高齢化が進んでいます。

それに関わることで、左下の「介護休業取得状況」ですが、「介護休業者あり」が全国の1.9%に対して本市は6.0%、とりわけ「女性のみ取得」というところが全国の1.4%に対して本市は4.0%、これはアンコンシャス・バイアスにも絡むところで、ケア労働が女性に偏っており、地方では働く女性において介護というのは非常に大きな問題になっていることであり、育児との両立支援だけでなく、介護との両立支援が大変重要なポイントになるということでございます。

3 ページ目、次は「女性の管理職登用」でございますけれども、まずは左上にありますように、「従業員の男女別割合」では正規社員においては男性が多い、非正規になると女性が3分の2を占めるという実態がございます。

その結果として、左下の「女性の管理職等の状況」ですが、係長相当職以上の比較で、全国の64%に対して本市は51%、その下を見ていただきますと、部長、課長、係長相当職では全国と明確に差がついています。役員のところに大きな差が出てないのは、会社の規模が非常に小さいので、社長の奥さんやお母さんなどの親族が役員という実態が数字上に表れているということであり、部長、課長、係長の登用が課題という認識です。

それに対し、どのような対策をしているかというのが右の「女性活躍推進のための取組内容」でございます。ここで一番問題なのは、グラフの一番下の「特に取り組んでいない」というのが45%ということで、中小企業、小規模事業者においては、その対応がより必要になっているということでもあります。

最後の4ページ目、「地域働き方・職場改革」の推進についてですが、この取組により自治体のネットワークというところは動いていただいております。一方で、地域においては、地域の中でどういう人たちとネットワークを組んでいくかということが非常に大事だと思っております、商工会議所や商工会のような経済団体、そして、地方にあります国の出先機関である労働局とも一緒になって取り組まないといけない。自治体だけが横の連携をとるという思いであっても実際は動いていかないということが課題になっていると思いま

す。

商工会議所、商工会の中に組織されている「青年部」は非常に動きがいいと思いますので、幹部だけでなく、ぜひ40代・50代の経営層をこの取組に巻き込んでいくことが大変大事だと思っています。本市はそういうことの具体例として、Well-beingプランの取組や、「ジェンダーギャップ解消プロジェクト」などを官民一緒になって推進しているところです。

私からは以上です。

○黒澤審議官 ありがとうございます。

次に、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。よろしくお願いいたします。

私は、男性であれ女性であれ、誰もが働きやすく働きがいがある、そして、男だから女だからということではなくチャレンジができる社会をつくりたいということで、ちょうど今期、地域での伴走支援を始めて10年になりました。

その中で、資料11に今年度伴走支援をさせていただいている主な自治体・団体を挙げておりますが、10年間やってきた中で、地域の特性によってアプローチが大分異なるというようにことが見えてまいりましたので、そういったことを今日は少しお伝えしたいと思っています。

また、1枚目の①のところで書いていますけれども、働き方を変えるためには、地域コミュニティまで変えていかなければいけないということも見えてきています。また、産業構造によってアプローチが違うのですけれども、産業集積のない地域、事業所が少ない地域に関しては、どれだけ企業にアプローチしても地域が変わらないということが見えてまいりましたので、企業だけではなくて地域コミュニティまで踏み込んだ変革の伴走支援というのを最近行っており、そうした支援のニーズが非常に増えてきているという印象です。

また、いいニュースで言うと、経済団体もそうですし、あと、地域金融機関や地方メディアがこのテーマについて非常に真剣に動き始めているというようなトピックもございます。

先ほど菅原市長もおっしゃったように地域の担い手である40代・50代、ちょうど事業承継でバトンを受け取られた経営者の皆さんが非常にこの問題にコミットしてくださるということがありますので、そういった次世代の経営者の皆さんとともに、この変革を進めていけるといいのではないかなと思っています。

次のページ、本当に国、そして、この内閣官房の会議体、そして、知事会、本当に素晴らしいアジェンダをセットしてくださって、あとは実行すればいいという状況ではあるのですけれども、自治体のセグメントによってアプローチが全く異なると思っていますので、好事例を集めて発信するだけでは波及しないと思っています。

これは私の仮説なのですが、大きく都道府県と市町村に分かれ、さらに市町村の

中でも人口規模や都市類型、産業構造によって分類ができると思っております。地域によっては経済アプローチがインパクトを与えますし、地域によってはコミュニティーのほうからアプローチするほうがいいということもありますので、こういったセグメントを丁寧に行って、この会議体において、97の自治体のネットワークがございませうけれども、これを全国の地域ブロックで分けるだけではなくて、その中の自治体の課題によってセグメンテーションをして、そして、アプローチをしていくということができるといいのではないかと考えています。

最後のページ、これだけの予算を要求して、そして、実行に進めていく中で、モニタリングが重要かと考えています。実際にセミナーを行った回数ですとか、集まった人数ということで評価をしがちなのですけれども、それではこの社会は変わらないと考えていますので、本気でこの地域社会、そして、日本全体を変えていくためのモニタリングの仕組みというものも、もう一段、皆様と議論ができればいいかなと考えています。

最後1点、④にジェンダー主流化ということを書かせていただきました。国土交通省もジェンダー主流化というところを掲げられていますけれども、自治体で言いますと、埼玉県、そして、豊岡市もそうですけれども、最近では杉並区もこのジェンダー主流化、もしくはジェンダー視点の主流化というものを政策に据えて、男女共同参画の部署だけで展開するのではなくて、全庁横断で地域全体のジェンダー平等を推進していくような取組が先端の潮流として出てきているかなと思います。

恐らくこの97の自治体の中には、全庁に波及させるためには縦割りの壁があるということで悩んでいらっしゃる自治体が非常に多くありますので、このジェンダー主流化というものを自治体のトップコミットメントの下に据えていただくということを横展開していくことも重要ではないかと考えております。

以上です。

○黒澤審議官 ありがとうございます。

次に、上条構成員、お願いいたします。

○上条構成員 NP0法人ママライフバランスの上条です。私からは以前よりお伝えしておりました仕事と育児の両立支援に関しまして、妊娠期からの介入が必要という観点に関しまして、厚生労働省の共育プロジェクトの調査結果も踏まえながら取組事例の御紹介をさせていただきます。

資料12の2ページ目、広島県東広島市の事例です。東広島市では妊娠期の両親学級の中で夫婦コミュニケーションというパートを30分間設けていただいています。そこで家事育児分担を話し合う際に起きる夫婦げんかをチーム親としての作戦会議に変える具体的な夫婦コミュニケーションのノウハウをお伝えしています。

両立支援の取組の中で家事育児の分担が大事であるというところで、よく施策や指標に添えられていますけれども、資料12の1ページ目を御覧ください。家事育児の分担を夫婦だけで話し合うことが、けんかにならずに話し合うのが実際に難しい状況です。分かりや

すく 8 コマ漫画にしております。1 番、2 番、ぜひ目で追っていただければと思います。3 番、4 番からすれ違いが始まり、5 番、育児を経て溝が深まる夫婦ときずなが深まっていく夫婦に二極化しているという子育ての現場があります。6 番、10 組中 7 組が不本意な溝ルートに陥っているという統計が今の日本では示されています。

そういったのを解決するための取組に妊娠期が一番介入ポイントとして効果が高いということで、弊社として取組を実施しております。

先ほど平井知事からも言及がありましたけれども、3 組に 1 組の若者が結婚したくないというのをニュースで私も見たのですけれども、自分の親がどういった家庭環境で子育てをしているかというところは、私自身溝ルート出身の身として、こういったコミュニケーションの研修を仕事にしているのですけれども、こういった両立支援、育児や介護が語られるときに解像度を一番細かく上げていくと、それは各家庭で起きていることなのです。なので、こういった本当に根っこに届くような取組が全国に広がっていくことを願っています。

配付資料の 2 ページ目に戻ってください。右下ですけれども、妊娠期に夫婦コミュニケーションに介入する必要性というのを調査結果からまとめました。こちらの調査結果は共育プロジェクトで若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査として行いました。

1 つ目、希望する家事育児の分担割合が 5 対 5 で最多であるが、実際は 2 割の夫婦しかそれを実現できていないというのが今の日本です。

2 つ目、子育て中の人企業が求めることの第 5 位、4 人に 1 人が家事育児分担の見直しに関する支援と回答しています。家庭内の役割分担の適正化を企業がサポートすることは企業の社員のキャリア支援として応援になる、そして、家庭内の家事育児分担の適正化を本人たちだけで行うことが難しい現状があるということです。

3 つ目、希望する働き方ができている人は、配偶者との会話で分担について定期的に話し合っているという回答が最も高く、配偶者と特に行っていることはないと回答した人は希望する働き方ができていない。こういったところから、実際に行う施策として、本当に根本に届くような取組が全国に広がっていくといいなと思っております。

今回、東広島市の事例は、東広島市の業務の中の既存の両親学級の機会を利用した取組のため、予算や人員確保の観点からも実装しやすい事例かと思います。ほかの自治体でもこのモデルの実装ができるようにサポートできることがあれば、私自身もしていきたいなと思っております。

最後になりますけれども、両親学級の担当がこども家庭庁の事業になりますので、この委員に今後こども家庭庁さんが入られることを個人的に願っております。

以上です。

○黒澤審議官 ありがとうございました。

次に、猪熊構成員、お願いいたします。

○猪熊構成員 読売新聞の猪熊でございます。資料 13 を参照お願いいたします。

今後の方向性並びに概算要求の御説明ありがとうございました。その方向で取組を強化していただければと思います。

その上で、働き方・職場改革は一定の時間がかかり、この会議でも3年から5年程度先を見据えた全国的な取組の波及が想定されておりますので、その点からの改革の視点について述べさせていただければと思います。

今後無視できないのがAIの動向だと思います。最近ニュースを見ていると、AI代替による新卒採用の抑制や、黒字であるにもかかわらず企業が希望退職者を募るといったニュースが目につきます。都市部の大手企業で目立つ動きです。それらが現在起きている地方から都市部への人材流出や仕事のミスマッチ解消にどう影響していくのかというところが気になっております。今はまだ、新卒採用抑制などは小さな動きかもしれませんが、3年後、5年後、大きくなっていくことも予測されます。

事務職をはじめ、様々な仕事がAIに代替されることにより、地方から都市部への人材流出の流れにブレーキがかかるとしたら、地方や地方にある中小企業などが魅力的な働き場の提供場所になっているということが必須になります。魅力的な職場がなかったり、男女の賃金格差、待遇格差が大きかったり、育児と仕事の両立がしにくかったりして「働きにくい」、また、男女の固定的役割分担意識が強すぎて「居づらい」という、現在見られるマイナスをなくす改革、これは非常に大事で、今、強力に進めなければならないわけですが、それにとどまらず、中長期を見据えてマイナスをゼロでなくプラスにするプラスアルファの改革も求められていると思います。

AI時代を生き抜いて、働きがいを得るための職場環境・職場風土づくりを進めるという点で、デジタルスキルを学べる環境や、若くても裁量権を発揮できる環境づくりなどが挙げられます。自治体と企業、大学、研究機関との連携はもちろん、働き方の相談や職業訓練を提供する。今、民間で職業紹介をやっているところが非常に多いですけれども、職業訓練の提供はハローワークの強みでもあると思いますので、そうしたノウハウを持つハローワークの活用も有用ではないかと思います。

それと、本日の資料でリープフロッグ型発展、あるいは危機意識を持つ自治体への後押し、という言葉を書かせていただきました。途上国が最新のテクノロジーを導入することで先進国がたどった発展段階を飛び越えて一気に最先端に進むということを、カエル跳びにたとえてリープフロッグ型発展といいます。固定電話を持たないうちにスマホとモバイル決済ができるような状況を指します。

会議の参画自治体をそれにたとえるのは大変失礼かもしれませんが、人材流出を食い止めるだけではなくて、危機意識を持って改革したいと行動を起こそうとしている自治体にこそリープフロッグ現象を起こしてもらって、人がむしろ集まってくるというようなことをしていただきたい。国はその後押しをしてほしいと思います。

一つの方策として、自治体自身がロールモデルとなるような働き方改革を実践することがとても大切だと思います。例えば短時間正社員制度の自治体版の創設ですとか、女性の

幹部登用、あと、空間や時間を超えるテクノロジーを活用するなどです。本日御出席の鳥取県とか気仙沼市の取組は参考になると思いますし、魅力ある働き方を創り出す地域が日本全国あちこちにあると、人口減少が進んでも日本の未来も明るさを増すのではないかと思います。

以上です。ありがとうございます。

○黒澤審議官 ありがとうございました。

それでは、議長であります佐藤内閣官房副長官からまとめの御発言をお願いいたします。

○佐藤内閣官房副長官 本日も闊達な御議論をいただきましてありがとうございました。

本日は、前回の会議で取りまとめた「『地域働き方・職場改革』の今後の方向性」を踏まえた対応について、各政務官から概算要求を含め、しっかりと取組を進めていただいている旨、御報告をいただきました。

厚生労働省における企業向けアウトリーチ・伴走型支援をはじめ、各事業の充実強化について、地域の変革をしっかりと後押しできるよう、引き続き具体化に向けて議論を深めていただきますようお願いいたします。

また、有識者の皆様方から今後の地域への支援に向けた貴重な御意見をいただきました。各地域における取組を一層後押しするためには、いただいた御意見を踏まえ、内閣官房を中心に関係府省が連携し、自治体間のネットワークのさらなる強化や、参加いただいている自治体による経験・知見のより効果的な共有の方法などにより、粘り強く伴走支援を継続していくことが重要であります。

引き続き取組を強力に推進していただき、その成果をこの会議に御報告いただきますようお願いいたします。

今後とも若者や女性が活躍できる地域の実現に向けて、働きがいと働きやすさのある魅力的な職場づくりを起点に全国的な波及を目指し、強力に取組を推進していきたいと考えておりますので、構成員の皆様方におかれまして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。

○黒澤審議官 ありがとうございました。

これをもちまして会議を終了いたします。

本日の議事要旨につきましては、私ども事務局において作成の上、公開いたします。

本日はありがとうございました。